

NUMMER 19, 28 MAART 2025

**GENTSE
ECONOMISCHE
INZICHTEN**



**UNIVERSITEIT
GENT**

De loonlastenverlaging voor de eerste werknemer

Enkele inzichten

Bart Cockx, Haotian Deng, Sam Desiere,
Tiziano Toniolo en Bruno Van der Linden

 **FACULTEIT ECONOMIE
EN BEDRIJFSKUNDE**

KERNINZICHTEN

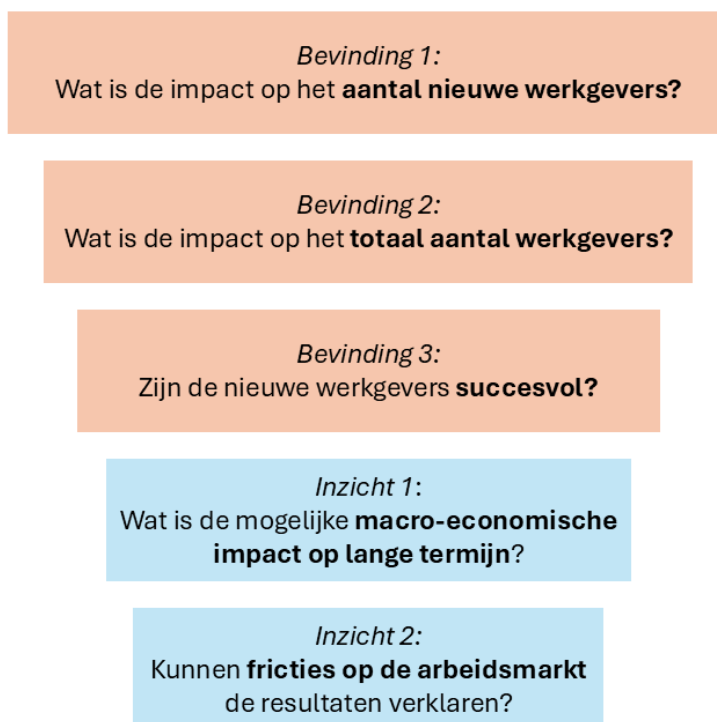
- Sinds 2016 ontvangen startende werkgevers een **permanente loonlastenverlaging voor de eerste werknemer** via een korting op de werkgeversbijdrage aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ).
 - De RSZ-vermindering is onbeperkt in de tijd.
 - Initieel werden werkgevers volledig vrijgesteld van RSZ-bijdragen; later werd de RSZ-vermindering begrensd tot een maximale korting per kwartaal (3.100 euro sinds 2024).
 - **In 2023 kostte die maatregel 488 miljoen euro.** Doordat voortdurend nieuwe bedrijven worden opgericht zal, bij ongewijzigd beleid, de kost verder blijven oplopen totdat alle bedrijven een gesubsidieerde eerste werknemer in dienst hebben.
- Empirische analyses leiden tot drie bevindingen:
 1. Het **aantal startende werkgevers steeg met 31%** na de invoering van de permanente RSZ-vrijstelling in 2016.
 2. Dankzij de RSZ-vrijstelling waren er drie jaar later, in 2019, **7% meer bedrijven met exact één werknemer. Het aantal bedrijven met meer dan één werknemer nam echter niet toe.**
 3. **De nieuwe werkgevers zijn gemiddeld minder succesvol:** de bedrijven die dankzij de RSZ-vrijstelling een eerste werknemer aanwierven, namen minder werknemers aan, boekten een lagere omzet, en creëerden minder toegevoegde waarde dan bedrijven die ook zonder de vrijstelling een eerste werknemer zouden hebben aangeworven.
- Twee economische modellen bieden in essentie de volgende inzichten:
 1. Een neoklassiek model zonder fricties kan de empirische vaststellingen verklaren en voorspellen. Het model suggereert dat de hervorming op lange termijn zal leiden tot de volgende **zeer beperkte algemene evenwichtseffecten**: (1) een reallocatie van arbeid van grote, productievere bedrijven naar kleine, minder productieve bedrijven; (2) een beperkte stijging van de uurlonen (+0,5%); (3) een minieme daling van de totale productie (-0,01%); en (4) een, bij ongewijzigd beleid, **belangrijke budgettaire kost** (0,36% van het BBP).
 2. Een model met fricties bij de aanwerving van werknemers én productiviteitsschokken op bedrijfsniveau toont aan dat de RSZ-vrijstelling weinig productieve bedrijven enkel aanzet om een eerste werknemer aan te werven en slechts een beperkte impact heeft op het aanwervingsbeleid van meer productieve bedrijven.
- Deze analyses roepen vragen op over de doeltreffendheid van de maatregel voor het ondersteunen van economische dynamiek en jobcreatie.
- We zien **drie pistes voor hervorming**: (1) het afschaffen van de RSZ-vermindering voor de eerste werknemer(s); (2) het opnieuw beperken van deze vermindering in de tijd; of (3) het heroriënteren van de middelen om startende ondernemingen gericht te ondersteunen.

INLEIDING

Nieuwe bedrijven – vaak start-ups genoemd – spelen een cruciale rol als motor voor innovatie, job-creatie en economische groei (Decker et al., 2014; Bijmens & Konings, 2020). Het is dan ook niet verwonderlijk dat overheden startende bedrijven ondersteunen. Binnen dit kader past de permanente RSZ-vrijstelling voor de eerste werknemer, een maatregel die in 2016 werd ingevoerd door de regering-Michel I. De hoop is dat de lagere loonkost voor de eerste werknemer leidt tot een toename van het aantal start-ups, vervolgens tot een toename van het aantal succesvolle bedrijven, en tot slot positieve effecten heeft op de Belgische economie.

Dit *Gents Economisch Inzicht* vat de belangrijkste bevindingen en inzichten samen van het vierjarige FWO-project “*Payroll Tax Reductions: Incidence on Employment, Wages and Firm Performance*”, een project dat de RSZ-vrijstelling voor de eerste werknemer bestudeerde.

Figuur 1 – De onderzoeksvragen



Analyses van gepseudonimiseerde administratieve datasets van de Kruispuntbank van Ondernemingen (KBO), de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid (KSZ), de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ) en de Nationale Bank van België (NBB) hebben drie empirische onderzoeksvragen beantwoord (Figuur 1). Eerst bespreken we de impact van de RSZ-vrijstelling op het aantal startende werkgevers, d.w.z. bedrijven die een eerste werknemer aanwerven, onmiddellijk na de invoering van de vrijstelling op 1 januari 2016 (**Bevinding 1**). Vervolgens onderzoeken we of het aantal bedrijven met één of meer

¹ We danken het FWO (project nr: G010421N) voor het financieren van dit onderzoek. We danken eveneens de KBO, KSZ, RSZ en NBB voor het beschikbaar stellen van gepseudonimiseerde datasets. Hun inzet was cruciaal voor het welslagen van dit onderzoeksproject. We danken in het bijzonder Gert Bijmens (NBB) voor het coördineren van de toegang tot de gepseudonimiseerde NBB data.

werknemers in de periode 2016-2024 toenam dankzij de RSZ-vrijstelling (**Bevinding 2**). Tot slot analyseren we of de RSZ-vrijstelling heeft geleid tot meer succesvolle werkgevers (**Bevinding 3**).

Deze empirische analyses tonen aan dat de RSZ-vrijstelling resulteerde in een sterke toename van het aantal bedrijven met precies één werknemer, terwijl het aantal bedrijven met meer dan één werknemer niet groeide. De gesubsidieerde bedrijven die zonder de RSZ-vrijstelling nooit een eerste werknemer zouden hebben aangeworven, zijn bovendien minder succesvol: ze hebben minder werknemers in dienst en creëren een lagere toegevoegde waarde dan bedrijven die ook zonder de RSZ-vrijstelling een eerste werknemer zouden hebben aangeworven.

Op lange termijn is een essentiële vraag of de toename van het aantal bedrijven met één werknemer negatieve effecten heeft op grotere bedrijven, bijvoorbeeld doordat de toegenomen krapte op de arbeidsmarkt veroorzaakt door bijkomende aanwervingen bij bedrijven met één werknemer leidt tot minder aanwervingen bij grotere bedrijven. Die zogenaamde algemene evenwichtseffecten kunnen we niet empirisch vaststellen, omdat we hiervoor geen betrouwbare statistische methode kunnen ontwikkelen. Een tweede vraag is hoe we de empirische vaststellingen kunnen verklaren en, meer specifiek, in welke mate fricties op de arbeidsmarkt een rol spelen bij het aanwerven van werknemers.

We ontwierpen twee economische modellen om deze vragen te onderzoeken. Beide modellen vertrekken van een aantal assumpties die worden gemotiveerd door de empirische vaststellingen, maar die (uiteraard) voor discussie vatbaar zijn. Het eerste model maakt het mogelijk na te denken over de potentiële macro-economische langetermijneffecten (**Inzicht 1**). Het tweede model onderzoekt in welke mate fricties op de arbeidsmarkt de resultaten kunnen verklaren (**Inzicht 2**).

De focus van dit Gents Economisch Inzicht ligt op het samenvatten van de belangrijkste bevindingen en inzichten, en de daaruit vloeiende beleidsaanbevelingen. De relevante academische literatuur, statistische methodes, theoretische modellen en administratieve datasets worden uitvoerig besproken in de volgende (working) papers:

1. [Cockx, B., & Desiere, S. \(2024\). Labour costs and the decision to hire the first employee. *European Economic Review*, 170, 104859.](#)
2. [Deng, H., Desiere, S., Cockx, B., Bijmens, G. \(forthcoming\). *Uncovering the growth of start-ups: Effects of hiring subsidies on firm performance*. UGent Working Paper.](#)
3. [Desiere, S., Toniolo, T., Bijmens, G. \(2025\). *Too much of a good thing? The macro implications of massive firm entry*. UGent Working Paper.](#) – waar we naar verwijzen als **Desiere et al. (2025a)**.
4. [Desiere, S., Oikonomou, R., Toniolo, T., Van der Linden, B., Bijmens, G \(2025\). *Permanent exemption from social security contributions in Belgium: The role of hiring frictions*. PhD dissertation, Chapter 3, UCLouvain.](#) – waar we naar verwijzen als **Desiere et al. (2025b)**.

DE RSZ-VRIJSTELLING VOOR DE EERSTE WERKNEMER

België kent een lange traditie van verminderingen op de RSZ-werkgeversbijdragen voor de eerste werknemer(s) (López-Novella, 2021). Tot 2016 waren dergelijke RSZ-verminderingen begrensd en beperkt in de tijd. Zo ontving een bedrijf die in 2014 een eerste werknemer aanwierf een RSZ-vermindering van maximaal 1.550 euro in de eerste vijf kwartalen na aanwerving, gevolgd door een vermindering van 1.050 euro voor de daaropvolgende vier kwartalen, en 450 euro voor de laatste vier kwartalen. Over een periode van 13 kwartalen kreeg een nieuwe werkgever dus een maximale korting op de RSZ-bijdragen van 13.750 euro.

Dit systeem werd onverwachts hervormd in 2016. Op 10 oktober 2015 kondigde de regering-Michel I in een persconferentie aan dat startende werkgevers in de privésector vanaf 1 januari 2016 permanent werden vrijgesteld van RSZ-bijdragen voor de eerste werknemer. Die hervorming maakte de subsidie een stuk genereuzer, vooral door het permanente in plaats van tijdelijke karakter van de RSZ-vrijstelling, maar ook door de maximumbegrenzing op de vrijstelling op te heffen.

De wetgeving definieert nieuwe, startende werkgevers als bedrijven die een werknemer aanwerven en in de voorgaande vier kwartalen geen RSZ-plichtige werknemer in dienst hadden. Bedrijven die deel uitmaken van een zogenaamde ‘technisch bedrijfseenheid’ waar al werknemers in dienst zijn, komen niet in aanmerking. Die regel moet voorkomen dat bedrijven zich opsplitsen in verschillende eenheden om zo maximaal van de subsidie te profiteren.²

Werkgevers die een eerste werknemer aanwierven na 1 januari 2016 hebben recht op de RSZ-vrijstelling zolang ze werknemers in dienst hebben. Dat betekent dat de werkgever de vrijstelling blijft ontvangen wanneer de ‘eerste’ werknemer het bedrijf verlaat en wordt vervangen, en wanneer de werkgever bijkomende werknemers aanwerft. Werkgevers met meerdere werknemers kunnen elk kwartaal kiezen voor welke werknemer de vrijstelling wordt aangevraagd. De subsidie kan dus worden gemaximaliseerd door de vrijstelling aan te vragen voor de werknemer met het hoogste loon.

De RSZ-vrijstelling wordt niet automatisch toegekend. Werkgevers of hun sociaal secretariaat moeten deze zelf aanvragen. De opname is echter hoog. Onderzoek van het Federaal Planbureau wijst erop dat werkgevers en sociale secretariaten vertrouwd zijn met de RSZ-vrijstelling (Boucq en López-Novella, 2018). Zij schatten dat slechts 18% van de werkgevers die in de eerste drie kwartalen van 2016 een eerste werknemer aanwierven geen gebruik maakten van de RSZ-vrijstelling of van een andere RSZ-korting in de eerste twee kwartalen na aanwerving. De opname ligt in de daaropvolgende jaren vermoedelijk nog hoger.

