



AVENUE DE LA
**JOYEUSE ENTRÉE
BLIJDE INKOMST**
LAZAR

17-21

VERSLAG

CRB 2011 - 0946

Evaluatie van de startbanenovereenkomsten

CCE
Conseil Central de l'Economie
Centrale Raad voor het Bedrijfsleven
CRB



Evaluatie van de startbanenovereenkomsten

Brussel
28.09.2011

1 Inleiding

Volgens artikel 48 van de wet van 24 december 1999 ter bevordering van de werkgelegenheid, dienen de CRB en de NAR ieder jaar gezamenlijk een globale evaluatie te maken van de toepassing van het hoofdstuk VIII van dezelfde wet, getiteld "Startbaanovereenkomst". Die evaluatie moet meer bepaald slaan op de naleving van de aanwervingsquota voorzien in artikel 39 van genoemde wet en op de verdeling van de nieuwe tewerkstelling tussen mannen en vrouwen.

Aangezien een werkgever de tewerkstelling van een jongere (<26 jaar) vanaf de eerstvolgende kwartaalaangifte via de DmfA of DmfAPPL moet aangeven aan de RSZ of RSZPPO als SBO en dit zolang de tewerkstelling duurt tot (ten laatste) het kwartaal waarin de jongere 26 jaar wordt, werd de statistische informatie over het gebruik van startbaanovereenkomsten gehaald uit de Dmfa-aangiftes van de RSZ en de RSZPPO.

Na een beschrijving van de regelgeving inzake het startbanenstelsel, met de nadruk op de aanwervingsverplichting ten aanzien van jongeren (deel 2), wordt in onderhavig rapport ingegaan op de situatie van de jongeren op de arbeidsmarkt in Europees en regionaal perspectief (deel 3), alvorens het gerespecteerd zijn van de aanwervingsverplichting die in België bestaat, wordt nagegaan (deel 4). Hiervoor werd rekening gehouden met statistische gegevens tot en met 2010.

2 Beschrijving van de wetgeving

Sinds de publicatie van de wet van 24 december 1999 werden meermaals grondige wijzigingen aan het startbanenstelsel doorgevoerd (voor een beschrijving van de stand van de regelgeving tot juli 2008, zie het rapport van de Raden nr. 74 van 9 juli 2008). Hieronder wordt een overzicht gegeven van hetgeen het startbanenstelsel in 2011 inhoudt, met aanduiding van de wijzigingen in de regelgeving sinds het laatste rapport van de Raden terzake.

2.1 Doelstelling en doelgroep

Het startbanenstelsel wil jongeren (<26 jaar) de kans geven om zich zo snel mogelijk en op een duurzame manier in te schakelen op de arbeidsmarkt, en dit zowel in de private sector als bij de overheid.

Hiervoor worden verschillende instrumenten ingezet:

- een verplichting voor bepaalde werkgevers om jongeren aan te werven;
- een lastenverlaging voor alle werkgevers die bepaalde jongeren in dienst nemen met een startbaanovereenkomst (de doelgroepvermindering "jonge werknemers");
- een tijdelijke extra verlaging van de loonkost door middel van "geactiveerde wachttuitkeringen" die in de vorm van een maandelijkse werkkuitkering aan de betrokken jongeren uitbetaald worden. De werkgevers mogen het bedrag van die werkkuitkering aftrekken van het netto-maandloon dat ze normaal aan de jongeren dienen te betalen ("Activa Start");

- minderjarigen die aangeworven worden met een startbaanovereenkomst type 2 of startbaanovereenkomst type 3 (met uitsluiting van de stageovereenkomst voor de opleiding tot ondernemingshoofd) kunnen aanspraak maken op een "startbonus". Voor hun werkgevers bestaat er een gelijkwaardige "stagebonus";
- bepaalde jongeren die aangeworven worden in 2010 en 2011 geven recht op de voordelen van het "win-win-aanwervingsplan". Deze voordelen kunnen gecombineerd worden met een doelgroepvermindering voor laaggeschoolde of erg laag geschoolde startbaners en met een doelgroepvermindering voor jonge werknemers met een laag loon, indien de betrokken jongeren daarvoor in aanmerking komen. Cumulatie met Activa Start is niet mogelijk.

Hieronder wordt vooral ingegaan op de verplichting voor bepaalde werkgevers om jongeren aan te werven.

2.2 Verplichting verschillende naargelang de werkgever

Voor de vaststelling van de omvang van de verplichting van werkgevers om jongeren aan te werven moet een onderscheid gemaakt worden op basis van de "sector" tot dewelke de onderneming behoort.

2.2.1 Vier types van werkgevers in het startbanenstelsel

De werkgevers worden in vier types onderverdeeld.

Werkgevers uit de openbare sector (de overheid)

Dit zijn alle publiekrechtelijke rechtspersonen uitgezonderd:

- de interprovinciale en intercommunale verenigingen met commerciële of industriële activiteiten,
- de openbare kredietinstellingen,
- de autonome overheidsbedrijven.

Werkgevers uit de private non-profitsector

- alle natuurlijke personen of privaatrechtelijke rechtspersonen die onder één van de volgende paritaire comités ressorteren, met uitzondering van de sociale werkplaatsen en van de werkgevers uit de sector van de tandprothese:

318.00 - diensten voor gezins- en bejaardenhulp

318.01 - diensten voor gezins- en bejaardenhulp van de Franse Gemeenschap, het Waalse Gewest en de Duitstalige Gemeenschap

318.02 - diensten voor gezins- en bejaardenhulp van de Vlaamse Gemeenschap

319.00 - opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten

319.01 - opvoedings- en huisvestingsinrichtingen van de Vlaamse Gemeenschap

319.02 - opvoedings- en huisvestingsinrichtingen van de Franse Gemeenschap, het Waalse Gewest en de Duitstalige Gemeenschap

327.00 - beschutte werkplaatsen en de sociale werkplaatsen

- 327.01 - beschutte werkplaatsen gesubsidieerd door de Vlaamse Gemeenschap of door de Vlaamse Gemeenschapscommissie en de sociale werkplaatsen erkend en/of gesubsidieerd door de Vlaamse Gemeenschap
- 327.02 - beschutte werkplaatsen gesubsidieerd door de Franse Gemeenschapscommissie
- 327.03 - beschutte werkplaatsen van het Waalse Gewest en van de Duitstalige Gemeenschap
- 329.00 - socioculturele sector
- 329.01 - socioculturele sector van de Vlaamse Gemeenschap
- 329.02 - socioculturele sector van de Franstalige en Duitstalige Gemeenschap en het Waals Gewest
- 329.03 - federale en bicommunautaire socioculturele organisaties
- 330.00 - gezondheidsinrichtingen en -diensten
- 331.00 - Vlaamse welzijns- en gezondheidssector
- 332.00 - Franstalige en Duitstalige welzijns- en gezondheidssector
- de vennootschappen met een sociaal oogmerk waarvan de statuten bepalen dat de vennoten geen enkel vermogensvoordeel nastreven;
- de ziekenfondsen of verbonden van ziekenfondsen.

Werkgevers uit de onderwijssector

De door de overheid opgerichte, gesubsidieerde of erkende onderwijsinstellingen.

Werkgevers uit de private (profit)sector

Alle natuurlijke personen of rechtspersonen die niet tot de types 1, 2 of 3 behoren, met inbegrip van de interprovinciale en intercommunale verenigingen met commerciële of industriële activiteiten, de openbare kredietinstellingen, de autonome overheidsbedrijven, de sociale werkplaatsen en de werkgevers uit de sector van de tandprothese.

2.2.2 De verplichtingen per type van werkgever

De private (profit)sector

De zogenaamde "individuele" verplichting

Elke werkgever die op 30 juni van het voorgaand jaar minstens 50 werknemers in dienst had (uitgedrukt in eenheden), moet een aantal jongeren tewerkstellen a rato van 3% van het in voltijdse equivalenten (hierna "VTE") berekend personeelsbestand van het 2de kwartaal van het voorgaand jaar.

Moeten niet meegerekend worden in het personeelsbestand:

- jongeren die in dienst zijn met een startbaanovereenkomst (hieronder "SBO");
- uitzendkrachten, noch bij de gebruiker, noch bij het uitzendbureau.

De zogenaamde "collectieve" verplichting

Bovenop de individuele verplichting moeten alle werkgevers uit de private sector samen een extra aantal jongeren in dienst nemen a rato van 1% van het globaal, in VTE berekend personeelsbestand van het 2de kwartaal van het voorgaand jaar van de werkgevers die een individuele jongerenverplichting hebben.

De openbare sector en de private non-profitsector

Een "individuele" verplichting

De werkgevers van deze sectoren die op 30 juni van het voorgaand jaar minstens 50 werknemers (eenheden) in dienst hadden moeten jongeren tewerkstellen a rato van 1,5% van het in VTE berekend personeelsbestand van het 2de kwartaal van het voorgaand jaar.

Afwijkingen op deze regel:

- de diensten en instellingen die afhangen van de federale Staat hebben een jongerenverplichting van 3%;
- de onderwijssector is volledig vrijgesteld van de jongerenverplichting;
- de jongerenverplichting van een openbare werkgever die startbanen toegewezen krijgt in het kader van de "globale projecten" kan hierdoor aangepast worden. Het gaat om projecten die beantwoorden aan maatschappelijke behoeften, waaraan een aantal startbanen worden toegewezen. De projecten worden uitgewerkt door bepaalde overheidsdiensten en instellingen van de federale Staat, de Gemeenschappen en de Gewesten; de startbaanovereenkomsten in deze projecten worden gefinancierd door de federale overheid.

Werkwijze

Voor het begin van elk kalenderjaar moet de werkgever op wie de verplichting van toepassing is, berekenen hoeveel jongeren hij moet aanwerven. Dit kan zodra het in VTE berekend personeelsbestand van het 2de kwartaal van het voorgaand jaar gekend is.

De werkgever moet ervoor zorgen dat hij in elk kwartaal van het komend kalenderjaar het minimaal vereist (in VTE uitgedrukt) aantal jongeren in dienst heeft.

De diensten en instellingen die afhangen van de federale Staat mogen hun verplicht jongeren-quotum geleidelijk aan realiseren, door vanaf 2006 elk jaar 10% van de geplande aanwervingen voor te behouden aan jongeren.

2.2.3 Vrijstellingen

De mogelijke vrijstellingen vallen uiteen in twee categorieën:

- administratief-technische vrijstellingen, waarbij het jongerenquotum behouden blijft;
- reële vrijstellingen, waarbij het jongerenquotum daalt of wegvalt;

De administratief-technische vrijstellingen hebben als doel aan individuele werkgevers ("juridische entiteiten") in bijzondere situaties de mogelijkheid geven om op een alternatieve, soepelere manier hun jongerenverplichting na te leven.

Er wordt geen echte vrijstelling verleend: het jongerenquotum dat de betrokken werkgevers moeten realiseren blijft hetzelfde. Voor de administratieve opvolging van hun verplichting, zowel in het kader van het startbanenstelsel in se als eventueel in het kader van de toekenning van de doelgroepvermindering "jonge werknemers" worden zij beschouwd als zijnde vrijgesteld, dus in orde.

De reële vrijstellingen hebben als doel individuele werkgevers in bijzondere situaties ofwel volledig te ontslaan van hun jongerenverplichting, ofwel de toelating te geven om slechts een deel van hun jongerenquotum te realiseren.

Dit zijn de mogelijke vrijstellingen:

- de tewerkstellingsovereenkomst "seizoensonderneming"
- de tewerkstellingsovereenkomst "groep van werkgevers"
- de tewerkstellingsovereenkomst "gefusioneerde onderneming"
- de tewerkstellingsovereenkomst "gesplitste onderneming"
- de vrijstelling wegens "moeilijkheden"
- de vrijstelling op basis van een geleidelijke afbouw van het personeelsbestand
- de vrijstelling op basis van een risicogroepen-CAO die een inspanning van minstens 0,15% voorziet

Een werkgever, een groep werkgevers die tot dezelfde sector behoren of alle werkgevers van een sector samen kunnen geheel of gedeeltelijk vrijgesteld worden van de jongerenverplichting wanneer:

1. hij/zij gebonden is/zijn door een collectieve arbeidsovereenkomst die een inspanning voorziet van ten minste 0,15% ten gunste van de risicogroepen voor de lopende IPA-periode (IPA = interprofessioneel akkoord, traditioneel voor telkens 2 jaar gesloten);
2. hij/zij kan/kunnen aantonen
 - ° ofwel dat hij/zij zich met een collectieve arbeidsovereenkomst ertoe geëngageerd heeft/hebben jongeren tewerk te stellen,
 - ° ofwel dat hij/zij een overeenkomst heeft/hebben met de VDAB, de BGDA, het IBFFP, de FOREM of het Arbeitsamt met de bedoeling jongeren op te leiden of tewerk te stellen;
3. de gevraagde vrijstelling geen negatief effect op de werkgelegenheid heeft.

De federale minister van Werk kent een volledige of gedeeltelijke vrijstelling toe inzake jongerenverplichting. Dit gebeurt aan de hand van een ministerieel besluit op advies van het beheerscomité van de RVA.

- de gedeeltelijke vrijstelling op basis van het aanbieden van stageplaatsen

De betrokken werkgever moet één of meerdere "overeenkomst(en) voor het aanbieden van stageplaatsen" sluiten met één of meerdere onderwijs-, opleidingsinstellingen en/of gewestelijke dienst(en) voor arbeidsbemiddeling en beroepsopleiding op wier initiatief of onder wier toezicht de stages worden georganiseerd.

De som van het aantal stageplaatsen die worden vermeld in de "overeenkomst(en) voor het aanbieden van stageplaatsen" moet minstens gelijk zijn aan 2/3 van de jongerenverplichting.

De federale minister van Werk kent een gedeeltelijke vrijstelling toe, namelijk voor 1/3 van de jongerenverplichting. Dit gebeurt aan de hand van een individueel ministerieel besluit. Deze vrijstellingsmogelijkheid bestaat sinds 1 januari 2010 (KB van 3 februari 2010 tot wijziging van het KB van 30 maart 2000).

2.3 Welke jongeren komen in aanmerking en in welke mate?

Alle werknemers van minder dan 26 jaar komen in aanmerking, met inbegrip van diegenen die in de loop van het kwartaal 26 jaar worden.

Alle werknemers wil zeggen: alle werknemers voor wie in de loop van het kwartaal één of meer socialezekerheidsbijdragen betaald worden, ongeacht hun statuut of type van overeenkomst.

Uitzonderingen:

- de jobstudenten voor wie geen socialezekerheidsbijdragen verschuldigd zijn, maar enkel de solidariteitsbijdrage;
- de jongeren die aangeworven worden in speciale projecten van gesubsidieerde tewerkstelling in de non-profitsector.

De tewerkstelling van deze jongeren moet niet noodzakelijk gebeuren in het kader van een SBO. Eventuele vroegere werkervaring speelt geen rol: enkel de leeftijd is van tel.

Er bestaan specifieke regels met betrekking tot de mate waarin de jongeren worden meegeteld, om te bepalen of het jongerenquotum werd gerealiseerd :

- de tijd die de jongeren in een onderwijs- of opleidingsinstelling doorbrengen, wordt beschouwd als arbeidstijd en maakt deel uit van hun contract;
- de VTE-breek van alle jongeren met een SBO type 2 of 3 wordt dubbel in rekening gebracht; en
- jongeren van buitenlandse afkomst of gehandicapte jongeren mogen dubbel meegeteld worden, op voorwaarde dat ze in die hoedanigheid op hun werkkaart aangemerkt zijn. Deze dubbeltelling is niet cumuleerbaar met de dubbeltelling voor de SBO's van type 2 of 3.

2.4 De startbaanovereenkomst

2.4.1 Administratieve vereenvoudiging

Zolang een jongere geen 26 jaar oud is, heeft elke tewerkstelling in het kader van een overeenkomst die SBO kan zijn, automatisch de hoedanigheid van SBO. Hiervoor moet geen enkele formaliteit vervuld worden.

