

## **Werkgelegenheidseffecten van de regeling kleine banen**

drs. K. Bangma  
drs. B. Van der Linden  
drs. M. Overweel  
drs. A. van Velzen  
drs. P. Vroonhof

Zoetermeer, 20 juli 2010

Dit onderzoek is gefinancierd door het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

De verantwoordelijkheid voor de inhoud berust bij EIM bv. Het gebruik van cijfers en/of teksten als toelichting of ondersteuning in artikelen, scripties en boeken is toegestaan mits de bron duidelijk wordt vermeld. Vermenigvuldigen en/of openbaarmaking in welke vorm ook, alsmede opslag in een retrieval system, is uitsluitend toegestaan na schriftelijke toestemming van het Ministerie van SZW. EIM bv aanvaardt geen aansprakelijkheid voor drukfouten en/of andere onvolkomenheden.

The responsibility for the contents of this report lies with EIM bv. Quoting numbers or text in papers, essays and books is permitted only when the source is clearly mentioned. No part of this publication may be copied and/or published in any form or by any means, or stored in a retrieval system, without the prior written permission of the Ministry. EIM bv does not accept responsibility for printing errors and/or other imperfections.

# Inhoudsopgave

1	Inleiding en samenvatting	5
2	Softwareleveranciers	11
2.1	Respondenten	11
2.2	Kennis van de regeling	11
2.3	Gebruik van de regeling	11
2.4	Effecten van de regeling	12
2.5	Toekomst van de regeling	12
3	Administratiekantoren	13
3.1	Respondenten	13
3.2	Kennis van de regeling	13
3.3	Gebruik van de regeling	13
3.4	Effecten van de regeling	13
3.5	Toekomst van de regeling	14
4	Grotere werkgevers en belangenorganisaties	15
4.1	Respondenten	15
4.2	Kennis van de regeling	15
4.3	Gebruik van de regeling	16
4.4	Effecten van de regeling	16
4.5	Toekomst van de regeling	18
5	Werkgevers in detailhandel, horeca en callcenters	19
5.1	Steekproefkader	19
5.2	Kennis van de regeling	20
5.3	Gebruik van de regeling	23
5.4	Effecten van de regeling	25
5.5	Toekomst van de regeling	32
<b>Bijlagen</b>		
I	Opzet en achtergrond onderzoek	35
II	Lijst met respondenten	37



# 1 Inleiding en samenvatting

Op 1 januari 2010 is de regeling kleine banen in werking getreden. Deze regeling houdt in dat banen van werknemers jonger dan 23 jaar met een loon dat niet meer bedraagt dan de vastgestelde leeftijdsafhankelijke loongrenzen (ongeveer 50% van het wettelijk minimum loon) worden vrijgesteld van premieheffing en van de bijdrage Zorgverzekeringswet. Onderstaande tabel geeft een overzicht van de aan de leeftijd gekoppelde loongrenzen.

Tabel 1 Loongrenzen per maand voor werknemers onder de 23 jaar van de regeling kleine banen

<i>Leeftijd werknemer</i>	<i>Loongrens (in € per maand)</i>
jonger dan 18 jaar	275
18 jaar	325
19 jaar	375
20 jaar	425
21 jaar	500
22 jaar	600

De regeling beoogt een bijdrage te leveren aan de bestrijding van de jeugdwerkloosheid. De loonkosten voor jongeren met een kleine baan worden door de regeling immers verlaagd, dus wordt het voor werkgevers aantrekkelijker om jongeren aan te stellen in een kleine baan.

Neveneffecten van de regeling kunnen zijn dat deze ten koste gaat van banen van personen van 23 jaar en ouder (verdringing) of dat werkgevers voltijdbanen of grotere deeltijdbanen opknippen om voor de regeling in aanmerking te komen. Deze neveneffecten kwamen aan de orde bij de behandeling van het Belastingplan 2010 in de Tweede Kamer. Dit was aanleiding om de regeling vooralsnog alleen voor het jaar 2010 te laten gelden. Als op 1 januari 2011 een wetsvoorstel met een gelijksoortige strekking aanhangig is gemaakt, loopt de regeling door tot de invoeringsdatum van dat wetsvoorstel. Met het oog hierop heeft EIM in samenwerking met Research voor Beleid in opdracht van het ministerie van SZW onderzoek gedaan naar de werkgelegenheidseffecten van de regeling.

De doelstelling van het onderzoek is als volgt weer te geven:

Het doel van het onderzoek is enerzijds na te gaan of de regeling kleine banen zorgt voor een aantoonbare vermeerdering van de werkgelegenheid voor jongeren onder de 23 jaar en anderzijds te onderzoeken wat de effecten zijn van de regeling op respectievelijk de werkgelegenheid voor personen vanaf 23 jaar en het aantal voltijdbanen.

Hierbij staan vijf onderzoeksvragen centraal:

- 1 Waar ligt de **kennis** over deze regeling?
- 2 Wie maakt de **keuze** voor het (al dan niet) gebruiken van de regeling en voor eventuele aanpassingen in het personeelsbeleid?
- 3 Hoeveel **gebruik** wordt er van de regeling gemaakt?
- 4 Wat is het **directe effect** van de regeling: de verandering van het aantal kleine banen?
- 5 Welke **indirecte effecten** kent de regeling: bijvoorbeeld de mate waarin de samenstelling van het personeelsbestand wijzigt of de kenmerken van banen veranderen?

#### *Beperkingen van het onderzoek*

Het korte tijdsbestek waarin het onderzoek uitgevoerd moest worden en de recente introductie van de regeling op 1-1-2010 hebben de onderzoeksmogelijkheden beperkt. Cijfers met betrekking tot het gebruik van de regeling waren nog niet beschikbaar. Het opstellen van statistisch verantwoorde (realisatie)cijfers over een substantieel deel van 2010 was binnen het gestelde tijdspad namelijk niet mogelijk. Om deze reden is gekozen voor het afnemen van interviews en het houden van een enquête.

#### *Vertaling visie in aanpak*

Het onderzoek heeft in principe betrekking op alle jongeren onder de 23 die minder dan de helft van het minimum(jeugd)loon verdienen. Voor deze hele groep zijn de eerste drie onderzoeksvragen relevant. Waar het echter gaat om directe en indirecte effecten ligt dat anders. Het oogmerk van de regeling – positieve werkgelegenheidseffecten voor jongeren – vergt het actief inspelen hierop door werkgevers (aanpassing personeelsbeleid). Een belangrijke voorwaarde hiervoor is dat het bedrijf de regeling kent en daadwerkelijk in zijn personeelsbeleid wil en kan toepassen.

Het onderzoek is daarom zo opgezet dat de eerste stap is na te gaan in welke sectoren wel en in welke sectoren geen kennis van de regeling is en in welke mate gebruik gemaakt wordt van de regeling. In de sectoren waar geen of beperkt kennis van de regeling is, valt geen gedragsreactie te verwachten. De eerste stap bestond uit interviews met een groot aantal kleinere en grotere bedrijven uit diverse sectoren van de Nederlandse economie. In de tweede stap is een telefonische enquête gehouden in de meest relevante sectoren.

#### *Kennis van de regeling*

Grotere werkgevers die veel met jongeren in kleine banen werken, kennen de regeling meestal goed. Werkgevers in het MKB ontvangen hun informatie over de regeling veelal van hun administratiekantoor of boekhouder. Werkgevers die een substantieel aantal jongeren in dienst hebben, worden hierover actief geïnformeerd door hun administratiekantoor. Werkgevers die relatief weinig personen in dienst hebben die onder de regeling vallen, worden veelal niet actief geïnformeerd door hun administratiekantoor of boekhouder.

In veel sectoren werken relatief weinig jongeren in kleine banen. De regeling is bij deze werkgevers niet bekend. Bekendheid met de regeling kleine banen wordt vooral aangetroffen bij werkgevers die een substantieel aantal jongeren tot 23 jaar in dienst hebben met een kleine baan. Dit is vooral het geval bij werkgevers

in de detailhandelssector en de horecasector. Daarom is in deze twee sectoren het grootste deel van de enquêtes afgenomen. Werkgelegenheidseffecten kunnen namelijk niet plaatsvinden in de sectoren waar werkgevers niet op de hoogte zijn van het gebruik van de regeling. De overige sectoren zijn daarom verder niet onderzocht. In de horeca en de detailhandel werken tussen 40 en 60 procent van de jongeren die onder de regeling vallen.<sup>1</sup>

#### *Wie maakt de keuze voor het gebruik van de regeling*

Doordat de regeling in de standaard loonverwerkingspakketten is verwerkt, wordt deze in de meeste gevallen 'automatisch' toegepast. Dat wil zeggen dat werkgevers in sommige gevallen kunnen aangeven of ze de toepassing willen, terwijl in andere gevallen de toepassing ongevraagd wordt aangebracht en ze alleen later kunnen aangeven dat ze het niet willen. In dit geval hebben werkgevers geen bezwaar omdat het hen alleen financieel voordeel levert.

#### *Gebruik van de regeling*

Zoals aangegeven wordt waarschijnlijk veel gebruik gemaakt van de regeling, zonder dat werkgevers hiervan noodzakelijk op de hoogte zijn. Mede hierdoor valt het totale gebruik van de regeling niet in te schatten op basis van interviews en enquêtes; zoals eerder besproken is dat één van de beperkingen van het onderzoek.

In de sectoren detailhandel en horeca, waar de enquête is uitgevoerd, blijkt minder dan de helft (44%) van de werkgevers de regeling te kennen en hiervan gebruik te maken. Daarbij past een kanttekening: eerder is al geconstateerd dat gebruik en kennis bij grotere bedrijven op een hoger niveau liggen. Het lijkt dan ook waarschijnlijk dat de regeling voor een groter deel (dus meer dan 44%) van de relevante banen (jongeren onder 23 met inkomen onder de gestelde grens) gebruikt wordt. Hierover is geen nadere informatie beschikbaar, zoals eerder aangegeven.

#### *Direct effect van de regeling*

Zoals eerder aangegeven, is het in de meeste sectoren onwaarschijnlijk dat directe effecten optreden. Het potentiële gebruik van de regeling (per werkgever) is daarvoor in de meeste sectoren te beperkt. Bovenal is de kennis van de regeling te beperkt. Dat de regeling waarschijnlijk wel – geautomatiseerd – veel gebruikt wordt, verandert daar niets aan.<sup>2</sup>

In de horeca en de detailhandel zijn kennis en gebruik wel bij een grote groep werkgevers aanwezig. Van deze groep (44% van alle werkgevers in deze sectoren) zegt de helft (altijd of soms) in te spelen op de regeling. Het gaat dan gemiddeld om iets meer dan één op de vijf (22%) werkgevers in de sectoren detailhandel en horeca. Een veelvoorkomende vorm van inspelen is de aanpassing van werkroosters. Bij de inroostering wordt erop gelet dat werknemers op

<sup>1</sup> Voorlopige cijfers van UWV over januari 2010 bevestigen dit (54%).

