



# VERSLAG

CRB-NAR 2017-1780

Evaluatie van de startbaanovereenkomsten

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





## **Verslag**

# **Evaluatie van de startbaanovereenkomsten**

**Brussel**  
**18.07.2017**

## Inhoudsopgave

<b>1</b>	<b>Inleiding .....</b>	<b>5</b>
<b>2</b>	<b>Beschrijving van de wetgeving .....</b>	<b>5</b>
2.1	Doelstelling en doelgroep .....	5
2.2	Verplichting verschillende naargelang de werkgever .....	6
2.2.1	Vier types van werkgevers in het startbanenstelsel .....	7
2.2.2	De verplichtingen per type van werkgever .....	8
2.3	Welke jongeren komen in aanmerking en in welke mate? .....	10
2.4	De startbaanovereenkomst .....	11
2.4.1	Administratieve vereenvoudiging .....	11
2.4.2	Bijzonder kenmerken van de SBO, in vergelijking met de gewone overeenkomsten die niet die hoedanigheid hebben .....	13
2.5	Sancties .....	13
<b>3</b>	<b>Situatie van de jongeren op de arbeidsmarkt .....</b>	<b>14</b>
3.1	Definities .....	14
3.2	Europese vergelijking .....	15
3.2.1	Werkzaamheidsgraad .....	15
3.2.2	Werkloosheidsgraad .....	20
3.2.3	Activiteitsgraad .....	21
3.3	Gewestelijke tendensen .....	22
3.4	Ontwikkeling sinds 1983 .....	23
3.5	Impact van de conjunctuur op de situatie van de jongeren op de arbeidsmarkt .....	24
3.6	De dynamiek van de inschakeling van de jongeren op de arbeidsmarkt .....	28
<b>4</b>	<b>Evaluatie van de verplichting m.b.t. de startbanen .....</b>	<b>33</b>
4.1	Evaluatie van de individuele verplichting .....	33
4.1.1	Privésector .....	34
4.1.2	Social-profitsector .....	38
4.1.3	Openbare sector .....	38
4.1.4	Sancties bij het niet naleven van de startbaanverplichting .....	42
4.2	Evaluatie van de gezamenlijke doelstelling voor de privésector (het 4de percent) .....	42
4.3	Kenmerken van de jonge werknemers .....	43
<b>5</b>	<b>Conclusies .....</b>	<b>47</b>
5.1	Inleidende beschouwingen .....	47
5.2	De wettelijke evaluaties en voornaamste vaststellingen .....	49

## Lijst met tabellen

Tabel 3-1:	Werkende studenten (EAK en RSZ/RSZPPO) .....	19
Tabel 3-2:	Werkzaamheids-, activiteits- en werkloosheidsgraad van de jongeren van 15 tot 24 jaar in België en in de drie gewesten in 2015 .....	22
Tabel 3-3:	Werkzaamheidsgraad van de jongeren en van de niet-studerende jongeren (15-24 jaar) in 2015 .....	23
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 2015 .....	23
Tabel 4-1:	Individuele verplichting naar bedrijfstak (NACE 2003). Privésector, 2de kwartaal .....	36
Tabel 4-2:	Individuele verplichting naar bedrijfstak (NACE 2008). Privésector, 2de kwartaal .....	37
Tabel 4-3:	Aandeel van ondernemingen die de startbaanverplichting zijn nagekomen .....	41
Tabel 4-4:	Evaluatie van de gezamenlijke doelstelling. Situatie in het 2de kwartaal. Privésector. Cijfers in voltijdequivalenten.....	43
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.....	44
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.....	46
Tabel 4-7:	Aandeel van de mindervalide jongeren en jongeren van buitenlandse afkomst binnen jongeren die zijn aangegeven met een code voor startbaanovereenkomst. Situatie tijdens het 2de kwartaal .....	47

## Lijst met grafieken

Grafiek 3-1:	Werkzaamheidsgraad bij de jongeren (15-24 jaar) en de volwassenen (25-64 jaar) in de landen van de EU-15 in 2015.....	16
Grafiek 3-2:	Werkzaamheidsgraad van alle jongeren (15-24 jaar) en van de niet-studerende jongeren (15-24 jaar) in 2014 in 11 Europese landen .....	17
Grafiek 3-3:	Werkzaamheidsgraad van jongeren (20-24 jaar) en volwassenen (25-64 jaar) in de EU-15 in 2015.....	19
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 2015.....	21
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 2015 .....	22
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 2015 .....	24
Grafiek 3-7:	Percentage werknemers met een tijdelijke job in België in 2015 (uitsplitsing naar leeftijd) .....	25
Grafiek 3-8:	Ontwikkeling van het aantal werknemers naar leeftijd (groeipercentage ten opzichte van hetzelfde kwartaal in het voorgaande jaar).....	26
Grafiek 3-9:	Ontwikkeling van het aantal werknemers jonger dan 25 jaar, uitsplitsing mannen-vrouwen (groeipercentage ten opzichte van hetzelfde kwartaal in het voorgaande jaar).....	26
Grafiek 3-10:	Ontwikkeling van het aantal volledig werklozen die van de RVA een uitkering ontvangen (groeipercentage tegenover dezelfde maand in het voorgaande jaar) .....	27
Grafiek 3-11:	Ontwikkeling van de werkloosheidsgraad van het eerste kwartaal van 2008 tot het eerste kwartaal van 2009 .....	28
Grafiek 3-12:	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) .....	29
Grafiek 3-13:	Werkzaamheidsgraad X jaar na het behalen van het hoogste diploma in België in 2007. Uitsplitsing naar kwalificatieniveau.....	29
Grafiek 3-14:	Werkzaamheidsgraad X jaar na het behalen van het hoogste diploma in België in 2007. Uitsplitsing naar geslacht .....	30
Grafiek 3-15:	Werkzaamheidsgraad X jaar na het behalen van het hoogste diploma in België in 2007. Uitsplitsing naar nationaliteit .....	31
Grafiek 3-16:	Werkloosheidsgraad van de jongeren, uitgesplitst naar kwalificatieniveau en afkomst in België in 2007 .....	32
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 .....	34
Grafiek 4-2:	Aandeel van ondernemingen met meer dan 50 werknemers die minstens 1,5% jongeren in dienst hebben. Social-profitsector, situatie tijdens het 2de kwartaal .....	38
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.....	39
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.....	40
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 .....	41
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.....	44

## 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 2015.

## 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 2016 inhoudt. Voor dit jaar zijn geen wijzigingen te vermelden ten opzichte van hetgeen werd opgenomen in het rapport nr. 91 van 19 november 2014.

Evenwel dient er op gewezen te worden dat de wet van 15 mei 2014 houdende uitvoering van het pact voor competitiviteit, werkgelegenheid en relance, met inwerkingtreding op 1 juli 2015, de definitie van de startbaanovereenkomsten van het type 3 aanpast, alhoewel lopende overeenkomsten ook erna onderworpen blijven aan de nu bestaande definitie.

Het zal dan gaan om elke overeenkomst waarmee leerlingen verbonden zijn en elke andere vorm van opleidings- of inschakelingsovereenkomst die de Koning bepaalt.

### 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 de werkgevers die bepaalde jongeren in dienst nemen, (namelijk "zeer jonge werknemers", "erg laag geschoolde werknemers", "laaggeschoolde werknemers" en "middengeschoolde werknemers") met een startbaanovereenkomst (de doelgroepvermindering "jonge werknemers");
- een tijdelijke extra verlaging van de loonkost door middel van "geactiveerde wachtuitkeringen" die in de vorm van een maandelijkse werkuitkering aan "erg laag geschoolde startbaners" uitbetaald worden. De werkgevers mogen het bedrag van die werkuitkering aftrekken van het nettomaandloon 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";

Verder dient opgemerkt te worden dat de hierboven vermelde doelgroepvermindering voor jonge werknemers sinds 1 juli 2014 tot de bevoegdheid van de Gewesten (en de Duitstalige Gemeenschap) behoort, evenals de bevoegdheid voor de start- en stagebonus. Alle bestaande regelgeving en procedures blijven van kracht tot deze gewijzigd worden door een Gewest of door de Duitstalige Gemeenschap.

Vanaf 1 september 2015 wordt het Vlaams Gewest bevoegd voor de behandeling van de dossiers start- en stagebonus die tot het Vlaams Gewest behoren. Het Vlaams Gewest wordt aldus bevoegd voor de startbonus van jongeren met hoofdverblijfplaats in het Vlaams Gewest en de stagebonus van werkgevers met vestigingseenheid in het Vlaams Gewest.

Indien men niet onder de bevoegdheid van het Vlaams Gewest valt, verandert er momenteel niets.

Vanaf 1 juli 2016 hebben werkgevers die een erg laaggeschoolde schoolverlater (of gelijkgestelde laaggeschoolde schoolverlater) aanwerven die in het Vlaams Gewest woont, geen recht meer op het Activa-Start-voordeel. Werkgevers die voor 1 juli 2016 een erg laaggeschoolde schoolverlater (of gelijkgestelde laaggeschoolde schoolverlater) in dienst hebben genomen, behouden het voordeel (6 maanden).

Indien de werknemer in het Waals Gewest of in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest woont, dan dient hij zich respectievelijk vanaf 1 januari 2016 en 1 juli 2016 tot het Gewest te wenden. Voor de Duitstalige Gemeenschap verandert er op dit ogenblik niets.

In Vlaanderen werden vanaf 1 juli 2016 nieuwe doelgroepverminderingen ingevoerd voor jongeren. Als overgangsmaatregel geldt dat de voor die datum reeds toegekende voordelen lopen tot uiterlijk 31 december 2018. Om de Vlaamse doelgroepvermindering voor jonge werknemers te krijgen, is het vanaf 1 juli 2016 niet meer nodig om aan de startbaanverplichting te voldoen (zie verder voor het Waals Gewest en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest op p. 44).

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 social-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. Hiertoe behoren ook de werkgevers van het PC nr. 337, het aanvullend paritair comité voor de non-profitsector.

## **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 social-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 jongeren-verplichting 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.

### *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 jongerenquotum geleidelijk aan realiseren, door vanaf 2006 elk jaar 10% van de geplande aanwervingen voor te behouden aan jongeren.

### *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 te 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 social-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-breuk 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 onbepaald 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);
- een andere door de Koning bepaalde opleidings- of inschakelingsovereenkomst.

### **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.

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.

## **2.5 Sancties**

De sancties zijn dubbel en doen zich voor in twee mogelijke omstandigheden. Meer in het bijzonder wanneer de werkgever zijn individuele startbaanverplichting van 1,5% of 3% niet naleeft of de collectieve aanwervingplicht niet heeft nageleefd, maar ook wanneer aanwervingen met een startbaanovereenkomst worden gecompenseerd door ontslag van personeel. De werkgever die zich aan een van deze overtredingen schuldig maakt, moet enerzijds een compenserende vergoeding betalen en zal anderzijds het recht verliezen op alle doelgroepverminderingen voor jonge werknemers waarop hij aanspraak zou kunnen maken.

De compenserende vergoeding is een bedrag van 75 euro vermenigvuldigd met:

- het aantal dagen dat het verplichte aantal jongeren niet werd tewerkgesteld en/of het aantal dagen dat de aanwerving van jongeren gecompenseerd werd door het ontslag van personeel, uitgedrukt in kalenderdagen (dus met inbegrip van zon- en feestdagen);
- het aantal jongeren dat niet tewerkgesteld werd en/of het aantal werknemers dat werd ontslagen om de aanwerving van jongeren met een startbaanovereenkomst te compenseren, uitgedrukt in voltijdse equivalenten.

De compenserende vergoeding wordt gestort aan de "RSZ Globaal Beheer".

Werkgevers die niet in orde zijn in een bepaald kwartaal, verliezen het recht op de bijdrageverminderingen voor jonge werknemers in dat kwartaal, en dit voor alle jonge werknemers waarvoor die verminderingen gevraagd werden (zie evenwel p. 6 wat betreft de impact van de regionaliseren).

### **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. Dit wordt berekend voor een bepaalde leeftijdscategorie van de bevolking, afhankelijk van de gebruikte indicator. In het kader van de in 2010 goedgekeurde Europa 2020-strategie is die leeftijdscategorie 20-64 jaar. Voordien werd in het kader van de Lissabon-strategie (2000) de leeftijd 15-64 jaar gebruikt<sup>1</sup>.

De activiteitsgraad is het aandeel van de actieve personen (werkenden en werklozen) in de bevolking op arbeidsleeftijd (de leeftijd is afhankelijk van de indicator). 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 personen en het totaal aantal actieve personen (werkenden + werklozen).

Tussen deze drie graden is er een wezenlijk verband:

$$\text{Werkzaamheidsgraad} = \text{activiteitsgraad} \times (1 - \text{werkloosheidsgraad})$$

Deze equatie maakt duidelijk dat de werkzaamheidsgraad afhankelijk is van zowel de activiteitsgraad als de werkloosheidsgraad. Een verbetering van de werkzaamheidsgraad kan dus zowel voortkomen uit een grotere participatie van de bevolking op arbeidsleeftijd aan de arbeidsmarkt bij constante werkloosheid, als uit een daling van de werkloosheidsgraad. Voorts kan een verbetering van de activiteitsgraad leiden tot een meer of minder aanzienlijke verbetering van de werkzaamheidsgraad afhankelijk van de mate waarin de nieuwkomers op de arbeidsmarkt werk hebben of werkloos zijn.

---

<sup>1</sup> Indicatoren van duurzame ontwikkeling, 6 augustus 2014, Werkgelegenheid: werkgelegenheidsgraad, via internetadres: <http://www.indicators.be/nl/indicator/werkgelegenheid-werkgelegenheidsgraad>



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.

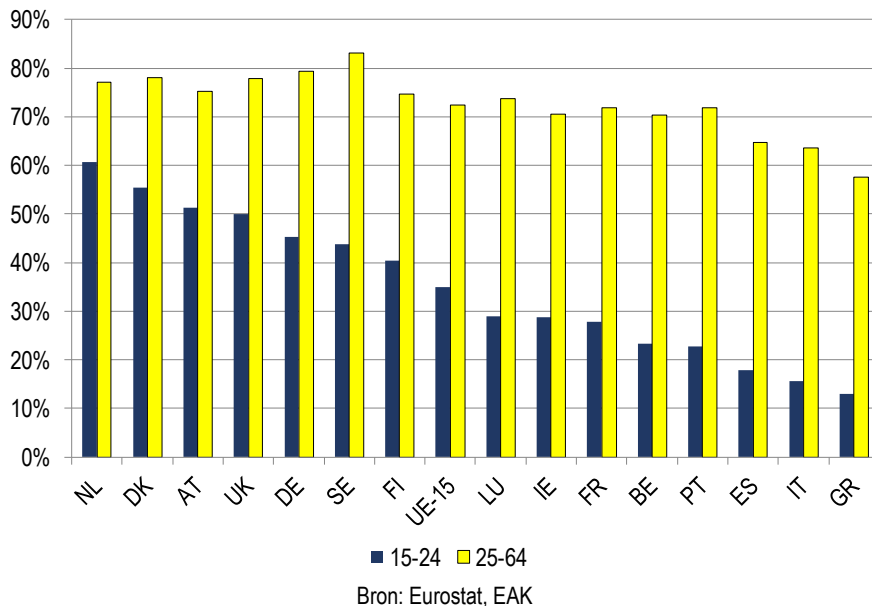
## **3.2 Europese vergelijking**

### **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 23,4% in 2015 ligt België ver onder het gemiddelde van de EU-15 (35%). De verhouding tussen de werkzaamheidsgraad bij de volwassenen en de jongeren bedraagt minder dan 1,6 in Oostenrijk, Nederland, Denemarken, Duitsland en het Verenigd Koninkrijk, maar bedraagt meer dan 3 in België, Portugal, Spanje, Italië en Griekenland. De lage werkzaamheidsgraad bij de jongeren in een welbepaald land kan ook op een positieve manier worden bekeken als deze erop wijst dat veel jongeren hoger onderwijs volgen. De jeugdwerkloosheid ligt immers hoger bij laaggeschoolden en een hoger diploma biedt meer garantie op werk<sup>2</sup>.

