



NATIONALE ARBEIDSRAAD

CENTRALE RAAD VOOR HET  
BEDRIJFSLEVEN

RAPPORT Nr. 121

CRB 2020-2570  
CO 1000

Gemeenschappelijke Raadszitting van 16 december 2020

---

Evaluatie van de startbaanovereenkomsten

x            x            x

3.154

## Inhoudsopgave

<b>1 Inleiding .....</b>	<b>4</b>
<b>2 Beschrijving van de wetgeving.....</b>	<b>4</b>
2.1 Doelstelling en doelgroep .....	4
2.2 Verplichting verschillende naargelang de werkgever .....	6
2.2.1 Vier types van werkgevers in het startbanenstelsel.....	6
2.2.2 De verplichtingen per type van werkgever .....	8
2.3 Welke jongeren komen in aanmerking en in welke mate?.....	10
2.4 Geen compensatie door ontslag .....	11
2.5 De startbaanovereenkomst .....	11
2.5.1 Administratieve vereenvoudiging .....	11
2.5.2 Types overeenkomsten die de hoedanigheid van SBO kunnen hebben .....	12
2.5.3 Nog een paar formaliteiten .....	13
2.5.4 Bijzonder kenmerken van de SBO, in vergelijking met de gewone overeenkomsten die niet die hoedanigheid hebben .....	13
2.6 Sancties .....	14
<b>3 Situatie van de jongeren op de arbeidsmarkt .....</b>	<b>14</b>
3.1 Definities.....	14
3.2 Werkzaamheidsgraad van jongeren .....	16
3.3 De activiteitsgraad van jongeren.....	18
3.4 Werkloosheidsgraad.....	20
3.5 Gewestelijke verschillen .....	23
3.6 Referentielijst.....	23
<b>4 Evaluatie van de verplichting m.b.t. de startbanen.....</b>	<b>24</b>
4.1 Evaluatie van de individuele verplichting.....	24
4.1.1 Privésector.....	24
4.1.2 Social-profitsector .....	31
4.1.3 Federale openbare sector .....	31
4.1.4 Niet-federale openbare sector.....	32
4.1.5 Samenvattende tabel.....	35
4.1.6 Sancties bij het niet naleven van de startbaanverplichting .....	36
4.2 Evaluatie van de gezamenlijke doelstelling voor de privésector .....	36
4.3 Kenmerken van de jonge werknemers .....	37
4.3.1 Gender .....	37
4.3.2 Leeftijd .....	38
4.3.3 Aanwerving met een SBO.....	39

<b>5 Conclusies .....</b>	<b>39</b>
5.1 Inleidende beschouwingen .....	39
5.2 De wettelijke evaluaties en voornaamste vaststellingen .....	41

## Lijst met tabellen

Tabel 3-1: Werkzaamheids-, activiteits- en werkloosheidsgraad van de jongeren voor België en de drie gewesten (2019, in procenten) .....	23
Tabel 3-2: Werkzaamheidsgraad naar leeftijd voor België en zijn gewesten (2019, in procenten) .....	23
Tabel 4-1: Individuele verplichting naar bedrijfstak (NACE 2008). Privésector, 2de kwartaal. ....	27
Tabel 4-2: Aandeel van ondernemingen die de individuele startbaanverplichting zijn nagekomen. Situatie tijdens het 2de kwartaal.....	35
Tabel 4-3: Evaluatie van de gezamenlijke doelstelling. Situatie tijdens het 2de kwartaal.....	36

## Lijst met grafieken

Grafiek 3-1 : Evolutie werkzaamheidsgraad naar leeftijd voor België en buurlanden (2007-2019, in procenten) .....	17
Grafiek 3-2 : Evolutie werkzaamheidsgraad (excl. studenten) naar leeftijd voor België en buurlanden (2007-2018, in procenten) .....	18
Grafiek 3-3 : Evolutie van de activiteitsgraad naar leeftijd voor België en buurlanden (2007-2019, in procenten).....	19
Grafiek 3-4 : Evolutie werkloosheidsgraad naar leeftijd voor België en buurlanden (2007-2019, in procenten) .....	21
Grafiek 3-5 : Evolutie aandeel langdurige werkzoekenden (meer dan 1 jaar) bij werkzoekenden naar leeftijd voor België en buurlanden (2009-2019, in procenten) .....	22
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.....	25
Grafiek 4-2 : Aandeel tewerkgestelde jongeren bij de tewerkgestelde bevolking. Privésector. Situatie tijdens 2de kwartaal. ....	26
Grafiek 4-3 : Aantal gecreëerde en vernietigde jobs in ondernemingen met meer dan 50 werknemers (in duizenden, jaarcijfers, 2006-2018).....	30
Grafiek 4-4 : Aandeel van ondernemingen met meer dan 50 werknemers die minstens 1,5% jongeren in dienst hebben. Social-profitsector, situatie tijdens het 2de kwartaal. ....	31
Grafiek 4-5 : Aandeel van federale openbare instellingen met meer dan 50 werknemers die minstens 3% jongeren in dienst hebben. Situatie tijdens het 2de kwartaal.....	32
Grafiek 4-6 : 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. ....	33
Grafiek 4-7 : 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. ....	34
Grafiek 4-8 : Evaluatie gezamenlijke doelstelling in de private sector. Situatie tijdens het tweede kwartaal. ....	37
Grafiek 4-9 : Uitsplitsing van de jonge werknemers naar geslacht. Ondernemingen met meer dan 50 werknemers. Economie in haar geheel. Situatie tijdens het 2de kwartaal. ....	38
Grafiek 4-10 : Uitsplitsing van de jonge werknemers naar leeftijd. Ondernemingen met meer dan 50 werknemers. Economie in haar geheel. Situatie tijdens het 2de kwartaal. ....	39

## 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.

Onderhavig rapport begint met een beschrijving van de regelgeving inzake het startbanenstelsel, met de nadruk op de aanwervingsverplichting ten aanzien van jongeren (hoofdstuk 2). Vervolgens wordt ingegaan op de situatie van de jongeren op de arbeidsmarkt (hoofdstuk 3), alvorens de naleving van de aanwervingsverplichting wordt geanalyseerd (hoofdstuk 4).

Onderhavig rapport gebruikt statistische gegevens tot en met 2019 en beschrijft dus de situatie in het pre-coronatijdperk. Uiteraard zal COVID-19 ook invloed hebben op de situatie van de jongeren op de arbeidsmarkt als op de naleving van de aanwervingsverplichting. De verspreiding van het coronavirus en de daaropvolgende lockdown hebben een immense impact op de hele economie. De tewerkstelling van jongeren is meer conjunctuurgevoelig dan andere leeftijdsgroepen en uit een recente studie van de KU Leuven blijkt dat sectoren die het zwaarst getroffen zijn, relatief meer jongeren tewerkstellen.<sup>1</sup>

## 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 2019 inhoudt.

### 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 (de doelgroepvermindering "jonge werknemers");

---

<sup>1</sup> Link naar het internetartikel van Decoster et al.: <https://feb.kuleuven.be/research/les/pdf/LES%202020%20177%20Decoster%20et%20al%20Profiel%20sectoren%20lockdown.pdf>

- minderjarigen (of in het jaar waarin ze 18 worden) die aangeworven worden met bepaalde soorten van overeenkomsten kunnen aanspraak maken op een "startbonus". Voor hun werkgevers bestaat er een gelijkwaardige "stagebonus";
- een tijdelijke extra verlaging van de loonkost door middel van "geactiveerde wachtuitkeringen" die in de vorm van een maandelijkse werkuitkering 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");

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.

### ***Doelgroepverminderingen***

In Vlaanderen werden vanaf 1 juli 2016 nieuwe doelgroepverminderingen ingevoerd voor jongeren. De overgangsmaatregelen van het federale stelsel werden definitief stopgezet op 31 december 2018. Om de Vlaamse doelgroepvermindering voor jongere werknemers te krijgen, is het vanaf 1 juli 2016 niet meer nodig om aan de startbaanverplichting te voldoen.

In het Waals Gewest (zonder de Duitstalige Gemeenschap) kan vanaf 1 juli 2017 voor werknemers die in dienst treden bij een werkgever voor een tewerkstelling in Wallonië niet langer de 'doelgroepvermindering jonge werknemers' toegepast worden. De overgangsmaatregelen van het federale stelsel werden definitief stopgezet op 30 juni 2020. In het Waals Gewest werd de doelgroepvermindering jonge werknemers vervangen door een activering van werkloosheidsuitkeringen (de werkuitkering; "allocation de travail"), de toekenning waarvan niet langer het respect van de startbaanverplichting vereist.

Vanaf 1 januari 2019 kan voor werknemers die in dienst treden bij een werkgever voor een tewerkstelling in een van de gemeenten van de Duitstalige Gemeenschap, niet langer de 'doelgroepvermindering jongeren' toegepast worden. Er is een overgangsmaatregel voor werkgevers die werknemers hebben die in dienst getreden zijn vóór 1 januari 2019. Er is geen einddatum van de overgangsmaatregelen voorzien.

In het Brussels Hoofdstedelijk Gewest kan vanaf 1 oktober 2017 voor werknemers die in dienst treden bij een werkgever voor een tewerkstelling in Brussel niet langer de 'doelgroepvermindering jonge werknemers' toegepast worden. De vermindering is definitief stopgezet op 31 december 2018.

### ***Start- en stagebonus***

De start- en stagebonus bestaat enkel nog in Vlaanderen en de Duitstalige Gemeenschap (afgezien van de overgangsregelingen in de andere regio's). In het Waals Gewest zijn de start- en stagebonus sinds 1 september 2016 afgeschaft (met uitzondering van overgangsbepalingen) en vervangen door drie premies. In het Brussels Hoofdstedelijk Gewest zijn ze sinds 1 juli 2018 afgeschaft en vervangen door een premie voor jongeren in alternerende opleiding en een premie voor mentors.

Sinds 1 september 2018 zijn er nieuwe regels voor de start- en stagebonus in Vlaanderen, maar de oude (federale) regels blijven gelden voor bepaalde overgangssituaties.

### ***Activa Start***

De Activa Start-maatregel werd geschrapt in het Waals Gewest en de Duitstalige Gemeenschap (met dezelfde overgangsregelingen als voor de doelgroepvermindering jonge werknemers).

In het Waals Gewest werd de werkuitkering (“allocation de travail”) ingevoerd (zie hiervoor).

In de Duitstalige Gemeenschap werden vanaf 1 januari 2019 verschillende tewerkstellingsmaatregelen (zoals de doelgroepvermindering en Activa Start) vervangen door de subsidies Aktif en Aktif Plus.

In het Vlaams Gewest hebben werkgevers die een werkzoekende aanwerven die in het Vlaams Gewest woont, sinds 1 juli 2016 geen recht meer op het voordeel van de maatregel Activa Start. In april 2017 is ter vervanging de aanwervingsincentive voor langdurig werkzoekenden in voege getreden. De overgangsmaatregelen van het federale stelsel werden definitief stopgezet op 31 december 2018.

In het Brussels Hoofdstedelijk Gewest werd vanaf 1 oktober 2017 voor jonge werknemers (minder dan 30 jaar en geen diploma of getuigschrift hoger dan lager secundair onderwijs) een aanmoedigingssteun voor opleiding en het systeem “Activa Brussels” (activering van werkloosheidsuitkeringen) uitgewerkt.

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

## ***2.2 Verplichting verschillend 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 venoten 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 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.

Worden enkel meegeteld in het personeelsbestand: de werknemers voor wie de werkgever één of meer socialezekerheidsbijdragen verschuldigd was.

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.

Er wordt rekening gehouden met de uitzendkrachten die ter beschikking worden gesteld van een gebruiker overeenkomstig de Uitzendarbeidswet, bij het bepalen van het personeelsbestand van de gebruiker.

***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 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;



- de onderwijssector is volledig vrijgesteld van de jongerenverplichting;
- de toewijzing van nieuwe werknemers aan globale projecten die tegemoet komen aan de behoeften van de samenleving, kan de verplichting wijzigen die individueel wordt opgelegd aan de werkgevers uit de overheidssector. 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.

### *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, en
- de gedeeltelijke vrijstelling op basis van het aanbieden van stageplaatsen

*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;
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.

**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 (niet-werkende werkzoekende, uitkeringsgerechtigde werkloze of reeds aan het werk), beroepsverleden of type van overeenkomst.

De tewerkstelling van deze jongeren moet niet noodzakelijk gebeuren in het kader van een SBO (voor de types overeenkomsten die in aanmerking komen als SBO, zie hierna onder punt 2.5.2).

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.

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 (zie hierna) wordt dubbel in rekening gebracht; en
- jongeren van buitenlandse afkomst of gehandicapte jongeren, aangeworven met SBO, mogen dubbel meegeteld worden, op voorwaarde dat ze in die hoedanigheid op hun werkkaart aangemerkt zijn (zie evenwel punt 2.5.3). Deze dubbeltelling is niet cumuleerbaar met de dubbeltelling voor de SBO's van type 2 of 3.

## ***2.4 Geen compensatie door ontslag***

De tewerkstelling van werknemers met een SBO moet een bijkomende tewerkstelling uitmaken en mag niet gecompenseerd worden door het ontslaan van personeel.

Daarom kan een arbeidsovereenkomst die gesloten wordt om een vaste werknemer gedurende zijn afwezigheid te vervangen of om een werkloze met bedrijfstoelage te vervangen niet de hoedanigheid van een SBO hebben.

Hierop bestaat echter één uitzondering: een jongere van buitenlandse afkomst die aangeworven wordt om een werkloze met bedrijfstoelage te vervangen, kan toch met een SBO worden aangeworven.

De aanwerving van een jongere met een SBO mag niet gecompenseerd worden door het ontslag van personeel binnen een periode die 2 maanden vóór zijn aanwerving begint en eindigt bij de einddatum van de SBO.

## ***2.5 De startbaanovereenkomst***

### ***2.5.1 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 (bij dezelfde werkgever, tot de laatste dag van het kwartaal waarin hij 26 jaar wordt). 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.

Men mag in het startbanenstelsel onbeperkt van werkgever of van type SBO (zie hierna) veranderen. Elke nieuwe tewerkstelling tot voor de leeftijd van 26 jaar in het kader van een overeenkomst die SBO kan zijn, is een nieuwe SBO.

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

## 2.5.2 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 SBO;
- 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:

- elke overeenkomst waarmee "leerlingen", zoals bedoeld in het uitvoeringsbesluit van de RSZ-wet, verbonden zijn. In concreto kan het gaan om, onder andere, een leerovereenkomst voor een werknemersberoep ("industriële leerovereenkomst"), een "middenstandsléerovereenkomst", een stageovereenkomst in het kader van een opleiding tot ondernemingshoofd of een overeenkomst voor socioprofessionele inschakeling (bv. de brugprojecten in het Vlaams deeltijds onderwijs).
- elke andere vorm van opleidings- of inschakelingsovereenkomst die de Koning bepaalt.

### ***Kunnen geen SBO zijn:***

- een tewerkstelling in statutair dienstverband,

- types van overeenkomsten die niet in de lijst hierboven voorkomen zoals bijvoorbeeld de overeenkomst voor tewerkstelling van studenten of de beroepsinlevingsovereenkomst;
- een arbeidsovereenkomst in het kader van een hertewerkstellingsprogramma (bv. Gesco) of van een doorstromingsprogramma. Deze uitsluiting is echter enkel van toepassing op de arbeidsovereenkomsten die aanvangen vóór 1 januari 2019.

