

# De non-take-up van werkgeversbijdrageverminderingen begrijpen: een gemengde methodologische benadering

Juni 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](mailto:contact@plan.be)

Overname wordt toegestaan, behalve voor handelsdoeleinden, mits bronvermelding.

Verantwoordelijke uitgever: Philippe Donnay

Wettelijk Depot: D/2018/7433/20

**Federaal Planbureau**

Kunstlaan 47-49, 1000 Brussel

tel.: +32-2-5077311

fax: +32-2-5077373

e-mail: [contact@plan.be](mailto:contact@plan.be)<http://www.plan.be>

# De non-take-up van werkgeversbijdrageverminderingen begrijpen: een gemengde methodologische benadering

Juni 2018

Elise Boucq, [elb@plan.be](mailto:elb@plan.be), Maritza López Novella, [mln@plan.be](mailto:mln@plan.be)

**Abstract** - Volgens de klassieke economische benadering berust de beslissing van een werkgever om gebruik te maken van werkgeversbijdrageverminderingen op een afweging tussen de potentiële kosten en voordelen. De literatuur over de non-take-up van de sociale rechten legt de nadruk op de psychologische kosten van de deelname aan socialebijstandsprogramma's. Deze studie beoogt de motieven van de non-take-up door werkgevers te achterhalen aan de hand van een gemengde onderzoeksmethode: eerst werd het onderwerp verkend aan de hand van diepgaande gesprekken met eerstelijnsactoren, vervolgens werd een administratieve enquête afgenomen bij werkgevers en, tot slot, werden de enquêteresultaten aangevuld aan de hand van gesprekken en focusgroepen. De interpretatie van dit sequentiële design heeft elementen aangereikt om aanbevelingen te formuleren om de non-take-up te verminderen.

**Jel Classification** - J23, J31, M51, C83, C38

**Keywords** – non-take-up, werkgelegenheidssteunmaatregelen, werkgeversbijdrageverminderingen, gemengde methodologische benadering.

**Dankwoord** - Dit project werd gefinancierd door BELSPO (TAKE-project – Contract BR/154/A4/TAKE). De standpunten, vaststellingen, conclusies of aanbevelingen die in dit document aan bod komen zijn louter die van de auteurs en weerspiegelen niet noodzakelijk de standpunten van de financierende instellingen. De auteurs bedanken Stéphanie Linchet (ULg), Tim Goedemé (UA) en Julie Janssens (UA) voor de methodologische aanbevelingen en de animatie van de focusgroepen, de partners van het TAKE-project en 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 actoren die hebben aanvaard om deel te nemen aan de kwalitatieve interviews, alsook het NSZ, Sogepa en het sociaal secretariaat die het mogelijk hebben gemaakt om enquêtes af te nemen bij de werkgevers.

# Inhoudstafel

<b>Synthese</b> .....	<b>1</b>
<b>Executive Summary</b> .....	<b>2</b>
<b>Inleiding</b> .....	<b>3</b>
<b>1. Onderzoeksdesign</b> .....	<b>4</b>
1.1. Gesprekken met eerstelijnsactoren	4
1.2. Enquêtes bij de werkgevers	4
1.3. Gesprekken en focusgroepen bij werkgevers	5
<b>2. Resultaten</b> .....	<b>6</b>
2.1. Kenmerken van de respondenten	6
2.2. Kennis en gebruik van steunmaatregelen	6
2.3. Redenen van de non-take-up	8
2.4. Aanbevelingen	11
2.5. Factoranalyse en classificatie van de respondenten	11
2.5.1. Methodologische keuzes	11
2.5.2. Factoranalyse	12
2.5.3. Classificatie van de respondenten	14
<b>Besluit</b> .....	<b>17</b>
<b>Bibliografie</b> .....	<b>18</b>
<b>The TAKE project</b> .....	<b>19</b>
<b>Bijlagen</b> .....	<b>20</b>
Bijlage 1: vragenlijst gericht aan de werkgevers die lid zijn van een sociaal secretariaat en Sogepa	20
Bijlage 2: scenario en timing van de focusgroepen	24
Bijlage 3: frequentietabellen van de enquêtes bij de werkgevers	25
Bijlage 4: kruistabellen van de enquête bij de klanten van het sociaal secretariaat volgens de typologie van de respondenten	32

## Lijst van figuren

Figuur 1	Verzoek om overheidssteun .....	6
Figuur 2	Kennis van maatregelen betreffende de bijdrageverminderingen .....	8
Figuur 3	Redenen voor non-take-up .....	9
Figuur 4	Redenen voor non-take-up van bijdrageverminderingen die verband houden met het aannemen van werkzoekenden .....	10
Figuur 5	Opsplitsing van de inertie .....	13
Figuur 6	Dendrogram van de ‘ascending hierachical classification’ .....	14
Figuur 7	Voorstelling van de klassen in het plan van de eerste twee factorassen .....	16



## Synthese

Volgens de klassieke economische benadering zou de beslissing van een werkgever om gebruik te maken van werkgeversbijdrageverminderingen berusten op een afweging tussen de potentiële kosten en voordelen. De literatuur over de non-take-up van de sociale rechten legt de nadruk op de psychologische kosten van de deelname aan socialebijstandsprogramma's, zoals uitstelgedrag of de angst voor stigmatisering.

Deze studie beoogt de motieven van de non-take-up door werkgevers te achterhalen en te bepalen of ze ook te maken krijgen met psychologische kosten. Deze studie gebruikt een gemengde onderzoeksmethode: eerst werd het onderwerp verkend aan de hand van diepgaande gesprekken met eerstelijnsactoren, vervolgens werd een administratieve enquête afgenomen bij werkgevers en, tot slot, werden de enquêteresultaten aangevuld aan de hand van gesprekken en focusgroepen.

Uit de enquêtes bleek dat van de structurele verminderingen, de verminderingen voor 'oudere werknemers', de vermindering voor de aanwerving van werkzoekenden en de vermindering 'eerste aanwervingen', die laatste de best gekende maatregel is. Een verklaring daarvoor is dat die maatregel versterkt werd in het kader van de taxshift, waar vaak over gecommuniceerd werd. Er blijft echter een aanzienlijk deel van de respondenten die verklaren dat ze de maatregel niet kennen. De verminderingen voor de aanwerving van werkzoekenden zijn beter gekend door de werkgevers in het Waals Gewest dan door de werkgevers in het Vlaams Gewest. De structurele vermindering – de meest toegekende maatregel – is het minst goed gekend. Dat zou kunnen worden verklaard door het feit dat de werkgevers vertrouwen op hun sociaal secretariaat of boekhouder die zich bezighouden met de administratieve aspecten en die vermindering aanvragen waarvoor geen bijkomende gegevens zijn vereist.

Aan de hand van de enquêtes en de interviews konden de belangrijkste motieven voor de non-take-up door werkgevers worden achterhaald. Ze bevestigen de klassieke economische benadering waar de non-take-up vooral zou worden verklaard door te hoge kosten, die hoofdzakelijk worden uitgedrukt in tijd, of door onwetendheid over de maatregelen. Die kosten zouden onder meer het gevolg zijn van de complexiteit van de wetgeving of de administratieve procedures. Een groot deel van de werkgevers gaf ook aan dat ze dachten dat de steun automatisch werd toegekend. De psychologische kosten, die vaak worden aangehaald in de literatuur over de non-take-up van sociale rechten, lijken verwaarloosbaar te zijn bij de bevraagde werkgevers.

Tot slot heeft deze studie het mogelijk gemaakt om drie hefboomen voor actie te bepalen die de non-take-up van werkgeversbijdrageverminderingen kunnen verbeteren: betere communicatie, vereenvoudiging en automatisering van de maatregelen en de procedures, hoewel automatisering ook bepaalde nadelen heeft, vooral op het vlak van kosten of gegevensbescherming.

## Executive Summary

Following a traditional economic approach, employers decide on whether to use reductions in employers' contributions after trading-off their costs and potential benefits. The literature on the non-take-up of welfare rights emphasises the psychological costs of participating in social assistance programmes, such as procrastination and fear of social stigma.

This study seeks to identify the reasons for non-take-up by employers and tries to determine whether they also face psychological costs. The approach used is mixed methods research: we first explored the subject through in-depth interviews with key stakeholders, then carried out a quantitative survey among employers and finally sought to enhance the survey results through interviews and focus groups.

The surveys have shown that between the structural reduction, the reductions for older workers, the reductions for hiring job seekers and the reduction "first recruitments", the latter is the best known. This can be explained by the fact that this measure has been strengthened under the tax shift scheme and was widely communicated. However, there is still a large share of respondents who say that they have no knowledge of the measure. Employers in Wallonia, compared to those operating in Flanders, are more informed of reductions for hiring job seekers. The structural reduction, which is the most widely granted, is the least well-known. The reason behind this may be that employers trust their social secretariat or accountant: they take care of administrative matters and ask for this reduction which does not require additional information.

The surveys and interviews also allowed us to identify the main reasons for non-take-up by employers. They confirm the traditional economic approach, according to which the non-take-up is explained mainly by excessive costs, expressed primarily in time, or by ignorance of the measures. These costs may originate, in particular, from the complexity of the legislation or administrative procedures. A significant share of employers also says they believed that the aid was granted automatically. As for psychological costs, which are often mentioned in the literature on non-take-up of welfare rights, these seem negligible among the respondents.

Finally, the research allows us to identify three main types of action that could improve the take-up of employer contribution reduction measures. These are: improved communication, simplification of measures and procedures, and automatic application. However, the latter might also present some disadvantages, especially in terms of costs or data protection.



## Inleiding

Volgens de klassieke economische benadering berust de beslissing van een werkgever om gebruik te maken van werkgeversbijdrageverminderingen op een afweging tussen de potentiële kosten en voordelen. De kosten omvatten de tijd die nodig is voor de administratieve afhandeling en, bij gebrek aan voldoende informatie, de tijd om die informatie in te winnen. Naar de non-take-up van de steun door de werkgevers is relatief weinig onderzoek verricht, maar de redenen die het vaakst worden aangehaald bevestigen deze benadering: het geringe bedrag (Marx, 2001; Bördos *et al.*, 2015) en de geringe duur van de steun (Burtless, 1985; Marx, 2001), het gebrek aan informatie of de onwetendheid over het bestaan van de steunmaatregelen (Robertson, 1994; Marx, 2001; Hamersha, 2011), en de administratieve kosten (Robertson, 1994; Galasso *et al.*, 2001, Bördos *et al.*, 2015).

Hoewel het fenomeen van de non-take-up van de sociale rechten vaker wordt bestudeerd<sup>1</sup>, wordt in deze literatuur de nadruk gelegd op de psychologische kosten van de deelname aan sociale steunprogramma's, zoals uitstelgedrag (Bertrand *et al.*, 2006) of de angst voor stigmatisering (Bhargava en Manoli, 2015).

Uit een vorig onderzoek (Boucq en López Novella, 2018) bleek dat een aanzienlijk deel van de werkgevers die aan de toekenningsvoorwaarden voor de maatregel van de werkgeversbijdrageverminderingen 'eerste aanwervingen' voldoen, er geen gebruik van maakt.

Dit onderzoek beoogt meer algemeen de redenen van de non-take-up van werkgeversbijdrageverminderingen door de werkgevers te achterhalen. Ze tracht na te gaan of die non-take-up enkel berust op een afweging tussen kosten en voordelen, of voortvloeit uit een foutieve perceptie van die kosten en voordelen, en of de werkgevers ook te kampen hebben met psychologische kosten.

Er werd gekozen voor een gemengde onderzoeksmethode: de kwantitatieve enquête werd aangevuld met een kwalitatieve benadering om beter de complexiteit van het fenomeen van de non-take-up te integreren.

Dit artikel heeft een driedelige structuur: na de voorstelling van het onderzoeksdesign volgen de belangrijkste resultaten van de kwantitatieve enquête – aangevuld met de verkregen kwalitatieve elementen – en tot slot mogelijke aanbevelingen om de non-take-up in de toekomst te verminderen.

---

<sup>1</sup> Zie bijvoorbeeld de literatuurstudie van Van Mechelen en Janssens (2017).

# 1. Onderzoeksdesign

In deze studie werd geopteerd voor een sequentieel onderzoeksdesign. Het design omvat drie fases en combineert een kwantitatieve met een kwalitatieve benaderingen. Dankzij de eerste kwalitatieve fase kon de vraagstelling over de problematiek van de non-take-up worden uitgediept. De tweede fase heeft cijfervaststellingen opgeleverd en de laatste de cijferresultaten verrijkt.

## 1.1. Gesprekken met eerstelijnsactoren

In de eerste onderzoeksfase werden diepgaande gesprekken gevoerd met de volgende acht eerstelijnsactoren:

- De Rijksdienst voor Sociale Zekerheid,
- De werkgeversfederatie Neutraal Syndicaat voor Zelfstandigen (NSZ),
- De drie openbare diensten voor arbeidsvoorziening en beroepsopleiding (Forem, VDAB en Actiris),
- De Waalse investeringsmaatschappij Sogepa,
- Twee erkende sociale secretariaten, die goed vertegenwoordigd zijn in de drie Regio's.

De semigestructureerde gesprekken maakten het mogelijk een beeld te krijgen van de algemene indruk van de geïnterviewde personen over de bestudeerde problematiek, beter de institutionele context van de socialebijdrageverminderingen te begrijpen, de bestaande informatiekkanalen te bepalen en de mogelijke redenen voor de non-take-up te achterhalen.

Die fase, die aangevuld werd met een literatuurstudie over de non-take-up, heeft ons geholpen een vragenlijst op te stellen die in de tweede fase werd gebruikt.

## 1.2. Enquêtes bij de werkgevers

In de tweede onderzoeksfase werd een enquête afgenomen bij de klanten van een sociaal secretariaat<sup>2</sup> en de werkgevers die aangesloten zijn bij Sogepa. Het NSZ heeft ook een enquête afgenomen bij zijn leden. Die enquêtes waren er niet op gericht een volledig beeld te geven van of representatief te zijn voor alle werkgevers van het Belgisch economisch landschap, maar beoogden de redenen van de non-take-up te achterhalen die in de literatuur of tijdens de voorafgaande kwalitatieve interviews werden vastgesteld. Die enquêtes waren anoniem en werden afgenomen aan de hand van een vierdelige onlinevragenlijst:

- Deel A: Kenmerken van de onderneming,
- Deel B: Kennis en gebruik van bijdrageverminderingen per type (structurele vermindering of doelgroepvermindering),
- Deel C: Redenen van de non-take-up,

---

<sup>2</sup> Het sociaal secretariaat wenst anoniem te blijven.

