



Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

Monitor Arbeidsmarkt

April 2018

Kernboodschap en leeswijzer

De cijfers in deze Monitor Arbeidsmarkt laten zien dat het herstel van de Nederlandse arbeidsmarkt dat in 2014 begon, in 2017 versterkt doorzette, met een grote(re) toename van het aantal werkenden (vooral flexwerkers en zzp'ers) en vacatures (vooral in de uitzendsector en handel). De vacaturegraad liep in alle sectoren op, het sterkst in de bouw en het openbaar bestuur. Het werkloosheidspercentage is sinds de top van 7,9 procent in februari 2014 gehalveerd, naar 3,9 procent in maart 2018 (voor seizoen gecorrigeerd). Dit niveau ligt nog net iets boven het jaargemiddelde van 2008 (3,7 procent), het jaar van voor de crisis.

Waar het aantal werklozen van eind maart 2014 tot eind 2017 daalde met 317 duizend (-45%), daalde het aantal WW-uitkeringen in dezelfde periode met 124 duizend (-27%). Het verschil in dalingstempo is voor een belangrijk deel het gevolg van de beleids- en uitvoeringseffecten van de Wet werk en zekerheid (Wwz) welke per 1 juli 2015 van kracht werd.

Het bijstandsvolume is, ondanks het aantrekken van de arbeidsmarkt, tot eind maart 2017 blijven stijgen. Enerzijds door de invoering van de Participatiewet per 1 januari 2015 die ertoe leidde dat meer mensen (met een arbeidsbeperking) in de bijstand belanden, anderzijds door de groei van het aantal asielzoekers dat een verblijfsvergunning heeft gekregen, waarna ze een beroep kunnen doen op de bijstand. Tussen eind maart 2017 en eind december 2017 daalde het aantal bijstandsontvangers met 11 duizend. Eind 2017 was daarmee voor het eerst sinds 2008 sprake van een daling ten opzichte van het voorgaande jaar.

Het aantal Wajong-uitkeringen steeg tot 2015 met een kleine 12 duizend per jaar, maar met de aanscherping van de Wet Wajong per 1 januari 2015 vond een omslag plaats naar een daling met een kleine 2 duizend per jaar. In de afgelopen drie jaar is het Wajongvolume hierdoor met 5 duizend uitkeringen gedaald in plaats van gestegen met 36 (3 keer 12) duizend. Sinds eind 2015 is het arbeidsongeschiktheidsvolume exclusief Wajong ongeveer op hetzelfde niveau gebleven van circa 560 duizend uitkeringen: de (verminderde) afname van WAO/WAZ enerzijds en (sterkere) toename van WGA/IVA anderzijds hielden elkaar in 2016 en 2017 ongeveer in evenwicht.

Eind 2017 hadden ruim 190 duizend personen een re-integratievoorziening van gemeenten, een kleine 17 duizend meer dan eind 2016. Personen kunnen meerdere voorzieningen hebben, eind 2017 gemiddeld 1,31 per persoon. Het aantal re-integratievoorzieningen eind 2017 bedroeg daarmee 256 duizend, 34 duizend (15%) meer dan eind 2016. In de 1^e helft van 2017 werden vanuit het gemeentedomain 21 duizend banen gestart aansluitend of binnen 1 maand na beëindiging van de re-integratievoorziening (1 duizend, ofwel 5% meer dan in de 1^e helft van 2016), en 78 duizend zonder re-integratievoorziening (14 duizend, ofwel 22% meer dan in de 1^e helft van 2016).

In hoofdstuk 1 wordt nader gekeken naar de relatie tussen arbeidsparticipatie, zorgtaken en de rol van verlofregelingen daarbij. Het hoofdstuk schetst een beeld van de tijdsbesteding aan arbeid en zorgtaken, vervolgens van het bestaan en gebruik van verschillende verlofregelingen en gaat ook in op opvattingen over de verdeling van arbeid en zorgtaken. In hoofdstuk 2 volgt meer algemene informatie over de ontwikkeling van werkgelegenheid en werkloosheid in de periode 2014-2017, uitgesplitst naar een aantal relevante kenmerken. Hoofdstuk 3 schetst de ontwikkelingen op het terrein van inkomenswaarborg en in hoofdstuk 4 staan de re-integratievoorzieningen en het aantal gestarte banen door bijstandsontvangers en niet-uitkeringsgerechtigden centraal.

Inhoudsopgave

1. Arbeidsparticipatie, zorgtaken en de rol van verlofregelingen	5
1.1 Inleiding	5
1.2 Korte schets arbeid en zorg	5
1.2.1 Tijdsbesteding 'verplichte tijd'	5
1.2.2 Arbeidsdeelname	6
1.3 Verlofregelingen en faciliteiten arbeid en zorg	9
1.3.1 Verlofregelingen, voorziening kinderopvang en flexibel werken	9
1.3.2 Gebruik kinderopvang en verlofregelingen	10
1.4 Opvattingen over de verdeling van zorgtaken tussen mannen en vrouwen	14
1.5 Relatie tussen zorgfaciliteiten voor kinderen en arbeid en zorg	17
1.5.1 Relatie tussen zorgfaciliteiten en arbeid	17
1.5.2 Relatie tussen zorgfaciliteiten en zorg	18
1.6 Tot slot	18
2. Werkgelegenheid en werkloosheid	20
2.1 Inleiding	20
2.2 Werkgelegenheid	20
2.2.1 Ontwikkeling netto arbeidsdeelname	22
2.2.2 Ontwikkeling netto arbeidsdeelname naar persoonskenmerken	23
2.3 Werkloosheid	24
2.3.1 Ontwikkeling werkloosheid naar persoonskenmerken	25
2.4 Wet tegemoetkomingen loondomein (Wtl)	25
3. Inkomenswaarborg	27
3.1 Inleiding	27
3.2 WW-uitkeringen	28
3.3 Bijstandsuitkeringen	29
3.4 Arbeidsongeschiktheidsuitkeringen	31
4. Re-integratie	34
4.1 Inleiding	34
4.2 Personen met re-integratievoorziening	34
4.3 Re-integratievoorzieningen	35
4.4 Gestarte banen door bijstandsontvangers en niet-uitkeringsgerechtigden	35

1. Arbeidsparticipatie, zorgtaken en de rol van verlofregelingen

1.1 Inleiding

De Nederlandse economie floreert. Ook de arbeidsmarkt herstelt zich verder en de werkloosheid is in maart 2018 afgenomen tot 3,9 procent. Werkgevers kampen in toenemende mate met tekorten aan personeel en hebben belang bij een groot arbeidsaanbod. Naast werk vinden veel mensen het belangrijk om ook tijd te besteden aan andere activiteiten, zoals de zorg voor hun kinderen.

Het vinden van de goede balans tussen arbeid en zorg kan voor werkenden een uitdaging zijn. Verlofregelingen en de kinderopvangtoeslag maken het voor werkenden eenvoudiger om hun werk flexibel in te richten en een balans te vinden.

Dit themahoofdstuk behandelt de tijdsbesteding van mensen aan arbeid en zorg, in relatie tot het gebruik van verschillende soorten verlofregelingen. Paragraaf 1.2 begint met een korte schets van de tijdverdeling van werkenden over arbeid en zorgtaken, en van de arbeidsparticipatie. Paragraaf 1.3 besteedt aandacht het gebruik van de faciliteiten en verlofregelingen. Paragraaf 1.4 gaat in op de rolopvattingen van mannen en vrouwen en de invloed daarvan op de verdeling van arbeid en zorgtaken binnen het huishouden. Vervolgens wordt in paragraaf 1.5 gekeken naar de effecten die de kinderopvangtoeslag en de verlofregelingen voor kinderopvang hebben op de arbeidsparticipatie en het zorggedrag van moeders en vaders. In paragraaf 1.6 volgen enkele conclusies.

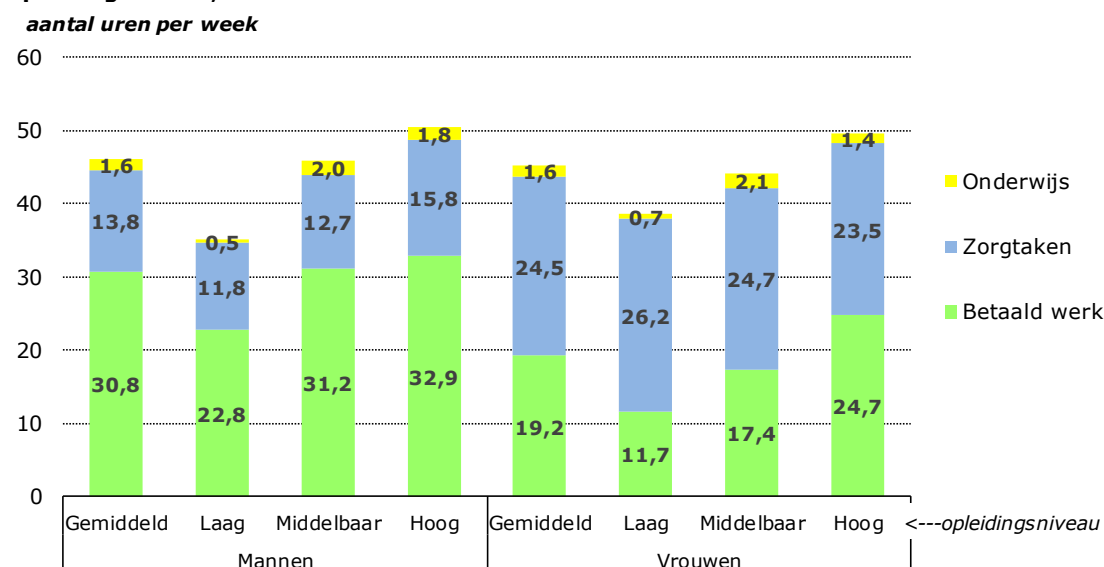
1.2 Korte schets arbeid en zorg

Deze paragraaf gaat eerst in op de tijdsbesteding van mensen aan betaalde arbeid en zorgtaken. Vervolgens schetst deze paragraaf de ontwikkelingen op het gebied van arbeidsdeelname.

1.2.1 Tijdsbesteding 'verplichte tijd'

De som van de beschikbare tijd die opgaat aan betaalde arbeid, zorgtaken en onderwijs wordt ook wel als 'verplichte tijd' aangeduid, omdat mensen hier minder controle over hebben dan over bijvoorbeeld vrije tijd of de tijd besteed aan persoonlijke verzorging.¹ Figuur 1.2.1 geeft weer voor mannen en vrouwen (zowel werkend als niet-werkend) hoeveel tijd zij besteden aan verplichte tijd.

Figuur 1.2.1: Gemiddelde tijdsbesteding 'verplichte tijd' van mannen en vrouwen (20-64 jaar) naar opleidingsniveau, 2016



Bron: SCP/CBS (2017), Tijdsbestedingsonderzoek 2016

¹ SCP, [De sociale staat van Nederland 2017](#), december 2017.

Mannen werken meer en vrouwen zorgen meer. Gemiddeld verrichten mannen bijna 31 uur betaalde arbeid per week, terwijl dit bij vrouwen iets meer dan 19 uur is. Daarmee werken mannen bijna 12 uur meer dan vrouwen. Vrouwen besteden op hun beurt bijna 11 uur langer aan zorgtaken. Bij zorgtaken kan het gaan om het zorgen voor kinderen of het verlenen van mantelzorg, maar ook om boodschappen doen of het doen van het huishouden. Het verschil tussen mannen en vrouwen in tijd die besteed wordt aan zorgtaken is in de periode 2006-2016 wel 2 uur kleiner geworden.² Dat komt niet doordat mannen meer zijn gaan zorgen, maar vooral doordat vrouwen minder tijd aan zorgtaken zijn gaan besteden. De optelsom van alle verplichte tijd is in 2016 nagenoeg gelijk voor mannen en vrouwen. Vrouwen besteden dus niet meer tijd aan verplichte tijd dan mannen.

Hoger opgeleide mannen besteden meer tijd aan zorgtaken dan lager opgeleide mannen, terwijl bij vrouwen hoger opgeleiden juist minder zorgen. Hoogopgeleide mannen besteden gemiddeld 4 uur meer aan zorgtaken dan laagopgeleide mannen, en laagopgeleide vrouwen bijna 3 uur meer dan hoogopgeleide vrouwen. Hoogopgeleide vrouwen zijn vooral minder tijd met het huishouden bezig (bijna 4 uur minder). Aan zorg voor kinderen besteden ze juist iets meer tijd (1 uur). Ook wat betaald werk betreft verschillen hoog- en laagopgeleiden van elkaar. Zowel mannen als vrouwen met een hoger opleidingsniveau besteden meer tijd aan betaald werk. Het verschil is groter voor vrouwen (13 uur) dan voor mannen (10 uur). Per saldo besteden hoogopgeleide mannen ruim 15 uur per week meer aan de optelsom van de verplichte tijd dan laagopgeleide mannen. Voor vrouwen is dit verschil tussen hoog- en laagopgeleiden kleiner, maar nog steeds 11 uur per week. Twee verklaringen voor het verschil in tijd besteed aan arbeid tussen hoger en lager opgeleiden zijn dat hoger opgeleiden meer uren maken – het is bijvoorbeeld ook gebruikelijker om 's avonds door te werken – en dat lager opgeleiden harder zijn geraakt door de crisis, waardoor mensen uit deze groep vaker werkloos zijn, of zijn gedwongen om in deeltijd te werken.³

Ouders besteden nu meer tijd aan kindzorg dan vijftig jaar geleden, maar in de laatste tien jaar is het aantal uren gestabiliseerd. In de periode 1975-2005 zijn zowel vaders als moeders 15-30 minuten meer per dag gaan besteden aan kindzorg, wat neerkomt op een toename van 1,8 tot 3,5 uur per week.⁴ Dat betekent een nog grotere stijging in de tijd per kind, omdat ouders gemiddeld minder kinderen hebben. Voor veel vaders betekent de toename van 15-30 minuten een verdubbeling van tijd besteed aan de zorg voor kinderen. De toename is groter voor hoogopgeleide vaders en moeders (beide ongeveer 30 minuten) dan voor laagopgeleide vaders en moeders (beide ongeveer 15 minuten). Daarmee is het verschil tussen hoger- en lageropgeleiden groter geworden. In de laatste 10 jaar is de tijd besteed aan kindzorg niet verder toegenomen, voor vrouwen zelfs iets afgenomen. Moeders besteedden in 2016 gemiddeld 9,6 uur per week aan de zorg voor hun kinderen (tegen 10,7 uur in 2006), vaders 6,2 uur in 2016 (tegen 6,1 uur in 2006).⁵

1.2.2 Arbeidsdeelname

De arbeidsparticipatie van vrouwen is de laatste vijftig jaar fors gestegen (figuur 1.2.2a). In de periode 1970-2017 is deze gestaag opgelopen van iets meer dan 35 procent in 1970 tot 65,7 procent in 2017. Hoger opgeleide vrouwen zijn met 82,5 procent in 2017 twee keer zo vaak actief op de arbeidsmarkt als lager opgeleiden (42,3%). De arbeidsparticipatie van mannen is de achterliggende 50 jaar juist iets gedaald, en schommelt sinds de jaren '80 rond de 75 procent. Gemiddeld ligt de arbeidsparticipatie van vrouwen daarmee nog ruim 9 procentpunt onder die van mannen. Dat wordt vooral veroorzaakt door een lagere arbeidsdeelname onder laag- en middelbaar opgeleide vrouwen (respectievelijk 18,8 en 7,1 procentpunt lager dan onder mannen). Onder hoogopgeleiden is de arbeidsdeelname van mannen en vrouwen nagenoeg gelijk (respectievelijk 84,3% en 82,5%).

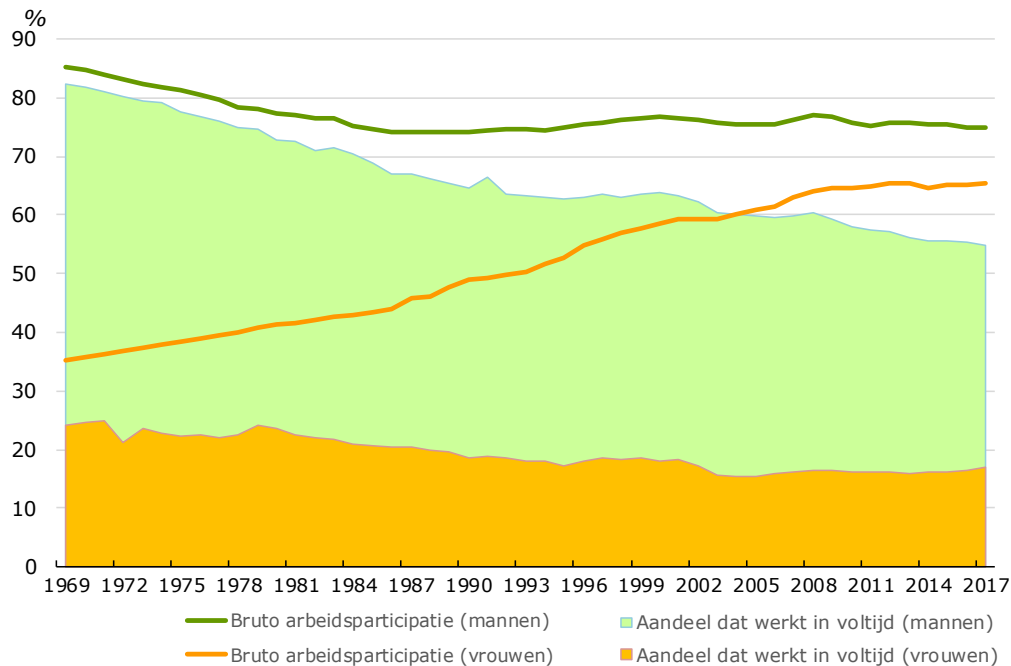
² SCP, [Een week in kaart](#), december 2017.

³ Zie voetnoot 2.

⁴ Dotti-Sani & Treas, [Educational gradients in parents' child care time across countries, 1965-2012](#), april 2016.

⁵ Zie voetnoot 1.

Figuur 1.2.2a: Arbeidsparticipatie en aandeel voltijdwerkers naar geslacht, 1969–2017^a



a. De grafiek toont zowel het aandeel participerende mannen en vrouwen als het aandeel voltijdwerkers, in procenten van de potentiële beroepsbevolking 15-74 jaar.

Bron: CBS (2018), Statline; bewerking SZW

Hoewel vrouwen vaker werken dan vroeger, zijn ze niet vaker in voltijd gaan werken. In absolute aantallen is het aantal voltijds werkende vrouwen de afgelopen vijftig jaar ongeveer gelijk gebleven. Door de toegenomen arbeidsparticipatie is het in relatieve termen afgenomen. In 1970 had ongeveer driekwart van de werkende vrouwen een voltijd baan, in 2017 nog maar een kwart. De afgelopen 10 jaar schommelt het percentage voltijders betrekkelijk stabiel rond de 25 procent. Vrouwen zijn overigens wel vaker in grotere deeltijd banen gaan werken (20-35 uur) en minder vaak in kleine deeltijd banen (< 20 uur).

