



Betaald werk en zorgtaken

Hoofdstuk 6 van *De sociale staat van Nederland 2017*, ISBN 978 90 377 0847 9

De webversie van deze publicatie wijkt in opmaak iets af van de gedrukte, papieren versie. Bij verwijzingen naar pagina's van deze editie daarom vermelden dat naar de webversie is verwezen.

6 Betaald werk en zorgtaken

Bart van Hulst, Martin Olsthoorn, Anne Roeters

- De dominante ontwikkelingen op de arbeidsmarkt van de afgelopen 25 jaar zijn de groei van het parttime werken, veelal door vrouwen, en van het aandeel zelfstandigen, hoofdzakelijk zzp'ers.
 - De afgelopen 25 jaar is de arbeidsparticipatie fors toegenomen, vooral onder ouderen en vrouwen.
 - Met 18% van de werknemers kent het onderwijs het meest serieuze burn-outklachten, maar toch zijn werknemers in het onderwijs niet vaak ontevreden over hun werk.
 - Met serieuze burn-outklachten bij 17% van de zzp'ers die in deze sector werken scoort de financiële dienstverlening in deze groep het slechtst. Dit komt wel terug in de ontevredenheid met het werk.
 - Nederlanders houden nog maar beperkt rekening met pensioenleeftijden van boven de 67 jaar, die het gevolg zullen zijn van de koppeling van de pensioenleeftijd aan de levensverwachting.
 - Mannen besteden gemiddeld 46 uur en vrouwen gemiddeld 45 uur per week aan de som van de zogenaamde verplichte activiteiten.
 - De totale tijd die wordt besteed aan betaald werk, zorgtaken en onderwijs ligt in 1990 ongeveer even hoog als in 2016. In de tussentijdse jaren schommelde de tijdsbesteding wel wat.
 - Ongeveer een op de drie Nederlanders ervaart tijdsdruk. Vrouwen ervaren meer tijdsdruk dan mannen.
-

6.1 Ontwikkelingen in betaald werk en zorgtaken

Sinds het begin van de jaren negentig zijn er grofweg drie trends bepalend voor het aanzicht van de Nederlandse arbeidsmarkt en het daarmee gemoeide beleid. De eerste is demografisch: Nederland vergrijst, waardoor het vergroten van de arbeidsparticipatie al langere tijd op de agenda staat. De tweede trend is economisch: de Nederlandse arbeidsmarkt is in de afgelopen 25 jaar gekenmerkt door een sterke groei aan flexibele contractvormen. Deze flexibilisering begon in de eerste helft van de jaren negentig met een groei van het aandeel tijdelijke contracten en werd rond de eeuwwisseling versterkt door een toename van het aandeel zelfstandigen zonder personeel (zzp'ers) (Euwals et al. 2016). De derde trend is beleidsmatig. Sinds het begin van de jaren negentig is het zwaartepunt in het arbeidsmarktbeleid verschoven van passief arbeidsmarktbeleid gericht op inkomensondersteuning, naar meer actief arbeidsmarktbeleid dat zich concentreert op de activering van mensen die niet participeren, maar wel een beroep doen op de sociale zekerheid (zie hoofdstuk 5 en Wielers en De Beer 2016).

Al deze trends hebben op enige wijze beleidsontwikkelingen in de laatste twee jaar gedreven. Sinds 1 januari 2015 is de Participatiewet van kracht, als onderdeel van de decentralisaties in het sociaal domein. Onder deze wet valt een aantal inkomensvoorzieningen (zie hoofdstuk 5), maar de wet is ook gekoppeld aan activerende maatregelen om de arbeidsparticipatie te bevorderen van groepen met een achterstand. Hiermee sluit de wet dus aan bij de beleidsmatige trend richting meer activering. De belangrijkste maatregelen in dit kader zijn de banenafpraak (de afspraak dat zowel markt als overheid banen creëert voor herintreders die geen minimumloon kunnen verdienen) en het instrument ‘beschut werk’ (werkplekken voor mensen die niet bij een reguliere werkgever aan de slag kunnen). Sinds 1 januari 2015 wordt het aantal te creëren banen conform de banenafpraak door de markt ruimschoots gehaald, maar de overheid blijft achter¹ en er worden niet altijd kandidaten gevonden om de gecreëerde posities te vullen. Het aantal gecreëerde beschutte werkplekken blijft vooralsnog achter bij de verwachtingen (TK 2016/2017b). Het moeizaam tot stand komen van deze werkplekken wordt in een aanpassing van de Participatiewet van eind 2016 aangepakt door middel van een verplichting aan gemeenten (TK 2016/2017b).

De groei van het aantal flexibele contractvormen bracht een nieuwe vorm van ongelijkheid met zich mee: die tussen enerzijds werknemers met een vast contract en een behoorlijke mate van baanzekerheid, en anderzijds werknemers met een flexibel contract en zelfstandigen zonder personeel (zzp’ers) (Euwals et al. 2016). De overheid heeft zich in de afgelopen periode ingespannen om de ongelijkheid tussen deze groepen tegen te gaan. Op 1 januari 2016 is de Wet werk en zekerheid (Wwz) volledig in werking getreden, die in een aantal wetten wijzigingen aanbrengt, waaronder aanpassingen in de opbouw en de duur van uitkering bij de Werkloosheidswet (ww). Sinds 1 januari 2015 zijn hiermee onder andere de ketenbepaling bij tijdelijke arbeid verkort, het ontslagrecht gestroomlijnd, de transitievergoeding ingevoerd en de Werkloosheidswet versoerd² (TK 2015/2016a, 2015/2016b). De ontstane commotie rond het dagloonbesluit, waarbij flexibele werknemers door toepassing van rekenregels een te lage ww-uitkering kregen, is met een aangepast besluit per 1 december 2016 aangepakt (TK 2016/2017a). Om de rechtspositie van de groeiende groep zzp’ers zekerder te maken is per 1 mei 2016 de Wet deregulering beoordeling arbeidsrelaties (Wet DBA) van kracht (TK 2014/2015c). De Wet DBA legt de verantwoordelijkheid voor het goed definiëren van de arbeidsrelatie bij opdrachtgever en opdrachtnemer, waar deze eerst nog volledig bij de opdrachtnemer lag (i.e. bij de zzp’er). Met de Wet DBA poogt de overheid te voorkomen dat een zzp’er – intentioneel of niet-intentioneel – de facto als werknemer wordt ingezet, de zogeheten schijnconstructie. Door onduidelijkheid omtrent de vraag hoe de Wet DBA zich verhoudt tot de Arbeidswet van 1907 (art. 10:610 BW), werd handhaving van de wet uitgesteld tot 2018. In het regeerakkoord is inmiddels besloten de Wet DBA in zijn geheel te vervangen door een nog op te stellen wet met een vergelijkbaar doel (TK 2017/2018).

Als reactie op de vergrijzing is, in navolging van de wijziging van de Algemene Ouderdomswet in 2012 (TK 2011/2012b), in de afgelopen twee jaar de pensioenleeftijd verder doorge-stegen. In 2018 ligt de pensioenleeftijd op 66 jaar, waarna deze doorstijgt naar 67 jaar in 2021 en daarna gekoppeld wordt aan de levensverwachting (zie ook hoofdstuk 7). Hierdoor stijgt de pensioenleeftijd naar verwachting door naar circa 71,5 jaar in 2060 (CBS 2014a). Ook is op 1 januari 2016 de Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd aangenomen, waar-mee het voor werkgevers aantrekkelijker wordt gemaakt om mensen van AOW-gerechtigde leeftijd in dienst te nemen (Olsthoorn en Cloin 2015; TK 2014/2015a).

6.2 Arbeidsmarktontwikkelingen

De arbeidsmarkt is weer op stoom

In de vorige editie van *De sociale staat van Nederland (SSN)* constateerden we dat de economie een voorzichtig herstel liet zien, na het diepe dal in de nasleep van de economische crisis en de recessie van 2009. In 2016 is dat herstel robuust gebleken: het bbp groeide in 2015 en 2016 met circa 2% en zowel het arbeidsvolume als het aantal banen en het aantal openstaande vacatures steeg (tabel 6.1). Het Centraal Planbureau (CPB) verwacht ook voor 2017 en 2018 een degelijke groei van het bbp en de werkgelegenheid, en een daling van de werkloosheid (CPB 2017).

Om een idee te krijgen van de vordering van het herstel, kunnen we een zogeheten Beveridge-curve tekenen (figuur 6.1). Hierin staan het werkloosheidspercentage en de vacaturegraad tegen elkaar uitgezet. De theorie achter deze grafiek is dat de arbeidsmarkt vaak dezelfde bewegingen laat zien. Eerst is tijdens hoogconjunctuur de werkloosheid laag en staan er veel vacatures open: er zijn weinig werklozen en werkgevers kunnen vacatures moeilijk vullen (linksboven). Vervolgens daalt als gevolg van slechte economische omstandigheden het aantal openstaande vacatures: werkgevers zien de resultaten dalen en stoppen met uitbreiden of krimpen in (linksboven tot linksonder). Als gevolg hiervan begint de werkloosheid te stijgen (linksonder tot rechtsonder). Tot slot trekt bij economisch herstel eerst het aantal vacatures aan, gevolgd door een vermindering van de werkloosheid (rechtsonder tot linksboven).

Tabel 6.1

De economie groeit en de arbeidsmarkt trekt aan

Ontwikkeling van de economische groei en van de vraag naar arbeid, jaargemiddelden, 1990-2016 (in procenten en absolute aantallen x 1000)

| | 1990 | 1996 | 2000 | 2008 | 2012 | 2014 ^a | 2016 ^b | Q2 2017 ^b |
|--|------|------|-------|------|------|-------------------|-------------------|----------------------|
| groeï bbp t.o.v. voorgaande periode | . c | 3,6 | 4,2 | 1,7 | -1,1 | 1,4 | 2,2 | 1,5 |
| arbeidsvolume werknemers in arbeidsjaren ^d | 4832 | 5108 | 5766 | 6095 | 5901 | 5775 | 5930 | . |
| banen van werknemers ^e | 5896 | 6486 | 7377 | 8025 | 7908 | 7742 | 7920 | 8130 |
| arbeidsvolume zelfstandigen in arbeidsjaren ^d | 863 | 990 | 962 | 1086 | 1154 | 1190 | 1202 | . |
| banen van zelfstandigen ^f | 1654 | 1766 | 1691 | 1889 | 2015 | 2093 | 2079 | 2087 |
| openstaande vacatures | . | . | 203,7 | 240 | 112 | 108 | 155,9 | 212,8 |

a Voorlopige cijfers voor arbeidsvolume en banen werknemers en zelfstandigen.

b Voorlopige cijfers.

c . geeft aan dat de betreffende cijfers niet meer op StatLine beschikbaar zijn.

d Het aantal banen van werknemers en zelfstandigen in een jaar, omgerekend naar voltijdequivalenten: twee halve banen die een jaar bestaan gelden dus als één arbeidsjaar.

e Banen voor maar een of enkele uren per week tellen ook mee.

f Naast banen van werknemers zijn er ook banen van zelfstandigen. In dat geval is de zelfstandige dus zowel werkgever als werknemer en valt de baan samen met het bedrijf.

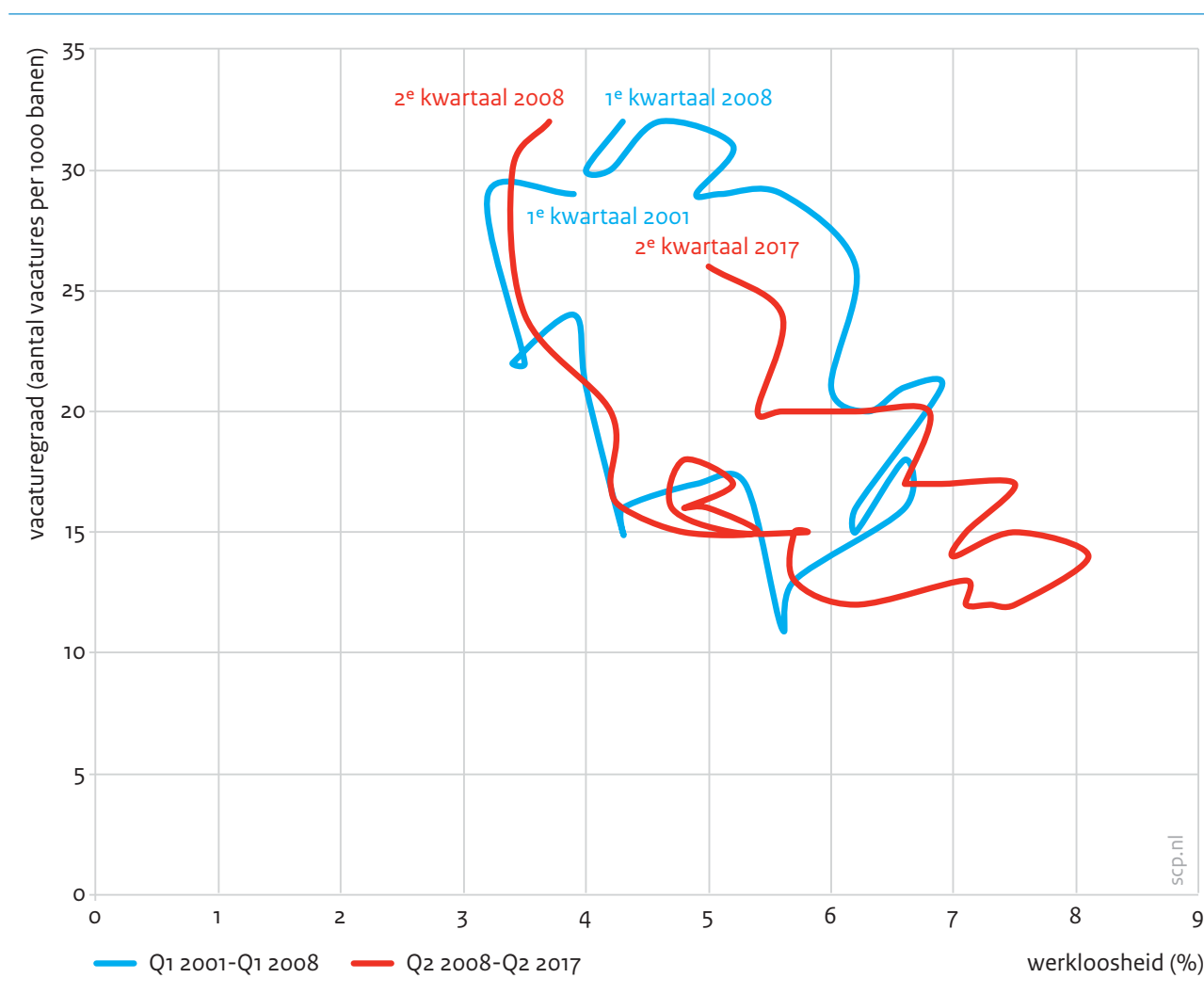
Bron: (CBS 2017c, 2017d, 2017e, 2017i)

In figuur 6.1 zijn voor twee periodes Beveridge-curves weergegeven. De eerste lijn (blauw) beschrijft de periode van de piek voor het knappen van de internetzeepbel tot en met de piek voor het instorten van de Amerikaanse huizenmarkt en de daaropvolgende financiële crisis (kw 1 2001 t/m kw 1 2008). De tweede lijn (rood) beschrijft de periode van de piek vóór het knappen van de Amerikaanse huizenmarkt tot en met het heden (kw 2 2008 t/m kw 1 2017). Ten eerste valt op dat het herstel van de arbeidsmarkt inderdaad goed op weg is: als de curve het gebruikelijke verloop laat zien, is zowel de vacaturegraad als de werkloosheid het dieptepunt respectievelijk hoogtepunt ruim gepasseerd. Ten tweede begint de werkloosheid weer goeddeels in de richting van de 4% te dalen, wat historisch gezien voor Nederland als de natuurlijke werkloosheid³ gezien kan worden.

