

UWV Arbeidsmarktprognose 2017-2018



Inhoudsopgave

Voorwoord	2
1. Samenvatting en leeswijzer	3
1.1. Samenvatting	3
1.2. Bronnen en leeswijzer	4
2. Landelijke ontwikkelingen arbeidsmarkt in 2017-2018	5
2.1. Economische groei zet door	5
2.2. De vraag naar arbeid neemt vooral in 2017 toe	6
2.3. Het aanbod van arbeid groeit jaarlijks	9
2.4. Werkloosheid neemt af	11
3. Sectorale ontwikkelingen arbeidsmarkt 2017-2018	13
3.1. Overzicht van sectorale ontwikkelingen	13
3.2. Opvallende ontwikkelingen in sectoren	16
3.3. Omvang van de werkweek neemt geleidelijk wat af	20
4. Regionale ontwikkelingen arbeidsmarkt in 2017-2018	22
4.1. Regionale ontwikkeling banen	22
4.2. Regionale ontwikkeling beroepsbevolking	24
4.3. Regionale ontwikkeling WW-uitkeringen	25
Lijst van afkortingen	27
Begrippenlijst	28
Bijlage I De arbeidsmarkt in een schema	31
Bijlage II Sectorindeling	33
Bijlage III Hoofdindeling arbeidsmarktregio's	34
Bijlage IV Verschillen met voorgaande prognoses	35
Colofon	36
Lijst van boxen	
Box 2.1 Uitzicht op een vaste baan?	
Box 3.1 Arbeidsmarkt wordt krappere in een aantal sectoren en beroepsgroepen	
Bijlage I.1 De arbeidsmarkt in een model	

Voorwoord

De Nederlandse economie groeit nog steeds verder. Het aantal banen neemt toe en jaarlijks ontstaan er zo'n 900 duizend vacatures. In een aantal sectoren, zoals de ICT en bouw en bij enkele beroepsgroepen, zoals verpleegkundigen, neemt de krapte op de arbeidsmarkt toe. Deze krapte kan de mogelijkheden voor verdere groei van die sectoren beperken. Het aantal personen met een werkloosheidsuitkering daalt naar verwachting flink de komende jaren. De daling van het aantal WW-uitkeringen van 55-plussers blijft in 2017 nog wel achter bij het landelijk gemiddelde.

Dit rapport gaat in op de verwachte vraag naar arbeid van werkgevers en het aanbod van de beroepsbevolking. Verschillen tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt, zoals dat tot uiting komt in de (nog) niet-gevulde arbeidsvraag (vacatures), de werkloze beroepsbevolking en het aantal WW-uitkeringen komen ook aan bod. De prognoses zijn gericht op de korte termijn: 2017 en 2018. Met deze prognoses ondersteunt UWV haar partners op de arbeidsmarkt zoals gemeenten, werknemers- en werkgeversorganisaties, regionale samenwerkingsverbanden, sectororganisaties en onderwijsinstellingen.

Deze arbeidsmarktprognose is onderdeel van de informatievoorziening over de arbeidsmarkt van UWV. Door het leveren van arbeidsmarktprognoses op sectoraal, regionaal en landelijk niveau bevorderen we de transparantie op de arbeidsmarkt. Bij meer transparantie vinden werkgevers en werkzoekenden elkaar sneller op de arbeidsmarkt en/of ontstaat een betere match. Dit vermindert discrepanties tussen vraag en aanbod, productieverlies en het financieel beslag die uitkeringen leggen op de samenleving zoveel mogelijk.

We bedanken het Centraal Bureau voor de Statistiek voor de geleverde data en onderzoeksbureau Panteia voor het opstellen van de prognoses van de vraag naar arbeid.

Rob Witjes
Hoofd Arbeidsmarktinformatie- en advies
UWV

1. Samenvatting en leeswijzer

1.1. Samenvatting

Stabiele economische groei

De Nederlandse economie groeit verder, met groeipercentages van rond de twee procent voorspelde het Centraal Planbureau (CPB) afgelopen maart¹. Voor de middellange termijn tot en met 2021 gaat het CPB uit van een groeipercentage van 1,7%.

Tabel Samenvatting verwachte arbeidsmarktontwikkelingen tot en met 2018

		Waarde			Groei	
		2016	2017	2018	2017	2018
Groeipercentage BBP (%)		2,2%	2,1%	1,8%		
Banen totaal	x 1.000	9.981	10.132	10.207	151	75
Banen werknemers	x 1.000	7.919	8.042	8.102	123	60
Banen zelfstandigen	x 1.000	2.062	2.090	2.105	28	15
Ontstane vacatures	x 1.000	915	931	898	16	-33
Beroepsbevolking (15-74 jaar)	x 1.000	8.942	9.010	9.090	68	80
Aantal WW-uitkeringen (ultimo jaar)	x 1.000	412	351	311	-61	-40

Vooral in 2017 groei werkgelegenheid

In de komende twee jaar groeit het aantal banen met ruim 225 duizend naar 10,2 miljoen banen. Jaarlijks ontstaan er zo'n 900 duizend vacatures door uitbreiding van het personeelsbestand of vervanging van personeel dat vertrekt. Er is vooral in 2017 banengroei. Ook in 2018 groeit het aantal banen nog wel, maar de banengroei vlakkt af. Dit komt mede door de krappere wordende arbeidsmarkt en stijgende arbeidskosten. In 2018 neemt de arbeidsproductiviteit weer toe naar het gemiddelde van de afgelopen twintig jaar. Door toenemende arbeidsproductiviteit kan het werk met minder mensen worden gedaan. Dit remt de groei van de werkgelegenheid. Zo neemt bijvoorbeeld in de industrie en de financiële dienstverlening de omzet wel toe in 2018, maar daalt het aantal banen. Productiviteitsgroei is overigens wel gunstig voor de Nederlandse concurrentiepositie.

Zorg&welzijn in 2018 weer banenmotor

In 2017 en 2018 neemt het aantal werknemersbanen in de sector zorg&welzijn met zo'n 30 duizend toe na een jarenlange krimp. De groeiende zorgvraag en het schrappen van bezuinigingen in deze sector liggen hieraan ten grondslag. In 2018 is deze sector weer de banenmotor met de sterkste toename in absolute aantallen. Het aantal uitzendbanen neemt ook nog steeds toe de komende twee jaar. Procentueel gezien is de banengroei in de uitzendsector nog steeds het grootst, maar in absolute aantallen is de stijging niet meer zo groot als in de afgelopen twee jaar.

Banengroei bij werknemers

Een opvallende ontwikkeling is dat voor het eerst sinds jaren de procentuele groei van het aantal werknemersbanen niet veel verschilt van dat van de banen van zelfstandigen. De trend van de afgelopen jaren was dat vooral het aantal zelfstandigenbanen toenam. Maar in 2016 daalde het aantal banen van zelfstandigen. Het aantal gewerkte uren van zelfstandigen steeg nog wel. Voor 2017 en 2018 verwachten we weer een stijging van zowel werknemers als zelfstandigenbanen.

¹ CPB (24 maart 2017). *Overschot op de begroting. Inflatie stijgt*. Centraal Economisch Plan 2017.

Krappere arbeidsmarkt in bepaalde sectoren

De arbeidsmarkt wordt weer wat krappier blijkt uit de toename van de vacaturegraad: het aantal openstaande vacatures per duizend werknemers. De toename is vooral te zien in de zorg & welzijn, bouw en onderwijs. Ook in de ICT is de vacaturegraad weer toegenomen, terwijl deze al jaren vrij hoog is.

Werkgevers in deze sectoren hebben meer moeite hebben om personeel te vinden wat mogelijk belemmeringen oplevert om door te groeien. Door de crisis en bezuinigingen waren de afgelopen jaren de perspectieven in de zorg en bouw niet gunstig. Dat heeft er mede voor gezorgd dat minder jongeren interesse hadden in een opleiding in deze richting. Er waren ook te weinig stageplekken. Sommige deelsectoren kampen met een negatief imago. Daardoor is er minder aanbod van arbeidskrachten voor deze sectoren en kan het personeelstekort de productie en banengroei in deze sectoren belemmeren.

Meer aanbod van arbeid, stijgende participatiegraad alleen bij vrouwen en 55-plussers

De beroepsbevolking (dat zijn mensen van 15 tot 75 jaar die werk hebben of zoeken) groeit de komende twee jaar met zo'n 148 duizend. De groei zit vooral bij personen van 55 t/m 64 jaar (+114 duizend). In de leeftijdsklasse 35 t/m 54 jaar neemt de beroepsbevolking juist af. De bruto arbeidsparticipatie neemt de komende twee jaar nog een beetje toe naar 70,3%. De arbeidsparticipatie stijgt vooral onder vrouwen en onder 55-plussers. De bruto arbeidsparticipatie van vrouwen ligt wel nog steeds bijna tien procentpunt lager dan die van de mannen. Bij mannen onder de 45 jaar is de bruto arbeidsparticipatie gedaald tussen 2008 en 2016, vooral omdat het aantal werkzame mannen daalde. Het aantal mannen van die leeftijd dat werkloos was of niet tot de beroepsbevolking hoorde nam juist toe (omdat deze mannen niet zochten naar werk en/of niet beschikbaar voor werk waren).

Aantal WW-uitkeringen daalt met 100 duizend

Het aantal WW-uitkeringen daalt naar verwachting met ongeveer 100 duizend in twee jaar tijd. In absolute aantallen daalt het aantal WW-uitkeringen het sterkst in de stedelijke gebieden Groot-Amsterdam en Rijnmond, maar ook in Friesland en West-Brabant. De grootste procentuele daling is te zien in de Achterhoek, Food Valley en Gorinchem. Het aantal WW-uitkering daalt bij alle leeftijdsklassen t/m 65 jaar. In 2017 is de daling het sterkst bij de groep t/m 34 jaar en het minst sterk bij de 55 t/m 64-jarigen.

1.2. Bronnen en leeswijzer

Bronnen

De gegevens over het verleden van de economie, de werkgelegenheid, de (beroeps)bevolking en vacatures tot en met eind 2016 zijn afkomstig van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS). Cijfers over het aantal WW-uitkeringen komen uit de eigen UWV-administratie. De prognose is opgesteld door onderzoeksbureau Panteia (vraag naar arbeid en vacatures) en UWV (aanbod van arbeid en WW-uitkeringen).

De economie is de cruciale factor voor de arbeidsmarkt. We gaan voor de arbeidsmarktprognose uit van de economische verwachtingen uit het Centraal Economisch Plan 2017 (CEP, maart 2017) van het Centraal Planbureau (CPB). Op die manier sluiten we aan bij de gebruikelijke uitgangspunten van het begrotingsbeleid van de overheid. Hoe vraag en aanbod elkaar onderling beïnvloeden, laten we zien in bijlage I *De arbeidsmarkt in een schema*.

UWV levert met de arbeidsmarktprognose een bijdrage aan het transparant maken van de arbeidsmarkt. In een meer transparante arbeidsmarkt vinden vraag en aanbod op de arbeidsmarkt elkaar sneller, wordt werkloosheid zoveel mogelijk beperkt en blijven vacatures korter openstaan. De arbeidsmarktprognose vormt input voor het opstellen en uitvoeren van de (regionale) arbeidsmarktagenda van gemeenten, onderwijsinstellingen, sociale partners, UWV en lokale organisaties.

De uitkomsten van de arbeidsmarktprognose hebben wel een voorwaardelijk karakter en kennen een mate van onzekerheid. Als bijvoorbeeld de economische groei dit jaar hoger uitvalt dan in maart 2017 is voorspeld door het CPB, stijgt het aantal banen en vacatures sterker dan in deze arbeidsmarktprognoses vermeld staan. Daarnaast zijn voorspelmodellen altijd een vereenvoudigde beschrijving van de werkelijkheid.

Leeswijzer

Hoofdstuk 2 beschrijft de prognoses van de vraag naar en aanbod van arbeid op landelijk niveau en geeft de ontwikkelingen weer op hoofdlijnen. Hoofdstuk 3 gaat in op de prognoses van de werkgelegenheid en vacatures voor de verschillende sectoren, zoals de bouw, detailhandel en zorg. Hoofdstuk 4 geeft een beknopte weergave van de regionale ontwikkelingen.

2. Landelijke ontwikkelingen arbeidsmarkt in 2017-2018

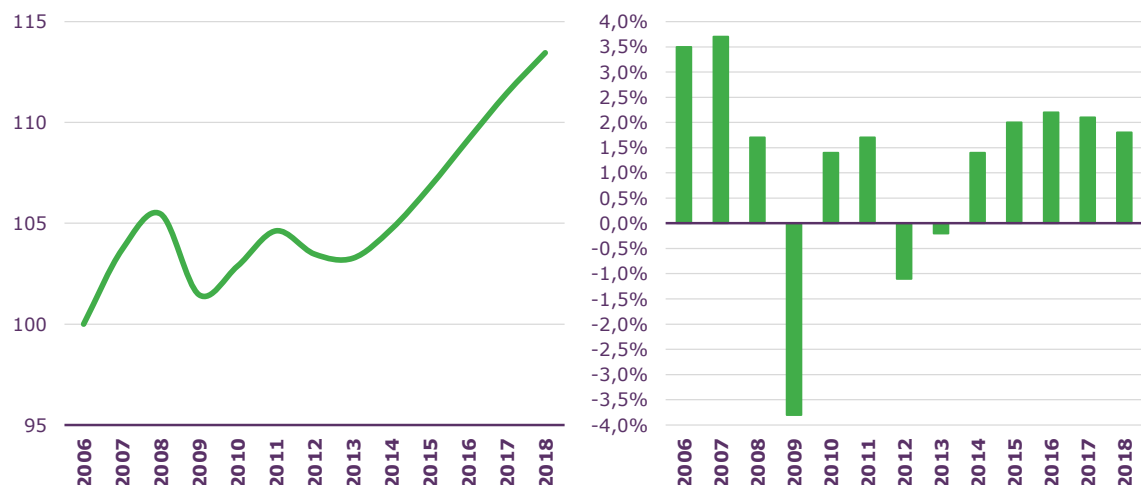
Dit hoofdstuk begint met de verwachtingen over de economische groei (paragraaf 2.1) en vervolgens leiden we daaruit de vraag naar arbeid af (paragraaf 2.2). We schetsen de ontwikkelingen in het aanbod van arbeid (beroepsbevolking, paragraaf 2.3) en laten de discrepantie tussen vraag en aanbod zien aan de hand van ontwikkelingen in werkloosheid en het aantal WW-uitkeringen (paragraaf 2.4).

2.1. Economische groei zet door

De economie groeit alweer twaalf kwartalen op rij, meldde het CBS op 16 mei 2017². De omvang van de economie is sinds 2015 groter dan de omvang voor de economische crisis (figuur 2.1.1 links). Voor heel 2016 komt de groei uit op 2,2%³ en het Centraal Planbureau (CPB) voorspelt een groei van 2,1% in 2017 en 1,8% in 2018 (figuur 2.1.1 rechts en tabel 2.2.1)⁴. Voor de middellange termijn tot 2021 gaat het CPB uit van een stabiele groei van 1,7%. Vooral consumptie en uitvoer dragen de huidige economische groei. Consumenten besteden meer, onder andere doordat ze nu weer hun spaargeld uitgeven, en het consumentenvertrouwen is hoog. De Nederlandse uitvoer profiteert van de verbeterde concurrentiepositie en presteert beter dan de relevante wereldhandel. De (internationale) beleidsonzekerheden zijn echter nog steeds groot. Zo zijn de gevolgen van de Brexit en verkiezingen en kabinetsformaties in diverse landen op dit moment nog ongewis. Mede hierdoor hebben de uitkomsten van deze prognose een voorwaardelijk karakter.

De Nederlandse economie groeit dus stabiel en gestaag door. De groeipercentages per jaar zijn lager dan die we kennen uit de tijd van de hoogconjunctuur eind jaren negentig en de jaren 2006 en 2007, maar liggen wel in de buurt van het gemiddelde van de afgelopen twintig jaar (1,9%). Het CPB verwacht dat we in de toekomst rekening moeten houden met groeipercentages die beginnen met een 1 in plaats van 2 of 3. Voorheen waren namelijk een sterk stijgende beroepsbevolking en/of productiviteitsstijgingen aanjagers van economische groei. Naar verwachting is de omvang van de beroepsbevolking op de langere termijn min of meer stabiel. Ook vertraagt de groei de arbeidsproductiviteit al jaren. Het CPB geeft aan dat de productiviteitsgroei beperkt zal blijven (of zelfs zal dalen) als er geen grote technologische doorbraken komen⁵.

Figuur 2.1.1 Omvang (l) en groei (r) Bruto Binnenlands Product (BBP) 2006-2018
Index omvang BBP (2006=100)



² CBS (16 mei 2017). *Bbp groeit met 0,4% in eerste kwartaal 2017*. Het gaat hier om groei ten opzichte van het vorige kwartaal.

³ CBS (24 maart 2017). *Bbp groeit met 0,6% in vierde kwartaal 2016*.

⁴ CPB (24 maart 2017). *Overschot op de begroting. Inflatie stijgt*. Centraal Economisch Plan 2017.

⁵ CPB (7 maart 2017). *Productivity Slowdown Evidence for the Netherlands* en CPB (24 maart 2017). *Overschot op de begroting. Inflatie stijgt*. Centraal Economisch Plan 2017.

2.2. De vraag naar arbeid neemt vooral in 2017 toe

In 2016 zijn er gemiddeld bijna 10 miljoen banen (tabel 2.2.1)⁶. Dit zijn zowel voltijd- als deeltijdbanen van werknemers en zelfstandigen. In twee jaar tijd zal het totaal aantal banen toenemen met ruim 225 duizend banen naar zo'n 10,2 miljoen in 2018. Vooral in 2017 neemt het aantal banen toe. In 2018 neemt de arbeidsproductiviteit juist sterker toe. Het CPB geeft aan dat werkgevers ruimte hebben om mensen aan te nemen door de relatief hoge winsten in de afgelopen jaren. Maar het wordt lastiger om geschikte werknemers te vinden in een krappere wordende arbeidsmarkt. En stijgende arbeidskosten maken het voor werkgevers aantrekkelijk om in te zetten op een hogere arbeidsproductiviteit⁷.

Het aantal banen van werknemers groeit naar verwachting met 123 duizend in 2017 en met 60 duizend in 2018 (183 duizend in twee jaar tijd). Het aantal banen van zelfstandigen groeit in 2017 naar verwachting met 28 duizend en in 2018 met 15 duizend (43 duizend in twee jaar tijd).

