

UWV Arbeidsmarktprognose 2018-2019



Inhoudsopgave

Voorwoord	2
1. Samenvatting en leeswijzer	3
1.1. Samenvatting	3
1.2. Bronnen en leeswijzer	4
2. Landelijke ontwikkelingen arbeidsmarkt in 2018-2019	5
2.1. Solide economische groei, groot vertrouwen	5
2.2. Ruim 10,5 miljoen banen in 2019	6
2.3. Beroepsbevolking groeit met 1 procent per jaar	8
2.4. Daling werkloosheid en aantal WW-uitkeringen	9
2.5. Aan het werk na of met een uitkering	11
3. Sectorale ontwikkelingen arbeidsmarkt 2018-2019	13
3.1. Overzicht van sectorale ontwikkelingen	13
3.2. Opvallende ontwikkelingen in sectoren	17
Afkortingen en begrippenlijst	22
Bijlage I De arbeidsmarkt in een schema	25
Bijlage II Sectorindeling	27
Bijlage III Verschillen met voorgaande prognoses	28
Colofon	29
Lijst van boxen	
Box 2.1 Spanning, krapte, mismatch. Wat zeggen deze begrippen eigenlijk?	
Box 3.1 Vacaturegraad per sector	
Box 3.2 Tekorten aan technisch, zorg- en ICT-personeel in groot deel van Europa	
Box I.1 De arbeidsmarkt in een model	

Voorwoord

Na een groeispurt in 2017 zetten de positieve ontwikkelingen op de arbeidsmarkt zich voort. Het aantal banen neemt verder toe naar 10,5 miljoen banen in 2019. Jaarlijks ontstaan meer dan één miljoen vacatures. Dat is goed nieuws, maar het betekent ook dat het voor werkgevers lastiger kan worden om vacatures te vervullen. Ook zijn er groepen werkzoekenden die de stap naar een (nieuwe) betaalde baan nog niet zo makkelijk kunnen zetten om diverse redenen. De grote uitdaging de komende tijd is dan ook hoe vraag en aanbod op elkaar aan kunnen sluiten, nu en in de toekomst.

Dit rapport gaat in op de verwachte vraag naar arbeid van werkgevers en het aanbod van de beroepsbevolking. Verschillen tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt, zoals dat tot uiting komt in de (nog) niet-vervulde arbeidsvraag (vacatures). De werkloze beroepsbevolking en het aantal WW-uitkeringen komen ook aan bod. In dit rapport besteden we aandacht aan de landelijke ontwikkelingen op de arbeidsmarkt tot en met 2019. De regionale ontwikkelingen komen uitgebreid aan de orde in een aparte publicatie die ook in juni 2018 wordt gepubliceerd.

Met deze prognoses ondersteunt UWV haar partners op de arbeidsmarkt zoals gemeenten, werknemers- en werkgeversorganisaties, regionale samenwerkingsverbanden, sectororganisaties en onderwijsinstellingen. Door het leveren van arbeidsmarktprognoses op sectoraal, regionaal en landelijk niveau bevorderen we de transparantie op de arbeidsmarkt en kunnen werkgevers en werkzoekenden elkaar sneller vinden op de arbeidsmarkt.

We bedanken het Centraal Bureau voor de Statistiek voor de geleverde data en de onderzoeksbureaus Seor, Ecorys en Bureau Louter voor het opstellen van de prognoses van de vraag naar arbeid.

Rob Witjes
Hoofd Arbeidsmarktinformatie- en advies
UWV

1. Samenvatting en leeswijzer

1.1. Samenvatting

In 2019 10,5 miljoen banen

De Nederlandse economie groeit stevig door in 2018 en 2019, na een groeispurt in 2017. Het Centraal Planbureau (CPB) voorspelt groeipercentages van respectievelijk 3,2% en 2,7%¹. Deze positieve economische ontwikkeling zien we duidelijk terug op de arbeidsmarkt. In twee jaar tijd zal het aantal banen met 318 duizend toenemen naar ruim 10,5 miljoen in 2019. In bijna alle sectoren groeit het aantal banen. De beroepsbevolking neemt in dezelfde periode toe met 183 duizend. Waar 2017 zich kenmerkte door een groeiversnelling, staan 2018 en 2019 in het teken van stabiele groei.

