



Rekenhof



De startbaanovereenkomst

Opvolgingsaudit



Verslag van het Rekenhof aan de Kamer van Volksvertegenwoordigers
Brussel, juni 2013



Rekenhof

De startbaanovereenkomst

Opvolgingsaudit



Verslag goedgekeurd in de algemene vergadering van het Rekenhof van 5 juni 2013

De startbaanovereenkomst – opvolgingsaudit

In april 2008 publiceerde het Rekenhof de resultaten van een audit over de startbaanovereenkomst. De overheid voerde dit stelsel in 1999 in als deel van haar beleid om werkloosheid bij jongeren te bestrijden in de eerste zes maanden nadat ze de schoolbanken hebben verlaten. In ruil voor een vermindering van de sociale bijdragen moesten de werkgevers een bepaald percentage jonge werknemers in dienst nemen.

Het Rekenhof stelde toen vast dat dit beleid onvoldoende werd opgevolgd. De jaarlijkse evaluaties waarin de wet voorzag, kwamen er niet en de wetgever had het stelsel meermaals gewijzigd zonder dat hij van de informatie uit die evaluaties had kunnen gebruikmaken. Het gewijzigde stelsel beantwoordde niet meer aan het oorspronkelijke doel van het beleid. Bovendien werd sinds 2004 niet langer gecontroleerd of de werkgevers hun verplichting nakwamen om een bepaald percentage jonge werknemers in dienst te nemen.

Als antwoord hierop hadden de minister van Sociale Zaken en de minister van Werk zich ertoe verbonden dat de informatie om de verplichting te controleren om jonge werknemers aan te nemen, voortaan in betere omstandigheden zou worden uitgewisseld. Ook hadden de ministers aangekondigd dat de FOD Werkgelegenheid de verwachte statistische gegevens zou bezorgen zodat de Nationale Arbeidsraad en de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven de jaarlijkse evaluatie kunnen doorvoeren waarin de wet voorziet. De RSZ had zich ertoe verbonden de FOD Werkgelegenheid regelmatig lijsten met anomalieën te bezorgen en de werkgevers te bestraffen die onterecht verminderingen van sociale bijdragen zouden genieten.

In zijn opvolgingsaudit heeft het Rekenhof onderzocht of er gevolg werd gegeven aan zijn aanbevelingen en aan de verbintenissen die in 2008 werden aangegaan.

Het auditverslag toont aan dat de RSZ en de FOD Werkgelegenheid wel degelijk een systeem voor regelmatige informatie-uitwisseling hebben uitgebouwd om de verplichting om jonge werknemers in dienst te nemen te controleren. Sommige werkgevers zijn echter aan de controle ontsnapt door een foutieve verwerking van de gegevens. Bovendien neemt de RSZPPO niet deel aan de informatie-uitwisseling en controleert hij niet of de verplichting inzake startbanen wordt nageleefd bij de lokale en provinciale besturen, hoewel de wet dat voorschrijft.

De RSZ gebruikt momenteel systematisch de gegevens die de FOD Werkgelegenheid en de RSZ uitwisselen om de verminderingen van werkgeversbijdragen te controleren.

De FOD Werkgelegenheid daarentegen heeft één enkele controlecampagne georganiseerd op basis van de gegevens van 2008.

De FOD Werkgelegenheid heeft nog altijd geen statistisch jaarverslag opgesteld en ook geen indicatoren ontwikkeld om de toepassing van de wet op de startbaanovereenkomsten op te volgen.

Voor het Rekenhof is het definiëren van nauwkeurige doelstellingen en van indicatoren wanneer een overheidsbeleid wordt uitgetekend, een doorslaggevend element om dat beleid te kunnen evalueren.

In het geval van de startbaanovereenkomsten voorziet de wet in een jaarlijkse evaluatie door de Nationale Arbeidsraad en door de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven, maar de doelstellingen en de indicatoren werden niet gepreciseerd.

Sinds 2008 hebben de Nationale Arbeidsraad en de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven door de verbetering van de beschikbare gegevens dankzij de multifunctionele aangifte twee evaluatieverslagen gepubliceerd, waarvan de inhoud belangrijk is voor de sturing en opvolging van dat beleid. De nieuwe aanpassingen aan de wet op de startbaanovereenkomsten waren echter niet op die rapporten gebaseerd.

De frequentie van een jaarlijkse evaluatie die de wetgeving voorschrijft, wordt niet nageleefd. Voor het Rekenhof vormt dit een doelstelling die moeilijk kan worden gehaald en die misschien zou moeten worden herzien.

In dit verslag stipt het Rekenhof diverse aanwijzingen aan die de wetgeving op de startbaanovereenkomsten opnieuw ter discussie zouden kunnen stellen:

- Geen van de modaliteiten in de huidige wetgeving heeft rechtstreeks betrekking op schoolverlaters.
- Het verplichte quotum jonge werknemers is weinig dwingend.
- Er wordt weinig gebruik gemaakt van de bijdrageverminderingen voor de meest kwetsbare groepen.
- De Nationale Arbeidsraad en de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven geven de voorkeur aan andere maatregelen.

In zijn antwoord op het voorontwerp van verslag van het Rekenhof benadrukt de FOD Werkgelegenheid dat er terecht vraagtekens worden geplaatst bij de wetgeving. De minister van Sociale Zaken en de minister van Werk hebben niet gereageerd op het ontwerp van verslag.

Hoofdstuk 1

Inleiding	11
1.1 Opvolgingsaudit	13
1.1.1 Draagwijdte van de audit	13
1.1.2 Methode	13
1.1.3 Tijdsschema	14
1.1.4 Antwoord van de ministers	14
1.2 Wetgeving startbaanovereenkomst	14
1.2.1 Definities	14
1.2.2 Verplichtingen ten laste van de werkgevers – quota	15
1.2.3 “Vierde percent”	15
1.2.4 Berekeningswijze van het quotum	15
1.2.5 Verminderingen doelgroep “jonge werknemers”	16
1.2.6 Controle	16
1.2.7 Evaluatie	16

Hoofdstuk 2

Controle en sancties	17
2.1 Uitwisseling van informatie	19
2.1.1 Actoren en referentielijsten	19
2.1.2 Door de FOD Werkgelegenheid in aanmerking genomen referentieperiode	19
2.1.3 Toezicht op de naleving van de quota in de openbare sector	21
2.2 Toezicht door de FOD Werkgelegenheid op de naleving van het quotum jonge werknemers	22
2.2.1 Controlebeleid	22
2.2.2 Door de FOD Werkgelegenheid uitgevoerde controles	22
2.3 Controle door de RSZ van de verminderde werkgeversbijdragen	23
2.3.1 Bijdrageverminderingen voor de doelgroep “jonge werknemers”	23
2.3.2 Door de RSZ uitgevoerde controles	25
2.4 Conclusies en aanbevelingen over het controlebeleid	25
2.4.1 Initiële audit	25
2.4.2 Opvolgingsaudit	26

Hoofdstuk 3

Opvolging en evaluatie	29
3.1 Kader	31
3.2 Opvolging van de FOD Werkgelegenheid	31
3.3 Evaluaties door de CRB en de NAR	32
3.3.1 Initiële audit	32
3.3.2 Opvolgingsaudit	32
3.3.3 Voornaamste bevindingen van de CRB en van de NAR	33
3.4 Conclusies en aanbevelingen over de opvolging en de evaluatie	34

Hoofdstuk 4

Coherentie van het wettelijk kader	37
4.1 Initiële audit	39
4.2 Evolutie van het wettelijk kader	39
4.2.1 Oorspronkelijk kader	39
4.2.2 Versoepeling van de wettelijke regeling	40
4.2.3 Uitbreiding van de doelgroepen	41
4.3 Advies van de NAR en van de CRB	41
4.4 Conclusies en aanbevelingen over de coherentie van het wettelijke kader	43
4.4.1 Conclusies	43
4.4.2 Aanbevelingen	44

Inleiding

Hoofdstuk

1

1.1 Opvolgingsaudit

1.1.1 Draagwijdte van de audit

In april 2008 publiceerde het Rekenhof zijn auditverslag *De startbaanovereenkomst, een instrument in de strijd tegen werkloosheid bij jongeren*.¹

Hierna brengt het Rekenhof verslag uit over de opvolgingsaudit die het vervolgens in 2011-2012 uitvoerde om na te gaan in welke mate de administraties concrete uitvoering hebben gegeven aan de engagementen die de ministers van Sociale Zaken en van Werk in 2008 hadden genomen ingevolge zijn initiële audit. Bij die initiële audit waren de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg en de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ) betrokken alsook de Nationale Arbeidsraad (NAR) en de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven (CRB). Bij de opvolgingsaudit werd daar nog de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid van de Provinciale en Plaatselijke Overheden (RSZPPO) aan toegevoegd, om een compleet beeld te hebben van de controles betreffende de openbare werkgevers.

De opvolgingsaudit betrof de volgende punten:

- naleving van de wettelijke verplichtingen, de controle en de sancties;
- evaluatie van de manier waarop de NAR en de CRB dat overheidsbeleid uitvoeren;
- evolutie van de wetsbepalingen inzake de startbaanovereenkomst en de analyses en de evaluaties waarmee die evolutie gepaard ging.

1.1.2 Methode

De volgende auditmethodes werden gebruikt:

- analyse van de reglementering;
- vragenlijsten gericht aan de diensten die tussenbeide komen bij de uitvoering, de controle en de evaluatie van de startbaanovereenkomst;
- analyse van de processen;
- gesprekken met de belangrijkste actoren;
- statistische analyse van de gegevens.

