



VERSLAG

CRB 2022-2210

**Diagnostiek van de inschakeling van jongeren
op de arbeidsmarkt en de impact
van COVID-19**

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





Verslag

Diagnostiek van de inschakeling van jongeren op de arbeidsmarkt en de impact van COVID-19

**BRUSSEL
21.09.2022**

Inhoudsopgave

1. De situatie vóór de coronacrisis	5
1.1 Statische benadering: arbeidsmarktindicatoren	5
1.1.1 Gunstige evolutie van de werkloosheidsgraad	5
1.1.2 Kortgeschoolde jongeren	7
1.1.3 Jongeren met een buitenlandse origine of migratieachtergrond	9
1.1.4 NEET-jongeren	10
1.2 Dynamische benadering: loopbaantraject	11
1.2.1 Het jobmatchingproces aan het begin van de loopbaan	12
1.2.2 Starten met een tijdelijke job	12
1.2.3 Starten in een instapsector	13
1.2.4 Starten met een werkervaringsmoment tijdens de schoolloopbaan	15
1.2.5 Moeilijke start voor kortgeschoolde jongeren, jongeren met migratieachtergrond en NEET-jongeren	16
2. Impact COVID-19 voor jongeren op de arbeidsmarkt	19
2.1 Tewerkstelling in zwaar getroffen sectoren	20
2.2 Oververtegenwoordiging in tijdelijke werkloosheid	20
2.3 Wegvallen eerste werkervaring voor schoolverlaters	22
2.4 Grotere kans om werk te verliezen	23
2.5 Inactiviteit door minder jobkansen	25
2.6 Getroffen in inkomen	25
3. Tekenen van heropleving van de economie	26
3.1 Tekorten op de arbeidsmarkt	28
3.2 Verstoorde arbeidsmobiliteit	29
3.3 Gevaar voor hysteresis bij kwetsbare groepen	30
3.4 Onderbreking opleiding van toekomstige schoolverlaters	31
4. Conclusie	31
5. Referentielijst	34

Lijst met tabellen

Tabel 1-1:	Werkzaamheidsgraad van de jongeren voor België en zijn buurlanden (in procenten, 2019) ..	5
Tabel 1-2:	Werkloosheidsgraad van de jongeren voor België en zijn buurlanden (in procenten, 15- tot 24-jarigen, 2019).....	6
Tabel 1-3:	Werkzaamheids-, activiteits- en werkloosheidsgraad van de jongeren voor België en de gewesten (in procenten, 15- tot 24-jarigen, 2019).....	7
Tabel 1-4:	Arbeidsmarktindicatoren volgens opleidingsniveau (in procenten, 2019)	9
Tabel 1-5:	Arbeidsmarktindicatoren volgens origine (in procenten, 2016)	10
Tabel 1-6:	Werknemerskenmerken van aanwervingen naar NACE 1 sector (in procenten, 2015)	15
Tabel 1-7:	Werknemerskenmerken van aanwervingen naar NACE 1 sector (in procenten, 2015)	17

Lijst met figuren

Figuur 1-1:	Aandeel kortgeschoolde jongeren (in procenten, 18- tot 24-jarigen, 2019).....	8
Figuur 1-2:	Aandeel NEET-jongeren (in procenten, 15- tot 24-jarigen, 2019)	11
Figuur 3-1:	Ontwikkeling reële toegevoegde waarde voor verschillende sectoren (bbp 2019Q4 = 100)..	27
Figuur 3-2:	Vacaturegraad in België voor verschillende sectoren.....	28

Kader

Tijdens de herziening, in maart 2017, van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen, heeft de wetgever in artikel 5 drie nieuwe thema's ingevoerd waarover de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven (CRB) jaarlijks verslag¹ moet uitbrengen. De thema's zijn de naleving van de sociale vrede, de invloed van de anciënniteit op de lonen en de impact van de loonniveaus op de werking van de arbeidsmarkt in het algemeen en op de integratie van de risicogroepen op de arbeidsmarkt in het bijzonder. Dit verslag maakt deel uit van de werkzaamheden omtrent het laatst genoemde thema.

De CRB heeft, met name in het het Verslag Werkgelegenheid-Concurrentievermogen 2020 ([CRB 2020-1710](#)), zijn wens te kennen gegeven om de inschakeling van de jongeren op de arbeidsmarkt te verbeteren teneinde een antwoord te bieden op twee uitdagingen: enerzijds, een betere afstemming tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt en, anderzijds, het veiligstellen van de beroepsloopbanen, m.a.w. mobiliteit op de arbeidsmarkt mogelijk maken en tegelijk de inkomenszekerheid van de werknemers tijdens de hele loopbaan behouden. In haar mededeling betreffende de plannen voor herstel en veerkracht merkt de Europese Commissie op dat de situatie van de jongeren bijzondere aandacht vereist.

Dit punt komt evenwel niet voor in het regeerakkoord van de regering-De Croo, noch in de algemene beleidsnota (2020, 2021) van minister van Werk Dermagne. Deze werkzaamheden hebben tot doel het punt op de agenda van de regering te plaatsen, door haar in eerste instantie een gemeenschappelijke diagnose mee te delen van de problemen waarmee de jongeren op het vlak van inschakeling op de arbeidsmarkt te kampen hebben.

Dit verslag beschrijft de inschakeling van jongeren op de arbeidsmarkt en maakt een onderscheid tussen de situatie voor de COVID-19-crisis en de actuele situatie. De gezondheidscrisis heeft immers een impact op de inschakeling van de jongeren.

Specifiek focust de analyse op de jongeren die de arbeidsmarkt hebben of zullen betreden met het statuut van werknemer. De CRB is er zich van bewust dat op deze manier de jongeren met een zelfstandig statuut buiten deze analyse vallen.

De jongeren worden in statistieken en analyses standaard gedefinieerd als alle 15- tot 24-jarigen. Ook in dit verslag wordt de leeftijdscategorie van 15 tot 24 jaar als standaard voor de groep jongeren gebruikt. Veel jongeren zijn echter nog niet actief op de arbeidsmarkt omdat ze nog studeren door de leerplicht tot 18 jaar en de vlotte door groei tot hoger onderwijs. Zo zijn zeven op de tien (71,8% in 2019) van de 15- tot 24-jarigen aan het studeren (OESO, 2020a). Bijgevolg wordt in deze analyse de groep jongeren soms gelimiteerd tot de 20- tot 24-jarigen. Een afwijking van de standaardleeftijdscategorie van 15 tot 24 jaar zal telkens in de analyse worden vermeld. Bovendien dient er een onderscheid te worden gemaakt tussen de jongeren die volledig tot de arbeidsmarkt zijn toegetreden en de job- en werkstudenten die hun studies combineren met een gedeeltelijke arbeidsdeelname.

Het verslag begint met een beschrijving van de arbeidsmarktsituatie van de jongeren voor de COVID-19-crisis (hoofdstuk 1). Vervolgens wordt ingegaan op de impact van de COVID-19-situatie voor jongeren op de arbeidsmarkt (hoofdstuk 2). Het derde hoofdstuk analyseert enkele uitdagingen op middellange en lange termijn. Ten slotte sluit hoofdstuk vier de analyse af met de conclusies.

¹ Zie het jaarlijks verslag voor [2019](#), [2020](#) en [2021](#).

1. De situatie vóór de coronacrisis

Voordat de sanitaire maatregelen om de verspreiding van het coronavirus tegen te gaan de arbeidsmarkt troffen, kenden reeds enkele groepen jongeren een moeilijke inschakeling op de arbeidsmarkt. Deze jongeren worden enerzijds geïdentificeerd a.d.h.v. een 'statische' benadering van de arbeidsmarktsituatie. Hierbij worden enkele arbeidsmarktindicatoren zoals de werkzaamheidsgraad onder de loep genomen. Een uitgebreide analyse van deze indicatoren voor de periode 2007-2019 wordt beschreven in het rapport [CRB 2020-2570 – NAR Verslag 121](#). Anderzijds wordt de situatie van jongeren op de arbeidsmarkt 'dynamisch' benaderd a.d.h.v. een analyse van het loopbaantraject van jongeren.

Uit beide analyses kunnen de volgende kwetsbare groepen jongeren op de Belgische arbeidsmarkt worden geïdentificeerd: kortgeschoolde jongeren, jongeren met een migratieachtergrond en NEET-jongeren.

1.1 Statische benadering: arbeidsmarktindicatoren

1.1.1 Gunstige evolutie van de werkloosheidsgraad

Een kwart van de jongeren, d.w.z. een kwart van de 15- tot 24-jarigen – dit is de standaardleeftijdscategorie voor jongeren die wordt gebruikt in deze analyse – is werkzaam² op de Belgische arbeidsmarkt (26,6% in 2019, Eurostat) en dit cijfer ligt beduidend lager dan in andere leeftijdscategorieën, die een aandeel werkenden hebben van 81,2% bij de 25- tot 49-jarigen en van 61,2% bij de 50- tot 64-jarigen. Ook in vergelijking met andere Europese landen is de werkzaamheidsgraad van Belgische jongeren bijzonder laag (37,3% voor EU15). Het merendeel van de jongeren in België is nog niet actief op de arbeidsmarkt en dus wordt er vaak gekeken naar de werkzaamheidsgraad van 20- tot 24-jarigen (42,3% in 2019) of van 15- tot 24-jarigen exclusief studenten³ (64,8% in 2019). Een gedeeltelijke participatie op de arbeidsmarkt is mogelijk maar slechts één op de veertien jongeren tussen 20 en 24 jaar combineert (deeltijd)werk met zijn hogere studies (7,1% in 2019, Eurostat). Tabel 1-1 geeft een overzicht van de verschillende werkzaamheidsgraden voor België en zijn buurlanden.

Tabel 1-1: Werkzaamheidsgraad van de jongeren voor België en zijn buurlanden (in procenten, 2019)

	België	Duitsland	Frankrijk	Nederland
15-24 jaar	26,6	48,5	29,7	65,3
20-24 jaar	42,3	67,3	50,8	71,4
15-24 jaar excl. studenten	64,8	70,2	60,4	79,5

Bron: EAK, Steunpunt Werk

² De persoon is werkend als hij of zij ouder is dan 15 jaar en in de referentieweek minstens één uur betaalde arbeid heeft verricht. Ook de personen die tijdens de referentieweek tijdelijk afwezig van hun werk zijn door ziekte, vakantie, opleiding of sociale actie (vb. staking, lock-out) worden beschouwd als werkend (definitie EAK, Eurostat). Deze definitie werd in 2021 licht gewijzigd en zorgt voor een breuk in de resultaten in het eerste kwartaal van 2021 (zie 2.4 en in het [artikel van Statbel](#)).

³ De werkzaamheidsgraad wordt berekend voor de respondenten die aangeven in de referentiemaand geen student of leerling te zijn geweest in het regulier onderwijs (definitie EAK, Eurostat).

Slechts drie op de tien jongeren zijn actief⁴ op de Belgische arbeidsmarkt (31,0% in 2019). Dit cijfer is beduidend lager dan in 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.

De werkzaamheidsgraad van jongeren kende een lichte daling over de periode 2007-2017 en steeg lichtjes in 2018 en 2019⁵. Het niveau van 2008 (27,4%) werd bijna opnieuw bereikt in 2019 (26,6%). Deze stijging is te danken aan een verbetering van de jeugdwerkloosheid. Door o.a. de gunstige arbeidsmarkt is de jeugdwerkloosheidsgraad⁶ in België verder gedaald tot 14,2% en komt deze net onder het EU-gemiddelde uit (14,8% voor EU15 in 2019). Eurostat hanteert de internationaal gehanteerde ILO-definitie, die een actieve werkzoekende definieert⁷ als een 15- tot 74-jarige die geen job heeft in de referentieweek, actief naar werk heeft gezocht in de afgelopen vier weken én beschikbaar is om in de komende twee weken aan het werk te gaan (of reeds een baan heeft gevonden om in de komende drie maanden te starten). Een deel van de niet-beroepsactieven beantwoordt niet aan deze strikte definitie maar wil wel werken, zoekt werk of is beschikbaar om te werken. Eurostat gebruikt de term "labour market slack"⁸, d.i. de kloof tussen het actuele en het 'gewenste' arbeidsvolume. Concreet gaat het om een "verruiming van de werkloosheidsgraad"⁹ die naast de actieve werkzoekenden volgens de ILO-definitie, ook de 'onvrijwillige' deeltijdse werknemers – zij die deeltijds werken maar meer uren willen werken en daarvoor beschikbaar zijn – en de potentiële inzetbare niet-beroepsactieven – enerzijds de personen die beschikbaar zijn om te werken maar geen job zoeken, en anderzijds de personen die werk zoeken, maar niet beschikbaar zijn binnen de twee weken – omvat. De verruimde werkloosheidsgraad¹⁰ voor jongeren in België ligt op 28,3% (2019, Eurostat) en dit cijfer is hoger dan het gemiddelde in de eurozone (26,9%) en in de buurlanden. Tabel 1-2 geeft een overzicht van de verschillende werkloosheidsgraden voor België en zijn buurlanden.

Tabel 1-2: Werkloosheidsgraad van de jongeren voor België en zijn buurlanden (in procenten, 15- tot 24-jarigen, 2019)

	België	Duitsland	Frankrijk	Nederland
Werkloosheidsgraad	14,2	5,8	19,5	6,7
Verruimde werkloosheidsgraad	28,3	11,9	27,1	18,1

Bron: Eurostat

⁴ De activiteitsgraad toont de mate waarin de bevolking actief is op de arbeidsmarkt, hetzij als werkende, hetzij als werkzoekende ([definitie EAK, Eurostat](#)).

⁵ De evolutie van de andere bovengenoemde werkzaamheidsgraden loopt vrij gelijkaardig. Zie voor een uitgebreidere analyse in het rapport [CRB 2020-2570 – NAR Verslag 121](#).

⁶ De werkloosheidsgraad is het aandeel werkzoekende personen in de actieve beroepsbevolking ([definitie EAK, Eurostat](#)). De noemer in deze graad omvat dus enkel de actieve personen, nl. de werkenden en werkzoekenden, van de bevolking op arbeidsleeftijd.

⁷ De definitie werd in 2021 licht gewijzigd en zorgt voor een breuk in de resultaten in het eerste kwartaal van 2021 (zie [2.4](#) en in het [artikel van Statbel](#)).

⁸ Voor meer informatie, zie [product news Eurostat](#).

⁹ De term wordt vermeld in het CRB-NAR Advies dd. 19 februari 2021 "Duurzame ontwikkelingsdoelstellingen – Opvolgingsindicatoren en ambitieniveau" ([CRB 2020-0400 - NAR Advies 2.158](#), p34).

¹⁰ De verruimde werkloosheidsgraad is het aandeel van werkzoekende personen, onvrijwillige deeltijdse werknemers en potentiële inzetbare niet-beroepsactieven in de verruimde beroepsbevolking (de niet-beroepsactieven uit de teller worden ook in de noemer meegeteld).

Achter de werkzaamheids-, de activiteits- en de werkloosheidsgraad van de jongeren gaan, zoals in elk land, erg verschillende gewestelijke situaties schuil. In Vlaanderen is een derde van de 15- tot 24-jarigen aan het werk, in Wallonië is dit slechts een vijfde en in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest één op de zeven jongeren (Tabel 1-3). Deze verschillen zijn getekend door een verschil in zowel de activiteitsgraad als de werkloosheidsgraad. Algemeen wordt ervan uitgegaan dat geografische mobiliteit van arbeidskrachten bijdraagt tot het verminderen van de geografische mismatches¹¹ op de arbeidsmarkt, aangezien lokaal openblijvende vacatures kunnen worden ingevuld door elders woonachtige personen die over de noodzakelijke capaciteiten beschikken (CRB 2008-1045 – NAR Advies nr. 1.641). Deze personen zouden aldus werk verrichten dat beter overeenstemt met hun capaciteiten, terwijl ze in hun oorspronkelijke regio werkloos zouden zijn gebleven of een minder geschikte functie hadden moeten uitoefenen. De CRB en NAR hebben in 2008 een uitgebreide analyse gemaakt van de verschillende factoren die de geografische mobiliteit van arbeidskrachten afremmen¹².

Tabel 1-3: Werkzaamheids-, activiteits- en werkloosheidsgraad van de jongeren voor België en de gewesten (in procenten, 15- tot 24-jarigen, 2019)

	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: Eurostat

Ondanks de gunstige evolutie van de jeugdwerkloosheid kunnen enkele groepen jongeren met een relatief hoge werkloosheids- en inactiviteitsgraad worden geïdentificeerd: kortgeschoolde jongeren, jongeren met een migratieachtergrond en NEET-jongeren. Deze jongeren zijn verder van de arbeidsmarkt verwijderd en vormen een kwetsbare groep op de arbeidsmarkt. Deze groepen jongeren overlappen elkaar. Zo is een groot deel van de werkzoekenden met een migratieachtergrond kortgeschoold. De NEET-jongeren zijn een (beleidsgerichte) verzamelgroep van niet-studerende inactieven en werkzoekenden. Onder hen zijn de kortgeschoolde jongeren en jongeren met een migratieachtergrond sterk aanwezig.

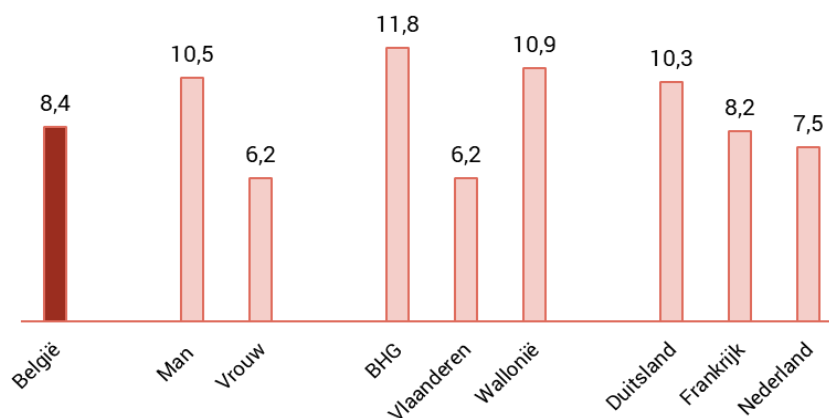
1.1.2 Kortgeschoolde jongeren

In 2019 heeft 8,4% van de 18- tot 24-jarigen geen diploma hoger secundair onderwijs behaald en geen enkele vorm van onderwijs of vorming meer gevolgd (België, cijfers Eurostat). Het aandeel vroegtijdige schoolverlaters¹³ vertoont al jaren een dalende tendens maar is hoger voor mannen en kent ook sterke gewestelijke verschillen (zie Figuur 1-1). In vergelijking met andere Europese landen ligt het aandeel kortgeschoolde jongeren in België lager (10,6% voor EU15 in 2019). Specifiek voor de buurlanden kent Duitsland een hoger aandeel dan België en hebben Nederland en Frankrijk een lager aandeel (zie Figuur 1-1).