Sinds 1 april 2010 moet niemand nog ingeschreven zijn als werkzoekende om "startbaner" te kunnen zijn. Er is ook geen kaart meer nodig om de tewerkstelling van een jongere de hoedanigheid van SBO te geven. Deze administratieve vereenvoudiging werd doorgevoerd door de Wet van 30 december 2009 tot ondersteuning van de werkgelegenheid.

Men mag in het startbanenstelsel onbeperkt van werkgever veranderen. Elke nieuwe tewerkstelling tot voor de leeftijd van 26 jaar is een nieuwe SBO.

Het is wel nodig dat de jongere en de werkgever één van de in aanmerking komende types van overeenkomst sluiten.

Types overeenkomsten die de hoedanigheid van SBO kunnen hebben

SBO type 1: gewone arbeidsovereenkomst zonder meer

- verplicht minstens halftijdse tewerkstelling
- naar keuze van bepaalde of onbepaalde duur
- er is geen minimumduur.

SBO type 2: combinatie van een deeltijdse arbeidsovereenkomst en een opleiding

De arbeidsovereenkomst:

- naar keuze van bepaalde of onbepaalde duur
- verplicht minstens halftijdse tewerkstelling
- de som van tewerkstelling en opleiding mag op jaarbasis niet méér bedragen dan een voltijdse tewerkstelling. Duurt de SBO minder dan een jaar, dan is de duur van de SBO de basis om de maximale tewerkstelling te bepalen.

De opleiding:

- moet georganiseerd of erkend zijn door de bevoegde Gemeenschapsoverheid of door een sector
- moet op jaarbasis minstens 240 uren omvatten
- indien de opleiding eindigt of stopgezet wordt, en de tewerkstelling onder arbeidsovereenkomst voortduurt, dan wordt de SBO automatisch een SBO van het type 1.

Formaliteiten:

- de gegevens in verband met de opleiding (benaming/inhoud/finaliteit, duur, uurrooster en opleidingsinstelling) moeten opgenomen worden in de startbaanovereenkomst;
- de opleidingsinstelling moet een inschrijvingsbewijs aan de jongere uitreiken, evenals een bewijs, per kwartaal, dat hij de opleiding regelmatig volgt;
- de jongere moet dit inschrijvingsbewijs en deze kwartaalbewijzen van nauwgezetheid aan zijn werkgever bezorgen, die ze gedurende minstens 5 jaar moet bijhouden.

SBO type 3: leer-, stage- of inschakelingsovereenkomst

Kunnen de hoedanigheid van SBO hebben:

- een leerovereenkomst voor een werknemersberoep ("industriële leerovereenkomst");
- een "Middenstandsléerovereenkomst";
- een stageovereenkomst in het kader van een opleiding tot ondernemingshoofd;
- een overeenkomst voor socioprofessionele inschakeling (bv. de Brugprojecten in het Vlaams deeltijds onderwijs)

Kunnen geen SBO zijn :

- een tewerkstelling in statutair dienstverband, een arbeidsovereenkomst in het kader van een hertewerkstellingsprogramma (bv. Gesco) of van een doorstromingsprogramma;
- een overeenkomst voor tewerkstelling van studenten of de beroepsinlevingsovereenkomst;
- een tewerkstelling met een vervangingsovereenkomst om een vaste werknemer gedurende zijn afwezigheid te vervangen of om een bruggepensioneerde te vervangen, tenzij het gaat om de aanwerving van een jongere van buitenlandse afkomst om een bruggepensioneerde te vervangen.

Nog een paar formaliteiten ...

Voor de dubbeltelling van gehandicapte of allochtone jongeren is nog een voorafgaande attestering vereist. Dit gebeurt niet meer met een startbaankaart, maar met een werkkaart.

Hetzelfde geldt voor het recht op de doelgroepvermindering voor "jonge werknemers" vanaf 1 januari van het jaar waarin de jongere 19 jaar wordt (wijziging van het KB van 16 mei 2003 door het KB van 2 april 2010).

Voor een SBO type 2 moeten bij de arbeidsovereenkomst de noodzakelijke bepalingen betreffende de opleiding gevoegd worden (zie hiervoor).

Een model van SBO moet sinds 1 januari 2004 niet meer gebruikt worden.

Om elke discussie te vermijden is het raadzaam om, wanneer de werkgever 10% van het loon van de jongere aan opleiding besteedt en dit bedrag dan inhoudt van diens loon, dit expliciet in de overeenkomst te vermelden

Formaliteiten na de indiensttreding onder SBO

De werkgever moet de tewerkstelling van de jongere vanaf de eerstvolgende kwartaalaangifte aan de RSZ of RSZPPO via de DmfA of DmfAPPL aangeven als SBO (eventueel met de aanduiding dat de jongere van buitenlandse afkomst of gehandicapt is), en dit zolang de tewerkstelling duurt, tot (ten laatste) het kwartaal waarin de jongere 26 jaar wordt.

2.4.2 Bijzonder kenmerken van de SBO, in vergelijking met de gewone overeenkomsten die niet die hoedanigheid hebben

Verminderd loon in geval van opleiding

Bij aanwerving van een jongere onder arbeidsovereenkomst (minstens halftijds, = SBO type 1) heeft de werkgever de mogelijkheid om, gedurende de eerste 12 maanden van de tewerkstelling, aan de opleiding van die jongere een bedrag te besteden dat gelijk is aan maximum 10 % van zijn loon.

In dit geval mag de werkgever het normaal loon van de jongere verminderen met dit bedrag. Het effectief loon mag echter niet lager zijn dan het gewaarborgd gemiddeld minimum maandinkomen.

De werkgever moet jaarlijks aan de ondernemingsraad of, bij ontstentenis, de werknemersafvaardiging of, bij ontstentenis, het subregionaal tewerkstellingscomité rapporteren en meedelen waaraan voornoemde 10% precies besteed werd.

Sollicitatieverlof met behoud van loon

Gedurende de eerste 12 maanden van zijn tewerkstelling mag de jongere op elk moment afwezig zijn, met behoud van loon of vergoeding, om in te gaan op werkaanbiedingen.

Verkorte opzeggingstermijn

Als de jongere in dienst is met een arbeidsovereenkomst (wet van 3 juli 1978) of een werknemersleerovereenkomst (wet van 19 juli 1983), mag hij, gedurende de eerste 12 maanden, die arbeids- of leerovereenkomst op elk moment beëindigen met een opzeggingstermijn van 7 dagen wanneer hij een andere baan vindt.

3 Situatie van de jongeren op de arbeidsmarkt

3.1 Definities

Werkzaamheidsgraad, activiteitsgraad en werkloosheidsgraad

De werkzaamheidsgraad is het aandeel van de personen met een baan in het aantal personen op arbeidsleeftijd (15-64 jaar).

De activiteitsgraad is het aandeel van de actieve personen (werkenden en werklozen) in de bevolking op arbeidsleeftijd (15-64 jaar). De bevolking op arbeidsleeftijd bestaat uit, enerzijds, de actieve personen en, anderzijds, de "inactieve" personen (personen die zich niet op de arbeidsmarkt bevinden). De activiteitsgraad geeft dus de graad van participatie van de bevolking op arbeidsleeftijd aan de arbeidsmarkt weer.

De werkloosheidsgraad is de verhouding tussen de werkloze bevolking en de totale actieve bevolking (werkenden + werklozen).

Tussen deze drie graden is er een wezenlijk verband:

Werkzaamheidsgraad = activiteitsgraad X (1 – werkloosheidsgraad)

Deze equatie maakt duidelijk dat de werkzaamheidsgraad afhankelijk is van zowel de activiteitsgraad als de werkloosheidsgraad. Een verbetering van de werkzaamheidsgraad kan dus evengoed worden veroorzaakt door een constante werkloosheid in combinatie met een grotere participatie van de bevolking op arbeidsleeftijd aan de arbeidsmarkt als door een daling van de werkloosheidsgraad. Voorts kan een verbetering van de activiteitsgraad leiden tot een meer of minder aanzienlijke verbetering van de werkzaamheidsgraad naargelang van de mate waarin de nieuwkomers op de arbeidsmarkt werk hebben of werkloos zijn.

De werkzaamheids-, de activiteits- en de werkloosheidsgraad kunnen op basis van twee belangrijke gegevensbronnen worden berekend: de enquêtegegevens en de administratieve gegevens. In België komen de doorgaans gebruikte enquêtegegevens van de Enquête naar de arbeidskrachten (EAK), die gebaseerd is op een op Europees niveau geharmoniseerde methodologie. Een van de grote voordelen van deze bron is dan ook dat voor alle Europese landen vergelijkbare cijfers worden verstrekt. De administratieve gegevens, van hun kant, worden o.a. verwerkt en gepubliceerd door het Federaal Planbureau (FPB) aan de hand van de verschillende bestanden die door de bevoegde instanties

(voornamelijk de RVA wat de werkloosheid en het INR wat de werkgelegenheid betreft) ter beschikking worden gesteld.

Jongeren

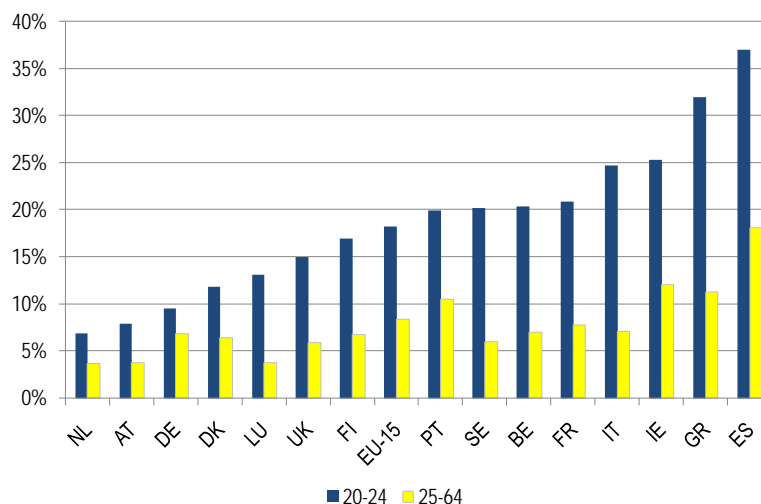
De analyses over de situatie van de jongeren op de arbeidsmarkt definiëren de jongeren gewoonlijk als alle 15- tot 24-jarigen. Binnen deze groep verschilt het aandeel van de jongeren die nog studeren evenwel van land tot land, wat vooral te maken heeft met verschillen inzake leerplicht en toegang tot het hoger onderwijs. Om de internationale vergelijkingen niet te veel te vertekenen, werd op basis van de gegevens van de EAK een alternatieve groep van jongeren gedefinieerd die alleen de 20- tot 24-jarigen bevat. Aangezien de regionale EAK-gegevens het evenwel niet mogelijk maken zo'n groep te definiëren, is de regionale analyse gebaseerd op de groep van 15- tot 24-jarigen. Hetzelfde geldt voor de analyses die de gegevens van de RSZ en van de RVA gebruiken.

3.2 Europese vergelijking

3.2.1 Werkzaamheidsgraad

In alle landen van de EU-15 ligt de werkzaamheidsgraad bij de jongeren van 15 tot 24 jaar lager dan die bij de volwassenen (25-64 jaar). Met een jongerenwerkzaamheidsgraad van 25,2% in 2010 ligt België ver onder het gemiddelde van de EU-15 (37,0%). De verhouding tussen de werkzaamheidsgraad bij de jongeren en de volwassenen bedraagt minder dan 1,6 in Nederland, Denemarken, Oostenrijk, het Verenigd Koninkrijk en Duitsland, maar is groter dan 2,6 in Portugal, België, Spanje, Luxemburg, Italië en Griekenland. De lage werkzaamheidsgraad bij de jongeren in een welbepaald land kan op een positieve manier worden bekeken als deze erop wijst dat veel jongeren hoger onderwijs volgen. In België geldt de leerplicht tot 18 jaar, maar vanaf 15 jaar kan deeltijds onderwijs worden gevolgd in de technische en de beroepsnetten (alternerend onderwijs).

Grafiek 3-1: Werkzaamheidsgraad bij de jongeren (15-24 jaar) en de volwassenen (25-64 jaar) in de landen van de EU-15 in 2010



Bron: Eurostat, EAK

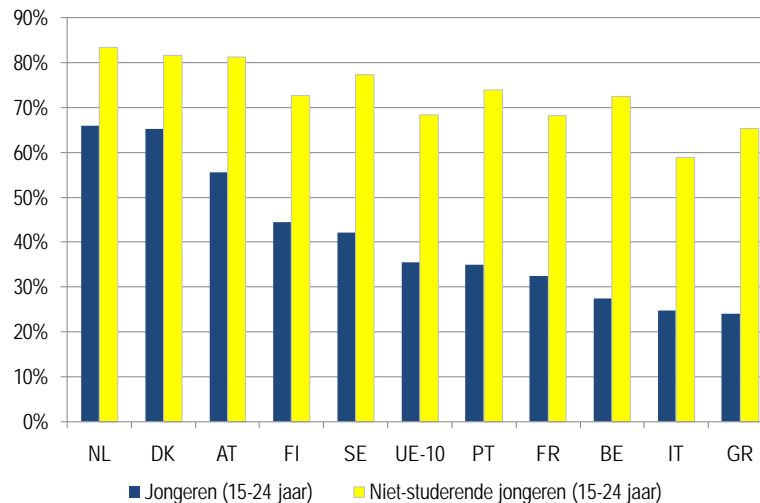
Veel factoren kunnen de lage werkzaamheidsgraad bij jongeren in België verklaren. Vooreerst studeren veel jongeren nog wegens de leerplicht en de vlotte toegang tot het hoger onderwijs.

Ook de zwakke ontwikkeling van het alternerend onderwijs in België is een verklaring voor de lage werkzaamheidsgraad. Het alternerend onderwijs, dat vanaf de leeftijd van 15 jaar theoretische lessen met stageperioden in ondernemingen combineert, zorgt er immers voor dat jongeren zeer vroeg gekwalificeerd tot de arbeidsmarkt toetreden. In België bevindt slechts 3% van de leerlingen zich in dit net, terwijl in Duitsland, Oostenrijk, Denemarken en Zwitserland zowat 50% van de leerlingen van het secundair onderwijs de stap zet naar dit leerstelsel, dat een gevestigde sociale erkenning geniet. Om de deelneming van jongeren aan alternerend onderwijs te bevorderen, hebben de Raden op 25 mei 2011 een advies uitgebracht waarin een federale sokkel met minimumvoorwaarden inzake arbeidsrechtelijke en socialezekerheidsmateries voor de verschillende formules van alternerend leren wordt gedefinieerd¹.

De werkzaamheidsgraad van de jongeren kan ook worden beïnvloed door de omvang en de frequentie van het zittenblijven tijdens de periode van het initieel onderwijs, waardoor de leeftijd waarop jongeren de arbeidsmarkt betreden, stijgt. Bijna 60% van de Franstalige en 35% van de Nederlandstalige scholieren beëindigen het hoger secundair onderwijs met minstens een jaar vertraging.

Het is mogelijk de werkzaamheidsgraad van alle jongeren te vergelijken met die van de niet-studerende jongeren. In België bedroeg de werkzaamheidsgraad van alle jongeren samen (15-24 jaar) in 2007 weliswaar niet meer dan 27,5%, maar voor de populatie van de niet-studerende jongeren ging het om 72,4%. De gemiddelde werkzaamheidsgraad in de EU-10² ligt hoger dan in België als de volledige jongerengroep in aanmerking wordt genomen (35,4%), maar lager als alleen rekening wordt gehouden met de niet-studerende jongeren (65,4%).