¹ Rekenhof, *De startbaanovereenkomst, een instrument in de strijd tegen werkloosheid bij jongeren*, verslag aan de Kamer van Volksvertegenwoordigers, Brussel, april 2008. Beschikbaar op www.rekenhof.be.

1.1.3 Tijdsschema

April 2011	aankondiging van de audit aan de minister van Werk, de minister van Sociale Zaken, de voorzitter van het directiecomité van de FOD Werkgelegenheid, de voorzitters van de NAR en de CRB en de administrateur-generaal van de RSZ
19 december 2012	verzending van het voorontwerp van verslag naar de NAR, de CRB, de FOD Werkgelegenheid, de RSZ en de RSZPPO
18 januari 2013	antwoord van de secretaris van de CRB en van de adjunct-secretaris van de NAR
23 januari 2013	antwoord van de administrateur-generaal van de RSZPPO
25 januari 2013	antwoord van de administrateur-generaal van de RSZ
11 februari 2013	antwoord van de voorzitter van het directiecomité van de FOD Werkgelegenheid
27 maart 2013	verzending van het ontwerpverslag aan de minister van Sociale Zaken en Volksgezondheid en aan de minister van Werk

1.1.4 Antwoord van de ministers

De minister van Sociale Zaken en de minister van Werk reageerden niet op het ontwerpverslag van het Rekenhof.

1.2 Wetgeving startbaanovereenkomst

1.2.1 Definities

De startbaanovereenkomst werd ingevoerd door de wet van 24 december 1999 ter bevordering van de werkgelegenheid en werd sindsdien meermaals aangepast. De huidige regelgeving kan als volgt worden samengevat.

Onder een startbaanovereenkomst verstaat men het in dienst nemen van een jongere van minder dan 26 jaar met een gewone arbeidsovereenkomst, minstens halftijds, of met een leercontract of een stage- of inschakelingsovereenkomst.

Een startbaanovereenkomst bestaat dus niet op een autonome wijze. Het is een kwalificatie die aan een overeenkomst wordt toegevoegd. Zolang de jonge werknemer geen 26 jaar is, heeft zijn contractuele tewerkstelling de hoedanigheid van een startbaanovereenkomst, zonder een bijzondere vormvereiste. Er zijn echter formaliteiten vereist opdat de werkgever recht zou hebben op verminderde werkgeversbijdragen voor de doelgroep “jonge werknemers” (zie 1.2.5).

De wetgeving onderscheidt drie types van startbaanovereenkomsten:

- een arbeidsovereenkomst (type 1);
- de combinatie van een arbeidsovereenkomst en een vorming (type 2);
- een leercontract, een stageovereenkomst of een socioprofessionele inschakelingsovereenkomst (type 3).

1.2.2 Verplichtingen ten laste van de werkgevers – quota

Werkgevers met een personeelsbestand van minstens 50 mensen zijn verplicht om elk trimester een minimaal aantal werknemers jonger dan 26 jaar in dienst te hebben. Dat quotum varieert als volgt, naargelang van de economische sector waartoe de werkgevers behoren:

- a) 3 % voor privéwerkgevers uit de profitsector;
- b) 1,5 % voor privéwerkgevers uit de non-profitsector;
- c) 3 % voor elke overheidsdienst of -instelling die afhangt van de federale Staat. Om het quotum geleidelijk aan te bereiken, moest bij de federale overheidsdiensten vanaf 2006 elk jaar 10 % van de aanwervingen bestaan uit jonge werknemers;
- d) 1,5 % voor elke openbare werkgever die niet afhangt van de federale Staat.

Het onderwijs is van die verplichting vrijgesteld.

1.2.3 “Vierde percent”

Aan privéwerkgevers legt de wet collectief een bijkomende verplichting op: zij moeten elk een quotum jonge werknemers in dienst hebben en daarnaast moet het totale personeelsbestand van ondernemingen met meer dan 50 personeelsleden voor 1 % uit jonge werknemers bestaan. Die verplichting wordt het “vierde percent” genoemd.

1.2.4 Berekeningswijze van het quotum

De berekeningswijze van het quotum jonge werknemers wordt gepreciseerd door het koninklijk besluit van 30 maart 2000.²

Het quotum jonge werknemers wordt berekend op basis van het personeelsbestand van de onderneming zonder de personeelsleden die in het kader van een startbaanovereenkomst in dienst zijn genomen en de interimaire werknemers.

De referentieperiode is het tweede trimester van het voorgaande jaar.

Sommige jongeren tellen dubbel voor de berekening van het quotum. Het gaat om:

- minder gekwalificeerde jongeren en jongeren van vreemde oorsprong en gehandicapten;
- jongeren aangeworven in het kader van een startbaanovereenkomst van type 2;
- jongeren aangeworven in het kader van een startbaanovereenkomst van type 3.

² Koninklijk besluit van 30 maart 2000 tot uitvoering van de artikelen 32 (§ 2, eerste lid), 33 (§ 2, derde lid), 34, 39 (§ 4, tweede lid, en § 5, tweede lid), 42 (§ 2), 46 (eerste lid), 47 (§ 4, eerste en vierde lid) van de wet van 24 december 1999 ter bevordering van de werkgelegenheid.

Elke werkgever moet ervoor zorgen tijdens elk trimester van het lopende jaar het minimaal aantal jonge werknemers of leerjongens tewerk te stellen. Het quotum van jonge werknemers of leerjongens wordt uitgedrukt in voltijds equivalenten, niet in personen.

Werkgevers in moeilijkheden kunnen aan de minister van Werk een afwijking vragen waardoor ze het quotum jongeren kunnen verminderen of zelfs laten wegvallen.³ De minister gaat dan na of de werkgever voldoet aan de voorwaarden waarin de reglementering voorziet⁴.

1.2.5 Verminderingen doelgroep “jonge werknemers”

De wet voorziet in verminderingen van de patronale bijdragen voor de werkgevers die bepaalde jongeren in dienst nemen in het kader van een startbaanovereenkomst. Deze maatregelen maken deel uit van de verminderingen voor de doelgroep “jonge werknemers”.

Om die verminderingen te kunnen genieten, moeten de werkgevers voldoen aan hun verplichtingen inzake de startbaanovereenkomst, dat betekent hun quotum aan jonge werknemers in dienst hebben.

Het bedrag van die verminderingen varieert naargelang van de leeftijd van de jonge werknemer (minder dan 18 jaar of tussen 19 en 26 jaar oud zijn), zijn bezoldiging, zijn kwalificaties, zijn handicap of zijn oorsprong.

In het derde trimester 2011 vertegenwoordigden de verminderingen van de patronale bijdragen voor die doelgroep 44.771.800 euro (privésector) en 162.800 euro (overheidssector) bij de RSZ en 379.200 euro bij de RSZPPO.

De verminderingen voor de doelgroep “jonge werknemers” ondergingen wijzigingen op 1 januari 2013. Die wijzigingen komen aan bod in punt 2.3.1, maar ze hebben geen impact op de rol van de verschillende vermelde actoren, noch op de conclusies van het verslag.

1.2.6 Controle

De FOD Werkgelegenheid waakt over de naleving van het quotum jonge werknemers en kan een werkgever die de reglementering niet naleeft, verplichten een compensatievergoeding te storten (zie 2.1.1).

De RSZ en de RSZPPO waken erover dat de werkgevers de voorwaarden in acht nemen die werden vastgelegd in het kader van de verminderde patronale bijdragen.

1.2.7 Evaluatie

De Centrale Raad voor het Bedrijfsleven (CRB) en de Nationale Arbeidsraad (NAR) maken jaarlijks een evaluatie van het startbanenbeleid. Die evaluatie wordt meegedeeld aan de minister van Werk, die vervolgens de Ministerraad op de hoogte brengt. De evaluatie wordt voorgelegd aan het parlement.⁵

³ Artikelen 40, 40 bis, 40 ter, 41 en 42 van de wet van 24 december 1999.

⁴ Die voorwaarden zijn vervat in twee koninklijke besluiten van 30 maart 2000. Het gaat om het al vernoemde koninklijk besluit tot uitvoering van de artikelen 32 (etc.) en om het koninklijk besluit tot uitvoering van de artikelen 26, 27 (eerste lid, 2^o), 30, 39 (§ 1 en § 4, tweede lid), 40 (tweede lid), 40 bis (tweede lid), 41, 43 (tweede lid), en 47 (§ 1, vijfde lid), van de wet van 24 december 1999.

⁵ Artikel 48 van de wet van 24 december 1999.

Controle en sancties

Hoofdstuk

2

2.1 Uitwisseling van informatie

2.1.1 Actoren en referentielijsten

De FOD Werkgelegenheid kan een compensatievergoeding van 75 euro per dag en per persoon eisen van een werkgever die het quotum aan jonge werknemers niet respecteert.

Om die vergoedingen te kunnen bepalen, heeft de FOD werkgelegenheid bepaalde inlichtingen nodig (aantal werknemers, leeftijd enz.) waarover de RSZ en de RSZPPO beschikken via de multifunctionele aangiften⁶.

Op basis van die aangiften stelt de RSZ voor elk trimester een lijst op van de werkgevers die de verplichting inzake startbaanovereenkomsten niet naleven en hij bezorgt die aan de FOD Werkgelegenheid (de voorlopige driemaandelijks "grijze lijst").

Om te weten van welke werkgevers een compensatievergoeding kan worden geëist, moet de FOD Werkgelegenheid er eerst de werkgevers uithalen die een vrijstelling genieten.