– Deel D: Voorstellen ter verbetering.

De vragenlijst voor de werkgevers die aangesloten zijn bij het sociaal secretariaat en Sogepa is opgenomen in bijlage 1. De vragenlijst voor de NSZ-leden is een verkorte versie.

We hebben 322 vragenlijsten ingezameld die volledig ingevuld waren door de klanten van het sociaal secretariaat. Om de steekproef representatiever te maken voor de populatie van werkgevers en zelfstandigen in België, werden de respondenten herwogen op basis van het gewest (Vlaams Gewest/Waals Gewest/Brussels Hoofdstedelijk Gewest) en grootteklassen (Zelfstandigen / Minder dan 10 werknemers / Tussen 10 en 49 werknemers / 50 werknemers of meer) met behulp van de extrapolatie-coëfficiënten aangereikt door Statbel en berekend op basis van hun enquête naar de structuur van de ondernemingen (ESE).

We hebben slechts 26 volledig ingevulde vragenlijsten kunnen inzamelen voor de werkgevers die lid zijn van Sogepa. Gezien de geringe steekproefgrootte moeten die resultaten met de grootste voorzichtigheid worden geïnterpreteerd.

Het NSZ heeft 848 enquêtes ingezameld; we beschikken alleen over frequentietabellen en kruistabellen per gewest. We hebben de steekproefresultaten dan ook niet kunnen herwegen en de variabelen niet onderling kunnen kruisen.

### **1.3. Gesprekken en focusgroepen bij werkgevers**

Op basis van de enquêteresultaten hebben we getracht bepaalde elementen van de enquête verder uit te diepen met behulp van gesprekken en focusgroepen.

In samenwerking met het NSZ en met de steun van de universiteiten van Luik en Antwerpen hebben we twee focusgroepen georganiseerd (één in het Frans en één in het Nederlands) met werkgevers die aangesloten zijn bij het NSZ. Het scenario van de focusgroep is opgenomen in bijlage 2. Vijf personen hebben deelgenomen aan de Nederlandstalige focusgroep; voor de Franstalige focusgroep is er maar een werkgever komen opdagen. Voor die laatste is de ontmoeting dus verlopen in de vorm van een interview.

Daarnaast hadden de respondenten van de Sogepa-enquête de mogelijkheid ons rechtstreeks te contacteren wanneer ze hun ervaring wensten mee te delen. Twee werkgevers wensten een persoonlijk gesprek.

Het doel van die verschillende ontmoetingen was de meest acute problemen i.v.m. de werkgeverssteun te belichten, informatie te vragen over mogelijke of bestaande oplossingen en kennis te nemen van de verschillende verwachtingen van de werkgevers en ondernemingen.

## 2. Resultaten

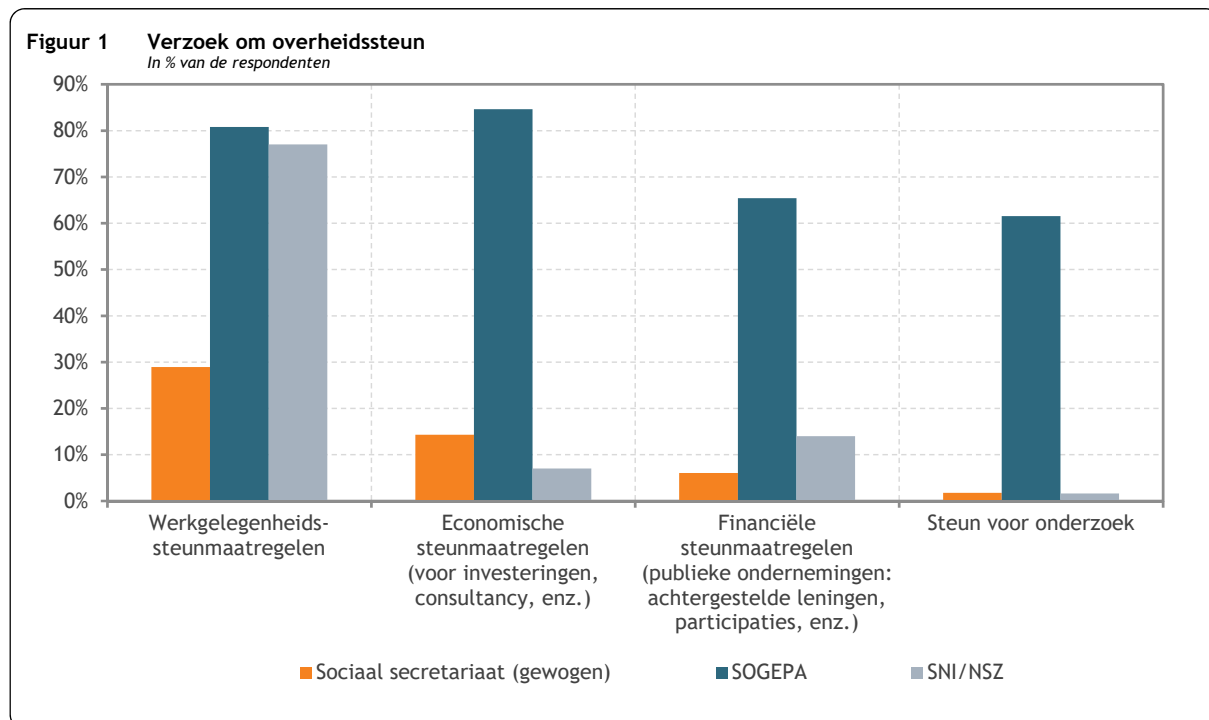
In dit deel worden de belangrijkste resultaten van de kwantitatieve enquête voorgesteld, aangevuld met de upstream en downstream verkregen kwalitatieve elementen. Alle frequentietabellen voor de drie werkgeverspopulaties staan vermeld in bijlage 3<sup>3</sup>.

### 2.1. Kenmerken van de respondenten

Als we de structuur van de respondenten van de Sogepa-enquête vergelijken met die van de respondenten van de enquête van het sociaal secretariaat gewogen per gewest en grootte, zijn bij Sogepa de grote ondernemingen van ouder dan 10 jaar oververtegenwoordigd. Bovendien zijn al die ondernemingen gevestigd in het Waals Gewest. Dat verschil in structuur kan deels de geobserveerde verschillen in de antwoorden op de vragenlijst verklaren.

### 2.2. Kennis en gebruik van steunmaatregelen

Uit figuur 1 blijkt dat de ondernemingen die aangesloten zijn bij Sogepa vaker dan andere aangeven dat ze overheidssteun hebben aangevraagd, voornamelijk economische, financiële en onderzoekssteun. Dat komt waarschijnlijk vooral omdat Sogepa een structuur is die ondernemingen begeleidt in de vorm van participaties, leningen en adviezen.



<sup>3</sup> De betrouwbaarheidsintervallen berekend op basis van de gewogen gegevens van de enquête bij de klanten van het sociaal secretariaat zijn gebaseerd op variantieschatters met de Taylor-linearisatie.

Die bijzondere eigenschap kan ook de verschillen in kennisniveau over de werkgeversbijdrageverminderingen verklaren, ook al laten de geringe aantallen niet toe een conclusie te trekken.

Algemeen kan worden vastgesteld dat over de drie bevraagde werkgeversgroepen de vermindering 'eerste aanwervingen' de meest bekende maatregel is. Een verklaring daarvoor is dat die maatregel versterkt werd in het kader van de taxshift, waar vaak over gecommuniceerd werd. Er blijft echter een aanzienlijk deel van de respondenten die verklaren dat ze de maatregel niet kennen (18 % van de gewogen respondenten van het sociaal secretariaat, 15 % van de Sogepa-respondenten en 38 % van de NSZ-respondenten). Dat resultaat is coherent met een enquête die in 2016 door het sociaal secretariaat Securex werd gehouden: één op de vier werkgevers geeft aan dat hij de maatregel niet kent<sup>4</sup>.

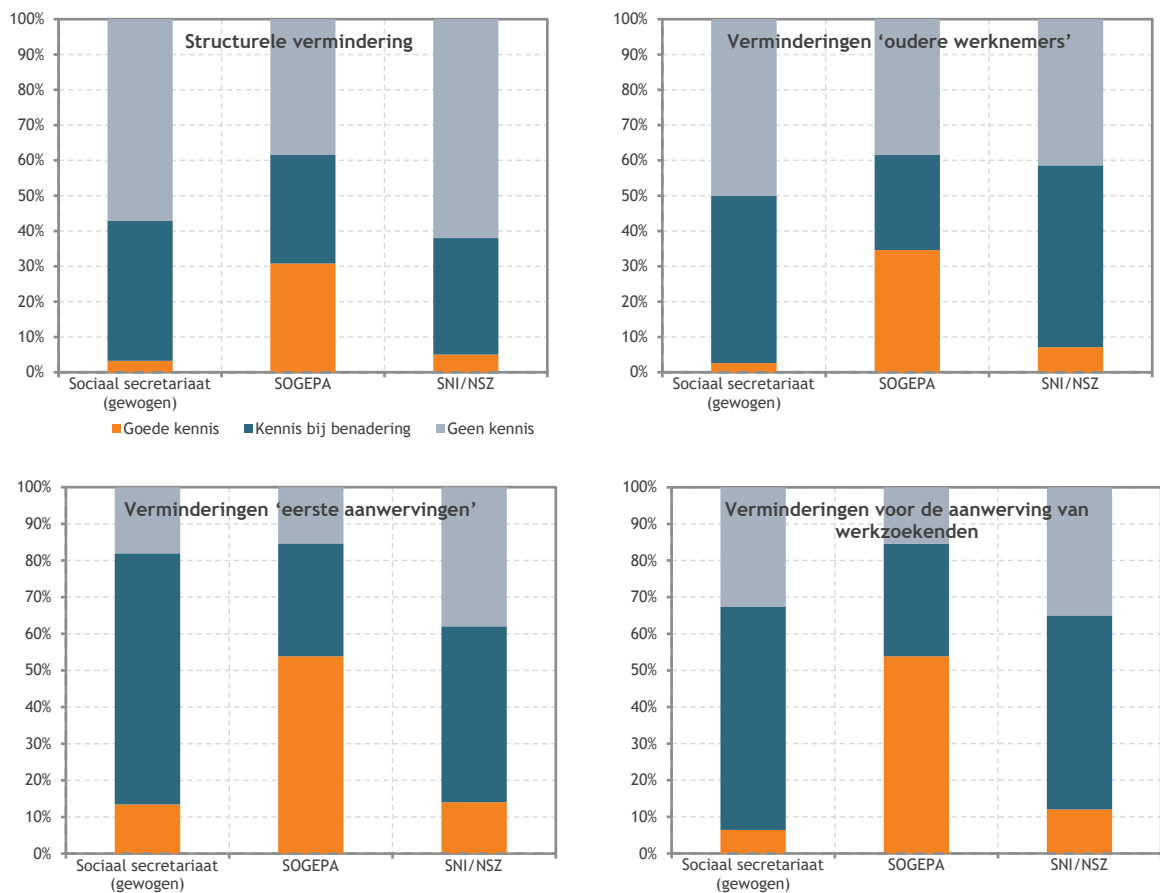
De verminderingen voor de aanwerving van werkzoekenden zijn ook goed gekend door de werkgevers die lid zijn van Sogepa. Dat kan deels worden verklaard door het succes van die maatregel in het Waals Gewest. Er worden daarnaast regionale verschillen vastgesteld bij de respondenten van het sociaal secretariaat en het NSZ: bij de werkgevers in het Vlaams Gewest, heeft 39 % van de RSZ-respondenten en 38 % van de gewogen respondenten van het sociaal secretariaat geen kennis van die maatregelen, tegenover 21 % en 28 % van de werkgevers in het Waals Gewest.

De structurele vermindering – de meest toegekende maatregel – is het minst goed gekend. Dat zou kunnen worden verklaard door het feit dat de werkgevers vertrouwen op hun sociaal secretariaat of boekhouder die zich bezighouden met de administratieve aspecten en die vermindering aanvragen. Die werkwijze werd trouwens door de ondernemers benadrukt tijdens de gesprekken en focusgroepen ("*ce n'est pas mon core business*"; "*ik had geen zin in papierwinkel*"). Van de werkgevers die verklaren dat ze geen kennis hebben van de werkgeversbijdrageverminderingen, zijn bovendien 23 % van de respondenten van het sociaal secretariaat en 42 % van de Sogepa-respondenten niet van plan daarover inlichtingen in te winnen.

---

<sup>4</sup> <https://press.securex.be/taxshift-verhoogde-korting-bij-aanwerving-extra-werknemer-is-nog-niet-goed-gekend#>

**Figuur 2 Kennis van maatregelen betreffende de bijdrageverminderingen**



De gegroepede variabele 'Maakt u gebruik van de volgende maatregelen met betrekking tot bijdrageverminderingen?' is sterk gecorreleerd met die over de kennis van die verschillende maatregelen. Geen kennis hebben van de maatregelen doet bovendien vragen rijzen over de betrouwbaarheid van de antwoorden over het gebruik ervan. Die variabele wordt dan ook alleen onderzocht in combinatie met die over de kennis (zie factoranalyse en classificatie van de respondenten in punt 2.5).

### 2.3. Redenen van de non-take-up

Figuur 3 omvat de frequentie van de antwoorden op de vraag 'Om welke redenen hebt u algemeen genomen geen werkgelegenheidssteun gevraagd? Kies de redenen die u het meest relevant lijken'.

De complexiteit, of het nu gaat om de wetgeving of de afhandeling, is een van de vaakst vermelde motieven. Dat thema is ook sterk aanwezig tijdens de gesprekken en focusgroepen, zowel bij de werkgevers ("ik begin er zelfs niet aan want het is te ingewikkeld", "het is een omslachtige procedure") als de eerstelijnsactoren. In de gewogen enquête van het sociaal secretariaat wordt de complexiteit van de wetgeving vaker vermeld door de zelfstandigen (64 %) dan door de werkgevers (42 %).