¹¹ Een geografische mismatch op de arbeidsmarkt duidt op de situatie waarin “elders woonachtige personen die over de noodzakelijke capaciteiten beschikken niet in staat zijn lokaal openblijvende vacatures in te vullen” (p6, [CRB 2009-1249](#)).

¹² Voor meer informatie, zie [CRB 2009-1249](#) en CRB 2008-1045 – NAR Advies nr. 1.641.

¹³ Schoolverlaters zijn jongeren die in het afgelopen jaar en meestal na het eindexamen het regulier onderwijs (secundair of hoger onderwijs) hebben verlaten. Vroegtijdige of ongekwalificeerde schoolverlaters hebben het onderwijs verlaten zonder een diploma hoger secundair onderwijs te hebben behaald en volgen ook geen enkele vorm van onderwijs of vorming meer.

Figuur 1-1: Aandeel kortgeschoolde jongeren (in procenten, 18- tot 24-jarigen, 2019)

Bron: Eurostat

In het jaarlijks schoolverlatersrapport van de VDAB (cijfers Vlaanderen) staat stevast de vaststelling dat het behalen van een diploma hét toegangsticket tot de arbeidsmarkt is (VDAB, 2020). In 2018 verlieten 70.606 jongeren in Vlaanderen de school, één jaar later is slechts 8,9% van deze schoolverlaters nog op zoek naar werk. Bij de schoolverlaters zonder diploma (9,0% van de schoolverlaters in 2018) is de verhouding schoolverlaters zonder werk 30 op 100. Bij jongeren met een diploma hoger onderwijs (50,4% van de schoolverlaters) is dit slechts 3 op 100. Als een diploma daarenboven gecombineerd wordt met een goede portie relevante werkervaring, zoals bij de Leertijd, een zevende jaar BSO of een Se-n-Se TSO, dan kan de schoolverlater vlot aan de slag. En hoe hoger het diploma, hoe lager het werkzoekendenaandeel. Le Forem (2020) berekende dat 62,4% van de 21.492 schoolverlaters, ingeschreven als werkzoekende bij le Forem tussen juni en oktober 2018, binnen de zes maanden een job heeft gevonden. Bij de kortgeschoolden ligt dit percentage beduidend lager op 37,4%. Voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest vindt 54,9% van de 5.832 schoolverlaters, ingeschreven tussen juli en oktober 2017, een job van minstens één maand¹⁴ binnen het jaar na inschrijven (Actiris, 2020). Een grote groep jongeren, namelijk 17% van de ingeschreven schoolverlaters, schrijft zich in zonder diploma secundair onderwijs en onder hen vindt een derde (33,3%) binnen het jaar een job van minstens één maand.

Kortgeschoolde jongeren vormen een kwetsbare groep op de arbeidsmarkt. Ze hebben een lagere werkzaamheidsgraad en een hogere werkloosheids- en inactiviteitsgraad dan gekwalificeerde jongeren (zie Tabel 1-4). Periodes van langdurige werkloosheid aan het begin van de loopbaan verslechteren de arbeidsmarktkansen doorheen het verdere loopbaantraject (OESO, 2015). Wetenschappelijk onderzoek vindt een negatief verband tussen de duur van de werkloosheidsperiode en de kans op een nieuwe job (Cockx et al., 2013¹⁵; Shi et al., 2018). Omwille van het probleem van asymmetrische informatie in het aanwervingsproces, kan langdurige werkloosheid worden gezien als een signaal van lagere motivatie en productiviteit (Van Belle et al., 2018). Langdurige werkloosheid kan ook leiden tot langdurige ontmoediging en tot een verlies van kennis en vaardigheden (CPB, 2020). Bovendien kan langdurige jeugdwerkloosheid de kans op werkloosheid op latere leeftijd verhogen (Schmillen et al., 2017).

¹⁴ Indien de uitstroomgraad naar werk gebaseerd wordt op minstens één dag werk (i.p.v. één maand), stijgt het uitstroompercentage tot 63,7% voor jongeren die zich in 2017 bij Actiris hebben ingeschreven.

¹⁵ Cockx en Picchio (2013) onderzochten specifiek het effect bij Belgische schoolverlaters (18- tot 25-jarigen) die in 1998 na negen maanden nog steeds werkzoekende waren. De kans op werk in de volgende twee jaar werd voor deze jongeren geschat op 60% voor mannen en 47% voor vrouwen. De kans daalde tot resp. 16% en 13% bij een extra jaar in werkloosheid.

Tabel 1-4: Arbeidsmarktindicatoren volgens opleidingsniveau (in procenten, 2019)

	Kortgeschoold	Middengeschoold	Hooggeschoold
Werkzaamheidsgraad excl. studenten (15-24 jr)	35,1	72,4	82,0
Activiteitsgraad (20-24 jr)	47,0	46,9	54,5
Werkloosheidsgraad (15-24 jr)	24,4	11,9	9,2

Noot: De activiteitsgraad is berekend voor de groep 20- tot 24-jarigen i.p.v. 15- tot 24-jarigen. Het opleidingsniveau wordt namelijk bepaald door het hoogst behaalde diploma. Bijgevolg zijn veel 15- tot 24-jarigen kortgeschoold, nl. 47% in 2019 (België, cijfers Eurostat). Dit aandeel daalt tot 14,4% in de groep 20- tot 24-jarigen. Indien we de activiteitsgraad berekenen voor kortgeschoolde 15- tot 24-jarigen, is slechts 16,0% actief op de Belgische arbeidsmarkt.

Bron: Eurostat

1.1.3 Jongeren met een buitenlandse origine of migratieachtergrond¹⁶

Onder de jongeren is 29,0% Belg met een buitenlandse origine¹⁷ en heeft 11,9% niet de Belgische nationaliteit (op 1/1/2020, Statbel). Dat jongeren met een migratieachtergrond een moeilijkere inschakeling maken, werd ook onderstreept in de laatste Socio-economische Monitoring van Unia en fod WASO¹⁸. Jongeren van Belgische origine vinden ongeveer binnen 3 maanden een eerste job, terwijl jongeren met Maghrebijnse roots er drie keer zo lang over doen. Jongeren vanuit het Nabije/Midden-Oosten doen er soms wel meer dan een jaar over.

Tabel 1-5 stelt de drie arbeidsmarktindicatoren voor volgens origine (cijfers voor 2016 uit de Socio-economische Monitoring van 2019). De herkomst of origine is bepalend voor de arbeidsmarktpositie. Op de Belgische arbeidsmarkt hebben vooral buiten de EU geboren immigranten het moeilijker en zijn zij vaak inactief¹⁹.

¹⁶ De [Socio-economische Monitoring](#) meet de 'origine' van een persoon a.d.h.v. de nationaliteit van het individu en de nationaliteit bij de geboorte van het individu en beide ouders. De variabele 'migratieachtergrond' houdt ook rekening met de nationaliteit bij de geboorte van de grootouders. Op deze manier kan er verder onderscheid gemaakt worden tussen de 'tweede generatie' en 'derde generatie' (geboren met Belgische nationaliteit en van wie beide ouders geboren zijn met de Belgische nationaliteit of van wie beide ouders van de 'tweede generatie' zijn).

¹⁷ De statistiek naar herkomst is gebaseerd op de volgende kenmerken: de eigen huidige en eerst geregistreerde nationaliteit en de eerst geregistreerde nationaliteit van beide ouders. Voor meer info, zie [infopagina Statbel](#).

¹⁸ De [Socio-economische Monitoring van 2019](#) benoemt het opleidingsniveau als een belangrijke hefboom om zijn arbeidsmarktpositie te verbeteren. Onder de tweede generatie is de werkgelegenheid voor kortgeschoolde personen afgenomen en voor hooggeschoolden toegenomen. Deze vaststelling kan voor Unia niet los worden gezien van de structurele ongelijkheid op basis van origine in de Belgische onderwijssystemen, hoewel zelfs bij een gelijk opleidingsniveau de tweede generatie het moeilijker heeft om toegang te vinden tot de arbeidsmarkt. Hooggeschoolden hebben ook minder opportuniteiten dan personen met Belgische origine om hun diploma te verzilveren op de arbeidsmarkt.

¹⁹ Deze groep kent volgens de Socio-economische Monitoring van 2019 een hoog aantal kortgeschoolden. Voor geschoolden in deze groep blijft de niet-erkenning van een buitenlands diploma voor velen een belangrijk obstakel. Ook speelt de 'nationaliteit van het diploma' een rol: buitenlandse diploma's uit Sub-Saharaans Afrika blijken minder makkelijk een toegang te bieden naar werk dan buitenlandse diploma's uit andere regionen. Ook enkele randvoorwaarden zoals ongelijke toegang tot buitenschoolse opvang, opname van ouderschapsverlof enz. zorgen dat vrouwen van buitenlandse origine vaker inactief zijn op de arbeidsmarkt.

Tabel 1-5: Arbeidsmarktindicatoren volgens origine (in procenten, 2016)

	Werkzaamheidsgraad (20-29 jr)	Inactiviteitsgraad (18-29 jr)	Werkloosheidsgraad (20-29 jr)
Totaal	55,5	47,3	8,3
Belg	63,1	41,6	6,2
EU-14	48,9	52,1	10,7
EU-13	54,5	46,1	6,6
Kandidaat EU	46,8	52,3	15,8
Andere Europeanen	41,4	56,5	16,4
Maghrebijnen	38,7	59,2	18,6
Andere Afrikanen	30,0	69,0	16,5
Nabije/Midden-Oosten	22,3	77,3	12,2
Oceanië/Verre Oosten	35,9	65,5	5,5
Andere Aziaten	37,6	63,2	10,2
Noord-Amerikanen	23,0	78,4	7,3
Zuid/Centraal-Amerikanen	39,5	61,5	11,1

Noot: EU-14: Frankrijk, Duitsland, Italië, Nederland, Luxemburg, Ierland, Verenigd Koninkrijk, Denemarken, Griekenland, Spanje, Portugal, Finland, Zweden en Oostenrijk. EU-13: Tsjechische Republiek, Estland, Cyprus, Letland, Litouwen, Hongarije, Malta, Polen, Slovenië, Slowakije, Bulgarije, Roemenië en Kroatië. Kandidaat EU: Turkije, Voormalige Joegoslavische Republiek Macedonië, Albanië, Montenegro en Servië. Andere Europese landen: IJsland, Andorra, Liechtenstein, Monaco, Noorwegen, San Marino, Zwitserland, Rusland, Vaticaanstad, Wit-Rusland, Oekraïne, Moldavië, Bosnië-Herzegovina enz. Maghreb: Algerije, Libië, Marokko, Tunesië en Mauritanië. Andere Afrikaanse landen: Burundi, Kameroen, Zuid-Afrika, Congo, Senegal, Rwanda, enz. Nabije/Midden-Oosten: Iran, Israël, Palestijnse Gebieden, Jordanië, Irak, Syrië, Libanon, Saoedi-Arabië, Jemen, Oman, Verenigde Arabische Emiraten, Qatar, Bahrein, Koeweit, Egypte, Pakistan en Afghanistan.

Oceanië/Verre Oosten: China, India, Japan, Taiwan, Oceanië (Australië, Nieuw-Zeeland enz). Andere Aziatische landen: Thailand, Maleisië, Vietnam, Filipijnen, Indonesië, Cambodja, Nepal, Sri Lanka enz. Noord-Amerika: Canada, Verenigde Staten. Zuid/Centraal-Amerika: Cuba, Guatemala, Mexico, Nicaragua, Argentinië, Bolivia, Brazilië, Chili, Colombia, Ecuador, Peru, Venezuela enz.

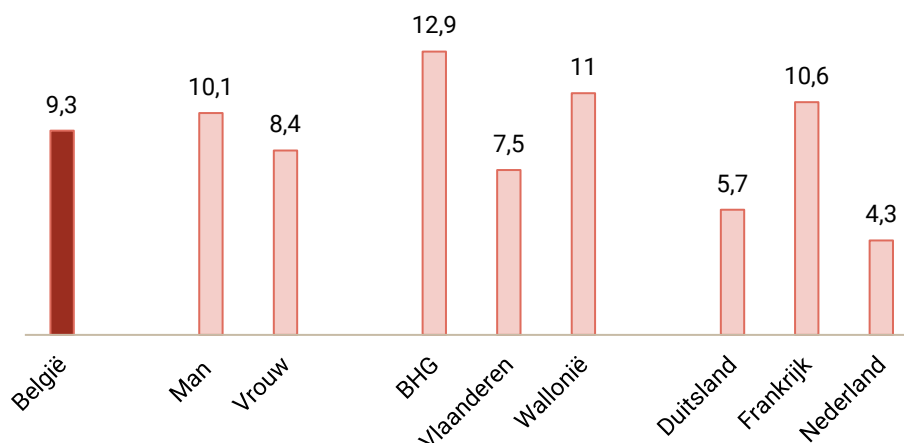
Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ
Berekeningen en verwerking: fod WASO en Unia

1.1.4 NEET-jongeren

De NEET-jongeren (Not in Employment, Education or Training) zijn een beleidsgerichte en tevens een zeer diverse verzamelgroep van niet-studerende inactieven en werkzoekenden. De NEET-statistieken zijn een belangrijk beleidsinstrument in de Europese jongerengarantie. De jongerengarantie houdt in dat jongeren onder 25 jaar recht hebben op een aanbod voor werk, opleiding of stage binnen vier maanden nadat zij werkloos raken of met school stoppen.

Het percentage NEET-jongeren daalde in de laatste jaren (9,3% in 2019, België, Eurostat), maar is hoog voor jonge mannen in grote steden (Europese Commissie, 2019). In 2015 lag het aandeel NEET-jongeren in Antwerpen een derde hoger dan het Vlaamse gemiddelde van 9,5% (Desseyn & Hoefnagels, 2015). Ook in Namen (10,5%) en Henegouwen (12%) ligt het aandeel NEET-jongeren hoger dan het Waalse gemiddelde van 10% (cijfers 2018, le Forem, 2019). Ook het Brussels Hoofdstedelijk Gewest kent een hoog aandeel NEET-jongeren van 13,3% (2018, Eurostat). Figuur 1-2 vergelijkt het aandeel NEET-jongeren tussen de regio's en de buurlanden.

Figuur 1-2: Aandeel NEET-jongeren (in procenten, 15- tot 24-jarigen, 2019)



Bron: Eurostat

De groep NEET-jongeren bestaat enerzijds uit de (niet-kwetsbare) kortdurige werkzoekenden (<1jaar) en anderzijds uit enkele kwetsbare groepen die het verst van de arbeidsmarkt staan, zoals langdurige werkzoekenden en inactieven (wegens familieverantwoordelijkheden, ziekte, invaliditeit, ontmoedigd...)²⁰. De Smet et al. (2020) geven aan dat de helft van de Vlaamse NEET-jongeren in 2019 (7,5% van de Vlaamse jongeren zijn NEET) geen arbeidswens had en dat nog eens 21,7% wel wilde werken maar niet actief op zoek was naar werk. Dit suggereert dat velen onder hen zich op een behoorlijke afstand tot de arbeidsmarkt bevinden. Kortgeschoolde jongeren en jongeren met een migratieachtergrond zijn sterk oververtegenwoordigd onder de NEET-jongeren. De Smet et al. (2020) berekenden dat 42,4% van de Vlaamse NEET-jongeren kortgeschoold is en dat 13,3% geboren is in een land buiten de EU-28.

1.2 Dynamische benadering : loopbaantraject

In de dynamische benadering van de arbeidsmarktsituatie van jongeren wordt het loopbaantraject van de jongere aan het begin van zijn loopbaan onder de loep genomen. Er wordt stilgestaan bij het jobmatchingproces en bij enkele mogelijke loopbaanetappes van de jongere aan het begin van zijn loopbaantraject.

²⁰ Eurofound (2016) identificeerde zeven diverse groepen en analyseerde de graad van kwetsbaarheid binnen deze groepen. In de groepen 'herintreders' (hebben reeds uitzicht op een opleiding of job) en 'kortdurige werkzoekenden' zijn relatief weinig kwetsbare jongeren te verwachten wegens de korte duur in werkloosheid. Deze groepen vormen in 2013 resp. 12,0% en 30,3% van de Belgische NEET's (in 2013 is 12,0% van de jongeren NEET). De groepen 'langdurige werkzoekenden' (17,7% van de NEET's) en 'ontmoedigde jongeren' (1,9%) omvatten relatief veel jongeren die zich op een behoorlijke afstand tot de arbeidsmarkt bevinden. De groepen 'inactief wegens ziekte of invaliditeit' (5,3%) en 'inactief wegens familiale verantwoordelijkheden' (8,7%) omvatten zowel kwetsbare als niet-kwetsbare jongeren omdat sommigen onder hen vrijwillig de arbeidsmarkt hebben verlaten om familiale verantwoordelijkheden op te nemen of omdat sommigen door hun ziekte of invaliditeit niet in staat zijn een job uit te oefenen. De restgroep van inactieven (24,1%) is waarschijnlijk een zeer heterogene mix die jongeren met een diverse graad van kwetsbaarheid omvat.