---

<sup>2</sup> Zie de grafieken 3-14 en 3-16. VDAB (2016), Werkzoekende schoolverlaters in Vlaanderen, Brussel, VDAB Studiedienst, blz.12, via internetadres: <https://www.vdab.be/sites/web/files/doc/schoolverlaters/Schoolverlatersrapport2016.pdf>.

**Grafiek 3-1: Werkzaamheidsgraad bij de jongeren (15-24 jaar) en de volwassenen (25-64 jaar) in de landen van de EU-15 in 2015**

De lage werkzaamheidsgraad bij jongeren in België kan door verschillende factoren worden verklaard. Vooreerst studeren veel jongeren nog door de leerplicht en dankzij de vlotte toegang tot het hoger onderwijs. 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). Het toegankelijk en betaalbaar onderwijs in België en het feit dat veel jongeren langer studeren, is uiteraard een positief punt en sluit ook aan bij de Europese Bologna-doelstellingen om de toegang tot het hoger onderwijs te democratiseren.

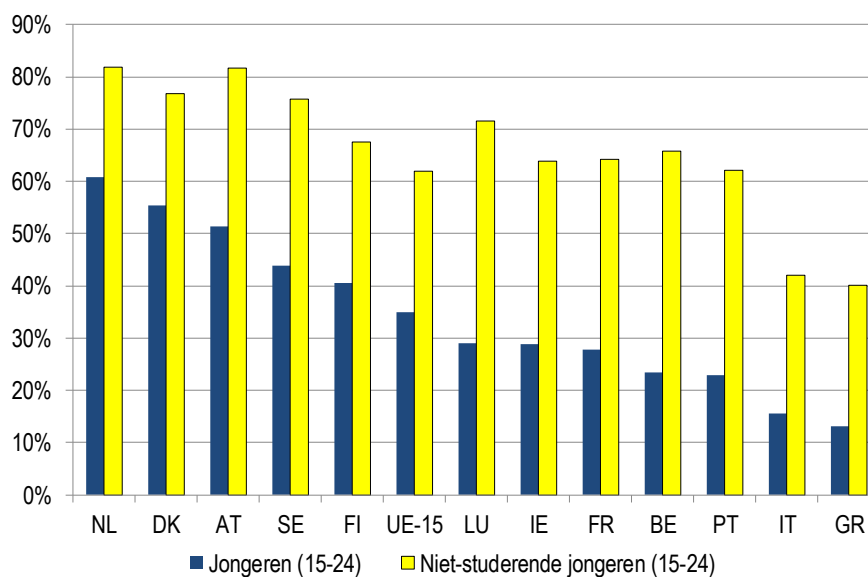
Het is wel zo dat het faciliteren van de combinatie leren en werken de werkzaamheidsgraad zou kunnen opkrikken. In België is het alternerend onderwijs zwak ontwikkeld, wat mee de lage werkzaamheidsgraad verklaart. Het alternerend onderwijs, dat vanaf de leeftijd van 15 jaar theoretische lessen met stageperioden in ondernemingen combineert, zorgt er immers voor dat jongeren zeer vroeg gekwalificeerd tot de arbeidsmarkt toetreden. In België bevond in 2014 slechts 4% van alle leerlingen uit het hoger secundair onderwijs zich in dit net, terwijl in Duitsland en Denemarken meer dan 40% en in Zwitserland zelfs 60% van alle leerlingen uit het hoger secundair onderwijs de stap zet naar dit leerstelsel, dat een gevestigde sociale erkenning geniet<sup>3</sup>. Bovendien stagneert in België het aandeel van de jongeren die zich in dit net bevinden sedert 2011 (toen het 3% bedroeg). Om het alternerend leren te promoten, heeft de Raden in hun advies nr. 1.770 van 25 mei 2011 een sokkelstatuut voorgesteld waarin het arbeidsrechtelijk en sociaal statuut van de leerling zou worden geregeld. Dit advies werd gedeeltelijk uitgevoerd op vlak van sociale zekerheid, maar op vlak van arbeidsrecht werd de uitvoering ervan doorkruist door de staatshervorming waar de bevoegdheid voor alternerend leren en werken werd overgeheveld naar de gemeenschappen. Intussen hebben een aantal regio's een eigen gemeenschappelijk statuut voor leerlingen uitgewerkt of zijn ze ermee bezig.

<sup>3</sup> OECD, november 2016, Education at a glance 2015 : OECD indicators, OECD publishing, Table C1.3a, via internetadres: [http://www.oecd-ilibrary.org/education/education-at-a-glance-2016/enrolment-of-students-in-upper-secondary-education-by-programme-orientation-and-age-group-2014\\_eag-2016-table159-en](http://www.oecd-ilibrary.org/education/education-at-a-glance-2016/enrolment-of-students-in-upper-secondary-education-by-programme-orientation-and-age-group-2014_eag-2016-table159-en)

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. Ongeveer 35% van de Nederlandstalige (in 2015)<sup>4</sup> en iets minder dan 60% van de Franstalige scholieren (in 2014)<sup>5</sup> beëindigden 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<sup>6</sup>. In België bedroeg de werkzaamheidsgraad van alle jongeren samen (15-24 jaar) in 2015 weliswaar niet meer dan 23,4%, maar voor de populatie van de niet-studerende jongeren ging het om 65,3%. De gemiddelde werkzaamheidsgraad in de EU ligt hoger dan in België als de volledige jongerengroep in aanmerking wordt genomen (35%), maar lager als alleen rekening wordt gehouden met de niet-studerende jongeren (62%) voor de EU<sup>7</sup>.

**Grafiek 3-2: Werkzaamheidsgraad van alle jongeren (15-24 jaar) en van de niet-studerende jongeren (15-24 jaar) in 2014 in 11 Europese landen**



Bronnen: Eurostat, EAK, Steunpunt WSE; eigen berekeningen secretariaat

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).

<sup>4</sup> ONDERWIJS.VLAANDEREN.BE, Voorpublicatie Statistisch jaarboek van het Vlaams onderwijs-schooljaar 2015-2016, via internetadres: <http://www.ond.vlaanderen.be/onderwijsstatistieken/2015-2016/statistischjaarboek2015-2016/publicatiestatistischjaarboek2015-2016.htm>

<sup>5</sup> ENSEIGNEMENT.BE, Les Indicateurs de l'enseignement 2015 : Retard scolaire dans l'enseignement ordinaire de plein exercice, via l'adresse web : <http://www.enseignement.be/index.php?page=26998&navi=4395>.

<sup>6</sup> Iemand wordt al dan niet als student beschouwd op basis van de vraag Q90 in de EAK. Wie aanduidt dat hij « leerling of student of in beroepsopleiding » is, wordt als student beschouwd.

<sup>7</sup> EU-28 min Duitsland, Verenigd Koninkrijk en Spanje.

**Inaanmerkingneming van de werkzaamheid van studenten in de EAK en bij de RSZ/RSZPPO<sup>8</sup>**

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. 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 2015: op een totaal van 879.220 studenten hebben er volgens de RSZ iets minder dan 477.000 gemiddeld 13 dagen gewerkt in de zomerperiode. Rekening houdend met het beperkte aantal gewerkte dagen ( $13/220 = 0,06$  per jaar) bedraagt de gemiddelde jaarprestatie daarvan 28.183, wat iets meer 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 (+/- 5%) moet dan ook duidelijk worden onderscheiden van het aandeel studenten dat ooit werkte (54%).

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 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 geënquêteerd, antwoorden dat ze aan het werk zijn, waardoor ze als 1 werkende persoon worden gerekend; de studenten die dezelfde prestaties uitoefenen gedurende een zomermaand hebben slechts 5 kansen op 52 om bevraagd te worden tijdens de week dat ze aan het werk zijn, zodat ze maar voor 0,10 werkende persoon meetellen in de EAK.

---

<sup>8</sup> Studentenjobs zijn vaak de eerste werkervaring van jongeren. Wanneer in de globale evaluatie preciezere cijfers in verband met studentenarbeid kunnen worden opgenomen, kan beter worden nagegaan wat de invloed is op de werkzaamheidsgraad. Sinds 2012 kunnen studenten, verspreid over het hele kalenderjaar, 50 dagen tewerkgesteld worden met solidariteitsbijdrage aan de sociale zekerheid. De Dimona-aangifte is de bron voor controle hierop. Bovendien zijn de statistieken van de RSZ over tewerkstelling van studenten sinds 2012 verrijkt met gegevens die afkomstig zijn van de RSZPPO, wat al preciezere cijfers zal opleveren. Daarnaast werd ook de website « Student at work » ingevoerd, waarmee het aantal gewerkte dagen van de student kan worden opgevolgd door zowel de student als de werkgevers.

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

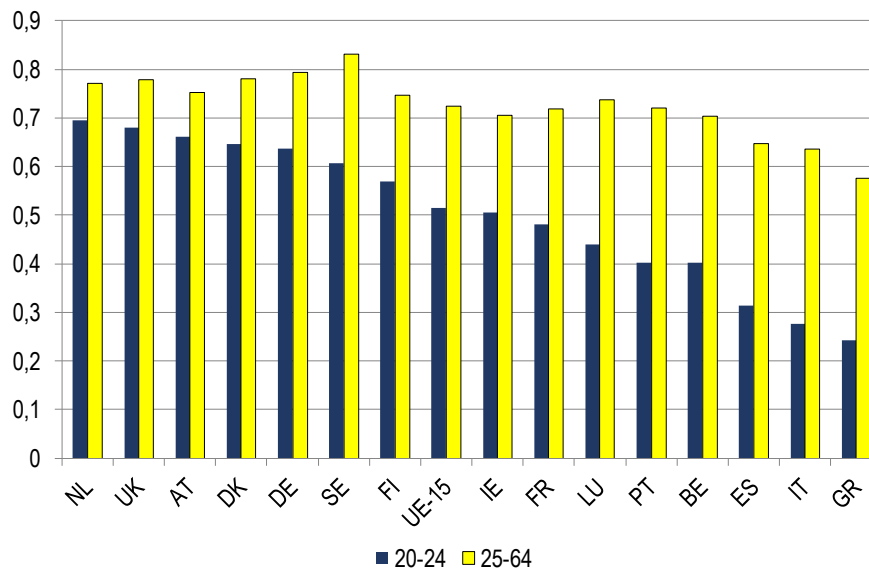
Gegevens EAK	Werkende studenten	Tot. Aant. Studenten	Werkende Studenten
2015/1	20.508	888.567	2%
2015/2	21.427	900.115	2%
2015/3	41.356	879.220	5%
2015/4	16.400	880.675	2%
Gemiddelde	24.923	887.144	3%

Gegevens RSZ	gewerkt dagen (in duizend)	Werkende studenten	Dagen/werkende student	Studenten jobs	Werkende studenten (in % van de totaal van studenten)
2015/1	1.245	175.373	7	194.166	20%
2015/2	1.864	237.034	8	268.287	26%
2015/3	6.374	476.943	13	405.391	54%
2015/4	1.563	228.180	7	203.538	26%
Gemiddelde	2.762	279.383	9	267.846	32%

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 2015



Bronnen: Eurostat, EAK; eigen berekeningen secretariaat

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 (40,2% tgv. 51,5%). De verhouding tussen de werkzaamheidsgraad van de volwassenen (25-64 jaar) en die van de 20- tot 24-jarigen blijft ook groter dan het EU-15-gemiddelde (1,7 tgv. 1,4). Alleen in Spanje, Italië en Griekenland is de verhouding groter.

### 3.2.2 Werkloosheidsgraad

De daling van de werkzaamheidsgraad van de jongeren is wel verontrustender als dit het gevolg is van een stijgende werkloosheidsgraad. De jeugdwerkloosheid in de EU blijft hoog. 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 België, waar de jongerenwerkloosheidsgraad 3,7 en 2,9 keer hoger ligt dan de werkloosheidsgraad van de volwassenen. In de EU-15 bedraagt die verhouding 2,2. De beste leerlingen zijn Nederland en Duitsland, waar de jongerenwerkloosheidsgraad 1,4 en 1,6 keer hoger ligt dan de werkloosheidsgraad van de volwassenen. De werkloosheidsgraad van de volwassenen in België (7,4%) is lager dan gemiddeld in de EU-15 (8,8%), maar het omgekeerde geldt voor die van de Belgische jongeren (21,1% tgv. 19,1%). We zien bovendien grote verschillen tussen de verschillende lidstaten, Spanje en Griekenland kampen met een jeugdwerkloosheid van meer dan 40%, terwijl het percentage in Duitsland en in Nederland onder de 10% blijft.

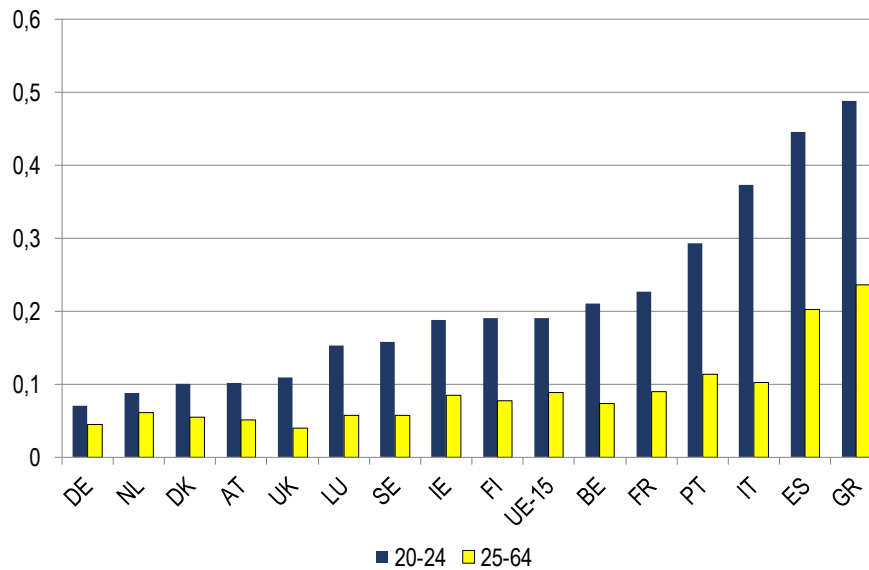
Om de groei van de jeugdwerkloosheid in de Europese Unie een halt toe te roepen, werd in april 2013 de strategie Youth Guarantee opgericht. Het doel is dat iedereen die jonger is dan 25 en al 4 maanden geen opleiding meer volgt of werkloos is, een goed en concreet aanbod krijgt voor een kwaliteitsvolle arbeidsplaats, stage of vervolgopleiding die is aangepast aan de situatie en behoefte van het individu. Om ervoor te zorgen dat Youth Guarantee werkt, moeten de lidstaten een sterke samenwerking opbouwen tussen alle betrokken partijen (overheid, onderwijs- en opleidingsinstellingen, de zakenwereld, sociale partners...). Mede met de financiële steun van het Europees Sociaal Fonds ontwikkelen alle EU-lidstaten een eigen nationaal Youth Guarantee implementatie plan dat wordt geïntegreerd in het nationale tewerkstellingsbeleid. In het plan zet elk land uiteen hoe het op op nationaal niveau uitvoering zal geven aan de jongerengarantie, hoe de financiering tot stand komt, hoe de vooruitgang zal worden gemonitord en wat het aandeel daarin is van de overheidsinstanties en andere organisaties<sup>9</sup>. De samenwerking tussen alle betrokken partijen is versterkt en uitgebreid dankzij de goedkeuring van de gedragscode over het partnerschap, die de volledige en volwaardige deelneming van de lokale autoriteiten, de sociale partners en de andere betrokken partijen aan alle fasen van de programmering, tenuitvoerlegging en opvolging van de structuurfondsen omkadert en regelt.

---

<sup>9</sup> EUROPEAN COMMISSION, 11 augustus 2014, Youth Guarantee, via internetadres:

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1079>.

