

## EVALUATIE MAATREGEL VERRUIMING KETENBEPALING

Onderzoek naar het gebruik van de Tijdelijke maatregel  
Extra tijdelijke contracten voor jongeren tot 27 jaar



## **EVALUATIE MAATREGEL VERRUIMING KETENBEPALING**

**Onderzoek naar het gebruik van de Tijdelijke maatregel  
Extra tijdelijke contracten voor jongeren tot 27 jaar**

31 oktober 2011

Projectnummer: P11.559

Quirien van Ojen  
Petra Molenaar-Cox  
Femke Reijenga  
Vera Veldhuis

*AStri* Beleidsonderzoek en -advies  
Stationsweg 26  
2312 AV Leiden

Tel.: 071 – 512 49 03

Fax: 071 – 512 52 47

E-mail: [astri@astri.nl](mailto:astri@astri.nl)

Website: [www.astri.nl](http://www.astri.nl)



## INHOUDSOPGAVE

SAMENVATTING	5
1 INLEIDING	11
1.1 De tijdelijke maatregel	11
1.2 Onderzoeksvragen	12
1.3 Aanpak	14
1.4 Doelgroep en respons	16
1.5 Leeswijzer	17
2 POTENTIEEL EN WERKELIJK GEBRUIK VAN DE TIJDELIJKE MAATREGEL	19
2.1 Inleiding	19
2.2 Potentieel gebruik door werkgevers	20
2.3 Werkelijk gebruik	21
2.3.1 Aantal jongeren in 4 <sup>e</sup> tijdelijke contract	22
2.3.2 Toepassingskans op individueel niveau	22
2.3.3 Gebruikersratio op bedrijfsniveau	24
2.3.4 Effect van de tijdelijke maatregel	26
2.3.5 Vervolg op 4 <sup>e</sup> tijdelijke contracten	27
2.4 Niet-gebruik van de tijdelijke maatregel	29
2.5 Conclusies	31
3 KENMERKEN VAN JONGEREN MET EEN 4 <sup>E</sup> TIJDELIJK CONTRACT	35
3.1 Opleidingsniveau en geslacht	35
3.2 Arbeidsmarktsituatie vóór 1 <sup>e</sup> tijdelijke contract	36
3.3 Conclusies	38
4 OVERWEGINGEN VAN WERKGEVERS	39
4.1 Overwegingen om de maatregel te gebruiken	39
4.2 Overwegingen om de maatregel niet te gebruiken	43
4.3 Conclusies	47
5 VERDRINGINGSEFFECTEN	49
5.1 Inleiding	49
5.2 Schoolverlaters	49
5.3 Uitzendkrachten	52
5.4 Conclusies	54

6	ARBEIDSMARKTONTWIKKELINGEN IN 2012	57
6.1	Inleiding	57
6.2	Stand van zaken (jeugd)werkloosheid	57
6.3	Verwachtingen werkgelegenheid in 2012	59
6.4	Verwachtingen flexibele arbeid	59
6.5	Conclusies	61
7	CONCLUSIES EN BESCHOUWING	63
7.1	Beantwoording onderzoeksvragen	63
7.2	Reflectie: effectiviteit van de maatregel	68
BIJLAGE 1	LEDENLIJST BEGELEIDINGSCOMMISSIE	71
BIJLAGE 2	LIJST VAN RESPONDENTEN FACE-TO-FACE INTERVIEWS	73
BIJLAGE 3	DOELGROEP, STEEKPROEF EN (NON-)RESPONS	75
BIJLAGE 4	REFERENTIES	83

## SAMENVATTING

### Inleiding

In voorliggend rapport wordt verslag gedaan van een evaluatieonderzoek naar de tijdelijke maatregel verruiming van de ketenbepaling. Deze tijdelijke maatregel is op 9 juli 2010 in werking getreden met als doel om jongeren tot en met 26 jaar langer aan het werk te houden door mogelijk te maken dat vaker en langer opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd mogen worden aangegaan. Na een periode van 48 maanden (in plaats van 36 maanden) of bij de vijfde opeenvolgende arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd (in plaats van bij de vierde) ontstaat een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. De maatregel is tijdelijk (tot 1 januari 2012) en is bedoeld om de huidige economische crisis te overbruggen. Alleen als de maatregel effectief blijkt en er nog gevolgen van de economische crisis voor de arbeidsmarkt zijn te verwachten in 2012, kan de maatregel worden verlengd tot uiterlijk 1 januari 2014.

Behalve dat de maatregel zich beperkt tot jongeren in de leeftijd tot en met 26 jaar, vallen werknemers in dienst van een publiekrechtelijke arbeidsorganisatie buiten de reikwijdte van de maatregel. In een aantal CAO's wordt reeds afgeweken van de ketenbepaling; de werkgevers/sectoren waar dit het geval is vallen eveneens buiten dit onderzoek.

De centrale onderzoeksvraag van de evaluatie is: *In hoeverre heeft de tijdelijke maatregel eraan bijgedragen dat jongeren van 15 tot en met 26 jaar gedurende de economische crisis langer aan het werk zijn gebleven?*

Doelstelling van het onderzoek is dat het zodanige kwalitatieve en kwantitatieve informatie genereert over de mate waarin de tijdelijke maatregel bijdraagt aan de arbeidsparticipatie van jongeren gedurende de economische crisis, dat de regering een afgewogen beslissing kan nemen over het al dan niet verlengen van de maatregel. In het onderzoek is een enquête uitgevoerd onder een representatieve groep van 803 werkgevers met jongeren in tijdelijke dienst in de leeftijd tot en met 26 jaar, voor wie de tijdelijke maatregel in principe ingezet zou kunnen worden. Daarnaast zijn verdiepende interviews met werkgevers en met vertegenwoordigers van sociale partners uitgevoerd.

### **19.000 jongeren kregen een 4<sup>e</sup> tijdelijk contract**

Uit het onderzoek blijkt dat 18% van alle bedrijven (vestigingen) in Nederland in de periode vanaf de inwerkingtreding van de maatregel tot medio 2011, één of meer jongeren tot 27 jaar in dienst had met een tijdelijk contract voor het 3<sup>e</sup> jaar

of voor een 3<sup>e</sup> opeenvolgende keer<sup>1</sup>. Dit zijn circa 72.000 bedrijven die in de genoemde periode tezamen ongeveer 172.000 jongeren in een 3<sup>e</sup> contract hadden. Over de meeste jongeren die een 3<sup>e</sup> tijdelijk contract hadden tussen medio 2010 en medio 2011, is nog geen besluit genomen over een eventueel vervolgcontract. Over 80.000 jongeren wel. Van deze 80.000 jongeren heeft iets meer dan de helft (41.000; 51%) een vast contract gekregen, bijna een kwart (19.000; 24%) heeft een 4<sup>e</sup> tijdelijk contract gekregen en een kwart (20.000; 25%) heeft geen nieuw contract gekregen. Er hebben dus 19.000 jongeren een 4<sup>e</sup> tijdelijk arbeidscontract gekregen in de periode medio 2010 – medio 2011.

### **10.000 jongeren langer aan het werk gehouden**

Volgens de geïnterviewde werkgevers in de telefonische enquête zou 53% (10.000 jongeren) van de jongeren die een 4<sup>e</sup> tijdelijk contract hebben gekregen, zonder de tijdelijke maatregel geen vast contract hebben gekregen en dus hebben moeten vertrekken. De werkgevers geven aan dat ruim 11.000 jongeren (59%) van de groep jongeren die een 4<sup>e</sup> contract heeft gekregen na inwerking-treding van de tijdelijke maatregel, nog tijdens de looptijd van het 4<sup>e</sup> contract dan wel na afloop daarvan, een vast contract heeft gekregen of waarschijnlijk zal worden aangeboden. Hoeveel jongeren tussen medio 2010 en medio 2011 inmiddels na hun 4<sup>e</sup> tijdelijk contract een vast contract hebben gekregen, is niet bekend.

### **9.000 jongeren zouden zonder de maatregel een vast contract hebben gekregen**

De geënquêteerde werkgevers gaven aan dat naar verwachting van de 19.000 4<sup>e</sup> tijdelijke contractanten in genoemde periode, er 9.000 waarschijnlijk wel een vast contract zouden hebben gekregen zonder de tijdelijke maatregel.

### **Beperkte verdringingseffecten**

De tijdelijke maatregel heeft een beperkt effect op kansen van schoolverlaters op de arbeidsmarkt. Jongeren verdringen elkaar eerder op opleiding, ervaring en vaardigheden. Verruiming van de ketenbepaling heeft daar een beperkte invloed op. Indien de tijdelijke maatregel wordt toegepast op jongeren met bepaalde kleine bijbanen, heeft dat echter wel een zeker verdringingseffect, niet op schoolverlaters maar op leeftijd.

Het verdringingseffect van de maatregel op de inhuur van uitzendkrachten is beperkt. Over het algemeen is sprake van twee verschillende personeelcategorieën die anders worden ingezet. Het beperkt verdringingseffect gaat met name op voor laag- of ongeschoold werk.

---

<sup>1</sup> Gemakshalve noemen we dit hierna: 3<sup>e</sup> tijdelijk contract.



### **Verschillen tussen sectoren**

Wanneer we uitsluitend kijken naar reeds gegeven 4<sup>e</sup> tijdelijke contracten lijkt het er op dat in de sector landbouw, bosbouw, visserij en in de transportsector de gemiddelde toepassingskans van de maatregel relatief groot is (circa 20 respectievelijk 23%). De toepassingskans is het percentage jongeren dat na het 3<sup>e</sup> tijdelijke contract een 4<sup>e</sup> tijdelijk contract krijgt. In zowel de bouw als in de zakelijke dienstverlening is het percentage jongeren dat een 4<sup>e</sup> contract heeft gekregen juist relatief laag (6%). Betrekken we hierbij ook de werkgevers die van zins zijn om de maatregel nog toe te passen, dan vallen de percentages aanzienlijk hoger uit en blijkt dat naast jongeren in de transportsector ook jongeren in de sector cultuur verhoudingsgewijs vaak 4<sup>e</sup> tijdelijke contracten (zullen) krijgen. Regionaal bestaan er geen verschillen.

Medio 2011 heeft gemiddeld 16% van alle werkgevers die binnen de groep van potentiële gebruikers valt, de maatregel reeds gebruikt voor één of meer jongeren. Op de totale groep van bedrijven in Nederland betekent dit dat naar schatting 2,8% van alle bedrijven (dus ongeacht of ze jongeren in dienst hebben) de maatregel heeft gebruikt. Grote bedrijven gebruiken de maatregel eerder dan kleine bedrijven. Dat is logisch omdat grote bedrijven meer jongeren in een 3<sup>e</sup> contract in dienst hebben. De gebruikersratio is het hoogst in de sectoren handel en transport. In deze sectoren is het aandeel werkgevers dat de tijdelijke maatregel reeds toepaste ongeveer 30%. Betrekken we in de gebruikersratio ook de werkgevers die de maatregel waarschijnlijk nog gaan toepassen, dan vallen de percentages aanzienlijk hoger uit en blijkt dat in de transportsector zelfs bijna één op de twee werkgevers de maatregel toepast.

### **Helft jongeren met een 4<sup>e</sup> tijdelijk arbeidscontract heeft geen startkwalificatie**

Van de jongeren die in de genoemde periode een 4<sup>e</sup> tijdelijke contract kregen, heeft bijna de helft geen startkwalificatie. Hier zitten ook jongeren bij die nog studeren. Ongeveer 12% heeft een hoog opleidingsniveau (HBO of WO). De overigen hebben MBO-niveau 2, 3 of 4 of een havo/vwo-diploma. De maatregel wordt dus meer toegepast op lagergeschoold personeel.

De helft van de 4<sup>e</sup> contractanten is man. Ruim eenderde deel was schoolverlater voordat hij of zij werd aangenomen (in een eerste tijdelijk contract); 2% was werkloos met of zonder uitkering en bijna één op de vijf had een andere baan voordat hij of zij werd aangenomen (in een eerste tijdelijk contract). De telefonische diepte-interviews met werkgevers geven de indruk dat de tijdelijke maatregel vaker wordt toegepast op scholieren en studerende jongeren in kleine bijbanen dan op jongeren met andersoortige banen.

Het eventuele 4<sup>e</sup> tijdelijk contract wordt bij dit soort banen meestal niet omgezet in vaste contracten, met name vanwege de loonkosten.

### **Overwegingen bij gebruik maatregel**

De meeste geïnterviewde werkgevers geven 4<sup>e</sup> tijdelijke contracten om hun flexibel personeelsbestand op peil te houden dan wel te vergroten, ongeacht of de economische ontwikkelingen gevolgen hebben voor de betreffende onderneming of niet. Een aantal werkgevers gebruikt de maatregel als een verlengde proefperiode in situaties waarin het functioneren van de betreffende jongere onduidelijk is. Werknemers in bepaalde banen krijgen nooit een vast contract; een 4<sup>e</sup> tijdelijk contract is dan handig voor zowel de betreffende werknemer als voor de werkgever. Meestal (maar niet uitsluitend) gaat het dan om kleine 'bijbanen'. Daarnaast zijn er een aantal werkgevers die worden geconfronteerd met een lager bedrijfsresultaat, en daardoor 4<sup>e</sup> tijdelijke contracten afgeven die worden omgezet in vaste arbeidscontracten zodra het weer beter gaat met het bedrijf.

Werkgevers geven aan geen gebruik te maken van de maatregel als de verwachte werkvoorraad onvoldoende is. Ook als de financiële positie van het bedrijf zwak is, worden tijdelijke contracten doorgaans niet verlengd. Daarnaast wordt de maatregel beduidend minder toegepast op hoger opgeleide jongeren. Deze krijgen door de schaarste op de arbeidsmarkt, eerder een vast contract mits de werkvoorraad en financiële positie van het bedrijf dat toelaat. Andere redenen om geen gebruik te maken van de maatregel zijn dat de betreffende jongere zelf weg wil, minder functioneert of om loonkosten in de hand te houden. Bijna één op elke vijf werkgevers geeft aan de maatregel niet te hebben toegepast omdat ze niet bekend waren met deze mogelijkheid. Dat zijn met name kleine werkgevers.

### **Omvang jeugdwerkloosheid medio 2011 is 9,1%**

Het aantal jeugdwerklozen bedroeg in het 2<sup>e</sup> kwartaal van 2011 circa 105.000 personen. Dat is een percentage van 9,1%. Medio 2011 is de totale werkloosheid 5,3% (413.000 personen). In september 2011 is de totale werkloosheid inmiddels gestegen naar 5,6% (438.000 personen).

### **Arbeidsmarktvooruitzichten in 2012 somber**

Het CPB heeft recentelijk aangegeven in 2012 een lichte stijging van de werkloosheid te verwachten ten opzichte van 2011 en een zeer matige economische groei van 1%. Omdat de jeugdwerkloosheid zich in versterkte mate ontwikkelt als de totale werkloosheid, kunnen we eveneens geen daling van de jeugdwerkloosheid verwachten in 2012.

**Tendens tot flexibilisering arbeidsmarkt zet door**

De geïnterviewde sociale partners geven aan dat de tendens tot flexibilisering van de arbeidsmarkt in 2012 zal doorzetten. Ook verreweg de meeste geïnterviewde werkgevers geven – ongeacht de eigen economische situatie - aan dat ze door de sombere economische verwachtingen veel voorzichtiger zijn geworden met het afgeven van vaste contracten. De respondenten verwachten dat de tendens tot meer flexibilisering in arbeidscontracten in 2012 zal doorzetten.

**Slot**

Werkgevers zijn blij met de maatregel. Elke mogelijkheid voor werkgevers om flexibel(er) om te gaan met personeel is meegenomen en in principe een voordeel gelet op hun flexibiliteitsbehoefte. Zeker in een instabiele en onzekere markt is flexibiliteit voor ondernemingen uiterst belangrijk om te overleven en om voorbereid te zijn op mogelijke toekomstscenario's. Veel werkgevers gebruiken de maatregel dan ook om de flexibiliteit te vergroten, ongeacht of het nou minder gaat met het bedrijf of niet. Werkgevers willen voorbereid zijn op wat eventueel komen gaat.

De tijdelijke maatregel verruiming ketenbepaling komt enerzijds tegemoet aan deze flexibiliteitsbehoefte van werkgevers, anderzijds heeft de maatregel voor een relatief beperkte groep jongeren een langere periode tijdelijk werk opgeleverd. Deze groep werknemers heeft voordeel van de tijdelijke maatregel. Met de maatregel lijkt de jeugdwerkloosheid op korte termijn in beperkte mate teruggedrongen, maar de maatregel kan op de langere termijn nadelig zijn voor jongeren die de zekerheid van vast werk zoeken.



## 1 INLEIDING

### 1.1 De tijdelijke maatregel

#### *Aanleiding voor de tijdelijke maatregel*

De ketenbepaling in artikel 7:668a van het Burgerlijk Wetboek bepaalt dat bij opeenvolgende tijdelijke arbeidsovereenkomsten na een periode van 36 maanden of bij een vierde opeenvolgende tijdelijke arbeidsovereenkomst een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaat. Van deze bepaling kan bij collectieve arbeidsovereenkomst (cao) worden afgeweken (zie hierna)<sup>2</sup>.

Mede ter uitvoering van de motie Rutte c.s. heeft de regering een tijdelijke maatregel getroffen om jongeren gedurende de huidige economische crisis langer aan het werk te houden door het tijdelijk mogelijk te maken dat vaker en langer opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd met jongeren tot 27 jaar mogen worden aangegaan<sup>3</sup>. De toenmalige minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) verwachtte dat zonder deze tijdelijke maatregel een werkgever die nog wel ruimte heeft om iemand op tijdelijke basis in dienst te nemen, er – gezien de economische vooruitzichten – wellicht voor zou kiezen om een ‘nieuwe’ jongere tijdelijk in dienst te nemen, of de werkplek vacant te laten. Verwacht wordt dat het mogelijke effect van verdringing van schoolverlaters beperkt is, omdat de werkgever de werkplek vaak vacant zal laten als hij geen vast contract kan of wil aanbieden.

#### *Inhoud en looptijd van de tijdelijke maatregel*

De tijdelijke maatregel trad in werking op 9 juli 2010 en voorziet in een verruiming van de ketenbepaling in artikel 7:668a van het Burgerlijk Wetboek. De verruiming maakt het mogelijk om jongeren tot en met 26 jaar na een periode van 48 maanden (in plaats van 36 maanden) of bij de vijfde opeenvolgende arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd (in plaats van bij de vierde opeenvolgende arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd) een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd te geven. De maatregel is tijdelijk (tot 1 januari 2012) en bedoeld om de huidige economische crisis te overbruggen.

---

<sup>2</sup> Tijdelijke arbeidsovereenkomsten voor een vierde jaar of voor een vierde opeenvolgende keer, worden in deze rapportage aangeduid als ‘4<sup>e</sup> contract’.

<sup>3</sup> Kamerstukken II 2008/09, 31 070, nr. 30.

Alleen als de maatregel effectief blijkt en er nog gevolgen van de economische crisis voor de arbeidsmarkt zijn te verwachten in 2012, zal de maatregel worden verlengd tot uiterlijk 1 januari 2014.

#### *Reikwijdte van de maatregel*

Behalve dat de maatregel zich beperkt tot jongeren in de leeftijd tot en met 26 jaar, vallen ambtenaren en personen in dienst van een publiekrechtelijk lichaam met een arbeidsovereenkomst buiten de reikwijdte van de maatregel. Deze groep valt immers niet onder het Burgerlijk Wetboek maar onder het Ambtenarenrecht.

Voorts is van belang aan te geven dat in de situatie voordat de tijdelijk maatregel in werking trad, bij collectieve arbeidsovereenkomst (CAO) kon worden afgeweken van de ketenbepaling. Dat betekent dat CAO-partijen in een bepaalde sector in de betreffende CAO kunnen kiezen voor verruiming dan wel versoepeling van deze ketenbepaling voor jongeren tot een bepaalde leeftijd. Uit de evaluatie van de Wet flexibiliteit en zekerheid blijkt dat een beperkt deel van de CAO-partijen hiervan gebruik heeft gemaakt<sup>4</sup>. De mogelijkheid tot afwijking van de ketenbepaling bij CAO blijft tijdens de werking van de tijdelijke maatregel bestaan. De maatregel heeft dus geen gevolgen voor werkgevers (en werknemers) die onder deze CAO's vallen. Werkgevers/sectoren die onder een CAO vallen waarin gebruik is gemaakt van de afwijkingsmogelijkheid, vormen niet de primaire doelgroep van dit onderzoek.