Veel vacatures en daling werkloosheid: de arbeidsmarkt wordt steeds krapper

Sinds 2017 ontstaan jaarlijks meer dan een miljoen vacatures. Dat is niet meer voorgekomen sinds 2008. De werkloosheid daalt volgens het CPB naar 3,5% in 2019 (320 duizend personen). We verwachten dat het aantal WW-uitkeringen in twee jaar tijd met 76 duizend afneemt naar 254 duizend eind 2019. Al deze ontwikkelingen samen zorgen voor een krapper wordende arbeidsmarkt. Steeds meer werkgevers geven aan dat ze een tekort aan arbeidskrachten als belemmering ervaren. Voor diverse beroepsgroepen is de arbeidsmarkt inmiddels al (zeer) krap, zoals voor verzorgenden individuele gezondheidszorg, vrachtwagenchauffeurs, monteurs elektro en programmeurs.

Verwachte ontwikkelingen economie en arbeidsmarkt tot en met 2019

		2017	2018	2019
Groeipercentage BBP (%)		3,2%	3,2%	2,7%
Banen totaal	x 1.000	10.205	10.387	10.523
Banen werknemers	x 1.000	8.120	8.276	8.394
Banen zelfstandigen	x 1.000	2.085	2.110	2.129
Ontstane vacatures	x 1.000	1.054	1.076	1.063
Beroepsbevolking (15-74 jaar)	x 1.000	9.017	9.110	9.200
-waarvan werkloze beroepsbevolking	x 1.000	438	355	320
Aantal WW-uitkeringen (ultimo)	x 1.000	330	290	254

Bron: CBS, CPB, UWV

Nog steeds toename van banen in de uitzendbranche

In 2017 nam het aantal banen in de uitzendbranche flink toe (met 77 duizend). Ook in de komende twee jaar komen er nog respectievelijk 38 duizend en 37 duizend uitzendbanen bij. Daarmee vlak de banengroei in deze sector wel af, maar is de groei in absolute aantallen nog steeds het hoogst in vergelijking met andere sectoren. Het lijkt erop dat de uitzendbranche blijft profiteren van de aantrekkende economie. De banengroei van de uitzendbranche loopt meestal terug als de economische groei goed op gang is gekomen, doordat bedrijven zelf meer personeel aannemen. De groei van het aantal banen is inmiddels ook meer verspreid over andere sectoren dan in de jaren 2015 t/m 2017. Het aandeel van de uitzendbranche in de banengroei is dan ook lager dan toen.

Positieve werkgelegenheidsontwikkeling in zorg & welzijn en bouw zet zich voort

De groei van het aantal werknemersbanen in de sector zorg en welzijn die in 2017 is ingezet zal naar verwachting aanhouden in 2018 en in iets mindere mate in 2019. Het aantal banen neemt in twee jaar tijd toe met 52 duizend. De toenemende vergrijzing en de bestedingsimpuls van het kabinet hebben een positief effect op de werkgelegenheid in de zorg en welzijn. De vraag naar zorg zal alleen maar toenemen. Ook blijft het overheidsbudget voor de zorg de komende jaren naar verwachting stijgen. In 2018-2019 ontstaan gemiddeld 148 duizend vacatures per jaar in deze sector.

¹ CPB (22 maart 2018). *Economie op stoom. Overheid stimuleert*. Centraal Economisch Plan 2018.

In de bouw reageerde de ontwikkeling van het aantal banen met enige vertraging op het aantrekken van de productie. Sinds 2016 neemt het aantal banen in deze sector weer toe. Het aantal openstaande vacatures per duizend banen (vacaturegraad) is in deze sector het sterkst gestegen tussen het eerste kwartaal van 2016 en 2018 volgens het CBS. Voor de komende twee jaar verwachten we dat er 35 duizend banen bij komen, waarvan 46% banen van zelfstandigen.

