



Ministerie van Sociale Zaken en  
Werkgelegenheid

Opdrachtgever

UWV



Onderzoek

Einddatum – 3 juni 2015

Categorie

Arbeidsmarkt

# UWV Arbeidsmarktprognose 2015-2016

## Conclusie

UWV Arbeidsmarktprognose geeft een beeld van de verwachte landelijke, regionale en sectorale arbeidsmarktontwikkelingen in de periode 2015-2016.

In de publicatie worden nieuwe prognoses gegeven van de vraag naar arbeid door werkgevers en het arbeidsaanbod door werknemers en werkzoekenden. Ook de discrepantie tussen arbeidsvraag en arbeidsaanbod, zoals dat tot uiting komt in het aantal WW-uitkeringen, komt aan bod.

## Link naar bestand

<http://www.onderzoekwerkeninkomen.nl/rapporten/mafcbts4>



# UWV Arbeidsmarktprognose 2015-2016





---

# Inhoudsopgave

<b>Voorwoord</b>	<b>4</b>
<b>Samenvatting</b>	<b>6</b>
<b>1. Inleiding en leeswijzer</b>	<b>10</b>
<b>2. Landelijke ontwikkelingen arbeidsmarkt in 2015-2016</b>	<b>12</b>
2.1 Veronderstellingen over economische ontwikkeling	12
2.2 De vraag naar arbeid	13
2.3 Het aanbod van arbeid	16
2.4 Discrepantie vraag en aanbod op de arbeidsmarkt	20
<b>3. Sectorale ontwikkelingen arbeidsmarkt in 2015-2016</b>	<b>30</b>
3.1. Banen naar sector	31
3.2. Vacatures naar sector	41
<b>4. Regionale ontwikkelingen arbeidsmarkt in 2015-2016</b>	<b>44</b>
4.1. Regionale ontwikkeling banen	45
4.2. Regionale ontwikkeling banen per sector	51
4.3. Regionale ontwikkeling beroepsbevolking	56
4.4. Regionale ontwikkeling aantal WW-uitkeringen	58
<b>5. Ontwikkelingen op de middellange termijn</b>	<b>62</b>
<b>Bijlage I Verschillen met de voorgaande prognose</b>	<b>66</b>
<b>Bijlage II Sectorindeling</b>	<b>67</b>
<b>Begrippenlijst</b>	<b>68</b>
<b>Lijst van afkortingen</b>	<b>71</b>
<b>Colofon</b>	<b>72</b>

## Lijst van Boxen

- 1.1 De arbeidsmarkt in een model
- 2.1 Nauwelijks flextrend bij ouderen
- 2.2 Dynamiek arbeidsmarkt is groter dan blijkt uit aantal ontstane vacatures
- 2.3 Nieuwe CBS-telling beroepsbevolking: meer werkenden en ongeveer gelijk aantal werklozen
- 2.4 Minder WW-uitkeringen en meer werkgelegenheid door invoering Wet Werk en Zekerheid
- 2.5 Discrepancies en mismatches op de arbeidsmarkt
- 2.6 Waar liggen de kansen op de arbeidsmarkt?
- 3.1 Van economische prognose naar werkgelegenheidsprognose
- 3.2 Werkloosheidspercentage relatief stabiel maar WW-percentage loopt juist op met de leeftijd
- 3.3 De prognose van het aantal ontstane vacatures
- 4.1 De prognose van de regionale werkgelegenheid op hoofdlijnen
- 4.2 De kracht van de meerkernige stadsregio's



---

# Voorwoord

Het ingezette economisch herstel wordt steeds duidelijker zichtbaar op de arbeidsmarkt. Steeds meer arbeidsmarktgrootheden laten in het voorjaar van 2015 gunstigere ontwikkelingen zien. Dit rapport beschrijft de arbeidsmarktverwachtingen van UWV voor 2015 en 2016. Het uitgangspunt zijn de economische verwachtingen uit het voorjaar van het Centraal Planbureau uit het Centraal Economisch Plan 2015. Daarmee sluit deze prognose zoveel mogelijk aan bij de veronderstellingen van de overheidsplanning.

We gaan 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 niet-gevulde arbeidsvraag (vacatures) en het onbenut arbeidsaanbod (WW-gerechtigden), komen ook aan bod. De prognoses maken we primair voor de korte termijn: 2015 en 2016.

Deze arbeidsmarktprognose is onderdeel van de informatievoorziening over de arbeidsmarkt van UWV. Door het leveren van arbeidsmarktprognoses op sectoraal, regionaal en landelijk schaalniveau bevorderen we de transparantie op de arbeidsmarkt. Bij meer transparantie vinden vragers (werkgevers) en aanbieders (werknemers) elkaar sneller op de arbeidsmarkt. Daardoor worden discrepanties zoveel mogelijk verminderd: het aantal WW-uitkeringen wordt beperkt en onnodig lang openstaan van vacatures wordt verminderd. Daarmee wordt het financieel beslag dat werkloosheidsuitkeringen leggen op de samenleving en productieverlies (als gevolg van openstaande vacatures) zoveel mogelijk beperkt.

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

Met deze prognoses ondersteunt UWV haar partners op de arbeidsmarkt zoals gemeenten, werknemers- en werkgeversorganisaties, regionale samenwerkingsverbanden, sectororganisaties en onderwijsinstellingen.

Rob Witjes  
Manager Arbeidsmarktinformatie





---

# Samenvatting

## Economisch herstel zet door in 2015-2016

Cruciaal voor de arbeidsmarkt is de ontwikkeling van de economie. Na twee jaar van economische krimp is vorig jaar de economie gegroeid. In 2015 zet deze ontwikkeling versterkt door. De economische output is een optelsom van bestedingen van vier categorieën: consumentenbestedingen, overheidsbestedingen, investeringen van bedrijven en export (minus de import). Het economisch herstel is breed: alle categorieën dragen positief bij aan de economische groei in 2015 en 2016.

Deze arbeidsmarktprognose is gebaseerd op de economische groeiveronderstellingen uit het Centraal Economisch Plan 2015 van het Centraal Planbureau (CPB): 1,7% in 2015 en 1,8% in 2016. Daarmee sluit het aan bij de gebruikelijke uitgangspunten van de overheidsplanning in Nederland.

## Arbeidsvraag: groei werkgelegenheid

De economische groei wordt gerealiseerd door een hogere arbeidsproductiviteit en een hogere werkgelegenheid:

- De productiviteit van arbeid groeit gewoonlijk omdat door efficiëntere productieprocessen ruimte is voor een hogere productie per (voltijds)medewerker. Gemiddeld is dat in 2015-2016 circa 1% per jaar.
- De rest van de hogere productie wordt mogelijk door meer inzet van arbeid. Het aantal voltijdsbanen groeit met circa 0,8% per jaar.

Het aantal banen (voltijd én deeltijd) van werknemers groeit met 38 duizend (+0,5%) in 2015 en 54 duizend (+0,7%) in 2016. Hiermee is de afname van het aantal banen vanaf 2008 nog lang niet goed gemaakt. In totaal nam het aantal banen voor werknemers in de periode 2008-2014 af met 300 duizend (-4%). Door de voortzetting van de flexibiliseringstrend neemt het aantal zelfstandigen zonder personeel (ZZP) relatief sneller toe dan het aantal werknemers: in 2015 met 17 duizend (1,7%) en in 2016 met 17 duizend (1,6%).

## Arbeidsaanbod: omvang beroepsbevolking groeit weer

Het aanbod op de arbeidsmarkt wordt bepaald door de omvang van de bevolking en de wens tot participatie op de arbeidsmarkt. In deze prognose gaan we uit van de internationale definitie: namelijk de bevolking met een leeftijd van 15-74 jaar. Deze groep is (volgens internationale richtlijnen) in potentie beschikbaar voor arbeid en groeit in de periode 2015-2016. Het deel van deze potentiële beroepsbevolking dat op de arbeidsmarkt participeert, groeit extra door de economische groei en meer baankansen. Daarnaast gaan we in 2015 en 2016 uit van extra groei van de participatie van ouderen en vrouwen.

In deze arbeidsmarktprognose gaan we, na een krimp afgelopen jaar, uit van een groei van de omvang van de beroepsbevolking van 51 duizend (0,6%) in 2015 en 62 duizend (0,7%) in 2016.

## Minder WW-uitkeringen

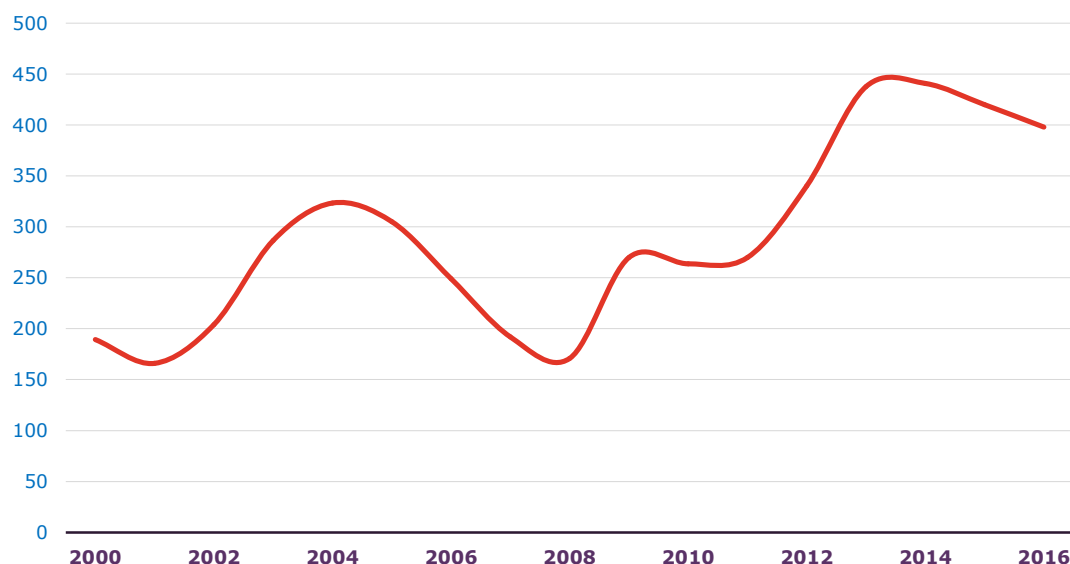
De vraag naar arbeid door werkgevers en het aanbod van arbeid door de bevolking ontmoeten elkaar op de arbeidsmarkt. Omdat vraag en aanbod nooit precies op elkaar aansluiten, zijn er marktdiscrepanties. Deze discrepanties zien we in het onbenut arbeidsaanbod (zoals WW-gerechtigden) en onbezette arbeidsplaatsen (vacatures).

De volgende ontwikkelingen voor de WW worden voorzien:

- Minder WW-instroom omdat de vraag naar arbeid toeneemt in 2015 en 2016, waardoor minder mensen te maken krijgen met een gedwongen einde van een baan.
- Per saldo is er minder WW-uitstroom door de volgende ontwikkelingen:
  - Enerzijds neemt, door de hogere arbeidsvraag van werkgevers, de kans op werkherleving vanuit de WW toe.
  - Anderzijds neemt de WW-uitstroom af om twee redenen. Ten eerste is de WW-instroom lager. Minder WW-instroom betekent ook minder mensen die uitstromen. Ten tweede neemt het aanbod van arbeid toe en dit zorgt er voor dat er meer kandidaten zijn voor een gegeven vraag naar arbeid. Dit verkleint de kans op het vinden van werk.

De in- en uitstroom gezamenlijk leidt tot een lager aantal WW-uitkeringen: een afname met ruim 20 duizend in 2015 en een zelfde afname in 2016: een vermindering met 5% per jaar. Ondanks deze gunstige ontwikkeling is het aantal WW-uitkeringen eind 2016 nog steeds fors hoger dan voor de crisis.

## Aantal WW-uitkeringen (x 1.000)



## Aantal vacatures blijft groeien

Het aantal vacatures reageert snel op economische veranderingen. Daardoor groeide het aantal vacatures al in 2014, terwijl het economische herstel nog niet zichtbaar was in de werkgelegenheid (banen) en beroepsbevolking. In 2015 en 2016 zet het economisch herstel door en de verwachting is dat de beweeglijkheid op de arbeidsmarkt groter wordt. Immers door de grotere kansen op de arbeidsmarkt, durven mensen vaker te wisselen van baan. Deze baanwisselaars laten een arbeidsplaats achter die veelal ook weer vervuld moet worden. Daardoor groeit naar verwachting het aantal ontstane vacatures dit jaar en volgend jaar verder en neemt al drie jaar op rij het aantal ontstane vacatures toe. In 2015 én 2016 groeit dit aantal met 68 duizend per jaar (+9% per jaar). In 2016 wordt een aantal verwacht van 848 duizend ontstane vacatures (+9%).

## Banengroei in meeste sectoren

De economie groeit en dat wordt in 2015 en 2016 ook duidelijk zichtbaar in de werkgelegenheidsontwikkeling van Nederland. Zoals gebruikelijk vertaalt het economisch herstel zich snel in een groeiend aantal uitzendbanen. Maar het herstel is breder: de meeste sectoren in het bedrijfsleven laten werkgelegenheidsgroei voor werknemers zien. Ook de hard door de crisis geraakte bouwsector, laat weer banengroei voor werknemers zien.

Toch is de banengroei niet in elke sector zichtbaar. In de volgende sectoren blijft het aantal banen voor werknemers in de voorspelperiode naar verwachting krimpen:

- Landbouw (productiviteitsverbeteringen).
- industrie (structurele afname van de werkgelegenheid door productie met steeds minder mensen).
- Financiële dienstverlening (structurele aanpassing dienstverlening na afloop van de crisis).
- Openbaar bestuur en zorg en welzijn (veranderende dienstverlening en afremmen groei uitgaven).

De werkgelegenheid voor werknemers in de collectieve sector krimpt in 2015 en 2016 in totaal met 38 duizend banen (gemiddeld -0,8% per jaar) en die van de marktsector groeit met in totaal 131 duizend banen (gemiddeld +1,2% per jaar).

## Werkgelegenheidsherstel in bijna alle regio's

In de periode 2015-2016 komt het economisch herstel in bijna alle regio's tot uiting in een groei van de werkgelegenheid. In de regio's van de grote steden, de sterk verstedelijkte gebieden, neemt de werkgelegenheid bovengemiddeld toe. Ook de regio's rond de grote steden en de regio's rond de Randstad laten over het algemeen een heel redelijke werkgelegenheidsgroei zien. De meer decentraal gelegen regio's blijven achter bij de rest van Nederland. Daarbij speelt de stagnerende groei van de bevolking in deze regio's een rol. Dat heeft een negatief effect op de bedrijvigheid. In het geval van de Achterhoek leidt dit zelfs tot krimp van de werkgelegenheid.

**Tabel Samenvatting verwachte arbeidsmarktontwikkelingen tot en met 2016**

		Waarde			Groei	
		2014	2015	2016	2015	2016
<b>Groeipercentage BBP (%)</b>		<b>0,9%</b>	<b>1,7%</b>	<b>1,8%</b>		
<b>Banen totaal</b>	<b>x 1.000</b>	<b>9.782</b>	<b>9.855</b>	<b>9.942</b>	<b>73</b>	<b>88</b>
Banen werknemers	x 1.000	7.725	7.763	7.818	38	54
Banen zelfstandigen	x 1.000	2.057	2.091	2.125	34	33
<i>Aantal ZZP'ers</i>	<i>x 1.000</i>	<i>988</i>	<i>1.005</i>	<i>1.021</i>	<i>17</i>	<i>17</i>
<b>Vacatures</b>	<b>x 1.000</b>	<b>711</b>	<b>779</b>	<b>848</b>	<b>68</b>	<b>69</b>
<b>Beroepsbevolking (15-74 jaar)</b>	<b>x 1.000</b>	<b>8.874</b>	<b>8.925</b>	<b>8.986</b>	<b>51</b>	<b>62</b>
<b>Aantal WW-uitkeringen (ultimo)</b>	<b>x 1.000</b>	<b>441</b>	<b>420</b>	<b>398</b>	<b>-21</b>	<b>-22</b>

**Indicatie middellange termijnverwachtingen**

In de periode 2015-2016 verwacht UWV verbeteringen op de arbeidsmarkt over een breed front: meer vraag naar arbeid, meer aanbod, meer vacatures en minder WW-uitkeringen. Voor de periode 2017-2020 zijn trendmatige ontwikkelingen doorgezet. Bij het veronderstelde doorzettend economisch herstel wordt een verdere groei van de vraag naar arbeid voor werknemers en een hoger aantal vacatures verwacht. Ook het aanbod van arbeid neemt toe door de toename van de arbeidsparticipatie van vrouwen en ouderen. Er lijkt ruimte voor een verdere afname van het aantal WW-uitkeringen. Maar omdat groei van het aantal banen min of meer gelijke tred houdt met de groei van de beroepsbevolking verwachten we geen grote afname van het aantal WW-uitkeringen.

**Arbeidsmarktverwachtingen als bouwstenen voor planvorming en beleid**

In deze publicatie geeft UWV haar verwachtingen over de arbeidsmarkt weer. Verwachtingen zijn per definitie omgeven met onzekerheden: prognoses wijken altijd af van de uiteindelijke werkelijkheid. Bovendien nemen de onzekerheden toe, naarmate de prognosehorizon verder weg ligt. Ondanks deze beperkingen blijven arbeidsmarktprognoses relevant. Immers wie plannen voor de toekomst maakt, gaat bewust of onbewust uit van een beeld van de toekomst. Prognoses die gebaseerd zijn op een modelmatige aanpak zoals in deze publicatie, geven zoveel mogelijk een objectieve inschatting weer. Zonder een dergelijke objectieve inschatting moet men terugvallen op meer subjectieve verwachtingen.



# 1. Inleiding en leeswijzer

Deze publicatie geeft de verwachtingen weer die UWV heeft voor de Nederlandse arbeidsmarkt. We gaan in op de vraag naar arbeid door werkgevers, het aanbod van arbeid door werknemers en zelfstandigen en de discrepanties op de arbeidsmarkt, zoals het aantal WW-uitkeringen en onvervulde vacatures. Deze elementen beïnvloeden elkaar onderling (Box 1.1 *De arbeidsmarkt in een model*).

We bekijken hoe de vraag naar arbeid (banen) zich naar verwachting in de sectoren (zoals de detailhandel en de bouw) gaat ontwikkelen. Daarnaast maken we een inschatting van de ontwikkelingen bij het aanbod van arbeid (beroepsbevolking). De verwachte discrepantie tussen arbeidsvraag en arbeidsaanbod vertaalt zich in het aantal WW-uitkeringen. Naast een prognose op het landelijk schaalniveau, wordt ook een inschatting gemaakt per arbeidsmarktregio.

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

De jaren 2015 en 2016 staan centraal. De gegevens over het verleden van de economie, werkgelegenheid, (beroeps)bevolking en vacatures 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 en vacatures) en UWV (aanbod en WW).

De economie is de cruciale factor voor de arbeidsmarkt. We gaan uit van de economische verwachtingen uit het Centraal Economisch Plan 2015 (maart 2015) van het Centraal Planbureau (CPB). Op die manier sluiten we aan bij de gebruikelijke uitgangspunten van het begrotingsbeleid van de overheid.

De uitkomsten van de prognose hebben een voorwaardelijk karakter en zijn onzeker. Als bijvoorbeeld economische veronderstellingen achteraf onjuist blijken te zijn, wijken de arbeidsmarktprognoses af van de werkelijkheid. Daarnaast zijn de voorspelmodellen een vereenvoudigde beschrijving van de werkelijkheid. Als modelveronderstellingen onjuist zijn, wijken de voorspellingen af van de werkelijke uitkomsten. Bovendien wordt historisch datamateriaal soms achteraf bijgesteld. Ondanks deze nuancerende opmerkingen blijft een arbeidsmarktprognose relevant voor het maken van plannen en beleid.

## Leeswijzer

Hoofdstuk 2 beschrijft de arbeidsmarktprognose op landelijk niveau en is voldoende voor lezers die alleen interesse hebben in de ontwikkelingen op hoofdlijnen. In hoofdstuk 3 gaan we in op prognoses van de werkgelegenheid en vacatures voor de verschillende sectoren (zoals landbouw, industrie en dienstverlening). In hoofdstuk 4 ligt de focus op de regionale ontwikkelingen. In hoofdstuk 5 geven we een indruk van de mogelijke landelijke ontwikkelingen op hoofdlijnen in de periode tot 2020.

### Box 1.1 De arbeidsmarkt in een model

De vraag naar arbeid van werkgevers en het aanbod van arbeid door werknemers wordt bepaald door vele factoren. Om de complexe werkelijkheid inzichtelijk te maken, schetsen we in een arbeidsmarktmodel de belangrijkste relaties.

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 en aanbod van arbeid:

- De vraag naar arbeid.  
De vraag naar arbeid wordt ingevuld door werknemers en zelfstandigen. De vraag naar arbeid komt (gemeten in een arbeidsjaar) 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 door technologische en organisatorische innovaties vrijwel elk jaar toe. Een hogere arbeidsproductiviteit betekent dat het BBP met minder arbeid kan worden geproduceerd: dit drukt de vraag naar arbeid.
  - Doordat er in Nederland veel deeltijdarbeid is, het aantal banen aanzienlijk hoger dan het aantal arbeidsjaren.
- Het aanbod van arbeid.  
Dit wordt gemeten met de omvang van de beroepsbevolking (volgens de internationale definitie van het CBS): dat is het deel van de bevolking dat werkt of werk zoekt. Als de productie groeit, is er meer vraag naar arbeid en dit lokt – via de loonontwikkeling en de hogere kans op een baan – meer aanbod van arbeid uit.

Vraag naar arbeid en aanbod van arbeid sluiten nooit volledig op elkaar aan. Werknemers kunnen werkzoekend zijn (aanbodoverschot) en er kunnen openstaande vacatures zijn (vraagoverschot):

- Als de vraag naar arbeid kleiner is dan het aanbod van arbeid, dan zijn er mensen zonder een baan. Iemand zonder een baan heeft een WW-uitkering, bijstandsuitkering of geen uitkering. UWV registreert WW-uitkeringsgerechtigden. Deze UWV-cijfers geven een actuele indicatie voor de omvang van het regionale aanbodoverschot (voor het gemeentelijk beleid). Het Centraal Bureau voor de Statistiek hanteert een andere indicatie van dit aanbodoverschot, namelijk werkloze beroepsbevolking. Het CBS-cijfer is relevant voor het macro-economisch beleid.
- Als de vraag naar arbeid groter is dan het aanwezige arbeidsaanbod zijn er openstaande vacatures.
- Personen 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 is tot woon-werkverkeer met een grote afstand. Daardoor zijn er regionale discrepanties. Ten tweede sluiten op de arbeidsmarkt gevraagde en aangeboden kwalificaties niet op elkaar aan. Een tekort aan leraren basisonderwijs kan samengaan met een overschot aan docenten letteren.
  - Werkgevers en werkzoekenden hebben zoektijd nodig: werkzoekenden hebben tijd nodig om een baan te vinden en het kost werkgevers tijd een vacature te vervullen.
  - Er is onvolledige informatie omdat de arbeidsmarkt niet volledig transparant is: zowel werkgevers als werkzoekenden hebben geen compleet overzicht van de arbeidsmarkt. Daardoor kan ook gekwalificeerd aanbod en de bijbehorende vraag elkaar niet altijd direct vinden op de arbeidsmarkt.

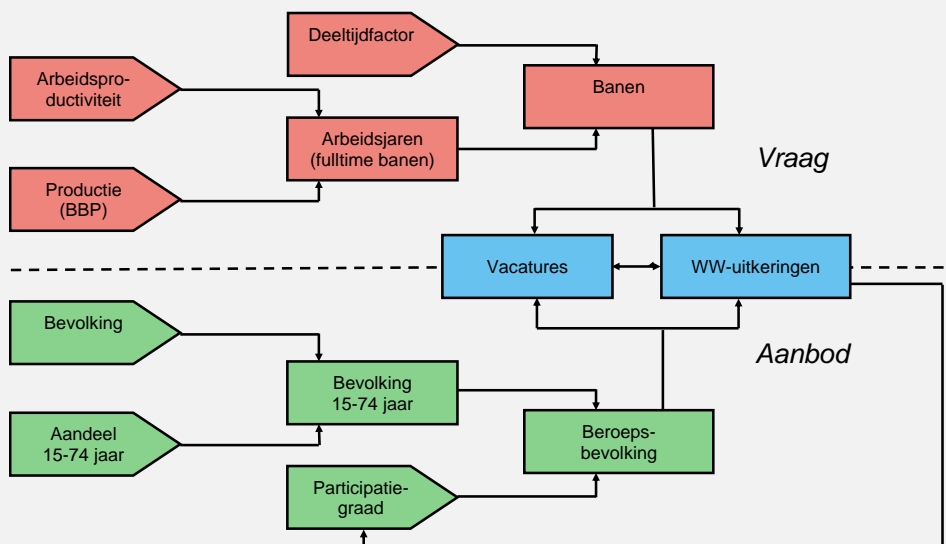
Arbeidsvraag en arbeidsaanbod beïnvloeden elkaar. In een ruime arbeidsmarkt, met veel werkzoekenden en weinig vacatures, schat men de kans op werk laag in. Een deel van de bevolking biedt zich niet meer aan op de arbeidsmarkt ('discouraged-worker effect'). Het gevolg is dat de arbeidsparticipatiegraad daalt. Omgekeerd stimuleert een krappe arbeidsmarkt dat mensen zich aanbieden op de arbeidsmarkt. De participatie op de arbeidsmarkt stijgt. Daarnaast speelt het 'added worker effect'. Dit treedt op als tijdens een recessie juist extra mensen zich aanbieden voor arbeid. Dit om, als de partner werkloos wordt, het huishoudinkomen toch op peil te houden. Het CBS heeft wel gegevens 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, waardoor we te maken hebben met een tekort aan personeel. Dit kan als een rem op de groei van de productie en arbeidsvraag (het aantal banen) werken.

Hierboven is aangegeven dat de arbeidsproductiviteit gewoonlijk groeit door technologische vooruitgang en organisatorische vernieuwing. 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 niet evenredig met de productie maar langzamer. 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.

Schema 1 Een schematisch model van de arbeidsmarkt



## 2. Landelijke ontwikkelingen arbeidsmarkt in 2015-2016

We starten met de economische verwachtingen van het Centraal Planbureau (paragraaf 2.1). Vanuit de economische verwachtingen leiden we de vraag naar arbeid af (paragraaf 2.2). Daarna volgt het aanbod van arbeid (paragraaf 2.3). Vraag en aanbod op de arbeidsmarkt sluiten nooit volledig op elkaar aan. Dit komt onder meer tot uiting in het aantal WW-uitkeringen (paragraaf 2.4).

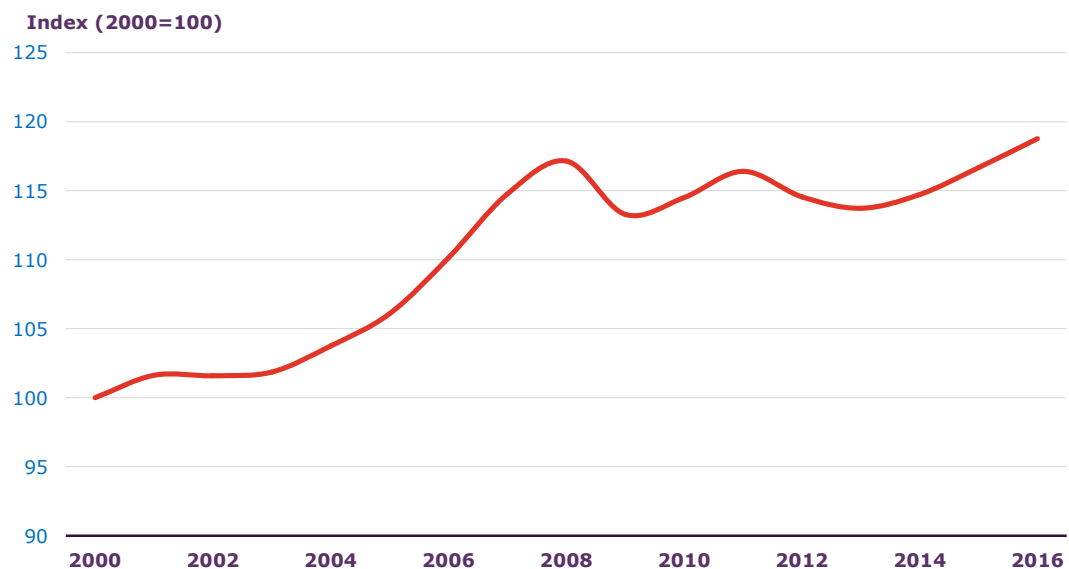
### 2.1 Veronderstellingen over economische ontwikkeling

De arbeidsmarktontwikkelingen worden bepaald door economische ontwikkelingen. Bijvoorbeeld afzetontwikkelingen van ondernemingen bepalen de behoefte aan nieuw personeel. Ook het beschikbaar stellen van arbeid door de bevolking hangt af van de veronderstelde kans van werkzoekenden op het vinden van een baan.

Economische ontwikkelingen worden samengevat in het cijfer van het Bruto Binnenlands Product (BBP). Vanaf de tweede helft van 2013 zet het economisch herstel in. Gemiddeld over het hele jaar gemeten is er nog een economische krimp, maar in 2014 groeit de economie wel (0,9%). Het BBP is een optelsom van bestedingen van consumenten en overheid, investeringen van bedrijven en de export (na aftrek van de import). In 2014 zien we voor het eerst in twee jaar dat de bedrijfsinvesteringen en bestedingen van consumenten niet meer krimpen. Dit zijn tekenen dat het economisch herstel niet meer uitsluitend export gedreven is, maar dat het herstel ook wordt geschraagd door consumenten.

In 2015 en 2016 is het beeld nog iets gunstiger: er wordt een duidelijke groei van de consumentenbestedingen, hogere groei van de investeringen en opnieuw een hogere export verwacht. Dat laatste wordt ook mogelijk gemaakt door een lage eurokoers en lagere olieprijs. Concreet gaat deze arbeidsmarktprognose uit van de groeiveronderstelling van de economie uit het Centraal Economisch Plan 2015 van het Centraal Planbureau: 1,7% in 2015 en 1,8% in 2016<sup>1</sup>. Daarmee sluiten we aan bij de gebruikelijke economische veronderstellingen van het overheidsbeleid in Nederland. Door drie jaar van economische groei is de omvang van het BBP in 2016 weer hoger dan voorafgaand aan de economische crisis.

**Figuur 2.1.1 Omvang Bruto Binnenlands Product (BBP) tot en met 2016**



<sup>1</sup> CPB, 'Centraal Economisch Plan 2015, maart 2015.

## 2.2 De vraag naar arbeid

### Na twee jaar van krimp in 2015 weer meer banen voor werknemers

De groei van de economie wordt gerealiseerd door de inzet van meer arbeid en een hogere arbeidsproductiviteit. In 2015 is de groei van de economie hoger dan de groei van de arbeidsproductiviteit: er zijn dus meer mensen nodig om de productie te realiseren. We verwachten in 2015 en 2016 een groei van de vraag naar arbeid in voltijdseenheden met 0,7% en 0,8% (arbeidsjaren<sup>2</sup>).

De vraag naar arbeid wordt ingevuld door werknemers en zelfstandigen. Niet elke baan is in voltijd, er zijn ook veel deeltijdbanen. Het aantal (voltijd en deeltijd) banen voor werknemers groeit naar verwachting met 38 duizend in 2015 (+0,5%). In 2016 zetten de ontwikkelingen door en groeit de werkgelegenheid voor werknemers naar verwachting met 54 duizend banen (+0,7%).

