

Vergaderjaar 2023–2024

36 435 XV

**Wijziging van de begrotingsstaten van het
Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid (XV) voor het jaar 2023
(wijziging samenhangende met Miljoenennota)**

Nr. 3

**VERSLAG HOUDENDE EEN LIJST VAN VRAGEN EN
ANTWOORDEN**

Vastgesteld 3 oktober 2023

De vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid, belast met het voorbereidend onderzoek van dit voorstel van wet, heeft de eer verslag uit te brengen in de vorm van een lijst van vragen met de daarop gegeven antwoorden.

De vragen zijn op 25 september 2023 voorgelegd aan de Ministers van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en voor Armoedebelief, Participatie en Pensioenen. Bij brief van 2 oktober 2023 zijn ze door de Ministers van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en voor Armoedebelief, Participatie en Pensioenen beantwoord.

Met de vaststelling van het verslag acht de commissie de openbare behandeling van het wetsvoorstel voldoende voorbereid.

De voorzitter van de commissie,
Kuzu

Adjunct-griffier van de commissie,
Van den Broek

Vraag 1

Hoeveel houdt een leraar met jonge kinderen over aan een extra dag werken als het maximum uurtarief wordt verhoogd tot het gemiddelde uurtarief?

Antwoord 1

In de bijlage bij de Kamerbrief van de Minister voor Primair en Voortgezet Onderwijs over de aanpak van voltijdswerken (zie Kamerbrief over aanpak voltijds- en meerurenbonus in primair onderwijs | Kamerstuk | Rijksverheid.nl) is uitgewerkt wat een leerkracht in verschillende situaties overhoudt aan een dag extra werken op basis van de situatie in 2023.

Tabel 1: tabel uit Kamerbrief

Bruto huishoudinkomen	Aantal kinderen op opvang	Marginale druk	Extra netto inkomen	Kosten extra ko	Extra netto inkomen bij extra ko
€ 125.000	2 dagopvang	61,6%	€ 4.933	€ 3.764	€ 1.170
€ 125.000	2 bso	56,9%	€ 5.539	€ 1.783	€ 3.756
€ 125.000	1 dagopvang				
	1 bso	60,8%	€ 5.045	€ 3.363	€ 1.682
€ 85.000	2 dagopvang	69,3%	€ 3.953	€ 2.255	€ 1.698
€ 85.000	2 bso	63,9%	€ 4.646	€ 1.068	€ 3.578
€ 85.000	1 dagopvang				
	1 bso	68,2%	€ 4.088	€ 2.000	€ 2.088

Als de maximum uurprijs in deze voorbeelden gelijkgezet wordt aan de gemiddelde uurprijs, ontvangen deze huishoudens meer kinderopvangtoeslag. Tabel 2 bevat de nieuwe uitkomsten en tabel 3 de verschillen.

Tabel 2: bij verhogen maximum uurprijs naar gemiddelde uurprijs

Bruto huishoudinkomen	Aantal kinderen op opvang	Marginale druk	Extra netto inkomen	Kosten extra ko	Extra netto inkomen bij extra ko
€ 125.000	2 dagopvang	61,5%	€ 4.948	€ 3.846	€ 1.102
€ 125.000	2 bso	56,7%	€ 5.564	€ 1.924	€ 3.640
€ 125.000	1 dagopvang				
	1 bso	60,6%	€ 5.062	€ 3.485	€ 1.577
€ 85.000	2 dagopvang	69,1%	€ 3.970	€ 2.357	€ 1.613
€ 85.000	2 bso	63,6%	€ 4.675	€ 1.244	€ 3.431
€ 85.000	1 dagopvang				
	1 bso	68,1%	€ 4.108	€ 2.145	€ 1.963

Tabel 3: Verschillen bij verhoging maximum uurprijs naar gemiddelde uurprijs

Bruto huishoudinkomen	Aantal kinderen op opvang	Marginale druk	Extra netto inkomen	Kosten extra ko	Extra netto inkomen bij extra ko
€ 125.000	2 dagopvang	0,1%	-€ 15	-€ 82	€ 68
€ 125.000	2 bso	0,2%	-€ 25	-€ 141	€ 116
€ 125.000	1 dagopvang				
	1 bso	0,2%	-€ 17	-€ 122	€ 105
€ 85.000	2 dagopvang	0,2%	-€ 17	-€ 102	€ 85
€ 85.000	2 bso	0,3%	-€ 29	-€ 176	€ 147
€ 85.000	1 dagopvang				
	1 bso	0,1%	-€ 20	-€ 145	€ 125

Door de verhoging van de maximum uurprijs neemt de marginale druk licht toe (zie tabel 3). Dat komt doordat het huishouden over een hoger bedrag kinderopvangtoeslag ontvangt, maar daarmee ook over een hoger bedrag kinderopvangtoeslag verliest als het inkomen stijgt. Het extra netto inkomen van een dag extra werken en gelijk blijvend aantal uren kinderopvang ligt hierdoor circa € 15 tot € 30 lager. Kosten van een extra dag kinderopvang dalen bij de hogere maximum uurprijs ook. De daling

ligt tussen € 82 en € 176. Een dag extra werken waarbij ook een extra dag kinderopvang wordt afgenomen levert daarom tussen € 68 en € 147 meer extra inkomen op.

Vraag 2

Hoeveel ouders hebben in 2022 een terugvordering ontvangen voor ontvangen kinderopvangtoeslag?

Antwoord 2

Dienst Toeslagen werkt momenteel aan het proces van de definitieve toekenning van de toeslagen over toeslagjaar 2022, waarover regulier wordt gerapporteerd. Dit zogenaamde DT-proces is nog niet ver genoeg gevorderd om iets te kunnen zeggen over het aantal terugvorderingen over 2022. Het DT-proces voor het toeslagjaar 2021 is inmiddels voor 94,3% voltooid (stand van zaken in augustus 2023). Over dat jaar hebben tot nu toe 171.891 burgers teveel voorschot ontvangen, op een totaal van 696.674 aanvragers. Vanwege de doelmatigheidsgrens in de Awir (Algemene wet inkomensafhankelijke regelingen) worden deze pas daadwerkelijk teruggevorderd als het teveel ontvangen voorschot meer bedraagt dan € 106,-. Ruim 55.000 burgers hebben een afwijking beneden deze grens. Dit betekent dat bij circa 117.000 burgers een deel van het voorschot wordt teruggevorderd na definitieve toekenning. Daarvan betreft het in 18.789 gevallen een hoge terugvordering van meer dan € 1.000,-. Het is belangrijk om te weten dat deze cijfers nog kunnen veranderen bij de voltooiing van het restant van het DT-proces.

Daarnaast ontstaan ook in de fase van voorlopige toekenning, gedurende het toeslagjaar, terugvorderingen onder burgers. Het gaat hier bijvoorbeeld om burgers die gedurende het toeslagjaar de kinderopvang stoppen, maar waarvoor het voorschot voor de eerstvolgende maand inmiddels al onderweg is. Of waar naar aanleiding van een (inkomens)wijziging door de burger blijkt dat er reeds teveel aan voorschot is ontvangen ten opzichte van het jaarrecht, waardoor de verlaging van het recht niet meer met de komende voorschotten kan worden verrekend en de burger dit deel moet terugbetalen. Ook kan blijken dat burgers niet (meer) voldoen aan alle voorwaarden van kinderopvangtoeslag. Tegelijkertijd is de situatie van deze burgers nog aan verdere verandering onderhevig, bijvoorbeeld door een toeslag opnieuw aan te vragen of vanwege een (nieuwe) inkomenswijziging. Cijfers over terugvordering in deze fase zijn daarom moeilijk te interpreteren en schetsen op onderdelen een vertekend beeld. Vandaar dat regulier over de terugvorderingen in de fase van DT wordt gerapporteerd.

Vraag 3

Hoeveel docenten werkten in 2022 ook op de buitenschoolse opvang? Hoeveel waren dat er in de jaren daarvoor?

Antwoord 3

Er zijn algemene cijfers beschikbaar over kinderopvangmedewerkers in combinatiebanen. In 2022 had 16,3% van de medewerkers in de kinderopvang een combinatiebaan. Een combinatiebaan betekent het combineren van functies binnen of buiten de kinderopvang. Dit percentage was in 2019 14,3% van de medewerkers, in 2020 15,9% en in 2021 16,9%. De meest voorkomende combinatiebaan is het combineren van meerdere banen binnen de kinderopvang, dit gebeurde in 2022 in 17,6% van de gevallen. Een combinatie van een baan in de kinderopvang met een baan in de detailhandel food en non-food betreft respectievelijk 12,7% en 9%. Een baan in de sector Zorg en welzijn is goed voor 12% van de combinatiebanen en de combinatie met onderwijs (alle vormen) voor 9,2% van de

combinatiebanen. In deze percentages zijn tussen 2018 en 2022 geen grote veranderingen zichtbaar.¹

Vraag 4

Hoeveel pedagogisch medewerkers van de buitenschoolse opvang werkten in 2022 ook (als onderwijsassistent) in het onderwijs? Hoeveel waren dat er in de jaren daarvoor?

Antwoord 4

Er zijn geen specifieke cijfers bekend over hoeveel pedagogisch medewerkers van de buitenschoolse opvang ook in het onderwijs (als onderwijsassistent) werken. Wel komt uit het onderzoek van Kinderopvang werkt! naar voren dat van de pedagogisch medewerkers met een combinatiebaan 9,2% een functie in het onderwijs heeft.

Vraag 5

Hoeveel mensen werkten in 2022 wel in de kinderopvang, maar niet direct met kinderen? Hoe verhoudt zich dat tot het aantal pedagogisch medewerkers en met dezelfde aantallen in het basisonderwijs?

Antwoord 5

Onderstaande tabel 1 toont de aantallen werknemers per functie in de kinderopvang in 2021. Dit is het meest recente jaar waarover het Ministerie van SZW over deze cijfers beschikt. In de functies pedagogisch beleidsmedewerker/coach, pedagogisch coach en pedagogisch medewerker werken de werknemers direct met kinderen. Ook de groepshulp kan volgens de functieomschrijving in de cao Kinderopvang contact hebben met kinderen. In de overige functies naar alle waarschijnlijkheid niet, of alleen bij uitzondering. In totaal werkten er in 2021 dus 15.430 mensen wel in de kinderopvang, maar niet direct met kinderen. Dat is 13,8% van het totaal aantal werknemers in de sector in 2021.

Voor wat betreft het primair onderwijs is de inschatting dat in 2022 9% van het personeel niet direct met kinderen werkt, zoals management en beheer/administratie.²

Tabel 1 – Aantal werknemers per functie in de kinderopvang in 2021 (bron van de in de tabel genoemde cijfers: PFZW (Pensioenfonds Zorg en Welzijn)).

Functieomschrijving	2021
Administratief medewerker	1.390
Assistent leidinggevende	1.960
Beleids- of stafmedewerker	1.950
Bemiddelingsmedewerker gastouderbureau	300
Financieel-administratief medewerker	380
Groepshulp	1.000
Huishoudelijk medewerker	2.090
Leidinggevende	4.870
Medewerker planning	850
Medewerker technische dienst	610
Pedagogisch beleidsmedewerker/coach	670
Pedagogisch coach	1.170
Pedagogisch medewerker	93.500
Praktijkopleider	370
Relatiebeheerder	110
Secretaresse	230
Systeembeheerder	160
Telefonist/receptionist	160
Totaal	111.770

¹ Kinderopvang werkt!, Combinatiebanen en loopbaanpaden, augustus 2023

² DUO

Vraag 6

Binnen welke termijn kan realisatie van de stelselherziening in de kinderopvang worden gerealiseerd als er geen drie jaar nodig is omdat de arbeidseis wordt losgelaten?

Antwoord 6

In de impactanalyse op het concept stelselontwerp van de bij de herziening van het kinderopvangstelsel betrokken uitvoerders worden verschillende activiteiten benoemd die op het kritieke tijdspad (kunnen) liggen voor realisatie. Parallel aan het wetgevingstraject wordt gerekend met (minimaal) 1,5 jaar werkzaamheden voor onder andere ontwerp uitvoering en voorbereiding Europese aanbestedingen. Daarna dienen de ICT-voorzieningen te worden gerealiseerd. Het gaat daarbij enerzijds om de realisatie van (ICT-)voorzieningen voor onder andere interactie met ouders en voor het vaststellen van recht op vergoeding VKO. Anderzijds voor de ontwikkeling van een geautomatiseerd systeem voor koppelingen met softwarepakketten die gebruikt worden in de kinderopvangsector en voor toezicht en handhaving. Het loslaten van de arbeidseis zorgt voor een eenvoudiger stelselontwerp en structureel minder uitvoeringskosten, maar de voor het tijdspad cruciale activiteiten zoals benoemd in de impactanalyse blijven bestaan, waardoor de tijdswinst waarschijnlijk beperkt is.

Vraag 7

Hoeveel mensen hebben wel kinderen maar werken niet?

Antwoord 7

Met de kwartaalrapportages kinderopvang informeert het kabinet uw Kamer periodiek over de netto-arbeidsparticipatie van verschillende groepen ouders, aan de hand van data van het CBS. Voor 2022 zijn de gemiddelde cijfers als onderstaand.

	Totale bevolking (x1.000)	Totale beroeps- bevolking (x1.000)	Werkzame beroeps- bevolking (x1.000)	Werkloze beroeps- bevolking (x1.000)
Moeders (lid van ouderpaar)	1.950	1.647	1.611	36
Alleenstaande moeders	333	243	235	8
Moeders met jonge kinderen (0-11)	1.274	1.066	1.038	27
Vaders (lid van ouderpaar)	1.908	1.786	1.767	20
Alleenstaande vaders	105	91	88	2
Vaders met jonge kinderen (0-11)	1.150	1.098	1.085	14

Vraag 8

Hoeveel kinderen hebben ouders die niet werken?

Antwoord 8

Deze gegevens zijn niet beschikbaar. Het is wel bekend hoeveel ouders niet werken (zie het antwoord op vraag 7).

Vraag 9

Hoeveel pedagogisch medewerkers willen meer uren werken maar kunnen dat niet binnen de kinderopvang waar zij werken?

Antwoord 9

Uit een onderzoek van Kinderopvang werkt! blijkt dat bijna 80% van de ondervraagde organisaties initiatieven heeft ondernomen om medewerkers meer te laten werken, waarbij in 56% van de gevallen dit is gelukt. Aan kinderopvangorganisaties die aangaven dat het aantal gewerkte uren niet was toegenomen, is gevraagd waarom hun initiatief

niet heeft geresulteerd in een hogere contractomvang. Daarbij was er in 13% van de gevallen binnen de organisatie geen mogelijkheid om extra uren te werken.³

Het deeltijdfactorproject van Kinderopvang werkt! met Stichting Het Potentieel Pakken laat zien dat 20% van de medewerkers in de dagopvang meer uren wil werken en in de bso zelfs 33%. Maar ook blijkt dat er soms belemmerende aannames spelen over meer uren werken bij medewerkers en organisaties, bijvoorbeeld over de mogelijkheden tot een paar uur meer werken of flexibiliteit.⁴

Het kan daarbij helpen om wensen rondom contracturen een vast onderdeel te maken van het gesprek tussen werkgever en werknemer, wat niet altijd het geval is.