<sup>2</sup> De voorlopige cijfers van UWV laten inderdaad een substantieel gebruik zien (577.000 jongeren in januari).

maandbasis onder de maximale loongrens blijven. Dit kan een gunstig effect hebben op het aantal kleine banen voor jongeren tot 23 jaar, maar gaat mogelijk ten koste van de gemiddelde omvang van de banen van jongeren (zie verder). De andere helft van de werkgevers die de regeling kennen en toepassen, speelt er niet op in. Dit geldt zowel voor de werkgevers in het MKB als voor de grote en zeer grote werkgevers. Bij deze werkgevers zijn er geen effecten op de werkgelegenheid.

Van de bedrijven die de regeling kennen en toepassen (44% in de horeca en detailhandel), geeft een op de zeven bedrijven aan dat zij door de regeling meer mensen in dienst hebben dan anders het geval zou zijn geweest. De regeling heeft dus een positief effect op de werkgelegenheid van jongeren bij ongeveer één op de twintig (6%) werkgevers in de sectoren horeca en detailhandel. Door de genoemde beperkingen van het onderzoek was het niet mogelijk de omvang van dit effect te bepalen.

Uit interviews met de grote werkgevers (in alle sectoren) blijkt dat de respondenten de effecten van de regeling over het algemeen niet erg groot vinden. Heel weinig bedrijven konden zich voorstellen dat deze regeling meer werkgelegenheid zou opleveren. De regeling heeft in hun ogen wel positieve financiële effecten maar die zijn beperkt. Volgens sommige respondenten kan daardoor wel de uitstroom van personeel zijn afgeremd. Op deze wijze is de werkgelegenheidsontwikkeling positief beïnvloed. De omvang van dit effect kon niet onderzocht worden. Respondenten in alle sectoren geven aan dat er niet of nauwelijks rekening gehouden wordt met de regeling bij de werving en selectie van nieuwe werknemers.

Het tijdelijke karakter van de regeling is voor een deel van de werkgevers mogelijk een reden geweest om niet in te spelen op de regeling. Van de werkgevers die de regeling kennen en hiervan gebruikmaken (44% van de werkgevers in de horeca en detailhandel), geeft bovendien 35% aan dat zij meer mensen in dienst zouden hebben als de regeling een permanent karakter zou hebben gehad. Dat komt neer op ruim één op de zeven (15%) werkgevers in de sectoren horeca en detailhandel. Doordat eigen werkgeversbelang bij de beantwoording van deze vraag waarschijnlijk een rol speelde, werkgevers zijn (financieel) gebaat bij het voortzetten van de regeling, valt dit percentage in werkelijkheid lager uit.

#### *Indirecte effecten van de regeling*

Net als bij de directe effecten, geldt ook bij de indirecte effecten dat deze buiten de sectoren horeca en de detailhandel maar weinig voor zullen komen. Net als bij de directe effecten speelt bovendien het tijdelijke karakter van de regeling een rol.

Door de regeling doet zich een verdringingseffect voor van grotere banen ten gunste van kleinere banen. Van de werkgevers in horeca en detailhandel die de regeling kennen en hiervan gebruikmaken (de genoemde 44%), zegt bijna 29% dat zij grotere banen opknippen in kleinere banen. Dat is ongeveer één op de acht (13%) werkgevers in deze sectoren. Deze grotere banen zijn wel bijna altijd ook deeltijdbanen. Opknippen van fulltime banen lijkt niet voor te komen. Het opknippen van grotere banen heeft zoals eerder beschreven wel een gunstig effect op het aantal banen voor jongeren onder de 23 met een kleine baan, maar gaat ten koste van de omvang van de banen.



Tevens doet zich door de regeling een verdringingseffect voor ten gunste van personen jonger dan 23 jaar. Van de werkgevers die de regeling kennen en hiervan gebruikmaken (44% in horeca en detailhandel) zegt 45% bij voorkeur iemand jonger dan 23 aan te nemen, zodat zij gebruik kunnen maken van de regeling.<sup>1</sup> Eén op de vijf werkgevers in de sectoren detailhandel en horeca geeft dit dus aan. Dit verdringingseffect zal zich pas voordoen als de werkgever ook daadwerkelijk voor deze keuze staat. Het daadwerkelijke verdringingseffect zal dan ook op dit moment relatief beperkt zijn.

#### *Slotbeschouwing*

Vanwege de automatisering van de loonadministratie wordt – waar voldaan is aan de voorwaarden – veel gebruik gemaakt van de regeling. Dat leidt bij een beperkt aantal werkgevers tot directe en indirecte effecten.

Buiten de horeca en de detailhandel is het aantal jongeren per werkgever dat onder de regeling kan vallen beperkt. Het gevolg daarvan is dat de kennis van werkgevers van de regeling en daardoor ook de directe en indirecte effecten zeer beperkt zijn in deze sectoren. Dat geldt voor een groot deel van alle werkgevers waarbij – zeer globale schatting – de helft van de jongeren werkt die in aanmerking komen.

Ook binnen de horeca en de detailhandel treden bij lang niet alle werkgevers directe en indirecte effecten op. Dat moet wel gezien worden in het licht van de tijdelijkheid van de regeling. Een verandering van het personeelsbeleid kost immers tijd. Het lijkt reëel te veronderstellen dat ook de korte periode sinds de invoering een rol speelt.

*In hoofdstuk twee tot en met vier wordt verslag gedaan van de uitkomsten van de diverse interviews met betrokken partijen. In het vijfde hoofdstuk wordt verslag gedaan van de uitkomsten van de telefonische enquête. In de bijlage is de onderzoeksverantwoording opgenomen. Ook is een lijst met geïnterviewde partijen opgenomen.*

<sup>1</sup> Mogelijk dat een deel van de respondenten een sociaal wenselijk antwoord heeft gegeven. In de praktijk kan het percentage daarom hoger liggen.



## 2 Softwareleveranciers

### 2.1 Respondenten

In de gesprekken met softwareleveranciers voor salarisadministraties ging het vooral om gebruik, keuze en kennis bij hun klanten. Voorafgaand aan de gesprekken bestond het vermoeden dat deze dienstverleners de regeling semi-automatisch toepassen voor hun klanten. Als dit inderdaad het geval is, kan dat betekenen dat veel klanten zelfs niet op de hoogte zijn van het feit dat zij gebruikmaken van de regeling en er zelf ook niet bekend mee zijn. Gesproken is met grote softwareleveranciers als SAP, Logica en Exact.

### 2.2 Kennis van de regeling

De softwarebedrijven geven aan dat zij de informatie van nieuwe regelingen op diverse manieren binnenkrijgen:

- op Prinsjesdag etc.
- via de Belastingdienst; team van belastingdienst dat softwareleveranciers ondersteunt
- via de Belastingdienst zijn er ook bijeenkomsten; klankbordgroep (doen ze niet aan mee)
- lezen in wet en regelgeving.

Rond de jaarwisseling zijn er altijd een aantal nieuwe regelingen. Half december houden softwarebedrijven als SAP daarom bijvoorbeeld een voorlichtingsessie voor de klanten waar men informatie geeft over nieuwe regelgeving. Omdat niet iedereen kan komen, wordt er ook een document opgesteld. Daarnaast moet men als softwarebedrijf alle veranderingen in software publiceren.

### 2.3 Gebruik van de regeling

Softwareleveranciers hebben de regeling kleine banen geïmplementeerd in hun administratiesoftware. Bedrijven die gebruikmaken van administratiesoftware, passen daardoor de regeling kleine banen automatisch toe. Deze softwareleveranciers geven aan niet over precieze klantenaantallen te beschikken wat betreft gebruik van de regeling. Men gaat er echter vanuit dat vrijwel alle klanten die werknemers hebben die onder de regeling vallen, hier ook gebruik van maken. Alleen als een gebruiker expliciet niet van de regeling gebruik wil maken, dan is dat binnen de salarissoftware mogelijk om aan te geven.

Wijzigingen in de salarissoftware worden doorgegeven aan gebruikers van de software. Eenmaal per jaar geven ze de klanten een update met een handleiding/document over nieuwe zaken. Gebruikers van de salarissoftware zijn vooral administratiekantoren, maar ook werkgevers.

## 2.4 Effecten van de regeling

Volgens de softwareleveranciers zijn de werkgelegenheidseffecten van de regeling niet erg zichtbaar. Voor grote werkgevers vallen de schommelingen in afdrachten niet echt op, voor kleinere bedrijven wel. Men vermoedt dat er niet meer jongeren aangenomen worden als gevolg van de regeling: een werkgever zal toch eerder een ervaren (duurdere) persoon van 23 jaar in dienst nemen dan een goedkopere jongere onder de 23.

De respondenten geven aan dat zij het op zich wel een goede regeling vinden. Het lost echter in hun ogen het probleem van de jeugdwerkloosheid onvoldoende op. Verbetervoorstellen van deze respondenten zijn het verkleinen van de doelgroep (jongeren van 20-23 jaar in plaats van alle jongeren tot 23 jaar) en het 'meenemen' van de loonheffing binnen de regeling. Tevens wordt aangegeven dat het financiële voordeel voor ondernemingen nu te klein is, het nut is te laag. Als men bijvoorbeeld ook de loonheffing 'eraf zou halen', wordt het lonender.

### *Technische effecten voor softwarebedrijven*

Het aanpassen van softwareprogramma's aan een dergelijke regeling is altijd lastig, geven de respondenten aan. Zij vinden dat bij deze regeling het doel van de regeling (terugdringing van de jeugdwerkloosheid) niet in verhouding staat tot de complexiteit ervan. De softwarebedrijven zouden graag zien dat voorafgaand aan implementatie van een dergelijke regeling, een conceptregeling besproken wordt met een forum van experts uit de praktijk. Deze experts kunnen dan hun oordeel over de praktische uitvoerbaarheid van een regeling geven. De huidige regeling kan volgens een respondent namelijk veel simpeler worden ingericht. Dat er geen communicatie was voordat de regeling bekend werd, is daar een van de oorzaken van. Men heeft na de bekendmaking van de regeling wel vragen gesteld en toelichting gekregen van de Belastingdienst.

