

# Voor jezelf gaan werken kan je later zuur opbreken

Mahieu, J., Melillo, F., Reichstein, T., & Thompson, P. (2019). Shooting stars? Uncertainty in hiring entrepreneurs. *Strategic Entrepreneurship Journal*, 1-42.

***Staat ervaring als zelfstandig ondernemer goed op je cv wanneer je solliciteert voor een nieuwe job? Deze studie<sup>1</sup> onderzoekt het looneffect van recente ondernemerschapservaring op de Belgische arbeidsmarkt voor ondernemers die terugkeren naar een job in dienstverband na een periode als zelfstandige. De meerderheid van alle zelfstandige ondernemers sluit of verlaat zijn zaak namelijk binnen enkele jaren. De resultaten tonen aan dat ex-ondernemers gemiddeld gezien zes procent minder verdienen dan gelijkaardige collega's die geen ondernemerschapservaring hebben. Het loonverlies loopt ook op naarmate iemand een hogere functie bekleedde vóór hij startte als zelfstandige. We stellen dat dit komt omdat werkgevers onzeker zijn over de productiviteit en het functioneren van ex-ondernemers binnen de hiërarchie van een bestaand bedrijf. Deze resultaten benadrukken dat (toekomstige) ondernemers en beleidsmakers rekening moeten houden met de langetermijn loopbaaneffecten van de keuze om een eigen zaak op te starten.***

## **Het rendement van ondernemerschapservaring op de Belgische arbeidsmarkt**

In tegenstelling tot wat vaak wordt gedacht, keren de meeste zelfstandigen terug naar een job in dienstverband binnen de vijf jaar na het oprichten van hun eigen zaak (Dillon & Stanton, 2017). De redenen hiervoor zijn uiteenlopend: faillissement, te hoge werkdruk, te weinig inkomsten, familiale redenen of een succesvolle verkoop van het bedrijf.

Verrassend genoeg weten we relatief weinig over hoe zo'n ervaring als ondernemer<sup>2</sup> een invloed heeft op iemands loopbaan, en in het bijzonder wat de looneffecten zijn. Enkele recente studies vinden dat ex-ondernemers in Denemarken (Failla, Melillo, & Reichstein, 2017; Kaiser & Malchow-Møller, 2011) en Portugal (Baptista, Lima, & Preto, 2012) significant minder verdienen dan gelijkaardige werknemers zonder ondernemerschapservaring. De redenen achter deze negatieve effecten blijven echter onduidelijk.

Deze studie onderzoekt of ook Belgische ex-ondernemers die terugkeren naar een job in dienstverband, minder verdienen dan gelijkaardige werknemers zonder ondernemerschapservaring. Voor zover we weten, is dit de eerste studie die de looneffecten van ondernemerschapservaring in kaart brengt voor de Belgische arbeidsmarkt. We onderzoeken ook of de effecten verschillen naargelang iemand een goed- of slechtbetaalde functie bekleedde voor hij zijn eigen zaak startte, de duur van de periode als zelfstandige, en wanneer de ondernemer terugkeert naar zijn vroegere werkgever of een job vindt bij een andere werkgever.

Vaak wordt een 'stigma van falen' aangebracht als mogelijke verklaring voor waarom ex-ondernemers het minder goed doen op de arbeidsmarkt

(Koellinger, Mell, Pohl, Roessler, & Treffers, 2015). Werkgevers gaan ervan uit dat ex-ondernemers die solliciteren voor een nieuwe job wel gefaald moeten hebben en over slechte capaciteiten beschikken. Ondernemerschapservaring wordt dan gezien als een negatief signaal op de arbeidsmarkt. Overtuigend bewijs voor deze verklaring is er echter niet. Wij poneren een andere verklaring: werkgevers zien ondernemerschapservaring niet als een negatief signaal, maar ze zijn onzeker of ex-ondernemers wel goed zullen functioneren binnen de context en de hiërarchie van een bestaand bedrijf. Ondernemers zijn namelijk vaak vrijgevochten individuen die graag hun eigen baas zijn (Hamilton, 2000). Daarbovenop kunnen werkgevers niet terugvallen op referenties van de vorige werkgever aangezien de ondernemer zijn eigen werkgever was. De reden waarom de ondernemer zijn zaak stopzette, is vaak ook onduidelijk en niet zo eenvoudig te achterhalen. Die onzekerheid kan ertoe leiden dat werkgevers weigerachtig zullen staan tegenover het aannemen van ex-ondernemers of hen enkel zullen overwegen voor slechtere, minder goedbetaalde functies. Zeker in de context van de Belgische arbeidsmarkt, waar het relatief kostelijk is voor een werkgever om een slecht presterende werknemer te ontslaan, kunnen deze redenen een belangrijke rol spelen.

