

Cahier 7: Overheidsbeleid

Gebruik van tewerkstellingsmaatregelen en houding tegenover het overheidsbeleid

Jeroen Delmotte, Luc Sels, Miet Lamberts & Geert Van Hootegem

INHOUD

Hoofdstuk 1 / Inleiding 1

Hoofdstuk 2 / Gebruik van tewerkstellingsmaatregelen 7

1. Naar grootte 8
2. Naar sector en subsector 8
3. Naar voorzien in opleiding 9
4. Verband tussen beroep doen op tewerkstellingsmaatregelen en voorzien in opleiding 9

Hoofdstuk 3 / Tewerkstellingsmaatregelen in detail 13

1. Welke tewerkstellingsmaatregelen? 13

- 2. Wie gebruikt welke tewerkstellingsmaatregelen? 14
 - 2.1 Naar grootte 14
 - 2.2 Naar subsector 15
 - 2.3 Naar familiaal karakter 15
- 3. Op basis van de sociale balansgegevens 16
 - 3.1 Maatregelen met financieel voordeel 17
 - 3.2 Maatregelen zonder financieel voordeel 18

Hoofdstuk 4 / Houding ten aanzien van het overheidsbeleid 21

- 1. Spant de overheid zich voldoende in om jobs te creëren? 21
- 2. Houdt de overheid bij het nemen van beslissingen voldoende rekening met de wensen van KMO's? 23
- 3. Legt de overheid teveel verplichtingen op bij het uitvoeren van het beleid? 23
- 4. Schieten de beleidsmaatregelen hun doel voorbij? 24
- 5. Sluiten de beleidsmaatregelen aan bij de economische realiteit? 26
- 6. Wordt goede informatie over het beleid voldoende verspreid? 26
- 7. Is het tewerkstellingsbeleid teveel gefocust op bepaalde thema's? 27
- 8. Discrimineert het beleid van de overheid tussen de verschillende sectoren? 28
- 9. Verleent het tewerkstellingsbeleid voldoende financiële compensaties aan de werkgevers? 30
- 10. Heeft het werkgelegenheidsbeleid invloed op de beslissing tot werving van bijkomende werknemers? 31
- 11. Moet de overheid meer investeren in opleiding? 33
- 12. Wordt er door de overheid te weinig gedaan aan de krapte op de arbeidsmarkt? 34
- 13. Alles op een rij 34

Hoofdstuk 5 / Besluit 39

Bibliografie 41

De kleine en middelgrote ondernemingen zijn de laatste jaren een geëerd studieobject gebleken. KMO's danken die aandacht aan een geleidelijke herwaardering van het kleinschalig ondernemerschap. Het besef dat het succes van een economie niet alleen afhankelijk is van de slagkracht van grote bedrijven, maar evenzeer van de flexibiliteit en dynamiek van KMO's, is intussen behoorlijk stevig verankerd. Het groot economisch belang is overigens eenvoudig af te leiden uit de 'statistische dominantie' van het KMO-fenomeen. Volgens RSZ-gegevens telde ons land in 1998 204 705 inrichtingen met minder dan 100 werknemers. Daar stonden slechts 2 576 'grote' ondernemingen met 100 of meer

werknemers tegenover. Hanteren we de kaap van 100 werknemers als criterium, dan kunnen we dus stellen dat zo'n 98,8% van alle inrichtingen KMO's waren.

Deze groeiende aandacht straalt echter niet in gelijke mate op alle domeinen van het KMO-bedrijfsbeheer af. Onderzoek naar personeelsbeleid in of 'op maat van' KMO's is ronduit schaars te noemen. Studies over 'small business management' besteden meer aandacht aan falingspreventie, financiering, marketing en strategische planning dan aan personeelsbeleid.

Onderzoek naar de ontwikkelingen in het personeelsbeleid van KMO's is nochtans van cruciaal belang, ook voor het Vlaams werkgelegenheidsbeleid. Kennis over personeelsmanagement is cruciaal om meerdere redenen. Vooreerst hebben de keuzes op het terrein van het personeelsmanagement verregaande gevolgen voor de kansen van diverse groepen op de arbeidsmarkt denk in dit verband aan de keuze van wervingskanalen en selectiecriteria, de verdeling van opleidingsinvesteringen, de lengte van de ladders op de interne arbeidsmarkt, enz. Ten tweede dalen de slaagkansen van het werkgelegenheidsbeleid indien het niet aansluit bij de wijze waarop in bedrijven aan het personeelsmanagement gewerkt wordt. Indien het personeelsmanagement in KMO's inderdaad 'anders' is, moet dit zich ook vertalen in een aangepast beleidsinstrumentarium. Ten derde is precies het onderzoek naar de evoluties in het personeelsmanagement ook in KMO's één van de manieren om de effectiviteit van het overheidsbeleid te toetsen.

1. Onderzoeksvragen

Het mag duidelijk zijn dat er nood is aan data en inzicht omtrent de realisaties van de KMO's op het vlak van personeelsbeleid. Het VIONA-project 'Personeelsbeleid in KMO's: een onderzoek naar de kenmerken van een effectief KMO-personeelsbeleid' verschaft inzicht in deze thematiek. Schematisch voorgesteld beoogde dit onderzoek een antwoord te geven op volgende onderzoeksvragen.

1. *Hoe krijgt het personeelsbeleid vorm in de Vlaamse KMO's?* Hoe worden werving, selectie, opleiding, loopbaanbeleid, taakontwerp, beloning, enz. georganiseerd in de doorsnee KMO? Een afgeleide onderzoeksvraag was of KMO's met verschillende kenmerken (naar leeftijd, grootte, sector, ...) ook verschillen vertonen in de uitbouw, professionalisering en formalisering van het personeelsbeleid
2. *Maakt de wijze waarop KMO's hun personeelsbeleid vormgeven een verschil in termen van bedrijfsperformantie?* De centrale assumptie was hierbij dat de wijze waarop KMO's hun personeelsbeleid vorm en inhoud geven en hun personeel beheren, beheersen en ontwikkelen een sterke invloed heeft op de realiseerbaarheid van bedrijfsstrategieën en dus ook op de performantie en overlevingskansen.
3. *Maakt de wijze waarop KMO's hun personeelsbeleid vormgeven een verschil in termen van gedragseffecten?* De kwaliteit van personeelsbeleid wordt echter niet enkel en misschien zelfs niet in de eerste plaats gemeten aan zijn effecten op de bedrijfsperformantie. Een relatie die meer voor de hand ligt is deze met het werknemersgedrag. Daarom is ook gezocht naar relaties tussen het type 'KMO-personeelsbeleid' en indicatoren als ziekteverzuim en verloop.
4. *Maakt de wijze waarop KMO's hun personeelsbeleid vorm geven een verschil in termen van arbeidsmarkteffecten?* We onderzochten de relaties tussen 'types KMO-personeelsbeleid' en tewerkstellingsgroei of afname, het aandeel laaggeschoolden, oudere werknemers, e.d.
5. *In welke mate maken KMO's gebruik van bestaande sturingsinstrumenten op het vlak van personeelsbeleid en/of aan welk instrumentarium bestaat een behoefte bij KMO's?* We gingen na in welke mate KMO's het bestaande beleidsinstrumentarium ter ondersteuning en sturing van het personeelsbeleid kennen en eraan participeren, of ze

van oordeel zijn dat dit instrumentarium voldoende op hun maat gesneden is, en op welke domeinen ze behoefte hebben aan extra ondersteuning.

2. Methodologie

Het hoofddoel van dit onderzoek bestond erin het personeelsbeleid in KMO's in kaart te brengen. Deze zoektocht naar het personeelsbeleid in KMO's werd doorgevoerd met behulp van een surveyonderzoek. In de vragenlijst kwamen volgende rubrieken aan bod: bedrijfskenmerken, aspecten van personeelsbeleid (werving en selectie, opleiding, loopbaanbeleid en uitstroom), beloning, arbeidsorganisatie, werknemersinvloed, personeel in cijfers en het beleid van de overheid. De selectie van de bedrijven gebeurde op basis van het Belfirst-databestand. Dit bestand bevat gegevens uit de sociale balansen evenals uit de jaarrekeningen. Vooral de jaarrekening bevat interessante informatie over omzet, toegevoegde waarde, cash flow, enz. die gebruikt werd om de relatie tussen HR management en bedrijfsperformantie te onderzoeken.

Gezien het veronderstelde belang van leeftijd en grootte van de organisatie voor de graad van professionalisering en formalisering van het personeelsbeleid, werd geopteerd voor een gestratificeerde toevalssteekproef, met leeftijd en grootte als stratificatievariabelen. Wat de leeftijd betreft, werd een onderscheid gemaakt tussen KMO's met een levensduur van 1-5 jaar, van 6-10 jaar en van 11 jaar en meer. Naar bedrijfsgrootte werden drie strata onderscheiden: 10-19, 20-49 en 50-99 werknemers. Merken we op dat de micro-organisaties (ondernemingen met minder dan 10 werknemers) geweerd werden uit dit onderzoek. Uit elk van de negen cellen van deze stratificatietabel werd een even groot aantal organisaties geselecteerd (in totaal 1 800 bedrijven). Dit steekproefplan liet ons toe om bijvoorbeeld het personeelsbeleid van jonge, kleine organisaties te vergelijken met dat van oude, middelgrote. Uiteindelijk werkten aan deze schriftelijke bevraging 416 (respons 23,1%) Vlaamse KMO's mee uit de secundaire en tertiaire sector.

3. Plaats van dit cahier in het geheel van het onderzoek

De structuur die uitgetekend is voor de rapportering, is samengesteld uit verschillende cahiers die elk een specifiek thema behandelen. Over de verschillende cahiers worden de verschillende onderzoeksvragen beantwoord.

- Het eerste cahier *'Wat weten we over KMO's en personeelsbeleid in KMO's'* is de basis van het rapport en presenteert het verslag van de literatuurstudie.
- Het tweede cahier *'Waarom en hoe van dit onderzoek'* is gewijd aan de methodologische kenmerken van het onderzoek. De onderzoeksvragen worden aan de hand van het conceptueel model verder belicht waarna de methodologie van de survey aan bod komt. Ook bespreekt men de kenmerken van de onderzoekspopulatie.
- De cahiers 3 tot en met 7 formuleren een antwoord op de vraag hoe personeelsbeleid vorm krijgt binnen KMO's? In het derde cahier *'Van werving tot ontslag: het verhaal van personeelsstromen binnen KMO's'* gaan we dieper in de personeelsstromen binnen KMO's. Na een beschrijving van werving en selectie, gaan we in op het loopbaanbeleid. Ook de uitstroom binnen KMO's komt uitgebreid aan bod.
- Het cahier 4 *'Opleiding en ontwikkeling in KMO's'* wordt volledig gewijd aan de vorming en competentie-ontwikkeling binnen KMO's.
- Cahier 5 *'Beloning in KMO's'* behandelt de verloning van werknemers binnen KMO's.
- In cahier 6 *'Werknemersinvloed en participatie in KMO's'* gaan we dieper in op verschillende vormen van participatie binnen KMO's. Naast indirecte participatie wordt uitgebreid aandacht besteed aan directe en financiële participatie.

- Dit cahier 7 *'Gebruik van tewerkstellingsmaatregelen en houding tegenover het overheidsbeleid in KMO's'* formuleert een antwoord op de vraag in welke mate KMO's gebruik maken van bestaande sturingsinstrumenten op het vlak van personeelsbeleid en hoe KMO's staan tegenover het overheidsbeleid.
- In cahier 8 *'Optimale praktijken en effecten van HRM in KMO's'* proberen we een HRM-index van goede praktijken te ontwikkelen en gaan we dieper in op de relatie tussen bepaalde types van personeelsbeleid en bedrijfsperformantie, de gedragseffecten en arbeidsmarkteffecten.
- *'Alles op een rij'* ten slotte vat de conclusies samen en formuleert beleidsgerichte aanbevelingen.