1.2.1 Het jobmatchingproces aan het begin van de loopbaan

De schoolverlater is nieuw op de arbeidsmarkt en heeft weinig werkervaring. De jongere heeft tijd nodig om een gepaste jobmatch te vinden. Bovendien wordt het jobmatchingproces steeds complexer en vergt een goede match tijd en inspanning van werkgever en werknemer. Van tewerkgestelden worden 'soft skills' verwacht²¹ om zowel in team als autonoom te werken en rechtstreeks met de client te communiceren. Deze vaardigheden kunnen niet worden gemeten aan de hand van het diploma. Tegelijkertijd zijn de verwachtingen van de tewerkgestelden geëvolueerd²² en zijn ze niet alleen op zoek naar een job om brood op de plank te hebben, maar ook naar zingeving en zelfontplooiing in de job. Om een gepaste jobmatch te vinden tussen werknemer en werkgever zetten ondernemingen in op een strategisch HR-beleid²³ en wordt aan tewerkgestelden met weinig werkervaring frequent een contract van bepaalde duur aangeboden. Bij een slechte match is het in ieders belang de overeenkomst zo snel mogelijk op te zeggen (Struyven en Goesaert, 2018).

Tijdens de loopbaan is niet het aantal jobveranderingen van belang maar wel of men een opwaartse sprong kan maken en dus kan evolueren naar de plaats die het best overeenkomt met iemands competenties en de beste gewenste werkomstandigheden (Struyven, 2018). Een groot aandeel van de aanwervingen zijn verschuivingen binnen bestaande arbeidsplaatsen (Struyven, 2018). Een vacante positie wordt opgevuld door een werkende kandidaat die op zoek is naar een betere match en zijn vroegere positie wordt dan vervolgens opnieuw ingevuld. In het begin van de carrière is de jobmobiliteit hoog, maar deze daalt naarmate de loopbaan evolueert. De jobmobiliteitsgraad, d.i. het percentage van werknemers die na één jaar een andere job uitoefenen, ligt hoger bij jongeren (13,3% voor 20- tot 29-jarigen) dan bij oudere generaties (7,8% voor 30- tot 39-jarigen, 4,7% voor 40- tot 49-jarigen en 2,2% voor 50-tot 64-jarigen, cijfers voor 2019, Eurostat).

1.2.2 Starten met een tijdelijke job

We stellen vast dat jongeren vaker een tijdelijke job uitoefenen dan andere cohorten. Het aandeel van tijdelijke arbeidsovereenkomsten in het totale aantal loontrekkenden is 47,4% voor jongeren, tegenover 8,4% voor 25- tot 54-jarigen en 3,5% voor 55- tot 64-jarigen (cijfers voor 2017 uit HRW, 2018). Als de studentencontracten worden uitgesloten, dan is nog 34,5% van de jongeren tewerkgesteld met een tijdelijk contract (vs. 46,8%; cijfers voor 2018 uit analyse Statbel, 2020). Het aandeel van tijdelijke contracten is in de laatste decennia gestegen bij jongeren (29,5% in 2008 tot 48,5% in 2019, cijfers Eurostat), met een sneller stijgende trend sinds 2015 (36,6% in 2015). In 2017 steeg het aandeel met 8 procentpunten (47,4% in 2017). Tijdelijk werk is – in het algemeen, over de leeftijdsgroepen heen – iets minder sterk aanwezig in België dan in andere Europese landen (Eurofound, 2014), maar de tijdelijke arbeidsovereenkomsten zijn vaker van korte duur²⁴ (NBB, 2019).

²¹ De snelle vooruitgang in computer- en communicatietechnologie heeft de vraag naar (nieuwe) diensten waar soft skills uiterst belangrijk zijn, sterk doen toenemen en tegelijkertijd ertoe geleid dat diensten steeds meer gebruikt worden als input in het productieproces (Sleuwaegen et al., 2001).

²² De scholarisatie van de Belgische arbeidsmarkt is toe te wijzen aan het feit dat het opleidingsniveau van de nieuwe generaties jongeren geleidelijk toenam (generatie-effect) en dat naarmate zij ouder worden ook het globale onderwijsniveau van de bevolking steeds verder opgekrikt werd (cohort-effect) (Herremans et al., 2015).

²³ Binnen het HR-vakgebied zijn de laatste decennia talrijke concepten en tools (bv. jobcrafting, I-deals en zelfsturing) ontwikkeld die tegemoetkomen aan deze individualiseringstrend (De Prins et al., 2014).

²⁴ 47 procent van de tijdelijke overeenkomsten is langer dan of gelijk aan zes maanden in België, in de Europese Unie is dit 69 procent.

Voor heel wat jongeren verloopt de eerste werkervaring via een tijdelijke tewerkstelling. In 2019 stroomden vier op de tien Vlaamse 15- tot 24-jarigen de arbeidsmarkt in via uitzendarbeid (43,5% , De Smet et al., 2020). Bovendien werkte in datzelfde jaar 41,83% van de Belgische jobstudenten als uitzendkracht (Federgon, 2020). Een groep jongeren die start met kortlopende contracten maakt de transitie naar langlopende jobs. De transitiegraad van tijdelijke contracten naar contracten van onbepaalde duur²⁵ is op de Belgische arbeidsmarkt 37,6%, bij onze buurlanden Frankrijk, Nederland en Duitsland bedraagt deze resp. 12,1%, 38,8% en 31,0% (2018, cijfers Eurostat). Högberg et al. (2019) berekenden een transitie van tijdelijk naar vast werk in het daaropvolgende jaar bij resp. 41%, 15% en 22% van de Belgische, Franse en Nederlandse jongeren in een tijdelijke tewerkstelling (18-30 jaar, gemiddelde voor 2004-2013).

Sommige jongeren kiezen bewust voor een tijdelijk contract. Jobstudenten bijvoorbeeld kunnen op deze manier hun studies combineren met een tijdelijke tewerkstelling. Zo wensen vier op de tien jongeren met een tijdelijke job geen permanente job uit te oefenen (41,0% in 2019, cijfers Eurostat). Voor een andere groep jongeren is het idee van een langdurende job een belangrijk gegeven. Ongeveer vier op de tien Belgische jongeren in een tijdelijke tewerkstelling geven aan hun huidige job uit te oefenen omdat ze geen passende tewerkstelling met een contract van onbepaalde duur vinden (42,0% in 2019, cijfers Eurostat). Voor deze jongeren heeft hun tijdelijke tewerkstelling een 'onvrijwillig' karakter en ze zouden liever (o.a.) de jobzekerheid van een contract van onbepaalde duur hebben. Het aandeel onvrijwillig tijdelijk tewerkgestelden is sinds 2015 sterk gedaald; dat aandeel was hoger dan 60% in de periode 2010-2015. Toch zijn tijdelijke contracten bij jongeren nog steeds meer onvrijwillig dan bij onze buurlanden, met een aandeel van resp. 4,1%, 12,5% en 32,8% van de tijdelijke contracten voor Duitsland, Nederland en Frankrijk (2019, cijfers Eurostat).

In het jobmatchingproces bij jongeren met weinig werkervaring heeft een contract van bepaalde duur een signaalfunctie (Gebel et al., 2011). In 2014 werd de opname van een proefbeding (proefperiode) in arbeidsovereenkomsten afgeschaft. Tijdelijke contracten bieden op een manier een proefperiode aan werkgevers en werknemers om de jobmatch te 'testen'. Bij tijdelijke overeenkomsten kunnen zowel de werkgever als de werknemer deze overeenkomst, gedurende de eerste helft en voor een maximum van zes maanden, vroegtijdig en zonder dringende reden beëindigen door de betekening van een opzeggingstermijn (geen schadevergoeding).

Overeenkomsten van bepaalde duur en uitzendwerk worden in bepaalde sectoren als instrument gebruikt om de arbeidskrachten af te stemmen op schommelingen van de marktvaart. Ondernemingen die prijsnemer zijn op internationale markten doen frequent een beroep op dit instrument (competitiviteitswinsten).

1.2.3 Starten in een instapsector

Een instapsector is een sector met een relatief hoger aandeel aanwervingen van (niet-werkende) werkzoekenden en inactieven. Via deze instapsectoren kunnen werkzoekende jongeren instromen op de arbeidsmarkt en een eerste werkervaring opdoen.

²⁵ Deze indicator van Eurostat toont het percentage personen van 16-64 jaar met een tijdelijk contract die tussen twee opeenvolgende jaren naar een vast contract zijn overgestapt. De cijfers zijn een gemiddelde over drie jaar. De Belgische transitiegraad schommelt in de periode 2009-2018 tussen 33,7 % en 39,1%.

Op basis van arbeidsmarktcijfers van het Dynam-Reg-project onderscheiden Goesaert et al. (2019) enkele sectoren die een makkelijkere instap²⁶ vormen voor werkzoekenden op basis van het aandeel job-naar-jobtransities, d.w.z. personen die vanuit een bestaande baan nagenoeg rechtstreeks²⁷ naar een nieuwe job overstappen (zie Tabel 1-6 voor een overzicht). Job-naar-jobtransities vormen de meerderheid van de aanwervingen in 2015 (55,7%). Slechts 13,6% wordt aangeworven vanuit de positie als (niet-werkende) werkzoekende en 13,7% vanuit inactiviteit. 16,9%, tot slot, stroomt in vanuit de arbeidsmarktpositie 'andere'²⁸. Schoolverlaters kunnen in de analyse instromen vanuit drie posities: inactief met recht op een kinderbijslag (55,5% van de inactieven of 7,6% van de aanwervingen in 2015), werkzoekend met een inschakelingsuitkering (2,2% van de aanwervingen) en als min 25-jarige in de restcategorie (8,9%)²⁹.

Op basis van het aandeel job-naar-jobtransities worden de horeca en de administratieve en ondersteunende diensten, waaronder de uitzendsector valt (resp. 50% en 40%), in de analyse als instapsectoren bestempeld. Deze sectoren werven relatief meer niet-werkenden aan en onderscheiden zich door relatief meer laaggekwalificeerde jobs die (weinig tot) geen werkervaring van de werkzoekende vereisen. De financiële sector en het openbaar bestuur hebben een hoog aandeel van job-naar-jobtransities (resp. 72% en 91%). Tabel 1-6 geeft in de tweede kolom een overzicht voor alle sectoren.

Ook werkzoekende jongeren stromen voor hun eerste werkervaring vaker in via de instapsectoren dan via andere sectoren. Ongeveer drie op de tien aangeworven profielen in deze instapsectoren zijn jonger dan 25 jaar (zie laatste kolom van Tabel 1-6). In de financiële sector en het openbaar bestuur is dit resp. 13% en 9%.

Daarnaast kan de uitzendsector³⁰ ook een opstap betekenen in de zoektocht naar een goede jobmatch. De industriële sector kent een hoge instroom van werkende profielen (78%) maar hierbij stroomt de helft via de uitzendsector in (46%). Het is dus goed mogelijk dat werkzoekenden eerst via de uitzendsector instromen en vervolgens worden aangenomen in de industrie. Ook in de logistieke sector en de retail vertrekken resp. 39% en 34% van de job-naar-jobtransities vanuit de uitzendsector. In de financiële sector, de ICT of het openbaar bestuur is dit resp. 20%, 14% en 6%. Het aandeel voor de andere sectoren wordt weergegeven in de derde kolom van Tabel 1-6.

²⁶ Een formele definitie van instapjobs wordt in het rapport van Goesaert et al. (2019) niet gegeven. Er wordt gekeken naar het aanwervingsprofiel en het type jobs in de sectoren.

²⁷ Bij een "job-naar-jobtransitie" had de nieuw aangeworven werknemer op het einde van het vorige kwartaal de arbeidspositie van werkende (in loondienst, als helper of als zelfstandige) bij een andere werkgever.

²⁸ De onderzoekers definiëren de restcategorie als volgt: "Deze socio-economische (rest)positie wordt door de KSZ bepaald, waarbij men hiërarchisch nagaat bij welke instellingen een individu is ingeschreven. Personen die bij geen van de deelnemende instellingen worden teruggevonden krijgen de positie andere" (p. 21).

²⁹ De onderzoekers verklaren de aanwezigheid van jongeren in de restgroep voor een groot deel door NEET-jongeren die ingeschreven zijn bij de VDAB maar geen uitkering ontvangen of helemaal onder de radar blijven.

³⁰ Transitie vanuit de horeca werden niet individueel onderzocht en vallen in het onderzoek onder de transitie vanuit 'commerciële diensten'.

Tabel 1-6: Werknemerskenmerken van aanwervingen naar NACE 1-sector (in procenten, 2015)

	Aandeel job-naar- jobtransities in de aanwervingen	... waarvan ingestroomd vanuit de uitzendsector	Aandeel min 25- jarigen in de aanwervingen
Landbouw	64	19	19
Industrie	78	46	18
Bouw	63	28	21
Retail	64	34	27
Vervoer en opslag	74	39	12
Horeca	50	20	32
ICT	64	14	18
Finance	72	20	13
Vastgoed	62	16	14
Vrije en wet. beroepen	58	25	21
Administratieve en ondersteunende diensten	40	39	28
Openbaar bestuur en defensie	91	6	9
Onderwijs	61	9	16
Gezondheidszorg	63	10	21
Overige diensten	60	25	25

Bron: Goesaert et al. (2019), p. 16

1.2.4 Starten met een werkervaringsmoment tijdens de schoolloopbaan

Volgens de laatste cijfers van de OESO (2021) is 0,97% van de Belgische jongeren in educatie ingeschreven in een programma van werkplekleren. Dit kan een intensieve stage of een programma van duaal of alternerend leren zijn waarbij de jongere drie of meer dagen in de week leert op de werkplek (OESO, 2021). Specifiek voor het secundair onderwijs gaat het om 1,31% van de scholieren (15- tot 19-jarigen in educatie). De CRB merkt op dat dit cijfer bijzonder laag is in vergelijking met de buurlanden Duitsland en Frankrijk (resp. 26,3% en 13,8%)³¹. In het Vlaamse onderwijssysteem van duaal leren³² zijn bijvoorbeeld in het schooljaar 2019-2020 zo'n 1.552 jongeren ingeschreven (Onderwijsstatistieken Vlaanderen). In het Franstalig secundair onderwijs zijn in de derde graad zo'n 4.006 leerlingen of 3% ingeschreven in het systeem van alternerend leren (CEFA) (Iweps, 2020).

³¹ Voor Nederland waren er geen afzonderlijke gegevens beschikbaar.

³² Duaal leren kan in het Vlaamse onderwijssysteem in scholen met voltijds technisch en beroepssecundair onderwijs, centra voor deeltijds onderwijs, Syntra-campusen en buso-scholen opleidingsvorm 3 en 4. In het deeltijds beroepssecundair onderwijs (dbso) zijn 8.975 leerlingen ingeschreven in het schooljaar 2019-2020. Dit systeem maakt een combinatie van leren op school en werkplekleren als de leerling arbeidsrijp is. Indien niet, dan wordt het gedeelte werkplekleren vervangen door een aanloopcomponent waarbij de vaardigheden en attitudes verder worden ontwikkeld.

Gericht onderzoek toont aan dat initiatieven zoals alternerend leren in het secundair onderwijs³³ en stages in het secundair en tertiair onderwijs³⁴ de arbeidsmarktkansen aan het begin van de loopbaan kunnen vergroten. De vaktechnische kennis die wordt opgedaan zorgt voor een relatief betere match tussen enerzijds de set aan kwalificaties en vaardigheden van de jongere en anderzijds de jobvereisten dan bij jongeren met een algemene vorming (Verhaest et al., 2018).

Het jobmatchingsvoordeel geldt echter enkel in het begin van de loopbaan (Hanushek et al., 2017). Een jongere met een algemene vorming ontwikkelt sterker de cognitieve vaardigheden, het probleemoplossend en het kritisch denken. Deze vaardigheden helpen de werknemer om zich makkelijker doorheen de loopbaan bij te scholen en zich te kunnen aanpassen aan maatschappelijke en technologische veranderingen en zijn bijgevolg bepalend voor de langdurige inzetbaarheid van de werknemer.

De CRB is reeds geruime tijd geïnteresseerd in de thematiek³⁵. Het stimuleren van werkplekieren – en van alternerend leren in het bijzonder – kan een antwoord bieden op een aantal belangrijke uitdagingen (CRB 2017-0155). Het is een manier om competenties van jongeren beter af te stemmen op de noden van de arbeidsmarkt. Dit komt niet alleen te goede aan de bedrijfswereld, maar ook aan de jongeren en aan de maatschappij als geheel. De concrete werkervaring van jongeren verhoogt immers hun kansen op de arbeidsmarkt en heeft op die manier een positieve impact op de jeugdwerkloosheid. Werkplekieren en alternerend leren kunnen ook de motivatie van de jongeren verhogen. Het potentieel van werkplekieren wordt in België echter nog niet voldoende benut. De CRB herhaalt zijn boodschap uit het Verslag Werkgelegenheid-Concurrentievermogen 2016 (CRB 2017-0155) om het werkplekieren en het alternerend leren in het bijzonder verder aan te moedigen. In het verlengde hiervan hebben de CRB en de NAR in een gezamenlijk advies over de indicatorenset ter opvolging van de duurzame ontwikkelingsdoelstelling 4 – onderwijs en opleiding – voorgesteld om de alternerende opleiding als indicator mee op te nemen (CRB 2020-1770 – NAR Advies nr. 2.175).

1.2.5 Moeilijke start voor kortgeschoolde jongeren, jongeren met migratieachtergrond en NEET-jongeren

Idealiter maakt de jongere in de uitbouw van zijn loopbaan de transitie van school naar de eerste job en vervolgens transities van job naar job. Uit de statische benadering in 1.1 werd reeds duidelijk dat enkele groepen jongeren – namelijk de kortgeschoolde jongeren, jongeren met een migratieachtergrond en NEET-jongeren – significante periodes van werkloosheid en/of inactiviteit kennen aan het begin van hun loopbaan. Bij deze jongeren verloopt het jobmatchingproces moeizaam. Langdurige werkloosheid in het begin van de loopbaan kan ernstige gevolgen of 'scarring effects' (littekens)³⁶ inhouden voor het verdere loopbaantraject (OESO, 2015).

