

## **De tewerkstellingsdynamiek in familiebedrijven in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest**

Ellen Beens  
Promotor: Prof. Dr. Johan Lambrecht

Werkzaamheden betoelaagd door het Brussels Hoofdstedelijk Gewest

December 2005



## INHOUD

LIJST VAN FIGUREN	III
LIJST VAN TABELLEN	VII
TEN GELEIDE	IX
SAMENVATTING EN BELEIDSAANBEVELINGEN	XI
DEEL 1: LITERATUURSTUDIE	1
1. KWANTITATIEF BEELD VAN FAMILIEBEDRIJVEN	3
1.1 Aandeel in het totale aantal ondernemingen	3
1.2 Omvang van de familiebedrijven	4
1.3 Familiebedrijf als banenschepper?	4
2. JOBCREATIE DOOR KMO'S: FEIT OF FICTIE?	9
2.1 Verduidelijking van begrippen	9
2.2 Methoden voor het bepalen van de bedrijfsgrootte	11
2.2.1 Grootte van de onderneming in het basisjaar	11
2.2.2 Gemiddelde grootte van de onderneming	11
2.2.3 Huidige grootte van de onderneming	12
2.3 Bevindingen van Birch	14
2.4 Aanhangers en tegenstanders van Birch	17
2.4.1 Harrison	17
2.4.2 Davis, Haltiwanger & Schuh	19
2.4.2.1 Voornaamste resultaten	19
2.4.2.2 Kritische kanttekeningen bij de studie van Birch	20
2.4.3 Davidsson, Lindmark & Olofsson	22
2.4.3.1 Voornaamste resultaten	23
2.4.3.2 Kritische kanttekeningen bij de studie van Davis, Haltiwanger & Schuh	24
2.4.4 Carree & Klomp	29
2.4.4.1 Kritiek op de drie statistische valkuilen	29
2.4.4.2 Kritiek op de andere conclusies van Davis, Haltiwanger & Schuh	30
2.4.5 Broersma & Gautier	31
2.4.5.1 Voornaamste resultaten	32
2.4.5.2 Verklaringen	36
2.4.6 Picot & Dupuy	37
2.4.7 Robson	39
2.5 Samenvattende tabel	42
3. DETERMINANTEN VAN DE TEWERKSTELLINGSDYNAMIEK	46
3.1 Interne factoren als determinanten van tewerkstelling	47
3.1.1 Persoonsgebonden factoren	47
3.1.2 Bedrijfsgebonden factoren	48
3.2 Externe factoren als determinanten van tewerkstelling	55
3.2.1 Administratieve rompslomp en sociale lasten	55
3.2.2 Arbeidsmarkt	58
3.2.3 Algemene economische situatie en situatie op de afzetmarkt	59
3.2.4 Overheidsbeleid en institutionele drempels	60
3.2.5 Locatie	67
3.3 Samenvattende tabel	70

DEEL 2: EIGEN EMPIRIE	71
1. METHODOLOGIE	72
2. ENKELE VOORBEREIDENDE GESPREKKEN	74
2.1 Familiebedrijf in Brussel	74
2.1.1 Evolutie van de tewerkstelling	75
2.1.2 Determinanten van de tewerkstellingsevolutie	76
2.1.3 Overheid	76
2.2 Niet-familiebedrijf in Brussel	77
2.2.1 Evolutie van de tewerkstelling	78
2.2.2 Determinanten van de tewerkstellingsevolutie	78
2.2.3 Overheid	79
2.3 Brusselse Dienst voor Werkgevers (BDW)	79
3. GROOTSCHALIGE ENQUÊTE	81
3.1 Steekproefverdeling	81
3.2 Ondernemersgebonden kenmerken	82
3.3 Ondernemingsgebonden kenmerken	84
3.4 Analyse van de tewerkstellingsdynamiek in de bevroegde bedrijven	95
3.4.1 Jobcreatie	95
3.4.2 Problemen bij de creatie van jobs	97
3.4.3 Jobdestructie	98
3.4.4 Problemen bij het behoud van jobs	100
3.4.5 Gebruik van een tewerkstellingsmaatregel	101
3.4.6 Evolutie in tewerkstelling	103
3.4.6.1 Evolutie in tewerkstelling volgens eigen perceptie	104
3.4.6.2 Evolutie in tewerkstelling volgens EIM-groeivoet	106
3.4.6.3 Volatiliteit	108
3.4.7 Tewerkstellingsratio's	109
3.4.8 Enkele verklarende modellen	115
3.4.8.1 Jobcreatie	115
3.4.8.2 Jobdestructie	117
3.4.8.3 Problemen bij het behoud van jobs	119
3.4.8.4 Aanvraag voor gebruik van een tewerkstellingsmaatregel	120
3.4.8.5 Paneldata	122
LITERATUURLIJST	126
BIJLAGE	134

## LIJST VAN FIGUREN

Figuur 1: Werkgelegenheids groei naar grootteklasse, Europa-19, 1988-2001 ..	15
Figuur 2: Tewerkstellings groei 1999-2000 (volgens Birch-groeivoet) naar ondernemingsgrootte (in %) .....	16
Figuur 3: Jobcreatie- en jobdestructieratio's voor kleine ondernemingen (10- 100 werknemers) in Nederland (in %), 1979-1991 .....	33
Figuur 4: Jobcreatie- en jobdestructieratio's voor grote ondernemingen (meer dan 100 werknemers) in Nederland (in %), 1979-1991 .....	33
Figuur 5: Jobturnoverratio's voor kleine ondernemingen (10-100 werknemers) en voor grote ondernemingen (meer dan 100 werknemers) in Nederland (in %), 1979-1991 .....	34
Figuur 6: Tewerkstellings groei 1999-2000 (Birch-groeivoet) volgens sector (in %) .....	49
Figuur 7: In- en uitstroom en nettogroei in de werkgelegenheid opgesplitst naar grootte van de onderneming (in %, Vlaams gewest, 2001) .....	52
Figuur 8: Impact van administratieve lasten in de regelgeving rond tewerkstelling op de tewerkstellingsbeslissingen van kmo's (per land, Europa-19, 2001) .....	57
Figuur 9: Verdeling volgens aantal aandeelhouders .....	86
Figuur 10: Verdeling volgens type familiebedrijf .....	89
Figuur 11: Aantal jaren jobcreatie, 1999-2003 .....	96
Figuur 12: Aantal jaren jobdestructie, 1999-2003 .....	99
Figuur 13: Ervaring met een tewerkstellingsmaatregel .....	102
Figuur 14: Evolutie van de tewerkstelling sinds 1990 .....	104
Figuur 15: Verdeling volgens EIM-groeivoet, 1999-2003 .....	106
Figuur 16: Volatiliteit, 1999-2003 .....	109
Figuur 17a: Tewerkstellingsratio's voor DGA-bedrijven .....	110
Figuur 17b: Tewerkstellingsratio's voor familiebedrijven .....	111
Figuur 18a: Verdeling van de familiebedrijven volgens aantal jaren jobcreatie, 1999-2003 .....	113
Figuur 18b: Aandeel in totaal aantal gecreëerde jobs volgens aantal jaren jobcreatie, 1999-2003 .....	113
Figuur 19a: Verdeling van de familiebedrijven volgens aantal jaren jobdestructie, 1999-2003 .....	114

Figuur 19b: Aandeel in totaal aantal geschrapte jobs volgens aantal jaren jobdestructie, 1999-2003.....	114
Figuur 20: Paddiagram voor evolutie tewerkstelling .....	123

## LIJST VAN TABELLEN

Tabel 1: Nettojobcreatiëratió's in vestigingen in Canadese industrie, volgens verschillende definities van ondernemingsgrootte (in %)	26
Tabel 2: Aandeel in de totale jobcreatie en jobdestructie van ondernemingen volgens verschillende grootteklassen (in %), 1979-1991	35
Tabel 3: Belangrijkste resultaten en methodologische bemerkingen	42
Tabel 4: Relatieve in- en uitstroom volgens sector (in %)	49
Tabel 5: In- en uitstroom en nettogroei in de werkgelegenheid opgesplitst naar hoofdactiviteit (in %, Vlaams gewest, 2001)	50
Tabel 6: Mogelijkheden om personeelsbestand snel aan te passen in Vlaanderen per groeicategorie (in %)	59
Tabel 7: Tewerkstellingsmaatregelen van de federale en Brusselse overheid	61
Tabel 8: Geschat tijdsprofiel van gesubsidieerde tewerkstelling (ondernemingen gesubsidieerd tijdens de periode 1975-1977)	66
Tabel 9: Grootste belemmeringen voor ondernemerschap in Vlaanderen per groeicategorie (in %)	67
Tabel 10: Determinanten van de tewerkstellingsdynamiek	70
Tabel 11: Steekproefverdeling	82
Tabel 12: Ondernemersgebonden kenmerken	84
Tabel 13: Type klanten	85
Tabel 14: Overgenomen geweest, fusie of overname	86
Tabel 15: Wie zijn de aandeelhouders?	87
Tabel 16: Veranderingen in het eigenaarschap	87
Tabel 17: Dagelijkse leiding	88
Tabel 18: Veranderingen in de dagelijkse leiding	88
Tabel 19: Raad van Advies/Raad van Bestuur	89
Tabel 20: Verdeling volgens familiegeneraties	90
Tabel 21: Opvolgers voor de onderneming in de nabije toekomst	92
Tabel 22: Ondernemingsgebonden kenmerken	94
Tabel 23: Top 5 van de determinanten van jobcreatie	95
Tabel 24: Top 5 van de problemen bij de creatie van jobs	97
Tabel 25: Top 5 van de determinanten van jobdestructie	99
Tabel 26: Top 5 van de problemen bij het behoud van jobs	101

Tabel 27: Redenen waarom geen aanvraag ingediend werd voor gebruik van een tewerkstellingsmaatregel .....	102
Tabel 28: Vergelijking tewerkstellingsevolutie volgens EIM-groeivoet en volgens eigen perceptie .....	107
Tabel 29: Standaarddeviaties brutojobcreatie- en brutojobdestructieratio's, 1997-2003.....	111
Tabel 30: Aandelen in de totale jobcreatie, jobdestructie en werkgelegenheid .....	112
Tabel 31: Jobstabiliteit .....	112
Tabel 32: Directe, indirecte en totale effecten op het aantal werknemers ..	125

## TEN GELEIDE

Het bevorderen van ondernemerschap voor groei en voor tewerkstelling in Europa is nog steeds één van de voornaamste uitdagingen van de Lissabon-strategie. Die strategie werd gelanceerd op de Europese Top van Lissabon in maart 2000 en vervolledigd in Göteborg in 2001. De Europese Strategie voor Werkgelegenheid kreeg in België vorm in vijf Territoriale Pacten voor de Werkgelegenheid. Twee pacten situeren zich in Vlaanderen, twee in Wallonië en één in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Eén van de doelstellingen van het pact van de Brusselse regio is een betere kennis van de Brusselse socio-economische realiteit.

Het werkloosheidspercentage in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (20%) lag in 2004 duidelijk boven het Europese gemiddelde (9%), terwijl het percentage in heel België (8,9%) lager was dan het Europese gemiddelde. Die hoge werkloosheidscijfers dwingen de Brusselse beleidsmakers tot extra maatregelen ter bevordering van de tewerkstellingsgroei. Op 3 maart 2005 ondertekenden de Brusselse regering en de sociale partners het contract voor de Economie en de Tewerkstelling. Dat stippelt voor de komende vijf jaar de krijtlijnen uit voor het economische en sociale beleid in Brussel. Zeven prioriteiten werden vastgelegd, met bovenaan het terugdringen van de werkloosheid. De andere zes prioriteiten zijn de creatie van kwalitatieve ondernemingen, de link tussen tewerkstelling en opleiding, duurzame ontwikkeling, een stadsproject, een goed bestuur en een Brusselse burgerzin. Op vraag van de sociale partners kwamen daar nog de strijd tegen zwartwerk, tewerkstelling via het huisvestingsbeleid en een gecoördineerde aanpak van het economische bekken van Brussel bij.

Dit onderzoek wil stilstaan bij de determinanten van de tewerkstellingsdynamiek. Aangezien familiebedrijven een belangrijke

hefboom zijn voor de regionale ontwikkeling wegens hun lokale inbedding, focussen wij ons op familiebedrijven in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Door middel van een uitgebreid empirisch onderzoek bij 424 bedrijfsleiders in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest wensen we wetenschappelijk inzicht te verkrijgen in de jobcreatie, jobdestructie en jobstabiliteit van (familie)bedrijven. In het eerste deel van het onderzoeksrapport komen de belangrijkste bevindingen uit de wetenschappelijke literatuur aan bod. Het tweede deel bespreekt de eigen empirie. Het rapport opent met de samenvatting en beleidsaanbevelingen.

We richten een woord van oprechte dank tot iedereen die ons met raad en daad heeft bijgestaan. In de persoon van Benoît Cerexhe, Brussels minister van Economie, Tewerkstelling, Wetenschappelijk Onderzoek, Brandbestrijding en Dringende Medische Hulp, danken we het Brussels Hoofdstedelijk Gewest voor de financiering van dit onderzoek. Via directeur Dirk De Ceulaer en rector Marc Van Hoecke vermelden we de Europese Hogeschool Brussel (EHSAL) en de K.U. Brussel voor de aanstekelijke wetenschappelijke omgeving. Tot slot richten we ons in het bijzonder tot de geënquêteerde en geïnterviewde ondernemers en andere bevoorrechte getuigen. Zij maakten tijd vrij om aan ons te leren. We benadrukken dat de aanbevelingen die van de onderzoekers zijn.

Moge de inbreng van zoveel personen leiden tot een effectief en efficiënt tewerkstellingsbeleid in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

Johan LAMBRECHT en Ellen BEENS

Brussel, december 2005

## **SAMENVATTING EN BELEIDSAANBEVELINGEN**

## SAMENVATTING

We voerden een literatuurstudie en een telefonische enquête bij 424 bedrijven uit. Met het oog op het opstellen van de vragenlijst werden drie voorbereidende interviews afgenomen. De antwoorden van de telefonische enquête werden aangevuld met de balansgegevens van 317 ondernemingen uit de Bel-first-databank (*Financial Reports and Statistics on Belgian and Luxembourg companies*). De resultaten werden geanalyseerd door middel van gespecialiseerde statistische technieken.

We bundelen de voornaamste resultaten onder twee vragen: hoe ziet de tewerkstellingsdynamiek eruit en wat verklaart die dynamiek?

### 1. Hoe ziet de tewerkstellingsdynamiek eruit?

Volgens de berekende groeivoeten kende ruim 44% van de 317 bestudeerde ondernemingen een dalende tewerkstellingsevolutie in de periode 1999-2003. Ruim een derde is een gelijkblijver. De meerderheid van de bedrijven is (zeer) volatiel. Ongeveer 48% van de ondernemingen veranderde één of twee keer van groeiklasse en 16% veranderde jaar na jaar.

Bijna 60% van de ondernemingen heeft in de periode 1999-2003 jobs gecreëerd. De helft van hen heeft een jaar jobs geschapen en 27,13% heeft gedurende twee jaar jobs gecreëerd. Bijna een derde van de 424 bevraagde bedrijven zegt problemen te ondervinden bij de creatie van jobs. Ongeveer 51% van de onderzochte ondernemingen heeft in de periode 1999-2003 jobs geschrapt. Bijna 55% van hen schraptte een jaar jobs, 27,78% gedurende twee jaar.

De brutojobcreatie- en brutojobdestructieratio voor familiebedrijven (ondernemingen waar de familie, eventueel inclusief de bedrijfsleider, de meerderheid van de aandelen en/of de dagelijkse leiding van de onderneming heeft) zijn steeds groter (met uitzondering van de periode 1998-1999 en 2000-2001 voor de brutojobdestructieratio) dan voor DGA-bedrijven (Directeur-GrootAandeelhouder-bedrijven: bedrijven waar de bedrijfsleider 100% van de aandelen en volledig de dagelijkse leiding in zijn/haar bezit heeft). De brutojobcreatie- en brutojobdestructieratio voor DGA-bedrijven fluctueren sterker dan bij familiebedrijven.

Een kleine groep familiebedrijven heeft een groot aandeel in de gecreëerde jobs. Hetzelfde geldt voor de verdeling van de geschrapte jobs. Het aandeel van familiebedrijven in de totale jobcreatie is, met uitzondering van de periode 1999-2000, steeds groter dan hun aandeel in de totale werkgelegenheid.

Meer dan één op vijf ondernemingen ervaart problemen bij het behoud van jobs. De gemiddelde stabiliteit van de gecreëerde jobs voor de periode 1999-2002 is bijna tweemaal zo groot in familiebedrijven als in DGA-bedrijven. De stabiliteit van de geschrapte jobs is ook groter in familiebedrijven dan in DGA-bedrijven. In die zin zijn familiebedrijven stabielere dan DGA-bedrijven.

## **2. Wat verklaart de tewerkstellingsdynamiek?**

De omzet en de leeftijd van de onderneming hebben een positief effect op het aantal werknemers. De omzet heeft een direct effect op het werknemersaantal (0,06). Een stijging van de omzet met 16 666 euro in het voorgaande jaar doet het personeelsbestand toenemen

met één werknemer. De leeftijd van de onderneming heeft een indirect positief effect op het aantal werknemers in jaar  $t$  via omzet in jaar  $t-1$  en via aantal werknemers in jaar  $t-1$  (0,29). Ook andere onderzoekers stellen vast dat de ondernemingsleeftijd de belangrijkste determinant van ondernemingsgroei is.

Het aantal jaren leiding van de onderneming heeft een negatief (indirect) effect op het aantal werknemers (-0,20). Het effect van de leeftijd van de onderneming en van het aantal jaren leiding wijzen op het belang van de overdracht van bestaande bedrijven. Ook Geerts, Herrings & Peek (2004) besluiten dat bedrijfsoverdrachten positiever zijn voor de banengroei dan de oprichting van een nieuw bedrijf.

De bedrijfsleiders halen de werklast, bijkomende opdrachten van bestaande klanten, meer klanten, winstgevendheid en vernieuwing in de onderneming als belangrijkste determinanten van jobcreatie aan. Die determinanten worden ook in de literatuur genoemd.

De creatie van jobs hangt significant positief samen met jobdestructie en met de gemiddelde ondernemingsgrootte. De 'odds' op jobcreatie is 7,269 keer groter voor ondernemingen die jobs geschrapt hebben dan voor ondernemingen die geen jobs geschrapt hebben. Daarnaast stijgt de 'odds' op jobcreatie met 121,3% indien de onderneming één werknemer extra telt. Het positieve effect van jobdestructie op jobcreatie wordt kleiner naarmate het bedrijf groter is. De 'odds' op jobcreatie is 51,7% lager indien de onderneming jobs geschrapt heeft en het aantal werknemers met één eenheid toeneemt. De 'odds' op jobcreatie is hoger indien de bedrijfsleider de onderneming zelf heeft opgericht (5,511), van familie (3,287) of van derden (2,238) heeft overgenomen dan wanneer hij/zij 'enkel' de dagelijkse leiding in handen heeft.

Ondernemingen die problemen ondervinden bij de creatie van jobs verwijzen naar de beschikbaarheid van bekwame arbeidskrachten,

loonkost, belastingen (anders dan loonkost), aantal klanten en de economische conjunctuur.

Belangrijkste oorzaken van jobdestructie zijn volgens de geënquêteerde bedrijven het (vrijwillig of gedwongen) vertrek van medewerkers, minder opdrachten van bestaande klanten, onvoldoende beschikbaarheid van bekwame arbeidskrachten, loonkost en dalende winstgevendheid van de onderneming. Jobdestructie hangt positief samen met jobcreatie. De 'odds' op jobdestructie is 3,849 keer groter voor ondernemingen die jobs gecreëerd hebben dan voor ondernemingen die geen jobs gecreëerd hebben. Ook de gemiddelde ondernemingsgrootte heeft een positief effect op jobdestructie. Indien een onderneming één werknemer extra telt, is de 'odds' op jobdestructie 86,2% groter. Het positieve effect van jobcreatie op jobdestructie neemt af met de ondernemingsgrootte. De 'odds' op jobdestructie is 42,9% lager indien de onderneming jobs gecreëerd heeft en het aantal werknemers met één eenheid toeneemt. Er bestaat dus een duidelijke positieve wisselwerking tussen jobcreatie en jobdestructie.

Ondernemers die problemen hebben met het behoud van jobs vernoemen de loonkost, het vertrek van medewerker(s), werklast, economische situatie en de concurrentie. De 'odds' op problemen bij het behoud van jobs is 2,368 keer groter voor bedrijven in een markt met een sterke concurrentie. De 'odds' op problemen bij het behoud van jobs is 58,5% lager voor mannelijke dan voor vrouwelijke ondernemers. De 'odds' op problemen bij het behoud van jobs is 2,3 keer groter voor ondernemingen die een aanvraag voor gebruik van een tewerkstellingsmaatregel ingediend hebben. De 'odds' dat bedrijven die een groeiende tewerkstellingsevolutie kennen problemen ondervinden bij het behoud van jobs is 45,9% lager dan voor bedrijven met een stabiele tewerkstellingsevolutie. Significant meer bedrijven

waar zich veranderingen in de dagelijkse leiding hebben voorgedaan, worden geconfronteerd met problemen bij het behoud van jobs.

## **BELEIDSAANBEVELINGEN**

Hierna formuleren we op basis van de literatuur en onze onderzoeksresultaten beleidsaanbevelingen voor de Brusselse en de federale overheid.

### **Beleidsaanbeveling 1**

#### **Vergemakkelijk als Brusselse overheid de overdracht van bestaande bedrijven**

##### WAAROM?

- Het aantal werknemers stijgt naarmate de onderneming ouder is en de bedrijfsleider er minder lang aan het hoofd staat.
- Publieke websites (bijvoorbeeld websites van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest of van het Brussels Agentschap voor de Onderneming) stellen zeer waardevolle informatie beschikbaar over de oprichting van een nieuw bedrijf, maar informeren nauwelijks over de overname van een bestaand bedrijf.

##### HOE?

- Vrijstelling van de successierechten voor ondernemingen in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. In het Brussels Hoofdstedelijk Gewest zijn de successierechten momenteel vastgelegd op 3% tegenover 0% voor familiale ondernemingen met minstens 5 werknemers in het Vlaams Gewest. Om discriminatie te vermijden, hanteert het Brussels Hoofdstedelijk Gewest geen criterium voor het familiale karakter van de onderneming en voor het aantal werknemers.
- Verdere verlaging van de schenkingsrechten van roerende goederen in de rechte lijn en tussen echtgenoten, afschaffing van het

vervreemdingsverbod en van de voorlegging van een aandeelhoudersovereenkomst. De schenkingsrechten in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest liggen 1 procentpunt hoger dan het verlaagde tarief van 2% in Vlaanderen. Dat verlaagde tarief geldt voor de schenking van de eigendom of het vruchtgebruik van een geheel van goederen, van een bedrijfstak, van aandelen van een vennootschap of van vorderingen op een vennootschap die een nijverheids-, handels-, ambachts- of landbouwactiviteit, een vrij beroep of een ambt of post uitoefent. In Vlaanderen is de voorlegging van een aandeelhouderschapsovereenkomst (van ten minste 50% van de stemrechten) niet langer noodzakelijk. Bovendien werd het vervreemdingsverbod van de onderneming voor een periode van 5 jaar geschrapt. De begiftigde moet wel de voortzetting van de ondernemingsactiviteit gedurende 5 jaar aantonen. Die voortzetting moet evenwel niet meer door de begiftigde zelf gebeuren.

- De Brusselse overheid en het Brussels Agentschap voor de Onderneming maken nieuwe ondernemers die starten via de overname van een bestaand bedrijf, kopers en verkopers van een bedrijf op hun websites wegwijs in de af te handelen administratieve formaliteiten. Zij informeren ook over de juridische, financiële en fiscale kwesties bij aan- en verkoop van een bedrijf.
- Professionele en interprofessionele organisaties organiseren in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest verder interactieve seminars over het proces van overdracht van het bedrijf. Tijdens die seminars komen zowel de juridische, financiële, fiscale als psychologische kwesties aan bod.

## **Beleidsaanbeveling 2**

### **Vergemakkelijk als federale overheid het ontslag en de aanwerving van medewerkers**

#### WAAROM?

- Er is een positieve wisselwerking tussen jobcreatie en jobdestructie. De creatie van jobs heeft een significant positieve invloed op de jobdestructie. Ondernemingen die jobs schrappen, creëren op hun beurt meer jobs. Naarmate de onderneming kleiner is, is het positieve effect van jobcreatie op jobdestructie en van jobdestructie op jobcreatie sterker.
- In Denemarken kunnen werknemers vlotter aangeworven en ontslagen worden. Door die hogere arbeidsmobiliteit zijn er vaker vacatures, waardoor de kans op werkloosheid kleiner is. Die flexibiliteit trekt bovendien buitenlandse investeerders aan, die bijkomende werkgelegenheid scheppen.
- De nieuwe Duitse regering gaat het ontslag van werknemers vergemakkelijken. Frankrijk publiceerde in juni een werkgelegenheidsplan. Bedrijven tot 20 werknemers kunnen er makkelijker personeel aanwerven en ontslaan.
- Familiebedrijven in Spanje werken meer met contracten van bepaalde duur, stage- en tijdelijke contracten dan niet-familiebedrijven, onder meer wegens de strenge ontslagregeling.

#### HOE?

- Via een vermindering van de fiscale lasten en lagere opzegtermijnen bij het ontslag van medewerkers.

### **Beleidsaanbeveling 3**

#### **Verlaag als federale overheid op een lineaire manier de lasten op arbeid**

##### WAAROM?

De hoge loonkost is één van de:

- voornaamste redenen voor jobdestructie;
- voornaamste problemen bij de creatie van jobs;
- voornaamste problemen bij het behoud van jobs.

Het tewerkstellingsbeleid moet ook aandacht hebben voor de rol van de stabiele onderneming in de economie.

##### HOE?

De vermindering van de loonkost gebeurt op een lineaire manier en is niet gericht op bepaalde doelgroepen. De creatie van tewerkstelling is immers een dynamisch en geen statisch gebeuren (bijvoorbeeld tewerkstelling van laaggeschoolden dankzij tewerkstelling van hooggeschoolden).

## **DEEL 1: LITERATUURSTUDIE**

Pas eind jaren tachtig werden familiebedrijven onderwerp van wetenschappelijke studies. Het eerste nummer van het wetenschappelijke tijdschrift '*Family Business Review*' verscheen in 1988. Dat is opmerkelijk, aangezien de geschiedenis van de ondernemingen een geschiedenis van familiebedrijven is. Bovendien zijn de meeste ondernemingen familiebedrijven (ongeveer 70% in België), die een significante sociaal-economische rol spelen (ook inzake het bruto binnenlands product (aandeel van 55% in het bbp)) (IFERA, 2003).

In het eerste hoofdstuk schetsen we een kwantitatief beeld van familiebedrijven. Vervolgens gaan we dieper in op de wetenschappelijke discussie over de jobcreatie door kleine en middelgrote ondernemingen (kmo's). Er is immers weinig literatuur beschikbaar over de tewerkstellingsdynamiek in familiebedrijven en het merendeel van de familiebedrijven is een kmo (IFERA, 2003). In het laatste hoofdstuk staan we stil bij de determinanten van de tewerkstellingsdynamiek, meer specifiek in kmo's.

## **1. Kwantitatief beeld van familiebedrijven**

Het merendeel van de Belgische bedrijven is een familiale onderneming; de eigendom en/of het dagelijkse management zijn in handen van een familie. Men kan dus met een gezonde dosis overdrijving stellen dat een goed functionerende economie afhankelijk is van goed functionerende bedrijfsfamilies (Van Gerven, 2004). Volgens Ward is het familiebedrijf de echte schepper van banen (geciteerd in Barrezele, 11.09.2004):

*'De overheid moet in haar beleid de klemtoon leggen op de familiebedrijven (...). Zij vormen het gros van de bedrijven en hun capaciteit om banen te creëren is het grootst (...).'*

In dit hoofdstuk staan we stil bij het aandeel van familiebedrijven in het totale aantal ondernemingen, hun omvang en hun aandeel in de tewerkstelling.

### **1.1 Aandeel in het totale aantal ondernemingen**

In Europa kan het merendeel van de bedrijven als een familiebedrijf worden beschouwd. In ons land is naar schatting minstens 70% van de ondernemingen een familiebedrijf (Donckels, 1993). Een familiebedrijf wordt dan omschreven als een bedrijf waar minstens 51% van de aandelen en de belangrijkste managementfuncties (zeker de algemene leiding) in handen zijn van dezelfde familie. Volgens diezelfde definitie schommelt het aandeel van de familiebedrijven in andere Europese landen van 52% (in Nederland) tot 83% (in Oostenrijk).

IFERA (2003) laat gelijkaardige cijfers zien. Belgische familiebedrijven vertegenwoordigen 70% van het totale aantal bedrijven. In Nederland

bedraagt hun aandeel 74% en in Italië zelfs 93%. In de Verenigde Staten is twee derde van de bedrijven een familiebedrijf, met eigendom en management in de handen van dezelfde familie (Davis, 1997).

## **1.2 Omvang van de familiebedrijven**

Familiebedrijven zijn gemiddeld kleiner dan niet-familiebedrijven. Nochtans hebben de grootste bedrijven zeer veel familiebedrijven in hun rangen. Een studie van INSEAD toont aan dat de meerderheid van de 250 grootste beursgenoteerde ondernemingen in Frankrijk en Duitsland familiebedrijven zijn (geciteerd in IFERA, 2003). Uit een studie van Vicindo DataMarketing (14.05.2002) blijkt dat 52% van de 100 000 grootste bedrijven in België een familiebedrijf is (dit is een bedrijf dat wordt bestuurd door één of meerdere familieleden, die de voortzetting van de onderneming door de familie beogen). Voorbeelden zijn Bekaert, Colruyt, Delhaize, Vandemoortele, enzovoort (IFERA, 2003; Barrezele, 11.09.2004). In Nederland zijn bijna alle familiebedrijven kleinschalig: 1% van alle familieondernemingen telt er meer dan 100 werknemers en 84% heeft er minder dan 10 personeelsleden (Douma, 11.04.2002).

## **1.3 Familiebedrijf als banenschepper?**

Volgens Poza zijn familiebedrijven verantwoordelijk voor 60% van de tewerkstelling in de Verenigde Staten en daardoor belangrijke banenscheppers (geciteerd in Schultz, 2003). In alle Europese landen (met uitzondering van Frankrijk (45%) en Nederland (43%)) hebben familiebedrijven het grootste tewerkstellingsaandeel (IFERA, 2003).

Bedrijven die door families gecontroleerd worden, vertegenwoordigen 55% van het bbp en 80% van de tewerkstelling (Barrezeele, 11.09.2004). In België daalt het tewerkstellingsaandeel van familiebedrijven met de bedrijfsgrootte: 70% voor ondernemingen met 1 tot 100 werknemers, 45% voor ondernemingen tussen 100 en 500 werknemers en 35% voor bedrijven met meer dan 500 werknemers (IFERA, 2003). Volgens het PASO-onderzoek<sup>1</sup> kennen organisaties met winsttoogmerk waarvan de leiding overwegend in handen is van één familie een significant lagere nettowerkgelegenheidsgroei (Peeters & Gevers, 2004). De onderzoekers geven tevens aan dat hun bevinding verschilt van eerder onderzoek (Flören, 2002). Daaruit blijkt dat familiebedrijven minder groeien dan niet-familiebedrijven, maar in perioden van recessie veel stabiel zijn. Daardoor bieden zij een grotere garantie voor werkgelegenheid.

Nederlandse familiebedrijven zijn volgens MKB Nederland goed voor bijna 65% van de werkgelegenheid in de privé-sector (geciteerd in Douma, 11.04.2002). Zij leggen de nadruk op continuïteit in plaats van op het maximaliseren van de jaarlijkse winst. De leeftijd van het familiebedrijf (aantal generaties) heeft een invloed op de strategiekeuze<sup>2</sup> van de onderneming (Gudmundson, Hartman & Tower, 1999). Bovendien maken familieondernemingen zich meestal minder afhankelijk van extern kapitaal en zijn ze minder gevoelig voor ontwikkelingen in de markt.

---

<sup>1</sup> PASO is een longitudinaal onderzoek bij eenzelfde groep van Vlaamse bedrijven. Daarin wordt het strategische management van personeel, van organisatie, van technologie en van innovatie gepeild (<http://www.paso.be>). In de eerste bevraging in 2002 concentreerden de onderzoekers zich vooral op het organisatiebeleid in de Vlaamse vestigingen. Daarbij werden onder andere de creatie en vernietiging van jobs nagegaan bij 2 007 vestigingen.

<sup>2</sup> De strategiekeuze van de onderneming werd nagegaan aan de hand van 12 elementen: ontwikkeling van nieuwe producten, klemtoon op effectiviteit of op efficiëntie, aanpassingsvermogen van afdelingen van de onderneming, flexibele inzet van werknemers, pionier in procedures, gebruik van geschreven procedures en regels, klantgerichtheid, klemtoon op uitbreiding met nieuwe producten en met nieuwe diensten, voorkeur voor risico's en voor winstgevende investeringen, groeipolitiek door externe financiering, marktleider, introductie van nieuwe producten, van nieuwe technologieën, enzovoort.

Een onderzoek naar bedrijfsoverdrachten<sup>3</sup> in Nederland, Vlaanderen en het westen van Duitsland toont dat bedrijfsoverdrachten positiever zijn voor de banengroei dan de oprichting van een nieuw bedrijf (Geerts, Herrings & Peek, 2004; Leading Edge Business (Re)vitalizers, z.d.). Verder is bij bedrijfsoverdrachten 96% van de ondernemingen nog actief na 5 jaar, tegenover 50% van de nieuwe bedrijven. Bij bedrijven die van eigenaar wisselen, werken gemiddeld 5 à 7 mensen, tegenover gemiddeld 2 banen per bedrijf bij starters. Bij 65% van de bedrijfsoverdrachten in Nederland is er omzetgroei, bij 58% winststijging en in 43% van de gevallen neemt het aantal banen toe. In Vlaanderen bedragen die percentages respectievelijk 69%, 63% en 40%, in Duitsland 59%, 62% en 31%.

Ook Marzolla (2000) onderzocht in Nederland de bedrijfseconomische ontwikkelingen (omzet, bedrijfsresultaat en personeelsomvang) en doorgevoerde veranderingen tijdens en na de overdracht van het bedrijf<sup>4</sup>. Tijdens het proces van overdracht<sup>5</sup> blijft het personeelsbestand in ongeveer de helft van de bedrijven stabiel. Ongeveer een derde van de bedrijven kent een stijging van het aantal werkzame personen. Een mogelijke verklaring is het zogenaamde traditionele beleid van de voorganger dat sterk gericht was op continuïteit, waardoor de groeimogelijkheden van de onderneming niet volledig benut werden. De onderzoeker wijst er evenwel op dat dit verband niet zonder meer gelegd kan worden en dat vervolgonderzoek vereist is.

