



Monitor Arbeidsmarkt

April 2017

Kernboodschap en leeswijzer

De arbeidsmarktsituatie is in 2015 en 2016 fors verbeterd, met een stijging van het aantal werkenden in deze jaren met 80 respectievelijk 108 duizend. Voor het eerst sinds 2008 nam in 2016 ook het aantal werknemers met een vast dienstverband weer toe, met 15 duizend. De trend van een toenemend aandeel flexwerkers in de werkgelegenheid zette zich in de periode 2015–2016 evenwel voort, met een toename van het aantal flexwerknemers en zzp'ers met 153 duizend en respectievelijk 40 duizend. In 2016 was de toename van het aantal zzp'ers (6 duizend) wel een stuk kleiner dan in voorgaande jaren. Het werkloosheidspercentage daalde in 2015–2016 met 1,8 procentpunt (161 duizend werklozen), van 7,2 procent in december 2014 naar 5,4 procent (482 duizend werklozen) in december 2016 (voor seizoen gecorrigeerde cijfers).

Het aantal WW-uitkeringen steeg in 2015 nog met 5 duizend (van 441 naar 446 duizend), maar daalde in 2016 met 34 duizend, van 446 naar 412 duizend. Dat de daling van het WW-volume in de jaren 2015–2016 achterblijft bij de daling van de werkloosheid in deze periode, is vooral het gevolg van de invoering van de Wwz per 1 juli 2015. De Wwz heeft namelijk een structureel verhogend effect op het WW-volume. Dit is enerzijds 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 wordt beëindigd wanneer vaststaat dat er volgens de wet voldoende inkomsten zijn.

Het bijstandsvolume is, ondanks het aantrekken van de arbeidsmarkt in 2015–2016, blijven stijgen. Deze toename kan deels worden toegeschreven aan de invoering van de Participatiewet per 1 januari 2015 die ertoe leidt dat meer mensen (met een arbeidsbeperking) in de bijstand instromen. Daarnaast is de toename van het aantal asielzoekers met een verblijfsvergunning in de afgelopen jaren een belangrijke oorzaak voor de aanhoudende groei van het bijstandsvolume.

In 2016 is het aantal arbeidsongeschiktheidsuitkeringen licht gedaald (-2 duizend), net als in 2015 (-12 duizend). De omslag in 2015 naar een daling is vooral het gevolg van de aanscherping van de Wet Wajong: waar het aantal Wajonguitkeringen tot 2015 vrijwel continu steeg met een kleine 12 duizend per jaar, daalde dit aantal zowel in 2015 als 2016 met 2 duizend.

Eind 2016 hadden 174 duizend personen een re-integratievoorziening van gemeenten, 8 duizend meer dan eind 2015. Personen kunnen meerdere voorzieningen hebben, in 2016 gemiddeld 1,27 per persoon. Het aantal re-integratievoorzieningen bedroeg per eind 2016 222 duizend, 13 duizend meer dan eind 2015. In de 1^e helft van 2016 werden in totaal 84.000 banen gestart vanuit de bijstand of als NUG (d.w.z. als niet-uitkeringsgerechtigde, ingeschreven bij het UWV als niet-werkende werkzoekende), waarvan 20.000 banen 0-1 maand na beëindiging van een re-integratievoorziening, en 64.000 zonder voorafgaande re-integratievoorziening.

In hoofdstuk 1 wordt nader ingegaan op de voortgaande flexibilisering op de arbeidsmarkt en de scholingsdeelname van de verschillende groepen flexibele arbeidskrachten. Hoofdstuk 2 geeft de algemene ontwikkeling van werkgelegenheid en werkloosheid in de periode 2013-2016, uitgesplitst naar een aantal relevante kenmerken. Hoofdstuk 3 schetst de ontwikkelingen op het terrein van inkomenswaarborg en hoofdstuk 4 geeft een beeld van de re-integratievoorzieningen van gemeenten, en van het aantal gestarte banen vanuit de bijstand/NUG, met of zonder voorafgaande re-integratievoorziening.

Inhoudsopgave

1. Flexibiliteit op de arbeidsmarkt & scholing	5
1.1 Inleiding	5
1.2 De ontwikkeling van flexibele arbeid en scholing in Nederland	5
1.2.1 Ontwikkeling van flexibiliteit op de arbeidsmarkt	5
1.2.2 Deelname aan leven lang leren van de totale bevolking	6
1.3 Flexibele arbeid en scholing naar bedrijfs- en baankenmerken	7
1.3.1 Flexibiliteit en scholing naar bedrijfskenmerken	7
1.3.2 Flexibiliteit en scholing naar baankenmerken	9
1.4 Flexibele arbeid en scholing naar persoonskenmerken	12
1.4.1 De flexibele schil naar persoonskenmerken	12
1.4.2 Verschillen in leven lang leren naar persoonskenmerken	13
1.5 Beschouwing: oorzaken lagere scholing bij flexwerkers	14
1.5.1 Het relatieve belang van verschillende kenmerken	14
1.5.2 Wat zijn de oorzaken van lagere scholingsdeelname?	15
1.6 Conclusie	17
2. Werkgelegenheid en werkloosheid	18
2.1 Inleiding	18
2.2 Werkgelegenheid	18
2.2.1 Ontwikkeling netto arbeidsdeelname	20
2.2.2 Ontwikkeling netto arbeidsdeelname naar persoonskenmerken	21
2.3 Werkloosheid	21
2.3.1 Ontwikkeling werkloosheid naar persoonskenmerken	22
2.4 Monitor mobiliteitsbonussen en premiekorting jongeren	22
3. Inkomenswaarborg	24
3.1 Inleiding	24
3.2 WW-uitkeringen	25
3.3 Bijstandsuitkeringen	26
3.4 Arbeidsongeschiktheidsuitkeringen	27
4. Re-integratie	29
4.1 Inleiding	29
4.2 Personen met re-integratievoorziening	29
4.3 Re-integratievoorzieningen	30
4.4 Gestarte banen met/zonder re-integratievoorziening	30

1. Flexibilisering op de arbeidsmarkt en scholing

1.1 Inleiding

De groei van de Nederlandse economie zet stevig door en bedraagt naar verwachting 2,1% dit jaar en 1,8% volgend jaar. De groei van de economie gaat gepaard met een toenemende werkgelegenheid in de marktsector en in de zorg.¹ De groei van de werkgelegenheid was gedurende de afgelopen jaren geconcentreerd bij de flexibele schil, waardoor het aandeel van flexibele arbeid in de beroepsbevolking is gestegen.²

In combinatie met andere ontwikkelingen, zoals verschuivingen in de werkgelegenheid tussen sectoren en typen banen, globalisering en het voortschrijden van technologische ontwikkelingen, vraagt deze groeiende dynamiek van de Nederlandse arbeidsmarkt, veel aanpassingsvermogen van bedrijven en verdere ontwikkeling van kennis en vaardigheden van werkenden. Het belang van (in)formele (bij)scholing en omscholing neemt hiermee verder toe. Dit geldt in het bijzonder voor flexibele arbeidskrachten, omdat deze groep bovengemiddelde risico's loopt op baanverlies en naast meer baanonzekerheid ook op andere domeinen vaak met bovengemiddelde uitdagingen en onzekerheden te maken heeft.

In dit eerste hoofdstuk van de Monitor Arbeidsmarkt wordt daarom specifiek ingegaan op de scholingsdeelname van de verschillende groepen flexibele arbeidskrachten. In paragraaf 1.2 wordt een algemeen beeld geschetst van de ontwikkeling van flexibele arbeid en deelname aan scholing van werkenden. Vervolgens bespreekt paragraaf 1.3 flexibele arbeid en scholing naar bedrijfs- en baankenmerken. Paragraaf 1.4 laat zien welke persoonskenmerken samenhangen met flexibele arbeid en een lage deelname aan scholing. Paragraaf 1.5 gaat vervolgens in op mogelijke verklaringen voor de eerder geconstateerde verschillen en paragraaf 1.6 concludeert.

1.2 De ontwikkeling van flexibele arbeid en scholing in Nederland

Deze paragraaf geeft een kort overzicht van de ontwikkeling van flexibele arbeid en deelname aan postinitiële scholing in Nederland en plaatst de ontwikkelingen in internationaal perspectief.

1.2.1 Ontwikkeling van flexibiliteit op de arbeidsmarkt

Tussen 2003 en 2016 is het aandeel van alle werkenden dat werkt op basis van een flexibele arbeidsovereenkomst gestegen van 14,0% naar 21,9% (figuur 1.2.1a). In deze periode is ook het aandeel zelfstandigen zonder personeel (zzp) gestegen van 8,1% naar 12,2%. Het aandeel werkenden dat deel uitmaakt van de flexibele schil (werknemers op een flexibel arbeidscontract en zzp'ers) is daardoor gestegen van 22,1% naar 34,1% van alle werkenden. Het aandeel werkenden met een vast contract daalde van 73,1% naar 61,4%. Het aandeel zelfstandigen met personeel bleef in deze periode vrijwel gelijk.

Nederland verschilt in dit opzicht van andere landen. Het aandeel flexibele arbeidscontracten en zzp'ers groeit in Nederland harder dan in andere Europese landen (figuur 1.2.1b). Het aandeel flexibele banen is een van de hoogste in de Europese Unie. Slechts in enkele landen, zoals Spanje en Polen, is het aandeel flexibele arbeidscontracten nog groter.³ De rol van de Nederlandse wet- en regelgeving is hierbij een belangrijke verklarende factor.⁴ Zij beïnvloedt de keuzes die zowel werkenden als werkgevers maken, en daarmee ook de uitkomsten op de arbeidsmarkt en voor de maatschappij als geheel.

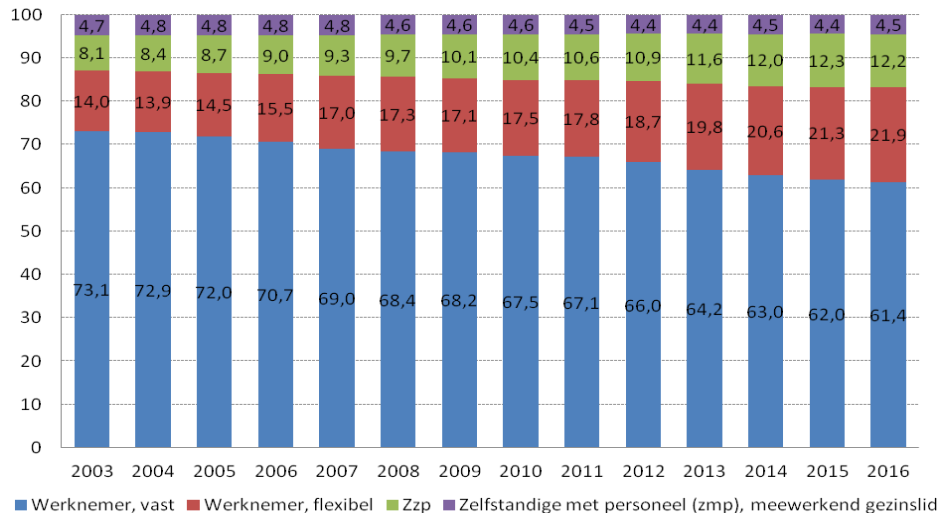
¹ CPB (2017) Centraal Economisch Plan 2017.

² CPB (2016) Macro Economische Verkenning 2017.

³ CPB (2016) Policy Brief: flexibiliteit op de arbeidsmarkt.

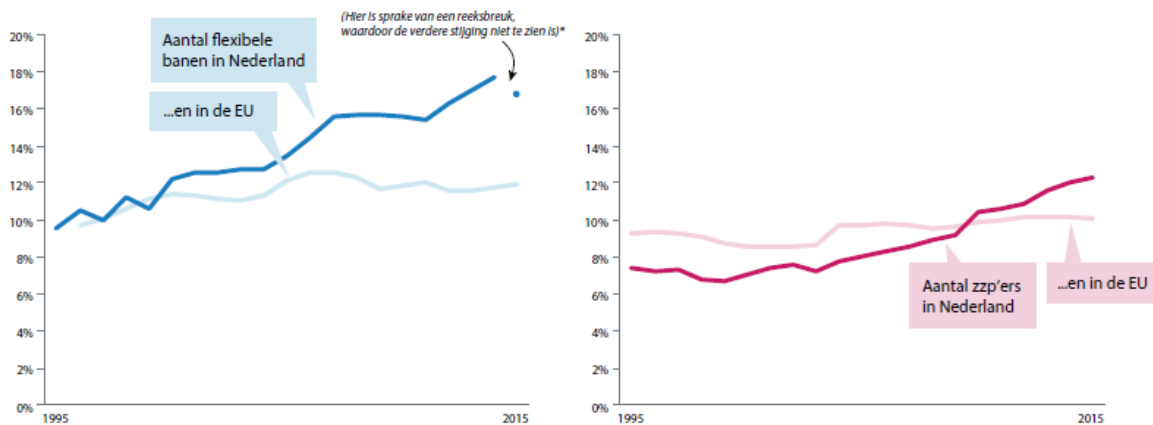
⁴ CPB (2016) Macro Economische Verkenning 2017.

Figuur 1.2.1a: Stijgend aandeel flexibele arbeidscontracten en zzp



Bron: SZW, op basis van CBS

Figuur 1.2.1b: Aandeel flexibele banen van werknemers (links) en zzp (rechts) stijgt sterker dan in andere Europese landen



Bron: CPB op basis van Eurostat⁵

1.2.2 Deelname aan leven lang leren van de totale bevolking

De deelname aan postinitieel leren/leven lang leren is in Nederland hoog.⁶ Postinitieel leren heeft betrekking op zowel formeel en non-formeel als op informeel leren van werkenden. Onder formeel en non-formeel leren wordt verstaan het volgen van cursussen, trainingen of een opleiding, in een georganiseerde en gestructureerde omgeving (op school, een opleidingscentrum of op de werkplek, bijvoorbeeld een bedrijfstraining) met al dan niet het doel een diploma of certificaat te behalen. Bij informeel leren gaat het om leren in het dagelijks leven (op het werk, in het gezin of in de vrije tijd), zonder dat er sprake is van een gestructureerd lesprogramma.

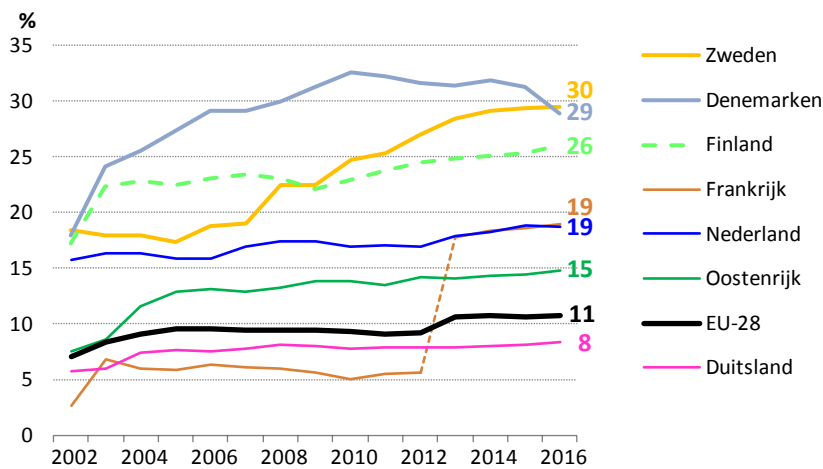
Voor de internationale vergelijking van scholing van (niet)-werkenden wordt gebruik gemaakt van de EU-indicator Leven Lang Leren. Uit figuur 1.2.2a blijkt dat in 2016 19% van de bevolking van 25–64 jaar in Nederland deelnam aan een opleiding of cursus voor het werk of vrije tijd. Hiermee ligt de score van Nederland voor wat betreft een leven lang leren, boven het EU-28 gemiddelde (11%) en behoren we samen met Frankrijk, tot de vijf best presterende landen van Europa; alleen

⁵ De cijfers van Eurostat wijken af van de CBS-cijfers die elders in deze monitor worden beschreven. De linkerfiguur heeft alleen betrekking op tijdelijke arbeid, terwijl de rest van dit document ingaat op de bredere categorie 'flexibele arbeid'. Daarnaast is er in de Eurostatcijfers sprake van een reeksbreuk, waarvoor het CBS zijn cijfers heeft gecorrigeerd. Zonder die reeksbreuk is er geen sprake van een daling van het aandeel flexibele arbeid of tijdelijke arbeid.