Minder banen in de financiële dienstverlening, vacatures voor ander soort werk

In de financiële dienstverlening zet de daling van het aantal banen zich voort. Dat heeft te maken met verdere digitalisering van de dienstverlening (wat gepaard gaat met een afnemend aantal kantoren). In twee jaar tijd neemt het aantal banen af met 8 duizend. Toch zijn er wel vacatures te vinden in deze sector en stijgt het aantal vacatures sinds 2013. De aard van de werkgelegenheid verandert en functies verschuiven van middelbaar naar een hoger niveau. Terwijl de totale werkgelegenheid afneemt, neemt de vraag naar financiële specialisten, risicobeheerders, accountants en programmeurs toe. Werkzoekenden die de afgelopen jaren vanuit de financiële dienstverlening hun baan hebben verloren kunnen maar beperkt profiteren van de vacatures in de sector. Terwijl er veel werkzoekenden zijn met financieel-administratieve of secretariële beroepen, ontstonden in het vierde kwartaal van 2017 binnen de financiële sector relatief veel vacatures in ICT-beroepen en commerciële beroepen. Deze beroepen vragen om andere vaardigheden dan waar veel werkzoekenden over beschikken.

Kansen op werk niet voor iedereen even gunstig

Tot nu toe profiteren nog niet alle werkzoekenden in dezelfde mate van de aantrekkelijke arbeidsmarkt. Zo komen 55-plussers nog steeds minder snel aan het werk vanuit de WW dan personen onder de 55 jaar. Ook zijn er thans nog bijna 100 duizend personen die al één jaar of langer een WW-uitkering krijgen, waarvan meer dan driekwart 50 jaar of ouder is. Een hogere leeftijd is een belemmerende factor voor de kans op werk na werkloosheid. Ook het beroep van de werkloze is van invloed op de werkherwattingskans. Zo zijn de perspectieven voor veel werklozen met een administratief-economisch beroep niet gunstig. Deels omdat er te weinig werk is in hun vertrouwde sector of beroep, deels omdat de aard van de werkgelegenheid verandert. Vraag en aanbod sluiten dus niet altijd op elkaar aan.

1.2. Bronnen en leeswijzer

Bronnen

De gegevens over het verleden van de economie, de werkgelegenheid, de (beroeps)bevolking en vacatures tot en met eind 2017 zijn afkomstig van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS). Het gaat om gegevens die in het 1^e kwartaal 2018 beschikbaar waren. Latere herzieningen door het CBS van deze cijfers konden niet meer verwerkt worden in deze arbeidsmarktprognose.

Cijfers over het aantal WW-uitkeringen komen uit de eigen UWV-administratie. We gaan voor deze arbeidsmarktprognose uit van de verwachtingen van het Centraal Planbureau (CPB) over de economie, werkloosheid en beroepsbevolking zoals gepubliceerd in het Centraal Economisch Plan 2018 (CEP, 22 maart 2018). Op die manier sluiten we aan bij de gebruikelijke uitgangspunten van het begrotingsbeleid van de overheid. De arbeidsmarktprognose is opgesteld door de onderzoeksbureaus Seor, Ecorys en bureau Louter voor de (regionale) vraag naar arbeid en vacatures en door UWV voor het aanbod van arbeid naar kenmerken (regio en leeftijd) en het aantal WW-uitkeringen.

De uitkomsten van de arbeidsmarktprognose hebben een voorwaardelijk karakter en kennen een mate van onzekerheid. Als bijvoorbeeld de economische groei dit jaar hoger uitvalt dan in maart 2018 is voorspeld door het CPB, stijgt het aantal banen en vacatures sterker dan in deze arbeidsmarktprognoses vermeld staan. Daarnaast zijn voorspelmodellen altijd een vereenvoudigde beschrijving van de werkelijkheid.