**Tabel 2.2.1 Ontwikkeling productie en werkgelegenheid**

		Waarde			Groei	
		2014	2015	2016	2015	2016
<b>BBP, prijsniveau 2013</b>	<b>€ mld</b>	<b>584</b>	<b>593</b>	<b>604</b>	<b>1,7%</b>	<b>1,8%</b>
<b>Arbeidsproductiviteit a)</b>	<b>x 1.000</b>	<b>84,1</b>	<b>85,0</b>	<b>85,8</b>	<b>1,0%</b>	<b>1,0%</b>
<b>Arbeidsjaren totaal</b>	<b>x 1.000</b>	<b>6.938</b>	<b>6.986</b>	<b>7.041</b>	<b>0,7%</b>	<b>0,8%</b>
Arbeidsjaren werknemers	x 1.000	5.755	5.783	5.819	0,5%	0,6%
Arbeidsjaren zelfstandigen	x 1.000	1.183	1.203	1.222	1,7%	1,6%
<b>Gemiddelde deeltijdfactor</b>						
Deeltijdfactor werknemers		74,5%	74,5%	74,4%	0,0%	-0,1%
Deeltijdfactor zelfstandigen		57,5%	57,5%	57,5%	0,0%	0,0%
<b>Banen totaal</b>	<b>x 1.000</b>	<b>9.782</b>	<b>9.855</b>	<b>9.942</b>	<b>0,7%</b>	<b>0,9%</b>
Banen werknemers	x 1.000	7.725	7.763	7.818	0,5%	0,7%
Banen zelfstandigen	x 1.000	2.057	2.091	2.125	1,7%	1,6%
<i>Aantal ZZP'ers</i>	<i>x 1.000</i>	<i>988</i>	<i>1.005</i>	<i>1.021</i>	<i>1,7%</i>	<i>1,6%</i>

a) BBP per arbeidsjaar werknemers en zelfstandigen

De toename van het aantal banen kan worden opgedeeld naar oorzaak. De toename van de productie en de relatieve groei van het deeltijdwerk vergroot het aantal banen. Overigens neemt de afgelopen jaren deeltijdarbeid toe, maar minder snel dan voorheen. In de prognose is aangenomen dat deze trend zich voortzet. Een toename van de arbeidsproductiviteit verbetert de internationale concurrentiepositie maar vermindert het aantal banen op de korte termijn. De meest bepalende factoren zijn de groei van de economie (BBP) en de stijging van de arbeidsproductiviteit. Tabel 2.2.2 geeft een overzicht.

**Tabel 2.2.2 Opsplitsing banenontwikkeling naar bepalende factoren**

	(Gemiddelde) groei per jaar (x 1.000)			
	2005-'09	2010-'14	2015	2016
<b>Groei totaal aantal banen</b>	<b>146</b>	<b>-14</b>	<b>73</b>	<b>88</b>
Banengroei werknemers	96	-45	38	54
Banengroei zelfstandigen	50	30	34	33
<b>Bron groei totaal aantal banen</b>				
- Groei BBP	181	50	162	181
- Stijging arbeidsproductiviteit	-70	-95	-94	-103
- Toename deeltijdarbeid	35	31	5	9

<sup>2</sup> Bij arbeidsjaren telt een deeltijdbaan van 50% voor een halve baan.



### Box 2.1 Nauwelijks flextrend bij ouderen

De flexibiliteit van de arbeidsmarkt wordt groter: zowel het aantal zelfstandigen als het aantal flexibele arbeidsrelaties neemt toe. We zien dat tussen 2003-2014 de werkzame beroepsbevolking is gegroeid van 7,8 mln. naar 8,2 mln. mensen a). Daarbinnen zien we een krimp van het aantal mensen met een vaste baan van 5,6 mln. naar 5,1 mln. Daartegenover is het aantal mensen met een flexibele baan gegroeid van 1,2 mln. naar 1,8 mln. en ook het aantal zelfstandigen groeit. In verhouding tot de werkzame beroepsbevolking neemt het aandeel van vaste banen af van 72% naar 62%. Momenteel werkt 38% in een flexibele baan of als zelfstandige. De vraag is of de ontwikkelingen voor ouderen en jongeren gelijk zijn?

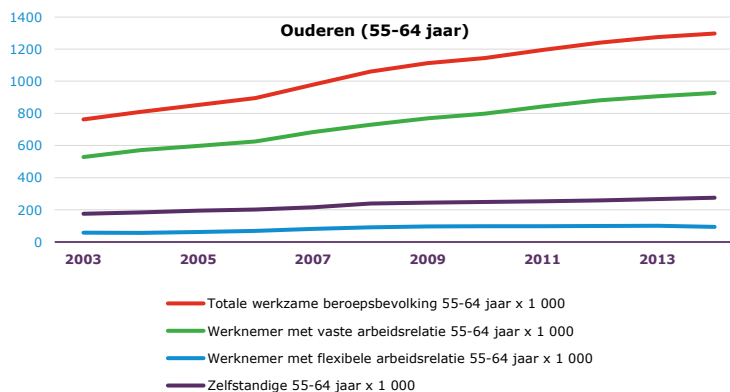
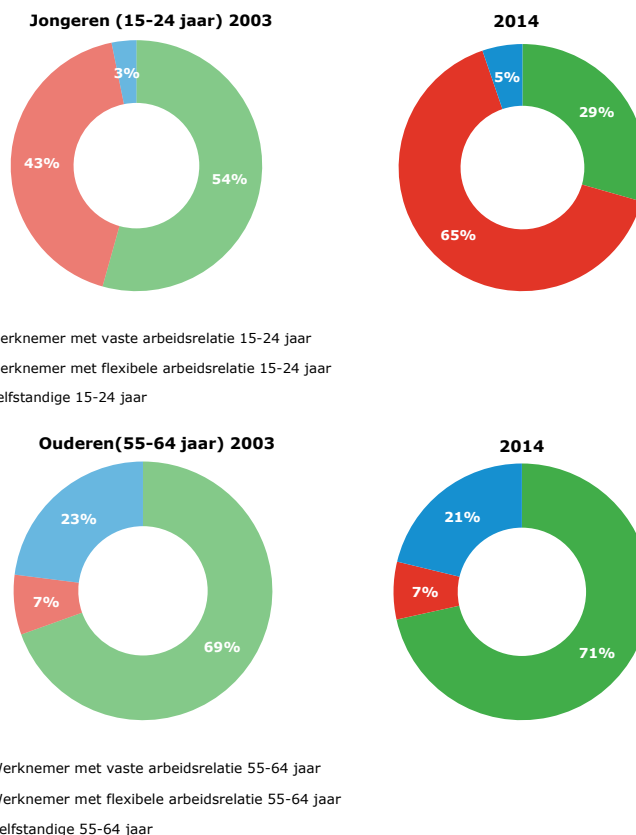
*Jongeren werken nu veel vaker flexibel*  
Het effect van de flexibilisering is het duidelijkst zichtbaar bij jongeren. We zien dat bij jongeren het flexwerk sterk is toegenomen tussen 2003 en 2014: namelijk van 43% tot 65% (bovenste figuur).

*Flextrend lijkt afwezig bij ouderen*  
Ouderen hadden in 2003 verhoudingsgewijs het vaakst een vaste baan en we zien dat het percentage zelfs is toegenomen in de periode 2003-2014 (tweede deel figuur).

*Oorzaken verschil in ontwikkeling*  
De vraag is waarom de flexibilisering van de arbeidsmarkt zo verschillend uitpakt voor jongeren ten opzichte van ouderen?

Ten eerste is het zo dat ouderen vaker een baan hebben met een lange duur. En er is weinig baandynamiek bij ouderen, waardoor veranderingen veel minder snel plaatsvinden. Jongeren daarentegen hebben vrij recent een baan gekregen en moeten zich aan de nieuwe realiteit van 'flex' aanpassen. Ten tweede zien we dat ouderen – door de beleidsveranderingen – later met pensioen gaan en dus langer doorwerken. Diegenen die langer doorwerken hebben verhoudingsgewijs vaker een vaste baan b).

*Participatie ouderen enorm gestegen*  
Bij ouderen zijn de aandelen van vaste, flexibele of zelfstandige banen weinig veranderd. In absolute zin is het aantal mensen met een baan wel aanzienlijk toegenomen (zie lijngrafiek). Oorzaak is dat de afgelopen jaren de arbeidsparticipatie van ouderen sterk is toegenomen. Dat zien we ook duidelijk aan de totale werkzame beroepsbevolking van 55-64 jaar. Die is tussen 2003 en 2014 toegenomen van ruim 0,8 miljoen naar 1,3 miljoen: alle drie de categorieën leveren een bijdrage aan deze absolute groei. Overigens zien we ook groei van het aantal mensen met een leeftijd van 65plus met een baan: waren er in 2003 nog 66 duizend 65plussers met een baan; in 2014 is dat aantal bijna verdrievoudigd.



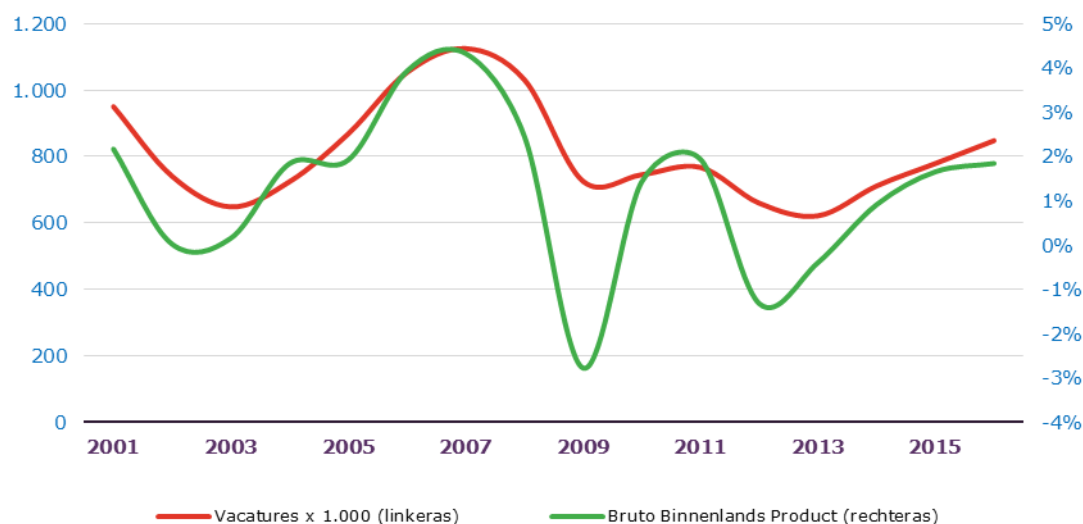
- a) Bron CBS-Statline.  
De cijfers in deze box wijken af van de telling van de banen in de rest van dit rapport. In deze box gaat het om de telling volgens Enquête Beroepsbevolking volgens de nieuwe internationale definitie: dus banen in personen gerekend. In de rest van het rapport gaat het om de officiële baantelling voor de nationale rekeningen (arbeidsrekeningen), daarbij kunnen mensen meer dan één baan hebben. De verschillen hebben vermoedelijk geen invloed op hier beschreven trends.
- b) CBS, 'Meer oudere werknemers met een vaste arbeidsrelatie', webmagazine, 10 juni 2014, statline.

## Aantal vacatures blijft groeien

Er zijn verschillende factoren die de ontwikkeling van het aantal vacatures bepalen. Ten eerste de vervangingsvacatures. Deze ontstaan doordat mensen van baan wisselen, met pensioen gaan, uittrekken om zorgtaken te verrichten of om een opleiding te volgen. Door het economisch herstel durven meer mensen de overstap naar een nieuwe baan te maken. Hierdoor ontstaan weer nieuwe vacatures voor vervanging van vrijwillig vertrokken personeel<sup>3</sup>. Ten tweede is er de maatschappelijke trend van langer doorwerken. Hierdoor neemt de arbeidsparticipatie van ouderen toe, waardoor de productiecapaciteit van Nederland groter wordt en de financiering van collectieve voorzieningen (via belasting en premies) over meer mensen is gespreid. Tegelijkertijd zorgt het uitstel van de uitstroom van de arbeidsmarkt (door latere pensionering) dat het aantal vervangingsvacatures wordt gedrukt. Ten derde hebben we dit jaar en volgend jaar te maken met een geringe groei van de werkgelegenheid. Hierdoor hebben bedrijven nog niet veel uitbreidingsvacatures.

In 2013 is het laagste aantal ontstane vacatures<sup>4</sup> gemeten, sinds het CBS in 1997 is gestart met de huidige statistiek. In 2014 herstelt de economie en het aantal vacatures reageert daar snel op: in dat jaar groeit het aantal vacatures tot 711 duizend vacatures. In 2015 en 2016 zet het economisch herstel door. Het aantal vacatures groeit jaarlijks met bijna 70 duizend en komt dan uit op 779 duizend (2015) en 848 duizend (2016). Ondanks de groei van de vacaturemarkt in 2014-2016 met 225 duizend, blijft de omvang lager dan voor de crisis: in 2007 ontstond een recordniveau van 1,1 miljoen vacatures. Het verband tussen economische ontwikkeling enerzijds en het aantal ontstane vacatures anderzijds is geïllustreerd in figuur 2.2.2.

**Figuur 2.2.2 Ontstane vacatures en groei economie tot en met 2016**



**Tabel 2.2.3 Ontwikkeling in aantal banen en vacatures**

		Waarde			Groei	
		2014	2015	2016	2015	2016
Banen werknemers	x 1.000	7.725	7.763	7.818	0,5%	0,7%
Ontstane vacatures	x 1.000	711	779	848	9%	9%
Ontstane vacatures / banen werknemers (= vacaturepercentage)		9,2%	10,0%	10,8%		

<sup>3</sup> Het aantal vacatures wordt sterk bepaald door de lengte van vacatureketens. Immers als door uitbreiding van activiteiten of door pensionering een vacature ontstaat, kunnen mensen zonder een baan (werkzoekenden, schoolverlaters, herintreders) of mensen met een baan hierop reageren. Als de uitbreidingsvacature wordt vervuld door een schoolverlater dan is de vacatureketen kort. Als de uitbreidingsvacature wordt vervuld door iemand met een baan, laat diegene weer een vacature achter die vervuld moet worden. Als die dan ook weer vervuld wordt door iemand met een baan, ontstaat er een steeds langere vacatureketen. Er ontstaat als het ware een kettingreactie. Als de economie aantrekt zullen mensen met een baan eerder een overstap naar een nieuwe baan maken. Het gevolg is dat de vacatureketens langer worden bij herstel van de economie, waardoor het aantal ontstane vacatures behoorlijk kan oplopen.

<sup>4</sup> Het CBS hanteert voor vacatures twee meeteenheden: openstaande en ontstane vacatures. Het aantal openstaande vacatures geeft op enig moment de voorraad onbezette arbeidsplaatsen aan. In deze arbeidsmarktprognose gaan we uit van het aantal vacatures dat in een jaar ontstaat, omdat het aantal ontstane vacatures de dynamiek op de arbeidsmarkt beter in beeld brengt.

## Box 2.2 Dynamiek arbeidsmarkt is groter dan blijkt uit aantal ontstane vacatures

In deze arbeidsmarktprognose wordt als indicatie om de dynamiek op de arbeidsmarkt te duiden, het aantal ontstane vacatures genomen. Uit recent onderzoek a) blijkt dat de dynamiek op de arbeidsmarkt echter nog groter is:

- Er is namelijk een forse banendynamiek: jaarlijks worden 1,5 miljoen banen door de bedrijven nieuw gecreëerd en een ongeveer gelijk aantal banen verdwijnt. Men vergelijkt dan het aantal banen op twee peildata (december van een jaar en de situatie één jaar later). Er zijn verschillende oorzaken voor deze dynamiek. Bij bestaande bedrijven starten en beëindigen banen. Maar ook door bedrijvendynamiek (startups en faillissementen) ontstaan nieuwe banen en eindigen banen. Deze banendynamiek zegt iets over de vertaling van omzetontwikkelingen in de werkgelegenheid. De helft van de dynamiek komt voor rekening van bestaande bedrijven en de rest komt voor rekening van faillissementen en startups van bedrijven.
- De werknemersdynamiek is groter dan de banendynamiek: immers werknemers kunnen instromen in nieuwe banen en uitstromen uit verdwijnende banen, maar er is ook werknemersdynamiek zonder dat er banen verdwijnen of worden gecreëerd. Bijvoorbeeld als gevolg van personele veranderingen: vrijwillig vertrek, arbeidsongeschiktheid, pensioen en ontslag. Het onderzoek berekent een gemiddelde van 3 miljoen personen per jaar die een baan aanvaarden en een ongeveer gelijk aantal dat een bedrijf verlaat. Dit zegt dus iets over de personele samenstelling van de bedrijven. De regionale werknemersdynamiek is een resultante van sector en bedrijfskenmerken:
  - Er is veel dynamiek in de uitzendsector, de handel en de horeca.
  - Daarnaast vertonen bedrijven met een hoog aandeel jongeren en bedrijven met relatief veel deeltijdbanen meer werknemersdynamiek.

De onderzoekers concluderen dat de banendynamiek vertraagd reageert op de economische ontwikkelingen. Bovendien is er lang niet overal dynamiek: 40% van de (kleinere) bedrijven kent helemaal geen werknemersdynamiek.

Het aantal van jaarlijks 1,5 miljoen nieuwe banen en jaarlijks 3 miljoen mensen die een nieuwe baan bezetten komt misschien hoog over. Daarbij moeten we bedenken dat in deze cijfers ook de banen van uitzendkrachten zijn meegenomen. Deze banen zijn tijdelijk en kunnen heel kort duren. Uitzendkrachten stromen veelal meerdere keren per jaar in en uit een baan (bij een andere inlenende organisatie). Toch blijft de conclusie staan dat het totaal aantal kansen dat zich voordoet op de arbeidsmarkt, in de vorm van nieuw te bezetten banen, hoger is dan het aantal ontstane vacatures dat geteld wordt door het CBS.

a) RUG, 'Dynamiek op de Nederlandse arbeidsmarkt', februari 2015.

## 2.3 Het aanbod van arbeid

Het aanbod van arbeid wordt gevormd door mensen die werkzaam zijn of werk zoeken. In deze publicatie gaan we uit van de internationale definitie van beroepsbevolking. Belangrijk verschil met de tot dusver gehanteerde nationale definitie is het loslaten van de 12-uursgrens. In de internationale definitie tellen alle mensen die een baan zoeken of hebben mee (ongeacht het aantal uren waarvoor men werk zoekt of werkt). Daarnaast is ook het leeftijdscriterium van 65 jaar vervangen door 75 jaar. Zie ook Box 2.3 *Nieuwe CBS-telling beroepsbevolking: meer werkenden en ongeveer gelijk aantal werklozen*. We onderscheiden bij de ontwikkeling van de beroepsbevolking vier factoren (tabel 2.3.1).

Tabel 2.3.1 Beïnvloedende factoren op de omvang van de beroepsbevolking

	2015-2016
Bevolkingsontwikkelingen 15-74 jaar	+
Conjuncturele ontwikkelingen	+
Maatschappelijke ontwikkelingen	+
Overige ontwikkelingen	-/+
<b>Totaal</b>	<b>+</b>

### De groei van de bevolkingsomvang (15-74 jaar) zet door

De Nederlandse bevolking als geheel groeit en ook de groep mensen met een leeftijd van 15-74 jaar die in potentie beschikbaar is voor de arbeidsmarkt. De naoorlogse geboortepiek is gewoon opgenomen in de potentiële beroepsbevolking. Immers de geboortegolf van direct na de tweede wereldoorlog (1946) is in 2016 70 jaar en jonger. Daarmee maakt deze groep onderdeel uit van de leeftijdsgroep 15-74 jaar.

Wel is het zo dat ouderen minder dan gemiddeld participeren op de arbeidsmarkt. Vooral de participatie van de groep 65plussers is, hoewel groeiend, nog laag. Bovendien neemt de gemiddelde leeftijd van de beroepsbevolking toe. Omdat de arbeidsparticipatie van ouderen lager dan gemiddeld is, drukt dit de gemiddelde arbeidsparticipatie.

---

### **Meer vraag naar arbeid stimuleert het aanbod van arbeid**

Volgens de economische theorie is de participatie op de arbeidsmarkt afhankelijk van de beloning van arbeid en het aantal banen.

De toename van de reële lonen is afhankelijk van de interactie tussen arbeidsvraag en arbeidsaanbod. De groei van de reële lonen is in 2015-2016 beperkt en remt de groei van het arbeidsaanbod.

Het aantal banen groeit in 2015 en 2016 en dit stimuleert mensen om zich aan te bieden op de arbeidsmarkt. Immers nu de economie en de werkgelegenheid groeien, schat men de kans op werk hoger in, waardoor meer mensen zich aanbieden op de arbeidsmarkt. Het gevolg is dat in 2015-2016 onder invloed van de hogere arbeidsvraag, ook het arbeidsaanbod iets groter wordt. Wel blijft de groei, afgemeten aan het verleden, beperkt.

### **Arbidsaanbod hoger door maatschappelijke ontwikkelingen**

Er zijn twee dominerende trends in het aanbod van arbeid te zien, namelijk meer werkende vrouwen en meer werkende ouderen (onder meer door van versoering pensioenregelingen en verhoging van de AOW-leeftijd). Bovendien stijgt de arbeidsparticipatie door het toenemen van het opleidingsniveau van de bevolking. Hoger opgeleiden participeren namelijk meer dan laagopgeleiden op de arbeidsmarkt.

### **Overige ontwikkelingen in het arbeidsaanbod**

De arbeidsparticipatie van jongeren (15-24 jaar) is tussen 2009-2014 afgenomen. Jongeren kozen vaker voor doorleren en studie. Nu de economie herstelt, verwachten we dat de daling van de participatiegraad bij jongeren ten einde komt in 2015-2016.

In 2014 groeide de bevolking met 73 duizend mensen. Dit werd veroorzaakt door een hogere immigratie en doordat meer kinderen geboren werden<sup>5</sup>. Voor de arbeidsmarkt is de groei van de bevolking met een leeftijd van 15-74 jaar relevant. Het CBS gaat voor de komende jaren uit van een groei van gemiddeld ruim 50 duizend arbeidsimmigranten per jaar<sup>6</sup>. Hoeveel arbeidsmigranten er zich feitelijk in Nederland vestigen is onder meer afhankelijk van de verschillen tussen Nederland en het land waar men vandaan komt in de economische ontwikkeling, arbeidsmarktsituatie en het loonniveau.

### **Omvang van de beroepsbevolking neemt toe**

Tabel 2.3.2 geeft een gedetailleerd overzicht van ontwikkelingen in de bevolking en beroepsbevolking:

- De totale bevolking en de bevolking met een leeftijd van 15-74 jaar groeit.
- De arbeidsparticipatie neemt in 2015-2016 door de beschreven ontwikkelingen iets toe.

Gesommeerd over 2015-2016 neemt de omvang van de beroepsbevolking in deze prognose toe.

---

<sup>5</sup> CBS, 'CBS: Bijna 73 duizend mensen erbij in 2014'. Webmagazine 4 februari 2015.

<sup>6</sup> CBS, 'Bevolkingsprognose 2014-2060: groei door migratie', december 2014.

### Box 2.3 Nieuwe CBS-telling beroepsbevolking: meer werkenden en ongeveer gelijk aantal werklozen

Vanaf 1 januari 2015 is het CBS overgestapt van de nationale naar de internationale definitie van beroepsbevolking. De achtergrond is dat er meer behoefte is aan internationaal vergelijkbare tellingen van de arbeidsmarkt en economie. In dit onderzoek gaan we uit van de nieuwe internationale definitie van de beroepsbevolking. De beroepsbevolking volgens de oude (nationale definitie) en nieuwe telling (internationale definitie) overlappen elkaar voor een groot deel, maar verschillen zijn er ook:

Criterion	Nationale definitie beroepsbevolking	Internationale definitie beroepsbevolking
<b>Uitgangspunt</b>	Arbeid als sociaal verschijnsel: mensen die substantieel aantal uren per week (willen) werken	Arbeid als productiefactor in de economie: iedereen die (wil) werken
<b>Concreet</b>		
<b>Uren</b>	12 uur of meer (willen) werken	1 uur of meer (willen) werken
<b>Leeftijd</b>	15-64 jaar	15-74 jaar
<b>Beschikbaarheidsstermijn</b>	Binnen 2 weken, maar er zijn uitzonderingssituaties	Binnen 2 weken
<b>Zoekcriteria</b>	Afgelopen 4 weken gezocht, maar met uitzonderingen	Afgelopen 4 weken gezocht

Volgens de nieuwe definitie is de beroepsbevolking groter, maar blijft de werkloze beroepsbevolking ongeveer gelijk:

- Omvang van de potentiële beroepsbevolking volgens de internationale definitie is 1,7 miljoen hoger. Immers ook de bevolking van 65-74 jaar telt mee.
- Omvang werkzame beroepsbevolking volgens de internationale definitie is 1,0 miljoen hoger:
  - + Alle banen (ook van minder dan 12 uur) tellen nu mee: ongeveer 0,9 miljoen personen extra vergeleken met de oude definitie. Jongeren worden nu veel eerder als werkzaam gezien (circa 0,5 miljoen), veelal zijn dit scholieren en studenten met een bijbaan.
  - + 65plussers die werken worden meegenomen in de internationale definitie: circa 0,2 miljoen extra personen.
- Omvang van de werkloze beroepsbevolking is volgens de internationale definitie na wijziging van de enquête per saldo ongeveer gelijk:
  - In de internationale definitie tellen werkzoekenden met een baan van 1-12 uur (als ze een baan zoeken voor meer uren) niet mee.
  - Andere beschikbaarheids- en zoekcriteria zorgen ervoor dat het aantal werklozen volgens de internationale definitie lager is.
  - + Werklozen die naar een baan zoeken van minder dan 12 uur per week tellen nu wel mee als werkloos.
  - + Werkzoekenden van 65 jaar en ouder worden volgens de internationale definitie ook als werkloos gerekend.
  - + De uitvraag van gegevens (via de Enquête Beroepsbevolking) is aangepast en dit resulteert in *meer* werklozen.

- a) CBS, 'De Nederlandse beroepsbevolking: twee afbakeningen', in Sociaal Economische trends, 2015/02 en statline.  
 b) CBS, 'CBS: werkloosheidsstatistiek wordt beter en goedkoper', 20 november 2014.

Tabel 2.3.2 Ontwikkeling bevolking en beroepsbevolking

		Waarde			Groei	
		2014	2015	2016	2015	2016
Bevolking Nederland	x 1.000	16.829	16.940	17.001	0,7%	0,4%
Aandeel 15-74 jarigen		75%	75%	75%	-0,3%	0,1%
Bevolking 15-74 jaar	x 1.000	12.665	12.709	12.770	0,3%	0,5%
Participatiegraad		70,1%	70,2%	70,4%	0,2%	0,2%
Beroepsbevolking	x 1.000	8.874	8.925	8.986	0,6%	0,7%

### Omvang vrouwelijke beroepsbevolking groeit driemaal zo snel

De arbeidsparticipatie van mannen is al hoog en dat maakt het moeilijker om een verdere verhoging te realiseren. Door de groeiende potentiële beroepsbevolking (leeftijd van 15 tot en met 74 jaar) zien we de mannelijke beroepsbevolking in de periode 2015-2016 toenemen (0,3% per jaar).

De arbeidsparticipatie van vrouwen is (afgezien van 2014) mede door het overheidsbeleid verder toegenomen. Verondersteld is dat de participatiegroei bij vrouwen in 2015-2016 zich voortzet. De groei is wel iets minder sterk dan in het verleden. Immers nu steeds meer generaties vrouwen werkzaam zijn, neemt de mogelijke participatiewinst af. Bovendien remt het baanverlies in een specifieke 'vrouwensector' als de zorg, de groei van de arbeidsparticipatie van vrouwen. Daarnaast is relevant dat in de afgelopen 10 jaar de arbeidsparticipatie van vrouwen in alle leeftijdsgroepen toeneemt en meer toeneemt dan bij mannen. Alleen bij 65plussers is de groei bij vrouwen minder hoog dan bij mannen. Alles bij elkaar genomen groeit het aantal vrouwen in de beroepsbevolking in 2015-2016 naar verwachting meer dan drie keer zo snel als het aantal mannen.

**Tabel 2.3.3 Opbouw beroepsbevolking naar geslacht en leeftijd**

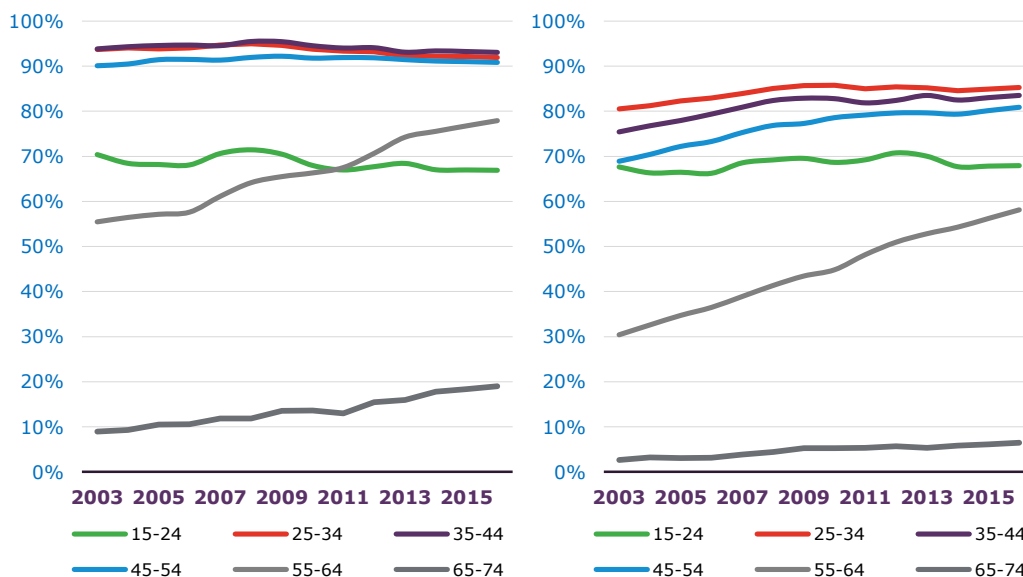
		Waarde			Groei	
		2014	2015	2016	2015	2016
<b>Beroepsbevolking</b>	<b>x 1.000</b>	<b>8.874</b>	<b>8.925</b>	<b>8.986</b>	<b>0,6%</b>	<b>0,7%</b>
<b>Per geslacht</b>						
Mannen	x 1.000	4.785	4.794	4.809	0,2%	0,3%
Vrouwen	x 1.000	4.089	4.131	4.177	1,0%	1,1%
Aandeel mannen		53,9%	53,7%	53,5%		
Aandeel vrouwen		46,1%	46,3%	46,5%		
<b>Per leeftijdsklasse</b>						
15-24 jaar	x 1.000	1.377	1.382	1.387	0,4%	0,4%
25-34 jaar	x 1.000	1.806	1.821	1.844	0,8%	1,3%
35-44 jaar	x 1.000	1.932	1.882	1.842	-2,6%	-2,1%
45-54 jaar	x 1.000	2.155	2.173	2.180	0,8%	0,3%
55-64 jaar	x 1.000	1.406	1.456	1.509	3,5%	3,7%
65-74 jaar	x 1.000	197	211	224	7,0%	6,5%
Aandeel 15-24 jaar		15,5%	15,5%	15,4%		
Aandeel 25-34 jaar		20,4%	20,4%	20,5%		
Aandeel 35-44 jaar		21,8%	21,1%	20,5%		
Aandeel 45-54 jaar		24,3%	24,3%	24,3%		
Aandeel 55-64 jaar		15,8%	16,3%	16,8%		
Aandeel 65-74 jaar		2,2%	2,4%	2,5%		

Het is opvallend dat de beroepsbevolking met een leeftijd van 35-44 jaar afneemt. Oorzaak is de afname van het aantal geboorten in de jaren zeventig. Deze daling hangt weer samen met kleinere gezinnen en het uitstellen van het moederschap in die periode. Veertig jaar later is deze ontwikkeling zichtbaar in de (potentiële) beroepsbevolking met een leeftijd van 35-44 jaar.