Aantal arbeidsjaren en gewerkte uren nemen ook toe

Nederland geldt binnen Europa al jaren als kampioen deeltijdwerken. In 2016 had bijna de helft van de werkzame beroepsbevolking een deeltijdbaai (een baan van minder dan 35 uur): tien jaar geleden was dat 44%⁸. Het zijn vooral vrouwen die een deeltijdbaai hebben, namelijk zo'n driekwart van de vrouwen in de werkzame beroepsbevolking. Maar juist bij de mannen is het aandeel met een deeltijdbaai gestegen in de afgelopen tien jaar, namelijk met 5 procentpunt naar 26% in 2016. Het grote aandeel deeltijdbanen roept de vraag op of de werkgelegenheid ook toeneemt als wij kijken naar het totaal aantal gewerkte uren in een jaar of naar het totaal aantal fulltimebanen. Uit tabel 2.2.1 blijkt dat dat zo is. Het totaal aantal gewerkte uren in een jaar groeit met 1,5% in 2017 en 0,7% in 2018. En ook na een omrekening van banen naar arbeidsjaren, als benadering voor fulltime banen⁹, is er groei te zien. In twee jaar tijd verwachten we een toename van zo'n 155 duizend arbeidsjaren. De gemiddelde deeltijdfactor verandert naar verwachting niet veel de komende jaren.

Tabel 2.2.1 Ontwikkeling BBP, arbeidsproductiviteit en werkgelegenheid

		Waarde			Groei	
		2016	2017	2018	2017	2018
BBP, prijsniveau 2016	€ mld	697	712	725	2,1%	1,8%
Arbeidsproductiviteit a)	x 1.000	98	98	99	0,6%	1,1%
Banen totaal	x 1.000	9.981	10.132	10.207	1,5%	0,7%
Banen werknemers	x 1.000	7.919	8.042	8.102	1,6%	0,7%
Banen zelfstandigen	x 1.000	2.062	2.090	2.105	1,4%	0,7%
Arbeidsjaren totaal	x 1.000	7.133	7.239	7.288	1,5%	0,7%
Arbeidsjaren werknemers	x 1.000	5.922	6.009	6.050	1,5%	0,7%
Arbeidsjaren zelfstandigen	x 1.000	1.211	1.230	1.238	1,6%	0,7%
Gemiddelde deeltijdfactor		71,5%	71,5%	71,4%	0,0%	-0,1%
Deeltijdfactor werknemers		74,8%	74,7%	74,7%	-0,1%	-0,1%
Deeltijdfactor zelfstandigen		58,7%	58,9%	58,8%	0,2%	-0,1%
Gewerkte uren	x 1.0000	12.755	12.945	13.032	1,5%	0,7%
Gewerkte uren werknemers	x 1.0000	10.081	10.229	10.299	1,5%	0,7%
Gewerkte uren zelfstandigen	x 1.0000	2.674	2.716	2.733	1,6%	0,7%
Vacatures	x 1.000	915	931	898	1,7%	-3,5%

a) BBP per arbeidsjaar totaal (werknemers en zelfstandigen)

⁶ Het gaat om het aantal banen gemiddeld in een jaar (zie de begrippenlijst). Volgens de cijfers van CBS statline zijn er sinds het vierde kwartaal van 2016 al meer dan 10 miljoen banen.

⁷ CPB (24 maart 2017). *Overschot op de begroting. Inflatie stijgt*. Centraal Economisch Plan 2017.

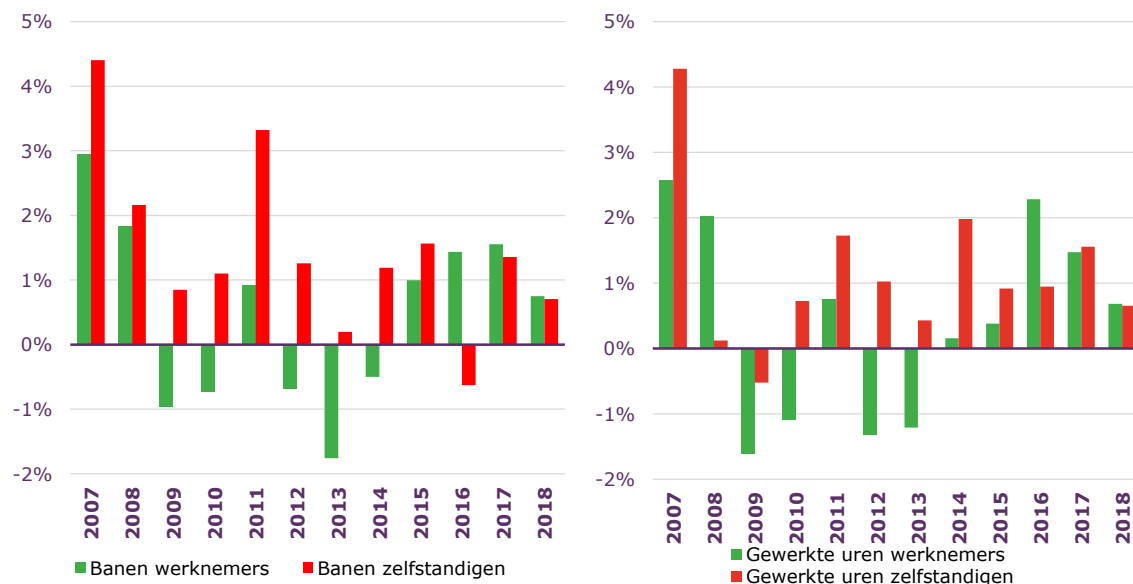
⁸ CBS Statline 'Werkzame beroepsbevolking naar arbeidsduur', geraadpleegd op 1 mei 2017.

⁹ Bij arbeidsjaren telt een deeltijdbaai van 50% voor een halve baan. Zie ook de begrippenlijst.

Aantal banen van zelfstandigen neemt minder snel toe dan voorheen

De trend van de afgelopen jaren was dat vooral het aantal zelfstandigenbanen toenam. Ook na de crisis in 2008 nam het aantal banen van zelfstandigen toe. In 2016 is het aantal voor het eerst gedaald (figuur 2.2.1 links). Het is nog te vroeg om te concluderen of wetswijzingen of herstel op de arbeidsmarkt van invloed zijn op deze afname. Overigens nam het aantal gewerkte uren van zelfstandigen nog wel toe in 2016 (figuur 2.2.1 rechts). Voor 2017 en 2018 wordt wel weer een groei van het aantal zelfstandigenbanen verwacht, maar het groeipercentage is iets lager dan dat van de werknemersbanen.

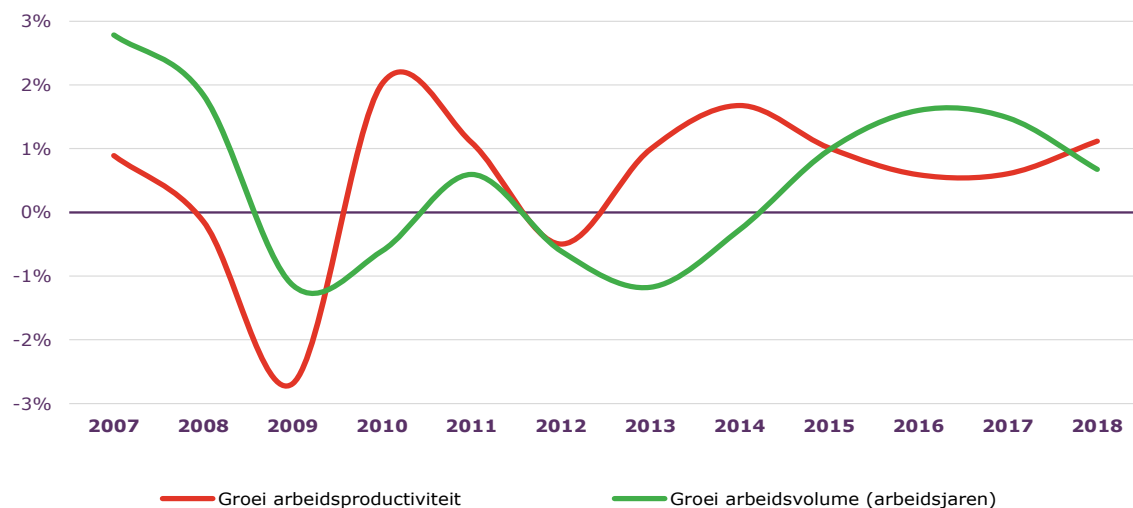
Figuur 2.2.1 Groei arbeidsvolume werknemers en zelfstandigen: banen (l) en gewerkte uren (r)



Arbeidsvolume groeit in 2017 sneller dan productiviteit, in 2018 andersom

In 2016 en 2017 groeit het arbeidsvolume harder dan de arbeidsproductiviteit. In 2018 is het weer andersom en komt de groei van de arbeidsproductiviteit weer uit op het gemiddelde van de afgelopen twintig jaar (figuur 2.2.2). Een toename van de arbeidsproductiviteit vermindert het aantal banen op de korte termijn; het verbetert echter wel de internationale concurrentiepositie.

Figuur 2.2.2 Ontwikkeling in arbeidsproductiviteit en arbeidsvolume



Na het uitbreken van de economische crisis in 2008 nam de arbeidsproductiviteit af omdat werkgevers in eerste instantie hun werknemers nog in dienst hielden terwijl de productie afnam. Toen het herstel inzette en de economie weer groeide, nam de arbeidsproductiviteit weer toe. Werkgevers waren nog huiverig om weer meer personeel aan te nemen. Ook bij de tweede dip in 2012 en 2013 is dit patroon te zien, alleen nam de arbeidsproductiviteit minder sterk af en het arbeidsvolume minder snel toe. Dat in 2018 de arbeidsproductiviteit weer sneller stijgt dan het arbeidsvolume heeft waarschijnlijk ook te maken met de krapper arbeidsmarkt. Daardoor wordt het voor werkgevers lastiger om personeel te vinden. Door verwachte loonstijgingen nemen de arbeidskosten toe. Dat maakt het voor werkgevers ook

aantrekkelijker om meer in te zetten op een toename van arbeidsproductiviteit. Het krappere worden van de arbeidsmarkt heeft, in ieder geval voor een aantal sectoren (zie hoofdstuk 3), wellicht ook gevolgen voor de ontwikkeling van het aantal vaste en flexibele banen: zie box 2.1.

Box 2.1 Uitzicht op een vaste baan?

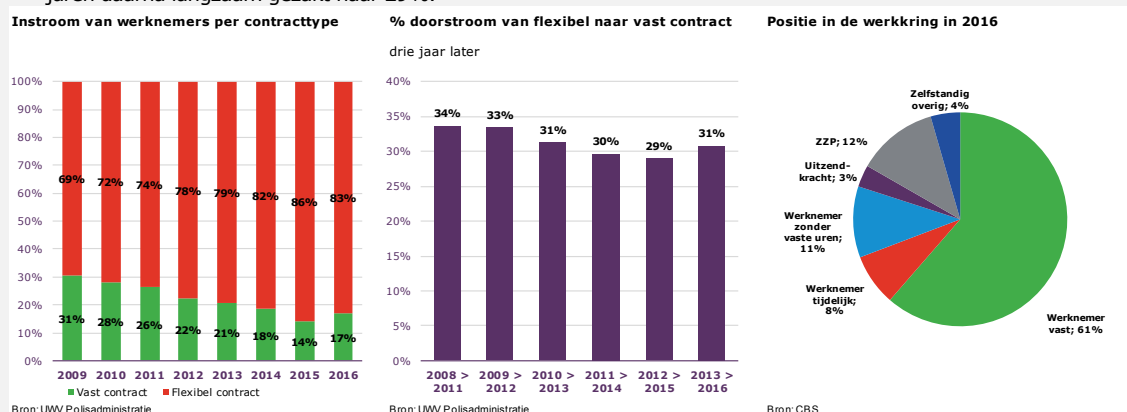
De flexibele schil is de afgelopen jaren fors gestegen in Nederland. De groei van flexwerk is in Nederland veel sterker dan in de meeste andere EU-landen. Wat gaat er schuil achter deze ontwikkeling en zal deze trend verder doorzetten? Onder flexibel werk worden verschillende contractvormen verstaan. Het gaat om contracten waarbij de werkende voor bepaalde tijd in dienst is en/of geen vast aantal uren werkt. We kunnen onderscheid maken in:

- Werknemers met tijdelijke contracten (met of zonder uitzicht op een vast contract)
- Werknemers zonder vaste uren: oproep- en invalkrachten en werknemers met min/max contracten^{a)}
- Uitzendkrachten
- Zelfstandigen zonder personeel (ZZP)

De meeste werkenden zijn nog altijd in loondienst met een vast contract, maar hun aandeel neemt wel gestaag af. In 2008 had 68% van de werkenden een vast contract, in 2016 is dit aandeel met 7%-punt gezakt tot 61%. In aantallen gemeten zijn er in 2016 560.000 werknemers met een vast contract minder dan in 2008. De flexibele schil van werknemers en ZZP'ers hebben een gezamenlijk aandeel van 34%. Ook werkt nog zo'n 4% als zelfstandige overig (bijvoorbeeld als zelfstandige met personeel).

Uit eigen analyses van UWV over de periode 2008-2016 blijkt dat de trendmatige groei van flexwerk onder werknemers veroorzaakt wordt door twee ontwikkelingen.

- Het aandeel vaste contracten onder nieuwe werknemers (werknemers die een jaar eerder geen werknemersbaan hadden) is tot en met 2015 elk jaar verder afgenomen. In 2009 had één op de drie nieuwe werknemers een vast contract. In 2015 is dit aandeel meer dan gehalveerd.
- Tegelijkertijd is de doorstroom van flexibel werk naar vast werk tot en met 2015 afgenomen. Ruim één op de drie werknemers die in 2008 een flexibel contract hadden, heeft drie jaar later een vast contract. Dit percentage is de vier jaren daarna langzaam gezakt naar 29%.



Waarom is de omvang van flexwerk in Nederland zo sterk toegenomen? Het afgelopen jaar zijn er verschillende publicaties^{b)} verschenen die hier antwoord op proberen te geven. Er worden diverse oorzaken genoemd. Het CPB^{c)} en de Europese commissie^{d)} noemen onder andere de hoge mate van ontslagbescherming van vast personeel en het hoge werkgeversrisico vanwege doorbetaling bij ziekte van vast personeel. Bij de toename van het aantal ZZP'ers spelen de gunstige fiscale faciliteiten, zoals de zelfstandigenaftrek en de MKB-winstvrijstelling^{e)}, een belangrijke rol. Het is nog niet duidelijk in hoeverre de invoering van de WWZ in 2015 de ontwikkeling van flexwerk beïnvloedt. Een evaluatie van de wet moet nog plaatsvinden.

Het is duidelijk dat de trendmatige groei van flexwerk heel sterk is. Ook in het 1^e kwartaal 2017 is het aantal flexwerkers sterker gestegen dan het aantal werknemers met een vaste baan. Toch zijn er ook tekenen dat het aandeel werknemers met een vaste baan weer kan toenemen. Van de groep flexwerkers groeide vooral het aantal werknemers met uitzicht op een vaste baan^{f)}. Uit onderzoek van het Verwey-Jonker Instituut^{g)} blijkt dat werkgevers vinden dat de flexibiliseringstrend is doorgeslagen. Een verhouding van 70% vast en 30% flexibel personeel zien zij als wenselijker. Daarnaast neemt de spanning op de arbeidsmarkt toe. Het aantal vacatures stijgt, terwijl de werkloosheid afneemt. Werkgevers zullen meer moeite moeten doen om geschikt personeel te werven door bijvoorbeeld aantrekkelijkere arbeidsvoorwaarden te bieden. We zien al dat de nieuwe werknemers in 2016 vaker een vast contract krijgen dan in 2015. Bovendien neemt de doorstroom van werknemers met een flexibel contract naar een vast contract toe (zie bovenstaande twee linker grafieken).

Een illustratief voorbeeld is de wervingsstrategie van VDL Nedcar. Het bedrijf heeft moeite om geschikte technische vaklieden aan zich te binden en heeft daarom de secundaire arbeidsvoorwaarden verbeterd^{h)}. Zo biedt VDL Nedcar huisvesting aan voor kandidaten die verder weg wonen. Op het moment van schrijven heeft VDL 224 vacatures op de eigen website geplaatst. Bijna alle vacatures (217) zijn voor vast werk.

a) Contract waarbij de werkgever en werknemer een minimum en maximum aantal uren per week, maand of jaar afspreken. De werkgever is verplicht om het minimum aantal uren (de garantie-uren) uit te betalen, ongeacht of de werknemer heeft gewerkt.

b) UWV (2017). *UWV Arbeidsmarktanalyse*. AIAS (maart 2017), *Dertig vragen en antwoorden over flexibel werk*.

c) CPB (september 2016), *Macro Economische Verkenning 2017*.

d) Europese Commissie (2016), *Landverslag Nederland 2016*.

e) CPB (februari 2014), *De winstbox en de wig*.

f) CBS (mei 2017) *Positie werkkring en arbeidsduur*.

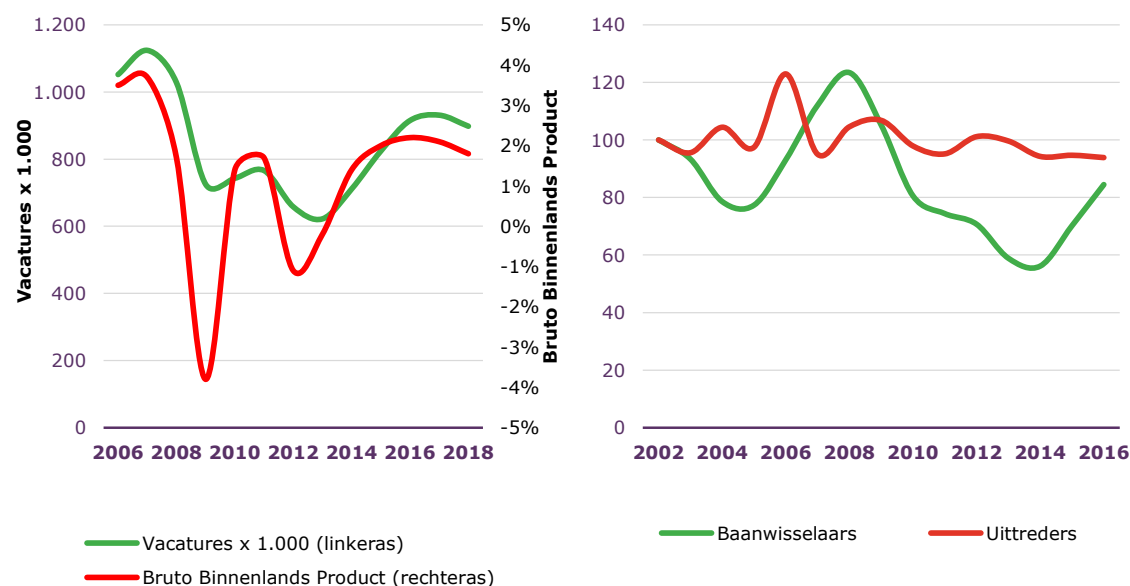
g) Verwey-Jonker Instituut (oktober 2016), *Vast en flex in vele vormen*.

h) De Limburger (15 april 2017), *Een baan inclusief huisvesting*.