⁶ Socio-economische trends, een leven lang leren in Nederland: een overzicht (CBS 2016).

Zweden (30%), Denemarken (29%) en Finland (26%) doen het beter, terwijl Duitsland met 8% ver achterblijft.

Figuur 1.2.2a: Deelname bevolking 25-64 jaar aan Leven Lang Leren EU-28, 2002-2016



Bron: Eurostat

Werkenden besteden grofweg 35% van hun werktijd aan activiteiten waarvan ze leren.⁷ Van de totale tijd die werkenden aan leeractiviteiten besteden, besteden ze gemiddeld 90% van de werktijd aan informeel leren tijdens het werk. Hieronder vallen activiteiten als leren van samenwerken met collega's, uitdagende opdrachten, functieroulatie, feedback van anderen (collega's en leidinggevenden), studiebezoeken aan andere bedrijven, etc. Minder dan 10% van de werktijd wordt besteed aan formeel en non-formeel leren, zoals het volgen van een opleiding met al of niet het doel een diploma te behalen, een training of een cursus. Kijken we naar de inhoud van wat er geleerd wordt dan blijkt het vooral om technische, praktische of beroepsspecifieke vaardigheden te gaan (50%); de rest van de tijd wordt besteed aan andere vaardigheden zoals klantgericht werken, ict-vaardigheden, werken in teamverband, schriftelijke en mondelinge vaardigheden. Voor werkenden die een werkgerelateerde opleiding of cursus volgen, zijn het verplichtend⁸ karakter van de scholing, het werk beter doen en/of de carrièrevooruitzichten verbeteren, de belangrijkste redenen om een opleiding te volgen. Daarbij leidt een lange opleiding vaker tot carrièreverbetering dan een korte opleiding.⁹

1.3 De ontwikkeling van flexibele arbeid en scholing naar bedrijfs- en baankenmerken

1.3.1 Flexibiliteit en scholing naar bedrijfskenmerken

De geconstateerde toename van flexibele arbeid doet zich in Nederland in alle sectoren voor. Wel zijn er grote verschillen tussen sectoren. Zowel qua omvang van het aandeel flexibele arbeid, de ontwikkeling van het volume, en het gebruikte type flexibele arbeid.¹⁰ Het aandeel flexibele arbeid (flexibele werknemers plus zzp'ers) varieert tussen de 12% en 62% per sector (figuur 1.3.1a), waarbij in de ene sector meer flexibele werknemers aanwezig zijn en in een andere sector juist meer gebruik wordt gemaakt van zzp'ers. Zzp'ers zijn bijvoorbeeld vaak te vinden in de ICT en in de overige dienstverlening, flexibele werknemers daarentegen meer in horeca en groot- en detailhandel.

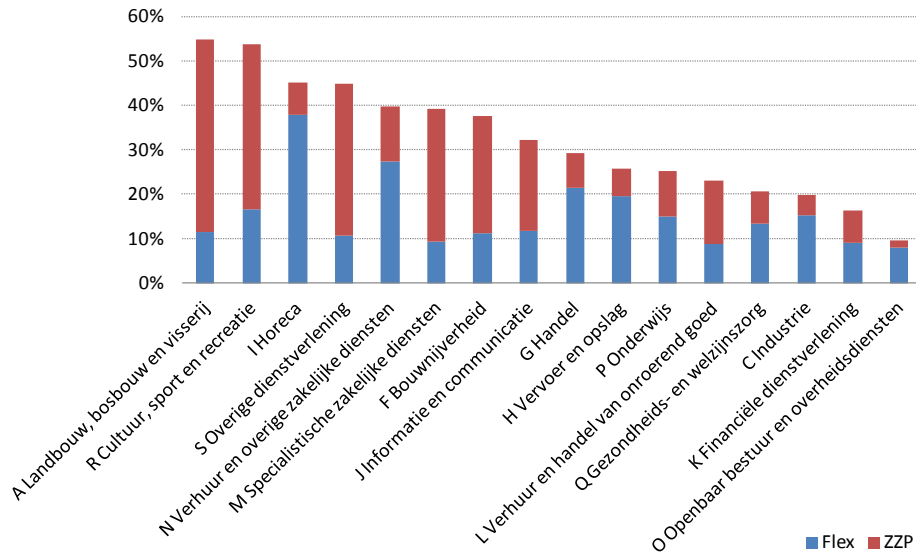
⁷ Levenslang Leren Enquête (ROA 2011).

⁸ Verplichtingen op basis van wet- en regelgeving of door de werkgever verplicht gestelde scholing.

⁹ Een training van één tot meerdere dagen geldt als een korte training en een opleiding van 6 maanden of meer geldt als een langere opleiding.

¹⁰ CPB (2016) De ontwikkeling van flexibele arbeid: een sectoraal perspectief.

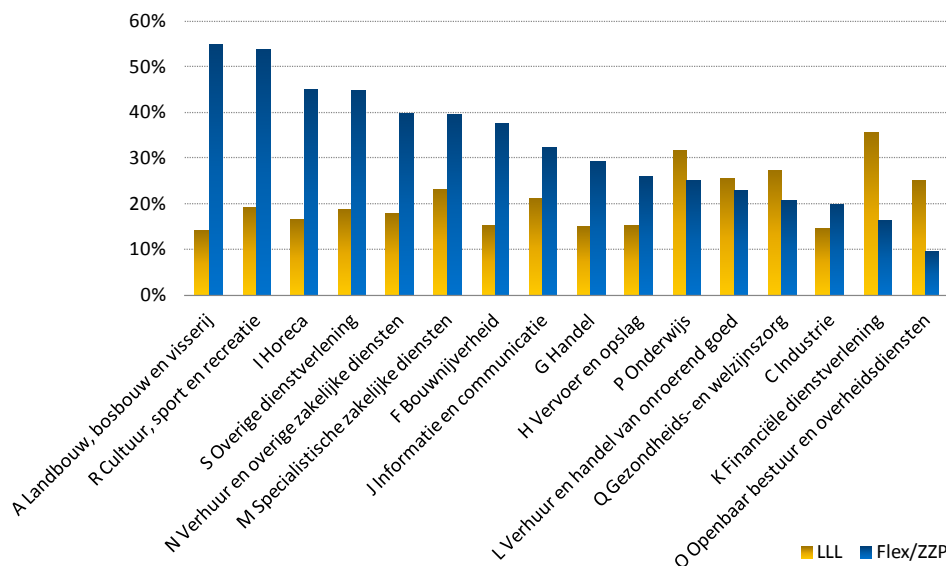
Figuur 1.3.1a: Flexibele arbeid per sector, naar type flexibele arbeid



Bron: Eurostat (2016)

De sector waarin mensen werken is ook van invloed op hun scholingsdeelname (figuur 1.3.1b).¹¹ Volgens het CBS hangen de verschillen samen met de hoogte van het opleidingsniveau in de sector, maar ook met de verplichtingen die gelden voor specifieke beroepen. In financiële instellingen en in de gezondheidszorg komen veel beroepen voor waarin bij- en/of nascholing verplicht is, zoals advocaat, huisarts, psycholoog, medisch specialist en fysiotherapeut.¹² In de gezondheidszorg zijn, in verband met registratie in het BIG-register verplichtingen tot bijscholing vastgelegd. De grootste kans op postnitiële scholing hebben flexwerkers in de financiële sector, het openbaar bestuur en de zorg en de kleinste kans op door de werkgever betaalde scholing hebben ze in de vervoerssector. De zzp'ers in (para)Medische dienstverlening, onderwijs en consultancy volgden het vaakst een opleiding. Zzp'ers werkzaam in een inkoop, toerisme/recreatie of verkoopfunctie het minste.¹³

Figuur 1.3.1b: Deelname aan Leven Lang Leren en flexibele arbeid per sector



Bron: Eurostat (2016)

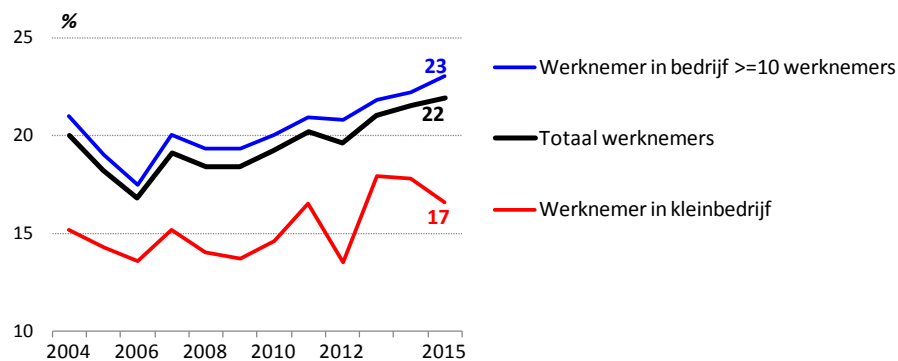
¹¹ ROA (2013) Leven Lang Leren Survey.

¹² CBS (2016) Een leven lang leren in Nederland: een overzicht.

¹³ Intelligence Group (2015) Arbeidsmarkt GedragsOnderzoek.

Ook de omvang van het bedrijf is van invloed op de mate van flexibiliteit en deelname aan scholing. Gemiddeld genomen werken in kleinere bedrijven meer mensen in een flexibele arbeidsrelatie dan in grotere bedrijven. Dit geldt vooral voor de inhuur van zzp'ers. Het aandeel uitzend- en detachingscontracten neemt daarentegen toe met bedrijfsgrootte.¹⁴ Bij kleinere bedrijven is de scholingsdeelname met 17% lager dan gemiddeld (22%) en lager dan bij grote bedrijven (23%) (figuur 1.3.1c). Maar in kleinere bedrijven wordt weer meer aan informele scholing, learning on the job, gedaan. Ook de contractvorm speelt een rol bij de deelname aan scholing, het type scholing en wie de scholing betaalt.

Figuur 1.3.1c: Deelname werknemers (25-64 jaar) aan Leven Lang Leren naar bedrijfsgrootte



Bron: Eurostat

1.3.2 Flexibiliteit en scholing naar baankenmerken

De groep werknemers met een flexibel contract is verder op te splitsen naar verschillende typen flexibele contracten. Binnen de groep flexibele werknemers gaat het in ruim één derde van de gevallen (36%) om werknemers met een tijdelijk contract met vaste uren, en ook de groep oproep-/invalkrachten beslaat ongeveer één derde (30%) van het totaal flexwerkers (zie figuur 1.3.2a).¹⁵ Het overige deel bestaat uit werknemers met contracten zonder vaste uren (20%) of een uitzendcontract (15%).¹⁶ Tussen 2003 en 2016 is vooral het aandeel oproep- en invalcontracten fors gegroeid.¹⁷ De meeste flexibele contracten zijn dan ook niet fulltime. Bijna 60% van de banen van minder dan 12 uur is op een flexibel contract. Dit is in contrast met contracten voor fulltime banen (meer dan 35 uur per week). Van de fulltime banen is slechts 12% op een flexibel contract, waarvan 4% een tijdelijk contract met uitzicht op vast en nog eens 2% een tijdelijk contract voor meer dan een jaar. Meer dan de helft van de vaste contracten is voor 35 uur per week of meer. Ook meer dan de helft van alle zzp'ers werkt 35 uur per week of meer. Van werkenden op een flexibel contract heeft nog geen 30% een fulltime contract.¹⁸

De deelname aan scholing verschilt per contractvorm. Zo blijkt uit figuur 1.3.2b dat 60% van de werknemers in vaste dienst in 2013 deelnam aan een cursus of training. Uit onderzoek van het ROA blijkt dat werkgevers eerder geneigd zijn te investeren in ontwikkeling van het menselijk kapitaal als medewerkers in vaste dienst zijn.¹⁹ De kans voor werkgevers om profijt van hun investering te hebben is bij vaste werknemers en bij medewerkers met een tijdelijk contract met uitzicht op een vast contract (48%) het grootst. Flexwerkers zonder uitzicht op een vast contract daarentegen blijken een significant lagere kans (28%) te hebben op door de werkgever betaalde postinitiële scholing. Ook lijkt het aandeel werknemers met een tijdelijk contract dat scholing volgde, het afgelopen decennium te zijn teruggelopen.²⁰ Uitzendkrachten investeren vaker zelf in

¹⁴ Stavenuiter *et al.* (2016) Vast en flex in vele vormen: werkgevers, bedrijven en sectoren aan het woord over flexibele arbeidscontracten.

¹⁵ Tijdelijk met uitzicht op vast, tijdelijk korter dan een jaar en tijdelijk langer dan een jaar tezamen.

¹⁶ CPB (2016) De flexibele schil van de Nederlandse arbeidsmarkt: een analyse op basis van microdata.

¹⁷ UWV (2017) Arbeidsmarktanalyse 2017.

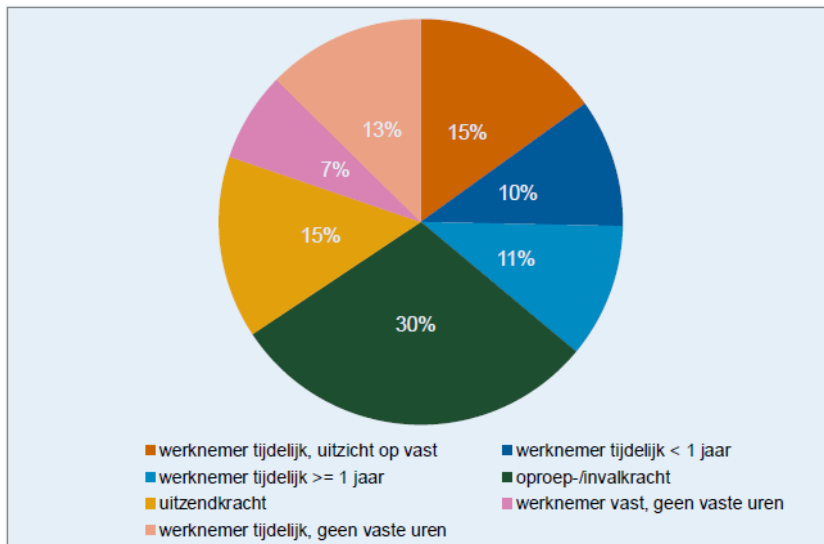
¹⁸ CPB (2016) De flexibele schil van de Nederlandse arbeidsmarkt: een analyse op basis van microdata.

¹⁹ ROA (2014) Werken en leren in Nederland.

