Hoeveel kost een eerste aanwerving?

securex

Optimaliseer je loonbeleid

Een onderneming beheren is altijd een beetje als dansen op de slappe koord. De aanwerving van je eerste medewerker is een goed voorbeeld. Als je gebruik maakt van de doelgroepvermindering eerste aanwerving, geniet je van een RSZ-korting op de patronale RSZ-basisbijdragen zolang deze medewerker bij jou in dienst is. Een mooie besparing!

Maar als je werkgever wordt, moet je voortaan wel rekening houden met nieuwe uitgaven: de fameuze loonkosten. **Je dient er met andere woorden voor te zorgen dat ze de financiële stabiliteit van je onderneming niet aantasten.**

Hoe bepaal je het loon van je toekomstige medewerker? Hoeveel zal deze extra werkkracht je jaarlijks kosten, alles inbegrepen? En misschien de belangrijkste vraag: hoe beperk je maximaal deze kosten zonder je medewerker te ontmoedigen? Je doet er goed aan om een antwoord op al deze vragen te zoeken vóór je het aanwervingsproces opstart.

Maar eenvoudig is dat niet. Want de loonkosten die je betaalt, omvatten veel meer dan het loon dat je medewerker ontvangt. Hou zeker ook rekening met andere elementen, zoals het vakantiegeld en verzekeringen. Maar omgekeerd zijn er ook allerlei mogelijkheden om het loonbeleid te optimaliseren. In deze minigids overlopen we de verschillende parameters die je helpen om met kennis van zaken de beste beslissingen te nemen. Veel leesgenot!



- Wat is de loonkost en hoe bereken je die?
- Wat is de RSZ en wat zijn je verplichtingen als werkgever?
- Hoe bepaal je het brutoloon?
- Op welke steunmaatregelen heb je recht?
- Hoe verminder je de loonkost?

Eerste aanwerving: hoe de loonkost berekenen?

Werf je een eerste medewerker aan, dan heeft dat budgettaire gevolgen voor je bedrijf. Denk er dus aan om de loonkost van je eerste medewerker nauwkeurig te berekenen. Niet altijd evident, maar wel cruciaal. Wij leggen je uit hoe je dat doet. Zo vermijd je onaangename verrassingen op het einde van de rit.





Wat is de loonkost?

De loonkost is wat een medewerker het bedrijf echt kost. Hij omvat het brutoloon dat op zijn beurt bestaat uit het nettoloon, maar ook alle verplichte inhoudingen (sociale en patronale bijdragen en bedrijfsvoorheffing) en andere wettelijke verplichtingen (verzekeringen…).

Hoe de loonkost berekenen?

Voordat je je eerste medewerker gaat aanwerven, is het belangrijk om te weten hoeveel hij of zij je gaat kosten. Om een duidelijk idee te krijgen, moet je weten dat het nettoloon dat hij of zij zal ontvangen, overeenkomt met de brutoverloning die het bedrijf zal betalen, waarvan de volgende zaken worden afgetrokken:

1. De verplichte bijdragen:

Het bedrijf is verantwoordelijk voor deze heffingen en de stortingen op rekening van de RSZ. Dit zijn de zogenaamde sociale bijdragen. De bijdragen ten laste van de medewerker bedragen 13,07% van de brutoverloning. De bijdragen ten laste van de werkgever bedragen 25% van het brutobedrag.

2. De bedrijfsvoorheffing

Ook de bedrijfsvoorheffing wordt ingehouden door de werkgever. Het bedrag hangt af van barema's die berekend worden op basis van het loon van de medewerker en zijn of haar gezinssituatie (alleenstaand, gehuwd, met of zonder kinderen ten laste).

3. De wettelijke verplichtingen

Tot slot moet er ook rekening worden gehouden met de kosten van de verzekeringen, de preventie op het werk, het sociaal secretariaat…

De bruto/netto-calculator van Securex, toont bijvoorbeeld aan dat een alleenstaande medewerker met een brutoloon van 3.150 euro dat onderworpen is aan RSZ, een nettoloon krijgt van 2.157,51 euro per maand.

Om nog een stap verder te gaan in de berekening van de loonkost heeft Securex ook een slimme berekeningstool ontwikkeld. Nadat je enkele gegevens over je personeel hebt ingevoerd, krijg je niet alleen een inschatting van de kost, maar ook van de besparingen die je kan doen dankzij de maatregel 'Eerste aanwerving'. Heel handig om te weten voor je dat eerste aanwervingscontract ondertekent.

Waar hangt de loonkost van af?