## Gegevens en onderzoeksmethode

Om het looneffect van ondernemerschapservaring te onderzoeken, doen we beroep op een steekproef van personen op arbeidsleeftijd afkomstig van het datawarehouse Arbeidsmarkt en Sociale Bescherming van de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid (KSZ). Meer bepaald is de specifieke populatie waaruit een steekproef wordt getrokken: de populatie van voltijdse werknemers in het eerste kwartaal van 2004, in de leeftijdsklasse 2 tot 49 jaar, niet tewerkgesteld in de primaire sector in 2004 en inwoner van België voor de periode 2004-2015. Sommige van deze voltijdse werknemers in 2004 worden ondernemer op een gegeven moment in de periode 2005-2015. We categoriseren iemand als ondernemer als die persoon voor minstens één jaar in de periode 2005-2015 gedefinieerd is als zelfstandige met de code 'Werkend als zelfstandige' in de nomenclatuur van de socio-economische posities. De focus van deze studie ligt op de groep

van ondernemers die stoppen als zelfstandige en voor het einde van 2015 terugkeren naar een job in dienstverband.

Om het looneffect van ondernemerschapservaring te meten, is het uitermate belangrijk dat we een goede controlegroep vinden voor de hierboven gedefinieerde groep van ondernemers. Een goede controlegroep bestaat uit personen die een gelijkaardige loopbaan hadden als die van de ondernemers vóór zij een job in dienstverband inruilden voor een leven als zelfstandige. We kunnen er dan met enige mate van zekerheid van uitgaan dat de lonen en loopbanen van deze personen in de controlegroep de loopbanen van de ondernemers weerspiegelen moesten ze geen zelfstandige zijn geworden. In technische termen betekent dit dat we een *matched sample* trekken van de groep van voltijdse werknemers in 2004 die in dienstverband zijn blijven werken in de periode 2005-2015. Om deze subgroep van de loontrekkenden zonder ervaring als zelfstandige te kunnen identificeren, gebruiken we *propensity score matching* technieken (Rosenbaum & Rubin, 1983). We beschouwen iemand als een goede *match* als die persoon (a) dezelfde leeftijd en hetzelfde geslacht heeft, in hetzelfde gewest woont, in dezelfde industrie werkt en hetzelfde dagelijkse loon heeft in 2004 als een (toekomstig) ondernemer, en (b) een gelijkaardige loopbaanverloop heeft gekend tussen 2000 en 2004. Dit leidt tot een steekproef van 64 946 personen: 32 473 ondernemers en een gelijk aantal werknemers in de controlegroep. Elke ondernemer is dus gematcht aan een werknemer in de controlegroep.

Op deze *matched sample* passen we nog enkele restricties toe: eerst en vooral focussen we op de werknemers die ondernemer zijn geworden, niet uit noodzaak maar uit opportuniteitsredenen. Dit doen we door alle personen die zelfstandige zijn geworden na meer dan één jaar werkloosheid of inactiviteit, te laten vallen uit de steekproef. Aangezien we geïnteresseerd zijn in ondernemers die terugkeren naar de arbeidsmarkt, focussen we ook enkel op zelfstandigen die terugkeren naar een job in dienstverband minder dan één jaar nadat ze geen zelfstandige meer zijn. Ten slotte focussen we enkel op de groep van ondernemers die een voltijdse job aannemen wanneer ze terugkeren naar dienstverband. Dit om de mogelijke invloed

van verschillende loonschalen tussen voltijdse en halftijdse jobs te elimineren. Zo bekomen we een finale steekproef van 5470 personen.