Vergeleken met andere Europese landen is het percentage vrouwen met een voltijd baan in Nederland laag. Daar staat tegenover dat de arbeidsparticipatie onder vrouwen in Nederland juist hoger is dan in andere landen. In Nederland werken vrouwen vaker, maar gemiddeld minder uren dan in andere Europese landen. Het is goed mogelijk dat juist de ruime mogelijkheden om in deeltijd te werken hebben bijgedragen aan een hogere arbeidsparticipatie in Nederland.⁶ Het is overigens opvallend dat ook mannen in de afgelopen decennia vaker in deeltijd zijn gaan werken. Onder werkende mannen is het aandeel voltijders gedaald van 95 procent in 1970 naar zo'n 75 procent in 2017.

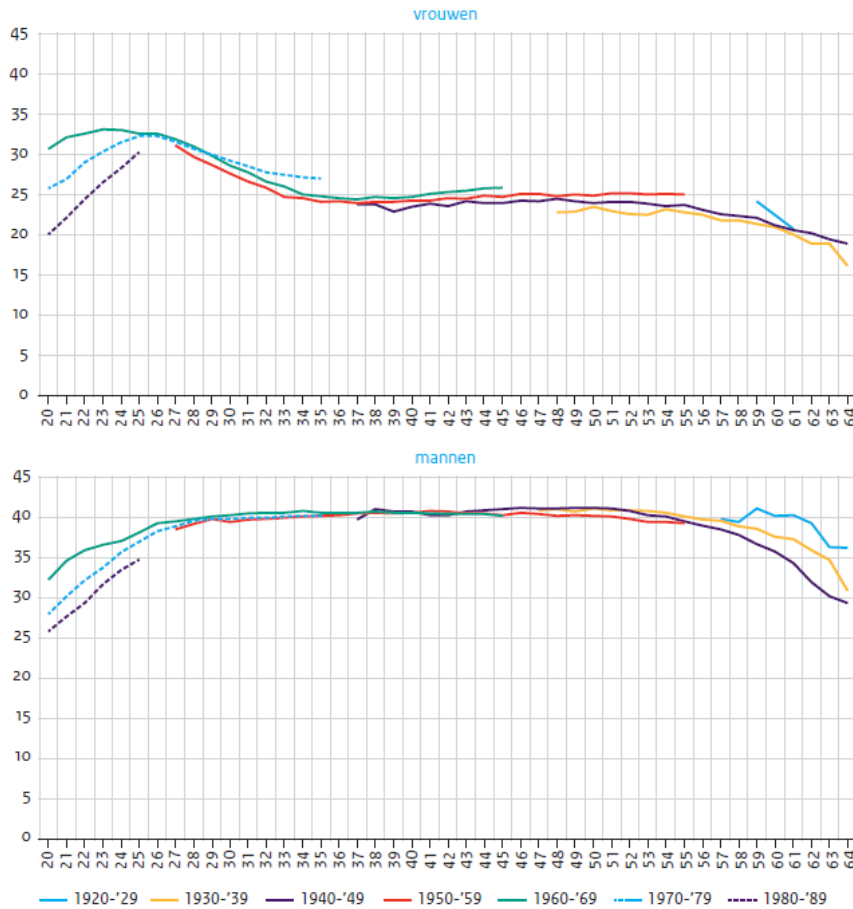
Jonge vrouwen werken aan het begin van hun carrière al beduidend vaker in deeltijd dan jonge mannen (zie figuur 1.2.2b). Zo werkt ongeveer een derde van de pas afgestudeerde mannelijke mbo'ers in deeltijd, terwijl dat geldt voor bijna driekwart van de vrouwelijke mbo'ers.⁷ Dat laat zien dat verschillen in voltijd- en deeltijdwerk tussen mannen en vrouwen al in een vroeg stadium ontstaan. Vrouwen kiezen vaker dan mannen een studierichting waarmee de kans hoog is om in sectoren te werken waar veel in deeltijd wordt gewerkt (zoals in het onderwijs of in de zorg). Gemiddeld werken vrouwen de meeste uren rond hun 25^e. Rond het 30^e levensjaar neemt het aantal gewerkte uren weer af, samenhangend met de geboorte van kinderen. Het is opvallend dat het aantal gewerkte uren daarna niet weer toeneemt, omdat de tijd besteed aan kinderopvang

⁶ Zie bijvoorbeeld CBS, [Groei arbeidsdeelname afgevlakt](#), september 2017.

⁷ SCP, [Werken aan de start](#), januari 2018.

doorgaans afneemt naarmate kinderen ouder worden. Mannen werken vanaf het begin al meer uren, en het aantal gewerkte uren is ook stabiel over hun levensloop (figuur 1.2.2b).

Figuur 1.2.2b: Wekelijkse arbeidsduur mannen en vrouwen, naar leeftijd en geboortegeneratie^a



a. In de figuur is de arbeidsduur van mannen en vrouwen over de levensloop geconstrueerd door de arbeidsduur van verschillende leeftijdscohorten bij elkaar te voegen. Het gaat hier om de arbeidsduur van werkende mannen en vrouwen. Als mensen stoppen met werken, is dat dus niet terug te zien in de figuur.

Bron: CBS (Enquête Beroepsbevolking 1987-2015)

Werkende vrouwen gaan (veel) vaker minder uren werken na de geboorte van het eerste kind dan werkende mannen. In 2014-2015 lag het aandeel werkende vrouwen dat minder ging werken op 36 procent. Iets meer dan de helft van de vrouwen heeft na de geboorte van het eerste kind het aantal gewerkte uren niet aangepast (49%), of is zelfs meer gaan werken (4%). Let wel dat een groot deel van de vrouwen ook vóór de geboorte van een kind al in deeltijd werkte. Laagopgeleide vrouwen stoppen vaker met betaalde arbeid, en gaan vaker minder werken dan middelbaar en hoger opgeleide moeders. Het aandeel vrouwen dat helemaal stopt met werken na de geboorte van het eerste kind is in de afgelopen 10 jaar licht gedaald, tot 11 procent. Mannen gaan na de geboorte van een eerste kind nauwelijks minder werken: 91 procent van de werkende mannen bleef na de geboorte evenveel werken, of zelfs meer. Het aandeel mannen dat minder ging werken, of stopte met werken, is de afgelopen 10 jaar iets gestegen, maar niet veel.⁸

Het aantal werkenden dat een baan combineert met een mantelzorgtaak groeit. Bij mantelzorg gaat het om het verrichten van onbetaalde (informele) zorg aan iemand in de nabije omgeving, naast de eigen kinderen. In het algemeen wordt mantelzorg vaker verleend door vrouwen, 45-plussers en niet-werkenden.⁹ Het aandeel werkenden met een mantelzorgtaak nam in de periode

⁸ SCP/CBS, *Emancipatiemonitor 2016*, december 2016.

⁹ SCP, *Informele hulp - Wie doet er wat?*, december 2015.

2004-2014 toe van 12% tot 18%.¹⁰ Werkende mannen geven met 13% minder vaak mantelzorg dan werkende vrouwen (23%). Mannelijke werkende mantelzorgers combineren mantelzorg wel aanmerkelijk vaker met een voltijd baan dan vrouwen (72% vs. 28%), maar dat is niet vreemd aangezien mannen ook vaker in voltijd werken dan vrouwen (75% vs. 25%, zie par. 1.2). Zowel werkende mannen als vrouwen die mantelzorg geven, hebben net zo vaak een grote baan als werkende mannen en vrouwen in het algemeen. Het aantal mantelzorgers met een grote baan (> 32 uur) is toegenomen ten opzichte van een aantal jaar geleden.

De combinatie van werk en mantelzorg levert mantelzorgers pas problemen op als ze veel uren werken (>32 uur), een intensieve mantelzorgtaak hebben (>4 uur) en een rigide werkschema hebben.¹¹ De werkomstandigheden van werkende mantelzorgers zijn doorgaans niet anders dan die van werkende niet-mantelzorgers: mantelzorgers werken niet vaker in loondienst, en kunnen niet makkelijker dan anderen de eigen werktijden bepalen of vrij nemen. Het SCP merkt naar aanleiding daarvan op dat het streven naar een hogere arbeidsdeelname en meer mantelzorg risico's met zich meebrengt. Enerzijds zijn mensen die veel uren werken minder snel geneigd om met mantelzorg te beginnen, wat de belasting van anderen juist kan vergroten. Anderzijds kunnen er meer problemen voor werkende mantelzorgers ontstaan als intensieve en langdurende mantelzorg zal toenemen omdat hierbij het risico van overbelasting dreigt.¹²

1.3 Verlofregelingen en faciliteiten arbeid en zorg

Deze paragraaf schetst het bestaan en gebruik van verschillende verlofregelingen en voorzieningen. Daarnaast belicht deze paragraaf enkele opvallende verschillen in gebruik tussen mannen en vrouwen, verschillende leeftijdsgroepen en achtergrondkenmerken.

1.3.1 Verlofregelingen, kinderopvang en flexibel werken

Verlofregelingen, kinderopvang en flexibel werken zijn instrumenten die onder meer tot doel hebben om het voor werkenden gemakkelijker te maken om arbeid en zorg te combineren en zo de risico's op overbelasting te verminderen. Een aantal van deze verlofregelingen en voorzieningen zijn specifiek bedoeld om arbeid en zorg voor (jonge) kinderen te combineren. Een ander deel stelt werkenden in staat zorgtaken (mantelzorg) te verrichten voor een bredere kring van naasten.

Tabel 1.3.1: Verlofregelingen en voorzieningen op hoofdlijnen

Verlofregelingen/ voorzieningen	Faciliteit(en)/rechten
Zwangerschaps- en bevallingsverlof	<ul style="list-style-type: none"> - 16 weken verlof, waarvan de laatste 4-6 weken flexibel in te zetten - Uitkering ter hoogte van 100% loon tot aan maximumdagloon - Bij meerlingen: 20 weken verlof - Extra verlof bij ziekenhuisopname kind
Kraamverlof voor partner	<ul style="list-style-type: none"> - Twee dagen - Loon volledig doorbetaald
Zwangerschaps- en bevallingsverlof voor zelfstandigen (regeling Zelfstandige en Zwanger (ZEZ))	<ul style="list-style-type: none"> - ZEZ-uitkering voor een periode van de 16 weken - Uitkering bedraagt maximaal het wettelijk minimumloon
Ouderschapsverlof	<ul style="list-style-type: none"> - 26 keer het aantal gewerkte uren per week (bij een 36-urige werkweek recht op 936 uur verlof) op te nemen tot de achtste verjaardag van het kind - Wettelijk onbetaald - Mogelijke afspraken over doorbetaling in cao
Pleegzorg- en adoptieverlof	<ul style="list-style-type: none"> - Maximaal 4 weken verlof voor beide ouders - Uitkering ter hoogte van 100% van het loon tot

¹⁰ SCP, [Aanbod van arbeid 2016](#), augustus 2016.

¹¹ Zie voetnoot 9.

¹² SCP, [Concurrentie tussen mantelzorg en betaald werk](#), maart 2015.

	<p>aan maximumdagloon</p> <ul style="list-style-type: none"> - Op te nemen tussen 4 weken voor opname in het gezin tot 22 weken daarna
Kortdurend zorgverlof om een zieke in de naaste omgeving te verzorgen (partner, kind, overige familieleden, vrienden en kennissen)	<ul style="list-style-type: none"> - Per jaar tweemaal de wekelijkse arbeidsduur - Loon wordt voor 70% doorbetaald maar tenminste op niveau wettelijk minimumloon - Bij minder dan het minimumloon volgt een uitkering op niveau minimumloon - Afwijking ten nadele van de werknemer mogelijk bij cao. Afwijken ten voordele van werknemer kan ook
Langdurend zorgverlof om iemand in de naaste omgeving die langere tijd ziek of hulpbehoevend is te verzorgen (partner, kind, overige familieleden, vrienden en kennissen)	<ul style="list-style-type: none"> - Per jaar zesmaal de wekelijkse arbeidsduur - Wettelijk onbetaald - Afwijking ten nadele van de werknemer mogelijk bij cao. Afwijken ten voordele van werknemer kan ook
Calamiteiten- en kort verzuimverlof voor spoedeisende, onvoorziene of bijzondere persoonlijke omstandigheden (geboorte, overlijden huwelijk, stemmen, ziekenhuisbezoek of begeleiding daarbij, woningbrand, etc.)	<ul style="list-style-type: none"> - Betaald verlof voor een paar uur tot een paar dagen, afhankelijk van de situatie
Kinderopvang voor kinderen van nul tot en met twaalf jaar	<p>Kinderopvang toeslag voor ouders:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Die beiden werken, studeren of in een re-integratie- of inburgeringstraject zitten - Die de Nederlandse nationaliteit of een geldige verblijfsvergunning hebben - Die een of meer kinderen hebben die gebruik maken van een geregistreerde opvangfaciliteit (kinderdagverblijf, buiten-, naschoolse- en gastouderopvang en peuterspeelzaal)

Bron: [Rijksoverheid](#)

1.3.2 Gebruik kinderopvang en verlofregelingen voor de combinatie arbeid en zorg

Kinderopvang

Naarmate kinderen ouder worden, neemt het aantal uren dat zij onderwijs volgen toe en het gebruik van opvang af. Ouders met kinderen in de peuterleeftijd (twee en drie jaar) maakten in 2015 gemiddeld 17 uur per week gebruik van de opvang. Ouders met kinderen op de basisschool maakten gemiddeld 8 uur gebruik van de buitenschoolse- of de gastouderopvang.¹³

Huishoudens maken vaker gebruik van formele opvang als ouders meer werken, als ouders hoger opgeleid zijn, en als het huishoudinkomen hoger is. In 2013 maakten huishoudens met hoger opgeleide moeders met 49 procent 3,5 keer zo vaak gebruik van formele opvang als huishoudens met lager opgeleide moeders (14%). Middelbaar opgeleiden zitten ertussenin met 28 procent.^{14 15} Dit verschil in gebruik wordt mede verklaard doordat hoger opgeleide moeders meer uren per week werken. Ook ouders met een hoog inkomen maken vaker gebruik van kinderopvang, zo blijkt uit cijfers over 2016. Er zijn vijf maal zo veel ouders met een inkomen van anderhalf tot drie keer modaal die gebruik maken van de kinderopvangtoeslag als ouders met een inkomen tot 130 procent van het wettelijk minimumloon (WML), en drie maal zo veel ouders met een inkomen van 130 procent van het WML tot anderhalf keer modaal.¹⁶ SCP-onderzoek wijst erop dat ouders met lage inkomens mogelijk minder de noodzaak van formele kinderopvang ervaren omdat ze meer toegang hebben tot informele opvang. Huishoudens met lagere inkomens bestaan vaker uit laagopgeleide moeders die in kleine deeltijdbanen werken. Dit maakt het gemakkelijker om voor

¹³ Zie voetnoot 8.

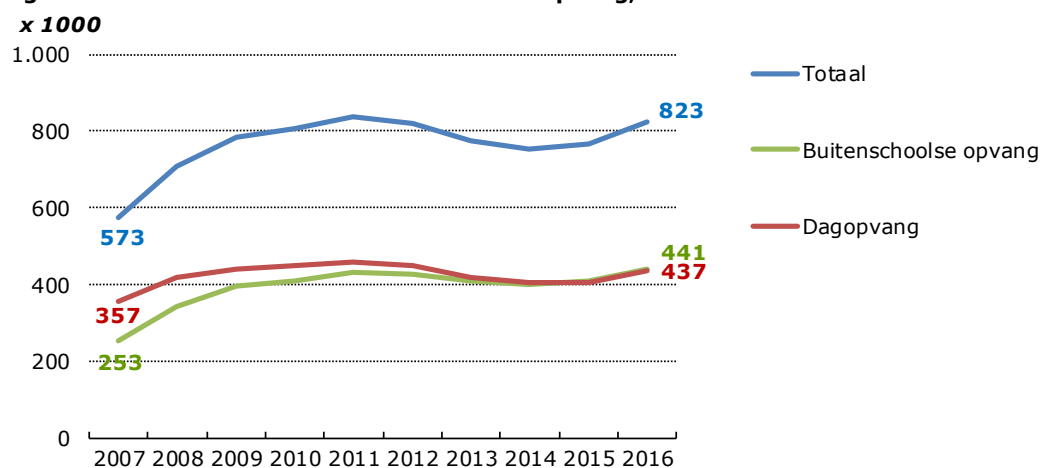
¹⁴ SCP, [Beleidssignaleмент: Het gebruik van kinderopvang door ouders met lagere inkomens](#), juni 2016. De onderliggende data zijn verzameld in een periode waarin het crisis was, en nadat er bezuinigd was op de kinderopvangtoeslag.

¹⁵ CBS, [Socialeconomische trends; Inkomen en de combinatie van arbeid en zorg](#), maart 2011.

¹⁶ SZW, [Rijksjaarsverslag XV Sociale Zaken en Werkgelegenheid 2016](#), mei 2017.

een beperkt aantal uren opvang in de eigen kring van familie of vrienden, die bovendien vaak in dezelfde buurt wonen, te regelen.¹⁷ Daarnaast hebben laagopgeleide ouders vaker banen met onregelmatige werktijden, en werken ze vaker buiten de kantooruren, waardoor de opvangtijden niet goed aansluiten bij de eigen wensen.¹⁸ Deze SCP-publicatie wijst er ook op dat lagere inkomens waarschijnlijk meer moeite hebben met het opvangen van prijsverhogingen voor formele opvang, ondanks het feit dat de kinderopvangtoeslag inkomensafhankelijk is. Daarbij kan de relatieve inkomensonzekerheid bij deze groep, mede veroorzaakt door nasleep van de recente crisis en de voortgaande flexibilisering van de arbeidsmarkt, ook een reden zijn om minder gebruik te maken van formele kinderopvang. Uit eerder onderzoek van het SCP blijkt voorts dat met name moeders vaker bewust kiezen voor een deeltijdbaan, zodat ze hun werktijden aan kunnen passen op de schooltijden van de kinderen.¹⁹

Figuur 1.3.2a: Aantal kinderen in de formele opvang, 2007-2016



Bron: CBS (2017), Jeugdmonitor Statline

Naast bovenstaande kenmerken van huishoudens is het gebruik van kinderopvang ook afhankelijk van economische omstandigheden, algemene demografie en de mate waarin de overheid ouders tegemoetkomt in de kosten van opvang. Zo leidt een economische crisis met als gevolg werkloosheid voor (een van de) ouder(s) ertoe dat het recht op kinderopvangtoeslag na drie maanden wordt beëindigd. Voor het recht op kinderopvangtoeslag geldt immers dat beide ouders moeten werken. Met de invoering van de Wet kinderopvang (Wko) in 2005 ging de kinderopvangtoeslag omhoog, en de ouderbijdrage omlaag. Sinds de invoering van de Wko is het gebruik van formele kinderopvang fors toegenomen, vooral in de periode van 2007 tot 2009 (zie figuur 1.3.2a). Mede als gevolg van de versoering van de kinderopvangtoeslag daalde het gebruik van formele opvang in de periode 2011 tot 2014 en nam het gebruik van informele opvang door grootouders, vrienden of burens toe. Voor de daling van het gebruik van formele opvang in die periode wijst het SCP ook andere oorzaken aan.²⁰ Met name de stijgende werkloosheid en inkomensachteruitgang als gevolg van de economische crisis hebben geleid tot een daling in het gebruik van formele opvang. Ook hebben ouders meer ruimte gekregen om flexibel – van huis uit of 's avonds – te kunnen werken, waardoor de behoefte aan kinderopvang is verminderd. Daarnaast heeft de daling van het geboortecijfer sinds 2011 volgens het SCP ook bijgedragen aan een verminderd gebruik van kinderopvang. Sinds 2014 is er weer geïnvesteerd in kinderopvang en is de kinderopvangtoeslag meermaals verhoogd. Mede als gevolg van deze maatregelen en als gevolg van het aantrekken van de economie stijgt sinds 2015 het gebruik van alle soorten van formele opvang weer. Gemiddeld nam het aantal kinderen in 2016 ten opzichte van 2015 toe met ruim 40 duizend kinderen en met bijna 60 duizend kinderen in 2017.²¹

¹⁷ CBS, *Bevolkingstrends 2015: Familiesolidariteit*, december 2015.