Leeswijzer

Hoofdstuk 2 beschrijft de prognoses van de vraag naar en aanbod van arbeid op landelijk niveau en geeft de ontwikkelingen weer op hoofdlijnen. Hoe vraag en aanbod elkaar onderling beïnvloeden laten we zien in bijlage I *De arbeidsmarkt in een schema*. Hoofdstuk 3 gaat in op de prognoses van de werkgelegenheid en vacatures voor de verschillende sectoren, zoals de uitzendbranche, financiële dienstverlening en zorg. In dit rapport besteden we geen aandacht aan de regionale ontwikkelingen van banen en WW-uitkeringen. De regionale ontwikkelingen komen uitgebreid aan de orde in een aparte publicatie (Regionale arbeidsmarktprognoses 2018-2019) die ook in juni 2018 wordt gepubliceerd.

2. Landelijke ontwikkelingen arbeidsmarkt in 2018-2019

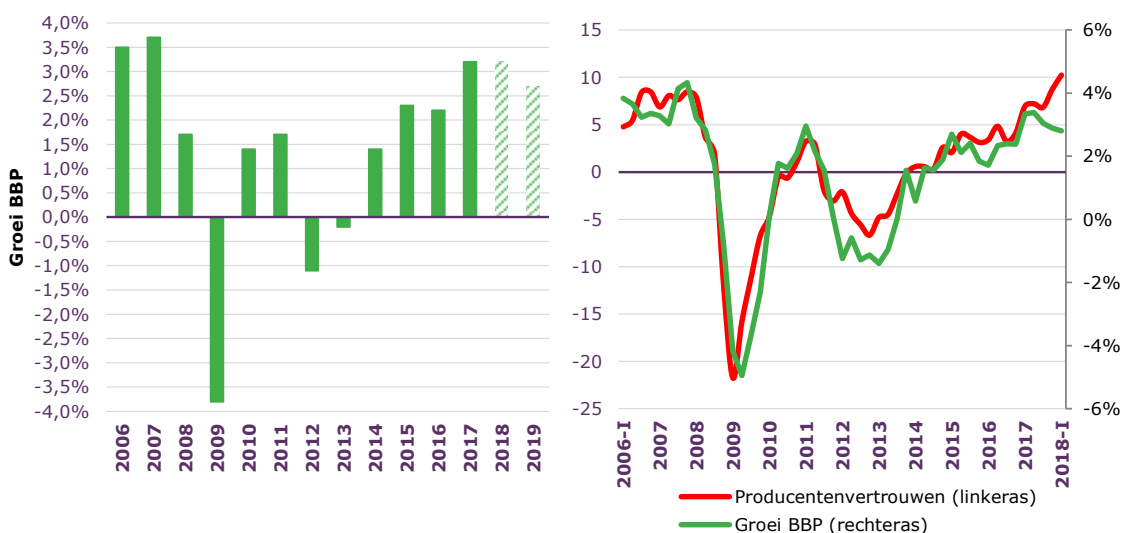
Dit hoofdstuk begint met informatie over de economische groei. Vervolgens geven we de verwachtingen over de vraag naar arbeid (2.2) en het aanbod van arbeid (2.3) weer. In paragraaf 2.4 laten we zien hoe de werkloosheid en het aantal WW-uitkeringen zich ontwikkelen. In de laatste paragraaf besteden we aandacht aan werkherhvatting na of met een uitkering.

2.1. Solide economische groei, groot vertrouwen

De Nederlandse economie groeit stevig door. In 2017 nam het bruto binnenlands product (BBP) toe met 3,2% en het Centraal Planbureau verwacht dat het gunstige beeld zich voortzet in 2018 en 2019 met groeipercentages van respectievelijk 3,2% en 2,7% (figuur 2.1.1)². Deze groeipercentages zijn in de negen jaren voor 2017 niet voorgekomen. Alle seinen staan nog op groen. De internationale conjunctuur ontwikkelt zich goed, waardoor de Nederlandse uitvoer kan profiteren. De rente is laag, huishoudens consumeren meer en bedrijven blijven investeren. De overheid stimuleert de economie, onder andere door investeringen in defensie, onderwijs en zorg.

