



**UHASSELT**

KNOWLEDGE IN ACTION

## **Faculteit Bedrijfseconomische Wetenschappen**

master in de toegepaste economische  
wetenschappen

### ***Masterthesis***

***Impactanalyse van de automatisering van de werkgeversbijdragevermindering eerste  
aanwervingen***

### **Tine Schepkens**

Scriptie ingediend tot het behalen van de graad van master in de toegepaste economische wetenschappen,  
afstudeerrichting beleidsmanagement

### **PROMOTOR :**

Prof. dr. Wim MARNEFFE

### **BEGELEIDER :**

De heer Tom WOLFS



**UHASSELT**

KNOWLEDGE IN ACTION

[www.uhasselt.be](http://www.uhasselt.be)

Universiteit Hasselt  
Campus Hasselt:  
Martelarenlaan 42 | 3500 Hasselt  
Campus Diepenbeek:  
Agoralaan Gebouw D | 3590 Diepenbeek

**2020**  
**2021**



# Faculteit Bedrijfseconomische Wetenschappen

master in de toegepaste economische  
wetenschappen

## ***Masterthesis***

***Impactanalyse van de automatisering van de werkgeversbijdragevermindering eerste  
aanwervingen***

### **Tine Schepkens**

Scriptie ingediend tot het behalen van de graad van master in de toegepaste economische wetenschappen,  
afstudeerrichting beleidsmanagement

### **PROMOTOR :**

Prof. dr. Wim MARNEFFE

### **BEGELEIDER :**

De heer Tom WOLFS



*Deze masterproef werd geschreven tijdens de COVID-19 crisis in 2020-2021. Deze wereldwijde gezondheids crisis heeft mogelijk een impact gehad op het schrijf- en verwerkingsproces, de onderzoekshandelingen en de onderzoeksresultaten die aan de basis liggen van dit werkstuk.*



## **WOORD VOORAF**

---

Deze masterthesis vormt het slotstuk van mijn masteropleiding toegepaste economische wetenschappen – beleidsmanagement aan de Universiteit Hasselt. Het was voor mij vanzelfsprekend om voor de afstudeerrichting beleidsmanagement te kiezen aangezien overheidsbeleid en de evaluatie ervan me sterk aanspreken.

Het was niet mogelijk geweest deze masterproef tot een goed einde te brengen zonder de hulp van een aantal personen, die ik bij deze graag zou willen bedanken. Als eerste wil ik mijn promotor prof. dr. Marneffe en mijn begeleider Tom Wolfs bedanken voor de feedback, de informatie en tips gedurende dit proces. Verder wil ik ook graag de respondenten die bereid waren om deel te nemen aan dit onderzoek bedanken.

Tot slot wil ik graag mijn familie, vrienden en medestudenten bedanken voor de steun gedurende deze periode.

Tine Schepkens



## SAMENVATTING

---

Een eigen zaak starten en de stap naar werkgeverschap zetten is een ingrijpende gebeurtenis. Toch zijn er elk jaar heel wat ondernemers die deze stap durven zetten. De overheid ondersteunt ondernemers hierin door middel van heel wat tewerkstellingsmaatregelen, zoals ook de werkgeversbijdragevermindering voor eerste aanwervingen. Niet elke ondernemer maakt echter gebruik van deze doelgroepvermindering. Dit wordt aangeduid met de term *non-take-up*. Het doel van deze masterproef is het onderzoeken van de impact van een automatische toekenning van de werkgeversbijdragevermindering voor eerste aanwervingen op de non-take-up van deze maatregel.

Dit onderzoek werd gevoerd aan de hand van een literatuurstudie en een empirisch gedeelte. In de literatuurstudie werd aan de hand van wetenschappelijke en grijze literatuur getracht de inhoud van de werkgeversbijdragevermindering voor eerste aanwervingen, de oorzaken van de non-take-up en de voor- en nadelen van een automatische rechtentoeckenning in kaart te brengen. In het empirische luik werd gebruik gemaakt van expertinterviews om de visies van de respondenten omtrent de non-take-up en de automatisering te kunnen vergelijken. Hiervoor werd beroep gedaan op semigestructureerde interviews. De bevroegde personen waren binnen hun organisatie een expert op het gebied van de doelgroepvermindering voor eerste aanwervingen.

Als eerste werd gekeken naar de inhoud van de werkgeversbijdragevermindering voor eerste aanwervingen. Deze doelgroepvermindering houdt een korting in op de sociale zekerheidsbijdragen die een zogenaamde nieuwe werkgever moet betalen. Voor de eerste werknemer krijgt hij een volledige vrijstelling van de werkgeversbijdragen en dit voor een onbepaalde duur. Voor de tweede tot en met de zesde werknemer krijgt hij een forfaitaire vermindering die varieert van 450 euro tot 1.550 euro en gedurende 13 kwartalen toegepast mag worden. De werkgever mag dit voordeel opnemen gedurende 20 opeenvolgende kwartalen. Deze doelgroepvermindering voorziet ook een tussenkomst in de administratiekosten ten belope van 36,45 euro per kwartaal dat de werkgever van de werkgeversbijdragevermindering voor eerste aanwervingen geniet. Om deze steunmaatregel te verkrijgen moet de werkgever voldoen aan een aantal voorwaarden zoals bijvoorbeeld een nieuwe werkgever zijn of het bewijzen van een meertewerkingstelling en moet hij de correcte code invullen op zijn driemaandelijks Déclaration multifonctionnelle/multifunctionele Aangifte of DmfA.

Vervolgens werd onderzoek gedaan naar de oorzaken van de non-take-up en hoe dit aangepakt kan worden. Dit deel werd beantwoord door middel van de literatuurstudie en het empirische luik. Er zijn heel wat uiteenlopende oorzaken waarom een werkgever geen beroep doet op de werkgeversbijdragevermindering voor eerste aanwervingen. De oorzaken die in de literatuur genoemd worden, zijn echter sterk verschillend van wat in de praktijk geconstateerd wordt. Dit is te wijten aan het feit dat de oorzaken die in deze literatuurstudie aangehaald



werden ook gelden voor sociale voordelen in het algemeen waardoor er oorzaken genoemd worden die in mindere mate van toepassing zijn op de werkgeversbijdragevermindering voor eerste aanwervingen. De oorzaken die in de praktijk genoemd worden, zijn uiteraard het best van toepassing op de werkgeversbijdragevermindering voor eerste aanwervingen. Het gaat dan om werkgevers die de steunmaatregel niet opnemen omdat ze een indicatie hebben dat ze niet aan de voorwaarden voldoen om de vermindering toegekend te krijgen of omdat ze terughoudend zijn aangezien ze risico lopen op het verplicht moeten terugbetalen van de verkregen vermindering wanneer blijkt dat deze onterecht toegekend werd. Twee oorzaken kwamen zowel in de literatuur als in het empirische deel voor, namelijk de gebruiksvriendelijkheid van de procedure en de frequentie van de wijziging in regelgeving. Andere oorzaken uit de literatuur zijn bijvoorbeeld het afwegen van kosten en baten, de verschillende facetten van procedures en administratieve verplichtingen, psychologische kosten, het type en de structuur van het voordeel en de *default setting*.

De non-take-up is een probleem omdat de werkgeversbijdragevermindering bedoeld is om de levensvatbaarheid van startende ondernemingen te verhogen. De problematische non-take-up bedraagt 4%. Om deze weg te werken zijn er enkele acties die ondernomen kunnen worden. Zo is een heldere en goede communicatie cruciaal, alsook het vereenvoudigen van de wetgeving. Verder moeten de begrippen en de voorwaarden voor toekenning duidelijk afgelijnd worden. In een ideaal scenario zou de toekenning geautomatiseerd worden aangezien dit een heel deel van de oorzaken van de non-take-up zou wegnemen. Oorzaken die weggenomen zouden worden zijn bijvoorbeeld de problemen met de aanvraagprocedure of de onwetendheid over het bestaan van de maatregel.

Tot slot werden de voor- en nadelen van een automatische rechtentoekenning onderzocht, wederom door middel van een literatuurstudie en het empirisch onderzoek. Een automatisering kan verschillende betekenissen hebben. In deze masterproef werd uitgegaan van een automatische toekenning in de zin van de automatische opening van het recht. Er zijn echter ook andere vormen van automatisering zoals bijvoorbeeld de identificatie als mogelijk rechthebbende. Een dergelijke automatische opening van het recht heeft uiteraard voor- en nadelen. Een eerste voordeel is het verhogen van de effectiviteit van de doelgroepvermindering en bijgevolg het verminderen van de non-take-up. De besparing van onnodige administratieve lasten en een eenvoudigere administratieve procedure zijn andere voordelen die in de literatuur naar voor komen. In de praktijk worden ook nog het vermijden van een onrechtmatige toekenning, een verhoogde rechtszekerheid en een gelijke behandeling als voordelen van een automatische toekenning gepercipieerd.

Er zijn ook enkele nadelen aan een automatisering verbonden. Zo is er allereerst de kost voor de technologische vernieuwing. Dit zal een substantiële kost zijn, maar wel een cruciale stap in de automatisering. Een volgend nadeel is dat voor een automatisering veel informatie over werkgevers en werknemers nodig is. Hierbij kunnen dan vragen omtrent privacy gesteld worden. Verder is er een goede kwaliteit en actualisering van de gegevens nodig.

Een automatische rechtentoekenning zorgt ervoor dat het opportuniteitsoordeel van de werkgever verdwijnt. Op dit moment kan hij zelf kiezen voor welke werknemer hij welke vermindering aanvraagt en dat zal wegvallen door de automatisering. In de praktijk blijken er bezorgdheden te zijn over een verminderde controle vanuit de sociale secretariaten en over een automatische afschaffing van het recht wanneer de werkgever er geen recht meer op heeft. Tot slot zou een automatische toekenning onwetendheid over de doelgroepvermindering kunnen vergroten.

Er moet echter wel een kritische kanttekening gemaakt worden bij het automatiseringsproces. Het is namelijk van cruciaal belang dat alle betrokken partijen op dezelfde lijn zitten of op zijn minst een compromis vinden in het automatiseren van de werkgeversbijdragevermindering. Een automatisering zou namelijk veel oorzaken van de non-take-up wegnemen en verzekeren dat elke rechthebbende het recht ook effectief realiseert. Dit is belangrijk om de levensvatbaarheid van startende bedrijven te verhogen. Er is nog heel wat werk aan een goede en inclusieve procedure voor de automatisering, maar het is een belangrijke stap die gezet wordt en zeer zeker in het belang van de ondernemers.



# INHOUD

---

Woord vooraf

Samenvatting

Inhoud

Lijst met figuren

Lijst met tabellen

<b>1.</b>	<b>Inleiding</b> .....	<b>1</b>
<b>1.1</b>	<b>Probleemstelling</b> .....	<b>1</b>
<b>1.2</b>	<b>Onderzoeksopzet</b> .....	<b>3</b>
1.2.1	Centrale onderzoeksvraag .....	3
1.2.2	Deelvraag 1 .....	3
1.2.3	Deelvraag 2 .....	4
1.2.4	Deelvraag 3 .....	4
<b>2</b>	<b>Literatuurstudie</b> .....	<b>5</b>
<b>2.1</b>	<b>Aanpak literatuurstudie</b> .....	<b>5</b>
<b>2.2</b>	<b>Wat houdt de werkgeversbijdragevermindering voor eerste aanwervingen in?</b>	<b>6</b>
2.2.1	Inhoud .....	6
2.2.2	Historiek .....	6
2.2.3	Voordelen .....	6
2.2.4	Toekenningsvoorwaarden .....	8
2.2.5	Andere systemen of voordelen die opgenomen kunnen worden .....	10
2.2.6	Procedure voor het aanvragen van de werkgeversbijdragevermindering voor eerste aanwervingen.....	13
<b>2.3</b>	<b>Wat zijn de oorzaken van de non-take-up van de werkgeversbijdragevermindering voor eerste aanwervingen?.....</b>	<b>15</b>
2.3.1	Algemene oorzaken .....	15
2.3.2	Oorzaken van de non-take-up bij de werkgeversbijdragevermindering voor eerste aanwervingen.....	19
2.3.3	Aanbevelingen om de non-take-up aan te pakken .....	20
<b>2.4</b>	<b>Wat zijn de voor- en nadelen van de automatisering van de werkgeversbijdragevermindering voor eerste aanwervingen?.....</b>	<b>21</b>
2.4.1	Nadelen van automatische rechtentoekenning.....	22
2.4.2	Voordelen van automatische rechtentoekenning .....	23
<b>2.5</b>	<b>Samenvatting</b> .....	<b>24</b>

<b>3</b>	<b>Empirisch onderzoek .....</b>	<b>29</b>
<b>3.1</b>	<b>Aanpak van het empirisch onderzoek.....</b>	<b>29</b>
3.1.1	Methode.....	29
3.1.2	Deelnemers en sampling .....	30
3.1.3	Vragenlijst.....	30
<b>3.2</b>	<b>Resultaten.....</b>	<b>33</b>
3.2.1	Gebruik en non-take-up van de werkgeversbijdragevermindering voor eerste aanwervingen .....	33
3.2.2	Procedure voor het aanvragen van de doelgroepvermindering.....	34
3.2.3	Automatisering van de werkgeversbijdragevermindering .....	36
3.2.4	Het ideale beleid .....	38
3.2.5	Hervorming van de doelgroepvermindering voor eerste aanwervingen .....	41
<b>3.3</b>	<b>Samenvatting.....</b>	<b>44</b>
<b>4</b>	<b>Discussie .....</b>	<b>47</b>
<b>4.1</b>	<b>Beperkingen van het onderzoek.....</b>	<b>47</b>
<b>4.2</b>	<b>Aanbevelingen voor verder onderzoek .....</b>	<b>50</b>
<b>5</b>	<b>Conclusie.....</b>	<b>51</b>
<b>5.1</b>	<b>Wat houdt de werkgeversbijdragevermindering voor eerste aanwervingen in? 51</b>	
<b>5.2</b>	<b>Wat zijn de oorzaken van de non-take-up van de werkgeversbijdragevermindering voor eerste aanwervingen?.....</b>	<b>52</b>
<b>5.3</b>	<b>Wat zijn de voor- en nadelen van de automatisering van de werkgeversbijdragevermindering voor eerste aanwervingen?.....</b>	<b>53</b>
<b>6</b>	<b>Referenties.....</b>	<b>55</b>
<b>7</b>	<b>Bijlagen .....</b>	<b>59</b>
<b>7.1</b>	<b>Bijlagen bij de vragenlijst .....</b>	<b>59</b>
7.1.1	Vragenlijst overheidsinstantie .....	59
7.1.2	Vragenlijst sociaal secretariaat.....	60
7.1.3	Vragenlijst werkgeversorganisatie .....	61

## **LIJST MET FIGUREN**

---

Figuur 1: Schema totale loonkost.....	1
Figuur 2: Bepalende factoren op het <i>client level</i> .....	16
Figuur 3: Risicofactoren voor non-take-up op vier niveaus .....	18

## **LIJST MET TABELLEN**

---

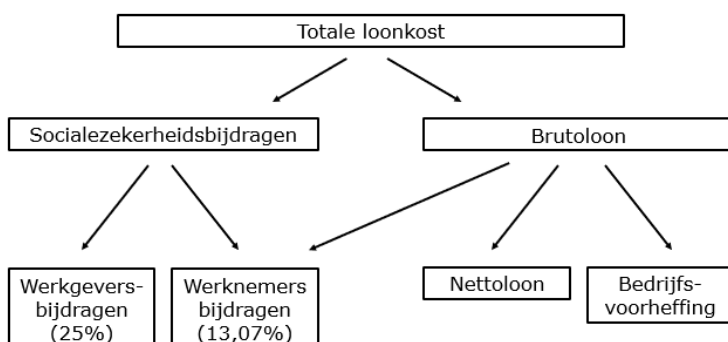
Tabel 1: Overzicht forfaitaire verminderingen .....	7
Tabel 2: Omvang van de steun (voorbeeld) .....	7
Tabel 3: Bedrag en DmfA-code .....	14
Tabel 4: Samenvatting resultaten onderzoek Rijksdienst Sociale Zekerheid .....	19
Tabel 5: Schets van de bevroegde sociale secretariaten .....	30
Tabel 6: Samenvatting oorzaken en oplossingen non-take-up .....	47
Tabel 7: Samenvatting voor- en nadelen van automatische rechtentoekenning .....	48

# 1. INLEIDING

---

## 1.1 PROBLEEMSTELLING

Een eigen zaak opstarten en personeel aannemen is een grote stap. Toch durfden 103.747 Belgen het in 2019 aan om voor het ondernemerschap te kiezen en richtten dus hun eigen zaak op (Statbel, 2020b). In Vlaanderen ging het om 64.140 nieuwe ondernemingen (Statistiek Vlaanderen, 2021). Zelf een zaak opstarten is één ding, maar de stap naar werkgeverschap is ook nog een grote drempel. Er moet rekening gehouden worden met administratieve verplichtingen, verplichtingen inzake sociale zekerheid en dergelijke meer. Verder ligt de loonkost in België ook erg hoog. De Belgische loonkosten horen bij de duurste van Europa. In België verdient men namelijk gemiddeld 39,20 euro per uur terwijl het Europese gemiddelde slechts 25,40 euro per uur bedraagt. Een hoge loonkost hoeft evenwel geen groot probleem te zijn. Wanneer de loonkost in dezelfde mate stijgt als de arbeidsproductiviteit is er geen probleem. In België is dat echter niet het geval. Tussen 2000 en 2016 steeg de gemiddelde loonkost per uur namelijk met 45%, terwijl de Belgische arbeidsproductiviteit slechts een stijging van 13% kende (Partena Professional, 2021). De loonkost houdt echter niet alleen het brutoloon in maar omvat alle vergoedingen (in geld en natura) die de werkgever verschuldigd is aan de werknemer (Statistiek Vlaanderen, 2020). Vereenvoudigd ziet de totale loonkost er als volgt uit:



**Figuur 1: schema totale loonkost** (Peeters & Foubert, 2020)

De loonkost bestaat voornamelijk uit de sociale zekerheidsbijdragen en het brutoloon, maar ook extralegale voordelen en bijkomende kosten, zoals bijvoorbeeld vakantiegeld of een eindejaarspremie, hebben een invloed op de loonkost (Securex, 2020). Een werknemer aanwerven is dus niet alleen een extra verantwoordelijkheid, maar er moet ook naar het financiële plaatje gekeken worden. De overheid moedigt ondernemerschap maar al te graag aan en voerde hiervoor werkgelegenheidsmaatregelen in. De zesde staatshervorming heeft er echter voor gezorgd dat enkele belangrijke bevoegdheden overgedragen werden van het federale niveau naar het niveau van gewesten en gemeenschappen. Deze overdracht gaat hand in hand met een personele en budgettaire overdracht. Enkele voorbeelden van werkgelegenheidsmaatregelen zijn de algemene verlaging van de loonkost,



doelgroepverminderingen en het alternerend leren (Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid Arbeid en Sociaal overleg, 2020). Eén van de ingevoerde werkgelegenheidsmaatregelen is de werkgeversbijdragevermindering voor 'eerste aanwervingen'. Deze werd al decennia geleden ingevoerd en is tot op heden een federale bevoegdheid (Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid Arbeid en Sociaal overleg, 2020; Rekenhof, 2021). Het is een doelgroepvermindering wat wil zeggen dat deze maatregel enkel geldt voor een bepaalde doelgroep. In dezen zijn dat starters en kmo's uit de privésector. De doelgroepvermindering werd ingevoerd om tewerkstelling bij zelfstandigen en startende ondernemers te stimuleren. De nieuwe werkgever krijgt hiermee een vermindering op de sociale bijdragen die betaald moeten worden voor hun personeel en geldt voor de eerste tot en met de zesde werknemer (Rekenhof, 2021). Het systeem werd in 2016 hervormd en kwam recentelijk nog in de actualiteit. Normaal gezien zou de maatregel eind 2020 aflopen, maar de regering besliste dat de doelgroepvermindering verlengd zou worden (Meers, 2021). Verder stelde de huidige regering vragen over de effectiviteit van de werkgeversbijdragevermindering en werkt ze aan voorstellen voor aanpassingen (Vanschoutbroek, 2021).

Wie 'sociale voordelen' zegt, kan bijna in één adem 'non-take-up' ook vermelden. Over het algemeen is het probleem met de non-take-up is dat deze erg groot kan zijn, waardoor een beleidsmaatregel zijn doel volledig kan missen. Bovendien kan het niet gebruiken van een sociaal voordeel ook budgettaire implicaties hebben. Hoewel het niet-gebruik op korte termijn een voordeel lijkt te zijn, kan het evolueren naar een probleem op langere termijn (Van Mechelen & Janssens, 2017).