Grafiek 3-2: Werkzaamheidsgraad van alle jongeren (15-24 jaar) en van de niet-studerende jongeren (15-24 jaar) in 2007 in 10 Europese landen



Bronnen: Eurostat, EAK; berekeningen Steunpunt WSE en CRB

¹ CRB 2011-0585 CCR 10 NAR 1770 "Maatregelen ter bevordering van de inschakeling van recente schoolverlaters op de arbeidsmarkt"

² EU-15 min Luxemburg, Duitsland, het Verenigd Koninkrijk, Ierland en Spanje

Het aantal studenten met een job vertoont grote verschillen naargelang het gaat om de gegevens van de EAK of van de RSZ (zie kader hieronder).

Inaanmerkingneming van de werkzaamheid van studenten in de EAK en bij de RSZ

De telling in de RSZ-statistiek gebeurt niet op het einde van het kwartaal zoals bij de traditionele werkgelegenheidsstatistieken, maar komt overeen met alle personen (unieke INSZ-nummers) die ooit in de loop van een kwartaal hebben gewerkt – of alle jobs die werden uitgeoefend – met een onderwerping aan de gewone solidariteitsbijdrage die door de werkgever is verschuldigd voor studenten met een studentencontract. Dit aantal geeft dus een sterke overschatting van de (jaargemiddelde) werkzaamheid van studenten, aangezien de werkperiode gemiddeld maar 8 dagen bedraagt. De RSZ is voor de beschouwde periode echter niet altijd op de hoogte van de studentenjobs, omdat er geen specifieke sociale verplichtingen zijn en ze bijgevolg niet te onderscheiden zijn van gewone banen. Voor de toekomst zou hiervoor een nieuw aangiftesysteem worden opgezet. In de EAK, die de gegevens continu (uniform) verzamelt over de 52 weken van het jaar, bedraagt de kans dat een kort contract van een willekeurige student in aanmerking wordt genomen wel slechts 8/220ste. De EAK berekent correct de bijdrage van de studenten tot de jaargemiddelde werkzaamheid(sgraad).

We nemen het voorbeeld van het 3de kwartaal van 2008: op een totaal van 825.000 studenten hebben er volgens de RSZ iets meer dan 335.000 gemiddeld 16 dagen gewerkt in de zomerperiode. Rekening houdend met het beperkte aantal gewerkte dagen ($16/220 = 0,07$ jaar) bedraagt de gemiddelde jaarprestatie daarvan 24.000, wat iets minder is dan in de EAK. De EAK omvat ook gewone arbeidsovereenkomsten van studenten (die niet onder de solidariteitsbijdrage van de RSZ vallen) en mogelijk zwartwerk. Het gemiddeld aandeel werkende studenten (+/- 4,4%) moet dan ook duidelijk worden onderscheiden van het aandeel studenten dat ooit werkte (41%).

Ook de Europese vergelijking in de EAK moet omzichtig worden geïnterpreteerd: het maakt een groot verschil voor de werkzaamheidsgraad of studentenjobs worden geconcentreerd tijdens de zomermaanden of gewoon het hele jaar door wekelijks worden uitgeoefend. Studenten die bv. op jaarbasis 184 uur werken met een contract van 4 uur per week (ruim verspreid in Nederland) en studenten die op 23 dagen in de schoolvakantie eveneens 184 uur werken (ruim verspreid in België) worden in de EAK anders geteld. De studenten met een jaarcontract van 4 uur per week zullen, ongeacht de week waarin ze worden geïnterviewd, antwoorden dat ze aan het werk zijn, waardoor ze als 1 werkende persoon worden gerekend; de studenten die dezelfde prestaties uitvoeren op 23 aansluitende dagen hebben slechts 5 kansen op 52 om bevestigd te worden tijdens de week dat ze aan het werk zijn, zodat ze maar voor 0,10 werkende persoon meetellen in de EAK.

Tabel 3-1: Werkende studenten (EAK en RSZ)

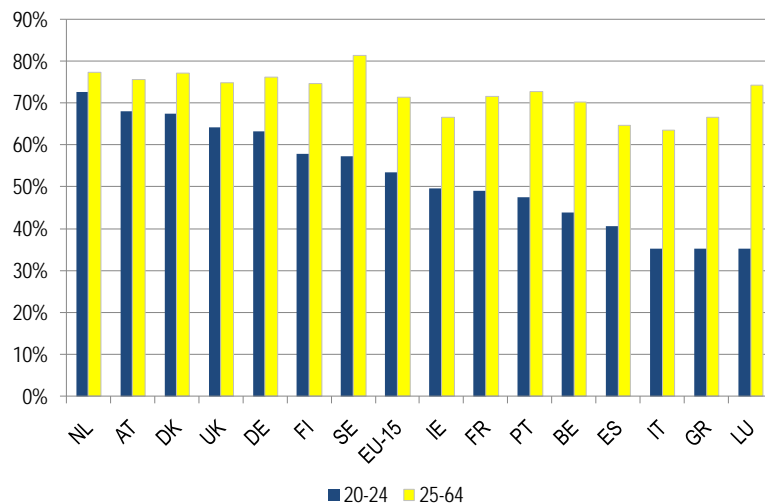
Gegevens EAK	Werkende studenten	Tot. aant. studenten	Werkende studenten
2008/1	19377	832548	2%
2008/2	14056	846648	2%
2008/3	36121	825203	4%
2008/4	22510	838114	3%
Gemiddelde	23016	835878	3%

Gegevens RSZ	1000 dagen	Personen	Dagen/pers.	Jobs	Werkende studenten
2008/1	505167	89198	6	95689	11%
2008/2	569281	108438	5	117400	13%
2008/3	5428392	335216	16	376695	41%
2008/4	621248	95010	7	102441	11%
Gemiddelde	1781022	156966	8	173056	19%

Bronnen: EAK en RSZ

Om zo veel mogelijk te vermijden dat studerende jongeren in de analyse in aanmerking worden genomen, kunnen 15- tot 19-jarigen worden uitgesloten, zodat een nieuwe groep van 20- tot 24-jarigen ontstaat. De onderstaande grafiek vergelijkt de werkzaamheidsgraad van deze groep met die van de volwassenen (25-64 jaar).

Grafiek 3-3: Werkzaamheidsgraad van jongeren (20-24 jaar) en volwassenen (25-64 jaar) in de EU-15 in 2010



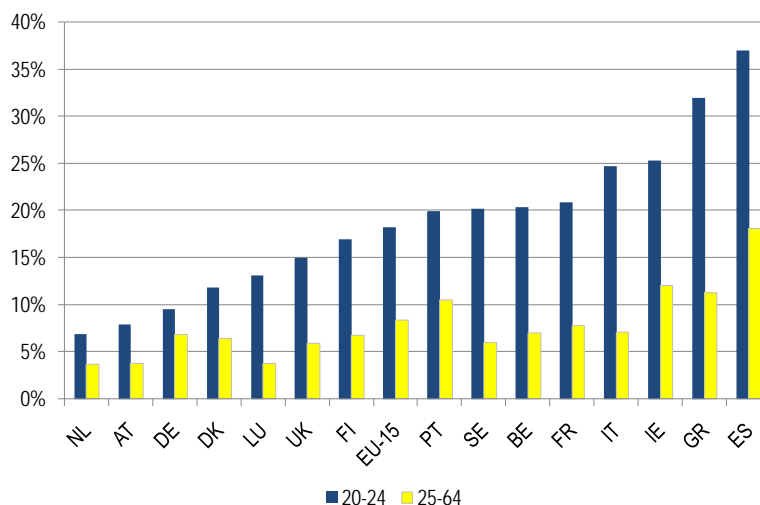
Bronnen: Eurostat, EFT; berekeningen CRB

Hoewel het verschil kleiner is dan als alle jongeren van 15 tot 24 jaar in beschouwing worden genomen, ligt de werkzaamheidsgraad van de 20- tot 24-jarigen in België nog altijd lager dan het Europese gemiddelde (44%, tgv. 53%). De verhouding tussen de werkzaamheidsgraad van de volwassenen (25-64 jaar) en die van de 20- tot 24-jarigen blijft ook een van de hoogste in de EU-15 (alleen in Spanje, Italië, Griekenland en Luxemburg is de verhouding groter).

3.2.2 Werkloosheidsgraad

Alle landen van de EU-15 hebben een hogere werkloosheidsgraad bij de jongeren van 20 tot 24 jaar dan bij de volwassenen (25-64 jaar). De relatieve positie van de jongeren is het meest ongunstig in Italië en Luxemburg, waar de jongerenwerkloosheidsgraad 3,5 keer hoger ligt dan de werkloosheidsgraad van de volwassenen. In België bedraagt die verhouding 2,9 en voor de EU-15 wordt gemiddeld 2,2 opgetekend. De werkloosheidsgraad van de volwassenen in België (7%) is lager dan gemiddeld in de EU-15 (8,3%), terwijl die van de Belgische jongeren (20,4%) hoger ligt (18,3%).

Grafiek 3-4: Werkloosheidsgraad van de jongeren (20-24 jaar) en van de volwassenen (25-64 jaar) in de landen van de EU-15 in 2010



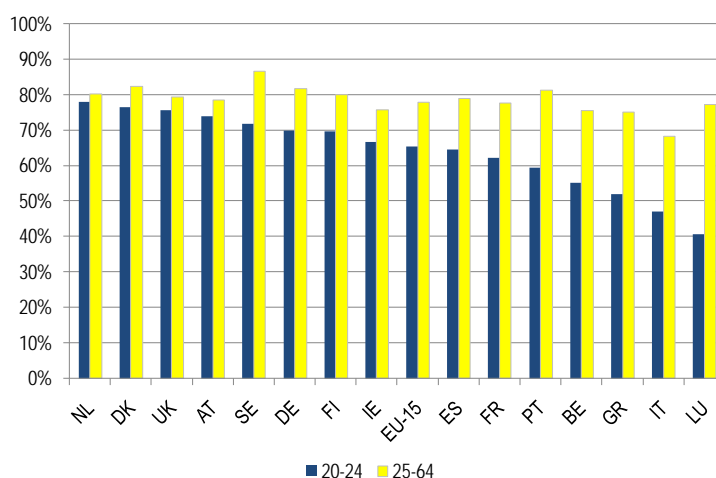
Bronnen : Eurostat, EAK; berekeningen CRB

3.2.3 Activiteitsgraad

De werkzaamheidsgraad is afhankelijk van zowel de activiteitsgraad als de werkloosheidsgraad. De werkzaamheidsgraad kan dus stijgen door een constante werkloosheidsgraad in combinatie met een grotere participatie van de bevolking op arbeidsleeftijd aan de arbeidsmarkt, enerzijds, of door een daling van de werkloosheidsgraad, anderzijds. Zo ook kan een verbetering van de activiteitsgraad een meer of minder aanzienlijke verbetering van de werkzaamheidsgraad veroorzaken, naargelang van de mate waarin de nieuwkomers op de arbeidsmarkt werk hebben of werkloos zijn.

De activiteitsgraad van de Belgische 20- tot 24-jarigen is een van de laagste van de EU-15 (55,2%, tgv. gemiddeld 65,4%). Dit lage cijfer is het resultaat van de combinatie van de volgende factoren: het grote aantal jongeren dat hogere studies volgt, de matige ontwikkeling van het alternerend onderwijs en de omvang van het zittenblijven.

Grafiek 3-5: Activiteitsgraad van de jongeren (20-24 jaar) en van de volwassenen (25-64 jaar) in de landen van de EU-15 in 2010



Bronnen: Eurostat, EAK; berekeningen CRB

3.3 Gewestelijke tendensen

Achter de werkzaamheids-, de activiteits- en de werkloosheidsgraad van de Belgische jongeren gaan blijkbaar, zoals in elk land, erg verschillende gewestelijke situaties schuil (tabel 3-2). De activiteitsgraden van de jongeren van 15 tot 24 jaar in de drie gewesten vertonen enige homogeniteit, want ze verschillen niet meer dan 5 procentpunten met het nationale gemiddelde. De werkloosheids- en werkzaamheidsgraden van de gewesten wijken daarentegen heel wat meer af van het nationale gemiddelde. Er is dus een groot gewestelijk verschil in de verdeling tussen werkgelegenheid en werkloosheid bij de nieuwkomers op de arbeidsmarkt.

Tabel 3-2: Werkzaamheids-, activiteits- en werkloosheidsgraad van de jongeren van 15 tot 24 jaar in België in de drie gewesten in 2010

	België	Brussel	Vlaanderen	Wallonië
Werkzaamheidsgraad	25,2%	16,6%	28,8%	22,0%
Werkloosheidsgraad	22,4%	39,7%	15,6%	30,0%
Activiteitsgraad	32,5%	27,5%	34,1%	31,5%

Bron: EAK

Dit resultaat wordt bevestigd door de analyse van de werkzaamheidsgraden van de jongeren (15-24 jaar) en van de niet-studerende jongeren op gewestniveau (tabel 3-3). Het grootste relatieve verschil tussen de gewesten doet zich voor op het vlak van de werkzaamheidsgraden van de niet-studerende jongeren. Hier heeft Vlaanderen een van de beste graden van Europa, samen met Denemarken, Nederland en Oostenrijk, terwijl Wallonië en Brussel samen met Italië de laatste plaatsen innemen.

Tabel 3-3: Werkzaamheidsgraad van de jongeren en van de niet-studerende jongeren (15-24 jaar), 2007

	België	Brussel	Vlaanderen	Wallonië
Jongeren (15-24 jaar)	27,5%	19,6%	31,5%	23,1%
Niet-studerende jongeren (15-24 jaar)	70,8%	50,1%	80,6%	60,1%

Bronnen: EAK, fod Economie, algemene directie Statistiek en Economische informatie

Als we de werkloosheidsgraden van de jongeren (15-24 jaar) met die van de volwassenen (25 jaar en ouder) vergelijken, dan blijkt dat er weliswaar erg grote gewestelijke niveauverschillen zijn, maar dat de relatieve situatie van de jongeren in de drie gewesten van het land even ongunstig is. De werkloosheidsgraad van de jongeren is immers in alle gewesten minstens twee keer hoger dan de werkloosheidsgraad van de volwassenen.

Tabel 3-4: Werkloosheidsgraad van de 15-24-jarigen en van de volwassenen van 25 jaar en ouder in België en in de drie gewesten in 2010

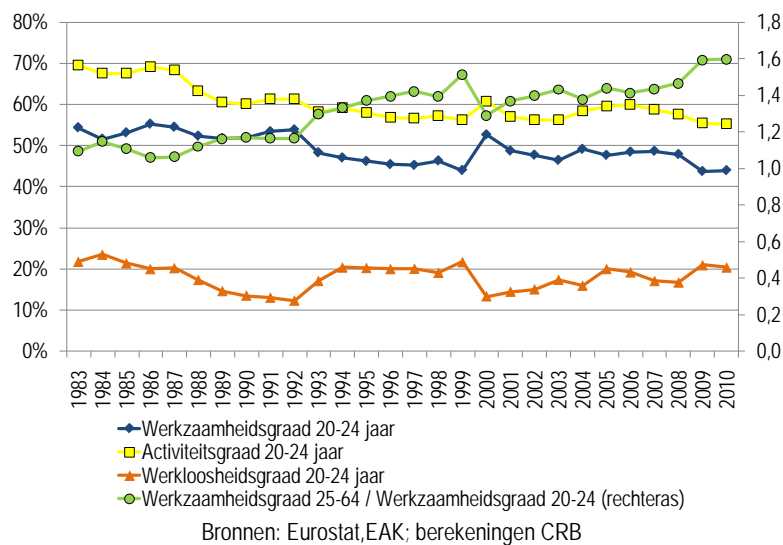
	België	Brussel	Vlaanderen	Wallonië
15-24 jaar (a)	22,4%	39,7%	15,6%	30,0%
25 jaar en ouder (b)	6,9%	15,5%	4,2%	9,5%
Verhouding (a/b)	3,2	2,6	3,7	3,2

Bronnen: EAK; berekeningen CRB

3.4 Ontwikkeling sinds 1983

De werkzaamheidsgraad van de 20- tot 24-jarigen volgt al 27 jaar een dalende trend: van 54,4% in 1983 tot 44,0% in 2010. Tot het einde van de jaren 90 was de daling toe te schrijven aan de achteruitgang van de activiteitsgraad die onvoldoende werd gecompenseerd door de daling van de werkloosheidsgraad in de periode 1983-1992. Vanaf begin 2000 stabiliseerde de activiteitsgraad van de jongeren zich, maar hun werkzaamheidsgraad bleef dalen door de stijging van de werkloosheidsgraad. In vergelijking met de volwassenen (25-64 jaar) gaat de situatie van de jongeren er gedurende de hele periode op achteruit: in 1983 lag de werkzaamheidsgraad van de volwassenen 1,1 keer hoger dan die van de jongeren en in 2010 bedroeg de verhouding 1,6.