Het vertrouwen van zowel consumenten als producenten blijft op een hoog niveau, ondanks dat het producentenvertrouwen vanaf maart iets is afgenomen³. De hoge mate van vertrouwen draagt zo bij aan de groei van de bestedingen en investeringen. De indicatoren consumenten- en producentenvertrouwen signaleren op korte termijn veranderingen in optimisme of pessimisme en lopen vooruit op daadwerkelijke bestedingen en productie en daarmee op de economische ontwikkelingen (zie figuur 2.1.1 rechts voor de samenhang tussen productenvertrouwen (gemiddeld per kwartaal) en groei BBP). Deze indicatoren wijzen nog op aanhoudende economische groei en CPB ziet ook geen tekenen voor een conjuncturomslag.

Figuur 2.1.1
Groei Bruto Binnenlands Product (BBP) per jaar 2006-2019 (l)
Groei BBP en producentenvertrouwen per kwartaal (r)
Bron: CBS statline en CPB (CEP 2018)



De prognoses hebben zoals altijd een voorwaardelijk karakter. De economische groei kan bijvoorbeeld negatief beïnvloed worden door internationale onzekerheden. Maar de groei kan ook positiever uitvallen als de dynamiek tussen de aantrekkende werkgelegenheid, het besteedbare inkomen en de consumptie en investeringen groter blijkt dan verwacht.

² Centraal Planbureau (22 maart 2018). *Economie op stoom. Overheid stimuleert*. Centraal Economisch Plan 2018.

³ CBS (26 april 2018). *Vertrouwen producenten opnieuw minder positief*.

2.2. Ruim 10,5 miljoen banen in 2019

De gunstige economische ontwikkelingen zijn duidelijk zichtbaar op de arbeidsmarkt. De arbeidsmarkt wordt steeds krappere. In 2017 steeg het aantal banen al flink met ruim 200 duizend en we verwachten dat het aantal in de komende twee jaar toeneemt met nog eens bijna 318 duizend naar een totaal van ruim 10,5 miljoen banen (tabel en figuur 2.2.1). Het gaat hierbij om zowel om voltijds- als deeltijdbanen van werknemers en zelfstandigen. Niet alleen neemt het aantal banen verder toe in de periode tot en met 2019, ook het aantal gewerkte uren stijgt verder, bij zowel werknemers als zelfstandigen.

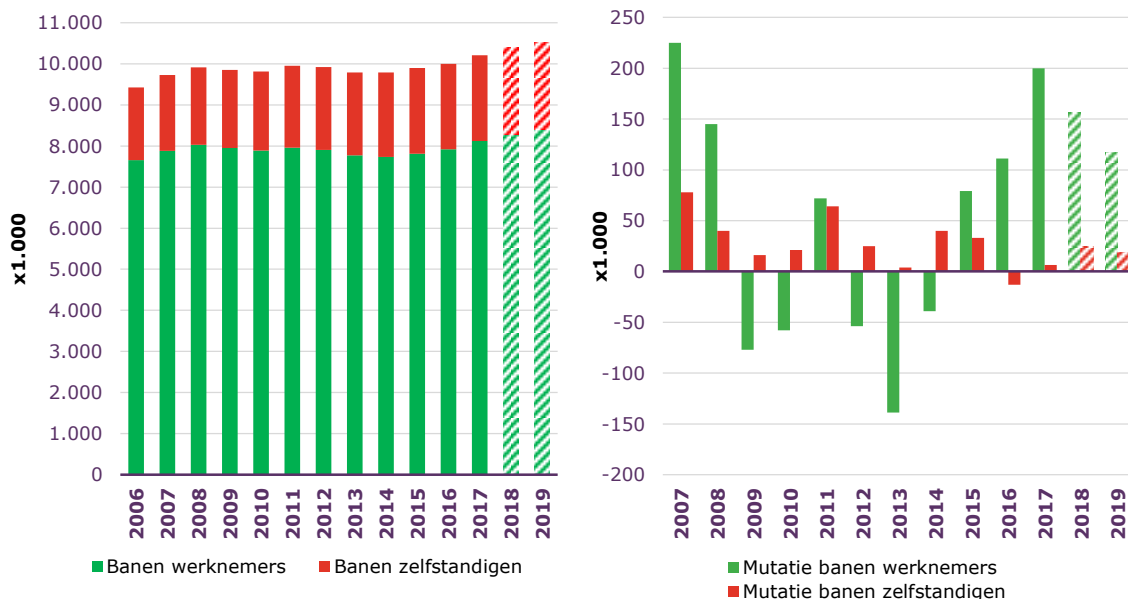
Tabel 2.2.1 Ontwikkeling werkgelegenheid: banen, arbeidsjaren, gewerkte uren⁴

