

# De werkbonus in België: hoe ver kan men gaan?

Antoine de Mahieu - UCLouvain Saint-Louis Bruxelles

## ABSTRACT

Naar het voorbeeld van andere landen voert België sinds het begin van de jaren 2000 een beleid van werkgebonden voordelen ('in-work benefits') om de arbeidsparticipatie te verhogen en armoede te bestrijden. De Belgische werkgebonden voordelen verschillen van die in andere landen omdat een van de criteria om in aanmerking te komen een laag uurloon is. In dit artikel vatten we samen hoe de werkgebonden voordelen in België in de loop der tijd zijn geëvolueerd. Aan de hand van een random-utility-random-opportunity-model, geschat op transversale SILC-datasets, wordt dan onderzocht welke effecten een uitbreiding van deze voordelen zou hebben op zowel het arbeidsaanbod als de overheidsbegroting. Uit de resultaten blijkt dat een verdere uitbreiding van de voordelen het arbeidsaanbod meestal licht zou verhogen, maar tegen zeer hoge nettokosten per gecreëerde baan. De resultaten worden besproken en vergeleken met bestaand onderzoek.

Aanhoudend hoge werkloosheidscijfers, vooral voor kortgeschoolde werknemers, hebben belangrijke gevolgen voor de overheidsbegrotingen, door de lagere belastinginkomsten en de socialezekerheidsbijdragen enerzijds en de hogere socialezekerheidsuitgaven in de vorm van werkloosheids- en bijstandsuitkeringen anderzijds. Een belangrijke beleidsvraag is daarom of en hoe deze hoge percentages het best kunnen worden verlaagd door middel van een adequaat actief arbeidsmarktbeleid.

Een actief arbeidsmarktbeleid is, in zijn brede definitie, een overheidsprogramma dat op de arbeidsmarkt ingrijpt om werklozen aan een baan te helpen. Het kan in vijf categorieën worden onderverdeeld: begeleiding en controle van werklozen bij het zoeken naar werk, opleidingsprogramma's die erop gericht zijn potentiële discrepanties tussen het aanbod van en de vraag naar vaardigheden aan te pakken, flexibilisering van de arbeidsregelgeving, directe schepping van overheidsbanen en hervormingen van de belasting- en uitkeringsstelsels die erop gericht zijn het aannemen van personeel betaalbaarder te maken voor werkgevers en werken aantrekkelijker te maken voor werklozen.

Wanneer maatregelen van deze laatste categorie specifiek bedoeld zijn om een inkomensaanvulling te geven aan degenen die werken, worden zij 'werkgebonden voordelen' genoemd. Deze voordelen worden door beleidsmakers gewoonlijk voorgesteld als een financiële stimulans voor werknemers door 'werken lonend te maken', met als voordelen dat de werkloosheidsvallen worden verminderd en dat er positieve gevolgen voor de begroting zijn als gevolg van een toename van de arbeidsparticipatie. Doordat ze meestal gericht zijn op kansarme groepen op de arbeidsmarkt, hebben werkgebonden voordelen ook het aantrekkelijke kenmerk dat ze vaak een herverdeling van inkomen inhouden en dus zowel billijkheid als efficiëntieverbeteringen lijken te combineren.

Er kunnen twee criteria worden gebruikt om aanmerking voor werkgebonden voordelen te bepalen: het arbeidsinkomen (op individueel of huishoudniveau) en het arbeidsinkomen per uur. De meeste werkgebonden voordelen zijn opgezet volgens het eerste criterium. De Belgische "Werkbonus" (WB) (en de Franse "Prime pour l'Emploi" (PPE) in sommige opzichten) zijn voorbeelden van de tweede aanpak. Hoewel beide criteria de aantrekkelijkheid van werksituaties vergroten ten opzichte van werkloosheid of inactiviteit, hebben ze verschillende gevolgen. Het eerste criterium leidt tot deeltijdvallen, wat een situatie beschrijft waarin een werknemer een prikkel heeft om minder te werken om in aanmerking te komen voor een inkomensafhankelijk voordeel of, anders gezien, een situatie waarin een deeltijdwerknemer weinig prikkels heeft om meer te werken als gevolg van de (geleidelijke) afschaffing van de werkgebonden voordelen. Dit maakt het voor een werkgever ook duur om het nettoloon van een werknemer te verhogen en vermindert de relatieve aantrekkelijkheid van hoger betaalde banen, waardoor werknemers verkeerde marktsignalen krijgen. Het tweede criterium is erop gericht de beloning te verschuiven van mensen die weinig verdienen naar mensen die hard werken maar weinig kunnen verdienen, door de werkgebonden voordelen positief te koppelen aan het aantal geleverde arbeidsuren en negatief aan het uurloon. Dit vermindert de deeltijdval, maar verergert de lage-loonval en betekent dus een andere afweging tussen het indirecte effect van het stimuleren van deeltijdwerk versus laagbetaald werk. Naast deze dimensie kunnen werkgebonden voordelen variëren met betrekking tot inkomensdrempels, taperingmechanismen<sup>1</sup>, duur, enzovoort.