Figuur 6.1

Het herstel van de arbeidsmarkt lijkt goed op weg

Vacaturegraad en werkloosheidspercentage 15-75-jarigen, 2001-2017 (in procenten en aantallen per 1000 banen)



Bron: (CBS 2017b, 2017h) SCP-bewerking

De arbeidsmarkt van de afgelopen 25 jaar: meer parttimers en meer zelfstandigen

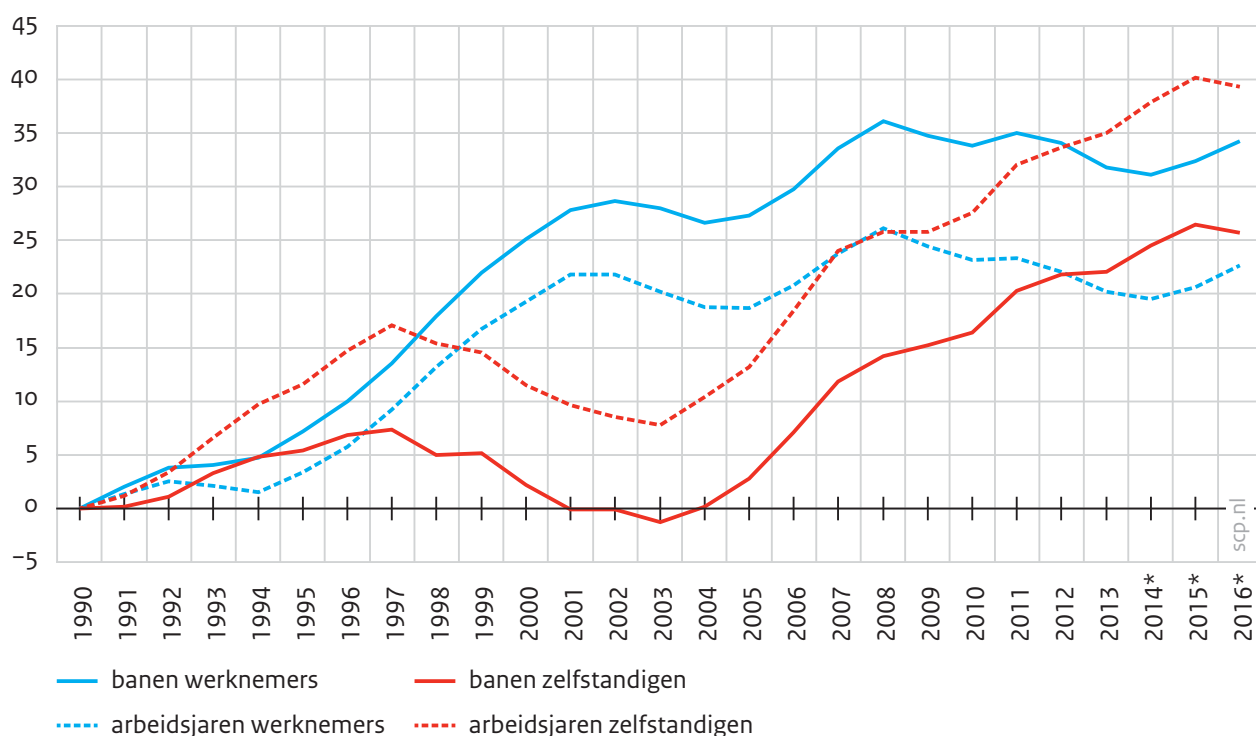
Wanneer we terugkijken vanaf 1990, valt een aantal verschuivingen op de arbeidsmarkt op (zie tabel 6.1 en figuur 6.2). Hierbij kunnen we grofweg drie perioden onderscheiden. Tijdens de gunstige conjunctuur in de eerste periode (t/m 1997) groeide het aantal banen van zowel werknemers als zelfstandigen gestaag. In de tweede periode (1997-2002) steeg het aantal banen van werknemers sterk door, terwijl het aantal banen van zelfstandigen juist afnam. In de derde periode (vanaf 2002) is deze verhouding duidelijk gekeerd en is juist het aantal banen van zelfstandigen gegroeid, terwijl het aantal banen van werknemers achterbleef. Zoals we later in het hoofdstuk ook nog zullen zien, en zoals is aangegeven door Euwals et al. (2016), komt dit laatste voor een belangrijk deel door de sterke groei van het aantal zelfstandigen zonder personeel. Ook valt op dat het arbeidsvolume van werknemers in de afgelopen 25 jaar langzamer groeide dan het aantal banen van werknemers. Dit weerspiegelt de sterke groei van het aantal mensen dat parttime werkt, en daarmee deels de groei van de arbeidsparticipatie van vrouwen sinds de jaren tachtig. Het arbeidsvolume van zelfstandigen groeide daarentegen juist sterker dan het aantal banen van zelfstandigen, wat betekent dat zelfstandigen sinds 1990 meer uren per week zijn gaan werken.

De oorzaken van deze sterke opkomst van het zzp-schap zijn veelvoudig, maar onderzoek wijst op een aantal factoren. Zo lijken werkgevers op de loondoorbetaling bij ziekte te reageren door meer flexibele krachten aan te nemen, waaronder zzp'ers. Daarnaast kan de zelfstandigenaftrek ingezet worden om de tarieven van de zzp'er te stellen op een niveau waarop de werkgever lagere kosten heeft en de zzp'er nog steeds een hoger netto-inkomen ontvangt dan hij als werknemer gehad zou hebben (zij het dat de zzp'er dan nog een aantal belangrijke verzekeringen moet inkopen). Ook is het waarschijnlijk dat de concurrentie op kosten die de exportsector voert in een globaliserende wereld, leidt tot een hang naar lagere werkgeverslasten en dus wellicht tot meer gebruik van zzp'ers. Tot slot zou de groei van het segment zzp'ers gedreven kunnen worden door toenemende individualisering en de behoefte van mensen om eigen baas te zijn, en door technologische ontwikkelingen die het mogelijk maken om snel een goede en geschikte zzp'er voor een benodigde klus te vinden (bv. op onlineplatformen) (Kremer et al. 2017; Roeters et al. 2016).

Figuur 6.2

Sterke groei in banen van zelfstandigen sinds 2003

Ontwikkeling van de vraag naar arbeid, jaargemiddelden, 1990-2016 (in procenten cumulatieve groei t.o.v. 1990)^a



a De cijfers voor 2014, 2015 en 2016 zijn voorlopig.

Bron: (CBS 2017d)

Het aanbod van arbeid in de afgelopen 25 jaar: groei werkzame beroepsbevolking vooral door toename aantal zelfstandigen

Ten opzichte van *De sociale staat van Nederland 2015* zien we over de gehele linie een omslag in het arbeidsaanbod. De werkzame beroepsbevolking en het aantal werknemers nemen na een aantal jaren van krimp weer toe. Dit herstel tekent zich al in 2015 af en zet verder en sterker door in 2016. Ook de totale bevolking van 15 tot 65 jaar (potentiële beroepsbevolking) neemt weer toe, zij het dat hier de groei zich pas in 2016 laat zien en dat de groei, zeker relatief gezien, klein is. Sommige zaken blijven gewoon bij het oude: de jarenlange groei van het aantal zelfstandigen zette zich de afgelopen jaren onverminderd voort.

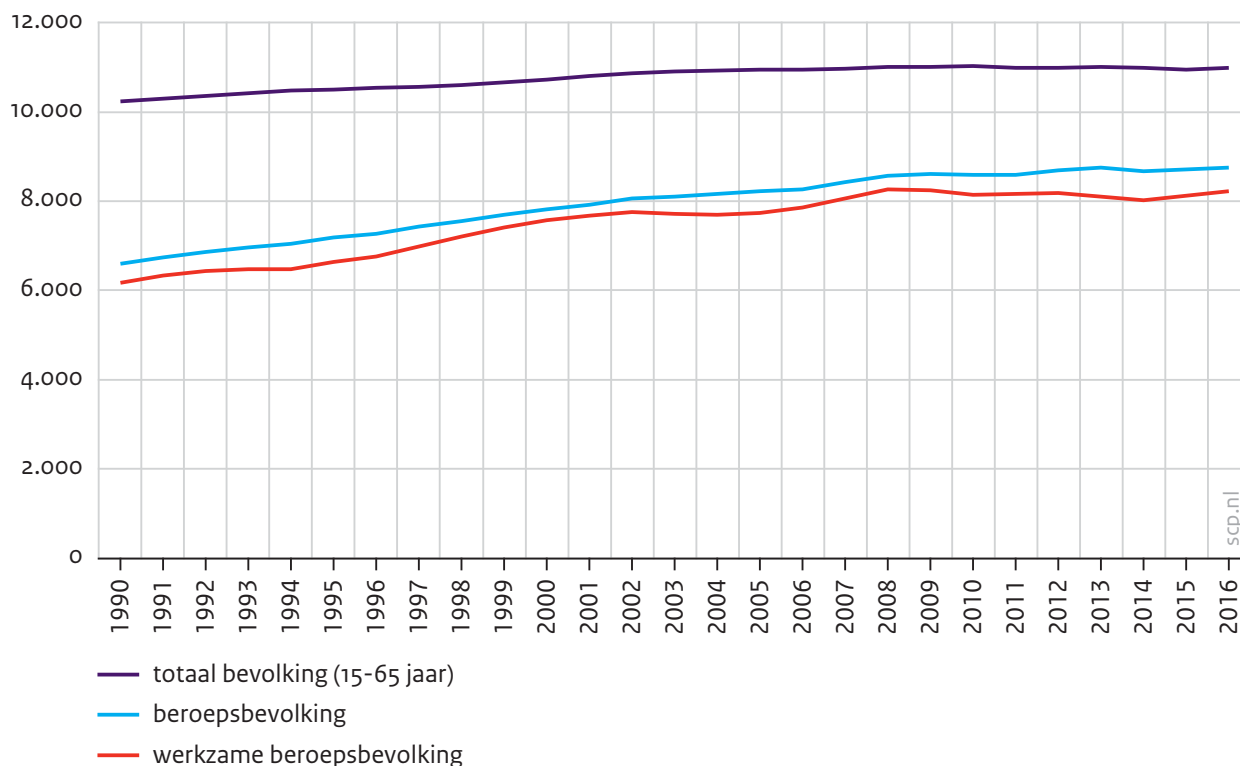
Wanneer we de arbeidsmarkt over een langere periode bekijken, dan is er een aantal trends zichtbaar. In de eerste plaats valt op dat de beroepsbevolking aanzienlijk sneller is toegenomen dan de totale bevolking van 15 tot 65 jaar (figuur 6.3). De laatste is sinds 1990 met ruim 7% toegenomen, en dan met name tot aan 2000; na 2000 is er nauwelijks sprake van een structurele ontwikkeling. De beroepsbevolking groeide daarentegen aanzienlijk sneller, met een toename van 33% sinds 1990. Ook voor de beroepsbevolking heeft een groot deel van de groei plaatsgevonden voor 2000; de groei heeft hier echter langer doorgezet en vlakt pas rond 2009 af. De groei van de beroepsbevolking en die van de werkzame

beroepsbevolking verlopen vrijwel synchroon, al zijn er uiteraard jaarlijks kleine verschillen door schommelingen in het werkloosheidspercentage.

Figuur 6.3

Beroepsbevolking neemt sneller toe dan de totale bevolking van 15-64 jaar

Ontwikkeling beroepsbevolking, 1990-2016^a (in absolute aantallen x 1000)



a In 2001 en 2003 is er sprake van een trendbreuk in de gegevensverzameling. Voor deze breuken is gecorrigeerd door in overlappende jaren oude reeksen te koppelen aan nieuwe. De waarden van de jaren voor 2003 betreffen hierdoor gecorrigeerde gegevens.

Bron: CBS (2017a, 2017g) SCP-bewerking

In lijn met figuur 6.2 valt op dat vanaf 2003 het aantal zelfstandigen snel toeneemt, terwijl het aantal werknemers nauwelijks groeit. Sinds 2003 is het aantal zelfstandigen met 36% gegroeid, tegenover een groei van 2% van het aantal werknemers. Wel is het nog steeds zo dat het overgrote deel (83%) van de werkzame beroepsbevolking werknemer is; dit betekent dan ook dat in absolute aantallen de verschillen in ontwikkeling een stuk kleiner zijn. De groei van het aantal zelfstandigen is voor een groot deel toe te schrijven aan de al eerder geconstateerde sterke groei van het aantal zzp'ers.

Geleidelijk neemt de gemiddelde arbeidsduur af: sinds 1996 is de gemiddelde arbeidsduur met meer dan 2 uur afgenomen. Dat komt enerzijds door een afname van de arbeidsduur over de gehele linie, anderzijds door een samenstellingseffect: het aandeel vrouwen, een groep met een arbeidsuur onder het gemiddelde, in de werkzame beroepsbevolking neemt toe (tabel 6.2).

Tabel 6.2

Nettoarbeidsparticipatie neemt toe, vooral onder vrouwen en ouderen

Ontwikkeling arbeidsaanbod, participatie en werkloosheid, personen van 15-64 jaar, 2006-2017Q2^b (in aantallen x 1000, uren en procenten)

| | 2006 | 2008 | 2010 | 2012 | 2014 | 2016 | Q2 2017 |
|--------------------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|
| totaal bevolking (15-64 jaar) | 10.952 | 10.997 | 11.017 | 10.992 | 10.980 | 10.988 | 11.039 |
| beroepsbevolking | 8.272 | 8.571 | 8.583 | 8.684 | 8.677 | 8.754 | 8.802 |
| werkzame beroepsbevolking | 7.856 | 8.257 | 8.151 | 8.174 | 8.028 | 8.223 | 8.360 |
| totaal werknemers | 6.812 | 7.118 | 6.973 | 6.984 | 6.774 | 6.910 | 7.032 |
| zelfstandigen | 1.043 | 1.139 | 1.177 | 1.191 | 1.255 | 1.313 | 1.328 |
| arbeidsduur ^a | 31,6 | 31,8 | 31,5 | 31,2 | 31,4 | 31 | 31 |
| mannen | 37,4 | 37,3 | 37,0 | 36,5 | 36,4 | 36 | 36 |
| vrouwen | 24,7 | 25,5 | 25,4 | 25,2 | 25,2 | 26 | 26 |
| nettoarbeidsparticipatie, totaal (%) | 71,7 | 75,1 | 74,0 | 74,4 | 73,1 | 74,8 | 75,7 |
| mannen | 79,0 | 81,8 | 79,5 | 79,3 | 78,1 | 79,6 | 80,2 |
| vrouwen | 64,4 | 68,3 | 68,4 | 69,4 | 68,1 | 70,1 | 71,2 |
| 15-24 jaar | 60,5 | 64,3 | 60,7 | 61,1 | 58,8 | 60,8 | 61,9 |
| 55-64 jaar | 44,9 | 50,7 | 53,2 | 57,6 | 59,9 | 63,5 | 65,5 |
| niet-westerse migranten | 54,3 | 61,1 | 57,5 | 57,7 | 55,2 | 56,3 | 55,8 |
| werkloosheidspercentage, totaal (%) | 5,0 | 3,7 | 5,0 | 5,9 | 7,5 | 6,1 | 5,0 |
| mannen | 4,1 | 3,0 | 4,6 | 5,5 | 7,2 | 5,6 | 4,6 |
| vrouwen | 6,1 | 4,5 | 5,5 | 6,3 | 7,8 | 6,5 | 5,5 |
| 15-24 jaar | 10,0 | 8,6 | 11,1 | 11,7 | 12,7 | 10,8 | 9,0 |
| 55-64 jaar | 4,8 | 3,9 | 4,4 | 5,3 | 7,7 | 7,2 | 6,1 |
| niet-westerse migranten | 12,6 | 8,4 | 11,7 | 14,1 | 16,5 | 13,2 | 11,9 |
| laagopgeleid | 8,0 | 6,2 | 8,4 | 9,4 | 12,3 | 10,0 | 9,2 |
| middelbaar opgeleid | 4,5 | 3,2 | 4,5 | 5,6 | 7,6 | 6,1 | 4,9 |
| hoogopgeleid | 2,9 | 2,1 | 3,0 | 3,4 | 4,0 | 3,5 | 2,7 |
| nettoarbeidsparticipatie 65-69 jaar | 8,3 | 10,4 | 12,1 | 12,7 | 14,7 | 13,1 | 13,8 |
| nettoarbeidsparticipatie 70-74 jaar | 4,3 | 4,3 | 5,4 | 6,3 | 5,7 | 6,0 | 6,8 |

a Vanaf 2016 publiceert het CBS op hele uren afgeronde gegevens.

b Tweede kwartaal.