		Omvang			Groei	
		2017	2018	2019	2018	2019
Banen totaal	x 1.000	10.205	10.387	10.523	1,8%	1,3%
Banen werknemers	x 1.000	8.120	8.276	8.394	1,9%	1,4%
Banen zelfstandigen	x 1.000	2.085	2.110	2.129	1,2%	0,9%
Gewerkte uren totaal	x mln	13.003	13.228	13.404	1,7%	1,3%
Gewerkte uren werknemers	x mln	10.298	10.516	10.673	2,1%	1,5%
Gewerkte uren zelfstandigen	x mln	2.705	2.713	2.731	0,3%	0,7%

Na groeiversnelling in 2017 groeit werkgelegenheid verder in 2018 en 2019

In de arbeidsmarktprognoses die we in mei 2017 uitbrachten, dachten we nog in navolging van het CPB dat hoge economische groeicijfers niet meer zo snel zouden voorkomen en dat we rekening moesten houden met percentages onder de 2 procent. Zoals inmiddels duidelijk is geworden groeide de economie in 2017 vervolgens onverwachts snel en stelde het CPB enkele malen de verwachtingen over de economische groei naar boven bij. Uiteindelijk kwam het groeipercentage voor 2017 uit op 3,2%. Daarmee groeide ook het aantal banen in 2017 sneller dan verwacht en ontstonden er in 2017 al weer meer dan één miljoen vacatures. De werkgelegenheidsgroei zet de komende jaren door, maar het tempo ligt minder hoog. Deze afvlakking is logisch aangezien ook de economie minder snel groeit in 2019 dan in 2018⁵. Bovendien zal het voor werkgevers ook lastiger worden om geschikt personeel te vinden.

Figuur 2.2.1 Aantal (l) en mutatie (r) van banen van werknemers en zelfstandigen



Vanwege de investeringen die de overheid doet in het onderwijs en in zorg en welzijn neemt sinds 2017 het aantal banen in de collectieve sector (overheid, onderwijs en zorg en welzijn) toe. De banengroei in de uitzendbranche zet zich ook de komende twee jaar voort. Ruim 41% van de banengroei in de periode tussen 2014-2019 betreft een baan via de uitzendbranche. En een op de tien werknemersbanen is een

⁴ In dit rapport hebben we CBS data over banen en gewerkte uren gebruikt die in het 1^e kwartaal 2018 beschikbaar waren. Latere herzieningen door het CBS konden niet meer verwerkt worden. Inmiddels heeft het CPB het aantal banen in 2017 bijgesteld naar 10.211 duizend waarvan 8.127 duizend werknemersbanen.

⁵ Dit hangt samen met een kleinere impuls vanuit de overheidsbestedingen en een minder sterke groei van de uitvoer. Zie CPB (24 maart 2018). *Economie op stoom. Overheid stimuleert*. Centraal Economisch Plan 2018.

uitzendbaan. Detailinformatie over de ontwikkeling van het aantal banen naar de onderliggende sectoren in zowel de collectieve als marktsector is te vinden in hoofdstuk 3.