Aantal ontstane vacatures schommelt rond de 900 duizend

Naar verwachting ontstaan er in 2017 931 duizend vacatures en in 2018 bijna 900 duizend. Vacatures ontstaan om twee hoofdredenen: uitbreiding van personeel (als bedrijven meer kunnen produceren of als de productie arbeidsintensiever wordt) en vervanging van personeel (vanwege baanwisselingen of uittreden van personeel). Figuur 2.2.3 toont het verband tussen de economische groei en het aantal ontstane vacatures. In de periode dat er meer dan 1 miljoen vacatures per jaar ontstonden, was de economische groei erg hoog (bijna vier procent) en lag het aantal uitbreidingsvacatures ook veel hoger dan nu. Het aantal baanwisselaars nam sinds 2008 af (figuur 2.2.4). Mogelijk omdat werknemers minder snel van baan durfden te wisselen en ze hun vaste contract niet wilden opgeven. Of omdat het aandeel ouderen op de arbeidsmarkt toeneemt en de arbeidsmobiliteit van ouderen gemiddeld lager ligt. Inmiddels neemt het aantal baanwisselingen weer toe. Het aantal baanwisselingen is wel nog lager dan zo'n negen jaar geleden. In de afgelopen jaren is ook de pensioengerechtigde leeftijd verhoogd en werken ouderen langer door (zie paragraaf 2.3).

Figuur 2.2.3 Ontstane vacatures en groei economie 2006 tot en met 2018 (links)
Figuur 2.2.4 Aantal baanwisselaars en uittreders (rechts, index 2002=100)



2.3. Het aanbod van arbeid groeit jaarlijks

In 2017 bestaat de beroepsbevolking naar verwachting uit zo'n 9 miljoen mensen van 15 tot 75 jaar die werk hebben of zoeken. Dit is een toename van 0,8% ten opzichte van 2016 (tabel 2.3.1)¹⁰. Ook in 2018 neemt de beroepsbevolking toe, namelijk met 0,9%.

De omvang van de beroepsbevolking hangt af van de omvang van de totale bevolking, de leeftijdsverdeling daarin en de mate waarin mensen zich aanbieden op de arbeidsmarkt en/of langer participeren. De totale Nederlandse bevolking neemt de komende twee jaar toe met zo'n 200 duizend personen naar ruim 17,2 miljoen in 2018. Binnen de totale bevolking is de groep personen van 15 tot 75 jaar relevant: de potentiële beroepsbevolking. Zo'n driekwart van de bevolking valt binnen deze leeftijdsgroep en ook personen die geboren zijn in de naoorlogse geboortepiek tussen 1945 en 1954 maken hier onderdeel van uit volgens deze internationale definitie (deze personen zijn in 2018 tussen de 64 en 72 jaar).

Een belangrijke oorzaak voor de toename van de beroepsbevolking is de toenemende participatiegraad van vrouwen en ouderen (figuur 2.3.1). Ouderen werken langer door, de gemiddelde pensioenleeftijd is tussen 2006 en 2015 met 3,4 jaar gestegen naar 64,4 jaar (maar in 2016 gelijk gebleven)¹¹.

¹⁰In deze publicatie gaan we uit van de internationale definitie van beroepsbevolking waarin alle mensen van 15 tot 75 jaar die een baan hebben of zoeken meetellen. Het aantal uren dat men werkt of waarvoor men werk zoekt is daarbij niet relevant.

¹¹CBS (22 maart 2017). *Pensioenleeftijd in 2016 niet verder gestegen*.

Tabel 2.3.1 Ontwikkeling bevolking en beroepsbevolking

		Waarde			Groei	
		2016	2017	2018	2017	2018
Bevolking Nederland	x 1.000	17.033	17.137	17.228	0,6%	0,5%
Aandeel 15-74 jarigen		75,0%	75,0%	75,0%	0,1%	0,0%
Bevolking 15-74 jaar	x 1.000	12.768	12.859	12.926	0,7%	0,5%
Participatiegraad		70,0%	70,1%	70,3%	0,0%	0,4%
Beroepsbevolking	x 1.000	8.942	9.010	9.090	0,8%	0,9%
Beroepsbevolking naar geslacht						
Mannen	x 1.000	4.783	4.813	4.851	0,6%	0,8%
Vrouwen	x 1.000	4.159	4.197	4.239	0,9%	1,0%
Aandeel mannen		53,5%	53,4%	53,4%		
Aandeel vrouwen		46,5%	46,6%	46,6%		
Beroepsbevolking naar leeftijdsklasse						
15-24 jaar	x 1.000	1.408	1.420	1.435	0,8%	1,0%
25-34 jaar	x 1.000	1.825	1.857	1.886	1,7%	1,5%
35-44 jaar	x 1.000	1.822	1.792	1.774	-1,7%	-1,0%
45-54 jaar	x 1.000	2.181	2.171	2.153	-0,5%	-0,8%
55-64 jaar	x 1.000	1.517	1.571	1.631	3,5%	3,8%
65-74 jaar	x 1.000	188	200	212	6,4%	6,2%
Aandeel 15-24 jaar		15,7%	15,8%	15,8%		
Aandeel 25-34 jaar		20,4%	20,6%	20,7%		
Aandeel 35-44 jaar		20,4%	19,9%	19,5%		
Aandeel 45-54 jaar		24,4%	24,1%	23,7%		
Aandeel 55-64 jaar		17,0%	17,4%	17,9%		
Aandeel 65-74 jaar		2,1%	2,2%	2,3%		

Mensen bieden zich aan op de arbeidsmarkt als ze verwachten een kans te maken op een baan en als het loon aantrekkelijk genoeg is. Cijfers van het CBS laten zien dat er sinds september 2014 meer mensen zijn die zoeken naar werk en direct beschikbaar zijn voor werk dan mensen die zich juist terugtrekken van de arbeidsmarkt¹². Wat opvalt in tabel 2.3.1 is dat zowel het aantal als het aandeel 55-plussers in de beroepsbevolking toeneemt, mede door de naoorlogse geboortepiek en toegenomen arbeidsparticipatie. De afname van de groepen 35 t/m 44 jaar en 45 t/m 54 jaar hangt samen met de afname van de geboorten in de jaren zeventig. Dit effect blijft zichtbaar in de beroepsbevolking.

De arbeidsparticipatie van 55-plussers neemt nog steeds toe

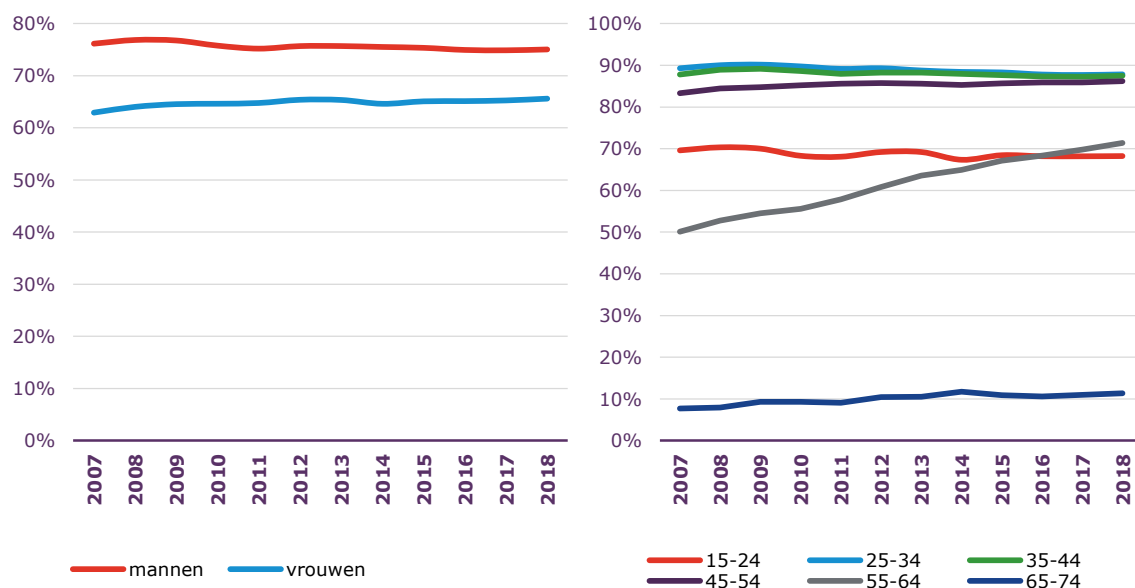
Figuur 2.3.1 (links) laat zien dat de bruto participatiegraad van mannen fors hoger is dan die van vrouwen, namelijk bijna tien procentpunten. Dat geldt voor alle leeftijdsklassen met uitzondering van de klasse 15 t/m 24 waar het verschil kleiner is en de klasse 55 t/m 64 jaar waar het verschil juist groter is (niet in de figuur). De arbeidsparticipatie van vrouwen neemt wel nog steeds toe, omdat in elke jongere leeftijdsklasse bij vrouwen de participatiegraad hoger ligt dan de leeftijdsklasse daarboven en vrouwen minder vaak uittreden dan eerdere generaties vrouwen. Bij de mannen is de bruto participatiegraad licht gedaald tussen 2008 en 2016. Vooral de bruto participatiegraad van mannen tussen 15 en 45 jaar daalde in deze periode. Het aantal mannen in deze leeftijdsklasse is tussen 2008 en 2016 gedaald met 5%. De werkzame beroepsbevolking is nog sterker gedaald, namelijk met 12%. De werkloze beroepsbevolking en de niet-beroepsbevolking (personen die niet werken en niet op zoek zijn naar en beschikbaar zijn voor werk) zijn juist gestegen. Mogelijk werkten mannen in deze leeftijdsklasse vaker in een beroep dat geraakt is door de crisis of is een deel van deze mannen langer door gaan leren of ontmoedigd geraakt¹³.

Naar verwachting neemt de participatiegraad volgend jaar weer licht toe, maar blijft nog wel lager dan in de periode voor de economische crisis. In de rechterfiguur is te zien dat vooral de bruto arbeidsparticipatie van 55 t/m 64-jarigen sterk stijgt. Ook de arbeidsparticipatie van 65-plussers stijgt, maar deze is nog beduidend lager dan die van personen onder de 65 jaar.

¹²CBS statline 'Wisselingen werkzame, werkloze en niet-beroepsbevolking' gepubliceerd op 20-4-2017 06:30.

¹³Zie ook UWV en Panteia (2017). *UWV Arbeidsmarktanalyse 2017*.

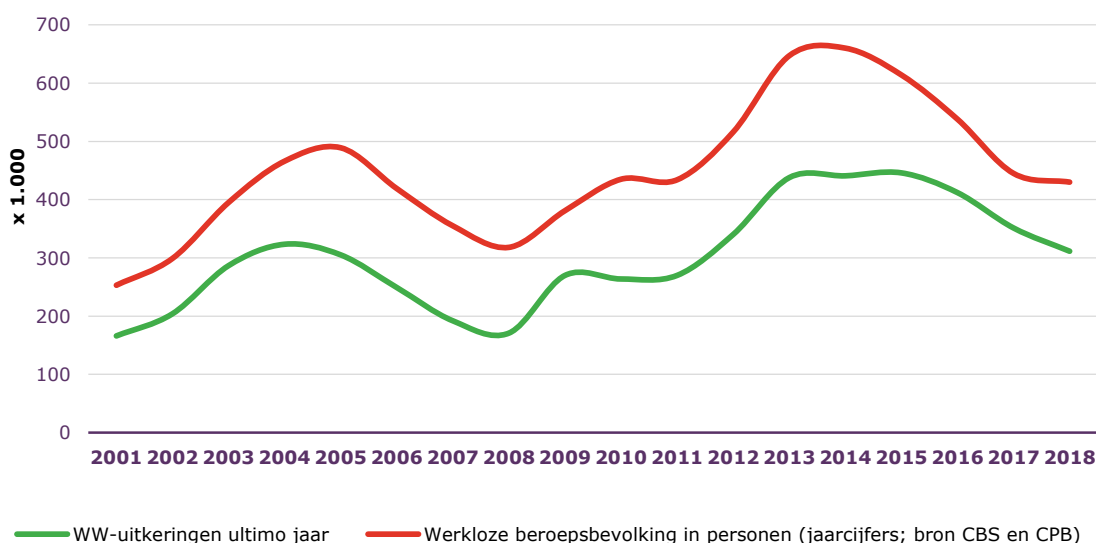
Figuur 2.3.1 Bruto participatiegraad naar man of vrouw (l) en naar leeftijdsklasse (r)



2.4. Werkloosheid neemt af

Zowel de vraag naar arbeid (banen) als het aanbod van arbeid (beroepsbevolking) neemt toe, maar het aantal banen stijgt sneller. Daardoor neemt de omvang van de werkloze beroepsbevolking en het aantal WW-uitkeringen verder af (figuur 2.4.1).

Figuur 2.4.1 Ontwikkeling werkloze beroepsbevolking en aantal WW-uitkeringen



Het potentiële aanbod van arbeid is groter dan het aantal werklozen

De omvang van de werkloze beroepsbevolking is groter dan het aantal WW-uitkeringen omdat niet iedereen die werkloos is recht heeft op een WW-uitkering. De werkloze beroepsbevolking bestaat uit personen van 15 tot 75 jaar die:

- niet werken
- op zoek zijn naar
- én direct beschikbaar zijn voor werk.

Dit zijn niet alleen mensen met een WW-uitkering. Ook personen zonder uitkering, met een bijstandsuitkering of een uitkering wegens gedeeltelijke arbeidsgeschiktheid tellen mee, mits ze op zoek zijn naar werk en direct beschikbaar zijn voor werk¹⁴.

¹⁴ Personen met een WW-uitkering die aangeven dat ze niet op zoek zijn naar werk of niet beschikbaar worden volgen de internationale definitie juist niet meegeteld bij de werkloze beroepsbevolking, zie ook de begrippenlijst. Een ander verschil

Het potentiële aanbod van arbeid is echter nog groter en diverser dan dit aantal werklozen. Er zijn ook mensen die volgens de internationale definitie niet tot de beroepsbevolking behoren, maar wel beschikbaar zijn voor werk óf op zoek zijn naar werk (maar kennelijk niet allebei tegelijk). In 2016 ging het om 472 duizend personen, in het eerste kwartaal van 2017 is het aantal afgenomen tot 419 duizend. Ongeveer een kwart heeft niet gezocht naar werk omdat men weinig resultaat daarvan verwachtte¹⁵.

Aantal WW uitkeringen daalt met ongeveer 100 duizend in twee jaar tijd

Het aantal WW-uitkeringen daalt in twee jaar tijd flink met zo'n 100 duizend uitkeringen naar 311 duizend uitkeringen in 2018 (tabel 2.4.1). Toch is het aantal WW-uitkeringen de afgelopen jaren minder snel gedaald dan verwacht kan worden tijdens een groeiende economie. Dat heeft te maken met de invoering van de wet Werk en Zekerheid en de nieuwe systematiek van inkomstenverrekening sinds juli 2015, waarbij inkomsten uit arbeid verrekend worden met de WW-uitkering. Personen die gaan werken en nog niet voldoende verdienen, houden namelijk recht op een deel van hun WW-uitkering. Ook wordt het recht op een uitkering pas beëindigd als de opgegeven inkomsten overeenkomen met de inkomstenopgave in de loonaangifte van de werkgever. De statistiek wordt hiermee enigszins vertekend, omdat ook kleine WW-uitkeringen of zogeheten nul-uitkeringen meetellen in het totaal aantal WW-uitkeringen¹⁶.

Tabel 2.4.1 Ontwikkeling instroom, uitstroom en aantal WW-uitkeringen

	Aantal x 1.000			Groei	
	2016	2017	2018	2017	2018
Instroom	491	404	371	-18%	-8%
Uitstroom	525	465	410	-11%	-12%
Bestand	412	351	311	-15%	-11%

WW-uitkeringen naar leeftijd

Het aantal WW-uitkeringen daalt in alle leeftijdsklassen (met uitzondering van de groep 65 t/m 74 jaar). De sterkste daling in 2017 is zichtbaar bij personen t/m 34 jaar. In de groep 55 t/m 65 is het WW-percentage (het aantal WW-uitkeringen ten opzichte van de beroepsbevolking) nog steeds het hoogst. De 55-plussers komen ook nog steeds moeilijker aan de slag dan WW-ers onder de 55 jaar. Van alle WW'ers gaat twee derde binnen een jaar aan het werk, bij de 55-plussers is dat ruim een derde¹⁷.

Tabel 2.4.2 Aantal WW-uitkeringen naar leeftijd

		Waarde			Groei	
		2016	2017	2018	2017	2018
Per leeftijdsklasse						
15-24 jaar	x 1.000	16	12	11	-24%	-7%
25-34 jaar	x 1.000	68	53	47	-22%	-11%
35-44 jaar	x 1.000	77	65	57	-16%	-11%
45-54 jaar	x 1.000	114	97	81	-15%	-16%
55-64 jaar	x 1.000	131	116	104	-11%	-11%
65-74 jaar	x 1.000	6	8	11	44%	27%
Als percentage van de beroepsbevolking						
15-24 jaar		1,2%	0,9%	0,8%		
25-34 jaar		3,7%	2,8%	2,5%		
35-44 jaar		4,2%	3,6%	3,2%		
45-54 jaar		5,2%	4,4%	3,8%		
55-64 jaar		8,6%	7,4%	6,4%		
65-74 jaar		3,1%	4,2%	5,1%		

tussen de cijfers over het aantal WW-uitkeringen en de werkloze beroepsbevolking is dat een WW-uitkering een recht is, een persoon kan meerdere WW-rechten hebben.

¹⁵CBS (2017). *Barometer beroepsbevolking*. Geraadpleegd op 16 mei 2017.

¹⁶Zie ook UWV (januari 2017). *Januarinota 2017. Ontwikkeling wetten en fondsen UWV 2016-2017* voor de effecten op de WW-lasten en UWV (2016). *UWV Kennisverslag 2016-7 Inkomstenverrekening in de WW* voor de gevolgen van de WWZ op het aantal WW-uitkeringen.

¹⁷Zie UWV (2017). *WW'ers vaker aan het werk*.