Onze voornaamste uitkomstvariabele is het gemiddeld dagloon per kwartaal van een werknemer, uitgedrukt in logaritme. Dit inkomen bevat zowel inkomsten van werk in loondienst (uit gegevens van RSZ) als additionele inkomsten (uit gegevens van RSZPPO). Merk op dat we de ondernemers en werknemers in de controlegroep hebben gematcht op hun gemiddeld dagloon in de periode voor deze eersten zelfstandige werden. Hun loon is dus per definitie gelijk in die periode. We kijken dus ook niet naar de inkomsten van de ondernemers tijdens de periode dat ze zelfstandige zijn: we kijken enkel naar hun loon tijdens het eerste kwartaal dat ze terug een voltijdse job in dienstverband aannemen na hun periode als zelfstandige. Voor de werknemers in de controlegroep kijken we naar het kwartaal waarin de gematchte ondernemer terug begint te werken in dienstverband. Daarnaast onderzoeken we de *loongroei* tussen het laatste kwartaal voor een werknemer zelfstandige wordt en het eerste kwartaal waarop deze terugkeert naar dienstverband. We delen deze groei door het aantal kwartalen tussen deze periodes om een gestandaardiseerde maatstaf voor de loongroei per kwartaal te bekomen.

Hoewel de matching een groot deel van de heterogeniteit tussen de ondernemers en de werknemers in de controlegroep, die de resultaten zou kunnen beïnvloeden, heeft weggenomen, nemen we voor de zekerheid een aantal controlevariabelen op in de analyses. We controleren met name voor geslacht, leeftijd, positie in het gezin volgens de LIPRO-typologie, werknemersstatuut (bediende of arbeider), industrie, grootte van de werkgever uitgedrukt in het aantal werknemers en de duur van de periode als ondernemer uitgedrukt in kwartalen. We controleren ook voor macro-economische schokken door indicators voor de verschillende kwartalen toe te voegen.

Om de impact van ondernemerschapservaring te meten, gebruiken we de traditionele regressieanalyse op basis van de kleinstekwadratenmethode (*ordinary least squares*). Hierbij relateren we het logaritme van het gemiddeld dagelijks inkomen/de loongroei in het eerste kwartaal waarin een

ex-ondernemer terug begint te werken in dienstverband (voor de werknemers het kwartaal van hun gematchte ondernemer) op de onafhankelijke variabele 'ondernemer' en de controlevariabelen zoals gespecificeerd hierboven. We voegen ook een term toe die iemand zijn positie in de loonverdeling in het laatste kwartaal in dienstverband voor hij zelfstandige wordt, aanduidt (in decielen), en een interactieterm tussen deze variabele en de variabele ondernemer. Zo kunnen we nagaan of ondernemerschapservaring verschillende effecten heeft voor personen die een goed- of slecht betaalde functie bekleedden voor ze zelfstandige werden.