### **2.5.3 Nog een paar formaliteiten ...**

Voor de dubbel telling van gehandicapte of allochtone jongeren is nog een voorafgaande attestering vereist. Dit gebeurt in principe met een werkkaart. Voor de werknemers die wonen en werken in het Vlaams, Franstalige Waalse of Brussels Hoofdstedelijk Gewest worden echter geen werkkaarten meer afgeleverd. De werkgever gaat na tot welke categorie de jongere behoort. Voor een allochtone jongere volstaat een verklaring op eer; voor een gehandicapte jongere is een attest nodig van de instelling waar hij is ingeschreven.

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

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

De werkgever die het loon van de nieuwe werknemer vermindert (zie hierna, onder punt 2.5.4), moet bij de aangifte van indiensttreding via de DIMONA de bevestiging ontvangen hebben dat de werknemer beschouwd kan worden als nieuwe werknemer zonder werkervaring en moet in de arbeidsovereenkomst bepalen dat hij het normaal toepasselijke minimumloon vermindert in toepassing van de regeling van de starterslonen en dat hij elke maand waarin de vermindering wordt toegepast, de compenserende toeslag zal betalen.

#### ***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.

### **2.5.4 Bijzondere 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.

#### ***Startersloon***

De minstens halftijdse arbeidsovereenkomst (SBO type 1) kan bepalen dat het loon van de nieuwe werknemer van minder dan 21 jaar zonder werkervaring, tewerkgesteld in de private sector, wordt vermindert met een percentage.

Dat percentage is degressief en afhankelijk van de leeftijd van de jongere op de laatste dag van de maand. De vermindering wordt begrensd: de vermindering mag er niet toe leiden dat het voltijds loon lager zou zijn dan het

gewaarborgd minimum maandinkomen voor de 19- en 20-jarigen met respectievelijk 6 en 12 maanden anciënniteit.

De vermindering van het loon van de jongere wordt gecompenseerd door de toekenning van een netto compenserende toeslag.

De vermindering kan enkel toegepast worden door de werkgevers die vallen onder de toepassing van de cao-wet. De overeenkomst voor tewerkstelling van studenten en de flexi-job zijn uitgesloten uit het toepassingsgebied van de starterslonen. De vermindering kan enkel toegepast worden op arbeidsovereenkomsten die vanaf 1 juli 2018 worden gesloten en met ingang van die datum.

Wanneer een hoger loon wordt toegekend dan het minimumloon vervalt de mogelijkheid om het loon van de jongere te verlagen.

De maatregel is evenmin van toepassing op werkgevers die ressorteren onder een paritair comité of paritair subcomité dat voor jongeren van 18 jaar tot 21 jaar minimumlonen vaststelt die lager zijn dan de minimumlonen van de werknemers van 21 jaar en ouder.

### ***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.

## ***2.6 Sancties***

Werkgevers van de private sector die deze (individuele) verplichting niet naleven moeten een compenserende vergoeding betalen van 75 euro, vermenigvuldigd met:

- het aantal dagen dat ze in inbreuk zijn; en
- het aantal werknemers waarover het gaat (d.w.z. het aantal niet-aangeworven jongeren of het aantal werknemers dat werd ontslagen ter compensatie van de aanwerving van jongeren).

De compenserende vergoeding wordt gestort aan de RSZ Globaal Beheer.

## ***3. Situatie van de jongeren op de arbeidsmarkt***

Dit hoofdstuk maakt een vergelijking van de werkzaamheidsgraad, activiteitsgraad en werkloosheidsgraad van jongeren over de periode 2007-2019 en tussen België, zijn buurlanden en de drie gewesten.

### ***3.1 Definities***

#### ***Jongeren***

Om aan de jongerenverplichting te voldoen, wordt iedere werknemer die nog geen 26 jaar oud is, in beschouwing genomen. Gewoonlijk wordt de groep jongeren in statistieken en analyses gedefinieerd 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, wordt de groep soms gelimiteerd tot de 20- tot 24-jarigen of worden studenten niet meegeteld in de statistieken. Bijvoorbeeld in het kader van de EU 2020-strategie werd voor het

streefdoel op gebied van arbeid de leeftijd van de beroepsbevolking gelimiteerd van 20- tot 64-jaringen i.p.v. de standaard leeftijdscategorie 15- tot 64-jarigen.

In dit hoofdstuk wordt de standaarddefinitie van alle 15- tot 24-jarigen voor jongeren gebruikt.

***Werkzaamheidsgraad, activiteitsgraad en werkloosheidsgraad***

De werkzaamheidsgraad is het aandeel van de werkenden in de totale bevolking op arbeidsleeftijd (15- tot 64-jarigen). De leeftijdscategorie wordt gelimiteerd tot 15- tot 24-jarigen om de werkzaamheidsgraad voor jongeren te berekenen. De bevolking op arbeidsleeftijd bestaat uit, enerzijds, de “actieve” personen die zich als werkende of als werkzoekende actief op de arbeidsmarkt bevinden en, anderzijds, de “inactieve” personen. In deze laatste categorie hebben de personen geen werk en zoeken ze niet actief naar werk.

De activiteitsgraad geeft de graad van participatie aan de arbeidsmarkt van de bevolking op arbeidsleeftijd weer. De activiteitsgraad is het aandeel personen dat actief is op de arbeidsmarkt (als werkende of werkzoekende) in de totale bevolking op arbeidsleeftijd.

De werkloosheidsgraad is het aandeel werkzoekende personen in de actieve beroepsbevolking. De noemer in deze graad omvat dus enkel de actieve personen, nl. de werkenden en werkzoekende, van de bevolking op arbeidsleeftijd.

Deze drie indicatoren hangen nauw samen en kunnen uitgedrukt worden in de volgende vergelijking:

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

De werkzaamheidsgraad is bijgevolg afhankelijk 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 bij een constante activiteitsgraad. De verbetering van de werkzaamheidsgraad is afhankelijk van de mate waarin de nieuwkomers op de arbeidsmarkt (beïnvloedt de activiteitsgraad) werk hebben of werkzoekend zijn (beïnvloedt de werkloosheidsgraad).

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.

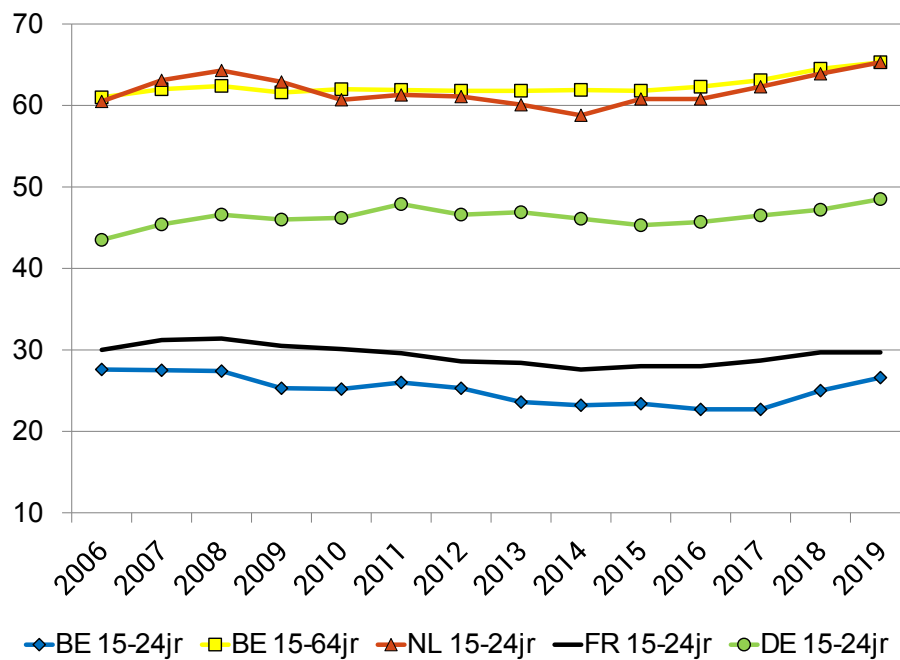
### **3.2 Werkzaamheidsgraad van jongeren**

Slechts een kwart van de Belgische 15- tot 24-jarigen is werkzaam (26,6% in 2019) en dit cijfer ligt beduidend lager dan andere leeftijdscategorieën die een aandeel werkenden hebben van 81,2% bij 25-tot 49-jarigen en 61,2% bij 50- tot 64-jarigen. Ook in vergelijking met andere Europese landen is de werkzaamheidsgraad van Belgische jongeren bijzonder laag (37,3% voor EU15). In de buurlanden Nederland, Frankrijk en Duitsland zijn meer jongeren aan het werk met een resp. werkzaamheidsgraad van 65,3%; 29,7% en 45,5%.

De Belgische werkzaamheidsgraad voor jongeren kende een lichte daling over de periode 2007-2017 maar steeg in de laatste twee jaren (zie Grafiek 3-1). Het niveau van 2008 (27,4%) wordt bijna opnieuw bereikt in 2019 (26,6%). Ook de buurlanden kenden een stijging in de laatste jaren. De werkzaamheidsgraad van de totale Belgische bevolking op arbeidsleeftijd (15- tot 64-jarigen) bleef stabiel rond de 62 procent tot 2017 en kende daarna een stijging in de laatste drie jaren tot 65,3%.



**Grafiek 3-1 : Evolutie werkzaamheidsgraad naar leeftijd voor België en buurlanden (2007-2019, in procenten)**

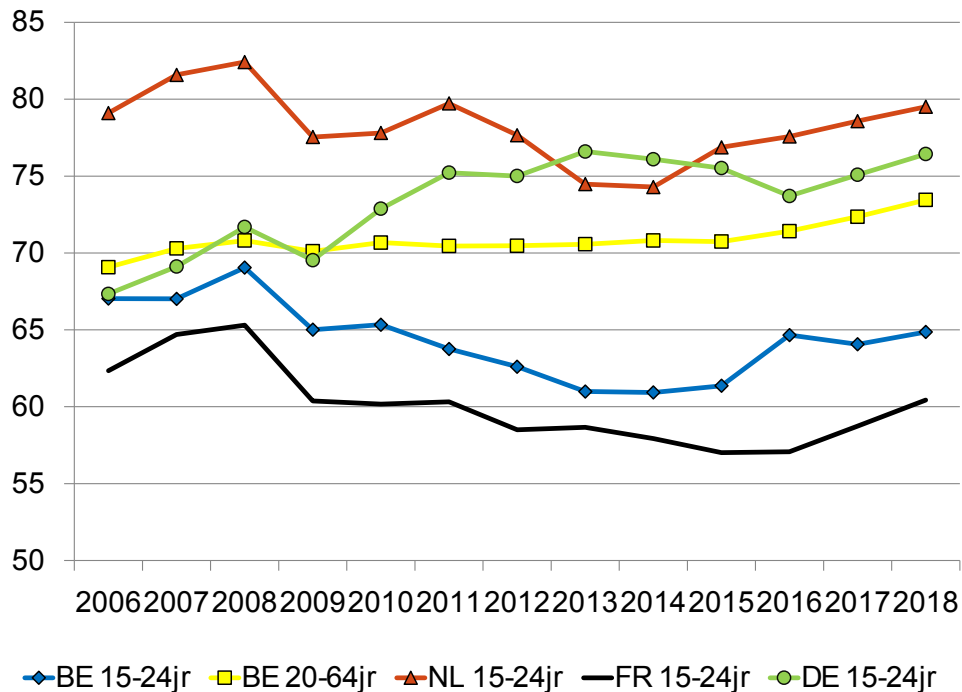


Bron: EAK, Eurostat

De lage werkzaamheidsgraad bij jongeren in België kan door verschillende factoren worden verklaard. Het is een combinatie van een relatief lage activiteitsgraad (weinig actieve jongeren op de arbeidsmarkt, zie verder in 0) en een relatief hoge werkloosheidsgraad (veel werkzoekenden onder de actieve jongeren, zie verder in 3.4). Veel jongeren zijn niet actief omdat ze nog studeren door de leerplicht tot 18 jaar en door de vlotte toegang tot hoger onderwijs. Zo is zeven op tien (71,8% in 2019) van de 15- tot 24-jarigen aan het studeren (OESO, 2020). Indien de scholieren uitgesloten worden en enkel de 20- tot 24-jarigen in rekening worden genomen dan ligt de Belgische werkzaamheidsgraad hoger maar nog steeds onder het EU gemiddelde (42,3% tegenover 55,0% voor EU15 in 2019). Bij de 20- tot 24-jarigen is nog steeds de helft in educatie (51,3% in 2019). In de buurlanden Nederland en Duitsland ligt het aandeel studerende 20- tot 24-jarigen iets hoger met resp. 58,6% en 55,5%; en in Frankrijk iets lager met 42,9%. De factor hogere studies wordt verder besproken in 3.3. Bij een uitsluiting van alle studerende jongeren stijgt de werkzaamheidsgraad tot 64,9% (in 2018). Dit cijfer is gelijklopend met het EU gemiddelde (64,9%) maar lager dan de buurlanden Duitsland (76,4%) en Nederland (79,5%).

De studerende jongeren vergroten voornamelijk de noemer in de werkzaamheidsgraad. Echter een klein aandeel neemt actief deel op de arbeidsmarkt door zijn studies te combineren met (deeltijds) werk. Deze studenten vergroten de teller van de werkzaamheidsgraad. De Belgische werkzaamheidsgraad (excl. studenten) volgt (grotendeels) de trend uit Grafiek 3-1 (zie Grafiek 3-2).

**Grafiek 3-2 : Evolutie werkzaamheidsgraad (excl. studenten) naar leeftijd voor België en buurlanden (2007-2018, in procenten)**



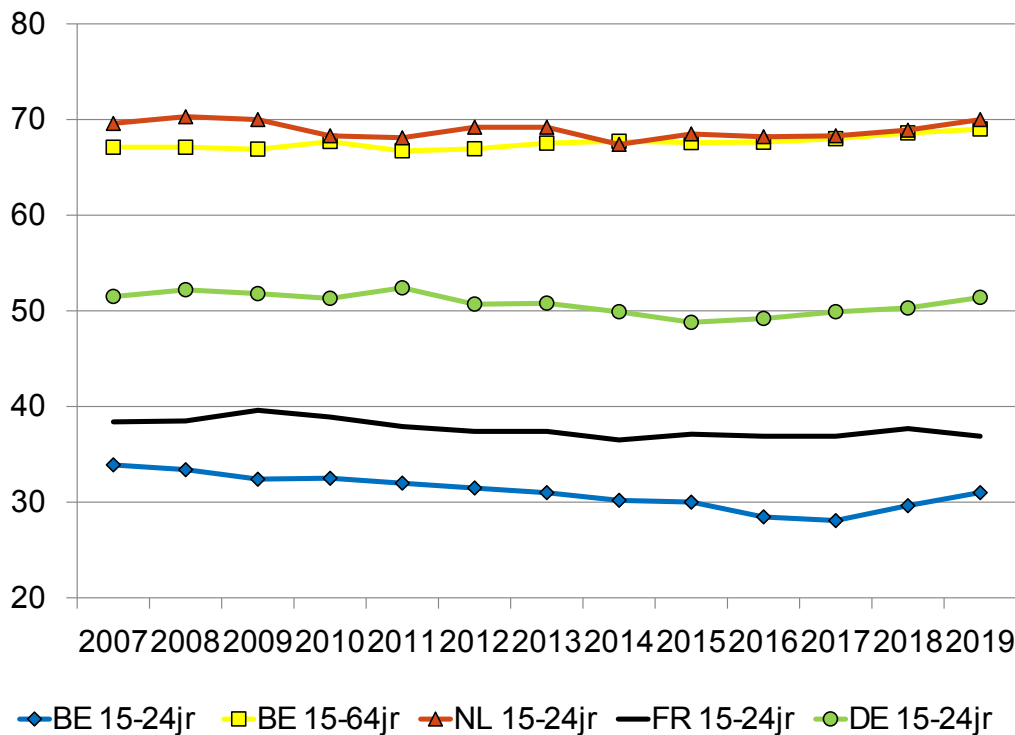
Bron: Steunpunt Werk

### 3.3 De activiteitsgraad van jongeren

De werkzaamheidsgraad is afhankelijk van zowel de activiteitsgraad als de werkloosheidsgraad. Zo 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 werkzoekend zijn.

