



Opdrachtgever

SZW



Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

Opdrachtnemer

SEOR / N. de Jong, J. de Koning, K.

Zandvliet

Onderzoek

Evaluatie regeling kleine banen

Einddatum – 1 mei 2011

Categorie

Wets- en beleidsevaluatie

Evaluatie regeling kleine banen

Doel en vraagstelling

De minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, biedt de Tweede Kamer, mede namens de staatssecretaris van Financiën, het onderzoeksrapport over de regeling kleine banen aan.

Conclusie

De Regeling Kleine Banen (2010) houdt in dat werkgevers premievrijstelling kunnen krijgen voor jongeren die minder dan 50 procent van het wettelijk minimumloon verdienen. Doel van de regeling is om de werkgelegenheid voor jongeren te bevorderen en zo de jeugdwerkloosheid te verminderen. Dit rapport bevat de resultaten van een evaluatieonderzoek naar de werking van de Regeling Kleine Banen. Door beperkingen in de data zijn geen harde conclusies over de effecten van de regeling mogelijk. Niet alle bedrijven zijn bekend met de Regeling Kleine Banen. De bekendheid lijkt groter te zijn in de detailhandel en de horeca en bij grotere bedrijven. De wel beschikbare gegevens wijzen op een gering werkgelegenheidseffect van de regeling. Verder lijkt de regeling voor een belangrijk deel toegepast te zijn op de groep scholieren en studenten. De data suggereren dat bestaande banen soms worden opgeknipt in kleinere banen. Er zijn verder aanwijzingen voor een verdringingseffect op de werkgelegenheid voor mensen van 23 jaar en ouder, vooral in de detailhandel, grootwinkelbedrijven en horeca. Bron: Bibliotheek SZW

Link naar bestand

<http://www.onderzoekwerkeninkomen.nl/rapporten/8imwdq3j>

EVALUATIE REGELING KLEINE BANEN

In opdracht van het Ministerie van SZW

Niek de Jong

Jaap de Koning

Kees Zandvliet

Rotterdam, 11 mei 2011

EVALUATIE REGELING KLEINE BANEN

<i>Contactpersoon</i>	Kees Zandvliet
<i>Adres</i>	SEOR, Erasmus Universiteit Rotterdam Postbus 1738 3000 DR ROTTERDAM
<i>Telefoon</i>	010 4082220
<i>Fax</i>	010 408 9650
<i>E-mail</i>	zandvliet@ese.eur.nl

INHOUD

Samenvatting en conclusies	i
1 Inleiding	1
1.1 Achtergrond en onderzoeksvragen	1
1.2 Conceptueel kader	2
1.3 Aanpak	3
1.4 Leeswijzer	3
2 Bereik	5
2.1 Inleiding	5
2.2 Bekendheid met de regeling	5
2.3 Aandelen jongeren in de verschillende sectoren en gebruik van de regeling	7
2.4 Ruwe schatting van het totale gebruik en de gedeerde premies	10
2.5 Conclusies	12
3 Effecten	13
3.1 Inleiding	13
3.2 Wat werkgevers aangeven	13
3.3 Uitkomsten op basis van de UWV-data	17
3.4 De werkgelegenheidsontwikkeling op basis van CBS-gegevens	19
3.5 Conclusies	20
Bijlage 1 Verantwoording veldwerk	23
B1.1 Inleiding	23
B1.2 Steekproefsamenstelling	23
B1.3 Veldwerk	25
B1.4 Respons	26

B1.4	Weging van de enquêteresultaten	28
Bijlage 2	Tabellen werkgelegenheid en kleine banen voor jongeren	29
Bijlage 3	Vragenlijst onderzoek werkgevers	42

SAMENVATTING EN CONCLUSIES

De Regeling Kleine Banen houdt in dat werkgevers premievrijstelling kunnen krijgen voor jongeren die minder dan 50 procent van het wettelijk minimumloon verdienen. Doel van de regeling is om de werkgelegenheid voor jongeren te bevorderen en zo de jeugdwerkloosheid, die sinds 2008 is gestegen, te verminderen.

Bereik

Er zijn geen integrale gegevens over het feitelijke gebruik van de regeling. UWV heeft wel cijfers over het potentiële gebruik van de regeling, dat wil zeggen het aantal banen dat in principe voor de regeling in aanmerking komt. In de loonaangifte zijn geen gegevens over de regeling opgenomen, omdat deze niet relevant zijn voor de diverse doelen van de loonaangifte¹.

De enige bron van gegevens over het feitelijke gebruik is de door SEOR voor dit onderzoek uitgevoerde enquête onder werkgevers. Deze enquête is gehouden onder bedrijven in sectoren waar relatief veel jongeren werken die voldoen aan de voorwaarden voor de regeling: 1) reparatiebedrijven en detailhandel, 2) horeca en toerisme, 3) uitzendbedrijven, 4) land- en tuinbouw, sport en recreatie en overige dienstverlening, en 5) welzijnszorg. Daaruit blijkt dat iets minder dan de helft van de bedrijven in deze sectoren de regeling redelijk tot goed kent. De bekendheid is het grootst in de eerste twee sectoren en bij grote bedrijven. Ongeveer 80 procent van de bedrijven die de regeling redelijk tot goed kennen, heeft jongeren tot 23 jaar in dienst en daar weer tweederde van heeft jongeren in dienst die onder de regeling vallen. Iets minder dan de helft van de laatste groep bedrijven zegt altijd of meestal gebruik te maken van de regeling als een medewerker ervoor in aanmerking komt. Dit betreft dus maar een kwart van de bedrijven die de regeling kennen.

Opvallend is het hoge percentage scholieren/studenten onder de jongeren waarvoor de regeling wordt toegepast. Dit is gemiddeld ongeveer 90 procent van de toepassingen.

Het is niet gezegd dat in bedrijven die de regeling niet kennen deze niet wordt toegepast. Ongeveer de helft van deze bedrijven besteedt de loonadministratie uit aan een extern bedrijf. Het is heel goed denkbaar dat deze bureaus de regeling automatisch toepassen.

Een nauwkeurige schatting van de gedeerde premies is met de beschikbare gegevens niet te maken. Een hele ruwe schatting is dat deze zich in de range van 100 tot 200 miljoen euro bevinden.

¹ In de loonaangifte zijn alleen gegevens opgenomen die van belang zijn voor de uitkeringsverzorging door UWV, voor de loonheffingen zelf, voor de inkomstenbelasting en voor enkele teruggaafprocessen. De Regeling Kleine Banen en andere regelingen als de scholieren- en studentenregeling, zijn daarvoor niet relevant. Toetsing op de juiste toepassing en uitvoering van dergelijke regelingen vindt plaats door controle ter plaatse. Het Ministerie van SZW is bij de invoering van de Regeling akkoord gegaan met deze door het Ministerie van Financiën voorgestelde procedure.

Effecten

De bedrijven die de regeling kennen en jongeren tot 23 jaar in dienst hebben (iets meer dan een derde van de respondenten), hebben ook vragen over de effecten van de regeling beantwoord. We nemen aan dat werkgelegenheidseffecten alleen optreden in deze bedrijven. Van deze bedrijven zegt acht procent door de regeling meer jongeren tot 23 jaar te hebben aangenomen. Tegelijkertijd geeft zes procent aan minder werknemers ouder dan 22 jaar te hebben genomen. Dit verdringingseffect lijkt dus bijna even groot als het effect op de doelgroep.

De regeling lijkt vooral de kosten van de bedrijven te hebben verminderd. De meeste bedrijven die dit aangeven stellen dat dit voordeel is benut om de winst te vergroten of om meer werknemers te scholen. Het benutten van besparingen op loonkosten voor scholing van eigen personeel vindt verhoudingsgewijs het meest plaats in de horeca en het uitzendwezen en het minst in de welzijnszorg.

Via UWV zijn er data over het aantal banen dat – gegeven omvang en beloning – in aanmerking komt voor de regeling. Een analyse van deze data laat ook zien dat de regeling weinig effect heeft gehad op de werkgelegenheid voor jongeren. Uit die data is af te leiden hoe de werkgelegenheid zich tussen 2009 en 2010 heeft ontwikkeld voor de groep jongeren die in principe onder de regeling valt, voor de groep ouderen die minder dan 50 procent van het wettelijke minimumloon verdienen en voor alle werknemers bij elkaar.

Een voorzichtige conclusie uit deze gegevens is dat er een klein positief effect op het aantal werkzame personen in de doelgroep is, maar geen effect op het aantal verloonde uren voor de doelgroep. Voor zover er dus een werkgelegenheidseffect is lijkt dit het gevolg te zijn van splitsing van banen.

Een vergelijking van de groei van het gemiddeld aantal verloonde uren per dienstverband voor jongeren en ouderen – in combinatie met een geconstateerd verschil tussen jongeren en ouderen in de groei van het aantal banen die wat betreft loon voor premievrijstelling in aanmerking komen – suggereert dat er in de detailhandel, grootwinkelbedrijven en horeca sprake is van enige verdringing van werkgelegenheid voor ouderen door werkgelegenheid van jongeren als gevolg van de regeling.

Deze aanwijzing voor een verdringingseffect sluit aan bij de bevinding op grond van de enquête dat het werkgelegenheidseffect voor jongeren in de doelgroep gepaard gaat met een geringere aanname van personeel van 23 jaar en ouder.

Eindconclusie

Door beperkingen in de data zijn geen harde conclusies over de effecten van de regeling mogelijk. Niet alle bedrijven zijn bekend met de Regeling Kleine Banen. De bekendheid lijkt groter te zijn in de detailhandel en de horeca en bij grotere bedrijven. De wel beschikbare gegevens wijzen op een gering werkgelegenheidseffect van de regeling. Verder lijkt de regeling voor een belangrijk deel toegepast te zijn op de groep scholieren en studenten. De data suggereren dat bestaande banen soms worden opgeknipt in kleinere banen. Er zijn verder aanwijzingen voor een verdringingseffect op de werkgelegenheid voor mensen van 23 jaar en ouder, vooral in de detailhandel, grootwinkelbedrijven en horeca.

Het belangrijkste effect voor bedrijven lijkt het kostenvoordeel te zijn. Een nauwkeurige schatting van de gederfde premies is met de beschikbare gegevens niet te maken. Een hele ruwe schatting is dat deze zich in de range van 100 tot 200 miljoen euro bevinden.

1 INLEIDING

1.1 ACHTERGROND EN ONDERZOEKSVRAGEN

Dit rapport bevat een evaluatie van de Regeling Kleine Banen. Deze regeling beoogt werkgevers te stimuleren om meer jeugdigen in kleine banen aan te stellen door vrijstelling van de premies werknemersverzekering voor banen voor werknemers jonger dan 23 jaar die minder verdienen dan de vastgestelde leeftijdsafhankelijke loongrenzen (50 procent van het Wettelijk Minimum Jeugdloon per 1 januari 2010, afgerond op veelvoud van 25 euro). Deze banen zijn ook vrijgesteld van de inkomensafhankelijke bijdrage Zorgverzekeringswet. De kleine banenregeling maakt onderdeel uit van een breder pakket van maatregelen om de sterk stijgende jeugdwerkloosheid af te remmen². De jeugdwerkloosheid is in de periode 2008-2010 toegenomen van 8,4 tot ongeveer 12 procent van de jeugdige beroepsbevolking.

De regeling gold aanvankelijk voor 2010, maar is in 2011 gecontinueerd. De minister van SZW heeft besloten tot een evaluatie van de werkgelegenheidseffecten, mede vanwege de weerstand in de Tweede Kamer, zoals naar voren kwam tijdens de behandeling van de SZW Verzamelwet. De belangrijkste bezwaren zijn dat de regeling leidt tot het opknippen van grote(re) banen in kleine banen en het verdringen van jongeren vanaf 23 jaar. Ook wordt getwijfeld aan de effectiviteit van de regeling, dat wil zeggen, of deze bijdraagt aan vergroting van de werkgelegenheid voor jongeren. De uitkomsten van de evaluatie zijn nodig voor de besluitvorming over de toekomst van de regeling na 2011, welke voor 1 juli 2011 moet plaatsvinden.

De hoofdvragen voor de evaluatie zijn:

- Hoe is het feitelijke gebruik van de regeling en wat is de omvang van de premiederving als gevolg van de premievrijstelling?
- Heeft de kleine banenregeling gezorgd voor vergroting van de werkgelegenheid voor jongeren onder de 23 jaar?
- Heeft deze regeling geleid tot vermindering van het aantal voltijdbanen voor jongeren onder de 23 jaar (opknippen grote banen)?
- Heeft deze regeling effect gehad op de werkgelegenheid voor werknemers vanaf 23 jaar (verdringing)?

Hierbij is steeds een uitsplitsing naar sector van belang.

² Tweede Kamer, vergaderjaar 2008-2009, 32138 3, Memorie van toelichting.

1.2 CONCEPTUEEL KADER

De maatregel heeft tot doel de werkgelegenheid voor jongeren te bevorderen. In eerste instantie zou je theoretisch gezien de volgende (mogelijke) werkgelegenheidseffecten verwachten:

- het splitsen van bestaande banen voor jongeren door werkgevers omdat dit een kostenvoordeel oplevert;
- uitbreiding van de werkgelegenheid met kleine banen voor jongeren tot 23 jaar omdat deze arbeid relatief goedkoper wordt;
- meer scholingsinspanningen voor jongeren in kleine banen door het financiële voordeel van de regeling (naarmate het voordeel meer hieraan besteed wordt, zullen overigens de werkgelegenheidseffecten kleiner zijn). Dit zou bijvoorbeeld kunnen bij beter gekwalificeerde kleine banen of als onderdeel van loopbaanbeleid van de werkgever;
- verdringing van andere groepen omdat jongeren relatief goedkoper worden; verdringing kan optreden in absolute zin, als de werkgelegenheid van andere groepen afneemt, of in relatieve zin, als de werkgelegenheid voor jongeren meer toeneemt (of minder afneemt) dan die voor andere groepen;
- uitbreiding van de werkgelegenheid (niet noodzakelijk alleen voor jongeren) door het kostenvoordeel.

Theoretisch gezien zou je dus verwachten dat het aantal werkzame jongeren toeneemt en dat het arbeidsvolume van jongeren toeneemt, maar minder sterk dan het aantal.

Op basis van een inventarisatie van de bestaande empirische literatuur komen Filer, Hamermesh en Rees (1996) tot een lange termijn loonelasticiteit van de vraag van ongeveer -1^3 . Dit effect op de totale werkgelegenheid omvat ook het afzeteffect doordat een loondaling een lagere productprijs mogelijk maakt, wat tot afzetstijging leidt en dus ook langs deze weg de werkgelegenheid verhoogt.

Ook bij een subsidiemaatregel voor een specifieke groep kan dit afzeteffect optreden. Het werkgelegenheidseffect van een eventuele afzetstijging is algemeen en betreft niet alleen de specifieke groep waarop de maatregel is gericht. Vandaar dat in het rijtje mogelijke effecten ook een algemeen werkgelegenheidseffect is opgenomen.

Doordat ook bestaande kleine banen worden gesubsidieerd is overigens per definitie de deadweight aanzienlijk. Verder is het totale effect op de werkgelegenheid van andere groepen a priori onduidelijk, omdat voor deze groepen mogelijk zowel een uitbreidingseffect (door het algemene kostenvoordeel) als een verdringingseffect (door de relatief lagere kosten van jongeren) optreedt.

De maatregel levert werkgevers echter niet alleen kostenvoordelen op. Als er meer jongeren worden aangenomen zal ook meer begeleiding en supervisie (en in sommige

³ Filer, R. K., D. S. Hamermesh and A. E. Rees (1996.: *The Economics of Work and Pay*, 6th edition. New York: HarperCollins College Publishers.

gevallen misschien enige training) moeten worden gegeven. De hieraan verbonden kosten kunnen een zekere remmende werking hebben op uitbreiding van de werkgelegenheid.