HOOFDSTUK 1

INLEIDING

Zowel door overheid en sociale partners als door consultingbedrijven, academici en allerlei diensten aan ondernemingen, is een uitgebreid beleidsinstrumentarium ter ondersteuning en sturing van het personeelsbeleid ontwikkeld. In de vragenlijst maakten we een onderscheid naargelang twee peilers van dit beleidsinstrumentarium: het overheidsbeleid inzake tewerkstelling en het ondersteuningsbeleid (verschillende ondersteuningsmaatregelen op het vlak van opleiding). In dit cahier gaan we dieper in op het overheidsbeleid. De ondersteuningsmaatregelen op het vlak van opleiding kwamen reeds uitgebreid aan bod in het cahier 4 rond opleiding en ontwikkeling binnen KMO's. We gaan er in dit cahier dan ook niet dieper op in.

In dit cahier gaan we dieper in op het overheidsbeleid. In de eerste plaats zal nagegaan worden in welke mate KMO's gebruik maken van tewerkstellingsmaatregelen. Nadien stellen we ons de vraag op welke tewerkstellingsmaatregelen KMO's voornamelijk beroep doen. Om dit na te gaan gebruikten we enerzijds de enquêtegegevens (waarin zowel federale als Vlaamse maatregelen bevroegd werden) en anderzijds de gegevens van de sociale balans (waarin enkel federale maatregelen opgenomen zijn). De houding van bedrijfsleiders van KMO's tegenover het overheidsbeleid komt in een vierde hoofdstuk aan bod. We besluiten dit cahier met een aantal markante opmerkingen van de bedrijfsleiders zelf over het beleid van de overheid.

HOOFDSTUK 2

GEBRUIK VAN TEWERKSTELLINGSMAATREGELEN

De overheid (zowel de Vlaamse als de federale) heeft verschillende beleidsmaatregelen

ontwikkeld ter bevordering van de kwantiteit en de kwaliteit van de werkgelegenheid. Het gaat daarbij om acties inzake de vorming van arbeidskrachten, de begeleiding en inschakeling van werkzoekenden, de vermindering van de arbeidskost, enz.

In dit hoofdstuk zoomen we in op de mate van participatie van KMO's aan het tewerkstellingsbeleid.

We vroegen aan de bedrijven of ze *de laatste vijf jaar* al dan niet een beroep hadden gedaan op tewerkstellingsmaatregelen.

Ongeveer 65% van de bevroegde bedrijven heeft gedurende de laatste vijf jaar een beroep gedaan op tewerkstellingsmaatregelen (tabel 2.1). In wat volgt bekijken we het al dan niet beroep doen op tewerkstellingsmaatregelen naar enkele bedrijfskenmerken.

Tabel 2.1 De laatste vijf jaar beroep gedaan op tewerkstellingsmaatregelen volgens bedrijfsgrootte, bedrijfssector en bedrijfssubsector en voorzien in opleiding (n=404)¹

Bedrijfskenmerken	Gebruik tewerkstellingsmaatregelen					
	Ja		Neen		Totaal	
	AC	%	AC	%	AC	%
Grootte*						
10-19 wns.	62	52,5	56	47,5	118	100,0
20-49 wns.	100	62,9	59	37,1	159	100,0
50-99 wns.	100	78,7	27	21,3	127	100,0
Sector						
Secundair	135	69,6	59	30,4	194	100,0
Tertiair	127	60,5	83	39,5	210	100,0

Tabel 2.1 De laatste vijf jaar beroep gedaan op tewerkstellingsmaatregelen volgens bedrijfsgrootte, bedrijfssector en bedrijfssubsector en voorzien in opleiding (n=404).¹ Vervolg

Bedrijfskenmerken	Gebruik tewerkstellingsmaatregelen					
	Ja		Neen		Totaal	
	AC	%	AC	%	AC	%
Subsector						
Industrie	83	68,6	38	31,4	121	100,0
Bouw	52	71,2	21	28,8	73	100,0
Handel/horeca	59	56,7	45	43,3	104	100,0
Diensten	39	60,9	25	39,1	64	100,0
Vervoer	29	69,1	13	30,9	42	100,0
Opleiding**						
Vormingsbedrijven	182	71,4	73	28,6	255	100,0
Niet-vormingsbedrijven	79	54,1	67	45,9	146	100,0
Totaal	262	64,9	142	35,1	404	100,0

* $p=0.0001$; Cramers $V=0,2161$; $\chi^2=18,8583$

** $p=0.0005$; Cramers $V=0,1743$; $\chi^2=12,1759$

1 Er was geen significant verschil naar het familiaal karakter: 66,2% van de niet-familiebedrijven deden een beroep op tewerkstellingsmaatregelen tegenover 65,2% van de familiebedrijven.

1. Naar grootte

Het aandeel bedrijven dat beroep doet op tewerkstellingsmaatregelen stijgt significant met de bedrijfsgrootte: voor heel kleine bedrijven (10-19 werknemers) ligt het percentage op 52,5%, voor kleine bedrijven (20-49 werknemers) op 62,9%, waar dit nog verder stijgt tot 78,7% voor middelgrote bedrijven (50-99 werknemers).

2. Naar sector en subsector

Naar sector en subsector zijn er geen significante verschillen. We kunnen wel vaststellen dat men in de bouwsector het meest beroep doet op tewerkstellingsmaatregelen (gedurende de laatste vijf jaar, voorafgaand aan de bevraging), gevolgd door de industrie. Men doet het minst beroep op tewerkstellingsmaatregelen in de handel en horeca.

3. Naar voorzien in opleiding

Bedrijven die in opleiding voorzien, maken ook meer gebruik van tewerkstellingsmaatregelen. Binnen de vormingsbedrijven maakt bijna drie vierde van de ondernemingen gebruik van tewerkstellingsmaatregelen, terwijl dit binnen de niet-vormingsbedrijven slechts de helft van de bedrijven is. Er bestaat een significant verband in het al dan niet in opleiding voorzien en het beroep doen op tewerkstellingsmaatregelen. In wat volgt gaan we hier dieper op in. We proberen het effect uit te zuiveren.

4. Verband tussen beroep doen op tewerkstellingsmaatregelen en voorzien in opleiding

Uit de eenvoudige chikwadraattesten (zie tabel 2.1) blijkt dat er verschillen zijn naar grootte en het al dan niet voorzien in opleiding. We gaan nu dieper in op deze verschillen. Door middel van logistische regressie proberen we te achterhalen welke kenmerken 'discrimineren' ten aanzien van het voorzien in opleiding. We stellen ons de vraag of bedrijven die een beroep doen op tewerkstellingsmaatregelen ook een hogere kans hebben om in opleiding te voorzien, onder controle van andere kenmerken. Als afhankelijke variabele gebruiken we de vraag of men in 1999 voor de eigen werknemers in een opleiding voorzagt. We analyseren met andere woorden de verschillen tussen bedrijven die in 1999 wel (n=261) en de bedrijven die in 1999 niet (n=152) in opleiding voorzagen. We hanteren hiertoe logistische regressies als analysetechniek. Bij elke analyse proberen we te achterhalen welke kenmerken 'discrimineren'. Daarnaast hebben we oog voor de mate waarin het model in staat is om juist te voorspellen welke bedrijven wel en welke niet in opleiding investeren. We nemen de binaire variabele (0 = in 1999 niet voorzien in opleiding; en 1 = in 1999 voorzien in opleiding) op als afhankelijke variabele. Als onafhankelijke variabele nemen we volgende kenmerken op: de grootte, de leeftijd, de sector, het familiaal karakter en de laatste vijf beroep gedaan op tewerkstellingsmaatregelen (als dummyvariabelen; 1 = ja; 0 = neen). Onderstaande tabel geeft de analyse weer van de kans dat men in opleiding voorziet.

Tabel 2.2 De kans dat men in opleiding voorziet (logistische regressie; n=392)

R ² =0,163	Coëfficiënt (B) 1	Odds ratio ²	t-waarde
Constant	0,325		0,754
Grootte (aantal werknemers)	0,017***	1,017	12,337
Sector (ref. industrie) ³			
Bouw	-0,384	0,681	1,357
Diensten	0,650	1,916	2,636
Handel/horeca	-0,176	0,839	0,328
Vervoer	0,002	1,002	0,000
Leeftijd van het bedrijf	0,002	1,002	0,056
Familiaal karakter (niet-familiebedrijf=0; familiebedrijf=1)	-1,195****	0,303	19,511
Beroep doen op tewerkstellingsmaatregelen (ja=1; neen=0)	0,660**	1,934	7,277

* p≤0,05; ** p≤0,01; *** p≤0,001; **** p≤0,0001

- 1 Een coëfficiënt met een positief teken duidt er op dat het hebben van dit kenmerk de kans verhoogt dat men in opleiding voorziet.
- 2 Een odds ratio groter dan 1 duidt op een positief verband, kleiner dan 1 op een negatief verband.
- 3 Bij de sector is de industrie de referentiegroep.

We vinden in deze analyse een sterk significant effect van de bedrijfsgrootte. Werknemers uit kleine bedrijven hebben een veel lagere kans om een opleiding te krijgen. Verder blijkt dat de kans dat men een opleiding krijgt in familiale bedrijven significant lager ligt. Voor een

diepgaandere bespreking van deze eerste twee vaststellingen verwijzen we naar cahier 4 rond opleiding en ontwikkeling. Wat ons hier voornamelijk interesseert is dat bedrijven die een beroep doen op tewerkstellingsmaatregelen een hogere kans hebben om in opleiding te voorzien, ook al controleren we voor de grootte, de leeftijd, de sector en het familiaal karakter. Bedrijven die een beroep doen op tewerkstellingsmaatregelen, voorzien dus meer in opleiding. Maar het zou eveneens kunnen zijn dat bedrijven die in opleiding voorzien, meer beroep doen op tewerkstellingsmaatregelen (zie tabel 2.1). Het kan dus betekenen dat bedrijven die gebruik maken van de maatregelen al veel in opleiding voorzien (voor ze een beroep doen op de maatregelen). Maar het zou best kunnen zijn dat bedrijven die van tewerkstellingsmaatregelen gebruik maken, meer in opleiding gaan voorzien (na er een beroep op gedaan te hebben). De richting van de causaliteit tussen het al dan niet voorzien in opleiding en het gebruik maken van maatregelen kunnen we via dit onderzoek niet nagaan. Voor een uitgebreide analyse in verband met deze problematiek verwijzen we naar een recente studie van Bollens en Matheus (2001).

Volgende tabel geeft informatie over de voorspellende waarde van het getoetste model. Meer bepaald wordt weergegeven hoe de voorspelde waarden zich verhouden tot de geobserveerde waarden.

Tabel 2.3 Classificatietabel (voorspelling is 'ja' als voorspelde kans $\geq 0,50$)

		Voorspeld		Totaal
	Niet		Wel	
Geobserveerd: niet	67	76		143 (46,9%)
Geobserveerd: wel	46	203		249 (81,5%)
Totaal	113	279		392 (68,9%)

Uit de tabel kan worden opgemaakt dat van de 249 bedrijven die in opleiding voorzien, er op basis van het model 203 juist worden geklasseerd. Dit wijst er op dat het model in staat is om duidelijk te discrimineren tussen de twee toestanden (het voorzien en niet voorzien van opleiding). In totaal wordt 68,9% $(=(67+203)/392)$ van de bedrijven juist geklasseerd. In wat volgt gaan we dieper in op het soort maatregelen waarop men een beroep deed.

HOOFDSTUK 3

TEWERKSTELLINGSMAATREGELLEN IN DETAIL

1. Welke tewerkstellingsmaatregelen?

Indien bedrijven te kennen gaven dat ze gebruik gemaakt hadden van tewerkstellingsmaatregelen, werd hen gevraagd op welk soort maatregelen ze dan een beroep deden. We maakten een onderscheid tussen zes soorten maatregelen. We

sommen ze hier op omdat elke soort maatregel een verzameling is van een aantal specifieke maatregelen. Volgende soorten werden voorgelegd aan de respondenten:

- *vorming van arbeidskrachten*: overeenkomst werk-opleiding, individuele beroepsopleiding (IBO), hefboomkrediet voor innovatieopleidingen;
- *begeleiding en inschakeling van werkzoekenden*: jongerenstage, leerlingenstelsel of industrieel leerlingenwezen, voordeelbanenplan, werkervaringsplaatsen;
- *vermindering arbeidskost*: maribel, sociale maribel, vermindering werkgeversbijdrage lage lonen, Vlamivorm;
- *scheppen van arbeidsplaatsen*: dienstenbanen (Smetbanen), Gesco (gesubsidieerde contractuelen);
- *organisatie en herverdeling van het werk*: premies voor arbeidsherverdeling, halftijds brugpensioen, versoepeling arbeidsduur;
- *vermindering van het aanbod van arbeid*: conventioneel brugpensioen, loopbaanonderbreking.