Drie op de tien 15-tot 24-jarigen zijn actief op de Belgische arbeidsmarkt (31,0% in 2019). Dit cijfer is beduidend lager dan andere leeftijdscategorieën die een aandeel actieven hebben van 85,5% bij de 25- tot 50-jarigen en 63,7% bij de 50- tot 64-jarigen. Ook bij een Europese vergelijking scoort België laag (43,8% voor EU15). Indien de leeftijd wordt gelimiteerd van 20- tot 24-jarigen, dan is ongeveer de helft van de Belgische jongeren actief op de arbeidsmarkt (49,0%). De buurlanden Nederland, Frankrijk en Duitsland hebben aanzienlijk meer actieve 20-tot 24-jarigen (resp. 75,7%; 62,2%; 71,7%). Grafiek 3-3 vergelijkt de evolutie van de activiteitsgraad van België met deze van zijn buurlanden. De activiteitsgraad van de jongeren kent geen grote variatie bij de buurlanden, voor België is een zeer lichte daling in de periode 2007-2017 op te merken met een kleine stijging in de laatste twee jaar. Het niveau van 2008 (33,4%) wordt niet bereikt in 2019 (31,0%).

**Grafiek 3-3 : Evolutie van de activiteitsgraad naar leeftijd voor België en buurlanden (2007-2019, in procenten)**



Bron: EAK, Eurostat

Dit lage cijfer is het resultaat van de combinatie van de volgende factoren: de leerplicht tot 18 jaar, de matige ontwikkeling van het alternerend onderwijs, de omvang van het zittenblijven, het grote aantal jongeren dat hogere studies volgt en de lage participatie van studenten aan de arbeidsmarkt.

In tegenstelling tot vele andere landen, geldt in België een leerplicht tot 18 jaar. Vanaf 15 jaar is er echter de mogelijkheid om deeltijds onderwijs te volgen in het technisch en beroepsonderwijs (alternerend onderwijs). In deze richtingen worden theoretische lessen met stageperioden in ondernemingen gecombineerd. Dit zorgt ervoor dat een deel van de jongeren zeer vroeg gekwalificeerd tot de arbeidsmarkt kan toetreden.

57,8% van de derde graad scholieren is ingeschreven in het technisch en beroepsonderwijs, maar slechts 5,8% volgt deze opleiding in het alternerend leren en werk stelstel (Cedefop, 2017). In Nederland, Frankrijk en Duitsland is de participatie in het alternerend leren en werken resp. 21,3%, 24,7% en 86,0%. In de Duitstalige Gemeenschap is het stelstel al beter ingeburgerd, Vlaanderen en Wallonië volgen met recentere beleidsmaatregelen. De Hoge Raad van Werkgelegenheid raadt aan om de formule niet te beperken tot manuele beroepen of het secundair onderwijs. Jongeren hebben er belang bij om praktische ervaring op de werkvloer op te doen, ongeacht de richting en het onderwijsniveau (HRW, 2019).

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 jongeren op een latere leeftijd de arbeidsmarkt betreden. België behoort tot de top inzake zittenblijvers (Europees Commissie, 2019). 8% van de derde graad scholieren doet een jaartje langer over zijn derde graad, dit percentage is ver boven het OESO gemiddelde van 4% (OECD, 2018).

Een groot aandeel van de jongeren vat studies in het hoger onderwijs aan. Dit verhoogt hun scholingsgraad maar vertraagt tegelijkertijd de intrede op de arbeidsmarkt. De Hoge Raad voor Werkgelegenheid duidt aan dat jongeren er steeds minder in slagen om hun studies binnen de vooropgestelde tijd af te ronden (HRW, 2019). Slechts een derde van de studenten in Vlaanderen haalt zijn of haar bachelordiploma in de voorziene drie jaar (OECD, 2019). In het Franstalig onderwijs is dit 27%, het OESO-gemiddelde ligt op 39 procent. Zo'n 67% van de Vlaamse bachelorstudenten en 54% in Franstalig België behaalt zijn of haar bachelordiploma uiteindelijk binnen de zes jaar na het starten.

Een laatste verklarende factor van de lage activiteitsgraad is de weinig gebruikte combinatie van hogere studies en (deeltijds)werk. Slechts één op veertien jongeren tussen 20 en 24 jaar combineert beiden (7,1% in 2019, Eurostat), tegenover resp. 37,4%; 31,4% en 13,1% in de buurlanden Nederland, Duitsland en Frankrijk. De Hoge Raad voor de Werkgelegenheid (2019) onderschrijft de recente beleidsmaatregelen die de regels voor de studentenarbeid willen versoepelen en de nieuwe mogelijkheden die bijvoorbeeld door het statuut van student-ondernemer worden geboden. Het is echter van belang dat het systeem van studentenarbeid, waarvan de ontvangsten voor de sociale zekerheid laag zijn, laaggeschoolden niet mag verdringen en de studieslaagkansen niet mag negatief beïnvloeden.

De lagere arbeidsparticipatie is in feite voornamelijk toe te schrijven aan het feit dat de meerderheid van de jongeren nog aan het studeren is, wat positief is omdat een betere opleiding hun loopbaanperspectieven verbetert. Toch is het belangrijk dat de studieduur van studenten wordt geoptimaliseerd: recente onderzoeken wijzen erop dat jongeren er steeds minder in slagen om hun studies binnen de vooropgestelde tijd af te ronden. De Gemeenschappen zijn zich bewust geworden van die problematiek (HRW, 2019).

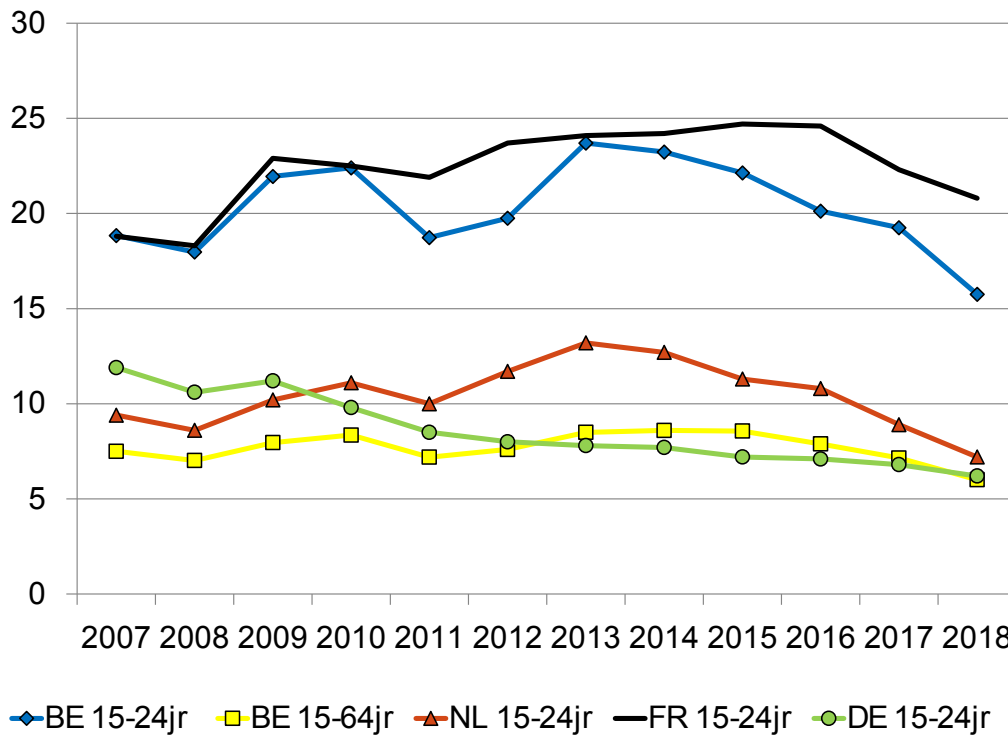
### **3.4 Werkloosheidsgraad**

Naast de activiteitsgraad is de werkzaamheidsgraad afhankelijk van de werkloosheidsgraad. Een daling van de werkzaamheidsgraad van de jongeren is verontrustend als dit het gevolg is van een stijgende werkloosheidsgraad.

Door o.a. de gunstige arbeidsmarkt en de intensieve begeleiding van jongeren door de gewestelijke arbeidsbemiddelingsdiensten is de jeugdwerkloosheidsgraad in België verder gedaald tot 14,2% en valt net onder het EU gemiddelde (14,8 % voor EU15 in 2019). De Europese jongerengarantie stelt als doel een kwaliteitsvolle baan, opleiding of stage aan te bieden aan elke jongere onder de 25 jaar binnen de vier maanden na het afstuderen of het (her)betreden van de arbeidsmarkt. Dit wordt in België vooral opgevolgd door de gewestelijke arbeidsbemiddelingsdiensten. Onze buurlanden Nederland en Duitsland halen een veel lagere jeugdwerkloosheid (resp. 6,7% en 5,8%) terwijl Frankrijk een hogere graad heeft (19,6%). De jeugdwerkloosheid is beduidend hoger dan de werkloosheidsgraad van andere leeftijdscategorieën die een aandeel werkzoekenden hebben van 5,0% bij de 25- tot 50-jarigen en 3,8% bij de 50- tot 64-jarigen.

Grafiek 3-4 vergelijkt de evolutie van de jeugdwerkloosheid van België met deze van zijn buurlanden. België vertoont net als Nederland een dalende trend sinds 2013. Met 14,2% is de werkloosheidsgraad in 2019 reeds ver onder het niveau dat in 2008 werd bereikt (18,0%). De dalende trend is in Duitsland al voor 2013 op te merken terwijl in Frankrijk de daling pas vanaf 2016 werd ingezet. De werkloosheidsgraad van de totale bevolking kent een gelijkaardig verloop met deze van de jongeren maar is minder uitgesproken.

**Grafiek 3-4 : Evolutie werkloosheidsgraad naar leeftijd voor België en buurlanden (2007-2019, in procenten)**



Bron: Eurostat, EAK

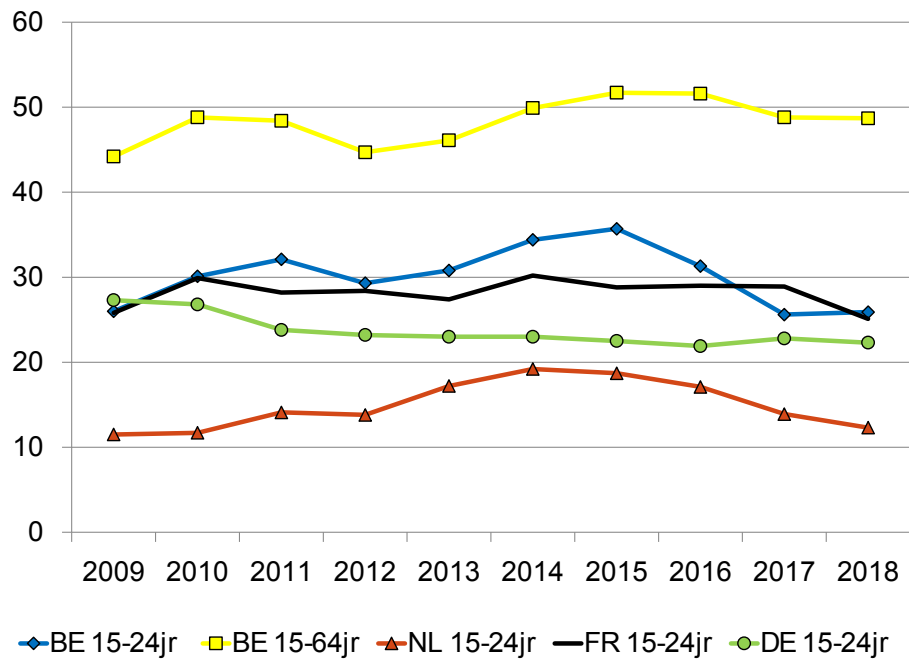
Een hoge werkloosheidsgraad is niet noodzakelijk problematisch. Wanneer de instroom in en de uitstroom uit de werkloosheid beide hoog zijn, komt dat gemiddeld tot uiting in een korte werkloosheidsduur voor ieder individu. Een werkzoekende heeft namelijk tijd nodig om een gepaste jobmatch te maken. De Belgische jeugdwerkloosheid is meer conjunctuurgevoelig dan andere leeftijdsgroepen. Jongeren worden vaker tewerkgesteld met tijdelijke contracten die vaker afhankelijk zijn van de fluctuaties in de bedrijvigheid (HRW, 2018). Deze waarschijnlijkheid daalt heel snel naarmate men ouder wordt. Ze evolueert van 60 % voor min 20-jarigen naar 13 % voor de 25- tot 29-jarigen. Daarna schommelt ze rond 4 tot 7 % (HRW, 2019).

De jongerenwerkloosheid is ook deels structureel. Wanneer het aantal vacatures toeneemt maar het aantal werkzoekenden niet afneemt, daalt de efficiëntie van het matching proces. Dan spreken we van een toename in de structurele werkloosheid of een toegenomen mismatch. In 2018 werd de arbeidsmarkt steeds krappere (Europese Commissie, 2019). De vacaturegraad behoort tot de hoogste in EU (3,5% tegenover een EU-gemiddelde van 2,1%) en toch is er een toenemend tekort aan vaardigheden. Er is een blijvende groep werkzoekenden met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt. Dit vertaalt zich in mismatches op de arbeidsmarkt en een lagere kans op werk.

22,6% van de jonge werkzoekenden is al langer dan een jaar op zoek naar werk. Bij de andere leeftijdscategorieën is de kans op werk veel lager met een aandeel van 44,2% bij de 25- tot 49-jarigen en 63,0% bij de 50- tot 64-jarigen. Jongeren zijn vaak goedkopere werkrachten en nemen sneller tijdelijke jobs aan dan andere leeftijdsgroepen (HRW, 2018). Het blijft niettemin een hoog cijfer. In de buurlanden Nederland, Frankrijk en Duitsland is het aandeel langdurige werkzoekenden onder de jonge werkzoekenden resp. 9,0%; 26,2% en 20,7%. Grafiek 3-5 toont voor België een daling van het aandeel bij jonge werkzoekenden in de laatste jaren (sinds 2015).