De overige leeftijdsgroepen laten een groei zien. De hoogste groei is te zien bij 55plussers: 4 á 7% per jaar. Dit heeft te maken met de babyboom na de Tweede Wereldoorlog, die zich 70 jaar later vertaalt in meer ouderen in de bevolking en beroepsbevolking. Bij dat laatste speelt natuurlijk ook de toename van de arbeidsparticipatie een rol. Alleen al in de afgelopen tien jaar (2004-2014) is de arbeidsparticipatie van 55-64-jarigen gegroeid met 20-procentpunten (van 45% naar 65%) en die van 65plussers verdubbelde (van 6% naar ruim 12%). Het gevolg is dat het aantal ouderen (55plus) in de beroepsbevolking de afgelopen tien jaar is toegenomen van 0,9 miljoen naar 1,6 miljoen personen.

De arbeidsparticipatie naar geslacht en leeftijd is te zien in figuur 2.3.1. Die van vrouwen en ouderen groeit duidelijk, terwijl de participatie van jongeren – zowel bij mannen als vrouwen – trendmatig daalt. We zien ook dat de arbeidsparticipatie van vrouwen – met uitzondering van jongeren – lager ligt dan bij mannen.

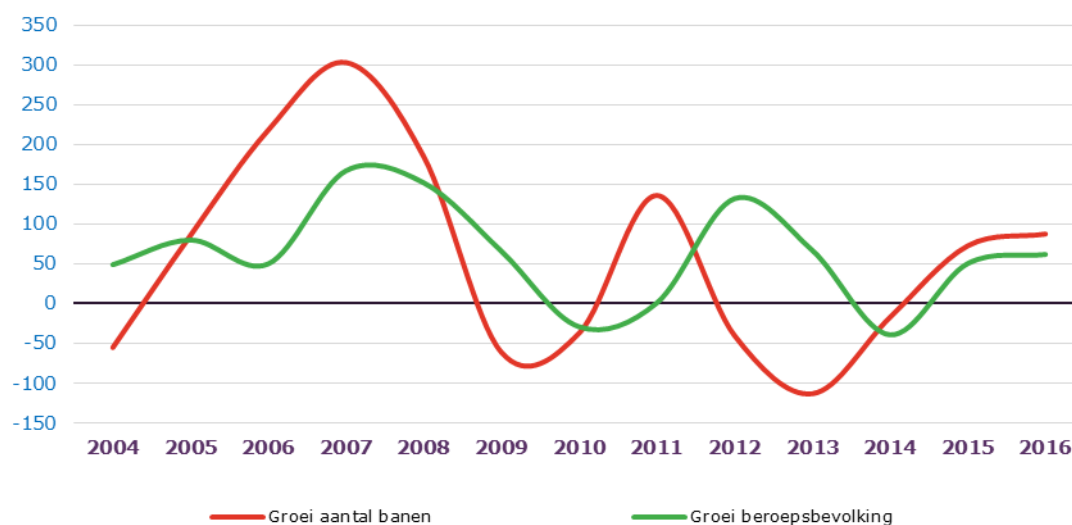
**Figuur 2.3.1 Bruto participatiegraad naar leeftijdsklasse van mannen (l) en vrouwen (r)**



## 2.4 Discrepantie vraag en aanbod op de arbeidsmarkt

De economische groei zorgt voor meer vraag naar arbeid (meer banen) en een hoger aanbod van arbeid (beroepsbevolking). Meer banen leidt tot minder werkzoekenden en WW-uitkeringen. De groeiende omvang van de beroepsbevolking betekent meer 'drukke' op de arbeidsmarkt: meer mensen die de beschikbare banen ambiëren. Dit verhoogt het aantal werkzoekenden en WW-uitkeringen. De landelijke ontwikkelingen van vraag en aanbod op arbeidsmarkt zien we in figuur 2.4.1.

**Figuur 2.4.1 Ontwikkeling vraag en aanbod op de arbeidsmarkt (x 1.000)**



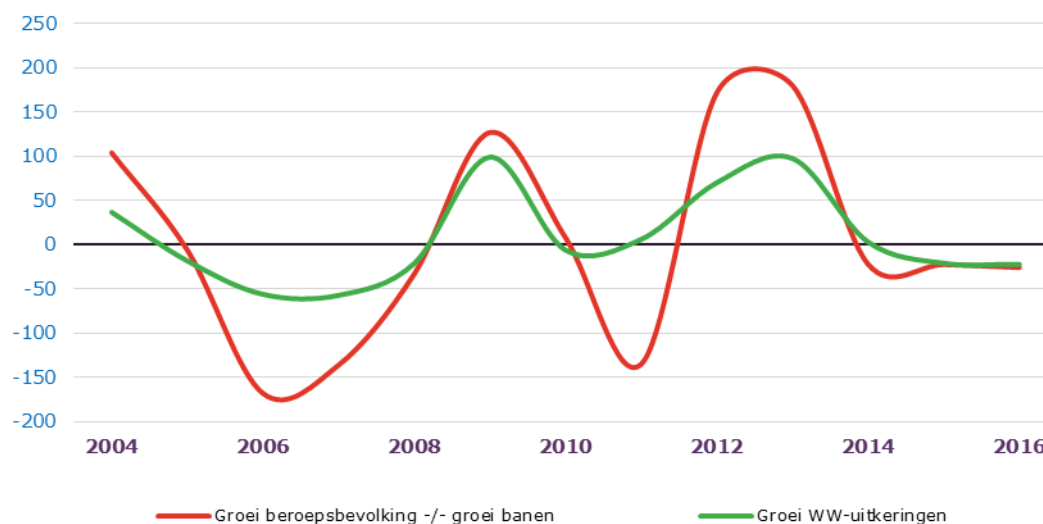
De groei of krimp van het aantal werkzoekenden en WW-uitkeringen wordt globaal bepaald door het verschil in groeitempo van het arbeidsaanbod (beroepsbevolking) en van de arbeidsvraag (aantal banen). Figuur 2.4.2 schetst daarom de samenhang tussen enerzijds de groei van de beroepsbevolking minus de groei van de banen en anderzijds de groei van het aantal werkzoekenden voor de langere termijn.

Uit figuur 2.4.2 blijkt dat, als de omvang van de beroepsbevolking sneller groeit dan het aantal banen (hier 'netto arbeidsaanbod' genoemd), het aantal WW-uitkeringen toeneemt. De arbeidsmarkt kan de toevloed van het extra arbeidsaanbod onvoldoende absorberen. Dit beeld herkennen we bijvoorbeeld in 2009 en 2012-2014. In de omgekeerde situatie (snellere groei van het aantal banen dan de omvang van de beroepsbevolking) neemt het aantal WW-uitkeringen af. Dit zien we in 2006-2007 en ook in 2015-2016.

Overigens gaat het hier om een globaal verband tussen de arbeidsmarktontwikkelingen (aanbod en vraag) en het aantal WW-uitkeringen. Het verband is niet exact om verschillende redenen:

- Er zijn kwalitatieve discrepanties: de gevraagde opleiding en vaardigheden wijken af van de aangeboden opleiding en competenties door werkzoekenden.
- Er zijn regionale discrepanties: een vacature in Zeeland wordt gewoonlijk niet ingevuld door een werkzoekende uit Groningen.
- De teldefinities zijn verschillend:
  - De beroepsbevolking wordt geteld op persoonsniveau.
  - Het aantal banen is afhankelijk van het dienstverband en een persoon kan meerdere banen hebben.
  - Niet iedereen die werkloos wordt heeft recht op een WW-uitkering.
  - Een WW-uitkering is een recht en een persoon kan meerdere WW-rechten hebben.

**Figuur 2.4.2 Verschil ontwikkeling netto arbeidsaanbod versus ontwikkeling aantal WW-uitkeringen (x 1.000)**



### Aantal WW-uitkeringen daalt

Op basis van de verwachte vraag- en aanbodontwikkelingen op de arbeidsmarkt gaan we in deze prognose uit van een daling van het aantal WW-uitkeringen met 21 duizend tot 420 duizend in 2015 (-5%). Deze ontwikkeling zet zich volgend jaar vermoedelijk door: we verwachten een afname met 22 duizend (-5%) tot 398 duizend aan het eind van 2016. De afname is mogelijk omdat het aantal banen sneller groeit, dan het aantal mensen dat werk ambieert.

De economische groei resulteert in twee jaar tijd in een daling van het aantal WW-uitkeringen. Toch blijft het aantal WW-uitkeringen historisch gezien hoog (figuur 2.4.3). Oorzaak voor de relatief beperkte daling van het aantal WW-uitkeringen is, dat tegenover de toename van het aantal banen ook een behoorlijke groei van de beroepsbevolking staat. Tabel 2.4.1 vat de verschillende vraag- en aanbodontwikkelingen op de arbeidsmarkt samen.

**Tabel 2.4.1 Ontwikkeling vraag en aanbod op de arbeidsmarkt**

	Groei per jaar (x 1.000)		
	2014	2015	2016
Groei beroepsbevolking	-39	51	62
Groei aantal banen totaal	-17	73	88
Groei beroepsbevolking -/- groei banen	-22	-22	-26
Groei WW-uitkeringen	3	-21	-22



### WW-instroom en -uitstroom

De dynamiek in de WW meten we met de in- en uitstroom. De instroom, ofwel het aantal nieuwe WW-uitkeringen, wordt beïnvloed door de economische activiteiten in Nederland. Met de groeiende economie en de hogere werkgelegenheid daalt de WW-instroom in 2015 en 2016.

De uitstroom volgt gedeeltelijk de instroom. Zo leidt minder instroom ook tot minder lopende WW-uitkeringen en dit betekent ook minder uitstroom uit de WW. Daar staat tegenover dat door de werkgelegenheidsgroei de kans op een baan na de WW weer toeneemt en dit verhoogt juist de uitstroom. Per saldo blijft in 2015 de uitstroom nog op peil en daalt het aantal in 2016.

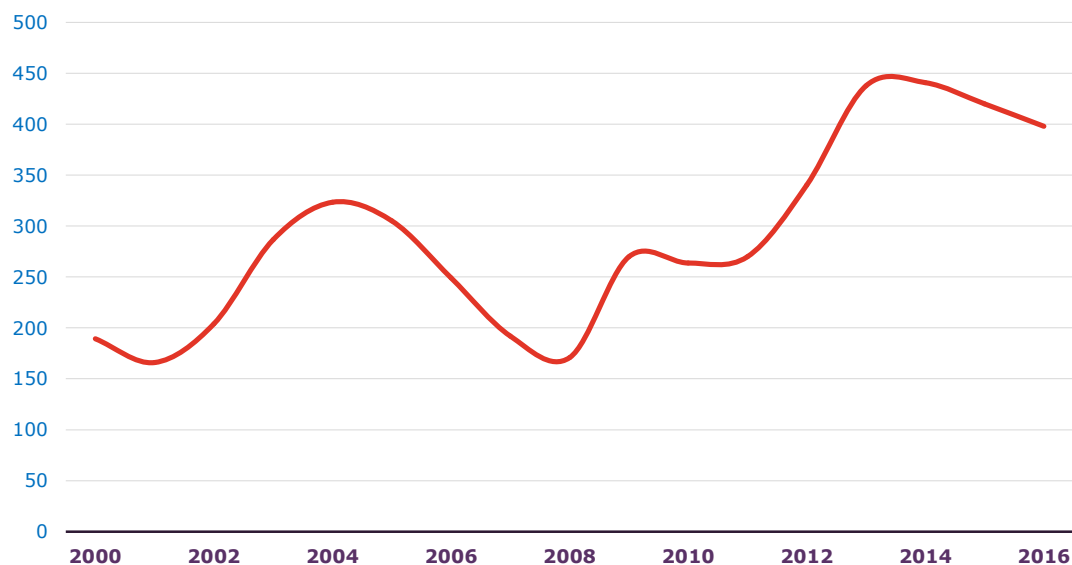
Het aantal lopende WW-gevallen neemt toe door de instroom en daalt door uitstroom. In beide jaren van de prognoseperiode is de uitstroom iets hoger dan de instroom. Daardoor is er in 2015 en 2016 ruimte voor een daling van het aantal lopende gevallen. Tabel 2.4.2 geeft een overzicht van de dynamiek in de WW. De ontwikkeling van het aantal WW-uitkeringen is weergegeven in figuur 2.4.3.

**Tabel 2.4.2 Instroom, uitstroom en aantal WW-uitkeringen**

	Aantal x 1.000			Groei	
	2014	2015	2016	2015	2016
Instroom	605	582	560	-4%	-4%
Uitstroom	602	603	582	0%	-3%
Instroom +/- uitstroom	3	-21	-22		
Bestand	441	420	398	-5%	-5%

In het vervolg van deze paragraaf wordt het aantal WW-uitkeringen uitgesplitst naar verschillende kenmerken, zoals geslacht, leeftijd en duur.

**Figuur 2.4.3 Ontwikkeling aantal lopende WW-uitkeringen (x 1.000)**



**Box 2.4****Minder WW-uitkeringen en meer werkgelegenheid door invoering Wet Werk en Zekerheid**

De Wet Werk en Zekerheid zorgt voor wettelijke veranderingen op de arbeidsmarkt:

- De regels voor het aanbieden van tijdelijke contracten worden strenger en flexwerkers krijgen meer rechten:
  - Per 1 januari 2015 is er een aanzegplicht bij langer lopende tijdelijke contracten: dat houdt in dat een werkgever voorafgaand aan het einde van het tijdelijk contract duidelijkheid geeft over wel/niet voortzetting.
  - Men maakt eerder (na twee jaar) aanspraak op een vast contract (na 1 juli 2015).
- De keuzevrijheid in de ontslagroute komt te vervallen en er wordt een transitievergoeding ingevoerd:
  - Vanaf 1 juli 2015 gaat ontslag om bedrijfseconomische redenen en wegens arbeidsongeschiktheid altijd via UWV. Ontslag door andere redenen gaat via de kantonrechter.
  - Werknemers krijgen vanaf 1 juli 2015 recht op een transitievergoeding: die kan bijvoorbeeld gebruikt worden voor scholing om over te stappen naar een andere baan of beroep.
- De Werkloosheidswet wordt aangepast:
  - Na een halfjaar WW wordt al het werk passend geacht (1 juli 2015).
  - Er komt een systeem van inkomstenverrekening in de WW in plaats van urenverrekening. Hierdoor is het eerder lonend om (vanuit de WW) te gaan werken voor een lager salaris. Enerzijds kan dit het aantal lopende gevallen verhogen (namelijk diegenen die voorheen voltijds zijn gaan werken (tegen een lager loon) en voorheen geen WW-aanvulling kregen). Anderzijds stimuleert deze maatregel om eerder werk te aanvaarden met de kans op doorgroei naar een hoger salaris, dat het aantal lopende gevallen drukt (1 juli 2015).
  - de maximale WW-duur wordt stapsgewijs teruggebracht van 38 naar 24 maanden. Echter werkgevers en werknemers kunnen in de cao afspraken maken om de WW-duur toch weer te verlengen (1 januari 2016).

De geleidelijke verkorting van de WW-duur van 38 maanden tot 24 maanden betekent dat er extra mensen de WW-uitstromen. De extra uitstroom zien we vooral in 2018-2021. In 2016 zelf is het effect nog nauwelijks zichtbaar. UWV schat het structurele effect op het WW-bestand op -14%. Als we uitgaan van het huidige WW-bestand, dan komt de daling van het WW-bestand uit op ruim 55 duizend uitkeringsjaren a).

Deze berekening is gemaakt onder een aantal veronderstellingen. Zo is geen reparatie van sociale partners van de verkorting van de maximale WW-duur verondersteld en zijn er geen gedragseffecten meegenomen. De daling van het WW-bestand valt minder groot uit als sociale partners wel overgaan tot reparatie in de cao. De daling van het WW-bestand komt juist hoger uit als er wel gedragseffecten optreden.

In een recent artikel in het vakblad Economisch Statistische Berichten b) is onderzocht wat de invloed van de verkorting van de WW-duur in 2006 was op het arbeidsmarktgedrag. Volgens de baanzoektheorie worden mensen die te maken hebben met een kortere uitkeringsduur gestimuleerd om sneller werk te vinden. Dat werk kan echter wel, omdat ze meer haast hebben, minder goed passen bij hun vaardigheden. De kwantitatieve toetsing bevestigt de baanzoektheorie:

- De verkorting van de WW-duur in 2006 met gemiddeld drie maanden vergrootte de uitstroom naar werk, binnen zes maanden na instroom in de WW, met 1,3%.
- De kwaliteit van de baan is anders: meer uitzendbanen, minder contracturen en een lager jaarloon dan voorafgaand aan de verkorting van de WW-duur.

Op basis van dit onderzoek, zou men verwachten dat, door de kortere maximale WW-duur vanaf 1 januari 2016, mensen iets sneller aan het werk zullen komen en dat de besparing op het uitkeringsvolume nog iets hoger uitkomt.

Het CPB verwacht dat de maatregelen op termijn 0,3% meer werkgelegenheid oplevert als gevolg van een meer activerende werking van de WW. De werkgelegenheidsgroei komt overeen met 20 duizend nieuwe (voltijdsbanen) en wordt bereikt in 2020. Daarbij tekent het CPB aan dat de banengroei sterk wordt beperkt als sociale partners ervoor kiezen de WW-duurverkorting vaak te repareren in de cao c).

a) UWV, interne analyse, juni 2013 en april 2015.

b) N. de Groot, B. van der Klaauw, 'De arbeidsmarkteffecten van het verkorten van de maximale WW-duur', 26 maart 2015.

c) CPB, 'Gevolgen Wet Werk en Zekerheid voor werkgelegenheid', 27 november 2013.

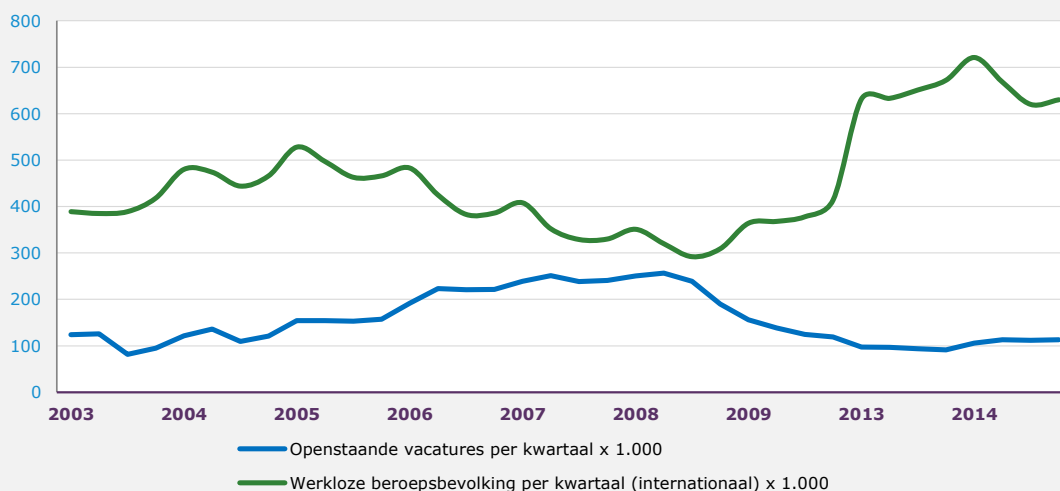
### Box 2.5 Discrepanties en mismatches op de arbeidsmarkt

De economie groeit in 2015-2016. Daarmee samenhangend verbetert ook de arbeidsmarkt. Volgens dit rapport zijn er minder WW-uitkeringen en meer vacatures in 2015. Zijn er nu ook minder discrepanties op de arbeidsmarkt? En hoe zit het met de mismatches op de arbeidsmarkt?

Of er sprake is van een grote of kleine discrepantie is afhankelijk van het perspectief van waaruit men kijkt:

- Vanuit onbenut arbeidsaanbod (door werknemers) geredeneerd is de discrepantie in 2015 groot: er zijn namelijk veel te weinig banen voor mensen die willen werken, met als resultaat een hoge werkloosheid.
- Vanuit de openstaande arbeidsvraag (door werkgevers) geredeneerd is de discrepantie in 2015 klein: vacatures zijn over het algemeen makkelijk te vervullen en er zijn daarom relatief weinig openstaande vacatures.

Nu de economie verbetert, neemt de discrepantie voor werkgevers toe (er zijn meer openstaande vacatures waarvoor men personeel zoekt) en voor werknemers neemt de discrepantie af (minder werkloosheid). In onderstaande figuur is het verloop van het aantal WW-uitkeringen en het aantal opstaande vacatures weergegeven:



Een ander begrip dat vaak wordt gebruikt om de arbeidsmarkt te categoriseren is het begrip mismatch waarin de discrepantie in de vraag en de discrepantie in het aanbod worden gecombineerd. Arbeidsmarkt-economen definiëren mismatches op de arbeidsmarkt als het naast elkaar bestaan van vacatures en werkloosheid. Het CPB heeft recent onderzocht of in de loop der jaren (dus afgezien van de huidige conjuncturele ontwikkeling) de mismatch toeneemt. Het CPB komt tot de conclusie dat – sinds de Grote Recessie – de mismatch niet is vergroot a).

#### Scherpe definities

Uit het voorgaande blijkt dat er nogal wat mogelijkheden zijn om de arbeidsmarkt te categoriseren. Om spraakverwarring te voorkomen is het nodig goed aan te geven welke definitie men hanteert en welke interpretatie men geeft aan het begrip. We kunnen 2014 karakteriseren als een arbeidsmarkt met een grote werknemersdiscrepantie (hoge werkloosheid), ruime arbeidsmarkt (relatief weinig vacatures in vergelijking met de werkloosheid) en waarin de mismatches vermoedelijk vergelijkbaar zijn met eerdere perioden. Wel zal – nu de economie steeds meer herstelt – het aantal moeilijk vervulbare vacatures in de toekomst toenemen.

a) Erken, H, van Loon, E en Verbeek, W, 'Mismatch op de Nederlandse arbeidsmarkt', in ESB (4704), 26 februari 2015.

### WW-percentage van vrouwen iets hoger dan van mannen

De ontwikkeling van het aantal WW-uitkeringen naar geslacht wordt beïnvloed door het verschil in ontwikkeling van de marktsector en de collectieve sector. Immers in de collectieve sector (zoals in zorg en welzijn) werken veel vrouwen en die hebben te maken met werkgelegenheidsgevolgen van de beleidsaanpassingen in deze sector. Mannen zijn juist meer vertegenwoordigd in de marktsector, vooral in de industrie en de bouw.

De banengroei in de collectieve sector blijft in 2015 en 2016 achter bij de marktsector. Dat vertaalt zich in een iets sterkere daling van het aantal WW-uitkeringen voor mannen. Het WW-percentage van mannen en vrouwen blijft evengoed dicht bij elkaar liggen. Bij de mannen heeft 4,3% van de beroepsbevolking een WW-uitkering, terwijl dit bij de vrouwen 4,5% bedraagt.

**Tabel 2.4.3 Aantal WW-uitkeringen naar geslacht en leeftijd**

		Aantal			Groei	
		2014	2015	2016	2015	2016
<b>WW-uitkeringen</b>	<b>x 1.000</b>	<b>441</b>	<b>420</b>	<b>398</b>	<b>-5%</b>	<b>-5%</b>
<i>Als percentage van de beroepsbevolking</i>		5,0%	4,7%	4,4%		
<b>Per geslacht</b>						
Mannen	x 1.000	234	220	209	-6%	-5%
Vrouwen	x 1.000	207	200	190	-3%	-5%
<i>Als percentage van de beroepsbevolking</i>						
Mannen		4,9%	4,6%	4,3%		
Vrouwen		5,1%	4,8%	4,5%		
<b>Per leeftijdsklasse</b>						
15-24 jaar	x 1.000	18	15	14	-12%	-8%
25-34 jaar	x 1.000	70	63	57	-11%	-10%
35-44 jaar	x 1.000	92	86	80	-7%	-6%
45-54 jaar	x 1.000	131	123	115	-6%	-6%
55-64 jaar	x 1.000	128	131	128	2%	-2%
65-74 jaar	x 1.000	1	3	5	160%	100%
<i>Als percentage van de beroepsbevolking</i>						
15-24 jaar		1,3%	1,1%	1,0%		
25-34 jaar		3,9%	3,5%	3,1%		
35-44 jaar		4,8%	4,6%	4,4%		
45-54 jaar		6,1%	5,6%	5,3%		
55-64 jaar		9,1%	9,0%	8,5%		
65-74 jaar		0,5%	1,2%	2,2%		

We merken op dat het WW-percentage nu lager ligt dan in het voorgaande prognoserapport<sup>7</sup>. Dit komt omdat we in deze publicatie uitgaan van de nieuwe definitie van beroepsbevolking. In navolging van het CBS hanteren we hier namelijk de internationale definitie van beroepsbevolking (zie ook Box 2.3 *Nieuwe CBS-telling beroepsbevolking: meer werkenden en ongeveer gelijk aantal werklozen*). Dit leidt tot een hogere beroepsbevolking, waardoor het WW-percentage daalt.

### Aantal WW-uitkeringen voor jongeren volgt de conjunctuur snel

In 2014 steeg het aantal WW-uitkeringen. Dat kwam door het toenemende aantal WW-uitkeringen voor 45-plussers. Bij de 45-minners was de daling al ingezet. Het aantal WW-uitkeringen in de leeftijdsgroep 15-24 jaar daalde het sterkst. Immers bij beginnend herstel van de economie profiteren de jongeren het eerst. Het aantal uitzenduren groeit vrijwel direct (bij economisch herstel) en het zijn vaak jongeren die uitzendwerk doen. In 2015 en 2016 zetten deze ontwikkelingen door. Ook de oudere leeftijdsgroepen gaan steeds meer profiteren van de groeiende arbeidsmarkt. We verwachten nog wel een toename van 55-64 jarigen met een WW-uitkering in 2015, maar het jaar daarop zal ook die groep in omvang afnemen. De groep 65-74-jarigen neemt juist sterk toe. Dat wordt veroorzaakt door de ophoging van de AOW-leeftijd. In 2016 is de AOW-leeftijd 65 jaar en 5 maanden<sup>8</sup>, en dat is 3 maanden meer dan in 2014. De groep 65-plussers die aanspraak kan maken op WW is dus ook groter.

Als we naar het WW-percentage kijken, zien we dat deze gaat dalen voor alle leeftijdsgroepen, behalve bij 65plussers. Het WW-percentage voor 55-64 jarigen zal naar verwachting ook (marginaal) dalen, ondanks de toename van het aantal uitkeringen in 2015. Dit wordt veroorzaakt doordat de groei van de beroepsbevolking van 55-64 jarigen de toename van het aantal WW-uitkeringen overstijgt.

<sup>7</sup> UWV, 'Landelijke arbeidsmarktprognose 2015, update', 3 februari 2015.

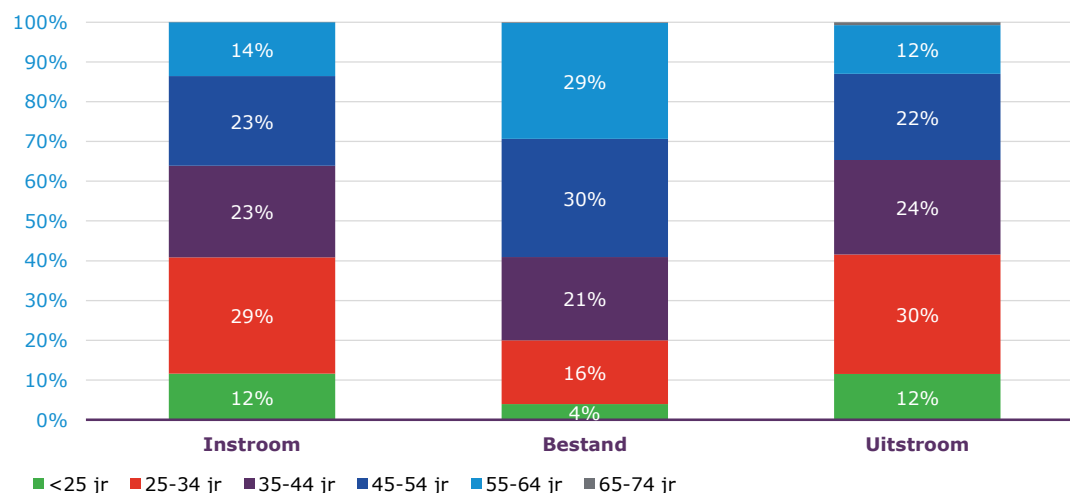
<sup>8</sup> Bij de huidige wetgeving. Uitgaande van de versnelde verhoging van de AOW-leeftijd zou in 2016 de AOW-leeftijd 65 jaar en 6 maanden zijn: <http://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/algemene-ouderdomswet-aow/vraag-en-antwoord/wanneer-krijg-ik-aow.html>.

### Meer dynamiek in de WW bij jongeren

De WW-instroom bestaat voor een relatief groot deel uit jongeren. Zo is 41% jonger dan 35 jaar. In het aantal lopende WW-uitkeringen is het aandeel van deze leeftijdsgroep twee keer zo laag. Dit betekent dat er niet alleen veel jongeren instromen in de WW, maar ook snel weer uitstromen. De hoge instroom ligt aan het feit dat jongeren relatief snel hun baan verliezen, omdat ze vaker op tijdelijke contracten werken. De hoge uitstroom wordt enerzijds veroorzaakt doordat jongeren een relatief grote kans op werk hebben, en anderzijds omdat hun maximale WW-duur over het algemeen veel korter is dan die van ouderen.

Bij 55 tot 64-jarigen zien we het omgekeerde beeld: 14% van de WW-instroom bestaat uit deze leeftijdsgroep, terwijl het aandeel in het aantal lopende WW-uitkeringen 29% bedraagt. Deze lage dynamiek komt doordat ouderen relatief lang een WW-uitkering hebben. De 65-74-jarigen zijn niet zichtbaar in de figuur, omdat hun aandeel zeer klein is in 2014. Het aandeel zal de komende jaren wel stijgen.

**Figuur 2.4.4 Instroom, bestand en uitstroom WW-uitkeringen naar leeftijdsklasse in 2014**

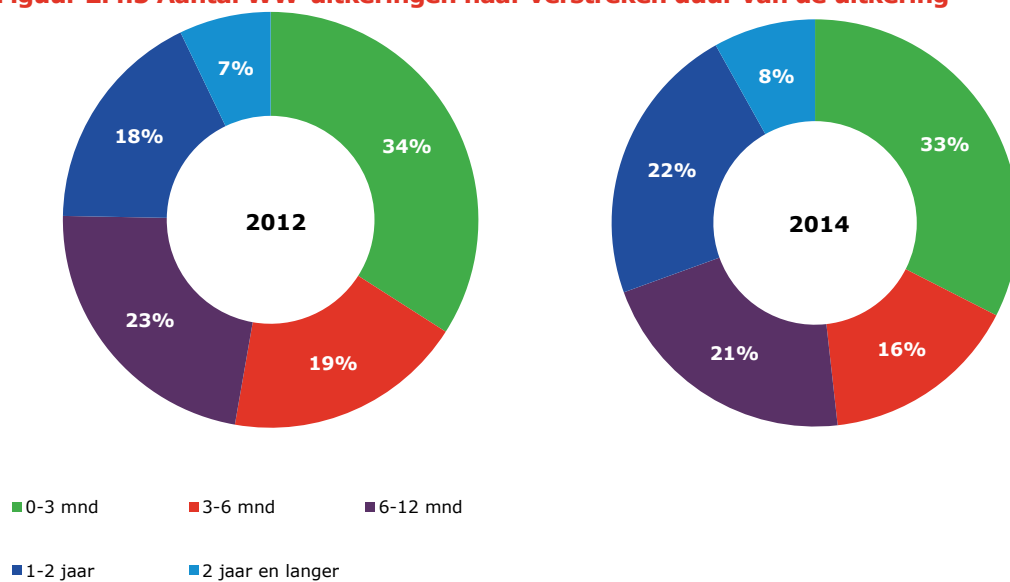


### Gemiddelde duur van de WW zal toenemen

Tijdens de crisis was de WW-instroom zeer hoog. De relatief hoge instroom zorgde ervoor dat de gemiddelde uitkeringsduur steeds korter werd. Dat is goed te zien in figuur 2.4.5. In 2012 was 53% van alle uitkeringen korter dan een half jaar eerder gestart.