3. Sectorale ontwikkelingen arbeidsmarkt 2017-2018

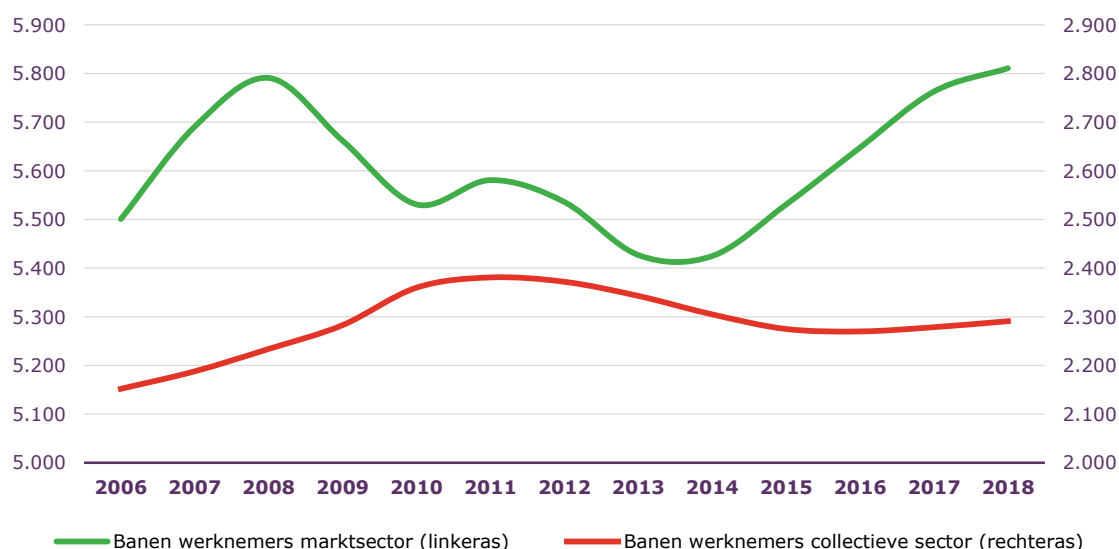
In dit hoofdstuk wordt de ontwikkeling van het aantal banen en vacatures voor 19 verschillende sectoren besproken (paragraaf 3.1). De sectorale ontwikkelingen verschillen van elkaar doordat sectoren verschillen in de gevoeligheid voor de conjunctuur, overheidsbeleid, wereldhandel, bestedingen van de bevolking, demografische en technologische ontwikkelingen. Zo is de bouwrijverheid sterk conjunctuurgevoelig. Zorg en welzijn zijn echter vooral gevoelig voor overheidsbeleid en demografische ontwikkelingen. In paragraaf 3.2 gaan we in op een aantal opvallende ontwikkelingen en paragraaf 3.3 gaat over de ontwikkeling van de gemiddelde werkweek per sector.

3.1. Overzicht van sectorale ontwikkelingen

Marktsector en collectieve sector

We onderscheiden marktsectoren en de collectieve sector (overheid, onderwijs, zorg en welzijn). De werkgelegenheid in de marktsector wordt vooral beïnvloed door de economische ontwikkeling. De werkgelegenheid in de collectieve sector is meer afhankelijk van het overheidsbeleid. Voor de prognose gaan we uit van het beleid zoals dat in het voorjaar van 2017 bekend is. Afgezien van het overheidsbeleid is de werkgelegenheid in de collectieve sector afhankelijk van autonome factoren zoals de behoefte aan zorg en onderwijs. De behoefte aan zorg en onderwijs is weer afhankelijk van de bevolkingsopbouw. Figuur 3.1.1 toont de verschillende dynamiek van de banenontwikkeling in de markt- en collectieve sector. Vanaf het begin van de crisis in 2008 krimpt het aantal banen in de marktsector, terwijl het aantal banen in de collectieve sector blijft groeien. Vanaf 2012 krimpt ook de werkgelegenheid in de collectieve sector. Ook bij het huidige herstel van de werkgelegenheid loopt de marktsector voor op de collectieve sector. Het aantal banen in de marktsector groeit weer vanaf 2014, de groei vlakt licht af in 2018. Pas in 2017 en 2018 groeit naar verwachting de werkgelegenheid in de collectieve sector weer.

Figuur 3.1.1 Banen van werknemers, ontwikkeling in de marktsector en collectieve sector (x 1.000)



In de meeste sectoren groeit het aantal werknemersbanen weer

In de meeste sectoren groeit naar verwachting dit en volgend jaar het aantal banen van werknemers. Alleen in de financiële dienstverlening en het openbaar bestuur krimpt het aantal banen in beide jaren. Volgend jaar krimpt ook het aantal banen in de industrie en het onderwijs (tabel 3.1.1). De productie in de financiële dienstverlening en industrie groeien dit en volgend jaar overigens wel. Krimp van het aantal banen hoeft dus niet te betekenen dat het slecht gaat in een sector. In de industrie daalt het totaal aantal banen weliswaar, maar tegelijkertijd zijn vacatures voor technici moeilijk te vervullen. Daarnaast werken in de industrie ook veel uitzendkrachten. Een deel van de werkgelegenheid in de industrie wordt dus geteld bij de sector uitzendbureaus en arbeidsbemiddeling.

De grootste banengroei is dit jaar, net als afgelopen jaar, te zien bij de sector uitzendbureaus en arbeidsbemiddeling: 40.000 banen. Maar naar verwachting vlakt de groei af in 2018 en komt de sector op de tweede plaats na zorg en welzijn. Procentueel is de banengroei in de sector uitzendbureaus en

arbeidsbemiddeling wel in beide jaren het grootst: dit jaar 5,5% en volgend jaar 2,0%. In de sector financiële dienstverlening blijft de werkgelegenheid afnemen door voortgaande automatisering. In deze sector is de procentuele afname van het aantal banen het grootst: dit jaar -2,5% en volgend jaar -3,0%.

Tabel 3.1.1 Ontwikkeling banengroei van werknemers naar sector*

Sector	Groei x 1.000			Groei in %		
	2016	2017	2018	2016	2017	2018
Zorg en welzijn	-7	12	18	-0,6%	1,0%	1,4%
Uitzendbureaus en arbeidsbemiddeling	59	40	15	8,8%	5,5%	2,0%
Detailhandel (incl. auto's)	12	11	7	1,4%	1,3%	0,8%
Specialistische zakelijke diensten	9	13	7	1,9%	2,6%	1,3%
Bouwnijverheid	-1	17	7	-0,3%	5,7%	2,1%
Groothandel	8	9	6	1,8%	1,9%	1,3%
Vervoer en opslag	5	6	5	1,3%	1,6%	1,3%
Horeca	11	7	4	2,9%	1,9%	1,0%
Informatie en communicatie	9	4	2	3,8%	1,5%	1,0%
Verhuur en overige zakelijke diensten	2	4	1	1,8%	2,7%	0,9%
Schoonmaakbedrijven, hoveniers	2	2	1	1,6%	1,5%	0,8%
Cultuur, sport en recreatie	1	2	1	1,1%	1,5%	0,5%
Overige diensten (incl. huishoudens)	1	2	1	0,4%	1,1%	0,4%
Landbouw, bosbouw en visserij	2	1	0	2,0%	0,7%	0,0%
Verhuur en handel van onroerend goed	0	0	0	0,0%	0,0%	0,0%
Onderwijs	3	1	-2	0,6%	0,2%	-0,3%
Industrie	2	3	-2	0,2%	0,4%	-0,3%
Openbaar bestuur	-1	-4	-4	-0,2%	-0,8%	-0,8%
Financiële dienstverlening	-6	-6	-7	-2,5%	-2,5%	-3,0%
Totaal	112	123	60	1,4%	1,6%	0,7%

*) Gesorteerd op de banengroei (absolute cijfers) in 2018

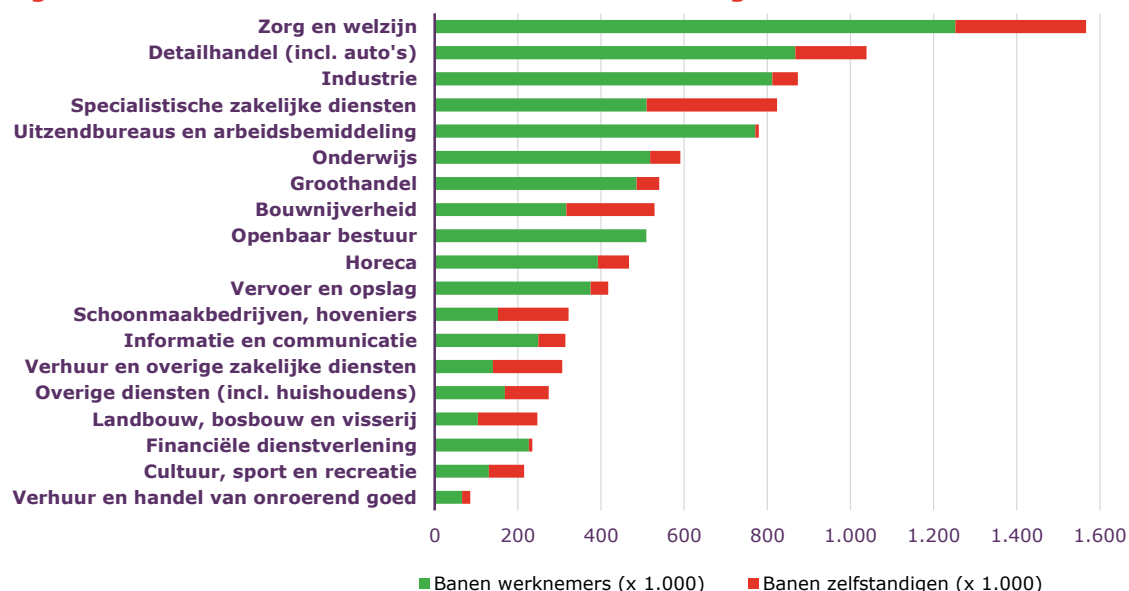
In vrijwel alle sectoren groeit of stabiliseert het aantal banen van zelfstandigen

In 2016 kromp het aantal banen van zelfstandigen in 7 sectoren (tabel 3.1.2). Voor 2017 en 2018 verwachten we alleen nog krimp in de landbouw, bosbouw en visserij door verdere schaalvergroting. In de overige sectoren neemt het aantal banen van zelfstandigen weer toe of blijft stabiel. De absolute groei is in 2018 het sterkst in de sectoren zorg en welzijn, specialistische zakelijke diensten en ICT.

Tabel 3.1.2 Ontwikkeling banengroei van zelfstandigen naar sector*

Sector	Groei x 1.000			Groei in %		
	2016	2017	2018	2016	2017	2018
Zorg en welzijn	-10	4	5	-3,1%	1,3%	1,5%
Specialistische zakelijke diensten	0	6	4	0,0%	2,0%	1,4%
Informatie en communicatie	1	2	2	1,6%	2,5%	2,5%
Detailhandel (incl. auto's)	3	3	1	1,8%	1,7%	0,9%
Verhuur en overige zakelijke diensten	0	2	1	-0,1%	1,5%	0,7%
Bouwnijverheid	-3	6	1	-1,4%	2,8%	0,5%
Schoonmaakbedrijven, hoveniers	-2	3	1	-1,0%	1,5%	0,5%
Horeca	1	1	1	1,4%	2,0%	0,8%
Industrie	3	1	0	5,3%	1,4%	0,7%
Groothandel	1	1	0	1,1%	2,0%	0,8%
Onderwijs	3	1	0	4,3%	1,0%	0,5%
Overige diensten (incl. huishoudens)	-1	0	0	-0,6%	0,2%	0,3%
Vervoer en opslag	0	1	0	1,1%	1,5%	0,5%
Cultuur, sport en recreatie	-1	0	0	-1,6%	0,2%	0,3%
Financiële dienstverlening	0	0	0	0,0%	1,0%	1,5%
Verhuur en handel van onroerend goed	-1	0	0	-5,0%	1,5%	0,5%
Uitzendbureaus en arbeidsbemiddeling	0	0	0	0,0%	1,5%	0,5%
Openbaar bestuur	0	0	0	0,0%	0,0%	0,0%
Landbouw, bosbouw en visserij	-8	-3	-3	-5,2%	-2,0%	-2,3%
Totaal	-14	28	15	-0,7%	1,4%	0,7%

*) Gesorteerd op de banengroei (absolute cijfers) in 2018

Figuur 3.1.2 Aantal banen van werknemers en zelfstandigen naar sector 2017

De meeste werkgelegenheid is te vinden in de grootste sectoren: de sector zorg en welzijn, met bijna 1,6 miljoen banen en de detailhandel met ruim 1 miljoen banen (figuur 3.1.2). Vanwege hun omvang ontstaan in deze sectoren de meeste vacatures.

Meeste vacatures ontstaan in de detailhandel en zorg en welzijn

Vooraf voor de sector zorg en welzijn wordt in de komende jaren groei van het aantal vacatures verwacht, deels door de groeiende vraag naar zorg en deels voor het vervangen van personeel dat vertrekt (tabel 3.1.3; zie ook paragraaf 3.2). In sommige sectoren, onder andere de detailhandel, neemt in 2018 het aantal vacatures weer af door de afnemende uitbreidingsvraag.

Er zijn grofweg twee factoren die de groei van het aantal vacatures in een sector bepalen: de productiegroei in de sector (uitbreidingsvraag) en het personeelsverloop in de sector (vervangingsvraag). De vervangingsvraag ontstaat vooral doordat personeel: naar een andere werkgever vertrekt, met pensioen gaat, (tijdelijk) vervangen moet worden in verband met zwangerschap of ziekte, of omdat het tijdelijke contract van flexwerkers eindigt.

Tabel 3.1.3 Ontwikkeling aantal vacatures naar sector*

Sector	Aantal ontstane vacatures per jaar (x 1.000)			Groei in %		
	2016	2017	2018	2016	2017	2018
Detailhandel (incl. auto's)	166	166	155	11%	0,0%	-7%
Zorg en welzijn	127	127	132	23%	0%	4%
Horeca	84	83	80	12%	-1%	-4%
Specialistische zakelijke diensten	73	80	80	3%	10%	0%
Groothandel	59	61	61	5%	3%	0%
Industrie	66	68	61	5%	3%	-10%
Informatie en communicatie	42	44	44	14%	5%	0%
Onderwijs	42	42	40	11%	0%	-5%
Vervoer en opslag	37	41	39	3%	11%	-5%
Bouwnijverheid	33	34	32	10%	3%	-6%
Verhuur en overige zakelijke diensten	29	29	27	7%	0%	-7%
Schoonmaakbedrijven, hoveniers	29	28	26	7%	-3%	-7%
Openbaar bestuur	32	30	26	39%	-6%	-13%
Financiële dienstverlening	25	27	24	4%	8%	-11%
Overige diensten (incl. huishoudens)	20	21	20	11%	5%	-5%
Uitzendbureaus en arbeidsbemiddeling	14	16	17	8%	14%	6%
Cultuur, sport en recreatie	16	17	15	7%	6%	-12%
Landbouw, bosbouw en visserij	13	13	13	8%	0%	0%
Verhuur en handel van onroerend goed	7	7	7	0%	0%	0%
Totaal	915	931	898	11%	2%	-4%

*) Aflopend gesorteerd op het aantal vacatures in 2018

Een relatief grote vacaturegroei als gevolg van uitbreidingsvraag is bijvoorbeeld zichtbaar in de sectoren specialistische zakelijke diensten (onder andere architecten- en ingenieursbureaus) en vervoer en opslag (onder andere goederenvervoer over de weg en distributiecentra). In de detailhandel en horeca ontstaan veel vacatures door het eindigen van tijdelijke contracten. In deze sectoren hebben relatief veel scholieren en studenten een bijbaan. In sectoren waar het personeelsbestand sterk vergrijsd is, zoals het openbaar bestuur en onderwijs, is pensionering een belangrijke factor bij het ontstaan van vacatures.

3.2. Opvallende ontwikkelingen in sectoren

In deze paragraaf gaan we in op enkele opvallende sectorale ontwikkelingen. Het gaat om de sectoren uitzendbureaus en arbeidsbemiddeling, zorg en welzijn, detailhandel, bouwnijverheid en informatie en communicatie.

Afvlakkende groei bij uitzendbureaus en arbeidsbemiddeling

In de afgelopen drie jaar groeide de werkgelegenheid het meest bij de sector uitzendbureaus en arbeidsbemiddeling. Ook in 2017 zal de sector nog kunnen profiteren van de economische groei en de toenemende vraag naar arbeid. Bovendien groeit de vraag naar uitzendkrachten en gedetacheerden door toenemende vraag naar flexibele arbeid. De groei van de sector zwakt echter af in de eerste 3 maanden van 2017. Zowel de groei van het aantal uitzenduren als van de omzet ligt onder het niveau van 2015 en 2016¹⁸. Verwacht kan worden dat de vraag naar uitzendkrachten volgend jaar verder afvlakt wanneer de economie verder groeit. Dan wordt het voor werkgevers lastiger om aan personeel te komen en neemt hun bereidheid toe om werknemers een (vast) contract te bieden. Tegelijkertijd verbetert de onderhandelingspositie van werknemers, zij kunnen vaker een vast contract eisen door de toenemende krapte op de arbeidsmarkt¹⁹. Werkgevers gaan dan uitzendkrachten langzamerhand vervangen door eigen personeel omdat de economische vooruitzichten goed zijn.

Door de steeds knappere arbeidsmarkt wordt het wellicht ook voor de uitzendbranche steeds lastig om geschikte mensen te vinden en komen de marges en omzet onder druk te staan. Een onzekere factor in de groei van de uitzendbranche in de komende jaren is de trend van toenemende flexibilisering van de arbeidsmarkt. Verdere flexibilisering zal namelijk ook afhangen van aanpassingen in de wetgeving rond het werken als zelfstandige (zzp) en andere vormen van flexibele arbeid.

Ondanks de toenemende krapte op de arbeidsmarkt is Rabobank gematigd positief ten aanzien van de vooruitzichten van de uitzendbranche. Voor de komende jaren verwacht de bank juist groei door de verdere flexibilisering van de arbeidsmarkt en de verder aantrekkende economie²⁰. Wel wordt digitalisering en robotisering als bedreiging voor de sector gezien, omdat dit vooral ten koste zou gaan van banen voor laag- en middelbaaropgeleiden. Uitzendbureaus zouden zich daarom meer moeten gaan richten op de bemiddeling van hoger opgeleiden. Bijvoorbeeld door zzp'ers te bemiddelen of door flexpools van professionals op te zetten. Ook meer specialisatie op bepaalde sectoren en verbreding van de dienstverlening kan kansen voor de sector bieden. Bijvoorbeeld begeleiding in scholing en opleiding, bemiddeling van arbeidsbeperkten voor gemeenten en het aanbieden van P&O- en/of payrolldiensten voor kleine bedrijven die daar zelf niet de capaciteit of expertise voor hebben.

Omslag in de ontwikkeling van werkgelegenheid in zorg en welzijn

De sector zorg en welzijn is met 1,24 miljoen banen van werknemers en 310 duizend banen van zelfstandigen (2016) veruit de grootste sector. In de periode 2012-2016 kromp de werkgelegenheid in de sector van 1,32 miljoen naar 1,24 miljoen werknemersbanen (-6%). De sterkste banenkrimp was te zien in de deelsector verpleging en verzorging: het aantal banen daalde van 267 duizend naar 235 duizend (-12%). In 2017 groeit de werkgelegenheid naar verwachting weer in alle deelsectoren door de toegenomen vraag, behalve in de jeugdzorg en ziekenhuizen (tabel 3.2.1). In 2018 zal alleen nog in de jeugdzorg de werkgelegenheid afnemen.