Tabel 3.1 Soort tewerkstellingsmaatregelen (% en AC bedrijven dat positief heeft geantwoord) (n=260)

Soorten tewerkstellingsmaatregelen	AC	%
Vermindering arbeidskost	206	79,2
Begeleiding en inschakeling van werkzoekenden	108	41,5
Vermindering van het aanbod van arbeid	99	38,1
Vorming van arbeidskrachten	91	35,0
Scheppen van arbeidsplaatsen	42	16,2
Organisatie en herverdeling van het werk	31	11,9
Totaal	260	221,9

De vorige tabel geeft meer details.

Uit tabel 3.1 blijkt dat bedrijven (die een beroep doen op tewerkstellingsmaatregelen) voornamelijk een beroep doen op maatregelen ter vermindering van de arbeidskost. Ook uit de analyses van de sociale balans (cf. infra) zal eveneens blijken dat bedrijven voornamelijk een beroep doen op twee soorten maatregelen, namelijk maribel en de vermindering van de werkgeversbijdrage voor lage lonen (beiden vallen onder de noemer van de vermindering van de arbeidskost).

Begeleidingsmaatregelen voor werkzoekenden en het verminderen van het aanbod van arbeid, scoren eveneens goed.

Maatregelen ter bevordering van de organisatie en herverdeling van het werk en maatregelen voor het scheppen van arbeidsplaatsen worden in veel mindere mate gebruikt.

2. Wie gebruikt welke tewerkstellingsmaatregelen?

Er blijken significante verschillen te zijn naar de grootte, sector en het familiaal karakter voor de verschillende maatregelen. Enkel de significante verschillen worden vermeld. De volgende tabellen geven meer details.

2.1 Naar grootte

Tabel 3.2 Soort maatregel naar grootte (% bedrijven dat positief heeft geantwoord) (n=260)

Soort maatregel	Grootte		
	10-19 wns. (n=61)	20-49 wns. (n=99)	50-99 wns. (n=100)
Vermindering aanbod arbeid****	19,7	34,3	53,0

* p≤0,05; ** p≤0,01; *** p≤0,001; **** p≤0,0001

Grote bedrijven maken significant meer gebruik van maatregelen die een vermindering van het aanbod van arbeid beogen zoals brugpensioen en loopbaanonderbreking. Dit lijkt logisch gezien grote bedrijven hiertoe meer mogelijkheden hebben (een groter aantal werknemers).

Wat de overige tewerkstellingsmaatregelen betreft, werd geen verschil in gebruik naar bedrijfsgrootte gevonden.

2.2 Naar subsector

Tabel 3.3 Soort maatregel naar subsector (% bedrijven dat positief heeft geantwoord) (n=260)

Soort maatregel naar subsector	Subsector				
	Bouw (n=52)	Diensten (n=39)	Handel/horeca (n=59)	Industrie (n=82)	Vervoer (n=28)
Vorming van arbeidskrachten*	51,9	35,9	22,0	36,6	25,0
Vermindering van de arbeidskost**	86,5	66,7	67,8	85,4	89,3
Vermindering van het aanbod van arbeid**	15,4	43,6	39,0	47,6	42,9

* p≤0,05; ** p≤0,01; *** p≤0,001; **** p≤0,0001

KMO's uit de bouwsector maken significant meer gebruik van maatregelen in verband met de vorming van arbeidskrachten dan bedrijven uit andere subsectoren.

Maatregelen ter vermindering van de arbeidskost worden significant meer gebruikt door KMO's in de bouwsector, in de industrie en in de vervoersector.

De vermindering van het aanbod van arbeid is daarentegen een maatregel die significant meer wordt gebruikt in de industrie.

2.3 Naar familiaal karakter

Tabel 3.4 Soort maatregel naar familiaal karakter (% bedrijven dat positief heeft geantwoord) (n=257)

Soorten tewerkstellingsmaatregelen	Familiaal karakter	
	Familiebedrijf (n=166)	Niet-familiebedrijf (n=91)
Vermindering arbeidskost**	40,4	23,1
Vermindering van het aanbod van arbeid***	85,5	67,0
Organisatie en herverdeling van het werk*	33,1	47,3

* p≤0,05; ** p≤0,01; *** p≤0,001; **** p≤0,0001

Uit bovenstaande tabel blijkt dat familiebedrijven significant meer gebruik maken van maatregelen ter vermindering van de arbeidskost en maatregelen ter vermindering van het aanbod van arbeid.

Niet-familiebedrijven daarentegen maken significant meer gebruik van maatregelen in verband met de organisatie en herverdeling van het werk.

3. Op basis van de sociale balansgegevens

Naast een enquête bij de bedrijven werd er ook gebruik gemaakt van gegevens van de sociale balans. In de sociale balans zijn gegevens opgenomen in verband met het aantal werknemers dat is ingeschreven in het personeelsregister, het personeelsverloop, het gebruik van maatregelen ten gunste van de werkgelegenheid en de opleidingsinspanningen tijdens het boekjaar. De gegevens van de sociale balans worden hier gebruikt als aanvulling voor de enquêtegegevens. We beperken ons hier tot analyse van de sociale balansgegevens van de KMO's die deelgenomen hebben aan het onderzoek.

De gegevens uit de sociale balans in verband met maatregelen ten gunste van de werkgelegenheid en de opleidingsinspanning zijn beperkt. Het gaat enkel om federale tewerkstellingsmaatregelen. Vlaamse arbeidsmarktmaatregelen zijn niet opgenomen.

Tabel 3.5 Federale maatregelen (% bedrijven dat beroep deed op, in 1999) (n=416)

Maatregel	Aantal	%
<i>Maatregelen waar een financieel voordeel aan verbonden is</i>	387	93,0
Niet gebonden aan indienstneming	381	91,6
Lage lonen	330	79,3
Maribel	328	78,9
Gebonden aan indienstneming	137	32,9
Banenplan voor langdurig werklozen	109	26,2
Tewerkstellingsakkoorden 1995-1996	34	8,2
Bedrijfsplan	10	1,2
Herinschakelingsjobs	4	1,0
Jongerenbanenplan	2	0,5
<i>Andere maatregelen (zonder financieel voordeel)</i>	115	27,6
Jongerenstage	52	12,5
Conventioneel brugpensioen	38	9,1
Leerovereenkomsten	31	7,5
Eerste-werkervaringscontract	7	1,7
Volledige loopbaanonderbreking	6	1,4
Overeenkomsten werk-opleiding	5	1,2
Ingroeibanen	2	0,5
Opeenvolgende arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur	2	0,5
Vermindering van de arbeidsprestaties (deeltijdse loopbaanonderbreking)	2	0,5
Conventioneel halftijds brugpensioen	0	0,0

Uit tabel 3.5 blijkt dat 93,0% van de bevroegde bedrijven in 1999 een beroep deed op federale maatregelen *met financieel voordeel*. De meest frequent toegepaste maatregelen zijn de maatregelen die niet gebonden zijn aan indienstneming, namelijk 'maribel' (78,9%)

en 'lage lonen' (79,3%). De overige maatregelen (met financieel voordeel) worden, met uitzondering van 'het banenplan voor langdurig werklozen' (26,2%) nauwelijks gebruikt.

De maatregelen waar *geen financieel voordeel* aan verbonden is, worden slechts door één op vier (27,6%) van de bevroegde bedrijven gebruikt. Enkel de jongerenstage springt eruit met 12,5%.

3.1 Maatregelen met financieel voordeel

93% van de bevroegde KMO's maakte gebruik van *maatregelen met financieel voordeel*. Wanneer we alle maatregelen *met financieel voordeel* samen nemen en nagaan of er verschillen zijn in gebruik van deze maatregelen naar subsector en bedrijfsgrootte, blijken er geen verschillen te zijn.

Ook wanneer we een onderscheid maken tussen de subcategorieën (gebonden versus niet gebonden aan indienstneming) blijken er geen significante verschillen te zijn naar de grootte en subsector.

We dalen af tot het niveau van de afzonderlijke maatregelen. Wanneer we voor de veel gebruikte maatregelen met financieel voordeel bijkomende analyses verrichtten naar grootte en subsector, blijken er significante verschillen te zijn. In de volgende tabel staan de resultaten.

Tabel 3.6 Meest gebruikte federale maatregelen met financieel voordeel naar grootte (% bedrijven dat positief heeft geantwoord) (n=416)

Meest gebruikte federale maatregelen met financieel voordeel	Grootte		
	10-19 wns. (n=123)	20-49 wns. (n=164)	50-99 wns. (n=129)
Maribel	73,2	80,5	82,2
Lage lonen*	73,2	77,4	87,6
Tewerkstellingsakkoorden 1995-1996	7,3	7,9	9,3
Banenplan voor langdurig werklozen	21,1	27,4	29,5

* p≤0,05; ** p≤0,01; *** p≤0,001; **** p≤0,0001

Tabel 3.6 laat zien dat enkel de 'lage lonen-maatregel' significant meer gebruikt wordt door grotere bedrijven. Voor 'maribel', 'de tewerkstellingsakkoorden' en het 'banenplan voor langdurig werklozen' zijn er geen significante samenhangen met grootte waar te nemen.

Drie van de vier maatregelen worden significant verschillend gebruikt naar de subsectoren. In de volgende tabel staan meer details.

Tabel 3.7 Meest gebruikte federale maatregelen met financieel voordeel naar subsector (% bedrijven dat positief heeft geantwoord) (n=416)

Meest gebruikte federale maatregelen met financieel voordeel	Subsector				
	Bouw (n=74)	Diensten (n=66)	Handel/hor eca (n=107)	Industrie (n=126)	Vervoer (n=43)
Maribel****	90,5	50,0	19,0	89,7	83,7
Lage lonen****	54,1	80,3	86,0	84,1	90,7

Tewerkstellingsakkoorden 1995-1996	8,1	3,0	12,2	5,6	14,0
Banenplan voor langdurig werklozen**	39,2	33,3	16,8	24,6	20,9

* $p \leq 0,05$; ** $p \leq 0,01$; *** $p \leq 0,001$; **** $p \leq 0,0001$

Tabel 3.7 laat zien dat 'maribel' significant meer gebruikt wordt in de bouwsector, de vervoersector en in de industrie.

In de bouw en de diensten wordt het 'banenplan voor langdurig werklozen' significant meer gebruikt dan in de andere subsectoren.

De 'lage lonen' worden significant meer gebruikt in de vervoersector.

Voor de tewerkstellingsakkoorden is er geen significante samenhang gevonden.

3.2 Maatregelen *zonder* financieel voordeel

Tabel 3.8 Federale maatregelen zonder financieel voordeel (n=416)

Bedrijfskenmerken	Ja		Beroep gedaan, ...		Neen	
	AC	%	AC	%	AC	%
Grootte****						
10-19 wns.	15	12,2	108	87,8		
20-49 wns.	34	20,7	130	79,3		
50-99 wns.	66	51,2	63	48,8		
Subsector*						
Industrie	46	36,5	80	63,5		
Bouw	15	20,3	59	79,7		
Handel/horeca	32	29,9	75	70,1		
Diensten	14	21,2	52	78,8		
Vervoer	8	18,6	35	81,4		
Totaal	115	27,6	301	72,4		

* $p=0,0348$; Cramers $V=0,1578$; $\chi^2=10,3563$; **** $p<0,0001$; Cramers $V=0,3612$; $\chi^2=54,2672$

27,6% van de bevraagde KMO's maakte gebruik van maatregelen *zonder financieel voordeel*. Wanneer we in het algemeen nagaan wie deze maatregelen gebruikt, merken we wel significante verschillen. De vorige tabel geeft meer details.