De aanhoudende mismatch tussen de vraag naar en het aanbod van kwalificaties, met vooral een schrijnend tekort aan STEM specialisaties is een pijnpunt voor de Belgische arbeidsmarkt (HRW, 2019).

**Grafiek 3-5 : Evolutie aandeel langdurige werkzoekenden (meer dan 1 jaar) bij werkzoekenden naar leeftijd voor België en buurlanden (2009-2019, in procenten)**



Bron: Eurostat

### 3.5 Gewestelijke verschillen

Achter de werkzaamheids-, de activiteits- en de werkloosheidsgraad van de jongeren gaan, zoals in elk land, erg verschillende gewestelijke situaties schuil (Tabel 3-1). In Vlaanderen is een derde van de 15- tot 24-jarigen aan het werk (33,4% in 2019), in Wallonië is dit slechts een vijfde (19,1%) en in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest één op zeven jongeren (14,8%). Deze verschillen zijn getekend door zowel een verschil in de activiteitsgraad en als in de werkloosheidsgraad.

**Tabel 3-1: Werkzaamheids-, activiteits- en werkloosheidsgraad van de jongeren voor België en de drie gewesten (2019, in procenten)**

	Vlaams Gewest	Waals Gewest	Brussels H. Gewest	België
Werkzaamheidsgraad	33,4	19,1	14,8	26,6
Activiteitsgraad	36,9	24,4	21,0	31,0
Werkloosheidsgraad	9,5	21,9	29,2	14,2

Bron: EAK, Steunpunt Werk

Ook bij de andere leeftijdscategorieën zijn de verschillen in de werkzaamheidsgraad tussen de gewesten aanwezig (zie Tabel 3-2). Er zijn in Vlaanderen meer personen van de bevolking op arbeidsleeftijd aan het werk dan in Wallonië en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Bovendien verschilt de relatieve kans op werk voor jongeren tussen de Gewesten. Vlaamse jongeren hebben ongeveer half de kans op werk van een gemiddelde Vlaming op arbeidsleeftijd, bij Wallonië is dit een derde kans en bij het Brussels Hoofdstedelijk Gewest een vierde kans.

**Tabel 3-2: Werkzaamheidsgraad naar leeftijd voor België en zijn gewesten (2019, in procenten)**

	Vlaams Gewest	Waals Gewest	Brussels H. Gewest	België
15- tot 24-jarigen (a)	33,4	19,1	14,8	26,6
25- tot 49-jarigen	86,6	76,2	69,8	81,2
50- tot 64-jarigen	64,8	56,0	56,0	61,2
15- tot 64-jarigen (b)	70,3	59,2	56,9	65,3
Verhouding a/b	47,6	32,2	26,1	40,7

Bronnen: EAK, Steunpunt Werk

### 3.6 Referentielijst

Cedefop (2017), Statistical overviews on VET, Cedefop, Thessaloniki.

HRW (2018), Stand van zaken op de arbeidsmarkt in België en in de gewesten, Hoge Raad voor de Werkgelegenheid, Brussel.

HRW (2019), Meer actieven voor een welvarende en inclusieve economie, Hoge Raad voor de Werkgelegenheid, Brussel.

Europese Commissie (2019), Landverslag van België, Europese Commissie, Brussel.

OESO (2018), Education at a glance 2018, OECD Publishing, Paris.

OESO (2020), Education at a glance 2020, OECD Publishing, Paris.

OECD (2019), Society at a glance 2019, OECD Publishing, Paris.

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

In dit hoofdstuk wordt nagegaan in welke mate de individuele en de gezamenlijke verplichting werden nageleefd in de periode 2004-2019. Voorts worden enkele kenmerken van de jonge werknemers uit ondernemingen met meer dan 50 werknemers belicht.

Voor deze beschrijvende analyse wordt gebruik gemaakt van statistische informatie uit de Dmfa-aangiftes van de RSZ (en de RSZPPO<sup>2</sup>). De werkgever dient de tewerkstelling van een jongere (<26 jaar) vanaf de eerstvolgende kwartaalaangifte via de Dmfa aan te geven als SBO en dit zolang de tewerkstelling duurt tot (ten laatste) het kwartaal waarin de jongere 26 jaar wordt.

### 4.1 Evaluatie van de individuele verplichting

De individuele startbaanverplichting bestaat erin dat de werkgevers met meer dan 50 werknemers (uitgedrukt in voltijdequivalenten) in hun bedrijf een bepaald aandeel jongeren in dienst moeten hebben. Voor de privésector moet dat aandeel jongeren in het personeelsbestand hoger dan of gelijk zijn aan 3%. In de social-profitsector en in de publieke sector (excl. de federale overheidsinstellingen) houdt de individuele verplichting in een ratio van ten minste 1,5% te hebben. Federale overheidsinstellingen dienen zich aan de ratio van minimaal 3% jongeren in hun personeelsbestand te houden. De onderwijssector is volledig vrijgesteld.

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

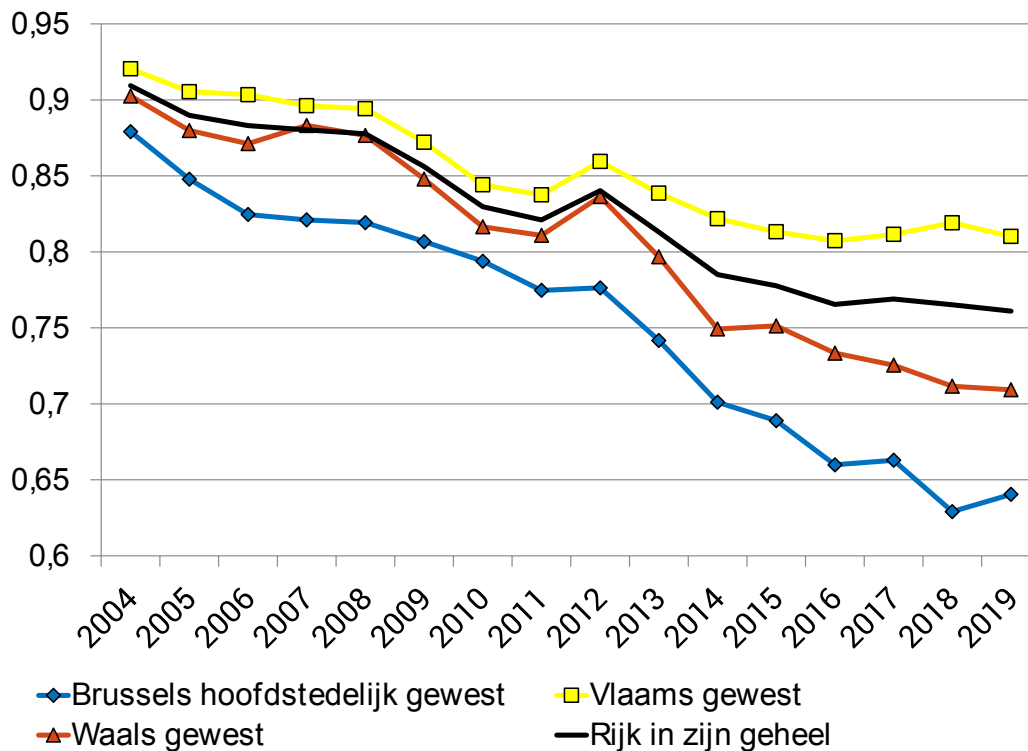
Grafiek 4-1 geeft voor de privésector het aandeel weer van bedrijven met meer dan 50 werknemers die minstens 3% jongeren in dienst hebben voor de periode 2004-2019. Sommige paritaire comités zijn vrijgesteld op basis van de doelgroepencao's en zijn dus niet in de berekeningen inbegrepen<sup>3</sup>. Tijdens de periode 2004-2019 wordt het aandeel van de ondernemingen die voldoen aan de individuele verplichting in de drie gewesten voortdurend kleiner, met uitzondering van een korte opleving in 2012. De terugloop is ook verschillend tussen de gewesten. Over de periode 2004-2019 daalde het aandeel in het Vlaamse gewest met 11 procentpunt, in het Brussels hoofdstedelijk gewest was dit een 23,9 procentpunt daling.

<sup>2</sup> Sinds 2017 neemt de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ) een belangrijk deel van de opdrachten over van de Dienst voor de Bijzondere Socialezekerheidsstelsels (DIBISS). Dit betekent dat de werkgevers aangesloten bij de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid van de provinciale en plaatselijke overheidsdiensten (RSZPPO) tot de waarnemingssfeer van de RSZ-statistieken behoren.

<sup>3</sup> Bijvoorbeeld voor 2018-2019 zijn volgende paritaire comités vrijgesteld: 120-00 en 214-00 (textielnijverheid en breiwerk), 118-00 en 220-00 (voedingsnijverheid), 124-00 (bouw), 126-00 (stoffering en houtbewerking), 129-00 en 221-00 (voortbrenging van papierpap, papier en karton), 140-00 (vervoer en logistiek), 140-01 (autobussen en autocars), 140-02 (taxi's) en 140-03 (wegvervoer en logistiek voor rekening van derden) en 327.01 (beschutte werkplaatsen). Deze paritaire comités zijn ook vrijgesteld voor de collectieve verplichting (zie verder in 4.2).



**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.**



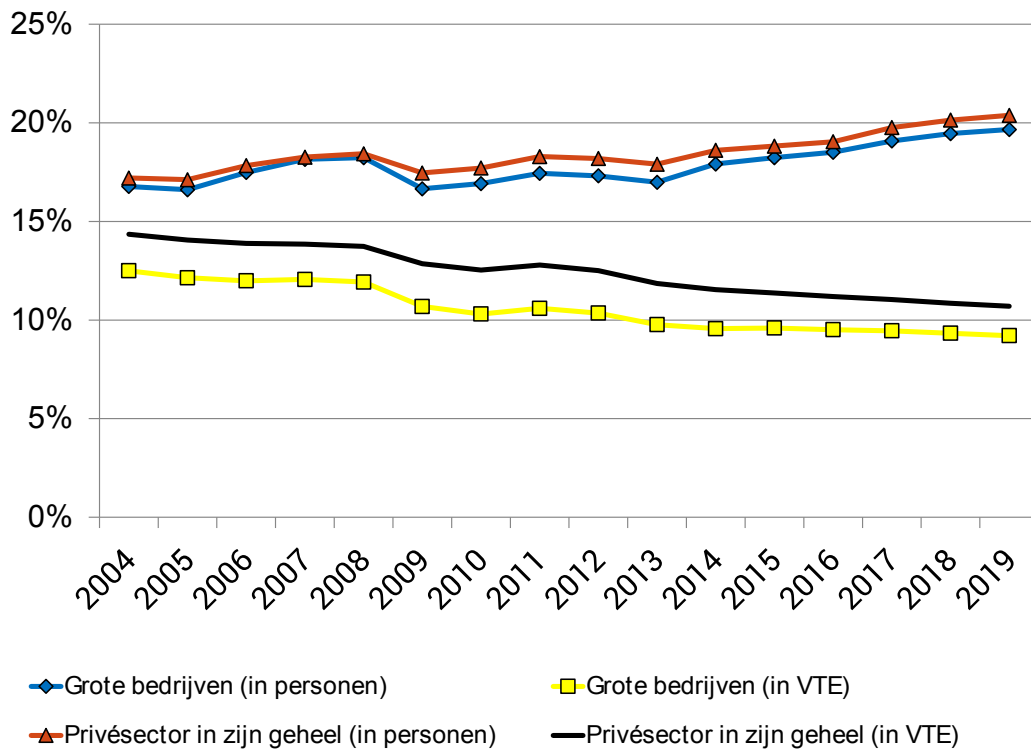
Bron: cijfers RSZ; eigen bewerkingen CRB

Deze continue daling in het aandeel van ondernemingen die de individuele startbaanverplichting respecteren betekent niet noodzakelijk een daling van het aandeel tewerkgestelde jongeren. Zo zal de aanwerving van extra jongeren in ondernemingen die zich voordien al boven de 3%-drempel bevonden, het aandeel van ondernemingen die de verplichting nakomen niet beïnvloeden. Grafiek 4-2 toont namelijk een licht stijgend aandeel tewerkgestelde jongeren in de werkende bevolking (uitgedrukt in aantal personen). In 2004 was één op zes tewerkgestelden in de grote bedrijven jonger dan 26 jaar (16,8%), in 2019 steeg dit aandeel tot bijna één op vijf (19,7%).

Evenwel geeft Grafiek 4-2 een gedeeltelijke verklaring voor de dalende trend. Het aantal jongeren tewerkgesteld om aan de startbaanverplichting te voldoen wordt namelijk niet berekend in personen maar wel in voltijdse equivalenten (VTE). Als het aandeel tewerkgestelde jongeren in de werkende bevolking wordt uitgedrukt in voltijdse equivalenten (VTE), dan is de trend niet langer stijgend maar dalend, van 12,5 % in 2014 naar 9,2% in 2019.

De combinatie van een dalende trend uitgedrukt in voltijdse equivalenten en een stijgende trend indien uitgedrukt in personen is te wijten aan de relatief veel sterkere daling van het arbeidsvolume per tewerkgesteld persoon (hoger aandeel deeltijds werk/lagere arbeidsuren) bij de jongeren t.o.v. de andere leeftijdsgroepen. Meer dan een derde van de jongeren (38,4% in 2019) werkt deeltijds terwijl bij de totale arbeidspopulatie dit gemiddeld 24,9% is. Het verschil was jaren zeer klein tot de sterke stijging van 11 procentpunten bij de jongeren in de laatste jaren (2015-2019) terwijl het aandeel deeltijds tewerkgestelden bij de totale arbeidspopulatie constant bleef rond de 24-25%.

**Grafiek 4-2 : Aandeel tewerkgestelde jongeren bij de tewerkgestelde bevolking. Privésector. Situatie tijdens 2de kwartaal.**



Noot: Grote bedrijven zijn ondernemingen met meer dan 50 werknemers.

Bron: cijfers RSZ; eigen bewerkingen CRB

Tabel 4-1 geeft meer inzicht in welke bedrijfstakken de individuele startverplichting wordt nageleefd. Er wordt gebruikt gemaakt van de NACE 2008-nomenclatuur tot op twee cijfers en enkel voor de jaren 2015 tot 2019. Wegens te weinig gegevens werden de bedrijfstakken bestaande uit minder of gelijk aan vijf grote ondernemingen uit de tabel geschrapt<sup>4</sup>.

In 2019 voldeed 76,1% van de grote privé-ondernemingen in België aan de individuele jongerenverplichting. In de bedrijfstakken 1, 92 en 93 volgt elke onderneming deze verplichting (100%), in de bedrijfstakken 8, 35 en 94 wordt in de helft van de ondernemingen de 3% jongeren in het personeelsbestand niet gehaald.

<sup>4</sup> De geschrapte takken zijn de volgende: 2 (bosbouw), 12 (vervaardiging van tabaksproducten), 15 (vervaardiging van leer), 19 (vervaardiging van cokes en van geraffineerde aardolieproducten), 36 (distributie water), 37 (afvalwaterafvoer), 39 (sanering en ander afvalbeheer), 50 (vervoer over water), 60 (programmeren en uitzenden radio en tv), 75 (veterinaire diensten), 86 (menselijke gezondheidszorg), 87 (maatschappelijke dienstverlening met huisvesting) en 91 (Bibliotheken en musea).