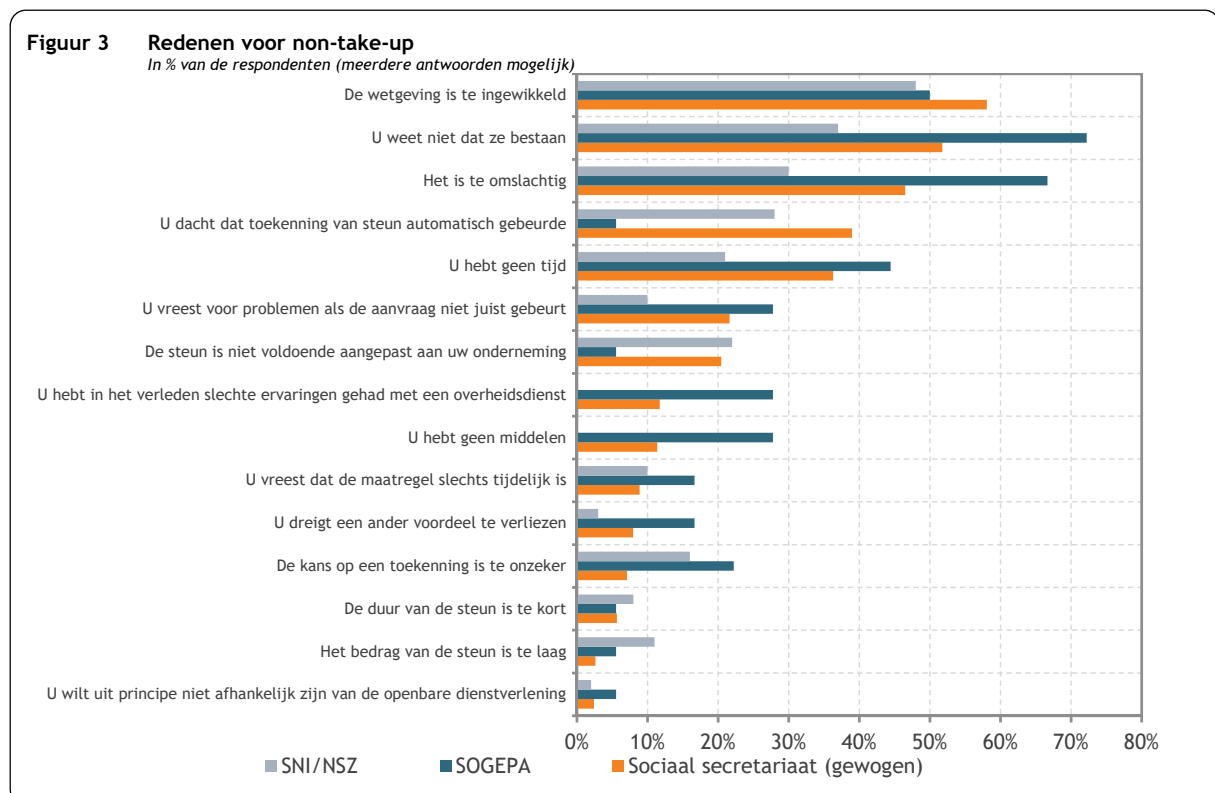
Een groot deel van de werkgevers gaf ook aan dat ze dachten dat de steun automatisch werd toegekend. Er is een regionaal verschil merkbaar, zowel voor de gewogen enquête van het sociaal secretariaat als

voor de NSZ-enquête: dat motief van non-take-up wordt vaker aangehaald door de respondenten uit het Vlaams Gewest dan die uit het Waals Gewest (46 % tegenover 27 % voor de gewogen enquête van het sociaal secretariaat; 35 % tegenover 19 % voor de NSZ-enquête). Er wordt ook vastgesteld dat dat motief vaker wordt vermeld in de gewogen enquête van het sociaal secretariaat bij de zelfstandigen of de ondernemers met minder dan 10 werknemers (40 %) dan bij de werkgevers met minstens 10 werknemers (20 %).

Onwetendheid over het bestaan van de steunmaatregelen en tijdsgebrek worden ook vaak vermeld, wat overeenstemt met de literatuur over dit onderwerp. In de gewogen enquête van het sociaal secretariaat worden die motieven vaker aangehaald door de zelfstandigen en de werkgevers met minder dan 10 werknemers (52 % vermeldt onwetendheid over het bestaan van de steunmaatregelen tegenover 39 % voor de werkgevers met meer dan 10 werknemers en 37 % van de zelfstandigen en kleine werkgevers vermelden tijdsgebrek tegenover 20 % van de grote werkgevers). Bepaalde auteurs wezen op het geringe bedrag of de geringe duur van de steun (Burtless, 1985; Marx, 2001; Bördos *et al.*, 2015), maar die motieven worden zeer zelden gekozen in onze enquêtes.

Hoewel bepaalde eerstelijnsactoren kosten van meer psychologische aard hadden vermeld (een persoon heeft bijvoorbeeld geopperd dat de steun kan worden gezien als een vorm van steuntrekking, wat indruist tegen de ondernemingswaarden; een ander wees op het geval van een onderneming die de toegekende verminderingen heeft moeten terugbetalen en die weigerde om een nieuwe aanvraag in te dienen), blijkt uit de enquête dat dit soort motief maar zeer zelden wordt gekozen.

De enquête bevestigt dus de klassieke economische benadering waar de non-take-up vooral wordt verklaard door te hoge kosten qua tijd voor de administratieve afhandeling of voor het inwinnen van informatie, of door onwetendheid over het bestaan van de steunmaatregelen.

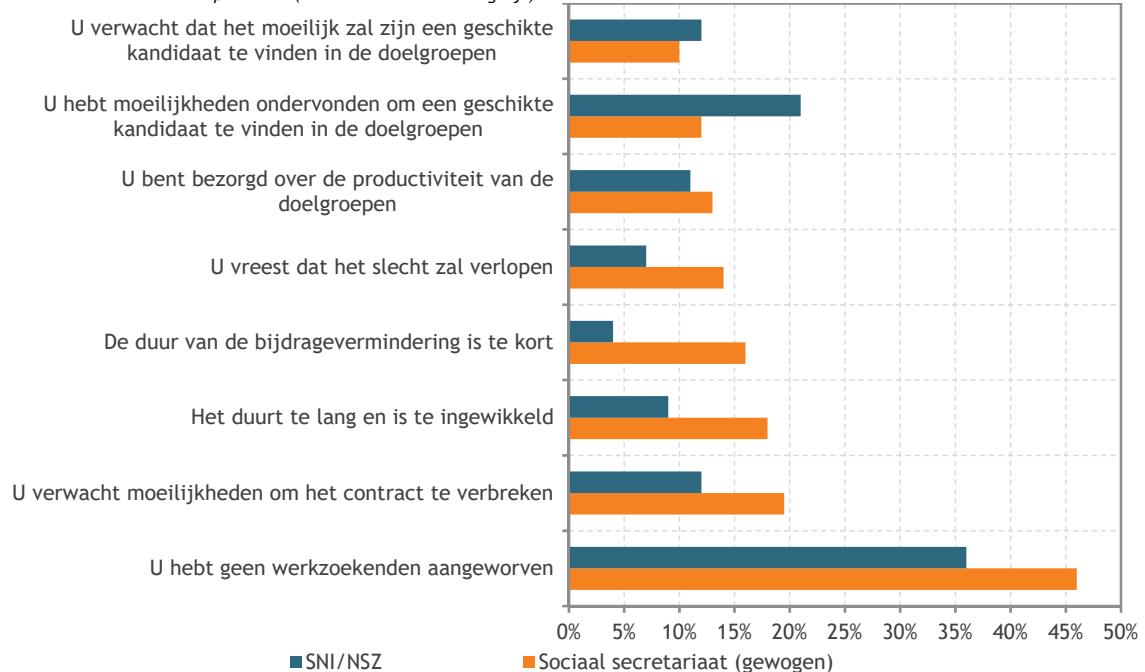


Wanneer we ons concentreren op de motieven van non-take-up die specifiek betrekking hebben op de bijdrageverminderingen voor de aanwerving van werkzoekenden, kan de vrees voor moeilijkheden om het contract te verbreken worden aangehaald (gekozen motief door 20 % van de gewogen respondenten van het sociaal secretariaat en 12 % van NSZ-respondenten). Tijdens de interviews en focusgroepen werden de afschaffing van de proefperiode en de ontslagkosten vaak vermeld als verklaring voor het vaker terugrijpen naar een tijdelijke uitzendkracht dan naar een vaste werknemer, ook als die laatste recht heeft op werkgeversbijdrageverminderingen en op de activering van werkloosheidsuitkeringen.

Tijdens de kwalitatieve enquêtes werd het risico van vooroordelen over de motivatie en de productiviteit van de doelgroepen opgeworpen, maar die motieven werden in de enquêtes slechts weinig gekozen als verklaring voor non-take-up van de bijdrageverminderingen bij de aanwerving van werkzoekenden. Sommige werkgevers en de bevroegde instellingen voor arbeidsbemiddeling hebben trouwens benadrukt dat de werkgevers doorgaans eerst de beste kandidaat zoeken (*“de juiste persoon op de juiste plaats”, “je neemt de persoon aan voor de persoon, niet voor de Activa”*) en zich pas nadien de vraag stellen of die persoon gebruik kan maken van werkgelegenheidssteun. In dat geval zou de gerichte vermindering vooral een ‘buitenkanseffect’ teweegbrengen. Omgekeerd zouden bepaalde sectoren die lagergeschoolde arbeidskrachten tewerkstellen systematisch zoeken naar een kandidaat uit de doelgroepen om de loonkosten te verminderen. In die sectoren zou het risico van stigmatisering van de werkzoekende, dat benadrukt werd door bepaalde auteurs, verwaarloosbaar zijn; a contrario, het recht op steunmaatregelen zou een troef zijn.

**Figuur 4 Redenen voor non-take-up van bijdrageverminderingen die verband houden met het aannemen van werkzoekenden**

*In % van de respondenten (meerdere antwoorden mogelijk)*





## 2.4. Aanbevelingen

Op de open vraag “Kunt u enkele aanbevelingen formuleren om de werkgelegenheidssteun te verbeteren?”, gaan de antwoorden vaak in de zin van een vereenvoudiging, niet alleen van de procedures, maar ook van de werkgelegenheidssteun en de socialebijdrageverminderingen. Sommige respondenten die deelnamen aan de enquêtes en interviews suggereren om de doelgroepverminderingen te vervangen door een versterking van de structurele vermindering, om te voorkomen dat gesubsidieerde werknemers de andere zouden vervangen. De automatisering van de toekenning van de verminderingen wordt ook beklemtoond. Bovendien wensen sommige respondenten informatie die duidelijker en meer zichtbaar is.

## 2.5. Factoranalyse en classificatie van de respondenten

### 2.5.1. Methodologische keuzes

Het doel van dit deel is om de verbanden te onderzoeken tussen de gegevens van de enquête bij de klanten van het sociaal secretariaat en om zo beknopt mogelijke informatie te verkrijgen over die gegevens. In deze studie worden twee methodes aanvullend gebruikt. De eerste is een factoranalyse waarmee de verbanden tussen de verschillende variabelen kunnen worden gesynthetiseerd door nieuwe variabelen te maken die niet onderling gecorreleerd zijn. De tweede is een classificatie die wordt opgesteld aan de hand van factorcoördinaten waarmee homogene groepen van respondenten kunnen worden opgesteld.

Er wordt voor gekozen om de zelfstandigen als natuurlijke persoon niet in aanmerking te nemen, aangezien ze niet onder de bestudeerde werkgeversbijdrageverminderingen vallen. De analyse bestrijkt dus 276 respondenten, waarvan het totale gewicht overeenstemt met 212 387 werkgevers.

Om de verbanden tussen de verschillende variabelen te synthetiseren, wordt een ‘Multiple correspondence analysis’ (MCA) uitgevoerd over de gewogen respondenten. Die methode werd gekozen op basis van de kwalitatieve aard van de enquêtegegevens omdat ze het mogelijk maakt de verbanden te bestuderen die op het volgende principe zijn gebaseerd: hoe vaker de individuen aan dezelfde modaliteiten voldeden, hoe dichter ze bij elkaar zullen liggen<sup>5</sup>. Op basis van die verbanden maakt de MCA het mogelijk om de correlatie-elementen tussen de startvariabelen uit te sluiten en de assen te identificeren waarop de inertie van het spreidingsdiagram maximaal is in de projectie en die zo goed mogelijk het spreidingsdiagram verklaren<sup>6</sup>.

Vervolgens wordt aan de hand van de eerste assen van de MCA een ‘Ascending Hierarchical Classification’ (AHC) uitgevoerd van de respondenten. Er wordt geprobeerd om homogene groepen van werkgevers te onderscheiden volgens de variabelen van de MCA<sup>7</sup>. Door de classificatie uit te voeren op de eerste factorassen kan een deel van de ‘statistische ruis’ in de gegevens worden weggewerkt. De verkregen groepen worden vervolgens beschreven op basis van alle enquêtevariabelen: kenmerken van

<sup>5</sup> De verbanden zijn gebaseerd op de Chi<sup>2</sup>-afstand.

<sup>6</sup> De inertie meet de spreiding van een spreidingsdiagram en is de gewogen som van de afstand tot het zwaartepunt.

<sup>7</sup> Het gebruikte groeperingscriterium is het Ward-criterium dat het verlies aan inertie tussen de klassen maximaliseert of de winst aan inertie binnen de klassen minimaliseert.

de ondernemingen (grootte, leeftijd, rechtsstructuur, regio), gebruik van overheidssteun in het algemeen, informatiekkanalen, evaluatie van de regelgeving op het gebied van sociale bijdragen en motieven voor non-take-up. Alle kruistabellen zijn opgenomen in bijlage 4.