²⁰ SCP (2016) Aanbod van arbeid

scholing (zelfs meer dan vaste werknemers), terwijl bij andere groepen flexwerkers, zoals oproepkrachten en werknemers op een nulurencontract, investeringen in eigen scholing achterblijven. Bij de laatstgenoemde groep doet een relatief klein aandeel (20%) een opleiding of cursus. Overigens zijn, zoals in de volgende paragraaf besproken zal worden, in dit type contracten veel jongeren (scholieren en studenten van 15-25 jaar) werkzaam.²¹ Voor deze groep is de flexibele baan niet de hoofdactiviteit maar een bijbaan, waardoor de noodzaak om postinitiële scholing te volgen minder groot is.

Figuur 1.3.2a: Aandeel verschillende typen flex in totaal aantal flexibele contracten, 2015



Bron: CPB op basis van EBB

De arbeidsduur heeft ook mogelijk effect op scholingsdeelname. Het ROA heeft eerder geconcludeerd dat deeltijders minder aan scholing deelnemen dan voltijders. Dit kan komen doordat deeltijders minder uren werken en de kosten van training vooral vast zijn. Hierdoor pakt de kosten-batenafweging van scholingsinvesteringen negatief voor hen uit. Deeltijders besteden ook minder uren aan informeel leren, zijn vaker laagopgeleid en hebben wellicht minder carrièredrang.²² Het verschil in scholingsdeelname tussen deeltijd en voltijdwerkenden lijkt echter af te nemen.²³ Uit de laatste cijfers blijkt dat vooral bij banen onder de 12 uur de deelname aan scholing en informeel leren lager is dan bij grotere banen.²⁴

Uit onderzoek van het ROA uit 2014, zie figuur 1.3.2b (Werken en leren in Nederland) blijkt dat slechts een klein deel van de zzp'ers zich schoolt (tussen de 30% en 35%). Wel geeft het ROA aan dat zzp'ers hun lage deelname aan scholing compenseren met zelfstudie; 57% van de zzp'ers doet aan zelfstudie (figuur 1.3.2b) en dat is meer dan bij alle andere groepen.²⁵ Onder zelfstudie wordt verstaan de tijd die thuis besteed wordt aan zelfstandig leren, of het bijhouden van kennis door middel van vakliteratuur zonder dat dit gerelateerd is aan een cursus. Zzp'ers betalen in meerderheid de eigen scholing. Scholing die zij volgen is veelal kortdurend en vooral gericht op het op peil houden van de vakinhoudelijke kennis en vaardigheden.

²¹ UWV (2017) Arbeidsmarktanalyse

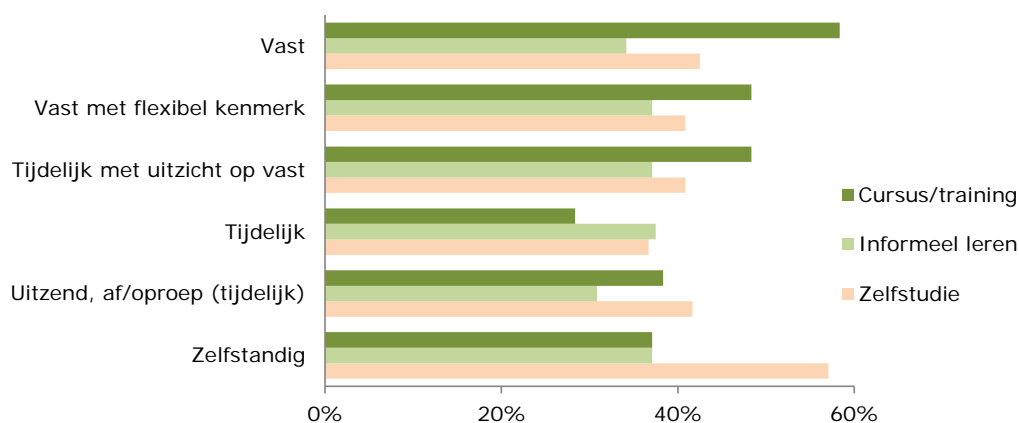
²² Nelen, A. & A. De Grip (2009). Why do Part-Time Workers invest less in Human Capital than Full-Timers. Labour, 23: 61-83

²³ ECBO (2011) Een leven lang leren in 2010.

²⁴ ECBO (2016) Leven lang leren: perspectief vanuit beroep

²⁵ ROA (2014) Werken en leren in Nederland.

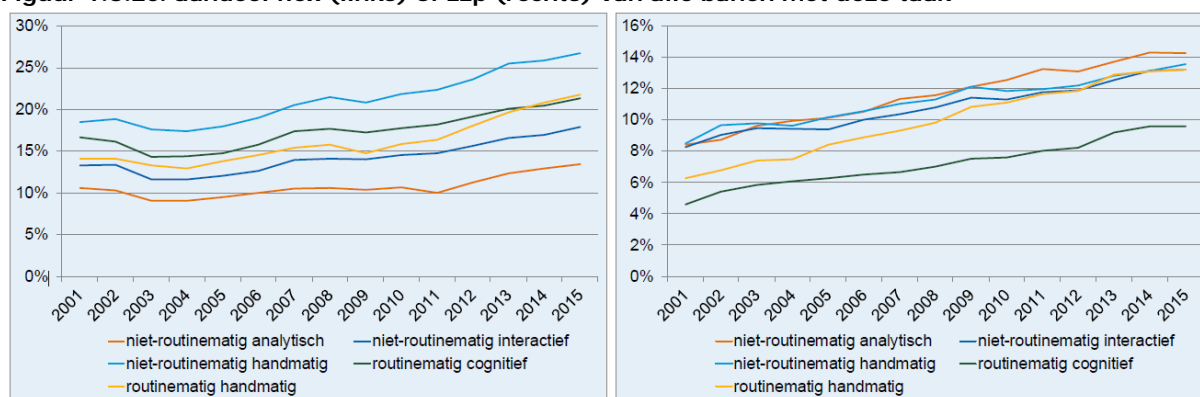
Figuur 1.3.2b: Formeel leren, informeel leren en zelfstudie naar contractvorm 2013^a



a. Percentage deelname voor cursus/training en zelfstudie, en percentage van de werktijd voor informeel leren. Bron: Werken en leren in Nederland (ROA 2014)

Hoewel de nadruk vaak ligt op het formeel leren, zou het zeker bij flexibele werknemers en zzp'ers zo kunnen zijn dat zij meer informeel leren, doordat zij vaker van baan wisselen of meer afwisselend werk hebben. De taakinhoud van een baan verschilt per contractvorm. Flexibele werknemers werken relatief vaak in een baan met veel routinematige handmatige taken (figuur 1.3.2c). Zzp'ers werken juist vaak in een baan met niet-routinematige analytische taken, welke vaak de bovenkant van de arbeidsmarkt vormen. Geconstateerd moet worden dat er niet één duidelijk overheersend beeld is. Er zijn ook flexibele werknemers met interactieve en analytische taken, en er werken ook zzp'ers –weliswaar in mindere mate– in routinematige banen.

Figuur 1.3.2c: aandeel flex (links) of zzp (rechts) van alle banen met deze taak



Bron: CPB op basis van EBB en PIAAC

Het SCP heeft in beeld gebracht in welke mate werkenden aangeven informeel te leren, als zij net van baan zijn gewisseld of juist niet. De mensen die net van arbeidssituatie zijn veranderd, hebben meer bijgeleerd op de werkvloer door informeel leren dan de groep die niet is veranderd van arbeidsmarktsituatie. Toch blijkt uit het SCP rapport dat formeel en informeel leren vaak samenvallen, en dus niet complement zijn aan elkaar.²⁶ Dit blijkt ook uit de ROA cijfers in figuur 1.3.2b. Flexwerkers besteden gemiddeld 31% van hun werktijd aan informele leeractiviteiten en leren dus ook minder informeel dan vaste werknemers (35%–37%).²⁷

²⁶ SCP (2016) *Aanbod van Arbeid*.

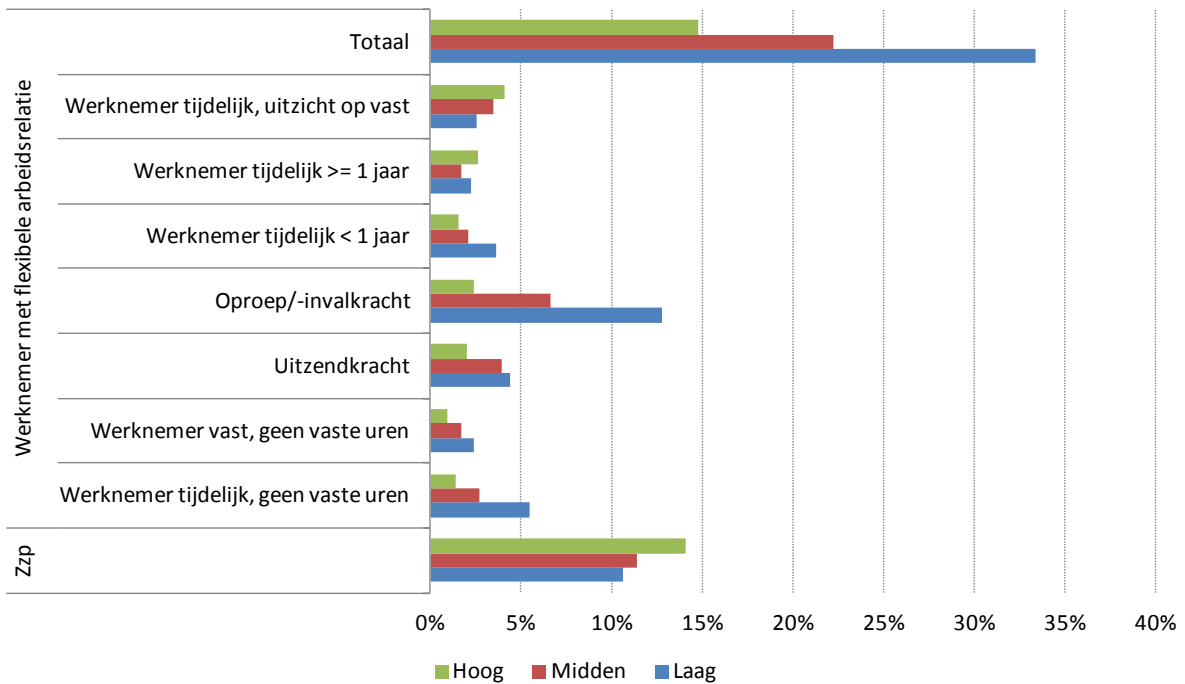
²⁷ ROA (2014) *Werken en leren in Nederland*.

1.4 Flexibele arbeid en scholing naar persoonskenmerken

1.4.1 De flexibele schil naar persoonskenmerken

Een opsplitsing naar opleidingsniveau (figuur 1.4.1a) laat zien dat er grote verschillen bestaan tussen het opleidingsniveau van verschillende groepen flexibele werkenden. Van de laagopgeleiden werkt 33,4% op basis van een flexibel contract, terwijl dat bij hoogopgeleiden met 14,8% veel minder vaak het geval is. Grote verschillen tussen laag- en hoogopgeleiden zijn vooral zichtbaar bij oproep- en invalkrachten en tijdelijk werknemers zonder vaste uren. Bij zzp'ers is het beeld omgekeerd: hoogopgeleiden zijn vaker zzp'ers dan laag- of middelbaaropgeleiden.

Figuur 1.4.1a: Percentage werkenden met bepaald type flexibaan, per opleidingsniveau, 2016



Bron: SZW, op basis van CBS

Ook naar andere achtergrondkenmerken zijn er belangrijke verschillen. Zo hangt de kans om flexibel te werken sterk samen met leeftijd. De kans om in een flexibele arbeidsrelatie te werken is het grootste voor jongeren (15–24) en neemt af met leeftijd, maar de kans om als zzp'er te werken neemt toe met leeftijd en is het grootst bij ouderen (65–74).

Verder komt een flexibele arbeidsrelatie vaker voor bij vrouwen, thuiswonenden kinderen en mensen met een migratieachtergrond.²⁸ De jongere flexibele werknemers zijn vaak nog student of scholier. Daardoor is ruim vier op de tien flexibel werknemers een scholier of student met een (bij)baan. Van de mensen met een oproepcontract of een contract zonder vaste uren is zelfs meer dan de helft scholier of student.²⁹

Tenslotte blijkt dat bijna één tiende van de flexibele werknemers langer dan vijf jaar blijft flexwerken. Vier op de tien blijft tussen de één en vier jaar in de flexibele schil werken. De helft van de flexibele medewerkers blijft maximaal een jaar in de flexibele schil. De jongere generaties blijken daarbij langer in de flexibele schil te verblijven dan de oudere.³⁰

²⁸ CPB (2016) De flexibele schil van de Nederlandse arbeidsmarkt: een analyse op basis van microdata.

²⁹ UWV (2017) Arbeidsmarktanalyse 2017.

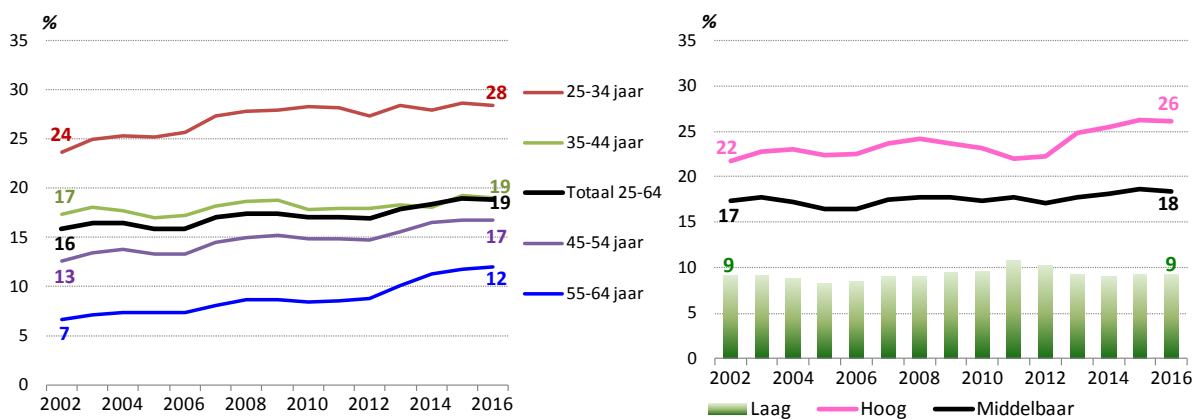
³⁰ UWV (2017) Arbeidsmarktanalyse 2017.

1.4.2 Verschillen in scholingsdeelname en informeel leren naar persoonskenmerken

De scholingsdeelname van werkenden en de mate waarin ze informeel leren verschilt sterk naar persoonskenmerken. Uit onderzoek blijkt dat de leeftijd en het opleidingsniveau van invloed zijn op de scholingsdeelname van werknemers.³¹ Zo is de scholingsdeelname van hoger opgeleide en jongere werknemers hoger dan bij lager opgeleiden en ouderen en is de kans op postinitiële scholing die betaald wordt door de werkgever bij jongeren en hoogopgeleide flexwerkers hoger dan bij ouderen en laagopgeleide flexwerkers.