De non-take-up is ook een probleem bij de werkgeversbijdragevermindering voor 'eerste aanwervingen'. Nieuwe werkgevers maken daarbij geen gebruik van de doelgroepvermindering. De hamvraag is hier dan ook waarom ondernemers deze steunmaatregel niet gebruiken. Komen ze toch niet in aanmerking? Kost het te veel tijd om de vermindering aan te vragen? Is de procedure te gecompliceerd? Onder andere deze vragen omtrent de oorzaken van de non-take-up zullen in deze masterproef behandeld zullen worden. Daarnaast wordt de inhoud van de maatregel uiteengezet en zal er gekeken worden naar een oplossing voor de non-take-up, namelijk het automatiseren van de toekenning van de doelgroepvermindering voor 'eerste aanwervingen'.

## **1.2 ONDERZOEKSOPZET**

Deze studie heeft als doel om te onderzoeken of een automatische rechtentoekenning een haalbare en wenselijke oplossing is om de non-take-up van de werkgeversbijdragevermindering voor eerste aanwervingen aan te pakken. Om bovenstaande onderzoeksvragen passend te beantwoorden, zal deze studie enerzijds een theoretisch en anderzijds een empirisch onderdeel omvatten. In dit onderdeel zullen de centrale onderzoeksvraag en de deelvragen uiteengezet worden alsook de aanpak voor het beantwoorden van deze vragen.

### **1.2.1 Centrale onderzoeksvraag**

Uit voorgaande probleemstelling blijkt dat het gebruik en de toekenning van de werkgeversbijdragevermindering voor eerste aanwervingen niet optimaal verloopt. Er zijn namelijk startende werkgevers die de maatregel niet gebruiken. Deze masterthesis heeft tot doel de impact te bekijken van een automatische rechtentoekenning voor de werkgeversbijdragevermindering voor eerste aanwervingen om de non-take-up aan te pakken. De centrale onderzoeksvraag is dan ook:

*"Wat is de impact van automatische rechtentoekenning van de werkgeversbijdragevermindering voor 'eerste aanwervingen' op de non-take-up van de desbetreffende maatregel?"*

Om een antwoord te vormen op deze onderzoeksvraag zullen deelvragen gebruikt worden. Eerst zal gekeken worden naar de inhoud van de werkgeversbijdragevermindering. Hieronder vallen zaken zoals de criteria, maar ook de grootte van de vermindering. Vervolgens zal de non-take-up in detail bekeken worden, meerbepaald de oorzaken ervan. Tot slot worden de voor- en nadelen van een automatische rechtentoekenning onderzocht.

### **1.2.2 Deelvraag 1**

Allereerst wordt ingegaan op (1) de inhoud en werking van de maatregel, (2) de voordelen die deze met zich meebrengt, (3) aan welke toekenningsvoorwaarden voldaan moet worden om in aanmerking te komen voor de werkgeversbijdragevermindering voor eerste aanwervingen en (4) de aanvraagprocedure. Dit is van belang om goed te begrijpen wat de doelgroepvermindering te bieden heeft voor nieuwe werkgevers en wie hier beroep op kan doen. Ook worden kort andere doelgroepverminderingen besproken om een zo compleet mogelijk beeld te schetsen. Dit alles valt onder een eerste deelvraag die als volgt luidt:

*"Wat houdt de werkgeversbijdragevermindering voor eerste aanwervingen in?"*

Deze onderzoeksvraag zal aan de hand van een literatuurstudie beantwoord worden. Hiervoor werd geopteerd om een duidelijk beeld te scheppen van de maatregel. Ook twee andere doelgroepverminderingen met gelijkaardige modaliteiten worden opgenomen in deze studie.

### **1.2.3 Deelvraag 2**

Verder zal deze masterproef handelen over de non-take-up van de maatregel en wat daar de redenen voor zijn. Ook aanbevelingen voor verbetering uit eerder onderzoek zullen aangehaald worden. Het is belangrijk om dit te bekijken aangezien de automatisering van de doelgroepvermindering de non-take-up zou moeten verminderen of oplossen. De betekenis en oorzaken van de non-take-up zullen besproken worden in de deelvraag:

*“Wat zijn de oorzaken van de non-take-up van de werkgeversbijdragevermindering voor eerste aanwervingen?”.*

Aangezien de focus in deze deelvraag ligt op het achterhalen van de oorzaken van de non-take-up en voorstellen voor verbetering zal deze deelvraag tweeledig beantwoord worden. Als eerste zal een literatuurstudie uitgevoerd worden waarin de betekenis en oorzaken van de non-take-up, alsook enkele voorstellen voor verbetering uit een eerder onderzoek in kaart gebracht worden. Ook het empirisch gedeelte van deze masterthesis zal bijdragen aan het beantwoorden van deze deelvraag. Echter zal dit gebeuren vanuit een eerder praktijkgericht standpunt.

### **1.2.4 Deelvraag 3**

Tot slot luidt de laatste deelvraag als volgt:

*“Wat zijn de voor- en nadelen van de automatisering van de werkgeversbijdragevermindering voor eerste aanwervingen?”.*

Dit laatste onderdeel zal betrekking hebben op de automatisering van de werkgeversbijdragevermindering van eerste aanwervingen. Het is uiteraard belangrijk dat – indien er een automatisering komt – deze de problemen oplost en de toekenning van de vermindering vergemakkelijkt. Om de visie van de respondenten die dagdagelijks met doelgroepverminderingen bezig zijn goed in kaart te kunnen brengen, zal deze deelvraag voornamelijk door het empirisch luik beantwoord worden. Hier werd voor geopteerd om zo de haalbaarheid en wenselijkheid van een automatische rechtentoekenning te achterhalen.

## 2 LITERATUURSTUDIE

---

### 2.1 AANPAK LITERATUURSTUDIE

De literatuurstudie die voorafgaat aan het empirisch gedeelte van deze masterthesis zal drie grote delen omvatten. Het eerste deel zal handelen over de inhoud van de werkgeversbijdragevermindering voor eerste aanwervingen. Hieronder worden onder andere de inhoud, historiek en voorwaarden voor toekenning ondergebracht. In het tweede gedeelte van de literatuurstudie zal verder ingegaan worden op de non-take-up van de doelgroepvermindering en de oorzaken daarvan. Tot slot zal het derde en laatste deel handelen over de voor- en nadelen van een automatische rechtentoekenning.

Om de literatuurstudie uit te voeren zal gebruik gemaakt worden van wetenschappelijke bronnen en grijze literatuur. Deze bronnen worden geraadpleegd via onder andere de UHasselt Bibliotheek, EBSCOhost, *Google Scholar* en de zoekmachine *Google*. Deze laatste werd gebruikt om grijze literatuur te vinden van bijvoorbeeld het Federaal Planbureau. Onder andere volgende trefwoorden werden hiervoor gebruikt: *werkgeversbijdragevermindering*, *eerste aanwerving*, *eerste aanwervingen*, *doelgroepvermindering*, *patronale bijdragen*, *sociale zekerheid*, *geschiedenis*, *historiek*, *jongeren*, *jonge werknemers*, *ouderen*, *oude werknemers*, *loonkost*, *efficiëntie*, *automatisering*, *automatische rechtentoekenning* en *effectiviteit*. Er werden verschillende combinaties van zoektermen gebruikt. Er werd ook gebruikgemaakt van de sneeuwbalmethode. Dit houdt in dat op bijvoorbeeld de website van de overheid omtrent sociale zekerheid ([www.socialsecurity.be](http://www.socialsecurity.be)) doorgeklikt werd naar andere gerelateerde pagina's en/of artikels. Verder werd ook de methode van *backward literature search* toegepast. Dit houdt in dat in de bronnen van reeds gevonden literatuur gezocht werd naar andere relevante papers, artikels en dergelijke. Tot slot gaven de bevraagde organisaties en mijn begeleider ook enkele tips over literatuur die gebruikt zou kunnen worden in dit onderzoek.

De zoektermen werden niet afgebakend in de tijd aangezien er ook oudere informatie nodig is om een goede historiek te kunnen maken van de werkgeversbijdragevermindering voor eerste aanwervingen.

## **2.2 WAT HOUDT DE WERKGEVERSBIJDRAGEVERMINDERING VOOR EERSTE AANWERVINGEN IN?**

### **2.2.1 Inhoud**

Wanneer een arbeider of bediende aangeworven wordt, kan de werkgever genieten van een sterke vermindering van de bijdragen voor de sociale zekerheid (Unizo, 2021). Het gaat hier om een doelgroepvermindering voor nieuwe werkgevers die gedurende een aantal kwartalen voor maximaal zes werknemers kan worden toegepast (Social security, 2020a). Het Vlaams Agentschap Innoveren en Ondernemen stelt dat de nieuwe werkgevers voor de eerste werknemer een bijna volledige vrijstelling van de basiswerkgeversbijdragen kunnen genieten zonder dat die beperkt is in de tijd. Normaal zou deze maatregel gelden tot en met 2020, maar vanaf 1 januari 2021 wordt de maatregel verlengd voor onbepaalde duur. Voor de volgende vijf werknemers is er een bepaalde vermindering die varieert van 450 euro tot 1.550 euro. Deze vermindering is wel beperkt tot maximaal 13 kwartalen. Verder voorziet de maatregel ook een tussenkomst in de kosten van het sociaal secretariaat ten belope van 36,45 euro per kwartaal (Vlaams Agentschap Innoveren en Ondernemen (Vlaio), 2021).

### **2.2.2 Historiek**

De maatregel voor eerste aanwervingen bestaat al een goede 30 jaar, uiteraard niet in zijn huidige vorm. Sinds 1988 bestaat er een vermindering van werkgeversbijdragen voor het aanwerven van een eerste werknemer, het zogenaamde 'Plus-één-plan'. Vanaf 1997 werd dit uitgebreid naar een tweede en derde nieuw aangeworven werknemer, respectievelijk het 'Plus-twee-plan' en 'Plus-drie-plan'. In 2004 worden bijdrageverminderingen opgesplitst in twee delen: de structurele vermindering en de doelgroepvermindering die het 'Plus-plan' zullen vervangen. In 2015 komen ook een vierde en vijfde werknemer in aanmerking voor de doelgroepvermindering. Ook werden door de jaren heen de forfaits tweemaal verhoogd. Een eerste keer in 2012 en een tweede keer in 2015 (Boucq & López Novella, 2018b).

Zoals eerder vermeld werd het systeem van de werkgeversbijdragevermindering voor eerste aanwervingen hervormd in 2016. Daarvoor, dus tot 2015, waren er voor de eerste vijf werknemers die aangeworven werden forfaitaire verminderingen. Deze verminderingen waren echter wel begrensd in de tijd. Pas in 2016 kon de eerst aangeworven werknemer van een volledige en onbeperkte vrijstelling genieten. Voor de tweede tot de zesde werknemer gelden vanaf 2016 de forfaitaire verminderingen die tot 2015 al bestonden voor werknemer één tot en met vijf (Rekenhof, 2021).

### **2.2.3 Voordelen**

De voordelen die hier besproken zullen worden, zijn de bedragen die gelden voor tewerkstellingen vanaf 1 januari 2017.

### 2.2.3.1 Voordelen voor de eerste werknemer

Voor de eerste werknemer die aangeworven wordt, geniet de werkgever een volledige vrijstelling van patronale bijdragen. Deze vrijstelling geldt voor onbepaalde duur en dient dus niet binnen een bepaalde termijn opgenomen te worden (Unizo, 2021).

### 2.2.3.2 Voordelen voor de tweede tot en met de zesde werknemer

Voor werknemer twee tot en met zes krijgt de werkgever een forfaitaire vermindering gedurende dertien kwartalen. Hij moet deze vermindering wel binnen twintig kwartalen nadat hij een tweede, (derde, vierde, vijfde of zesde) werknemer aanwerft, gebruiken (Vlaams Agentschap Innoveren en Ondernemen (Vlaio), 2021).

Onderstaande tabel geeft een opsomming van de forfaitaire verminderingen.

	<b>Kwartaal 1 - 5</b>	<b>Kwartaal 6 - 9</b>	<b>Kwartaal 10 - 13</b>
<b>Werknemer 2</b>	1.550 euro	1.050 euro	450 euro
<b>Werknemer 3</b>	1.050 euro	1.050 euro	450 euro
<b>Werknemer 4</b>	1.050 euro	1.050 euro	450 euro
<b>Werknemer 5</b>	1.050 euro	1.050 euro	450 euro
<b>Werknemer 6</b>	1.050 euro	1.050 euro	450 euro

**Tabel 1: overzicht forfaitaire verminderingen**

(Social security, 2020a; Vlaams Agentschap Innoveren en Ondernemen (Vlaio), 2021)

Om na te gaan hoe substantieel de forfaitaire vermindering is, wordt gekeken naar het gemiddelde brutoloon. Statbel geeft aan dat dit voor 2018 op 3.627 euro bruto lag (2020a). Ervan uitgaande dat het gaat om een bediende, bedragen de bijdragen voor sociale zekerheid 25% van het brutoloon in 2018 (Liantis, 2020). Voor het gemiddelde brutoloon in dit voorbeeld bedraagt dit dus 906,75 euro per maand. Omgerekend naar één kwartaal komt dit uit op 2.720,25 euro. Onderstaande tabel geeft het te betalen overschot weer na de aftrek van het forfait en geeft dit ook procentueel weer. De interpretatie is de volgende: voor werknemer twee in kwartaal één moet de werkgever nog 1.170,25 euro werkgeversbijdragen betalen. Dit is nog 43% van de oorspronkelijke bijdragen wat dus een vermindering van 57% betekent.

	<b>Kwartaal 1 - 5</b>		<b>Kwartaal 6 - 9</b>		<b>Kwartaal 10 - 13</b>	
	<b>Te betalen</b>	<b>%</b>	<b>Te betalen</b>	<b>%</b>	<b>Te betalen</b>	<b>%</b>
<b>Werknemer 2</b>	1.170,25 euro	43%	1.670,25 euro	61%	2.270,25 euro	83%
<b>Werknemer 3</b>	1.670,25 euro	61%	1.670,25 euro	61%	2.270,25 euro	83%
<b>Werknemer 4</b>	1.670,25 euro	61%	1.670,25 euro	61%	2.270,25 euro	83%
<b>Werknemer 5</b>	1.670,25 euro	61%	1.670,25 euro	61%	2.270,25 euro	83%
<b>Werknemer 6</b>	1.670,25 euro	61%	1.670,25 euro	61%	2.270,25 euro	83%

**Tabel 2: omvang van de steun (voorbeeld)**

### **2.2.3.3 Voordelen in administratiekosten**

Wanneer een nieuwe werkgever zich aansluit bij een sociaal secretariaat kan hij een tussenkomst in de administratiekosten verkrijgen. De tussenkomst bedraagt €36,45 per kwartaal en dat voor elk kwartaal waarin de werkgever van de doelgroepvermindering voor eerste aanwervingen geniet (Vlaams Agentschap Innoveren en Ondernemen (Vlaio), 2021).

### **2.2.4 Toekenningsvoorwaarden**

In dit onderdeel van de eerste deelvraag worden de toekenningsvoorwaarden voor het verkrijgen van de werkgeversbijdragevermindering voor eerste aanwervingen besproken. Als eerste worden de voorwaarden met betrekking tot de werkgever aangehaald. Een werkgever kan namelijk niet zomaar beroep doen op de steunmaatregel. Vervolgens worden de voorwaarden met betrekking tot de werknemers besproken.

#### **2.2.4.1 Voorwaarden met betrekking tot de werkgever**

De werkgeversbijdragevermindering voor eerste aanwervingen geldt enkel voor ondernemers in de privésector. Hier horen ook vzw's en feitelijke verenigingen bij (Vlaams Agentschap Innoveren en Ondernemen (Vlaio), 2021). Om in aanmerking te komen voor de doelgroepvermindering moet de ondernemer een zogenaamde 'nieuwe werkgever' zijn. Dat houdt in dat de werkgever nooit eerder werkgeversbijdragen verschuldigd was, of dat hij die niet verschuldigd was ten minste vier kwartalen voordat hij een eerste werknemer in dienst nam (Unizo, 2021; Vlaams Agentschap Innoveren en Ondernemen (Vlaio), 2021). Om na te gaan of het om een 'nieuwe werkgever' gaat, wordt nooit rekening gehouden met (1) jongeren (tot 31 december van het jaar dat ze 18 worden); (2) werknemers onder bijvoorbeeld een leerovereenkomst, stageovereenkomst, beroepsinlevingsovereenkomst of overeenkomst voor socio-professionele inschakeling; (3) dienstboden; (4) gelegenheds- of seizoensarbeiders in land- en tuinbouw en (5) jobstudenten, IBO'ers, vrijwilligers,... . Het gaat hier dus om werknemers die niet onder de socialezekerheidswet van 27 juni 1969 vallen (Social security, 2020a; Unizo, 2021). Een flexi-jobwerknemer telt echter wel mee en opent in principe het recht. Voor hen worden geen gewone werkgeversbijdragen, dus voor zo'n tewerkstelling kan er niets in mindering gebracht worden (Social security, 2020a).

Wanneer het gaat over de bijdragevermindering voor de tweede (of een volgende) werknemer, wordt deze slechts toegekend wanneer de werkgever gedurende minstens vier opeenvolgende kwartalen (voorafgaand aan het kwartaal van indienstneming) geen werkgeversbijdragen moest betalen voor meer dan één (... tot vijf voor de aanwerving van de zesde) werknemer (Unizo, 2021).

Verder is het zowel voor de aanwerving van de eerste, als voor een volgende werknemer belangrijk dat de werknemer in kwestie geen werknemer vervangt die tijdens de vier opeenvolgende kwartalen (waarvoor geen werkgeversbijdragen verschuldigd waren) deel

uitmaakte van dezelfde technische bedrijfseenheid (Unizo, 2021; Vlaams Agentschap Innoveren en Ondernemen (Vlaio), 2021). Om geen deel uit te maken van dezelfde technische bedrijfseenheid moet aan twee voorwaarden voldaan zijn. Ten eerste mogen twee (of meerdere) juridische entiteiten niet verbonden zijn door minstens één gemeenschappelijke persoon. Die persoon kan een werknemer zijn, maar evengoed de bedrijfsleider. Ten tweede mogen de juridische entiteiten geen gemeenschappelijk socio-economische basis hebben. Volgende elementen moeten daarvoor in acht genomen worden: (1) de plaats; de gebouwen waar activiteiten uitgeoefend worden mogen niet op dezelfde plaats of in elkaars buurt liggen, (2) het mag niet gaan om verwante en/of aanvullende activiteiten, (3) het bedrijfsmateriaal mag niet geheel of gedeeltelijk hetzelfde zijn en (4) er mag geen of geen belangrijk gemeenschappelijk cliënteel zijn (Vlaams Agentschap Innoveren en Ondernemen (Vlaio), 2021).

#### **2.2.4.2 Voorwaarden met betrekking tot de werknemer**

Voor de werknemer gelden geen speciale voorwaarden. Elke werknemer komt dus in aanmerking, uitgezonderd de werknemers die hierboven onder de aanwerving van de eerste werknemer opgesomd worden. Het is echter niet zo dat de vermindering vasthangt aan een bepaalde werknemer. De werknemer voor wie de vermindering in eerste instantie aangevraagd werd, hoeft zelfs niet meer in dienst te zijn. In principe kan de werkgever dus elk kwartaal kiezen voor wie hij de vermindering aanvraagt. Wanneer dus bijvoorbeeld de eerst aangenomen werknemer vertrekt bij de onderneming, kan hij die bijdragevermindering gewoon voor een andere werknemer aanvragen (Social security, 2020a; Unizo, 2021; Vlaams Agentschap Innoveren en Ondernemen (Vlaio), 2021).

Er is wel een voorwaarde verbonden aan het aantal werknemers. Het moet namelijk gaan om een meertewerkstelling en dus geen vervanging van werknemers binnen dezelfde technische bedrijfseenheid. Om na te gaan of er sprake is van 'vervanging' wordt eerst het maximale aantal werknemers dat tegelijk in diezelfde technische bedrijfseenheid tewerkgesteld was berekend. Dit wordt bekeken over twaalf maanden (dag op dag) en vormt deel A van de berekening. Vervolgens wordt deel B berekend: het totaal aantal werknemers dat op de eerste dag aangeworven werd door de nieuwe werkgever vermeerderd met het aantal werknemers dat nog tewerkgesteld wordt door andere werkgevers in dezelfde technische bedrijfseenheid. Om echt onder meertewerkstelling te vallen, zou deel B ten minste één hoger moeten zijn dan deel A van de berekening. Wanneer de verhoging kunstmatig veroorzaakt wordt door bijvoorbeeld werknemers aan te nemen met een overeenkomst van één dag, kan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid de vermindering ter discussie stellen of deze zelfs weer intrekken (Vlaams Agentschap Innoveren en Ondernemen (Vlaio), 2021).



## **2.2.5 Andere systemen of voordelen die opgenomen kunnen worden**

Er zijn heel wat loonkostverminderingen waar je als werkgever beroep op kan doen voor de aanwerving van je personeel. Er zijn twee doelgroepen van werknemers waar de focus op ligt, namelijk jongeren onder 25 jaar en ouderen boven 58 jaar.