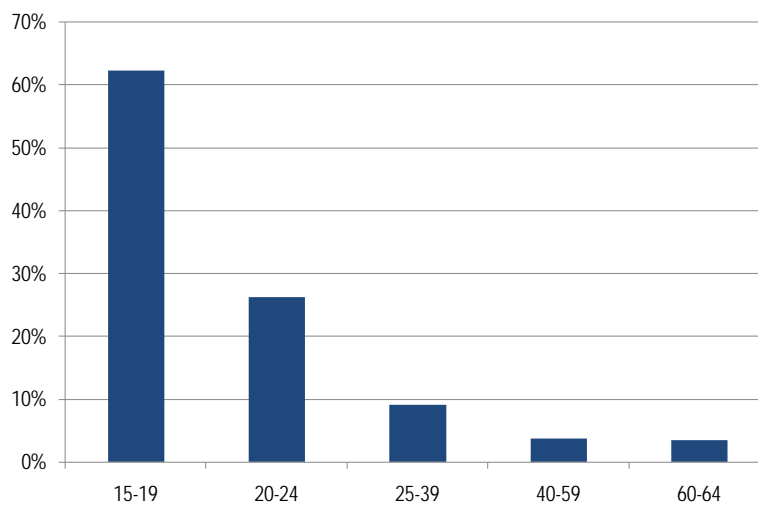
Grafiek 3-6: Werkzaamheids-, werkloosheids- en activiteitsgraad van de 20- tot 24-jarigen en verhouding tussen de werkzaamheidsgraad van de 20- tot 24-jarigen en die van de volwassenen (25-64 jaar) in België van 1983 tot 2010



3.5 Impact van de conjunctuur op de situatie van de jongeren op de arbeidsmarkt

Jongeren zijn meer dan andere werknemers gevoelig voor de conjunctuurschommelingen. Daar zijn verschillende redenen voor. In een crisisperiode, waarin de arbeidsmarkt inkrimpt, worden de jongeren die zich aan het einde van hun studies massaal aanbieden zwaar getroffen door de vertraging van de aanwervingen. De ondernemingen die blijven aanwerven, zijn selectiever en de jongeren zonder beroepservaring en zonder ervaring in het zoeken naar een baan kunnen hiervan het slachtoffer worden. Bovendien worden jongeren met een baan vaak het eerst ontslagen wegens hun lage anciënniteit, hun relatief minder grote ervaring en het feit dat de kans groter is dat zij met een tijdelijk contract werden aangeworven.

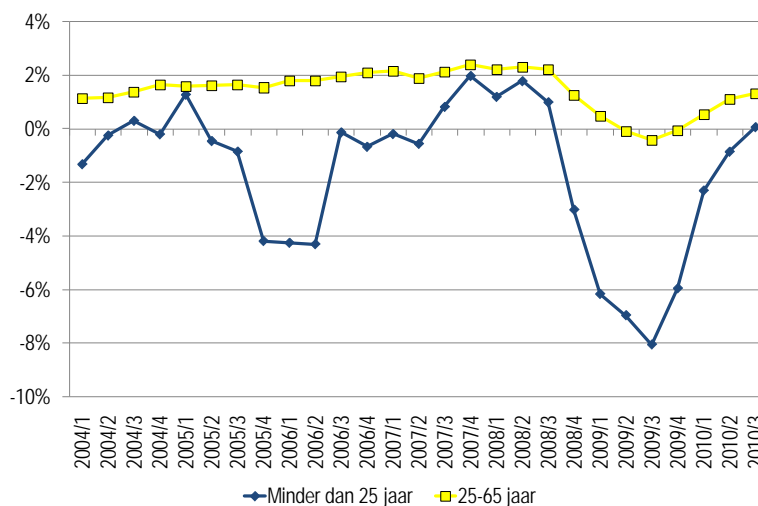
Grafiek 3-7: Percentage werknemers met een tijdelijke job in België in 2010
(uitsplitsing naar leeftijd)



Bronnen : Eurostat, EAK; berekeningen CRB

De grote recessie heeft op pijnlijke wijze geïllustreerd hoezeer de conjunctuur het traject van de jongeren bij het verlaten van de school beïnvloedt. Op het vlak van de werkgelegenheid blijkt uit de recentste cijfers van de RSZ dat het absolute aantal jonge werknemers fors daalde in het laatste kwartaal van 2008, in heel 2009 en in de eerste twee kwartalen van 2010 (in vergelijking met dezelfde kwartalen van het jaar voordien). Pas vanaf het derde kwartaal van 2010 liep de jongerenwerkgelegenheid niet meer terug. Bij de volwassenen, daarentegen, werd alleen in drie kwartalen van 2009 een – overigens lichte – daling opgetekend.

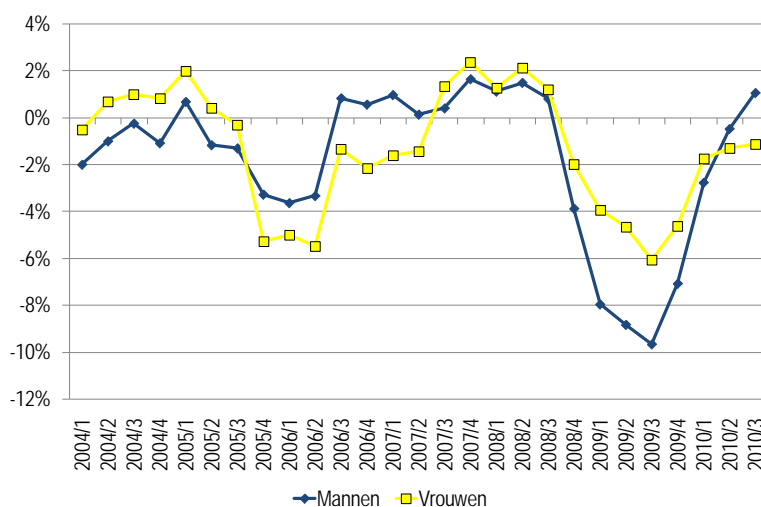
Grafiek 3-8: Kwartaalontwikkeling van het aantal werknemers na twaalf maanden naar leeftijd



Bronnen: RSZ; berekeningen CRB

De uitsplitsing mannen/vrouwen doet uitkomen dat de jonge mannen meer door deze daling werden getroffen dan de jonge vrouwen. De daling was immers het grootst in de industrie en voor de tijdelijke arbeid. Niettemin is het zo dat de groei van het aantal jonge mannelijke werknemers weer positief werd in het derde kwartaal van 2010, wat nog niet het geval was voor het aantal jonge vrouwelijke werknemers.

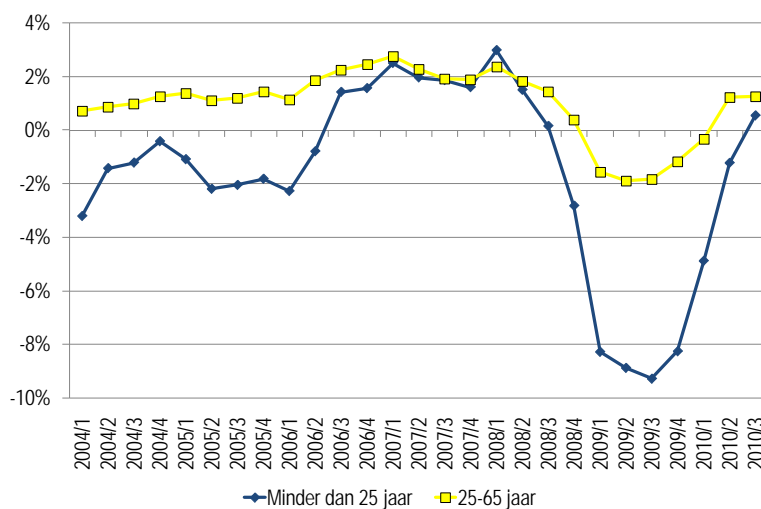
Grafiek 3-9: Kwartaalontwikkeling van het aantal werknemers van minder dan 25 jaar na twaalf maanden, uitsplitsing mannen-vrouwen



Bronnen: RSZ; berekeningen CRB

De daling van het absolute aantal werknemers gaat gepaard met een inkrimping van het arbeidsvolume in voltijdequivalenten. Het arbeidsvolume vermindert evenwel sterker dan het aantal werknemers, met name omdat de werknemers die tijdelijk werkloos worden om economische redenen nog steeds gebonden zijn door een arbeidsovereenkomst en nog worden meegeteld in het aantal werknemers, maar niet in het arbeidsvolume.

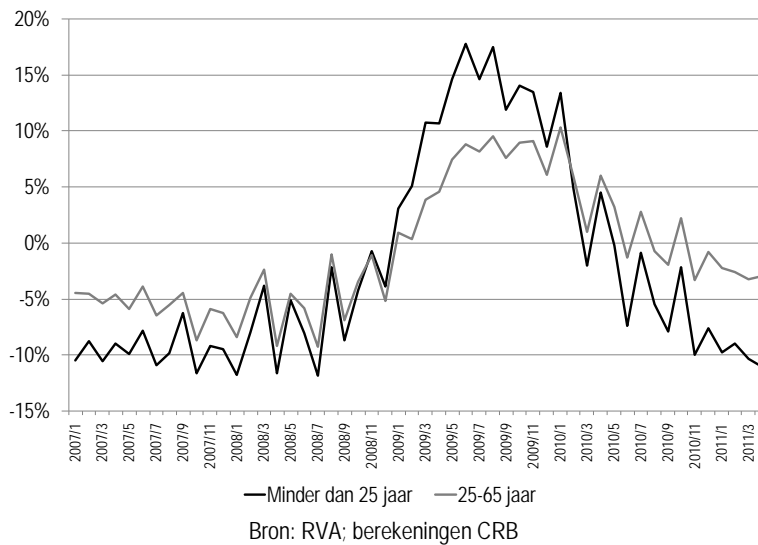
Grafiek 3-10: Kwartaalontwikkeling van het arbeidsvolume (vte's) na twaalf maanden naar leeftijd



Bronnen: RSZ; berekeningen CRB

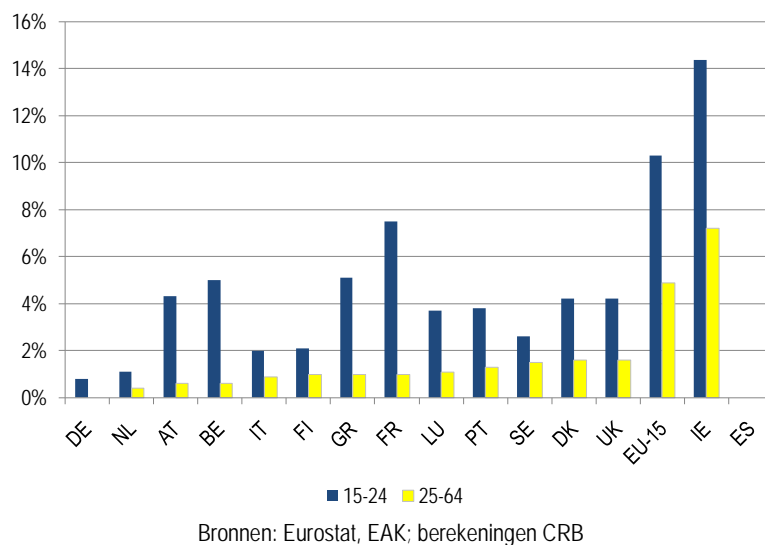
De daling van het aantal uitkeringsgerechtigde volledig werklozen vertraagde al zichtbaar in 2008 (vergeleken met 2007). Vanaf het eerste kwartaal van 2009 ging het absolute aantal volledig werklozen die van de RVA een uitkering ontvangen weer in stijgende lijn (in vergelijking met het eerste kwartaal van 2008) en het daalde pas opnieuw vanaf de tweede helft van 2010. Deze ontwikkeling is algemeen, maar is toch meer afgetekend voor de jongeren (<25 jaar) dan voor de volwassenen (25-65 jaar).

Grafiek 3-11: Maandontwikkeling na twaalf maanden van het aantal volledig werklozen die van de RVA een uitkering ontvangen



Van het eerste kwartaal van 2008 tot het eerste kwartaal van 2009 had België tegelijk een van de laagste stijgingen van de werkloosheidsgraad voor volwassenen (25-64 jaar) en een van de hoogste stijgingen voor jongeren van 15 tot 24 jaar.

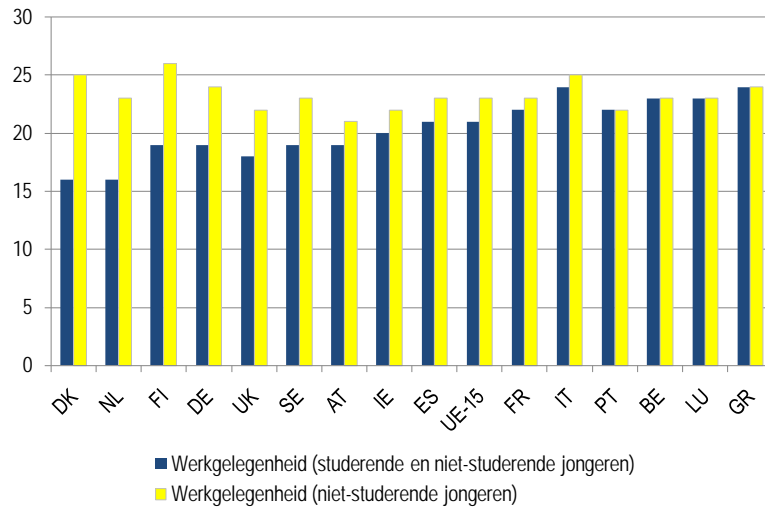
Grafiek 3-12: Kwartaalontwikkeling van de werkloosheidsgraad van het eerste kwartaal van 2008 tot het eerste kwartaal van 2009



3.6 De dynamiek van de inschakeling van de jongeren op de arbeidsmarkt

Doordat de Belgische jongeren in geringe mate werk en studie combineren, is de eerste baan na het verlaten van de school vaak ook de eerste werkervaring. Uit Grafiek 3-13 blijkt immers dat de gemiddelde leeftijd waarop men de arbeidsmarkt betreedt (de leeftijd vanaf wanneer de helft van de bevolking een baan heeft) dezelfde is voor de niet studerende jongeren als voor alle jongeren samen (al dan niet studenten). In Denemarken, Nederland, Finland en Duitsland bedraagt het verschil tussen die twee groepen meer dan 5 jaar.