#### *Evaluatie*

De toenmalige minister van SZW de heer J.P.H. Donner, heeft aan het parlement toegezegd om vóór 1 januari 2012 een kwalitatief en kwantitatief onderzoek te laten uitvoeren naar de effectiviteit van de maatregel. Dit onderzoek biedt de basis voor de beslissing om de maatregel al dan niet te verlengen. Daarnaast heeft de Eerste Kamer expliciet verzocht om geïnformeerd te worden over de uitkomsten van het onderzoek. Daarbij werd benadrukt dat het onderzoek in ieder geval ook in kwalitatieve zin ervaringen van werkgevers met de maatregel dient weer te geven. In aansluiting hierop heeft het ministerie van SZW aan AStri Beleidsonderzoek en -advies opdracht tot de evaluatie gegeven.

## **1.2 Onderzoeksvragen**

Doelstelling van het onderzoek is dat het zodanige kwalitatieve en kwantitatieve informatie genereert over de mate waarin de tijdelijke maatregel bijdraagt aan de

---

<sup>4</sup> Kamerstukken II 2006/07, 30 108 en 29 544, nr. 5.

arbeidsparticipatie van jongeren gedurende de economische crisis, dat de regering een afgewogen beslissing kan nemen over het al dan niet verlengen van de maatregel. Gezien deze doelstelling luidt de centrale onderzoeksvraag als volgt:

*In hoeverre heeft de tijdelijke maatregel eraan bijgedragen dat jongeren van 15 tot en met 26 jaar gedurende de economische crisis langer aan het werk zijn gebleven?*

Om deze vraag te beantwoorden is een vergelijking gemaakt tussen de situatie in bedrijven vóór de inwerkingtreding van de maatregel en de situatie nadat de maatregel minimaal een jaar in werking is.

Omdat de maatregel alleen zal worden verlengd als er in 2012 nog gevolgen van de economische crisis voor de arbeidsmarkt zijn te verwachten (en de maatregel effectief is gebleken voor de arbeidsparticipatie van jongeren), is ook onderzocht welke verwachte gevolgen de economische crisis in 2012 voor de arbeidsmarkt (voor jongeren) heeft. De centrale onderzoeksvraag valt derhalve uiteen in twee categorieën van deelvragen:

*Vergelijking arbeidsparticipatie jongeren vóór invoering en een jaar na invoering van de maatregel*

1. Hoeveel jongeren tot 27 jaar zijn werkzaam in bedrijven in het 2<sup>e</sup> kwartaal 2010 en in het 3<sup>e</sup> kwartaal van 2011 en onder welke soort arbeidsovereenkomst (tijdelijk contract, vast contract)?
2. Hoeveel van deze jongeren met een tijdelijk arbeidscontract zijn werkzaam bij dezelfde werkgever met langer dan drie jaar of vaker dan drie maal een opeenvolgend arbeidscontract in de periode vanaf het 3<sup>e</sup> kwartaal 2010 tot en met het tweede kwartaal 2011?
3. Van hoeveel jongeren die in de periode vanaf het 3<sup>e</sup> kwartaal 2010 tot en met het tweede kwartaal 2011 een tijdelijk arbeidscontract hadden langer dan drie jaar of vaker dan drie maal opeenvolgend, zou zonder de tijdelijke maatregel de arbeidsrelatie eerder beëindigd zijn?
4. Hoeveel jongeren tot 27 jaar (vraag 2) die in de periode vanaf het 3<sup>e</sup> kwartaal 2010 tot en met het tweede kwartaal 2011 met een tijdelijk arbeidscontract bij dezelfde werkgever langer dan drie jaar of vaker dan drie maal opeenvolgend, hebben daarna een vast arbeidscontract gekregen?
5. Hoeveel jongeren die in de periode vanaf het 3<sup>e</sup> kwartaal 2010 tot en met het tweede kwartaal 2011 een tijdelijk arbeidscontract hadden langer dan drie jaar of vaker dan drie maal opeenvolgend, zou zonder de tijdelijke maatregel een vast arbeidscontract hebben gekregen?

6. Hoe groot is het mogelijke verdringingseffect van de tijdelijke maatregel voor schoolverlaters?
7. Wat is de mate van gebruik van de tijdelijke maatregel onder bedrijven en wat zijn de achtergrondkenmerken van deze bedrijven naar bedrijfsgrootte, sector en regio?
8. Wat zijn de kenmerken van jongeren die een arbeidscontract hebben gekregen in de periode vanaf het 3<sup>e</sup> kwartaal 2010 tot en met het tweede kwartaal 2011 met een tijdelijk arbeidscontract bij dezelfde werkgever langer dan drie jaar of vaker dan drie maal opeenvolgend naar (onder meer) opleidingsniveau, leeftijd (in verband met het minimum jeugdloon), geslacht en uitkeringsachtergrond?
9. In welke mate heeft de tijdelijke maatregel invloed (gehad) op de verhouding ingehuurde uitzendkrachten en werknemers tot 27 jaar in tijdelijke dienst?
10. Welke overwegingen hebben werkgevers om al dan niet gebruik te maken van de tijdelijke maatregel?

*Arbeidsmarktverwachtingen in 2012 als gevolg van de economische crisis*

11. Hoe groot is medio 2011 de jeugdwerkloosheid absoluut en relatief, mede ten opzichte van de totale werkloosheid?
12. Wat is de arbeidsmarktprognose in 2012 en 2013, met name gefocused op jongeren tot 27 jaar (jeugdwerkloosheid)?
13. Wat zijn de verwachtingen in 2012 en 2013 ten aanzien van de verhouding flexibele en vaste contracten?

### 1.3 Aanpak

Het onderzoek omvatte zowel kwalitatieve als kwantitatieve onderzoeksmethoden:

*Telefonische enquête onder werkgevers met jongeren (tot 27 jaar) in 3<sup>e</sup> tijdelijke contracten<sup>5</sup>*

We hebben een grootschalige representatieve telefonische enquête onder werkgevers uitgevoerd die tussen medio 2010 en medio 2011 jongeren tot 27 jaar in dienst hadden in een 3<sup>e</sup> opeenvolgend tijdelijk contract of 36 opeenvolgende maanden. De respondenten waren functionarissen die het beste op de hoogte zijn van werving en selectie, dus een hoofd P & O of een HR manager.

---

<sup>5</sup> Korthedshalve worden in dit rapport 3<sup>e</sup> opeenvolgende tijdelijk contract of 36 opeenvolgende maanden, aangeduid met 3<sup>e</sup> tijdelijk contract.



In kleinere organisaties was dit vaak de directeur. Het telefonisch veldwerk heeft *AStri* laten uitvoeren door Heliview Research.

*Verdiepende telefonische interviews met 38 werkgevers*

Een aantal geïnterviewde werkgevers die in potentie gebruik kunnen of konden maken van de tijdelijke maatregel, omdat ze een of meer jongeren in dienst hebben of het afgelopen jaar hadden in een 3<sup>e</sup> contract, zijn nogmaals benaderd voor een verdiepend interview. Tijdens het interview is vooral doorgevraagd op overwegingen. Op basis van de resultaten van de telefonische enquête is de volgende selectie gemaakt naar grootteklasse:

**Tabel 1.1 Verdeling respondenten telefonische diepte-interviews naar grootteklasse**

	Grootteklasse			Totaal
	1-50 wn	50-200 wn	> = 200 wn	
geen gebruik van maatregel en				
- vast contract gegeven	3	3	3	9
- geen contract gegeven	3	3	3	9
wel gebruik van maatregel	8	6	6	20
<b>Totaal</b>	<b>14</b>	<b>12</b>	<b>12</b>	<b>38</b>

Binnen de verschillende cellen is zoveel mogelijk gedifferentieerd naar sector en regio.

*Face-to-face diepte-interviews met sociale partners*

Als aanvulling op de telefonische interviews en de telefonische diepte-interviews met werkgevers, zijn sociale partners benaderd voor een face-to-face diepte-interview over de volgende onderwerpen:

- voor- en nadelen van de tijdelijke maatregel: overwegingen om al dan niet gebruik te maken van de regeling;
- de invloed van de maatregel op de verhouding ingehuurde uitzendkrachten en jongeren in tijdelijke dienst;
- mogelijke invloed van de maatregel voor schoolverlaters;
- arbeidsmarktverwachtingen voor jongeren in 2012/13;
- verwachtingen over de verhouding flexibele en vaste contracten voor jongeren in relatie tot de economische situatie in 2012/13.

Respondenten van de volgende organisaties zijn geïnterviewd<sup>6</sup>:

- Vakcentrale MHP
- VNO-NCW / MKB-Nederland
- CNV
- CNV Jongeren
- Vakcentrale FNV
- FNV Jong
- LTO Nederland

#### *Analyse arbeidsmarktverwachtingen*

De onderzoeksvragen naar arbeidsmarktverwachtingen zijn beantwoord op basis van literatuuronderzoek. Zo zijn regelmatig actuele jeugdwerkloosheidscijfers en totale werkloosheidscijfers gepubliceerd. Daarbij is ook veel aandacht voor arbeidsmarktprognoses voor jongeren en verwachtingen rond de verhouding flexibele en vaste contracten. De informatie uit literatuuronderzoek is aangevuld met informatie uit de face-to-face interviews met de sociale partners.

## **1.4 Doelgroep en respons**

De feitelijke doelgroep bestond uit bedrijven die tenminste één jongere onder de 27 jaar in dienst hebben of hadden sinds medio 2010, met een 3<sup>e</sup> contract. Zij zijn immers de potentiële gebruikers van de tijdelijke maatregel. Werkgevers die deze jongeren niet in dienst hadden, vielen buiten de steekproef. Ook vallen bedrijven met afwijkende CAO-bepalingen en organisaties die deel uitmaken van de publieke sector buiten het onderzoek (zie bijlage 3). Dat betekent dat de populatie onbekend was, voordat we met de telefonische enquêtering begonnen.

De omvang van de feitelijke onderzoekspopulatie is geschat nadat we circa 500 werkgevers binnen de doelgroep hadden gevonden en geïnterviewd: op dat moment kon de verhouding potentiële en niet-potentiële gebruikers worden vastgesteld. Uiteindelijk zijn met 803 werkgevers succesvolle interviews gehouden. Onderstaande tabel toont de verdeling van deze (vestigingen van) bedrijven naar grootteklasse en sector.

---

<sup>6</sup> In bijlage 2 worden de namen van de respondenten gegeven.

**Tabel 1.2 Bereikte netto steekproef voor de telefonische enquête per branche, naar grootteklasse**

<b>Branche</b>	<b>2-49</b>	<b>50-199</b>	<b>&gt; = 200</b>	<b>Totaal</b>
Landbouw, bosbouw en visserij	15	9	1	25
Industrie	20	36	25	81
Bouwnijverheid	19	34	16	69
Handel	83	122	47	252
Transport	15	26	28	69
Financiële instellingen	5	12	16	33
Zakelijke dienstverlening	59	47	42	148
Gezondheids- en welzijnzorg	28	20	26	74
Cultuur en overige dienstverlening	28	19	5	52
<b>Totaal</b>	<b>272</b>	<b>325</b>	<b>206</b>	<b>803</b>

De werkelijke netto-steekproef wijkt iets af van de beoogde netto-steekproef, zowel qua branche/sector als qua grootteklassen. Daarom zijn in de analyses weegfactoren gehanteerd. Zie voor nadere toelichting bijlage 3.

## 1.5 Leeswijzer

Na deze inleiding en onderzoeksverantwoording wordt in hoofdstuk 2 aangegeven in welke mate bedrijven van de tijdelijke maatregel gebruik hebben gemaakt en hoeveel werknemers dit betreft. In hoofdstuk 3 wordt ingegaan op kenmerken van jongeren die een 4<sup>e</sup> tijdelijk contract hebben gekregen. Hoofdstuk 4 gaat in op overwegingen van werkgevers die ertoe hebben geleid wel of juist niet van de tijdelijke maatregel gebruik te maken. In hoofdstuk 5 wordt ingegaan op mogelijke verdringingseffecten voor andere groepen op de arbeidsmarkt, zoals dat door werkgevers en sociale partners is ingeschat. In hoofdstuk 6 wordt een antwoord gegeven op de vraag of de te verwachten arbeidsmarktontwikkelingen in 2012 van zodanige aard zijn, dat deze een argument vormen om de tijdelijke maatregel al dan niet voort te zetten. In hoofdstuk 7 tenslotte wordt een korte beantwoording van de onderzoeksvragen gepresenteerd en wordt afgesloten met een reflectie op de effectiviteit van de maatregel.



## 2 POTENTIEEL EN WERKELIJK GEBRUIK VAN DE TIJDELIJKE MAATREGEL

### 2.1 Inleiding

In dit hoofdstuk behandelen we eerst het potentieel gebruik van de maatregel, dat wil zeggen op hoeveel jongeren de tijdelijke maatregel had kunnen worden toegepast. Daarna wordt ingegaan op het werkelijk gebruik, dus hoeveel jongeren daadwerkelijk een 4<sup>e</sup> tijdelijk contract hebben gekregen. Daarbij bespreken we twee begrippen: de toepassingskans op individueel niveau en de gebruikersratio op bedrijfsniveau. Deze begrippen worden in paragraaf 2.3 toegelicht. Vervolgens komt aan de orde wat er gebeurt na een 4<sup>e</sup> tijdelijk contract: een vast contract of geen contract. Tenslotte wordt ingegaan op het aantal jongeren dat na het 3<sup>e</sup> tijdelijk contract een vast contract of geen nieuw contract meer kregen.

Volgens CBS zijn er in het 2<sup>e</sup> kwartaal van 2010 in Nederland 2.397.000 jongeren tussen de 15 tot en met 26 jaar. Daarvan werkten er 1.053.000 minimaal 12 uur per week. Het werkloosheidspercentage onder de jongeren tot en met 26 jaar was toen 11,0%. Een jaar later (2<sup>e</sup> kwartaal 2011) bestond de beroepsbevolking van 15 tot en met 26-jarigen uit 2.409.000 jongeren waarvan er 1.056.000 werkzaam waren. Het werkloosheidspercentage was in het 2<sup>e</sup> kwartaal van 2011 gedaald naar 9,1%.

Deze CBS-cijfers bieden echter nauwelijks een referentiekader voor de in dit hoofdstuk te presenteren cijfers. Immers:

1. voor wat betreft de verhouding tussen tijdelijke en vaste dienstverbanden geeft CBS cijfers over jongeren tot 25 jaar in plaats van tot 27 jaar waarvoor de tijdelijke maatregel geldt;
2. het betreft jongeren die minimaal 12 uur per week werkzaam zijn, terwijl in dit onderzoek ook jongeren die minder dan 12 uur werken zijn meegeteld;
3. het aandeel met een flexibel dienstverband ook degenen omvat die werkzaam zijn via een uitzendbureau, die niet tot de onderzoeksgroep behoren;
4. in de CBS-cijfers ook jongeren in de publieke sector en in sectoren met een afwijkende cao zijn meegenomen.

Daarbij komt dat de onderzoekspopulatie niet vergelijkbaar is met het totaal aan bedrijven in Nederland. De onderzoekspopulatie is immers geen representatieve streekproef uit alle Nederlandse bedrijven, maar een zeer selectieve. Het onderzoek betreft namelijk alleen werkgevers c.q. (vestigingen van) bedrijven die het afgelopen jaar jongeren in dienst hebben/hadden met drie jaar aan tijdelijke con-

tracten en/of met een 3<sup>e</sup> tijdelijke contract. Dit betekent dat we de aantallen die uit de onderzoeksdata afgeleid worden niet zomaar kunnen ophogen naar of relatoren aan landelijke cijfers.

## 2.2 Potentieel gebruik door werkgevers

Van de circa 407.000 bedrijven in Nederland die de tijdelijke maatregel kunnen gebruiken, hebben 72.000 bedrijven tussen medio 2010 en medio 2011 één of meer jongeren in een 3<sup>e</sup> tijdelijk contract gehad<sup>7</sup>. Dit zijn bedrijven die de tijdelijke maatregel hadden kunnen toepassen. We noemen deze groep de *potentiële gebruikers*, want deze werkgevers hebben op enig moment voor de keuze gestaan om een 4<sup>e</sup> tijdelijk contract te geven of niet.

Dit betekent dat circa 18% van alle vestigingen/bedrijven (in het vervolg aangeduid als 'werkgevers') in Nederland tussen medio 2010 en medio 2011 één of meer jongeren in dienst hebben of hadden in een 3<sup>e</sup> tijdelijke contract<sup>8</sup>. Dit percentage verschilt (uiteraard) tussen de grootteklassen:

- binnen de groep kleine werkgevers (2-49 werknemers) had in genoemde periode 17% één of meer jongeren in dienst in een 3<sup>e</sup> tijdelijke contract;
- binnen de groep middelgrote werkgevers (50-199 werknemers) was dat 41%;
- binnen de groep grote werkgevers (200 werknemers of meer) was dat 47%.

De telefonische enquête is uitgevoerd onder 803 werkgevers die vallen binnen de groep potentiële gebruikers.

### *Aantal jongeren in 3<sup>e</sup> tijdelijke contract*

Binnen de onderzoekspopulatie van werkgevers die het afgelopen jaar werknemers onder de 27 jaar met een 3<sup>e</sup> tijdelijke contract in dienst hadden, hebben of hadden de kleine werkgevers (met 2-49 werknemers) gemiddeld 1,89 jongeren in dienst in een 3<sup>e</sup> tijdelijk contract. De middelgrote werkgevers (50-199 werknemers) in de groep potentiële gebruikers hadden het afgelopen jaar gemiddeld 6,28 jongeren in dienst met een 3<sup>e</sup> tijdelijk contract en de grote werkgevers (200 of meer werknemers) gemiddeld 17,13. Deze cijfers betreffen geen momentopname, maar een periode van 1 jaar (medio 2010 tot medio 2011).

<sup>7</sup> Zie de (non-)responsanalyse in bijlage 3.

<sup>8</sup> Zoals reeds in hoofdstuk 1 wordt uitgelegd, wordt korthedshalve in dit rapport het '3<sup>e</sup> opeenvolgend tijdelijk contract of 36 opeenvolgende maanden' aangeduid met 3<sup>e</sup> tijdelijke contract.

Na weging blijkt voor de totale onderzoeksgroep dat men gemiddeld 2,27 jongeren in dienst heeft/had in een 3<sup>e</sup> tijdelijk contract<sup>9</sup>.

Ophoging van deze aantallen naar de (vestigingen van) bedrijven in de onderzoekspopulatie<sup>10</sup> leidt tot de schatting dat zij (en daarmee dus alle Nederlandse bedrijven, want bedrijven buiten de onderzoekspopulatie hebben *geen* jongeren in een 3<sup>e</sup> tijdelijk contract) in de periode medio 2010 tot medio 2011 circa 172.000 jongeren tot en met 26 jaar met een 3<sup>e</sup> tijdelijke contract in dienst hadden. Zie tabel 2.1.

**Tabel 2.1 Schatting van het totaal aantal jongeren dat in de periode medio 2010 – medio 2011 een 3<sup>e</sup> tijdelijk contract had (n = 534)**

1 juli 2010 – 1 juni 2011	
Aantal jongeren t/m 26 jaar met 3e tijdelijk contract	171.981

### 2.3 Werkelijk gebruik

Nu we hebben vastgesteld wat de (geschatte) omvang is van de groep potentiële gebruikers van de tijdelijke maatregel (namelijk circa 172.000 jongeren in een 3<sup>e</sup> contract die werkzaam zijn bij circa 72.000 (vestigingen van) bedrijven), is de vervolgvraag wat de mate van gebruik is van de maatregel.

<sup>9</sup> Door de cijfers te wegen geldt dit cijfer voor alle werkgevers in de onderzoekspopulatie, ofwel alle werkgevers in Nederland die jongeren in dienst hebben in een 3<sup>e</sup> tijdelijke contract.

<sup>10</sup> Wanneer er in deze rapportage sprake is van ophoging geldt steeds dat er is opgehoogd naar het werkelijke (geschatte) aantal bedrijven in de onderzoekspopulatie, verdeeld naar (3) grootte-classes en (9) bedrijfssectoren (27 cellen).

### 2.3.1 Aantal jongeren in 4<sup>e</sup> tijdelijke contract

Aan de werkgevers is gevraagd hoeveel jongeren met een 3<sup>e</sup> contract al een 4<sup>e</sup> tijdelijk contract hebben gekregen en hoeveel van deze jongeren waarschijnlijk een 4<sup>e</sup> tijdelijk contract zullen krijgen.

Gemiddeld heeft een klein bedrijf binnen de groep van potentiële gebruikers van de maatregel medio juli 2011 reeds 0,18 jongeren in dienst in een 4<sup>e</sup> tijdelijk contract. Tellen we daarbij ook de jongeren op die volgens de werkgevers *waarschijnlijk* nog een 4<sup>e</sup> contract zullen gaan krijgen, dan komt het gemiddeld aantal voor kleine werkgevers op 0,41. Middelgrote werkgevers hebben gemiddeld reeds 0,87 jongeren in dienst in een 4<sup>e</sup> tijdelijk contract en dat zullen er volgens hen *waarschijnlijk* gemiddeld 2,1 worden. Bij grote werkgevers gaat het gemiddeld reeds om 2,8 jongeren, wat er *waarschijnlijk* 4,09 zullen worden.