Zodra dat is gebeurd, kan de FOD Werkgelegenheid aan de hand van de definitieve lijst de werkgevers controleren die in gebreke blijven en kan de RSZ kan controleren of in gebreke blijvende werkgevers niet ten onrechte verminderingen van patronale bijdragen hebben bekomen. De FOD Werkgelegenheid stelt wel slechts één keer per jaar zo'n definitieve lijst op.

Het Rekenhof heeft vastgesteld dat de RSZPPO, in tegenstelling tot de RSZ, geen controle heeft georganiseerd en dat de FOD Werkgelegenheid geen gegevens opvraagt bij de RSZPPO. Die twee administraties hebben met andere woorden geen maatregelen genomen om de naleving van het quotum jonge werkgevers door de provinciale en plaatselijke overheidsdiensten op te volgen.

2.1.2 Door de FOD Werkgelegenheid in aanmerking genomen referentieperiode

De FOD Werkgelegenheid is van oordeel dat een werkgever in gebreke blijft als het jaarlijkse gemiddelde van jonge werknemers die hij in dienst heeft, lager is dan het opgelegde quotum. De FOD wacht bijgevolg tot hij over de gegevens voor een volledig jaar beschikt alvorens de definitieve lijst op te stellen.

Volgens het Rekenhof stelt artikel 8 van het koninklijk besluit van 30 maart 2000⁷ duidelijk dat het quotum jonge werknemers per trimester wordt berekend. Het trimester stemt bovendien overeen met de periodiciteit van de socialezekerheidsbijdragen en de bijbehorende verminderingen (waaronder deze gekoppeld aan de naleving van het quotum).

In zijn antwoord aan het Rekenhof verantwoordt de FOD Werkgelegenheid het gebruik van jaarlijkse gemiddelden door te stellen dat het weinig zin heeft een werkgever te sanctioneren die slechts gedurende één of enkele trimesters in gebreke zou blijven wegens een productiepiek of -daling of door het plotse vertrek van werknemers.

⁶ Die aangiften worden door de werkgevers ingediend bij de RSZ (sinds 2003) en bij de RSZPPO (sinds 2005).

⁷ Het al vermelde koninklijk besluit van 30 maart 2000 tot uitvoering van de artikelen 32 (enz.).

Volgens het Rekenhof zou de FOD Werkgelegenheid een onderscheid moeten maken tussen het identificeren van in gebreke blijvende werkgevers enerzijds, en het eigenlijke controle- en sanctioneringsbeleid anderzijds.

De FOD Werkgelegenheid kan immers een controlebeleid uitstippelen waarbij werkgevers die occasioneel in gebreke blijven, niet worden gecontroleerd of gesanctioneerd. De FOD kan dat beleid echter niet opleggen aan de RSZ, noch aan de RSZPPO. Zij hebben de volledige definitieve lijst nodig om na te gaan of werkgevers niet ten onrechte verminderde sociale bijdragen hebben genoten.

Het feit dat de FOD Werkgelegenheid een gerectificeerde lijst opstelt op basis van het jaarlijkse gemiddelde wat de naleving van het quotum jonge werknemers betreft, heeft diverse gevolgen. Ten eerste wordt er geen sanctie opgelegd aan werkgevers die het quotum gedurende één of meer trimesters niet naleven. Voor de jaren 2008 tot 2010 was het zo dat 39 % van de werkgevers die het startbanenquotum niet in acht namen, niet vermeld waren in de gerectificeerde lijst van de FOD Werkgelegenheid.

In 2010 hadden 7.065 werkgevers die aan de RSZ zijn onderworpen, meer dan 50 werknemers in dienst. De trimestriële grijze lijsten vermeldden 773 werkgevers die het startbanenquotum vermoedelijk niet respecteerden. De gerectificeerde lijst van de FOD Werkgelegenheid vermeldde slechts 475 in gebreke blijvende werkgevers. Voor 2011 heeft de RSZ enkel trimestriële grijze lijsten opgesteld (gegevens afgesloten in januari 2013). Als de FOD Werkgelegenheid die gegevens opnieuw filtert op basis van het jaarlijkse gemiddelde, ontsnappen 260 van de 686 werknemers in de RSZ-lijst aan een controle.

Als met het jaarlijkse gemiddelde wordt gewerkt, leidt dat bovendien tot vertraging bij de aanpak van in gebreke blijvende werkgevers, zowel op het niveau van de RSZ als op het niveau van de FOD Werkgelegenheid.

De trimestriële lijst van de RSZ is beschikbaar vier maanden na het einde van het trimester in kwestie. Om ervoor te zorgen dat de gegevens stabiel genoeg zijn, wacht de RSZ immers drie maanden alvorens een trimestriële lijst op te stellen. Smals, de IT-operator, heeft vervolgens een maand tijd nodig om de lijst te trekken en aan de FOD Werkgelegenheid te bezorgen.

De FOD Werkgelegenheid wacht echter totdat de vier trimesters van een jaar beschikbaar zijn, om zich te kunnen baseren op de gemiddelde jaarlijkse bezetting qua jonge werknemers. Die situatie vertraagt de opmaak van de gerectificeerde lijst door de FOD Werkgelegenheid. De FOD heeft vier maanden tijd nodig om die taak te volbrengen en hij begint er pas mee in mei van het volgende jaar (einde van het laatste trimester + de vier maanden die de RSZ nodig heeft om de lijst te bezorgen), waardoor het werk pas eind augustus kan worden afgerond.

Volgens het Rekenhof is het trimester de wettelijke grondslag voor de verwerking van de gegevens. De FOD Werkgelegenheid zou dus elke trimestriële grijze lijst moeten aanpassen met het oog op de eigen controles en die lijst dan terugsturen naar de RSZ, zodat die de sociale bijdragen kan aanpassen. Die werkwijze zou redelijkerwijze niet meer dan een maand in beslag mogen nemen.

In zijn antwoord stelt de FOD Werkgelegenheid dat de achterstand die door zijn aanpak ontstaat, geen hypotheek legt op het werk van de controlediensten van de RSZ omdat zij drie jaar tijd hebben om aangiften te controleren, ook de sociale verminderingen.

Het Rekenhof is van oordeel dat als de controle doeltreffend wil zijn, de verwerkingstermijnen moeten worden ingekort zodat de RSZ zo snel mogelijk onterechte verminderingen van sociale bijdragen kan corrigeren en eventuele fraude kan bestrijden.

2.1.3 Toezicht op de naleving van de quota in de openbare sector

Openbare werkgevers met een personeelsbestand van minstens 50 personen, moeten 1,5 % werknemers jonger dan 26 jaar in dienst nemen. Voor de federale overheidswerkgevers werd de norm vastgesteld op 3 %. De onderwijssector is vrijgesteld van die verplichting.

Het Rekenhof heeft vastgesteld dat de lijsten van de RSZ voor de periode van 2004 tot 2011, onvolledig waren voor de federale overheidssector omdat een foutief minimumpercentage voor jongeren van minder dan 26 jaar werd toegepast (1,5 % in plaats van 3 %). De RSZ heeft die situatie verholpen door de FOD Werkgelegenheid in oktober 2011 een bijkomende lijst te bezorgen gebaseerd op een percentage van 3 % voor de federale openbare sector in de periode 2008 tot 2010 en door het correcte percentage van 3 % toe te passen bij de opmaak van de trimestriële grijze lijsten vanaf 2011.

Door die foute parameter bij de behandeling van de informatie door de RSZ zijn de werkgevers van de federale openbare sector die 1,5 % tot 3 % startbaners in dienst hadden tussen 2004 en 2011, nog niet gecontroleerd noch gesanctioneerd.

In zijn antwoord stelt de FOD Werkgelegenheid dat de 3 %-regel niet geldt voor de federale overheid. Volgens de FOD moet een overheidsdienst zich enkel houden aan de verplichting om elk jaar 10 % van de aanwervingen te reserveren voor jongeren, maar dat quotum is niet aan een termijn gekoppeld.

Volgens het Rekenhof is de federale overheid krachtens de wetgeving principieel verplicht 3 % jongeren in dienst te nemen en biedt de wetgeving de mogelijkheid dat verplichte quotum progressief te bereiken door vanaf 2006 elk jaar 10 % van de aanwervingen te reserveren voor jongeren. Het toezicht op de naleving van die verplichting vereist dat de FOD Werkgelegenheid controleert of de federale openbare werkgevers die de 3 %-norm niet halen, toch 10 % van hun jaarlijkse aanwervingen reserveren voor jongeren van nog geen 26 jaar oud. Het toezicht op de naleving van de 3 %-norm door de federale openbare werkgevers is des te meer verantwoord omdat de middelenverbintenis om die norm te halen van toepassing is sinds 2006.

De FOD Werkgelegenheid controleert echter alleen de federale openbare werkgevers die de 1,5 %-norm inzake startbaanovereenkomsten niet halen. De openbare werkgevers zijn dus niet gecontroleerd zoals dat had moeten gebeuren.

2.2 Toezicht door de FOD Werkgelegenheid op de naleving van het quantum jonge werknemers

De algemene directie Toezicht op de Sociale Wetten van de FOD Werkgelegenheid controleert of de werkgevers hun verplichting nakomen om jonge werknemers in dienst te nemen in het kader van startbaanovereenkomsten. Voor de in gebreke blijvende werkgevers stelt ze een proces-verbaal op dat de elementen vermeldt die nuttig zijn voor de toepassing van sancties.