## 2.5 Toekomst van de regeling

De softwarebedrijven vermoeden dat er weinig effecten voor de werkgelegenheid zijn als de regeling wordt afgeschaft. Los daarvan staat dat de software al is ingesteld op het feit dat de regeling maar één jaar van kracht zou zijn. Bedrijven en jongeren zullen er volgens deze respondent ook weinig van merken. Het lijkt de respondenten beter om dit overheidsgeld te stoppen in leerwerktrajecten voor jongeren waarbij ondernemers subsidie krijgen om mensen op te leiden in het bedrijf.

## 3 Administratiekantoren

### 3.1 Respondenten

Administratiekantoren verzorgen veelal de salarisadministratie van ondernemingen. Zij zijn degene die de regeling doorberekenen voor de werkgevers. Voor dit onderzoek zijn tien kantoren geïnterviewd om na te gaan wat zij vinden van deze regeling, hoe ze ermee omgaan en wat voor ervaring zij met deze regeling hebben.

### 3.2 Kennis van de regeling

De administratiekantoren kennen de regeling zelf via het internet, de media, vakbladen, de overkoepelende organisatie (NOAB), het CB, de Belasting Almanak, softwarebedrijven etc. Voordat de regeling van kracht werd, is er al op gewezen in het updatebulletin van de NOAB dat met enige regelmaat naar de cliënten verstuurd wordt.

De meeste administratiekantoren geven aan dat voorafgaand aan de eventuele implementatie van de regeling, zij alle klanten op de hoogte gesteld hebben van de regeling. Dit is gedaan via nieuwsbulletins en seminars. Door sommige kantoren is gevraagd of klanten gebruik wilden maken van de regeling. Door andere kantoren is de regeling in principe automatisch in het systeem doorgevoerd, tenzij expliciet door de klant werd aangegeven dat hij er geen gebruik van wilde maken. De kantoren geven aan dat er in de beginperiode veel vragen over de regeling vanuit de klanten zijn gekomen, maar dat inmiddels het aantal vragen is afgenomen. Een ander administratiekantoor geeft aan dat aangezien een wettelijke regeling in het administratiesysteem opgenomen moet worden, hun klanten automatisch van de regeling kleine banen gebruikmaken.

### 3.3 Gebruik van de regeling

De administratiekantoren geven aan dat de regeling niet voor alle bedrijven/sectoren relevant is. Het gaat alleen om sectoren waar veel jongeren aan de slag zijn in kleine banen, zoals horeca en detailhandel. Het hangt dus sterk van het klantenbestand van een administratiekantoor af of er veel werkgevers zijn die van de regeling gebruikmaken.

### 3.4 Effecten van de regeling

De regeling is financieel gunstig voor bedrijven die veel jongeren in dienst hebben. Lastenverlichting is in de huidige economische situatie altijd welkom. Respondenten hebben sterk de indruk dat de regeling weinig effect heeft op de werkgelegenheid. Vooral het tijdelijke karakter van de regeling maakt dat veel werkgevers afzien om te sturen op de regeling.

Administratiekantoren wijzen op enkele nadelen ten aanzien van de uitvoerbaarheid van de regeling. Soms werkt een jongere weinig in een maand en dan valt hij of zij binnen de regeling, soms werkt hij of zij veel in een maand en valt dan buiten de regeling. De laatste situatie kan bijvoorbeeld het gevolg zijn van overwerk die maand. Een aantal werkgevers zal door roosteraanpassingen ervoor (moeten) zorgen dat jongeren beneden de maximale loongrens per maand blijven. Er zijn ook sectoren die geen mogelijkheid hebben om via roosteraanpassingen in te spelen op de regeling. De tuinbouwsector is hier een voorbeeld van. Deze sector maakt veel gebruik van jongeren om een piekvraag op te vangen in bijvoorbeeld de oogsttijd.

Op de leeftijdsgrens speelt het genietmoment een rol, als je op 15 mei 23 wordt en je loon wordt op 20 mei uitgekeerd, kan de werkgever geen gebruik maken van de regeling. Ben je pas na het genietmoment jarig, dan kan de werkgever over die periode wel gebruikmaken van de regeling. Een van de respondenten stelt voor om de grens te leggen op de eerste of de laatste van de maand. Tenslotte heeft een administratiekantoor niet altijd het overzicht op welk moment er betaald gaat worden. Dat vergroot de kans op een onjuiste toepassing van de regeling.

### 3.5 Toekomst van de regeling

Beëindiging van de regeling per 1 januari 2011 zal volgens verschillende van de respondenten weinig gevolgen hebben voor de werkgelegenheid. Respondenten hebben sterk de indruk dat weinig werkgevers inspelen op de regeling. Alleen in de detailhandel en horeca is dat mogelijk anders. Deze sectoren zullen vooral het financiële voordeel van de regeling missen.

## 4 Grotere werkgevers en belangenorganisaties

### 4.1 Respondenten

Een flink aantal werkgevers, veelal grote, is mondeling of telefonisch geïnterviewd. Het ging hier om werkgevers in de industrie, tuinbouw, horeca, detailhandel, post- en pakketbezorging en het uitzendwezen.<sup>1</sup> Ook zijn interviews gehouden met belangenorganisaties en brancheverenigingen. Onder de werkgevers is het gebruik van de regeling geïnventariseerd. Naast het gebruik zijn nog een aantal aspecten met betrekking tot de regeling in deze fase uitgevraagd. Het gaat dan om de aspecten keuze (wel of niet gebruikmaken van de regeling) en kennis (van de regeling) alsook de effecten van de regeling. Bij de grotere ondernemingen is veelal gesproken met het hoofd HRM.

### 4.2 Kennis van de regeling

Grote werkgevers zijn over het algemeen goed geïnformeerd over deze regeling door o.a. de Belastingdienst, het salarisnet, de Belasting Almanak, de Staatscourant, via vakdagen, de interne fiscalist, de media en vooral hun administratiekantoor of softwareleverancier. De kennis is voornamelijk aangeboden maar veel werkgevers houden ook goed hun vakbladen en de berichtgeving op het internet bij. In het bijzonder in de horecasector is de regeling goed bekend. In verband met de relatief hoge gedifferentieerde sectorpremie in de horecasector, is voor hen het financiële belang om jongeren te laten vallen onder de regeling kleine banen groter dan in andere sectoren.

Het viel op dat respondenten in de tuinbouwsector minder op de hoogte bleken te zijn. Grote werkgevers in tuinbouw is een relatief begrip. Het zijn kapitaalintensieve bedrijven voor import en export met 20 hectare kassen of meer. Er werken bij grote werkgevers gemiddeld 30 mensen vast. Veel scholieren en studenten springen bij in piekperiodes. Er werken ook tijdelijke seizoenswerkers van Nederlandse en buitenlandse afkomst die soms onder de 23 jaar zijn. Deze werken een aantal maanden, maar dusdanig veel uren dat ze niet onder de regeling vallen. In de tuinbouw wordt ook redelijk veel gewerkt met stagiaires die in principe ook goed onder de regeling kunnen vallen.

In de post- en pakketsector bleek onder de geïnterviewde werkgevers één grote werkgever te zijn die de regeling goed kende en veel personeel had dat onder de regeling viel. Er waren twee werkgevers die aangaven de regeling niet te kennen, maar wel jongeren met kleine banen in dienst te hebben. Eén werkgever gaf aan geen jongeren met een kleine baan in dienst te hebben.

In de industrie bestaan relatief weinig deeltijdbanen. Bovendien wordt relatief weinig gebruikgemaakt van jongeren onder de 23 jaar. Hoewel een van de res-

<sup>1</sup> Een lijst met respondenten is in de bijlage opgenomen.

pondenten aangaf dat hij de regeling kent, wordt er van de regeling weinig gebruikgemaakt en wordt er zeker niet op gestuurd.

#### 4.3 Gebruik van de regeling

De grotere werkgevers die veel jongeren in dienst hebben, maken bewust gebruik van jonge werknemers met een kleine/flexibele baan. Zij geven aan dat het voor hen altijd iets scheelt: 'Wie het kleine niet eert...'. Een aantal werkgevers maakt onbewust gebruik van de regeling omdat het softwarebedrijf of het administratiekantoor dit automatisch voor hen doet. Sommige werkgevers geven aan geen gebruik te maken van de regeling omdat de kennisintensiteit van haar werknemers en klanten te hoog ligt, waardoor zij niet binnen de doelgroep van de regeling vallen. Hierbij gaat het vooral om uitzendorganisaties.

De respondenten geven aan dat de opbrengst van deze regeling in salariskosten groter is dan de gemaakte kosten voor de aanpassing in de programmatuur. Wat de opbrengsten precies zijn, weet men nog niet. Een grote werkgever met 45.000 werknemers jonger dan 23 jaar en met een contract voor minder dan 12 uur per week, schat dat het gebruik van de regeling een substantieel bedrag oplevert: per werknemer tussen de 10-15% van de loonsom, voornamelijk door het wegvallen van de bijdrage Zorgverzekeringswet. Vaak kan een werkgever het totale financiële voordeel van de regeling voor de eigen onderneming niet aangeven.

#### 4.4 Effecten van de regeling

Over het algemeen vinden de respondenten de effecten van de regeling niet erg groot. Heel weinig bedrijven konden zich voorstellen dat deze regeling meer werkgelegenheid zou opleveren. De regeling heeft wel positieve financiële effecten, maar die zijn beperkt. Omdat het een regeling is van slechts een jaar, kan hier ook niet echt op gestuurd worden. Zo zijn er bijvoorbeeld in de post- en pakketsector geen bedrijven gevonden die zeggen te sturen op de regeling.

Aangegeven wordt dat de regeling een redelijke besparing oplevert voor de af te dragen premies werknemersverzekeringen. Er ontstaat volgens sommige ondernemers niet meer werkgelegenheid maar eerder een behoud van werkgelegenheid. De regeling is dus een goede meevaller in de loonkosten in deze tijd. Mogelijk dat hierdoor minder banen verloren zijn gegaan.