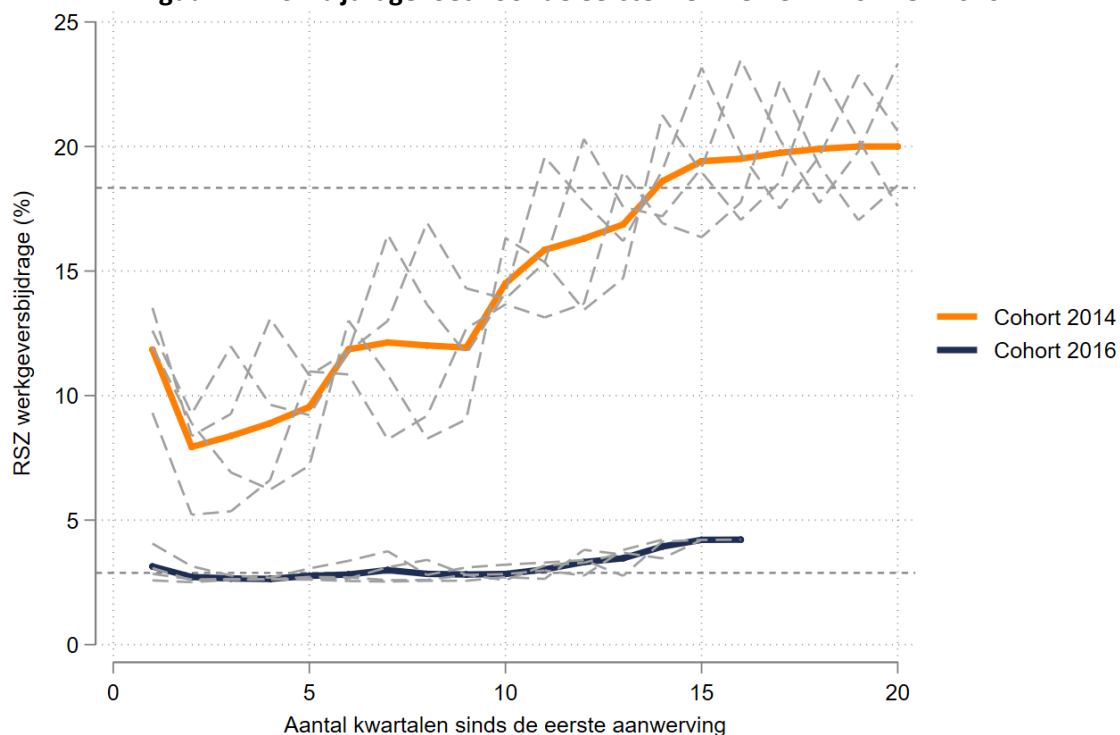
De RSZ-vrijstelling wordt formeel toegekend aan de werkgever met als doel de loonkosten te verlagen. In principe zouden werkgevers de RSZ-vrijstelling kunnen gebruiken om de brutolonen van de betrokken werknemers te verhogen, wat het effect op de loonkosten zou kunnen beperken. De specifieke kenmerken van de RSZ-vrijstelling maken het echter aannemelijk dat de brutolonen niet verhogen.

Een eerste reden hiervoor is dat werkgevers de RSZ-vrijstelling behouden, zelfs wanneer de eerste werknemer het bedrijf verlaat en wordt vervangen. Daardoor heeft de gesubsidieerde werknemer

² Zie Rekenhof (2021) voor een uitgebreide discussie over de definitie van een technische bedrijfseenheid.

geen ‘macht’ om een deel van de RSZ-vrijstelling op te eisen. Ten tweede tonen twee recente studies aan dat tijdelijke aanwervingssubsidies voor specifieke doelgroepen in België geen effect hadden op het brutoloon van de betrokken werknemers, wat suggereert dat ook de RSZ-vrijstelling geen effect heeft op het brutoloon (Albanese et al., 2024; Bermúdez-Barrezueta, 2025). Ander onderzoek stelt dat RSZ-verminderingen die geen repercussies hebben op toekomstige uitkeringen van de betrokken werknemer (zoals het pensioen) niet leiden tot hogere brutolonen (Bozio et al., 2019). Ten derde tonen onze beschrijvende statistieken aan dat het reëel brutoloon van de eerste werknemer in bedrijven die een eerste werknemer aanwierven in 2015 (en dus zonder de RSZ-vrijstelling) gelijk is aan het brutoloon in bedrijven die een eerste werknemer aanwierven in 2016 (en dus recht hadden op de subsidie). Dit suggereert dat werkgevers de RSZ-vermindering niet delen met werknemers.

Figuur 2 – RSZ-bijdragevoet voor de eerste werknemer in 2014 en 2016



Bron: NBB.

Noot: De onderbroken lijnen geven de RSZ-bijdragevoet (mediaan) weer voor de eerste werknemer van werkgevers die in de kwartalen 2014q1-2014q4 en 2016q1-q4 een eerste werknemer aanwierven in functie van het aantal kwartalen sinds de eerste aanwerving. De volle lijnen tonen de gemiddelde bijdragevoet over de vier cohorten. De RSZ-bijdragevoet wordt berekend als de verhouding tussen de RSZ-werkgeversbijdragen en het brutoloon van de eerste werknemer.

De hervorming had onmiddellijk effect op de RSZ-bijdrage. Figuur 2 toont de bijdragevoet die werkgevers betalen op het brutoloon van de eerste werknemer, afhankelijk van het aantal verstreken kwartalen sinds de aanwerving. De bijdragen van werkgevers die in 2014 een eerste werknemer aanwierven nemen geleidelijk toe naarmate de tijdelijk RSZ-vermindering wordt afgebouwd.³ Na dertien kwartalen betalen deze werkgevers een RSZ-bijdrage van bijna 20% van het brutoloon.⁴ Werkgevers die in

³ De tijdelijke RSZ-vermindering voor werkgevers die in 2015 een eerste werknemer aanwierven is iets generieuzer dan de RSZ-vermindering die we hierboven bespraken. Als troostprijs werden die werkgevers (onverwachts) volledig vrijgesteld van RSZ-bijdragen vanaf 2016q1 voor de resterende kwartalen (b.v., 9 kwartalen voor werkgevers die in 2015q1 aanwierven). Omdat die groep dus een uitzondering vormt, berekenden we bijdragevoeten voor werkgevers die in 2014 aanwierven.

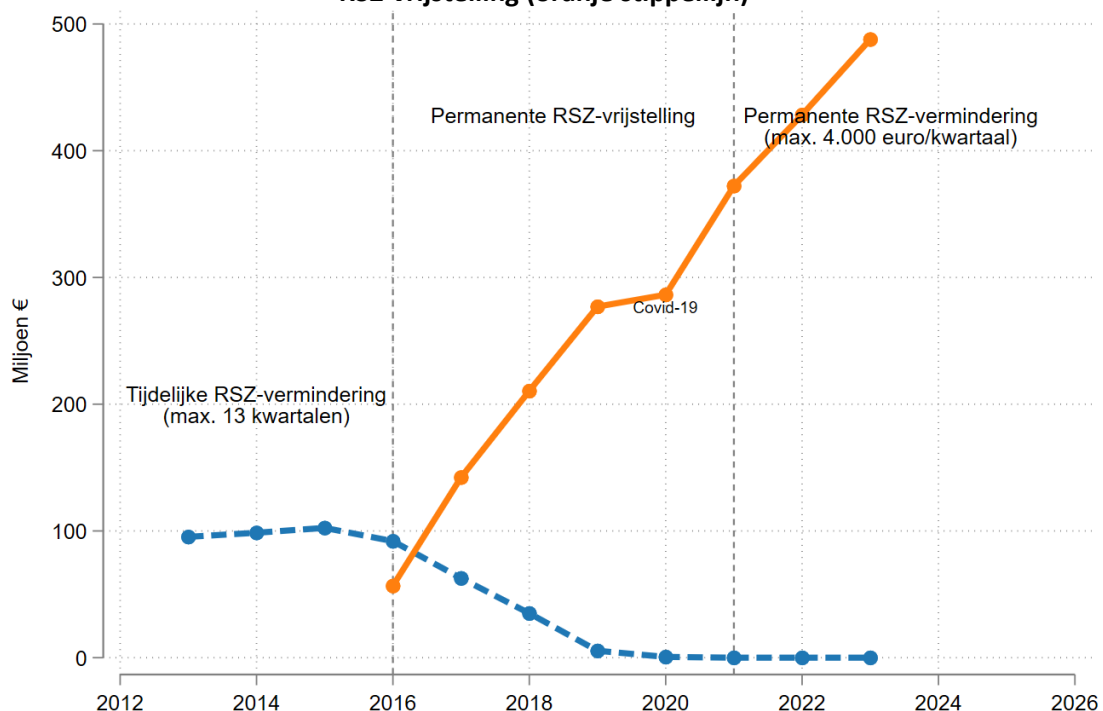
⁴ Sinds 2019 bedraagt de RSZ-werkgeversbijdrage 25% van het brutoloon. De werkelijke bijdragen liggen echter gemiddeld lager door de structurele RSZ-vermindering op lage lonen, waar de eerste werknemers vaak ook recht op hebben.

2016 een eerste werknemer aanwerven genieten van de RSZ-vrijstelling. Zij betalen elk kwartaal een bijdrage van gemiddeld 2,9%. De RSZ-bijdrage is niet precies gelijk aan nul, doordat de vrijstelling enkel geldt voor de patronale basisbijdrage en niet voor enkele bijkomende RSZ-bijdragen.

Om misbruiken tegen te gaan is de RSZ-vermindering sinds 1 januari 2022 beperkt tot 4.000 euro per kwartaal, ook voor aanwervingen die voor 2022 plaatsvonden. Sinds 1 januari 2024 bedraagt de maximale RSZ-vermindering 3.100 euro per kwartaal. Het regeerakkoord van de regering-De Wever geeft aan dat de RSZ-vermindering voor de eerste werknemer verder zal worden hervormd. Het akkoord stipuleert dat de RSZ-vermindering onbeperkt blijft in de tijd, maar wordt beperkt tot 2.000 euro per kwartaal.

De permanente RSZ-vrijstelling is een dure maatregel. De RSZ publiceert regelmatig cijfers over de kost van bijdrageverminderingen en het aantal voltijds-equivalente werknemers dat wordt gesubsidieerd (Figuur 3). De permanente RSZ-vrijstelling (oranje curve) – van kracht sinds 2016 – is aanzienlijk duurder dan de tijdelijke RSZ-vermindering (blauwe curve), die van kracht was tot eind 2015 en op zijn hoogtepunt ongeveer 100 miljoen euro per jaar kostte. In 2023 kostte de permanente RSZ-vrijstelling op jaarbasis 488 miljoen euro. Die kost zal bij ongewijzigd beleid de komende jaren verder toenemen, totdat de uitstroom van gesubsidieerde bedrijven die hun tewerkstelling stopzetten gelijk is aan de instroom van bedrijven die een eerste werknemer aanwerven.

Figuur 3 – Jaarlijkse kost van de tijdelijke RSZ-vermindering (blauwe stippellijn) en de permanente RSZ-vrijstelling (oranje stippellijn)



Bron: Publieke [RSZ-statistieken](#) (bijdrageverminderingen – globale tijdreeksen)

De toename van de budgettaire kost is voornamelijk te verklaren door de continue toename van het aantal gesubsidieerde eerste werknemers. In 2015 werd de tijdelijke RSZ-vermindering toegekend aan 23.257 voltijds-equivalente werknemers per kwartaal. Vanaf 2016 neemt het aantal werknemers waarvoor de permanente RSZ-vermindering wordt toegekend gradueel toe. In 2019 bedroeg het

aantal voltijds-equivalente gesubsidieerde eerste werknemers per kwartaal al 34.967 om vervolgens verder te stijgen tot 55.162 voltijds-equivalente werknemers per kwartaal in 2023.

In 2023 kostte de permanente RSZ-vrijstelling op jaarbasis 488 miljoen euro. Die kost zal bij ongewijzigd beleid de komende jaren verder toenemen.

Dit onderzoek richt zich uitsluitend op de RSZ-vrijstelling voor de eerste werknemer, waarop de hervorming in 2016 de grootste impact had, en die ook de grootste budgettaire impact heeft. Naast de RSZ-vermindering voor de eerste werknemer, bestaan er echter ook tijdelijke RSZ-verminderingen voor daaropvolgende werknemers.

Zowel voor als na 2016 werden tijdelijke RSZ-verminderingen toegekend voor het aanwerven van de tweede tot de vijfde werknemer. In 2016 werd daarnaast een tijdelijke RSZ-vermindering voor de zesde werknemer ingevoerd. Die verminderingen zijn beperkt in de tijd en bedragen maximaal 13.750 euro voor de tweede werknemer over een periode van dertien kwartalen (met lagere bedragen voor de daaropvolgende werknemers). In 2023 bedroeg de totale kost van de verminderingen voor de tweede tot de zesde werknemer 216 miljoen euro. Sinds 1 januari 2024 zijn de RSZ-verminderingen voor de vierde tot zesde werknemer afgeschaft. De verminderingen voor de eerste drie werknemers blijven echter bestaan. Het regeerakkoord van de regering-De Wever suggereert dat er opnieuw een tijdelijke RSZ-vermindering voor de vierde en vijfde werknemer zal worden ingevoerd. De RSZ-vermindering voor de tweede tot vijfde werknemer zou worden beperkt tot maximaal 1.000 euro per kwartaal gedurende drie jaar.

