

Non-take-up van werkgeversbijdrageverminderingen: het geval van de maatregel ‘eerste aanwervingen’

April 2018

Elise Boucq, Maritza López Novella
elb@plan.be, mln@plan.be

Federaal Planbureau

Het Federaal Planbureau (FPB) is een instelling van openbaar nut die beleidsrelevante studies en vooruitzichten maakt over economische, socio-economische en milieuvraagstukken. Daarnaast bestudeert het de integratie van die vraagstukken in een context van duurzame ontwikkeling. Het stelt zijn wetenschappelijke expertise onder meer ter beschikking van de regering, het Parlement, de sociale gesprekspartners, nationale en internationale instellingen.

De werkzaamheden van het FPB worden steeds gekenmerkt door een onafhankelijke benadering, transparantie en aandacht voor het algemeen welzijn. De kwaliteit van de gegevens, een wetenschappelijke methodologie en de empirische geldigheid van de analyses staan daarbij centraal. Tot slot zorgt het FPB voor een ruime verspreiding van de resultaten van zijn werkzaamheden en draagt zo bij tot het democratisch debat.

Het Federaal Planbureau is EMAS en Ecodynamische Onderneming (drie sterren) gecertificeerd voor zijn milieubeheer.

url: <http://www.plan.be>

e-mail: contact@plan.be

Overname wordt toegestaan, behalve voor handelsdoeleinden, mits bronvermelding.

Verantwoordelijke uitgever: Philippe Donnay

Wettelijk Depot: D/2018/7433/15

Federaal Planbureau

Kunstlaan 47-49, 1000 Brussel

tel.: +32-2-5077311

fax: +32-2-5077373

e-mail: contact@plan.be

<http://www.plan.be>

Non-take-up van werkgeversbijdrageverminderingen: het geval van de maatregel ‘eerste aanwervingen’

April 2018

Elise Boucq, elb@plan.be, Maritza López Novella, mln@plan.be

Abstract - De maatregel van de werkgeversbijdrageverminderingen voor de ‘eerste aanwervingen’ heeft tot doel de werkgelegenheidscreatie bij de nieuwe en kleine werkgevers te ondersteunen. Een deel van de werkgevers die recht hebben op de maatregel maakt er evenwel geen gebruik van. Op basis van de administratieve RSZ-gegevens wordt gepoogd het fenomeen van non-take-up te meten dat de verwachte impact van de maatregel zou kunnen vertekenen en de typeprofielen van de werkgevers die geen gebruik maken van de maatregel af te leiden.

Jel Classification - J23, J31, M13, M51

Keywords - non-take-up, werkgelegenheidssteunmaatregelen, werkgeversbijdrageverminderingen, loonkosten, werkgelegenheidscreatie, nieuwe ondernemingen

Dankwoord - Deze Working Paper kadert in het TAKE-onderzoeksproject dat werd gefinancierd door BELSPO en dat werd uitgevoerd in samenwerking met het Centrum voor Sociaal Beleid Herman Deleeck van de Universiteit Antwerpen (coördinator), de Universiteit van Luik en de Federale Overheidsdienst Sociale Zekerheid. De auteurs bedanken hun partners van het TAKE-project, hun collega's van het Federaal Planbureau en de deelnemers aan de vergadering van het begeleidingscomité van het project voor hun opmerkingen en suggesties tijdens de verschillende presentaties van de voorlopige resultaten. Ze bedanken ook de RSZ voor de gegevens en in het bijzonder Pierre Dmitrevsky voor zijn nuttige opmerkingen op een vorige versie van deze Working Paper.

Inhoudstafel

Synthese	1
Executive summary	3
Inleiding	4
1. ‘Eerste aanwervingen’: beschrijving van de maatregel en afbakening van de studie	5
1.1. Historiek	5
1.2. De maatregel ‘eerste aanwervingen’: het geval van een eerste werknemer	6
1.2.1. Duur van de steun	6
1.2.2. Bedrag van de steun	7
1.2.3. Rechthebbende populatie	8
1.3. Gegevens	9
1.4. Problemen inherent aan de maatregel en methodologische keuzes	9
1.4.1. Moeilijkheden bij de toekenningsduur	9
1.4.2. Moeilijkheden bij de andere verminderingen	10
1.4.3. Moeilijkheden bij het identificeren van de rechthebbende populatie	10
1.5. Bestudeerde periode	12
2. Meting van de non-take-up: gekozen indicatoren	13
2.1. Literatuur over de non-take-up	13
2.2. Gekozen indicatoren	13
2.2.1. Onmiddellijke non-take-up	14
2.2.2. Uitbreiding van de periode	14
2.2.3. Verrekening van de gedeeltelijke non-take-up	16
2.2.4. Verrekening van het gebruik van andere maatregelen	17
3. Becijfering van de non-take-up van de maatregel ‘eerste aanwervingen’	20
3.1. Rechthebbende populatie	20
3.2. Onmiddellijke non-take-up	21
3.3. Uitbreiding van de periode	22
3.4. Verrekening van de gedeeltelijke non-take-up	24
3.5. Verrekening van het gebruik van andere maatregelen	25
4. Kenmerken van de werkgevers die geen gebruik maken van de maatregel	27
4.1. Non-take-up volgens de kenmerken van de werkgevers	27
4.2. Non-take-up volgens de kenmerken van de werknemers	29
4.3. Modelleren van de non-take-up	30

5. Gevoeligheidsanalyse	34
Besluit	35
Bibliografie.....	36
Bijlage	37

Lijst van tabellen

Tabel 1	Verminderings ‘eerste aanwervingen’	6
Tabel 2	Vaststelling van de verbindingsregels van de ondernemingen	11
Tabel 3	Mate van gebruik van de maatregel ‘eerste aanwervingen’ volgens het gebruik van alle verminderingen	25
Tabel 4	Gebruik van alle verminderingen volgens gewest	27
Tabel 5	Take-up van alle verminderingen volgens de verschillende kenmerken	30
Tabel 6	Frequentie van de te verklaren variabelen	31
Tabel 7	Globale kwaliteit van de logistieke modellering van de non-take-up	31
Tabel 8	Resultaten van de logistieke modellering van de non-take-up	32
Tabel 9	Frequentie van de verklarende variabelen	37
Tabel 10	Gevoeligheidsanalyse	38

Lijst van figuren

Figuur 1	Gecumuleerde verdeling van de werkgevers die minstens één keer gebruik hebben gemaakt van de vermindering ‘eerste aanwervingen’ na het eerste toekeningskwartaal	15
Figuur 2	Evolutie van de rechthebbende populatie per ingangskwartaal - brutogegevens	21
Figuur 3	Evolutie van de rechthebbende populatie per ingangskwartaal - afgevlakte gegevens	21
Figuur 4	Rechthebbende populatie per ingangskwartaal en onmiddellijke non-take-up	22
Figuur 5	Rechthebbende populatie per ingangskwartaal en percentage non-take-up over de volledige 20 kwartalen	23
Figuur 6	Percentage non-take-up in het ingangskwartaal of het daaropvolgende kwartaal, volgens het ingangskwartaal	23
Figuur 7	Opsplitsing van de rechthebbende populatie volgens de mate waarin ze gebruikmaakt van de maatregel ‘eerste aanwervingen’, per ingangskwartaal	24
Figuur 8	Opsplitsing van de rechthebbende populatie volgens de take-up van doelgroepverminderingen en het percentage non-take-up, per ingangskwartaal - eerste aanwerving tussen 2007 en 2011	26
Figuur 9	Opsplitsing van de rechthebbende populatie volgens de take-up van doelgroepverminderingen, per ingangskwartaal - eerste aanwerving in 2016	26
Figuur 10	Opsplitsing van de rechthebbende populatie volgens de take-up van doelgroepverminderingen, per provincie	28
Figuur 11	Opsplitsing van de rechthebbende populatie volgens de take-up van doelgroepverminderingen, per activiteitensector	29

Synthese

De federale maatregel ‘eerste aanwervingen’ is erop gericht de werkgelegenheidscreatie in nieuwe en kleine ondernemingen te ondersteunen via werkgeversbijdrageverminderingen. Door de populatie waarop hij gericht is, is die maatregel om twee redenen van belang voor het bestuderen van de non-take-up (of het niet-gebruik): enerzijds zou de non-take-up bijzonder groot kunnen zijn bij de nieuwe werkgevers als gevolg van een gebrek aan kennis over de wetgeving; anderzijds is die populatie van werkgevers bijzonder kwetsbaar en zou ze haar overlevingskansen kunnen vergroten door gebruik te maken van steunmaatregelen.

De maatregel bestaat al bijna dertig jaar, maar heeft al veel wijzigingen ondergaan op het gebied van toekenningsduur, bedrag of aantal betrokken werknemers. De non-take-up wordt in deze studie dan ook alleen bestudeerd in het geval van de aanwerving van een eerste werknemer over verschillende periodes. Voor de aanwervingen vóór 1 januari 2016 hadden de werkgevers recht op 13 kwartalen van werkgeversbijdrageverminderingen die verplicht moeten worden opgenomen in de 20 kwartalen die volgen op het kwartaal van aanwerving. Vanaf 2016 genieten de werkgevers in het kader van de taxshift een vrijstelling van onbeperkte duur van de patronale basisbijdragen voor de aanwerving van een eerste werknemer.

Er worden verschillende indicatoren opgesteld om de non-take-up van de bestudeerde maatregel te becijferen: er wordt een onderscheid gemaakt tussen de onmiddellijke en de permanente non-take-up, tussen de gedeeltelijke en de volledige non-take-up of de take-up van andere werkgeversbijdrageverminderingen. Door de gebruikmaking van andere maatregelen in aanmerking te nemen, daalt de non-take-up van de werkgevers van de maatregel ‘eerste aanwervingen’. Er blijft evenwel een aanzienlijk deel van de rechthebbende werkgevers die geen gebruik maken van doelgroepverminderingen over de volledige periode waarin hun rechten worden geopend. Voor de aanwervingen tussen 2007 en 2011 maakt 14 % van de werkgevers van geen enkele doelgroepmaatregel gebruik over de 20 kwartalen waarin de rechten worden geopend. Voor de aanwervingen tussen het eerste en het derde kwartaal van 2016 heeft 18 % van de rechthebbende werkgevers geen gebruik gemaakt van de vermindering ‘eerste aanwervingen’, noch van een andere doelgroepvermindering in de loop van het kwartaal van aanwerving of het daaropvolgende kwartaal.

Voor de aanwervingen tussen 2007 en 2011 wordt de non-take-up van de doelgroepmaatregelen gemodelleerd door te controleren voor het ingangskwartaal van het recht op de maatregel ‘eerste aanwervingen’ en voor de verschillende kenmerken van de werkgever en de nieuw aangeworven werknemer. Uit de resultaten blijkt dat de non-take-up van de doelgroepmaatregelen toeneemt wanneer de eerste aangeworven werknemer verloond wordt op een niveau dat dicht aanleunt bij het minimumloon, wanneer de werknemer deeltijds werkt en in de sectoren waar de arbeidskrachten lager geschoold zijn, in het bijzonder in de horecasector. De non-take-up verschilt volgens het gewest van de werkgever en er worden verschillen op het niveau van de provincies waargenomen.

Via de modellering kon bepaald worden of en in welke mate de administratief beschikbare variabelen een verklaring kunnen bieden voor het fenomeen van non-take-up. De voorspellingskracht van die

modellen blijft evenwel beperkt en de administratieve variabelen blijven ontoereikend om het non-take-upgedrag te voorspellen. Een toekomstige paper zal de resultaten presenteren van een enquête onder werkgevers. Hierin worden verdere redenen aangegeven waarom geen gebruik wordt gemaakt van vermindering van socialezekerheidsbijdragen van werkgevers.

Executive summary

The ‘first recruitments’ measure aims at supporting job creation in new and small firms through a reduction in employers’ contributions. Given its target population, this measure offers a twofold interest for studying non-take-up: first, failure to claim benefits due to unawareness of entitlement might be particularly important among new employers due to a lack of knowledge of the legislation; second, new employers are particularly vulnerable, and the use of government assistance may increase their chances of survival.

This federal measure was introduced almost 30 years ago but has undergone many changes in terms of duration, amount and number of employees concerned. Therefore, we limit the scope of our study to the first hiring over different periods. For recruitments prior to the first of January 2016, employers were exempted from paying contributions during 13 quarters, to be claimed within 20 quarters after the quarter of recruitment. Since 2016 and within the framework of the tax shift employers are exempted for an unlimited period when hiring their first employee.

We build different indicators to quantify non-take-up: a distinction is made between immediate and permanent non-take-up, between partial and total non-take-up and on whether other targeted reduction measures are claimed. The use of other measures decreases the rate of non-take-up of the “first recruitments” measure. However, there still remains a large number of eligible employers who does not make use of any targeted reduction measure over the period they are entitled to. For recruitments between 2007 and 2011, 14% of employers do not make use of any reduction measure over the 20 quarters during which they are entitled. Concerning recruitments between the first and the third quarter of 2016, 18% of eligible employers do not make use of the reduction “first recruitments” or of any other targeted reduction measure during the quarter of recruitment or the following one.

For recruitments between 2007 and 2011, we model non-take-up by taking into account the quarter of entitlement to the reduction “first recruitments” and different characteristics of the employer and of the newly hired employee. Results show that non-take-up increases when the first hired employee is paid close to the minimum wage, when he/she works part-time and in industries where the workforce is less qualified, in particular in the accommodation and catering sector. Non-take-up differs according to the region of the employer, and there are differences between provinces within regions.

Modelling non-take-up allows to identify and rank the explanatory factors available in administrative data. However, the predictive power of these models remains low. Therefore, these factors alone do not allow to predict accurately non-take-up behaviour. Upcoming work will present results of an employers’ survey identifying further reasons for non-take-up of employers’ social security contributions cuts.

Inleiding

De maatregel ‘eerste aanwervingen’ is erop gericht de werkgelegenheidscreatie in nieuwe en kleine ondernemingen te ondersteunen via werkgeversbijdrageverminderingen.

Door de populatie waarop hij gericht is, is die maatregel om twee redenen van belang voor het bestuderen van de non-take-up (of het niet-gebruik): enerzijds zou de non-take-up bijzonder groot kunnen zijn bij de nieuwe werkgevers met name als gevolg van een gebrek aan kennis over de wetgeving; anderzijds is die populatie van werkgevers van nature kwetsbaar en zou ze haar overlevingskansen kunnen vergroten door gebruik te maken van steunmaatregelen (in België bedraagt het overlevingspercentage op vijf jaar van in 2010 opgerichte bedrijven 63 % - bron Eurostat: bd_9b_sz_cl_r2).

Die federale maatregel bestaat al bijna dertig jaar, maar heeft al veel wijzigingen ondergaan op het gebied van toekenningsduur, bedrag of het aantal betrokken werknemers. Na de voorstelling van de historische van de maatregel wordt de non-take-up alleen bestudeerd in het geval van de aanwerving van een eerste werknemer over verschillende periodes die zo homogeen mogelijk zijn. De moeilijkheden die gepaard gaan met het meten van de non-take-up, de methodologische keuzes en de gekozen indicatoren worden voorgesteld. De non-take-up van die maatregel wordt gekwantificeerd en gekwalificeerd naar gelang van de beschikbare kenmerken (eigen aan de werkgever of de aangeworven werknemer) om te proberen de typeprofielen vast te stellen van de werkgevers die geen gebruik maken van de maatregel.

1. ‘Eerste aanwervingen’: beschrijving van de maatregel en afbakening van de studie

1.1. Historiek

Hoewel die maatregel al bijna 30 jaar bestaat – de programmawet van 30/12/1988 kende onder bepaalde voorwaarden een vermindering van de werkgeversbijdragen toe aan nieuwe werkgevers – is hij aanzienlijk geëvolueerd.

Vanaf 1997 wordt de vermindering voor een eerste werknemer (maatregel ‘Plus-één-plan’) uitgebreid naar de tweede en de derde nieuw aangeworven werknemer (maatregelen ‘Plus-twee-plan’ en ‘Plus-drie-plan’).

Vanaf 2004 en als gevolg van de harmonisering en de vereenvoudiging van de werkgeversbijdrageverminderingen (programmawet van 24/12/2002) bestaan de bijdrageverminderingen uit twee delen: een algemene bijdragevermindering (‘structurele vermindering’) en een ‘doelgroep’vermindering die recht geeft op een forfaitaire vermindering voor werkgevers en/of werknemers die aan bepaalde criteria voldoen. De ‘Plus-plan’-maatregelen worden dus vervangen door de doelgroepvermindering ‘eerste aanwervingen’.