Nu het hoogtepunt van de WW achter ons ligt en de WW-instroom gaat dalen, neemt ook het aandeel uitkeringen met een korte duur af. In 2014 is het aandeel WW-uitkeringen van minder dan een half jaar al gedaald naar 48%. Voor 2015 en 2016 verwachten we dat het aandeel WW-uitkeringen met een korte duur verder gaat afnemen, als gevolg van de verder dalende instroom.

**Figuur 2.4.5 Aantal WW-uitkeringen naar verstreken duur van de uitkering**



## Box 2.6 Waar liggen de kansen op de arbeidsmarkt?

Ondanks verbeteringen in de economie die ook steeds meer zichtbaar worden, is de arbeidsmarkt van 2015 ruim te noemen: veel WW-gerechtigden in verhouding tot het aantal openstaande vacatures. Tegelijkertijd zijn er ook vacatures waar maar moeilijk mensen voor gevonden kunnen worden. De arbeidsmarkt functioneert optimaal als er weinig (moeilijk vervulbare) vacatures zijn en er tegelijkertijd een lage werkloosheid is. Om dat te realiseren is het nodig dat werkgevers en werkzoekenden optimaal zicht hebben op vraag en aanbod op de arbeidsmarkt.

Om deze transparantie te vergroten heeft UWV een nieuwe analyse gepubliceerd op basis van bestaand onderzoeksmateriaal, eigen gegevens en vervolgens aangevuld met een kwalitatieve beoordeling door sectoren. Uit deze nieuwe analyse volgt dat de krapte op de arbeidsmarkt zich concentreert in techniek, ICT en een aantal niches. Het gaat hoofdzakelijk om beroepen op middelbaar, hoger en wetenschappelijk niveau:

- Eind 2014 is er op middelbaar niveau krapte in uitvoerende technische beroepen (diverse monteurs, cnc-verspaners, lassers) en technisch 'kader' (tekenaars, constructeurs, calculators, technisch verkopers). Inmiddels zijn er ook signalen van krapte voor hoveniers en enkele medisch-technische beroepen (bijvoorbeeld opticiens en audiciens). Op hoger en wetenschappelijk niveau zijn er, naast veel technische beroepen, ook signalen van krapte in andere richtingen, bijvoorbeeld bepaalde ICT-beroepen (programmeurs), het onderwijs (exacte vakken en talen) en specifieke financiële beroepen (bijvoorbeeld registeraccountants). In de zorg zien we op dit moment alleen signalen van krapte in hele specifieke beroepen op hoger en wetenschappelijk niveau (bijvoorbeeld in de wijkverpleging, praktijkondersteuners huisartsen of specialisten ouderengeneeskunde).
- Voor de middellange termijn (2017-2018) komen voor een belangrijk deel dezelfde beroepsgroepen terug. Daarbij wordt vanuit sommige segmenten als de ICT en de technische sectoren wel opgemerkt dat de tekorten de komende tijd alleen maar groter zullen worden. Daarnaast zijn er verwachtingen van krapte in andere beroepsgroepen, bijvoorbeeld de meer procestechnische beroepen of productieplanners.

In tabelvorm zien we voor de periode 2017-2018 voor de lagere en middelbare beroepen de volgende krapteberoepen:

Beroepsgroep	Beroepen bijvoorbeeld:	Met name in sectoren:
<b>Lager beroepsniveau/basisvakmanschap</b>		
Bouwkundig	metselaars stukadoors timmermannen, onderhoudslieden dakdekkers monteurs systeembouw	Woningbouw
<b>Middelbaar/middenkader-gespecialiseerd vakmanschap</b>		
Agrarisch	hoveniers specialisten/teamleiders teelt dierenhouders/verzorgers veeteelt	Hoveniersbedrijven Land- en tuinbouw Veeteelt
Werktuigbouwkundig, elektrotechnisch	tekenaars/-constructeurs werktuigbouw (service-)monteurs/-installateurs elektrische installaties, elektro, werktuigbouw/machines, mechatronica autoschadetechnici	Metalektro en Metaalbewerking Procesindustrie Installatietechniek
Bouwkundig	calculators landmeettechnici uitvoerders werkvoorbereiders	Woningbouw Grond-, weg- en waterbouw
Technisch, commercieel	technisch werkvoorbereiders, calculators inkopers/verkopers technische producten	Metalektro en Metaalbewerking Procesindustrie Installatietechniek (Technische) groothandel
Metaalkundig	lassers cnc-verpaners constructiebankwerkers instrumentmakers plaatwerkers	Metalektro en Metaalbewerking
Procestechnisch	procesoperators voedingsoperators verpakingsoperators	Procesindustrie
Bedrijfskundig	productieplanners transportplanners	Divers Vervoer en opslag
Medisch	verplegenden (met name in de wijk) doktersassistenten	Thuiszorg Verpleging en verzorging Huisartsen
Technisch-medisch	opticiens audiciens orthopedisch schoenhersteller tandtechnicus	Huisartsen, specifieke zorgaanbieders
Transport	scheepswerktuigkundige	Vervoer en opslag

Naast deze beroepen op middelbaar niveau, zijn er ook op hoger en wetenschappelijk niveau specifieke krapteberoepen.

- a) UWV, 'Welke beroepen bieden kansen?', februari 2015.





### 3. Sectorale ontwikkelingen arbeidsmarkt in 2015–2016

Nadat in hoofdstuk 2 de landelijke ontwikkelingen zijn besproken, vervolgen we dit hoofdstuk met de sectorale ontwikkelingen. De landelijke economische ontwikkeling wordt vertaald naar sectorale veranderingen. Daarbij houden we rekening met de sectoreigen reactie op de landelijke economische ontwikkelingen. Bijvoorbeeld de voedingsmiddelenindustrie maakt producten waarnaar de vraag relatief stabiel blijft. Dit soort branches reageert daarom beperkt op veranderingen in de landelijke economische ontwikkeling. De ontwikkeling in andere sectoren, zoals de industrie en de handel, wordt juist beïnvloed door de internationale ontwikkelingen (export) en varieert daardoor sterker.

De hoeveelheid arbeid om de productie in een sector te realiseren, hangt af van de productie per werkende (arbeidsproductiviteit). Gewoonlijk groeit de productiviteit, waardoor de hoeveelheid benodigde arbeid af kan nemen (bij gelijkblijvende productie). Deze hoeveelheid benodigde arbeid wordt uitgedrukt in fulltime-eenheden (arbeidsjaren). Het aantal banen is hoger omdat niet iedereen voltijd werkt. Paragraaf 3.1 schetst de verwachte baanontwikkeling per sector. Daarbij beschrijven we primair de veranderingen van de werkgelegenheid van werknemers. Het aantal ontstane vacatures per sector wordt beschreven in paragraaf 3.2.

#### **Box 3.1 Van economische prognose naar werkgelegenheidsprognose**

De ontwikkeling van de economie is de cruciale factor voor de arbeidsmarkt. In deze arbeidsmarktprognose gaan we uit van de door het Centraal Planbureau verwachte macro-economische ontwikkeling. Het onderzoeksbureau Panteia bepaalt daarna de verwachte productieomvang per sector. Op basis daarvan wordt de sectorale werkgelegenheidsontwikkeling geraamd.

De economische activiteiten in Nederland worden gerealiseerd door de productie van verschillende economische sectoren, zoals de metaal, detailhandel en bouw. Daarbij reageert elke sector anders op de landelijke economische ontwikkeling. Sommige sectoren zijn erg conjunctuurgevoelig en reageren snel op economische veranderingen. De uitzendsector en de metaalnijverheid zijn voorbeelden van zulke sectoren. Als de economie aantrekt en werkgevers de kat uit de boom kijken, worden in eerste instantie vaak uitzendmedewerkers aangetrokken. De metaalnijverheid is sterk afhankelijk van de export en deze sector reageert ook snel op economische omslagen. Andere sectoren zijn laatcyclisch. De bouwsector reageert bijvoorbeeld pas na verloop van tijd. Overheidssectoren (onderwijs, zorg en welzijn) zijn minder afhankelijk van veranderingen van conjuncturele omstandigheden, maar worden meer bepaald door bevolkingsontwikkelingen en overheidsbeleid. Het overheidsbeleid (zoals bezuinigingen) kan een reactie zijn op conjuncturele ontwikkelingen, die dan laatcyclisch of zelfs anticyclisch uitwerken.

Bij de productieomvang per sector wordt ook rekening gehouden met de samenhang tussen sectoren. De output van een sector is namelijk gedeeltelijk ook input voor een andere sector. Als bijvoorbeeld de productie van de sector zorg groeit, dan is er ook meer behoefte aan medicijnen (chemie), schoonmaakpersoneel (zakelijke dienstverlening), gebouwen (bouwnijverheid), etc. Sectoren doen dus zogenoemde intermediaire leveringen aan elkaar, voordat ze een finaal product voor de consument maken.

In een tweede stap wordt de productieontwikkeling vertaald naar de werkgelegenheid. Voor 2015 en 2016 gaan we uit van economische groei. Meer economische activiteit in een specifieke sector leidt niet altijd tot meer werkgelegenheid in die sector. Immers de productie per werknemer groeit meestal: elk jaar werken we gewoonlijk iets efficiënter. De groei van de arbeidsproductiviteit is hoog bij technische sectoren die relatief kapitaalintensief zijn, zoals de metaal en de chemie. Bij arbeidsintensieve sectoren is productiviteitswinst moeilijker te behalen. Bijvoorbeeld een kapper kan maar moeilijk zijn productie per uur (aantal mensen dat hij knipt) verhogen. Gemiddeld over alle sectoren is de arbeidsproductiviteitswinst circa 1% per jaar.

Voor de prognose is belangrijk dat iedere economische sector een eigen dynamiek en groeipad van de werkgelegenheid kent. Deze 'eigen' dynamiek van de sector is in de modellen verwerkt.

### 3.1. Banen naar sector

#### 300 duizend werknemersbanen minder in de afgelopen zes jaar

In de afgelopen zes jaar waren er vijf jaar waarin de werkgelegenheid voor werknemers kromp. Alleen 2011 kende een groei van de werkgelegenheid. Alleen al in de jaren 2012-2014 kromp het aantal werknemersbanen met een kwart miljoen. Vanaf 2008 is de banenkrimp voor werknemers zelfs 300 duizend. Niet elke sector wordt in gelijke mate getroffen. De bouwnijverheid, uitzendbureaus, verhuur van onroerend goed en financiële diensten hebben relatief de meeste werkgelegenheid verloren. De sector horeca en zorg en welzijn was een gunstige uitzondering in die periode. Zo groeide tussen 2008 en 2012 de werkgelegenheid voor werknemers in de sector zorg en welzijn nog met ruim 11%. Maar ook dit gunstige beeld wijzigt: vanaf 2013 krimpt ook de werkgelegenheid voor werknemers, als gevolg van (voorgenomen) hervormingen ook in deze sector. In de gehele periode van zes jaar groeit per saldo de werkgelegenheid van werknemers in de sector zorg en welzijn met 8% (tabel 3.1.1).

**Tabel 3.1.1 Ontwikkeling werkgelegenheid naar hoofdsectoren in zes jaar (CBS); gesorteerd naar relatieve afname werkgelegenheid**

Sector	Banen van werknemers (x 1.000)		
	2008	2014	Groei
Bouwnijverheid	401	304	-24%
Financiële dienstverlening	279	238	-15%
Verhuur en handel van onroerend goed	77	66	-14%
Uitzendbureaus en arbeidsbemiddeling	669	593	-11%
Verhuur en overige zakelijke diensten	142	130	-9%
Industrie	885	808	-9%
Specialistische zakelijke diensten	534	491	-8%
Landbouw, bosbouw en visserij	111	103	-7%
Informatie en communicatie	242	229	-5%
Vervoer en opslag	387	370	-5%
Cultuur, sport en recreatie	130	125	-4%
Openbaar bestuur	522	507	-3%
Onderwijs	523	511	-2%
Detailhandel (incl. auto's)	830	825	-1%
Groothandel	469	469	0%
Overige diensten (incl. huishoudens)	168	173	3%
Schoonmaakbedrijven, hoveniers	143	147	3%
Zorg en welzijn	1.189	1.281	8%
Horeca	323	355	10%
<b>totaal</b>	<b>8.025</b>	<b>7.725</b>	<b>-4%</b>

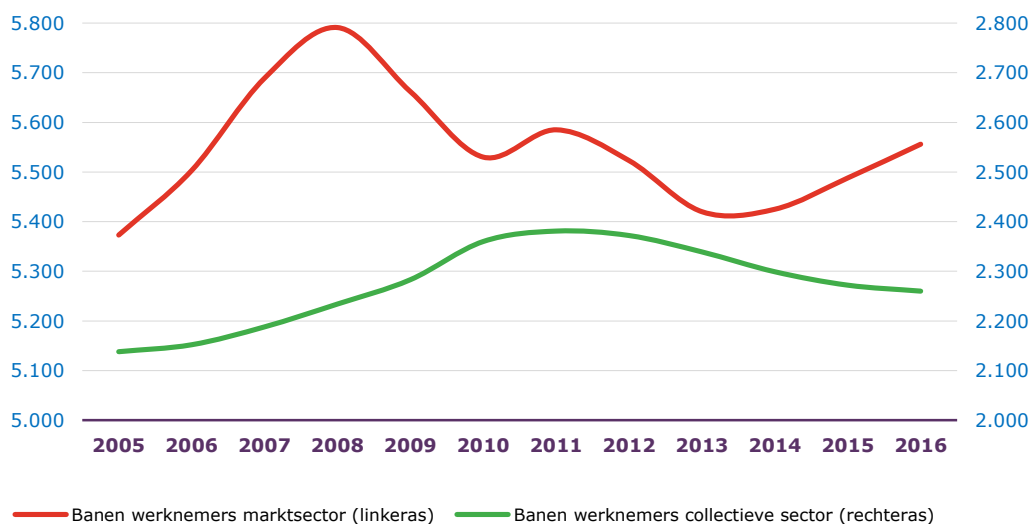
#### Marktsector en collectieve sector

We onderscheiden de marktsector en de collectieve sector. De marktsector wordt vooral beïnvloed door de economische ontwikkeling. De collectieve sector is veel meer afhankelijk van autonome factoren zoals de behoefte aan zorg en onderwijs die beide afhankelijk zijn van de leeftijdsopbouw van de bevolking. Daarnaast is het overheidsbeleid belangrijk voor de werkgelegenheid in de collectieve sector. Voor de collectieve sector gaan we dan ook uit van het beleid zoals dat in het voorjaar van 2015 bekend was.

Figuur 3.1.1 geeft een beeld van de banenontwikkeling in de markt- en collectieve sector met elk een eigen dynamiek. Toen tijdens de kredietcrisis in 2009 en 2010 het aantal banen in het bedrijfsleven flink afnam, gaf de collectieve sector nog behoorlijk tegenwicht. Voor 2015-2016 zien we het omgekeerde beeld: een groeiende werkgelegenheid in de marktsector gaat samen met een krimp van de werkgelegenheid in de collectieve sector.

Al met al krimpt in twee jaar tijd de werkgelegenheid voor werknemers in de collectieve sector met 38 duizend banen (gemiddeld -0,8% per jaar) en die van de marktsector groeit met 131 duizend banen (gemiddeld +1,2% per jaar). Het aantal werknemersbanen voor alle sectoren tezamen groeit in twee jaar tijd met 93 duizend (gemiddeld +0,6% per jaar).

**Figuur 3.1.1 Banenontwikkeling in de marktsector en collectieve sector (x 1.000)**



We bespreken hierna de verwachtingen voor de werkgelegenheid voor alle 19 onderscheiden sectoren in detail. Tabel 3.1.2 geeft, gesorteerd naar omvang van de werkgelegenheidsgroei in 2016, een overzicht van ontwikkeling van het aantal werknemersbanen van de sectoren in 2014-2016<sup>9</sup>.

**Tabel 3.1.2 Ontwikkeling aantal banen van werknemers naar sector**

Sector	Groei x 1.000			Groei in %		
	2014	2015	2016	2014	2015	2016
Uitzendbureaus en arbeidsbemiddeling	24	28	23	4,2%	4,7%	3,8%
Specialistische zakelijke diensten	10	13	14	2,0%	2,7%	2,8%
Detailhandel (incl. auto's)	-5	10	10	-0,6%	1,2%	1,2%
Groothandel	4	9	9	0,9%	1,9%	1,9%
Bouwnijverheid	-19	2	6	-5,9%	0,6%	1,9%
Vervoer en opslag	-2	5	5	-0,6%	1,3%	1,3%
Horeca	9	6	4	2,6%	1,8%	1,0%
Informatie en communicatie	2	2	3	0,9%	1,0%	1,5%
Schoonmaakbedrijven, hoveniers	1	1	2	0,7%	0,7%	1,5%
Verhuur en overige zakelijke diensten	1	2	2	0,6%	1,4%	1,5%
Cultuur, sport en recreatie	-2	0	1	-1,3%	-0,2%	0,8%
Overige diensten (incl. huishoudens)	-2	0	1	-1,3%	-0,2%	0,4%
Verhuur en handel van onroerend goed	0	-1	0	0,0%	-0,8%	0,0%
Onderwijs	-1	5	0	-0,2%	1,0%	0,0%
Landbouw, bosbouw en visserij	0	-1	-1	0,0%	-0,7%	-1,0%
Openbaar bestuur	-7	-3	-5	-1,4%	-0,5%	-1,0%
Financiële dienstverlening	-9	-6	-6	-3,6%	-2,6%	-2,5%
Industrie	-5	-5	-6	-0,6%	-0,6%	-0,8%
Zorg en welzijn	-32	-29	-7	-2,4%	-2,3%	-0,6%
<b>Totaal</b>	<b>-37</b>	<b>38</b>	<b>54</b>	<b>-0,5%</b>	<b>0,5%</b>	<b>0,7%</b>

<sup>9</sup> Een informatief overzicht van sectorale ontwikkelingen is ook te vinden in de UWV-sectorbeschrijvingen. Dit is een gezamenlijk initiatief van sociale partners, VNG/gemeenten, UWV en het Samenwerkingsverband Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB). De beschrijvingen bieden een actueel beeld van de tekorten en overschotten op de arbeidsmarkt: [www.werk.nl/werk\\_nl/arbeidsmarkt/informatie/sector](http://www.werk.nl/werk_nl/arbeidsmarkt/informatie/sector)

### Box 3.2 Werkloosheidspercentage naar leeftijd relatief stabiel maar WW-percentage loopt juist op

In het spraakgebruik worden begrippen als werkloosheid en WW-uitkering soms door elkaar gebruikt. Toch zijn het heel verschillende begrippen, die elkaar maar deels overlappen: de cijfers verschillen behoorlijk. Gemiddeld over 2014 telt het CBS 660 duizend werklozen, terwijl bij UWV 440 duizend WW-uitkeringen zijn geregistreerd (gemiddeld). Waardoor ontstaan deze verschillen en hoe ziet het beeld er per leeftijdsgroep uit?

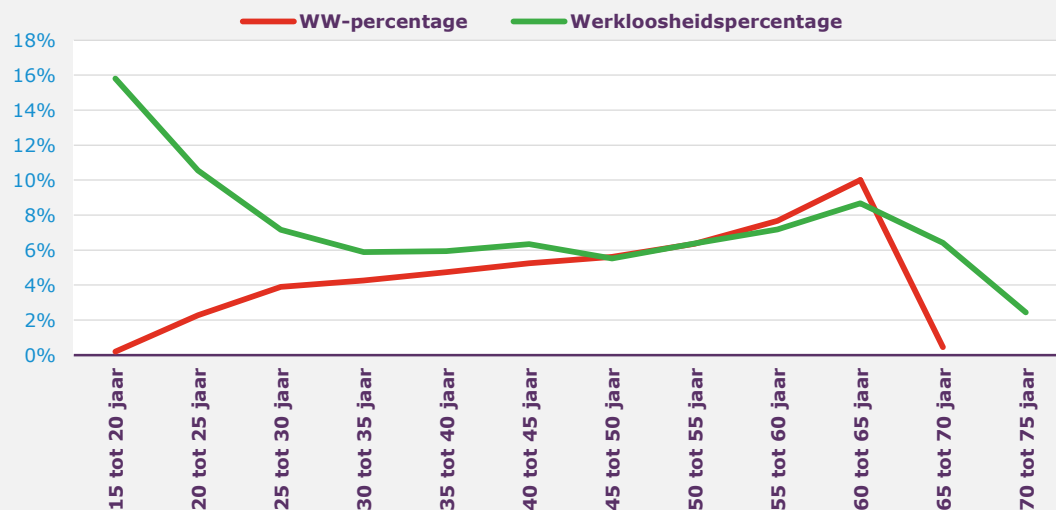
Uiteraard zullen verreweg de meeste WW-uitkeringen voldoen aan de vereisten voor het tellen als 'werkloos' (actief zoeken naar werk en direct beschikbaar). Toch tellen bij de CBS-enquête niet alle WW-uitkeringsgerechtigden mee als werkloos. Denk aan mensen die gedeeltelijk werk hebben hervat: deze mensen – hoe weinig uren zij ook werken – worden volgens de internationale CBS-definitie van de beroepsbevolking als werkend gezien.

Omgekeerd hebben niet alle werklozen recht op een WW-uitkering, maar op een bijstandsuitkering of hebben helemaal geen uitkering. Bijvoorbeeld jongeren; zij hebben veelal te weinig arbeidsverleden voor een WW-uitkering. En hebben ze die wel, dan duurt hun WW-uitkering kort.

Beide getallen (WW-cijfer en CBS-werkloosheidscijfer) zijn relevant omdat ze eigen sterke punten hebben. Zo geeft het CBS-werkloosheidscijfer aan hoeveel mensen in Nederland actief naar werk zoeken en direct beschikbaar zijn. Terwijl het WW-cijfer, meer detail kent (naar regio, opleidingsniveau, beroepsrichting en sector).

In onderstaande figuur zijn de cijfers per leeftijdscategorie weergegeven. We zien dat globaal het WW-percentage a) per leeftijdscategorie oploopt (rode lijn). Dat jongeren – met name de groep tot 20 jaar – een laag WW-percentage hebben heeft te maken met een te kort arbeidsverleden, waardoor zij geen recht hebben op een WW-uitkering. Hebben de werkzoekende jongeren wel voldoende arbeidsverleden opgebouwd, dan duurt de WW-uitkering korter. Het gevolg hiervan is dat het WW-percentage voor jongeren laag is.

Bij werkloosheid zien we een ander beeld (groene lijn). Het werkloosheidspercentage b) voor jongeren is zo'n twee maal zo hoog als gemiddeld voor alle leeftijdsgroepen samen. Bovendien varieert het werkloosheidspercentage voor de andere leeftijdsgroepen veel minder (zie onderstaande figuur).



- a) WW-percentage: aantal WW-uitkeringen als percentage van de beroepsbevolking
- b) Werkloosheidspercentage: werkloosheid als percentage van de beroepsbevolking (internationale definitie)

---

## Ontwikkeling werkgelegenheid in de sectoren met meer dan 515 duizend banen

De vijf sectoren met de meeste banen voor werknemers vertegenwoordigen 52% van alle werkgelegenheid. Deze groep bestaat uit één collectieve sector (*zorg en welzijn*) en vier marktsectoren (*industrie, detailhandel, uitzendbureaus en specialistische zakelijke diensten*). De ontwikkeling van de werkgelegenheid over de laatste tien jaar zien we aan de linkerzijde van figuur 3.1.2.

Als we terugkijken dan groeit de werkgelegenheid in de sector **Zorg en welzijn** tot en met 2012 in een behoorlijk tempo. De crisis krijgt geen vat op de werkgelegenheidsontwikkeling van de sector. Na 2012 treedt een omslag op. De sector loopt vooruit op het ingaan van maatregelen uit het Regeerakkoord en zorgaanbieders passen het zorgaanbod aan en daarmee de werkgelegenheid. Diverse maatregelen dragen bij aan het temperen van de zorgkosten. Zo is de positie van de zorgverzekeraars versterkt en hebben zij een grotere rol gekregen in het beheersen van de kosten. Ook het verplichte eigen risico in de zorgverzekering draagt er aan bij dat verzekerden vermoedelijk bewuster en terughoudender zijn in de zorgconsumptie. Per 1 januari 2015 is de Wet langdurige zorg (Wlz) ingegaan. Deze wet houdt onder andere in dat meer zorgtaken bij de gemeente komen te liggen. De invoering van deze wet gaat gepaard met een bezuiniging op de uitgaven. Vooruitlopend op deze wet hebben zorgaanbieders hier al op ingespeeld, door aanpassing in het aanbod en daarmee de werkgelegenheid.

De meest scherpe daling van werkgelegenheid heeft zich voorgedaan in de deelsector kinderopvang. Hier begon de daling al in 2012. In deze sector is de werkgelegenheid afgenomen van 105 duizend in 2011 naar 75 duizend in 2014. Als gevolg van een sterke daling van de overheidsbijdrage in de kosten van kinderopvang, maken veel minder ouders gebruik van de kinderopvang. De thuiszorg is tweede in de ranglijst met het meeste banenverlies. Hier verdwenen in 2 jaar tijd vooral door het nieuwe beleid 11 duizend banen. Maar ook in verpleeg- en verzorgingshuizen verdwenen veel banen. De verpleeg- en verzorgingstehuizen hebben te maken met de visie dat hulpbehoevende mensen langer thuis blijven wonen en daarbij ondersteuning krijgen van het eigen sociale netwerk en waar nodig met (professionele) zorg. Dit heeft tot doel mensen zolang mogelijk in hun eigen omgeving te laten wonen en zorg aan huis te leveren. Bij de verpleging en verzorging zijn tussen 2012 en 2014 zo'n 8 duizend banen van werknemers verdwenen.

In 2015 zal het aantal banen van werknemers in de sector zorg en welzijn als geheel nog eens met 29 duizend afnemen. De meeste banen voor werknemers zullen verdwijnen bij de verpleging en verzorging (11 duizend), de thuiszorg (6 duizend) en de maatschappelijke dienstverlening (5 duizend). Bij de verpleging en verzorging heeft dat vooral te maken met het beleid dat hulpbehoevende ouderen langer thuis wonen en niet meer in een verpleeginstelling terecht komen. Dit leidt tot leegstand van zorginstellingen en minder werkgelegenheid. Bovendien valt de extramurale dagbesteding onder de WMO (betaald uit gemeentelijke middelen) en niet meer onder de AWZB/Wlz (centrale overheidsmiddelen). Gelijktijdig worden gemeentelijke budgetten ingeperkt. De thuiszorg heeft in 2015 te maken met thuiswonende mensen met een complexere zorgvraag.

In 2016 gaan we uit van een lagere krimp van de werkgelegenheid (7 duizend). Dit is een saldo van groei en krimp in verschillende branches. In de thuiszorg is vermoedelijk de bodem in de werkgelegenheidsontwikkeling voorlopig bereikt. Daar zal het aantal banen van werknemers in 2016, door trendmatige stijgende vraag (vergrijzing), weer toenemen met 4 duizend. In de verpleging en verzorging zet de werkgelegenheidstrend – gezien het overheidsbeleid om ouderen langer thuis te laten wonen – door en gaan we uit van een verdere daling met 8 duizend banen. In de deelsector jeugdhulpverlening gaan we ervan uit dat de werkgelegenheid in 2016 afneemt 2 duizend. De werkgelegenheidsdaling bij de kinderopvang is in 2016 een stuk minder: 1 duizend.

De prognose van het aantal werknemersbanen in zorg en welzijn is voorgelegd aan het onderzoeksprogramma Arbeidsmarkt Zorg en Welzijn (AZW). De prognoses van dit onderzoeksprogramma gaan op dit moment uit van twee scenario's die een bandbreedte aangeven waartussen de uiteindelijke realisatie vermoedelijk zal liggen. De prognose van het aantal banen in zorg en welzijn in deze UWV-publicatie schetst een midden scenario<sup>10</sup>. Tabel 3.1.3 geeft een overzicht van de ontwikkelingen per branche.

---

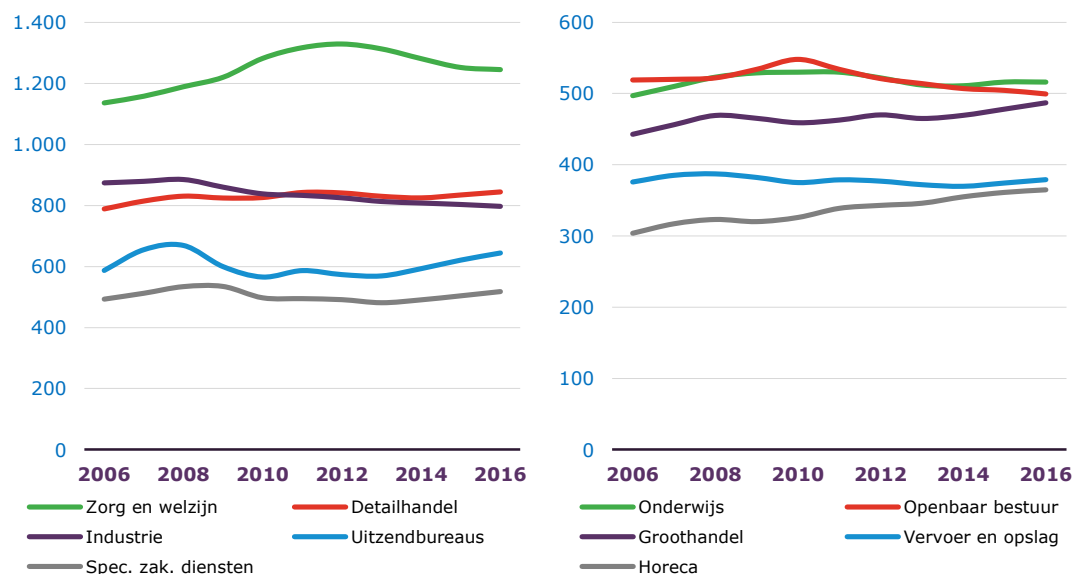
<sup>10</sup> Het onderzoeksprogramma AZW is verantwoordelijk voor het maken van arbeidsmarktanalyses en prognoses van de sector zorg en welzijn. De AZW-prognose komt later dit jaar uit. De opdrachtgevers van het onderzoeksprogramma zijn het Ministerie van VWS, stichting A&O VVT, Stichting FCB, Stichting Arbeidsmarkt Stichting arbeidsmarkt Gehandicaptenzorg, Stichting O&O Arbeidsmarkt Ziekenhuizen, Stichting O&O-fonds GGZ en Calibris.

**Tabel 3.1.3 Ontwikkeling werkgelegenheid naar deelsectoren**

	Aantal banen (x 1.000)			(Gemiddelde) groei		
	2014	2015	2016	2014	2015	2016
<b>Zorg en welzijn</b>	<b>1.281</b>	<b>1.252</b>	<b>1.245</b>	<b>-2,4%</b>	<b>-2,3%</b>	<b>-0,6%</b>
<b>Per deelsector</b>						
Ziekenhuizen	282	282	282	-0,8%	0,0%	0,0%
Verpleging en verzorging	254	243	235	-2,0%	-4,2%	-3,3%
Geestelijke gezondheidszorg	85	85	85	-0,7%	0,5%	-0,4%
Gehandicaptenzorg	166	161	162	-1,3%	-2,8%	0,2%
Thuiszorg	163	157	161	-5,7%	-3,6%	2,6%
Overig gezondheid	161	163	164	0,9%	1,0%	1,0%
Jeugdhulpverlening	32	31	29	-1,8%	-5,0%	-5,0%
Kinderopvang en peuterspeelzaalwerk	75	72	71	-13,5%	-4,0%	-1,0%
Maatschappelijke opvang, sociaal-cultureel werk, maatschappelijk werk en overig welzijn	64	59	57	-1,8%	-8,0%	-4,0%

Al met al krimpt in de periode 2013-2016 de werkgelegenheid voor werknemers in de sector zorg en welzijn met 84 duizend banen. Op het eerste gezicht lijkt de sector zich te evolueren van banenmotor tot krimpsector. Toch verwachten we dat dit een tijdelijke situatie zal zijn. Op termijn zal door de vergrijzing en de wensen van de zorgconsument, vermoedelijk meer zorgvraag en daarmee weer groei van de werkgelegenheid te verwachten zijn.