Met de routekaart van Kinderopvang werkt! en Stichting Het Potentieel Pakken kunnen organisaties het goede gesprek aangaan met de medewerkers om de belemmeringen en kansen voor contractuitbreidingen samen in kaart te brengen.

Vraag 10

Hoeveel pedagogisch medewerkers willen meer uren werken maar zouden daarvoor als onderwijsassistent in het basisonderwijs aan de slag moeten? Hoeveel van hen hebben hiervoor de juiste kwalificaties?

Antwoord 10

Het verschilt per individuele medewerker waarom zij meer uren willen werken, maar een contractuitbreiding toch niet van de grond komt. Het is daarom niet mogelijk om te berekenen voor hoeveel medewerkers een combinatiebaan met het basisonderwijs de enige mogelijkheid is om meer uren te werken. Met een diploma tot onderwijsassistent kan iemand ook aan de slag in de kinderopvang. Andersom geldt dat iemand met een diploma tot pedagogisch medewerker ook als onderwijsassistent kan werken.

Vraag 11

Hoeveel ouders zijn vrij op woensdagen? Hoeveel van hen zijn moeder?

Antwoord 11

Dit is onbekend.

Vraag 12

Hoeveel ouders zijn vrij op dinsdagen? Hoeveel van hen zijn moeder?

Antwoord 12

Dit is onbekend.

Vraag 13

Hoeveel meer ouders in Zeeuws-Vlaanderen zijn er gaan werken sinds de invoering van bijna-gratis-kinderopvang daar? Hoeveel ouders zijn er meer uren gaan werken?

Antwoord 13

In 2022 is de proef met (bijna) gratis opvang op een aantal locaties in Zeeuws-Vlaanderen gestart. De organisaties geven aan dat het aantal deelnemende kinderen is gestegen. De Hogeschool Zeeland doet onderzoek naar de effecten, waarbij tevens wordt gekeken naar effecten

³ Rapport-deeltijdfactor-kinderopvang.pdf (kinderopvang-werkt.nl) Rapport-deeltijdfactor-kinderopvang.pdf (kinderopvang-werkt.nl)

⁴ Welkom op het portaal van de Kennisworkshops «Deeltijd in kinderopvang» | Kinderopvang werkt! (kinderopvang-werkt.nl)

op arbeidsparticipatie. Het is nog onduidelijk wanneer de onderzoeksresultaten door de Hogeschool Zeeland gepubliceerd zullen worden.

Vraag 14

Hoeveel kinderen in achterstandssituaties gingen er naar de kinderopvang in 2022? Hoe verhoudt dat percentage zich tot het totaal aantal kinderen?

Antwoord 14

Voor beantwoording van deze vraag zijn enkel cijfers uit 2021 beschikbaar. In 2021 gingen 230.000 peuters (van 2,5 tot 4 jaar) naar een voorschoolse voorziening. Dit is 89% van alle peuters (257.800)⁵.

Hiervan gingen circa 50.000 peuters naar de voorschoolse educatie, een speciaal programma op de kinderopvang om de ontwikkeling van peuters extra te stimuleren. Dat is ruim 19% van het totale aantal peuters van 2,5 tot 4 jaar.

Vraag 15

Klopt het dat het loslaten van de arbeidseis niet leidt tot een prijsopdrijvend effect als het gepaard gaat met een prijsplafond of een andere vorm van tariefregulering waardoor de prijzen niet (verder) kunnen stijgen dan bijvoorbeeld de inflatie?

Antwoord 15

Het klopt dat het loslaten van de arbeidseis leidt tot extra vraag. In een markt van schaarste – de situatie waar we nu in zitten – kan dat een prijsopdrijvend effect hebben. Een prijsplafond of andere vormen van tariefregulering kan dat effect voorkomen. Tariefregulering is één van de maatregelen die verkend wordt om het risico op prijsstijgingen en de daarmee samenhangende verdringingsrisico's te verkleinen bij extra vraagstimulering in de kinderopvang. Tegelijkertijd is tariefregulering een complexe maatregel met een aantal potentiële nadelen. Bij een te laag vastgestelde prijs, kan dit een negatief effect hebben op het aanbod omdat instellingen minder financiële ruimte hebben om te investeren. Ook kunnen er nadelige gevolgen zijn voor investeringen in kwaliteit als instellingen niet langer alle kosten kunnen doorberekenen aan klanten. In hoeverre deze effecten optreden hangt echter sterk af van de vormgeving en hoogte van het tariefplafond. Bij een te generiek of te hoog plafond draagt dit instrument in mindere mate bij aan het doel om de toegankelijkheid voor met name lage inkomens te vergroten. Dit najaar wordt een aantal onderzoeken, waaronder een kostprijsonderzoek, uitgezet om een aantal vraagstukken verder te verkennen. Het onderzoek zal Europees aanbesteed moeten worden wat een relatief lange doorlooptijd kent. Ook zal eerst een kostprijsmodel worden vormgegeven wat vervolgens bij een groot aantal kinderopvanginstellingen zal worden uitgevraagd. De verwachting is daarmee dat het ongeveer anderhalf jaar zal duren voordat de onderzoeken zijn afgerond. De uitkomsten van deze onderzoeken helpen een nieuw kabinet met de afweging of tariefregulering een wenselijke en uitvoerbare optie is.

Vraag 16

Hoeveel pedagogisch medewerkers zijn zelf jonge ouder en wat zijn naar verwachting de gevolgen van bijna-gratis kinderopvang voor hun persoonlijke situatie, inkomen en het aantal uur dat zij werken?

Antwoord 16

Er zijn enkel cijfers bekend over de leeftijdscategorieën van medewerkers in de kinderopvang. Het is niet bekend hoeveel medewerkers al dan niet

⁵ Onderzoek door Bureau Buitenhek (2022)

kinderen hebben van 0–12 jaar. Wat de gevolgen zouden zijn van bijna-gratis kinderopvang hangt daarnaast met veel verschillende (individuele) factoren samen. Daarom kan hier geen algemene berekening worden gemaakt wat de gevolgen voor bijna-gratis kinderopvang zijn voor pedagogisch medewerkers.

Vraag 17

Hoeveel dagen sinds het aftreden van het kabinet Rutte-III zijn er verstreken zonder dat de kinderopvangtoeslag is afgeschaft? Hoeveel ouders hebben sindsdien een terugvordering van de kinderopvangtoeslag ontvangen en hoeveel van hen hebben daar bezwaar tegen gemaakt?

Antwoord 17

Het kabinet Rutte-III bood op 15 januari 2021 zijn ontslag aan. Sindsdien zijn 990 dagen verstreken (op het moment van schrijven).

Over het toeslagjaar 2023 zijn nog geen cijfers bekend ten aanzien van de terugvorderingen. Dienst Toeslagen werkt momenteel aan het proces van de definitieve toekenning van de toeslagen over toeslagjaar 2022, waarover regulier wordt gerapporteerd. Dit zogenaamde DT-proces is nog niet ver genoeg gevorderd om iets te kunnen zeggen over het aantal terugvorderingen over 2022. Het DT-proces voor het toeslagjaar 2021 is inmiddels voor 94,3% voltooid (stand van zaken in augustus 2023). Over dat jaar hebben tot nu toe 171.891 burgers teveel voorschot ontvangen, op een totaal van 696.674 aanvragers. Vanwege de doelmatigheidsgrens in de Awir worden deze pas daadwerkelijk teruggevorderd als het teveel ontvangen voorschot meer bedraagt dan € 106,-. Ruim 55.000 burgers hebben een afwijking beneden deze grens. Dit betekent dat bij circa 117.000 burgers een deel van het voorschot wordt teruggevorderd na definitieve toekenning.

Daarvan betreft het in 18.789 gevallen een hoge terugvordering van meer dan € 1.000,-. Het is belangrijk om te weten dat deze cijfers nog kunnen veranderen bij de voltooiing van het restant van het DT-proces.

Daarnaast ontstaan ook in de fase van voorlopige toekenning, gedurende het toeslagjaar, terugvorderingen onder burgers. Het gaat hier bijvoorbeeld om burgers die gedurende het toeslagjaar de kinderopvang stoppen, maar waarvoor het voorschot voor de eerstvolgende maand inmiddels al onderweg is. Of waar naar aanleiding van een (inkomens)wijziging door de burger blijkt dat er reeds teveel aan voorschot is ontvangen ten opzichte van het jaarrecht, waardoor de verlaging van het recht niet meer met de komende voorschotten kan worden verrekend en de burger dit deel moet terugbetalen. Ook kan blijken dat burgers niet (meer) voldoen aan alle voorwaarden van kinderopvangtoeslag. Tegelijkertijd is de situatie van deze burgers nog aan verdere verandering onderhevig, bijvoorbeeld door een toeslag opnieuw aan te vragen of vanwege een (nieuwe) inkomenswijziging. Cijfers over terugvordering in deze fase zijn daarom moeilijk te interpreteren en schetsen op onderdelen een vertekend beeld. Vandaar dat regulier over de terugvorderingen in de fase van DT wordt gerapporteerd.

Ten aanzien van het aantal bezwaren in de periode vanaf 10 januari 2022 is het niet mogelijk op deze korte termijn met exacte en gespecificeerde cijfers te komen. Het aantal bezwaren is geen onderdeel van de reguliere rapportages. In 2022 kwamen in totaal 5.473 bezwaren binnen en in het lopende jaar 2023 zijn dat er over de eerste acht maanden 1.875. Het totaal aantal bezwaren in kalenderjaar 2023 zal dus nog stijgen. Daarbij moet worden aangetekend dat het hier het aantal bezwaren per kalenderjaar betreft en deze bezwaren dus veelal over de definitieve beschikking van een jaar eerder gaan en in gevallen ook over nog vroegere jaren kunnen gaan. Het betreft ook niet enkel bezwaren tegen een terugvordering, maar in enkele gevallen ook tegen een nabetaling of een beschikking zonder afwijking.

Vraag 18

Hoeveel pedagogisch medewerkers zijn er in 2021 gestart? Hoeveel waren dat er in de jaren daarvoor en in 2022? Wat is dan het effect van de maatregelen om de personeelskrapte te verminderen geweest?

Antwoord 18

In 2021 begonnen 26.000 werknemers aan een nieuwe baan in de kinderopvang. In de drie jaar hiervoor schommelde dit aantal tussen de 23.000 en 27.000. In 2022 begonnen 33.000 werknemers aan een nieuwe baan in de kinderopvang⁶.

Er kan niet worden vastgesteld welk effect de maatregelen om de personeelskrapte in de kinderopvang te verminderen hebben gehad op de stijging van het aantal nieuwe werknemers.

Vraag 19

Welk deel van de pedagogisch medewerkers heeft mee kunnen praten over de nieuwe collectieve arbeidsovereenkomst (cao) van de kinderopvangsector omdat zij lid zijn van een vakbond? Hoeveel medewerkers hebben niet mee kunnen praten omdat zij geen lid zijn van een vakbond en hoe is hun stem, bijvoorbeeld over het tegengaan van leeftijdsdiscriminatie en geen extra verlof voor oudere medewerkers zoals in de cao van het voortgezet onderwijs, gehoord aan de cao-tafel?

Antwoord 19

Het is aan cao-partijen om te zorgen dat zij wensen van alle werkgevers en werknemers uit de sector meenemen in hun cao-onderhandelingen. De werknemersorganisaties die partij zijn bij de cao Kinderopvang zijn FNV en CNV. Via verschillende kanalen kunnen zij signalen uit de sector ophalen. Zo heeft FNV de ledenraadpleging opengesteld voor alle werknemers, dus via die route hebben ook niet-leden mee kunnen praten. Pedagogisch medewerkers die lid zijn van deze vakbonden hebben kunnen stemmen over het onderhandelingsakkoord van de nieuwe cao. In de ledenraadpleging van CNV voor de nieuwe cao heeft ruim 93% hiermee ingestemd⁷.

Hoeveel pedagogisch medewerkers lid zijn van FNV en CNV, is niet bekend. Uit de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden van TNO blijkt dat in 2022 21,8% van de mensen uit de categorie «zorg en welzijn beroepen» aangeeft lid te zijn van een vakbond.

Vraag 20

Hoeveel pedagogisch medewerkers zijn uit dienst getreden en als zelfstandige teruggekeerd in 2022? Hoeveel zijn dit er in totaal?

Antwoord 20

Zoals genoemd in de Kamerbrief Voortgang aanpak personeelstekort in de kinderopvang van april 2023⁸, laten registraties bij de Kamer van Koophandel (KvK) zien dat het aantal zzp'ers in de kinderopvang in 2022 met ongeveer 22,5 procent is toegenomen, van 11.134 in het eerste kwartaal van 2022 naar 13.643 in het eerste kwartaal van 2023. Tegelijkertijd zijn er signalen dat een toenemend aantal zzp'ers weer terugkeert in loondienst, vanwege de groei van het aantal zzp'ers en de daarmee gepaard gaande daling van het gevraagde tarief. Uit de cijfers

⁶ Meer werknemers in kinderopvang, maar vacaturegraad hoger dan ooit (cbs.nl)
[https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2023/06/meer-werknemers-in-kinderopvang-maar-vacaturegraad-hoger-dan-ooit#Meer werknemers in kinderopvang, maar vacaturegraad hoger dan ooit](https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2023/06/meer-werknemers-in-kinderopvang-maar-vacaturegraad-hoger-dan-ooit#Meer%20werknemers%20in%20kinderopvang%2C%20maar%20vacaturegraad%20hoger%20dan%20ooit) (cbs.nl)

⁷ <https://www.cnvconnectief.nl/zorg-en-welzijn/welzijn/cao-kinderopvang/nieuws/cao-kinderopvang-overgrote-meerderheid-cnv-leden-stemt-in/>

⁸ Kamerstukken II, 2022–2023, 31 322, nr. 488

van de KvK blijkt ook dat de groei afvlakt. Zo is het aantal zzp'ers in het tweede kwartaal van 2023 13.732 volgens de cijfers van de KVK, waarmee de groei veel lager ligt dan in 2022. Op dit moment is er geen zicht op hoeveel pedagogisch medewerkers uit dienst zijn getreden en als zelfstandige zijn teruggekeerd.

Het kabinet vindt het belangrijk dat er gewerkt wordt volgens de wettelijke kaders en er een goede balans is tussen werken in loondienst en zzp-schap. Met name in maatschappelijke sectoren als zorg, onderwijs en kinderopvang staat de balans onder druk. Het Ministerie van SZW werkt daarom samen met de Ministeries van OCW, VWS en Financiën in het werkprogramma Personeel Niet in Loondienst (PNIL)⁹. Uw Kamer zal dit najaar worden geïnformeerd over de voortgang van dit werkprogramma. Daarnaast voert het Ministerie van SZW gesprekken met de kinderopvangsector en de Belastingdienst over de verschillende vormen van (schijn-)zelfstandigheid in de kinderopvangsector.

Vraag 21

Wanneer wordt er gehandhaafd op schijnzelfstandigheid? Hoeveel jaar is er dan niet gehandhaafd op schijnzelfstandigheid?