Het verschil in scholingsdeelname tussen hoog- en laagopgeleiden (figuur 1.4.2a, rechts) kan onder andere worden verklaard door een lagere scholingsbereidheid bij laagopgeleiden, die vaak het gevolg is van scholingsangst door slechte ervaringen in het verleden met leren en examenen doen. Mogelijk spelen ook (een gebrek aan) motivatie om scholing te volgen, de scholingsmogelijkheden die de werkgever biedt en het ingeschatte (financiële) rendement van scholing een rol bij de beslissing van laagopgeleiden om wel/geen scholing te volgen. Hoewel uit onderzoek blijkt dat het rendement van scholing voor laagopgeleiden positief is en even hoog is als voor andere opleidingsgroepen, verwachten lageropgeleiden zelf dat ze minder rendement zullen hebben van hun scholingsinspanning.³² Uit onderzoek van het ROA blijkt voorts dat de noodzaak van het volgen van scholing groter is naarmate de inhoud van de baan kennisintensiever en complexer is.³³ Van de werknemers die in een sterk veranderende werkomgeving werkzaam zijn volgt een groter deel (53%) scholing dan werknemers die in een minder veranderlijke werkomgeving hebben (28%). Het hoge tempo van veranderingen in de werkomgeving maakt dat het volgen van scholing, om bij te blijven in de functie, als iets noodzakelijks wordt gevoeld.

Figuur 1.4.2a: Deelname aan Leven Lang Leren naar leeftijd (links) en opleidingsniveau (rechts), 2002-2016



Bron: Eurostat

Naarmate de leeftijd vordert, wordt er minder deelgenomen aan scholing.³⁴ De deelname aan scholing neemt af van 28% in de leeftijd van 25–34 jaar tot 12% in de leeftijd van 55–64 jaar (figuur 1.4.2a, links). Bij deze laatste leeftijdsgroep is in de periode 2002–2016 wel een stijging van de scholingsdeelname zichtbaar. De verhoging van de AOW-leeftijd heeft de prikkel tot langer doorwerken versterkt en gaat samen met een hogere scholingsdeelname van ouderen op de arbeidsmarkt.³⁵ De scholingsdeelname van de leeftijdsgroep 34-44 jaar valt samen met het landelijke gemiddelde van 19%. Bij de lager opgeleiden nam in 2016 9% deel aan scholing en bij de hoger opgeleiden is dat 26% (figuur 1.4.2a, rechts). Bovendien stijgt dit percentage bij hoger opgeleiden sinds 2002 terwijl het bij lager opgeleiden vrij stabiel blijft. Dat geldt eveneens voor middelbaar opgeleiden: hun scholingsdeelname is met 17% sinds 2002 en 18% in 2016, nagenoeg onveranderd.

³¹ CBS (2016) Een leven lang leren: een overzicht.

³² ROA (2010) Prikkel voor postinitiële scholing van laagopgeleiden.

³³ ROA (2014) Werken en Leren in Nederland.

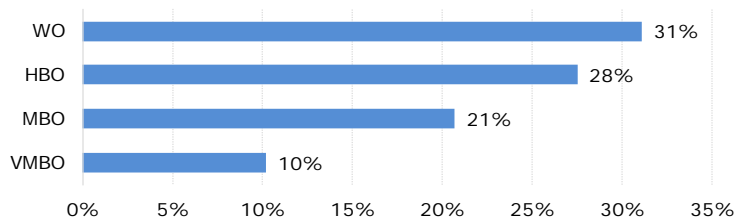
³⁴ ROA (2014) Werken en leren in Nederland.

³⁵ Borghans *et al.* (2011) Een leven lang leren.

Naast het volgen van cursussen of trainingen is het informeel leren op de werkplek een belangrijke stimulans voor werknemers om kennis en vaardigheden (verder) te ontwikkelen. Uit de hierboven aangehaalde studie van het ROA (2014) blijkt dat na een afname tussen 2004 en 2010 (28%) werknemers in 2013 meer werktijd (35%) aan informeel leren besteedden. Wel is het verschil in de mate waarin laag- en hoogopgeleiden werkzaamheden hebben waarvan ze (informeel) leren is in de afgelopen tien jaar gegroeid. In 2004 besteedden laagopgeleiden 31% van hun werktijd aan leerrijke taken. In 2013 was dit gedaald naar 26%. Bij hoogopgeleiden was daarentegen juist sprake van een toename van het aantal leerrijke taken van 34% van de totale werktijd in 2004 naar 38% in 2013. Ook de leeftijd blijkt van invloed te zijn op de mate van informeel leren.³⁶ Jongere werknemers van 25–35 jaar doen met 35% het meest aan informeel leren terwijl werknemers van 55–65 jaar met 2% het minst aan informeel leren doen. De reden hiervoor kan zijn dat naarmate men langer ergens werkt het leereffect van een baan steeds minder wordt. De werkzaamheden worden steeds meer routine. Ook is het mogelijk dat naarmate mensen langer werken, zij steeds minder waarde hechten aan verdere kennisaccumulatie.³⁷

Ook bij zzp'ers zien we hetzelfde patroon als bij andere groepen dat hoger opgeleide en jongere ondernemers relatief vaker een opleiding, cursus of training volgen. Uit het Arbeidsmarkt GedragsOnderzoek van de Intelligence Group (1^e t/m 4^e kwartaal 2015) blijkt dat hoog opgeleide zzp'ers tot drie keer vaker een opleiding hebben gevolgd dan laag opgeleide zzp'ers (zie figuur 1.4.2b). Onder academische zzp'ers is de scholingsbereidheid het hoogst met 31% (bij hoger opgeleiden in loondienst ligt dat op 27%). Tussen mannen en vrouwen zit er een behoorlijk verschil. Waar een kwart (25,2%) van de vrouwelijke zzp'ers een opleiding volgde, lag dat bij mannen op 18,5%. Ook analyses op leeftijd laten verschil zien. Van de zzp'ers tot 50 jaar, deed gemiddeld een kwart een opleiding. Bij de 50-plussers lag dit op 18%.

Figuur 1.4.2b: Scholing zzp'ers (2015)



Bron: Intelligence Group

1.5 Beschouwing: oorzaken lagere scholing bij flexwerkers

Uit de cijfers blijkt dat een aantal groepen op de arbeidsmarkt te onderscheiden zijn die weinig aan scholing doen. Laagopgeleiden, flexwerkers en mensen met een slechte gezondheid ontvangen de minste scholing. Werknemers die onder een cao vallen, volgen wel vaker scholing. Informeel leren werkt hier niet als substituuat: bij de groepen die een lage deelname hebben aan formele scholing, is ook de mate van informeel leren laag.³⁸ Voor deze groepen werkenden vormt dit een risico voor hun toekomstige inzetbaarheid.³⁹

1.5.1 Het relatieve belang van institutionele factoren en persoonskenmerken

De vraag blijft welke van de genoemde factoren uiteindelijk het meest bepalend is voor de lage scholingsdeelname van flexibele arbeidskrachten. Ligt het aan het feit dat deze groep mensen een flexibel contract heeft, heeft het te maken met de sector waarin ze werkzaam zijn, of zijn er achtergrond- en persoonskenmerken die er tegelijkertijd voor zorgen dat ze vaker een flexibel contract hebben en er minder wordt geïnvesteerd in scholing. Zo zijn flexwerkers vaak gemiddeld jonger, lager opgeleid en werken ze vaker in deeltijd dan mensen met een vast arbeidscontract. Als

³⁶ UWV Arbeidsmarktanalyse 2017.

³⁷ Borghans, Golsteyn, De Grip (2007), Wat leert onderzoek ons over informeel leren?

³⁸ SCP (2016) *Aanbod van Arbeid*.

³⁹ Borghans, Fouarge, De Grip (2011) *Een leven lang leren in Nederland*; SCP (2013) *Het aanbod van arbeid*.

blijkt dat de lagere deelname aan scholing bijvoorbeeld komt doordat er veel jongeren zijn die een bijbaantje hebben met een flexibel contract, is er misschien minder reden tot zorgen dan dat op het eerste gezicht lijkt.

Het SCP heeft in de studie naar het aanbod van arbeid gekeken of lage deelname aan scholing bij flexibele contracten komt door de onderliggende kenmerken van werkenden of dat een deel van de lage deelname aan scholing ook kan worden verklaard door het flexibele contract zelf. Dit doen zij door een multivariate analyse uit te voeren waarin de kans op formele scholing, op informele scholing en op een van beide vormen van scholing gerelateerd wordt aan achtergrondkenmerken van de werkende. De uitkomsten bevestigen de eerder genoemde verbanden uit voorgaande paragrafen. Het verband tussen de contractvorm en de deelname aan scholing blijft daarnaast staan. Bij een flexibel dienstverband (uitgezonderd tijdelijk met uitzicht op vast) is de scholingsdeelname lager. Elk van de genoemde factoren heeft dus ook gecontroleerd voor alle andere kenmerken invloed op de deelname aan scholing. Wel valt op dat bij informele scholing de invloed van de contractvorm anders is. Bij tijdelijke contracten (zonder uitzicht op vast) is het effect zelfs licht positief, en bij overige flexibele werkvormen is het verband negatief, maar niet significant.⁴⁰ Het SCP heeft in de studie geen rekening gehouden met parttime of fulltime werk. Uit een recente studie van het expertisecentrum beroepsonderwijs blijkt dat ook als rekening gehouden wordt met deeltijdwerk, de conclusies blijven staan.⁴¹

De vraag blijft dan of er andere kenmerken zijn, die niet makkelijk te observeren zijn, die toch maken dat deze mensen eerder in een flexibel contract zitten en minder aan scholing deelnemen. Dit zou bijvoorbeeld kunnen gaan om motivatie om te scholen. Het CBS vindt in een onderzoek naar de inkomenspositie van flexwerkers – ook als zij voor achtergrondkenmerken controleren – nog steeds een verschil in beloning.⁴² Dit zou er mogelijk op kunnen wijzen dat er toch een selectie plaatsvindt op basis van kenmerken die niet gemakkelijk te observeren zijn, maar kan ook duiden op een slechtere onderhandelingspositie van flexibele werkenden waardoor beloning en secundaire arbeidsvoorwaarde (zoals scholing) achterblijven bij vaste contracten.

1.5.2 Wat zijn de oorzaken van lagere scholingsdeelname?

Een belangrijk knelpunt bij investeringen in loopbaanmobiliteit en in het *up to date* houden van vaardigheden is dat de opbrengsten vaak niet samenvallen met de investeringen. De maatschappelijke baten van scholing kunnen veel hoger zijn dan de individuele baten van de oude werkgever of werknemer, zeker wanneer op lange termijn langdurige werkloosheid wordt voorkomen door een scholings- of loopbaantraject. Investeren in werkenden is niet alleen van belang voor het op peil houden van kennis, vaardigheden en gezondheid van werkenden, maar ook voor de concurrentiekracht en het groeivermogen van de economie als geheel.⁴³ De economische theorie geeft een aantal inzichten waardoor een flexibele contractvorm zou kunnen leiden tot lage investeringen in scholing en duurzame inzetbaarheid.

Perspectief van de werkende

Vanuit het perspectief van de werkende zou enige mate van flexibiliteit juist tot meer investeringen in scholing moeten leiden doordat er bij een flexibel contract meer risico is op werkloosheid. De noodzaak tot scholing is dan groter doordat scholing meer kansen geeft op een nieuwe baan als iemand daadwerkelijk werkloos wordt. Vanuit dit werknemersperspectief zouden we dus een hogere (wens voor) scholing bij flex werknemers moeten zien dan bij vaste werknemers. Bepaalde instituties (zoals ontslagbescherming) zorgen bij werknemers in vaste dienst zelf juist voor een kleinere prikkel om bij te scholen. De productiviteitsdaling door kennisveroudering wordt immers niet automatisch doorvertaald in een lager loon of beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

⁴⁰ SCP (2016) *Aanbod van Arbeid*.

⁴¹ ECBO (2016) *Leven lang leren: een perspectief vanuit het beroep*.

⁴² CBS (2016) *Inkomenspositie van flexwerkers*.

⁴³ Goudswaard & Caminada (2009) *Het belang van scholing*, Tijdschrift voor Openbare Financien.

Instituties kunnen voor werkenden zodoende de prikkel wegnemen om te investeren in kennis en vaardigheden, terwijl de baten van die investeringen maatschappelijk gezien er wel zijn.⁴⁴

In de vorige paragrafen is echter gebleken dat de daadwerkelijke deelname van flexibele werkenden aan scholing niet overeenkomt met deze verwachting op basis van het belang van scholing vanuit het perspectief van de werkende. Er wordt minder scholing gevolgd als de flexwerkers werkzaam zijn, al is de deelname aan scholing bij tussentijdse werkloosheid (minder dan een jaar) hoger dan bij mensen die uit een vast contract komen. Dit beperkt de achterstand enigszins.⁴⁵ Alleen bij uitzendkrachten is een veel hogere deelname aan scholing waar te nemen. Dat de scholing bij de meeste flexwerkers toch lager ligt dan bij vaste contracten zou kunnen komen door gebrek aan inzet van de werkgever.

Opvallend is verder dat zzp'ers aangeven minder behoefte te hebben aan opleidingen en cursussen dan werknemers (ook als er gecontroleerd wordt voor leeftijd, geslacht, opleidingsniveau en sector). Dit kan enerzijds positief geïnterpreteerd worden, want ze geven ook iets vaker aan dat het werk goed aansluit op hun competenties. De relatief beperkte behoefte aan opleiding kan anderzijds ook wijzen op een onderschatting van het belang van opleidingen en cursussen.⁴⁶ Scholing komt wel steeds vaker voor bij zelfstandigen.⁴⁷ Dat kan komen doordat de groep zelfstandigen van samenstelling verandert (andere beroepen, andere generatie), maar ook omdat in deze groep steeds vaker de noodzaak van blijven wordt gevoeld.

Perspectief van de werkgever

Voor werkgevers werkt de prikkel juist de andere kant op. Een investering in scholing loont minder door de korte terugverdientijd bij flexibele contracten. De werkgever kan er niet zeker van zijn dat de baten van de scholingsinvestering ook bij hem of haar terecht komen, het kan namelijk zijn dat de werknemer snel ergens anders aan de slag gaat. Meestal bestaan er geen arrangementen om "ontvangende" werkgevers mee te laten betalen aan deze trajecten van hun toekomstig werknemers. Oorspronkelijk zijn O&O-fondsen hier juist voor bedoeld (collectief financieren zodat het risico van vertrek van de werknemer minder groot is). Nu steeds meer baanwisselingen sectoroverstijgend zijn, kan de huidige financieringssystematiek van scholing en loopbaantrajecten belemmerend werken om van-werk-naar-werk trajecten te stimuleren.

Bij oudere werknemers, ook wanneer zij werken op een vast contract, speelt nog een ander element een rol. Het CPB gebruikt hiervoor het begrip "eindspeleffect".⁴⁸ Kern hiervan is dat bij het naderen van de pensioengerechtigde leeftijd de verwachte duur van de arbeidsrelatie afneemt en daarmee ook de terugverdientijd voor investeringen in scholing en mobiliteit (nieuwe taken en/of functies en de daarbij benodigde begeleiding).

De bereidheid om te investeren in scholing zou van zowel de werknemer als de werkgever moeten komen om de beste uitkomst te bereiken. De deelname aan scholing hangt namelijk in belangrijke mate af van de stimulans van de werkgever om aan scholing deel te nemen. Dit blijkt belangrijker te zijn dan de verantwoordelijkheid die mensen zelf voelen voor hun leerproces. Mensen die gestimuleerd worden door hun werkgever blijken zelfs meer profijt van scholing te hebben dan anderen. Dit hangt samen met het feit dat in dergelijke situaties ook informele leerprocessen worden bevorderd.⁴⁹ De bereidheid om aan scholing deel te nemen is lager als een eigen financiële bijdrage wordt gevraagd en hoger als de training in de baas z'n tijd kan worden gevolgd.⁵⁰

⁴⁴ SEO (2014) *Nieuw ontwerp sociaal beleid*.