Middelgrote bedrijven (50-99 werknemers) maken significant meer gebruik van federale maatregelen zonder financieel voordeel dan kleine bedrijven (minder dan 20 werknemers). Ook de industrie en de handel/horeca maken significant meer gebruik van deze maatregelen dan andere subsectoren.

Weer dalen we af tot het niveau van de individuele maatregelen. Wanneer we voor de veel gebruikte maatregelen (zonder financieel voordeel) bijkomende analyses verrichtten naar grootte en subsector blijken er eveneens significante verschillen te zijn.

Tabel 3.9 Meest gebruikte federale maatregelen zonder financieel voordeel naar grootte (% bedrijven dat positief heeft geantwoord) (n=416)

Meest gebruikte federale maatregelen	Grootte
--------------------------------------	---------

	10-19 wns. (n=123)	20-49 wns. (n=164)	50-99 wns. (n=129)
Jongerenstage****	0,8	3,1	35,7
Leerovereenkomsten	5,7	9,8	6,2
Conventioneel brugpensioen****	3,3	6,7	17,8

* p≤0,05; ** p≤0,01; *** p≤0,001; **** p≤0,0001

Tabel 3.9 laat zien dat de jongerenstage en het conventioneel brugpensioen significant meer gebruikt wordt door grotere bedrijven (50-99 werknemers).

Ook naar sector zijn er significante verschillen. Tabel 3.10 geeft meer details.

Tabel 3.10 Meest gebruikte federale maatregelen zonder financieel voordeel naar subsector (% bedrijven dat positief heeft geantwoord) (n=416)

Meest gebruikte federale maatregelen	Subsector				
	Bouw (n=74)	Diensten (n=66)	Handel/hore ca (n=107)	Industrie (n=126)	Vervoer (n=43)
Jongerenstage*	6,8	10,6	10,3	19,8	9,3
Leerovereenkomsten	13,5	4,6	7,5	7,9	0,0
Conventioneel brugpensioen***	0,0	1,5	12,2	16,7	7,0

* p≤0,05; ** p≤0,01; *** p≤0,001; **** p≤0,0001

Uit tabel 3.10 blijkt dat de jongerenstage significant meer gebruikt wordt in de industrie dan in de andere subsectoren. Dit is eveneens zo voor het conventioneel brugpensioen. De industrie maakt hier samen met de handel en horeca significant meer gebruik van dan de andere subsectoren.

Tot zover het gebruik van tewerkstellingsmaatregelen. In wat volgt gaan we dieper in op de houding van bedrijfsleiders tegenover het overheidsbeleid.

HOOFDSTUK 4

HOUDING TEN AANZIEN

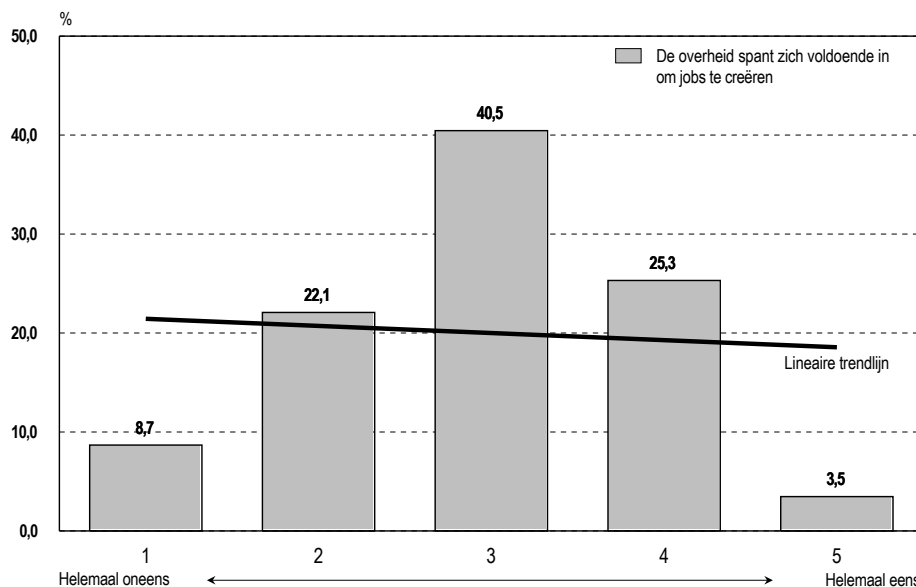
VAN HET OVERHEIDSBELEID

In de enquête werd gepeild naar de houding van de respondenten tegenover het overheidsbeleid inzake opleiding en tewerkstelling. Er werd een uitspraakbatterij voorgelegd met twaalf stellingen. De verdelingen van de antwoorden zijn weergegeven in volgende figuren.

We gingen na of er verschillen waren in uitspraken naar grootte, sector en het al dan niet gebruik maken van tewerkstellingsmaatregelen. Enkel significante verschillen worden besproken.

1. Spant de overheid zich voldoende in om jobs te creëren?

Figuur 4.1 laat zien dat de meningen verdeeld liggen. Ongeveer 30% is het eerder of helemaal oneens met deze stelling. Maar ook ongeveer 30% is van mening dat de overheid zich voldoende inspant om jobs te creëren. De gemiddelde score ligt op 2,9 (op een vijfpuntenschaal).



Figuur 4.1 De overheid spant zich voldoende in om jobs te creëren (n=403) (gemiddelde=2,9)

Wanneer we de mening over deze uitspraak vergelijken naar bedrijfsgrootte, zien we dat er een significant verschil bestaat. De volgende tabel geeft de resultaten.

Tabel 4.1 De overheid spant zich voldoende in om jobs te creëren, naar grootte, in % (n=403)

Schaal	Grootte		
	10-19 wns. (n=120)	20-49 wns. (n=159)	50-99 wns. (n=124)
Helemaal oneens	12,5	10,1	3,2
Eerder oneens	27,5	18,9	21,0
Noch eens, noch oneens	40,8	42,8	37,1
Eerder eens	17,5	23,3	35,5
Helemaal eens	1,7	5,0	3,2

$p=0,0101$; Cramers $V=0,1578$; $\chi^2=20,0672$

Het zijn vooral de grotere ondernemingen (50-99 werknemers) die het eens zijn met deze stelling (38,7% is eerder of helemaal eens met deze stelling tegenover 28,3% van de bedrijven met 20-49 werknemers en 19,2% van de bedrijven met 10-19 werknemers).

In de volgende tabel staan de resultaten van de variantieanalyse. We bekijken met andere woorden of de gemiddelde score significant verschilt tussen zeer kleine, kleine en middelgrote ondernemingen.

Tabel 4.2 De overheid spant zich voldoende in om jobs te creëren, naar grootte, variantieanalyse (n=403)

Grootte	Gemiddelde	F-waarde	p-waarde
10-19 wns.	2,68	7,03	0,0010***
20-49 wns.	2,94		
50-99 wns.	3,15		

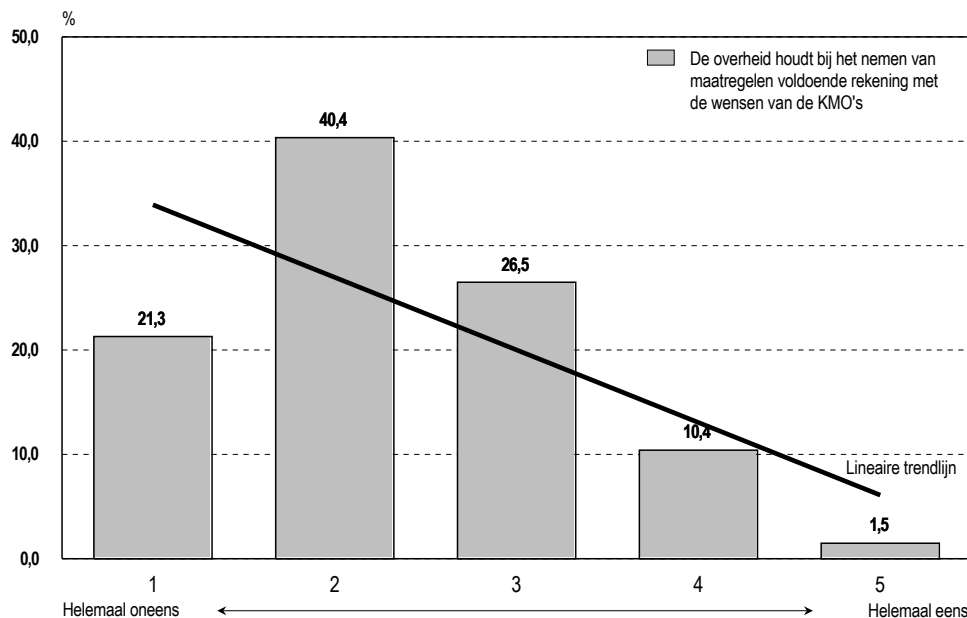
* p≤0,05; ** p≤0,01; *** p≤0,001; **** p≤0,0001

Middelgrote bedrijven scoren gemiddeld genomen significant positiever op deze uitspraak, namelijk score 3,15 ten opzichte van 2,68.

Naar subsector en naar het al dan niet gebruik maken van tewerkstellingsmaatregelen zijn er geen significante verschillen waar te nemen.

2. Houdt de overheid bij het nemen van beslissingen voldoende rekening met de wensen van KMO's?

Uit figuur 4.2 blijkt dat meer dan 60% van de KMO's van mening is dat de overheid onvoldoende rekening houdt met de wensen van KMO's. Slechts 12% oordeelt dat de overheid voldoende rekening houdt met KMO's bij het uitvoeren van haar maatregelen. De gemiddelde score ligt op 2,3 (vijfpuntenschaal).

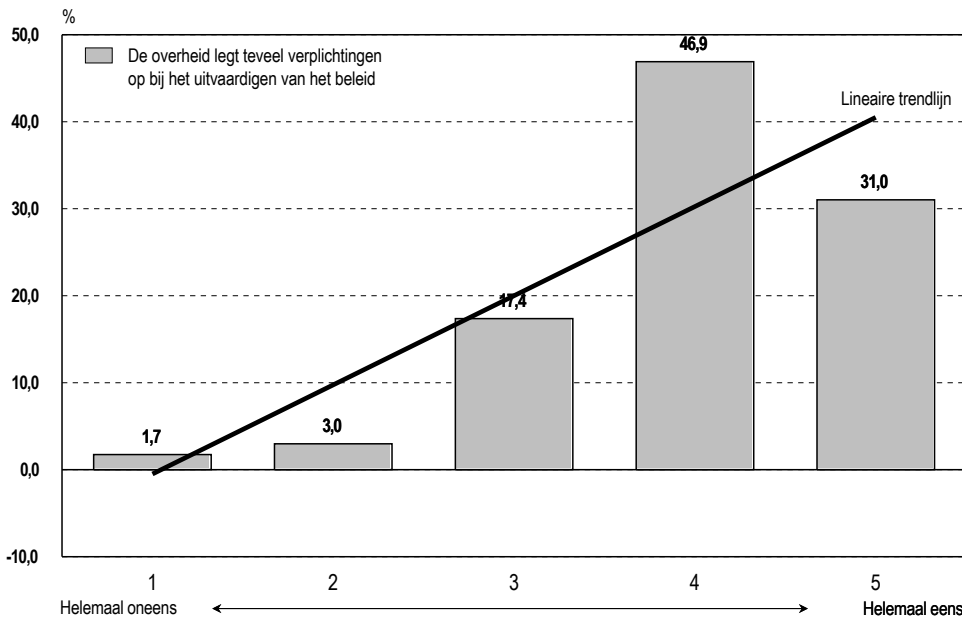


Figuur 4.2 De overheid houdt bij het nemen van maatregelen voldoende rekening met de wensen van KMO's (n=404) (gemiddelde=2,3)

Zowel naar grootte, subsector als naar het al dan niet beroep doen op tewerkstellingsmaatregelen zijn er geen significante verschillen waar te nemen.