Twee derde van de opvolgers geeft aan dat er structurele veranderingen werden doorgevoerd, vooral op personeelsvlak (het invoeren van een nieuw personeelsbeleid, het delegeren van

---

<sup>3</sup> Voor dat onderzoek werden 1 300 bedrijven bevroegd en werd vooral gekeken naar de groei na de eigendomsoverdracht.

<sup>4</sup> Marzolla voerde een onderzoek uit bij kmo's die de voorbije 5 à 6 jaar werden overgenomen door een familie. Na enkele verkennende interviews werd een schriftelijke enquête ingevuld door 115 bedrijven.

<sup>5</sup> De onderzoeker onderscheidde 5 meetmomenten: 5 jaar vóór de overdracht, het overdrachtmoment zelf, 1 jaar na de overdracht, 2 jaar na de overdracht en het heden.

verantwoordelijkheden, het aannemen van nieuw personeel en het terugschroeven van de personeelsomvang om efficiëntieredenen), die een positieve invloed hadden op de prestatie-indicatoren.

Volgens von Dewall resulteert nieuw bloed van buiten de familie vaker in groei en expansie van het overgenomen bedrijf (geciteerd in Geerts, Herrings & Peek, 2004; in *Leading Edge Business (Re)vitalizers*, z.d.). Bij bedrijfsoverdrachten in de familie is de continuïteit, en niet de groei, de belangrijkste doelstelling. Het belangrijkste knelpunt bij familieopvolging is waardebeoordeling. Familieopvolgingen ervaren evenwel de minste knelpunten (70% knelpuntvrij tegenover 40% bij alle bedrijven). Na de eigendomswisseling kampt men vaak met cultuurproblemen. Men kan immers niet snel wennen aan de managementstijl van de opvolger, ook al is die al langer in het bedrijf actief. Von Dewall pleit dan ook voor steun aan ondernemers die bedrijven willen overnemen, in plaats van zich te richten op de start van een nieuw bedrijf. Daarvoor dienen de fiscale regels voor bedrijfsoverdrachten verruimd te worden. In België werden de schenkings- en successierechten verlaagd om de overdracht van familiebedrijven te stimuleren<sup>6</sup>.

Een onderzoek<sup>7</sup> naar de verschillen tussen succesvolle en niet-succesvolle opvolgers in de Verenigde Staten toont aan dat de bedrijfsorganisatie, -omgeving en familiebanden van invloed zijn (Goldberg, 1996). Succesvolle opvolgers zijn volgens de onderzoeker personen die de bedrijfsinkomsten en -winst in de periode 1989-1993

---

<sup>6</sup> De wet van 22 december 1998 voerde een verlaagd tarief van 3% in voor de schenking van de aandelen in familiebedrijven om 'de overdracht van ondernemingen te vergemakkelijken teneinde de continuïteit van kmo's en de eraan verbonden werkgelegenheid te waarborgen' (Lievens, 2004). De Vlaamse decreetgever verlaagde het tarief in bepaalde gevallen van 3% naar 2%. Het Vlaamse decreet trad op 1 juli 2003 met terugwerkende kracht in werking. Voor de vererving van familiale ondernemingsactiva of aandelen in een familiale vennootschap voorziet het Vlaams Gewest in een 0%-tarief mits aan een aantal voorwaarden voldaan is. Minstens 50% van de aandelen moet in het bezit zijn en het bedrijf moet minstens 5 in het Vlaams Gewest tewerkgestelde personen tellen.

<sup>7</sup> Gedurende 2 jaar werden 63 bedrijfsleiders (minimum 5 jaar in leidinggevende functie) van familiebedrijven geïnterviewd.

deden stijgen. Succesvolle opvolgers hebben een ruim netwerk van raadsmanen, een goede band met de overdrager en een langere werkervaring in het bedrijf. Verder bestaat er een sterke samenhang tussen de groei in de sector en succesvolle opvolging. Bedrijven in een winstgevende omgeving trekken opvolgers met meer zelfvertrouwen en mogelijk meer talent aan. Bovendien heeft de concurrentiekracht van het familiebedrijf een invloed op de toekomstvisie (het doorvoeren van strategische veranderingen) van de opvolger.

Gallo, Tàpies & Cappuyns (2004) onderzochten enkele financiële ratio's van Spaanse familie- en niet-familiebedrijven<sup>8</sup>. Ze vonden onder meer dat familiebedrijven arbeidsintensiever zijn dan niet-familiebedrijven en een lagere verkoop per werknemer hebben (0,21 miljoen euro verkoop per werknemer tegenover 0,26 miljoen euro verkoop per werknemer in niet-familiebedrijven<sup>9</sup>). Verder stelden ze vast dat beduidend minder familiebedrijven werknemers met een contract van onbepaalde duur in dienst hebben (54,87% tegenover 73,77% in niet-familiebedrijven<sup>10</sup>). Familiebedrijven werken meer met contracten van bepaalde duur, stage- en tijdelijke contracten dan niet-familiebedrijven. Mogelijke verklaringen zijn volgens de onderzoekers dat familiebedrijven veeleer actief zijn in seizoensgebonden sectoren (bijvoorbeeld toerisme, landbouw en textiel). Een andere reden die ze aanhalen, is de afkeer van groei en van risico in familiebedrijven, in combinatie met de strenge ontslagregeling in Spanje.

---

<sup>8</sup> Er werd in 1996 een schriftelijke enquête verstuurd naar 4 200 Spaanse ondernemingen met een omzet van minstens 21,6 miljoen euro en meer dan 150 werknemers. De uiteindelijke steekproef bestond uit 305 ondernemingen. De classificatie als familie- of niet-familiebedrijf werd door de bedrijfsleider zelf gedaan.

<sup>9</sup> Het verschil in gemiddelden is statistisch significant op een significantieniveau van 5%.

<sup>10</sup> Het verschil in gemiddelden is statistisch significant op een significantieniveau van 1%.

## **2. Jobcreatie door kmo's: feit of fictie?**

We openen met de verduidelijking van de begrippen jobcreatie en -destructie, jobcreatieratio en -destructieratio, nettojobcreatie en jobherallocatie of jobturnover. De verschillende methoden om de bedrijfsgrootte te meten, komen ook aan bod. Vervolgens bespreken we de bevindingen van Birch. Daarna passeren aanhangers en tegenstanders van Birch de revue. We eindigen met een samenvattende tabel.

### **2.1 Verduidelijking van begrippen**

Verschillende auteurs definiëren brutojobcreatie als het aantal gecreëerde jobs in (bestaande of nieuwe) bedrijven van een bepaalde grootte tussen tijdstip  $t-1$  en  $t$  (Davis, Haltiwanger & Schuh, 1996; Broersma & Gautier, 1997; Picot & Dupuy, 1998). De brutojobcreatieratio wordt bekomen door de jobgroei te delen door het totale aantal werknemers in een bepaalde grootteklasse. Brutojobdestructie is het aantal vernietigde banen in (bestaande of verdwenen) ondernemingen tussen tijdstip  $t-1$  en  $t$ . Het jobverlies gedeeld door het totale aantal werknemers in een bepaalde grootteklasse is de brutojobdeconstructieratio.

Nettojobgroei of nettojobcreatie is het verschil tussen brutojobcreatie en brutojobdestructie (Van Eeckhout, 1995; Davis, Haltiwanger & Schuh, 1996; Davidsson, Lindmark & Olofsson, 1998; Stiglbauer, Stahl, Winter-Ebmer & Zweimüller, 2003). De nettojobcreatieratio is dan het verschil tussen de brutojobcreatieratio en de brutojobdeconstructieratio.

Daarnaast kunnen de bedrijven op basis van een groeivoet<sup>11</sup> ingedeeld worden in snelle groeiers (EIM-groeivoet  $\geq 1,5$ ), normale groeiers (EIM-groeivoet tussen 1,5 en 0,05), gelijkblijvers (EIM-groeivoet tussen 0,05 en -0,05) en krimpers (EIM-groeivoet  $\leq -0,05$ ) (Bangma & Verhoeven, 2000). Ook andere groeivoeten (bijvoorbeeld de Birch-groeivoet) laten een onderverdeling in groeiende, stabiele en krimpende ondernemingen toe (Robson, 1996; ENSR, 2002a).

Jobturnover, jobherallocatie of personeelsverloop is de som van jobcreatie en jobdestructie (Broersma & Gautier, 1997; Stiglbauer, Stahl, Winter-Ebmer & Zweimüller, 2003). Volgens Davidsson (1994a) wordt jobturnover beïnvloed door het niveau van de observatie-eenheid (onderneming of vestiging) en de artificiële veranderingen in tewerkstelling (bijvoorbeeld verschuivingen van personeel tussen verschillende vestigingen van dezelfde onderneming). De jobturnover-ratio is de som van de jobcreatieratio en jobdestructieratio.

Enkele onderzoekers gebruiken als observatie-eenheid de vestiging: de fysieke locatie waar de productie plaatsvindt (Davis & Haltiwanger, 1994; Spilling, 1995; Davidsson, Lindmark & Olofsson, 1998). Er wordt dan gekeken naar de veranderingen in het aantal arbeidsplaatsen op vestigingsniveau. Anderen meten de tewerkstellingsdynamiek op ondernemingsniveau (Broersma & Gautier, 1997; Picot & Dupuy, 1998).

---

<sup>11</sup> Bangma & Verhoeven (2000) berekenen de EIM-groeivoet. Die combineert absolute en relatieve groei, aangezien een klein bedrijf dan een hoger werkgelegenheids-groeicijfer moet realiseren om als snelle groeier in aanmerking te komen dan een groot bedrijf. Een bedrijf van 5 werknemers dat 1 werknemer aanneemt, groeit met 20%. Dat is van een andere orde dan een bedrijf van 10 000 werknemers dat groeit met 20%. De formule voor de groeivoet:

$$x = |wp - wp_{t-1}|^\alpha \times (wp - wp_{t-1})/wp_{t-1}$$

$wp_{t-1}$ : startomvang van een bedrijf

$wp$ : eindomvang van een bedrijf

$\alpha$ : machtsfactor ter afzwakking van de absolute verandering in aantal werknemers  $|wp - wp_{t-1}|$ .

Bij de EIM-groeivoet geldt dat  $\alpha = 0,25$  (bij de Birch-groeivoet is  $\alpha = 1$ ). Door het gebruik van de Birch-groeivoet worden grote bedrijven relatief vaak tot de snelle groeiers gerekend. De EIM-groeivoet corrigeert daarvoor.

Een onderneming is een economische en juridische eenheid en kan bestaan uit meerdere vestigingen.

## **2.2 Methoden voor het bepalen van de bedrijfsgrootte**

Er bestaan verschillende methoden om de bedrijfsgrootte te meten en grootteclassificatie (de toewijzing van een onderneming aan een grootteklasse) te bepalen. Zij komen achtereenvolgens aan bod.

### ***2.2.1 Grootte van de onderneming in het basisjaar***

De grootte van de onderneming kan worden bepaald op basis van het aantal werknemers in het eerste analysejaar (het basisjaar).

Door het gebruik van de ondernemingsgrootte in het basisjaar worden de resultaten volgens Davis, Haltiwanger & Schuh (1996) systematisch vertekend. Er wordt immers niet gecorrigeerd voor ondernemingen die de vastgelegde groottegrens overschrijden.

### ***2.2.2 Gemiddelde grootte van de onderneming***

De gemiddelde ondernemingsgrootte is het gewogen gemiddelde van het aantal tewerkgestelden, berekend op basis van de jaarlijkse waarnemingen in alle vestigingen gedurende de volledige observatieperiode (Davis & Haltiwanger, 1994; Van Eeckhout, 1995; Broersma & Gautier, 1997; Davidsson, Lindmark & Olofsson, 1998). De meetmethode is sterk afhankelijk van de lengte van de

observatieperiode (Davidsson, Lindmark & Olofsson, 1998). Hoe langer de observatieperiode, des te groter de noemer wordt (er is een noemer om een gemiddelde te bekomen).

Door de gemiddelde ondernemingsgrootte in voorgaande jaren (bijvoorbeeld de gemiddelde grootte voor 2 jaar voorafgaand aan de observatieperiode) te gebruiken, kan men dat probleem van de tijdsdimensie oplossen (Davidsson, Lindmark & Olofsson, 1998).

### 2.2.3 Huidige grootte van de onderneming

De huidige grootte van de onderneming is gelijk aan het gemiddelde van het aantal werknemers in de onderneming en het aantal werknemers 12 maanden geleden ( $\frac{1}{2} ((\text{ondernemingsgrootte op tijdstip } t-1) + (\text{ondernemingsgrootte op tijdstip } t))$ ) (Van Eeckhout, 1995; Davis, Haltiwanger & Schuh, 1996; Davidsson, Lindmark & Olofsson, 1998).

Laten we de verschillende methoden voor het bepalen van de bedrijfsgrootte toepassen op de tewerkstellingsratio's aan de hand van een voorbeeld:

	2001	Verandering 2001-2002	2002	Verandering 2002-2003	2003	Verandering 2003-2004	2004	Verandering 2004-2005	2005
<b>Bedrijf 1</b>	250	+20	270	-35	235	+5	240	+5	245
<b>Bedrijf 2</b>	10	+5	15	-1	14	+11	25	0	25
<b>Bedrijf 3</b>	300	-20	280	-30	250	-50	200	+20	220
<b>Bedrijf 4</b>	7	0	7	+2	9	-2	7	+1	8

Volgens de verschillende meetmethoden kunnen de ondernemingen onderverdeeld worden in de grootteklassen 'kmo' (minder dan 250 werknemers) en 'go' (minstens 250 werknemers) voor de periode 2001-2005:

	Grootte van de onderneming in het basisjaar	Gemiddelde grootte van de onderneming	Huidige grootte van de onderneming
<b>Bedrijf 1</b>	go 250 wn's	kmo (250+270+235+240+245)/5 = 248 wn's	kmo (245 + 240)/2 = 242,5 wn's
<b>Bedrijf 2</b>	kmo 10 wn's	kmo (10+15+14+25+25)/5 = 17,8 wn's	kmo (25+25)/2 = 25 wn's
<b>Bedrijf 3</b>	go 300 wn's	go (300+280+250+200+220)/5 = 250 wn's	kmo (200+220)/2 = 210 wn's
<b>Bedrijf 4</b>	kmo 7 wn's	kmo (7+7+9+7+8)/5 = 7,6 wn's	kmo (7+8)/2 = 7,5 wn's

De brutojobcreatie- en brutojobdestructieratio's voor de kmo's en go's (op basis van de gemiddelde grootte van de onderneming) worden dan als volgt berekend voor de periode 2001-2005:

- brutojobcreatieratio kmo's

$$= (\text{aantal gecreëerde jobs door kmo's van 2001 tot 2005} / \text{totaal aantal werknemers binnen de groep van kmo's}) \times 100$$

$$= ((20+5+5+5+11+2+1) / (248+17,8+7,6)) \times 100 = 17,92\%$$

- brutojobcreatieratio go's

$$= (\text{aantal gecreëerde jobs door go's van 2001 tot 2005} / \text{totaal aantal werknemers binnen de groep van go's}) \times 100$$

$$= (20/250) \times 100 = 8\%$$

- brutojobdestructieratio kmo's

$$= (\text{aantal geschrapte jobs door kmo's van 2001 tot 2005} / \text{totaal aantal werknemers binnen de groep van kmo's}) \times 100$$

$$= ((35+1+2) / (248+17,8+7,6)) \times 100 = 13,90\%$$

- brutojobdestructieratio go's

$$= (\text{aantal geschrapte jobs door go's van 2001 tot 2005} / \text{totaal aantal werknemers binnen de groep van go's}) \times 100$$

$$= ((20+30+50) / 250) \times 100 = 40\%$$

Bijgevolg bedraagt de nettojobcreatieratio door kmo's 4,02% (17,92% - 13,90%) en door go's -32% (8% - 40%). De jobturnoverratio of het

personeelsverloop in kmo's en go's is respectievelijk 31,82% (17,92% + 13,90%) en 48% (8% + 40%).

### **2.3 Bevindingen van Birch**

Vanaf de jaren zeventig werd veel wetenschappelijk onderzoek verricht naar de jobcreatie door kmo's. Tot dan besteedden slechts weinig economen of beleidsanalisten aandacht aan kmo's. Grote ondernemingen werden immers belangrijker geacht en als de bron van economische vitaliteit aangezien (Dennis, Philips & Starr, 1994).

De publicatie van de Amerikaan Birch (1987) gaf het startsein van het wetenschappelijk onderzoek naar de tewerkstelling in kmo's. Elke discussie over jobcreatie in kmo's begint dan ook haast onvermijdelijk met het werk van Birch (Atkinson & Storey, 1994; Davidsson, 1994a; Van Eeckhout, 1995; Picot & Dupuy, 1998).

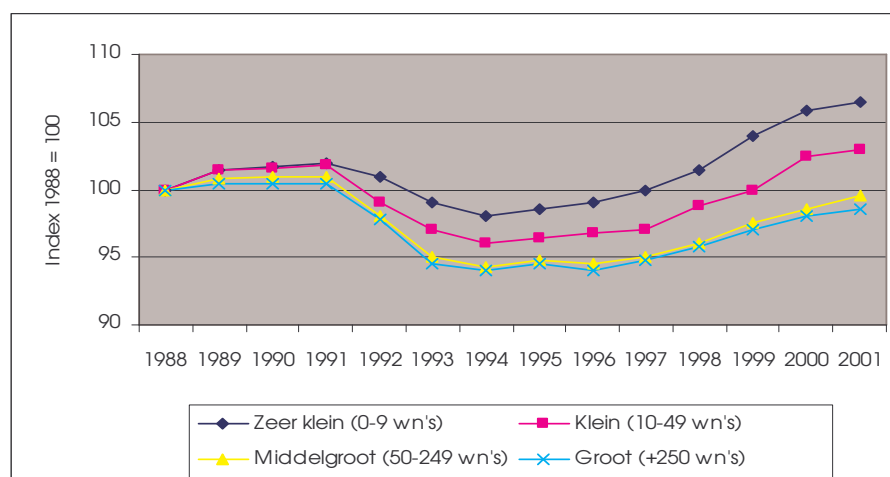
Birch (1987) concludeert dat kleine ondernemingen (minder dan 100 werknemers) verantwoordelijk waren voor vier vijfde van de toename in de Amerikaanse tewerkstelling tijdens de periode 1969-1976. Birch maakte daarbij een onderscheid tussen twee types kmo's: de muizen en de gazelles. De muizen zijn nieuwe kleine ondernemingen; de gazelles zijn snel groeiende ondernemingen die de meerderheid van de jobs in kmo's creëren door uitbreidingen (Dennis, Philips & Starr, 1994).

Sinds de studie van Birch kwamen verschillende onderzoekers uit andere landen eveneens tot het besluit dat kmo's de meeste jobs creëren (Davidsson, 1994b; Carree & Klomp, 1996; Hall, 1996; Broersma & Gautier, 1997; Davidsson, Lindmark & Olofsson, 1998; Picot & Dupuy, 1998; Lathrop, 2000).

Het PASO-onderzoek leert dat de gemiddelde brutojobcreatie ratio in 2001 5,3% bedroeg voor alle vestigingen in Vlaanderen met minstens 10 werknemers (Peeters & Gevers, 2004). De brutojobdestructie ratio was er gemiddeld 2,8%.

Volgens het ENSR (2003) wordt twee derde van alle banen verschaft door kmo's (minder dan 250 werknemers), die 99% van alle Europese ondernemingen uitmaken. Tijdens de periode 1988-2001 werden de meeste banen in Europa gecreëerd door zeer kleine bedrijven (0-9 werknemers) (zie Figuur 1).

Figuur 1: Werkgelegenheidsgroei naar grootteklasse, Europa-19<sup>12</sup>, 1988-2001

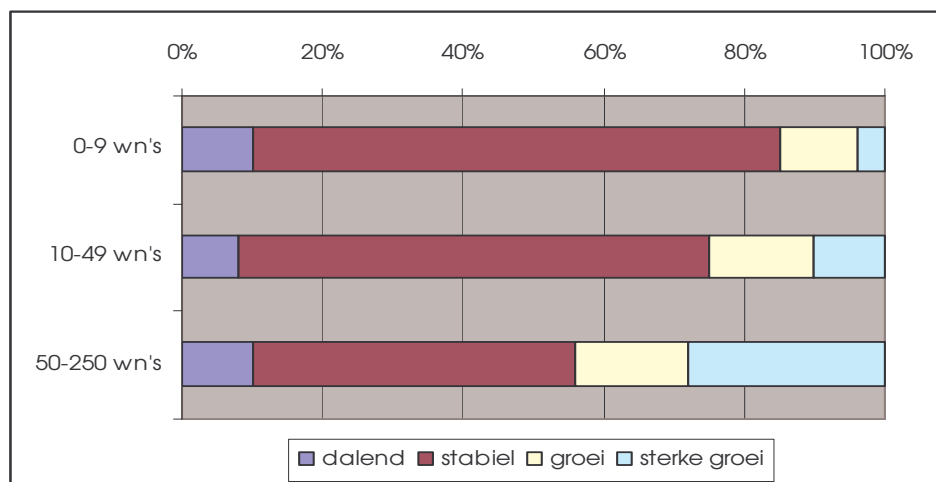


Bron: ENSR, 2003.

Uit een Europese enquête in 2001 blijkt dan weer dat de tewerkstelling in kmo's vooral stabiel is (zie Figuur 2).

<sup>12</sup> Het gaat om de vroegere 15 lidstaten van de Europese Unie (EU) plus IJsland, Liechtenstein, Noorwegen en Zwitserland.

**Figuur 2:** Tewerkstellingsgroei 1999-2000 (volgens Birch-groeivoet<sup>13</sup>) naar ondernemingsgrootte (in %)



Bron: ENSR, 2002a.

Beleidsmakers gebruiken regelmatig de bevindingen van Birch om specifieke maatregelen voor kmo's te verantwoorden (fiscale steun en andere overheidsprogramma's) (Atkinson & Storey, 1994; Davis & Haltiwanger, 1994; Picot & Dupuy, 1998).

Verschillende onderzoekers bekritisieren echter de studie van Birch en weerleggen de conclusie dat kmo's de grootste banenscheppers zijn. Volgens Harrison (1994) bijvoorbeeld zijn kleine ondernemingen niet de banenmotor en hoeven zij dus geen specifieke ondersteuningsmaatregelen te krijgen. Als reactie op Harrisons boek *'Lean and Mean'* benadrukte Storey (1995) dat de literatuur over jobcreatie zich te veel baseert op een boekhoudkundige in plaats van een economische analyse<sup>14</sup>. Ze helpt niet om de fundamentele vraag van de economen te beantwoorden. Stel dat de overheid jobcreatie wenst te subsidiëren, moet ze zich dan richten tot grote of kleine

<sup>13</sup> De Birch-groeivoet wordt als volgt berekend:  $\frac{(\text{aantal werknemers in jaar 2} - \text{aantal werknemers in jaar 1})}{\text{aantal werknemers in jaar 1}}$

Op basis van de Birch-groeivoet kan de tewerkstelling in een onderneming dalend (groeivoet  $\leq -0,15$ ), stabiel (groeivoet tussen  $-0,15$  en  $0,15$ ), groeiend (groeivoet tussen  $0,15$  en  $1$ ) of sterk groeiend (groeivoet  $\geq 1$ ) zijn.

<sup>14</sup> Ze telt het aantal jobs en kijkt waar de tewerkstelling toeneemt, in welke ondernemingen qua grootte, sector en regio.

ondernemingen? De wisselwerking tussen kleine en grote ondernemingen wordt in de literatuur niet erkend.

Het zijn slechts enkele kleine ondernemingen die significant veel jobs creëren (Atkinson & Storey, 1994; Hall, 1996; Picot & Dupuy, 1998). Een klein aandeel van de kmo's staat dus in voor een groot aandeel in de gecreëerde jobs.

## **2.4 Aanhangers en tegenstanders van Birch**

We geven achtereenvolgens reacties van Harrison; Davis, Haltiwanger & Schuh; Davidsson, Lindmark & Olofsson; Carree & Klomp; Broersma & Gautier; Picot & Dupuy; Robson.

### **2.4.1 Harrison**

Volgens Harrison (1994) zijn er harde bewijzen dat het belang van kleine ondernemingen als banenscheppers sterk overdreven is.

Oorzaak van de dalende gemiddelde bedrijfsgrootte het afgelopen decennium is niet de spectaculaire groei van het aantal kleine ondernemingen, maar de strategische inkrimping van grote ondernemingen. Grote ondernemingen doen aan '*down-sizing*' door uitbesteding en samenwerking met andere ondernemingen. Op die manier krijgen ze toegang tot nieuwe knowhow, markten en kapitaal zonder zelf nieuwe investeringen te moeten doen. Bovendien stelt zich volgens Harrison de vraag hoe onafhankelijk kleine ondernemingen in werkelijkheid zijn. Kleine ondernemingen kunnen in theorie

onafhankelijk zijn, maar in praktijk deel uitmaken van een grote onderneming.

Daarnaast onderstreept Harrison dat het aandeel van de kleine ondernemingen (minder dan 100 werknemers) in de totale werkgelegenheid in de Verenigde Staten en Duitsland sinds de jaren zestig nauwelijks veranderd is. Data voor Japan in de jaren tachtig en negentig tonen zelfs een lichte daling van het tewerkstellingsaandeel van de kleine ondernemingen en vestigingen.

Onderzoek van Storey (geciteerd in Harrison, 1994) maakt duidelijk dat slechts een kleine minderheid van de ondernemingen in het Verenigd Koninkrijk een beduidende groei in hun werknemersaantal kent. Van de 560 000 ondernemingen die in 1982 minder dan 20 werknemers in dienst hadden, had 88% in 1984 de grens van 20 werknemers niet overschreden. Tien procent van de ondernemingen werd stopgezet en slechts 2% groeide uit tot een onderneming met meer dan 20 werknemers.

Spilling (1995) komt tot dezelfde conclusie voor Noorwegen. Op basis van de jaarlijkse data van Noorse vestigingen<sup>15</sup> uit de privé-sector van 1980 tot 1990 berekende hij de geboortes, groei, inkrimpingen en sluitingen. De data tonen aan dat slechts enkele vestigingen significant meer jobs creëren. Gemiddeld groeide slechts 3% van de bedrijven, meer dan 50% bleef in dezelfde grootteklasse en 45% kende een daling in het aantal werknemers of werd gesloten. Volgens Spilling kent een significant aandeel van de ondernemingen zelfs jobverlies in plaats van jobcreatie. De cijfers laten duidelijk zien dat de neiging tot

---

<sup>15</sup> De observatie-eenheid is de vestiging. Die analyse-eenheid kan leiden tot een overschatting van de rol van kleine ondernemingen in de jobcreatie, aangezien kleinere vestigingen vaak deel uitmaken van grote ondernemingen. Volgens de auteur is die fout marginaal, omdat de meeste ondernemingen in Noorwegen slechts één vestiging hebben.

groei in kmo's uit verschillende sectoren in de Noorse economie veeleer bescheiden is.

## **2.4.2 Davis, Haltiwanger & Schuh**

Davis, Haltiwanger & Schuh (1993, 1996) onderzochten eveneens hoe jobcreatie en jobdestructie verschillen naar ondernemingsgrootte. Eerst zetten we de voornaamste resultaten op een rijtje. Daarna gaan we in op hun kritische kanttekeningen bij de studie van Birch.

### *2.4.2.1 Voornaamste resultaten*

Davis, Haltiwanger & Schuh (1996) concluderen dat grote ondernemingen verantwoordelijk waren voor twee derde van de jobcreatie in de Amerikaanse industrie tijdens de periode 1972-1988. Kleine ondernemingen kennen een hogere brutojobcreatie, maar geen hogere nettojobcreatie. De brutojobcreatiëratio is gemiddeld 13,8% per jaar voor ondernemingen met minder dan 250 werknemers, tegenover ongeveer 8% in ondernemingen met minimum 250 werknemers. In die zin scheppen kleine ondernemingen een disproportioneel groot deel van de nieuwe jobs. Zij schrappen evenwel ook een disproportioneel groot deel van bestaande jobs (12,9% tegenover 9% in ondernemingen met minstens 250 werknemers). Volgens Davis & Haltiwanger (1994) bestaat er geen sterk of eenduidig verband tussen ondernemingsgrootte en nettojobcreatie in de Amerikaanse industrie (hetzelfde geldt voor andere sectoren).

De overlevingskansen van jobs<sup>16</sup> stijgen bovendien met de ondernemingsgrootte. De overlevingskans van een job bedraagt 92% in grote ondernemingen, tegenover 82% in kleine ondernemingen. Grotere werkgevers bieden dus stabielere (nieuwe of bestaande) jobs.

#### 2.4.2.2 *Kritische kanttekeningen bij de studie van Birch*

Davis, Haltiwanger & Schuh (1993, 1996) vinden verschillende tekortkomingen en een overschatting van de tewerkstellingsgroei in kleine ondernemingen.

Als reactie op de studie van Birch waarschuwen ze voor een reeks statistische valkuilen en spreken ze zelfs van de mythe van kmo's als grootste banenscheppers. Er worden drie methodologische fouten aangehaald die de jobcreatie door kleine ondernemingen vertekenen: de *'size distribution fallacy'*, de *'regression-to-the-mean fallacy'* en de verwarring tussen bruto- en nettotewerkstelling. Verder wijzen ze op de noodzaak van longitudinale data op niveau van de onderneming voor onderzoek en voor veralgemeningen over groei in tewerkstelling. We bekijken de verschillende statistische vertekeningen.

De *'size distribution fallacy'* ontstaat door het trekken van dynamische conclusies op basis van statische data. Indien een grote onderneming haar personeelsbestand inkrimpt, wordt ze geklasseerd als kleine onderneming. Daardoor neemt de tewerkstelling in de groep van de kleine ondernemingen toe, terwijl de tewerkstelling in grote ondernemingen afneemt. Dat betekent echter niet dat kleine ondernemingen nieuwe jobs gecreëerd hebben (Davidsson, 1994a). In periodes van laagconjunctuur bijvoorbeeld zullen grote ondernemingen vaak door negatieve economische groei, dalende

---

<sup>16</sup> De overlevingskans van een job (voor 1 jaar) = 1 – brutojobdestructieratio.

werkgelegenheid in een bepaalde sector, structurele omschakeling naar kapitaalintensieve processen, enzovoort, hun activiteiten en personeelsbestand terugschroeven en migreren naar de kleinere grootteklassen (effect van *'down-sizing'*). Dat zorgt voor een tijdelijke explosie van het aantal kleine ondernemingen. Om die statistische valkuil te vermijden, dient men gebruik te maken van longitudinale data, die de ondernemingen individueel volgen doorheen de tijd (Davis & Haltiwanger, 1994; Van Eeckhout, 1995).

De *'regression-to-the-mean fallacy'* ontstaat door tijdelijke afwijkingen van de optimale, gemiddelde bedrijfsgrootte. Ondernemingen hebben een soort evenwichtsgrootte op lange termijn, die tijdelijk verstoord kan worden. Tijdelijke fluctuaties tussen de verschillende ondernemingsgrootteklassen rond de vastgelegde groottegrens (of groottedrempel die de bedrijvenpopulatie onderverdeelt in kleine en grote ondernemingen) veroorzaken een statistische vertekening van de resultaten. Ondernemingen die bijvoorbeeld tijdelijk een tegenslag kennen en onder hun optimale bedrijfsgrootte opereren, zijn oververtegenwoordigd in de kleine grootteklassen. Ondernemingen die tijdelijk grote successen boeken, zijn dan weer oververtegenwoordigd in de grote ondernemingsklasse. Op termijn zullen zij terug hun oorspronkelijke, normale niveau bereiken. Het gebruik van de gemiddelde ondernemingsgrootte biedt een oplossing voor de *'regression-to-the-mean fallacy'*.

Het is belangrijk een onderscheid te maken tussen het aandeel van kleine ondernemingen in de brutojobcreatie en hun aandeel in de nettojobcreatie. Kmo's creëren bruto meer nieuwe arbeidsplaatsen dan grote ondernemingen, maar hebben ook een grotere brutojobdestructie (Davis & Haltiwanger, 1994; Davidsson, 1994a).

Bovendien worden nieuwe bedrijven klein geboren. Daardoor is het haast onvermijdelijk dat kmo's een groot aandeel in de brutojobcreatie hebben ('*accident of birth*') (Van Eeckhout, 1995).

Ten slotte zijn volgens Davis, Haltiwanger & Schuh (1993, 1996) de meeste studies over (groei in) tewerkstelling gebaseerd op ongeschikte data. Birch maakte volgens hen gebruik van een onvolledige en onjuiste<sup>17</sup> steekproef.

### **2.4.3 Davidsson, Lindmark & Olofsson**

Davidsson, Lindmark & Olofsson (1998) onderzochten de kritiek van Davis, Haltiwanger & Schuh op Birch. Rationele logica en empirische resultaten wijzen er volgens hen op dat veeleer de correcties van Davis, Haltiwanger & Schuh dan de conclusies van Birch tot misvattingen en vertekeningen leiden.

Davidsson, Lindmark & Olofsson bestudeerden de kwantitatieve significantie van de '*regression fallacy*' voor de Zweedse economie tijdens de periode 1989-1994. Ze beperkten zich niet tot de industrie, maar onderzochten alle sectoren op ondernemings- en vestigingsniveau. De grens tussen grote en kleine ondernemingen werd vastgelegd op 200 werknemers. Bovendien hadden de onderzoekers de mogelijkheid om de onderzoekseenheden die in een bepaald jaar de grens overschreden als gevolg van expansie, inkrimping, aankoop, fusie, '*spin-off*' of '*buy-out*' terug te vinden (Davidsson, 1994a). Eerst lichten we hun voornaamste resultaten toe. Daarna komen hun

---

<sup>17</sup> Zeer kleine ondernemingen waren niet opgenomen in de dataset. Het was geen toevalssteekproef van de ondernemingen. Zo was er een oververtegenwoordiging van de snel groeiende bedrijven.

kritische kanttekeningen bij de studie van Davis, Haltiwanger & Schuh aan bod.

#### 2.4.3.1 Voornaamste resultaten

De data<sup>18</sup> van de studie van Davidsson, Lindmark & Olofsson (1998) naar de ondernemingsdynamiek van de Zweedse economie in de jaren negentig suggereren dat de vertekening door 'regression fallacy' zeer klein is en dus niet tot verkeerde conclusies leidt.