Stel dat er positieve werkgelegenheidseffecten voor jongeren optreden, geeft dit dan een bijdrage aan de vermindering van de jeugdwerkloosheid? Veel kleine banen worden ingenomen door scholieren en studenten. Denkbaar is dat de maatregel meer arbeidsaanbod vanuit deze categorie uitlokt en dat een deel van de extra werkgelegenheid die door de maatregel wordt gegenereerd ten goede komt aan deze groep. Voor zover dit het geval is, draagt de maatregel niet bij aan vermindering van de jeugdwerkloosheid en komt deze niet ten goede aan jongeren met een kwetsbare arbeidsmarktpositie.

1.3 AANPAK

Het onderzoek omvat de volgende onderdelen:

1. Analyse van bestaande data:
 - a. Het in kaart brengen van het feitelijke gebruik van de regeling;
 - b. Een kwantitatieve analyse van de (netto) effecten van de regeling;
2. Onderbouwen en duiden van de kwantitatieve uitkomsten van het onderzoek, op basis van een enquête onder werkgevers.

Schema 1.1 geeft een overzicht van de belangrijke onderzoeksthema's en de rol van de onderdelen van het onderzoek.

Schema 1.1 Overzicht belangrijkste onderzoeksthema's en onderzoeksactiviteiten

	Analyse op basis van bestaande data	Additionele dataverzameling via enquête onder werkgevers
Bereik van de regeling (kenmerken deelnemende jongeren en deelnemende sectoren)	X	X
Kosten (premiederving)	X	
Beoogd effect	X	X
Neveneffecten	X	X
Uitvoeringsaspecten (automatische toepassing, oordeel over maatregel)		X

1.4 LEESWIJZER

In hoofdstuk twee komt het bereik van de regeling aan de orde. Daarna behandelt hoofdstuk drie de effecten van de regeling. Een beschrijving van het veldwerk is opgenomen in bijlage 1. Daar wordt ook ingegaan op de selectie van de sectoren voor de enquête onder werkgevers. Bijlage 2 bevat gedetailleerde tabellen over de werkgelegenheid voor jongeren per sector en in welke sectoren en grootteklassen de kleine banen (voor jongeren) zich bevinden. De vragenlijst voor de enquête onder werkgevers is opgenomen in bijlage 3.

2 BEREIK

2.1 INLEIDING

In dit hoofdstuk wordt gebruik gemaakt van zowel bestaande als nieuw verzamelde informatie met betrekking tot de Regeling Kleine Banen. Bij de Belastingdienst is nagegaan of er gegevens zijn over het aantal toepassingen van de Regeling Kleine Banen en/of over het bedrag aan premievrijstellingen. Maar deze informatie is er niet. In overleg met het Ministerie van SZW is bij de introductie van de regeling afgesproken dat de loonaangifte niet hoefde te worden aangepast⁴.

UWV heeft gegevens verstrekt over het theoretisch bereik van de regeling in termen van het aantal dienstverbanden dat aan het looncriterium van de regeling voldoet. Dit betekent dat onze enquête onder bedrijven de enige bron van recente informatie is over het feitelijk bereik. Dit brengt een belangrijke beperking met zich mee. Zoals we zullen zien kennen veel bedrijven de regeling niet. Maar dit wil niet zeggen dat ze deze niet toepassen. Veel bedrijven besteden de loonadministratie namelijk uit en het is aannemelijk dat de bedrijven die de administratie verzorgen de regeling kennen en toepassen.

Het hoofdstuk is als volgt opgezet. Paragraaf 2.2 behandelt de bekendheid met de regeling. Daarna komt in paragraaf 2.3 het gebruik van de regeling aan de orde en in paragraaf 2.4 schatten we de omvang van de premiederving.

2.2 BEKENDHEID MET DE REGELING

Uit tabel 2.1 blijkt dat in totaal slechts één op de zes van de 609 ondervraagde bedrijven goed bekend is met de regeling⁵. Daarnaast is ongeveer 30 procent redelijk op de hoogte, maar kent de exacte inhoud van de regeling niet. De bekendheid is iets hoger dan in de studie uitgevoerd door EIM (Bangma e.a., 2010)⁶. Het ligt voor de hand dat de bekendheid met de tijd is toegenomen. Tussen de sectoren is weinig verschil. In de

⁴ In de loonaangifte zijn alleen gegevens opgenomen die van belang zijn voor de uitkeringsverzorging door UWV, voor de loonheffingen zelf, voor de inkomstenbelasting en voor enkele teruggaafprocessen. De Regeling Kleine Banen en andere regelingen als de scholieren- en studentenregeling, zijn daarvoor niet relevant. Beperking van registratie van dit type maatregelen heeft ook te maken met beperking van de administratieve lasten voor bedrijven. Toetsing op de juiste toepassing en uitvoering van dergelijke regelingen vindt plaats door controle ter plaatse. Het Ministerie van SZW is bij de invoering van de Regeling akkoord gegaan met deze door het Ministerie van Financiën voorgestelde procedure.

⁵ In deze en andere tabellen tellen door afronding de percentages mogelijk niet op tot 100 procent.

⁶ K.Bangma, B. van der Linden, M. Overweel, A. van Velzen en P. Vroonhof. Werkgelegenheidseffecten van de Regeling Kleine Banen. Zoetermeer: EIM, 20 juli 2010.

sectoren arbeidsbemiddeling en uitzendwezen en horeca en toerisme ligt het percentage dat de regeling goed kent boven het gemiddelde; in de welzijnszorg is dit juist lager dan gemiddeld.

Tabel 2.1 Bekendheid met de regeling naar sector als percentage van het totaal (n=609)

	Goed	Redelijk, maar kent exacte inhoud niet	Van gehoord, maar kent de regeling niet	Nooit van gehoord	Totaal
Reparatiebedrijven en detailhandel	15	33	6	46	100
Horeca en toerisme	21	29	10	40	100
Arbeidsbemiddeling en uitzendwezen	26	23	6	45	100
Land- en tuinbouw, sport en recreatie en overige dienstverlening	15	31	10	44	100
Welzijnszorg	9	37	7	47	100
Totaal	17	31	8	44	100

Bron: SEOR Werkgeversenquête.

Zoals blijkt uit tabel 2.2 is er ook weinig verschil in bekendheid naar bedrijfsgrootte. Onder de grote bedrijven is een wat hoger percentage dat de regeling goed kent. Dit resultaat is in overeenstemming met de bevinding in Bangma e.a. (2010) over bekendheid met de regeling onder werkgevers in detailhandel, horeca en callcenters. Uit bijlage 2 blijkt dat het grootste deel van de kleine banen voor jongeren bij grotere bedrijven is te vinden.

Tabel 2.2 Bekendheid met de regeling naar bedrijfsgrootte als percentage van het totaal (n=609)

	Ja, in belangrijke mate	Ja, enigszins	Niet of nauwelijks	Weet niet	Totaal
5-9 werknemers	16	35	9	40	100
10-49 werknemers	17	29	7	47	100
50-99 werknemers	24	20	8	48	100
100+ werknemers	24	24	5	48	100
Totaal	17	31	8	44	100

Bron: SEOR Werkgeversenquête.

Het merendeel (ongeveer 70 procent) van de bedrijven is via de media en/of via zijn administratiekantoor op de hoogte gekomen van de regeling. De aandelen van deze twee kanalen variëren niet veel tussen sectoren. Dit komt ook overeen met de uitkomsten van de enquête die in de Bangma e.a. (2010) studie zijn gerapporteerd.

2.3 AANDELEN JONGEREN IN DE VERSCHILLENDE SECTOREN EN GEBRUIK VAN DE REGELING

Gebruik

Het aandeel jongeren tot 23 jaar in het totale personeelsbestand van de responderende bedrijven is gemiddeld ruim een kwart (zie tabel 2.4). Bij de bedrijven die de regeling kennen ligt dit iets hoger dan bij de bedrijven die deze niet kennen. Gemiddeld valt iets minder dan de helft van de jongeren onder de regeling. Ook dit ligt iets hoger onder de bedrijven die de regeling kennen. Iets minder dan de helft van de bedrijven met jongeren in de doelgroep past de regeling altijd of meestal toe. Opvallend is verder het hoge aandeel scholieren/studenten in de groep die in aanmerking komt voor de regeling: ca. 90 procent.

Op al deze punten zijn er vrij grote verschillen naar sector en bedrijfsgrootte. Door de betrekkelijk kleine aantallen respondenten moet men echter voorzichtig zijn met het interpreteren van de verschillen.

Redenen niet gebruik door bedrijven die wel bekend zijn met de regeling

Het overgrote deel van de bedrijven die bekend zijn met de regeling, maar deze niet (altijd) toepassen, doen dit omdat ze naar eigen zeggen nooit gebruik maken van dit soort regelingen (zie tabel 2.3). Geen of te weinig jongeren in dienst is een andere belangrijke reden en de derde reden is dat er niet altijd op wordt gelet. Een deel van de bedrijven weet niet waarom toepassing niet (altijd) plaatsvindt. Alleen in de welzijnszorg wordt aangegeven dat het loon, of het aantal gewerkte uren te hoog is om in aanmerking te komen voor de regeling. Hier werken jongeren blijkbaar vaak voltijd of in grote deeltijdbanen.

Tabel 2.3 Redenen om de Regeling Kleine Banen niet (altijd) toe te passen

We hebben weinig of geen jongeren in dienst	17%
We maken nooit gebruik van dit soort regelingen	57%
Het heeft geen hoge prioriteit, het is niet echt belangrijk	0%
Er wordt niet altijd op gelet	13%
Het is te moeilijk, te ingewikkeld	0%
Lonen die de jongeren krijgen is te hoog om in aanmerking te komen	2%
Aantal uren dat jongeren werken is te hoog om in aanmerking te komen	1%
Andere redenen	2%
Weet niet	8%
Totaal	100%

Bron: SEOR Werkgeversenquête

Tabel 2.4 Aandelen jongeren en gebruik van de regeling naar sector en grootteklasse (n=609)

Sector	Gemiddeld procentueel aandeel jongeren tot 23 jaar in personeelsbestand		Gemiddeld procentueel aandeel jongeren dat in aanmerking komt voor regeling in totale groep jongeren tot 23 jaar		Gemiddeld procentueel aandeel scholieren/studenten binnen de groep jongeren die in aanmerking komt		Procentueel aandeel bedrijven met jongeren in de doelgroep die de regeling altijd of meestal gebruiken	
	Bedrijven die de regeling kennen	Bedrijven die de regeling niet kennen	Bedrijven die de regeling kennen	Bedrijven die de regeling niet kennen	Bedrijven die de regeling kennen	Bedrijven die de regeling niet kennen	Bedrijven die de regeling kennen	Bedrijven die de regeling niet kennen
Reparatiebedrijven en detailhandel	26	20	45	52	97	98	31	Onbekend
Horeca en toerisme	42	34	66	36	97	98	64	Onbekend
Arbeidsbemiddeling en uitzendwezen	12	13	30	8	59	43	62	Onbekend
Land- en tuinbouw, sport en recreatie en overige dienstverlening	25	28	47	56	82	68	33	Onbekend
Welzijnszorg	12	12	32	27	91	58	45	Onbekend
Grootteklasse								Onbekend
5-9 werknemers	17	25	41	56	100	87	19	Onbekend
10-49 werknemers	39	23	56	34	90	89	57	Onbekend
50-99 werknemers	26	20	43	24	82	65	64	Onbekend
100+ werknemers	21	21	48	38	85	71	71	Onbekend
Totaal	28	24	50	42	91	87	46	Onbekend

Bron: SEOR Werkgeversenquête.

Verwacht gebruik van de regeling door bedrijven die niet bekend zijn met de regeling

Aan bedrijven die de regeling niet kennen is gevraagd of zij – nadat de regeling kort is toegelicht – verwachten de komende tijd de regeling te gaan gebruiken. Tabel 2.5 laat zien dat ongeveer 20 procent van de bedrijven dit zeker of misschien wel zullen doen. Bedrijven in de detailhandel en horeca verwachten dit wat vaker dan andere bedrijven. Overigens kan niet worden uitgesloten dat de regeling feitelijk wel wordt toegepast, maar dat de respondent dat niet weet, bijvoorbeeld omdat dit door een administratiekantoor wordt geregeld.

De belangrijkste reden voor een mogelijk gebruik is de lagere personeelskosten, die door ongeveer 80 procent van deze bedrijven wordt genoemd en de beschikbaarheid van middelen voor scholing van jongeren die door een kleine 20 procent wordt genoemd.

Tabel 2.5 *Verwacht gebruik Regeling Kleine Banen door bedrijven die de regeling nog niet kende*

	Reparatie- bedrijven en detailhandel	Horeca en toerisme	Uitzend- wezen en arbeids- bemiddeling	Land- en tuinbouw, sport en recreatie en overige dienstverlening	Welzijnszorg	Totaal
Zeker wel	7%	7%	3%	0%	2%	5%
Misschien wel	22%	17%	5%	8%	8%	15%
Waarschijnlijk niet	13%	17%	14%	12%	16%	14%
Zeker niet	30%	35%	40%	36%	17%	32%
Dat is nog niet bekend	28%	24%	39%	44%	56%	34%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Bron: SEOR Werkgeversenquête

Bedrijven die verwachten waarschijnlijk of zeker geen gebruik van de regeling te zullen maken, doen dit niet omdat ze geen of weinig jongeren in dienst hebben (bijna 50 procent), de organisatie niet sturen op basis van dit soort regelingen (ruim 20%) of omdat men (nog) niet voldoende weet van de regeling (ruim 20 procent).

Voor bedrijven die nog niet weten of ze de regeling zullen toepassen, is de onbekendheid met de regeling de overheersende reden voor het niet gebruiken ervan: ongeveer 70 procent van deze bedrijven noemt deze reden. Verder geeft een kleine 20 procent van deze bedrijven aan dat ze geen of weinig jongeren in dienst hebben.

Oordeel over uitbreiding van de regeling

We hebben alle bedrijven gevraagd om een oordeel over uitbreiding van de regeling. Het ging daarbij over uitbreiding door jongeren tot 23 jaar uit te sluiten van de verzekeringsplicht werknemersverzekeringen, met als voordeel bijvoorbeeld kostenverlaging en als nadeel dat jongeren niet automatisch meer verzekerd zijn. Uit tabel 2.6 blijkt dat ongeveer een zesde van de bedrijven zonder meer voorstander is van uitbreiding en een kleine 10 procent de voordelen zwaarder vindt wegen dan de nadelen. Bij elkaar is een iets grotere groep bedrijven tegen uitbreiding, dan wel vindt de nadelen

zwaarder wegen. Een derde staat neutraal en bijna 10 procent heeft geen mening. Er zijn overigens nauwelijks verschillen tussen bedrijven die de regeling wel kennen en de bedrijven die de regeling niet kenden.

Tabel 2.6 Oordeel over eventuele uitbreiding van de regeling

Ik ben voor uitbreiding	17%
Ik zie wel de nadelen, mar de voordelen wegen zwaarder	9%
Ik zie wel de voordelen, maar de nadelen wegen zwaarder	16%
Ik ben tegen uitbreiding	16%
Ik sta daar neutraal tegenover	34%
Dat weet ik niet	9%
Totaal	100%

Bron: SEOR Werkgeversenquête

2.4 RUWE SCHATTING VAN HET TOTALE GEBRUIK EN DE GEDERFDE PREMIES

Er zijn geen administratieve gegevens over het feitelijke gebruik van de regeling. De premiederving hebben we daarom geschat op basis van onderbouwde veronderstellingen over het feitelijke gebruik.