Bron: CBS (2017a, 2017j)

Toename arbeidsparticipatie, vooral van ouderen en vrouwen

De ontwikkelingen bij de arbeidsparticipatie zijn in lijn met de eerder geconstateerde ontwikkeling van het arbeidsaanbod. Na een aantal jaren van een afnemende arbeidsparticipatie is er sinds 2015 een omslag en neemt de arbeidsparticipatie weer toe; zij bedraagt in 2016 bijna 75%. Met de toename van de arbeidsparticipatie in de afgelopen

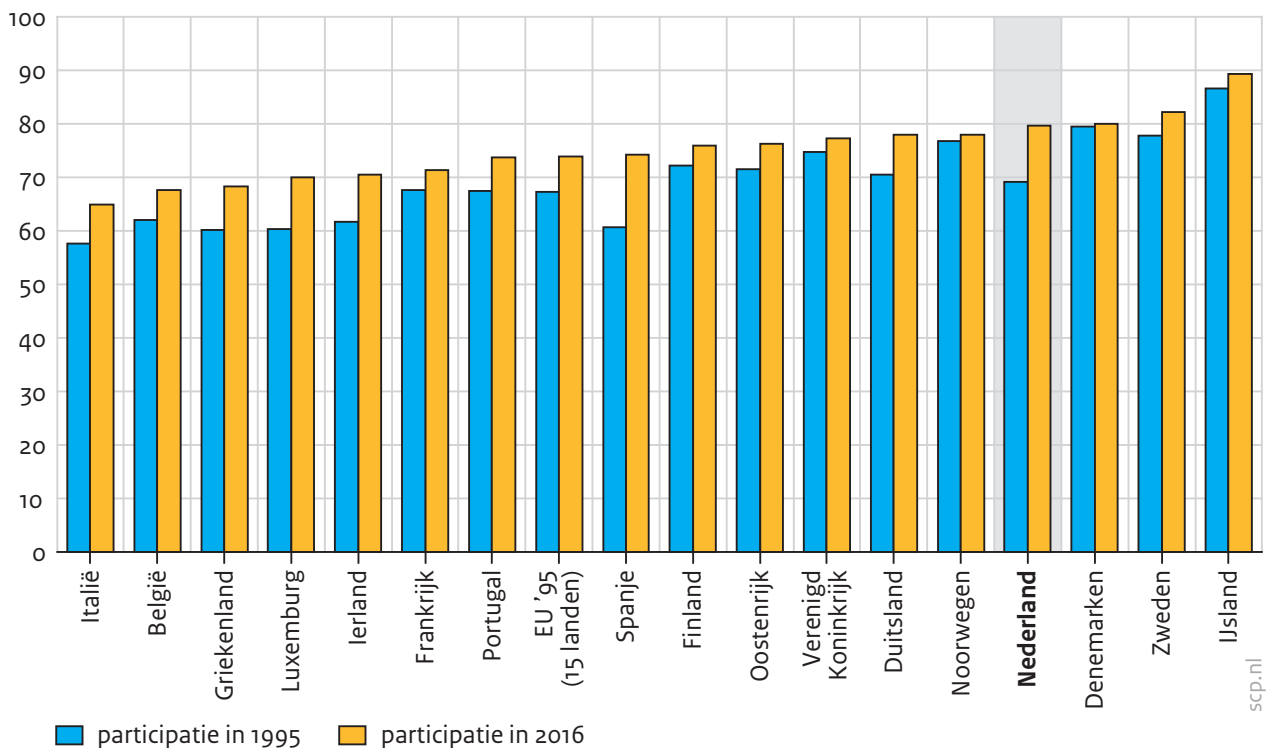
twee jaar is er per saldo in de afgelopen vijf jaar sprake van een lichte toename van de arbeidsparticipatie. Hoewel voor alle groepen de arbeidsparticipatie de afgelopen twee jaar toeneemt, geldt een toename over de afgelopen vijf jaar zeker niet voor alle groepen. Onder jongeren (15 tot 25 jaar) en niet-westerse migranten is de arbeidsparticipatie de afgelopen vijf jaar afgenomen. Voor ouderen (55-64 jaar) is er juist sprake van een forse toename van de arbeidsparticipatie, van ongeveer 55% tot bijna 64%. Deze toename sluit aan bij het beeld over een langere periode: sinds 1990 is de arbeidsparticipatie van ouderen bijna 2,3 keer zo groot geworden. Daarbij moet worden aangetekend dat de arbeidsparticipatie van deze groep begin jaren negentig erg laag was. Ook voor vrouwen is de arbeidsparticipatie, met een toename van meer dan 26 procentpunten, sinds 1990 sterk toegenomen. Het verhogen van de arbeidsparticipatie van vrouwen is een centraal doel geweest in het emancipatiebeleid (Portegijs en Van den Brakel 2016).

Eerder in dit hoofdstuk is opgemerkt dat verhoging van de arbeidsdeelname uitgangspunt van het beleid is geweest. Met de forse en langdurige toename van de arbeidsparticipatie lijkt het erop dat dit beleid zijn vruchten heeft afgeworpen. Ook in internationaal perspectief doet Nederland het goed; op het gebied van arbeidsdeelname is Nederland vanuit de middenmoot opgeklommen naar de kopgroep van Europa (Chkalova et al. 2017). Figuur 6.4 illustreert dit aan de hand van de brutoparticipatiegraad in 15 EU-landen in 1995 en 2016; daar is te zien dat Nederland is opgeklommen van de negende plaats in 1995 naar de vierde plaats in 2016.

Figuur 6.4

Arbeidsdeelname in Nederland is toegenomen en plaatst Nederland in de kopgroep

Brutoparticipatiegraad in 15 EU-landen, 1995 en 2016 (in procenten)



Bron: Eurostat (2017)

Aanzienlijke verschillen in werkloosheid tussen groepen

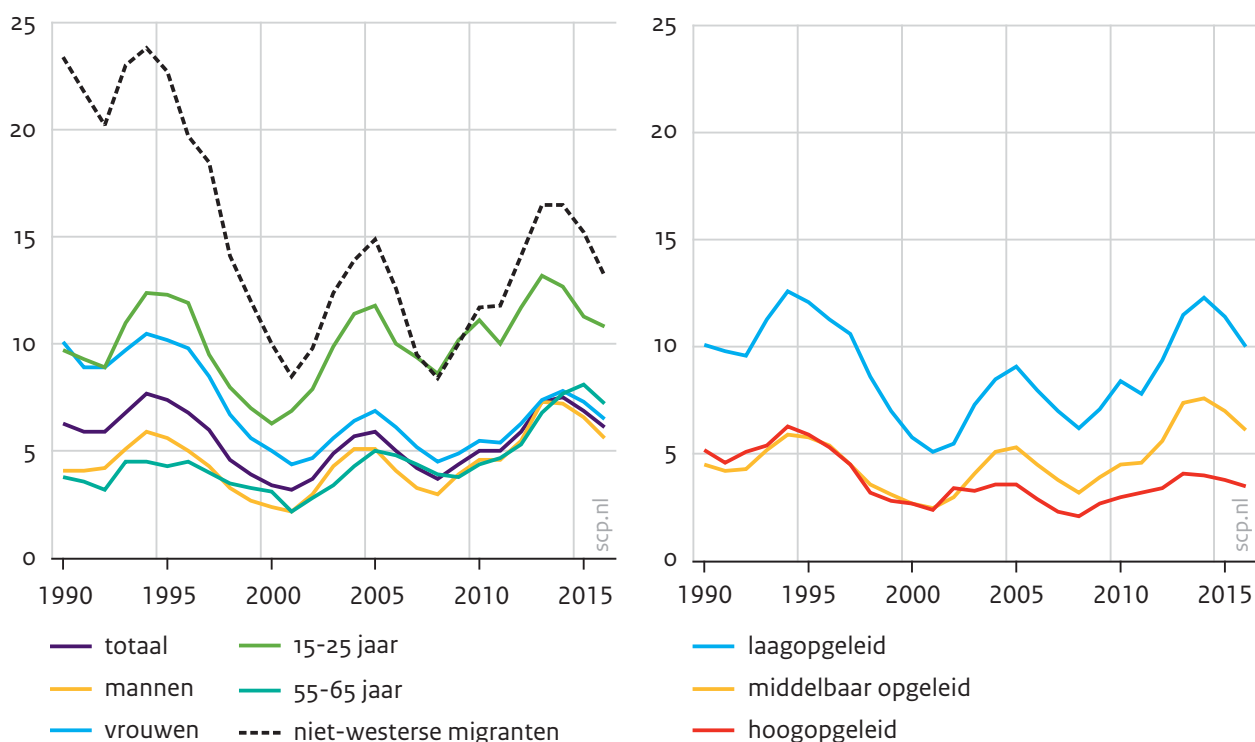
Eerder in deze paragraaf is al geconstateerd dat de werkloosheid daalt. Tussen groepen bestaan echter aanzienlijke verschillen in het niveau en de ontwikkeling van de werkloosheid. Vooral onder laagopgeleiden, niet-westerse migranten en jongeren is de werkloosheid aanzienlijk hoger dan gemiddeld. Tegelijkertijd zijn dit groepen waarvoor, in de huidige periode van economisch herstel, de werkloosheid in procentpunten het meest afneemt. Zo daalt bijvoorbeeld de werkloosheid onder niet-westerse migranten met ruim 3 procentpunten in een periode van twee jaar.

Over een langere periode kent de ontwikkeling van de werkloosheid golfbewegingen, met pieken in 1994, 2005 en 2014. De werkloosheid voor verschillende groepen beweegt mee met de totale werkloosheid. De geconstateerde verschillen in werkloosheidsniveaus in 2016 zijn ook zichtbaar in de meerjarige ontwikkelingen. Daarbij lijkt het zo te zijn dat de eerdergenoemde groepen met een hoge werkloosheid extra gevoelig zijn voor economische ontwikkelingen, zowel positieve als negatieve. Ten tijde van de laatste twee perioden van economisch herstel profiteerde een drietal groepen net iets eerder. Zo daalde de werkloosheid onder mannen, hoogopgeleiden en jongeren in 2005 en 2014, terwijl deze voor de gehele economie nog aan het toenemen was. Voor de andere groepen volgde de werkloosheidsdaling een jaar later (figuur 6.5).

Figuur 6.5

Werkloosheid piekt in 1994, 2005 en 2014

Werkloosheid naar achtergrondkenmerken, personen van 15-64 jaar, 1990-2016^a (in procenten)



a In 2001 en 2003 is er sprake van een trendbreuk in de gegevensverzameling. Voor deze breuken is gecorrigeerd door in overlappende jaren oude reeksen te koppelen aan nieuwe. De waarden van de jaren voor 2003 betreffen hierdoor gecorrigeerde gegevens.

Bron: CBS (2017a, 2017g) SCP-bewerking

6.3 Flexibilisering en arbeidsomstandigheden

Ruim 83% van de werkenden is werknemer, waarvan het merendeel een vaste arbeidsrelatie heeft (tabel 6.3). Wel bestaat er al jaren een trend waarbij het aandeel werknemers met een vaste arbeidsrelatie afneemt, ten gunste van het aandeel flexibele arbeidsrelaties. Zo is het aandeel werkenden met een vaste arbeidsrelatie gedaald van zeven naar zes op de tien werkenden. De daling van het aandeel werknemers met een vaste arbeidsrelatie zet zich in 2016 voort, zij het dat die iets minder snel gaat dan in de voorgaande jaren. Binnen de flexibele arbeidsrelaties zijn er verschillende soorten te onderscheiden. In 2016 hebben oproep- of invalkrachten het grootste aandeel binnen de flexibele arbeidsrelaties; ongeveer 6% van de arbeidsrelaties valt onder dit type contract. Het aandeel oproep- of invalkrachten is mede zo groot door de sterke groei in de afgelopen tien jaar. Opvallend is dat in 2016 voor het eerst sinds jaren sprake is van een (geringe) afname van dit aandeel. Een andere veelvoorkomende flexibele arbeidsrelatie is het tijdelijk dienstverband met uitzicht op een vast contract. Met name de laatste twee jaar is er een toename van het aandeel tijdelijke contracten met uitzicht op vast; in 2016 gaat het om een aandeel van ongeveer 4% van de arbeidsrelaties. Uitzendkrachten zijn, met een aandeel van 3% in de

arbeidsrelaties, een groep van vergelijkbare omvang. Hun aandeel kent een vrij vlak verloop. Wel is bekend dat bij herstel van de economie na een crisis het aantal uitzendkrachten als eerste toeneemt (Reitsma en Hilbers 2017); ook in recente jaren zien we dit effect optreden.

Tabel 6.3

Steeds meer werknemers met een flexibele arbeidsrelatie

Verdeling arbeidspositie, personen van 15-64 jaar, 2006-2017 Q2^a (in procenten)

| | 2006 | 2008 | 2010 | 2012 | 2014 | 2016 | Q2 2017 |
|-------------------------------------|------|------|------|------|------|------|---------|
| werknemers | 86,3 | 85,7 | 85,0 | 84,7 | 83,5 | 83,3 | 83,4 |
| met vaste arbeidsrelatie | 70,7 | 68,4 | 67,5 | 66,0 | 63,0 | 61,4 | 60,5 |
| met flexibele arbeidsrelatie | 15,5 | 17,3 | 17,5 | 18,7 | 20,6 | 21,9 | 22,9 |
| tijdelijk met uitzicht op vast | 2,3 | 2,9 | 2,7 | 3,0 | 2,8 | 3,5 | 3,9 |
| tijdelijk ≥ 1 jaar | 1,6 | 1,7 | 2,0 | 1,9 | 2,4 | 2,1 | 2,0 |
| tijdelijk < 1 jaar | 2,1 | 2,3 | 2,3 | 2,1 | 2,0 | 2,2 | 2,5 |
| oproep- of invalkrachten | 3,8 | 4,1 | 4,7 | 5,5 | 6,5 | 6,4 | 6,4 |
| uitzendkrachten | 3,0 | 2,9 | 2,4 | 2,4 | 2,8 | 3,3 | 3,3 |
| vast contract, geen vaste uren | 1,0 | 1,2 | 1,2 | 1,3 | 1,5 | 1,5 | 1,7 |
| tijdelijk contract, geen vaste uren | 1,7 | 2,1 | 2,1 | 2,4 | 2,5 | 2,8 | 3,1 |
| zelfstandigen | 13,7 | 14,3 | 15,0 | 15,3 | 16,5 | 16,7 | 16,6 |
| zelfstandigen zonder personeel | 9,0 | 9,7 | 10,4 | 10,9 | 12,0 | 12,2 | 12,4 |
| zelfstandigen met personeel | 4,2 | 4,1 | 4,0 | 3,9 | 4,0 | 4,0 | 3,9 |
| meewerkend gezinslid | 0,6 | 0,5 | 0,6 | 0,6 | 0,5 | 0,4 | 0,3 |

a Tweede kwartaal.

Bron: CBS (2017k)

Kijken we over een periode van twintig jaar, dan is het aandeel werknemers met een vaste arbeidsrelatie sterk afgenomen (figuur 6.6). Deze afname begint overigens pas in 2003 met een kleine daling en versnelt vanaf 2005. Het aandeel verschuift vooral richting flexibele arbeidsrelaties en zzp'ers. Bij de flexcontracten zien we na 1998 een forse daling van het aandeel oproep- en invalkrachten. Deze valt samen met de in 1999 ingevoerde Wet flexibiliteit en zekerheid (Flexwet 1999), die door een negatief sentiment onder werkgevers de aantrekkelijkheid van oproepwerk verminderde (Knecht et al. 2007). In 2003 is er een kentering en neemt het aandeel oproep- en invalkrachten weer toe.

Zoals gezegd zit het aandeel zelfstandigen, met name zzp'ers, al een aantal jaren in de lift en neemt het toe, ten koste van het aandeel werknemers. In 2016 komt de groei van het aandeel zelfstandigen tot stilstand, en neemt het zelfs iets af ten opzichte van 2015.

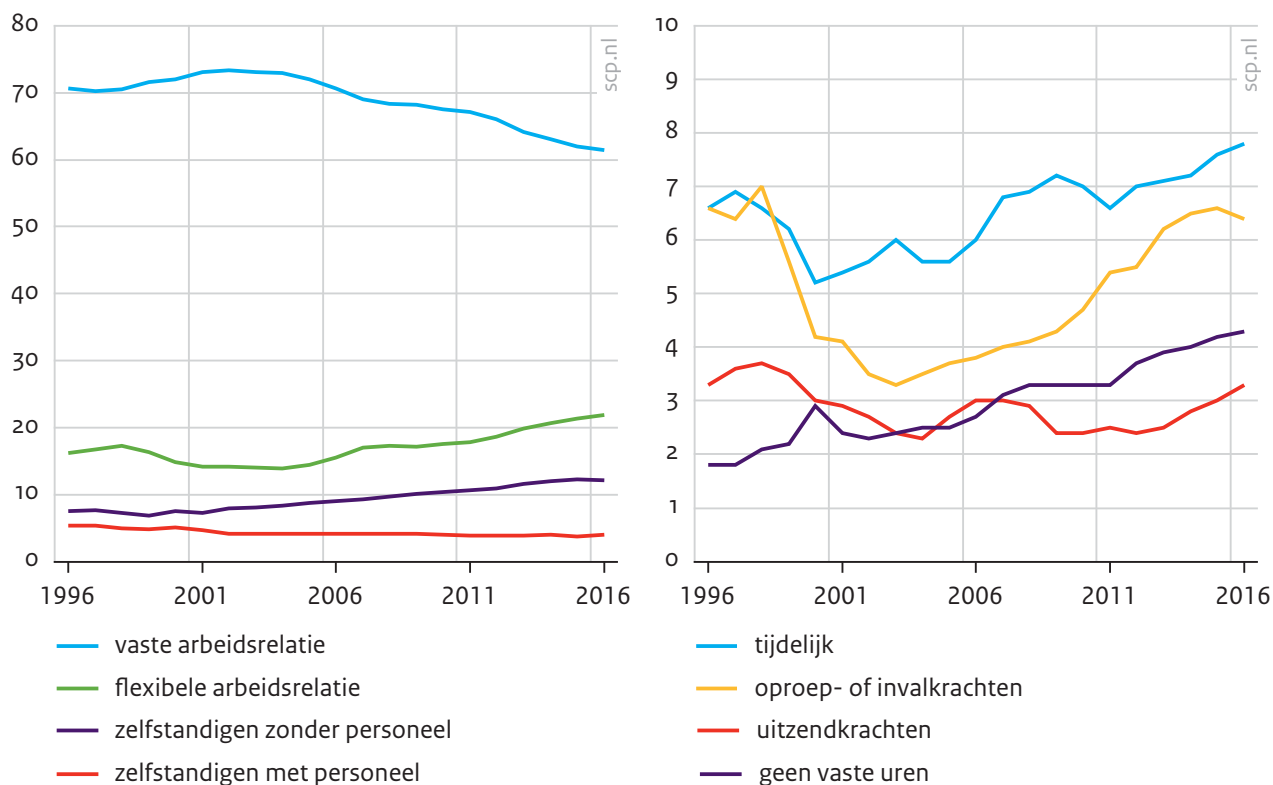
Hiervoor zijn twee voor de hand liggende verklaringen. Allereerst is het goed mogelijk dat door een aantrekkende arbeidsmarkt personen minder vaak noodgedwongen als zelfstandigen aan de slag gaan. Een tweede mogelijke verklaring is de invoering in 2016 van de Wet deregulering beoordeling arbeidsrelaties (Wet DBA), die de in de inleiding geschetste

schijnzelfstandigheid tegengaat. Echter, zoals in de inleiding aangegeven, is handhaving van deze wet tot 2018 uitgesteld; het effect zou vooral een gevolg kunnen zijn van een signaalfunctie.