Het aantal banen groeit procentueel waarschijnlijk het sterkst in de deelsectoren kinderopvang en peuterspeelzaalwerk, thuiszorg en de overige gezondheidszorg (vooral huisartsenpraktijken en gezondheidscentra). De voornaamste oorzaken van de groeiende zorgvraag zijn: de groei en vergrijzing van de bevolking, de economische groei, nieuwe behandelmethoden en het schrappen van eerder aangekondigde bezuinigingen. De vergrijzing leidt tot meer mensen die een beroep doen op langdurige zorg. Doordat in de Rijksbegroting voor 2017 de bezuinigingen op de verpleeghuiszorg geschrapt zijn en er extra geld beschikbaar gesteld is, groeit de werkgelegenheid weer in de verpleging en verzorging. Hierbij is nog geen rekening gehouden met een mogelijk verdere verruiming van het budget voor verpleeghuiszorg. Mede door het manifest 'Scherp op ouderenzorg' is er in de politiek een breed draagvlak ontstaan voor een ruimer budget ten behoeve van de ouderenzorg in verpleeghuizen²¹.

¹⁸ ABU. *Flex en figures maart 2017*. Geraadpleegd 24 april 2017.

¹⁹ Zijl, M (2012), *Uitzendwerk, arbeidsmarktconjunctuur en stromen op de arbeidsmarkt*. TvOF, jaargang 44, nummer 4.

²⁰ Rabobank Cijfers & Trends, Uitzendbureaus, geraadpleegd 29 maart 2017.

<https://www.rabobankcijfersentrends.nl/index.cfm?action=branche&branche=uitzendbureaus>

²¹ Hugo Borst en Carin Gaemers krijgen Machiavelliprijs voor manifest ouderenzorg, NU.nl 4 januari 2017.

Vooruitlopend op nieuw beleid heeft het demissionaire kabinet in april van dit jaar opnieuw extra geld (€200 miljoen) beschikbaar gesteld.

Tabel 3.2.1 Ontwikkeling aantal banen in de sector zorg en welzijn per deelsector

Sector	Aantal banen (x 1.000)			(Gemiddelde) groei		
	2016	2017	2018	2016	2017	2018
Zorg en welzijn	1.240	1.252	1.270	-0,6%	1,0%	1,4%
Per deelsector						
Ziekenhuizen	288	287	291	-1,7%	-0,4%	1,4%
Verpleging en verzorging	235	237	241	-0,4%	0,8%	1,5%
Geestelijke gezondheidszorg	86	86	87	-1,5%	0,1%	1,1%
Gehandicaptenzorg	164	165	167	-1,8%	0,6%	1,2%
Thuiszorg	155	160	162	3,1%	2,8%	1,6%
Overig gezondheid	138	141	143	0,8%	2,3%	1,4%
Jeugdzorg	27	26	26	-7,4%	-3,4%	-1,0%
Kinderopvang en peuterspeelzaalwerk	74	77	79	0,2%	4,0%	3,0%
Welzijn	73	73	74	-0,8%	1,0%	1,0%

In de zorg ontstaat geleidelijk een krapper arbeidsmarkt: er zijn weer vaker moeilijk vervulbare vacatures, bijvoorbeeld voor verzorgenden, verpleegkundigen, wijkverpleegkundigen, specialisten ouderengeneeskunde en verzekeringsartsen (zie ook box 3.1)²². Het verkrappen van de arbeidsmarkt voor de genoemde zorgberoepen vormt mogelijk een bedreiging voor de zorgcapaciteit en de banengroei. Eén van de oorzaken van de krapte is dat het aantal jongeren dat start met een opleiding tot verzorgende (mbo) of verpleegkundige (mbo/hbo) een aantal jaar afnam. Deels ontstond de afnemende instroom doordat er minder jongeren voor een mbo-opleiding hebben gekozen en deels door een numerus fixus bij een deel van de hbo-opleidingen verpleegkunde. Bovendien kampt de deelsector verpleging en verzorging (vooral ouderenzorg) met een negatief imago, wat het aantrekken van personeel bemoeilijkt²³. Zo vinden hbo-studenten verpleegkunde dat de zorg voor ouderen weinig uitdaging biedt en dat de werkdruk er te hoog is. Bij een enquête onder duizend studenten geeft 70% aan zich te oriënteren op een baan in een ziekenhuis, terwijl de meeste vraag naar verpleegkundigen in de thuiszorg en verpleeghuizen ontstaat²⁴.

Een bijzondere ontwikkeling is de afname van het aantal BIG-geregistreerde verpleegkundigen²⁵. Dit kan een belemmering zijn voor het herintreden als verpleegkundige. In de periode 2013-2014 kromp het aantal BIG-geregistreerde verpleegkundigen van 267 duizend naar 180 duizend²⁶. De meeste verpleegkundigen zijn uit het BIG-register geschrapt wegens onvoldoende werkuren in de zorg. Voor herregistratie in het BIG-register moet opnieuw examen gedaan worden, veelal na bijscholing.

Uiteenlopende ontwikkelingen in welzijn, jeugdzorg en kinderopvang

In de deelsectoren welzijn, jeugdzorg en kinderopvang (WJK) toont de werkgelegenheidsontwikkeling een wisselend beeld. De welzijnsbranche wordt gekenmerkt door een terugtrekkende overheid. De sector wordt hoofdzakelijk gefinancierd door gemeenten en had vooral tot 2013 te maken met bezuinigingen. Door de opvang van vluchtelingen (COA) was er weer meer vraag naar personeel, maar begin dit jaar heeft het COA aangekondigd dat de opvangcapaciteit verminderd wordt en dat er flink gesneden gaat worden in het personeelsbestand²⁷. Er ontstaan mogelijkheden voor groei door de verschuiving van zorg naar preventie, in het bijzonder in de jeugdzorg²⁸. In de jeugdzorg groeide de werkgelegenheid tot 2013, maar sindsdien daalt het aantal banen. In 2017 krimpt het aantal banen met 1.000 en blijft in 2018 vrijwel stabiel. De jeugdzorg is sinds 2015 gedecentraliseerd naar gemeenten wat samengaat met een kleiner budget. De hulpverlening wordt meer gericht op preventie en uitgaan van de eigen verantwoordelijkheid en mogelijkheden van jeugdigen en hun ouders. Dit moet leiden tot beperking van

<http://www.nu.nl/politiek/4374114/hugo-borst-en-carin-gaemers-krijgen-machiavelliprijs-manifest-ouderenzorg.html>

²² UWV (2017). *Factsheet arbeidsmarkt zorg*. UWV, Amsterdam.

²³ Ministerie van VWS (2017). *Gezamenlijke arbeidsmarktagenda ouderenzorg*. Kamerbrief 7 april 2017.

²⁴ NOS Nieuwsuur 25 oktober 2016. Geraadpleegd 5 april 2017 <http://nos.nl/nieuwsuur/artikel/2139646-studenten-verpleegkunde-werken-liever-niet-in-verpleeghuis.html>

²⁵ In het BIG-register staan zorgverleners die volgens de wet een beschermde titel mogen dragen. Dit register is gebaseerd op de Wet op de beroepen in de individuele gezondheidszorg (wet BIG) en beoogt het beschermen van patiënten tegen ondeskundig en onzorgvuldig handelen door zorgverleners. Zorgverleners die zich kunnen registreren zijn: apothekers, artsen, fysiotherapeuten, gezondheidszorgpsychologen, psychotherapeuten, tandartsen, verpleegkundigen en verloskundigen.

²⁶ V&VN waarschuwt voor groeiend tekort hoogopgeleide verpleegkundigen (17 maart 2016). Vennv.nl, geraadpleegd 29 maart 2017. <http://www.vennv.nl/Artikelen/ID/1222777/VVN-waarschuwt-voor-groeiend-tekort-hoogopgeleide-verpleegkundigen>

²⁷ Zie <http://nos.nl/artikel/2170299-coa-schrapt-18-000-opvangplaatsen-honderden-banen-weg.html> en <https://www.nrc.nl/nieuws/2017/04/26/coa-bouwt-opvangcapaciteit-verder-af-a1556160>

²⁸ UWV (2017). *Factsheet arbeidsmarkt Welzijn, jeugdzorg, kinderopvang*. UWV, Amsterdam.

zware middelen, zoals uithuisplaatsingen en dure specialistische hulp²⁹. In de kinderopvang en peuterspeelzaalwerk groeit naar verwachting de werkgelegenheid doordat de kinderopvangtoeslag toeneemt. In 2017 is de groei 3.000 banen en in 2018 komen er 2.000 banen bij. Vanaf 2017 komt er jaarlijks 200 miljoen euro extra beschikbaar voor de kinderopvang, waarvan 136 miljoen euro voor de inkomensafhankelijke kinderopvangtoeslag. Dat betekent dat voortaan alle ouders minimaal een derde van de kosten van kinderopvang vergoed krijgen. De vraag naar kinderopvang neemt ook toe door de economische groei: door het groeiende aantal werkenden werken er ook meer ouders die opvang voor hun kinderen nodig hebben.

Box 3.1 Arbeidsmarkt wordt krappere in een aantal sectoren en beroepsgroepen

De arbeidsmarkt verkraapt in een aantal sectoren. Een indicator hiervoor is de ontwikkeling van de vacaturegraad (het aantal openstaande vacatures per 1.000 werknemers). Gemiddeld over alle sectoren is de vacaturegraad in twee jaar tijd een derde hoger geworden: van 17 naar 24 (tabel A). De verschillen in de ontwikkeling van de vraag per sector zijn echter groot. In de tabel is te zien dat de vacaturegraad in de sector bouwnijverheid het sterkst toeneemt: 113% tussen het 1^e kwartaal 2015 en het 1^e kwartaal 2017. Daarna volgen de sectoren zorg en welzijn en openbaar bestuur. Aan de ontwikkeling van de zogenoemde spanningsindicator is te zien dat de arbeidsmarkt voor een aantal zorgberoepen verkraapt (figuur A).

Tabel A Ontwikkeling van de vacaturegraad per sector*

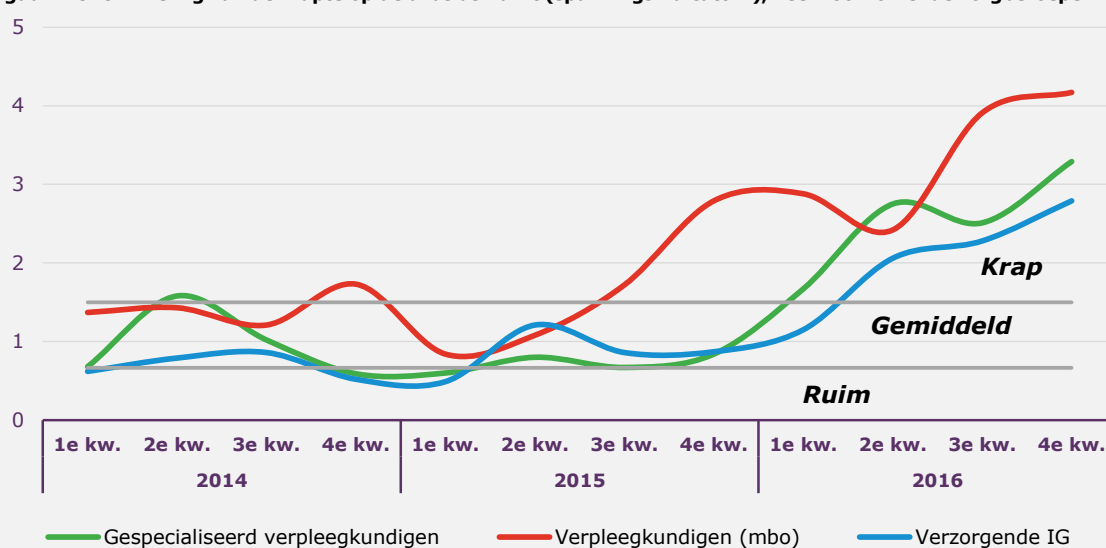
Sector	2015 1e kw.	2017 1e kw.	Procentuele groei
Bouwnijverheid	15	32	113%
Zorg en welzijn	12	22	83%
Openbaar bestuur	11	18	64%
Landbouw, bosbouw en visserij	10	16	60%
Cultuur, sport en recreatie	15	23	53%
Industrie	14	21	50%
Onderwijs	6	9	50%
Handel	19	28	47%
Vervoer en opslag	14	20	43%
Horeca	32	42	31%
Financiële dienstverlening	25	32	28%
Informatie en communicatie	43	53	23%
Specialistische zakelijke diensten	32	37	16%
Totaal, alle sectoren	17	24	33%

*) Bron: CBS. Een aantal kleinere sectoren is niet weergegeven

Krappe arbeidsmarkt voor verpleegkundigen en verzorgenden IG

In figuur B is te zien dat bij de meest voorkomende zorgberoepen, (gespecialiseerd) verpleegkundigen en verzorgenden individuele gezondheidszorg (IG), de krapte vooral in 2016 sterk toeneemt. In de figuur is de zogenoemde spanningsindicator weergegeven. Ligt de waarde van de spanningsindicator tussen 0,66 en 1,5 dan de krapte gemiddeld. De arbeidsmarkt is voor alle drie beroepen krap vanaf het 2^e kwartaal 2016. De krapte bij deze zorgberoepen neemt toe doordat de instroom van jonge werknemers vanuit de opleidingen al een paar jaar afneemt, terwijl door de vergrijzing de uitstroom wegens pensioen toeneemt. Daarnaast neemt ook de vraag naar zorg toe (zie paragraaf 3.2).

Figuur B Ontwikkeling van de krapte op de arbeidsmarkt (spanningsindicator*), veel voorkomende zorgberoepen



*) Bron: UWV. De spanningsindicator voor de arbeidsmarkt wordt berekend door het aantal openstaande vacatures te delen door het aantal bij UWV ingeschreven niet-werkende werkzoekenden die korter dan een half jaar werkloos zijn.

²⁹ Ministerie van VWS en ministerie van Veiligheid en Justitie (2013). *Jeugdwet memorie van toelichting*. Den Haag.

Detailhandel profiteert van economisch herstel

Na zorg en welzijn is de detailhandel de sector met het grootste aantal banen. De werkgelegenheid in deze sector is gevoelig voor de conjunctuur. De non-food detailhandel, goed voor circa 53% van de totale omzet, is gevoelig voor groeiende of krimpende consumentenbestedingen. Na jarenlange banengroei in de detailhandel, verdwenen in de periode 2011-2013 7 duizend werknemersbanen als gevolg van de economische crisis. Vanaf 2014 zorgt het economische herstel weer voor omzetgroei en groei van het aantal werknemersbanen. Naar verwachting groeit het aantal werknemersbanen dit jaar met 11 duizend en volgend jaar met 7 duizend. Vaak gaat het hierbij om parttime flexibele banen en bijbanen voor scholieren en studenten. De detailhandel is een van de sectoren waar het aandeel flexibele banen in de afgelopen jaren het sterkst groeide³⁰.

De detailhandel food is minder conjunctuurgevoelig dan het non-food segment en profiteert daardoor minder van het toenemende consumentenvertrouwen en de aantrekkende economie. Groei wordt vooral verwacht bij de grote supermarktketens (met meer dan 80 verkooppunten), kwaliteitsdiscounters en in het online kanaal. Onder de pure webwinkels groeide het aantal winkels dat zich richt op de verkoop van voeding het snelst (14%). In 2016 is ongeveer 9% van de webwinkels een food-webshop. Supermarkten investeren meer in online verkoop, mede door de opkomst van online supermarkten zoals Picnic en webshops voor maaltijd-ingrediënten zoals HelloFresh.

Na faillissementen van een aantal grote winkelketens gloort er ook weer herstel voor warenhuizen. Zo opende Topshelf twee warenhuizen in voormalige V&D panden. Hudson's Bay zal in 2017 16 warenhuizen openen, eveneens grotendeels in voormalige V&D-panden. Naar verwachting ontstaan hierdoor 2.000 á 2.500 banen³¹. Verschuiving van verkoop via winkels naar verkoop via internet zorgt voor verandering in de aard van de werkgelegenheid³². Webwinkels maken een sterke groei door, zowel in omzet als in aantal: in 2015 waren er 24 duizend webwinkels en in 2016 waren het er ruim 32 duizend. In dezelfde periode nam het aantal fysieke winkels met ruim 2.000 af tot 96.000. Door deze verschuiving in verkoopkanaal verandert de aard van de werkgelegenheid. Webwinkels bieden veel minder werk voor verkopers, maar meer werk voor service- en logistieke medewerkers. De groei van internetverkoop zorgt overigens ook voor groei van het aantal banen in de sector vervoer en opslag. Niet alle onderzoekers zijn positief over banengroei in de detailhandel op de langere termijn. Zo verwacht McKinsey & Company dat er tot 2025 in Nederland zo'n 55 tot 130 duizend voltijdbanen in de detailhandel verdwijnen. Daarbij wordt er van uitgegaan dat de automatiseringstrend en de groei van buitenlandse webwinkels doorzetten³³.

Personeelstekorten kunnen de groei in de bouwnijverheid gaan belemmeren

In alle deelsectoren van de bouwnijverheid groeit de werkgelegenheid in 2017. Vooral door de toegenomen vraag op de woningmarkt zijn de vooruitzichten voor 2017 en 2018 goed. In 2016 groeide de omzet al flink (3%), maar dat had geen effect op de werkgelegenheid in de sector. In de voorgaande jaren is de groeiende vraag vooral opgevangen door meer uitzendkrachten in te zetten en mogelijk hebben ook zzp'ers geprofiteerd van het herstel. Pas voor 2017 wordt er een forse groei van het aantal werknemersbanen verwacht (17.000).

De arbeidsmarkt voor bouwpersoneel verkraapt sterk. De productiegroei in de bouwnijverheid kan belemmerd worden wanneer het niet lukt om voldoende personeel te vinden³⁴. De krappe arbeidsmarkt ontstaat deels door vergrijzing van het personeelsbestand en deels door de afgenomen instroom vanuit de bouwopleidingen³⁵. Het aandeel 55-plussers in de bouw groeide in de periode 2008-2015 van 16 tot 20%, hierdoor stroomt relatief veel personeel uit door pensionering. Het aantal jongeren dat voor een middelbare bouwopleiding kiest, is sterk afgenomen. De deelname aan de bouwkundige mbo-opleidingen, de voornaamste bron voor nieuw bouwpersoneel, is de afgelopen jaren sterk teruggelopen. Vooral het aantal leerlingen in de beroepsbegeleide leerweg (BBL) neemt sterk af vanwege het gebrek aan leerwerkbanen. Tussen de schooljaren 2008/2009 en 2014/2015 daalde het aantal BBL-leerlingen van 167.000 naar 102.000, een afname van bijna 40%. Door de economische crisis konden jonge bouwwerknemers in de afgelopen jaren moeilijk werk vinden in de sector en bij ontslagen verloren zij als eerste hun baan. Het aantal werknemers tot 24 jaar is in de periode 2008-2015 afgenomen van 15 tot 9%. Door de krappere arbeidsmarkt is het nu al lastig om goed opgeleid bouwplaatspersoneel te werven. Er is vooral vraag naar uitvoerend personeel op mbo-niveau, zoals timmermannen, metselaars, werkvoorbereiders en installatiemonteurs. Daarnaast zijn er ook relatief goede kansen in beroepen gericht op het voorbereiden, plannen en aansturen van de bouwwerkzaamheden (voorman, uitvoerder)³⁶.

