

# HET GEBRUIK VAN LASTENVERLAGINGEN IN BELGIE EN HUN IMPACT OP HET TEWERKSTELLINGSNIVEAU

DIETER VANDELANNOOTE

KRISTEL BOGAERTS

---

maart 2014



**FLEMOSI DISCUSSION PAPER DP30:  
HET GEBRUIK VAN LASTENVERLAGINGEN IN BELGIË EN HUN IMPACT OP HET  
TEWERKSTELLINGSNIVEAU**

---

This paper was written as part of the SBO-project “FLEMOSI: A tool for ex ante evaluation of socio-economic policies in Flanders”, funded by IWT Flanders. The project intends to build ‘FLEmish MOdels of Simulation’ and is joint work of the Centre for Economic Studies (CES) of the Katholieke Universiteit Leuven – the Centre for Social Policy (CSB) of the Universiteit Antwerpen– the Interface Demografie of the Vrije Universiteit Brussel – the Centre de Recherche en Économie Publique et de la population (CREPP) of the Université de Liege and the Institute for Social and Economic Research (Microsimulation Unit) of the University of Essex.

For more information on the project, see [www.flemosi.be](http://www.flemosi.be).

---

HET GEBRUIK VAN LASTENVERLAGINGEN IN BELGIE EN HUN  
IMPACT OP HET TEWERKSTELLINGSNIVEAU

**DIETER VANDELANNOOTE (\*)**  
**KRISTEL BOGAERTS (‡)**

maart 2014

---

\* Centrum voor Sociaal Beleid Herman Deleeck, Universiteit Antwerpen

‡ Vrij medewerker bij het Centrum voor Sociaal Beleid en werkzaam bij de SERV, schrijft dit artikel in eigen naam

## **Inleiding**

Een van de thema's die de laatste maanden regelmatig terugkomen in de media is de hoge kostprijs van arbeid in België en de noodzaak van het verlagen van de werkgeversbijdragen, de zogenaamde lastenverlagingen, om het tewerkstellingsniveau te verhogen. Zo besliste de Vlaamse regering eind 2013 dat er volgend jaar 125 miljoen euro vrijgemaakt moet worden voor lastenverlagingen, terwijl de Federale regering inzet op de verlaging van de btw op elektriciteit<sup>1</sup>. Ook in de verkiezingsprogramma's van de verschillende partijen in de aanloop naar de verkiezingen van 25 mei lezen we verschillende alternatieve voorstellen om de kostprijs van arbeid te verlagen. In deze Flemosi discussie paper gaan we dieper in op dit thema en trachten we een beter zicht te krijgen op het tewerkstellingseffect van lastenverlagingen.

De paper is als volgt opgebouwd. In het eerste deel focussen we ons op België. We tonen eerst aan dat het tewerkstellingsniveau in België, in vergelijking met de andere landen van de Europese Unie, zich op een relatief laag niveau bevindt. Dit wordt voor een belangrijk deel gedreven door het lage tewerkstellingsniveau van werknemers met een lage opleiding. Het hoge niveau van werkgeversbijdragen is één van de redenen van hun lage tewerkstelling. Deze verlagen is dan ook één van de beleidsopties van actief arbeidsmarktbeleid waar in België gebruik van wordt gemaakt. We bekijken in detail de evolutie in het gebruik van lastenverlagingen in België. We tonen aan dat er een hele resem van verschillende soorten maatregelen bestaan, elk gericht op een eigen doelgroep en met specifieke modaliteiten. Dit maakt het voor de werkgever niet altijd eenvoudig om het overzicht te behouden en te weten op welke lastenverlagingen hij een beroep kan doen. We hebben dan ook een eigen instrument ontwikkeld, Employer MOTYFF, dat de werkgever op eenvoudige wijze helpt om de impact te berekenen van een bepaalde lastenverlaging op de totale loonkost. In het tweede deel van de paper laten we de specifieke Belgische context los en gaan we dieper in op de vraag of lastenverlagingen effectief zorgen voor een hoger tewerkstellingsniveau. Gebruik makend van een theoretisch model, opgebouwd door Konings & Persyn (2008), tonen we aan dat de impact van lastenverlagingen afhangt van zowel de vraagzijde als de aanbodzijde van de arbeidsmarkt. Voorgaand onderzoek (zie o.a. Marx 2007) leert ons verder dat de tewerkstellingsimpact van lastenverlagingen afhangt van verschillende factoren (o.a. deadweight effecten, substitutie, stigmatisering). We gaan dieper in op elk van deze elementen en geven aan in hoeverre zowel algemene als doelgroepgerichte lastenverlagingen hieraan onderhevig zijn. Tot slot vatten we belangrijkste bevindingen van deze paper samen.

### **1. Tewerkstellingsniveau in België**

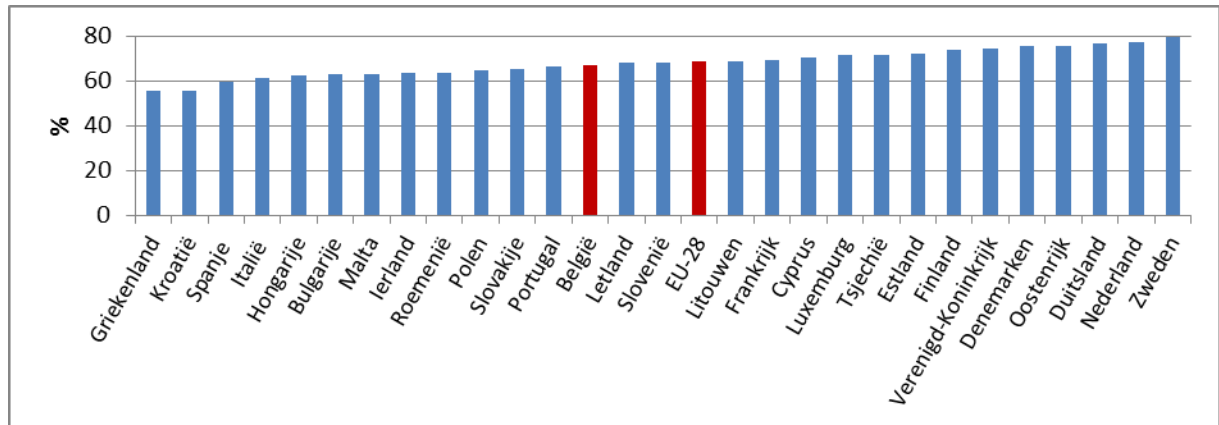
In figuur 1 ziet u dat het tewerkstellingsniveau (hier gemeten bij personen van 20-64 jaar) zich in België onder het gemiddelde van de EU-28 bevindt. België had in 2012 een

---

<sup>1</sup> Zie De Standaard (2013), "Vlaamse Regering maakt 125 miljoen vrij voor lastenverlaging", verschenen op 16/12/2013 en De Standaard (2013), "Alleen gezinnen krijgen lagere btw", verschenen op 30/11/2013.

percentage van 67,2%, ruim een procent minder dan het gemiddelde van de landen die tot de Europese Unie behoren (68,4%). In vergelijking met de kopgroep scoort België een 10% minder.

Figuur 1: Tewerkstellingsgraad in de landen van de Europese Unie, personen 20-64 jaar, 2012.



Bron: Eurostat, 2014, eigen bewerking auteurs

Er zijn vier kansengroepen die het moeilijk hebben op de Belgische arbeidsmarkt. Van de ouderen (55-64 jaar) was slechts 39% aan het werk in 2012, duidelijk lager dan het EU-28 gemiddelde dat 10% hoger ligt. Ook jongeren hebben het moeilijk op de Belgische arbeidsmarkt, voornamelijk in Brussel, waar in 2012 slechts 48% van de 20-29 jarigen aan het werk was. Tot slot zien we dat laaggeschoolden (47% aan het werk) en immigranten (55%) in België een werkzaamheidsgraad hebben die lager ligt dan het gemiddelde in de Europese Unie (respectievelijk 52% en 62%).

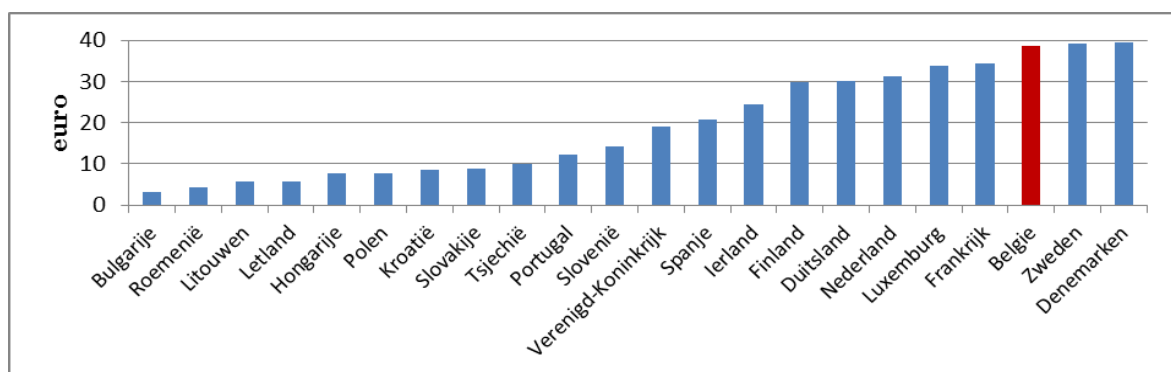
Wat verklaart het lage tewerkstellingsniveau van deze kansengroepen? We zien drie belangrijke redenen:

- België is een land met een zeer gecompliceerde loonstructuur, voornamelijk aan de onderkant van de loonverdeling. België heeft, in vergelijking met het mediane loon, een relatief hoog minimumloon. Het minimumloon is onderhandeld tussen werkgevers en vakbonden en doet in realiteit dienst als een ondergrens. Het echte minimumloon is onderhandeld op industriënniveau en ligt in realiteit minimum 20-30% hoger dan deze ondergrens. In sommige sectoren bedraagt het minimumloon zelfs 2 maal de ondergrens. De OECD inkomstendatabank geeft aan dat er in België relatief minder lage loon arbeid wordt verricht dan in vergelijkbare landen, zoals Nederland en Duitsland.
- Waar het echte minimumloon in België al hoog ligt, ligt de kostprijs voor de werkgever om een werknemer in dienst te nemen nog een stuk hoger. Reden hiervoor is de financiering van de sociale zekerheid, wat gebeurt door bijdragen van zowel werknemers als werkgevers. De totale bijdragen voor de werkgever aan de sociale zekerheid bedragen ongeveer 40% van het bruto inkomen van de werknemer. Daarnaast betalen werkgevers vaak bijdragen voor fondsen op het industriënniveau, die ingezet kunnen worden voor verschillende doelen (o.a. opleiding, financieren van brugpensioenen). De extra kost voor de werkgever kan zeer substantieel zijn, maar dit hangt sterk af van de industriëttak.