¹⁸ SCP, *Beleidssignalement: Het gebruik van kinderopvang door ouders met lagere inkomens*, juni 2016.

¹⁹ SCP, *Moeders, werk en kinderopvang in model*, augustus 2007.

²⁰ SCP, *Krimp in de kinderopvang. Ouders over kinderopvang en werk*, september 2014.

²¹ SZW, *Rijksjaarverslag SZW*, mei 2018 (nog te publiceren). SZW en het CBS hanteren verschillende methodes om het aantal kinderen in de kinderopvang te berekenen. SZW gebruikt jaargemiddelden en houdt rekening

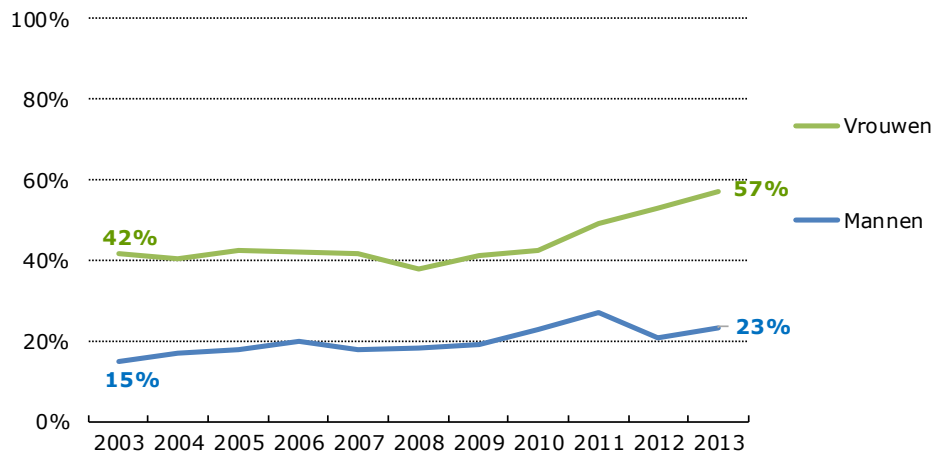
Zwangerschapsverlof, bevallingsverlof en kraamverlof

Verlofmogelijkheden rond de geboorte van een kind worden vaak gebruikt zolang het om betaald verlof gaat. Alle vrouwelijke werknemers maken gebruik van het zwangerschaps- en bevallingsverlof, van in totaal 16 weken. Vaders of partners hebben bij de geboorte van hun kind recht op twee dagen betaald kraamverlof. Dit kunnen ze uitbreiden met drie dagen ouderschapsverlof. Betaald kraamverlof wordt nu door 65 procent van alle vaders of partners volledig opgenomen.²² Het huidige kabinet komt met het wetsvoorstel invoering extra geboorteverlof (WIEG) waarmee vanaf 1 januari 2019 het verlof voor partners na de geboorte van een kind wordt uitgebreid naar vijf dagen betaald verlof en vanaf 1 juli 2020 met vijf weken extra verlof tegen 70 procent van het loon.

Ouderschapsverlof

Het gebruik van ouderschapsverlof door werkenden (20-65 jaar) stijgt landelijk en is onder vrouwen populairder dan onder mannen. Het aandeel werkende vrouwen dat gebruik maakt van ouderschapsverlof steeg in 2005 van 42,5 procent naar ruim 57 procent in 2013 en bij mannen 15 procent naar krap 23 procent. De verruiming van de regeling in 2009 (verdubbeling van het verlof en de mogelijkheid van gespreide opname, of opname in gedeelten) heeft het gebruik van de regeling aantrekkelijker gemaakt. In de periode tussen 2009 en 2011 steeg het gebruik zowel voor mannen als vrouwen met 8 procentpunt (zie figuur 1.3.2b). Het is echter nog steeds zo dat moeders twee keer zo vaak gebruik maken van de regeling als vaders. Een belangrijke reden voor dit verschil is dat mannen vaker hoofdverdiener van het gezin zijn en een terugloop van hun inkomen lastiger kan worden opgevangen.²³ Ook geven mannen vaker dan vrouwen aan dat het werk het opnemen van verlof niet toelaat. Daarnaast vrezen mannen dat het opnemen van verlof hun carrièrekansen negatief zal beïnvloeden.²⁴

Figuur 1.3.2b: Aandeel mannen en vrouwen met recht op ouderschapsverlof dat verlof heeft opgenomen 2003-2013



Bron: CBS (2015), Statline

In het gebruik van ouderschapsverlof zijn nagenoeg dezelfde trends zichtbaar als bij het gebruik van kinderopvang: ouders die veel uren werken, hoger opgeleide vrouwen en mannen en ouders met een hoger inkomen maken vaker gebruik van ouderschapsverlof.²⁵ Zo is het gebruik onder hoogopgeleide vrouwen 56 procent, terwijl dit met 17 procent beduidend lager is voor

met het aantal maanden dat kinderen naar de opvang gaan. Kinderen die slechts een half jaar toeslag ontvingen tellen dus voor de helft mee bij de gepresenteerde aantallen. Bij de CBS cijfers gaat het om het totaal aantal kinderen met toeslag, ongeacht het aantal maanden waarop de toeslag betrekking had. Daardoor vallen de CBS-cijfers hoger uit.

²² Een deel van de vaders maakt ook gebruik van ADV of onbetaald kraamverlof na de geboorte van een kind.

²³ SCP, *Werkt verlof?*, april 2004.

²⁴ Duindam & Spruijt, *Mannelijkheid en zorg: trends en ervaringen*, 2007; Epsilon research, *Verlofregelingen arbeid en zorg naar type arbeidsrelatie*, 2018 (zie bijlage bij deze Monitor Arbeidsmarkt).

²⁵ Zie voetnoot 14.

laagopgeleide vrouwen. Voor hoogopgeleide mannen geldt dat 26 procent gebruik maakt van verlof tegenover 8 procent van de laagopgeleide mannen.²⁶ Van de vrouwen met een inkomen tussen € 40.000-50.000 bruto per jaar neemt 60 procent ouderschapsverlof, tegenover 31 procent van de vrouwen met een inkomen van € 10.000-20.000 per jaar.²⁷ Vrouwen die meer uren per week werken, nemen ook vaker ouderschapsverlof dan vrouwen die weinig uren werken. Van de voltijds werkende moeders neemt 55 procent ouderschapsverlof op tegenover 30 procent van de moeders die in deeltijd werkt (12-24 uur per week). Mannen nemen vaker ouderschapsverlof op als ze een hoger inkomen hebben en als ze een partner hebben die voltijds of veel uren werkt.²⁸ Naast inkomen, arbeiduur en opleidingsniveau spelen ook de voorwaarden voor verlof mee bij de keuze voor wel of geen ouderschapsverlof. Werkenden bij de (semi-)overheid – openbaar bestuur, onderwijs – en in de zorg maken meer gebruik van ouderschapsverlof dan werkenden in de marktsectoren omdat zij het verlof geheel of gedeeltelijk doorbetaald krijgen.

Mantelzorg door werkenden en gebruik van verlofregelingen

Werknemers kunnen in overleg met hun werkgever verlof opnemen voor de noodzakelijke (mantel)zorg voor zieken of hulpbehoevenden in hun omgeving. Tot 2015 gold het zorgverlof (zowel kort- als langdurend) alleen voor eerstegraads familieleden. Vanaf 2015 kan dit ook voor andere familieleden, vrienden en bekenden worden ingezet. Per jaar kunnen werknemers maximaal twee keer het aantal gewerkte uren per week kortdurend zorgverlof opnemen (bij een werkweek van 36 uur kan maximaal 72 uur betaald verlof tegen 70 procent van het salaris worden opgenomen). Voor het verlenen van langdurende zorg kan per jaar maximaal zes keer het aantal gewerkte uren wettelijk onbetaald kortdurend zorgverlof worden opgenomen (dus bij een werkweek van 36 uur maximaal 216 uur). Daarnaast zijn er diverse verlofsoorten die werkenden inzetten voor zorg of andere onvoorziene omstandigheden: calamiteitenverlof, kort verzuimverlof en vakantie- en ADV-dagen. De werkgever mag het zorgverlof alleen weigeren als er zwaarwegende organisatiebelangen spelen. Per sector kan bij cao van de algemene voorschriften worden afgeweken.

Werknemers met een vast contract nemen vaker verlof op dan werknemers met een flexibel contract. Uit onderzoek blijkt dat kortdurend zorgverlof vaker door werkenden wordt ingezet dan langdurend verlof, en dat zorgverlof vooral wordt opgenomen voor de meest nabije familie.²⁹ In veel gevallen zien werkenden af van het verlenen van zorg, of vangen werkenden dit op buiten werktijd. Werknemers met een vast contract zetten bij een zorgsituatie vaker zorgverlof in dan werknemers met een flexibel contract (69% tegenover 60%). Daarnaast was de omvang van verlofopname door werknemers met een flexibel contract in 2015 zo'n 25 procent kleiner dan de omvang van verlofopname door werknemers in vaste dienst. De onderzoekers concluderen dat mensen met een flexibel contract kennelijk meer mogelijkheden hebben om zorgsituaties buiten het werk op te vangen of minder ruimte ervaren om van het verlof gebruik te maken.

Voor zowel kortdurend- als langdurend zorgverlof geldt als de belangrijkste reden voor het niet-gebruik dat het werk het niet toelaat of dat men collega's niet extra willen belasten.³⁰ Daarnaast speelt ook het prijskaartje dat aan verlof hangt een rol. Bij kortdurend verlof is de financiële achteruitgang kleiner dan bij langdurend zorgverlof. Slechts 12 procent van de werknemers geeft aan geen verlof op te nemen vanwege de terugloop in inkomsten. Bij het langdurend zorgverlof is de financiële impact veel groter en duurt het vaak langer: iets meer dan 10 procent van de vaste werknemers en bijna 30 procent van werknemers met een flexibel contract maakt om die reden geen gebruik van langdurend verlof.

Net als bij het kortdurend zorgverlof wordt het langdurend zorgverlof (bij ziekte of hulpbehoevendheid) vooral ingezet voor de meest nabije familie – het vaakst voor de partner,

²⁶ NIDI [Demos, jaargang 30 nummer 9](#), oktober 2014.

²⁷ Dat wordt voor een deel ook verklaard doordat vrouwen met een hoger inkomen vaak meer uren werken.

²⁸ Zie voetnoot 14.

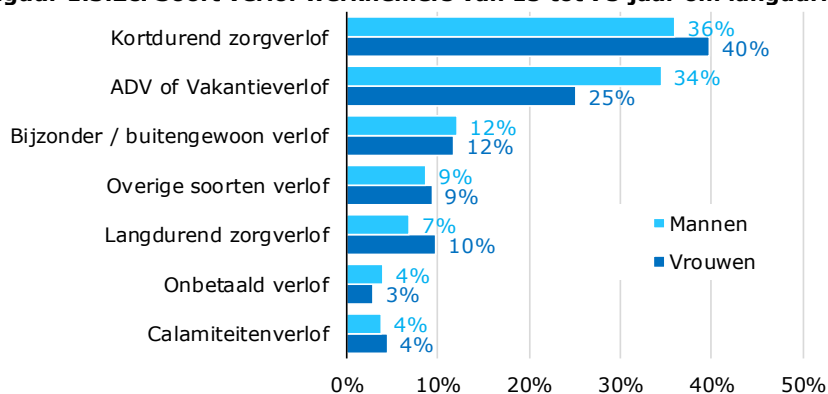
²⁹ Epsilon Research, *Verlofregelingen arbeid en zorg naar type arbeidsrelatie*, 2018 (zie bijlage bij deze Monitor Arbeidsmarkt).

³⁰ Zie voetnoot 29.

gevolgd door kinderen en als laatste de ouders – en niet zo vaak voor de nieuwe doelgroep.^{31 32} Onderzoek laat zien dat het gebruik van langdurend zorgverlof aanmerkelijk lager is onder mensen met een flexibel contract: in 2015 maakten bijna 100 duizend werknemers gebruik van deze verlofvorm, daarvan hadden 92 duizend een vast contract en 7 duizend een flexibel contract.³³

Onderzoek van het CBS laat een verschil zien in gebruik van kortdurend en langdurend zorgverlof onder werkenden (zie figuur 1.3.2c).³⁴ Een verklaring voor dit verschil is dat kortdurende zorg zich vaak onverwacht voordoet en in dat geval vaker opgevangen wordt met kortdurend zorgverlof, terwijl werkenden beter kunnen anticiperen op langdurende zorgsituaties.³⁵ Ook blijkt dat werkenden vaak langdurige zorgsituaties opvangen door kortdurend zorgverlof in te zetten.³⁶ Vrouwen gebruiken vaker dan mannen kortdurend en langdurend verlof terwijl mannen vaker ADV of vakantieverlof inzetten om zorg te verlenen.

Figuur 1.3.2c: Soort verlof werknemers van 15 tot 75 jaar om langdurige zorg te verlenen, 2015^a



a. Men kan binnen één zorgsituatie van meerdere verlofsoorten gebruik maken.

Bron: CBS (2017), *Sociaaleconomische trends mei 2017*

1.4 Opvattingen over verdeling van zorgtaken tussen mannen en vrouwen

Deze paragraaf gaat in op de opvattingen over de verdeling van arbeid en zorg tussen mannen en vrouwen en hoe deze zich ontwikkelen over de tijd.

Rolopvattingen binnen het anderhalfverdienersmodel nog steeds vrij traditioneel

De verdeling van arbeid en zorg in Nederland is lange tijd beïnvloed door traditionele verwachtingen in de maatschappij ten aanzien van genderrollen. Het klassieke rolpatroon was dat de vrouw werd gezien als huisvrouw en als opvoeder van de kinderen, en de man als kostwinner. De opvattingen over de rolverdeling binnens- en buitenshuis zijn in een aantal decennia veranderd en de nadruk ligt nu meer op gelijkheid van mannen en vrouwen. Onder invloed van de ontwikkeling van meer modernere opvattingen groeide de arbeidsparticipatie van vrouwen en vond een omslag plaats van het kostwinnersmodel naar het anderhalfverdienersmodel. Het anderhalfverdienersmodel – de man werkt nagenoeg voltijds en de vrouw in een grotere deeltijdbaan – is sinds de jaren 80 redelijk stabiel gebleven.

Hoewel opvattingen over de verdeling van arbeid en zorg progressiever zijn geworden, zijn de traditionele rolpatronen nog altijd duidelijk aanwezig. Ongeveer de helft van de totale bevolking

³¹ Een van de tekortkomingen van onderzoek naar verlofregelingen is dat er wordt aangenomen dat kortdurend zorgverlof alleen bij kortdurende zorgsituaties kan worden ingezet, en langdurend zorgverlof alleen bij langdurende zorgsituaties. In werkelijkheid worden verschillende soorten verlof voor verschillende situaties ingezet.

³² De uitbreiding van de doelgroep zorgverlof (ook tweedegraads familie en sociale relaties) en de werkingssfeer (ook zorg bij hulpbehoefendheid) is pas op 1 mei 2015 in werking getreden. De nieuwe doelgroep kan dus nog nauwelijks in de cijfers tot uiting zijn gekomen.

³³ Zie voetnoot 26.

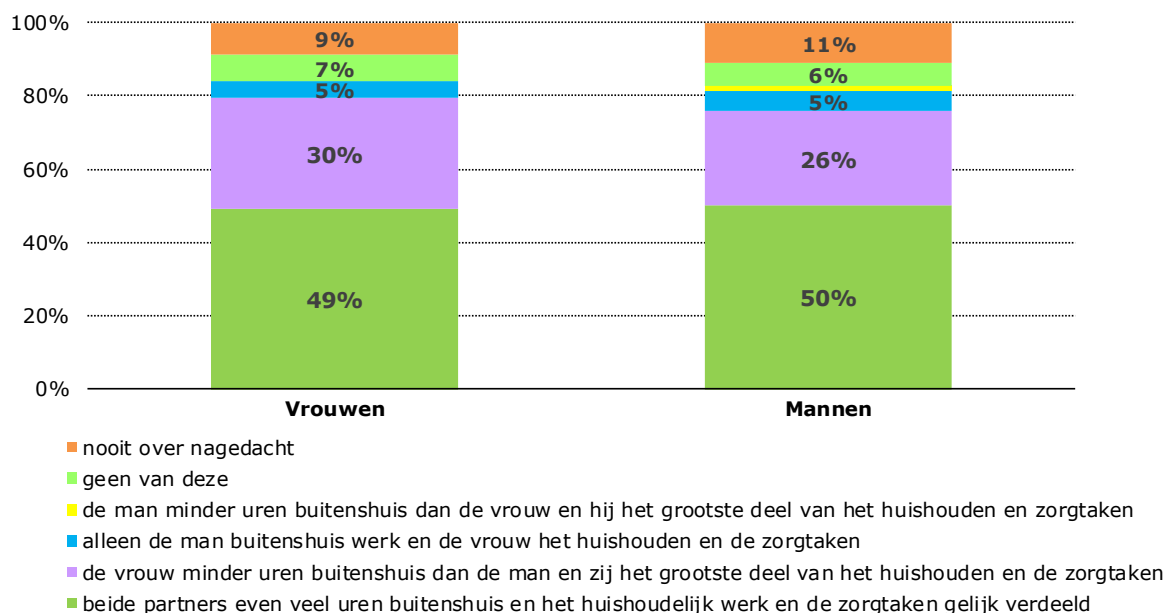
³⁴ CBS, [Langdurende zorg door mannelijke en vrouwelijke werknemers](#), mei 2017.

³⁵ Zie voetnoot 26.

³⁶ CBS, *Module Arbeid, Zorg en Kinderopvang 2017*, 2018 (nog te publiceren).

vanaf 16 jaar wil een gelijke verdeling van arbeid en zorg, en 30 procent geeft de voorkeur aan een anderhalfverdienersmodel (zie figuur 1.4).³⁷ In de praktijk blijkt echter dat de taakverdeling in het gezin nog steeds vrij traditioneel is, waarbij de vrouw minder uren dan de man buitenshuis werkt en waarbij de vrouw het grootste deel van het huishouden doet en de zorg voor kinderen op zich neemt.³⁸

Figuur 1.4: Voorkeur voor verdeling van werk en zorg tussen partners, bevolking vanaf 16 jaar, 2016



Bron: SCP/CBS (2016), *Emancipatiemonitor*

Opvattingen over de rolverdeling tussen mannen en vrouwen op het terrein van arbeid en zorg worden overgedragen via het ouderlijke milieu en gevormd door sociale normen en waarden van de omgeving (socialisatie). Opvattingen die zijn overgedragen via het gezin en de sociale omgeving zijn vaak onderdeel van de eigen persoonlijkheid en zijn min of meer stabiel. Veranderingen in de eigen situatie kunnen echter leiden tot aanpassingen van de eigen opvattingen over de verdeling van arbeid en zorg, omdat mensen ernaar streven hun opvattingen en normen te laten sporen met hun gedrag.³⁹ Uit onderzoek naar de arbeidsparticipatie van vrouwen (zie paragraaf 1.2) blijkt dat veel vrouwen bij de geboorte van hun eerste kind minder gaan werken om meer zorgtaken op zich te nemen terwijl mannen vaak voltijds blijven werken en meer belang hechten aan hun baan.