**Figuur 3.1.2 Banenontwikkeling van werknemers in de grote en middelgrote sectoren (x 1.000)**



De **industrie** is sterk internationaal georiënteerd en heeft de wind mee van het internationaal economisch herstel. In 2015 zal de productie met 2,5%, verder groeien. De internationale vraag naar investeringsgoederen, met een aantrekkende binnenlandse industriële vraag, zal in 2016 een groei van 2,75% laten zien. We bespreken hier eerst de productieontwikkelingen in de verschillende deelsectoren.

De **metaalindustrie** profiteert het sterkst van het economisch herstel: de productie groeit met 4% in 2015 en 3,75% in 2016. Er is internationaal en ook in Nederland zelf meer behoefte aan investeringsgoederen, zoals machines. Door de toenemende bedrijfsactiviteiten zullen bedrijven weer meer gaan investeren. De **voedingsmiddelenindustrie** is minder conjunctuurgevoelig en blijft een stabiele productiegroei realiseren: in 2015 1%. De sector ondervindt wel de gevolgen van het vertrek van een deel van de sigarettenindustrie in 2014 uit Nederland in verband met verplaatsing van de productie naar andere landen. In 2016 zal dit minder sterk spelen, waardoor de groei van de productie uitkomt op 2,25%.

De *chemische, aardolie-, farmaceutische- en kunststofindustrie* zal gedeeltelijk profiteren van de groei van de wereldeconomie. De investeringen in Nederland blijven evenwel beperkt doordat het voor chemiebedrijven aantrekkelijk is om elders in de wereld te investeren. Zo is de exploitatie van schaliegas in de Verenigde Staten inmiddels sterk ontwikkeld, wat de Verenigde Staten tot een aantrekkelijk investeringsland voor chemische bedrijven maakt. Dit zal de groei van de Nederlandse chemie-sector drukken. Per saldo zal de productie groeien met 2,75% in 2015 en 3% in 2016.

De *overige industrie*, waaronder de textiel- en grafische industrie, die meer gericht zijn op de binnenlandse markt, blijft achter bij de andere sectoren. De productie van de grafische industrie blijft afnemen. De andere branches binnen de *overige industrie* zullen zich positiever ontwikkelen doordat de consumptieve bestedingen weer toenemen en verhuisbewegingen op gang komen. Bijvoorbeeld de productie van de meubelindustrie is lange tijd teruggelopen maar kan weer een toename van de vraag tegemoet zien. Per saldo zal de afzet van deze deelsector in 2015 toenemen met 0,25% en 0,5% in 2016.

In de *delfstoffenindustrie* speelt de lagere gasproductie in Groningen een rol<sup>11</sup>.

Bij de *nutsbedrijven* is een geringe productiegroei voorzien.

Waar de industriële productie groeit, neemt de werkgelegenheid in de industrie al jaren af. Oorzaak is de voortgaande stijging van de arbeidsproductiviteit. Daarbij speelt de autonome ontwikkeling van verbeterde productietechniek een rol, maar ook investeringen in arbeidsbesparende technieken (robotisering) om te kunnen blijven concurreren met het buitenland. In totaal zal het aantal banen van werknemers in de industrie in 2015 met 5 duizend afnemen. In 2016 zal het aantal banen in de industrie met 6 duizend afnemen. In de overige industrie zal de werkgelegenheid, met een achterblijvende ontwikkeling, het sterkst afnemen (3 duizend in 2015 en hetzelfde aantal in 2016). Het aantal banen van werknemers zal daarentegen in de metaalindustrie door de sterke afzetgroei in 2015 een groei te zien geven.

De bestedingen in de **detailhandel** zullen in 2015 met zo'n 1,5% toenemen. De consument is bereid meer uit te geven, waarvan de detailhandel profiteert. De lage inflatie helpt daarbij in belangrijke mate. Er is een sterke verschuiving gaande van winkelaankopen naar internetaankopen. De verkoop via internet groeit hard<sup>12</sup> en gaat ten koste van de aankopen bij de traditionele (fysieke) winkels. In 2016 stijgen de consumentenbestedingen ook door lage prijsstijgingen verder. Hiervan zal dan ook de detailhandel weer kunnen profiteren, met een groei van 1,75%. Het aantal banen van werknemers zal door de toenemende afzet zowel in 2015 als in 2016 met 10 duizend flink toenemen.

De *autosector, motorvoertuigen en tweewielerbedrijven* is een deelsector van de detailhandel. Voor deze deelsector was 2014 een slecht jaar: de afzet daalde met 1,5%. De verkoop van nieuwe auto's was in historisch perspectief zeer laag. De veranderingen in belastingregels hebben een dominante invloed op de vraag naar nieuwe auto's. Tevens heeft de sector te maken met de verbeterde kwaliteit van auto's, waardoor ze langer mee gaan en minder snel vervangen hoeven te worden. De tweedehands markt zal in 2015 wel weer wat aantrekken door een toenemende koopbereidheid onder consumenten. Verwacht wordt dat de afzet van de autosector in 2015 licht zal toenemen met 2%. In 2016 zal de afzet eveneens beperkt groeien. De werkgelegenheid zal in 2015 en 2016 niet verder afnemen.

Sectoren zoals *specialistische zakelijke dienstverlening, uitzendbureaus en arbeidsbemiddeling, schoonmaakbedrijven en verhuur en overige zakelijke dienstverlening* worden soms samengenomen tot *zakelijke diensten*. In veel gevallen gaat het om uitbestede diensten. Lange tijd is bespaard op deze diensten. Nu de economie weer aantrekt, wordt er minder bezuinigd op deze uitbestede diensten, maar zal er juist meer gebruik van worden gemaakt. Bedrijven blijven echter hun behoefte aan zakelijke diensten kritisch tegen het licht houden.

De sector **uitzendbureaus en arbeidsbemiddeling** profiteert als eerste van het aantrekken van de economie. Tijdens de crisis is sterk bezuinigd op externe diensten, maar door toenemende activiteiten, kan er niet verder op deze diensten worden bezuinigd en zien we groei in deze sector. De sector heeft in 2014 sterk kunnen profiteren van het beginnende herstel. Bedrijven zullen bij het aantrekken van de markt nog terughoudend zijn met het aannemen van vast personeel, en zullen een beroep doen op tijdelijke arbeid. Het aantal banen zal in 2015 met 28 duizend fors toenemen. Met de verder herstellende economie zal ook in 2016 een groot beroep gedaan worden op de diensten van uitzendbureaus. Het aantal banen zal dan met 23 duizend eveneens flink groeien.

<sup>11</sup> We gaan hier uit van de veronderstelling van het Centraal Planbureau in het Centraal Economisch Plan 2015. Daar wordt uitgegaan van een productieplafond in het Groningse aardgasveld van 39,4 miljard kubieke meter (CEP2015, pagina 56). Voor het eerste halfjaar van 2015 heeft het kabinet besloten de gaswinning in Groningen te beperken tot circa 16 miljard m<sup>3</sup>. Indien dit wordt gehandhaafd voor de tweede helft van het jaar, zal de economische groei voor Nederland met 0,2%-punt lager uitvallen. In banen gezien is het effect gering. Dit omdat de deelsector delfstoffenwinning (onderdeel industrie)) kapitaalintensief is. In de gehele delfstoffenwinning zijn er circa 10 duizend banen voor werknemers.

<sup>12</sup> Zie ook: CBS, 'CBS: Verkopen detailhandel in februari 3 procent hoger', persbericht 15 april 2015.

Onder de **specialistische zakelijke diensten** vallen onder meer advocatenkantoren, accountants- en boekhoudbureaus, architecten- en ingenieursbureaus, onderzoekbureaus en reclamebureaus. De architecten- en ingenieursbureaus zijn voor een belangrijk deel afhankelijk van de ontwikkelingen in de bouw en de investeringsbereid van overheid en bedrijfsleven. De woningmarkt trekt al duidelijk aan en het aantal (aanvragen voor) vergunningen neemt flink toe. Ook is er groei bij de advocatuur en het notariaat. Notariskantoren profiteren van de opleving op de huizenmarkt. Ondanks het aantrekken van de economie, zullen bedrijven blijven letten op de kosten van uitbesteden. Niet alle deelsectoren in de specialistische dienstverlening profiteren even sterk van de aantrekkende groei. Zo zullen door verdergaande automatisering de vraag naar diensten door accountants onder druk staan. Alles bij elkaar genomen zal het aantal banen van werknemers in 2015 in de specialistische zakelijke diensten met 13 duizend groeien. In 2016 zullen bedrijven vaker diensten uitbesteden. Dit heeft tot gevolg dat het aantal banen van werknemers, met 14 duizend verder zal toenemen.

### Ontwikkeling werkgelegenheid in de sectoren met 350 duizend tot 515 duizend banen

De middelgrote sectoren vertegenwoordigen zo'n 29% van de totale werkgelegenheid voor werknemers. Er zijn in deze groep twee collectieve sectoren, namelijk *onderwijs* en *openbaar bestuur* en drie marktsectoren, namelijk *groothandel*, *vervoer en opslag* en *horeca*. De ontwikkeling van de werkgelegenheid van deze sectoren is te zien aan de rechterzijde van figuur 3.1.2.

In het **onderwijs** wordt de werkgelegenheid bepaald door ontwikkelingen in leerlingenaantallen en door het beleid. De werkgelegenheid zal iets kunnen toenemen als gevolg van extra vrijgemaakte gelden door de overheid. De maatregelen moeten ertoe leiden dat de werkdruk voor leraren op basisscholen, in het voortgezet onderwijs en op het middelbaar beroepsonderwijs wordt verlaagd. Er komt extra geld voor conciërges en klassenassistenten op scholen. Ook krijgen scholen extra middelen voor betere begeleiding van startende docenten. In 2015 zal dit leiden tot een toename van het aantal banen met 5 duizend. In 2016 zal de werkgelegenheid gelijk blijven.

Door bezuinigingen in het **openbaar bestuur** neemt het aantal banen bij zowel de rijksoverheid als bij de lokale overheden af. Tot 1 januari 2016 biedt de overheid een baangarantie, echter vertrokken personeel wordt slechts beperkt vervangen. Voor 2015 wordt uitgegaan van een daling van 3 duizend banen. In 2016 wordt, door het aflopen van de baangarantie, een iets groter verlies aan banen verwacht van 5 duizend.

De **groothandel** is sterk op het buitenland georiënteerd en profiteert daarmee van een aantrekkende wereldeconomie. De groothandel heeft bovendien voordeel van een zwakkere euro. Niet alleen de uitvoer ontwikkelt zich positief, ook de binnenlandse markt gaat weer aantrekken als gevolg van toenemende buitenlandse investeringen. Ook het aantrekken van de bouw is gunstig voor de groothandel in bouwmaterialen. In 2015 en 2016 zal de productie groeien met 3,5%. Zowel in 2015 als in 2016 zal het aantal banen van werknemers met 9 duizend toenemen.

De herstellende economie is zichtbaar in de toename van de exportactiviteiten en doordat de binnenlandse markt weer iets in beweging komt. Immers bedrijven investeren meer en consumenten geven meer uit. Het aantal vervoersbewegingen zal door de herstellende economie toenemen. Daar profiteert de sector **vervoer en opslag** van. Vooral van de toenemende bouwactiviteiten kan de vervoerssector profiteren. Voor 2015 en 2016 wordt uitgegaan van een afzetgroei van 2,5%. Het aantal banen van werknemers zal in beide jaren, 2015 en 2016, toenemen met 5 duizend.

Ontwikkelingen binnen de **horeca** zijn afhankelijk van de conjunctuur. De zakelijke bestedingen zullen – door de aantrekkende economie – weer een groei vertonen en dit is gunstig voor hotel- en restaurantbezoek. Daarnaast durft de consument ook weer meer uit te geven. Hiervan profiteren restaurants. De hotelbezetting in de grote steden ontwikkelt zich gunstig. Met name in Amsterdam is sprake van een krachtige groei. Meer toerisme en groeiend bezoek aan musea stimuleren een verblijf in hotels. Het bezoek aan cafés zal echter (trendmatig) verder afnemen<sup>13</sup>. Voor 2015 wordt een toename van de productie met 2% voorzien in de horeca.

Doordat in de horeca veel wordt gewerkt met flexibele arbeidscontracten, kan de horeca het personeelsbestand relatief eenvoudig aanpassen aan de veranderende vraag. Met de vraagtoename in 2015, zal het aantal banen van werknemers met 6 duizend groeien. In 2016 zal het aantal banen met 4 duizend toenemen.

<sup>13</sup> De Rabobank spreekt bij cafés van '...een verzadigde markt met een structureel dalende vraag'. Bron: Rabobank, 'Rabobank Cijfers & Trends, Branche-Informatie Cafés', 2015.



## Ontwikkeling werkgelegenheid in de sectoren met 150 duizend tot 350 duizend banen

De vijf sectoren met kleinere omvang omvatten circa 14% van de werkgelegenheid voor werknemers: *bouw, ICT, financiële dienstverlening, schoonmaak en overige diensten*. De ontwikkeling van de werkgelegenheid zien we in onderstaande figuur 3.1.3 (linkerzijde).

De eerste signalen van een voorzichtig herstel van de **bouw** waren al te zien in 2014. De orderportefeuilles raken steeds beter gevuld. Voor de komende jaren wordt een flink herstel van de woningbouwproductie verwacht: vooral nieuwbouw, maar ook herstel en verbouw laat een behoorlijke groei zien. Er worden meer bouwvergunningen afgegeven en ook bij de architecten is een toename in de orderportefeuille te zien. De woningmarkt toont herstel. Er is een gestage stijging van het aantal woningtransacties. Het reguliere onderhoud zal jaarlijks een beperkte groei laten zien. Met het ingezette economisch herstel, nemen de bedrijfsinvesteringen weer toe. Het herstel in de utiliteitsbouw zal echter nog beperkt zijn. Er is bij de kantoren nog steeds veel leegstand, wat de nieuwbouw van kantoorgebouwen onder druk blijft zetten. Wel worden steeds meer kantoren omgebouwd tot andere bestemmingen (bijvoorbeeld wonen). De grond-, wegen- en waterbouwsector zal een beperkte groei laten zien. Enerzijds nemen door bezuinigingen de investeringen door de overheid af. Anderzijds zien we hier groei door het bouwrijp maken van grond voor woningbouw. Het onderhoud aan wegen zal nog een lichte groei laten zien.

Per saldo wordt voor de bouw in 2015 een productiegroei van 3% voorzien. In 2016 zal de bouwproductie met 2,5% toenemen. Met een herstellende productiegroei in 2015 en 2016, zal het aantal banen met respectievelijk 2 duizend en 6 duizend weer toenemen.

De lange duur van de economische crisis heeft gemaakt dat veel bouwbedrijven in financieel zwaar weer zijn gekomen. Noodgedwongen is daarmee de werkgelegenheid onder werknemers in de periode 2008-2014 sterk afgenomen. In 2015 treedt de omslag op naar groei van de werkgelegenheid voor werknemers. Overigens zoekt een deel van de werknemers in de bouw dat zijn baan verliest, naar mogelijkheden in het zelfstandig ondernemerschap. Het gevolg is dat het aantal zelfstandigen tijdens de crisis niet afnam. In 2015-2016 groeit het aantal zelfstandigen verder.

In de **informatie en communicatie** zien we snelle technologische ontwikkelingen en een sterke concurrentie tussen de verschillende communicatiemediën en tussen de verschillende aanbieders. Op de telecommarkt wordt de concurrentie met toezicht aangewakkerd, terwijl in de wereld van de publieke tv juist samenwerking tussen betrokken aanbieders wordt gestimuleerd<sup>14</sup>. Uitgeverijen, film, radio en tv staan onder druk. De telecommunicatie, IT en informatiedienstverlening profiteren in belangrijke mate van de aantrekkelijke economie, en de gestegen investeringsbereidheid. Het zijn vooral de sterk toegenomen investeringen in ICT, waardoor het aantal werknemersbanen in de informatie- en communicatiesector in 2015 met 2 duizend groeit en in 2016 met 3 duizend.

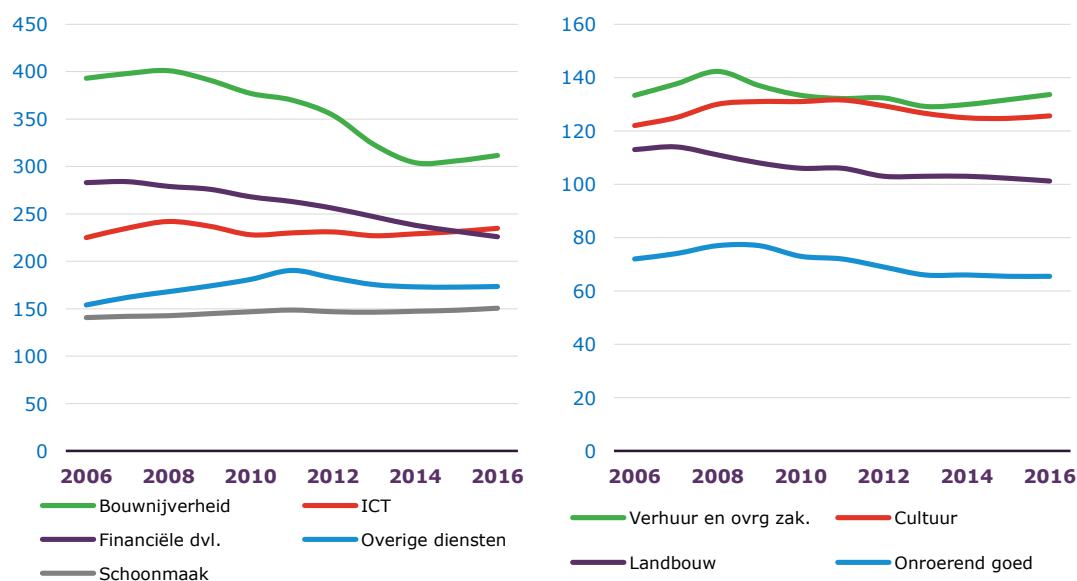
In de **financiële dienstverlening** zal de werkgelegenheid opnieuw fors afnemen. Enerzijds zal de vraag naar diensten weer iets toenemen als gevolg van toenemende investeringen door het bedrijfsleven, meer woningbouw en stijging van het aantal transacties in de woningmarkt. Echter sommige financiële producten, zoals levensverzekeringen, worden nauwelijks meer verkocht. Anderzijds neemt de verkoop van verzekeringen via internet toe en hebben banken sterk ingezet op verdere automatisering van het betalingsverkeer. Betalingen worden door consumenten en bedrijven veelal via internet of mobiele applicaties verricht. Genoemde ontwikkelingen hebben ingrijpende gevolgen voor de organisatie van de dienstverlening. Onder andere het kantorennetwerk wordt flink afgebouwd en de rol van tussenpersonen wordt steeds kleiner. Dit draagt er toe bij dat de werkgelegenheid in de sector afneemt. In 2015 zal het aantal banen van werknemers met zo'n 6 duizend afnemen. Ook in 2016 zullen banen verdwijnen (6 duizend).

De vraag naar **schoonmaakdiensten** kent een lichte groei. Voor 2015 wordt uitgegaan van een groeiende werkgelegenheid, met 1 duizend banen van werknemers. In 2016 zal het aantal banen met 2 duizend toenemen.

De vraag naar de **overige diensten**, zoals kappers en schoonheidsspecialisten, zal als gevolg van een stijgende koopkracht en toenemende consumentenvertrouwen licht toenemen. In 2015 blijft de werkgelegenheid stabiel en groeit in 2016 met 1 duizend banen.

<sup>14</sup> <http://www.rtvdrenthe.nl/nieuws/dekker-pakt-samenwerking-publieke-omroepen-en-npo-zelf-aan>

**Figuur 3.1.3 Banenontwikkeling van werknemers in de kleinere en kleinste sectoren (x 1.000)**



### Ontwikkeling werkgelegenheid in de sectoren tot 150 duizend banen

De vier sectoren met de kleinste omvang hebben een werkgelegenheidsaandeel van circa 5%. Deze groep bestaat uit: *verhuur en overige zakelijke diensten*, *cultuur*, *landbouw* en *verhuur en exploitatie van onroerend goed*. De ontwikkeling van de werkgelegenheid zien we aan de rechterzijde van figuur 3.1.3.

De vraag in **de cultuur- en recreatiesector** maakt een vergelijkbare ontwikkeling door als bij de sector *overige diensten*. Stijgende koopkracht en toenemende consumentenvertrouwen is gunstig voor deze sector. Tegelijkertijd heeft de sector cultuur en recreatie te maken met afnemende subsidies. Per saldo zal de productie in deze sector in 2015 groeien met 1% en in 2016 met 1,25%. Het aantal banen van werknemers zal in 2015 en 2016 ongeveer gelijk blijven.

Bij de **verhuur en overige zakelijke dienstverlening** gaat het om uitbestede diensten zoals huur van auto's, beveiliging en callcenters. Ook reisbureaus behoren tot deze sector. De uitbestede diensten veren min of meer mee met de ontwikkelingen in de andere sectoren en nu de economie herstelt, zien we dat ook terug in deze sector. Zowel in 2015 als 2016 neemt de werkgelegenheid toe met 2 duizend banen voor werknemers.

In de sector **verhuur en exploitatie van onroerend goed** heeft de werkgelegenheid in de afgelopen jaren sterk onder druk gestaan. Zo hebben woningcorporaties, die deel uitmaken van deze sector, te maken gehad met de gevolgen van de verhuurdersheffing<sup>15</sup>. Inmiddels is de woningmarkt weer aan het aantrekken en gaan woningcorporaties weer voorzichtig investeren. Ook makelaars profiteren van het aantrekken van de woningmarkt. De toename van het aantal transacties is in de tweede helft van 2014 ingezet door sterk gedaalde huizenprijzen, de verbeterde betaalbaarheid van woningen als gevolg van de lage rente en afgenomen beleidsonzekerheid over de hypotheekrenteaftrek. Naar verwachting zet de groei van het aantal transacties ook in 2015 door: het eerste kwartaal van 2015 laat een groei van het aantal woningtransacties zien met bijna 20%<sup>16</sup>. Het aantal banen van werknemers binnen deze sector zal vermoedelijk in 2015 nog afnemen en in 2016 stabiliseren.

In de **landbouwsector** groeit de afzet en tegelijkertijd daalt het aantal banen voor werknemers langzaam maar zeker. Oorzaak is onder meer schaalvergroting (automatisering). De sector wordt gekenmerkt door veel seizoensarbeid. Zowel in 2015 als 2016 zal het aantal banen van werknemers afnemen met 1 duizend.

<sup>15</sup> De verhuurdersheffing is een heffing van de overheid en is afhankelijk van de waarde van huurwoningen met een huur beneden de 710 euro per maand. De verhuurderheffing maakt deel uit van de maatregelen in het Woonakkoord: [www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/huurwoning/verhuurderheffing](http://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/huurwoning/verhuurderheffing)

<sup>16</sup> NVM, 'Woningmarkt in rustiger vaarwater', 9 april 2015.

### Aantal ZZP'ers neemt toe in 2015 en 2016

Deze arbeidsmarktprognose gaat uit van de door het CPB verwachte landelijke economische groei. Deze economische groei wordt gerealiseerd in sectoren met behulp van arbeidskracht: werknemers en zelfstandigen. De flexibiliseringstrend op de arbeidsmarkt is zichtbaar in de inzet van meer zelfstandigen. Er vindt een verschuiving plaats van baanstatus van werknemers naar meer zelfstandige arbeid.

Het CBS heeft haar werkgelegenheidscijfers over het verleden herzien. Daarbij zijn vooral de cijfers voor de zelfstandigen fors gewijzigd. Het CBS registreert nu 600 duizend meer zelfstandigen en telt in 2014 zo'n 2,1 miljoen zelfstandigen<sup>17</sup>. Een behoorlijk groot deel van de 2,1 miljoen zelfstandigen betreft min of meer marginale activiteiten, zoals oppasactiviteiten, krantenbezorging, folderaars etc. In plaats van deze ruime definitie hanteren we in onderstaande tabel het meer gebruikte begrip 'Zelfstandige zonder personeel' (ZZP)<sup>18</sup>.

Het aantal ZZP'ers neemt al jaren trendmatig toe. Tijdens de zes jaar na de kredietcrisis (2008-2014) is het aantal werknemers gedaald met 0,3 miljoen (-4%), terwijl het aantal ZZP'ers in dezelfde periode met 0,2 miljoen is gestegen (+22%). In 2014 waren er 988 duizend ZZP'ers. Het overheidsbeleid, met onder andere fiscale voordelen, bevordert de groei van het aantal ZZP'ers. Het risico van het starten wordt door veel beginnende ondernemers soms beperkt door in deeltijd te starten of door een partner met een stabiel inkomen.

De tendens naar meer zelfstandige arbeid is ook zichtbaar in de reden van uitstroom uit de WW. Het aantal startende ondernemers vanuit de WW is de afgelopen jaren toegenomen: in 2012 ging het om 11 duizend mensen die als ondernemer de WW verlieten<sup>19</sup>. Vorig jaar was dat aantal 14 duizend. Relatief blijft het aantal mensen dat vanuit de WW zelfstandige arbeid vindt, beperkt. Immers in verhouding van het totaal aantal mensen dat werk vindt tijdens de WW is het percentage dat gaat werken als zelfstandige 5%. Als percentage van het totaal aantal mensen dat de WW verlaat is de uitstroom uit de WW door zelfstandige arbeid nog lager, namelijk 2%.

**Tabel 3.1.4 Ontwikkeling werkgelegenheid ZZP'ers naar sector**

Sector	Groei x 1.000			Groei in %		
	2014	2015	2016	2014	2015	2016
Specialistische zakelijke diensten	2	3	5	1,1%	1,9%	2,6%
Bouwnijverheid	2	2	3	2,1%	2,0%	3,0%
Informatie en communicatie	4	3	2	7,7%	5,1%	4,1%
Zorg en welzijn	4	3	2	4,1%	3,0%	2,0%
Detailhandel (incl. auto's)	6	2	2	8,9%	2,3%	2,4%
Overige diensten (incl. huishoudens)	2	1	1	2,8%	2,1%	1,9%
Cultuur, sport en recreatie	2	1	1	2,8%	1,6%	1,5%
Onderwijs	-1	0	0	-1,5%	-0,1%	0,0%
Industrie	-1	0	0	-2,8%	-0,2%	-0,3%
Landbouw, bosbouw en visserij	7	0	-1	10,8%	0,0%	-2,1%
Overige sectoren	5	2	2	2,7%	0,9%	0,9%
<b>Totaal</b>	<b>31</b>	<b>17</b>	<b>17</b>	<b>3,2%</b>	<b>1,7%</b>	<b>1,6%</b>

Qua aantal zien we de meeste ZZP'ers in de sector specialistische zakelijke diensten (zoals adviesbureaus, administratiekantoren etc.), bouwnijverheid, zorg en de landbouw. Ten opzichte van het totaal aantal banen komen de meeste ZZP'ers in 2015 voor bij de landbouw (65%), cultuur sport en recreatie (50%), specialistische zakelijke diensten (36%), overige diensten (36%) en de bouw (36%). In de landbouw zien we schaalvergroting, waardoor er minder ZZP'ers overblijven. Desondanks blijft het aantal ZZP'ers binnen die sector – afgezet tegen het totaal aantal werknemers in die sector – hoog.

Het aantal zelfstandigen groeit het meest in de specialistische zakelijke diensten, bouw en informatie en communicatiesector en zorg en welzijn.

<sup>17</sup> CBS, 'Nationale rekeningen, revisie 2010', juni 2014. De toename van het aantal zelfstandigen dat nu geteld wordt, heeft te maken met een beter gebruik van aanwezige informatie van zelfstandigen. Wijzigingen in contractvormen, etc.

<sup>18</sup> Het aantal ZZP wordt gemeten in de EBB. Sinds 1 januari is het CBS overgegaan op de internationale definitie van beroepsbevolking en is de 12-uurs grens vervangen door de 1-uurs grens. Daardoor is het aantal ZZP in deze publicatie hoger dan in de voorgaande arbeidsmarktprognose (februari 2015).

<sup>19</sup> Het gaat hier om de volgende categorieën in de WW-statistiek: beëindigen WW-uitkering in verband met verrekening zelfstandige werkzaamheden, geen WW-uitkering omdat men niet beschikbaar is door werkzaamheden als zelfstandige en WW-beëindigingen vanwege zelfstandige werkzaamheden na de startperiode.

## 3.2. Vacatures naar sector

### Aantal ontstane vacatures blijft groeien

Het aantal ontstane vacatures reageert snel op economische ontwikkelingen: daarom zagen we in het eerste jaar dat de economie groeide (2014) ook bij ontstane vacatures een toename. In 2015 en 2016 groeit de Nederlandse economie verder en zal het aantal vacatures dat ontstaat vermoedelijk ook groter worden. We gaan uit in 2015 uit van een groei met bijna 70 duizend vacatures tot 779 duizend vacatures (+9%). In 2016 zet de groei zich voort met circa 70 duizend vacatures tot 848 duizend vacatures (+9%).

De meeste vacatures zien we in de detailhandel en zorg en welzijn ontstaan. Door sterke bezuinigingen in de zorg is het aantal vacatures in de laatste sector wel flink gedaald. Echter de zorg blijft een sector met een omvangrijke werkgelegenheid, waar er ondanks de beleidswijzigingen, toch veel vacatures blijven ontstaan. De groei van het aantal vacatures in de sector zorg en welzijn heeft ook te maken met herstel vanuit een laag niveau. Bovendien ontstaan vacatures doordat verantwoordelijkheden op een andere plaats worden gelegd (gemeenten) en het opnieuw aanbesteden van zorgdiensten.

In vrijwel alle sectoren zal het aantal ontstane vacatures in 2015 en 2016 toenemen. Uitzondering is het openbaar bestuur. De sterkste toename van het aantal ontstane vacatures treffen we aan in de bouw, de detailhandel en de zorg.

#### Box 3.3 De prognose van het aantal ontstane vacatures

Het aantal vacatures is afhankelijk van de omvang van de arbeidsmarkt: hoe groter de arbeidsmarkt, hoe meer vacatures men kan verwachten. Daarom wordt voor een prognose eerst het vacaturepercentage berekend: het aantal ontstane vacatures als percentage van het aantal banen (werknemers).

Analytisch maken we in dit rapport onderscheid tussen vervangingsvraag en uitbreidingsvraag. De vervangingsvraag is de vraag naar nieuwe arbeidskrachten als gevolg van vrijgekomen arbeidsplaatsen van:

- Werknemers die wisselen van baan (vooral conjunctuurgevoelig).
- Werknemers die met pensioen gaan, arbeidsongeschikt raken of zich om andere redenen tijdelijk terugtrekken van de arbeidsmarkt.

De vervangingsvraag wordt vooral bepaald door de mobiliteit van werknemers. De mobiliteit wordt beïnvloed door de productie in de sector en de conjunctuur. In een laagconjunctuur zijn er minder vervangingsvacatures. Men kiest dan namelijk sneller voor de 'zekerheid' van de eigen baan en gaat minder gauw op zoek naar een nieuwe baan. Bovendien zijn werkgevers terughoudend om vertrokken personeel te vervangen. Dit omdat de afzet afneemt of doordat men andersoortige arbeidskracht inzet (uitzendkrachten, ZZP'ers).

De uitbreidingsvraag is de vraag naar nieuwe arbeidskrachten van bedrijven die groeien en meer personeel nodig hebben. Deze wordt bepaald door de omvang van de productie en productiviteit.