Na correctie voor die vertekening neemt het aandeel van de kleine ondernemingen in de brutojobcreatie af van 45,7% naar 45%. Dat betekent dat de vertekening zeer klein is en de resultaten niet doet

---

<sup>18</sup> De data voldoen aan volgende criteria:

- Ze laten analyses voor de hele economie of een hele sector toe.
- Ze laten analyses toe op ondernemingsniveau (de onderneming is immers, veeleer dan de vestiging, de relevante eenheid voor beleidsmaatregelen of theoretische uiteenzettingen).
- Ze maken een onderscheid tussen het creëren en schrappen van jobs door uitbreiding of inkrimping van bestaande ondernemingen (toevallige fluctuaties hebben immers betrekking op bestaande ondernemingen en de resultaten zijn vertekend indien er geen onderscheid is met toe- en uittredingen die verschillend kunnen zijn voor verschillende grootteklassen).
- Ze bestaan uit slechts enkele in plaats van veel verschillende grootteklassen (aangezien de beleidsmaatregelen betrekking hebben op kleine of grote ondernemingen en de regressieproblemen toenemen met het aantal grootteklassen).
- Ze laten toe om elke verandering in tewerkstelling toe te schrijven aan de grootteklasse waartoe de onderneming behoorde op het moment dat de verandering zich voordeed. Daarom moeten veranderingen in tewerkstelling in ondernemingen die de groottegrens overschrijden gedurende de periode van analyse gesplitst worden over de verschillende betrokken grootteklassen (50/50-verhouding: de helft van de verandering in tewerkstelling wordt toegewezen aan de oude grootteklasse en de andere helft aan de nieuwe grootteklasse).

De studie maakt gebruik van data op vestigingsniveau om artificiële geboortes en overlijdens, die voorkomen bij het gebruik van data op ondernemingsniveau, te vermijden. De onderzoekers letten evenwel op de grootte van de ondernemingen of ondernemingsgroepen waar de vestigingen deel van uitmaken. De dataset omvat verschillende conjunctuurcyclussen en heeft betrekking op de totale economie (ook landbouw en de openbare sector). De onderzoekers legden de groottegrens vast op 200 werknemers. Toe- en uittredingen met de bijbehorende veranderingen in tewerkstelling zijn niet opgenomen in de analyse.

omkeren. Hetzelfde geldt voor de correctie van de brutojobdestructie: het aandeel van de kleine ondernemingen stijgt van 36,7% naar 37,2%.

#### 2.4.3.2 *Kritische kanttekeningen bij de studie van Davis, Haltiwanger & Schuh*

Ten eerste fluctueren niet alle ondernemingen rond de vastgelegde groottegrens. In realiteit blijven ondernemingen vaak gedurende lange tijd ver beneden die grens, zelfs wanneer die op 20 werknemers wordt vastgesteld.

Verder zijn grootte in het basisjaar, gemiddelde en huidige grootte slechts alternatieve definities van de ondernemingsgrootte. Davis, Haltiwanger & Schuh beantwoorden niet de vraag waarom kleine ondernemingen oververtegenwoordigd zijn als banenscheppers. Zo speelt niet alleen de ondernemingsgrootte, maar ook de leeftijd van de onderneming volgens Davidsson, Lindmark & Olofsson (1998) een belangrijke rol.

Terwijl Davis, Haltiwanger & Schuh de ene vertekening trachten te vermijden of te reduceren (door gebruik te maken van de gemiddelde of huidige ondernemingsgrootte als classificatiecriterium), introduceren ze andere vertekeningen. Het gebruik van de gemiddelde ondernemingsgrootte (in plaats van de grootte in het basisjaar) is gebaseerd op de visie dat ondernemingen een optimale bedrijfsschaal hebben waarrond ze fluctueren. Empirische bewijzen tonen echter aan dat er geen tendens bestaat binnen ondernemingen om op lange termijn een optimale ondernemingsgrootte te benaderen. Bovendien is de classificatie volgens gemiddelde ondernemingsgrootte sterk afhankelijk van de

observatieperiode<sup>19</sup> en het aantal jaren vóór of na de aanwerving van bijvoorbeeld de 51<sup>ste</sup> werknemer (Davidsson, 1994a; Eberts & Montgomery, 1994; Davidsson, Lindmark & Olofsson, 1998).

Het gebruik van de huidige ondernemingsgrootte heeft dan weer andere effecten. Jobs die gecreëerd worden via grote uitbreidingen worden dan niet toegewezen aan de kleinste grootteklasse. Bij een toename van 15 tot 25 of van 2 tot 40 werknemers bijvoorbeeld wordt er geen jobcreatie genoteerd voor de grootteklasse '0-19 werknemers'. Inkrimpingen die leiden tot minder dan 19 werknemers zullen wel toegewezen worden aan de grootteklasse '0-19 werknemers'. Zo zullen de verliezen in vestigingen die inkrimpen van 23 tot 15 of van 36 tot 2 werknemers terechtkomen op het conto van de grootteklasse '0-19 werknemers'.

Bij Davidsson, Lindmark & Olofsson (1998) lezen we dat ook de analyse van Baldwin & Picot aantoont dat de *'regression-to-the-mean'* de vertekende resultaten niet veroorzaakt. Baldwin & Picot maakten gebruik van de drie meetmethoden van Davis, Haltiwanger & Schuh<sup>20</sup> en andere meetmethoden<sup>21</sup> in hun analyse van de Canadese industrie.

De resultaten van Baldwin & Picot (zie Tabel 1) bewijzen volgens Davidsson, Lindmark & Olofsson (1998) dat de veronderstelling van Davis, Haltiwanger & Schuh (namelijk dat tijdelijke fluctuaties de kleine

---

<sup>19</sup> De lengte van de observatieperiode bepaalt immers de grootte van de noemer voor de berekening van de gemiddelde ondernemingsgrootte. Een langere observatieperiode doet de noemer toenemen, waardoor een personeelsuitbreiding aan een kleine in plaats van aan een grote onderneming wordt toegeschreven.

<sup>20</sup> Ondernemingsgrootte in het basisjaar, gemiddelde bedrijfsgrootte en huidige ondernemingsgrootte.

<sup>21</sup> Zo gebruikten ze de gemiddelde ondernemingsgrootte in de vorige periode (d.i. de gemiddelde grootte voor 2 jaar voorafgaand aan de observatieperiode). Het gemiddelde nemen over voorgaande jaren lost immers het probleem van de tijdsdimensie en toevallige fluctuaties rond de groottedrempel op.

ondernemingen bevoordelen indien grootte in basisjaar als meetmethode gebruikt wordt) niet correct is. Wanneer Baldwin & Picot de huidige ondernemingsgrootte gebruiken in plaats van de grootte in het basisjaar, veranderen hun resultaten in dezelfde zin als die van Davis, Haltiwanger & Schuh (daling van 11,3% naar 1,9% in ondernemingen met minder dan 20 werknemers). Het effect is evenwel niet zo groot als in de Amerikaanse data. Bij gebruik van de gemiddelde ondernemingsgrootte in de voorgaande periode, gebeurt echter het tegenovergestelde en neemt de jobcreatie door kleine ondernemingen (minder dan 20 werknemers) juist toe in plaats van af (stijging van 11,3% naar 13%). De groeitendens, en geen tijdelijke fluctuaties of meetfouten, bepaalt immers het grootste deel van de groottegrensoverschrijdende jobcreatie.

Tabel 1: Nettojobcreatieratio's in vestigingen in Canadese industrie, volgens verschillende definities van ondernemingsgrootte (in %)

Grootteklasse	Amerikaanse industrie, 1973-1988		Canadese industrie, 1970-1988		
	Grootte in het basisjaar	Huidige grootte	Grootte in het basisjaar	Huidige grootte	Gemiddelde grootte in vorige periode
0-19 wn's	10,3	-4,5	11,3	1,9	13,0
20-49 wn's	0,6	-2,1	3,8	3,2	4,5
50-99 wn's	-0,7	-1,3	0,7	2,1	1,0
100-249 wn's	-1,7	-1,1	-0,7	1,2	-0,5
250-499 wn's	-2,5	-1,0	-1,6	0,5	-1,6
500-999 wn's	-2,7	-0,6	-2,2	-0,1	-2,1
1 000-2 499 wn's	-2,6	-1,0	-1,7	-0,1	-1,6
2 500-5 000 wn's	-2,5	-1,3	-0,8	-0,4	0,1
+ 5 000 wn's	-2,4	-0,2	-1,2	0,4	-1,3

Bron: Davidsson, Lindmark & Olofsson, 1998.

Davidsson, Lindmark & Olofsson (1998) zijn er zich bewust van dat de draagwijdte van de '*regression fallacy*' in volgende situaties groter is:

- indien er meer dan twee grootteklassen gebruikt worden;
- indien de groottedrempel lager (dan 200 werknemers) wordt gelegd;

- indien er meer middelgrote ondernemingen (d.i. ondernemingen met een werknemersaantal rond de groottegrens) opgenomen zijn in de analyse;
- indien de analyseperiode langer is;
- indien de economie dynamischer is.

Desondanks zijn er volgens de onderzoekers fundamentele argumenten voor de stelling dat *'regression fallacy'* bijna nooit leidt tot sterk vertekende resultaten. Allereerst vindt slechts een klein deel van alle veranderingen in tewerkstelling plaats in ondernemingen die zich rond de groottedrempel bevinden. Bovendien bestaat slechts een deel van de totale tewerkstellingsdynamiek uit tijdelijke fluctuaties. Er is ook een trendcomponent in de ontwikkeling van ondernemingsgrootte (vooral in jonge sectoren waar de meeste nettojobgroei plaatsvindt).

Verder stellen Davidsson, Lindmark & Olofsson (1998) op basis van hun studie vast dat de leeftijd en niet de kleinschaligheid van een onderneming de belangrijkste determinant van ondernemingsgroei is en beleidsmakers zich daarop zouden moeten concentreren.

Davidsson (1994a) wijst nog op enkele bijkomende methodologische problemen in onderzoek naar jobcreatie. Ten eerste zijn verschillende datasets<sup>22</sup> onvolledig, wat leidt tot een onderschatting van het aandeel van kmo's in de tewerkstellingsgroei. Ten tweede is het in verschillende datasets onmogelijk om ondernemingen en vestigingen te onderscheiden. Dat leidt tot een overschatting van de jobvolatiliteit, omdat de jobvolatiliteit groter is op vestigingsniveau. Veranderingen in tewerkstelling tussen verschillende vestigingen (binnen een onderneming) worden immers opgenomen in de analyse op vestigingsniveau, maar niet op ondernemingsniveau. Ten derde leiden

---

<sup>22</sup> De dataset heeft enkel betrekking op de industrie; zeer kleine en jonge ondernemingen zijn ondervertegenwoordigd.

veranderingen in eigenaarschap (bijvoorbeeld 'spin-offs'), geografische ligging of het statuut van de onderneming tot een overschatting van de jobvolatiliteit in een economie. Die artificiële veranderingen veroorzaken de registratie van geboortes en overlijdens van ondernemingen en vestigingen. In realiteit werd evenwel geen enkele nieuwe ondernemingsactiviteit gestart of stopgezet. Ten vierde kan een verlenging van de analyseperiode de jobvolatiliteit in kleine ondernemingen onderschatten. Men bekijkt bijvoorbeeld de veranderingen in tewerkstelling na twee jaar in plaats van jaar na jaar. Ondernemingen die ontstonden en opnieuw verdwenen binnen de observatieperiode van twee jaar zijn dan niet opgenomen in de data. De lengte van de analyseperiode bepaalt ook welk aandeel van de nieuwe jobs wordt toegewezen aan de geboortes enerzijds en de uitbreidingen van ondernemingen anderzijds<sup>23</sup> (Davidsson, 1994a; Eberts & Montgomery, 1994). Ten vijfde worden zeer heterogene bedrijven gegroepeerd wanneer het werknemersaantal als onderscheidend criterium wordt gebruikt: ondernemingen uit verschillende sectoren, ondernemingen met verschillende omzetcijfers, stabiele ondernemingen of ondernemingen met een gestage groei of daling. Ten slotte wedijveren kleine en grote ondernemingen niet met elkaar om de meeste banen te creëren. Kleine ondernemingen kunnen bovendien indirect<sup>24</sup> jobcreatie of jobdestructie teweegbrengen.

---

<sup>23</sup> Personeelsuitbreiding tijdens het tweede levensjaar van een nieuwe onderneming wordt afhankelijk van de lengte van de observatieperiode toegeschreven aan de geboorte of uitbreiding van de onderneming.

<sup>24</sup> Kleine ondernemingen die door productinnovatie groeien (en personeel aanwerven), beïnvloeden de tewerkstelling in de bedrijven die hun producten kopen. De nieuwe producten leiden in die ondernemingen immers tot een efficiënter productieproces en kleiner personeelsbestand. Op die manier wordt de jobdestructie in grote ondernemingen indirect veroorzaakt door de innovatie in kmo's.

#### **2.4.4 Carree & Klomp**

Ook Carree & Klomp (1996) gaan niet akkoord met de bevindingen en conclusies van Davis, Haltiwanger & Schuh. Zo spreken die laatsten over het algemene geloof dat kleine ondernemingen de meeste jobs creëren en ondersteunen ze dat met allerlei citaten uit nieuwsbladen en speechen van politici. Carree & Klomp onderstrepen dat wetenschappelijk onderzoek niet gebaseerd is op dergelijke volkswijsheden.

Ze evalueren de drie statistische valkuilen (*'size distribution fallacy'*, *'regression-to-the-mean fallacy'* en de verwarring tussen netto- en brutojobcreatie) en andere conclusies van Davis, Haltiwanger & Schuh.

##### *2.4.4.1 Kritiek op de drie statistische valkuilen*

Volgens Carree & Klomp (1996) halen Davis, Haltiwanger & Schuh geen enkele wetenschappelijke studie aan, waarin de *'size distribution fallacy'* zich voordoet. Klomp & Thurik (geciteerd in Carree & Klomp, 1996) vinden geen enkele dergelijke studie.

Verder twijfelen Carree & Klomp aan de bruikbaarheid van de langetermijnondernemingsgrootte. Ten eerste zijn ondernemingen constant onderhevig aan veranderingen in hun omgeving. Zulke veranderingen zijn in strijd met een langetermijngrootte, die constant blijft doorheen de tijd. Daarnaast is het voor jonge ondernemingen, die meestal nog klein zijn wanneer ze de markt betreden, bijna onmogelijk om reeds hun langetermijngrootte te bepalen. Jonge en kleine ondernemingen groeien bovendien sneller dan grote, oude ondernemingen.

Carree & Klomp menen dat de correctie voor *'regression-to-the-mean fallacy'* enkel nuttig is bij ondernemingen die tijdelijke veranderingen in hun werknemersaantal vertonen (temporele groei). Voor onder-

nemingen die constant groeien of inkrimpen, is die correctie niet nodig en zelfs foutief.

De verwarring tussen bruto- en nettojobcreatie gaat volgens Carree en Klomp niet meer op voor recente academische studies. Bovendien wordt in de literatuur met tewerkstellingsgroei de nettojobcreatie bedoeld.

#### 2.4.4.2 *Kritiek op de andere conclusies van Davis, Haltiwanger & Schuh*

Davis, Haltiwanger & Schuh zien volgens Carree & Klomp (1996) over het hoofd dat ook onvolledige databestanden representatief<sup>25</sup> kunnen zijn en dat het gebruik van een ongeschikt databestand enkel betrekking had op de Verenigde Staten.

De conclusie dat grote ondernemingen het grootste aandeel in de tewerkstelling hebben, is volgens Carree & Klomp misleidend en ongeschikt om de jobcreatie door kleine ondernemingen te beoordelen. Grote ondernemingen creëren inderdaad veel jobs. In vergelijking met hun aandeel in de totale werkgelegenheid in de Verenigde Staten creëren kleine ondernemingen evenwel meer jobs dan grote ondernemingen. Grote ondernemingen, met minstens 500 werknemers, creëren 53% van alle nieuwe banen, terwijl hun aandeel in de totale werkgelegenheid 65% bedraagt. Bovendien bedraagt het aandeel van de grote ondernemingen in de geschrapte jobs 56%, wat meer is dan hun aandeel in de jobcreatie (53%).

Dat de overlevingskansen van nieuwe en bestaande jobs toenemen met de ondernemingsgrootte is een gekende maar niet relevante

---

<sup>25</sup> Het belangrijkste is volgens hen dat het gebruikte databestand een representatieve steekproef van de bedrijvenpopulatie is.

onderzoeksbevinding, aldus Carree & Klomp. De relevante vraag is of de hoge groeiratio's van succesvolle kleine ondernemingen de hogere jobdestructieratio's van kleine ondernemingen compenseren.

De conclusie dat kleine ondernemingen in de Verenigde Staten een hogere brutojobcreatie maar geen hogere nettojobcreatie kennen, kan niet veralgemeend worden. Baldwin & Picot (geciteerd in Carree & Klomp, 1996) bijvoorbeeld vinden een hogere nettojobcreatie voor kleine Canadese ondernemingen. Konings (geciteerd in Carree & Klomp, 1996) stelt voor het Verenigd Koninkrijk tijdens de jaren tachtig vast dat de brutojobcreatie daalt met de ondernemingsgrootte, terwijl dat de brutojobdestructie er toeneemt met de ondernemingsgrootte. Dat impliceert dat de nettojobcreatie in het Verenigd Koninkrijk veel hoger is voor kleine ondernemingen dan voor hun grote tegenhangers.

#### **2.4.5 Broersma & Gautier**

Broersma & Gautier (1997) onderzochten het tewerkstellingsgedrag van kleine en grote ondernemingen in de Nederlandse industrie gedurende de periode 1978-1991 (hele conjunctuurcyclus). De data hebben betrekking op ondernemingen in plaats van op vestigingen en ondernemingen met minder dan 10 werknemers zijn niet opgenomen in het databestand. Door te werken met onderneming als analyse-eenheid onderschatten de jobcreatie- en jobdestructieratio's de ware grootte van de jobcreatie en jobdestructie door Nederlandse ondernemingen<sup>26</sup>.

De Nederlandse arbeidsmarkt wordt vaak als inflexibel beschouwd. De strenge ontslagregeling voor werknemers wordt als hoofdoorzaak van

---

<sup>26</sup> Jobs gecreëerd en vernietigd in verschillende vestigingen van eenzelfde onderneming heffen elkaar op.

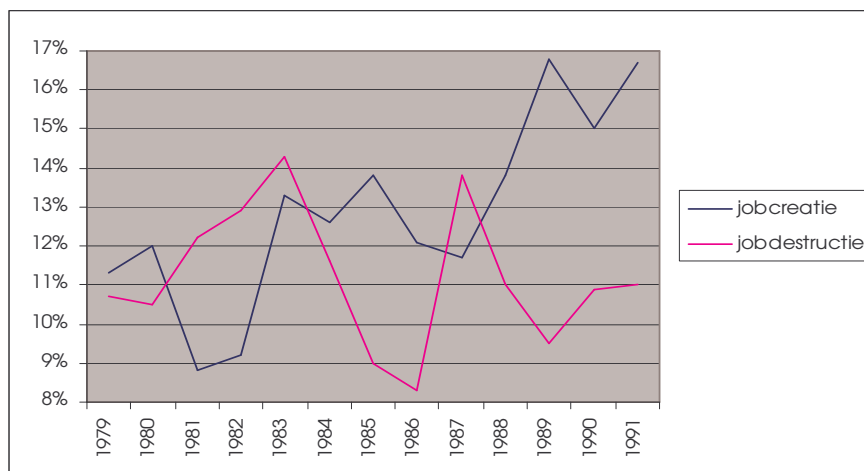
de lage jobcreatie en jobdestructie aangezien. De angst bestaat immers dat het in slechtere tijden zeer moeilijk is om de tewerkstelling af te bouwen. Die inflexibiliteit raakt bovendien kleine ondernemingen meer dan grote ondernemingen. Grote ondernemingen kunnen immers rekenen op een interne arbeidsmarkt om veranderingen in de afzetmarkt op te vangen. Dergelijke interne personeelsstromen zijn niet opgenomen in de cijfers over jobcreatie en jobdestructie. Daarom wordt algemeen aangenomen dat de Nederlandse jobcreatie- en jobdestructieratio's lager zijn dan in landen waar de wetgeving minder streng is.

We zetten eerst de voornaamste resultaten uit de studie van Broersma & Gautier (1997) uiteen. Daarna staan we stil bij verklaringen.

#### *2.4.5.1 Voornaamste resultaten*

De onderzoekers concluderen dat de jobcreatie- en jobdestructieratio's hoger zijn in kleine dan in grote (meer dan 100 werknemers) ondernemingen. Figuur 3 toont dat de jobcreatie in kleine ondernemingen meestal de jobdestructie overtreft, zodat de tewerkstelling er toeneemt.

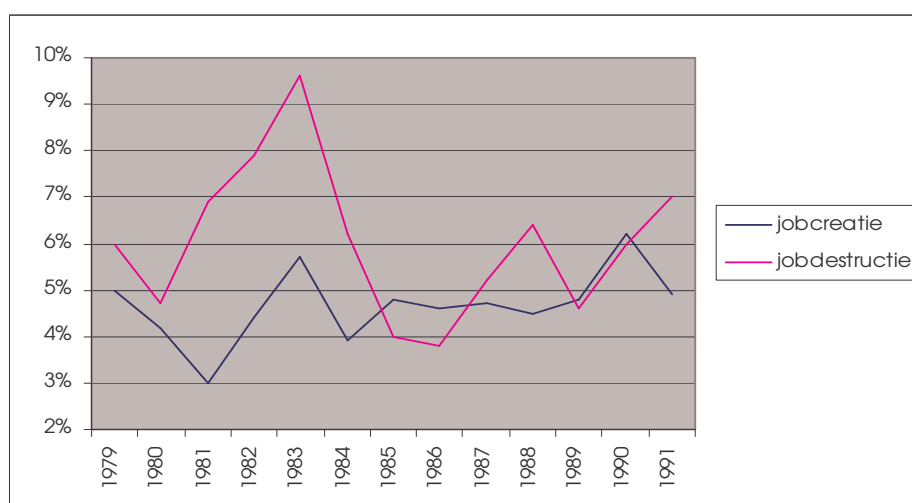
**Figuur 3:** Jobcreatie- en jobdestructieratio's voor kleine ondernemingen (10-100 werknemers) in Nederland (in %), 1979-1991



Bron: Broersma & Gautier, 1997.

Figuur 4 illustreert het tegenovergestelde voor grote ondernemingen, met uitzondering van 1985-1986 en 1989-1990. Tijdens de recessie begin jaren tachtig lagen de jobdestructieratio's voor de grote ondernemingen 5 procentpunt onder die voor de kleine ondernemingen.

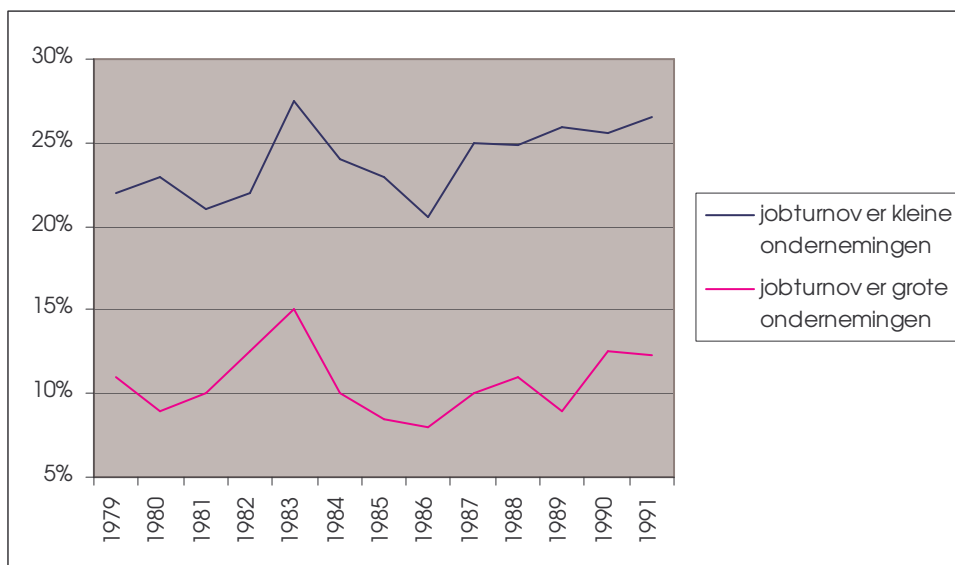
**Figuur 4:** Jobcreatie- en jobdestructieratio's voor grote ondernemingen (meer dan 100 werknemers) in Nederland (in %), 1979-1991



Bron: Broersma & Gautier, 1997.

Kleine ondernemingen kennen een hogere jobturnover dan grote ondernemingen. Personeelsverloop neemt sterk af met ondernemingsgrootte. Uit Figuur 5 blijkt dat het personeelsverloop in kleine ondernemingen twee keer zo groot is als in grote ondernemingen.

Figuur 5: Jobturnoverratio's voor kleine ondernemingen (10-100 werknemers) en voor grote ondernemingen (meer dan 100 werknemers) in Nederland (in %), 1979-1991



Bron: Broersma & Gautier, 1997.

Het aandeel van de kleine ondernemingen in de totale jobcreatie bedraagt ongeveer 50% (zie Tabel 2). Wanneer de toe- en uitredende ondernemingen mee in beschouwing worden genomen, dan stijgt hun aandeel nog. Dat is niet verrassend, aangezien bijna alle nieuwe ondernemingen klein beginnen ('*accident of birth*') (Van Eeckhout, 1995).

Tabel 2: Aandeel in de totale jobcreatie en jobdestructie van ondernemingen volgens verschillende grootteklassen (in %), 1979-1991

Aantal werknemers	Jobcreatie	Jobdestructie
<b>Bestaande ondernemingen:</b>		
10-19	10,5	6,6
20-49	21,7	15,5
50-99	16,0	12,3
100-199	15,1	12,7
200-499	13,7	15,7
>500	22,8	37,2
10-99	48,4	34,4
>100	51,6	65,6
<b>Alle ondernemingen, inclusief toe- en uittredingen:</b>		
10-19	20,2	16,2
20-49	20,9	16,6
50-99	14,8	13,7
100-199	13,7	15,7
200-499	11,8	14,7
>500	18,6	25,4
10-99	55,9	46,6
>100	44,1	53,4

Bron: Broersma & Gautier, 1997.

Ten slotte verschilt de jobstabiliteit<sup>27</sup> volgens ondernemingsgrootte en conjunctuurcyclus: jobs gecreëerd in een periode van laagconjunctuur overleven veeleer in kleine dan in grote ondernemingen. Gedurende de volledige periode (1980-1991), recessie (1980-1984) en economische heropleving (1985-1991) stijgt de kans dat de vernietigde banen niet hersteld worden naarmate de ondernemingsgrootte toeneemt. Die kans is bovendien groter in periodes van economische recessie. De studie toont aan dat over de volledige periode nieuwe jobs in kleine ondernemingen stabielier zijn dan die in grote ondernemingen. Dat geldt vooral in tijden van economische recessie. In tijden van economische heropleving verschilt de stabiliteit van jobs in kleine en grote ondernemingen niet van elkaar.

<sup>27</sup> Jobstabiliteit is de som van het verschil tussen het aantal werknemers op tijdstip t+1 en het aantal werknemers op tijdstip t-1 voor alle groeiende bedrijven op tijdstip t, gedeeld door de brutojobcreatiëratio.

Grote ondernemingen herstructureren hun werknemersbestand in tijden van economische laagconjunctuur, terwijl de reorganisatie in kleine ondernemingen onafhankelijk van de economische situatie gebeurt.

#### 2.4.5.2 Verklaringen

Volgens Broersma & Gautier (1997) zijn er, naast statistische<sup>28</sup>, ook economische verklaringen voor de hoge ratio's voor jobcreatie, jobdestructie en personeelsverloop in kleine (nieuwe en bestaande) ondernemingen.

Een eerste mogelijke verklaring is de verandering in de socio-economische toestand in het begin van de jaren zeventig. Na de Tweede Wereldoorlog domineerden de massaproductie, uniformiteit van producten en van diensten, en schaalvoordelen de economische wereld. Vanaf de tweede helft van de jaren zeventig werd de westerse economie geteisterd door twee zware periodes van economische recessie. De gevolgen waren hoge inflatie, hoge interesten en een gewijzigd consumptiepatroon. Kleine ondernemingen zijn flexibeler en beter geschikt om zich aan te passen aan de veranderde economische omstandigheden (Atkinson & Storey, 1994; Van Eeckhout, 1995; Broersma & Gautier, 1997). Grote ondernemingen hebben hogere arbeids-, kapitaals- en aanpassingskosten, waardoor ze terughoudender zijn in het aanwerven van een nieuwe werknemer. De hoge werkloosheid in de tweede helft van de jaren zeventig heeft bovendien verschillende werklozen aangezet tot het opstarten van een eigen (kleine) onderneming. De hoge ratio's voor jobdestructie, voornamelijk wegens

---

<sup>28</sup> De '*regression fallacy*' bleef in deze studie beperkt gezien de gebruikte meetmethode voor de ondernemingsgrootte (gemiddelde tewerkstelling over 2 jaar).

uittrekende ondernemingen, kunnen dan verklaard worden door verkeerd beheer, beperkte toegang tot informatie over de concurrentie, over de technologie en over de marktvoorwaarden, en financiële beperkingen.

De verschillen in timing van jobherallocatie volgens ondernemingsgrootte vloeien voort uit het feit dat kleine ondernemingen zich sneller kunnen aanpassen. Aanpassingen in een grote onderneming zijn daarentegen een langdurig proces. De verschillen in jobstabiliteit spruiten voort uit de relatief hoge instroom van nieuwe (kleine) ondernemingen, zelfs tijdens periodes van laagconjunctuur.

Broersma & Gautier (1997) stellen voor dat het beleid zich toelegt op de overleving van kleine ondernemingen, gezien hun grote aandeel in de jobcreatie. Zij denken bijvoorbeeld aan het stimuleren van een lokaal netwerk van strategische bronnen (diensten, toegang tot universiteiten, tot centra van technologische kennis, tot onderzoeksinstellingen, enzovoort). Daarnaast wijzen ze op het belang van een goede fysieke infrastructuur en van steun voor de opleiding van werknemers in kleine ondernemingen en van startende ondernemers.

#### **2.4.6 Picot & Dupuy**

De vaststelling van Birch dat kleine ondernemingen de meeste jobs creëren, had ook in Canada een grote impact op het beleid. Gezien de hoge werkloosheid tijdens de jaren tachtig en vroege jaren negentig, richtte de overheid in Canada zich naar de kleine ondernemingen om de tewerkstelling te bevorderen. Picot & Dupuy (1998) onderzochten daarom of, na controle voor de *'regression-to-the-mean fallacy'*, kmo's nog steeds het grootste aandeel in de jobcreatie hebben. Verder wilden ze nagaan in welke kmo's en

sectoren de jobcreatie en jobdestructie het grootst zijn. Hun studie heeft betrekking op de tewerkstellingsdynamiek in alle Canadese ondernemingen tijdens de periode 1978-1992 (longitudinale data op ondernemingsniveau).

Uit de studie blijkt dat jobcreatie, jobdestructie en nettogroei, ongeacht de gebruikte meetmethode<sup>29</sup>, het grootst zijn in kleine ondernemingen. De gebruikte methode heeft wel een significante impact op de grootte van het verschil in jobgroei en jobverlies tussen kleine en grote ondernemingen. De jaarlijkse gemiddelde nettogroei ligt in kleine bedrijven tussen 3,3% en 8,1%, tegenover -1,2% en 0,1% in grote ondernemingen. De tewerkstellingsgroei in de bestaande kleine organisaties is echter niet veel groter dan die in de bestaande grote ondernemingen. Het verschil in jobcreatie tussen kleine en grote ondernemingen is dus sterk bepaald door het ontstaan van nieuwe ondernemingen.

Jobgroei en jobverlies op lange en korte termijn zijn beperkt tot slechts enkele ondernemingen in een bepaalde grootteklasse. Vijf procent van de bestaande kmo's staat in voor 43% van de jobgroei, terwijl 3% van de kmo's verantwoordelijk is voor 34% van het totale jobverlies. Binnen de groep van de kmo's kunnen snelle jobcreëerders (vergelijk met de gazelles van Birch) en grote jobverliezers onderscheiden worden. Binnen de groep van de grote ondernemingen is dat onderscheid moeilijker te maken. Bovendien is het verschil in tewerkstellingsgroei tussen kleine en grote ondernemingen kleiner in de snel groeiende dienstensectoren.

---

<sup>29</sup> De ondernemingsgrootte werd op verschillende manieren gemeten, namelijk de grootte van de onderneming in het basisjaar, de huidige gemiddelde grootte van de onderneming en de lange termijn gemiddelde grootte. De huidige gemiddelde grootte van de onderneming is de gemiddelde grootte van de onderneming in jaar  $t$  (eerste jaar van de periode) en jaar  $t+1$  voor de periode 1978-1992. De lange termijn gemiddelde grootte is gelijk aan de gemiddelde ondernemingsgrootte voor de periode 1978-1988. De berekeningen gebeurden op korte (jaar op jaar) en lange termijn (3 jaar of meer).

De studie toont verder aan dat de correlatie tussen de tewerkstellingsgroei in verschillende periodes klein is. Ondernemingen die in een bepaalde periode een sterke groei in tewerkstelling kenden, creëren de volgende periode niet significant meer jobs.

Belangrijkste conclusie van de studie is dat er weinig typische ondernemingen bestaan die een gemiddelde groei kennen. Verschillende andere factoren dan de ondernemingsgrootte beïnvloeden de groei en daling in tewerkstelling. Baldwin, Chandler, Le & Papailiadis (geciteerd in Picot & Dupuy, 1998) onderzochten bijvoorbeeld de invloed van de ondernemingsstrategieën met betrekking tot innovatie, opleiding, kapitaalstructuur, marketing, enzovoort. Product- en procesinnovatie blijken de belangrijkste determinanten van tewerkstellingsgroei in kmo's te zijn.

#### **2.4.7 Robson**

Sinds de studie van Birch beperkt het wetenschappelijke debat zich volgens Robson (1996) tot het oplossen van allerlei methodologische problemen (de representativiteit van de data, de lengte van de observatieperiode, de keuze van de onderneming of vestiging als observatie-eenheid, enzovoort). De traditionele onderzoeksmethoden leiden, zelfs bij een geschikte dataset, tot een gedeeltelijk en foutief beeld van jobcreatie en jobdestructie. De opname van een temporeel element en de definitie van ondernemingen als dynamische in plaats van statische (bijvoorbeeld grootteklassen) entiteiten brengen volgens Robson de relevante aspecten van de tewerkstellingsgroei aan het licht.