## **Verdienen ex-ondernemers minder?**

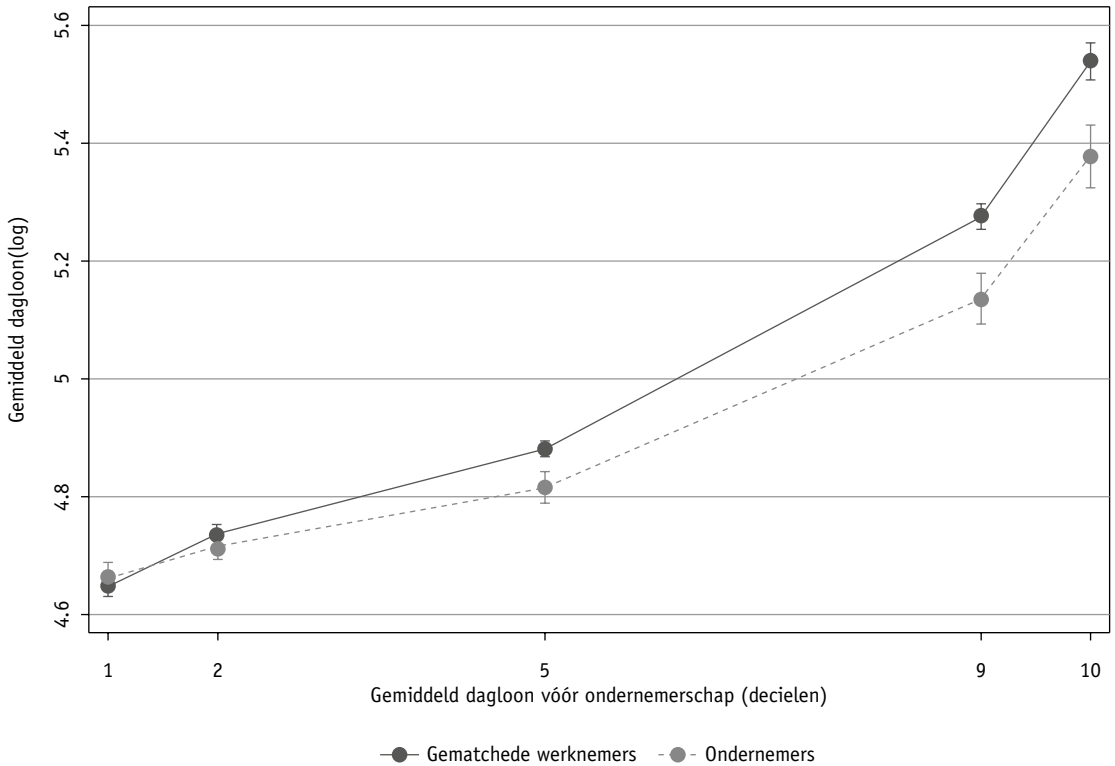
Figuur 1 toont de resultaten van de regressie met als afhankelijke variabele het logaritme van het gemiddeld dagloon in het eerste kwartaal dat ex-ondernemers terug beginnen werken in dienstverband. De gebroken lijn toont de resultaten voor de ondernemers. De volle lijn toont de resultaten voor de gematchte werknemers. We zien dat ondernemers met een mediaan loon (deciel dagloon voor ondernemerschap = 5) voor ze zelfstandige werden, significant minder verdienen dan hun gematchte werknemers op het moment dat ze terugkeren naar dienstverband. Het loonverschil tussen de twee groepen is 8,2%.

De resultaten verschillen echter substantieel naargelang iemand veel of weinig verdiende in de periode voor hij zelfstandige werd. Het goede nieuws: personen die weinig verdienden (decielen 1 en 2) voor ze zelfstandige werden, verdienen na hun periode als zelfstandige evenveel als gelijkaardige werknemers zonder ondernemerschapservaring. De volle en gebroken lijnen overlappen voor deze personen. Het slechte nieuws: personen die veel verdienden (decielen 9 en 10) voor ze zelfstandige werden, verdienen substantieel minder wanneer ze terugkeren naar een job in dienstverband. Voor hen loopt het negatief effect op hun gemiddeld dagloon op tot bijna 18 procent.

Figuur 2 toont de resultaten van de regressie met als afhankelijke variabele de groei van het gemiddeld dagloon tussen het laatste kwartaal vóór en het eerste kwartaal in dienstverband ná de periode als zelfstandige. De resultaten bevestigen die van

**Figuur 1.**

Gemiddeld dagloon (logaritme) van ex-ondernemers en gematchte werknemers in het kwartaal dat de ondernemers terug beginnen werken in dienstverband



**Noot:** De resultaten zijn weergegeven voor verschillende niveaus van het gemiddeld dagloon in het laatste kwartaal in dienstverband vóór de periode als ondernemer.

figuur 1: gemiddeld gezien hebben ex-ondernemers een significant lagere loongroei, en de effecten zijn sterker negatief voor ondernemers met een goedbetaalde functie voor ze een job in dienstverband inruilden voor een carrière als zelfstandige. Er is echter geen negatief effect voor ex-ondernemers die relatief weinig verdienden voor ze zelfstandige werden.