Figuur 6.6

Vanaf 2005 versnelde afname van vaste arbeidsrelaties

Verdeling over verschillende arbeidsrelaties en binnen flexibele vormen, personen van 15-64 jaar, 1996-2016^a (in procenten)



a In 2001 en 2003 is er sprake van een trendbreuk in de gegevensverzameling. Voor deze breuken is gecorrigeerd door in overlappende jaren oude reeksen te koppelen aan nieuwe. De waarden van de jaren voor 2003 betreffen hierdoor gecorrigeerde gegevens.

Bron: CBS (2017f, 2017k, 2017l) SCP-bewerking

Zijn zzp'ers de nieuwe werkers?⁴

Met de verbetering van de mogelijkheden op het gebied van ICT en de veranderende inhoud van werk, wordt er sinds het begin van deze eeuw veel verwacht van het zogeheten nieuwe werken. Dit nieuwe werken zou mensen in staat moeten stellen plaats- en tijds-onafhankelijk te werken en zo hun werk, en hun privéleven daaromheen, meer naar de eigen voorkeuren vorm te geven. In *De sociale staat van Nederland* (SSN) hanteren we doorgaans twee indicatoren voor dit nieuwe werken: telewerken en autonomie. We zien dat de eerste indicator voor werknemers een gestage groei laat zien (tabel 6.4) (zie ook Van Echelt et al. 2016). In de afgelopen tien jaar bedroeg deze groei vrij consistent circa 1 procentpunt per jaar, al bemoeilijkt de trendbreuk in de Nationale enquête arbeidsomstandigheden (NEA) een goede vergelijking (zie noten a en b bij tabel 6.4). De tweede indicator, de mate van autonomie die werknemers genieten, laat echter geen groei zien. Aangezien we in de vorige editie van de SSN al opmerkten dat telewerkers wel degelijk meer autonomie genieten dan niet-telewerkers, is de meest waarschijnlijke conclusie dat de werknemers die telewerken vaak die werknemers zijn die al vrij autonoom waren (zie ook Olsthoorn en Cloin 2015). Mensen worden dus niet autonomer door de toenemende mogelijkheden tot telewerken, maar werknemers die al autonoom waren, krijgen hier ook nog eens de mogelijkheid tot telewerken bij.

Een andere oorzaak dat de autonomie van werknemers niet toeneemt, is wellicht de sterke groei van het aantal zzp'ers in de afgelopen tien jaren. Deze groei wordt niet gedreven door de klassieke zzp'ers die in hun eigen bedrijf producten verkopen, zoals de boer of de winkeleigenaar, maar door zzp'ers die hun eigen arbeid verkopen aan een opdrachtgever. Denk hierbij aan adviseurs die een bedrijfsadvies formuleren, maar ook bouwvakkers die op de bouwplaats werkzaamheden verrichten. Deze nieuwe zzp'ers genieten, net als hun klassieke tegenhangers, een grote mate van autonomie: zij scoorden in 2017 gemiddeld circa 2,80 op een 3-puntsschaal, vergeleken met 2,46 voor werknemers. Ook werken zij vaak op andere locaties dan bij de klant of op een eigen kantoor. Hoewel we de indicatoren voor werknemers en zzp'ers niet goed met elkaar kunnen vergelijken, doet het grote verschil in aandeel sterk vermoeden dat dit voor zzp'ers gebruikelijker is dan voor werknemers (van de werknemers telewerkte 15,5% resp. 16,4% in 2015 en 2016, tegenover 63,5% van de nieuwe zzp'ers die in 2015 ook op alternatieve locaties werkten). Zo bezien is het niet ondenkbaar dat een deel van de mensen die in de laatste jaren zzp'er geworden zijn, werk verricht dat anders door een vrij autonome werknemer verricht zou zijn. Aldus wordt wellicht de bulk van het nieuwe werken gedaan door de nieuwe cohorten zzp'ers.

Tabel 6.4

Werknemers telewerken vaker, maar hun autonomie blijft gelijk en is lager dan die van zzp'ers

Telewerken en autonomie voor werknemers en zzp'ers, 2008-2017 (in procenten en schaa scores)

| | 2008 | 2010 | 2014 ^a | 2015 | 2016 | 2017 |
|---|------|------|-------------------|------|-------------------|-------------------|
| telewerken ^b (%) | | | | | | |
| werknemer (voor trendbreuk) | 12,2 | 15,2 | 14,8 | 15,5 | 16,4 | |
| werkt ook op andere locaties dan eigen kantoor of bij de klant | | | | | | |
| klassieke zzp'er | | | | 52,2 | | . ^c |
| nieuwe zzp'er | | | | 63,5 | | . ^c |
| autonomie ^{d, e} (vrijheid om zelf aspecten van het werk te regelen) | | | | | | |
| werknemer | 2,52 | 2,50 | 2,46 | 2,46 | 2,46 ^f | |
| klassieke zzp'er | | | | 2,80 | | 2,79 ^f |
| nieuwe zzp'er | | | | 2,81 | | 2,82 ^f |

a De onderzoeksopzet van de NEA is in 2014 veranderd (zie bv. Hooftman et al. 2015).

b Tot en met 2013 werd aan respondenten gevraagd 'bent u telewerker?' Per 2014 wordt gevraagd naar het aantal uren dat men telewerkt en kwalificeert men pas als telewerker wanneer het meer dan een halve dag betreft. Aangezien dit een strengere vraagstelling en conceptualisering is, mag verwacht worden dat per 2014 het percentage telewerkers structureel lager ligt dan t/m 2013.

c In de Zelfstandigen enquête arbeid 2017 (ZEA'17) werd niet gevraagd naar de locaties waarop zzp'ers doorgaans werken.

d De variabele 'autonomie' is geconstrueerd als het gemiddelde van vijf vragen: 'Kunt u beslissen hoe u uw werk uitvoert?', 'Bepaalt u zelf de volgorde van uw werkzaamheden?', 'Kunt u zelf uw werktempo bepalen?', 'Kunt u zelf verlof opnemen wanneer u dat wilt?', en 'Moet u in uw werk zelf oplossingen bedenken om bepaalde dingen te doen?' Een zesde vraag richt zich op autonomie met betrekking tot werktijden. Deze hebben we voor de vergelijkbaarheid tussen werknemers en zelfstandigen, en over de tijd, buiten de schaal gelaten. Hierdoor komen de gepresenteerde resultaten voor autonomie van werknemers niet overeen met de methodische rapporten van de Nationale enquête arbeidsomstandigheden (NEA) (zie bv. Hooftman et al. 2016).

e 1 = geen autonomie, 3 = regelmatig vrijheid (gemiddelde score).

f Deze cijfers zijn als maatwerk door TNO geleverd.

Bron: Hooftman et al. (2016); Lautenbach et al. (2017); Maatwerk TNO (NEA'16 en ZEA'17); TNO/CBS (NEA'08-'15; ZEA'15) SCP-bewerking

6.4 Taakeisen en percepties op werk en pensioen

Werk in het onderwijs, financiële dienstverlening en ICT is op meerdere facetten het meest veeleisend

De vaardigheden die het werk vereist en de mate waarin werk op verschillende gebieden veeleisend is, zijn van belang voor een aantal maatschappelijke discussies die nu en in de toekomst een rol zullen spelen. Zo laaide onlangs de discussie over een lagere pensioen-

leeftijd voor mensen met zwaar werk weer op: mensen in fysiek zware beroepen zouden in veel gevallen het risico lopen arbeidsongeschikt te raken voordat zij pensioengerechtigd zijn, wat aanpassingen in de sociale zekerheid zou behoeven. In 2015 gaf 14,6% van de werknemers aan 'vaker dan soms' fysiek veeleisend werk te doen (zie tabel 6.5; weliswaar staan er recentere cijfers dan 2015 in de tabel, maar 2015 is het laatste jaar waarvoor we werknemers en zzp'ers kunnen vergelijken). Een groter deel van de zzp'ers gaf hetzelfde aan, te weten 23,5% van de klassieke zzp'ers en 17,3% van de nieuwe zzp'ers. Het percentage werkenden met fysiek veeleisend werk was in 2015, niet geheel verassend, hoog in de landbouw (werknemers 31,9%, zzp'ers 42,9%⁵), nijverheid en energie (werknemers 26,3%, zzp'ers 35,6%), en de bouw (werknemers 37,9%, zzp'ers 59,5%) (niet in de tabel). Mochten er in zwaardere beroepen inderdaad problemen ontstaan met voortijdige uitval door de verhoogde pensioenleeftijd, dan zal het vermoedelijk vaak om werkenden in deze sectoren gaan. Dat zzp'ers in deze sectoren vanuit kostenoverwegingen vaak niet of onderverzekerd zijn tegen arbeidsongeschiktheid, vormt een potentieel toekomstig risico voor deze werkenden en voor het beroep op de sociale zekerheid (Van der Linden en De Vries 2014).

Ook bestaat de verwachting dat met een toenemende robotisering routineus werk zal worden overgenomen door robots, terwijl het werk waarin creatieve, sociale en empathische vaardigheden een rol spelen door mensen uitgevoerd blijft worden (Roeters et al. 2016; WRR 2017). Het belang van deze vaardigheden kunnen we niet direct meten, maar wel kunnen we kijken of werkenden aangeven of hun werk creatief of emotioneel veeleisend is. Werk waarvan werkenden aangeven dat het creatief veeleisend en gevarieerd is, vinden we vooral in het onderwijs (67,4% van de werknemers in deze sector vond dit in 2015 vaak/altijd creatief veeleisend, tegenover 81,6% van de zzp'ers) en de gezondheidszorg (werknemers 52,9%, zzp'ers 71,4%), maar ook bij werkenden in de informatie en communicatie (werknemers 57,7%, zzp'ers 73,6%). Het aandeel werkenden dat aangeeft dat zijn werk emotioneel veeleisend is, is laag, maar nog het hoogst in het onderwijs (werknemers 9,1%, zzp'er 5,6%) en de gezondheidszorg (werknemers 9,3%, zzp'ers 8,1%). Al kan de combinatie van creatieve en emotionele veeleisendheid negatieve kanten hebben, zij maakt het wel onwaarschijnlijk dat de sectoren onderwijs en gezondheidszorg erg vatbaar zijn voor automatisering (zie ook Autor 2015).

Wanneer we tot slot een indicator construeren voor veeleisendheid op meerdere aspecten, blijkt dat in 2014 14,4% van de werknemers werk had dat op vier van de vijf indicatoren uit tabel 6.5 veeleisend was. Hetzelfde gold in 2015 voor 9,6% van de klassieke zzp'ers en 12,6% van de nieuwe zzp'ers. De cumulatief meest veeleisende sector voor werknemers was in 2014 het onderwijs (24,2%), met informatie en communicatie op een tweede plaats (21,1%) en de financiële dienstverlening op de derde plaats (19,7%). Voor zzp'ers is de financiële dienstverlening de meest veeleisende sector om te werken (23,8%), op afstand gevolgd door de nijverheid en energie (15,7%). Overigens is het niet geheel eenduidig of veeleisendheid altijd negatief geïnterpreteerd moet worden. Zo is creatief veeleisend werk

doorgaans gevarieerd, wat vaak gewaardeerd wordt, en is werk dat cognitief veeleisend is voor de een zwaar en voor de ander uitdagend, of beide tegelijk.

Tabel 6.5

Circa een op de zeven werknemers en een op de acht zzp'ers rapporteert op meerdere fronten veeleisend werk

Kwalitatieve en kwantitatieve taakeisen van werknemers en zzp'ers, 2008-2017 (in procenten)

| | 2008 | 2010 | 2012 | 2014 ^a | 2015 | 2016 | 2017 |
|---|------|------|------|-------------------|------|------|----------------|
| vaker dan soms fysiek veeleisend werk ^b | | | | | | | |
| werknemers | 15,5 | 15,7 | 14,8 | 14,4 | 14,6 | 14,8 | . |
| klassieke zzp'ers | | | | | 23,5 | | 25,4 |
| nieuwe zzp'ers | | | | | 17,3 | | 17,7 |
| vaak/altijd een hoog werktempo ^c | | | | | | | |
| werknemers | 21,4 | 22,1 | 20,6 | 25,2 | 25,2 | 24,9 | . |
| klassieke zzp'ers | | | | | 15,7 | | 15,8 |
| nieuwe zzp'ers | | | | | 17,1 | | 16,0 |
| vaak/altijd cognitief veeleisend werk ^d | | | | | | | |
| werknemers | 65,3 | 64,1 | 62,0 | 61,8 | 63,1 | 62,2 | . |
| klassieke zzp'ers | | | | | 54,8 | | 54,8 |
| nieuwe zzp'ers | | | | | 69,1 | | 72,2 |
| vaak/altijd emotioneel veeleisend werk ^e | | | | | | | |
| werknemers | 4,4 | 4,7 | 3,9 | 4,8 | 4,7 | 4,8 | |
| klassieke zzp'ers | | | | | 2,3 | | . ^f |
| nieuwe zzp'ers | | | | | 3,6 | | . ^f |
| vaak/altijd creatief veeleisend werk ^g | | | | | | | |
| werknemers | 48,8 | 47,7 | 46,0 | 43,8 | . | 43,3 | . |
| klassieke zzp'ers | | | | | 47,3 | | 49,6 |
| nieuwe zzp'ers | | | | | 61,7 | | 62,9 |

Tabel 6.5
(Vervolg)

| | 2008 | 2010 | 2012 | 2014 ^a | 2015 | 2016 | 2017 |
|--|------|------|------|-------------------|------|------|------|
| cumulatief veeleisend werk (4 van 5 bovenstaande) | | | | | | | |
| werknemers | 13,6 | 13,7 | 12,2 | 14,4 | . | . | . |
| klassieke zzp'ers | | | | | 9,6 | | . |
| nieuwe zzp'ers | | | | | 12,6 | | . |

- a De onderzoeksopzet van de NEA is in 2014 veranderd (zie bv. Hooftman et al. 2015).
- b Een respondent heeft 'vaak dan soms fysiek veeleisend werk' wanneer hij/zij gemiddeld hoger dan 2 scoort op de vragen 'Doet u werk waarbij u veel kracht moet zetten?', 'Maakt u bij uw werk gebruik van een gereedschap, apparaat of voertuig dat trillingen veroorzaakt?', 'Doet u werk in een ongemakkelijke werkhouding?', 'Doet u werk waarbij u herhalende bewegingen moet maken?' en 'Is er op uw werkplek zoveel lawaai dat u hard moet praten om u verstaanbaar te maken?' Deze vragen kunnen beantwoord worden met 1 = nee, 2 = ja, soms, en 3 = ja, regelmatig.
- c Een respondent heeft 'vaak/altijd een hoog werktempo' wanneer hij/zij gemiddeld 3 of hoger scoort op de vragen 'Moet u erg snel werken?', 'Moet u heel veel werk doen?' en 'Moet u extra hard werken?' Deze vragen kunnen beantwoord worden met 1 = nooit, 2 = soms, 3 = vaak en 4 = altijd.
- d Een respondent heeft 'vaak/altijd cognitief veeleisend werk' wanneer hij/zij gemiddeld 3 of hoger scoort op de vragen 'Vereist uw werk intensief nadenken?', 'Vergt uw werk dat u er uw gedachten bij houdt?' en 'Vergt uw werk veel aandacht van u?' Deze vragen kunnen beantwoord worden met 1 = nooit, 2 = soms, 3 = vaak en 4 = altijd.
- e Een respondent heeft 'vaak/altijd emotioneel veeleisend werk' wanneer hij/zij gemiddeld 3 of hoger scoort op de vragen 'Brengt uw werk u in emotioneel moeilijke situaties?', 'Is uw werk emotioneel veeleisend?' en 'Raakt u emotioneel betrokken bij uw werk?' Deze vragen kunnen beantwoord worden met 1 = nooit, 2 = soms, 3 = vaak en 4 = altijd.
- f Niet beschikbaar in ZEA'17.
- g Een respondent heeft 'vaak/altijd creatief veeleisend werk' wanneer hij/zij gemiddeld 3 of hoger scoort op de vragen 'Is uw werk gevarieerd?', 'Vereist uw baan dat u nieuwe dingen leert?' en 'Vereist uw baan creativiteit?' Deze vragen kunnen beantwoord worden met 1 = nooit, 2 = soms, 3 = vaak en 4 = altijd.