Op basis van UWV-data is afgeleid dat bijna 600 duizend banen van jongeren in aanmerking komen voor de Regeling Kleine Banen (zie tabel 2.8). Uit de werkgeversenquête weten we dat de Regeling naar schatting in de helft van de gevallen ook daadwerkelijk wordt toegepast door bedrijven die bekend zijn met de regeling. Voor de bedrijven die niet bekend zijn met de Regeling is aangenomen dat de Regeling in ieder geval wordt toegepast als de loonadministratie is uitbesteed; dat betreft ongeveer de helft van deze bedrijven⁷. Dit betekent dat de regeling naar schatting op iets minder dan 300 duizend dienstverbanden wordt toegepast.

⁷ Ook bij bedrijven die de loonadministratie niet uitbesteden kan voor de loonadministratie een softwarepakket worden gebruikt dat de Regeling automatisch toepast. Daarover hebben we echter geen informatie.

Tabel 2.7 Gemiddeld potentieel bereik Regeling Kleine Banen en feitelijke gemiddelde omvang dienstverband per leeftijdsjaar*

	Aantal dienstverbanden dat in aanmerking komt voor Regeling Kleine Banen	Gemiddelde omvang dienstverband	Minimum uurloon per 1-1-2010
	Gemiddeld aantal per maand in januari-oktober 2010	Aantal uren per maand (<i>per week</i>)	Bruto per uur in euro
14 jaar	8.527	28,3 (6,6)	2,58
15 jaar	39.904	28,6 (6,7)	2,58
16 jaar	80.107	37,2 (8,7)	2,97
17 jaar	88.323	48,8 (11,3)	3,43
18 jaar	88.837	61,2 (14,2)	3,92
19 jaar	83.325	72,4 (16,8)	4,52
20 jaar	74.478	81,8 (19,0)	5,30
21 jaar	65.642	91,5 (21,3)	6,25
22 jaar	59.587	101,2 (23,5)	7,32
Totaal	588.588	71,6 (16,7)	

Bron: Berekeningen SEOR op basis van data UWV

* De UWV-data die gebruikt zijn voor deze tabel zijn het aantal dienstverbanden dat in aanmerking komt voor de regeling en het aantal verloonde uren per maand van alle dienstverbanden. Laatstgenoemde zijn ook omgerekend naar uren per week, uitgaande van 4,3 weken per maand.

Een tweede veronderstelling is nodig over de feitelijke omvang van de kleine banen, omdat hierover evenmin informatie beschikbaar is. Uit de UWV-data kunnen we herleiden dat voor alle dienstverbanden samen de werkweek van jongeren oploopt van 28,3 uur per maand (ofwel een kleine 7 uur per week) voor een 15-jarige tot 101,2 uur per maand (ofwel ongeveer 23 uur per week) voor een 22-jarige (zie tabel 2.7). Het is duidelijk dat dit gemiddelde wordt “opgetrokken” door jongeren die niet meer naar school gaan en voltijds werkzaam zijn – en waarvoor de regeling dus niet van toepassing is. Om een schatting te kunnen maken van de premiederving stellen we voor 2 varianten te onderscheiden, namelijk een variant waarin de jongeren gemiddeld 10 uur per week werken en een maximumvariant, waarin verondersteld wordt dat de jongeren gemiddeld 20 uur per week werken (in banen die voor de Regeling in aanmerking komen).

Tot slot moet het uurloon worden vastgesteld. Tabel 2.7 geeft het bruto minimumloon per uur. Ongewogen bedraagt dit gemiddeld 4,32 euro per uur, gewogen met het aantal dienstverbanden dat voor de regeling in aanmerking komt ligt dit op 4,47 euro per uur.

Op basis van deze veronderstellingen bedraagt de premiederving een bedrag van ongeveer 100 tot 200 miljoen euro per jaar. Tabel 2.8 bevat de uitgevoerde berekeningen.

Tabel 2.8 Schatting premiederving op jaarbasis

Aantal dienstverbanden dat voor de regeling in aanmerking komt	588.588
Feitelijke toepassing (= 50% van in aanmerking komende banen)	294.294
Loonsom op jaarbasis (uurloon 4,47 euro bruto)	
* Variant 10 uur per week	684 miljoen
* Variant 20 uur per week	1.368 miljoen
Premiederving (14,5% van de loonsom)	
* Variant 10 uur per week	99 miljoen
* Variant 20 uur per week	198 miljoen

2.5 CONCLUSIES

Bijna de helft van de bedrijven kent de Regeling Kleine Banen redelijk tot goed. De bekendheid is wat groter in de detailhandel en horeca, en onder grotere bedrijven.

Gemiddeld is bij de ondervraagde bedrijven het aandeel van jongeren tot 23 jaar in het personeelsbestand iets meer dan 25 procent. Daarvan komt ongeveer de helft in aanmerking voor de regeling. Dit zijn voor het overgrote deel scholieren en studenten.

Ongeveer de helft van de bedrijven met jongeren in de doelgroep gebruikt de regeling altijd of meestal. Niet toepassen van de regeling houdt volgens de ondervraagde bedrijven die de regeling kennen, vooral verband met het nooit gebruiken van dergelijke regelingen en in mindere mate met de afwezigheid van jongeren in het bedrijf of onoplettendheid.

Nadat de regeling kort is uitgelegd, verwacht een klein deel van de bedrijven die de regeling niet kenden dat zij deze wel zullen gaan gebruiken en dan vooral vanwege het kostenvoordeel.

Er zijn ongeveer even veel bedrijven voor als tegen uitbreiding van de regeling in de vorm van het uitsluiten van jongeren tot 23 jaar van de verzekeringsplicht werknemersverzekeringen.

Het bedrag aan premiederving is geschat op basis van onderbouwde veronderstellingen over de feitelijke toepassing van de regeling en de omvang van de werkweek van jongeren en wordt geraamd op een bedrag van 100 tot 200 miljoen euro.

3 EFFECTEN

3.1 INLEIDING

We beschikken over twee databronnen die iets over de effecten van de regeling kunnen zeggen. De eerste bron is de enquête onder werkgevers, de tweede integrale werkgelegenheidsgegevens van het UWV. De eerste bron bevat oordelen van werkgevers over de effecten. Een beperking hiervan is het subjectieve karakter. Met de UWV-data kan in beginsel een objectieve effectmeting worden gedaan, maar de periode waarop de gegevens betrekking hebben, is dermate kort dat ook deze bron de nodige beperkingen heeft. Bovendien betreft het gegevens over het potentiële gebruik van de Regeling Kleine Banen en niet het feitelijke gebruik. De uitkomsten van beide bronnen komen aan de orde in respectievelijk paragraaf 3.2 en 3.3. CBS gegevens over de werkgelegenheid van jongeren zijn alleen beschikbaar voor de gehele groep jongeren tot 25 jaar. In paragraaf 3.4 wordt gekeken hoe het aandeel van jongeren in de werkgelegenheid zich heeft ontwikkeld over een wat langere periode. Paragraaf 3.5 bevat de conclusies, waarbij we tevens vaststellen in hoeverre de uitkomsten van beide bronnen sporen.

3.2 WAT WERKGEVERS AANGEVEN

Werkgelegenheidseffecten

In de enquête hebben 230 bedrijven de vragen over effecten van de Regeling Kleine Banen beantwoord. In de meeste gevallen is geantwoord dat de regeling niet of nauwelijks een effect heeft gehad. Een klein deel van de bedrijven wist niet of er een effect was. Een ander klein gedeelte heeft geantwoord dat er een effect was – in belangrijke mate of enigszins. Gezien de kleine aantallen in de steekproef moeten de percentages voor sommige sectoren voorzichtig worden geïnterpreteerd.

Aan werkgevers is gevraagd of de invoering van de regeling bij hun eigen bedrijf heeft geleid tot het aannemen van meer jongeren onder de 23 jaar. Slechts 8 procent van de 230 bedrijven geeft aan dat dit in belangrijke mate of enigszins het geval is (zie tabel 3.1). Het effect is relatief groot in de sectoren reparatie en detailhandel (ruim 15 procent). In de sector horeca en toerisme is het effect gemiddeld. In alle andere sectoren is het effect (in de perceptie van de werkgevers) vrijwel nul.

In de studie van EIM (Bangma e.a., 2010) geeft bijna de helft van de bedrijven aan een voorkeur voor het in dienst nemen van jongeren te hebben, zodat gebruik gemaakt kan worden van de Regeling Kleine Banen. Dit suggereert een groter effect dan volgens onze enquête. Door de andere wijze van vraagstelling zijn de resultaten echter niet helemaal vergelijkbaar.

Aan de bedrijven is ook gevraagd een schatting te geven van het effect van de regeling voor Nederland als geheel. Iets minder dan de helft (45 procent) heeft deze schatting gegeven en gemiddeld schatten deze bedrijven dat 15 tot 20 procent van de bedrijven door de regeling meer jongeren heeft aangenomen. Bij andere bedrijven schatten zij dit effect dus hoger dan voor hun eigen bedrijf.

Tabel 3.1 Gepercipieerde werkgelegenheidseffecten door bedrijven die de regeling kennen en jongeren in dienst hebben

Door de regeling is/zijn enigszins of in belangrijke mate bij de respondent:	Reparatiebedrijven en detailhandel	Horeca en toerisme	Uitzendwezen en arbeidsbemiddeling	Land- en tuinbouw, sport en recreatie en overige dienstverlening	Welzijnszorg	Totaal
meer jongeren tot 23 jaar aangenomen	15	9	5	1	0	8
het totale aantal uren dat door jongeren tot 23 jaar wordt gewerkt toegenomen	3	8	12	1	0	5
bestaande contracten met jongeren tot 23 jaar opgezegd of aangepast	2	0	2	0	2	1
het aannamebeleid zo aangepast dat jongeren onder de 23 jaar alleen nog banen krijgen die onder de regeling vallen	2	0	4	0	0	1
meer studenten/scholieren aangenomen	4	7	9	11	2	6
minder personeel ouder dan 22 jaar aangenomen	10	6	2	2	0	6

Bron: SEOR Werkgeversenquête

Volgens tabel 3.1 worden ook na het in werking treden van de regeling nog steeds jongeren aangenomen die niet onder de regeling vallen. Het komt volgens de bedrijven bijna niet voor dat door de regeling bestaande contracten met jongeren onder de 23 jaar zijn opgezegd of aangepast of dat banen zijn opgeknipt en jongeren alleen nog banen krijgen aangeboden die onder de regeling vallen, en helemaal niet in de Land- en tuinbouw, sport en recreatie en overige dienstverlening.

Er is nauwelijks sprake van dat bedrijven de arbeid in hun bedrijf anders organiseren om het mogelijk te maken meer jongeren aan te trekken die onder de regeling vallen.

Nog geen vijf procent van de bedrijven geeft aan dat door de regeling het totaal aantal gewerkte uren door jongeren onder de 23 jaar in belangrijke mate of enigszins is toegenomen. Opvallend is dat dit gepercipieerde effect relatief hoog ligt bij arbeidsbemiddeling en uitzendwezen. Op grond van de toename van het aantal jongeren zou men dit niet verwachten. De responderende bedrijven in de sector horeca en toerisme lijken wat dit betreft het meest consistent in hun antwoorden.

Ongeveer zes procent van de bedrijven geeft aan dat door de regeling minder personeel ouder dan 22 jaar is aangenomen. Dit negatieve effect is bijna even groot als het positieve effect op het aannemen van jongeren onder de 23 jaar. Dit betekent dat in de perceptie van de bedrijven het effect op de totale werkgelegenheid verwaarloosbaar is. Alleen in de sector reparatie en detailhandel lijkt sprake te zijn van een niet verwaarloosbaar effect op de totale werkgelegenheid.

Ruim zes procent van de bedrijven zegt dat door de regeling meer studenten of scholieren zijn aangenomen. Opvallend is dat dit percentage relatief laag is in de sector reparatie en detailhandel, terwijl dit de sector is waar het hoogste percentage bedrijven aangeeft meer jongeren tot 23 jaar te hebben aangenomen.

De EIM studie (Bangma e.a., 2010) suggereert ook enige verdringing als gevolg van de regeling. Een klein deel van de bedrijven heeft personeel van 23 jaar en ouder vervangen door jongeren. Er zijn volgens die studie ook maar weinig bedrijven die meer mensen in dienst zouden nemen als gevolg van de regeling. De resultaten zijn echter niet goed vergelijkbaar met die van onze enquête vanwege de andere wijze van vraagstelling en het gebruik van andere antwoordcategorieën. Bovendien heeft EIM minder sectoren in haar onderzoek betrokken en betreft het onderzoek een andere periode.

Tabel 3.2 Overige gepercipieerde effecten door bedrijven die de regeling kennen en jongeren in dienst hebben

Door de regeling is/zijn enigszins of in belangrijke mate bij de respondent:	Reparatiebedrijven en detailhandel	Horeca en toerisme	Uitzendwezen en arbeidsbemiddeling	Land- en tuinbouw, sport en recreatie en overige dienstverlening	Welzijnszorg	Totaal
De productiecapaciteit uitgebreid	4	6	6	0	0	4
de bedrijfstijden of openingstijden aangepast	0	0	6	0	0	1
de kosten verminderd	15	13	25	29	9	17
de afzetprijzen zijn verminderd	4	3	23	7	0	7
Meer geïnvesteerd in de eigen organisatie	10	3	3	4	0	4
het bedrijfsresultaat is verbeterd	15	23	10	12	6	14
meer aan scholing van het personeel besteed	10	12	10	9	6	10

Bron: SEOR Werkgeversenquête

Overige effecten

Op grond van de antwoorden op de vorige vragen is te verwachten dat een klein percentage van de bedrijven (ongeveer vier procent) aangeeft dat door de regeling de productiecapaciteit in belangrijke mate of enigszins is uitgebreid (zie tabel 3.2). Ook hier valt op dat de antwoorden in de sector horeca en toerisme het meest consistent zijn met die op de eerdere vragen.

Zoals tabel 3.2 aangeeft heeft de regeling er nauwelijks toe geleid dat bedrijfstijden of openingstijden zijn aangepast.

Hoewel de meeste ondervraagde bedrijven aangeven dat er niet of nauwelijks werkgelegenheidseffecten van de Regeling Kleine Banen zijn opgetreden, is bij 56 van de 230 bedrijven (ruim 16 procent) het kostenvoordeel van de regeling van grote of redelijke omvang. Dit resultaat lijkt in overeenstemming met die in de studie van EIM (Bangma e.a., 2010), waarin een meerderheid van de bedrijven van mening is dat de Regeling Kleine Banen een substantieel voordeel oplevert.

Alleen bij Arbeidsbemiddeling en uitzendwezen heeft de Regeling Kleine Banen er bij een niet te verwaarlozen deel van de bedrijven toe geleid dat de afzetprijzen zijn verlaagd of in mindere mate verhoogd zijn.

Op een zelfde wijze heeft alleen in de detailhandel de Regeling Kleine Banen er bij een niet te verwaarlozen deel van de bedrijven toe geleid dat er iets meer geïnvesteerd is in de eigen organisatie.

Volgens de enquête heeft de Regeling Kleine Banen bij ongeveer 10 procent van de bedrijven er toe geleid dat er in belangrijke mate of enigszins meer wordt besteed aan training en scholing van het eigen personeel. Het effect is het grootst in de horeca en het uitzendwezen en het kleinst in de welzijnszorg. Bedrijven die dit effect waarnemen zijn hoofdzakelijk bedrijven die de meerderheid van de jonge werknemers zien als staande aan het begin van hun loopbaan in het bedrijf of de branche, en deze hebben vaker specifiek doorgroeibeleid voor jongeren. Bedrijven die jongeren vooral zien als tijdelijke productiemedewerker noemen dit effect slechts incidenteel.