**Tabel 4-1: Individuele verplichting naar bedrijfstak (NACE 2008). Privésector, 2de kwartaal.**

NACE 2008	Aantal ondernemingen met meer dan 50 werknemers					Aandeel ondernemingen met minstens 3% jongeren in dienst (in procenten)				
	2015	2016	2017	2018	2019	2015	2016	2017	2018	2019
1: Teelt van gewassen, veeteelt, jacht en diensten in verband met deze activiteiten	54	57	69	63	70	96,3%	96,5%	100,0%	100,0%	100,0%
8: Overige winning van delfstoffen	7	7	7	7	7	85,7%	57,1%	71,4%	42,9%	42,9%
10: Vervaardiging van voedingsmiddelen	282	278	297	291	293	88,7%	88,5%	82,5%	81,8%	81,2%
11: Vervaardiging van dranken	21	22	22	25	25	85,7%	90,9%	86,4%	84,0%	92,0%
13: Vervaardiging van textiel	73	72	74	73	70	54,8%	72,2%	74,3%	78,1%	72,9%
14: Vervaardiging van kleding	10	10	10	11	10	50,0%	60,0%	60,0%	81,8%	60,0%
16: Houtindustrie en vervaardiging van artikelen van hout en van kurk, exclusief meubelen	23	25	24	28	27	87,0%	84,0%	91,7%	85,7%	92,6%
17: Vervaardiging van papier en papierwaren	47	46	45	45	46	72,3%	76,1%	66,7%	75,6%	76,1%
18: Drukkerijen, reproductie van opgenomen media	47	41	38	37	36	57,4%	53,7%	63,2%	56,8%	61,1%
20: Vervaardiging van chemische producten	138	138	140	141	143	69,6%	65,2%	60,7%	66,7%	62,2%
21: Vervaardiging van farmaceutische grondstoffen en producten	36	39	39	40	43	66,7%	69,2%	76,9%	67,5%	79,1%
22: Vervaardiging van producten van rubber of kunststof	90	91	94	97	97	73,3%	75,8%	77,7%	77,3%	75,3%
23: Vervaardiging van andere niet-metaalhoudende minerale producten	97	94	93	92	92	82,5%	79,8%	80,6%	76,1%	71,7%
24: Vervaardiging van metalen in primaire vorm	52	52	51	50	50	63,5%	71,2%	72,5%	76,0%	68,0%
25: Vervaardiging van producten van metaal, exclusief machines en apparaten	181	193	188	191	182	75,7%	75,6%	78,2%	78,0%	73,6%
26: Vervaardiging van informaticaproducten en van elektronische en optische producten	40	40	38	39	39	62,5%	65,0%	65,8%	64,1%	61,5%
27: Vervaardiging van elektrische apparatuur	37	40	39	39	42	64,9%	70,0%	69,2%	74,4%	78,6%
28: Vervaardiging van machines, apparaten en werktuigen, N.E.G.	100	95	96	100	97	79,0%	78,9%	78,1%	82,0%	84,5%
29: Vervaardiging en assemblage van motorvoertuigen, aanhangwagens en opleggers	55	55	53	49	49	89,1%	81,8%	86,8%	85,7%	85,7%
30: Vervaardiging van andere transportmiddelen	11	11	11	12	12	100,0%	100,0%	72,7%	50,0%	66,7%
31: Vervaardiging van meubelen	49	47	46	44	43	75,5%	78,7%	87,0%	81,8%	74,4%
32: Overige industrie	21	20	24	23	23	81,0%	85,0%	79,2%	78,3%	82,6%
33: Reparatie en installatie van machines en apparaten	34	40	43	43	43	79,4%	82,5%	81,4%	81,4%	86,0%
35: Productie en distributie van elektriciteit, gas, stoom en gekoelde lucht	15	15	14	14	17	66,7%	46,7%	57,1%	57,1%	47,1%
38: Inzameling, verwerking en verwijdering van afval; terugwinning	29	29	30	30	32	75,9%	62,1%	73,3%	66,7%	78,1%
41: Bouw van gebouwen; ontwikkeling van bouwprojecten	174	170	175	174	174	92,5%	92,9%	90,3%	89,1%	87,4%
42: Weg- en waterbouw	123	118	125	126	120	92,7%	90,7%	88,8%	90,5%	87,5%
43: Gespecialiseerde bouwwerkzaamheden	222	221	234	235	228	93,7%	90,0%	86,8%	86,4%	85,5%
45: Groot- en detailhandel in en onderhoud en reparatie van motorvoertuigen en motorfietsen	114	115	141	148	155	91,2%	89,6%	90,1%	90,5%	90,3%
46: Groothandel en handelsbemiddeling, met uitzondering van de handel in motorvoertuigen en motorfietsen	567	583	595	582	589	67,7%	67,6%	66,9%	67,5%	67,7%
47: Detailhandel, met uitzondering van de handel in auto's en motorfietsen	279	277	282	282	282	96,1%	95,7%	94,7%	94,3%	94,3%
49: Vervoer te land en vervoer via pijpleidingen	235	237	244	251	256	60,4%	63,3%	64,3%	63,7%	66,4%
51: Luchtvaart	11	11	10	13	11	72,7%	81,8%	80,0%	92,3%	90,9%
52: Opslag en vervoerondersteunende activiteiten	193	199	203	204	207	76,7%	78,9%	79,3%	77,5%	78,7%

NACE 2008	Aantal ondernemingen met meer dan 50 werknemers					Aandeel ondernemingen met minstens 3% jongeren in dienst (in procenten)				
	2015	2016	2017	2018	2019	2015	2016	2017	2018	2019
53: Posterijen en koeriers	13	14	14	14	12	84,6%	71,4%	64,3%	71,4%	66,7%
55: Verschaffen van accommodatie	75	76	81	80	82	98,7%	98,7%	98,8%	98,8%	97,6%
56: Eet- en drinkgelegenheden	68	65	68	76	86	92,6%	92,3%	91,2%	90,8%	91,9%
58: Uitgeverijen	29	26	26	23	22	75,9%	73,1%	61,5%	73,9%	63,6%
59: Productie van films en video- en televisieprogramma's	17	15	18	13	14	94,1%	86,7%	88,9%	92,3%	92,9%
61: Telecommunicatie	13	13	17	16	16	46,2%	46,2%	64,7%	56,3%	50,0%
62: Ontwerpen en programmeren van computerprogramma's, computerconsultancy	160	159	175	195	210	75,0%	70,4%	74,9%	73,8%	73,8%
63: Dienstverlenende activiteiten op het gebied van informatie	15	16	15	17	18	46,7%	50,0%	40,0%	41,2%	55,6%
64: Financiële dienstverlening, exclusief verzekeringen en pensioenfondsen	83	86	94	93	96	59,0%	58,1%	58,5%	50,5%	56,3%
65: Verzekeringen, herverzekeringen en pensioenfondsen	45	44	81	80	82	71,1%	70,5%	98,8%	98,8%	97,6%
66: Ondersteunende activiteiten voor verzekeringen en pensioenfondsen	42	43	43	45	45	73,8%	69,8%	69,8%	64,4%	73,3%
68: Exploitatie van en handel in onroerend goed	42	45	26	23	22	52,4%	53,3%	61,5%	73,9%	63,6%
69: Rechtskundige en boekhoudkundige dienstverlening	42	42	34	39	39	92,9%	90,5%	91,2%	92,3%	94,9%
70: Activiteiten van hoofdkantoren; adviesbureaus op het gebied van bedrijfsbeheer	108	119	119	125	142	66,7%	63,0%	63,0%	65,6%	73,9%
71: Architecten en ingenieurs; technische testen en toetsen	131	137	144	153	157	78,6%	75,2%	69,4%	75,2%	77,7%
72: Speur- en ontwikkelingswerk op wetenschappelijk gebied	40	42	40	42	46	67,5%	57,1%	70,0%	66,7%	58,7%
73: Reclamewezen en marktonderzoek	40	41	45	44	40	87,5%	82,9%	91,1%	79,5%	77,5%
74: Overige gespecialiseerde wetenschappelijke en technische activiteiten	7	4	5	8	10	57,1%	75,0%	80,0%	87,5%	90,0%
77: Verhuur en lease	32	33	32	38	38	81,3%	81,8%	87,5%	81,6%	84,2%
78: Terbeschikkingstelling van personeel	228	230	227	227	230	85,5%	87,4%	85,5%	86,3%	86,5%
79: Reisbureaus, reisorganisatoren, reserveringsbureaus en aanverwante activiteiten	16	16	17	15	17	81,3%	75,0%	64,7%	73,3%	76,5%
80: Beveiligings- en opsporingsdiensten	24	29	30	34	32	100,0%	100,0%	100,0%	97,1%	96,9%
81: Diensten in verband met gebouwen; landschapsverzorging	432	449	475	463	488	80,1%	79,5%	75,2%	70,6%	68,2%
82: Administratieve en ondersteunende activiteiten ten behoeve van kantoren en overige zakelijke activiteiten	70	70	76	77	78	81,4%	75,7%	84,2%	77,9%	74,4%
84: Openbaar bestuur en defensie; verplichte sociale verzekeringen	88	88	88	83	75	80,7%	76,1%	65,9%	62,7%	69,3%
85: Onderwijs	23	27	26	26	25	60,9%	66,7%	57,7%	61,5%	32,0%
88: Maatschappelijke dienstverlening zonder huisvesting	124	120	118	116	115	56,5%	60,0%	57,6%	61,2%	60,0%
90: Creatieve activiteiten, kunst en amusement	12	17	19	21	17	66,7%	58,8%	68,4%	76,2%	82,4%
92: Loterijen en kansspelen	8	9	8	7	8	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
93: Sport, ontspanning en recreatie	21	25	22	28	32	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
94: Verenigingen	77	70	62	66	66	44,2%	42,9%	37,1%	40,9%	30,3%
95: Reparatie van computers en consumentenartikelen	9	8	8	8	8	100,0%	100,0%	87,5%	75,0%	75,0%
96: Overige persoonlijke diensten	44	38	41	36	35	81,8%	73,7%	78,0%	75,0%	77,1%

Bron: cijfers RSZ; eigen bewerkingen CRB

De gegevens uit Tabel 4-1 bieden de mogelijkheid om de dynamiek van de grote ondernemingen over de periode te analyseren. Het “sectorgewicht” van een bedrijfstak wordt berekend als het aandeel van de ondernemingen met meer dan 50 werknemers in de bedrijfstak op het totaal aantal grote ondernemingen in de private sector. Indien het sectorgewicht opmerkelijk steeg over de periode 2004-2019 in een bedrijfstak waar slechts een kleine fractie van de grote bedrijven de maatregel naleven, dan kan deze bedrijfstak het gemiddelde percentage van naleving voor de private sector naar beneden beïnvloeden.

Via een eenvoudige berekening kan deze hypothese geverifieerd worden. Het gemiddelde percentage van naleving voor de private sector (76,1% in 2019) is gelijk aan de som van de vermenigvuldiging in ieder bedrijfstak van het percentage van naleving (zoals in Tabel 4-1) met het sectorgewicht. Indien het sectorgewicht hypothetisch constant wordt gehouden over de periode (vastgelegd op de situatie in 2006<sup>5</sup>), dan wordt de structuur van de private sector verondersteld gelijk te zijn gebleven over de periode 2006-2019. Bij constante sectorgewichten is de daling in het aandeel ondernemingen die de jongerenverplichting naleven voor de private sector ongeveer even groot als in Grafiek 4-1. Het hypothetische percentage van naleving voor 2019 is namelijk 75,73%. De daling over de periode 2006-2019 is dus eerder te wijten door een verslechtering in de naleving in (bijna) alle bedrijfstakken dan door de dynamiek van grote ondernemingen in de bedrijfstakken.

De verslechtering in de naleving van de individuele verplichting in een bedrijfstak kan enerzijds te wijten zijn aan ondernemingen die het ene jaar nog een jongerenratio van drie procent of meer halen maar het jaar dat volgt onder de 3%-drempel zitten, en anderzijds aan nieuwe (of groeiende) ondernemingen met meer dan 50 werknemers die de jongerenverplichting niet halen. Een daling in de verhouding jongeren kan enerzijds door een afname in de arbeidstijd van de jongeren. De individuele verplichting is berekend in voltijdse equivalenten en sinds 2015 zijn jongeren vaker deeltijds tewerkgesteld dan andere leeftijdsgroepen. Anderzijds is een daling in de verhouding jongeren ook mogelijk door een afname in het aandeel van jobs ingevuld door jongeren in het personeelsbestand. Dit kan zowel door de aanwerving van relatief meer 26-plussers maar evengoed door de veroudering van het personeelsbestand. Ook het feit van dat jongeren er steeds minder in slagen om hun studies binnen de vooropgestelde tijd af te ronden (zie in 3.3), kan de inschakeling van min-26-jarigen op de arbeidsmarkt uitstellen en hun duur in een SBO tewerkstelling verkleinen.

In een hypothetisch bedrijf van 100 werknemers zijn drie jongeren voltijds tewerkgesteld met een startbaanovereenkomst. Het personeelsbestand zonder de jongeren telt na het tweede kwartaal 97 VTE (voltijdse equivalenten) en dus heeft het bedrijf het volgende jaar in ieder kwartaal een individuele jongerenverplichting van 2,91 VTE jongeren<sup>6</sup>. In het volgende jaar wordt echter één van de jongeren 26 jaar. Om ieder kwartaal aan de verplichting te voldoen, dient het bedrijf een nieuwe jongere aan te werven met een contract van minstens 0,91 VTE<sup>7</sup>. Bovendien betekent de tewerkstelling van een jongere aangeworven met een SBO een bijkomende tewerkstelling die niet mag gecompenseerd worden door ontslag. Wanneer de veroudering van het personeelsbestand niet gepaard gaat met afvloeiing van personeel ouder dan 26 jaar of wanneer een nieuw aangeworven werknemer niet aangeworven is met een SBO of ouder is dan 26 jaar, dan groeit het personeelsbestand van het bedrijf (de noemer van de ratio) en stijgt het aantal VTE dat dient ingevuld te worden door jongeren om aan de verplichting te voldoen. Dit kan op termijn leiden tot extra aanwervingen van jongeren of door een niet-naleving van de verplichting.

Grafiek 4-3 toont de globale evolutie van de banencreatie en -destructie in bedrijven met 50 werknemers en meer<sup>8</sup>. De tewerkstelling van jongeren is conjunctuurgevoeliger dan bij andere leeftijdsgroepen. Bij een conjuncturomslag zijn jongeren bij de eersten om hun job te verliezen. Ze kunnen wel als eersten profiteren bij de heropleving onder andere doordat jongeren vaker tewerkgesteld zijn in tijdelijke en interim contracten. Toch

<sup>5</sup> De gegevens per bedrijfstak voor 2004 en 2005 zijn opgedeeld volgens de NACE 2003-nomenclatuur. Voor de gegevens vanaf 2006 werd de NACE 2008-nomenclatuur gebruikt.