Bron: TNO/CBS (NEA'08-'15; ZEA'15) SCP-bewerking; Maatwerk TNO (NEA'16 en ZEA'17).

Tevredenheid van zzp'ers blijft gelijk of daalt, burn-outrisico neemt toe

In de vorige ssn viel op dat de tevredenheid met werk en arbeidsomstandigheden sinds het hoogtepunt in 2010 afnam. Deze daling heeft niet verder doorgezet, maar er is ook geen herstel opgetreden. Waar op het hoogtepunt in 2010 nog 77,2% van de werknemers aangaf (zeer) tevreden te zijn met de arbeidsomstandigheden, daalde dit naar 73,2% in 2015, waarna het in 2016 weer voorzichtig steeg naar 73,5% (tabel 6.6). En waar in 2010 nog 78,8% van de werknemers aangaf (zeer) tevreden te zijn met het werk, nam dit af tot 76,4% in 2015, waarna ook deze indicator in 2016 weer licht steeg naar 77,0%. Opvallend is dat de tevredenheid met het werk en de tevredenheid met de arbeidsomstandigheden van klassieke zzp'ers tussen 2015 en 2017 beide met circa 2 procentpunten gedaald zijn. Deze daling gaat gepaard met een vrij grote stijging van de incidentie van serieuze burn-outklachten – van 6,2% in 2015 naar 9,0% in 2017 – en een verbetering

van de financiële situatie van de bedrijven van de klassieke zzp'ers; het aandeel waarmee het (zeer) goed gaat, ging van 37,9% naar 39,4% (Janssen et al. 2015; Lautenbach et al. 2017). Hoewel dit doet vermoeden dat klassieke zzp'ers het met een verbeterende conjunctuur drukker krijgen en dat mogelijk hun tevredenheid daaronder lijdt, is het wel vreemd dat het werktempo van deze groep tussen 2015 en 2017 constant blijft. Een alternatieve verklaring zou zijn dat klassieke zzp'ers te lijden hebben onder het feit dat de detailhandel door de opkomst van online shoppen onder druk staat, maar dit strookt weer niet goed met de verbeterende bedrijfsresultaten.

Tabel 6.6

Tevredenheid met werk en arbeidsomstandig van werknemers lijkt in de lift te zitten, terwijl die van zzp'ers stagneert

Tevredenheid met werk en arbeidsomstandigheden, en burn-outklachten, van werknemers en zzp'ers, 2008-2017 (in procenten)

| | 2008 | 2010 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 |
|--|------|------|------|------|------|------|
| (zeer) tevreden met arbeidsomstandigheden ^a | | | | | | |
| werknemers | 76,1 | 77,2 | 73,1 | 73,2 | 73,5 | |
| klassieke zzp'ers | | | | 78,8 | | 76,8 |
| nieuwe zzp'ers | | | | 78,9 | | 78,5 |
| (zeer) tevreden met werk (bij zzp '... als zelfstandige') ^a | | | | | | |
| werknemers | 78,4 | 78,8 | 76,5 | 76,4 | 77,0 | |
| klassieke zzp'ers | | | | 82,0 | | 79,7 |
| nieuwe zzp'ers | | | | 81,8 | | 81,3 |
| serieuze burn-outklachten ^b | | | | | | |
| werknemers | 12,7 | 13,1 | 14,4 | 13,4 | 14,6 | |
| klassieke zzp'ers | | | | 6,2 | | 9,0 |
| nieuwe zzp'ers | | | | 7,4 | | 8,1 |

a De tevredenheid met werk en arbeidsomstandigheden kennen dezelfde trendbreuk die de overige variabelen in de NEA ook kennen. Van tevredenheid met arbeidsomstandigheden en tevredenheid met werk heeft vervolgonderzoek echter uitgewezen dat het zeer waarschijnlijk is dat deze trendbreuk verwaarloosbaar klein is geweest (Mars et al. 2016). Om deze reden presenteren we deze variabelen als een ononderbroken reeks.

b Respondenten van de NEA en ZEA lijdten aan serieuze burn-outklachten wanneer zij hoger dan 3,20 scoren op de 7-puntsschaal waarop de intensiteit van symptomen van burn-out gescoord wordt. Dit betekent in de praktijk dat zij zich vaker dan eens per maand emotioneel uitgeput voelen door hun werk, zich leeg voelen aan het einde van de werkdag, zich moe voelen als ze 's ochtends opstaan en geconfronteerd worden met hun werk, stellen dat het heel veel van ze vergt om de hele dag met mensen te werken en zich compleet uitgeput voelen door hun werk.

Bron: Hooftman et al. (2016); Lautenbach et al. (2017); TNO/CBS (NEA'08-'15; ZEA'15) SCP-bewerking

Sectoren met veel burn-outklachten zijn niet noodzakelijk de sectoren met veel onvrede

In 2017 ontstond er in een aantal sectoren commotie over werkdruk en onvrede onder werknemers. Met name in het (primair) onderwijs zou de werkdruk sterk toegenomen zijn, alsmede het risico op burn-out. 'Door de toenemende werkdruk neemt het werkplezier voor een groot deel van het onderwijspersoneel af' (cnv Onderwijs 2016) (zie ook hoofdstuk 4). En beroepsvereniging Verpleegkundigen & Verzorgenden Nederland (v&vn) peilde onder medewerkers in de zorg dat 'meer dan de helft van de mensen in deze groep [erover]denkt te stoppen met het werk omdat de stress door de werkdruk te hoog wordt en ook privé z'n sporen trekt' (v&vn 2017).

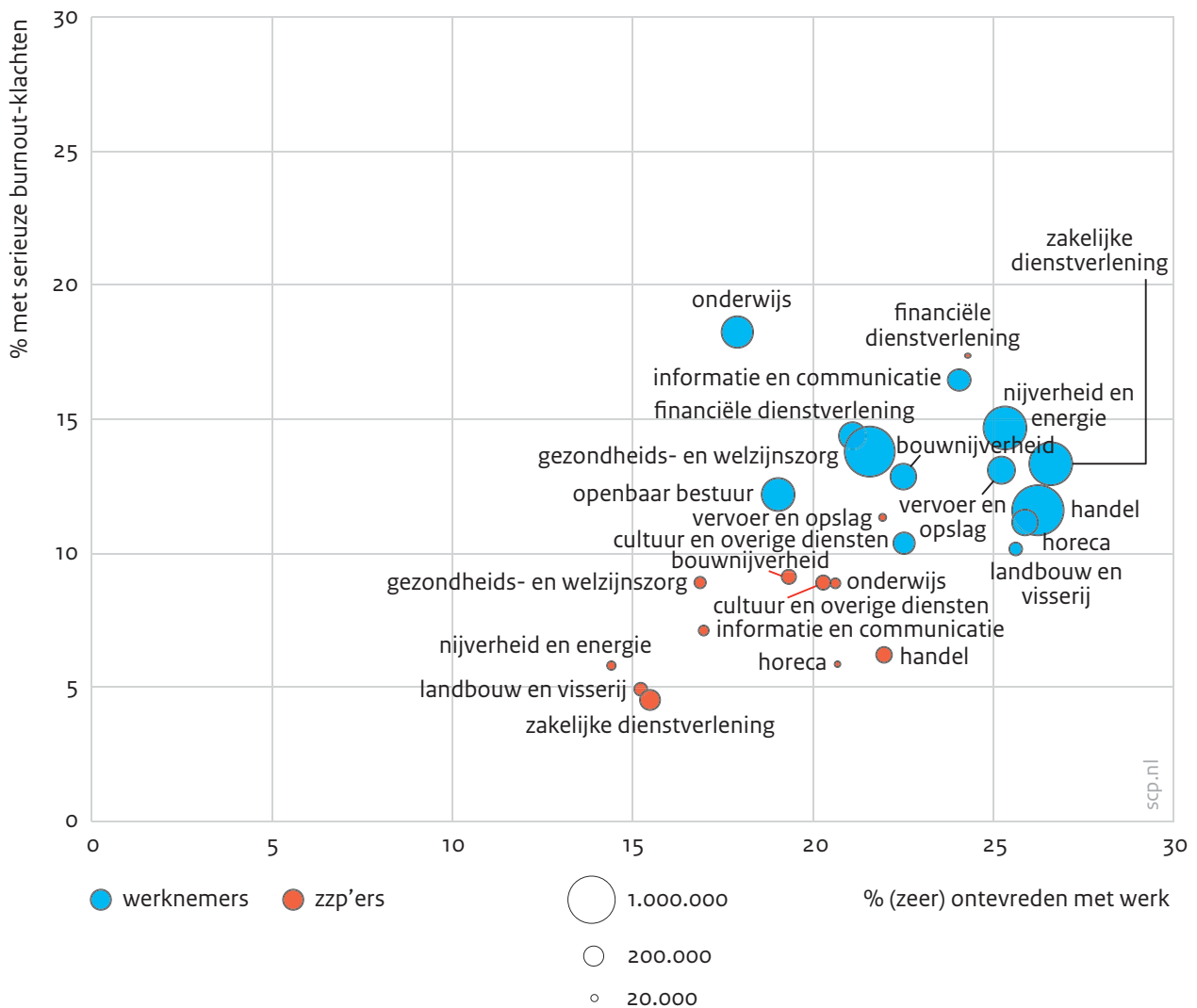
In figuur 6.7 staat voor werknemers en zzp'ers weergegeven hoe zij in verschillende sectoren scoren op indicatoren voor tevredenheid met werk en voor serieuze burn-outklachten (zie noot b bij tabel 6.6 voor een definitie van 'serieuze').⁶ Inderdaad is het onderwijs voor werknemers de sector met het hoogste risico op burn-outklachten: 18% van de werknemers in het onderwijs had in 2015 last van serieuze burn-outklachten, tegenover bijvoorbeeld 10% in de culturele sector. In de gezondheids- en de welzijnszorg ligt de incidentie van serieuze burn-outklachten met 14% dichterbij de buurt van het gemiddelde, terwijl deze in het openbare bestuur (e.g. het rijk en gemeenten) met 12% relatief laag ligt. De ontevredenheid met het werk is in de genoemde voornamelijk (semi)publieke sectoren relatief laag. Dit is anders in een groot deel van de marktsectoren, zoals de zakelijke dienstverlening, de handel en de horeca, waar de incidentie van serieuze burn-outklachten niet opvallend hoog is, maar de ontevredenheid met het werk wel bovengemiddeld is.

In het algemeen valt ook op, in lijn met tabel 6.6, dat zzp'ers in bijna alle sectoren minder vaak serieuze burn-outklachten hebben dan werknemers en minder vaak ontevreden zijn, met uitzondering van de financiële dienstverlening. Hier is het risico op burn-out hoog, met serieuze burn-outklachten bij 17% van de zzp'ers. Dit geldt ook voor de ontevredenheid met het werk, met 24% van de zzp'ers (zeer) ontevreden.

Figuur 6.7

Werknemers in het onderwijs hebben het vaakst burn-outklachten, maar zijn het meest tevreden met hun werk

Serieuze burn-outklachten en ontevredenheid van werknemers en zzp'ers, naar sector, 2015 (in procenten)^a



a De omvang van de bellen geeft een indicatie van het aantal werknemers/ zzp'ers in de gemoeide sector.

Bron: TNO/CBS (NEA'15; ZEA'15) SCP-bewerking

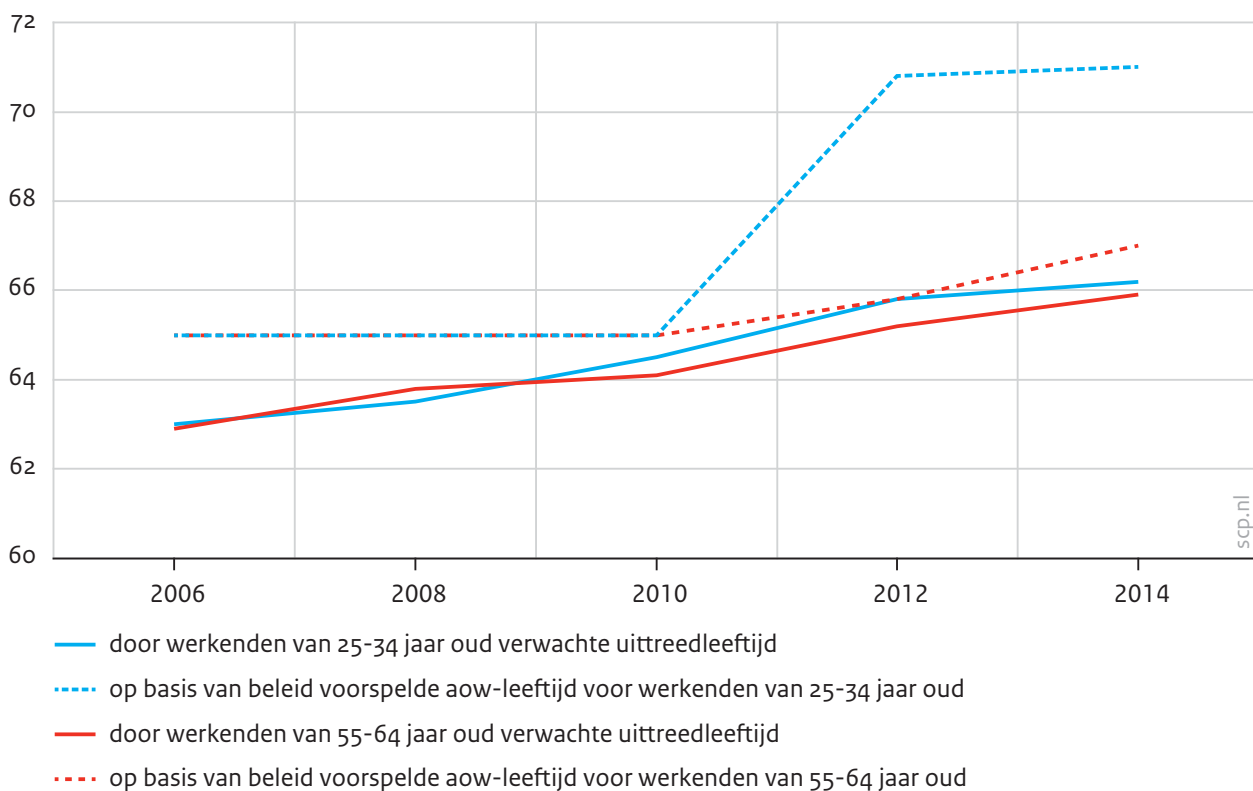
Werkenden houden nog geen rekening met koppeling AOW-leeftijd aan levensverwachting

Zoals aangegeven in de inleiding van dit hoofdstuk is in 2012 de stapsgewijze verhoging van de AOW-leeftijd van kracht geworden, en in 2014 is deze verhoging versneld (TK 2011/2012b, 2014/2015b). De verhoging ging in de afgelopen jaren gepaard met een stijging van de leeftijd waarop mensen verwachten uit te treden: de gemiddelde verwachte pensioenleeftijd lag in 2014 voor alle onderzochte leeftijdscategorieën op of boven de 66 jaar, waar deze tot 2010 in bijna alle gevallen nog onder de 65 jaar lag (zie figuur 6.8). Deze *policy feedback* – het proces waarbij discussies over beleidswijzigingen en hun daadwerkelijke implementatie onder meer leiden tot veranderingen in gedrag en verwachtingen (Pierson 1993) – lijkt zich vooralsnog te beperken tot de eerste fase van de verhoging, momenteel tot 67 jaar in 2021. De tweede fase van de verhoging, de indexatie van de pensioenleeftijd met de levensverwachting, zal volgens de huidige prognoses echter tot aanmerkelijk hogere uittreedleeftijden leiden dan waar mensen, en vooral jongeren, nu rekening mee lijken te houden. Zo gingen mensen van 25-34 jaar oud er in 2014 gemiddeld van uit ten tijde van hun uittreden ruim 66 jaar te zijn, terwijl hun AOW-leeftijd naar verwachting op 71 jaar zal liggen. Wel is het zo dat de verwachte uittreedleeftijd altijd al lager lag dan de AOW-leeftijd (Olsthoorn en Cloïn 2015), mogelijk doordat mensen bereid zijn hun spaargeld of werkgeverpensioen in te zetten om wat eerder te stoppen met werken. Dit gat was echter nooit zo groot als sinds de invoering van de indexatie van de pensioenleeftijd. Overigens is het niet ondenkbaar dat de genoemde *policy feedback* vertraagd optreedt en mensen met het doorstijgen van de pensioenleeftijd alsnog hun verwachtingen bijstellen.