Vooraf werkgevers in de detailhandel en horecasector zijn positief over de regeling. Wel moet de regeling in de horecasector in samenhang gezien worden met de gedifferentieerde sectorafhankelijke premie. Deze premie is in de horecasector relatief hoog (in 2010: 2,85% excl. bijdrage kinderopvang). Werkgevers die werknemers in dienst hebben die vallen onder de regeling kleine banen, hoeven deze sectorpremie uiteraard niet af te dragen. Om de sectorpremie te ontwijken, heeft de horecasector in het verleden haar toevlucht gezocht in uitzendpersoneel. De introductie van de regeling kleine banen, heeft ervoor gezorgd dat de horecasector minder gebruik is gaan maken van uitzendpersoneel. Nu laat de horecasector vaker mensen onder de kleinebanenregeling vallen.



Een nadeel in de uitvoeringspraktijk is volgens de respondenten dat werkgevers goed in de gaten moeten houden dat werknemers die onder de regeling vallen, niet boven hun loongrens gaan verdienen. Werkgevers moeten dan extra tijd besteden aan het inroosteren van personeel. Anders valt immers het voordeel weg en moeten premies en bijdragen plotseling wel worden afgestaan door de werkgever.

Een ander punt is dat veel werknemers met kleine banen betaald krijgen via een all-in salaris. De vakantietoeslag wordt hierbij maandelijks uitbetaald. Dat zorgt voor verhoging van het maandelijks brutoloon, waardoor sneller de loongrens van de kleinebanenregeling overschreden wordt. Hierdoor kan er minder gebruikgemaakt worden van de regeling.

Bij grote werkgevers die werken met jongeren, werd eerder ook al gestuurd op personeelskosten door middel van leeftijd, flexibele kleine banen etc. Deze regeling zal daar geen grote verandering in brengen. Mogelijk vormt het wel een extra stimulans.

Enkele respondenten in de detailhandel en horeca geven aan dat er bij het inroosteren van werkenden rekening gehouden wordt met de regeling. Respondenten in alle sectoren geven aan dat er niet of nauwelijks rekening gehouden wordt met de regeling bij de werving en selectie van nieuwe werknemers. Nieuwe werknemers vallen er bijna altijd al onder vanwege leeftijd en aard van het contract (weinig uren per week).

Er zijn geen respondenten geweest (alle sectoren) die aangegeven hebben dat zij fulltime banen opknippen in kleine banen om zo meer fiscaal voordeel te krijgen. Bij de prijsvechters hanteert men wel aftopping van de inzet van medewerkers op de inkomensgrens van de kleinebanenregeling. Jongeren kunnen hierdoor minder uren werken, maar er kan zo wel werkgelegenheid ontstaan voor een groter aantal jongeren.

In de horeca levert het ook meer kleine banen op. Dit leidt volgens een van de respondenten niet tot verdringing omdat men betrekkelijk weinig 23-plussers in kleine banen heeft. Die hebben meestal al een grotere, leidinggevende functie.

#### 4.5 Toekomst van de regeling

De regeling kleine banen is een tijdelijke crisismaatregel voor één jaar. De grote werkgevers is gevraagd naar hun opvatting over wat er zal gebeuren na beëindiging ervan. De grote werkgevers liggen hier duidelijk niet wakker van. De regeling wordt gezien als een tijdelijke financiële meevaller. Men denkt niet dat dit consequenties heeft voor de werkgelegenheid. In het algemeen wordt continuïteit van regelingen gewaardeerd.

## 5 Werkgevers in detailhandel, horeca en callcenters

### 5.1 Steekproefkader

Om een breder draagvlak te creëren voor het onderzoek naar de werkgelegenheidseffecten van de regeling, is er een enquête gehouden onder werkgevers in sectoren die relatief vaak te maken kunnen hebben met de regeling. Werkgevers zijn een aantal vragen en stellingen voorgelegd, die ingaan op de aspecten kennis, gebruik, keuze en (met name) effecten van de regeling. In totaal hebben 406 bedrijven deelgenomen aan deze enquête met een uiteenlopend aantal werknemers in dienst.

Voor de analyse maken we gebruik van een verdeling naar grootteklasse om na te kunnen gaan in hoeverre het aantal werknemers bepalend is voor het beantwoorden van de vragen en stellingen ten aanzien van de regeling. We hanteren de volgende grootteklasseverdeling:

- kleinbedrijf: 1-9 werknemers
- middenbedrijf klein: 10-49 werknemers
- middenbedrijf groot: 50-99 werknemers
- grootbedrijf: 100 of meer werknemers

De verdeling van de bedrijven naar grootteklasse is als volgt:

Tabel 2 Verdeling bedrijven steekproef naar grootteklasse

Grootteklasse	Aantal bedrijven in steekproef	Aandeel bedrijven in steekproef (%)
Kleinbedrijf	20	5%
Middenbedrijf klein	150	37%
Middenbedrijf groot	130	32%
Grootbedrijf	106	26%
Totaal	406	100%

Bron: EIM, 2010.

Het zwaartepunt van de steekproef ligt dus bij middenbedrijven (10-99 werknemers in dienst), terwijl vooral het kleinbedrijf wat ondervertegenwoordigd is. Het zwaartepunt ligt bij de middenbedrijven, aangezien deze bedrijven aanzienlijk meer directe ervaring zullen hebben met de regeling dan kleinere bedrijven.

De steekproef heeft betrekking op drie verschillende sectoren: detailhandel, horeca en callcenters. Dit zijn sectoren die veel werken met jongeren met een kleine baan. In deze sectoren zijn dan ook veel bedrijven te vinden, waarbij werkgevers de regeling kennen en ervaring met de regeling hebben. Alleen bij ondernemers die zowel de regeling kennen als ervaring met de regeling hebben, valt een mogelijk gedragseffect (effect op het personeelsbeleid) te verwachten. De keuze voor deze sectoren is gebaseerd op de hiervoor beschreven gespreksronde. Tegen het eind van het onderzoek lieten voorlopige cijfers van UWV zien dat

detailhandel en horeca inderdaad duidelijk meer dan andere sectoren jongeren in deze categorie in dienst hebben (samen 54%).

Het grootste deel van de steekproef bestaat uit bedrijven uit de detailhandel en de horeca: respectievelijk 48% en 45%. Een klein deel van de bedrijven zijn callcenters (7%). De analyse zal daarom vooral inzoomen op de eventuele verschillen tussen bedrijven in de detailhandel en de horeca.

Tabel 3 Verdeling bedrijven steekproef naar sector

<i>Sector</i>	<i>Aantal bedrijven in steekproef</i>	<i>Aandeel bedrijven in steekproef (%)</i>
Detailhandel	191	47%
Horeca	190	47%
Callcenters	25	6%
Totaal	406	100%

Bron: EIM, 2010.

## 5.2 Kennis van de regeling

Allereerst is nagegaan hoeveel bedrijven kennis hebben van de regeling. De bijbehorende vraag luidde: 'Bent u bekend met de regeling kleine banen?'

Tabel 4 Bekendheid met regeling kleine banen (grootteklasse)

<i>'Bent u bekend met de regeling kleine banen?'</i>	<i>Klein-bedrijf</i>	<i>Midden-bedrijf klein</i>	<i>Midden-bedrijf groot</i>	<i>Groot-bedrijf</i>	<i>Totaal</i>
Nee, nooit van gehoord	75%	69%	46%	44%	56%
Wel mee bekend, maar niet precies van op de hoogte	20%	16%	29%	28%	23%
Redelijk tot goed mee bekend	5%	15%	25%	28%	21%
Aantal bedrijven (n)	n = 20	n = 150	n = 130	n = 106	n = 406

Bron: EIM, 2010.

Uit Tabel 4 blijkt dat meer dan de helft van de ondervraagde bedrijven (56%) niet op de hoogte is van de regeling kleine banen. Als de grootteklasse in ogenschouw genomen wordt, valt op dat naarmate een bedrijf meer werknemers in dienst heeft, het vaker op de hoogte is van de regeling. Minder dan de helft van de bedrijven met 50 werknemers of meer (middenbedrijf groot en grootbedrijf) geeft aan niet op de hoogte te zijn van de regeling. Van de bedrijven met minder dan 50 werknemers in dienst (kleinbedrijf en middenbedrijf klein) geeft juist het overgrote deel aan niet op de hoogte te zijn van de regeling (respectievelijk 75% en 69% zegt nooit van de regeling gehoord te hebben).

Tabel 5 geeft een overzicht van de kennis van de regeling naar sector. De sector callcenters is relatief het slechtste op de hoogte van de regeling (68% heeft er nooit van gehoord). Kanttekening is wel dat het aantal callcenters in de steekproef beperkt is. Nu en in het vervolg zal daarom afgezien worden van harde

conclusies op basis van de resultaten van deze sector. De detailhandel is gemiddeld iets beter op de hoogte van de regeling dan de horeca.

Tabel 5 Bekendheid met regeling kleine banen (sector)

'Bent u bekend met de regeling kleine banen?'	Detailhandel	Horeca	Callcenters	Totaal
Nee, nooit van gehoord	51%	58%	68%	56%
Wel mee bekend, maar niet precies van op de hoogte	27%	21%	16%	23%
Redelijk tot goed mee bekend	22%	21%	16%	21%
Aantal bedrijven (n)	n = 191	n = 190	n = 25	n = 406

Bron: EIM, 2010.

Aan de bedrijven die aangeven op de hoogte te zijn van de regeling kleine banen is vervolgens gevraagd waar zij de kennis van de regeling vandaan hebben gehaald (hun informatiebron(nen)). Tabel 6 geeft een overzicht van de verschillende informatiebronnen van bedrijven. Bedrijven kunnen daarbij natuurlijk vanuit meerdere bronnen informatie hebben gekregen en zij konden dit ook aangeven.

Het blijkt dat werkgevers vooral op de hoogte zijn gebracht van de regeling via hun administratiekantoor, (externe) boekhouder of payrollbedrijf: ongeveer de helft van de bedrijven (49%) geeft aan de informatie (onder andere) vanuit die hoek verkregen te hebben. Twee andere informatiebronnen die in het oog springen zijn de media (tv, kranten, vakbladen en dergelijke) en 'andere' bronnen waarvan bedrijven informatie over de regeling ontvangen hebben. Respectievelijk 28% en 22% van de op de hoogte zijnde bedrijven geeft aan informatie over de regeling via die wegen ontvangen te hebben. 'Andere' bronnen die vaak genoemd worden, zijn: via het hoofdkantoor en door zelf de informatie te vergaren. Informatiebronnen die niet vaak benut zijn, zijn de Belastingdienst (5%), boekhoudsoftwareleveranciers (2%) en collega-ondernemers (3%).