In het kader van het relanceplan worden de forfaits een eerste keer verhoogd vanaf het vierde kwartaal van 2012. Vanaf 2015 wordt de – nog steeds federale – maatregel uitgebreid naar de vierde en vijfde werknemer en worden de forfaits een tweede keer verhoogd.

Vanaf 2016 wordt de vermindering ‘eerste aanwervingen’ uitgebreid en versterkt in het kader van de taxshift: de werkgevers genieten een vrijstelling van de patronale basisbijdragen voor onbepaalde duur bij de aanwerving van een eerste werknemer tussen 2016 en 2020 en de rechten die eerder werden toegekend voor de aanwerving van de eerste tot de vijfde werknemer worden overgedragen naar de aanwerving van de tweede tot de zesde werknemer.

Tabel 1 toont de verschillende verminderingen van het type ‘eerste aanwervingen’ die gelden vanaf de harmonisering van 2004 tot de invoering van de taxshiftmaatregelen. Daaruit blijkt de grote verscheidenheid van de maatregel op het gebied van toegekende bedragen of het aantal rechthebbende werknemers.

Tabel 1 Verminderingen ‘eerste aanwervingen’
Periode 2004-2016

Code	Betekenis	Geldigheidsperiode
3310	Eerste aanwervingen: eerste werknemer met forfait 1 000 euro	01/01/2004 - 31/12/2012
3311	Eerste aanwervingen: eerste werknemer met forfait 400 euro	01/10/2004 - 31/12/2012
3312	Eerste aanwervingen relanceplan: eerste werknemer met forfait 1 500 euro	01/10/2012 - ∞
3313	Eerste aanwervingen relanceplan: eerste werknemer met forfait 1 000 euro	01/01/2013 - ∞
3314	Eerste aanwervingen relanceplan: eerste werknemer met forfait 400 euro	01/01/2013 - ∞
3315	Eerste aanwervingen - eerste werknemer - taxshift	01/01/2016 - ∞
3320	Eerste aanwervingen: tweede werknemer	01/01/2004 - 31/12/2012
3321	Eerste aanwervingen relanceplan: tweede werknemer met forfait 1 000 euro	01/10/2012 - ∞
3322	Eerste aanwervingen relanceplan: tweede werknemer met forfait 400 euro	01/01/2013 - ∞
3324	Eerste aanwervingen - tweede werknemer - taxshift - eerste periode	01/01/2016 - ∞
3325	Eerste aanwervingen - tweede werknemer - taxshift - tweede periode	01/01/2016 - ∞
3330	Eerste aanwervingen: derde werknemer	01/01/2004 - 31/12/2012
3331	Eerste aanwervingen relanceplan: derde werknemer met forfait 1 000 euro	01/10/2012 - ∞
3332	Eerste aanwervingen relanceplan: derde werknemer met forfait 400 euro	01/01/2013 - ∞
3333	Eerste aanwervingen - derde werknemer - taxshift - eerste periode	01/01/2016 - ∞
3340	Eerste aanwervingen relanceplan: vierde werknemer - periode eerste forfait	01/01/2014 - ∞
3341	Eerste aanwervingen - vierde werknemer - relanceplan en overgangsmaatregel taxshift - tweede periode	01/04/2015 - ∞
3342	Eerste aanwervingen - vierde werknemer - taxshift - eerste periode	01/01/2016 - ∞
3350	Eerste aanwervingen relanceplan: vijfde werknemer - periode eerste forfait	01/01/2014 - ∞
3351	Eerste aanwervingen - vijfde werknemer - relanceplan en overgangsmaatregel taxshift - tweede periode	01/04/2015 - ∞
3352	Eerste aanwervingen - vijfde werknemer - taxshift - eerste periode	01/01/2016 - ∞
3360	Eerste aanwervingen - zesde werknemer - taxshift - eerste periode	01/01/2016 - ∞

Bron: aangepast van de beschrijving van de Datawarehouse van de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid en de kwartaalgidsen van de RSZ.

1.2. De maatregel ‘eerste aanwervingen’: het geval van een eerste werknemer

Door de grote verscheidenheid van de maatregel wordt die alleen bestudeerd in het kader van de aanwerving van een eerste werknemer. Hieronder wordt dieper ingegaan op het bedrag en de duur van de steun, alsook de toekenningsvoorwaarden.

1.2.1. Duur van de steun

Om de totale duur van de steun te bepalen, moet een onderscheid worden gemaakt tussen twee periodes – vóór en na de taxshift:

1. Voor de aanwerving van een eerste werknemer tussen 1 januari 2004 en 31 december 2015 hebben de nieuwe werkgevers recht op 13 kwartalen van werkgeversbijdrageverminderingen die verplicht moeten worden opgenomen in de 20 kwartalen die volgen op het kwartaal waarin die werknemer wordt aangeworven.
2. Voor de aanwerving van een eerste werknemer tussen 1 januari 2016 en 31 december 2020 hebben de nieuwe werkgevers recht op een vermindering voor onbepaalde duur.

1.2.2. Bedrag van de steun

In termen van de toegekende bedragen moeten naast een onderscheid tussen de periodes vóór en na de taxshift, ook subperiodes in de periode vóór de taxshift worden onderscheiden:

1. Periode 2004-2015 (vóór de taxshift):

2004-2012: de nieuwe werkgevers genieten een vermindering van maximaal 1 000 euro¹ gedurende 5 kwartalen en een vermindering van maximaal 400 euro gedurende de 8 volgende kwartalen;

2013-2014: de nieuwe werkgevers genieten een vermindering van maximaal 1 500 euro gedurende 5 kwartalen, gevolgd door een vermindering van maximaal 1 000 euro gedurende 4 kwartalen en een vermindering van maximaal 400 euro gedurende de 4 volgende kwartalen; voor de werkgevers die een eerste werknemer hebben aangeworven tijdens de vorige subperiode en die geen steun hebben ontvangen voor de volledige 13 kwartalen, worden de nieuwe bedragen toegepast op het saldo van de kwartalen;

2015: de nieuwe werkgevers genieten een vermindering van maximaal 1 550 euro gedurende 5 kwartalen, gevolgd door een vermindering van maximaal 1 050 euro gedurende 4 kwartalen en een vermindering van maximaal 450 euro gedurende de 4 volgende kwartalen; voor de werkgevers die een eerste werknemer hebben aangeworven tijdens de vorige subperiodes en die geen steun hebben ontvangen voor de volledige 13 kwartalen, worden de nieuwe bedragen toegepast op het saldo van de kwartalen;

2. Periode 2016-2020 (na de taxshift): de nieuwe werkgevers genieten een totale vrijstelling van de patronale basisbijdragen voor onbepaalde duur; de werkgevers die een eerste werknemer hebben aangeworven in 2015 genieten een vrijstelling van de bijdragen voor het saldo van de 13 toekenningskwartalen.

Kader 1 Doelgroepverminderingen (Bron: kwartaalgidsen RSZ)

Algemeen genomen worden de doelgroepverminderingen (P_g) berekend volgens tewerkstellingslijn aan de hand van een forfaitaire vermindering (G), de prestatiebreuk (μ) van de tewerkstellingslijn en een multiplicatiefactor (β_g) waardoor er kan worden afgeweken van een strikte proportionele vermindering:

$$P_g = G \times \mu \times \beta_g.$$

De multiplicatiefactor β_g is afhankelijk van de volledige kwartaalprestatie van de werknemer (som van alle μ). Als de werknemer niet minstens deeltijds werkt en de volledige prestatie minder is dan 27,5 %, dan is $\beta_g = 0$.

De forfaitaire vermindering G komt overeen met het geval dat de werknemer voltijds werkt over het volledige kwartaal.

¹ Zie kader 1, waar in dit geval $G = 1\,000$ euro.

1.2.3. Rechthebbende populatie

a. Betrokken werkgevers

De werkgevers waarop die maatregel betrekking heeft zijn de **nieuwe** werkgevers van de particuliere sector die onderworpen zijn aan de wet van 27 juni 1969 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders.

Onder **nieuwe** werkgevers worden de werkgevers verstaan die nooit zijn onderworpen aan de wet van 27 juni 1969 of die gedurende minstens 4 opeenvolgende kwartalen niet meer onderworpen geweest zijn aan die wet. Naast de werknemers die niet in het toepassingsgebied van de wet van 27 juni 1969 vallen (jobstudenten, enz.) worden bepaalde categorieën van werknemers (zie onder) ook nooit in aanmerking genomen voor de bepaling van de hoedanigheid van nieuwe werkgevers.

b. Betrokken werknemers

De werknemers waarop die maatregel betrekking heeft zijn de werknemers die onderworpen zijn aan de wet van 27 juni 1969, met uitzondering van de volgende categorieën:

- leerlingen;
- dienstboden;
- werknemers die in de loop van het jaar 18 jaar zijn of worden;
- gelegenhedswerkers in de landbouw- en tuinbouwsector;
- gelegenhedswerkers in de horecasector (vanaf het derde kwartaal van 2007 is die categorie niet langer uitgesloten).

Er moet worden opgemerkt dat die vermindering niet is gebonden aan één bepaalde werknemer sinds 2004. De werkgever kan elk kwartaal een werknemer aanwijzen waarop die maatregel betrekking heeft, en het is niet nodig dat de werknemer die het recht heeft geopend nog werkzaam is.

De eerste werknemer mag echter geen werknemer vervangen die in **dezelfde technische bedrijfseenheid** tewerkgesteld was tijdens de vier opeenvolgende kwartalen voorafgaand aan het kwartaal van aanwerving.

Kader 2 Administratieve instructies RSZ - 2017/4 (uittreksel)

In het kader van de geharmoniseerde verminderingen is er sprake van **dezelfde technische bedrijfs-eenheid** wanneer:

- twee (of meerdere) wettelijke entiteiten (ondernemingen, verenigingen, enz.) verbonden zijn door minstens één gemeenschappelijke persoon die een werknemer, maar ook de bedrijfsleider kan zijn,
- en die wettelijke entiteiten een gemeenschappelijke socio-economische basis hebben, dan kunnen de volgende elementen worden aangeduid:
 - plaats: wanneer de gebouwen waar de activiteiten worden uitgeoefend zich op dezelfde plaats of dicht bij elkaar bevinden;
 - activiteiten: het betreft verwante of aanvullende activiteiten;
 - materiaal: volledig of gedeeltelijk gemeenschappelijk;
 - klanten.

1.3. Gegevens

Voor deze studie worden de administratieve RSZ-gegevens gebruikt die afkomstig zijn van de DmfA-verklaringen. Die gegevens met betrekking tot de aan de RSZ aangegeven arbeidsprestaties van de werknemers worden uitgesplitst volgens tewerkstellingslijn: een tewerkstellingslijn groepeerde de prestaties van eenzelfde werknemer bij dezelfde werkgever in dezelfde hoedanigheid en met dezelfde arbeidsvoorwaarden (arbeidstijd, duur, stelsel, enz.). Ze bevatten de gegevens met betrekking tot de lonen, de bijdragen, het arbeidsvolume, of de bijdrageverminderingen, de variabelen die specifiek zijn voor de werknemer (geslacht, leeftijd, enz.) en voor de werkgever (grootte, activiteitssector, enz.) als ook de anonieme identificatiegegevens van de werkgever en de werknemer.

1.4. Problemen inherent aan de maatregel en methodologische keuzes

De studie van de non-take-up van de maatregel 'eerste aanwervingen' door nieuwe werkgevers gaat gepaard met verschillende moeilijkheden. Die moeilijkheden komen aan bod in het volgende deel, samen met de methodologische keuzes die zijn gemaakt om die op te lossen.

1.4.1. Moeilijkheden bij de toekenningsduur

De werkgever die een eerste werknemer aanwerft vóór 2016 krijgt een vermindering gedurende maximaal 13 kwartalen, die kan worden opgenomen over een periode van 20 kwartalen vanaf het kwartaal van aanwerving. Geen beroep doen op de steunmaatregel vanaf het eerste kwartaal of tijdens een ander kwartaal in de periode van 20 kwartalen betekent niet per se dat de werkgever geen gebruik maakt van de steunmaatregel waarop hij recht heeft. Om die moeilijkheid te verhelpen, worden verschillende indicatoren opgesteld om de non-take-up te becijferen: de meest eenvoudige indicator maakt een onderscheid tussen de werkgevers die minstens één keer een beroep hebben gedaan op de maatregel tijdens die 20 kwartalen en de werkgevers die dat nooit hebben gedaan; de andere indicatoren maken een

onderscheid tussen de gedeeltelijke non-take-up en de volledige non-take-up. De gekozen indicatoren worden nader beschreven in deel 2.

1.4.2. Moeilijkheden bij de andere verminderingen

Een probleem is dat de doelgroepverminderingen niet onderling kunnen worden gecumuleerd. Een werkgever die recht krijgt op de maatregel 'eerste aanwervingen' zou de voorkeur kunnen geven aan een andere doelgroepvermindering die voordeliger is voor hem.

Bovendien worden de bijdrageverminderingen begrensd op het totale bedrag van de patronale basisbijdragen. In het geval dat de som van de structurele vermindering en van de doelgroepvermindering dat bedrag overschrijdt, wordt eerst het bedrag van de doelgroepvermindering verlaagd en vervolgens het bedrag van de structurele vermindering. Een werkgever zou evenwel kunnen kiezen om geen gebruik te maken van de vermindering 'eerste aanwervingen' als het bedrag van de structurele vermindering zijn werkgeversbijdragen dekt.

In de mate van het mogelijke² wordt in een van de gekozen indicatoren om de non-take-up te becijferen (zie deel 2) getracht rekening te houden met het gebruik van andere maatregelen.

1.4.3. Moeilijkheden bij het identificeren van de rechthebbende populatie

De maatregel 'eerste aanwervingen' in het geval van de aanwerving van een eerste werknemer is uitsluitend gericht op nieuwe ondernemingen. De administratieve gegevens vertonen soms breuken in de identificatiegegevens van de ondernemingen. Als een onderneming bijvoorbeeld haar juridische structuur wijzigt, krijgt ze een nieuwe identificatie, waardoor het risico bestaat dat ze wordt beschouwd als een nieuwe onderneming. Daarom zou de non-take-up kunnen worden overschat.

Om recht te krijgen op de vermindering, kan de eerste werknemer geen werknemer vervangen die in dezelfde technische bedrijfseenheid tewerkgesteld was tijdens de vier opeenvolgende kwartalen voorafgaand aan het kwartaal van aanwerving.

Aan de hand van de gegevens waarover we beschikken, kunnen we niet alle elementen identificeren die worden opgenomen in kader 2. Om de risico's op een overschatting van de rechthebbende populatie en dus van de non-take-up te minimaliseren, baseren we ons op de opvolgingsmethode van de werknemersstromen om de bedrijven te identificeren die onderling met elkaar verbonden zijn. Die methode wordt gebruikt in het DynaM-project³ over RSZ-gegevens en is gebaseerd op de continuïteit van een van de belangrijkste productiefactoren: de arbeidskrachten. Het principe is het volgende: als een bedrijf in kwartaal t een aanzienlijk deel van de arbeidskrachten die in kwartaal $t-1$ nog werkten voor een ander bedrijf tewerkstelt, dan zijn die bedrijven waarschijnlijk onderling met elkaar verbonden. Geurts (2016) toont dat die methode performanter is dan de traditionele methodes die zijn gebaseerd op het onderzoek naar gelijkaardige administratieve gegevens (adres, identificatiegegevens, namen, enz.), behalve

² Er worden meer dan 80 verschillende maatregelen geteld tussen 2007 en 2016.

³ DynaM is een wetenschappelijk project dat wordt uitgevoerd in samenwerking met de RSZ en HIVA-KU Leuven en dat als doel heeft de bewegingen op de arbeidsmarkt te beschrijven die schuilgaan achter de statistieken. Voor meer informatie, zie <http://www.dynam-belgium.org>.

in het geval van zeer kleine ondernemingen waarvoor er niet voldoende werknemersstromen beschikbaar zijn.

Net zoals in Geurts en Vets (2013) of Geurts en Van Biesebroek (2016) worden hier de beslissingsregels vastgelegd die de ondernemingen onderling met elkaar verbinden (zie onderstaande tabel 2). We beperken ons tot de regels die van toepassing zijn op de 'toetredende'⁴ bedrijven in kwartaal t , d.w.z. de bedrijven waarvan de RSZ-identificatie verschijnt in de gegevensbanken van kwartaal t , maar niet tijdens de 4 voorgaande kwartalen.