HET PROFIEL VAN WERKGEVERS EN WERKNEMERS

Op basis van KSZ-gegevens beschrijft Tabel 1 enkele kenmerken van de gesubsidieerde werkgevers en werknemers in 2019.

Drie jaar na het invoeren van de RSZ-vrijstelling hebben bijna zes op tien werkgevers met een gesubsidieerde werknemer slechts één werknemer in dienst, terwijl slechts 16% meer dan drie werknemers in dienst heeft. Die werkgevers zijn in alle sectoren actief, met als drie belangrijkste sectoren de groothandel (13% van de werkgevers), gevolgd door gespecialiseerde bouwwerkzaamheden (12%), en eet- en drinkgelegenheden (12%). De mediane werkgever rapporteert een omzet en toegevoegde waarde per kwartaal van respectievelijk 65.624 euro en 23.163 euro.

Dezelfde KSZ-gegevens laten ook toe het profiel van de betrokken werknemers te schetsen. Volgens onze KSZ-gegevens werd de RSZ-vrijstelling in 2019 per kwartaal voor gemiddeld 36.503 werknemers toegekend. Die werknemers werken gemiddeld vier vijfde, en hebben een gemiddeld bruto kwartaalloon (bij voltijdse tewerkstelling) van 7.651 euro, of 2.550 euro per maand. Het zijn iets vaker mannen dan vrouwen, de gemiddelde leeftijd bedraagt 37 jaar, en ze zijn typisch middengeschoold. Ongeveer de helft van de gesubsidieerde eerste werknemers was aan de slag als werknemer of zelfstandige in het kwartaal voorafgaand aan het kwartaal waarin hij/zij werd aangeworven als eerste werknemer. De andere helft was werkloos of beroepsinactief, of vonden we niet terug in de KSZ-dataset.

Tabel 1 – Kenmerken van gesubsidieerde werkgevers en eerste werknemers in 2019

Kenmerken werkgevers	
Aantal werkgevers	36.493
Werkgevers met	
1 werknemers	58%
2 werknemers	19%
3 werknemers	8%
>3 werknemers	15%
Belangrijkste sectoren ¹	
1. Groothandel en handelsbemiddeling, m.u.v. motor-en motorfietsen (G.45)	13%
2. Gespecialiseerde bouwwerkzaamheden (F.43)	12%
3. Eet- en drinkgelegenheden (I. 56)	12%
4. Activiteiten van hoofdkantoren; adviesbureaus (M. 70)	7%
5. Andere sectoren	56%
Omzet per kwartaal	
Gemiddelde	€ 122.244
Mediaan	€ 65.624
Toegevoegde waarde per kwartaal ²	
Gemiddelde	€ 33.130
Mediaan	€ 23.163
Kenmerken werknemers	
Aantal werknemers (unieke individuen)	36.503
Geslacht (% man)	59%
Leeftijd	37
Opleidingsniveau ³	
Kortgeschoold	27%
Middengeschoold	36%
Hooggeschoold	18%
Onbekend	18%
Arbeidsmarktpositie in kwartaal voor aanwerving als eerste werknemer	
Werkt ⁴	50%
Werknemer	42%
Zelfstandige	12%
Werkloos	12%
Niet beroepsactief	13%
Onbekend	26%
Brutoloon (per kwartaal, bij voltijdse tewerkstelling)	€ 7.651
Tewerkstellingspercentage (t.o.v. voltijdse tewerkstelling)	78%

Bron: KSZ & NBB.

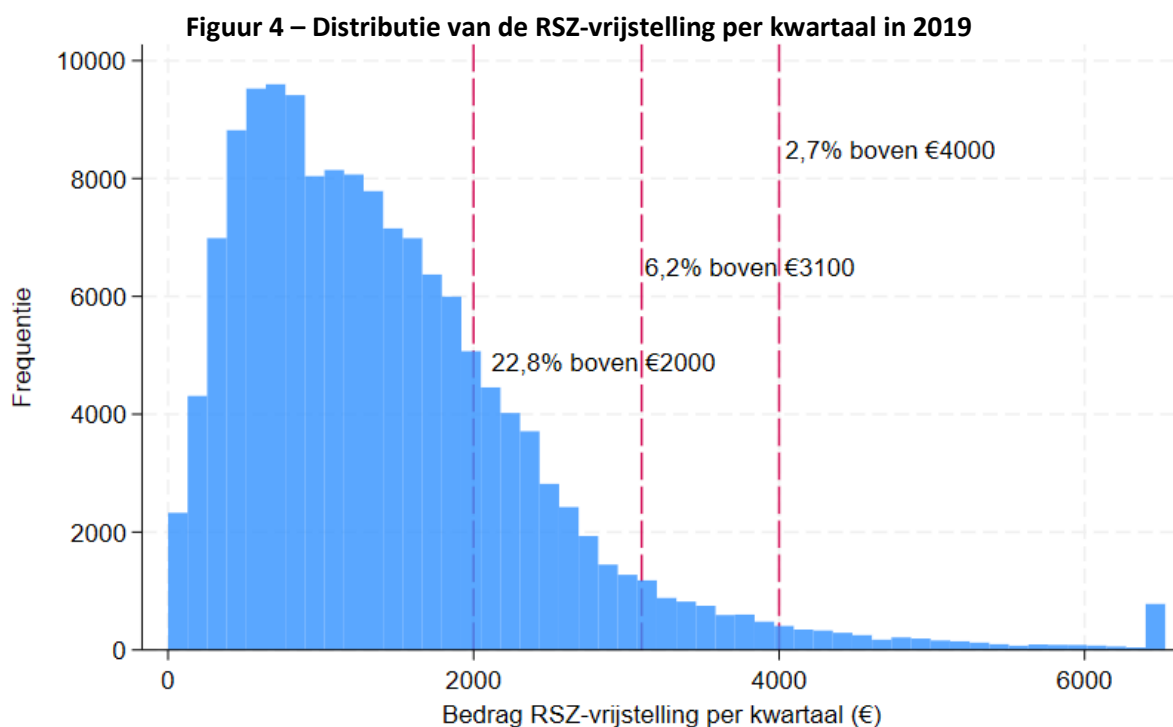
Noot: ¹Classificatie van sectoren volgens Nace-Bel 2008 (afdelingen). De letters geven de sectie weer (G: Groot- en detailhandel; F: bouwnijverheid; I: Verschaffen van accommodatie en maaltijden; M: Vrije beroepen en wetenschappelijke en technische activiteiten). ² Toegevoegde waarde wordt gedefinieerd als het verschil tussen de omzet en de aankoop van intermediaire goederen. Die informatie wordt gerapporteerd door 95% van de werkgevers. ³Kortgeschoolden hebben geen eindexamen secundair onderwijs. Middengeschoolden hebben een diploma secundair onderwijs. Hooggeschoolden hebben een diploma hoger onderwijs. ⁴De categorieën 'werknemer' en 'zelfstandig' zijn niet exclusief: sommige individuen zijn in hetzelfde kwartaal zowel zelfstandig als werknemer.

Figuur 4 toont de distributie van de RSZ-vrijstelling in 2019. De RSZ-vrijstelling leidt tot een hogere subsidie (in absolute bedragen) voor werknemers met hoge dan voor weknemers met lage lonen. De mediane subsidie bedroeg 1.245 euro per kwartaal.

De regering-De Wever heeft de intentie de vermindering verder te beperken tot 2.000 euro per kwartaal. Die beperking zal initieel leiden tot een substantiële besparing maar zal niet verhinderen dat de kosten daarna opnieuw gradueel toenemen.

In 2019 was de RSZ-vrijstelling nog onbegrensd. In de daaropvolgende jaren werd de RSZ-vermindering begrensd tot 4.000 euro per kwartaal (vanaf 1 januari 2022) en tot 3.100 euro per kwartaal (vanaf 1 januari 2024). De figuur laat zien dat deze begrenzing slechts een beperkte impact kan hebben op de budgettaire kost. In 2019 bedroeg de subsidie voor slechts 2,7% van de werknemers meer dan 4.000 euro per kwartaal en voor slechts 6,2% van de werknemers meer dan 3.100 euro per kwartaal.

De regering-De Wever heeft de intentie de vermindering verder te beperken tot 2.000 euro per kwartaal. Die beperking zal initieel leiden tot een substantiële besparing maar zal niet verhinderen dat de kosten daarna opnieuw gradueel toenemen. In 2019 bedroeg de RSZ-korting meer dan 2.000 euro per kwartaal voor 22,8% van de werknemers. Indien de RSZ-korting in 2019 al was beperkt tot 2.000 euro per kwartaal, dan zou de kost ongeveer 16% lager hebben gelegen. Vandaag zal de besparing nog groter zijn. Door de nominale groei van de lonen tussen 2019 en 2025 zijn er vandaag meer werknemers voor wie de beperking tot 2.000 euro per kwartaal bindend is. Anderzijds, zolang het aantal nieuwe bedrijven dat voor het eerst werknemers aanstelt groter is dan het aantal gesubsidieerde bedrijven dat hun tewerkstelling stopzet, zullen de uitgaven van op dit lagere niveau blijven groeien.



Bron: KSZ.

Noot: De subsidie bedroeg meer dan 6.375 euro per kwartaal voor 0,5% van de werknemers.

DRIE EMPIRISCHE BEVINDINGEN

De empirische analyses op basis van gepseudonimiseerde KBO, NBB en RSZ data leiden tot drie frappante bevindingen, die we hieronder toelichten.

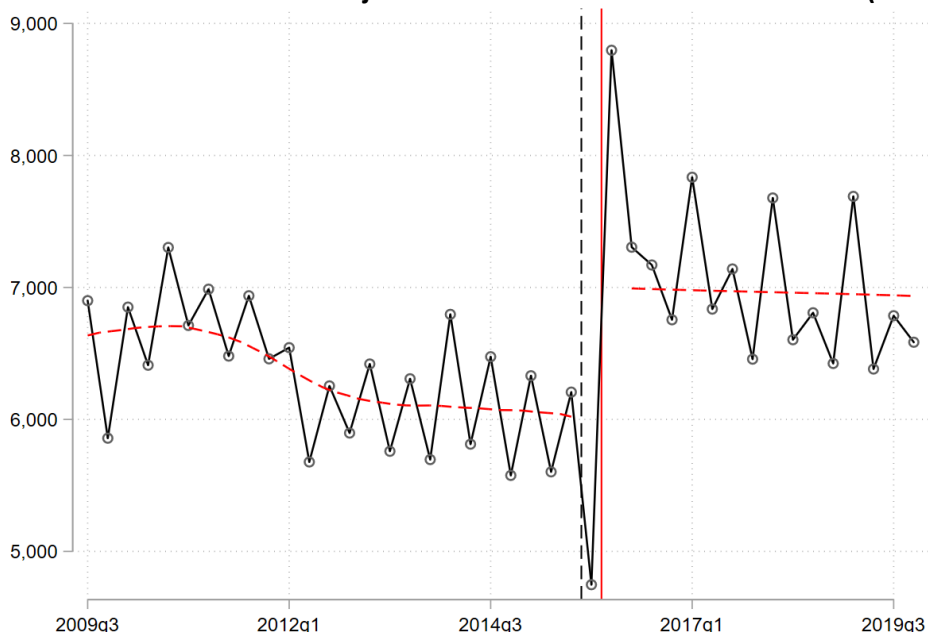
Een belangrijke kanttekening bij de interpretatie van de resultaten is dat de effecten van de permanente RSZ-vrijstelling van kracht sinds 2016 worden bepaald relatief t.o.v. de tijdelijke RSZ-vermindering in voege tot eind 2015. Zonder bijkomende assumpties kunnen we dus geen uitspraken doen over de effecten van de RSZ-vrijstelling t.o.v. een situatie zonder lastenverlagingen voor de eerste werknemer.

BEVINDING 1: Het aantal startende werkgevers steeg met 31% onmiddellijk na de invoering van de permanente RSZ-vrijstelling in 2016.

Cockx en Desiere (2024) analyseren of het aantal bedrijven dat een eerste werknemer aanwerft toeneemt onmiddellijk na de invoering van de permanente RSZ-vrijstelling voor de eerste werknemer op 1 januari 2016. Ze maken daarbij gebruik van KBO-gegevens over de populatie van Belgische ondernemingen, inclusief natuurlijke personen, met en zonder werknemers. Die dataset bevat de datum waarop een bedrijf RSZ-plichtig wordt, wat een goede indicator is voor het aanwerven van een eerste werknemer.

Figuur 5 vat hun belangrijkste bevinding samen. Het toont per kwartaal het aantal bedrijven dat een eerste werknemer aanwerft voor de periode 2009q1-2019q4. De sterke stijging in 2016q1, onmiddellijk na het invoeren van de RSZ-vrijstelling, wijst op een substantieel effect van de RSZ-vrijstelling op het aantal startende werkgevers.