3.3 UITKOMSTEN OP BASIS VAN DE UWW-DATA

Vergelijking van het gemiddeld aantal dienstverbanden per maand in de periode augustus tot en met oktober 2010 en het gemiddelde aantal in dezelfde periode een jaar eerder laat zien dat het aantal dienstverbanden dat voldoet aan het looncriterium voor premievrijstelling sneller is gestegen dan het totaal aantal dienstverbanden (zie tabel 3.3). Dit is toe te schrijven aan de hogere toename bij grootwinkelbedrijven en in de gezondheidszorg.

Voor jongeren tot 23 jaar is het aantal dienstverbanden met premievrijstelling met 3 procent toegenomen, terwijl het totaal aantal dienstverbanden hetzelfde is gebleven. In de eerste vier sectoren is het aantal dienstverbanden toegenomen, voornamelijk als het gaat om dienstverbanden met premievrijstelling. Dit ging gepaard met een sterk afname van 5 procent van het totaal aantal dienstverbanden in de overige sectoren.

De groei van het aantal dienstverbanden dat voldoet aan het looncriterium voor premievrijstelling was voor ouderen even hoog als voor jongeren. Maar dit wordt voornamelijk verklaard door de veel hogere groei in de gezondheidszorg. In tegenstelling tot de situatie voor jongeren, nam in de eerste drie sectoren het aantal dienstverbanden voor 23 jaar en ouder dat qua beloning voor premievrijstelling in aanmerking zou komen (iets)af. In die sectoren lijkt er dus sprake te zijn van verdringing.

Tabel 3.3 Procentuele groei van het aantal dienstverbanden (Gemiddelde augustus-oktober 2010 ten opzichte van gemiddelde augustus-oktober 2009)

Sector	Dienstverbanden die voldoen aan het looncriterium voor premievrijstelling			Totaal aantal dienstverbanden		
	14-22 jaar	23 jaar en ouder	Totaal	14-22 jaar	23 jaar en ouder	Totaal
Detailhandel en ambachten	2	-2	0	1	0	0
Grootwinkelbedrijven	8	-7	5	6	-0	3
Horeca algemeen	3	-0	2	2	2	2
Gezondheid, geestelijke en maatschappelijke belangen	6	15	12	3	5	5
Uitzendbedrijven	-1	1	0	1	8	6
Overige sectoren	-0	-1	-0	-5	-1	-1
Totaal (alle sectoren)	3	3	3	0	1	1

Bron: SEOR berekeningen op basis van UWV-data

Terwijl het totaal aantal dienstverbanden licht is gestegen, is het totaal aantal verloonde uren niet veranderd (zie tabel 3.4). Dit heeft geresulteerd in een daling van het gemiddelde aantal verloonde uren per dienstverband met 1 procent.

De daling van het gemiddelde aantal verloonde uren per dienstverband is geheel toe te schrijven aan de afname van dit gemiddelde onder jongeren. Het gemiddelde aantal verloonde uren per dienstverband nam af in alle sectoren, met uitzondering van de uitzendbranche. Bij grootwinkelbedrijven en in de horeca gebeurde dit ondanks een toename van het totaal aantal verloonde uren. Dit suggereert dat vooral in deze twee sectoren banen van jongeren zijn opgeknipt in kleinere banen.

Alleen bij uitzendbedrijven nam voor jongeren zowel het gemiddelde als het totaal aantal verloonde uren toe tussen augustus-oktober 2009 en dezelfde periode een jaar later.

Vanwege de sterke daling van het volume van de werkgelegenheid voor jongeren in de overige sectoren nam het totaal aantal verloonde uren van alle dienstverbanden onder jongeren met 2 procent af.

Voor ouderen veranderde gemiddeld genomen voor alle sectoren noch het totaal aantal verloonde uren, noch het gemiddelde aantal per dienstverband. Dit is het resultaat van groei in sommige sectoren – voornamelijk de uitzendbranche – en krimp in andere.

Een vergelijking van de groei van het gemiddeld aantal verloonde uren per dienstverband voor jongeren en ouderen – in combinatie met het bovengenoemde verschil tussen jongeren en ouderen in de groei van het aantal banen dat wat betreft loon voor premievrijstelling in aanmerking komen – suggereert dat er in de detailhandel, grootwinkelbedrijven en horeca sprake is van enige verdringing van werkgelegenheid voor ouderen door werkgelegenheid van jongeren als gevolg van de regeling.

Tabel 3.4 Procentuele groei van het aantal verloonde uren (Gemiddelde augustus-oktober 2010 ten opzichte van gemiddelde augustus-oktober 2009)

Sector	Totaal aantal verloonde uren (van alle dienstverbanden)			Gemiddeld aantal verloonde uren per dienstverband (voor alle dienstverbanden)		
	14-22 jaar	23 jaar en ouder	Totaal	14-22 jaar	23 jaar en ouder	Totaal
Detailhandel en ambachten	-2	1	0	-3	1	-0
Grootwinkelbedrijven	2	-1	0	-4	-0	-3
Horeca algemeen	1	2	2	-2	-0	-1
Gezondheid, geestelijke en maatschappelijke belangen	-2	2	2	-4	-3	-3
Uitzendbedrijven	6	13	12	5	4	5
Overige sectoren	-6	-1	-1	-1	0	0
Totaal (alle sectoren)	-2	0	0	-2	-0	-1

Bron: SEOR berekeningen op basis van UWV-data

3.4 DE WERKGELEGENHEIDSONTWIKKELING OP BASIS VAN CBS-GEGEVENS

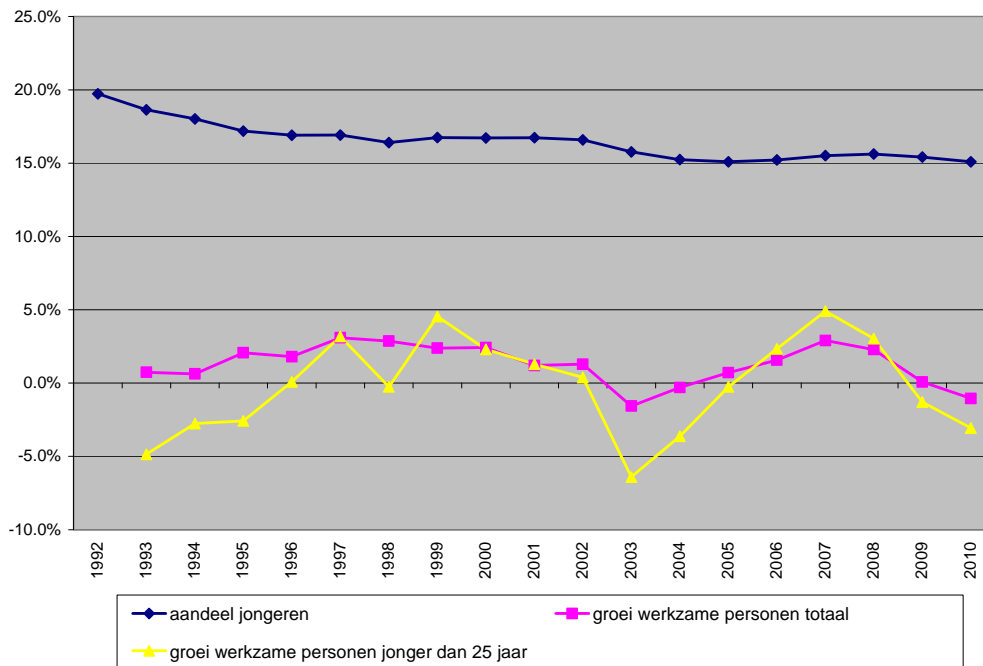
Uit de Enquête Beroepsbevolking zijn vanaf 1992 gegevens bekend over de werkgelegenheidsontwikkeling naar leeftijd. Deze zijn weergegeven in figuur 3.1. In de figuur zijn de volgende grootheden opgenomen:

- het aandeel van jongeren tot 25 jaar in de totale werkgelegenheid;
- de jaarlijkse groei van de werkgelegenheid van jongeren;
- de jaarlijkse groei van de totale werkgelegenheid.

Het gaat hier dus om een ruimere groep jongeren dan die onder de regeling vallen.

De figuur laat zien dat het aandeel van jongeren in de werkgelegenheid conjunctuurgevoelig is. De werkgelegenheid van jongeren daalt sterker dan gemiddeld bij een daling van de algemene werkgelegenheid en stijgt sneller dan gemiddeld bij een algemeen herstel van de werkgelegenheid. We zien dit patroon ook vanaf 2008. Dan neemt de algemene werkgelegenheidsgroei af en dit doet zich dit nog sterker voor bij jongeren. Uit deze cijfers is moeilijk af te leiden of er een effect is van de regeling, ook al omdat tal van factoren van invloed zijn op de werkgelegenheidsontwikkeling.

Figuur 3.1 Ontwikkeling aandeel jongeren in de werkgelegenheid (jonger dan 25 jaar), groei van de werkgelegenheid van jongeren en groei van de totale werkgelegenheid: 1993-2010



3.5 CONCLUSIES

Zowel op basis van de door ons uitgevoerde enquête onder werkgevers als op grond van de UWV-data concluderen we dat de werkgelegenheidseffecten van de regeling gering zijn. Ongeveer een derde van de ondervraagde bedrijven kent de regeling *en* heeft jongeren in dienst. De bekendheid lijkt groter te zijn in de detailhandel en de horeca en in grotere bedrijven. Slechts acht procent van de bedrijven die de regeling kennen en jongeren in dienst hebben geeft aan meer jongeren in dienst te hebben genomen door de regeling. Verder lijkt de regeling voor een belangrijk deel toegepast te zijn op de groep scholieren en studenten. De data suggereren dat bestaande banen soms worden opgeknipt in kleinere banen en dan vooral in het grootwinkelbedrijf en de horeca. Bij de bedrijven die door de regeling meer jongeren hebben aangenomen lijkt verdringing te zijn opgetreden van andere werknemers. De UWV-data laten tussen 2009 en 2010 voor jongeren die aan de criteria van de regeling voldoen nauwelijks een gunstiger

werkgelegenheidsontwikkeling zien dan voor andere groepen. Bij het aantal verloonde uren is zelfs helemaal geen verschil te zien.

Het is dus niet verwonderlijk dat bedrijven als belangrijkste effect van de regeling kostenvermindering aangeven. Verder stellen zij dat dit voordeel vooral benut is voor verhoging van de winst en voor uitgaven aan scholing.

BIJLAGE 1 VERANTWOORDING VELDWERK

B1.1 INLEIDING

Een deel van de voor het onderzoek benodigde gegevens zijn verzameld via een enquête onder werkgevers. Hieronder beschrijven we de wijze waarop deze dataverzameling heeft plaatsgevonden. We gaan achtereenvolgens in op de steekproefsamenstelling, de uitvoering van het veldwerk en de respons. Omdat gebruik is gemaakt van een gestratificeerde steekproef, beschrijven we aan het slot op welke wijze de enquêteresultaten zijn herwogen, om een representatief beeld te krijgen van de in het onderzoek betrokken sectoren.

B1.2 STEEKPROEFSAMENSTELLING

Inleiding

De steekproef is zodanig samengesteld dat binnen een geselecteerd aantal bedrijfsgroepen met een relatief hoog aandeel jongeren een voldoende aantal respondenten vertegenwoordigd is dat bekend is met de Regeling Kleine Banen, evenals een voldoende aantal dat niet bekend is met de regeling (beide groepen ongeveer even groot). Ook moet rekening worden gehouden met het feit dat de regeling bij kleinere bedrijven aanzienlijk minder vaak bekend is dan bij grotere bedrijven. De steekproef is dus gestratificeerd naar sector (branche) en bedrijfsomvang.

Keuze sectoren

Het aandeel jongeren (< 23 jaar) verschilt aanzienlijk per branche (zie bijlage 2). De kans dat de Regeling Kleine Banen (meetbare) effecten heeft is groter in branches met een hoog aandeel jongeren in de werkgelegenheid. Uit efficiency overwegingen moeten daarom werkgevers worden benaderd uit branches waar de kans groot is dat er daadwerkelijk jongeren in het bedrijf of de organisatie werkzaam zijn.

In de steekproef is daarom een beperkt aantal sectoren meegenomen. Bij de keuze van de branches zijn 2 criteria meegewogen, namelijk

- a. het aandeel jongeren in de werkgelegenheid van de betreffende bedrijfsgroep;
- b. het aandeel van de betreffende bedrijfsgroep in de totale werkgelegenheid voor jongeren.

Zoals tabel B1.1 laat zien scoren detailhandel, horeca en uitzendbureaus hoog op beide criteria. Akker- en tuinbouw, Sport en Overige dienstverlening op het 1^e criterium en de welzijnszorg op het 2^e criterium. De Welzijnszorg is eveneens meegenomen, als een van de grootste werkgevers voor jongeren. In deze sector werkt 8 procent van alle jongeren. De totale steekproef betreft dan ongeveer tweederde van de werkgelegenheid (banen) van jongeren.

Tabel B1.1 Geselecteerde branches

Groep	SBI '93	SBI '08	Omschrijving	Aandeel jongeren (< 23 jaar) in werkgelegenheid van de branche	Aandeel van de branche in de totale werkgelegenheid voor jongeren (<23 jaar)
1	521 tot en met 524	471, 472, 474 tot en met 476 4771 tot en met 4778	Detailhandel	41%	25,5%
2	551 tot en met 555	55 en 56	Horeca en toerisme	43%	12,4%
3	745	781 en 782	Uitzendbureaus	25%	12,3%
4	011	011, 012, 013 en 0164	Akker- en tuinbouw	36%	2,2%
	926	8551, 9311, 9312, 9314, 9315, 93191, 93194 tot en met 93196	Sport	22%	1,0%
	930	9313 en 96	Overige dienstverlening	25%	1,6%
5	853	87 en 88	Welzijnzorg	12%	8,0%
			Totaal		63,0%

Bron: CBS, Statline

De groepen 1, 2, 3 zijn redelijk homogeen samengestelde groepen, die ook in eerder onderzoek als zodanig zijn meegenomen. Groepen 4 en 5 zijn meegenomen om na te gaan of de effecten vergelijkbaar zijn in branches met ofwel een relatief jong werknemersbestand (criterium 1), ofwel die een belangrijke werkgever zijn voor jongeren (criterium 2). Groep 4 is overigens een minder homogeen samengestelde groep.

Andere branches met een relatief hoog aandeel in de totale werkgelegenheid van jongeren zijn bijvoorbeeld de industrie (als totaal), waar bijna 5% van de jongeren werkt, de groothandel (3,5%) en de gezondheidszorg (3%). Maar in deze sectoren is het aandeel van de jongeren in de sectorale werkgelegenheid klein (10% of minder). Er zijn diverse branches waar het aandeel van jongeren in de werkgelegenheid relatief groot is, maar dan gaat het vaak om een zeer klein aantal jongeren (minder dan 0,1% van de totale werkgelegenheid van jongeren). Voorbeelden hiervan zijn de visverwerkende industrie (met een aandeel van jongeren van 24%), hoveniersbedrijven (22%), binnenvaart (19%) en de film- en videobranche (25%).

Bedrijfsomvang

Uit eerder onderzoek (EIM, 2010) is gebleken dat de bekendheid met de regeling aanzienlijk lager is bij kleine bedrijven. Niettemin is het van belang om te onderzoeken of, en zo ja, in welke mate de regeling ook bij kleine bedrijven effect heeft gesorteerd.