Die regels zijn gebaseerd op:

- het aantal gemeenschappelijke werknemers,
- hun aandeel in verhouding tot de grootte van de ondernemingen in $t-1$ en t ,
- het type bedrijf dat aanwezig is in $t-1$ (het bedrijf is 'uittredend' als het niet verschijnt in de loop van de kwartalen t tot $t+3$, en anders 'overlevend'),
- het aantal verbonden bedrijven in $t-1$ en t .

De vastgelegde grenzen voor de beslissingsregels zijn gebaseerd op Geurts (2016) en Geurts en Van Biesebroek (2016) die zich beperken tot ondernemingen die minstens 5 gemeenschappelijke werknemers hebben. Aangezien deze studie hoofdzakelijk betrekking heeft op de kleine werkgevers, wordt een bijkomende regel bepaald voor de bedrijven die 3 of 4 gemeenschappelijke werknemers hebben.

Tabel 2 Vaststelling van de verbindingsregels van de ondernemingen

Type verbinding (niet wederzijds uitsluitbaar)	Aantal bedrijven in $t-1 \rightarrow$ aantal bedrijven in t	Type bedrijf(ven) in $t-1$	Minimumaantal gemeenschappelijke werknemers	Minimale relatieve aandeel	
				Aandeel in de werkgelegenheid van de bedrijven in $t-1$	Aandeel in de werkgelegenheid van de bedrijven in t
Grotendeels identiek	$1 \rightarrow 1$	eender welk type	5	50 %	50 %
Splitsing	$1 \rightarrow 1$, $n \rightarrow 1$ of $1 \rightarrow n$	overlevend	5	-	75 %
Splitsing (bis)	$1 \rightarrow 1$	overlevend	10	-	50 %
Fusie van uittredende bedrijven	$n \rightarrow 1$	uittredend	5	50 % ⁽¹⁾	50 %
Fusie (bis)	$n \rightarrow 1$	eender welk type	5	-	25 % ⁽²⁾ ; 50 % ⁽³⁾
Opsplitsing in toetredende bedrijven	$1 \rightarrow n$	uittredend	5	50 %	50 % ⁽⁴⁾
Opsplitsing (bis)	$1 \rightarrow n$	uittredend	5	25 % ⁽²⁾ ; 50 % ⁽³⁾	-
Cluster ≥ 30	$1 \rightarrow 1$	eender welk type	30	10 %	10 %
Kleine cluster: identiek	$1 \rightarrow 1$	uittredend	3 of 4	100 %	100 %

⁽¹⁾ aandeel in de totale werkgelegenheid van n bedrijven in $t-1$; ⁽²⁾ aandeel van elke individuele cluster; ⁽³⁾ aandeel van de som van de clusters; ⁽⁴⁾ aandeel in elk van de bedrijven in t .

⁴ In het DynaM-project worden ook de regels vastgelegd voor de bedrijven die 'uittreden' zodat ze in de tijd kunnen worden gevolgd. Om de rechthebbende werkgevers te selecteren, beperken we ons tot de 'toetredende' bedrijven omdat de maatregel 'eerste aanwervingen' zich alleen richt op de nieuwe werkgevers. In de gevoeligheidsanalyse worden echter ook de regels over de uittredende bedrijven gebruikt om te controleren of een gedeeltelijke non-take-up kan worden verklaard door een verandering van de identificatie na de toetreding in de toekenningsvoorwaarden van de bestudeerde maatregel.

1.5. Bestudeerde periode

Tot eind 2006 kunnen ondernemingen nog gebruikmaken van de overgangsmaatregelen met betrekking tot de 'Plus-plan'-maatregelen. In deze studie beperken we ons dus tot de eerste aanwervingen vanaf 2007. De beschikbare gegevens reiken tot eind 2016.

Naargelang van de gekozen indicatoren (zie deel 2) variëren de bestudeerde periodes: bepaalde indicatoren kunnen worden bestudeerd over de volledige periode 2007-2016, terwijl andere over een beperktere periode moeten worden bestudeerd. In het bijzonder voor de aanwervingen vóór 2016 – wanneer wordt gekeken naar de take-up over de volledige periode waarin het recht wordt geopend (5 jaar vanaf het kwartaal van aanwerving van de werknemer) – stemt de gekozen periode overeen met de aanwervingen tussen 2007 en 2011.

2. Meting van de non-take-up: gekozen indicatoren

2.1. Literatuur over de non-take-up

Naar de take-up van de werkgelegenheidssteun door werkgevers is relatief weinig onderzoek verricht, in het bijzonder aan de hand van administratieve gegevens. Bepaalde auteurs bestuderen de non-take-up van die steunmaatregelen op basis van veldonderzoeken, in het bijzonder in de Verenigde Staten (Burtless, 1985), Argentinië (Galasso *et al.*, 2001) of Sri Lanka (Mckenzie *et al.*, 2010). Het gebrek aan studies zou kunnen worden verklaard door de institutionele context, zoals bij voorbeeld in Frankrijk waar vele maatregelen van rechtswege worden toegekend. Dat is evenwel niet het geval voor de steunmaatregelen voor de horecasector (hotels, cafés, restaurants) en de non-take-up van die steunmaatregelen wordt bestudeerd door Mikol en Ponceau (2009) en Bunel en L'Horty (2011) aan de hand van administratieve gegevens. Om de non-take-up te meten, gebruiken de eerste auteurs een binaire indicator die aangeeft of de werkgevers die recht hebben op de horecasteunmaatregelen die al dan niet onmiddellijk na de invoering ervan in 2004 hebben verkregen. Die steunmaatregel is echter retroactief en de werkgevers hadden een jaar de tijd om er een beroep op te doen. De tweede auteurs nemen dan een bijkomend jaar in aanmerking om de take-up van die steunmaatregelen te meten.

De non-take-up van sociale steunmaatregelen is vaker bestudeerd (zie, bijvoorbeeld, het literatuuroverzicht van Van Mechelen en Janssens, 2017). De meting van de non-take-up van die maatregelen wordt echter bemoeilijkt door de onzichtbaarheid van de begunstigden die er geen gebruik van maken (Vial, 2010), d.w.z. door de moeilijkheid om de individuen te identificeren die recht hebben op de steunmaatregelen. Er bestaan verschillende types van non-take-up: bepaalde auteurs maken een onderscheid tussen de primaire (toe te schrijven aan het individu), de secundaire (toe te schrijven aan de administratie) en de tertiaire non-take-up (toe te schrijven aan het opstellen van de beleidsmaatregelen), terwijl andere auteurs een onderscheid maken tussen de gedeeltelijke en de volledige non-take-up, of tussen de tijdelijke en de permanente non-take-up. Algemeen genomen is iedereen het er echter over eens dat de non-take-up een complex fenomeen is dat meerdere realiteiten bestrijkt en dus moeilijk te kwantificeren is.

2.2. Gekozen indicatoren

Om de non-take-up van de maatregel 'eerste aanwervingen' te meten, wordt eerst een eenvoudige indicator gebruikt die vervolgens complexer wordt gemaakt om de realiteit van het fenomeen beter weer te geven. De gekozen indicatoren, hun voordelen en nadelen worden hieronder weergegeven.

Algemeen genomen moeten – om de non-take-up te meten – eerst de werkgevers worden geïdentificeerd die recht hebben op de bestudeerde maatregel en vervolgens de werkgevers die daadwerkelijk gebruik hebben gemaakt van de steunmaatregel waarop ze recht hadden.

2.2.1. Onmiddellijke non-take-up

De eerste indicator meet de onmiddellijke non-take-up. Er wordt dus nagegaan of de werkgevers die recht hebben op de maatregel 'eerste aanwervingen' er gebruik van maken tijdens het kwartaal waarin het recht wordt geopend.

Het percentage non-take-up voor kwartaal t wordt gemeten door

$$NTU1(t) = 1 - \frac{\sum_{i=1}^{Nt} Y_{1i,t}}{Nt}, \text{ met:}$$

Nt : het aantal werkgevers dat recht krijgt op de steunmaatregel in kwartaal t , en

$Y_{1i,t}$: binaire variabele waarvan de waarde 1 is als de werkgever i gebruikmaakt van de steunmaatregel vanaf het kwartaal van aanwerving van de eerste werknemer; anders bedraagt de waarde 0.

Die indicator heeft als voordeel dat hij eenvoudig is en over de volledige periode 2007-2016 kan worden berekend. Het grootste nadeel is dat hij geen rekening houdt met de specifieke kenmerken van de maatregel: de werkgever heeft recht op 13 kwartalen die moeten worden opgenomen in een periode van 20 kwartalen. De onmiddellijke non-take-up kan dus een bewuste keuze zijn van de werkgever die kan proberen de keuze van de kwartalen te optimaliseren. In het bijzonder wanneer de werknemer niet werd aangeworven aan het begin van het kwartaal is het interessanter om de vermindering niet op te nemen in het aanwervingskwartaal, maar wel in een later, meer volledig kwartaal. Wanneer de werknemer bovendien niet voldoende prestaties heeft tijdens het kwartaal⁵ kan de vermindering niet worden toegekend. De onmiddellijke non-take-up zal dus in die gevallen geen tijdelijke non-take-up weer spiegelen.

2.2.2. Uitbreiding van de periode

Voor de tweede indicator wordt de observatieperiode voor de gebruikmaking van de maatregel uitgebreid. De indicator is nog steeds binair, maar er wordt nu nagegaan of de werkgevers die recht hebben op de maatregel 'eerste aanwervingen' daarvan minstens één keer gebruikmaken gedurende de 20 kwartalen waarin het recht wordt geopend.

Het percentage non-take-up voor kwartaal t wordt gemeten door

$$NTU2(t) = 1 - \frac{\sum_{i=1}^{Nt} Y_{2i,t}}{Nt}, \text{ met:}$$

Nt : het aantal werkgevers dat recht krijgt op de steunmaatregel in kwartaal t , en

$Y_{2i,t}$: binaire variabele waarvan de waarde 1 is als de werkgever i minstens één keer gebruikmaakt van de steunmaatregel tussen het kwartaal van aanwerving van de eerste werknemer en de 19 daaropvolgende kwartalen; anders bedraagt de waarde 0.

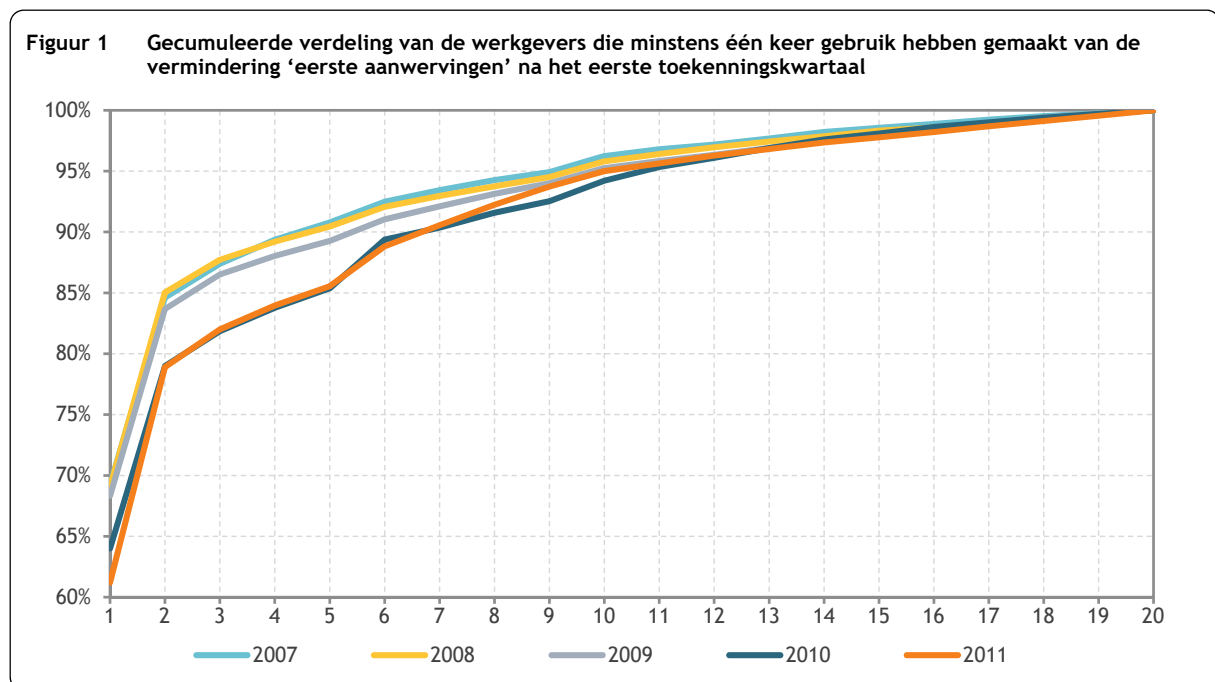
Het voordeel van die indicator is dat hij rekening houdt met de volledige periode waarin het recht wordt geopend en de permanente non-take-up vaststelt. Het nadeel is dat hij het niet mogelijk maakt om de

⁵ Dat wil zeggen als het arbeidsvolume per kwartaal geen 27,5 % bedraagt wanneer de werknemer niet minstens deeltijds werkt (zie kader 1).

gedeeltelijke non-take-up vast te stellen omdat die wordt gelijkgesteld met de take-up. Bepaalde auteurs (Van Oorschot en Math, 1996; Warin, 2010) stellen de gedeeltelijke non-take-up gelijk met de non-take-up.

Die indicator kan alleen worden berekend voor de werkgevers die een eerste werknemer hebben aangeworven tussen 2007 en 2011, aangezien daarvoor gegevens over een periode van 5 jaar nodig zijn vanaf de aanwerving van de werknemer. Van de werkgevers die zijn toegetreden tussen 2007 en 2011 en die minstens één keer gebruik hebben gemaakt van de steunmaatregel gedurende de periode van 20 kwartalen maakt bijna 95 % er voor de eerste keer gebruik van in de twee jaar na de aanwerving. Uit de onderstaande figuur blijkt dat dat percentage lager is voor de werkgevers die zijn toegetreden tussen 2010 en 2011 (het verschil met de tussen 2007 en 2009 toegetreden werkgevers verkleint pas vanaf het tiende kwartaal). Dat fenomeen zou kunnen worden verklaard door de invoering van de crisismaatregelen in 2010 en 2011, waarbij onder meer de bijdrageverminderingen van het type Activa (aanwerving van langdurige werklozen) werden versterkt. De Activa-maatregelen werden interessanter dan de maatregelen 'eerste aanwervingen' tijdens die periode. De doelgroepverminderingen kunnen evenwel niet worden gecumuleerd. De werkgevers konden dus de voorkeur geven aan de Activa-maatregelen en later een beroep doen op de maatregel 'eerste aanwervingen'.

Figuur 1 toont ook een belangrijke sprong tussen het eerste en het tweede kwartaal en vervolgens een meer homogene stijging vanaf het derde kwartaal. Wat betreft de nieuwe werkgevers die zijn toegetreden tussen 2007 en 2009 heeft bijna 85 % van de werkgevers die ten minste één keer de vermindering hebben genoten over de volledige periode waarin het recht is geopend, gebruikgemaakt van de maatregel vanaf het eerste of tweede kwartaal. Dat percentage is lager voor de jaren 2010 en 2011, maar bedraagt niettemin bijna 80 %.



Die vaststelling leidt tot een alternatieve indicator die wordt gedefinieerd door:

$$NTU2bis(t) = 1 - \frac{\sum_{i=1}^{Nt} Y_{2b\ i,t}}{Nt}, \text{ met:}$$

Nt : het aantal werkgevers dat recht krijgt op de steunmaatregel in kwartaal t , en

$Y_{2b\ i,t}$: binaire variabele waarvan de waarde 1 is als de werkgever i gebruikmaakt van de steunmaatregel vanaf het kwartaal van aanwerving van de eerste werknemer of het daaropvolgende kwartaal; anders bedraagt de waarde 0.

Die indicator heeft als voordeel dat hij kan worden berekend voor de nieuwe werkgevers tussen 2007 en het derde kwartaal van 2016 en het mogelijk maakt om de impact van de taxshift in 2016 waar te nemen.