**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 2015**

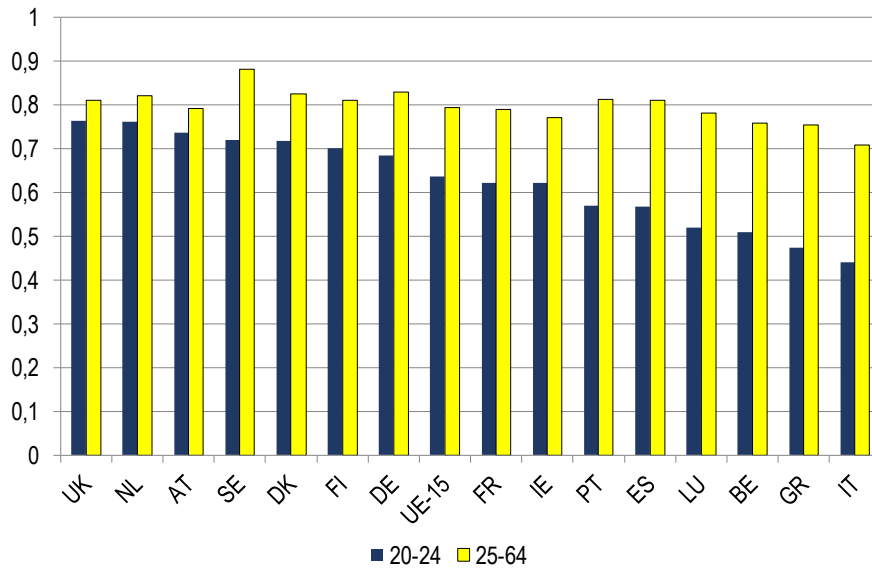


Bronnen: Eurostat, EAK; eigen berekeningen secretariaat

### 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 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 (51%, tgov. gemiddeld 63,7%). Enkel in Griekenland en Italië ligt de activiteitsgraad lager (47,3% en 44,1%). 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 2015**

Bronnen: Eurostat, EAK; eigen berekeningen secretariaat

### 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 drie variabelen (werkzaamheidsgraad, werkloosheidsgraad en activiteitsgraad) vertonen verschillen tussen de gewesten, en dit is in hogere mate het geval voor de werkzaamheidsgraad en de werkloosheidsgraad. 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 en in de drie gewesten in 2015**

	België	Brussel	Vlaanderen	Wallonië
Werkzaamheidsgraad	23,4%	14,9%	27,9%	18,5%
Werkloosheidsgraad	22,1%	36,2%	15,2%	32,2%
Activiteitsgraad	30,0%	23,4%	32,9%	27,3%

Bron: Eurostat

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 (resp. 76,1%, 76,8% en 82,2%), terwijl Wallonië en Brussel de laatste plaatsen innemen, samen met Italië (40,4%) en Griekenland (38,6%)<sup>10</sup>.

<sup>10</sup> Gegevens m.b.t. het jaar 2014. De gegevens voor 2015 zijn nog niet beschikbaar.



**Tabel 3-3: Werkzaamheidsgraad van de jongeren en van de niet-studerende jongeren (15-24 jaar) in 2015**

	België	Brussel	Vlaanderen	Wallonië
Jongeren (15-24 jaar)	23,4%	14,9%	27,9%	18,5%
Niet-studerende jongeren (15-24 jaar)	65,8%	47,3%	75,5%	53,9%

Bronnen: EAK, Steunpunt WSE

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 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 2015**

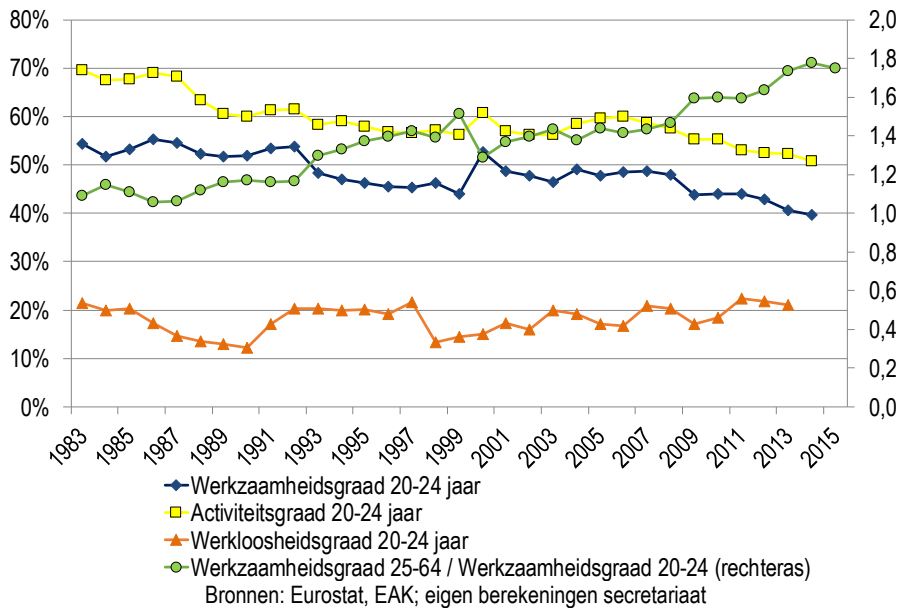
	België	Brussel	Vlaanderen	Wallonië
15-24 jaar (a)	22,1%	36,2%	15,2%	32,2%
25 jaar en ouder (b)	7,3%	16,1%	4,3%	10,1%
Verhouding (a/b)	3,3%	2,2%	3,5%	3,2%

Bronnen: Eurostat; eigen berekeningen secretariaat

### 3.4 Ontwikkeling sinds 1983

De werkzaamheidsgraad van de 20 tot 24-jarigen volgt al 30 jaar een dalende trend: van 54,4% in 1983 tot 40,2% in 2015. In de periode 1983-1992 was de daling toe te schrijven aan de achteruitgang van de activiteitsgraad die onvoldoende werd gecompenseerd door de daling van de werkloosheidsgraad. Van 1983 tot 2008 stabiliseerde de activiteitsgraad van de jongeren zich om en bij 60%, alsook de werkzaamheidsgraad (om en bij de 28%) en de werkloosheidsgraad. Vanaf 2008 wordt een daling van de werkzaamheidsgraad waargenomen, die wordt verklaard door een daling van de activiteitsgraad (van 57% tot 51%) en een stijging van de werkloosheidsgraad (van 17% tot 21%). Niettemin kan worden opgemerkt dat de jongerenwerkloosheidsgraad in 2015 niet significant verschilt van die van 2005, van 1995 en van 1985. 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 2015 bedroeg de verhouding 1,75.

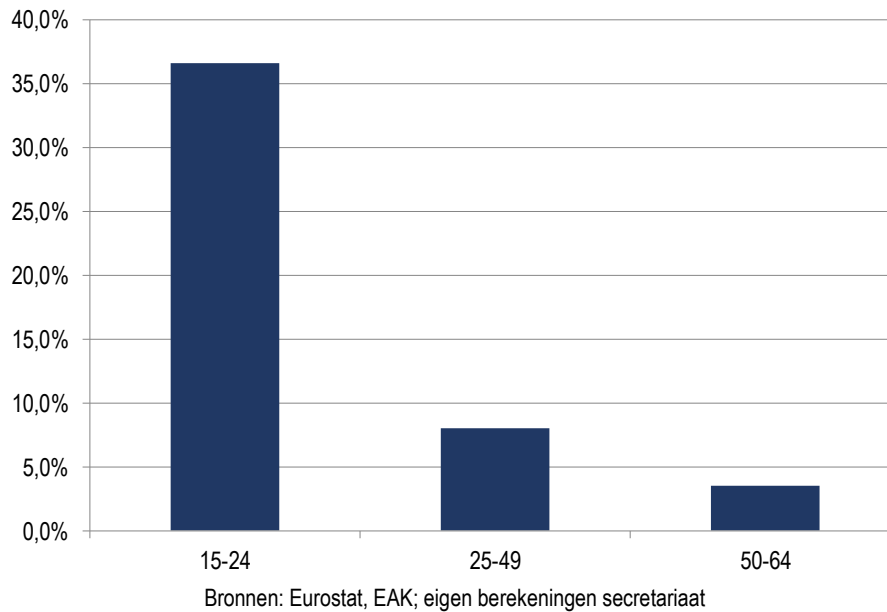
**Grafiek 3-6: Werkzaamheids-, werkloosheids- en activiteitsgraad van de 20 tot 24-jarigen en verhouding tussen de werkzaamheidsgraad van de 20 tot 24-jarigen en die van de volwassenen (25-64 jaar) in België van 1983 tot 2015**



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

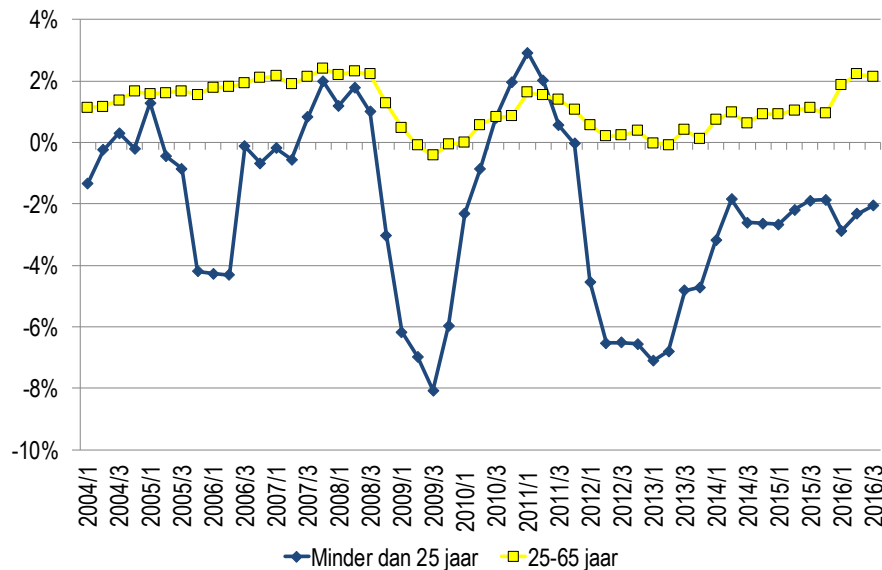
Jongeren zijn meer dan andere werknemers gevoelig voor de conjunctuurschommelingen. Daar zijn verschillende redenen voor. In een crisisperiode, waarin de arbeidsmarkt inkrimpt, worden de jongeren die zich aan het einde van hun studies massaal aanbieden zwaar getroffen door de vertraging van de aanwervingen. 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 toont dat in 2015 maar liefst 36,6% van de werknemers tussen 15 en 24 jaar een tijdelijke job hadden in België (en dit aandeel bedraagt 65,3% voor de 15- tot 19-jarigen)<sup>11</sup>. Tegenover 2014 is dit percentage lichtjes gedaald. In de leeftijdscategorie 15-19 jaar is het aantal werknemers van 2014 tot 2015 constant gebleven, terwijl het aantal werknemers met een uitzendbaan met 1.500 eenheden is gedaald.

<sup>11</sup> De leeftijdscategorie van 20- tot 24-jarigen, die voorkwam in de vorige verslagen, is niet langer beschikbaar op Eurostat.

**Grafiek 3-7: Percentage werknemers met een tijdelijke job in België in 2015 (uitsplitsing naar leeftijd)**

De grote recessie in 2008 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 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. Het aantal wordt telkens vergeleken met het aantal werknemers in hetzelfde kwartaal van het jaar voordien. Pas vanaf het derde kwartaal van 2010 liep de jongerenwerkgelegenheid niet meer terug (in vergelijking met het derde kwartaal van 2009), maar vanaf het eerste kwartaal van 2011 werd de groei wel weer kleiner en vanaf 2012 daalde het aantal jonge werknemers opnieuw. Vanaf 2014 bleef het aantal jonge werknemers dalen, maar minder fors dan in 2012. Bij de volwassenen zien we veel minder schommeling, daar werd alleen in 2009 en in het tweede kwartaal van 2013 een – overigens lichte – daling opgetekend. Een 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.

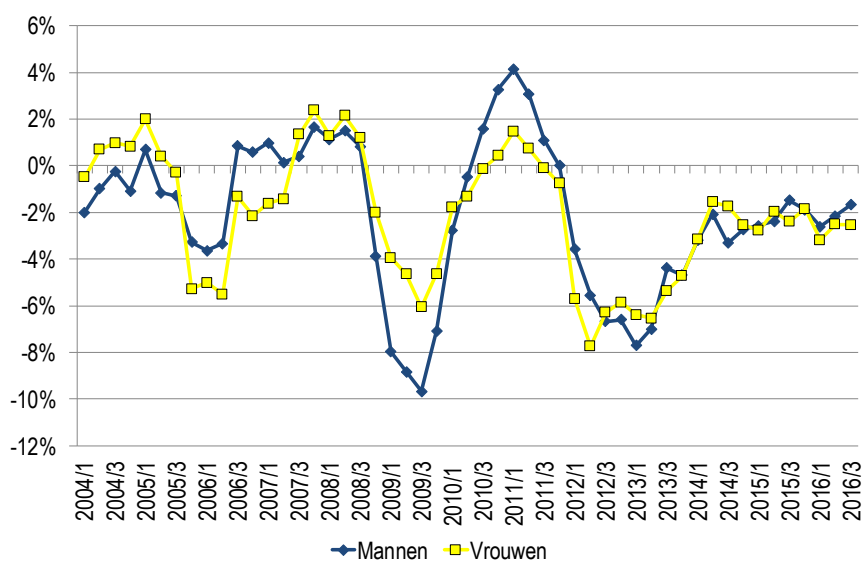
**Grafiek 3-8: Ontwikkeling van het aantal werknemers naar leeftijd (groeipercentage ten opzichte van hetzelfde kwartaal in het voorgaande jaar)**



Bronnen: RSZ; eigen berekeningen secretariaat

De uitsplitsing mannen/vrouwen doet uitkomen dat de jonge mannen meer werden getroffen door de daling in 2009 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 net niet het geval was voor het aantal jonge vrouwelijke werknemers. Vanaf het vierde kwartaal werd de groei ook voor jonge vrouwelijke werknemers weer licht positief. Die groei was echter zeer beperkt en werd vanaf de tweede helft van 2011 weer negatief. Bij de mannen werd de groei negatief vanaf 2012. Tussen 2012 en het derde kwartaal van 2015 was de negatieve groei bij de mannen en vrouwen ongeveer even groot, maar sinds het tweede kwartaal van 2013 daalt het aantal werknemers jonger dan 25 jaar alsmaar minder sterk.