Het totaal gemiddelde komt – na weging – op 0,26 jongere per bedrijf die reeds een 4<sup>e</sup> tijdelijke contract heeft. Inclusief de jongeren die het 4<sup>e</sup> tijdelijke contract volgens de werkgevers *waarschijnlijk* nog zullen krijgen komt het gemiddelde op 0,53.

Ophoging van deze aantallen naar alle (vestigingen van) bedrijven in de onderzoekspopulatie leidt tot de schatting dat medio 2011 circa 19.000 jongeren tot en met 26 jaar reeds een 4<sup>e</sup> tijdelijke contract hebben gekregen. Bijna 21.000 jongeren die medio 2011 een 3<sup>e</sup> contract hadden, krijgen *waarschijnlijk* nog een 4<sup>e</sup> contract. In totaal zal naar verwachting voor bijna 40.000 van deze jongeren de tijdelijke maatregel worden gebruikt.

**Tabel 2.2 Schatting van het aantal jongeren dat een 4<sup>e</sup> tijdelijk contract heeft gekregen/zal krijgen op basis van de maatregel (n = 530-532)**

	reeds gegeven	reeds gegeven + nog te geven
Aantal jongeren t/m 26 jaar met 4 <sup>e</sup> tijdelijke contract	19.018	39.643

### 2.3.2 Toepassingskans op individueel niveau

De kans dat een individuele jongere met een 3<sup>e</sup> tijdelijke contract aansluitend een 4<sup>e</sup> tijdelijk contract krijgt, noemen we de *toepassingskans tijdelijke maatregel*. We hebben de toepassingskans berekend door per bedrijf de verhouding van het aantal 4<sup>e</sup> tijdelijke contractanten en het aantal 3<sup>e</sup> tijdelijke contractanten te berekenen. Dan blijkt dat bij kleine werkgevers 9% van de jongeren die het afgelopen



jaar een 3<sup>e</sup> tijdelijk contract hadden, reeds een 4<sup>e</sup> tijdelijk contract op grond van de tijdelijke maatregel heeft gekregen. Wanneer ook de jongeren die volgens de werkgevers *waarschijnlijk* nog een 4<sup>e</sup> tijdelijke contract zullen krijgen worden meegerekend, komt de toepassingskans binnen de kleine werkgevers uit op 23%. Bij middelgrote werkgevers zijn deze percentages respectievelijk 15% en 24%; bij grote werkgevers 16% en 28%. De verschillen tussen de grootteklassen zijn statistisch niet significant. De volgende tabel geeft een overzicht.

**Tabel 2.3 Toepassingskans tijdelijke maatregel naar grootteklasse (n = 523)**

	Grootteklasse			Totaal
	2-49 werkne- mers	50-199 werkne- mers	200 of meer werk- nemers	
Toepassingskans uitsluitend reeds gegeven 4 <sup>e</sup> contracten.	9%	15%	16%	12%
Toepassingskans reeds gegeven plus nog te geven 4 <sup>e</sup> contracten.	23%	24%	28%	24%

Het landelijk gemiddeld percentueel gebruik is berekend na weging. Dit betekent dus dat een jongere die in een 3<sup>e</sup> tijdelijke contract zat of zit gemiddeld een kans heeft van 24% om een 4<sup>e</sup> tijdelijk contract te krijgen. Het aandeel jongeren dat reeds een 4<sup>e</sup> contract kreeg is 12%.

#### *Toepassingskansen in sectoren*

Wanneer we uitsluitend kijken naar reeds gegeven 4<sup>e</sup> tijdelijke contracten lijkt het er op dat in de sector landbouw, bosbouw, visserij en in de transportsector de gemiddelde toepassingskans van de maatregel relatief groot is (circa 20 respectievelijk 23%).

Op basis van de verdiepende interviews met werkgevers en sociale partners kunnen we afleiden dat met name in de sector landbouw, bosbouw en visserij relatief veel sprake is van laaggeschoolde arbeid en van pieken zodat daar de behoefte aan tijdelijke contracten groot is. De bedrijven in de transportsector lijken eerder getroffen te zijn door de economische malaise, zodat minder ruimte bestaat voor vast personeel. Bovendien geven de bedrijven in deze sector wat vaker aan de maatregel te gebruiken als verlengde proefperiode omdat het functioneren van de betreffende jongere onduidelijk is omdat vaak onderweg of op locatie wordt gewerkt.

In zowel de bouw als in de zakelijke dienstverlening is het percentage jongeren dat een 4<sup>e</sup> contract heeft gekregen juist relatief laag (6%). In de bouw zijn werkgevers wel van plan veel meer 4<sup>e</sup> tijdelijke contracten te geven. In de zakelijke dienstverlening betreft het volgens de geïnterviewde werkgevers eerder geschoolde jongeren die eerder een vast contract krijgen of zelf weggaan.

Betrekken we hierbij ook de werkgevers die de maatregel waarschijnlijk nog gaan toepassen, dan vallen de percentages aanzienlijk hoger uit en blijkt dat naast jongeren in de transportsector ook jongeren in de sector cultuur verhoudingsgewijs vaak 4<sup>e</sup> tijdelijke contracten (zullen) krijgen. In de cultuursector lijkt dit een reactie op de komende bezuinigingen, volgens de geïnterviewde werkgevers. Zie ook tabel 2.4. Regionaal bestaan er geen verschillen.

**Tabel 2.4 Toepassingskans tijdelijke maatregel per sector (n = 523)**

Sector	Toepassingskans o.b.v. reeds gegeven 4 <sup>e</sup> contracten	Toepassingskans o.b.v. reeds gegeven plus nog te geven 4 <sup>e</sup> contracten
Transport	23%	36%
Landbouw, bosbouw, visserij	20%	28%
Financiële instellingen	17%	23%
Handel	15%	28%
Cultuur en overige dienstverlening	14%	37%
Industrie	10%	18%
Gezondheids- en welzijnszorg	10%	15%
Bouw	6%	29%
Zakelijke dienstverlening	6%	17%
Totaal (gemiddeld)	12%	24%

### 2.3.3 Gebruikersratio op bedrijfsniveau

Medio 2011 heeft gemiddeld 16% van alle werkgevers die binnen de groep van potentiële gebruikers vallen, de maatregel reeds gebruikt voor één of meer jongeren. Van de kleine werkgevers heeft 14% de maatregel gebruikt, van de middelgrote werkgevers 28% en van de grote werkgevers circa 34%<sup>11</sup>. Deze werkgevers hebben de maatregel medio 2011 dus reeds toegepast bij één of meer jongeren (zie ook de eerste rij in tabel 2.5). Dit noemen we de *gebruikersratio*<sup>12</sup>.

<sup>11</sup> De cijfers per grootteklasse zijn ongewogen en mogen niet worden opgeteld of gemiddeld. Totaal cijfers zijn wel gewogen (naar bedrijfsgrootteklasse en sector).

<sup>12</sup> De 'gebruikersratio' is een berekening op bedrijfsniveau. Daarbij zijn ook bedrijven meegeteld als gebruiker die aangaven 'jongeren in 4e contract zijn er wel, maar ik weet niet hoeveel'.

In tegenstelling tot de toepassingskans (die op het niveau van de individuele jongere is berekend) wordt de gebruikersratio dus op bedrijfsniveau berekend<sup>13</sup>.

Bij een deel van de werkgevers bestaat nog het voornemen om de tijdelijke maatregel toe te gaan passen. Wanneer deze werkgevers ook worden meegenomen in de berekening van de gebruikersratio, blijkt dat van alle werkgevers die binnen de groep van potentiële gebruikers vallen, 30% de maatregel heeft gebruikt of zal gebruiken voor één of meer jongeren. Dit percentage loopt op van 29% van de kleine werkgevers tot 44% van de grote werkgevers. Zie ook de tweede rij in tabel 2.5.

**Tabel 2.5 Gebruikersratio's tijdelijke maatregel naar grootteklasse (n = 803)**

	Grootteklasse			Totaal
	2-49 werknemers	50-199 werknemers	200 of meer werknemers	
Aandeel dat maatregel reeds heeft gebruikt	14%	28%	34%	16%
Aandeel dat maatregel reeds heeft gebruikt of waarschijnlijk zal gebruiken	29%	36%	44%	30%

Deze gebruikersratio's tonen dat middelgrote en grote werkgevers de tijdelijke maatregel naar verhouding vaker (zullen) toepassen dan kleinere werkgevers tot 50 werknemers. Dat is ook logisch, omdat grote werkgevers meer jongeren in het algemeen en meer jongeren in een 3<sup>e</sup> tijdelijk contract hebben.

#### *Gebruikersratio's in sectoren*

Het aandeel werkgevers dat de tijdelijke maatregel reeds heeft toegepast of voornemens is om die toe te passen verschilt tevens per sector. Zoals tabel 2.6 toont is de gebruikersratio het hoogst in de sectoren handel en transport. In deze sectoren is het aandeel werkgevers dat de tijdelijke maatregel reeds toepaste ongeveer 30%. Het hogere percentage in de handel wordt verklaard door het relatief grote aantal jongeren met een bijbaan. Bijbaners krijgen wat sneller een 4<sup>e</sup> contract, volgens de geïnterviewde werkgevers.

<sup>13</sup> Dit verklaart waarom de toepassingskans kleiner is dan de gebruikersratio; wanneer een werkgever aangaf dat er wel 4<sup>e</sup> contracten verstrekt zijn, maar hij of zij niet kon aangeven hoeveel, is de betreffende werkgever bij de berekening van de toepassingskans buiten beschouwing gelaten, terwijl hij of zij bij berekening van de gebruikersratio wel is meegeteld.

Betrekken we in de gebruikersratio ook de werkgevers die de maatregel waarschijnlijk nog gaan toepassen (de tweede rij in de tabel), dan vallen de percentages aanzienlijk hoger uit en blijkt dat in de transportsector en de handel zelfs bijna één op de twee werkgevers de maatregel toepast.

**Tabel 2.6 Gebruikersratio's tijdelijke maatregel per sector (n = 803)**

Sector	Aandeel dat maatregel reeds heeft gebruikt	Aandeel dat maatregel reeds heeft gebruikt of waarschijnlijk zal gebruiken
Handel	31%	42%
Transport	29%	48%
Gezondheids- en welzijnszorg	27%	28%
Landbouw, bosbouw, visserij	24%	32%
Cultuur en overige dienstverlening	21%	40%
Financiële instellingen	21%	30%
Zakelijke dienstverlening	20%	31%
Industrie	18%	28%
Bouw	16%	29%
Totaal (gemiddeld)	16%	30%

#### 2.3.4 Effect van de tijdelijke maatregel

Een interessante vraag is hoeveel jongeren met een 4<sup>e</sup> tijdelijk arbeidscontract, zonder de maatregel geen nieuw contract zouden hebben gekregen (en dus misschien werkloos zouden zijn geworden). Om deze vraag te kunnen beantwoorden is in de telefonische enquête aan werkgevers die 4<sup>e</sup> tijdelijke contracten hebben afgegeven, gevraagd hoeveel jongeren ze *geen* (vast) contract zouden hebben aangeboden als de tijdelijke maatregel niet zou bestaan. Deze werkgevers gaven aan dat gemiddeld ruim de helft van alle 4<sup>e</sup> contractanten (53%), zonder de tijdelijke maatregel geen vast contract zou hebben gekregen en had moeten vertrekken<sup>14</sup>. Dit betekent dat de maatregel voor 10.000 jongeren mogelijk heeft voorkomen dat zij werkloos zouden worden dan wel naar een andere baan hadden moeten uitkijken. De overige 9.000 zouden waarschijnlijk wel een vast contract hebben gekregen.

<sup>14</sup> Uiteraard worden de resultaten altijd iets beïnvloed door sociaal wenselijke antwoorden van werkgevers.

Hierbij lijkt een verschil te bestaan tussen grote werkgevers enerzijds en kleine/middelgrote werkgevers anderzijds. Bij de kleine en de middelgrote werkgevers zou respectievelijk 53% en 55% van de jongeren die een 4<sup>e</sup> contract op basis van de tijdelijke maatregel hebben gekregen, geen nieuw contract meer hebben gekregen. Bij grote werkgevers is dat percentage 72%. Statistisch is dit verschil echter niet significant. Ook tussen sectoren en regio's bestaan geen significante verschillen.

**Tabel 2.7 Aandeel jongeren met 4<sup>e</sup> contract dat geen vast contract zou hebben gekregen na 3<sup>e</sup> tijdelijke contract, zonder de tijdelijke maatregel (n = 132)**

	Grootteklasse			Totaal
	2-49 werkne- mers	50-199 werkne- mers	200 of meer werk- nemers	
Aandeel met 4 <sup>e</sup> contract dat geen vast contract zou hebben gekregen.	53%	55%	72%	53%

### 2.3.5 Vervolg op 4<sup>e</sup> tijdelijke contracten

Om een beeld te kunnen schetsen van de verwachte situatie van de jongeren met een 4<sup>e</sup> tijdelijk contract, na afloop van dit contract, is de werkgevers gevraagd wat het (meest waarschijnlijke) vervolg zal zijn: een vast contract of geen nieuw arbeidscontract<sup>15</sup>.

#### *Vast contract na 4<sup>e</sup> tijdelijk contract*

De geënquêteerde werkgevers die reeds 4<sup>e</sup> contracten hebben afgegeven, geven gemiddeld aan dat 59% van de jongeren met een 4<sup>e</sup> tijdelijke arbeidscontract na afloop daarvan een vaste aanstelling heeft gekregen of naar verwachting zal krijgen<sup>16</sup>. Hierbij bestaan er geen significante verschillen tussen de grootteklassen van bedrijven en regio's. Tabel 2.8 geeft een overzicht.

<sup>15</sup> Ook hier worden de resultaten altijd iets beïnvloed door sociaal wenselijke antwoorden van werkgevers.

<sup>16</sup> Op basis van de antwoorden van werkgevers kunnen we geen onderscheid maken in reeds afgegeven vaste contracten en waarschijnlijk af te geven vaste contracten.

**Tabel 2.8 Aandeel jongeren dat na het 4e tijdelijke contract een vast contract heeft gekregen of zal krijgen (n = 110)**

	Grootteklasse			Totaal
	2-49 werknemers	50-199 werknemers	200 of meer werknemers	
Aandeel 4 <sup>e</sup> contractanten dat na afloop (waarschijnlijk) een vast contract krijgt.	62%	44%	66%	59%

Tussen de sectoren zien we wel verschillen: het aandeel jongeren dat na het 4<sup>e</sup> tijdelijke contract een vast contract krijgt of naar verwachting zal krijgen, is in de sectoren bouw en transport bovengemiddeld (respectievelijk 100% en 72%); in de sectoren cultuur en overige dienstverlening, financiële instellingen en gezondheids- en welzijnszorg is het aandeel dat een vast contract krijgt of zal krijgen na het 4<sup>e</sup> tijdelijke contract relatief klein (respectievelijk 0%, 33% en 37%).

*Geen nieuw arbeidscontract na 4<sup>e</sup> tijdelijke contract*

Het aandeel jongeren dat na het 4<sup>e</sup> tijdelijke contract geen nieuw contract heeft gekregen of volgens de werkgevers naar verwachting zal krijgen, is gemiddeld 8%. Hierbij bestaat er een verschil tussen de grootteklassen: het aandeel dat na het 4<sup>e</sup> tijdelijke contract *geen* nieuw contract krijgt is bij middelgrote werkgevers beduidend groter (namelijk 33%) dan bij kleine en grote werkgevers. Er bestaan geen verschillen tussen sectoren of tussen regio's.

**Tabel 2.9 Aandeel jongeren dat na het 4<sup>e</sup> tijdelijk contract (waarschijnlijk) geen nieuw contract heeft gekregen of zal krijgen (n = 107)**

	Grootteklasse			Totaal
	2-49 werknemers	50-199 werknemers	200 of meer werknemers	
Aandeel 4 <sup>e</sup> contractanten dat na afloop (waarschijnlijk) <i>geen</i> vast contract krijgt.	5%	33%	13%	8%

## 2.4 Niet-gebruik van de tijdelijke maatregel

De meeste werkgevers en dan met name de middelgrote en grote bedrijven, hebben voor een deel van de jongeren wel en voor een ander deel geen gebruik gemaakt van de tijdelijke maatregel. Ook zijn er werkgevers die voor geen enkele jongere de maatregel hebben gebruikt. In deze paragraaf komt het aantal jongeren dat geen 4<sup>e</sup> contract heeft gekregen aan de orde: zij hebben of een vast contract of geen nieuw contract gekregen.

### *Vast contract na 3<sup>e</sup> tijdelijke contract*

Ongeacht grootteklasse heeft een kwart van alle jongeren die een 3<sup>e</sup> tijdelijke contract hadden aansluitend een vaste aanstelling gekregen. Indien alle jongeren die *waarschijnlijk* in vervolg op het 3<sup>e</sup> tijdelijke contract een vaste aanstelling zullen krijgen ook worden meegerekend, komt dit aandeel uit op 58%. Hierbij bestaat geen significant verschil tussen de grootteklassen.

**Tabel 2.10 Aandeel jongeren dat vast contract kreeg na 3<sup>e</sup> tijdelijke contract (n = 470)**

	Grootteklasse			Totaal
	2-49 werkne- mers	50-199 werkne- mers	200 of meer werk- nemers	
Aandeel dat na 3 <sup>e</sup> tijdelijke contract vast contract kreeg.	27%	30%	24%	25%
Aandeel dat na 3 <sup>e</sup> tijdelijke contract vast contract kreeg of nog zal krijgen.	61%	57%	52%	58%

Het aandeel jongeren dat na het 3<sup>e</sup> tijdelijke contract een vast contract kreeg of nog zal krijgen verschilt per sector. In de sector cultuur en overige dienstverlening is dit percentage met 29% het kleinst, in de bouwsector is dit met 74% het grootst. In de bouw krijgt driekwart van de jongeren na hun 3<sup>e</sup> tijdelijk contract dus een vast contract. Er bestaan geen (statistisch significante) verschillen tussen regio's.

Ophoging van de gemiddelde aantallen per bedrijf naar alle werkgevers in de onderzoekspopulatie leidt tot de conclusie dat ruim 41.000 jongeren die tussen medio 2010 en medio 2011 een 3<sup>e</sup> contract hadden, reeds een vaste aanstelling hebben gekregen aansluitend op hun 3<sup>e</sup> tijdelijke contract.

Wanneer we de berekening uitbreiden met de jongeren die aansluitend aan hun 3<sup>e</sup> tijdelijke contract *waarschijnlijk* een vast contract zullen krijgen, komen we op een geschat aantal van bijna 88.000 (tabel 2.11).

**Tabel 2.11: Schatting van het aantal jongeren dat na een 3<sup>e</sup> tijdelijk contract een vast contract kreeg/zal krijgen (n = 470-512)**

	reeds gegeven	reeds gegeven + nog te geven
Aantal jongeren t/m 26 jaar met vast contract aansluitend aan 3e tijdelijk contract.	41.139	87.652

*Geen nieuw arbeidscontract na 3<sup>e</sup> tijdelijke contract*

Eén op de tien jongeren binnen de totale onderzoekspopulatie heeft na het 3<sup>e</sup> tijdelijke contract geen nieuw arbeidscontract meer gekregen. Indien alle jongeren die *waarschijnlijk* in vervolg op het 3<sup>e</sup> tijdelijke contract geen nieuw arbeidscontract zullen krijgen ook worden meegerekend, komt dit aandeel uit op 14%. Hierbij bestaan geen statistisch significante verschillen tussen de grootteklassen (tabel 2.12).

**Tabel 2.12 Aandeel jongeren dat geen nieuw arbeidscontract kreeg/zal krijgen na 3e tijdelijke contract (n = 501)**

	Grootteklasse			Totaal
	2-49 werkne- mers	50-199 werkne- mers	200 of meer werk- nemers	
Aandeel dat na 3 <sup>e</sup> tijdelijke contract geen nieuw contract kreeg.	10%	6%	7%	10%
Aandeel dat na 3 <sup>e</sup> tijdelijke contract geen nieuw contract kreeg of zal krijgen.	13%	11%	13%	14%

In de sectoren transport en financiële instellingen is het aandeel jongeren dat na een 3<sup>e</sup> tijdelijke contract geen nieuw arbeidscontract meer kreeg of zal krijgen relatief klein (3 à 4%), terwijl dit aandeel in met name de zakelijke dienstverlening relatief groot is (19%).