Figuur 5 – Evolutie van het aantal bedrijven die een eerste werknemer aanwerft (2009q1-2019q4)



Bron: KBO.

Noot: De rode volle lijn geeft aan wanneer de RSZ-vrijstelling werd ingevoerd (2016q1). In 2015q4 was de RSZ-vrijstelling reeds aangekondigd maar nog niet van kracht. Die periode, aangeduid door de zwarte stippellijn, wordt gekenmerkt door anticipatie-effecten.

De afname van het aantal startende werkgevers in 2015q4, voornamelijk toe te schrijven aan een afname in december 2015, wordt veroorzaakt door anticipatie-effecten: een deel van de bedrijven die een eerste werknemer zouden aanwerven in 2015q4, stelt die aanwerving uit tot januari 2016 om zo van de RSZ-vrijstelling te kunnen genieten. Die anticipatie-effecten leiden tot een piek in het aantal bedrijven die een eerste werknemer aanwerven in 2016q1.

Cockx en Desiere (2024) maken gebruik van een 'Regression-Discontinuity-in-Time' op basis van cijfers geaggregeerd per maand om het effect van de RSZ-vrijstelling op het aantal startende werkgevers op 1 januari 2016 te schatten. Deze methode maakt gebruik van het feit dat de maatregel onverwacht werd ingevoerd, kort voordat hij van kracht werd. Hierdoor manifesteert het effect ervan zich abrupt, via een discontinuïteit in de tijdreeks. Niettemin dient er een correctie doorgevoerd worden om rekening te houden met anticipatie (een tijdelijke verschuiving van aanwervingen tussen de aankondiging en de invoering van de vrijstelling) en met 'maandeffecten' (bijvoorbeeld meer eerste aanwervingen in de eerste dan de laatste maand van een kwartaal).

Door het verschil te bepalen tussen het aantal startende werkgevers net voor en kort na de invoering van de RSZ-vrijstelling, vermijden ze dat de economische conjunctuur de schatting vertekent. Een nadeel van die aanpak is dat ze geen uitspraken kunnen doen over de impact van de RSZ-vrijstelling op het aantal startende werkgevers op langere termijn.

Cockx en Desiere (2024) vinden dat dankzij de RSZ-vrijstelling het aantal startende werkgevers op 1 januari 2016 toeneemt met 31%, zij het met een vrij groot betrouwbaarheidsinterval ([95% betrouwbaarheidsinterval: 16% - 45%]).⁵ Die toename wordt voornamelijk veroorzaakt door bestaande bedrijven zonder werknemers die een eerste werknemer aanwerven, eerder dan door een sterke toename van nieuwe bedrijven waarin onmiddellijk een eerste werknemer wordt aangeworven. De effecten lijken sterker voor bvba's/bv's (+41%) dan voor natuurlijke personen (+26%) en in sectoren waar veel bedrijven zonder werknemers voorkomen (+35%). Er worden zowel sterke effecten gevonden bij bedrijven zonder werknemers die al meerdere jaren bestaan als bij bedrijven die relatief recent werden opgericht.

De auteurs proberen aan te tonen dat de toename van het aantal startende werkgevers daadwerkelijk bijkomende economische activiteit creëert en niet het gevolg is van strategisch gedrag van bestaande werkgevers die proberen in aanmerking te komen voor de RSZ-vrijstelling. Zo tonen ze aan dat er geen toename is van het aantal bestaande werkgevers die de activiteiten stopzetten om vervolgens een nieuw bedrijf op te starten en zo in aanmerking te komen voor de RSZ-vrijstelling. Ze vinden ook geen enkele aanwijzing dat zelfstandigen een bedrijf zouden oprichten om zichzelf aan te werven als werknemer. Ook hier is het belangrijk te benadrukken dat de auteurs enkel uitspraken kunnen doen over de effecten op 1 januari 2016. Bijgevolg kunnen ze niet uitsluiten dat dergelijk strategisch gedrag zich na verloop van tijd toch voordoet.

Deng et al. (2025) bevestigen de toename van het aantal startende werkgevers na de invoering van de RSZ-vrijstelling. Op basis van RSZ-gegevens vinden zij dat het aantal startende werkgevers 24%

⁵ Een 95% betrouwbaarheidsinterval geeft aan binnen welke marge de werkelijke waarde waarschijnlijk ligt. In 95 van de 100 gevallen zal die waarde binnen dit interval vallen.

hoger ligt in 2016q2-2017q1 dan in 2014q4-2015q3.⁶ De RSZ-gegevens hebben als groot voordeel dat er daadwerkelijk wordt geobserveerd wie een bedrijf aanwerft, terwijl de KBO enkel registreert wanneer een bedrijf RSZ-plichtig wordt. Het nadeel van de RSZ-gegevens is echter dat ze enkel beschikbaar zijn op kwartaalbasis, terwijl de KBO beschikt over de exacte datum waarop een bedrijf RSZ-plichtig wordt. Die nauwkeurigheid is essentieel bij het schatten van een Regression-Discontinuity-in-Time.

BEVINDING 2: Dankzij de permanente RSZ-vrijstelling waren er drie jaar later, eind 2019, 7% meer bedrijven met exact één werknemer. Het aantal bedrijven met meer dan één werknemer nam echter niet toe.

Cockx en Desiere (2024) focussen op de effecten op startende werkgevers – een zogenaamde ‘flow-’ of ‘stroom’ variabele. Een permanente toename van de stroom van startende werkgevers leidt op termijn tot een permanente toename van het aantal werkgevers (een ‘stock-’ of ‘voorraadvariabele’). De stock wordt niet enkel beïnvloed door het aantal startende werkgevers in een gegeven kwartaal maar eveneens door het aantal werkgevers dat elk kwartaal stopt.

Desiere et al. (2025a) kwantificeren de toename van de stock van werkgevers. Hiervoor analyseren ze de evolutie van het aantal werkgevers per bedrijfsgrootte in de periode 2009q1-2019q4. Bedrijfs-grootte wordt hierbij gedefinieerd als het aantal arbeidsplaatsen op de laatste dag van het kwartaal, d.w.z. het aantal unieke RSZ-plichtige werknemers op de laatste dag van een kwartaal, ongeacht of zij deel- of voltijds werken.

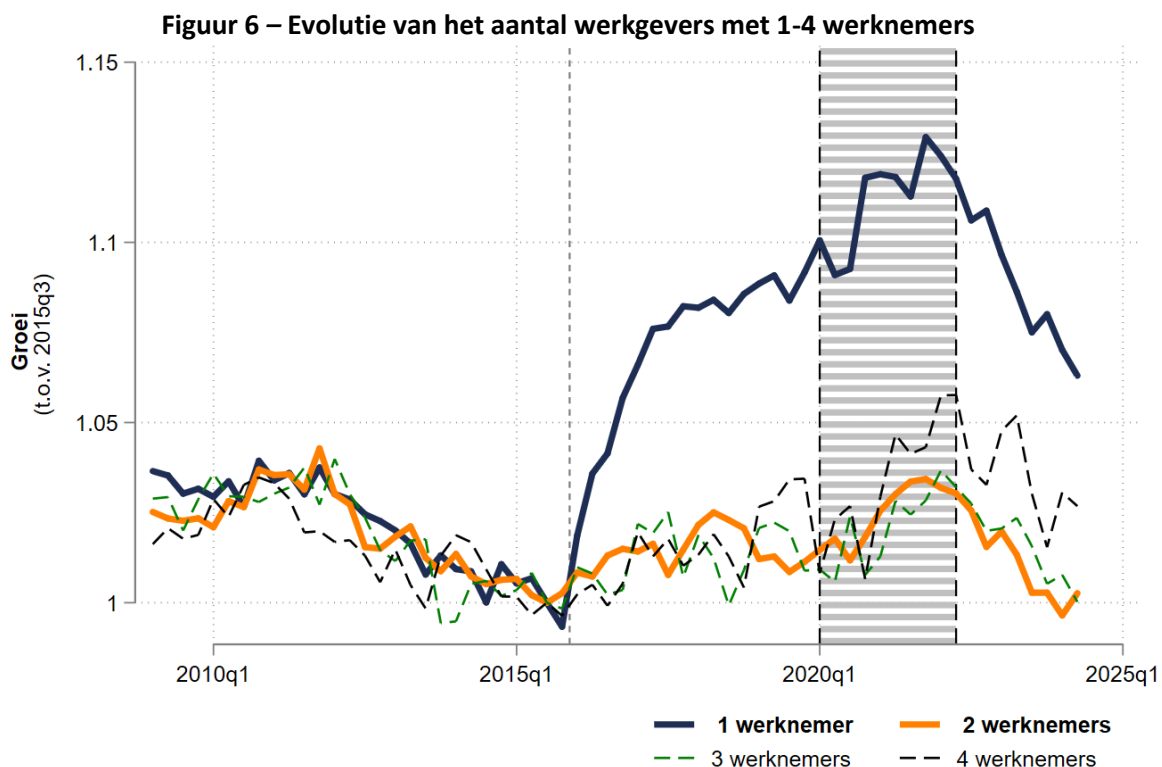
Speciaal voor dit GEI vroegen we bijkomende RSZ-gegevens op zodat we de analyse van Desiere et al. (2025a) kunnen uitbreiden met een periode van ongeveer vier jaar (tot 2024q2 i.p.v. 2019q4 in de oorspronkelijke analyse). Daardoor observeren we hoe het aantal bedrijven met één en meerdere werknemers is geëvolueerd tijdens en na de COVID-19-epidemie.

Figuur 6 toont de evolutie van het aantal werkgevers met 1 tot 4 werknemers t.o.v. 2015q3, het kwartaal net voor de aankondiging van de RSZ-vrijstelling. De toename van het aantal werkgevers met precies één werknemer is opvallend (blauwe curve). Tussen 2015q3 en 2019q4, juist voor de start van de COVID-19-epidemie, stijgt het aantal bedrijven met één werknemer met 9%. Over dezelfde periode is de toename van het aantal bedrijven met twee werknemers (oranje curve) veel beperkter (+1%). Bovendien evolueert het aantal bedrijven met 2-4 werknemers op gelijkaardig wijze in de periode vóór en na de hervorming. Dit suggereert dat de plotse toename van het aantal werkgevers met één werknemer vanaf 2016q1 toe te schrijven is aan de RSZ-vrijstelling. Op basis van een verschil-in-verschillen (“difference-in-differences”) analyse concluderen Desiere et al. (2025a) dat de RSZ-vrijstelling twee tot drie jaar na de invoering (periode: 2018q1-2019q4) leidt tot een toename van het aantal bedrijven met één werknemer met 7%, en geen impact heeft op het aantal bedrijven met meer dan één werknemer.

De COVID-19-epidemie leidde tot een grote economische schok met mogelijks andere effecten op bedrijven met precies één werknemer en iets grotere bedrijven. Daardoor kunnen we geen

⁶ Dit is iets lager dan de 31% die hoger werd vermeld. De voornaamste reden is dat Cockx en Desiere (2024) gebruik maken van een Regression-Discontinuity-in-Time waardoor ze het effect op het aantal startende werkgevers bepalen op 1 januari 2016. Deng et al. (2025) vergelijken het aantal startende werkgevers op jaarbasis. Daarnaast gebruiken ze verschillende datatronen. Noteer dat 24% wel in het betrouwbaarheidsinterval van Cockx en Desiere (2024) valt.

betrouwbare uitspraken doen over de effecten van de RSZ-vrijstelling na 2019q4. Puur beschrijvend stellen we wel vast dat tijdens de COVID-19-epidemie het aantal bedrijven met één en twee werknemers toeneemt, wellicht door de steunmaatregelen voor bedrijven tijdens deze uitzonderlijke periode waardoor het aantal faillissementen in die periode lager lag. Onmiddellijk na afloop van de epidemie volgt er een correctie, en neemt het aantal bedrijven met één en twee werknemers sterk af.



Bron: RSZ.

Noot: De verticale stippellijn duidt de invoering van de RSZ-vrijstelling aan (2016q1). De gearceerde periode duidt de COVID-19-epidemie aan. In 2015q3 telde België, volgens de RSZ-gegevens, 69.257 bedrijven met één werknemer en 34.910 bedrijven met twee werknemers.

In 2024q2 ligt het aantal bedrijven met één werknemer nog steeds 6,5% hoger dan in 2015q3, terwijl het aantal bedrijven met twee werknemers opnieuw op hetzelfde niveau ligt als in 2015q3. Dit suggereert dat, ook op langere termijn, de RSZ-vrijstelling heeft geleid tot een toename van het aantal bedrijven met precies één werknemer, zonder toename van het aantal bedrijven met meerdere werknemers.

BEVINDING 3: *De nieuwe werkgevers zijn gemiddeld minder succesvol: de bedrijven die dankzij de RSZ-vrijstelling een eerste werknemer aanwierven, wierven minder werknemers aan, boekten een lagere omzet, en creëerden minder toegevoegde waarde dan bedrijven die ook zonder de vrijstelling een eerste werknemer zouden hebben aangeworven.*

Een cruciale vraag is of de gesubsidieerde startende werkgevers op termijn uitgroeien tot succesvolle bedrijven die een aanzienlijke tewerkstelling, omzet en toegevoegde waarde realiseren. Het beantwoorden van die vraag is lastig, omdat de groep van startende werkgevers die vanaf 2016 een eerste werknemer aanwerven, in vergelijking met de periode voordien, van samenstelling is veranderd.