Robson (1996) pleit daarom voor het onderzoeken van groeiende, stabiele en krimpende ondernemingen, in plaats van zogenaamde

kleine en grote ondernemingen. Op die manier wordt vermeden dat de nettojobcreatie in een bepaalde periode het resultaat is van een groot aantal jobs gecreëerd door een klein aantal sterke groeiers en het aandeel van kleine ondernemingen overschat wordt.

Specifieke overheidssteun voor kleine ondernemingen op basis van hun jobcreatie is bovendien onrealistisch. Dergelijke steunmaatregelen zijn immers gebaseerd op het gedrag van entiteiten die per definitie door het groeiproces in een andere grootteklasse terechtkomen en dus ontsnappen aan de steun voor kmo's. Verder hebben ondernemingen veeleer hulp nodig wanneer ze een zekere bedrijfsgrootte bereikt hebben. De strategieën en processen die tot de groei geleid hebben, zijn dan niet langer geschikt om verder te groeien of te overleven op dat niveau. Er moeten kostenefficiënte beleidsacties genomen worden, die voorzien in steun voor het behoud van tewerkstellingsniveaus of beperking van het jobverlies.

Aangezien het huidige tewerkstellingsbeleid te weinig aandacht besteedt aan de rol van de stabiele onderneming in de economie, stelt Robson (1996) voor om te kijken naar het aantal 'jobdagen' in plaats van naar het aantal jobs dat een onderneming creëert<sup>30</sup>. De stabiele onderneming speelt immers een cruciale rol in het laag houden van het werkloosheidsniveau en levert op lange termijn ook sociale en psychologische voordelen op. Daarom dient er volgens Robson onderzoek verricht te worden bij kmo's die een daling of sluiting kenden na een periode van stabiele tewerkstelling. Er dient nagegaan te worden of een dergelijke daling vermeden kon worden.

Robson zet de voordelen van de 'jobdagen'-aanpak voor de analyse van de tewerkstellingsdynamiek op een rij. Ten eerste maakt het

---

<sup>30</sup> Een onderneming die gedurende 2 jaar aan een constant ritme groeit van 0 tot 100 werknemers creëert dan hetzelfde aantal jobdagen als een stabiele onderneming met 50 werknemers.

temporele element geschikte vergelijkingen tussen de korte en lange termijn mogelijk. Ten tweede krijgt de stabiliteit van jobs een belangrijke plaats in de analyse. Ten derde worden vergelijkingen tussen de verschillende groeiprofielen mogelijk. Ten slotte krijgt men een beter beeld van de verschillende bewegingen in het jobcreatieproces.

## 2.5 Samenvattende tabel

Onderstaande tabel geeft een overzicht van de belangrijkste resultaten en methodologische bemerkingen per land. We vermelden telkens de onderzoekers die besproken werden.

Tabel 3: Belangrijkste resultaten en methodologische bemerkingen

Land	Resultaten	Methodologische bemerkingen
<b>Canada</b>		
Baldwin & Picot (geciteerd in Davidsson, Lindmark & Olofsson, 1998; Carree & Klomp, 1996)	Kleine ondernemingen (< 20 wn's) zijn verantwoordelijk voor 11,3% (volgens grootte in het basisjaar), 1,9% (volgens huidige grootte) of 13% (volgens grootte in vorige periode) van de nettojobcreatie. Kleine ondernemingen kennen een hogere nettojobcreatie.	'Regression-to-the-mean fallacy' veroorzaakt geen vertekende resultaten. De groeitendens, en geen tijdelijke fluctuaties of meetfouten, bepaalt het grootste deel van de groottegrensoverschrijdende jobcreatie.
Picot & Dupuy (1998)	Jobcreatie, jobdestructie en nettogroei zijn het grootst in kleine ondernemingen, ongeacht de gebruikte meetmethode. De jaarlijkse gemiddelde nettogroei in tewerkstelling ligt in kleine bedrijven tussen 3,3 en 8,1% tegenover -1,2 en 0,1% in grote ondernemingen (1978-1992). De jobgroei is beperkt tot slechts enkele ondernemingen in een bepaalde grootteklasse: 5% van de bestaande kmo's staat in voor 43% van de jobgroei. Correlatie tussen tewerkstellingsgroei in verschillende periodes is niet significant.	De gebruikte meetmethode heeft een impact op de grootte van het verschil in jobgroei en -verlies tussen kleine en grote ondernemingen. Er zijn weinig 'typische' ondernemingen die een gemiddelde groei kennen.
<b>Duitsland</b>		
Harrison (1994)	Geen verandering in aandeel van kleine ondernemingen (< 100 wn's) in de totale werkgelegenheid sinds jaren zestig.	

Land	Resultaten	Methodologische bemerkingen
<b>Europa</b>		
ENSR (2002a, 2003)	Kmo's (< 250 wn's) verschaffen 2/3 van alle banen. Kmo's kennen een stabiele tewerkstelling (1988-2001).	
<b>Japan</b>		
Harrison (1994)	Daling in het tewerkstellingsaandeel van kleine ondernemingen en vestigingen (< 100 wn's) in de jaren tachtig en negentig.	
<b>Nederland</b>		
Broersma & Gautier (1997)	Jobcreatie en jobdestructie zijn groter in kleine ondernemingen (1978-1991). Kleine ondernemingen (10-100 wn's) kennen een hoger personeelsverloop. Personeelsverloop neemt sterk af met ondernemingsgrootte. Grote ondernemingen herstructureren hun werknemersbestand in economische recessie. Reorganisatie in kleine ondernemingen is onafhankelijk van de economische situatie.	Gegevens op ondernemingsniveau (in plaats van op vestigingsniveau), zodat de jobcreatie en jobdestructiecijfers de ware grootte van de jobcreatie en jobdestructie onderschatten.
<b>Noorwegen</b>		
Spilling (1995)	Slechts enkele vestigingen creëren significant meer jobs: 3% van de bedrijven kent groei en 45% een daling in het aantal werknemers of werd gesloten. Neiging tot groei in kmo's is bescheiden (1980-1990).	
<b>Verenigde Staten</b>		
Birch (1987)	Kleine ondernemingen (< 100 wn's) zijn verantwoordelijk voor 4/5 van de toename in tewerkstelling (1969-1976).	
Harrison (1994)	Overschatting van het belang van kleine ondernemingen als banenscheppers. Geen verandering in aandeel van kleine ondernemingen (< 100 wn's) in de totale werkgelegenheid sinds jaren zestig.	Kleine ondernemingen kunnen <i>de jure</i> onafhankelijk zijn, maar <i>de facto</i> deel uitmaken van een grote onderneming.

Land	Resultaten	Methodologische bemerkingen
<b>Verenigde Staten (vervolg)</b>		
Davis, Haltiwanger & Schuh (1996)	Grote ondernemingen of vestigingen (> 100 wn's) zijn verantwoordelijk voor 2/3 van de jobcreatie in de Amerikaanse industrie (1972-1988). Kleine ondernemingen (< 250 wn's) kennen een hogere brutojobcreatie (13,8% tegenover 8% in grote ondernemingen (> 250 wn's)), maar geen hogere nettojobcreatie. De overlevingskansen van jobs stijgen met de ondernemingsgrootte (82% in kleine ondernemingen tegenover 92% in grote ondernemingen).	Statistische valkuilen ('size distribution fallacy', 'regression-to-the-mean fallacy', verwarring tussen bruto- en nettotewerkstelling en gebruik van ongeschikte datasets). Correctie voor 'regression-to-the-mean fallacy' door gemiddelde grootte te berekenen. Gebruik maken van longitudinale data op ondernemingsniveau, die de ondernemingen individueel doorheen de tijd volgen.
Carree & Klomp (1996)	In vergelijking met hun aandeel in de totale werkgelegenheid creëren kleine ondernemingen meer jobs dan grote ondernemingen (> 500 wn's). Grote ondernemingen creëren 53% van alle nieuwe banen tegenover een aandeel van 65% in de totale werkgelegenheid.	Langetermijnondernemingsgrootte is niet bruikbaar. Correctie voor 'regression fallacy' is enkel nuttig bij tijdelijke veranderingen in het werknemersaantal (temporele groei).
<b>Verenigd Koninkrijk</b>		
Storey (geciteerd in Harrison, 1994)	Slechts een kleine minderheid van de ondernemingen kent een beduidende groei in hun werknemersaantal: 88% van de ondernemingen met minder dan 20 wn's overschrijdt de grens van 20 wn's niet, 10% werd stopgezet en 2% stelt meer dan 20 wn's tewerk (1982-1984).	De literatuur over jobcreatie baseert zich te veel op een boekhoudkundige in plaats van op een economische analyse.
Konings (geciteerd in Carree & Klomp, 1996)	Brutojobcreatie (-jobdestructie) daalt (stijgt) met de ondernemingsgrootte (jaren tachtig). Nettojobcreatie is hoger voor kleine ondernemingen dan voor grote ondernemingen.	
Robson (1996)	Onderzoek van groeiende, stabiele en krimpende ondernemingen in plaats van kleine en grote ondernemingen. Aandacht voor de rol van de stabiele onderneming in de economie.	Opnemen van een temporeel element en definiëren van ondernemingen als dynamische in plaats van statische entiteiten. Analyse van het aantal 'jobdagen' in plaats van aantal jobs dat een onderneming creëert.

Land	Resultaten	Methodologische bemerkingen
Zweden		
Davidsson, Lindmark & Olofsson (1998)	<p>'Regression fallacy' leidt niet tot sterk vertekende resultaten. Het aandeel van kleine ondernemingen (&lt; 200 wn's) in de brutojobcreatie neemt na correctie af van 45,7% naar 45% en hun aandeel in de brutojobdestructie neemt toe van 36,7% naar 37,2% (1989-1994). Leeftijd, niet de grootte, van een onderneming is de belangrijkste determinant van ondernemingsgroei.</p>	<p>Classificatie volgens gemiddelde ondernemingsgrootte is sterk afhankelijk van de lengte van de observatieperiode. Vestigingen fluctueren niet rond een optimale bedrijfsgrootte. Onderscheid maken tussen ondernemingen en vestigingen om overschatting van de jobvolatiliteit te vermijden.</p>

### **3. Determinanten van de tewerkstellingsdynamiek**

Uit de literatuurstudie blijkt dat weinig wetenschappelijk onderzoek gedaan werd naar de determinanten van de tewerkstellingsdynamiek. Kennis van die determinanten is evenwel van belang om de doeltreffendheid van het tewerkstellingsbeleid in te schatten (Lever, 1996). Bovendien verschillen de tewerkstellingsdeterminanten tussen kleine en grote ondernemingen door de verschillen in productietechnologie en organisatiestructuur.

Volgens Robson (1996) hangt de groei van een onderneming in de eerste plaats samen met de omgeving van het bedrijf, zodat veranderingen in de tewerkstelling niet uitsluitend door interne factoren bepaald worden. Schutjens & Wever (geciteerd in Hoogstra & Van Dijk, 2004) concluderen dat het hebben van een zakenpartner, een degelijke voorbereiding en de vroegere werkervaring van de ondernemer beslissende factoren zijn voor de tewerkstellingsgroei in nieuwe ondernemingen. Kmo's worden echter ook geconfronteerd met verschillende belemmeringen in de tewerkstellingsgroei (Atkinson & Meager, 1994; ENSR, 2003): gebrek aan goed opgeleid personeel (20%), toegang tot externe financieringsmiddelen (13%), administratieve regelgeving (12%) en infrastructuur (6%).

Hierna geven we een overzicht van de verschillende factoren die de tewerkstelling binnen kmo's bepalen. Daarbij wordt een onderscheid gemaakt tussen interne en externe factoren. We eindigen dit hoofdstuk met een samenvattende tabel.

### **3.1 Interne factoren als determinanten van tewerkstelling**

Intern spelen zowel persoonsgebonden als bedrijfsgebonden factoren een rol.

#### **3.1.1 Persoonsgebonden factoren**

De karakteristieken van de kmo'er zijn essentieel. Het aanwerven van bijkomend personeel kan een zeer moeilijke beslissing zijn indien de ondernemer alle touwtjes in handen wil houden en niet bereid is om te delegeren (Atkinson & Meager, 1994; Van Eeckhout, 1995; Hall, 1996).

Daarnaast kan de ondernemer er bewust voor kiezen om het huidige niveau van de onderneming te behouden wegens de voordelen die aan de kleinschaligheid verbonden zijn (bijvoorbeeld informele, niet-bureaucratische managementstijl) (Van Eeckhout, 1995).

De persoonlijke leefsituatie van de bedrijfsleider (zoals zijn/haar leeftijd, opleiding, sociale klasse, bekwaamheid, familiale achtergrond en mogelijke erfgenamen of opvolgers) speelt eveneens een belangrijke rol (Van Eeckhout, 1995; Niehof, 1999). Volgens een onderzoek van Atkinson & Meager (1994), uitgevoerd in 1990 bij 3 289 Britse kmo's, is de huidige werklust één van de belangrijkste interne tewerkstellings-determinanten (68,9% van de onderzochte kmo's duidt die factor aan als 'zeer belangrijk') (Van Eeckhout, 1995). Om zichzelf en zijn/haar gezin niet nog meer te belasten, kan een ondernemer kiezen voor het behouden van het huidige personeelsbestand in plaats van het uit te breiden. Ook de toekomstige (maximum 2 à 3 maanden) werklust speelt een belangrijke rol bij het nemen van tewerkstellingsbeslissingen.

Uit een onderzoek van Donckels (geciteerd in Van Eeckhout, 1995), waarin gesprekken gevoerd werden met 20 Belgische kmo's die niet van plan waren te groeien in de toekomst en dus bijkomend personeel aan te werven, blijkt dat de persoonlijkheid van de kmo'er de belangrijkste interne tewerkstellingsdeterminant is.

Brits onderzoek toont aan dat vrouwelijke ondernemers meer personeel aanwerven en hogere verkoopcijfers behalen (Forum of Private Business, 22.02.2005). Ruim een vierde wierf meer personeel aan, 10% meer dan het gemiddelde van de 12 000 ondervraagde kmo's.

### **3.1.2 Bedrijfsgebonden factoren**

Bij Van Eeckhout (1995) lezen we dat in een onderzoek van Atkinson & Meager in 1994 respectievelijk 56,2% en 47,2% van de ondervraagde kmo'ers de huidige winstgevendheid en cashflows zeer belangrijk vinden. Ook volgens Hall (1996) wijzen verschillende studies uit dat de groei in tewerkstelling positief gecorreleerd is met de behaalde winst. Het financiële aspect is dus een niet te verwaarlozen tewerkstellingsdeterminant.

Uit een onderzoek van Lamberts, Delmotte, Sels & Van Hootegem (2002), bij een steekproef van Belgische kmo's in 1999, blijkt dat ook de sector een invloed heeft op de tewerkstellingsdynamiek. De relatieve instroom<sup>31</sup> is hoger in de vervoer- en dienstensector (zie Tabel 4).

---

<sup>31</sup> De relatieve instroom is gelijk aan het aantal nieuwe werknemers, in dienst genomen in jaar X, ten opzichte van het totale aantal werknemers in jaar X.

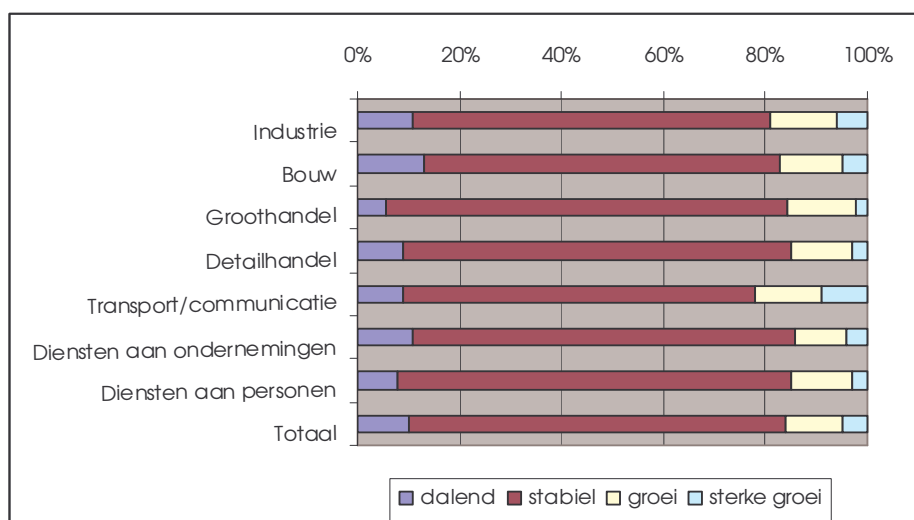
Tabel 4: Relatieve in- en uitstroom<sup>32</sup> volgens sector (in %)

	Bouw	Diensten	Handel/horeca	Industrie	Vervoer
<b>Relatieve instroom (n=374)</b>					
Gemiddeld %	21,2	26,4	17,1	16,0	27,3
1 <sup>ste</sup> kwartiel	8,4	10,0	7,7	6,6	12,6
Mediaan	15,4	20,0	12,5	11,4	21,4
3 <sup>de</sup> kwartiel	25,0	30,0	20,0	19,5	35,2
<b>Relatieve uitstroom (n=380)</b>					
Gemiddeld %	18,3	15,8	14,4	13,1	22,0
1 <sup>ste</sup> kwartiel	6,8	5,9	5,1	5,0	6,3
Mediaan	14,3	11,1	9,1	9,4	12,6
3 <sup>de</sup> kwartiel	27,4	20,0	18,2	16,7	31,8

Bron: Lamberts, Delmotte, Sels & Van Hootegem, 2002.

De resultaten van de ENSR-enquête in 19 Europese landen (vroegere 15 lidstaten van de EU, IJsland, Liechtenstein, Noorwegen en Zwitserland) tonen aan dat de transport- en communicatiesector een sterke tewerkstellingsgroei kennen. De dienstensector blijft veeleer stabiel qua aantal werknemers (zie Figuur 6).

Figuur 6: Tewerkstellingsgroei 1999-2000 (Birch-groeivoet) volgens sector (in %)



Bron: ENSR, 2002a.

<sup>32</sup> De relatieve uitstroom is gelijk aan het aantal werknemers die weggaan in jaar Y ten opzichte van het totale aantal werknemers in jaar Y.

Stiglbauer, Stahl, Winter-Ebmer & Zweimüller (2003) komen eveneens voor Oostenrijk tot de conclusie dat er sectorale verschillen bestaan in de personeelsstromen binnen ondernemingen. De Oostenrijkse bedrijven, vooral in de textielindustrie en kleinhandel, kennen een negatieve tewerkstellingsgroei (lage jobcreatie- en jobdestructie-ratio's). De diensten- en landbouwsector worden geconfronteerd met hoge jobherallocatieratio's. Ook volgens Hall (1996) creëerden (kleine) ondernemingen in de dienstensector in het Verenigd Koninkrijk gedurende de periode 1987-1989 meer jobs dan (kleine) industriële ondernemingen. In Nederland zijn de snel groeiende bedrijven oververtegenwoordigd in de dienstensector en ondervertegenwoordigd in de nijverheid en handel (Bangma & Verhoeven, 2000). In Vlaanderen zijn zowel de instroom (21,5%) als de uitstroom (16,9%) in de werkgelegenheid het hoogst in de dienstensectoren (Delarue, De Winne, Cryp, Maes, Marx, Peeters, Ramioul, Sels & Van Hootegem, 2003). De dienstensectoren kennen tevens de hoogste nettogroei in de werkgelegenheid (zie Tabel 5).

Tabel 5: In- en uitstroom en nettogroei in de werkgelegenheid opgesplitst naar hoofdactiviteit (in %, Vlaams gewest, 2001)

	<b>Instroom</b>	<b>Uitstroom</b>	<b>Nettogroei</b>
Industriële sectoren (n=245)	12,1	12,4	-0,3
Dienstensectoren (n=321)	21,5	16,9	4,6
Overheid en non-profit (n=416)	14,7	11,6	3,1

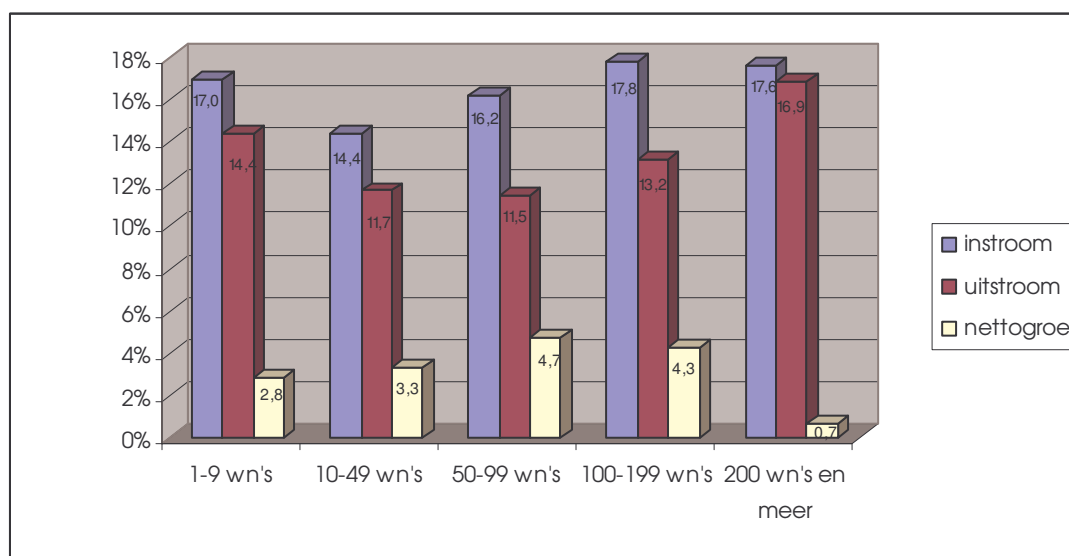
Bron: Delarue, De Winne, Cryp, Maes, Marx, Peeters, Ramioul, Sels & Van Hootegem, 2003.

De SERV-studiedienst wijst op de indirecte werkgelegenheid in bedrijfstakken door de toelevering en uitbesteding van activiteiten ("Werknemer in voedingsindustrie geeft 2,4 anderen baan", 19.02.2005). Hij onderzocht het belang ervan in 14 bedrijfstakken op basis van de nationale rekeningen. De indirecte werkgelegenheid omvat de werkgelegenheid bij de toeleveranciers van een bepaalde

bedrijfstak (productie) en de werkgelegenheid die ontstaat door wat de werknemers van een bedrijfstak van hun loon uitgeven (consumptieve bestedingen). Het belang van de indirecte werkgelegenheid is het grootst in de voedingsnijverheid. Zeventig procent van het totale werkgelegenheidseffect van die sector bestaat uit indirecte werkgelegenheid bij andere bedrijfstakken. De voedingssector is immers vooral op binnenlandse leveranciers aangewezen. Het relatieve belang van de indirecte werkgelegenheid is het kleinst in de zorgsector.

Uit de onderzoeksresultaten van Atkinson & Meager (1994), Broersma & Gautier (1997) en Stiglbauer, Stahl, Winter-Ebmer & Zweimüller (2003) blijkt dat de ondernemingsgrootte een belangrijke determinant van de personeelsstromen en van het tewerkstellingsgedrag is. De jobherallocatie en jobdestructie dalen met de ondernemingsgrootte. Een onderzoek naar de tewerkstellingsdynamiek in Vlaamse ondernemingen (Delarue, De Winne, Cryp, Maes, Marx, Peeters, Ramioul, Sels & Van Hootegem, 2003) toont aan dat de kleinste organisaties (minder dan 10 werknemers) een groot personeelsverloop kennen (zie Figuur 7). Ze kennen veel instroom (17%), maar daarnaast ook veel uitstroom (14,4%). Die dynamiek is minder groot bij ondernemingen tussen 10 en 100 werknemers.

Figuur 7: In- en uitstroom en nettogroei in de werkgelegenheid opgesplitst naar grootte van de onderneming (in %, Vlaams gewest, 2001)



Bron: Delarue, De Winne, Cryp, Maes, Marx, Peeters, Ramioul, Sels & Van Hootegem, 2003.

Volgens Peeters en Gevers (2004)<sup>33</sup> is het significant negatieve verband tussen bedrijfsgrootte en werkgelegenheidsgroei niet lineair. Het negatieve effect van ondernemingsgrootte op werkgelegenheidsgroei zwakt af naarmate de ondernemingsgrootte toeneemt.

Verschillende studies (Carree & Klomp, 1996; Broersma & Gautier, 1997) tonen aan dat de overlevingskansen van jobs stijgen met de ondernemingsgrootte. Het personeelsverloop neemt af met de bedrijfsgrootte. Een mogelijke verklaring daarvoor is dat grote ondernemingen zich met verschillende productielijnen en afzetmarkten kunnen beschermen tegen sectorale schokken. Zij kunnen banen wisselen tussen verschillende vestigingen zonder dat de ondernemingsgrootte verandert.

<sup>33</sup> Peeters en Gevers baseren zich op het PASO-onderzoek (*'Panel Survey of Organizations'* in Vlaanderen), editie 2004.

Andere onderzoekers concluderen dat elk bijkomend familielid dat tewerkgesteld is in het bedrijf voor een toename van 0,196% in de jaarlijkse opbrengsten zorgt (Olson, Zuiker, Danes, Stafford, Heck & Duncan, 2003).

Volgens Davidsson, Lindmark & Olofsson (1998), Bangma & Verhoeven (2000) en Stiglbauer, Stahl, Winter-Ebmer & Zweimüller (2003) speelt de leeftijd van de onderneming een belangrijke rol. Jobherallocatie in jonge ondernemingen (minder dan 3 jaar oud) is 20 procentpunt lager dan in oude ondernemingen (meer dan 10 jaar oud). De ondernemingsleeftijd heeft een belangrijke invloed op de jobcreatie, minder op de jobdestructie. Nederlands onderzoek leert dat jonge bedrijven relatief de meeste snelle groeiers hebben (Bangma & Verhoeven, 2000). Het aantal krimpende bedrijven loopt continu op naarmate bedrijven ouder zijn. In België zijn nieuwe bedrijven die binnen de 5 jaar meer dan 20 banen creëren evenwel schaars. Slechts 0,3% van de actieve bevolking richtte zo'n bedrijf op ("Ondernemingszin in België op een na laagste van 16 EU-landen", 26.01.2005).

Yasuda (2005) komt voor Japanse industriebedrijven tot de conclusie dat ondernemingsgrootte en -leeftijd significant negatief samenhangen met ondernemingsgroei. Daarnaast hebben de leeftijd en de grootte van de onderneming een significant positieve invloed op haar overlevingskans.

Ook Picot & Dupuy (1998) tonen aan dat er nog andere factoren dan leeftijd en bedrijfsgrootte de tewerkstellingsgroei beïnvloeden. Zo vormt de product- en/of procesinnovatie de belangrijkste determinant van groei in kmo's in Canada. Volgens Bechetti & Trovato (2002) spelen ook de beschikbaarheid van extern kapitaal (subsidie, verhouding

vreemd en eigen kapitaal, en financiële lasten (bijvoorbeeld lening)) en de internationale activiteit een rol in de groei van een onderneming.

Het PASO-onderzoek (Peeters & Gevers, 2004) laat zien dat de kennisintensiteit<sup>34</sup> een significant positief effect heeft op de groei in tewerkstelling. Kennisintensieve sectoren (bijvoorbeeld onderzoeks- en adviesbureaus, onderwijs, enzovoort) groeien veel sterker in termen van nettowerkgelegenheid dan minder kennisintensieve sectoren. Kennis is immers een belangrijke determinant van economische groei en van jobcreatie op lange termijn. Naast de kennisintensiteit speelt ook het innovatieve karakter van de onderneming binnen alle sectoren (niet alleen kennisintensieve sectoren) een rol (Veugelers & Konings, 1997; Peeters & Gevers, 2004). Innovatieve bedrijven kennen ongeacht de grootteklasse een hogere nettotewerkstellingsgroei (lagere jobcreatie, maar ook lagere jobdestructie dan niet-innovatieve bedrijven). Productinnovaties doen het aantal werknemers significant groeien. Dat werkgelegenheidseffect wordt kleiner met de ondernemingsgrootte. Procesinnovaties oefenen geen significante invloed uit. Herstructureringen hebben een significant negatief effect op de nettowerkgelegenheidsgroei.

Gedurende decennia werden familiebedrijven enkel onderscheiden op basis van grootte. De erkenning van het unieke karakter van familiebedrijven zorgde voor verandering (IFERA, 2003). Door het unieke karakter van een familiebedrijf kan een verkoop of overname van het bedrijf tot een groter personeelsverloop leiden. De verkoop of overname betekent een aanslag op de bedrijfscultuur. Daardoor

---

<sup>34</sup> Kennisintensiteit wordt onder meer bepaald aan de hand van de volgende criteria: het aandeel hooggeschoolde werknemers, het aandeel ingenieurs, technisch en wetenschappelijk geschoolden, senior management, ..., het niveau van productcomplexiteit, uitgaven voor onderzoek en ontwikkeling (O&O), aandeel van personen in O&O-afdeling in verhouding tot alle werknemers.

neemt de ontevredenheid van de werknemers toe en neemt hun betrokkenheid af (Universiteit van Utrecht, 13.10.2003).

In familiebedrijven kan het streven naar het behoud van het familiale karakter ook een rem zetten op het aanwerven van bijkomend (vreemd) personeel (Van Eeckhout, 1995). De aanwerving van nieuwe werknemers in kmo's waar het familiale paternalisme overheerst, kan de traditionele relaties en het sociaal overleg in de onderneming hypothekeren (Gunnigle & Brady, z.d.).

## **3.2 Externe factoren als determinanten van tewerkstelling**

De externe factoren liggen buiten de invloedssfeer van de kmo. Ze worden door Van Eeckhout (1995) opgesplitst in de administratieve rompslomp en sociale lasten, de arbeidsmarkt, de algemene economische situatie en situatie op de afzetmarkt, het overheidsbeleid en de institutionele drempels. Hoogstra & Van Dijk (2004) waren de eerste onderzoekers die stilstonden bij de invloed van de locatie op de prestaties van een onderneming (op basis van jobgroei). We lichten die externe factoren hierna toe.

### **3.2.1 Administratieve rompslomp en sociale lasten**

De administratieve verplichtingen die gepaard gaan met bijkomende tewerkstelling kunnen een hinderpaal zijn voor het aanwerven van nieuw personeel (Van Eeckhout, 1995; ENSR, 2002b). Ruim 30% van de ondernemingen in Europa-19 (vroegere 15 lidstaten van de EU, IJsland, Liechtenstein, Noorwegen en Zwitserland) geeft aan dat de

administratieve lasten de wervingsbeslissingen aanzienlijk beïnvloeden. Die administratieve lasten worden niet zozeer veroorzaakt door het aantal en de aard van de verplichte administratieve procedures<sup>35</sup>, maar door het voorbereidende werk, de verzameling van de benodigde informatie<sup>36</sup> en de complexiteit en onduidelijkheid van de (gehele) tewerkstellingswetgeving (ENSR, 2002b en 2003). De beleving van de administratieve lasten is in belangrijke mate afhankelijk van de vertrouwdheid van de ondernemer met de regelgeving en van zijn/haar persoonlijke kenmerken, zoals het opleidingsniveau en de beroepsachtergrond (Niehof, 1999; ENSR, 2002b).

Brits onderzoek toont bovendien aan dat de administratieve lasten groter kunnen zijn in de perceptie van de ondernemer dan dat ze in werkelijkheid zijn. Dat geldt vooral voor de startende ondernemers, aangezien zij niet vertrouwd zijn met de tewerkstellingsmaatregelen. Nederlands onderzoek maakt duidelijk dat vooral de perceptie van de kmo'ers van de kosten, regelgeving, wetten en sociale zekerheid een barrière vormt voor de aanwerving (en ontslag) van nieuw personeel (Niehof, 1999). De overheid doet er dan ook goed aan om de afwijking tussen perceptie en realiteit weg te werken en zo de tewerkstelling te bevorderen.

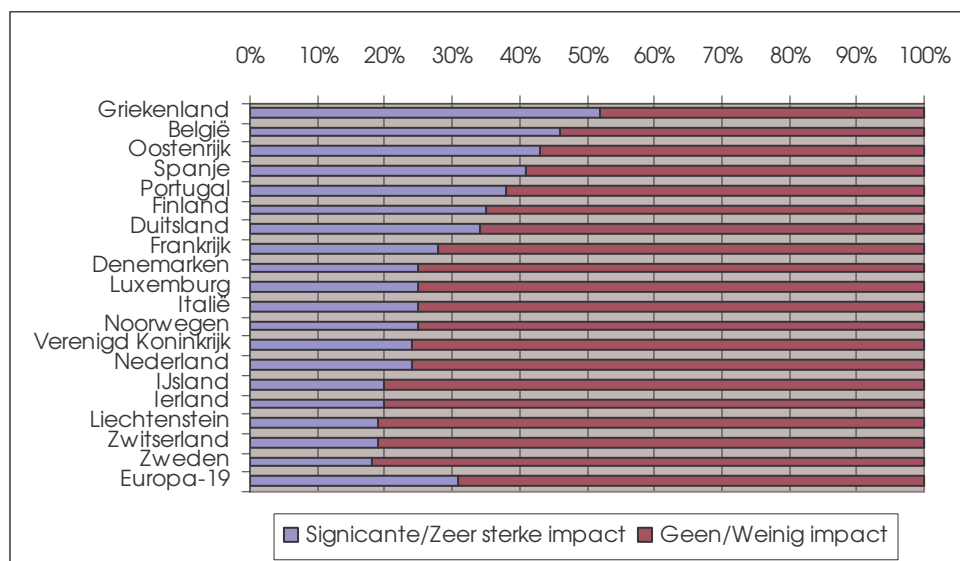
Figuur 8 laat zien dat ondernemers in Griekenland (52%) en België (46%), vaker dan hun collega's in andere landen, aangeven dat de administratieve lasten hun rekruteringsbeslissing in sterke mate beïnvloeden.

---

<sup>35</sup> Zoals het invullen van formulieren, het leveren van de gewenste informatie en de contacten met de autoriteiten.

<sup>36</sup> In België besteden de ondernemingen dat over het algemeen uit aan een sociaal secretariaat.

Figuur 8: Impact van administratieve lasten in de regelgeving rond tewerkstelling op de tewerkstellingsbeslissingen van kmo's (per land, Europa-19, 2001)



Bron: ENSR, 2002b.

Vanuit ondernemersstandpunt dient België de administratieve lasten van de tewerkstellingsregelgeving op kmo's verder te verlichten. Uit het tweejaarlijkse onderzoek van het Federaal Planbureau blijkt dat de administratieve lastendruk voor de Belgische ondernemingen sinds 2002 met 25% gedaald is ("Administratieve lasten Belgische ondernemingen fors gedaald", 06.10.2005). De administratieve verplichtingen kosten de ondernemingen en zelfstandigen 1,7 miljard euro minder in 2004. De administratieve lastendruk bedroeg 2,57% van het bbp (tegenover 3,43% in 2002 en 3,48% in 2000).