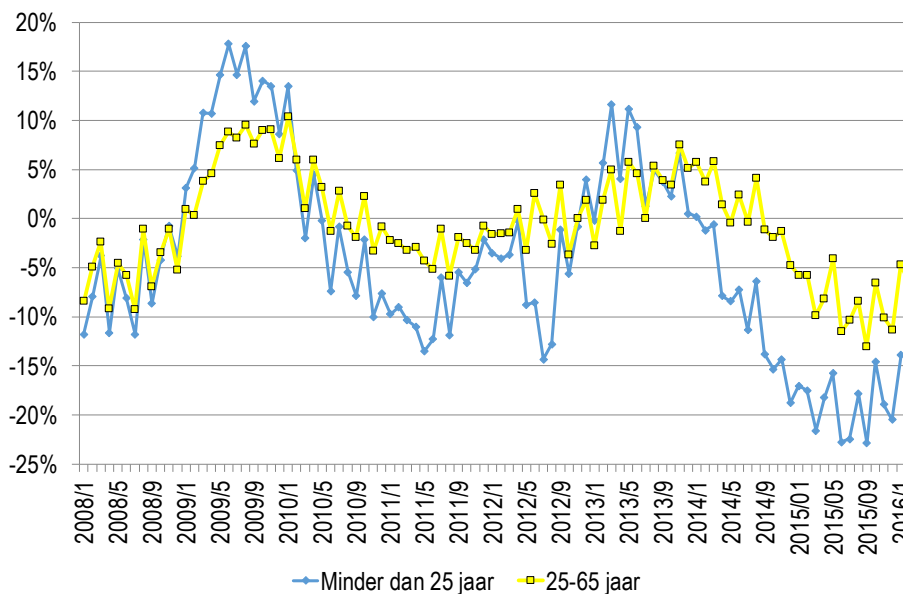
**Grafiek 3-9: Ontwikkeling van het aantal werknemers jonger dan 25 jaar, uitsplitsing mannen-vrouwen (groeipercentage ten opzichte van hetzelfde kwartaal in het voorgaande jaar)**



Bronnen: RSZ; eigen berekeningen secretariaat

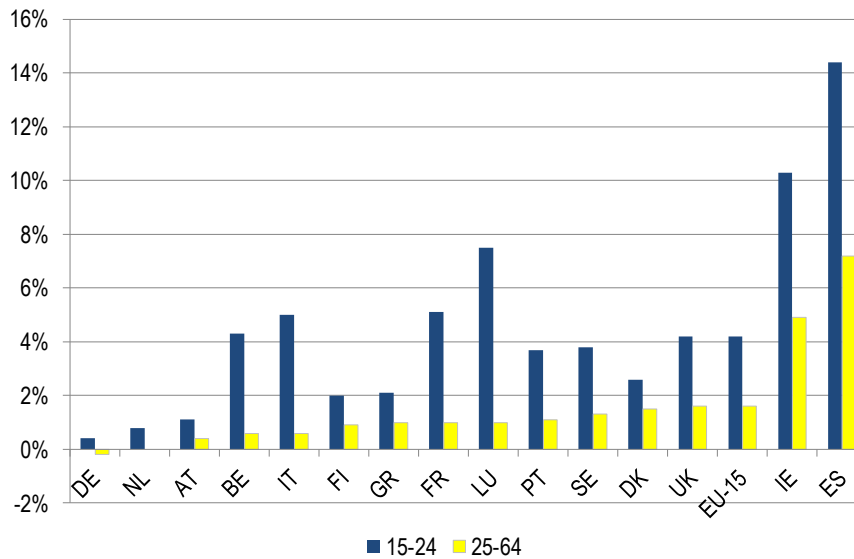
Als we het aantal volledig werklozen die van de RVA een uitkering ontvangen, bekijken, zien we dat de daling van het aantal uitkeringsgerechtigde volledig werklozen al zichtbaar vertraagde eind 2008 (vergeleken met 2007). Vanaf januari 2009 ging het absolute aantal volledig werklozen die van de RVA een uitkering ontvangen weer in stijgende lijn (in vergelijking met januari 2008) en het daalde pas opnieuw vanaf de tweede helft van 2010. Maar vanaf de tweede helft van 2011 zien we bij de jongeren opnieuw een stijging van de volledig werklozen (in vergelijking met dezelfde periode in 2010). Vanaf april 2012 daalt dit aantal weer, om eind 2012 opnieuw te stijgen. Deze ontwikkeling is algemeen, maar is toch meer afgetekend voor de jongeren (-25 jaar) dan voor de volwassenen (25-65 jaar). Zeker in de periode 2011-vierde kwartaal van 2014 zien we bij de volwassenen minder schommelingen in het aantal volledig werklozen die van de RVA een uitkering ontvangen. Sinds eind 2013 daalt het aantal jonge volledig werklozen – en dan vooral bij de -25-jarigen – opnieuw.

**Grafiek 3-10: Ontwikkeling van het aantal volledig werklozen die van de RVA een uitkering ontvangen (groeipercentage tegenover dezelfde maand in het voorgaande jaar)**



Bron: RVA; eigen berekeningen secretariaat

Om de impact van de recessie op de werkloosheidsgraad bij jongeren en volwassenen na te gaan, wordt de werkloosheidsgraad in Europa voor en na de start van de recessie eind 2008 vergeleken. We zien dat er tussen het eerste kwartaal van 2008 en het eerste kwartaal van 2009 in alle EU-landen een stijging van de werkloosheidsgraad is en dat de stijging van de werkloosheidsgraad voor jongeren (15-24 jaar) overall groter is dan de stijging van de werkloosheidsgraad voor volwassenen (25-64 jaar). 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 (respectievelijk 0,6% en 4,3%).

**Grafiek 3-11: Ontwikkeling van de werkloosheidsgraad van het eerste kwartaal van 2008 tot het eerste kwartaal van 2009**

Bronnen: Eurostat, EAK; eigen berekeningen secretariaat

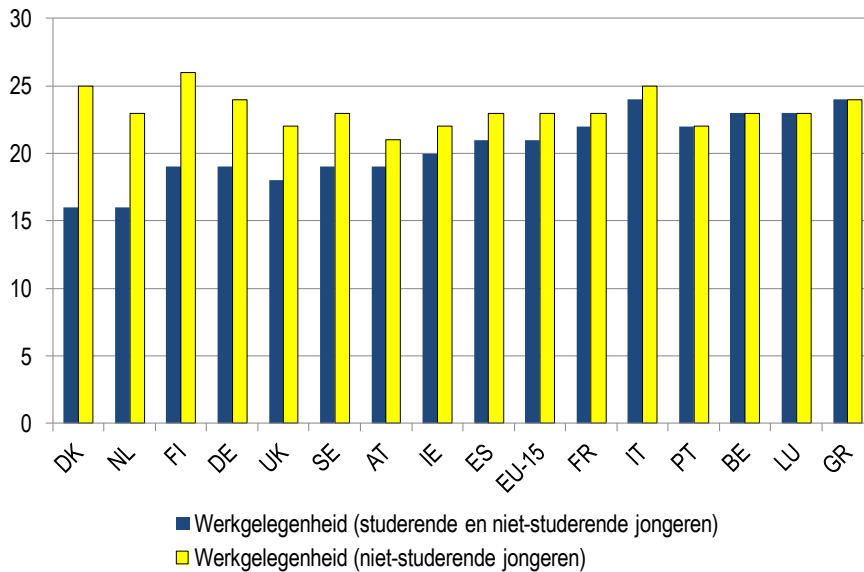
### 3.6 De dynamiek van de inschakeling van de jongeren op de arbeidsmarkt

Vooraleer de dynamiek van de inschakeling van de jongeren op de arbeidsmarkt te bespreken, moet erop worden gewezen dat onderstaande grafieken (Grafiek 3-12 tot en met Grafiek 3-16) slaan op het jaar 2007. De gegevens zijn afkomstig uit het verslag van 2009 van de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid en aangezien het om gegevens gaat van een adhocvraag aan Eurostat, zijn er momenteel geen recentere cijfers beschikbaar.

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<sup>12</sup>. Uit Grafiek 3-12 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.

<sup>12</sup> Er moet hierbij worden opgemerkt dat er heel wat verschillende elementen de dynamiek van de inschakeling van de jongeren op de arbeidsmarkt kunnen beïnvloeden. Zo kan werkervaring een belangrijke invloed hebben op het vinden van een job, maar ook stages kunnen een impact hebben. Jongeren lopen soms een job mis omdat ze nog werkervaring missen. Vormen van alternerend leren kunnen een oplossing bieden.

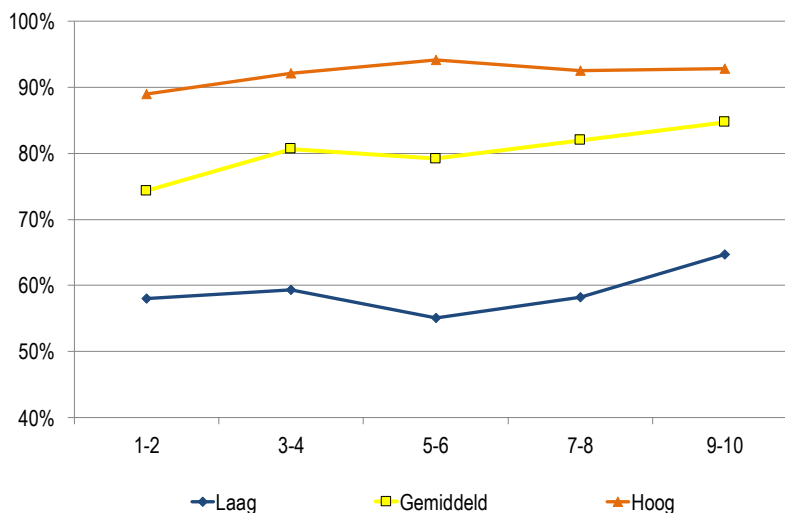
**Grafiek 3-12: Gemiddelde leeftijd waarop men in België en in de EU-15 in 2007 de arbeidsmarkt betrad (leeftijd vanaf wanneer de helft van de bevolking een baan heeft)**



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 eveneens afkomstig is uit 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 3-13: Werkzaamheidsgraad X jaar na het behalen van het hoogste diploma in België in 2007. Uitsplitsing naar kwalificatieniveau**



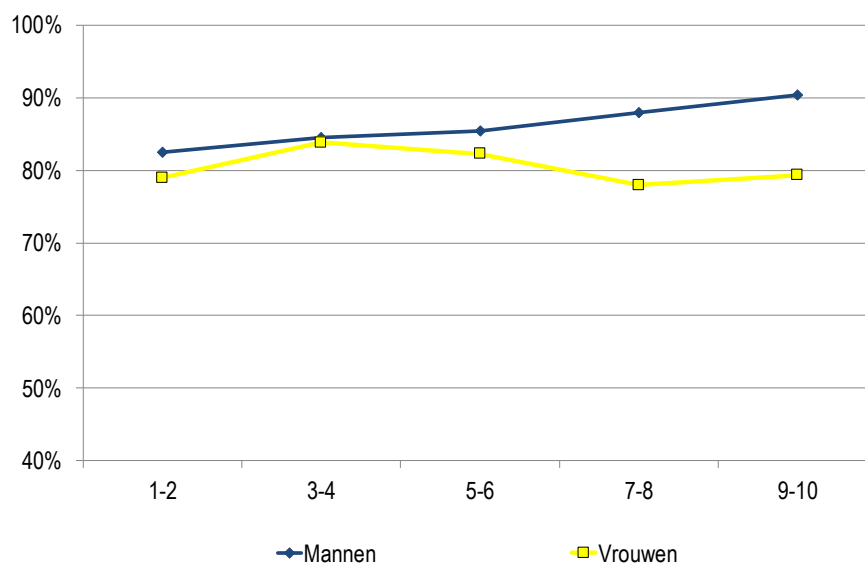
Bron: Hoge Raad voor de Werkgelegenheid 2009 (Eurostat-gegevens, EAK)

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. Merk wel op 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<sup>13</sup>, 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 3-14: 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)

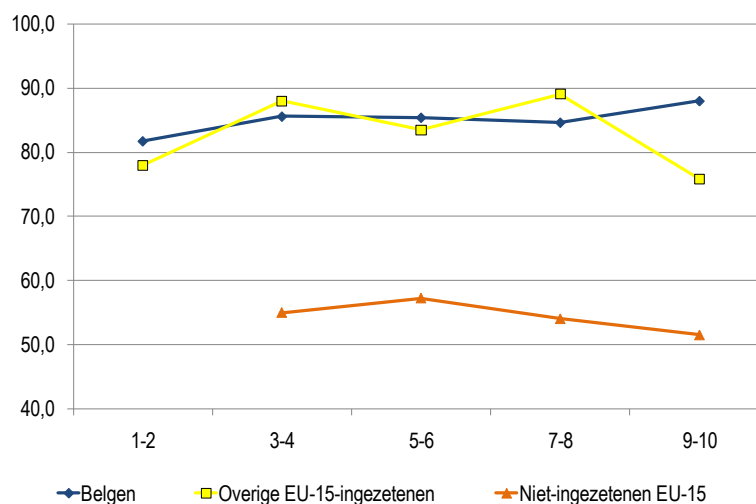
<sup>13</sup> DARQUENNE, F. en L. VAN HEMEL, (2009), "Een andere kijk op hardnekkige jeugdwerkloosheid: Aanbevelingen en succesfactoren bij de inschakeling van laaggeschoolde jongeren. Synthese van het onderzoeksrapport." <https://www.kbs-frb.be/~media/Files/Bib/Publications/Older/PUB2009-1892-Jeugdwerkloosheid.pdf>



De werkzaamheden van het Interuniversitair Consortium over Immigratie en Integratie<sup>14</sup> 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, hebben gedurende de ganse waarnemingsperiode een heel wat lagere werkzaamheidsgraad

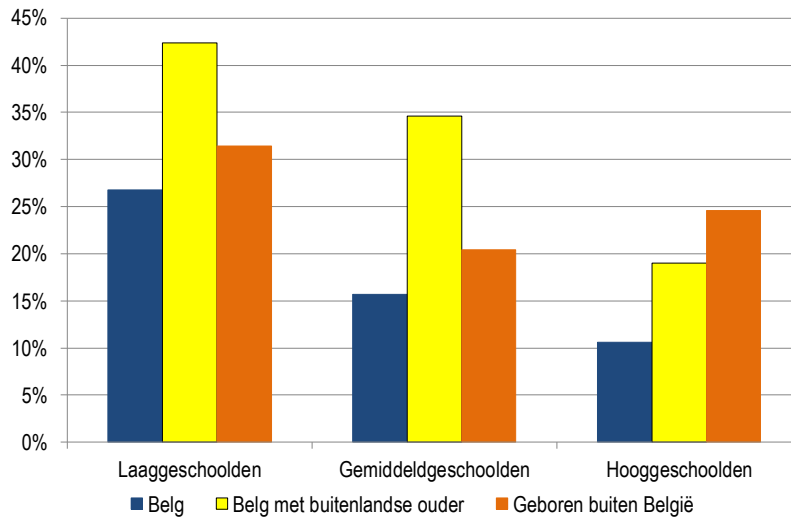
**Grafiek 3-15: Werkzaamheidsgraad X jaar na het behalen van het hoogste diploma in België in 2007. Uitsplitsing naar nationaliteit**



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

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

<sup>14</sup> KHADER, B., MARTINIELLO, M, REA, A en C. TIMMERMAN, (2006), "Penser l'immigration et l'intégration autrement", Bruylant

**Grafiek 3-16: Werkloosheidsgraad van de jongeren, uitgesplitst naar kwalificatieniveau en afkomst in België in 2007**

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

Tot slot kan nog een laatste indicator een beeld geven van de inschakeling van de jongeren op de arbeidsmarkt. Deze indicator is afkomstig van de gewestelijke openbare arbeidsbemiddelingsdiensten en bestaat erin de graad van niet-inschakeling na een jaar, van de jongeren die voor het eerst in 2014 in een OAD zijn ingeschreven, te berekenen. Zo kunnen we vaststellen dat de graad van niet-inschakeling in de drie gewesten daalt naarmate het studieniveau toeneemt. Het is belangrijk te beklemtonen dat deze cijfers onmogelijk tussen de gewesten kunnen worden vergeleken. Doordat de openbare arbeidsbemiddelingsdiensten geregionaliseerd zijn, produceren die immers jammer genoeg geen geharmoniseerde statistieken meer. De VDAB heeft een exhaustieve kijk op de inschakeling van de jongeren op de arbeidsmarkt, aangezien hij nauw samenwerkt met het departement onderwijs en opleiding van de Vlaamse gemeenschap en alle jongeren die de school hebben verlaten, kan opvolgen. Actiris, van zijn kant, houdt enkel rekening met de jongeren die zich na hun studies bij Actiris zijn komen inschrijven. Alle jongeren die zich niet bij Actiris inschrijven, in hoofdzaak omdat ze onmiddellijk een baan hebben gevonden, worden niet in aanmerking genomen, wat een des te aanzienlijkere afwijking vormt aangezien het aandeel van de jongeren die zich bij Actiris inschrijven, varieert naargelang van het studieniveau en het onderwijsnet.

Tabel 3-5: Graad van niet-inschakeling na een jaar, volgens het kwalificatieniveau van de jongeren die voor het eerst in 2014 (in 2015 voor Wallonië) in een OAD zijn ingeschreven<sup>15</sup>

Studieniveau	Brussel	Vlaanderen	Wallonië
Basis + secundair onderwijs 1ste graad	30,5%	42,5%	50,6%
Secundair onderwijs 2de graad	29,9%	27,5%	45,2%
Secundair onderwijs 3de en 4de graad	23,7%	13,0%	33,4%
Hoger niet-universitair onderwijs (BAC)	20,4%	5,6%	29,9%
Universitair (master)	17,5%	5,4%	20,7%
Leren en werken	16,7%	22,0%	33,5%
Andere studies	18,3%	41,5%	37,8%
<b>Totaal</b>	<b>22,2%</b>	<b>11,7%</b>	<b>33,2%</b>

Bron: Actiris, VDAB en Forem

## 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 doelgroepencao's<sup>16</sup>. In de social-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.