2.2.3. Verrekening van de gedeeltelijke non-take-up

De derde indicator maakt – voor de werkgevers die minstens één keer gebruik hebben gemaakt van de maatregel ‘eerste aanwervingen’ – een onderscheid tussen de werkgevers die er gebruik van hebben gemaakt voor alle kwartalen waarop ze recht hadden (volledige take-up) en degenen die er slechts gedeeltelijk gebruik van hebben gemaakt. De observatieperiode stemt overeen met de volledige periode waarin de werkgever gebruik kon maken van de steunmaatregel (20 kwartalen, waaronder het aanwervingskwartaal voor de aanwervingen die vóór 2016 zijn gebeurd). Die indicator kan dus alleen worden berekend voor de werkgevers die een eerste werknemer hebben aangeworven tussen 2007 en 2011.

Die indicator wordt in de volgende stappen berekend:

- we berekenen voor elke werkgever i die een eerste werknemer heeft aangeworven in kwartaal t
 - het aantal $N_{i,t}$ kwartalen waarin die werkgever gebruik heeft gemaakt van de maatregel ‘eerste aanwervingen’ tussen kwartaal t en $t+19$,
 - het aantal $T_{i,t}$ kwartalen waarin die werkgever één of meer werknemers heeft tewerkgesteld die recht hebben op de maatregel ‘eerste aanwervingen’ tussen kwartaal t en $t+19$ en $D_{i,t} = \min(T_{i,t}, 13)$ (de werkgever mag maximaal 13 kwartalen gebruikmaken van de maatregel),
 - en de ratio $R_{i,t} = N_{i,t}/D_{i,t}$
- we definiëren voor elke werkgever i die een eerste werknemer heeft aangeworven in kwartaal t , een variabele van de klasse $\gamma_{3i,t}$ die de volgende waarden aanneemt:
 - 0 als $R_{i,t} = 0$ % (volledige non-take-up)
 - 1 als $0 < R_{i,t} < 50$ % (gedeeltelijke non-take-up < 50 %)
 - 2 als $50 \text{ %} \leq R_{i,t} < 100$ % (gedeeltelijke non-take-up ≥ 50 %)
 - 3 als $R_{i,t} = 100$ % (volledige take-up)

Op die manier kunnen, voor elk kwartaal t , het percentage volledige non-take-up $NTU3c(t)$ en twee percentages gedeeltelijke non-take-up $NTU3p_1(t)$ en $NTU3p_2(t)$ worden berekend:

$$NTU3c(t) = \frac{\sum_{i=1}^{Nt} Y_{3c} i,t}{Nt} \text{, } NTU3p_1(t) = \frac{\sum_{i=1}^{Nt} Y_{3p1} i,t}{Nt} \text{ en } NTU3p_2(t) = \frac{\sum_{i=1}^{Nt} Y_{3p2} i,t}{Nt}, \text{ met:}$$

Nt : het aantal werkgevers dat recht krijgt op de steunmaatregel in kwartaal t ,

$Y_{3c} i,t$: binaire variabele waarvan de waarde 1 is als $Y_{3i,t} = 0$; anders is de waarde 0,

$Y_{3c} i,t$: binaire variabele waarvan de waarde 1 is als $Y_{3i,t} = 1$; anders is de waarde 0, en

$Y_{3p2} i,t$: binaire variabele waarvan de waarde 1 is als $Y_{3i,t} = 2$; anders is de waarde 0.

Ten opzichte van de vorige indicator heeft die indicator het voordeel dat hij het mogelijk maakt om een onderscheid te maken tussen de werkgevers die gebruikmaken van alle verminderingen 'eerste aanwervingen' waarop ze recht hebben en de werkgevers die er slechts gedeeltelijk gebruik van maken (er worden twee niveaus van gedeeltelijke non-take-up onderscheiden: minder dan 50 % en meer dan 50 %). Met die indicator kan evenwel geen rekening worden gehouden met de gebruikmaking van andere maatregelen. Dat proberen we op te nemen in de volgende indicator.

2.2.4. Verrekening van het gebruik van andere maatregelen

De vierde indicator houdt rekening met het feit dat de doelgroepverminderingen niet onderling cumuleerbaar zijn.

Een werkgever die recht heeft op de maatregel 'eerste aanwervingen' kan dus bewust kiezen om er geen gebruik van te maken omdat hij gebruik wil maken van een andere en voordeligere maatregel. Een werkgever kan ook kiezen om geen gebruik te maken van de vermindering 'eerste aanwervingen' omdat het bedrag van de structurele vermindering het totale bedrag van de werkgeversbijdragen dekt. In die twee gevallen leunt de non-take-up van de maatregel 'eerste aanwervingen' dicht aan bij een take-up die als 'optimaal' zou kunnen worden beschouwd.

De werkgever kan ook al dan niet bewust gebruikmaken van een andere minder voordelige maatregel dan de maatregel 'eerste aanwervingen' (bijvoorbeeld wanneer de formaliteiten minder strikt zijn, zoals in het geval van de vermindering 'oudere werknemers').

Er kunnen zich dus verschillende situaties voordoen. In deze Working Paper wordt geprobeerd om die situaties te groeperen in een indicator waarvan de modaliteiten zo homogeen mogelijk zijn en waarbij een onderscheid wordt gemaakt tussen de periodes vóór en na de taxshift.

Voor de aanwervingen vóór de taxshift wordt een indicator opgesteld met vier modaliteiten over de volledige periode waarin het recht op de maatregel 'eerste aanwervingen' werd geopend. Die indicator wordt berekend voor de werkgevers die een eerste werknemer hebben aangeworven tussen 2007 en 2011 om over een observatieperiode van 20 kwartalen te beschikken.

⁶ Per definitie is $NTU3c(t) = NTU2(t)$.

Voor elke werkgever i die een eerste werknemer in kwartaal t heeft aangeworven, wordt een variabele van de klasse $Y_{4i,t}$ gedefinieerd waarvan de modaliteiten wederzijds uitsluitbaar zijn en die de volgende waarden aanneemt:

- 3 als de werkgever i gebruikmaakt van alle verminderingen ‘eerste aanwervingen’ waarop hij recht heeft tijdens de kwartalen t tot $t+19$ (**volledige take-up van de maatregel ‘eerste aanwervingen’**)
- 2 als de werkgever i niet van alle verminderingen ‘eerste aanwervingen’ gebruikmaakt waarop hij recht heeft tijdens de kwartalen t tot $t+19$, maar gebruikmaakt van andere maatregelen die minstens even voordelig zijn over de volledige periode⁷ (**‘optimale’ volledige take-up**)
- 1 als de werkgever i gebruikmaakt van minstens één doelgroepvermindering tijdens de kwartalen t tot $t+19$, maar de gebruikmaking van die maatregelen niet even voordelig is als wanneer hij van de maatregel ‘eerste aanwervingen’ gebruikgemaakt zou hebben (**‘niet-optimale’ take-up**)
- 0 als de werkgever i van geen enkele doelgroepvermindering gebruikmaakt tijdens de kwartalen t tot $t+19$ en werkgeversbijdragen verschuldigd blijven nadat de structurele vermindering⁸ is afgetrokken (**volledige non-take-up**).

Voor elk kwartaal t berekenen we vervolgens de vier percentages $NTU_{4k}(t)$, $k = 0, \dots, 3$:

$$NTU_{4k}(t) = \frac{\sum_{i=1}^{Nt} Y_{4k i,t}}{Nt}, \text{ waarbij:}$$

Nt overeenkomt met het aantal werkgevers dat het recht op de steunmaatregel opent in kwartaal t , en

$Y_{4k i,t}$ overeenkomt met een binaire variabele waarvan de waarde 1 is als $Y_{4i,t} = k$; anders is de waarde 0.

Voor de werkgevers die een eerste werknemer hebben aangeworven in 2016 wordt een indicator opgesteld over een periode van 2 kwartalen (kwartaal van aanwerving en het daaropvolgende kwartaal). Er wordt een periode van 2 kwartalen gekozen omdat de werkgever met de taxshift recht heeft op een vermindering van onbepaalde duur, maar de werknemer voldoende prestaties moet hebben tijdens het kwartaal om recht te krijgen op de vermindering (zie kader 1), wat niet altijd het geval is tijdens het kwartaal van aanwerving.

Die indicator wordt berekend voor de werkgevers die een eerste werknemer hebben aangeworven in het eerste, tweede of derde kwartaal van 2016. Voor elke werkgever i die een eerste werknemer in kwartaal t heeft aangeworven, wordt een variabele van de klasse $Y_{4BISi,t}$ gedefinieerd waarvan de modaliteiten wederzijds uitsluitbaar zijn en die de volgende waarden aanneemt:

⁷ Voor de nieuwe aanwervingen over de periode 2007-2011 kunnen de nieuwe werkgevers tussen t en $t+19$ gebruikmaken van een vermindering van maximaal 1 000 euro gedurende 5 kwartalen en een vermindering van maximaal 400 euro gedurende 8 kwartalen; als ze een andere maatregel kiezen waarvoor de totale maximumbedragen minstens evenveel bedragen over alle 20 kwartalen, zal modaliteit 2 aan hen worden toegekend.

⁸ Soms is het bedrag van de bijdragen die verschuldigd blijven nadat de structurele vermindering is afgetrokken zeer laag. In de gevoeligheidsanalyse worden minimumbedragen getest vanaf wanneer dat bedrag als verwaarloosbaar wordt beschouwd.

- 2 als de werkgever i minstens één keer gebruikmaakt van de vermindering ‘eerste aanwervingen’ tijdens het kwartaal van aanwerving of het daaropvolgende kwartaal (**take-up van de maatregel ‘eerste aanwervingen’**)
- 1 als de werkgever i geen gebruik maakt van de vermindering ‘eerste aanwervingen’ tijdens de kwartalen t of $t+1$, maar wel gebruikmaakt van een andere maatregel⁹ (**take-up van een andere maatregel**)
- 0 als de werkgever i van geen enkele doelgroepvermindering gebruikmaakt tijdens de kwartalen t en $t+1$ en werkgeversbijdragen verschuldigd blijven nadat de structurele vermindering is afgetrokken (**volledige non-take-up**).

Voor elk kwartaal $t = 1, 2$ of 3 berekenen we vervolgens de drie percentages $NTU4bis_k(t)$, $k = 0, \dots, 3$:

$$NTU4bis_k(t) = \frac{\sum_{i=1}^{Nt} Y_{4BIS\ k\ i,t}}{Nt},$$

waarbij Nt overeenkomt met het aantal werkgevers dat recht krijgt op de steunmaatregel in kwartaal t ,

en $Y_{4BIS\ k\ i,t}$ overeenkomt met een binaire variabele waarvan de waarde 1 is als $Y_{4BISi,t} = k$; anders is de waarde 0.

Er moet worden opgemerkt dat we niet over voldoende gegevens beschikken om alle keuzemogelijkheden van elke nieuwe werkgever te bepalen: aan de hand van de beschikbare gegevens kunnen we bijvoorbeeld niet bepalen of via de aangeworven werknemer de werkgever recht krijgt op Activa-maatregelen. Bijgevolg kan niet worden bepaald of de werkgever uit de beschikbare maatregelen daadwerkelijk de meest voordelige doelgroepvermindering heeft gekozen. We kunnen alleen observeren of de maatregel die daadwerkelijk is gekozen minstens even interessant is als de maatregel ‘eerste aanwervingen’: als de nieuwe werkgever bijvoorbeeld beslist om geen gebruik te maken van de maatregel ‘eerste aanwervingen’ en in plaats daarvan kiest voor een Activa-doelgroepvermindering tussen 2010 en 2011 – de periode waarin die verminderingen werden versterkt¹⁰ – wordt zijn keuze als ‘optimaal’ beschouwd; omgekeerd zal zijn keuze niet als ‘optimaal’ worden beschouwd als hij beslist om geen gebruik te maken van de maatregel ‘eerste aanwervingen’ en in plaats daarvan kiest voor een maatregel ‘oudere werknemers’ voor een werknemer jonger dan 57 jaar¹¹.

Bovendien beschikken we niet altijd over alle gegevens om het forfaitaire maximumbedrag te bepalen over de volledige periode 2007-2016 (opleidingsniveau van de werknemer bijvoorbeeld) en hebben we schattingen moeten maken.

⁹ Als gevolg van de taxshift voorziet de maatregel ‘eerste aanwervingen’ in een totale vrijstelling van de patronale basisbijdragen; die maatregel is dus a priori interessanter. Het is evenwel mogelijk dat het gebruik van een andere maatregel het ook mogelijk maakt om een vrijstelling van de bijdragen te verkrijgen.

¹⁰ De bijdragevermindering bedroeg – net zoals voor de maatregel ‘eerste aanwervingen’ – maximaal 1 000 euro per kwartaal, maar de maatregel omvatte ook een werkkuitkering die onder bepaalde voorwaarden tot 1 100 euro kon oplopen.

¹¹ Voor een werknemer onder de 57 jaar bedraagt de kwartaalvermindering maximaal 400 euro.

3. Becijfering van de non-take-up van de maatregel ‘eerste aanwervingen’

3.1. Rechthebbende populatie

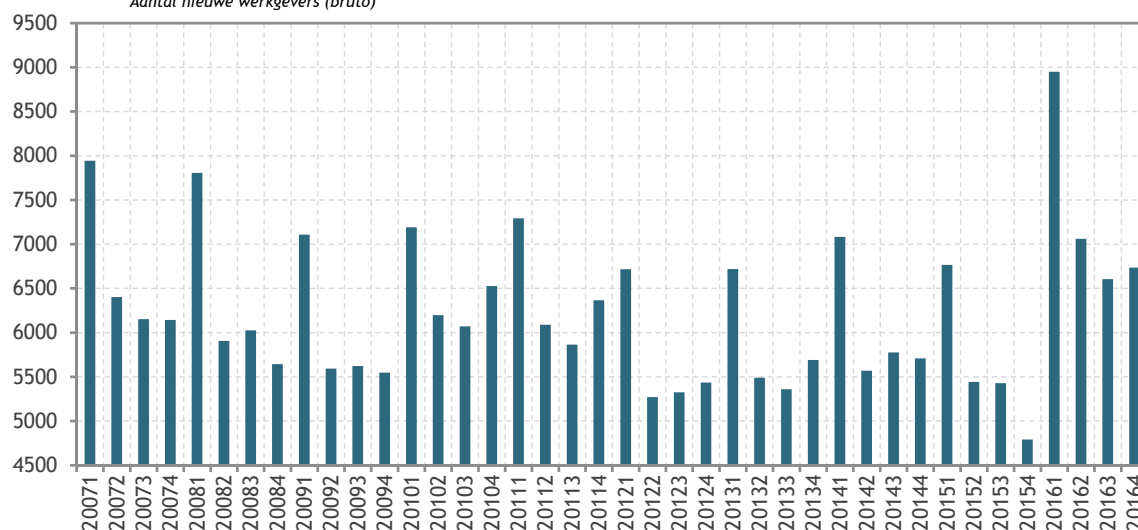
In een eerste fase worden de werkgevers geïdentificeerd die in aanmerking komen voor de bestudeerde maatregel (zie punt 1.2.3) op basis van het werkgeverskengetal (variabele die het mogelijk maakt een onderscheid te maken tussen de werkgevers naargelang hun verplichtingen inzake sociale bijdragen) en de rang van de nieuw aangeworven werknemer. Conform punt 1.4.3 worden vervolgens uit die groep de werkgevers geïdentificeerd die niet gebonden waren aan een andere bestaande onderneming in het kwartaal voorafgaand aan hun toetreding. Die tweede fase maakt het mogelijk 4,5 % van de tijdens de eerste fase geselecteerde werkgevers uit te sluiten. Het betreft vooral werkgevers die worden gedefinieerd als ‘grotendeels identiek’ aan een bestaande werkgever in het voorgaande kwartaal (2,8 %), ‘kleine cluster: identiek’ (0,9 %) of ‘splitsingen’ (0,7 %)¹². Tot slot werd onze identificatie van de rechthebbende populatie geverifieerd door alle rechthebbenden op de maatregel ‘eerste aanwervingen’ te vergelijken met onze selectie van rechthebbende werkgevers: ongeveer 2 % werd niet geselecteerd, wat als verwaarloosbaar wordt beschouwd¹³.

Over de volledige periode 2007-2016 is het aantal nieuwe werkgevers die in aanmerking komen voor de maatregel ‘eerste aanwervingen’ aanzienlijk geëvolueerd. De onderstaande figuur 2 toont een belangrijke seizoensgebondenheid: het aantal nieuwe werkgevers is systematisch hoger in het eerste kwartaal van elk jaar. In 2016 werd de maatregel versterkt naar aanleiding van de taxshift en neemt het aantal nieuwe werkgevers aanzienlijk toe, vooral tussen het vierde kwartaal van 2015, waarin het aantal nieuwe werkgevers het laagst is over de volledige bestudeerde periode, en het eerste kwartaal van 2016, waarin het aantal nieuwe werkgevers het hoogst is. Dat fenomeen is waarschijnlijk toe te schrijven aan het aankondigingseffect van de nieuwe maatregel.