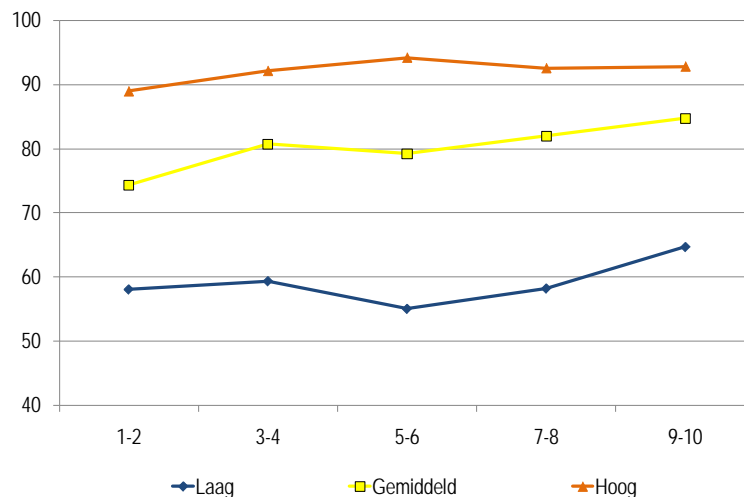
Grafiek 3-13: Gemiddelde leeftijd waarop men in België en in de EU-15 in 2007 de arbeidsmarkt betrad (leeftijd vanaf wanneer de helft van de bevolking een baan heeft)



Bron: Hoge Raad voor de Werkgelegenheid 2009 (Eurostat-gegevens, EAK)

De kwalificatie speelt een zeer belangrijke rol in de inschakeling van de jongeren op de arbeidsmarkt. Grafiek 3-13, die afkomstig is van het verslag 2009 van de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid, geeft de werkzaamheidsgraad X jaar na het behalen van het hoogste diploma in België in 2007 weer, die is uitgesplitst naar kwalificatieniveau. Aangezien het onmogelijk is hogere studies vóór de leeftijd van 21 jaar te voltooien, en dit voor sommige studierichtingen aan de universiteiten zelfs pas enkele jaren later kan, werd de groep « jongeren » uitgebreid tot 15-39 jaar. In de praktijk heeft die uitbreiding zo goed als alleen op hooggeschoolde personen betrekking.

Grafiek 3-14: Werkzaamheidsgraad X jaar na het behalen van het hoogste diploma in België in 2007. Uitsplitsing naar kwalificatieniveau.



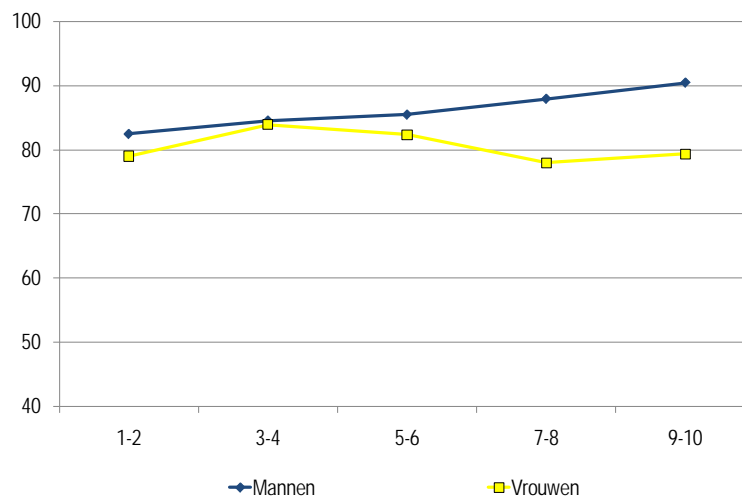
Bron: Hoge Raad voor de Werkgelegenheid 2009 (Eurostat-gegevens, EAK)

Binnen de twee jaar na het behalen van het hoogste diploma heeft zowat 90% van de hooggeschoolde jongeren een baan. Ter vergelijking: van de gemiddeld en laaggeschoolde jongeren heeft resp. 74% en 58% een baan gevonden. Genoteerd moet worden dat de jongeren die de school hebben verlaten zonder diploma in deze analyse niet werden meegerekend. Die verschillen tussen de kwalificatieniveaus blijven bestaan, maar worden kleiner in de loop van de periode van tien jaar die volgt na het behalen van het diploma.

Wat de weinig geschoolden betreft, stijgt de werkzaamheidsgraad pas aanzienlijk vanaf het vijfde en het zesde jaar na het behalen van het diploma, wat betekent dat een groot deel van de weinig geschoolden lange tijd moet wachten om aan een baan te geraken. Volgens een studie die voor de Koning Boudewijnstichting werd verricht, kan het feit dat men gedurende een zekere tijd heeft moeten wachten alvorens een baan te vinden voor die jongeren een ontmoedigende factor zijn, waardoor ze nog meer van de arbeidsmarkt verwijderd raken.

Blijft de werkzaamheidsgraad van de mannen stijgen gedurende de tien jaar na het behalen van hun diploma, dan begint die bij de vrouwen na 3-4 jaar te dalen. Uit die ontwikkelingen kan beslist worden afgeleid dat de traditionele rolverdeling tussen mannen en vrouwen nog altijd standhoudt: wanneer het gezin groter wordt, blijft meestal de vrouw thuis om voor de kinderen te zorgen. Het gebrek aan opvangplaatsen in de kinderdagverblijven, waarop in de studie van de Koning Boudewijnstichting wordt gewezen, speelt zeker een rol in de handhaving van dat verschijnsel.

Grafiek 3-15: Werkzaamheidsgraad X jaar na het behalen van het hoogste diploma in België in 2007. Uitsplitsing naar geslacht.

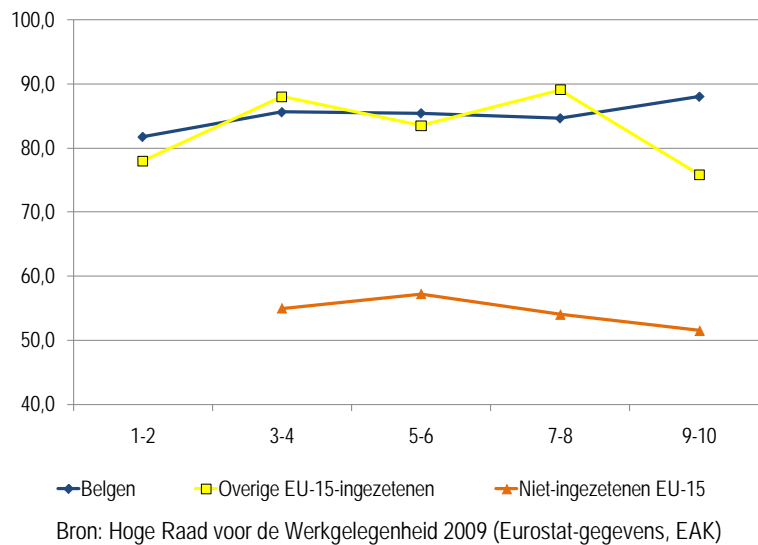


Bron: Hoge Raad voor de Werkgelegenheid 2009 (Eurostat-gegevens, EAK)

De werkzaamheden van het Interuniversitair Consortium over Immigratie en Integratie brengen een etnostratificatie van de arbeidsmarkt aan het licht, m.a.w. de afkomst van de werknemers en van hun ouders heeft een invloed op hun beroepstraject: het risico dat ze zonder werk komen te vallen of lastige, weinig gewaardeerde en/of slecht bezoldigde jobs invullen, wordt hierdoor immers groter of kleiner. Deze werkzaamheden beklemtonen tevens dat de verwerving van de Belgische nationaliteit hoegenaamd geen bescherming tegen discriminatie vormt en dat de tweede of de derde generatie meer moeilijkheden ondervinden dan hun ouders of dan de eerst aangekomen generatie om zich op de arbeidsmarkt in te schakelen.

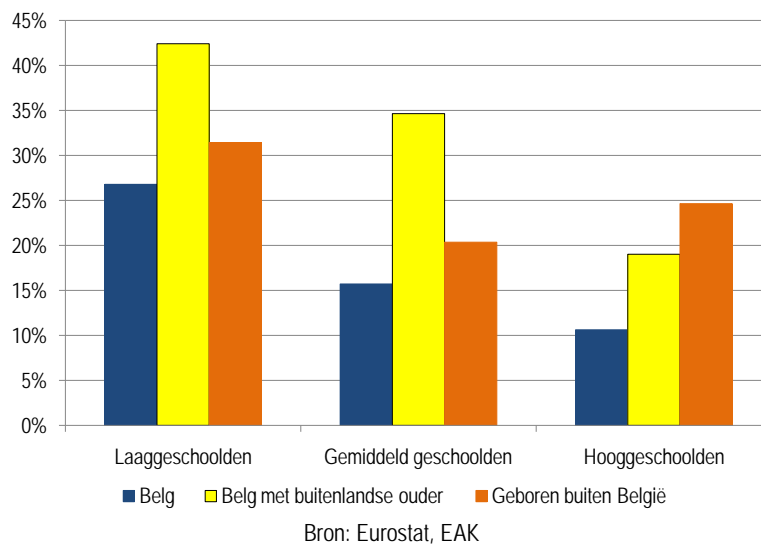
De jongeren ontsnappen niet aan die vaststellingen, zoals blijkt uit Grafiek 3-15. Uit de uitsplitsing naar nationaliteit kan immers worden opgemaakt dat de Belgische jongeren en de buitenlandse jongeren die ingezetenen zijn van de EU-15 een relatief vergelijkbare inschakelingsdynamiek vertonen. De ingezetenen van landen buiten de EU-15, daarentegen, geven gedurende de ganse waarnemingsperiode een heel wat lagere werkzaamheidsgraad te zien.

Grafiek 3-16: Werkzaamheidsgraad X jaar na het behalen van het hoogste diploma in België in 2007. Uitsplitsing naar nationaliteit.



Uit de bovenstaande grafiek blijkt dat de afkomst van de werknemers een invloed heeft op de inschakeling van de jongeren, ongeacht het niveau van het diploma.

Grafiek 3-17: Werkloosheidsgraad van de jongeren, uitgesplitst naar kwalificatieniveau en afkomst. België. 2007



4 Evaluatie van de verplichting m.b.t. de startbanen

In dit punt gaan we na in welke mate de individuele en de gezamenlijke verplichting werden nageleefd. Voorts onderzoeken we de uitsplitsing van de jonge werknemers volgens hun geslacht, hun leeftijd en de soort van vermindering van de werkgeversbijdrage die ze genieten.

4.1 Evaluatie van de individuele verplichting

De individuele startbaanverplichting bestaat erin dat de werkgevers met meer dan 50 werknemers (in voltijdequivalenten) in hun bedrijf een bepaald aandeel jongeren in dienst moeten hebben.

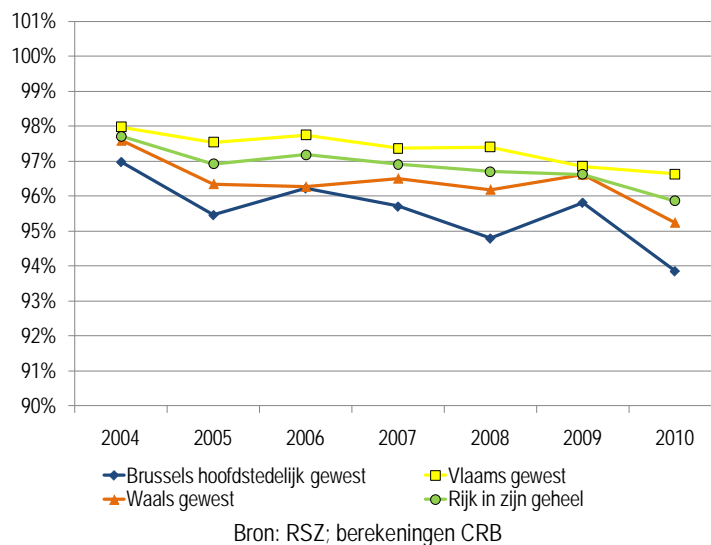
Voor de privésector moet dat aandeel hoger zijn dan of gelijk zijn aan 3% (ratio op basis van het personeelsbestand in voltijdequivalenten). Sommige paritaire comités worden echter vrijgesteld op basis van de doelgroepen-cao's. In de non-profitsector en in de overheidssector moet het aandeel van tewerkgestelde jongeren hoger zijn dan of gelijk zijn aan 1,5%, behalve voor de federale overheid, die ook minstens 3% jongeren in dienst moet hebben. De onderwijssector is volledig vrijgesteld.

Zoals hierboven al werd aangestipt, werd de reglementering m.b.t. de startbanen sinds het eerste kwartaal van 2004 aanzienlijk versoepeld. Nu zijn de jongeren die in aanmerking worden genomen om te bepalen of de individuele aanwervingsverplichting werd nageleefd alle werknemers voor wie de werkgever een of meer socialezekerheidsbijdragen betaalt tot (en met) de dag van hun 26ste verjaardag. De reglementering heeft dus niet meer alleen betrekking op de « nieuwe » jonge werknemers die in het kader van een startbaanovereenkomst werden aangeworven, maar ook op de al in dienst zijnde jonge werknemers.

4.1.1 Privésector

Grafiek 4-1 geeft voor de privésector (excl. de vrijgestelde paritaire comités) het aandeel weer van bedrijven met meer dan 50 werknemers die minstens 3% jongeren in dienst hebben. Ze geeft de situatie tijdens het tweede kwartaal weer.

Grafiek 4-1: Aandeel van ondernemingen met meer dan 50 werknemers die minstens 3% jongeren in dienst hebben. Privésector (excl. vrijgestelde paritaire comités). Situatie tijdens het 2de kwartaal.



Tijdens de periode 2004-2010 wordt het aandeel van de ondernemingen die minstens 3% jongeren in dienst hebben in de drie gewesten kleiner, maar blijft het meer dan 93% bedragen. Hoewel tussen de gewesten geen grote verschillen worden waargenomen, stellen we toch vast dat het aandeel in het Brussels hoofdstedelijk gewest sterker terugloopt.

De onderstaande tabellen verstrekken details over de verschillende bedrijfstakken. Voor de jaren 2004 en 2005 werd de NACE 2003-nomenclatuur gebruikt (Tabel 4-1) en voor de jaren 2006 tot 2010 werd gebruik gemaakt van de NACE 2008-nomenclatuur (Tabel 4-2). Er zijn geen grote verschillen tussen de bedrijfstakken waarneembaar. In 2010 is het aandeel van bedrijven die minstens 3% jongeren in dienst hebben slechts in 5 bedrijfstakken (Nace-rubrieken tot op 2 cijfers) kleiner dan 90%. Dat aandeel bedraagt echter nog altijd meer dan 80%.

Tabel 4-1: Individuele verplichting naar bedrijfstak (NACE 2003). Privésector. 2de kwartaal.

NACE 2003	Aantal ondernemingen met meer dan 50 werknemers		% ondernemingen die minstens 3% jongeren in dienst hebben	
	2004	2005	2004	2005
1	30	30	96,7%	100,0%
14	10	10	100,0%	100,0%
15	277	277	100,0%	98,9%
16	9	8	100,0%	100,0%
17	135	128	96,3%	95,3%
18	24	26	83,3%	76,9%
19	4	4	100,0%	75,0%
20	37	33	100,0%	100,0%
21	53	53	98,1%	100,0%
22	103	107	97,1%	98,1%
23	10	11	100,0%	100,0%
24	184	181	98,4%	95,0%
25	108	106	97,2%	96,2%
26	110	112	99,1%	99,1%
27	58	59	100,0%	98,3%
28	214	219	97,2%	94,5%
29	131	128	97,7%	97,7%
30	2	3	100,0%	100,0%
31	53	49	100,0%	98,0%
32	32	32	93,8%	96,9%
33	28	29	100,0%	96,6%
34	85	87	100,0%	97,7%
35	21	22	100,0%	95,5%
36	70	72	100,0%	97,2%
37	9	11	100,0%	100,0%
40	9	10	100,0%	100,0%
45	504	499	99,8%	99,8%
50	109	113	100,0%	98,2%
51	506	527	96,6%	96,6%
52	213	243	100,0%	100,0%
55	151	160	100,0%	100,0%
60	242	256	94,2%	95,3%
61	3	5	100,0%	100,0%
62	10	9	100,0%	100,0%
63	164	179	99,4%	99,4%
64	43	46	97,7%	100,0%
65	83	81	98,8%	96,3%
66	48	49	95,8%	98,0%
67	33	33	100,0%	93,9%
70	30	30	93,3%	96,7%
71	23	20	100,0%	100,0%
72	138	141	97,1%	92,9%
73	29	27	100,0%	96,3%
74	547	564	96,7%	97,3%
75	77	80	100,0%	100,0%
80		3		66,7%
85	27	51	96,3%	82,4%
90	25	29	100,0%	96,6%
91	80	81	97,5%	92,6%
92	60	61	100,0%	100,0%
93	29	27	93,1%	96,3%

Bron: RSZ; berekeningen CRB

Tabel 4-2: Individuele verplichting naar bedrijfstak (NACE 2008). Privésector. 2de kwartaal.