De ontwikkeling van een kostwinnersmodel naar een anderhalfverdienersmodel heeft in het verleden bijgedragen aan een gelijkere verdeling van arbeid en zorgtaken, maar remt nu de verdere ontwikkeling van een gelijke verdeling van arbeid en zorg. Het werken in deeltijd is vaak een bewuste keuze (voor vrouwen, maar ook voor mannen) en verruimt de mogelijkheden om arbeid en zorgtaken beter te combineren. Doordat echter vooral vrouwen in deeltijd werken, is de keerzijde van deeltijdwerk dat het bijdraagt aan het in stand houden van de traditionele taakverdeling. Dit wordt ook wel de deeltijdparadox genoemd.⁴⁰ Deeltijdwerk resulteert in minder inkomen, minder loonontwikkeling en pensioenopbouw, en verkleint de kans op doorstroom naar hogere (leidinggevende) functies.⁴¹ Het hoge deeltijdpercentage wordt ook gezien als een oorzaak van de lagere economische zelfstandigheid onder vrouwen dan onder mannen in Nederland: in 2015 was bijna driekwart van de mannen (74%) tussen de 20 en 65 jaar economisch zelfstandig

³⁷ SCP, *Werken aan de start. Jonge vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt*, januari 2018.

³⁸ Zie voetnoot 8.

³⁹ NIDI, *Demos, jaargang 30 nummer 3, De moderne vrouw blijft haar opvattingen trouw*, maart 2014; SCP, *Nederland in Europees perspectief*, oktober 2015.

⁴⁰ Sociaal-Economische Raad, *Advies Tijden van de samenleving*, april 2011.

⁴¹ SCP, *Nederland deeltijdland, Vrouwen en deeltijdwerk*, februari 2008.

tegenover ongeveer de helft (54%) van de vrouwen.⁴² Onder hoogopgeleide vrouwen ligt de mate van economische zelfstandigheid met 71 procent dicht bij die van mannen (80%), terwijl de kloof tussen lager opgeleide mannen en vrouwen aanzienlijk groter is (59% tegen 27%).⁴³

Wel zijn er kleine verschuivingen die kunnen duiden in de richting van een meer gelijke taakverdeling. Zo gaat de arbeidsduur van vrouwen met (weliswaar) kleine stappen omhoog en is de komst van kinderen minder vaak een reden voor vrouwen om te stoppen met werken. Ook zien we dat jonge vaders een groter aandeel nemen in de zorg: ze nemen vaker ouderschapsverlof op voor een 'papadag' en ook het werken in deeltijd onder mannen groeit.⁴⁴ Een belangrijk doel van het emancipatiebeleid is de economische zelfstandigheid van vrouwen te verhogen en meer vrouwen te laten doorstromen naar topposities op de arbeidsmarkt. De inzet van het huidige kabinet is gericht op het doorbreken van de vanzelfsprekendheid in de huidige verdeling van arbeid en zorg tussen mannen en vrouwen.⁴⁵

Hooger opgeleiden minder traditioneel dan lager opgeleiden

Hoogopgeleiden en werkenden hebben een sterkere voorkeur voor een gelijke verdeling van arbeid en zorgtaken dan laagopgeleiden en niet-werkenden. Die sterkere voorkeur vertaalt zich in de praktijk ook vaker in een gelijkere verdeling van arbeid en zorg binnen huishoudens. Onderzoek laat zien dat het volgen van een hogere opleiding leidt tot een sterkere beïnvloeding door egalitaire opvattingen (socialisatie) en tot minder (gender)stereotype denkbeelden.⁴⁶ Werkenden zijn meer gewend aan presterende vrouwen en aan niet-traditionele opvattingen op de werkvloer. Hoogopgeleide en werkende vrouwen (ook deeltijders) hebben daarnaast een direct eigenbelang bij een gelijkere verdeling van arbeid en zorgtaken. Door (meer) te werken en de zorgtaken te delen met hun partner, kunnen zij hun menselijk kapitaal (verkregen via opleiding en ervaring) beter benutten op de arbeidsmarkt. Bij vrouwen die zelf een hoogopgeleide moeder hebben, worden egalitaire opvattingen en het beeld van de presterende en zelfredzame vrouw op de arbeidsmarkt gemakkelijker doorgegeven van moeder op dochter. Voorts blijkt uit het vergelijkend onderzoek dat mannen met een hoogopgeleide, werkende partner meer egalitaire rolopvattingen hebben dan mannen met een laagopgeleide, niet-werkende partner. Laagopgeleiden die vanuit hun eigen sociale milieu traditionele normen en opvattingen ten aanzien van arbeid en zorg hebben meegekregen, zullen in hun eigen huishouden geneigd zijn om vast te houden aan de traditionele rollen. Echter, ook bij deze groep doen zich socialisatieprocessen voor, bijvoorbeeld laagopgeleide vrouwen die zelf een werkende moeder hebben (gehad) met modernere ideeën over werk en zorg zullen zelf eerder kiezen voor betaald werk.⁴⁷

Jongeren ook nog vrij traditioneel

Ook jongeren (12 tot 25 jaar) houden vast aan het klassieke rolpatroon dat zij van huis hebben meegekregen.⁴⁸ De meerderheid van de jongeren is voor een gelijke verdeling tussen de partners van huishoudelijke en zorgtaken, maar als er jonge, niet-schoolgaande kinderen in het gezin zijn, kiezen jongeren – meisjes vaker dan jongens – er vaker voor dat deze taken vooral door de vrouw worden gedaan. Daarmee neigt ook de jongere generatie naar een meer traditionele taakverdeling.

1.5 Relatie tussen zorgfaciliteiten voor kinderen en arbeid en zorg

Deze paragraaf bespreekt de relatie tussen de faciliteiten die in paragraaf 1.3 zijn besproken en de keuzes die mensen maken ten aanzien van arbeid en zorg.

⁴² Zie voetnoot 8.

⁴³ SCP, [Leren van verschillen](#), april 2017.

⁴⁴ Zie voetnoot 8.

⁴⁵ Brief minister van OCW aan de Tweede Kamer, [Emancipatienota 2018-2021, Principes in praktijk](#), maart 2018.

⁴⁶ Cloin, [Het werken waard. Het arbeidsaanbod van laagopgeleide vrouwen vanuit een economisch en sociologisch perspectief](#), september 2010.

⁴⁷ Research voor Beleid, [Je weet wat je hebt, maar niet wat je krijgt. Niet werkende vrouwen en de keuze voor werk](#), augustus 2011.

⁴⁸ CBS, [Opvattingen van jongeren over de taakverdeling tussen man en vrouw](#), mei 2016.

1.5.1 Relatie tussen zorgfaciliteiten en arbeid

De relatie tussen zorgfaciliteiten en arbeidsdeelname is niet eenvoudig en 100 procent zeker vast te stellen. Zo spelen bij onderzoeken naar relaties tussen faciliteiten en arbeidsdeelname vaak andere aspecten mee (zoals de staat van de economie, culturele aspecten of persoonlijke opvattingen) en is het bij internationaal onderzoek niet zeker hoe resultaten vertaald kunnen worden naar de Nederlandse situatie. Daarbij lopen de bevindingen van onderzoekers op een aantal punten uiteen, treden effecten in sommige gevallen pas na lange tijd stabiel op, en hebben sommige regelingen neveneffecten.

De kinderopvangtoeslag heeft als doel om formele kinderopvang financieel toegankelijk te maken voor werkende ouders, en zo de arbeidsparticipatie te verhogen. In het verleden hebben hogere kinderopvangsubsidies bijgedragen aan een hogere arbeidsparticipatie van met name jonge vrouwen, en nog altijd is de kinderopvangtoeslag een van de meest effectieve fiscale instrumenten om de arbeidsparticipatie van deze groep vergroten.⁴⁹ Wel wordt de effectiviteit kleiner. Doordat de arbeidsparticipatie van vrouwen flink is gegroeid, is het lastiger om de participatie verder te verhogen via de kinderopvangtoeslag. Daarnaast vergroot een verhoging van de kinderopvangtoeslag de kans op substitutie van informele opvang naar formele opvang, zonder dat ouders meer (uren) gaan werken.

Voor (zwangerschaps)verlofmogelijkheden is alleen internationaal onderzoek beschikbaar, waaruit het beeld ontstaat dat kinderopvang en verlofregelingen op lange termijn de arbeidsparticipatie bevorderen, maar de grootte van de effecten, de kosten die ermee gepaard en eventuele ongewenste neveneffecten variëren. Het verband tussen de ruimhartigheid van verlof met participatie en arbeidsduur lijkt omgekeerd U-vormig.⁵⁰ Naarmate verlof langer duurt en/of beter betaald wordt neemt de arbeidsparticipatie en arbeidsduur in eerste instantie toe, maar als het verlof te lang duurt neemt de omvang van het positieve effect op participatie weer af.⁵¹ In die onderzoeken is het bewijs voor het effect op de arbeidsduur sterker dan het bewijs voor het effect op de participatie. Sommige onderzoekers associëren een hogere mate van verlofgebruik met negatieve arbeidsmarktaspecten, zoals lagere lonen, een lagere deelname aan werkgerelateerde scholing of een lagere kans op promotie.⁵²

1.5.2 Relatie tussen zorgfaciliteiten en zorg

Het is niet bekend of werkenden die gebruik maken van kinderopvang op een andere manier meer gaan zorgen voor hun kinderen, of meer tijd gaan besteden aan andere zorgtaken (zoals het huishouden). Op dit moment doet het SCP onderzoek naar de percepties van ouders over kinderopvang, waarbij ook wordt gevraagd naar arbeid en zorg. Dat onderzoek zal naar verwachting in de loop van 2018 worden gepubliceerd.

Onderzoeksresultaten over het effect van het verruimen van verlofregelingen op het zorggedrag van vaders lopen uiteen.

Sommige studies in Europees verband associëren een ruimer ouderschapsverlof (voor vaders en moeders samen) met een lagere betrokkenheid van vaders bij zorgtaken.⁵³ Onder zorgtaken vallen

⁴⁹ CPB, [De effectiviteit van fiscaal participatiebeleid](#), februari 2015.

⁵⁰ Akgunduz & Plantenga, [Labour market effects of parental leave in Europe](#), 2013.

⁵¹ De literatuur verschilt van inzicht over de optimale verlofduur, waarbij het positieve effect op participatie zo groot mogelijk is. Schattingen van de optimale verlofduur lopen uiteen van 6 maand tot 3 jaar.

⁵² Evertsson & Duvander: [Parental leave – possibility or trap? Does family leave length affect Swedish women’s labour market opportunities?](#), 2011; Puhani & Sonderhof: [The effects of parental leave extension on training for young women](#), 2011; Johansson: [The effect of own and spousal parental leave on earnings](#), 2010; zie ook voetnoot 48.

⁵³ Hook: [Care in context: Men’s unpaid work in 20 countries, 1965-2003](#), 2006; Hook: [Gender inequality in the welfare state: sex segregation in housework, 1965-2003](#), 2010.

huishoudelijke taken zoals koken, tuinieren en boodschappen doen, maar ook de zorg voor kinderen. Zulke onderzoeken kunnen erop duiden dat moeders meer gebruik maken van verlof dan vaders, en tegelijkertijd ook een groter deel van de zorgtaken voor hun rekening nemen. Een studie die alleen focust op het effect van verlofmogelijkheden op betrokkenheid van vaders bij huishoudelijk werk associeert ruimere verlofmogelijkheden voor beide partners met een gelijkere verdeling van huishoudelijke taken.⁵⁴ Dat zou erop kunnen duiden dat ruimere verlofmogelijkheden leiden tot minder balans in kindercare en tot meer balans in huishoudelijk werk.

In Zweden en Noorwegen heeft een hoger gebruik van ouderschapsverlof door vaders een positief effect op het zorggedrag van vaders. Dat blijkt uit onderzoek naar de invoering van een zogenaamd vaderquotum in Zweden en Noorwegen, waarmee een deel van het ouderschapsverlof voor vaders werd bestemd, dat verloren gaat als er geen gebruik van wordt gemaakt. Onderzoekers vinden dat de invoering van vaderquotum leidt tot een hogere verlofopname door vaders⁵⁵ en ook leidt tot een gelijkere verdeling van huishoudelijke taken.⁵⁶ Een kanttekening bij deze onderzoeken is dat het positieve effect op verlofopname door vaders beperkt blijft tot de periode die expliciet is gereserveerd voor vaders. Een mogelijke verklaring daarvoor is dat vaders de instelling van vaderquotum eerder interpreteren als standaardperiode om verlof op te nemen en intensiever te zorgen dan als minimumperiode.⁵⁷ In internationaal vergelijkend onderzoek van de OESO wordt een hoger gebruik van vaderschapsverlof geassocieerd met een grotere betrokkenheid bij de zorg voor kinderen, ook na de verlofperiode.⁵⁸

1.6 Slot

Op dit moment hanteren veel huishoudens nog altijd traditionele rolpatronen, waarin mannen meer werken, en vrouwen meer zorgen. Opvattingen over de verdeling van arbeid en zorgtaken hebben zich in de achterliggende decennia wel ontwikkeld naar een meer gelijke verdeling, maar dat uit zich in de praktijk niet op alle terreinen. Zo zijn vrouwen wel vaker gaan werken, maar niet vaker in voltijd. Daarmee lijkt het erop dat de ontwikkeling van een kostwinnersmodel naar een anderhalfverdienersmodel in het verleden heeft bijgedragen aan een gelijkere verdeling van arbeid en zorgtaken, maar dat de ermee gepaard gaande sociale norm nu een verdere ontwikkeling van een gelijke verdeling van arbeid en zorg remt.

Verlofregelingen, kinderopvang en flexibel werken zijn faciliteiten die het voor werkenden gemakkelijker maken om arbeid en zorg te combineren. Werkenden maken in toenemende mate gebruik van deze faciliteiten, maar voor zowel verlof als kinderopvang geldt dat er meer gebruik van wordt gemaakt, naarmate overheid en werkgevers gebruikers tegemoetkomen in de kosten ervan.

Een belangrijke vraag is ook in hoeverre verlofregelingen en kinderopvang werkenden daadwerkelijk in staat stellen om arbeid en zorg beter te combineren. Onderzoek daarover geeft een gemengd beeld, maar laat wel zien dat het stimuleren van kinderopvang en verlof een positief effect hebben op arbeidsparticipatie en op het gewerkte aantal uren. Met betrekking tot het geboorteverlof toont onderzoek van de OESO aan dat vaders die direct na de geboorte meer participeren in de zorg voor het kind dat ook blijven doen als kinderen ouder zijn. Hoe groot de uiteindelijke bijdrage van de verruiming van het geboorteverlof aan het bevorderen van de combinatie van arbeid en zorg zal zijn, is echter niet op voorhand aan te geven.

⁵⁴ Fuwa & Cohen: [Housework and social policy](#), 2007.

⁵⁵ Duvander & Johansson: [What are the effects of reforms promoting fathers' parental leave use?](#), 2012; Ekberg, Eriksson & Friebel: [Parental leave – A policy evaluation of the Swedish “Daddy-Month” reform](#), 2013.

⁵⁶ Kotsadam and Finseraas: [The state intervenes in the battle of the sexes: Causal effects of paternity leave](#), 2011.

⁵⁷ Dearing: [Does parental leave influence the gender division of labour? Recent empirical findings from Europe](#), 2015.

⁵⁸ OESO: [Paid Parental Leave: Lessons from OECD Countries and Selected U.S. States](#), 2015.

2. Werkgelegenheid en werkloosheid

2.1 Inleiding

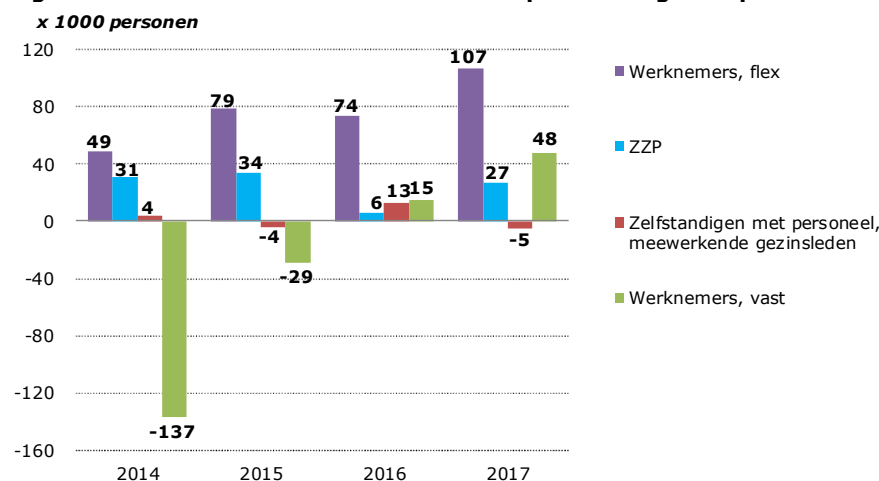
In dit hoofdstuk staat de jaarontwikkeling van de werkgelegenheid (paragraaf 2.2) en de werkloosheid (paragraaf 2.3) in de periode 2014-2017 centraal. Er wordt een vergelijking gemaakt met de ontwikkeling in andere EU-landen en er wordt aandacht besteed aan verschillen in ontwikkeling naar kenmerken als positie werkring, economische sector, vacaturegraad, dynamiek op de arbeidsmarkt en naar persoonskenmerken (geslacht, leeftijd, herkomstsgroepering en opleidingsniveau).

2.2 Werkgelegenheid

De omvang van de werkzame beroepsbevolking (zelfstandigen en werknemers) bedroeg in 2017 gemiddeld 8579 duizend, 365 duizend meer dan het jaargemiddelde 2014 (+4,4%). De stijging zat vooral bij flexwerkers (260 duizend, +15,4%) en zelfstandigen zonder personeel (67 duizend, +6,8%), zie figuur 2.2a.

Tussen 2008 en 2015 daalde het aantal werknemers met een vast dienstverband met 577 duizend, een daling met 10% ten opzichte van 2008. In 2016 was er voor het eerst sinds 2008 weer sprake van een toename van het aantal werknemers met een vast dienstverband, welke zich doorzette in 2017 (+15 respectievelijk +48 duizend). Het percentage werknemers met een vast dienstverband op het totaal aantal werkenden daalde per saldo van 68,4% in 2008 naar 60,7% in 2017.