## 2.5.2. Factoranalyse

### a. Keuze van de actieve variabelen

Om de assen van de MCA op te stellen, werd ervoor gekozen om alleen de variabelen te kiezen die betrekking hebben op de kennis en het gebruik van de bijdrageverminderingen, aangezien die centraal staan in deze studie. De overige variabelen van de enquête (variabelen met betrekking tot de kenmerken van de werkgevers, hun gebruik van overheidssteun in het algemeen, informatiekkanalen, evaluatie van de regelgeving op het gebied van sociale bijdragen en motieven voor non-take-up) worden als aanvullende variabelen behandeld. Die variabelen worden niet gebruikt om de assen op te stellen, maar ze worden geprojecteerd over de factorassen.

De gekozen variabelen zijn:

- De gegroepeerde variabele ‘Kent u de volgende maatregelen met betrekking tot bijdrageverminderingen?’ die bestaat uit vijf variabelen (‘Structurele vermindering’, ‘Verminderen oudere werknemers’, ‘Verminderen jonge werknemers’, ‘Verminderen eerste aanwervingen’, ‘Verminderen voor de aanwerving van werkzoekenden – waaronder ACTIVA’) met elk drie modaliteiten (‘Goede kennis’ (van de maatregelen, de criteria, enz.), ‘Kennis bij benadering’ (kennis van het bestaan ervan, maar niet in detail), ‘Geen kennis’);
- De gegroepeerde variabele ‘Maakt u gebruik van de volgende maatregelen met betrekking tot bijdrageverminderingen?’ bestaat ook uit vijf variabelen die overeenstemmen met dezelfde verminderingen en die elk vijf modaliteiten omvatten (‘Ja, zeker’, ‘Ja, u denkt het’, ‘Neen, u denkt van niet’, ‘Neen, zeker’, ‘Deze maatregelen belangen u niet aan’);
- Een variabele die wordt opgesteld aan de hand van de vorige vraag en die overeenstemt met de frequentie van de modaliteiten ‘Ja, zeker’ en ‘Ja, u denkt het’, waardoor het mogelijk is een ‘schaaleffect’<sup>8</sup> te vertalen met betrekking tot het gebruik van de steunmaatregelen; de modaliteiten ‘4’ en ‘5’ van die variabele werden gegroepeerd om zeldzame modaliteiten te vermijden<sup>9</sup>.

Elke actieve variabele omvat tussen 3 en 5 modaliteiten. Door dat evenwicht wordt er geen voorkeur gegeven aan de variabelen met een hoger aantal modaliteiten en bevatten ze geen ‘zeldzame’ modaliteiten, waardoor grote bijdragen van die modaliteiten aan bepaalde assen kunnen worden vermeden.

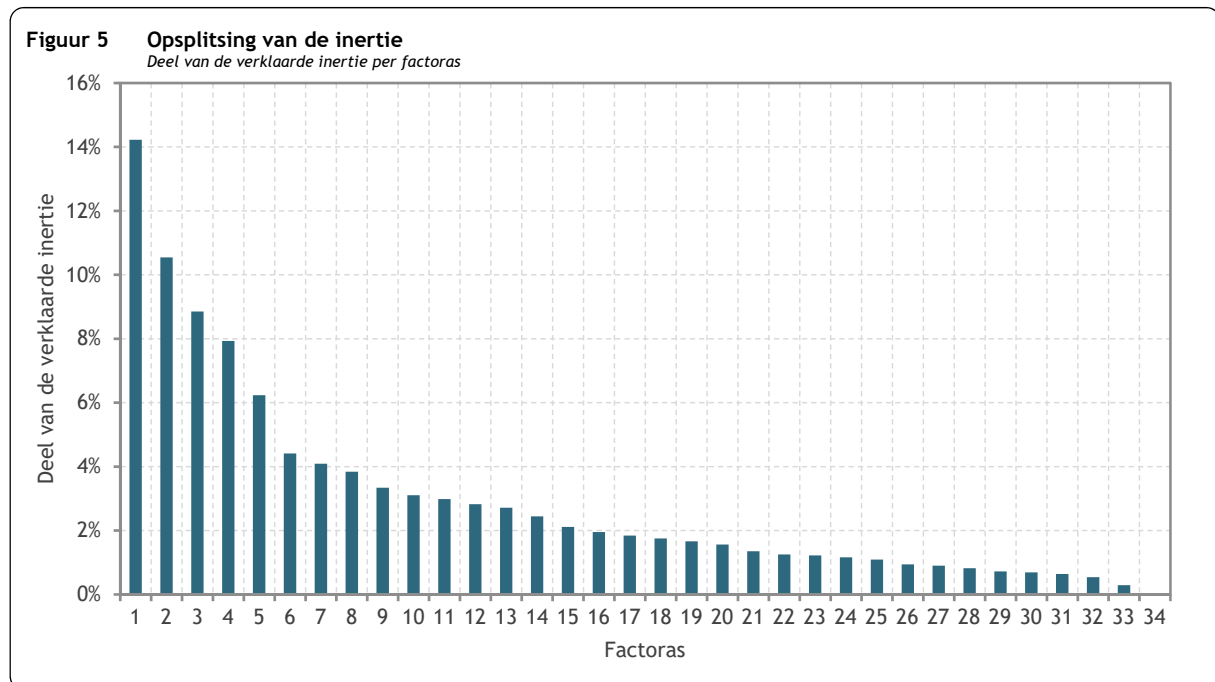
---

<sup>8</sup> Er treedt een ‘schaaleffect’ op wanneer alle variabelen onderling positief gecorreleerd zijn. Op de as die het ‘schaaleffect’ vertaalt, worden de individuen die vaak positief hebben gereageerd op de vragen over het gebruik van de verschillende maatregelen tegenover de individuen gezet die daar vaak negatief op hebben gereageerd.

<sup>9</sup> In de praktijk worden de modaliteiten die minder dan 5 % van de aantallen vertegenwoordigen als ‘zeldzaam’ beschouwd.

## b. Keuze van het aantal assen

Er zijn 11 actieve variabelen op een totaal van 45 modaliteiten. Het spreidingsdiagram van de respondenten bevindt zich dus in een ruimte met 34 dimensies en elke as verklaart gemiddeld 2,94 % van de informatie. De onderstaande figuur 5 toont dat de eerste 11 factorassen meer dan dat gemiddelde verklaren en er wordt een 'sprong' van het inertiepercentage waargenomen wanneer er van 5 naar 6 factoren wordt overgegaan. Er wordt bijgevolg voor gekozen om de eerste vijf assen van de MCA te behouden. Die bevatten 48 % van de inertie van het oorspronkelijke spreidingsdiagram, ofwel drie keer zoveel als het gemiddelde.



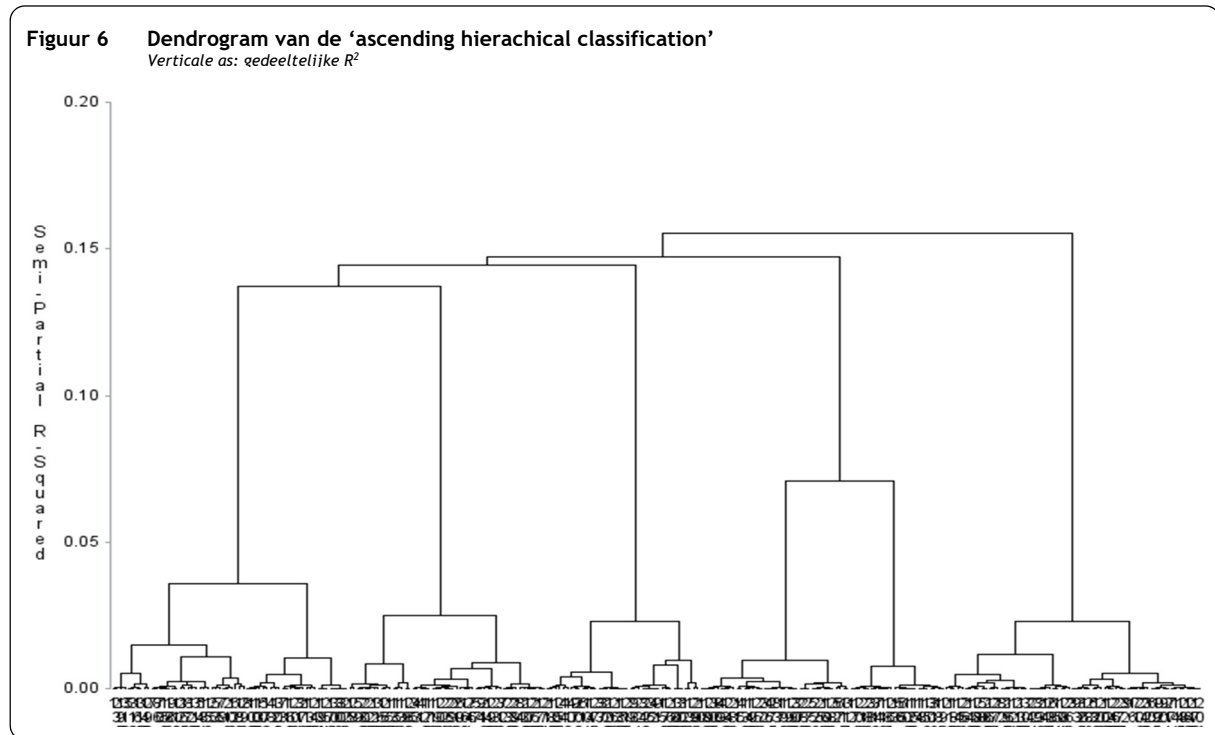
De gekozen assen kunnen op de volgende manier worden geïnterpreteerd:

- As 1, die meer dan 14 % van de inertie van het spreidingsdiagram verklaart, combineert de **kennis van de steunmaatregelen en het gebruik ervan**. Daarop worden de respondenten die een goede kennis hebben van de verschillende maatregelen en die er zeker gebruik van maken tegenover de individuen gezet die de vermelde maatregelen niet kennen en er geen gebruik van maken.
- As 2, die bijna 11 % van de inertie verklaart, meet de **zekerheidsgraad met betrekking tot het gebruik van de maatregelen**. Daarop worden de respondenten die met zekerheid verklaren dat ze geen gebruik maken van de verschillende maatregelen (wat niet uitsluit dat ze er een goede kennis van hebben) tegenover de respondenten gezet die niet zeker zijn of ze er al dan niet gebruik van maken.
- As 3, die 9 % van de inertie verklaart, zet de respondenten die verklaren dat de bijdrageverminderingen hen **niet aanbelangen** tegenover de overige respondenten.
- As 4 (8 % van de inertie) heeft betrekking op de **specifieke maatregelen** (ouderen, jongeren en Activa) en as 5 (6 % van de inertie) vertaalt een 'schaleffect'.

### 2.5.3. Classificatie van de respondenten

#### a. Keuze van het aantal klassen

Aan de hand van het criterium met betrekking tot de inertiesprong tussen de klassen, werd ervoor gekozen om vijf klassen van respondenten te behouden: de overgang van vijf naar vier klassen leidt tot een groot verlies aan inertie tussen de klassen (zie onderstaande figuur).



#### b. Interpretatie van de klassen

Bij constructie vormen de vijf klassen homogene werkgeversgroepen ten opzichte van de eerste vijf factorassen die afkomstig zijn van de MCA. Het zijn dus bij uitbreiding relatief homogene werkgeversgroepen volgens de kennis en het gebruik van de bijdrageverminderingen (actieve variabelen van de MCA).

Om de klassen te interpreteren worden ze beschreven op basis van alle enquêtevariabelen: kenmerken van de ondernemingen (grootte, leeftijd, rechtsstructuur, regio), gebruik van overheidssteun in het algemeen, informatiekanaal, evaluatie van de regelgeving op het gebied van sociale bijdragen en motieven voor non-take-up. Alle kruistabellen zijn opgenomen in bijlage 4.

De vijf klassen, die worden voorgesteld in het eerste factorplan in figuur 7, kunnen op de volgende manier worden geïnterpreteerd:

##### Cluster 1: grote gebruikers

Die klasse vertegenwoordigt 12 % van de gewogen observaties en wordt gekenmerkt door een groot aandeel werkgevers die verklaren dat ze een goede kennis hebben van de socialebijdrageverminde-

ringen (tussen 59 % en 78 % naargelang van de maatregelen) en er met zekerheid gebruik van maken (tussen 47 % en 73 %). Er wordt een oververtegenwoordiging vastgesteld van de werkgevers die meer dan 10 werknemers hebben (35 % tegenover gemiddeld 17 %), die in het Vlaams Gewest gevestigd zijn (65 % tegenover gemiddeld 57 %), die meerdere informatiekanalen gebruiken (67 % is op de hoogte van de maatregelen dankzij minstens twee kanalen, tegenover gemiddeld 50 %).

#### Cluster 2: niet-gebruikers

Deze klasse is de grootste klasse (26 % van de gewogen individuen) en wordt gekenmerkt door een grote meerderheid van werkgevers die met zekerheid verklaren dat ze noch van doelgroepverminderingen (tussen 73 % en 97 % naargelang van de maatregel), noch van de structurele vermindering (45 % tegenover gemiddeld 15 %) gebruikmaken. Er wordt een oververtegenwoordiging vastgesteld van de ondernemingen die minder dan 10 werknemers hebben (90 % tegenover gemiddeld 83 %), die in het Waals Gewest gevestigd zijn (36 % tegenover gemiddeld 30 %) en die ouder zijn dan 10 jaar (78 % tegenover gemiddeld 65 %). Voor de redenen van non-take-up zijn de motieven 'slechte ervaring in het verleden' en 'onzekere kans op een toekenning' licht oververtegenwoordigd (10 % tegenover 6 % voor het eerste motief; 14 % tegenover 10 % voor het tweede).