³³ Neyt et al. (2020) vergeleken in een dynamische regressieanalyse de arbeidsmarktkansen van leerlingen die de trajecten 'Leertijd' of 'Deeltijds beroepsgericht onderwijs' (DBSO) uit het [Vlaams stelsel van leren en werken](#) volgden. Het traject 'Leertijd' omvat vier dagen per week leren op de werkplek en het DBSO drie dagen per week. Bovendien wordt de leerling slechts toegelaten tot het traject 'Leertijd' als er een stageplek is aangeboden. Deze voorwaarde geldt niet in het DBSO. De onderzoekers vinden enkel voor leerlingen uit het traject 'Leertijd' een positief effect op hun jobkansen, maar dit voordeel verdwijnt met de tijd.

³⁴ Met een veldexperiment kwamen Baert et al. (2021) tot de bevinding dat de kandidaten die een stage-ervaring konden voorleggen 12,6% meer uitnodigingen voor een sollicitatiegesprek ontvingen dan kandidaten die tijdens dezelfde Masteropleiding aan de KU Leuven of aan de UGent niet het keuzevak stage hadden gekozen. Het positieve effect was niet afhankelijk van de graad van arbeidsmarktcrapte in de sector.

³⁵ Op 25 mei 2016 werd een symposium georganiseerd over duaal leren in België. Op 12 februari 2019 organiseerde het Koninklijk Paleis het symposium 'Welke vorming voor onze toekomst? Duaal leren en beyond'.

³⁶ Deze problematiek werd reeds aangekaart in [1.1.2](#).

Uit het longitudinaal onderzoek van Goesaert et al. (2019) over de arbeidsmarktdynamiek in het jaar 2015 blijkt dat kortgeschoolde profielen en personen met een migratieachtergrond frequenter instromen in de instapsectoren zoals de horeca (resp. 35% en 37%) en de administratieve en ondersteunende diensten (resp. 35% en 28%). In deze sectoren kunnen tijdelijke contracten worden gezien als een instrument om het arbeidsvolume af te stemmen op de marktvrage en vormen ze niet altijd een opstap naar een loopbaantraject met langlopende jobs (Gebel et al., 2011). Tabel 1-7 geeft een overzicht voor alle sectoren. De CRB merkt op dat het aandeel in de aanwervingen van kortgeschoolden en personen met een niet-Belgische origine merkwaardig laag is in de sector Openbaar bestuur en defensie (beide 5%, zie Tabel 1-7). Ook is de aanwerving van min 25-jarigen bijzonder laag in deze sector (9%, zie Tabel 1-6). Dit laatste werd ook aangestipt in het CRB-NAR-rapport over de naleving van de individuele startbaanverplichting ([CRB 2020-2570 – NAR Verslag 121](#))³⁷. De CRB wijst op de voorbeeldfunctie van de publieke sector in de ontwikkeling van inschakelingstrajecten voor kwetsbare personen op de arbeidsmarkt.

Tabel 1-7: Werknemerskenmerken van aanwervingen naar NACE 1-sector (in procenten, 2015)

	Aandeel kortgeschoolden in de aanwervingen	Aandeel personen met een niet-Belgische origine in de aanwervingen
Landbouw	38	41
Industrie	24	18
Bouw	34	19
Retail	22	20
Vervoer en opslag	34	21
Horeca	35	37
ICT	4	15
Finance	5	14
Vastgoed	16	19
Vrije en wet. beroepen	6	20
Administratieve en ondersteunende diensten	35	28
Openbaar bestuur en defensie	5	5
Onderwijs	15	23
Gezondheidszorg	19	14
Overige diensten	20	19

Bron: Goesaert et al. (2019), p 15

³⁷ Zo voldeed in 2004 87,8% van de federale overheidsinstellingen aan de individuele verplichting van 3% min 25-jarigen in hun personeelsbestand, in 2019 is het percentage gezakt tot 46,7%. Voor de bij de RSZ aangesloten niet-federale instellingen die een individuele verplichting van 1,5% hebben, is in het Brussels hoofdstedelijk gewest en het Waals gewest 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%.

Ondanks dat kortlopende contracten aan het begin van de loopbaan een springplank vormen voor een stabiele uitbouw van de verdere loopbaan, komen de kortgeschoolde jongeren, de jongeren met een migratieachtergrond en de NEET-jongeren relatief vaker terecht in een opeenstapeling van (onvrijwillig) kortlopende jobs, afgewisseld met periodes van werkloosheid of inactiviteit. Deze vicieuze cirkel kan in stand worden gehouden door de algemene hogere kans³⁸ om werkloos of inactief te blijven na het uitstromen in een job met korte looptijd en door de hogere kans³⁹ om vanuit de positie van werkzoekende aangeworven te worden in een job met een korte jobduur (Goesaert et al., 2019). Een dergelijke loopbaan kan leiden tot inkomensinstabiliteit en tot mogelijke financiële problemen⁴⁰ als de werknemer bij de beëindiging van de job niet snel opnieuw wordt aangeworven.

Specifiek voor kortgeschoolde profielen en personen met een migratieachtergrond berekende het longitudinaal onderzoek van Goesaert et al. (2019)⁴¹ een kans van 48,7% voor kortgeschoolden om een jaar na het einde van de tewerkstelling in een kortlopende job werkloos of niet beroepsactief te zijn (versus 37,8% voor hooggeschoolden). Voor werknemers met een buitenlandse (niet-EU-)origine is de kans berekend op 50,3%, versus 40,0% voor zij met een Belgische origine.

Voorts hebben kortgeschoolden en personen met een migratieachtergrond minder kans om een opwaartse sprong in de loopbaan te maken. Bij een gedwongen ontslag, bijvoorbeeld, maken personen vaker een neerwaartse jobbeweging of de transitie naar een job met een loonsvermindering⁴² (Herremans et al., 2010). Ook kunnen zich neerwaartse jobbewegingen voordoen bij personen met een zekere stagnatie in hun loopbaan, met name bij een zeer hoge jobrotatie (Stijnen et al., 2008) of bij een lange periode van werkloosheid/inactiviteit (Herremans et al., 2010). In het longitudinaal onderzoek van Goesaert et al. (2019)⁴³ is drie jaar na de aanwerving nog 22,7% van de kortgeschoolden aan de slag bij dezelfde werkgever en kent 22,8% een opwaartse jobbeweging (of de transitie naar een andere werkgever met een loonsverbetering). Bij hooggeschoolden zijn beide kansen hoger (resp. 29% en 32,2%). Voor personen met een buitenlandse (niet-EU-)origine is de kans op een opwaartse jobbeweging 23,0% (versus 28,0% voor personen met een Belgische origine). Kortgeschoolden hebben een grotere kans op een neerwaartse mobiliteit na 3 jaar, in het bijzonder om niet meer werkend te zijn (35,6% versus 25,5% bij hooggeschoolden). Bij personen met een buitenlandse (niet-EU-)origine is deze kans 35,6% (versus 27,4% bij personen met een Belgische origine).

³⁸ In de longitudinale regressieanalyse van Goesaert et al. (2019) beïnvloedt de jobduur de kans op werkloosheid na het beëindigen van de job. Na het uitstromen van een job met een jobduur van hoogstens een kwartaal is de kans om een jaar later werkloos of niet beroepsactief te zijn 45,8%. Deze kans neemt af met de jobduur en is 40% bij een jobduur van vier kwartalen. Drie jaar later is na het doorlopen van een job met een jobduur van hoogstens een kwartaal slechts de helft (50,4%) aan het werk.

³⁹ Goesaert et al. (2019) vinden een correlatie tussen de arbeidsmarktpositie en de jobduur van aanwervingen in 2014. Meer dan de helft (56%) van de aanwervingen van werkzoekenden heeft een maximumduur van twee kwartalen, bij personen die vanuit een bestaande baan quasi-rechtstreeks naar een nieuwe job overstappen is dit aandeel 37%.

⁴⁰ Kortlopende jobs komen frequenter bij de laagste loonkwintielen voor en deze inkomensgroep heeft minder financiële reserves om periodes van inkomensdaling te overbruggen. De analyse van Goesaert et al. (2019) onderzocht de relatie tussen de jobduur en het loon van aanwervingen in 2014. In het eerste loonkwintiel duurt 35% van de jobs niet langer dan één kwartaal en 53% van de jobs maximaal twee kwartalen. Dit aandeel daalt gradueel in de daaropvolgende loonkwintielen. Zo duurt in het tweede kwintiel één op vier jobs (26%) niet langer dan één kwartaal, en in het derde, vierde en vijfde kwintielen daalt het aandeel verder naar resp. 23, 19% en 18%. In het vijfde loonkwintiel heeft 59% van de nieuwe aanwervingen in 2014 een duurtijd van meer dan vijf kwartalen. De armoederisicograad is veel hoger bij werknemers met tijdelijke overeenkomsten dan met vaste contracten (13% versus 3%, cijfers rapport NBB, 2019).

⁴¹ De resultaten komen uit een regressieanalyse waarin de volgende variabelen zijn opgenomen: onderwijsniveau, origine, jobduur, geslacht, leeftijd, loon, woonplaats, sector, statuut, arbeidsregime en grootte van de onderneming.

⁴² De literatuur drukt een opwaartse of neerwaartse jobbeweging voornamelijk uit in termen van het loon in de nieuwe job (Stijnen et al., 2008).

⁴³ De resultaten komen uit een regressieanalyse waarin de volgende variabelen zijn opgenomen: onderwijsniveau, origine, socio-economische positie, geslacht, leeftijd, loon, woonplaats, sector, statuut, arbeidsregime en grootte van de onderneming.

2. Impact COVID-19 voor jongeren op de arbeidsmarkt

COVID-19 zorgde niet alleen voor een zware gezondheids crisis, maar leidde ook tot de diepste recessie sinds WOII, met zelfs een risico op instorting van ons economisch en sociaal systeem. Zowel nationaal als internationaal werden daarom omvangrijke steunmaatregelen uitgewerkt om de economie zo ongeschonden mogelijk over de crisis te tillen en de economische en sociale gevolgen van de pandemie te verzachten.

Dankzij deze maatregelen en de automatische stabilisatoren (waaronder de sociale zekerheid en het stelsel van tijdelijke werkloosheid) en dankzij de bijzondere aard van de crisis - die in tegenstelling tot de financieel-economische crisis van 2008 niet veroorzaakt werd door interne onevenwichten maar door een exogene schok - kon de economie vrij snel hernemen naarmate de gezondheidssituatie door de vaccinatie verbeterde. Dit neemt echter niet weg dat voor bepaalde groepen de crisis zware gevolgen had/heeft. In het algemeen zien we dat de meest kwetsbare groepen – de laag- en middengediplomden, jongeren, vrouwen en werkzoekenden – zwaarder werden getroffen.

De impact van de COVID-19-crisis op de jongeren is deels te verklaren door de grotere aanwezigheid van jongeren in de sectoren die het zwaarst zijn getroffen. Daarnaast speelt ook de sterkere conjunctuurgevoeligheid in vergelijking met andere leeftijdsgroepen door hun frequentere tewerkstelling in tijdelijke contracten. Bijgevolg worden de jongeren, net als bij andere crisissen, als eersten getroffen. De COVID-19-pandemie en de inperkingsmaatregelen die werden toegepast om de verspreiding van het virus tegen te gaan, hebben de inschakeling van de jongeren op de arbeidsmarkt in absolute termen sterker getroffen. Eurofound (oktober 2020) stelt in online enquêtes van april en juli 2020 vast dat jongeren, voor wie de gezondheidsrisico's lager liggen, economisch en sociaal onevenredig zwaar worden getroffen door de verregaande sanitaire maatregelen om de virusverspreiding tegen te gaan. De ILO waarschuwt (mei 2020) dat de jongeren zwaarder getroffen worden en dat dit kan leiden tot langetermijneffecten gedurende hun verdere loopbaan ('scarring effects'). De Hoge Raad voor de Werkgelegenheid duidt in zijn recente analyse over de stand van zaken op de arbeidsmarkt (juli 2020) de jongeren als één van de kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt aan. Ook in de Employment Outlook 2020 van de OESO worden jongeren en vrouwen geïdentificeerd als de groep met het hoogste risico op werkloosheid en armoede.

Voor de jongeren is de COVID-19-crisis multidimensioneel. Hieronder worden enkele redenen opgesomd waarom jongeren zwaar getroffen zijn door de gezondheids crisis en haar economische gevolgen. De lijst is niet exhaustief maar somt de frequentst genoemde redenen in recente analyses van diverse kennisinstellingen op. De bron van de meeste cijfers die worden vermeld in dit hoofdstuk is de periodiek geactualiseerde nota van de interdepartementale [Werkgroep Sociale Impact COVID-19 \(WGSIC\)](#) over de impact van COVID-19 op de werkgelegenheid en de sociale bescherming in België.

Dit hoofdstuk bespreekt de situatie van de jongeren op de arbeidsmarkt van maart 2020 tot mei 2021. Na het versoepelen van de verregaande sanitaire maatregelen, bereikte de economische activiteit in het derde kwartaal van 2021 opnieuw het niveau van voor de pandemie. Het WGSIC deelt de periode van maart 2020 tot mei 2021 in vier fases in volgens de pandemiegolven (zie een uitgebreidere uiteenzetting in WGSIC, versie 9/9/21). De eerste fase (maart en april 2020) loopt gelijk met de eerste lockdown en die had tot gevolg dat bijna alle werkenden hun arbeidssituatie sterk zagen veranderen. In de tweede fase (mei en juni 2020) werden de sanitaire maatregelen versoepeld, maar daarbij bleek dat een snelle terugkeer naar de situatie van voordien allesbehalve vanzelfsprekend was. Tijdelijke werkloosheid en andere steunmaatregelen bleven noodzakelijk in een aantal sectoren waarvan de activiteiten ingeperkt bleven, maar ook in andere sectoren zorgde de onzekerheid ervoor dat de nood aan ondersteuning hardnekkig bleef. De zomermaanden juli tot september 2020 werden gekenmerkt door stabiliteit (fase 3). In bijna alle sectoren werd minder een beroep gedaan op tijdelijke werkloosheid, zij het nog steeds veel meer dan in vorige jaren. De nieuwe opflakking van het virus in het najaar van 2020 heeft het lichte herstel onderbroken en beperkte opnieuw de economische activiteit in de periode van oktober 2020 tot april 2021 (fase 4).

2.1 Tewerkstelling in zwaar getroffen sectoren

Uit een studie van de KU Leuven (Decoster et al., 2020) blijkt dat sectoren die het zwaarst getroffen zijn door de verregaande sanitaire maatregelen in het voorjaar van 2020, relatief meer jongeren tewerkstellen. Het gaat om de sectoren horeca, kunst, amusement en recreatie en detailhandel non-food. Ook job- en werkstudenten zijn frequent tewerkgesteld in deze sectoren.

Wanneer in mei en juni 2020 de sanitaire maatregelen worden versoepeld, blijkt een snelle terugkeer naar de situatie van voordien allesbehalve vanzelfsprekend (WGSIC, versie 17/9/20). De verstrengde maatregelen vanaf half oktober 2020 tot mei 2021 beperken opnieuw de economische activiteiten van de bovengenoemde sectoren.

2.2 Oververtegenwoordiging in tijdelijke werkloosheid

Tijdelijke werkloosheid werd vrij snel als crisismaatregel ingevoerd om de gevolgen voor de werkloosheid te limiteren. De maatregel tijdelijke werkloosheid wordt in de kadertekst Coronamaatregelen m.b.t. jongeren toegelicht. COVIVAT (Capeau et al., 2021) identificeerde meer dan één op de drie werknemers (34,8%) die tijdelijk werkloos⁴⁴ werden in de periode van maart 2020 tot december 2020, voor een gemiddelde duur van 48 dagen. In de horecasector vielen drie op de vier werknemers (76,2%) terug op tijdelijke werkloosheid, voor gemiddeld 111 dagen. De sector kunst, amusement, recreatie en overige (NACE rev. 2-code R-U) telde een aandeel tijdelijke werklozen van 38,8% en een gemiddelde van 59 dagen.

De WGSIC (versie 17/9/20) stelt een oververtegenwoordiging van jongeren in tijdelijke werkloosheid in zowel april, mei als juni 2020 vast. Voor de maand april, bijvoorbeeld, is 7,4% van de tijdelijke werklozen minder dan 25 jaar, terwijl 6,6% van de werknemers tot deze leeftijdscategorie behoort (cijfers RVA en Steunpunt Werk). In de zomermaanden is de verdeling wat evenwichtiger (WGSIC, versie 13/11/20). In het najaar neemt het aandeel weer toe tot meer dan 8% in de maanden oktober tot december (WGSIC, versie 26/1/21). De oververtegenwoordiging in tijdelijke werkloosheid is daarnaast sterk uitgesproken bij personen met lage lonen, kortgeschoolden en personen met een buitenlandse nationaliteit, en dit nog wat sterker dan in de eerste maanden van de crisis (WGSIC, versie 26/1/21). Voor kortgeschoolden, bijvoorbeeld, is het aandeel in de betalingen voor tijdelijke werkloosheid in april 22,8 procentpunten hoger dan hun aandeel in de loontrekkenden (WGSIC, versie 30/10/20).

⁴⁴ Het onderzoek classificeert een werknemer als tijdelijk werkloos zodra die minstens één dag een uitkering voor tijdelijke werkloosheid heeft genoten in die maand.

Coronamaatregelen m.b.t. jongeren⁴⁵**A) Tijdelijke werkloosheid wegens overmacht**

Indien de werkgever zijn personeel tijdelijk niet te werk kan stellen door de sanitaire maatregelen, kan de werkgever tijdelijke werkloosheid wegens overmacht corona invoeren. Van 1 oktober 2020 t.e.m. 30 juni 2022 kunnen alle werkgevers via een vereenvoudigde procedure⁴⁶ tijdelijke werkloosheid invoeren voor alle arbeiders en bedienden in hun personeelsbestand.

Voor uitzendkrachten is tijdelijke werkloosheid mogelijk tijdens de duur van een doorlopend contract (eventueel hernieuwbaar). Ook bij opeenvolgende dagcontracten bij eenzelfde gebruiker, heeft de uitzendkracht recht op tijdelijke werkloosheid als de opdracht stopgezet wordt door de coronacrisis en er de intentie was om de opdracht, los van de coronacrisis, verder te zetten.