De loonkost varieert afhankelijk van de volgende parameters:

1. **Het statuut van de medewerker (medewerker of zelfstandige)**
2. **Zijn of haar leeftijd en ervaring**
3. **De functie of het hiërarchische niveau**
4. **De sector waarin het bedrijf actief is**
5. **Het aantal gepresteerde uren (voltijds of deeltijds)**

Hoe het loonbeleid optimaliseren?

Er bestaan oplossingen om de loonkost te verminderen zonder dat het nettoloon daalt. Meer nog, soms stijgt het zelfs.

1. **Werkgelegenheidssteun**

   Dankzij aanwervingspremies of verminderingen van de sociale bijdragen, bijvoorbeeld, is het mogelijk om het deel van de brutoverloning dat door de werkgever betaald moet worden, aanzienlijk te drukken. Deze systemen zijn regionaal of federaal. Je sociaal secretariaat maakt je wegwijs en helpt je om van deze steunmaatregelen gebruik te maken.

2. **De extralegale voordelen**

   Extralegale voordelen verhogen niet de verloning op zich, maar zorgen ervoor dat de koopkracht van de medewerker een boost krijgt. De voornaamste extralegale voordelen zijn maaltijdcheques, een groepsverzekering, een hospitalisatieverzekering, een bedrijfswagen, een gsm-abonnement…

Heb je hulp en tips nodig om je eerste medewerker aan te werven? Het sociaal secretariaat Securex staat tot je beschikking om je door alle stappen te loodsen.



Hoe een brutoloon bepalen?

Loon naar werken wordt weleens gezegd, maar hoeveel dan? Met deze elementen moet rekening worden gehouden wanneer je met je nieuwkomer onderhandelt over het bedrag van de verloning.

De berekening van de loonkost vormt een cruciale stap wanneer je je eerste medewerker aanwerft. Waarom? Omdat het evenwicht van je boekhouding en dus de gezondheid van je bedrijf hier grotendeels van afhangt. De bepaling van het brutoloon van je nieuwe medewerker mag dan ook niet licht worden opgevat.

Maar wat is het brutoloon precies? In België houdt het brutoloon veel meer in dan louter de vergoeding van de werkuren. Het omvat ook alle extra's: van extralegale voordelen, overuren en vakantiegeld tot eventuele premies.

Te respecteren wettelijk minimumloon

Welk profiel je toekomstige medewerker ook heeft, het salaris moet minstens gelijk zijn aan het wettelijke minimumloon dat werd vastgelegd in de collectieve arbeidsovereenkomst (cao) van je sector. Werd er geen wettelijk minimumloon bepaald, dan dien je het gewaarborgd gemiddeld minimum maandinkomen te respecteren.

Het brutoloon voor een en dezelfde functie kan dan nog variëren naargelang de anciënniteit van de medewerker. Aan jou om uit te maken of je het je kunt permitteren om een specialist in dienst te nemen die al operationeel is, of dat je de voorkeur geeft aan mentoring en interne opleiding om zo de kosten te drukken.



De wet van vraag en aanbod

Een kleine benchmarking dringt zich hoe dan ook op om je een idee te geven. Als je talent wil aantrekken, moet de brutoverloning van je nieuwkomer het gemiddelde van de markt weerspiegelen of zelfs overstijgen, gezien de schaarste waarmee heel wat sectoren momenteel geconfronteerd worden.

Sommige kandidaten bevinden zich voortaan in een machtspositie tijdens sollicitatiegesprekken. Het is dus een kwestie van onderhandelen om de concurrentie te overtroeven. Zijn je middelen beperkt? Geen nood. Een lager brutoloon kan vaak gecompenseerd worden door andere voordelen.



Enkele tips om je loonkost te verminderen

Probeer jezelf te verkopen tijdens je sollicitatiegesprekken. Het loon blijft weliswaar een essentieel onderdeel voor de meeste werkzoekenden, maar steeds meer medewerkers hechten meer belang aan andere factoren, zoals flexibiliteit of toegang tot bepaalde extralegale voordelen.

Sommige van deze voordelen geven jou en je medewerker bovendien recht op belastingvrijstellingen en vrijstellingen van sociale bijdragen. Resultaat? Een hoger nettoloon voor je medewerker en een optimaal loonbeleid voor jou. Denk bijvoorbeeld aan maaltijdcheques, ecocheques, een salarisbonus of een vergoeding van de verplaatsingskosten van en naar het werk. Een denkoefening die echt de moeite waard is. Wij helpen je dan ook graag bij de berekening ervan.