Met de ontwikkeling van 'e-government', ook binnen de Sociale Zekerheid, tracht de overheid de toegang tot informatie te vereenvoudigen en administratieve verplichtingen te verminderen. De ondernemingen die de elektronische toepassingen kennen, zijn er in het algemeen tevreden over. De tevredenheid verschilt wel volgens ondernemingsgrootte en volgens de toepassing (Joos & Kegels, 2004).

Verder zijn kmo's vaak arbeidsintensieve ondernemingen, waardoor de reële arbeidskosten er relatief belangrijk zijn. De hoge sociale lasten zijn dan ook een belangrijke (remmende) factor in een eventuele personeelsuitbreiding (Van Eeckhout, 1995; ENSR, 2002b). Uit een studie van het Planbureau blijkt dat een verlaging van de werkgeversbijdragen voor de sociale zekerheid ter waarde van 1,5 miljard euro zou leiden tot 24 000 tot 60 000 jobs op middellange termijn (Hens, 22.11.2004). Het belastingsysteem in een land kan het maken van winst en investeringen, en daardoor ook de groei van een onderneming, afremmen ('*tax penalty*') (Hall, 1996).

Een studie naar het ondernemersklimaat in drie Europese regio's (Nederland, Vlaanderen en Noordrijn-Westfalen) toont aan dat in 57% van de ondernemingen de continuïteit of groei belemmerd wordt door hoge arbeidskosten (Bijvoet & Nijboer, 2005). Het verlagen van de loonbelastingen en werkgeverspremies is volgens 72% van de ondernemers een mogelijke oplossing.

### **3.2.2 Arbeidsmarkt**

In het onderzoek van Atkinson & Meager (geciteerd in Van Eeckhout, 1995) haalt de meerderheid van de kmo'ers (52,9%) het kwalitatieve peil van het arbeidsaanbod aan als belangrijke determinant van tewerkstellingsbeslissingen.

Het moeilijk vinden van geschikt, gekwalificeerd en gemotiveerd personeel oefent een negatieve invloed uit op de tewerkstelling binnen kmo's (Atkinson & Meager, 1994; Van Eeckhout, 1995). Die moeilijkheden kunnen echter sterk verschillen van sector tot sector (Atkinson & Meager, 1994). Uit de jaarlijkse arbeidsmarktstudie van

Randstad bij 4 000 werkgevers blijkt dat 58% van de Belgische werkgevers moeilijk geschikte arbeidskrachten vindt (Barrezeele, 22.04.2005). De studie van Bijvoet & Nijboer (2005) laat tevens zien dat er te weinig gekwalificeerd personeel voorhanden is (zie Tabel 6). Vooral voor snelle groeiers is dat een groot probleem.

Tabel 6: Mogelijkheden om personeelsbestand snel aan te passen in Vlaanderen per groeicategorie\* (in %)

Oplossing	Snelle groeiers	Achtervolgers	Peloton	Achterblijvers	Totaal
Voldoende	57%	56%	56%	36%	54%
Onvoldoende	41%	43%	42%	62%	45%
Wegens:					
- wettelijke beperkingen	13%	29%	31%	28%	29%
- te weinig gekwalificeerd personeel	53%	33%	29%	18%	29%
- te hoge kosten	27%	15%	16%	21%	18%
- te strikte CAO-afspraken	0%	13%	11%	10%	11%
- overige redenen	7%	8%	11%	23%	12%
- weet niet/zegt niet	0%	2%	2%	0%	1%

\* Snelle groeiers: Jaarlijks 10% of meer omzetgroei en jaarlijks 6% of meer werknemersgroei.

Achtervolgers: 10% of meer omzetgroei en minder dan 6% werknemersgroei, of 6% of meer werknemersgroei en minder dan 10% omzetgroei.

Peloton: Tussen de 0% en 10% omzetgroei en minder dan 6% jaarlijkse werknemersgroei.

Achterblijvers: Negatieve omzetgroei en minder dan 6% jaarlijkse werknemersgroei.

Bron: Bijvoet & Nijboer, 2005.

### **3.2.3 Algemene economische situatie en situatie op de afzetmarkt**

De economische omgeving van de onderneming speelt ook een belangrijke rol. Economische recessies worden gekenmerkt door een lichte daling in jobcreatie en een sterke stijging in jobdestructie (Eberts & Montgomery, 1994). Periodes van economische heropleving kennen een minder dan gemiddelde jobdestructie, maar een iets hoger dan gemiddelde jobcreatie.

Naast de conjunctuur (Eberts & Montgomery, 1994; Broersma & Gautier, 1997; Stiglbauer, Stahl, Winter-Ebmer & Zweimüller, 2003) is de situatie binnen de eigen markt (Van Eeckhout, 1995; Kinnie & Purcell,

1999) een belangrijke determinant van de tewerkstelling. Ondernemingen in een markt met matige of sterke concurrentie groeien significant minder dan ondernemingen zonder concurrentie. Een mogelijke verklaring is het streven naar meer kostenefficiëntie, waardoor ondernemingen snoeien in hun personeelsbestand (Peeters & Gevers, 2004). Ook stijgingen in de vraag op de afzetmarkt en internationalisering zijn belangrijke determinanten van de tewerkstellingsgroei.

De toenemende druk vanuit de omgeving voor meer flexibiliteit zorgt voor een hoger personeelsverloop. De werkgever wil de arbeidskosten minimaliseren en de werknemersflexibiliteit maximaliseren, wat leidt tot een hogere jobturnover (Kinnie & Purcell, 1999).

#### **3.2.4 Overheidsbeleid en institutionele drempels**

Om de tewerkstelling en aanwerving van nieuw personeel te bevorderen, neemt de overheid verschillende initiatieven (fiscale steunmaatregelen, subsidies, enzovoort). Tabel 7 geeft een overzicht van enkele tewerkstellingsmaatregelen van de federale en Brusselse overheid.

Tabel 7: Tewerkstellingsmaatregelen van de federale en Brusselse overheid

Federaal	WIE	MAATREGEL	VOORWAARDEN	BEMERKINGEN
Doelgroepvermindering – eerste aanwervingen (vroegere Plus-één-plan en Plus-twee-plus-drie-plan).	Ondernemingen uit de privé-sector die eerste drie wn's aanwerven.	Forfaitaire vermindering van de werkgeversbijdragen.		
Activaplan.	Ondernemingen uit de privé-sector of contractuele personeelsleden van bepaalde openbare diensten zoals gemeenten of OCMW's.	Vrijstelling op de werkgeversbijdragen volgens leeftijd en duur van inactiviteit van de werkzoekende. Werkuitkering van de RVA, die de werkgever mag aftrekken van het te betalen nettoloon.	Aanwerving van een langdurig werkzoekende. Werkgever moet de werknemer aanwerven voor minstens 1/3 van de duur van een voltijdse betrekking en mag geen schulden hebben bij de RSZ.	
Startbaanovereenkomst.	Ondernemingen in de privé-sector die op 30 juni van het vorige jaar minstens 50 wn's in dienst hadden.	Vrijstelling van de werkgeversbijdragen gedurende de looptijd van de startbaanovereenkomst tot de laatste dag van het kwartaal waarin de jongere de leeftijd van 26 jaar bereikt.	Verplichting tot aanwerving van jongeren ten belope van 3% van het gemiddelde personeelsbestand (in voltijdse equivalenten).	

Brussels Hoofdstedelijk Gewest	WIE	MAATREGEL	VOORWAARDEN	BEMERKINGEN
Loontoelage bij aanwerving van werklozen bij projecten van economische expansie (KB 123).	Industriële of commerciële kmo's (3-100 wn's), peterverenigingen <sup>37</sup> , bedrijfsverenigingen of representatieve werkgeversorganisaties.	Staatstussenkomst bij indienstneming van uitkeringsgerechtigde volledig werklozen (UVW's) of gelijkgestelden.  Loontoelage van maximum 90% in het eerste jaar en 75% in het tweede jaar.	Aanwerving van werklozen voor projecten gericht op: - de studie of het onderzoek ter ontwikkeling of verbetering van nieuwe producten of procédés; - de bevordering van de uitvoer buiten de EU; - besparingen van grondstoffen of energie.	Verhoogd budget sinds 1 april 2004.
Tussenkomst in de bezoldiging van werklozen, aangeworven in het kader van bijstand aan kmo's (KB 258).	Vzw's die steun of advies verstrekken aan kmo's of economische ontwikkeling tot doel hebben of verenigingen ter vertegenwoordiging van werkgevers.	Staatstussenkomst bij (voltijdse of deeltijdse) indienstneming van UVW's of gelijkgestelden.  Loontoelagen en tussenkomst in de sociale bijdragen van maximum 90% in het eerste jaar en 75% in het tweede jaar.	Aanwerving van werklozen voor de realisatie van bijstandsprojecten voor kmo's.	Verhoogd budget sinds 1 april 2004.

<sup>37</sup> Instellingen van openbaar nut voor onderzoek, bijstand aan ondernemingen of economische ontwikkeling.

Brussels Hoofdstedelijk Gewest	WIE	MAATREGEL	VOORWAARDEN	BEMERKINGEN
Tussenkost voor ondernemingen in oprichting, uitbreiding of omschakeling.	Vennootschappen met maximum 250 wn's.	Financiële tussenkost voor de beroepsopleiding van een werkzoekende.	<p>Aanwerving van een werkloze in het kader van:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- oprichting van de onderneming en het effectief opstarten van een activiteit (oprichting);</li> <li>- oprichting van een filiaal, nieuwe afdeling binnen de onderneming of het aanbieden van nieuwe producten of diensten (uitbreiding);</li> <li>- de bestendige wijziging van het productieproces, verbonden aan de technologische evolutie en/of de aanpassing aan een nieuwe activiteit.</li> </ul> <p>Arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur.</p>	Aan ondernemingen met minder dan 50 wn's wordt de financiële tussenkost enkel toegekend op voorwaarde dat het globale tewerkstellingsvolume behouden blijft.
Beroepsoverstappremie, gekoppeld aan een beroepsopleiding in de onderneming	Vzw of kmo met minder dan 250 wn's (jaaronzet < 40 miljoen euro, niet actief in de sector van de scheepsbouw of steenkoolnijverheid).	Maandelijks premie gedurende die maanden waarin de werkgever een loon aan de werknemer betaalt (maximum 12 maanden).	Aanwerving van een jonge werkzoekende met een voltijdse arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Werkgever laat de werknemer een door de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB) of 'Bruxelles Formation' erkende beroepsopleiding van minimum 240 uur volgen.	Van toepassing sinds 1 juli 2004.

Brussels Hoofdstedelijk Gewest	WIE	MAATREGEL	VOORWAARDEN	BEMERKINGEN
Beroepsoverstappremie gekoppeld aan een startbaanovereenkomst-type II.	Vzw of kmo met minder dan 250 wn's en hoofdzetel in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (jaaromzet < 40 miljoen euro, niet actief in de sector van de scheepsbouw of steenkoolnijverheid).	Maandelijkse premie gedurende die maanden waarin de werkgever een loon aan de werknemer betaalt (maximum 12 maanden).	Aanwerving van een jonge werkzoekende met een minimum halfzijdse arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Werkgever laat de werknemer een door de VDAB of 'Bruxelles Formation' erkende beroepsopleiding van minimum 240 uur volgen.	Van toepassing sinds 1 juli 2004.
Taalcheque (de vroegere Brusselse premies voor kleine ondernemingen).	Ondernemingen met hoofd- of bedrijfszetel in Brussel.	Werkzoekende heeft de mogelijkheid om een gratis taalopleiding, gefinancierd door de Brusselse Gewestelijke Dienst voor Arbeidsbemiddeling (BGDA) in de vorm van individuele taallessen, te volgen vanaf het ogenblik dat hij/zij door een werkgever wordt aangeworven (arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur of een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur van minstens 6 maanden).	Aanwerving van werkzoekenden bij wie onvoldoende kennis van een taal een hindernis vormt om een job in de wacht te slepen.	Voor ondernemingen vanaf 200 wn's voorziet de BGDA in een speciale behandeling om de aanwerving van Brusselaars te bevorderen.

Bron: ENSR, 2002b; Brussels Agentschap voor de Onderneming, 26.04.2004; Brussels Hoofdstedelijk Gewest, z.d.; Brusselse Dienst voor Werkgevers, 19.10.2004.

Volgens Van Eeckhout (1995) zijn overheidsmaatregelen echter geen doorslaggevende factor bij de beslissing over het al dan niet aanwerven van bijkomend personeel. Bovendien zijn veel kmo'ers niet op de hoogte van de precieze inhoud en van de mogelijke toepassing van de steunmaatregelen (de informatie- en communicatiekloof tussen kmo en overheid) (ENSR, 2002b). Het gebruik van de ondersteunende maatregelen hangt ook samen met de kennis en vaardigheden van de ondernemer: hoe hoger het onderwijsniveau van de ondernemer, des te meer hij/zij gebruik maakt van de ondersteunende maatregelen (ENSR, 2003).

Er is weinig onderzoek en literatuur besteed aan de vraag of het beter is om financiële steun te geven aan een grote onderneming dan wel die financiële steun te spreiden over verschillende kleine ondernemingen. Slechts enkele onderzoekers bestudeerden de werkelijke impact van beleidsmaatregelen op de jobcreatie in kmo's.

Volgens Storey (1994) zorgen overheidssubsidies voor veranderingen die anders niet gebeurd zouden zijn. Desondanks blijft de vraag of die subsidies geen groter effect hebben in grote ondernemingen. Volgens Storey onderscheiden kleine ondernemingen zich immers van grote ondernemingen door hun hogere kans op mislukking. Dat impliceert een grotere kans dat een gesteund project in een kleine onderneming tot geen enkel resultaat zal leiden.

Wren (1998) kwam echter tot de conclusie dat overheidssubsidies significant grotere tewerkstellingseffecten hebben in kleine (minder dan 200 werknemers) en jonge, startende ondernemingen, ondanks hun hogere falingsratio. Empirische bewijzen onderbouwen die conclusie.

Tabel 8 toont het directe nettocumulatieve tewerkstellingseffect voor elke £1 000 subsidie (aan constante prijzen van 1985) tot 5 jaar na ontvangst van de subsidie. Het cijfer 0,212 bijvoorbeeld betekent dat elke subsidie van £1 000 aan een kleine onderneming leidt tot 0,212 jobs na 5 jaar. Er is met andere woorden een subsidie nodig van £4 717 om na 5 jaar 1 job in een kleine onderneming te genereren.

Tabel 8: Geschat tijdsprofiel van gesubsidieerde tewerkstelling (ondernemingen gesubsidieerd tijdens de periode 1975-1977)

Type onderneming	Aantal jaren na subsidie			
	1 jaar	2 jaar	3 jaar	5 jaar
Kleine* en jonge** ondernemingen	0,081 (5,5°)	0,136 (5,2)	0,134 (4,2)	0,212 (5,8)
Grote of oudere*** ondernemingen (vestigingen)	0,018 (1,4)	0,048 (1,4)	0,085 (1,5)	0,037 (1,2)

\* Individuele vestigingen met minder dan 200 werknemers in 1975.

\*\* Vestigingen die niet meer dan 10 jaar vóór de subsidie opgericht werden (1966-1973).

\*\*\* Vestigingen die meer dan 10 jaar vóór de subsidie opgericht werden (vóór 1966).

° De t-ratio's geven de statistische significantie van elke coëfficiënt aan. Indien  $t > 1,96$  dan is er een statistisch significant effect op een significantieniveau van 5%.

Bron: Wren, 1998.

Wren waarschuwt echter voor overhaaste conclusies, aangezien hij enkel het directe effect van subsidies onderzocht. Het verdringingseffect van subsidies kan groter zijn voor kleine ondernemingen die opereren in meer competitieve markten. Bovendien kunnen er banden bestaan tussen kleine en grote ondernemingen (bijvoorbeeld toeleveringscontracten). Verder is de aanvoer van projecten in kleine ondernemingen met goede tewerkstellingseffecten niet constant. De beste projecten worden immers eerst geselecteerd, zodat een toename van de subsidies niet noodzakelijk meer resultaten oplevert.

Bijvoet & Nijboer (2005) gingen na wat Vlaamse kmo's het meest belemmert in hun ondernemerschap. De complexiteit van wet- en

regelgeving vormen het grootste obstakel (42%), gevolgd door de kosten ervan (23%) (Zie Tabel 9).

Tabel 9: Grootste belemmeringen voor ondernemerschap in Vlaanderen per groeicategorie\* (in %)

Belemmering	Snelle groeiers	Achtervolgers	Peloton	Achterblijvers	Totaal
Complexiteit wet- en regelgeving	41%	45%	41%	42%	42%
Kosten wet- en regelgeving	19%	20%	24%	28%	23%
Trage besluitvorming	11%	19%	18%	14%	17%
Onderlinge regels bedrijven	3%	3%	1%	2%	2%
Tegenstrijdige regels	11%	7%	7%	4%	7%
Weet niet/zegt niet	16%	7%	8%	10%	9%

\* Snelle groeiers: Jaarlijks 10% of meer omzetgroei en jaarlijks 6% of meer werknemersgroei.

Achtervolgers: 10% of meer omzetgroei en minder dan 6% werknemersgroei, of 6% of meer werknemersgroei en minder dan 10% omzetgroei.

Peloton: Tussen de 0% en 10% omzetgroei en minder dan 6% jaarlijkse werknemersgroei.

Achterblijvers: Negatieve omzetgroei en minder dan 6% jaarlijkse werknemersgroei.

Bron: Bijvoet & Nijboer, 2005.

### 3.2.5 Locatie

Hoogstra & Van Dijk (2004) onderzochten de invloed van de locatie op de jobgroei in ondernemingen. Ze besteedden aandacht aan de rol van externe factoren die verband houden met de locatie van een onderneming, zoals nabijheid van consumenten en leveranciers, arbeidsmarktkenmerken, toegankelijkheid tot infrastructuurfaciliteiten, en agglomeratie- en clustereffecten of competitie-effecten.

De onderzoekers maakten gebruik van een databestand van 35 000 Nederlandse ondernemingen (met aantal werknemers in 1994 en 1999). Volgende variabelen werden opgenomen in de analyse: bedrijfsgrootte, sector, regionale bevolkingsaantal en -groei, tewerkstellingsgroei in de omgeving, ondernemingsdynamiek (tewerkstelling in startende bedrijven), en bereikbaarheid en ligging

van de onderneming (afstand tot autosnelweg, ligging in bedrijfszones (industriezone of kantoorcomplex)).

De onderzoeksresultaten tonen een statistisch significant verband tussen de tewerkstellingsgroei in de onderneming en de locatie. Het regionale bevolkingsaantal heeft een positief effect op de jobgroei in een onderneming. Het vertegenwoordigt immers de arbeid als noodzakelijke productiefactor en de grootte van de consumentenmarkt. De regionale bevolkingsgroei heeft geen significant effect.

Groei in tewerkstelling in het gebied waar de onderneming gevestigd is, gaat gepaard met jobgroei in de onderneming zelf. De tewerkstelling in nieuwe ondernemingen heeft een negatief effect op de jobgroei in bestaande ondernemingen. Wanneer veel nieuwe ondernemingen de markt betreden, worden bestaande ondernemingen gehinderd in hun groei. Een succesvol overheidsbeleid dat meer nieuwe ondernemingen wil voor de regionale groei houdt dus rekening met de negatieve effecten op de bestaande ondernemingen. Hall (1996) suggereert dat een beleid dat bestaande ondernemingen helpt of overtuigt om te groeien misschien productiever is dan een beleid dat zich richt op de oprichting van nieuwe ondernemingen, waarvan verschillende zullen falen.

Bedrijven in industriezones kennen een grotere groei in tewerkstelling dan bedrijven buiten industriezones. De bereikbaarheid van de onderneming en ligging in een bedrijventrum hebben geen significante invloed op de tewerkstellingsgroei. Bedrijven uit de dienstensector zijn minder gebonden aan de locatie. Zij kunnen zich sneller aanpassen aan veranderingen, aangezien hun investeringen in gebouwen en uitrusting relatief lager zijn dan die in de industrie.

De clustering van dezelfde bedrijven en een grote diversiteit aan economische activiteiten verhogen de tewerkstellingsgroei. Enerzijds zijn er schaafeffecten (bijvoorbeeld beschikbaarheid van gespecialiseerde arbeid en bepaalde faciliteiten verbonden aan de specifieke industrie). Anderzijds hebben infrastructuur, een brede waaier van diensten, opleiding en kenniscentra een positief effect op de tewerkstellingsgroei. Ondernemingen die recent verhuisd zijn, kennen een grotere jobgroei.

### 3.3 Samenvattende tabel

Onderstaande tabel geeft een overzicht van de interne en externe determinanten van de tewerkstellingsgroei in ondernemingen.

Tabel 10: Determinanten van de tewerkstellingsdynamiek

Interne factoren		Effect*
Persoonsgebonden factoren	- bereidheid tot delegatie	+
	- bewuste keuze (wegens voordelen van kleinschaligheid of mogelijke bedreiging voor persoonlijke controle)	-
	- persoonlijke leefsituatie van de ondernemer (leeftijd, opleiding, sociale klasse, bekwaamheid en familiale achtergrond)	+/-
	- huidige en toekomstige werklast	-
	- persoonlijkheid van de ondernemer	+/-
	- geslacht van de ondernemer (vrouw)	+
Bedrijfsgebonden factoren	- huidige winstgevendheid en cashflows	+
	- sector	+/-
	- ondernemingsgrootte	+/-
	- aantal tewerkgestelde familieleden	+
	- ondernemingsleeftijd	-
	- kennisintensiteit	+
	- innovatief karakter	+
	- verkoop of overname	-
	- streven naar behoud van familiaal karakter	-
Externe factoren	- administratieve verplichtingen	-
	- sociale lasten	-
	- kwalitatief peil van het arbeidsaanbod	-
	- economische conjunctuur	+
	- concurrentie	-
	- overheidsmaatregelen (fiscale steun, subsidies, enzovoort)	0/+
	- complexiteit en onduidelijkheid van de wetgeving	-
	- locatie:	
	- regionaal bevolkingsaantal	+
	- tewerkstellingsgroei in de regio	+
	- tewerkstelling in nieuwe onderneming in de regio	-
	- ligging in industriezone	+
	- clustering van bedrijven	+
	- diversiteit aan economische activiteiten	+

\* + betekent positief effect, - negatief effect en 0 geen effect op de tewerkstellingsgroei.

## **DEEL 2: EIGEN EMPIRIE**

In dit deel bespreken we de bevindingen uit de voorbereidende gesprekken en uit de enquête. Eerst lichten we de gebruikte methodologie toe.

## **1. Methodologie**

Met het oog op het opstellen van de vragenlijst (selectie van de vragen en de antwoordcategorieën) voor de telefonische enquête, voerden we een literatuurstudie en drie voorbereidende interviews uit.

We hielden individuele gesprekken met een bedrijfsleider van een familiebedrijf, met een bedrijfsleider van een niet-familiebedrijf in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en met een medewerker van de Brusselse Dienst voor Werkgevers (BDW). We contacteerden die personen, omdat we vermoedden dat zij ons interessante inzichten konden bijbrengen over het onderzoeksonderwerp.

Vóór de telefonische enquête stuurden we ongeveer 4 000 werkgevers in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest een persoonlijke brief om hen op de hoogte te brengen van de studie en van het feit dat ze konden gecontacteerd worden voor een telefonische enquête. We maakten gebruik van het adressenbestand (met contactpersoon) van Graydon. Dat gespecialiseerde bureau ontving voor de selectie enkele criteria van de populatie (naar sector en aantal werknemers), opdat de steekproef van Brusselse bedrijven representatief zou zijn.

De telefonische enquête (zie Bijlage) werd uitgevoerd door het bureau EAA-consult. We streefden naar ongeveer 500 ingevulde enquêtes. Uiteindelijk beantwoordden 424 bedrijfsleiders van ondernemingen in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest de enquête. We voerden een telefonische enquête uit, zodat we snel een grote hoeveelheid

gegevens konden verzamelen en onmiddellijk zicht kregen op de verdeling volgens het familiale karakter van de bedrijven.

De antwoorden op de telefonische enquête werden aangevuld met de balansgegevens (aantal werknemers, omzet, brutoverkoopmarge<sup>38</sup> (%), current ratio<sup>39</sup> (%) en solvabiliteitsratio<sup>40</sup> (%) voor de periode 1991-2003) uit de Bel-first-databank<sup>41</sup>. Het btw-nummer van de onderneming werd daarbij gebruikt als sleutel. De balansgegevens van 317 geënquêteerde ondernemingen konden worden opgenomen in het databestand. Voor het resterende aantal geënquêteerde bedrijven (107) konden geen balansgegevens gevonden worden (wegens foutieve of onvolledige btw-nummers en omdat btw-nummers van fysieke personen niet opgenomen zijn in de Bel-first-databank<sup>42</sup>). Alle gegevens werden geanalyseerd door middel van gespecialiseerde statistische technieken en statistische software.

---

<sup>38</sup> Brutoverkoopmarge = ((omzet - aankopen) + afschrijvingen + waardeverminderingen + voorzieningen voor risico's en kosten)/ omzet.

<sup>39</sup> Current ratio = vlottende activa/vreemd vermogen op korte termijn.

<sup>40</sup> Solvabiliteitsratio = eigen vermogen/totaal vermogen.

<sup>41</sup> Bel-first ('*Financial Reports and Statistics on Belgian and Luxembourg companies*') is een databank met gedetailleerde financiële informatie van 320 000 Belgische en 4 000 Luxemburgse ondernemingen van het Bureau Van Dijk.

<sup>42</sup> Enkel vennootschappen worden opgenomen in de Bel-first-databank (btw-nummer beginnend met het cijfer 4; btw-nummers beginnend met cijfer 5, 6 of 7 behoren toe aan fysieke personen).

## **2. Enkele voorbereidende gesprekken**

Van elke gesprekspartner geven we eerst een korte beschrijving. Daarna belichten we achtereenvolgens de thema's die aan bod kwamen tijdens het gesprek:

- Evolutie van de tewerkstelling in de onderneming?
- Welke factoren (intern of extern) bepalen die evolutie?
- Wat is de invloed van de overheid (op gewestelijk of federaal niveau) op de evolutie van de tewerkstelling binnen het bedrijf?

We illustreren de antwoorden met citaten.

### **2.1 Familiebedrijf in Brussel**

Het bedrijf werd in 1963 opgericht door twee broers die beiden de eigendom en het management in handen hadden. De ene hield zich bezig met de productie en de andere met de financiële en commerciële kant. Er ontstonden echter familieconflicten (wegens te veel kinderen (14) in de onderneming), waardoor de broers maatregelen moesten treffen. In 1993 stapte één van de broers uit het bedrijf en komt het management grotendeels in handen van externen (drie externen en één familielid). De eigendom blijft in handen van de familie.

### **2.1.1 Evolutie van de tewerkstelling**

Bij het ontstaan in 1963 waren enkel de twee broers actief in de onderneming. In 1969 had het bedrijf 20 werknemers in dienst. Momenteel stelt de onderneming 105 personen tewerk, verspreid over drie vestigingen. Volgens de algemeen directeur nam de tewerkstelling steeds toe en is de onderneming, mede door de veranderingen in het management, geëvolueerd van een klein familiebedrijf naar een gezonde kmo. De onderneming wil werkzekerheid bieden door gestaag te blijven groeien, ook in een krimpende markt.

De goede werksfeer (tweejaarlijks bedrijfsfeest) en het hoge loon zorgen voor een lage uitstroom van de werknemers en snelle invulling van openstaande betrekkingen:

*'Veel werknemers blijven hier tot ze de pensioenleeftijd bereikt hebben. Een tijdje geleden wilden we een fabriek in de buurt overnemen. Maar toen bleek dat 80% van het personeelsbestand slechts één jaar in het bedrijf bleef, wisten we dat er iets mis was en zagen we af van de koop. Bij ons is het helemaal anders.'*

De gesprekspartner voorspelt geen uitbreiding van het werknemersaantal in de directe toekomst. De onderneming wil groeien door efficiënter te werken en verder te rationaliseren (bijvoorbeeld automatisering van de administratie):

*'Het is belangrijk om efficiënter te werken met eenzelfde aantal werknemers. Er komen dus geen aanwervingen, maar ook geen ontslagen. Vroeger hadden we op de administratie twee mensen die een hele dag facturen uitschreven. Nu is dat volledig computergestuurd. Rationaliseren is belangrijk. Het doel van ons bedrijf is immers groeien, maar vooral overleven.'*

### **2.1.2 Determinanten van de tewerkstellingsevolutie**

De afzetmarkt en economische conjunctuur bepalen in belangrijke mate de tewerkstellingsevolutie binnen het bedrijf. Daarnaast spelen, volgens de algemeen directeur, ook het familiale karakter en de dynamische persoonlijkheid van de oprichter een rol.

Het familiale karakter heeft de groei van de onderneming in de beginfase mogelijk gemaakt. De aangename werkomgeving zorgt voor een grotere betrokkenheid en inzet van de werknemers:

*'Iedereen is bereid langer te werken en overuren te presteren om zijn doelen te bereiken. Er is een grotere betrokkenheid van de familieleden en werknemers bij het bedrijf.'*

Het familiale karakter kan evenwel ook leiden tot een verarming van de onderneming, aldus de algemeen directeur. Te veel familieleden in de onderneming, die niet allemaal over de juiste capaciteiten beschikken, en allerlei familieconflicten (over verdeling van de posten, beoordeling, enzovoort) zijn nadelig geweest voor de onderneming.

### **2.1.3 Overheid**

Volgens de algemeen directeur ondervindt het bedrijf meer tegenwerking dan ondersteuning van de overheid. Zo moest het bedrijf zijn productieafdeling verhuizen door de strenge normen en het niet-verkrijgen van een vergunning. Bovendien is de bedrijfsleiding afkerig van tewerkstellingsmaatregelen van de overheid:

*‘Enkele jaren geleden hebben we een langdurig werkloze uit Luik aangeworven in het kader van het toenmalige Rosetta-plan (verminderde sociale bijdragen). Door een conflict tussen Luik en Brussel over de werkloosheidskaart van die persoon, zijn wij vandaag, 5 jaar later, 5 000 euro verschuldigd aan de RSZ. De zaak is momenteel in proces.’*

In 2000 ontving het bedrijf een premie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest voor computeraanpassingen. *‘Vandaag kan de onderneming geen beroep doen op steun van de Brusselse overheid want we zijn geen kmo meer’*, aldus de algemeen directeur.

## **2.2 Niet-familiebedrijf in Brussel**

Het adviesbureau werd opgericht in 1996 door drie vennoten met een gemeenschappelijk professioneel verleden. In 1999 werd de meerderheid van de aandelen gekocht door een internationale groep van advies- en ingenieursbureaus. De Nederlandse groep verschaft de onderneming de nodige financiële werkingsmiddelen en stippelt jaarlijks de strategische koers uit. Het adviesbureau in Brussel voert evenwel een onafhankelijk beleid (bijvoorbeeld op personeelsgebied).

De onderneming is voornamelijk op de Vlaamse markt actief, maar is in Brussel gevestigd wegens de centrale ligging, de afkomst van één van de vennoten en de aanwezigheid van de klanten. Het adviesbureau richt zich immers vooral tot overheidsbedrijven en instellingen van de EU. Daarnaast werkt het voor privé-ontwikkelaars en is het actief op de internationale markt. De activiteiten op de Brusselse privé-markt zijn evenwel beperkt.

### **2.2.1 Evolutie van de tewerkstelling**

Sinds de oprichting in 1996 door de drie vennoten kende het bedrijf een constante groei in het personeelsbestand. Eind jaren negentig daalde het werknemersaantal evenwel sterk door herstructureringen en reorganisatie na de overname door de Nederlandse groep. Momenteel telt de onderneming 35 werknemers.

Het bedrijf kent een groot personeelsverloop. Werknemers verlaten zelf de onderneming, omdat ze bezwijken onder de werkdruk, stress en hoge eisen. Anderen worden ontslagen indien ze na twee à drie jaar nog niet voldoen aan de functievereisten of indien ze interne conflicten of spanningen veroorzaken.

Volgens de gedelegeerd bestuurder zijn de vooruitzichten niet positief gezien de besparingen die de overheid zal doorvoeren:

*'We trachten onze mensen te behouden en tevreden te stellen. Daarom zullen we ons in de toekomst meer moeten toeleggen op privé-projecten en de internationale markt.'*

### **2.2.2 Determinanten van de tewerkstellingsevolutie**

De belangrijkste determinanten van de tewerkstellingsevolutie in de onderneming zijn de groei in de markt (sterk toegenomen marktaanbod sinds nieuw decreet rond ruimtelijke ordening) en de sterke concurrentiepositie. De overname door de internationale groep heeft geleid tot een verandering van de bedrijfsstructuur en reorganisatie (met ontslagen tot gevolg), maar ook tot een versterking van de marktpositie (met groei tot gevolg):

*'Van 1996 tot 1999 heerste er eigenlijk een pioniersmentaliteit. Er waren geen uitgesproken regels. Door de opname in de nieuwe*

*groep werd het bedrijf gereorganiseerd en kwam er een duidelijke structuur. De werknemers hadden meer vertrouwen en er ontstond stabiliteit in het bedrijf, wat geleid heeft tot groei.'*

Daarnaast wordt het bedrijf geconfronteerd met taalproblemen. Het bureau richt zich vooral op Vlaanderen en stelt voornamelijk Nederlandstaligen tewerk. De aanwerving van goed Franstalig personeel is moeilijk, waardoor de aansluiting met de Brusselse markt moeizaam verloopt.

### **2.2.3 Overheid**

Het adviesbureau maakt geen gebruik van de tewerkstellingsmaatregelen van de overheid wegens onvoldoende kennis van de Brusselse maatregelen en de grote administratieve rompslomp.

## **2.3 Brusselse Dienst voor Werkgevers (BDW)**

De BDW, de vroegere Dienst voor Ondernemingen, werd opgericht met de steun van het Europees Sociaal Fonds (ESF) om ondernemingen in hun personeelsbeleid te ondersteunen en dienstverlening op maat aan te bieden (functiebeschrijving voor een doelgerichte aanwerving, opvolging van werkaanbiedingen, informatieverstrekking en adviesverlening over tewerkstellingsmaatregelen en raadgeving over werkgelegenheidsvragen). De BDW maakt deel uit van de BGDA.