Studenten kunnen niet tijdelijk werkloos worden gesteld zolang ze studies met volledig leerplan volgen. Voor de maanden juli, augustus en september volgend op het einde van hun studies geldt een uitzondering indien ze nog verbonden zijn door een studentenovereenkomst.

Voor leerlingen die een alternerende opleiding volgen kan tijdelijke werkloosheid worden ingevoerd. Stagiairs (individuele beroepsopleiding of speciale leerovereenkomst voor de omscholing van mindervaliden) mogen niet tijdelijk werkloos wegens overmacht worden gesteld.

Werknemers in tijdelijke werkloosheid wegens overmacht zijn vrijgesteld van de wachttijd. Ze hebben dus onmiddellijk recht op uitkeringen zonder het aantal dagen in loondienst of gelijkgestelde dagen te moeten bewijzen.

B) Uitbreiding studentenarbeid

De gepresteerde uren tijdens het tweede kwartaal van 2020 en tijdens het derde kwartaal van 2021 (om de relance te ondersteunen) worden niet in rekening gebracht van het contingent van 475 uur dat een student kan presteren onder solidariteitsbijdrage. Voor het eerste kwartaal van 2022 werd beslist tot een neutralisatie van 45 uur die een student presteert, en dus tellen deze uren niet mee voor het contingent van 475 uur.

Om het mogelijk te maken jobstudenten in te zetten om de door de coronacrisis verhoogde werkdruk in bepaalde sectoren tegen te gaan, werd beslist om de uren die een student presteert in de zorgsector of in het onderwijs, vanaf het vierde kwartaal van 2020 tot het tweede kwartaal van 2021 niet mee te laten tellen voor het contingent van 475 uur per jaar (dus voor respectievelijk 2020 en 2021). Ook in het eerste kwartaal van 2022 werd een volledige neutralisatie voorzien van de uren die een student presteert in de zorgsector of in het onderwijs.

⁴⁵ Deze informatie werd voornamelijk gehaald uit [de infofiches van de RVA](#).

⁴⁶ Van 13 maart 2020 t.e.m. 31 augustus 2020 was eenzelfde versoepeling van het begrip overmacht aanvaard en werden alle situaties van tijdelijke werkloosheid door het coronavirus beschouwd als tijdelijke werkloosheid wegens overmacht. Deze soepele regeling eindigde op 31 augustus 2020, behalve voor de uitzonderlijk zwaar getroffen sectoren en ondernemingen, die de regeling nog verder konden inroepen tot 31 december 2020. De federale regering besliste opnieuw tot een vereenvoudigde procedure voor tijdelijke werkloosheid tot 31 december 2021 en deze werd vervolgens verlengd tot en met 31 maart 2022. En half maart 2022 werd tot een verdere verlenging beslist voor de periode van 1 april tot en met 30 juni 2022.

2.3 Wegvallen eerste werkervaring voor schoolverlaters

In heel wat sectoren is het aantal vacatures tijdens de eerste lockdown beduidend gedaald. Tijdens de zomer was er een stabilisering, maar onder invloed van de tweede lockdown was er een nieuwe en sterke terugval in het vierde kwartaal van 2020 (WGSIC, versie 12/3/21). Het eerste en het tweede kwartaal van 2021 gaven een sterke verbetering te zien⁴⁷. Op jaarbasis heeft de VDAB in 2020 240.811 vacatures rechtstreeks ontvangen (cijfers voor Vlaanderen, Arvastat). Dat zijn er 17,6% minder dan in het jaar 2019. De sectoren die het zwaarst getroffen werden door de coronamaatregelen zijn ook de sectoren waar het aantal vacatures vorig jaar het sterkst daalde. Denk aan de horeca en de toerismesector (-49,9% minder vacatures) en de sector ontspanning, cultuur en sport (-30%). Maar ook in de zakelijke dienstverlening (adviesbureaus, ingenieurs, architecten, schoonmaak- en beveiligingsdiensten) viel het aantal vacatures sterk terug (-35,4%), net als in de sector vervaardiging van machines en toestellen (-29,7%) en de hout- en meubelindustrie (-25,7%). Slechts drie sectoren gingen tegen de dalende trend in: de primaire sector (+61,2%), de sector energie, water en afvalverwerking (15,3%) en logischerwijs ook de gezondheidszorg (2,2%). Actiris heeft in 2020 31.968 vacatures rechtstreeks ontvangen (via Viewstat), d.i. een daling van 8,8% t.o.v. het jaar 2019. Voor Wallonië werden 352.000 vacatures verspreid door le Forem, d.i. een daling van 15% (persbericht voor december 2020).

Ondanks de terugval van de vacatures blijft de vacaturegraad, d.w.z. het aandeel van de vacatures in het totale aantal jobs (bezette arbeidsplaatsen + vacatures), ook in het derde kwartaal van 2020 op Tjechië na (5,3%) de hoogste in de Europese Unie (3,3% in 2020Q3, cijfers Eurostat). België behoudt dus zijn tweede plaats (3,5% in 2019Q3). Onze buurlanden Nederland, Duitsland en Frankrijk hebben een vacaturegraad van resp. 2,5%, 2,2% en 1,3% (2020Q3).

Volgens de Dimona-gegevens van de RSZ viel de instroom van arbeidskrachten in de privésector met een derde terug (WGSIC, versie 13/9), terwijl de uitstroom naar reguliere werkloosheid of inactiviteit dankzij tijdelijke werkloosheid en telewerk laag bleef. De Dynam-Reg release 2020 (Goesaert et al., 2020) ondersteunt deze arbeidsmarktdynamiek in de eerste maanden van de coronacrisis en observeert voor de 18- tot 21-jarigen een daling van de intredegraad (d.w.z. de netto-instroom van jongeren op de arbeidsmarkt)⁴⁸ van ongeveer 10 procentpunten; voor 22- tot 24-jarigen daalde de intredegraad in 2020 t.o.v. 2019 met ongeveer 7 procentpunten. Onder meer de daling in de aanwervingen binnen de horeca en de ondersteunende diensten biedt een verklaring voor dit resultaat. Deze daling van de intredegraad is namelijk het resultaat van een sterke daling van de instroom in 2020 t.o.v. 2019 (-13,8%) en van een eerder matige daling van de uitstroom (-1,6%, cijfers voor 15- tot 21-jarigen, Goesaert et al., 2020). Voor 22- tot 24-jarigen daalde de instroom met 12,3% en de uitstroom met 1,7%.

Voor de afgestudeerden die zich voor het eerst op de arbeidsmarkt aanmelden, geldt dat de daling van het aantal vacatures en de concurrentie van sollicitanten met meer werkervaring hun beroepsinschakeling op korte termijn bijzonder moeilijk zullen maken (HRW, juli 2020).

Het wegvallen van veel stages en studentenjobs, door de lockdown, vermindert de opgedane werkervaring van de jongeren en dus hun kansen op een baan. Jongeren die al werkzoekend waren, hadden veel minder mogelijkheden om hun zoektocht naar werk voort te zetten.

⁴⁷ Het aantal vacatures in België schommelde van 120.949 (2020Q2) tot 131.378 (2020Q3), 115.553 (2020Q4), 141.565 (2021Q1) en 172.437 (2021Q2) (Statbel).

⁴⁸ Definitie van de term intredegraad op p. 18 van het rapport: "Om de instroomgraad in de arbeidsmarkt te berekenen wordt eerst binnen een gegeven leeftijdsgroep het aantal instromers tussen het begin en einde van een jaar-op-jaar periode gedeeld door de gemiddelde tewerkstelling in de beschouwde periode voor de betrokken leeftijdsgroep. De uitstroomgraad uit de arbeidsmarkt wordt op een analoge wijze berekend. Door vervolgens beide graden van elkaar af te trekken wordt het effect van de werknemers die van job veranderen (en daardoor zowel bij de instroom als bij de uitstroom gerekend worden) geneutraliseerd en blijft enkel de in- dan wel uitstroom naar/van loontrekkende tewerkstelling over."

De WGSIC (versie 13/11/20) stelde een toename van het aantal jongeren in beroepsinschakelingstijd sinds maart 2020 vast, na een neerwaartse trend in de voorafgaande jaren. De gewestelijke verschillen zijn groot: de VDAB (cijfers Vlaanderen) berekende een toename van 3,8% voor april (april 2020 t.o.v. april 2019), le Forem (cijfers Wallonië) een toename van 10,7% en Actiris (cijfers BHG) een toename van 25,9%. Voor mei was de toename resp. 10,0%, 21,3% en 33,1% en voor de maand juni resp. 5,5%, 27,7% en 43,6%. De groei was in het najaar 2020 terug langzamer dan in mei en juni, maar blijft sterk ten opzichte van de periode voor deze crisis⁴⁹.

Ook het aantal NEET-jongeren (niet in tewerkstelling, opleiding of training) is sterk gestegen door de strenge sanitaire maatregelen, nl. van 8,6% in het eerste kwartaal van 2020 tot 10,5% in het tweede kwartaal (België, kwartaalcijfers Eurostat). Opleidingen werden immers tijdelijk geschrapt. In het vierde kwartaal van 2020 werd een aandeel van 9,2% NEET-jongeren geteld. Op jaarbasis is de schok miniem: 9,3% in 2019 vs. 9,2% in 2020. Rekening houdend met de herziening van de EAK-vragenlijst omtrent de definities van een werkende en een werkzoekende persoon (zie verder in [2.4](#)), is 7,4% van de jongeren in 2021 NEET.

2.4 Grotere kans om werk te verliezen

De Belgische jeugdwerkloosheid is meer conjunctuurgevoelig dan de werkloosheid bij andere leeftijdsgroepen. Bij een conjuncturomslag behoren de werkende jongeren tot de eersten die hun werk verliezen. Jongeren worden vaker tewerkgesteld met tijdelijke contracten, die vaker afhankelijk zijn van de fluctuaties in de bedrijvigheid (HRW, 2018). Bij een economisch herstel worden jongeren dan weer als eersten aangenomen via tijdelijke en interimjobs. Lens et al. (COVIVAT, 2020) analyseerden de transitie op de Belgische arbeidsmarkt tijdens het tweede kwartaal van 2020. De kans om permanent het werk te hebben verloren is 3,5 procentpunten hoger voor werknemers die tijdelijk tewerkgesteld werden dan voor werknemers met een vast contract.

Zoals hierboven wordt vermeld, heeft de maatregel inzake tijdelijke werkloosheid de verwachte werkloosheidstoename in 2020, veroorzaakt door de strenge sanitaire maatregelen, voor een groot deel opgevangen. De werkloosheidsgraad van de jongeren steeg in het tweede en derde kwartaal van 2020 tot resp. 16,1% en 16,6% (Eurostat). Het jaar voordien was dit resp. 14,2% en 12,2%. Op jaarbasis stijgt de jeugdwerkloosheidsgraad opnieuw na een neerwaartse trend in de vorige jaren (15,3% in 2020 vs. 14,2% in 2019). In de werkloosheidsgraad van 2020 zijn de tijdelijke werklozen niet inbegrepen. Zij worden in de EAK als werkend beschouwd. Ze hebben namelijk een job maar zijn tijdelijk afwezig. In 2021 werd een nieuwe vragenlijst⁵⁰ geïmplementeerd. Concreet betekent dit dat personen die afwezig zijn om 'andere redenen', zoals tijdelijke werkloosheid, enkel tot de werkenden worden gerekend indien ze maximaal drie maanden afwezig zijn. Dit betekent dat personen die langer dan drie maanden voltijds tijdelijk werkloos zijn, niet langer bij de werkenden gerekend worden, hetgeen gezien de COVID-19-crisis een belangrijke invloed heeft op de werkgelegenheids- en werkloosheidsgraad; de jeugdwerkloosheidsgraad steeg nl. tot 19,4% en 18,9% in het eerste en tweede kwartaal van 2021 (België, Eurostat).

⁴⁹ De VDAB (cijfers Vlaanderen) tekende een jaarverschil tussen de -1,6% en +2,5% op voor de maanden september-december 2020; het jaarverschil voor dezelfde periode werd berekend tussen +2,6% en +5,5% voor de Waalse arbeidsmarkt (le Forem) en tussen +14,8% en +24,2% voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (Actiris).

⁵⁰ De aanpassingen van de vragenlijst zijn het gevolg van een nieuw Europees kaderreglement ([EU verordening 2019/1700](#)) dat van toepassing is op de dataverzameling van verschillende enquêtes in het domein van sociale statistieken (zie [artikel Statbel](#)).

Een werkzoekende persoon wordt in de Eurostat-statistieken gedefinieerd als een 15- tot 74-jarige die geen job heeft in de referentieweek, actief naar werk heeft gezocht in de afgelopen vier weken en beschikbaar is om in de komende twee weken aan het werk te gaan (of reeds een baan heeft gevonden om in de komende drie maanden te starten). De definitie werd in de vragenlijst van 2021 aangescherpt met een strikte lijst van actieve zoekmethodes naar werk (passieve zoekmethodes zijn niet langer opgenomen). Een persoon wordt als (actief) werkzoekende beschouwd als hij of zij minstens één van deze zoekmethodes hanteert in de zoektocht naar werk. De sanitaire maatregelen hebben een actieve zoektocht naar werk voor heel wat werkzoekenden gehinderd, en bijgevolg worden ze in de EAK niet langer als werkzoekend maar als inactief beschouwd (zie verder in [2.5](#)). De inactiviteitsgraad⁵¹ van de jongeren is in het tweede en derde kwartaal van 2020 gestegen tot resp. 74,0% en 68,3% (Eurostat). Het jaar voordien bedroeg deze resp. 70,3% en 66,4%. Op jaarbasis steeg de inactiviteitsgraad tot 71,6% (vs. 69,0% in 2019).

Opnieuw kan de werkzoekende populatie worden “verruimd” naar de personen die meer willen werken (onvrijwillig deeltijds werkenden) en de niet-beroepsactieven die werk zoeken of beschikbaar zijn om te werken (zie in [1.1.1](#)). De verruimde werkloosheidsgraad van de jongeren steeg op jaarbasis van 28,3% in 2019 tot 30,9% in 2020 (België, Eurostat).

De uitzendarbeid viel volgens de Dimona-aangiften bij de RSZ na 18 maart 2020 met 25-30% terug (WGSIC versie 17/9/20). Vanaf begin mei is er week na week een lichte herneming merkbaar, maar deze valt stil in juni (WGSIC versie 26/1/21). Aan het begin van de zomerperiode valt het aantal uitzendkrachten licht terug, maar komt het toch iets dichterbij het niveau van het voorgaande jaar (ongeveer -15%). De impact van de hernieuwde sluiting van niet-essentiële activiteiten is merkbaar in de cijfers voor november. In december is de terugval beperkt (ongeveer -5%), vooral tijdens de eindejaarsperiode. In de eerste weken van januari 2021 ligt het aantal uitzendkrachten 5 à 10% lager dan in dezelfde periode van het jaar voordien. Indien het contract niet werd verlengd (zie de kadertekst [Coronamaatregelen m.b.t. jongeren](#)), dan kan de uitzendkracht in principe geen beroep doen op tijdelijke werkloosheid. Voor jonge uitzendkrachten kan dit betekenen dat ze nog te weinig dagen (wachtijd⁵²) hebben gewerkt om deze moeilijke periode van weinige werkopportunities te overbruggen met een reguliere werkloosheidsuitkering.

De terugval van de studentenarbeid is moeilijker volgens WGSIC (versie 17/9/20) in te schatten. De registratie in Dimona voor studenten gebeurt immers een tijd voorafgaand aan de tewerkstelling en het is niet zeker of deze worden geschrapt bij verplichte sluiting (WGSIC versie 26/1/21). Maar de eerste week van de paasvakantie, klassiek een periode van verhoogde inzet van studenten, gaf echter een terugval van ongeveer een derde van de aangegeven studentenarbeid te zien (WGSIC versie 17/9/20). Vanaf begin juli begon de typische zomerpiek van studentenarbeid, ook in 2020 (WGSIC versie 26/1). Die piek bleef echter lager dan het jaar voordien, maar kwam vanaf eind juli en in augustus toch in de buurt van het niveau van 2019. In september en oktober haalde het aantal studenten dat werd geregistreerd in Dimona opnieuw het niveau van 2019. De hernieuwde sluiting van de horeca en daarna van de detailhandel heeft een impact op de tewerkstelling van studenten, vooral tijdens de weekendpieken. Dat blijft zo in november. De eerste weken van januari zijn traditioneel een periode met een beperktere inzet van studentenarbeid. Maar dit jaar ligt het aantal studentenjobs nog heel wat lager (-20% t.o.v. dezelfde periode van vorig jaar). Voor het tweede kwartaal van 2021 wijzen de Dimonacijfers op een daling van het aantal studenten van 33% en een daling van het aantal uren van 25%. Voor het derde kwartaal van 2021 wordt een daling van resp. 14% en 4% berekend.

⁵¹ De inactiviteitsgraad toont de mate waarin de bevolking niet actief is op de arbeidsmarkt ([definitie EAK](#), Eurostat)

⁵² Het aantal arbeidsdagen en referentieperiode voor -36jarigen is terug te vinden op de [infofiche](#) van de RVA.

Ook is er een terugval van de tewerkstelling van leerlingen voor wie een werkervaring deel uitmaakt van hun opleiding of duaal leren (WGSIC, versie 13/11/20). De RSZ stelt vast dat hun werkgelegenheid in VTE in het eerste kwartaal van 2020 een kwart lager ligt dan in het eerste kwartaal van 2019 (waarbij een deel wordt gecompenseerd door “gelijkgestelde” inactiviteitsdagen, maar die uiteraard niet bijdragen aan de effectieve opleiding).