¹² Zie definities in tabel 2.

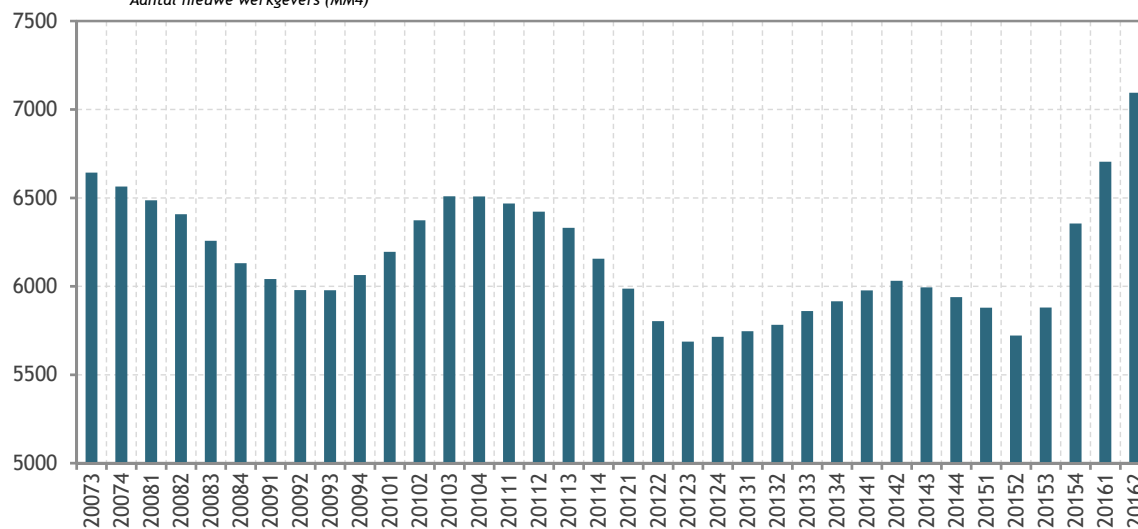
¹³ Dat zou bovendien niet alleen kunnen worden verklaard door onze selectie, maar ook door onterecht toegekende verminderingen.

Figuur 2 Evolutie van de rechthebbende populatie per ingangskwartaal - brutogegevens
Aantal nieuwe werkgevers (bruto)



Om beter de evolutie van het aantal nieuwe rechthebbende werkgevers tijdens de periode 2007-2016 te observeren, wordt de reeks afgevlakt aan de hand van gecentreerde voortschrijdende gemiddelden in de orde van 4 (MM4 in figuur 3). De rechthebbende populatie neemt aanzienlijk af tussen 2008 en 2009 en tussen 2011 en 2012, aangezien 2009 en 2012 jaren van laagconjunctuur waren.

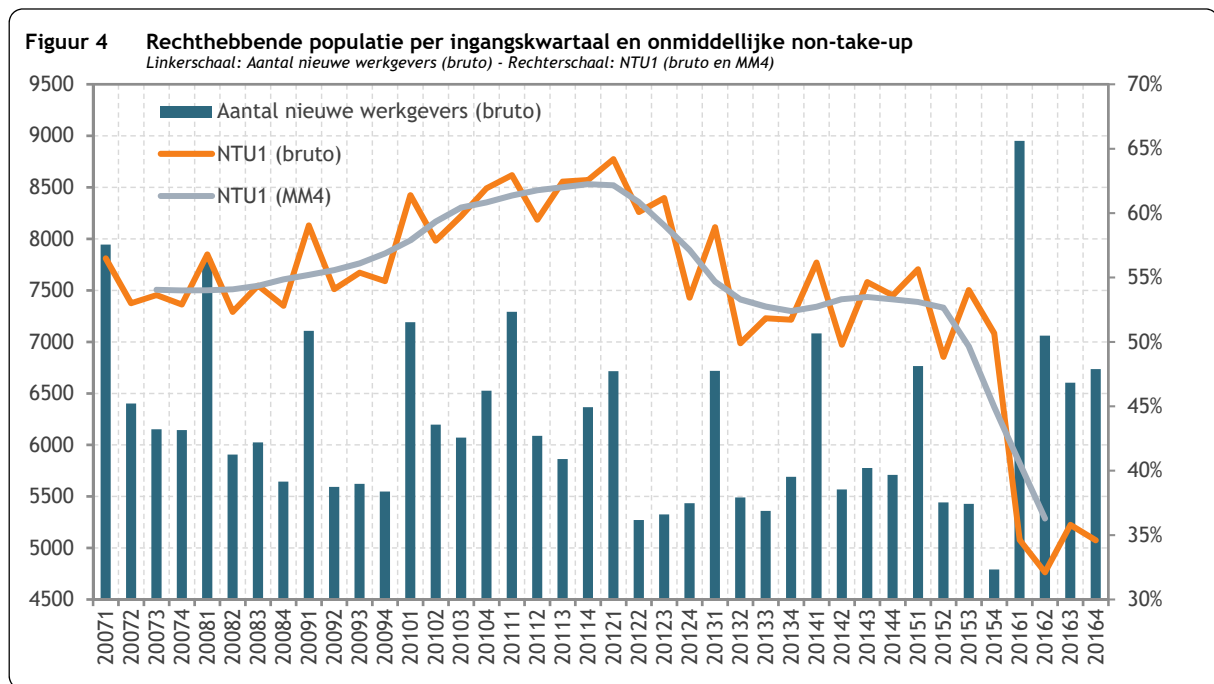
Figuur 3 Evolutie van de rechthebbende populatie per ingangskwartaal - afgevlakte gegevens
Aantal nieuwe werkgevers (MM4)



3.2. Onmiddellijke non-take-up

Figuur 4 vergelijkt de evolutie van de rechthebbende populatie en de onmiddellijke non-take-up die wordt gedefinieerd in het vorige deel (bruto- en afgevlakte percentages aan de hand van gecentreerde voortschrijdende gemiddelden in de orde van 4). Over de volledige periode 2007-2016 bedraagt de onmiddellijke non-take-up gemiddeld 54 %, maar het percentage schommelt sterk over de periode: het zwakt af van meer dan 60 % in 2011 en 2012 tot 34 % in 2016.

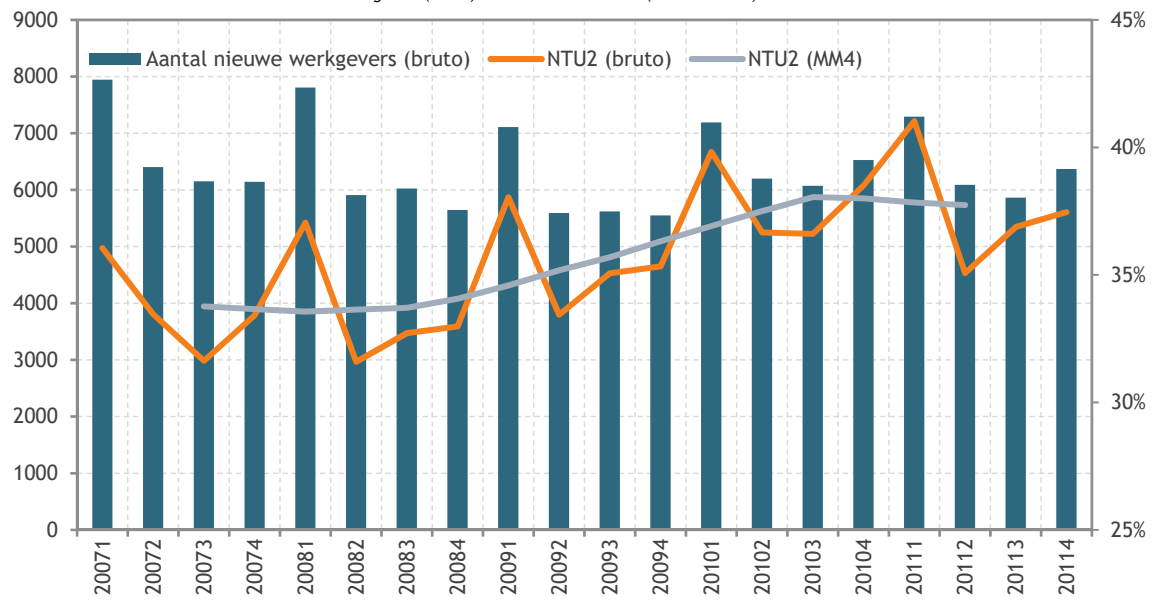
Tijdens de periode 2007-2015 en zoals reeds vermeld in deel 2, betekent een onmiddellijke non-take-up niet dat de werkgever er later geen gebruik van zal maken aangezien hij over een periode van 20 kwartalen beschikt waaruit hij 13 kwartalen kan kiezen om de vermindering te genieten. Over dezelfde periode is er vaak een positieve correlatie tussen het aantal nieuwe werkgevers en de onmiddellijke non-take-up. Voor het jaar 2016 kan de nieuwe werkgever een vrijstelling van onbepaalde duur krijgen. Dat verklaart het lagere percentage non-take-up, maar het betekent niettemin dat één nieuwe werkgever op drie niet onmiddellijk gebruikmaakt van de steun waarop hij recht heeft.



3.3. Uitbreiding van de periode

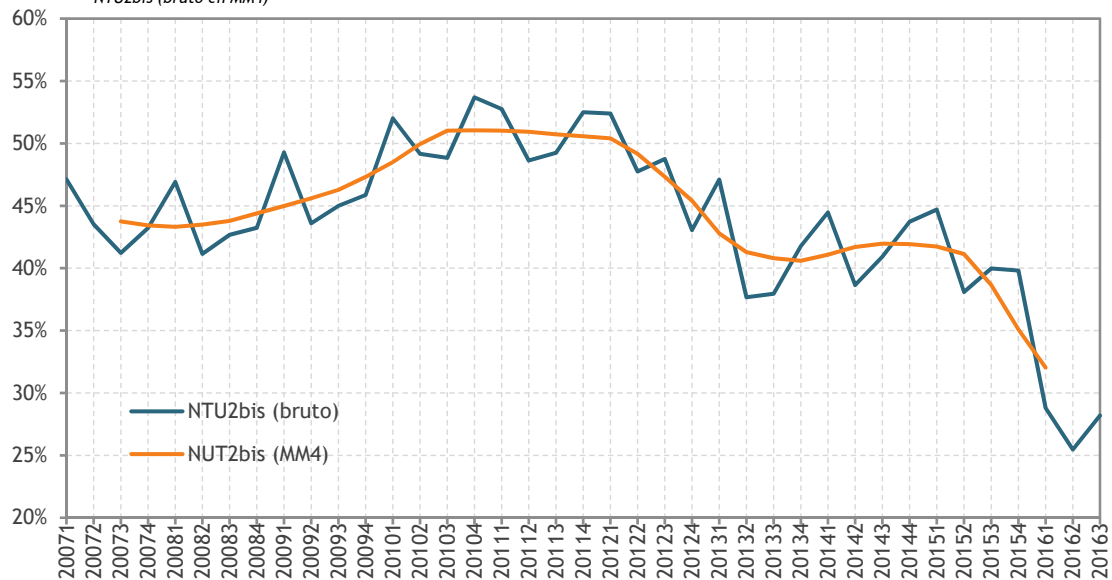
Wanneer er rekening wordt gehouden met de volledige periode waarin het recht op de maatregel 'eerste aanwervingen' is geopend, bedraagt de gemiddelde NTU2 36 % voor de rechthebbende werkgevers die zijn toegetreden tussen 2007 en 2011. Meer dan één werkgever op drie doet dus nooit een beroep op de maatregel tijdens de volledige periode waarin het recht is geopend. Figuur 5 toont een belangrijke seizoensgebondenheid van dat percentage dat een positieve correlatie vertoont met het aantal nieuwe werkgevers: de hoogste percentages non-take-up (en het grootste aantal werkgevers die in aanmerking komen) worden geobserveerd tijdens het eerste kwartaal van elk jaar. Als die seizoensgebondenheid buiten beschouwing wordt gelaten, worden drie subperiodes in de evolutie van de afgevlakte NTU2 geobserveerd: een periode van stagnering rond 34 % tussen 2007 en 2008, een aanhoudende stijging tussen 2009 en de eerste helft van 2010 en een stabilisering rond 38 % tussen de tweede helft van 2010 en 2011. Die stijging zou kunnen worden verklaard door de invoering van specifieke crisismaatregelen vanaf de tweede helft van 2009 en in 2010 die potentieel interessanter waren voor de werkgever.

Figuur 5 Rechthebbende populatie per ingangskwartaal en percentage non-take-up over de volledige 20 kwartalen
 Linkerschaal: Aantal nieuwe werkgevers (bruto) - Rechterschaal: NTU2 (bruto en MM4)



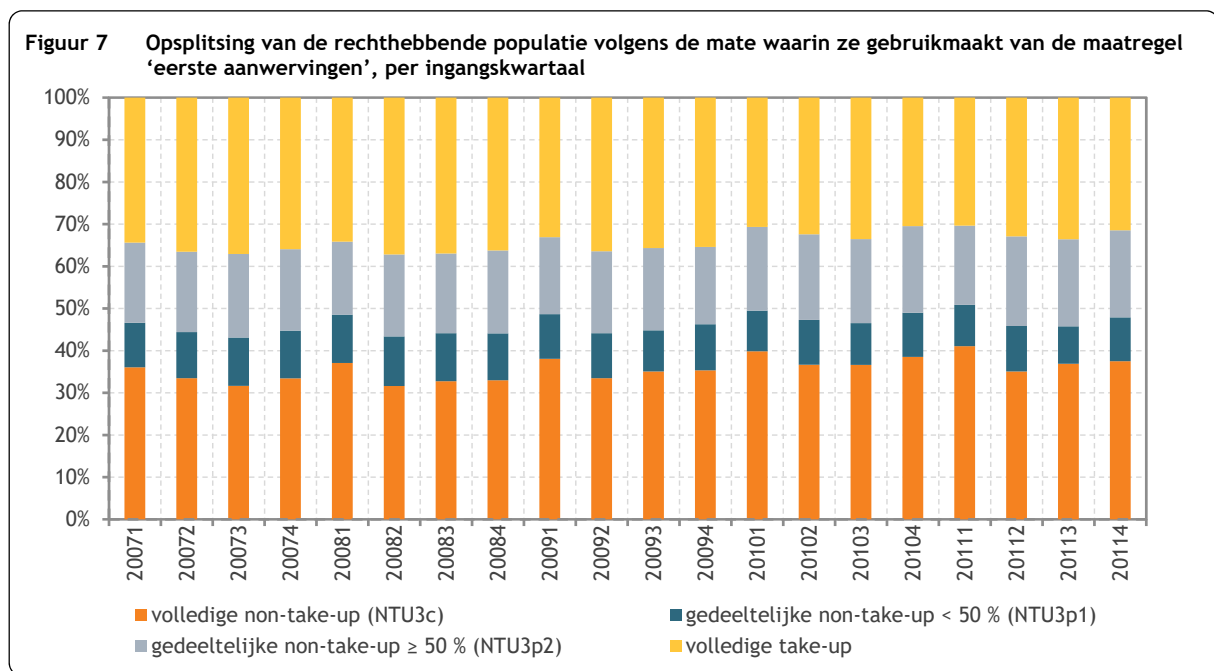
Wanneer we in figuur 6 kijken naar de non-take-up van de maatregel 'eerste aanwervingen' tijdens het aanwervingskwartaal van de eerste werknemer of het daaropvolgende kwartaal (hierboven gedefiniëerde NTU2bis), zien we opnieuw een stagnering tussen 2007 en 2008, een aanhoudende stijging tussen 2009 en de eerste helft van 2010 en een stabilisering tot het eerste kwartaal van 2012. Het percentage non-take-up daalt vervolgens tot eind 2013; dat is de periode waarin de maatregel versterkt werd in het kader van het relanceplan. Dat percentage non-take-up stabiliseert zich tussen 2014 en 2015 en vermindert nadien aanzienlijk met de uitbreiding van de maatregel in 2016 in het kader van de taxshift. Het gebruik van de maatregel 'eerste aanwervingen' lijkt dus af te hangen van de aantrekkelijkheid van de toegekende verminderingsbedragen.