Deze resultaten zijn op zijn minst verrassend te noemen. Werknemers die een goedbetaalde functie laten vallen voor een carrière als zelfstandig ondernemer lijken hiervoor te worden gepenaliseerd door werkgevers wanneer ze besluiten om terug te keren naar een job in dienstverband. Het is niet echt aannemelijk dat dit zo is omdat deze personen over slechte capaciteiten beschikken. Waarom zouden ze anders zo'n solide loopbaan hebben

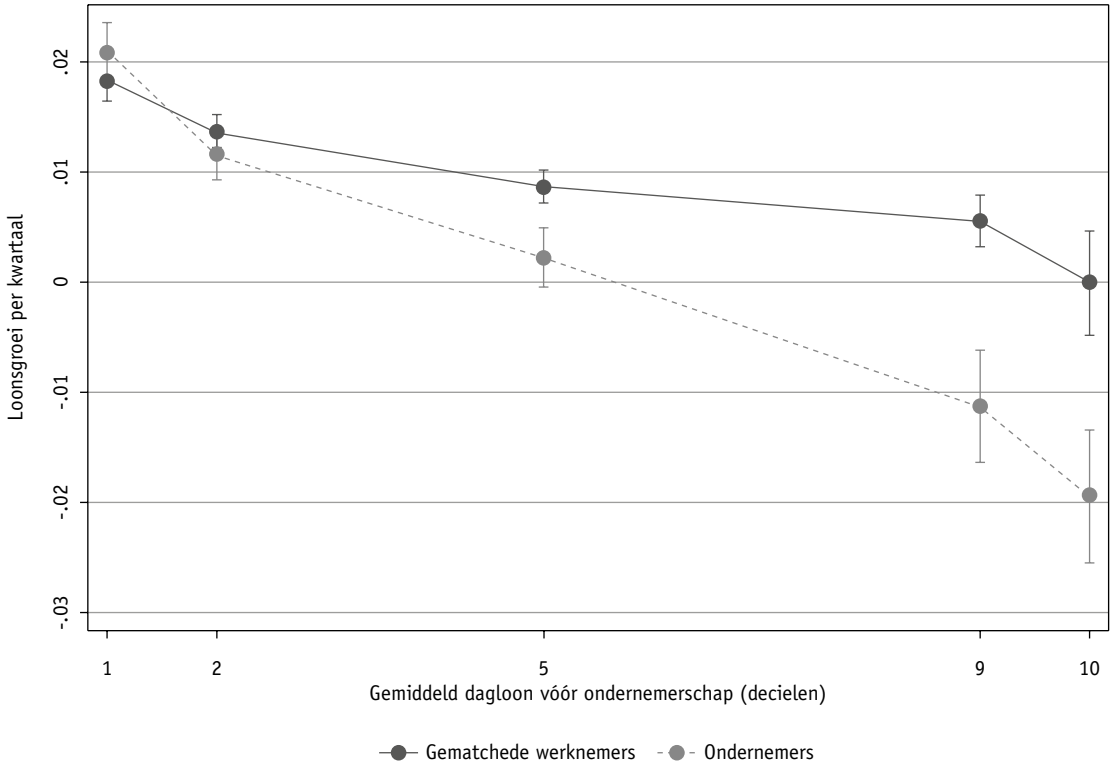
uitgebouwd voor ze besloten om zelf een bedrijf op te richten? Meer aannemelijk is dat werkgevers argwanend staan tegenover deze ex-ondernemers. Iemand die eerst een succesvolle loopbaan heeft opgebouwd maar het niet kan maken als zelfstandige: zo een parcours kan tot onzekerheid leiden over hun toekomstige productiviteit in een nieuwe job. Dit zou kunnen verklaren waarom werkgevers deze personen geen of slechts een lager betaalde functie aanbieden dan gelijkaardige werknemers zonder ondernemerschapservaring.