2.5 Inactiviteit door minder jobkansen

Zoals reeds aangehaald werd in 2.4, hebben de sanitaire maatregelen een actieve zoektocht naar werk voor heel wat werkzoekenden gehinderd, waardoor ze niet langer in de EAK als werkzoekend, maar als inactief worden beschouwd. Een studie van COVIVAT (Lens et al., 2020) maakt dezelfde kanttekening bij de stabiele werkloosheidsgraad en duidt op een stijging van de inactiviteitsgraad door een toename van het aantal personen die erg gelijken op de werkzoekenden, maar in de EAK niet beschouwd werden als werkzoekenden doordat ze de voorwaarde ‘actief naar werk gezocht in de afgelopen vier weken’ niet kunnen vervullen. Zo stroomde 41,8% van de werkzoekenden naar inactiviteit in het tweede kwartaal van 2020 (18- tot 64-jarigen exclusief studenten).

Onder de 18- tot 24-jarigen werd 6,2% van de werkende jongeren in het eerste kwartaal van 2020 werkzoekend of inactief in het tweede kwartaal (Lens et al., 2020). Dit percentage is hoger dan bij andere leeftijdsgroepen (4,6% voor 25- tot 34-jarigen en 3,0% voor 35- tot 49-jaren) en dan in voorgaande jaren (4,6% in 2018 en 4,0% in 2019). Deze jongeren hebben dus geen beroep kunnen doen op het stelsel van tijdelijke werkloosheid (worden beschouwd als werkend in de EAK). De omgekeerde transitie (van werkzoekend of inactief naar werkend) was lager in 2020 (14,3%) dan in de voorgaande jaren (16,5% in 2018 en 17,9% in 2019).

2.6 Getroffen in inkomen

In de bovenvermelde studie van de KU Leuven (Decoster et al., 2020) werden jongeren opgelijst als één van de kwetsbare groepen die het zwaarst getroffen zijn qua inkomen. De studie groepeerde de sectoren horeca, detailhandel non-food, kunst, amusement en recreatie als de zwaar getroffen sectoren die ongeveer 19% van de totale Belgische tewerkstelling uitmaken. 16% van alle werknemers en zelfstandigen in deze zwaar getroffen sectoren zijn jongeren, terwijl over alle sectoren heen 8% tot deze leeftijdscategorie behoort. De lonen liggen in deze zwaar getroffen sectoren ook lager, wat zich kan vertalen in een hoger armoederisico en minder financiële reserves om periodes van inkomensdaling te overbruggen. Maar liefst 44% van de tewerkgestelden in de zwaar getroffen sectoren behoort tot het laagste loonkwintiel en 68% tot de twee laagste loonkwintielen.⁵³ Het contrast is groot met de licht getroffen sectoren, waar slechts 16% tot het eerste kwintiel behoort. De beter betaalde jobs bevinden zich frequenter in sectoren die minder zwaar getroffen worden.

⁵³ Om het loon te operationaliseren wordt het voltijds equivalent (VTE) loon gehanteerd: een omrekening van het jaarloon rekening houdend met de verschillen in gewerkte maanden en verschillen in arbeidstijd. Alle tewerkgestelden worden dan gerangschikt in kwintielen volgens dit VTE-loon.

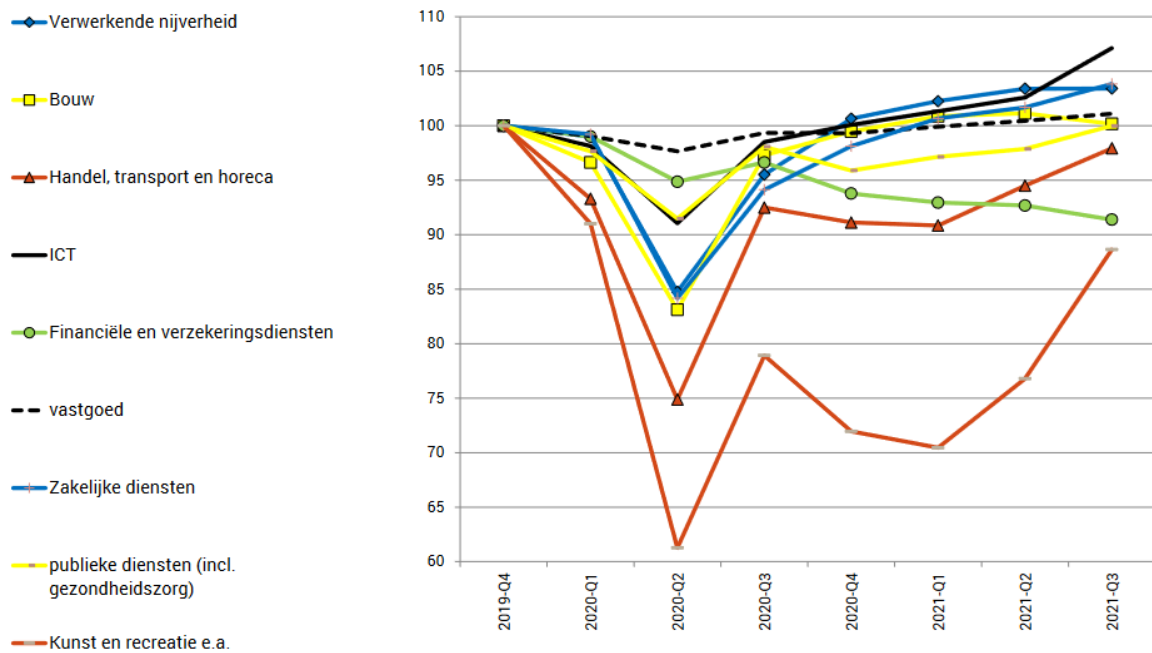
Enkele groepen jongeren, zoals studenten die hun voltijdse studies combineren met studentenarbeid, kunnen geen beroep doen op tijdelijke werkloosheid bij het wegvallen van hun tewerkstelling (zie de kadertekst [Coronamaatregelen m.b.t. jongeren](#)). Zowel de sociale dienst van de hogescholen en universiteiten als het OCMW van studentensteden kregen meer hulpvragen binnen (Knack-artikel mei 2020). De uitkering voor tijdelijke werkloosheid ligt hoger dan het alternatief, de reguliere werkloosheidsuitkering. Bovendien is de toegang tot de uitkering voor tijdelijke werkloosheid onmiddellijk. De reguliere werkloosheidsuitkering vereist namelijk een minimumaantal dagen in loondienst gedurende een bepaalde periode (referteperiode van 21, 33 of 42 maanden) onmiddellijk voorafgaand aan de uitkeringsaanvraag. Concreet voor min 36-jarigen gaat het om een minimum van 312 gewerkte dagen gedurende een periode van 21 maanden of 468 dagen in een periode van 33 maanden of 624 dagen in een periode van 42 maanden voorafgaand aan de aanvraag. Voor jongeren met te weinig arbeidsdagen vormt dit een probleem. In België zijn de toelaatbaarheidsvoorwaarden voor werkloosheidsuitkeringen strenger dan in de buurlanden Duitsland, Frankrijk of Nederland (OESO, 2020c), maar België heeft hogere vervangingsratio's en een werkloosheidsuitkering die onbeperkt in de tijd is.

Jongeren hebben gemiddeld een lager inkomen dan oudere leeftijdsgroepen. Uit cijfers van de EU-SILC bedroeg het netto persoonlijk inkomen⁵⁴ in 2019 bij de 18- tot 34-jarigen 1.363 euro per maand. Bij de 35- tot 49-jarigen bedroeg het 2.314 euro per maand, bij de 50- tot 64-jarigen 2.199 euro en bij de 65-plussers 1.480 euro. Uit de studie van COVIVAT (Cantillon et al., 2020) op basis van de huishoudbudgetenquête blijkt dat de minimumlonen en de minimumuitkeringen in geval van tijdelijke werkloosheid net voldoende zijn voor de uitgaven die mogelijk zijn tijdens de lockdownperiode. Er dient te worden aangestipt dat jongeren gemiddeld tot hun 25^{ste} thuis blijven wonen (25,2 jaar in 2019, Eurostat). Dat jongeren langer studeren en de huur- en vastgoedprijzen stijgen, zijn twee evidente redenen. In 2009 woonde driekwart van de 20- tot 24-jarigen nog thuis, in 2019 steeg dit aandeel tot 84,4% (Eurostat).

3. Tekenen van heropleving van de economie

In het derde kwartaal van 2021 kende de Belgische economie een heropleving (Technisch verslag 2021 van het secretariaat CRB, [CRB 2022-0350](#)). De economische activiteit behaalde opnieuw het niveau (en zelfs iets hoger) dan voor de pandemie. Achter het positieve macrobeeld schuilen wel grote sectorale verschillen zoals blijkt uit Figuur 3-1. Bepaalde sectoren/bedrijven worden nog steeds zwaar geraakt door de aanhoudende pandemie en de maatregelen.

⁵⁴ Het persoonlijk inkomen is de totale vergoeding (in geld of natura) die een persoon (maandelijks) ontvangt. Het omvat vier soorten inkomens: het beroepsinkomen, de werkloosheidsuitkering, het overheidspensioen (ouderdomspensioen en overlevingspensioen) en andere inkomens (uitkering voor arbeidsongeschiktheid, uitkering voor ziekte en invaliditeit en vergoeding verbonden aan studie of opleiding).

Figuur 3-1: Ontwikkeling reële toegevoegde waarde voor verschillende sectoren (bbp 2019Q4 = 100)

Noot: seizoens- en kalenderaangepaste data. Verwerkende nijverheid: industrie zonder bouw. Zakelijke diensten: professionele wetenschappelijke en technische activiteiten, administratieve en ondersteunende dienstenactiviteiten. Publieke diensten: publieke administratie, defensie, onderwijs, gezondheid en sociaal werk. Kunst en recreatie: kunst, entertainment en recreatie, andere dienstenactiviteiten, activiteiten van huishoudens en extraterritoriale organisaties.

Bron: Eurostat, infografie in het Technisch verslag 2021 van het secretariaat van de CRB (CRB 2022-0350)

De heropleving van de economie geeft een groot deel van de jongeren opnieuw een kans om zich in te schakelen op de arbeidsmarkt. Tegelijkertijd merkt de CRB spanningen en tekorten op de arbeidsmarkt op (zie 3.1). Ook wordt het herstel gedrukt door de heropleving van de pandemie in de wintermaanden, gecombineerd met storingen in de aanvoerketens en sterk toegenomen energieprijzen⁵⁵. De groei van de reële toegevoegde waarde valt sterk terug in het laatste kwartaal van 2021 en de inflatie stijgt in december 2021 tot 5,71% en in januari 2022 tot 7,59%. Ook de oorlog in Oekraïne heeft een indirecte impact op de Belgische economie (NBB, 2022b). Ondanks deze tegenwinden, blijven de groeivoorzichten die de NBB publiceerde in juni 2022 gunstig met een groei van het reële bbp in België van 2,4% in 2022, 1,5% in 2023 en 2,0% in 2024 (NBB, 2022a).

Hieronder volgen enkele uitdagingen op middellange en lange termijn (niet exhaustief) die de inschakeling van jongeren beïnvloeden. In dit kader zijn inspanningen om de inschakeling van de jongeren te verbeteren nog belangrijker.

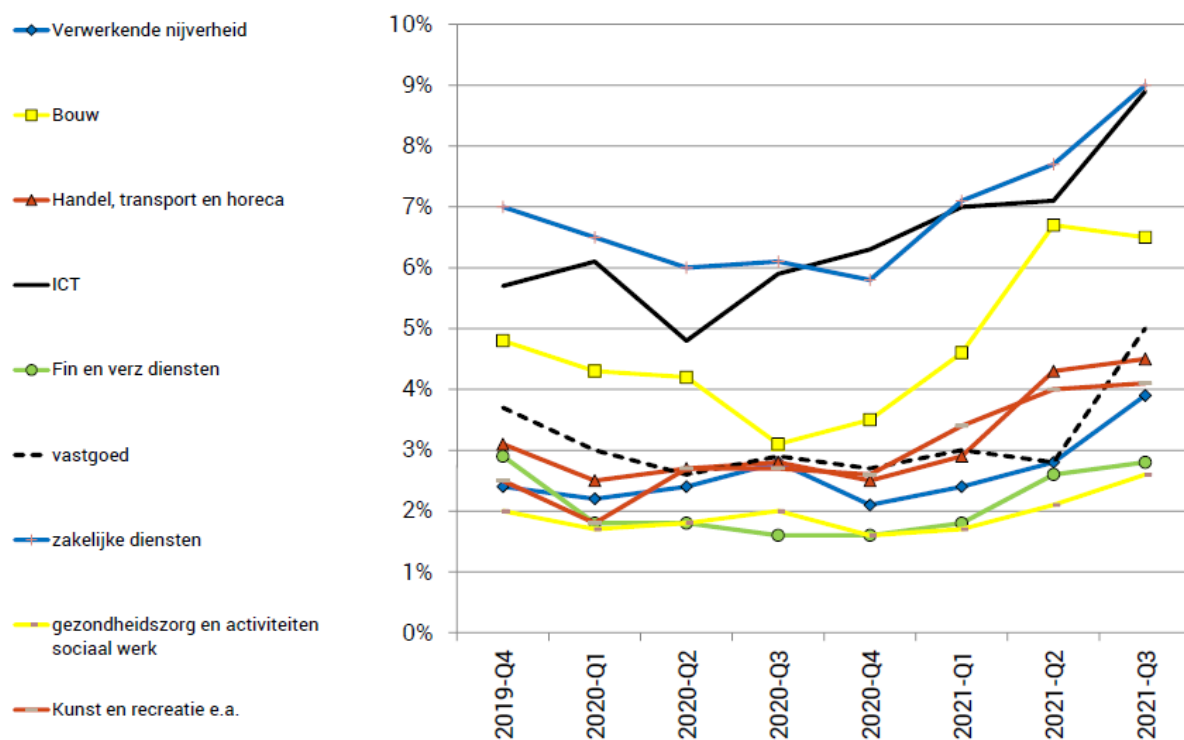
⁵⁵ Voor een uitgebreidere analyse, zie het Technisch verslag 2021 van het secretariaat van de CRB, [CRB 2022-0350](#).

3.1 Tekorten op de arbeidsmarkt

De Belgische economie kampt met een structureel mismatchprobleem, m.a.w. een probleem van afstemming van vraag en aanbod, op de arbeidsmarkt. Aan de vraagzijde ondervinden sommige ondernemingen moeilijkheden om personeel te vinden. Aan de aanbodzijde zijn tal van personen op arbeidsleeftijd die in staat zijn om te werken nog op zoek naar een job en/of inactief.

Het tekort aan personeel liep in 2020 iets terug als gevolg van de pandemie, maar ondertussen is de situatie op de arbeidsmarkt alweer zeer krap geworden, zoals blijkt uit het recordpeil van de vacatureratio, die ook hoger is dan gemiddeld in de eurozone (5,8% versus 2,9% voor de marktsectoren NACE B-N, 2021Q4). De stijgende tendens van de vacatureratio is terug te vinden in de meeste sectoren, maar zoals Figuur 3-2 toont, zijn er wel grote verschillen in niveaus tussen de sectoren. Ook tendensen zoals de digitalisering, de mondialisering, de milieutransitie en de vergrijzing van de bevolking kunnen de mismatches die nu al op de arbeidsmarkt aanwezig zijn verder versterken, door deze kwalitatief te veranderen en het kwantitatieve tekort aan arbeidskrachten te vergroten⁵⁶.

Figuur 3-2: Vacaturegraad in België voor verschillende sectoren



Noot: seizoen- en kalenderaangepaste data. Verwerkende nijverheid: industrie zonder bouw. Zakelijke diensten: professionele wetenschappelijke en technische activiteiten, administratieve en ondersteunende dienstenactiviteiten. Publieke diensten: publieke administratie, defensie, onderwijs, gezondheid en sociaal werk. Kunst en recreatie: kunst, entertainment en recreatie, andere dienstenactiviteiten, activiteiten van huishoudens en extraterritoriale organisaties.

Bron: Eurostat, infografie in het Technisch verslag van het secretariaat van de CRB (CRB 2022-0350)

⁵⁶ Voor een uitgebreidere analyse, zie het Verslag Werkgelegenheid-Concurrentievermogen 2018-2019, [CRB 2019-2100](#).

In de analyse van het loopbaantraject van de jongeren in [1.2](#) van dit verslag werd het moeizamere jobmatchingproces van enkele groepen jongeren vastgesteld. Kortgeschoolde jongeren, jongeren met een migratieachtergrond en NEET-jongeren maken bovendien minder kans op opwaartse jobbewegingen. De mismatches op de Belgische arbeidsmarkt komen bij zowel hooggekwalificeerde als laaggekwalificeerde jobs voor. Kortgeschoolden hebben, in de context van polarisering van de arbeidsmarkt, concurrentie van middengeskoolde werknemers⁵⁷ die hun eigen werkgelegenheidskansen zien afnemen en die hun toevlucht zoeken in laaggekwalificeerde functies (HRW, 2021). Gelet op deze concurrentie in het arbeidsaanbod geven de werkgevers de voorkeur aan de meer geschoolde kandidaten met een sterkere ontwikkeling van hun cognitieve vaardigheden, het probleemoplossend en het kritisch denken. Kortom, er zitten meerdere knelpunten op de 'ladder' die opwaartse jobbewegingen bemoeilijken. De verstoorde arbeidsmobiliteit en het gevaar voor hysteresis bij kwetsbare jongeren op de arbeidsmarkt (zie in [0](#) en [3.3](#)) kunnen de problematiek nog versterken.

3.2 Verstoorde arbeidsmobiliteit

De arbeidsmarkt is voortdurend in beweging, ook tijdens de coronacrisis. De sanitaire maatregelen hebben weliswaar de arbeidsmarktdynamiek verstoord. De onmiddellijke gevolgen voor de werkgelegenheid werden voor een belangrijk deel opgevangen door de tijdelijke werkloosheid en andere steunmaatregelen, maar de arbeidsmobiliteit nam af en herstelt niet meteen bij een economische heropleving (Struyven, 2018).

Gelet op de onzekere economische toestand nemen zowel werknemers als werkgevers minder risico en vermindert de rotatie tussen banen. Een groot deel van de aanwervingen zijn verschuivingen binnen bestaande arbeidsplaatsen. Een vacante positie wordt opgevuld door een werkende kandidaat die op zoek is naar een betere match en zijn vroegere positie wordt dan vervolgens opnieuw ingevuld. Als de vacatureketting breekt, dreigt de dynamiek op de arbeidsmarkt stil te vallen en wordt de kans op een opwaartse jobbeweging kleiner.