- Een laatste element is dat het netto inkomen van werknemers rond het minimumloon te laag ligt in vergelijking met de hoogte van de sociale zekerheidsuitkeringen. Doordat werkloosheidsuitkeringen in België onbeperkt zijn in de tijd, zien we een werkloosheidsval waardoor het voor uitkeringstrekkers interessanter kan zijn om niet te gaan werken, en/of hun uitkering te combineren met een informele activiteit.

In deze paper gaan we dieper in op de hoge kost die werkgevers in België moeten betalen om werknemers aan het werk te stellen. Figuur 2 leert ons dat de gemiddelde loonkost per uur in het bedrijfsleven in België in 2011 38,65€ bedroeg. Enkel in Zweden en Denemarken ligt deze gemiddelde loonkost hoger. Onderzoek van Abraham et al (2007) op basis van OECD gegevens geeft aan dat de loonkost in België tussen 1990 en 2006 sneller gestegen is dan deze van zijn referentielanden (Duitsland, Frankrijk en Nederland). De Centrale Raad voor het Bedrijfsleven (2013) geeft verder aan dat tussen 1996 en 2012 de loonkosten in België 4,8% sneller zijn gestegen in vergelijking met bovenvermelde referentielanden. Als we echter niet enkel kijken naar de evolutie van de loonkost sinds 1996, maar naar het totale verschil in de hoogte van de loonkost, dan zien we dat België een negatieve loonkloof heeft van 16,4% in 2010 in vergelijking met het gemiddelde van zijn buurlanden (Expertengroep Concurrentievermogen en Werkgelegenheid, 2013)<sup>2</sup>.

Figuur 2: Gemiddelde loonkost per uur in het bedrijfsleven, 2011.



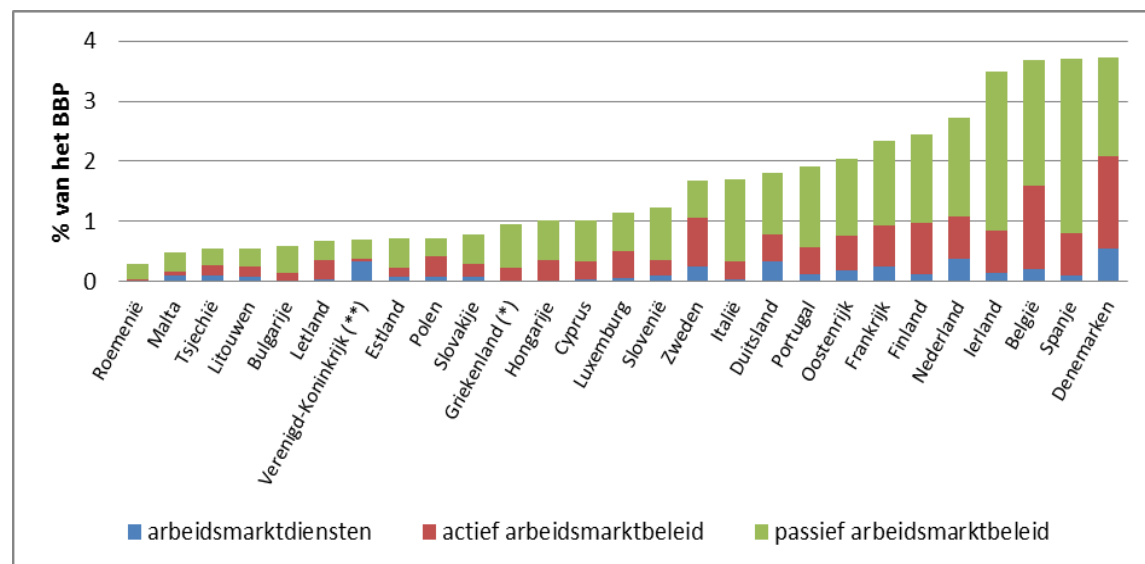
Bron: Eurostat, 2014, eigen bewerking auteurs

Zoals reeds vermeld is een belangrijk deel van de loonkost voor de werkgever de patronale bijdragen die hij moet betalen voor de financiering van de sociale zekerheid. Lastenverlagingen (hetzij structureel, hetzij specifiek gericht op doelgroepen) verlagen deze te betalen bijdragen. Het is één van de mogelijke maatregelen van actief arbeidsmarktbeleid, dat ingezet wordt door de overheid met als doelstelling de werkgelegenheidsgraad te verhogen. In figuur 3 zijn de overheidsuitgaven voor zowel het actieve als het passieve arbeidsmarktbeleid als percentage van het bruto binnenlands product (BBP) voor de landen van de Europese Unie getoond. Actief arbeidsmarktbeleid is in deze figuur omschreven als

<sup>2</sup> Over de hoogte van de absolute loonkloof van België ten opzichte van zijn buurlanden bestaat er discussie. Zo meent de Christelijke Vakbond ACV dat je dit cijfer moet corrigeren voor de productiviteit, zoals de Expertcommissie in zijn rapport ook effectief heeft gedaan. Het is volgens hen immers niet relevant wat je per uur kost, maar wel wat je voor die prijs doet per uur. Met die correctie zakt de absolute loonkloof in 2010 tot 1,58%, beduidend lager dan de bovenvermelde 16,4% (Leemans, 2013).

“openbare tussenkomsten op de arbeidsmarkt met als doel de efficiënte werking te garanderen en onevenwichten te corrigeren” (Eurostat, 2006). Verder beperkt Eurostat zich in internationale vergelijkingen enkel tot maatregelen die gericht zijn op groepen van personen met moeilijkheden op de arbeidsmarkt: werklozen, tewerkgestelde personen die het risico lopen om onvrijwillig hun baan te verliezen en inactieve personen die willen toetreden tot de arbeidsmarkt en tot een risicogroep behoren (Mathot, 2013:20). Het passieve arbeidsmarktbeleid bevat voornamelijk werkloosheidsuitkeringen en brugpensioenen. Arbeidsmarktdiensten is de dienstverlening die geleverd wordt om het matchingproces tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt te bevorderen (Mathot, 2013: 21). We zien dat België, als percentage van zijn BBP, relatief veel uitgeeft voor arbeidsmarktbeleid. 1,4% van het BBP gaat naar actief arbeidsmarktbeleid (hierin bevindt België zich, samen met Denemarken, in de kopgroep van de Europese Unie). 2,1% van het BBP wordt in België uitgegeven voor passief arbeidsmarktbeleid.

Figuur 3: Overheidsuitgaven voor actief en passief arbeidsmarktbeleid in de landen van de Europese Unie, 2011



Bron: Eurostat, 2014, eigen bewerking auteurs

Opm. (\*) Griekenland: gegevens voor 2010 // (\*\*) Verenigd-Koninkrijk: gegevens voor 2009.

Als we de definitie die Eurostat gebruikt verruimen, en dus niet enkel kijken naar het actief arbeidsmarktbeleid dat zich specifiek toespitst op risicogroepen, dan verandert bovenstaand beeld voor België. Als we immers ook maatregelen meetellen voor werknemers die niet tot de bovenvermelde risicogroepen behoren, dan zien we dat slechts 41% van het actieve arbeidsmarktbeleid gericht is op risicogroepen, en dus 59% op niet-risicogroepen. Niet-risicogroepen kunnen we omschrijven als personen die aan het werk zijn en van wie de arbeidssituatie niet per definitie onzeker of moeilijk is. Maatregelen die ook inzetten op niet-risicogroepen zijn voornamelijk structurele lastenverminderingen, tijdskrediet, loopbaanonderbreking, fiscale stimuli voor ploegenarbeid en overuren. Als we kijken naar de totale kostprijs voor het arbeidsmarktbeleid in België met toepassing van deze ruimere definitie, dan zien we dat in 2011 7,5 miljard euro werd uitgegeven voor passief arbeidsmarktbeleid. 15,6 miljard euro ging naar actief arbeidsmarktbeleid en 0,4 miljard euro naar arbeidsmarktdiensten.

In tabel 1 splitsen we de overheidsmaatregelen voor het actieve arbeidsmarktbeleid verder uit naar verschillende types maatregelen. We zien hierbij dat een kleine 60% van de overheidsmaatregelen gericht zijn op de pijler tewerkstellingsstimuli. Lastenverlagingen zijn een belangrijk deel van deze tewerkstellingsstimuli. In 2011 werd immers 5 miljard euro uitgegeven voor lastenverlagingen (4,13 miljard euro voor structurele verminderingen en 0,87 miljard euro voor doelgroepenverminderingen), goed voor bijna 1/3<sup>de</sup> van de totale overheidsuitgaven voor actief arbeidsmarktbeleid.

Tabel 1: Overheidsmaatregelen voor actief arbeidsmarktbeleid, opgesplitst naar type maatregel, 2011, in miljoen euro.

	Totaal (in miljoen euro)	%
<b>Beroepsopleiding<sup>3</sup></b>	923	6
<b>Flexibilisering</b>	2.150	14
<b>Tewerkstellingsstimuli</b>	8.914	58
<b>Directe jobcreatie</b>	3.313	22
<b>Totaal</b>	15.300	100

Bron: Mathot, 2013, pg. 23

## 2. Gebruik van lastenverlagingen in België

België kent twee soorten van lastenverlagingen. Enerzijds heb je de algemene, structurele lastenverlagingen en anderzijds de lastenverlagingen voor specifieke doelgroepen. Alle werkgevers uit de profit sector hebben recht op een algemene structurele lastenvermindering<sup>4</sup>. Concreet behelst dit een basisforfait van 400 euro per kwartaal per voltijdse werknemer<sup>5</sup>. Voor werknemers met een laag of een hoog loon heeft de werkgever recht op een extra

<sup>3</sup> De maatregelen voor het actief arbeidsmarktbeleid zijn opgedeeld in 4 groepen (Mathot, 2013: 22)

1. Beroepsopleiding: het verder betalen van werkloosheidsuitkeringen aan personen die beroepsopleidingen volgen (vrijstellingen beroepsopleiding), aanbieden van beroepsopleidingen door regio's, opleidingscheques, ...
2. Flexibilisering: loopbaanonderbreking / tijdskrediet, collectieve arbeidsduurvermindering, fiscale uitgaven voor ploegenarbeid en overwerk
3. Tewerkstellingsstimuli: activering van werkloosheidsvergoedingen, RSZ-kortingen, inkomensgarantie-uitkering, integratie leefloners (art 60/61 OCMW), dienstencheques, tewerkstellingspremie 50+, inschakelingspremies voor personen met een handicap, startersleningen, ...
4. Directe jobcreatie: DAC, GESCO, sociale economie, sociale Maribel, doorstromingsprogramma's, SINE, ...