Ons doel is de effecten te bestuderen van werkgebonden voordelen die gericht zijn op personen met een laag uurloon. Daartoe voeren we een partiële evenwichtsanalyse uit door drie hypothetische hervormingen te simuleren die de generositeit van de Belgische uitkeringen verhogen en de daaruit voortvloeiende effecten op de werkgelegenheid te analyseren aan de hand van een random-utility-random-opportunity-model dat geschat is op SILC-gegevens. Naast het aanvullen van bestaand onderzoek bieden we een nuttige benchmark voor landen met vergelijkbare economieën die dergelijke uitkeringen overwegen. Bovendien maakt ons model gebruik van datasets van verschillende jaren, waardoor beleidsvariaties in de tijd kunnen worden gebruikt om de identificatie van het model te verbeteren.

Dit artikel is als volgt opgebouwd: eerst bespreken we onderzoek naar werkgebonden voordelen en geven we een overzicht van de invoering van dat soort beleid in België. Het volgende hoofdstuk beschrijft de huidige Belgische WB-regeling en de gesimuleerde hervormingen. Tot slot worden de resultaten besproken en vergeleken met eerder onderzoek.

## Werkgebonden voordelen in België

### Geschiedenis

De eerste werkgebonden voordelen werden ingevoerd rond de eeuwwisseling met als doel de structurele werkloosheid terug te dringen. Ze werden ingevoerd enerzijds door een vermindering van de sociale bijdragen in december 1999 en anderzijds door een terugbetaalbaar belastingkrediet voor werkenden, dat geleidelijk toenam en dan afnam met het inkomen en minimaal dertien uur werk per week vereiste, in de zomer van 2001.

In 2005 werden deze twee beleidsmaatregelen afgeschaft en vervangen door de werkbonus (WB), een uitgebreide korting op socialezekerheidsbijdragen voor laagbetaalden. De belangrijkste reden was dat de WB, door uit te gaan van het voltijdsequivalent arbeidsinkomen in plaats van het feitelijke arbeidsinkomen, deeltijdvallen voorkwam.

<sup>1</sup> Met taperingmechanismen wordt 'inloop-' en 'uitloop-zone' bedoeld (terminologie uit Vandellanote & Verbist, 2019). 'Inloopzone' betekent dat de werkbonus stijgt met inkomen tot een bepaalde drempel. Dit stimuleert om meer te werken. Met een 'uitloopzone' wordt de werkbonus geleidelijk afgeschaft met inkomen.

Ook had de WB een onmiddellijk effect op het maandelijkse nettoloon, terwijl het belastingkrediet pas na het belastingjaar werd berekend: door over te stappen op een uitgebreide WB wilde de beleidsmaker het verband tussen werken en de werkgebonden voordelen duidelijker maken, om de perceptie van werkprikkels te vergroten.

In 2007 voerde het Vlaamse Gewest, gebruikmakend van de fiscale vrijheid die het in 2001 bij de Lambermontakkoorden had verworven, de jobkorting (JK) in. De JK geeft een belastingkrediet aan personen die meer dan 5500 euro per jaar verdienen, dat afgebouwd wordt tussen 21 000 euro per jaar en 22 250 euro per jaar. Zoals het geval was voor het eerste federale belastingkrediet, hing het recht op de JK af van het werkelijke inkomen. In 2011 werd de maatregel echter om budgettaire redenen en na een dreigement van de Europese Commissie om bij het Europees Hof een procedure wegens discriminatie in te leiden, afgeschaft.