Dat proces-verbaal wordt overgezonden aan de afdeling van de Juridische Studiën, Documentatie en Geschillen van de FOD Werkgelegenheid die de werkgever hoort en hem in voorkomend geval verplicht de compensatievergoeding te betalen. Die laatste wordt gestort aan de RSZ-Globaal Beheer.

2.2.1 Controlebeleid

De controles die de FOD Werkgelegenheid (algemene directie Toezicht op de Sociale Wetten) uitvoert, beogen voornamelijk de naleving door de werkgevers van het arbeidsreglement, de arbeidstijd, de arbeidsovereenkomsten en de bezoldiging.

Naast die controles, die de FOD Werkgelegenheid prioritair acht, voert hij controles uit op de naleving van de norm inzake startbaanovereenkomsten, met als doel de overtredingen te doen stoppen. De prioriteit hierbij is niet bestraffen, maar wel de werkgevers in de toekomst de norm laten naleven.

De inspectiediensten van de FOD Werkgelegenheid laten de in gebreke blijvende werkgevers bijgevolg toe aan de sancties te ontsnappen als ze hun toestand regulariseren. De overtredingen van de werkgevers die hun toestand niet regulariseren, worden in een proces-verbaal opgetekend waardoor een compensatievergoeding kan worden opgelegd. In bepaalde gevallen kent de FOD Werkgelegenheid uitstel toe zodat de sanctie slechts bij niet-regularisatie wordt toegepast⁸.

De FOD Werkgelegenheid verantwoordt zijn strategische keuze om dat thema niet als prioritair te beschouwen voor zijn inspectiediensten, door de wil om geen resources te verspillen vermits de startbaanverplichting ruimschoots wordt nageleefd.

2.2.2 Door de FOD Werkgelegenheid uitgevoerde controles

Tussen 2008 en 2013 heeft één enkele golf van controles plaatsgevonden, in 2009. De 253 controles die toen werden uitgevoerd, waren gebaseerd op de grijze lijsten die de RSZ in 2008 had opgesteld⁹.

De werkgevers die werden vermeld in de grijze lijsten voor 2009, 2010 en 2011 werden dus niet gecontroleerd, met uitzondering van twee startbaancontroles die in 2010 werden op-

⁸ De inspectie kan ook beslissen geen proces-verbaal op te stellen, meer bepaald in het licht van de stappen die een werkgever onderneemt om zich met de wet in orde te stellen (zoals bijvoorbeeld het bewijs leveren dat een aanvraag tot vrijstelling is ingediend).

⁹ Er bestaat geen grijze lijst voor de periode 2005 – 2007.

gestart. In zijn antwoord van 11 februari 2013 preciseerde de FOD Werkgelegenheid dat de grijze lijst van 2010 op dat moment verwerkt werd.

Tijdens die 255 controles van werkgevers die op de door de RSZ verstrekte lijsten stonden, werden 102 overtredingen vastgesteld. In de andere gevallen was de werkgever ofwel in werkelijkheid in orde, ofwel had hij aanvaard om zijn toestand te regulariseren.

Naar aanleiding van deze dossiers werden 47 compensatievergoedingen vastgesteld voor in totaal 356.591 euro, waaronder 245.587 euro met uitstel (bijvoorbeeld omdat de werkgever een vrijstelling had kunnen krijgen als hij die had aangevraagd). Voorts werden 29 dossiers geseponeerd en waren in mei 2012 nog 26 dossiers in behandeling.

Dat volume controles is verwaarloosbaar in vergelijking met het aantal werkgevers die in de gerectificeerde lijsten die de FOD Werkgelegenheid aan de RSZ doorstuurt, zijn opgenomen als werkgevers die hun verplichtingen inzake de aanwerving van jonge startbaners niet naleven.

Omvang van de controles door de FOD Werkgelegenheid in vergelijking met het aantal werkgevers die hun verplichtingen inzake startbaanovereenkomsten niet nakomen

Jaar (n)	Aantal werkgevers vermeld in de gerectificeerde lijst van de FOD Werkgelegenheid	Aantal controles (n+1)
2008	190	253
2009	271	2
2010	328	0
2011	Niet beschikbaar	0

Bron: tabel opgesteld door het Rekenhof op basis van gegevens van de RSZ en de FOD Werkgelegenheid

2.3 Controle door de RSZ van de verminderde werkgeversbijdragen

2.3.1 Bijdrageverminderingen voor de doelgroep “jonge werknemers”

Om in aanmerking te komen voor verminderde werkgeversbijdragen voor de doelgroep “jonge werknemers”, moeten werkgevers de startbaannorm naleven.

Werkgevers met minder dan 50 werknemers hoeven zich niet aan die verplichting te houden. Zij genieten de verminderingen zonder dat daar een quotum aan gekoppeld is. Zij vallen bijgevolg buiten het controleveld van de RSZ en de RSZPPO als het gaat over de naleving van de startbaannorm.

Het stelsel van de verminderingen voor de doelgroep “jonge werknemers” heeft grote wijzigingen ondergaan die op 1 januari 2013 van kracht werden.

De algemene voorwaarde qua naleving van de startbaannorm die geldt voor alle verminderingen voor die groep, is ongewijzigd gebleven in het nieuwe stelsel van bijdrageverminderingen en de RSZ blijft verantwoordelijk voor het toezicht op de naleving van de norm.

Bepalingen die van toepassing waren tot 31 december 2012

De startbaanregeling voorziet in verminderde werkgeversbijdragen voor laaggeschoolde jongeren (geen getuigschrift of diploma hoger middelbaar onderwijs) en voor erg laaggeschoolde jongeren (hoogstens een getuigschrift van de tweede graad van het middelbaar onderwijs of van deeltijds technisch of beroepsonderwijs).

Bovendien voorzien andere bepalingen in verminderde werkgeversbijdragen voor jonge werknemers, op voorwaarde dat de werkgevers het quotum startbaners in acht nemen. Zij moeten aan de volgende voorwaarden beantwoorden:

- aangeworven zijn tot 31 december van het jaar waarin ze 18 worden;
- tussen 19 en 29 jaar oud zijn en een laag loon hebben (die laatste categorie geldt niet voor de RSZPPO).

De bedragen van de verminderingen zijn de volgende:

- a) Voor jongeren die nog geen 19 zijn, bedraagt de vermindering 1.000 euro per trimester dat ze in dienst zijn. De vermindering loopt tot het einde van het jaar waarin ze hun 18^e verjaardag vieren.
- b) Voor laaggeschoolde jongeren tussen 19 en 26 jaar bedraagt de vermindering 1.000 euro gedurende de eerste acht trimesters en daarna 400 euro per trimester dat ze in dienst zijn.
- c) Voor bepaalde jongeren tussen 19 en 26 jaar bedraagt de vermindering 1.000 euro in de eerste zestien trimesters en daarna 400 euro per trimester dat ze in dienst zijn. Er zijn drie categorieën: erg laaggeschoolde jongeren, laaggeschoolde jongeren van buitenlandse origine en laaggeschoolde jongeren met een handicap.
- d) Voor jongeren tussen 19 en 29 jaar met een laag loon is er een vermindering van maximaal 300 euro per trimester. Die vermindering neemt af naargelang de leeftijd van de jonge werknemer.

Wijzigingen die op 1 januari 2013 van kracht werden

- De vermindering die aan de leeftijd gekoppeld was voor jonge werknemers van 19 tot 29 jaar met een laag loon, verdwijnt.
- De definitie van erg laaggeschoolde jongere wordt aangepast en beperkt de toegang tot die categorie tot jongeren zonder getuigschrift of diploma van de tweede graad secundair onderwijs of van het lager secundair onderwijs.
- De startbaanregeling houdt voortaan ook rekening met een extra opleidingsniveau: middengeschoolde startbaners, die hoogstens houder zijn van een getuigschrift of een diploma van het hoger secundair onderwijs.
- In de startbaanregeling werd een voorwaarde opgenomen met betrekking tot het loon van de jonge werknemer: het trimestriële referentieloon mag niet hoger zijn dan 9.000 euro.

- De looptijd waarin de verminderde bijdragen in het kader van startbaanovereenkomsten kunnen worden toegekend, werd aangepast en de bedragen van de verminderingen werden opgetrokken¹⁰.

In 2010 bedroegen de toegekende verminderingen 164 miljoen euro.¹¹

Binnen dat totaal vertegenwoordigden de verminderingen in het kader van de startbaanovereenkomsten nagenoeg 57,7 miljoen euro. In het tweede trimester van 2010, in voltijdse equivalenten, hadden de verminderingen betrekking op meer dan 184.202 jonge werknemers, waarvan 17.583 startbaners (laaggeschoolden of erg laaggeschoolden).

2.3.2 Door de RSZ uitgevoerde controles

Voor 2009 omvatte de gerectificeerde lijst 271 werkgevers die het quotum jonge werknemers niet in acht namen.¹² Van die 271 werkgevers hadden er slechts 79 een vermindering van de werkgeversbijdragen gevraagd voor de doelgroep “jonge werknemers”. In 85 % van de gevallen had de gevraagde vermindering betrekking op jonge werknemers van 19 tot 30 jaar met een laag loon, d.w.z. de geringste vermindering voor de groep “jonge werknemers”.

Door de controles die de RSZ uitvoerde, beliep het totaalbedrag aan rechtzettingen inzake bijdrageverminderingen voor de doelgroep “jonge werknemers” 53.728 euro voor 2009 en 92.225 euro voor 2010.

De geringe opbrengst van die controles is te verklaren door:

- het feit dat slechts een klein aantal van de werkgevers die het quotum jonge werknemers niet in acht namen, een bijdragevermindering vroeg;
- het feit dat de meeste van die werkgevers slechts een kleine vermindering vroegen.