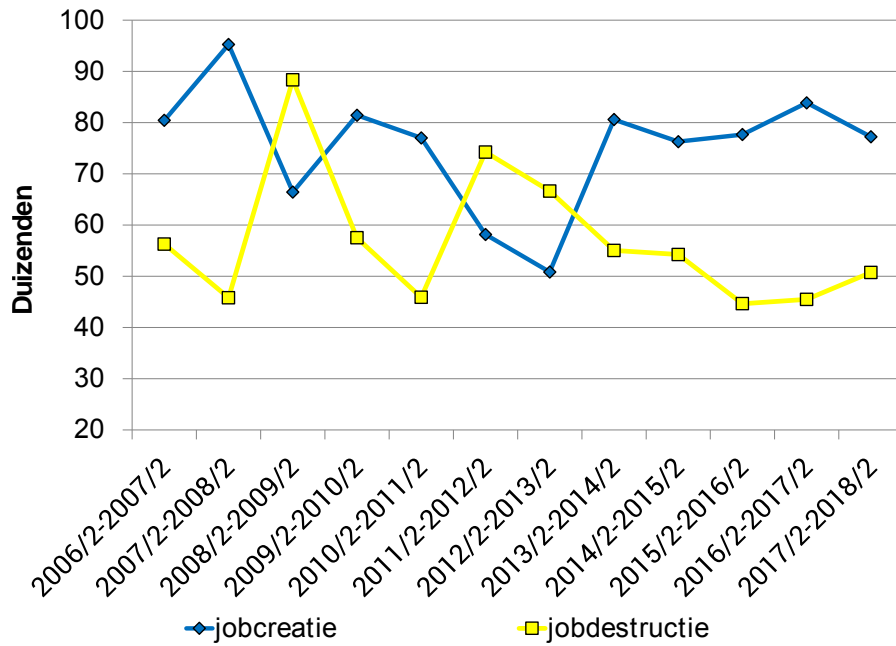
<sup>6</sup> Voor de telling van het aantal jongeren in het lopende kwartaal worden alle jongeren in aanmerking genomen die op de 1ste dag van het kwartaal nog geen 26 jaar zijn, ongeacht of ze aangeworven zijn met een SBO of niet. Voor de telling van het personeelsbestand (noemer van de ratio) tijdens het 2de kwartaal van het voorgaande jaar worden enkel de jongere met een SBO in mindering gebracht. In dit eenvoudig voorbeeld betekent dit 3% van 97VTE.

<sup>7</sup> Het jaar nadien (afhankelijk of de verandering in het personeelsbestand voor het einde van het tweede kwartaal gebeurt) bedraagt de individuele jongerenverplichting 2,94 VTE (3% van 98) of als de jongere zonder een SBO wordt aangeworven 2,97 VTE (3% van 99).

<sup>8</sup> De cijfers van dynamstat omvatten de werkgelegenheid van de werkgevers onderworpen aan de Belgische sociale zekerheid behalve de lokale overheden (RSZPPO).

zien we geen verbetering van de naleving van de jongerenverplichting na periodes van laagconjunctuur. Vanaf 2014 stagneert de banencreatie terwijl de banenvernietiging daalt. Om de invloed van de veroudering van het personeelsbestand op de naleving van de individuele verplichting te anticiperen, dienen de ondernemingen genoeg jonge werknemers (met of zonder SBO) aan te werven.

**Grafiek 4-3 : Aantal gecreëerde en vernietigde jobs in ondernemingen met meer dan 50 werknemers (in duizenden, jaarcijfers, 2006-2018)**



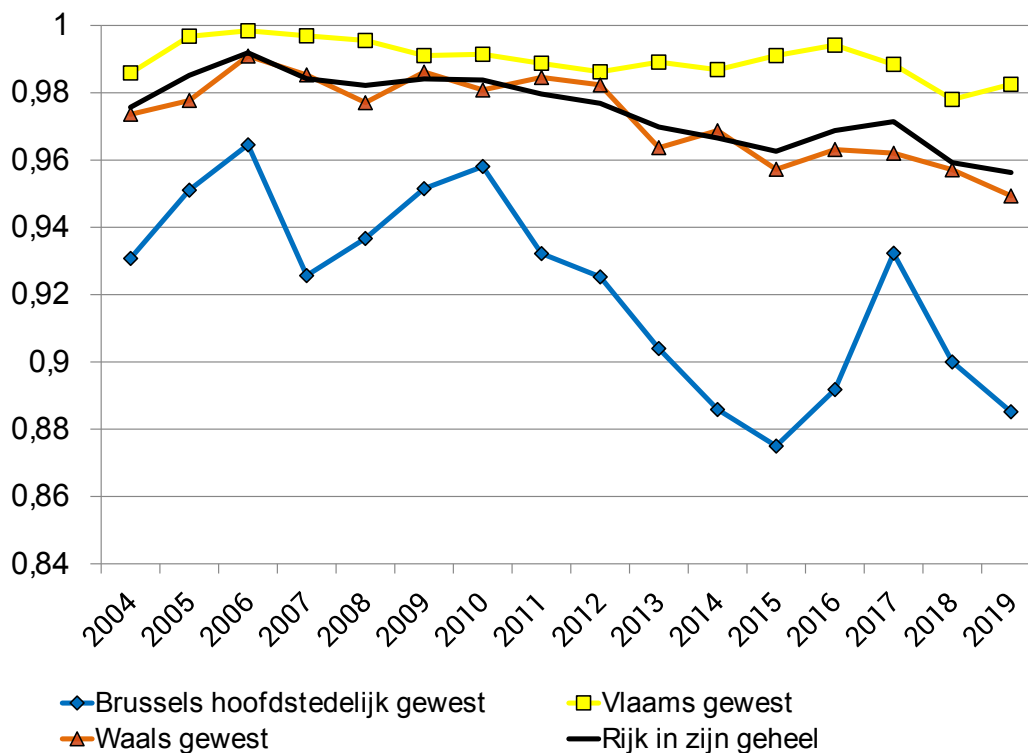
Bron: cijfers Dynamstat, eigen bewerkingen CRB

### 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 4-4 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 2004-2019 bedraagt dat aandeel bijna 100%, behalve in het Brussels hoofdstedelijk gewest. Daar is het aandeel kleiner, maar het bedraagt nog altijd meer dan 85%. Dit aandeel is groter dan bij de ondernemingen uit de privé-sector.

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

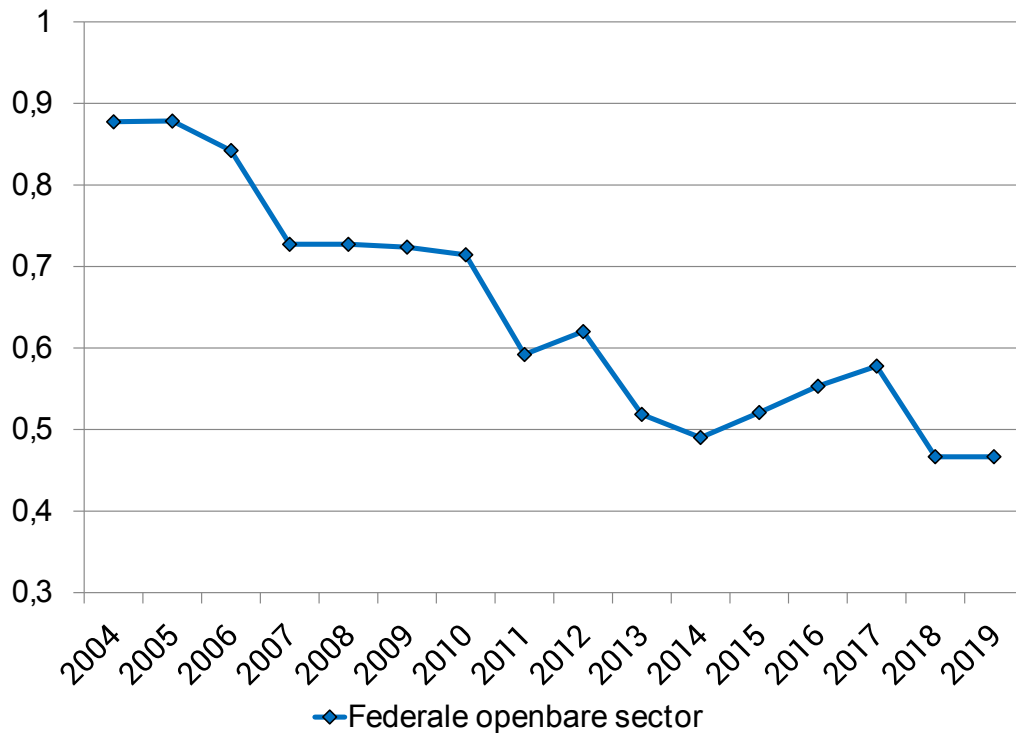


Bron: RSZ; eigen bewerkingen CRB

### 4.1.3 Federale openbare sector

Grafiek 4-5 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 en kent enkele sterke terugvallen. 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 min 26-jarigen bij de federale openbare instellingen. In de periode 2014-2017 was er een lichte verbetering maar sinds 2018 voldoet minder dan de helft van de federale openbare instellingen met meer dan 50 werknemers aan de startbaanverplichting.

**Grafiek 4-5 : Aandeel van federale openbare instellingen met meer dan 50 werknemers die minstens 3% jongeren in dienst hebben. Situatie tijdens het 2de kwartaal.**



Bron: RSZ; eigen bewerkingen CRB

#### 4.1.4 Niet-federale openbare sector

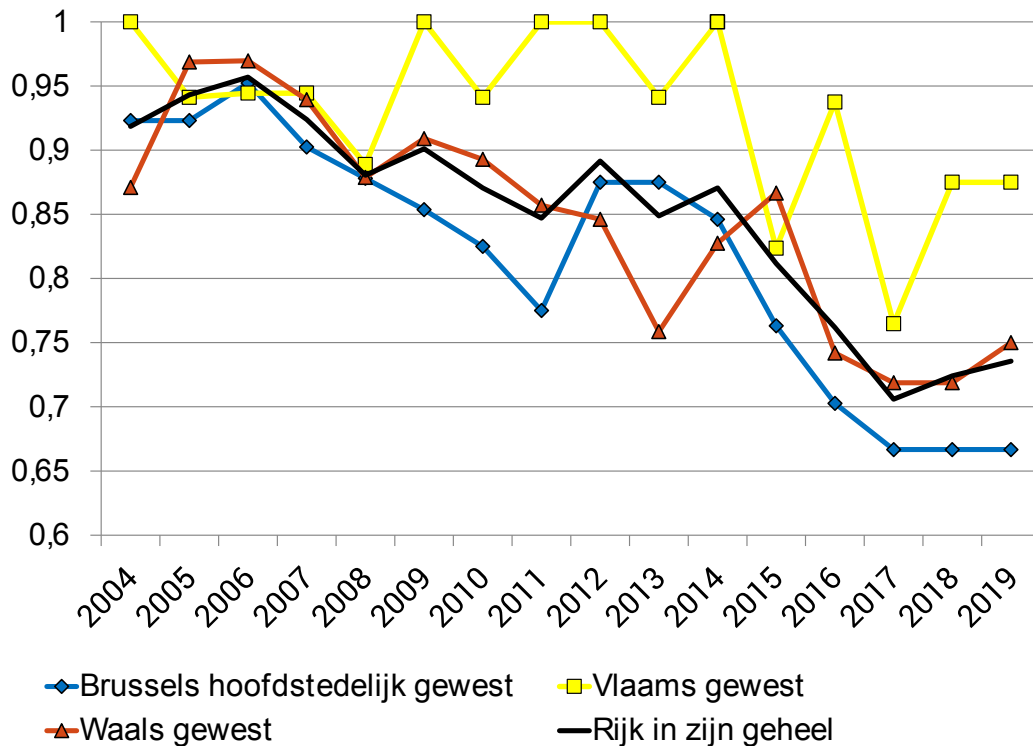
Sinds 2017 neemt de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ) een belangrijk deel van de opdrachten over van de Dienst voor de Bijzondere Socialezekerheidsstelsels (DIBISS). Dit betekent dat de werknemers van de plaatselijke en provinciale overheden tot de waarnemingssfeer van de RSZ-statistieken behoren. Toch maakte de RSZ in deze oefening nog steeds een onderscheid tussen de bij de RSZ aangesloten niet-federale openbare instellingen en de voormalig bij de RSZ-PPO aangesloten openbare instellingen. Dit zorgt voor continuïteit in de statistieken. Om deze reden blijven we het onderscheid behouden in onderhavig rapport.

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

Grafiek 4-6 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. Voor alle drie de gewesten is er een verslechtering over de periode 2014-2019 op te merken. In het Brussels hoofdstedelijk gewest observeren we een sterke daling van 25,6 procentpunt met een korte heropleving in 2012-2014. Ook in het Waals gewest volgt het aandeel een dalende trend tot 75,0% in 2019. Het aandeel Vlaamse instellingen die voldoen aan de verplichting fluctueert sterker dan deze van de andere gewesten door het kleiner aantal instellingen (16 in 2019 versus resp. 32 en 39 voor Wallonië en het Brussels hoofdstedelijk gewest). Maar ook in het Vlaamse gewest wordt een (lichte) dalende trend vastgesteld.



**Grafiek 4-6 : 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.**

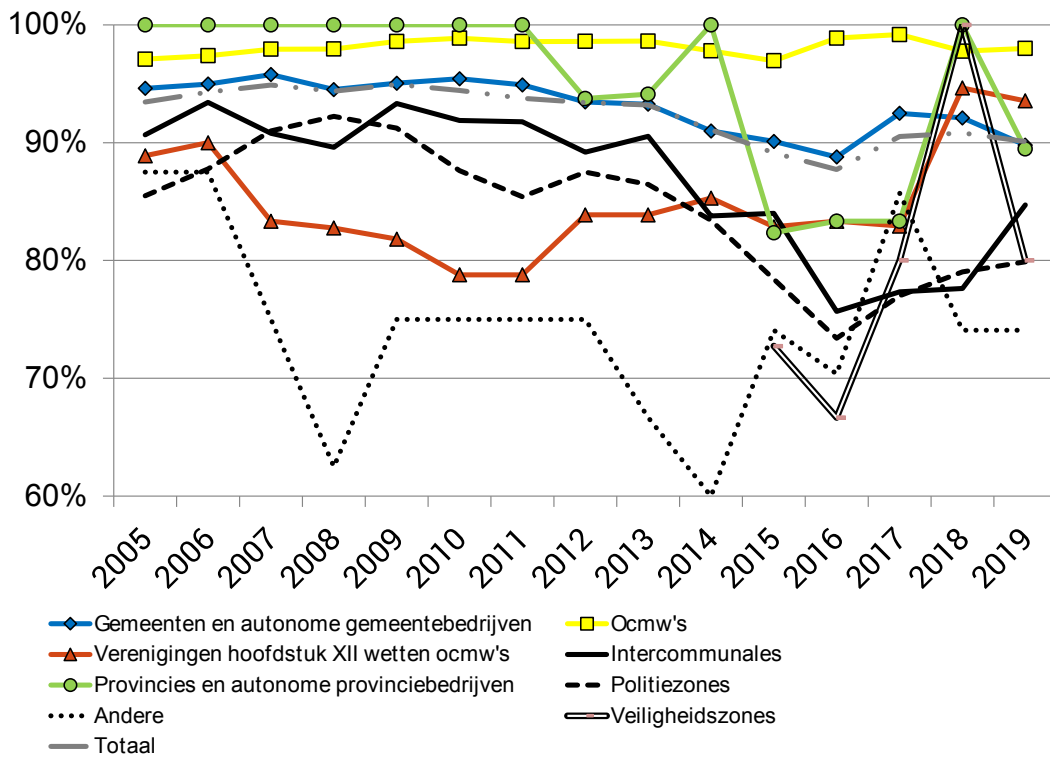


Bron: RSZ; eigen bewerkingen CRB

De bij de (voormalig) 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.