Figuur 6.8

De verwachte uittreedleeftijd stijgt, maar blijft achter bij de daadwerkelijke aow-leeftijd

De leeftijd waarop mensen verwachten te stoppen met werken en de prognose aow-leeftijd,^a naar leeftijds-categorie, 2006-2014 (in jaren)



a De prognose van de daadwerkelijke pensioenleeftijd is conform het beleid en de prognose levensverwachting in het weergegeven jaar: t/m 2010 lag de pensioenleeftijd voor iedereen op 65 jaar, voor 2012 en 2014 is hij bepaald op basis van toen geldend beleid en prognose levensverwachting. De pensioenleeftijd gebaseerd op de levensverwachting is bepaald aan de hand van $V = (L - 18,26) - (P - 65)$ met 3 maanden verhoging bij $V > 0,25$, waarbij L de resterende levensduur na 65 jaar is en P de pensioenleeftijd na laatste wijziging.

Leeswijzer: in 2012 verwachtten personen van 25-34 jaar oud gemiddeld met 65,8 jaar met pensioen te gaan (65 jaar en een kleine tien maanden). In dat jaar was de prognose echter dat hun pensioengerechtigde leeftijd met 70,8 jaar zou zijn (70 jaar en een kleine tien maanden).

Bron: (CBS 2012, 2014b) SCP-bewerking; SCP (AAP'06-'14); (TK 2011/2012b, 2014/2015b)

6.5 De tijdsbesteding aan arbeid en zorg

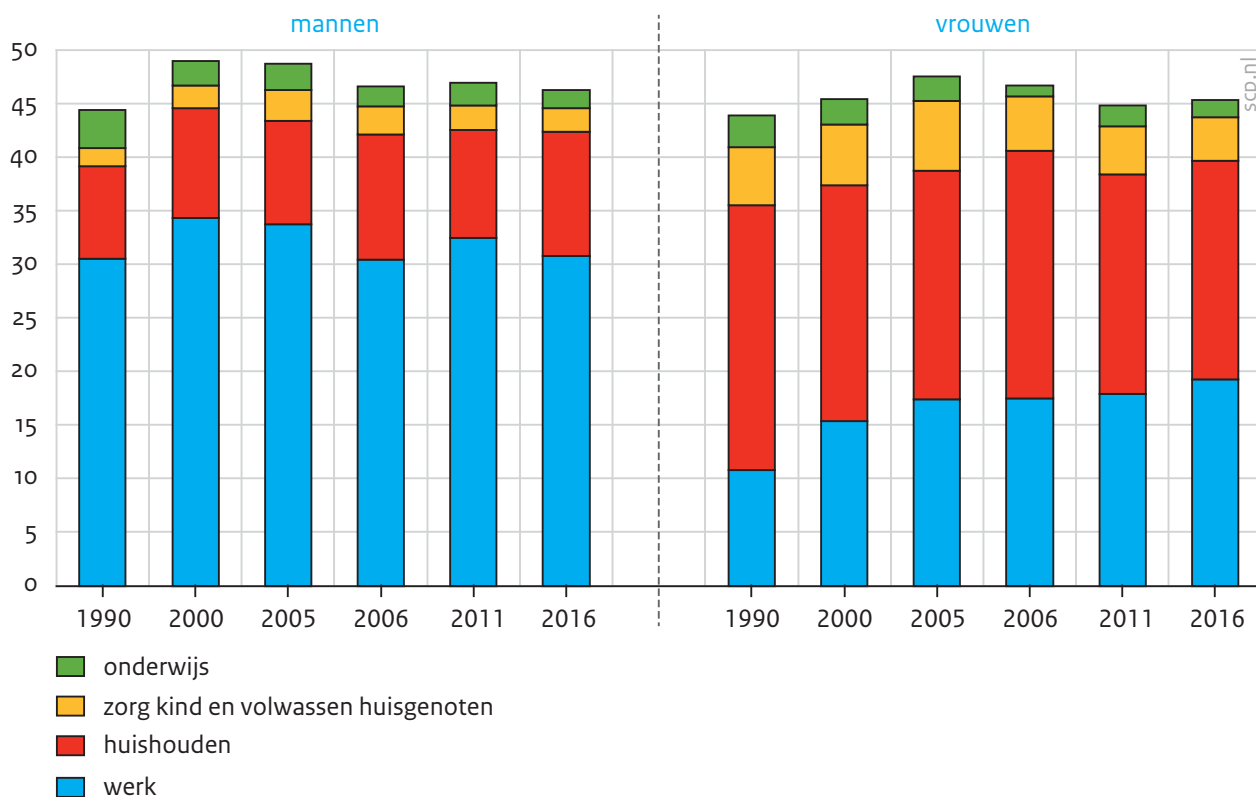
Werkende Nederlanders zijn niet alleen op de arbeidsmarkt werkzaam. Degenen met jonge kinderen of die voor een zieke partner of familielid zorgen, beginnen na de werkdag in zekere zin aan een tweede dienst thuis. Over het grensvlak tussen het werkdomein en de privésfeer zijn interessante vragen te stellen. Hoe telt de tijd die mensen aan werk en zorgtaken besteden op? Zijn we hier de afgelopen 25 jaar drukker mee geworden? En wie is het drukst en voelt zich drukst? Aan de hand van het Tijdsbestedingsonderzoek (ТВО) geven we in deze paragraaf antwoord op deze vragen. Hierbij kijken we naar de tijdsbesteding aan betaalde arbeid, zorgtaken en onderwijs. De som van deze activiteiten wordt ook wel als de ‘verplichte’ tijd aangeduid, omdat mensen hier minder controle over hebben dan over bijvoorbeeld hun vrije tijd en de persoonlijke verzorging (Bijl et al. 2015). Het is belangrijk om op te merken dat het privéleven van werkenden meer rollen en taken omvat dan alleen die betrekking hebben op zorg. Werkenden participeren bijvoorbeeld ook in vrijetijdsactiviteiten en kunnen aan vrijwilligerswerk doen. Deze activiteiten laten we voor nu buiten beschouwing.

Figuur 6.9 toont de som van de tijdsbesteding aan betaalde arbeid, het huishouden en zorgtaken, en onderwijs. Allereerst valt op dat deze som voor zowel mannen als vrouwen in 2016 ongeveer gelijk was aan die in 1990; mensen zijn nog geen twee uur per week meer aan verplichte activiteiten gaan besteden. In de tussenliggende jaren was er wel bij zowel de mannen als vrouwen sprake van een iets substantiëlere toename in drukte, maar deze sloeg halverwege de jaren 2000 om in een lichte daling. Tussen 2011 en 2016 (de twee meest recente jaren) is niets veranderd, met één uitzondering: mannen zijn 1 uur per week meer aan het huishouden gaan besteden. De totale tijdsbesteding aan arbeid, zorgtaken en onderwijs van mannen en vrouwen loopt niet ver uit elkaar. In 2016 waren mannen één uur per week drukker, maar dit verschil is statistisch niet significant en kan dus aan het toeval worden toegeschreven. In de eerdere jaren zijn mannen iets drukker (in 2000 en 2011) of zijn mannen en vrouwen even druk. Wel is de samenstelling van de verplichte tijd voor mannen heel anders dan voor vrouwen. Mannen besteden meer tijd aan betaald werk en minder tijd aan het huishouden en de zorg voor kinderen en andere huisgenoten.

Figuur 6.9

De som van tijdsbesteding aan arbeid en zorg is beperkt toegenomen sinds 1990

Tijd besteed aan betaalde arbeid, onderwijs, huishouden en de zorg voor kinderen, personen van 20-64 jaar, 1990-2016 (in uren per week)



Bron: SCP (TBO'90-'06); SCP/CBS (TBO'16)

De optelsom van betaald werk en zorgtaken is het hoogst bij hogeropgeleiden, mensen met kinderen en werkenden (tabel 6.7). De totale tijdsbesteding van mannen ligt iets hoger dan die van vrouwen, maar het verschil is verwaarloosbaar. Hoger opgeleide mannen en vrouwen besteden meer tijd aan de combinatie van verplichtingen dan lageropgeleiden. Dit komt gedeeltelijk doordat hogeropgeleiden meer uren werken. Bij zorgtaken zien we dat hoger opgeleide mannen meer zorgen dan de laag en middelbaar opgeleide mannen. Bij vrouwen zijn de opleidingsverschillen verwaarloosbaar. Jonge kinderen hebben een grotere invloed op de zorgtaken van vrouwen dan op die van mannen. Dit heeft te maken met het feit dat aan vrouwen nog altijd een grotere verantwoordelijkheid voor kinderen wordt toegeschreven. Zo denkt een kwart van de vrouwen en bijna de helft van de mannen dat vrouwen geschikter zijn om kleine kinderen op te voeden dan mannen (Portegijs en Van den Brakel 2016). De extra tijdsbesteding aan zorgtaken als er kinderen zijn, is 6,5 uur voor mannen en bijna 14 uur voor vrouwen. Deze extra zorgtaken compenseren mensen niet door minder te werken: vrouwen met een jong kind werken evenveel uren als kinderloze vrouwen, mannen met een jong kind werken zelfs 8 uur meer dan mannen zonder jong kind. Ook valt op dat mensen zonder betaald werk iets, maar niet veel meer tijd aan zorgtaken besteden. Mannen zonder baan besteden 5 uur per week meer aan zorgtaken, vrouwen zonder baan bijna 7 uur per week.

Tabel 6.7

Mannen, hoogopgeleiden, ouders en werkenden besteden de meeste tijd aan de combinatie van arbeid en zorg

Tijd besteed aan verplichtingen, betaald werk en zorgtaken, naar enkele achtergrondkenmerken, personen van 20-64 jaar, 2016 (in uren per week)

| | verplichtingen ^a | | betaald werk | | zorgtaken ^b | |
|--------------------------------|-----------------------------|---------|--------------|---------|------------------------|---------|
| | mannen | vrouwen | mannen | vrouwen | mannen | vrouwen |
| totaal | 46,2 | 45,3 | 30,8 | 19,2 | 13,8 | 24,5 |
| laagopgeleid | 35,1 | 38,6 | 22,8 | 11,7 | 11,8 | 26,2 |
| middelbaar opgeleid | 45,9 | 44,2 | 31,2 | 17,4 | 12,7 | 24,7 |
| hoogopgeleid | 50,5 | 49,6 | 32,9 | 24,7 | 15,8 | 23,5 |
| geen jong kind ^c | 42,9 | 42,1 | 28,8 | 19,4 | 12,1 | 20,8 |
| met een jong kind ^c | 56,2 | 54,2 | 36,9 | 18,7 | 18,7 | 34,5 |
| zonder betaald werk | 23,9 | 32,7 | . | . | 17,8 | 29,0 |
| met betaald werk | 51,5 | 51,4 | 36,9 | 27,3 | 12,8 | 22,3 |

a Betaald werk, onderwijs huishouden en de zorg voor kinderen.

b Huishouden en de zorg voor kinderen en volwassen huisgenoten.

c Jongste kind jonger dan 13 jaar.

Bron: SCP/CBS (TBO'16)

Eerder in dit hoofdstuk bespraken we al de risico's die tijdsdruk op het werk met zich mee kan brengen, waaronder de verhoogde kans op burn-outs. Mensen kunnen ook buiten het werk tijdsdruk ervaren, bijvoorbeeld doordat kleine kinderen om veel tijd en aandacht vragen en zieke familieleden om hulp vragen. Helaas kunnen we niet terugkijken naar 1990 en nagaan hoe druk mensen zich toen voelden. Wel kunnen we onderzoeken hoeveel tijdsdruk men nu ervaart en wie zich het drukst voelt. In het Tijdsbestedingsonderzoek hebben mensen gedurende een week iedere dag hun tijd bijgehouden en aangegeven hoe druk zij zich die dag voelden. Tabel 6.8 laat zien dat meer dan een derde van de Nederlanders ten minste een keer per week tijdsdruk ervoer. Vrouwen voelen zich aanzienlijk drukker dan mannen. Dit is opvallend, omdat tabel 6.7 heeft laten zien dat zij niet meer, maar eerder minder tijd besteden aan de combinatie van arbeid en zorg. Een mogelijke verklaring is dat vrouwen zich drukker voelen omdat zij meer multitasken en zij in hun vrije tijd minder uitrusten, omdat zij zich verantwoordelijk voelen voor hun partner en kinderen (Portegijs et al. 2016).

Tabel 6.8

De ervaren tijdsdruk hangt niet uitsluitend samen met de daadwerkelijke tijdsbesteding

Aandeel mensen dat zich op ten minste een dagboekdag opgejaagd voelde, naar sekse, personen van 15-64 jaar, 2016 (in procenten)

| | mannen | vrouwen |
|-----------------------------|--------|---------|
| totaal | 36% | 43% |
| laagopgeleid | 32% | 28% |
| middelbaar opgeleid | 35% | 42% |
| hoogopgeleid | 39% | 50% |
| geen jong kind ^a | 34% | 40% |
| met jong kind ^a | 41% | 52% |
| geen betaald werk | 23% | 38% |
| betaald werk | 39% | 46% |
| rustigste 25% | 26% | 34% |
| drukste 25% | 45% | 51% |

a Jongste kind jonger dan 13 jaar.

Bron: SCP/CBS (TBO'16)

Onder de vrouwen, maar niet onder de mannen, voelen hogeropgeleiden en mensen met een kind zich drukker dan lageropgeleiden. (De tabel laat verschillende percentages voor verschillende groepen mannen zien, maar deze zijn aan het toeval toe te schrijven).

Hier zien we wel een duidelijke parallel met de daadwerkelijke tijdsbesteding. Hoger opgeleide vrouwen besteden bijvoorbeeld meer tijd aan verplichtingen dan lager opgeleide vrouwen (tabel 6.7). Het hebben van een baan vergroot voor zowel mannen als vrouwen de ervaren tijdsdruk. Tot slot zijn de deelnemers van het onderzoek verdeeld in vier gelijke groepen en zijn zij op basis van de totale tijd besteed aan verplichtingen geordend van de meest naar de minst drukke groep. In de drukste groep ervaart rond de helft van de deelnemers tijdsdruk. In de minst drukke groep ligt dit aandeel een stuk lager, maar ervaart nog steeds een kwart van de mannen en een derde van de vrouwen tijdsdruk.

6.6 Kinderopvang en verlof

Grofweg gebruikt de overheid twee instrumenten om de combinatie van arbeid en zorg te bevorderen: kinderopvang en verlof. Kinderopvang stelt ouders in staat om minder te zorgen en meer te werken, terwijl verlof juist het omgekeerde doet. In zekere zin is er bij kinderopvang sprake van een gedeeltelijke overheveling van de verantwoordelijkheid voor kinderen van ouders naar de overheid. In Nederland deelt de overheid deze verantwoordelijkheid met de markt. Verlofmaatregelen stellen werkenden met zorgverantwoordelijk-

heden daarentegen in staat om tijdelijk niet of minder te werken, waardoor ouders en mantelzorgers meer ruimte hebben om te zorgen. In deze paragraaf brengen we deze vormen van facilitering van werkenden met zorgverantwoordelijkheden in kaart, door te laten zien hoe het gebruik van kinderopvang en ouderschapsverlof zich ontwikkeld heeft. Hierbij was het helaas niet mogelijk om geheel terug te gaan tot 1990; voor kinderopvang gaan we terug tot 2005 en voor ouderschapsverlof tot 2000.