Antwoord 21

Het handhavingsmoratorium is in 2016 ingevoerd meteen na de invoering van de Wet Deregulering Arbeidsrelaties (Wet DBA). Het handhavingsmoratorium houdt in dat de Belastingdienst bij de opdrachtgevers in beginsel geen loonheffingen naeft over het verleden en ook geen boetes oplegt als er sprake is van schijnzelfstandigheid. Dat betekent niet dat er geen handhaving plaatsvindt. De Belastingdienst houdt onder andere bedrijfs gesprekken, voert boekenonderzoeken uit en geeft voorlichting. In het geval van een onjuiste kwalificatie van de arbeidsrelatie mag de Belastingdienst bij kwaadwillendheid naheffen bij de opdrachtgever. Daarnaast kan de Belastingdienst sinds 1 januari 2020 ook handhaven bij opdrachtgevers die aanwijzingen van de Belastingdienst niet opvolgen. Dat betekent dat vanaf dat moment de Belastingdienst correctieverplichtingen en naheffingsaanslagen kan opleggen, eventueel met een boete.

Het kabinet heeft aangekondigd de handhaving op korte termijn te willen versterken en verbeteren en heeft de ambitie het zogenoemde handhavingsmoratorium uiterlijk op 1 januari 2025 op te heffen. De ambitie het handhavingsmoratorium uiterlijk per 1 januari 2025 op te heffen wordt zorgvuldig voorbereid binnen het programma Handhaving arbeidsrelaties van de Belastingdienst (lijn 3 uit de voortgangsbrief van 16 december 2022¹⁰).

Op 24 maart 2023 is het Handhavingsplan arbeidsrelaties tranche 2023 gepubliceerd¹¹.

Deze tranche ziet op het versterken en verbeteren van de handhaving en focust op de activiteiten in 2023. Het handhavingsplan arbeidsrelaties bestaat uit drie tranches. Naast de tranche 2023, die ziet op activiteiten op de korte termijn, worden nog twee tranches uitgewerkt die zien op «activiteiten die worden ontwikkeld in relatie tot het opheffen van het handhavingsmoratorium».

De navolgende tranches worden onderscheiden:

- Tranche 2023: «Versterken en verbeteren van de handhaving»;
- Tranche 2024: «Op weg naar opheffing van het handhavingsmoratorium»;

⁹ Tweede Kamer, vergaderjaar 2022–2023, 29 544, nr. 1198

¹⁰ Tweede Kamer, vergaderjaar 2022–2023, 31 311, nr. 246

¹¹ Handhavingsplan arbeidsrelaties tranche 2023 (belastingdienst.nl)

- Tranche 2025: «Handhaven zonder handhavingsmoratorium».

Vraag 22

Hoeveel extra geld is er uitgegeven in de kinderopvang aan medewerkers die uit dienst traden en als zelfstandige terugkeerden?

Antwoord 22

Dit is onbekend.

Vraag 23

Hoeveel pensioenfondsbesturen hebben al tien jaar geen jongere in het bestuur? Hoeveel daarvan hadden een vacature na de herhaalde oproepen van de Minister, de pensioenfederatie en stichting van de arbeid die is ingevuld door iemand die ouder was dan 40 jaar?

Antwoord 23

Uit de nalevingsrapportage van de Monitoringscommissie Code Pensioenfondsen over 2021 blijkt dat het percentage besturen waar ten minste één jongere onder de 40 jaar in het bestuur zitting heeft, uitkomt op 36%¹². Of de pensioenfondsen die nu geen jongere in het bestuur hebben, dat ook in de afgelopen 10 jaar niet hadden, blijkt niet uit deze cijfers. Bij de 77 fondsen die in 2021 geen jongere in het bestuur hadden, maar wel een vacature hebben vervuld, is er in 11 situaties een jongere benoemd.

Vraag 24

Hoeveel jonge pensioenfondsbestuurders zijn bestuurder op voordracht van de werkgevers? Hoeveel personen jonger dan 40 jaar zijn onafhankelijk bestuurder?

Antwoord 24

Het grootste deel van de bestuurders wordt benoemd nadat zij zijn voorgedragen, bijvoorbeeld door sociale partners of de ondernemingsraad¹³, ¹⁴. In deze situaties spelen de voordragende partijen een belangrijke rol in het realiseren van de diversiteitsnorm. In de nalevingsrapportage van de Monitoringscommissie Code Pensioenfondsen worden de diversiteitscijfers niet uitgesplitst naar het bestuursmodel van het pensioenfonds. Het kabinet beschikt daarmee niet over gegevens over het aantal jonge pensioenfondsbestuurders dat is benoemd op voordracht van de werkgever of is benoemd als onafhankelijke bestuurder.

Vraag 25

Hoeveel pensioenfondsbestuurders zijn bestuurder voor drie termijnen gebleven? Hoeveel zitten er inmiddels voor twee termijnen?

Antwoord 25

In de code pensioenfondsen heeft de sector bepaald dat de zittingsduur van een pensioenfondsbestuurder maximaal vier jaar is en er maximaal twee keer sprake kan zijn van een herbenoeming. Bij de gestelde doelen binnen het diversiteitsbeleid kan het bestuur daarbij rekening houden met de zittingstermijnen. In de vraag hoeveel bestuurders één of meerdere malen zijn herbenoemd, heeft het kabinet geen inzicht.

Vraag 26

¹² PF_Nalevingsrapportage_MCPF_2021_2022.pdf:

¹³ Bij paritaire bestuursmodellen vinden de benoemingen grotendeels plaats nadat bestuurders zijn voorgedragen.

¹⁴ <https://www.dnb.nl/statistieken/data-zoeken/#/details/organisatie-pension-fund-governance-pensioenfondsen/dataset/6449fcee-2105-417f-865c-7810aadd81c1/resource/570798eb-70cc-48a8-8005-146c91fc45ab>

Hoeveel jonge bestuurders staan klaar om pensioenfondsbestuurder te worden? Hoeveel vacatures zijn er bij besturen zonder jonge bestuurder?

Antwoord 26

In het actuele aantal vacatures voor pensioenfondsbestuurders heeft het kabinet geen inzicht. In de nalevingsrapportage van de Monitoringscommissie Code Pensioenfondsen wordt weergegeven hoeveel vacatures er gedurende de meetperiode zijn vervuld. Zoals in het antwoord op vraag 23 is aangegeven, waren er in 2021 77 fondsen die nog geen jongere in het bestuur hadden en die dat jaar een vacature hebben vervuld. Sinds twee jaar biedt het PensioenLab, initiatief van FNV Jong, CNV Jong en VCP Young Professionals, jonge mensen een opleidingstraject aan tot pensioenfondsbestuurder (niveau A). De eerste lichting was in juni 2022 klaar met de opleiding, de derde lichting is onlangs gestart. Of de deelnemers na afloop van dat traject als pensioenfondsbestuurder aan de slag zijn gegaan, is niet bekend. Naast de deelnemers aan PensioenLab zouden ook andere jongeren aan de slag kunnen als pensioenfondsbestuurder. Om de betrokkenheid van jongeren die in de pensioensector werken te vergroten en kennisuitwisseling te bevorderen is de vereniging «Jongeren in institutioneel Pensioen (JIIP)» opgericht. Deze initiatieven dragen bij aan het bevorderen van het aantal jonge pensioenfondsbestuurders.

Vraag 27

Wat is het aantal pensioenfondsbestuurders dat is benoemd terwijl een andere bestuurder van het fonds de benoemde bestuurder al kende vanuit een ander pensioenfondsbestuur?

Antwoord 27

Pensioenfondsen hebben er belang bij om bij het invullen van vacatures bij de fondsorganen de juiste mensen aan te trekken. De profielschets wordt vastgesteld door het bestuur. Raden van toezicht hebben hierop een goedkeuringsrecht. Uit raadpleging van een aantal functieprofielen valt op dat in aanvulling op de functievereisten het belang van diversiteit en divers samengestelde teams in deze profielen wordt benadrukt. Daarnaast worden bestuurders getoetst door de Nederlandse Bank (DNB) voordat zij benoemd worden. Daar maakt de gevraagde informatie logischerwijs geen onderdeel van uit. Het kabinet kan hier dan ook geen inzicht in verschaffen.

Vraag 28

Hoeveel vacatures voor een pensioenfondsbestuurder zijn ingevuld zonder dat de vacature openbaar is gepubliceerd? Hoeveel vacatures waren wel openbaar?

Antwoord 28

Het kabinet heeft geen inzicht in het aantal vacatures voor pensioenfondsbestuurders dat is ingevuld door middel van een openbare vacature. Zoals in het antwoord op vraag 24 is aangegeven wordt het grootste deel van de bestuurders benoemd nadat zij zijn voorgedragen, bijvoorbeeld door sociale partners of de ondernemingsraad. Indien bestuurders niet worden benoemd nadat zij zijn voorgedragen, bijvoorbeeld in het geval van pensioenfondsen met een onafhankelijk bestuursmodel of wanneer er extern gezocht wordt naar kandidaten om plaats te nemen op zetels van vertegenwoordigers, maken pensioenfondsen – net als andere organisaties – aan de buitenwereld kenbaar dat er een vacature is. Dat gebeurt onder meer via de website van het pensioenfonds en specifieke vacaturesites.

Bij een aantal fondsen is, na succesvolle afronding van een aspirantlidmaatschap van het bestuur, het aspirant-lid als volwaardig bestuurder

benoemd.¹⁵ In toenemende mate wordt gebruik gemaakt van werving- en selectiebureaus, als vacaturevervulling via andere wegen niet lukt. Ook worden vacatures regelmatig geplaatst op de website van PensioenLab.

Vraag 29

Hoeveel werknemers hebben als lid van de vakbond kunnen meepraten over de pensioenregeling die in een sector wordt gekozen na de Wet toekomst pensioenen? Kan dit worden uitgesplitst per sector?

Antwoord 29

De Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) 2022 van het CBS en TNO laat zien dat in 2022 16% van de Nederlandse werknemers aangesloten is bij een vakbond. Van de werknemers in het openbaar bestuur was 29% lid van een vakbond. Ook in het onderwijs en in vervoer en opslag was de organisatiegraad relatief hoog (27 en respectievelijk 24 procent). In de bedrijfstak informatie en communicatie was de organisatiegraad met 8% het laagst. Vakbonden ontlenen hun legitimiteit niet uitsluitend aan de omvang en de samenstelling van hun ledenbestand. Zij richten zich op het belang van alle werknemers en niet alleen op de belangen van hun leden. Uit de NEA 2022 blijkt eveneens dat werknemers, waaronder begrepen jongeren, (zeer) tevreden zijn over de cao, de pensioenregeling en de vertegenwoordiging van hun belangen door vakbonden. Het onderzoek geeft aan dat 77,2% van de werknemers (zeer) tevreden is over hun cao, 81,6% (zeer) tevreden is over hun pensioenregeling en dat 79,6% (zeer) tevreden is over de vertegenwoordiging van hun belangen door vakbonden. In de leeftijdscategorie 15–24 jaar liggen deze cijfers zelfs nog wat hoger met respectievelijk 85,4% (cao), 86,3% (pensioen) en 86,9% (vertegenwoordiging belangen). Het kabinet constateert dat het feitelijk draagvlak voor het stelsel en de positie van vakbonden nog altijd ruim voldoende is. Hoe sociale partners, zoals vakbonden, zich organiseren en voor een goede belangenbehartiging zorgen is aan henzelf om te bepalen.

Vraag 30

Kan een overzicht worden gepresenteerd van manieren waarop werknemers die geen lid zijn van een vakbond hebben kunnen meepraten over hun arbeidsvoorwaarden?

Antwoord 30

Het is aan cao-partijen om te bepalen hoe zij de werkgevers en werknemers in hun sector betrekken bij de cao-onderhandelingen. Het ministerie houdt hier geen overzicht van bij. Over het algemeen halen vakbonden via verschillende kanalen signalen op over wat er speelt in een sector of onderneming, bijvoorbeeld via kaderleden of de ondernemingsraad. Maar ook door het uitzetten van (online) enquêtes onder zowel leden als niet-leden. Op deze manier kunnen ook werknemers die niet aangesloten zijn bij een vakbond meepraten over hun arbeidsvoorwaarden.

Vraag 31

In hoeveel cao's zijn afspraken gemaakt over extra salaris of verlof voor oudere werknemers of vroegpensioenering? Hoe vaak is daarbij het argument gebruikt dat minder werk door ouderen tot meer werk voor jongeren leidt, een gedachte die is ontkracht door de wetenschap?

Antwoord 31

¹⁵ Een aspirant bestuurder is ten tijde van zijn benoeming nog niet volledig gekwalificeerd en kan (binnen een jaar) toewerken naar volledige kwalificatie als pensioenfondsbestuurder.

Het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid volgt de grootste cao's van Nederland om cao-ontwikkelingen en trends in kaart te kunnen brengen. Het gaat daarbij om in totaal 108 cao's (bedrijfstak-cao's met 8.000 of meer werknemers en ondernemings-cao's met 2.000 of meer werknemers).

- **Extra verlof:** In 45 van de 108 cao's is een afspraak gemaakt over (doorbetaald) extra verlof voor oudere werknemers, gemiddeld vanaf een leeftijd van 57 jaar (gemiddeld drie dagen per jaar, oplopend tot gemiddeld zeven dagen per jaar voor werknemers van 61 jaar en ouder).
- **Generatiepact:** 56 cao's bevatten een afspraak over een generatiepact of regeling met vergelijkbare strekking. Een generatiepact is een specifieke vorm van arbeidsduurverkortung voor ouderen. Het betreft een ontzietmaatregel die oudere werknemers in staat stelt om, met behoud van pensioenopbouw, minder te gaan werken, waarbij de werknemer geen of minder dan evenredig loon inlevert.
- In generatiepactregelingen kan worden opgenomen dat de loonruimte die wordt vrijgemaakt met de arbeidsduurverkortung voor oudere werknemers, wordt benut voor het aantrekken van jongere werknemers. Dit is het geval in 10 van de 56 cao's met een afspraak over een generatiepactregeling.
- **Vroegpensioen:** In 33 cao's is een bepaling opgenomen over de mogelijkheid om met vervroegd ouderdompensioen te gaan, gemiddelde vanaf 60 jaar.
- **Deeltijdpensioen:** In 30 cao's wordt de mogelijkheid van deeltijdpensioen genoemd.

De vermelding van de mogelijkheid tot deeltijdpensioen (en vervroegd ouderdompensioen) kan in de cao worden opgenomen, maar dit hoeft niet. Het is daarom aannemelijk dat deze cijfers een onderschatting geven van het aantal cao's/werknemers dat de mogelijkheid heeft om met deeltijdpensioen en/of vervroegd ouderdompensioen te gaan.

Vraag 32

Is het voor alle sociale partners duidelijk dat extra verlof voor oudere werknemers leidt tot minder werk en niet tot minder werkloosheid (op macroniveau) volgens de wetenschap, bekend als «lump of labour fallacy»? Zo ja, waar blijkt dat uit? Zo nee, waarom wordt wetenschappelijke kennis niet gebruikt bij het afsluiten van (collectieve) arbeidsvoorwaarden?

Antwoord 32

De inhoud van cao-afspraken is aan sociale partners. Dit geldt ook voor de mate waarin gebruik wordt gemaakt van wetenschappelijke kennis bij het afsluiten van (collectieve) arbeidsvoorwaarden.

Vraag 33

Hoeveel verlof is er opgenomen door werknemers op grond van een generatiepact en hoeveel heeft dat bedrijven gekost? Met hoeveel procent hadden de salarissen van alle werknemers verhoogd kunnen worden als deze uitgave was ingezet voor een salarisverhoging voor alle docenten in plaats van alleen voor oudere docenten? Hoeveel is er besteed aan duurzame inzetbaarheid van werknemers?