³⁰ UWV (2017). *UWV Arbeidsmarktanalyse 2017*. UWV, Amsterdam

³¹ Het Financieel Dagblad. *Hudson's Bay breidt uit naar 16 warenhuizen*. Geraadpleegd 30 januari 2017. <https://fd.nl/ondernemen/1185102/hudson-s-bay-breidt-uit-naar-16-warenhuizen>

³² UWV (2016). *Detailhandel Arbeidsmarktupdate*. UWV, Amsterdam

³³ Kuypers, D. et al (2016). *Rewriting retail: a sector in acceleration towards 2025*. McKinsey & Company, Amsterdam.

³⁴ BNR, 26 januari 2017. *De bouw komt handen tekort*. <https://www.bnr.nl/nieuws/economie/10317166/de-bouw-komt-handen-tekort>

³⁵ Boer, A. de, et al (2016). *Arbeidsmarkt en onderwijsinformatie*. Volantis, Harderwijk.

³⁶ UWV (2017). *Bouw Factsheet arbeidsmarkt*. UWV, Amsterdam.

Groot tekort aan gekwalificeerd personeel in de sector informatie en communicatie

Door de aantrekkende economie en toenemende digitalisering neemt de vraag naar IT-diensten sterk toe. Tussen 2013 en 2016 groeide het aantal banen voor werknemers met 18 duizend naar 245 duizend. De werkgelegenheidsgroei zit vooral in de omvangrijke groep software-/applicatieontwikkelaars en gebruikersondersteuners ICT. De data- en netwerkspecialisten is een krimpende beroepsgroep³⁷. Bedrijven kiezen steeds meer voor het outsourcen van IT-diensten. Dit biedt kansen voor groei van ICT-bedrijven. De krapte op de arbeidsmarkt voor ICT-personeel remt echter de banengroei. Vorig jaar meldde ruim 17% van de ICT-bedrijven dat het tekort aan gekwalificeerd personeel hun groei belemmert³⁸. Het tekort aan goed opgeleid en voldoende gespecialiseerd personeel bedreigt zowel de bedrijfsvoering bij ICT-bedrijven zelf, als bij ondernemingen in overige sectoren waar digitalisering forse impact heeft³⁹. Afgezien van het tekort aan goed opgeleid personeel staat de werkgelegenheid in de sector onder druk door de toenemende internationale concurrentie. ICT-dienstverlening is steeds minder locatie gebonden. Mede hierdoor kunnen bedrijven steeds makkelijker werkzaamheden naar landen verplaatsen waar de loonkosten lager zijn, zoals India. Er zijn echter ook signalen zijn dat bedrijven IT weer terug naar Nederland halen⁴⁰.

3.3. Omvang van de werkweek neemt geleidelijk wat af

De gemiddelde omvang van de werkweek (het aantal gewerkte uren per baan per week), neemt geleidelijk wat af in de periode 2000-2016. Dat geldt zowel voor werknemers als voor zelfstandigen (figuur 3.3.1). Mogelijk hangt de afname van de gemiddelde werkweek deels samen met de toenemende populariteit van het deeltijdwerken. Daarnaast draagt de geleidelijk toenemende participatie van vrouwen bij aan een kleinere gemiddelde werkweek. Vrouwen werken immers vaker in deeltijd dan mannen. Maar de groei van de werkgelegenheid in bepaalde sectoren kan ook zorgen voor een afname van de gemiddelde werkweek. De groei in de werkgelegenheid zit namelijk voor een belangrijk deel in dienstverlenende sectoren zoals de horeca en detailhandel. En in deze sectoren hebben relatief veel studenten en scholieren een (deeltijd) bijbaan.

In figuur 3.3.1 is te zien dat er weinig verschil is tussen de gemiddelde werkweek per baan van werknemers en zelfstandigen. Kijken we echter naar het aantal gewerkte uren per persoon, dan zien we wel een opmerkelijk verschil tussen werknemers en zelfstandigen: de gemiddelde werkweek van zelfstandigen is ongeveer 10 uur langer dan die van werknemers. Het verschil ontstaat doordat een belangrijk deel van de zelfstandigen meerdere banen heeft. Mogelijk gaat het daarbij vaak om startende zelfstandigen die een hoofdbaan als zelfstandige combineren met een bijbaan in loondienst.

Figuur 3.3.1 Gemiddelde werkweek van werknemers en zelfstandigen, 2000 en 2016



Bron: CBS, bewerking UWV

Aantal gewerkte uren bij werknemers is in groot deel sectoren vrijwel stabiel

Het aantal gewerkte uren per baan neemt niet in alle sectoren af, in de meeste sectoren is het gemiddelde aantal gewerkte uren per week vrijwel stabiel. In een paar sectoren groeit de omvang van de werkweek (tabel 3.3.1). Het meest opvallend is de groei van de werkweek in de sector landbouw, bosbouw en visserij: van 21,7 naar 24,1 uur per week. Mogelijk speelt de schaalvergroting hierbij een rol: de grotere bedrijven die overblijven hebben waarschijnlijk meer mogelijkheden om fulltime banen aan te

³⁷ UWV (2017). *ICT Factsheet arbeidsmarkt*. UWV, Amsterdam.

³⁸ CBS (2016). *Ondernemers zien steeds minder obstakels*.

³⁹ Rabobank. *Cijfers & Trends, ICT-dienstverlening*. Geraadpleegd 29 maart 2017.

⁴⁰ UWV (2017). *ICT Factsheet arbeidsmarkt*. UWV, Amsterdam.

bieden. Ook in de zakelijke dienstverlening neemt het aantal gewerkte uren per week toe. Sectoren waar de gemiddelde omvang van de werkweek wel gestaag afneemt zijn cultuur, recreatie en overige diensten en in mindere mate, de handel, vervoer en horeca. Handel, horeca en recreatie zijn sectoren waar in toenemende mate studenten en scholieren een bijbaan hebben.

Tabel 3.3.1 Aantal gewerkte uren per week, werknemers per sector 2000-2016

Sector	2000	2008	2016
A Landbouw, bosbouw en visserij	21,7	22,3	24,1
B-E Nijverheid (geen bouw) en energie	30,3	30,1	30,5
C Industrie	30,2	29,9	30,3
F Bouwnijverheid	31,0	30,5	31,6
G-I Handel, vervoer en horeca	24,1	23,6	22,9
J Informatie en communicatie	30,7	29,9	30,5
K Financiële dienstverlening	28,4	28,2	28,8
L Verhuur en handel van onroerend goed	27,0	26,0	26,2
M-N Zakelijke dienstverlening	23,7	23,9	24,7
O Openbaar bestuur en overheidsdiensten	27,8	27,6	27,8
P Onderwijs	22,8	22,8	22,1
Q Gezondheids- en welzijnszorg	20,1	20,0	20,1
R-U Cultuur, recreatie, overige diensten	22,4	19,7	19,3
Totaal	25,2	24,6	24,5

4. Regionale ontwikkelingen arbeidsmarkt in 2017-2018

In dit hoofdstuk ligt de nadruk op ontwikkelingen in de 35 arbeidsmarktregio's. We vertalen de landelijke prognoses van de vraag naar arbeid en bevolking naar verwachtingen per arbeidsmarktregio. Omdat we daardoor te maken krijgen met kleinere aantallen en er ook over een minder lange periode statistisch materiaal aanwezig is, zijn de regionale prognoses met meer onzekerheden omgeven dan de landelijke prognose en daarmee minder robuust. De regionale prognoses kunnen wel gebruikt worden als indicaties.

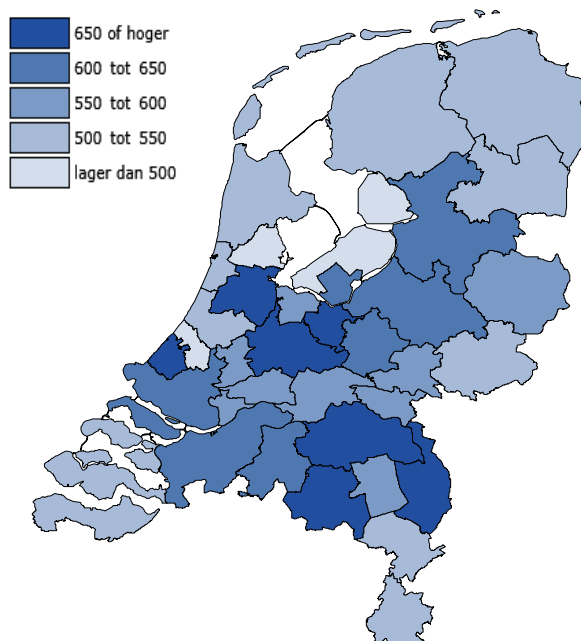
In dit hoofdstuk komen achtereenvolgens aan de orde: de ontwikkelingen in de regionale vraag naar arbeid (4.1), het regionale arbeidsaanbod (4.2) en het regionale aantal WW-uitkeringen (4.3). Bij de ontwikkelingen in de vraag maken we gebruik van de ontwikkelingen in sectoren, waarbij de 19 sectoren uit de landelijke prognose zijn samengevoegd tot zeven brede economische sectoren (zie bijlage II). De regio's verdelen we in vier typen, zoals gebruikelijk in de UWV-Arbeidsmarktprognose (zie bijlage III):

- Sterk verstedelijkte regio's, zoals Groot Amsterdam en Rijnmond
- Regio's nabij de grote steden, zoals Amersfoort en Zaanstreek
- Regio's rond de Randstad, zoals Zuidoost-Brabant en Regio Zwolle
- Decentraal gelegen regio's, zoals Zuid-Limburg en Groningen.

4.1. Regionale ontwikkeling banen

In 2016 nam de werkgelegenheid toe in alle arbeidsmarktregio's. Deze ontwikkeling zet zich voort in 2017 en 2018. De mate waarin een arbeidsmarktregio profiteert van de economische groei hangt onder andere af van de sectorverdeling in de regio en de ontwikkelingen in de (beroeps)bevolking. De ontwikkeling van sectoren kan echter wel verschillen tussen de regio's, bijvoorbeeld vanwege de nationale of internationale oriëntatie van bedrijven en de ligging nabij landsgrenzen of bij belangrijke economische centra zoals Schiphol. In deze paragraaf laten we zien in welke regio's de werkgelegenheid het sterkst en het minst sterk groeit, maar eerst geven we de werkgelegenheidsfunctie van de regio's weer in figuur 4.1.1. De werkgelegenheidsfunctie geeft het aantal banen per duizend inwoners van 15 t/m 74 jaar weer: hoe hoger het cijfer, hoe groter het belang van de regio voor de werkgelegenheid.

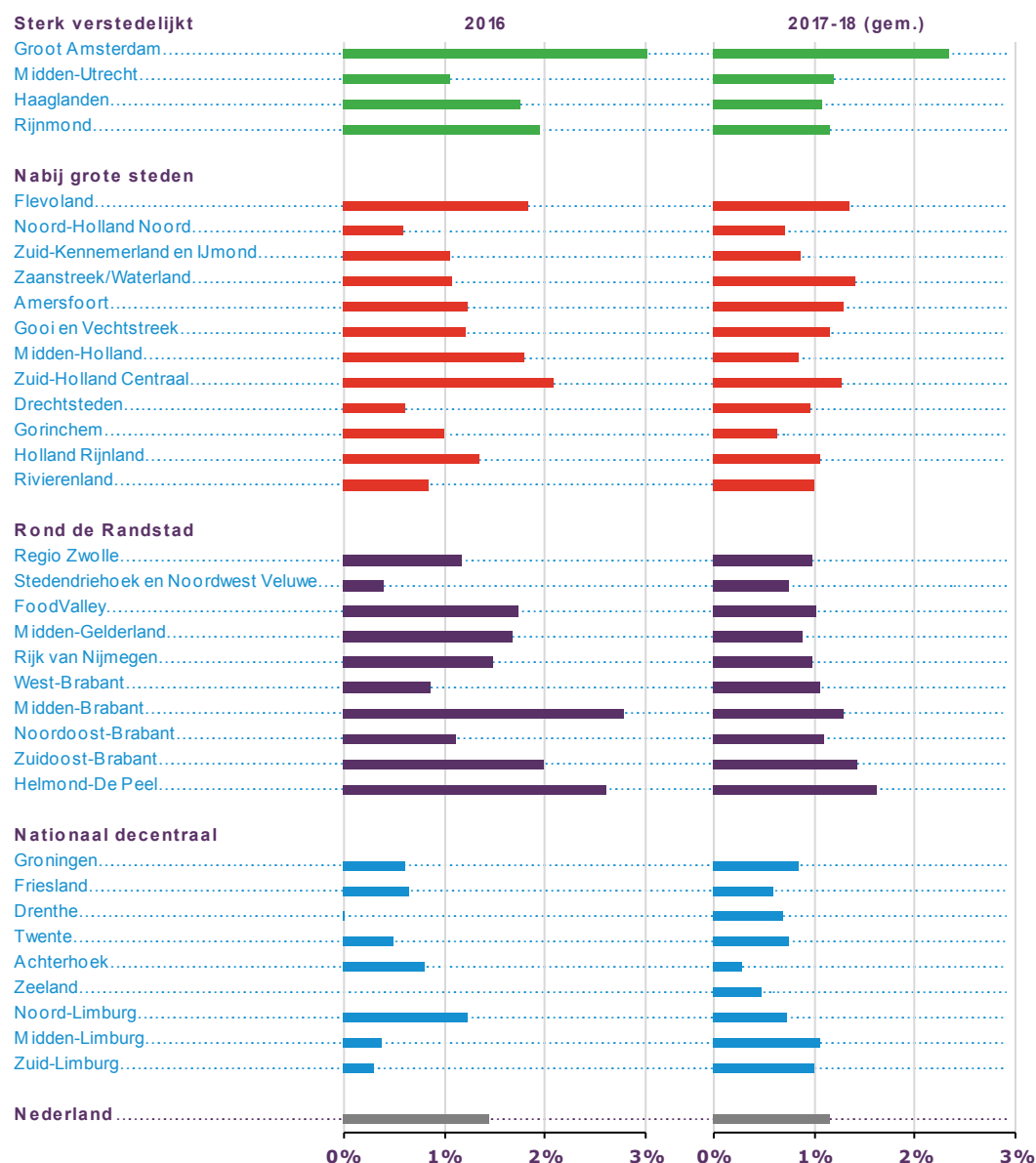
Figuur 4.1.1 Werkgelegenheidsfunctie in 2016: aantal banen per duizend inwoners van 15 t/m 74 jaar



Veel banengroei in regio's met zakelijke dienstverlening en sterke woningmarkt

In Groot Amsterdam groeit de werkgelegenheid het sterkst (figuur 4.1.2 en 4.1.3). Deze regio profiteert vooral van de groei in de zakelijke dienstverlening (zoals de ICT) en de consumentendiensten (onder andere de detailhandel en horeca). Groot Amsterdam kent een gunstig vestigingsklimaat voor bedrijven. Veel bedrijven hebben hun hoofdkantoor in Amsterdam en daarmee wordt Amsterdam ook aantrekkelijk voor andere bedrijven. Het aantal banen in de bouw neemt toe door de aantrekkende woningmarkt. Zaanstreek/Waterland lift mee op ontwikkelingen rond Groot Amsterdam, vooral in de bouw, distributie en consumentendiensten.

Figuur 4.1.2 Jaarlijkse ontwikkeling banen (%) per arbeidsmarktregio



De werkgelegenheid neemt nog steeds toe in Flevoland. Een van de drijvers achter deze werkgelegenheidsgroei is de groei van de bevolking. De bevolkingsgroei is inmiddels wel wat afgeremd, maar nog steeds hoger dan het landelijk gemiddelde. In Flevoland is er een toename van banen in de industrie. Ook profiteert de regio van het herstel op de woningmarkt. De regio wordt langzamerhand minder afhankelijk van de werkgelegenheid in aangrenzende regio's. In Zuid-Holland Centraal is vooral de ICT aanjager van de banengroei. Zo manifesteert Zoetermeer zich steeds meer als ICT-stad, bijvoorbeeld door de komst van de ICT-afdeling van de Haagse Hogeschool.

In de Brabantse arbeidsmarktregio's is er een relatief sterke banengroei in de zakelijke dienstverlening, waaronder de uitzendsector. Dit heeft deels ook te maken met spin-off activiteiten van de industrie en logistieke diensten.

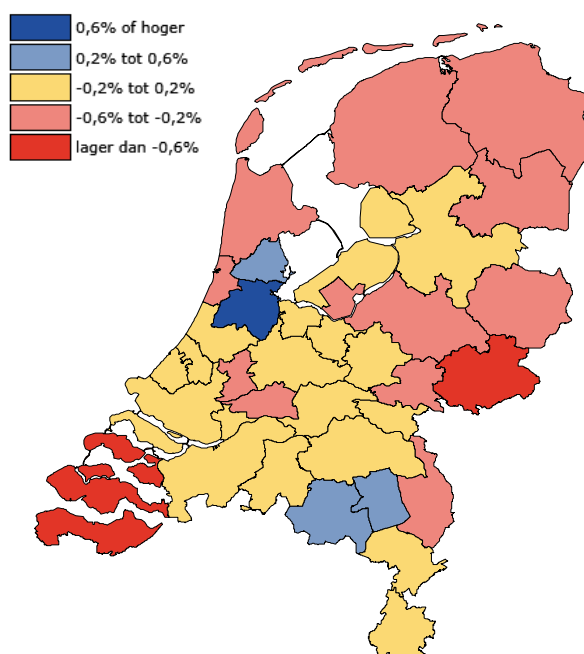
Rijnmond heeft baat bij het toerisme en ontwikkelingen in de ICT. De banengroei in Rijnmond ligt vaak lager dan het landelijke gemiddelde, maar inmiddels gaat de regio meer in de pas lopen bij de andere

verstedelijkte gebieden. De focus ligt in Rijnmond op industrie; op de productie van goederen in het havengebied. In deze sector zal de groei van de productie zich eerst vertalen in een hogere arbeidsproductiviteit en in minder mate in banengroei. Rotterdam gaat zich wel steeds meer profileren als ICT-centrum, onder andere door de verplaatsing van het hoofdkantoor van KPN naar Rotterdam.

Banengroei blijft achter in decentrale gebieden

De banengroei blijft in de decentrale regio's achter in vergelijking met de rest van Nederland (figuur 4.1.3). In de Achterhoek en Zeeland is de gemiddelde banengroei het laagst. In deze regio's blijven de consumptieve bestedingen achter. Dit heeft te maken met dat de omvang van de bevolking hier minder snel groeit of zelfs krimpt. Bij de Achterhoek speelt de dalende werkgelegenheid in de industrie en de afname van landbouw mee.