De BDW bestaat uit 25 medewerkers die op zoek gaan naar werkgevers die van de diensten gebruik kunnen maken en de dossiers

blijven opvolgen. Het eerste contact met de werkgevers verloopt vaak zeer moeilijk door het negatieve imago en de geringe bekendheid:

*'Kleine ondernemingen zijn vaak niet op de hoogte van de tewerkstellingsmaatregelen en weten niet welke premies ze kunnen krijgen. Nochtans zijn ze juist voor hen interessant, aangezien ze gepaard gaan met een serieuze kostenbesparing. Grote ondernemingen hebben de premies vaak niet nodig. Zij krijgen een behandeling op maat. We luisteren naar hun behoeften en trachten er zo goed mogelijk op in te spelen.'*

Volgens de gesprekspartner kent Brussel bovendien een krappe arbeidsmarkt, waardoor het voor ondernemingen zeer moeilijk is om geschikt personeel te vinden.

De beroepsoverstappremies, van toepassing sinds 1 juli 2004, worden zeer weinig gebruikt wegens de complexiteit, aldus de gesprekspartner:

*'De maatregelen zijn nog te nieuw om reeds te oordelen of ze hun doel bereikt hebben. Ik vrees wel dat het niet onmiddellijk een groot succes zal zijn. De maatregelen zijn te ingewikkeld (selectievoorwaarden) en de procedures zijn te complex, te log en te lang.'*

Die maatregelen zijn vooral gericht op kmo's. Enkel de taalcheques kunnen ook gebruikt worden door grote Brusselse ondernemingen. De federale tewerkstellingsmaatregelen zijn, in tegenstelling tot de maatregelen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, toegankelijk voor alle ondernemingen, ongeacht hun grootte.

### 3. Grootschalige enquête

We staan stil bij de steekproefverdeling, ondernemers- en ondernemingsgebonden kenmerken op basis van de telefonische enquête. Daarna komt de analyse van de tewerkstellingsdynamiek in de bevroegde bedrijven aan bod<sup>43</sup>.

#### 3.1 Steekproefverdeling

De totale steekproef bestaat uit 424 respondenten. Wanneer we een onderscheid maken naar familiaal karakter zijn er 137 DGA-bedrijven (Directeur-GrootAandeelhouder-bedrijven), 165 familiebedrijven<sup>44</sup> en 11 niet-familiebedrijven. Een DGA-bedrijf is een bedrijf waar de bedrijfsleider 100% van de aandelen en volledig de dagelijkse leiding in zijn/haar bezit heeft. Familiebedrijven zijn ondernemingen waar de familie (eventueel inclusief de bedrijfsleider) de meerderheid van de aandelen en/of de dagelijkse leiding van de onderneming heeft. Ondernemingen waarvan we geen informatie hadden over de verdeling van de aandelen werden uitgesloten van de analyses op basis van het familiale karakter. Wegens de ondervertegenwoordiging van de niet-familiebedrijven (klein aantal), wordt die groep evenmin opgenomen in de analyses op basis van het familiale karakter.

---

<sup>43</sup> Enkel de statistische significante verbanden op een significantieniveau van maximum 5% worden opgenomen in het rapport.

<sup>44</sup> Familiebedrijven kunnen zowel DGA-bedrijven als niet-DGA-bedrijven zijn. We schrijven 'familiebedrijven' als we het over de familiale niet-DGA-bedrijven hebben.

Uit Tabel 11 kan worden afgeleid dat de steekproef representatief is volgens ondernemingsgrootte en sector<sup>45</sup>.

Tabel 11: Steekproefverdeling

Volgens populatie	Industrie	Handel	Diensten
<b>Volgens steekproef (n=420*)</b>			
<b>&lt; 10 wn's</b>	20,75% 15%	31,54% 29,76%	30,71% 29,29%
<b>10-49 wn's</b>	3,50% 6,43%	5,32% 7,62%	5,18% 7,62%
<b>50-199 wn's</b>	0,5% 0,95%	0,76% 0,95%	0,74% 0,95%
<b>≥ 200 wn's</b>	0,25% 0,95%	0,38% 0,00%	0,37% 0,48%

\* Voor 4 van de 424 ondernemingen ontbreekt de sector of het aantal werknemers.

### 3.2 Ondernemersgebonden kenmerken

Een ruime meerderheid (85,68%) van de bevroegde ondernemers is man (n=419). Hun mediaanleeftijd bedraagt 48 jaar (n=418). De mediaan van het aantal jaren leiding van de onderneming is 12 jaar (n=412) en van het aantal jaren leiding van een onderneming (inclusief de huidige onderneming) 15 jaar (n=407). De mediaan van het aantal jaren dat de respondent gewerkt heeft voordat hij de onderneming ging leiden, bedraagt 7 jaar (n=397).

Bijna 40% van de geënquêteerde bedrijfsleiders heeft een universitair diploma (n=415). Een vierde (24,10%) volgde hoger onderwijs korte type (HOKT) en 36,39% behaalde hoogstens een diploma hoger middelbaar onderwijs.

<sup>45</sup> Door middel van een chi-kwadraattest werd nagegaan of de steekproefverdeling significant verschilt van de populatieverdeling. Op een significantieniveau van 5% is de steekproefverdeling niet significant verschillend van de populatieverdeling en dus representatief.

Meer dan de helft (57,31%) heeft het bedrijf zelf opgericht (n=417). Ongeveer 18% zette het bedrijf van de familie voort en 17,75% nam het van derden over. Ongeveer 7% heeft 'enkel' de dagelijkse leiding van de onderneming.

De meerderheid van de respondenten (84,12%) heeft de Belgische nationaliteit (n=422). Iets meer dan 12% heeft een Europese nationaliteit (maar niet de Belgische) en 3,55% is niet-Europeaan. De nationaliteit van de bedrijfsleider hangt significant samen met de ondernemingsleeftijd. Bijna 90% van de oudere ondernemingen (> mediaan van 18 jaar, zie hierna) wordt geleid door een bedrijfsleider met Belgische nationaliteit (tegenover 78,80% van de jongere ondernemingen ( $\leq$  18 jaar)) (n=421).

Bedrijfsleiders in de eerste generatie die de eigendom van de onderneming in handen hebben, zijn beduidend meer van vreemde nationaliteit (23,81% tegenover 2,22% van de familiebedrijven in de tweede (of hogere) generatie) (n=286). Hetzelfde geldt voor de bedrijfsleiders in de eerste generatie van het dagelijkse management (28,79% tegenover 2,08% van de familiebedrijven in de tweede (of hogere) generatie) (n=336).

Bedrijfsleiders met een vreemde nationaliteit hebben beduidend meer het bedrijf zelf opgericht (70,77% tegenover 54,7% van de bedrijfsleiders met een Belgische nationaliteit) of hebben 'enkel' de dagelijkse leiding van de onderneming (12,31% tegenover 5,98% van de bedrijfsleiders met een Belgische nationaliteit). Ze hebben beduidend minder het bedrijf van familie (4,62% tegenover 20,51% van de bedrijfsleiders met een Belgische nationaliteit) of van derden overgenomen (12,31% tegenover 18,80% van de bedrijfsleiders met een Belgische nationaliteit) (n=416).

Tabel 12 vat de ondernemersgebonden kenmerken samen.

Tabel 12: Ondernemersgebonden kenmerken

<b>Geslacht</b> (n=419)		<b>Scholingsgraad</b> (n=415)	
Man	85,68%	Hoogstens hoger middelbaar onderwijs	36,39%
Vrouw	14,32%	Hoger onderwijs korte type	24,10%
<b>Leeftijd</b> (n=418)		Hoger onderwijs lange type/Universiteit	39,52%
Mediaan	48 jaar	<b>Bedrijfsleider heeft ...</b> (n=417)	
<b>Aantal jaren leiding van de onderneming</b> (n=412)		...het bedrijf zelf opgericht	57,31%
Mediaan	12 jaar	...het bedrijf van de familie voortgezet	17,99%
<b>Aantal jaren leiding van een onderneming</b> (n=407)		...het bedrijf van derden overgenomen	17,75%
Mediaan	15 jaar	... 'enkel' de dagelijkse leiding van dit bedrijf	6,95%
<b>Aantal jaren gewerkt vóór leiding van de onderneming</b> (n=397)		<b>Nationaliteit</b> (n=422)	
Mediaan	7 jaar	Belg	84,12%
		Europeaan (maar geen Belg)	12,32%
		Niet-Europeaan	3,55%

### 3.3 Ondernemingsgebonden kenmerken

#### **Sector**

Van de geënquêteerde ondernemingen die de enquête beantwoord hebben, is 38,30% actief in de dienstensector, 38,30% in de handel en 23,40% in de industrie (n=423).

#### **Ondernemingsleeftijd en -grootte**

De mediaanleeftijd van de ondernemingen bedraagt 18 jaar (n=423). De mediaangrootte is 10 werknemers (n=424).

#### **Concurrentiegraad**

Ruim 46% van de 423 bedrijven is actief in een markt met sterke concurrentie, 44,44% in een markt met matige concurrentie en 9,22% ervaart geen concurrentie.

### **Type klanten**

In 47,81% van 389 ondernemingen zorgen voornamelijk particuliere consumenten (individuele klanten) voor de omzet of het verkoopcijfer (zie Tabel 13).

Tabel 13: Type klanten (n=389)

Voornamelijk particuliere consumenten (individuele klanten)	47,81%
Voornamelijk kleine bedrijven (minder dan 250 wn's)	26,74%
Voornamelijk grote bedrijven (minstens 250 wn's)	19,79%
Voornamelijk overheidsdiensten	5,66%

### **Verhuis en ligging**

Ruim twee derde van de bedrijven (70,52%) is sinds 1990 niet verhuisd (n=424). Ongeveer 6% is gelegen in een industriezone (n=423).

### **Internationaal actief**

Bijna 40% is internationaal actief (export, import, buitenlandse vestiging(en)) (n=424).

### **Overname of fusie**

Een minderheid van de bedrijven werd overgenomen door een andere onderneming (11,64%), is gefusioneerd of samengegaan met een andere onderneming (4,30%) of heeft zelf een andere onderneming overgenomen (6,22%) (zie Tabel 14).

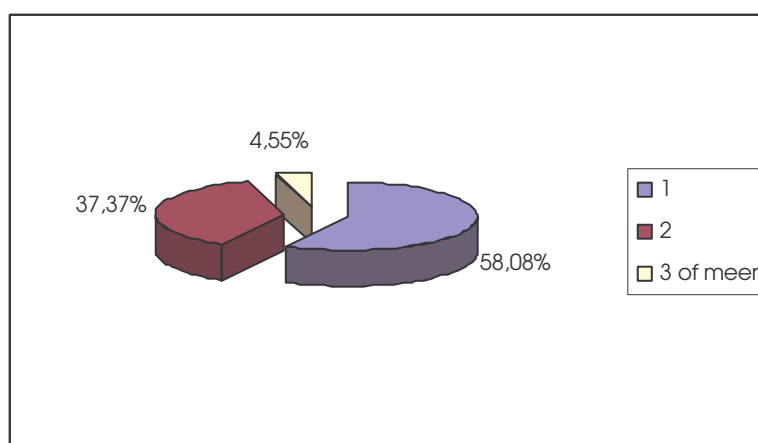
Tabel 14: Overgenomen geweest, fusie of overname

	Ja	Nee	Door/Met	
Overgenomen sinds 1990 (n=421)	11,64%	88,36%	Familiebedrijf met < 250 wn's (n=45)	64,44%
			Niet-familiebedrijf met < 250 wn's (n=45)	22,22%
			Familiebedrijf met ≥ 250 wn's (n=45)	4,44%
			Niet-familiebedrijf met ≥ 250 wn's (n=45)	8,89%
Gefusioneerd of samengegaan met andere onderneming sinds 1990 (n=419)	4,30%	95,70%	Familiebedrijf met < 250 wn's (n=18)	50%
			Niet-familiebedrijf met < 250 wn's (n=18)	16,67%
			Familiebedrijf met ≥ 250 wn's (n=18)	22,22%
			Niet-familiebedrijf met ≥ 250 wn's (n=18)	11,11%
Overname sinds 1990 (n=418)	6,22%	93,78%	Familiebedrijf met < 250 wn's (n=25)	48%
			Niet-familiebedrijf met < 250 wn's (n=25)	40%
			Familiebedrijf met ≥ 250 wn's (n=25)	4%
			Niet-familiebedrijf met ≥ 250 wn's (n=25)	8%

### ***Eigenaarschap van de onderneming***

In de meerderheid van de bestudeerde ondernemingen (58,08%) heeft één persoon alle aandelen in handen (zie Figuur 9).

Figuur 9: Verdeling volgens aantal aandeelhouders (n=396)



In 79,29% van de ondernemingen is de bedrijfsleider aandeelhouder van de onderneming (zie Tabel 15). In de andere gevallen zijn

voornamelijk familieleden of particuliere personen, die al dan niet in de onderneming werkzaam zijn, (mede-)aandeelhouder(s).

Tabel 15: Wie zijn de aandeelhouders? (n=396)

Bedrijfsleider	79,29%
Leden van een familie die werkzaam zijn in de onderneming	23,48%
Leden van een familie die niet werkzaam zijn in de onderneming	12,88%
Particulier persoon die werkt in de onderneming	12,63%
Particulier persoon die niet werkt in de onderneming	5,56%
Groot buitenlands familiebedrijf	0,25%
Groot buitenlands niet-familiebedrijf	3,54%
Groot Belgisch familiebedrijf	1,01%
Groot Belgisch niet-familiebedrijf	1,01%
Buitenlandse familiale kmo	0%
Buitenlandse niet-familiale kmo	0,25%
Belgische familiale kmo	1,01%
Belgische niet-familiale kmo	0,25%
Maatschappij die risicokapitaal verschaft ('venture capitalist')	0,25%

In 17,72% van de bedrijven hebben er zich sinds 1990 (of het oprichtingsjaar indien de onderneming na 1990 werd opgericht) veranderingen voorgedaan in het eigenaarschap (n=412). In de meerderheid van die bedrijven is de bedrijfsleider eigenaar geworden (52,24%) (zie Tabel 16).

Tabel 16: Veranderingen in het eigenaarschap (n=67)

Ik als bedrijfsleider ben eigenaar geworden	52,24%
Aantal familieleden dat eigenaar is, is gestegen	8,96%
Aantal familieleden dat eigenaar is, is gedaald	2,99%
Niet-familieleden die mee de dagelijkse leiding hebben, zijn aandeelhouder geworden	7,46%
Personeelsleden zijn aandeelhouder geworden	2,99%
Onderneming verkocht	1,49%
Groot buitenlands familiebedrijf is mede-aandeelhouder geworden	2,99%
Groot buitenlands niet-familiebedrijf is mede-aandeelhouder geworden	4,48%
Privé-personen (die geen familie zijn en niet werkzaam zijn in de onderneming) zijn aandeelhouder geworden	7,46%
Maatschappij die risicokapitaal verschaft ('venture capitalist'), is aandeelhouder geworden	1,49%
Andere	16,42%

### **Dagelijkse leiding van de onderneming**

In bijna alle ondernemingen (78,42%) heeft de bedrijfsleider volledig de dagelijkse leiding van de onderneming in handen. In 3,36% van de gevallen staan familieleden in voor de dagelijkse leiding. In slechts 7,91% leidt de bedrijfsleider samen met een familielid het bedrijf (zie Tabel 17).

Tabel 17: Dagelijkse leiding (n=417)

Alleen bedrijfsleider	78,42%
Alleen leden van een familie	3,36%
Bedrijfsleider en leden van een familie	7,91%
Bedrijfsleider en/of leden van een familie samen met een particulier persoon en/of een vertegenwoordiger van een maatschappij die risicokapitaal verschaft ('venture capitalist')	10,31%

In 17,42% van de bedrijven hebben er zich veranderingen voorgedaan in de dagelijkse leiding sinds 1990 (of het oprichtingsjaar indien de onderneming na 1990 werd opgericht) (n=409). In 74,24% van die gevallen is de geënquêteerde bedrijfsleider geworden (zie Tabel 18).

Tabel 18: Veranderingen in de dagelijkse leiding (n=66)

Ik ben bedrijfsleider geworden	74,24%
Intrede van de volgende generatie (familieleden)	12,12%
Intrede van niet-familieleden in de dagelijkse leiding	6,06%
Uittrede van familieleden (anderen dan de overdragende generatie)	3,03%
Uittrede van niet-familieleden	3,03%
Andere	3,03%

### **Raad van Advies/Raad van Bestuur**

Meer dan een derde van de bevroegde ondernemingen (36,28%) heeft een Raad van Advies of Raad van Bestuur die op geregelde tijdstippen formeel samenkomt (n=419). Die Raad is voornamelijk samengesteld uit familieleden die in de onderneming werken (42,22%) (zie Tabel 19).

Tabel 19: Raad van Advies/Raad van Bestuur

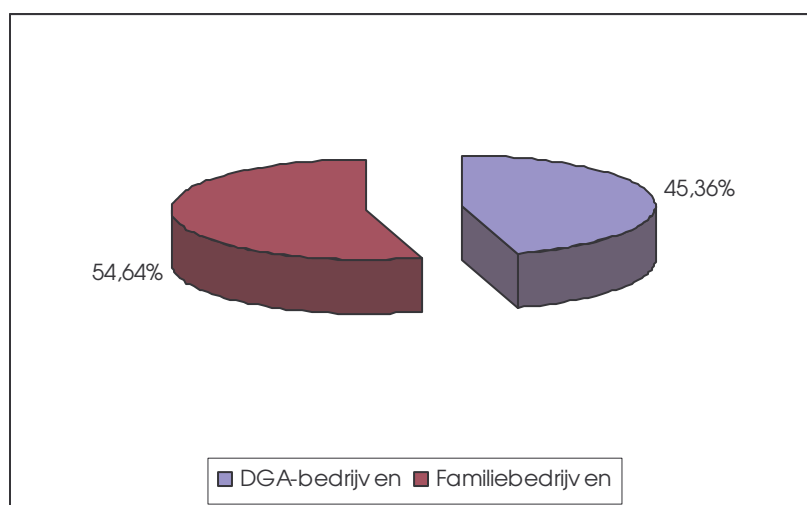
Familieleden die in de onderneming werken (n=135)	42,22%
Niet-familieleden die in de onderneming werken (n=133)	38,35%
Familieleden die niet in de onderneming werken (n=133)	8,27%
Niet-familieleden die niet in de onderneming werken (n=133)	19,55%

In 6,02% van de ondernemingen bestaat de Raad van Bestuur uit familieleden en niet-familieleden die in de onderneming werken. In 4,51% zetelen in de Raad van Bestuur enerzijds familieleden die in de onderneming werken en anderzijds familieleden of niet-familieleden die niet werkzaam zijn in de onderneming.

### **Type familiebedrijf**

In 45,36% van de bedrijven heeft de bedrijfsleider de dagelijkse leiding van de onderneming en 100% van de aandelen in handen (n=302). Dat zijn DGA-bedrijven (zie Figuur 10). Iets meer dan de helft zijn familiebedrijven, geen DGA-bedrijven, waar familieleden (eventueel inclusief de bedrijfsleider) de meerderheid van de aandelen en/of de dagelijkse leiding in handen hebben (54,64%).

Figuur 10: Verdeling volgens type familiebedrijf (n=302)



Tabel 20 geeft de verdeling van eigenaarschap en dagelijkse leiding volgens de familiegeneraties. Bijna 60% zit in de eerste generatie qua

dagelijkse leiding, tegenover 65,38% van de bedrijven waar de familie in de eerste generatie eigenaar van de onderneming is.

Tabel 20: Verdeling volgens familiegeneraties

	Volgens dagelijkse leiding (n=115)	Volgens eigenaarschap (n=130)
Familiebedrijf van de eerste generatie	58,26%	65,38%
Familiebedrijf van de tweede generatie	26,09%	23,08%
Familiebedrijf van de derde generatie	10,43%	7,69%
Familiebedrijf van de vierde generatie	4,35%	3,08%
Familiebedrijf van de vijfde generatie	0,87%	0,77%

Familiebedrijven stellen significant meer minstens 10 werknemers tewerk (20% tegenover 8,76% van de DGA-bedrijven) (n=302). In slechts 13,74% van de DGA-ondernemingen zijn er opvolgers in de nabije toekomst (tegenover 31,48% van de familiebedrijven) (n=293).

Familiale ondernemingen hebben meer grote bedrijven (22%) en overheidsdiensten (9,33%) als voornaamste klanten dan DGA-bedrijven (13,39% en 1,57%) (n=277). Zij hebben ook beduidend meer een Raad van Advies/Raad van Bestuur die op geregelde tijdstippen formeel samenkomt (39,02% tegenover 21,32% van de DGA-bedrijven) (n=300).

### ***Familieleden in het totale personeelsbestand***

Meer dan de helft van de geënquêteerde bedrijven stelt familieleden tewerk (50,91%) (n=383). In 57,87% van de gevallen werkt 1 familielid in de onderneming, in 30,26% 2 familieleden en in 14,87% meer dan 2 familieleden (n=195).

Oudere bedrijven (> 18 jaar) (60,77%) hebben beduidend meer familieleden in hun personeelsbestand (tegenover 42,29% van de jonge bedrijven) (n=382). Ondernemingen in de industriector (68,18%) tellen meer familieleden dan ondernemingen in de handel

(52,45%) en dienstensector (39,74%) (n=382). Oudere bedrijven zijn vaker in de industriesector actief.

Universitair geschoolde bedrijfsleiders (40,28%) stellen significant minder familieleden tewerk dan hun collega's (59,26% (middelbaar onderwijs) en 55,21% (hoger onderwijs korte type)) (n=375). Dat geldt ook voor bedrijfsleiders van vreemde nationaliteit (37,93% tegenover 53,23% van de bedrijfsleiders met Belgische nationaliteit) (n=383).

Ondernemingen in de tweede (of hogere) generatie inzake eigendom (93,33%) hebben beduidend meer familieleden in het totale personeelsbestand (tegenover 72% van de bedrijven in de eerste generatie) (n=266). Ook ondernemingen waar de familie in de tweede (of hogere) generatie de dagelijkse leiding in handen heeft, stellen meer familieleden tewerk (91,67% tegenover 66,67% van de ondernemingen in de eerste generatie) (n=320). Hetzelfde geldt voor bedrijven met opvolging in de nabije toekomst (75,29% tegenover 40,83% van de ondernemingen zonder opvolging) (n=377).

Bedrijven die werden overgenomen van familie tellen beduidend meer familieleden in hun personeelsbestand (83,56%) dan zelfopgerichte bedrijven (48,62%), bedrijven overgenomen van derden (36,07%) en bedrijven waar de bedrijfsleiding 'alleen' de dagelijkse leiding in handen heeft (14,81%) (n=379). Bijna 60% van de ondernemingen waar de bedrijfsleiding meer dan 12 jaar de leiding heeft, stelt familieleden tewerk (tegenover 43,68% van de bedrijven waar de bedrijfsleiding minder dan 12 jaar de leiding heeft) (n=376).

Significant minder bedrijven die gefusioneerd of samengegaan zijn met een ander bedrijf, hebben familieleden in hun personeelsbestand (25%

tegenover 52,62% van de bedrijven die niet gefusioneerd of samengegaan zijn met een ander bedrijf) (n=379).

### ***Opvolging in de nabije toekomst***

In de meerderheid van de geënquêteerde bedrijven (64,55%) zijn er geen opvolgers in de nabije toekomst (zie Tabel 21). Indien er wel een opvolger is, dan maakt die meestal deel uit van de familie (81,01%).

Tabel 21: Opvolgers voor de onderneming in de nabije toekomst (n=409)

Ja	21,52%
- binnen de familie (n=79)	81,01%
- binnen het personeel (n=79)	8,86%
- door een andere onderneming (n=79)	6,33%
- andere (n=79)	3,80%
Neen	64,55%
Weet het niet	13,94%

Oudere bedrijfsleiders (> 48 jaar) hebben logischerwijze beduidend meer een opvolger voor de onderneming in de nabije toekomst (26,98% tegenover 16,82% van de bedrijfsleiders jonger dan 48 jaar) (n=409). De opvolging in de onderneming in de nabije toekomst hangt ook significant samen met de scholingsgraad van de ondernemer. Bedrijfsleiders met een universitair diploma (13,13%) hebben beduidend minder een opvolger (tegenover 29,45% (middelbaar onderwijs) en 25,53% (hoger onderwijs korte type)) (n=400).

### ***Familiale betrokkenheid***

We onderscheiden drie types van familiebedrijven volgens de graad van familiale betrokkenheid (n=301):

- DGA-bedrijven (45,51%): 100% van de aandelen en de dagelijkse leiding is volledig in handen van de bedrijfsleider.
- 'Family-owned' en 'family-managed' bedrijven (41,20%): meerderheid van de aandelen en de dagelijkse leiding zijn in familiehanden.

- '*Family-owned*' of '*family-managed*' bedrijven (13,29%): meerderheid van de aandelen maar niet de dagelijkse leiding is in familiehanden, of familie heeft het dagelijkse management maar de minderheid of nul procent van de aandelen.

DGA-bedrijven (62,50%) en '*family-owned*' en '*family-managed*' bedrijven (73,11%) hebben significant minder jobs gecreëerd dan '*family-owned*' of '*family-managed*' bedrijven (85%) (n=287).

'*Family-owned*' en '*family-managed*' bedrijven hebben beduidend meer familieleden in hun personeelsbestand (73,28% tegenover 25,71% ('*family-owned*' of '*family-managed*' bedrijven) en 53,23% (DGA-bedrijven)) (n=275) en opvolgers voor de onderneming in de nabije toekomst (34,43% tegenover 23,08% ('*family-owned*' of '*family-managed*' bedrijven) en 13,74% (DGA-bedrijven)) (n=292).

### ***Samenvattende tabel***

Tabel 22 vat de ondernemingsgebonden kenmerken samen.

Tabel 22: Ondernemingsgebonden kenmerken

<b>Sector (n=423)</b>		<b>Overname of fusie</b>	
Diensten	38,30%	Overgenomen (n=421)	11,64%
Handel	38,30%	Gefusioneerd of samengegaan met andere onderneming (n=419)	4,30%
Industrie	23,40%	Overname (n=418)	6,22%
<b>Leeftijd van de onderneming (n=423)</b>		<b>Eigenaarschap van de onderneming (n=396)</b>	
Mediaan	18 jaar	Eén aandeelhouder	58,08%
<b>Grootte van de onderneming (n=424)</b>		Twee aandeelhouders	37,37%
Mediaan	10 wn's	Drie of meer aandeelhouders	4,55%
<b>Concurrentiegraad (n=423)</b>		<b>Dagelijkse leiding van de onderneming (n=417)</b>	
Zonder concurrentie	9,22%	Alleen bedrijfsleider	78,42%
Met matige concurrentie	44,44%	Alleen leden van een familie	3,36%
Met sterke concurrentie	46,34%	Bedrijfsleider en leden van een familie	7,91%
<b>Type klanten (n=389)</b>		Bedrijfsleider en/of leden van een familie samen met een particulier persoon en/of een vertegenwoordiger van een maatschappij die risicokapitaal verschaft ('venture capitalist')	10,31%
Voornamelijk particuliere consumenten (individuele klanten)	47,81%	<b>Raad van Advies/Raad van Bestuur (n=419)</b>	
Voornamelijk kleine bedrijven (minder dan 250 wn's)	26,74%	Ja	36,28%
Voornamelijk grote bedrijven (minstens 250 wn's)	19,79%	Nee	63,72%
Voornamelijk overheidsdiensten	5,66%	<b>Type familiebedrijf (n=302)</b>	
<b>Verhuisd sinds 1990 (n=424)</b>		DGA-bedrijf	45,36%
Ja	29,48%	Familiebedrijf	54,64%
Nee	70,52%	<b>Familieleden in het totale personeelsbestand (n=383)</b>	
<b>Ligging (n=423)</b>		Ja	50,91%
Gelegen in industriezone	6,05%	Eén familielid (n=195)	57,87%
Niet gelegen in industriezone	93,95%	Twee familieleden (n=195)	30,26%
<b>Internationaal actief (n=424)</b>		Meer dan twee familieleden (n=195)	14,87%
Ja	39,15%	<b>Opvolging in de nabije toekomst (n=409)</b>	
Nee	60,85%	Ja	21,52%
		<b>Familiale betrokkenheid (n=301)</b>	
		DGA-bedrijven	45,51%
		'Family-owned' en 'family-managed' bedrijven	41,20%
		'Family-owned' of 'family-managed' bedrijven	13,29%

### 3.4 Analyse van de tewerkstellingsdynamiek in de bevroagde bedrijven

In deze sectie nemen we de tewerkstellingsdynamiek onder de loep. We gaan achtereenvolgens dieper in op de jobcreatie, de problemen bij de creatie van jobs, de jobdestructie, de problemen bij het behoud van jobs, het gebruik van een tewerkstellingsmaatregel en de evolutie in de tewerksstelling. We bekijken telkens de verdeling en gaan statistisch significante verbanden na.

Teneinde evoluties in de tijd te kunnen onderzoeken, worden de data van de telefonische enquête aangevuld met de sociale balansgegevens. We berekenen tewerkstellingsratio's en geven enkele verklarende modellen.

#### 3.4.1 Jobcreatie

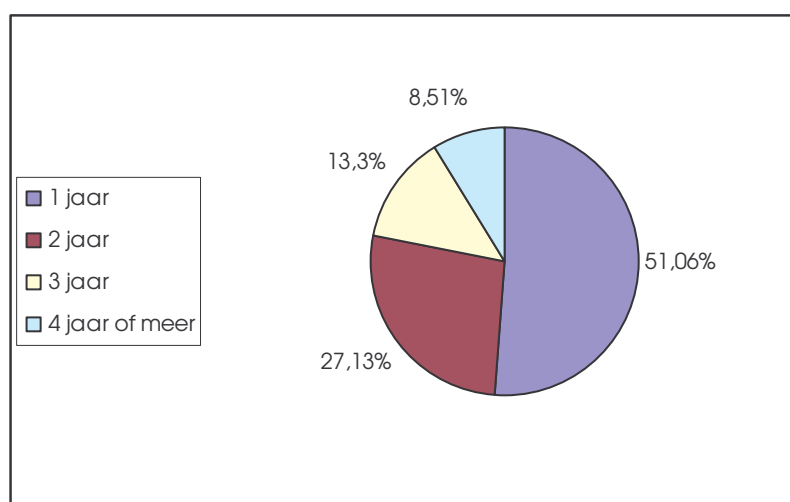
Ruim 75% van de geënquêteerde bedrijven heeft sinds 1990 (of oprichtingsjaar indien de onderneming na 1990 werd opgericht) bijkomende job(s) gecreëerd (n=402). Voornaamste determinanten zijn de werklust, bijkomende opdrachten van bestaande klanten, meer klanten, winstgevendheid van de onderneming en vernieuwing in de onderneming (zie Tabel 23).

Tabel 23: Top 5 van de determinanten van jobcreatie (n=303)

Werklast	56,77%
Bijkomende opdrachten van bestaande klanten	19,14%
Meer klanten	13,20%
Winstgevendheid van de onderneming	10,23%
Vernieuwing in de onderneming	8,58%

Volgens de balansgegevens uit de Bel-first-databank heeft bijna 60% van de ondernemingen in de periode 1999-2003 jobs gecreëerd (n=317). De helft van hen heeft een jaar jobs geschapen en 27,13% heeft gedurende twee jaar in de periode 1999-2003 jobs gecreëerd (zie Figuur 11).

Figuur 11: Aantal jaren jobcreatie, 1999-2003 (n=188)



Grotere ondernemingen (> 10 wn's) kennen significant meer jobcreatie (92,05%) dan kleine ondernemingen ( $\leq$  10 wn's) (70,70%) (n=402). Het is evenwel onmogelijk om te bepalen wat oorzaak en gevolg is. Bedrijven die internationaal actief zijn, creëren meer jobs (81,41% tegenover 71,54% van de bedrijven zonder internationale activiteit) (n=402).

Ondernemingen die familieleden tewerk stellen, hebben beduidend minder jobs gecreëerd (70,11%) dan ondernemingen die geen familieleden tewerkstellen (79,78%) (n=367). Verder bestaat er een statistisch significant verband tussen jobcreatie en jobdestructie. Bedrijven die jobs geschrapt hebben, hebben ook significant meer jobs gecreëerd (87,13% tegenover 60,77% van de bedrijven waar geen jobs geschrapt werden) (n=383). Ondernemingen met jobcreatie zeggen

ook beduidend meer problemen te ondervinden bij de creatie van jobs (38,05% tegenover 21,65% van de ondernemingen die geen banen geschapen hebben) (n=394).

Een vergelijking volgens het type familiebedrijf leert dat familiebedrijven grotere banenscheppers zijn dan DGA-bedrijven. Vijfenzeventig procent van de familiebedrijven heeft sinds 1990 banen geschapen tegenover 62,50% van de DGA-bedrijven (n=288). Familiale ondernemingen in de eerste generatie qua dagelijkse leiding (83,87%) doen het bovendien beter op het gebied van jobcreatie dan bedrijven in de tweede (of hogere) generatie (62,50%) (n=110). Hetzelfde geldt voor bedrijven in het bezit van de familie in de eerste generatie (83,75% tegenover 60% van de bedrijven in de tweede (of hogere) generatie) (n=125).

### **3.4.2 Problemen bij de creatie van jobs**

Bijna een derde van de bevroegde ondernemingen ondervindt problemen bij de creatie van jobs (n=415). Volgende factoren spelen het meest parten: beschikbaarheid van bekwame arbeidskrachten, loonkost, belastingen (anders dan loonkost), aantal klanten en economische conjunctuur (zie Tabel 24). Het gaat vooral om omgevingsgebonden factoren.

Tabel 24: Top 5 van de problemen bij de creatie van jobs (n=129)

Beschikbaarheid van bekwame arbeidskrachten	44,96%
Loonkost	31,01%
Belastingen (anders dan loonkost)	7,75%
Aantal klanten	6,20%
Economische situatie/conjunctuur	5,43%

Familiebedrijven (37,74%) hebben meer problemen bij de creatie van jobs dan DGA-bedrijven (26,47%) (n=295). Dat geldt vooral voor bedrijven waar de familie in de eerste generatie de eigendom van de onderneming in handen heeft (40,48% tegenover 17,07% van de familiebedrijven in de tweede (of hogere) generatie) (n=125). Een mogelijke verklaring is dat familiebedrijven ook meer jobs creëren dan DGA-bedrijven.

Problemen bij de creatie van jobs hangen sterk samen met problemen bij het behoud van jobs. Ondernemingen die op het ene vlak problemen ondervinden, ervaren ook problemen op het andere vlak. Zo heeft 43,48% van de bedrijven met problemen bij het behoud van jobs ook problemen bij de creatie van jobs (tegenover 29,60% van de bedrijven zonder problemen bij het behoud van jobs) (n=413).