De werkgevers die na 2016 aanwerven bestaat uit twee groepen. De eerste groep, de zogenaamde *inframarginale bedrijven*, zijn werkgevers die – zoals voordien – ook zonder de RSZ-vrijstelling een

eerste werknemer zouden hebben aangeworven. De tweede groep, de *marginale*⁷ bedrijven, zijn werkgevers die dankzij deze vrijstelling een eerste werknemer hebben aangeworven en zonder die vrijstelling nooit een eerste werknemer zouden hebben aangeworven. Doordat het aantal startende werkgevers op jaarbasis stijgt met 24% (Deng et al., 2025) vertegenwoordigen de inframarginale bedrijven ongeveer 80% van de populatie van startende werkgevers en de marginale bedrijven ongeveer 20%.⁸

Op basis van bedrijfsgegevens per kwartaal bepalen Deng et al. (2025) of de cohorten van startende werkgevers die genieten van de RSZ-vrijstelling gemiddeld succesvoller zijn dan de cohorten die niet van deze RSZ-vrijstelling genieten. Specifiek vergelijken zij het 2014q4-2015q3 cohort van startende werkgevers – hierna aangeduid als *Cohort 2015* – met het 2016q2-2017q1 cohort, aangeduid als *Cohort 2016*. Enkel Cohort 2016 heeft recht op de permanente RSZ-vrijstelling.

Cohort 2015 bestaat uitsluitend uit inframarginale bedrijven, terwijl Cohort 2016 voor 80% uit inframarginale en voor 20% uit marginale bedrijven bestaat. Of Cohort 2016 gemiddeld succesvoller is dan Cohort 2015 hangt af van het effect van de RSZ-vrijstelling op de inframarginale én marginale bedrijven. Een plausibele assumptie is dat de RSZ-vrijstelling de performantie van inframarginale bedrijven niet negatief beïnvloedt, bijvoorbeeld doordat de subsidie hen toelaat om meer te investeren of productievere werknemers aan te trekken. Onder deze veronderstelling kunnen we, door de prestaties van Cohort 2015 met die van 2016 te vergelijken, een bovengrens bepalen voor de effecten van de vrijstelling op de performantie van de marginale bedrijven.

Een concreet voorbeeld maakt dit verder duidelijk. Stel dat Cohort 2015 bestaat uit 100 startende werkgevers met na één jaar een gemiddelde tewerkstelling van 2 werknemers. Cohort 2016 bestaat dan uit dezelfde 100 werkgevers (de inframarginale bedrijven), aangevuld met 24 marginale bedrijven die enkel dankzij de RSZ-vrijstelling een eerste werknemer aanwerven. Stel bovendien dat Cohort 2016 na 1 jaar gemiddeld slechts 1,9 werknemers in dienst heeft. Dit impliceert dat de tewerkstelling van de marginale bedrijven in dit cohort minstens 25% lager is dan in Cohort 2015. De inframarginale bedrijven hebben immers minstens 2 werknemers in dienst en vertegenwoordigen 80% van Cohort 2016. Dit betekent dat de marginale bedrijven gemiddeld $(1,9 - 0,80 \cdot 2) / 0,20 = 1,5$ werknemers in dienst hebben.⁹ De lezer kan nagaan dat dit een bovengrens is voor de tewerkstelling in marginale bedrijven: elke hogere tewerkstelling bij inframarginale bedrijven is alleen verenigbaar met een gemiddelde tewerkstelling van 1,9 werknemers in Cohort 2016 als de marginale bedrijven minder dan 1,5 werknemers in dienst hebben.

In hun vergelijking van de gemiddelde bedrijfsperformantie tussen Cohort 2016 en Cohort 2015 richten Deng et al. (2025) zich op vier soorten uitkomsten: (1) tewerkstelling, (2) de loonmassa, (3) productie (bijvoorbeeld, omzet, toegevoegde waarde, winst), en (4) de verhouding van toegevoegde

⁷ Beide termen komen uit het Engels, waar men spreekt van *inframarginal* en *marginal firms*.

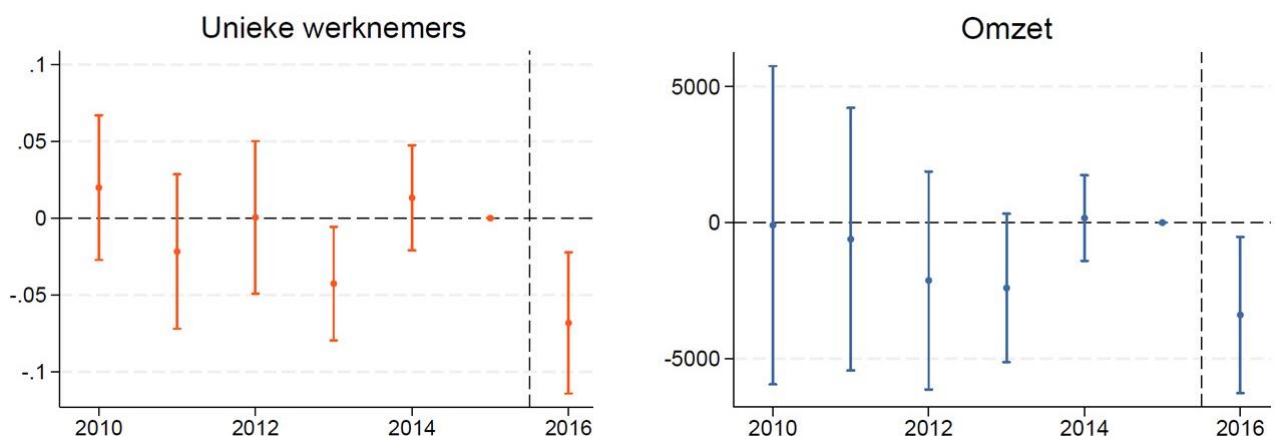
⁸ Voor de invoering van de RSZ-vermindering zijn er elk jaar 'X' startende werkgevers; na de hervorming ligt het aantal starters op jaarbasis 24% hoger en zijn er dus $1,24 \cdot X$ startende werkgevers. Van de populatie van $1,24 \cdot X$ starters zijn er $0,24 \cdot X$ starters die zonder de RSZ-vermindering geen werknemers zouden hebben aangeworven. Bijgevolg zijn 19,4% van de populatie van startende werkgevers marginale bedrijven ($= 0,24 \cdot X / (1,24 \cdot X)$), en zijn 80,6% ($= 100\% - 19,4\%$) van de starters inframarginale bedrijven.

⁹ Een andere manier om dit te zien is dat de gemiddelde tewerkstelling van Cohort 2016 gelijk is aan het gewogen gemiddelde van de tewerkstelling van de inframarginale en marginale bedrijven: $1,9 = 80\% \cdot 2 + 20\% \cdot 1,5$.

waarde tot de loonmassa. Zij meten de effecten van de hervorming op deze uitkomsten, zowel in het eerste kwartaal van aanwerving als in de daaropvolgende drie jaar. Bedrijven worden als minder succesvol beschouwd wanneer ze slechter presteren op deze indicatoren. Onder de veronderstelling dat het beperkte verschil in economische conjunctuur tussen 2015 en 2016 geen of nauwelijks invloed heeft op de bedrijfsperformantie van deze cohorten, kan het verschil in performantie tussen Cohort 2015 en 2016 worden toegeschreven aan de RSZ-vrijstelling. In de mate van het mogelijke wordt deze assumptie door de auteurs gevalideerd.

We geven twee voorbeelden ter illustratie. Het eerste voorbeeld focust op tewerkstelling in het kwartaal van aanwerving. Figuur 7 (links) toont het verschil in het gemiddelde aantal unieke werknemers dat een werkgever in dienst heeft op de laatste dag van het kwartaal waarin de eerste aanwerving plaatsvond, voor Cohort 2015 ten opzichte van Cohort 2016 en voorgaande cohorten. Cohort 2015 had gemiddeld 1,61 werknemers in dienst, terwijl Cohort 2016 gemiddeld 0,07 werknemers minder te werk stelde, een reductie van 4,2% in relatieve termen. Tegelijkertijd blijkt dat de gemiddelde tewerkstelling in de voorgaande cohorten (2010-14) relatief stabiel is, wat erop wijst dat de reductie in 2016 veroorzaakt wordt door de RSZ-vrijstelling. Nadere analyse wijst uit dat de afname van het aantal aanwervingen wordt veroorzaakt doordat minder werkgevers onmiddellijk meerdere werknemers aanwerven. Zo daalde het aandeel werkgevers dat onmiddellijk minimaal twee werknemers aanwierf met 2,4 procentpunten (of 9,3% in relatieve termen), van 25,8% in Cohort 2015 naar 23,4% in Cohort 2016. Ook in de daaropvolgende jaren lag de gemiddelde tewerkstelling van Cohort 2016 lager dan die van Cohort 2015, en die daling wordt veroorzaakt door een relatief sterke daling van het aandeel werkgevers die meerdere werknemers in dienst heeft.

Figuur 7 – Tewerkstelling in het kwartaal van aanwerving (links) en kwartaalomzet één jaar na de eerste aanwerving (rechts) per cohort van startende werkgevers



Bron: NBB.

Noot: De linkse figuur toont het verschil in unieke werknemers, gedefinieerd als de som van het aantal deeltijdse en voltijdse werknemers in dienst bij startende werkgevers in het kwartaal van aanwerven, voor opeenvolgende cohorten relatief t.o.v. Cohort 2015. Cohort 2015 heeft 1,61 werknemers in dienst, waarvan 0,86 voltijds en 0,75 deeltijds werken. De rechtse figuur toont het verschil in omzet per kwartaal één jaar na het aanwerven van de eerste werknemer voor opeenvolgende cohorten relatief t.o.v. Cohort 2015. Op kwartaalbasis boekt Cohort 2015 een gemiddelde omzet van 82.794 euro.

Het tweede voorbeeld focust op de omzet één jaar na de eerste aanwerving (Figuur 7, rechts). De gemiddelde kwartaalomzet van Cohort 2016 ligt 3.393 euro lager dan die van Cohort 2015 (-4,1% in relatieve termen). De bevindingen zijn gelijkaardig voor de creatie van toegevoegde waarde (-4,1%).

Een afname van 4% in gemiddelde tewerkstelling en omzet lijkt op het eerste gezicht beperkt. Dit effect wordt echter volledig veroorzaakt door de marginale bedrijven, d.w.z. bedrijven die enkel aanwerven dankzij de RSZ-vermindering. Aangezien de marginale bedrijven slechts 20% van de populatie van startende werkgevers vertegenwoordigen, betekent dit dat de gemiddelde tewerkstelling en omzet van de marginale bedrijven maximaal 78%¹⁰ bedraagt van de omzet en tewerkstelling van inframarginale bedrijven. Met andere woorden, marginale bedrijven realiseren een tewerkstelling en omzet die 22% lager ligt dan die van inframarginale bedrijven.

De auteurs stellen verder vast dat de kans om uit te groeien tot een 'succesvolle' start-up daalt na de invoering van de RSZ-vrijstelling. Zo heeft 6,0% van de startende bedrijven in Cohort 2016 na één jaar minstens vijf werknemers in dienst t.o.v. 7,0% van de startende bedrijven in Cohort 2015. Ook de kans om een hoge omzet te boeken daalt. Eén op vijf startende bedrijven van Cohort 2015 boekt na één jaar een kwartaalomzet van meer dan 120.000 euro. De kans om die drempel te bereiken is 1,4 procentpunten lager voor Cohort 2016. Ook drie jaar na de eerste aanwerving presteert Cohort 2016 gemiddeld genomen minder goed dan Cohort 2015.

Deng et al. (2025) vinden voor een breed scala aan uitkomstvariabelen dat, ondanks de RSZ-vrijstelling, Cohort 2016 slechter of even goed presteert als Cohort 2015. De enige uitzondering is de indicator overlevingskans, gedefinieerd als de kans om nog werknemers in dienst te hebben één jaar na de eerste aanwerving. Die kans stijgt met 2,8 procentpunten, van 65% tot 67,8%. Dit suggereert dat de RSZ-vrijstelling de kans op faillissement verkleint, mogelijk doordat de subsidie bedrijven in staat stelt om verliezen langer op te vangen.

Kortom, in lijn met neoklassieke economische modellen, suggereren de resultaten dat de succesvolle bedrijven ook zonder RSZ-vrijstelling een eerste werknemer zouden aanwerven. De RSZ-vrijstelling stimuleert dus voornamelijk minder succesvolle bedrijven om een eerste werknemer aan te werven.

Het algemene beeld suggereert dat de positieve effecten van de RSZ-vrijstelling op de inframarginale bedrijven niet opwegen tegen de lagere performantie van de marginale bedrijven. Dit impliceert dat de RSZ-vrijstelling ertoe leidt dat weinig productieve bedrijven een eerste werknemer aanwerven (negatief selectie-effect). Kortom, in lijn met neoklassieke economische modellen, suggereren de resultaten dat de succesvolle bedrijven ook zonder RSZ-vrijstelling een eerste werknemer zouden aanwerven. De RSZ-vrijstelling stimuleert dus voornamelijk minder succesvolle bedrijven om een eerste werknemer aan te werven.