### **2.2.5.1 Doelgroepvermindering voor jongeren**

Deze doelgroepvermindering bestaat uit twee categorieën: midden- en laaggeschoolde jongeren en jongeren die alternerend leren. De vermindering voor middengeschoolde jongeren werd echter op 1 januari 2020 afgeschaft (Vlaams Agentschap Innoveren en Ondernemen, 2020a). Met alternerend leren wordt de combinatie van leren op school en leren op de werkvloer bedoeld (Vlaamse Overheid, 2020).

Voor deze doelgroepvermindering komt elke werkgever in het Vlaams Gewest in aanmerking, ongeacht de sector of het aantal werknemers in de onderneming. Of de werknemer in aanmerking komt, hangt af van enkele voorwaarden. Voor de categorie 'laaggeschoolde jongeren' mag de werknemer niet ouder zijn dan 25 jaar en mag hij niet meer voltijds leerplichtig zijn. Verder moet hij tewerkgesteld worden met tenminste een halftijdse arbeidsovereenkomst, die kan vast of tijdelijk zijn. Ook moet er bij de VDAB een loopbaanportfolio bestaan over de werknemer in kwestie met daarin de studiegegevens. Tot slot mag de jongere geen diploma of getuigschrift hebben voor secundair onderwijs, 2<sup>e</sup> leerjaar 3<sup>e</sup> graad of iets wat als gelijkwaardig gezien kan worden (Social Security, 2021a; Vlaams Agentschap Innoveren en Ondernemen, 2020a).

Ook voor jongeren die alternerend leren zijn er enkele voorwaarden die voldaan moeten zijn voordat er van de doelgroepvermindering genoten kan worden. De opleiding moet gevolgd worden in een onderneming of vestiging in het Vlaams Gewest. De leerovereenkomst met de werkgever moet ook binnen één van de volgende categorieën vallen: overeenkomst van alternerende opleiding, een leercontract of een stageovereenkomst die kadert in een Syntra-ondernemerschapstraject en die voldoet aan het statuut van een alternerende opleiding. De opleiding op de werkvloer moet ook minstens 20 uur bedragen (Vlaams Agentschap Innoveren en Ondernemen, 2020a).

De omvang van de steun is ook afhankelijk van de categorie waarbinnen de jongere valt. De duur van de vermindering bedraagt acht kwartalen. Voor de laaggeschoolde jongeren krijgt de werkgever een volledige vrijstelling van de bijdragen voor sociale zekerheid. Voor jongeren die alternerend leren, kan hij een vermindering van 1.000 euro per kwartaal krijgen voor de volledige duur van de opleiding. Dit bedrag geldt enkel voor werknemers die voltijds werken tijdens een volledig kwartaal. Indien dit niet het geval is (geen voltijdse tewerkstelling of geen volledig kwartaal), wordt de vermindering prorata berekend op voorwaarde dat er een tenminste een halftijdse arbeidsovereenkomst is of de prestaties van de jongere meer dan

27,5% bedragen (Social Security, 2021a; Vlaams Agentschap Innoveren en Ondernemen, 2020a).

### **2.2.5.2 Doelgroepvermindering voor oudere werknemers**

Deze werkgeversbijdragevermindering houdt in dat de werkgever kan genieten van een vermindering van de sociale bijdragen voor werknemers die minstens 58 jaar oud zijn wanneer hij deze in dienst neemt. Voor 1 januari 2020 lag de leeftijdsgrens op 55 jaar (Vlaams Agentschap Innoveren en Ondernemen, 2020b).

Werkgevers die in aanmerking komen voor deze doelgroepvermindering moeten gevestigd zijn in het Vlaams Gewest en moeten onderworpen zijn aan alle stelsels van de sociale zekerheid zoals bijvoorbeeld de rust- en overlevingspensioenen voor werknemers of de jaarlijkse vakantie. Bijgevolg komen enkel werkgevers uit de private sector in aanmerking. Uitzendkantoren kunnen echter ook gebruikmaken van de maatregel voor hun uitzendkrachten (Social Security, 2021b; Vlaams Agentschap Innoveren en Ondernemen, 2020b).

Er zijn twee groepen werknemers die in aanmerking komen voor deze vermindering, namelijk de oudere niet-werkende werkzoekende en de oudere zittende werknemer. Beide groepen werknemers moeten minimaal 58 jaar zijn op de laatste dag van het kwartaal waarin de werkgever de doelgroepvermindering wil toepassen en moet tewerkgesteld worden in een vestiging in het Vlaams Gewest. Verder mag het refertekwaartaalloon niet hoger zijn dan €13.945 maar er gelden twee uitzonderingen: voor het vierde kwartaal van elk jaar mag het refertekwaartaalloon 18.545 euro niet overschrijden, en het loonplafond voor het eerste kwartaal voor elk jaar mag voor uitzendkrachten niet hoger zijn dan 18.545 euro (vanaf 2020). Tot slot moeten de werknemers werkelijke arbeidsprestaties leveren tenzij hun overeenkomst geschorst werd door bijvoorbeeld ziekte of vakantie. Voor de oudere niet-werkende werkzoekende gelden nog enkele extra voorwaarden. Zo mag deze werknemer pas aangeworven zijn na 30 juni 2016 en mag hij in de vier kwartalen voorafgaand aan zijn aanwerving niet tewerkgesteld zijn bij dezelfde werknemer. Als laatste mag hij minstens één werkdag voor de maand van indiensttreding geregistreerd zijn als 'niet-werkende werkzoekende' bij de VDAB. Onder 'niet-werkende werkzoekende' verstaan we dat de persoon geregistreerd is bij de VDAB als werkzoekende voor minstens één dag. De werkzoekende hoeft geen recht te hebben op een uitkering (Social Security, 2021b; Vlaams Agentschap Innoveren en Ondernemen, 2020b).

De omvang van de steun verschilt voor de twee groepen werknemers. Voor de oudere niet-werkende werkzoekende kan de werkgever rekenen op een volledige vrijstelling van de sociale bijdragen voor werknemers vanaf 58 jaar tot hun wettelijke pensioenleeftijd. Deze vrijstelling geldt gedurende acht kwartalen. Wanneer deze acht kwartalen voorbij zijn of wanneer de werknemer de pensioengerechtigde leeftijd bereikt, komt hij in aanmerking voor de doelgroepvermindering voor de oudere zittende werknemers. De omvang van de steun voor deze groep bedraagt 600 euro per kwartaal voor werknemers van 58 of 59 jaar. Voor

werknemers van 60 jaar of ouder krijgt de werkgever een vermindering van 1.500 euro per kwartaal (Social Security, 2021b; Vlaams Agentschap Innoveren en Ondernemen, 2020b).

## **2.2.6 Procedure voor het aanvragen van de werkgeversbijdragevermindering voor eerste aanwervingen**

Op de website van de Federale Overheidsdienst voor Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg wordt de procedure als volgt beschreven:

*"De toepassing wordt eenvoudigweg gevraagd door het vermelden van de correcte verminderingcode op de driemaandelijke DmfA-aangifte."*

(2020)

In dit onderdeel zal eerst dieper ingegaan worden op de inhoud van de DmfA. Daarna zal dit deel handelen over de toepassing op de doelgroepvermindering voor eerste aanwervingen en zal er een overzicht volgen van de codes die ingevuld moeten worden.

### **2.2.6.1 DmfA**

De afkorting DmfA staat voor *Déclaration multifonctionnelle/ multifunctionele Aangifte* en is in werking getreden in 2003. Via deze multifunctionele aangifte moet de werkgever de loon- en arbeidsgegevens van zijn werknemers aangeven. Alle werkgevers die ingeschreven zijn bij de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid zijn verplicht deze aangifte in te dienen. De gegevens in deze aangifte zijn zo gegroepeerd dat alle instellingen van de sociale zekerheid er gebruik van kunnen maken. Het is dus niet langer nodig om gegevens eindeloos door te geven aan verschillende instellingen van de sociale zekerheid (Social Security, 2020b). Er zijn twee manieren om de multifunctionele aangifte in te dienen. Enerzijds kan dat via het web. Deze manier is bedoeld voor werkgevers die slechts een beperkt aantal mensen tewerkstellen. Anderzijds is er de methode via batch. Deze methode werkt efficiënter voor ondernemingen met veel personeel of ondernemingen die veel aangiftes moeten indienen zoals bijvoorbeeld een sociaal secretariaat (Social Security, 2020c).

Op de website van de sociale zekerheid is ook een handleiding te vinden die uitlegt hoe de ondernemer zelf zijn multifunctionele aangifte kan doen (Social Security, 2003). Wanneer een werkgever de aangifte niet zelf wil doen, kan hij beroep doen op een sociaal secretariaat of een dienstverrichter. Een dienstverrichter is iemand (een natuurlijk persoon of rechtspersoon) waar de werkgever een volmacht aan gegeven heeft met betrekking tot beveiligde zones op de portaal-site van de sociale zekerheid. Het kan gaan om een gedeeltelijke of een volledige volmacht (Social Security, 2020c).

### **2.2.6.2 Toepassing voor de werkgeversbijdragevermindering voor eerste aanwervingen**

Zoals hierboven vermeld zijn er drie types voordelen binnen de doelgroepvermindering voor eerste aanwervingen. Ten eerste zijn er de voordelen voor de eerste werknemer. Vervolgens die voor de tweede tot en met de zesde werknemer en tot slot de tussenkomst in de

administratiekosten. De werkgeversbijdragevermindering voor eerste aanwervingen valt in de DmfA onder blok 90109 met als naam "vermindering tewerkstelling" (Social security, 2020a). De website van de Federale Overheidsdienst voor Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg haalt aan dat de procedure niet moeilijk is. Het is een kwestie van 'simpelweg' de juiste code in te vullen op de DmfA. Voor de eerste werknemer is het inderdaad simpel. Er is namelijk maar één code om de volledige vrijstelling voor deze werknemer aan te vragen: 3315. De tussenkomst in administratiekosten ten belope van 36,45 euro krijgt als code 2001. Wanneer het echter gaat over de tweede tot de zesde werknemer, wordt het wat ingewikkelder (Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid Arbeid en Sociaal overleg, 2020). Onderstaande tabel geeft een beknopt overzicht van de codes die ingevuld dienen te worden in de multifunctionele aangifte.

<b>Vermindering voor</b>	<b>Bedrag</b>	<b>Code in DmfA</b>
<b>Werknemer 1</b>	Volledige vrijstelling	3315
<b>Werknemer 2</b>	1.550 euro	3324
	1.050 euro	3325
	450 euro	3326
<b>Werknemer 3</b>	1.050 euro	3333
	450 euro	3334
<b>Werknemer 4</b>	1.050 euro	3342
	450 euro	3343
<b>Werknemer 5</b>	1.050 euro	3352
	450 euro	3353
<b>Werknemer 6</b>	1.050 euro	3360
	450 euro	3361
<b>Administratiekosten</b>	36,45 euro	2001

**Tabel 3: bedrag en DmfA-code** (Social security, 2020a)

## **2.3 WAT ZIJN DE OORZAKEN VAN DE NON-TAKE-UP VAN DE WERKGEVERSBIJDRAGEVERMINDERING VOOR EERSTE AANWERVINGEN?**

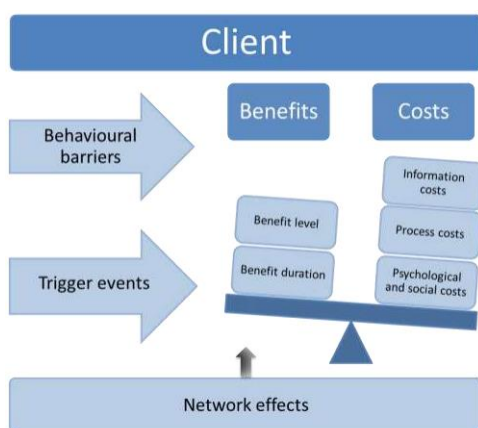
Zoals eerder vermeld kan de non-take-up van de werkgeversbijdragevermindering problematisch zijn. Het Federaal Planbureau deed al onderzoek naar de oorzaken van de non-take-up van de werkgeversbijdragevermindering voor eerste aanwervingen. Er werd vermeld dat het bestuderen van de non-take-up om twee redenen van belang is. Ten eerste kan het zijn dat de non-take-up van de doelgroepvermindering erg groot is. Dit is problematisch wanneer nieuwe werkgevers de maatregel niet gebruiken omdat ze weinig of geen kennis hebben van de wetgeving hieromtrent. Ten tweede kan de doelgroepvermindering van eerste aanwervingen de overlevingskansen van startende ondernemingen vergroten. Onderzoek naar de non-take-up is dus van belang om te kunnen inspelen op de gevonden oorzaken omtrent het niet-gebruik van de maatregel (Boucq & López Novella, 2018b). In deze deelvraag zullen de oorzaken van de non-take-up besproken worden. Als eerste worden de algemene oorzaken voor het niet gebruiken van een sociaal voordeel en de toepassing op de werkgeversbijdragevermindering voor eerste aanwervingen besproken. In het tweede deel worden de oorzaken besproken voor het niet opnemen van de werkgeversbijdragevermindering voor eerste aanwervingen in de Belgische ondernemerscontext.

### **2.3.1 Algemene oorzaken**

Een eerste model dat opgesteld werd omtrent het niet-gebruik van sociale rechten, is het drempelmodel van Kerr (1982). In dit model worden zes factoren onderscheiden die een verklaring geven over waarom iemand een sociaal recht niet opneemt. De persoon moet deze drempels in de volgende volgorde overwinnen voordat hij of zij een aanvraag zal doen: (1) erkennen dat de eigen middelen ontoereikend zijn, (2) beseffen dat de financiële problemen waarmee de persoon worstelt niet op korte termijn opgelost geraken zonder hulp vanuit de sociale zekerheid, (3) op de hoogte zijn van het bestaan van een steunmaatregel en van de institutie waar deze aangevraagd kan worden, (4) in de overtuiging zijn dat hij of zij recht heeft op deze maatregel, (5) het nut van het indienen van een aanvraag inzien en (6) het overwinnen van negatieve opvattingen over en houdingen ten opzichte van de verzorgingsstaat en de sociale zekerheid. Dit drempelmodel werd opgesteld voor de non-take-up van sociale rechten in het algemeen. Toegepast op de werkgeversbijdragevermindering voor eerste aanwervingen is het allereerst belangrijk dat de ondernemer erkent en inziet dat zijn financiële middelen onvoldoende zijn of dat het een reëel risico met zich meebrengt om een (extra) werknemer aan te werven. Het is daarna nodig dat de werkgever inziet dat het veel tijd en inzet zal vergen voor hij zelf in staat zal zijn om de volledige loonkost van een (extra) werknemer te dragen. Volgens het model van Kerr (1982) moet hij dus erkennen dat hij hulp nodig heeft bij het aanwerven van een werknemer. Vervolgens is het van groot belang dat de werkgever weet dat de werkgeversbijdragevermindering voor eerste aanwervingen bestaat en dat hij die kan aanvragen via de DmfA bij de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid.

Daarna moet hij de toepassingsvoorwaarden die eerder vermeld werden, nagaan en controleren of hij al dan niet in aanmerking komt voor de doelgroepvermindering. Wanneer hij in aanmerking komt, is het cruciaal dat hij het nut inziet van het aanvragen van deze maatregel. Tot slot moet hij eventuele negatieve opvatting of een negatieve houding ten opzichte van de sociale zekerheid overwinnen of aan de kant kunnen schuiven. Het model van Kerr (1982) is echter een ouder model en louter psychologisch. Het focust op het gedrag van de rechthebbende wat zorgde voor een enger onderzoekskader (Nicaise, 2017).

Uit een ander onderzoek van Van Mechelen en Janssens (2017) blijkt dat er drie niveaus zijn die de non-take-up kunnen beïnvloeden. Allereerst onderscheiden ze drie soorten non-take-up. De eerste soort wordt de primaire non-take-up genoemd. Het gaat hier simpelweg om iemand die (mogelijk) in aanmerking komt maar die geen aanvraag doet. Vervolgens is er de secundaire non-take-up. Deze houdt in dat er op het niveau van de administratie een fout gemaakt wordt. Het gaat in dit geval over iemand die wel een aanvraag doet maar deze onterecht geweigerd wordt door de instantie die het recht toekent. Tot slot bestaat er een tertiaire non-take-up die gelinkt wordt aan de effectiviteit van de doelgerichtheid van de maatregel. Deze drie soorten non-take-up kunnen gelinkt worden aan de drie niveaus die invloed kunnen hebben op het niet-gebruik van een maatregel. Het eerste niveau dat Van Mechelen en Janssens (2017) identificeren is het *client level*. Toegepast op de werkgeversbijdragevermindering voor eerste aanwervingen situeert de werkgever die de vermindering wil verkrijgen zich op dit niveau. De intentie om al dan niet gebruik te maken van de steunmaatregel is afhankelijk van de afweging tussen de potentiële kosten en baten. In deze afweging spelen drie factoren een rol. Ten eerste zijn er vooroordelen, misvattingen en andere gedragsbarrières die het al dan niet opnemen van de maatregel kunnen beïnvloeden. Vervolgens zijn er de zogenaamde *trigger events*. Hieronder vallen bijvoorbeeld de duur en hoogte van de steun, informatiekosten en kosten voor het proces. Tot slot bestaan er ook netwerkeffecten die kunnen zorgen voor het opnemen van een maatregel. Wanneer een ondernemer bijvoorbeeld van zijn collega hoort dat de maatregel bestaat of dat die collega deze gekregen heeft, zal hij misschien zelf gaan nadenken en op onderzoek uitgaan naar de desbetreffende maatregel (Van Mechelen & Janssens, 2017). Onderstaande figuur vat deze factoren samen.



**Figuur 2: bepalende factoren op het *client level*** (Van Mechelen & Janssens, 2017)

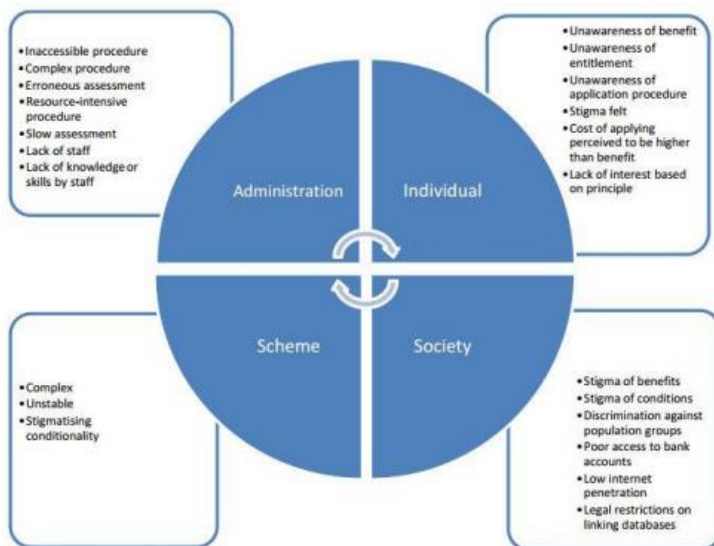
Een ander onderzoek haalt aan dat er ook andere factoren spelen op dit niveau. Het namelijk ook van belang dat bekend is dat de maatregel of de vermindering bestaat en dat ook de voorwaarden voor toekenning gekend zijn. Verder kan het recht uiteraard niet verkregen worden wanneer de aanvrager geen weet heeft over waar de aanvraag precies moet gebeuren. Ook de stijgende graad van digitalisering kan een oorzaak zijn voor de non-take-up van de maatregel. Het is namelijk een vereiste dat de aanvrager digitale vaardigheden heeft om de aanvraag in te dienen en/of informatie op te zoeken. Dit komt doordat de procedure via het invullen van de DmfA verloopt en deze enkel via een online formulier ingediend kan worden. Deze drempel zou evenwel vermeden kunnen worden door het inschakelen van een sociaal secretariaat of een dienstverrichter (Eurofound, 2015; Luyten, Daniels, & Marneffe, 2019).

Het tweede niveau uit het onderzoek van Van Mechelen en Janssens (2017) is het *policy level*. Vervolgens wordt het *policy level* besproken. Dit is het niveau waarop het beleid gemaakt wordt en waarop bijvoorbeeld de duur van de steun en de voorwaarden voor toekenning bepaald worden. De bepalende factoren hier zijn (1) de graad van doelgerichtheid, (2) de manier waarop de doelgroep bereikt wordt, (3) het type van voordeel en de structuur ervan en (4) de mate van discretie (Van Mechelen & Janssens, 2017). Deze laatste factor is echter minder van toepassing op de situatie van de werkgeversbijdragevermindering voor eerste aanwervingen. Voor een sociaal voordeel in het algemeen is het namelijk mogelijk dat er een stigma hangt rond het voordeel in kwestie en dan een rechthebbende zich schaamt om dit aan te vragen of toegekend te krijgen. Daarbij is discretie uiteraard belangrijk. Rond de doelgroepvermindering voor eerste aanwervingen hangt echter geen stigma, dus is deze laatste factor minder van toepassing. Uit het onderzoek van Luyten, Daniels en Marneffe (2019) en Eurofound (2015) blijkt dat ook de frequentie van wijzigingen in de regelgeving en bijkomende wettelijke voorwaarden de non-take-up beïnvloeden.