NACE 2008	Aantal ondernemingen met meer dan 50 werknemers					% ondernemingen die minstens 3% jongeren in dienst hebben				
	2006	2007	2008	2009	2010	2006	2007	2008	2009	2010
1	26	20	22	32	35	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
2	1					100,0%				
8	11	11	12	11	10	90,9%	100,0%	83,3%	100,0%	100,0%
10	259	266	256	266	280	97,7%	98,1%	97,7%	97,7%	98,2%
11	23	25	22	21	20	100,0%	96,0%	100,0%	95,2%	100,0%
12	10	9	8	8	8	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	87,5%
13	125	118	117	99	94	93,6%	91,5%	94,9%	90,9%	87,2%
14	23	21	21	19	17	91,3%	85,7%	81,0%	94,7%	94,1%
15	4	4	4	3	3	75,0%	75,0%	75,0%	100,0%	100,0%
16	32	31	33	26	27	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
17	53	52	52	50	49	100,0%	98,1%	98,1%	98,0%	93,9%
18	70	67	72	68	62	98,6%	97,0%	97,2%	95,6%	93,5%
19	5	5	6	5	5	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
20	144	144	144	140	139	97,2%	96,5%	97,2%	95,0%	95,7%
21	38	37	37	37	35	97,4%	94,6%	94,6%	97,3%	97,1%
22	106	110	114	113	102	96,2%	100,0%	99,1%	96,5%	94,1%
23	115	119	114	111	103	97,4%	96,6%	98,2%	97,3%	98,1%
24	69	65	64	63	58	97,1%	95,4%	98,4%	93,7%	94,8%
25	216	207	220	199	188	97,2%	96,1%	95,5%	94,5%	95,2%
26	47	48	50	49	45	95,7%	93,8%	94,0%	93,9%	93,3%
27	51	48	50	48	46	94,1%	91,7%	94,0%	97,9%	91,3%
28	116	122	123	112	113	98,3%	97,5%	99,2%	99,1%	94,7%
29	80	77	75	72	68	97,5%	97,4%	98,7%	94,4%	94,1%
30	13	11	14	14	13	100,0%	100,0%	92,9%	92,9%	92,3%
31	56	59	57	53	53	98,2%	98,3%	96,5%	96,2%	96,2%
32	23	23	23	22	22	95,7%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
33	29	31	33	35	36	96,6%	100,0%	100,0%	97,1%	100,0%
35	10	10	10	13	13	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
36					1					100,0%
37	4	3	4	3	3	100,0%	66,7%	100,0%	100,0%	100,0%
38	29	30	32	28	28	96,6%	93,3%	93,8%	96,4%	92,9%
39	4	5	4	5	4	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
41	211	209	208	194	191	100,0%	100,0%	99,5%	100,0%	100,0%
42	113	116	112	116	115	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	99,1%
43	210	205	206	203	207	100,0%	100,0%	98,5%	98,5%	99,0%
45	102	101	99	105	112	95,1%	99,0%	99,0%	98,1%	99,1%
46	543	561	588	582	596	97,6%	97,9%	95,1%	96,7%	93,0%
47	252	256	269	277	291	99,6%	99,2%	100,0%	100,0%	99,7%
49	250	247	262	255	258	94,4%	92,7%	95,4%	92,5%	91,9%
50	3	3	3	3	2	100,0%	100,0%	100,0%	66,7%	100,0%
51	12	13	12	11	11	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	90,9%
52	170	170	185	187	185	99,4%	100,0%	98,9%	98,4%	98,4%
53	11	11	10	11	10	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
55	71	76	82	76	70	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
56	74	72	79	77	84	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	98,8%
58	37	34	34	33	31	100,0%	97,1%	97,1%	100,0%	93,5%
59	16	18	18	17	18	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
60	8	8	9	9	8	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
61	30	27	26	22	16	96,7%	96,3%	96,2%	86,4%	87,5%
62	127	134	144	146	140	96,1%	94,8%	97,9%	96,6%	95,7%
63	14	14	15	14	15	92,9%	85,7%	100,0%	100,0%	93,3%
64	93	96	94	93	96	97,8%	91,7%	90,4%	94,6%	95,8%
65	45	44	44	44	47	100,0%	100,0%	97,7%	95,5%	97,9%
66	39	39	39	41	41	89,7%	87,2%	87,2%	87,8%	92,7%
68	35	34	31	32	36	91,4%	94,1%	90,3%	90,6%	94,4%
69	39	42	42	41	35	100,0%	100,0%	97,6%	100,0%	100,0%
70	87	93	104	99	102	90,8%	95,7%	95,2%	91,9%	91,2%
71	86	88	104	115	115	96,5%	94,3%	97,1%	97,4%	97,4%
72	30	29	29	31	31	96,7%	100,0%	96,6%	96,8%	93,5%
73	35	37	43	38	37	100,0%	100,0%	97,7%	97,4%	97,3%
74	5	5	8	7	7	100,0%	100,0%	100,0%	71,4%	85,7%
75	4	4	4	4	4	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
77	21	24	27	28	27	100,0%	100,0%	96,3%	100,0%	92,6%
78	129	139	159	132	187	99,2%	100,0%	100,0%	100,0%	98,4%
79	19	19	19	19	19	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	94,7%
80	17	19	18	18	23	100,0%	100,0%	94,4%	100,0%	100,0%
81	111	105	105	106	305	98,2%	99,0%	97,1%	99,1%	97,4%
82	63	66	70	72	75	96,8%	100,0%	95,7%	98,6%	98,7%
84	79	79	78	76	77	100,0%	98,7%	96,2%	100,0%	100,0%
85	5	4	7	8	12	80,0%	50,0%	57,1%	75,0%	83,3%
86				1	2				100,0%	100,0%
87	1					100,0%				
88	112	195	261	337	134	94,6%	94,9%	96,6%	96,4%	93,3%
90	13	13	14	18	16	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
91	4	3	4	4	4	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
92	11	10	11	10	10	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
93	12	17	17	16	15	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
94	82	85	86	84	87	92,7%	91,8%	88,4%	88,1%	92,0%
95	12	12	13	12	11	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
96	21	28	27	28	43	100,0%	96,4%	92,6%	100,0%	100,0%

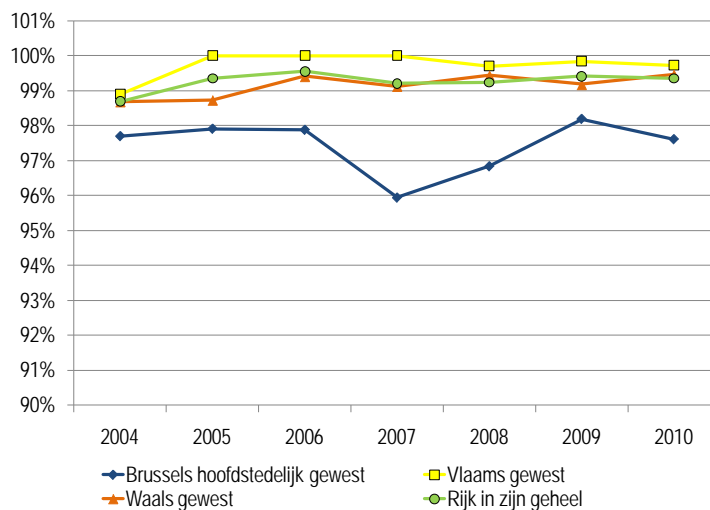
Bron: RSZ; berekeningen CRB

4.1.2 Non-profitsector

De non-profitsector omvat hier alle ondernemingen die de sociale Maribel-regeling genieten.

Grafiek 4-2 geeft, voor het Rijk in zijn geheel en voor zijn drie gewesten, het aandeel weer van ondernemingen van de non-profitsector met meer dan 50 werknemers die minstens 1,5% jongeren in dienst hebben. Tijdens de ganse periode 2004-2010 bedraagt dat aandeel bijna 100% in de drie gewesten. Het is iets kleiner in het Brussels hoofdstedelijk gewest, maar bedraagt nog altijd meer dan 95%.

Grafiek 4-2: Aandeel van ondernemingen met meer dan 50 werknemers die minstens 1,5% jongeren in dienst hebben. Non-profitsector. Situatie tijdens het 2de kwartaal.



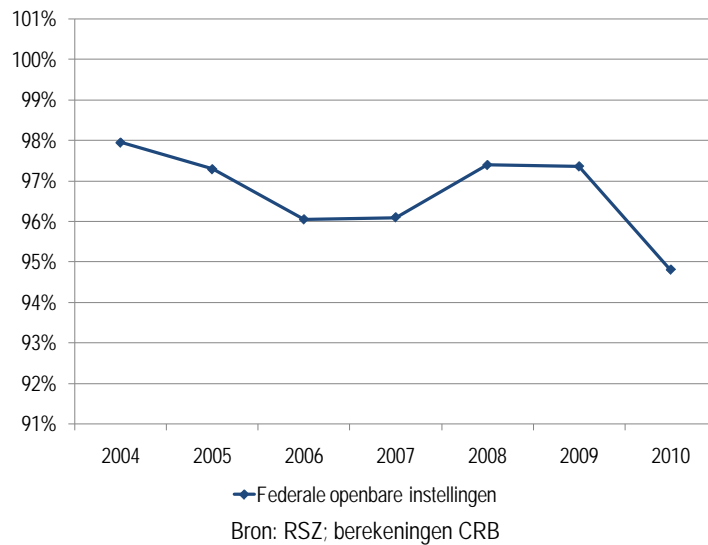
Bron: RSZ; berekeningen CRB

4.1.3 Openbare sector

Federale openbare sector

Grafiek 4-3 geeft het aandeel weer van federale overheidsinstellingen met meer dan 50 werknemers die minstens 3% jongeren in dienst hebben. Hoewel dat aandeel in de loop van de periode lichtjes kleiner wordt, blijft het zeer hoog: het loopt terug van 98% in 2004 tot 94,8% in 2010.

Grafiek 4-3: Aandeel van federale openbare instellingen met meer dan 50 werknemers die minstens 3% jongeren in dienst hebben. Situatie tijdens het 2de kwartaal.

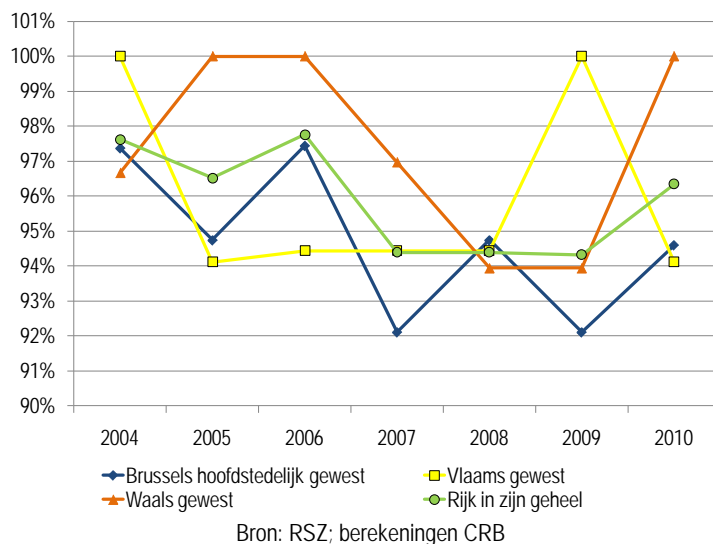


Bij de RSZ aangesloten niet-federale openbare sector

De bij de RSZ aangesloten niet-federale openbare instellingen zijn de instellingen die afhangen van de gewesten en gemeenschappen.

Grafiek 4-4 geeft, voor het Rijk in zijn geheel en voor zijn drie gewesten, het aandeel weer van (bij de RSZ aangesloten) niet-federale openbare instellingen met meer dan 50 werknemers die minstens 1,5% jongeren in dienst hebben. Tijdens de hele periode 2004-2010 ligt dat aandeel tussen 92% en 100%. Er zijn geen grote verschillen tussen de gewesten waarneembaar.

Grafiek 4-4: Aandeel van (bij de RSZ aangesloten) niet-federale openbare instellingen met meer dan 50 werknemers die minstens 1,5% jongeren in dienst hebben. Situatie tijdens het 2de kwartaal.

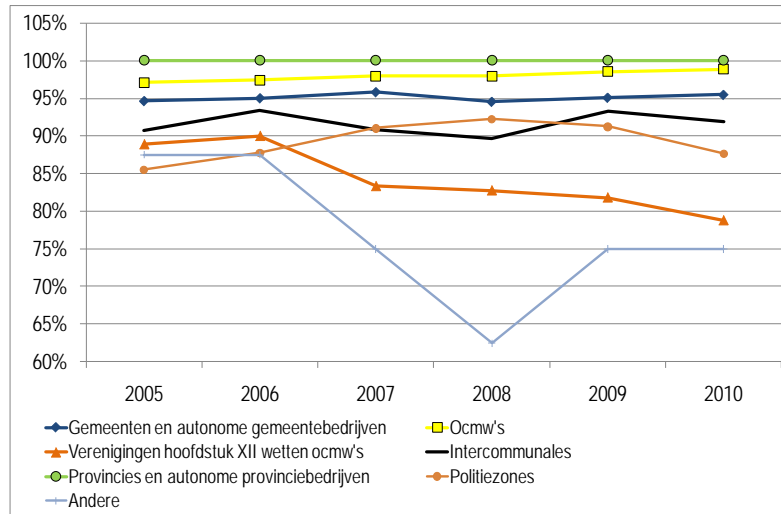


Bij de RSZ-PPO aangesloten openbare sector

De bij de RSZ-PPO aangesloten openbare instellingen zijn m.n. de gemeenten en de autonome gemeentebedrijven, de ocmw's, de verenigingen bedoeld in hoofdstuk XII van de wet betreffende de

openbare centra voor maatschappelijk welzijn, de intercommunales, de provincies en de autonome provinciebedrijven en de politiezones.

Grafiek 4-5: Aandeel van (bij de RSZ-PPO aangesloten) niet-federale openbare instellingen met meer dan 50 werknemers die minstens 1,5% jongeren in dienst hebben. Situatie tijdens het 2de kwartaal.



Bron: RSZ-PPO

Wat de gemeenten, de intercommunales, de provincies, de ocmw's en de politiezones betreft, is het aandeel van bedrijven die minstens 1,5% jongeren in dienst hebben tijdens de ganse periode groter dan 85%. Dat aandeel is daarentegen kleiner voor de verenigingen die worden bedoeld in hoofdstuk XII en voor de andere bij de RSZ-PPO aangesloten instellingen, waarvoor het aandeel aan het einde van de periode 75% tot 80% bedraagt.

De onderstaande tabel bevat alle cijfers waarop de vorige grafieken gebaseerd zijn.