<sup>15</sup> Gepreciseerd moet worden dat het feit dat een jongere een jaar na zijn inschrijving bij de openbare arbeidsbemiddelingsdienst nog steeds werkzoekende is, niet betekent dat de jongere gedurende een jaar nog niet gewerkt heeft. Het zou later interessant zijn om ook een analyse te verrichten van het aantal dagen dat elke jongere tijdens zijn eerste jaar op de arbeidsmarkt heeft gewerkt.

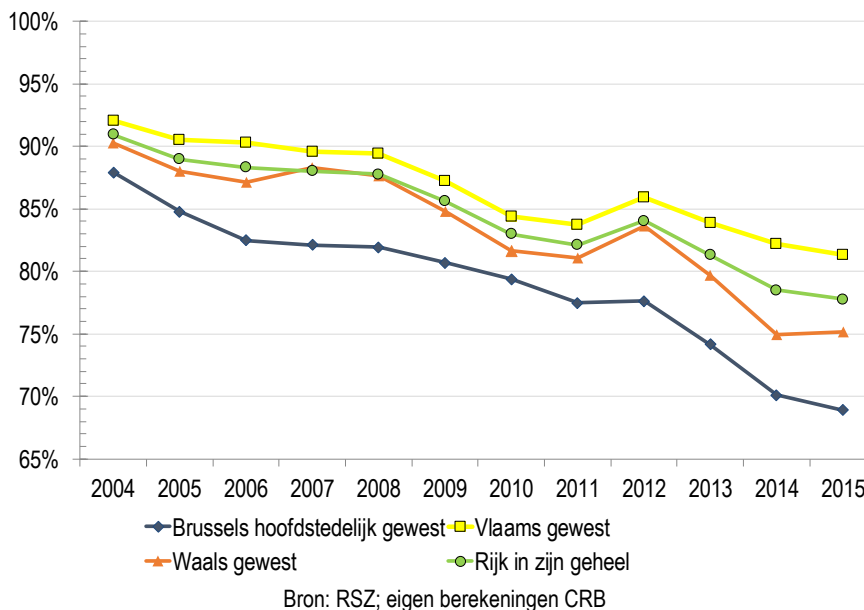
<sup>16</sup> Voor 2011-2014 werden de volgende paritaire comités vrijgesteld: 120-00 en 214-00 (textielnijverheid en breiwerk), 118-00 en 220-00 (voedingsnijverheid), 126-00 (stofferij en houtbewerking), 129-00 (voortbrenging van papierpap, papier en karton), 140-01 (autobussen en autocars), 140-02 (taxi's) en 140-03 (wegvervoer en logistiek voor rekening van derden). In de periode 2014-2015 werden nog twee paritaire comités vrijgesteld: 124-00 (bouw) en 327.01 (beschutte werkplaatsen), en voor de periode 2015-2016 ook 221-00 (bedienden uit de papiernijverheid) en 140-00 (vervoer en logistiek). Deze paritaire comités zijn ook vrijgesteld voor de collectieve verplichting (minstens 4% jongeren in dienst voor alle ondernemingen samen).

De jongeren die in aanmerking worden genomen om te bepalen of de individuele aanwervingsverplichting werd nageleefd zijn alle (geschoolde of niet geschoolde) werknemers voor wie de werkgever een of meer socialezekerheidsbijdragen betaalt tot (en met) de dag van hun 26ste verjaardag. De reglementering heeft dus niet 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 voor de periode 2004-2015. Ze geeft telkens 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 2004-2015 wordt het aandeel van de ondernemingen die minstens 3% jongeren in dienst hebben in de drie gewesten voortdurend kleiner, met uitzondering van een korte opleving in 2012. Het loopt met ongeveer 10 procentpunten terug, maar blijft wel meer dan 70% bedragen, behalve in het Brussels hoofdstedelijk gewest, waar dat aandeel voor het eerst tot onder de kaap van 70% terugloopt. Hoewel tussen de gewesten geen grote verschillen worden waargenomen, stellen we toch vast dat het aandeel in het Brussels hoofdstedelijk gewest gedurende de hele periode lager ligt en sterker terugloopt.

Deze dalende tendens van het aantal ondernemingen met minstens 3% jongeren in dienst, zou deels verband kunnen houden met de daling van het aantal jonge werknemers tussen 2004 en 2006, in 2009-2010 en in 2012-2013 (zie Grafiek 3-8)<sup>17</sup>.

<sup>17</sup> Een inkrimping van het aandeel van ondernemingen die voldoen aan de individuele startbaanverplichting betekent evenwel niet noodzakelijk dat de werkzaamheidsgraad van de jongeren daalt. Zo heeft bv. het feit dat een onderneming meer jongeren zou aanwerven, terwijl ze zich voordien al boven de 3%-drempel (verplichtingsdrempel) bevond, geen impact op het aandeel van ondernemingen die de verplichting nakomen, maar neemt hierdoor de werkzaamheidsgraad van de jongeren wel toe.

Er kunnen verschillende hypothesen naar voren worden gebracht aangaande de oorzaken van de ontwikkeling van het aantal ondernemingen die de individuele starbaanverplichting nakomen. Tijdens de volgende oefening zullen we de pistes onderzoeken om dit verschijnsel beter te begrijpen.

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, 2009, 2014 en 2015 werd gebruik gemaakt van de NACE 2008-nomenclatuur (Tabel 4-2). Voor 2015 stellen we vast dat in de meerderheid van de bedrijfstakken (NACE-rubrieken tot op 2 cijfers) meer dan 70% van de ondernemingen minstens 3% jongeren in dienst heeft. Er zijn aanzienlijke verschillen tussen bedrijfstakken. Zo voldoet minder dan de helft van de ondernemingen van de takken 61, 63 en 94 aan de individuele verplichting, terwijl alle ondernemingen van de takken 30, 80, 92, 94 en 95 deze nakomen. De forse verschillen tussen de jaren worden ook bepaald door het aantal ondernemingen met meer dan 50 werknemers. In sommige sectoren waren er minder dan 10 ondernemingen met meer dan 50 werknemers, waardoor er sneller grote schommelingen mogelijk zijn in het percentage.

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
01: Landbouw, jacht en diensten in verband met deze activiteiten	30	30	96,7%	100,0%
14: Overige winning van delfstoffen	10	10	80,0%	80,0%
15: Vervaardiging van voedingsmiddelen en dranken	277	277	96,0%	94,6%
16: Vervaardiging van tabaksproducten	9	8	88,9%	100,0%
17: Vervaardiging van textiel	135	128	87,4%	82,0%
18: Vervaardiging van kleding en bontnijverheid	24	26	75,0%	76,9%
19: Leernijverheid en vervaardiging van schoeisel	4	4	75,0%	75,0%
20: Houtindustrie en vervaardiging van artikelen van hout en van kurk, exclusief meubelen; vervaardiging van artikelen van riet en vlechtwerk	37	33	100,0%	100,0%
21: Vervaardiging van pulp, papier en papierwaren	53	53	92,5%	96,2%
22: Uitgeverijen, drukkerijen en reproductie van opgenomen media	103	107	90,3%	86,9%
23: Vervaardiging van cokes, geraffineerde aardolieproducten en splijt- en kweekstoffen	10	11	80,0%	90,9%
24: Vervaardiging van chemische producten	184	181	89,7%	84,5%
25: Vervaardiging van producten van rubber en kunststof	108	106	95,4%	87,7%
26: Vervaardiging van overige niet-metaalhoudende minerale producten	110	112	89,1%	85,7%
27: Vervaardiging van metalen in primaire vorm	58	59	93,1%	89,8%
28: Vervaardiging van producten van metaal	214	219	89,7%	89,5%
29: Vervaardiging van machines, apparaten en werktuigen	131	128	93,1%	90,6%
30: Vervaardiging van kantboormachines en computers	2	3	100,0%	100,0%
31: Vervaardiging van elektrische machines en apparaten	53	49	86,8%	81,6%
32: Vervaardiging van audio-, video- en telecommunicatieapparatuur	32	32	78,1%	65,6%
33: Vervaardiging van medische apparatuur en instrumenten, van precisie- en optische instrumenten en van uurwerken	28	29	92,9%	89,7%
34: Vervaardiging en assemblage van motorvoertuigen, aanhangwagens en opleggers	85	87	92,9%	93,1%
35: Vervaardiging van overige transportmiddelen	21	22	76,2%	81,8%
36: Vervaardiging van meubelen ; overige industrie	70	72	94,3%	90,3%
37: Recycling	9	11	100,0%	90,9%
40: Productie en distributie van elektriciteit, gas, stoom en warm water	9	10	100,0%	100,0%
45: Bouwnijverheid	504	499	97,4%	97,6%
50: Verkoop, onderhoud en reparatie van motorvoertuigen en motorrijwielen; detailhandel in motor-brandstoffen	109	113	98,2%	96,5%
51: Groothandel en handelsbemiddeling, met uitzondering van de handel in motorvoertuigen en motorrijwielen	506	527	87,2%	85,6%
52: Detailhandel, met uitzondering van de detailhandel in motorvoertuigen en motorrijwielen; reparatie van consumentenartikelen	213	243	99,1%	97,5%
55: Hotels en restaurants	151	160	100,0%	100,0%
60: Vervoer te land; vervoer via pijpleidingen	242	256	82,2%	83,6%
61: Vervoer over water	3	5	100,0%	100,0%
62: Luchtvaart	10	9	90,0%	88,9%
63: Vervoerondersteunende activiteiten; reisbureaus	164	179	98,2%	97,8%
64: Post en telecommunicatie	43	46	93,0%	84,8%
65: Financiële instellingen, exclusief het verzekeringswezen en pensioenfondsen	83	81	89,2%	84,0%
66: Verzekeringswezen en pensioenfondsen, exclusief verplichte sociale verzekeringen	48	49	85,4%	87,8%
67: Ondersteunende activiteiten i.v.m. financiële instellingen en het verzekeringswezen	33	33	87,9%	81,8%
70: Verhuur en handel in onroerende goederen	30	30	73,3%	83,3%
71: Verhuur van machines en werktuigen zonder bedieningspersoneel en van overige roerende goederen	23	20	100,0%	100,0%
72: Activiteiten in verband met computers	138	141	86,2%	82,3%
73: Speur- en ontwikkelingswerk	29	27	96,6%	88,9%
74: Overige zakelijke dienstverlening	547	564	92,7%	91,5%
75: Openbaar bestuur en defensie; verplichte sociale verzekeringen	77	80	97,4%	96,3%
80: Onderwijs		3		33,3%
85: Gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening	27	51	55,6%	49,0%
90: Inzameling en verwerking van afvalwater en afval	25	29	96,0%	89,7%
91: Diverse verenigingen	80	81	80,0%	82,7%
92: Recreatie, cultuur en sport	60	61	98,3%	96,7%
93: Overige diensten	29	27	89,7%	88,9%

Bron: RSZ; eigen berekeningen secretariaat

Tabel 4-2: Individuele verplichting naar bedrijfstak (NACE 2008). Privésector, 2de kwartaal<sup>18</sup>

NACE 2008	Aantal ondernemingen met meer dan 50 werknemers				% ondernemingen die minstens 3% jongeren in dienst hebben			
	2006	2009	2014	2015	2006	2009	2014	2015
1: Teelt van gewassen, veeteelt, jacht en diensten in verband	26	32	50	54	96,2%	96,9%	100,0%	96,3%
8: Overige winning van delfstoffen	11	11	8	7	81,8%	72,7%	100,0%	85,7%
10: Vervaardiging van voedingsmiddelen	259	266	281	282	92,7%	90,6%	98,9%	88,7%
11: Vervaardiging van dranken	23	21	21	21	91,3%	66,7%	100,0%	85,7%
12: Vervaardiging van tabaksproducten	10	8	7	7	90,0%	87,5%	100,0%	57,1%
13: Vervaardiging van textiel	125	99	81	73	76,0%	71,7%	84,0%	54,8%
14: Vervaardiging van kleding	23	19	10	10	78,3%	68,4%	80,0%	50,0%
16: Houtindustrie en vervaardiging van artikelen van hout en	32	26	26	23	100,0%	96,2%	100,0%	87,0%
17: Vervaardiging van papier en papierwaren	53	50	48	47	94,3%	84,0%	95,8%	72,3%
18: Drukkerijen, reproductie van opgenomen media	70	68	47	47	85,7%	80,9%	74,5%	57,4%
20: Vervaardiging van chemische producten	144	140	137	138	82,6%	77,9%	97,1%	69,6%
21: Vervaardiging van farmaceutische grondstoffen en	38	37	33	36	78,9%	75,7%	97,0%	66,7%
22: Vervaardiging van producten van rubber of kunststof	106	113	93	90	90,6%	86,7%	91,4%	73,3%
23: Vervaardiging van andere niet-metaalhoudende mineralen	115	111	96	97	87,8%	80,2%	99,0%	82,5%
24: Vervaardiging van metalen in primaire vorm	69	63	55	52	88,4%	74,6%	87,3%	63,5%
25: Vervaardiging van producten van metaal, exclusief	216	199	191	181	91,2%	84,9%	93,2%	75,7%
26: Vervaardiging van informaticaproducten en van	47	49	38	40	72,3%	75,5%	89,5%	62,5%
27: Vervaardiging van elektrische apparatuur	51	48	38	37	78,4%	87,5%	94,7%	64,9%
28: Vervaardiging van machines, apparaten en werktuigen,	116	112	106	100	92,2%	91,1%	98,1%	79,0%
29: Vervaardiging en assemblage van motorvoertuigen,	80	72	59	55	86,3%	88,9%	94,9%	89,1%
30: Vervaardiging van andere transportmiddelen	13	14	14	11	92,3%	85,7%	92,9%	100,0%
31: Vervaardiging van meubelen	56	53	50	49	85,7%	86,8%	92,0%	75,5%
32: Overige industrie	23	22	22	21	87,0%	90,9%	95,5%	81,0%
33: Reparatie en installatie van machines en apparaten	29	35	38	34	82,8%	94,3%	92,1%	79,4%
35: Productie en distributie van elektriciteit, gas, stoom en	10	13	14	15	100,0%	100,0%	100,0%	66,7%
38: Inzameling, verwerking en verwijdering van afval;	29	28	32	29	89,7%	78,6%	90,6%	75,9%
41: Bouw van gebouwen; ontwikkeling van bouwprojecten	211	194	179	174	99,1%	97,9%	99,4%	92,5%
42: Weg- en waterbouw	113	116	126	123	97,3%	98,3%	100,0%	92,7%
43: Gespecialiseerde bouwwerkzaamheden	210	203	226	222	96,7%	96,1%	98,7%	93,7%
45: Groot- en detailhandel in en onderhoud en reparatie van	102	105	119	114	94,1%	94,3%	95,0%	91,2%
46: Groothandel en handelsbemiddeling, met uitzondering van	543	582	558	567	85,8%	81,6%	91,2%	67,7%
47: Detailhandel, met uitzondering van de handel in auto's en	252	277	284	279	97,6%	96,8%	99,3%	96,1%
49: Vervoer te land en vervoer via pijpleidingen	250	255	233	235	80,0%	71,4%	85,8%	60,4%
51: Luchtvaart	12	11	10	11	91,7%	100,0%	80,0%	72,7%
52: Opslag en vervoerondersteunende activiteiten	170	187	188	193	95,9%	92,5%	95,7%	76,7%
53: Posterijen en koeriers	11	11	12	13	100,0%	100,0%	100,0%	84,6%
55: Verschaffen van accommodatie	71	76	72	75	100,0%	98,7%	100,0%	98,7%
56: Eet- en drinkgelegenheden	74	77	72	68	98,6%	96,1%	98,6%	92,6%
58: Uitgeverijen	37	33	29	29	78,4%	81,8%	100,0%	75,9%
59: Productie van films en video- en televisieprogramma's.	16	17	14	17	100,0%	100,0%	100,0%	94,1%
60: Programmeren en uitzenden van radio- en	8	9	5	5	100,0%	100,0%	100,0%	60,0%
61: Telecommunicatie	30	22	14	13	83,3%	68,2%	92,9%	46,2%
62: Ontwerpen en programmeren van computerprogramma's,	127	146	151	160	85,0%	84,9%	92,7%	75,0%
63: Dienstverlenende activiteiten op het gebied van informatie	14	14	16	15	78,6%	92,9%	100,0%	46,7%
64: Financiële dienstverlening, exclusief verzekeringen en	93	93	92	83	84,9%	78,5%	89,1%	59,0%
65: Verzekeringen, herverzekeringen en pensioenfondsen,	45	44	46	45	86,7%	77,3%	97,8%	71,1%
66: Ondersteunende activiteiten voor verzekeringen en	39	41	45	42	79,5%	73,2%	91,1%	73,8%
68: Exploitatie van en handel in onroerend goed	35	32	37	42	77,1%	68,8%	86,5%	52,4%
69: Rechtskundige en boekhoudkundige dienstverlening	39	41	43	42	92,3%	100,0%	100,0%	92,9%
70: Activiteiten van hoofdkantoren; adviesbureaus op het	87	99	106	108	75,9%	73,7%	88,7%	66,7%
71: Architecten en ingenieurs; technische testen en toetsen	86	115	130	131	86,0%	88,7%	92,3%	78,6%
72: Speur- en ontwikkelingswerk op wetenschappelijk gebied	30	31	35	40	96,7%	90,3%	97,1%	67,5%
73: Reclamewezen en marktonderzoek	35	38	42	40	94,3%	97,4%	97,6%	87,5%
74: Overige gespecialiseerde wetenschappelijke en technische	5	7	7	7	100,0%	57,1%	100,0%	57,1%
77: Verhuur en lease	21	28	33	32	100,0%	78,6%	93,9%	81,3%
78: Terbeschikkingstelling van personeel	129	132	213	228	98,4%	100,0%	95,3%	85,5%
79: Reisbureaus, reisorganisatoren, reserveringsbureaus en	19	19	17	16	94,7%	89,5%	94,1%	81,3%
80: Beveiligings- en opsporingsdiensten	17	18	25	24	88,2%	94,4%	100,0%	100,0%
81: Diensten in verband met gebouwen; landschapsverzorging	111	106	430	432	94,6%	89,6%	95,1%	80,1%
82: Administratieve en ondersteunende activiteiten ten behoeve	63	72	71	70	93,7%	95,8%	95,8%	81,4%
84: Openbaar bestuur en defensie; verplichte sociale	79	76	78	88	93,7%	93,4%	93,6%	80,7%
85: Onderwijs	5	8	24	23	40,0%	50,0%	95,8%	60,9%
88: Maatschappelijke dienstverlening zonder huisvesting	112	337	130	124	76,8%	85,5%	85,4%	56,5%
90: Creatieve activiteiten, kunst en amusement	13	18	13	12	100,0%	83,3%	100,0%	66,7%
92: Loterijen en kansspelen	11	10	10	8	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
93: Sport, ontspanning en recreatie	12	16	19	21	100,0%	93,8%	100,0%	100,0%
94: Verenigingen	82	84	87	77	73,2%	60,7%	79,3%	44,2%
95: Reparatie van computers en consumentenartikelen	12	12	12	9	100,0%	83,3%	100,0%	100,0%
96: Overige persoonlijke diensten	21	28	48	44	100,0%	96,4%	100,0%	81,8%