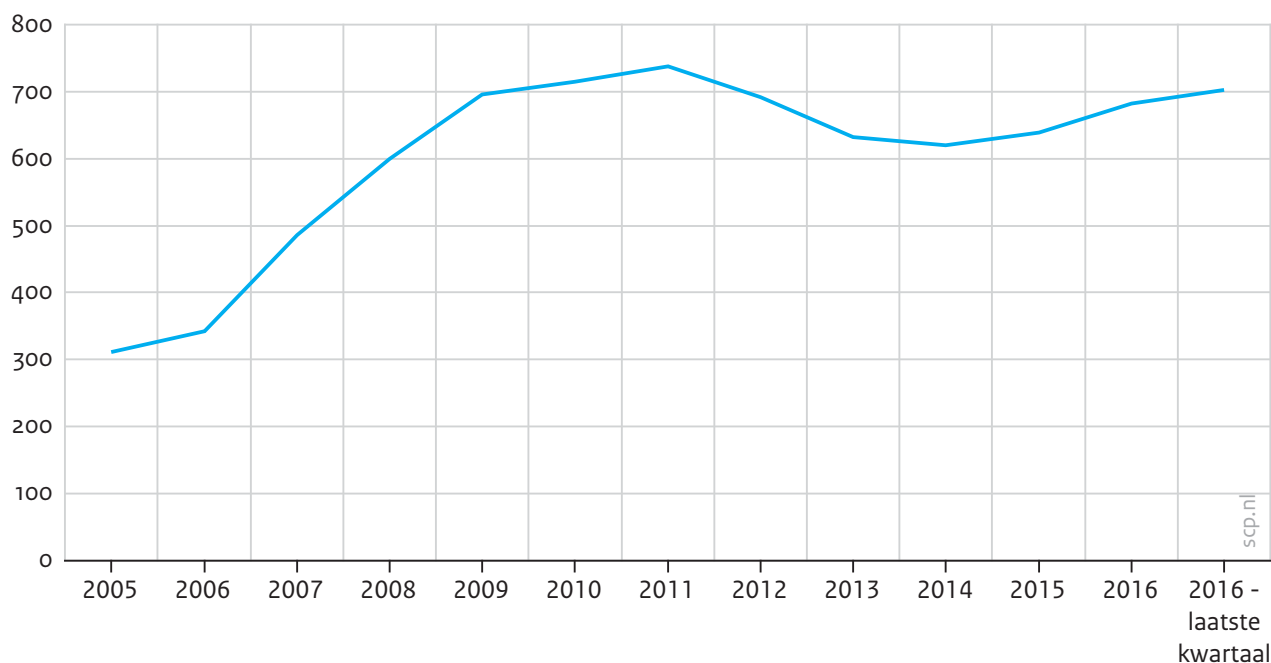
Figuur 6.10 brengt de ontwikkeling van kinderopvang in kaart door naar het aantal aangevraagde kinderopvangtoeslagen te kijken. De cijferreeks begint in 2005, omdat dit het jaar was waarin de Wet kinderopvang is ingevoerd. Vóór 2005 was er geen sprake van structureel overheidsbeleid op het gebied van kinderopvang. Er bestonden toen drie vormen van opvang: particuliere opvang die geheel door de ouders werd betaald, opvang die door gemeenten werd gesubsidieerd, en bedrijfsopvang waarvoor de werkgevers betaalden. In de periode 1990-2014 financierde de rijksoverheid kinderopvang via zogenaamde stimuleringsmaatregelen. In het kader daarvan betaalde de rijksoverheid gemeenten voor gerealiseerde nieuwe opvangplaatsen. Onder deze stimuleringsmaatregelen vertienvoudigde het aantal kindplaatsen tussen 1989 en 2004 van 20.000 naar 200.000 (SER 2016a). Met de invoering van de Wet kinderopvang kunnen alle ouders die werken, een opleiding volgen of naar werk zoeken een kinderopvangtoeslag aanvragen. Deze toeslag is inkomensafhankelijk en moet de opvang toegankelijk maken voor alle groepen ouders (Roeters en Bucx 2016). Er is sprake van een gereguleerd marktsysteem, waarbij de kinderopvangcentra en gastouders commerciële partijen zijn, die moeten voldoen aan een groot aantal kwaliteitseisen van de overheid. Op de naleving van deze eisen wordt gecontroleerd door de GGD. De bedoeling van de Wet kinderopvang is dat de totale uitgaven gelijk gedeeld worden door de overheid, werkgevers en ouders. In de praktijk komt dit niet helemaal uit. In 2015 droegen ouders 38% bij, werkgevers 39% en de rijksoverheid 23% (SER 2016a).

Figuur 6.10 laat zien dat vanaf het moment dat de Wet kinderopvang is ingevoerd, het aantal kinderen met een kinderopvangtoeslag is toegenomen. Tussen 2005 en 2009 is er sprake van een flinke toename, die na 2009 afzwakt en na 2011 omslaat in een daling. Deze ontwikkeling valt samen met grote bezuinigingen op de kinderopvangtoeslag, waardoor de opvang duurder is geworden voor ouders (SER 2016a). Eerder onderzoek, van bijvoorbeeld Portegijs et al. (2013) heeft laten zien dat in deze periode veel ouders formele opvang vervangen door informele opvang (bv. grootouders). Na 2014 is er wederom sprake van een omslag en stijgt het aantal kinderen in de opvang weer. Dit jaar is niet geheel toevallig ook weer het eerste jaar waarin er extra in kinderopvang is geïnvesteerd. De overheid heeft deze investeringen doorgezet en ook voor de komende jaren zijn extra investeringen aangekondigd.

Figuur 6.10

Aanpassingen in de kinderopvangtoeslag worden weerspiegeld in aantal kinderen in formele opvang

Het aantal kinderen met een kinderopvangtoeslag, 2005-2016 (in absolute aantallen x 1000)^a



a Deze aantallen betreffen jaargemiddelden. De cijfers uit 2005 tot en met 2007 zijn geschat. Zie voor verdere informatie SZW (2015).

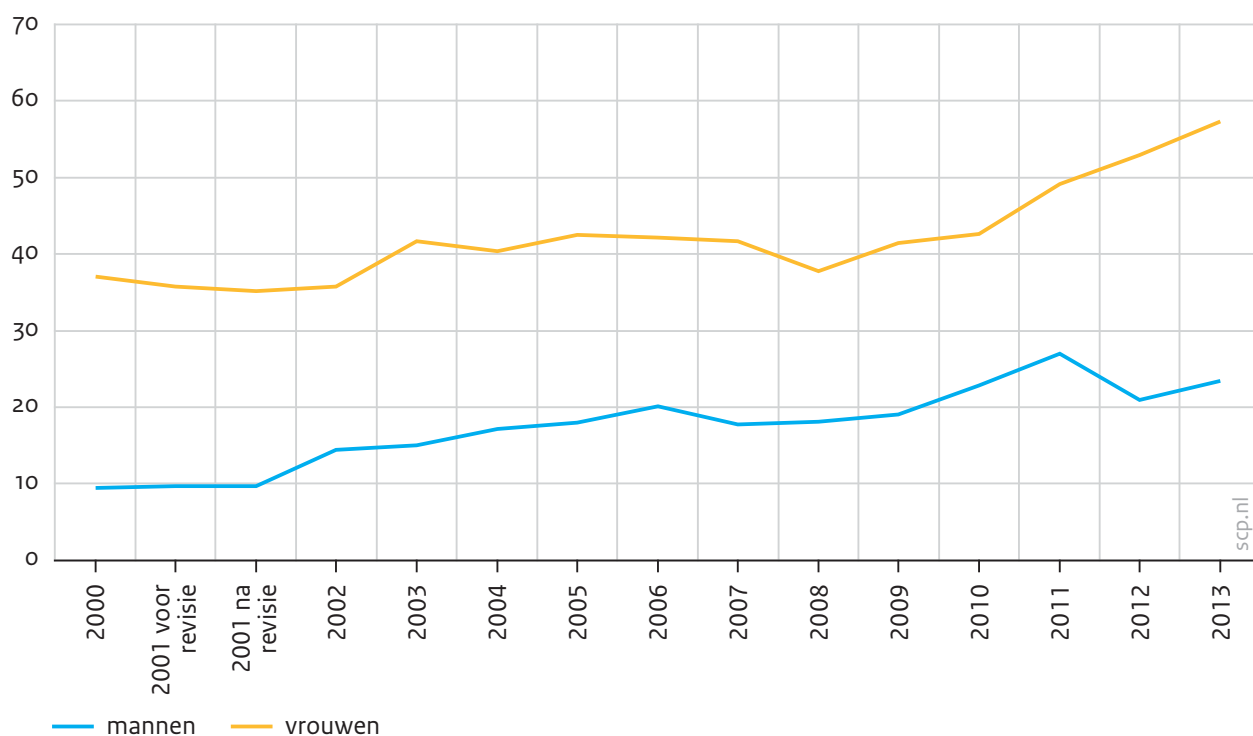
Bron: SZW (2012, 2015, 2016, 2017), TK (2011/2012a)

Figuur 6.11 brengt het gebruik van ouderschapsverlof in kaart. Ouderschapsverlof is in Nederland onbetaald. Het gebruik is berekend door na te gaan welk aandeel van de werknemers met kinderen van 8 jaar of jonger in een bepaald jaar gebruik heeft gemaakt van verlof. Mensen die hun recht op ouderschapsverlof al hebben verbruikt, worden niet als gebruikers gerekend. Het aandeel werknemers dat ooit gebruik heeft gemaakt van verlof ligt dus hoger. De meest recente cijfers, uit 2013, laten zien dat iets meer dan de helft van de moeders en 20% van de vaders verlof opneemt. Het is dan ook vooral interessant om naar de ontwikkeling door de tijd heen te kijken. Allereerst valt op dat vrouwen meer gebruikmaken van ouderschapsverlof dan mannen. Maar waar er in de periode van 2000 tot 2007 bij vrouwen sprake is van een lichte toename in het gebruik, is de toename bij mannen aanzienlijk. De groei bij mannen stagneert wat rondom de economische crisis, maar groeit tot 2011 gestaag. Tussen 2011 en 2012 is er bij mannen sprake van een opvallende daling, maar lijkt het gebruik in 2013 weer iets te herstellen. Bij vrouwen is er in deze zelfde periode sprake van een duidelijke groei in het gebruik. Hierdoor neemt de kloof tussen mannen en vrouwen met name tussen 2011 en 2013 toe. Het zal interessant zijn deze tijdsreeks in een volgende editie van de SSW aan te vullen. In 2015 is de fiscale regeling die het opnemen van ouderschapsverlof financieel gunstiger maakte afgeschaft en mogelijk heeft dit het gebruik verlaagd.

Figuur 6.11

Moeders maken vaker gebruik van ouderschapsverlof dan vaders

Mannen en vrouwen die gebruikmaken van ouderschapsverlof, 2000-2013 (in procenten van recht-hebbenden)^a



a Het aantal rechthebbenden op ouderschapverlof wordt vanaf 2000 vastgesteld door te selecteren op van 15-64 jaar met kinderen in de leeftijd van 0 tot 8 jaar. Deze groep wordt verminderd met de mensen die hun recht op ouderschapsverlof al hebben verbruikt.

Bron: CBS (StatLine); CBS (2017m)

6.7 Slotbeschouwing

In dit hoofdstuk werd duidelijk dat de arbeidsmarkt flexibeler wordt, zowel voor werknemers als voor het groeiende segment (nieuwe) zzp'ers. Deze ontwikkelingen worden gedreven door onder andere de toenemende mogelijkheden van technologie (Kremer et al. 2017), en zeker op technologisch gebied belooft de toekomst een aantal mogelijk ingrijpende ontwikkelingen. Hoewel de verwachtingen van massale werkloosheid ten gevolge van robotisering in recent onderzoek flink naar beneden zijn bijgesteld – van 45% van de werkenden die vervangen zou worden (Frey en Osborne 2013) naar onder de 10% (Acemoglu en Restrepo 2016; Arntz et al. 2016) – is het waarschijnlijk dat toenemende mogelijkheden op het gebied van automatisering tot een verschuiving van taakeisen leiden. En hoewel momenteel slechts circa 1% van de mensen maandelijks inkomen ontleent aan een onlineplatform voor diensten (Uber, TaskRabbit, enz.), kunnen de toenemende technische mogelijkheden tot een verdere groei van de op-aanvraag economie leiden (Farrell en Greig 2016; Frenken en Straathof 2015; Hoenselaar et al. 2017), en daarmee mogelijk tot een verdere groei van het segment nieuwe zzp'ers dat op deze vraag inspringt.

Juridisch gezien zijn klassieke en nieuwe zzp'ers wellicht vergelijkbare entiteiten, maar zij verschillen fundamenteel in hun relatie tot de arbeidsmarkt en de sociale zekerheid. Klassieke zzp'ers zijn grof gezegd de vroegere eenmanszaken: winkeliers en boeren. Nieuwe zzp'ers daarentegen verkopen hun arbeid; zij zijn consultant, architect, bouwvakker, freelance journalist, enzovoort. Zowel klassieke als nieuwe zzp'ers hebben niet standaard een arbeidsongeschiktheidsverzekering (Lautenbach et al. 2017) en zijn dus vaak onverzekerd voor arbeidsongeschiktheid. Anders dan nieuwe zzp'ers echter, zullen klassieke zzp'ers in veel gevallen een familielid hebben om op terug te vallen, zodat bij ziekte het inkomen minder in gevaar komt. Beide groepen zzp'ers bouwen buiten de AOW niet automatisch een aanvullend pensioen op. Wel hebben klassieke zzp'ers vaak een aanzienlijk kapitaal in hun bedrijf zitten, dat te zijner tijd aangewend kan worden om in het aanvullend pensioen te voorzien (Janssen et al. 2015). Nieuwe zzp'ers ontberen vaak dergelijk kapitaal en kunnen op eigen initiatief bijsparen in de derde pijler (bij een bank of verzekeraar); overigens doen zzp'ers in het algemeen, en naar verwachting ook deze groep, dit maar in beperkte mate (Mastrogiamomo 2016). Zowel klassieke als nieuwe zzp'ers staan lossers van de sociale zekerheid dan werknemers, maar de groeiende groep nieuwe zzp'ers lijkt in mindere mate dan klassieke zzp'ers financieel en sociaal kapitaal te hebben om op terug te vallen wanneer het vermogen tot werken er (tijdelijk) niet meer is. De nieuwe zzp'ers komen met hun eigen unieke kwetsbaarheden en zijn hiermee een uitdaging voor de sociale zekerheid van de toekomst.

De technologische ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en de veranderingen op het gebied van arbeidsverhoudingen vragen om nieuwe vaardigheden bij burgers. Aangezien een robot vrij eenvoudig routineus werk kan overnemen, maar voorlopig niet in staat is tot sociale omgang, zullen sociale en empathische vaardigheden aan belang winnen op de arbeidsmarkt van de toekomst (Autor en Handel 2013; Bessen 2016; SER 2016b). En wanneer de flexibiliteit van de arbeidsmarkt doorzet, met of zonder druk van een groeiend aanbod van onlineplatformen, zullen burgers zelfredzamer en ondernemender moeten worden (WRR 2017). Mensen die al werk doen dat een groot beroep doet op dergelijke vaardigheden, zoals werkenden in het onderwijs en de zorg, zullen vermoedelijk vrij goed bestand zijn tegen eventuele negatieve gevolgen van technologische ontwikkelingen. Anderen zullen deze vaardigheden bij moeten (blijven) leren om niet achterop te raken. Niet alle burgers zullen in gelijke mate over deze vaardigheden kunnen beschikken, reden waarom het SCP eerder al waarschuwde voor een mogelijke tweedeling tussen *cans* en *cannots* (Van den Broek et al. 2016; Roeters et al. 2016).

Op de arbeidsmarkt zou een dergelijke tweedeling zich kunnen uiten in een toenemend risico op werkloosheid en werk van lage kwaliteit onder de *cannots*, en in loonongelijkheid, waarbij de *cannots* vast komen te zitten in banen met een veel lagere loongroei dan de *cans*. Vooralsnog zagen we in dit hoofdstuk weliswaar een hogere werkloosheid onder laagopgeleiden dan onder hoogopgeleiden, maar nog geen duidelijke structurele divergentie tussen de twee groepen. Recent onderzoek laat ook zien dat automatisering niet noodza-

kelijk grote gevolgen gaat hebben voor de werkgelegenheid aan de onderkant van de arbeidsmarkt (maar mogelijk wel meer in het midden) (Arntz et al. 2016). Door een sterk toenemende productiviteit in beroepen waar een hoog opleidingsniveau vereist is, is de kans op een groeiende loonongelijkheid daarentegen reëler (Autor 2015).

De nieuwe eisen van de veranderende arbeidsmarkt kunnen ook gevolgen hebben voor het welzijn van mensen. De toegenomen onzekerheid legt een zekere druk op werkenden en kan zich vertalen in problemen zoals burn-out. Maar tijdsdruk hangt niet enkel samen met de situatie op het werk. Ook het privédoel vraagt om tijd en aandacht. Het is hierbij interessant om op te merken dat juist de hoger opgeleiden meer tijd besteden aan de combinatie van arbeid en zorg en de meeste tijdsdruk ervaren. Ook het combineren van arbeid en zorg vraagt om vaardigheden als flexibiliteit en goed kunnen plannen, die in de toekomst alleen maar in belang zullen toenemen.