In 2011 werd de WB aangevuld met een 'fiscale werkbonus' (FWB) die de personenbelasting verlaagt voor wie in aanmerking komt voor de WB, om de werkloosheidsvallen verder te verminderen. Het niveau van de FWB is een vast percentage van de WB. In 2015 heeft de regering de WB en de FWB verder verhoogd als onderdeel van een bredere belastingverschuiving om de belastingdruk op arbeid te verminderen.

De Vlaamse Regering kondigde in september 2019 de invoering aan van een aanvullend werkgebonden voordeel in Vlaanderen, de Jobbonus (JB). Volgens de Vlaamse Regering wordt het beleid een van de belangrijkste maatregelen om 120 000 mensen meer aan het werk te krijgen in Vlaanderen. Het bedrag van de jobbonus bedraagt per persoon maximaal 600 euro bij een voltijdse tewerkstelling voor diegenen die minder dan 1800 euro bruto per maand verdienen. De jobbonus neemt af met inkomen tot de drempel van 2500 euro per maand. Het budget voor de maatregel werd geraamd op ongeveer 350 miljoen euro per jaar.

### Eerdere onderzoeksresultaten

Zoals uiteengezet in de inleiding zijn de Belgische werkgebonden voordelen vrij innovatief in de zin dat ze afhankelijk zijn van het voltijdsequivalent bruto-arbeidsinkomen en niet van het feitelijke arbeidsinkomen, wat geacht wordt minder negatieve prikkels voor het arbeidsaanbod in de intensieve marge van de arbeidsmarkt te creëren. Orsini (2006a) en Dagsvik et al. (2011) gaan dieper in op dit specifieke kenmerk en analyseren voor het eerst nauwgezet de effecten van de Belgische WB. Zij gebruiken een discrete-keuzemodel voor het arbeidsaanbod en vergelijken het beleid met enkele alternatieve situaties, waaronder het belastingkrediet voor laagverdieners dat tijdelijk werd ingevoerd in de periode 2001-2004. Zij concluderen dat beide maatregelen een positief effect hebben op het arbeidsaanbod, maar dat de WB efficiënter is omdat zij de 'deeltijdval' voorkomt die door het belastingkredietstelsel wordt veroorzaakt.

Decoster en Vanleenhove (2012) analyseren de Vlaamse Jobkorting. De auteurs vergelijken de JK met twee alternatieve scenario's en tonen aan dat bij alle drie soorten belastingkredieten de reacties op het arbeidsaanbod negatief zijn op de intensieve marge, en positief op de extensieve marge, met een licht positief netto-effect. De compenserende effecten (meer bepaald de verhoging van de belasting- en sociale bijdrageninkomsten als gevolg van de toename van het arbeidsaanbod) zijn echter klein en de kosten van de maatregel dus belangrijk.

Vandelannoote en Verbist (2016, 2019) analyseren verschillende soorten hypothetische werkgebonden voordelen, spelend met inkomensdrempels, taperingmechanismen, individuele of huishoudelijke regelingen, enzovoort om een overzicht te geven van hoe het opzet van de regeling kan leiden tot verschillende effecten op armoede en werkgelegenheid.

Zij concluderen dat dergelijke voordelen een afweging inhouden tussen armoedebestrijding en activering van de arbeidsmarkt, die moet worden gezien in het licht van het doel van het beleid. Wat de activering van de arbeidsmarkt betreft, lijken individuele regelingen met een inkomensdrempel en een *phase-in* (dit is een voordeel dat stijgt met inkomen voor de laagste inkomens) het beste te werken, terwijl regelingen voor huishoudens het beste werken wat de armoedebestrijding betreft.

Wat de nieuwe Vlaamse Jobbonus betreft, vragen Decoster en Vanheukelom (2019) zich af in hoeverre die voordelen effectief zullen zijn in het verhogen van het arbeidsaanbod, gezien de reeds bestaande federale werkgebonden voordelen. Ze onderstrepen het risico van lage-loonvallen als gevolg van de hoge effectieve marginale belastingtarieven voor laagbetaalden. Bovendien tonen zij aan dat de koopkrachtwinsten gespreid zijn over de inkomensdistributie en niet geconcentreerd zijn bij huishoudens met een laag besteedbaar inkomen. Ten slotte schatten zij de kosten van de maatregel op 174 miljoen euro, heel wat lager dan wat de Vlaamse Regering heeft aangekondigd.