¹⁰ De berekening is gelijkaardig aan die in het voorbeeld hierboven. De gemiddelde tewerkstelling van een bedrijf in Cohort 2016 is een gewogen gemiddelde van de tewerkstelling in de marginale en inframarginale bedrijven, waarbij de gewichten gelijk zijn aan 20% en 80%, respectievelijk. Onder de veronderstelling dat tewerkstelling bij de inframarginale bedrijven (aangeduid door de letter 'X') niet verandert door de RSZ-vrijstelling, moet de tewerkstelling bij de marginale bedrijven zo worden gekozen dat de gemiddelde tewerkstelling daalt met 4%. Dit is het geval wanneer de tewerkstelling bij de marginale bedrijven 78% bedraagt van de tewerkstelling van de inframarginale bedrijven. In dit geval bedraagt het gewogen gemiddelde voor Cohort 2016, $80\% \cdot 1 \cdot X + 20\% \cdot 78\% \cdot X = 0,96 \cdot X$.

TWEE INZICHTEN OP BASIS VAN MODELLEN

De drie empirische bevindingen bieden een eerste inkijk in de effecten van de RSZ-vrijstelling. We vullen die empirische bevindingen aan met inzichten op basis van twee economische modellen. Die modellen helpen te reflecteren over de mogelijke langetermijneffecten op de economie, en helpen om de empirische resultaten te verklaren.

Het eerste model, beschreven in Desiere et al. (2025a), is een eenvoudig neoklassiek model in de traditie van Lucas (1978). Dit model laat toe te reflecteren over de mogelijke algemene evenwichtseffecten en macro-economische implicaties zoals de budgettaire kost. Het gaat echter uit van een arbeidsmarkt zonder werkloosheid en zonder fricties bij het aanwerven van.

Het tweede model, beschreven in Desiere et al. (2025b), gaat daarom een stap verder. Zij introduceren de RSZ-vrijstelling in een zogenaamd ‘search-and-matching’ model, een veelgebruikt model om fricties op de arbeidsmarkt te modelleren. Daardoor kunnen ze onderzoeken in hoeverre fricties bij het aanwerven van werknemers de empirische resultaten kunnen verklaren. Het complexe search-and-matching model biedt nog een aantal bijkomende voordelen t.o.v. het model van Desiere et al. (2025a): de interactie tussen werkzoekenden en vacatures speelt een cruciale rol; er is ruimte voor zelfstandigen zonder personeel die beslissen al dan niet aan te werven; en het model is dynamisch, waardoor kan worden onderzocht hoe de economie evolueert naar een nieuw evenwicht waar uiteindelijk alle bedrijven een gesubsidieerde eerste werknemer in dienst hebben.

INZICHT 1: *geco*

Het model. Het model van Desiere et al. (2025a) bouwt op de invloedrijke paper van Lucas (1978).¹¹ Lucas (1978) start van de assumptie dat alle individuen in de samenleving – lees: de actieve bevolking – ofwel werknemers, ofwel managers zijn. Er zijn geen zelfstandigen zonder personeel of werkzoekenden.

Managers leiden een bedrijf, hebben werknemers in dienst, en ontvangen de bedrijfswinsten. Werknemers daarentegen ontvangen een vast loon en werken steeds voltijds, waardoor alle werknemers hetzelfde inkomen hebben. Individuen kiezen (volledig rationeel) of ze manager of werknemer willen zijn. Die keuze wordt bepaald door hun individueel talent om een bedrijf te leiden, aangeduid door de letter z . Individuen met veel talent (een hoge z) kunnen hoge winsten behalen wanneer ze een bedrijf oprichten en worden managers. Individuen met weinig talent (een lage z) maken weinig winst wanneer ze een bedrijf zouden oprichten en verdienen meer als werknemer. In algemeen evenwicht is er een minimaal niveau van talent (z_{min}) dat bepaalt of individuen managers of werknemers zijn. Individuen met een talent kleiner dan z_{min} zijn werknemers; individuen met een talent groter is dan z_{min} zijn managers.

Wanneer wordt aangenomen dat talent om een bedrijf te leiden ongelijk verdeeld is – de meeste individuen hebben weinig talent, een kleine minderheid heeft extreem veel talent – kan dit model de verdeling van de bedrijven naar bedrijfsgrootte voorspellen. Net zoals talent ongelijk verdeeld is, varieert ook de bedrijfsgrootte sterk. De meeste werkgevers hebben slechts een beperkt aantal

¹¹ Robert Lucas, Nobel Prijs Economie 1995.

werknemers. Bijvoorbeeld, in België had in 2015 64% van de werkgevers minder dan 5 werknemers in dienst; 30% had precies één werknemer. Een kleine minderheid van de bedrijven heeft daarentegen zeer veel werknemers. Met andere woorden, meer productieve (en dus grotere bedrijven) worden geleid door meer talentvolle managers, en vice versa.

Desiere et al. (2025a) wijzigen dit model op één punt. Ze introduceren een RSZ-bijdrage op het loon. Die belasting heeft geen effecten op de bedrijfsgrootte zolang de belastingsvoet uniform is voor alle bedrijven. Dit verandert echter door het invoeren van de RSZ-vrijstelling: kleine bedrijven betalen nu relatief minder belastingen dan grote bedrijven.

Die kleine aanpassing leidt tot voorspellingen die volledig in lijn liggen met de empirische vaststellingen. De RSZ-vrijstelling maakt het aantrekkelijker voor minder talentvolle individuen (die zonder RSZ-vrijstelling werknemers zouden blijven) om toch een bedrijf op te starten en precies één werknemer aan te werven. Dat resulteert in een sterke toename van het aantal bedrijven met precies één werknemer, in lijn met bevinding 2. Tegelijkertijd voorspelt het model dat er geen effect is op het aantal bedrijven met meer dan één werknemer, wat eveneens wordt bevestigd in de data (bevinding 2). Het opstarten van nieuwe bedrijven door minder talentvolle individuen leidt tot een lagere gemiddelde productiviteit van nieuwe werkgevers, in lijn met bevinding 3.

Die voorspellingen kloppen niet enkel kwalitatief maar ook kwantitatief. Desiere et al. (2025a) schatten de parameters van het model met behulp van gegevens in 2015, juist voor de invoering van de RSZ-vrijstelling. Ze gebruiken vervolgens het geschatte model om de impact van de RSZ-vrijstelling op het aantal bedrijven te voorspellen. Het model voorspelt een toename van 10% in het aantal bedrijven met precies één werknemer, wat van een gelijkaardige orde van grootte is als de empirisch vastgestelde toename van 7%. Vanuit academisch oogpunt is het opmerkelijk dat een dergelijk eenvoudig model de effecten van de RSZ-vermindering vrij nauwkeurig voorspelt.

Inzichten basisscenario. Desiere et al. (2025a) gebruiken dit model om inzichten te verwerven in de mogelijke algemene evenwichtseffecten en macro-economische implicaties van de RSZ-vrijstelling op lange termijn.

Een cruciale assumptie in het basisscenario is dat de beroepsbevolking – gedefinieerd als de som van de managers en werknemers – constant blijft, waardoor bijvoorbeeld ‘inactieve’ individuen of werkzoekenden niet kunnen toetreden tot de arbeidsmarkt. Dit betekent dat de toegenomen vraag naar arbeid bij bedrijven met één werknemer per definitie leidt tot jobverlies bij grotere bedrijven. Die assumptie is zeker verdedigbaar, vooral op lange termijn of in periodes van arbeidsmarktkrapte, zoals we die nu kennen. De lage elasticiteit van het arbeidsaanbod maakt het onwaarschijnlijk dat de beperkte loonstijging veroorzaakt door de RSZ-vrijstelling zal leiden tot een toename van de beroepsbevolking. Daarom gaan Desiere et al. (2025a) in het basisscenario uit van een constante beroepsbevolking.

Het eerste inzicht uit dit basisscenario is dat de toegenomen vraag naar arbeid bij de nieuwe werkgevers resulteert in een beperkte loonstijging van 0,5% voor alle werknemers. Deze loonstijging veroorzaakt een lichte afname van de vraag naar arbeid bij grotere bedrijven. Uiteindelijk wordt de lichte toename van de tewerkstelling bij werkgevers met één werknemer volledig gecompenseerd door een lagere tewerkstelling bij grotere werkgevers.

Het tweede inzicht is dat de RSZ-vrijstelling leidt tot een beperkte reallocatie van werknemers van grotere bedrijven naar bedrijven met precies één werknemer. Aangezien bedrijven met één werknemer per definitie minder productief zijn dan bedrijven met meerdere werknemers leidt die reallocatie tot een daling van de totale productie (lees: Bruto Binnenlands Product of BBP). Deze daling blijft echter beperkt tot 0,01% en is dus verwaarloosbaar.

Het derde inzicht is dat de budgettaire kost voor de overheid op lange termijn en bij ongewijzigd beleid substantieel is. In het model wordt de bruto kost geschat op 0,36% van de totale productie. Het model simuleert de kosten op zeer lange termijn, wanneer alle werkgevers een gesubsidieerde eerste werknemer in dienst hebben en houdt geen rekening met de recente beleidswijzigingen.

De lagere overheidsinkomsten komen in de eerste plaats ten goede aan bedrijven met precies één werknemer, die hierdoor hogere winsten boeken. Interessant is ook dat bedrijven met meer dan 25 werknemers iets minder winst realiseren, doordat de lonen van werknemers stijgen met 0,5%. Een variant van het model toont aan dat de RSZ-bijdragen op alle lonen zouden moeten stijgen met 1,2 procentpunten (of 8% in relatieve termen) om de lagere RSZ-inkomsten volledig te compenseren.

Alternatieve scenario's. Zoals hierboven aangegeven gaat het basisscenario uit van een constante beroepsbevolking. Die assumptie impliceert dat de RSZ-vrijstelling geen bijkomende tewerkstelling kan creëren. Desiere et al. (2025a) beschouwen daarnaast een alternatief scenario. Dit alternatief scenario vertrekt van de assumptie dat de beroepsbevolking perfect elastisch is. Dit betekent dat een kleine loonstijging onmiddellijk leidt tot een toename van de beroepsbevolking, waardoor de loonstijging teniet gedaan wordt. In dit scenario stijgen, bij constructie, de lonen niet en is er bijgevolg geen jobverlies bij grotere bedrijven.

Vanuit beleidsoogpunt is de belangrijkste vaststelling dat, ongeacht het scenario, er een sterke toename is van het aantal bedrijven met precies één werknemer, het effect op de totale productie beperkt is, en de budgettaire kost op lange termijn en bij ongewijzigd beleid substantieel zal zijn.

Tabel 2 toont de gesimuleerde impact van de RSZ-vrijstelling op de lonen, de beroepsbevolking, het aantal bedrijven, de totale productie, en de budgettaire kost in het basis en alternatief scenario. Beide scenario's voorspellen een gelijkaardige impact op het aantal bedrijven met één werknemer (+10%) en een gelijkaardige budgettaire kost op lange termijn (0,36% van de totale productie).

Het grote verschil tussen de scenario's is de voorspelde impact op totale productie. In het basisscenario is er een kleine daling van de totale productie, terwijl het alternatieve scenario's een (klein) positief effect op de totale productie voorspelt. Dit komt omdat in het alternatief scenario's de beroepsbevolking toeneemt, waardoor er ruimte ontstaat voor bijkomende productie.

Vanuit beleidsoogpunt is de belangrijkste vaststelling dat, ongeacht het scenario, er een sterke toename is van het aantal bedrijven met precies één werknemer, het effect op de totale productie beperkt is, en de budgettaire kost op lange termijn en bij ongewijzigd beleid substantieel zal zijn.

Tabel 2 – Gesimuleerde impact van de RSZ-vrijstelling in de drie scenario's

	BASISSCENARIO	ALTERNATIEF SCENARIO
Assumptie	Perfect inelastische beroepsbevolking	Perfect elastische beroepsbevolking
Lonen	+0,52%	+0,00%
Beroepsbevolking	+0,00%	+0,75%
Evolutie macro-economische indicatoren op lange termijn		
Bedrijven met één werknemer	+10,18%	+10,54%
Totale productie	-0,01%	+0,25%
Budgettaire kost (% productie)	0,36%	0,36%

Inzicht 2: Een model met fricties bij het aanwerven van werknemers én productiviteitsschokken suggereert dat de RSZ-vrijstelling in de eerste plaats weinig productieve bedrijven aanzet om een eerste werknemer aan te werven en slechts een beperkte impact heeft op het aanwervingsbeleid van meer productieve bedrijven.

Het model. Het tweede model onderzoekt de rol van fricties (d.w.z. moeilijkheden) bij het aanwerven van de eerste werknemer als mogelijke verklaring voor de vaststelling dat de RSZ-vrijstelling in de eerste plaats impact heeft op marginale bedrijven (d.w.z. bedrijven die nooit zouden aanwerven zonder de RSZ-vrijstelling), en geen of weinig impact heeft op de inframarginale bedrijven (d.w.z. bedrijven die ook zonder RSZ-vrijstelling zouden hebben aangeworven).