⁴⁵ Heyma en Van der Werff (2013) *De sociaaleconomische situatie van langdurige flexibele werknemers*; CPB en SCP (2015) *De onderkant van de arbeidsmarkt in 2025*.

⁴⁶ TNO, CBS (2016), *Duurzame inzetbaarheid: zzp'ers versus werknemers*.

⁴⁷ SCP (2016) *Aanbod van Arbeid*.

⁴⁸ CPB (2013) *Ouderen aan het werk*.

⁴⁹ Borghans, Golsteyn & De Grip (2013) *Meer werken is meer leren. Determinanten voor kennisontwikkeling*.

⁵⁰ ROA (2011) *Levenlang Leren Enquête*.

1.6 Conclusie

Het aandeel werkenden dat deel uitmaakt van de flexibele schil (werknemers op een flexibel arbeidscontract en zzp'ers) is het laatste decennium toegenomen. Deze stijging doet zich in Nederland in alle sectoren voor. Daarbij zijn er wel grote verschillen tussen sectoren. Het aandeel flexibele arbeid varieert tussen de 12% en 62% per sector, waarbij in de ene sector meer flexibele werknemers aanwezig zijn, en in een andere sector juist meer gebruik wordt gemaakt van zzp'ers.

De groei van de flexibele schil van de arbeidsmarkt gaat ermee gepaard dat tijdelijke en flexibele arbeidskrachten langer op een flexibel contract werkzaam blijven. In combinatie met andere ontwikkelingen, zoals verschuivingen in de werkgelegenheid tussen sectoren en typen banen, globalisering en het voortschrijden van technologische ontwikkelingen, vraagt deze groeiende dynamiek van de Nederlandse arbeidsmarkt, veel aanpassingsvermogen en verdere ontwikkeling van werkenden. Het belang van formele en informele bijscholing en omscholing neemt hiermee verder toe. Dit geldt in het bijzonder voor flexibele arbeidskrachten, omdat deze groep bovengemiddelde risico's loopt op de arbeidsmarkt en ook op andere domeinen vaak met bovengemiddelde uitdagingen en onzekerheden te maken heeft.

Desondanks, en ondanks de constatering dat de deelname aan leven lang leren in Nederland in internationaal perspectief hoog is, is de scholingsgraad onder flexwerkers lager dan onder werknemers met een vast contract. Dit heeft deels te maken met het initiële opleidingsniveau van flexwerkers, het type werk dat ze doen en de sector waarin ze werkzaam zijn. Maar de arbeidsrelatie en het type contract (vast of flex) speelt op zichzelf ook een rol: flexwerkers blijken een significant lagere kans te hebben op door de werkgever betaalde postinitiële scholing, ook als rekening gehouden wordt met allerlei achtergrondkenmerken. Bovendien kan geconstateerd worden dat informeel leren niet als substituuut werkt: bij de groepen die een lage deelname hebben aan formele scholing, is ook de mate van informeel leren laag. Voor deze groepen werkenden vormt dit een risico voor hun toekomstige inzetbaarheid.

Een belangrijk knelpunt bij investeringen in loopbaanmobiliteit en in het *up to date* houden van vaardigheden is dat de opbrengsten vaak niet samenvallen met de investeringen. De maatschappelijke baten van scholing kunnen veel hoger zijn dan de individuele baten van de oude werkgever of werknemer, zeker wanneer op lange termijn langdurige werkloosheid wordt voorkomen door een scholings- of loopbaantraject. Investeren in werkenden is niet alleen van belang voor het op peil houden van kennis, vaardigheden en gezondheid van werkenden, maar ook voor de concurrentiekracht en het groeivermogen van de economie als geheel.

De constatering dat voor de individuele werkgever investeren in flexwerkers minder loont dan investeren in vaste werknemers vormt een extra knelpunt, omdat uit onderzoek blijkt dat de deelname aan scholing in belangrijke mate afhangt van de stimulans van de werkgever om aan scholing deel te nemen. Mensen die gestimuleerd worden door hun werkgever blijken zelfs meer profijt van scholing te hebben dan anderen. Dit hangt samen met het feit dat in dergelijke situaties ook informele leerprocessen worden bevorderd. De bereidheid om aan scholing deel te nemen is lager als een eigen financiële bijdrage wordt gevraagd en hoger als de training in de baas z'n tijd kan worden gevolgd.

2. Werkgelegenheid en werkloosheid

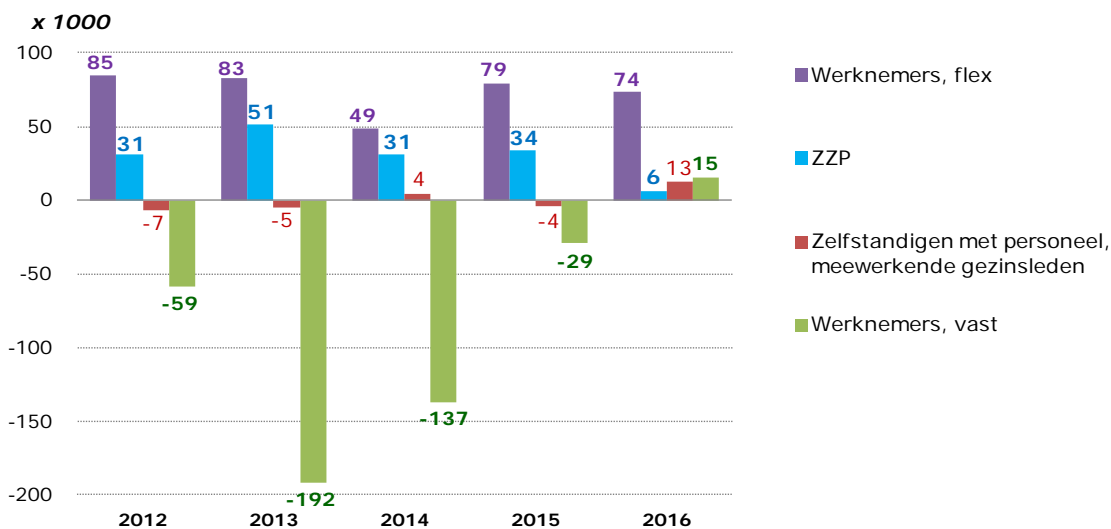
2.1 Inleiding

In dit hoofdstuk staat de jaarontwikkeling van de werkgelegenheid (paragraaf 2.2) en de werkloosheid (paragraaf 2.3) in de periode 2013–2016 centraal. Er wordt een vergelijking gemaakt met de ontwikkeling in andere EU-landen en er wordt aandacht besteed aan verschillen in ontwikkeling naar kenmerken zoals positie in de werkkring, economische sector, ontstane vacatures, dynamiek op de arbeidsmarkt en naar persoonskenmerken (geslacht, leeftijd, herkomstgroepering en opleidingsniveau).

2.2 Werkgelegenheid

Het aantal werkzame personen (zelfstandigen en werknemers) bedroeg in 2016 gemiddeld 8403 duizend, 189 duizend meer dan in 2014 (+2,3%). Voor het eerst sinds 2008 nam in 2016 ook het aantal werknemers met een vast dienstverband weer toe, met 15 duizend. De trend sinds 2003 van een aanhoudende groei van het aantal flexwerkers en zzp'ers zette zich in de jaren 2015–2016 voort, met een toename van het aantal flexwerkers met 153 duizend (9,1%) en van het aantal zzp'ers met 40 duizend (4,0%). In 2016 was de toename van het aantal zzp'ers (met 6 duizend) wel een stuk kleiner dan in voorgaande jaren, zie figuur 2.2a. Het percentage werknemers met een vast dienstverband op het totaal aantal werkenden daalde vooralsnog ook in 2016 verder, naar 61,4 procent (in 2003 was dit 73,1 procent), doordat het aantal werknemers met een flexibel dienstverband (veel) sterker steeg dan het aantal werknemers met een vast dienstverband.

Figuur 2.2a: Jaarmutaties aantal werkzame personen naar positie in de werkkring, 2012–2016



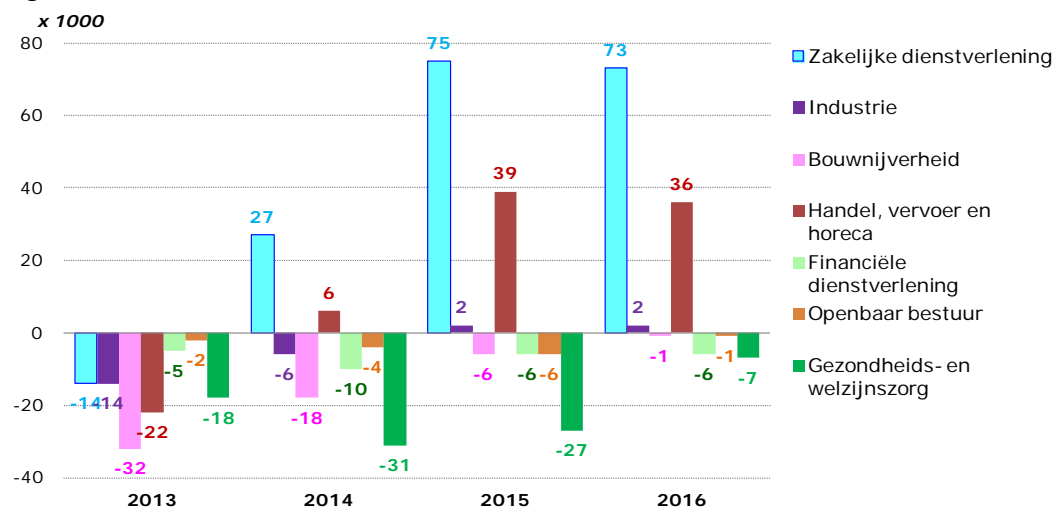
Bron: SZW, op basis van CBS

In een laagconjunctuur zijn werkgevers terughoudend met het aanbieden van vaste contracten, en maken bij voorkeur gebruik van tijdelijke (flex)contracten wanneer zij mensen in dienst nemen. Ook de toename van het aantal zzp'ers past in de behoefte van werkgevers aan grotere flexibiliteit bij de inzet van werkkrachten. Met het aantrekken van de arbeidsmarkt is de sterke daling van het aantal werknemers met een vast dienstverband gestopt, en kenterde in 2016 naar een lichte stijging.

Banen van werknemers naar sector

De groei van de werkgelegenheid in de afgelopen twee jaar zat vooral in de zakelijke dienstverlening (148 duizend banen, waarvan 127 duizend uitzendbanen) en de sector 'handel, vervoer en horeca' (75 duizend banen), zie figuur 2.2b. De forse daling in de afgelopen jaren van het aantal banen in de bouwnijverheid en de zorg is in 2016 veel kleiner geworden.

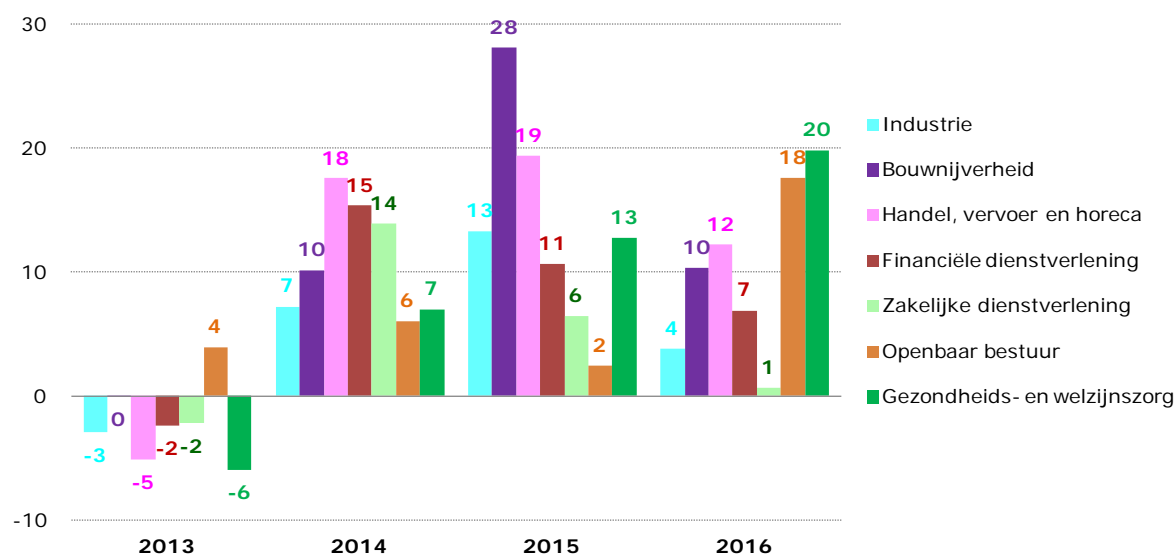
Figuur 2.2b: Jaarmutaties aantal banen van werknemers naar sector, 2013–2016



Bron: SZW, op basis van CBS

De vacaturegraad (het aantal nieuw ontstane vacatures per duizend banen) is al in 2014 gaan stijgen, zie figuur 2.2c. Gemiddeld steeg de vacaturegraad van 80 in 2013 naar 116 in 2016 (een relatieve stijging met 44%). De stijging ten opzichte van 2013 was relatief het sterkst in de bouwnijverheid (van 62 naar 110 ontstane vacatures per duizend banen, ofwel +79%). Door de relatief sterke werkgelegenheidsgroei in de zakelijke dienstverlening bleef de vacaturegraad in deze sector relatief iets achter bij de gemiddelde stijging (+28%).

Figuur 2.2c: Jaarmutaties aantal ontstane vacatures per 1000 banen van werknemers naar sector, 2013–2016

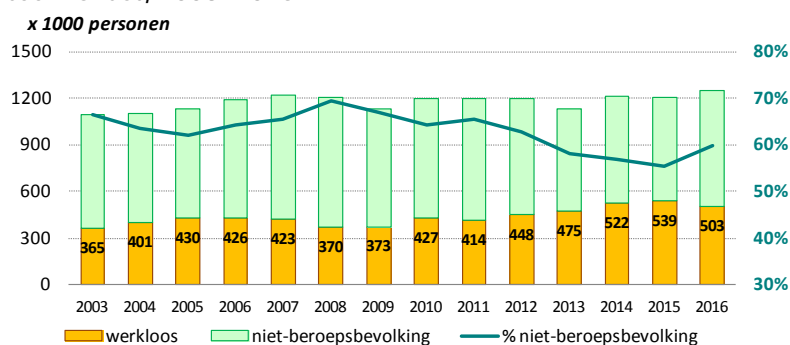


Bron: SZW, op basis van CBS, UWV

Dynamiek

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 2003–2016 elk jaar rond de 1,2 miljoen niet-werkzame personen werk vonden, zie figuur 2.2d. Wel verandert onder invloed van de conjunctuur het aandeel niet-werkzame personen dat vanuit de niet-beroepsbevolking werk vindt: wanneer de arbeidsmarkt aantrekt stijgt dit aandeel, en wanneer de arbeidsmarkt verslechtert daalt dit aandeel.