3. Legt de overheid te veel verplichtingen op bij het uitvoeren van het beleid?

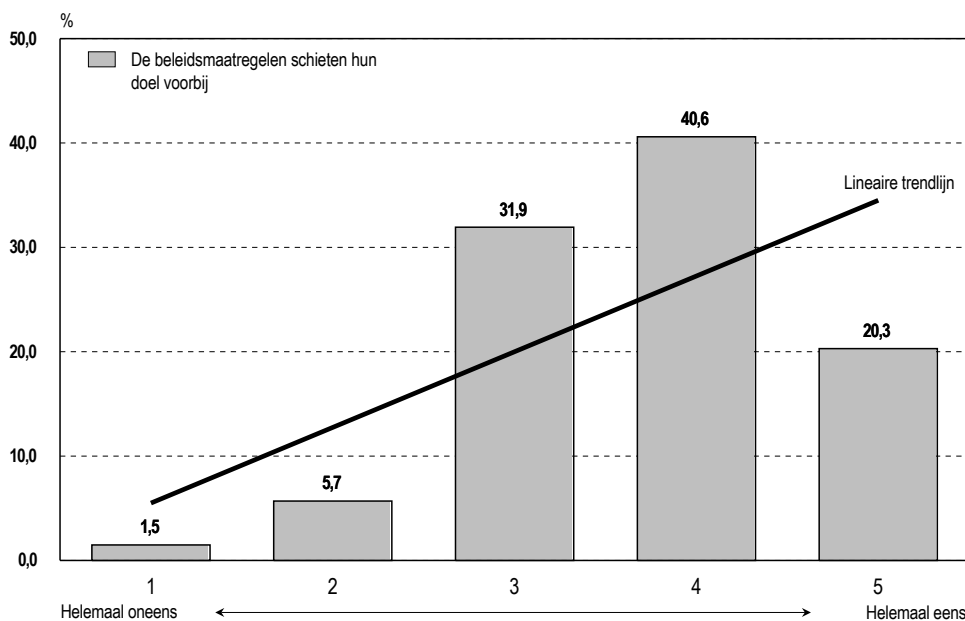
Uit figuur 4.3 blijkt dat meer dan drie op vier (77,9%) van de bevroegde ondernemingen van mening is dat de overheid te veel verplichtingen oplegt. Een zeer kleine minderheid (nog geen 5%) is het niet eens met deze stelling. De gemiddelde score ligt op 4,0, wat wijst op het feit dat het overgrote deel van de bedrijven het eerder eens (of helemaal eens) is met deze stelling.



Figuur 4.3 De overheid legt te veel verplichtingen op bij het uitvoeren van het beleid (n=403) (gemiddelde=4,0)

Zowel naar grootte, subsector als naar het al dan niet beroep doen op tewerkstellingsmaatregelen zijn er geen significante verschillen waar te nemen.

4. Schieten de beleidsmaatregelen hun doel voorbij?



Figuur 4.4 De beleidsmaatregelen schieten hun doel voorbij (n=404) (gemiddelde=3,7)

Uit figuur 4.4 blijkt dat twee op drie bedrijven het eerder of helemaal eens zijn met deze stelling. Ook hier beweert slechts een zeer kleine minderheid (7,2%) dat de overheidsmaatregelen hun doel bereiken. De gemiddelde score ligt op 3,7, wat aangeeft dat het merendeel van de bedrijven het eens is met deze stelling, namelijk dat de beleidsmaatregelen hun doel voorbij schieten.

Wanneer we deze uitspraak uitsplitsen naar grootte, zien we dat er net geen significant verschil bestaat. De volgende tabel geeft de resultaten.

Tabel 4.3 De beleidsmaatregelen schieten hun doel voorbij, naar grootte, in % (n=404)

Schaal	Grootte		
	10-19 wns. (n=119)	20-49 wns. (n=158)	50-99 wns. (n=127)
Helemaal oneens	0,8	1,9	1,6
Eerder oneens	5,9	7,6	3,2
Noch eens, noch oneens	37,0	36,1	22,1
Eerder eens	37,8	38,6	45,7
Helemaal eens	18,5	15,8	27,6

$p=0,0612$; Cramers $V=0,1358$; $\chi^2=14,8961$

Het zijn vooral de grotere ondernemingen (50-99 werknemers) die het eens zijn met deze stelling (73,3% is eerder of helemaal eens met deze stelling tegenover 54,4% van de bedrijven met 20-49 werknemers en 56,3% van de bedrijven met 5-19 werknemers).

In de volgende tabel staan de resultaten van de variantieanalyse. We bekijken met andere woorden of de gemiddelde score significant verschilt tussen zeer kleine, kleine en middelgrote ondernemingen.

Tabel 4.4 De beleidsmaatregelen schieten hun doel voorbij, naar grootte, variantieanalyse (n=404)

Grootte	Gemiddelde	F-waarde	p-waarde
10-19 wns.	3,7	5,95	0,0028**
20-49 wns.	3,6		
50-99 wns.	3,9		

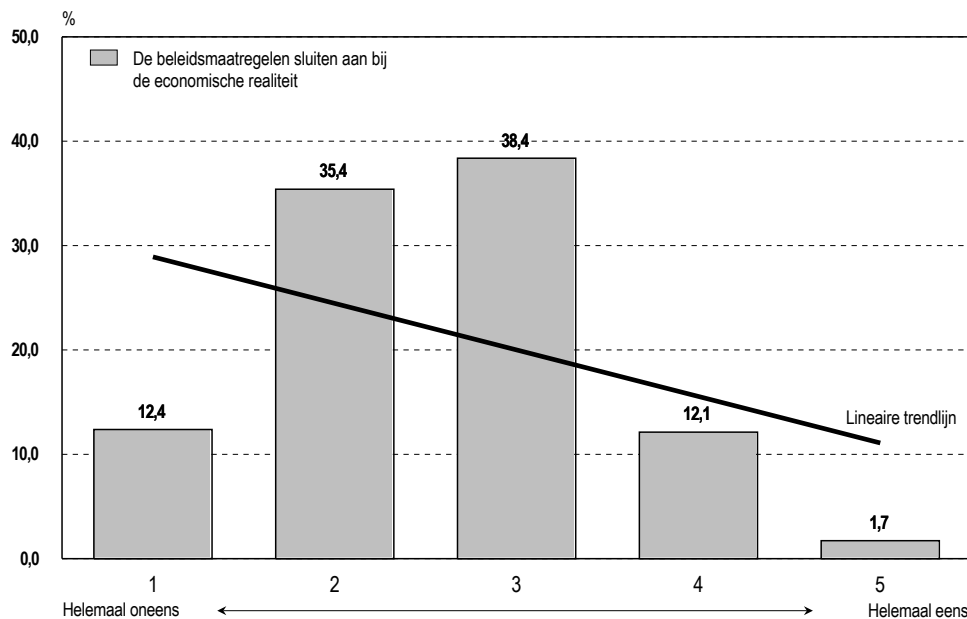
* $p \leq 0,05$; ** $p \leq 0,01$; *** $p \leq 0,001$; **** $p \leq 0,0001$

Middelgrote bedrijven (50-99 werknemers) scoren gemiddeld genomen significant positiever op deze uitspraak, namelijk score 3,9 ten opzichte van 3,6 en 3,7.

Naar subsector en naar het al dan niet gebruik maken van tewerkstellingsmaatregelen zijn er geen significante verschillen waar te nemen.

5. Sluiten de beleidsmaatregelen aan bij de economische realiteit?

Figuur 4.5 laat zien dat ongeveer de helft van de ondernemingen het eerder tot helemaal oneens is met deze stelling. Het gemiddelde ligt hier op 2,6. De beleidsmaatregelen sluiten volgens vele bedrijfsleiders niet aan bij de economische realiteit.

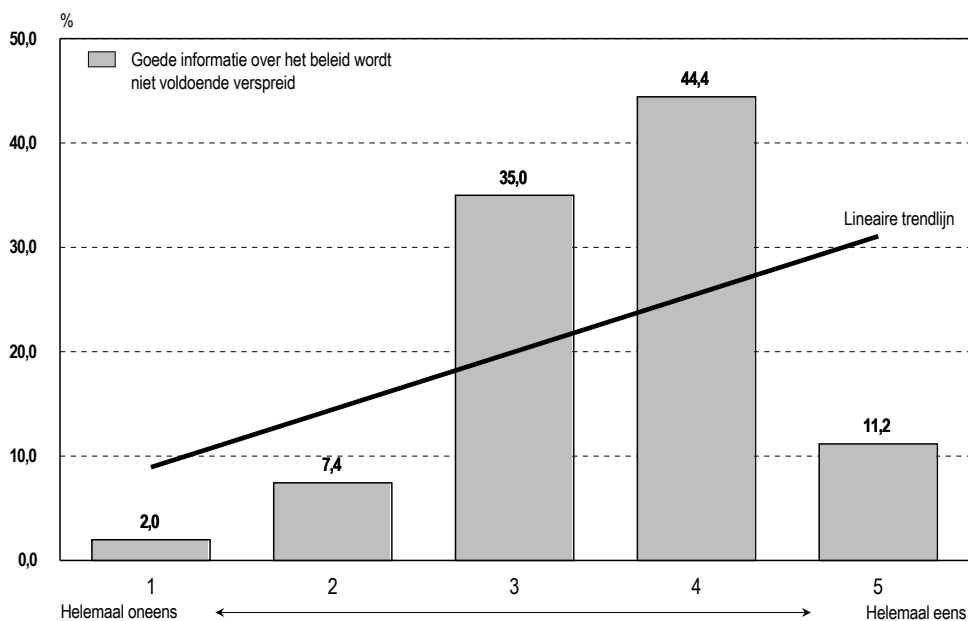


Figuur 4.5 De beleidsmaatregelen sluiten aan bij de economische realiteit (n=404) (gemiddelde=2,6)

Zowel naar grootte, subsector als naar het al dan niet beroep doen op tewerkstellingsmaatregelen zijn er geen significante verschillen waar te nemen.

6. Wordt goede informatie over het beleid voldoende verspreid?

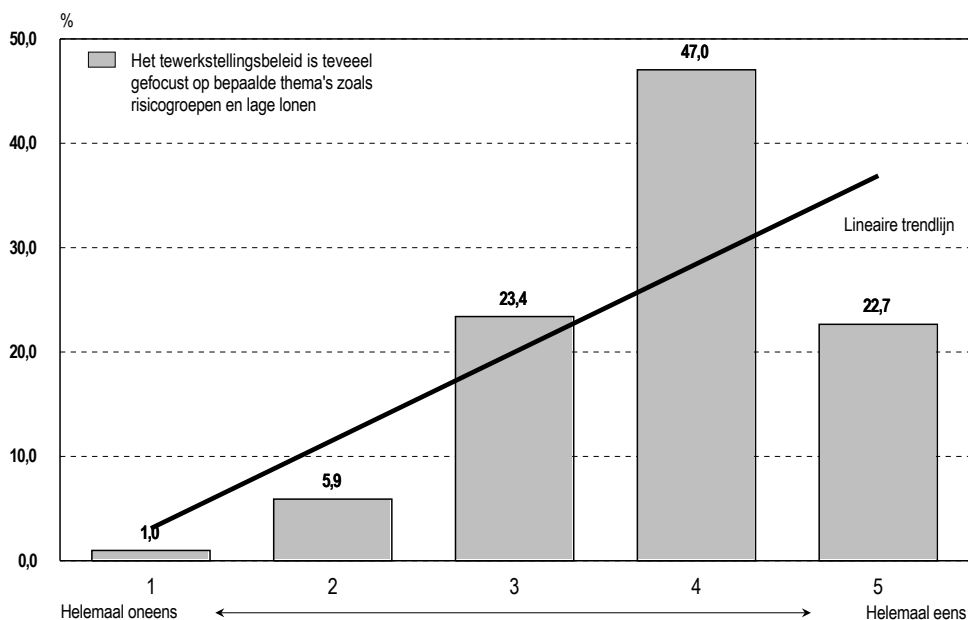
Uit de volgende figuur kan men afleiden dat meer dan de helft van de ondernemingen van oordeel is dat de overheid te weinig doet aan de verspreiding van goede informatie. De gemiddelde score ligt op 3,6 wat betekent dat het merendeel van de bedrijven het eens is met deze stelling, namelijk dat goede informatie onvoldoende verspreid wordt.



Figuur 4.6 Goede informatie over het beleid wordt niet voldoende verspreid (n=403) (gemiddelde=3,6)

Zowel naar grootte, subsector als naar het al dan niet beroep doen op tewerkstellingsmaatregelen zijn er geen significante verschillen waar te nemen.