## **Loont het om langer ondernemer te blijven?**

De resultaten in de vorige sectie schetsen een vrij somber beeld voor ondernemers die terugkeren

**Figuur 2.**

Loongroei van ex-ondernemers en gematchte werknemers tussen het laatste kwartaal vóór en het eerste kwartaal in dienstverband ná de periode als zelfstandige



**Noot:** De resultaten zijn weergegeven voor verschillende niveaus van het gemiddeld dagloon in het laatste kwartaal in dienstverband vóór de periode als ondernemer.

naar een job in dienstverband. Het zou echter kunnen dat ondernemers die in staat zijn om succesvol een bedrijf te runnen voor enkele jaren, niet generaliseerd worden door toekomstige werkgevers. Door te tonen dat ze wel degelijk over de capaciteiten beschikken om zelfstandig een bedrijf te leiden, zullen werkgevers minder onzeker zijn over hun productiviteit in een nieuwe job.

We testen dit door de regressie op de loongroei uit te voeren voor verschillende lengtes van de periode als ondernemer: 1-2, 3-4, 5-6 en meer dan 7 jaar. De resultaten worden weergegeven in tabel 1. De bevindingen bevestigen het vermoeden dat er een kleiner negatief effect is voor ondernemers die langer zelfstandig blijven: de verschillen in loongroei tussen ondernemers en hun gematchte werknemers zijn het grootst voor ondernemers die

terugkeren naar een job in dienstverband binnen de twee jaar na het oprichten van hun bedrijf. Er is echter geen merkbaar verschil meer voor ondernemers die terugkeren na meer dan vijf jaar zelfstandige te zijn geweest (laatste twee kolommen).

### **Onzekerheid bij werkgevers over de capaciteiten van ex-ondernemers**

Als werkgevers inderdaad onzeker zijn over de capaciteiten van ex-ondernemers dan is er één situatie waarin ex-ondernemers geen negatieve looneffecten zouden moeten ondervinden, namelijk wanneer ze terugkeren naar de werkgever waarvoor ze werkten voor ze zelfstandige werden. Dit komt doordat vroegere werkgevers zich reeds een goed beeld hebben kunnen vormen over de kwaliteiten

**Tabel 1.**

Verschil in loongroei tussen ex-ondernemers en gematchte werknemers

Gemiddeld dagloon vóór ondernemerschap (decielen)	Duur van de periode als ondernemer (jaren)			
	1-2	3-4	5-6	7+
1	0.006 (0.003)	0.003 (0.002)	0.002 (0.002)	-0.001 (0.002)
2	-0.004 (0.003)	0.001 (0.002)	0.002 (0.002)	-0.001 (0.002)
5	-0.010*** (0.003)	-0.002 (0.002)	-0.003 (0.002)	-0.002 (0.002)
9	-0.022*** (0.004)	-0.013** (0.004)	-0.005 (0.003)	0.001 (0.005)
10	-0.027*** (0.006)	-0.010** (0.004)	-0.008 (0.004)	-0.004 (0.003)
Observaties	2,634	1,532	752	552

**Noot:** De resultaten worden weergegeven voor verschillende niveaus van het gemiddeld dagloon in het laatste kwartaal in dienstverband vóór de periode als ondernemer.

Robuuste standaardfouten tussen haakjes. \*p <0.05 \*\*p<0.01 \*\*\*p<0.001

van de ondernemers, en dus weten ‘welk vlees ze in de kuip hebben’. We testen deze predictie door de looneffecten te vergelijken tussen ondernemers die terugkeren naar hun vroegere werkgever en ondernemers die een job vinden bij een andere werkgever. We doen dit voor de groep van ondernemers in het tiende deciel van de loonverdeling vóór de periode als zelfstandige die bovendien minder dan vijf jaar zelfstandig bleef. Dit is namelijk de groep van ondernemers waarvoor we een duidelijk gemiddeld negatief looneffect hebben gevonden.

Figuur 3 toont de resultaten. Inderdaad, ondernemers die een job aannemen bij hun vroegere werkgever ondervinden geen negatief looneffect. Het zijn enkel ondernemers die veranderen van werkgever die een significant lagere loongroei hebben dan hun gematchte werknemers zonder ondernemerschapservaring.