Figuur 2.2a: Jaarmutaties werkzame beroepsbevolking naar positie werkring, 2014–2017



Bron: CBS (2018), Statline; bewerking SZW

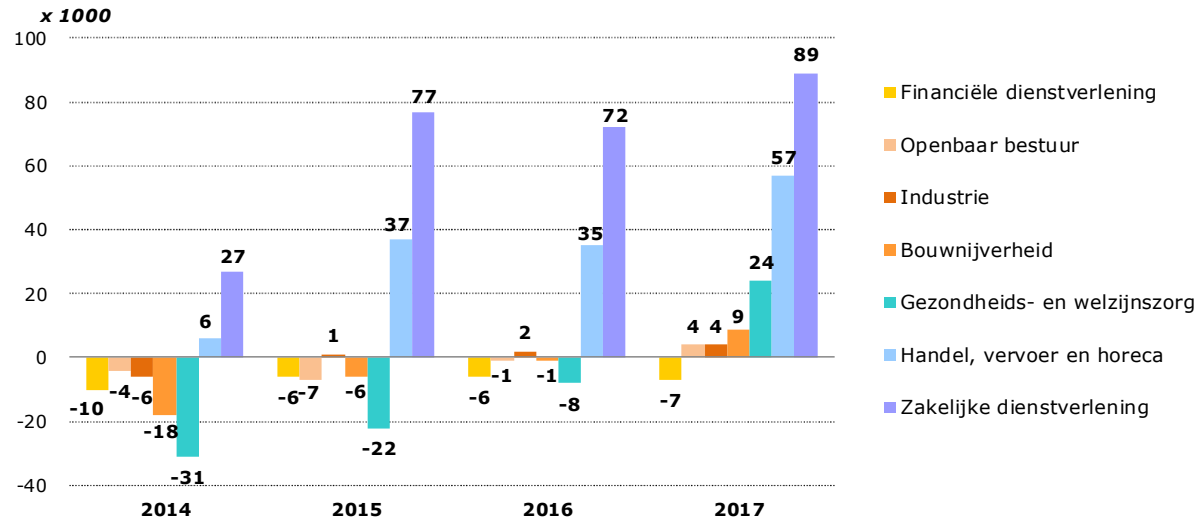
Banen van werknemers naar sector

Het totaal aantal banen van werknemers bedroeg in 2017 gemiddeld 8127 duizend, dat is 397 duizend meer dan gemiddeld in 2014 (+5,1%). Deze toename komt voor het grootste deel op het conto van de zakelijke dienstverlening en de sector 'Handel, vervoer en horeca', met een toename ten opzichte van 2014 met 238 (+17,4%) respectievelijk 129 duizend (+6,4%) banen, zie figuur 2.2b. De groei van de zakelijke dienstensector met 238 duizend banen bestaat vrijwel geheel uit uitzendbanen (197 duizend, +32,6%).⁵⁹

In 2017 is alleen in de financiële dienstverlening nog sprake van een daling van het aantal banen (met 7 duizend, -3,0%). Voor het eerst sinds 2012 groeide in 2017 ook het aantal banen in de zorgsector weer (met 24 duizend, +1,9%). De voorlaatste groei van het aantal banen in de bouw (2008) en bij het openbaar bestuur (2010) was nog langer geleden.

⁵⁹ Zie ook CBS-artikel [Grootste stijging uitzenduren in ruim 10 jaar](#), augustus 2017.

Figuur 2.2b: Jaarmutaties aantal banen van werknemers naar sector, 2014-2017

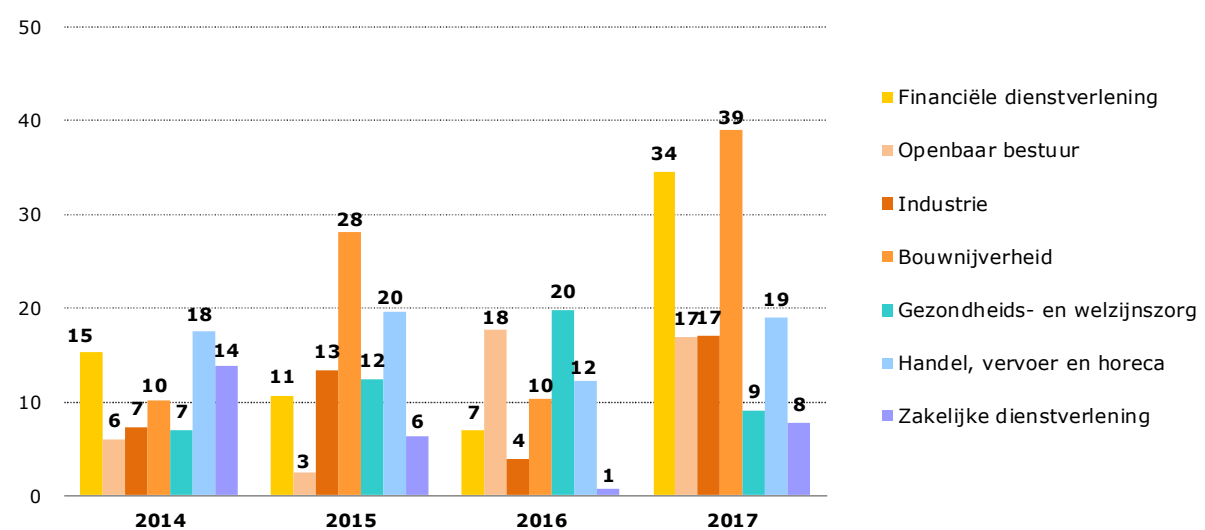


Bron: CBS (2018), Statline; bewerking SZW

Vacaturegraad naar sector

De vacaturegraad (het aantal nieuw ontstane vacatures per duizend banen) daalde van 128 in 2008 naar 80 in 2013, en steeg vervolgens naar 130 in 2017. In alle sectoren nam de vacaturegraad in de periode 2014-2017 toe, maar de stijging was relatief het grootst in de bouwnijverheid (142%) en het openbaar bestuur (119%), zie figuur 2.2c. De toename is relatief klein in de sector zakelijke dienstverlening, waar de toename van het aantal ontstane vacatures achterblijft bij de sterke groei van het aantal (uitzend)banen. De sector 'Handel, vervoer en horeca' heeft in 2017 de hoogste vacaturegraad, met 185 nieuw ontstane vacatures per 1000 banen. De vacaturegraad is in 2017 het laagst in het openbaar bestuur (79) en de industrie (98).

Figuur 2.2c: Jaarmutaties aantal ontstane vacatures per 1000 banen van werknemers naar sector, 2014-2017



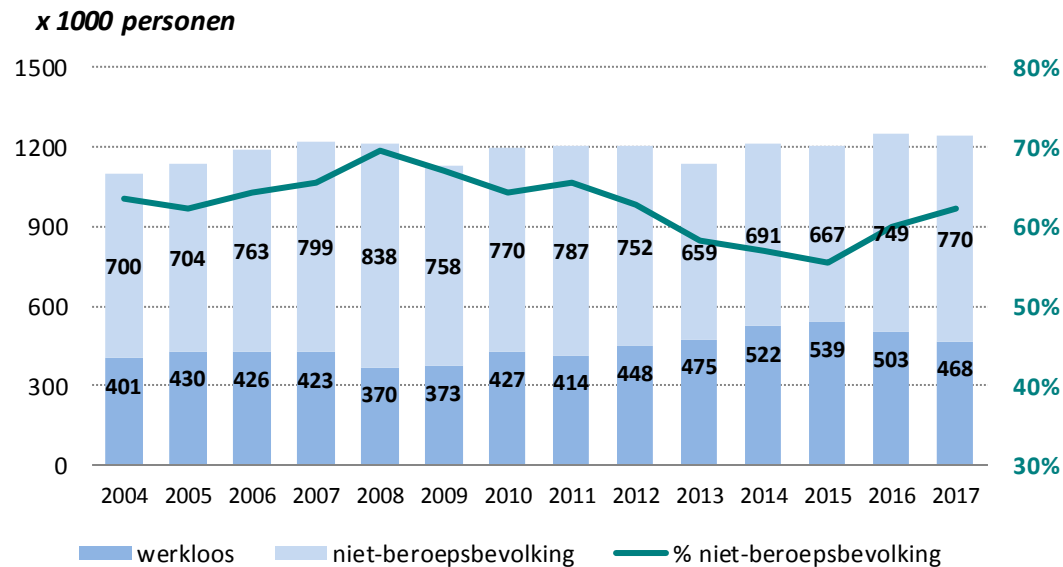
Bron: CBS (2018), Statline; bewerking SZW

Dynamiek op de arbeidsmarkt

De dynamiek op de arbeidsmarkt is groot, ook in recessieperioden als 2003-2005 en 2008-2014. Uit statistieken van het CBS blijkt dat over de gehele periode 2004-2017 elk jaar 1,1 à 1,2 miljoen personen zonder werk een baan vonden, zie figuur 2.2d. Wel verandert onder invloed van de conjunctuur het aandeel dat vanuit de werkloze beroepsbevolking werk vindt: wanneer de arbeidsmarkt aantrekt daalt dit aandeel (doordat meer mensen van buiten de beroepsbevolking

direct werk vinden, zonder voorafgaande periode van werkloosheid), en wanneer de arbeidsmarkt verslechtert stijgt het aandeel dat vanuit de werkloze beroepsbevolking een baan vindt.

Figuur 2.2d: Niet-werkzame baanvinders naar arbeidsmarktpositie bij aanvang kwartaal, jaargemiddelden 2004–2017

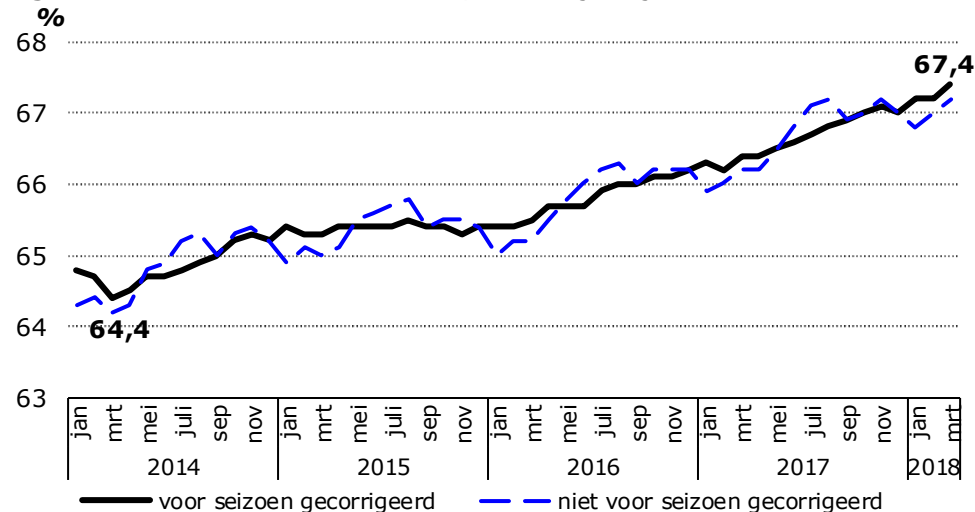


Bron: CBS (2018), Statline; bewerking SZW

2.2.1 Ontwikkeling netto arbeidsdeelname

De netto arbeidsdeelname betreft het aantal werkenden als percentage van de bevolking 15-74 jaar. Eind 2008, bij de start van de recessie, bedroeg de arbeidsdeelname 68,1 procent, en zakte vervolgens naar een laagste punt in maart 2014 (64,4 procent). Inmiddels is de netto arbeidsdeelname weer gestegen naar 67,4 procent in maart 2018 (figuur 2.2.1a).

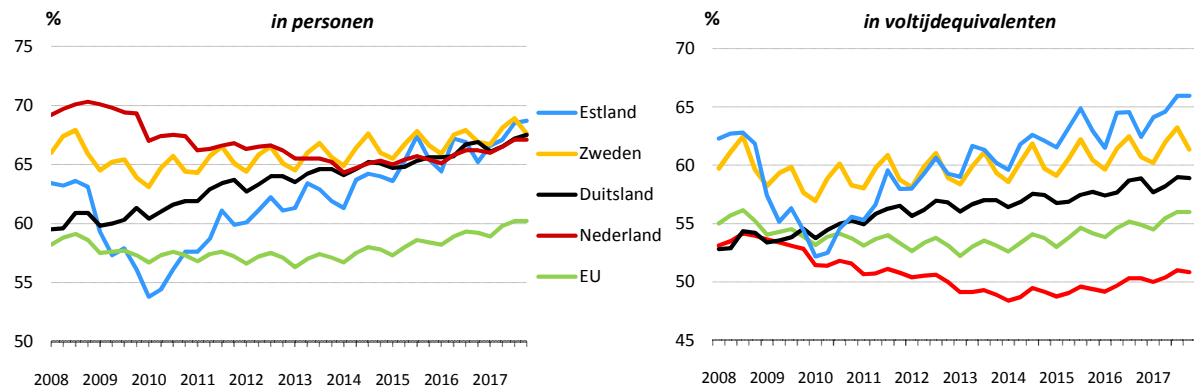
Figuur 2.2.1a: Netto arbeidsdeelname, maandcijfers januari 2014 – maart 2018



Bron: CBS (2018), Statline

Ondanks de sterke daling van de arbeidsdeelname in de jaren tussen 2008 en 2014 staat Nederland in het vierde kwartaal 2017 (met 67,1 procent) nog op de vierde plaats van EU-landen met de hoogste arbeidsdeelname gemeten in personen, achter Estland (68,7 procent), Zweden (67,6 procent) en Duitsland (67,5 procent), zie linkerkant figuur 2.2.1b.

Figuur 2.2.1b: Netto arbeidsdeelname internationaal, 1^e kwartaal 2008 – 4^e kwartaal 2017^a



a. Aandeel werkzame personen en voltijdequivalenten (werkzame personen omgerekend naar voltijders met 40-urige werkweek) in procenten van de totale bevolking 15-74 jaar.

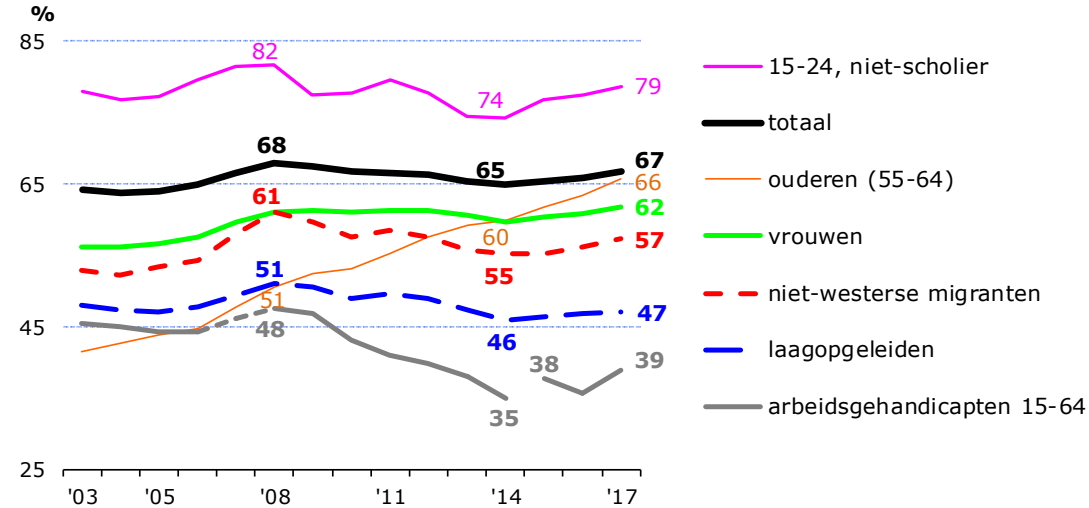
Bron: Eurostat (2018); bewerking SZW

Omdat in Nederland relatief veel in deeltijd (korter dan 35 uur per week) wordt gewerkt is in Nederland de netto arbeidsdeelname in voltijdequivalenten relatief laag. Deze is in het vierde kwartaal 2017 50,8 procent, tegenover 56,0 procent gemiddeld in de EU (omgerekend naar voltijders met een 40-urige werkweek), zie rechterkant figuur 2.2.1b.

2.2.2 Ontwikkeling netto arbeidsdeelname naar persoonskenmerken

Zoals eerder gememoreerd is de (netto) arbeidsdeelname van personen 15-74 jaar na de daling tussen 2008 en 2014 (van gemiddeld 67,9 naar 64,9 procent) grotendeels weer hersteld, naar een jaargemiddelde van 66,7 procent in 2017, zie figuur 2.2.2.

Figuur 2.2.2: Netto arbeidsdeelname, jaargemiddelden 2003-2017



Bron: CBS (2018), Statline; bewerking SZW

Door de sterke groei van de bevolking 15-74 (sinds 2008 met 555 duizend personen) onderschat de ontwikkeling van de arbeidsdeelname het herstel van de werkgelegenheid: in de periode 2015-2017 steeg het aantal werkzame personen met 365 duizend, na een daling in de periode 2009-2014 met 144 duizend. Per saldo komt het aantal werkenden in 2017 dus 221 duizend hoger uit dan in 2008, ondanks de afname van de arbeidsdeelname van 67,9 procent in 2008 naar 66,7 procent in 2017.

De afname van het aantal werkenden tussen 2008 en 2014 vond plaats in de leeftijdscategorie 15 tot 55 jaar (-466 duizend), terwijl het aantal werkende 55-plussers steeg (+322 duizend). Ook tussen 2014 en 2017 was de toename van het aantal werkenden geconcentreerd bij de ouderen: in de leeftijdscategorie 55 tot 65 jaar (+181 duizend werkenden) en, in mindere mate, 65-plussers

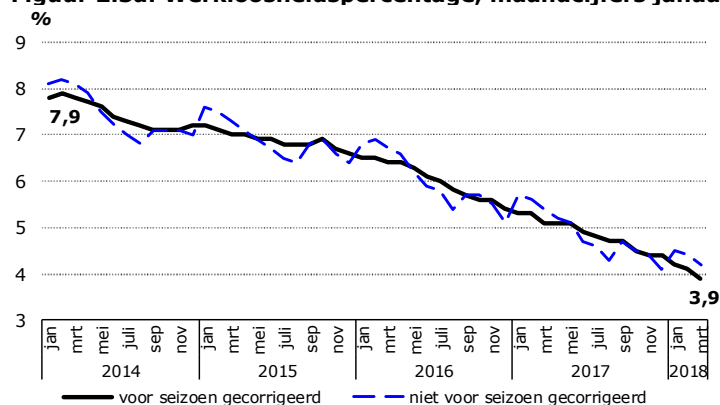
(+17 duizend). De (netto) arbeidsparticipatie van ouderen 55-64 jaar steeg per saldo over de gehele periode sinds 2008 met 15 procentpunt, van 50,7 naar 65,7 procent (418 duizend werkenden) en van 65-plussers met 3,4 procentpunt (102 duizend werkenden).

In contrast hiermee is de arbeidsdeelname van arbeidsgehandicapten tussen 2008 en 2014 juist fors gedaald, naar schatting met circa 13 procentpunt. Van 2015 op 2017 is er wel een positieve ontwikkeling, met een stijging van 37,7 naar 38,9 procent.⁶⁰

2.3 Werkloosheid

In februari 2014 is met een werkloosheid ter grootte van 7,9 procent van de beroepsbevolking 15-74 jaar (voor seizoen gecorrigeerd) een niveau bereikt dat in lange tijd niet zo hoog was. Hierna is de werkloosheid gaan dalen en bedraagt in maart 2018 3,9 procent (figuur 2.3a). Dat is nog iets boven het jaargemiddelde van 2008 (3,7 procent).