Hiervoor integreren Desiere et al. (2025b) de RSZ-vrijstelling in het search-and-matching model van Kaas en Kircher (2015). Search-and-matching modellen worden gebruikt om fricties op de arbeidsmarkt tussen werkzoekenden en werkgevers te modeleren. Het specifieke model van Kaas en Kircher (2015) is een voorbeeld van een model waarbij bedrijven vacatures openen met een bepaald loon (wage posting) en werkzoekenden op basis van die looninformatie beslissen om al dan niet voor de job te solliciteren. Hogere lonen leiden daarbij tot meer kandidaten en dus tot een grotere kans dat het bedrijf iemand kan aanwerven, maar ook tot een kleinere kans voor de werkzoekenden om te worden aangeworven. In plaats van meer sollicitanten aan te trekken door een hoger loon aan te bieden, kan een bedrijf er ook voor kiezen om meer vacatures open te stellen, waardoor de kans stijgt dat een aantal vacatures uiteindelijk ook worden ingevuld.

Het plaatsen van vacatures brengt voor bedrijven bepaalde kosten met zich mee. Denk hierbij aan het opstellen van de vacatures, sollicitatiegesprekken en de inwerktijd van de nieuwe werknemer. Specifiek in het model van Kaas en Kircher (2015) nemen deze kosten toe naarmate een bedrijf meer vacatures tegelijk opent. Eenvoudig gesteld: één vacature openen is goedkoper dan tegelijkertijd twee vacatures openen. Die assumptie zorgt ervoor dat een bepaald bedrijf niet onmiddellijk het 'optimaal' aantal werknemers aanwerft, maar dat het een tijdje kan duren voor dit optimum wordt bereikt.

In het model van Kaas en Kircher (2015) hebben bedrijven een bepaalde productiviteit die doorheen de tijd verandert door bedrijfsspecifieke positieve of negatieve willekeurige productiviteitsschokken. Productievere bedrijven kunnen hogere lonen bieden en/of meer vacatures openstellen en werven daardoor meer werknemers aan.

Desiere et al. (2025b) voegen twee elementen toe aan dit model. Ten eerste laten ze toe dat sommige individuen ervoor kiezen om als zelfstandige zonder personeel aan de slag te gaan. Dat betekent dat er drie groepen zijn: werkzoekenden, zelfstandigen zonder personeel, en werkgevers. Ten tweede voegen ze de RSZ-vrijstelling toe, die ervoor zorgt dat het aantrekkelijk wordt voor zelfstandigen zonder personeel om werknemers aan te werven en om (sneller) vacatures open te stellen.

De parameters van het model worden geschat op basis van gegevens voor de Belgische economie in 2015 zoals het aantal bedrijven zonder werknemers, de verdeling van bedrijven naar bedrijfsgrootte en de kans dat een vacature wordt ingevuld.

Inzichten. Dit dynamisch model maakt het mogelijk te simuleren hoe de economie evolueert na de invoering van de RSZ-vrijstelling. Tijdens deze evolutie hangt de optimale aanwervingsstrategie van een bedrijf op elk moment af van het huidige productiviteits- en werkgelegenheidsniveau.

Figuur 8 illustreert deze optimale strategie voor bedrijven die na de invoering van de RSZ-vrijstelling zijn opgericht. De figuur toont het verschil in het aantal 'optimaal' verwachte¹² aanwervingen met en zonder de RSZ-vrijstelling, afhankelijk van het productiviteitsniveau (weergegeven door het x-symbool op de horizontale as) en het werkgelegenheidsniveau (verticale as). De onderste balk vertegenwoordigt bedrijven zonder werknemers, waarnaar we ook refereren als zelfstandigen zonder personeel. Afhankelijk van de bedrijfskenmerken laat de figuur zien of het aantal verwachte aanwervingen door de RSZ-vrijstelling toeneemt (blauw), afneemt (groen tot geel), of niet verandert.

We beginnen met het bespreken van het optimale aanwervingsbeleid van bedrijven zonder werknemers (de onderste balk in Figuur 8). Het minimale productiviteitsniveau om zonder RSZ-vrijstelling aan te werven wordt in de figuur aangeduid door de verticale stippellijn. Net zoals in het basismodel van Desiere et al. (2025a) blijkt dat het minimale productiviteitsniveau waarbij bedrijven zonder werknemers aanwerven daalt na de invoering van de RSZ-vrijstelling. De zogenaamde marginale bedrijven – links van de stippellijn in Figuur 8 – werven aan dankzij de RSZ-vrijstelling. Deze voorspelling is in lijn met de empirische vaststelling (bevinding 3).

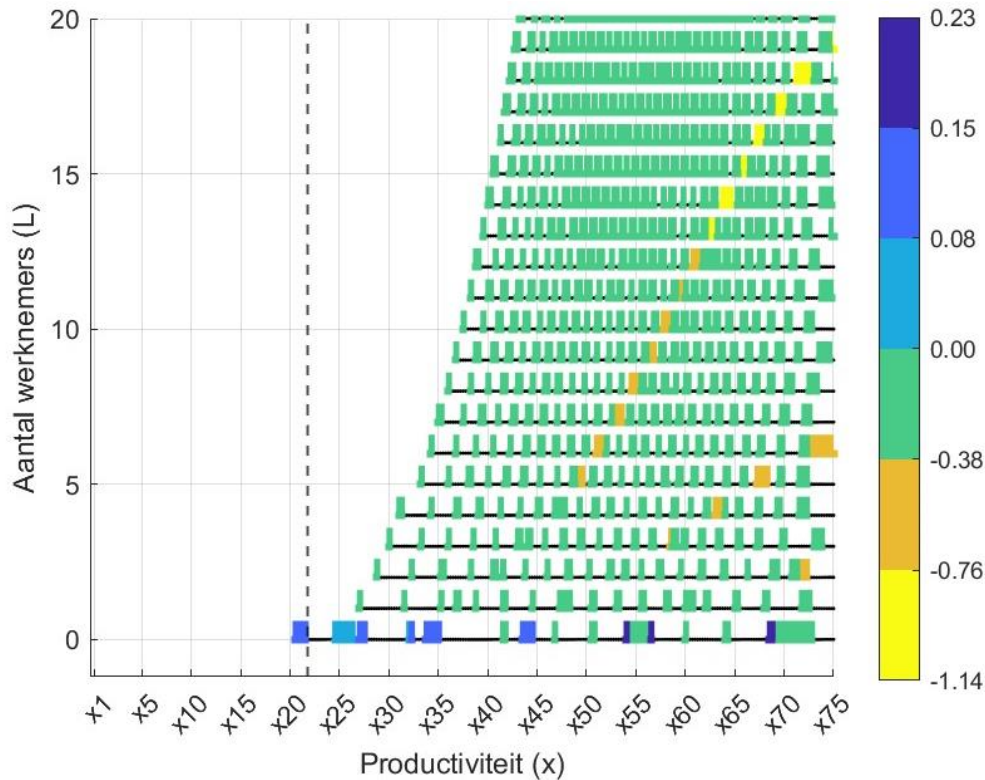
Daarnaast zijn er een aantal (productievere) bedrijven zonder werknemers die ook zonder de RSZ-vrijstelling een eerste werknemer zouden aanwerven (de inframarginale bedrijven). Voor hen ligt het aantal verwachte aanwervingen iets hoger dankzij de invoering van de RSZ-vermindering. Dat is te zien aan de blauwe balkjes onderaan Figuur 8.¹³

Tegelijkertijd toont Figuur 8 dat enkel bij de bedrijven zonder werknemers het aantal aanwervingen toeneemt. Bij alle andere bedrijven neemt het aantal aanwervingen af na de invoering van de RSZ-vrijstelling. Dat blijkt uit het feit dat, met uitzonderingen van de bedrijven zonder werknemers, alle andere balkjes groen, geel of oranje kleuren, wat aantoont dat het aantal aanwervingen daalt. Net zoals in het vorige model leiden algemene evenwichtseffecten tot een loonstijging, waardoor bedrijven met minimaal één werknemer minder aanwerven. De loonstijging is echter opnieuw beperkt, waardoor het jobverlies bij grotere bedrijven beperkt blijft.

¹² In een dergelijk model is het aantal aangeworven werknemers een kansvariabele: een bedrijf heeft immers een bepaalde kans om een discreet aantal werknemers aan te werven. Figuur 8 toont de gemiddelde waarde over alle bedrijven.

¹³ Figuur 8 geeft ook aan dat voor een aantal zelfstandigen zonder personeel het aantal verwachte aanwervingen gelijk blijft, of zelfs afneemt (groene balkjes). Dit komt doordat het aantal werkzoekenden dat een bedrijf kan aantrekken discreet is, waardoor het voor bepaalde productiviteitsniveaus niet rendabel is om bijkomende werknemers aan te werven. Voor sommige zelfstandigen zonder werknemers is er zelfs een lichte daling in de optimale aanwervingen, omdat die bedrijven ervoor kiezen om het aantal vacatures te verminderen maar wel hogere lonen aan te bieden.

Figuur 8 – Verschil in optimaal verwachte aanwervingen met en zonder de RSZ-vrijstelling



Een simulatie van het model toont aan dat vooral de marginale bedrijven reageren op de invoering van de RSZ-vrijstelling. Die marginale bedrijven hebben echter slechts een kleine kans op verder te groeien en op termijn meerdere werknemers in dienst te hebben. Dit komt doordat ze initieel onvoldoende productief zijn om meerdere werknemers aan te werven, en de geschatte kans dat ze op termijn productiever worden klein is.

Inframarginale bedrijven reageren nauwelijks op de vrijstelling, ondanks het feit dat zij het grootste deel van de subsidie ontvangen. Dit kan intuïtief als volgt worden verklaard. Om meer werknemers aan te werven zouden deze bedrijven een hoger loon moeten aanbieden of meer vacatures moeten openen. De kosten hiervan wegen echter vaak niet op tegen het voordeel van de RSZ-vrijstelling, waardoor de meeste inframarginale bedrijven hun aanwervingsbeleid niet aanpassen als reactie op de RSZ-vrijstelling.

Een voordeel van dit search-and-matching model is dat het toelaat te simuleren hoe de economie evolueert na de invoering van de RSZ-vrijstelling. Het model voorspelt dat, wanneer het nieuwe evenwicht is bereikt, het aantal bedrijven met één werknemer 32% hoger zal liggen dan in het oude evenwicht, terwijl het aantal bedrijven met twee werknemers 6% hoger zal liggen. Het model overschat het effect van de RSZ-vrijstelling op het aantal bedrijven met één werknemer (zie bevinding 2), vermoedelijk doordat een deel van de zelfstandigen zonder personeel nooit de intentie heeft om aan te werven, een mogelijkheid waarmee het model geen rekening houdt.

Verder voorspelt het model dat zelfstandigen zonder personeel onmiddellijk reageren op de RSZ-vrijstelling, waardoor het aantal bedrijven met één werknemer snel stijgt na de invoering van de RSZ-vrijstelling en er relatief snel een nieuw evenwicht wordt bereikt. Zo suggereert het model dat één

(vijf) jaar na de invoering van de RSZ-vrijstelling ongeveer één (twee) derde van de toename van het aantal bedrijven met één werknemer is gerealiseerd. De snelle reactie van zelfstandigen zonder personeel en de snelle toename van het aantal bedrijven met één werknemer is in lijn met empirische bevindingen 1 en 2.

CONCLUSIE EN BELEIDSIMPLICATIES

Dit *Gents Economisch Inzicht* evalueert de permanente RSZ-vrijstelling voor de eerste werknemer, een maatregel ingevoerd in 2016 door de regering-Michel I. Die maatregel kostte in 2023 488 miljoen euro.

Analyses van administratieve datasets resulteerden in drie empirische vaststellingen:

1. Het aantal bedrijven dat een eerste werknemer aanwierf steeg met 31% als gevolg van de RSZ-vermindering.
2. Dat heeft geleid tot een toename met 7,2% van het aantal bedrijven met precies één werknemer in 2019, zonder dat het aantal bedrijven met meerdere werknemers toenam.
3. De nieuwe werkgevers zijn gemiddeld minder succesvol in de brede betekenis van het woord (bijvoorbeeld lagere tewerkstelling, lagere omzet, lagere toegevoegde waarde) t.o.v. werkgevers die ook zonder RSZ-vrijstelling een eerste werknemer zouden hebben aangeworven. Dit geeft aan dat het in de eerste plaats weinig succesvolle bedrijven zijn die, dankzij de RSZ-vrijstelling, een eerste werknemer hebben aangeworven.

Kortom, de RSZ-vrijstelling leidde tot meer, maar minder succesvolle bedrijven met slechts één werknemer.

Kortom, de RSZ-vrijstelling leidde tot meer, maar minder succesvolle bedrijven met slechts één werknemer.

Vanuit beleidsoogpunt blijft de vraag of dit nu een ‘goede’ of ‘slechte’ maatregel is. Onze analyses laten niet toe een volledige kosten-batenanalyse uit te voeren. Wel bieden ze twee handvaten om over die vraag na te denken.