Antwoord 33

Het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid volgt de cao-afspraken met betrekking tot verlof en generatiepactregelingen voor oudere werknemers, maar de mate waarin werknemers hier in de praktijk gebruik van maken, is niet bekend bij het ministerie.

Vraag 34

Hoeveel medewerkers hebben kunnen meepraten over de cao waarin extra verlof voor oudere werknemers is afgesproken? Hoeveel van hen waren zelf ouder dan 45 jaar? Hoeveel van hen waren jonger dan 45 jaar en hoe hebben werknemers die niet zijn aangesloten bij een vakbond kunnen meepraten over hun cao?

Antwoord 34

Zoals eerder aangegeven door de Minister van SZW in relatie tot het cao-stelsel¹⁶, zijn niet alle individuele werkgevers en werknemers direct betrokken bij de arbeidsvoorwaardenvorming. Als gevolg daarvan herkent mogelijk niet iedereen zich in de gemaakte afspraken.

Werkgevers en werknemers kunnen zich aansluiten bij de relevante werkgevers- of werknemersorganisaties om zo een stem te krijgen aan de cao-tafel.

Uit de Nederlandse Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA, TNO 2022) blijkt dat 16,3% van de werknemers aangeeft lid te zijn van een vakbond. Van de ondervraagden in de categorie 15 tot 24 jaar is dat 6,5%, in de categorie 25 tot 54 jaar 15,4% en in de categorie 55 tot 64 jaar 26,9%. Of deze werknemers lid zijn van een vakbond die een cao heeft afgesloten waarin een afspraak over extra verlof voor oudere werknemers staat is niet bekend.

Wel blijkt uit de NEA dat 77,2% van de werknemers (heel) tevreden is over hun cao en dat 79,6% (heel) tevreden is over de vertegenwoordiging van hun belangen door vakbonden. De waardering voor de cao en de inzet van vakbonden is dus ruim voldoende, ook onder jongere werknemers.

Vakbonden zijn goed in staat om alle werknemers bij de cao-vorming te betrekken en zo een breed draagvlak voor de cao-afspraken te creëren. Zij halen via verschillende kanalen signalen op over wat er speelt in een sector of onderneming, bijvoorbeeld via kaderleden of de ondernemingsraad. Maar ook door het uitzetten van (online) enquêtes onder zowel leden als niet-leden. Op deze manier kunnen ook werknemers die niet aangesloten zijn bij een vakbond hun wensen en behoeften ten behoeve van de cao-onderhandelingen bekend maken.

Vraag 35

Hoeveel euro hebben de vakbonden ontvangen voor het afsluiten van cao's? Om hoeveel euro per werknemer gaat dat en kan dit worden uitgesplitst per cao? Hoe hebben de werknemers die geen lid zijn van een vakbond kunnen meepraten over de cao die namens hen is afgesloten en waarvoor de vakbond geld heeft ontvangen?

Antwoord 35

De vakbond haalt via verschillende kanalen signalen op bij zowel leden als niet-leden ter voorbereiding op de cao-onderhandelingen. Omdat de vakbond zich inspant voor de belangen van alle werknemers in de sector of onderneming en ook niet-leden profiteren van het onderhandelingsresultaat, ontvangen vakbonden regelmatig een werkgeversbijdrage. Deze bijdrage is bedoeld om het cao-overleg te bevorderen en vakbonden te ondersteunen bij hun taak.

De exacte hoogte van de totale werkgeversbijdrage per vakbond, werknemer en cao is bij het Ministerie van SZW niet bekend. Cao-partijen zijn binnen de grenzen van de (inter)nationale wet- en regelgeving vrij om te bepalen hoe zij een regeling met betrekking tot de werkgeversbijdrage vormgeven. Een voorbeeld is het FIB, Fonds Industriële Bonden, een regeling gesloten tussen AWWN enerzijds en FNV en CNV anderzijds. De

¹⁶ Zie Kamerstukken 29544, nr. 1214

regeling houdt in dat de werkgever een bijdrage betaalt voor elke werknemer die onder de werkingssfeer van een cao valt. Werkgevers hebben daarbij overigens een keuze om al dan niet deel te nemen aan deze regeling. De bijdrage volgens de regeling bedraagt € 22,71 per werknemer. Bij het vaststellen van het bedrag gaat het FIB uit van het totale aantal werknemers, zowel georganiseerd als ongeorganiseerd, dat in dienst is van de onderneming.

Vraag 36

Welk bedrag is er uitgegeven aan uitkeringen op grond van de werkloosheidswet en hoeveel maanden waren mensen die deze uitkering ontvingen gemiddeld werkloos?

Antwoord 36

In 2022 bedroegen de uitgaven aan de Werkloosheidswet € 2.704 miljoen¹⁷. Uit de Kwantitatieve Informatie 2022 (pagina 36) van het UWV blijkt dat in 2022 de gemiddelde uitkeringsduur van de beëindigde uitkeringen 33 weken bedroeg. Over de eerste 8 maanden van 2023 bedroeg de gemiddelde uitkeringsduur 30 weken.

Vraag 37

Hoeveel mensen zijn, nadat zij een Werkloosheidswet (WW-)uitkering ontvingen, gaan werken in een andere sector dan waar zij hiervoor werkten? Hoeveel bleven actief in dezelfde sector?

Antwoord 37

De publicatie «Sectorwisselingen van WW'ers bij werkherhvatting» van het UWV van december 2022¹⁸ belicht de sectorale mobiliteit van personen die vanuit de WW uitstromen naar werk.

Hierbij zijn 21 SBI-sectoren onderscheiden. Hieruit blijkt dat van de personen die in 2021 vanuit de WW uitstroonden naar een baan in loondienst:

- 29% overstapte naar een andere vaksector. Zij waren zowel vóór als na de WW rechtstreeks in dienst bij een werkgever binnen één van de vaksectoren.
- 29% terugkeerde naar de oude vaksector (onder vaksectoren vallen alle sectoren, behalve de sector uitzendbureaus & arbeidsbemiddeling).
- 9% na de WW rechtstreeks in dienst ging bij een werkgever in één van de vaksectoren, terwijl zij vóór de WW via de uitzendsector werkten.
- 14% via de uitzendsector aan het werk ging, terwijl zij vóór de WW rechtstreeks werkten voor een werkgever in één van de vaksectoren.
- 20% zowel vóór als na de WW via de uitzendsector werkzaam was.

Hier wordt onderscheid gemaakt in werkherhvattingen via de sector uitzendbureaus & arbeidsbemiddeling en werkherhvattingen in andere sectoren («vaksectoren»), vanwege het bijzondere karakter van de uitzendsector. De vaksector waar uitzendkrachten feitelijk het werk verrichten (sector waar ze aan uitgeleend worden), is niet bekend. Omdat niet bekend is waar uitzendkrachten daadwerkelijk werkzaam zijn, is sectorale mobiliteit niet goed vast te stellen voor werkherhvattingen die vóór of na de WW via de uitzendsector werkten.

Vraag 38

Welke sectoren bieden opleidingen aan voor werknemers die enkel van waarde zijn in de eigen sector? In welke sectoren kunnen medewerkers ook opleidingen volgen die van waarde zijn in aanverwante sectoren?

¹⁷ SZW Jaarverslag 2022, pagina 88.

¹⁸ Sectorwisselingen van WW'ers bij werkherhvatting.

Hoeveel van deze opleidingen worden aangeboden door fondsen voor opleiding en ontwikkeling?

Antwoord 38

Er is ons geen overzicht bekend van de opleidingen die sectoren aanbieden. Het is in zijn algemeenheid ook erg lastig om vast te stellen of een opleiding enkel waarde heeft voor een eigen sector. Naarmate de opleiding meer is gericht op specifieke vakvaardigheden zal deze minder waarde hebben in een andere sector. De meer algemene opleidingen en vaardigheden trainingen zijn meestal wel goed bruikbaar in meerdere sectoren. De verwachting is dat de meeste sectoren zowel vakspecifieke als meer algemene opleidingen aanbieden. Hoeveel van deze opleidingen door O&O fondsen worden aangeboden is niet bekend. In algemene zin weten we wel dat ook deze fondsen een mix aanbieden van meer en minder specifiek op vakmanschap gerichte opleidingen.

Vraag 39

Hoeveel zelfstandigen zijn verzekerd tegen arbeidsongeschiktheid? Wat is hun gemiddelde premie? Hoeveel werknemers zijn verzekerd tegen arbeidsongeschiktheid? Wat is hun gemiddelde premie? Wat is een verklaring voor een eventueel fors verschil?

Antwoord 39

Uit de tweejaarlijkse Zelfstandigen Enquête Arbeid (ZEA) van TNO en het CBS uit 2023 onder zelfstandig ondernemers zonder personeel blijkt dat 21% nu privaat verzekerd is voor de genoten inkomsten uit het ondernemerschap, dat 3% van de zelfstandigen een vrijwillig afgesloten publieke verzekering hebben en dat 8% van de zelfstandigen via het werk in loondienst verzekerd is. Zelfstandigen hadden de mogelijkheid om meerdere antwoorden aan te kruisen.

De verzekeringsgraad van zelfstandigen is sterk afhankelijk van leeftijd, geslacht, beroep, het wel of niet personeel in dienst hebben en het gegeven of de zelfstandige naast het ondernemerschap nog werk in loondienst verricht, waarbij deze dus langs die weg voor de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA) verzekerd is.

De gemiddelde premie voor een private arbeidsongeschiktheidsverzekering is, naast kenmerken als leeftijd en beroep, afhankelijk van het gekozen verzekeringsproduct. In de private markt kan een zelfstandige – mits aangeboden door de verzekeraar – zelf een verzekeringsproduct samenstellen op basis van de individuele verzekeringsbehoefte. Zo kan een korter dan in de WIA geldende wachttijd worden afgesproken, de hoogte van het verzekerd inkomen of kan een ander dan in de WIA toegepast arbeidsongeschiktheids criterium worden gehanteerd.

In beginsel zijn alle werknemers verzekerd voor de WIA. Hiervoor zijn enkele uitzonderingen, bijvoorbeeld voor sekswerkers of iemand die gemoedsbezwaarde is. Voor werknemers die verzekerd zijn via de WIA geldt dat de WIA één verzekeringsproduct is. Ook voor werknemers geldt dat een gemiddelde premie lastig te geven is. De premie voor arbeidsongeschiktheid wordt namelijk afgedragen door werkgevers via de Werkhervattingskas-premie (Whk-premie) en de Arbeidsongeschiktheidsfonds-premie (Aof-premie). Hierbij is sprake van premiedifferentiatie. De Aof-premie is gedifferentieerd naar kleine en (middel-) grote werkgevers en bedraagt in 2023 5,82% voor kleine en 7,11% voor (middel-)grote werkgevers. De Whk-premie is gedifferentieerd naar sector dan wel grootte van de werkgever en de schadelast in het verleden. Tevens hebben werkgevers de mogelijkheid om zelf het risico te dragen voor de Whk, waardoor zij – als ze daarvoor kiezen – geen Whk-premie verschuldigd zijn.

Een vergelijking tussen de gemiddelde premies voor een arbeidsongeschiktheidsverzekering voor werknemers en zelfstandigen valt daarom lastig te maken.

Vraag 40

Hoeveel mensen/zelfstandigen bouwen pensioen op als verhuurder? Hoeveel huizen zouden er beschikbaar komen als deze mensen/zelfstandigen pensioen zouden opbouwen in de tweede of derde pijler, via een pensioenfonds of -verzekeraar?

Antwoord 40

Recent onderzoek van DNB-onderzoeker Cindy Biesenbeek heeft laten zien dat vier procent van de zelfstandigen eigenaar was van een of meerdere woningen, bedoeld voor verhuur in 2020¹⁹. Het inkomen dat hiermee wordt gegenereerd kan benut worden als inkomensvoorziening voor na het werkzame leven. Of dit zo is, is niet bekend. De meeste van deze zelfstandigen met een of meerdere woningen bedoeld voor verhuur heeft een of twee woningen bedoeld voor verhuur (28.585 personen). Een beperkt aantal heeft zes of meer woningen bedoeld voor verhuur (2.006).

Vraag 41

Maandelijks moeten WW-ontvangers ten minste vier sollicitatieactiviteiten doorgeven om hun WW te mogen ontvangen, dus welke verschillende typen activiteiten gelden als sollicitatieactiviteit en wat is de gemiddelde tijd die ontvangers kwijt zijn aan deze verschillende activiteiten per activiteit? Hoe vaak wordt elke sollicitatieactiviteit relatief doorgegeven ten opzichte van de andere activiteiten? Hoe vaak worden deze gegevens inhoudelijk beoordeeld? Welk aandeel van deze registraties wordt getoetst en hoeveel tijd kost deze beoordeling?

Antwoord 41

Welke verschillende type activiteiten gelden als sollicitatieactiviteit, is onder andere te vinden op de website van UWV²⁰. Hieronder vallen: een sollicitatie op een vacature, een netwerkgesprek, het bellen met een werkgever voor werk, een sollicitatiegesprek, langsgaan bij een werkgever voor werk, het plaatsen van een CV op een vacaturewebsite en het inschrijven bij een uitzendbureau. Ook het volgen van een workshop over het zoeken van werk, een arbeidsvoorwaardengesprek, assessment en inschrijving bij een detacheringsbureau of arbeids-/invalpool gelden als sollicitatieactiviteit. Er worden geen cijfers bijgehouden over hoeveel tijd werkzoekenden gemiddeld bezig zijn per sollicitatieactiviteit.

Onderstaande tabel geeft de verhouding van de verschillende geregistreerde sollicitatieactiviteiten bij UWV weer voor de periode van januari t/m juni 2023. Hierbij zijn het eerste en tweede sollicitatiegesprek en arbeidsvoorwaardengesprek samengevoegd.

Sollicitatieactiviteit	% doorgegeven
Sollicitatie op vacature	33%
Netwerkgesprek	21%
Sollicitatiegesprek (incl. arbeidsvoorwaarde)	10%
Bellen werkgever voor werk	9%
Workshop over werk zoeken	7%
Open sollicitatie	6%
CV op vacaturewebsite	5%
Langsgaan werkgever voor werk	4%

¹⁹ Vier procent zelfstandigen heeft inkomen via verhuur woning, 5 juli 2023, Cindy Biesenbeek, ESB.

²⁰ Rechten en plichten tijdens uw WW-uitkering | UWV | Particulieren

Sollicitatieactiviteit	% doorgegeven
Inschrijven uitzendbureau	3%
Assessment of test	2%
Inschrijven detachingsbureau	1%
Inschrijven arbeids-/invalpool	0%
Eindtotaal	100%

Verder geeft UWV aan dat zij iedere cliënt standaard minimaal één keer in de drie maanden spreken. Daarbij gaat het ook over de kwaliteit van de sollicitatieactiviteiten. Daarnaast kijkt het UWV naar de doorgegeven sollicitatieactiviteiten met de Sollicitatiescan. De Sollicitatiescan is gericht op dienstverlening en is een selectie-instrument dat adviseurs van UWV een handvat biedt om WW-uitkeringsgerechtigden te helpen met betrekking tot de kwaliteit van hun sollicitatiegedrag. Deze scan signaleert cliënten die mogelijk inefficiënt solliciteren op basis van de doorgegeven activiteiten. Een Adviseur Werk beoordeelt dit signaal en waar nodig wordt de cliënt opgeroepen voor een gesprek om met behulp van de adviseur en dienstverlening de kwaliteit van het sollicitatiegedrag te verbeteren.