#### Cluster 3: niet-kenners

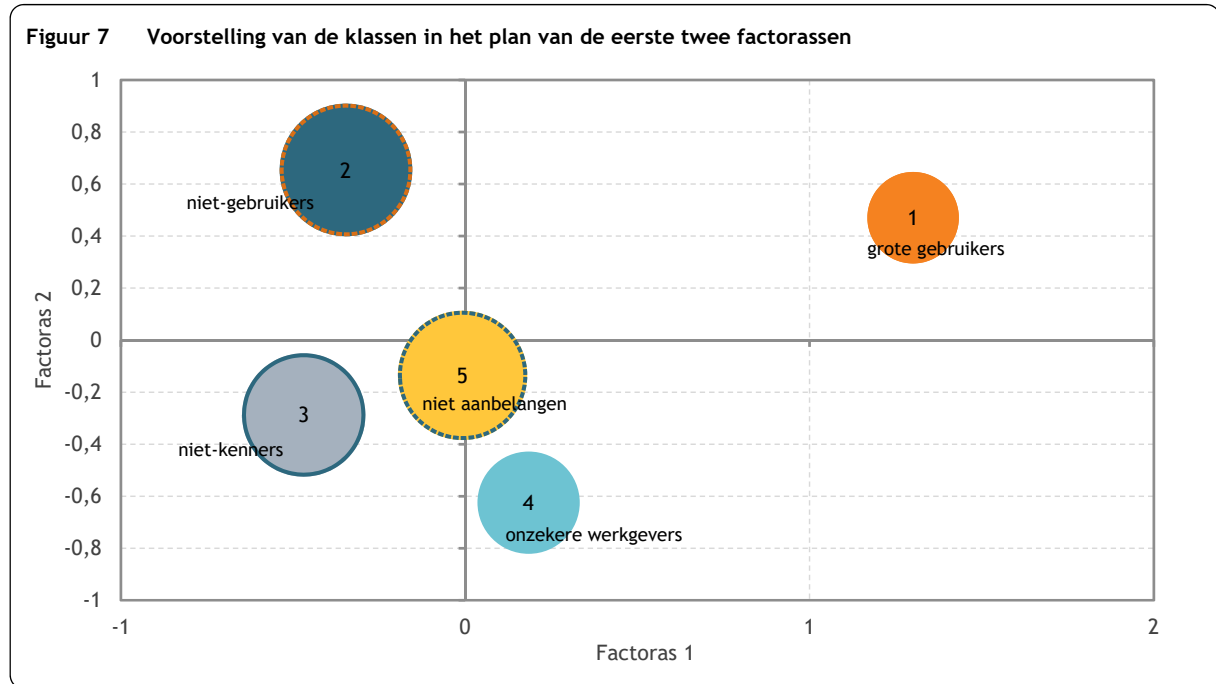
In deze klasse zijn 22 % van de gewogen observaties vertegenwoordigd en zijn de werkgevers die geen enkele kennis hebben van de bijdrageverminderingen oververtegenwoordigd. De ondernemingen jonger dan een jaar zijn er sterker vertegenwoordigd dan gemiddeld (13 % tegenover 7 %) en er wordt een lichte oververtegenwoordiging vastgesteld van de ondernemingen die in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest zijn gevestigd (19 % tegenover gemiddeld 13 %). Voor de motieven van non-take-up verklaart een groot deel van die werkgevers dat ze niet op de hoogte zijn van het bestaan van de maatregelen (62 % tegenover gemiddeld 46 %) en wordt er ook een oververtegenwoordiging vastgesteld van het motief 'steun is niet voldoende aangepast aan de onderneming' (29 % tegenover gemiddeld 19 %).

#### Cluster 4: onzekere werkgevers

In deze klasse zijn 15 % van de gewogen observaties vertegenwoordigd en heeft het merendeel van de werkgevers een kennis bij benadering van de verschillende werkgeversbijdrageverminderingen (tussen 58 % en 86 % volgens de maatregelen) en denkt de meerderheid dat ze gebruikmaken van de structurele verminderingen, 'oudere werknemers', 'jonge werknemers' of Activa (tussen 53 % en 78 % volgens de maatregelen). De meeste werkgevers gebruiken het sociaal secretariaat als informatiekanal (93 % tegenover gemiddeld 77 %) en voor 89 % van de werkgevers is het sociaal secretariaat ook verantwoordelijk voor de aanvragen voor de bijdrageverminderingen (tegenover gemiddeld 75 %). Voor de motieven van non-take-up zijn 'complexiteit van de wetgeving', de 'omslachtigheid' en het gebrek aan tijd oververtegenwoordigd.

Cluster 5: werkgevers aan wie de doelgroepverminderingen niet aanbelangen

In deze grote klasse (24 %) verklaart het merendeel van de werkgevers dat de doelgroepverminderingen hen niet aanbelangen (tussen 54 % en 74 % volgens de maatregelen). Er wordt een oververtegenwoordiging vastgesteld van de ondernemingen die minder dan 10 werknemers hebben (92 % tegenover gemiddeld 83 %), en die tussen 1 en 3 jaar oud zijn (16 % tegenover gemiddeld 9 %).



## Besluit

Aan de hand van deze studie konden de belangrijkste motieven voor de non-take-up door de werkgevers worden achterhaald. Ze bevestigen de klassieke economische benadering waar de non-take-up vooral wordt verklaard door te hoge kosten, die hoofdzakelijk worden uitgedrukt in tijd, of door onwetendheid over de maatregelen. Die kosten zouden onder meer het gevolg zijn van de complexiteit van de wetgeving of de administratieve procedures. Een groot deel van de werkgevers gaf ook aan dat ze dachten dat de steun automatisch werd toegekend. De psychologische kosten zoals stigmatisering of uitstelgedrag, die vaak worden aangehaald in de literatuur over de non-take-up van sociale rechten, lijken verwaarloosbaar te zijn bij de bevraagde werkgevers.

Deze studie heeft het mogelijk gemaakt om aanbevelingen te formuleren om de non-take-up aan te pakken en de doeltreffendheid van de maatregelen die voor de werkgevers bestemd zijn te verbeteren.

Betere communicatie is een eerste hefboom om de take-up van werkgeversbijdrageverminderingen te verbeteren. Vandoninck en Brans (2016) tonen dat gepersonaliseerde communicatie doeltreffender is dan massacommunicatie. De sociale secretariaten en de andere actoren die rechtstreeks contact hebben met de werkgevers zouden dus een belangrijkere rol kunnen spelen.

Vereenvoudiging van de wetgeving is ook een belangrijke hefboom, aangezien de grote waaier aan maatregelen en toekenningsvoorwaarden het gebruik ervan vaak in de weg staat. De regionalisering van het merendeel van de doelgroepverminderingen in het kader van de zesde staatshervorming gaat in de richting van een vereenvoudiging: de drie gewesten hebben de betrokken doelgroepen beperkt, waardoor de leesbaarheid van de maatregelen wordt vergemakkelijkt. De regionalisering heeft evenwel geleid tot nieuwe complexiteit voor de werkgevers met personeelsleden die gedomicilieerd zijn over verschillende gewesten, aangezien ze aan verschillende regelingen onderworpen zijn. Een doorgedreven vereenvoudiging door het afschaffen van de doelgroepen en het versterken van de structurele vermindering, waar bepaalde werkgevers of eerstelijnsactoren voor pleiten, zou er bovendien voor zorgen dat de meest kwetsbare groepen van werkgevers of werknemers niet meer bevoordeeld kunnen worden.

Hoewel bepaalde auteurs aantonen dat automatisering een doeltreffend instrument is om de non-take-up aan te pakken, zijn daar ook bepaalde nadelen aan verbonden. Er wordt daarbij gedacht aan de kosten die een dergelijke procedure met zich meebrengt, de indringende aard van de procedure vanwege het feit dat er een groot aantal gegevens over de werkgevers en werknemers nodig zijn, of de technische moeilijkheden die verbonden zijn aan de kwaliteit van de gegevens en de actualisering ervan. Bovendien zou de werkgever door de automatisering niet meer de doelgroepvermindering kunnen kiezen uit de maatregelen waarop hij recht zou hebben.

## Bibliografie

- BERTRAND, M., MULLAINATHAN S. and SHAFIR E. (2006) "*Behavioral Economics and Marketing in Aid of Decision Making Among the Poor*", *Journal of Public Policy & Marketing*, vol. 25, no. 1, pp 8–23.
- BHARGAVA, S. and MANOLID. (2015) "*Psychological frictions and the incomplete take-up of social benefits: Evidence from an irs field experiment*", *American Economic Review*, vol. 105, pp 3489–3529.
- BORDOS, K., CSILLAG, M. and SCHARL, Á. (2015) "*What works in wage subsidies for young people: a review of issues, theory, policies and evidence*", ILO Working Papers, International Labour Organization.
- BOUCQ, E. et LOPEZ NOVELLA, M. (2018) "*Non-recours aux réductions de cotisations patronales : le cas de la mesure 'premiers engagements'*", Working Paper 6-18, Bureau fédéral du Plan.
- 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.
- HAMERSMA, S. (2011) "*Why don't eligible firms claim hiring subsidies? The role of job duration*", *Economic inquiry*, vol. 49, no. 3, pp 916-934.
- GALASSO, E., RAVALLION, M., and SALVIA, A. (2001) "*Assisting the transition from workfare to work: Argentina's Proempleo experiment*". World Bank, September.
- LE LAN R. (2005) "*Analyse de données et classification sur données d'enquête. Choix sur les variables, le nombre de classes et le nombre d'axes*", Journées de Méthodologie Statistique de l'INSEE, Paris, 14-16 mars 2005.
- MARX, I. (2001) "*Job subsidies and cuts in employers' social security contributions: The verdict of empirical evaluation studies*", *International Labour Review*, vol. 140, no. 1, pp 69-83.
- ROBERTSON H. (1994) "*Wage subsidies to encourage the hiring of unemployment insurance claimants*", Research papers no. R-95-1 Human Resources Development Canada, Applied Research Branch.
- VANDONINCK J. and BRANS, M. (2016) "*What Policy Instruments Can Be Applied to Reduce Non-Take-Up? A Systematic Literature Review*", IPSA World Congress of Political Science, Poznan, Poland, 23-28 July 2016.
- VAN MECHELEN, N. and 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, May.



## The TAKE project

Reducing poverty through improving the take-up of social policies (TAKE) is a Belgian research project financed by Federal Science Policy (Belspo). It aims to significantly improve the measurement and understanding of non-take-up of social policies in Belgium and to contribute to practical solutions. It is carried out by a research consortium consisting of the University of Antwerp (Coordinator), the University of Liège, the Federal Planning Bureau and the Federal Public Service for Social Security. The project makes use of a mixture of research approaches, including in-depth interviews with administrations, large-scale field experiments, microsimulations as well as a survey which brings together a unique blend of information collected through register data and face-to-face interviews. More information can be found on <http://takeproject.wordpress.com>.

For more information, please contact the Coordinator:

Tim Goedemé, PhD

Herman Deleeck Centre for Social Policy

University of Antwerp

St. Jacobstraat 2

2000 Antwerp

Belgium

[tim.goedeme@uantwerpen.be](mailto:tim.goedeme@uantwerpen.be)

+ 32 3 265 55 55

## Bijlagen

### Bijlage 1: vragenlijst gericht aan de werkgevers die lid zijn van een sociaal secretariaat en Sogepa

NB: als uw onderneming verschillende vestigingen telt, antwoord dan voor alle vestigingen in België gezamenlijk.

<b>Deel A: Kenmerken van de onderneming</b>
---

**A1. Wat is de juridische vorm van uw onderneming?**

- Zelfstandige natuurlijk persoon (-> go to A3)
- Besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid
- Anonieme vennootschap
- Coöperatieve vennootschap (cvoa of cvba)
- Andere, preciseer:

**A2. Hoeveel personen stelde uw onderneming tewerk op 31 december 2015?**

- Minder dan 10
- Tussen 10 en 49
- Tussen 50 en 249
- 250 of meer

**A3. Onder welk(e) paritaire comité(s) valt uw onderneming?**

Noot: als uw onderneming onder meerdere paritaire comités valt, geef dan de twee belangrijkste.

**A4. Hoe oud is uw onderneming?**

- Minder dan een jaar oud
- Van 1 tot 3 jaar
- Van 3 tot 5 jaar
- Van 6 tot 10 jaar
- Meer dan 10 jaar oud

**A5. In welk gewest bevindt zich uw hoofdvestiging?**

- Brussels Hoofdstedelijk Gewest
- Waals Gewest
- Vlaams Gewest

<b>Deel B: Kennis en gebruik van steunmaatregelen</b>
---

**B1. Hebt u algemeen genomen al overheidssteun gevraagd voor uw onderneming?**

- Werkgelegenheidssteun: ja/nee
- Economische steun: ja/nee
- Financiële steun: ja/nee
- Steun voor onderzoek: ja/nee

**B2. Kent u de volgende maatregelen met betrekking tot bijdrageverminderingen?**

	Goede kennis (van de maatregelen, de criteria, ...)	Kennis bij benadering (kennis van het bestaan ervan, maar niet in detail)	Geen kennis (indien dat het geval is -> go to B5)
Structurele vermindering			
Verminderingen 'oudere werknemers'			
Verminderingen 'jonge werknemers'			
Verminderingen 'eerste aanwervingen'			
Verminderingen voor de aanwerving van werkzoekenden (waaronder ACTIVA)			

**B3. Via welk kanaal kent u deze maatregelen? (Meerdere antwoorden mogelijk)**

- Media (radio, tv, kranten, ...)
- Overheidsambtenaren (RSZ, FOD Werkgelegenheid, ...)
- Websites van de overheidsdiensten (RSZ, FOD Werkgelegenheid, ...)
- Uw sociaal secretariaat
- Uw werkgeversverbond
- Uw eigen kennissennetwerk (familie, vrienden, ...)
- Mond-tot-mondreclame
- Andere, preciseer:

**Go to B5****B4. Denkt u dat u zich gaat informeren over die maatregelen? Ja/nee****B5. Maakt u gebruik van de volgende maatregelen met betrekking tot bijdrageverminderingen?**

	Ja, zeker	Ja, u denkt het	Neen, u denkt van niet	Neen, zeker (Indien alle -> go to C1)	Deze maatregelen belangen u niet aan
Structurele vermindering					
Verminderingen 'oudere werknemers'					
Verminderingen 'jonge werknemers'					
Verminderingen 'eerste aanwervingen'					
Verminderingen voor de aanwerving van werkzoekenden (waaronder ACTIVA)					

**B6. [Indien Ja voor bijdrageverminderingen voor de aanwerving van werkzoekenden in tabel B5] Met behulp van welke maatregel hebt u een werkzoekende aangeworven? (open vraag)**