Figuur 2.2d: Niet-werkzame baanvindsters naar arbeidsmarktpositie bij aanvang kwartaal baanvondst, 2003–2016

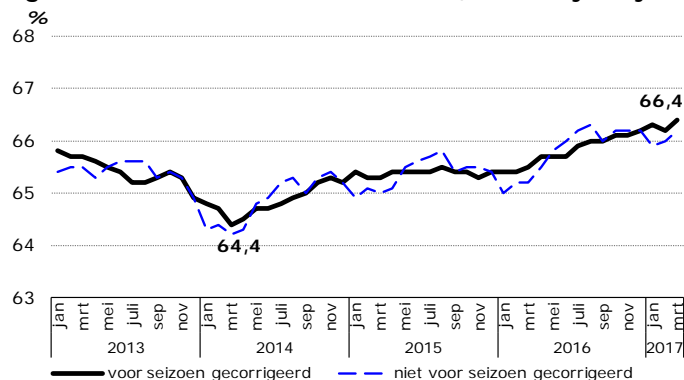


Bron: CBS

2.2.1 Ontwikkeling netto arbeidsdeelname

De netto arbeidsdeelname betreft het aantal werkenden (met een werkweek van tenminste 1 uur) als percentage van de bevolking van 15-74 jaar. In maart 2014 werd met 64,4 procent het laagste punt bereikt in de netto arbeidsdeelname sinds de aanvang van de recessie eind 2008. Sindsdien is de netto arbeidsdeelname weer gestegen, naar 66,4 procent in maart 2017 (zie figuur 2.2.1a).

Figuur 2.2.1a: Netto arbeidsdeelname, maandcijfers januari 2013 – maart 2017

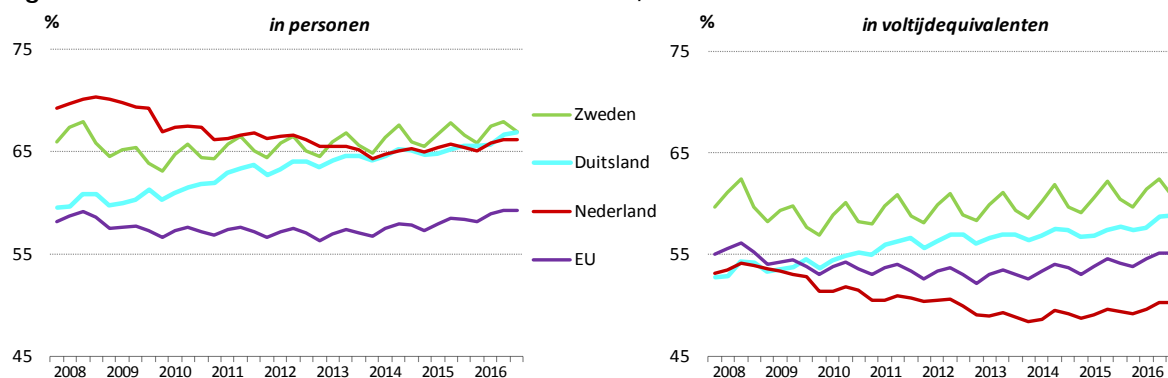


Bron: CBS

Met een arbeidsdeelname van 66,2% staat Nederland in het vierde kwartaal 2016 na Zweden en Duitsland (gezamenlijk aan kop met 66,9%) op de derde plaats van EU-landen met de hoogste arbeidsdeelname gemeten in personen (zie linkerkant figuur 2.2.1b).

Omdat in Nederland veel in deeltijd (minder dan 35 uur per week) wordt gewerkt is in Nederland de netto arbeidsdeelname in voltijdequivalenten relatief laag. Deze is in het vierde kwartaal van 2016 50,3 procent, tegenover 55,1 procent gemiddeld in de EU (omgerekend naar voltijders met een 40-urige werkweek), zie rechterkant figuur 2.2.1b.

Figuur 2.2.1b: Netto arbeidsdeelname internationaal, 1^e kwartaal 2008 – 4^e kwartaal 2016^a



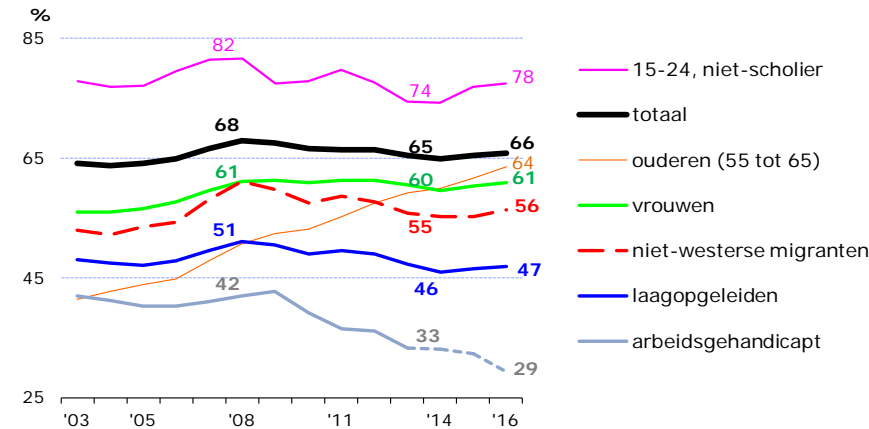
a. Aandeel werkzame personen en voltijdequivalenten (werkzame personen omgerekend naar voltijders met 40-urige werkweek) in procenten van de totale bevolking van 15-74 jaar.

Bron: Eurostat

2.2.2 Ontwikkeling netto arbeidsdeelname naar persoonskenmerken

De (netto) arbeidsdeelname van 15-74 jarigen is in de periode 2009–2014 gedaald van 67,9 naar 64,9 procent, maar is in 2015–2016 weer gegroeid, naar 65,8 procent (zie figuur 2.2.2). In de periode 2009–2014 is de arbeidsdeelname vooral gedaald van arbeidsgehandicapten⁵¹, (niet-onderwijsvolgende) jongeren van 15-24 jaar, niet-westerse migranten, en laagopgeleiden (met respectievelijk 9, 8, 6 en 5 procentpunt). In 2015–2016 nam de arbeidsdeelname weer toe (gemiddeld met 0,9 procentpunt), maar bij arbeidsgehandicapten zette de daling zich nog voort. In deze periode steeg de arbeidsdeelname van ouderen en (niet-onderwijs volgende) jongeren van 15-24 jaar het sterkst (met 4 procentpunt).

Figuur 2.2.2: Netto arbeidsdeelname, 2003 – 2016

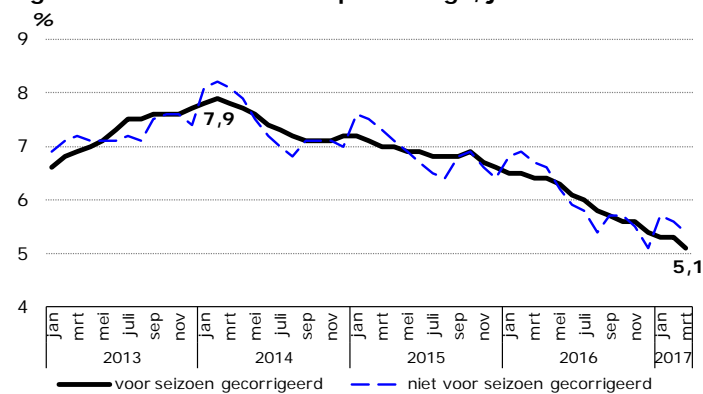


Bron: CBS

2.3 Werkloosheid

In februari 2014 is met 7,9 procent van de beroepsbevolking van 15-74 jaar (voor seizoen gecorrigeerd) een werkloosheidsniveau bereikt dat in lange tijd niet zo hoog is geweest. Vanaf maart 2014 is de werkloosheid weer gaan dalen en deze bedraagt in maart 2017 5,1 procent (zie figuur 2.3a).

Figuur 2.3a: Werkloosheidspercentage, januari 2013 – maart 2017



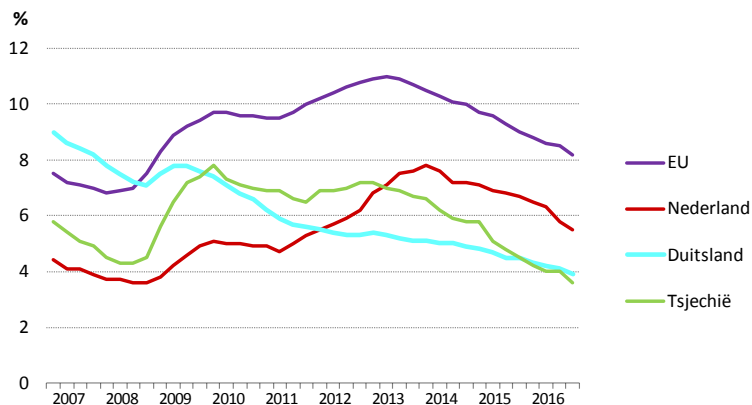
Bron: CBS

Internationaal behoorde Nederland tot het jaar 2012 steeds tot de top 3 landen in de EU met de laagste werkloosheid, maar zakte daarna terug naar de 10^e plaats in het eerste kwartaal van 2014. In het vierde kwartaal 2016 staat Nederland er met een zesde plaats (samen met Roemenië) weer

⁵¹ De cijfers arbeidsgehandicapten 2003-2013 zijn volgens de oude beroepsbevolkingsdefinitie (met ondergrens werkweek van 12 uur). De cijfers 2014-2016 zijn volgens de nieuwe, internationale beroepsbevolkingsdefinitie, waarbij 2014 is geschat op basis van interpolatie. De kwalificatie 'arbeidsgehandicapt' is gebaseerd op zelfrapportage van de respondenten in de Enquête beroepsbevolking (EBB) en betreft personen die hebben aangegeven dat zij door een langdurige ziekte, aandoening of handicap belemmerd worden bij het uitvoeren of verkrijgen van werk.

een stuk beter voor, met een werkloosheid van 5,5%, tegenover 8,2% gemiddeld in de EU. Tsjechië had in het vierde kwartaal 2016 de laagste werkloosheid (3,6%), zie figuur 2.3b.

Figuur 2.3b: Werkloosheidspercentage internationaal 1^e kwartaal 2007 – 4^e kwartaal 2016, gecorrigeerd voor seizoensinvloeden



Bron: Eurostat

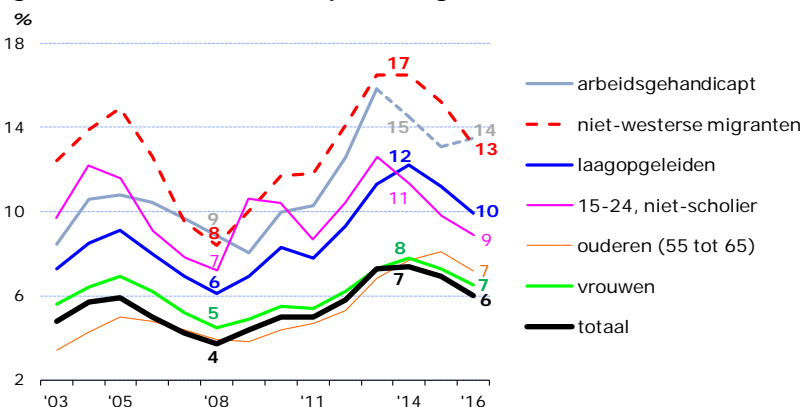
2.3.1 Ontwikkeling werkloosheid naar persoonskenmerken

Het gemiddelde werkloosheidspercentage van 15-74 jarigen is tussen 2008 en 2014 verdubbeld van 3,7 naar 7,4 procent, een stijging met 3,7 procentpunt (+342 duizend werklozen). Sindsdien is het werkloosheidspercentage weer gedaald, naar een jaargemiddelde van 6,0 procent in 2016. De stijging tussen 2008 en 2014 was het grootst voor niet-westerse migranten (+8 procentpunt) en laagopgeleiden en arbeidsgehandicapten (+6 procentpunt), zie figuur 2.3.1.

De werkloosheid daalde tussen 2014 en 2016 met 1,4 procentpunt. De daling was het sterkst voor niet-westerse migranten en (niet-onderwijsvolgende) jongeren (-3,3 respectievelijk -2,4 procentpunt); en het kleinst voor ouderen (-0,5 procentpunt).

De combinatie van de relatief hoge werkloosheid onder (niet-onderwijsvolgende) jongeren en niet-westerse migranten impliceert een extra hoge werkloosheid onder niet-westerse migrantenjongeren, gemiddeld over 2016 bedroeg deze ruim 18 procent en de ratio ten opzichte van de gemiddelde werkloosheid onder jongeren (9 procent) bedroeg 2,1. Deze ratio keerde daarmee in 2016 bijna weer terug op het niveau in 2008, het laatste jaar voor de recessieperiode 2009–2014, toen de ratio 1,9 was. Op de top van de recessie (2013/2014) was deze ratio 2,4.

Figuur 2.3.1: Werkloosheidspercentage, 2003 – 2016



Bron: CBS

2.4 Monitor mobiliteitsbonussen en premiekorting jongeren

Om duurzame inzetbaarheid te vergroten en te zorgen dat minder mensen langs de kant blijven staan, zijn er mobiliteitsbonussen voor het in dienst nemen van oudere uitkeringsgerechtigden en

arbeidsgehandicapten. Als onderdeel van het pensioenakkoord is de leeftijdsgrens van de mobiliteitsbonus voor oudere uitkeringsgerechtigden vanaf 2015 verhoogd van 50 jaar naar 56 jaar. Per 1 januari 2018 worden de mobiliteitsbonussen oudere werknemers en arbeidsgehandicapte werknemers omgevormd naar loonkostenvoordelen. Met deze omvorming wordt de verzilveringsproblematiek van kleine werkgevers opgelost en wordt de systematiek eenvoudiger, robuuster en fraudebestendiger. Deze wijziging is geregeld in de Wet tegemoetkomingen loondomein. Deze wet regelt ook de introductie van het lage-inkomensvoordeel (LIV) per 2017 en betreft een gerichte tegemoetkoming in de loonkosten om het voor werkgevers aantrekkelijker te maken mensen met lage inkomens aan te nemen of in dienst te houden.

In 2015 bedroegen de totale uitgaven in het kader van de mobiliteitsbonus (inclusief de premiekorting jongeren) € 338 miljoen, zie tabel 2.4. In 2016 zijn de uitgaven iets terug gelopen, naar € 294,5 miljoen (-13%). Relatief namen de uitgaven aan de premiekorting jongeren het sterkst af (-22%).