Noten

- 1 De staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft de overheid in juni 2017 een quotum voor de banenafsprake opgelegd.
- 2 De ketenbepaling betreft het aantal tijdelijke contracten waarop een werknemer in een aaneengesloten periode in dienst genomen mag worden, en de lengte van die periode. De transitievergoeding is de vergoeding waarop een werknemer, bij beëindigen of niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst door de werkgever, in bijna alle gevallen recht heeft wanneer hij/zij minimaal twee jaar in dienst is geweest bij de werkgever. Voorheen was een dergelijke vergoeding niet verplicht en werd die vaak bepaald volgens de kantonrechtersformule.
- 3 De natuurlijke werkloosheid is de werkloosheid die niet het gevolg is van ongunstige economische omstandigheden, maar van het feit dat niet iedere werkloze actief een baan zoekt en het vinden van een baan in veel gevallen tijd kost (De Graaff-Zijl et al. 2014).
- 4 Tabellen 6.4 en 6.5 zijn deels gebaseerd op gegevens uit de NEA'16 en ZEA'17, die voor deze gelegenheid door TNO zijn geleverd. Wij bedanken Wendela Hooftman en Ernest de Vroome voor hun inspanningen.
- 5 Het aantal zzp'ers in de dataset is te klein om deze proportie voor klassieke en nieuwe zzp'ers apart te kunnen bepalen.
- 6 Deze figuur kan niet causaal geïnterpreteerd worden. Zo kunnen we niet stellen dat werknemers in de gezondheidszorg maar beter zzp'er kunnen worden, omdat ze dan tevredener zullen zijn en minder burn-outklachten zullen hebben. Het verschil tussen zzp'ers en werknemers kan namelijk door tal van andere factoren gedreven worden, zoals beroep, leeftijd, opleidingsniveau, inkomen, enz. Overigens vinden Josten en Vlasblom (2017) wel indicaties voor een causale relatie tussen zzp-schap en tevredenheid.

Literatuur

- Acemoglu, D. en P. Restrepo (2016). *The race between machine and man. Implications of technology for growth, factor shares and employment*. Cambridge (MA): The National Bureau of Economic Research (NBER working paper 22252).
- Arntz, M., T. Gregory en U. Zierahn (2016). *The risk of automation for jobs in OECD countries. A comparative analysis*. Parijs: OECD Publishing (OECD Social, Employment and Migration Working Paper 189).

- Autor, D. (2015). Why are there still so many jobs? The history and future of workplace automation. In: *Journal of Economic Perspectives*, jg. 29, nr. 3, p. 3-30.
- Autor, D. en M. Handel (2013). Putting tasks to the test. Human capital, job tasks, and wages. In: *Journal of Labor Economics*, jg. 31, nr. 2, p. 559-596.
- Bessen, J. (2016). *How computer automation affects occupations. Technology, jobs, and skills*. Geraadpleegd op 21 augustus 2017 via <http://voxeu.org/article/how-computer-automation-affects-occupations>.
- Bijl, R., J. Boelhouwer, E. Pommer en I. Andriessen (red.) (2015). *De sociale staat van Nederland 2015*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Broek, A. van den, C. van Campen, J. de Haan, A. Roeters, M. Turkenburg en L. Vermeij (red.) (2016). *De toekomst tegemoet. Leren, werken, zorgen, samenleven en consumeren in het Nederland van later. Sociaal en Cultureel Rapport 2016*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- CBS (2012). *Prognose bevolking kerncijfers, 2012-2016*. Geraadpleegd op 3 mei 2017 via www.cbs.nl/statline.
- CBS (2014a). *Aow-leeftijd stijgt vanaf 2022 verder door koppeling aan levensduur*. Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek.
- CBS (2014b). *Prognose bevolking kerncijfers, 2014-2016*. Geraadpleegd op 3 mei 2017 via www.cbs.nl/statline.
- CBS (2017a). *Arbeidsdeelname, kerncijfers*. Geraadpleegd op 16 augustus 2017 via <http://statline.cbs.nl/Statweb/selection/?DM=SLNL&PA=82309NED&VW=T>.
- CBS (2017b). *Arbeidsdeelname, kerncijfers*. Geraadpleegd op 18 september 2017 via www.cbs.nl/statline.
- CBS (2017c). *Arbeidsrekeningen; arbeidsvolume en werkzame personen, kwartalen; nationale rekeningen*. Geraadpleegd op 21 september 2017 via <http://statline.cbs.nl/statweb/publication/?vw=t&dm=slnl&pa=82575ned>.
- CBS (2017d). *Arbeidsvolume naar bedrijfstak en geslacht; nationale rekeningen*. Geraadpleegd op 21 juli 2017 via www.cbs.nl/statline.
- CBS (2017e). *Bbp, productie en bestedingen; kwartalen, mutaties, nationale rekeningen*. Geraadpleegd op 21 juli 2017 via www.cbs.nl/statline.
- CBS (2017f). *Beroepsbevolking; kerncijfers naar geslacht en andere kenmerken 1996-2014*. Geraadpleegd op 3 juli 2017 via <http://statline.cbs.nl/Statweb/selection/?DM=SLNL&PA=71958NED&VW=T>.
- CBS (2017g). *Beroepsbevolking; vanaf 1800 (12-uursgrens)*. Geraadpleegd op 3 juli 2017 via <http://statline.cbs.nl/Statweb/selection/?DM=SLNL&PA=71882NED&VW=T>.
- CBS (2017h). *Vacatures: vacaturegraad naar SBI 2008*. Geraadpleegd op 16 mei 2017 via www.cbs.nl/statline.
- CBS (2017i). *Vacatures; SBI 2008; naar economische activiteit en bedrijfsgrootte*. Geraadpleegd op 21 juli 2017 via www.cbs.nl/statline.
- CBS (2017j). *Werkzame beroepsbevolking; arbeidsduur*. Geraadpleegd op 24 augustus 2017 via <http://statline.cbs.nl/Statweb/selection/?DM=SLNL&PA=80068NED&VW=T>.
- CBS (2017k). *Werkzame beroepsbevolking; positie in de werkring*. Geraadpleegd op 3 juli 2017 via <http://statline.cbs.nl/Statweb/selection/?DM=SLNL&PA=82646NED&VW=T>.
- CBS (2017l). *Zelfstandigen zonder personeel; persoonskenmerken*. Geraadpleegd op 3 juli 2017 via <http://statline.cbs.nl/Statweb/selection/?DM=SLNL&PA=80150NED&VW=T>.
- CBS (2017m). *Ouderschapsverlof; gebruik en duur*. Geraadpleegd op 30 juli 2017 via <http://statline.cbs.nl/Statweb/publication/?DM=SLNL&PA=72022ned&D1=0-4&D2=a&D3=0&D4=2-14&VW=T>.
- Chkalova, K., J. van Genabeek, J. Sanders en W. Smits (red.) (2017). *Dynamiek op de Nederlandse arbeidsmarkt: de focus op ongelijkheid*. Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek / TNO Prevention, Work & Health.
- cnv Onderwijs (2016). *Werkdruk*. Geraadpleegd op 17 juli 2017 via www.cnvo.nl/actueel/actuele-themas/werkdruk.html.
- CPB (2017). *Juniraming 2017: economische vooruitzichten 2017 en 2018*. Den Haag: Centraal Planbureau.
- Echtelt, P. van, S. Croezen, J. Vlasblom, M. de Voogd-Hamelink en L. Mattijssen (2016). *Aanbod van arbeid 2016. Werken, zorgen en leren op een flexibele arbeidsmarkt*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

- Eurostat (2017). *Activity rate - % of total population aged 15-64*. Geraadpleegd op 10 augustus 2017 via <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=1&pcode=tipslm60&language=en>.
- Euwals, R., M. de Graaff-Zijl en D. van Vuuren (2016). *Flexibiliteit op de arbeidsmarkt*. Den Haag: Centraal Planbureau.
- Farrell, D. en F. Greig (2016). *The online platform economy. Has growth peaked?* Te raadplegen via www.jpmmorganchase.com/corporate/institute/document/jpmc-institute-online-platform-econ-brief.pdf.
- Frenken, K. en B. Straathof (2015). Online platforms op (en in plaats van) de arbeidsmarkt. In: B. ter Weel (red.), *De match tussen mens en machine*. Amsterdam: Joh. Enschede.
- Frey, C.B. en M.A. Osborne (2013). The future of employment. How susceptible are jobs to computerization? In: *Technological Forecasting and Social Change*, jg. 114, nr. C, p. 254-280.
- Graaff-Zijl, M. de, H. Erken, D. Lanser, W. van den Berge en E. van Loon (2014). Labour market responses to the great recession. In: G. Gelauff, D. Lanser, A. van der Horst en A. Elbourne (red.), *Roads to recovery* (p. 78-104). Den Haag: Centraal Planbureau.
- Hoenselaar, F., M. Doll en A. van der Crujisen (2017). *Het gebruik van platformbedrijven belicht* (Economisch Statistische Berichten). Geraadpleegd via https://esb.nu/esb/20031904/het-gebruik-van-platformbedrijven-belicht?utm_source=nieuwsbrief&utm_campaign=esb-wekelijks&utm_medium=email&utm_content=20170921.
- Hooftman, W.E., G.M.J. Mars, B. Janssen, E.M.M. de Vroome, J.J.M. Michiels, A.J.S.F. Pleijers en S.N.J. van den Bossche (2016). *Nationale enquête arbeidsomstandigheden 2016*. Leiden/Heerlen: TNO / Centraal Bureau voor de Statistiek.
- Janssen, B.M.J., W. van der Torre, E.M.M. de Vroome, M. Mol, B. Janssen en S.N.J. van den Bossche (2015). *Zelfstandigen enquête arbeid 2015. Methodologie en globale resultaten*. Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek.
- Josten, E. en J. Vlasblom (2017). Maakt zzp-er worden tevreden? In: *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, jg. 33, nr. 3, p. 269-283.
- Knegt, R., D.J. Klein Hesselink, H. Houwing en P. Brouwer (2007). *Tweede evaluatie Wet flexibiliteit en zekerheid*. Amsterdam/Hoofddorp: Hugo Sinzheimer Instituut / TNO.
- Kremer, M., R. Went en A. Knottnerus (2017). *Voor de zekerheid. De toekomst van flexibel werkenden en de moderne organisatie van arbeid*. Den Haag: Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid.
- Lautenbach, H., W. van der Torre, E.M.M. de Vroome, B. Janssen, B. Wouters en S.N.J. van den Bossche (2017). *Zelfstandigen enquête arbeid 2017. Methodologie en globale resultaten*. Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek / TNO Prevention, Work & Health.
- Linden, B. van der en N. de Vries (2014). *Arbeidsongeschiktheidsverzekeringen van zzp'ers: Resultaten zzp-panel meting II 2013*. Zoetermeer: Panteia.
- Mars, G., J. Michiels en R. Willems (2016). *Follow-up analyse methodebreuk Nationale enquête arbeidsomstandigheden 2014*. Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek.
- Mastrogiacomo, M. (2016). *De pensioenpuzzel van zelfstandigen. Zelfstandigen maken pensioenambities niet waar*. Tilburg: Netspar (Netspar Brief 7).
- Olsthoorn, M. en M. Cloin (2015). Betaald werk en zorgtaken. In: R. Bijl, J. Boelhouwer, E. Pommer en I. Andriessen (red.), *De sociale staat van Nederland 2015*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Pierson, P. (1993). When effect becomes cause. Policy feedback and political change. In: *World Politics*, jg. 45, nr. 4, p. 595-628.
- Portegijs, W. en M. van den Brakel (red.) (2016). *Emancipatiemonitor 2016*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau / Centraal Bureau voor de Statistiek.
- Portegijs, W., M. Cloin en A. Merens (2013). *Krimp in de kinderopvang. Ouders over kinderopvang en werk*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

- Portegijs, W., M. Cloin, R. Roodsaz en M. Olsthoorn (2016). *Lekker vrij!? Vrije tijd, tijdsdruk en de relatie met de arbeidsduur van vrouwen*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Reitsma, F. en P. Hilbers (2017). *Duiding arbeidsmarktontwikkelingen*. Amsterdam: uwv.
- Roeters, A. en F. Bucx (2016). *Beleidssignalement over het gebruik van kinderopvang door ouders met lagere inkomens*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Roeters, A., J. Vlasblom en E. Josten (2016). Groeiende onzekerheid? De toekomst van ons werk. In: A. van den Broek, C. van Campen, J. de Haan, A. Roeters, M. Turkenburg en L. Vermeij (red.), *De toekomst tegemoet. Werken, leren, zorgen, samenleven en consumeren in het Nederland van later. Sociaal en Cultureel Rapport 2016*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- SER (2016a). *Gelijk goed van start. Visie op het toekomstige stelsel van voorzieningen voor jonge kinderen*. Den Haag: Sociaal-Economische Raad.
- SER (2016b). *Mens en technologie; Samen aan het werk*. Den Haag: Sociaal-Economische Raad.
- szw (2015). *Beleidsdoorlichting kinderopvang*. Den Haag: ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- szw (2016). *Verzamelbrief kinderopvang*. Den Haag: ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- szw (2017). *Vierde kwartaalrapportage 2016 kinderopvang*. Den Haag: ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- TK (2011/2012a). *Technische informatie over de publicatie Evaluatie van de Wet kinderopvang*. Tweede Kamer, vergaderjaar 2011/2012, 33275, nr. 1.
- TK (2011/2012b). *Wijziging van de Algemene Ouderdomswet. Memorie van Toelichting*. Tweede Kamer, vergaderjaar 2011/2012, 33290, nr. 3.
- TK (2014/2015a). *Wetsvoorstel doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd. Memorie van Toelichting*. Tweede Kamer, vergaderjaar 2014/2015, 33818, nr. 3.
- TK (2014/2015b). *Wijziging van de Algemene Ouderdomswet, de Wet op de loonbelasting 1964 en de Wet verhoging AOW- en pensioenleeftijd in verband met de versnelling van de stapsgewijze verhoging van de AOW-leeftijd. Memorie van Toelichting*. Tweede Kamer, vergaderjaar 2014/2015, 34083, nr. 3.
- TK (2014/2015c). *Wijziging van enkele belastingwetten en enkele andere wetten ten behoeve van het vervangen van de Verklaring arbeidsrelatie door de Beschikking geen loonheffingen (Wet invoering Beschikking geen loonheffingen). Memorie van Toelichting*. Tweede Kamer, vergaderjaar 2014/2015, 34036, nr. 3.
- TK (2015/2016a). *Opzet evaluatie Wet werk en zekerheid (Wwz) en eerste beeld invoering Wwz*. Tweede Kamer, vergaderjaar 2015/2016, 34351, nr. 1.
- TK (2015/2016b). *Tweede voortgangsbrief Wet werk en zekerheid (Wwz)*. Tweede Kamer, vergaderjaar 2015/2016, 34351, nr. 18.
- TK (2016/2017a). *Derde voortgangsbrief Wet werk en zekerheid (Wwz)*. Tweede Kamer, vergaderjaar 2016/2017, 34351, nr. 22.
- TK (2016/2017b). *Uitvoering en evaluatie Participatiewet*. Brief van de staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Tweede Kamer, vergaderjaar 2016/2017, 34352, nr. 50.
- TK (2017/2018) *Brief van de informateur: Kabinetsformatie 2017, eindverslag (Bijlage 2: 'Vertrouwen in de toekomst' Regeerakkoord VVD, CDA, D66 en ChristenUnie)*. Tweede Kamer, vergaderjaar 2017/2018, 34700, nr. 34.
- v&vn (2017). *Werkdruk door tekort aan mensen*. Geraadpleegd op 17 juli 2017 via www.venvn.nl/Berichten/ID/1853038/Werkdruk-door-tekort-aan-mensen.
- Wielers, R. en P. de Beer (2016). De (in)effectiviteit van het arbeidsmarktbeleid. In: *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, jg. 21, nr. 1, p. 7-9.
- WRR (2017). *Weten is nog geen doen. Een realistisch perspectief op zelfredzaamheid*. Den Haag: Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid.

Bijlage A

Gebruikte landcodes

| | |
|----|---------------------|
| AT | Oostenrijk |
| BE | België |
| BG | Bulgarije |
| CH | Zwitserland |
| CY | Cyprus |
| CZ | Tsjechië |
| DE | Duitsland |
| DK | Denemarken |
| EE | Estland |
| EL | Griekenland |
| ES | Spanje |
| EU | Europese Unie |
| FI | Finland |
| FR | Frankrijk |
| GE | Georgië |
| GR | Griekenland |
| HR | Kroatië |
| HU | Hongarije |
| IE | Ierland |
| IL | Israël |
| IS | IJsland |
| IT | Italië |
| PL | Polen |
| PT | Portugal |
| LT | Litouwen |
| LU | Luxemburg |
| LV | Letland |
| MT | Malta |
| NL | Nederland |
| NO | Noorwegen |
| RO | Roemenië |
| RU | Rusland |
| SE | Zweden |
| SI | Slovenië |
| SK | Slowakije |
| TR | Turkije |
| UK | Verenigd Koninkrijk |