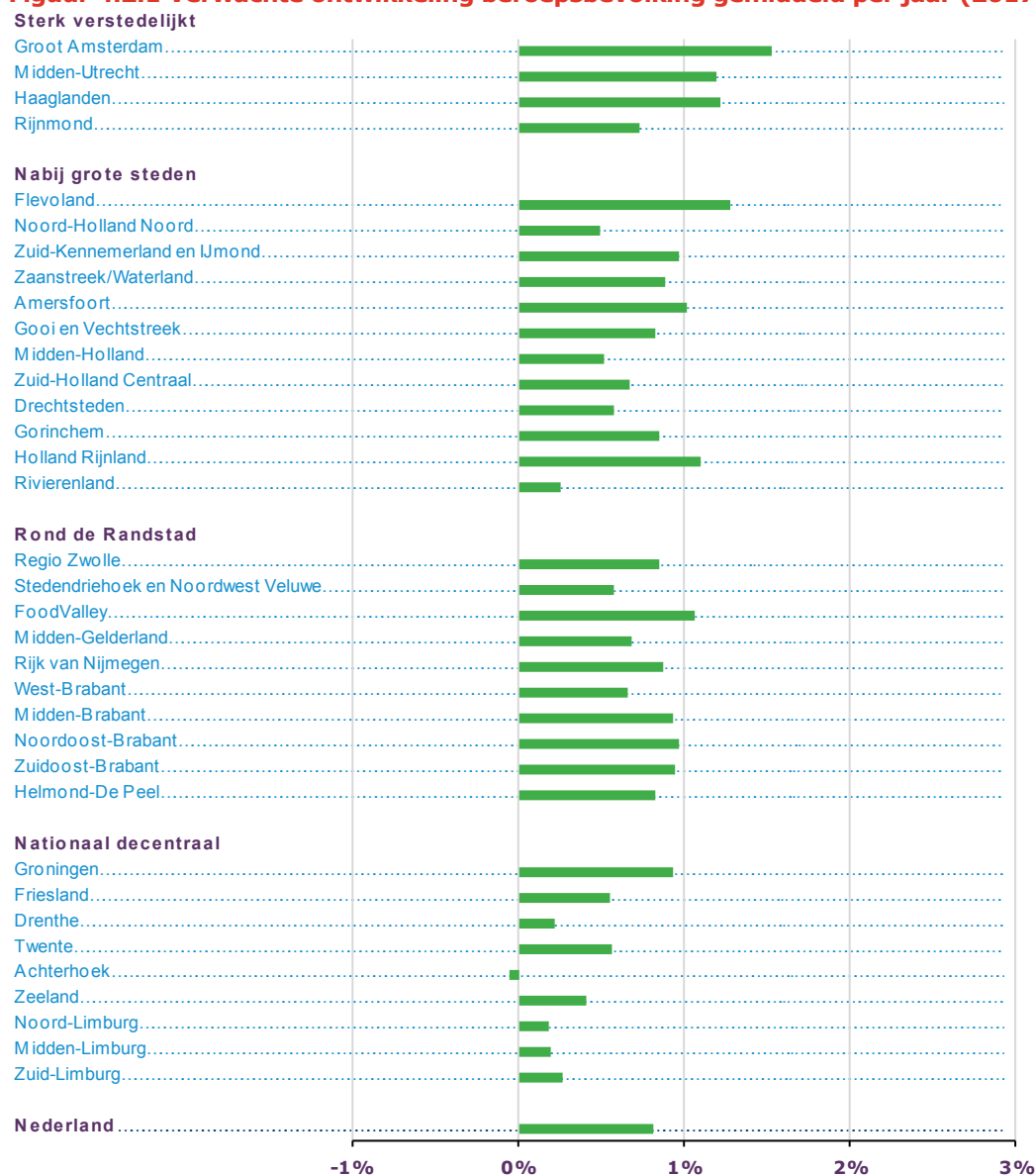
Figuur 4.1.3 Ontwikkeling banen van werknemers 2017 en 2018:
Afwijking arbeidsmarktregio ten opzichte van het landelijk gemiddelde (in % per jaar),



4.2. Regionale ontwikkeling beroepsbevolking

In bijna alle arbeidsmarktregio's neemt de beroepsbevolking toe, met uitzondering van de Achterhoek. De beroepsbevolking groeit het sterkst in Groot Amsterdam. Ook is er een meer dan gemiddelde groei van meer dan 1 procent per jaar te zien in Flevoland, Haaglanden, Midden Utrecht, Holland Rijnland en Food Valley.

Figuur 4.2.1 Verwachte ontwikkeling beroepsbevolking gemiddeld per jaar (2017-2018)



4.3. Regionale ontwikkeling WW-uitkeringen

In alle arbeidsmarkregio's daalt het aantal WW-uitkeringen tussen 2016 en 2018 en neemt ook het WW-percentage (het aantal WW-uitkeringen als percentage van de beroepsbevolking) af.

De regionale ontwikkeling van het aantal WW-uitkeringen hoeft niet samen te gaan met de regionale ontwikkeling van de werkgelegenheid. Inwoners kunnen namelijk in een andere regio werkzaam zijn (pendel). Dit speelt in het bijzonder rond de grote steden waar veel werkgelegenheid aanwezig is. Daarnaast kunnen de werklozen andere kenmerken hebben wat betreft opleiding en werkervaring dan gevraagd wordt voor de banen in de eigen regio. In absolute aantallen daalt het aantal WW-uitkeringen in twee jaar tijd het sterkst in Groot-Amsterdam, Rijnmond, Friesland en West-Brabant. De grootste procentuele daling is te zien in de Achterhoek, Food Valley en Gorinchem.

Tabel 4.3.1 Aantal WW-uitkeringen naar arbeidsmarktregio (eind 2016-2018)

	Aantal WW-uitkeringen (x 1.000)			WW-percentage			mutatie in %-punt
	2016	2017	2018	2016	2017	2018	2017-'18
Sterk verstedelijkt	96	83	75	4,3%	3,7%	3,3%	-1,0%
Groot Amsterdam	28	24	22	4,1%	3,5%	3,1%	-0,9%
Midden-Utrecht	18	16	14	3,9%	3,3%	2,9%	-1,0%
Haaglanden	18	16	14	4,5%	3,8%	3,4%	-1,1%
Rijnmond	32	28	25	4,7%	4,0%	3,6%	-1,2%
Nabij grote steden	88	75	67	4,1%	3,5%	3,1%	-1,0%
Flevoland	10	9	8	5,1%	4,3%	3,8%	-1,3%
Noord-Holland Noord	13	11	10	3,7%	3,1%	2,7%	-1,0%
Zuid-Kennemerland en IJmond	8	7	6	4,0%	3,5%	3,1%	-1,0%
Zaanstreek/Waterland	7	6	5	3,9%	3,3%	2,8%	-1,1%
Amersfoort	7	6	6	4,1%	3,6%	3,1%	-0,9%
Gooi en Vechtstreek	6	5	5	4,3%	3,8%	3,4%	-0,9%
Midden-Holland	4	3	3	4,0%	3,4%	3,0%	-0,9%
Zuid-Holland Centraal	8	7	7	4,5%	3,9%	3,4%	-1,0%
Drechtsteden	6	5	4	4,4%	3,7%	3,2%	-1,3%
Gorinchem	3	2	2	3,6%	2,8%	2,4%	-1,2%
Holland Rijnland	11	9	8	3,7%	3,2%	2,8%	-0,9%
Rivierenland	5	4	3	4,1%	3,4%	2,9%	-1,2%
Rond de Randstad	116	99	86	4,7%	4,0%	3,4%	-1,2%
Regio Zwolle	13	11	10	4,9%	4,1%	3,5%	-1,4%
Stedendriehoek en Noordwest Veluwe	15	13	11	4,8%	4,1%	3,6%	-1,2%
FoodValley	6	5	4	3,6%	2,9%	2,5%	-1,2%
Midden-Gelderland	11	9	8	5,2%	4,3%	3,8%	-1,4%
Rijk van Nijmegen	8	7	6	4,7%	3,9%	3,4%	-1,3%
West-Brabant	18	15	13	5,1%	4,2%	3,7%	-1,4%
Midden-Brabant	11	10	9	4,6%	4,0%	3,5%	-1,1%
Noordoost-Brabant	15	13	11	4,5%	3,9%	3,4%	-1,0%
Zuidoost-Brabant	12	10	9	4,3%	3,7%	3,2%	-1,1%
Helmond-De Peel	6	5	5	4,9%	4,1%	3,5%	-1,4%
Nationaal decentraal	105	89	78	5,0%	4,2%	3,7%	-1,3%
Groningen	19	17	15	5,1%	4,4%	3,9%	-1,2%
Friesland	18	15	14	5,5%	4,6%	4,1%	-1,4%
Drenthe	9	8	7	6,1%	5,3%	4,7%	-1,4%
Twente	16	14	12	4,9%	4,2%	3,6%	-1,3%
Achterhoek	7	6	5	4,5%	3,6%	3,1%	-1,5%
Zeeland	8	6	6	4,0%	3,3%	2,9%	-1,1%
Noord-Limburg	8	7	6	5,6%	4,5%	3,9%	-1,7%
Midden-Limburg	6	5	4	4,8%	4,0%	3,5%	-1,3%
Zuid-Limburg	14	12	11	4,7%	4,0%	3,5%	-1,2%
Buitenland/onbekend	7	6	5				
Nederland	412	351	311	4,6%	3,9%	3,4%	-1,2%

Lijst van afkortingen

BBP	Bruto Binnenlands Product
CBS	Centraal Bureau voor de Statistiek
CPB	Centraal Planbureau
EBB	Enquête Beroepsbevolking
EU	Europese Unie
Hbo	Hoger beroepsonderwijs
Lbo	Lager beroepsonderwijs
Mbo	Middelbaar beroepsonderwijs
UWV	Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen
Wlz	Wet langdurige zorg
Wmo	Wet maatschappelijke ondersteuning
Wo	Wetenschappelijk onderwijs
WW	Werkloosheidswet
Wwz	Wet werk en zekerheid
Zzp	Zelfstandige zonder personeel

Begrippenlijst

Arbeidsaanbod

Tot de aanbodzijde van de arbeidsmarkt worden alle personen gerekend (werkend of werkloos) die zich daadwerkelijk aanbieden op de arbeidsmarkt (zie Beroepsbevolking). Het arbeidsaanbod is gemeten in een aantal personen gemiddeld in een jaar.

Arbeidsvolume (of werkgelegenheid) in arbeidsjaren

Arbeidsvolume is de hoeveelheid arbeid die is ingezet in het productieproces, uitgedrukt in arbeidsjaren of gewerkte uren (CBS). Arbeidsjaren zijn het aantal banen omgerekend in voltijdbanen (zie ook Arbeidsjaar).

Arbeidsjaar

Een maatstaf voor het arbeidsvolume, die wordt berekend door alle banen (voltijd en deeltijd) om te rekenen naar voltijdbanen, ook wel voltijdequivalenten (vte) genoemd (CBS).

Een arbeidsjaar komt overeen met de gemiddelde contractuele arbeidsduur van een voltijdwerknemer op jaarbasis. De omrekening per sector vindt plaats door het aantal banen te vermenigvuldigen met de verhouding van de gemiddelde arbeidsduur van alle banen (in diezelfde sector) en de gemiddelde arbeidsduur (in de betreffende sector) behorende bij voltijdbanen. Voor uitzendkrachten wordt bij dit laatste uitgegaan van de gemiddelde arbeidsduur van alle voltijdbanen in de economie.

Bij zelfstandigen en meewerkende gezinsleden wordt voor de gemiddelde arbeidsduur van voltijdbanen door het CBS uitgegaan van de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van de zelfstandigen en meewerkende gezinsleden die 37 uur of meer per week werken.

Arbeidsparticipatie (of arbeidsdeelname)

Bruto arbeidsparticipatie: het aandeel van de werkzame en werkloze beroepsbevolking in de bevolking van 15 tot 75 jaar (beroeps- en niet-beroepsbevolking).

Netto arbeidsparticipatie: het aandeel van de werkzame beroepsbevolking in de bevolking van 15 tot 75 jaar (beroeps- en niet-beroepsbevolking).

Arbeidsproductiviteit

Het totale inkomen dat in het productieproces ontstaat (BBP), gedeeld door het totale arbeidsvolume (CBS).

Arbeidsvraag

Banen van werknemers (bezette arbeidsplaatsen) en vacatures (onbezette arbeidsplaatsen).

Banen van werknemers (CBS, Arbeidsrekeningen)

Werknemers zijn personen die arbeid verrichten tegen loon of salaris (Arbeidsrekeningen). De uitkomsten hebben betrekking op het totaal aantal banen van werknemers; mensen kunnen tegelijkertijd een baan hebben bij meerdere werkgevers. Alle banen tellen mee, ongeacht arbeidsduur.

De Arbeidsrekeningen zijn onder meer gebaseerd op gegevens uit de loonaangifte van werkgevers ten behoeve van de heffing van sociale premies en de Polisadministratie van UWV. Gemeten in een aantal personen gemiddeld in een jaar.

BBP (CBS, Nationale Rekeningen)

Het bruto binnenlands product is de toegevoegde waarde van alle goederen en diensten die in het binnenland zijn geproduceerd. De prognoses zijn gebaseerd op de cijfers van het CBS van het BBP tegen zogenaamde basisprijzen. Er zijn constante prijzen van 2016 gebruikt. Dat wil zeggen dat de prijsontwikkeling is gevolgd van de goederen en diensten in de samenstelling van 2016. De toegevoegde waarde die op deze wijze niet door prijsontwikkelingen is verklaard, wordt toegeschreven aan volumeontwikkelingen. We gaan hierbij uit van het BBP zoals dat toegerekend kan worden aan economische sectoren (dus exclusief toegerekende BTW, Belastingen op invoer en subsidies op invoer).

Beroepsbevolking (CBS, Enquête Beroepsbevolking, internationale definitie)

Personen van 15 tot 75 jaar die betaald werk hebben (de werkzame beroepsbevolking), of die geen betaald werk hebben, recent naar betaald werk hebben gezocht en daarvoor direct beschikbaar zijn (de werkloze beroepsbevolking).

Het betreft alleen personen die in Nederland wonen (exclusief de institutionele bevolking). Bij betaald werk gaat het om werkzaamheden ongeacht de arbeidsduur.

Deeltijdfactor

Quotiënt van arbeidsvolume van werknemers en banen van werknemers volgens de Arbeidsrekeningen van het CBS.

Discrepantie

De mate waarin vraag en aanbod van arbeid op de arbeidsmarkt van elkaar afwijken. Bij een aanbodoverschot overtreft het aanbod van arbeid de vraag naar arbeid. Bij een vraagoverschot overtreft de vraag naar arbeid het aanbod.

Economische groei

Groei van het bruto binnenlands product (BBP).

Participatiegraad

Zie arbeidsparticipatie

Productie

Zie BBP.

Uitbreidingsvacatures

Vacatures die ontstaan door de toename van het aantal banen in een bedrijf.

Uitzendkracht

Een persoon die ingeschreven is bij een uitzendbureau en die met dat bureau een arbeidsverhouding is aangegaan tot het verrichten van werkzaamheden op tijdelijke basis voor derden.

Als een persoon meer dan één baan of werkring heeft, dan wordt uitgegaan van de baan of werkring waaraan de meeste tijd wordt besteed (CBS).

Vacatures (CBS, Vacature enquête)

Een vacature is een arbeidsplaats waarvoor, binnen of buiten een onderneming of instelling, personeel wordt gezocht dat onmiddellijk of zo spoedig mogelijk geplaatst kan worden. De aantallen vacatures in de UWV Arbeidsmarktprognose zijn altijd de vacatures die in een kalenderjaar ontstaan. De gegevens uit de CBS vacature-enquête vormen de basis. In de CBS vacature-enquête worden bijvoorbeeld ook tot vacatures gerekend:

- Vacatures waarvoor de sollicitatieprocedure zoveel tijd zal kosten dat de feitelijke indiensttreding niet op korte termijn valt te verwachten.
- Vacatures waarvoor uitzendkrachten of ander tijdelijk personeel wordt gezocht.
- Open plaatsen voor leerlingen en personen in opleiding, mits het daarbij gaat om een arbeidsovereenkomst (dus geen onbetaalde stageplaatsen).

Tevens wordt op het enquêteformulier van het CBS benadrukt dat een open plaats alleen dan als vacature dient te worden gezien als normale of externe werving is toegestaan. Open plaatsen bij reorganisaties of afslankingen die alleen mogen worden bezet door medewerkers van wie een arbeidsplaats verdwijnt, mogen niet als vacature worden geteld. Op het formulier van de vacature-enquête worden nog voor twee economische activiteiten een uitzondering gemaakt:

- Bij uitzendbureaus, WSW-instellingen en banenpools (werkgelegenheidsprojecten) moeten alleen de vacatures voor het vaste personeel worden opgegeven.
- In het onderwijs dient kortdurende ziektevervangings niet als vacature meegeteld te worden.

Vacaturegraad

Het aantal openstaande vacatures per 1.000 banen van werknemers (CBS).

Vervangingsvacatures

Vacatures die ontstaan door vertrek van werknemers in een bedrijf.

Werkgelegenheidsfunctie

Duiding van het relatieve aantal banen in een regio. Dit is berekend als het quotiënt van het aantal banen van werknemers in een regio per duizend inwoners tussen 15 en 75 jaar in diezelfde regio.

Werkloosheid (CBS, internationale definitie)

Personen zonder werk (van 1 uur per week), daarvoor binnen twee weken beschikbaar zijn en de afgelopen vier weken gezocht hebben naar werk. Als leeftijdscriterium geldt 15-74 jaar.

Het CBS is per 1 januari 2015 overgegaan op de internationale definitie van beroepsbevolking. Daarnaast is de internetenquête gereviseerd. Door de wijzigingen verandert het aantal werklozen per saldo weinig (CBS, 'CBS: werkloosheidsstatistiek wordt beter en goedkoper', persbericht 20 november 2014). Gemeten in een aantal personen gemiddeld in een jaar of maand.

Werkloze beroepsbevolking

Zie Werkloosheid

Werknemer

Een persoon die in een arbeidsovereenkomst afspraken met een economische eenheid (werkgever) maakt om arbeid te verrichten waartegenover een financiële beloning staat.

Als een persoon meer dan één baan of werkkring heeft, dan wordt uitgegaan van de baan of werkkring waaraan de meeste tijd wordt besteed (CBS).

Zelfstandigen

Een persoon die voor eigen rekening of risico arbeid verricht

- in een eigen bedrijf of praktijk (zelfstandig ondernemer),
- als directeur-grotaandeelhouder (dga),
- in het bedrijf of de praktijk van een gezinslid (meewerkend gezinslid), of
- als overige zelfstandige.

Als een persoon meer dan één baan of werkkring heeft, dan wordt uitgegaan van de baan of werkkring waaraan de meeste tijd wordt besteed (CBS).