Ophoging van de gemiddelde aantallen per bedrijf naar alle (vestigingen van) bedrijven in de onderzoekspopulatie leidt tot de inschatting dat in de periode medio 2010 tot medio 2011 bijna 20.000 jongeren tot 27 jaar geen nieuw arbeidscon-



tract kregen aansluitend op hun 3<sup>e</sup> tijdelijke contract. Wanneer de jongeren die aansluitend aan hun 3<sup>e</sup> tijdelijke contract *waarschijnlijk* geen nieuw contract zullen krijgen worden meegerekend, komen we op een geschat aantal van bijna 29.000 (tabel 2.13).

**Tabel 2.13 Schatting van het aantal jongeren dat na een 3<sup>e</sup> tijdelijk contract geen nieuw arbeidscontract kreeg/zal krijgen (n = 479-501)**

	reeds gegeven	reeds gegeven + nog te geven
Aantal jongeren t/m 26 jaar dat geen nieuw contract kreeg na 3e tijdelijk contract.	19.626	28.826

## 2.5 Conclusies

### *Potentieel gebruik*

Circa 72.000 bedrijven op vestigingsniveau (18% van alle 407.000 vestigingen in Nederland) hadden tussen medio 2010 en medio 2011 één of meer jongeren in dienst in een 3<sup>e</sup> tijdelijk contract. Hierbij gaat het naar schatting om circa 172.000 jongeren.

### *Werkelijk gebruik*

In de periode medio 2010 tot medio 2011 kregen circa 19.000 jongeren tot en met 26 jaar een 4<sup>e</sup> tijdelijke contract. Dit is 12% van alle 3<sup>e</sup> tijdelijke contractanten tot 27 jaar. Dit noemen we de toepassingskans. De tijdelijke maatregel is dus reeds toegepast op (naar schatting) gemiddeld 12% van de jongeren die een 3<sup>e</sup> tijdelijk contract hadden het afgelopen jaar. Het gaat hier echter alleen om jongeren waarover de werkgever reeds heeft besloten. Wanneer de jongeren waarvan de werkgever medio 2011 aangeeft dat zij *waarschijnlijk* nog een 4<sup>e</sup> tijdelijke contract zullen krijgen worden meegerekend, komt de toepassingskans uit op 24%. De toepassingskans is het grootst in de transport- en de cultuursectoren.

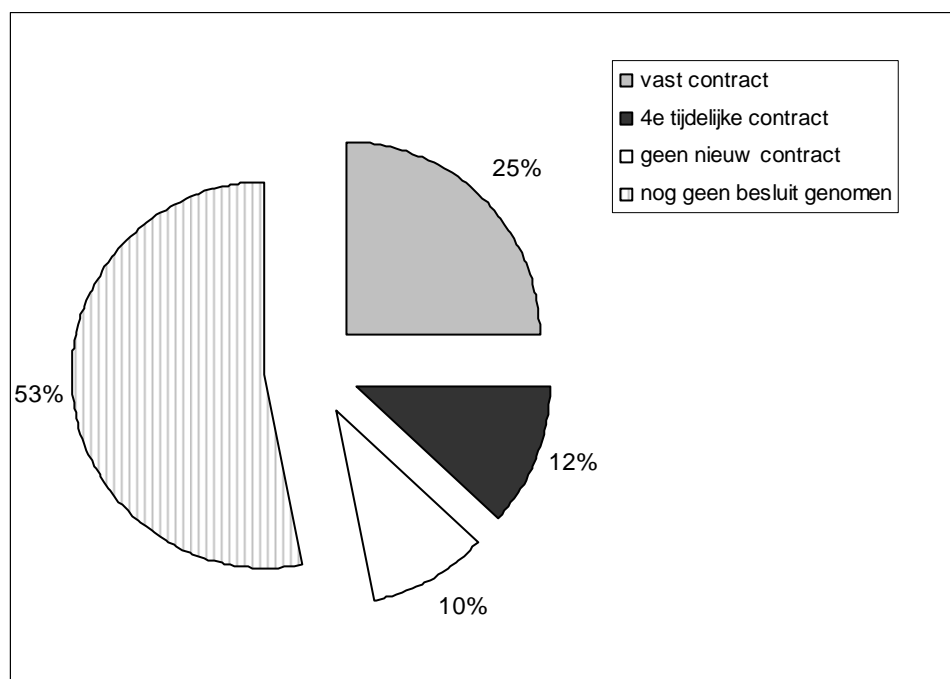
Gemiddeld heeft 16% van de werkgevers die jongeren in een 3<sup>e</sup> contract hadden de maatregel reeds toegepast op één of meer werknemers. Dit noemen we de gebruikersratio. Daarnaast is een groot aantal werkgevers nog van plan om de maatregel te gaan toepassen op bepaalde jongeren. Tellen we deze mee, dan komen we uit op een gebruikersratio van 30%. Bij grotere werkgevers is de gebruikersratio – zoals verwacht mocht worden omdat zij vaker jongeren in een 3<sup>e</sup> contract hebben – hoger dan bij kleinere werkgevers.

Circa 29% van de kleine werkgevers onder de groep potentiële gebruikers passen de maatregel toe of zijn dat nog van plan; bij middelgrote werkgevers is dat 36% en bij grote werkgevers 44%. De gebruikersratio is het hoogst in de sectoren handel en transport.

#### *Vervolg op 3<sup>e</sup> tijdelijke contract*

Medio 2011 heeft een kwart van de betreffende jongeren aansluitend op het 3<sup>e</sup> tijdelijke contract een vaste aanstelling gekregen. Daarnaast heeft 12% een 4<sup>e</sup> tijdelijke contract gekregen en kreeg 10% geen nieuw arbeidscontract. Over het grootste deel van de jongeren is nog geen beslissing genomen (zie figuur 2.1).

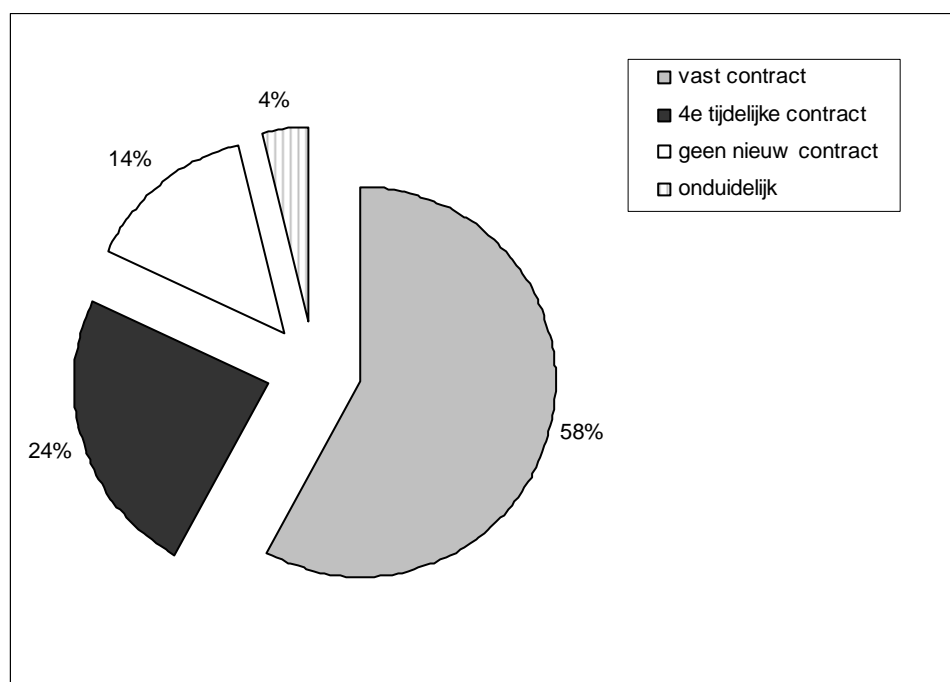
**Figuur 2.1 Vervolg op 3<sup>e</sup> tijdelijke contract van jongeren tot 27 jaar, voorzover bekend medio 2011 (n = 172.000)**



Over de meeste jongeren die een 3<sup>e</sup> tijdelijk contract hadden tussen medio 2010 en medio 2011, is nog geen besluit genomen. Over 80.000 jongeren wel. Van deze 80.000 jongeren heeft dus iets meer dan de helft (41.000; 51%) een vast contract gekregen, bijna een kwart (19.000; 24%) heeft een 4<sup>e</sup> contract gekregen en een kwart (20.000; 25%) heeft geen nieuw contract gekregen.

Voor de meeste jongeren waarover nog geen besluit is genomen, konden de werkgevers wel aangeven wat het meest *waarschijnlijke* vervolg op het 3<sup>e</sup> tijdelijke contract zou zijn. Op basis van die antwoorden is de verwachte verdeling tot stand gekomen zoals weergegeven in figuur 2.2<sup>17</sup>. Het merendeel van de jongeren (namelijk 58%) die in de periode medio 2010 tot medio 2011 een 3<sup>e</sup> tijdelijke contract had, zal naar verwachting van de werkgevers een vaste aanstelling krijgen (of heeft die al gekregen). Circa een kwart kreeg of krijgt een 4<sup>e</sup> tijdelijk contract. Aan 14% heeft de werkgever geen nieuw contract geboden, of zal deze dat niet doen. Tenslotte is er nog een kleine restcategorie waarvan onduidelijk is wat het vervolg op de 3<sup>e</sup> tijdelijke aanstelling zal zijn.

**Figuur 2.2 Meest waarschijnlijke vervolg volgens werkgevers op 3<sup>e</sup> tijdelijke contract van jongeren tot 27 jaar (n = 172.000)**



#### *Effect maatregel op jeugdwerkloosheid*

De tijdelijke maatregel is tot medio 2011 reeds toegepast op circa 19.000 jongeren. Werkgevers die de maatregel hebben toegepast, hebben aangegeven dat iets meer dan de helft (53%) van de jongeren die een 4<sup>e</sup> tijdelijk contract heeft gekregen, zonder de maatregel geen vast contract zou hebben gekregen.

<sup>17</sup> Het gaat hier om verwachtingen van werkgevers over de eigen (toekomstige) besluitvorming. De door werkgevers gemaakte inschatting kan in werkelijkheid uiteraard hoger of lager uitvallen.

Dit betekent dat de maatregel voor 10.000 jongeren mogelijk heeft voorkomen dat zij werkloos zouden worden dan wel naar een andere baan hadden moeten uitkijken. De overige 9.000 zouden waarschijnlijk wel een vast contract hebben gekregen.

*Vervolg op 4<sup>e</sup> tijdelijke contract*

De werkgevers die reeds 4<sup>e</sup> contracten hebben afgegeven, geven gemiddeld aan dat 59% van de betreffende jongeren na afloop van of tijdens het 4<sup>e</sup> contract een vaste aanstelling heeft gekregen of naar verwachting zal krijgen. Daarnaast heeft 8% van deze jongeren volgens de werkgevers geen nieuw arbeidscontract gekregen, of zal dat niet krijgen. Van het resterende deel (33%) is nog niet bekend wat het vervolg zal zijn op het 4<sup>e</sup> tijdelijke contract.

### 3 KENMERKEN VAN JONGEREN MET EEN 4<sup>E</sup> TIJDELIJK CONTRACT

#### 3.1 Opleidingsniveau en geslacht

##### *Opleidingsniveau jongeren met 4<sup>e</sup> contract*

Volgens de respondenten van bedrijven die jongeren een 4<sup>e</sup> tijdelijke contract hebben gegeven, heeft gemiddeld bijna de helft (48%) van deze jongeren een opleiding gevolgd op maximaal MBO 1-niveau. Dit betekent dat zij geen zogenoemde startkwalificatie<sup>18</sup> hebben. De verschillen tussen grootteklassen, branche (clusters) of regio's zijn niet significant.

Ongeveer 12% van alle jongeren met een 4<sup>e</sup> tijdelijke contract, heeft volgens de werkgevers een hoog opleidingsniveau (HBO of WO). Ook hier bestaan geen significante verschillen tussen grootteklassen of regio's. Het aandeel hoog opgeleide jongeren met een 4<sup>e</sup> tijdelijk contract (HBO of WO) is relatief hoog in de sectoren financiële instellingen/zakelijke dienstverlening (29%) en gezondheids- en welzijnszorg/cultuur en overige dienstverlening (26%).

**Tabel 3.1 Aandeel jongeren met 4<sup>e</sup> contract met/zonder startkwalificatie naar opleidingsniveau (n = 132-135)**

	Grootteklasse			Totaal
	2-49 werknemers	50-199 werknemers	200 of meer werknemers	
Aandeel zonder startkwalificatie: t/m MBO 1-niveau	48%	66%	54%	48%
Aandeel met startkwalificatie: vanaf MBO niveau 2 t/m VWO	39%	23%	26%	39%
Aandeel met startkwalificatie: HBO of WO	13%	11%	20%	12%

<sup>18</sup> Een startkwalificatie is volgens de Nederlandse overheid het minimale onderwijsniveau dat nodig is om serieus kans te maken op duurzaam geschoold werk in Nederland. Een havo of vwo-diploma valt onder de norm van startkwalificatie. Een vmbo-diploma geeft wel toegang tot de vervolgopleiding mbo, maar wordt door de overheid niet gezien als startkwalificatie. Een startkwalificatie is een mbo-diploma met uitzondering van niveau 1 (assistent beroepsbeoefenaar).

*Verdeling mannen en vrouwen*

De groep jongeren die een 4<sup>e</sup> tijdelijk contract kreeg, bestaat voor precies de helft uit mannen. Ook hierbij bestaan er geen significante verschillen tussen grootteklassen of tussen regio's, maar wel tussen (clusters van) sectoren. Het aandeel mannen is relatief klein in de sectoren gezondheids- en welzijnszorg/cultuur en overige dienstverlening (21%) en relatief groot in de sector industrie/bouw (83%).

**Tabel 3.2** Verdeling mannen en vrouwen tot 27 jaar met 4<sup>e</sup> contract (n = 140)

	Grootteklasse			Totaal
	2-49 werknemers	50-199 werknemers	200 of meer werknemers	
Aandeel mannen	50%	61%	66%	50%
Aandeel vrouwen	50%	39%	34%	50%

### 3.2 Arbeidsmarktsituatie vóór 1<sup>e</sup> tijdelijke contract

*Aandeel schoolverlaters onder jongeren met 4<sup>e</sup> contract*

Ruim een derde deel (36%) van alle jongeren die een 4<sup>e</sup> tijdelijke contract kregen, was volgens het bedrijf schoolverlater voordat hij of zij werd aangenomen (in een eerste tijdelijk contract).

**Tabel 3.3** Aandeel jongeren met 4<sup>e</sup> contract dat schoolverlater was vóór indiensttreding (n = 114)

	Grootteklasse			Totaal
	2-49 werknemers	50-199 werknemers	200 of meer werknemers	
Aandeel schoolverlaters	33%	38%	46%	36%

Er bestaan op dit punt geen statistisch significante verschillen tussen grootteklassen, branche(clusters) of regio's.

*Aandeel jongeren met 4<sup>e</sup> contract dat werkloos was met of zonder uitkering*

Het aandeel van de jongeren met een 4<sup>e</sup> tijdelijke contract dat werkloos was voordat ze werden aangenomen in een eerste contract, is klein; gemiddeld 2%.

Hierbij bestaat er geen verschil tussen grootteklassen, branche(clusters) of regio's. De ondervraagde werkgevers kunnen niet aangeven welk deel van de jongeren met een 4<sup>e</sup> tijdelijke contract werkloos was zonder uitkering en welk deel met een uitkering voordat ze werden aangenomen. Deels weten de werkgevers dit niet, deels geven zij aan dat dit (waarschijnlijk) wel geldt voor een aantal jongeren, maar dat zij niet weten voor hoeveel.

**Tabel 3.4 Aandeel jongeren met 4<sup>e</sup> contract dat werkloos was vóór indiensttreding (n = 97)**

	Grootteklasse			Totaal
	2-49 werknemers	50-199 werknemers	200 of meer werknemers	
Aandeel werklozen	2%	2%	4%	2%

*Aandeel jongeren met 4<sup>e</sup> contract dat een andere baan had vóór ze werden aangenomen*

Gemiddeld had bijna één op de vijf jongeren (19%) met een 4<sup>e</sup> tijdelijke contract volgens hun werkgever een andere baan voordat hij of zij werd aangenomen (in een eerste tijdelijk contract).

**Tabel 3.5 Aandeel jongeren met 4<sup>e</sup> contract dat vóór indiensttreding andere baan had (n = 107)**

	Grootteklasse			Totaal
	2-49 werknemers	50-199 werknemers	200 of meer werknemers	
Aandeel dat andere baan had	23%	17%	28%	19%

Op dit punt lijken enige verschillen te bestaan tussen de grootteklassen, maar deze zijn door de relatief kleine aantallen statistisch niet significant. Ook bestaan er geen significante verschillen tussen branche(clusters) of regio's.

### 3.3 Conclusies

Van de jongeren die een 4<sup>e</sup> tijdelijke contract kregen, heeft bijna de helft (48%) geen startkwalificatie (t/m MBO niveau 1); heeft ongeveer 12% een hoog opleidingsniveau (HBO of WO) en heeft circa 39% een opleiding vanaf MBO-niveau 2 tot en met VWO.

Van alle jongeren die een 4<sup>e</sup> tijdelijk contract kregen, is de helft man en was ruim eenderde deel schoolverlater voordat hij of zij werd aangenomen (in een eerste tijdelijk contract). Slechts een heel klein deel (2%) was werkloos met of zonder uitkering voordat ze werden aangenomen in een eerste tijdelijke contract. Bijna één op de vijf (19%) had een andere baan voordat hij of zij werd aangenomen (in een eerste tijdelijk contract).



## 4 OVERWEGINGEN VAN WERKGEVERS

### 4.1 Overwegingen om de maatregel te gebruiken

De vraag naar redenen voor werkgevers om de tijdelijke maatregel toe te passen, kreeg met name aandacht in de verdiepende telefonische interviews met werkgevers. We kunnen daaruit de volgende overwegingen afleiden:

- De meeste geïnterviewde werkgevers geven 4e tijdelijke contracten om hun flexibel personeelsbestand op peil te houden dan wel te vergroten, ongeacht of de economische ontwikkelingen gevolgen hebben voor de betreffende onderneming.
- Een aantal werkgevers gebruikt de maatregel als een verlengde proefperiode in situaties waarin het functioneren van de betreffende jongere onduidelijk is.
- Werknemers in bepaalde banen krijgen nooit een vast contract; een 4e tijdelijk contract is dan handig voor zowel de betreffende werknemer als voor de werkgever.
- Een aantal werkgevers die wordt geconfronteerd met een lager bedrijfsresultaat, geeft 4e tijdelijke contracten af die worden omgezet in vaste arbeidscontracten zodra het weer beter gaat met het bedrijf.

Deze overwegingen worden hieronder toegelicht en geïllustreerd met enkele citaten van (vertegenwoordigers van) werkgevers en sociale partners.

#### *Flexibiliteit personeelsbestand*

De meeste werkgevers willen in principe een zo groot mogelijk flexibel personeelsbestand zonder vaste arbeidscontracten. Door de mogelijkheid om 4e tijdelijke contracten af te geven, hebben werkgevers meer mogelijkheden om die flexibiliteit te bevorderen. Economisch ongunstige tijden of teruglopende bedrijfsresultaten, spelen daarbij geen rol. Indien er voor de betreffende functie schaarste op de arbeidsmarkt bestaat, worden echter eerder vaste contracten gegeven. Dat geldt met name voor hoger opgeleid personeel. De maatregel wordt dus eerder en meer gebruikt bij lager opgeleiden en productiepersoneel, dan voor medewerkers met een startkwalificatie. Enkele citaten:

*“Het is bedrijfspolicy om de maximale flexibiliteit die mogelijk is te benutten. We hebben geen last van de economische crisis, maar door de dreiging van een 2<sup>e</sup> economische dip zitten we liever krap dan dat we vast zitten aan contracten voor onbepaalde tijd”.*

*“We kunnen meer met een hoger opgeleide en er moet werk zijn. Je weet niet hoe het over 6 maanden is, dus we geven zoveel mogelijk tijdelijke contracten. Dat doen we eigenlijk altijd al”.*

Sommige werkgevers geven aan altijd zo min mogelijk vaste contracten te geven om de werkgeversrisico's te beperken:

*“Je ziet vaak dat als iemand een vast contract krijgt, hij ineens ziek wordt of de kantjes ervan af gaat lopen. Dan kom je er niet meer van af”.*

Deze overweging noemen de geïnterviewde vertegenwoordigers van werknemersorganisaties de angel van de maatregel. Twee citaten van werknemersvertegenwoordigers:

*“Voor werknemers zijn er eigenlijk alleen maar nadelen. Door de maatregel wordt nog minder geïnvesteerd in de kwaliteit van de arbeid en de werknemer. Er ligt veel te veel nadruk op flexibiliteit en te weinig op zekerheid. Met de maatregel wordt geen structurele werkgelegenheid gecreëerd. Wel beïnvloed je de doorloop- en stroomsnelheid van het personeel”.*

*“Een extra nadeel van de tijdelijke maatregel is dat werkgevers een jaar langer niet zullen investeren in het betreffende personeel. Dan is het de vraag of iemand na vier jaar nog voldoende up to date is op de arbeidsmarkt. Het commitment van werkgevers voor tijdelijk personeel is klein: tijdelijk personeel voelt zich outsider”.*

#### *Verlengde proefperiode*

In de meeste gevallen krijgen jongeren na het eerste of tweede tijdelijk contract een vaste aanstelling of helemaal geen verlenging. Dan is wel duidelijk of iemand functioneert of niet. Maar er zijn altijd twijfelgevallen, met name in die functies waar op locatie gewerkt wordt of sprake is van een langdurig ontwikkeltraject. Deze jongeren krijgen dan een 3<sup>e</sup> en soms een 4<sup>e</sup> tijdelijk contract. De maatregel wordt dus ook gebruikt als verlengde proefperiode bij onduidelijk functioneren. De economische situatie van het bedrijf is dan geen reden voor het gebruik van de tijdelijke maatregel.