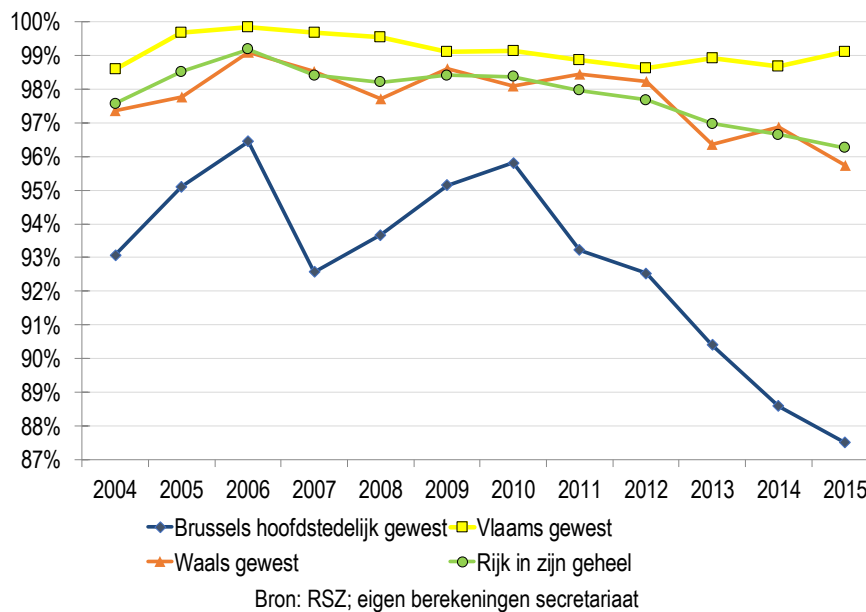
Bron: RSZ; eigen berekeningen secretariaat

#### 4.1.2 Social-profitsector

De social-profitsector omvat hier alle ondernemingen die de sociale Maribelregeling genieten, behalve de instellingen en diensten die onder de federale overheid vallen.

Grafiek 4-2 geeft, voor het Rijk in zijn geheel en voor zijn drie gewesten, het aandeel weer van ondernemingen van de social-profitsector met meer dan 50 werknemers die minstens 1,5% jongeren in dienst hebben. Tijdens de volledige periode 2004-2015 bedraagt dat aandeel bijna 100%, behalve in het Brussels hoofdstedelijk gewest. Daar is het aandeel kleiner, maar het bedraagt nog altijd meer dan 85%.

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



#### 4.1.3 Openbare sector

##### *Federale openbare sector*

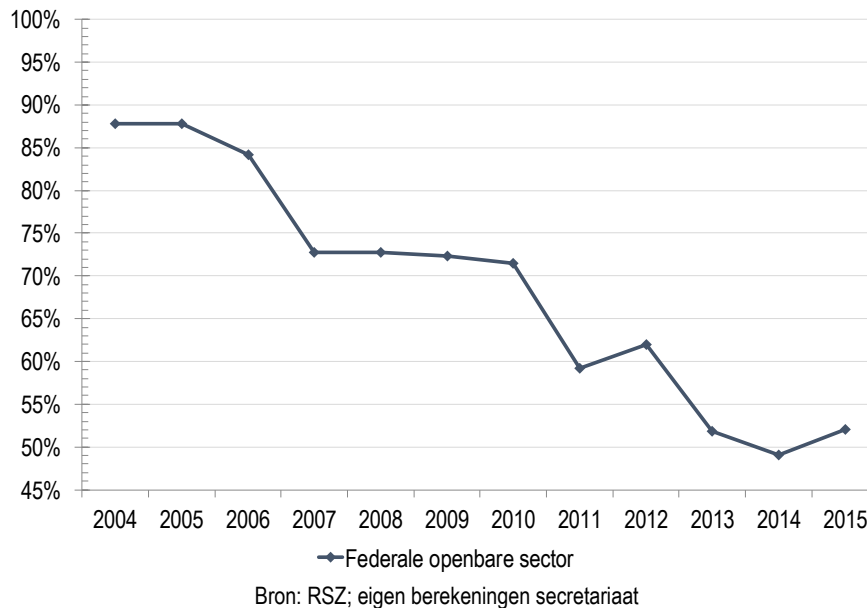
Grafiek 4-3 geeft het aandeel weer van federale overheidsinstellingen met meer dan 50 werknemers die minstens 3% jongeren in dienst hebben. Het aandeel wordt in de loop van de periode kleiner, met vooral een sterke terugloop tussen 2006 en 2007 (van 84,2% naar 72,7%) en tussen 2010 en 2014 (van 71,4% naar 49%). Dit zou kunnen worden verklaard door het dalende personeelsbestand en meer bepaald door het feit dat het aantal werknemers jonger dan 26 jaar sneller afnam dan het totale aantal werknemers. Hierdoor daalde het aandeel -26-jarigen bij de federale openbare instellingen<sup>19</sup>. In 2015 groeit het aandeel van federale overheidsinstellingen met meer dan 50 werknemers die minstens 3% jongeren in dienst hebben lichtjes, nl. tot 52,1%.

<sup>18</sup> De NACE 2008-codes 2, 15, 19, 36, 37, 39, 50, 75, 86, 87 en 91 werden weggelaten omdat maximum 4 ondernemingen eronder vielen.

<sup>19</sup> De RSZ beschikt niet over gegevens over het aantal nieuwe aanwervingen (opgesplitst naar -26-jarigen en +26-jarigen). Hierover kunnen dus geen uitspraken worden gedaan.



**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**

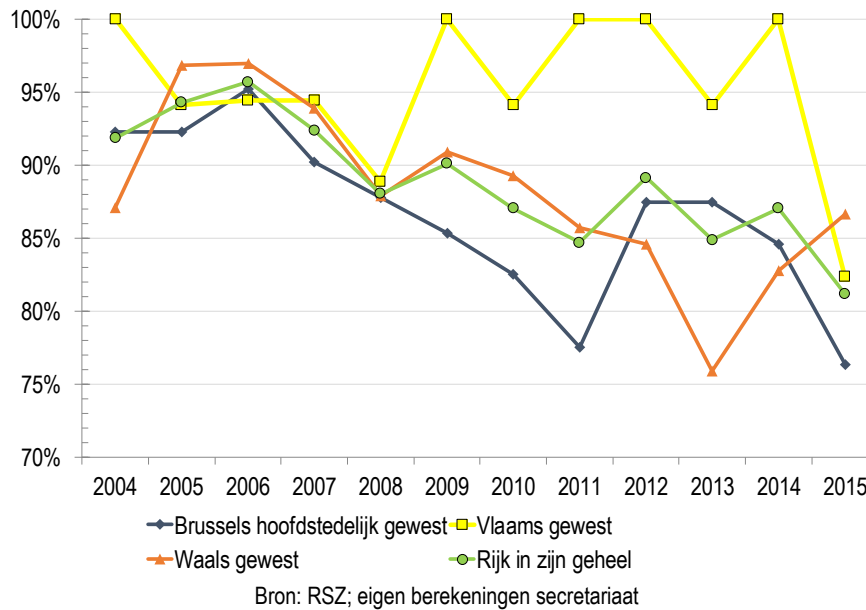


### ***Bij de RSZ aangesloten niet-federale openbare sector***

De bij de RSZ aangesloten niet-federale openbare instellingen zijn de instellingen die afhankelijk zijn 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. In het Brussels hoofdstedelijk gewest zien we na 2006 een vrij sterke daling; in 2011 daalde het aandeel tot 77,5%, waarna het steeg tot 87,5% in 2012 en 2013 en vervolgens terugviel tot 76,3% in 2015. Ook in het Waals gewest volgde het aandeel een dalende trend tot in 2013, maar sinds 2014 wordt een stijging waargenomen, waardoor het in 2015 uitkwam op 86,7%. Tot in 2014 bleef het aandeel in het Vlaams gewest vrij constant; het schommelde daar bijna voortdurend tussen 94% en 100%. In 2015 liep dit aandeel fors terug tot 82,4%.

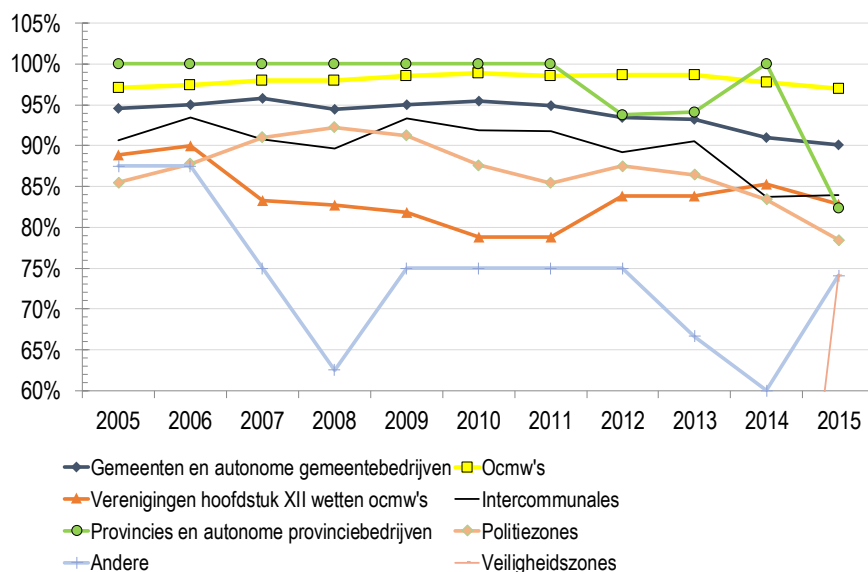
**Grafiek 4-4: Aandeel van (bij de RSZ aangesloten) niet-federale openbare instellingen met meer dan 50 werknemers die minstens 1,5% jongeren in dienst hebben. Situatie tijdens het 2de kwartaal**



### ***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, de politiezones en, sinds 2015, de hulpverleningszones.

Wat de gemeenten, de intercommunales, de provincies, de ocmw's en de verenigingen bedoeld in hoofdstuk XII betreft, is het aandeel van bedrijven die minstens 1,5% jongeren in dienst hebben tijdens de hele periode groter dan 82%. Dat aandeel is daarentegen kleiner voor de politiezones, voor de hulpverleningszones en voor de andere bij de RSZ-PPO aangesloten instellingen, waar het aandeel in 2014 meer dan 70% bedraagt.

**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; eigen berekeningen secretariaat

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

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

	Verplichting	2005	2010	2011	2012	2013	2014	2015
<b>Private marktsector</b>								
Brussels hoofdstedelijk gewest		84,8%	79,4%	77,5%	77,6%	74,2%	70,1%	68,9%
Vlaams gewest	3,0%	90,5%	84,4%	83,7%	85,9%	83,9%	82,2%	81,3%
Waals gewest		88,0%	81,7%	81,1%	83,6%	79,7%	74,9%	75,1%
Rijk in zijn geheel		89,0%	83,0%	82,1%	84,0%	81,3%	78,5%	77,8%
<b>Private non-profitsector</b>								
Brussels hoofdstedelijk gewest		95,1%	95,8%	93,2%	92,5%	90,4%	88,6%	87,5%
Vlaams gewest	1,5%	99,7%	99,1%	98,9%	98,6%	98,9%	98,7%	99,1%
Waals gewest		97,8%	98,1%	98,5%	98,2%	96,4%	96,9%	95,7%
Rijk in zijn geheel		98,5%	98,4%	98,0%	97,7%	97,0%	96,7%	96,3%
<b>Federale openbare sector</b>								
	3,0%	87,8%	71,4%	59,2%	62,0%	51,9%	49,0%	52,1%
<b>Niet-federale openbare sector RSZ</b>								
Brussels hoofdstedelijk gewest		92,3%	82,5%	77,5%	87,5%	87,5%	84,6%	76,3%
Vlaams gewest	1,5%	94,1%	94,1%	100,0%	100,0%	94,1%	100,0%	82,4%
Waals gewest		96,9%	89,3%	85,7%	84,6%	75,9%	82,8%	86,7%
Rijk in zijn geheel		94,3%	87,1%	84,7%	89,2%	84,9%	87,1%	81,2%
<b>Niet-Federale openbare sector RSZ-PPO</b>								
Gemeenten en autonome gemeentebedrijven		94,6%	95,4%	94,9%	93,5%	93,3%	91,0%	90,1%
Ocmw's		97,1%	98,9%	98,6%	98,6%	98,6%	97,8%	97,0%
Verenigingen hoofdstuk XII wetten ocmw's		88,9%	78,8%	78,8%	83,9%	83,9%	85,3%	82,9%
Intercommunales	1,5%	90,7%	91,9%	91,8%	89,2%	90,5%	83,8%	84,0%
Provincies en autonome provinciebedrijven		100,0%	100,0%	100,0%	93,8%	94,1%	100,0%	82,4%
Politiezones		85,5%	87,6%	85,4%	87,5%	86,5%	83,4%	78,4%
Andere		87,5%	75,0%	75,0%	75,0%	66,7%	60,0%	74,1%
Veiligheidszones		-	-	-	-	-	-	72,7%
<b>Totaal</b>		<b>93,5%</b>	<b>94,4%</b>	<b>93,8%</b>	<b>93,4%</b>	<b>93,2%</b>	<b>91,1%</b>	<b>89,1%</b>

Bronnen: RSZ, RSZ-PPO; eigen berekeningen secretariaat

#### 4.1.4 Sancties bij het niet naleven van de startbaanverplichting

Wanneer een werkgever de regelgeving rond de startbaanverplichting niet naleeft, riskeert hij sancties. Deze sancties en de toepassing ervan zijn meer in detail beschreven in hoofdstuk 2.