Bij de samenstelling van de steekproef is een afweging gemaakt tussen de twee genoemde criteria, waarbij uiteindelijk is gekozen om alleen werkgevers te benaderen waar minimaal 5 werknemers werkzaam zijn. Bij kleinere organisaties is de kans dat de regeling bekend is en er daadwerkelijk jongeren in het bedrijf werkzaam zijn, zodanig klein dat de extra kosten van het

veldwerk niet opwegen tegen de meerwaarde van de waarnemingen bij kleine organisaties. Er zouden dan te veel zogenaamde “screening” gesprekken nodig zijn om een voldoende aantal organisaties dat bekend is met de regeling en deze ook toepast aan het steekproefbestand te kunnen toevoegen.

Tabel B1.2 geeft aan naar welke gewenste netto steekproef het veldwerk is ingericht, onderscheiden naar bedrijfsgroep, bedrijfsgrootte en wel

Tabel B1.2 Gewenste netto steekproef naar bedrijfsgroep en bedrijfsgrootte (a)

	Klein en klein middenbedrijf		Klein middenbedrijf		Groot middenbedrijf		Grootbedrijf		Totaal
	5-19		20-49		50-99		100-plus		
(b)	wel	niet	wel	niet	wel	niet	wel	niet	
Detailhandel	15	15	15	15	15	15	15	15	120
Horeca	15	15	15	15	15	15	15	15	120
Uitzendwezen	15	15	15	15	15	15	15	15	120
Akkerbouw, etc.	15	15	15	15	15	15	15	15	120
Welzijn	15	15	15	15	15	15	15	15	120
Totaal	75	75	75	75	75	75	75	75	600

(a) Bedrijfsgrootte in aantal werknemers

(b) wel = bekend met de Regeling Kleine Banen; niet = niet bekend met de Regeling Kleine Banen.

B1.3 VELDWERK

Steekproefkader en bruto steekproef

De steekproef is getrokken uit het LISA bestand.

Bij de vaststelling van de bruto steekproef is rekening gehouden met de kans dat een werkgever (uit de betreffende bedrijfsgroep en bedrijfsgrootte) bekend is met de regeling, zoals deze is gebleken tijdens het EIM onderzoek. Voor de zekerheid is een extra marge ingebouwd. De bruto steekproef is in totaal 5 tot 8 keer groter dan de gewenste netto steekproef.

In enkele gevallen kon de gewenste mate van “oversampling” niet worden gerealiseerd, doordat de totale (deel)populatie in de betreffende cel daarvoor niet groot genoeg was. In enkele gevallen is daarom de gewenste netto steekproef niet volledig gerealiseerd.

Veldwerk

Het veldwerk is uitgevoerd in maart 2011. Gesproken is met directeuren van de benaderde organisaties of personen met een verantwoordelijkheid op het gebied van personeelszaken (HR).

Om de gewenste responsverdeling te verkrijgen, is de dataverzameling in twee fasen opgesplitst. In de eerste fase zijn per onderscheiden onderzoeksceel (bedrijfsgroep en omvang) a-select bedrijven benaderd. Als het bedrijf meewerkt aan het onderzoek is vervolgens vastgesteld of het bekend is met de regeling of niet. Afhankelijk van de situatie zijn aansluitend de relevante vragen voorgelegd. Hiermee is doorgedaan totdat het vereiste aantal van 15 is behaald voor ofwel de groep bekend met de regeling ofwel de groep niet bekend met de regeling.

De tweede fase is gebruikt om de kleinste groep (ofwel bekend met de regeling ofwel niet bekend met de regeling) aan te vullen tot het gewenste netto aantal van 15. In de tweede fase is het interview dan ook gestart met de screening om te bepalen of het bedrijf behoort tot de groep waar nog respons voor nodig was. Als dat niet het geval was, is het interview gestopt en anders zijn aansluitend de relevante vragen voorgelegd.

B1.4 RESPONS

Tabel B1.3 geeft een overzicht van het aantal benaderde werkgevers en de aantallen gerealiseerde interviews. Tabel B1.4 geeft de gerealiseerde netto respons. De respons is voor de meeste bedrijfsgroepen voldoende. Zoals hiervoor aangegeven, kon in enkele gevallen de gewenste netto respons niet worden gerealiseerd vanwege het beperkte aantal bedrijven in de betreffende grootteklasse in de branche. In die gevallen is de netto steekproef toch vrijwel gerealiseerd door meer bedrijven te benaderen in de daaronder liggende klasse.

Tabel B1.3 Overzicht veldwerk naar bedrijfsgroep

	Detailhandel	Horeca en toerisme	Uitzend- bureaus	Akkerbouw, tuinbouw, sport en overige diensten	Welzijn	Totaal
Benaderd	673	488	569	775	792	3.297
Technische non-respons	220	118	171	279	375	1.163
Respons, maar minder dan 5 werknemers	21	13	36	55	14	139
Respons, screening interview	134	81	106	125	204	650
Respons, interview	123	128	126	117	115	609
<i>Responspercentage</i>						
<i>Bruto</i>	41%	45%	47%	38%	42%	42%
<i>Netto (exclusief technische non-respons)</i>	61%	60%	67%	60%	80%	66%

Tabel B1.4 *Gerealiseerde netto respons naar bedrijfspgroep en bedrijfsgrootte*

	Klein en klein		Klein		Groot		Grootbedrijf		Totaal
	middenbedrijf		middenbedrijf		middenbedrijf				
	5-19		20-49		50-99		100-plus		
(b)	<i>wel</i>	<i>niet</i>	<i>wel</i>	<i>niet</i>	<i>wel</i>	<i>niet</i>	<i>wel</i>	<i>niet</i>	
Detailhandel	15	16	12	16	16	16	16	16	123
Horeca	16	16	16	16	16	16	16	16	128
Uitzendwezen	16	16	14	16	16	16	15	17	126
Akkerbouw,etc.	14	16	18	20	6	17	12	14	117
Welzijn	14	16	14	16	9	16	14	16	115
Totaal	75	80	74	84	63	81	73	79	609

(a) Bedrijfsgrootte in aantal werknemers

(b) *wel* = bekend met de Regeling Kleine Banen; *niet* = niet bekend met de Regeling Kleine Banen.

Tabel B1.5 geeft een beeld van de redenen van non-respons, voor de twee onderscheiden categorieën (technische non-respons en geen medewerking). Bij de technische non-respons gaat het vooral om onjuistheden in de contactgegevens of gebrek aan mogelijkheden om het interview binnen de veldwerkperiode te voltooien. Vooral in de detailhandel blijkt doorverwijzing naar het hoofdkantoor een belangrijke reden voor het niet kunnen realiseren van een interview.

Bij de respondenten waar in principe wel een interview zou kunnen plaatsvinden, vormen een gebrek aan interesse (geen zin, of niet geïnteresseerd in het onderwerp) en gebrek aan tijd de belangrijkste redenen om niet aan het onderzoek mee te werken.

Tabel B1.5 Redenen non-respons

	Detailhandel	Horeca en toerisme	Uitzendbureaus	Akkerbouw, tuinbouw, sport en overige diensten	Welzijn	Totaal
Technische non-respons	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Telefoonnummer niet in gebruik	19%	23%	27%	18%	23%	22%
Fout telefoonnummer	6%	5%	12%	6%	10%	8%
Mobiel of 0900-nummer / alleen mobiel bereikbaar of via 0900	6%	14%	12%	6%	11%	9%
Fax	3%	3%	4%	5%	3%	4%
Bedrijf opgeheven	1%	3%	4%	6%	2%	3%
Taalproblemen	0%	5%	0%	1%	0%	1%
Afspraak alleen mogelijk buiten onderzoeksperiode	29%	31%	14%	49%	36%	34%
Doorverwijzing naar hoofdkantoor	36%	16%	24%	9%	15%	19%
Zegt al meegedaan te hebben	0%	0%	4%	0%	0%	1%
Non-respons (geen medewerking)	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Geen tijd	34%	33%	29%	36%	25%	32%
Geen zin	9%	9%	10%	7%	8%	8%
Principieel	7%	6%	4%	3%	10%	5%
Weigering telefonisch	15%	10%	12%	8%	6%	11%
Wordt al zo vaak benaderd voor enquête	2%	2%	1%	3%	2%	2%
Ziet nut onderzoek niet in	3%	1%	5%	3%	10%	4%
Onderwerp interesseert respondent niet	22%	32%	31%	36%	26%	30%
Geen toestemming	5%	1%	3%	2%	2%	3%
Weigering tussentijds (afgebroken interview)	2%	3%	3%	2%	8%	3%
Geen reden/wil reden niet geven	1%	3%	2%	2%	2%	2%

B1.4 WEGING VAN DE ENQUÊTERESULTATEN

Vanwege de stratificatie weerspiegelt de netto steekproef niet de feitelijke verhoudingen tussen het aantal bedrijven dat wel en niet bekend is met de regeling. Ook zijn de verhoudingen tussen de verschillende bedrijven naar bedrijfsgrootte niet conform die in de populatie.

Om de respons hiervoor te corrigeren zijn wegingsfactoren berekend, uitgaande van CBS gegevens over het aantal bedrijven naar klasse werkzame personen.

BIJLAGE 2 TABELLEN WERKGELEGENHEID EN KLEINE BANEN VOOR JONGEREN

Tabel B2.1 Aantal banen naar bedrijfspgroep en leeftijd werkende; aandeel jongeren in banen per bedrijfspgroep en aandeel bedrijfspgroep in totaal aantal banen voor jongeren (a)

SBI93		Leeftijdsgroep			aandeel jongeren (<23 jaar) in banen per bedrijfspgroep	aandeel bedrijfspgroep in totaal aantal banen jongeren
		jonger dan 23 jaar	23 jaar en ouder	Totaal		
11	Akker- en tuinbouw	24.148	43.638	67.786	36%	2,2%
12	Fokken en houden van dieren	4.232	7.999	12.231	35%	0,4%
13	Akker- en/of tuinbouw in combinatie met het fokken en houden van dieren	450	1.318	1.768	25%	0,0%
14	Hoveniersbedrijven en dienstverlening voor de landbouw (geen veterinaire diensten)	7.640	27.105	34.745	22%	0,7%
15	Jacht	0	11	11	0%	0,0%
20	Bosbouw en dienstverlening voor de bosbouw	116	1.201	1.317	9%	0,0%
50	Visserij, kweken van vis en schaaldieren	170	1.018	1.188	14%	0,0%
103	Turfwinning	3	3	6	50%	0,0%
111	Aardolie- en aardgaswinning	11	3.022	3.033	0%	0,0%
112	Dienstverlening voor de aardolie- en aardgaswinning	82	2.298	2.380	3%	0,0%
142	Zand-, grind- en kleiwinning	49	845	894	5%	0,0%
144	Zoutwinning	4	76	80	5%	0,0%
145	Overige delfstoffenwinning	49	1.017	1.066	5%	0,0%
151	Slachterijen en vleesverwerking	1.158	16.952	18.110	6%	0,1%
152	Visverwerking	802	2.557	3.359	24%	0,1%
153	Groente- en fruitverwerking	522	9.663	10.185	5%	0,0%
154	Vervaardiging van plantaardige en dierlijke oliën en vetten	57	2.345	2.402	2%	0,0%
155	Vervaardiging van zuivelproducten	782	10.856	11.638	7%	0,1%
156	Vervaardiging van meel	122	3.285	3.407	4%	0,0%
157	Vervaardiging van diervoeder	355	7.393	7.748	5%	0,0%
158	Vervaardiging van overige voedingsmiddelen	10.061	45.706	55.767	18%	0,9%

SBI93		Leeftijdsgroep			aandeel jongeren (<23 jaar) in banen per bedrijfspgroep	aandeel bedrijfspgroep in totaal aantal banen jongeren
		jonger dan 23 jaar	23 jaar en ouder	Totaal		
159	Vervaardiging van dranken	202	5.935	6.137	3%	0,0%
160	Verwerking van tabak	54	3.573	3.627	1%	0,0%
171	Bewerken en spinnen van textielvezels	23	255	278	8%	0,0%
172	Weven van textiel	29	1.283	1.312	2%	0,0%
173	Textielveredeling	104	1.345	1.449	7%	0,0%
174	Vervaardiging van textielwaren (geen kleding)	268	4.201	4.469	6%	0,0%
175	Vervaardiging van overige textielproducten	263	4.279	4.542	6%	0,0%
176	Vervaardiging van gebreide en gehaakte stoffen	3	154	157	2%	0,0%
177	Vervaardiging van gebreide en gehaakte artikelen	3	133	136	2%	0,0%
181	Vervaardiging van kleding van leer	8	76	84	10%	0,0%
182	Vervaardiging van kleding en -toebehoren (geen kleding van leer)	140	2.213	2.353	6%	0,0%
183	Bereiden en verven van bont; vervaardiging van artikelen van bont	1	8	9	11%	0,0%
191	Looien en bewerken van leer	16	436	452	4%	0,0%
192	Vervaardiging van lederwaren (geen kleding en schoeisel)	66	484	550	12%	0,0%
193	Vervaardiging van schoeisel	45	692	737	6%	0,0%
201	Primaire houtbewerking	144	1.478	1.622	9%	0,0%
202	Vervaardiging van fineer en plaatmaterialen	13	330	343	4%	0,0%
203	Vervaardiging van timmerwerk	998	11.337	12.335	8%	0,1%
204	Vervaardiging van houten emballage	146	1.743	1.889	8%	0,0%
205	Vervaardiging van overige artikelen van hout; vervaardiging van artikelen van kurk, riet en vlechtwerk	86	1.534	1.620	5%	0,0%
211	Vervaardiging van pulp, papier en karton	131	4.538	4.669	3%	0,0%
212	Vervaardiging van papier- en kartonwaren	490	14.387	14.877	3%	0,0%
221	Uitgeverijen	1.521	34.002	35.523	4%	0,1%
222	Drukkerijen en aanverwante activiteiten	1.993	31.680	33.673	6%	0,2%
223	Reproductie van opgenomen media	67	864	931	7%	0,0%

SBI93		Leeftijdsgroep			aandeel jongeren (<23 jaar) in banen per bedrijfspgroep	aandeel bedrijfspgroep in totaal aantal banen jongeren
		jonger dan 23 jaar	23 jaar en ouder	Totaal		
232	Aardolieverwerking	208	5.845	6.053	3%	0,0%
233	Bewerking van splijt- en kweekstoffen	8	664	672	1%	0,0%
241	Vervaardiging van basischemicaliën	562	25.576	26.138	2%	0,1%
242	Vervaardiging van landbouwchemicaliën	14	397	411	3%	0,0%
243	Vervaardiging van verf, lak, vernis, inkt en mastiek	99	5.047	5.146	2%	0,0%
244	Vervaardiging van farmaceutische producten	296	16.053	16.349	2%	0,0%
245	Vervaardiging van zeep-, was-, reinigings- en onderhoudsmiddelen, parfums en cosmetica	235	3.773	4.008	6%	0,0%
246	Vervaardiging van overige chemische producten	166	7.199	7.365	2%	0,0%
247	Vervaardiging van synthetische en kunstmatige vezels	22	2.273	2.295	1%	0,0%
251	Vervaardiging van producten van rubber	123	3.371	3.494	4%	0,0%
252	Vervaardiging van producten van kunststof	1.463	27.121	28.584	5%	0,1%
261	Vervaardiging van glas en glaswerk	127	5.025	5.152	2%	0,0%
262	Vervaardiging van keramische producten (geen producten voor de bouw)	38	1.139	1.177	3%	0,0%
263	Vervaardiging van keramische tegels en plavuizen	16	625	641	2%	0,0%
264	Vervaardiging van keramische producten voor de bouw (geen tegels en plavuizen)	82	2.186	2.268	4%	0,0%
265	Vervaardiging van cement, kalk en gips	2	359	361	1%	0,0%
266	Vervaardiging van producten van beton, cement en gips	366	12.832	13.198	3%	0,0%
267	Natuursteenbewerking	96	1.842	1.938	5%	0,0%
268	Vervaardiging van overige niet-metaalhoudende minerale producten	62	2.530	2.592	2%	0,0%
271	Vervaardiging van ijzer en staal en van ferro-legeringen	652	10.576	11.228	6%	0,1%
272	Vervaardiging van gietijzeren en stalen buizen	44	1.303	1.347	3%	0,0%
273	Overige eerste verwerking van ijzer en staal	19	486	505	4%	0,0%