### **3.4.3 Jobdestructie**

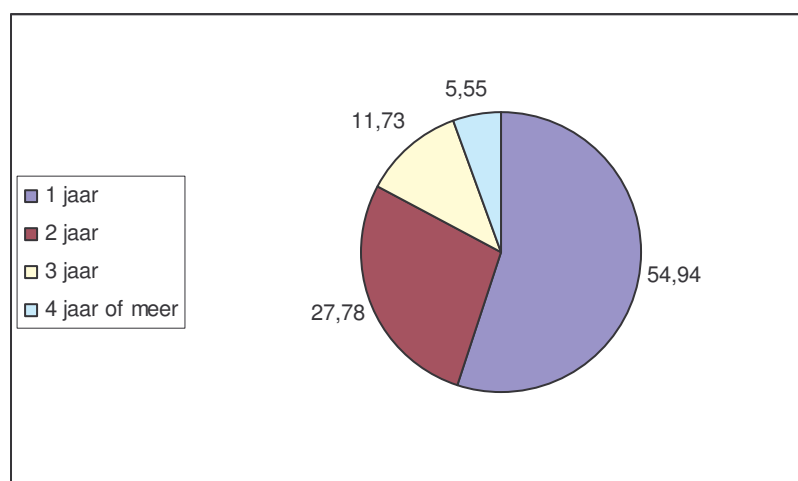
Meer dan de helft van de respondenten (52,55%) heeft sinds 1990 (of het oprichtingsjaar indien de onderneming na 1990 werd opgericht) jobs geschrapt (n=392). Zij halen vooral het (vrijwillige of gedwongen) vertrek van medewerker(s), minder opdrachten van bestaande klanten, onvoldoende beschikbaarheid van bekwame arbeidskrachten, loonkost en dalende winstgevendheid van de onderneming als determinanten van het schrappen van een job aan (zie Tabel 25). De opdrachten van de klanten en winstgevendheid van de onderneming spelen dus een belangrijke rol in zowel het scheppen als het schrappen van banen.

Tabel 25: Top 5 van de determinanten van jobdestructie (n=206)

Vertrek medewerker(s)	29,61%
Minder opdrachten van bestaande klanten	15,53%
Onvoldoende beschikbaarheid van bekwame arbeidskrachten	15,05%
Loonkost	14,56%
Dalende winstgevendheid van de onderneming	9,22%

Volgens de balansgegevens uit de Bel-first-databank heeft 51,10% van de ondernemingen in de periode 1999-2003 jobs geschrappt (n=317). In 54,94% van de gevallen werd er een jaar jobs geschrappt, in 27,78% twee jaar (zie Figuur 12).

Figuur 12: Aantal jaren jobdestructie, 1999-2003 (n=162)



Grotere bedrijven (> 10 wn's) kennen niet alleen meer jobcreatie, maar ook meer jobdestructie (67,06% tegenover 48,53% van de kleine bedrijven) (n=392). Ondernemingen die sinds 1990 (of oprichtingsjaar indien de onderneming na 1990 werd opgericht) gefusioneerd of samengegaan zijn met een ander bedrijf hebben meer jobs geschrappt (88,24% tegenover 50,94% van de bedrijven die niet gefusioneerd of samengegaan zijn) (n=388). Een mogelijke verklaring daarvoor zijn de reorganisatie en het hogere personeelsverloop door een fusie.

De concurrentiegraad speelt tevens een rol. Bedrijven in een markt met sterke concurrentie hebben beduidend meer banen geschrappt (60,34% tegenover 41,67% (geen concurrentie) en 47,16% (matige concurrentie)) (n=391).

Opnieuw vinden we een verband tussen jobcreatie en jobdestructie. Bedrijven die jobs gecreëerd hebben, zeggen beduidend meer jobs geschrappt te hebben (61,54% tegenover 26,80% van de bedrijven die geen jobs gecreëerd hebben) (n=383). Jobvernietiging hangt ook significant samen met problemen bij het behoud en bij de creatie van jobs. Bedrijven die problemen ondervinden bij het behoud van jobs, hebben beduidend meer banen geschrappt (68,82% tegenover 47,47% van de bedrijven die geen problemen ondervinden bij het behoud van jobs) (n=390). Hetzelfde geldt voor ondernemingen die problemen ondervinden bij de creatie van jobs (67,19% van hen heeft jobs geschrappt tegenover 44,75% van de ondernemingen die geen problemen ondervinden bij de creatie van jobs) (n=385).

#### **3.4.4 Problemen bij het behoud van jobs**

Meer dan één op vijf ondernemingen (22,80%) zegt problemen te ondervinden bij het behoud van jobs (n=421). Vooral de loonkost, het (vrijwillige of gedwongen) vertrek van medewerker(s), de werklust, de economische situatie en de concurrentie spelen de ondernemers parten bij het behoud van jobs (zie Tabel 26).

Tabel 26: Top 5 van de problemen bij het behoud van jobs (n=94)

Loonkost	29,79%
Vertrek medewerker(s)	12,77%
Werklast	11,70%
Economische situatie/conjunctuur	10,64%
Concurrentie	9,57%

De loonkost speelt dus een belangrijke rol in zowel de creatie, de destructie als het behoud van jobs.

Uit de statistische analyses blijkt dat vrouwelijke bedrijfsleiders (33,33%) meer problemen hebben bij het behoud van jobs dan hun mannelijke collega's (20,79%) (n=416). Ook de concurrentie is van belang. Vooral bedrijven actief in een sterk concurrerende markt (30,10%) ondervinden problemen bij het behoud van jobs (tegenover 10,26% (geen concurrentie) en 17,30% (matige concurrentie)) (n=420).

Significant meer bedrijven (32,88%) waar zich veranderingen in de dagelijkse leiding hebben voorgedaan, worden geconfronteerd met problemen bij het behoud van jobs (tegenover 20,70% (geen veranderingen)) (n=416).

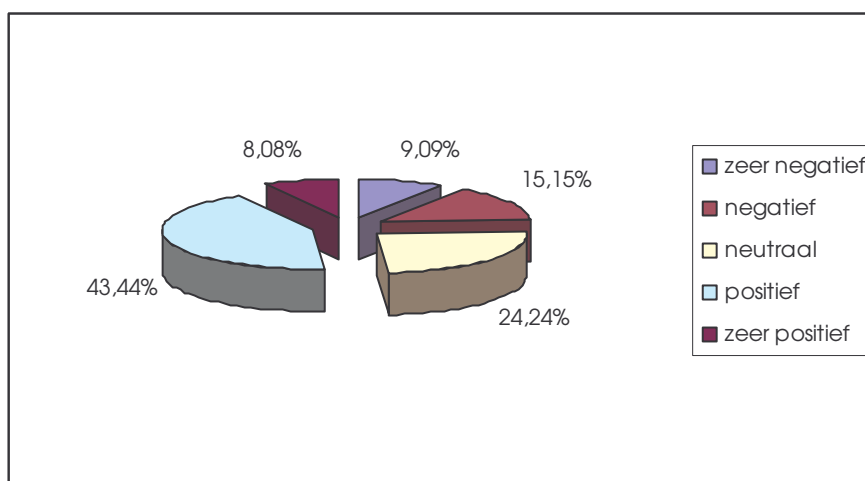
Bedrijven met problemen bij de creatie van jobs ondervinden ook beduidend meer problemen bij het behoud van jobs (29,63% tegenover 18,71% van de bedrijven zonder problemen bij de creatie van jobs) (n=413).

### **3.4.5 Gebruik van een tewerkstellingsmaatregel**

Ongeveer een kwart (24,34%) van de bedrijven heeft sinds 1990 (of oprichtingsjaar indien de onderneming na 1990 werd opgericht) een aanvraag ingediend voor gebruik van een tewerkstellingsmaatregel van de overheid (n=419).

Tachtig procent van hen heeft de tewerkstellingssteun ook ontvangen (n=101). De meerderheid van hen (51,52%) heeft een positieve of zeer positieve ervaring met de tewerkstellingsmaatregelen van de overheid (n=99) (zie Figuur 13).

Figuur 13: Ervaring met een tewerkstellingsmaatregel (n=99)



Vooral 'Geen interesse' en 'De onderneming is te klein om in aanmerking te komen' worden door de bedrijfsleiders aangehaald als redenen om geen beroep te doen op een tewerkstellingsmaatregel (zie Tabel 27).

Tabel 27: Redenen waarom geen aanvraag ingediend werd voor gebruik van een tewerkstellingsmaatregel (n=302)

Geen interesse	60,93%
De onderneming is te klein om in aanmerking te komen	14,90%
Te veel administratieve verplichtingen	8,28%
Onwetendheid over aanvraagformaliteiten	7,62%
Te complexe/onduidelijke regelgeving	5,96%

Ondernemingen met meer dan 10 werknemers (36,96%) dienen significant meer een aanvraag in voor gebruik van een overheidsmaatregel (tegenover 20,80% van de kleine bedrijven) (n=419). Ook bedrijven die een ander bedrijf overgenomen hebben,

vragen meer tewerkstellingssteun aan (45,83% tegenover 22,88% van de ondernemingen die geen ander bedrijf overgenomen hebben) (n=413).

Bedrijven met opvolgers in de nabije toekomst doen minder een beroep op overheidssteun voor tewerkstelling (15,91% tegenover 25,29% van de bedrijven zonder opvolgers in de nabije toekomst) (n=404). Bedrijfsleiders met een diploma universitair onderwijs (29,38%) of hoger onderwijs korte type (27%) hebben beduidend meer een aanvraag ingediend voor gebruik van een tewerkstellingsmaatregel van de overheid dan hun collega's met hoogstens een diploma middelbaar onderwijs (17,33%) (n=410).

Tussen jobcreatie en jobdestructie enerzijds en het aanvragen van tewerkstellingssteun anderzijds bestaat een statistisch significant verband. Bedrijven die jobs gecreëerd hebben, richten zich meer naar de overheid voor tewerkstellingssteun (26,82% tegenover 11,22% van de ondernemingen die geen jobs gecreëerd hebben) (n=400). Hetzelfde geldt voor de ondernemingen die jobs geschrapt hebben (28,78% tegenover 16,76% van de ondernemingen die geen jobs geschrapt hebben) (n=390).

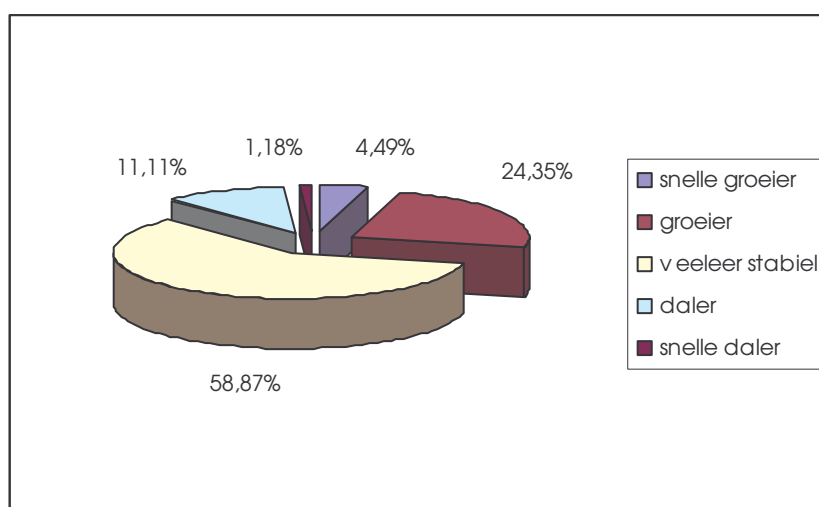
### **3.4.6 Evolutie in tewerkstelling**

We staan achtereenvolgens stil bij de evolutie in tewerkstelling volgens eigen perceptie, volgens EIM-groeivoet en de volatiliteit van de bevraagde ondernemingen.

### 3.4.6.1 Evolutie in tewerkstelling volgens eigen perceptie

De meerderheid van de geënquêteerde ondernemingen (58,87%) zegt veeleer stabiel te zijn gebleven in aantal werknemers sinds 1990 (of oprichtingsjaar indien de onderneming na 1990 werd opgericht) (zie Figuur 14). Ruim een vierde vindt zichzelf een (snelle) groeier (28,84%).

Figuur 14: Evolutie van de tewerkstelling sinds 1990 (n=423)



De evolutie in tewerkstelling volgens eigen perceptie hangt significant negatief samen met problemen bij de creatie van jobs, problemen bij het behoud van jobs en jobdestructie. Bedrijven die problemen ondervinden bij de creatie van jobs, kennen beduidend meer een dalende trend in tewerkstelling (18,38% tegenover 8,99% van de bedrijven die geen problemen ondervinden) (n=414).

Tussen de tewerkstellingsevolutie enerzijds en de jobcreatie en aanvraag voor gebruik van een tewerkstellingsmaatregel anderzijds bestaat een positief verband. Ondernemingen die een steunmaatregel aangevraagd hebben, kennen beduidend meer een groeiende evolutie in hun tewerkstelling (32,35% tegenover 27,34% (geen aanvraag)) en beduidend minder een stabiele

tewerkstellingsevolutie (49,26% tegenover 63,67% (geen aanvraag)) (n=414).

Jonge ondernemingen ( $\leq 18$  jaar) zijn meer groeiers (33,18% tegenover 24,39% van de oudere ondernemingen), terwijl oudere bedrijven meer een dalende tewerkstellingsevolutie kennen (16,10% tegenover 8,76% van de jonge bedrijven) (n=422). Bedrijven die verhuisd zijn, kennen significant meer een groeiende evolutie in tewerkstelling (38,40% tegenover 24,83% van de bedrijven die niet verhuisd zijn sinds 1990 (of oprichtingsjaar indien de onderneming na 1990 werd opgericht)) (n=423). Het is evenwel onmogelijk om te bepalen wat oorzaak en wat gevolg is.

De tewerkstellingsevolutie in bedrijven waarvan de bedrijfsleider meer dan 12 jaar de leiding heeft (62,38%), is beduidend meer stabiel dan in ondernemingen waar de bedrijfsleider maximum 12 jaar aan het hoofd staat (55,50%) (n=411). De scholingsgraad van de bedrijfsleider hangt positief samen met de tewerkstellingsevolutie. Bedrijfsleiders met een universitair diploma kennen beduidend meer een groeiende evolutie in hun tewerkstelling (37,42% tegenover 19,21% (middelbaar onderwijs) en 29% (hoger onderwijs korte type)) (n=414).

Grotere bedrijven ( $> 10$  werknemers) verwijzen beduidend meer naar een groeiende evolutie in hun tewerkstelling (42,55% tegenover 24,92% van de kleine ondernemingen). Bedrijfsleiders van kleine bedrijven zeggen meer stabiel te blijven in aantal werknemers (62,92% tegenover 44,68% van de grote bedrijven) (n=423).

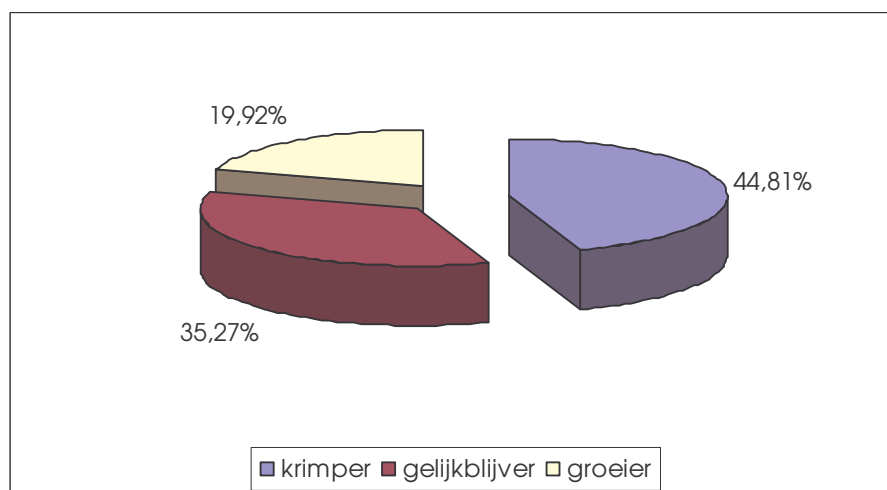
### 3.4.6.2 Evolutie in tewerkstelling volgens EIM-groeivoet

De bevroegde bedrijven<sup>46</sup> kunnen ingedeeld worden in vier klassen volgens de jaarlijkse gemiddelde EIM-groeivoet in de periode 1999-2003:

- krimper: groeivoet  $\leq -0,05$
- gelijkblijver:  $-0,05 < \text{groeivoet} < 0,05$
- normale groeier:  $0,05 \leq \text{groeivoet} < 1,5$
- snelle groeier:  $1,5 \leq \text{groeivoet}$

Figuur 15 laat zien dat ruim 44% van de ondernemingen een dalende tewerkstellingsevolutie kende in de periode 1999-2003. Ruim een derde is een gelijkblijver.

Figuur 15: Verdeling volgens EIM-groeivoet, 1999-2003 (n=241)



Een vergelijking met de tewerkstellingsevolutie volgens eigen perceptie leert dat de meerderheid van de gelijkblijvers volgens de EIM-groeivoet ook zegt stabiel te blijven (zie Tabel 28). Verder blijkt uit de tabel dat het merendeel van de groeiers volgens de EIM-groeivoet zichzelf

<sup>46</sup> Enkel de bedrijven waarvan voor de volledige periode (1999-2003) elk jaar een werknemersaantal bekend was, werden opgenomen in de analyse.

beschouwt als een groeier. De krimpers volgens de EIM-groeivoet aanzien zichzelf veeleer als een bedrijf met een stabiel aantal werknemers.

**Tabel 28:** Vergelijking tewerkstellingsevolutie volgens EIM-groeivoet en volgens eigen perceptie (rijpercentages, n=240)

<b>EIM-groeivoet \ Eigen perceptie</b>	<b>Krimper</b>	<b>Gelijkblijver</b>	<b>Normale groeier</b>	<b>Snelle groeier</b>
<b>Krimper</b>	17,76%	60,75%	19,63%	1,87%
<b>Gelijkblijver</b>	10,59%	67,06%	17,65%	4,71%
<b>Normale groeier</b>	10,42%	37,50%	41,67%	10,42%
<b>Snelle groeier</b>	0%	0%	0%	0%

De evolutie in tewerkstelling volgens de EIM-groeivoet hangt significant positief samen met de ondernemingsgrootte en leeftijd. Ondernemingen ouder dan 18 jaar kennen beduidend meer een stabiel aantal werknemers (42,86% tegenover 26,32% van de ondernemingen die maximum 18 jaar oud zijn) en beduidend minder een krimpende evolutie (37,30% tegenover 53,51% van de ondernemingen die maximum 18 jaar oud zijn) (n=240).

Industriebedrijven kennen beduidend meer een stabiel aantal werknemers (52,38% tegenover 28,89% (diensten) en 29,89% (handel)) (n=240). Beduidend meer ondernemingen in een markt zonder of met sterke concurrentie hebben een krimpende evolutie in tewerkstelling (58,33% (zonder concurrentie) en 50% (sterke concurrentie) tegenover 36,27% van de ondernemingen actief in een markt met matige concurrentie) (n=240).

Bedrijven die een ander bedrijf hebben overgenomen, zijn significant meer groeiers (43,75% tegenover 17,86% van de bedrijven die geen overname hebben gedaan) en beduidend minder stabiel (18,75%

tegenover 36,61% van de bedrijven die geen overname hebben gedaan) (n=240). Het is evenwel onmogelijk om te bepalen wat oorzaak en wat gevolg is.

Ondernemingen met een Raad van Bestuur zijn meer stabiel (43,75% tegenover 30,07% van de ondernemingen zonder Raad van Bestuur) en kennen beduidend minder een dalende tewerkstellingsevolutie (34,38% tegenover 51,75% van de ondernemingen zonder Raad van Bestuur) (n=239).

Bedrijfsleiders die het bedrijf van derden overgenomen hebben of 'enkel' de dagelijkse leiding in handen hebben, kennen beduidend meer stabiliteit dan hun collega's die het bedrijf zelf opgericht hebben of van familie overgenomen hebben (55,10% en 57,14% tegenover 25,60% (zelf opgericht) en 34% (overgenomen van familie)). Hun bedrijf is beduidend minder een krimpend bedrijf (24,49% en 21,43% tegenover 54,40% (zelf opgericht) en 46% (overgenomen van familie)) (n=238).

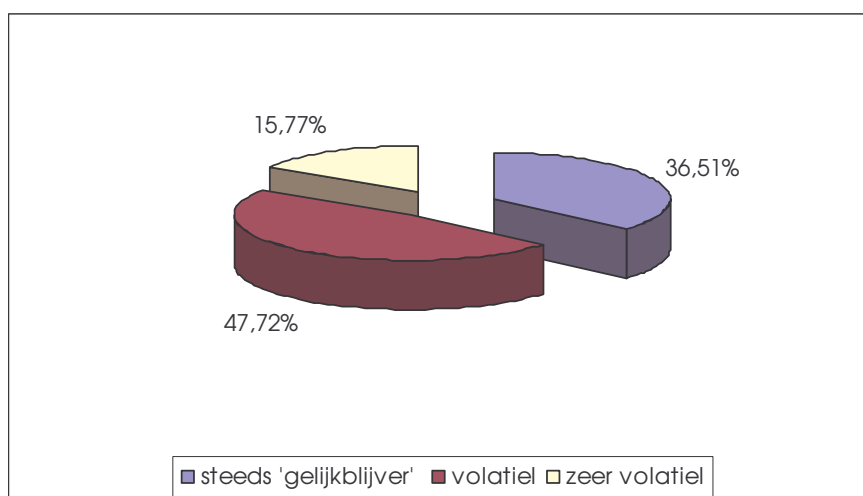
#### 3.4.6.3 *Volatiliteit*

De meerderheid van de bedrijven is (zeer) volatiel (zie Figuur 16). Bijna 48% van de geënquêteerde ondernemingen veranderde 1 of 2 keer van groeiklasse<sup>47</sup> in de periode 1999-2003. Ongeveer 16% veranderde jaar na jaar van groeiklasse (zeer volatiel) en 36,51% bleef gedurende de hele periode in de groeiklasse 'gelijkblijver'.

---

<sup>47</sup> Op basis van de EIM-groeivoet werden de bedrijven ingedeeld in 'groeiklassen' (krimper, gelijkblijver, groeier) en werd nagegaan voor de periode 1999-2003 of een bedrijf doorheen de jaren van groeiklasse veranderd is.

Figuur 16: Volatiliteit, 1999-2003 (n=241)



Grote bedrijven (> 10 werknemers) (78,33%) zijn beduidend meer volatiel dan kleine bedrijven ( $\leq$  10 werknemers) (58,56%) (n=241). Hetzelfde geldt voor ondernemingen met een Raad van Bestuur (72,92% tegenover 57,34% van de ondernemingen zonder Raad van Bestuur) (n=239).

### **3.4.7 Tewerkstellingsratio's**

We berekenen volgende ratio's voor de DGA-bedrijven en de familiebedrijven:

- brutojobcreätieratio =  
het aantal gecreëerde jobs door een groep bedrijven/totaal aantal werknemers<sup>48</sup> binnen diezelfde groep bedrijven
- brutojobdestructieratio =  
het aantal geschrapte jobs door een groep bedrijven/totaal aantal werknemers binnen diezelfde groep bedrijven

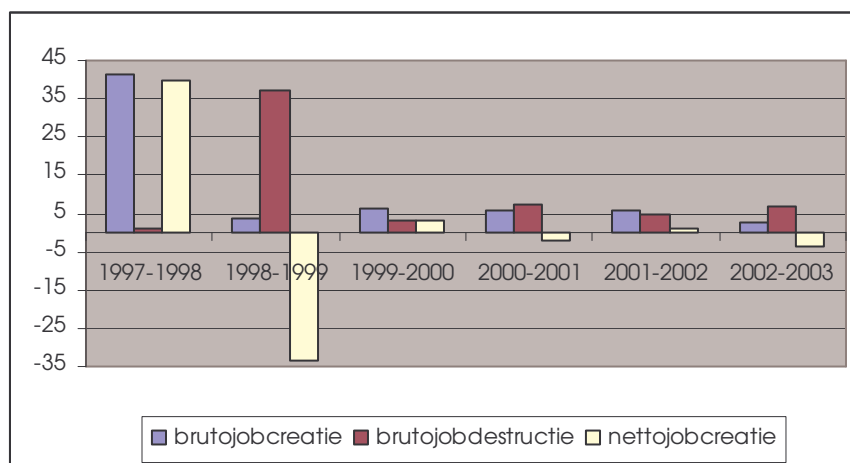
<sup>48</sup> Het totale aantal werknemers binnen een groep van bedrijven is gelijk aan de som van de gemiddelde grootte van elke onderneming in die groep.

- nettojobcreatieratio =  
brutojobcreatieratio – brutojobdestructieratio
- jobturnoverratio=  
brutojobcreatieratio + brutojobdestructieratio

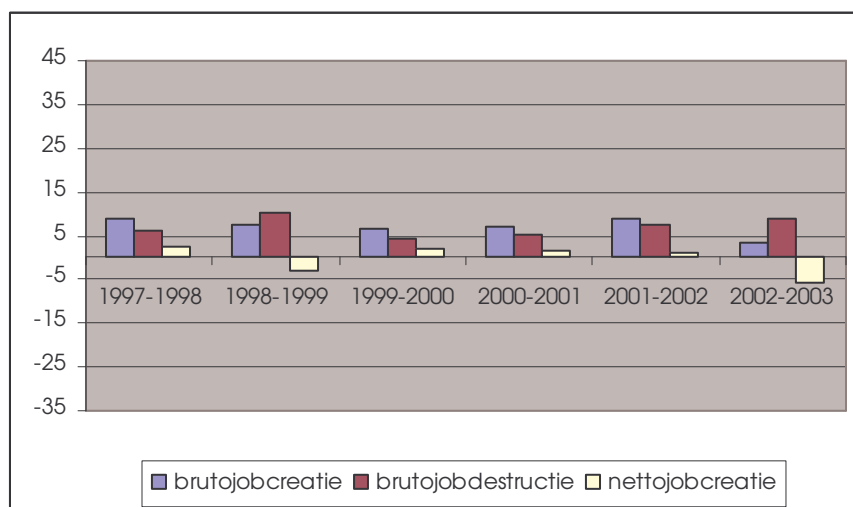
Figuren 17a en 17b tonen dat de brutojobcreatie- en brutojobdestructieratio's voor de DGA-bedrijven sterker fluctueren dan voor de familiebedrijven. De standaarddeviaties bevestigen dat (zie Tabel 29).

Daarnaast zien we dat vanaf 1998 de brutojobcreatieratio voor familiebedrijven steeds groter is dan voor DGA-bedrijven. De brutojobdestructieratio is, met uitzondering van de periode 1998-1999 en 2000-2001, evenwel ook steeds hoger voor familiebedrijven dan voor DGA-bedrijven. De nettojobcreatieratio is voor zowel familiebedrijven als voor DGA-bedrijven veeleer laag. De gemiddelde nettojobcreatieratio voor de periode 1999-2003 is een beetje hoger voor de familiebedrijven (-0,15%) dan voor de DGA-bedrijven (-0,33%). De gemiddelde jobturnoverratio (1999-2003) is groter voor familiebedrijven (13,03% tegenover 10,73% voor DGA-bedrijven).

Figuur 17a: Tewerkstellingsratio's voor DGA-bedrijven



Figuur 17b: Tewerkstellingsratio's voor familiebedrijven



Tabel 29: Standaarddeviaties brutojobcreatie- en brutojobdestructie-ratio's, 1997-2003

DGA-bedrijven		Familiebedrijven	
Brutojob-creatie-ratio	Brutojob-destructieratio	Brutojob-creatie-ratio	Brutojob-destructieratio
14,88	13,38	1,96	2,32

Het aandeel van familiebedrijven in de totale jobcreatie is, met uitzondering van de periode 1999-2000, steeds groter dan hun aandeel in de totale werkgelegenheid (zie Tabel 30). Voor de DGA-bedrijven geldt het omgekeerde. Hun aandeel in de totale jobcreatie, met uitzondering van de periode 1999-2000, is kleiner dan hun aandeel in de totale werkgelegenheid. In 1999-2000, 2001-2002 en 2002-2003 was het aandeel van de familiebedrijven in de jobdestructie groter dan dat van de DGA-bedrijven.

Tabel 30: Aandelen in de totale jobcreatie, jobdestructie en werkgelegenheid

Periode	DGA-bedrijven			Familiebedrijven		
	Jobcreatie	Jobdestructie	Werk-gelegenheid	Jobcreatie	Jobdestructie	Werk-gelegenheid
1998-1999	28,05%	74,37%	44,84%	71,95%	25,63%	55,16%
1999-2000	53,33%	47,54%	53,24%	46,67%	52,46%	46,76%
2000-2001	48,51%	61,32%	53,41%	51,49%	38,68%	46,59%
2001-2002	33,33%	31,87%	43,47%	66,67%	68,13%	56,53%
2002-2003	38,64%	36,11%	43,56%	61,36%	63,89%	56,44%

We berekenden tevens de jaarlijkse en gemiddelde stabiliteit van zowel de gecreëerde jobs<sup>49</sup> als van de geschrapte jobs<sup>50</sup> in familie- en DGA-bedrijven voor de periode 1999-2002 (zie Tabel 31). De stabiliteit van gecreëerde jobs is bijna tweemaal zo groot in familiebedrijven (100%) als in DGA-bedrijven (54,30%). Ook de stabiliteit van de geschrapte jobs is groter in familiebedrijven (100%) dan in DGA-bedrijven (70,07%). In die zin zijn familiebedrijven stabielier dan DGA-bedrijven.

Tabel 31: Jobstabiliteit

Tijdstip t	DGA-bedrijven		Familiebedrijven	
	Stabiliteit gecreëerde jobs	Stabiliteit geschrapte jobs	Stabiliteit gecreëerde jobs	Stabiliteit geschrapte jobs
1999	100%	100%	100%	100%
2000	42,86%	79,31%	100%	100%
2001	21,82%	16,92%	92,31%	100%
2002	0,00%	82,76%	72,22%	100%
Gemiddelde voor 1999-2002	54,30%	70,07%	100%	100%

Van de familiebedrijven die jobs gecreëerd hebben<sup>51</sup>, heeft 62,50% in de periode 1999-2003 een jaar jobs gecreëerd (zie Figuur 18a). Figuur

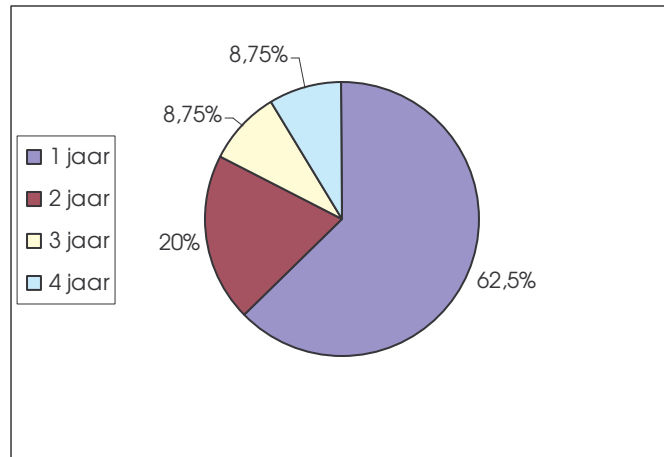
<sup>49</sup> Jobstabiliteit van de gecreëerde jobs =  $(\sum (\text{aantal werknemers op tijdstip } t+1 - \text{aantal werknemers op tijdstip } t)) / \text{aantal jobs gecreëerd op tijdstip } t$ .

<sup>50</sup> Jobstabiliteit van de geschrapte jobs =  $(\sum (\text{aantal werknemers op tijdstip } t+1 - \text{aantal werknemers op tijdstip } t)) / \text{aantal jobs geschrapd op tijdstip } t$ .

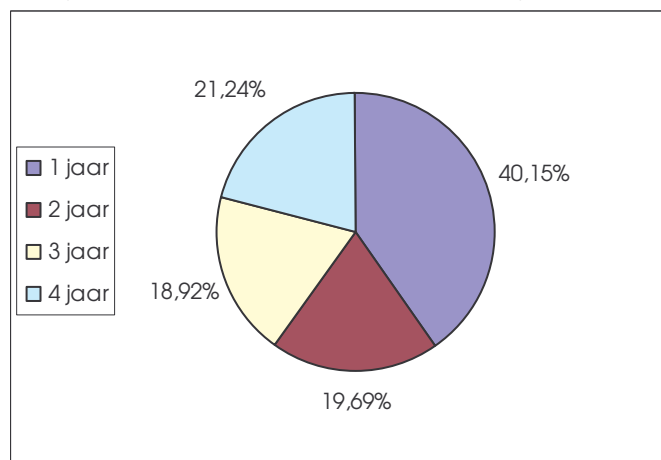
<sup>51</sup> Wegens te weinig observaties maakten we die berekeningen niet voor de DGA-bedrijven.

18b toont dat hun aandeel in het totale aantal gecreëerde jobs echter veel kleiner is (40,15%).

Figuur 18a: Verdeling van de familiebedrijven volgens aantal jaren jobcreatie, 1999-2003 (n=80)

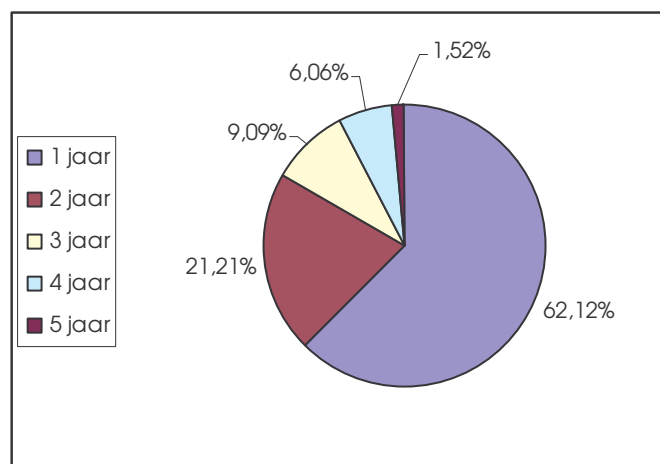


Figuur 18b: Aandeel in totaal aantal gecreëerde jobs volgens aantal jaren jobcreatie, 1999-2003 (n=259 jobs)

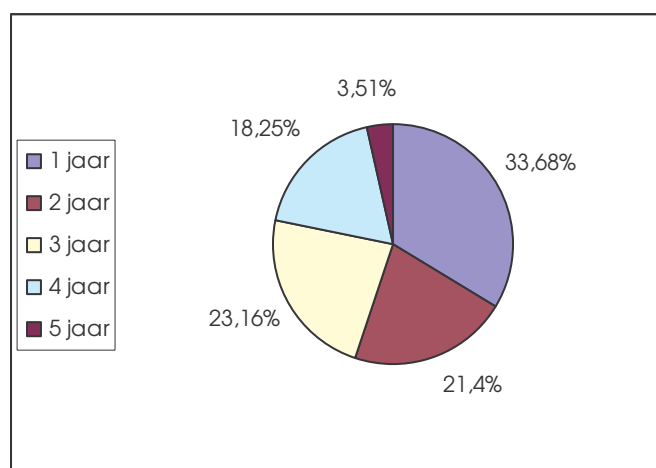


Hetzelfde geldt voor de familiebedrijven die jobs geschrapt hebben in de periode 1999-2003. De meerderheid van de familiebedrijven die jobs geschrapt hebben, heeft een jaar jobs geschrapt (62,12%) en hun aandeel in het totaal aantal geschrapte jobs is kleiner (33,68%) (zie Figuren 19a en 19b).