Als derde en laatste niveau wordt het *administration level* onder de loep genomen. Voor de werkgeversbijdragevermindering van eerste aanwervingen zullen hier onder andere de sociale secretariaten onder thuishoren. De factoren die hier de non-take-up beïnvloeden zijn (1) de mate en kwaliteit van beschikbare informatie, (2) de gebruiksvriendelijkheid van de aanvraagprocedure, (3) de interne organisatie van instituties die belast zijn met het uitvoeren van het beleid en (4) de externe organisatie van instituties die belast zijn met de beleidsuitvoering (Van Mechelen & Janssens, 2017). Het onderzoek uit 2019 (Luyten et al.) en Eurofound (2015) haalt ook nog de hoeveelheid administratieve verplichtingen en de lengte van aanvraagprocedures aan voor het uitvoerende niveau als oorzaken voor het niet opnemen van een vermindering.

Voor sociale rechten in het algemeen wordt nog een vierde niveau gedefinieerd, namelijk dat van de maatschappij. Factoren die hier van invloed zijn, zijn bijvoorbeeld stigmatisering, discriminatie of wettelijke beperkingen op het linken van databases (Eurofound, 2015). Voor de werkgeversbijdragevermindering voor eerste aanwervingen is dit niveau niet van toepassing. Onderstaande figuur vat de vier niveaus nogmaals samen.





**Figuur 3: risicofactoren voor non-take-up op vier niveaus** (Eurofound, 2015)

Tot slot is er een model dat de klassieke economische benadering gebruikt. De klassieke economische benadering stelt dat de beslissing van een werkgever om al dan niet gebruik te maken van een werkgeversbijdragevermindering steunt op een afweging tussen de mogelijke kosten en voordelen ervan, zoals hierboven reeds vermeld bij het *client level*. De mogelijke kosten in deze context bestaan vooral uit tijd om bijvoorbeeld de administratieve procedure af te ronden of om informatie op te zoeken of in te winnen omtrent de steunmaatregel (Boucq & López Novella, 2018a). De non-take-up van werkgeversbijdrageverminderingen werd nog relatief beperkt onderzocht. De redenen die in het onderzoek van Boucq en López Novella (2018a) aangehaald werden, bevestigen echter de klassieke economische benadering. De meest voorkomende redenen voor het niet gebruiken van een doelgroepvermindering zijn (1) het geringe bedrag dat de maatregel voorziet (Marx, 2001), (2) de geringe periode van steun (Marx, 2001), (3) onwetendheid over het bestaan of een gebrek aan informatie over de doelgroepvermindering (Hamersma, 2011; Marx, 2001) en (4) de administratieve kosten die ermee gepaard gaan (Galasso, Ravallion, & Salvia, 2004). Ook psychologische kosten zoals uitstelgedrag of angst voor stigmatisering zouden een oorzaak kunnen zijn volgens de literatuur (Bertrand, Mullainathan, & Shafir, 2006; Bhargava & Manoli, 2015). Tot slot blijkt uit een onderzoek van Boucq en López Novella (2018a) dat een groot deel van de werkgevers denkt dat de werkgeversbijdragevermindering al automatisch toegekend wordt. Dit laatste heeft dus te maken de zogenaamde *default setting* ofwel hoe het verkrijgen van een werkgeversbijdragevermindering standaard verloopt (Choi, Laibson, Madrian, & Metrick, 2004; Johnson & Goldstein, 2003).

### 2.3.2 Oorzaken van de non-take-up bij de werkgeversbijdragevermindering voor eerste aanwervingen

Wat de non-take-up voor de doelgroepvermindering voor eerste aanwervingen betreft, tastten de betrokken organisaties een hele tijd in het duister. Aanvankelijk gaven de eerste cijfers een non-take-up-graad aan van 30 à 40%. De Rijksdienst voor Sociale Zekerheid heeft echter recent een onderzoek uitgevoerd naar deze non-take-up. De cijfers die onderzocht werden zijn die van het vierde kwartaal van 2019 aangezien deze cijfers nog niet beïnvloed werden door de Covid-19 crisis. Uit dat onderzoek blijkt dat zo'n 71,5% van de werkgevers vanaf het eerste moment gebruik maakte van de doelgroepvermindering. 2,5% van de ondernemers ging pas in een later kwartaal over tot het gebruik ervan. Dit betekent dat er dus een non-take-up is van 26%. Om na te gaan of deze non-take-up problematisch is, werd uit de groep van werkgevers die de maatregel niet gebruikten een steekproef van 150 werkgevers getrokken. De betrokken werkgevers werden bevraagd naar de reden waarom ze de doelgroepvermindering niet gebruikten. Uit deze bevraging blijkt dat 63% van die 150 werkgevers een indicatie hadden dat ze deel uitmaken dezelfde technische bedrijfseenheid. Met andere woorden vallen zij buiten de toekenningsvoorwaarden en zouden ze niet in aanmerking mogen komen. 22% van de niet-gebruikers had een andere reden voor het niet benutten van de maatregel zoals bijvoorbeeld een andere doelgroepvermindering die van toepassing is. Tot slot is er 15% van de werkgevers die geen aanwijsbare reden heeft om de doelgroepvermindering niet op te nemen. Dit is de werkelijke problematische non-take-up. Dit werd geëxtrapoleerd naar de volledige populatie nieuwe werkgevers in het vierde kwartaal van 2019. In dit kwartaal waren er 5065 nieuwe werkgevers die in aanmerking kwamen voor de doelgroepvermindering. Uitgebreid naar deze populatie, betekent dit dus een problematische non-take-up van 4% (Rijksdienst voor Sociale Zekerheid, 2021). Onderstaande tabel vat de resultaten van dit onderzoek samen.

	<b>Steekproef</b>	<b>Volledige populatie</b>
<b>Aantal nieuwe werkgevers</b>	150	5065
<b>Direct gebruikt</b>	Niet in steekproef	71,5%
<b>Later gebruikt</b>	Niet in steekproef	2,5%
<b>Niet opgenomen</b>	100% <sup>1</sup>	26%
<b>Indicatie zelfde technische bedrijfseenheid</b>	63%	16% <sup>2</sup>
<b>Andere reden voor niet-opname</b>	22%	6%
<b>Geen reden (problematische non-take-up)</b>	15%	4%

**Tabel 4: samenvatting resultaten onderzoek Rijksdienst voor Sociale Zekerheid**

- 1 De steekproef van 150 werknemers werd getrokken uit de 26% van de volledige populatie die de maatregel niet opgenomen heeft.

- 2 De lichtgrijze cijfers vormen gecumuleerd de 26% van de volledige populatie die de maatregel niet opgenomen heeft.

Wat de non-take-up van deze maatregel betreft, kan het dus gaan om de non-take-up in het algemeen of de problematische non-take-up. De algemene non-take-up houdt alle werkgevers in die de werkgeversbijdragevermindering niet gebruiken, om welke reden dan ook. Dit kan bijvoorbeeld zijn doordat ze toch niet in aanmerking komen of dat een andere werkgeversbijdragevermindering voordeliger is. In bovenstaand onderzoek is dit de 26% van de 5065 nieuwe werkgevers in het vierde kwartaal van 2019. De problematische variant van de non-take-up houdt in dat de doelgroepvermindering voor eerste aanwervingen niet gebruikt wordt en dat daar ook geen duidelijk aanwijsbare reden voor is. In het onderzoek van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid is dit 4% van de 5065 nieuwe werkgevers in het vierde kwartaal van 2019.

### **2.3.3 Aanbevelingen om de non-take-up aan te pakken**

Uit een eerdere bevraging bij werkgevers blijkt dat ook zij de non-take-up aangepakt willen zien. Er werd eerst en vooral vermeld dat betere communicatie een belangrijke verbetering zou zijn. Verder zou een vereenvoudiging van de wetgeving ook een rol spelen. Er zijn namelijk veel verschillende maatregelen met elk hun eigen toekenningsvoorwaarden. Zoals eerder aangehaald werd met de zesde staatshervorming een deel van de bevoegdheden overgebracht naar het niveau van de gewesten. Dit zorgt al gedeeltelijk voor een vereenvoudiging aangezien de doelgroepen voor bepaalde maatregelen beperkt werden en daardoor de maatregelen makkelijker te begrijpen zijn (Boucq & López Novella, 2018a).

## **2.4 WAT ZIJN DE VOOR- EN NADELEN VAN DE AUTOMATISERING VAN DE WERKGEVERSBIJDRAGEVERMINDERING VOOR EERSTE AANWERVINGEN?**

In de literatuurstudie van deze laatste deelvraag zal besproken worden wat precies met 'automatisering' bedoeld wordt. De voor- en nadelen zullen vooral in het empirische luik van deze masterproef aan bod komen.

Uit de literatuur blijkt dat automatisering of een automatische rechtentoekenning verschillende vormen kan aannemen. De eerste en meest perfecte vorm is de automatische opening van het recht. In deze situatie zal de overheid uit zichzelf, dus zonder voorafgaandelijke vraag, nakijken of iemand in aanmerking komt voor een bepaald sociaal recht. Dit zal ze doen op basis van informatie die reeds beschikbaar is en het recht zal ook toegekend worden wanneer blijkt dat de persoon aan de toekenningsvoorwaarden voldoet (Buysse et al., 2017; Steunpunt tot bestrijding van armoede bestaansonzekerheid en sociale uitsluiting, 2013). Deze vorm van automatisering is zeer zuiver en vergaand, doch bijna onbestaande in de praktijk (Steunpunt tot bestrijding van armoede bestaansonzekerheid en sociale uitsluiting, 2013). Een tweede vorm van automatische rechtentoekenning is het identificeren van een persoon als mogelijk rechthebbende. Wanneer dat het geval is, wordt deze persoon op hiervan op de hoogte gebracht. Bij het meedelen dat iemand mogelijk recht heeft op een sociaal recht wordt in deze vorm ook gevraagd om de nodige informatie door te geven om het dossier te kunnen openen en later eventueel ook de sociale rechten te kunnen toekennen. De derde vorm is een situatie waarbij het de actualisering van een sociaal recht automatisch verloopt en dus niet de toekenning. Het gaat hier om het opvolgen van het dossier en nagaan of wijzigingen in de situatie van een persoon de toegekende rechten wijzigt of ze al dan niet verlengt. Tot slot is er de mogelijkheid om de procedures voor het aanvragen van een sociaal recht eenvoudiger te maken. Het gaat dan eerder om een 'administratieve vereenvoudiging' dan om een 'automatisering' (Buysse et al., 2017; Steunpunt tot bestrijding van armoede bestaansonzekerheid en sociale uitsluiting, 2013). De Dienst Administratieve Vereenvoudiging definieert administratieve vereenvoudiging als volgt:

*"Administratieve vereenvoudiging betekent het gemakkelijker en eenvoudiger maken van de administratieve handelingen die een onderneming of burger moet uitvoeren om te voldoen aan de voorschriften die de overheid oplegt."*

(Dienst Administratieve vereenvoudiging, 2017)

Het gaat hier dan om bijvoorbeeld het vereenvoudigen van het invullen van formulieren of het makkelijker maken van registratie- of erkenningsverplichtingen (Dienst Administratieve vereenvoudiging, 2017). Ook kan het gaan om het vermijden dat burgers informatie die al beschikbaar is bij de overheid, telkens opnieuw moeten doorgeven (Buysse et al., 2017). In deze thesis wordt uitgegaan van een situatie waar de automatische opening van het recht toegepast zal worden. Dat wil zeggen dat voor werkgevers die in aanmerking komen voor de

werkgeversbijdragevermindering voor eerste aanwervingen deze ook automatisch toegekend zal worden.

Uit een ander onderzoek blijkt dat automatische rechtentoekenning een onderdeel van proactieve dienstverlening is. Met 'proactieve dienstverlening' wordt bedoeld dat de overheid op eigen initiatief dienstverlening voor de burger opstart op basis van informatie die al bekend is bij de overheid zelf. Een automatische rechtentoekenning is hier de meest verregaande vorm van. Het is hier de taak van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid om te zorgen dat iedereen die recht heeft op de werkgeversbijdragevermindering voor eerste aanwervingen, deze ook effectief krijgt (Eeman & Van Regenmortel, 2013; Luyten, 2017; Luyten et al., 2019). Proactieve dienstverlening is echter niet de enige vorm van handelen die in deze onderzoeken aangehaald worden. Er zijn nog twee andere vormen, namelijk responsief en actief handelen. Bij deze vormen van handelen ligt het initiatief nog steeds bij de burger, in dit geval dus de werkgever. Bij proactief handelen neemt zoals hierboven vermeld de overheid het initiatief.

Met responsief handelen wordt bedoeld dat de overheid (in dit geval de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid) enkel een antwoord geeft op een vraag die hen gesteld werd door de werkgever. Een dergelijke vraag kan bijvoorbeeld gaan over een toekenningsvoorwaarde en of de werkgever daar al dan niet aan voldoet. Dit is echter een minimale dienstverlening en het initiatief ligt volledig bij de werkgever. Bij actief handelen is er een gedeeld initiatief. De eerste stap moet nog steeds komen van de werkgever maar zodra die gezet werd, ligt het initiatief bij beide partijen. De Rijksdienst voor Sociale Zekerheid zal een antwoord geven op de vraag die gesteld werd door de werkgever maar onderzoekt ook of deze werkgever recht heeft op nog andere tegemoetkomingen en steunmaatregelen. De werkgever zal dus actief geïnformeerd worden (Eeman & Van Regenmortel, 2013; Luyten, 2017).

#### **2.4.1 Nadelen van automatische rechtentoekenning**

Een eerste nadeel van een automatische rechtentoekenning kan de kost van een dergelijk technologische vernieuwing zijn. Het gaat hier dan vooral om kosten met betrekking tot nieuwe informatie- en communicatiesystemen (Boucq & López Novella, 2018a). Het is echter wel cruciaal dat deze stappen gezet worden aangezien een automatische toekenning vaak gepaard gaat met een complexe koppeling van data en uitwisseling van gegevens. Verder is administratieve vereenvoudiging hierin belangrijke voorwaarde. Hier kan ook het invoegen van processen die fouten moeten opsporen aan gelinkt worden. Een automatisering kan uiteraard ook fouten met zich meebrengen en die moeten zo snel mogelijk opgespoord en rechtgezet worden (Steunpunt tot bestrijding van armoede bestaansonzekerheid en sociale uitsluiting, 2013). Daarnaast is een substantiële hoeveelheid informatie nodig over zowel werknemers als werkgevers (Boucq & López Novella, 2018a). Privacy speelt hier dus een belangrijke rol, maar het is ook belangrijk dat de burger te allen tijde toegang heeft tot die informatie (Steunpunt tot bestrijding van armoede bestaansonzekerheid en sociale uitsluiting, 2013). Ten derde brengt de kwaliteit en actualisering van de gegevens een technische moeilijkheid met zich mee. Tot slot zou de werkgever niet meer kunnen kiezen voor een bepaalde

doelgroepvermindering. Hij zou er gewoon één toegekend krijgen. In het ideale scenario zou dat uiteraard wel de meest voordelige steunmaatregel voor zijn situatie zijn (Boucq & López Novella, 2018a).

Uit het onderzoek van Eeman en Van Regenmortel (2013) blijkt dat een automatische rechtentoekenning onwetendheid (verder) in de hand kan werken. Het gaat hier echter wel over sociale rechten in het algemeen. Er wordt aangehaald dat mensen in armoede vaak geen of weinig zicht hebben op welke rechten ze kunnen rekenen en dat een automatische toekenning die onwetendheid enkel maar zal vergroten (Eeman & Van Regenmortel, 2013). Dat zou ook van toepassing kunnen zijn op de werkgeversbijdragevermindering voor eerste aanwervingen, al gaat het dan niet over mensen in armoede. Het is echter wel zo dat werkgevers misschien niet zullen weten dat ze de vermindering toegekend gekregen hebben. Daarnaast geeft dit onderzoek aan dat een automatische toekenning ook de mogelijkheid inhoudt van een automatische afschaffing van het recht indien de gegevens automatisch geactualiseerd worden. In dat geval wordt het recht afgeschaft wanneer de persoon er geen recht meer op heeft (Eeman & Van Regenmortel, 2013; Steunpunt tot bestrijding van armoede, bestaansonzekerheid en sociale uitsluiting, 2013). Dit kan ook een probleem zijn bij de doelgroepvermindering voor eerste aanwervingen wanneer deze geautomatiseerd toegekend wordt. Wanneer een werkgever bijvoorbeeld een tweede werknemer had aangeworven en hij recht had op de doelgroepvermindering, kon hij deze 13 kwartalen gebruiken. Bij een automatische afschaffing stopt de vermindering dan na die 13 kwartalen waardoor de werkgever niet meer van een vermindering geniet en ineens meer sociale bijdragen moet betalen. Dit zou hem eventueel in de problemen kunnen brengen als hij hier niet op voorzien is.

#### **2.4.2 Voordelen van automatische rechtentoekenning**

Het automatisch toekennen van sociale rechten, of het nu gaat om werkgeversbijdrageverminderingen of andere sociale rechten, heeft ook tal van voordelen. Zo wordt volgens de Kruispuntbank Sociale Zekerheid (2021) vermeden dat een rechthebbende zijn of haar recht niet opneemt. Ook het Steunpunt tot bestrijding van armoede, bestaansonzekerheid en sociale uitsluiting (2013) stelt dat een automatische rechtentoekenning de effectiviteit van een steunmaatregel vergroot en bijgevolg dus de non-take-up vermindert. Verder wordt de administratieve procedure vereenvoudigd en dit zowel voor de burger als voor de instantie die de steunmaatregel toekent. Ook kan het tot een besparing op onnodige administratieve lasten leiden. Wanneer hier een besparing plaatsvindt, blijft er uiteraard meer geld over voor de maatregelen zelf. Tot slot kan het ook de onrechtmatige toekenning van een steunmaatregel vermijden. Dit is echter enkel het geval wanneer er met geactualiseerde informatie gewerkt wordt die uit een authentieke bron komt (Kruispuntbank Sociale Zekerheid, 2021).

## 2.5 SAMENVATTING

Uit de literatuur blijkt dat de werkgeversbijdragevermindering voor eerste aanwervingen qua inhoud ingewikkelder is dan ze op het eerste zicht lijkt. Kort gezegd gaat het over een doelgroepvermindering voor maximaal zes werknemers. Ook kan een vermindering voor de administratieve kosten voor het aansluiten bij een sociaal secretariaat bekomen worden. De werkgeversbijdragevermindering voor eerste aanwervingen is intussen ongeveer 30 jaar oud en onderging al heel wat veranderingen. In de beginjaren van de steunmaatregel ging het om het zogenaamde "Plus-plan". Aanvankelijk bestond dit voor de eerste werknemer, maar vermindering voor een tweede en derde werknemer volgde relatief snel. In 2004 werd het "Plus-plan" vervangen door de doelgroepvermindering en enkele jaren later was er ook de mogelijkheid om voor een vierde en vijfde werknemer een vermindering aan te vragen. Bij de laatste hervorming in 2016 werd een zesde werknemer toegevoegd en werd voor de eerste werknemer een vermindering van onbepaalde duur en een onbegrensd bedrag ingevoerd. Voor de tweede tot en met de zesde werknemer gelden forfaitaire verminderingen die variëren tussen 450 euro en 1550 euro. De forfaits werden in de loop der jaren ook tweemaal verhoogt. Een eerste keer in 2012 en nogmaals in 2015. De vermindering voor de tweede tot de zesde werknemer kan gedurende dertien kwartalen gebruikt worden, maar moet wel binnen twintig opeenvolgende kwartalen opgenomen worden. De tussenkomst in administratieve kosten kan toegepast worden voor elk kwartaal waarin de werkgever van de doelgroepvermindering geniet en bedraagt 36,45 euro per kwartaal. Om de werkgeversbijdragevermindering voor eerste aanwervingen te verkrijgen, moet aan een aantal voorwaarden voldaan worden. Zo moet de werkgever zijn activiteiten uitoefenen in de privésector en moet hij een zogenaamde nieuwe werkgever zijn. Hiermee wordt bedoeld dat hij ofwel nooit eerder werkgeversbijdragen verschuldigd was, ofwel dat hij ten minste vier kwartalen voor het aanwerven van de eerste werknemer geen werkgeversbijdragen verschuldigd was. Er zijn een aantal werknemers waar geen rekening mee gehouden wordt, zoals bijvoorbeeld jongeren, gelegenhedswerkers of jobstudenten, om als nieuwe werkgever geclassificeerd te worden. Om de vermindering voor een tweede tot en met de zesde werknemer te verkrijgen, mag de werkgever geen werkgeversbijdragen verschuldigd zijn voor meer dan één (... tot vijf voor het aanwerven van de zesde werknemer) werknemer. Een andere belangrijke voorwaarde is dat het gaat om een meertewerkstelling en niet over een vervanging binnen dezelfde technische bedrijfseenheid. De werkgever kan ook zelf kiezen voor welke werknemer hij de vermindering al dan niet aanvraagt. De steunmaatregel hangt namelijk niet vast aan een werknemer. Er zijn geen voorwaarden waar de werknemer aan moet voldoen om in aanmerking te komen voor de doelgroepvermindering voor eerste aanwervingen.