<sup>4</sup> De werkgevers uit de non-profit sector kunnen recht hebben op structurele lastenverlagingen zoals bepaald door de Sociale Maribel. Meer informatie zie: <http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=729>.

<sup>5</sup> Dit basisforfait is toegenomen tot 452,5 euro vanaf het 2<sup>de</sup> kwartaal 2013 en tot 455 euro vanaf het 1<sup>ste</sup> kwartaal 2014. Tegelijkertijd is de loongrens voor het toekennen van het lage loonsupplement gedaald en voor het hoge loonsupplement gestegen.



korting van maximaal 400 euro per kwartaal. De lage looncomponent wordt groter naarmate de lonen dalen en voor de laagste lonen moeten helemaal geen werkgeversbijdragen worden betaald. Naast de structurele lastenvermindering kan de werkgever per werknemer mogelijk een beroep doen op een lastenverlaging voor doelgroepen. Concreet zijn er vijf mogelijke doelgroepen: langdurig werklozen, eerste aanwervingen, collectieve arbeidsduurvermindering en vier dagen week, jonge werknemers (-26 jaar, sinds het 3<sup>de</sup> kwartaal van 2006 in specifieke gevallen uitgebreid tot -29 jaar) en oudere werknemers (+57 jaar, sinds 2<sup>de</sup> kwartaal 2007 algemeen uitgebreid tot +50 jaar)<sup>6</sup>. Afhankelijk van de toegekende doelgroepvermindering heeft de werkgever per voltijdse werknemer recht op een lastenverlaging tussen de 300 en 1.000 euro per kwartaal (FOD SZ & FOD WASO, 2004). Tabel 2 leert ons dat in het eerste kwartaal van 2012 ruim 520.000 werknemers recht gaven op een lastenverlaging. De grootste groep zijn de oudere werknemers, maar ook jongeren en langdurig werklozen vertegenwoordigen een aanzienlijk deel van het totaal.

Tabel 2: Overzicht lastenverlagingen voor doelgroepen, hun aantal en kostprijs, 2012

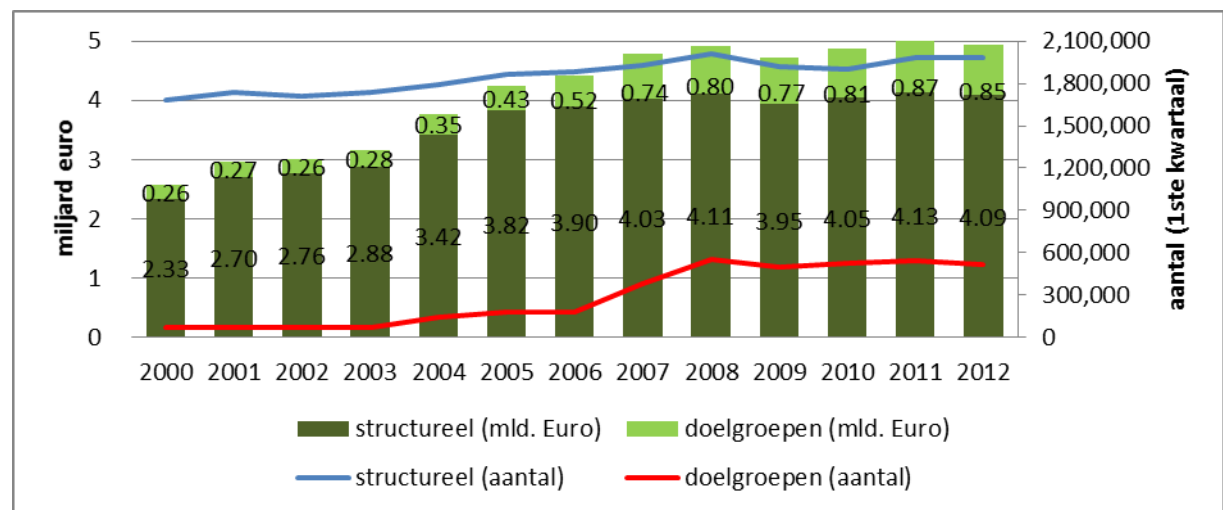
Doelgroep	Aantal in Q1 2012 (in VTE)	Kostprijs in 2012 (in duizend euro)
<b>Langdurig werklozen</b>	63.715	241.876
<b>Eerste aanwervingen</b>	41.276	97.635
<b>Collectieve arbeidsduurvermindering</b>	4.471	8.275
<b>Jongeren</b>	126.170	137.453
<b>Ouderen</b>	286.096	367.216
<b>Totaal</b>	521.728	852.455

Bron: RSZ (2013), eigen bewerking auteurs.

Figuur 4 geeft informatie over de evolutie van het gebruik van lastenverlagingen in België sinds 2000. We zien een duidelijke toename van het aantal werknemers die een recht deden uitoefenen op een structurele lastenvermindering. Duidelijk minder werknemers deden een recht uitoefenen op een doelgroepvermindering, al zien we hier een sterke toename doorheen de jaren (van 74.000 voltijdse werknemers in het 1<sup>ste</sup> kwartaal van 2000 tot ruim 520.000 werknemers in het 1<sup>ste</sup> kwartaal van 2012). Met een toename van het aantal rechthebbenden is er ook een duidelijke toename geweest in de overheidskost van lastenverlagingen. In een tiental jaar is de kostprijs bijna verdubbeld, van 2,6 miljard euro in 2000 tot 5 miljard in 2012. We zien tot slot dat een steeds groter deel van het bedrag gaat naar lastenverlagingen voor specifieke doelgroepen. In 2000 ging 10% naar doelgroepen, in 2012 verdubbelde dit tot 20%.

<sup>6</sup> Voor een aantal categorieën en sectoren (o.a. in de bagger- en sleepvaartsector, voor mentoren, voor specifieke wetenschappelijk onderzoek) zijn specifieke lastenverlagingen mogelijk. In de cijfers gepresenteerd in de rest van dit hoofdstuk wordt met deze verlagingen geen rekening gehouden.

Figuur 4: Verlaging van werkgeversbijdragen (2000-2012), België



Bron: RSZ (2013), eigen bewerking auteurs.

### 3. Employer MOTYFF

In deel 2 gaven we aan dat er specifieke lastenverlagingen zijn voor vijf doelgroepen in België. In de praktijk zien we echter dat elke doelgroep onderverdeeld is in een aantal subcategorieën. In totaal levert dit, in het 4<sup>de</sup> kwartaal van 2012, niet minder dan 39 verschillende maatregelen op, elk met hun specifieke regels en hoogte van lastenverlagingen<sup>7</sup>. Daarnaast worden de modaliteiten van deze specifieke maatregelen geregeld aangepast (o.a. de leeftijdsgrens, de duur dat je minimum werkloos moet zijn, enz.). Voor werkgevers, zeker de kleinere KMO's zonder aparte human resources dienst, is het dan ook niet eenvoudig om het overzicht te behouden en om te weten op welke maatregelen ze een beroep kunnen doen.

Om hier voor een deel aan tegemoet te komen hebben we binnen het Flemosi project het instrument Employer MOTYFF ontwikkeld, wat ons helpt om op een eenvoudige manier de impact te berekenen van specifieke types van lastenverlagingen op de loonkost van de werkgever. We attenderen dat het hier niet gaat over een instrument dat een overzicht geeft van alle bestaande types van lastenverlagingen zoals ze in België bestaan, waarbij voor de gebruiker een optimale situatie wordt berekend afhankelijk van de werknemers die bij hem zijn tewerkgesteld. Dat instrument (te raadplegen op [www.aandeslag.be](http://www.aandeslag.be)) werd reeds ontwikkeld in een consortium van verschillende federale, gemeenschaps- en gewestinstellingen onder de coördinatie van de Kruispuntbank Sociale Zekerheid en met de ondersteuning van Smals. Het is geenszins onze bedoeling om dit instrument te gaan kopiëren. Wat Employer MOTYFF wel doet is voor een specifieke werknemer met een gegeven uur- of maandloon, aantal uren tewerkstelling en het statuut van de werknemer berekenen wat zijn loonkost is voor de werkgever. We verrekenen daarbij wat de impact is

<sup>7</sup> Telling van RSZ-gegevens (2013) leert ons dat Belgische werkgevers in vierde kwartaal van 2012 gebruik konden maken van 39 verschillende maatregelen van specifieke doelgroepverminderingen. Hierbij is geen rekening gehouden met maatregelen gericht op zeer specifieke sectoren (o.a. de vermindering van werkgeversbijdragen voor de bagger- en sleepvaartsector).

van zowel de structurele als gekozen doelgroepgerichte lastenverlagingen. Het is de bedoeling dat de gebruiker de informatie over de lastenverlagingen over doelgroepen opzoekt en ingeeft binnen Employer MOTYFF om dit instrument optimaal te kunnen benutten. De specificaties van de toe te passen maatregelen kunnen via [www.aandeslag.be](http://www.aandeslag.be) opgehaald worden.

We hebben er voor gekozen om de specificaties van de tientallen verschillende doelgroepverminderingen niet in het model zelf op te nemen en ze ook niet naast elkaar te simuleren. Daar zijn twee goede redenen voor. Enerzijds zijn deze maatregelen, zoals boven reeds vermeld, al in detail gedocumenteerd en raadpleegbaar via [www.aandeslag.be](http://www.aandeslag.be). Anderzijds is het doelgroepenbeleid via de 6<sup>de</sup> Staatshervorming overgeheveld naar de gemeenschappen, waardoor Vlaanderen de mogelijkheid heeft het systeem van lastenverlagingen voor doelgroepen te hervormen. Door het open karakter van de applicatie kunnen eventueel nieuwe beleidsopties eveneens gesimuleerd worden. Alvorens over te gaan tot een rekenvoorbeeld dienen we nog mee te geven dat Employer MOTYFF de situatie weergeeft zoals geldig op 1 januari 2013.