Uit een bevraging van Securex⁵⁸ blijkt dat in 2020 5,05% van de werknemers met een vast contract vrijwillig hun job verliet; in 2019 was dat nog 6,22%. Dit is een daling van 18%, terwijl tussen 2015 en 2019 nog een jaarlijkse toename van zes procent werd opgetekend. Ook uit de cijfers van Dynam kan worden geconcludeerd dat in 2020 minder werknemers overstapt zijn naar een andere job en dat geldt voor alle sectoren (Struyven et al., 2021b).

Wanneer het economisch beter gaat en er meer werkkrachten worden gezocht, dan doen zich typisch meer spontane jobveranderingen op de de arbeidsmarkt voor (Struyven et al., 2021b). In het tweede kwartaal van 2021 werden meer jobs gecreëerd (+31%) en gingen minder jobs verloren (-9%) (Goesaert et al., 2022). Tegelijkertijd is de Belgische arbeidsmarkt zeer krap geworden (zie [3.1](#)).

Dat de arbeidsmobiliteit nog niet volledig hersteld is, blijkt uit de voorgezette daling van de churninggraad⁵⁹ - dat is de jobrotatie binnen bestaande arbeidsplaatsen - in het tweede kwartaal van 2021 (Goesaert et al., 2022). Met andere woorden, nog steeds veranderen minder werknemers van job dan voor de COVID-19-crisis.

Een andere vaststelling is de serieuze personeelskrimp die is opgetreden bij de heropening van de horecasector (Struyven et al., 2021a). De horecasector, één van de instapsectoren van de jongeren (zie [1.2.3](#)), kent in normale tijden een sterke intrasectorale mobiliteit (veel uitstroom en nieuwe instroom binnen de sector), maar deze dynamiek is bijna volledig stilgevallen in 2020. Bovendien is een deel van het personeel (waaronder jongeren) dat in mindere mate kon terugvallen op het stelsel van tijdelijke

⁵⁷ De helft van de laaggekwalificeerde banen wordt in België door een middengeskoolde ingevuld (HRW, 2021).

⁵⁸ Artikel van [Belga](#) (29 maart 2021).

⁵⁹ Bulté et al. (2014) geven de volgende definitie voor de indicator in de [Dynam-statistieken](#): "Met 'churning' wordt verwezen naar werknemersstromen die niet strikt noodzakelijk zijn voor het invullen van nieuw gecreëerde jobs, of werknemersstromen die niet het resultaat zijn van jobdestructie. Positief uitgedrukt kunnen we churning definiëren als de jobveranderingen binnen het geheel van bestaande arbeidsplaatsen." (p. 3).

werkloosheid⁶⁰ tijdens de verplichte sluitingsperiodes uitgestroomd en op zoek gegaan naar een job buiten de sector, zoals de gezondheidszorg, het onderwijs, de retail en de industrie. Anderen, vooral de horecawerknemers met een flexibel contract, hebben de arbeidsmarkt (tijdelijk) verlaten of zijn als zelfstandige verdergegaan.

3.3 Gevaar voor hysteresis bij kwetsbare groepen

De COVID-19-crisis betekende voor een belangrijke groep jongeren het wegvallen van een eerste werkervaring of een grotere kans om hun werk te verliezen (zie [hoofdstuk 2](#)). Voor een groep jongeren kunnen de moeilijkheden tijdens de eerste fase van de carrière een blijvend effect op de beroepsloopbaan hebben (HRW, 2020). Het gaat om jongeren – met name kortgeschoolde NEET-jongeren of jongeren met een migratieachtergrond – die reeds voor de crisis een moeilijkere inschakeling op de arbeidsmarkt hadden. De crisis kan hun loopbaantraject bemoeilijken – middels een onstabiel traject met periodes van werkloosheid of inactiviteit – of hen zelfs langdurig van de arbeidsmarkt verwijderd houden.

Wanneer de werkloosheidsgraad na een tijdelijke conjuncturele schok niet terugkeert naar een 'evenwichtsniveau', is er sprake van hysteresis of hysteresis (Blanchard en Summers, 1986). Langdurig werkzoekend⁶¹ zijn kan immers negatieve langetermijneffecten in het begin van de loopbaan hebben. Wetenschappelijk onderzoek heeft deze 'scarring effects' of littekens uitvoerig onder de loep genomen (OESO, 2015). Werkloosheid kan tot langdurige ontmoediging en een verder verlies van kennis en vaardigheden leiden (CPB, 2020). Jeugdwerkloosheid kan de kans op werkloosheid op latere leeftijd (Schmillen et al. 2017) verhogen en zou een grotere invloed op de inkomensontwikkeling hebben dan bij oudere generaties (Mroz et al., 2006; Kletzer et al., 2003). Negatieve langetermijneffecten kunnen ook ontstaan voor de belangrijke ontwikkeling van de competenties van werkloze jongeren. Competenties worden verder ontwikkeld tijdens het uitoefenen van de job en jeugdwerkloosheid wordt vaak als een negatief signaal gezien bij sollicitaties (Baert et al, 2019, Van Belle et al., 2018). Ook werd aangetoond dat jeugdwerkloosheid het welzijn van het persoon voor een lange tijd kan aantasten, ook nadat deze persoon tewerkgesteld is (Strandh et al., 2014).

Hysteresis zorgt voor een moeilijk loopbaantraject reeds aan het begin van de loopbaan met kortlopende jobs die worden afgewisseld met periodes van werkloosheid. Bovendien kan een deel van de jongeren het contact met de arbeidsmarkt verliezen en uitstromen in inactiviteit. Het is moeilijk om deze jongeren te heroriënteren na het verliezen van dit contact (OESO, 2020b). Tijdens de wereldwijde financiële crisis verliep het herstel na het grote banenverlies onder jongeren zeer traag. Ook in België duurde het tot 2018 voordat de jeugdwerkloosheid weer was gedaald tot het niveau van vóór 2008 (18,0% in 2008).

⁶⁰ Naast de voltijdse en deeltijdse contracten, zijn er verhoudingsgewijs ook veel werknemers met een flexibel contract aan het werk in de horecasector (Struyven et al., 2021a). Het betreft werknemers met zeer korte en/of onregelmatige contracten, waaronder seizoensarbeid en flexi-jobs. Die laatste zijn specifiek voor de horecasector en toegankelijk voor wie al vier vijfde werkt of gepensioneerd is. Deze flexibele contracten waren in december 2019 goed voor 19% van de totale loontrekkende tewerkstelling in de horeca – uitzendjobs niet meegerekend – terwijl het gemiddelde voor alle sectoren 4% bedraagt. Uit berekeningen van Dynam (Struyven et al., 2021a) kon in december 2020 76% van de voltijdse horecawerknemers terugvallen op tijdelijke werkloosheid. Voor werknemers met een deeltijds contract was dit 58% en met een flexibel contract was dit 4%.

⁶¹ In 2020 was 21,7% (en 21,9% in 2021) van de jonge werkzoekenden al langer dan een jaar op zoek naar werk, bij de totale arbeidspopulatie is dit 41,6% (cijfers Eurostat). De kans op werk is dus bij jonge werkzoekenden hoger dan de gemiddelde bevolking. Ze nemen sneller tijdelijke jobs aan dan andere leeftijdsgroepen. Het blijft nietemin een hoog cijfer: in Nederland, Frankrijk en Duitsland is het aandeel langdurige werkzoekenden onder de jonge werkzoekenden resp. 8,5%; 21,9% en 13,1%.

Als we inzoomen op de scholingsgraad, dan zijn het de kortgeschoolde jongeren die een hogere kans op hysteresis maken. De kortgeschoolde schoolverlaters hebben een hogere kans op werkloosheid wanneer zij de arbeidsmarkt betreden tijdens een recessie dan wanneer zij de arbeidsmarkt betreden in goede tijden (Cockx en Ghirelli, 2015⁶²). Bovendien leidt de periode van werkloosheid in het begin van de carrière naar een blijvende verhoogde kans op werkloosheid later in de carrière. Voor hooggeschoolde schoolverlaters was de kans op werkloosheid lager en volledig verdwenen na drie jaar.

Het recente en uitgebreide cijfer rapport van de SERV (Commissie Diversiteit, 2020) zoomt in op de arbeidsmarktsituatie van personen met een migratieachtergrond en de impact van de COVID-19-crisis op hun situatie. In het algemeen, maar ook toepasbaar op de jongeren, hebben personen met een migratieachtergrond een conjunctuurgevoelige positie door een frequentere tewerkstelling in tijdelijke en deeltijdse jobs. Ook zijn ze frequenter tewerkgesteld in de zwaar getroffen sectoren. Werkzoekenden geboren buiten de EU belandden tijdens de crisis vaker in de inactiviteit dan werkzoekenden geboren in België (47,8% versus 39,7%, transitie van het eerste naar het tweede kwartaal 2020, Lens et al., 2020). Bovendien tekenen zich opvallende verschillen af wat betreft baanverlies: waar het aandeel werkenden dat uitstroomt naar werkloosheid of inactiviteit relatief stabiel bleef tussen het eerste en het tweede kwartaal van 2020 in vergelijking met de voorgaande jaren voor personen geboren in België (3,4% in 2020 vs 3,2% in 2019) of in andere EU-landen (3,3% in 2020 vs 4,6% in 2019), verdubbelde dit aandeel bij personen geboren buiten de EU (10,7% in 2020 vs 5,1% in 2019).

3.4 Onderbreking opleiding van toekomstige schoolverlaters

Bij een economisch herstel zullen de schoolverlaters – afgestudeerd in tijden van verhoogde bedrijfsactiviteit – als eersten kunnen profiteren en via de opstapsectoren of rechtstreeks in de sectoren inschakelen naar een duurzaam loopbaantraject. Bij sommige van deze jongeren werd de opleiding echter onderbroken – door het wegvallen van lessen, stages of andere vormen van werkplekleren – tijdens de periode van verstrengde sanitaire maatregelen. Uit de eerste gegevens die het Federaal Planbureau heeft geanalyseerd, blijkt dat het onderwijsniveau (verder) gedaald is als gevolg van de pandemie (Joskin, 2022). Het is nog afwachten wat de precieze gevolgen hiervan zullen zijn voor de arbeidsmarkt.

4. Conclusie

De Centrale Raad voor het Bedrijfsleven sprak, met name in het Verslag Werkgelegenheid-Concurrentievermogen 2020 ([CRB 2020-1710](#)), zijn wens uit de inschakeling van jongeren op de arbeidsmarkt te verbeteren om de uitdagingen aan te gaan van enerzijds het verbeteren van de afstemming van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt en anderzijds het optimaliseren van loopbaanzekerheid voor werknemers. Loopbaanzekerheid laat mobiliteit op de arbeidsmarkt toe met behoud van inkomenszekerheid voor de werknemer gedurende de hele loopbaan.

Dit verslag beschrijft de inschakeling van jongeren op de arbeidsmarkt en maakt een onderscheid tussen de situatie voor de COVID-19-crisis, de situatie tijdens de periode van maart 2020 tot mei 2021 en enkele uitdagingen op middellange en lange termijn die de inschakeling van jongeren beïnvloeden. Het verslag identificeert zowel algemene aandachtspunten als specifieke groepen jongeren waarop het beleid zich moet richten om de inschakeling van jongeren op de arbeidsmarkt te verbeteren en te voorkomen dat kwetsbare jongeren een te grote afstand van de arbeidsmarkt ontwikkelen. Langdurige werkloosheid of inactiviteit in het begin van de loopbaan kan ernstige gevolgen of 'scarring effects' (littekens) inhouden voor het verdere loopbaantraject. Hierbij wordt extra aandacht geschonken aan het concept loopbaanzekerheid.

⁶² In de studie van Cockx en Ghirelli (2015) wordt de arbeidsmarktsituatie onderzocht van Vlaamse schoolverlaters in de periode van 1998 tot 2010. Er werd onderzocht wat het effect van afstuderen tijdens een recessie was op het begin van de professionele loopbaan van deze jongeren. De provinciale werkloosheidsgraad van 15- tot 64-jarigen in het jaar van afstuderen werd als maatstaf voor de economische conjunctuur gezien in deze studie.

Drie kwetsbare groepen jongeren

In een eerste fase hanteert deze analyse een statische benadering om de inschakeling van de jongeren op de Belgische arbeidsmarkt te analyseren. We bekijken de situatie voor de COVID-19-crisis. Slechts een kwart van de 15- tot 24-jarigen is werkzaam (26,6% in 2019) en dit cijfer is beduidend lager dan voor andere leeftijdsgroepen. Een relatief lage werkzaamheidsgraad bij jongeren is te verwachten doordat heel wat 15- tot 24-jarigen nog niet actief zijn op de arbeidsmarkt (31,0%). Dit komt door o.a. de leerplicht tot 18 jaar en het toegankelijk hoger onderwijs in België. Ook de werkloosheidsgraad is t.o.v. andere leeftijdsgroepen meer conjunctuurgevoelig en hoger (14,8%). Het is belangrijk dat zowel de instroom in als de uitstroom uit de werkloosheid hoog zijn. Een werkzoekende, en in het bijzonder een jongere met weinig werkervaring, heeft tijd nodig om een gepaste jobmatch te maken maar een te lange werkloosheidsduur kan het verdere loopbaantraject negatief beïnvloeden.

We stellen echter onder de jongeren grote verschillen vast inzake werkloosheidsgraad en inactiviteitsgraad. Kortgeschoolde jongeren en jongeren met een migratieachtergrond kennen een relatief hogere werkloosheidsgraad en inactiviteitsgraad. Deze jongeren bevinden zich op een grotere afstand tot de arbeidsmarkt. De groep NEET-jongeren (Not in Employment, Education or Training) omvat zowel (niet-kwetsbare) kortdurige werkzoekenden als enkele kwetsbare groepen die het verst van de arbeidsmarkt staan, zoals langdurig werkzoekenden en inactieven (wegens familieverantwoordelijkheden, ziekte, invaliditeit, ontmoedigd etc.).

Op de Belgische arbeidsmarkt heeft 8,4% van de 18- tot 24-jarigen vroegtijdig het regulier onderwijs verlaten zonder een diploma hoger secundair onderwijs te hebben behaald en ook geen enkele vorm van onderwijs of vorming meer gevolgd (in 2019). Drie op de tien jongeren zijn Belg met een buitenlandse origine en 11,9% heeft niet de Belgische nationaliteit. In het bijzonder hebben jongeren met een origine buiten de EU het relatief moeilijker op de arbeidsmarkt en zijn ze vaker inactief. Het NEET-percentage is 9,3% onder de 15- tot 24-jarigen. Deze groep omvat zowel niet-kwetsbare jongeren, met name de kortdurig werkzoekenden en deze met uitzicht op een opleiding of job (in 2013 42,3% van de NEET-jongeren), als jongeren die op een behoorlijke afstand van de arbeidsmarkt staan, zoals langdurig werkzoekenden en ontmoedigde jongeren (19,6%). Onder de NEET-jongeren zijn kortgeschoolde jongeren en jongeren met een migratieachtergrond sterk oververtegenwoordigd.

De dynamische benadering van dit verslag staat stil bij het jobmatchingproces aan het begin van de loopbaan. De schoolverlater is nieuw op de arbeidsmarkt en heeft weinig werkervaring. Bovendien wordt het jobmatchingproces steeds complexer en een goede match vraagt tijd en inspanning van werkgever en werknemer. Het merendeel van de jongeren schakelt na hun studies vlot in op de arbeidsmarkt. Starten met een tijdelijke job, in een instapsector of met een werkervaringmoment tijdens de schoolloopbaan kan de jongere helpen in zijn zoektocht naar een gepaste job. Maar zoals in de statische benadering kennen dezelfde groepen jongeren (NEET, kortgeschoold en/of met een migratieachtergrond) een moeilijkere start van hun loopbaantraject. Voor deze jongeren zijn inspanningen om de inschakeling op de arbeidsmarkt te verbeteren nodig.

Net als vele andere jongeren start deze kwetsbare groep vaak in een kortlopende job. De horeca en de administratieve en ondersteunende diensten (waaronder de uitzendsector) werden in het verslag geïdentificeerd als sectoren met een hoger aandeel (niet-werkende) werkzoekenden die de openstaande vacatures invulden. Deze sectoren kennen laaggekwalificeerde jobs die (weinig tot) geen werkervaring van de werkzoekende vereisen. De CRB merkt op dat de sector Openbaar bestuur en defensie relatief minder jongeren, kortgeschoolden en personen met een niet-Belgische origine aanwerven. Ze vinden dat de openbare sector een voorbeeldfunctie heeft bij de ontwikkeling van inschakelingstrajecten van jongeren en verwijzen naar initiatieven als de uitbouw van de '[kazernes van de toekomst](#)' en het [NEET-project](#) van defensie.

Ondanks dat de kortlopende job een springplank vormt voor een stabiele uitbouw van de verdere loopbaan (concept loopbaanzekerheid), komen kortgeschoolde jongeren, jongeren met een migratieachtergrond en NEET-jongeren relatief vaker terecht in een opeenstapeling van kortlopende jobs afgewisseld met periodes van werkloosheid. Een dergelijke loopbaan kan leiden tot inkomensinstabiliteit en mogelijke financiële problemen als de jongere bij de beëindiging van de job niet snel opnieuw wordt aangeworven.

De situatie waarin een werknemer een loopbaan heeft van kortlopende jobs afgewisseld met periodes van werkloosheid, is bezwarend voor het individu vanuit de optiek van loopbaanzekerheid. Het individu heeft enige verantwoordelijkheid voor de uitrol van zijn carrière en dient de middelen te krijgen om zijn loopbaan veilig te stellen. Het individu kan niet volledig verantwoordelijk worden gesteld gezien er heel wat determinanten zijn die de start en het verdere verloop van de carrière bepalen en waarop het individu geen invloed heeft. De sociale partners onderschrijven dat het gebruik van opeenvolgende dagcontracten een uitzondering om economische redenen moet zijn en geen businessmodel op zich kan zijn om de productie/diensten in een bedrijf te garanderen (NAR Advies nr. 2091). De sociale partners engageerden zich om het oneigenlijk gebruik van opeenvolgende dagcontracten te bestrijden (NAR Advies nr. 2091 en NAR Advies nr. 2294) en formuleerden enkele concrete voorstellen in het recente advies nr. 2310 van de NAR.