Om de werkgeversbijdragevermindering aan te vragen, moet de juiste code ingevuld worden op de driemaandelijks "Déclaration multifonctionnelle/multifonctionele Aangifte" of de DmfA. De code moet ingevuld worden onder blok 90109 genaamd "Vermindering tewerkstelling". Er zijn verschillende codes voor de verschillende bedragen en werknemers. Er is online ook heel wat informatie terug te vinden over de procedure en hoe de DmfA ingevuld moet worden. Een

werkgever hoeft dit echter niet zelf te doen, hij kan ook beroep doen op een sociaal secretariaat of en dienstverrichter die deze taak voor hem zullen uitvoeren.

Vervolgens werd in deze literatuurstudie gekeken naar de oorzaken van de non-take-up van de werkgeversbijdragevermindering voor eerste aanwervingen. Eerst werd er onderzoek verricht naar oorzaken van het niet-gebruik van sociale voordelen in het algemeen. Het is belangrijk om deze oorzaken te bestuderen aangezien het problematisch is wanneer de non-take-up groot is en omdat de werkgeversbijdragevermindering voor eerste aanwervingen de overlevingskans wel degelijk verhoogt. In de literatuur worden drie benaderingen aangehaald die het niet opnemen van een sociaal voordeel verklaren. Allereerst is er het drempelmodel van Kerr. Dit houdt in dat de rechthebbende zes drempels zal moeten overwinnen alvorens hij een aanvraag zal indienen om een sociaal voordeel te verkrijgen. Het overwinnen van de drempels moet in de volgende, chronologische volgorde: (1) erkennen dat de eigen middelen ontoereikend zijn, (2) beseffen dat de financiële problemen waar de persoon mee kampt niet op korte termijn en zonder hulp opgelost kunnen worden, (3) op de hoogte zijn van het bestaan van de maatregel en van de institutie waar deze aangevraagd dient te worden, (4) overtuigd zijn dat hij recht heeft op het sociaal voordeel, (5) het nut van een aanvraag inzien en (6) de negatieve opvattingen en houdingen tegenover de verzorgingsstaat en de sociale zekerheid overwinnen of opzij kunnen zetten. Er komt echter wat kritiek op het drempelmodel omdat enkel het psychologische aspect belicht wordt en het gaat om een ouder model. Door het belichten van het psychologische aspect wordt gefocust op het gedrag van de rechthebbende en dat verengt het onderzoekskader.

Een tweede benadering stelt dat er drie soorten non-take-up zijn en drie niveaus die deze beïnvloeden. Als eerste is er de primaire non-take-up. Hierbij gaat het om de non-take-up doordat iemand geen aanvraag doet. Vervolgens is er de secundaire non-take-up die ontstaat wanneer iemand een aanvraag doet maar deze onterecht geweigerd wordt. De derde soort is de tertiaire non-take-up die gelinkt wordt aan de effectiviteit van de doelgerichtheid van de maatregel. Wat betreft de niveaus die de niet-opname beïnvloeden, wordt gestart met het *client level*. Op dit niveau maakt de rechthebbende een afweging tussen de mogelijke kosten en baten van het aanvragen van een sociaal voordeel. Factoren die deze afweging beïnvloeden zijn onder andere netwerkeffecten en vooroordelen. Op dit niveau is het ook belangrijk dat de maatregel en de toekenningsvoorwaarden bekend zijn en dat de rechthebbende weet waar hij de aanvraag kan doen. Ook de stijgende digitalisering kan het niet opnemen van een voordeel op dit niveau beïnvloeden. Het tweede niveau dat besproken wordt, is het *policy level*. Dit is het niveau waar onder andere de duur en hoogte van de steun bepaald wordt. De factoren die de non-take-up op dit niveau beïnvloeden zijn: (1) de graad van de doelgerichtheid, (2) de manier waarop de doelgroep bereikt wordt, (3) het type en de structuur van het voordeel, (4) de mate van discretie, (5) de frequentie van wijzigingen in de regelgeving en (6) eventuele bijkomende wettelijke voorwaarden. Tot slot wordt een derde niveau, het *administration level*, aangehaald. Hier is de hoeveelheid en kwaliteit van de beschikbare informatie en de gebruiksvriendelijkheid van de aanvraagprocedure van cruciaal belang. Verder speelt ook de



interne en externe organisatie van de instanties die belast zijn met de uitvoering van het beleid een rol. De laatste factoren die een invloed hebben op de non-take-up zijn de hoeveelheid administratieve verplichtingen en de lengte van de aanvraagprocedure. In sommige onderzoeken wordt ook het niveau van de maatschappij als vierde niveau aangehaald, maar dit is eerder van toepassing voor sociale voordelen in het algemeen en niet voor de werkgeversbijdragevermindering voor eerste aanwervingen. Dit omdat het gaat over factoren zoals stigmatisering en discriminatie.

Het derde en laatste model maakt gebruik van de klassieke economische benadering. Hierin wordt, net zoals op het *client level*, een afweging gemaakt tussen de potentiële kosten en baten van het aanvragen van een steunmaatregel. De redenen voor het niet opnemen van een voordeel in deze benadering zijn (1) het geringe bedrag van de steun, (2) de geringe periode van steun, (3) onwetendheid over het bestaan van de maatregel of er onvoldoende informatie over hebben, (4) administratieve kosten en (5) psychologische kosten.

Vervolgens werd er onderzoek gedaan naar de non-take-up van de werkgeversbijdragevermindering voor eerste aanwervingen. Hieruit bleek dat de non-take-up eerst sterk overschat werd en geraamd werd op een 30 à 40%. Uit onderzoek van de Rijksdienst voor Sociale zekerheid is gebleken dat de problematische non-take-up (waarvoor geen duidelijk aanwijsbare reden was) 4% bedraagt. De non-take-up in het algemeen bedraagt 26% maar hier zitten werkgevers in vervat die bijvoorbeeld een indicatie hadden dat ze toch tot dezelfde technische bedrijfseenheid behoorden, geen meertewerkstelling gerealiseerd hadden of die beroep doen op een andere, voordeligere maatregel. In eerder onderzoek werden ook al aanbevelingen gedaan om de non-take-up aan te pakken. Zo zou een betere communicatie en een vereenvoudiging van de wetgeving al een groot deel van het probleem oplossen.

Tot slot werd in deze literatuurstudie gekeken naar de voor- en nadelen van een automatische rechtentoekenning. Als eerste werden vier types van automatisering gedefinieerd. De eerste en meest perfecte vorm is de automatische opening van het recht. In deze thesis wordt ook uitgegaan van deze betekenis wanneer er over automatische toekenning gesproken wordt. Vervolgens zijn er drie andere types: (1) identificatie van een mogelijk rechthebbende, (2) automatische actualisering en (3) administratieve vereenvoudiging. Verder valt een automatische rechtentoekenning onder proactieve dienstverlening. Dit houdt in dat de toekennende instantie het initiatief neemt om de situatie van een mogelijk rechthebbende te onderzoeken en eventueel een voordeel toe te kennen. In de literatuur wordt ook responsief en actief handelen aangehaald samen met proactief handelen. Bij deze twee vormen ligt het initiatief bij de burger zelf. Bijgevolg is dit niet van toepassing in deze situatie.

Ook de voor- en nadelen van een automatische rechtentoekenning werden onderzocht. Een eerste nadeel is de kost voor technologische vernieuwing. Deze kost is echter cruciaal voor een goede implementatie van de automatisering. Vervolgens is er veel informatie over werkgevers

en werknemers nodig waardoor er vragen omtrent privacy gesteld kunnen worden. Andere nadelen zijn (1) de kwaliteit en actualisering van de gegevens, (2) de beperkte keuzevrijheid van de werkgever, (3) een vergroting van de onwetendheid en (4) een mogelijke automatische afschaffing. Een eerste voordeel verbonden aan de automatische toekenning van een recht is dat de effectiviteit van de maatregel vergroot wordt en bijgevolg de non-take-up verkleint. Ook de administratieve procedure zal eenvoudiger zijn, zowel voor de burger als voor de instantie die de toekenning voor haar rekening neemt. Een automatische rechtentoekening zou ook een besparing op onnodige administratieve lasten kunnen opleveren en kan een onrechtmatige toekenning van een voordeel vermijden.



## **3           EMPIRISCH ONDERZOEK**

---

### **3.1           AANPAK VAN HET EMPIRISCH ONDERZOEK**

#### **3.1.1        Methode**

Om een antwoord te formuleren op de centrale onderzoeksvraag wordt gebruik gemaakt van kwalitatief onderzoek. Het opzet van dit onderzoek is het vergelijken van de visies van verschillende respondenten. De verzamelde informatie handelt onder andere over de non-take-up en de visie op de automatisering van de werkgeversbijdragevermindering. Het is dus niet de bedoeling om aan de hand van de verkregen data de resultaten te veralgemenen.

In dit empirische deel zal primaire data verzameld worden om een antwoord te bieden op de deelvragen. Vooral de derde deelvraag omtrent de voor- en nadelen van de automatisering zal in belangrijke mate door dit empirische onderzoek beantwoord worden. Deze data werd verzameld aan de hand van zogenaamde expertinterviews. Dit houdt in dat door middel van een gesprek met iemand data verzameld wordt, maar dat die persoon een expert is binnen zijn of haar organisatie in de werkgeversbijdragevermindering voor eerste aanwervingen. Er werd gebruik gemaakt van semigestructureerde interviews. Dat wil zeggen dat er een interviewleidraad gebruikt wordt met thema's die besproken kunnen worden en voorbereid wordt in de vorm van een vragenlijst. Een voordeel van deze methode is dat er vragen weggelaten kunnen worden indien deze niet relevant zijn of dat bijvoorbeeld de volgorde van de vragen gewijzigd kan worden. In de interviewleidraad werd gebruik gemaakt van zowel open als gesloten vragen en er werden ook verdiepende vragen gesteld (Saunders, Lewis, & Thornhill, 2015).

Om data te verzamelen omtrent de automatisering en de non-take-up werd gebruik gemaakt van een vragenlijst. De organisatie kreeg de keuze om de vragenlijst te bespreken tijdens een online interview of om de vragenlijst zelf in te vullen en te bezorgen via mail. Er zijn drie soorten vragenlijsten: een vragenlijst voor de sociale secretariaten, een vragenlijst voor overheidsinstanties en een vragenlijst voor werkgeversorganisaties. Elke vragenlijst begint met enkele inleidende vragen over de activiteiten van de geïnterviewde organisatie. Hier horen ook vragen bij omtrent de dienstverlening, het beleid,... afhankelijk van de categorie waarin de organisatie valt. Daarna volgen er voor elk type organisatie enkele vragen over het gebruik van de maatregel, de non-take-up, de procedure, de automatisering, de hervormingen die op dit moment op tafel liggen en welke voorstellen de organisaties zelf hebben hiervoor. De gebruikte vragenlijsten zijn terug te vinden in bijlage 7.1.

### 3.1.2 Deelnemers en sampling

Om de respondenten te vinden werd een lijst gemaakt van overheidsinstanties, sociale secretariaten en werkgeversorganisaties. Er werd oorspronkelijk een steekproef van elf organisaties getrokken. Nadien bleek dat niet elke organisatie kon of bereid was om te helpen, waardoor er nog drie extra organisaties gevraagd werden om deel te nemen. In totaal werd dus contact gezocht met veertien organisaties die elk binnen één van de drie bovengenoemde categorieën valt. Uiteindelijk waren zes organisaties bereid om deel te nemen aan het onderzoek. Er werden vier sociale secretariaten bevroegd. Aangezien bepaalde informatie tot het bedrijfsgeheim behoort, zullen de sociale secretariaten geanonimiseerd worden aan de hand van een nummering. Onderstaande tabel geeft de vier respondenten en de provincie van het hoofdkantoor aan. Verder nam één overheidsinstantie deel aan het onderzoek: de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid. De Kruispuntbank voor Sociale Zekerheid werd ook gecontacteerd, maar omdat zij nauw verwant zijn met de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid werden deze twee instanties samengevoegd. Tot slot werd één werkgeversorganisatie bevroegd, namelijk Unizo.

<b>Benaming</b>	<b>Provincie hoofdkantoor</b>
Sociaal secretariaat 1	West-Vlaanderen
Sociaal secretariaat 2	Vlaams-Brabant
Sociaal secretariaat 3	Limburg
Sociaal secretariaat 4	Brussel

**Tabel 5: schets van de bevroegde sociale secretariaten**

De organisaties werden gecontacteerd via e-mail of telefonisch. Organisaties die bereid waren deel te nemen aan het onderzoek kregen de keuze om de vragenlijst te bespreken in een online interview of om de vragenlijst zelf in te vullen en terug te bezorgen via mail. Alle sociale secretariaten verkozen het invullen en terugsturen van de vragenlijst. Met de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid en Unizo werd een online interview gedaan.

### 3.1.3 Vragenlijst

Er werd gebruik gemaakt van drie verschillende vragenlijsten, afhankelijk van het type organisatie. Elke vragenlijst begint met enkele inleidende vragen en gaat daarna over naar de vragen over de werkgeversbijdragevermindering voor eerste aanwervingen. Als eerste zal de vragenlijst voor de overheidsinstantie besproken worden. Daarna komt de vragenlijst voor sociale secretariaten aan bod. Tot slot wordt de vragenlijst voor de werkgeversorganisatie besproken.

### **3.1.3.1 Vragenlijst overheidsinstantie**

In het inleidende deel van deze vragenlijst werden de activiteiten van de overheidsinstantie bevraagd. Er werd ook gepeild naar de redenen voor de keuze van het huidige beleid en de historiek van de doelgroepvermindering.

In het tweede deel van de vragenlijst werden een aantal vragen gesteld die hetzelfde zijn voor alle organisaties. Het gaat hier om onderwerpen zoals het (1) gebruik en de meest gebruikte doelgroepvermindering, (2) oorzaken van de non-take-up, (3) de procedure, (4) de visie omtrent een automatische rechtentoekenning en (5) de hervorming. Bij de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid werd ook nog gepeild naar of en hoe het beleid geëvalueerd wordt en wie daar bij betrokken wordt. De vragenlijst voor dit interview is terug te vinden in bijlage 7.1.1.

### **3.1.3.2 Vragenlijst sociaal secretariaat**

De vragenlijst bevraagt eerst de inhoud van het dienstenpakken van het sociaal secretariaat en de redenen waarom zij als organisatie ingeschakeld worden door werkgevers. Verder werd gepeild naar de huidige situatie omtrent het inschakelen van een sociaal secretariaat.

In het onderdeel over de werkgeversbijdragevermindering voor eerste aanwervingen werden uiteraard de vijf gemeenschappelijke vragen die hierboven vermeld werden, gesteld. Ook werden een aantal extra onderwerpen bevraagd. Zo werd onderzocht of het sociaal secretariaat de doelgroepvermindering onmiddellijk zou aanraden aan een startende ondernemer en hoe zij denken over het ideale beleid omtrent tewerkstelling en eerste aanwervingen bij starters en kleine- en middelgrote ondernemingen. De bijhorende vragenlijst is terug te vinden in bijlage 7.1.2.

### **3.1.3.3 Vragenlijst werkgeversorganisatie**

Ook deze vragenlijst begint met enkele inleidende vragen. Het gaat hier over hoe de werkgeversorganisatie de (nieuwe) ondernemer zal begeleiden en of ze als werkgeversorganisatie ook vragen krijgen omtrent de doelgroepvermindering.

In het verdiepende deel van het interview werden opnieuw de vijf gemeenschappelijke vragen gesteld die hierboven vermeld werden. Daarnaast werd ook aan hen de vraag gesteld of zij de werkgeversbijdragevermindering onmiddellijk aanraden aan een startende ondernemer en wat zij als ideaal beleid omtrent tewerkstelling en eerste aanwervingen percipiëren. Deze vragenlijst is terug te vinden in bijlage 7.1.3.

#### **3.1.3.4 Analyse van de interviews**

Na het afnemen van de interviews werden deze geanalyseerd. Voor er aan de analyse begonnen werd, werden de interviews die in een online meeting doorgingen, getranscribeerd. De antwoorden van de organisaties die verkozen om de vragenlijst in te vullen en terug te sturen, werden gekopieerd naar hetzelfde format als de getranscribeerde interviews. Vervolgens werden de belangrijke aspecten uit de interviews aangeduid en ook overeenkomsten tussen de verschillende organisaties werden aangeduid. De bekomen resultaten die hieronder besproken worden, zullen helpen een antwoord op de deelvragen te formuleren. Bij het bespreken van de resultaten wordt gesteund op letterlijke citaten uit de expertinterviews.

## **3.2 RESULTATEN**

In dit onderdeel van deze masterproef zullen de resultaten van het empirisch onderzoek besproken worden. De resultatensectie zal onderverdeeld worden in vijf grote delen. Het eerste deel zal het gebruik en de non-take-up van de werkgeversbijdragevermindering omvatten. Vervolgens zal het tweede deel kort de procedure bespreken en de haalbaarheid om als ondernemer de procedure zelf te doorlopen. Deel drie zal handelen over de visie van de respondenten op het automatiseren van de doelgroepvermindering. Daarna zal het vierde deel gaan over de visie van de respondenten omtrent het ideale beleid rond tewerkstelling en het aanwerven van werknemers voor starters. Tot slot zal het vijfde deel gaan over de hervormingen die op dit moment op tafel liggen en de mening van de bevroegde organisaties daarover.

### **3.2.1 Gebruik en non-take-up van de werkgeversbijdragevermindering voor eerste aanwervingen**

In de eerste sectie van het interview omtrent de werkgeversbijdragevermindering voor eerste aanwervingen werd het gebruik van de maatregel bevroegd. Verder werd ook gepeild naar de oorzaken van de non-take-up voor deze doelgroepvermindering.

Uit de antwoorden die gegeven werden omtrent het gebruik van de werkgeversbijdragevermindering blijkt dat de bevroegde organisaties het erover eens zijn dat de doelgroepvermindering een vaak gebruikt instrument is. De Rijksdienst voor Sociale Zekerheid vermeldde ook dat dit zich uit in een evolutie van de voltijdse equivalenten waar de vermindering voor wordt toegepast.

*"Het is een sterk benutte maatregel en hij gaat over zes aanwervingen in totaal. Het is een zeer nuttige want het gaat over vrij hoge forfaitaire bedragen."*

*(Unizo)*

Wanneer de redenen voor de non-take-up van de doelgroepvermindering bevroegd worden, verwijzen bijna alle bevroegde organisaties naar een onderzoek van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid. Er zijn twee soorten 'non-take-up' waar het over kan gaan. Ten eerste is de non-take-up in het algemeen. Dit zijn alle werkgevers die de doelgroepvermindering niet gebruikten. Ten tweede is er de problematische non-take-up. Hier gaat het om werkgevers die de werkgeversbijdragevermindering niet gebruiken en waar geen duidelijk aanwijsbare reden gevonden werd waarom dat zo is. De Rijksdienst voor Sociale Zekerheid en Unizo geven aan dat de non-take-up eerst veel groter ingeschat werd, namelijk tussen 30 en 40%. Uit het recente onderzoek van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid blijkt echter dat de problematische non-take-up zich beperkt tot 4% van de nieuwe werkgevers. Unizo haalt aan dat bijna 63% van de ondernemers een indicatie had dat ze toch deel uitmaken van dezelfde technische bedrijfseenheid waardoor de doelgroepvermindering niet benut kon worden.



*"Zij zouden eigenlijk al niet in aanmerking mogen komen. [...] Als ze die vermindering dan zouden aanvragen en zouden krijgen, zou bij de ex-post controle van de RSZ de vermindering teruggevorderd worden."*

(Unizo)

Eén van de sociale secretariaten gaf aan dat de werkgevers ook terughoudend zijn uit angst dat hun aanvraag achteraf toch verworpen wordt. In dat geval moeten ze het volledig verkregen bedrag binnen de 30 dagen terugbetalen. Verder geven zij ook aan dat de voorwaarde van dezelfde technische bedrijfseenheid een struikelblok blijkt te zijn.

*"Vaak maakt de onderneming deel uit van een technische bedrijfseenheid waardoor er dus een meertewerkstelling bewezen moet worden alvorens men het recht kan openen. Deze telling is zeer delicaat."*

(Sociaal secretariaat 3)

Een tweede respondent stelt ook dat het risico op terugbetaling een oorzaak voor het niet opnemen van de maatregel kan zijn. Deze respondent geeft ook aan dat het niet willen overnemen van de sociale schulden bij een overname, fusie of splitsing een oorzaak is waardoor de doelgroepvermindering niet aangevraagd wordt.