Tabel 4-3: Aandeel van ondernemingen die de startbaanverplichting zijn nagekomen

	Verplichting	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Private marksector								
Brussels hoofdstedelijk gewest		97,0%	95,5%	96,2%	95,7%	94,8%	95,8%	93,9%
Vlaams gewest	3,0%	98,0%	97,5%	97,7%	97,4%	97,4%	96,9%	96,6%
Waals gewest		97,6%	96,3%	96,3%	96,5%	96,2%	96,6%	95,2%
Rijk in zijn geheel		97,7%	96,9%	97,2%	96,9%	96,7%	96,6%	95,9%
Private non-profitsector								
Brussels hoofdstedelijk gewest		97,7%	97,9%	97,9%	95,9%	96,8%	98,2%	97,6%
Vlaams gewest	1,5%	98,9%	100,0%	100,0%	100,0%	99,7%	99,9%	99,7%
Waals gewest		98,7%	98,7%	99,4%	99,1%	99,4%	99,2%	99,5%
Rijk in zijn geheel		98,7%	99,4%	99,5%	99,2%	99,2%	99,4%	99,4%
Federale openbare sector	3,0%	98,0%	97,3%	96,1%	96,1%	97,4%	97,4%	94,8%
Niet-federale openbare sector RSZ								
Brussels hoofdstedelijk gewest		97,4%	94,7%	97,4%	92,1%	94,7%	92,1%	94,6%
Vlaams gewest	1,5%	100,0%	94,1%	94,4%	94,4%	94,4%	100,0%	94,1%
Waals gewest		96,7%	100,0%	100,0%	97,0%	93,9%	93,9%	100,0%
Rijk in zijn geheel		97,6%	96,5%	97,8%	94,4%	94,4%	94,3%	96,3%
Niet-federale openbare sector RSZ-PPO								
Gemeenten en autonome gemeentebedrijven			94,6%	95,0%	95,8%	94,5%	95,0%	95,4%
Ocmw's			97,1%	97,4%	97,9%	98,0%	98,6%	98,9%
Verenigingen hoofdstuk XII wetten ocmw's			88,9%	90,0%	83,3%	82,8%	81,8%	78,8%
Intercommunales	1,5%		90,7%	93,4%	90,8%	89,6%	93,3%	91,9%
Provincies en autonome provinciebedrijven			100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Politiezones			85,5%	87,8%	91,0%	92,2%	91,2%	87,6%
Andere			87,5%	87,5%	75,0%	62,5%	75,0%	75,0%
Totaal			93,5%	94,3%	94,9%	94,4%	94,9%	94,4%

Bronnen: RSZ, RSZ-PPO

4.2 Evaluatie van de gezamenlijke doelstelling voor de privésector (het 4de percent)

De gezamenlijke werkgevers van de privésector (met inbegrip van de werkgevers die minder dan 50 werknemers in dienst hebben) moeten, bovenop de individuele verplichting, 1% jongeren extra tewerkstellen, wat in totaal dus neerkomt op 4%. Die bijkomende verplichting wordt, overeenkomstig de wet, berekend op het personeelsbestand (in voltijdequivalenten uitgedrukt) dat in het tweede kwartaal van het jaar voordien in dienst was bij de ondernemingen die een individuele verplichting hebben, m.a.w. de ondernemingen met meer dan 50 werknemers.

In de praktijk wordt eerst de cijferdoelstelling berekend, t.w. 4% van het (in voltijdequivalenten uitgedrukte) personeelsbestand tijdens het 2de kwartaal van het jaar voordien in de ondernemingen van de privésector (onderwijs niet inbegrepen) met meer dan 50 werknemers. Voor 2010 bijvoorbeeld is de gezamenlijke doelstelling gelijk aan 4% van 1.174.663, waarbij dit laatste cijfer het totale personeelsbestand aangeeft van de ondernemingen met meer dan 50 werknemers tijdens het tweede kwartaal van het jaar voordien (nl. 2009). Dat cijfer (46.987) wordt vervolgens vergeleken met het aantal jongeren (in vte's) die in dienst zijn in de gezamenlijke ondernemingen van de privésector, t.w. 247.136 in 2010. In 2010 werd de doelstelling dus overschreden met 200.149 voltijdequivalenten (247.136 – 46.987). Om na te gaan met hoeveel procentpunten de doelstelling werd overschreden, moet het aantal jongeren in de gezamenlijke ondernemingen in 2010 (247.136) worden gedeeld door het totale personeelsbestand van de ondernemingen met meer dan 50 werknemers tijdens het 2de kwartaal van 2009 (1.174.663), wat resulteert in 21,0%. De doelstelling werd in 2010 dus met 17% overschreden.

Het aandeel van jongeren in de ondernemingen met meer dan 50 werknemers wordt verkregen door in de onderstaande tabel de vierde regel te delen door de eerste. In 2010 bedroeg dat aandeel 10,3%.

Tabel 4-4: Evaluatie van de gezamenlijke doelstelling. Situatie in het 2de kwartaal. Privésector. Cijfers in voltijdequivalenten.

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Totaal personeelsbestand van de ondernemingen met meer dan 50 werknemers	1154294	1160844	1183836	1214973	1242406	1174663	1192100
Gezamenlijke doelstelling (=4% van het totale personeelsbestand in het 2de kwartaal van het jaar voordien)	-	46172	46434	47353	48599	49696	46987
Aantal jongeren in de ondernemingen met minder dan 50 werknemers	129081	128458	128905	131055	132318	125867	124286
Aantal jongeren in de ondernemingen met meer dan 50 werknemers	144276	140956	141937	146511	148164	125576	122850
Aantal jongeren in de gezamenlijke bedrijven	273357	269413	270842	277565	280482	251443	247136
In % van het totale personeelsbestand van de ondernemingen met meer dan 50 werknemers in het tweede kwartaal van het jaar voordien	-	23,3%	23,3%	23,4%	23,1%	20,2%	21,0%

Bron: RSZ; berekeningen CRB

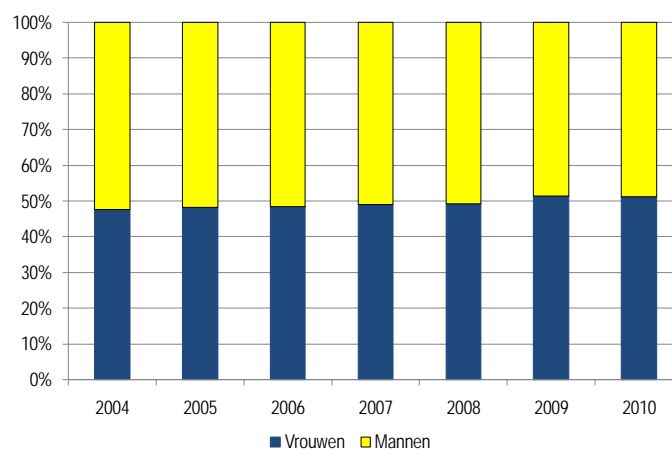
Vastgesteld wordt dat de gezamenlijke doelstelling van 4% ruimschoots wordt bereikt, aangezien het aandeel van de jongeren die minder dan 26 jaar oud zijn en tewerkgesteld zijn in de gezamenlijke ondernemingen van de privésector, uitgedrukt als percentage van het personeelsbestand van de ondernemingen met meer dan 50 werknemers tijdens het tweede kwartaal van het jaar voordien, over de periode 2005-2010 ruim 20% bedraagt.

4.3 Kenmerken van de jonge werknemers

In dit deel worden de kenmerken van de jonge werknemers die tewerkgesteld zijn in de ondernemingen met meer dan 50 werknemers geanalyseerd. Het bestreken terrein is dat van de economie in haar geheel.

Grafiek 4-6 geeft de uitsplitsing van de jonge werknemers naar geslacht weer. Hieruit blijkt dat het aandeel van vrouwen tijdens de periode toeneemt van 47,6% in 2004 tot 51,2% in 2010.

Grafiek 4-6: Uitsplitsing van de jonge werknemers naar geslacht. Ondernemingen met meer dan 50 werknemers. Economie in haar geheel. Situatie tijdens het 2de kwartaal.



Bron: RSZ; berekeningen CRB

Tabel 4-5 geeft de uitsplitsing van de jonge werknemers naar leeftijd weer. Vastgesteld wordt dat het aandeel van werknemers jonger dan 19 jaar en van 19-20 jaar toeneemt, dat het aandeel van 20-21-jarigen en van 21-22-jarigen vrij stabiel blijft en dat het aandeel van werknemers van 22 tot 26 jaar kleiner wordt.

Tabel 4-5: Uitsplitsing van de jonge werknemers naar leeftijd. Ondernemingen met meer dan 50 werknemers. Economie in haar geheel. Situatie tijdens het 2de kwartaal.

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Minder dan 19 jaar	7,1%	7,3%	9,5%	11,3%	12,2%	11,8%	12,1%
19-20 jaar	6,3%	6,2%	7,0%	7,5%	7,6%	7,3%	7,7%
20-21 jaar	8,6%	8,4%	8,8%	9,2%	9,3%	9,1%	9,2%
21-22 jaar	10,6%	10,5%	10,5%	10,6%	10,9%	10,7%	10,8%
22-23 jaar	13,7%	13,2%	12,8%	12,4%	12,5%	12,7%	12,6%
23-24 jaar	16,4%	16,4%	15,2%	14,6%	14,3%	14,4%	14,5%
24-25 jaar	18,3%	18,5%	17,6%	16,4%	16,0%	16,3%	15,9%
25-26 jaar	19,0%	19,4%	18,7%	17,9%	17,2%	17,7%	17,1%

Bron: RSZ; berekeningen CRB

Tabel 4-6, ten slotte, geeft de uitsplitsing van de jongeren weer volgens de verminderingen van werkgeversbijdragen waartoe ze het recht openen.

Tabel 4 6: Uitsplitsing van de jongeren volgens de verminderingen van werkgeversbijdragen waartoe ze het recht openen. Ondernemingen met meer dan 50 werknemers. Economie in haar geheel. Situatie tijdens het 2de kwartaal.

DMFA-code	Benaming	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
1201	Overgangperiode. Startbaanovereenkomst voor jongeren die werd gesloten voor 1/1/2004	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
1205	Overgangperiode. Werknemers die na het einde van de startbaanovereenkomst voor jongeren in dienst blijven	0,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
1211	Overgangperiode. Jongeren die tewerkgesteld zijn in uitvoering van een overeenkomst werk-opleiding (KB 495) die werd gesloten voor 1/1/2004	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
1213	Overgangperiode. Erkende leerlingen (KB 495)	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
3410	Jonge en minder geschoolde werknemers in het kader van een SBO	1,8%	3,4%	3,2%	1,2%	1,1%	1,0%	0,8%
3411	Jonge werknemers in het kader van een SBO, hetzij zeer weinig geschoold, hetzij minder geschoold en met een handicap, hetzij minder geschoold en van buitenlandse afkomst	0,0%	0,0%	0,1%	0,6%	1,0%	1,1%	1,1%
3413	Jonge werknemers : van 1/1 van het jaar van hun 19de verjaardag tot het kwartaal dat voorafgaat aan hun 30ste verjaardag	0,0%	0,0%	0,0%	31,6%	28,0%	24,2%	26,2%
3414	Jonge werknemers : van 1/1 van het jaar van hun 19de verjaardag tot het kwartaal dat voorafgaat aan hun 30ste verjaardag, eveneens in een SBO en minder geschoold	0,0%	0,0%	0,0%	1,1%	0,8%	0,6%	0,5%
3415	Jonge werknemers : van 1/1 van het jaar van hun 19de verjaardag tot het kwartaal dat voorafgaat aan hun 30ste verjaardag, eveneens in een SBO en zeer weinig geschoold OF in een SBO en minder geschoold en met een handicap en minder geschoolden van buitenlandse afkomst	0,0%	0,0%	0,0%	0,8%	1,1%	1,0%	1,0%
3416	Jonge werknemers : van 1/1 van het jaar van hun 19de verjaardag tot het kwartaal dat voorafgaat aan hun 30ste verjaardag, eveneens in een SBO en minder geschoold (overgangperiode)	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%	0,0%	0,0%	0,0%
3430	Jonge werknemers: tot 31/12 van het jaar waarin de jongeren 18 jaar worden	1,4%	3,1%	1,4%	1,3%	1,3%	1,0%	1,1%

Bron: RSZ, berekeningen CRB

De vermindering van werkgeversbijdragen die de meeste jonge werknemers (geanalyseerd worden hier de werknemers jonger dan 26 jaar die tewerkgesteld zijn in de ondernemingen met meer dan 50 werknemers) aanbelangt, is die voor jonge werknemers (3413). Die vermindering betreft de jongeren van 18 tot 30 jaar van wie het referentiekwartaalloon minder dan 6030 euro bedraagt. In 2010 was 26,2% van de werknemers jonger dan 26 jaar die tewerkgesteld zijn in de ondernemingen met meer dan 50 werknemers bij die vermindering betrokken.

De verminderingen die betrekking hadden op de minder geschoolde, de zeer weinig geschoolde, de minder geschoolde en van buitenlandse afkomst zijnde of de minder geschoolde jongeren met een handicap (1201+3410+3411+3414+3415+3416), betroffen 1,9% van de jongeren die minder dan 26 jaar oud waren in het tweede kwartaal van 2004 (5705 jongeren), en vervolgens 3 tot 4% vanaf 2005

(d.i. 10.000 tot 15.000 jongeren). Die cijfers zijn zeer laag in vergelijking met het aandeel van de weinig geschoolden in het totale aantal jonge werknemers: volgens de Enquête naar de arbeidskrachten bedroeg het aandeel van de werknemers van 15 tot 24 jaar oud die hoogstens over een certificaat van de eerste cyclus van het hoger secundair onderwijs beschikken 21% in 2010.

Theoretisch is het mogelijk het aandeel van jongeren met een handicap of van jongeren van buitenlandse afkomst die werken met een startbaanovereenkomst te berekenen. Die tellen immers dubbel bij de berekening die in aanmerking komt voor de naleving van de startbaanverplichting. De RSZ beschikt over statistieken over die jongeren, aangezien hij moet controleren of de startbaanverplichting wel degelijk werd nagekomen alvorens het recht te openen op een vermindering van de werkgeversbijdrage. Het was evenwel onmogelijk op een voldoende korte termijn over die statistieken te beschikken om ze in dit verslag te kunnen publiceren.

5 Conclusies

5.1 Inleidende beschouwingen

... de evaluaties van de Raden en de moeilijkheden erbij ...

Volgens artikel 48 van de wet van 24 december 1999 ter bevordering van de werkgelegenheid, dienen de interprofessionele sociale gesprekspartners ieder jaar een evaluatie te maken van het globale hoofdstuk over het startbanenplan.

In die optiek hebben de Raden al drie rapporten uitgebracht. Een eerste rapport nr. 58 op 5 juni 2001, met betrekking tot het jaar 2000, een tweede rapport nr. 62 op 5 maart 2004, met betrekking tot de op 12 maart 2003 actieve startbanen en een derde rapport nr. 74 op 9 juli 2008, met betrekking tot de jaren 2003-2007. Onderhavig vierde rapport heeft betrekking op de jaren 2004-2010.

Bij het vervullen van hun wettelijke opdracht, hebben de Raden doorheen de jaren talrijke moeilijkheden ondervonden om te komen tot een meer ruime invulling van genoemde evaluatieopdracht.

Zo werd in het eerste rapport gewezen op het feit dat de cijfergegevens die door de FOD WASO konden worden aangeleverd onvolledig waren en, wat de vrijstellingen betreft, onvoldoende ge-objectiveerd.

Ook in het tweede rapport werd er de nadruk op gelegd dat de gegevensbestanden die de Raden van de FOD WASO en de RSZ konden verkrijgen beiden onvolledig waren. Uit de beschikbare gegevens konden dan ook geen sluitende conclusies worden getrokken. Bijgevolg beslisten de Raden pragmatisch te werk te gaan, maar moeilijkheden met de afbakening van de doelpopulatie (non-profitsector, publieke sector) en onvoldoende informatie over vrijstellingen en opsplitsingsvariabelen vertraagden aanzienlijk de werkzaamheden en ondermijnden de mogelijkheid om tot exacte conclusies te komen. In hetzelfde rapport werd tevens opgemerkt dat voor een echte analyse van de doelstellingen van het startbanenplan werd gerekend op de econometrische analyses van de Universiteit Luik (ULG), de Vrije Universiteit Brussel (VUB) en het CIRIEC. In het rapport dat zij in april 2003 uitbrachten kon dit econometrisch luik echter niet beëindigd worden door de aanzienlijke vertragingen die ook zij bij de gegevensverzameling hadden.