We zien dus dat mobiliteit en productieontwikkelingen in een sector belangrijke factoren zijn voor het aantal vacatures dat ontstaat. Bovendien heeft elke sector een eigen dynamiek: elke sector reageert anders op de algemene conjunctuur, bijvoorbeeld met of zonder vertraging, sterk of minder sterk. Daarnaast heeft elke sector een eigen leeftijdsopbouw. Bijvoorbeeld de overheid, onderwijs en de industrie zijn sectoren met relatief oud personeel en als dit personeel met pensioen gaat, geeft dit extra vervangingsvacatures. Om dit soort redenen is het model van Panteia ingericht per cluster van sectoren. Om te komen tot een prognose van het aantal ontstane vacatures wordt het geprognosticeerde vacaturepercentage vermenigvuldigd met het geprognosticeerde aantal banen.

We merken op dat de onzekerheden in de prognose van het aantal ontstane vacatures hoog zijn in vergelijking tot andere arbeidsmarktvariabelen. Zo vertoont het aantal vacatures dat wordt veroorzaakt door baan-baan-mobiliteit een forse conjuncturele dynamiek en is het lastig betrouwbaar te prognosticeren.

**Tabel 3.2.1 Ontwikkeling aantal vacatures naar sector**

Sector	Aantal ontstane vacatures per jaar (x 1.000)		
	2014	2015	2016
Detailhandel (incl. auto's)	134	143	154
Zorg en welzijn	89	95	108
Specialistische zakelijke diensten	62	66	70
Industrie	52	59	68
Horeca	64	65	66
Groothandel	45	53	59
Bouwnijverheid	22	35	42
Informatie en communicatie	32	38	39
Onderwijs	32	33	33
Vervoer en opslag	27	30	31
Schoonmaakbedrijven, hoveniers	27	29	30
Verhuur en overige zakelijke diensten	23	26	30
Financiële dienstverlening	22	25	28
Overige diensten (incl. huishoudens)	16	19	21
Openbaar bestuur	22	21	20
Cultuur, sport en recreatie	13	15	16
Uitzendbureaus en arbeidsbemiddeling	11	12	15
Landbouw, bosbouw en visserij	12	12	12
Verhuur en handel van onroerend goed	6	6	7
<b>Totaal</b>	<b>711</b>	<b>779</b>	<b>848</b>

Het aantal vacatures dat ontstaat, is een indicatie van de dynamiek op de arbeidsmarkt voor werknemers. Voor een vergelijking tussen sectoren, is het beter, om de dynamiek te meten met het vacaturepercentage: aantal vacatures dat ontstaat als percentage van de werknemersbanen. Voor bijna alle sectoren zien we in 2015 en 2016 een groei van het vacaturepercentage. Alleen in de sector openbaar bestuur – altijd al een sector met een laag vacaturepercentage – zien we een lichte achteruitgang:

- Er is een restrictief personeelsbeleid bij de overheid: het aantal banen in het openbaar bestuur staat onder druk.
- De baanzekerheid is hoog in het openbaar bestuur en zijn de gunstige regelingen bij werkloosheid voor overheidsmedewerkers geen stimulerende factor om vrijwillig van sector te wisselen.
- De gemiddelde leeftijd van werknemers bij de overheid is relatief hoog. Omdat ouderen minder vaak van baan wisselen leidt dit tot relatief minder vacatures. Echter ook in deze sector zal door het aantrekken van de economie, de baan-baan-mobiliteit toenemen en leidt vergrijzing – op termijn – tot meer uitstroom van personeel.

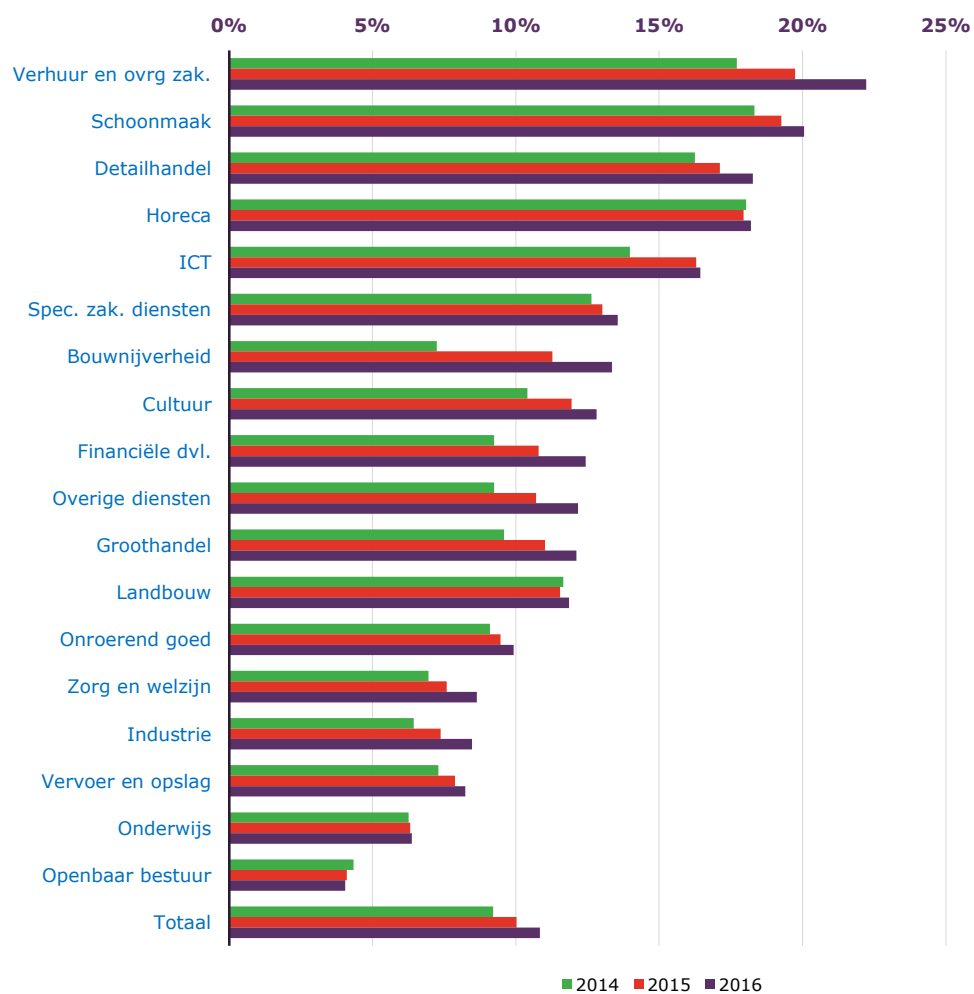
De meeste dynamiek zien we in de verhuur en overige zakelijke diensten, horeca, schoonmaak, detailhandel, horeca en ICT. De sectoren horeca en detailhandel hebben veel kortdurende dienstverbanden waardoor het aantal vacatures in verhouding tot het aantal banen hoger is dan gemiddeld. De verhuur en overige zakelijke diensten omvat bijvoorbeeld huur van auto's, reisbureaus, beveiliging en callcenters. Deze sector kenmerkt zich eveneens door een relatief hoog vacaturepercentage.

Men zou bij de uitzendsector een grote arbeidsmarktdynamiek verwachten. Immers uitzendkrachten wisselen snel van baan. Toch heeft het vacaturepercentage bij de uitzendsector geen zinvolle betekenis. Oorzaak is dat het CBS in de statistieken voor deze sector verschillend omgaat met de meting van banen en vacatures:

- Het CBS telt bij de banen binnen de deelgroep uitzendwezen alle werknemers, inclusief uitzendkrachten.
- Bij vacatures telt het CBS binnen de deelgroep uitzendwezen alleen open gevallen plaatsen voor werknemers in dienst van de uitzendorganisaties zelf, zoals intercedenten en detacheringmedewerkers, maar exclusief de uitzendkrachten. Immers uitzendkrachten bezetten vaak arbeidsplaatsen waarvoor geen formele vacature is gemeld. Als er wel een formele vacature is, dan wordt deze geteld bij de inlenende sector.

Het gevolg is dat de deling van ontstane vacatures en banen bij de uitzendsector resulteert in een onrealistisch klein percentage. Het vacaturepercentage kan bij de uitzendsector dus niet betekenisvol berekend worden en is daarom in dit rapport niet opgenomen.

**Figuur 3.2.1 Vacaturepercentage naar sector \*)**



\*) Totaal, exclusief sector uitzendwezen

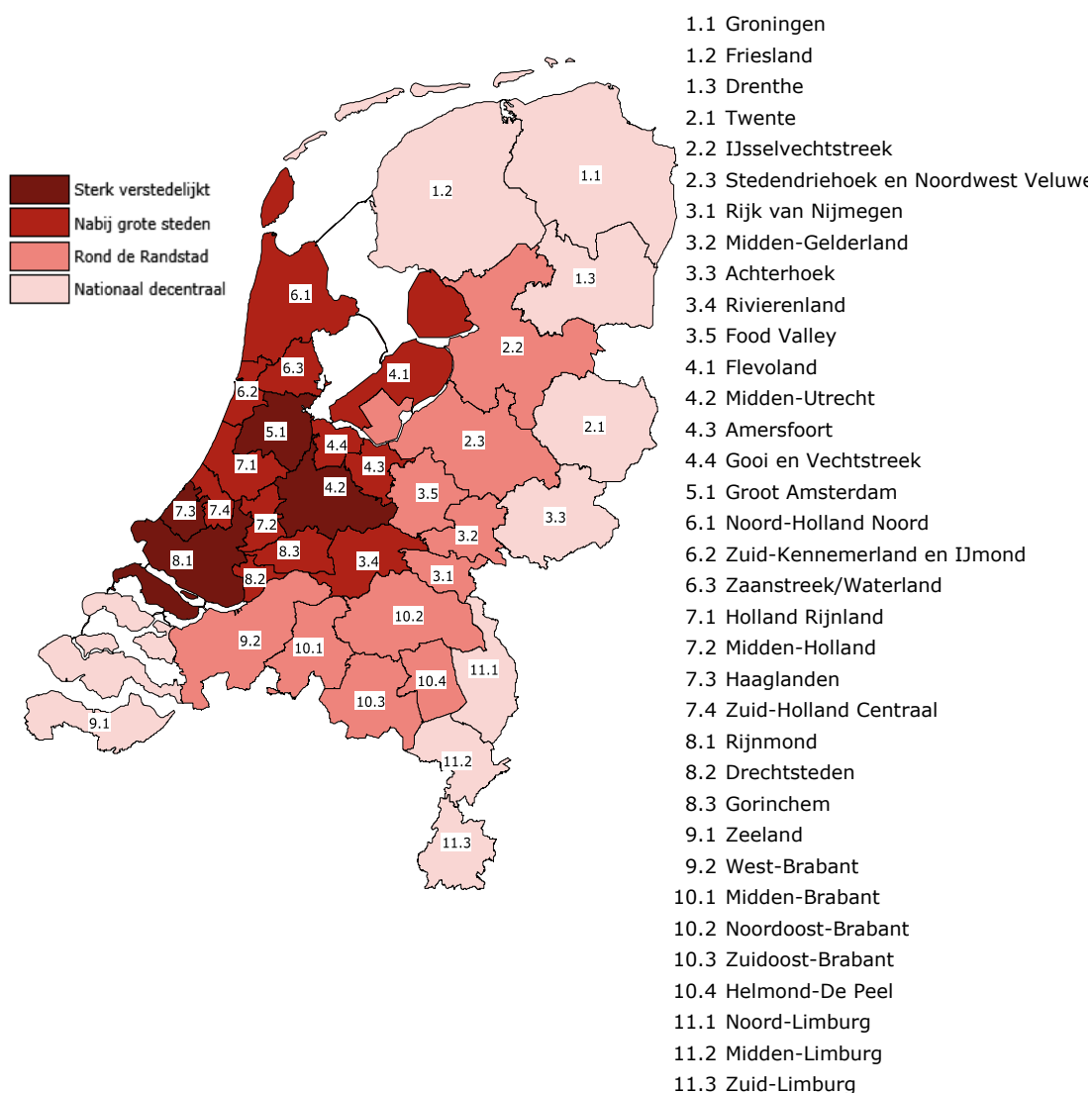
## 4. Regionale ontwikkelingen arbeidsmarkt in 2015-2016

In het voorgaande hoofdstuk lag de focus op sectorale ontwikkelingen. In dit hoofdstuk ligt de nadruk op de 35 arbeidsmarktregio's. We bespreken in dit hoofdstuk de ontwikkeling van de regionale arbeidsvraag (4.1), de ontwikkeling van de werkgelegenheid naar sector en regio (4.2), het regionale arbeidsaanbod (4.3) en het regionale aantal WW-uitkeringen (4.4).

De regio's verdelen we, zoals gebruikelijk in de UWV-Arbeidsmarktprognose, in vier typen (figuur 4.1):

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

**Figuur 4.1 Hoofdividing regio**



Het gaat hier om gedetailleerde prognoses die relatief onzeker zijn. Immers prognoses van de landelijke economie en arbeidsmarkt zijn al met veel onzekerheden omgeven. Prognoses van de regionale arbeidsmarkt zijn, door zijn kleinere omvang, nog onzekerder. Bovendien is over de redelijk recent gevormde regio's minder statistisch materiaal over een langere periode. Met minder kennis over het verleden, zijn prognoses voor de toekomst ook minder robuust. De hier gepresenteerde prognoses moeten dan ook niet te absoluut worden geïnterpreteerd, maar meer gezien worden als indicaties.

#### **Box 4.1 De prognose van de regionale werkgelegenheid op hoofdlijnen**

Het startpunt van de regionale prognose is de landelijke werkgelegenheid per economische sector. Vervolgens vertaalt een regionaal model de landelijke werkgelegenheid naar de 35 arbeidsmarktregio's. Bij de regionale werkgelegenheidsprognose wordt rekening gehouden met regionale verschillen in sectorstructuur, verschillen in de verwachte bevolkingsgroei en in historische werkgelegenheidsontwikkeling door overige factoren.

De eerst bepalende factor voor de regionale werkgelegenheidsontwikkeling is de sectorstructuur. De sectorstructuur verschilt per arbeidsmarktregio. Zo kennen verschillende regio's in Brabant een groter aandeel hoogwaardige industrie. Doordat dit soort sectoren sterker op export georiënteerd is, is Brabant meer conjunctuurgevoelig. In Utrecht is relatief veel werkgelegenheid in de zakelijke sector. Dit maakt dat de werkgelegenheidsontwikkeling in Utrecht over het algemeen iets vlakker verloopt. Ook het aandeel van de gezondheidszorg kan per arbeidsregio belangrijk verschillen. Doordat de gezondheidszorg in deze prognose een werkgelegenheidskrimp laat zien, heeft dit een relatief groot effect op de werkgelegenheidsontwikkeling als geheel in de betreffende regio.

De tweede factor is de ontwikkeling van de bevolking per arbeidsmarktregio. Er zijn bijvoorbeeld regio's waar de bevolking meer groeit door veel geboortes. De gemiddelde leeftijd van zo'n groeiregio is lager en de aanwas van de bevolking geeft een sterkere vraag naar onderwijs en een groter beroep op kinderopvang. Flevoland is hier een voorbeeld van. Ook zijn er regio's die achterblijven bij de gemiddelde Nederlandse bevolkingsontwikkeling. In deze regio's zien we een sterkere vergrijzing. Een krimp van de bevolking heeft een negatief effect op de consumptieve bestedingen in dit soort regio's. Aan de ene kant heeft dit een ongunstig effect op de ontwikkeling van de detailhandel en de bouwactiviteiten. Aan de andere kant is het beroep op de ouderenzorg in vergrijzde gebieden hoger. Overigens is het effect van een afwijkende regionale bevolkingsontwikkeling voor de industrie te verwaarlozen. De vraag naar industriële producten wordt namelijk slechts in geringe mate lokaal bepaald en heeft een meer internationaal karakter.

Indien een regio in het verleden een afwijkende werkgelegenheidsprognose had (gecorrigeerd voor bevolkingsgroei en sectorstructuur), dan wordt hier bij de prognose rekening mee gehouden. Zo kan een historische werkgelegenheidsontwikkeling afwijken ten gevolge van een afwijkende exportoriëntatie van de regio.

## **4.1. Regionale ontwikkeling banen**

### **Relatief aantal banen verschilt per arbeidsmarktregio**

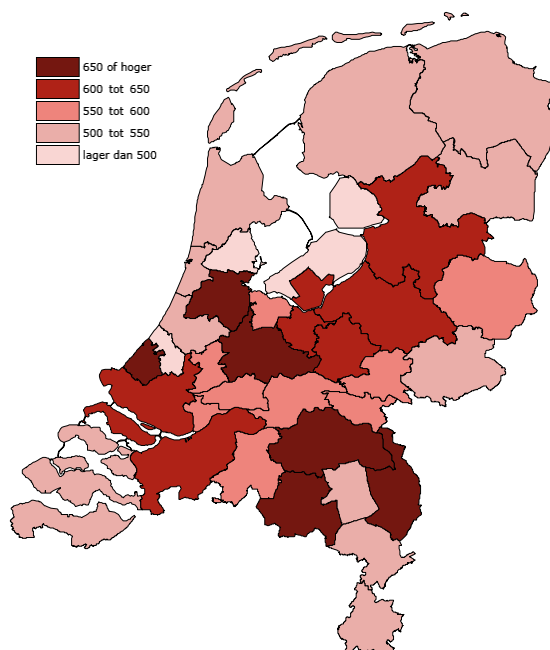
Het aantal banen verschilt per arbeidsmarktregio. Daarom gebruiken we hier, om vast te stellen waar de werkgelegenheid geconcentreerd is, het begrip *werkgelegenheidsfunctie*. Die geeft het aantal banen van werknemers aan per duizend inwoners met een leeftijd van 15 tot en met 74 jaar. Hoe hoger het cijfer van de werkgelegenheidsfunctie, hoe belangrijker de regio is als centrum van werkgelegenheid voor de eigen en omliggende gebieden.

Figuur 4.1.1 laat de werkgelegenheidsfunctie per regio zien:

- Regio's met een zeer hoge werkgelegenheidsfunctie zijn Groot Amsterdam, Midden-Utrecht, Zuidoost-Brabant en Haaglanden. Ook Noord-Limburg en Noordoost-Brabant zijn relatief belangrijke centra voor werkgelegenheid.
- De regio's nabij de vier grote steden hebben veelal een lagere werkgelegenheidsfunctie. Voorbeelden zijn de Zaanstreek, Zuid-Holland Centraal en Flevoland. Dit zijn typische woonregio's. Veel bewoners uit deze regio's werken in de grote steden.
- De regio's rondom de Randstad hebben een over het algemeen hogere werkgelegenheidsfunctie dan de voorgaande groep, maar is wel duidelijk lager dan die van de grote steden. De bewoners in regio's rond de Randstad zijn minder afhankelijk van andere regio's voor werk, want de eigen regio biedt ook werkgelegenheid.
- Voor de inwoners van decentraal gelegen gebieden zijn de grote werkgelegenheidscentra vaak te ver weg. Ze zijn dus meer afhankelijk van de werkgelegenheid in de woonregio en omliggende regio's.



**Figuur 4.1.1 Werkgelegenheidsfunctie<sup>a</sup> in 2014**



<sup>a</sup> Aantal banen per 1.000 inwoners van 15-74 jaar

### **Verwachte ontwikkeling regionale werkgelegenheid**

Startpunt van de regionale ontwikkeling van het aantal banen is de geprognosticeerde landelijke ontwikkeling. Deze verwachte landelijke ontwikkeling wordt zo goed mogelijk naar regio herleid. De 35 arbeidsmarktregio's verschillen van elkaar wat betreft sectorstructuur. De sectorstructuur bepaalt, samen met de bevolkingsontwikkeling, een belangrijk deel van de regionale werkgelegenheidsontwikkeling. Daarnaast zijn er overige specifieke effecten die een rol spelen (zoals meer nadruk op een specifieke branche binnen een sector, meer of minder woon-werkverkeer, de nabijheid van regio's met uitstralingseffecten etc.).

De werkgelegenheid nam in 2014 nog in vrijwel alle regio's af. Amsterdam sprong er in dat opzicht in positieve zin uit. Minder goed was de banenontwikkeling in Midden-Holland, Gorinchem en Drechtsteden. In deze regio's is de sector bouwnijverheid (met een ongunstige banenontwikkeling) oververtegenwoordigd wat de werkgelegenheidsontwikkeling in 2014 extra drukt. Bovendien heeft Midden-Holland een omvangrijke sector zorg en welzijn en ook deze sector heeft vorig jaar te maken gehad met een bovengemiddelde banenkrimp.

In de periode 2015-2016 komt het economisch herstel in bijna alle regio's tot uiting in een groei van de werkgelegenheid. In de sterk verstedelijkte gebieden neemt de werkgelegenheid bovengemiddeld sterk toe. Ook de regio's rond de grote steden en de regio's rond de Randstad laten over het algemeen een heel redelijke werkgelegenheidsgroei zien. De meer decentraal gelegen regio's blijven achter bij de rest van Nederland.

Een belangrijke reden voor de gunstige werkgelegenheidsontwikkeling van de regio's van de grote steden is dat deze relatief veel grote bedrijven kennen met een sterke buitenlandoriëntatie. Ook zijn in de grote steden relatief veel hoofdkantoren gevestigd. Dit bevordert de groei van bedrijven die gericht zijn op specialistische dienstverlening. Een sector zoals de horeca bedient in de grote steden relatief veel buitenlandse (zakelijke) gasten, waardoor de horeca in de grote steden zich eveneens relatief gunstig kan ontwikkelen.

De werkgelegenheidsontwikkeling in Rijnmond blijft iets achter bij de ontwikkeling rond de andere drie grote steden in de Randstad. Een oorzaak hiervoor is de achterblijvende bevolkingsontwikkeling (in vergelijking met de andere grote steden) waardoor vooral consumentgerichte sectoren achterblijven. Tevens speelt mee dat productie van deze regio sterker op goederen georiënteerd is (industrie en vervoer), terwijl de andere grote steden veel sterker diensten georiënteerd zijn. De groeipotentie in termen van werkgelegenheid is bij dienstengeoriënteerde productie groter dan bij goederen georiënteerde productie. Dit mede als gevolg van verschillen in arbeidsproductiviteitsgroei. Vooral de werkgelegenheid in Groot-Amsterdam neemt toe door de aantrekkende economie.

---

In Flevoland neemt zowel de bevolking als de bedrijvigheid nog steeds toe. Bevolkingsgroei pakt gunstig uit voor de werkgelegenheidsontwikkeling in de op consumenten gerichte sectoren, zoals de detailhandel. Daarnaast groeit in Flevoland het aantal bedrijven, in het bijzonder in de distributiesectoren en de zakelijke dienstverlening. Hoewel de banengroei relatief hoog is, blijft de banengroei wel achter bij de groei van de bevolking. Flevoland is primair een woonprovincie, die de bevolkingsgroei uit de omliggende provincies opvangt. Dit maakt dat veel mensen die in Flevoland wonen, een baan hebben buiten deze provincie. Zo zijn er veel mensen die in Almere wonen, maar in Amsterdam werken.

Ook voor de regio Zuid-Holland Centraal geldt dat de werkgelegenheidsontwikkeling gunstiger is dan landelijk het geval is. De bovengemiddelde groei van de bevolking is gunstig voor de bedrijvigheid in deze regio. Bovendien vestigen in deze regio zich bedrijven die georiënteerd zijn op Haaglanden. Daarnaast kent deze regio relatief veel ICT-bedrijven. Deze zorgen voor een stimulans voor de werkgelegenheidsontwikkeling in deze regio. Nu er in 2015 en 2016 sprake is van een opgaande conjunctuur, investeren veel bedrijven in ICT, waardoor de ICT-sector in deze jaren een hoge groei zal laten zien. Dit is gunstig voor de werkgelegenheidsgroei in Zuid-Holland.

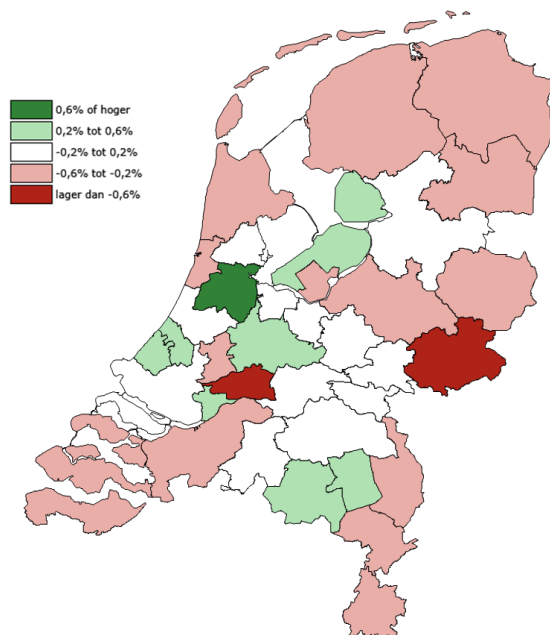
Ook relatief gunstig is de werkgelegenheidsontwikkeling in de regio's Zuidoost-Brabant en Helmond-De Peel. Deze regio's rond de stad Eindhoven trekken veel technologisch succesvolle bedrijven aan. Het succes van deze bedrijven trekt vervolgens weer ondersteunende diensten aan. Dit effect is des te sterker nu de economie zich in een herstelperiode bevindt, waarop industriële sectoren snel reageren.

De werkgelegenheidsontwikkeling in 2015 en 2016 blijft in alle decentrale regio's achter bij de landelijke ontwikkeling. De Achterhoek blijft sterk achter, gevolgd door de regio's Midden-Limburg, Zuid-Limburg en Groningen. Een stagnerende of dalende bevolking in deze regio's heeft een negatief effect op de bedrijvigheid, in de eerste plaats in de op consumenten gerichte sectoren. Minder consumenten leidt tot minder bestedingen. Ook de huizenmarkt staat onder druk bij een stagnerende of dalende bevolking. Er zal minder worden gebouwd en de prijzen van woningen worden ongunstig beïnvloed. Dit heeft een negatief effect op de vermogenspositie van consumenten en daarmee op de bestedingen van consumenten.

**Figuur 4.1.3 Indicatie ontwikkeling werkgelegenheid per arbeidsmarktregio**  
**Jaarlijkse ontwikkeling banen (%) per brede economische sector**



**Figuur 4.1.4** Ontwikkeling banen van werknemers 2015-2016 per regio in afwijking van het landelijk gemiddelde (in % per jaar)



#### Box 4.2 De kracht van de meerkernige stadsregio's

##### *De grote stad en de stadsregio's*

In de literatuur wordt 'de grote stad' als economische trekker gezien. Een grote stad biedt bedrijven en mensen extra economische kansen door zogenoemde agglomeratievoordelen. De agglomeratievoordelen ontstaan door de concentratie van consumenten, de nabijheid van veel bedrijven en voorzieningen en doordat er veel goed opgeleide arbeidskrachten in de buurt van bedrijven zijn.

Nederland herbergt – vergeleken met andere landen – geen echt grote steden. Er is eerder sprake van een stad met buurtsteden. Deze meerkernige stadsregio's worden in de literatuur *polycentrische stedelijke regio's* genoemd. Bijvoorbeeld de Metropoolregio Rotterdam-Den Haag bestaat uit 24 gemeenten met in totaal 2,2 miljoen inwoners. De regio kent een breed pakket van stedelijke functies (zoals onderwijsinstellingen, theaters, musea en restaurants), maar zijn door het polycentrische karakter verspreid over meerdere steden en niet geconcentreerd in één stad. Binnen de Metropoolregio Rotterdam-Den Haag heeft Ridderkerk bijvoorbeeld geen eigen bioscoop en 'leent' als het ware deze voorziening van Rotterdam. Rotterdam op zijn beurt leent kritische massa (genoeg bioscoopbezoekers) van de omliggende gemeenten: zonder de omliggende gemeenten zou Rotterdam waarschijnlijk minder bioscopen hebben gehad. Om dat voor elkaar te krijgen is bereikbaarheid een eerste vereiste: er moeten voldoende snelle auto/openbaarvervoersverbindingen zijn: daarmee wordt het gebrek aan concentratie van mensen en bedrijven als het ware gecompenseerd.

Recent is onderzocht of polycentrische regio's vergelijkbare economische voordelen kunnen halen als grote steden. Er is gekeken naar 142 Europese stedelijke regio's. Het onderzoek a) focust op de productiviteit van arbeid. Daaruit blijkt dat de productiviteit onder meer samenhangt met het opleidingsniveau van de beroepsbevolking en met de specialisatie van regionale economie. Maar ook een polycentrische stedelijke structuur draagt bij aan de productiviteit. Daarbij is wel van belang dat steden hun eigen kwaliteiten promoten en ontwikkelen en dat steden elkaar ook iets gunnen. Dus een stad waar er veel mensen een mbo-opleiding volgen, kan dit beter verder uitbouwen in plaats van te streven naar een creatieve stad voor hoogopgeleiden b).

Steden kunnen dus een netwerk vormen dat ervoor zorgt dat er voldoende draagvlak is om functies te herbergen die in de 'grote stad' voorkomen. Zij kunnen elkaar complementeren door zich te specialiseren en hebben daardoor groeipotenties a). Natuurlijk vereist dit dat stromen van mensen, kapitaal, kennis, diensten, verkeer etc. goed gefaciliteerd worden. En natuurlijk is een goede onderlinge regionale samenwerking van belang c).

##### *Ontwikkeling kleine kernen*

Betekent de aantrekkelijkheid van de grote stad en de stadsregio's nu dat er geen kansen zijn voor kleinere kernen? Neemt het voorzieningenniveau van het platteland, zoals men af zou kunnen leiden van mediaberichten, snel af? Krijgen kleinere kernen te maken met steeds minder mensen en minder banen? In dat geval zou de tegenstelling stad-platteland steeds groter worden. In een ESB-artikel wordt aan deze vragen aandacht besteed d).

Het antwoord op de vragen ligt genuanceerd. Het voorzieningenniveau (afgemeten aan het aantal winkels/scholen/horeca/huisartsen etc. als percentage van het aantal inwoners) van kleinere kernen (tot 2.000 woningen) is vaak vergelijkbaar met de rest van Nederland en is soms zelfs beter dan elders (scholen/huisartsen). Wel zien we dat sommige voorzieningen (banken/postkantoren, school) soms uit de kleinste kernen verdwijnen. Dit leidt tot een grotere afstand tot de voorzieningen, die extra vertrek van mensen uit die kleinste kernen tot gevolg kan hebben. Opvallend is dat de kleinere kernen (tot 2.000 woningen) in de afgelopen tien jaar meer banengroei te zien gaven dan gemiddeld in Nederland.

De onderzoekers concluderen dat de economische en demografische ontwikkelingen minder eenduidig verlopen als vaak in de nieuwsberichten over krimpgebieden tot uiting komt.

- a) F. Oort, E. Meijers, M. Burger, M. Thissen en M. Hoogerbrugge, 'Van agglomeratie naar netwerkkracht', in ESB 100 (4703) van 12 februari 2015.
- b) M. Hoogerbrugge, 'Borrowed Size: beter een goede buur dan een verre vriend', Metropool Forum 2013.
- c) FD.nl, 'Nederlandse steden 'maatje te klein' voor succes in internationale concurrentieslag', 24 april 2014.
- d) A. Slaakweg, F. Daalhuizen en E. Koomen, 'De economische vitaliteit van kleine kernen', in ESB 100 (4701) van 8 januari 2015.

---

## 4.2. Regionale ontwikkeling banen per sector

Sectoren in de regio kunnen zich iets anders ontwikkelen dan landelijk omdat de regio's van elkaar verschillen in bevolkingsontwikkeling, bedrijvendynamiek, internationale oriëntatie van het bedrijfsleven, aandeel grote bedrijven en ligging ten opzichte van de grote economische centra en de landsgrenzen. De verschillen tussen regio's per sector worden belicht in deze paragraaf.

In de landelijke prognose onderscheiden we 19 sectoren. Een dergelijk fijnmazige verdeling van sectoren voor arbeidsmarktregio's met een kleine schaal, vergroot de toch al forse onzekerheden in de prognose. Daarom zijn voor de regionale werkgelegenheidsprognose sectoren die met elkaar samenhangen, samengevoegd tot 7 brede economische sectoren en bekijken de werkgelegenheid voor werknemers (zie bijlage 2).