Figuur 3: Verschil in loongroei tussen ex-ondernemers en gematchte werknemers naargelang de ondernemers terugkeren naar hun vroegere werkgever of niet

## Conclusie

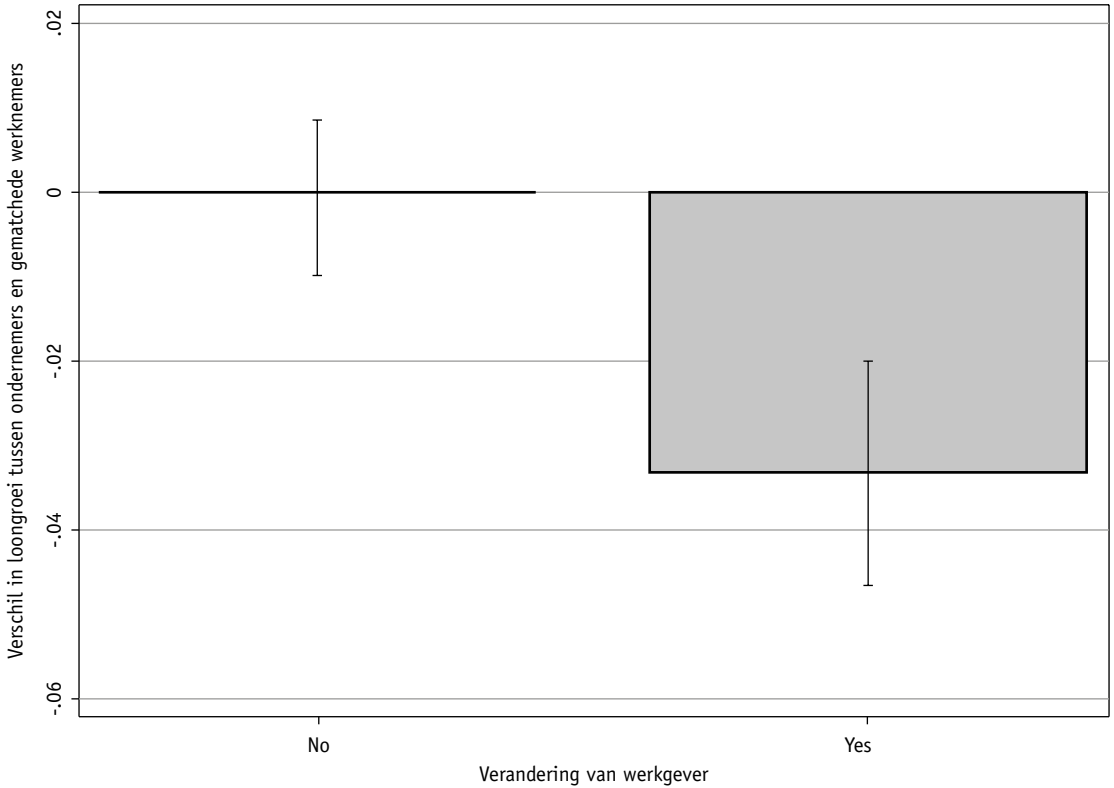
In deze studie onderzochten we of ex-ondernemers in België minder verdienen in een job in

dienstverband dan gelijkaardige werknemers zonder ondernemerschapservaring. De resultaten tonen aan dat ex-ondernemers gemiddeld gezien 6,2 procent minder verdienen per dag. Dit negatieve looneffect van ondernemerschapservaring is sterker wanneer de ondernemer een goedbetaalde functie bekleedde voor hij besliste om zelfstandig te worden. Echter, ondernemers die vijf jaar of meer zelfstandig bleven, ondervinden geen negatieve impact. Ondernemers die terugkeren naar dezelfde werkgever waarvoor ze werkten voor ze zelfstandig werden, ondervinden ook geen negatieve impact op hun loon. Deze resultaten suggereren dat werkgevers onzeker zijn over de kwaliteiten en productiviteit van ex-ondernemers die solliciteren voor een job in dienstverband. Hierdoor zullen ze geneigd zijn om ex-ondernemers geen of een slechter betaalde job aan te bieden dan gelijkaardige sollicitanten zonder ondernemerschapservaring.