*"Een andere reden is bij overname, fusie of splitsing het niet willen overnemen van de sociale schulden van de vorige werkgever. Want dat is een voorwaarde om eventueel lopende doelgroepverminderingen van de overgenomen onderneming verder te mogen uitputten."*

(Sociaal secretariaat 2)

De twee andere respondenten geven als reden voor de non-take-up dat de onderneming simpelweg niet in aanmerking komt voor de werkgeversbijdragevermindering doordat hij bijvoorbeeld onder dezelfde technische bedrijfseenheid valt.

*"Omdat we tot de conclusie komen dat de firma behoort tot éénzelfde technische bedrijfseenheid met andere firma's en dat er geen meertewerkstelling is."*

(Sociaal secretariaat 4)

*"Reden hiervoor kan bijvoorbeeld zijn dat het niet om een echte meertewerkstelling gaat, bijvoorbeeld bij overname of dat er een recente daling in het personeelsbestand is geweest waardoor een nieuwe aanwerving niet voor een toename van de tewerkstelling zorgt ten opzicht van het recente verleden."*

(Sociaal secretariaat 1)

### **3.2.2 Procedure voor het aanvragen van de doelgroepvermindering**

Drie sociale secretariaten zijn het er mee eens dat het zeer ingewikkelde materie is voor iemand die er niet dagdagelijks mee bezig is. Ze zijn van mening dat het onrealistisch is voor een werkgever om dit zelf op te volgen. Er is wel informatie beschikbaar, maar die is ook complex en er zijn ook geregeld veranderingen in onder andere de wetgeving. Ze raden aan om over de procedure vragen te stellen aan het sociaal secretariaat om correcte informatie te hebben.

*"De informatie is wel beschikbaar via het platform van de RSZ maar door de complexiteit en wijzigingen in de regelgeving om de zoveel jaar, zou het veel te veel tijd kosten voor een ondernemer om dit zelf te doen. De kans op vergissingen zou dan ook bijzonder groot zijn."*

(Sociaal secretariaat 1)

*"Misschien kort door de bocht, maar de werkgever kan beter deze info opvragen aan het loonsecretariaat. We hebben al vaak gemerkt dat werkgevers soms nog oude informatie terugvinden op het internet of een verkeerde interpretatie doen van deze informatie. Het is niet aangenaam om deze werkgever teleur te stellen wanneer de gevonden informatie niet klopt voor hun dossier."*

(Sociaal secretariaat 3)

Eén sociaal secretariaat is van mening dat de basisinformatie wel begrijpbaar is maar dat er veel uitzonderingen en speciale gevallen zijn die het moeilijk maken. Het is wel zo dat er veel informatie beschikbaar is.

*"De basisinstructies zijn begrijpbaar, maar vanaf het moment dat er gesproken wordt over verderzetting van een vermindering, een valse start wanneer bepaalde personen niet gelijktijdig in dienst waren, overnames van firma, overgaan van firma's van vader op zoon,... wordt het pas echt moeilijk"*

(Sociaal secretariaat 4)

Unizo haalt aan dat er twee belangrijke vereisten zijn. De werkgevers moeten ten eerste goed geïnformeerd zijn en ten tweede zijn zij nog steeds de persoon die de aanvraag voor de bijdragevermindering voor eerste aanwervingen moet doen. Volgens de werkgeversorganisatie is er een absolute minderheid van ondernemers die zelf de aanvraag voor de steunmaatregel zou doen. Verder zijn ze van mening dat de kwaliteit van de gegevens ook hoger ligt doordat de aanvragen in de meeste gevallen gebeuren door de sociale secretariaten.

*"De kwaliteit van de gegevens is ook beter door sociale secretariaten. Ze zijn onderworpen aan strikte controles en er is een kwaliteitsbarometer voor de erkende sociale secretariaten. De kwaliteit is zeer hoog."*

(Unizo)

Unizo besluit dat het voor werkgevers niet evident is om de aanvraag van de steunmaatregel zelf te doen. Het is onmogelijk voor de ondernemer om goed op de hoogte te zijn en te blijven aangezien hij elke wijziging zou moeten opvolgen.

De Rijksdienst voor Sociale Zekerheid daarentegen is er van overtuigd dat de administratieve instructies wel duidelijk zijn. De materie van de werkgeversbijdragevermindering voor eerste aanwervingen is simpelweg niet eenvoudig op zich. Ze hebben het dan met name over de voorwaarde in verband met dezelfde technische bedrijfseenheid.

*"Er is een speciale mailbox sinds 2 jaar waar vooral vanuit sociale secretariaten vragen komen om te zien of mensen in aanmerking komen. De basis is duidelijk, zeker voor de eerste aanwerving. Daar komen al vele jaren geen vragen meer over."*

(Rijksdienst voor Sociale Zekerheid)

De beschikbare informatie is volgens de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid echter niet echt begrijpbaar voor mensen die er niet dagdagelijks mee bezig zijn. De basisregel is eenvoudig, maar er is veel uitleg nodig wanneer er veel en/of veel flexibele werknemers tewerkgesteld zijn in het bedrijf. In een dergelijke situatie worden vooral vragen gesteld aan sociale secretariaten en dienstverrichters.

### **3.2.3 Automatisering van de werkgeversbijdragevermindering**

In dit onderdeel van de vragenlijst werd de visie van de organisaties op een automatische rechtentoekenning bevestigd. Over dit onderwerp kwam geen eenduidig antwoord van de respondenten, er zijn namelijk voor- en tegenstanders van een automatisering. Met automatisering wordt de automatische rechtentoekenning door de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid bedoeld. Volgens de sociale secretariaten zou een automatische rechtentoekenning een goede zaak zijn. Ze denken dat dit de rechtszekerheid en gelijke behandeling van werkgevers ten goede zal komen.

*"De automatische toekenning door de RSZ zou een stap voorwaarts zijn in de richting van rechtszekerheid, gelijke behandeling en ondervangen van het risico dat de werkgever een bijdragevermindering misloopt waar de werkgever recht op heeft."*

(Sociaal secretariaat 1)

*"Een automatisering bij de RSZ zelf zou zeker een héél goede zaak zijn."*

(Sociaal secretariaat 4)

Eén van de sociale secretariaten vermoedt dat ze nog meer vragen zullen krijgen hieromtrent omdat er geen controle meer is over wie wat toegekend kreeg. Ze vragen zich af hoe het met hun adviesfunctie zal zitten als alles toch al automatisch gaat en ze vinden het belangrijk dat ze de toekenning van de verminderingen wel kunnen opvolgen.

*"Het is belangrijk dat wij als loonsecretariaat dit mee kunnen opvolgen. Hoe kunnen we anders nog een werkgever adviseren als alles toch maar automatisch gaat? En hoe kunnen we nagaan of dit dat correct is toegepast? Automatisering kan ook fouten in het systeem geven en begin dan maar eens te zoeken waar de fout zit."*

(Sociaal secretariaat 3)

Verder gaan ze er vanuit dat het terugbetalen van een verkeerdelijk toegekende werkgeversbijdragevermindering verleden tijd zal zijn. De Rijksdienst voor Sociale Zekerheid zou namelijk over alle informatie moeten beschikken om alles te kunnen opvolgen en beoordelen wie al dan niet in aanmerking komt. Ze stellen zich wel vragen bij de oplossing indien de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid toch een fout zou maken.

*"Indien de RSZ dan zelf een fout zou maken vind ik ook niet dat de werkgever hiervoor gestraft kan worden door het moeten terugbetalen van de verkregen kortingen. [...] Indien men ontdekt dat het toch verkeerdelijk werd toegepast, ben ik er wel mee akkoord dat men een verdere toepassing stopzet vanaf het kwartaal van ontdekking, zonder te raken aan eventueel eerder verkregen kwartaalkortingen."*

(Sociaal secretariaat 3)

De Rijksdienst voor Sociale Zekerheid daarentegen is van mening dat een automatische rechtentoekenning niet mogelijk is. Er worden technische redenen aangehaald, maar dat is niet de kern van het probleem. Er zouden wel zeer grote investeringen in technologie nodig zijn, maar de overheidsinstantie is bereid om daar nog verdere stappen in te zetten. Bovendien zijn ze van mening dat de controles een enorme rekenkracht zullen vragen aangezien deze met een vertraging van vier kwartalen worden uitgevoerd. Momenteel wordt het niet realistisch geacht om de controle bij indiening al uit te voeren. De Rijksdienst voor Sociale Zekerheid is van mening dat de ex-post-controles nog zeer zwaar zullen zijn voor het systeem.

De Rijksdienst voor Sociale Zekerheid verduidelijkt haar mening omtrent de automatische rechtentoekenning. Voor de tweede tot en met de zesde werknemer is er namelijk een vrijheid die de werkgever heeft. Hij mag de forfaitaire vermindering gedurende dertien kwartalen gebruiken en moet deze binnen twintig kwartalen opnemen. Er is dus een opportuniteitsoordeel. Een automatische rechtentoekenning voor de eerste werknemer zou volgens hen theoretisch nog haalbaar zijn. Dit omdat er een volledige vrijstelling is en er gezegd kan worden dat die vrijstelling elk kwartaal toegepast moet worden.

*"Voor de eerste werknemer is het simpel en zou je kunnen zeggen dat het elk kwartaal zou moeten. Dan zou het theoretisch moeten kunnen. Maar die vrijheden over welke werknemers en welk kwartaal, dan wordt het moeilijker."*

(Rijksdienst voor Sociale Zekerheid)

Voor de tweede tot en met de zesde werknemer achten ze een automatische toekenning niet mogelijk. Dit omdat het opportuniteitsoordeel van de werkgever dan vervalt, en er zijn verschillende tarieven in verschillende kwartalen. Er wordt aangegeven dat het automatisch toekennen van de doelgroepvermindering moeilijk te verantwoorden is wanneer bij de controle achteraf blijkt dat de reeds toegekende vermindering toch weer ingetrokken moet worden.

*"Op het moment van indiening is het niet mogelijk om alles (zoals dezelfde technische bedrijfseenheid) te controleren. Dat wordt achteraf gecontroleerd en het is moeilijk te verantwoorden om bij een diepere controle die vermindering weer in te trekken."*

(Rijksdienst voor Sociale Zekerheid)

Verder geeft de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid wel aan het nut te zien van een automatisering van de ex-post controles. Dit zou volgens hen de doorlooptijd van de dossiers ook ten goede komen.

Bij de bevroegde werkgeversorganisatie werd in 2015 al geijverd voor een automatische toekenning van de doelgroepvermindering voor eerste aanwervingen. Ze geven wel aan dat ze zich gedeeltelijk kunnen vinden in de argumenten die de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid aanhaalt. Hun visie is dus wat genuanceerder. Er zouden namelijk heel wat werkgevers gebaat zijn bij een automatische rechtentoeckenning, het zou niet alleen een voordeel zijn voor de werkgevers die onder de problematische non-take-up vallen.

*"Zoals eerder gezegd zouden er twee groepen gebaat zijn. Het actieve element moet nu nog steeds en automatisering zou dat makkelijker maken. Ook de non-take-up zou verdwijnen dus 80% van de werkgevers zou gebaat zijn."*

(Unizo)

Ook het opportuniteitsoordeel dat de werkgevers op dit moment hebben wordt opnieuw aangehaald. Dit is één van de basisprincipes waar dan op teruggekomen zou moeten worden. Het volgende citaat vat hun mening samen:

*"Misschien moet je afscheid nemen van dat opportuniteitsoordeel, maar de RSZ zou perfect kunnen oordelen over de beste situatie en die gewoon toepassen."*

(Unizo)

### **3.2.4 Het ideale beleid**

In deze sectie werd gepeild naar het ideale beleid volgens de bevroegde organisaties. Er was ruimte om aan te geven wat nu goed loopt, maar ook de tekortkomingen van het huidige beleid kwamen aan bod. De peiling naar het ideale beleid leert dat ook hier verschillende meningen over zijn.

Een eerste sociaal secretariaat is van mening dat de bijdragevermindering enkel een financiële incentive is om de stap naar een eerste aanwerving te vergemakkelijken. Ze vermelden ook dat dat niet het enige is wat hierbij komt kijken.

*"Daarnaast zijn er echter nog heel wat andere drempels: (1) administratieve verplichtingen tegenover de werknemer en overheid, (2) arbeidsorganisatie, (3) leiding geven en coaching van de werknemer, (4) verantwoordelijkheid tegenover klanten en (5) overheidsverplichtingen in het kader van het werkgeverschap."*

(Sociaal secretariaat 2)

Verder zijn zij voorstander van een beperking in de tijd voor deze doelgroepvermindering. Het zou de bedoeling moeten zijn om de werkgever tijd te geven om de productie en/of omzet te verhogen door die tewerkstelling zodat hij na een bepaalde tijd de loonkosten zelf kan dragen. Ook stimulansen om door te blijven groeien horen volgens dit sociaal secretariaat bij het ideale beleid.

Unizo geeft aan dat het debat veel breder is dan de werkgeversbijdragevermindering voor eerste aanwervingen alleen. Het gaat ook om de lasten op arbeid en de tewerkstelling in het algemeen. België zit nog steeds in de kopgroep wat lasten op arbeid betreft. Unizo geeft aan dat ook naar de besteding van de middelen gekeken moet worden en niet enkel naar de inkomsten en belastingen.

*"Misschien moet de overheid ook terug naar de core business gaan en een efficiëntieoefening doen."*

(Unizo)

Samen met onder andere de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid willen ze kijken hoe de stap van ondernemerschap naar werkgeverschap gestimuleerd kan worden. De bijdrageverminderingen zijn hiervoor noodzakelijk aangezien bedrijven ongeveer 5% levensvatbaarder zijn daardoor. In de discussie of de grote kost van de vermindering dit waard is, staat Unizo lijnrecht tegenover de vakbonden. Unizo is van mening dat dit absoluut de moeite waard is, de vakbonden daarentegen zijn het daar niet mee eens. Ook halen ze aan dat de lasten op arbeid verlaagd zouden kunnen worden. Dit betekent echter wel dat er minder inkomsten voor de overheid zullen zijn. De overheid kan dit oplossen door te kijken waar er nog inkomsten gehaald kunnen worden, of de uitgaven kunnen herbekeken worden. Ook uitkeringen zoals de werkloosheidsuitkering zullen dan opnieuw bekeken moeten worden.

*"Je kan dan kijken waar je nog inkomsten kan halen, ofwel kijk je naar de uitgaven. Je moet een goede huisvader zijn. Als er minder inkomsten zijn, kan je ook minder uitgeven."*

(Unizo)

Een tweede sociaal secretariaat vindt dat de begrippen duidelijker afgelijnd moeten worden en dat er sneller ingegrepen moet worden bij fraude.

*"De RSZ moet korter op de bal spelen bij fraude. Echter zijn de werkgevers ook creatief en worden er soms constructies opgebouwd om de wetgeving te omzeilen waardoor de RSZ veel tijd verliest aan controle."*

(Sociaal secretariaat 3)

Ze vinden wel dat de termijnen en bedragen voor de werkgeversbijdragevermindering voor eerste aanwervingen duidelijk is.

Een ander sociaal secretariaat stelt heel simpel dat het ideale beleid een automatisering vanuit de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid zou zijn.

*"Het ideale beleid? Dat de vermindering automatisch door de RSZ zelf wordt toegepast."*

(Sociaal secretariaat 4)

Verder geven ze aan dat om België opnieuw interessant te maken voor investeerders een einde gemaakt moet worden aan de gerichte steun via doelgroepverminderingen. De steun op zich is ook nog eens verspreid over het federale en regionale niveau, wat het enkel ingewikkelder maakt.

*"Leg maar eens uit aan een Canadese investeerder dat de sociale zekerheidsbijdragen voor een vestiging in Brussel afhankelijk zijn van de exacte locatie, Vlaanderen; Wallonië of Brussel, en ook nog eens beïnvloed wordt door de leeftijd van de werknemers."*

(Sociaal secretariaat 4)

Tot slot haalt het laatste sociaal secretariaat aan dat de toepassingsvoorwaarden niet altijd helemaal duidelijk zijn voor ondernemers in bepaalde situaties en dat ze daar graag een verandering in willen zien. Op voorhand advies inwinnen bij de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid lijkt hen dan ook aan te raden.

*"Een voorafgaandelijk advies bij de RSZ bekomen is dan ook aan te raden om latere regularisaties van ettelijke duizenden euro's te vermijden."*

(Sociaal secretariaat 1)

De Rijksdienst voor Sociale Zekerheid was nog in overleg met haar beheerscomité wat de voorstellen over het nieuwe beleid betreft. Zij konden dan ook geen informatie hieromtrent delen.

### 3.2.5 Hervorming van de doelgroepvermindering voor eerste aanwervingen

De hervorming die op dit moment bekeken wordt, is bedoeld om overmatig misbruik van de werkgeversbijdragevermindering te voorkomen. Verder suggereert het Rekenhof ook een forfaitaire vermindering voor de eerste werknemer (Vanschoutbroek, 2021). Ook de non-take-up en het begrippenarsenaal dat op dit moment gebruikt wordt, ligt ter discussie. In deze sectie werd de mening van de bevroegde organisaties omtrent deze hervorming en de aantrekkelijkheid van de maatregel indien ook voor de eerste werkgever een forfait ingevoerd zou worden, bevroegd.

Drie sociale secretariaten zijn het erover eens dat de maatregel onder geen beding afgeschaft kan worden. Het is naar hun mening een substantieel voordeel voor startende ondernemers. Een eerste sociaal secretariaat zou in de hervorming graag een tijdsbeperking zien. De vermindering moet degressief zijn in tijd en loonhoogte. Daarnaast stellen ze voor om de doelgroep selectiever te maken.

Een ander sociaal secretariaat vraagt zich af of de doelgroepvermindering in bepaalde situaties geen oversubsidiëring in de hand werkt. De beschikbare middelen zou mogelijk efficiënter toegewezen kunnen worden.

*"De volledige vrijstelling van de basisbijdrage op een brutoloon van 1.700 euro van bijvoorbeeld een winkelbediende geeft immers een heel ander bedrag dan op een bedrag van 4.000 euro van bijvoorbeeld een hoger IT-profiel."*

(Sociaal secretariaat 1)

Deze respondent denkt ook dat de doelgroepvermindering voor eerste aanwervingen nog steeds een aantrekkelijke maatregel zal blijven wanneer ook voor de eerste werknemer een forfaitaire vermindering zou gelden. Unizo is van mening dat de aantrekkelijkheid van de maatregel van een aantal factoren afhangt. Vandaag is de vermindering onbeperkt in bedrag en in duur. Dat is een zware last voor de budgetten aangezien dit enkel accumuleert. Daarom is het van belang om een forfaitaire vermindering op termijn toch te gaan bekijken. Unizo vindt dat een forfaitaire vermindering mogelijk is indien de excessen eruit gehaald worden maar toch voldoende ondernemingen blijft dekken en het dus geen besparing wordt.

*"De RSZ stelt 3.000 euro per kwartaal voor, dan is er een dekkingsgraad van ongeveer 90%. [...] Voor 90% van de ondernemingen verandert dus niets, het forfait is hoog genoeg om het saldo te dekken. [...] Stel dat we voor een forfait van 1.500 euro per kwartaal zouden gaan, zijn er meer ondernemingen geïmpacteerd. Dat is onaanvaardbaar. De excessen zijn er niet alleen uit, maar er wordt ook een besparing gerealiseerd en dan wordt de maatregel ook minder aantrekkelijk."*

(Unizo)



Een derde sociaal secretariaat stelt dat de efficiëntie van een forfait afhankelijk is van de berekening of hoogte ervan en van een eventuele loongrens. Ze geven aan dat een forfaitaire korting in meerdere gevallen minder voordelig zal zijn dan de huidige maatregel.

*"Deze forfaitaire korting zal in meerdere gevallen, vooral bij voltijders en in dure sectoren zoals de bouwbedrijven, minder voordelig zijn dan de huidige maatregel. Dit aangezien de huidige maatregel een volledige vrijstelling van de basisbijdrage betreft en dus niet geplafonneerd is op een bepaald bedrag."*

(Sociaal secretariaat 3)

Wat het forfait betreft, denkt de laatste respondent dat die hervorming weinig impact zal hebben. Er wordt aangegeven dat de doelgroepvermindering meestal voor een verschuiving van aanwervingen zorgt en niet voor een bijkomende aanwerving.

*"Een werknemer met zes werknemers zal aarzelen om nog een zevende aan te nemen als daar geen doelgroepvermindering meer voor is. En die werknemer gaat gewoon elders aan de slag."*

(Sociaal secretariaat 4)

Er is ook een discussie gaande over de keuze tussen een forfait en een loongrens. Unizo situeert zich bij de voorstanders van het forfait indien het hoog genoeg is. Dit om de simpele reden dat niemand gediscrimineerd wordt. Bij een forfait komt namelijk iedereen in aanmerking maar is het bedrag begrensd. Bij een loongrens daarentegen wordt vermeden dat de zware lonen in de doelgroepvermindering komen.