De kwantiteit (het aantal sollicitatieactiviteiten) wordt getoetst door het UWV. Of een sollicitatie bij een werkgever daadwerkelijk is gedaan, wordt vastgelegd, maar daar zijn geen cijfers van bekend. Daarvoor is dossieronderzoek nodig. De effectiviteit van sollicitatiegedrag wordt getoetst door de Sollicitatiescan en door gesprekken tussen adviseur en uitkeringsgerechtigde. Hoeveel tijd dit een Adviseur Werk kost verschilt per situatie, hier worden geen gegevens over bijgehouden. Overigens is het kabinet voornemens middels een experiment meer inzicht te verkrijgen over de sollicitatieplicht, als invulling van de inspanningsplicht in de WW.²¹

Vraag 42

Hoeveel mensen met een middelbaar beroepsonderwijs (mbo-)opleidingsniveau hebben afgelopen jaar een opleiding gevolgd? Hoe vaak was die opleiding te classificeren als «omscholing» en niet als «bijscholing», dus buiten de eigen sector? En hoe vaak ging het om «bijscholing», binnen de eigen sector? In hoeveel gevallen moesten mensen de opleiding zelf bekostigen en hoe vaak droeg de oude/nieuwe werkgever bij?

Antwoord 42

Op basis van gegevens van het CBS weten we hoeveel personen tussen de 25 en 65 jaar een opleiding hebben gevolgd. De meest recente (voorlopige) cijfers over 2022 laten zien hoeveel personen met een laag, midden en hoog opleidingsniveau scholing hebben gevolgd. Hierbij is er geen onderscheid mogelijk naar om- of bijscholing. Op basis van deze cijfers weten dat in 2022 ruim 2.4 miljoen personen scholing hebben gevolgd. Bijna 240.000 van hen waren praktisch opgeleid, 800.000 hadden een diploma op mbo-2 of hoger op zak en nog eens bijna 1,4 miljoen personen die scholing hadden gevolgd hadden een hbo- of wo-diploma. Onbekend is in hoeverre het bij- of omscholing betrof. Ook is niet bekend in hoeverre mensen de opleiding zelf moesten bekostigen of de oude of nieuwe werkgever bijdroeg.

Vanuit de subsidieregeling STAP-budget zijn enkele gegevens beschikbaar die de vragen deels beantwoorden en uiteraard slechts een beperkt beeld geven van wat aan opleidingen is gevolgd.

²¹ Overheid.nl | Consultatie Tijdelijk besluit experiment inspanningsplicht WW (internetconsultatie.nl).

Hieronder worden de gegevens gepresenteerd over de aanvraagtijdvakken voor het STAP-budget die in 2023 zijn opengesteld. Het betreft gegevens over het opleidingsniveau van de aanvrager en het doel van de scholing. Er zijn geen gegevens beschikbaar over in hoeverre scholing buiten de eigen sector is gevolgd, noch over in hoeverre de scholingskosten ook deels door burgers of een andere partij worden betaald.

Verdeling toekenningen STAP-budget naar opleidingsniveau, aanvraagtijdvakken 2023

Hoogst afgeronde opleiding	maart	mei	juli	september	Totaal
Basisonderwijs	542	486	283	124	1.435
VMBO	2.504	2.254	1.235	835	6.828
HAVO	2.385	2.193	1.303	777	6.658
VWO	1.033	995	607	303	2.938
MBO	13.032	12.307	6.760	3.822	35.921
HBO	12.295	12.377	7.275	3.178	35.125
WO	6.291	6.239	3.821	1.275	17.626
Anders	1.433	1.430	827	348	4.038
Totaal	39.515	38.281	22.111	10.662	110.569

Bron: UWV

Verdeling toekenningen STAP-budget naar doel van de scholing, aanvraagtijdvakken 2023

Doel van de scholing	maart	mei	juli	september	Totaal
Ik wil mezelf bijscholen	22.560	21.367	12.265	5.444	61.636
Ik wil mezelf omscholen	16.955	16.914	9.846	5.218	48.933
Totaal	39.515	38.281	22.111	10.662	110.569

Bron: UWV

Vraag 43

Hoeveel mensen met een hoger beroepsonderwijs (hbo-)opleidingsniveau hebben afgelopen jaar een opleiding gevolgd? Hoe vaak was die opleiding te classificeren als «omscholing» en niet als «bijscholing», dus buiten de eigen sector? En hoe vaak ging het om «bijscholing», binnen de eigen sector? In hoeveel gevallen moesten mensen de opleiding zelf bekostigen en hoe vaak droeg de oude/nieuwe werkgever bij?

Antwoord 43

Zie antwoord vraag 42.

Vraag 44

Hoeveel mensen met een wetenschappelijk onderwijs (wo)-opleidingsniveau hebben afgelopen jaar een opleiding gevolgd? Hoe vaak was die opleiding te classificeren als «omscholing» en niet als «bijscholing», dus buiten de eigen sector? En hoe vaak ging het om «bijscholing», binnen de eigen sector? In hoeveel gevallen moesten mensen de opleiding zelf bekostigen en hoe vaak droeg de oude/nieuwe werkgever bij?

Antwoord 44

Zie antwoord vraag 42.

Vraag 45

Hoeveel mensen met een WW- of bijstandsuitkering hebben afgelopen jaar een opleiding gevolgd? Hoe vaak was die opleiding te classificeren als «omscholing» en niet als «bijscholing», dus buiten de sector waarin iemand eerder werkte? En hoe vaak ging het om «bijscholing», binnen de sector waarin iemand eerder werkte? In hoeveel gevallen moesten

mensen de opleiding zelf bekostigen en hoe vaak droeg een andere partij zoals de gemeente bij?

Antwoord 45

Er kunnen verschillende situaties zijn:

1. Mensen volgen een opleiding op eigen initiatief, gefinancierd met eigen middelen (al dan niet ondersteund met het STAP-budget);
2. De opleiding/scholing is onderdeel van de re-integratie dienstverlening van UWV of gemeenten;
3. Er is sprake van de inzet van aanvullende dienstverlening in de vorm van scholing via een RMT (Regionaal mobiliteitsteam: samenwerkingsverband van sociale partners, UWV en gemeente voor de inzet van dienstverlening die regulier niet beschikbaar of voldoende is).

Ad 1.

Er zijn geen gegevens beschikbaar over de scholing die mensen op eigen initiatief volgen. Een deel van de mensen die op eigen initiatief scholing volgt, heeft de kosten daarvan mogelijk (mede) vanuit het STAP gedekt. Vanuit de subsidieregeling STAP-budget zijn enkele gegevens beschikbaar die inzicht geven in de arbeidsmarktpositie van de ontvanger van het STAP-budget. Deze gegevens geven echter een zeer beperkt inzicht in hoeveel mensen op eigen initiatief scholing hebben gevolgd. In onderstaande tabel zijn de gegevens gepresenteerd over de arbeidsmarktpositie van de mensen die in 2023 een STAP-budget toegekend hebben gekregen (bron: UWV).

Verdeling toekenningen STAP-budget naar arbeidsmarktpositie, aanvraagtijdvakken 2023

Huidige arbeidsmarktpositie	maart	mei	juli	september	Totaal
Student	1.052	1.137	658	276	3.123
Werkloos	2.010	1.910	1.116	679	5.715
Werkzoekend	3.347	3.278	1.904	1.205	9.734
ZZP	6.335	6.263	3.657	1.184	17.439
Werkend met tijdelijk contract	7.615	7.069	4.014	2.177	20.875
Werkend met vast contract	16.816	16.309	9.321	4.477	46.923
Anders	2.340	2.315	1.441	664	6.760
Totaal	39.515	38.281	22.111	10.662	110.569

Bron: UWV

Ad 2.

Bij Scholing WW kan een opleiding of (om)scholing ingezet worden voor WW-gerechtigden met een grote kans op langdurige werkloosheid. Dit wordt betaald door UWV met een maximum van € 5.000,- per persoon. Vanaf 2023 is er een structureel budget voor scholing WW beschikbaar gemaakt van € 14 miljoen (inclusief uitvoeringskosten).

In het kader van de re-integratiedienstverlening van UWV zijn met scholingsvouchers in 2021 5.851 opleidingen gevolgd, in 2022 werden 3.500 opleidingen gevolgd.

Uit de Statistiek Re-integratie door Gemeenten (SRG) van het CBS blijkt dat eind maart 2023 16.620 mensen met een (gedeeltelijke) bijstandsuitkering een training, cursus of opleiding volgden. Gezien het gedecentraliseerde karakter van de Participatiewet hebben we geen nadere gegevens over de aard of kosten van deze re-integratiedienstverlening door gemeenten.

Ad 3.

Scholing ingezet via RMT-dienstverlening is te onderscheiden in:

- Scholing – functiegericht (=bijscholing),

- Scholing – naar beroep of functie (= omscholing),
- Praktijkleren in het MBO (kortdurende bij- en omscholing via praktijkleren in het mbo).

De monitorgegevens over 2022 laten het volgende zien:

	Scholing – functiegericht	Scholing – naar beroep of functie	Praktijkleren in het MBO
WW	120	31	16
Participatiewet	433	129	235

Vraag 46

Hoeveel mensen met een WW-uitkering vonden een baan tijdens hun WW-uitkering? Hoeveel daarvan deden dit na een jaar? Hoeveel deden dit binnen drie maanden voordat de WW-uitkering ten einde zou lopen?

Antwoord 46

In 2022 waren er circa 272.000 WW-beëindigingen. Van deze beëindigingen kende circa 137.000 (50%) een reden gerelateerd aan werk²². Daarnaast stroomde in 2022 circa 47% van de WW-ers binnen 12 maanden weer uit met een reden gerelateerd aan werk²³. Van de 137.000 aan werk gerelateerde WW-beëindigingen in 2022 vonden circa 37.000 beëindigingen plaats in de laatste drie maanden voor het einde van de WW-uitkering, de overige circa 100.000 beëindigingen vonden meer dan drie maanden voor het bereiken van de maximale WW-duur plaats²⁴.

Vraag 47

Is er in de begroting van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) structurele financiering voor de Meedoenbalies opgenomen?

Antwoord 47

Ja, dat klopt. In de SZW-begroting is hiervoor structureel € 4 miljoen gereserveerd.

Vraag 48

Hoeveel mensen zijn aangesloten bij een vakbond die cao afsloot met afspraken over leeftijdsdiscriminatie (dus extra salaris of verlof puur en alleen op basis van leeftijd) en hoe verhoudt zich dat tot het totale aantal werknemers in de sector?

Antwoord 48

In het algemeen is 16,3% van de werknemers in Nederland lid van een vakbond (NEA 2022, TNO). Of deze werknemers lid zijn van een vakbond die een cao heeft afgesloten waarin afspraken staan over ontsiemaatregelen is niet bekend. Ontsiemaatregelen voor oudere werknemers zijn doorgaans geen bepalingen die aangemerkt kunnen worden als leeftijdsdiscriminatie, omdat hier meestal een objectieve rechtvaardigingsgrond voor is. Die rechtvaardigingsgrond bestaat eruit dat ook oudere werknemers gezond de eindstreep van hun werkzame leven moeten kunnen halen (duurzame inzetbaarheidsbeleid). Voor cao-bepalingen voor jongere werknemers gelden hiervoor vergelijkbare motieven.

Vraag 49

²² UWV Kwantitatieve Informatie 2022, pagina 36.

²³ SZW Begroting 2024, tabel 63. Deze cijfers zijn een onderschatting van de daadwerkelijke werkhervatting vanwege een vertragingseffect in de registratie en vanwege het ontbreken van gedeeltelijke werkhervatting.

²⁴ UWV, interne data.

Is er voldoende financiering om op de 80 reguliere en 129 noodopvanglocaties de Meedoenbalies te bekostigen?

Antwoord 49

In de SZW-begroting is structureel € 4 miljoen gereserveerd ten behoeve van de kosten voor Meedoenbalies. Met deze middelen kan op 38 locaties dit programma worden aangeboden.

Vraag 50

Hoeveel pensioenfondsen voldeden aan de diversiteitscriteria uit de Code Pensioenfondsen? Hoeveel fondsen die niet voldeden hebben ondanks de oproepen vanuit de Stichting van de Arbeid, de Pensioenfederatie (uit 2015 en recenter), de oproepen vanuit het kabinet en de Minister en de door iedereen onderschreven waarde van een diverse samenstelling van het bestuur voor de kwaliteit van de besluitvorming, toch weer iemand ouder dan 40 jaar benoemd dus geen gebruik gemaakt van de jonge bestuurders die zijn opgeleid door de PensioenLab Academie en klaarstaan om ook pensioenfondsbestuurder te worden?

Antwoord 50

In de brief van de Minister voor Armoedebeleid, Participatie en Pensioenen met als onderwerp «Diversiteit pensioenfondsbesturen» van 24 april 2023, gebaseerd op de nalevingsrapportage van de Monitoringcommissie Code Pensioenfondsen over 2021, is weergegeven in hoeverre pensioenfondsbesturen divers zijn samengesteld en in hoeverre vacatures tot meer diversiteit hebben geleid. Volgens de code dient in een bestuur ten minste een vrouw en een man zitting te hebben alsmede één persoon boven de 40 en één persoon onder de 40. Uit de nalevingsrapportage blijkt dat in besturen waarin alleen mannen, maar wel ten minste één persoon onder de 40 zitting hadden 2 van de 6 pensioenfondsen een vrouw hebben benoemd (33%). In besturen waarin wel ten minste één vrouw zitting had in het bestuur, maar geen jongere in het bestuur hebben 11 van de 62 pensioenfondsen een jongere (< 40 jaar) benoemd (18%). In de situatie dat het pensioenfondsbestuur alleen uit mannen ouder dan 40 jaar bestond, hebben 3 van de 15 fondsen minimaal één vrouw van boven de 40 jaar benoemd (20%).

Vraag 51

Kan een overzicht worden gegeven van pensioenfondsen die niet aan de diversiteitscriteria van de Code Pensioenfondsen voldoen en paritair worden bestuurd? Hoeveel werknemers waren lid van een vakbond die een bestuurder voordraagt voor het pensioenfondsbestuur? Wanneer zijn er te weinig werknemers lid van een vakbond om het pensioenfonds nog paritair bestuurd te laten zijn? Wie hakt die knoop wanneer door?

Antwoord 51

In de nalevingsrapportage van de Monitoringcommissie Code Pensioenfondsen over 2021 is weergegeven in hoeverre pensioenfondsbesturen divers zijn samengesteld.²⁵ Daarbij is geen onderscheid gemaakt naar het bestuursmodel. Het grootste deel van de bestuurders wordt benoemd nadat zij zijn voorgedragen, bijvoorbeeld door sociale partners of de ondernemingsraad. De regering heeft geen informatie over het aantal werknemers dat lid was van een vakbond die een of meerdere pensioenfondsbestuurders heeft voorgedragen. Het pensioenfonds kiest, binnen het wettelijke kader en rekening houdend met de statuten het bestuursmodel dat het beste past.

Vraag 52

²⁵ PF_Nalevingsrapportage_MCPF_2021_2022.pdf

Hoeveel mensen ontvangen een bijstandsuitkering in 2023 en 2024?