Waarvoor dienen de RSZ-bijdragen?

Een eerste medewerker aanwerven brengt verplichtingen met zich mee voor de werkgever. Eén daarvan is het aangeven van de medewerker bij de RSZ en de heffing van sociale bijdragen. Een woordje uitleg.

Het rekruteringsbeheer van medewerkers en het HR-beleid houden voor elke werkgever verplichtingen in. Een van de belangrijkste betreft de RSZ.

Wat is de RSZ?

RSZ staat voor Rijksdienst voor Sociale Zekerheid. Deze dienst staat in voor de verzameling van de sociale, patronale en bijzondere bijdragen om het systeem van de werkloosheidsuitkeringen, de pensioenen en de ziekte- en invaliditeitsverzekering te spijzen en op die manier de gezondheidszorg te financieren. De RSZ speelt dus een cruciale rol in de werking van het systeem van wederzijdse collectieve hulp, waarop België steunt.

Meer weten?

Bekijk de introductievideo van de RSZ: RSZ: geld, gegevens, sociale zekerheid





De verplichtingen van de werkgever

Als werkgever die een eerste medewerker aanwerft, heb je vier verplichtingen ten opzichte van de RSZ:

1. Je inschrijven als werkgever

Of je nu een natuurlijke of een rechtspersoon bent, voor je je eerste medewerker in dienst neemt, moet je je bij de RSZ melden als 'werkgever'. Vervolgens krijg je een RSZ-nummer toegewezen. De inschrijvingsprocedure gebeurt rechtstreeks online via de applicatie Wide. Als je dat wenst, kan je sociaal secretariaat deze taak op zich nemen.

2. Aangifte doen van je medewerker

Elke medewerker die een arbeidsovereenkomst heeft, moet door zijn werkgever ingeschreven worden bij de RSZ aan de hand van een Dimona-aangifte. Deze aangifte moet elektronisch ingediend worden voor de eerste effectieve werkdag van de medewerker. Ook deze procedure wordt automatisch beheerd door je sociaal secretariaat.

Houd er bovendien rekening mee dat alle medewerkers moeten worden ingeschreven. Ook jobstudenten en leerlingen.

3. Aangifte doen van de prestaties en lonen

Zodra werkgever en medewerker ingeschreven zijn bij de RSZ, moet je elk kwartaal de prestaties en de lonen van de loontrekkende doorgeven. Op basis van deze multifunctionele aangifte (DmfA) worden de bedragen van de sociale bijdragen bepaald die de werkgever en de medewerker moeten betalen.

4. De sociale bijdragen inhouden

Het is de werkgever die de sociale bijdragen heft: zowel de patronale bijdragen als die van de medewerker op basis van het brutoloon. De werkgever stort de sociale bijdragen elk kwartaal aan de RSZ voor de gewone bijdragen en een keer per jaar voor de bijzondere bijdragen zoals het vakantiegeld.

Hoe worden de heffingen berekend?

Er zijn twee soorten bijdragen:

1. De gewone bijdragen

In de privésector bedragen de persoonlijke bijdragen van de medewerker 13,07% van het brutoloon. De patronale bijdragen daarentegen bedragen 25% van het brutoloon. Onder brutoloon verstaan we de verloning die de medewerker maandelijks ontvangt, maar ook de eindejaarspremies, de overuren en de voordelen in natura (wagen, gsm…).

2. De bijzondere bijdragen

Er bestaan verschillende bijzondere bijdragen die ten laste kunnen zijn van de werkgever, van de medewerker of van beiden. Enkele van de belangrijkste bijzondere bijdragen zijn de inhouding op het dubbel vakantiegeld, de bijzondere bijdrage voor de sociale zekerheid, de solidariteitsbijdrage voor het gebruik van een bedrijfswagen…

Om wijs te raken uit al deze heffingen en voor de berekening ervan kan je opnieuw rekenen op je sociaal secretariaat Securex. Wij adviseren je en begeleiden je bij het beheer. Je mag de RSZ-verplichtingen dan ook niet licht opvatten: betaal je de bijdragen niet of te laat, dan kunnen er financiële sancties volgen die hoog kunnen oplopen.

De Rijksdienst voor Sociale Zekerheid verzamelt de sociale, patronale en bijzondere bijdragen om het systeem van de werkloosheidsuitkeringen, de pensioenen en de ziekte- en invaliditeitsverzekering te spijzen.



Welke hulp en/of voordelen wanneer je rekruteert?