Stel dat je een werkgever bent van een kleine onderneming (minder dan tien werknemers tewerkgesteld) die een werknemer wil aannemen die ouder is dan 55 jaar. De werknemer zal tewerkgesteld worden als arbeider, aan een bruto loon van 10 euro per uur en dit voor een voltijdse betrekking van 38 uur per week. Als we deze gegevens ingeven in Employer MOTYFF dan berekent deze het bruto maandloon (1.646€), hetzij jaarloon (18.113€). Verder berekent het instrument ook de hoogte van de sociale zekerheidsbijdragen die betaald moeten worden door de werknemer (232€ per maand), hierbij rekening houdend met de mogelijke korting via de werkbonus. Nadien berekent het instrument de hoogte van de sociale zekerheidsbijdragen die betaald moeten worden door de werkgever (730€ per maand), alsook of de werknemer een recht doet uitoefenen op een structurele lastenverlaging (185€ per maand), waarbij rekening gehouden wordt met de lage- en hoge looncomponent (zie deel 2). Tot slot kan de werkgever via bv. [www.aandeslag.be](http://www.aandeslag.be) opzoeken of de werknemer recht doet uitoefenen op een lastenverlaging voor doelgroepen. In dit geval is dit zo, met name een vermindering voor oudere werknemers vanaf 54 jaar, goed voor een lastenverlaging van 400 per kwartaal. Samenvattend zien we dat de werkgever oorspronkelijk een totale loonkost heeft van 2.302 euro per maand, maar dat deze door de structurele en doelgroepen lastenverlaging afneemt met 8% tot 2.117 euro per maand.

#### **4. De impact van lastenverlagingen op het tewerkstellingsniveau: afhankelijk van zowel de vraag- als de aanbodzijde van de arbeidsmarkt**

In dit vierde deel van de paper laten we de specifiek Belgische situatie achter ons en proberen we een antwoord te geven op de vraag of lastenverlagingen zorgen voor een toename van het tewerkstellingsniveau.

Een lastenverlaging is een overheidsinterventie die inwerkt op de vraagzijde van de arbeidsmarkt. Doordat de lasten op arbeid dalen zullen bedrijven meer investeren in de productiefactor arbeid en dus meer mensen in dienst nemen. Hoe groter de toename van de vraag naar arbeid bij een daling van de kostprijs van arbeid (gemeten als de kostelasticiteit), des te groter de impact van een lastenverlaging. Internationaal onderzoek (o.a. Hamermesh,

1993) schat de vraagelasticiteit tussen de  $-0,3$  en  $-0,5$ . Dit betekent dat een toename van de arbeidskost met 1% zal zorgen voor een afname van de arbeidsvraag met  $-0,3\%$  à  $-0,5\%$ . We moeten hierbij oppassen voor te sterke veralgemeningen, daar er resultaten in zowel elastische als inelastische richting te vinden zijn, afhankelijk van de methode die gebruikt wordt, het type gegevens dat geanalyseerd wordt en het land dat bekeken wordt<sup>8</sup>. Konings (2004) maakt, op basis van de jaarrekeningen van meer dan 5.000 middelgrote en grote Belgische ondernemingen, een inschatting van de vraagelasticiteit van arbeid in België. Hij schat een redelijk elastische vraag, nl.  $-0,76$ . We dienen echter te benadrukken dat de arbeidsmarkt geen homogene markt is, maar opgebouwd uit verschillende deelmarkten. De kostelasticiteit van arbeid is dan ook verschillend voor deelmarkten en voor werknemers met verschillende karakteristieken. Zo schat Konings (2005) in een vervolgpaper, maar gebruik makend van dezelfde gegevens, de lange termijn kostelasticiteit in de industriële sector in België op  $-1,3$  en deze van de dienstensector op  $-1$ . Onderzoek van Hamermesh (1993) en Beaudry et al (2009) bevestigen de hoge kostelasticiteit van arbeid in de industriële sector. Uit onderzoek blijkt verder dat de kostelasticiteit van arbeid afneemt met het scholingsniveau. Zo schatten Buslei en Steiner (1999) de kostelasticiteit van laaggeschoolden op  $-0,67$  en van hogeschoolden op  $-0,24$ .

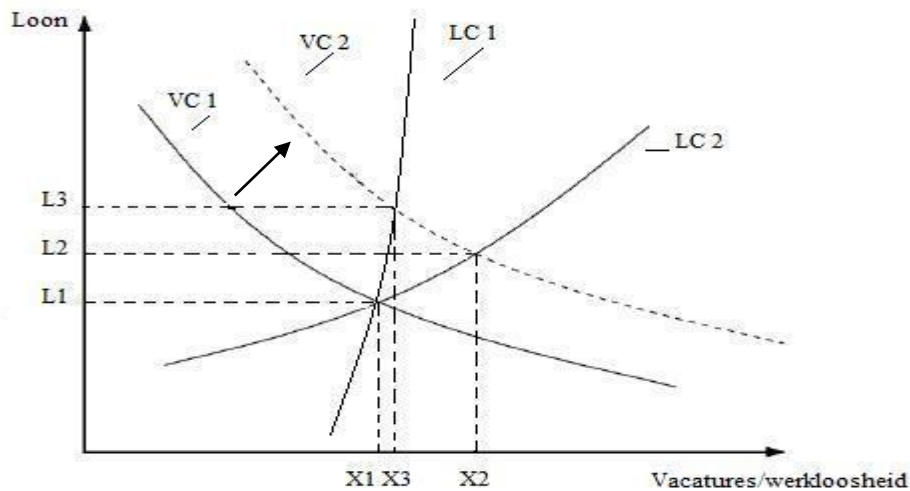
Hoewel lastenverlagingen specifiek gericht zijn op de vraagzijde van de arbeidsmarkt, wordt het succes ervan mee bepaald door de aanbodzijde van diezelfde arbeidsmarkt (OECD, 2006: 80). Een model opgebouwd door Konings & Persyn (2008), waarvan figuur 5 een grafische weergave vormt, toont dit aan. In dit model wordt expliciet rekening gehouden met de moeilijkheid om openstaande vacatures in te vullen op de arbeidsmarkt en met het feit dat de werkloosheidsgraad nooit gelijk is aan nul, zelfs niet op de lange termijn<sup>9</sup>. Op de horizontale as wordt het aantal vacatures ten opzichte van de werkloosheid weergegeven. De loonkost per werknemer staat op de verticale as. De vacature-curve (VC) toont het verband tussen de hoogte van de loonkost en het aantal openstaande vacatures en kent een dalend verloop: bij een hogere loonkost is het immers minder rendabel voor een onderneming om nieuwe vacatures te openen. De looncurve (LC) toont het typisch gedrag van werknemers: bij veel openstaande vacatures zal de onderhandelingspositie van werknemers verbeteren (vermits de kans om een baan te vinden stijgt) en zullen ze meer loon eisen. Bij een lastenverlaging zal het voor bedrijven rendabel zijn om met eenzelfde bruto loon meer vacatures te openen. De vacaturecurve zal dan ook naar rechts verschuiven ( $VC1 \rightarrow VC2$ ). Het effect hiervan op de tewerkstelling wordt echter bepaald door de hellingsgraad van de looncurve. Hoe steiler de looncurve, hoe geringer het tewerkstellingseffect. Bij een steile looncurve zorgt de sterke onderhandelingspositie van de werknemers ervoor dat een groot deel van de lastenverlaging wordt opgeslorpt door een stijging van de lonen van de reeds werkenden.

---

<sup>8</sup> Als de arbeidsvraag zeer sterk toeneemt (afneemt) bij een afname (toename) van de kostprijs van arbeid, dan zeggen we dat de vraagelasticiteit van arbeid elastisch is. Neemt daarentegen de arbeidsvraag zeer weinig toe (of neemt ze weinig af), dan is de vraagelasticiteit van arbeid inelastisch.

<sup>9</sup> Zelfs wanneer de vraag op de arbeidsmarkt groter is dan het aanbod, zal de werkloosheid groter zijn dan nul. Reden hiervoor is dat vragers en aanbieders op de arbeidsmarkt elkaar niet direct vinden (zogenoemde mismatch). Deze vorm van werkloosheid wordt frictionele werkloosheid genoemd.

Figuur 5: Effect van een lastenverlaging op de tewerkstelling en de loonhoogte



VC 1 = vacaturecurve 1    VC 2 = vacaturecurve 2    LC1 = looncurve 1    LC2 = looncurve 2

*Bij een vlakke looncurve (LC2) zorgt een lastenverlaging (VC1 → VC2) voor een beperkte loonstijging (L1 → L2) en een sterke toename van het aantal vacatures naar werkloosheid (X1 → X2). Bij een steile looncurve (LC1) zorgt een lastenverlaging (VC1 → VC2) voor een sterke loonstijging (L1 → L3) en een beperkte toename van het aantal vacatures naar werkloosheid (X1 → X3).*

Bron: Konings & Persyn (2008), eigen bewerking CSB

In hoeverre worden lastenverlagingen opgeslorpt door een stijging van de lonen? Internationaal onderzoek (zie o.a. Hamermesh, 1993 & Evers et al, 2008 & Ashenfelter et al, 2009) schat de aanbodelasticiteit van arbeid op 0,2 à 0,3. Dit impliceert dat een groot deel van de lastenverlaging opgaat in een verhoging van de brutolonen van de reeds werkenden. De aangeboden vacatures worden immers niet opgevuld wegens een gebrek aan arbeidsaanbod, met opwaartse loondruk tot gevolg. Konings (2004: 20-22) schat, op basis van steekproefgegevens van het Sociaal Economisch Panel (SEP) voor 1997, de aanbodelasticiteit van arbeid in België op 0,3. Wanneer hij enkel mannen in de steekproef selecteert dan ligt de aanbodelasticiteit een stuk lager, namelijk op 0,12. Orsini (2006) vindt, op basis van data van het Panel Studie van Belgische Huishoudens (PSBH) uit 2001, vergelijkbare resultaten: een aanbodelasticiteit van arbeid van 0,197 voor vrouwen en van 0,175 voor mannen. Konings (2005: 13-14) schatte in een vervolgstudie, maar wederom gebruik makend van de SEP 1997, de aanbodelasticiteit in Vlaanderen op 0,37 en in Wallonië op 0,2. Econometrisch onderzoek toont verder aan dat de aanbodelasticiteit van arbeid het hoogst is bij laaggeschoolde arbeid. Zo meent Piketty (1999) dat een lastenverlaging in het segment van de hoge lonen nauwelijks invloed zal hebben op de hoogte van de tewerkstelling en dat dit enkel zal zorgen voor een loonsverhoging. Bij de laaggeschoolden is dit veel minder het geval. Een toename van de tewerkstelling in het lage loonsegment van de arbeidsmarkt kan verder zorgen voor een afname van de spanning in het hoge loonsegment, wat leidt tot loonmatiging en extra tewerkstelling (zie Richardson, 1997). Konings (2004: 20-21) bevestigt Piketty's bevindingen in zijn empirisch onderzoek: waar hij voor laaggeschoolde mannen een aanbodelasticiteit van 0,12 vindt, is deze voor hooggeschoolde mannen niet statistisch verschillend van nul. We kunnen ons tot slot de vraag stellen hoe snel de afwentelingsprocessen naar loonsverhoging

plaatsvinden. Dit hangt sterk af van de institutionele context waarbinnen de loonvorming plaatsvindt (OECD, 1994). Binnen de Belgische context, met periodieke loonakkoorden, kunnen de afwentelingsprocessen als beperkt geschat worden, zeker wanneer de lastenverlagingen een tijdelijk en gericht karakter hebben (Van Ruysseveldt et al, 1996 & Marx, 2007).