*"Je sluit dan mensen uit en die krijgen dan sowieso niks. Maar misschien was die persoon met dat zware loon wel iemand van wie je de expertise nodig had voor je onderneming."*

(Unizo)

Wat de duur van de steun betreft zijn ze van mening dat een ondernemer die de stap naar werkgeverschap zet, wel een duw in de rug kan gebruiken omdat het een niet te onderschatten stap is. Eens de eerste werknemer levensvatbaar is na een bepaald aantal jaar, kan de steun mogelijks wel afgebouwd worden.

Bij de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid wordt eerst de nadruk gelegd op het doel van de hervorming om oneigenlijk gebruik te voorkomen. De overheidsinstantie was initieel geen voorstander van de uitbreiding van het systeem aangezien het oude concept al elementen bevatte die oneigenlijk gebruik stimuleerden. De gevallen van onder andere misbruik zijn wel gekend, maar de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid kan niets doen. Verder halen ze aan dat uit een studie van het Federaal Planbureau blijkt dat er geen statistisch significant verschil in overlevingskansen is tussen het oude en het nieuwe systeem.

*"Het oude systeem is dus voldoende om een effect te hebben, maar daar naar terugkeren ligt moeilijk bij de werkgevers."*

(Rijksdienst voor Sociale Zekerheid)

Ze denken ook dat een beperking in bedrag en tijd zoals het Rekenhof voorstelt, moeilijk zal liggen bij de werkgeversorganisaties aangezien zij enkele jaren geleden vragende partij waren. Debatten en besprekingen zijn wel nodig doordat de kost voor de sociale zekerheid sterk zal oplopen. Zoals Unizo ook al aanhaalde zorgt deze doelgroepvermindering voor een cumulatief effect en er moet bekeken worden hoeveel budget ervoor vrijgemaakt kan of mag worden.

*"We zitten met een cumulatief effect want het is onbeperkt in de tijd en er komen er meer bij dan dat er stoppen."*

(Rijksdienst voor Sociale Zekerheid)

Tot slot geven twee sociale secretariaten aan dat het financieel haalbaar moet zijn voor de overheid om de werkgeversbijdragevermindering voor eerste aanwervingen te blijven financieren. Ook de crisis omtrent Covid-19 baart hen zorgen.

*"Maar natuurlijk moeten hier ook centen voor zijn. De put in de begroting lijkt ons steeds groter en groter te worden. Vergelijkbaar met vroeger had je meer doelgroepverminderingen die mochten toegepast worden en minder strenge voorwaarden. Ik denk maar aan de startbanenkaart, activa, siné,... Ook deze kortingen heeft de overheid beperkt en laten uitdoven. Het is dus moeilijk in te schatten wat er nog mogelijk is in de Belgische schatkist."*

(Sociaal secretariaat 3)

### 3.3 SAMENVATTING

Het empirisch luik van deze masterthesis had tot doel de oorzaken van de non-take-up en de voor- en nadelen van de automatisering van de werkgeversbijdragevermindering voor eerste aanwervingen te achterhalen. Er werd gekozen voor kwalitatief onderzoek om een zo goed mogelijk beeld te schetsen van hoe de respondenten over deze thema's denken. In totaal werden zes interviews afgenomen. Vier interviews met een sociaal secretariaat, één interview met de overheidsinstantie Rijksdienst voor Sociale Zekerheid en één interview met werkgeversorganisatie Unizo.

Uit de antwoorden van de respondenten blijkt dat de doelgroepvermindering voor eerste aanwervingen vaak gebruikt wordt. Toch is er nog steeds sprake van een non-take-up. Enkele respondenten stellen dat de non-take-up groter ingeschat werd dan deze eigenlijk is en halen hierbij het onderzoek van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid aan. Daaruit blijkt dat de problematische non-take-up 4% is in plaats van de vooraf gedachte 30 tot 40%. Met problematische non-take-up wordt bedoeld dat er geen duidelijk aanwijsbare reden is waarom een werkgever de doelgroepvermindering niet opneemt. De non-take-up in het algemeen bedraagt 26%. Er worden verschillende oorzaken genoemd. Ten eerste wordt gesteld dat een werkgever de doelgroepvermindering niet opneemt omdat hij een indicatie heeft dat hij niet in aanmerking komt voor deze vermindering. Het gaat dan bijvoorbeeld om een bedrijf dat deel uitmaakt van eenzelfde technische bedrijfseenheid of dat het om een bepaalde reden niet om een meertewerkstelling is. Bijgevolg voldoet de werkgever niet aan de toekenningsvoorwaarden en kan hij de werkgeversbijdragevermindering niet ontvangen. Een andere oorzaak is dat de werkgever terughoudend is omdat hij het risico loopt dat hij de verkregen vermindering zal moeten terugbetalen wanneer blijkt dat deze onterecht werd toegekend. Verder blijkt uit de antwoorden dat de procedure voor het aanvragen van de doelgroepvermindering niet als eenvoudig gepercipieerd wordt. Alle respondenten geven aan dat het zeer moeilijk is voor een ondernemer om dit zelf te doen en op te volgen. Het aanvragen gebeurt via de DmfA maar uit de interviews blijkt dat er weinig ondernemers zijn die dit document zelf invullen. Veel werkgevers doen hiervoor beroep op een sociaal secretariaat of een dienstverrichter. Er wordt wel benadrukt dat de materie van de doelgroepvermindering niet eenvoudig is en dat het veel moeite en tijd kost om alle wijzigingen in de wetgeving als werkgever zelf op te volgen. De omslachtigheid van de procedure, de moeilijkheid van de informatie die online te vinden is en het feit dat het zeer moeilijk is voor de werkgever om alles op te volgen, draagt volgens de respondenten ook bij aan de non-take-up van de werkgeversbijdragevermindering voor eerste aanwervingen.

Vervolgens werd gepeild naar het ideale beleid om de effectiviteit van de maatregel te verhogen. Hier waren veel verschillende meningen en ideeën. De respondenten waren het echter allemaal eens over het feit dat de doelgroepvermindering voor eerste aanwervingen absoluut niet afgeschaft mag worden. Dit werd onderbouwd met redenen zoals de verhoogde levensvatbaarheid van starters of een *incentive* om de stap naar werkgeverschap te zetten

dankzij de werkgeversbijdragevermindering voor eerste aanwervingen. Andere oplossingen om de effectiviteit te verhogen waren een automatische rechtentoekenning, duidelijkere voorwaarden, een duidelijkere aflijning van de begrippen en dergelijke meer. Ook de aankomende hervorming werd kort besproken om de toekomst van de doelgroepvermindering in kaart te brengen. De aantrekkelijkheid van de maatregel zal van een aantal factoren afhangen. Eén van deze factoren is of er ook voor de eerste werknemer al dan niet voor een forfaitaire vermindering gekozen wordt. De hoogte van het forfait is hier van belang alsook de uitfiltering van de excessen. Verder is een forfait interessanter dan het gebruik van een loongrens aangezien bij een loongrens wel sprake is van discriminatie terwijl een bedrijf misschien net die persoon met dat hoge loon nodig heeft om echt mee te kunnen spelen op de markt. Een forfait geeft hier het voordeel dat ook dat hoge loon in aanmerking komt voor de doelgroepvermindering. Er waren wel enkele bezorgdheden omtrent de financiering van de werkgeversbijdragevermindering. Aangezien deze cumulatief werkt, wordt de druk op de budgetten alleen maar hoger. De respondenten vinden het belangrijk dat de hervormde maatregel financieel haalbaar blijft voor de overheid. Om hier op in te spelen is het een goed idee om de steunmaatregel te beperken in de tijd. De duur moet wel voldoende lang zijn voor de ondernemer om een goede omzetverhoging op te bouwen zodat hij de loonlasten volledig zelf zal kunnen dragen. Tot slot zijn enkele respondenten van mening dat er ook aan de structurele lasten gewerkt moet worden aangezien deze vrij hoog liggen.

Tenslotte werd ook de visie op een automatische rechtentoekenning bevestigd om een antwoord te bieden op de derde deelvraag omtrent de voor- en nadelen van een automatische toekenning. Bijna alle respondenten zijn hier voorstander van aangezien het bijdraagt aan de rechtszekerheid en de gelijke behandeling van ondernemers. Ook een verlaagd risico op fouten en het daarbij horende risico op het verplicht terugbetalen van de verkregen vermindering spreken in het voordeel van een automatische rechtentoekenning. Eén respondent is echter van mening dat een volledig automatische toekenning niet mogelijk is. Dit omdat een deel van de controles (bijvoorbeeld de controle op dezelfde technische bedrijfseenheid) pas na de toekenning gebeurt. Ze zijn wel van mening dat de vermindering voor de eerste werknemer wel automatisch toegekend kan worden indien er een verplichting komt om deze vermindering elk kwartaal toe te passen. Voor de vermindering voor de tweede tot en met de zesde werknemer ligt dit een stuk moeilijker aangezien de werkgever op dit moment een opportuniteitsoordeel heeft dat bij een automatisering zal wegvallen. Op dit moment is het namelijk zo dat de werkgever zelf kan kiezen wanneer en voor welke werknemer hij welke vermindering toepast. Daarnaast zou ook een grote investering in technologie nodig zijn, maar dit wordt niet uitgesloten. Tot slot zijn er bezorgdheden over het controleren van de toegekende verminderingen. Er is namelijk minder controle vanuit de sociale secretariaten en ook een deel van hun adviesfunctie zal hierdoor wegvallen.



## 4 DISCUSSIE

### 4.1 VERGELIJKING RESULTATEN LITERATUURSTUDIE EN EMPIRISCH ONDERZOEK

Voor wat betreft de oorzaken van de non-take-up en de aanbevelingen om deze op te lossen, zijn er weinig overeenkomsten tussen de literatuur en de resultaten van het empirisch onderzoek. Dit kan te wijten zijn aan het feit dat de oorzaken die in de literatuurstudie vooral algemene oorzaken zijn waarom een sociaal recht niet wordt opgenomen. Deze werden echter wel toegepast op de werkgeversbijdragevermindering voor eerste aanwervingen. Toch zijn er enkele overeenkomsten. Zowel in de literatuurstudie als in het empirisch gedeelte kwam terug dat een frequente wijziging van de wetgeving omtrent de doelgroepvermindering en de gebruiksvriendelijkheid van de aanvraagprocedure een oorzaak zijn voor het niet opnemen van de maatregel. Tabel zes vat alle oorzaken en oplossingen hiervoor samen.

	Literatuur	Empirisch deel
<b>Oorzaken non-take-up</b>		
Drempelmodel van Kerr (of onderdelen ervan)	X	
Afweging kosten en baten	X	
Onbekend met maatregel of voorwaarden	X	
Onwetend over manier van aanvragen	X	
Digitalisering	X	
Doelgerichtheidsgraad	X	
Wijze van de doelgroep bereiken	X	
Type en structuur van het voordeel	X	
Mate van discretie	X	
Frequentie van wijzigingen in regelgeving	X	X
Bijkomende wettelijke voorwaarden	X	
Hoeveelheid en kwaliteit beschikbare informatie	X	
Gebruiksvriendelijkheid procedure	X	X
Organisatie van instanties belast met de beleidsuitvoering	X	
Hoeveelheid administratieve verplichtingen	X	
Lengte aanvraagprocedure	X	
<i>Default setting</i>	X	
Gering bedrag en/of periode	X	
Ontbrekende informatie	X	
Administratieve kosten	X	
Psychologische kosten	X	
Indicatie van niet in aanmerking komen		X
Terughoudendheid voor risico op terugbetaling		X

<b>Oplossingen non-take-up</b>		
Beter communiceren	X	
Wetgeving simpeler maken	X	
Duidelijkere aflijning begrippen		X
Duidelijkere voorwaarden		X
Automatiseren		X

**Tabel 6: samenvatting oorzaken en oplossingen non-take-up**

In de voor- en nadelen van een automatische rechtentoekenning zijn er meer overeenkomsten tussen de literatuur en het empirische deel. Zo wordt er in beide gevallen geconstateerd dat een automatische toekenning het vermijden van een onrechtmatige toekenning van de doelgroepvermindering een voordeel is van de automatisering. Als gemeenschappelijke nadelen kunnen de kosten voor technologische vernieuwing en het wegvallen van het opportuniteitsoordeel van werkgevers genoemd worden. Tabel zeven vat alle gevonden voor- en nadelen samen.

	Literatuur	Empirisch deel
<b>Voordelen</b>		
Effectiviteit verhoogt of non-take-up verlaagd	X	X
Eenvoudigere administratieve procedure	X	
Besparing onnodige administratieve lasten	X	
Onrechtmatige toekenning vermijden	X	X
Rechtszekerheid		X
Gelijke behandeling		X
<b>Nadelen</b>		
Technologische vernieuwing (kost)	X	X
Veel info nodig	X	
Kwaliteit + actualisering gegevens	X	
Geen eigen keuze werkgevers	X	X
Onwetendheid	X	
Automatische afschaffing	X	
Verminderde controle		X

**Tabel 7: samenvatting voor- en nadelen automatische rechtentoekenning**

## **4.2 BEPERKINGEN VAN HET ONDERZOEK**

Een eerste mogelijke tekortkoming van dit onderzoek is de gebruikte steekproef. Er werden slechts zes interviews afgenomen in de plaats van de vooropgestelde elf. Een mogelijke verklaring waarom een organisatie niet wilde deelnemen is dat ze de informatie die doorgegeven zou worden onder het bedrijfsgeheim valt. Verder waren er ook enkele organisaties die geen antwoord gegeven hebben op de vraag om deel te nemen aan dit onderzoek of organisaties die simpelweg niets afwisten van de doelgroepvermindering. De werkgeversorganisaties zijn sterk in de minderheid in de steekproef.

Vervolgens kan een tweede beperking voortvloeien vanuit de gehanteerde methodologie voor dit onderzoek. Zo zou het mogelijk zijn dat tijdens de interviews vertekening ontstaan is. Enerzijds kan deze vertekening ontstaan bij de respondent doordat hij/zij de mening van de organisatie vertegenwoordigt en hierdoor misschien genuanceerder zal antwoorden. Anderzijds kan de interviewer ook vertekening veroorzaken door bijvoorbeeld een foute interpretatie van het antwoord van de respondent of de lichaamstaal niet of niet voldoende gelezen heeft.



### **4.3 AANBEVELINGEN VOOR VERDER ONDERZOEK**

Dit onderzoek werd op een kwalitatieve manier gevoerd met als doel het nut en de impact van een automatische rechtentoekenning te onderzoeken. De respondenten in dit onderzoek waren allemaal organisaties die het beleid mee uitgestippeld hebben of die dagdagelijks met de materie bezig zijn. Het zou interessant kunnen zijn om dit onderzoek opnieuw uit te voeren langs de zijde van de werkgevers om bijvoorbeeld te kijken naar hun ervaringen en hoe zij de procedure percipiëren. Ook de administratieve lasten kunnen op die manier in kaart gebracht worden. Zo kan er een boeiende vergelijking gemaakt worden tussen het nut van een automatische rechtentoekenning volgens de organisaties en volgens de zelfstandige ondernemers. Bij deze aanbeveling moet echter wel een bedenking gemaakt worden. Er zijn namelijk zeer weinig ondernemers die zelf hun DmfA invullen en bijgevolg hebben de meeste ondernemers ook een beperkte kennis over de doelgroepverminderingen en de procedure voor aanvraag. Een bevraging van de werkgevers heeft pas nu wanneer de ondernemers over een (basis)kennis van de DmfA en de mogelijkheden voor doelgroepverminderingen beschikken. Indien dat niet het geval is, zal de bevraging haar doel voorbijgaan. Wanneer er toch onderzoek uitgevoerd wordt langs de zijde van de werkgevers, is het mogelijk dat het aantal respondenten te beperkt is om sluitende conclusies te trekken.

Verder kan het interessant zijn deze onderzoeksvragen ook kwantitatief te benaderen. Op basis van cijfers die beter veralgemeenbaar zijn, kan dan de financiële impact van de automatische rechtentoekenning onderzocht worden. Hier zal ook de impact van de automatisering op de non-take-up zeer duidelijk in naar voor komen.

## **5 CONCLUSIE**

---

### **5.1 WAT HOUDT DE WERKGEVERSBIJDRAGEVERMINDERING VOOR EERSTE AANWERVINGEN IN?**

De werkgeversbijdragevermindering voor eerste aanwervingen houdt een korting in op de sociale zekerheidsbijdragen die een zogenaamde nieuwe werkgever moet betalen. Voor de eerste werknemer krijgt hij een volledige vrijstelling van de werkgeversbijdragen en dit voor een onbepaalde duur. Voor de tweede tot en met de zesde werknemer krijgt hij een forfaitaire vermindering die varieert van 450 euro tot 1.550 euro en gedurende 13 kwartalen toegepast mag worden. De werkgever mag dit voordeel opnemen gedurende 20 opeenvolgende kwartalen. Deze doelgroepvermindering voorziet ook een tussenkomst in de administratiekosten ten belope van 36,45 euro per kwartaal dat de werkgever van de werkgeversbijdragevermindering voor eerste aanwervingen geniet. Om deze steunmaatregel te verkrijgen moet de werkgever voldoen aan een aantal voorwaarden zoals bijvoorbeeld een nieuwe werkgever zijn of het bewijzen van een meertewerkstelling en moet hij de correcte code invullen op zijn driemaandelijke DmfA.

## **5.2 WAT ZIJN DE OORZAKEN VAN DE NON-TAKE-UP VAN DE WERKGEVERSBIJDRAGEVERMINDERING VOOR EERSTE AANWERVINGEN?**

Er zijn heel wat uiteenlopende oorzaken waarom een werkgever geen beroep doet op de werkgeversbijdragevermindering voor eerste aanwervingen. De oorzaken die in de literatuur genoemd worden, zijn echter sterk verschillend van wat in de praktijk geconstateerd wordt. Dit is te wijten aan het feit dat de oorzaken die in deze literatuurstudie aangehaald werden ook gelden voor sociale voordelen in het algemeen waardoor er oorzaken genoemd worden die in kleinere mate van toepassing zijn op de werkgeversbijdragevermindering voor eerste aanwervingen. De oorzaken die in de praktijk genoemd worden, zijn uiteraard het best van toepassing op de werkgeversbijdragevermindering voor eerste aanwervingen. Het gaat dan om werkgevers die de steunmaatregel niet opnemen omdat ze een indicatie hebben dat ze niet aan de voorwaarden voldoen om de vermindering toegekend te krijgen of omdat ze terughoudend zijn aangezien ze risico lopen op het verplicht moeten terugbetalen van de verkregen vermindering wanneer blijkt dat deze onterecht toegekend werd. Twee oorzaken kwamen zowel in de literatuur als in het empirische deel voor, namelijk de gebruiksvriendelijkheid van de procedure en de frequentie van de wijziging in regelgeving. Andere oorzaken die in de literatuur aangehaald werden, gelden ook voor sociale voordeel in het algemeen en zijn dus niet specifiek voor de werkgeversbijdragevermindering voor eerste aanwervingen. Het gaat hier bijvoorbeeld om het afwegen van kosten en baten, verschillende facetten van procedures en administratieve verplichtingen, psychologische kosten, het type en de structuur van het voordeel en de *default setting*. Het niet opnemen van een sociaal voordeel kan bekeken worden volgens drie benaderingen. Ten eerste is er het drempelmodel van Kerr dat stelt dat de aanvrager zes drempels moet overwinnen om te kunnen overgaan tot het aanvragen van een voordeel. Vervolgens is er een model dat werkt met drie niveaus, namelijk het *client level*, het *policy level*, en het *administration level* met elk een eigen invloed op de non-take-up. Tot slot is er de klassieke economische benadering die stelt dat een aanvraag doen louter een afweging van kosten en baten is.

De non-take-up is een probleem omdat de werkgeversbijdragevermindering bedoeld is om de levensvatbaarheid van startende ondernemingen te verhogen. De problematische non-tak-up bedraagt 4%. Om deze weg te werken zijn er enkele acties die ondernomen kunnen worden. Zo is een heldere en goede communicatie cruciaal, alsook het vereenvoudigen van de wetgeving. Verder moeten de begrippen en de voorwaarden voor toekenning duidelijk afgelijnd worden. Deze laatste twee factoren liggen nu ter discussie in een hervorming. In een ideaal scenario zou de toekenning geautomatiseerd worden aangezien dit een heel deel van de oorzaken van de non-take-up zou wegnemen. Oorzaken die weggenomen zouden worden zijn bijvoorbeeld de problemen met de aanvraagprocedure of de onwetendheid over het bestaan van de maatregel.

### **5.3 WAT ZIJN DE VOOR- EN NADELEN VAN DE AUTOMATISERING VAN DE WERKGEVERSBIJDRAGEVERMINDERING VOOR EERSTE AANWERVINGEN?**

Een automatisering kan verschillende betekenissen hebben. In deze masterproef werd uitgegaan van een automatische toekenning in de zin van de automatische opening van het recht. Er zijn echter nog drie andere vormen van automatisering, namelijk identificatie als mogelijk rechthebbende, automatische actualisering en administratieve vereenvoudiging. Een dergelijke automatische opening van het recht heeft uiteraard voor- en nadelen. Een eerste voordeel is het verhogen van de effectiviteit van de doelgroepvermindering en bijgevolg het verminderen van de non-take-up. Verder zijn de besparing van onnodige administratieve lasten en een eenvoudigere administratieve procedure voordelen die in de literatuur naar voor komen. In de praktijk worden ook nog het vermijden van een onrechtmatige toekenning, een verhoogde rechtszekerheid en een gelijke behandeling als voordelen van een automatische toekenning gepercipieerd.