*“Als je onzeker bent over de economie maar vooral als jongeren het dan net niet in de vingers hebben of als je daar onzeker over bent, is een 4<sup>e</sup> contract handig”.*

Een geïnterviewde vertegenwoordiger van een werkgeversorganisatie benoemt eveneens de mogelijkheid tot een verlengde proefperiode:

*“In sommige situaties weet je pas na enkele tijdelijke contracten of iemand goed functioneert. In zo’n geval is een 4e contract een verlengde proefperiode. Vanwege de onzekere markt zou zo iemand er anders, zonder de tijdelijke maatregel, uitvliegen. Maar de belangrijkste reden is dat de werkgever met de maatregel flexibeler met het personeelsbestand kan omgaan in tijden van onzekerheid. Je kunt niet vooruit kijken. Als je iemand een vast contract geeft, dan moet je zeker weten dat het werk structureel is”.*

#### *Tijdelijke (bij)banen*

De tijdelijke maatregel wordt regelmatig toegepast op jongeren in (bij)banen die nog studeren. Deze jongeren willen bijverdienen en zijn niet afhankelijk van de baan. Het gaat dan vooral om medewerkers in weekenden of in de avonden, bijvoorbeeld winkelpersoneel in grote doe-het-zelfzaken of vulploegmedewerkers in de handel. Deze jongeren krijgen bijna nooit een vast contract, met name vanwege de loonkosten. Een 4<sup>e</sup> tijdelijk contract kan dan handig zijn omdat het wervings- en inwerkkosten bespaart en de jongere in kwestie blij is met nog een extra jaar.

*“Vulploegmedewerkers werken meestal 10 tot 12 uur per week. Het is een bijbaan. Als ze ouder worden, 18 of 19 jaar, dan moeten ze er echt uit tenzij ze aantoonbare toegevoegde waarde hebben voor het bedrijf. Ze moeten dan extra taken aankunnen zoals vulploegleider”.*

*“Het gaat alleen maar om hulpkrachten in de winkels (magazijn of verkoop) met kleine contracten. Of om een tijdelijk contract van bijvoorbeeld een maand tijdens de pieken (vakantieperiodes). Dat zijn doorgaans schoolieren en studenten die tijdelijk bij willen verdienen. Voor deze groep geldt standaard dat geen vaste contracten worden afgegeven. Dat is nou eenmaal de regel hier. Verreweg de meeste jongeren halen een 3<sup>e</sup> contract niet eens omdat ze daarvoor al weggaan. Meestal omdat de studie klaar is en ze dus een andere richting op gaan. Zo’n 4<sup>e</sup> contract is voor ons dus erg handig om wat mensen nog een jaartje langer vast te kunnen houden. Het scheelt bovendien in wervings- en inwerkkosten”.*

Een geïnterviewde vertegenwoordiger van een werknemersorganisatie stelt het volgende:

*“Er is een veel te kleine groep jongeren die profiteert van de maatregel. De jongeren met (perspectief op) een hogere opleiding in een bijbaan naast de studie, komen er ook wel zonder deze maatregel. De laagopgeleide jongeren waarvoor de tijdelijke baan een serieuze stap is in hun loopbaan hebben behoefte aan zekerheid op werk en op investeringen van werkgevers in het personeel. Investerings die niet gedaan worden voor tijdelijke arbeidskrachten”.*

Een werkgever in de landbouw geeft aan dat scholieren die bij hem werken, helemaal geen vast contract willen. Hij werkt uitsluitend met tijdelijke contracten. Na drie tijdelijke contracten gaat de jongere er even tussenuit, waarnaar ze weer met tijdelijk contract nummer 1 kunnen beginnen:

*“Het was makkelijker dat we ze aansluitend een 4<sup>e</sup> tijdelijk contract konden geven in plaats van over een maand. Dat mag volgens de cao”.*

Overigens hebben ook enkele werkgevers van andere sectoren aangegeven de betreffende jongeren geen verlenging te geven als het maximaal aantal tijdelijke contracten is bereikt en na drie maanden weer opnieuw met tijdelijke contracten te beginnen.

*“Het gaat om bijbaantjes voor studenten zoals heftruckchauffeur en magazijnmedewerkers. Meestal voor de zaterdagen en afhankelijk van wanneer ze kunnen soms ook doordeweeks. Die gaan meestal al eerder weg als de studie afgerond is, of ze vinden wat anders. Als ze goed functioneren dan krijgen ze 3<sup>e</sup> tijdelijke contracten. Dat zijn er niet veel meer want de meeste gaan zelf al eerder weg. We laten ze altijd gaan na drie tijdelijke contracten want voor deze groep geven we geen vaste contracten af. Als iemand echt wil en hij functioneert goed, dan krijgt ie een 4<sup>e</sup> tijdelijk contract maar daarna moeten ze echt weg. Alleen de beste medewerkers die het minst ziek zijn en het meest flexibel zijn in de werktijden, krijgen een 4<sup>e</sup> contract. Aan de andere kant kunnen we ze na drie maanden weer terughalen. Met een 4<sup>e</sup> contract hoeft dat ook niet meer”.*

*Eerst een 4<sup>e</sup> contract, dan vast als het beter gaat*

In onzekere economische tijden geven werkgevers meer prioriteit aan een flexibel personeelsbestand waar ze – indien nodig – gemakkelijk vanaf kunnen komen, mocht over bijvoorbeeld 6 maanden of over een jaar de financiële situatie van de onderneming of de omzet van de afdeling waar de betreffende jongere werkt, daar aanleiding toe geven. In onzekere economische tijden wordt voor werkgevers de vraag “Hoe ziet het verwachte werkaanbod er over een aantal maanden

uit?” belangrijker. Een aantal werkgevers die het afgelopen jaar zijn geconfronteerd met omzetsdaling, hebben daarom 4<sup>e</sup> tijdelijke contracten afgegeven aan met name laaggeschoold personeel. Terugloop in omzet heeft immers directe gevolgen voor het benodigde productiepersoneel en veel minder voor het overige personeel.

*“Deze jongeren hebben een 4<sup>e</sup> tijdelijk contract gekregen omdat het toen wat minder ging met het bedrijf. Nu gaat het weer veel beter en de verwachting is dat dit zo zal blijven. Die 4<sup>e</sup> tijdelijke contracten zijn inmiddels al omgezet in vaste contracten. Wij vinden dat iemand na 3 tijdelijke contracten eigenlijk een vast contract moet krijgen, als ie tenminste goed functioneert en het goed gaat met het bedrijf. Het gaat trouwens met name om mensen als magazijnmedewerkers en orderpikkers. We willen goed functionerend personeel voor het bedrijf graag behouden en dat is ook een reden om – als het kan – vaste contracten te geven”.*

Een aantal bedrijven past de maatregel naar eigen zeggen dus noodgedwongen toe, met de intentie en de verwachting om de 4<sup>e</sup> contracten alsnog om te zetten in vaste zodra het beter gaat met het bedrijf. Andere bedrijven hebben niet of nauwelijks meer de verwachting om 4<sup>e</sup> tijdelijke contracten om te kunnen zetten in vaste. Dit is met name in de kinderopvang het geval:

*“Er wordt volgens jaar gigantisch bezuinigd in de kinderopvang. Daardoor zal er moeten worden gesneden in de formatie. Gaven we tot voor kort nog wel eens vaste contracten af, nu in ieder geval niet meer. (Het gaat voor 90 – 95% om startende pedagogisch medewerkers die van de opleiding afkomen en voor wie dit hun eerste baan is). We willen door die bezuinigingen optimaal gebruik maken van alle wettelijke mogelijkheden die er bestaan om de flexibele schil zo groot mogelijk te maken. Alleen nog maar 4<sup>e</sup> tijdelijke contracten of geen contract meer. Diegenen die een 4<sup>e</sup> tijdelijk contract krijgen zijn diegene die het minst ziek zijn en het beste functioneren”.*

## **4.2 Overwegingen om de maatregel niet te gebruiken**

Jongeren die drie tijdelijke contracten hebben gehad, kunnen daaropvolgend een 4<sup>e</sup> tijdelijk contract krijgen, een vast contract krijgen of helemaal geen contract meer krijgen. In deze paragraaf gaan we eerst in op overwegingen om de tijdelijke maatregel niet toe te passen en de betreffende jongeren een vast contract te bieden. Vervolgens komen overwegingen aan de orde om de betreffende jonge-

ren helemaal geen nieuw contract te bieden, maar ze te laten gaan in plaats van een 4<sup>e</sup> tijdelijk contract.

*Overwegingen bij niet-gebruik door vaste contracten te bieden*

Tabel 4.1 toont hoe werkgevers in de telefonische enquête de vraag hebben beantwoord waarom zij de tijdelijke maatregel *niet* hebben toegepast door de betreffende jongere(n) een vast contract te bieden, dus waarom geen 4<sup>e</sup> tijdelijke contracten maar vaste contracten zijn afgegeven.

**Tabel 4.1 Redenen die werkgevers noemen om geen 4e tijdelijke contract, maar wel een vast contract te geven (kolom%, meerdere antwoorden mogelijk)**

	Grootteklasse			Totaal
	2-49 werknemers (n = 155)	50-199 werknemers (n = 178)	200 of meer werknemers (n = 87)	
Tevreden over functioneren, wilde ze behouden	88%	92%	90%	89%
Er is genoeg werk te doen	26%	26%	29%	27%
Niet bekend met de maatregel	20%	12%	3%	19%
Mag niet van CAO	2%	3%	2%	3%
Jongere was inmiddels ouder dan 26 jaar	1%	0%	2%	1%
Anders	0%	3%	7%	< 1%

De meest genoemde reden om geen 4<sup>e</sup> tijdelijk contract maar een vast contract te geven, is dat men tevreden is over de jongere. Negen van de tien werkgevers in alle grootteklassen geeft deze reden op. Om ze te behouden zijn daarom vaste contracten geboden. Uit de telefonische diepte-interviews blijkt dat het aanbod op de arbeidsmarkt meespeelt: schaars personeel krijgt eerder een vast contract dan een 4<sup>e</sup> tijdelijk contract bij voldoende werkvoorraad of gunstige vooruitzichten. Lager opgeleid personeel is minder of helemaal niet schaars en krijgt dus eerder een 4<sup>e</sup> tijdelijk contract dan hoger opgeleid en schaarser personeel. Het feit of er in de ( nabije) toekomst nog genoeg werk voorhanden is, speelt in alle grootteklassen bij ruim een kwart van de bedrijven mee.

De onbekendheid met de tijdelijke maatregel is voor 20% van de kleine werkgevers reden om de jongeren een vast contract te geven. Dit percentage loopt sterk terug naarmate de werkgever groter is. De redenen die werkgevers noemen om een vast contract te bieden in plaats van een 4<sup>e</sup> tijdelijke contract verschillen niet per sector of per regio.

Van alle werkgevers die vaste contracten hebben gegeven in plaats van 4<sup>e</sup> tijdelijke contracten, heeft 34% overwogen om de tijdelijke maatregel op deze jongeren toe te passen, grote werkgevers wat vaker dan kleine.

Van de kleine bedrijven overwoog 33% om de tijdelijke maatregel toe te passen, van de middelgrote bedrijven overwoog 38% om de maatregel toe te passen en bij de grote bedrijven was dat 54%. De overwegingen hebben er dus toe geleid de tijdelijke maatregel *niet* toe te passen en de betreffende jongeren een vast contract te bieden. Ook hier zien we geen significante verschillen tussen sectoren of tussen regio's.

#### *Overwegingen bij niet-gebruik door geen nieuw contract te bieden*

In tabel 4.2 wordt weergegeven wat de door werkgevers in de telefonische enquête meeste genoemde redenen zijn om de tijdelijke maatregel *niet* toe te passen door de betreffende jongeren *geen* nieuw contract te bieden en de vrijgevalen functie vacant te laten of door een ander op te vullen.

**Tabel 4.2 Redenen die werkgevers noemen om betreffende jongere(n) te laten gaan en geen 4e tijdelijke contract te geven (kolom%, meerdere antwoorden mogelijk)**

	Grootteklasse			Totaal
	2-49 werknemers (n = 51)	50-199 werknemers (n = 71)	200 of meer werknemers (n = 46)	
Nog niet besloten	4%	10%	2%	4%
Niet tevreden over functi- oneren	31%	49%	52%	34%
Geen werk meer	10%	7%	24%	9%
Niet bekend met de tijde- lijke maatregel	22%	7%	2%	17%
Mag niet van de CAO	4%	4%	4%	4%
Jongeren wilden vrijwillig vertrekken	20%	31%	22%	20%
Inmiddels te oud voor de maatregel	2%	1%	0%	1%
Financiële situatie van be- drijf liet het niet toe	4%	0%	2%	4%
Anders	10%	6%	13%	15%

De redenen om jongeren geen 4<sup>e</sup> tijdelijk contract te geven maar een vast contract (tabel 4.1), zijn per grootteklasse veel minder verschillend dan de redenen om hen te laten gaan (tabel 4.2). De belangrijkste reden voor alle werkgevers om jongeren na een 3<sup>e</sup> tijdelijk contract te laten gaan en geen 4<sup>e</sup> tijdelijk contract te geven is het functioneren van de betreffende jongere. Deze reden speelt bij ongeveer de helft van de grote en middelgrote werkgevers een (belangrijke) rol. Bij kleine bedrijven speelt deze reden bij bijna eenderde van de werkgevers mee.

Onbekendheid met de maatregel komt met name bij kleine bedrijven voor (22%). Opvallend is dat een kwart van de grote bedrijven aangeeft dat er geen werk meer is om de betreffende jongere(n) een nieuw contract te geven. Deze reden speelt bij kleinere bedrijven veel minder. Tenslotte geven veel bedrijven aan dat de betreffende jongere(n) zelf geen verlenging willen en uit eigen beweging vertrekken. Dat lijkt het meest het geval te zijn bij middelgrote bedrijven (31%).



Uit de telefonische diepte-interviews met werkgevers blijkt tevens dat vooral bij kleine (bij)banen voor jongeren die daarnaast vaak nog studeren, vrijwel geen vaste contracten worden afgegeven. Om de loonkosten zo laag mogelijk te houden, krijgen jongeren in sommige gevallen na hun 3<sup>e</sup> tijdelijk contract geen 4<sup>e</sup> tijdelijk contract omdat ze te oud zijn geworden. Deze vrijgevallen banen worden dan opgevuld met nieuwe jongeren die enkele jaren jonger zijn.

### **4.3 Conclusies**

De meeste geïnterviewde werkgevers passen de tijdelijke maatregel toe om hun flexibele personeelsbestand op peil te houden of te vergroten ongeacht of het betreffende bedrijf last heeft van de economische situatie of niet. Andere werkgevers worden geconfronteerd met een zodanige omzetsdaling in combinatie met ongunstige toekomstverwachtingen dat ze vaste contracten niet meer verantwoord vinden.

De meest genoemde reden om 3<sup>e</sup> contractanten geen 4<sup>e</sup> of vast contract aan te bieden en ze dus te laten gaan zijn volgens de werkgevers vooral gelegen in het persoonlijk functioneren van de jongere. Daarbij speelt soms de leeftijd in verband met loonkosten een rol. De financieel economische situatie en werkvoorraad is randvoorwaarde bij het al dan niet verlenen van een 4<sup>e</sup> contract.



## 5 VERDRINGINGSEFFECTEN

### 5.1 Inleiding

De regering heeft de tijdelijke maatregel genomen om jongeren gedurende de economische crisis langer aan het werk te houden door het tijdelijk mogelijk te maken dat vaker en langer opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd met jongeren tot 27 jaar mogen worden aangegaan. De verwachting was dat zonder deze tijdelijke maatregel een werkgever, die nog wel ruimte heeft om iemand op tijdelijke basis in dienst te nemen, er – gezien de economische vooruitzichten – wellicht voor zou kiezen om een ‘nieuwe’ jongere tijdelijk in dienst te nemen, of de werkplek vacant te laten. Verwacht werd dat het mogelijke effect van verdringing van schoolverlaters beperkt zou zijn, omdat de werkgever de werkplek vaak vacant zal laten als hij geen vast contract kan of wil aanbieden.

In het onderzoek is daarom aan werkgevers die gebruik hebben gemaakt van de tijdelijke maatregel gevraagd of ze daardoor minder schoolverlaters hebben aangenomen. Omdat het daarnaast denkbaar is dat de maatregel gevolgen heeft voor de mate waarin uitzendkrachten worden ingeleend, is ook hiernaar gevraagd.

### 5.2 Schoolverlaters

Werkgevers die gebruik hebben gemaakt van de tijdelijke maatregel is in de telefonische enquête gevraagd of ze daardoor minder schoolverlaters hebben aangenomen, doordat zij jongeren langer in tijdelijke dienst konden houden.

Van de kleine bedrijven antwoordt 69% daardoor *niet* minder schoolverlaters te hebben aangenomen. Binnen deze grootteklasse antwoordt 14% dat daardoor iets minder schoolverlaters zijn aangenomen. Enkele kleine bedrijven antwoorden veel minder schoolverlaters te hebben aangenomen. De middelgrote en grote bedrijven geven aan dat de maatregel weinig gevolgen heeft voor schoolverlaters. Hoewel het in tabel 5.1 lijkt dat de tijdelijke maatregel volgens de geënquêteerde werkgevers bij kleine bedrijven meer leidt tot verdringing van schoolverlaters dan bij (middel)grote bedrijven, kunnen we dat niet met zekerheid vaststellen; de verschillen tussen de grootteklassen zijn immers statistisch niet significant. Daar komt bij dat bij de kleine werkgevers het aandeel ‘weet niet’ relatief groot is. Tussen sectoren en regio’s zijn nauwelijks verschillen geconstateerd in de vraag of de tijdelijke maatregel invloed heeft op verdringing van schoolverlaters.

**Tabel 5.1 Gevolgen voor aannemen van schoolverlaters volgens werkgevers (kolom%)**

Gevolg	Grootteklasse			Totaal
	2-49 werknemers (n = 36)	50-199 werknemers (n = 84)	200 of meer werknemers (n = 54)	
Veel minder schoolverlaters	3%	4%	4%	2%
Beetje minder schoolverlaters	14%	6%	9%	15%
Maakt niet uit	69%	86%	80%	69%
Weet niet	14%	5%	7%	15%

Behalve in de telefonische enquête is ook in de verdiepende interviews met werkgevers gevraagd naar het mogelijk verdringingseffect van de maatregel op schoolverlaters. In de telefonische enquête antwoordt 15% van de werkgevers dat er een licht verdringingseffect is en 2% dat er sprake is van een forser effect. In de verdiepende interviews wordt doorgevraagd naar een onderbouwing van deze stellingname. Dan blijkt dat van de 38 gesprekken met werkgevers er slechts één is die aangeeft dat nieuwe schoolverlaters zouden zijn aangenomen, als er geen 4<sup>e</sup> contracten hadden mogen worden gegeven. De overige respondenten zijn van mening dat geen sprake is van een verdringingseffect. Hieronder geven we een aantal verschillende citaten waaruit blijkt dat jongeren elkaar vooral verdringen op opleiding, ervaring en vaardigheden.