2.4 Conclusies en aanbevelingen over het controlebeleid

2.4.1 Initiële audit

In 2008 had het Rekenhof vastgesteld dat er geen doeltreffende samenwerking was tussen de RSZ en de FOD Werkgelegenheid.

De laatste lijst van werkgevers die het wervingsquotum niet in acht namen, dateerde indertijd van 2004 en was zodanig laat opgesteld, dat ze niet meer gebruikt werd. Door de diverse wetswijzigingen werden geen specifieke controles meer uitgevoerd en werden geen compensatievergoedingen opgelegd. Bovendien was er geen toezicht op de publieke werkgevers. De enige echte sanctie in die tijd, was dat de RSZ een bijdragevermindering weigerde toe te kennen.

¹⁰ Die wijzigingen beogen jonge werknemers van 19 tot 26 jaar. Voor erg laaggeschoolde jongeren bedraagt de vermindering 1.500 euro in de eerste twaalf trimesters en daarna 400 euro tijdens vier trimesters dat ze in dienst zijn. Voor laaggeschoolde jongeren bedraagt de vermindering 1.500 euro in de eerste acht trimesters en daarna 400 euro tijdens vier trimesters dat ze in dienst zijn. Voor middengeschoolde jongeren bedraagt de vermindering 1.000 euro in de eerste vier trimesters en daarna 400 euro tijdens acht trimesters dat ze in dienst zijn.

¹¹ Dat totaal is op te splitsen in 162,44 miljoen euro bij de RSZ en 1,56 miljoen euro bij de RSZPPO.

¹² Het gaat om de meest recente cijfers die beschikbaar zijn over de aanvullende inningen.

Het Rekenhof had aanbevolen minder tijd te laten verlopen tussen het vaststellen van een overtreding en het opleggen van een sanctie, om het quotum jonge werknemers beter te doen naleven. Het had ook aanbevolen de werkgevers uit de overheidssector te controleren.

In hun antwoord hadden de ministers van Sociale Zaken en Werkgelegenheid zich ertoe verbonden erop toe te zien dat de nodige informatie voortaan in betere omstandigheden zou worden uitgewisseld (meer bepaald zo snel mogelijk). De RSZ had zich ertoe verbonden de FOD Werkgelegenheid regelmatig lijsten met anomalieën te bezorgen en de werkgevers te sanctioneren die volgens de antwoorden van de FOD Werkgelegenheid niet in orde zouden zijn. De RSZ bevestigde dat het mogelijk was de werkgevers uit de openbare sector daaraan toe te voegen.

2.4.2 Opvolgingsaudit

Het Rekenhof stelt vast dat de RSZ en de FOD Werkgelegenheid een systeem voor regelmatige informatie-uitwisseling hebben uitgebouwd om de startbaanoverkomsten te kunnen controleren. Dat er jaarlijks een gerectificeerde lijst wordt opgesteld, is een stap in de goede richting.

De RSZ heeft vier maanden tijd nodig om de gegevens over een trimester aan de FOD Werkgelegenheid te bezorgen. Die termijn kan moeilijk worden ingekort omdat men over voldoende stabiele gegevens wil beschikken.

De FOD Werkgelegenheid wacht echter tot de gegevens van een volledig jaar beschikbaar zijn alvorens er de werkgevers uit te halen die een vrijstelling genieten. Het vergt dan vier maanden tijd om de gerectificeerde lijst op te stellen. De FOD Werkgelegenheid heeft die lijst echter nodig om zijn controles te organiseren en de RSZ om de verminderingen van sociale bijdragen te corrigeren.

Volgens het Rekenhof zou het doeltreffender zijn een gerectificeerde trimestriële lijst voor te leggen, vijf maanden na het einde van het trimester¹³. Op die manier valt het ritme van de anomalie lijsten samen met het trimestriële ritme voor de registratie van de vermindering van werkgeversbijdragen die de RSZ moet controleren.

Bovendien ontsnappen bepaalde werkgevers aan de informatie-uitwisseling en dus aan de controles.

- Doordat de FOD Werkgelegenheid werkt met een jaarlijks gemiddelde, glijpen werkgevers die voor bepaalde trimesters in gebreke blijven, door de mazen van het net.
- Doordat de RSZ de informatie verwerkt terwijl de parameters niet correct zijn ingesteld, vallen de meeste publieke werkgevers die aan de 3 %-norm zijn onderworpen, buiten het controleveld.
- Doordat de RSZPPO niet deelneemt aan de informatie-uitwisseling, vallen de lokale en provinciale besturen buiten het controleveld.

¹³ Zo beschikt de FOD Werkgelegenheid over een termijn van één maand om de gegevens die de RSZ hem meedeelt, te herwerken (termijn die het Rekenhof redelijk acht).

Uit die vaststellingen besluit het Rekenhof dat het toezicht op de publieke werkgevers mank loopt. Het herinnert eraan dat elke federale overheidsdienst de 3 %-norm voor de federale overheidssector in acht moet nemen (artikel 4 van het koninklijk besluit van 30 maart 2000).

In 2009 heeft de FOD Werkgelegenheid werkgevers uit de privésector die mogelijkwijze in overtreding waren, gecontroleerd en sancties opgelegd. Er verloopt echter te veel tijd tussen het moment waarop de overtreding wordt vastgesteld en het moment waarop de sanctie wordt opgelegd. Bovendien zijn er te weinig controles. Omdat voorrang wordt gegeven aan regularisaties, heeft het controlebeleid geen ontradend effect. De controles zijn sindsdien trouwens gestopt en werden pas in 2013 hervat.

Voor de FOD Werkgelegenheid is het toezicht op het quotum jonge werknemers geen prioriteit. De FOD heeft immers nog andere opdrachten, zoals het toezicht op de arbeidsreglementen, de arbeidsovereenkomsten, de arbeidstijd of de bezoldigingen.

Het Rekenhof stelt vast dat de FOD Werkgelegenheid tot 2013 geen controles meer heeft uitgevoerd op de startbaanovereenkomsten na de reeks controles die volgden op het verslag van het Rekenhof in 2008. Het is van mening dat de lage prioriteit die de FOD Werkgelegenheid geeft aan die controles zich niet mag vertalen in een totale afwezigheid van controles.

Wat de RSZ betreft, heeft de opvolgingsaudit aangetoond dat de controles van de verminderde werkgeversbijdragen die worden toegekend voor het nakomen van het quotum jonge werknemers (de verminderingen voor de doelgroep “jonge werknemers”), weinig effect hebben.

Daar zijn verschillende verklaringen voor:

- bij de werkgevers die niet het verplichte quotum halen, zijn er slechts weinigen die een vermindering aanvragen (104 op 328 voor 2010);
- de RSZ geeft de prioriteit aan de regularisaties (bv. een compensatie via andere verminderingen waarop de werkgevers aanspraak maken, maar die ze niet gevraagd hebben, zoals de structurele maatregel).

Hoofdstuk

Opvolging en evaluatie

3

3.1 Kader

De wet op de startbaanovereenkomsten bepaalt dat de startbaanovereenkomsten jaarlijks worden geëvalueerd door de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven (CRB) en door de Nationale Arbeidsraad (NAR). Die instanties, die paritair zijn samengesteld uit vertegenwoordigers van de werkgeversorganisaties en de werknemersorganisaties, moesten elk jaar, voor het eerst in september 2001, een globale evaluatie maken van de manier waarop de wet ten uitvoer werd gelegd. Ze mochten ook wijzigingen in de reglementering voorstellen.

Het koninklijk besluit van 30 maart 2000 bepaalt daartoe dat de FOD Werkgelegenheid jaarlijks een volledig statistisch verslag publiceert over de tenuitvoerlegging van de startbaanovereenkomsten.

Het Rekenhof had in zijn audit van 2008 opgemerkt dat er in de praktijk niet echt sprake was van die evaluatie.

3.2 Opvolging van de FOD Werkgelegenheid

De FOD Werkgelegenheid heeft nagelaten het statistisch jaarverslag op te stellen waarin artikel 13 van het koninklijk besluit van 30 maart 2000 voorziet¹⁴.

In antwoord op de initiële audit hadden de ministers van Sociale Zaken en Werk zich ertoe verbonden erop toe te zien dat de FOD Werkgelegenheid dat statistisch verslag zou opstellen en relevante indicatoren zou vastleggen om de doeltreffendheid van de regeling inzake startbaanovereenkomsten te evalueren.

De FOD Werkgelegenheid heeft dat statistisch verslag nog steeds niet opgesteld noch indicatoren vastgelegd op grond waarvan de raden de startbaanovereenkomsten zouden kunnen evalueren. Mede hierdoor kreeg de wetgever geen informatie over de effecten van de startbaanovereenkomsten op de tewerkstelling van jongeren.

De FOD Werkgelegenheid publiceert op zijn website talrijke statistieken over de arbeidsmarkt, de werkgelegenheid, de werkloosheid, opleidingen enz., volgens gestandaardiseerde indicatoren die voor alle landen van de Europese Unie zijn gedefinieerd.

Het Rekenhof stelt vast dat uit die statistieken geen gegevens kunnen worden gehaald over jonge werknemers die in het kader van een startbaanovereenkomst worden tewerkgesteld.