Wil je een eerste medewerker aanwerven? Er bestaan verschillende hulpmiddelen en premies voor bedrijven die bijzonder nuttig kunnen zijn in deze periode. Dit overzicht kan je helpen om je weg te vinden in alle mogelijkheden die er bestaan.

In België is het niet altijd eenvoudig om je weg te vinden in de vele steunmaatregelen wanneer je een medewerker wilt aanwerven. Deze materie hangt immers af van verschillende bestuursniveaus. De voordelen zijn dus niet altijd dezelfde voor bedrijven in Vlaanderen, Wallonië of Brussel. De federale maatregelen gelden dan weer wel voor iedereen op dezelfde manier. Een woordje uitleg.



1

De maatregel ‘Eerste aanwerving’

De doelgroepvermindering voor een eerste aanwerving is nog steeds van toepassing. Deze maatregel heeft als doel de groei te stimuleren en ondernemingen aan te moedigen om een eerste medewerker aan te werven.

Als je een eerste werknemer aanwerft, kan je zonder tijdsbeperking genieten van een vermindering van de patronale basisbijdragen voor de RSZ.

Vanaf 1 juli 2026 is het bedrag van deze vermindering echter beperkt tot 2.000 euro per kwartaal. Deze beperking geldt zowel voor werkgevers die vóór deze datum al van de maatregel gebruikmaakten als voor werkgevers die er vanaf dat moment gebruik van maken.

Als werkgever betaal je gemiddeld ongeveer 25% patronale RSZ-bijdragen op het brutoloon van je medewerker. Op basis daarvan betaal je opnieuw RSZ-bijdragen voor je eerste werknemer vanaf een bruto maandloon van meer dan **2.666,66 euro**.



2

Steunmaatregelen bij aanwerving

Bij de gewestelijke steunmaatregelen bestaat er een bijzonder interessant type ondersteuning voor bedrijven die een medewerker in een bepaalde doelgroep aanwerven (jonge, oudere of langdurig werklozen). Het gaat om systemen zoals de aanwervingsincentive (Vlaanderen), Activa (Brussel) en Impulsion (Wallonië) waarbij de medewerker een werkuitkering krijgt. Die wordt afgehouden van het nettoloon van de medewerker: hij krijgt dus hetzelfde maar de werkgever moet hem minder betalen.
De duur en het bedrag van de uitkering variëren naargelang de gewesten en kunnen voor bepaalde medewerkerscategorieën worden verhoogd.

Alles over loonbeleidoptimalisatie nog eens op een rij? Raadpleeg dan zeker onze kennisbank Lex4You



3

Premies en subsidies

Naast de fiscale vrijstellingen en de steunmaatregelen bestaan er ook heel wat premies en subsidies voor werkgevers die willen aanwerven. Om hier gebruik van te kunnen maken, volstaat het dat je een medewerker aanwerft in een van de doelgroepen die werd bepaald door de gewesten. Doorgaans gaat het om jonge, oudere en langdurig werklozen, personen met een handicap enz. Er bestaan ook opleidingspremies voor lagergeschoolde medewerkers. Kortom, een hele reeks maatregelen om je een duwtje in de rug te geven bij je rekruteringen.

Heb je hulp nodig om wegwijs te geraken uit al deze steunmaatregelen? Securex beantwoordt graag al je vragen en helpt je om de juiste keuzes te maken door de nodige stappen te ondernemen.





10 voordelen die de loonkost drukken

Wat als je je medewerker kon belonen en tegelijkertijd je loonkost kon drukken? Dankzij de vele extralegale voordelen die vrijgesteld zijn van belastingen en sociale bijdragen is dat perfect mogelijk.

Wil je een medewerker iets extra geven, maar heb je niet de middelen om zijn of haar loon te verhogen? Dan kunnen extralegale voordelen de oplossing zijn. Ze vallen niet alleen steeds meer in de smaak bij de Belgen, maar zorgen er ook voor dat je talent kunt aantrekken en behouden en tegelijkertijd je loonkost kunt drukken. We zetten er alvast tien op een rijtje.





1 De maaltijdcheques

Maaltijdcheques behoren tot de populairste extralegale voordelen in België, en dat is geen toeval.

Voor jou als werkgever zijn ze een interessante oplossing: ze kosten doorgaans minder dan een klassieke loonsverhoging. Onder bepaalde voorwaarden betaal je er geen sociale bijdragen op en geniet je van een gunstig fiscaal kader.

Voor je medewerker is het voordeel meteen voelbaar: meer netto koopkracht, zonder complexiteit.