Grafiek 4-7 geeft het aandeel weer van (bij de RSZ-PPO aangesloten) niet-federale openbare instellingen met meer dan 50 werknemers die minstens 1,5% jongeren in dienst hebben. Het aandeel van de provincies, veiligheidszones en de restcategorie fluctueren sterk over de periode 2004-2019, dit komt opnieuw door de lage aantallen in deze categorieën (resp. 19; 27 en 10). Over de categorieën heen, houdt negen op tien van de (bij de RSZ-PPO aangesloten) niet-federale openbare instellingen zich aan de individuele startbaanverplichting.

**Grafiek 4-7 : 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; eigen bewerkingen CRB

#### 4.1.5 Samenvattende tabel

De onderstaande tabel bevat de statistieken voor de laatste vijf jaren waarop de bovenstaande grafieken gebaseerd zijn.

**Tabel 4-2: Aandeel van ondernemingen die de individuele startbaanverplichting zijn nagekomen. Situatie tijdens het 2de kwartaal.**

	Verplichting	2015	2016	2017	2018	2019
<b>Private marktsector</b>						
Brussels hoofdstedelijk gewest		68,9%	66,0%	66,3%	62,9%	64,0%
Vlaams gewest	<b>3,0%</b>	81,3%	80,7%	81,1%	81,9%	81,0%
Waals gewest		75,1%	73,3%	72,5%	71,2%	70,9%
Rijk in zijn geheel		77,8%	76,5%	76,9%	76,5%	76,1%
<b>Private non-profitsector</b>						
Brussels hoofdstedelijk gewest		87,5%	89,2%	93,2%	90,0%	88,5%
Vlaams gewest	<b>1,5%</b>	99,1%	99,4%	98,8%	97,8%	98,3%
Waals gewest		95,7%	96,3%	96,2%	95,7%	94,9%
Rijk in zijn geheel		96,3%	96,9%	97,1%	95,9%	95,6%
<b>Federale openbare sector</b>						
	<b>3,0%</b>	52,1%	55,3%	57,8%	46,7%	46,7%
<b>Niet-federale openbare sector RSZ</b>						
Brussels hoofdstedelijk gewest		76,3%	70,3%	66,7%	66,7%	66,7%
Vlaams gewest	<b>1,5%</b>	82,4%	93,8%	76,5%	87,5%	87,5%
Waals gewest		86,7%	74,2%	71,9%	71,9%	75,0%
Rijk in zijn geheel		81,2%	76,2%	70,6%	72,4%	73,6%
<b>Niet-Federale openbare sector RSZ-PPO</b>						
Gemeenten en autonome gemeentebedrijven		90,1%	88,8%	92,5%	92,1%	89,8%
Ocmw's		97,0%	98,9%	99,2%	97,8%	98,0%
Verenigingen hoofdstuk XII wetten ocmw's		82,9%	83,3%	82,9%	94,6%	93,5%
Intercommunales		84,0%	75,7%	77,3%	77,6%	84,7%
Provincies en autonome provinciebedrijven	<b>1,5%</b>	82,4%	83,3%	83,3%	100,0%	89,5%
Politiezones		78,4%	73,4%	77,0%	79,0%	79,9%
Andere		74,1%	70,4%	85,7%	74,1%	74,1%
Veiligheidszones		72,7%	66,7%	80,0%	100,0%	80,0%
Totaal		89,1%	87,7%	90,5%	90,8%	90,1%

Bronnen: RSZ; eigen bewerkingen CRB

#### 4.1.6 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.

Zoals eerder gesteld zijn werkgevers zonder vrijstelling die niet voldoen aan de startbaanverplichting een compenserende vergoeding verschuldigd, die aan het Globaal Beheer van de RSZ wordt gestort. Hiervoor is de tussenkomst van een inspecteur van het Toezicht op de Sociale Wetten vereist. In de praktijk worden heel weinig compenserende vergoedingen opgelegd. Een andere mogelijke sanctie bij de niet-naleving van de startbaanverplichting was het verlies van het recht op de doelgroepvermindering voor jonge werknemers. Zoals eerder gesteld, zijn de Gewesten sinds 1 juli 2014 bevoegd voor het doelgroepenbeleid en sindsdien werden deze in een aantal Gewesten zo hervormd dat het naleven van de startbaanverplichting voor het toekennen van een doelgroepvermindering niet meer vereist is.

#### 4.2 Evaluatie van de gezamenlijke doelstelling voor de privésector

De werkgevers van de privésector (met inbegrip van de werkgevers die minder dan 50 werknemers in dienst hebben) moeten gezamenlijk, boven op de individuele verplichting, één procent jongeren extra tewerkstellen, wat in totaal dus neerkomt op een doelstelling van vier procent.

Tabel 4-3 bevat de cijfers die nodig zijn om na te gaan of de privésector aan de gezamenlijke doelstelling voldoet. De verplichting is 4% op het personeelsbestand (uitgedrukt in voltijdequivalenten) 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>9</sup> Voor 2019 is de doelstelling gelijk aan 4% van 1.301.428 VTE, waarbij dit laatste cijfer het totale personeelsbestand aangeeft van de ondernemingen met meer dan 50 werknemers tijdens het tweede kwartaal van het jaar voordien (nl. 2018).

De doelstelling (52.057 VTE) wordt vervolgens vergeleken met het aantal jongeren die in dienst zijn in alle (kleine en grote) ondernemingen van de privésector (228.400 VTE in 2019). In 2019 werd de gezamenlijke doelstelling ruimschoots behaald. Het aandeel jongeren in het totale personeelsbestand van de ondernemingen met meer dan 50 werknemers van het jaar voordien was 17,55% en de doelstelling werd dus met 13,5 procentpunten overschreden.

**Tabel 4-3: Evaluatie van de gezamenlijke doelstelling. Situatie tijdens het 2de kwartaal.**

	2015	2016	2017	2018	2019
Totaal personeelsbestand van de ondernemingen met meer dan 50 werknemers	1.216.302	1.236.605	1.272.819	1.301.428	1.315.191
Gezamenlijke doelstelling (=4% van het totale personeelsbestand in het 2de kwartaal van het jaar voordien)	48.391	48.652	49.464	50.913	52.057
Aantal jongeren in de ondernemingen met minder dan 50 werknemers	109.946	108.243	107.791	107.412	107.277
Aantal jongeren in de ondernemingen met meer dan 50 werknemers	116.738	117.633	120.333	121.458	121.123
Aantal jongeren in de gezamenlijke bedrijven	226.684	225.876	228.125	228.870	228.400
In % van het totale personeelsbestand van de ondernemingen met meer dan 50 werknemers in het tweede kwartaal van het jaar voordien	18,7%	18,6%	18,45%	17,98%	17,55%

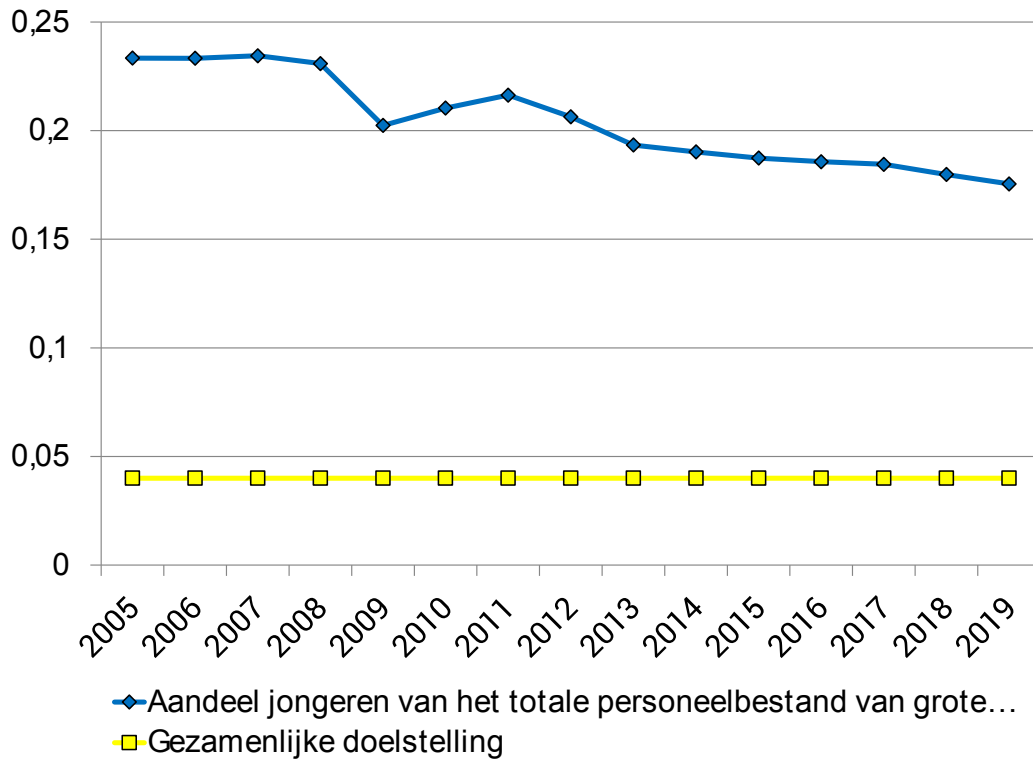
Bron: RSZ; eigen berekeningen CRB

Er kan dus vastgesteld worden dat de gezamenlijke doelstelling van vier procent ieder jaar ruimschoots wordt behaald. 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

<sup>9</sup> Ook hier hebben bepaalde paritaire comités een vrijstelling (zie voetnoot 3). Onderwijs is opnieuw niet inbegrepen.

met meer dan 50 werknemers tijdens het tweede kwartaal van het jaar voordien vertoont echter een dalende tendens (zie Grafiek 4-8).

**Grafiek 4-8 : Evaluatie gezamenlijke doelstelling in de private sector. Situatie tijdens het tweede kwartaal.**



Noot: Grote bedrijven zijn ondernemingen met meer dan 50 werknemers.

Bron: RSZ; berekeningen door CRB

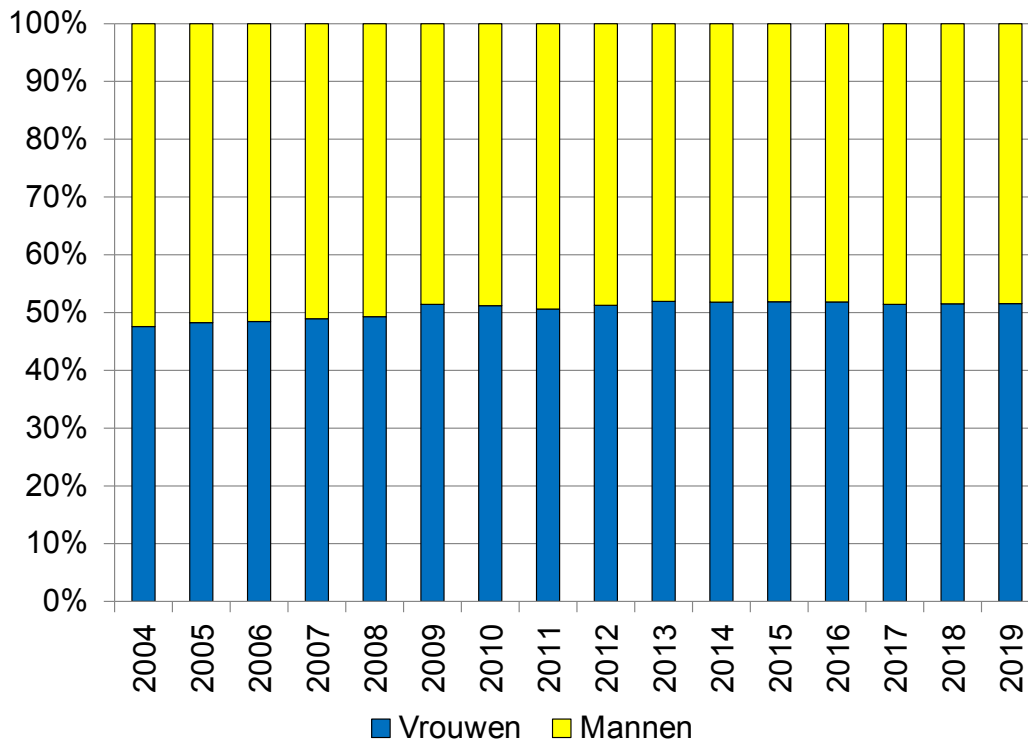
### 4.3 Kenmerken van de jonge werknemers

In dit deel worden enkele 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.

#### 4.3.1 Gender

Over de periode 2004-2019 is het aandeel jonge vrouwen licht gestegen van 47,6% in 2004 tot 51,5% in 2019 (zie Grafiek 4-9). Dit is meer dan de 49,2% vrouwen in het totale aantal tewerkgestelde werknemers (15-64 jaar) in 2019 (cijfers RSZ, tweede kwartaal).

**Grafiek 4-9 : Uitsplitsing van de jonge werknemers naar geslacht. Ondernemingen met meer dan 50 werknemers. Economie in haar geheel. Situatie tijdens het 2de kwartaal.**



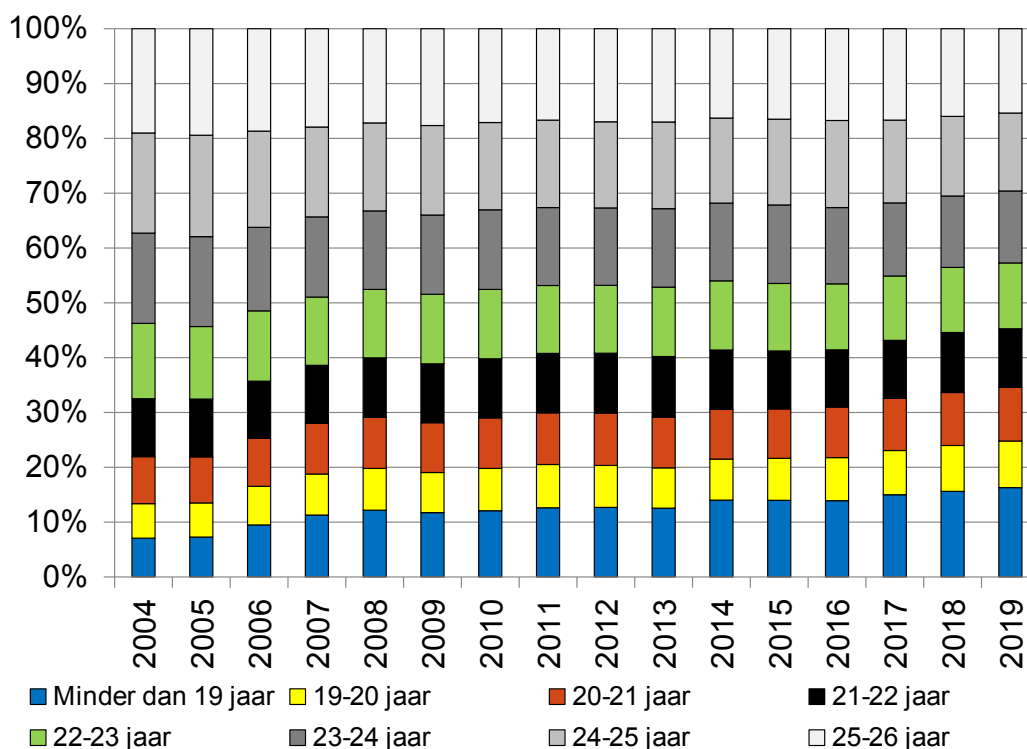
Bron: RSZ; bewerkingen CRB

### 4.3.2 Leeftijd

Grafiek 4-10 geeft de uitsplitsing naar leeftijd weer van de jonge werknemers tewerkgesteld in ondernemingen met meer dan 50 werknemers. De grootste verandering over tijd gebeurt in het aandeel werknemers jonger dan 19 jaar. Het aandeel nam tot 2008 sterk toe (tot 12,2% in 2008). 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>10</sup>. Het aandeel van de zeer jonge werknemers steeg opnieuw in de laatste vier jaar (van 13,9% in 2016 naar 16,3% in 2019). Dit kan een gevolg zijn van de gunstige arbeidsmarkt dat ook een grotere kans biedt aan kortgeschoolden.