Tabel 2.4: Uitgaven aan de mobiliteitsbonus oudere en arbeidsgehandicapte werknemers en premiekorting jongeren, 2015–2016

	Ouderen	Arbeids- gehandicapten	Jongeren	Totaal
	<i>miljoen euro</i>			
2015	242	78	18	338
2016	215	65,5	14	294,5

Bron: Ministerie van Financiën, Belastingdienst

Premiekorting jongeren

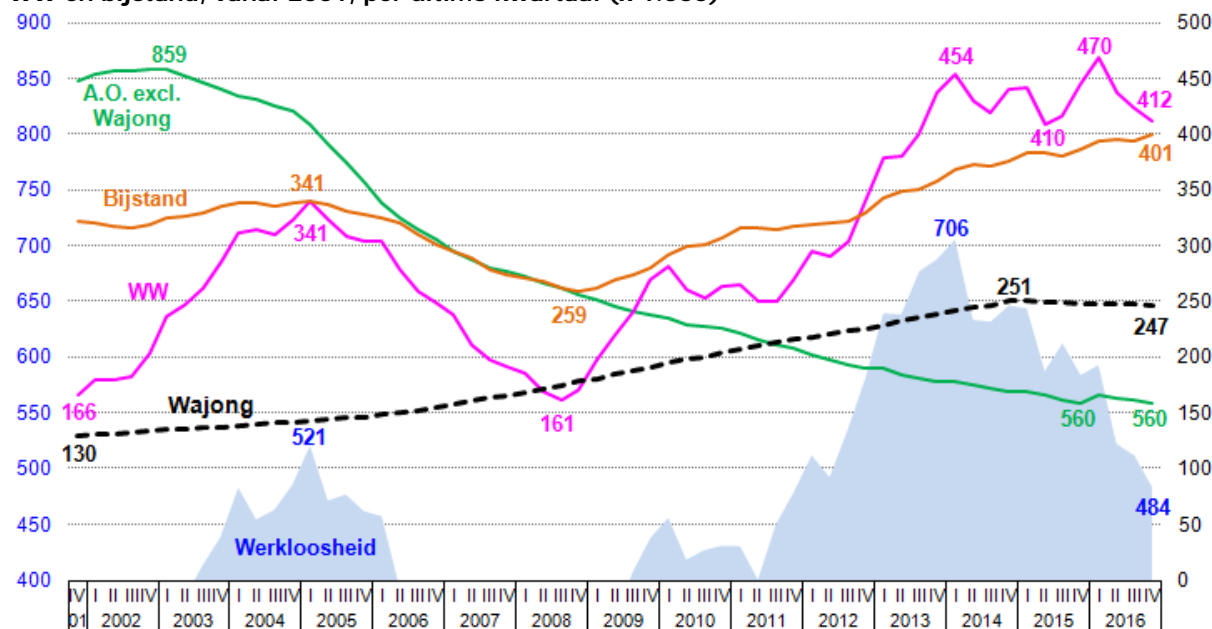
Vanaf 1 juli 2014 kunnen werkgevers onder bepaalde voorwaarden een premiekorting toepassen bij het in dienst nemen van jongeren (18 tot 27 jaar) met een WW- of WWB-uitkering. Deze premiekorting is ingesteld om te voorkomen dat jongeren langdurig in een uitkering blijven, door hun perspectief op een plek op de arbeidsmarkt te vergroten. Het gaat om een tijdelijke regeling, die gericht is op nieuwe banen in de periode van 1 januari 2014 tot 1 januari 2016. Een werkgever kan voor elke aanname en zolang de betreffende jongere uit de doelgroep in dienst is maximaal 2 jaar een premiekorting van € 3.500 op jaarbasis op zijn premies werknemersverzekeringen toepassen. De raming van de uitgaven aan premiekorting jongeren is naar beneden bijgesteld op basis van realisatiecijfers.

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 2001.

Figuur 3.1: Ontwikkeling werkloosheid en aantal uitkeringen arbeidsongeschiktheid (A.O.), Wajong, WW en bijstand, vanaf 2001, per ultimo kwartaal (x 1.000)^a



a. linker-as: uitkeringen A.O. (excl. Wajong) en werkloosheid; rechter-as: uitkeringen Wajong, WW en bijstand. Bijstand betreft het totaal aantal uitkeringen aan huishoudens op grond van de Wet werk en bijstand (WWB, t/m 2014) en de Participatiewet (vanaf 2015).

Bron: UWV, CBS

Sinds de aanvang van de recessie eind 2008 is het aantal WW-uitkeringen bijna verdrievoudigd, van 161 duizend naar 454 duizend eind maart 2014. Met de daling van de werkloze beroepsbevolking nam aanvankelijk ook het aantal WW-uitkeringen af (naar 410 duizend medio 2015) maar de afname van het WW-volume bleef vervolgens achter bij de werkloosheidsdaling. Dit is vooral het gevolg van de invoering van de Wwz per 1 juli 2015. De Wwz heeft namelijk een structureel verhogend effect op het WW-volume. Dit is enerzijds 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 wordt beëindigd wanneer vaststaat dat er volgens de wet voldoende inkomsten zijn. Na een stijging van het WW-volume tussen medio 2015 en eind maart 2016 (naar 470 duizend uitkeringen) was het WW-volume eind december 2016 (vrijwel) weer terug op het aantal per medio 2015, van 410 duizend WW-uitkeringen (paragraaf 3.2).

Het aantal werklozen daalde tussen eind maart 2014 en eind 2016 met 222 duizend, naar 484 duizend ultimo 2016. De discrepantie tussen het aantal werklozen en werkloosheidsuitkeringen (WW en bijstand) is daarmee sterk gegroeid.⁵²

Het bijstandsvolume reageert minder sterk, en ook wat trager, op conjuncturele ontwikkelingen dan de werkloosheid en (normaliter) het WW-volume. Door de invoering van de Participatiewet per 1 januari 2015, waarmee meer arbeidsbepekten een beroep doen op de bijstand, en door de toestroom van asielzoekers in 2015 en 2016 is het aantal bijstandsuitkeringen na 2014 doorgroeid (van 377 duizend per eind 2014 naar 401 duizend ultimo 2016), waar het aantrekken

⁵² Zie ook CBS-artikel *Niet alle WW'ers zijn werkloos*, 6 maart 2017 (<https://www.cbs.nl/nl-nl/achtergrond/2017/10/niet-alle-ww-ers-zijn-werkloos>).

van de arbeidsmarkt normaal gesproken ook voor de bijstand zou hebben geleid tot een afname van het aantal uitkeringen (paragraaf 3.3).

Het aantal Wajonguitkeringen is tussen eind 2001 en eind 2014 bijna verdubbeld, van 130 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, tot 247 duizend uitkeringen ultimo 2016.

Het aantal arbeidsongeschiktheidsuitkeringen exclusief Wajong daalde van 859 duizend eind maart 2003 naar 560 duizend eind 2015 (-35%). In 2016 nam het aantal AO-uitkeringen in het eerste kwartaal toe met 6 duizend (door de verhoging van de AOW-leeftijd). De daling in de rest van het jaar bracht het AO-volume per eind 2016 weer terug op 560 duizend (paragraaf 3.4).

3.2 WW-uitkeringen

In de eerste helft van 2015 daalde het aantal WW-uitkeringen nog (met 31 duizend), maar in de tweede helft van 2015 nam het aantal – vooral door de invoering van de Wwz per 1 juli 2015 - weer toe, van 410 duizend per eind juni 2015 naar 470 duizend per eind maart 2016.

Per saldo is het aantal WW-uitkeringen in 2015 met 5 duizend gestegen (van 441 naar 446 duizend), en in 2016 gedaald met 34 duizend (van 446 naar 412 duizend). Laatstgenoemde daling is het saldo van een instroom van 491 duizend en een uitstroom van 525 duizend WW-uitkeringen, zie tabellen 3.2.a en 3.2b.

Tabel 3.2a: Instroom(kans) in de WW naar leeftijd, 2015–2016

	Instroom in de WW (x 1000)						idem, in % van het aantal werknemers					
	Totaal	15-24	25-34	35-44	45-54	55-74	Totaal	15-24	25-34	35-44	45-54	55-74
2015	584	61	167	129	135	91	8,4	5,2	11,1	8,8	8,3	8,0
2016	491	51	140	107	112	81	7,0	4,3	9,1	7,5	6,8	6,8

Bron: SZW, op basis van UWV

De instroom in de WW was in 2016 93 duizend uitkeringen lager dan in 2015. De instroomkans (instroom WW in % van het gemiddeld aantal werknemers in de betreffende jaren) daalde van 8,4 naar 7,0 procent. De daling van de instroomkans was het sterkst in de leeftijdsklasse 25-34 jaar (-2,0 procentpunt), en het kleinst in de leeftijdsklasse 15-24 jaar, zie tabel 3.2a.

De uitstroom was in 2016 54 duizend uitkeringen lager dan in 2015. Deze daling ging gepaard met een afname van het aandeel uitstroom wegens werkhervatting met gemiddeld 13 procentpunt (van 46 naar 33 procent), zie tabel 3.2b. Een en ander hangt vooral samen met bovengenoemde effecten op het WW-volume van de invoering van de Wwz per 1 juli 2015.⁵³

Tabel 3.2b: Uitstroom uit de WW naar leeftijd, 2015–2016

	Uitstroom uit de WW (x 1000)						wv: wegens werkhervatting (in % totaal)					
	Totaal	15-24	25-34	35-44	45-54	55-74	Totaal	15-24	25-34	35-44	45-54	55-74
2015	579	56	162	132	136	92	46	34	46	53	53	36
2016	525	51	143	112	122	97	33	18	30	39	42	27

Bron: SZW, op basis van UWV

De kans om binnen 6 maanden uit de WW te stromen (jaaruitstroom uit de WW in % van het WW-bestand aan het begin van het jaar + de WW-jaarinstream) bedroeg gemiddeld over 2016 56 procent. Deze uitstroomkans neemt af bij het stijgen van de leeftijd, in 2016 van 72 procent voor jongeren (15-24 jaar) tot 44 procent voor ouderen (55-plus), zie linkerkant van figuur 3.3b.

⁵³ Zie voor nadere toelichting en kwantificering van de gevolgen van de invoering van de WWZ: UWV Kennisverslag 2016-4, *Wat gebeurt er met de WW?*, 9 mei 2016 (<https://www.uwv.nl/overuwv/kennis-cijfers-en-onderzoek/kennis-onderzoeken/wat-gebeurt-er-met-de-ww.aspx>), en UKV 2016-7, *Inkomstenverrekening in de WW*, 30 juni 2016 (<https://www.uwv.nl/overuwv/kennis-cijfers-en-onderzoek/kennis-onderzoeken/inkomstenverrekening-in-de-ww.aspx>).

3.3 Bijstandsuitkeringen

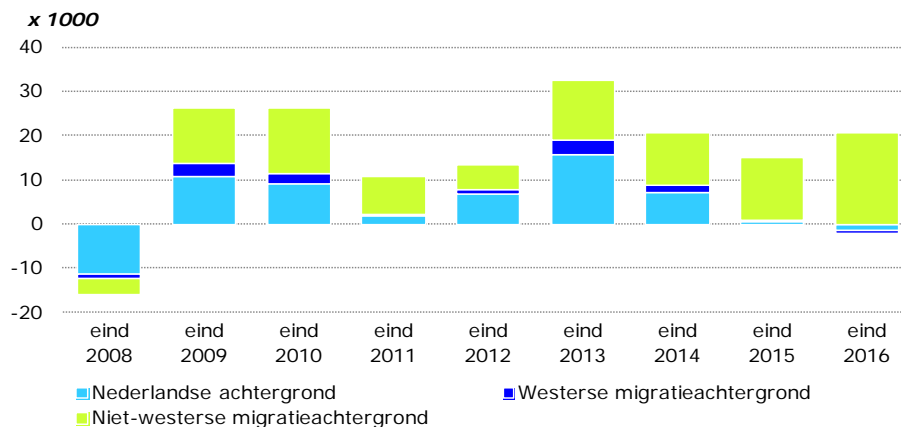
Ondanks het aantrekken van de arbeidsmarkt is het aantal bijstandsuitkeringen (aan huishoudens) doorgestegen, van 377 duizend per eind 2014 naar 387 duizend eind 2015 en 401 duizend eind 2016. Debet hieraan zijn nieuwe wetgeving per 1 januari 2015 – de Participatiewet en de nieuwe Wajong 2015 – en de toestroom van asielzoekers in 2015 en 2016.

Met de Participatiewet stromen meer arbeidsbeperkten in 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.

Het aantal personen dat een bijstandsuitkering ontvangt is ruim 15 procent hoger dan het aantal uitkeringen aan huishoudens. Eind 2014 ontvingen 434 duizend personen een bijstandsuitkering, en in 2015 en 2016 449 respectievelijk 467 duizend. Dat is respectievelijk 57, 62 en 66 duizend hoger dan het aantal bijstandsuitkeringen aan huishoudens. De stijging van het bijstandsvolume is gerekend in personen dus nog iets groter dan gerekend in uitkeringen.

Sinds 2009 is het aantal personen met een bijstandsuitkering jaarlijks toegenomen, in totaal met 163 duizend (zie figuur 3.3a). De toename in 2013 was met 32 duizend het grootst. In de daaropvolgende twee jaren was de groei telkens kleiner, respectievelijk 21 duizend en 15 duizend. In 2016 ging het groeitempo weer omhoog. Per saldo is in dat jaar alleen het aantal bijstandsontvangers met een niet-westerse migratieachtergrond toegenomen. Voor een aanzienlijk deel gaat het om mensen die asiel hebben aangevraagd in Nederland en een verblijfsvergunning hebben. Na het verkrijgen van zo'n vergunning kunnen zij een beroep op de bijstand doen. Het aantal bijstandsgerechtigden met een Nederlandse of westerse achtergrond is juist licht gedaald in 2016.⁵⁴

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



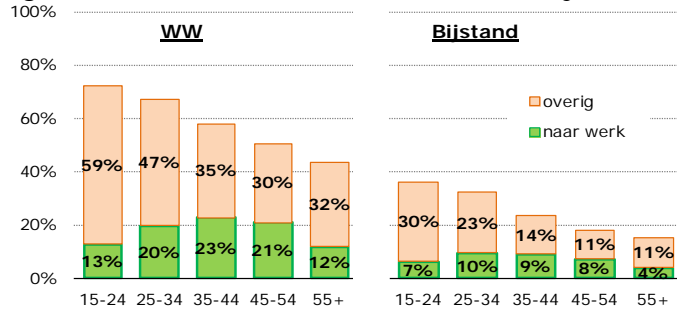
Bron: CBS

In 2016 zijn vooral meer ouderen en jongeren in de bijstand terechtgekomen. In de groep van 45 jaar tot de AOW-leeftijd bedroeg de groei ruim 10 duizend, bij de jongeren tot 27 jaar ging het om 7 duizend. Ook in 2015 zat de toename voornamelijk bij deze leeftijdsgroepen.

De kansen om binnen 6 maanden uit de bijstand te stromen lagen in (de 12-maandsperiode tot en met het derde kwartaal) 2016 gemiddeld op 24 procent. Net als bij de WW nemen ook in de bijstand de uitstroombansen af met de leeftijd, van 36 procent voor jongeren (15-24) naar 15 procent voor ouderen (55-plus), zie rechterkant figuur 3.3b.

⁵⁴ CBS, *Aantal mensen dat bijstand ontvangt blijft stijgen*, 28 februari 2017 (<https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2017/09/aantal-mensen-dat-bijstand-ontvangt-blijft-stijgen>).

Figuur 3.3b: Uitstroomkansen^a uit de WW en bijstand naar leeftijd, 2016



a. Uitstroomkans = de gemiddelde kans (van bestand + instroom) om binnen 6 maanden het bestand te verlaten.

Bron: SZW, op basis van UWV, CBS

Uitgaand van de verhoudingen bij de WW van de uitstroomkans naar werk tot de totale uitstroomkans (inclusief 'overige' redenen) is in figuur 3.3 ook de uitstroomkans uit de bijstand opgesplitst in uitstroom 'naar werk' en 'overig'. Gemiddeld is de kans op werkhervatting vanuit de bijstand dan 8 procent (tegenover gemiddeld 18 procent vanuit de WW). De kans op uitstroom wegens werkhervatting vanuit de bijstand neemt daarbij af van 10 procent voor 25-34 jarigen tot 4 procent voor 55-plussers.