**B7. Wie houdt zich bezig met de aanvragen van socialebijdrageverminderingen in uw onderneming?**

- Een personeelslid van uw onderneming
- Uw sociaal secretariaat
- Uw boekhouder (extern)
- Andere, preciseer:

<b>Deel C: Redenen van niet-gebruikmaking</b>
---

**C1. Als men de wetgeving inzake de socialebijdrageverminderingen beschouwt, gaat u dan akkoord met de volgende stellingen?**

	Helemaal akkoord	Eerder akkoord	Eerder niet akkoord	Helemaal niet akkoord	Geen mening
Ze worden tijdig meegedeeld					
Ze zijn gemakkelijk te begrijpen					
Ze kunnen gemakkelijk worden toegepast					
Ze zijn voldoende aangepast aan uw situatie					

**C2. Om welke redenen hebt u algemeen genomen geen werkgelegenheidssteun gevraagd? Kies de redenen (maximaal 5) die u het meest relevant lijken.**

**NB: filter op vraag B6: minstens één 'neen' in de tabel**

- U weet niet dat ze bestaan
- U hebt geen tijd
- U hebt geen middelen
- De wetgeving is te ingewikkeld
- Het is te omslachtig
- De situatie van uw onderneming gaat binnenkort veranderen
- Het bedrag van de steun is te laag
- De duur van de steun is te kort
- U vreest dat de maatregel slechts tijdelijk is
- U dreigt een ander voordeel te verliezen
- De steun is niet voldoende aangepast aan uw onderneming
- U hebt in het verleden slechte ervaringen gehad met een overheidsdienst
- U vreest voor problemen als de aanvraag niet juist gebeurt
- U wilt uit principe niet afhankelijk zijn van de openbare dienstverlening
- De kans op een toekenning is te onzeker
- U dacht dat toekenning van steun automatisch gebeurde
- Andere, preciseer:

**C3. [Indien Neen voor bijdrageverminderingen voor de aanwerving van werkzoekenden in tabel B5] Om welke redenen hebt u geen gebruik gemaakt van een maatregel met betrekking tot bijdrageverminderingen voor de aanwerving van werkzoekenden (ACTIVA, START,...)? (Meerdere antwoorden mogelijk)**

- U hebt geen personeel aangeworven
- U hebt geen werkzoekenden aangeworven
- Het duurt te lang en is te ingewikkeld
- U bent bezorgd over de productiviteit van de doelgroepen
- U bent bezorgd over de motivering van de doelgroepen
- U hebt moeilijkheden ondervonden om een geschikte kandidaat te vinden in de doelgroepen
- U verwacht dat het moeilijk zal zijn een geschikte kandidaat te vinden in de doelgroepen
- De duur van de bijdragevermindering is te kort
- U verwacht moeilijkheden om het contract te verbreken
- U vreest dat het slecht zal verlopen
- Andere, preciseer:

<b>Deel D: voorstellen ter verbetering</b>
--

**D1. Kunt u enkele aanbevelingen formuleren om de werkgelegenheidssteun te verbeteren? (open vraag)**

## Bijlage 2: scenario en timing van de focusgroepen

Timing	Fase	Beschrijving
Van 14 tot 14.10 uur (10')	<b>Onthaal</b>	Aankomst van de deelnemers
Van 14.10 tot 14.25 uur (15')	<b>Inleiding</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Inleiding/Context (Take-studie, betrokkenheid van het FPB).</li> <li>- Methodologische nota over de focusgroep.</li> <li>- Korte voorstelling van de discussieleider, de secretarissen/ secretaresses, de deelnemers (naam + organisatie).</li> <li>- Garantie van vertrouwelijkheid en anonimiteit, uitleg over het gebruik van recorders en de spreekregels. Er zal worden uitgelegd dat de gegevens uitsluitend door het FPB zullen worden verwerkt in het kader van het TAKE-project.</li> </ul>
Van 14.25 tot 15.10 uur (45')	<b>Stap 1: Probleemstelling</b>	<p><b>Vraag:</b> Als u denkt aan alle bestaande steunmaatregelen (en zo breed mogelijk*), wat zijn volgens u de twee voornaamste redenen voor de niet-gebruikmaking door werkgevers van de werkgelegenheidssteun?</p> <p><b>Subvragen:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- In welke mate zijn de werkgeversbijdrageverminderingen (structurele vermindering en doelgroepverminderingen) gekend?</li> <li>- Wat zijn volgens u de belangrijkste obstakels die een goede kennis van die werkgelegenheidssteun in de weg staan?</li> </ul> <p>*Impliciet wordt er hier het volgende gesuggereerd: het ondernemingsprofiel, de partners, de informatiekkanalen, de persoon die de aanvragen doet, de regelgevingen, de kosten, de gevolgen, enz. (kortom, de items van de statistische vragenlijst)</p>
5'	<u>Procedure:</u>	Iedereen noteert in maximum 3 woorden 2 redenen op een fiche. Er wordt ook uitgelegd dat de fiches anoniem blijven. Er zal een uitleg worden voorgesteld/gevraagd op vrijwillige basis
20'		<ul style="list-style-type: none"> <li>- De fiches worden verzameld</li> <li>- Uitleg en groeperen van de fiches volgens soortgelijke oorzaken (synoniemen), vervolgens het kiezen van een algemene formulering per groep: de discussieleider leest de oorzaken en vraagt aan de auteurs of ze iets willen toevoegen.</li> </ul>
15'		Sorteren van de oorzaken volgens: Informatiekosten/procedurekosten/sociaal-psychologische kosten Selectie van 1 of 2 kosten per kostentype →Op basis van consensus of, bij gebrek eraan, via stemming met handopsteking
5'		Synthese van stap 1 en eventuele opmerkingen
Van 15.10 tot 15.40 uur (30')	<b>Stap 2: Identificeren van oplossingen</b>	<p><b>Vraag:</b> Vertrekkend van de resultaten van stap 1: Wat moet verbeterd of ingevoerd worden om een antwoord te bieden op de geselecteerde problemen?</p> <p><b>Subvragen:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Wat is de gangbare procedure in uw onderneming om werkgeverssteun te ontvangen?</li> <li>- Wat is de relatie met uw boekhouder/sociaal secretariaat (mate van transparantie, kwaliteit van de communicatie, kennis van de steunmaatregelen, informatie-uitwisseling)?</li> </ul>
20'		<p><u>Procedure:</u> open discussie</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ofwel rondvraag om de discussie op gang te brengen</li> <li>- Ofwel spontane interventies (te kanaliseren)</li> </ul>
10'		Uitgebreide synthese en eventuele opmerkingen. Het is niet de bedoeling om een selectie door te voeren, maar wel om zoveel mogelijk mogelijke oplossingen te verzamelen.
Van 15.40 tot 15.50 uur (10')	<b>Stap 3: Verwachtingen van de deelnemers</b>	<p><b>Vragen:</b></p> <p>Als ondernemer (of lid van een onderneming),</p> <p>a) verwacht ik van mijn sociaal secretariaat/boekhouder/ ... dat ze me steunen door ...</p> <p>b) Volgens mij is de meest <u>productieve</u> voorgestelde oplossing (stap 2) om de toegang van werkgevers tot hun rechten te verbeteren.....</p> <p>c) Volgens mij is de meest <u>haalbare</u> voorgestelde oplossing (stap 2) om de toegang van werkgevers tot hun rechten te verbeteren.....</p> <p><u>Procedure:</u> de deelnemers vullen anoniem een formulier met drie vragen in, die aan de discussieleider zal worden overhandigd.</p>
Van 15.50 tot 16 uur (10')	<b>Afronding</b>	Eventuele bijkomende opmerkingen. Informatie over de verspreiding van de resultaten van de studie. Dankwoord.

## Bijlage 3: frequentietabellen van de enquêtes bij de werkgevers

### Deel A: Kenmerken van de onderneming,

#### A1. Wat is de juridische vorm van uw onderneming?

	Sociaal secretariaat <sup>1</sup>	Sogepa
Zelfstandige natuurlijk persoon	71,3 % (64,5 %-78,1 %)	0 %
Besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid	19,6 % (14,6 %-24,6 %)	19 %
Anonieme vennootschap	3,8 % (2,4 %-5,2 %)	69 %
Coöperatieve vennootschap (cvoa of cvba)	2,1 % (1,0 %-3,3 %)	8 %
Vzw	2,0 % (1,1 %-3,0 %)	4 %
Overige	1,1 % (0,3 %-1,9 %)	0 %

1. Gewogen resultaten.

#### A2. Hoeveel personen stelde uw onderneming tewerk op 31 december 2016?

(filter: A1 ≠ 'zelfstandige natuurlijk persoon')

	Sociaal secretariaat (gewogen)	Sogepa
Minder dan 10	82,8 % (79,1 %-86,6 %)	31 %
Tussen 10 en 49	14,1 % (10,7 %-17,6 %)	35 %
Tussen 50 en 249	2,4 % (1,2 %-3,6 %)	27 %
250 of meer	0,7 % (0,1 %-1,3 %)	8 %

**Toegewezen bedrijfstak op basis van het paritair comité**

(toewijzingsregel: willekeurige gewogen trekking door de waargenomen gewichten in de RSZ-bestanden - gemiddelde 2011-2015)

	Sociaal secretariaat (gewogen)	Sogepa
Landbouw, bosbouw en visserij	0,3 % (0,0 %-0,6 %)	0 %
Verwerkende nijverheid	7,1 % (1,7 %-12,5 %)	50 %
Productie en distributie van water, afval- en afvalwaterbeheer en sanering	-%	12 %
Bouw	18,2 % (8,3 %-28,0 %)	4 %
Handel; reparatie van motorvoertuigen	13,1 % (6,3 %-20,0 %)	4 %
Vervoer en opslag	2,5 % (0,1 %-4,9 %)	0 %
Horeca	25,7 % (14,8 %-36,7 %)	0 %
Informatie en communicatie	1,0 % (0,3 %-1,8 %)	0 %
Financiële en verzekeringsactiviteiten	4,6 % (0,0 %-9,5 %)	0 %
Vastgoedactiviteiten	0,9 % (0,2 %-1,6 %)	0 %
Gespecialiseerde wetenschappelijke en technische activiteiten	5,2 % (0,7 %-9,8 %)	27 %
Administratieve en ondersteunende diensten	8,5 % (1,8 %-15,2 %)	0 %
Openbaar bestuur en defensie; verplichte sociale verzekeringen	0,5 % (0,0 %-1,1 %)	0 %
Onderwijs	0,6 % (0,1 %-1,0 %)	0 %
Menselijke gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening	2,7 % (0,3 %-5,1 %)	0 %
Kunst, amusement en recreatie	4,3 % (0,0 %-9,5 %)	4 %
Overige diensten	4,4 % (0,1 %-8,6 %)	0 %
Huishoudens als werkgever	0,1 % (0,0 %-0,2 %)	0 %
Activiteiten van extraterritoriale eenheden	0,2 % (0,0 %-0,6 %)	0 %

**A4. Hoe oud is uw onderneming?**

	Sociaal secretariaat (gewogen)	Sogepa
Minder dan een jaar oud	5,3 % (0,5 %-10,1 %)	0 %
Van 1 tot 3 jaar	12,2 % (5,2 %-19,3 %)	4 %
Van 3 tot 5 jaar	10,4 % (3,2 %-17,5 %)	0 %
Van 6 tot 10 jaar	15,6 % (7,6 %-23,6 %)	8 %
Meer dan 10 jaar oud	56,5 % (45,6 %-67,4 %)	88 %

**A5. In welk gewest bevindt zich uw hoofdvestiging?**

	Sociaal secretariaat (gewogen)	Sogepa
Brussels Hoofdstedelijk Gewest	12,9 % (6,3 %-19,6 %)	0 %
Waals Gewest	25,9 % (17,6 %-34,1 %)	100 %
Vlaams Gewest	61,2 % (51,2 %-71,2 %)	0 %



<b>Deel B: Kennis en gebruik van steunmaatregelen</b>
---

**B1. Hebt u algemeen genomen al overheidssteun gevraagd voor uw onderneming?**

Sociaal secretariaat (gewogen)	ja	neen	u weet het niet
Werkgelegenheidssteunmaatregelen	28,9 % (19,7 %-38,1 %)	59,1 % (48,6 %-69,7 %)	11,9 % (4,7 %-19,2 %)
Economische steunmaatregelen (voor investeringen, consultancy, enz.)	14,3 % (6,5 %-22,0 %)	82,2 % (74,2 %-90,2 %)	3,5 % (1,2 %-5,8 %)
Financiële steunmaatregelen (publieke ondernemingen: achtergestelde leningen, participaties, enz.)	6,0 % (0,5 %-11,6 %)	91,3 % (85,7 %-96,9 %)	2,7 % (1,5 %-3,8 %)
Steun voor onderzoek	1,7 % (0,8 %-2,6 %)	96,4 % (95,0 %-97,8 %)	1,9 % (0,9 %-2,8 %)

**Vraag voor overheidssteun voor uw onderneming**

Antwoordpercentage 'Ja'	Sociaal secretariaat (gewogen)	Sogepa	NSZ
Werkgelegenheidssteunmaatregelen	29 %	81 %	77 %
Economische steunmaatregelen (voor investeringen, consultancy, enz.)	14 %	85 %	7 %
Financiële steunmaatregelen (publieke ondernemingen: achtergestelde leningen, participaties, enz.)	6 %	65 %	14 %
Steun voor onderzoek	2 %	62 %	2 %