De algemene directie Toezicht op de sociale wetten van de fod Werkgelegenheid heeft de bevoegdheid om de naleving van de regelgeving te controleren. In de jaarverslagen wordt een overzicht gegeven van de vaststellingen van overtredingen en de gevolgen. Het Rekenhof publiceerde in 2008<sup>20</sup> en 2013<sup>21</sup> de resultaten van een audit over de startbaanovereenkomst en stelde toen vast dat het beleid onvoldoende werd opgevolgd. De algemene directie Toezicht op de sociale wetten voerde aanvankelijk wel nog controlecampagnes uit: een eerste in 2000/2001, een tweede in 2002/2003. Wanneer een onderneming niet aan de verplichting voldeed, kreeg ze eerst een waarschuwing zodat ze de situatie kon rechtzetten. Wanneer de onderneming niet reageerde, werd een proces-verbaal opgesteld. In 2003 waren dat er 196. Dit proces-verbaal werd overgemaakt aan de afdeling van de Juridische studiën en documentatie van de fod Werkgelegenheid, die zich uitsprak over de boetes voor de werkgevers. Tussen de vaststelling van de overtreding en de uitspraak verliep er dus heel wat tijd. Vanaf 2004 was de controle van de SBO-verplichting niet langer prioriteit en gebeurde de controle in het kader van de algemene controles op de sociale wetgeving in haar geheel. Om het aantal controles weer op te voeren, kondigden de minister van Sociale zaken en de minister van Werk aan erover te waken dat de informatie-uitwisseling omtrent de SBO beter zou verlopen. De RSZ verbond zich ertoe regelmatig grijze lijsten (lijsten met anomalieën) te bezorgen aan de fod Werkgelegenheid, zodat die de toepassing van de reglementering kan controleren. Tussen 2008 en 2013 vond nog één controlecampagne plaats. In 2009 werden er op basis van de grijze lijst van de RSZ uit 2008, 253 controles uitgevoerd. In 2010 werden er nog maar 4 controles uitgevoerd, maar werd geen enkel dossier ongunstig afgesloten. Het Rekenhof stelt dat er te weinig controles zijn, omdat er voorrang wordt gegeven aan regularisaties. Omdat er, volgens het rapport van het Rekenhof, bovendien te veel tijd is tussen de vaststelling van de overtreding en het opleggen van de sanctie heeft het controlebeleid volgens het Rekenhof weinig effect. Sinds het beleid gericht op doelgroepen is geregionaliseerd, zijn de controles door de fod Werkgelegenheid gestopt. De bevoegdheid voor de controles en de sancties werd vanaf 2016 overgeheveld naar de inspectiediensten van de gewesten.

#### 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<sup>22</sup>.

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 2015 bijvoorbeeld is de gezamenlijke doelstelling gelijk aan 4% van 1.209.773, waarbij dit laatste cijfer het totale

---

<sup>20</sup> Rekenhof, april 2008, De startbaanovereenkomst: Een instrument in de strijd tegen werkloosheid bij jongeren, Brussel, via internetadres: [https://www.ccrek.be/docs/2008\\_10\\_Startbaanovereenkomst.pdf](https://www.ccrek.be/docs/2008_10_Startbaanovereenkomst.pdf), 37 blz.

<sup>21</sup> Rekenhof, juni 2013, De startbaanovereenkomst: opvolgingsaudit, Brussel, via internetadres: [https://www.ccrek.be/docs/2013\\_19\\_Startbaanovereenkomst.pdf](https://www.ccrek.be/docs/2013_19_Startbaanovereenkomst.pdf), 44 blz.

<sup>22</sup> Ook hier is er een vrijstelling voor bepaalde paritaire comités (zie voetnoot 13).

personeelsbestand aangeeft van de ondernemingen met meer dan 50 werknemers tijdens het tweede kwartaal van het jaar voordien (nl. 2014). Dat cijfer (48.391) wordt vervolgens vergeleken met het aantal jongeren (in vte's) die in dienst zijn in de gezamenlijke ondernemingen van de privésector (met inbegrip van de jongeren in ondernemingen met minder dan 50 werknemers), t.w. 226.684 in 2015. In 2015 werd de doelstelling dus overschreden met 178.451 voltijdequivalenten (226.684 – 48.391). Om na te gaan met hoeveel procentpunten de doelstelling werd overschreden, moet het aantal jongeren in de gezamenlijke ondernemingen in 2015 (226.684) worden gedeeld door het totale personeelsbestand van de ondernemingen met meer dan 50 werknemers tijdens het 2de kwartaal van 2014 (1.209.773), wat resulteert in 18,7%. De doelstelling werd in 2015 dus met 14,7 procentpunten overschreden.

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

	2005	2010	2014	2015
Totaal personeelsbestand van de ondernemingen met meer dan 50 werknemers	1.160.844	1.192.100	1.209.773	1.145.365
Gezamenlijke doelstelling (=4% van het totale personeelsbestand in het 2de kwartaal van het jaar voordien)	46.172	46.987	48.233	48.391
Aantal jongeren in de ondernemingen met minder dan 50 werknemers	128.458	124.286	113.655	109.946
Aantal jongeren in de ondernemingen met meer dan 50 werknemers	140.956	122.850	115.685	116.738
Aantal jongeren in de gezamenlijke bedrijven	269.413	247.136	229.340	226.684
In % van het totale personeelsbestand van de ondernemingen met meer dan 50 werknemers in het tweede kwartaal van het jaar voordien	23,3%	21,0%	19,0%	18,7%

Bron: RSZ; eigen berekeningen secretariaat

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 2005-2015 ruim hoger ligt. Dit aandeel vertoont sinds 2005 echter een dalende tendens.

### 4.3 Kenmerken van de jonge werknemers

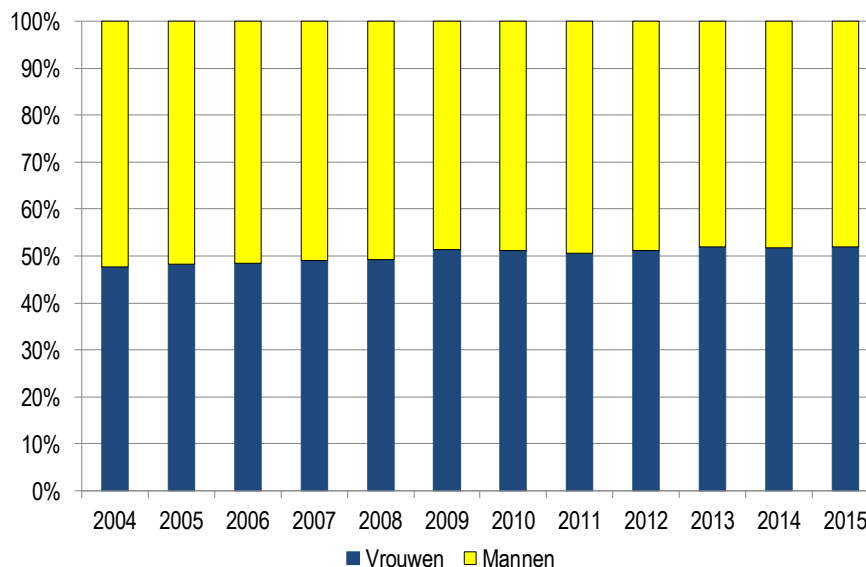
In dit deel worden de kenmerken van de jonge werknemers die tewerkgesteld zijn in de ondernemingen met meer dan 50 werknemers geanalyseerd. Het bestreken terrein is dat van de economie in haar geheel.

Grafiek 4-6 geeft de uitsplitsing van de jonge werknemers naar geslacht weer. Hieruit blijkt dat het aandeel van vrouwen in de startbanen (-26 jaar) toeneemt van 47,6% in 2004 tot 51,9% in 2015. Dit is meer dan de 47,8% vrouwen in het totale aantal tewerkgestelde werknemers (15-64 jaar) in 2015<sup>23</sup>.

<sup>23</sup> RIJKSDIENST VOOR SOCIALE ZEKERHEID, 11 augustus 2014, Loontrekkende tewerkstelling voor het tweede kwartaal 2014, via internetadres :

[http://www.rsz.fgov.be/sites/default/files/binaries/assets/statistics/employment/employment\\_full\\_NL\\_20142.pdf](http://www.rsz.fgov.be/sites/default/files/binaries/assets/statistics/employment/employment_full_NL_20142.pdf), 141 blz.

**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 secretariaat

Tabel 4-5 geeft de uitsplitsing naar leeftijd weer van de jonge werknemers in een startbaan. Vastgesteld wordt dat het aandeel van werknemers jonger dan 19 jaar tot 2008 vrij sterk toenam. Naast andere factoren zou dit mogelijk verklaard kunnen worden door het stijgend aantal vroegtijdig schoolverlaters tot 2008. Vanaf 2008 was er hierin een trendbreuk en ging het aantal vroegtijdig schoolverlaters in dalende lijn<sup>24</sup>. Sinds 2008 zijn deze aandelen vrij stabiel gebleven.

**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	2008	2010	2011	2012	2013	2014	2015
<b>Minder dan 19 jaar</b>	7,1%	7,3%	12,2%	12,1%	12,6%	12,7%	12,6%	14,0%	14,0%
<b>19-20 jaar</b>	6,3%	6,2%	7,6%	7,7%	7,9%	7,6%	7,3%	7,5%	7,7%
<b>20-21 jaar</b>	8,6%	8,4%	9,3%	9,2%	9,4%	9,6%	9,3%	9,1%	9,0%
<b>21-22 jaar</b>	10,6%	10,5%	10,9%	10,8%	10,8%	10,9%	11,1%	10,8%	10,6%
<b>22-23 jaar</b>	13,7%	13,2%	12,5%	12,6%	12,4%	12,4%	12,6%	12,6%	12,3%
<b>23-24 jaar</b>	16,4%	16,4%	14,3%	14,5%	14,2%	14,1%	14,3%	14,2%	14,3%
<b>24-25 jaar</b>	18,3%	18,5%	16,0%	15,9%	15,9%	15,7%	15,8%	15,5%	15,6%
<b>25-26 jaar</b>	19,0%	19,4%	17,2%	17,1%	16,7%	17,0%	17,0%	16,3%	16,5%

Bron: RSZ; eigen berekeningen secretariaat

Werkgevers die onder de startbaanverplichting vallen, moeten in orde zijn met die verplichting om een doelgroepvermindering "jonge werknemers" te kunnen krijgen. Tabel 4-6 geeft de uitsplitsing van de jonge werknemers (jonger dan 26 jaar) weer volgens de verminderingen van werkgeversbijdragen waartoe ze het recht openen.

<sup>24</sup> VAN LANDEGHEM, Georges, Bieke DE FRAINE, Sarah GIELEN en Jan VAN DAMME (2012), Vroege schoolverlaters in Vlaanderen tot 2010: Een analyse van de invloed van de financieel-economische crisis van 2008, Leuven, Steunpunt SSL, rapport nr. SSL/2012.01/1.2.0, 35 blz.

Tot en met 2012 was de vermindering voor jonge werknemers (3413) de vermindering van werkgeversbijdragen die de meeste jonge werknemers aanbelangde. Die vermindering betreft de jongeren van 18 tot 30 jaar van wie het refertekwartaalloon minder dan 6030 euro bedraagt (dus niet enkel startbaners). Hier worden enkel de werknemers jonger dan 26 jaar die tewerkgesteld zijn in de ondernemingen met meer dan 50 werknemers geanalyseerd. In 2012 was 17,9% van de werknemers jonger dan 26 jaar die tewerkgesteld zijn in de ondernemingen met meer dan 50 werknemers bij die vermindering betrokken. Sinds het eerste kwartaal van 2013 is deze afgeschaft voor iedereen, maar deze afschaffing heeft niet geleid tot een verhoging van het aantal jongeren dat in een andere vermindering betrokken was<sup>25</sup>.

Tot 2012 waren er zes verschillende verminderingen die betrekking hadden op de jongeren in startbaanovereenkomst (1201+3410+3411+3414+3415+3416), Deze verminderingen waren van toepassing op de laaggeschoolde<sup>26</sup>, de zeer laaggeschoolde<sup>27</sup>, de laaggeschoolde en van buitenlandse afkomst zijnde of de laaggeschoolde jongeren met een handicap. In het tweede kwartaal van 2004 betroffen deze verminderingen 1,9% van de jongeren die minder dan 26 jaar oud waren (5705 jongeren) en tussen 2005 en 2012 3 tot 4% (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 20,6% in 2012. Vanaf 2013 werd naast vermindering 3413 ook vermindering 1201 (overgangperiode voor startbaanovereenkomsten die voor 1/1/2004 werden gesloten) afgeschaft. Deze vermindering betrof slechts een heel beperkt aantal jongeren tijdens de onderzochte periode.

De doelgroepverminderingen voor jonge werknemers in het kader van de startbaanovereenkomst (19 tot 26 jaar) die nu nog worden gebruikt zijn die voor zeer laag geschoolde startbaners, laaggeschoolde startbaners en middengeschoolde startbaners (tewerkgesteld na 31 december van het jaar waarin ze 18 worden) (code 3410, 3411 en 3412). In het tweede kwartaal van 2015 betroffen deze verminderingen 4,5% van de jongeren die minder dan 26 jaar oud waren<sup>28</sup>. Daarnaast blijft ook de vermindering voor zeer jonge werknemers bestaan (tot 31/12 van het jaar waarin de jongere 18 wordt) (code 3430).

---

<sup>25</sup> Fod Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg, 15 juli 2014, Overgang vanuit de verminderingsregelingen van voor 2013 naar het huidige systeem, via internetadres: <http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=38318>.

<sup>26</sup> Laaggeschoolde jongeren zijn zij die geen getuigschrift of diploma van het hoger secundair onderwijs bezitten.

<sup>27</sup> De zeer laaggeschoolde jongeren zijn zij die hoogstens een getuigschrift van de tweede graad van het secundair onderwijs bezitten of hoogstens een getuigschrift van deeltijds technisch en beroepsonderwijs.

<sup>28</sup> Let wel, de doelgroepvermindering is enkel van toepassing op jonge werknemers in het kader van een SBO (jonger dan 26 jaar), waarvan het refertekwartaalloon (ruwweg het totale brutoloon) niet hoger is dan 9000 euro. Als dit loon in een bepaald kwartaal hoger is dan de limiet van 9000 euro, mag de werkgever de bijdragevermindering niet toepassen. De gegevens die hier gebruikt worden, zijn afkomstig van de EAK en omvatten alle werknemers jonger dan 26 jaar, dus ook zij die meer dan 9000 euro verdienen. Fod Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg, 28 augustus 2014, De 4 types bijdrageverminderingen binnen de doelgroepvermindering Jonge werknemers, via internetadres: <http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=38312>



Sinds 1 juli 2014 werd de bevoegdheid inzake de vaststelling van de socialebijdrageverminderingen voor de jonge werknemers in het kader van de zesde staatshervorming geregionaliseerd. Vanaf 1 juli 2014 blijft de federale wetgeving van kracht tot op het moment dat een gewestelijke entiteit deze wijzigt. Het Vlaamse gewest heeft een hervorming van de socialebijdrageverminderingen voor jonge werknemers ingevoerd, die sinds 1 juli 2016 van toepassing is<sup>29</sup>, terwijl het Waalse gewest een hervorming van de steunmaatregelen voor werkgelegenheid heeft uitgewerkt die ook betrekking heeft op de socialebijdrageverminderingen voor de jonge werknemers, die op 1 januari 2017 in werking treedt<sup>30</sup>. Het Brussels hoofdstedelijk gewest, van zijn kant, heeft ter zake nog geen wetgevend werk verricht. Voor het volledige jaar 2015 blijft dus de federale wetgeving van kracht.