Antwoord 52

In het eerste kwartaal van 2023 ontvingen volgens CBS-statistieken 399.990 mensen een bijstandsuitkering (afgerond op 5 personen). In 2024 wordt verwacht dat ongeveer 353.000 huishoudens een bijstandsuitkering ontvangen. Gehuwden ontvangen samen één hogere bijstandsuitkering, daarom verschilt het aantal huishoudens dat bijstand krijgt van het aantal personen dat bijstand krijgt. Ter vergelijking, in 2023 wordt verwacht dat ongeveer 340.000 huishoudens een bijstandsuitkering ontvangen.

Vraag 53

Hoeveel procent van de mensen in de bijstand is in staat om fulltime te werken, parttime te werken en helemaal niet te werken? Is het inzichtelijk of dit komt door fysieke, mentale of bijvoorbeeld culturele en taalkundige problemen?

Antwoord 53

In de Spiegel Bestaanszekerheid 2022 van de Nederlandse Arbeidsinspectie is aan een steekproef van bijstandsgerechtigden en klantmanagers gevraagd in hoeverre werk in de toekomst waarschijnlijk haalbaar is. Daaruit blijkt dat 25% van de bijstandsgerechtigden aangeeft nu in staat te zijn om te werken, volgens klantmanagers is dit 37% van de bijstandsgerechtigden. Verder geeft 37% van bijstandsgerechtigden aan nu nog niet maar op termijn wel in staat te zijn om te werken, volgens klantmanagers is dit 36%. Er is niet specifiek naar fulltime of parttime werk gevraagd.

Als belangrijkste reden waarom het moeilijk is om een baan te vinden, worden belemmeringen op gezondheidsgebied (zowel de lichamelijke als geestelijke gezondheid) het vaakst genoemd door bijstandsgerechtigden: respectievelijk 56% en 41%. Verder worden onder andere te weinig werkervaring (24%), het aantal uren dat iemand kan werken (22%) en moeite met de Nederlandse taal (23%) genoemd.

Vraag 54

Wat is het meest waarschijnlijke scenario van een huishouden van een alleenstaande in de bijstand die besluit fulltime tegen minimumloon te gaan werken in januari 2024? Verandert het huishoudboekje hierdoor?

Antwoord 54

Onderstaande tabel toont het verschil in besteedbaar inkomen tussen een alleenstaande met een bijstandsuitkering en een alleenstaande werknemer met een inkomen op minimumloon in 2024. In dit geval zal het besteedbaar inkomen met circa € 9.600 per jaar stijgen.

De huurtoeslag is in deze berekening niet meegenomen in het besteedbaar inkomen. Deze kan alleen worden meegenomen als de woninghuur bekend is, omdat de huurtoeslag hiervan direct afhankelijk is. Deze verschilt per huishouden. Daarom wordt hieronder de huurtoeslag als voorbeeld weergegeven in de onderste regel. Hierbij is uitgegaan van een huur van € 517 per maand. Als een alleenstaande vanuit de bijstand fulltime op Wettelijk minimumloon (Wml) niveau gaat werken, is de vooruitgang in besteedbaar inkomen ruim € 9.600. Rekening houdend met de huurtoeslag bij een huur van € 517 wordt dat circa € 8.000.

Tabel 1: Besteedbaar inkomen uitgesplitst in euro's voor een alleenstaande bijstandsgerechtigde en alleenstaande werknemer op minimumloon.

	Bijstand 2024	WML 2024	Vershil
Netto inkomen	15.566	25.124	+ 9.558

	Bijstand 2024	WML 2024	Vershil
Zorgtoeslag	1.523	1.523	0
Besteedbaar inkomen per jaar	15.031	24.658	+ 9.627
Huurtoeslag per jaar	3.822	2.265	- 1.557

Bron: Berekeningen SZW

Vraag 55

Hoeveel procent van de mensen in de bijstand heeft een niet-westerse migratieachtergrond?

Antwoord 55

De ramingscijfers voor eind juni 2023 geven aan dat 55% van de mensen in de bijstand een niet-westerse migratieachtergrond heeft. Deze cijfers zijn terug te vinden via deze link op Statline: <https://opendata.cbs.nl/#/CBS/nl/dataset/82016NED/table?dl=970D9> (geraadpleegd op 26-09-2023).

Vraag 56

Hoeveel procent van de mensen in de bijstand heeft moeite met de Nederlandse taal?

Antwoord 56

Het is niet bekend hoeveel procent van de mensen in de bijstand moeite heeft met de Nederlandse taal. Uit de Spiegel Bestaanszekerheid 2022 van de Nederlandse Arbeidsinspectie blijkt op basis van een steekproef van bijstandsgerechtigden dat 23% «moeite met de Nederlandse taal» noemt als belangrijkste reden waarom het moeilijk is om een baan te vinden.

Vraag 57

Hoeveel personeel is er in- en uitgestroomd in de kinderopvangsector in 2023?

Antwoord 57

Er zijn momenteel nog geen gegevens bekend over de in- en uitstroom in de kinderopvang in 2023. Uit cijfers van CBS voor het onderzoeksprogramma Arbeidsmarkt Zorg en Welzijn blijkt dat de instroom in de kinderopvang in 2022 circa 33 duizend werknemers was en dat de uitstroom circa 27 duizend werknemers was. Van de uitstromers verliet de helft de sector zorg en welzijn, waar de kinderopvang deel van uitmaakt²⁶.

Vraag 58

Wat is de stand van zaken met betrekking tot de kabinetsreactie op de evaluatie Wet Innovatie en Kwaliteit Kinderopvang?

Antwoord 58

De kabinetsreactie is op 14 november 2022 verzonden aan uw Kamer²⁷. De meest recente brief met stand van zaken is op 10 juli 2023 aan uw Kamer aangeboden²⁸. Onderdeel van dit traject «herijking kwaliteitseisen kinderopvang» is het mogelijk maken van de inzet van beroepskrachten in opleiding als vaste beroepskracht en drie maatregelen om ruimte te bieden aan de buitenschoolse opvang. Het wijzigingsbesluit hiervoor ligt

²⁶ <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2023/06/meer-werknemers-in-kinderopvang-maar-vacaturegraad-hoger-dan-ooit>

²⁷ Kamerbrief over beleidsreactie evaluatie Wet Innovatie en Kwaliteit Kinderopvang (IKK) | Kamerstuk | Rijksoverheid.nl

²⁸ Aanbiedingsbrief rapport Landelijke Kwaliteitsmonitor Kinderopvang 2021–2022 | Kamerstuk | Rijksoverheid.nl

momenteel in het kader van de voorhang in uw Kamer en de beoogde inwerkingtreding is 1 juli 2024.

Vraag 59

Hoeveel arbeidsmigranten werken er in Nederland in 2023? Hoeveel daarvan komen van binnen de Europese Unie, en hoeveel van buiten? Hoeveel werken er in een hoogopgeleide functie? Hoeveel werken er in een «kratesector»?

Antwoord 59

Cijfers die zicht geven op het aantal arbeidsmigranten die in Nederland werken op een bepaald moment («standcijfers») zijn beperkt beschikbaar. Het aantal arbeidsmigranten dat in Nederland werkt hangt af van de wijze waarop we arbeidsmigratie definiëren. Wanneer we alle personen die in Nederland werken voor een Nederlandse werkgever en een buitenlandse herkomst hebben als arbeidsmigrant definiëren, dan werken er in Nederland in 2021 ruim een miljoen (1.012.200) personen met een buitenlandse herkomst. Hiervan is circa de helft afkomstig uit de EU (520.700).

Het CBS Dashboard Arbeidsmigratie niet-EU/EFTA geeft inzicht in hoeveel personen van buiten de EU (derde landen) met het migratiemotief arbeid in Nederland werken, op basis van migratiejaren 1999 tot en met 2021. Hierbij is arbeidsmigratie dus gedefinieerd als personen die vanwege werk naar Nederland zijn gekomen. Op 31 december 2021 werken er in Nederland volgens dit dashboard 86.670 arbeidsmigranten van buiten de EU (en EVA) in Nederland. Een nadeel van dit cijfer is dat derdelanders die vóór 1999 naar Nederland zijn gekomen als arbeidsmigrant hier niet in meegeteld zijn. Daarnaast betreft dit cijfer enkel ingezetenen die staan ingeschreven in de Basisregistratie Personen (BRP). Personen die wel staan ingeschreven als werknemer bij het UWV, maar niet staan ingeschreven in het bevolkingsregister zitten niet in deze statistiek. Ook personen die noch zijn ingeschreven in het bevolkingsregister noch geregistreerd staan als werknemer worden niet meegenomen in dit cijfer.

Daarnaast geeft de CBS-Migrantenmonitor de standcijfers weer van alle mensen uit de EU die in een bepaald jaar in totaal in Nederland werken. De meest recente data zijn beschikbaar voor 2020. De EU-migrantenmonitor laat zien dat er in 2020 totaal 554.460 Europese arbeidsmigranten werkzaam zijn op de Nederlandse arbeidsmarkt (als werknemer of zelfstandige). Dit cijfer bevat zowel mensen die staan ingeschreven in de BRP als personen die werkzaam zijn in Nederland voor een Nederlandse werkgever maar niet staan ingeschreven in de BRP. In de Staat van Migratie 2023, die binnenkort aan uw Kamer zal worden verzonden, worden cijfers opgenomen tot en met 2021. Eind 2023 verwachten we in de Jaarrapportage Arbeidsmigranten 2023 cijfers te kunnen geven tot en met 2022. Verder wordt op dit moment door het CBS gewerkt om het hierboven genoemde Dashboard Arbeidsmigratie voor derdelanders uit te breiden met arbeidsmigranten uit de EU. Hiermee zullen migranten vanaf 1999 met (onder andere) het migratiemotief arbeid uit zowel de EU als derde landen uitvoerig in kaart kunnen worden gebracht.

Er zijn geen directe gegevens beschikbaar over hoeveel arbeidsmigranten in een hoogopgeleide functie werken. Het eerdergenoemde Dashboard Arbeidsmigratie niet-EU/EFTA maakt het mogelijk om te zien hoeveel arbeidsmigranten afkomstig uit derde landen als kennismigrant geïdentificeerd kunnen worden (op 31 december 2021), welk uurloon ze verdienen en in welke (grove) sectorindeling ze werkzaam zijn. Het hierboven genoemde Dashboard Arbeidsmigratie niet-EU/EFTA voor derdelanders

en de Migrantenmonitor voor arbeidsmigranten uit de EU laten wel zien in welke brede bedrijfstakken arbeidsmigranten werkzaam zijn. Zo is het mogelijk om te stellen hoeveel personen in krappere sectoren als de zorg, bouwnijverheid en IT werken, de hierboven geschetste datakanttekeningen in acht nemende. Aangezien een groot aandeel arbeidsmigranten in de statistieken met verdelingen naar bedrijfstak echter onder de uitzendsector/commerciële dienstverlening valt, is de onderverdeling naar bedrijfstak beperkt informatief om te stellen in hoeverre arbeidsmigranten in kraptesectoren werken. Arbeidsmigranten werkzaam in de uitzendsector werken volgens enquête data van ABU hoofdzakelijk in de logistiek, tuinbouw, voedingsindustrie, metaalindustrie, landbouw en transport.

Ik ben voornemens om het CBS met ingang van volgend jaar te vragen om gedetailleerdere informatie te genereren over de arbeidspositie van migranten die in Nederland verblijven, onder andere over de gewerkte uren, lonen en de bedrijfstak.

Vraag 60

Heeft De Nederlandsche Bank aspirant-pensioenfondsbestuurders die jonger zijn dan 40 jaar afgewezen? Hoe heeft De Nederlandse Bank, naast het belang van vaardigheden die nodig zijn voor de transitie, het belang van een diverse samenstelling van pensioenfondsbesturen benadrukt richting voordragende partijen, om eventuele angst voor een voordracht van een jonge bestuurder weg te nemen?

Antwoord 60

Het kabinet heeft geen inzicht in het aantal aspirant-pensioenfondsbestuurders dat na toetsing door De Nederlandse Bank niet is benoemd. In algemene zin moedigt de toezichthouder diversiteit in het collectief aan. Verschillen in kennis, ervaring, leeftijd, geslacht en professionele en geografische achtergrond zorgen voor een brede blik en verschillende perspectieven. De toezichthouder houdt in haar toetsingsproces dan ook nadrukkelijk rekening met het belang van diversiteit in de samenstelling van pensioenfondsbesturen.

Vraag 61

Hoeveel gezinnen staan er eind 2023 op een wachtlijst voor een plek op de kinderopvang?

Antwoord 61

Momenteel wordt er een onderzoek uitgevoerd naar wachttijden in de kinderopvang. De uitkomsten zullen naar verwachting later dit jaar volgen.

Vraag 62

Kunt u een overzicht geven van alle lopende en nog te beginnen maatregelen waarmee gewerkt wordt aan een groter aanbod in de kinderopvang? Wordt hierbij ook gekeken naar het loslaten van kwaliteitscriteria om meer en flexibeler aanbod mogelijk te maken?

Antwoord 62

Een belemmerende factor in het vergroten van het aanbod in de kinderopvang is het personeelstekort. Een overzicht van alle lopende en aangekondigde acties om het personeelstekort in de kinderopvang te verminderen, kan worden geraadpleegd in de Kamerbrief Voortgang aanpak personeelstekort in de kinderopvang van april 2023.²⁹ We werken bijvoorbeeld aan een herijking van de kwaliteitseisen voor dagopvang en

²⁹ Kamerstukken II, 2022–2023, 31 322, nr. 488

buitenschoolse opvang om deze beter te laten aansluiten bij de praktijk. Uw Kamer is afgelopen juli geïnformeerd over de stand van zaken.³⁰

Vraag 63

Voor hoeveel mensen in Nederland is de «armoedeval» of de marginale druk een reden om niet meer te gaan werken? Voor hoeveel mensen is het een reden om minder te gaan werken?

Antwoord 63

DNB heeft recent (30 mei 2023) gepubliceerd over hun onderzoek naar redenen om meer te gaan werken: Wat mensen prikkelt om meer of minder te werken (dnb.nl). Daaruit blijkt dat 25% van de werkenden meer wil gaan werken als daar een hogere beloning tegenover staat. Nog eens 10% geeft aan dat een hogere beloning een belangrijke rol speelt, maar niet de belangrijkste reden is. Kanttekening hierbij is dat niet gevraagd is hoe hoog de extra beloning zou moeten zijn. Voor hoeveel mensen de marginale druk een reden is om minder te gaan werken is niet bekend.

De armoedevalcijfers uit de Begroting SZW laten zien dat het lonend is om vanuit de bijstand te gaan werken. Het besteedbaar inkomen stijgt met 5% voor de alleenverdiener met kinderen tot 38% voor de alleenstaande (zie Tabel 136 in 5.2 Koopkracht en specifieke inkomensaspecten | Ministerie van Financiën – Rijksoverheid (rijksfinancien.nl).

Als het gaat om meer werken is de marginale druk van belang. Deze geeft aan welk deel van een extra verdiende euro niet in de eigen portemonnee komt. Driekwart van de werknemers heeft een marginale druk tussen 40 en 70%. In 2024 heeft 5% een marginale druk boven 70%. Een zeer hoge marginale druk is onwenselijk, maar zoals in de Kamerbrief over arbeidsmarktkrapte³¹ toegelicht zijn er geen eenvoudige maatregelen om de marginale druk voor bepaalde groepen te verlagen zonder dat dit elders pijn doet. Bovendien is de marginale druk vooral hoog voor werknemers die minder gevoelig zijn voor arbeidsaanbodprikkelers en die al fulltime werken.