**B2. Kent u de volgende maatregelen met betrekking tot bijdrageverminderingen?**

		Sociaal secretariaat (gewogen)	Sogepa	NSZ
Structurele vermindering	Goede kennis	3,2 % (1,8 %-4,6 %)	31 %	5 %
	Kennis bij benadering	39,6 % (29,0 %-50,3 %)	31 %	33 %
	Geen kennis	57,2 % (46,4 %-67,9 %)	38 %	62 %
Verminderings 'oudere werknemers'	Goede kennis	2,6 % (1,4 %-3,8 %)	35 %	7 %
	Kennis bij benadering	47,3 % (36,3 %-58,4 %)	27 %	51 %
	Geen kennis	50,1 % (39,1 %-61,0 %)	38 %	41 %
Verminderings 'jonge werknemers'	Goede kennis	5,8 % (1,0 %-10,6 %)	42 %	7 %
	Kennis bij benadering	55,8 % (45,0 %-66,6 %)	38 %	55 %
	Geen kennis	38,4 % (27,9 %-48,9 %)	19 %	38 %
Verminderings 'eerste aanwervingen'	Goede kennis	13,4 % (6,5 %-20,3 %)	54 %	14 %
	Kennis bij benadering	68,5 % (58,7 %-78,4 %)	31 %	48 %
	Geen kennis	18,1 % (9,9 %-26,2 %)	15 %	38 %
Verminderings voor de aanwerving van werkzoekenden (waaronder ACTIVA)	Goede kennis	6,4 % (3,1 %-9,7 %)	54 %	12 %
	Kennis bij benadering	61,0 % (50,3 %-71,8 %)	31 %	53 %
	Geen kennis	32,6 % (21,9 %-43,2 %)	15 %	35 %

**B3. Via welk kanaal kent u deze maatregelen? (Meerdere antwoorden mogelijk)**

(filter: kennis van minstens één steunmaatregel in B2)

	Sociaal secretariaat (gewogen)	Sogepa
Uw sociaal secretariaat	77,1 % (68,5 %-85,8 %)	83 %
Media (radio, tv, kranten, ...)	25,4 % (15,3 %-35,4 %)	13 %
Websites van de overheidsdiensten (RSZ, FOD Werkgelegenheid, ...)	18,6 % (9,9 %-27,4 %)	17 %
Uw eigen kennissenetwerk (familie, vrienden, ...)	17,8 % (9,6 %-25,9 %)	25 %
Mond-tot-mondreclame	15,5 % (7,8 %-23,3 %)	21 %
Overheidsambtenaren (RSZ, FOD Werkgelegenheid, ...)	10,6 % (3,8 %-17,4 %)	17 %
Uw werkgeversverbond	2,2 % (1,1 %-3,3 %)	29 %

**B4. Denkt u dat u zich gaat informeren over die maatregelen?**

(filter: geen kennis van minstens één steunmaatregel in B2)

	Sociaal secretariaat (gewogen)	Sogepa
Ja	77,2 % (66,7 %-87,8 %)	58 %
Neen	22,7 % (12,2 %-33,3 %)	42 %

**B5. Maakt u gebruik van de volgende maatregelen met betrekking tot bijdrageverminderingen?**

Sociaal secretariaat (gewogen)	Ja, zeker	Ja, u denkt het	Neen, u denkt van niet	Neen, zeker	Deze maatregelen belangen u niet aan
Structurele vermindering	16,9 % (9,1 %-24,7 %)	17,1 % (9,4 %-24,9 %)	40,8 % (29,9 %-51,8 %)	20,1 % (11,2 %-29,0 %)	5,0 % (0,5 %-9,5 %)
Verminderings 'oudere werknemers'	6,7 % (2,1 %-11,3 %)	6,8 % (2,2 %-11,4 %)	32,7 % (22,1 %-43,3 %)	34,5 % (24,0 %-45,0 %)	19,3 % (10,5 %-28,0 %)
Verminderings 'jonge werknemers'	11,2 % (3,9 %-18,5 %)	13,1 % (6,3 %-20,0 %)	27,9 % (17,9 %-37,8 %)	29,6 % (19,7 %-39,5 %)	18,1 % (9,4 %-26,8 %)
Verminderings 'eerste aanwervingen'	22,9 % (13,7 %-32,2 %)	18,6 % (9,9 %-27,4 %)	18,7 % (10,5 %-26,9 %)	23,6 % (14,2 %-33,1 %)	16,1 % (8,0 %-24,2 %)
Verminderings voor de aanwerving van werkzoekenden (waaronder ACTIVA)	7,3 % (2,7 %-11,9 %)	12,8 % (5,4 %-20,3 %)	31,4 % (20,8 %-42,0 %)	32,9 % (22,8 %-43,0 %)	15,5 % (7,5 %-23,6 %)

Sogepa	Ja, zeker	Ja, u denkt het	Neen, u denkt van niet	Neen, zeker	Deze maatregelen belangen u niet aan
Structurele vermindering	31 %	27 %	35 %	8 %	0 %
Verminderings 'oudere werknemers'	38 %	8 %	27 %	19 %	8 %
Verminderings 'jonge werknemers'	35 %	12 %	19 %	23 %	12 %
Verminderings 'eerste aanwervingen'	31 %	12 %	19 %	23 %	15 %
Verminderings voor de aanwerving van werkzoekenden (waaronder ACTIVA)	42 %	19 %	12 %	12 %	15 %

NSZ	Ja	Neen	Deze maatregelen belangen u niet aan
Structurele vermindering	28 %	58 %	14 %
Verminderings 'oudere werknemers'	17 %	63 %	20 %
Verminderings 'jonge werknemers'	16 %	71 %	13 %
Verminderings 'eerste aanwervingen'	12 %	66 %	22 %
Verminderings voor de aanwerving van werkzoekenden (waaronder ACTIVA)	16 %	69 %	15 %

**B7. Wie houdt zich bezig met de aanvragen van socialebijdrageverminderingen in uw onderneming?**

	Sociaal secretariaat (gewogen)	Sogepa	NSZ
Een personeelslid van uw onderneming	12,7 % (6,3 %-18,9 %)	27 %	23 %
Uw sociaal secretariaat	84,8 % (78,3 %-91,2 %)	67 %	58 %
Uw boekhouder (extern)	1,2 % (0,3 %-1,9 %)	5 %	4 %
Overige	1,3 % (0,4 %-2,0 %)	1 %	1 %

<b>Deel C: Redenen van niet-gebruikmaking</b>
---

**C1. Als men de wetgeving inzake de socialebijdrageverminderingen beschouwt, gaat u dan akkoord met de volgende stellingen?**

Sociaal secretariaat (gewogen)	Helemaal akkoord	Eerder akkoord	Eerder niet akkoord	Helemaal niet akkoord	Geen mening
Ze worden tijdig meegedeeld	6,0 % (1,2 %-10,8 %)	30,9 % (20,6 %-41,3 %)	34,6 % (24,0 %-45,2 %)	13,9 % (7,6 %-20,3 %)	14,5 % (6,5 %-22,6 %)
Ze zijn gemakkelijk te begrijpen	0,6 % (0,1 %-1,1 %)	16,1 % (8,6 %-23,6 %)	42,1 % (31,0 %-53,1 %)	33,0 % (22,8 %-43,1 %)	8,3 % (2,4 %-14,2 %)
Ze kunnen gemakkelijk worden toegepast	0,5 % (0,0 %-1,0 %)	20,0 % (11,2 %-28,8 %)	43,7 % (32,7 %-54,8 %)	23,0 % (14,3 %-31,8 %)	12,7 % (5,5 %-19,8 %)
Ze zijn voldoende aangepast aan uw situatie	0,5 % (0,0 %-0,9 %)	15,3 % (8,2 %-22,4 %)	41,5 % (30,4 %-52,5 %)	22,5 % (13,7 %-31,3 %)	20,3 % (11,4 %-29,2 %)

Sogepa	Helemaal akkoord	Eerder akkoord	Eerder niet akkoord	Helemaal niet akkoord	Geen mening
Ze worden tijdig meegedeeld	12 %	31 %	42 %	15 %	0 %
Ze zijn gemakkelijk te begrijpen	0 %	19 %	50 %	27 %	4 %
Ze kunnen gemakkelijk worden toegepast	0 %	23 %	42 %	27 %	8 %
Ze zijn voldoende aangepast aan uw situatie	0 %	35 %	35 %	19 %	12 %

NSZ	Helemaal akkoord	Eerder akkoord	Eerder niet akkoord	Helemaal niet akkoord	Geen mening
Ze worden tijdig meegedeeld	11 %	23 %	26 %	29 %	11 %
Ze zijn gemakkelijk te begrijpen	1 %	12 %	37 %	41 %	9 %
Ze kunnen gemakkelijk worden toegepast	1 %	12 %	34 %	31 %	22 %
Ze zijn voldoende aangepast aan uw situatie	1 %	11 %	37 %	30 %	21 %

**C2. Om welke redenen hebt u algemeen genomen geen werkgelegenheidssteun gevraagd? Kies de redenen (maximaal 5) die u het meest relevant lijken.**

(filter: minstens één 'neen' in de tabel van vraag B5)

	Sociaal secretariaat (gewogen)	Sogepa	NSZ
De wetgeving is te ingewikkeld	58,1 % (46,6 %-69,6 %)	50 %	48 %
U weet niet dat ze bestaan	51,8 % (39,8 %-63,8 %)	72 %	37 %
Het is te omslachtig	46,5 % (34,4 %-58,6 %)	67 %	30 %
U dacht dat toekenning van steun automatisch gebeurde	39,0 % (26,9 %-51,1 %)	6 %	28 %
U hebt geen tijd	36,3 % (24,7 %-47,9 %)	44 %	21 %
U vreest voor problemen als de aanvraag niet juist gebeurt	21,6 % (11,5 %-31,7 %)	28 %	10 %
De steun is niet voldoende aangepast aan uw onderneming	20,4 % (10,8 %-30,0 %)	6 %	22 %
U hebt in het verleden slechte ervaringen gehad met een overheidsdienst	11,7 % (3,2 %-20,3 %)	28 %	-
U hebt geen middelen	11,4 % (3,3 %-19,5 %)	28 %	-
U vreest dat de maatregel slechts tijdelijk is	8,9 % (2,3 %-15,5 %)	17 %	10 %
U dreigt een ander voordeel te verliezen	8,0 % (0,9 %-15,0 %)	17 %	3 %
De kans op een toekenning is te onzeker	7,1 % (1,3 %-12,9 %)	22 %	16 %
De duur van de steun is te kort	5,7 % (0,2 %-11,1 %)	6 %	8 %
Het bedrag van de steun is te laag	2,6 % (0,0 %-5,2 %)	6 %	11 %
U wilt uit principe niet afhankelijk zijn van de openbare dienstverlening	2,4 % (0,0 %-5,6 %)	6 %	2 %
De situatie van uw onderneming gaat binnenkort veranderen	0,6 % (0,0 %-1,2 %)	6 %	3 %

**C3. Om welke redenen hebt u geen gebruik gemaakt van een maatregel met betrekking tot bijdrageverminderingen voor de aanwerving van werkzoekenden (ACTIVA, START,...)? (Meerdere antwoorden mogelijk)**

(filter: 'neen' voor verminderingen voor de aanwerving van werkzoekenden in tabel B5)

	Sociaal secretariaat (gewogen)	NSZ
U hebt geen werkzoekenden aangeworven	46,1 % (32,1 %-60,1 %)	36 %
U hebt geen personeel aangeworven	22,5 % (11,4 %-33,7 %)	-
U verwacht moeilijkheden om het contract te verbreken	19,5 % (8,7 %-30,4 %)	12 %
Het duurt te lang en is te ingewikkeld	17,6 % (7,7 %-27,6 %)	9 %
De duur van de bijdragevermindering is te kort	16,1 % (4,9 %-27,3 %)	4 %
U bent bezorgd over de motivering van de doelgroepen	14,7 % (4,1 %-25,4 %)	-
U vreest dat het slecht zal verlopen	14,3 % (4,4 %-24,3 %)	7 %
U bent bezorgd over de productiviteit van de doelgroepen	12,6 % (3,0 %-22,2 %)	11 %
U hebt moeilijkheden ondervonden om een geschikte kandidaat te vinden in de doelgroepen	12,0 % (4,0 %-20,0 %)	21 %
U verwacht dat het moeilijk zal zijn een geschikte kandidaat te vinden in de doelgroepen	9,8 % (2,3 %-17,4 %)	12 %

## Bijlage 4: kruistabellen van de enquête bij de klanten van het sociaal secretariaat volgens de typologie van de respondenten

### Deel A: Kenmerken van de onderneming

#### A1. Wat is de juridische vorm van uw onderneming?

	Cluster1	Cluster2	Cluster3	Cluster4	Cluster5
Besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid	61 %	61 %	67 %	75 %	76 %
Anonieme vennootschap	24 %	13 %	17 %	5 %	10 %
Coöperatieve vennootschap (cvoa of cvba)	8 %	14 %	5 %	6 %	3 %
Overige	6 %	12 %	11 %	14 %	11 %

#### A2. Hoeveel personen stelde uw onderneming tewerk op 31 december 2016?

(filter: A1 ≠ 'zelfstandige natuurlijk persoon')

	Cluster1	Cluster2	Cluster3	Cluster4	Cluster5
Minder dan 10	65 %	90 %	83 %	70 %	92 %
Tussen 10 en 49	25 %	10 %	15 %	21 %	8 %
Tussen 50 en 249	6 %	0 %	3 %	7 %	0 %
250 of meer	3 %	0 %	0 %	2 %	0 %

#### A3. Onder welk(e) paritaire comité(s) valt uw onderneming?

Noot: als uw onderneming onder meerdere paritaire comités valt, geef dan de twee belangrijkste.