3.4 Arbeidsongeschiktheidsuitkeringen (AO-uitkeringen)

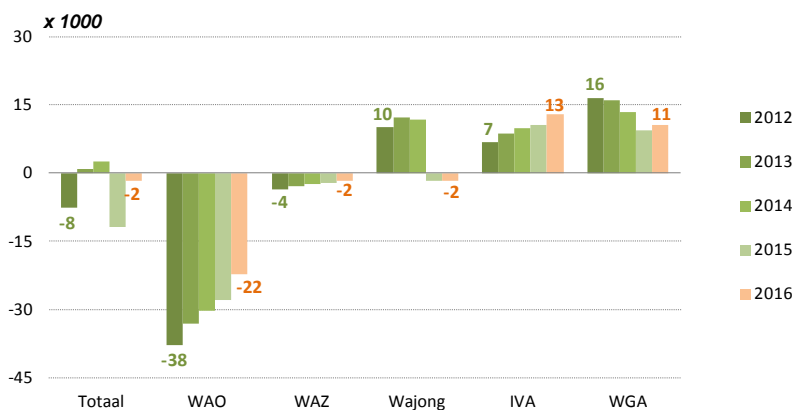
Figuur 3.4a toont de ontwikkeling van het aantal AO-uitkeringen voor de verschillende uitkeringstypen in de periode 2012–2016.

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. Eén en ander leidt tot een in omvang afnemende daling van het aantal uitkeringen WAO en WAZ, welke in de periode 2012–2016 afneemt van -38 tot -22 duizend, respectievelijk -4 naar -2 duizend.

De wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA) voorziet werknemers die vanaf 1 januari 2004 ziek zijn geworden van een uitkering in geval zij 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 2012–2016 is sprake van een afnemende stijging van het aantal WGA-uitkeringen, van +16 naar +11 duizend. Dit wordt mede veroorzaakt door een toename van de doorstroom van de WGA naar de IVA. Bij de IVA is, mede door de doorstroom van WGA naar IVA, een toename van de stijging zichtbaar, van +7 naar +13 duizend uitkeringen.

Figuur 3.4a: Jaarmutaties aantal AO-uitkeringen naar uitkeringstype, 2012–2016



Bron: SZW, op basis van UWV

Het aantal Wajonguitkeringen steeg tot 2015 met een kleine 12 duizend per jaar. Door de aanscherping van de Wet Wajong per 1 januari 2015 vond een omslag plaats naar een daling met 2 duizend zowel in 2015 als in 2016. Deze omslag leidde mede tot een daling van het totale aantal arbeidsongeschiktheidsuitkeringen (met 12 duizend in 2015 en 4 duizend in 2016) waar dit aantal in 2013 en 2014 nog steeg (met 1 respectievelijk 2,5 duizend).

De totale uitstroom uit de arbeidsongeschiktheidsregelingen was in 2016 met 46,8 duizend uitkeringen iets kleiner dan in 2015 (52,3 duizend uitkeringen), zie tabel 3.4. De afname van de uitstroom betrof vooral de aflopende regelingen WAO en WAZ, alleen de uitstroom uit de IVA en WGA nam (licht) toe.

De 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-jaarinstream) was in 2016 0,6 procentpunt lager dan in 2015, alleen bij de IVA was er lichte stijging van de uitstroomkans.

Tabel 3.4: Uitstroom(kans) uit arbeidsongeschiktheidsregelingen^a, 2015–2016

Uitstroom uit AO-regelingen (x 1000)						Kans op uitstroom uit de AO-regeling (%)					
Totaal	WAO	WAZ	Wajong	IVA	WGA	Totaal	WAO	WAZ	Wajong	IVA	WGA
52,3	28,8	2,1	6,4	5,0	9,9	6,0	8,4	12,4	2,5	6,3	5,7
46,8	22,8	1,6	6,1	6,2	10,1	5,4	7,2	10,9	2,4	6,7	5,4

a. Uitstroomkans = de gemiddelde kans (van bestand + instroom) om binnen 6 maanden het bestand te verlaten.

Bron: SZW, op basis van UWV

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.⁵⁵

In opdracht van de minister verrijkt het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) de SRG met administratieve gegevens van personen met uitkeringen en banen en publiceert hier periodiek over. In dit hoofdstuk wordt achtereenvolgens ingegaan op het aantal personen met een re-integratievoorziening, hun voorzieningen en de uitstroom naar werk. De gegevens hebben betrekking op 2015 en (1^e helft) 2016.

4.2. Personen met re-integratievoorziening

Het aantal personen met een re-integratievoorziening van gemeenten bedraagt eind 2016 174 duizend, 8 duizend meer dan eind 2015. Het aantal mannen en vrouwen is eind 2016 vrijwel gelijk. Het aandeel van de leeftijdsklassen tot 27, 27 tot 45 en 45 jaar en ouder is respectievelijk 14, 43 en 43 procent, en het aandeel (westerse en niet-westerse) migranten 55 procent, zie tabel 4.2.

Het aantal personen met een tijdelijke loonkostensubsidie⁵⁶ of werkzaam in een WIW-ID baan is verder gedaald in de periode 2015–2016. Het aantal personen op een participatieplaats⁵⁷ is na een daling in 2015 weer iets toegenomen in 2016. De 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 loonkostensubsidie P-wet, van 180 eind 2014 naar 4.450 eind 2016. Hetzelfde – zij het minder omvangrijk – geldt voor het aantal personen op beschut werk; hun aantal liep op van 20 eind 2014 naar 200 eind 2016.

Tabel 4.2 Personen met re-integratievoorziening, ultimo 2014–2016

	Eind 2014	Eind 2015	Eind 2016	Jaarmutatie		% verdeling 2016
	<i>x 1000</i>					
Totaal	158,5	165,6	173,9	7,1	8,3	100%
Man	76,7	80,6	86,6	3,9	6,0	50%
Vrouw	81,9	85,1	87,3	3,2	2,3	50%
Jonger dan 27	18,4	20,5	24,9	2,1	4,4	14%
27 tot 45 jaar	73,6	74,0	74,7	0,3	0,7	43%
Ouder dan 45	66,4	71,2	74,4	4,8	3,2	43%
Autochtoon	73,6	76,4	77,6	2,8	1,2	45%
Niet-westerse migrant	68,0	72,0	79,1	4,0	7,1	45%
Westerse migrant	16,9	17,2	17,3	0,3	0,0	10%
Tijdelijke Loonkostensubsidies / WIW-ID banen	7,1	5,2	4,7	-2,0	-0,5	2,7%
Participatieplaatsen	13,2	11,4	11,6	-1,8	0,2	6,7%
Loonkostensubsidie Participatiewet	0,2	1,3	4,5	1,1	3,2	2,6%
Beschut werk	0,0	0,0	0,2	0,0	0,2	0,1%
Andere voorzieningen voor arbeidsbeperkten	0,3	0,2	0,9	-0,1	0,7	0,5%
Overige re-integratievoorzieningen	142,0	152,1	158,3	10,0	6,2	91,0%

Bron: CBS

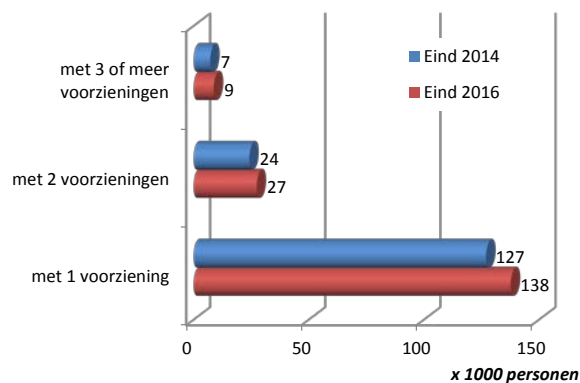
⁵⁵ Tot 2015 was dit tweemaal per jaar.

⁵⁶ 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.

⁵⁷ 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 verrichten. Onder voorwaarden kan de termijn met twee jaar verlengd worden.

Personen kunnen meerdere voorzieningen hebben. Uit figuur 4.2 blijkt echter dat de grote meerderheid slechts 1 voorziening heeft. Tussen eind 2014 en eind 2016 steeg het aantal personen met een (of meer) re-integratievoorziening(en) met 10%. Relatief was de stijging van het aantal personen met 3 of meer voorzieningen het grootst (21%), en van het aantal personen met 1 voorziening het kleinst (8%). Het gemiddeld aantal voorzieningen per persoon steeg hiermee van 1,26 in 2015 naar 1,27 in 2016.

Figuur 4.2 Aantal personen met re-integratievoorzieningen naar aantal voorzieningen, ultimo 2014 en 2016



Bron: CBS

4.3. Re-integratievoorzieningen

Het aantal re-integratievoorzieningen is in 2015 gestegen van 200 naar 209 duizend (4%) en in 2016 van 209 naar 222 duizend (6%), zie tabel 4.3.

Tabel 4.3: Aantal re-integratievoorzieningen, 2015–2016

	2015	2016	mutatie %
	x 1000		
begin verslagperiode	200	209	4%
eind verslagperiode	209	222	6%
gemiddelde omvang bestand	204	215	5%
gestart	168	166	-1%
gemiddeld aantal voorzieningen per persoon	1,26	1,27	0,7%

Bron: CBS

Per maand werden in 2015 en 2016 gemiddeld 14 duizend voorzieningen gestart. Gerelateerd aan de toename van de gemiddelde omvang van het bestand betekent dit dat de gemiddelde verwachte looptijd van de gestarte voorzieningen met circa 1 maand steeg (van 14,5 naar 15,5 maanden).⁵⁸

4.4. Gestarte banen met/zonder re-integratievoorziening

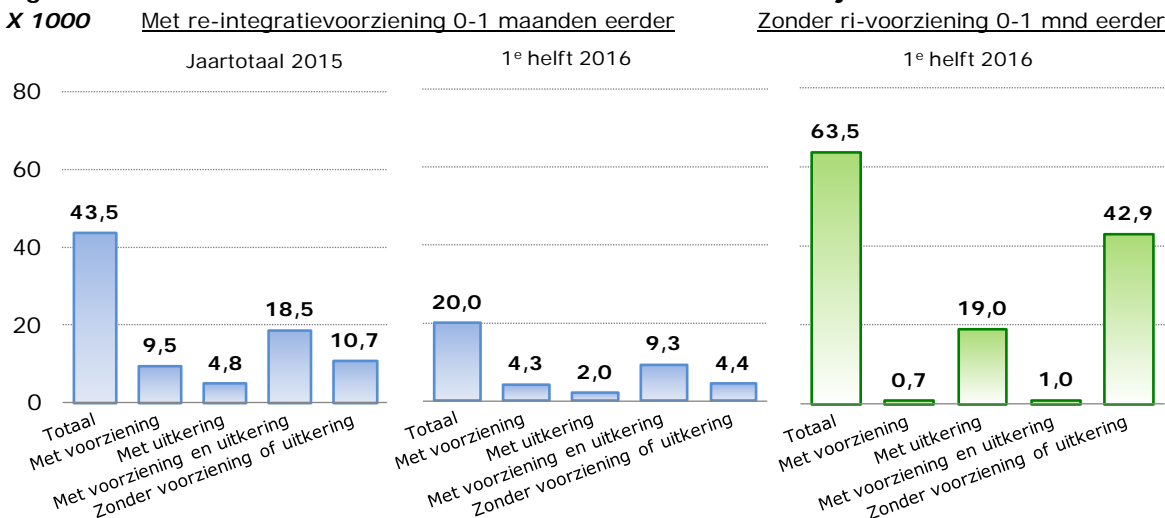
Het CBS voert ook onderzoek uit naar gestarte banen na re-integratie (dat is: met re-integratievoorziening 0-1 maanden voorafgaand aan de start van de baan). In 2015 zijn (een kleine) 44 duizend banen gestart door bijstandsontvangers en niet-uitkeringsgerechtigden (NUG)⁵⁹ vanuit een re-integratievoorziening (zie figuur 4.4a). Het vergelijkbare aantal gestarte banen in de eerste helft van 2016 was iets lager dan in 2015, namelijk 20 duizend (tegen 24 duizend in de 1^e helft van 2015). In 2016 is het onderzoek uitgebreid naar startende banen vanuit bijstand/NUG *zonder re-*

⁵⁸ Bestand is in een stationaire situatie gelijk aan instroom x duur ($B = I \times d$). De verwachte duur bij start van de voorziening is in 2016 derhalve gelijk aan $B / I = 215 \text{ (x 12 maanden)} / 166 = 15,5$ maanden.

⁵⁹ NUG (niet-uitkeringsgerechtigden) betreft bij het UWV ingeschreven niet-werkende werkzoekenden (NWW) die geen uitkering hebben.

integratievoorziening 0-1 maanden eerder; In de 1^e helft van 2016 ging het daarbij om een kleine 64 duizend startende banen, waarvan het grootste deel (bijna 43 duizend) zonder voorziening of uitkering is gestart. In totaal, met/zonder re-integratievoorziening in de 0-1 maanden voorafgaand aan de start van de baan, bedroeg het aantal gestarte banen vanuit de bijstand/NUG in de 1^e helft van 2016 dus een kleine 84 duizend.

Figuur 4.4a: Gestarte banen in 2015 en de 1^e helft van 2016 vanuit bijstand/NUG
X 1000

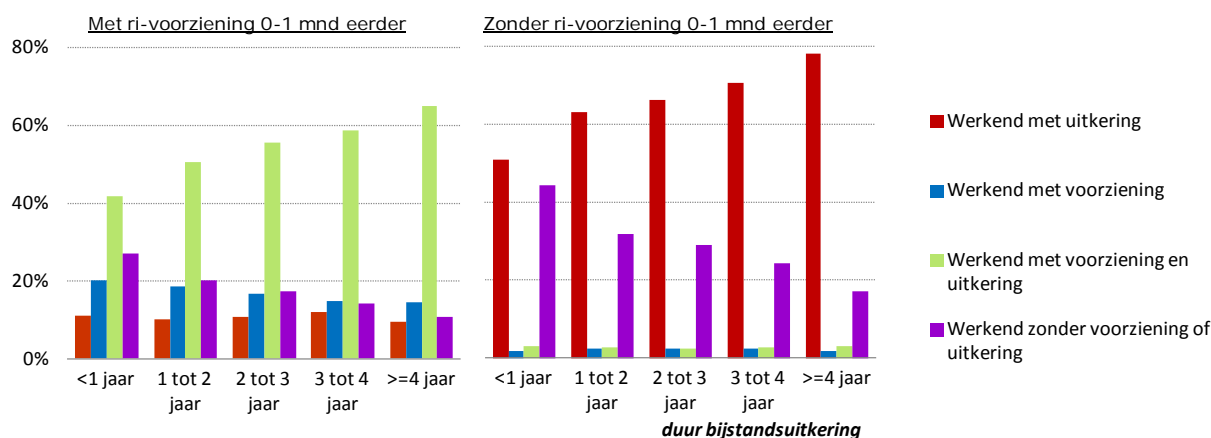


Bron: CBS

Van de 84 duizend banen die in de eerste helft van 2016 zijn gestart vanuit de bijstand/NUG startten er ruim 52 (= 4,3 + 4,4 + 0,7 + 42,9) duizend, ofwel 63 procent, zonder uitkering.

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

Figuur 4.4b: Gestarte banen in het 1^e halfjaar 2016 vanuit de bijstand, naar bestemming en duur van de bijstandsuitkering bij de start



Bron: CBS