7. Is het tewerkstellingsbeleid teveel gefocust op bepaalde thema's?



Figuur 4.7 Het tewerkstellingsbeleid is teveel gefocust op bepaalde thema's zoals risicogroepen en lage lonen (n=406) (gemiddelde=3,8)

Uit figuur 4.7 kan men afleiden dat ongeveer 70% van de ondernemingen van oordeel is dat

de overheid haar tewerkstellingsbeleid te veel focust op bepaalde thema's zoals bijvoorbeeld risicogroepen (allochtonen, ouderen, gehandicapten, ...). De gemiddelde score ligt 3,8 (vijfpuntenschaal).

Wanneer we de mening over deze uitspraak uitsplitsen naar sector, zien we dat er een significant verschil bestaat. De volgende tabel geeft de resultaten.

Tabel 4.5 Het tewerkstellingsbeleid is te veel gefocust op bepaalde thema's zoals risicogroepen en lage lonen, naar subsector, in % (n=406)

Schaal	Subsector				
	Bouw (n=73)	Diensten (n=66)	Handel/hore ca (n=104)	Industrie (n=121)	Vervoer (n=42)
Helemaal oneens	0,0	1,5	1,0	0,0	4,8
Eerder oneens	9,6	10,6	1,0	5,8	4,8
Noch eens, noch oneens	19,2	16,7	29,8	22,3	28,6
Eerder eens	59,9	33,3	46,2	45,5	54,8
Helemaal eens	12,3	37,9	22,1	26,5	7,1

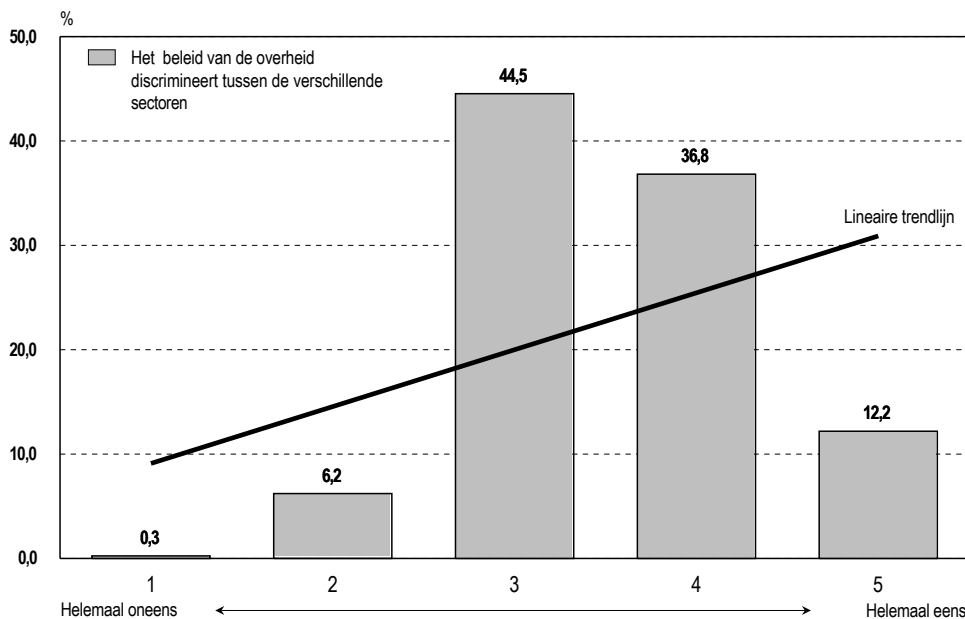
$p=0,0004$; Cramers $V=0,1604$; $\chi^2=41,7806$

Binnen de ondernemingen in de vervoersector is men het in mindere mate (eerder of helemaal) eens met deze stelling (61,9% ten opzichte van ongeveer 70,0 % in de andere sectoren). Ze vinden in iets mindere mate dat het beleid te veel gefocust is op bepaalde thema's, maar ook in deze sector blijft het merendeel van de bedrijven het eens met deze stelling.

Zowel naar grootte als naar het al dan niet beroep doen op tewerkstellingsmaatregelen zijn er geen significante verschillen waar te nemen.

8. Discrimineert het beleid van de overheid tussen de verschillende sectoren?

Uit figuur 4.8 kan men afleiden dat ongeveer de helft van de bedrijven van oordeel is dat de overheidsmaatregelen discrimineren tussen verschillende sectoren.



Figuur 4.8 Het beleid van de overheid discrimineert tussen verschillende sectoren (n=402) (gemiddelde=3,5)

Wanneer we deze uitspraak uitsplitsen naar grootte zien we dat er een significant verschil bestaat. De volgende tabel geeft de resultaten.

Tabel 4.6 Het beleid van de overheid discrimineert tussen de verschillende sectoren, naar grootte, in % (n=402)

Schaal	Grootte		
	10-19 wns. (n=119)	20-49 wns. (n=159)	50-99 wns. (n=124)
Helemaal oneens	0,0	0,0	0,8
Eerder oneens	4,2	5,0	9,7
Noch eens, noch oneens	37,0	45,9	50,0
Eerder eens	45,4	33,3	33,1
Helemaal eens	13,5	15,7	6,5

$p=0,0335$; Cramers $V=0,1441$; $\chi^2=16,6927$

De kleinere ondernemingen (10-19 werknemers) zijn het meer eens met deze stelling in vergelijking met de grotere bedrijven (58,9% is het eerder of helemaal eens met deze stelling tegenover 49,0% van de bedrijven met 20-49 werknemers en 39,6% van de bedrijven met 50-99 werknemers).

In de volgende tabel staan de resultaten van de variantieanalyse. We bekijken met andere woorden of de gemiddelde score significant verschilt tussen zeer kleine, kleine en middelgrote ondernemingen.

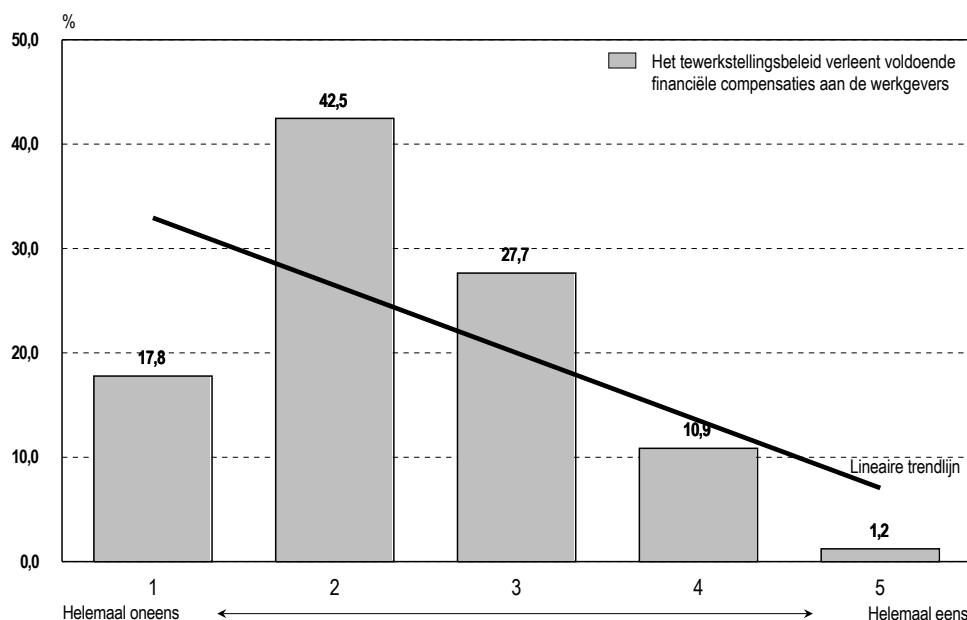
Tabel 4.7 Het beleid van de overheid discrimineert tussen de verschillende sectoren, naar grootte, variantieanalyse (n=402)

Grootte	Gemiddelde	F-waarde	p-waarde
10-19 wns.	3,68	6,08	0,0025
20-49 wns.	3,60		
50-99 wns.	3,35		

* $p \leq 0,05$; ** $p \leq 0,01$; *** $p \leq 0,001$; **** $p \leq 0,0001$

Grote bedrijven scoren gemiddeld genomen significant lager (dus positiever) op deze uitspraak, namelijk score 3,35 ten opzichte van 3,60 en 3,68.

9. Verleent het tewerkstellingsbeleid voldoende financiële compensaties aan de werkgevers?



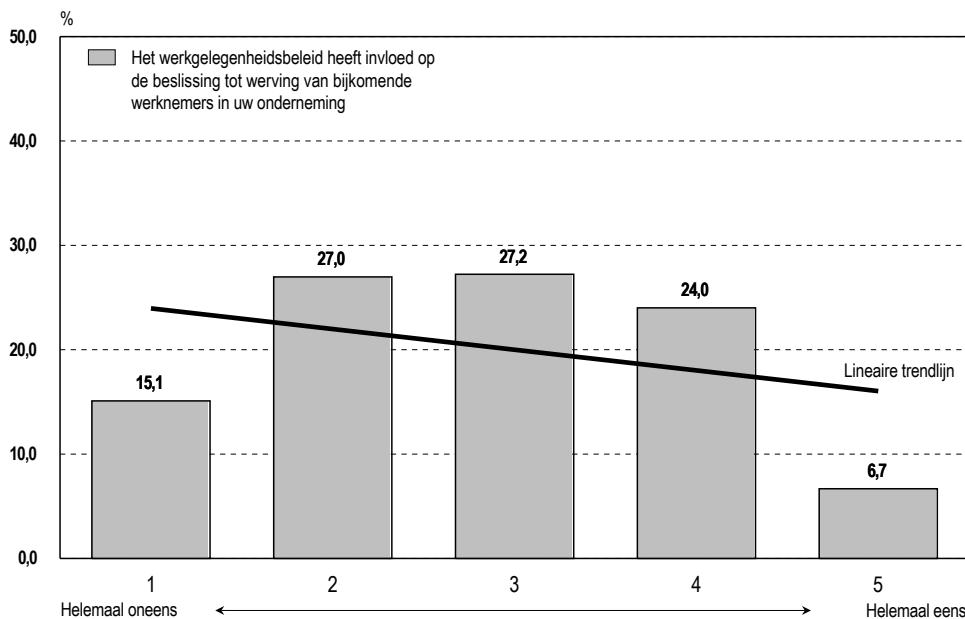
Figuur 4.9 Het tewerkstellingsbeleid verleent voldoende financiële compensaties aan de werkgevers (n=405) (gemiddelde=2,4)

Ongeveer 60% van de ondernemingen beweert dat de overheid onvoldoende financiële compensaties aan de werkgevers verleent. Dat blijkt uit de vorige figuur.

Zowel naar grootte, subsector als naar het al dan niet beroep doen op tewerkstellingsmaatregelen zijn er geen significante verschillen waar te nemen.

10. Heeft het werkgelegenheidsbeleid invloed op de beslissing tot werving van bijkomende werknemers?

Uit figuur 4.10 blijkt dat de meningen op vlak van deze stelling verdeeld liggen. Ongeveer 40% is van oordeel dat het werkgelegenheidsbeleid geen invloed heeft op de aanwervingsbeslissing. Voor 30% van de bedrijven is dit wel het geval.



Figuur 4.10 Het werkgelegenheidsbeleid heeft invloed op de beslissing tot werving van bijkomende werknemers in uw onderneming (n=404) (gemiddelde=2,8)

Wanneer we deze uitspraak uitsplitsen naar subsector zien we dat er een significant verschil bestaat.

Tabel 4.8 Het werkgelegenheidsbeleid heeft invloed op de beslissing tot werving van bijkomende werknemers in uw onderneming, naar subsector, in % (n=404)

Schaal	Subsector				
	Bouw (n=73)	Diensten (n=65)	Handel/horeca (n=103)	Industrie (n=121)	Vervoer (n=42)
Helemaal oneens	4,1	24,6	16,5	15,7	14,3
Eerder oneens	21,9	32,3	21,4	29,8	33,3
Noch eens, noch oneens	43,8	18,5	27,2	20,7	31,0
Eerder eens	23,3	16,9	29,1	27,3	14,3
Helemaal eens	6,9	7,7	5,8	6,6	7,1

$p=0,0193$; Cramers V=0,1357; $\chi^2=29,7547$

Vooral in de bouwsector (30,1%), de handel/horeca (35,0%) en de industrie (33,9%) zijn bedrijfsleiders het eerder of helemaal eens met deze stelling. De diensten (24,6%) en de vervoersector (21,4%) scoren veel lager.