Figuur 19a: Verdeling van de familiebedrijven volgens aantal jaren jobdestructie, 1999-2003 (n=66)



Figuur 19b: Aandeel in totaal aantal geschrapte jobs volgens aantal jaren jobdestructie, 1999-2003 (n=285 jobs)



We gingen ook de verdeling van het aantal gecreëerde en geschrapte jobs bij de familiebedrijven over de jaren heen na. Daartoe berekenden we de Gini-coëfficiënt. Die coëfficiënt is een kwantitatieve maatstaf voor een ongelijke verdeling en ligt tussen 0 en 1. Bij perfecte gelijkheid bedraagt de Gini-coëfficiënt 0. Het cumulatieve percentage jobcreërende bedrijven is dan gelijk aan het cumulatieve percentage gecreëerde jobs. Bij perfecte ongelijkheid is de coëfficiënt gelijk aan 1. Eén bedrijf heeft alle jobs gecreëerd.

De Gini-coëfficiënt van 0,49 voor jobcreatie wijst op een ongelijkheid in de verdeling van de gecreëerde jobs over de jobcreërende familiebedrijven. Een kleine groep familiebedrijven staat in voor een groot aandeel in de gecreëerde jobs. De verdeling van de geschrapte jobs is nog ongelijker (Gini-coëfficiënt van 0,58).

### **3.4.8 Enkele verklarende modellen**

We gaan op zoek naar verklarende modellen voor achtereenvolgens jobcreatie, jobdestructie, het ondervinden van problemen bij het behoud van jobs en het indienen van een aanvraag voor gebruik van een tewerkstellingsmaatregel. We eindigen met een model op basis van paneldata.

De keuze van de onafhankelijke variabelen gebeurt op basis van de significante verbanden met de afhankelijke variabele die we eerder vaststelden. Voor de verklarende modellen werden enkel de statistisch significante regressiecoëfficiënten weerhouden. Het model met de minste vrijheidsgraden en hoogste '*Likelihood ratio*' werd telkens gekozen.

#### *3.4.8.1 Jobcreatie*

Voor de verklaring voor jobcreatie (in de periode 1999-2003) maakten we gebruik van een logistische regressie. De afhankelijke variabele 'jobcreatie' is binair (1 = de onderneming heeft jobs gecreëerd in de periode 1999-2003 en 0 = de onderneming heeft geen jobs gecreëerd in de periode 1999-2003). Het geschatte model bevat volgende onafhankelijke variabelen:

- jobdestructie: 1 = de onderneming heeft jobs geschrapt in de periode 1999-2003 en 0 = de onderneming heeft geen jobs geschrapt in de periode 1999-2003
- gemiddelde ondernemingsgrootte (metrisch)
- drie dummy-variabelen: 'bedrijf zelf opgericht', 'bedrijf van familie voortgezet' en 'bedrijf van derden overgenomen' met waarde 1 of 0 en als referentiecategorie 'enkel de dagelijkse leiding van het bedrijf'
- interactie-effect jobdestructie x gemiddelde ondernemingsgrootte (metrisch)

Het resultaat van de geschatte vergelijking ziet er als volgt uit:

Logit =  $\log(P \text{ jobs gecreëerd in de periode 1999-2003} / 1-P \text{ jobs gecreëerd in de periode 1999-2003})$

$$= -2,3971* + 1,9836*\text{jobdestructie} + 0,7944*\text{gemiddelde ondernemingsgrootte} + 1,7067*\text{bedrijf zelf opgericht} + 1,19**\text{bedrijf van familie voortgezet} + 0,8054\text{bedrijf van derden overgenomen} - 0,7276*\text{jobdestructie x gemiddelde ondernemingsgrootte}$$

\* significantieniveau van 5%

\*\* significantieniveau van 10%

'Likelihood ratio' = 46,4232 met 1 vrijheidsgraad, n = 245.

De geschatte kansen en de betrouwbaarheidsintervallen voor de 'odds ratio's' zijn:

	'Odds'	Betrouwbaarheidsintervallen van 95%	
<b>Jobdestructie</b>	7,269	2,255	23,429
<b>Gemiddelde ondernemingsgrootte</b>	2,213	1,330	3,684
<b>Bedrijf zelf opgericht</b>	5,511	1,531	19,829
<b>Bedrijf van familie voortgezet</b>	3,287	0,857	12,610
<b>Bedrijf van derden overgenomen</b>	2,238	0,612	8,185
<b>Jobdestructie x gemiddelde ondernemingsgrootte</b>	0,483	0,290	0,805

De 'odds' op jobcreatie is 7,269 keer of 626,9%  $((7,269 - 1) * 100)$  groter voor de ondernemingen die jobs geschrappt hebben dan voor de ondernemingen die geen jobs geschrappt hebben. Jobdestructie heeft een significant positief effect op jobcreatie. De 'odds' voor de gemiddelde ondernemingsgrootte (2,213) geeft aan dat de 'odds' op jobcreatie stijgt met 121,3%  $((2,213 - 1) * 100)$  indien de onderneming een werknemer extra telt.

De 'odds' op jobcreatie voor bedrijfsleiders die het bedrijf zelf opgericht hebben, is 5,511 keer of 451,1%  $((5,511 - 1) * 100)$  groter dan voor bedrijfsleiders die het bedrijf niet zelf opgericht hebben. De 'odds' op jobcreatie voor bedrijfsleiders die het bedrijf van familie hebben voortgezet (3,287) of voor bedrijfsleiders die het bedrijf van derden hebben overgenomen (2,238), liggen lager.

De 'odds' op jobcreatie voor het interactie-effect jobdestructie x gemiddelde ondernemingsgrootte (0,483) toont aan dat de 'odds' 51,7%  $((0,483 - 1) * 100)$  lager is indien de onderneming jobs geschrappt heeft en het aantal werknemers met een eenheid toeneemt. Dat betekent dat het positieve effect van jobdestructie op jobcreatie kleiner wordt naarmate de onderneming meer werknemers telt.

#### *3.4.8.2 Jobdestructie*

Jobdestructie (in de periode 1999-2003) wordt verklaard door gebruik te maken van logistische regressie. De afhankelijke variabele 'jobdestructie' is binair (1 = de onderneming heeft jobs geschrappt in de periode 1999-2003 en 0 = de onderneming heeft geen jobs geschrappt in de periode 1999-2003). Het geschatte model heeft als onafhankelijke variabelen:

- jobcreatie: 1 = de onderneming heeft jobs gecreëerd in de periode 1999-2003, 0 = de onderneming heeft geen jobs gecreëerd in de periode 1999-2003
- gemiddelde ondernemingsgrootte (metrisch)
- interactie-effect jobcreatie x gemiddelde ondernemingsgrootte (metrisch)

Het resultaat van de geschatte vergelijking ziet er als volgt uit:

Logit =  $\log(P \text{ jobs geschrappt in de periode 1999-2003} / 1-P \text{ jobs geschrappt in de periode 1999-2003})$

$$= -1,1685^* + 1,3478^* \text{ jobcreatie} + 0,6216^* \text{ gemiddelde ondernemingsgrootte} - 0,5597^* \text{ jobcreatie} \times \text{ gemiddelde ondernemingsgrootte}$$

\* significantieniveau van 5%

'Likelihood ratio' = 35,9974 met 1 vrijheidsgraad, n = 245.

De geschatte kansen en de betrouwbaarheidsintervallen voor de 'odds ratio's' zijn:

	'Odds'	Betrouwbaarheidsintervallen van 95%	
<b>Jobcreatie</b>	3,849	1,216	12,189
<b>Gemiddelde ondernemingsgrootte</b>	1,862	1,123	3,088
<b>Jobcreatie x gemiddelde ondernemingsgrootte</b>	0,571	0,344	0,949

De 'odds' op jobdestructie is 3,849 keer of 284,9%  $((3,849 - 1) \times 100)$  groter voor ondernemingen die jobs gecreëerd hebben dan voor ondernemingen die geen jobs gecreëerd hebben. Er bestaat dus een wisselwerking tussen jobcreatie en jobdestructie. Jobcreatie heeft immers een significant positief effect op jobdestructie en omgekeerd. Indien een onderneming een werknemer extra telt, is de 'odds' op jobdestructie 86,2%  $((1,862 - 1) \times 100)$  groter.

De 'odds' op jobdestructie voor het interactie-effect jobcreatie x gemiddelde ondernemingsgrootte (0,571) leert dat de 'odds' 42,9%

$((0,571 - 1) * 100)$  lager is indien de onderneming jobs geschapen heeft en het aantal werknemers met een eenheid toeneemt. Het positieve effect van jobcreatie op jobdestructie neemt dus af met de ondernemingsgrootte.

### 3.4.8.3 *Problemen bij het behoud van jobs*

Voor de verklaring voor het ondervinden van problemen bij het behoud van jobs voerden we een logistische regressie uit. De afhankelijke variabele 'problemen bij het behoud van jobs' is binair (1 = het bedrijf ondervindt problemen bij het behoud van jobs en 0 = het bedrijf ondervindt geen problemen bij het behoud van jobs). In het geschatte model zitten volgende onafhankelijke variabelen:

- geslacht: 1 = man en 0 = vrouw
- concurrentie in de markt: 1 = zonder concurrentie, 2 = matige concurrentie en 3 = sterke concurrentie
- aanvraag voor gebruik van een tewerkstellingsmaatregel: 1 = ja en 0 = neen
- evolutie in de tewerkstelling (volgens eigen perceptie): 1 = daling, 2 = stabiel en 3 = stijging

Het resultaat van de geschatte vergelijking ziet er als volgt uit:

Logit =  $\log(P \text{ problemen bij behoud van jobs} / 1 - P \text{ problemen bij behoud van jobs})$

$$= -1,6309^* - 0,8783^{**} \text{geslacht} + 0,8620^{**} \text{concurrentie in de markt} + 0,8331^{**} \text{aanvraag voor gebruik van een tewerkstellingsmaatregel} - 0,6148^{**} \text{evolutie in de tewerkstelling}$$

\* significantieniveau van 10%

\*\* significantieniveau van 5%

'Likelihood ratio' = 31,3518 met 4 vrijheidsgraden, n = 307.

De geschatte kansen en de betrouwbaarheidsintervallen voor de 'odds ratio's' zijn:

	'Odds'	Betrouwbaarheidsintervallen van 95%	
<b>Geslacht</b>	0,415	0,195	0,885
<b>Concurrentie in de markt</b>	2,368	1,451	3,863
<b>Aanvraag voor gebruik van een tewerkstellingsmaatregel</b>	2,300	1,238	4,273
<b>Evolutie in tewerkstelling</b>	0,541	0,348	0,840

De 'odds' op het ondervinden van problemen bij het behoud van jobs is 0,415 keer of 58,5%  $((0,415 - 1) * 100)$  lager voor mannelijke bedrijfsleiders dan voor hun vrouwelijke collega's. De 'odds' op het ondervinden van problemen bij het behoud van jobs is voor bedrijven in een markt met sterke concurrentie 2,368 keer of 136,8%  $((2,368 - 1) * 100)$  groter dan voor bedrijven actief in een markt met matige concurrentie. De 'odds' op problemen bij het behoud van jobs is 2,3 keer of 130%  $((2,3 - 1) * 100)$  groter voor ondernemingen die een aanvraag voor gebruik van een tewerkstellingsmaatregel ingediend hebben dan voor ondernemingen die geen aanvraag ingediend hebben. De 'odds' dat bedrijven die een groeiende tewerkstellingsevolutie kennen problemen ondervinden bij het behoud van jobs is 45,9%  $((0,541 - 1) * 100)$  lager dan voor bedrijven met een stabiele tewerkstellingsevolutie.

#### 3.4.8.4 *Aanvraag voor gebruik van een tewerkstellingsmaatregel*

Ook voor een verklaring voor het indienen van een aanvraag voor gebruik van een tewerkstellingsmaatregel van de overheid werd logistische regressie gebruikt. De afhankelijke variabele 'aanvraag voor gebruik van tewerkstellingsmaatregel' is binair (1 = het bedrijf heeft een aanvraag voor gebruik van een tewerkstellingsmaatregel van de overheid ingediend en 0 = het bedrijf heeft geen aanvraag

ingediend). Het aanvaarde model bestaat uit één onafhankelijke variabele, namelijk scholingsgraad van de bedrijfsleider (1 = hoogstens hoger middelbaar onderwijs, 2 = hoger onderwijs korte type en 3 = universitair onderwijs).

Het resultaat van de geschatte vergelijking is:

$$\begin{aligned} \text{Logit} &= \log(P \text{ aanvraag voor gebruik van tewerkstellingsmaatregel} / 1 - P \\ &\quad \text{aanvraag voor gebruik van tewerkstellingsmaatregel}) \\ &= -1,8939^{***} + 0,4254^{**} \text{scholingsgraad bedrijfsleider} \end{aligned}$$

\*\* significantieniveau van 5%

\*\*\* significantieniveau van 1%

'Likelihood ratio' = 7,9677 met 1 vrijheidsgraad, n = 310.

De geschatte kans en het betrouwbaarheidsinterval voor de 'odds ratio' zijn:

	'Odds'	Betrouwbaarheidsinterval van 95%	
Scholingsgraad bedrijfsleider	1,530	1,134	2,066

De 'odds' op het aanvragen van een tewerkstellingsmaatregel is 1,530 keer of 53%  $((1,530 - 1) * 100)$  hoger voor universitair geschoolde bedrijfsleiders dan voor hun collega's met een diploma hoger onderwijs korte type.

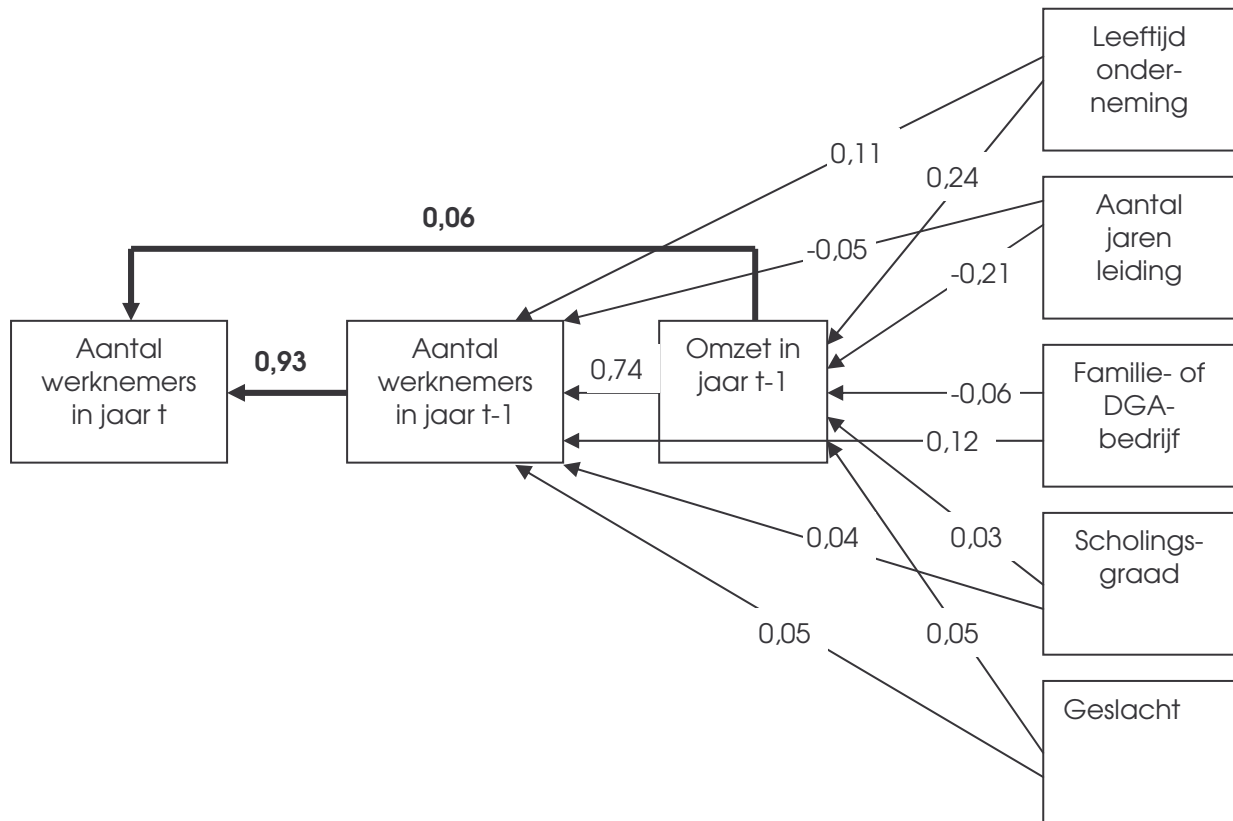
### 3.4.8.5 *Paneldata*

Paneldata zijn een combinatie van cross-sectionele data en tijdreeksen. Aangezien paneldata een specifieke verwerkingsprocedure vereisen, maakten we gebruik van het statistische programma Lisrel. Aan de hand van een correlatiematrix werden de effecten van enkele variabelen eerst op de omzet in jaar  $t-1$ , het aantal werknemers in jaar  $t-1$  en daarna op het aantal werknemers in jaar  $t$  nagegaan door middel van 'maximum likelihood'. Het aantal werknemers in jaar  $t$  hangt immers sterk samen met het aantal werknemers in jaar  $t-1$  en de omzet in jaar  $t-1$ . De onafhankelijke variabelen zijn ondernemers- en ondernemingsgebonden kenmerken. Daarnaast werd ook de reële economische groei als onafhankelijke variabele opgenomen. We vermoedden immers dat de reële economische groei een invloed heeft op de tewerkstelling. Figuur 20 geeft een zicht op de afhankelijke en onafhankelijke variabelen in de analyse. Onafhankelijke variabelen zijn leeftijd van de onderneming, aantal jaren leiding van de onderneming, familie- of DGA-bedrijf, scholingsgraad en geslacht van de ondernemer.

Niet-significante parameters, met een (absolute)  $t$ -waarde kleiner dan 1,96 op een significantieniveau van 5% (bijvoorbeeld opvolging in de nabije toekomst, reële economische groei), werden stap voor stap verwijderd uit de analyse. Variabelen waarvan we onmogelijk konden bepalen of ze oorzaak of gevolg zijn van het aantal werknemers (bijvoorbeeld ligging in een industriezone, verhuis, aantal familieleden in het totale personeelsbestand, enzovoort) werden evenmin opgenomen in de analyse.

We selecteerden enkel de bedrijven waarvoor we voor 5 opeenvolgende jaren over tewerkstellingsgegevens beschikken. De steekproefgrootte bedraagt dan 225 ondernemingen.

Figuur 20: Paddiagram voor evolutie tewerkstelling



De 'goodness of fit'-statistieken tonen dat het een goed model is. De 'minimum fit function chi-square' bedraagt 5,85 ( $p=0,44$ ) en de nulhypothese wordt aanvaard. De nulhypothese luidt dat het verschil tussen de correlatiematrix voor de steekproef en de geschatte correlatiematrix voor de populatie een nulmatrix is. Statistisch gezien komt het vooropgestelde model overeen met de data.

Tabel 32 geeft een overzicht van de directe, indirecte en totale effecten op het aantal werknemers in jaar t. Daaruit kunnen we afleiden dat het aantal werknemers in jaar t-1 (0,93) en de omzet in jaar t-1 (0,75) logischerwijze een zeer groot totaal effect hebben op het aantal werknemers in jaar t.

Enkel de omzet en het aantal werknemers in jaar t-1 hebben een direct effect op het aantal werknemers in jaar t. Een stijging van de omzet in jaar t-1 met duizend euro betekent een stijging van 0,06 werknemers in jaar t. Een stijging van 16 666 euro in jaar t-1 leidt dus tot 1 werknemer extra in jaar t.

Dat wil niet zeggen dat de andere variabelen geen effect hebben. Zij beïnvloeden indirect het aantal werknemers in jaar t via de omzet en het aantal werknemers in jaar t-1. De som van het directe en indirecte effect is het totale effect van een variabele op het aantal werknemers in jaar t. Uitspraken over het effect van een variabele dienen te gebeuren op basis van de totale effecten en niet enkel op basis van de grootte van de directe effecten. Het directe effect van de omzet in jaar t-1 op het aantal werknemers in jaar t is klein (0,06), terwijl het totale effect zeer groot is (0,75). Het indirecte effect van de omzet in jaar t-1 (0,69) op het aantal werknemers in jaar t is gelijk aan het effect op het aantal werknemers in jaar t-1 (0,74) x het effect van het aantal werknemers in jaar t-1 op het aantal werknemers in jaar t (0,93).

We zien dat de leeftijd van de onderneming ook een noemenswaardig positief indirect effect heeft op het aantal werknemers (0,29)<sup>52</sup>. Het aantal jaren leiding van de onderneming heeft daarentegen een negatief effect op het aantal werknemers (-0,20). Het positieve effect van de leeftijd van de onderneming en het negatieve effect van het aantal jaren leiding van de onderneming wijzen op het belang van de overdracht van bestaande bedrijven. Het effect van het karakter van het bedrijf (familie- of DGA-bedrijf), van de scholingsgraad en van het geslacht van de ondernemer is veeleer klein.

---

<sup>52</sup> Het indirecte effect van de leeftijd van de onderneming op het aantal werknemers in jaar t wordt als volgt berekend (zie Figuur 20):  $((0,11 \times 0,93) + (0,24 \times 0,74 \times 0,93) + (0,24 \times 0,06))$ .

Tabel 32: Directe, indirecte en totale effecten op het aantal werknemers

<b>Verklarende variabelen</b>	<b>Directe effecten op wn</b>	<b>Indirecte effecten op wn</b>	<b>Totale effecten op wn</b>
Aantal werknemers jaar t-1	0,93	-	0,93
Omzet jaar t-1 (duizend euro)	0,06	0,69	0,75
Leeftijd van de onderneming	-	0,29	0,29
Aantal jaren leiding van de onderneming	-	-0,20	-0,20
Familie- of DGA-bedrijf	-	0,07	0,07
Scholingsgraad ondernemer	-	0,06	0,06
Geslacht ondernemer	-	0,08	0,08

## LITERATUURLIJST

*Administratieve lasten Belgische ondernemingen fors gedaald* (WWW). (06.10.2005). Tijdnet: URL <http://www.tijd.be>.

Atkinson, J. & Meager, N. (1994). Running to stand still: the small firm in the labour market. In J. Atkinson & D. Storey (Eds.), *Employment, the small firm and the labour market* (pp. 28-102). Londen & New York: Routledge.

Atkinson, J. & Storey, D. (1994). Small firms and employment. In J. Atkinson & D. Storey (Eds.), *Employment, the small firm and the labour market* (pp. 1-27). Londen & New York: Routledge.

Bangma, K.L. & Verhoeven, W.H.J. (2000). *Groei patronen van bedrijven: continuïteit van groei in de periode 1989/1997*. Zoetermeer: EIM.

Barrezeele, K. (11.09.2004). 'Het familiebedrijf is de echte schepper van banen'. *De TIJD*, p. 10.

Barrezeele, K. (22.04.2005). Zes op tien werkgevers vinden moeilijk personeel. *De TIJD*, p. 13.

Bechetti, L. & Trovato, G. (2002). The determinants of growth for small and medium sized firms. The role of the availability of external finance. *Small Business Economics*, 19, pp. 291-306.

Bijvoet, C.C. & Nijboer, F. (2005). *MKB special 2005. Ondernemersklimaat en groei. Naar betere groeicondities in drie Europese regio's*. Amsterdam: Economisch Bureau ING.

Birch, D.L. (1987). *Job creation in America: how our smallest companies put the most people to work*. New York: Free Press New York.

Broersma, L. & Gautier, P. (1997). Job creation and job destruction by small firms: an empirical investigation for the Dutch manufacturing sector. *Small Business Economics*, 9, pp. 211-224.

Brussels Agentschap voor de Onderneming (26.04.2004). *Goedkoop gekwalificeerd personeel aanwerven* (WWW). Brussels Agentschap voor de Onderneming: URL <http://www.ecosubsibru.be> (07.09.2004).

Brusselse Dienst voor Werkgevers (Brussel, 19.10.2004). *Overzicht van de tewerkstellingsmaatregelen* (Interview, E. Beens & S. Breyne).

Brussels Hoofdstedelijk Gewest (z.d.). *Tegemoetkoming bij de aanwerving van personeel* (WWW). Brussels Hoofdstedelijk Gewest: URL <http://www.brussel.irisnet.be> (07.09.2004).

Carree, M. & Klomp, L. (1996). Small business and job creation: a comment. *Small Business Economics*, 8(4), pp. 317-322.

Davidsson, P. (1994a). *Methodological concerns in the estimation of job creation in different firm size classes*. Sweden: Division of Entrepreneurship, Jönköping International Business School.

Davidsson, P. (1994b). *Small firms as job creators – Myth or fact?* (Paper presented at the RENT VIII workshop). Finland.

Davidsson, P., Lindmark, L. & Olofsson, C. (1998). The extent of overestimation of small firm job creation. An empirical examination of the regression bias. *Small Business Economics*, 11(1), pp. 87-100.

Davis, S.J. & Haltiwanger, J. (1994). Small business and job creation: dissecting the myth and reassessing the facts. *Business Economics*, 29(3), pp. 13-22.

Davis, S.J., Haltiwanger, J. & Schuh, S. (1993). *Small business and job creation: dissecting the myth and reassessing the facts* (Working Paper No. 4492). Washington DC: National Bureau of Economic Research.

Davis, S.J., Haltiwanger, J. & Schuh, S. (1996). Small business and job creation: dissecting the myth and reassessing the facts. *Small Business Economics*, 8(4), pp. 297-315.

Davis, J. (1997). *The best practices of successful family businesses*. Working Paper.

Delarue, A., De Winne, S., Cryp, S., Maes, J., Marx, S., Peeters, A., Ramioul, M., Sels, L. & Van Hootegem, G. (2003). *Organisatie in het bedrijf*. Leuven: PASO.

Dennis, W.J., Philips, B.D. & Starr, E. (1994). Small business job creation: the findings and their critics. *Business Economics*, 29(3), pp. 23-30.

Donckels, R. (1993). *KMO's ten voeten uit. Van onderzoek tot actie*. Brussel: Roularta Books, Koning Boudewijnstichting, KMO-Studiecentrum, K.U. Brussel.

Douma, M. (11.04.2002). *Meer aandacht nodig voor het familiebedrijf*. NRC Handelsblad.

Eberts, R.W. & Montgomery, E.B. (1994). Employment creation and destruction: an analytical review. *Economic Review*, 30(3), z.p.

ENSR (2002a). *Point forts de l'enquête 2001*. Luxembourg: Publications DG Entreprises.

ENSR (2002b). *Recruitment of employees: administrative burdens on SMEs in Europe*. Luxembourg: Enterprise Publications.

ENSR (2003). *SMEs in focus. Main results from the 2002 Observatory of European SMEs*. Luxembourg: Enterprise Publications.

Flören, R.H. (2002). *Cijfers en feiten van het familiebedrijf. 10 jaar onderzoek onder familiebedrijven*. Nederland: BD Accountants & Adviseurs.

Forum of Private Business (22.02.2005). Female entrepreneurs lead the pack (WWW). URL: [http://www.fpb.org/YVa\\_OUo.html](http://www.fpb.org/YVa_OUo.html) (27.06.2004).

Gallo, M.A., Tàpies, J. & Cappuyns, K. (2004). Comparison of Family and Nonfamily Business: Financial Logic and Personal Preferences. *Family Business Review*, 17(4), pp. 303-318.

Geerts, A., Herrings, W.J.A. & Peek, M.J.P.M. (2004). *MKB special 2004. Nieuw perspectief na eigendomswisseling in het MKB. Eigendomswisselingen in drie Europese regio's nader bezien*. Amsterdam: Economisch Bureau ING.

Goldberg, S.D. (1996). Research Note: effective successors in family-owned businesses: significant elements. *Family Business Review*, 9(2), pp. 185-196.

Gudmundson, D., Hartman, E.A. & Tower, C.B. (1999). Strategic orientation: differences between family and non-family firms. *Family Business Review*, 12(1), pp. 27-39.

Gunnigle, P. & Brady, T. (z.d.). *The management of industrial relations in the small firm*. National Institute for Higher Education Limerick.

Hall, P.J. (1996). *Creating jobs*. Warwick University, SME Centre.

Harrison, B. (1994). The small firms myth. *California Management Review*, 36(3), pp. 142-158.

Hens, E. (22.11.2004). Verlaging sociale bijdragen efficiënte maar dure jobcreator. *De TIJD*, p. 4.

Hoogstra, G.J. & Van Dijk, J. (2004). Explaining firm employment growth: does location matter? *Small Business Economics*, 22, pp.179-192.

IFERA (2003). Family businesses dominate. *Family Business Review*, 16(4), pp. 235-239.

Joos, A. & Kegels, C. (2004). *De administratieve lasten in België voor het jaar 2002*. Brussel: Federaal Planbureau.

Kinnie, N. & Purcell, J. (1999). Employment relations in SMEs. *Employee Relations*, 21(3), p. 218.

Lamberts, M., Delmotte, J., Sels, L. & Van Hootegem, G. (2002). *Personeelsbeleid in kmo's: een onderzoek naar de kenmerken van een effectief kmo-personeelsbeleid, Cahier 3: Van werving tot ontslag... het verhaal van de personeelsstromen binnen kmo's*. Leuven: Hoger Instituut voor de Arbeid (HIVA-K.U. Leuven).

Lathrop, S.J. (2000). Small businesses like yours have created the most jobs. *Reeves Journal: Plumbing, Heating, Cooling*, 80(1), p. 26.

Leading Edge Business (Re)vitalizers (z.d.). *Het overnemen van een bestaand bedrijf levert veel meer succes op* (WWW). URL: <http://www.leadingedge.nl/artikel2.html> (07.09.2004).

Lever, M.H.C. (1996). Firm size and employment determination in Dutch manufacturing industries. *Small Business Economics*, 8, pp. 389-396.

Lievens, J. (2004). De overdracht: juridische en fiscale aspecten. In J. Lambrecht & L. Baum (Red.), *Naar een familiedynastie: gouden tips van en voor bedrijfsfamilies* (pp. 153-228). Tielt: Lannoo.

Marzolla, M. (2000). *Overdracht van familiebedrijven. Een opvolgingsdip?* 's-Gravenhage: Raad voor Zelfstandig Ondernemerschap.

Niehof, J. (1999). *Barriers for hiring personnel: What barriers do Dutch small-business owners perceive in the decision-making process with respect to the hiring of personnel?* (Research Report 9807/A). Zoetermeer: EIM.

Olson, P., Zuiker, V., Danes, S., Stafford, K., Heck, R. & Duncan, K. (2003). The impact of the family and the business on family business sustainability. *Journal of Business Venturing*, 18, pp. 639-666.

Ondernemingszin in België op een na laagste van 16 EU-landen. Steeds minder innovatieve starters. (26.01.2005). *De TIJD*.

Peeters, A. & Gevers, A. (2004). *Dossier Dynamiek op de Vlaamse arbeidsmarkt. Panel Survey of Organizations in Flanders (PASO)*. Leuven: Katholieke Universiteit Leuven, Hoger instituut voor de Arbeid, Departement TEW en Departement Sociologie.

Picot, G. & Dupuy, R. (1998). Job creation by company size class: the magnitude, concentration and persistence of job gains and losses in Canada. *Small Business Economics*, 10(2), pp.117-139.

Robson, G.B. (1996). Unravelling the facts about job generation. *Small Business Economics*, 8, pp. 409-417.

Schultz, J. (2003). The bigger picture of family business. *Paperboard Packaging*, 88(10), p. 4.

Spilling, O.R. (1995). *Do small firms create jobs?* (Paper prepared for Sixth ENDEC World Conference on Entrepreneurship). Shanghai.

Stiglbauer, A., Stahl, F., Winter-Ebmer, R. & Zweimüller, J. (2003). Job creation and job destruction in a regulated labour market: the case of Austria. *Empirica*, 30, pp. 127-148.

Storey, D.J. (1994). *Understanding the small business sector*. London: Routledge.

Storey, D.J. (1995). Symposium on Harrison's "Lean and Mean": a job generation perspective. *Small Business Economics*, 7(5), pp. 337-340.

Universiteit van Utrecht (13.10.2003). *Verkoop van familiebedrijf leidt vaak tot frustratie en personeelsverloop* (WWW). AgriHolland: URL <http://www.agriholland.nl/nieuws/artikel.html> (07.09.2004).

Van Eeckhout, E. (1995). *De tewerkstellingsdynamiek in enkele typische kmo-sectoren* (eindverhandeling). Leuven: K.U. Leuven.

Van Gerven, K. (2004). Woord vooraf. In Lambrecht, J. & Baum, L. (Red.), *Naar een familiedynastie. Gouden tips van en voor bedrijfsfamilies* (pp. 9-10). Tielt: Lannoo.

Veugelers, R. & Konings, J. (1997). *De impact van technologische innovaties op jobcreatie en jobdestructie in Vlaanderen*. Brussel: Vlaams Technologie Observatorium.

Vicindo DataMarketing. (14.05.2002). *Familiebedrijven in België. Fictie of realiteit?* (WWW). Vicindo DataMarketing: URL [http://194.78.139.197/frames/nl/vicindo/fr\\_Archier.html](http://194.78.139.197/frames/nl/vicindo/fr_Archier.html) (10 september 2003).

Werknemer in voedingsindustrie geeft 2,4 anderen baan. Gezondheids- en welzijnszorg heeft hoogste directe en indirecte werkgelegenheid (19.02.2005). *De TIJD*, p. 2.

Wren, C. (1998). Subsidies for job creation: is small best? *Small Business Economics*, 10(3), pp. 273-281.

Yasuda, T. (2005). Firm growth, size, age and behaviour in Japanese manufacturing. *Small Business Economics*, 24, pp. 1-15.

## BIJLAGE