Als we kijken naar de (verschillen tussen) grootteklassen, valt op dat er überhaupt slechts een beperkt aantal kleine bedrijven op de hoogte is van de regeling: vijf kleine bedrijven. Daarom is het gevaarlijk om conclusies te verbinden aan de aandelen binnen deze grootteklasse. Het enige wat gesteld kan worden, is dat het erop lijkt dat kleine bedrijven met name op de hoogte zijn gekomen via de media, zoals kranten, vakbladen en TV.

Middelgrote bedrijven hebben hun informatie vooral verkregen van hun administratiekantoren: meer dan de helft van de bedrijven geeft dit aan. Grote bedrijven hebben via die weg minder vaak informatie over de regeling tot zich genomen (42%). Zij hebben wel vaker dan middelgrote bedrijven informatie gekregen vanuit de media: 36% van de grote bedrijven geeft dit aan (tegenover 15%/27% bij middelgrote ondernemingen).

Tabel 6 Informatiebron van kennis regeling kleine banen (grootteklasse)

'Hoe heeft u van de regeling gehoord?' (meerdere antwoorden per respondent mogelijk)	Klein- bedrijf	Midden- bedrijf klein	Midden- bedrijf groot	Groot- bedrijf	Totaal
Belastingdienst	20%	4%	4%	5%	5%
Mijn administratiekantoor, (externe) boekhouder of payrollbedrijf	20%	57%	51%	42%	49%
Boekhoudsoftwareleverancier	0%	4%	0%	3%	2%
Brancheorganisatie	0%	9%	13%	12%	11%
Media: tv, krant, vakbladen e.d.	80%	15%	27%	36%	28%
Collega-ondernemers, vrienden e.d.	0%	2%	4%	2%	3%
Andere bron	0%	13%	29%	22%	22%
Weet niet/wil niet zeggen	20%	7%	3%	3%	4%
Aantal bedrijven (n)	n = 5	n = 46	n = 70	n = 59	n = 180

Bron: EIM, 2010.

Dat veel bedrijven een administratiekantoor als informatiebron voor de regeling aangeven, heeft te maken met het feit dat relatief veel bedrijven hun loonadministratie hebben uitbesteed. Aan Tabel 7 valt af te lezen dat bijna twee derde van alle bedrijven (63%) dit administratieonderdeel uitbesteed heeft aan een administratiekantoor, boekhouder of payrollbedrijf. Als verantwoordelijke voor de loonadministratie nemen dat soort bedrijven vaak ook de rol van regelgevingconsultant op zich. Verder is het zo dat naarmate een bedrijf minder werknemers in dienst heeft, het gemiddeld vaker de loonadministratie uitbesteed heeft. De sector (detailhandel of horeca) waarin een bedrijf zich bevindt, heeft geen invloed op het al dan niet uitbesteden van de loonadministratie (in zowel de detailhandel als in de horeca besteedt 63% van de bedrijven de loonadministratie uit).

Tabel 7 Beheer van loonadministratie

'Door wie wordt de loonadministratie gedaan?'	Klein- bedrijf	Midden- bedrijf klein	Midden- bedrijf groot	Groot- bedrijf	Totaal
Door/binnen de eigen organisatie	15%	21%	45%	54%	37%
Wordt uitbesteed (aan bijvoorbeeld administratiekantoor)	85%	79%	55%	46%	63%
Aantal bedrijven (n)	n = 20	n = 150	n = 130	n = 106	n = 406

Bron: EIM, 2010.

Een vergelijking van de sectoren (detailhandel en horeca) wat betreft informatiebronnen, levert onderstaande tabel op. Daaruit blijkt dat in de horeca gemiddeld vaker dan in de detailhandel de kennis van de regeling van administratiekantoren, boekhouders of payrollbedrijven gehaald is: respectievelijk 52% en 43% van de bedrijven is via die weg op de hoogte gekomen. Bedrijven in de detailhandel zijn gemiddeld een stuk vaker dan horecabedrijven via hun brancheorganisatie op de hoogte gekomen: 16% tegenover slechts 6% in de horeca.

Tabel 8 Informatiebron van kennis regeling kleine banen (sector)

<i>'Hoe heeft u van de regeling gehoord?'</i>	<i>Detailhandel</i>	<i>Horeca</i>	<i>Callcenters</i>	<i>Totaal</i>
Belastingdienst	3%	8%	0%	5%
Mijn administratiekantoor, (externe) boekhouder of payrollbedrijf	43%	52%	50%	49%
Boekhoudsoftwareleverancier	0%	4%	13%	2%
Brancheorganisatie	16%	6%	0%	11%
Media: tv, krant, vakbladen e.d.	29%	30%	0%	28%
Collega-ondernemers, vrienden e.d.	2%	4%	0%	3%
Andere bron	26%	15%	38%	22%
Weet niet/wil niet zeggen	7%	3%	0%	4%
Aantal bedrijven (n)	n = 93	n = 79	n = 8	n = 180

Bron: EIM, 2010.

### 5.3 Gebruik van de regeling

Aan de bedrijven die aangegeven hebben niet op de hoogte te zijn van de regeling, is gevraagd of ze verwachten in de toekomst in hun personeelsbeleid nog rekening te gaan houden met de regeling. De bijbehorende vraag is: 'Verwacht u in de toekomst nog op een of andere manier in uw personeelsbeleid rekening te houden met de regeling?' Bij de beantwoording van deze vraag speelt uiteraard eigenbelang van de werkgever een rol. Tabel 9 geeft de antwoordverdeling weer.

Tabel 9 Verwachting bedrijven onbekend met regeling kleine banen (grootteklasse)

<i>'Verwacht u in de toekomst nog op een of andere manier in uw personeelsbeleid rekening te houden met de regeling?'</i>	<i>Klein- bedrijf</i>	<i>Midden- bedrijf klein</i>	<i>Midden- bedrijf groot</i>	<i>Groot- bedrijf</i>	<i>Totaal</i>
Ja	13%	44%	44%	49%	43%
Misschien	27%	29%	17%	21%	24%
Nee	33%	23%	29%	28%	26%
Weet niet/wil niet zeggen	27%	4%	10%	2%	7%
Aantal bedrijven (n)	n = 15	n = 103	n = 59	n = 47	n = 224

Bron: EIM, 2010.

Hieruit blijkt dat het merendeel van de bedrijven verwacht in de toekomst op de een of andere manier in hun personeelsbeleid rekening te gaan houden met de regeling kleine banen: in totaal gaat bijna de helft (43%) van de werkgevers die nog niet op de hoogte waren van de regeling in de toekomst zeker rekening houden met de regeling. Nog eens een kwart (24%) zegt dat misschien te gaan doen. Ongeveer een kwart van deze bedrijven geeft aan niet te verwachten er in de toekomst rekening mee te houden.

Wanneer we de sectoren in dat opzicht naast elkaar leggen (Tabel 10), verwachten naar verhouding meer horecabedrijven dat ze in de toekomst nog iets met de regeling gaan doen: voor ongeveer de helft van deze bedrijven geldt dit – tegenover ruim een derde van de bedrijven in de detailhandel.

Tabel 10 Verwachting bedrijven onbekend met regeling kleine banen (sector)

<i>'Verwacht u in de toekomst nog op een of andere manier in uw personeelsbeleid rekening te houden met de regeling?'</i>	<i>Detailhandel</i>	<i>Horeca</i>	<i>Callcenters<sup>1</sup></i>	<i>Totaal</i>
Ja	37%	49%	35%	43%
Misschien	25%	22%	35%	24%
Nee	32%	22%	24%	26%
Weet niet/wil niet zeggen	6%	7%	7%	7%
Aantal bedrijven (n)	n = 97	n = 110	n = 17	n = 224

Bron: EIM, 2010.

De werkgevers die bekend zijn met de regeling is gevraagd hoeveel van hun 'jonge' werknemers onder de 23 jaar ook daadwerkelijk onder de regeling kleine banen vallen (binnen de daarvoor opgestelde loongrenzen blijven). Tabel 11 geeft het resultaat op die vraag weer.

Tabel 11 Aantal 'jongere' werknemers binnen de regeling (grootteklasse)

<i>'Hoeveel van uw jonge werknemers tot 23 jaar vielen onder de regeling kleine banen?'</i>	<i>Klein- bedrijf</i>	<i>Midden- bedrijf klein</i>	<i>Midden- bedrijf groot</i>	<i>Groot- bedrijf</i>	<i>Totaal</i>
Geen	0%	5%	3%	5%	4%
1 werknemer	0%	7%	0%	3%	3%
2-4 werknemers	75%	21%	7%	0%	10%
5-9 werknemers	25%	21%	6%	5%	10%
10-14 werknemers	0%	16%	18%	3%	13%
15-24 werknemers	0%	5%	14%	7%	9%
25-49 werknemers	0%	7%	37%	22%	24%
50-99 werknemers	0%	0%	4%	19%	8%
100-249 werknemers	0%	0%	0%	3%	1%
250 of meer	0%	0%	0%	2%	1%
Ze zijn er wel, maar respondent weet niet hoeveel	0%	12%	4%	21%	11%
Weet niet/wil niet zeggen	0%	7%	7%	9%	7%
Aantal bedrijven (n)	n = 4	n = 43	n = 71	n = 58	n = 176

Bron: EIM, 2010.

<sup>1</sup> De percentages in deze kolom tellen niet op tot 100. Dat komt door het afronden van de percentages. In volgende tabellen komt dit ook voor.



Het aantal jongeren tot 23 jaar dat onder de voor hen opgestelde loongrenzen blijft, verschilt sterk tussen de bedrijven. Eigenlijk is het per definitie zo, dat naarmate bedrijven meer werknemers in dienst hebben, de kans dat zij ook meer jongere werknemers in dienst hebben, groter is; kleine bedrijven met minder dan 10 werknemers kunnen natuurlijk niet meer dan 10 jongere werknemers in dienst hebben. In totaal hebben de bedrijven het vaakst tussen de 25 en 49 'jonge' werknemers, behorende tot de doelgroep, in dienst (24%). 11% van de bedrijven geeft aan dat zij jongere werknemers, behorende tot de doelgroep, weliswaar in dienst hebben, maar dat zij niet weten hoeveel het er precies zijn. Dat kan met het eerdergenoemde argument te maken hebben, dat bedrijven hun loonadministratie uitbesteed hebben.

De verdeling naar sector ziet er als volgt uit (Tabel 12). Horecabedrijven hebben vaker 10-14 'doelgroepers' in dienst, terwijl ondernemingen in de detailhandel vaker dan horecabedrijven tussen de 25 en 100 'doelgroepers' in dienst hebben. Bedrijven in de detailhandel (bijvoorbeeld supermarkten) lijken dus in verhouding meer werknemers in dienst te hebben die binnen de regeling vallen dan horecabedrijven.