*“Het is niet zo dat omdat ik iemand een 4<sup>e</sup> tijdelijk contract heb gegeven, ik daarom niet iemand anders aan zal nemen, dat ze elkaar verdringen. Als er werk is, dan krijgt iemand een vast contract; is er geen of te weinig werk dan krijgt iemand misschien nog een 3<sup>e</sup> of 4<sup>e</sup> tijdelijk contract”.*

*“Als we iemand na een 3<sup>e</sup> tijdelijk contract zouden moeten ontslaan, dan zou daarvoor niemand anders in de plaats worden aangenomen. Als iemand bij ons binnen is als leerling, dan kijk je tijdens de drie tijdelijke contracten hoe iemand zich ontwikkelt tijdens het leerproces. Binnen drie jaar heeft men meestal een opleiding gevolgd en degelijke praktijkervaring opgedaan. Als je voldoende werkvoorraad hebt, dan wil je zo iemand behouden en geef je een vast contract. Als er onvoldoende werkvoorraad is dan kun je geen vast contract bieden, moet je iemand laten gaan of kun je hem nog net een 4<sup>e</sup> tijdelijk contract geven en heb je dus ook geen ruimte voor een nieuwe schoolverlater”.*

*“Verdringingseffect op schoolverlaters? Dat valt wel mee, denk ik. Je probeert als werkgever sowieso een goede mix te houden om de uurprijs laag te kunnen houden. Dus je zorgt er altijd voor dat je voldoende schoolverlaters binnen haalt”.*

*“Schoolverlaters zijn aantrekkelijk. Ze zijn goedkoop en gedreven. Werkgevers behouden de behoefte aan nieuwe instroom van jongeren c.q. schoolverlaters. Het is een andere doelgroep zonder werkervaring. Als je tevreden bent over iemands functioneren, dan krijgt ie na 2, 3 of 4 tijdelijke contracten een vast contract als de economische situatie dat toelaat. Zo niet, dan niet maar dan is er ook geen ruimte voor een ander”.*

*“Wij hebben in de cao de mogelijkheid om iemand na een tussenpoze van een maand weer tijdelijk in dienst te nemen. Dus dan gaan we niet in de tussentijd een schoolverlater aannemen”.*

*“Schoolverlaters hebben een paar jaar nodig om zich te ontwikkelen. Door ze een 4<sup>e</sup> contract te mogen aanbieden, heb je meer speelruimte bij twijfel. Ik zou zonder de maatregel juist eerder een ervaren kracht willen. Ik vind dat de tijdelijke maatregel mij extra stimuleert om schoolverlaters aan te nemen”.*

Een aantal geïnterviewde werkgevers geeft aan dat geen sprake kan zijn van verdringing van schoolverlaters omdat er juist veel te weinig schoolverlaters met een relevante opleiding voor de arbeidsmarkt beschikbaar zijn. Dit betreft met name werkgevers uit de sector gezondheids- en welzijnszorg.

Als jongeren elkaar verdringen, dan is het op opleiding, ervaring en vaardigheden. Verruiming van de ketenbepaling heeft daar en beperkte invloed op. Er wordt door veel werkgevers juist gestuurd op het binnenhalen van nieuwe en jongere jongeren; deze zijn immers goedkoper. Enige toelichting is hier echter op zijn plaats. In die bedrijven/sectoren waar relatief veel sprake is van kleine bijbanen, zoals in de handel, waarvoor vrijwel nooit vaste contracten worden afgegeven en de betreffende jongere na het eventuele 4<sup>e</sup> contract alsnog ‘ontslagen’ wordt, betekent een 4<sup>e</sup> contract dat er geen ruimte is voor een nieuwe arbeidskracht. Deze vrijgevalen banen zouden immers worden opgevuld met nieuwe jongeren. In deze gevallen is wel degelijk sprake van verdringing van ten hoogste een jaar, niet van schoolverlaters maar van jongere jongeren.

### 5.3 Uitzendkrachten

Werkgevers die gebruik hebben gemaakt van de tijdelijke maatregel is in de telefonische enquête ook gevraagd of ze daardoor minder uitzendkrachten hebben ingeleend, doordat zij jongeren langer in tijdelijke dienst konden houden.

Van de kleine bedrijven antwoordt 72% daardoor *niet* minder uitzendkrachten te hebben ingeleend. Binnen deze grootteklasse antwoordt 6% daardoor iets minder uitzendkrachten te hebben ingeleend. Enkele bedrijven antwoorden veel minder te hebben ingeleend. Middelgrote en grote bedrijven lijken iets vaker aan te geven dat het gebruik van de tijdelijke maatregel leidt tot minder inleenen van uitzendkrachten. We verwijzen naar tabel 5.2 voor een overzicht. Dit zou leiden tot de conclusie dat de tijdelijke maatregel volgens de geënquêteerde werkgevers meer lijkt te leiden tot verdringing van uitzendkrachten bij middelgrote en grote werkgevers dan bij kleine werkgevers. De verschillen tussen de grootteklassen zijn echter niet statistisch significant. Bovendien is ook hier bij kleine werkgevers het aandeel 'weet niet' relatief groot.

**Tabel 5.2** Gevolgen voor inlenen van uitzendkrachten volgens werkgevers (kolom%)

Gevolg	Grootteklasse			Totaal
	2-49 werknemers (n = 36)	50-199 werknemers (n = 84)	200 of meer werknemers (n = 54)	
Veel minder uitzendkrachten	11%	19%	13%	12%
Beetje minder uitzendkrachten	6%	11%	17%	6%
Maakt niet uit	72%	69%	67%	70%
Weet niet	11%	1%	3%	12%

#### *Mogelijk verdringingseffect voor uitzendkrachten in sectoren*

Er bestaat dus geen duidelijk verschil naar bedrijfsgrootte. Evenmin zijn er op dit punt verschillen tussen regio's. Wel blijken er enige verschillen te bestaan tussen clusters van sectoren: in de sector handel/transport is het aandeel dat aangeeft dat er door de tijdelijke maatregel *veel minder* uitzendkrachten zijn ingeleend relatief groot (24%). Dat betekent dat werkgevers in deze sectoren het verdringingseffect van de tijdelijke maatregel op uitzendkrachten groter achten.

Behalve in de telefonische enquête is ook in de verdiepende interviews met werkgevers gevraagd naar het mogelijk verdringingseffect van de maatregel op uitzendkrachten. Verreweg de meeste werkgevers gaven ook tijdens deze interviews aan van mening te zijn dat er geen sprake is van enige verdringing van uitzendkrachten door het gebruik van de tijdelijke maatregel.

Volgens de meeste werkgevers zijn uitzendkrachten en tijdelijk personeel twee verschillende categorieën. Uitzendkrachten worden ad hoc ingezet voor hooguit enkele weken tot twee maanden, bijvoorbeeld tijdens ziekte of vakantie van eigen personeel of tijdens bepaalde pieken in de productie. De tijdelijke contractanten vallen voor veel werkgevers onder de vaste formatie.

*“Nee, er is geen effect op het aantal uitzendkrachten. Uitzendkrachten heeft meer te maken met flex, ad hoc-werkzaamheden en pieken. Tijdelijke contracten met formatieplaatsen”.*

*“We hebben altijd uitzendkrachten. Dat heeft niets te maken met onze jongeren in een 4<sup>e</sup> tijdelijk contract. Die uitzendkrachten kun je meteen naar huis sturen als er plotseling geen werk is door bijvoorbeeld weeromstandigheden. Tijdelijke mensen hebben een opzegtermijn”.*

Toch spreken enkele geïnterviewde werkgevers over een beperkt verdringingseffect. Het gaat dan over laaggeschoold werk waar geen opleiding voor nodig is. Het verdringingseffect is beperkt en van korte duur.

*“Ik heb enkele jongeren een 4<sup>e</sup> tijdelijk contract gegeven. Anders had ik ze moeten laten gaan. Na drie maanden zouden ze dan terug komen in een tijdelijk contract en in die tussentijd had ik het moeten opvullen met uitzendkrachten. Dat hoeft nu niet want aansluitend konden ze nu een 4<sup>e</sup> contract krijgen”.*

De geïnterviewde vertegenwoordigers van sociale partners zijn eveneens expliciet gevraagd of zij verdringingseffecten waarnemen. Een vertegenwoordiger van een werkgeversorganisatie stelt:

*“Het inzetten van uitzendkrachten is een andere categorie dan werknemers met tijdelijke contracten. Uitzendkrachten zet je hooguit voor enkele weken in, bijvoorbeeld tijdens ziekte of vakantie van eigen personeel. Ik denk niet dat er sprake is van verdringing van schoolverlaters of uitzendkrachten. Er is hooguit een uitsteleffect van een jaar”.*

Een vertegenwoordiger van een werknemersorganisatie deelt de opvatting dat weinig sprake is van verdringing:

*“Die verdringing valt wel mee. Er is genoeg aanbod en uitzendkrachten zijn te duur. Die worden alleen ingezet bij ‘piek en ziek’. Het enige gevolg is dat jongeren nu maximaal een jaartje extra kunnen blijven werken. Maar er is sowieso een grote doorloop. Er wordt door werkgevers juist gestuurd op het binnenhalen van jongeren, nieuw en jong is immers goedkoop”.*

De geïnterviewde vertegenwoordiger van een andere werknemersorganisatie laat een ander geluid horen over verdringing:

*“Voor sommigen geldt dat ze een jaar langer aan het werk kunnen blijven. Ze zouden anders hun baan verloren hebben. Dan had de werkgever een ander (tijdelijk) aangenomen. Er is dus wel degelijk sprake van verdringing, misschien ook wel van werknemers ouder dan 26 jaar. Daarom helpt ons inziens de maatregel op macroniveau niet om de jeugdwerkloosheid terug te dringen”.*

## 5.4 Conclusies

Op de arbeidsmarkt is altijd sprake van verdringing. Zo verdringen jongeren elkaar met name op opleiding, leeftijd, ervaring en vaardigheden. Verruiming van de ketenbepaling heeft daar een relatief kleine invloed op, alleen al vanwege het beperkt gebruik van de maatregel. Veel werkgevers sturen juist op het constant binnenhalen van jonger personeel. Indien de tijdelijke maatregel wordt toegepast op jongeren met bepaalde kleine bijbanen, heeft dat echter wel een zeker verdringingseffect, niet op schoolverlaters maar op leeftijd. Dit verdringingseffect heeft echter een duur van ten hoogste een jaar.

Ook het verdringingseffect van de maatregel op de inhuur van uitzendkrachten is beperkt. Hoewel iets meer geïnterviewde en geënquêteerde werkgevers aangeven dat door het gebruik van de maatregel minder uitzendkrachten nodig zijn, is over het algemeen sprake van twee verschillende personeelcategorieën die anders worden ingezet. Het (zeer) beperkt verdringingseffect gaat met name op voor laag- of ongeschoold werk.

Op grond van de telefonische enquête en de verdiepende interviews lijkt de conclusie gerechtvaardigd dat de tijdelijke maatregel een zeer beperkt verdringingseffect heeft op uitzendkrachten en schoolverlaters. Het kleine verdringingseffect



duurt hooguit een jaar. Toch geeft 17 tot 18% van de werkgevers in de telefonische enquête aan dat sprake is van (enige) verdringing van beide groepen. In de verdiepende interviews met (deze) werkgevers bleek het verdringingseffect waarschijnlijk beperkter ingeschat, dan dat zij in de enquête aangaven.



## 6 ARBEIDSMARKTONTWIKKELINGEN IN 2012

### 6.1 Inleiding

De tijdelijke maatregel is een crisismaatregel die werkgevers in staat stelt om jongeren langer in tijdelijke dienst te houden in situaties waarin – gezien de economische vooruitzichten – geen ruimte is voor een vaste aanstelling. Uitgangspunt is dat wanneer de financiële situatie van de betreffende onderneming dat weer toestaat, de jonge werknemer met een 4<sup>e</sup> tijdelijk contract alsnog een vast contract krijgt. De maatregel is in werking tot 1 januari 2012 en is aldus bedoeld om de huidige economische crisis te overbruggen. Alleen als de maatregel effectief blijkt en er in 2012 nog gevolgen van de economische crisis voor de arbeidsmarkt zijn te verwachten, kan de maatregel worden verlengd met maximaal twee jaar.

In dit hoofdstuk komen de verwachte gevolgen van de economische crisis voor de arbeidsmarkt in 2012 aan de orde. Daarbij maken we gebruik van de meest recente bronnen tot en met september 2011, met de volgende indicatoren:

- omvang van de jeugdwerkloosheid medio 2011 ten opzichte van de totale werkloosheid;
- verwachte werkgelegenheid in 2012;
- verwachtingen ten aanzien van de verhouding tussen flexibele en vaste arbeidscontracten.

De informatie in dit hoofdstuk is aangevuld met informatie uit de interviews met sociale partners en individuele werkgevers.

### 6.2 Stand van zaken (jeugd)werkloosheid

#### *Totale werkloosheid*

Het totale werkloosheidspercentage in 2009 lag gemiddeld op 4,8%. Over geheel 2010 steeg het werkloosheidspercentage naar gemiddeld 5,4%, maar in de tweede helft van 2010 was er een daling te zien<sup>19</sup>. Volgens raming van het CPB zal de werkloosheid in 2011 uitkomen op 5% (395.000 personen)<sup>20</sup>. Volgens het CBS is het aantal banen van werknemers en het aantal openstaande vacatures in de eerste helft van 2011 licht gestegen. De werkloosheid bleef in de eerste helft

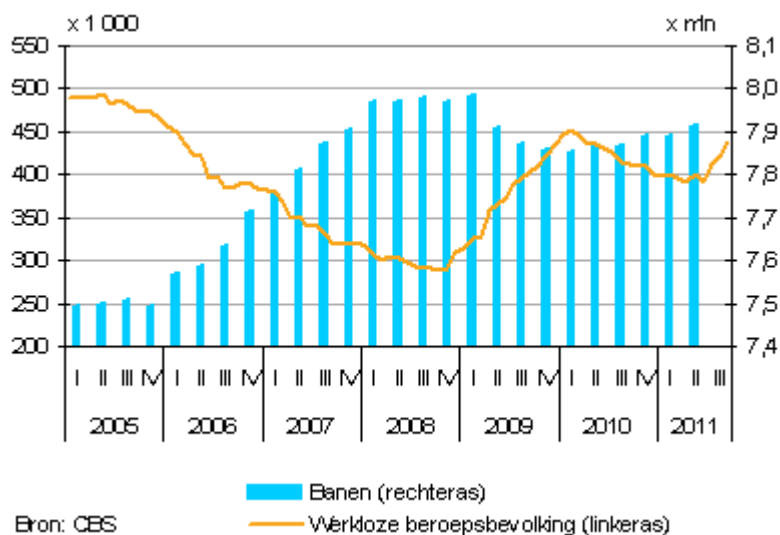
---

<sup>19</sup> CBS Statline.

<sup>20</sup> CPB, MEV 2012.

van 2011 vrijwel gelijk. In het derde kwartaal van 2011 is de werkloosheid sterk gestegen.

**Figuur 6.1 Werkloosheid en banen, gecorrigeerd voor seizoeninvloeden**



Uit de nieuwste cijfers van het CBS blijkt dat de voor seizoeninvloeden gecorrigeerde werkloosheid in september 2011 is gestegen naar 5,6% van de beroepsbevolking (438.000 personen).

#### *Jeugdwerkloosheid 15-26 jaar*

In de Eindrapportage Actieplan Jeugdwerkloosheid wordt aangegeven dat sinds de economische crisis de jeugdwerkloosheid in Nederland is opgelopen van 8,8% in het eerste kwartaal van 2009 (106.000 personen) naar 11,6% in het eerste kwartaal van 2010 (135.000 personen). Sinds de tweede helft van 2010 liep de werkloosheid onder jongeren echter weer terug naar 8,6% in het vierde kwartaal van 2010 (99.000 personen). Sinds het eerste kwartaal van 2011 stijgt de jeugdwerkloosheid in Nederland weer iets tot 9,1% in het tweede kwartaal van 2011 (105.000 personen)<sup>21</sup>.

<sup>21</sup> Zie bijlage 2 van de Eindrapportage Actieplan Jeugdwerkloosheid. In deze rapportage zijn de cijfers gebaseerd op CBS-gegevens.

### 6.3 Verwachtingen werkgelegenheid in 2012

Sinds enige maanden is er sprake van een verhevigde eurocrisis. In de Macro Economische Verkenning 2012 (MEV, september 2011) geeft het CPB nieuwe prognoses. De verwachting is dat de economie in 2011 met 1,5% zal groeien en in 2012 met 1%. Dit is een somberder beeld dan het CPB in maart 2011 nog had toen zij in het Centraal Economisch Plan 2011 verklaarde dat de Nederlandse economie in 2011 en 2012 met respectievelijk 1,75 en 1,5% zal groeien. Volgens de MEV 2012 krimpt de totale werkgelegenheid in arbeidsjaren dit jaar naar verwachting nog met 0,25%, waarna deze volgend jaar stabiliseert. Zoals in de vorige paragraaf aangegeven, steeg het werkloosheidspercentage van 4,8% (327.000 personen) in 2009, naar 5,4% (426.000 personen) in 2010, waarna deze in 2011 volgens de MEV 2012 (p. 59) zal dalen naar 5,0% (395.000 personen). Voor 2012 verwacht het CPB (MEV 2012, p. 59) een lichte stijging van de werkloosheid naar 5,25% (405.000 personen). Uit de vorige paragraaf weten we dat het werkloosheidspercentage inmiddels is gestegen tot 5,6% in september 2011.

Ook de in het kader van deze evaluatie geïnterviewde vertegenwoordigers van sociale partners geven aan dat het beeld somberder is geworden<sup>22</sup>. De geïnterviewde sociale partners verwachten in 2012 geen stijging van de werkgelegenheid. Door de verwachte economische situatie in 2012 zullen werkgevers grote behoefte houden aan flexibele contracten. Bij economische teruggang zullen werknemers met flexibele contracten hun baan eerder verliezen. Volgens de geïnterviewde vertegenwoordigers van sociale partners komt hierdoor de jeugdwerkgelegenheid extra onder druk te staan.

Ook werkgevers geven tijdens de verdiepende interviews aan dat de vooruitzichten in het algemeen somber zijn. Terwijl ruwweg de helft van de werkgevers (in juni/juli 2011) aangeeft geen last te hebben van de crisis in de zin dat afzet en omzet niet minder zijn geworden, wordt de andere helft wel geconfronteerd met omzetsdalingen.

### 6.4 Verwachtingen flexibele arbeid

#### *Stand van zaken*

In tal van bronnen wordt aangegeven dat er de laatste jaren sprake is van een algemene toename van flexibele arbeid. Dit is met name het gevolg van een toe-

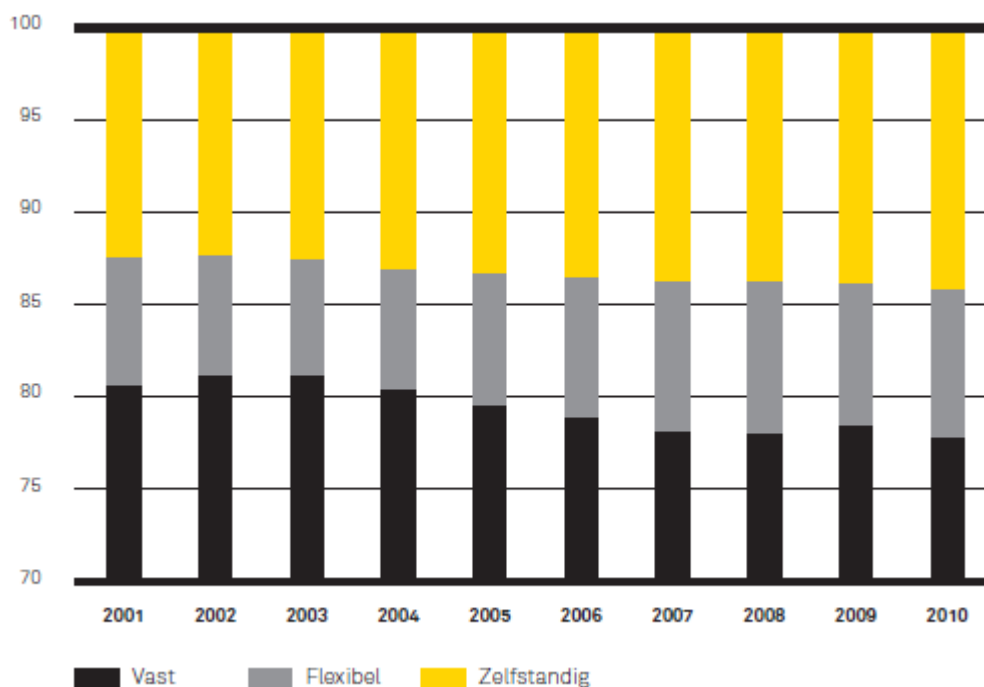
---

<sup>22</sup> Deze interviews zijn uitgevoerd tussen medio augustus en medio september 2011.

name van het aantal tijdelijke contracten met uitzicht op vast. Over de omvang van flexibele arbeid rouleren echter verschillende cijfers. Hieronder noemen we enkel de cijfers van het CBS<sup>23</sup>.

Volgens het CBS daalde het aantal flexwerkers vanaf het derde kwartaal van 2008 tot en met het eerste kwartaal van 2010<sup>24</sup>. In het tweede en derde kwartaal van 2010 steeg het aantal flexwerkers weer. Figuur 6.2 toont de ontwikkeling van de werkzame beroepsbevolking naar soort arbeidsrelatie van 2001 tot 2010 (de figuur laat alleen het bovenste deel zien).