Er zijn ook enkele nadelen aan een automatisering verbonden. Zo is er allereerst de kost voor de technologische vernieuwing. Dit zal een substantiële kost zijn, maar wel een cruciale stap in de automatisering. Er werd aangegeven dat hier nog stappen in gezet konden worden en gezien de snel veranderende technologische context is het bijna vanzelfsprekend dat dit zal gebeuren. Bijgevolg is dit geen sterk tegenargument. Een volgend nadeel is dat voor een automatisering veel informatie over werkgevers en werknemers nodig is. Hierbij kunnen dan vragen omtrent privacy gesteld worden. Het blijft echter van cruciaal belang dat de burger op elk moment deze informatie kan raadplegen. Daarnaast is er een goede kwaliteit en actualisering van de gegevens nodig. Een automatische rechtentoeckenning zorgt ervoor dat het opportuniteitsoordeel van de werkgever verdwijnt. Op dit moment kan hij zelf kiezen voor welke werknemer hij welke vermindering aanvraagt en dat zal wegvallen door de automatisering. Wanneer de meest voordelige vermindering automatisch toegepast wordt, is dit echter niet noodzakelijk een nadeel. In de praktijk blijken er bezorgdheden te zijn over een verminderde controle vanuit de sociale secretariaten en over een automatische afschaffing van het recht wanneer de werkgever er geen recht meer op heeft. Deze bezorgdheden zijn gegrond, maar een automatische afschaffing zou eigenlijk niet als nadeel geassocieerd mogen worden. Het is namelijk normaal dat iemand die geen recht meer heeft op een vermindering deze ook niet meer krijgt. Tot slot zou een automatische toekenning onwetendheid over de doelgroepvermindering kunnen vergroten. Wanneer echter gezorgd wordt voor een betere communicatie zoals in het vorige punt besproken werd, zal dit nadeel zichzelf oplossen.

Er moet echter wel een kritische kanttekening gemaakt worden bij het automatiseringsproces. De Rijksdienst voor Sociale Zekerheid is er namelijk van overtuigd dat een volledige automatische toekenning niet mogelijk is. Voor de vermindering van de eerste werknemer zou dit wel een optie zijn wanneer gesteld wordt dat een werkgever deze vermindering altijd moet

toepassen. Voor de tweede tot en met de zesde werknemer is er echter een opportuniteitsoordeel en kan de vermindering slechts een beperkt aantal kwartalen gebruikt worden. Het is echter van cruciaal belang dat alle betrokken partijen op dezelfde lijn zitten of op zijn minst een compromis vinden in het automatiseren van de werkgeversbijdragevermindering. Een automatisering zou namelijk veel oorzaken van de non-take-up wegnemen en verzekeren dat elke rechthebbende het recht ook effectief realiseert. Dit is belangrijk om de levensvatbaarheid van startende bedrijven te verhogen. Er is nog heel wat werk aan een goede en inclusieve procedure voor de automatisering, maar het is een belangrijke stap die gezet wordt en zeer zeker in het belang is van de ondernemers.

## 6 REFERENTIES

---

Bertrand, M., Mullainathan, S., & Shafir, E. (2006). Behavioral Economics and Marketing in aid of decision making among the poor. *Journal of Public Policy & Marketing*, 25(1), 8-23.

Bhargava, S., & Manoli, D. (2015). Psychological frictions and the incomplete take-up of social benefits: evidence from an IRS field experiment. *American Economic Review*, 105(11), 3489-3529.

Boucq, E., & López Novella, M. (2018a). *De non-take-up van werkgeversbijdrageverminderingen begrijpen: een gemengde methodologische benadering*. (Working paper 8-18). Federaal Planbureau

Boucq, E., & López Novella, M. (2018b). *Non-take-up van werkgeversbijdrageverminderingen: het geval van de maatregel 'eerste aanwervingen'*. (Working paper 6-18). Federaal Planbureau

Buysse, L., Goedemé, T., Van der Heyden, M., Van Mechelen, N., Janssens, J., De Spiegeleer, T., & Nisen, L. (2017). De automatische toekenning van rechten in de Belgische sociale bescherming: stand van zaken en kritische reflectie. In W. Lahaye, I. Pannecoucke, J. Vranken, & R. Van Rossem (Eds.), *Armoede in België: Jaarboek 2017* (pp. 73-99): POD Maatschappelijke integratie.

Choi, J. J., Laibson, D., Madrian, B. C., & Metrick, A. (2004). For better or worse: Default Effects and 401(k) Savings Behavior. In *Perspectives on the economics of aging* (pp. 81-121): University of Chicago Press.

Dienst Administratieve vereenvoudiging. (2017). Vereenvoudigen: wat is administratieve vereenvoudiging? Retrieved from <http://www.verereenvoudiging.be/boek/vereenvoudigen/vereenvoudigen>

Eeman, L., & Van Regenmortel, T. (2013). *Automatische rechtentoekenning en proactief handelen. Een verkenning op lokaal niveau met bijzondere aandacht voor mensen met een laag inkomen*.

Eurofound. (2015). *Access to social benefits: Reducing non-take-up*. Luxemburg: Publications Office of the European Union

Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid Arbeid en Sociaal overleg. (2020). Eerste aanwervingen. Retrieved from [https://werk.belgie.be/nl/themas/werkgelegenheid-en-arbeidsmarkt/werkgelegenheidsmaatregelen/sectorale-0#toc\\_heading\\_6](https://werk.belgie.be/nl/themas/werkgelegenheid-en-arbeidsmarkt/werkgelegenheidsmaatregelen/sectorale-0#toc_heading_6)

Galasso, E., Ravallion, M., & Salvia, A. (2004). Assisting the transition from workfare to work: a randomized experiment. *Industrial and Labor Relations Review*, 58(1), 128-142.

Hamersma, S. (2011). Why don't eligible firms claim hiring subsidies? The role of job duration. *Economic Inquiry*, 49(3), 916-934.

Johnson, E. J., & Goldstein, D. (2003). Do defaults save lives? *American Association for the Advancement of Science*, 302(5649), 1338-1339.

Kerr, S. A. (1982). Deciding about Supplementary Pensions: A Provisional Model. *Journal of Social Policy*, 11(4), 505-517. doi:<https://doi.org/10.1017/S0047279400022558>

Kruispuntbank Sociale Zekerheid. (2021). Het belang van de maximale automatische toekenning van rechten. Retrieved from <https://www.ksz-bcss.fgov.be/nl/diensten-en-support/diensten/gss>

Liantis. (2020). Hoeveel kost een werknemer? Retrieved from <https://blog.liantis.be/nl/personneelsbeleid/hoeveel-kost-een-werknemer>

Luyten, J. (2017). *Analyse van de automatische rechtentoekenning: is de non-take up een issue?*

Luyten, J., Daniels, L., & Marneffe, W. (2019). Automatische rechtentoekenning als oplossing voor het probleem van non-take-up? De perceptie van Vlaamse OCMW's. *VTOM*(03), 47-65.

Marx, I. (2001). Job subsidies and cuts in employers' social security contributions: The verdict of empirical evaluation studies. *International Labour Review*, 140(1), 69-83.

Meers, K. (2021, 18 januari). Ruggensteun bij eerste aanwerving verlengd. *Made in Limburg*. Retrieved from <https://www.made-in.be/limburg/ruggensteun-bij-eerste-aanwerving-verlengd/>

Nicaise, I. (2017). Gaten in de sociale bescherming. Onderzoek over de niet-effectiviteit van sociaal-economische rechten in België. In *Armoede en ineffectiviteit van rechten: non-take-up van rechten / Pauvreté et ineffectivité des droits: non-recours aux droits* (pp. 53-65): Die Keure.

Partena Professional. (2021). De Belgische loonkost is nog altijd een van de hoogste in Europa: creatieve oplossingen om de kosten te beperken. Retrieved from <https://www.partena-professional.be/nl/nieuws/de-belgische-loonkost-nog-altijd-een-van-de-hoogste-europa-creatieve-oplossingen-om-de>

Peeters, J., & Foubert, P. (2020). Hoorcollege 1 Sociaal Recht: financiering van de sociale zekerheid.

Rekenhof. (2021). *Eerste aanwervingen - doelgroepvermindering voor RSZ-werkgeversbijdragen*.

Rijksdienst voor Sociale Zekerheid. (2021). Bijdragevermindering voor eerste aanwerving of 'Plus Plan'. Retrieved from <https://www.rsz.be/stats/bijdragevermindering-voor-eerste-aanwerving-of-plus-plan>

Saunders, M., Lewis, P., & Thornhill, A. (2015). *Methoden en technieken van onderzoek*: Pearson.

Securex. (2020). Hoeveel kost een werknemer u? Krijg inzicht in de samenstelling van loonkosten. Retrieved from <https://www.securex.be/nl/blog/werkgevers/hoeveel-kost-een-werknemer-u#loonkost>

Social Security. (2003). Dmfa via web: indienen. Retrieved from [https://www.socialsecurity.be/site\\_nl/employer/applics/dmfa/web/intro/outline.htm#](https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/dmfa/web/intro/outline.htm#)

Social security. (2020a). Administratieve instructies RSZ - de bijdrageverminderingen: eerste aanwervingen. Retrieved from [https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/deductions/structuralreduction\\_targetgroupreductions/firstengagements.html](https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/deductions/structuralreduction_targetgroupreductions/firstengagements.html)

Social Security. (2020b). Over Dmfa. Retrieved from [https://www.socialsecurity.be/site\\_nl/employer/applics/dmfa/general/about.htm](https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/dmfa/general/about.htm)

Social Security. (2020c). Wie doet de aangifte? Retrieved from [https://www.socialsecurity.be/site\\_nl/employer/applics/dmfa/general/who.htm](https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/dmfa/general/who.htm)

Social Security. (2021a). Jonge werknemers - Vlaanderen. Retrieved from [https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/deductions/structuralreduction\\_targetgroupreductions/youngworkers\\_vl.html](https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/deductions/structuralreduction_targetgroupreductions/youngworkers_vl.html)

Social Security. (2021b). Oudere werknemers - Vlaanderen. Retrieved from [https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/deductions/structuralreduction\\_targetgroupreductions/elderlyworkers\\_vl.html](https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/deductions/structuralreduction_targetgroupreductions/elderlyworkers_vl.html)

Statbel. (2020a). Gemiddelde bruto maandlonen. Retrieved from <https://statbel.fgov.be/nl/themas/werk-opleiding/lonen-en-arbeidskosten/gemiddelde-bruto-maandlonen#news>

Statbel. (2020b). Jaarevolutie van de btw-plichtige ondernemingen. Retrieved from <https://statbel.fgov.be/nl/themas/ondernemingen/btw-plichtige-ondernemingen/jaarevolutie-van-de-btw-plichtige-ondernemingen#panel-12>

Statistiek Vlaanderen. (2020). Loonkosten. Retrieved from <https://www.statistiekvlaanderen.be/nl/loonkosten#loonmassa>



Statistiek Vlaanderen. (2021). Oprichtingen ondernemingen. Retrieved from <https://www.statistiekvlaanderen.be/nl/oprichtingen-ondernemingen#:~:text=maand%20in%202019,-,Ruim%2064.000%20oprichtingen%20van%20ondernemingen%20in%202019,de%20jaren%202014%20en%202016.>

Steunpunt tot bestrijding van armoede bestaansonzekerheid en sociale uitsluiting. (2013). *Automatisering van rechten met betrekking tot de bevoegdheden van de federale staat.*

Unizo. (2021, 14 januari). Loonkostvermindering bij de aanwerving van personeel. Retrieved from <https://www.unizo.be/starters/advies/welke-loonkostvermindering-kan-je-krijgen-bij-de-aanwerving-van-personeel>

Van Mechelen, N., & Janssens, J. (2017). *Who is to blame? An overview of the factors contributing to the non-take-up of social rights.* Retrieved from <https://www.uantwerpen.be/nl/onderzoeksgroep/csb/publicaties/csb-working-papers/>

Vanschoutbroek, K. (2021). Vivaldi trekt teugels van paradepaardje Michel aan. *De Standaard.* Retrieved from [https://www.standaard.be/cnt/dmf20210317\\_98049793](https://www.standaard.be/cnt/dmf20210317_98049793)

Vlaams Agentschap Innoveren en Ondernemen. (2020a, 6 januari 2020). Doelgroepvermindering voor jongeren - Vlaanderen. Retrieved from <https://www.vlaio.be/nl/subsidies-financiering/subsidi databank/doelgroepvermindering-voor-jongeren-vlaanderen>

Vlaams Agentschap Innoveren en Ondernemen. (2020b). Doelgroepvermindering voor oudere werknemers - Vlaanderen. Retrieved from <https://www.vlaio.be/nl/subsidies-financiering/subsidi databank/doelgroepvermindering-voor-oudere-werknemers-vlaanderen>

Vlaams Agentschap Innoveren en Ondernemen (Vlaio). (2021). Doelgroepvermindering eerste aanwervingen - federaal. Retrieved from <https://www.vlaio.be/nl/subsidies-financiering/subsidi databank/doelgroepvermindering-eerste-aanwervingen-federaal#:~:text=Vermindering%20van%20de%20RSZ%2Dwerkgeversbijdragen&text=De%20werkgever%20kan%20gedurende%20tweintig,kwartalen%20van%20de%20doelgroepvermindering%20opnemen>

Vlaamse Overheid. (2020). Leerlingen begeleiden bij alternerend leren. Retrieved from <https://www.vlaanderen.be/leerlingen-begeleiden-bij-alternerend-leren>

## 7 BIJLAGEN

---

### 7.1 BIJLAGEN BIJ DE VRAGENLIJST

#### 7.1.1 Vragenlijst overheidsinstantie

##### Inleiding

1. Welke activiteiten doet de RSZ?
2. Wat is de historiek van de werkgeversbijdragevermindering voor eerste aanwervingen?
3. Waarom werd het huidige beleid gekozen?

##### Vragen m.b.t. de werkgeversbijdragevermindering "eerste aanwervingen"

4. Wordt deze vermindering veel gebruikt?
5. Wat is/zijn, volgens de RSZ, de reden(en) voor de non-take-up van de maatregel?
  - a. Hoe groot is die non-take-up?
6. Welke is de meest gebruikte bijdragevermindering?
7. Hoe kijkt de RSZ naar de procedure voor het verkrijgen van de bijdragevermindering?
  - a. Denkt de RSZ dat het voldoende begrijpbaar is voor mensen die er niet dagdagelijks mee bezig zijn? Waarom wel/niet?
  - b. Denkt de RSZ dat het makkelijk is om informatie hierover terug te vinden zodat de ondernemer het toch zelf kan doen? Waarom wel/niet?
  - c. Evalueert de RSZ het beleid?
    - i. Wie wordt betrokken bij die evaluatie?
    - ii. Wat zijn de uitkomsten van die evaluatie op dit moment?
8. Hoe staat de RSZ tegenover een automatisering van de toekenning van werkgeversbijdrageverminderingen?
  - a. Denkt de RSZ dat dit een goede zaak zou zijn? Waarom wel/niet?
  - b. Welke kosten en baten zijn hier aan verbonden volgens de RSZ?
9. Er ligt op dit moment een hervorming op tafel om misbruik en overmatig gebruik van de maatregel te voorkomen. Is dit een goed idee volgens de RSZ? Waarom wel/niet?
  - a. Het Rekenhof stelt ook voor de eerste werknemer een forfaitaire korting voor. Zal de maatregel hierdoor nog steeds even aantrekkelijk zijn volgens de RSZ? Waarom wel/niet?
  - b. Wat zijn de voorstellen van de RSZ voor een dergelijke hervorming?

## 7.1.2 Vragenlijst sociaal secretariaat

### Inleiding

1. Wat houdt jullie dienstenpakket juist in? Welke activiteiten voeren jullie voornamelijk uit?
  - a. Werken jullie enkel op vraag de ondernemer (zijn vragen beantwoorden), of geven jullie hem ook advies op eigen initiatief over dingen die hij beter/anders zou kunnen aanpakken?
2. Waarom schakelen ondernemers jullie dienstverlening in?
  - a. Geen tijd voor de administratie, de administratie is te ingewikkeld,...?
3. Hoe zit het op dit moment? Merken jullie dat ondernemers meer hun weg naar jullie vinden, of dat ze juist meer zelf willen doen?
  - a. Hoe komt dat?

### Vragen m.b.t. de werkgeversbijdragevermindering "eerste aanwervingen"

4. Wordt deze vermindering veel gebruikt?
5. Wat is, volgens Liantis, de reden voor de non-take-up van deze maatregel?
6. Welke is de meest gebruikte bijdragevermindering?
7. Stel: een beginnende ondernemer wordt klant bij Liantis. Raden jullie hem meteen aan om de bijdragevermindering te gebruiken of gebeurt dat enkel op zijn vraag?
  - a. Wie is verantwoordelijk voor het zoeken van de meest voordelige bijdragevermindering, jullie of de ondernemer zelf?
8. Hoe kijkt Liantis naar de procedure voor het verkrijgen van de bijdragevermindering?
  - a. Denkt Liantis dat het voldoende begrijpbaar is voor mensen die er niet dagdagelijks mee bezig zijn? Waarom wel/niet?
  - b. Denkt Liantis dat het makkelijk is om informatie hierover terug te vinden zodat de ondernemer het toch zelf kan doen? Waarom wel/niet?
9. Hoe staat Liantis tegenover een automatisering van de toekenning van werkgeversbijdrageverminderingen?
  - a. Denkt Liantis dat dit een goede zaak zou zijn? Waarom wel/niet?
10. Wat zou volgens Liantis het ideale beleid zijn omtrent tewerkstelling en eerste aanwervingen bij starters en kmo's?
  - a. Waar zitten op dit moment grote verbeterpunten?
  - b. Wat loopt er nu al goed?
11. Er ligt op dit moment een hervorming op tafel om misbruik en overmatig gebruik van de maatregel te voorkomen. Is dit een goed idee volgens Liantis? Waarom wel/niet?
  - a. Het Rekenhof stelt ook voor de eerste werknemer een forfaitaire korting voor. Zal de maatregel hierdoor nog steeds even aantrekkelijk zijn volgens Liantis? Waarom wel/niet?
  - b. Wat zijn de voorstellen van Liantis voor een dergelijke hervorming?

### 7.1.3 Vragenlijst werkgeversorganisatie

#### Inleiding

1. Hoe begeleiden jullie ondernemers?
2. Krijgen jullie wel eens vragen over bijdrageverminderingen? Zo ja, wat voor vragen zijn dit dan?

#### Vragen m.b.t. de werkgeversbijdragevermindering "eerste aanwervingen"

3. Wordt deze vermindering veel gebruikt?
4. Wat is, volgens UNIZO, de reden voor de non-take-up van deze maatregel?
5. Stel: een beginnende ondernemer wordt lid van UNIZO. Raadt UNIZO hem meteen aan om de bijdragevermindering te gebruiken of gebeurt dat enkel op zijn vraag? Stelt UNIZO brochures en informatie ter beschikking omtrent de bijdragevermindering?
  - a. Wie is verantwoordelijk voor het zoeken van de meest voordelige bijdragevermindering, jullie of de ondernemer zelf?
  - b. Geeft UNIZO de ondernemer hierin advies?
6. Hoe kijkt UNIZO naar de procedure voor het verkrijgen van de bijdragevermindering?
  - a. Denkt UNIZO dat het voldoende begrijpbaar is voor mensen die er niet dagdagelijks mee bezig zijn? Waarom wel/niet?
  - b. Denkt UNIZO dat het makkelijk is om informatie hierover terug te vinden zodat de ondernemer het toch zelf kan doen? Waarom wel/niet?
7. Hoe staat UNIZO tegenover een automatisering van de toekenning van werkgeversbijdrageverminderingen?
  - a. Denkt UNIZO dat dit een goede zaak zou zijn? Waarom wel/niet?
8. Wat is volgens UNIZO het beste beleid omtrent tewerkstelling en eerste aanwervingen voor starters en kmo's?
  - a. Waar zitten grote verbeterpunten?
  - b. Wat loopt nu al goed?
9. Er ligt op dit moment een hervorming op tafel om misbruik en overmatig gebruik van de maatregel te voorkomen. Is dit een goed idee volgens UNIZO? Waarom wel/niet?
  - a. Het Rekenhof stelt ook voor de eerste werknemer een forfaitaire korting voor. Zal de maatregel hierdoor nog steeds even aantrekkelijk zijn volgens UNIZO? Waarom wel/niet?
  - b. Wat zijn de voorstellen van UNIZO voor een dergelijke hervorming?