Een eerste manier is door te steunen op de observatie dat enkel het aantal bedrijven met precies één werknemer is toegenomen, terwijl er geen toename is van het aantal bedrijven met meer dan één werknemer. Dit suggereert dat de RSZ-vrijstelling niet effectief is in het stimuleren van snelgroeiende bedrijven, die een belangrijke rol spelen in de economische dynamiek.

Die vaststelling betekent ook dat we kunnen focussen op de toename van het aantal bedrijven met één werknemer om de bruto kost prijs per bijkomend bedrijf te schatten. Dankzij de RSZ-vrijstelling lag in 2019 het aantal bedrijven met één werknemer 7,2% hoger. Dit komt, volgens de NBB cijfers gebruikt door Desiere et al. (2025a), neer op 3.816 bijkomende bedrijven. In 2019 bedroeg de bruto meerkost van de RSZ-vrijstelling, gedefinieerd als de kost van de RSZ-vrijstelling min de kost van de

tijdelijke RSZ-vermindering die werd afgeschat,¹⁴ 175 miljoen euro. Bijgevolg bedroeg de jaarlijkse bruto kost per bijkomende werkgever met één werknemer in 2019 ongeveer 46.000 euro.¹⁵

Hoewel de economische schok door de COVID-19 epidemie de interpretatie van de cijfers bemoeilijkt, suggereren de gegevens dat de toename van het aantal bedrijven met precies één werknemer sinds 2017 is gestabiliseerd (zie Figuur 6). Het aantal bedrijven met één werknemer ligt vandaag grosso modo 7% hoger dan in 2015. Omdat de RSZ-vrijstelling onbeperkt is in de tijd én er voortdurend nieuwe bedrijven worden opgestart is de budgettaire kost echter blijven toenemen, waardoor de bruto kost per bijkomende werkgever in 2023 is gestegen naar 101.000 euro.¹⁶ Bij ongewijzigd beleid zal de kost per bijkomend bedrijf de komende jaren verder toenemen. Uiteraard genereren de bijkomende bedrijven terugverdieneffecten (bijvoorbeeld, meer belastinginkomsten dankzij hogere tewerkstelling en toegenomen bedrijfswinsten), die moeilijker te kwantificeren zijn.

Een tweede manier om te reflecteren of, op lange termijn, de RSZ-vrijstelling positieve economische effecten kan hebben, is door te bouwen op een economisch model dat rekening houdt met algemene evenwichtseffecten. De cruciale vraag hier is of de RSZ-vrijstelling daadwerkelijk leidt tot toegenomen tewerkstelling en toegevoegde waarde, dan wel of de bijkomende vraag naar arbeid door de nieuwe kleine bedrijven resulteert in het verlies van jobs en toegevoegde waarde bij grotere bedrijven. Empirisch kunnen we hier geen uitspraken over doen, omdat (mogelijke) negatieve effecten op grotere bedrijven niet kunnen worden bepaald. Gegeven de arbeidsmarktkrapte en de lage elasticiteit van het arbeidsaanbod, lijkt het echter onwaarschijnlijk dat de toegenomen vraag naar arbeid bij de bijkomende bedrijven volledig wordt ingevuld door individuen die, zonder de RSZ-vrijstelling, werkloos of inactief zouden zijn.

Daarom vertrekt het basismodel van Desiere et al. (2025a) van de aanname dat de RSZ-vrijstelling niet kan leiden tot een toename van de tewerkstelling en daardoor bij constructie geen bijkomende tewerkstelling of toegevoegde waarde kan creëren. In dit geval leidt de RSZ-vrijstelling enkel tot een reallocatie van werknemers van grote productieve bedrijven naar kleine, minder productieve bedrijven. Die reallocatie resulteert in een minimale daling van de totale productie (-0.01%).

De hoge kostprijs per nieuw bedrijf en de naar alle waarschijnlijkheid beperkte effecten op de macro-economie, in combinatie met de oplopende budgettaire kosten, wijzen erop dat een hervorming zich opdringt. De intentie van de regering-De Wever om de RSZ-vermindering voor de eerste werknemer te beperken tot 2.000 euro per kwartaal is zeker een stap in de goede richting, maar gaat niet ver genoeg. Om op lange termijn de budgettaire kost beheersbaar te houden, dient de RSZ-vermindering te worden afgeschaft of beperkt in de tijd.

We zien drie pistes voor een hervorming. Een eerste piste is het volledig afschaffen van de permanente RSZ-vermindering voor de eerste werknemer en van de tijdelijke RSZ-verminderingen voor de tweede en derde werknemer, weliswaar met overgangsmaatregelen voor de betrokken werkgevers. Dit heeft het voordeel van de duidelijkheid, vereenvoudigt de parafiscaliteit en creëert op relatief korte termijn

¹⁴ De RSZ-vrijstelling kostte in 2019 277 miljoen euro. De tijdelijke RSZ-vermindering voor de eerste werknemer kostte in 2015 102 miljoen euro. De meerkost van de RSZ-vrijstelling in 2019 is het verschil tussen beiden.

¹⁵ =175.000.000/3.816.

¹⁶ =386.000.000/3.816. In 2023 bedroeg de kost van de RSZ-vrijstelling 488 miljoen euro. De meerkost t.o.v. de tijdelijke RSZ-vermindering bedroeg dus 386 miljoen euro.

een besparing (of ruimte voor nieuwe beleidsinitiatieven) van ongeveer 606 miljoen euro – 488 miljoen euro voor RSZ-vermindering voor de eerste werknemer en 118 miljoen euro voor de verminderingen voor de tweede en derde werknemer (cijfers 2023). Het afschaffen van subsidies die worden toegekend op basis van bedrijfsgrootte is ook in lijn met academische literatuur die eerder sceptisch staat tegenover dergelijke subsidies en stelt dat ze ongewenste neveneffecten hebben (e.g., Guner et al., 2008, Garicano et al., 2016).

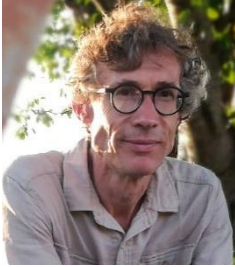
De intentie van de regering-De Wever om de RSZ-vermindering voor de eerste werknemer te beperken tot 2.000 euro per kwartaal is zeker een stap in de goede richting, maar gaat niet ver genoeg. Om op lange termijn de budgettaire kost beheersbaar te houden, dient de RSZ-vermindering te worden afgeschaft of beperkt in de tijd.

Een tweede piste is het beperken van de RSZ-vermindering voor de eerste werknemer in de tijd, zoals ook het geval is voor de RSZ-verminderingen voor de daaropvolgende twee werknemers. Dit kan de budgettaire kost sterk verminderen, zonder het instrument om startende bedrijven te ondersteunen volledig te schrappen. Onze analyses bieden immers geen inzichten in de vraag of een tijdelijke RSZ-vermindering voor de eerste werknemer zinvol is. Hoewel wij dit betwijfelen, is het in principe mogelijk dat een tijdelijke RSZ-vermindering helpt om ‘succesvolle’ bedrijven te creëren aan een aanvaardbare kost, bijvoorbeeld doordat ze de opstartkosten van een eerste aanwerving dekken. Daarom kan een terugkeer naar het ‘oude’ systeem overwogen worden, met opnieuw tijdelijke in plaats van permanente RSZ-verminderingen voor de eerste werknemer. Een voorstel van het beheerscomité van de RSZ uit 2021, waarin de RSZ-vermindering voor de eerste werknemer werd beperkt tot 26 kwartalen, ging in die richting (Parlementaire Vraag 55018582C, 23 juni 2021).

Tot slot kan worden overwogen om een deel van de middelen te heroriënteren naar het gericht ondersteunen van startende bedrijven om zo de dynamiek van de Belgische economie te versterken. Eén optie is om in te zetten op het identificeren en ondersteunen van beloftevolle start-ups (De Haas et al., 2022; Cingano et al., 2025). Een andere optie is om training te voorzien voor kleine (startende) bedrijven, een maatregel waarvan Konings en Putseys (2025) in recent onderzoek positieve effecten hebben vastgesteld, of om investeringen bij kleine (startende) bedrijven te subsidiëren (Decramer & Vanormelingen, 2016). Essentieel is om de effecten van dergelijke maatregelen grondig te evalueren, bij voorkeur op basis van een Randomized Controlled Trial, en snel bij te sturen indien de positieve effecten uitblijven.

REFERENTIES

- Albanese, A., Cockx, B., & Dejemeppe, M. (2024). Long-term effects of hiring subsidies for low-educated unemployed youths. *Journal of Public Economics*, 235, 105137.
- Bijnens, G., & Konings, J. (2020). Declining business dynamism in Belgium. *Small Business Economics*, 54(4), 1201-1239.
- Boucq, E., López-Novella, M. (2018). *Non-take-up van werkgeversbijdrageverminderingen: het geval van de maatregel 'eerste aanwervingen'*. Federaal Planbureau Working Paper 6-18.
- Bermúdez-Barrezueta, N., Desiere, S., & Tarullo, G. (2025). *Hiring subsidies and temporary work agencies*. IZA Working Paper 17616.
- Bozio, A., Breda, T., & Grenet. (2019). *Does tax-benefit linkage matter for the incidence of payroll taxes?* IZA Working Paper 12502.
- Cingano, F., Palomba, F., Pinotti, P., & Rettore, E. (forthcoming). *Making subsidies work: rules vs. discretion*. *Econometrica*.
- Decker, R., Haltiwanger, J., Jarmin, R., & Miranda, J. (2014). The role of entrepreneurship in US job creation and economic dynamism. *Journal of Economic Perspectives*, 28(3), 3-24.
- Decramer, S., & Vanormelingen, S. (2016). The effectiveness of investment subsidies: Evidence from a regression discontinuity design. *Small Business Economics*, 47, 1007-1032.
- De Haas, R., Sterk, V., and Van Horen, N. (2022). *Start-up types and macroeconomic performance in Europe*. CEPR Discussion Paper No. 17400.
- Garicano, L., Lelarge, C., & Van Reenen, J. (2016). Firm size distortions and the productivity distribution: Evidence from France. *American Economic Review*, 106(11), 3439-3479.
- Guner, N., Ventura, G., & Xu, Y. (2008). Macroeconomic implications of size-dependent policies. *Review of Economic Dynamics*, 11(4), 721-744.
- Kaas, L., & Kircher, P. (2015). Efficient firm dynamics in a frictional labor market. *American Economic Review*, 105(10), 3030-3060.
- Konings, J., & Putseys, A. (2025). *The impact of on-the-job training subsidies on firm-level outcomes: Evidence from Flemish SMEs*. Vives Discussion Paper No. 100.
- López-Novella, M. (2021). *Analyse des effets de la mesure « premiers engagements » sur la survie des jeunes entreprises qui emploient des salariés*. Federaal Planbureau Working Paper 2-21.
- Lucas Jr, R. E. (1978). On the size distribution of business firms. *The Bell Journal of Economics*, 508-523.
- Rekenhof (2021). *Rekenhof Eerste aanwervingen: Doelgroepvermindering voor RSZ-werkgeversbijdragen*. Rekenhof.



Prof. dr. Bart Cockx is gewoon hoogleraar aan de Vakgroep Economie van de Universiteit Gent. Zijn onderzoek focust op arbeidseconomie en micro-econometrische evaluatie van het arbeidsmarktbeleid. Meer informatie over zijn onderzoek vindt u op zijn [homepagina](#). Contacteren kan via bart.cockx@ugent.be.



Haotian Deng is doctoraatsstudent aan de Vakgroep Economie van de Universiteit Gent. Zijn doctoraatsonderzoek evalueert de impact van de RSZ-vrijstelling voor de eerste werknemer op lonen en bedrijfsprestaties. Contacteren kan via haotian.deng@ugent.be.



Dr. Sam Desiere is postdoctoraal onderzoeker aan de Vakgroep Economie van de Universiteit Gent. Zijn onderzoek focust op de evaluatie van arbeidsmarktbeleid. Contacteren kan via sam.desiere@ugent.be



Dr. Tiziano Toniolo behaalde recent een doctoraat aan UCLouvain. Zijn doctoraatsonderzoek focuste op het evalueren van de RSZ-vrijstelling voor de eerste werknemer en de werkbonus. Meer informatie over zijn onderzoek vindt u op zijn [homepagina](#). Contacteren kan via tiziano.toniolo@uclouvain.be.



Prof. Dr. Bruno Van der Linden is emeritus professor aan UCLouvain. Zijn werk richt zich op arbeidseconomie en milieueconomie. Meer informatie over zijn onderzoek vindt u op zijn [homepagina](#). Contacteren kan via bruno.vanderlinden@uclouvain.be.

Gentse Economische Inzichten vormen een forum voor toegankelijk gecommuniceerde onderzoeksbevindingen en beleidsaanbevelingen door vorsers van de Universiteit Gent. De Inzichten vertolken alleen de visie van de auteur(s). Zij kunnen niet doorgaan als de visie van een onderzoeksgroep, de Vakgroep Economie of Universiteit Gent.

Voor meer onderzoek van de Vakgroep Economie verwijzen we naar <https://www.ugent.be/eb/economics/en>.

Gentse Economische Inzichten wordt mede mogelijk gemaakt door een gift van www.sustinvest.eu. SUSTINVEST heeft geen inspraak over inhoud en beleidsaanbevelingen.

SUSTINVEST