**Toegewezen bedrijfstak** (toewijzingsregel: willekeurige gewogen trekking door de waargenomen gewichten in de RSZ-bestanden - gemiddelde 2011-2015)

	Cluster1	Cluster2	Cluster3	Cluster4	Cluster5
Landbouw, bosbouw en visserij	0 %	0 %	2 %	2 %	0 %
Verwerkende nijverheid	17 %	14 %	1 %	2 %	7 %
Bouw	7 %	8 %	13 %	11 %	14 %
Handel; reparatie van motorvoertuigen	25 %	22 %	8 %	12 %	13 %
Vervoer en opslag	6 %	5 %	5 %	0 %	5 %
Horeca	12 %	5 %	11 %	29 %	3 %
Informatie en communicatie	1 %	3 %	2 %	0 %	8 %
Financiële en verzekeringsactiviteiten	0 %	3 %	7 %	0 %	6 %
Vastgoedactiviteiten	5 %	1 %	2 %	5 %	3 %
Gespecialiseerde wetenschappelijke en technische activiteiten	11 %	7 %	5 %	14 %	13 %
Administratieve en ondersteunende diensten	5 %	7 %	12 %	3 %	10 %
Openbaar bestuur en defensie; verplichte sociale verzekeringen	0 %	2 %	2 %	4 %	0 %
Onderwijs	5 %	1 %	2 %	3 %	0 %
Menselijke gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening	3 %	3 %	4 %	9 %	6 %
Kunst, amusement en recreatie	2 %	2 %	3 %	0 %	2 %
Overige diensten	0 %	4 %	5 %	0 %	0 %
Huishoudens als werkgever	0 %	1 %	0 %	0 %	0 %
Activiteiten van extraterritoriale eenheden	0 %	0 %	1 %	3 %	0 %
GA	2 %	11 %	14 %	4 %	9 %

**A4. Hoe oud is uw onderneming?**

	Cluster1	Cluster2	Cluster3	Cluster4	Cluster5
Minder dan een jaar oud	4 %	6 %	13 %	1 %	7 %
Van 1 tot 3 jaar	5 %	4 %	10 %	11 %	16 %
Van 3 tot 5 jaar	11 %	9 %	9 %	3 %	7 %
Van 6 tot 10 jaar	5 %	2 %	11 %	27 %	12 %
Meer dan 10 jaar oud	75 %	78 %	57 %	58 %	58 %

**A5. In welk gewest bevindt zich uw hoofdvestiging?**

	Cluster1	Cluster2	Cluster3	Cluster4	Cluster5
Brussels Hoofdstedelijk Gewest	7 %	9 %	19 %	13 %	13 %
Waals Gewest	28 %	36 %	29 %	31 %	24 %
Vlaams Gewest	65 %	55 %	52 %	56 %	63 %

<b>Deel B: Kennis en gebruik van steunmaatregelen</b>
---

**B1. Hebt u algemeen genomen al overheidssteun gevraagd voor uw onderneming?**

		Cluster1	Cluster2	Cluster3	Cluster4	Cluster5
Werkgelegenheidssteunmaatregelen	ja	77 %	45 %	35 %	42 %	32 %
	neen	21 %	49 %	45 %	43 %	54 %
	WN*	3 %	6 %	20 %	15 %	14 %
Economische steunmaatregelen (voor investeringen, consultancy, enz.)	ja	40 %	15 %	16 %	12 %	16 %
	neen	57 %	81 %	68 %	77 %	77 %
	WN	3 %	4 %	16 %	11 %	7 %
Financiële steunmaatregelen (publieke ondernemingen: achtergestelde leningen, participaties, enz.)	ja	8 %	13 %	2 %	8 %	3 %
	neen	86 %	84 %	80 %	78 %	90 %
	WN	6 %	3 %	18 %	14 %	7 %
Steun voor onderzoek	ja	15 %	8 %	4 %	2 %	4 %
	neen	81 %	90 %	87 %	85 %	90 %
	WN	5 %	2 %	9 %	13 %	6 %

\* WN: Weet Niet

**B2. Kent u de volgende maatregelen met betrekking tot bijdrageverminderingen?**

		Cluster1	Cluster2	Cluster3	Cluster4	Cluster5
Structurele vermindering	Goede kennis	59 %	8 %	2 %	3 %	4 %
	Kennis bij benadering	36 %	42 %	31 %	68 %	53 %
	Geen kennis	5 %	50 %	67 %	29 %	44 %
Verminderings 'oudere werknemers'	Goede kennis	67 %	0 %	4 %	0 %	0 %
	Kennis bij benadering	33 %	56 %	33 %	58 %	57 %
	Geen kennis	1 %	44 %	63 %	42 %	43 %
Verminderings 'jonge werknemers'	Goede kennis	69 %	0 %	0 %	0 %	0 %
	Kennis bij benadering	31 %	58 %	42 %	86 %	60 %
	Geen kennis	0 %	42 %	58 %	14 %	40 %
Verminderings 'eerste aanwervingen'	Goede kennis	78 %	10 %	5 %	7 %	12 %
	Kennis bij benadering	22 %	59 %	80 %	86 %	63 %
	Geen kennis	0 %	31 %	14 %	7 %	24 %
Verminderings voor de aanwerving van werkzoekenden (waaronder ACTIVA)	Goede kennis	73 %	6 %	7 %	15 %	3 %
	Kennis bij benadering	27 %	68 %	59 %	70 %	67 %
	Geen kennis	0 %	27 %	34 %	15 %	29 %



**B3. Via welk kanaal kent u deze maatregelen? (Meerdere antwoorden mogelijk)**

(filter: kennis van minstens één steunmaatregel in B2)

	Cluster1	Cluster2	Cluster3	Cluster4	Cluster5
Uw sociaal secretariaat	85 %	70 %	70 %	93 %	77 %
Media (radio, tv, kranten, ...)	18 %	31 %	30 %	19 %	38 %
Websites van de overheidsdiensten (RSZ, FOD Werkgelegenheid, ...)	50 %	33 %	13 %	15 %	22 %
Uw eigen kennissennetwerk (familie, vrienden, ...)	18 %	26 %	16 %	9 %	17 %
Mond-tot-mondreclame	9 %	16 %	16 %	1 %	12 %
Overheidsambtenaren (RSZ, FOD Werkgelegenheid, ...)	22 %	12 %	3 %	6 %	0 %
Uw werkgeversverbond	14 %	6 %	5 %	6 %	9 %

**B4. Denkt u dat u zich gaat informeren over die maatregelen?**

(filter: geen kennis van minstens één steunmaatregel in B2)

	Cluster1	Cluster2	Cluster3	Cluster4	Cluster5
Ja	61 %	61 %	63 %	79 %	70 %
Neen	39 %	39 %	37 %	21 %	30 %

**B5. Maakt u gebruik van de volgende maatregelen met betrekking tot bijdrageverminderingen?**

Structurele vermindering	Cluster1	Cluster2	Cluster3	Cluster4	Cluster5
Ja, zeker	73 %	22 %	4 %	18 %	36 %
Ja, u denkt het	15 %	18 %	15 %	60 %	16 %
Neen, u denkt van niet	0 %	13 %	77 %	22 %	18 %
Neen, zeker	5 %	45 %	3 %	0 %	8 %
Deze maatregelen belangen u niet aan	7 %	2 %	0 %	0 %	22 %

Verminderings 'oudere werknemers'	Cluster1	Cluster2	Cluster3	Cluster4	Cluster5
Ja, zeker	47 %	4 %	6 %	6 %	15 %
Ja, u denkt het	4 %	10 %	2 %	53 %	5 %
Neen, u denkt van niet	9 %	2 %	70 %	25 %	4 %
Neen, zeker	23 %	81 %	15 %	8 %	10 %
Deze maatregelen belangen u niet aan	17 %	2 %	7 %	8 %	65 %

Verminderings 'jonge werknemers'	Cluster1	Cluster2	Cluster3	Cluster4	Cluster5
Ja, zeker	50 %	0 %	2 %	5 %	9 %
Ja, u denkt het	7 %	2 %	7 %	78 %	6 %
Neen, u denkt van niet	6 %	0 %	86 %	14 %	4 %
Neen, zeker	27 %	97 %	5 %	3 %	6 %
Deze maatregelen belangen u niet aan	10 %	1 %	0 %	0 %	74 %

Verminderings 'eerste aanwervingen'	Cluster1	Cluster2	Cluster3	Cluster4	Cluster5
Ja, zeker	56 %	16 %	11 %	16 %	25 %
Ja, u denkt het	2 %	4 %	15 %	34 %	14 %
Neen, u denkt van niet	2 %	4 %	58 %	34 %	5 %
Neen, zeker	17 %	73 %	12 %	1 %	3 %
Deze maatregelen belangen u niet aan	22 %	2 %	5 %	15 %	54 %

Verminderings voor de aanwerving van werkzoekenden (waaronder ACTIVA)	Cluster1	Cluster2	Cluster3	Cluster4	Cluster5
Ja, zeker	55 %	3 %	11 %	14 %	12 %
Ja, u denkt het	2 %	3 %	1 %	64 %	3 %
Neen, u denkt van niet	2 %	0 %	70 %	9 %	2 %
Neen, zeker	28 %	94 %	18 %	9 %	20 %
Deze maatregelen belangen u niet aan	13 %	0 %	0 %	3 %	63 %

### B7. Wie houdt zich bezig met de aanvragen van socialebijdrageverminderingen in uw onderneming?

	Cluster1	Cluster2	Cluster3	Cluster4	Cluster5
Een personeelslid van uw onderneming	15 %	20 %	22 %	6 %	12 %
Uw sociaal secretariaat	76 %	71 %	68 %	89 %	78 %
Uw boekhouder (extern)	5 %	2 %	6 %	5 %	2 %
Overige	4 %	7 %	4 %	0 %	9 %

## Deel C: Redenen van niet-gebruikmaking

### C1. Als men de wetgeving inzake de socialebijdrageverminderingen beschouwt, gaat u dan akkoord met de volgende stellingen?

Ze worden tijdig meegedeeld	Cluster1	Cluster2	Cluster3	Cluster4	Cluster5
Helemaal akkoord	11 %	8 %	5 %	9 %	13 %
Eerder akkoord	50 %	23 %	16 %	39 %	25 %
Eerder niet akkoord	27 %	31 %	33 %	22 %	28 %
Helemaal niet akkoord	10 %	30 %	29 %	14 %	11 %
Geen mening	2 %	8 %	16 %	16 %	23 %

Ze zijn gemakkelijk te begrijpen	Cluster1	Cluster2	Cluster3	Cluster4	Cluster5
Helemaal akkoord	8 %	0 %	4 %	0 %	0 %
Eerder akkoord	32 %	14 %	9 %	14 %	28 %
Eerder niet akkoord	38 %	33 %	39 %	42 %	32 %
Helemaal niet akkoord	21 %	40 %	37 %	38 %	22 %
Geen mening	2 %	14 %	10 %	5 %	18 %

Ze kunnen gemakkelijk worden toegepast	Cluster1	Cluster2	Cluster3	Cluster4	Cluster5
Helemaal akkoord	8 %	0 %	0 %	0 %	4 %
Eerder akkoord	41 %	14 %	14 %	13 %	17 %
Eerder niet akkoord	36 %	37 %	28 %	38 %	36 %
Helemaal niet akkoord	12 %	33 %	40 %	35 %	21 %
Geen mening	4 %	15 %	18 %	14 %	22 %

Ze zijn voldoende aangepast aan uw situatie	Cluster1	Cluster2	Cluster3	Cluster4	Cluster5
Helemaal akkoord	8 %	0 %	0 %	0 %	2 %
Eerder akkoord	57 %	19 %	12 %	13 %	25 %
Eerder niet akkoord	12 %	26 %	30 %	32 %	29 %
Helemaal niet akkoord	17 %	35 %	33 %	32 %	18 %
Geen mening	6 %	20 %	24 %	22 %	25 %

**C2. Om welke redenen hebt u algemeen genomen geen werkgelegenheidssteun gevraagd? Kies de redenen (maximaal 5) die u het meest relevant lijken.**

(filter: minstens één 'neen' in de tabel van vraag B5)

	Cluster1	Cluster2	Cluster3	Cluster4	Cluster5
De wetgeving is te ingewikkeld	33 %	33 %	48 %	56 %	40 %
U weet niet dat ze bestaan	46 %	35 %	62 %	42 %	46 %
Het is te omslachtig	32 %	40 %	44 %	55 %	31 %
U dacht dat toekenning van steun automatisch gebeurde	28 %	24 %	30 %	36 %	41 %
U hebt geen tijd	7 %	29 %	32 %	50 %	25 %
U vreest voor problemen als de aanvraag niet juist gebeurt	0 %	18 %	24 %	24 %	15 %
De steun is niet voldoende aangepast aan uw onderneming	8 %	15 %	29 %	11 %	20 %
U hebt in het verleden slechte ervaringen gehad met een overheidsdienst	0 %	10 %	6 %	4 %	6 %
U hebt geen middelen	0 %	3 %	10 %	11 %	11 %
U vreest dat de maatregel slechts tijdelijk is	7 %	6 %	11 %	12 %	6 %
U dreigt een ander voordeel te verliezen	3 %	1 %	13 %	9 %	6 %
De kans op een toekenning is te onzeker	0 %	14 %	11 %	11 %	11 %
De duur van de steun is te kort	3 %	6 %	8 %	12 %	4 %
Het bedrag van de steun is te laag	3 %	2 %	6 %	4 %	10 %
U wilt uit principe niet afhankelijk zijn van de openbare dienstverlening	0 %	3 %	3 %	2 %	4 %
De situatie van uw onderneming gaat binnenkort veranderen	0 %	4 %	2 %	1 %	2 %

**C3. Om welke redenen hebt u geen gebruik gemaakt van een maatregel met betrekking tot bijdrageverminderingen voor de aanwerving van werkzoekenden (ACTIVA, START,...)? (Meerdere antwoorden mogelijk)**

(filter: 'neen' voor verminderingen voor de aanwerving van werkzoekenden in tabel B5)

	Cluster1	Cluster2	Cluster3	Cluster4	Cluster5
U hebt geen werkzoekenden aangeworven	62 %	40 %	32 %	39 %	53 %
U hebt geen werkzoekenden aangeworven	0 %	45 %	18 %	19 %	62 %
U verwacht moeilijkheden om het contract te verbreken	0 %	23 %	20 %	7 %	4 %
Het duurt te lang en is te ingewikkeld	0 %	12 %	14 %	27 %	0 %
De duur van de bijdragevermindering is te kort	0 %	10 %	4 %	0 %	0 %
U bent bezorgd over de motivering van de doelgroepen	0 %	15 %	17 %	7 %	0 %
U vreest dat het slecht zal verlopen	21 %	12 %	11 %	19 %	0 %
U bent bezorgd over de productiviteit van de doelgroepen	0 %	12 %	14 %	7 %	0 %
U hebt moeilijkheden ondervonden om een geschikte kandidaat te vinden in de doelgroepen	32 %	19 %	22 %	26 %	14 %
U verwacht dat het moeilijk zal zijn een geschikte kandidaat te vinden in de doelgroepen	18 %	16 %	16 %	3 %	4 %