Figuur 6 Percentage non-take-up in het ingangskwartaal of het daaropvolgende kwartaal, volgens het ingangskwartaal
 NTU2bis (bruto en MM4)



3.4. Verrekening van de gedeeltelijke non-take-up

Als we in navolging van bepaalde auteurs (Warin, 2010 bijvoorbeeld) de gedeeltelijke non-take-up gelijkstellen met de non-take-up, blijkt dat meer dan 60 % van de werkgevers die hun eerste werknemer hebben aangeworven tussen 2007 en 2011 geen gebruik maken van de verminderingen 'eerste aanwervingen' waarop ze recht hadden. De schommeling van dat aandeel volgens ingangskwartaal in figuur 7 is echter toe te schrijven aan de schommeling van de volledige non-take-up uit het vorige deel¹⁴. Het percentage werkgevers dat gedeeltelijk gebruikmaakt van minder dan de helft van de verminderingen (NTU3p₁) of van meer dan de helft (NTU3p₂) blijft immers stabiel door de tijd heen (respectievelijk rond 10 % en 20 %).



¹⁴ Aangezien $NTU3c(t) = NTU2(t)$.

3.5. Verrekening van het gebruik van andere maatregelen

Zoals hierboven vermeld, kunnen werkgevers die niet volledig gebruikmaken van de maatregel ‘eerste aanwervingen’ afzien van hun recht op die maatregel en gebruikmaken van een andere maatregel. Uit tabel 3 blijkt dat voor de eerste aanwervingen tussen 2007 en 2011, 61 % van de werkgevers die geen gebruik hebben gemaakt van de maatregel ‘eerste aanwervingen’ minstens een keer een andere doelgroepvermindering hebben gebruikt, en dat 24 % gebruikmaakt van verminderingen die minstens even voordelig zijn over de volledige periode waarin hun rechten geopend zijn (namelijk 20 kwartalen inclusief het aanwervingskwartaal).

Tabel 3 Mate van gebruik van de maatregel ‘eerste aanwervingen’ volgens het gebruik van alle verminderingen
Kruising van de variabelen $Y_{3i,t}$ en $Y_{4i,t}$ - Werkgevers die zijn toegetreden tussen 2007 en 2011

		Take-up van alle maatregelen ($Y_{4i,t}$)			
		0- Volledige non-take-up	1- ‘Niet-opti- male’ take-up	2- ‘Optimale’ volledige take-up	3- Volledige take-up van de maatregel ‘eerste aanwervingen’
Take-up van de maatregel ‘eerste aanwervingen’ ($Y_{3i,t}$)	0- Volledige non-take-up	39 % ⁽¹⁾	37 %	24 %	0 %
	1- Gedeeltelijke non-take-up < 50 %	0 %	39 %	61 %	0 %
	2- Gedeeltelijke non-take-up ≥ 50 %	0 %	19 %	81 %	0 %
	3- Volledige take-up	0 %	0 %	0 %	100 %
	Totaal	14 %	21 %	31 %	34 %

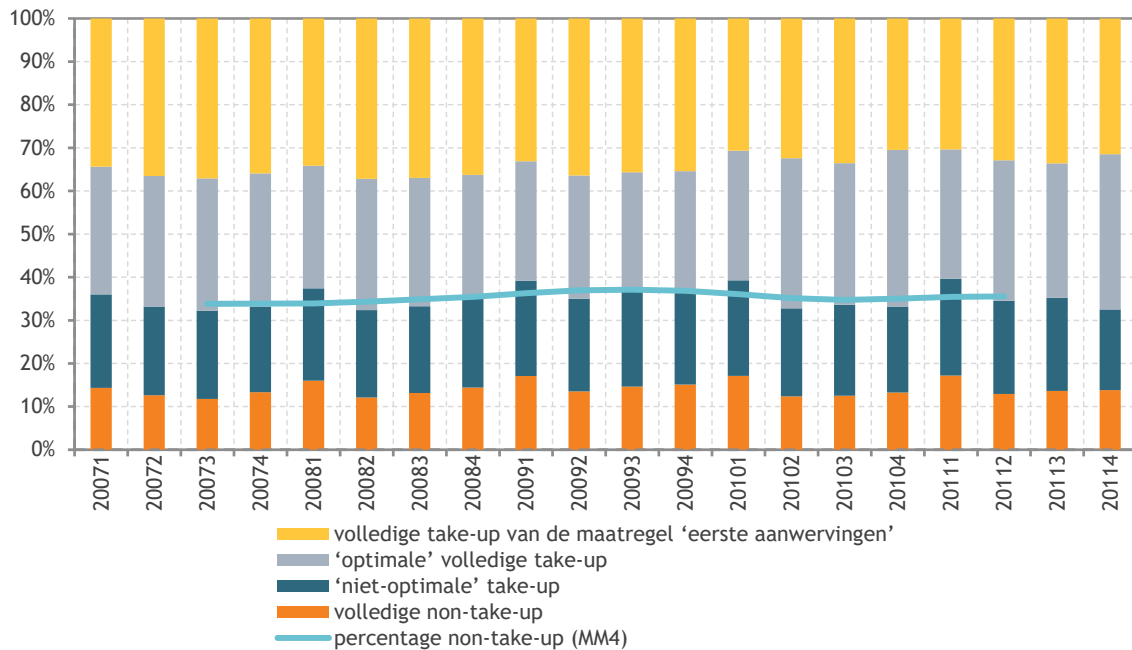
⁽¹⁾ Noot: 39 % van de nieuwe werkgevers heeft geen gebruik gemaakt van de maatregel ‘eerste aanwervingen’ en evenmin van andere maatregelen tijdens de periode waarin de rechten geopend zijn (20 kwartalen inclusief het aanwervingskwartaal).

Van alle rechthebbende werkgevers die hun eerste werknemer tussen 2007 en 2011 hebben aangeworven, maakt 14 % geen gebruik van doelgroepverminderingen tijdens de 20 kwartalen na de aanwerving en maakt 21 % gebruik van doelgroepverminderingen waarvan het totale bedrag lager is dan de bijdraagevermindering van de maatregel ‘eerste aanwervingen’. De verrekening van de andere maatregelen doet de non-take-up dalen: naast de 34 % van de rechthebbende werkgevers die gebruikmaken van alle verminderingen ‘eerste aanwervingen’ waarop ze recht hadden, doet 31 % er (deels of volledig) afstand van om een andere maatregel te kunnen genieten die op zijn minst even voordelig is. De non-take-up blijft echter vrij hoog (35 %) wanneer de ‘niet-optimale’ take-up wordt meegerekend.

Figuur 8 toont de evolutie per ingangskwartaal van de vierde indicator (NTU4) voor de aanwervingen voorafgaand aan de taxshift. Het percentage non-take-up vertegenwoordigt hier het aantal werkgevers dat geen gebruik heeft gemaakt van verminderingen die minstens even voordelig waren als de vermindering ‘eerste aanwervingen’ (totale non-take-up + ‘niet-optimale’ take-up). Wanneer rekening wordt gehouden met de andere maatregelen schommelt de non-take-up rond 35 % als de seizoensgebondenheid buiten beschouwing wordt gelaten: de non-take-up is altijd systematisch hoger voor de nieuwe rechthebbende werkgevers in het eerste kwartaal.

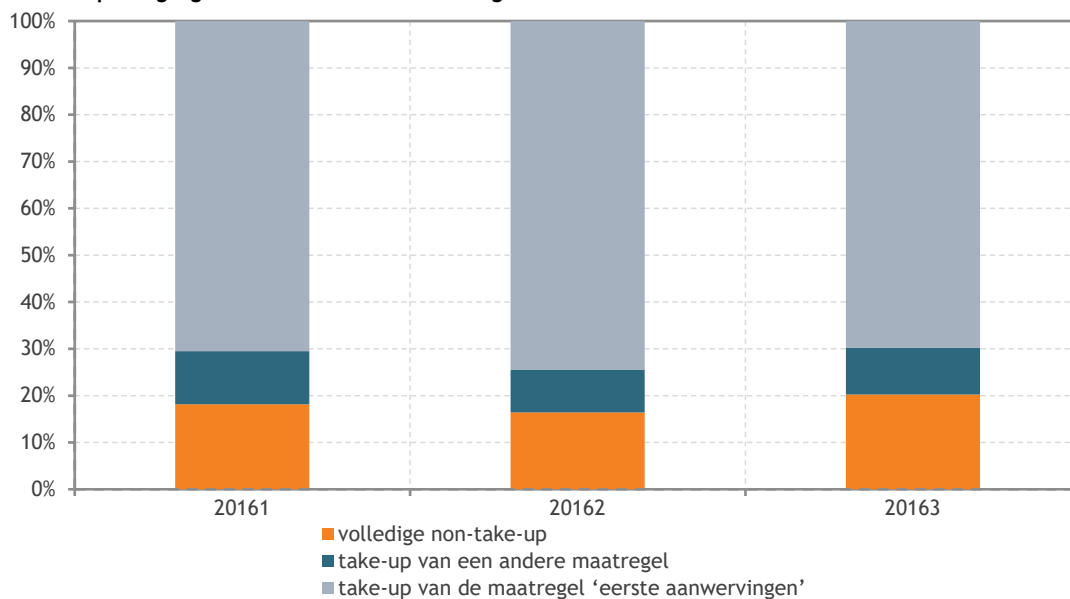
Figuur 8 Opsplitsing van de rechthebbende populatie volgens de take-up van doelgroepverminderingen en het percentage non-take-up, per ingangskwartaal - eerste aanwerving tussen 2007 en 2011

Percentage non-take-up: afvlakking aan de hand van gecentreerde voortschrijdende gemiddelden in de orde van 4



In figuur 9 wordt de evolutie voorgesteld van de vierde indicator (de hierboven gedefinieerde NTU4bis) voor werkgevers die hun eerste werknemer hebben aangeworven in 2016. Gemiddeld genomen over de drie eerste kwartalen van 2016, heeft 18 % van de rechthebbende werknemers geen gebruik gemaakt van de vermindering 'eerste aanwervingen', noch van andere werkgeversbijdrageverminderingen in de loop van het aanwervingskwartaal of het daaropvolgende kwartaal. Door het gebruik van andere maatregelen in aanmerking te nemen, daalt de non-take-up van de maatregel 'eerste aanwervingen' met 10 procentpunt tijdens het ingangskwartaal of het daaropvolgende kwartaal (NTU2bis).

Figuur 9 Opsplitsing van de rechthebbende populatie volgens de take-up van doelgroepverminderingen, per ingangskwartaal - eerste aanwerving in 2016



4. Kenmerken van de werkgevers die geen gebruik maken van de maatregel

Op basis van de laatste indicator die met alle doelgroepverminderingen rekening houdt, beogen we de non-take-up te kwalificeren en typeprofielen af te leiden van werkgevers die er geen gebruik van maken. In een eerste fase kruisen we de indicator van de non-take-up met de kenmerken van de werkgevers tijdens het ingangskwartaal en van de aangeworven werknemers. In een tweede fase modelleren we de non-take-up op basis van die kenmerken aan de hand van een logistische regressie. Gezien de gekozen indicator, waarvoor waarnemingen over 20 kwartalen na de aanwerving nodig zijn, beperken we ons tot de rechthebbende werkgevers die hun eerste werknemer tussen 2007 en 2011 hebben aangeworven.

4.1. Non-take-up volgens de kenmerken van de werkgevers

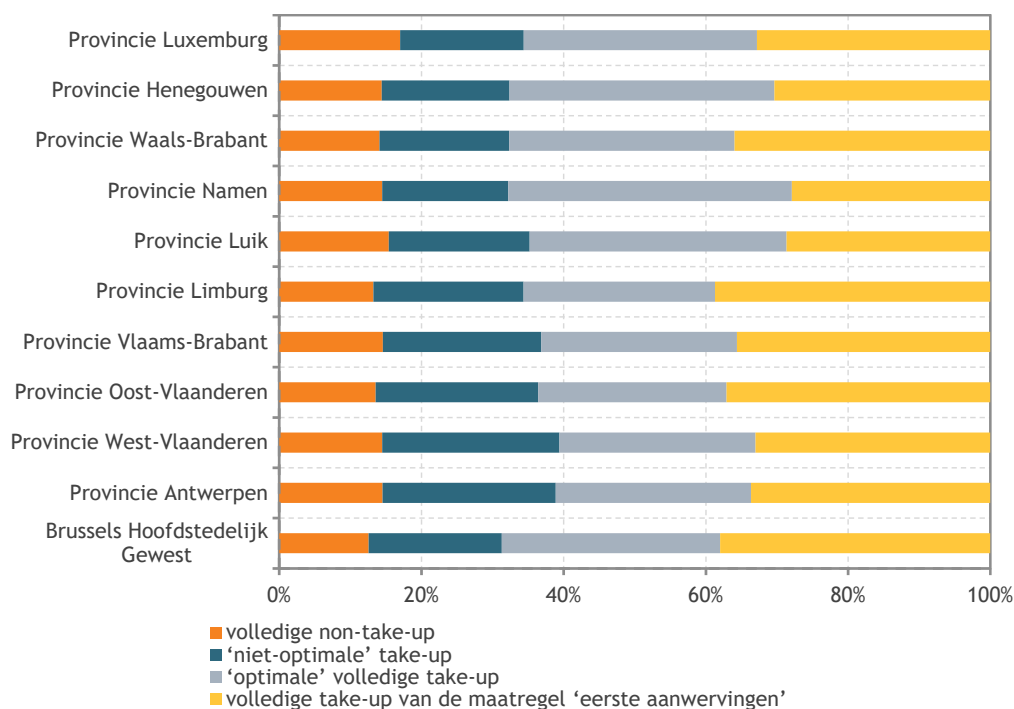
Het gebruik van de doelgroepverminderingen verschilt volgens het gewest van de werkgever (zie tabel 4). Het Waals Gewest telt het laagste aantal werkgevers dat gebruikmaakt van alle verminderingen 'eerste aanwervingen', maar het hoogste aantal dat gebruikmaakt van andere doelgroepverminderingen die minstens even interessant zijn. Uit de som van de volledige non-take-up en de niet-optimale non-take-up blijkt dat de non-take-up het hoogst is in het Vlaams Gewest.

Tabel 4 Gebruik van alle verminderingen volgens gewest

	Volledige non-take-up	'Niet-optimale' take-up	'Optimale' volledige take-up	Volledige take-up van de maatregel 'eerste aanwervingen'
Brussels Hoofdstedelijk Gewest	13 %	19 %	31 %	38 %
Vlaams Gewest	14 %	23 %	27 %	35 %
Waals Gewest	15 %	18 %	36 %	30 %

Er worden ook verschillen op subregionaal niveau vastgesteld. In het Vlaams Gewest is de non-take-up vooral hoog in de provincies Antwerpen en West-Vlaanderen (zie figuur 10). In het Waals Gewest is de non-take-up hoger in de provincies Luik en Luxemburg.