Deze resultaten hebben implicaties voor zowel ondernemers als ondernemerschapservaring. Ten eerste is er meer en meer een mantra binnen de ondernemerschapswereld van ‘*failing fast*’: als je bedrijf niet goed draait, stop er dan beter zo snel mogelijk mee om geen onnodige kosten te maken. Deze studie toont aan dat in termen van loopbaanuitkomsten dit mantra niet echt wenselijk is. In het bijzonder duiden onze resultaten erop

**Figuur 3.**

Verskil in loongroei tussen ex-ondernemers en gematchte werknemers naargelang de ondernemers terugkeren naar hun vroegere werkgever of niet



dat ondernemers beter zouden nadenken over hoe ze hun *business model* kunnen veranderen ('pivoteren') om zo hun bedrijfsactiviteiten verder te zetten en de latere negatieve looneffecten te vermijden. Ten tweede duiden onze resultaten erop dat het voordelig zou zijn voor werkgevers en ex-ondernemers om een proefperiode te voorzien in de arbeidsovereenkomst. Een proefperiode kan de onzekerheid rond de capaciteiten van ondernemers verminderen zonder dat er een hoge ontslagvergoeding betaald moet worden indien de ondernemer toch geen geschikte kandidaat blijkt. Zo vermijden werkgevers dat ze een potentieel interessante groep van werknemers met moeilijk te vinden skills (Campbell, 2013), negeren omdat ze te onzeker zijn over hun capaciteiten. Sinds 1 januari 2014 is het in België echter niet meer mogelijk om zo'n proefperiode te voorzien in een arbeidsovereenkomst. Algemeen suggereren onze resultaten dat er meer aandacht moet besteed worden aan

beleid rond de herintegratie van ex-ondernemers in de arbeidsmarkt.

*Jeroen Mahieu*  
*KU Leuven & VU Amsterdam*

*Francesca Melillo*  
*SKEMA Business School*

*Toke Reichstein*  
*Copenhagen Business School*

*Peter Thompson*  
*Georgia Institute of Technology*

## Noten

---

1. Voor meer resultaten en een uitgebreidere discussie verwijzen we de lezer graag naar de volledige publicatie.
2. De termen 'ondernemer' en 'zelfstandige' duiden op hetzelfde concept en worden doorheen de tekst door elkaar gebruikt.

## Bibliografie

---

- Baptista, R., Lima, F., & Preto, M. T. (2012). How former business owners fare in the labor market? Job assignment and earnings. *European Economic Review*, 56(2): 263-276.
- Campbell, B. A. (2013). Earnings Effects of Entrepreneurial Experience: Evidence from the Semiconductor Industry. *Management Science*, 59(2): 286-304.
- Dillon, E., & Stanton, C. (2017). Self-Employment Dynamics and the Returns to Entrepreneurship. *National Bureau of Economic Research Working Paper Series*, No. 23168.
- Failla, V., Melillo, F., & Reichstein, T. (2017). Entrepreneurship and employment stability – Job matching, labour market value, and personal commitment. *Journal of Business Venturing*, 32(2): 162-177.
- Hamilton, B. H. (2000). Does Entrepreneurship Pay? An Empirical Analysis of the Returns to Self-Employment. *Journal of Political Economy*, 108(3): 604-631.
- Kaiser, U., & Malchow-Møller, N. (2011). Is self-employment really a bad experience?. The effects of previous self-employment on subsequent wage-employment wages. *Journal of Business Venturing*, 26(5): 572-588.
- Koellinger, P. D., Mell, J. N., Pohl, I., Roessler, C., & Treflers, T. (2015). Self-employed but looking: A labour market experiment. *Economica*, 82(325): 137-161.
- Rosenbaum, P. R., & Rubin, D. B. (1983). The central role of the propensity score in observational studies for causal effects. *Biometrika*, 70(1): 41-55.