### Industrie

Net als landelijk neemt in 2015 en 2016 de werkgelegenheid in de industrie in alle regio's af. In West-Brabant krimpt de werkgelegenheid iets sterker. Dit is een gevolg van het vertrek van een groot deel van de sigarettenindustrie in deze regio in 2014, dat ook nog gevolgen heeft in 2015. Relatief gunstig is de werkgelegenheidsontwikkeling in Zuidoost Brabant en Helmond-de Peel. Dit hangt samen met de aantrekkende werking van de regio rond Eindhoven op de technologische industrie. Immers technologisch georiënteerde bedrijven zitten graag in de buurt van elkaar, zodat men bijvoorbeeld dichtbij leveranciers zit. Bovendien kan het eenvoudiger zijn om aan bekwaam personeel te komen. Een technische universiteit (in Eindhoven) helpt daar ook bij.

Relatief gunstig is de werkgelegenheidsontwikkeling in de Drechtsteden. Dit is voor een belangrijk deel het gevolg van een gunstige ontwikkeling van de scheepvaartindustrie in deze regio. Groot-Amsterdam kent een relatief kleine industriesector, die zich wel – net als de andere sectoren binnen deze regio – relatief gunstig ontwikkelt.

### Distributie

De distributiesectoren profiteren flink van het doorzetten van het economisch herstel. Meer bedrijvigheid, toename van consumptieve bestedingen en een herstellende woningmarkt, brengen vervoersstromen in beweging. In 2015 en 2016 is in alle regio's een groei van de werkgelegenheid in de distributie te zien. Vooral in de regio's nabij de grote steden is een sterke groei van werkgelegenheid, met een uitschieter in Flevoland. Deze regio profiteert van de gunstige ontwikkeling van de groothandel die daar sterk vertegenwoordigd is. Dit soort regio's zijn aantrekkelijk voor vestiging doordat zij dicht bij de steden zitten en een goede bereikbaarheid hebben.

In de sterk verstedelijkte gebieden is Groot-Amsterdam en Midden-Utrecht is een bovengemiddelde groei te zien van de werkgelegenheid in de distributiesector. Dit heeft te maken met de relatief sterke groei in deze regionale economieën, de centrale ligging en een grote bevolkingsomvang, die veel vervoersbewegingen in gang zetten.

Over het algemeen blijft de groei van de werkgelegenheid in de distributie achter in de nationaal decentrale gebieden, zoals Groningen en Limburg.

### Consumentendiensten

De ontwikkeling van consumentendiensten met sectoren als detailhandel, horeca, cultuur, sport en recreatie, overige diensten, is verbonden met de bevolkingsontwikkeling.

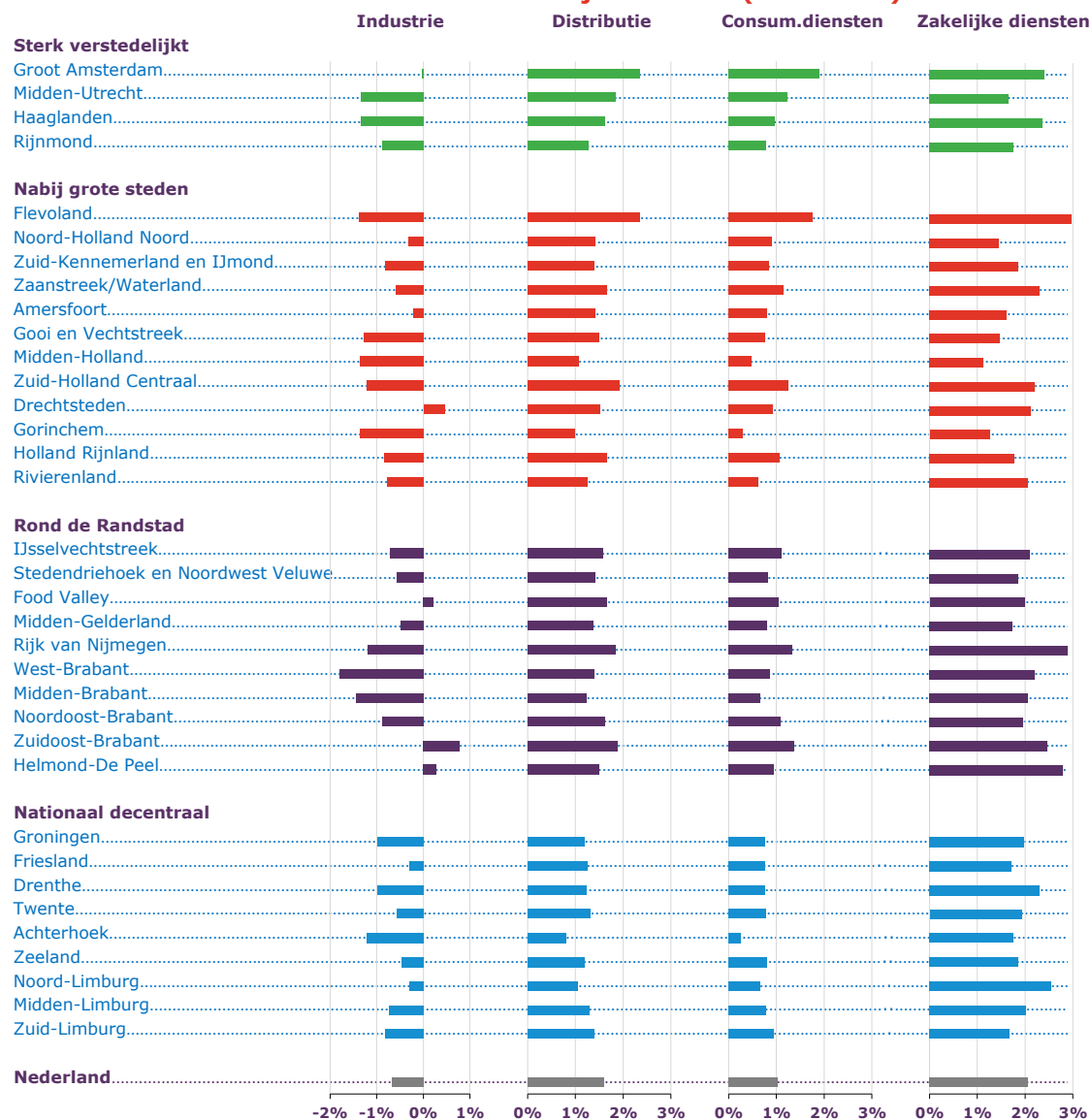
In de sterk verstedelijkte gebieden neemt de werkgelegenheid in de consumentendiensten toe. Maar ook regio's als Flevoland en Zuid-Holland Centraal laten extra groei zien. Belangrijkste achterliggende reden in deze regio's is de bovengemiddelde groei van de bevolking. Hierdoor neemt de groei van het aantal consumenten sterker toe dan in andere regio's. De regionale verschillen zijn overigens beperkt.

### Zakelijke diensten

De zakelijke diensten bestaan uit de sectoren informatie en communicatie, financiële dienstverlening, verhuur en handel van onroerend goed, specialistische zakelijke diensten, uitzendbureaus en arbeidsbemiddeling, schoonmaak en verhuur en overige zakelijke diensten.

De werkgelegenheid in de zakelijke diensten neemt in alle regio's toe. De sterk verstedelijkte regio's hebben het voordeel van de aanwezigheid van grote en internationaal georiënteerde ondernemingen in de zakelijke diensten, waaronder veel hoofdkantoren. Dit genereert extra vraag naar zakelijke diensten. De regio's Helmond- De Peel, Noord-Limburg en Flevoland hebben eveneens een relatief hoge groei in werkgelegenheid voor zakelijke diensten. In Helmond-De Peel en in Noord-Limburg heeft dit ook te maken met de spin-off van de relatief gunstige ontwikkeling van de industrie. In Flevoland is de sterke ontwikkeling van de zakelijke diensten het resultaat van ondermeer een relatief sterke groei van de bevolking en overloop van economische activiteiten uit de regio Amsterdam.

**Figuur 4.2.1** Jaarlijkse ontwikkeling banen (%) van de industrie, distributie, consumentendiensten en zakelijke diensten (2015-2016)



### Collectieve sector

De werkgelegenheid in de collectieve sector, bestaande uit sectoren als openbaar bestuur, onderwijs, zorg en welzijn, neemt af in de meeste regio's.

Zowel de rijksoverheid als lokale overheden verminderen hun personeelsbestand door de herijking van overheidsdiensten en efficiencymaatregelen. De werkgelegenheid in de sector zorg en welzijn is de afgelopen jaren afgenomen als gevolg van beperkingen in de uitgaventoename. Ook in 2015 en 2016 zal de werkgelegenheid in deze sector nog sterk onder druk staan. Enerzijds doordat zorgtaken bij gemeenten zijn neergelegd en die over minder budget te beschikken hebben, anderzijds door fusies bij bijvoorbeeld ziekenhuizen. Per saldo daalt de werkgelegenheid in de collectieve sector in alle regio's. De sterkste afnames vinden plaats in de nationaal decentrale regio's. Daarbij geldt dat de inkomsten uit belastingen en uit het gemeentefonds dalen voor lokale overheden met een krimpende bevolking. Deze lokale overheden moeten daardoor bezuinigen op personeel.

### Landbouw, bosbouw en visserij

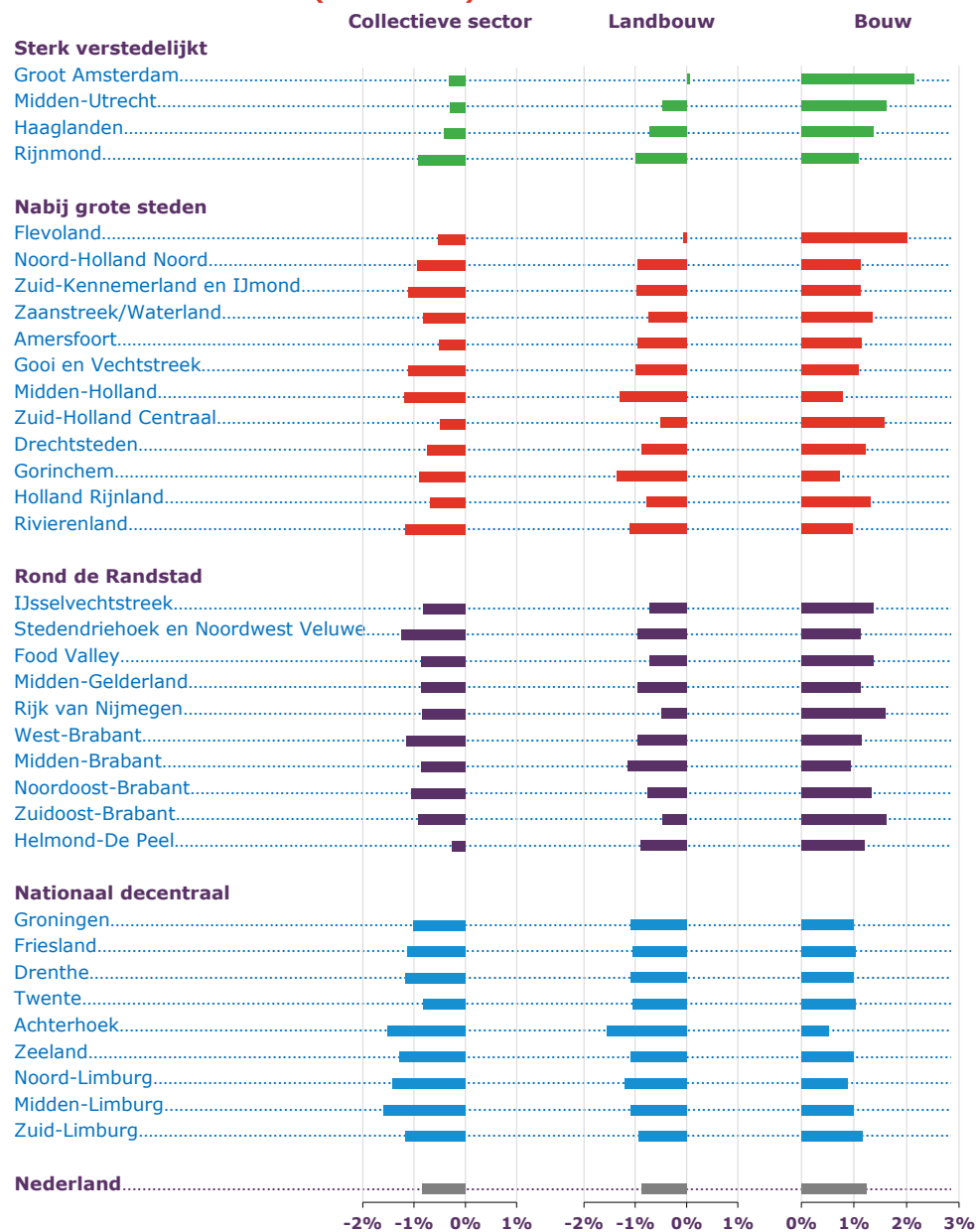
De werkgelegenheid in de sector landbouw, bosbouw en visserij neemt in 2015 en 2016 in alle regio's af. De afname is groter in de decentraal gelegen regio's. De sterkste afname vindt plaats in de Achterhoek. In Flevoland, Zuid-Holland Centraal en Zuidoost Brabant is de ontwikkeling iets gunstiger. In Zuid-Holland Centraal en Flevoland speelt de vestiging van tuinbouwbedrijven hierbij een rol.

## Bouwnijverheid

In 2015 en 2016 neemt de werkgelegenheid in de bouwnijverheid in alle regio's toe. De bouwsector is vooral buiten de Randstad sterk vertegenwoordigd. In Flevoland, met name in Almere, wordt vergeleken met andere regio's relatief veel gebouwd. Hierdoor is de groei in werkgelegenheid in de bouw groter dan in andere regio's. In de regio's de Achterhoek, Midden-Holland en Gorinchem blijft de ontwikkeling van de werkgelegenheid in de bouwsector wat achter.

In de sterk verstedelijkte regio's Haaglanden, Groot-Amsterdam en Midden-Utrecht neemt de werkgelegenheid in de bouwnijverheid meer toe dan landelijk. Rijnmond blijft bij de overige stadregio's iets achter.

**Figuur 4.2.2 Jaarlijkse ontwikkeling banen (%) van de collectieve sector, landbouw en bouw (2015-2016)**





## Specifieke regionale factoren bepalen de regionale werkgelegenheid

In box 4.1 *De prognose van de regionale werkgelegenheid op hoofdlijnen* is aangegeven dat de regionale prognose van de werkgelegenheidsontwikkeling door drie factoren wordt bepaald: sectorstructuur, bevolkingsontwikkeling en overige factoren. In onderstaande tabel (4.2.1) is een indicatie gegeven van het belang per factor in de regio. Daarbij wordt aangegeven hoe de regionale ontwikkeling verschilt ten opzichte van de landelijke ontwikkeling. Bijvoorbeeld Flevoland kent een relatief gunstige werkgelegenheidsontwikkeling: die groeit tussen 2014-2016 duidelijk sneller dan het landelijk gemiddelde. In de drie volgende kolommen van de tabel staat de oorzaak van de afwijkende regionale ontwikkeling ten opzichte van de landelijke ontwikkeling weergegeven. In het geval van Flevoland is de gunstige werkgelegenheidsontwikkeling vooral toe te schrijven aan de bevolkingsontwikkeling. De sectorale structuur heeft beperkt invloed. Na verwerking van de invloed van bevolking en sector is gekeken of de werkgelegenheidsontwikkeling moet worden gecorrigeerd voor overige factoren. Deze kunnen gunstig en ongunstig uitwerken op de werkgelegenheidsontwikkeling en hebben in het geval van Flevoland een ongunstige invloed.

De regionale specifieke effecten zijn:

- Het aantal banen in Groot Amsterdam ontwikkelt zich gunstiger. De grotere economische dynamiek en de aanwezigheid van hoofdkantoren van grote bedrijven betekent extra groei van werkgelegenheid.
- In Flevoland wordt de werkgelegenheid geremd doordat naburige regio's door leegstaande kantoren nog over voldoende capaciteit beschikken voor bedrijven om zich daar te vestigen en/of uit te breiden. De trek naar Flevoland is niet (meer) zo vanzelfsprekend als voorheen.
- In de regio Haaglanden gaat er een remmend effect uit van de werkgelegenheidsontwikkeling door het overheidsbeleid. Dit leidt niet alleen tot een reductie van de directe werkgelegenheid bij de rijksoverheid, maar ook tot een beperking van de inkoop van diensten. Zo worden bijvoorbeeld minder schoonmaak-, beveiligingsdiensten en consultancydiensten ingekocht. Tuinbouw in het Westland verkast steeds meer naar andere regio's met meer ruimte.
- In de regio Midden-Holland worden centrumfuncties ook vervuld door omliggende regio's als Utrecht, Rotterdam en Den Haag. Hierdoor lekken consumentenbestedingen weg naar deze regio's<sup>20</sup>.
- De regio Gorinchem heeft te kampen met een teruglopende bevolking. Dit heeft een negatief effect op de ontwikkeling van verschillende sectoren. Enig tegenwicht geeft in deze regio de sterke ontwikkeling van de scheepsbouw.
- De regio's Zuidoost-Brabant en Helmond-De Peel hebben een goed ontwikkelde hightech industrie. Deze regio's liggen naast elkaar en zijn een aantrekkelijk vestigingsgebied voor andere technologische bedrijven. Deze bedrijven zoeken elkaar op en kunnen profiteren van elkaars kennis en dienstverlening. Denk hierbij aan de technische universiteit, het NATLAB van Philips en ASML. Ook heeft de export van geproduceerde machines en transportmiddelen een gunstige invloed op de werkgelegenheidsontwikkeling.
- Noord-Limburg profiteert van de spin-off van de regio Zuidoost-Brabant en Helmond-De Peel. Daarnaast ontwikkelt de agri-export zich gunstig en is de regio een belangrijk vervoers- en distributieknooppunt.
- Verandering in de bevolkingsomvang werkt niet direct één-op-één door op de werkgelegenheidsontwikkeling. Soms speelt een vertragingseffect een rol. Zo wordt in Amersfoort veel gebouwd en dit leidt tot groei van de bevolking. Toch blijft de werkgelegenheidsoriëntatie van de bewoners gericht op Amsterdam en Utrecht. Daardoor hebben we te maken met negatieve 'overige effecten'.

<sup>20</sup> In de arbeidsmarktprognose 2014-2015 van vorig jaar werd de gemeente Zuidplas nog gerekend tot de arbeidsmarktregio Midden-Holland. Deze gemeente is nu onderdeel van de veel grotere arbeidsmarktregio Rijnmond.

**Tabel 4.2.1 Belang van sectorstructuur, bevolking en overige factoren in de ontwikkeling van de regionale werkgelegenheid (2015-2016)**

	Banenontwikkeling		Oorzaak	
	t.o.v. landelijk gemiddelde	Bevolkingsontwikkeling	Sectorstructuur	Overige effecten
<b>Sterk verstedelijkt</b>				
Groot Amsterdam	++	+	+	+
Midden-Utrecht	+	+		
Haaglanden	+	+		-
Rijnmond				-
<b>Nabij grote steden</b>				
Flevoland	+	++		--
Noord-Holland Noord	-		-	
Zuid-Kennemerland en IJmond	-			
Zaanstreek/Waterland				
Amersfoort				-
Gooi en Vechtstreek		-		
Midden-Holland	--			-
Zuid-Holland Centraal	+	+		
Drechtsteden	+			
Gorinchem	--	-		-
Holland Rijnland				
Rivierenland			+	
<b>Rond de Randstad</b>				
IJsselvechtstreek				
Stedendriehoek en Noordwest Veluwe	-	-		
Food Valley				
Midden-Gelderland				
Rijk van Nijmegen				
West-Brabant	-	-		
Midden-Brabant				-
Noordoost-Brabant				
Zuidoost-Brabant	+			+
Helmond-De Peel	+			+
<b>Nationaal decentraal</b>				
Groningen	-		-	
Friesland	-			
Drenthe	-	-		+
Twente	-			
Achterhoek	--	--		
Zeeland	-	-		
Noord-Limburg	-	--		+
Midden-Limburg	--	-		
Zuid-Limburg	-	-		+

---

### 4.3. Regionale ontwikkeling beroepsbevolking

De omvang van de beroepsbevolking zal in de periode 2015-2016 landelijk gezien toenemen. De regionale ontwikkelingen wijken af door verschillen in de groei van de regionale potentiële beroepsbevolking en de regionale arbeidsparticipatie. De effecten van beide factoren worden per regio inzichtelijk gemaakt in figuur 4.3.1.

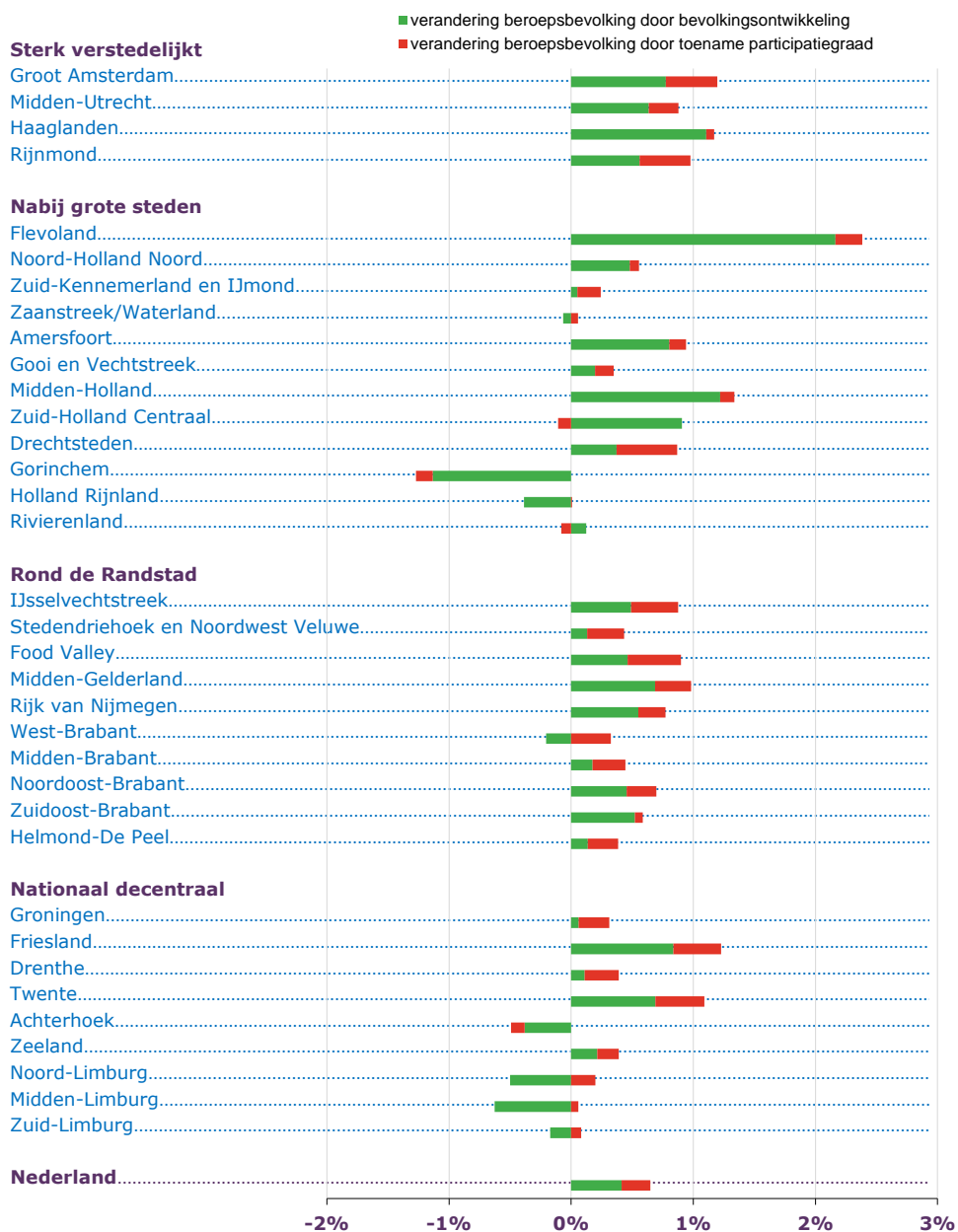
We gaan hierbij uit van de nieuwe internationale definitie van beroepsbevolking: de beroepsbevolking met een leeftijd van 65-74 jaar telt ook mee. Daardoor zijn de cijfers minder goed vergelijkbaar met eerdere prognoses. Zo zien we dat de potentiële beroepsbevolking volgens de oude definitie (15-64 jaar) landelijk afneemt, maar volgens de nieuwe definitie (15-74 jaar) nog wel toeneemt. Immers de vergrijzing is thans vooral zichtbaar in de leeftijdsgroep 65-74 jaar en die telt gewoon mee in de omvang van de beroepsbevolking.

Landelijk groeit de potentiële beroepsbevolking iets. Ditzelfde effect op de omvang van de beroepsbevolking, zien we ook in 27 van de 35 arbeidsmarktregio's. In 8 arbeidsmarktregio's krimpt de bevolking (15-74 jaar). Vooral in Gorinchem, de Limburgse regio's en de Achterhoek daalt de potentiële beroepsbevolking.

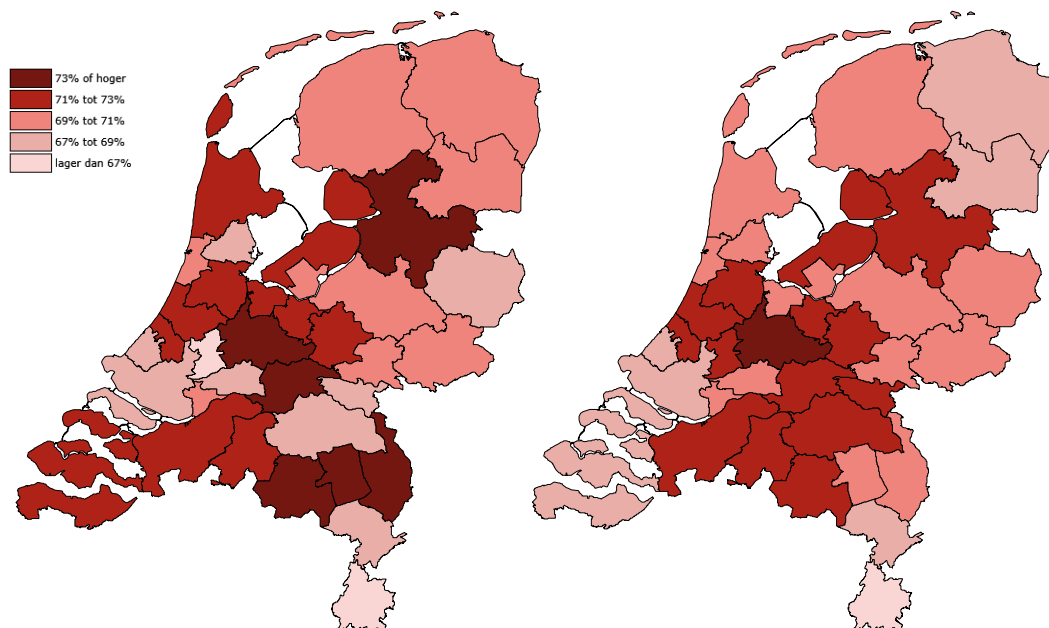
Op landelijk niveau groeit de participatie van de beroepsbevolking. Dit zien we ook in 30 van de 35 arbeidsmarktregio's. In 5 arbeidsmarktregio's duidt de trendmatige ontwikkeling op een lichte afname van de regionale arbeidsparticipatie. De afname is evenwel gering.

Per saldo zal de omvang van de beroepsbevolking in slechts 6 arbeidsmarktregio's afnemen, namelijk in de drie Limburgse regio's, Gorinchem, Holland-Rijnland en de Achterhoek. De beroepsbevolking groeit het meest in Flevoland (2,4%). De grote steden (rond de 1%) en Friesland (1,2%).

**Figuur 4.3.1 Verwachte ontwikkeling beroepsbevolking gemiddeld per jaar (2015-2016)**



**Figuur 4.3.2 Participatiegraad per arbeidsmarktregio  
2012**



#### **4.4. Regionale ontwikkeling aantal WW-uitkeringen**

Op landelijk niveau zien we een globaal verband tussen groei van het netto arbeidsaanbod (dat is de groei arbeidsaanbod verminderd met de groei van het aantal banen) en de groei van het aantal WW-uitkeringen (zie figuur 2.4.2).

Op regionaal niveau is het verband minder duidelijk: de ontwikkeling van de regionale werkgelegenheid en de regionale beroepsbevolking bepalen maar gedeeltelijk de ontwikkeling van het aantal WW-uitkeringen. Immers inwoners van een regio werken vaak in een andere regio (pendel): dit betreft ongeveer een kwart van de mensen (2012). Dit speelt vooral een rol in de omgeving van de grote steden, waar de bedrijvigheid geconcentreerd is, zoals bij de grote steden. De grote steden bieden immers werk aan een groot gebied rondom de stad. Verder is de samenstelling van de populatie WW-uitkeringsgerechtigden in de regio van belang. Bijvoorbeeld laagopgeleide werkzoekenden die in een regio wonen waar vooral banen zijn voor hoogopgeleiden, zullen minder profiteren van de regionale arbeidsmarkt.

De regionale WW-ontwikkeling wordt geschat op basis van de regionale dynamiek in de WW uit het verleden:

- De instroom in de WW per arbeidsmarktregio kan sterk afwijken van het landelijk beeld. Bijvoorbeeld in een regio waar veel flexwerkers werken, is de instroom in de WW veelal hoger dan in een regio waar meer met vaste contracten wordt gewerkt.
- De regionale uitstroom uit de WW wordt bepaald door enerzijds het aantal WW-uitkeringen en anderzijds door de regionale uitstroomkansen. Veelal geldt dat regio's met een hoge instroom ook een hoge uitstroom van WW'ers hebben. Regio's met een hoge instroom in de WW hoeven dus geen hoog niveau aan WW-uitkeringen te hebben.
- Het aantal lopende WW-uitkeringen is een resultante van de ontwikkelingen van de WW-instroom (plus) en WW-uitstroom (min).

Het aantal WW-uitkeringen in 2015 en 2016 per arbeidsmarktregio is weergegeven in tabel 4.4.1. Het relatieve aantal WW-uitkeringen wordt weergegeven door het WW-percentage: het aantal WW-uitkeringen als percentage van de overeenkomstige beroepsbevolking.