Figuur 10 Opsplitsing van de rechthebbende populatie volgens de take-up van doelgroepverminderingen, per provincie

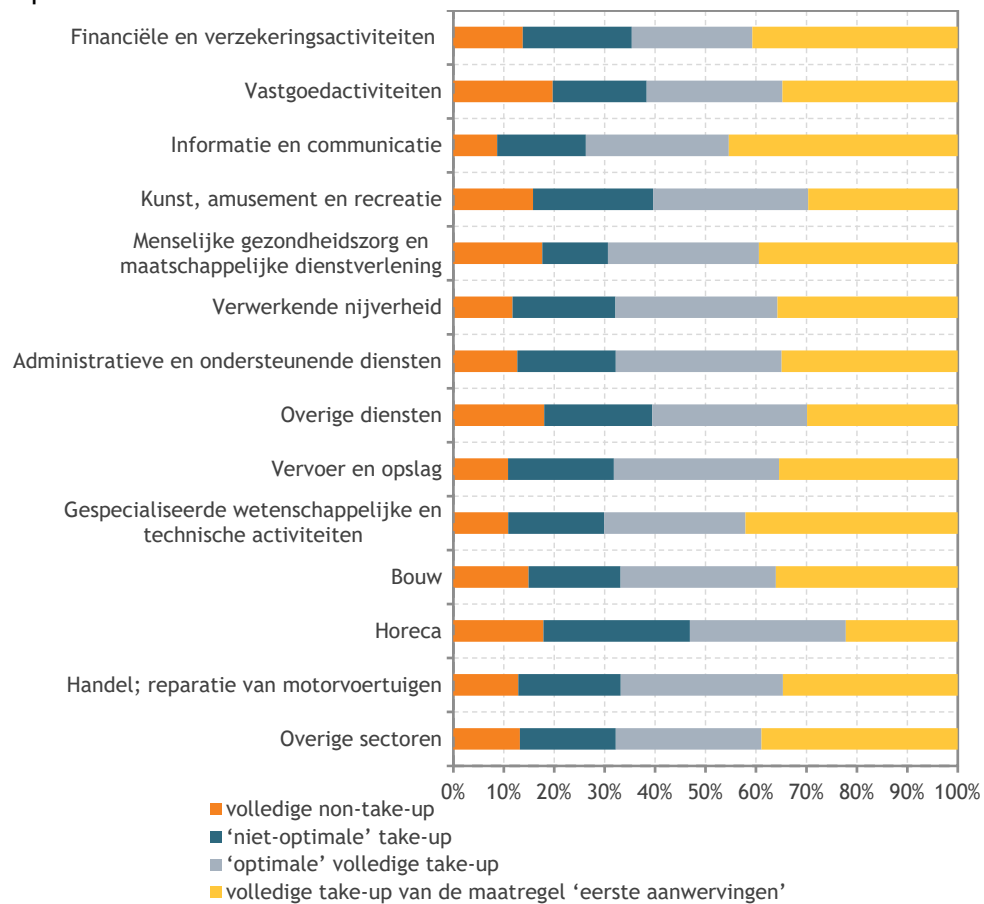


De non-take-up is ook hoger in de sectoren waar de arbeidskrachten¹⁵ lager geschoold zijn, in het bijzonder in de horecasector, waar het percentage (volledige of 'niet-optimale') non-take-up 47 % bedraagt. De informatica- en communicatiesector, die hogergeschoold personeel tewerkstelt, heeft het laagste percentage non-take-up (26 %).¹⁶

¹⁵ Het kwalificatieniveau van de werkgever zou ook een rol kunnen spelen, maar we beschikken niet over die gegevens.

¹⁶ De modaliteit 'overige sectoren' omvat de sectoren die het minst voorkomen in de rechthebbende populatie: 'Landbouw, bosbouw en visserij', 'De winning van delfstoffen', 'Productie en distributie van elektriciteit, gas, enz.', 'Productie en distributie van water, afval- en afvalwaterbeheer en sanering', 'Overheidsdiensten', 'Onderwijs', 'Huishoudens als werkgever' en 'Activiteiten van extraterritoriale eenheden'.

Figuur 11 Opsplitsing van de rechtgebende populatie volgens de take-up van doelgroepverminderingen, per activiteitensector



De aanwezigheid van een sociaal secretariaat speelt een relatief bescheiden rol: de non-take-up is lichtjes hoger als er geen sociaal secretariaat is (zie tabel 5).

4.2. Non-take-up volgens de kenmerken van de werknemers

De kenmerken van de nieuw aangeworven werknemer spelen een belangrijke rol in de take-up (zie tabel 5). Het percentage (volledige of 'niet-optimale') non-take-up is hoger in het geval van een arbeider (38 %), een deeltijdse werknemer (39 %), een werknemer met een bezoldiging dicht bij het minimumloon¹⁷ (56 %) of een werknemer jonger dan 20 jaar (50 %). Bij de aanwerving van een 'hoogverloonde' werknemer¹⁸, ligt het percentage (volledige of 'niet-optimale') non-take-up slechts licht onder het geobserveerde percentage bij de aanwerving van een werknemer die niet als 'hoogverloond' wordt beschouwd (33 % t.o.v. 35 %). Er is echter een opvallend verschil tussen de verschillende types van take-up: werkgevers die een 'hoogverloonde' werknemer in dienst nemen, gebruiken vaker de maatregel 'eerste aanwervingen' dan de andere werkgevers (44 % t.o.v. 32 %). Dat valt te verklaren doordat de werkgever in het eerste geval een beperktere toegang heeft tot de andere doelgroepverminderingen. Bij

¹⁷ D.w.z. een werknemer waarvan het voltijds kwartaalbrutoloon lager is dicht bij het minimumloon in België voor elk beschouwd kwartaal (het evolueert tussen 3 776,64 euro voor het eerste kwartaal van 2007 tot 4 330,62 euro voor het vierde kwartaal van 2011).

¹⁸ 'Hoge lonen' beschouwen we hier als kwartaallonen die minstens dubbel zo hoog zijn als het geldende minimumloon voor het beschouwde kwartaal.

de aanwerving van een werknemer van 57 jaar of ouder, zijn de ‘niet-optimale’ take-up en de ‘optimale’ volledige take-up oververtegenwoordigd: de maatregelen voor ‘oudere werknemers’ werden vaker gekozen dan de maatregel ‘eerste aanwervingen’; die maatregelen zijn echter niet altijd even interessant als de bestudeerde maatregel¹⁹.

Algemeen lijkt het percentage non-take-up hoger wanneer de loonkosten lager zijn (sectoren met lagereschoolde arbeidskrachten, arbeidersstatuut, deeltijdse contracten, enz.). Dat zou kunnen worden verklaard doordat de bijdrageverminderingen begrensd zijn op het totale bedrag van de patronale basisbijdragen. Na aftrek van de structurele vermindering, zou het verschuldigde bedrag dus nogal laag kunnen uitvallen ten opzichte van de kosten om informatie over de doelgroepverminderingen in te winnen en de tijd die nodig is voor de administratieve afhandeling.²⁰

Die kenmerken zijn echter onderling gecorreleerd. In het vervolg ramen we de netto-impact van de kenmerken op de non-take-up.

Tabel 5 Take-up van alle verminderingen volgens de verschillende kenmerken

	Volledige non-take-up	‘Niet-optimale’ take-up	‘Optimale’ volledige take-up	Volledige take-up van de maatregel ‘eerste aanwervingen’
Aanwezigheid van een sociaal secretariaat	14 %	21 %	31 %	34 %
Geen sociaal secretariaat	16 %	20 %	30 %	33 %
Aanwerving van een arbeider	15 %	23 %	32 %	30 %
Geen arbeider	13 %	19 %	29 %	39 %
Aanwerving van een deeltijdse werknemer	16 %	23 %	31 %	29 %
Geen deeltijdse werknemer	12 %	19 %	30 %	39 %
Werknemer met een bezoldiging dicht bij het minimumloon	32 %	24 %	27 %	16 %
Geen werknemer dicht bij het minimumloon	12 %	21 %	31 %	37 %
Aanwerving van een ‘hoogverloonde’ werknemer	13 %	20 %	23 %	44 %
Geen ‘hoogverloonde’ werknemer	14 %	21 %	32 %	32 %
Aanwerving van een werknemer ≤ 20 jaar	27 %	23 %	28 %	21 %
Geen werknemer onder de 20 jaar	13 %	21 %	31 %	35 %
Aanwerving van een werknemer tussen 30 en 56 jaar	13 %	20 %	31 %	36 %
Geen werknemer tussen 30 en 56 jaar	16 %	22 %	31 %	31 %
Aanwerving van een werknemer ≥ 57 jaar	13 %	29 %	37 %	20 %
Geen werknemer van 57 jaar of ouder	14 %	21 %	30 %	35 %

4.3. Modelleren van de non-take-up

Om de netto-impact van de verschillende kenmerken op de non-take-up te ramen, wordt de non-take-up gemodelleerd aan de hand van logistische regressies. Het gaat om een totaal aantal waarnemingen van 127 473 nieuwe werkgevers die zijn togetreden tussen 2007 en 2011. De verklarende variabelen zijn het ingangskwartaal, de kenmerken van de werkgever (gewest of provincie, activiteitssector, lidmaatschap van een sociaal secretariaat) en de kenmerken van de nieuw aangeworven werknemer

¹⁹ T.e.m. 2012 bedraagt het bedrag van de kwartaalvermindering voor de maatregel ‘oudere werknemers’ 400 euro, en vanaf 2013 1 000 euro voor een werknemer tussen 58 en 61 jaar en 1 500 euro voor een werknemer tussen 62 en 64 jaar.

²⁰ In bepaalde gevallen zou het aandeel van de verschuldigde bijdragen na de aftrek van de structurele vermindering niet hoger zijn dan 10 %. Zie verder gevoeligheidsanalyse.

(statuut, leeftijd²¹, arbeidstijd en loon). De frequentie van die variabelen wordt voorgesteld in de bijgevoegde tabel.

Er werden twee binaire afhankelijke variabelen, waarvan de frequentie wordt voorgesteld in tabel 6, gemodelleerd:

- De eerste, ‘Non-take-up A’ genoemd, stelt de ‘niet-optimale’ take-up gelijk aan de non-take-up; ze groepeerde dus de modaliteiten ‘volledige non-take-up’ en ‘niet-optimale take-up’ enerzijds, en de modaliteiten ‘optimale volledige take-up’ en ‘volledige take-up van de maatregel ‘eerste aanwervingen’ anderzijds;
- De tweede variabele, ‘Non-take-up B’ genoemd, stelt de ‘niet-optimale’ take-up gelijk aan de take-up; ze stelt dus de modaliteit ‘volledige non-take-up’ tegenover de drie andere modaliteiten.

Tabel 6 Frequentie van de te verklaren variabelen
Aantal en percentage van de rechthebbende populatie

		Aantal	Percentage
Non-take-up A	1 = (volledige of ‘niet-optimale’) non-take-up	44 911	35,2 %
	0 = take-up	82 562	64,8 %
Non-take-up B	1 = (volledige) non-take-up	18 018	14,1 %
	0 = (‘niet-optimale’ of volledige) take-up	109 455	85,9 %

Voor elke te verklaren variabele wordt de kans op non-take-up gemodelleerd (modaliteit 1). Globaal genomen zijn de gebruikte modellen hoogsignificants (zie tabel 7: de significantieniveaus van de likelihood-ratiotest zijn lager dan 1 ‰). Het voorspellende vermogen van die modellen is echter vrij beperkt (de Somers’Delta zijn vrij laag).

Tabel 7 Globale kwaliteit van de logistische modellering van de non-take-up
Ratio van de maximum likelihood (ML), Somers’D en percentage concordante paren

	Non-take-up A	Non-take-up B
Ratio ML	7 451 ***	5 610 ***
Somers’D	0,292	0,3530
Concordante paren	64,6 %	67,6 %

Significantieniveau *** = 1 ‰; ** = 1 %; * = 5 %.

Tabel 8 toont de maximum-likelihood-schatters en de odds ratio’s van de gebruikte verklarende variabelen.

²¹ De variabele ‘aanwerving van een werknemer ≤ 20 jaar’ kon niet worden ingevoerd in de modellen omdat de correlatie met de variabele ‘werknemer dicht bij het minimumloon’ te groot is (lineaire correlatiecoëfficiënt van 0,5): we hebben dus de meest significante variabele van de twee behouden.

Tabel 8 Resultaten van de logistische modellering van de non-take-up
*Maximum-likelihood-schatters (ML) en odds ratio's - Significantieniveau: *** = 1 %; ** = 1 %; * = 5 %*

		Non-take-up A		Non-take-up B	
		ML-schatters	Odds ratio's	ML-schatters	Odds ratio's
Ingangs- kwartaal	20071	-0,012 (ns)	1,09	0,039 (ns)	1,06
	20072	-0,080 ***	1,02	-0,022 (ns)	1,00
	20073	-0,126 ***	0,97	-0,108 ***	0,92
	20074	-0,075 ***	1,02	0,042 (ns)	1,06
	20081	0,097 ***	1,22	0,123 ***	1,15
	20082	-0,103 ***	1,00	-0,147 ***	0,88
	20083	-0,068 ***	1,03	-0,067 (ns)	0,95
	20084	0,019 (ns)	1,13	0,007 (ns)	1,03
	20091	0,147 ***	1,28	0,166 ***	1,20
	20092	0,001 (ns)	1,11	-0,040 (ns)	0,98
	20093	0,104 ***	1,23	0,032 (ns)	1,05
	20094	0,045 (ns)	1,16	0,032 (ns)	1,05
	20101	0,141 ***	1,27	0,162 ***	1,20
	20102	-0,071 ***	1,03	-0,101 ***	0,92
	20103	-0,054 ***	1,05	-0,125 ***	0,90
20104	-0,083 ***	1,02	-0,106 ***	0,92	
20111	0,180 ***	1,32	0,196 ***	1,24	
20112	0,002 (ns)	1,11	-0,058 (ns)	0,96	
20113	0,036 (ns)	1,14	-0,006 (ns)	1,01	
20114 (referentie)	-	-	-	-	
Gewest /provincie	F- Provincie Antwerpen	0,237 ***	1,41	0,099 ***	1,21
	N- Provincie West-Vlaanderen	0,241 ***	1,41	0,086 ***	1,20
	F- Provincie Oost-Vlaanderen	0,128 ***	1,26	0,008 (ns)	1,11
	F- Provincie Vlaams-Brabant	0,149 ***	1,29	0,091 ***	1,21
	F- Provincie Limburg	0,017 (ns)	1,13	-0,052 (ns)	1,05
	W- Provincie Luik	-0,070 ***	1,03	-0,027 (ns)	1,07
	W- Provincie Namen	-0,202 ***	0,91	-0,097 ***	1,00
	W- Provincie Waals-Brabant	-0,109 ***	0,99	-0,053 (ns)	1,04
	W- Provincie Henegouwen	-0,167 ***	0,94	-0,061 ***	1,04
	W- Provincie Luxemburg	-0,121 ***	0,98	0,103 ***	1,22
Brussels Hoofdstedelijk Gewest (referentie)	-	-	-	-	
Activitei- tensector	Administratieve en ondersteunende diensten	-0,117 ***	0,95	-0,110 ***	0,91
	Financiële en verzekeringsactiviteiten	0,112 ***	1,20	0,059 (ns)	1,07
	Vastgoedactiviteiten	0,184 ***	1,29	0,455 ***	1,59
	Gespecialiseerde wetenschappelijke en technische activiteiten	-0,087 ***	0,98	-0,170 ***	0,85
	Kunst, amusement en recreatie	0,202 ***	1,31	0,053 (ns)	1,07
	Overige diensten	0,064 ***	1,14	0,113 ***	1,13
	Handel; reparatie van motorvoertuigen	-0,068 ***	1,00	-0,158 ***	0,86
	Bouw	-0,059 ***	1,01	0,103 ***	1,12
	Horeca	0,475 ***	1,73	0,301 ***	1,37
	Verwerkende nijverheid	-0,125 ***	0,95	-0,225 ***	0,81
	Informatie en communicatie	-0,22 ***	0,86	-0,350 ***	0,71
	Menselijke gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening	-0,234 ***	0,85	0,213 ***	1,25
	Vervoer en opslag	-0,056 ***	1,02	-0,272 ***	0,77
Overige sectoren (referentie)	-	-	-	-	
Aanwezigheid van een sociaal secretariaat	-0,075 ***	0,93	-0,203 ***	0,82	
Aanwerving van een arbeider	0,094 ***	1,10	-0,014 (ns)	0,99	
Aanwerving van een werknemer tussen 30 en 56 jaar	-0,13 ***	0,88	-0,085 ***	0,92	
Aanwerving van een werknemer van 57 jaar of ouder	0,197 ***	1,22	-0,205 ***	0,82	
Aanwerving van een deeltijdse werknemer	0,43***	1,54	0,491 ***	1,63	
Aanwerving van een werknemer dicht bij het minimumloon	1,128 ***	3,09	1,38 ***	3,98	
Aanwerving van een 'hoogverloonde' werknemer	0,215 ***	1,24	0,251 ***	1,29	

Wanneer we controleren voor het ingangskwartaal en voor de verschillende kenmerken van de werkgever en de werknemer, stellen we de volgende belangrijke elementen vast:

- De aanwerving van een werknemer met een bezoldiging dicht bij het minimumloon is het meest discriminerende kenmerk van de non-take-up, ongeacht de beschouwde non-take-up: wanneer de werkgever een eerste werknemer met een verloning dicht bij het minimumloon in dienst neemt, is het risico op een volledige non-take-up (non-take-up B) en het risico op een volledige of niet-optimale non-take-up (non-take-up A) respectievelijk vier en drie keer groter dan wanneer de werknemer verloond wordt boven het minimumloon; dat houdt waarschijnlijk verband met het feit dat na aftrek van de structurele vermindering, het verschuldigde bedrag van de bijdrage laag is ten aanzien van de te leveren bureaucratische inspanning;
- De aanwerving van een deeltijdse werknemer vergroot ook het risico op non-take-up; het risico is 1,5 keer groter voor een deeltijdse werknemer dan voor een voltijdse werknemer;
- De activiteitensector is ook discriminerend: in de horecasector en de vastgoedactiviteiten is de kans op non-take-up het grootst;
- In de provincies Antwerpen en West-Vlaanderen is het risico op volledige of niet-optimale non-take-up (non-take-up A) het grootst; dat risico is 1,4 keer groter dan in het Brussels Gewest (referentiemodaliteit); het risico op volledige non-take-up (non-take-up B) is vooral groot in de provincies Luxemburg, Vlaams-Brabant, Antwerpen en West-Vlaanderen;
- De aanwerving van een werknemer van 57 jaar of ouder vergroot het risico op non-take-up als er rekening wordt gehouden met de ‘niet-optimale’ take-up (non-take-up A) en verkleint het risico als er enkel rekening wordt gehouden met de volledige non-take-up (non-take-up B); zoals reeds vermeld, is dat fenomeen waarschijnlijk toe te schrijven aan het feit dat de doelgroepvermindering ‘oudere werknemers’ doorgaans minder interessant is dan de vermindering ‘eerste aanwervingen’ tijdens de bestudeerde periode;
- Het sociaal secretariaat verkleint het risico op volledige non-take-up (odds ratio van 0,8 voor non-take-up B) en de impact ervan is beperkter wanneer rekening wordt gehouden met de ‘niet-optimale’ non-take-up (odds ratio van 0,9 voor non-take-up A).