## De werkbonus: beleidsdetails en hervormingsscenario's

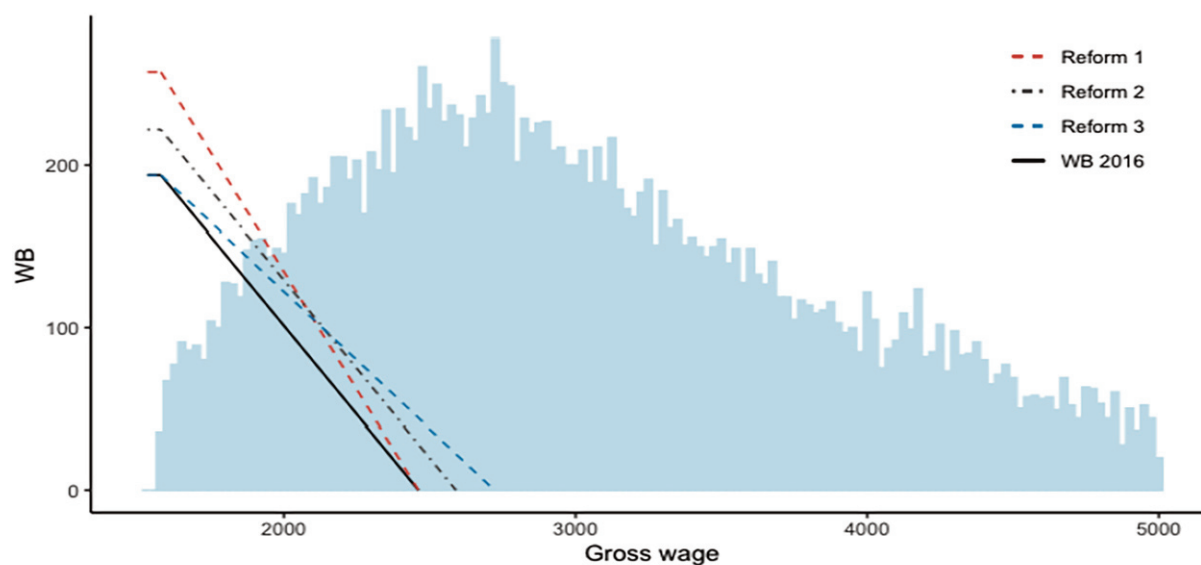
De WB is dus een Belgisch werkgebonden voordeel dat bestaat uit een vermindering van de sociale bijdragen voor personen met een lage verdien capaciteit. Het niveau van de WB hangt af van het voltijds equivalent (hierna VTE) brutoloon van de werknemer: voor VTE brutolonen lager dan een drempel (2013,64 euro in 2023) is de WB gelijk aan een vast bedrag (247,31 euro in 2023) vermenigvuldigd met de ratio van het werkregime van de persoon en een voltijds regime. Voor bruto VTE-salarissen hoger dan deze eerste drempel, wordt het vaste bedrag lineair afgebouwd tot nul bij een tweede drempel (3082,66 euro in 2023). Zoals hierboven uitgelegd, (in het deel over de geschiedenis van de werkgebonden voordelen in België) wordt de WB aangevuld met een fiscale werkbonus. De fiscale werkbonus is een belastingvermindering die wordt berekend als een percentage (33,14% in 2023) van de WB.