## **5. De tewerkstellingsimpact van lastenverlagingen hangt af van verschillende factoren**

Voorgaand onderzoek (zie o.a. Marx 2007) leert ons verder dat de tewerkstellingsimpact van lastenverlagingen afhangt van verschillende factoren (o.a. deadweight effecten, substitutie, stigmatisering). In dit vijfde deel gaan we dieper in op deze verschillende elementen en geven aan in hoeverre zowel algemene als doelgroepgerichte maatregelen hieraan onderhevig zijn<sup>10</sup>.

### 5.1 Deadweight effecten

Een eerste element is de aanwezigheid van deadweight effecten. Deze situatie doet zich voor wanneer een lastenverlaging geen effect heeft op het aanwervingsgedrag van de werkgever, omdat hij ook zonder subsidie de werknemer zou hebben aangenomen. Hoe groter het deadweight effect, hoe kleiner het netto tewerkstellingseffect van lastenverlagingen kan worden geschat. Bij subsidies gericht op een zeer breed publiek van potentiële gerechtigden kan het deadweight verlies als zeer hoog ingeschat worden. In deze gevallen is er namelijk vaak sprake van afroming, doordat bedrijven binnen deze heterogene groep die mensen aanwerven met de meeste competenties. Deze personen zouden vaak ook zonder subsidie aangeworven worden. Een voorbeeld van een maatregel gericht op een breed publiek is de Nederlandse SPAK-maatregel<sup>11</sup>. Deze maatregel behelst een korting op de belasting- en premieafdracht van werkgevers die werknemers aan een loon lager dan 115% van het wettelijk minimumloon tewerkstellen. De SPAK maatregel geldt niet enkel voor nieuwe aanwervingen, maar is ook van toepassing op werknemers die al langere tijd in dienst zijn. Polanen et al (1999) schatten in hun onderzoek het deadweight verlies van deze maatregel op

---

<sup>10</sup> We dienen kort stil te staan bij de verschillen qua reikwijdte van onderzoek naar de tewerkstellingsimpact van lastenverlagingen. Hierbij onderscheiden we drie niveaus. Enerzijds is er onderzoek dat uitsluitend kijkt naar de tewerkstellingsimpact voor de specifieke doelgroep waarop de maatregel van toepassing is (de zogenaamde micro-economische effectiviteitsliteratuur). Van dit type onderzoek zijn er tientallen evaluatiestudies beschikbaar. Daarnaast is er onderzoek dat ook kijkt naar de tewerkstellingsimpact van een maatregel voor niet-deelnemers (de macro-economische effectiviteitsliteratuur). Hierbij wordt rekening gehouden met elementen zoals substitutie, verdringing van niet-deelnemers, etc. Het aantal studies dat ook kijkt naar de tewerkstellingsimpact voor niet-deelnemers is duidelijk beperkter (Bollens et al, 2010). Tot slot zijn er studies die kijken naar het effect van maatregelen op macro-economische grootheden (bv. productiviteit, matching efficiëntie, etc.) en deze resultaten terugkoppelen naar het effect op tewerkstelling. De eerste twee niveaus van onderzoek worden verder opgenomen in deze paper. Het derde niveau gaat de draagwijdte van deze paper te buiten (zie hiervoor naar o.a. OECD, 2006).

<sup>11</sup> SPAK staat voor de specifieke afdrachtkorting voor lage lonen.

93%. De doelgroep waarop de lastenverlaging gericht is meer specifiek maken vormt een mogelijke oplossing: het deadweight verlies is immers kleiner bij subsidies die gericht zijn op mensen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt. Zo besluit Lee (2005), na evaluatie van programma's van lastenverlagingen in verschillende OECD landen, dat het mogelijk moet zijn om de netto tewerkstellingsimpact van lastenverlagingen met 20-30% te verhogen door enerzijds subsidies specifiek te richten op duidelijk omliggende kansengroepen en anderzijds werkgevers nauwlettend te monitoren om het misbruiken van subsidies te verhinderen. Ook Marx (2007) geeft bij zijn bespreking van verschillende programma's van lastenverlagingen (zie tabel 3) een deadweight verlies aan van specifiek gerichte maatregelen van 50-75%, duidelijk lager dan de 90% van de algemene SPAK maatregel.

Maar zelfs wanneer lastenverlagingen gericht worden op specifieke doelgroepen (langdurig werklozen, jongeren, ouderen), is er mogelijk sprake van afroming. Zo blijkt uit evaluatie van het stelsel van de startbanen in België, waarbij elke onderneming verplicht wordt om een aantal jongeren (3% van het totaal aantal werknemers) in dienst te nemen, dat het voornamelijk de hooggeschoolde jongeren zijn die worden aangeworven. Hoewel de laaggekwalificeerde jongeren 54,1% van de totale groep werkloze jongeren uitmaakten in 2003, ging slechts 34% van de startbaanovereenkomsten naar deze groep. Na de startbaan bleef 85% van de betrokken jongeren aan het werk<sup>12</sup>, voornamelijk de hooggeschoolden in regio's met een lage werkloosheid (FOD WASO, 2005: 24-26). Boockmann et al (2007) tot slot schatten op basis van twee natuurlijke experimenten de impact van een lastenverlaging op de tewerkstelling van 50-plussers in. In een eerste experiment schatten ze het tewerkstellingseffect in van de uitbreiding in 2002 van de Eingleid-erungszuschuss (EGZ, een Duits programma van lastenverlagingen) van langdurig werklozen naar alle personen ouder dan vijftig jaar. In 2004 werd de EGZ ook toepasbaar voor werknemers jonger dan 50 jaar. De impact op de tewerkstelling van deze wijziging wordt bekeken in het tweede experiment. In beide experimenten vergelijken de onderzoekers de overgang van werkloosheid naar tewerkstelling voor een doelgroep (werkgever heeft recht op een lastenverlaging bij tewerkstelling werknemer) met een vergelijkbare controlegroep (werkgever heeft geen recht op een lastenverlaging) gedurende de eerste zes maanden in werkloosheid<sup>13</sup>. In hun analyse werd een zeer bescheiden tewerkstellingseffect van het EGZ programma gevonden (enkel vrouwen in Oost-Duitsland kenden een substantiële tewerkstellingstoename van 6%). Volgens de onderzoekers was dit te wijten aan een substantieel deadweight verlies, al drukten ze dit niet uit in een concreet percentage.

---

<sup>12</sup> Gemeten drie maand na afloop van de startbaan.

<sup>13</sup> Hierbij maakten ze gebruik van administratieve data, aangeleverd door het Duitse Ministerie voor Werkgelegenheid.

Tabel 3: Deadweight en substitutie effecten van verschillende maatregelen van lastenverlagingen

Naam (land) <sup>14</sup>	Deadweight	Substitutie	Totaal
<i>Doelgerichte maatregelen</i>			
<b>Wet Vermeend/Moor (Nederland)</b>	80-85%		>80%
<b>RAP (Nederland)</b>	42%	47%	89%
<b>Workstart (VK)</b>	55%	25%	80%
<b>Jobstart (VK)</b>	67-79%	-	>67%
<b>Employment Incentive (Ierland)</b>	70%	21%	91%
<b>Voordeelbanenplan (België)</b>	53%	36%	89%
<b>VLW (Nederland)</b>	27-60%	37-63%	57-87%
<b>CIE (Frankrijk)</b>	19-39%	37-63%	57-87%
<i>Algemene maatregelen</i>			
<b>SPAK (Nederland)</b>	93%	-	93%

Bron: Marx (2007)

### 5.2. Substitutie effecten

Substitutie komt voor wanneer werknemers met vaste en dure arbeidsplaatsen (niet gesubsidieerd) ingeruild worden voor goedkopere (wel gesubsidieerde) arbeidskrachten. Dit kan enkel voorvallen bij lastenverlagingen gericht op specifieke doelgroepen, aangezien bij een algemene lastenverlaging iedere werknemer goedkoper wordt<sup>15</sup>. Een inschatting maken van het substitutie effect van lastenverlagingen is niet eenvoudig en varieert sterk afhankelijk van de maatregel die men analyseert. In onderzoek wordt verder zelden tot nooit aangegeven welke groepen verdrongen worden. Marx (2007) geeft in zijn literatuurstudie een substitutie effect weer dat varieert tussen de 21% en 63%, afhankelijk van het design van de maatregel (zie tabel 3). Cockx et al (2005) schatten op basis van gegevens van het Belgische voordeelbanenplan het substitutie effect in hun meest pessimistische analyse op 55%. Het voordeelbanenplan voorziet in een tijdelijke RSZ-vermindering bij indienstneming van bepaalde categorieën werkzoekenden die moeilijk vast werk kunnen vinden in België (VDAB, 2010). Zweeds onderzoek van Forslund et al (2008), op basis van een vragenlijst aan werkgevers, vindt een substitutie effect dat substantieel is, maar kleiner dan 50%. Onderzoek van Goos et al (2007) naar de impact van de Belgische Maribel subsidies voor laaggeschoolden leert dan weer dat er geen substitutie plaatsvond tussen laag- en hooggeschoolden. Binnen het productieproces worden ze eerder als complementair dan als vervangend gezien. Deze Maribelsubsidies hielden een in de tijd beperkte vermindering van

<sup>14</sup> Voor een gedetailleerde bespreking van de verschillende maatregelen, zie Marx (2007).