**Figuur 6.2 Werkzame beroepsbevolking naar arbeidsrelatie, 2001-2010 (in %)**



Figuur uit: Arbeidsmarktanalyse 2011, RWI. Bron: CBS StatLine

Volgens het CBS had in 2010 77,7% van de werkzame beroepsbevolking een vast dienstverband, terwijl 14,2% zelfstandige was en 8,1% een flexibel dienstverband had. In het tweede kwartaal van 2011 had 77,3% (5.701.000 personen) van de werkzame beroepsbevolking (7.375.000 personen) een vast dienstverband, was 14,5% (1.068.000 personen) zelfstandig en had 8,2% (605.000 personen) een flexibel dienstverband (CBS StatLine).

<sup>23</sup> Het CBS rekent alleen banen van 12 uur of meer mee en beschouwt tijdelijke contracten voor een jaar en langer en tijdelijke banen met uitzicht op vast als vaste banen.

<sup>24</sup> CBS Webmagazine, *Minder werknemers met een vast contract*, 8 december 2010.

Volgens CBS-StatLine was in 2010 circa 50% van de werkende jongeren (tot 25 jaar) werkzaam in een vast dienstverband en circa 45% in een flexibel dienstverband (dus een tijdelijk contract of werkzaam via een uitzendbureau). De resterende 5% jongeren was werkzaam als zelfstandige.

### *Verwachtingen*

De geïnterviewde sociale partners verwachten dat de tendens tot flexibilisering van de arbeidsmarkt in 2012 zal doorzetten. Ook verreweg de meeste geïnterviewde werkgevers geven – ongeacht de eigen economische situatie – aan dat ze door de sombere economische verwachtingen veel voorzichtiger zijn geworden met het afgeven van vaste contracten. De mogelijkheid om 4<sup>e</sup> tijdelijke contracten af te geven, is dan bijzonder handig.

## **6.5 Conclusies**

De tijdelijke maatregel kan worden verlengd met maximaal twee jaar als er in 2012 nog gevolgen van de economische crisis voor de arbeidsmarkt zijn te verwachten. De recente ontwikkelingen leiden tot minder optimistische vooruitzichten. Vaak worden jongeren in tijden van economische crisis als eerste ontslagen, of wordt hun contract niet verlengd. Jongeren hebben veel vaker tijdelijke contracten dan ouderen. Het CPB heeft recentelijk aangegeven in 2012 een lichte stijging van de werkloosheid te verwachten ten opzichte van 2011 en een zeer matige economische groei van 1%. Omdat de jeugdwerkloosheid zich in sterkte mate ontwikkelt als de totale werkloosheid, kunnen we eveneens geen daling van de jeugdwerkloosheid verwachten in 2012. De tendens tot meer flexibilisering in arbeidscontracten zal volgens de geïnterviewde sociale partners en werkgevers in 2012 doorzetten, zeker als de sombere toekomstverwachtingen realiteit worden.





## 7 CONCLUSIES EN BESCHOUWING

### 7.1 Beantwoording onderzoeksvragen

1. *Hoeveel jongeren tot 27 jaar zijn werkzaam in bedrijven in het 2<sup>e</sup> kwartaal 2010 en in het 3<sup>e</sup> kwartaal van 2011 en onder welke soort arbeidsovereenkomst (tijdelijk contract, vast contract)?*

Volgens CBS zijn er in het 2<sup>e</sup> kwartaal van 2010 in Nederland 2.397.000 jongeren tussen de 15 tot en met 26 jaar. Daarvan werkten er 1.053.000 minimaal 12 uur per week. Een jaar later (2<sup>e</sup> kwartaal 2011) bestond de beroepsbevolking van 15 tot en met 26-jarigen uit 2.409.000 jongeren waarvan er 1.056.000 werkzaam waren. Het CBS heeft cijfers beschikbaar over de verhouding tussen jongeren met een tijdelijk en een vast dienstverband van jongeren tot 26 jaar. Van die groep heeft de helft een vast dienstverband en 45% een flexibele arbeidsrelatie. De overige 5% is werkzaam als zelfstandige.

Deze CBS-cijfers bieden echter nauwelijks een referentiekader voor de in dit onderzoek gehanteerde doelgroep. Immers:

- voor wat betreft de verhouding tussen tijdelijke en vaste dienstverbanden geeft CBS cijfers over jongeren tot 25 jaar in plaats van tot 27 jaar waarvoor de tijdelijke maatregel geldt;
- het betreft jongeren die minimaal 12 uur per week werkzaam zijn, terwijl in dit onderzoek ook jongeren die minder dan 12 uur werken zijn meegeteld;
- het aandeel met een flexibel dienstverband ook degenen omvat die werkzaam zijn via een uitzendbureau, die niet tot de onderzoeksgroep behoren;
- in de CBS-cijfers ook jongeren in de publieke sector en in sectoren met een afwijkende cao zijn meegenomen.

Landelijke cijfers over de doelgroep die in deze evaluatie wordt gehanteerd, zijn niet bekend.

2. *Hoeveel jongeren hebben een 4<sup>e</sup> tijdelijk arbeidscontract in de periode vanaf het 3<sup>e</sup> kwartaal 2010 tot en met het tweede kwartaal 2011?*

We hebben berekend dat 18% van alle bedrijven in Nederland die de tijdelijke maatregel kunnen toepassen, één of meer jongeren tot 27 jaar in dienst hadden met een 3<sup>e</sup> tijdelijk contract in de periode medio 2010 – medio 2011. Dit zijn circa 72.000 bedrijven die in de genoemde periode tezamen ongeveer 172.000 jongeren in een 3<sup>e</sup> contract hadden.

Over de meeste jongeren die een 3<sup>e</sup> tijdelijk contract hadden tussen medio 2010 en medio 2011, is nog geen besluit genomen over een eventueel vervolgoncontract. Over 80.000 jongeren wel. Van deze 80.000 jongeren heeft iets meer dan de helft (41.000; 51%) een vast contract gekregen, bijna een kwart (19.000; 24%) heeft een 4<sup>e</sup> contract gekregen en een kwart (20.000; 25%) heeft geen nieuw contract gekregen. Er hebben dus 19.000 jongeren een 4<sup>e</sup> tijdelijk arbeidscontract gekregen in de periode medio 2010 – medio 2011.

3. *Van hoeveel jongeren die in de periode vanaf het 3<sup>e</sup> kwartaal 2010 tot en met het tweede kwartaal 2011 een 4<sup>e</sup> tijdelijk arbeidscontract hadden, zou zonder de tijdelijke maatregel de arbeidsrelatie eerder beëindigd zijn?*

Volgens de geïnterviewde werkgevers in de telefonische enquête zou 53% (10.000 jongeren) van de jongeren die een 4<sup>e</sup> tijdelijk contract hebben gekregen, zonder de tijdelijke maatregel geen vast contract hebben gekregen en dus moeten vertrekken.

4. *Hoeveel jongeren met een 4<sup>e</sup> tijdelijk contract, hebben daarna een vast arbeidscontract gekregen?*

De geënquêteerde werkgevers geven aan dat ruim 11.000 jongeren (59%) van de groep jongeren die een 4<sup>e</sup> contract heeft gekregen na inwerkingtreding van de tijdelijke maatregel, nog tijdens de looptijd van het 4<sup>e</sup> contract dan wel na afloop daarvan, een vast contract heeft gekregen of waarschijnlijk zal worden aangeboden. Hoeveel jongeren tussen medio 2010 en medio 2011 inmiddels na hun 4<sup>e</sup> tijdelijk contract een vast contract hebben gekregen, is niet bekend.

5. *Hoeveel jongeren die in de periode vanaf het 3<sup>e</sup> kwartaal 2010 tot en met het tweede kwartaal 2011 een 4<sup>e</sup> tijdelijk arbeidscontract hadden, zou zonder de tijdelijke maatregel een vast arbeidscontract hebben gekregen?*

De geënquêteerde werkgevers hebben aangegeven dat naar verwachting 10.000 (53%) jongeren van de 19.000 met 4<sup>e</sup> tijdelijke contractanten in genoemde periode, zonder de tijdelijke maatregel géén vast contract zouden hebben gekregen. De overigen (9.000) zouden waarschijnlijk na hun 3<sup>e</sup> tijdelijk contract wel een vast contract hebben gekregen zonder de tijdelijke maatregel.

6. *Hoe groot is het mogelijke verdringingseffect van de tijdelijke maatregel voor schoolverlaters?*

Behalve in de telefonische enquête is ook in de verdiepende interviews met werkgevers gevraagd naar het mogelijk verdringingseffect van de maatregel op schoolverlaters. In de telefonische enquête antwoordt 15% van de werkgevers dat er een licht verdringingseffect is en 2% dat er sprake is van een forser effect. In de verdiepende interviews is doorgevraagd naar een onderbouwing van deze stellingname. Dan blijkt dat van de 38 gesprekken met werkgevers er slechts één is die aangeeft dat nieuwe schoolverlaters zouden zijn aangenomen, als er geen 4<sup>e</sup> contracten hadden mogen worden gegeven. De overige respondenten zijn van mening dat geen sprake is van een verdringingseffect. Wij concluderen dat de tijdelijke maatregel een beperkt effect heeft op kansen van schoolverlaters op de arbeidsmarkt. Jongeren verdringen elkaar eerder op opleiding, ervaring en vaardigheden. Verruiming van de ketenbepaling heeft daar een beperkte invloed op. Indien de tijdelijke maatregel wordt toegepast op jongeren met bepaalde kleine bijbanen, heeft dat echter wel een zeker verdringingseffect, niet op schoolverlaters maar op leeftijd.

*7. Wat is de mate van gebruik van de tijdelijke maatregel onder bedrijven en wat zijn de achtergrondkenmerken van deze bedrijven naar bedrijfsgrootte, sector en regio?*

Wanneer we uitsluitend kijken naar reeds gegeven 4<sup>e</sup> tijdelijke contracten lijkt het er op dat in de sector landbouw, bosbouw, visserij en in de transportsector de gemiddelde toepassingskans van de maatregel relatief groot is (circa 20 respectievelijk 23%). De toepassingskans is het percentage jongeren dat na het 3<sup>e</sup> een 4<sup>e</sup> tijdelijk contract krijgt. In zowel de bouw als in de zakelijke dienstverlening is het percentage jongeren dat een 4<sup>e</sup> contract heeft gekregen juist relatief laag (6%). Betrekken we hierbij ook de werkgevers die van zins zijn om de maatregel nog toe te passen, dan vallen de percentages aanzienlijk hoger uit en blijkt dat naast jongeren in de transportsector ook jongeren in de sector cultuur verhoudingsgewijs vaak 4<sup>e</sup> tijdelijke contracten (zullen) krijgen. Regionaal bestaan er geen verschillen.

Medio 2011 heeft gemiddeld 16% van alle werkgevers die binnen de groep van potentiële gebruikers valt, de maatregel reeds gebruikt voor één of meer jongeren. Op de totale groep van bedrijven in Nederland betekent dit dat naar schatting 2,8% van alle bedrijven (dus ongeacht of ze jongeren in dienst hebben) de maatregel heeft gebruikt. Grote bedrijven gebruiken de maatregel eerder dan kleine bedrijven. Dat is logisch omdat grote bedrijven meer jongeren in een 3<sup>e</sup> contract in dienst hebben. De gebruikersratio is het hoogst in de sectoren handel en transport. In deze sectoren is het aandeel werkgevers dat de tijdelijke maatregel reeds toepaste ongeveer 30%. Betrekken we in de gebruikersratio ook

de werkgevers die de maatregel waarschijnlijk nog gaan toepassen, dan vallen de percentages aanzienlijk hoger uit en blijkt dat in de transportsector zelfs bijna één op de twee werkgevers de maatregel toepast.

8. *Wat zijn de kenmerken van jongeren die een 4<sup>e</sup> tijdelijk arbeidscontract hebben gekregen naar opleidingsniveau, leeftijd, geslacht en uitkeringsachtergrond?*

Van de jongeren die in de genoemde periode een 4<sup>e</sup> tijdelijke contract kregen, heeft bijna de helft geen startkwalificatie. Ongeveer 12% heeft een hoog opleidingsniveau (HBO of WO). De overigen hebben MBO-niveau 2, 3 of 4 of een havo/vwo-diploma. De maatregel wordt dus meer toegepast op lagergeschoold personeel.

De helft van de 4<sup>e</sup> contractanten is man. Ruim eenderde deel was schoolverlater voordat hij of zij werd aangenomen (in een eerste tijdelijk contract); 2% was werkloos met of zonder uitkering en bijna één op de vijf had een andere baan voordat hij of zij werd aangenomen (in een eerste tijdelijk contract).

De telefonische diepte-interviews met werkgevers geven de indruk dat de tijdelijke maatregel vaker wordt toegepast op scholieren en studerende jongeren in kleine bijbanen dan op jongeren met andersoortige banen. Het eventuele 4<sup>e</sup> tijdelijk contract wordt bij dit soort banen meestal niet omgezet in vaste contracten, met name vanwege de loonkosten.

9. *In welke mate heeft de tijdelijke maatregel invloed (gehad) op de verhouding ingehuurde uitzendkrachten en werknemers tot 27 jaar in tijdelijke dienst?*

Uit de verdiepende interviews met werkgevers blijkt dat het verdringingseffect van de maatregel op de inhuur van uitzendkrachten beperkt is. Gemiddeld antwoord 12% van de bedrijven dat er veel minder uitzendkrachten zijn ingehuurd door toepassing van de tijdelijke maatregel. Bijna 6% geeft aan dat er door toepassing van de maatregel een beetje minder uitzendkrachten zijn ingehuurd.

Hoewel iets meer geïnterviewde en geënquêteerde werkgevers aangeven dat door het gebruik van de maatregel minder uitzendkrachten nodig zijn, is over het algemeen sprake van twee verschillende personeelcategorieën die anders worden ingezet. Het beperkt verdringingseffect gaat met name op voor laag- of ongeschoold werk.

*10. Welke overwegingen hebben werkgevers om al dan niet gebruik te maken van de tijdelijke maatregel?*

De meeste geïnterviewde werkgevers geven 4<sup>e</sup> tijdelijke contracten om hun flexibel personeelsbestand op peil te houden dan wel te vergroten, ongeacht of de economische ontwikkelingen gevolgen hebben voor de betreffende onderneming of niet. Een aantal werkgevers gebruikt de maatregel als een verlengde proefperiode in situaties waarin het functioneren van de betreffende jongere onduidelijk is. Werknemers in bepaalde banen krijgen nooit een vast contract; een 4<sup>e</sup> tijdelijk contract is dan handig voor zowel de betreffende werknemer als voor de werkgever. Meestal (maar niet uitsluitend) gaat het dan om kleine 'bijbanen'.

Daarnaast is er een aantal werkgevers die worden geconfronteerd met een lager bedrijfsresultaat, en daardoor 4<sup>e</sup> tijdelijke contracten afgeven die worden omgezet in vaste arbeidscontracten zodra het weer beter gaat met het bedrijf.

Werkgevers geven aan geen gebruik te maken van de maatregel als de verwachte werkvoorraad onvoldoende is. Ook als de financiële positie van het bedrijf zwak is, worden tijdelijke contracten doorgaans niet verlengd. Daarnaast wordt de maatregel beduidend minder toegepast op hoger opgeleide jongeren. Deze krijgen door de schaarste op de arbeidsmarkt, eerder een vast contract mits de werkvoorraad en financiële positie van het bedrijf dat toelaat. Andere redenen om geen gebruik te maken van de maatregel zijn dat de betreffende jongere zelf weg wil, minder functioneert of om loonkosten in de hand te houden. Bijna één op elke vijf werkgevers geeft aan de maatregel niet te hebben toegepast omdat ze niet bekend waren met deze mogelijkheid. Dat zijn met name kleine werkgevers.

### **Verwachtingen arbeidsmarkt**

*11. Hoe groot is medio 2011 de jeugdwerkloosheid absoluut en relatief, medeten opzichte van de totale werkloosheid?*

Het aantal jeugdwerklozen bedroeg in het 2<sup>e</sup> kwartaal van 2011 circa 105.000 personen. Dat is een percentage van 9,1%. Medio 2011 was de totale werkloosheid 5,3% (413.000 personen). In september 2011 is de werkloosheid gestegen naar 5,6% (438.000 personen).

*12. Wat is de arbeidsmarktprognose in 2012, zoveel mogelijk gefocused op jongeren tot 27 jaar (jeugdwerkloosheid)?*

Het CPB heeft recentelijk aangegeven in 2012 een lichte stijging van de werkloosheid te verwachten ten opzichte van 2011 en een zeer matige economische groei van 1%. Omdat de jeugdwerkloosheid zich in versterkte mate ontwikkelt als de totale werkloosheid, kunnen we eveneens geen daling van de jeugdwerkloosheid verwachten in 2012.

*13. Wat zijn de verwachtingen in 2012 ten aanzien van de verhouding flexibele en vaste contracten?*

De geïnterviewde sociale partners geven aan dat de tendens tot flexibilisering van de arbeidsmarkt in 2012 zal doorzetten. Ook verreweg de meeste geïnterviewde werkgevers geven – ongeacht de eigen economische situatie - aan dat ze door de sombere economische verwachtingen veel voorzichtiger zijn geworden met het afgeven van vaste contracten. De respondenten verwachten dat de tendens tot meer flexibilisering in arbeidscontracten in 2012 zal doorzetten.

## **7.2 Reflectie: effectiviteit van de maatregel**

De centrale onderzoeksvraag van deze evaluatie betreft de mate waarin de tijdelijke maatregel eraan heeft bijgedragen dat jongeren gedurende de economische crisis langer aan het werk zijn gebleven. Deze vraag is niet zo eenvoudig te beantwoorden. Het betreft vaak 'als-dan' situaties waarbij we moeten oppassen voor speculaties.

Werkgevers zijn blij met de maatregel. Voor de geïnterviewde werkgeversorganisaties en de meeste geïnterviewde werkgevers gaat de maatregel zelfs nog niet ver genoeg. Elke mogelijkheid voor werkgevers om flexibel(er) om te gaan met personeel is meegenomen en in principe een voordeel gelet op hun flexibiliteitsbehoefte. Zeker in een instabiele en onzekere markt is flexibiliteit voor ondernemingen uiterst belangrijk om te overleven en om voorbereid te zijn op mogelijke toekomstscenario's. Vanuit werkgeversperspectief is de maatregel een aanwinst die zeker moet worden voortgezet. Veel werkgevers gebruiken de maatregel dan ook om de flexibiliteit te vergroten, ongeacht of het nou minder gaat met het bedrijf of niet. Werkgevers willen voorbereid zijn op wat eventueel komen gaat. De maatregel creëert geen structurele werkgelegenheid, maar geeft werkgevers een extra mogelijkheid om het flexibel personeelsdeel te vergroten.

Maar het vergroten van de mogelijkheden tot flexibiliteit voor werkgevers is geen afweging geweest voor het kabinet en de Kamer en niet het doel van de tijdelijke

maatregel. Het doel was immers terugdringing van de jeugdwerkloosheid. Deze redenering volgend, kunnen we stellen dat het deel van de werkgevers dat de maatregel toepast alleen om het aandeel flexibele arbeid te vergroten, de maatregel niet gebruikt waarvoor deze bedoeld is. De jongeren van deze bedrijven hadden zonder tijdelijke maatregel waarschijnlijk een vast contract gekregen omdat er in het betreffende bedrijf geen sprake is van een omzetzakking en daardoor ruimte om tijdelijke contracten om te zetten in vaste.

Bijna 3% van alle bedrijven in Nederland waarvoor de maatregel geldt, heeft de maatregel toegepast bij één of meer jongeren. Circa 16% (11.500) van alle bedrijven (72.000) die de maatregel had kunnen toepassen, heeft dit ook daadwerkelijk gedaan bij in totaal 19.000 jongeren. Wat was er gebeurd met deze jongeren als de maatregel niet had bestaan?

Zo'n 10.000 jongeren zouden zonder de maatregel geen nieuw contract hebben gekregen. Hoe groot het deel zou zijn dat dan daadwerkelijk werkloos zou zijn geworden, is niet bekend. Waarschijnlijk zou een deel van deze 10.000 jongeren weer snel ander werk hebben gevonden, zeker als het gaat om hoger opgeleide jongeren. Een ander deel verdwijnt 1 tot 3 maanden in de WW waarna ze weer met een nieuw tijdelijk contract bij hetzelfde bedrijf kunnen starten. Bijbaners die meestal nooit een vast contract krijgen (in supermarkten bijvoorbeeld), gaan door met de studie of school als ze eruit moeten of vinden misschien elders een baan. Zij zullen zich niet werkloos melden. Voor bijbaners die een 4<sup>e</sup> contract krijgen, betekent de maatregel dat ze nog een jaartje extra bij dezelfde werkgever kunnen blijven. Ze willen wat bijverdienen en zijn niet volledig afhankelijk van de baan. De maatregel wordt naar verhouding vaak bij deze groep toegepast, blijkt uit de verdiepende telefonische interviews met werkgevers. Daarnaast bestaat deze groep voor een kleiner deel uit lager opgeleide jongeren die wel werkloos zouden zijn geworden en met de maatregel een jaar langer aan het werk konden blijven.