Zzp-er (zelfstandige zonder personeel)

Een persoon die voor eigen rekening of risico arbeid verricht in een eigen bedrijf of praktijk (zelfstandig ondernemer) of als directeur-grotaandeelhouder (dga) en die geen personeel in dienst heeft. Overige zelfstandigen worden ook tot de zelfstandigen zonder personeel gerekend.

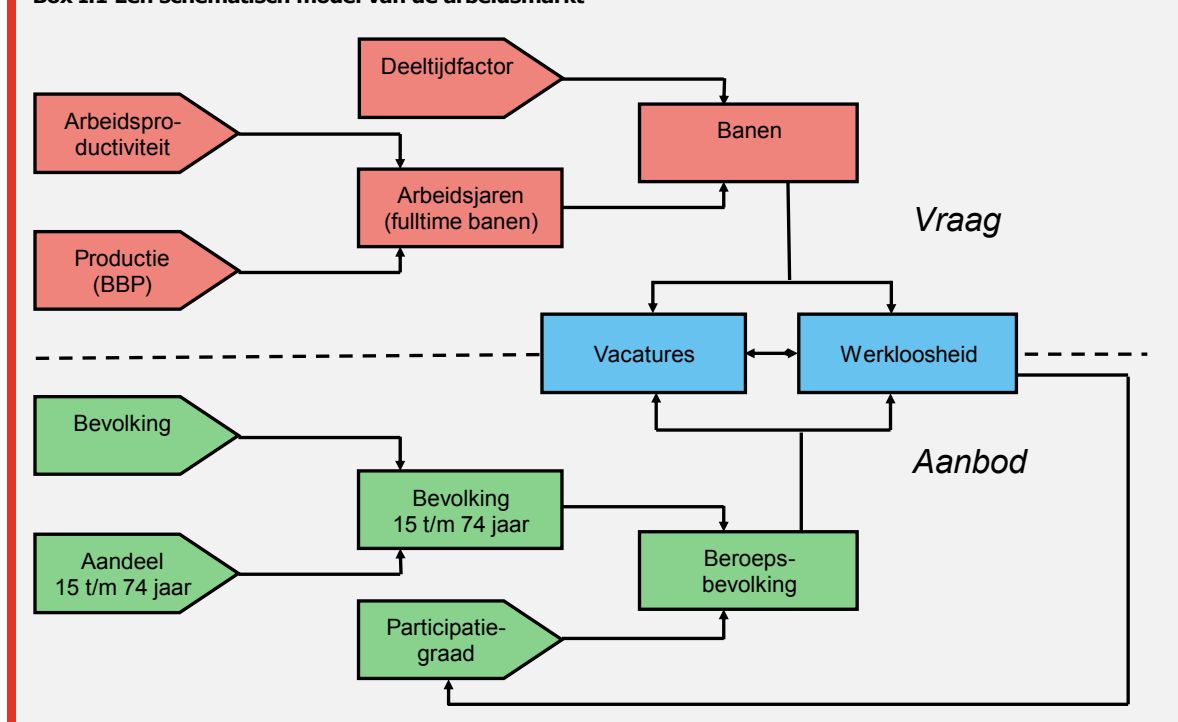
Als een persoon meer dan één baan of werkkring heeft, dan wordt uitgegaan van de baan of werkkring waaraan de meeste tijd wordt besteed (CBS).

Bijlage I De arbeidsmarkt in een schema

De vraag naar arbeid van werkgevers en het aanbod van arbeid door werknemers en zelfstandigen wordt bepaald door vele factoren. Om de complexe werkelijkheid inzichtelijk te maken, staan hierna de belangrijkste relaties in een beknopt arbeidsmarktmodel. In box I.1 is het arbeidsmarktmodel schematisch weergegeven.

De Nederlandse economie produceert goederen en diensten. De waarde van deze productie wordt gemeten met het Bruto Binnenlands Product (BBP). Het BBP wordt gerealiseerd door het inzetten van arbeid, kapitaal, ondernemerschap en natuurlijke hulpbronnen. Veranderingen in de productie werken door in vraag naar en aanbod van arbeid.

Box I.1 Een schematisch model van de arbeidsmarkt



De vraag naar arbeid

De vraag naar arbeid wordt ingevuld door werknemers en zelfstandigen. De vraag naar arbeid gemeten in arbeidsjaren komt overeen met de arbeidsinzet van mensen die fulltime werken gedurende een geheel jaar. Een hoger BBP leidt, bij overig gelijkblijvende omstandigheden, tot meer vraag naar arbeid. Er zijn hierbij twee nuanceringen te maken:

- De productiviteit van arbeid neemt vrijwel elk jaar toe door technologische en organisatorische innovaties. Een hogere arbeidsproductiviteit betekent dat het BBP met minder arbeid kan worden geproduceerd: dit drukt de vraag naar arbeid.
- Doordat er in Nederland veel mensen parttime werken, is het aantal banen aanzienlijk hoger dan het aantal arbeidsjaren. Als er meer mensen parttime gaan werken, groeit het aantal banen sterker dan het aantal arbeidsjaren.

Het aanbod van arbeid

Het aanbod wordt gemeten aan de hand van de omvang van de beroepsbevolking volgens de internationale definitie van het CBS: het deel van de bevolking van 15 t/m 74 jaar dat werkt of werk zoekt. Als de productie groeit, is er meer vraag naar arbeid. Als door de groeiende vraag naar arbeid de lonen stijgen en de kans op werk toeneemt, neemt het aanbod van arbeid toe.

Vraag en aanbod

Vraag naar arbeid en aanbod van arbeid sluiten nooit volledig op elkaar aan. Personen kunnen werkzoekend zijn vanuit een baan of werkloosheid, er kunnen openstaande vacatures zijn en werkloze personen en openstaande vacatures kunnen tegelijk voorkomen.

Mensen kunnen werkloos zijn omdat de vraag naar arbeid kleiner is dan het aanbod van arbeid, maar ook omdat er kwalitatieve discrepanties zijn tussen vraag en aanbod.

Iemand zonder een baan heeft een WW-uitkering, bijstandsuitkering, arbeidsongeschiktheidsuitkering (AG-uitkering) of geen uitkering. UWV registreert het aantal WW- en AG-uitkeringsgerechtigden. De WW-cijfers van UWV geven een actuele indicatie van de omvang van het regionale aanbodoverschot⁴¹. Het Centraal Bureau voor de Statistiek gebruikt de werkloze beroepsbevolking als indicatie van het aanbodoverschot. Het CBS-cijfer is relevant voor het macro-economisch beleid.

Werkloosheid en mensen met een WW-uitkering en openstaande vacatures komen om verschillende redenen tegelijkertijd voor:

- De arbeidsmarkt is niet één markt maar bestaat uit deelmarkten. Ten eerste zijn er regionale discrepanties, een vacature in Oost-Groningen wordt niet snel vervuld door een werkzoekende met de juiste kwalificaties uit Limburg. Hoe lager het opleidingsniveau van het arbeidsaanbod, hoe minder men bereid of in staat is tot woon-werkverkeer over een grote afstand. Ten tweede sluiten de gevraagde en aangeboden kwalificaties niet steeds op elkaar aan. Zo kan een overschot aan leraren basisonderwijs samengaan met een tekort aan docenten techniek.
- Werkgevers en werkzoekenden hebben tijd nodig. Werkzoekenden hebben tijd nodig om een baan te vinden en het kost werkgevers tijd om een vacature te vervullen.
- Er is onvolledige informatie omdat de arbeidsmarkt niet volledig transparant is: werkgevers en werkzoekenden hebben geen compleet overzicht van de arbeidsmarkt. Daardoor kunnen gekwalificeerd aanbod en de bijbehorende vraag elkaar niet altijd direct vinden.

Interacties tussen arbeidsvraag en arbeidsaanbod

Arbeidsvraag en arbeidsaanbod beïnvloeden elkaar. In een ruime arbeidsmarkt, met veel werkzoekenden en weinig vacatures, schatten mensen de kans op werk laag in. Een deel van de bevolking raakt ontmoedigd en biedt zich niet meer aan op de arbeidsmarkt. Dit wordt het *discouraged worker effect* genoemd. Het gevolg is dat de participatiegraad daalt. Omgekeerd stimuleert een krappe arbeidsmarkt dat meer mensen zich aanbieden op de arbeidsmarkt. De participatie op de arbeidsmarkt stijgt dan. Daarnaast speelt het zogenoemde *added worker effect*. Dit treedt op als tijdens een recessie juist extra mensen werk zoeken. Dit om, als de partner werkloos wordt, het huishoudinkomen toch op peil te houden. Het CBS heeft wel cijfers over *discouraged workers*, maar presenteert geen cijfers over het aantal *added workers*.

Indien veel mensen de arbeidsmarkt verlaten (bijvoorbeeld door pensionering), of te weinig mensen toetreden tot de arbeidsmarkt (zoals schoolverlaters, herintreders en arbeidsmigranten), kan een krappe arbeidsmarkt ontstaan. We hebben dan te maken met een tekort aan personeel. Dit kan als een rem op de groei van de productie en arbeidsvraag werken. Dit kan een landelijk knelpunt zijn, maar zich ook beperken tot enkele sectoren, regio's of beroepsgroepen.

Als de productie snel groeit, moet de ondernemer meer personeel aannemen. Deze relatie is echter niet één op één. Er zit namelijk een zekere vertraging tussen de wijziging van de conjuncturele omstandigheden en het personeel dat werkgevers in dienst hebben. Deze vertraging beïnvloedt veranderingen in de arbeidsproductiviteit. Zo daalt tijdens een recessie het aantal banen aanvankelijk langzamer dan de productie. Het gevolg is dat de arbeidsproductiviteit daalt. Het uitstellen van het verkleinen van het personeelsbestand tijdens laagconjunctuur, staat bekend als hamsteren van personeel of *labour hoarding*.

Als de arbeidsmarkt krappere wordt, stimuleert dit een verhoging van de arbeidsproductiviteit. Immers ondernemers zijn meer gemotiveerd om arbeidsbesparende innovaties door te voeren. De productie kan daardoor worden gerealiseerd met relatief minder personeel.

⁴¹ De invoering van de Wet werk en zekerheid (Wwz) is van invloed op het aantal WW-uitkeringen. Sinds juli 2015 is er namelijk een nieuwe WW-systematiek op basis van inkomstenverrekening en dit heeft een structureel verhogend effect op het aantal WW-uitkeringen. Dit effect is vooral zichtbaar bij het aantal WW-uitkeringen per maand in de tweede helft van 2015 en eerste maanden van 2016.

Bijlage II Sectorindeling

De indeling van de Nederlandse economie is gebaseerd op die van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS). Die gaat uit van de standaard bedrijfsindeling 2008: SBI 2008. Er zijn hoofdsectoren (aangegeven door een letter), maar soms wordt de prognose op een lager detailniveau gemaakt (aangegeven door een letter en een of meer getallen).

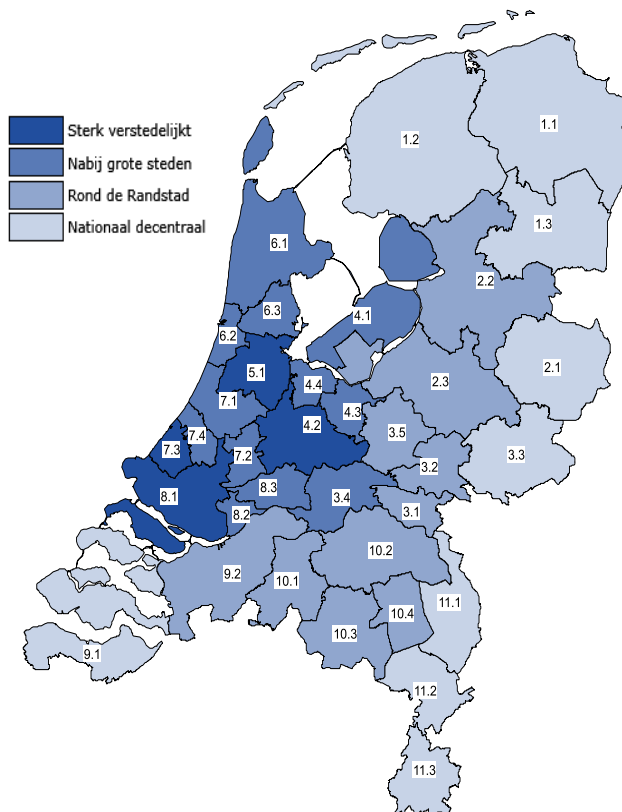
Tabel II.1 SBI-codes van de gehanteerde economische sectoren (landelijk)

SBI codes van de gehanteerde landelijke sectoren	
Landbouw, bosbouw en visserij	A
Industrie	B-E
Bouwnijverheid	F
Detailhandel (incl. auto's)	G: 45, 47
Groothandel	G: 46
Vervoer en opslag	H
Horeca	I
Informatie en communicatie	J
Financiële dienstverlening	K
Verhuur en handel van onroerend goed	L
Specialistische zakelijke diensten	M
Uitzendbureaus en arbeidsbemiddeling	N: 78
Schoonmaakbedrijven, hoveniers	N: 81
Verhuur en overige zakelijke diensten	N: 77, 79-80, 82
Openbaar bestuur	O
Onderwijs	P
Zorg en welzijn	Q
Cultuur, sport en recreatie	R
Overige diensten (incl. huishoudens)	S-U

Tabel II.2 SBI-codes van de gehanteerde economische sectoren (regionaal)

Sectoren uit de regionale prognose	Bijbehorende sectoren uit de landelijke prognose
Landbouw, bosbouw en visserij	Landbouw, bosbouw en visserij
Industrie	Industrie
Bouwnijverheid	Bouwnijverheid
Distributie	Groothandel Vervoer en opslag
Consumentendiensten	Detailhandel (incl. auto's) Horeca Cultuur, sport en recreatie Overige diensten (incl. huishoudens)
Zakelijke diensten	Informatie en communicatie Financiële dienstverlening Verhuur en handel van onroerend goed Specialistische zakelijke diensten Uitzendbureaus en arbeidsbemiddeling Schoonmaakbedrijven, hoveniers Verhuur en overige zakelijke diensten
Collectieve sector	Openbaar bestuur Onderwijs Zorg en welzijn

Bijlage III Hoofdindeling arbeidsmarktregio's



- 1.1 Groningen
- 1.2 Friesland
- 1.3 Drenthe
- 2.1 Twente
- 2.2 Regio Zwolle
- 2.3 Stedendriehoek en Noordwest Veluwe
- 3.1 Rijk van Nijmegen
- 3.2 Midden-Gelderland
- 3.3 Achterhoek
- 3.4 Rivierenland
- 3.5 FoodValley
- 4.1 Flevoland
- 4.2 Midden-Utrecht
- 4.3 Amersfoort
- 4.4 Gooi en Vechtstreek
- 5.1 Groot Amsterdam
- 6.1 Noord-Holland Noord
- 6.2 Zuid-Kennemerland en IJmond
- 6.3 Zaanstreek/Waterland
- 7.1 Holland Rijnland
- 7.2 Midden-Holland
- 7.3 Haaglanden
- 7.4 Zuid-Holland Centraal
- 8.1 Rijnmond
- 8.2 Drechtsteden
- 8.3 Gorinchem
- 9.1 Zeeland
- 9.2 West-Brabant
- 10.1 Midden-Brabant
- 10.2 Noordoost-Brabant
- 10.3 Zuidoost-Brabant
- 10.4 Helmond-De Peel
- 11.1 Noord-Limburg
- 11.2 Midden-Limburg
- 11.3 Zuid-Limburg

Bijlage IV Verschillen met voorgaande prognoses

In deze bijlage vergelijken we de nieuwe arbeidsmarktprognose met de voorgaande prognose van begin 2017⁴². Tabel IV.1 geeft in de eerste en tweede cijferkolom de voorgaande prognoses over 2016 en 2017 weer. In de laatste twee kolommen vatten we de actuele arbeidsmarktprognose samen.

Prognose en gerealiseerde ontwikkelingen 2016

De arbeidsproductiviteit groeide over 2016 iets minder dan in januari 2017 nog verwacht werd. Het aantal vacatures groeide het afgelopen jaar wat sterker dan verwacht, maar het aantal banen juist wat minder. In plaats van de voorspelde groei van het aantal zelfstandigenbanen nam het aantal banen van zelfstandigen juist af. De bevolking van 15-74 jaar groeide iets sterker dan verwacht, maar de groei van de beroepsbevolking was conform de verwachting. Ook de ontwikkeling van de WW-uitkeringen was conform de verwachting.

Prognoses 2017

De voor 2017 verwachte economische groei is gelijk aan de voorgaande raming. De groei van de verwachte arbeidsproductiviteit is verlaagd. Voor 2017 verwachten we een lagere groei van het aantal vacatures dan eerder werd voorspeld. De groei van het aantal banen en arbeidsjaren is wat naar boven bijgesteld.

De verwachte (beroeps)bevolkingsgroei is ongewijzigd. Er worden minder nieuwe WW-uitkeringen verstrekt dan eerder verwacht is, daardoor is ook de verwachte WW-uitstroom in 2017 en het aantal WW-uitkeringen eind 2017 lager.

Tabel IV.1 Huidige en voorgaande prognoses

	Voorgaande prognose		Actuele prognose	
	2016	2017	2016 (realisatie)	2017
Vraagkant				
BBP	2,1%	2,1%	2,2%	2,1%
Arbeidsproductiviteit	0,8%	1,0%	0,6%	0,6%
Arbeidsjaren totaal	1,3%	1,1%	1,6%	1,5%
Banen totaal	1,3%	1,4%	1,0%	1,5%
Banen werknemers	1,5%	1,5%	1,4%	1,6%
Banen zelfstandigen	0,3%	1,0%	-0,6%	1,4%
Vacatures	12%	4%	11%	2%
Aanbodkant				
Bevolking 15-74 jaar	0,6%	0,7%	0,7%	0,7%
Beroepsbevolking 15-74 jaar	0,4%	0,8%	0,4%	0,8%
Discrepantie				
Instroom WW (jaartotaal)	-16%	-11%	-16%	-18%
Uitstroom WW (jaartotaal)	-9%	-8%	-9%	-11%
WW-uitkeringen (ultimo)	-8%	-10%	-8%	-15%

* De voorgaande prognose is de UWV Landelijke arbeidsmarktprognose 2017, update, januari 2017.

⁴² UWV (2017), UWV Landelijke Arbeidsmarktprognose 2017, update, 30 januari 2017.

Colofon

Uitgave

UWV Arbeidsmarktinformatie- en advies, mei 2017

Postadres

Postbus 58285
Postcode 1040 HG Amsterdam

Inlichtingen

Tel. 020 -687 3176

Redactie

Katinka van Brakel
Peter Hilbers
Menno de Vries

De prognoses van productie, banen en vacatures naar sector en arbeidsmarktregio zijn uitgevoerd door:
Onderzoeksbureau Panteia (Wim Verhoeven en Dick Snel).

Disclaimer

Alles uit deze uitgave mag worden overgenomen, echter uitsluitend met bronvermelding.

UWV © 2017