### Hervormingsscenario's

We bestuderen drie hypothetische scenario's die de werkbonus ruimer maken, respectievelijk hervorming 1, 2 en 3 genoemd. Deze scenario's veranderen de structuur van de regeling niet, maar alleen de grootte ervan in termen van basisbedrag en/of subsidiabiliteitsdrempels, en zijn zodanig gekalibreerd dat de begrotingskosten (voor gedragsveranderingen) dezelfde zijn, namelijk 300 miljoen euro per jaar. In het eerste scenario wordt het maximumbedrag van de vermindering verhoogd, waardoor de impliciete 'deelnemingsbelasting' voor werknemers met een lage verdien capaciteit verder daalt. In het tweede scenario worden zowel het maximumbedrag als de drempels verhoogd, waardoor niet alleen de deelnemingsbelastingen verder dalen, maar de regeling ook wordt uitgebreid tot werknemers met een hogere verdien capaciteit. In het derde scenario wordt het maximumbedrag constant gehouden, maar wordt het verdien capaciteitsinterval om in aanmerking te komen verhoogd.

In onderstaande figuur (**FIGUUR 1**) wordt het basisbeleid samen met de drie hervormingsscenario's weergegeven. De ononderbroken lijn geeft het niveau van de bestaande WB voor een voltijdse werknemer weer, in functie van zijn bruto maandloon. De stippellijnen stellen de drie hypothetische hervormingsscenario's voor. De horizontale as begint op het niveau van het minimumloon, en men kan waarnemen dat het afbouwgebied snel daarna begint. Ook is te zien dat de hervormingen 1 en 3 de uitfaseringsratio van het beleid zullen wijzigen tot respectievelijk 29,2% en 16,9%, terwijl hervorming 2 dit percentage ongewijzigd laat op 21,9%. Ten slotte geven de balken de verdeling van het maandelijkse brutoloon in VTE over de bevolking weer, waaruit blijkt dat onze hervormingen het beschikbaar inkomen van een aanzienlijk aantal personen zullen wijzigen.

**FIGUUR 1** \ Hoogte van de WB in functie van brutoloon (voltijdse werknemer) en brutoloonverdeling



Om de arbeidsaanbodbeslissingen van werknemers te modelleren, schatten we een random-utility-random-opportunity (RURO) model, waarbij het arbeidsaanbod wordt gezien als het resultaat van agenten kiezend uit een reeks werkaanbiedingen. Het model wordt volledig uitgelegd in de Mahieu (2021) en bouwt voort op Capéau et al. (2016). Voor een gedetailleerde afleiding van het RURO-model, zie ook Dagsvik en Strøm (1992).

## Resultaten van de simulatie

### Arbeid

Alle drie scenario's voorspellen een toename van het arbeidsaanbod, indien gemeten in termen van participatie (aantal mensen dat een strikt positief aantal uren werkt). Gemeten in VTE voorspellen alleen scenario 1 en 2 een stijging, terwijl scenario 3 een kleine daling voorspelt. Een overzicht van het effect van de drie verschillende hervormingen wordt gegeven in **TABEL 1**. Deze effecten worden verder uitgesplitst voor verschillende groepen, in functie van geslacht en burgerlijke staat, in onderstaande figuren (**FIGUUR 2**).

Duidelijk is te zien dat in alle scenario's vrouwen hun arbeidsaanbod het meest verhogen. Hetzelfde geldt voor alleenstaanden versus gehuwden. De eerste vaststelling kan worden verklaard door het feit dat vrouwen gemiddeld lagere loonaanbiedingen krijgen en dus potentieel vaker profiteren van de verhoogde arbeidsbonus. Bovendien beginnen zij met een hogere werkloosheid of inactiviteitsgraad en hebben vrouwen een lagere impliciete deelnemingsbelasting dus een groter potentieel effect op toetreding tot de arbeidsmarkt.