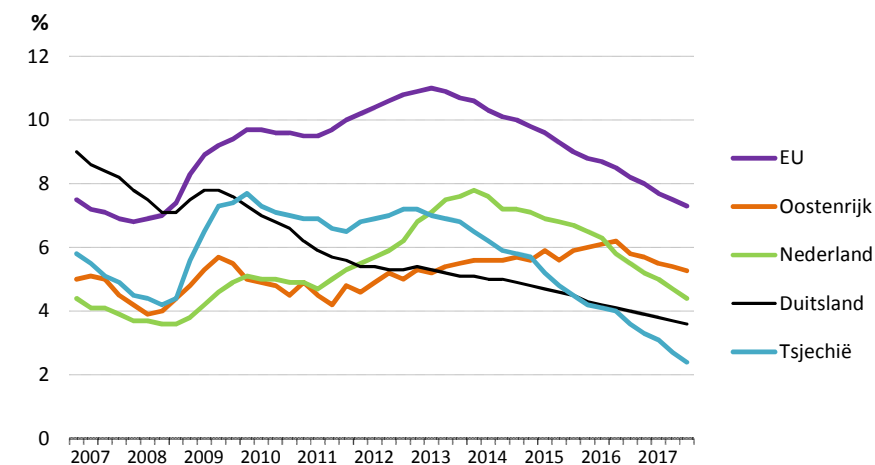
Figuur 2.3a: Werkloosheidspercentage, maandcijfers januari 2014 - maart 2018



Bron: CBS (2018), Statline

Internationaal behoorde Nederland tot het jaar 2012 steeds tot de top drie landen in de EU met de laagste werkloosheid. Doordat de werkloosheidsstijging in Nederland langer aanhield dan gemiddeld in de EU is Nederland echter teruggezakt naar de 6^e plaats in het vierde kwartaal 2017 (4,4%, tegenover 7,3% gemiddeld in de EU). Tsjechië heeft de laagste werkloosheid (2,4%) met Duitsland op de 2^e plek (3,6%) en Oostenrijk, dat in 2012 nog de laagste werkloosheid had, staat in het vierde kwartaal 2017 op de 9^e plaats, met 5,3% (figuur 2.3b).

Figuur 2.3b: Werkloosheidspercentage internationaal 2007 – 4^e kwartaal 2017^a, gecorrigeerd voor seizoensinvloeden



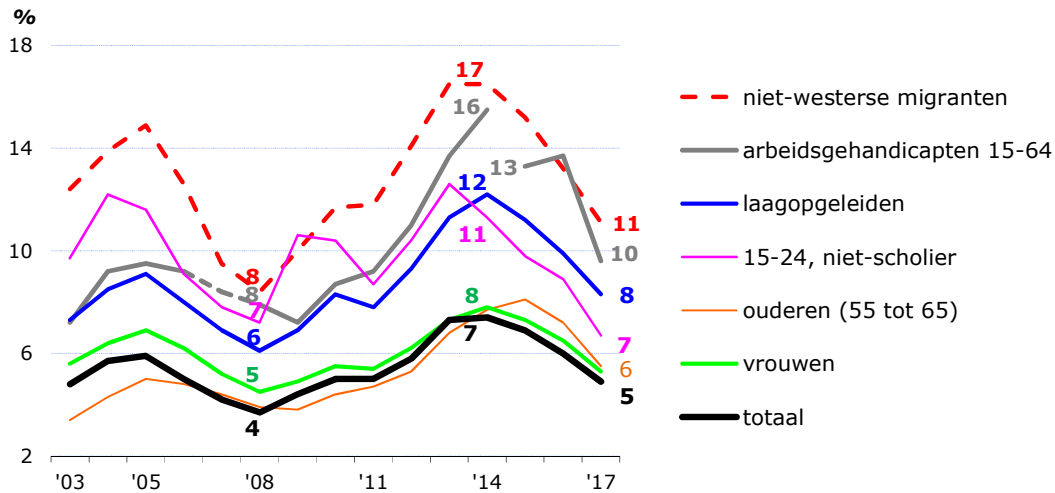
Bron: Eurostat (2018); bewerking SZW

⁶⁰ Zie CBS Statline, tabel [Arbeidsdeelname; arbeidsgehandicapten](#), februari 2018.

2.3.1 Ontwikkeling werkloosheid naar persoonskenmerken

Het aantal werklozen is tussen 2008 en 2014 (ruim) verdubbeld, van 318 naar 660 duizend werklozen. Het gemiddelde werkloosheidspercentage steeg daarmee van 3,7 naar 7,4 procent, ofwel een stijging met 3,7 procentpunt (zie figuur 2.3.1). De stijging was het grootst voor niet-westerse migranten (+8,1 procentpunt) en arbeidsgehandicapten (15-64 jaar, +7,6 procentpunt), en het kleinst voor vrouwen en ouderen (+3,3 respectievelijk +3,8 procentpunt). De verschillen in werkloosheidsontwikkeling zijn min of meer het spiegelbeeld van de verschillen in ontwikkeling van de arbeidsdeelname die eerder zijn genoemd (in paragraaf 2.2.2).

Figuur 2.3.1: Werkloosheidspercentage, 2003–2017



Bron: CBS (2018), Statline; bewerking SZW

Van 2014 op 2017 is de gemiddelde werkloosheid gedaald met 2,5 procentpunt (van 7,4 naar 4,9 procent). De daling was het grootst voor de groepen waar eerder de grootste werkloosheidsstijging was: niet-westerse migranten en arbeidsgehandicapten (beiden een daling met circa 6 procentpunt). De werkloosheid van ouderen (55 tot 65) steeg nog door in 2015, maar verschilt in 2017 (met 5,5 procent) weinig meer met het gemiddelde van 4,9 procent. Ook de werkloosheid van vrouwen is (met 5,3 procent) maar weinig hoger dan het gemiddelde.

2.4 Wet tegemoetkomingen loondomein (Wtl)

De Wet tegemoetkomingen loondomein (Wtl) bestaat uit 3 regelingen voor werkgevers. De wet heeft als doel werkgevers te stimuleren om werknemers met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt in dienst te nemen of te houden. De Wtl vervangt de premiekortingen arbeidsgehandicapte en oudere werknemers door het loonkostenvoordeel (LKV) voor deze groepen. Daarnaast bestaat de Wtl uit het lage-inkomensvoordeel (LIV) en het jeugd-LIV. Het LIV is ingegaan op 1 januari 2017, het jeugd-LIV en het LKV op 1 januari 2018.

Loonkostenvoordelen (LKV)

Om duurzame inzetbaarheid te vergroten en te zorgen dat minder mensen langs de kant blijven staan, waren er tot 2018 mobiliteitsbonussen voor het in dienst nemen van oudere uitkeringsgerechtigden en arbeidsgehandicapten. Per 1 januari 2018 zijn de mobiliteitsbonussen oudere werknemers en arbeidsgehandicapte werknemers omgevormd naar loonkostenvoordelen. Met deze omvorming wordt de verzilveringsproblematiek⁶¹ van kleine werkgevers opgelost en wordt de systematiek eenvoudiger, robuuster en fraudebestendiger. Deze wijziging is geregeld in de Wet tegemoetkomingen loondomein.

⁶¹ De premiekortingen konden nooit meer zijn dan het bedrag dat de werkgever aan premies werknemersverzekeringen betaalde. Kleine werkgevers hadden hierdoor het probleem dat zij niet de hele premiekorting konden verzilveren.

De loonkostenvoordelen zijn lager per werknemer dan de premiekortingen (zie tabel 2.4). Daar staat tegenover dat meer werkgevers gebruik kunnen maken van de loonkostenvoordelen, en kleine ondernemers kunnen nu de volledige tegemoetkoming krijgen. Het gebruik van de nieuwe loonkostenvoordelen wordt ultimo 2019 bekend.

Tabel 2.4: Veranderingen in tegemoetkomingen per doelgroep

	Premiekorting ^a	Loonkostenvoordeel
Oudere werknemer (56 jaar en ouder)	€ 7.000	€ 6.000
Arbeidsgehandicapte werknemer	€ 7.000	€ 6.000
Herplaatsing arbeidsgehandicapte werknemer	€ 7.000	€ 6.000
Doelgroep banenafpraak en scholingsbelemmerden	€ 2.000	€ 2.000

a. Korting op premie werkgeversverzekeringen WIA/WAO en WW.

Bron: SZW (2018)

Het Lage-inkomensvoordeel (LIV)

Sinds 1 januari 2017 kunnen werkgevers een vergoeding krijgen voor werknemers met een laag inkomen. Dit heet lage-inkomensvoordeel (LIV). De Belastingdienst keert de vergoeding automatisch uit. Dit verlaagt de loonkosten van deze werknemers en stimuleert bedrijven om hen in dienst te houden of te nemen. Het LIV wordt uiterlijk medio september 2018 uitbetaald over het kalenderjaar 2017. De voorlopige berekeningen over 2017 zijn voor 15 maart 2018 verstuurd aan ruim 93.000 werkgevers ten behoeve van circa 400.000 werknemers. Het budgettaire beslag bedraagt over 2017 circa 473 miljoen euro.

Het jeugd-LIV

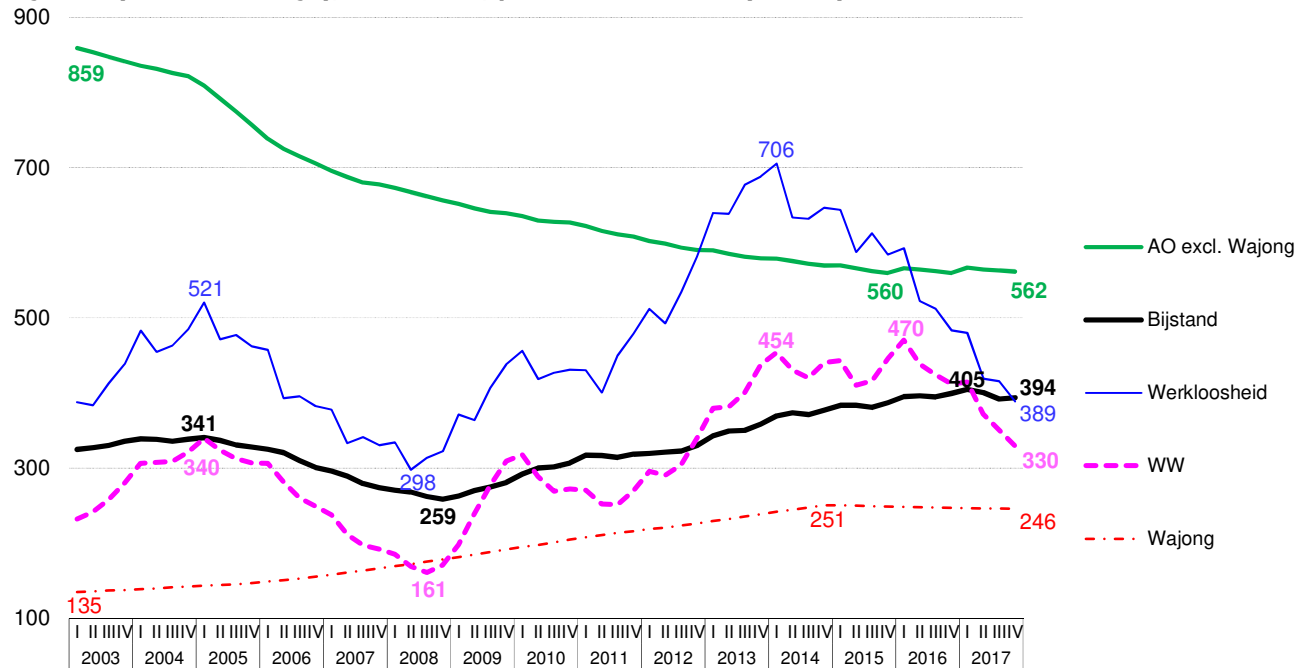
Vanaf 1 januari 2018 kunnen werkgevers een tegemoetkoming krijgen voor jongeren van 18 tot en met 21 jaar. Dit moet bedrijven stimuleren om meer jongeren aan te nemen. De tegemoetkoming compenseert werkgevers voor de verhoging van het minimumjeugdloon. Het gebruik van de jeugd-LIV over 2018 wordt ultimo 2019 bekend.

3. Inkomenswaarborg

3.1 Inleiding

Dit hoofdstuk schetst de ontwikkelingen op het terrein van inkomenswaarborg (inkomensvoorzieningen en inkomensverzekeringen). Figuur 3.1 geeft een blik op de ontwikkeling sinds 2003.

Figuur 3.1: Aantal werklozen, en aantal uitkeringen arbeidsongeschiktheid (AO), Wajong, WW en bijstand (tot AOW-leeftijd), vanaf 2003, per ultimo kwartaal (x 1000)^a



a. Bijstand betreft het aantal uitkeringen aan huishoudens op grond van de Wet werk en bijstand (WWB, t/m 2014) en de Participatiewet (vanaf 2015); Het aantal werklozen per ultimo kwartaal is hier berekend door middeling van het gemiddelde aantal werklozen in maand 3 van het verslagkwartaal en het gemiddelde aantal werklozen in maand 1 van het volgend kwartaal.

Bron: UWV, CBS (2018); bewerking SZW

Met het aantrekken van de arbeidsmarkt vanaf 2014 daalde het WW-volume aanvankelijk van 454 duizend per eind maart 2014 naar 410 duizend uitkeringen medio 2015, maar deze daling werd meer dan tenietgedaan door een stijging naar 470 duizend WW-uitkeringen per eind maart 2016. Laatstgenoemde stijging is grotendeels veroorzaakt door een administratief registratie-effect als gevolg van de invoering van de Wet werk en zekerheid (Wwz) per 1 juli 2015. Door dit registratie-effect daalde het WW-volume per saldo tussen eind maart 2014 en eind 2017 veel minder dan het aantal werklozen, namelijk met 27% (van 454 naar 330 duizend WW-uitkeringen) waar het aantal werklozen daalde met 45% (van 706 naar 389 duizend), paragraaf 3.2.

Het bijstandsvolume reageert minder sterk, en ook wat trager, op conjuncturele ontwikkelingen dan het WW-volume. Onder andere door de invoering van de Participatiewet per 1 januari 2015, waarmee meer arbeidsbeperkten een beroep doen op de bijstand, is het aantal bijstandsuitkeringen (tot AOW-leeftijd) na maart 2014 door blijven groeien. Eerst recent is ook het bijstandsvolume gaan dalen (paragraaf 3.3).

Het aantal Wajonguitkeringen is tussen eind maart 2003 en eind 2014 bijna verdubbeld, van 135 naar 251 duizend uitkeringen. Door de aanscherping van de Wet Wajong met ingang van 2015 vond een omslag plaats van een continue stijging van het Wajong-volume (met een kleine 12 duizend uitkeringen per jaar) naar een daling (paragraaf 3.4).

3.2 WW-uitkeringen

In de eerste helft van 2015 daalde het aantal WW-uitkeringen nog, maar nam in de volgende drie kwartalen toe, van 410 duizend per eind juni 2015 naar 470 duizend per eind maart 2016, terwijl het aantal werklozen in dezelfde periode van drie kwartalen nauwelijks (met 5 duizend) steeg. Eerst met ingang van april 2016 daalde het aantal WW-uitkeringen verder, naar 330 duizend per eind december 2017.

Genoemd verschil in ontwikkeling tussen het WW-volume en het aantal werklozen is voor een belangrijk deel het gevolg van de beleids- en uitvoeringseffecten van de Wet werk en zekerheid (Wwz) welke per 1 juli 2015 van kracht werd. De precieze omvang van de effecten van de Wwz worden nog onderzocht bij de evaluatie van de Wwz. Enerzijds gaat het om een beleidsmatig beoogd effect doordat mensen die tegen lager loon gaan werken een aanvulling uit de WW behouden en anderzijds een administratief effect doordat het recht op uitkering pas definitief wordt beëindigd wanneer vaststaat dat er voldoende inkomsten zijn.⁶²

De instroom in de WW was in 2017 21% (101 duizend uitkeringen) kleiner dan in 2016, zie tabel 3.2a. De instroomkans (WW-instroom in % van het gemiddeld aantal werknemers) daalde daarmee van 7,1 naar 5,5 procent van het aantal werknemers. De instroomkans in de WW is het grootst voor personen in de leeftijd 25-34 jaar; Voor jongeren 15-24 is de instroomkans het kleinst, doordat ze gemiddeld minder arbeidsverleden hebben, en daarmee minder WW-rechten.

Tabel 3.2a: Instroom(kans) in de WW naar leeftijd, 2016-2017

	Instroom in de WW (x 1000)						idem, in % van het gemiddeld aantal werknemers					
	Totaal	15-24	25-34	35-44	45-54	55-64	Totaal	15-24	25-34	35-44	45-54	55-64
2016	491	51	140	107	112	81	7,1	4,3	9,1	7,5	6,8	7,3
2017	390	39	113	83	87	68	5,5	3,1	7,2	5,9	5,3	5,8

Bron: UWV, CBS (2018); bewerking SZW

Ook de uitstroom uit de WW was in 2017 (10%, 53 duizend uitkeringen) kleiner dan in 2016 - zie linkerkant tabel 3.2b -, maar met de daling van 2016 op 2017 van het WW-bestand en de grotere daling van de instroom (met 21%) in 2017, is toch de gemiddelde kans om binnen 6 maanden uit de WW te stromen toegenomen, van 56,0 naar 58,9 procent (zie rechterkant tabel 3.2b).

Tabel 3.2b: Uitstroom(kans) uit de WW naar leeftijd, 2016-2017

	Uitstroom uit de WW (x 1000)						Kans op uitstroom binnen 6 maanden (%) ^a					
	Totaal	15-24	25-34	35-44	45-54	55-64	Totaal	15-24	25-34	35-44	45-54	55-64
2016	525	51	143	112	122	97	56,0	72,4	67,1	58,3	50,9	43,9
2017	472	41	126	98	109	98	58,9	74,9	69,7	61,4	54,0	47,7

a. Berekend als $\text{jaaruitstroom} \times 100\% / (\text{bestand aan het begin} + \text{jaarinstream})$.

Bron: UWV (2018); bewerking SZW

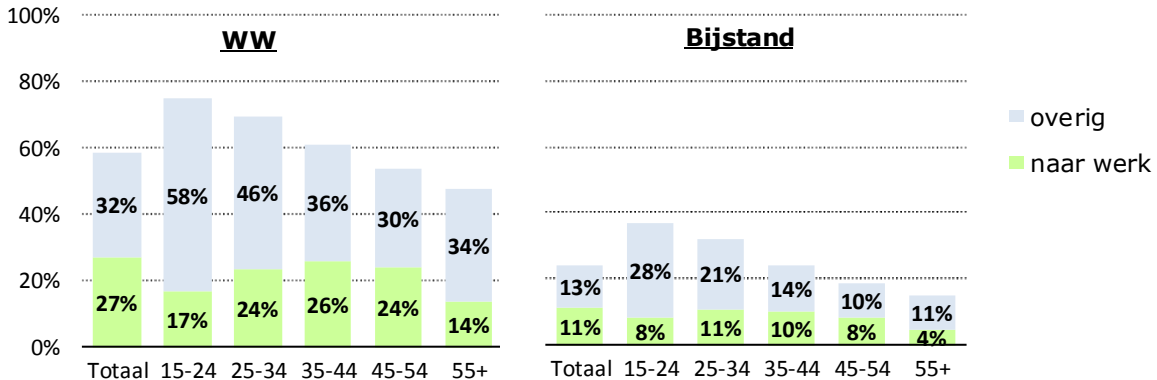
De uitstroomkans uit de WW neemt af met het stijgen van de leeftijd, in 2017 van 74,9 procent voor jongeren (15-24) tot 47,7 procent voor ouderen (55-64). In 2017 is deze kans overigens iets minder scheef verdeeld naar leeftijd dan in 2016; De toename van de uitstroomkans van 2016 op 2017 was namelijk juist groter met het stijgen van de leeftijd, van +2,5 procentpunt bij jongeren tot +3,8 procentpunt bij ouderen (relatief is dat een stijging van de uitstroomkans met 3,4% bij jongeren respectievelijk 8,6% bij ouderen).