Algemeen observeren we opnieuw de negatieve impact van deeltijdse arbeid en van een loon dicht bij het wettelijk minimum op de kans op het gebruik van horecasteun, zoals bij Mikol en Ponceau (2009). Door het gebrek aan literatuur over het onderwerp kunnen de resultaten jammer genoeg niet vergeleken worden met die van andere studies.

5. Gevoeligheidsanalyse

In deze analyse analyseren we de gevoeligheid van de resultaten voor de hypothesen over de opvolging van de bedrijven (zie punt 1.4.3) en voor de drempels vanaf wanneer we die verschuldigde bijdragen na aftrek van de structurele vermindering als verwaarloosbaar beschouwen. Tabel 10 in de bijlage toont de gemiddelde niveaus van de indicatoren, waarbij een onderscheid wordt gemaakt tussen de periodes vóór en na de taxshift voor het referentiescenario en de acht varianten:

- In variant 1 wordt de rechthebbende populatie niet langer geselecteerd aan de hand van de DynaM-methodologie (zie tweede stap van punt 1.4).
- In variant 2 wordt de DynaM-methodologie niet alleen gebruikt om de rechthebbende populatie te selecteren, maar ook om de informatie te consolideren die beschikbaar was na de toetreding in de toekenningsvoorwaarden.
- In de varianten 3.1 tot 3.6 testen we verschillende minima (drie absolute niveaus – 10 euro, 50 euro en 100 euro – en drie relatieve niveaus – 10 %, 20 % en 30 %) vanaf wanneer we het bedrag van de verschuldigde bijdragen na aftrek van de structurele vermindering als verwaarloosbaar beschouwen.

Uit de resultaten blijkt dat die analyses slechts een geringe invloed hebben op onze belangrijkste resultaten. In variant 1 liggen de percentages non-take-up voor de verschillende indicatoren die geen rekening houden met andere doelgroepverminderingen (NTU1 tot NTU3) systematisch hoger dan in het referentiescenario. Dat resultaat sluit aan bij de identificatiehypothesen van de rechthebbende populatie. In variant 2 zijn de resultaten vrijwel identiek aan die van het referentiescenario²². De varianten 3.1 tot 3.3 tonen dat de non-take-up daalt wanneer de minimumdrempel van de verschuldigde bijdragen na aftrek van de structurele vermindering toeneemt, en op bijzonder significante wijze wanneer dat bedrag hoger is dan 100 euro: in variant 3.3 maakt – voor de aanwervingen tussen 2007 en 2011 – minder dan 12 % van de werkgevers van geen enkele doelgroepvermindering (NTU4₀) gebruik, tegenover iets meer dan 14 % in het referentiescenario. In relatieve waarden (varianten 3.4 tot 3.6) wordt een drempel-effect waargenomen: de non-take-up daalt wanneer het minimumniveau stijgt van 10 % tot 20 %, maar blijft stabiel wanneer dat niveau stijgt van 20 % tot 30 %.

²² Wanneer de indicator wordt berekend die rekening houdt met de gedeeltelijke non-take-up (NTU3), maakt de consolidatie van de gegevens aan de hand van de DynaM-methodologie het mogelijk de teller te verhogen (aantal kwartalen waarin de werkgever gebruikgemaakt heeft van de maatregel 'eerste aanwervingen'), maar stijgt ook de noemer (aantal kwartalen waarin de werkgever één of meerdere rechthebbende werknemers op de maatregel 'eerste aanwervingen' heeft tewerkgesteld).

Besluit

Net zoals de non-take-up van sociale steunmaatregelen, is de non-take-up van de maatregel 'eerste aanwervingen' een complex fenomeen en hebben we getracht die complexiteit stapsgewijs te integreren in de verschillende gebruikte indicatoren om de non-take-up te becijferen.

Door het gebruik van andere maatregelen in aanmerking te nemen, daalt de non-take-up van de werkgevers van de maatregel 'eerste aanwervingen'. Er blijft evenwel een aanzienlijk deel van de rechthebbende werkgevers (gemiddeld 14 % voor aanwervingen tussen 2007 en 2011) die geen gebruik maken van doelgroepverminderingen over de volledige periode waarin hun rechten worden geopend.

Door te controleren voor het ingangskwartaal en voor de verschillende kenmerken van de werkgever en de nieuw aangeworven werknemer, is het mogelijk de netto-impact ervan op de non-take-up van de doelgroepmaatregelen te observeren. Die non-take-up neemt toe wanneer de eerste aangeworven werknemer verloond wordt dicht bij het minimumloon, wanneer de werknemer deeltijds werkt en in de sectoren waar de arbeidskrachten lager geschoold zijn, in het bijzonder in de horecasector. De non-take-up verschilt volgens het gewest van de werkgever en er worden verschillen op het niveau van de provincies waargenomen.

Via de modellering kon bepaald worden of en in welke mate de administratief beschikbare variabelen een verklaring kunnen bieden voor het fenomeen van non-take-up. De voorspellingskracht van die modellen blijft evenwel beperkt en die variabelen blijven ontoereikend om het non-take-upgedrag te voorspellen.

Om die reden zal de analyse van de administratieve gegevens in het TAKE-project worden aangevuld met interviews en enquêtes bij werkgevers om beter de achterliggende redenen voor de non-take-up, die moeilijk af te leiden zijn uit de administratieve gegevensbanken, te begrijpen. Bovendien proberen we ook de impact te evalueren van de maatregel 'eerste aanwervingen' op de werkgelegenheid en de overlevingskansen van de rechthebbende ondernemingen door rekening te houden met de non-take-up.

Bibliografie

- BUNEL, M. en L'HORTY, Y. (2011) *Les effets des aides publiques aux Hôtels Cafés Restaurants et leurs interactions*, Rapport de recherche 67, Centre d'études de l'emploi, december.
- BURTLESS, G. (1985) *Are Targeted Wage Subsidies Harmful? Evidence from a Wage Voucher Experiment*, *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 39, no. 1, pp. 105-114.
- GALASSO, E., RAVALLION, M. en SALVIA, A. (2001) *Assisting the transition from workfare to work: Argentina's Proempleo experiment*. World Bank, september.
- GEURTS, K. (2016) *Longitudinal firm-level data: problems and solutions*, *Small Business Economics*, vol. 46, no. 3, pp. 425-445.
- GEURTS, K. en VAN BIESEBROECK, J. (2016) *Firm creation and post-entry dynamics of de novo entrants*, *International Journal of Industrial Organization*, vol. 49, pp. 59-104.
- GEURTS, K. en VETS, P. (2013) *Employee flows to study firm and employment dynamics*, DynaM Working Paper, Leuven: HIVA-KU Leuven.
- MCKENZIE, D., DE MEL, S. en WOODRUFF, C. (2010) *Wage Subsidies for Microenterprises*, *American Economic Review Papers and Proceedings*, vol. 100, no. 2, pp. 614-618.
- MIKOL, F. en PONCEAU, J. (2009) *L'aide spécifique au secteur hôtels-café-restaurants : quels effets sur l'emploi et la productivité ?*, Document d'étude Dares 147, april.
- VAN MECHELEN, N. en JANSSENS, J. (2017) *Who is to blame? An overview of the factors contributing to the non-take-up of social rights*, CSB Working paper 17/08, mei.
- VAN OORSCHOT, W. en MATH, A. (1996) *La question du non-recours aux prestations sociales*, *Recherches et Prévisions*, no. 43, pp. 5-17.
- VIAL, B. (2010) *Mesurer le non-recours : problème politique et question scientifique*, mémoire de Master spécialisé « Progis, Études d'Opinion et de Marché », september.
- WARIN, P. (2010) *Qu'est-ce que le non-recours aux droits sociaux ?*, *La Vie des idées*, juni.

Bijlage

Tabel 9 Frequentie van de verklarende variabelen
Aantal en procent van de rechthebbende populatie

	Aantal	Percentage		
	7944	6,2 %		
	6402	5,0 %		
	6150	4,8 %		
	6142	4,8 %		
	7806	6,1 %		
	5906	4,6 %		
	6023	4,7 %		
	5643	4,4 %		
	7107	5,6 %		
Ingangskwartaal	20092	4,4 %		
	20093	4,4 %		
	20094	4,4 %		
	20101	5,6 %		
	20102	4,9 %		
	20103	4,8 %		
	20104	5,1 %		
	20111	5,7 %		
	20112	4,8 %		
	20113	4,6 %		
	20114	5,0 %		
	Gewest/provincie	F- Provincie Antwerpen	20140	15,8 %
		F- Provincie West-Vlaanderen	13287	10,4 %
		F- Provincie Oost-Vlaanderen	14327	11,2 %
F- Provincie Vlaams-Brabant		9591	7,5 %	
F- Provincie Limburg		9489	7,4 %	
W- Provincie Luik		12697	10,0 %	
W- Provincie Namen		5524	4,3 %	
W- Provincie Waals-Brabant		5190	4,1 %	
W- Provincie Henegouwen		14438	11,3 %	
W- Provincie Luxemburg		2841	2,2 %	
Brussels Hoofdstedelijk Gewest	19949	15,7 %		
Activiteitensector	Administratieve en ondersteunende diensten	5451	4,3 %	
	Financiële en verzekeringsactiviteiten	3038	2,4 %	
	Vastgoedactiviteiten	3048	2,4 %	
	Gespecialiseerde wetenschappelijke en technische activiteiten	12875	10,1 %	
	Kunst, amusement en recreatie	4119	3,2 %	
	Overige diensten	6029	4,7 %	
	Handel; reparatie van motorvoertuigen	26966	21,2 %	
	Bouw	16513	13,0 %	
	Horeca	20530	16,1 %	
	Verwerkende nijverheid	4779	3,8 %	
	Informatie en communicatie	3668	2,9 %	
	Menselijke gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening	4503	3,5 %	
	Vervoer en opslag	9692	7,6 %	
	Overige sectoren	6262	4,9 %	
Aanwezigheid van een sociaal secretariaat	115888	90,9 %		
Aanwerving van een arbeider	69416	54,5 %		
Aanwerving van een werknemer tussen 30 en 56 jaar	77866	61,1 %		
Aanwerving van een werknemer van 57 jaar of ouder	6868	5,4 %		
Aanwerving van een deeltijdse werknemer	63590	49,9 %		
Aanwerving van een werknemer dicht bij het minimumloon	15035	11,8 %		
Aanwerving van een 'hoogverloonde' werknemer	21668	17,0 %		

Tabel 10 Gevoeligheidsanalyse
Gemiddelde niveaus

Indicator	Toetredings- periode in de toekennings- voorwaarden	Refe- rentie- scenario	Variante 1	Variante 2	Variante 3.1 (10 euro)	Variante 3.2 (50 euro)	Variante 3.3 (100 euro)	Variante 3.4 (10 %)	Variante 3.5 (20 %)	Variante 3.6 (30 %)
NTU1	2007 tot 2015	56,31 %	57,53 %	56,31 %	55,45 %	53,69 %	51,43 %	55,79 %	53,54 %	53,57 %
NTU1	2016	34,28 %	36,01 %	34,28 %	33,09 %	30,40 %	28,14 %	33,59 %	30,89 %	31,05 %
NTU2	2007 tot 2011	35,81 %	37,81 %	35,72 %	35,60 %	35,04 %	33,85 %	35,70 %	34,08 %	34,08 %
NTU2bis	2007 tot 2015	45,48 %	47,09 %	45,47 %	45,31 %	44,85 %	43,91 %	45,39 %	43,87 %	44,05 %
NTU2bis	2016/1 tot 2016/3	27,58 %	29,55 %	27,58 %	27,09 %	25,61 %	23,70 %	27,28 %	24,76 %	24,89 %
NTU3c	2007 tot 2011	35,81 %	37,81 %	35,72 %	35,60 %	35,04 %	33,85 %	35,70 %	34,08 %	34,08 %
NTU3p ₁	2007 tot 2011	10,62 %	10,41 %	10,70 %	10,47 %	10,30 %	10,07 %	10,52 %	10,24 %	10,25 %
NTU3p ₂	2007 tot 2011	19,45 %	18,82 %	19,48 %	19,41 %	19,80 %	20,56 %	19,46 %	19,70 %	20,09 %
NTU4 ₀	2007 tot 2011	14,13 %	13,72 %	14,12 %	14,12 %	13,46 %	11,84 %	14,22 %	12,08 %	12,07 %
NTU4 ₁	2007 tot 2011	21,10 %	22,02 %	20,97 %	20,71 %	20,37 %	20,12 %	20,88 %	20,51 %	20,58 %
NTU4 ₂	2007 tot 2011	30,64 %	31,31 %	30,81 %	30,64 %	31,31 %	32,51 %	30,57 %	31,43 %	31,77 %
NTU4 ₃	2007 tot 2011	34,12 %	32,95 %	34,10 %	34,53 %	34,86 %	35,53 %	34,33 %	35,98 %	35,59 %
NTU4bis ₀	2016/1 tot 2016/3	18,20 %	18,48 %	18,20 %	18,57 %	17,04 %	14,79 %	18,75 %	15,91 %	15,90 %
NTU4bis ₁	2016/1 tot 2016/3	10,28 %	12,03 %	10,28 %	9,37 %	9,17 %	9,33 %	9,43 %	9,75 %	9,76 %
NTU4bis ₂	2016/1 tot 2016/3	71,53 %	69,48 %	71,53 %	72,06 %	73,79 %	75,88 %	71,83 %	74,34 %	74,33 %

NTU1: percentage onmiddellijke non-take-up; NTU2: percentage non-take-up over de volledige periode waarin het recht wordt geopend; NTU2bis: percentage non-take-up tijdens het aanwervingskwartaal of het daaropvolgende kwartaal; NTU3c: percentage volledige non-take-up over de volledige periode; NTU3p₁: percentage gedeeltelijke non-take-up < 50 %; NTU3p₂: percentage gedeeltelijke non-take-up ≥ 50 %; NTU4₀: percentage volledige non-take-up over de volledige periode met verrekening van het gebruik van andere maatregelen; NTU4₁: percentage 'niet-optimale' take-up; NTU4₂: percentage 'optimale' volledige take-up; NTU4₃: percentage volledige take-up van de maatregel 'eerste aanwervingen'; NTU4bis₀: percentage volledige non-take-up over het ingangskwartaal of het daaropvolgende kwartaal; NTU4bis₁: percentage take-up van een andere maatregel over het ingangskwartaal of het daaropvolgende kwartaal; NTU4bis₂: percentage take-up van de maatregel 'eerste aanwervingen' over het ingangskwartaal of het daaropvolgende kwartaal.

Variante 1: de rechthebbende populatie wordt niet langer geselecteerd aan de hand van DynaM-methodologie; variante 2: de informatie die beschikbaar was na de toetreding wordt geconsolideerd aan de hand van DynaM; varianten 3.1 tot 3.6: onder de aangegeven waarden (10 euro, 50 euro, 100 euro, 10 %, 20 %, 30 %) worden de verschuldigde bijdragen na aftrek van de structurele vermindering als verwaarloosbaar beschouwd.