<sup>15</sup> Al kan dit in België bij een structurele lastenverlaging wel voorvallen, daar deze een specifieke hoge en lage looncomponent hebben (zie deel 2).



de werkgeversbijdragen voor laaggeschoolde werknemers in en waren onder verschillende vormen (Maribel 1 tot en met 4) in België in de jaren '90 van kracht (Goos et al, 2007: 82). Andere studies wijzen erop dat er wel degelijk een substitutie van laaggeschoolden voor hooggeschoolden plaatsvindt binnen gesubsidieerde jobs, hetgeen leidt tot overkwalificatie en dus een suboptimale macro-economische situatie (zie o.a. Cockx et al, 2005 in hun analyse van het voordeelbanenplan). We dienen tot slot op te merken dat substitutie niet noodzakelijk slecht is en te vermijden. Soms kan een substitutie vanuit een beleidsoogpunt zelf wenselijk zijn (bv. om laaggeschoolden meer kansen te geven op de arbeidsmarkt). Wat echter nooit wenselijk is, is dat de ene kansengroep de andere verdringt of dat het netto tewerkstellingseffect na substitutie negatief uitvalt (Marx, 2007: 547).

### 5.3. Verdringing

Een derde element is verdringing. Hiervan is sprake wanneer er jobverlies plaatsvindt doordat bedrijven die geen of minder subsidies ontvangen concurrentieel nadeel ondervinden en bijgevolg moeten inkrimpen. Een empirische inschatting maken van de mate van verdringing is zo goed als onmogelijk. Verlies van marktaandeel hangt immers van zeer veel verschillende factoren af die vaak moeilijk te onderscheiden zijn. We weten wel dat grotere bedrijven meer gebruik maken van subsidies dan kleinere, met een mogelijk verdringing van deze laatsten tot gevolg (Marx, 2007). Een substantieel deadweight verlies geeft een indicatie van een mogelijke verdringing. Zonder lastenverlaging zouden vele werknemers immers ook aangeworven zijn, waardoor de lastenverlaging als een pure subsidie aan het bedrijf kan gezien worden, met concurrentieel voordeel tot gevolg. Binnen een globale en open economie speelt het verdringingselement niet enkel op de Belgische, maar ook op de internationale markt. De hoogte van de loonlast vormt een concurrentieel nadeel voor Belgische firma's, zeker ten opzichte van buurlanden met een gelijkaardige productiviteit (zie deel 1). Een substantiële verdringing, ten voordele van buitenlandse firma's met een gelijkaardige arbeidsproductiviteit maar met een lagere loonkost, is als realistisch in te schatten. De hoogte hiervan uit drukken in een bepaald percentage is echter zeer moeilijk.

### 5.4. Lock-in

Lock-in is een vierde element dat de tewerkstellingsimpact van lastenverlagingen bepaalt. Dit vindt plaats wanneer individuen in een gesubsidieerde job een lagere zoekintensiteit naar werk hebben, waardoor ze minder snel zullen doorstromen naar de reguliere arbeidsmarkt. Lock-in komt voornamelijk voor in de publieke sector, zo leert onderzoek van Martin (2000: 88-89) en de OECD (2006:72) ons. Ook de tijd dat men in een gesubsidieerde job aan het werk is bepaalt de mate van lock-in. Zo blijkt uit onderzoek van van Ours (2004) op de Slowaakse arbeidsmarkt dat een gesubsidieerde baan op korte termijn (max. 6 maanden) een positief effect heeft op de doorstroom naar regulier werk. Werklozen die een gesubsidieerde baan aannemen, geven immers een positief signaal over hun werkbereidheid aan potentiële werkgevers, hetgeen hun kansen op de arbeidsmarkt verhoogt. Wanneer de duur van de subsidie echter wordt verlengd (in het onderzoek eerst tot 9 en nadien tot 12 maanden) worden de positieve tewerkstellingseffecten kleiner en vindt van Ours duidelijke lock-in effecten. Reden hiervoor is dat gesubsidieerde werknemers hun zoektocht naar regulier werk verminderen, met een geringere doorstroom naar de reguliere arbeidsmarkt tot gevolg. Gelijkaardige resultaten met deze van van Ours werden gevonden bij de evaluatie van het

Belgische actieve arbeidsmarktbeleid (FOD WASO, 2005: 18). Een laatste voorbeeld van de aanwezigheid van lock-in effecten zien we binnen het sterk gesubsidieerde systeem van dienstencheques in België. Zo zien we doorheen de jaren een jaarlijkse afname van de uitstroom naar andere (niet gesubsidieerde) jobs. Werknemers blijven langer in dit gesubsidieerde systeem werken en ze passen ook hun verwachtingen aan: waar in 2007 nog een meerderheid van de werknemers dit type tewerkstelling als een tijdelijke job zag met als doelstelling de doorstroom naar een andere job, zag in 2011 een meerderheid de dienstencheque job als een vaste betrekking voor een langere periode (Idea Consult, 2012).

### 5.5. Stigmatisering

Stigmatisering kan zorgen voor een beperkte doorstroom van gesubsidieerde arbeid naar het reguliere arbeidsmarktcircuit. Uit onderzoek blijkt dat dit voornamelijk het geval is bij tewerkstelling die ver af staat van de reguliere arbeidsmarkt. Zo wijzen Cockx et al (2004: 4-7), bij evaluatie van het Belgische voordeelbanenplan, de beperkte doorstroom van gesubsidieerde arbeid (hier in het beschermde circuit en de non-profit sector) naar reguliere arbeid deels toe aan stigmatisering. Relevant onderzoek naar stigmatisering is het Amerikaanse experimentele onderzoek uit de jaren 1980-1990. Uit deze experimenten (zie o.a. Burtless, 1985 & Hollenbeck et al, 1991) bleek dat mensen die recht hadden op een subsidie geen betere lange termijn tewerkstellingskansen hadden in vergelijking met diegenen die niet gesubsidieerd werden. Burtless (1985) ontdekte in zijn experimenten dat de tewerkstellingskansen van de gesubsidieerde werknemers lager uitvielen dan die van de niet-gesubsidieerden. Aangezien de groepen op basis van toeval werden ingedeeld, waardoor ze vergelijkbaar zijn qua samenstelling, wijst dit op stigmatisering. De werkgevers staan negatief tegenover de gesubsidieerden (omwille van hun verwachte lagere productiviteit) en werven ze bijgevolg niet aan.

### 5.6. Bekendheid van lastenverlagingen bij werkgevers

Het tewerkstellingseffect van lastenverlagingen hangt tot slot af van de bekendheid bij werkgevers van de verschillende maatregelen. Wanneer we kijken naar de Belgische situatie, dan zien we dat deze in 2004 is vereenvoudigd. Voor 2004 waren er een hele resem programma's van lastenverlagingen, die al dan niet met elkaar gecombineerd konden worden. Gevolg was dat de werkgevers de verschillende maatregelen niet kenden en bijgevolg weinig of niet gebruikten. In 2004 is dit systeem vereenvoudigd, tot enerzijds een structurele lastenverlaging en anderzijds vijf specifieke doelgroepverminderingen (zie deel 2). De laatste jaren zijn de verschillende maatregelen binnen de specifieke doelgroepenverminderingen sterk toegenomen (39 verschillende in 2012), waardoor het systeem voor de werkgever opnieuw ondoorzichtig is geworden (Adnet, 2007 & Bollens et al, 2010). Onderzoek van Lamberts et al (2006) naar de tewerkstelling van oudere werknemers bij 588 Vlaamse KMO's bevestigt dit. Uit hun onderzoek blijkt dat 51% van de bevroegde werkgevers nog nooit gehoord heeft van de lastenverlaging voor werknemers ouder dan 57 jaar. En van diegenen die er wel van hebben gehoord, maakt slechts 6% er gebruik van. De onderzoekers geven aan dat het voornamelijk de kleinere KMO's zijn die weinig kennis hebben van de verschillende types lastenverlagingen. Grotere bedrijven met een aparte human resources-dienst zijn vaak beter op de hoogte. Ook De Coen et al (2007) stellen zich vragen bij de bekendheid van lastenverlagingen bij Belgische werkgevers. Uit een telefonische enquête bij 100 Belgische

werkgevers bleek dat slechts 22% bekend was met de lastenverlaging voor werknemers ouder dan 57 jaar. Slechts een derde van dezen maakte er ook effectief gebruik van. Uit dit onderzoek bleek verder dat persoonlijke ondersteuning, mond tot mond reclame van werkgever tot werkgever en het contacteren van de regionale arbeidsbemiddelingsdiensten efficiënte manieren zijn om de bekendheid bij werkgevers van lastenverlagingen te verhogen. Informatiebrochures en –avonden bleken minder doeltreffend. Lamberts et al (2006) wijzen verder ook op het belang van een beperking van de administratie, voornamelijk bij de procedure tot aanvraag van lastenverlagingen. Amerikaans onderzoek van Neumark (2009) naar verschillende types van lastenverlagingen bevestigt dat administratieve moeilijkheden een rem kunnen zijn op hun tewerkstellingseffect. Dit is voornamelijk het geval wanneer een specifieke maatregel complex is opgebouwd, zowel wat betreft het identificeren van de werknemers die in aanmerking komen voor een lastenverlaging als bij het bepalen van de som waarop de werkgever maandelijks recht heeft.

Samenvattend kunnen we besluiten dat de impact van een lastenverlaging op het tewerkstellingsniveau zeer sterk afhangt van de specifieke modaliteiten van de ingevoerde maatregel, alsook van de institutionele context waarbinnen deze maatregel is ingevoerd. Bij een structurele lastenverlaging zijn er hoge deadweight en substitutie effecten, die de tewerkstellingsimpact van lastenverlagingen sterk kunnen beperken. Bij een specifieke doelgroepvermindering kunnen we deze effecten lager inschatten, maar is er wel mogelijke lock-in en stigmatisering. Verder kunnen veel verschillende specifieke lastenverlagingen ervoor zorgen dat de werkgever het overzicht verliest en effectief minder gebruik gaat maken van de verschillende maatregelen. Ook de administratie die gepaard gaat met het aanvragen van lastenverlagingen kan een rem zijn op het gebruik ervan, voornamelijk bij kleinere ondernemingen.