**Tabel 4.4.1 Aantal WW-uitkeringen naar arbeidsmarktregio (eind 2014-2016)**

	Aantal WW-uitkeringen (x 1.000)			WW-percentage			mutatie in %- punt
	2014	2015	2016	2014	2015	2016	2015-'16
<b>Sterk verstedelijkt</b>	<b>103,5</b>	<b>97,3</b>	<b>92,3</b>	<b>4,7%</b>	<b>4,4%</b>	<b>4,1%</b>	<b>-0,6%</b>
Groot Amsterdam	29,2	28,0	27,0	4,5%	4,2%	4,0%	-0,4%
Midden-Utrecht	19,4	18,2	17,0	4,2%	3,9%	3,6%	-0,6%
Haaglanden	18,6	17,6	16,9	4,6%	4,3%	4,1%	-0,5%
Rijnmond	36,3	33,5	31,5	5,3%	4,8%	4,5%	-0,8%
<b>Nabij grote steden</b>	<b>91,8</b>	<b>88,2</b>	<b>84,2</b>	<b>4,3%</b>	<b>4,1%</b>	<b>3,9%</b>	<b>-0,4%</b>
Flevoland	11,4	10,8	10,1	5,6%	5,2%	4,8%	-0,9%
Noord-Holland Noord	13,4	12,6	11,9	3,9%	3,7%	3,4%	-0,5%
Zuid-Kennemerland en IJmond	8,5	8,2	8,0	4,2%	4,1%	3,9%	-0,3%
Zaanstreek/Waterland	7,5	7,2	7,1	4,3%	4,2%	4,1%	-0,3%
Amersfoort	7,7	7,3	6,9	4,4%	4,2%	3,9%	-0,5%
Gooi en Vechtstreek	5,9	5,7	5,3	4,5%	4,3%	4,0%	-0,5%
Midden-Holland	4,0	4,0	3,9	4,0%	4,0%	3,9%	-0,1%
Zuid-Holland Centraal	7,5	7,6	7,3	4,0%	4,0%	3,8%	-0,1%
Drechtsteden	6,5	6,1	5,8	4,7%	4,4%	4,1%	-0,6%
Gorinchem	2,8	2,8	2,7	3,8%	3,9%	3,8%	-0,1%
Holland Rijnland	11,0	10,5	10,1	3,9%	3,7%	3,5%	-0,3%
Rivierenland	5,6	5,4	5,2	4,7%	4,5%	4,3%	-0,4%
<b>Rond de Randstad</b>	<b>124,7</b>	<b>122,9</b>	<b>116,2</b>	<b>5,1%</b>	<b>5,0%</b>	<b>4,7%</b>	<b>-0,4%</b>
IJsselvechtstreek	14,3	13,6	12,8	5,4%	5,1%	4,7%	-0,6%
Stedendriehoek en Noordwest Veluwe	15,9	15,8	15,0	5,1%	5,1%	4,8%	-0,3%
Food Valley	7,2	6,7	6,3	4,2%	3,9%	3,6%	-0,6%
Midden-Gelderland	12,0	11,7	11,1	5,9%	5,7%	5,4%	-0,5%
Rijk van Nijmegen	8,9	8,4	8,3	5,2%	4,8%	4,8%	-0,4%
West-Brabant	19,6	19,0	17,6	5,4%	5,3%	4,9%	-0,5%
Midden-Brabant	12,2	12,6	11,8	5,0%	5,1%	4,8%	-0,2%
Noordoost-Brabant	15,6	15,8	14,9	4,9%	4,9%	4,6%	-0,3%
Zuidoost-Brabant	12,4	12,4	11,8	4,6%	4,6%	4,3%	-0,3%
Helmond-De Peel	6,6	6,8	6,5	5,1%	5,3%	5,0%	-0,2%
<b>Nationaal decentraal</b>	<b>115,9</b>	<b>107,2</b>	<b>101,4</b>	<b>5,5%</b>	<b>5,1%</b>	<b>4,8%</b>	<b>-0,7%</b>
Groningen	20,1	18,7	17,6	5,3%	4,9%	4,6%	-0,7%
Friesland	20,2	18,1	16,9	6,1%	5,3%	5,0%	-1,1%
Drenthe	9,2	8,3	7,8	6,5%	5,8%	5,4%	-1,0%
Twente	18,0	16,9	15,9	5,6%	5,2%	4,8%	-0,8%
Achterhoek	8,7	8,0	7,5	5,6%	5,2%	4,9%	-0,7%
Zeeland	8,5	7,9	7,8	4,4%	4,1%	4,0%	-0,4%
Noord-Limburg	9,1	8,6	8,3	6,3%	6,0%	5,8%	-0,6%
Midden-Limburg	6,4	6,1	5,8	5,3%	5,1%	4,8%	-0,4%
Zuid-Limburg	15,8	14,7	13,9	5,3%	4,9%	4,7%	-0,6%
Buitenland/onbekend	5	4	4				
<b>Nederland</b>	<b>441</b>	<b>420</b>	<b>398</b>	<b>5,0%</b>	<b>4,7%</b>	<b>4,4%</b>	<b>-0,5%</b>

---

## Daling WW-uitkeringen vanaf 2016 in alle regio's

Op landelijk en in het algemeen ook op regionaal schaalniveau neemt het aantal WW-uitkeringen in 2015 af. Uitzonderingen op de regel zijn vooral Midden-Brabant en Helmond-De Peel. De oorzaak ligt in de relatief hoge WW-instroom in het eerste kwartaal van 2015 in deze Brabantse regio's. De nieuwe WW'ers in Helmond-De Peel zijn uit verschillende sectoren werkloos geworden. De financiële en zakelijke dienstverlening en de zorg en welzijn hebben het grootste aandeel. In Midden-Brabant zijn veel nieuwe WW'ers werkloos geworden vanuit de zorg en welzijn en de vervoer en opslag. Voor de rest van het jaar verwachten we dat de aantrekkende arbeidsmarkt het aantal WW-uitkeringen in deze regio's zal drukken, maar over het hele jaar gezien moeten we nog rekening houden met een kleine toename.

Voor 2016 verwachten we dat alle 35 arbeidsmarktregio's gaan profiteren van de verbeteringen op de arbeidsmarkt: het aantal WW-uitkeringen gaat in het hele land dalen. Daardoor gaat ook het WW-percentage (het aantal WW-uitkeringen als percentage van de beroepsbevolking) in alle regio's dalen. De daling van het WW-percentage in de periode 2015-2016 ligt tussen 0,1% (verschillende regio's nabij de grote steden) en 1,1% (Friesland).

In de sterk verstedelijkte regio's daalt het aantal WW-uitkeringen in de periode 2015-2016 met in totaal 11 duizend als gevolg van de toenemende werkgelegenheid. Hoewel de werkgelegenheid in Groot Amsterdam het sterkst toeneemt, is de daling van het WW-percentage gematigd. Amsterdam heeft namelijk ook te maken met een relatief grote toename van de beroepsbevolking. Bovendien ondervinden de inwoners van Groot Amsterdam concurrentie met de inwoners uit andere regio's voor de werkgelegenheid in Groot Amsterdam.

Rijnmond heeft het hoogste WW-percentage van de sterk verstedelijkte regio's, maar dit percentage neemt in 2015 en 2016 wel het meest af. Daarmee wordt het verschil met de andere drie regio's dus kleiner.

De werkloosheid in de regio's nabij de grote steden is relatief gezien het laagst van alle typen regio's. De beroepsbevolking in deze regio's profiteert van de banengroei in de eigen regio. Daarnaast hebben de inwoners ook voordeel van de werkgelegenheidsgroei in de sterk verstedelijkte regio's. Het WW-percentage zal nabij de grote steden ook in 2015 en 2016 het laagst blijven, ondanks dat het WW-percentage minder dan gemiddeld daalt.

Er zijn vrij grote verschillen tussen de regio's in dit cluster. In Midden-Holland, Zuid-Holland Centraal en Gorinchem is de afname marginaal. Het WW-percentage kan weinig dalen, omdat de werkgelegenheidsgroei en de toename van de beroepsbevolking elkaar vrijwel in evenwicht houden. In Flevoland kan het WW-percentage het meest dalen, ondanks de bevolkingsgroei, door de sterke oriëntatie op Groot Amsterdam en Utrecht en de toename van de werkgelegenheid in Flevoland zelf.

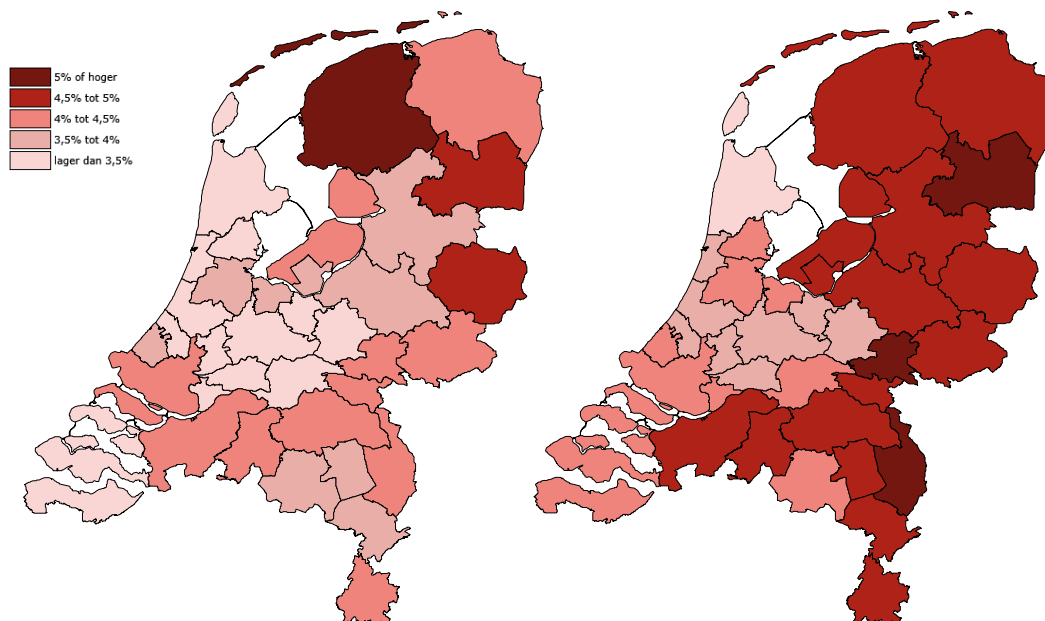
Het WW-percentage in de regio's rond de Randstad ligt rond de 5% in 2015 en is daarmee hoger dan in de regio's nabij de grote steden. Een belangrijke oorzaak is dat de beschikbare banen op redelijke reisafstand minder groot is dan in de regio's nabij de grote steden.

Binnen het regiocluster rond de Randstad hebben Zuidoost-Brabant en Noordoost-Brabant grotere arbeidsmarkten en hebben daarmee een belangrijke werkgelegenheidsfunctie voor de beroepsbevolking uit de eigen en omliggende regio's. Door de bovengemiddelde banengroei in deze regio's kan de beroepsbevolking in de wijde omtrek profiteren. Het WW-percentage van het gehele regiocluster rond de Randstad daalt met 0,4% in twee jaar. De daling ligt ongeveer op het landelijk gemiddelde.

In de decentrale regio's zijn relatief gezien de meeste WW-uitkeringen. Het percentage kan in 2015 en 2016 het meeste dalen, in Friesland en Drenthe zelfs met rond 1%-punt over de twee jaren gemeten. Het verschil met de andere regio's wordt daardoor iets kleiner. Maar het WW-percentage blijft ook eind 2016 hoger dan in de andere regio's.

**Figuur 4.4.1 WW-percentage per arbeidsmarktregio  
eind 2012**

**eind 2016**





---

## 5. Ontwikkelingen op de middellange termijn

In het voorgaande lag de focus op het lopend en komend jaar. In dit hoofdstuk gaan we in op verwachte ontwikkelingen op de middellange termijn. Daarbij kijken we naar de *gemiddelde* ontwikkelingen in de periode 2017-2020. Immers de *specifieke* stand van de conjunctuur (hoog- of laagconjunctuur) is nauwelijks op de middellange termijn betrouwbaar in te schatten. We noemen deze berekening geen 'prognose', maar een 'doorkijk'. Daarmee onderstrepen we de extra onzekerheid doordat de prognosehorizon verder weg ligt. In een paar jaar tijd kan de economie door conjuncturele omslagen behoorlijk veranderen. Om diezelfde reden kijken we hier alleen naar vraag- en aanbodontwikkelingen en landelijke ontwikkelingen. Immers een inschatting van de discrepantie tussen arbeidsvraag en -aanbod en regionale ontwikkelingen zijn veel onzekerder.

### **Economie en werkgelegenheid groeien op middellange termijn minder sterk dan vroeger**

In het regeerakkoord berekent het CPB dat de economie tussen 2013-2017 per jaar met 1,25% groeit. Omdat de economie in een opwaartse trend zit, gaan we voor de jaren 2017-2020 uit van 1,5% per jaar. Een dergelijk groeipercentage is lager dan in het verleden: in de afgelopen twintig jaar (1995-2014) was het gemiddelde groeipercentage van de Nederlandse economie 1,9%.

Economische groei wordt gerealiseerd door meer werkgelegenheid én door het productieproces efficiënter in te richten. We gaan hier uit van de groei van de arbeidsproductiviteit met gemiddeld 1% per jaar. Dit komt ongeveer overeen met het langjarig gemiddelde: in de afgelopen twintig jaar wisselde de productiviteitsverbetering van jaar op jaar, maar kwam gemiddeld uit op 1,1%.

Dat betekent dat de rest van de economische groei tot 2020 moet worden gerealiseerd door meer arbeidsvraag. De werkgelegenheid (in voltijdsequivalenten) groeit met 0,5% per jaar (1,5%-1,0%). In banen (zowel voltijd als deeltijd) gaan we uit van een vergelijkbaar percentage. Daarbij is de groei van de werkgelegenheid van het aantal ZZP'ers groter dan die van werknemers: 1,1% versus 0,6%. De verwachte groei van het aantal ZZP'ers is kleiner dan het gemiddeld groeicijfer in de afgelopen tien jaar (3%).

### **Aantal vacatures groeit, maar niet snel**

Nu de werkgelegenheid op de middellange termijn groeit, rekenen we ook op een beperkte groei van het aantal vacatures. Zo gaan we in deze publicatie uit van een groei van het aantal ontstane vacatures van 3% per jaar. In het slotjaar van deze doorkijk, zou het aantal vacatures dat ontstaat uitkomen op bijna 950 duizend. Dit is lager dan het aantal net voor de crisis. In de periode 2006-2008 ontstonden er 1 á 1,1 miljoen vacatures per jaar.

### **Beroepsbevolking groeit langzaam verder**

Het arbeidsaanbod wordt gevormd door de potentiële beroepsbevolking (dat is het aantal mensen dat het potentieel vormt van de arbeidsmarkt: de bevolking met een leeftijd van 15-74 jaar) en de bereidheid tot arbeidsparticipatie.

De omvang van de potentiële beroepsbevolking (15-74 jaar) groeit. De vergrijzing van de bevolking is wel zichtbaar in het de gemiddelde leeftijd van de bevolking (die neemt toe) maar wordt nog niet zichtbaar in een afname van de potentiële beroepsbevolking door pensionering. Immers de geboortegolf van na de Tweede Wereldoorlog (1946-1975) heeft in 2020 nog niet de leeftijdsgrens van 75 jaar bereikt. Gemiddeld groeit in de periode 2017-2020 de potentiële beroepsbevolking met 0,3%. Dit groeipercentage is iets lager dan in de afgelopen tien jaar (2004-2014).

In het verleden nam de arbeidsparticipatie van vrouwen en ouderen toe. De laatste trend wordt verder ondersteund door de verschuiving van de AOW-leeftijd van 65 naar 67 jaar. Het Regeerakkoord gaat bovendien uit van een versnelling van het tempo van de verhoging.

Gemiddeld groeit in de periode 2017-2020 de arbeidsparticipatie van de potentiële beroepsbevolking met 0,3%-punt per jaar. Daarbij is de groei vooral geconcentreerd bij vrouwen (0,5%-punt per jaar) en de groep ouderen met een leeftijd van 55-64 jaar is de arbeidsparticipatie (gemiddeld 1,6%-punt per jaar). De arbeidsparticipatie van die leeftijdsgroep ligt nu nog maar weinig onder het gemiddelde van de andere leeftijdsgroepen. Bij de oudste leeftijdsgroep op de arbeidsmarkt (65-74 jaar) zien we eveneens een relatief forse stijging: gemiddeld zien we hier een groei met 0,5%-punt per jaar tot 14% in 2020. Daarmee verschuift de potentie tot verhoging van de arbeidsparticipatie van de leeftijdsgroep 55-65 jaar naar 65-74 jaar.

Voor de jaren 2017-2020 wordt een jaarlijkse groei van de omvang van de beroepsbevolking verwacht van 0,7% per jaar.

### Ontwikkeling aantal werkzoekenden en WW-gerechtigden onzeker

Samengevat zien we op de arbeidsmarkt de volgende ontwikkelingen in de periode 2017-2020:

- De vraag naar arbeid groeit licht: het aantal banen neemt met gemiddeld 0,7% per jaar toe.
- Het aanbod van arbeid groeit eveneens licht: de beroepsbevolking neemt met gemiddeld 0,7% per jaar toe.

Omdat het aantal banen (werknemers en zelfstandigen) marginaal sneller groeit dan de omvang van de beroepsbevolking, kan het aantal WW-uitkeringen tot aan 2020 iets afnemen. Daarnaast zal vanaf 1 januari 2016 voor nieuwe gevallen de maximale WW-duur langzaam maar zeker afgebouwd worden. Dit reduceert het aantal WW-uitkeringen verder. De exacte ontwikkeling van het aantal WW-uitkering is echter onzeker. Het aantal WW-uitkeringen blijft vermoedelijk op een historisch hoog niveau (tabel 5.1 en figuur 2.4.3).

**Tabel 5.1 Indicatie arbeidsmarktontwikkelingen tot en met 2020**

		Waarde			Gemiddelde groei 2017-2020	
		2015	2016	2020	absoluut	in %
<b>Groeipercentage BBP (%)</b>		<b>1,7%</b>	<b>1,8%</b>	<b>1,5%</b>		<b>1,5%</b>
<b>Banen totaal</b>	<b>x 1.000</b>	<b>9.855</b>	<b>9.942</b>	<b>10.224</b>	<b>70</b>	<b>0,7%</b>
Banen werknemers	x 1.000	7.763	7.818	8.003	46	0,6%
Banen zelfstandigen	x 1.000	2.091	2.125	2.221	24	1,1%
<b>Vacatures</b>	<b>x 1.000</b>	<b>779</b>	<b>848</b>	<b>946</b>	<b>24</b>	<b>3%</b>
<b>Beroepsbevolking (15-74 jaar)</b>	<b>x 1.000</b>	<b>8.925</b>	<b>8.986</b>	<b>9.229</b>	<b>61</b>	<b>0,7%</b>
<b>Aantal WW-uitkeringen (ultimo)</b>	<b>x 1.000</b>	<b>420</b>	<b>398</b>		<b>-</b>	<b>-</b>

### Indicatie sectorale werkgelegenheidsontwikkeling van werknemers

Voor mensen zonder werk is het belangrijk te weten in welke sectoren de werkgelegenheid naar verwachting zal groeien, tabel 5.2 geeft een overzicht. De werkgelegenheids groei na 2017 is geconcentreerd in de uitzendsector, specialistische zakelijke diensten en bouwnijverheid. Ook de werkgelegenheid voor werknemers in de sector zorg en welzijn vindt in 2018 haar groeipad weer. Immers de zorgvraag zal in de toekomst, gezien de vergrijzing en de daarmee samenhangende extra vraag naar zorgdiensten, weer verder groeien.

De werkgelegenheid neemt naar verwachting af in de industrie (trendmatige ontwikkeling) en financiële dienstverlening (aanpassing diensten na de economische crisis). Bij de landbouw en het openbaar bestuur blijft naar verwachting de werkgelegenheid voor werknemers min of meer op peil.

**Tabel 5.2 Indicatie werkgelegenheidsontwikkeling van werknemers**

Sector	(Gemiddelde) groei aantal banen per jaar (x 1.000)		
	2015	2016	2017-2020
Uitzendbureaus en arbeidsbemiddeling	28	23	18
Specialistische zakelijke diensten	13	14	10
Bouwnijverheid	2	6	7
Zorg en welzijn	-29	-7	6
Groothandel	9	9	5
Detailhandel (incl. auto's)	10	10	4
Informatie en communicatie	2	3	2
Vervoer en opslag	5	5	2
Horeca	6	4	2
Verhuur en overige zakelijke diensten	2	2	2
Cultuur, sport en recreatie	0	1	1
Schoonmaakbedrijven, hoveniers	1	2	1
Overige diensten (incl. huishoudens)	0	1	1
Onderwijs	5	0	0
Verhuur en handel van onroerend goed	-1	0	0
Openbaar bestuur	-3	-5	-1
Landbouw, bosbouw en visserij	-1	-1	-1
Financiële dienstverlening	-6	-6	-3
Industrie	-5	-6	-9
<b>Totaal</b>	<b>38</b>	<b>54</b>	<b>46</b>

**Indicatie vacatureontwikkeling per sector**

In tabel 5.3 geeft een overzicht van het aantal ontstane vacatures. Voor 2017-2020 is een gemiddeld jaarcijfer gegeven. Een conclusie uit de tabel is dat meer dan 60% van de vacatures ontstaat in slechts zes sectoren: detailhandel, zorg en welzijn, specialistische zakelijke diensten, industrie, groothandel en horeca.

**Tabel 5.3 Indicatie vacatureontwikkeling**

Sector	(Gemiddeld) aantal ontstane vacatures per jaar (x 1.000)		
	2015	2016	2017-2020
Detailhandel (incl. auto's)	143	154	155
Zorg en welzijn	95	108	128
Specialistische zakelijke diensten	66	70	72
Industrie	59	68	71
Groothandel	53	59	69
Horeca	65	66	69
Bouwnijverheid	35	42	49
Informatie en communicatie	38	39	40
Onderwijs	33	33	36
Verhuur en overige zakelijke diensten	26	30	34
Vervoer en opslag	30	31	32
Schoonmaakbedrijven, hoveniers	29	30	31
Financiële dienstverlening	25	28	29
Openbaar bestuur	21	20	25
Overige diensten (incl. huishoudens)	19	21	22
Cultuur, sport en recreatie	15	16	17
Uitzendbureaus en arbeidsbemiddeling	12	15	16
Landbouw, bosbouw en visserij	12	12	14
Verhuur en handel van onroerend goed	6	7	7
<b>Totaal</b>	<b>779</b>	<b>848</b>	<b>916</b>

**Flexibiliteit arbeidsmarkt neemt verder toe: groei banen zelfstandigen en uitzendsector**

De arbeidsmarkt wordt op de middellange termijn flexibeler: de groei van de werkgelegenheid is geconcentreerd bij het uitzendwezen en het aantal ZZP'ers groeit harder dan het aantal banen voor werknemers. Daarmee neemt de flexibiliteit van de arbeidsmarkt toe via twee dimensies.



# Verschillen met de voorgaande prognose

In deze bijlage vergelijken we de nieuwe arbeidsmarktprognose met de voorgaande prognose van begin dit jaar<sup>21</sup>. Onderstaande tabel geeft in de eerste en tweede cijferkolom de voorgaande prognoses over 2014 en 2015 weer. Voor 2016 is niet eerder door UWV een prognose gepresenteerd. In de laatste twee kolommen vatten we de actuele arbeidsmarktprognose samen. Aanpassingen in de arbeidsmarktprognose worden veroorzaakt doordat:

- De CPB-prognose van de economische groei verandert.
- Historische gegevens door het CBS zijn herzien.
- De berekeningsmethode van de prognose (prognosemodel) verbeterd.

## Prognose en gerealiseerde ontwikkelingen 2014

Op het moment van uitbrengen van de voorgaande prognose waren er veelal slechts gegevens beschikbaar tot en met het derde kwartaal 2014. De werkelijke uitkomsten over geheel 2014 voor de vraag naar arbeid (banen werknemers) en het aantal ontstane vacatures wijken zeer beperkt af van de verwachtingen in januari 2015. De omvang van de beroepsbevolking verschilt meer, maar dit heeft te maken met de overgang van de nationale definitie naar de internationale definitie. Doordat in de huidige prognose 64-74 jarigen meetellen groeit de bevolking en neemt de beroepsbevolking minder snel af. Het aantal WW-uitkeringen in 2014 is praktisch niet aangepast.

## Prognoses 2015

De economische groei voor dit jaar wordt nu hoger geraamd dan eerder. De prognose van het aantal banen beweegt mee. Het aantal vacatures groeit weliswaar, maar het groeipercentage is door nieuwe informatie iets lager. De prognose voor het aanbod op de arbeidsmarkt in 2015 is hoger (door de nu gehanteerde internationale definitie). We verwachten op basis van vraag en aanbodontwikkelingen, minder WW-uitkeringen aan het eind van dit jaar dan in de voorgaande prognose is berekend.

	Voorgaande prognose		Actuele prognose	
	groei		groei	
	2014	2015	2014 (realisatie)	2015
<b>Vraagkant</b>				
BBP	0,8%	1,4%	0,9%	1,7%
Arbeidsproductiviteit	1,3%	0,9%	1,3%	1,0%
Arbeidsjaren totaal	-0,4%	0,5%	-0,3%	0,7%
Banen werknemers	-0,6%	0,4%	-0,5%	0,5%
Vacatures	13%	13%	14%	9%
<b>Aanbodkant</b>				
Bevolking 15-64 jaar	-0,3%	-0,1%		
Bevolking 15-74 jaar			0,2%	0,3%
Beroepsbevolking 15-64 jaar	-0,9%	0,3%		
Beroepsbevolking 15-74 jaar			-0,4%	0,6%
<b>Discrepantie</b>				
Instroom WW (jaartotaal)	-1%	-5%	-1%	-4%
Uitstroom WW (jaartotaal)	17%	-3%	17%	0%
WW-uitkeringen (ultimo)	0%	-2%	1%	-5%

<sup>21</sup> UWV, 'UWV Landelijke Arbeidsmarktprognose 2016, update', februari 2015.

## 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 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 SBI-codes van de geclusterde 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

---

# Begrippenlijst

## **Added worker effect**

Dit treedt op als tijdens een recessie juist extra mensen zich aanbieden voor arbeid. Dit om, als de partner werkloos wordt, het huishoudinkomen toch op peil te houden.

## **Arbeidsaanbod**

Tot de aanbodzijde van de arbeidsmarkt worden alle personen gerekend (werkend of werkloos) die zich daadwerkelijk aanbieden op de arbeidsmarkt (zie Beroepsbevolking).

## **Arbeidsvolume/werkgelegenheid in arbeidsjaren (CBS, Arbeidsrekeningen)**

Arbeidsjaren zijn het aantal banen omgerekend in voltijdbanen (zie ook Arbeidsjaar).

## **Arbeidsjaar**

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.

## **Arbeidsmarktregio**

De arbeidsmarktregio's (35) voor het arbeidsmarktbeleid die vanaf 1 januari 2013 door gemeenten en UWV worden gehanteerd.

## **Arbeidsproductiviteit**

Het totale inkomen (BBP) dat in het productieproces ontstaat, 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 ondermeer gebaseerd op gegevens uit de loonaangifte van werkgevers ten behoeve van de heffing van sociale premies en de Polisadministratie van UWV.

## **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 2013 gebruikt. Dat wil zeggen dat de prijsontwikkeling is gevolgd van de goederen en diensten in de samenstelling van 2013. 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, nationale definitie)**

Volgens deze definitie worden tot de beroepsbevolking gerekend:

- personen die minstens twaalf uur per week werken, of
- personen die werk hebben aanvaard waardoor ze minstens twaalf uur per week gaan werken, of
- personen die verklaren minstens twaalf uur per week te willen werken, daarvoor beschikbaar zijn en activiteiten ontplooiën om werk voor minimaal twaalf uur per week te vinden (het is daarbij niet relevant of men al dan niet bij UWV staat ingeschreven als werkzoekende).

Personen van de beroepsbevolking die minstens twaalf uur per week werken, worden tot de werkzame beroepsbevolking gerekend. Personen van de beroepsbevolking die niet of minder dan twaalf uur per week werken tot de werkloze beroepsbevolking. Als leeftijdscriterium geldt 15-64 jaar.

---

### **Beroepsbevolking (CBS, Enquête Beroepsbevolking, internationale definitie)**

Volgens deze definitie worden tot de beroepsbevolking gerekend: personen met werk en mensen zonder werk (minimaal 1 uur per week) én daarvoor 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).

### **Deeltijdfactor**

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

### **Discouraged worker effect**

Indien, als gevolg van een teruggang in economische activiteiten en oplopende werkloosheid, iemand besluit zich terug te trekken van de arbeidsmarkt en zich niet meer beschikbaar stelt voor arbeid. Diegene telt daardoor niet mee in het arbeidsaanbod en de beroepsbevolking.

### **Discrepanties**

De verhouding tussen vraagzijde en aanbodzijde op de arbeidsmarkt. Bij een aanbodoverschot overtreft de aanbodzijde de vraagzijde. Bij een vraagoverschot overtreft de vraagzijde de aanbodzijde.

### **Economische groei**

Groei Bruto Binnenlands Product.

### **Labour hoarding**

Indien een werkgever meer personeel in dienst heeft dan noodzakelijk is voor het huidige productieniveau. Dit kan gebaseerd zijn op de verwachting dat de productie zich zal herstellen zodat de aanwezige arbeidsreserve snel weer kan worden ingeschakeld.

### **Netto arbeidsaanbod**

Het verschil tussen de groei van de beroepsbevolking en de groei van het aantal banen.

### **Participatiegraad (CBS, internationale definitie)**

De bruto participatiegraad omvat de werkzame en werkloze beroepsbevolking (15-74 jaar) in procenten van de bevolking (15-74 jaar). De netto participatiegraad omvat de werkzame beroepsbevolking (15-74 jaar) in procenten van de bevolking (15-74 jaar).

### **Productie**

Zie BBP.

### **Uitbreidingsvacatures**

Het aantal uitbreidingsvacatures is het aantal nieuwe vacatures dat ontstaat dankzij de toename van het aantal banen in een bedrijf.

### **Uitzendarbeid**

De arbeidsovereenkomst, waarbij de ene partij als werknemer door de andere partij als werkgever in het kader van de uitoefening van het beroep of bedrijf van die werkgever ter beschikking wordt gesteld van een derde om krachtens een door deze aan die werkgever verstrekte opdracht arbeid te verrichten onder toezicht en leiding van de derde (ABU).

### **Upgrading**

Door een toenemende complexiteit van de te verrichten werkzaamheden kunnen er voor een bepaald beroep door werkgevers hogere opleidingseisen worden gesteld. In dat geval spreekt men van upgrading van de kwalificatie-eisen (ROA).

### **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 (indicator discrepantie CBS).

### **Vacaturepercentage**

Aantal ontstane vacatures in een jaar als percentage van het aantal banen van werknemers.

### **Vervangingsvacatures**

Het aantal vervangingsvacatures is hier gedefinieerd als het aantal vacatures dat ontstaat 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)**

Volgens deze definitie worden tot de werkloze beroepsbevolking gerekend: 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).

### **werkloze beroepsbevolking**

Zie Werkloosheid

### **Werknemers**

Werknemers zijn personen die arbeid verrichten in loondienst.

### **Werkzoekenden**

De bij UWV ingeschreven werkzoekenden; voorheen *niet-werkende werkzoekenden* genoemd.

### **WW-percentage**

De omvang van het aantal WW-uitkeringen uitgedrukt als percentage van de beroepsbevolking.

### **Zelfstandigen**

Zelfstandigen zijn personen die een inkomen verdienen door arbeid te verrichten in het bedrijf of het beroep dat zij zelfstandig uitoefenen. Hiertoe worden ook de meewerkende gezinsleden van zelfstandigen gerekend tenzij zij uitdrukkelijk een arbeidsovereenkomst zijn aangegaan (CBS). Door de revisie van de arbeidsrekeningen (juni 2014) telt het CBS ongeveer 2 miljoen zelfstandigen: 0,6 miljoen meer dan voorheen.

### **Zelfstandige Zonder Personeel (ZZP)**

Zelfstandige zonder personeel. De Belastingdienst heeft daarvoor een verklaring arbeidsrelatie (VAR) opgesteld.

---

# Lijst van afkortingen

<b>BBP</b>	Bruto Binnenlands Product
<b>CBS</b>	Centraal Bureau voor de Statistiek
<b>CPB</b>	Centraal Planbureau
<b>EU</b>	Europese Unie
<b>HBO</b>	Hoger beroepsonderwijs
<b>LBO</b>	Lager beroepsonderwijs
<b>UWV</b>	Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen
<b>WO</b>	Wetenschappelijk onderwijs
<b>WMO</b>	Wet Maatschappelijke Ondersteuning
<b>WW</b>	Werkloosheidswet
<b>WWB</b>	Wet werk en bijstand
<b>ZZP</b>	Zelfstandige Zonder Personeel

---

# Colofon

**Uitgave**

UWV, Afdeling Arbeidsmarktinformatie en -advies, juni 2015

**Postadres**

Postbus 58285  
1040 HG Amsterdam

**Inlichtingen**

Tel. 020 – 687 1367 en 020 – 687 1368

**Redactie**

Arie Vreeburg  
Menno de Vries  
Michel van Smoorenburg

UWV © 2015