**TABEL 1** \ Effecten van de hervormingen (drie scenario's)

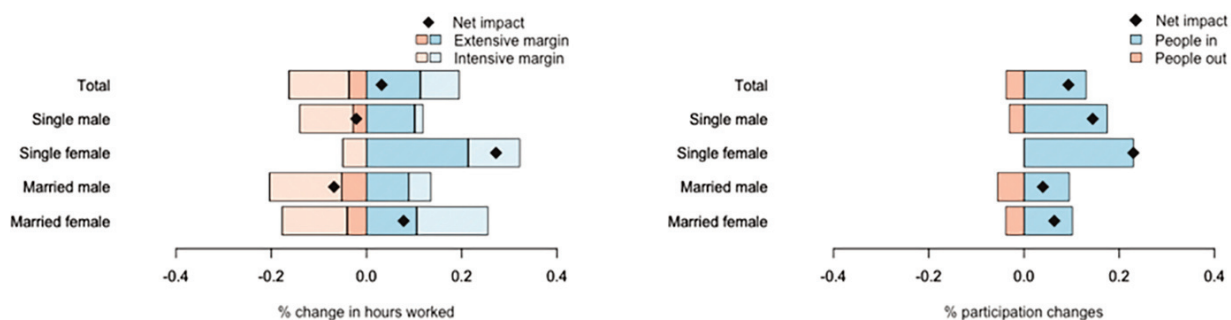
	Hervorming 1	Hervorming 2	Hervorming 3
<b>ARBEIDSAANBOD (VTE)</b>	<b>+669 (+0.032%)</b>	<b>+141 (+0.007%)</b>	<b>-362 (-0.017%)</b>
Extensieve marge	+1609	+895	+530
Intensieve marge	-939	-754	-892
<b>PARTICIPATIE</b>	<b>+2 024 (+0.093%)</b>	<b>+1 200 (+0.055%)</b>	<b>+688 (+0.032%)</b>
In	2891	1697	964
Out	807	497	276
<b>TOTAAL BRUTO ARBEIDSINKOMEN</b>	<b>- 190.2 (-0.217%)</b>	<b>- 166.3 (-0.190%)</b>	<b>- 105.3 (-0.120%)</b>
Gemiddelde brutoloonverandering (euro/u)	-0.053	-0.041	-0.022

De kleine of negatieve arbeidsaanbodreacties van koppels worden hoofdzakelijk verklaard door sterkere inkomenseffecten: werknemers met lage lonen ervaren een inkomensstijging, die soms leidt tot een vermindering van het arbeidsaanbod van een van de (of beide) leden van het huishouden. Bovendien zullen gehuwde mannen gemiddeld minder werken, wat gedeeltelijk wordt verklaard door een vervanging van mannelijke door vrouwelijke arbeidskrachten. In het algemeen leidt de WB tot een homogenere verdeling van de arbeid.

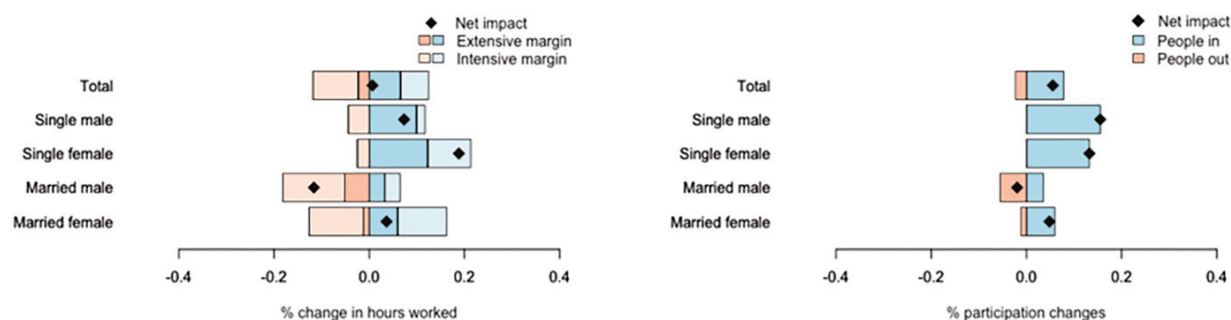
Ten slotte kan worden vastgesteld dat het totale bruto-arbeidsinkomen daalt. Dit wordt veroorzaakt door de daling van het gemiddelde loon, doordat een aantal mensen overstapt naar een baan met een lager loon maar aantrekkelijkere eigenschappen.