Een te negatieve inschatting van de eigen feitelijke marginale druk kan werkenden remmen om meer uren te werken. Het is daarom van belang dat mensen zich hiervan een goed beeld kunnen vormen, bijvoorbeeld door gebruik van de WerkUrenBerekenaar en de WerkZorgBerekenaar³². Het kabinet zet zich ervoor in dat mensen hun feitelijke marginale druk scherper in beeld krijgen en dergelijke nuttige tools weten te vinden.

Vraag 64

Wat is het totale budget dat in 2023 en 2024 is toegewezen voor activeringsprogramma's en re-integratiediensten voor mensen in de bijstand?

Antwoord 64

Het budget voor re-integratiediensten voor mensen in de bijstand valt onder de algemene uitkering van het gemeentefonds en is dus vrij besteedbaar door gemeenten. De hoogte van dit participatiebudget is in 2023 en 2024 respectievelijk € 641 miljoen en € 644,5 miljoen. De hoogte van het budget is slechts ter indicatie, aangezien de accresontwikkeling hierin niet is meegenomen.

³⁰ Kamerstukken II, 2022/2023, 31 322, nr. 508

³¹ Zie de Kamerbrief «Aanvullende maatregelen aanpak arbeidsmarktkrapte» van 3 februari 2023 (<https://open.overheid.nl/documenten/ronl-8a4474fc8a196acd493d5912dfdbf3c8454f99e9/pdf>)

³² Te bereiken via www.werkurenberekenaar.nl en www.werkzorgberekenaar.nl

Daarnaast kunnen bijstandsgerechtigden ook gebruik maken van andere regelingen, zoals het STAP-budget in 2023, of de dienstverlening van Regionale Mobiliteitsteams (RMT's). Daarbinnen is geen specifiek budget toegewezen voor bijstandsgerechtigden.

Vraag 65

Hoeveel mensen hebben in 2023 gebruikgemaakt van de verschillende re-integratiediensten die worden aangeboden aan bijstandsontvangers? Wat was het succespercentage van deze programma's in uitgedrukt in het vinden van (duurzaam) werk?

Antwoord 65

In maart 2023 ondersteunden gemeenten in totaal bijna 172.000 mensen in het krijgen of behouden van een baan. 65% van deze mensen is bijstandsgerechtigd, waaronder 8% (deeltijd) werkend met een aanvullende uitkering. Daarnaast bieden gemeenten re-integratiediensten aan niet-uitkeringsgerechtigden (8%) en aan mensen die met deze ondersteuning in staat zijn om (duurzaam) te werken (27%). Het succespercentage van gemeentelijke re-integratievoorzieningen in termen van het vinden van (duurzaam) werk is niet bekend. Wel blijkt uit CBS-cijfers dat in 2022 in totaal ruim 37.000 mensen die een maand eerder een re-integratievoorziening ontvingen, zowel bijstandsgerechtigden als niet-bijstandsgerechtigden, gestart zijn in een baan.

Vraag 66

Wat is het gemiddelde bedrag aan bijstandsuitkeringen in 2023? Hoe verhoudt dit zich tot het minimumloon?

Antwoord 66

Het gemiddelde brutobedrag aan bijstandsuitkering per jaar wordt voor 2023 geraamd op ongeveer € 17.400. De hoogte van de bijstandsnorm die een persoon ontvangt hangt af van de leeftijd en de leefsituatie. Alleenstaanden ontvangen bijstand ter hoogte van 70% van het nettominimumloon. Gehuwden ontvangen 50% van het nettominimumloon per persoon, dus samen bijstand ter hoogte van 100% van het netto minimumloon. Ook telt het aantal volwassen huisgenoten mee voor de hoogte van een bijstandsuitkering: met hoe meer kostendelers iemand samenwoont (personen van 27 jaar of ouder), hoe lager diens bijstandsuitkering. De uitkeringsbedragen worden op 1 juli en 1 januari elk jaar aangepast. Zie voor de huidige uitkeringsbedragen: <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/bijstand/documenten/publicaties/2023/06/20/uitkeringsbedragen-per-1-juli-2023>

Vraag 67

Wat zijn de belangrijkste redenen voor mensen om een beroep te doen op de bijstand in 2023? Zijn er specifieke trends of patronen op dit gebied?

Antwoord 67

Dit is niet recent uitgevraagd. Mensen doen een beroep op bijstand wanneer zij niet zelfstandig in hun eigen inkomen of levensonderhoud kunnen voorzien. De belangrijkste trend is een daling van het aantal mensen met een bijstandsuitkering sinds februari 2021, toen 430.000 mensen een bijstandsuitkering ontvingen. In 2023 zijn dit minder dan 400 duizend mensen. Dit kwam doordat de uitstroom de afgelopen kwartalen hoger lag dan de instroom. Verder is ook het aantal mensen met langdurige bijstand afgelopen jaar gedaald. Deze daling deed zich met name voor bij mensen die tussen de twee en vijf jaar bijstand ontvingen.

Vraag 68

Wat is de effectiviteit van de verschillende maatregelen die zijn genomen om arbeidsmigranten in Nederland te integreren en te ondersteunen?

Antwoord 68

Het kabinet rapporteert jaarlijks over de voortgang van het verbeteren van de positie van arbeidsmigranten en het uitvoeren van de aanbevelingen van het Aanjaagteam Bescherming Arbeidsmigranten (Commissie Roemer). De uitvoering van de aanbevelingen is begin 2021 gestart en op dit moment is de uitvoering daarvan nog in volle gang. Gelet op de grote verscheidenheid tussen de verschillende aanbevelingen is de uitvoering daarvan ook nog in verschillende fases. Eind 2022 en voor de zomer 2023 zijn de eerste grote wetsvoorstellen aangenomen en in gegaan, namelijk wijzigingen in de Wet BRP en de nieuwe Wet Goed Verhuurderschap. Dat betekent dat het nog te vroeg is om de effectiviteit van deze trajecten te kunnen beoordelen. In verschillende wetstrajecten zijn voornemens opgenomen met betrekking tot monitoring en evaluatie.

Op dit moment wordt door de departementen die samenwerken in het interdepartementaal projectteam arbeidsmigranten, met SZW als coördinerend ministerie, een meerjarig onderzoeksprogramma opgezet en Europees aanbesteed om meer zicht te krijgen op het welbevinden van arbeidsmigranten en hoe zij hun eigen positie en situatie in Nederland ervaren op verschillende thema's zoals huisvesting en werk. Ook de sociale partners worden bij dit onderzoeksprogramma betrokken. De verwachting is dat de jaarrapportage 2024 voor het eerst resultaten van dat programma zal kunnen opnemen.

Vraag 69

Hoeveel mensen hebben in 2023 gebruikgemaakt van de kinderopvangtoeslag? Is dit een stijgende, stagnerende of dalende trend? Zijn er bijzonderheden?

Antwoord 69

De meest recente cijfers hebben betrekking op het tweede kwartaal van 2023. In het tweede kwartaal van 2023 hebben gemiddeld 608.000 huishoudens gebruik gemaakt van kinderopvangtoeslag. Er gingen in deze periode 905.000 kinderen met kinderopvangtoeslag naar de opvang. In het 1e kwartaal van 2023 waren dat 894.000 kinderen. Daarnaast zijn de cijfers voor het 2e kwartaal van 2023 2,1% hoger dan het 2e kwartaal van 2022.

Er is dus sprake van een stijgende trend van het gebruik van kinderopvangtoeslag (zie ook onderstaande tabel). Deze groei is te verklaren door een toename in het gebruik van dagopvang en buitenschoolse opvang. In 2020 en 2021 was de groei van het gebruik tijdelijk minder sterk. De tijdelijke stagnering van de groei kan voor een gedeelte worden verklaard door de COVID-19 crisis. Het gebruik van gastouderopvang is t.o.v. het tweede kwartaal van 2022 juist met 6,3% gedaald. Laatstgenoemde past in een dalende trend die al een aantal jaar zichtbaar is.

Tabel. Aantal huishoudens dat gebruik maakt van kinderopvangtoeslag (x 1.000) en aantal kinderen met kinderopvangtoeslag (x 1.000).

	2018	2019	2020	2021	2022	2023-Q2
Aantal huishoudens dat gebruik maakt van kinderopvangtoeslag (x 1.000)	524	547	551	556	588	608
Aantal kinderen met kinderopvangtoeslag (x 1.000)	785	818	825	832	879	905

Bron: SZW Jaarverslag 2022 (2018–2022) en gegevens Dienst Toeslagen, cijferbeeld juli 2023, bewerking Ministerie van SZW (2e kwartaal 2023).

Vraag 70

Wat zijn de belangrijkste uitdagingen waarmee de kinderopvangsector wordt geconfronteerd in 2023, en welke maatregelen worden genomen om deze aan te pakken?

Antwoord 70

De belangrijkste uitdaging voor de kinderopvangsector in 2024 is de personeelskrapte. In 2023 is er een tekort van naar verwachting 5.900 werknemers, in 2024 naar verwachting een tekort van 5.800 werknemers. Over maatregelen tegen de personeelskrapte heeft de Minister van SZW in april van dit jaar een brief gestuurd³³. In aanvulling op deze maatregelen is er een subsidie voor zij-instroom van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt (zie p. 122 van de toelichting op de begroting).

De herziening van het financieringsstelsel in de kinderopvang is eveneens een uitdaging voor de kinderopvangsector. Uw Kamer heeft recent een brief³⁴ ontvangen over de stand van zaken rond de herziening van het financieringsstelsel. Wat de impact van dit traject gaat zijn voor de kinderopvangsector in 2024 is afhankelijk van de politieke keuzes van een volgend kabinet. Dit kabinet gaat waar mogelijk wel door met de voorbereidingen op een herziening van het financieringsstelsel.

Vraag 71

Hoeveel mensen hebben in 2023 gebruikgemaakt van de schuldhulpverlening en wat was het slagingspercentage bij het terugbetalen van schulden?

Antwoord 71

Gegevens van 2023 zijn nog niet bekend. In 2022 zijn er 75.531 aanmeldingen voor schuldhulpverlening gedaan en is voor 16.423 mensen een oplossing voor de schulden bereikt.

Vraag 72

Hoeveel mensen in de schuldsanering hebben kinderen? Welk percentage van de kinderen dat in armoede opgroeit leeft in een huishouden dat in de schuldsanering zit? Welk percentage van de kinderen heeft een of meer ouders/verzorgers met een (arbeids)beperking?

Antwoord 72

In 2022 kwamen 310 personen in een huishouden van een alleenstaande ouder in de wettelijke schuldsanering, 16 procent van het totaal aantal personen. In 2012 bestond 18 procent van de huishoudens in de schuldsanering uit eenoudergezinnen. Het ging om 2415 gezinnen. In 2012 waren paren met kinderen verhoudingsgewijs de grootste groep met 34 procent van de totale instroom, in totaal 4690 personen. In 2022 bestond 27 procent van de instroom uit paren met kinderen (bron: CBS, 2023).

Er zijn geen gegevens beschikbaar over welk percentage van de kinderen dat in armoede opgroeit leeft in een huishouden dat in de schuldsanering zit. Ook wordt niet geregistreerd welk deel van de mensen met een (arbeids)beperking kinderen heeft.

Vraag 73

Wat is de status van de uitvoering van de Participatiewet en de resultaten ervan in 2023 en 2024?

³³ Kamerbrief over voortgang aanpak personeelstekort kinderopvang | Kamerstuk | Rijksoverheid.nl

³⁴ Kamerbrief – Stand van zaken herziening financieringsstelsel kinderopvang | Kamerstuk | Rijksoverheid.nl

Antwoord 73

Het Ministerie van SZW publiceert regelmatig een factsheet Participatiewet dat een cijfermatig beeld geeft van de uitvoering van de Participatiewet. Het meest recente factsheet Participatiewet is dit voorjaar verschenen en geeft een beeld tot en met 2022, zie hiervoor: <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/publicaties/2023/06/08/bijlage-i-szw-factsheet-participatiewet-ii>. In de komende factsheet zullen er cijfers over het eerste deel van 2023 gepubliceerd worden.

Vraag 74

Wat is de tijdlijn van de belangrijke ontwikkelingen op het kinderopvangdossier die in Q4 2023 en heel 2024 gaan gebeuren?

Antwoord 74

In de toelichting op de begroting is op pagina 121 en verder beschreven welke beleidswijzigingen zijn voorzien in 2024 en verder.

Hier worden onder andere een aantal wijzigingen in de kwaliteitseisen genoemd. De inwerkingtreding van de wijzigingen zijn onder voorbehoud van de behandeling hiervan in de Tweede en Eerste Kamer. De planning van deze wijzigingen is als volgt. Per 1 januari 2024 treedt een bewaartermijn voor de aanwezigheidsregistratie van medewerkers en kinderen in werking. Daarnaast streeft het kabinet ernaar om per 1 februari meertalige dagopvang mogelijk te maken. Vanaf 1 juli geldt de mogelijkheid om een beroepskracht in opleiding als vast gezicht in te zetten en zijn drie aanpassingen voor de buitenschoolse opvang gerealiseerd: het berekenen van de beroepskracht-kindratio op kindercentrumniveau, vereenvoudigen van kindercentrum-overstijgend opvangen tijdens schoolvrije dagen en de inzet van anders-gekwaliceerden.

Naast de beleidswijzigingen zal zoals elk jaar de maximumuurprijs geïndexeerd worden. Ten slotte zijn er twee grote uitdagingen binnen het kinderopvangdossier: het personeelstekort en de herziening van het financieringsstelsel. Zie voor meer informatie hierover het antwoord op vraag 70.

Vraag 75

Wat is de tijdlijn van belangrijke ontwikkelingen op het arbeidsmarktdiscriminatie dossier die in Q4 2023 en heel 2024 gaan gebeuren?

Antwoord 75

Een belangrijke ontwikkeling in het arbeidsmarktdiscriminatie dossier voor Q4 2023 betreft de behandeling van het Wetsvoorstel *Toezicht gelijke kansen bij werving en selectie*. Dit wetsvoorstel ligt op dit moment in de Eerste Kamer ter behandeling. Verder verwacht het kabinet de algemene maatregel van bestuur (AMvB) met daarin de nadere eisen aan de verplichtingen uit het wetsvoorstel dit najaar ter voorhang aan uw Kamer aan te kunnen bieden.

Verder werkt het kabinet aan diverse activiteiten om arbeidsmarktdiscriminatie tegen te gaan, welke ook in 2024 doorlopen. Hierbij gaat het bijvoorbeeld om de communicatie en ondersteuning van werkgevers voor het wetsvoorstel *Toezicht gelijke kansen bij werving en selectie*. Daarnaast is het kabinet bezig met het sluiten van een convenant voor de bevordering van gelijkwaardige kansen op de arbeidsmarkt. Ook werkt het aan het bevorderen van gendergelijkheid op de arbeidsmarkt, bijvoorbeeld door de implementatie van de Europese Richtlijn Loontransparantie. Streven is het wetsvoorstel ter implementatie hiervan in de tweede helft van 2024 met uw Kamer te delen.