SBI93		Leeftijdsgroep			aandeel jongeren (<23 jaar) in banen per bedrijfspgroep	aandeel bedrijfspgroep in totaal aantal banen jongeren
		jonger dan 23 jaar	23 jaar en ouder	Totaal		
274	Vervaardiging van non-ferrometalen	161	5.459	5.620	3%	0,0%
275	Gieten van metalen	129	3.397	3.526	4%	0,0%
281	Vervaardiging van metalen constructiewerken, ramen, deuren en kozijnen	3.693	34.701	38.394	10%	0,3%
282	Vervaardiging van tanks en reservoirs en van ketels en radiatoren voor de centrale verwarming	250	6.729	6.979	4%	0,0%
283	Vervaardiging van stoomketels	39	890	929	4%	0,0%
284	Smeden, persen, stampen en profielwalsen van metaal; poedermetallurgie	920	8.491	9.411	10%	0,1%
285	Oppervlaktebehandeling en overige metaalbewerking	2.589	19.345	21.934	12%	0,2%
286	Vervaardiging van scharen en bestek, gereedschap en hang- en sluitwerk	372	4.265	4.637	8%	0,0%
287	Vervaardiging van overige producten van metaal (geen machines en transportmiddelen)	662	11.695	12.357	5%	0,1%
291	Vervaardiging van machines voor de productie en toepassing van mechanische energie (geen motoren voor vliegtuigen, motorvoertuigen en -fietsen)	867	16.282	17.149	5%	0,1%
292	Vervaardiging van machines voor de productie en toepassing van mechanische energie (geen motoren voor vliegtuigen, motorvoertuigen en -fietsen)	2.622	35.543	38.165	7%	0,2%
293	Vervaardiging van landbouwmachines en -werktuigen	1.248	8.231	9.479	13%	0,1%
294	Vervaardiging van gereedschapswerktuigen	281	2.519	2.800	10%	0,0%
295	Vervaardiging van overige machines en apparaten voor specifieke industriële activiteiten	1.416	23.470	24.886	6%	0,1%
296	Vervaardiging van wapens en munitie	1	63	64	2%	0,0%
297	Vervaardiging van huishoudelijke apparaten	125	2.227	2.352	5%	0,0%
300	Vervaardiging van kantoormachines en	89	3.930	4.019	2%	0,0%

SBI93		Leeftijdsgroep			aandeel jongeren (<23 jaar) in banen per bedrijfspgroep	aandeel bedrijfspgroep in totaal aantal banen jongeren
		jonger dan 23 jaar	23 jaar en ouder	Totaal		
	computers					
311	Vervaardiging van elektromotoren en elektrische generatoren en transformatoren	343	4.465	4.808	7%	0,0%
312	Vervaardiging van schakel- en verdeelinrichtingen	219	3.643	3.862	6%	0,0%
313	Vervaardiging van geïsoleerde kabel en draad	55	2.632	2.687	2%	0,0%
314	Vervaardiging van accumulatoren, elektrische elementen en batterijen	3	129	132	2%	0,0%
315	Vervaardiging van elektrische lampen en buizen en van verlichtingsbenodigdheden	190	6.522	6.712	3%	0,0%
316	Vervaardiging van overige elektrische benodigdheden n.e.g.	151	4.169	4.320	3%	0,0%
321	Vervaardiging van elektronische componenten	203	9.170	9.373	2%	0,0%
322	Vervaardiging van zendapparaten voor televisie en radio en van apparaten voor lijntelefonie en -telegrafie	63	1.181	1.244	5%	0,0%
323	Vervaardiging van audio- en videoapparaten	43	830	873	5%	0,0%
331	Vervaardiging van medische apparaten en instrumenten en orthopedische en protheseartikelen	656	14.521	15.177	4%	0,1%
332	Vervaardiging van meet-, regel- en controleapparaten (niet voor de bewaking van industriële processen)	415	10.218	10.633	4%	0,0%
333	Vervaardiging van apparaten voor de bewaking van industriële processen	117	1.618	1.735	7%	0,0%
334	Vervaardiging van optische instrumenten, foto- en filmapparaten	98	1.732	1.830	5%	0,0%
335	Vervaardiging van uurwerken	19	146	165	12%	0,0%
341	Vervaardiging van auto's	322	8.347	8.669	4%	0,0%
342	Carrosseriebouw en vervaardiging van aanhangwagens en opleggers	762	7.535	8.297	9%	0,1%
343	Vervaardiging van auto-onderdelen en -accessoires	158	4.686	4.844	3%	0,0%
351	Scheepsbouw en -reparatie	1.373	12.424	13.797	10%	0,1%
352	Vervaardiging van rollend	83	3.488	3.571	2%	0,0%

SBI93		Leeftijdsgroep			aandeel jongeren (<23 jaar) in banen per bedrijfspgroep	aandeel bedrijfspgroep in totaal aantal banen jongeren
		jonger dan 23 jaar	23 jaar en ouder	Totaal		
	spoor- en tramwegmaterieel					
353	Vervaardiging van vlieg- en ruimtevaartuigen	253	4.916	5.169	5%	0,0%
354	Vervaardiging van fietsen, motor- en bromfietsen en invalidenwagens	146	2.224	2.370	6%	0,0%
355	Vervaardiging van overige transportmiddelen n.e.g.	13	132	145	9%	0,0%
361	Vervaardiging van meubels	2.104	20.319	22.423	9%	0,2%
362	Vervaardiging van sieraden e.d. (geen imitatie)	46	795	841	5%	0,0%
363	Vervaardiging van muziekinstrumenten	45	367	412	11%	0,0%
364	Vervaardiging van sportartikelen	65	715	780	8%	0,0%
365	Vervaardiging van spellen en speelgoed	95	651	746	13%	0,0%
366	Vervaardiging van overige goederen n.e.g.	3.136	106.425	109.561	3%	0,3%
371	Voorbereiding tot recycling van metaalafval	37	455	492	8%	0,0%
372	Voorbereiding tot recycling van afval (geen metaalafval)	151	2.516	2.667	6%	0,0%
400	Productie en distributie van en handel in elektriciteit, aardgas en warm water	404	20.855	21.259	2%	0,0%
410	Winning en distributie van water	52	4.925	4.977	1%	0,0%
451	Bouwrijp maken van terreinen	1.635	10.594	12.229	13%	0,2%
452	Burgerlijke en utiliteitsbouw; grond-, water- en wegenbouw (geen grondverzet)	16.281	177.928	194.209	8%	1,5%
453	Bouwinstallatie	12.448	104.620	117.068	11%	1,1%
454	Afwerken van gebouwen	5.585	44.193	49.778	11%	0,5%
455	Verhuur van bouw- en sloopmachines met bedienend personeel	803	5.803	6.606	12%	0,1%
501	Handel in en reparatie van auto's (1)	13.740	69.751	83.491	16%	1,3%
502	Handel in en reparatie van auto's (2)	3.792	16.151	19.943	19%	0,3%
503	Handel in auto-onderdelen en -accessoires	2.320	13.090	15.410	15%	0,2%
504	Handel in en reparatie van motorfietsen en onderdelen en accessoires daarvan	408	1.890	2.298	18%	0,0%
505	Benzineservicestations	3.308	11.014	14.322	23%	0,3%

SBI93		Leeftijdsgroep			aandeel jongeren (<23 jaar) in banen per bedrijfspgroep	aandeel bedrijfspgroep in totaal aantal banen jongeren
		jonger dan 23 jaar	23 jaar en ouder	Totaal		
511	Handelsbemiddeling	1.532	15.222	16.754	9%	0,1%
512	Groothandel in landbouwproducten en levende dieren	3.174	25.937	29.111	11%	0,3%
513	Groothandel in voedings- en genotmiddelen	9.730	62.018	71.748	14%	0,9%
514	Groothandel in overige consumentenartikelen	7.671	98.258	105.929	7%	0,7%
515	Groothandel in intermediaire goederen (geen agrarische producten), afval en schroot	5.319	80.964	86.283	6%	0,5%
518	Groothandel in machines, apparaten en toebehoren	8.138	118.156	126.294	6%	0,7%
519	Overige gespecialiseerde groothandel en groothandel met een algemeen assortiment	2.509	22.005	24.514	10%	0,2%
521	Supermarkten, warenhuizen en dergelijke winkels met een algemeen assortiment	161.540	103.938	265.478	61%	14,8%
522	Winkels gespecialiseerd in voedings- en genotmiddelen	14.917	28.472	43.389	34%	1,4%
523	Winkels in farmaceutische en medische artikelen, parfums en cosmetica	13.864	45.113	58.977	24%	1,3%
524	Winkels gespecialiseerd in overige artikelen	82.771	212.609	295.380	28%	7,6%
525	Winkels in tweedehands goederen en antiek	538	2.863	3.401	16%	0,0%
526	Detailhandel niet in winkel	3.841	11.019	14.860	26%	0,4%
527	Reparatie van consumentenartikelen (geen auto's en motorfietsen)	718	3.152	3.870	19%	0,1%
551	Hotels, pensions en conferentie-oorden	17.158	33.908	51.066	34%	1,6%
552	Kampeerterreinen en overige voorzieningen voor recreatief verblijf n.e.g.	5.293	11.160	16.453	32%	0,5%
553	Restaurants, cafetaria's, snackbars e.d.	82.657	71.073	153.730	54%	7,6%
554	Cafés e.d.	20.846	33.400	54.246	38%	1,9%
555	Kantines en catering	9.319	31.044	40.363	23%	0,9%
601	Vervoer per spoor	218	12.778	12.996	2%	0,0%
602	Vervoer over de weg	11.572	170.752	182.324	6%	1,1%
603	Vervoer via pijpleidingen	0	111	111	0%	0,0%
611	Zeevaart	626	6.205	6.831	9%	0,1%
612	Binnenvaart	1.397	5.913	7.310	19%	0,1%

SBI93		Leeftijdsgroep			aandeel jongeren (<23 jaar) in banen per bedrijfspgroep	aandeel bedrijfspgroep in totaal aantal banen jongeren
		jonger dan 23 jaar	23 jaar en ouder	Totaal		
620	Vervoer door de lucht	962	32.651	33.613	3%	0,1%
631	Laad-, los- en overslagactiviteiten en opslag	1.829	21.744	23.573	8%	0,2%
632	Overige dienstverlening voor het vervoer n.e.g.	923	13.737	14.660	6%	0,1%
633	Reisorganisatie en -bemiddeling; informatieverstrekking op het gebied van toerisme	2.797	20.624	23.421	12%	0,3%
634	Expeditie, cargadoors en bevrachters; weging en meting	2.535	33.924	36.459	7%	0,2%
641	Post- en koeriersdiensten	12.663	62.788	75.451	17%	1,2%
642	Telecommunicatie	2.251	35.430	37.681	6%	0,2%
651	'Geldscheppende financiële instellingen	2.623	112.498	115.121	2%	0,2%
652	Hypotheekbanken, bouwfondsen, financierings- en participatiemaatschappijen, beleggingsinstellingen, financiële holdings	5.911	115.966	121.877	5%	0,5%
660	Verzekeringswezen en pensioenfondsen (geen verplichte sociale verzekeringen)	977	58.994	59.971	2%	0,1%
671	Optie- en effectenbeurzen, commissionairs in effecten, administratiekantoren voor aandelen, hypotheek- en kredietbemiddeling, bank- en spaaragentschappen	1.506	19.722	21.228	7%	0,1%
672	Verzekeringsbeurzen, assurantietussenpersonen, waarborgfondsen, schade-expertise, actuarissen, beheer en administratie van pensioenvermogens	2.571	35.341	37.912	7%	0,2%
701	Projectontwikkeling en handel in onroerend goed	897	12.564	13.461	7%	0,1%
702	Verhuur van onroerend goed	1.939	40.169	42.108	5%	0,2%
703	Bemiddeling in en beheer van onroerend goed	2.150	25.085	27.235	8%	0,2%
711	Verhuur van personenauto's	533	5.613	6.146	9%	0,0%
712	'Verhuur van transportmiddelen (geen personenauto's)	158	1.529	1.687	9%	0,0%
713	Verhuur van machines en werktuigen	849	7.173	8.022	11%	0,1%
714	Verhuur van overige roerende goederen	2.483	6.770	9.253	27%	0,2%

SBI93		Leeftijdsgroep			aandeel jongeren (<23 jaar) in banen per bedrijfspgroep	aandeel bedrijfspgroep in totaal aantal banen jongeren
		jonger dan 23 jaar	23 jaar en ouder	Totaal		
721	Hardware consultancy	151	2.285	2.436	6%	0,0%
722	Ontwikkelen, produceren en uitgeven van software; software consultancy	6.183	120.345	126.528	5%	0,6%
723	Computercentra en data-entry; webhosting	964	7.664	8.628	11%	0,1%
724	Exploitatie van databanken, zoekmachines, startpagina's, informatieve websites e.d.	396	2.792	3.188	12%	0,0%
725	Onderhoud en reparatie van computers en kantoormachines	206	1.441	1.647	13%	0,0%
726	Netwerkbeheer, computerbeveiliging, automatiseringsdiensten n.e.g.	226	4.264	4.490	5%	0,0%
731	Natuurwetenschappelijk speur- en ontwikkelingswerk	723	29.300	30.023	2%	0,1%
732	Maatschappij- en geesteswetenschappelijk speur- en ontwikkelingswerk	221	3.121	3.342	7%	0,0%
741	Rechtskundige dienstverlening, accountants, boekhoudbureaus, belastingconsulenten, markt- en opinieonderzoekbureaus, economische adviesbureaus en holdings	24.109	290.468	314.577	8%	2,2%
742	Architecten-, ingenieurs- en overige technische ontwerp-, teken- en adviesbureaus	5.260	90.236	95.496	6%	0,5%
743	Keuring en controle	544	12.067	12.611	4%	0,0%
744	Reclamebureaus e.d.	3.633	28.347	31.980	11%	0,3%
745	Uitzendbureaus, uitleenbedrijven, arbeidsbemiddeling, testen, werven en selecteren van personeel	133.966	410.380	544.346	25%	12,3%
746	Beveiliging en opsporing	3.955	33.255	37.210	11%	0,4%
747	Reiniging van gebouwen en transportmiddelen e.d.	17.264	125.334	142.598	12%	1,6%
748	Fotografie, pakken en sorteren in loon, secretariaats- en vertaalwerk, zakelijke dienstverlening n.e.g.	9.144	51.453	60.597	15%	0,8%
751	Openbaar bestuur	6.075	311.820	317.895	2%	0,6%
752	Overheidsdiensten	13.553	161.987	175.540	8%	1,2%
753	Verplichte sociale verzekeringen	693	25.947	26.640	3%	0,1%

SBI93		Leeftijdsgroep			aandeel jongeren (<23 jaar) in banen per bedrijfspgroep	aandeel bedrijfspgroep in totaal aantal banen jongeren
		jonger dan 23 jaar	23 jaar en ouder	Totaal		
801	Primair onderwijs voor leerplichtigen en speciaal onderwijs	6.075	184.529	190.604	3%	0,6%
802	Secundair onderwijs en educatie	6.843	167.478	174.321	4%	0,6%
803	Tertiair onderwijs	3.838	92.038	95.876	4%	0,4%
804	Auto- en motorrij scholen, afstandsonderwijs, bedrijfsopleidingen, studiebegeleiding en onderwijs n.e.g.	6.506	34.253	40.759	16%	0,6%
851	Gezondheidszorg	33.115	445.570	478.685	7%	3,0%
852	Veterinaire diensten	611	5.622	6.233	10%	0,1%
853	Welzijnzorg	87.209	642.346	729.555	12%	8,0%
900	Milieudienstverlening	848	27.785	28.633	3%	0,1%
911	Bedrijfs-, werkgevers- en beroepsorganisaties	558	9.551	10.109	6%	0,1%
912	Werknemersorganisaties	109	3.939	4.048	3%	0,0%
913	Levensbeschouwelijke en politieke organisaties; overige ideële organisaties e.d.; hobbyclubs	9.930	57.680	67.610	15%	0,9%
921	Activiteiten op het gebied van film en video	1.968	5.984	7.952	25%	0,2%
922	Radio en televisie	652	12.327	12.979	5%	0,1%
923	Overig amusement en kunst	7.953	34.453	42.406	19%	0,7%
924	Pers- en nieuwsbureaus; journalisten	67	1.149	1.216	6%	0,0%
925	Culturele uitleencentra, openbare archieven, musea, dieren- en plantentuinen; natuurbehoud	2.168	20.874	23.042	9%	0,2%
926	Sport	11.416	41.128	52.544	22%	1,0%
927	Overige recreatie	1.546	10.698	12.244	13%	0,1%
930	Overige dienstverlening	17.215	51.664	68.879	25%	1,6%
950	Particuliere huishoudens met personeel in loondienst	1.964	22.806	24.770	8%	0,2%
990	Extra-territoriale lichamen en organisaties	3	456	459	1%	0,0%
TOTAAL		1.089.696	6.809.740	7.899.436	14%	100,0%

(a) Inclusief banen van minder dan 12 uur per week.