Het relatieve aandeel wegens werkhervatting binnen de WW-uitstroom bedraagt in 2017 gemiddeld 46 procent en loopt met de leeftijd op van 23 procent voor jongeren (15-24) tot 45 procent voor 45-54 jarigen. Het aandeel voor 55-plussers is, met 29 procent weer een stuk lager. Gerelateerd aan de totale uitstroomkans uit de WW (per leeftijdscategorie) leiden deze aandelen wegens werkhervatting tot uitstroomkansen naar werk als opgenomen in figuur 3.2. De gemiddelde uitstroomkans naar werk bedraagt 27 procent, en stijgt van 17 procent voor jongeren tot 26

⁶² Zie voor nadere toelichting en kwantificering publicaties van het UWV, waaronder UWV Kennisverslag 2016-4, [Wat gebeurt er met de WW?](#), mei 2016, en UKV 2018-6, [Volumeontwikkelingen. Duiding van de ontwikkelingen in de sociale zekerheid, met speciale aandacht voor de WW](#), april 2018.

procent voor 35-44 jarigen, en daalt vervolgens naar 14 procent voor 55-plussers (zie linkerkant van figuur 3.2). De uitstroomcategorie "overig" bestaat uit de volgende componenten: WW-beëindigingen wegens het bereiken van de maximale duur uitkering (64%); uitstroom naar de ZW (12%); pensionering (3%) en andere redenen van uitstroom (21%).

Figuur 3.2: Uitstroomkans binnen 6 maanden^a vanuit de WW en bijstand; naar leeftijd, 2017^b



a. Berekend als jaaruitstroom x 100% / (bestand aan het begin + jaarinstream).

b. Voor WW-uitkeringen de jaarperiode januari 2017 – december 2017; voor bijstandsuitkeringen de jaarperiode van het 4^e kwartaal 2016 tot en met het 3^e kwartaal 2017. De uitstroom uit de WW naar werk betreft de totale 'uitstroom gerelateerd aan werk' uit de WW, zie voor toelichting voetnoot 4 (UWV Kennisverslag 2018-6).

Bron: UWV, CBS (2018); bewerking SZW

3.3 Bijstandsuitkeringen

Ondanks het aantrekken van de arbeidsmarkt is het aantal bijstandsuitkeringen (tot AOW-leeftijd) na maart 2014 door blijven stijgen, van 370 duizend uitkeringen naar 405 duizend per eind maart 2017. Eerst vanaf dat moment, na 3 jaar dus, is ook het aantal bijstandsuitkeringen gaan dalen, naar 394 duizend per eind 2017. Deze verlate daling van het bijstandsvolume heeft – naast de gebruikelijke time-lag van 1 jaar waarop het bijstandsvolume reageert op conjuncturele veranderingen - twee oorzaken: nieuwe wetgeving per 1 januari 2015 – de Participatiewet en de nieuwe Wajong 2015 – en de sterke groei van het aantal asielzoekers dat een verblijfsvergunning heeft gekregen, waarna ze een beroep kunnen doen op de bijstand.

Als gevolg van de Participatiewet stromen meer arbeidsbeperkten de bijstand in, vooral door de aanscherping van de Wajong. Van de nieuwe jonggehandicapten hebben vanaf 2015 alleen degenen die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn recht op een Wajonguitkering. Andere jongeren met een handicap kunnen een bijstandsuitkering krijgen als zij onvoldoende inkomen en vermogen hebben.

De totaalkans om binnen 6 maanden uit de bijstand te stromen lag in 2017 gemiddeld op 24 procent. Net als bij de WW neemt deze uitstroomkans ook in de bijstand af met de leeftijd, van 36 procent voor jongeren (15-24) naar 15 procent voor 55-plussers, zie rechterkant figuur 3.2.

De gemiddelde kans op werkhervatting binnen 6 maanden vanuit de bijstand is in figuur 3.2 geschat op basis van het aandeel uitstroom naar werk in de WW, en komt dan uit op maximaal⁶³ 11 procent (tegenover gemiddeld 27 procent vanuit de WW). De kans op uitstroom wegens werkhervatting vanuit de bijstand neemt daarbij met het oplopen van de leeftijd af van 11 procent voor personen 25-34 jaar tot 4 procent voor 55-plussers.

⁶³ Volgens CBS-publicatie [Redenen van in- en uitstroom bijstand](#) (december 2017) is het aandeel uitstroom uit de bijstand wegens werkhervatting 36 procent in 2016 (tabel 2, blz. 13). Uitgaand van dit percentage zou de gemiddelde uitstroomkans wegens werk dan 9 procent bedragen, in plaats van de geschatte 11 procent.

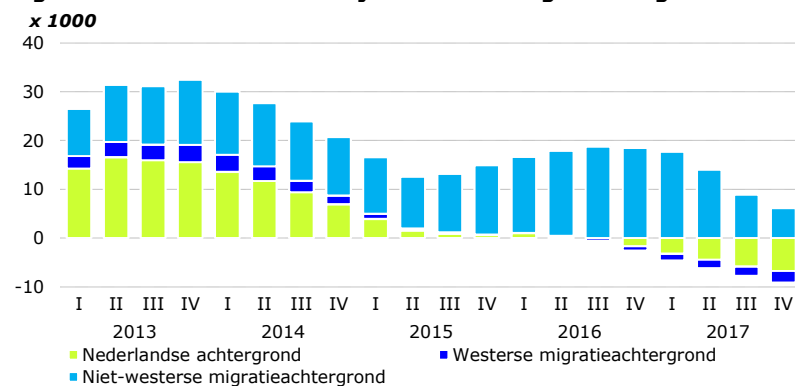
Personen met bijstandsuitkering

Het aantal personen dat eind maart 2014 een bijstandsuitkering ontving (472 duizend) was ruim 16 procent (67 duizend) hoger dan het aantal bijstandsuitkeringen (aan huishoudens) op dat moment. Niet alleen het volume verschilt, ook de ontwikkeling kan (iets) verschillen. Zo steeg het bijstandsvolume tussen eind maart 2014 en eind maart 2017 met 35 duizend uitkeringen (aan huishoudens), maar het aantal personen met bijstand steeg met 47 duizend (van 425 naar 472 duizend).

Met ingang van 2009 is het aantal personen met een bijstandsuitkering alleen maar toegenomen, tot eind maart 2017. De toename over het jaar 2013 was met 32 duizend personen het grootst. In de daaropvolgende twee jaren was de groei telkens kleiner, respectievelijk 21 duizend en 15 duizend. In 2016 ging het groeitempo weer iets omhoog, maar is daarna weer verminderd, zie figuur 3.3a. Voor het eerst sinds 2008 was over het afgelopen jaar sprake van een daling van het aantal bijstandsontvangers, met 3,5 duizend.⁶⁴

Het aantal bijstandsontvangers met westerse of Nederlandse achtergrond daalde reeds over de jaarperiode tot en met het derde kwartaal 2016 (met 0,4 duizend) maar eerst over de jaarperiode (tot en met het vierde kwartaal) 2017 was deze daling (met ruim 9 duizend) groter dan de stijging van het aantal bijstandsontvangers met niet-westerse achtergrond (met 6 duizend).

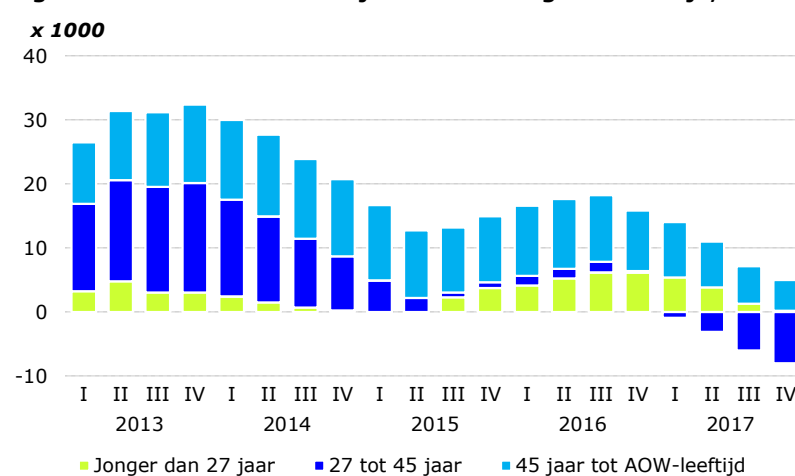
Figuur 3.3a: Personen met bijstandsuitkering naar migratieachtergrond, mutatie t.o.v. jaar eerder



Bron: CBS (2018), Statline

Vooraf het aantal personen 27 tot 45 jaar met bijstand is afgenomen. Eind 2017 telde deze groep 8 duizend personen minder dan een jaar eerder. Het aantal jongeren (tot 27 jaar) en ouderen (45 tot AOW-leeftijd) met bijstand was eind 2017 hoger dan een jaar geleden, zie figuur 3.3b.

Figuur 3.3b: Personen met bijstandsuitkering naar leeftijd, mutatie t.o.v. jaar eerder



Bron: CBS (2018), Statline

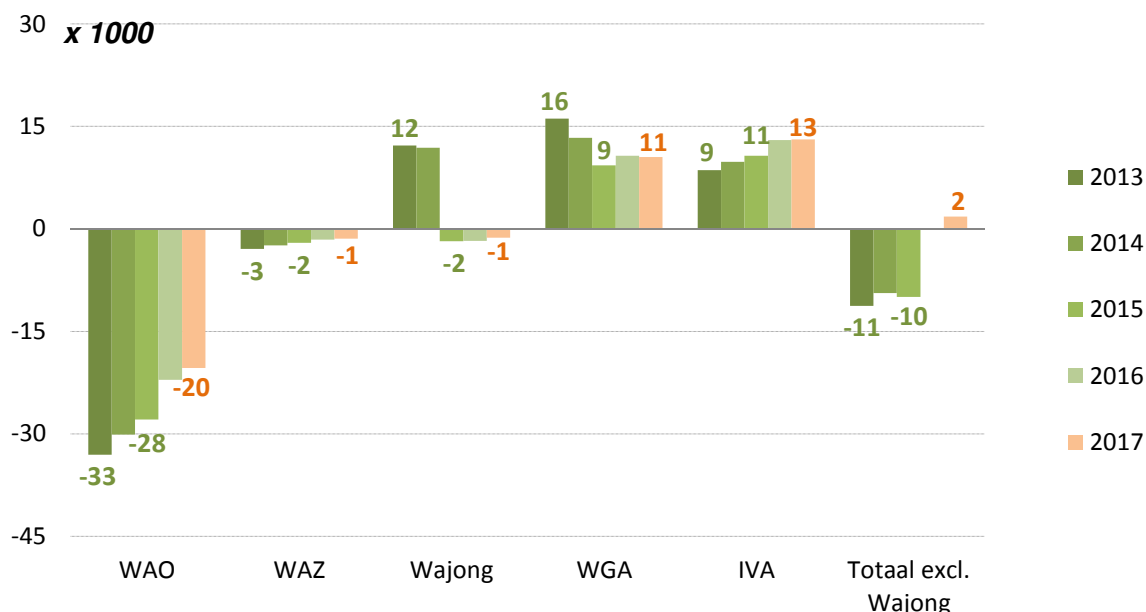
⁶⁴ CBS, [Voor het eerst in jaren minder bijstandsontvangers](#), februari 2018.

3.4 Arbeidsongeschiktheidsuitkeringen (AO-uitkeringen)

Belangrijk voor de recente ontwikkeling van het AO-volume is de aanscherping van de Wet Wajong per 1 januari 2015. Tot 2015 steeg het aantal Wajong-uitkeringen met een kleine 12 duizend per jaar, maar vanaf 2015 vond een omslag plaats naar een daling met een kleine 2 duizend per jaar. In de afgelopen drie jaar is het Wajongvolume hierdoor met 5 duizend uitkeringen gedaald in plaats van gestegen met 35 duizend, wanneer de trend over de periode 2007–2014 zich op de oude voet had voortgezet.

Vanaf 2016 is het AO-volume exclusief Wajong ongeveer op hetzelfde niveau gebleven van circa 560 duizend uitkeringen: de (verminderde) afname van de aflopende WAO en WAZ enerzijds en de (sterkere) toename van WGA en IVA anderzijds waren (vrijwel) even groot, zie figuur 3.4a.

Figuur 3.4a: Aantal AO-uitkeringen naar uitkeringstype, per eind december; mutatie t.o.v. een jaar eerder, 2013-2017



Bron: UWV (2018), Kwantitatieve informatie (2014–2017); bewerking SZW

WAO/WAZ. Alleen personen die vóór 1 januari 2004 ziek geworden zijn kunnen nog beroep doen op de WAO. Op 1 augustus 2004 werd de Wet Einde Toegang Verzekering WAZ van kracht. Na deze datum kan er geen (eerste) recht op een WAZ-uitkering meer ontstaan. Omdat hierdoor (vrijwel) geen nieuwe instroom meer is in de WAO/WAZ neemt het aantal beëindigde WAO/WAZ-uitkeringen van jaar op jaar af met het krimpen van het bestand, bij een doorgaand aantal beëindigingen, welke bij de WAO en WAZ vrijwel geheel is vanwege pensionering (en overlijden). In de periode 2013-2017 nam de daling van het aantal uitkeringen in het kader van de WAO en WAZ af van -33 tot -20 duizend, respectievelijk van -3 tot -1 duizend per jaar.

WIA. De wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA) voorziet werknemers die vanaf 1 januari 2004 ziek zijn geworden van een uitkering in geval zij langdurig arbeidsongeschikt raken. De WIA kent twee soorten uitkeringen, de IVA en de WGA. De regeling Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten (**IVA**) verstrekt uitkeringen aan volledig en duurzaam arbeidsongeschikten; de regeling Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsongeschikten (**WGA**) verstrekt uitkeringen aan gedeeltelijk arbeidsongeschikten en niet-duurzaam volledig arbeidsongeschikten. In de periode 2013-2015 was er een jaarlijkse toename van het aantal WGA-uitkeringen, welke in omvang kleiner werd, van +16 naar +9 duizend per jaar. In 2016–2017 nam de jaarlijkse stijging echter weer toe naar +11 duizend. De jaarlijkse toename van het aantal IVA-uitkeringen steeg van +9 duizend in 2013 naar +13 duizend in 2017.

De grotere toename van het aantal WIA-uitkeringen in 2016-2017 was vooral het gevolg van een grotere instroom. In 2016 steeg de instroom zowel in de WGA als de IVA met 12 procent (zie tabel

3.4a). Deze stijging concentreerde zich bij twee groepen van WIA-verzekerden: zieke WW'ers en zieke werknemers (mensen die gedurende de hele wachttijd voor de WIA in loondienst waren). In 2017 was de stijging van de instroom in de IVA met 9 procent niet veel lager dan in 2016, terwijl de stijging van de instroom in de WGA afnam naar 3 procent. De instroom in de IVA steeg in 2017 bij alle herkomstgroepen meer dan die in de WGA. Bij de einddienstverbanders daalde de instroom in de WGA in 2017 zelfs met 5 procent.⁶⁵

Tabel 3.4a: Instroom in de WGA en IVA naar herkomstgroep^a, 2015–2017

	Instroom in de WGA (x 1000)					Instroom in de IVA (x 1000)				
	2015	2016	2017	2015/'16	2016/'17	2015	2016	2017	2015/'16	2016/'17
Totaal	27,2	30,4	31,3	12%	3%	8,5	9,6	10,5	12%	9%
Zieke werknemers	12,0	13,5	14,3	12%	6%	5,5	6,0	6,6	9%	9%
Zieke WW'ers	8,0	9,6	9,8	20%	2%	1,9	2,4	2,6	29%	10%
Einddienstverbanders	6,1	6,2	5,9	2%	-5%	1,0	1,0	1,1	-2%	6%
Zieke uitzendkrachten	1,1	1,2	1,3	3%	11%	0,2	0,2	0,2	8%	26%

a. Zieke werknemers: Mensen die een dienstverband hebben op het moment dat zij ziek worden en dit gedurende de eerste twee ziektejaren behouden. Vangnetters (drie groepen): Zieke WW'ers (mensen die ziek worden terwijl ze een WW-uitkering hebben), Einddienstverbanders (mensen die ziek zijn bij het einde van een dienstverband of binnen 4 weken na beëindiging daarvan ziek worden), Zieke uitzendkrachten (idem voor mensen met een uitzendbaan).

Bron: UWV (2018), Kennisverslag 2018-6; bewerking SZW

De toename van de instroom van zieke WW'ers is in 2017 fors lager dan in 2016. Dit is volgens verwachting. De stijging van de instroom van deze groep is het verlate gevolg van de economische crisis. De uitstroom uit de WW wegens ziekte bereikte zijn hoogtepunt in 2015, om daarna af te nemen. Dat betekent dat de instroom in de WIA van deze herkomstgroep zijn hoogtepunt 2 jaar later bereikt, in 2017. Het UWV verwacht dat de instroom van zieke WW'ers vanaf 2018 snel zal dalen conform de ontwikkeling bij de WW. De instroom van zieke uitzendkrachten is in 2017 fors toegenomen. Dit komt vooral door het aantrekken van de economie vanaf 2015, waardoor het aantal uitzendkrachten snel is toegenomen.

Een deel van de stijging bij de instroom in de WIA is het gevolg van het langer doorwerken van oudere werknemers en de verhoging van de pensioenleeftijd. Deze factor zal de komende jaren aanwezig blijven. De voornaamste oorzaak van de verdere stijging van de instroom in 2017 is de toenemende instroom vanuit de groep zieke werknemers.

De totale uitstroom uit de arbeidsongeschiktheidsregelingen was in 2017 met 47,1 duizend uitkeringen iets kleiner dan in 2016 (47,2 duizend uitkeringen), zie linkerkant tabel 3.4b. Met name de uitstroom uit de aflopende regelingen WAO en WAZ was (1,9 duizend) kleiner; de uitstroom uit IVA en WGA steeg (met 1,8 duizend).

De gemiddelde kans om binnen 6 maanden uit de AO-regeling te stromen (berekend op basis van de jaaruitstroom uit de AO in % van het AO-bestand bij aanvang jaar + de AO-jaarinstroom) was in 2017 gelijk aan de kans in 2016 (5,5%), zie rechterkant tabel 3.4b.

Tabel 3.4b: Uitstroom(kans) uit arbeidsongeschiktheidsregelingen^a, 2016-2017

	Uitstroom uit AO-regelingen (x 1000)						Kans op uitstroom binnen 6 maanden (%) ^a					
	Totaal	WAO	WAZ	Wajong	IVA	WGA	Totaal	WAO	WAZ	Wajong	IVA	WGA
2016	47,2	22,8	1,6	6,1	6,5	10,1	5,5	7,2	10,9	2,4	7,1	5,4
2017	47,1	21,0	1,5	6,1	7,2	11,2	5,5	7,2	11,3	2,4	6,8	5,6

a. Berekend als jaaruitstroom x 100% / (bestand aan het begin + jaarinstroom).