**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	2010	2011	2012	2013	2014	2015
1213	Overgangperiode (tot 2006/4). 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	1,7%	0,7%	0,5%	0,6%	1,7%	2,3%	2,7%
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%	1,0%	1,1%	1,5%	1,9%	1,3%	1,1%
3412	Middengeschoolden (hoogstens een diploma secundair onderwijs) in het kader van een SBO, tewerkgesteld na 31 december van het jaar waarin ze 18 jaar worden	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,3%	0,5%	0,7%
3413	(tot 2012/4) Jonge werknemers: van 1/1 van het jaar van hun 19de verjaardag tot het kwartaal dat voorafgaat aan hun 30ste verjaardag	0,0%	23,3%	21,7%	16,1%	0,0%	0,0%	0,0%
3414	(tot 2012/4) 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%	0,5%	0,3%	0,3%	0,0%	0,0%	0,0%
3415	(tot 2012/4) 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%	0,9%	0,9%	0,8%	0,0%	0,0%	0,0%
3416	(tot 2012/4) 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%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
3430	Jonge werknemers: tot 31/12 van het jaar waarin de jongeren 18 worden	1,2%	1,0%	0,9%	0,7%	0,6%	0,6%	0,5%

Bron: RSZ, eigen berekeningen secretariaat

Tabel 4-7 geeft het aandeel weer van mindervalide jongeren en jongeren van buitenlandse afkomst, binnen de jongeren die werden aangegeven met een code voor startbaanovereenkomst (maatregelen ter bevordering van de werkgelegenheid<sup>31</sup>). Dit percentage schommelt voor beide groepen rond 1% voor de periode 2004-2010. Vanaf 2011 wordt vastgesteld dat dit aandeel voor beide groepen duidelijk is verminderd en in 2015 is teruggelopen tot 0,61%.

<sup>29</sup> Voor de wetgeving van het Vlaamse gewest die op 1 juli 2016 in werking trad, verwijzen we naar: <http://www.werk.be/online-diensten/doelgroepverminderingen/jongeren>.

<sup>30</sup> Voor de hervorming van de steunmaatregelen voor werkgelegenheid in het Waalse gewest die op 1 januari 2017 in werking zal treden, verwijzen we naar: <http://emploi.wallonie.be/nl/home/aides-a-emploi/reforme-des-aides-a-emploi.html>.

<sup>31</sup> Codes van de maatregelen ter bevordering van de werkgelegenheid: Codes 13, 14 en 15 zijn de mindervalide werknemers aangeworven in het kader van een startbaanovereenkomst (type 1, type 2 en type 3). Codes 16, 17 en 18 zijn de werknemers van buitenlandse afkomst aangeworven in het kader van een startbaanovereenkomst (type 1, type 2 en type 3).



**Tabel 4-7: Aandeel van de mindervalide jongeren en jongeren van buitenlandse afkomst binnen jongeren die zijn aangegeven met een code voor startbaanovereenkomst. Situatie tijdens het 2de kwartaal**

	2004	2005	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Mindervalide jongeren met een SBO	0,51%	0,65%	1,51%	0,38%	0,43%	0,44%	0,38%	0,35%
Jongeren van buitenlandse afkomst met een SBO	1,12%	1,29%	1,26%	0,28%	0,33%	0,33%	0,28%	0,26%

Bron: RSZ, eigen berekeningen secretariaat

## 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 zeven rapporten uitgebracht. Een eerste rapport op 5 juni 2001 (nr. 58, CRB 2001-450), met betrekking tot het jaar 2000, een tweede rapport op 5 maart 2004 (nr. 62, CRB 2004-293), met betrekking tot de op 12 maart 2003 actieve startbanen, een derde rapport op 9 juli 2008 (nr. 74, CRB 2008-860), met betrekking tot de jaren 2003-2007, een vierde rapport met betrekking tot de jaren 2004-2010 (nr. 80, CRB 2011-0946), een vijfde rapport met betrekking tot de jaren 2004-2011 (nr. 82, CRB 2013-0676), een zesde rapport betreffende de jaren 2004-2013 (nr. 91, CRB 2014-2151) en een zevende rapport betreffende de jaren 2004-2014 (nr. 98, CRB 2016-1670). Het onderhavige achtste rapport heeft betrekking op de jaren 2004-2015.

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 geobjectiveerd.

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 (social-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 dmfaaangifte – 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 sociaal-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 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 dringen 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 aanwervingsverplichting: gedurende de periode 2004-2015 heeft 77,8% van de private ondernemingen in België de verplichting nageleefd**

De Raden stellen op basis van de RSZ-cijfers vast dat het aantal ondernemingen in de private sector dat voldeed aan de individuele verplichting om minstens 3% van de jongeren tewerk te stellen gedurende de periode 2004-2015 in de drie regio's achteruitging. Zeker de laatste jaren is er een grote terugval, van 87% in 2008 tot 77,8% in 2015 in de drie regio's samen. Hoewel tussen de verschillende regio's geen grote verschillen merkbaar zijn, stellen we toch vast dat het aandeel in het Brussels hoofdstedelijk gewest gedurende de hele periode lager ligt en sterker terugloopt.

De Raden concluderen op basis van de RSZ-cijfers dat in 2015 aan de 3% individuele verplichting is voldaan door 77,8% van de desbetreffende werkgevers in België 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 achteruitgang van ongeveer 13 procentpunten. De achteruitgang in de federale openbare sector is nog opvallender. In 2004 voldeed 87,8% van de federale overheidsinstellingen aan de verplichting; in 2014 was dat nog maar 49%, waarna dat aandeel in 2015 opnieuw lichtjes toenam tot 52,1%.

In de social-profitsector blijft het aantal ondernemingen dat voldoet aan de individuele aanwervingsverplichting van 1,5% gedurende de onderzochte periode vrij stabiel. Enkel in het Brussels hoofdstedelijk gewest ligt het aandeel van ondernemingen die aan de verplichting voldoen lager, maar het is nog steeds meer dan 85%.

Voor de bij de RSZ aangesloten niet-federale openbare instellingen lag het aandeel van ondernemingen met meer dan 50 werknemers die minstens 1,5% jongeren in dienst hebben, voor de hele periode 2004-2014 voor het rijk in zijn geheel nooit lager dan 80%, behalve in 2011 en 2015 in Brussel en in 2013 in het Waals gewest (75,9%).

De Raden beklemtonen dat de wettelijke evaluatie van de Raden eerder een statistische oefening betreft dan een daadwerkelijk onderzoek van de doeltreffendheid van de maatregel. De gegevens die de Raden thans van de RSZ ontvangen, laten niet toe de oorzaken te analyseren van de evolutie van het aandeel van ondernemingen en instellingen die aan de individuele startbaanverplichting voldoen. Niettemin wensen de Raden de analyse voort te zetten van de oorzaken ter verklaring van de daling van het aantal ondernemingen en instellingen die aan die verplichting voldoen. Tijdens de volgende oefening zullen ze de pistes voor een beter begrip van dat verschijnsel onderzoeken.

### **... de evaluatie van het 4de procent: alle bedrijven samen stellen 18,7% jongeren tewerk doorheen de periode 2005-2015...**

De Raden stellen vast dat de globale doelstelling van 4% voor de hele privé-sector over heel 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 2005-2013 altijd ruim 20% bedraagt. In 2015 was dit percentage 18,7%.

### ***De startbaanovereenkomsten zijn hoofdzakelijk gewone arbeidsovereenkomsten ...***

Op basis van de RSZ-bijdrageverminderingen, stellen de Raden vast dat de doelgroepvermindering voor de laaggeschoolde jongeren, erg laaggeschoolde jongeren of laaggeschoolde jongeren van allochtone origine of met een handicap slechts in zeer beperkte mate wordt gebruikt. Het gaat om ongeveer 18.000 jongeren in totaal, wat ongeveer 4,5% is van de -26-jarigen. Dit percentage is zeer laag, zeker wanneer het wordt vergeleken met de groep 15-24-jarige werknemers die laaggeschoold zijn (15,7% van het totale aantal jonge werknemers in 2015). Sinds 2013 zijn nog vier verminderingen van toepassing voor de jongeren in startbaanovereenkomst. In het tweede kwartaal van 2015 betroffen deze verminderingen 5% van de jongeren die minder dan 26 jaar oud waren.

Naast andere factoren zou dit ook kunnen te wijten zijn aan het feit dat ondernemingen de bijdrageverminderingen te weinig kennen. Dit is nochtans een maatregel die niet alleen kan leiden tot een grotere aanwerving van jongeren, maar ondernemingen ook een aanzet kan geven naar een leeftijdsbewust personeelsbeleid. In dit opzicht zou een efficiënt mechanisme van rechtenverkenning/herkenning kunnen worden uitgebouwd.

Wanneer de jonge werknemers die tewerkgesteld zijn in ondernemingen met meer dan 50 werknemers worden opgesplitst in leeftijdscategorieën, stellen de Raden vast dat de aandelen van de verschillende leeftijdscategorieën sinds 2008 vrij stabiel zijn gebleven. Tussen 2004 en 2007 nam het aandeel van de -19-jarigen evenwel sterk toe (van 7,1% in 2004 tot 14% in 2014); het aandeel van de 19-20-jarigen (van 6,3% tot 7,5%), de 20-21-jarigen (van 8,6% tot 9,1%) en de 21-22-jarigen (van 10,6% tot 10,8%) nam licht toe en het aandeel van de 22-26-jarigen nam licht af.

Naar geslacht opgesplitst stellen de Raden vast dat het aandeel van de vrouwen in de startbanen (-26 jaar) toeneemt van 47,6% in 2004 tot 51,9% in 2015.

### ***... maar toch neemt de werkgelegenheid nauwelijks toe en neemt de werkloosheid amper 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 (15-24 jaar) van 23,4% in 2015 scoort België heel wat minder goed dan de gemiddelde score voor het Europa van de 15 (35%). Ook de activiteitsgraad van de Belgische jongeren tussen 20 en 24 jaar (51%) is een van de laagste van de EU-15 (gemiddeld 63,7%).

Een van de verklaringen daarvoor is het hoge aantal jongeren dat nog studeert 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 op de arbeidsmarkt verhoogt. Daarnaast vormt ook de omvang van de taal- en leerachterstand en de omvang van het zittenblijven een verklaring. Door een betere aansluiting te creëren tussen onderwijs en arbeidsmarkt, zou de jongerenwerkzaamheidsgraad in België kunnen worden opgekrikt. Een mogelijkheid om dit te verwezenlijken is het faciliteren en verder uitbouwen van het alternerend onderwijs, een systeem dat in België nog zwak ontwikkeld is in vergelijking met andere Europese landen.

Alle landen van de EU-15 hebben te kampen met een hogere werkloosheidsgraad bij de jongeren (20-24 jaar) dan bij de volwassenen (25-64 jaar). Overall is de jongerenwerkloosheidsgraad, uitgedrukt als het percentage werklozen in de actieve bevolking (20-24 jaar, werkenden+werklozen) minstens 1,5 maal hoger dan de werkloosheidsgraad bij de volwassenen (25-64 jaar). In België bedraagt die verhouding 2,9. De werkloosheidsgraad van de 25- tot 64-jarigen in België (7,4%) is lager dan gemiddeld in het Europa van de 15 (8,8%). De werkloosheidsgraad van de Belgische jongeren (21,1%), daarentegen, ligt hoger dan gemiddeld in de EU-15 (19,1%).

### ***Duurzame tewerkstelling: een aandachtspunt van de sociale partners***

De Raden stellen uit de analyse vast dat, hoewel voor 77,8 % 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 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.

Uitgaande van de constatering dat het aantal jongeren dat de school vroegtijdig verlaat en de jeugdwerkloosheid in België zorgwekkend is, zijn de sociale partners op centraal niveau ervan overtuigd geraakt dat de stelsels van alternerend leren een adequaat middel zijn om die moeilijkheden voor de inschakeling op de arbeidsmarkt op te lossen. In die optiek, hebben ze zich bijgevolg in hun advies nr. 1.702 van 7 oktober 2009 ertoe verbonden een gemeenschappelijk draagvlak inzake sociale zekerheid en gemeenschappelijke minimumregels inzake arbeidsrecht vast te stellen voor het alternerend leren. In het advies nr. 1.770 dat de Nationale Arbeidsraad en de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven op 25 mei 2011 gezamenlijk hebben uitgebracht, wordt dat gemeenschappelijk draagvlak verder ontwikkeld, om opnieuw te komen tot rechtszekerheid en eenvoud, zowel voor de werkgever als voor de leerling, door middel van een aantrekkelijke en kwalificerende opleiding. In hun advies nr. 1.895 van 25 februari 2014 hebben de Raden andermaal gewezen op het feit dat het draagvlak in zijn geheel moet worden uitgevoerd. De toenmalige regering heeft hier evenwel geen rekening mee gehouden, en het voorstel van de sociale partners werd maar gedeeltelijk uitgevoerd, voornamelijk omdat een groot deel van het arbeidsrechtelijk aspect inzake alternerend leren werd overgeheveld naar de gewesten als gevolg van de zesde staatshervorming. Ondertussen hebben een aantal regio's een eigen stelsel voor alternerend leren uitgewerkt of zijn ze bezig met de voorbereiding ervan. Voor een relevante en harmonieuze opvolging van de stelsels van alternerend leren die op het niveau van de deelentiteiten worden opgezet, werd een platform opgericht voor overleg en gegevensuitwisseling met de sociale partners van de deelentiteiten (gewesten en gemeenschappen), waarbij de Raden een coördinerende rol spelen. In dit kader kan ook het colloquium worden gezien dat op 25 mei 2016, op vraag van het Paleis, in samenwerking met de regio's, is georganiseerd over alternerend leren en werken.

In het verlengde hiervan, heeft de Nationale Arbeidsraad in zijn adviezen nr. 1.814 en nr. 1.817, hoewel hij een aantal vragen had bij de concrete uitvoering ervan, alle betrokken actoren zoals sectorfondsen, gemeenschappen en gewesten enerzijds en opleidings- en onderwijsinstellingen anderzijds, opgeroepen om een actieve rol te spelen in het beleid voor het verhogen van het aantal werkplekleerplaatsen.

Daarnaast heeft de Nationale Arbeidsraad het derde voortgangsrapport (rapport nr. 99 van 19 juli 2016) goedgekeurd van het actiekader inzake werkgelegenheid voor jongeren, dat op 7 juni 2013 in het Comité voor de Sociale Dialoog is aangenomen. In dat rapport worden de acties vermeld die zowel op interprofessioneel federaal als op gewestelijk en sectorniveau ten gunste van jongeren werden genomen. Het gaat met name over het scheppen van banen, initiatieven inzake stages en opleidingen (onder andere alternerend leren) en het aanmoedigen van de sectoren om extra middelen voor de risicogroepen specifiek voor jongeren in te zetten.

Woonden, onder het voorzitterschap van de heer P. WINDEY, voorzitter van de Nationale Arbeidsraad, de gemeenschappelijke plenaire vergadering van 18 juli 2017, bij:

***Leden van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven***

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

de heer ROOSENS

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

mevrouw DEITEREN

**Lid benoemd op voorstel van de bosbouw:**

de heer COOLENS

**Leden benoemd op voorstel van de federale socialprofitsector in België:**

mevrouw SLANGEN en de heer VANDER ELST

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

Algemeen Christelijk Vakverbond: de heer VAN ZWOL

Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België: de heer VALENTIN

**Woonden de vergadering bij als deskundigen van de Raad:**

de heren BOTTERMAN, CABOOTER, DEWEVRE en WARLOP

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

**Werkgeversorganisaties:**

Verbond van Belgische Ondernemingen: mevrouw DE JONGHE

Middenstandsorganisaties: de heren CABOOTER en DEWEVRE mevrouw DEITEREN

Belgische boerenbond : de heer BOTTERMAN

Unie van socialprofitondernemingen : mevrouw SLANGEN en de heer VANDER ELST

**Werknemersorganisaties:**

Algemeen Belgisch Vakverbond: de heer VANDER LINDEN en mevrouw ULENS

Algemeen Christelijk Vakverbond : de heren LYS, SERROYEN en VAN DEN BERGH

Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België: mevrouw LOGIST en de heer VALENTIN

**Woonden de vergadering bij als deskundigen van de Raad:**

De dames BETTENS, COENEGRACHTS en VERMEERSCH en de heren MACOURS en WARLOP