<sup>10</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.

**Grafiek 4-10 : Uitsplitsing van de jonge werknemers naar leeftijd. Ondernemingen met meer dan 50 werknemers. Economie in haar geheel. Situatie tijdens het 2de kwartaal.**



Bron: RSZ; eigen bewerkingen CRB

### 4.3.3 Aanwerving met een SBO

Zoals eerder aangegeven dient de tewerkstelling van de jongeren niet noodzakelijk te gebeuren in kader van een SBO. Indien de tewerkstelling via een SBO gebeurt dan deelt de werkgever via de DmfA, in het veld 'Maatregelen tot bevordering van de werkgelegenheid' mee met welk type van SBO (zie 2.5.2) de jongere wordt aangeworven en of deze jongere een migratieachtergrond of een handicap heeft (zie 2.5.3).

Deze gegevens hebben een rechtstreekse invloed op de berekeningen in het kader van de jongerenverplichting. Zo worden voor de telling van het aantal werknemers (noemer van de ratio) tijdens het 2de kwartaal van het voorafgaande jaar enkel de jongeren met een startbaanovereenkomst in mindering gebracht. De VTE-breuken van jongeren met een startbaanovereenkomst type II en type III tellen dubbel, net als De VTE-breuken van jongeren met een migratieachtergrond of een handicap (teller van de ratio).

Uit de RSZ cijfers blijkt dat slechts 18,1% van de werknemers onder de 26 jaar in grote bedrijven tewerkgesteld is met een SBO (cijfer voor 2019). Een SBO is ook vaker voltijds want de verhouding uitgedrukt in VTE is 31,3%. De geregistreerde SBO jongeren met een migratieachtergrond of een arbeidshandicap is zeer laag, slechts resp. 0,03% en 0,17% van de startbaanovereenkomsten in 2019.

## 5. Conclusies

### 5.1 Inleidende beschouwingen

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 acht 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), een zevende rapport betreffende de jaren 2004-2014 (nr. 98, CRB 2016-1670) en een achtste rapport heeft betrekking op de jaren 2004-2015 (nr. 103, CRB 2017-1780). Onderhavig rapport voegt een analyse van de jaren 2016-2019 toe aan het rapport uit 2017.

De Raden zijn er zich van bewust dat dit recent rapport net als alle vorige rapporten een puur beschrijvende analyse is en geen evaluatie inhoudt van de doeltreffendheid van de SBO. In 2009 werd een bijkomende gegevensaanvraag aan de KSZ gericht om een meer econometrische benadering aan de verslagen toe te voegen. Maar uit de gegevens die in september 2009 werden verkregen bleek dat het staal te zwak was om te kunnen overgaan tot een adequate analyse van de doeltreffendheid van de maatregel. De Raden zagen zich verplicht om deze oefening stop te zetten en de oefening in de toekomst opnieuw te ondernemen bij een nieuwe verandering van de parameters. In dit kader dient 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 dienen te worden aangepast.

In het tweede hoofdstuk van onderhavig rapport werden de gevolgen voor het startbanenstelsel van de zesde staatsvorming beschreven. Terwijl de aanwervingsverplichting een federale maatregel bleef, vielen de andere instrumenten sinds 1 juli 2014 onder de bevoegdheden van de regionale overheden. Deze financiële maatregelen werden hervormd of uitgedoofd (zie overzicht in 2.1). Bijgevolg wordt een evaluatie van de doeltreffendheid van de SBO nog moeilijker.



## 5.2 De wettelijke evaluaties en voornaamste vaststellingen

### *... de individuele aanwervingsverplichting: de dalende trend zet zich voort*

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 2004-2019 achteruitging. In 2019 voldoet driekwart van de grote privé-ondernemingen aan de individuele verplichting (76,1%) terwijl in 2004 dit nog meer dan negen op tien was. De sterkte van de terugloop is ook verschillend tussen de gewesten. Over de periode 2004-2019 daalde het aandeel in het Vlaamse gewest met 11 procentpunt, in het Brussels hoofdstedelijk gewest was dit een 23,9 procentpunt daling.

De daling in de naleving van de individuele verplichting gaat niet gepaard met een daling in de verhouding van tewerkgestelde jongeren in de werkende bevolking. Grotere ondernemingen stellen relatief niet minder jongeren tewerk maar de jongeren worden vooral sinds 2015 vaker tewerkgesteld in deeltijds werk (met een lagere arbeidsduur) dan andere leeftijdsgroepen. De individuele startbaanverplichting is berekend in voltijdse equivalenten en dit kan deels de dalende trend verklaren. Uit een kleine rekenoefening blijkt dat de verslechtering van het aandeel niet te wijten is aan enkele groeiende bedrijfstakken die de maatregel te weinig naleven maar eerder aan een verslechtering van de naleving in (bijna) alle bedrijfstakken. Op bedrijfsniveau kan het niet langer behalen van de individuele verplichting het gevolg zijn van een stijging in het personeelsbestand (noemer van de ratio) en dus van een stijging in het aantal VTE dat dient ingevuld te worden door jongeren om aan de verplichting te voldoen. Dit kan op termijn leiden tot extra aanwervingen van jongeren of door een niet-naleving van de verplichting. Het personeelsbestand stijgt bij de 26<sup>ste</sup> verjaardag van een tewerkgestelde jongere, bij een aanwerving van een jongere zonder een SBO en bij een aanwerving van een werknemer ouder dan 26 jaar. Uit cijfers blijkt dat jongeren er steeds minder in slagen om hun studies binnen de vooropgestelde tijd af te ronden. Deze trend kan de inschakeling van min-26-jarigen op de arbeidsmarkt uitstellen en hun duur in een SBO tewerkstelling verkleinen. Uit de RSZ-statistieken is slechts 18,1% van de jongeren met een SBO tewerkgesteld. Ook blijkt uit de RSZ-statistieken dat slechts een klein deel van de grote ondernemingen gebruik maakt van de dubbelstelling van jongeren met een migratieachtergrond of met een handicap aangeworven met een SBO.

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 de periode 2015-2017 opnieuw verbeterde maar in 2018 terug onder de 50% zakte.

In de social-profitsector blijft het aantal ondernemingen dat voldoet aan de individuele aanwervingsverplichting van 1,5% gedurende de onderzochte periode vrij hoog. Bijna alle ondernemingen voldoen aan de verplichting behalve 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 instellingen is in het Brussels hoofdstedelijk gewest en het Waals gewest is een sterke achteruitgang van het aandeel over de periode 2014-2019 op te merken met een aandeel van resp. 66,7% en 75,0% in 2019. Het aandeel van de Vlaamse instellingen is nog steeds hoger dan 85%. Bij de (voormalig) RSZ-PPO aangesloten openbare instellingen houdt negen op tien zich aan de individuele startbaanverplichting.

### *... de gezamenlijke doelstelling wordt ruimschoots gehaald*

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 2019 was dit percentage 17,5%.

### *... ondanks de dalende werkloosheidscijfers neemt de werkgelegenheid nauwelijks toe ...*

Slechts een kwart van de Belgische 15- tot 24-jarigen is werkzaam (26,6% in 2019) en dit cijfer ligt beduidend lager dan andere leeftijdscategorieën die een aandeel werkenden hebben van 81,2% bij 25-tot 49-jarigen en 61,2% bij 50- tot 64-jarigen. Ook in vergelijking met andere Europese landen is de werkzaamheidsgraad van Belgische jongeren bijzonder laag (37,3% voor EU15). Over de periode 2007-2017 daalde de Belgische

werkzaamheidsgraad voor jongeren lichtjes en verbeterde in de laatste twee jaar. Het niveau van 2008 (27,4%) wordt bijna opnieuw bereikt in 2019 (26,6%).

Een van de verklaringen is de lage activiteitsgraad van jongeren in België. Slechts drie op de tien 15- tot 24-jarigen zijn actief op de Belgische arbeidsmarkt (31,0% in 2019). Dit cijfer is beduidend lager dan andere Europese landen (43,8% voor EU15). Een hoog aantal jongeren studeert nog in België wegens de leerplicht en het toegankelijk hoger onderwijs. Bovendien kampt België met de omvang van het zittenblijven in het intitueel onderwijs alsook met de vele studenten die langer over hun studies hoger onderwijs doen dan het modeltraject. 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.

De jeugdwerkloosheid blijft in België verder dalen tot 14,2% en valt net onder het EU-gemiddelde (14,8% voor EU15 in 2019) en dit door o.a. de gunstige arbeidsmarkt en de intensieve begeleiding van jongeren door de gewestelijke arbeidsbemiddelingsdiensten (Europese jongerengarantie).

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

De Raden stellen uit de analyse vast dat, hoewel voor 76,1 % aan de individuele startbaanverplichting is voldaan, de jongerentewerkstelling in België lager is dan het Europese gemiddelde en er geen verbeteringen merkbaar zijn. De matige ontwikkeling van het alternerend onderwijs blijft een aandachtspunt. Daarbij stellen de Raden zich vragen over de daling van het arbeidsvolume per persoon bij jongeren, vooral sinds 2015.

Ze wijzen erop dat die situatie eveneens kan worden beïnvloed door de conjunctuur doch stellen vast dat er ook geen verbeteringen zichtbaar waren na een periode van laagconjunctuur. Temeer daar de coronacrisis de arbeidsmarkt grondig verstoort, roepen de Raden op voldoende aandacht te blijven hebben voor de tewerkstellingssituatie van jongeren, meer in het bijzonder voor kortgeschoolde jongeren. Temeer omdat de economische gevolgen van het coronavirus zich al bijzonder laten voelen bij jongeren en het voor tal van jongeren die onlangs tot de arbeidsmarkt zijn toegetreden, nog moeilijker kunnen maken om een job te vinden.

De Raden herinneren eraan in het verleden al verschillende initiatieven te 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, en in het bijzonder in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, zorgwekkend is, zijn de sociale partners op interprofessioneel niveau overtuigd ervan 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 België zijn de mensen die een alternerende opleiding volgen, jonger en doen ze dat in het initieel onderwijs. In sommige landen, onder meer in Denemarken, Finland, Duitsland en Nederland, is het beroepsonderwijs of alternerend onderwijs deels bedoeld voor oudere mensen, in het bijzonder voor jongvolwassenen die al tot de arbeidsmarkt zijn toegetreden en teruggekeerd zijn naar de schoolbanken. Hoewel slechts 4,8 % van de 20-24-jarigen ingeschreven is in het hoger secundair onderwijs in België, volgt 71 % van hen beroepsprogramma's zoals "tweedekansonderwijs" of levenslang leren. Het gaat echter zelden om programma's die ge-baseerd zijn op alternerend leren (het gaat om een voornamelijk theoretische opleiding) (OESO, 2017).

De Raden herhalen hun oproep naar de betrokken actoren om een actieve rol te spelen in het aantrekkelijker maken van duaal leren, alternerend leren en het hoger technisch onderwijs (zoals de Fachhochschule in Duitsland). Een herwaardering van alle studierichtingen en het vermijden van een sneeuwbaaleffect met de technische en beroepsgerichte studierichtingen is ook van belang om er positief toe bij te dragen dat jongeren tot de arbeidsmarkt kunnen toe-treden.

De Raden roepen ook de federale openbare instellingen op om de verplichtingen na te leven. De overheidsdiensten voor arbeidsbemiddeling moeten binnen vier maanden na de inschrijving van jongeren onder 25 jaar die het onderwijssysteem verlaten hebben, die geen werk hebben noch opleiding volgen een intensief begeleidingstraject hebben opgezet (HRW 2017).

In het advies nr. 1.770 dat de [Nationale Arbeidsraad](#) en de [Centrale Raad voor het Bedrijfsleven](#) op 25 mei 2011 gezamenlijk hebben uitgebracht, werd 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 staatsvorming. Ondertussen hebben de regio's een eigen stelsel voor alternerend leren uitgewerkt. 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. Op 12 februari 2019 organiseerde het Koninklijk Paleis eveneens een symposium 'Welke vorming voor onze toekomst? Duaal leren en beyond'.

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 werkzaamheden verricht als bijdrage aan het actiekader inzake werkgelegenheid voor jongeren, dat op 7 juni 2013 door de Europese sociale partners in het Comité voor de Sociale Dialoog is aangenomen.

In zijn [rapport nr. 104](#) van 18 juli 2017 heeft de Raad het eindrapport opgesteld dat een overzicht geeft van de acties die sinds de goedkeuring van dat actiekader zijn ondernomen. Hierin wordt een samengevat overzicht gegeven van de acties in de periode van 2013 tot 2017 op interprofessioneel federaal, gewestelijk en sectorniveau ten gunste van jongeren. Het gaat met name naast de reeds bestaande acties gaande van het scheppen van banen, initiatieven inzake stages en opleidingen (onder andere alternerend leren) tot het aanmoedigen van de sectoren om extra middelen voor de risicogroepen specifiek voor jongeren in te zetten ook over het uitvoeren van het interprofessioneel akkoord 2017-2018 inzake de bevordering van de jongerentewerkingstelling.

De NAR en de CRB hebben op 29 september 2020 een gezamenlijk [advies nr. 2.175](#) uitgebracht over de duurzame ontwikkelingsdoelstelling 4 – onderwijs en opleiding, één van de 17 duurzame ontwikkelingsdoeleinden van de agenda 2030 die door de algemene vergadering van de Verenigde Naties in 2015 werd goedgekeurd. Om bij te dragen aan de ontwikkeling van het monitoringproces m.b.t. de tenuitvoerlegging van de Agenda 2030 voor Duurzame Ontwikkeling in België, hebben de CRB en de NAR zich in dit advies uitgesproken over de subdoelstellingen en indicatoren die het Federaal Planbureau (FPB) heeft geselecteerd om op te volgen voor doelstelling 4 en formuleren ze aanbevelingen om de set van indicatoren te verbeteren die het FPB opvolgt met het oog op de volgende federale rapporten inzake duurzame ontwikkeling.

Een van de voorstellen uit het advies is om de alternerende opleiding als indicator mee op te nemen ter opvolging van de doelstelling 4.

In een methodologische nota van het Secretariaat van de CRB ([CCE 2020-1675 - CNT 83/D.20-07](#)) worden de verschillende indicatoren, beschikbaar op nationaal vlak, die hiermee in verband staan, besproken. Deze set van indicatoren werd bekomen op basis van beschikbare gegevens van de 3 gemeenschappen, gezien opleiding een gemeenschapsbevoegdheid is.