Voor een uitgebreider overzicht van de lopende activiteiten en ontwikkelingen op het arbeidsmarktdiscriminatie dossier verwijst het kabinet naar de voortgangsbrief over het Actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie. Deze voortgangsbrief is op 7 september 2023 aan uw Kamer gezonden (Kamerstuk 29 544, nr. 1217).

Vraag 76

Kunt u een overzicht geven van de geplande investeringen in arbeidsmarktontwikkeling en opleidingen voor 2023 en 2024?

Antwoord 76

Hoe de geplande investeringen in arbeidsmarktontwikkeling en opleidingen voor 2023 en 2024 eruitzien kunnen we niet in zijn algemeenheid beantwoorden. We weten dat veel private en publieke partijen investeren in de arbeidsmarktontwikkeling en in opleidingen. De Tweede Kamer commissie heeft in 2020 de notitie Kosten en baten van Leven Lang Ontwikkelen gemaakt. Die notitie geeft een goed overzicht van het complexe veld en de middelen die daar privaats en publiek naar schatting in omgaan. Als we de vraag beperken tot de beleidsinstrumenten voor LLO van OCW, EZK en SZW dan kunnen we het volgende overzicht geven, dat overigens niet is gebonden aan de jaren 2023 en 2024.

Beleidsinstrumenten LLO van OCW, SZW en EZK

- Leeroverzicht, waarop iedereen opleidingsmogelijkheden kan zoeken, inclusief financieringsmogelijkheden.
- Levenlanglerenkrediet, biedt een studielening tegen gunstige voorwaarden voor erkende voltijd-, deeltijd- of duale opleidingen aan hbo of universiteit en voltijdse bol-opleidingen aan het mbo.
- STAP-budget (tot 1 januari 2024), tegemoetkoming in scholingskosten van OCW erkende opleidingen, voor iedereen met een band met de Nederlandse arbeidsmarkt, ongeacht arbeidsmarktpositie.
- SLIM-regeling, om leren en ontwikkelen in het mkb vanzelfsprekend te maken, waardoor er aandacht is voor de ontwikkeling van het bedrijf en de medewerkers. Bedrijven en samenwerkingsverbanden kunnen bijvoorbeeld subsidie aanvragen voor een doorlichting van het bedrijf en het opstellen van een toekomstgericht opleidingsplan, voor loopbaan- en ontwikkeladviezen van de medewerkers of om een methode zoals een leerrijke werkomgeving of een bedrijfsschool op te zetten.
- Expeditie-regeling om een maatschappelijke beweging te stimuleren waarin interventies, werkwijzen en methodieken op het gebied van duurzame inzetbaarheid en LLO vaker, beter en sneller worden toegepast in bedrijven en organisaties.
- NGF-project LLO-Katalysator, ondersteunt werkgevers om hun ontwikkelvragen te formuleren, stimuleert de totstandkoming van hybride leeromgevingen waarin bedrijfsleven en onderwijs samen vormgeven aan leren en ontwikkelen op de werkvloer, en het bevordert de ontwikkeling van flexibel onderwijs op maat voor werkenden en werkzoekenden, in eerste instantie gericht op de energie- en grondstoffentransitie.
- NGF-project Opschaling publiek-private samenwerking, waarin opschaling plaatsvindt van succesvolle publiek-private samenwerking in regio's.
- NGF-project Vaardig met vaardigheden, waarmee een gemeenschappelijke skillstaal CompetentNL wordt ontwikkeld die nodig is om een skillsgerichte arbeidsmarkt te realiseren.
- Beleid voor basisvaardigheden en programma tel mee met Taal.

Vraag 77

Wat zijn alle aanvullende koopkrachtmaatregelen die het kabinet treft voor 2024? Graag in het antwoord afzonderlijk uiteenzetten hoe studenten, alleenstaanden, mensen met een koopwoning, fulltime werkenden, parttime werkenden en/of mensen met een bovenmodaal inkomen hiervan profiteren?

Antwoord 77

Tabel 1 hieronder geeft een overzicht van de maatregelen. Voor de inkomenseffecten voor verschillende groepen is aangesloten bij de gebruikelijke indeling bij de presentatie van de koopkracht naar inkomensgroep, inkomensbron, huishoudtype en kinderen. Voor veel van de maatregelen is er geen effect op de mediaan van de verschillende groepen, omdat minder dan de helft van de groep door de maatregel geraakt wordt. Bij die maatregelen worden alleen de medianen getoond van de groep die geraakt wordt door de maatregel. Daarbij zijn de effecten van een aantal maatregelen zo klein dat ook de effecten van de groep die geraakt wordt afgerond op 0,0% uitkomen. Tabel 1 bevat een overzicht van alle maatregelen. Van een aantal maatregelen zijn de inkomenseffecten doorgerekend en opgenomen in tabel 2. Van de overige maatregelen is een kwalitatieve beschrijving opgenomen, die ook te vinden is in de Begroting SZW.

Tabel 1 Overzicht maatregelen

	maatregel	inkomenseffecten
1. Fiscaal generiek	a Verhoging arbeidskorting tweede knikpunt	tabel
	b Verhoging tarief eerste IB-schijf	tabel
	c Beleidsmatige verlaging aanvangspunt tweede IB-schijf voor mensen boven de AOW-leeftijd	tabel
	d Beleidsmatige verlaging aanvangspunt toptarief IB (tweede IB-schijf voor mensen onder de AOW-leeftijd en derde IB-schijf voor mensen boven de AOW-leeftijd)	tabel
	e Box 3 heffingsvrij vermogen niet indexeren in 2024 en tarief in 2024 verhogen	tabel
	f Verlaging zelfstandigenaftrek	tabel
	g Verlaging MKB-winstvrijstelling	tabel
	h Fiscale maatregelen met een effect op de inflatie	kwalitatief
2. Kinderen	i Verhoging kindgebonden budget	tabel
	j Verlaging indexatie maximumprijzen kinderopvang	kwalitatief
3. Zorg	k Bevrozen eigen risico in de zorgverzekering	kwalitatief
	l Aanpassing GVS	kwalitatief
4. Wonen	m Verhoging huurtoeslag	tabel
	n Geleidelijk afschaffen aftrek wegens geen of geringe eigenwoningschuld	tabel
	o Maatregelen huurverlaging	kwalitatief
5. Sociale zekerheid	p Invoering wettelijk minimumuurloon	kwalitatief

Tabel 2 Inkomenseffect per maatregel, 2024

maatregel	a	b	c	d	e	f	g	i	m	n
	Verhoging arbeidskorting tweede knikpunt	Verhoging tarief eerste IB-schijf	Beleidsmatige verlaging aanvangspunt tweede IB-schijf voor mensen boven de AOW-leeftijd	Beleidsmatige verlaging aanvangspunt toptarief IB	Box 3 heffingsvrij vermogen niet indexeren in 2024 en tarief in 2024 verhogen	Verlaging zelfstandigen aftrek	Verlaging MKB-winstvrijstelling	Verhoging kindgebonden budget	Verhoging huurtoeslag	Geleidelijk afschaffen aftrek wegens geen of geringe eigenwoning-schuld
	Alleen effect	Iedereen	Alleen effect	Iedereen	Alleen effect	Alleen effect	Alleen effect	Alleen effect	Iedereen	Alleen effect
Inkomensgroep										
1e (<=111% WML)	0,3%	0,0%	0,0%	-0,1%	0,0%	-0,3%	0,0%	2,9%	1,5%	0,0%
2e (111-176% WML)	0,2%	0,0%	-0,8%	-0,1%	0,0%	-0,9%	-0,1%	2,4%	0,0%	0,0%
3e (176-269% WML)	0,1%	0,0%	-0,6%	-0,2%	0,0%	-0,9%	-0,1%	1,5%	0,0%	0,0%
4e (269-397% WML)	0,1%	-0,1%	-0,5%	-0,3%	0,0%	-0,7%	-0,2%	1,3%	0,0%	0,0%
5e (>397% WML)	0,0%	0,0%	-0,3%	-0,6%	0,0%	-0,5%	-0,4%	1,3%	0,0%	0,0%
Inkomensbron										
Werkenden	0,1%	0,0%	-0,3%	-0,3%	0,0%	-0,5%	-0,3%	1,4%	0,0%	0,0%
Uitkeringsgerechtigden	0,1%	0,0%	-0,3%	-0,1%	0,0%	-0,6%	0,0%	2,9%	1,4%	0,0%
Gepensioneerden	0,1%	0,0%	-0,6%	-0,1%	0,0%	-0,3%	-0,1%	1,0%	0,0%	0,0%
Huishoudtype										
Tweeverdieners	0,1%	0,0%	-0,5%	-0,2%	0,0%	-0,5%	-0,2%	1,5%	0,0%	0,0%
Alleenstaanden	0,2%	0,0%	-0,7%	-0,1%	0,0%	-0,6%	-0,3%	1,2%	0,0%	0,0%
Alleenverdieners	0,1%	0,0%	-0,5%	-0,3%	-0,1%	-0,6%	-0,3%	2,6%	0,0%	0,0%
Kinderen										
Huishoudens met kinderen	0,1%	0,0%	-0,3%	-0,2%	0,0%	-0,5%	-0,2%	1,5%	0,0%	0,0%
Huishoudens zonder kinderen	0,1%	-0,1%	-0,3%	-0,2%	0,0%	-0,5%	-0,2%	nvt	0,0%	0,0%
Alle huishoudens										
	0,1%	0,0%	-0,5%	-0,2%	0,0%	-0,5%	-0,2%	1,5%	0,0%	0,0%

Fiscale maatregelen met een effect op inflatie (H)

Vanaf 1 januari 2024 gelden er een aantal nieuwe fiscale maatregelen die effect hebben op de prijzen die een consument betaalt. Alcoholaccijns en accijnzen op rooktabak en sigaretten worden verhoogd. Door de geplande schuif in de energiebelasting tussen elektriciteit en gas uit het coalitieakkoord wordt elektriciteit per 1 januari 2024 minder belast terwijl gas meer wordt belast.

Verlaging indexatie maximumuurprijzen kinderopvang (J)

De maximum uurprijzen voor de kinderopvangtoeslag worden in 2024 met 2 cent minder verhoogd ten opzichte van de reguliere indexatie, die in 2024 6,01% bedraagt. Deze maatregel dient ter bekostiging van drie beleidsmaatregelen. De 2 cent lagere verhoging van de maximum uurprijzen geeft een beperkt negatief inkomenseffect, afhankelijk van het

inkomen, gebruik van kinderopvang en het uurtarief. Ouders met recht op kinderopvangtoeslag en een uurtarief boven de maximum uurprijs gaan erop achteruit. Zij krijgen over 2 cent per uur minder vergoeding, terwijl ze bij volledige indexatie een deel van die 2 cent vergoed zouden krijgen: 96% voor de laagste inkomens en minimaal 33,3% voor de hoogste inkomens.

Bevriezing eigen risico in de zorgverzekering (K)

Het verplicht eigen risico van de zorgverzekering blijft in 2024 bevroren op € 385 per jaar. De bevriezing van het eigen risico en het effect daarvan op de zorguitgaven leidt tot een hogere nominale premie, inkomensafhankelijke bijdrage en zorgtoeslag. De combinatie hiervan kan positief of negatief uitpakken voor huishoudens, afhankelijk van de vraag of zij het eigen risico in 2023 volledig betaalden.

Aanpassing GVS (L)

De vergoedingslimieten voor GVS-geneesmiddelen worden herberekend. De bijbetalingen voor GVS worden wederom gemaximeerd op € 250. Een herberekening zorgt ervoor dat voor het overgrote deel van de geneesmiddelen de vergoedingslimiet daalt. Dit kan bijbetalingen voor patiënten betekenen. Een fabrikant kan voorkomen dat patiënten overstappen naar een vergelijkbaar geneesmiddel zonder bijbetaling door de prijs van de geneesmiddelen op of onder de vergoedingslimiet te brengen.

Maatregelen huurverlaging (O)

De huurverlaging 2023, voor lagere inkomens die huren van woningcorporaties heeft een doorloop in 2024³⁵.

Invoering wettelijk minimumuurloon (P)

Door de invoering van het wettelijk minimumuurloon op 1 januari 2024 geldt voor werknemers in alle sectoren één uniform minimumuurloon. Voor werknemers die het minimumloon verdienen en een voltijds dienstverband van méér dan 36 uur per week hebben (bijvoorbeeld 37 of 40 uur) leidt de invoering van het wettelijk minimumuurloon tot een loonsverhoging. Het brutoloon van een werknemer die het minimumuurloon verdient in een sector waar 40 uur per week de norm is, ligt door de maatregel 11,1% hoger dan in 2023. In een sector waar 38 uur per week de norm is, is de brutoloonstijging van een minimumloonverdiener 5,6%.

Vraag 78

Welke pensioenfondsen investeren nog altijd in fossiele industrieën? Hoeveel jongeren bouwen pensioen op bij deze fondsen? Hebben deze fondsen een jonge bestuurder?

Antwoord 78

Het kabinet heeft geen geaggregeerde informatie over de investeringen door pensioenfondsen, en daarmee ook niet in de investeringen in fossiele industrieën door pensioenfondsen.

Vraag 79

Hoeveel fte is er extra bij gekomen in 2022–2023 voor het ambtenarenapparaat op het Ministerie van SZW? Hoeveel budget voor personeelszaken van het ministerie SZW is er precies bijgekomen in 2022 en 2023? Hoeveel externe inhuur is er geweest bij het Ministerie van SZW in 2022 en 2023?

³⁵ In de SZW-begroting zijn de maatregelen verder uitgewerkt.

Indien de realisatiecijfers over de afgelopen twee jaar niet paraat zijn, kunt u dan een analyse over de cijfers van 2023 geven?

Antwoord 79

In 2022 betrof het totaal aantal fte 4.490. In 2021 betrof dit 4.126 fte, dat betekent een groei van 8,8%. Voor 2023 kunnen er nog geen realisatiecijfers worden weergegeven. De uitbreiding hangt samen met de uitwerking van het coalitieakkoord, de invulling van de uitkomsten van de parlementaire enquête naar de kinderopvangtoeslag en de uitvoering van coronaregelingen. In de begroting voor 2024 laten we zien dat de personele uitgaven toenemen van circa € 359 miljoen in 2022 tot circa € 439 miljoen in 2023. Externe inhuur neemt af van € 31,7 miljoen in 2022 naar € 24,7 miljoen in 2023.

Deze cijfers zijn inclusief de Rijksschoonmaakorganisatie.

Vraag 80

Hoe wordt de twee miljoen die toegevoegd is aan het budget voor Impuls Startbanen uit het bestedingsplan statushouders en werk concreet besteed?

Antwoord 80

De startbanen uit het plan van aanpak zijn bedoeld voor statushouders die kort in Nederland zijn en bezig zijn met inburgeren onder de Wet inburgering 2021. Gemeenten zijn op grond van de Participatiewet verantwoordelijk voor de begeleiding naar werk van deze groep statushouders. Betrokken gemeenten ontwikkelen hun eigen proeven voor de begeleiding en matching van statushouders op een startbaan. De proeven worden gemonitord en er wordt onderzocht welke aanpakken goed werken. Het bedrag van € 2 miljoen wordt uitgekeerd via een decentralisatie uitkering en is bedoeld voor: ontwikkelkosten, projectleiding, uitvoeringskosten (voor intensievere begeleiding) en kosten voor begeleiding van onderzoek naar de werkende elementen van proeven met Startbanen.