Vanaf 1 januari 2004 diende de FOD WASO geen gegevens meer bij te houden over de startbanen. Voor het tweede rapport van maart 2004 was nog gebruik gemaakt van de LATGdatabank van de RSZ,

maar voor het derde rapport moesten de statistische gegevens over het gebruik van SBO's worden gehaald uit de Dmfa-aangiftes van de RSZ en de RSZPPO. Na de introductie van die nieuwe Dmfa diende bij de RSZ echter een nieuw statistisch apparaat te worden opgestart waardoor de Raden enkele jaren geen gegevens hebben kunnen opvragen, aangezien eerst de kwaliteit van de gegevens diende te worden nagegaan.

Zoals in het rapport nr. 74 ook werd aangegeven, maakte de complexiteit van de aangifte van de startbanen bij de RSZ – met het onderscheid tussen de verschillende mogelijke tewerkstellingscodes en bijdrageverminderingcodes op de dmfa-aangifte – het opstellen van statistieken door de Raden niet eenvoudig, waardoor meermaals nieuwe gegevensaanvragen dienden te worden opgesteld voor de correcte afbakening van wat een “startbaner” in deze analyse betekent.

In dit kader dient ook aangestipt te worden dat de wet van 24 december 1999 sedert haar inwerkingtreding talrijke wijzigingen heeft ondergaan, waardoor de parameters voor de opvraging van de gegevensbestanden steeds dienden te worden aangepast.

In het derde rapport werd ook nagegaan, alhoewel dit geen wettelijke verplichting is, in hoeverre jongeren aangeworven met een SBO (al dan niet met recht op bijdragevermindering) in vergelijking met alle jongeren onder de 35 jaar meer/minder duurzaam worden ingeschakeld op de arbeidsmarkt, op basis van gegevens betreffende het socio-economisch statuut van de jongere in het datawarehouse arbeidsmarkt van de KSZ.

De Raden waren er zich van bewust dat dit geen evaluatie is van de doeltreffendheid van de SBO, maar een puur beschrijvende analyse. Zij namen zich daarom voor om een meer wetenschappelijke analyse te maken van de doeltreffendheid van de beleidsmaatregel, hetgeen een bijkomende aanvraag van gegevens van de KSZ impliceerde.

In mei 2009 werd een gegevensaanvraag in die zin aan de KSZ gericht, maar uit de gegevens die in september 2009 werden verkregen bleek dat het staaft te zwak was om te kunnen overgaan tot een adequate analyse van de doeltreffendheid van de maatregel. Het verder zetten van dit doeltreffendheidsonderzoek door middel van een meer gesofisticeerde methode zou echter een te hoge investering van de Raden vragen, waardoor de Raden zich verplicht zagen de oefening stop te zetten.

De Raden dringt er dan ook op aan dat het tekort aan beschikbare gegevens zou worden opgevangen zodat zij op basis van betrouwbare en objectieve gegevens hun wettelijke evaluatieopdracht zou kunnen vervullen.

5.2 De wettelijke evaluaties en voornaamste vaststellingen

... de individuele 3%-aanwervingsverplichting: gedurende de periode 2004-2010 respecteert meer dan 93% van de ondernemingen de verplichting

De Raden stellen op basis van de RSZ-cijfers vast dat het aantal ondernemingen dat voldeed aan de individuele verplichting om minstens 3% van de jongeren tewerk te stellen gedurende de periode 2004-2010 in de drie regio's achteruitging, maar dat het aantal ondernemingen dat de individuele aanwervingsverplichting respecteert steeds boven de 93% ligt. Tussen de verschillende regio's zijn weinig verschillen merkbaar, desalniettemin is de achteruitgang het grootst in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

De Raden concluderen op basis van de RSZ-cijfers dat in 2010 aan de individuele verplichting is voldaan door 95,9% van de betreffende werkgevers uit de private profitsector, welke niet onder een sector vallen waar een sectorale vrijstelling van toepassing is. In vergelijking met 2004 – het eerste jaar waarvoor de Raden de nieuwe definitie moesten evalueren, is dat een lichte achteruitgang. De achteruitgang in de private sector is vergelijkbaar met die in de federale overheidsadministratie. In de socialprofitsector en niet-federale overheidsadministraties blijft het aantal ondernemingen dat voldoet aan de individuele aanwervingsverplichting gedurende de onderzochte periode stabiel.

Uit de RSZ-cijfers kan worden afgeleid dat er zich een daling voordoet van de tewerkstelling van jongeren vanaf het derde trimester 2008 over het volledige jaar 2009 tot het tweede trimester van 2010, die zich pas herstelt in het derde trimester van 2010. Wel wijzen zij erop dat, ondanks de crisis, het aantal ondernemingen dat in 2010 voldoet aan zijn startbaanverplichting ruimschoots boven de 93% blijft liggen.

Bij de beoordeling van de resultaten dient eveneens rekening gehouden met de wijziging in de wetgeving en de parameters. Sinds de wijziging van de wetgeving op 1 januari 2004 wordt in de oefening rekening gehouden met de nieuwe definitie, namelijk alle jongeren tot het kwartaal waarin zij 26 jaar worden, terwijl het voordien ging om nieuwe werknemers aangeworven met een startbaanovereenkomst. Gelet hierop, kan worden gesteld dat de wettelijke evaluatie van de Raden eerder een statistische oefening betreft dan een daadwerkelijk onderzoek van de doeltreffendheid van de maatregel.

... de evaluatie van de 4de procent : alle bedrijven samen stellen meer dan 20% jongeren tewerk doorheen de periode 2005-2010...

De Raden stellen vast dat de globale doelstelling van 4% voor de ganse privé-sector over gans de onderzochte periode ruimschoots wordt gehaald. Uit de geanalyseerde RSZ-statistieken blijkt dat het aandeel jonge werknemers van minder dan 26 jaar en tewerkgesteld in de gezamenlijke ondernemingen van de privésector, uitgedrukt als percentage van het personeelsbestand van de ondernemingen met meer dan 50 werknemers tijdens het tweede kwartaal van het jaar voordien, over de periode 2005-2010 ruim 20% bedraagt.

De startbaanovereenkomsten zijn hoofdzakelijk gewone arbeidsovereenkomsten ...

Op basis van de RSZ-bijdrageverminderingen, stellen de Raden vast dat slechts 26,2% van de jongeren onder de 26 jaar tewerkgesteld in bedrijven van meer dan 50 werknemers een doelgroepvermindering voor jonge werknemers openen.

Van de doelgroepvermindering voor de laaggeschoolde jongeren, erg laaggeschoolde jongeren of laaggeschoolde jongeren van allochtone origine of met een handicap wordt slechts in zeer beperkte mate gebruik gemaakt. Het gaat om ongeveer 15.000 jongeren in totaal of 3 à 4% van de jongeren jonger dan 26 jaar. Deze resultaten zijn zeer zwak wanneer ze worden vergeleken met de totale groep jongeren die laaggeschoold zijn (21%).

Naast andere factoren zou dit ook kunnen te wijten zijn aan het feit dat zowel jongeren als ondernemingen die premies te weinig kennen. In dit opzicht zou een efficiënt mechanisme van rechtenverkenning/herkenning kunnen worden uitgebouwd.

Wat de leeftijdscategorieën betreft, stellen de Raden vast dat het aandeel van werknemers jonger dan 19 jaar en 19-20 jaar toeneemt van 7,1% in 2004 tot 12,1% in 2010, het aandeel van de 20-21-jarigen (

van 8,6% tot 9,2%) en 21-22 jarigen (10,6% tot 10,8%) stabiel blijft en het aandeel van 22 tot 26 jaar over de onderzochte periode licht afneemt.

Naar geslacht opgesplitst stellen de Raden vast dat het aandeel van de vrouwen in de startbanen, in tegenstelling tot de vorige evaluaties, toeneemt gedurende de onderzochte periode, namelijk van 47,6% in 2004 tot 51,2% in 2010.

... maar toch neemt de werkgelegenheid nauwelijks toe en neemt de werkloosheid nauwelijks af ...

In alle landen van het Europa van de 15 ligt de werkzaamheidsgraad bij de jongeren lager dan die bij de volwassenen (25-64 jaar). Met een jongerenwerkgelegenheidsgraad van 25,2% scoort België heel wat minder goed dan de gemiddelde score voor het Europa van de 15 (37,0%). De verhouding tussen de werkzaamheidsgraad bij de jongeren en die bij de volwassenen bedraagt minder dan 1,6 in Denemarken, Nederland, Groot-Brittannië, Duitsland en Oostenrijk, maar is groter dan 2,6 in Portugal, België, Griekenland, Italië en Luxemburg.

De activiteitsgraad van de Belgische jongeren tussen 20-24 jaar (55,2%) is een van de laagste van het Europa van de 15 (gemiddeld 65,4%). Er zijn talloze factoren die de lage werkzaamheidsgraad bij jongeren in België kunnen verklaren, onder andere het hoge aantal jongeren die nog studeren wegens de leerplicht en als gevolg van de nieuwe mogelijkheden inzake studiecycli in het hoger onderwijs in het kader van het Bologna proces, waardoor de intredeleeftijd verhoogt, daarnaast is er de omvang van de taal- en leerachterstand, in het bijzonder bij de risicogroepen en de beperkte ontwikkeling van het alternerend onderwijs in België.

Alle landen van het Europa van de 15 hebben te kampen met een hogere werkloosheidsgraad bij de jongeren. Overall is de jongerenwerkloosheidsgraad minstens 2,4 maal hoger dan de werkloosheidsgraad bij de volwassenen (25-64 jaar). In België bedraagt die verhouding 2,9. De totale werkloosheidsgraad in België (7%) is lager dan gemiddeld in het Europa van de 15 (8,3%), terwijl de werkloosheidsgraad van de Belgische jongeren (20,4%) hoger is dan gemiddeld in het Europa van de 15 (18,3%).

Duurzame tewerkstelling : een aandachtspunt van de sociale partners

De Raden stellen uit de analyse vast dat, hoewel aan de individuele startbaanverplichting is voldaan, de jongerentewerkstelling in België lager is dan het Europese gemiddelde. Ze wijzen erop dat die situatie eveneens wordt beïnvloed door de conjunctuur, maar de situatie van de laaggeschoolde jongeren vooral van allochtone afkomst blijft precair.

De Raden, zonder te willen vooruitlopen op de werkzaamheden inzake de evaluatie van het Generatiepact, wijzen erop dat zij in het verleden al verschillende initiatieven hebben genomen om de positie van jongeren op de arbeidsmarkt, en in het bijzonder laaggeschoolde jongeren te verbeteren. Zo hebben ze in hun advies nr. 1.702 van 7 oktober 2009, naast een stand van zaken over de lopende initiatieven, nog twee bijkomende voorstellen gedaan met betrekking tot de activering van de werkloosheidsuitkeringen voor jonge werkzoekenden en het alternerend leren.

Wat de activering van de werkloosheidsuitkeringen betreft, heeft de Nationale Arbeidsraad in zijn advies nr. 1.705 van 7 oktober 2009 een voorstel gedaan tot vereenvoudiging van de banenplannen waarbij een aantal doelgroepverminderingen zouden worden afgeschaft en de budgetten die hierdoor vrijkomen zouden worden ingezet voor een versterking van de structurele bijdragevermindering enerzijds en de activering van de werkloosheidsuitkeringen anderzijds.

Vanuit de optiek de situatie van de risicogroepen onder de jongeren op de arbeidsmarkt te versterken, wordt in genoemd advies voorgesteld om de RSZ-doelgroepmaatregel voor die groepen (-19-jarigen, zeer laaggeschoolde jongeren en de laaggeschoolde jongeren van buitenlandse afkomst of met een handicap) te herschikken om zo te komen tot een budget van maximaal 26 miljoen euro voor de inschakeling van deze kansengroep. Daarnaast wordt erin voorgesteld de activering van de werkloosheidsuitkering te versterken voor laaggeschoolde jongeren onder de 26 jaar die geen diploma of getuigschrift van het hoger secundair onderwijs bezitten. Hierdoor zou aan de uitkeringsgerechtigde werkloze jongere na 6 maanden te zijn ingeschreven als niet werkend werkzoekende gedurende 24 maanden 500 euro per kalendermaand geactiveerde werkloosheidsuitkering worden toegekend.

Voor de meest kwetsbare groep, namelijk de zeer laaggeschoolde jongeren en de laaggeschoolde jongeren van buitenlandse afkomst of met een handicap voor wie de RSZ-bijdragevermindering wordt behouden, wordt in het voorstel een extra inspanning gevraagd. Die groep dient te worden gelijkgesteld met een uitkeringsgerechtigde volledig werkloze, waardoor schoolverlaters die nog in wachttijd zijn al na 6 maanden in aanmerking komen voor de voorgestelde versterking van de werkuitkering, nog voor zij het recht op wachtuitkering openen.

De Raden hebben echter vastgesteld dat, hoewel zij er meerdere malen op hebben aangedrongen dit vereenvoudigd voorstel uit te voeren zonder het opnieuw aan te vullen met nieuwe doelgroepverminderingen, hun advies niet volledig werd gevolgd maar dat werd geopteerd voor een nieuw aanwervingsplan waarover zij zich negatief hebben uitgesproken.

Wat het tweede aspect betreft, het alternerend leren, werd door de Raden op basis van de vaststellingen in het advies nr. 1.702, in het advies nr. 1.770 van 25 mei 2011 een federale sokkel uitgewerkt met minimumvoorwaarden inzake arbeidsrechtelijke en socialezekerheidsmateries voor de verschillende formules van alternerend leren. Bedoeling van deze sokkel is duidelijkheid en rechtszekerheid creëren zowel voor de leerlingen en hun ouders als voor de werkgevers opdat het stelsel aantrekkelijker zou worden en meer succes zou kennen. Uit de cijfers blijkt immers dat België op dat vlak enorm achteruit hinkt in vergelijking met andere Europese landen. Gelet hierop, dringen de Raden er dan ook nogmaals op aan dat uitvoering zou worden gegeven aan hun advies. Zij menen dat dit stelsel niet alleen meer kansen zou bieden aan jongeren maar ook de voortijdige schooluitval en leerachterstand zou aanpakken.

Woonden, onder het voorzitterschap van de heer P. WINDEY, voorzitter van de Nationale Arbeidsraad, de gemeenschappelijke plenaire vergadering van 28 september 2011, bij:

Leden van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven

Leden benoemd op voorstel van de representatieve organisaties van de industrie en van het bank- en verzekeringswezen:

De heren DERIDDER en VANCRONENBURG

Leden benoemd op voorstel van de representatieve organisaties die de ambachten, de kleine en middelgrote handelsondernemingen en de kleinindustrie vertegenwoordigen:

De heren BORTIER en VANDORPE

Lid benoemd op voorstel van de bosbouw:

De heer SNYERS

Lid benoemd op voorstel van de federale socialprofitsector in België:

Mevrouw SLANGEN

Leden benoemd op voorstel van de representatieve organisaties die de arbeiders vertegenwoordigen:

Algemeen Belgisch Vakverbond: de heer VOETS

Algemeen Christelijk Vakverbond: de heer HANSSENS

Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België: mevrouw JONCKHEERE en de heer NOEL

Lid benoemd op voorstel van de representatieve organisaties die de verbruikscoöperaties vertegenwoordigen:

Arcofin: de heer NOTREDAME

Woonde de vergadering bij als gecoöpteerd lid van de Raad:

De heer SLEUWAEGEN

Woonden de vergadering bij als deskundigen van de Raad:

Mevrouw LOGIST en de heren VAN DER HALLEN en VANDER LINDEN

Leden van de Nationale Arbeidsraad:**Werkgeversorganisaties:**

Verbond van Belgische Ondernemingen: de heren BUYSSE en VAN DAMME

Middenstandsorganisaties: de heren CABOOTER en ISTASSE

Belgische Boerenbond : mevrouw SLANGEN

Werknemersorganisaties:

Algemeen Belgisch Vakverbond: de dames DUROI en JADOUL en de heren DE LEEUW en MAES

Algemeen Christelijk Vakverbond: mevrouw DEBRULLE en de heren LEEMANS en SERROYEN

Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België: de heer NOEL

Woonden de vergadering bij als deskundigen van de Raad:

De dames DUHEN-PEREGO en HELLEBUYCK