De rol van de COVID-19-crisis

De gezondheids crisis heeft de inschakeling van jongeren sterk beïnvloed. Het verslag schetst de situatie voor de schoolverlaters en de jongeren die reeds op de arbeidsmarkt waren tijdens de periodes van verstrengde maatregelen. In vergelijking met vorige economische crisissen, zorgden de strenge sanitaire maatregelen voor zowel een vraag- als een aanbodschok. In het algemeen werd de eerste werkervaring voor schoolverlaters bemoeilijkt en door de conjunctuurgevoeligheid van de arbeidsmarktpositie van jongeren was er een grote kans om het werk te verliezen. Opnieuw zijn het de kwetsbare jongeren die minder weerbaar zijn en is er een verhoogde uitstroom naar inactiviteit op te merken.

De heropleving van de economie geeft een groot deel van de jongeren opnieuw een kans om zich in te schakelen op de arbeidsmarkt. Tegelijkertijd merken we spanningen en tekorten op de arbeidsmarkt op. In dit kader zijn inspanningen om de inschakeling van de jongeren te verbeteren nog belangrijker. Er zitten namelijk meerdere knelpunten op de 'ladder' die opwaartse jobbewegingen van jongeren bemoeilijken. Onderwijs en voortgezette vorming werd door de CRB als één van de hefboomen voor deze uitdaging geïdentificeerd (zie Verslag Werkgelegenheid-Concurrentievermogen 2018-2019, [CRB 2019-2101](#)).

Er dient ook rekening te worden gehouden met jongeren die in de inactiviteit terechtgekomen zijn tijdens de periodes van verstrengde maatregelen. Deze jongeren hebben een grote afstand van de arbeidsmarkt en het is moeilijk om hen te heroriënteren. Verdere analyse is nodig om de hysteresis in kaart te brengen bij deze gezondheids crisis. Daarnaast valt nog af te wachten welke impact de onderbreking in de opleiding van scholieren en studenten zal hebben op de arbeidsmarkt.

5. Referentielijst

- ACTIRIS (2020), Schoolverlaters: socioprofessionele inschakeling van jongeren na hun studies, mei 2020.
- BAERT, S., NEYT, B., SIEDLER, T., TOBBACK, I. en D. VERHAEST (2021), Student internships and employment opportunities after graduation: A field experiment, *Economics of Education Review*, 83, 102141.
- BAERT, S. en D. VERHAEST (2019), Unemployment or overeducation: which is a worse signal to employers?, *De Economist*, 167(1), p. 1-21.
- BLANCHARD, O. J. en L. H. SUMMERS (1986). Hysteresis and the European unemployment problem. *NBER macroeconomics annual*, 1, p. 15-78.
- BULTE, S. en L. STRUYVEN (2014), Churning als nieuwe indicator voor de efficiëntie van matches op de arbeidsmarkt: Literatuurstudie en analyse voor de Belgische arbeidsmarkt in de periode 2006-2012 (Vol. 2014), HIVA, Leuven.
- CANTILLON, B., MARCHAL, S., PEETERS, N., PENNE, T. en B. STORMS (2020), Huishoudbudgetten en sociale minima in lockdown, COVIVAT Beleidsnota 2, 8 mei 2020.
- CAPEAU, B., DECOSTER, A., VANDERKELEN, J. en S. VAN HOUTVEN (2021), De impact van de COVID-19-schok voor loon- en weddetrekkenden in 2020, COVIVAT Beleidsnota 9, april 2021.
- CENTRAAL PLANBUREAU (2020), Langdurige effecten van de coronacrisis voor de arbeidsmarkt, CPB coronapublicatie, augustus 2020.
- CENTRALE RAAD VOOR HET BEDRIJFSLEVEN (2017), Verslag 2016 over de bevordering van de werkgelegenheid en de preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen – deel 2, CRB 2017-0155.
- CENTRALE RAAD VOOR HET BEDRIJFSLEVEN (2019), Richtsnoeren om de sociaal-economische uitdagingen van België aan te gaan - Verslag Werkgelegenheid-Concurrentievermogen 2018 – 2019, CRB 2019-2101.
- CENTRALE RAAD VOOR HET BEDRIJFSLEVEN (2020), Zich richten op de toekomst om de crisis te boven te komen - Verslag Werkgelegenheid-Concurrentievermogen 2020, CRB 2020-1710.
- CENTRALE RAAD VOOR HET BEDRIJFSLEVEN en NATIONALE ARBEIDSRAAD (2008), Advies betreffende de geografische en intergewestelijke mobiliteit van werkzoekenden, CRB 2008-1045 – NAR Advies nr. 1641.
- CENTRALE RAAD VOOR HET BEDRIJFSLEVEN en NATIONALE ARBEIDSRAAD (2020), Advies over duurzame ontwikkelingsdoelstelling 4 – Onderwijs en opleiding, CRB 2020-1170 en NAR Advies nr. 2175.
- CENTRALE RAAD VOOR HET BEDRIJFSLEVEN en NATIONALE ARBEIDSRAAD (2020), Evaluatie van de startbaanovereenkomsten, CRB 2020-2570 – NAR Verslag 121
- COCKX, B. en C. GHIRELLI (2015), Littertekens van recessies in een rigide arbeidsmarkt, *Over.Werk*, 25(1), p. 73-82.
- COCKX, B. en M. PICCHIO (2013), Scaring effects of remaining unemployed for long-term unemployed school-leavers, *Journal of the Royal Statistical Society Series A-statistics in Society*, 176(4), p. 951-980.
- COMMISSIE DIVERSITEIT (2020), Impact van corona op personen met een migratieachtergrond en personen met een arbeidsbeperking, Commissie Diversiteit, Brussel.
- DECOSTER, A., VAN LANCKER, W., VANDERKELEN, J. en T. VANHEUKELOM (2020), Sociaaleconomische kenmerken van werknemers en zelfstandigen in sectoren getroffen door de lockdown, KULEUVEN Leuvense Economische Standpunten, 25 mei 2020.
- DE PRINS, P., DE VOS, A., CAMBRE, B. en T. GIELENS (2014), De schoen die bij de één past, knelt bij de ander. HR - individualisering bij hoogopgeleiden, *Over.Werk*, 224(3), p. 46-52.
- DE SMET, R., PENDERS, I., SOURBRON, M., VANSTEENKISTE, S., BOEY, R., VAN LANGENHOVE, H. en E. VAN ONACKER (2020), Trendrapport 2020: Kwetsbare groepen op de Vlaamse arbeidsmarkt. Departement Werk en Sociale Economie/ Steunpunt Werk, Leuven.
- DESSEYN, J. en K. HOEFNAGELS (2015), Antwerpse NEET-jongeren aan het woord. Een belevingsonderzoek bij NEET-jongeren in de stad, *Tempera*, Antwerpen.
- EUROFOUND (2014), Young people and temporary employment in Europe, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- EUROFOUND (2016), Exploring the diversity of NEETs, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- EUROFOUND (2020), Youth in a time of COVID, Blog, 23 oktober 2020.

- EUROPESE COMMISSIE (2019), Werkdocument van de diensten van de commissie: Landverslag België 2019, Diensten van de Commissie, Brussel.
- FEDERAGON (2020), Jaarverslag 2019: Naar een inclusieve arbeidsmarkt waar elk talent telt, Federgon, Brussel.
- GEBEL, M. en J. GIESECKE (2011), Labor market flexibility and inequality: the changing skill-based temporary employment and unemployment risks in Europe, *Social Forces*, 90(1), p. 17-39.
- GOESAERT, T., VANDEKERKHOVE, T. en L. STRUYVEN (2019), Transitie op de arbeidsmarkt en dynamiek van loopbanen. Een ruimere analyse op basis van longitudinale steekproefdata (1996-2015), HIVA, Leuven.
- GOESAERT, T., VANDEKERKHOVE, T., VETS, P. en L. STRUYVEN (2020), Arbeidsmarktdynamiek tijdens de eerste coronagolf: Dynam-Reg Release 2020, Dynam, Leuven.
- GOESAERT, T., HUYSMANS, K., VANDEKERKHOVE, T., VETS, P. en L. STRUYVEN (2022), Arbeidsmarktdynamiek tijdens de derde coronagolf: Dynam-Reg Release 2022 Q2, Dynam, Leuven.
- HANUSHEK, E. A., SCHWERDT, G., WOESSMANN, L. en L. Zhang (2017), General education, vocational education and labor-market outcomes over the lifecycle, *Journal of human resources*, 52(1), p. 48-87.
- HERREMANS, W., VANDERBIESEN, W., ROBER, A., VANSTEENKISTE, S., NEEFS, B., THEUNISSEN, G., SELS, L. en M. SOURBON (2015), Terugblik op de Vlaamse arbeidsmarkt. Ontwikkelingen sinds de jaren tachtig, WSE report, Leuven.
- HERREMANS, W., en S. VANSTEENKISTE (2010). Is jobmobiliteit bevorderlijk voor werkzekerheid? Over loopbaanpatronen en hun effecten, WSE report, Leuven.
- HÖGBERG, B., STRANDH, M. en A. BARANOWSKA-RATAJ (2019), Transitions from temporary employment to permanent employment among young adults: The role of labour law and education systems, *Journal of Sociology*, 55(4), p. 689-707.
- HOGHE RAAD VOOR DE WERKGELEGENHEID (2018), Stand van zaken op de arbeidsmarkt in België en in de gewesten, juni 2018.
- HOGHE RAAD VOOR DE WERKGELEGENHEID (2020), Stand van zaken op de arbeidsmarkt in België en in de gewesten in de context van Covid-19, 17 juli 2020.
- HOGHE RAAD VOOR DE WERKGELEGENHEID (2021), Welke positie hebben de laaggeschoolden op de arbeidsmarkt in België?, februari 2021.
- HYATT, R., en J. R. SPLETZER (2017). The recent decline of single quarter jobs, *Labour Economics*, 46, p. 166-176.
- ILO (2014), Skills mismatch in Europe, Statistics brief, ILO Department of Statistics, Genève.
- ILO (2020), ILO Monitor: COVID-19 and the world of work, fourth edition, 27 mei 2020.
- ILO (2020), Preventing exclusion from the labour market: Tackling the COVID-19 youth employment crisis, ILO Policy brief, 27 mei 2020.
- ILO (2020), The impact of the COVID-19 pandemic on youth, and what to do about it, nieuwsbericht, 8 oktober 2020.
- INSTITUT WALLON DE L'EVALUATION, DE LA PROSPECTIVE ET DE LA STATISTIQUE (Iweps), 2020, Fiche sur la formation en alternance, dernières données disponibles, 06/2020, <https://www.iweps.be/indicateur-statistique/enseignement-secondaire-ordinaire-alternance/>
- JOSKIN, A. (2022), Daling van het onderwijsniveau: de verborgen kosten van de covid-19-pandemie, artikel nr. 12, Federaal Planbureau, Brussel.
- KALLEBERG, A. L. (2000), Nonstandard employment relations: Part-time, temporary and contract work, *Annual review of sociology*, 26(1), p. 341-365.
- KLETZER, L. G. en R. W. FAIRLIE (2003). The long-term costs of job displacement for young adult workers, *ILR Review*, 56(4), p. 682-698.
- KNACK (2020), Krantenartikel: Steeds meer studenten in geldnood door corona: hulpvragen bij OCMW's lopen op, 19 mei 2020.
- LE FOREM (2019), Les jeunes wallons et le marché de l'emploi, juli 2019.
- LE FOREM (2020), L'insertion au travail des jeunes wallons inscrits comme demandeurs d'emploi pour la première fois en 2019, augustus 2020.
- LENS, D., MARX, I. en N. MUSSCHE (2020), De initiële effecten van de COVID-19 pandemie op de Belgische arbeidsmarkt – opkomende ongelijkheden, COVIVAT Beleidsnota 6, december 2020.

- MROZ, T. A. en T. H. SAVAGE (2006). The long-term effects of youth unemployment, *Journal of Human Resources*, 41(2), p. 259-293.
- NATIONALE BANK VAN BELGIË (2019), Analyse van de atypische arbeidsvormen in België, *Economisch tijdschrift*, juni 2019.
- NATIONALE BANK VAN BELGIË (2022a), Economische projecties voor België voorjaar 2022, Nationale Bank van België, Brussel.
- NATIONALE BANK VAN BELGIË (2022b), Oorlog in Oekraïne: update van de macro-economische vooruitzichten voor de Belgische economie, Nationale Bank van België, Brussel.
- NEYT, B., VERHAEST, D. en S. BAERT (2020), The impact of dual apprenticeship programmes on early labour market outcomes: A dynamic approach, *Economics of Education Review*, 78, 102022.
- OESO (2015), *Employment Outlook 2015*, OECD publishing, Parijs.
- OESO (2020a), *Education at a glance 2020*, OECD Publishing, Parijs.
- OESO (2020b), *Employment Outlook 2020: Worker security and the COVID-19 crisis*, OECD publishing, Parijs.
- OESO (2020c), *The Future for Low-Educated Workers in Belgium*, OECD Publishing, Parijs.
- OESO (2021), *Education at a Glance 2021: OECD Indicators*, OECD Publishing, Parijs.
- QUINTELIER, E. (2020), Wie heeft tijdelijk werk. Een studie naar het profiel en de evolutie van loontrekkenden met tijdelijk werk (1999-2018), Statbel, Brussel.
- SHI, L. P., IMDORF, C., SAMUEL, R., en S. SACCHI, S. (2018), How unemployment scarring affects skilled young workers: evidence from a factorial survey of Swiss recruiters, *Journal for Labour Market Research*, 52(1), 1-15.
- SLEUWAEGEN, L. en K. DE BACKER (2001), Desindustrialisatie in België, *Tijdschrift voor Economie en Management*, 46(3), p. 293-314.
- SCHMILLEN, A. en M. UMKEHRER (2017), The scars of youth: Effects of early-career unemployment on future unemployment experience, *International Labour Review*, 156(3-4), p. 465-494.
- SECRETARIAAT VAN DE CENTRALE RAAD VOOR HET BEDRIJFSLEVEN (2009), Documentatienota betreffende de problematiek van de geografische arbeidsmobiliteit, CRB 2009-1249.
- SECRETARIAAT VAN DE CENTRALE RAAD VOOR HET BEDRIJFSLEVEN (2022), Technisch verslag van het secretariaat, CRB 2022-0350.
- STATBEL (2013), *Trends op de Belgische arbeidsmarkt (1983-2013)*, FOD Economie, Brussel.
- STRANDH, M., WINEFIELD, A., NILSSON, K. en A. HAMMARSTÖRM (2014), Unemployment and mental health scarring during the life course, *The European Journal of Public Health*, 24(3), p. 440-445.
- STRUYVEN, L. (2018), Arbeidsmobiliteit als stoelendans, *Sociologie Magazine*, 26 (4), p. 6-8.
- STRUYVEN, L. en T. GOESAERT (2018), Zeer kortlopende jobs, een al dan niet vermeende trend op de Belgische arbeidsmarkt, *Over.werk*, 28 (1), p. 145-155.
- STRUYVEN, L. VANDEKERKHOVE, T. en T. GOESAERT (2021a), Dynam Corona Flash 11: Binnen de kortste keren van een tekort aan werk naar een tekort aan personeel in de horeca, *Dynam*, Leuven.
- STRUYVEN, L., VANDEKERKHOVE, T. en T. GOESAERT (2021b), Dynam Corona Flash 12: The Great Resignation, ook op de Belgische arbeidsmarkt?, *Dynam*, Leuven.
- STYNEN, D. en L. SELS (2008), Wat arbeidsmobiliteit met werknemers en hun loopbanen doet: Een diagnose op microniveau, *Over.Werk Tijdschrift van het Steunpunt WSE*, 18(2), p. 8-24.
- UNIA en FOD WASO (2019), *Socio-economische Monitoring 2019: arbeidsmarkt en origine*, 11 maart 2020.
- VANACHTER, O. (1987-88), De nieuwe wet op de uitzendarbeid van 24 juli 1987, *Jura Fale.*, p. 349-375.
- VAN BELLE, E., DI STAVIO, V., CAERS, R., DE COUCK, M. en S. BAERT (2018). Why are employers put off by long spells of unemployment?. *European Sociological Review*, 34(6), p. 694-710.
- VDAB (2020), 33^{ste} schoolverlatersrapport – editie 2020, VDAB, Brussel.
- VERHAEST, D., LAVRIJSEN, J., VAN TRIER, W., NICAISE, I. en E. OMEY (2018), General education, vocational education and skill mismatches: Short-run versus long-run effects, *Oxford Economic Papers*, 70(4), p. 974-993.
- WERKGROEP SOCIALE IMPACT COVID-19 (2020), Monitoring van de gevolgen van COVID-19 op de werkgelegenheid en de sociale bescherming in België, versie 17 september 2020.

WERKGROEP SOCIALE IMPACT COVID-19 (2020), Monitoring van de gevolgen van COVID-19 op de werkgelegenheid en de sociale bescherming en België, versie 30 oktober 2020.

WERKGROEP SOCIALE IMPACT COVID-19 (2020), Monitoring van de gevolgen van COVID-19 op de werkgelegenheid en de sociale bescherming en België, versie 13 november 2020.

WERKGROEP SOCIALE IMPACT COVID-19 (2021), Monitoring van de gevolgen van COVID-19 op de werkgelegenheid en de sociale bescherming en België, versie 26 januari 2021.

WERKGROEP SOCIALE IMPACT COVID-19 (2021), Monitoring van de gevolgen van COVID-19 op de werkgelegenheid en de sociale bescherming en België, versie 12 maart 2021.

WERKGROEP SOCIALE IMPACT COVID-19 (2021), Monitoring van de gevolgen van COVID-19 op de werkgelegenheid en de sociale bescherming en België, versie 9 september 2021.