## 6. Besluit

Het tewerkstellingsniveau in België bevindt zich onder het gemiddelde van de landen van de Europese Unie. In vergelijking met de kopgroep (Zweden, Nederland, Duitsland) scoort België 10% lager. Het zijn voornamelijk vier kansengroepen die het moeilijk hebben op de Belgische arbeidsmarkt: jongeren, ouderen, laaggeschoolden en immigranten. Een van de redenen die het relatief lage tewerkstellingsniveau in België verklaren is de hoge werkgeverskost om werknemers aan het werk te stellen. Het verlagen van de patronale bijdragen aan de sociale zekerheid, de zogenaamde lastenverlagingen, is een middel om deze kost te verlagen. In België gebeurt dit op twee manieren: enerzijds via de structurele lastenvermindering waar alle werkgevers uit de profit sector gebruik van kunnen maken. Daarnaast zijn er doelgroepverminderingen voor vijf specifieke doelgroepen. Een steeds groter deel van de overheidsmiddelen worden ingezet op deze doelgroepverminderingen (0,85 miljard euro in 2012), al gaat nog steeds ruim 80% van de middelen naar de structurele lastenverlaging (4 miljard euro in 2012).

Als we verder focussen op de doelgroepverminderingen, dan zien we dat er in het vierde kwartaal van 2012 niet minder dan 39 verschillende maatregelen waren, elk met hun eigen regels en hoogte van lastenverlagingen. Voor werkgevers is het niet eenvoudig om het overzicht te behouden en om te weten op welke maatregelen ze een beroep kunnen doen.

Employer MOTYFF is een instrument dat we hebben ontwikkeld en dat helpt om op een eenvoudige manier de impact te berekenen van lastenverlagingen op de loonkost voor de werkgever. Op basis van gegevens over het bruto uur- of maandloon van de werknemer, het aantal uren tewerkstelling en zijn statuut berekent Employer MOTYFF de maandelijkse of jaarlijkse loonkost voor de werkgever, hierbij rekening houdend met zowel structurele als gekozen doelgroepgerichte lastenverlagingen.

In het tweede deel van de paper hebben we de specifiek Belgische situatie achter ons gelaten en hebben we getracht een antwoord te geven op de vraag of lastenverlagingen zorgen voor een toename van het tewerkstellingsniveau. Op basis van een model ontwikkeld door Konings & Persyn hebben we aangetoond dat dit afhangt van zowel de vraagzijde als de aanbodzijde van de arbeidsmarkt. Kijkend naar de vraagzijde, dan zien we dat internationaal onderzoek de vraagelasticiteit tussen de -0,3 en -0,5 inschat. Concreet betekent dit dat een toename van de arbeidskost met 1% zorgt voor een afname van de arbeidsvraag met 0,3% à 0,5%. Onderzoek van Konings voor België schat de vraagelasticiteit een stuk elastischer, namelijk op -0,76. De arbeidsmarkt is echter geen homogene markt. Zo is de vraagelasticiteit in de industriële sector duidelijk elastischer dan in de dienstensector. Verder zien we dat de kostelasticiteit van arbeid afneemt met het scholingsniveau. Kijkend naar de aanbodzijde, dan wordt de aanbodelasticiteit geschat tussen de 0,2 en 0,3, wat impliceert dat een groot deel van de lastenverlaging opgaat in de verhoging van de lonen van de reeds werkenden. Belgisch onderzoek schat een aanbodelasticiteit rond de 0,3. Onderzoek leert ons verder dat de aanbodelasticiteit het hoogst is bij laaggeschoolde arbeid.

Daarnaast leert voorgaand onderzoek ons dat de tewerkstellingsimpact van lastenverlagingen afhangt van verschillende factoren. De tewerkstellingsimpact van structurele lastenverlagingen kan sterk beperkt worden door hoge deadweight en substitutie effecten. Bij een doelgroepvermindering kunnen we deze effecten tot 30% lager inschatten, maar kunnen we wel mogelijke lock-in en stigmatisering verwachten. Verder kunnen verschillende specifieke lastenverlagingen zorgen voor een administratieve last voor de werkgever, waardoor hij de maatregelen minder zal gebruiken.

Waarom dan toch inzetten op lastenverlagingen als beleidsinstrument, als het netto-tewerkstellingseffect beperkt is en de kostprijs hoog? Een belangrijk argument, dat de laatste jaren opmars maakt in de literatuur, is dat dit gebeurt vanuit een gelijkheidsdoelstelling (zie o.a. Martin, 2000 & Venetoklis, 2004 & Cockx et al, 2005 & OECD, 2006/2009/2010). Zelfs als de netto-tewerkstellingsimpact van lastenverlagingen beperkt is, dan nog kan dit een wenselijk instrument zijn omdat het kan zorgen voor een toename van de tewerkstelling van specifieke groepen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Een verdringing van bv. hogeschoolden voor laaggeschoolden kan vanuit dit idee aanvaardbaar en zelfs wenselijk zijn. Dit geldt des te meer in tijden van crisis en recessie, al was het maar om het actieve arbeidsmarktbeleid geloofwaardig te houden voor personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. De toenemende inzet van in België op lastenverlagingen gericht op specifieke doelgroepen kan binnen dit gelijkheidsidee gezien worden.

**BIBLIOGRAFIE**

- Abraham, F., Goos, M., Konings, J. (2007), De concurrentiepositie van België: zin of onzin van de loonnorm. Leuvense Economische Standpunten 116, Centrum voor Economische Studiën, K.U. Leuven.
- Ashenfelter, O., Doran, K., Schaller, B. (2009), A shred of credible evidence on the long run elasticity of labor supply. Working paper #551, Industrial Relations Section, Princeton University.
- Battistin, E., Martini, A., Rettore, E., Trivellato, U. (2011), Fundamentals and methods for impact evaluation of public policies. Introduction to impact evaluation: concepts and notation. Potential, factual and counterfactual outcomes. The fundamental problem of causal inference. Istituto Veneti di Scienze, Lettere ed Arti, Venice.
- Beaudry, P., Green, D., Sand, B. (2009), Does reducing the cost of labor create many jobs?: Estimating the elasticity of job creation. (on line), <http://www.efm.bris.ac.uk/cse/seminar/Beaudry.pdf>
- Bernhard, S., Gartner, H., Stephan, G. (2008), Wage subsidies for needy job-seekers and their effect on individual labour market outcomes after the German reforms. IZA Discussion Papers 3772, Institute for the Study of Labor (IZA).
- Betcherman, G., Olivas, K., Dar, A. (2004), Impacts of Active Labor Market Programs: New Evidence from Evaluations with Particular Attention to Developing and Transition Countries. Social Protection Discussion Paper Series nr. 0402, World Bank, Washington.
- Bollens, J. (2000), Impactevaluatie van actief arbeidsmarktbeleid. Bijdrage WAV-SISWO congres, 17 november 2000.
- Bollens, J., Heylen, V. (2010), De macro-economische effecten van het activerend arbeidsmarktbeleid. Een literatuurstudie. Leuven: HIVA K.U. Leuven.
- Bollens, J., Heylen, V. (2010), Impact van actieve maatregelen op de duurzame integratie op de arbeidsmarkt. Vervolgonderzoek. Onderzoek in opdracht van FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. Leuven: HIVA K.U. Leuven.
- Boockmann, B., Zwick, T., Ammermüller, A., Maier, M. (2007), Do hiring subsidies reduce unemployment among the elderly? Evidence from two natural experiments. ZEW-Discussion paper 07-001.
- Burtless, G. (1985), Are targeted wage subsidies harmful? Evidence from a wage voucher experiment. Industrial and Labor Relations Review, 39. pg. 105-114.
- Buslei, H., Steiner, V. (1999), Beschäftigungseffekte von Lohnsubventionen im Niedriglohnbereich, Nomos, Baden-Baden.
- Cantillon, B. (2004), De drie grote uitdagingen van de vergrijzing. Standpunten – Vergrijzing, pg. 41-49.
- Card, D., Kluge, J., Weber, A. (2009), Active Labor Market Policy Evaluations: A Meta-Analysis? IZA Discussion Papers 4002, Institute for the Study of Labor (IZA).

- Centrale Raad voor het Bedrijfsleven (2013), Technisch verslag van het secretariaat over de maximale beschikbare marges voor de loonkostenontwikkeling, (on line), [http://www.ccecrb.fgov.be/txt/nl/report\\_nl.pdf](http://www.ccecrb.fgov.be/txt/nl/report_nl.pdf)
- Chéron, A., Hairault, J.-O., Langot, F. (2008), A quantitative evaluation of payroll tax subsidies for low-wage workers: An equilibrium search approach. *Journal of Public Economics*. pg. 817-843.
- Cockx, B. (2003), Lastenverlagingen? Ja, maar liever anders. *Over.Werk*, pg. 49-52.
- Cockx, B., Göbel, C. (2004), Subsidized employment for young long-term unemployed workers – an evaluation. Institut de Recherches Economiques et Sociales (IRES), Université catholique de Louvain.
- Cockx, B., Göbel, C., Van der Linden, B. (2004), Maatregelen van het activeringsbeleid voor jonge langdurig werklozen zonder werkervaring: een evaluatie. *Belgisch Tijdschrift voor sociale zekerheid*, pg. 493-508.
- Cockx, B., Sneessens, H., Van der Linden, B. (2005), Micro- en macro- economische evaluaties van de (para)fiscale bijdrageverminderingen in België. Institut de Recherches Economiques et Sociales (IRES), Université catholique de Louvain.
- Datta Gupta, N., Larsen, M. (2008), Evaluating employment effects of wage subsidies for the disabled – the Danish *flexjobs* scheme, (on line), [http://www.eale.nl/Conference2008/Programme/PapersA/add73021\\_PAoH8uOwSf.pdf](http://www.eale.nl/Conference2008/Programme/PapersA/add73021_PAoH8uOwSf.pdf)
- De Coen, A., Forrier, A., Lamberts, M., Sels, L. (2007), *Leeftijd en werk: over inzet en inzetbaarheid van ouderen op de arbeidsmarkt*. Leuven: HIVA. 251 pg.
- De Tijd (2010), Betaalt u ook minder belastingen dan vroeger?, (on line), [http://netto.tijd.be/dossiers/belastingen/Betaalt\\_u\\_ook\\_minder\\_belastingen\\_dan\\_vroeger-.8916295-1873.art](http://netto.tijd.be/dossiers/belastingen/Betaalt_u_ook_minder_belastingen_dan_vroeger-.8916295-1873.art)
- European Commission (2010), *Europe 2020: A strategy for smart, sustainable and inclusive growth*, (on line), [http://ec.europa.eu/eu2020/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/eu2020/index_en.htm)
- Eurostat(a) (2014), *Statistics: Employment and unemployment (Labour Force Survey): LFS-series: Detailed annual survey results (lfsa\_emp)*, (on line), [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/employment\\_unemployment\\_lfs/data/database](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/employment_unemployment_lfs/data/database)
- Eurostat(b) (2014), *Statistics: Labour costs: Labour costs annual data: Hourly labour costs*, (on line), [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/labour\\_market/labour\\_costs/database](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/labour_market/labour_costs/database)
- Eurostat(c) (2014), *Statistics: Labour costs: Social security paid by employer*, (on line), [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/labour\\_market/labour\\_costs/main\\_tables](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/labour_market/labour_costs/main_tables)
- Evers, M., De Mooij, R., Van Vuuren, D. (2008), The wage elasticity of labour supply: a synthesis of empirical estimates. *De Economist* 156, pg. 25-43.
- Expertengroep Concurrentievermogen en Werkgelegenheid (2013), *Arbeidskosten, loonsubsidies, arbeidsproductiviteit en opleidingsinspanningen van ondernemingen*, (on line), [http://www.npdata.be/BuG/205-Concurrentievermogen/PB-201307190919210.GECE\\_EGCW\\_201301.pdf](http://www.npdata.be/BuG/205-Concurrentievermogen/PB-201307190919210.GECE_EGCW_201301.pdf)