Tabel 12 Aantal 'jongere' werknemers binnen de regeling (sector)

<i>'Hoeveel van uw jonge werknemers tot 23 jaar vielen onder de regeling kleine banen?'</i>	<i>Detailhandel</i>	<i>Horeca</i>	<i>Callcenters</i>	<i>Totaal</i>
Geen	4%	4%	0%	4%
1 werknemer	3%	3%	0%	3%
2-4 werknemers	8%	12%	14%	10%
5-9 werknemers	9%	10%	14%	10%
10-14 werknemers	7%	21%	0%	13%
15-24 werknemers	10%	8%	14%	9%
25-49 werknemers	31%	18%	0%	24%
50-99 werknemers	11%	5%	0%	8%
100-249 werknemers	1%	1%	0%	1%
250 of meer	1%	0%	0%	1%
Ze zijn er wel, maar respondent weet niet hoeveel	8%	12%	57%	11%
Weet niet/wil niet zeggen	8%	8%	0%	7%
Aantal bedrijven (n)	n = 91	n = 78	n = 7	n = 176

Bron: EIM, 2010.

#### 5.4 Effecten van de regeling

Bedrijven die aangegeven hebben jonge werknemers in dienst te hebben die binnen de doelgroep van de regeling vallen, is vervolgens gevraagd of zij inspelen op de regeling. Kortom, letten bedrijven erop dat die jonge werknemers onder de maximale bedragen van de regeling blijven, zodat ze meer kunnen profiteren van de regeling?

Tabel 13 Inspelen op regeling kleine banen (grootteklasse)

'Let u er in uw onderneming op dat jonge werknemers onder de maximale bedragen van de regeling kleine banen blijven, zodat uw onderneming kan profiteren van de regeling?'	Midden- bedrijf klein		Midden- bedrijf groot		Totaal
	Klein- bedrijf			Groot- bedrijf	
Ja, altijd	0%	41%	25%	22%	27%
Soms	0%	21%	25%	26%	23%
Nee	100%	39%	48%	51%	48%
Weet niet/wil niet zeggen	0%	0%	2%	2%	1%
Aantal bedrijven (n)	n = 4	n = 39	n = 63	n = 51	n = 157

Bron: EIM, 2010.

De helft van het aantal bedrijven met werknemers, behorende tot de doelgroep in dienst, geeft aan altijd of soms in te spelen op de regeling. Zij houden scherp in de gaten of deze werknemers in een maand niet boven de voor hen geldende loongrenzen van de regeling komen. De andere helft geeft aan hier geen rekening mee te houden. Er lijkt weinig verschil te zitten tussen de verschillende grootteklassen in dat opzicht. Daarbij tekenen we nogmaals aan dat er te weinig kleine bedrijven meegenomen zijn om conclusies aan dat aandeel te verbinden.

Tabel 14 Inspelen op regeling kleine banen (sector)

'Let u er in uw onderneming op dat jonge werknemers onder de maximale bedragen van de regeling kleine banen blijven, zodat uw onderneming kan profiteren van de regeling?'	Detailhandel	Horeca	Callcenters	Totaal
	Ja, altijd	30%	26%	14%
Soms	25%	23%	14%	24%
Nee	46%	51%	43%	48%
Weet niet/wil niet zeggen	0%	0%	29%	1%
Aantal bedrijven (n)	n = 81	n = 69	n = 7	n = 157

Bron: EIM, 2010.

Bij de uitsplitsing naar sector komen geen opmerkelijke verschillen naar voren (Tabel 14): horeca en detailhandel spelen op vergelijkbare wijze in op de regeling kleine banen.

Afsluitend is aan de 157 bedrijven met werknemers binnen de doelgroep van de regeling een aantal stellingen voorgelegd. Zij konden aangeven in welke mate zij het eens waren met die stelling (sterk van toepassing, van toepassing of niet van toepassing). In het vervolg zullen deze stellingen één voor één behandeld wor-

den.<sup>1</sup> De 157 bedrijven betreffen allemaal respondenten die gebruikmaken van de regeling kleine banen en deze regeling ook kennen. Alleen van bedrijven die de regeling kennen en toepassen, valt een mogelijk gedragseffect te verwachten. Aan de hand van stellingen is onderzocht of er bij de werkgevers gedragseffecten te constateren zijn met een mogelijk effect op de werkgelegenheid.

Stelling 1:  
'Banen van werknemers knip ik zo veel mogelijk op in kleine baantjes, zodat ik gebruik kan maken van de regeling kleine banen.'

Onderstaande tabel laat zien dat bijna driekwart van de bedrijven banen (71%) niet opknipt in kleinere banen puur om gebruik te maken van de regeling kleine banen. Bedrijven tussen de 10 en 50 werknemers geven zelfs nog wat vaker aan dit soort gedrag niet te vertonen (87%).

Tabel 16 gaat na of er verschillen tussen sectoren zijn bij beantwoording van deze stelling. Dat verschil blijkt te bestaan: in de detailhandel geven gemiddeld bijna twee keer zoveel bedrijven aan banen in kleinere banen op te knippen. 38% van de bedrijven in de detailhandel zegt dat deze stelling (sterk) van toepassing is op hen, terwijl in de horeca slechts 20% van de bedrijven dit aangeeft. De detailhandel speelt in dat opzicht dus meer in op de regeling dan de horeca.

Tabel 15 'Banen van werknemers knip ik zo veel mogelijk op in kleine baantjes, zodat ik gebruik kan maken van de regeling kleine banen' (grootteklasse)

	<i>Kleinbedrijf</i>	<i>Middenbedrijf klein</i>	<i>Middenbedrijf groot</i>	<i>Grootbedrijf</i>	<i>Totaal</i>
Sterk van toepassing	0%	5%	10%	12%	9%
Van toepassing	25%	8%	29%	20%	20%
Niet van toepassing	75%	87%	62%	69%	71%
Aantal bedrijven	n = 4	n = 39	n = 63	n = 51	n = 157

Bron: EIM, 2010.

Tabel 16 'Banen van werknemers knip ik zo veel mogelijk op in kleine baantjes, zodat ik gebruik kan maken van de regeling kleine banen' (sector)

	<i>Detailhandel</i>	<i>Horeca</i>	<i>Callcenters</i>	<i>Totaal</i>
Sterk van toepassing	11%	7%	0%	9%
Van toepassing	27%	13%	14%	20%
Niet van toepassing	62%	80%	86%	71%
Aantal bedrijven	n = 81	n = 69	n = 7	n = 157

Bron: EIM, 2010.

<sup>1</sup> De antwoordcategorie 'weet niet/wil niet zeggen' zal bij behandeling van de stellingen niet genoemd worden, waardoor de sommatie niet altijd op 100% uitkomt. Zoals eerder aangegeven kan ook afronding daarbij een rol spelen.

Stelling 2 heeft betrekking op het gedrag van werkgevers ten aanzien van werving en selectie van personeel. In tabel 17 valt te lezen dat het merendeel van de bedrijven (55%) bij werving en selectie van nieuw personeel niet expliciet rekening houdt met de regeling kleine banen. 45% doet dat wel. De sociale wenselijkheid bij de beantwoording van deze vraag kan wel een rol gespeeld hebben, waardoor het laatstgenoemde percentage in werkelijkheid hoger kan zijn. Er zijn geen opmerkelijke verschillen tussen de grootteklassen.

Stelling 2:

'Bij voorkeur neem ik iemand aan die jonger is dan 23, zodat ik gebruik kan maken van de regeling kleine banen.'

Ook de sector blijkt van belang te zijn (tabel 18): bedrijven in detailhandel houden bij de werving en selectie meer rekening met de regeling (nemen dus in verhouding meer jongeren aan) dan bedrijven in de horeca: respectievelijk 58% en 33% geeft aan dat deze stelling op hun onderneming (sterk) van toepassing is. Ook bij de werving en selectie passen bedrijven in de detailhandel hun gedrag dus meer dan in de horeca aan de regeling aan.

Tabel 17 'Bij voorkeur neem ik iemand aan die jonger is dan 23, zodat ik gebruik kan maken van de regeling kleine banen' (grootteklasse)

	<i>Kleinbedrijf</i>	<i>Midden- bedrijf klein</i>	<i>Midden- bedrijf groot</i>	<i>Grootbedrijf</i>	<i>Totaal</i>
Sterk van toepassing	0%	13%	22%	20%	19%
Van toepassing	25%	26%	27%	26%	26%
Niet van toepassing	75%	62%	49%	55%	55%
Aantal bedrijven	n = 4	n = 39	n = 63	n = 51	n = 157

Bron: EIM, 2010.

Tabel 18 'Bij voorkeur neem ik iemand aan die jonger is dan 23, zodat ik gebruik kan maken van de regeling kleine banen' (sector)

	<i>Detailhandel</i>	<i>Horeca</i>	<i>Callcenters</i>	<i>Totaal</i>
Sterk van toepassing	25%	13%	0%	19%
Van toepassing	33%	20%	0%	26%
Niet van toepassing	41%	67%	100%	55%
Aantal bedrijven	n = 81	n = 69	n = 7	n = 157

Bron: EIM, 2010.

Op de vraag of bedrijven als gevolg van de regeling minder gebruik gaan maken van uitzendkrachten, geeft meer dan driekwart (76%) aan dat dit motief niet van toepassing is, terwijl bij het overige kwart dat gedrag wel (sterk) van toepassing is. Ook bij deze stelling zijn geen grote verschillen in grootteklasse waar te nemen. De regeling lijkt nagenoeg geen invloed te hebben op het al dan niet gebruikmaken van uitzendkrachten door werkgevers. Tabel 19 geeft een overzicht.

**Stelling 3:**

'De regeling kleine banen is voor mij een motief om minder van uitzendkrachten gebruik te maken.'

Zowel in de sector detailhandel als in de sector horeca geeft driekwart van de bedrijven aan bij de werving en selectie van personeel de regeling niet als motief te zien om minder uitzendkrachten in dienst te nemen. Er is hier dus geen verschil naar sector (tabel 20).