Daartegenover staat de groep van 9.000 jongeren die zonder de maatregel wel een vast arbeidscontract zouden hebben gekregen in plaats van een 4<sup>e</sup> tijdelijk contract. In deze groep zitten naar verhouding meer laag opgeleide jongeren die in tegenstelling tot de bijbaners wel zekerheid zoeken in een 'echte' baan. Voor hen betekent een 4<sup>e</sup> tijdelijk contract een jaar extra onzekerheid en een extra jaar waarin doorgaans weinig in hun ontwikkeling wordt geïnvesteerd. Ook dit blijkt uit de verdiepende interviews. Voor jongeren met een zwakke arbeidsmarktpositie (zonder startkwalificatie en niet onderwijsvolgend) die zekerheid op en in het werk zoeken leidt de tijdelijke maatregel niet tot verbetering van hun positie op de arbeidsmarkt.

Van de groep jongeren met een 4<sup>e</sup> tijdelijk contract (19.000) krijgt, volgens de geënquêteerde werkgevers, waarschijnlijk 59% (11.000) alsnog een vast dienstverband na afloop van of al tijdens het 4<sup>e</sup> contract. Het is aannemelijk dat dit de groep is die zonder de tijdelijke maatregel na het 3<sup>e</sup> contract al een vast contract zou hebben gekregen, tezamen met de relatief kleine groep jongeren in bedrijven die nu betere financiële resultaten hebben dan toen het 4<sup>e</sup> contract werd afgegeven.

De tijdelijke maatregel verruiming ketenbepaling komt derhalve enerzijds tegemoet aan de flexibiliteitsbehoefte van werkgevers zodat beter op de markt kan worden ingespeeld, anderzijds heeft de maatregel voor een relatief beperkte groep jongeren een langere periode tijdelijk werk opgeleverd. Deze groep werknemers heeft voordeel van de tijdelijke maatregel. Met de maatregel lijkt de jeugdwerkloosheid op korte termijn in beperkte mate teruggedrongen, maar de maatregel kan nu en op de langere termijn nadelig zijn voor jongeren die de zekerheid van vast werk zoeken.



**BIJLAGE 1 LEDENLIJST BEGELEIDINGSCOMMISSIE**

Marjon Rensen  
Ministerie van SZW, Directie Arbeidsverhoudingen

Maartje Roelofs  
Ministerie van SZW, Directie ASEA

Saïd El Haroui  
Ministerie van SZW, Directie R&P

Naila Arsala  
Ministerie van SZW, Directie FEZ

Liesbeth Junger  
Ministerie van SZW, Directie UAW/COB



**BIJLAGE 2 LIJST VAN RESPONDENTEN FACE-TO-FACE INTERVIEWS**

Alfred van Delft  
VNO-NCW

Monica Bota  
FNV Jong

Hella Kooymans  
Vakcentrale FNV

Eddy Haket  
Vakcentrale MHP

Gerard van der Grind  
LTO Nederland

Kyra Keybets  
Vakcentrale CNV

Fedde Monsma  
CNV Dienstenbond

Jan Pieter Daems  
CNV Dienstenbond

Ijmert Muilwijk  
CNV Jongeren



### BIJLAGE 3 DOELGROEP, STEEKPROEF EN (NON-)RESPONS

#### *Steekproef voor de telefonische enquête*

Ambtenaren en personen in dienst van een publiekrechtelijk lichaam met een arbeidsovereenkomst, vallen buiten de reikwijdte van de regeling. De publieke sector valt dus buiten dit onderzoek, omdat ze immers niet onder het Burgerlijk Wetboek valt. Het betreft de volgende sectoren:

1. Rijk
2. Provincies
3. Gemeenten
4. Waterschappen
5. Rechterlijke macht
6. Defensie
7. Politie
8. Primair onderwijs
9. Voortgezet onderwijs
10. Middelbaar beroepsonderwijs
11. Hoger beroepsonderwijs
12. Nederlandse universiteiten
13. Onderzoeksinstellingen
14. Universitair medische centra

Daarnaast is van belang aan te geven dat in de situatie voordat de tijdelijk maatregel in werking trad, bij collectieve arbeidsovereenkomst (cao) kon worden afgeweken van de ketenbepaling. Dat betekent dat cao-partijen in een bepaalde sector in de betreffende cao kunnen kiezen voor verruiming of versoepeling dan wel een beperking van deze ketenbepaling. De mogelijkheid tot afwijking van de ketenbepaling bij cao blijft tijdens de werking van de tijdelijke maatregel bestaan. De afwijkingen kunnen het aantal keer betreffen dat mag worden afgeweken, het aantal jaar en de periode tussen elkaar opvolgende tijdelijke arbeidscontracten. Uitgesloten van de tijdelijke regeling en dus ook van het onderzoek, is dus een aantal sectoren, bedrijfstakken en individuele ondernemingen waarbij in de cao rond de tijd van de inwerkingtreding van de tijdelijke maatregel afspraken waren gemaakt over tijdelijke arbeidsovereenkomsten voor langere tijd (langer dan 36 maanden, of meer dan 3 tijdelijke contracten). Om een steekproef voor de telefonische enquête onder werkgevers optimaal samen te stellen, hebben we ook bedrijven benaderd met een cao waarin een afwijkingsmogelijkheid is opgenomen voor een deel van de werknemers.

In afstemming met de Directie Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving, Afdeling Cao-onderzoek en Beleidsinformatie van het ministerie van SZW is een lijst samengesteld van alle cao's die buiten het onderzoek vallen.

De tijdelijke maatregel heeft dus geen of slechts deels betrekking op werkgevers en werknemers die onder deze cao's vallen. Werkgevers die onder een cao vallen waarin gebruik is gemaakt van de afwijkingsmogelijkheid, vormen dus niet de doelgroep van voorliggend onderzoek. Het is echter mogelijk dat een werkgever die onder een cao valt met (slechts) één bepaalde afwijkingsmogelijkheid, toch gebruik maakt van de tijdelijke maatregel voor een andere afwijking van de ketenbepaling. Dit onderscheid is voor een werkgever lastig te maken. Om toch een zo exact mogelijk beeld te krijgen van de mate van gebruik van de tijdelijke maatregel, hebben we sectoren/bedrijfstakken/bedrijven die onder een cao vallen met tenminste één afwijking niet meegenomen in het onderzoek. Dit betreft de volgende cao's<sup>25</sup>:

15. Architectenbureaus (SBI 2009: 711)
16. Energie (SBI 2009: 351)
17. Arbo Unie Nederland (SBI 2009: 869)
18. Achmea (SBI 2009: 643)
19. Albert Heijn distributieorganisatie (SBI 2009: 463)
20. Betonproduktenindustrie (SBI 2009: 236)
21. Delta Loyd NV (SBI 2009: 651)
22. DSM Limburg (SBI 2009: 201)
23. Elektrotechnische detailhandel (SBI 2009: 475)
24. Praxis groep (SBI 2009: 475)
25. Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf (SBI 2009: 812)
26. Tata Steel (SBI 2009: 241)
27. Vleessector (SBI 2009: 463)
28. Groothandel in AGF (aardappelen, groente en fruit) (SBI 2009: 463)
29. Uitzendkrachten ABU (SBI 2009: 782)
30. Uitzendkrachten NBBU (SBI 2009: 782)
31. Contractcateringbranche (SBI 2009: 562)
32. Horeca- en aanverwante bedrijf (SBI 2009: 551)
33. Postkantoren B.V. (SBI 2009: 531)
34. Recreatie (SBI 2009: 552)
35. UWV Werkbedrijf (SBI 2009: 843)

---

<sup>25</sup> Met dank aan de Directie Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving, Afdeling Cao-onderzoek en Beleidsinformatie (COB) van het ministerie van SZW. Van deze directie hebben we informatie ontvangen van alle cao's, verdeeld naar type afwijkingsmogelijkheid.

36. Groothandel in levensmiddelen en/of zoetwaren (SBI 2009: 463)
37. Verzekeringsbedrijf binnendienst (SBI 2009: 651)

De werkelijke mate van gebruik zal dus een fractie *hoger* zijn dan de resultaten van dit onderzoek aangeven, omdat bovenstaande sectoren/ bedrijfstakken/ bedrijven niet hebben deelgenomen aan het onderzoek en mogelijk toch gebruik hebben gemaakt van de tijdelijke maatregel.

De lijst is echter niet compleet. Het is aannemelijk dat ook andere, niet door de Directie Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving/COB van het ministerie van SZW, onderzochte cao's afwijkingsmogelijkheden bevatten en dat daardoor bedrijven onterecht zijn meegenomen in het onderzoek. We rekenen ze dus mee als we uitspraken doen over de mate van gebruik van de tijdelijke maatregel, terwijl ze (mogelijk) hebben gehandeld op basis van de cao. Hoewel we in de screeningsvragen bij de enquête onder werkgevers deze mogelijkheid zoveel mogelijk hebben beperkt, kan het toch zijn dat de resultaten over de mate van gebruik van de tijdelijke maatregel daardoor een fractie *lager* ligt dan het werkelijke gebruik. Daar staat tegenover dat we een fractie te hoog schatten doordat we bepaalde sectoren/bedrijfstakken/bedrijven die onder een cao vallen met één afwijkingsmogelijkheid, hebben uitgesloten van het onderzoek en die mogelijk toch gebruik hebben gemaakt van de tijdelijke maatregel. De vertekeningen naar boven en naar beneden heffen elkaar naar verwachting grotendeels op. Dat neemt echter niet weg dat de resultaten van het onderzoek – ondanks representativiteit – altijd een miniem vertekenend beeld opleveren.

Heliview Research heeft de steekproef getrokken op basis van LISA<sup>26</sup>. Volgens recente gegevens van LISA zijn er in Nederland 455.699 vestigingen van bedrijven in de private sector met meer dan 1 werknemer. Na verwijdering van alle bedrijven wiens bedrijfstak of cao hiervoor is genoemd resteerden 406.936 (vestigingen van) bedrijven. Dit is de onderzoeksgroep op basis waarvan we de steekproef hebben getrokken. In de indeling van sectoren is uitgegaan van de standaard codes (SBI) die CBS hanteert. Om het aantal cellen hanteerbaar te houden is een aantal sectoren samengenomen. Voor de grootteklassen van bedrijven is ten dele gebruik gemaakt van de CBS-indeling. Zie tabel B.1, voor een overzicht van het totaal aantal bedrijven in de onderzoeksgroep naar grootteklasse en samengenomen sectoren.

---

<sup>26</sup> LISA is een databestand met gegevens over alle vestigingen in Nederland waar betaald werk wordt verricht, zie [www.lisa.nl](http://www.lisa.nl).

Volgens recente gegevens van LISA zijn er 455.699 vestigingen van bedrijven in de particuliere sector met meer dan 1 werknemer. Een aantal van deze werkgevers valt echter onder een cao waarin gebruik is gemaakt van een afwijkingsmogelijkheid van de ketenbepaling. Zij behoren niet tot de doelgroep van dit onderzoek. Alle sectoren/bedrijfstakken/bedrijven die onder een cao vallen met tenminste één afwijking zijn om die reden niet meegenomen in het onderzoek.

Tabel B.1 toont de bruto onderzoeksdoelgroep die resteerde, verdeeld naar bedrijfsgrootteklasse en sector. Dit is de onderzoeksgroep op basis waarvan de steekproef is getrokken. In de indeling van sectoren is uitgegaan van de standaard codes (SBI) die CBS hanteert. Om het aantal cellen hanteerbaar te houden is een aantal sectoren samengenomen.

**Tabel B.1 Verdeling van bruto onderzoeksgroep naar grootte en sector**

<b>Branche</b>	<b>2-49</b>	<b>50-199</b>	<b>&gt; = 200</b>	<b>Totaal</b>
Landbouw, bosbouw en visserij	53.905	90	11	54.006
Industrie	26.655	2.495	727	29.877
Bouwnijverheid	33.170	1.359	138	34.667
Handel	124.535	2.260	234	126.975
Transport	14.393	1.214	253	15.860
Financiële instellingen	10.082	415	139	10.636
Zakelijke dienstverlening	68.911	1.739	410	71.061
Gezondheids- en welzijnszorg	34.248	2.312	776	37.336
Cultuur en overige dienstverlening	26.041	426	51	26.518
<b>Totaal</b>	<b>391.940</b>	<b>12.256</b>	<b>2.740</b>	<b>406.936</b>

De feitelijke doelgroep bestond uit bedrijven die tenminste één jongere onder de 27 jaar in dienst heeft of had sinds medio 2010, met een 3<sup>e</sup> contract (3<sup>e</sup> jaar of 3<sup>e</sup> keer). Werkgevers die deze jongeren niet in dienst hadden, vielen buiten de steekproef. Dat betekent dat de populatie onbekend was, voordat we met de telefonische enquêtering begonnen.

Op basis van de eerste 500 geslaagde telefonische enquêtes en het aandeel van deze werkgevers dat in het afgelopen jaar jongeren in dienst had n een 3<sup>e</sup> tijdelijke contract, is berekend hoe groep de feitelijke onderzoekspopulatie is, verdeeld naar bedrijfsgrootte en sector. De omvang van de populatie is geschat op circa 72.000 (vestigingen van) bedrijven. Zie tabel B.2.



**Tabel B.2 Verdeling van bedrijven in de onderzoekspopulatie naar grootte en sector**

<b>Branche</b>	<b>2-49</b>	<b>50-199</b>	<b>&gt; = 200</b>	<b>Totaal</b>
Landbouw, bosbouw en visserij	7.455	41	6	7.502
Industrie	3.453	823	236	4.512
Bouwnijverheid	4.082	504	69	4.655
Handel	18.775	1.155	123	20.053
Transport	2.838	528	186	3.552
Financiële instellingen	1.210	108	52	1.370
Zakelijke dienstverlening	11.273	617	192	12.083
Gezondheids- en welzijnszorg	8.934	1.120	420	10.474
Cultuur en overige dienstverlening	7.545	157	16	7.718
<b>Totaal</b>	<b>65.565</b>	<b>5.054</b>	<b>1.300</b>	<b>71.919</b>

Om te komen tot representatieve uitspraken, is, nadat we 500 werkgevers binnen de doelgroep hadden gevonden en geïnterviewd, tevens de gewenste minimale netto-steekproefomvang bepaald. Deze minimale steekproefomvang is als volgt verdeeld over de drie grootteklassen:

**Tabel B.3 Benodigde netto steekproef**

	<b>Grootteklasse</b>			<b>Totaal</b>
	<b>2-49 wn</b>	<b>50-199 wn</b>	<b>&gt; = 200 wn</b>	
Minimale steekproefomvang	185	245	297	727

In tabel B.4 wordt vervolgens het responsoverzicht gegeven. In totaal zijn 13.400 (vestigingen van) bedrijven telefonisch benaderd. Van hen waren er 7.919 niet bereikbaar in de veldwerkperiode. Dit betekent dat 5.481 bedrijven is gevraagd om mee te werken aan de enquête. Hiervan voldeden 4.678 bedrijven om diverse redenen niet aan de selectiecriteria (zie tabel B.4). Uiteindelijk kon bij 803 van hen de enquête daadwerkelijk worden afgenomen. Ten opzichte van de bruto steekproef is dit een respons van 6%; ten opzichte van de netto steekproef is het responspercentage 14,7%. Relatief veel bedrijven voldeden niet aan de criteria doordat zij (na 1 juli 2010) geen jongeren in dienst hadden met een 3<sup>e</sup> tijdelijke contract of een tijdelijk contract in het 3<sup>e</sup> jaar, of omdat zij in die periode helemaal geen jongeren in dienst hadden.

**Tabel B.4 Responsoverzicht**

Totaal geselecteerde adressen	24.206	
Niet gebruikt: quota vol	10.806	
<b>Totaal benaderd</b>	<b>13.400</b>	<b>100%</b>
Niet bereikbaar	7.919	59,1%
<b>Netto steekproef</b>	<b>5.481</b>	<b>40,9 %</b>
Buiten selectie: cao onbekend	73	
Buiten selectie: bedrijfstak onbekend	9	
Buiten selectie: geen jongeren in tijdelijke dienst	973	
Buiten selectie: geen jongeren in 3 <sup>e</sup> tijdelijke contract	1.014	
Weigeringen	2.575	
Taalproblemen	34	
<b>Geslaagde enquêtes</b>	<b>803</b>	
<b>Bruto respons</b>		<b>6,0%</b>
<b>Netto respons</b>		<b>14,7%</b>

De volgende tabel geeft het aantal werkgevers per grootteklasse en sector weer waarmee succesvolle interviews zijn gehouden.

**Tabel B.5 Bereikte netto steekproef per branche, naar grootteklasse**

<b>Branche</b>	<b>2-49</b>	<b>50-199</b>	<b>&gt; = 200</b>	<b>Totaal</b>
Landbouw, bosbouw en visserij	15	9	1	25
Industrie	20	36	25	81
Bouwnijverheid	19	34	16	69
Handel	83	122	47	252
Transport	15	26	28	69
Financiële instellingen	5	12	16	33
Zakelijke dienstverlening	59	47	42	148
Gezondheids- en welzijnszorg	28	20	26	74
Cultuur en overige dienstverlening	28	19	5	52
<b>Totaal</b>	<b>272</b>	<b>325</b>	<b>206</b>	<b>803</b>

De werkelijke netto-steekproef wijkt iets af van de beoogde netto-steekproef, zowel qua branche/sector als qua grootteklassen. De steekproef is echter voldoende groot om representatieve uitspraken per grootteklasse te kunnen doen.

Omdat de verdeling over de grootteklassen niet overeenkomt met de (geschatte) werkelijke verdeling in de populatie, zijn weegfactoren gehanteerd om uitspraken over de totale populatie te kunnen doen (zie tabel B.6). Deze weegfactoren zijn gebaseerd op de verdeling naar branche en sector in tabel B.2.

**Tabel B.6 Gehanteerde weegfactoren**

<b>Branche</b>	<b>2-49</b>	<b>50-199</b>	<b>&gt; = 200</b>
Landbouw, bosbouw en visserij	5,54916017	0,05117471	0,06140966
Industrie	1,92753176	0,25526427	0,10535026
Bouwnijverheid	2,39906752	0,16547731	0,04815075
Handel	2,52569975	0,10567693	0,02932593
Transport	2,11253408	0,22666866	0,07418183
Financiële instellingen	2,70171722	0,10081216	0,03634992
Zakelijke dienstverlening	2,13335509	0,14669380	0,05109901
Gezondheids- en welzijnszorg	3,56243985	0,62519216	0,18050717
Cultuur en overige dienstverlening	3,00851037	0,09251690	0,03504215

Ophoging van de onderzoekspopulatie (= de feitelijke doelgroep) naar landelijke bedrijven is onmogelijk. De onderzoekspopulatie is immers geen representatieve streekproef uit alle Nederlandse bedrijven, maar een zeer selectieve. Namelijk alleen bedrijven (althans, een berekening/schatting daarvan op basis van (non-) responsanalyse) met jongeren in 3<sup>e</sup> tijdelijke contracten. Vanuit de onderzoeksdata is dus alleen ophoging naar de onderzoekspopulatie mogelijk. Maar omdat het hierbij (vrijwel) steeds gaat om jongeren in een 3<sup>e</sup>/4<sup>e</sup> contract, zijn dat dan meteen landelijke cijfers, want we gaan er van uit dat bedrijven die buiten de (geschatte) onderzoekspopulatie vallen geen jongeren in 3<sup>e</sup> (of 4<sup>e</sup>) contract hebben.



## **BIJLAGE 4 REFERENTIES**

Arbeidsmarktanalyse 2011. RWI, juli 2011.

CPB Document nr. 213. Actualisatie Economische Verkenning 2011-2015, november 2010.

Centraal Economisch Plan 2011. CPB, maart 2011.

Eindrapportage Actieplan jeugdwerkloosheid: kwantitatieve ontwikkelingen rondom jeugdwerkloosheid. TK, vergaderjaar 2010-2011, 29544, nr. 298

Kamerstukken II 2006/07, 30 108 en 29 544, nr. 5.

Kamerstukken II 2008/09, 31 070, nr. 30.

Macro Economische Verkenningen 2012. CPB, september 2011.

**AS**tri •••

Stationsweg 26 •  
2312 AV Leiden

[astri@astri.nl](mailto:astri@astri.nl)  
[www.astri.nl](http://www.astri.nl)

T 071 512 49 03  
F 071 512 52 47