Bron: UWV (2018), Kwantitatieve informatie 2017; bewerking SZW

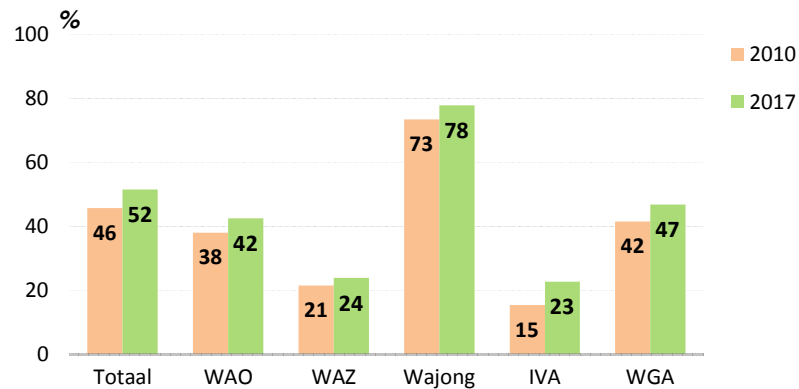
Arbeidsgehandicapten met psychische aandoeningen

Het procentuele aandeel arbeidsgehandicapten met een psychische aandoening neemt in alle AO-regelingen toe, in de periode 2010–2017 met (afgerond) 3 procentpunt in de WAZ tot 8

⁶⁵ Zie: UWV Kennisverslag (UKV) 2018-6 [Volumeontwikkelingen. Duiding van de ontwikkelingen in de sociale zekerheid, met speciale aandacht voor de WW](#), april 2018.

procentpunt in de IVA, zie figuur 3.4b. De gemiddelde toename van het aandeel met een psychische aandoening bedroeg in deze periode 6 procentpunt (van 46 naar 52 procent).

Figuur 3.4b: Ontwikkeling aandeel arbeidsgehandicapten wegens psychische aandoeningen (en/of gedragsstoornissen), per eind 2010 en 2017^a

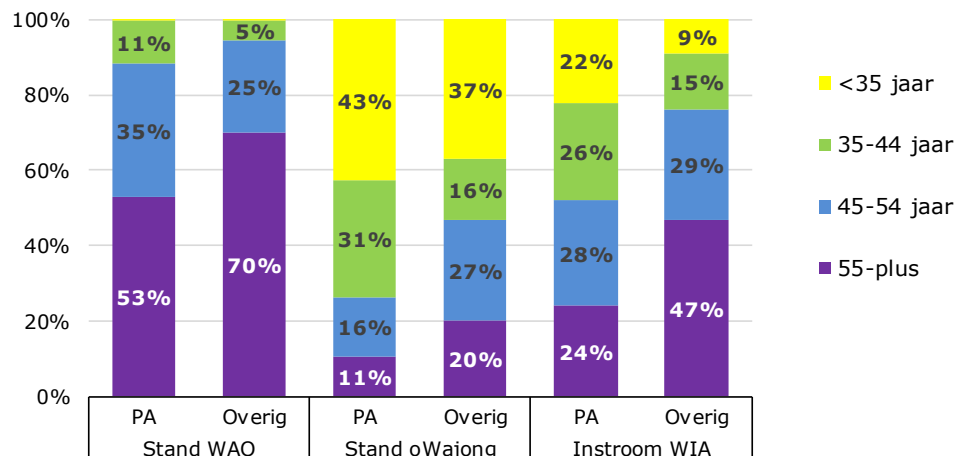


a. Bij het percentage 2017 voor de Wajong is voor het onderdeel 'Wajong 2015' door het UWV een schatting gemaakt op basis van cijfers 'uitkeringsregeling' in de Wajong 2010.

Bron: CBS, UWV (2018), *Kwantitatieve informatie 2017*; bewerking SZW

De achtergrond van deze toename van het aandeel met een psychische aandoening is vooral dat mensen met een psychisch ziektebeeld gemiddeld jonger zijn. Bij alle AO-regelingen is de uitstroom wegens pensionering voor mensen met een psychische aandoening door hun gemiddeld lagere leeftijd minder groot, en groeit hierdoor hun aandeel in het bestand. Bij de WAO en WAZ is – zoals eerder al opgemerkt – pensionering veruit de grootste uitstroomreden, maar pensionering is ook bij andere AO-regelingen als de oude Wajong en de WIA belangrijk. Figuur 3.4c geeft een beeld van de jongere leeftijdsopbouw van de groep mensen met een psychische aandoening in vergelijking met de groep overigen (met een ander ziektebeeld).

Figuur 3.4c: Stand WAO, stand oude Wajong en instroom WIA met psychische aandoening (PA) of ander ziektebeeld (Overig), naar leeftijdsklasse, (eind) 2017



Bron: UWV (2018), *Kwantitatieve informatie 2017*; bewerking SZW

Bij de Wajong 2010 en de Wajong 2015 zijn de mensen nog zo jong dat pensionering geen rol speelt. Wel kan hier een verschil in herstelkans een rol spelen. Dat laatste geldt ook voor de WIA. Een aanwijzing voor een kleinere herstelkans in de WIA van mensen met psychische aandoening ten opzichte van mensen met een ander ziektebeeld is de langere gemiddeld verwachte uitkeringsduur bij instroom in de WIA, in 2017 is die 85 respectievelijk 72 maanden.⁶⁶

⁶⁶ Bestand is in een stationaire situatie gelijk aan instroom x duur ($B = I \times d$). De gemiddelde verwachte duur (in maanden) bij instroom in de WIA kan aldus geschat worden door de gemiddelde jaaromvang van het (WIA-)bestand te vermenigvuldigen met 12 (maanden) en te delen door de jaarinstream (in het WIA-bestand).

4. Re-integratie

4.1 Inleiding

Met ingang van 2015 informeren de gemeenten middels de Statistiek Re-integratie Gemeenten (SRG) de minister van SZW maandelijks over de re-integratievoorzieningen die zij verstrekken.⁶⁷ Het CBS verkrijgt in opdracht van de minister de SRG met administratieve gegevens van personen met uitkeringen en banen en publiceert hier periodiek over.⁶⁸

In dit hoofdstuk wordt achtereenvolgens ingegaan op het aantal personen met een re-integratievoorziening, hun voorzieningen en het aantal gestarte banen door bijstandsontvangers en niet-uitkeringsgerechtigden. De gegevens hebben betrekking op de periode 2016–2017.

4.2. Personen met re-integratievoorziening

Het totaal aantal personen met een re-integratievoorziening van gemeenten bedroeg eind 2017 190 duizend, 15% (25 duizend) meer dan eind 2015. Vooral voor mannen (19%), jongeren (48%) en niet-westerse migranten (29%) was de toename relatief groot, zie tabel 4.2.

Tabel 4.2 Personen met re-integratievoorziening, 2016–2017

	Eind	Eind	Eind	Jaarmutatie		% mutatie
	2015	2016	2017	2016	2017	2015/'17
	x 1000					
Totaal	165,6	173,9	190,4	8,3	16,4	15%
Man	80,6	86,6	95,6	6,0	9,0	19%
Vrouw	85,1	87,3	94,8	2,3	7,4	11%
Jonger dan 27	20,5	24,9	30,3	4,4	5,4	48%
27 tot 45 jaar	74,0	74,7	79,6	0,7	4,9	8%
Ouder dan 45	71,2	74,4	80,5	3,2	6,1	13%
Autochtoon	76,4	77,6	79,8	1,2	2,3	4%
Niet-westerse migrant	72,0	79,1	93,2	7,1	14,1	29%
Westerse migrant	17,2	17,3	17,3	0,0	0,1	1%
Tijdelijke Loonkostensubsidies / WIW-ID banen	5,2	4,7	3,9	-0,5	-0,8	-25%
Participatieplaatsen	11,4	11,6	10,9	0,2	-0,7	-4%
Loonkostensubsidies P-wet / Beschut werk	1,3	4,7	11,4	3,3	6,8	767%
Andere voorzieningen voor arbeidsbeperkten	0,2	0,9	2,4	0,7	1,5	913%
Overige re-integratievoorzieningen	152,1	158,3	170,9	6,2	12,7	12%

a. Met ingang van 2017 inclusief forfaitaire loonkostensubsidies P-wet. Met terugwerkende kracht tot de datum van indiening van het 'Wetsvoorstel vereenvoudiging en stroomlijning Participatiewet' bij de Kamer (5 juli 2016) kunnen gemeenten tijdens de eerste zes maanden van een dienstbetrekking een forfaitaire loonkostensubsidie van 50 procent van het wettelijk minimumloon (WML) inzetten.

Bron: CBS (2018), Statistiek Re-integratie Gemeenten

Het aantal personen met een tijdelijke loonkostensubsidie⁶⁹ of werkzaam in een WIW-ID baan is verder gedaald in de periode 2016–2017 (-25%). Het aantal personen op een participatieplaats⁷⁰ nam in deze periode af met 4%. De (forfaitaire) loonkostensubsidie Participatiewet (P-wet) geldt voor mensen die niet het wettelijk minimumloon kunnen verdienen, en kan (waar nodig) structureel worden ingezet. Er is een gestage oploep van het aantal personen met een (forfaitaire) loonkostensubsidie P-wet, van 1,3 duizend eind 2015 naar 10,7 duizend eind 2017. Ook het aantal

⁶⁷ Tot 2015 was dit tweemaal per jaar.

⁶⁸ Meest recente publicaties, maart 2018: [SRG-uitstroom Fase 1, 2017](#) en [Re-integratievoorzieningen naar uitkeringspositie, 2017q3](#).

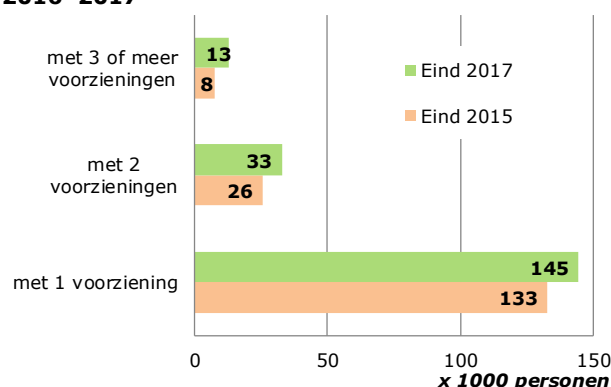
⁶⁹ De 'Tijdelijke loonkostensubsidie' kan door gemeenten worden ingezet wanneer naar de inschatting van werkgever en gemeente een werkloze niet onmiddellijk de normale productiviteit op de werkplek kan leveren.

⁷⁰ Met een participatieplaats wordt een uitkeringsgerechtigde met een grote afstand tot de arbeidsmarkt in staat gesteld arbeidsritme op te doen en werknemersvaardigheden te ontwikkelen door - maximaal twee jaar - met behoud van uitkering additionele werkzaamheden te verrichten. Onder voorwaarden kan de termijn met twee jaar verlengd worden.

personen op beschut werk neemt langzaam toe, hun aantal liep op van enkele tientallen eind 2015 naar 0,7 duizend eind 2017.

Personen kunnen meerdere voorzieningen hebben. Uit figuur 4.2 blijkt echter dat de grote meerderheid slechts één voorziening heeft. Tussen eind 2015 en eind 2017 steeg het aantal personen met een (of meer) re-integratievoorziening(en) met 15%. Daarbij was de stijging van het aantal personen met drie of meer voorzieningen relatief het grootst (69%), en van het aantal personen met één voorziening het kleinst (9%). Het gemiddeld aantal voorzieningen per persoon steeg hiermee met 3%, van 1,27 in 2016 naar 1,31 in 2017 (zie tabel 4.3).

Figuur 4.2 Aantal personen met re-integratievoorzieningen naar aantal voorzieningen, 2016-2017



Bron: CBS (2018), Statistiek Re-integratie Gemeenten

4.3. Re-integratievoorzieningen

In 2017 waren er gemiddeld 239 duizend re-integratievoorzieningen van kracht. Dat is een toename ten opzichte van 2016 met 23 duizend, ofwel 11 procent, zie tabel 4.3.

Tabel 4.3: Aantal re-integratievoorzieningen, 2016-2017

	2016	2017	% verschil
x 1000			
begin verslagperiode	208	220	6%
eind verslagperiode	222	256	15%
gemiddelde omvang bestand	216	239	11%
gestart	166	178	7%
gemiddeld aantal voorzieningen per persoon	1,27	1,31	3%

Bron: CBS (2018), Statistiek Re-integratie Gemeenten

De stijging van het aantal gestarte voorzieningen (met 7 procent) was minder groot. Dit betekent dat de gemiddelde duur van de voorzieningen iets is gestegen (van 15,5 naar 16,1 maanden).⁷¹

4.4. Gestarte banen door bijstandsonvangers en niet-uitkeringsgerechtigden (NUG)

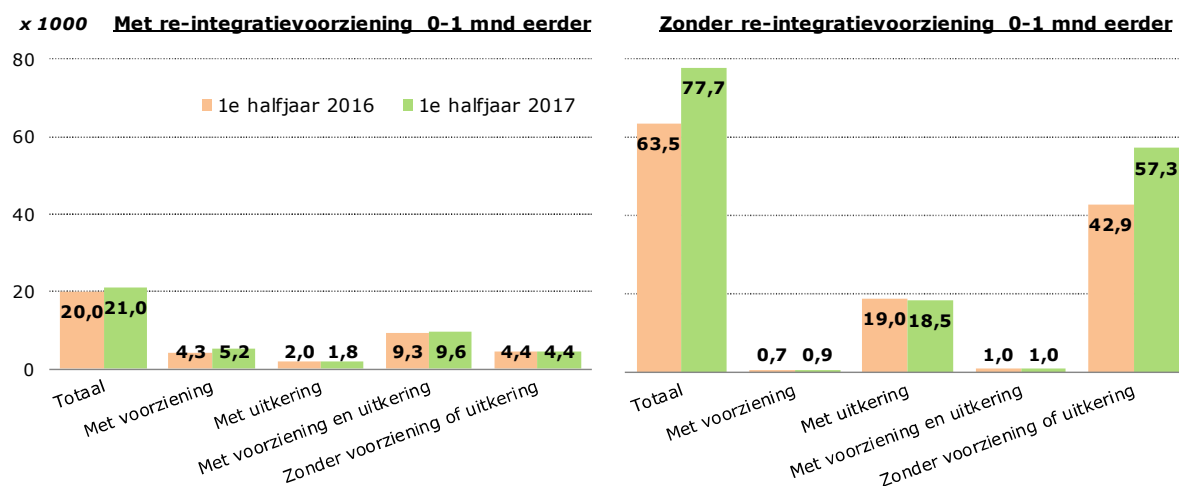
In het eerste halfjaar van 2017 zijn 23,2 duizend banen gestart door bijstandsonvangers en NUG na een re-integratie (ri-)voorziening 0-1 maand eerder, en 87,2 duizend zonder eerdere ri-voorziening. Eén maand na de start bestonden 21,0 duizend respectievelijk 77,7 duizend van deze banen nog. Dat is in beide gevallen circa 90 procent. In het eerste halfjaar van 2016 was dit percentage vrijwel hetzelfde, met 22,5 duizend gestarte banen na, en 71,8 duizend zonder, eerdere ri-voorziening, waarvan 1 maand na de start 20,0 respectievelijk 63,5 duizend banen nog bestonden.

⁷¹ Bestand is in een stationaire situatie gelijk aan instroom x duur ($B = I \times d$). De gemiddelde verwachte duur bij start van een voorziening is derhalve in 2016 gelijk aan $216 * 12$ (maanden) / $166 = 15,5$ maanden, en in 2017 aan $239 * 12$ / $178 = 16,1$ maanden.

Van de 20,0 duizend gestarte banen na ri-voorziening in het eerste halfjaar van 2016 startte 93% vanuit de bijstand (en 7% vanuit NUG). In het eerste halfjaar 2017 ging het om 21,0 duizend gestarte banen waarvan 92% gestart vanuit de bijstand (en 8% vanuit NUG).

Van de 63,5 respectievelijk 77,7 duizend gestarte banen zonder eerdere ri-voorziening in het eerste halfjaar van 2016 en 2017 werd 50% respectievelijk 41% gestart vanuit de bijstand (en 50% respectievelijk 59% vanuit NUG), zie figuur 4.4a.

Figuur 4.4a: Gestarte banen - die nog bestaan na 1 maand - vanuit bijstand/NUG, in het eerste halfjaar van 2016 en 2017

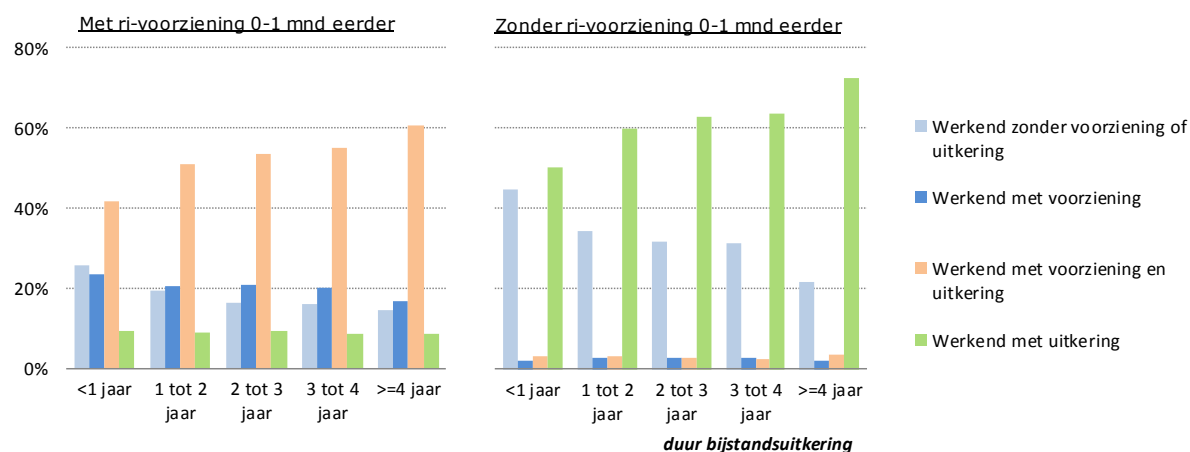


Bron: CBS (2018), Statistiek Re-integratie Gemeenten; bewerking SZW

In vergelijking met het eerste halfjaar 2016 valt op dat in het eerste halfjaar 2017 met name het aantal gestarte banen door personen zonder eerdere ri-voorziening is gestegen (van 63,5 naar 77,7 duizend, ofwel 22%). Deze toename gold vooral gestarte banen waar de baanvinder niet afhankelijk is een voorziening of uitkering (toename van 42,9 naar 57,3 duizend, ofwel 34%).

De mate waarin sprake is van een uitkering en/of voorziening in de gestarte baan verschilt naar het wel/niet aanwezig zijn van een ri-voorziening voorafgaand aan de start, en naar de duur van de bijstandsuitkering, zie figuur 4.4b. Bij de gestarte banen na ri-voorziening is het aandeel met voorziening en uitkering het grootst, oplopend met de uitkeringsduur. Bij de gestarte banen zonder voorafgaande ri-voorziening is het aandeel met alleen een uitkering het grootst, eveneens oplopend met de uitkeringsduur. Het aandeel zonder voorziening of uitkering daalt met het oplopen van uitkeringsduur, en is relatief groot bij de gestarte banen zonder voorafgaande ri-voorziening.

Figuur 4.4b: Gestarte banen - die nog bestaan na 1 maand - vanuit de bijstand, naar bestemming en uitkeringsduur bij de start van de baan, eerste halfjaar 2017



Bron: CBS (2018), Statistiek Re-integratie Gemeenten; bewerking SZW