De CRB en NAR hebben het gebrek aan rapportering van de FOD Werkgelegenheid gedeeltelijk ondervangen in hun verslag van september 2011 door hierin per economische sector te beschrijven hoe de norm werd nageleefd¹⁵. De raden hebben zich gebaseerd op de gegevens van de multifunctionele aangiften van de RSZ en van de vrijstellingen of ontheffingen die door de FOD Werkgelegenheid werden toegekend. In dat verslag werden ook voor het eerst

¹⁴ Het al vernoemde koninklijk besluit van 30 maart 2000 tot uitvoering van de artikelen 32 (etc.) van de wet van 24 december 1999.

¹⁵ NAR en CRB, *Evaluatie van de startbaanovereenkomsten*, Rapport NAR nr. 80, 28 september 2011.

gegevens verstrekt over de jonge werknemers die in het kader van een startbaanovereenkomst werden aangeworven door de lokale en provinciale besturen.

In zijn antwoord stelt de FOD Werkgelegenheid dat het logisch was de opmaak van statistieken aan hem toe te vertrouwen vermits hij een kopie van elke startbaanovereenkomst ontvangt. Sinds 2004 zijn werkgevers echter niet meer verplicht van elke overeenkomst een kopie te bezorgen en de gegevens over de werkgelegenheid bij jongeren van nog geen 26 jaar zijn beschikbaar bij de RSZ en de RSZPPO. De FOD Werkgelegenheid stelt dat zijn bijdrage tot de opmaak van statistieken zich sindsdien beperkt tot de gegevens met betrekking tot de vrijstelling van de startbaanregeling.

3.3 Evaluaties door de CRB en de NAR

3.3.1 Initiële audit

De eerste evaluatie, die in september 2001 moest gebeuren, is er niet gekomen. De CRB en de NAR hebben in 2001 en 2004 wel twee verslagen opgesteld, maar die voldeden niet aan de voorwaarde inzake frequentie noch aan de doelstellingen van de in de wet bepaalde evaluatie¹⁶.

Het eerste verslag ging over de wetgeving en gaf aan dat het moeilijk was nuttige gegevens te vergaren. Tussen dat verslag en het tweede verslag, van maart 2004, heeft de programawet van 22 december 2003 aanzienlijke wijzigingen aangebracht in de initiële regeling. In het tweede verslag werd herinnerd aan de moeilijkheid om relevante en actuele gegevens te verkrijgen.

Algemeen was het Rekenhof in 2008 van oordeel dat de opvolging van het overheidsbeleid inzake startbaanovereenkomsten niet de mogelijkheid had geboden de implementering ervan te evalueren noch de doeltreffendheid ervan te toetsen in het licht van de vastgelegde doelstellingen.

Door dat gebrek aan evaluaties had de wetgever geen zicht op de behaalde resultaten van dat overheidsbeleid. De wijzigingen in de wetten en reglementen sinds 1999 werden niet ondersteund door de resultaten van een evaluatie.

3.3.2 Opvolgingsaudit

Sinds het verslag van het Rekenhof in april 2008 werd gepubliceerd, hebben de raden twee verslagen over de startbaanovereenkomsten gepubliceerd, namelijk in 2008 en 2011¹⁷. In hun verslagen, die de toestand van de jongeren op de arbeidsmarkt beschrijven, analyseren de raden de factoren voor de inschakeling van jongeren (leeftijd, gender, afkomst, opleidingsniveau, economische conjunctuur enz.).

De raden hebben becijferd in hoeverre de werkgevers hun verplichtingen inzake aanwerving van het quotum van 3 % jonge werknemers via een startbaanovereenkomst hebben

¹⁶ Rapport nr. 58 van 5 juni 2001 en rapport nr. 62 van 5 maart 2004.

¹⁷ Rapport nr. 74 van 9 juli 2008, *De evaluatie van de startbaanverplichting*, heeft betrekking op de jaren 2003 tot 2007. Rapport nr. 80 van 28 september 2011, *Evaluatie van de startbaanovereenkomsten*, heeft betrekking op de jaren 2004 tot 2010.

nageleefd. Er wordt echter niet geëvalueerd in hoeverre de jonge werknemers die in het kader van startbaanovereenkomsten worden aangeworven, in dienst blijven.

Ze onderstreepten welke moeilijkheden ze hadden om de evaluatie tot een goed einde te brengen. Zo moesten ze de parameters van hun analyse voortdurend aanpassen door de talrijke wijzigingen die zijn aangebracht in de wet en in de reglementering op de startbaanovereenkomsten.

De raden zijn tot slot van oordeel dat de informatie in verband met de door de FOD Werkgelegenheid toegekende vrijstellingen niet op voldoende objectieve criteria stoelt.

3.3.3 Voornaamste bevindingen van de CRB en van de NAR

De raden zijn van oordeel dat het aandeel ondernemingen dat minstens 3 % jongeren tewerkstelt, in de loop van de periode 2004-2010 daalt maar nog steeds meer dan 93 % bedraagt.

Wanneer men per economische bedrijfstak in de privésector gaat kijken naar het aantal werkgevers dat zijn startbaanverplichtingen naleeft, blijken er onderling geen grote verschillen te bestaan.

De privésector moet niet enkel een individueel aanwervingsquotum van 3 % in acht nemen, maar ook 1 % extra jongeren in dienst nemen (het zogeheten “vierde percent”). De raden stellen vast dat de globale 4 %-doelstelling heel ruim gehaald wordt, aangezien het aandeel jongeren van min 26 jaar die in alle ondernemingen van de privésector worden tewerkgesteld, in procent van het totale personeelsbestand, meer dan 20 % bedraagt in de periode van 2004 tot 2010.

De non-profitsector leeft zijn verplichting om 1,5 % jonge werknemers aan te werven voor nagenoeg 100 % na in heel de periode van 2004 tot 2010.

Voor de federale openbare sector daalt het aandeel werkgevers met meer dan 50 werknemers die minstens 3 % jongeren tewerkstellen lichtjes in de loop van de periode van 2004 tot 2010 (van 98 % in 2004 naar 94,8 % in 2010). De raden hebben globale cijfers voor de federale openbare sector verstrekt, zonder deze resultaten in detail uit te werken per administratie.

Het aandeel openbare gewest- en gemeenschapsinstellingen die minstens 1,5 % jonge werknemers tewerkstellen, schommelt tussen 92 % en 100 % in de periode van 2004 tot 2010. De raden stellen geen grote verschillen tussen de gewesten vast.

Het aandeel plaatselijke overheidsdiensten (provincies en gemeenten, intercommunale verenigingen, OCMW's, politiezones...) dat minstens 1,5 % jonge werknemers tewerkstelt, ligt heel de periode van 2004 tot 2010 hoger dan 85 %. De raden stellen vast dat de startbaanovereenkomsten voornamelijk gewone arbeidsovereenkomsten zijn waarmee geen leercontract of opleiding gepaard gaat.

Op basis van de verminderingen van de RSZ-bijdragen stellen de raden eveneens vast dat slechts voor 26,2 % jongeren van min 26 jaar die in bedrijven met meer dan 50 werknemers werden tewerkgesteld, een doelgroepvermindering “jonge werknemers” werd gevraagd.

De doelgroepvermindering voor laaggeschoolde of erg laaggeschoolde werknemers of voor laaggeschoolde jongeren van buitenlandse oorsprong, of voor gehandicapte jongeren wordt slechts in heel beperkte mate gebruikt. Het gaat om ongeveer 15.000 jongeren in totaal, d.i. 3 tot 4 % van de jonge werknemers van min 26 jaar. Die resultaten liggen laag in vergelijking met het geheel van de groep laaggeschoolde jonge werknemers (21 %).

De raden formuleren de hypothese dat het gebrek aan succes van de verminderingen voor de doelgroep “jonge werknemers” meer bepaald toe te schrijven is aan het feit dat noch de jongeren, noch de ondernemingen die tewerkstellingspremies goed kennen. De raden suggereren in dat verband dat een mechanisme zou kunnen worden uitgebouwd om die verminderingen te promoten.

Ze stellen vast dat de tewerkstellingsgraad van jongeren (15 tot 24 jaar) in België (27,5 %) lager blijft dan het gemiddelde van het Europa van de Vijftien (41 %), hoewel de individuele verplichting inzake startbaanovereenkomsten in acht wordt genomen.

Sinds het quotum betrekking heeft op alle jongeren van min 26 jaar zonder andere voorwaarde, is het verslag dat van de raden gevraagd wordt volgens hen veeleer een statistische oefening dan een onderzoek van de doeltreffendheid van de maatregel. Er moet immers niet meer worden nagegaan of de wet nieuwe aanwervingen in de hand heeft gewerkt.

3.4 Conclusies en aanbevelingen over de opvolging en de evaluatie

Voor het Rekenhof is het definiëren van nauwkeurige doelstellingen en van indicatoren wanneer een overheidsbeleid wordt uitgetekend, een doorslaggevend element om dat beleid te kunnen evalueren.

In het geval van de startbaanovereenkomsten voorziet de wet in een jaarlijkse evaluatie, maar de doelstellingen en de indicatoren werden niet gepreciseerd. Het quotum van jonge werknemers wordt becijferd, maar het is slechts een middel om de doelstelling van het gevoerde beleid te halen, namelijk de tewerkstelling van jongeren in de hand te werken.

Het Rekenhof stelt vast dat de raden sinds 2008 twee evaluatieverslagen hebben gepubliceerd, waarvan de inhoud belangrijk is voor de sturing en opvolging van dat beleid. De voorstellen tot aanpassing van de wet inzake de startbaanovereenkomsten die werden goedgekeurd, waren echter niet op die rapporten gebaseerd.

De doelstelling om jaarlijks te rapporteren kan moeilijk worden gehaald en zou misschien moeten worden herzien.