Bron: CBS, Statline

Tabel B2.2 Aantal banen voor jongeren die in aanmerking komt voor premievrijstelling naar UWV sector; aandeel sector in banen dat in aanmerking komt voor premievrijstelling en aandeel banen dat voor premievrijstelling in aanmerking komt voor jongeren in totaal aantal banen voor jongeren per sector (oktober 2010)

	aandeel sector in banen met premievrijstelling voor jongeren	aandeel banen met premievrijstelling voor jongeren in totaal banen voor jongeren in sector
017 Detailhandel en ambachten	15,4%	67%
019 Grootwinkelbedrijf	18,2%	72%
033 Horeca algemeen	18,7%	76%
035 Gezondheid, geestelijke en maatschappelijke belangen	12,6%	58%
052 Uitzendbedrijven	10,9%	61%
001 Agrarisch bedrijf	3,1%	61%
002 Tabakverwerkende industrie	0,0%	57%
003 Bouwbedrijf	0,3%	12%
004 Baggerbedrijf	0,0%	26%
005 Houten emballage-industrie, houtwaren- en borstelindustrie	0,0%	45%
006 Timmerindustrie	0,0%	35%
007 Meubel- en orgelbouwindustrie	0,1%	23%
008 Groothandel in hout, zagerijen en houtbereidingsindustrie	0,0%	52%
009 Grafische industrie	0,1%	52%
010 Metaalindustrie	0,2%	25%
011 Elektrotechnische industrie	0,0%	46%
012 Metaal- en technische bedrijfstakken	2,1%	29%
013 Bakkerijen	1,2%	71%
014 Suikerverwerkende industrie	0,1%	59%
015 Slagersbedrijven	0,6%	74%
016 Slagers overig	0,1%	39%
018 Reiniging	1,5%	70%
020 Havenbedrijven	0,3%	32%
021 Havenclassificeerders	0,0%	33%
022 Binnenscheepvaart	0,1%	23%
023 Visserij	0,0%	54%
024 Koopvaardij	0,0%	38%
025 Vervoer KLM	0,0%	44%
026 Vervoer NS	0,0%	13%
027 Vervoer Posterijen	1,3%	88%
028 Taxi- en ambulancevervoer	0,1%	47%
029 Openbaar vervoer	0,0%	40%
030 Besloten busvervoer	0,0%	49%
031 Overig personenvervoer te land en in de lucht	0,2%	86%

	aandeel sector in banen met premievrijstelling voor jongeren	aandeel banen met premievrijstelling voor jongeren in totaal banen voor jongeren in sector
032 Overig goederenvervoer te land en in de lucht	0,5%	30%
034 Horeca catering	0,2%	72%
038 Banken	0,1%	49%
039 Verzekeringswezen en ziekenfondsen	0,0%	42%
040 Uitgeverij	0,1%	60%
041 Groothandel I	0,6%	42%
042 Groothandel II	1,7%	51%
043 Zakelijke dienstverlening I	0,3%	34%
044 Zakelijke dienstverlening II	2,5%	60%
045 Zakelijke dienstverlening III	2,2%	57%
046 Zuivelindustrie	0,0%	52%
047 Textielindustrie	0,0%	57%
048 Steen-, cement-, glas- en keramische industrie	0,0%	36%
049 Chemische industrie	0,2%	49%
050 Voedingsindustrie	0,2%	50%
051 Algemene industrie	0,1%	43%
053 Bewakingsondernemingen	0,2%	37%
054 Culturele instellingen	1,1%	72%
055 Overige takken van bedrijf en beroep	0,3%	50%
056 Schildersbedrijf	0,0%	7%
057 Stukadoorsbedrijf	0,0%	5%
058 Dakdekkersbedrijf	0,0%	8%
059 Mortelbedrijf	0,0%	13%
060 Steenhouwersbedrijf	0,0%	20%
061 Overheid: onderwijs en wetenschappen	1,3%	51%
062 Overheid: rijk, politie en rechterlijke macht	0,1%	23%
063 Overheid: defensie	0,0%	1%
064 Overheid: provincies, gemeenten, en waterschappen	0,3%	57%
065 Overheid: openbare nutsbedrijven	0,0%	29%
066 Overheid: overige instellingen	0,1%	48%
067 Werk en (re)integratie	0,1%	20%
068 Railbouw	0,0%	30%
069 Telecommunicatie	0,0%	26%
998 Internationale verdragsgevallen (AT-cluster)	0,3%	68%
Totaal	100,0%	61%

Bron: UWV

Tabel B2.3 Aandeel banen die voldoen aan de criteria van de Regeling Kleine Banen per leeftijdsgroep en grootteklasse bedrijven

Grootteklasse bedrijven	14-22 jaar	23+	TOTAAL
1-4 dienstbetrekkingen	50%	21%	26%
5-9 dienstbetrekkingen	59%	17%	25%
10-19 dienstbetrekkingen	61%	13%	22%
20-49 dienstbetrekkingen	61%	10%	18%
50-99 dienstbetrekkingen	63%	9%	18%
100-499 dienstbetrekkingen	56%	10%	14%
500 dienstbetrekkingen of meer	64%	11%	18%

Tabel B2.4 Verdeling van het aantal banen dat voldoet aan de criteria van de Regeling Kleine Banen over grootteklassen

Grootteklasse bedrijven	14-22 jaar	23+	TOTAAL
1-4 dienstbetrekkingen	5%	9%	7%
5-9 dienstbetrekkingen	8%	8%	8%
10-19 dienstbetrekkingen	10%	8%	9%
20-49 dienstbetrekkingen	13%	10%	11%
50-99 dienstbetrekkingen	10%	7%	8%
100-499 dienstbetrekkingen	13%	17%	16%
500 dienstbetrekkingen of meer	41%	41%	41%
	100%	100%	100%

BIJLAGE 3 VRAGENLIJST ONDERZOEK WERKGEVERS

SELECTIEVRAAG

Goede.... U spreekt met #*\$name*# van SEOR uit Rotterdam.

ENQUETEUR: Vragen naar directeur/eigenaar of hoofd P&O !!!

ENQUETEUR: Ook als mensen niet bekend zijn met de regeling willen we een aantal vragen stellen !!!

In opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid voeren wij op dit moment een kort onderzoek uit naar de Regeling Kleine Banen. Doel van het onderzoek is te achterhalen of bedrijven bekend zijn met de regeling en de regeling toepassen. Komt het op dit moment gelegen als ik u een paar vragen stel ? Het onderzoek duurt ongeveer 5 tot 8 minuten.

Voordat we met het onderzoek beginnen, wil ik u graag nog een aantal aanwijzingen geven die van belang zijn bij de beantwoording van de vragen.

Indien uw bedrijf of het bedrijf waar u werkzaam bent meerdere vestigingen heeft, is het de bedoeling dat u de vragen ALLEEN beantwoordt voor de volgende vestiging: <gegevens uit adressenbestand>.

Een aantal keer wordt gevraagd naar aantallen werknemers. Het gaat dan uitsluitend om werknemers die op de loonlijst staan. Dit betekent dat u uitzendkrachten en ander ingeleend personeel niet moet meetellen. Het is mogelijk dat u het antwoord op deze vragen niet precies weet. In dat geval vragen wij u een zo goed mogelijke schatting te geven.

Vraag 1 Uw bedrijf staat geregistreerd in de sector <sector uit steekproef>. Klopt dit?

1 Ja → Ga verder naar vraag 3

2 Nee → Ga verder naar vraag 2

Vraag 2 Onder welke sector valt uw bedrijf dan?

1 Land- en tuinbouw

2 Reparatie van en handel in consumentenartikelen (detailhandel)

3 Horeca en toerisme

4 Zakelijke dienstverlening (arbeidsbemiddeling en uitzendbureaus)

5 Welzijnszorg

6 Sport en recreatie

7 Overige dienstverlening (wasserij, wellness, uitvaart)

97 Anders, namelijk

Vraag 3 **Hoeveel werknemers zijn er op dit moment in uw bedrijf werkzaam? Het gaat uitsluitend om werknemers die op de loonlijst staan van uw bedrijf. Dit betekent dat u uitzendkrachten en ander ingeleend personeel niet moet meetellen.**

Numerieke vraag (ter controle van de overige vragen over jongeren tot 23 jaar). In hulpvraag indelen in de volgende categorieën:

- 0 Minder dan 5 werknemers → **Einde vragenlijst**
- 1 5 t/m 19 werknemers → **Ga verder met vraag 4**
- 2 20 t/m 49 werknemers → **Ga verder met vraag 4**
- 3 50 t/m 99 werknemers → **Ga verder met vraag 4**
- 4 100 of meer werknemers → **Ga verder met vraag 4**

Vraag 4 **Bent u bekend met de Regeling Kleine Banen?**

Toelichting enquêteur: Het onderscheid tussen de 2e en 3e categorie is van belang. Bij de 2e gaat het om personen die wel een idee hebben van het doel en de voorwaarden van de regeling. Bij de 3e om personen die wel iets gehoord hebben, maar echt niet weten waar het over gaat.

- 1 Ja, goed mee bekend → **Ga verder naar blok B (vraag 5)**
- 2 Redelijk mee bekend, maar niet precies van op de hoogte → **Ga verder naar blok B (vraag 5)**
- 3 Wel (de naam) gehoord, maar verder weet ik er niets van → **Ga verder naar blok C (vraag 20)**
- 4 Nee, nooit van gehoord → **Ga verder naar blok C (vraag 20)**

WEL BEKEND MET REGELING KLEINE BANEN

B1. BEKENDHEID, GEBRUIK EN OMVANG REGELING KLEINE BANEN

Vraag 5 Hoe bent u op de hoogte gekomen van de Regeling Kleine Banen?

Toelichting enquêteur: Meer dan één antwoord mogelijk

- 1 Via de media (tv, krant, vakbladen, internet, e.d.)
- 2 Via mijn administratiekantoor of (externe) boekhouder
- 3 Via (mijn) brancheorganisatie
- 4 Via een subsidie adviesbureau
- 5 Via de Belastingdienst
- 6 Via mijn personeel (hieronder ook gestopt verwijzingen naar afdeling p&o, HRM, et cetera)
- 7 Via vrienden en bekenden
- 11 Via hoofdkantoor
- 12 Via software(leverancier) voor salarisverwerking
- 97 Anders, namelijk
- 98 Weet niet meer

Vraag 6 Wordt de loonadministratie van uw bedrijf uitbesteed?

- 1 Ja
- 2 Nee

Vraag 7 Hoeveel jonge werknemers onder de 23 jaar (t/m 22 jaar) zijn op dit moment in uw bedrijf werkzaam? Het gaat uitsluitend om werknemers die op de loonlijst staan van uw bedrijf. Dit betekent dat u uitzendkrachten en ander ingeleend personeel niet moet meetellen. Als u het aantal niet precies weet, vragen wij u een zo goed mogelijke schatting te geven.

Aantal werknemers onder 23 jaar:

→ Antwoord 0 → *Ga verder met blok D (vraag 26)*

Vraag 8 Hoeveel van deze ... (overnemen van vraag 7) jonge werknemers onder de 23 jaar (t/m 22 jaar) vallen onder de Regeling Kleine Banen? Een jongere valt onder de Regeling Kleine Banen als hij of zij minder dan 50% van het minimumloon verdient (per dag, week of maand, afhankelijk van het arbeidscontract) doordat hij of zij in deeltijd werkt. Als u het aantal niet precies weet, vragen wij u een zo goed mogelijke schatting te geven.

Aantal werknemers onder 23 jaar dat onder de regeling valt:

→ Antwoord 0 → *Ga verder met vraag 11*

→ Antwoord > 0 → *Ga verder met vraag 9*

→ Weet niet → *Ga verder met vraag 11*

Vraag 9 **Hoeveel van deze (overnemen van vraag 8) jonge werknemers tot 23 jaar (t/m 22 jaar) die onder de Regeling Kleine Banen vallen, is student of scholier? Als u het aantal niet precies weet, vragen wij u een zo goed mogelijke schatting te geven.**

Aantal studenten/scholieren onder werknemers die onder de regeling vallen:

Antwoord → *Ga verder met vraag 11*

Weet niet → *Ga verder met vraag 10*

Vraag 10 **Hoeveel procent van de jonge werknemers onder de 23 jaar (t/m 22 jaar) die onder de Regeling Kleine Banen vallen, is scholier of student? Als u het percentage niet precies weet, vragen wij u een zo goed mogelijke schatting te geven.**

Percentage studenten/scholieren onder werknemers die onder de regeling vallen:%

Vraag 11 **Wanneer een jonge werknemer onder de 23 jaar (t/m 22 jaar) daarvoor in aanmerking komt, wordt de Regeling Kleine Banen dan door uw bedrijf -altijd, meestal wel, soms wel/soms niet, meestal niet of nooit- toegepast?**

1 Altijd → *Ga verder met blok B2 (vraag 13)*

2 Meestal wel → *Ga verder met blok B2 (vraag 13)*

3 Soms wel, soms niet → *Ga verder met vraag 12*

4 Meestal niet → *Ga verder met vraag 12*

5 Nooit → *Ga verder met vraag 12*

6 Dat weet ik niet → *Ga verder met blok B2 (vraag 13)*

Vraag 12 **Waarom wordt de Regeling Kleine Banen wanneer een jonge werknemer daarvoor in aanmerking komt, niet of niet altijd toegepast?**

Toelichting enquêteur: Meer dan één antwoord mogelijk.

1 We hebben weinig of geen jongeren in dienst

2 We maken nooit gebruik van dit soort regelingen

3 Het heeft geen hoge prioriteit, het is niet echt belangrijk

4 Er wordt niet altijd op gelet

5 Het is te moeilijk, te ingewikkeld

6 Toeval

11 Lonen die de jongeren krijgen liggen te hoog om in aanmerking te komen voor regeling

12 Aantal uren dat jongeren werken ligt te hoog om in aanmerking te komen voor regeling

97 Andere reden(en), namelijk

98 Weet niet

B2. BELEID EN BELEIDSUITVOERING EN AANPASSING DAARVAN

Vraag 13 Bij de volgende vragen willen we graag weten of de invoering van de Regeling Kleine Banen van invloed is op de wijze waarop uw bedrijf personeel werft, personeel selecteert en de bedrijfsactiviteiten organiseert. U kunt ieder keer antwoorden met -ja in belangrijke mate, ja enigszins of niet of nauwelijks Als u het niet weet, kunt u dit natuurlijk ook aangeven.