In de volgende tabel staan de resultaten van de variantieanalyse. We bekijken met andere woorden of de gemiddelde score significant verschilt naargelang de subsector.

Tabel 4.9 Het werkgelegenheidsbeleid heeft invloed op de beslissing tot werving van bijkomende werknemers in uw onderneming, naar subsector, variantieanalyse (n=404)

Subsector	Gemiddelde	F-waarde	p-waarde
-----------	------------	----------	----------

Bouw	3,1	2,26	0,0625
Diensten	2,5		
Handel/horeca	2,9		
Industrie	2,8		
Vervoer	2,7		

* $p \leq 0,05$; ** $p \leq 0,01$; *** $p \leq 0,001$; **** $p \leq 0,0001$

Uit de analyse blijkt dat er algemeen genomen geen significant verschil bestaat.

Wanneer we echter de gemiddelden paarsgewijs vergelijken, vinden we dat twee sectoren significant van elkaar verschillen (we doen dit aan de hand van de Tukey-coëfficiënt): de bouwsector (3,1) verschilt significant van de dienstensector (2,5).

Als we een opsplitsing maken naar de bedrijven die een beroep doen op tewerkstellingsmaatregelen, ontdekken we ook een significant effect. Zo zijn bedrijven die beroep doen op tewerkstellingsmaatregelen meer van oordeel dat het werkgelegenheidsbeleid een invloed heeft op de beslissing tot het werven van bijkomende arbeidskrachten (33,8% eerder of helemaal eens tegenover 24,7%). De resultaten staan in onderstaande tabel.

Tabel 4.10 Het werkgelegenheidsbeleid heeft invloed op de beslissing tot werving van bijkomende werknemers in uw onderneming, naar het al dan niet gebruik maken van tewerkstellingsmaatregelen, in % (n=404)

Schaal	Gebruik tewerkstellingsmaatregelen (laatste vijf jaar)	
	Ja	Neen
Helemaal oneens	11,6	21,7
Eerder oneens	29,1	22,5
Noch eens, noch oneens	25,6	31,2
Eerder eens	26,0	19,6
Helemaal eens	7,8	5,1

$p=0,0260$; Cramers V=0,1670; $\chi^2=11,0488$

In de volgende tabel staan de resultaten van de variantieanalyse. We bekijken met andere woorden of de gemiddelden significant verschillen.

Tabel 4.11 Het werkgelegenheidsbeleid heeft invloed op de beslissing tot werving van bijkomende werknemers in uw onderneming, naar het al dan niet gebruik maken van tewerkstellingsmaatregelen, variantieanalyse (n=404)

Gebruik tewerkstellingsmaatregelen (laatste vijf jaar)	Gemiddelde	F-waarde	p-waarde
Ja	2,89	4,33	0,0381*
Neen	2,64		

* $p \leq 0,05$; ** $p \leq 0,01$; *** $p \leq 0,001$; **** $p \leq 0,0001$

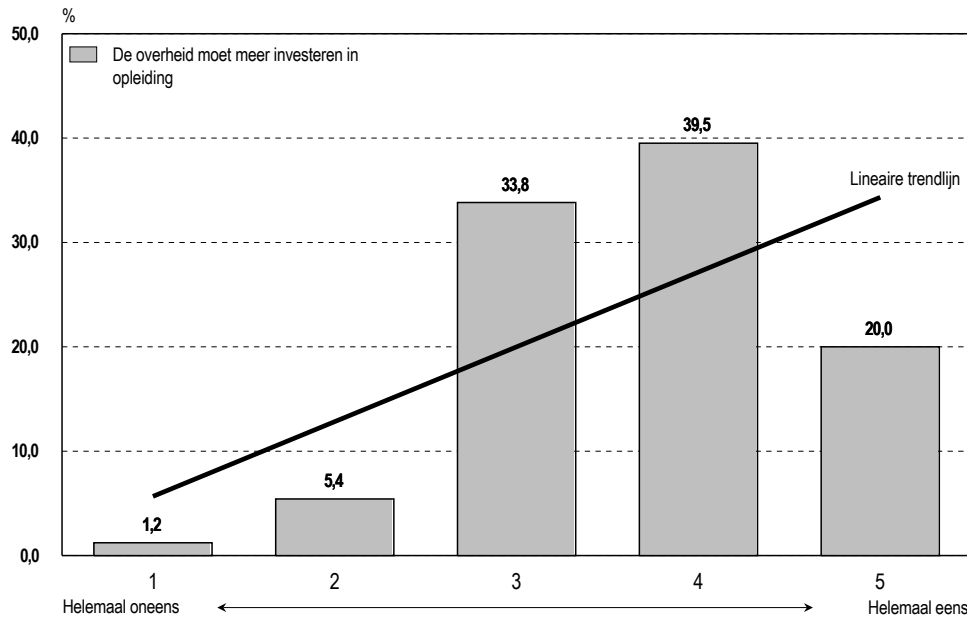
Uit tabel 4.11 blijkt duidelijk dat bedrijven die beroep doen op tewerkstellingsmaatregelen gemiddeld genomen meer van oordeel zijn dat het werkgelegenheidsbeleid een invloed heeft op de beslissing om over te gaan tot werving van bijkomende arbeidskrachten (2,89

t.o.v. 2,64).

Naar grootte is er geen significant verschil waar te nemen.

11. Moet de overheid meer investeren in opleiding?

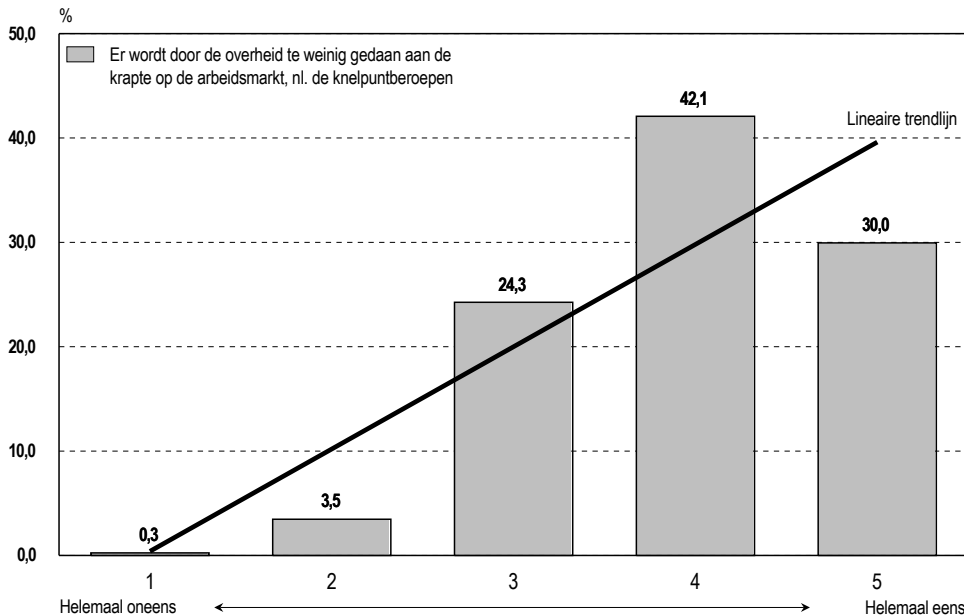
Ongeveer 60% van de ondernemingen is het (eerder of helemaal) eens met de stelling dat de overheid meer moet investeren in opleiding. Het gemiddelde ligt op 3,7. Dit blijkt uit volgende figuur.



Figuur 4.11 De overheid moet meer investeren in opleiding (n=405) (gemiddelde=3,7)

Zowel naar grootte, subsector als naar het al dan niet beroep doen op tewerkstellingsmaatregelen zijn er geen significante verschillen waar te nemen.

12. Wordt er door de overheid te weinig gedaan aan de krapte op de arbeidsmarkt?



Figuur 4.12 Er wordt door de overheid te weinig gedaan aan de krapte op de arbeidsmarkt, nl. de knelpuntberoepen (n=404) (gemiddelde=4,0)

Meer dan 70% van de bedrijven is van oordeel dat de overheid te weinig doet aan de krapte op de arbeidsmarkt. Het gemiddelde ligt op 4,0.

Zowel naar grootte, subsector als naar het al dan niet beroep doen op tewerkstellingsmaatregelen, zijn er geen significante verschillen waar te nemen.

13. Alles op een rij

Ter afronding van deze paragraaf zetten we de resultaten op een rij. We vullen dit besluit aan met een aantal opmerkingen van de bedrijfsleiders. We vroegen hen of ze nog opmerkingen hadden over het overheidsbeleid. In totaal gaven 147 (35,3%) bedrijven opmerkingen (en/of suggesties) over het beleid.

Voorgaande resultaten kunnen we clusteren in vijf thema's.

In de eerste plaats gaan we dieper in op het thema '*arbeid*' (*tewerkstelling, werkgelegenheid, ...*). Uit de analyses blijkt dat vooral de middelgrote ondernemingen (50-99 werknemers) van oordeel zijn dat de overheid zich voldoende inspant om jobs te creëren. De kleinere ondernemingen vinden dit in veel mindere mate. Verder bleek dat het overgrote deel van de bedrijven van oordeel is dat het werkgelegenheidsbeleid nog te veel gefocust is op bepaalde thema's zoals risicogroepen en lage lonen. Daarnaast is het wel zo dat bedrijven die een beroep doen op tewerkstellingsmaatregelen, ook vinden dat het beleid hen aanzet tot het werven van nieuwe werknemers. Ook bleek dat meer dan 70% van de bedrijfsleiders van oordeel te zijn dat de overheid te weinig doet aan de krapte op de arbeidsmarkt.

In verband met het thema arbeid hadden de bedrijfsleiders nog een aantal suggesties. Eerst en vooral kwam het verminderen van *de sociale last op arbeid* zeer vaak terug. Arbeid wordt veel te zwaar belast, zo zeggen velen. Ook was een aantal van de bedrijfsleiders van oordeel dat het voor een KMO belangrijk zou zijn om *overuren vrij te stellen van sociale lasten*. Verder is men van mening dat het verschil tussen de brutolonen (hetgeen de werkgever moet betalen) en de nettolonen (hetgeen de werknemers krijgen) veel te groot is. Ook beweert men dat het *verschil in loon tussen de werkenden (loon) en*

de niet-werkenden (uitkering) veel te klein is. De zogenaamde werkloosheidsvallen moeten aangepakt worden zo stellen vele bedrijfsleiders. De hoge uitkeringen van werklozen zorgen ervoor dat er onvoldoende 'incentives' zijn om een job aan te nemen, zeker niet als dit een laagbetaalde job is. Men moet volgens hen de werklozen aanzetten te gaan werken. Het *flexibelere kunnen omgaan met de inzet van arbeid* (soepelheid in contracten, het inzetten van jobstudenten en specifiek voor de bouw, de invoer van uitzendarbeid) zou eveneens voor vele KMO's wenselijk zijn.

Ook uit de enquête die Unizo (2001) organiseerde, kwamen veel van deze suggesties naar voor. Het ging hier om voorstellen van bedrijfsleiders om het personeelstekort op te vangen. Zo bleek de meest belangrijk geachte maatregel (om de personeelstekorten op te vangen) het verkleinen van de verschillen tussen netto- en brutolonen te zijn samen met het verhogen van het verschil in uitkering tussen werken en niet-werken. Ook het vrijstellen van sociale bijdragen van overuren en het beperken van de werkloosheidsvergoedingen kwamen aan bod in de Unizo-enquête (zie figuur 4.13).

Een tweede thema handelt over '*opleiding*'. Het overgrote deel van de bedrijfsleiders is van oordeel dat de overheid meer moet investeren in opleiding. Wat de specifieke maatregelen op dit vlak betreft, verwijzen we naar cahier 4 rond opleiding en ontwikkeling, waar de ondersteuningsmaatregelen op het vlak van opleiding uitvoerig aan bod komen.