Tabel 19 'De regeling kleine banen is voor mij een motief om minder van uitzendkrachten gebruik te maken' (grootteklasse)

	<i>Kleinbedrijf</i>	<i>Midden- bedrijf klein</i>	<i>Midden- bedrijf groot</i>	<i>Grootbedrijf</i>	<i>Totaal</i>
Sterk van toepassing	25%	3%	19%	16%	14%
Van toepassing	0%	13%	11%	8%	10%
Niet van toepassing	75%	85%	70%	77%	76%
Aantal bedrijven	n = 4	n = 39	n = 63	n = 51	n = 157

Bron: EIM, 2010.

Tabel 20 'De regeling kleine banen is voor mij een motief om minder van uitzendkrachten gebruik te maken' (sector)

	<i>Detailhandel</i>	<i>Horeca</i>	<i>Callcenters</i>	<i>Totaal</i>
Sterk van toepassing	17%	12%	0%	14%
Van toepassing	7%	13%	14%	10%
Niet van toepassing	75%	75%	86%	76%
Aantal bedrijven	n = 81	n = 69	n = 7	n = 157

Bron: EIM, 2010.

Stelling 4 heeft betrekking op het 'inwisselen' van een werknemer, die – nadat deze 23 geworden is – niet meer tot de doelgroep van de regeling behoort, voor een andere werknemer die wel de voordelen van de regeling kleine banen kan benutten. Wat betreft deze stelling zijn de bedrijven redelijk unaniem: dit gebeurt bijna nooit. Slechts 12% van de bedrijven geeft aan dat dit bij hen (sterk) van toepassing is. Dit gedrag lijkt daarmee geen effect te zijn na invoering van de regeling. Wel kan het zijn dat respondenten hier een sociaal wenselijk antwoord gegeven hebben. Mogelijk ligt het percentage in de praktijk daarom hoger.

**Stelling 4:**

'Iemand die 23 jaar wordt en gebruikmaakt van de regeling kleine banen, zal ik vervangen door een jonger iemand.'

Tabel 22 toont dat in de detailhandel bedrijven vaker een werknemer 'inruilen' wanneer deze 23 jaar wordt om zo meer werknemers binnen de regeling te kunnen laten vallen. 19% van de bedrijven in de detailhandel zegt dat deze stelling

(sterk) op hen van toepassing is. In de horeca ligt dat percentage op slechts 4%. De detailhandel is dus vanuit de regeling bewuster bezig met het werknemersbestand dan de horeca.

Tabel 21 'Iemand die 23 jaar wordt en gebruikmaakt van de regeling kleine banen, zal ik vervangen door een jonger iemand' (grootteklasse)

	<i>Kleinbedrijf</i>	<i>Midden- bedrijf klein</i>	<i>Midden- bedrijf groot</i>	<i>Grootbedrijf</i>	<i>Totaal</i>
Sterk van toepassing	0%	3%	3%	2%	3%
Van toepassing	0%	5%	11%	10%	9%
Niet van toepassing	100%	90%	86%	88%	88%
Aantal bedrijven	n = 4	n = 39	n = 63	n = 51	n = 157

Bron: EIM, 2010.

Tabel 22 'Iemand die 23 jaar wordt en gebruikmaakt van de regeling kleine banen, zal ik vervangen door een jonger iemand' (sector)

	<i>Detailhandel</i>	<i>Horeca</i>	<i>Callcenters</i>	<i>Totaal</i>
Sterk van toepassing	4%	1%	0%	3%
Van toepassing	15%	3%	0%	9%
Niet van toepassing	82%	94%	100%	88%
Aantal bedrijven	n = 81	n = 69	n = 7	n = 157

Bron: EIM, 2010.

**Stelling 5:**

'Door de regeling kleine banen heb ik meer mensen in dienst dan ik anders in dienst zou hebben.'

Stelling 5 toetst of er als gevolg van de regeling meer werkgelegenheid bij bedrijven is ontstaan. Ongeveer een op de zeven bedrijven (14%) geeft aan dat de regeling maakt dat zij meer mensen in dienst hebben, dan anders het geval zou zijn. Deze uitkomst moet wel in het perspectief van de huidige conjuncturele situatie geplaatst worden. Veel bedrijven hebben hun omzet zien teruglopen waardoor zij moeten besparen op het aantal personeelsleden. Ook voor deze stelling geldt dat relatief veel bedrijven in de detailhandel in vergelijking met de horeca ingespeeld hebben op de regeling. De regeling heeft bij 20% van de bedrijven in de detailhandel gezorgd voor extra werkgelegenheid, terwijl dit aandeel in de horeca maar op 7% ligt. Kanttekening bij het verschil tussen de twee sectoren is dat de omzetterugval in de horeca tot op heden aanzienlijk groter is dan in de detailhandel, waardoor een groei van het aantal werknemers in de horeca minder te verwachten is.

Tabel 23 'Door de regeling kleine banen heb ik meer mensen in dienst dan ik anders in dienst zou hebben' (grootteklasse)

	<i>Kleinbedrijf</i>	<i>Midden- bedrijf klein</i>	<i>Midden- bedrijf groot</i>	<i>Grootbedrijf</i>	<i>Totaal</i>
Sterk van toepassing	0%	0%	3%	4%	3%
Van toepassing	0%	13%	10%	12%	11%
Niet van toepassing	100%	87%	86%	84%	86%
Aantal bedrijven	n = 4	n = 39	n = 63	n = 51	n = 157

Bron: EIM, 2010.

Tabel 24 'Door de regeling kleine banen heb ik meer mensen in dienst dan ik anders in dienst zou hebben' (sector)

	<i>Detailhandel</i>	<i>Horeca</i>	<i>Callcenters</i>	<i>Totaal</i>
Sterk van toepassing	5%	0%	0%	3%
Van toepassing	15%	7%	0%	11%
Niet van toepassing	80%	91%	100%	86%
Aantal bedrijven	n = 81	n = 69	n = 7	n = 157

Bron: EIM, 2010.

**Stelling 6:**

'De regeling kleine banen levert mijn onderneming een substantieel voordeel op.'

Tabel 25 (stelling 6) gaat in op de vraag of de regeling kleine banen een bedrijf substantieel voordeel oplevert. Het merendeel van de bedrijven geeft aan dat de regeling hen substantieel voordeel oplevert. Ruim de helft van de bedrijven (52%) zegt dat dit van toepassing is binnen hun onderneming en 13% geeft zelfs aan dat deze stelling sterk van toepassing is. Slechts een kwart geeft aan dat zij geen substantieel voordeel van de regeling hebben. Een belangrijke kanttekening bij deze uitkomst is het eigen werkgeversbelang, waardoor het percentage werkgevers in deze sectoren, dat aangeeft substantieel belang bij de regeling te hebben, in werkelijkheid waarschijnlijk lager ligt. Er lijkt geen verband te zijn tussen de grootte van een bedrijf en of zij al dan niet substantieel voordeel van de regeling hebben. Uit de enquêtes blijkt dus dat de regeling kleine banen voor de bedrijven die jonge werknemers in dienst hebben (die tot de doelgroep van de regeling behoren) over het algemeen wel substantieel voordeel oplevert.

Tabel 25 'De regeling kleine banen levert mijn onderneming een substantieel voordeel op' (grootteklasse)

	<i>Kleinbedrijf</i>	<i>Midden- edrijf klein</i>	<i>Midden- bedrijf groot</i>	<i>Grootbedrijf</i>	<i>Totaal</i>
Sterk van toepassing	25%	8%	16%	14%	13%
Van toepassing	25%	51%	59%	47%	52%
Niet van toepassing	50%	26%	18%	29%	24%
Aantal bedrijven	n = 4	n = 39	n = 63	n = 51	n = 157

Bron: EIM, 2010.

Tabel 26 'De regeling kleine banen levert mijn onderneming een substantieel voordeel op' (sector)

	<i>Detailhandel</i>	<i>Horeca</i>	<i>Callcenters</i>	<i>Totaal</i>
Sterk van toepassing	19%	9%	0%	13%
Van toepassing	51%	57%	29%	52%
Niet van toepassing	25%	22%	43%	24%
Aantal bedrijven	n = 81	n = 69	n = 7	n = 157

Bron: EIM, 2010.

Tabel 26 laat zien dat het niet zo is dat een bepaalde sector substantieel meer voordeel van de regeling ondervindt: in beide sectoren (detailhandel en horeca) geeft ongeveer driekwart van de bedrijven aan dat zij substantieel voordeel hebben van de regeling kleine banen.

## 5.5 Toekomst van de regeling

De laatste twee stellingen (7 en 8) gaan in op het tijdelijke karakter van de regeling kleine banen: vooralsnog gaat het immers om een crisismaatregel die per 1 januari 2011 ophoudt te bestaan.

Stelling 7:

'Als de regeling een permanent karakter zou hebben, dan zou ik meer mensen hebben aangenomen in mijn bedrijf dan nu het geval is.'

Stelling 7 legt een verband tussen het tijdelijke karakter van de regeling en het aantal aan te nemen werknemers. Tabel 27 toont dat bijna twee derde van de bedrijven (61%) aangeeft dat men niet minder mensen geworven heeft vanwege het tijdelijke karakter van de regeling. Bij 35% van de bedrijven is dat wel (sterk) van toepassing. Het lijkt er verder op dat naarmate bedrijven minder werknemers in dienst hebben, zij deze stelling vaker met 'niet van toepassing' beantwoorden.

Al met al is het tijdelijke karakter van de regeling voor een deel van de bedrijven een reden geweest bij de bepaling van het aantal aan te nemen werknemers. Tabel 27 biedt een overzicht van de resultaten.



In tabel 28 is nagegaan of de sector nog verschil maakt wat betreft het tijdelijke karakter van de regeling. Daarbij komt een duidelijk verschil naar voren. In verhouding veel meer bedrijven in de detailhandel geven aan dat de tijdelijkheid van de regeling hen geremd heeft in de werving van nieuwe mensen. Bijna de helft van de bedrijven in deze sector (48%) geeft aan dat deze stelling (sterk) van toepassing is op hun bedrijf. In de horeca is de tijdelijkheid van de regeling veel minder een argument geweest voor de rem op de werving van extra werknemers: iets minder dan een kwart van de bedrijven geeft aan dat deze stelling op hen (sterk) van toepassing is.

Tabel 27 'Als de regeling een permanent karakter zou hebben, dan zou ik meer mensen hebben aangenomen in mijn bedrijf dan nu het geval is' (grootteklasse)

	<i>Kleinbedrijf</i>	<i>Midden- bedrijf klein</i>	<i>Midden- bedrijf groot</i>	<i>Grootbedrijf</i>	<i>Totaal</i>
Sterk van toepassing	0%	8%	11%	6%	8%
Van toepassing	25%	18%	32%	29%	27%
Niet van toepassing	75%	74%	56%	57%	61%
Aantal bedrijven	n = 4	n = 39	n = 63	n = 51	n = 157

Bron: EIM, 2010.