Bij gebrek aan statistische jaarverslagen van de FOD Werkgelegenheid, analyseren de raden de beschikbare gegevens en stellen ze zelf statistieken op over de mate waarin werkgevers zich houden aan de verplichting om jonge werknemers aan te werven.

Het Rekenhof herinnert eraan dat artikel 13 van het koninklijk besluit van 30 maart 2000 bepaalt dat de FOD Werkgelegenheid een volledig statistisch verslag moet opstellen over de toepassing van de startbaanwet. Volgens het Rekenhof zouden de volgende elementen aan bod moeten komen in dat verslag:

- de naleving van de startbaannorm door de werkgevers;
- de verminderingen van werkgeversbijdragen;
- de vrijstellingen;
- de vastgestelde overtredingen en de toegepaste sancties.

Bovendien hadden de ministers zich ertoe verbonden dat de FOD Werkgelegenheid specifieke indicatoren zou ontwikkelen om de toepassing van de startbaanwet op te volgen.

Die statistische gegevens en die indicatoren zijn nuttig voor de evaluatie van dat overheidsbeleid door de raden.

Coherentie van het wettelijk kader

Hoofdstuk

4

In dit hoofdstuk schetst het Rekenhof de evoluties die het wettelijk kader van de startbaanovereenkomsten heeft ondergaan en overloopt het de belangrijkste aanbevelingen van de raden op het vlak van de strijd tegen de jongerenwerkloosheid. Op basis daarvan formuleert het conclusies en aanbevelingen over de coherentie van het wettelijke kader.

4.1 Initiële audit

In zijn verslag van april 2008 stelde het Rekenhof vast dat de startbaanovereenkomst niet meer gericht was op het snel verwerven van een eerste beroepservaring, maar op het in dienst nemen van jongeren van onder de 26 jaar. Er bestonden nog andere maatregelen om de jongerenwerkloosheid tegen te gaan, maar geen enkele maatregel had bij aanvang dezelfde ambitie.

Het Rekenhof had aanbevolen dat de CRB en de NAR zouden nagaan of de bestaande bepalingen garandeerden dat de Staat voldoende deed om schoolverlaters aan het werk te helpen.

Als antwoord op de initiële audit vroegen de ministers van Sociale Zaken en Werk aan de CRB en de NAR om onderzoek te doen naar alle bestaande instrumenten ter bevordering van de werkgelegenheid voor jongeren. Op basis van die globale analyse, aangevuld met statistieken en indicatoren van de FOD Werkgelegenheid, moesten de ministers duidelijkheid krijgen over de vraag of een aanpassing van de wet wenselijk was, zodat het beleid beter zou zijn afgestemd op jongeren en schoolverlaters in het bijzonder.

4.2 Evolutie van het wettelijk kader

4.2.1 Oorspronkelijk kader

De initiële doelstelling van de startbaanovereenkomst was jongeren op de arbeidsmarkt in te schakelen binnen zes maanden nadat ze de school hadden verlaten.

Die maatregel was de concrete vertaling van het eerste Europese richtsnoer voor het werkgelegenheidsbeleid (1999), dat ten aanzien van de EU-lidstaten de aanbeveling formuleerde erop toe te zien dat *“elke werkloze jongere een nieuwe start wordt geboden voordat hij zes maanden werkloos is, in de vorm van een opleiding, omscholing, het opdoen van werkervaring, een baan of andere maatregelen ter bevordering van de inzetbaarheid”*.¹⁸

De richtsnoeren van de Europese Unie voor het werkgelegenheidsbeleid liggen in de lijn van die aanbeveling.¹⁹ Ze kaderen ook in de strategie voor de bestrijding van het risico op armoede bij de meest kwetsbare werkzoekenden.

¹⁸ Beslissing van de Raad van Ministers van de Europese Unie van 22 februari 1999.

¹⁹ *“Om jongeren - en meer bepaald degenen die geen werk hebben noch onderwijs of een opleiding volgen – te ondersteunen, dienen de lidstaten in samenwerking met de sociale partners regelingen in te voeren om die personen te helpen bij het vinden van een eerste baan, het opdoen van werkervaring of het volgen van aanvullend onderwijs of extra opleiding, ook door middel van stages, en dienen zij snel in actie te komen wanneer jongeren werkloos worden.”* Cf. de besluiten van de Raad betreffende de richtsnoeren voor het werkgelegenheidsbeleid van de lidstaten van 21 oktober 2010 (2010/707/EU), 19 mei 2011 (2011/308/EU) en 26 april 2012 (2012/238/EU).

De initiële versie van de wet van 24 december 1999 ter bevordering van de werkgelegenheid, waarvan hoofdstuk 8 de startbaanovereenkomst instelt, beoogde in de eerste plaats de schoolverlaters. Ze verplichtte werkgevers uit de privésector elk jaar ten belope van 3 % van hun personeelsbestand nieuwe jonge werknemers in dienst te nemen die minder dan zes maanden van school af waren. Elke publieke en private werkgever uit de non-profitsector moest 1,5 % jongeren aanwerven met een startbaanovereenkomst.

Indertijd moesten de werkgevers elk jaar nieuwe werknemers in dienst nemen met een startbaanovereenkomst voor maximaal één jaar. Bij de berekening van de 3 %-norm telden de startbaners slechts mee gedurende het eerste jaar van hun arbeidsovereenkomst. Daarna verloren ze het statuut van startbaner.

Van bij het begin werd ook voorzien in lagere werkgeversbijdragen voor de inschakeling van laaggeschoolde jongeren op de arbeidsmarkt.

In zijn antwoord benadrukt de FOD Werkgelegenheid dat van bij aanvang drie doelgroepen werden beoogd. De eerste groep waren de schoolverlaters. Mocht die categorie onvoldoende werkzoekenden tellen, dan kon de startbaanregeling worden uitgebreid tot een tweede doelgroep (alle werkzoekenden jonger dan 25 jaar), en zelfs tot een derde groep (werkzoekenden jonger dan 30 jaar).

In zijn verslag van april 2008 stelde het Rekenhof daaromtrent vast dat de bij koninklijk besluit vastgelegde manier om een “schaarste aan werkzoekenden” te becijferen, had geleid tot een snelle en vrijwel veralgemeende uitbreiding van het stelsel tot de tweede en zelfs de derde groep.

Door die uitbreiding waren schoolverlaters (minder dan zes maanden van school af) de facto niet meer prioritair, wat de wettelijke opheffing van die voorwaarde in de hand heeft gewerkt.

4.2.2 Versoepeling van de wettelijke regeling

In 2002 heeft de wetgever de voorwaarde geschrapt dat startbaners minder dan zes maanden van school af moesten zijn²⁰.

De startbaanformule richt zich voortaan tot alle jonge werkzoekenden en beoogt niet meer in de eerste plaats de inschakeling van schoolverlaters op de arbeidsmarkt.

In 2003 kwam er een tweede versoepeling van de startbaanvoorwaarden²¹.

De wetgever schrapte de maximale startbaanduur van één jaar, zodat een startbaanovereenkomst kon blijven lopen tot de jongere 26 jaar oud was. De druk op de schouders van de werkgevers werd op die manier verlicht, want ze waren niet meer gedwongen om elk jaar nieuwe werknemers in dienst te nemen.

In 2009 kwam er een derde versoepeling van de 3 %-norm.

²⁰ Artikel 355 van de programmawet van 24 december 2002.

²¹ Programmawet van 22 december 2003.

De wet van 30 december 2009 ter ondersteuning van de werkgelegenheid stelt dat publieke en private werkgevers vanaf 1 januari 2010 voor een derde vrijgesteld kunnen worden van hun verplichting om startbaners aan te werven (het quotum daalde van 3 % tot 2 %), als ze stageplaatsen aanboden aan:

- leerlingen uit het voltijds technisch of beroepssecundair onderwijs;
- werkzoekenden jonger dan 26 jaar die een beroepsopleiding volgen;
- cursisten uit het volwassenenonderwijs, jonger dan 26 jaar;
- cursisten die een opleiding van de middenstand volgen.

In 2010 volgde nog een vierde versoepeling van de 3 %-norm.

Van bij aanvang was bepaald dat jonge gehandicapten en jongeren van buitenlandse afkomst dubbel zouden tellen bij de berekening van de 3 %-norm. Sinds 1 april 2010 bepaalt de reglementering dat voortaan alle jongeren met een startbaanovereenkomst van type 2 (combinatie van deeltijdse arbeidsovereenkomst en opleiding: alternerend leren) en van type 3 (leer-, stage- of inschakelingsovereenkomst) dubbel tellen bij de berekening van de 3 %²².

4.2.3 Uitbreiding van de doelgroepen

In 2005 definieerde het generatiepact een nieuwe doelgroep naast de laaggeschoolde jongeren: de erg laaggeschoolde jongeren²³. Laaggeschoolde jongeren met een handicap of van buitenlandse afkomst geven sindsdien recht op eenzelfde vermindering van de werkgeversbijdragen als erg laaggeschoolde jongeren.

De wet van 30 december 2009 ter ondersteuning van de werkgelegenheid, tot slot, heeft de werkgeversbijdragen teruggeschroefd voor werknemers die als stagebegeleider optreden of jongeren opleiden waardoor de werkgever voor een derde kan worden vrijgesteld van de verplichting om werknemers jonger dan 26 jaar aan te werven²⁴. Die nieuwe vermindering van de werkgeversbijdragen trad in werking op 1 januari 2010.