Wat opleiding betreft, is een groot deel van de bedrijfsleiders van oordeel dat de overheid meer inspanningen moet doen om *opleiding te stimuleren*. Vaak zegt men dat men opleiding fiscaal moet stimuleren. Ook financiële compensaties zijn voor veel bedrijven welkom. Financiële en fiscale ondersteuning van werknemersopleidingen is volgens de bevraagde bedrijfsleiders een belangrijke taak van de overheid. Men heeft het hier niet alleen over externe opleidingen, het gaat hier veelal om opleidingen op de werkvloer. Ook het opleidingsaanbod moet veel specifiekier zijn volgens sommigen. Er moet met andere woorden werk gemaakt worden van een specifiek aanbod van opleidingen op maat van de KMO. De bedrijfsleiders vragen specifieke opleidingen van een korte duur. Ook moet het volgens hen mogelijk zijn om opleidingen te organiseren zonder al te veel administratie. Eenvoudige en niet al te zware opleidingen zijn nodig, volgens de bedrijfsleiders. Voorlichting en advies in verband met opleiding is hier eveneens nodig. De kleinste bedrijven (10-19 werknemers) investeren in veel mindere mate in opleiding dan de grotere bedrijven. Het motiveren van niet-vormingsbedrijven is dus nodig. Ook uit de enquête van Unizo (2001) bleek dat de overheid de vorming van werknemers moet stimuleren.

Het werken aan een betere '*afstemming tussen onderwijs en arbeidsmarkt*' is volgens vele bedrijfsleiders een belangrijke taak. Het onderwijs is onvoldoende afgestemd op het bedrijfsleven, zo zeggen velen. Deze afstemming kan men bevorderen door stages te stimuleren. In een stage kan de leerling zijn beroepskennis implementeren die hij/zij in de school heeft verworven. Ook zijn vele bedrijfsleiders van mening dat er verder moet gewerkt worden aan de formule van het alternerend leren, namelijk het afwisselen van opleiding met het verwerven van ervaring op de werkplek. Er moet met andere woorden gewerkt worden aan een samenwerking tussen de scholen en de bedrijfswereld.

Een vierde thema is meer vormelijk van aard. Het gaat over '*het beleid in het algemeen (de vorm)*'. Uit de analyse bleek eerst en vooral dat het overgrote deel van de bedrijven van oordeel is dat de overheid te veel verplichtingen oplegt bij het uitvoeren van het beleid. Ook uit de opmerkingen bleek dat de soms *strengere voorwaarden* samen met de *administratieve lasten* voor veel bedrijfsleiders hinderpalen vormen om gebruik te maken van het overheidsbeleid. Men is van mening dat de overheid wat betreft haar tewerkstellingsmaatregelen te veel verplichtingen oplegt, terwijl de beschikbaarheid van arbeidskrachten steeds kleiner wordt. Men is van mening dat de overheid de voorwaarden in verband met de tewerkstellingsmaatregelen (zoals bv. langdurig werkloos) minder strak moet maken.

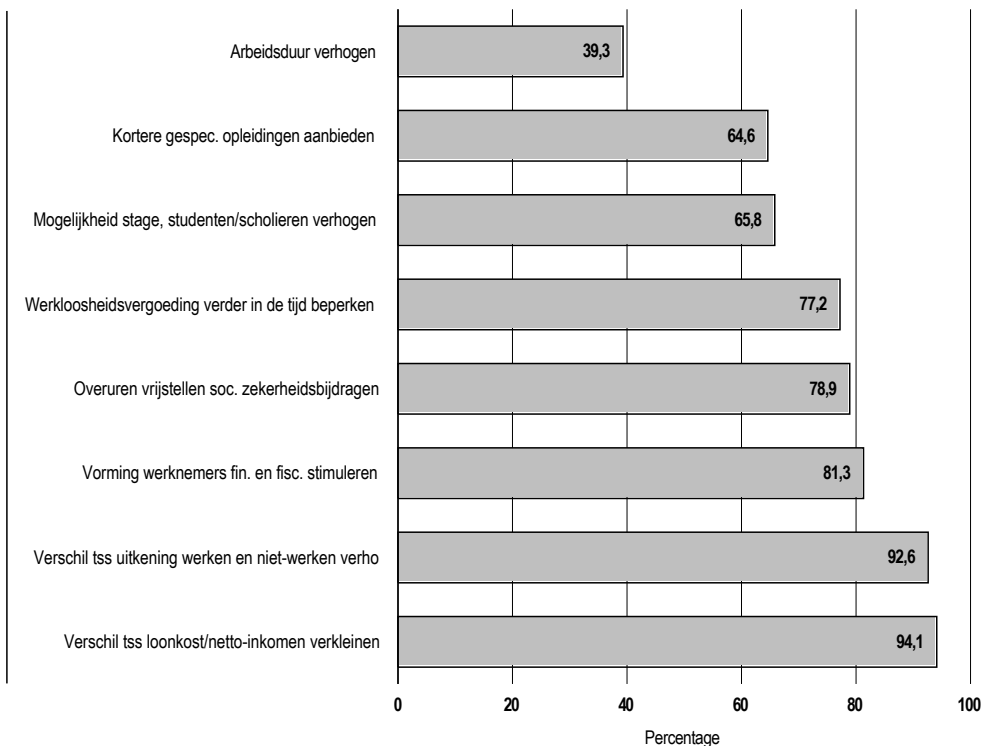
Daarnaast is meer dan de helft van de ondernemingen het eens dat goede informatie over het beleid door de overheid onvoldoende verspreid wordt. Het *informatietekort* (welke

maatregelen zijn er, wie kan ze gebruiken, ...), bleek ook een belangrijke opmerking te zijn van de bedrijfsleiders. Wat men niet kent, gebruikt men niet, zo luidt de stelling. Een betere informatieverstrekking van tewerkstellingsmaatregelen waar een KMO van gebruik kan maken, zou wenselijk zijn voor vele bedrijfsleiders. Daarenboven vinden veel bedrijfsleiders vele maatregelen te ingewikkeld en zijn er ook teveel maatregelen waardoor men de bomen in het bos niet meer ziet staan.

Ook is het overgrote deel van de bedrijven van oordeel dat de overheid meer financiële compensaties moet geven aan de bedrijven.

Een laatste thema handelt over 'de gerichtheid van het beleid naar KMO's'. Uit de analyse bleek dat meer dan 60% van oordeel is dat de overheid onvoldoende rekening houdt met de wensen van KMO's. Ook vindt een deel van de bedrijfsleiders dat de overheid discrimineert tussen sectoren. Het zijn hier wel voornamelijk de kleine bedrijven (onder de 50 werknemers) die dat significant meer vinden. Ongeveer de helft van de bedrijven is ook van oordeel dat de beleidsmaatregelen niet aansluiten bij de economische realiteit. Dit houdt ook verband met het feit dat meer dan twee op drie van de bedrijfsleiders van oordeel zijn dat de beleidsmaatregelen hun doel voorbij schieten.

Om af te ronden presenteren we de resultaten van de Unizo-enquête met betrekking tot een aantal maatregelen om de personeelstekorten op te vangen. Het gaat hier om antwoorden van 500 bedrijven met minder dan 50 werknemers.



Figuur 4.13 Gewenste overheidsmaatregelen (Unizo-enquête, 2001) (n=500)

HOOFDSTUK 5

BESLUIT

Een van de vragen die we ons stelden in het begin van dit cahier was in hoeverre KMO's de laatste vijf jaar beroep deden op tewerkstellingsmaatregelen. Ongeveer twee op drie bedrijven deed de laatste vijf jaar een beroep op tewerkstellingsmaatregelen. Dit percentage is aan de lage kant zeker als men weet dat het vooral de grotere KMO's (meer dan 50 werknemers) zijn die er een beroep op doen. Verder bleek ook nog dat er verband bestond tussen het beroep doen op tewerkstellingsmaatregelen en het voorzien in opleiding. De richting van dit verband (wie was eerst, de kip of het ei?) kan echter via deze bevraging niet nagegaan worden. In vraagzijdepanels (zoals binnenkort 'het PASO-Flanders') kan in de toekomst dit soort vragen van een antwoord voorzien.

Belangrijker als men het heeft over tewerkstellingsmaatregelen is na te gaan op welke maatregelen KMO's een beroep doen. Om dit na te gaan gebruikten we enerzijds de enquêtegegevens (waarin zowel federale als Vlaamse maatregelen bevestigd werden) en anderzijds de gegevens van de sociale balans (waarin enkel federale maatregelen opgenomen zijn). Uit de analyses bleek dat KMO's voornamelijk een beroep deden op maatregelen ter vermindering van de arbeidskost. Van maatregelen ter bevordering van de organisatie en herverdeling van het werk en maatregelen voor het scheppen van arbeidsplaatsen wordt binnen KMO's in veel mindere mate gebruik van gemaakt.

Naast deze feitelijke gegevens waren we ook geïnteresseerd naar de houding van bedrijfsleiders tegenover de overheid. We legden een uitspraakbatterij voor van twaalf stellingen. Vooral de bedrijfsleiders van de middelgrote ondernemingen (50-99 werknemers) zijn het eens met de stelling dat de overheid zich voldoende inspant om jobs te creëren. Daarnaast bleek echter dat meer dan 70% van de bedrijfsleiders van oordeel was dat de overheid te weinig doet aan de krapte op de arbeidsmarkt. Als we kijken naar de acties die bedrijven ondernemen, blijkt dat bij slechts drie op tien KMO's het werkgelegenheidsbeleid een invloed heeft tot de werving van bijkomende werknemers.

Verder bleek dat het overgrote deel van de bedrijven van oordeel is dat het werkgelegenheidsbeleid nog teveel gefocust is op bepaalde thema's zoals risicogroepen en lage lonen. Het overgrote deel van de bedrijfsleiders is ook van oordeel dat de overheid meer moet investeren in opleiding. Voornamelijk het geven van meer financiële compensaties aan de bedrijven is een wens van vele KMO's. Daarnaast is ook meer dan de helft van de ondernemingen het eens dat goede informatie over het beleid door de overheid onvoldoende verspreid wordt. Uit de analyse bleek verder nog dat het overgrote deel van de bedrijven van oordeel was dat de overheid teveel verplichtingen oplegt bij het uitvoeren van het beleid. Uit de analyse bleek dat meer dan 60% van oordeel is dat de overheid onvoldoende rekening houdt met de wensen van KMO's. Ook vindt een deel van de bedrijfsleiders dat de overheid discrimineert tussen sectoren. Ongeveer de helft van de bedrijven is ook van oordeel dat de beleidsmaatregelen niet aansluiten bij de economische realiteit. Dit houdt ook verband met het feit dat meer dan twee op drie van de bedrijfsleiders van oordeel zijn dat de beleidsmaatregelen hun doel voorbij schieten.

Over het algemeen kan men stellen dat de teneur eerder negatief is. De vraag stelt zich hier wat aan de basis ligt. Is het een ingebakken perceptie dat de overheid niet goed

functioneert of hebben één of enkele negatieve ervaringen tot deze opinie geleid. De overheid worstelt daarenboven blijkbaar met een imagoprobleem. Er is blijkbaar een *communicatiekloof tussen de overheid en KMO's*. Deze bestaat in twee richtingen: bottom-up en top-down. Langs de enen kant weet de overheid blijkbaar niet goed wat er bij KMO's leeft en beseft ze soms niet goed dat het verschil tussen KMO's en grote ondernemingen niet alleen een kwestie van schaal is. Aan de andere kant bereiken de genomen maatregelen vaak de doelgroep niet omdat er bij KMO's weinig kennis is over wat de overheid doet, en dat KMO's blijkbaar hun inspanningen beperken. Het communicatieprobleem ligt blijkbaar in beide kampen.

BIBLIOGRAFIE

- Bollens J. & Matheus N. (2001), *De impact van de overheid op het bedrijfsopleidingsbeleid*, HIVA-K.U.Leuven, Leuven.
- Unizo (2001), *KMO en personeel. Unizo-onderzoek en actieplan*, Unizo, Brussel.