- FOD SZ., FOD WASO (2004), Infobrochure: Lastenverlaging voor ondernemers, (on line), [www.feb.be/index.html?file=372](http://www.feb.be/index.html?file=372)
- FOD WASO (2005), Europese werkgelegenheidsstrategie. Evaluatie van het werkgelegenheidsbeleid 2003-2005. België. Brussel: Federale overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.
- FOD WASO (2010), Indicatoren van de Europese Werkgelegenheidsstrategie, (on line), <http://www.werk.belgie.be/moduleDefault.aspx?id=23764#AutoAncher2>
- Forslund, A., Johansson, P., Lindqvist, L. (2004), Employment subsidies – A fast lane from unemployment to work? IFAU Working Paper Series. Institute for Labour Market Policy Evaluation.
- Forslund, A., Krueger, A. (2008), Did Active Labour Market Policies Help Sweden rebound from the Depression of the early 1990s? Working papers 1035, Princeton University, Department of Economics, Center for Economic Policy Studies.
- Fredriksson, P., Johansson, P. (2003), Employment, mobility, and active labor market programs. Working Paper Series 2003: 3, IFAU – Institute for Labour Market Policy Evaluation.
- Göbel, C. (2007), The effect of participation in subsidised employment on labour market transitions. Preliminary version. (on line), <http://client.norc.org/jole/SOLEweb/8220.pdf>
- Goodbody Economic Consultants (2008), Review of the wage subsidy scheme. (on line), <http://www.entemp.ie/publications/labour/2008/review-wage-subsidy-scheme-may08.pdf>
- Goos, M., Konings, J. (2007), The impact of payroll tax reductions on employment and wages: a natural experiment using firm level data. LICOS centre for transition economics. K.U. Leuven.
- Grubb, D., Martin, J.P. (2001), What works and from whom: A Review of OECD countries' experiences with active labour market policies. OECD Working Paper 2001: 14, pg. 1-54.
- Hamermesh, D.S. (1993), Labor Demand. Princeton University Press, Princeton.
- Hollenbeck, K., Willke, R. (1991), The Employment and Earning Impacts of the Targeted Jobs Tax Credit. Upjohn Working Papers 91-07, W.E. Upjohn Institute for Employment Research.
- Horemans, J. (2009), Mismatch op de Vlaamse arbeidsmarkt. Een onderzoek naar de wederzijdse afstemming tussen de vraag naar en het aanbod van kort-, midden- en hogeschoolde arbeid. Masterproef Sociale en Economische Wetenschappen, Universiteit Antwerpen.
- Huttunen, K., Pirttilä, J., Uusitalo, R. (2010), The employment effects of low-wage subsidies. CESifo Working Paper Series 3043, CESifo Group Munich.
- Idea Consult (2012), Evaluatie van het stelsel van de dienstencheques voor buurtdiensten en –banen 2011. Finaal Eindrapport.
- Kangasharju, A. (2007), Do Wage subsidies increase employment in subsidised firms? *Economica*, pg. 51-67.
- Kluve, J. (2006), The effectiveness of European active labor market policy. IZA Discussion Papers 2018, Institute for the Study of Labor (IZA).

- Konings, J. (2004), De relatie tussen loonlastenverlaging en jobs. Beleidsnota nr. 2, VKW Metena.
- Konings, J. (2005), Loonkosten en jobcreatie: regionale en sectorale verschillen. Beleidsnota nr. 5, VKW Metena.
- Konings, J., Persyn, D. (2008), Het effect van een algemene lastenverlaging op vacatures en werkloosheid. Leuvense Economische Standpunten 123, Centrum voor Economische Studiën, K.U. Leuven.
- Lamberts, M., Kippers, E., Van den Broeck, A. (2006), KMO's: kansen op maat van oudere werknemers? Onderzoek in opdracht van het Equal-project 'Keep Excellent Experienced People' (KEEP). Onderzoek in opdracht van UNIZO en Vso Werkholding/t-groep. Leuven: HIVA K.U. Leuven.
- Lee, J-K. (2005), Evaluation of and Lessons from Wage Subsidy Programmes in OECD countries. Working paper, OECD.
- Leemans, M. (2013), De échte loonkloof. Opinie verschenen op [www.deredactie.be](http://www.deredactie.be) op 16/12/2013.
- Martin, J.P. (2000), What works among active labour market policies: evidence from OECD countries' experiences. OECD Economic Studies, 30: 1, pg. 79-107.
- Marx, I. (2001), De effectiviteit van tewerkstellingssubsidies en afdrachtskortingen: wat leert het empirisch evaluatieonderzoek? Tijdschrift voor arbeidsvraagstukken, 17:1, pg. 6-73.
- Marx, I. (2007), Tewerkstellingssubsidies en verlagingen van de sociale zekerheidsbijdragen van werkgevers: tussen theorie en realiteit. Belgisch Tijdschrift voor Sociale Zekerheid, 49:3, pg. 537-563.
- Mathot, A. (2013), Actief arbeidsmarktbeleid voor en na de staats hervorming. Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV). Federale Overheidsdienst België. Documentatieblad. 73<sup>ste</sup> jaargang, nr 2. 2de kwartaal 2013.
- Neumark, D. (2009), Alternative labor market policies to increase economic self-sufficiency: mandating higher wages, subsidizing employment, and increasing productivity. Working Paper 14807, National Bureau of Economic Research (NBER).
- OECD (1994), OECD Jobs Study. Paris: OECD.
- OECD (2006), Employment Outlook: Boosting Jobs and Incomes. Paris: OECD.
- OECD (2009), Employment Outlook: Tackling the Jobs Crisis. Paris: OECD.
- OECD (2010), Employment Outlook: Moving Beyond the Jobs Crisis. Paris: OECD.
- Orsini, K. (2006), Tax-Benefits Reforms and the Labor Market: Evidence from Belgium and other EU Countries. Discussion papers ces0606, Centrum voor Economische Studiën, K.U. Leuven.
- Oskamp, F., Snower, D.J. (2006), The effect of low-wage subsidies on skills and employment. Kiel Working Papers nr. 1292.
- Pérez, J.I.G., Sanz, Y.R. (2007), The use of permanent contracts across Spanish regions: Do regional wage subsidies work? Working Papers 07.06, Universidad Pablo de Olavide, Department of Economics.



- Phelps, E. (1997), Wage subsidy programmes: alternative designs, in D.J. Snower and G. de la Dehesa (eds.), *Unemployment Policy: Government Options for the Labour Market*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Piketty, T. (1999), Les hauts revenus face aux modifications des taux marginaux supérieurs de l'impôt sur le revenu en France, 1970-1996. *Economie et Prévision*, pg. 25-60.
- Polanen Petel, V.C.A. van., Hu, T.W., de Koning, J., van der Veen, C. (1999), *Werkgelegenheidseffecten van de SPAK en VLW*, Rotterdam: NEI.
- Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (2013), Verminderen van de bijdragen voor sociale zekerheid voor het eerste kwartaal 2013: aantal betrokken werknemers en budgettaire impact. (on line), [www.onss.fgov.be/nl/content/statistics/publications/reductions.html](http://www.onss.fgov.be/nl/content/statistics/publications/reductions.html)
- Richardson, J. (1997), Wage subsidies for the long-term unemployed: a search theoretic analysis. Discussion paper nr. 347, Centre for Economic Performance. London School of Economics and Political Science.
- Snower, D.J. (1994), Converting Unemployment Benefits into Employment Subsidies, *AEA Papers and Proceedings*, 84: 65-70.
- Snower, D.J. (1997), The Simple Economics of Benefits Transfers, in D.J. Snower and G. de la Dehesa (eds.), *Unemployment Policy: Government Options for the Labour Market*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Stephan, G. (2009), Employer wage subsidies and wages in Germany. Some evidence from individual data. IAB Discussion Paper 200909, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB).
- Stockman, P. (2003), Werkgelegenheidseffecten van de loonlastenverlagingen in 1995-2000. *Over.Werk*, 13: 4, pg. 24-27.
- Studiecommissie voor de vergrijzing (2008), Jaarlijks verslag, (on line), [http://www.plan.be/admin/uploaded/200807021045120.rapport2008\\_nl.pdf](http://www.plan.be/admin/uploaded/200807021045120.rapport2008_nl.pdf)
- Van Ours, J. (2004), The locking-in effect of subsidized jobs. *Journal of Comparative Economics*, 32: 1, pg. 37-55.
- Van Ruysseveldt, J., Visser, J. (1996), *Industrial Relations in Europe: traditions and transitions*. London: Sage.
- VDAB (2010), Voordeelbanenplan, (on line), <http://vdab.be/hraanbod/voordeelbanenplan.shtml>
- Venetoklis, T. (2004), An evaluation of wage subsidy programs to SMEs utilizing propensity score matching. Research reports, nr. 106, Government Institute for Economic Research Finland (VATT).