- a. Heeft de Regeling Kleine Banen ertoe geleid dat bij uw bedrijf meer jongeren onder de 23 jaar in dienst zijn genomen?
- b. Heeft de Regeling Kleine Banen ertoe geleid dat bij uw bedrijf minder personeel ouder dan 22 jaar in dienst is genomen?
- c. Heeft de Regeling Kleine Banen ertoe geleid dat jongeren onder de 23 jaar alleen nog een dienstbetrekking krijgen die onder de regeling valt?
- d. Heeft de Regeling Kleine Banen ertoe geleid dat bestaande contracten met jongeren onder de 23 jaar die niet onder de regeling vielen, zijn aangepast of zijn (of worden) niet verlengd?
- e. Heeft de Regeling Kleine Banen ertoe geleid dat het bestaande werk anders is verdeeld waardoor meer jongeren onder de 23 jaar een contract hebben dat onder de regeling valt?
- f. Heeft de Regeling Kleine Banen ertoe geleid dat het totaal aantal uren dat door jongeren onder de 23 jaar wordt gewerkt, is toegenomen?
- g. Heeft de Regeling Kleine Banen ertoe geleid dat er meer studenten/scholieren in dienst zijn genomen?
- h. Heeft de Regeling Kleine Banen ertoe geleid dat de productiecapaciteit is uitgebreid?
- i. Heeft de Regeling Kleine Banen ertoe geleid dat de bedrijfstijden en/of openingstijden zijn verruimd?

1 Ja, in belangrijke mate

2 Ja, enigszins

3 Niet of nauwelijks

4 Weet niet

Vraag 14 We willen graag weten hoe u aankijkt tegen jonge werknemers in uw bedrijf. U kunt jonge werknemers zien als tijdelijke productiemedewerkers of als werknemers die aan het begin staan van hun loopbaan in uw bedrijf of branche. Welk van de volgende omschrijvingen is op u van toepassing?

- 1 Ik zie de meerderheid van de jonge werknemers als tijdelijke productiemedewerker
- 2 Ik zie de meerderheid van de jonge werknemers als werknemers die aan het begin staan van hun loopbaan in ons bedrijf of onze branche
- 3 Beide groepen zijn ongeveer even groot

Vraag 15 Heeft uw bedrijf specifiek personeelsbeleid om de doorgroei van jonge werknemers in uw bedrijf te bevorderen? U kunt hierbij denken aan beleid op het gebied van scholing.

- 1 Ja → Ga verder met vraag 16
- 2 Nee → Ga verder met vraag 17

Vraag 16 Heeft u dit beleid onder invloed van de Regeling Kleine Banen aangepast?

- 1 Ja
- 2 Nee

Vraag 17 Heeft u onder invloed van de Regeling Kleine Banen, eventueel in overleg met het medezeggenschapsorgaan, nog andere aanpassingen in uw formele personeelsbeleid aangebracht? U kunt hierbij denken aan formele aanpassing van werktijden, werkroosters, aanpassing van functieprofielen of taakomschrijvingen, het type arbeidscontracten dat wordt aangeboden en dergelijke.

- 1 Ja
- 2 Nee

B3. (GEBRUIK) KOSTENVOORDEEL

Vraag 18 Is het kostenvoordeel van de Regeling Kleine Banen voor uw bedrijf?

- 1 Van grote omvang (substantieel, van betekenis)
- 2 Van een redelijke omvang (van enige betekenis)
- 3 Van beperkte omvang (marginaal, klein)
- 4 Weet niet

Vraag 19 Bij de volgende vragen willen we graag weten wat de invloed is van de invoering van de Regeling Kleine Banen op de financiële bedrijfsvoering. U kunt ieder keer antwoorden met -ja in belangrijke mate, ja enigszins of niet of nauwelijks. Als u het niet weet, kunt u dit natuurlijk ook aangeven.

- a. Heeft de Regeling Kleine Banen ertoe geleid dat de afzetprijzen zijn verlaagd of in mindere mate zijn verhoogd?
- b. Heeft de Regeling Kleine Banen ertoe geleid dat er meer is geïnvesteerd in de organisatie? U kunt hierbij denken aan huisvesting, outillage (uitrusting) of materieel.
- c. Heeft de Regeling Kleine Banen ertoe geleid dat er meer wordt besteed aan reclame en promotie?
- d. Heeft de Regeling Kleine Banen ertoe geleid dat er minder een beroep is of wordt gedaan op externe financiering? U kunt hierbij denken aan een verlaging van het rekening courant krediet.
- e. Heeft de Regeling Kleine Banen ertoe geleid dat er meer wordt besteed aan training en scholing van al het personeel?
- f. Heeft de Regeling Kleine Banen ertoe geleid dat er meer wordt besteed aan training en scholing van jonge werknemers onder de 23 jaar?
- g. Heeft de Regeling Kleine Banen ertoe geleid dat er meer aandacht wordt besteed aan de doorgroeimogelijkheden van jonge werknemers onder de 23 jaar?
- h. Heeft de Regeling Kleine Banen ertoe geleid dat het bedrijfsresultaat is verbeterd?
 - 1 Ja, in belangrijke mate
 - 2 Ja, enigszins
 - 3 Niet of nauwelijks
 - 4 Weet niet

→ Ga verder naar blok E (vraag 30)

C NIET BEKEND MET REGELING KLEINE BANEN: MOGELIJKE OMVANG VAN TOEPASSING

Vraag 20 Wordt de loonadministratie van uw bedrijf uitbesteed?

- 1 Ja
- 2 Nee

Vraag 21 Hoeveel jonge werknemers onder de 23 jaar (t/m 22 jaar) zijn op dit moment in uw bedrijf werkzaam? Het gaat uitsluitend om werknemers die op de loonlijst staan van uw bedrijf. Dit betekent dat u uitzendkrachten en ander ingeleend personeel niet moet meetellen. Als u het aantal niet precies weet, vragen wij u een zo goed mogelijke schatting te geven.

Aantal werknemers onder 23 jaar:

→ Antwoord 0 → Ga verder met blok D (vraag 26)

Vraag 22 Een jongere valt onder de Regeling Kleine Banen als hij of zij minder dan 50% van het minimumloon verdient (afhankelijk van het arbeidscontract per dag, week of maand) doordat hij of zij deeltijd werkt.

Vraag 23 Hoeveel van de ... (overnemen van vraag 21) jonge werknemers onder de 23 jaar (t/m 22 jaar) vallen onder de Regeling Kleine Banen? Als u het aantal niet precies weet, vragen wij u een zo goed mogelijke schatting te geven.

Aantal werknemers onder 23 jaar dat onder de regeling valt:

→ Antwoord 0 → *Ga verder met blok D (vraag 26)*

→ Antwoord > 0 → *Ga verder met vraag 24*

→ Weet niet → *Ga verder met blok D (vraag 26)*

Vraag 24 Hoeveel van deze (overnemen van vraag 23) jonge werknemers tot 23 jaar (t/m 22 jaar) die onder de Regeling Kleine Banen vallen, is student of scholier? Als u het aantal niet precies weet, vragen wij u een zo goed mogelijke schatting te geven.

Aantal studenten/scholieren onder werknemers die onder de regeling vallen:

Antwoord → *Ga verder met blok D (vraag 26)*

Weet niet → *Ga verder met vraag 25*

Vraag 25 Hoeveel procent van de jonge werknemers onder de 23 jaar (t/m 22 jaar) die onder de Regeling Kleine Banen vallen, is scholier of student? Als u het percentage niet precies weet, vragen wij u een zo goed mogelijke schatting te geven.

Percentage studenten/scholieren onder werknemers die onder de regeling vallen:
.....%

D. MOGELIJKE GEBRUIK

NIET BEKEND MET DE REGELING KLEINE BANEN OF WEL BEKEND MET DE REGELING KLEINE BANEN MAAR OP DIT MOMENT GEEN JONGE WERKNEMERS

Vraag 26 Wat denkt u: Is uw bedrijf -zeker, misschien, waarschijnlijk niet of zeker niet- van plan om de Regeling Kleine Banen de komende tijd te gaan gebruiken (later dit jaar of volgend jaar bijvoorbeeld)?

- 1 Zeker wel → *Ga verder met vraag 27*
- 2 Misschien wel → *Ga verder met vraag 27*
- 3 Waarschijnlijk niet → *Ga verder met vraag 28*
- 4 Zeker niet → *Ga verder met vraag 28*
- 5 Dat is (nog) niet bekend → *Ga verder met vraag 29*

Vraag 27 Wat is de reden dat uw bedrijf (antwoord vraag 26) van plan is om de Regeling Kleine Banen de komende tijd te gaan gebruiken?

Toelichting enquêteur: Meer dan één antwoord mogelijk.

- 1 Vanwege de lagere personeelskosten (bedrijfskosten)
- 2 Om via prijsverlaging en/of meer reclame onze marktpositie te versterken
- 3 Dan hebben we meer middelen beschikbaar voor training en scholing van al ons personeel
- 4 Dan hebben we meer middelen beschikbaar voor stimuleren van ons jong personeel (via training, scholing, loopbaanbegeleiding, e.d.)
- 5 Vanwege andere bedrijfseconomische voordelen (winst, vermogensgroei, lagere externe financiering, e.d.)
- 6 Al mijn concurrenten maken er gebruik van
- 7 Om andere reden, namelijk

→ **Ga verder naar blok E (vraag 30)**

Vraag 28 Wat is de reden dat uw bedrijf (antwoord vraag 26) van plan is om de Regeling Kleine Banen de komende tijd te gaan gebruiken?

Toelichting enquêteur: Meer dan één antwoord mogelijk.

- 1 We hebben geen of weinig jongeren in dienst
- 2 We weten niets of te weinig van de regeling
- 3 Het (financiële) voordeel is klein
- 4 Wij sturen onze organisatie niet op basis van dit soort regelingen
- 5 Geen interesse, geen zin om aandacht aan te besteden
- 6 Om andere reden, namelijk
- 11 Lonen die de jongeren krijgen liggen te hoog om in aanmerking te komen voor regeling
- 12 Aantal uren dat jongeren werken ligt te hoog om in aanmerking te komen voor regeling
- 98 Weet niet

→ Ga verder naar blok E (vraag 30)

Vraag 29 Wat is de reden dat nog niet bekend is of uw bedrijf van plan is om de Regeling Kleine Banen de komende tijd te gaan gebruiken?

Toelichting enquêteur: Meer dan één antwoord mogelijk.

- 1 We hebben geen of weinig jongeren in dienst
- 2 We weten niets of te weinig van de regeling
- 3 Het (financiële) voordeel is klein
- 4 Wij sturen onze organisatie niet op basis van dit soort regelingen
- 5 Geen interesse, geen zin om aandacht aan te besteden
- 6 Om andere reden, namelijk
- 11 Beslissing van het hoofdkantoor
- 98 Weet niet

E. EFFECTEN VAN DE REGELING KLEINE BANEN – ALGEMEEN (ALLE RESPONDENTEN)

Vraag 30 Wat denkt u: Welk deel van de werkgevers in uw branche heeft als gevolg van de Regeling Kleine Banen meer jongeren in dienst genomen? Is dat ?

- 1 Minder dan 5% (een heel klein deel van de branchegenoten)
- 2 5 tot 25% (een klein deel van de branchegenoten)
- 3 25 tot 50%
- 4 50% tot 75%
- 5 75% tot 100% (vrijwel alle of in ieder geval de meeste of een groot deel van de branchegenoten)
- 6 Weet ik niet

Vraag 31 Wat denkt u: Welk deel van de werkgevers in Nederland (alle sectoren) heeft als gevolg van de Regeling Kleine Banen meer jongeren in dienst genomen? Is dat ?

- 1 Minder dan 5% (een heel klein deel van alle werkgevers)
- 2 5 tot 25% (een klein deel van alle werkgevers)
- 3 25 tot 50%
- 4 50% tot 75%
- 5 75% tot 100% (vrijwel alle of in ieder geval de meeste of een groot deel van alle werkgevers)
- 6 Weet ik niet

Vraag 32 Wat denkt u: Zijn als gevolg van de Regeling Kleine Banen de banen voor jonge werknemers onder de 23 jaar - heel vaak, vaak, regelmatig, af en toe of niet of nauwelijks- gesplitst in banen die onder de regeling vallen?

- 1 Heel of vrij vaak
- 2 Vaak (in veel gevallen)
- 3 Regelmatig (met enige regelmaat)
- 4 Af en toe (in beperkte mate)
- 5 Niet of nauwelijks
- 6 Dat weet ik niet

Vraag 33 Wat denkt u: Hebben jonge werknemers onder de 23 jaar door de Regeling Kleine Banen een grotere of kleinere kans op een baan?

- 1 Door de regeling een grotere kans op een baan
- 2 Door de regeling een kleinere kans op een baan
- 3 Dat maakt niet uit
- 4 Dat weet ik niet

Vraag 34 Wat denkt u: Hebben jonge werknemers onder de 23 jaar door de Regeling Kleine Banen een grotere of kleinere kans op behoud van werk?

- 1 Door de regeling een grotere kans op behoud van werk
- 2 Door de regeling een kleinere kans op behoud van werk
- 3 Dat maakt niet uit
- 4 Dat weet ik niet

Vraag 35 Wat denkt u: Hebben jonge werknemers onder de 23 jaar door de Regeling Kleine Banen een grotere of kleinere kans op een stabiele loopbaan? Dat wil zeggen dat zij steeds aan het werk zullen blijven.

- 1 Door de regeling een grotere kans op een stabiele loopbaan
- 2 Door de regeling een kleinere kans op een stabiele loopbaan
- 3 Dat maakt niet uit
- 4 Dat weet ik niet

Vraag 36 Overwogen is om de Regeling Kleine Banen uit te breiden en jonge werknemers onder de 23 jaar uit te sluiten van de verzekeringsplicht werknemersverzekeringen. Een dergelijke uitbreiding heeft voordelen, zoals verdere kostenverlaging. Aan een dergelijke uitbreiding zitten ook nadelen, zoals dat jonge werknemers onder de 23 jaar niet automatisch verzekerd zijn. Als u de voor- en de nadelen tegen elkaar afweegt, welke omschrijving is dan op u van toepassing?

- 1 Ik ben voor uitbreiding
- 2 Ik zie wel de nadelen van uitbreiding, maar vind de voordelen zwaarder wegen
- 4 Ik zie wel de voordelen van uitbreiding, maar vind de nadelen zwaarder wegen
- 4 Ik ben tegen de uitbreiding
- 5 Ik sta daar neutraal tegenover
- 6 Dat weet ik niet

F. AFSLUITING

Vraag 37 We zijn bijna aan het einde van de vragenlijst gekomen. Om te bepalen in welke regio uw bedrijf actief is, willen wij graag de postcode noteren van het vestigingsadres. Wat is de postcode van het vestigingsadres?

Vraag 38 Heeft u nog vragen of opmerkingen die voor het onderzoek van belang kunnen zijn?

Vraag 39 Respondenten die interesse hebben in de uitkomsten van het onderzoek, kunnen een digitale kopie van het eindrapport ontvangen. Zou u het eindrapport digitaal willen ontvangen? Uiteraard wordt het eventueel door u verstrekte e-mailadres alleen voor het toesturen van het eindrapport gebruikt en niet voor andere doeleinden.

1 Ja

2 Nee

Vraag 40 Wat is het e-mailadres waar we de digitale kopie van het eindrapport naar toe kunnen sturen?

Dank voor uw medewerking