Tabel 28 'Als de regeling een permanent karakter zou hebben, dan zou ik meer mensen hebben aangenomen in mijn bedrijf dan nu het geval is' (sector)

	<i>Detailhandel</i>	<i>Horeca</i>	<i>Callcenters</i>	<i>Totaal</i>
Sterk van toepassing	11%	6%	0%	8%
Van toepassing	37%	17%	14%	27%
Niet van toepassing	51%	71%	86%	61%
Aantal bedrijven	n = 81	n = 69	n = 7	n = 157

Bron: EIM, 2010.

**Stelling 8:**

'Als de regeling na 1 januari 2011 zou blijven bestaan, dan zou dat gunstig zijn voor mijn onderneming.'

Deze laatste stelling ligt in het verlengde van de vorige stelling. Gevraagd is of het voor bedrijven gunstig is wanneer de regeling in plaats van een tijdelijk een permanent(er) karakter krijgt. Eigen werkgeversbelang speelt opnieuw een rol bij de reactie van werkgevers op deze stelling. Het verschil met de vorige stelling is dat deze stelling algemener gesteld is: het gaat hierbij niet slechts om het wervings- en selectiegedrag van bedrijven, het gaat bijvoorbeeld ook om elk financieel-fiscaal voordeel dat een bedrijf van de regeling ondervindt. De beantwoording van de vraag zegt vooral of de werkgever al dan niet positief tegenover de regeling staat. Het overgrote deel van de bedrijven (87%) geeft aan dat het langer voortbestaan van de regeling gunstig is voor hen. Werkgevers die de re-

geling kennen en toepassen, hebben dus een positief oordeel over de regeling. Slechts een tiende deel van de bedrijven die de regeling kennen en toepassen, ziet dat anders.

Tabel 30 toont dat de sector weinig tot geen rol van betekenis speelt bij het al dan niet verlengen van de regeling: het aandeel bedrijven dat vindt dat een verlenging van de regeling gunstig voor hen is, ligt zowel in de detailhandel als in de horeca rond de 90%.

Tabel 29 'Als de regeling na 1 januari 2011 zou blijven bestaan, dan zou dat gunstig zijn voor mijn onderneming' (grootteklasse)

	<i>Kleinbedrijf</i>	<i>Midden- bedrijf klein</i>	<i>Midden- bedrijf groot</i>	<i>Grootbedrijf</i>	<i>Totaal</i>
Sterk van toepassing	25%	23%	46%	28%	34%
Van toepassing	50%	62%	43%	59%	53%
Niet van toepassing	25%	10%	10%	10%	10%
Aantal bedrijven	n = 4	n = 39	n = 63	n = 51	n = 157

Bron: EIM, 2010.

Tabel 30 'Als de regeling na 1 januari 2011 zou blijven bestaan, dan zou dat gunstig zijn voor mijn onderneming' (sector)

	<i>Detailhandel</i>	<i>Horeca</i>	<i>Callcenters</i>	<i>Totaal</i>
Sterk van toepassing	40%	29%	14%	34%
Van toepassing	49%	58%	43%	53%
Niet van toepassing	9%	10%	29%	10%
Aantal bedrijven	n = 81	n = 69	n = 7	n = 157

Bron: EIM, 2010.

## BIJLAGE 1 Opzet en achtergrond onderzoek

Bij het onderzoek naar de (werkgelegenheids)effecten van de regeling kleine banen is gekozen voor een aanpak waarbij een groot aantal betrokken partijen telefonisch of persoonlijk is geïnterviewd. Ook is een telefonische enquête onder werkgevers gehouden. Deze telefonische enquête is gehouden in die sectoren, waarbij op basis van de interviews verwacht kon worden dat er relatief veel gebruik van de regeling wordt gemaakt. Bovendien moest er een redelijke bekendheid met de regeling onder werkgevers bestaan. Alleen als de regeling bij werkgevers bekend is, kan een mogelijke gedragsreactie verwacht worden op het gebied van het personeelbeleid. De detailhandel, horeca en callcenters zijn in de telefonische enquête opgenomen.

De volgende typen gesprekspartners zijn geselecteerd voor persoonlijke of telefonische interviews:

- 1 Grote werkgevers (vooral HRM-managers) in verschillende relevante branches.
- 2 Grote salarisservicebureaus en grote administratiesoftwareleveranciers (vooral klantmanagers).
- 3 Werkgevers- en werknemersorganisaties en brancheverenigingen.
- 4 Boekhoud- en administratiekantoren, gericht op het MKB.

De detailhandel en de horeca zijn bij uitstek de sectoren, waarin de regeling kleine banen relatief vaak wordt toegepast. In deze sectoren zijn veel ondernemers bekend met de regeling. Callcenters zijn in de enquête opgenomen, omdat zij veel gebruikmaken van oproepkrachten die een beperkt aantal uren per maand werken. Deze oproepkrachten komen in alle leeftijdscategorieën voor, maar jongeren zijn oververtegenwoordigd. Ook in de post- en pakketbezorging wordt veel gebruikgemaakt van kleinere deeltijdbanen. Het betreft dan zowel jongeren als ouderen. Veelal zijn het grootschalige bedrijven. Om deze reden is de post- en pakketbezorging niet in de enquête opgenomen, maar zijn deze bedrijven persoonlijk benaderd in een telefonisch interview. Een andere sector met veel kleine banen, is de sector van de schoonmaakbedrijven. Schoonmaakbedrijven maken veel gebruik van mensen die slechts een beperkt aantal uren per week werken, maar het betreft dan wel vaak mensen die ouder zijn dan 23 jaar. Om deze reden hebben we deze sector niet in de enquête opgenomen.

Daarnaast zijn er ook een aantal deelsectoren te noemen, waarin de regeling vaker dan gemiddeld wordt toegepast. Het zijn dan sectoren waar het vaker voorkomt dat een werknemer incidenteel onder de regeling kleine banen valt. Of het betreft sectoren waarin per bedrijf één of twee werknemers onder de regeling vallen. In deze sectoren zal het relatief vaak voorkomen, dat de ondernemer niet bekend is met de regeling kleine banen. Het zijn daarom sectoren die minder geschikt zijn gebleken om op te nemen in de enquête. Hiervan is dan ook afgezien. Voorbeelden van dergelijke sectoren zijn kapperszaken, tuinbouwbedrijven, gezondheidszorg en de kinderopvang. Kapperszaken maken relatief veel gebruik van mensen die een beperkt aantal uren werken. Doordat personeel hier wordt ingeroosterd, kan het voorkomen dat in de ene maand een personeelslid wel onder de regeling kleine banen valt en de andere maand niet. De tuinbouwsector maakt veel gebruik van ingeleend personeel. Dit gebeurt vaak op piekmomenten, bijvoorbeeld om de oogst binnen te halen. Personeelsleden kunnen dan in de ene

maand wel onder de kleinebanenregeling vallen en in de andere maand niet. De gezondheidszorg maakt veel gebruik van deeltijdpersoneel. De omvang van het dienstverband is veelal wel groter dan een 'kleine baan'. Vooral onder verpleegkundig personeel komt het vaker voor dat men op oproepbasis werkt. Ook hier geldt dan dat personeelsleden in de ene maand wel onder de regeling vallen, maar in de andere maand niet. De kinderopvang maakt veel gebruik van deeltijdpersoneel. Hier geldt opnieuw dat de banen vaak net te groot zijn om onder de definitie van kleine baan te vallen.

In sectoren waarin de regeling minder frequent wordt toegepast, valt niet te verwachten dat ondernemers bekend zijn met de regeling. Een enquête in dergelijke sectoren is dan ook weinig zinvol. Wanneer de regeling minder frequent wordt toegepast, zullen boekhoudbureaus de werkgevers niet actief informeren over de regeling. Bovendien is de regeling in boekhoudsoftware verwerkt. Bij de salarisverwerking wordt de regeling daardoor automatisch toegepast. Gedragseffecten bij werkgevers vallen niet te verwachten in sectoren waar de regeling weinig bekendheid geniet.

De dataverzameling bij werkgevers in de sectoren detailhandel, horeca en callcenters in de enquête vond telefonisch plaats met een netto respons van ruim 400 interviews. Aan de orde kwamen vooral de gegevens die ten grondslag liggen aan de (beantwoording van de) onderzoeksvragen, waaronder de aspecten directe en indirecte effecten.

De steekproef van werkgevers is getrokken uit een DMCD-bestand van Markselect, een gangbaar steekproefkader voor onderzoek onder de doelgroep. Van de werkgevers worden de NAWT-gegevens, branchecode en code van het aantal werkzame personen in de steekproef meegenomen. Er is op basis van de branchecode en het aantal werkzame personen gestratificeerd om zo de trefkans (gebruik en kennis) te vergroten. Er werd gebruikgemaakt van een CATI-systeem waarin de steekproefbehandeling geautomatiseerd verloopt. De adressen zijn net zo lang aangeboden tot een bepaald quotum was bereikt.

## BIJLAGE 2 Lijst met respondenten

Er zijn een groot aantal betrokkenen persoonlijk of telefonisch geïnterviewd. Het betreft softwareleveranciers, administratiekantoren, belangenorganisaties en brancheorganisaties. Ook een groot aantal werkgevers is geïnterviewd. Het zijn werkgevers uit de (deel)sectoren industrie, tuinbouw, detailhandel, horeca en post- en pakketdiensten en uit de uitzendsector. Hieronder volgt een lijst met respondenten:

### **Werkgevers**

AH  
V&D  
C1000  
Zeeman  
MacDonalds  
Pathé Bioscopen  
Holland Casino  
Philips  
TNT  
Interlanden  
DPB  
Van Straaten Post  
USG  
Scheurs Tuinders  
Van Duijvensteijn Tuinders  
Van Dijk Tuinders  
Van Schie Tuinders

### **Softwareleveranciers**

SAP  
Exact  
Logica

### **Administratiekantoren**

Burad  
Maasdelta adviseurs  
Bloemendaal-Ruigronk  
FIGRO  
Flint  
Repay payroll  
CSN  
De Kolom  
Miryam van Es salarisadministratie  
Latenstein BV

### **Belangen- en brancheorganisaties**

ABU  
VNO-NCW  
FNV  
HBD  
KHN