**FIGUUR 2** \ Decompositie van veranderingen in het arbeidsaanbod uitgesplitst naar geslacht en burgerlijke staat

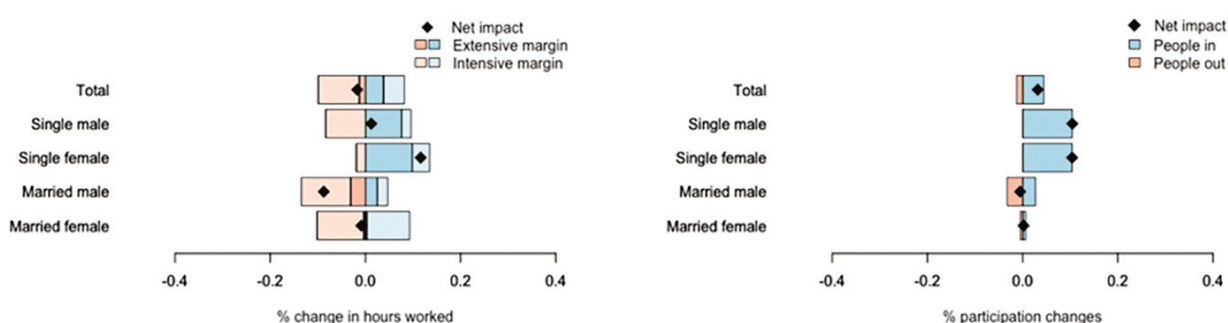
Hervorming 1: impact op VTE en Participatie



Hervorming 2: impact op VTE en Participatie



Hervorming 3: impact op VTE en Participatie



## Budget

Het totale budget voor elke hervorming werd vastgesteld op 300 miljoen euro per jaar. De uitgesplitste effecten op de overheidsbegroting, zowel voor als na de gedragswijzigingen zijn weergegeven in onderstaande tabel (TABEL 2). Geen van de hervormingen betaalt zichzelf terug. Met andere woorden, de vermindering van de overheidsuitgaven als gevolg van dergelijke hervormingen, die voortvloeit uit een vermindering van de sociale bijstand en de werkloosheidsuitkeringen, compenseert de verminderde inkomsten uit belastingen en socialezekerheidsbijdragen (als rechtstreeks gevolg van de uitbreiding van de WB) niet.

Als rekening wordt gehouden met gedragsreacties, loopt het begrotingstekort verder op. Werknemers kiezen gemiddeld voor lager betaalde banen, waardoor de door werknemers betaalde socialezekerheidsbijdragen, en in mindere mate de belastingen, zullen dalen. Deze effecten worden niet gecompenseerd door de extra belastingen en sociale premies die nieuwkomers betalen.

**TABEL 2** \ Effecten van de hervormingen (drie scenario's) op de overheidsbegroting (in miljoen euro)

	Hervorming 1	Hervorming 2	Hervorming 3
<b>BEGROTINGSSALDO</b>			
Verandering in socialezekerheidsbijdragen	-83,4	-82,4	-82,9
Verandering in inkomstenbelasting	-239,9	-233,2	-232,1
Verandering in sociale uitkeringen	-16,7	-15,9	-15,2
Saldo	-301,5	-299,7	-299,7
<b>EXTRA EFFECT ALS GEVOLG VAN VERANDERINGEN IN HET ARBEIDSAANBOD</b>			
Verandering in socialezekerheidsbijdragen	-176,1	-168,8	-160,4
Verandering in inkomstenbelasting	40,9	53	82,3
Verandering in sociale uitkeringen	-23,8	-17,8	-12,7
Saldo	-413	-397,7	-365,2

## Discussie en conclusie

De drie hypothetische scenario's die de werkbonus ruimer maken, voorspellen een stijging van het arbeidsaanbod gemeten in participatie. Hervorming 1 en 2 voorspellen ook een stijging van het arbeidsaanbod gemeten in VTE, terwijl hervorming 3 een daling van het arbeidsaanbod gemeten in VTE voorspelt.

Een interessante aanvullende statistiek voor de voorzichtige beleidsmakers die werkgebonden voordelen vooral als een arbeidsmarktactiveringsbeleid beschouwen, is de gemiddelde nettokost om het arbeidsaanbod met een VTE of een deelnemer te verhogen. Belangrijk om hierbij op te merken is dat de noemer van deze indicator dicht bij nul kan liggen bij hervormingen die positieve en negatieve veranderingen in het arbeidsaanbod teweegbrengen die elkaar gemiddeld bijna compenseren, zoals bij onze hervorming 3 en in mindere mate bij hervorming 2, hetgeen resulteert in hoge cijfers. De kosten per extra VTE lopen uiteen van 368 500 euro bij hervorming 1 tot 1 660 100 euro bij hervorming 2. Bij hervorming 3 wordt de verhouding niet berekend omdat het aantal VTE afneemt. Andere studies over vergelijkbare regelingen vinden lagere cijfers voor België. Zo schatten Orsini (2006b) en Dagsvik et al. (2011) de kosten per VTE respectievelijk tussen 136 000 en 204 100 euro en tussen 35 500 en 171 300 euro, afhankelijk van de structuur van de werkgebonden voordelen en het gebruikte structurele model. Wat de buurlanden betreft, schat Orsini (2006b) de kosten per VTE in de orde van 272 100 euro voor de Britse WFTC, 231 300 duizend euro voor de Duitse Mini-Jobs belastinghervorming en 163 200 euro voor de Franse PPE.