Goed om te weten: de regelgeving evolueert. De fiscale aftrekbaarheid kan nu oplopen tot 4 euro per cheque, op voorwaarde dat je het maximumbedrag van 8,91 euro per maaltijdcheque toekent.

Kort samengevat: een echte win-win. Je optimaliseert je kosten én versterkt de aantrekkelijkheid van je verloningspakket.

2 De ecocheques

Deze cheques – die ook vrijgesteld zijn van sociale bijdragen – moedigen je medewerker aan om voor ecologische producten en diensten te kiezen. En dat is uiteraard goed voor je imago als werkgever die duurzame ontwikkeling nastreeft.

3 De hospitalisatieverzekering

Hoewel de hospitalisatieverzekering aangeboden wordt in de meeste grote bedrijven, blijft ze in kmo's eerder een uitzondering. Er zijn nochtans formules die afgestemd zijn op kleine ondernemingen. Omdat dit voordeel volledig vrijgesteld is van sociale bijdragen, is het een goede manier om personeel aan te trekken.

4 De groepsverzekering

Ook dit is een voordeel dat vooral door grote ondernemingen wordt aangeboden. Weet echter dat de premies die je stort om een bijdrage te leveren aan het aanvullende pensioen van je medewerkers, aftrekbaar zijn als exploitatiekosten. Bovendien is de vermogensbelasting op termijn ook voordelig.

5 De bedrijfswagen

Bedrijfswagens blijven een van de populairste extralegale voordelen, zowel voor jou als voor je medewerker. Maar de regels zijn veranderd. De voorbije jaren werd de fiscaliteit rond bedrijfswagens grondig herzien.

Concreet: wagens die niet koolstofneutraal zijn, zijn vandaag fiscaal een stuk minder interessant.

Overweeg je een bedrijfswagen? Dan hou je best vanaf het begin rekening met deze nieuwe regels. In die context zijn milieuvriendelijke opties steeds vaker de meest voordelige keuze.



6 De bedrijfsfiets

Hoe meer files, hoe populairder de fiets. Je hebt er dus alle baat bij om deze mogelijkheid voor te stellen aan je medewerker. Terwijl je medewerker de fiets gebruikt voor zijn of haar trajecten van en naar het werk, kan je fors besparen:

- Geen belasting noch sociale bijdrage
- Fietsvergoeding 100% aftrekbaar als kost
- Fietsuitrusting en onderhoudskosten 100% aftrekbaar

7 Sociaal voordeel

Een sinterklaasgeschenk voor de kinderen van je medewerkers, een cadeaubon … Met kleine attenties zorg je ervoor dat je medewerkers zich gewaardeerd voelen. Tegelijk zijn deze geschenken, als ze aan voldoen aan bepaalde voorwaarden, vrijgesteld van sociale bijdragen en van belastingen. Een cadeau voor jou en je team.

Voordelig je medewerkers in de watten leggen?
Ontdek hier alles over sociale voordelen.

8 De loonbonus

Met een loonbonus kan je medewerkers belonen voor collectieve prestaties, bijvoorbeeld bij het bereiken van een specifieke doelstelling in een bepaalde afdeling. Tot een bepaald bedrag wordt dit sociaal en fiscaal gunstig behandeld. Het gaat om de loonbonus uit cao nr. 90.

9 De warrants

Warrants zijn opties op aandelen van beursgenoteerde bedrijven die je als werkgever kan toekennen als verloning.

Ze zijn fiscaal interessant: onder bepaalde voorwaarden zijn ze aftrekbaar en vrijgesteld van sociale bijdragen. Dat maakt ze een aantrekkelijk alternatief voor een klassieke bonus.

Voor je medewerker is het voordeel snel en concreet: warrants kunnen doorgaans snel verkocht worden, waardoor het risico gelinkt aan de financiële markten beperkt blijft.

Sinds 2026 geldt er een meerwaardebelasting op financiële producten. In de praktijk blijft de impact op warrants echter beperkt, omdat ze meestal snel verkocht worden en de meerwaarde vaak klein is.

10 De geboorte- en huwelijkspremies

Deze kleine, eenmalige attenties die toch enorm geappreciëerd worden, zijn niet onderworpen aan sociale bijdragen, tot een maximum van 50 euro per geboorte en 200 euro voor een huwelijk.



Hoe kunnen wij je helpen?

Wil je graag meer weten over onze producten en diensten? Of heb je een concrete vraag?

+32 78 05 90 10

Contacteer ons per mail >

securex

Verantwoordelijke Uitgever: Groep Securex vzw, Joke Reynaerts Tervurenlaan 43, 1040 Brussel - 20201019 - AN0219