4.3 Advies van de NAR en van de CRB

In 2008 vroeg de minister van Werk, ingevolge de audit van het Rekenhof, aan de raden om te evalueren of de maatregelen ter bevordering van de inschakeling van schoolverlaters op de arbeidsmarkt garandeerden dat de Staat voldoende inspanningen leverde op dat vlak. In 2009 vroeg de minister hen eveneens voorstellen te formuleren om meer mogelijkheden te creëren om jongeren in te schakelen op de arbeidsmarkt.

De verzoeken van de minister mondden uit in twee adviezen van 7 oktober 2009²⁵.

²² Artikel 1 van het koninklijk besluit van 19 mei 2010.

²³ Artikel 62 van de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact, dat artikel 24 wijzigt van de wet van 24 december 1999 ter bevordering van de werkgelegenheid.

²⁴ Artikel 19 van de wet van 30 december 2009.

²⁵ NAR en CRB, *Maatregelen ter bevordering van de inschakeling van recente schoolverlaters op de arbeidsmarkt* (advies nr. 1702) en *Structurele en zichtbare vereenvoudiging van de banenplannen, de bijdrageverminderingen en de activering van de werkloosheidsuitkeringen* (advies nr. 1705), 7 oktober 2009.

In die adviezen stellen de raden vast dat de inschakeling op de arbeidsmarkt in bepaalde gevallen en situaties bijzonder moeilijk verloopt voor jongeren en dan vooral voor ongeschoolde of laaggeschoolde jongeren, jongeren van buitenlandse afkomst en jongeren met een handicap.

Ze pleiten voor “een vereenvoudiging van de banenplannen, waarbij een aantal doelgroepverminderingen worden afgeschaft en de budgetten die hierdoor vrijkomen worden ingezet voor een versterking van de structurele bijdragevermindering enerzijds en de activering van de werkloosheidsuitkeringen anderzijds” (advies nr. 1702 van de NAR).

Ter herinnering: in hun evaluatieverslag van september 2011 stellen de raden vast dat de bijdrageverminderingen in het kader van de startbaanovereenkomst voor laaggeschoolde jongeren, erg laaggeschoolde jongeren, laaggeschoolde jongeren van buitenlandse afkomst en gehandicapte laaggeschoolde jongeren, slechts zelden worden toegepast. De verminderingen betreffen amper 3 à 4 % van de werknemers jonger dan 26 jaar, terwijl 21 % van hen laaggeschoold is (cf. punt 3.3.3).

Het feit dat werkgevers en werkzoekenden niet optimaal gebruik maken van de maatregelen ten gunste van de doelgroepen, is volgens de raden toe te schrijven aan de complexiteit van de reglementering, die telkens andere voorwaarden oplegt qua leeftijd, loonplafond, opleidingsniveau enz. Die situatie treft in het bijzonder de meest kwetsbare doelgroepen.

In hun verslag van september 2011 verwijzen de raden opnieuw naar hun voorstel om de structurele vermindering van de sociale bijdragen en de activering van de werkloosheidsuitkeringen op te drijven (advies nr. 1705 van de NAR).

De structurele vermindering is een vermindering van de werkgeversbijdragen die nagenoeg alle werkgevers in de privésector genieten om de werkgelegenheid te stimuleren.

Het plan Activa-Start, dat ingevoerd werd op 1 april 2006, is een bijkomende maatregel naast de verminderde werkgeversbijdragen in het kader van de startbaanovereenkomst voor erg laaggeschoolde jongeren, laaggeschoolde jongeren van buitenlandse afkomst en gehandicapte laaggeschoolde jongeren.

Dat plan moet jongeren die nog geen 26 jaar zijn, aan een baan helpen. Het maakt het de werkgevers mogelijk van het nettoloon van de jonge werknemer een werkuitkering van 350 euro per maand af te trekken, die ten laste wordt genomen door de RVA, en dat gedurende maximum zes maanden. De arbeidsovereenkomst van de jongere moet beginnen te lopen in de 21 maanden na het beëindigen van zijn studie in het voltijds onderwijs of na het verstrijken van de schoolplicht. Na die periode en zodra de jongere 26 wordt, heeft de werkgever geen recht meer op die uitkering.

De verminderingen voor de doelgroep “jonge werknemers” in het kader van de startbaanovereenkomst en het plan Activa-Start zijn cumuleerbaar met de structurele vermindering

in zoverre de verschuldigde bijdragen niet worden overschreden. Er bestaan nog andere maatregelen, zoals het Activaplan ter bestrijding van de langdurige werkloosheid²⁶.

Naast de bijdrageverminderingen en de activering van de werkloosheidsuitkeringen, schuiven de raden ook het alternerend leren naar voren. In dat verband hebben ze een eenvoudige wettelijke en reglementaire sokkel voorgesteld, die rechtszekerheid biedt, transparant is, en het concept moet promoten zodat bedrijven er vaker gebruik van maken²⁷.

De raden zien het alternerend leren niet alleen als een opleidingsinstrument. Het kan ook een doeltreffend traject zijn voor jonge werklozen die op de arbeidsmarkt komen zonder enige kwalificatie. Momenteel bestaan er binnen het concept van het alternerend leren echter tal van contracten, formules en systemen met telkens eigen regels en een eigen aanpak op het niveau van het arbeidsrecht en de sociale zekerheid.

4.4 Conclusies en aanbevelingen over de coherentie van het wettelijke kader

4.4.1 Conclusies

De invoering van de startbaanovereenkomsten in 2000 was de concrete vertaling van een door de EU gepromoot beleid dat vertrekt van het idee dat jongeren minder risico lopen in de werkloosheid te verzeilen als ze na school meteen een eerste beroepservaring kunnen opdoen.

In zijn verslag van april 2008 stelde het Rekenhof vast dat de startbaanovereenkomst zich niet langer richtte op het inschakelen van schoolverlaters op de arbeidsmarkt. Het formuleerde de aanbeveling dat de CRB en de NAR zouden nagaan of de bestaande bepalingen garandeerden dat de Staat voldoende deed voor schoolverlaters.

Het huidige opvolgingsverslag toont aan dat het concept van de startbaanovereenkomst herhaaldelijk werd versoepeld in de voorbije jaren.

Sindsdien hebben de raden diverse rapporten en adviezen gepubliceerd over de maatregelen om jongeren in te schakelen op de arbeidsmarkt. In hun evaluatieverslagen over de startbaanovereenkomst bevestigen ze dat werkgevers niet meer echt verplicht zijn om een bepaald percentage jongeren aan te werven.

Enkel de verminderde werkgeversbijdragen, die gekoppeld zijn aan de naleving van het quotum, zijn een stimulans om gebruik te maken van de startbaanregeling. De werkgevers vragen echter zelden de verminderingen aan die bedoeld zijn om laaggekwalificeerde jongeren aan een baan te helpen. Het plan Activa-Start, dat een aanvullende maatregel vormt om de meest kwetsbare jongeren die nog geen 26 jaar zijn aan een baan te helpen, beperkt zich tot zes maanden.

²⁶ De gewesten hebben ook maatregelen getroffen die opleidingen en een beroepsinschakelingsprogramma aanbieden aan jongeren die sinds drie maanden ingeschreven staan als werkzoekende. Daarbij wordt echter voorbijgegaan aan de noodzaak om schoolverlaters snel een eerste beroepservaring te laten opdoen.

²⁷ NAR en CBR, *Maatregelen ter bevordering van de inschakeling van recente schoolverlaters op de arbeidsmarkt – Opvolging van advies nr. 1702 – Alternerend leren*, advies nr. 1770 van 26 mei 2011.

Tot besluit kan men stellen dat de startbaanovereenkomst niet meer gericht is op schoolverlaters, dat de aanwervingsplicht weinig dwingend is en dat de maatregel concurrentie krijgt van andere aanwervingsstimulansen.

4.4.2 Aanbevelingen


Het Rekenhof meent dat diverse aanwijzingen een vraagteken kunnen doen plaatsen bij de wetgeving op de startbaanovereenkomsten.

- a) Het verplichte quotum jonge werknemers is weinig dwingend, zet niet echt aan tot aanwerven en het toezicht op de maatregel levert niet veel op. Als men de huidige wetgeving handhaaft, moet dat toezicht echter in voege blijven uit wettelijkheidsoverwegingen en met het oog op een gelijke behandeling.
- b) Geen van de modaliteiten in de huidige wettelijke regeling heeft rechtstreeks betrekking op schoolverlaters.
- c) Enkel de bijdrageverminderingen kunnen een stimulans zijn, maar werkgevers met minder dan 50 werknemers genieten die bijdrageverminderingen zonder dat ze een quotum jongeren in dienst moeten nemen en over het algemeen wordt weinig gebruik gemaakt van de verminderingen voor de meest kwetsbare groepen.
- d) De CRB en de NAR geven de voorkeur aan een vereenvoudiging van de vermindering van sociale bijdragen, een versterking van het alternerend leren, de activering van werkloosheidsuitkeringen en structurele verminderingen.

In zijn antwoord benadrukt de FOD Werkgelegenheid dat er terecht vraagtekens worden geplaatst bij de wetgeving.

Er bestaat ook een Franse versie van dit verslag.
Il existe aussi une version française de ce rapport.

U kunt dit verslag raadplegen of downloaden op de internetsite van het Rekenhof.



WETTELIJK DEPOT
D/2013/1128/16

PREPRESS EN DRUKWERK
Centrale drukkerij van de Kamer van volkswertegenwoordigers

ADRES
Rekenhof
Regentschapsstraat 2
B-1000 Brussel

TEL.
+32 2 551 81 11

FAX
+32 2 551 86 22

www.rekenhof.be