De kosten per nieuwe deelnemer (met andere woorden een inactieve of werkloze die start met werken) worden in onze simulatie geraamd op 121 100 tot 560 700 euro, hetgeen respectievelijk overeenkomt met de hervormingen 1 en 3. Alleen Dagsvik et al. (2011) geven cijfers voor België, die liggen tussen 18 800 en 36 300 euro. Voor andere Europese landen gaan Bargain en Orsini (2006) uit van 88 900 euro voor Frankrijk en 127 100 euro voor Duitsland tot 234 400 euro voor Finland. In vergelijking met eerdere studies en simulaties van voordelen voor werkenden ramen wij dus vrij hoge kosten per VTE en per nieuwe deelnemer.

De natuurlijke vraag die opkomt is of het verhogen van de werkbonus de meest effectieve manier is om de doelstellingen inzake armoedebestrijding en arbeidsparticipatie te bereiken. Men kan zich redelijkerwijs afvragen of investeringen in ander actief arbeidsmarktbeleid zoals opleidingsprogramma's, extra begeleiding, meer gerichte loonsubsidies of overheidsbanen, eventueel gecombineerd met investeringen in programma's voor armoedebestrijding, geen adequatere overheidsuitgaven kunnen zijn.

## BIBLIOGRAFIE

- Bargain, O., & Orsini, K. (2006). In-work policies in Europe: killing two birds with one stone? *Labour Economics*, 13(6), 667-697.
- Capéau, B., Decoster, A., & Dekkers, G. (2016). Estimating and simulating with a random utility random opportunity model of job choice presentation and application to Belgium. *International Journal of Microsimulation*, 9(2),144-191.
- Dagsvik, J.K., Jia, Z., Orsini, K., & Van Camp, G. (2011). Subsidies on low-skilled workers' social security contributions: the case of Belgium. *Empirical Economics*, 40, 779-806.
- Dagsvik, J.K., & Strøm, S. (1992). *Labor supply with non-convex budget sets, hours restriction and non-pecuniary job-attributes* (Discussion Paper No. 76). Central Bureau of Statistics.
- Decoster, A., & Vanheukelom, T. (2019). *De jobbonus: nuttig medicijn of overdosis?* <http://www.andredecoster.be/publication/de-jobbonus-nuttig-medicijn-of-overdosis/>
- Decoster, A., & Vanleenhove, P. (2012). In-work tax credits in Belgium: an analysis of the Jobkorting using a discrete labor supply model. *Brussels Economic Review*, 55(2), 121-151.
- de Mahieu, A. (2021). In-work Benefits in Belgium: Effects on Labour Supply and Welfare. *International Journal of Microsimulation*, 14(1), 43-72.
- Orsini, K. (2006a). Is Belgium 'making work pay'? (Working Paper). *SSRN Electronic Journal* 3988(1), 1-24.
- Orsini, K. (2006b). Tax-Benefits reforms and the labor market: evidence from Belgium and other EU countries (Working Paper). *SSRN Electronic Journal* 3988(1), 1-33.
- Vandelannoote, D., & Verbist, G. (2016). *The design of in-work benefits: how to boost employment and combat poverty in Belgium* (ImPRovE Working Paper No. 16/15). University of Antwerp: Herman Deleeck Centre for Social Policy.
- Vandelannoote, D., & Verbist, G. (2019). Werkt het design van de werkbonus om tewerkstelling te stimuleren en armoede te bestrijden in België? *Belgisch Tijdschrift Voor Sociale Zekerheid* (1), 227-249.