Ook aantal banen van zelfstandigen weer in de lift

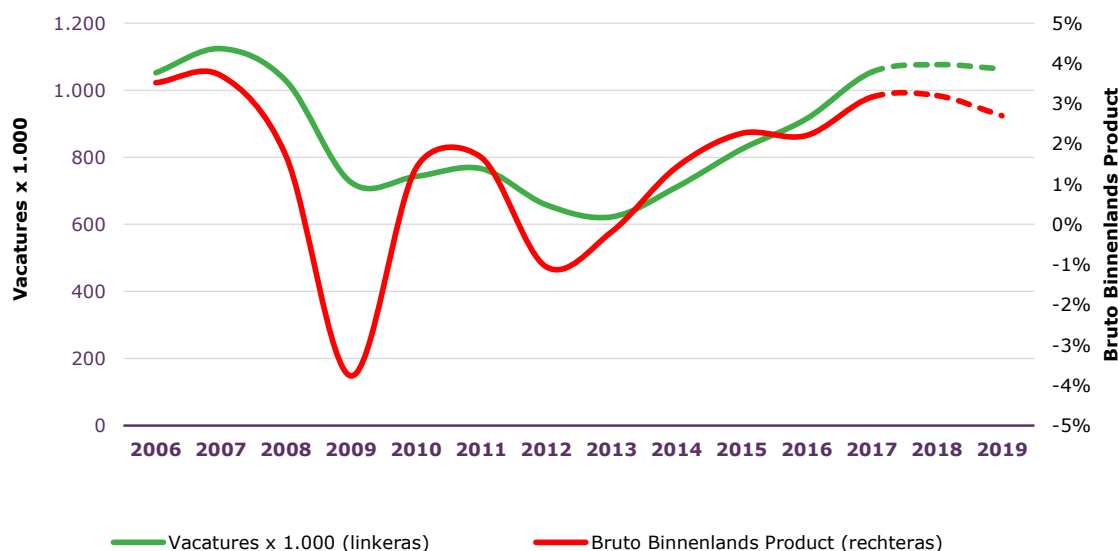
Tot 2016 was de trend dat vooral het aantal banen van zelfstandigen toenam. Tijdens de crisis nam het aantal banen van werknemers af, maar dat van zelfstandigen bleef stijgen. In 2016 stopte deze ontwikkeling en daalde het aantal banen van zelfstandigen voor het eerst. Mogelijk had dat te maken met herstel op de arbeidsmarkt en met de onzekerheden die er bij zelfstandigen en opdrachtgevers heersten rond de invoering van de wet Deregulering Beoordeling Arbeidsrelaties (DBA). Via deze wet is geregeld dat opdrachtgevers verantwoordelijk zijn voor de juistheid van de arbeidsrelatie. Om tegemoet te komen aan de signalen uit de praktijk is de handhaving van de wet opgeschort tot 1 januari 2020 (met uitzondering voor kwaadwillenden). Het kabinet werkt plannen uit voor nieuwe wetgeving op dit terrein⁶. Figuur 2.2.1 laat zien dat sinds 2017 het aantal banen van zelfstandigen weer toeneemt. In 2017 was er nog een bescheiden groei van 6 duizend banen. Tot en met 2019 komen daar nog bijna 44 duizend banen bij.

De afgelopen jaren zat de groei van de werkgelegenheid voor een groot deel bij personen met een flexibele baan of een baan als zelfstandige. In 2008 had 68% van de werkzame beroepsbevolking een vast dienstverband, in 2017 was dat 61%⁷. Het aandeel uitzendkrachten is in beide jaren gelijk (3%). Het aandeel met een flexibele baan (geen uitzendkracht) is toegenomen van 14% naar 19% en het aandeel zelfstandigen van 14% naar 17%. In het eerste kwartaal 2018 is voor het eerst sinds 2009 het aantal werknemers met een vaste arbeidsrelatie sneller gestegen dan het aantal met een flexibele werknemersrelatie.⁸

Jaarlijks ruim één miljoen vacatures

In 2017 nam het aantal ontstane vacatures met 139 duizend toe naar 1.054 duizend. Dat was een forse stijging van 15% ten opzichte van het jaar ervoor. Meer dan één miljoen vacatures was sinds 2008 niet meer voorgekomen. Waarschijnlijk kregen veel bedrijven in 2017 weer mogelijkheden om het personeelsbestand uit te breiden. Ook in 2018 en 2019 zullen jaarlijks ruim 1 miljoen vacatures ontstaan.

Figuur 2.2.2 Ontstane vacatures en groei economie 2006 tot en met 2019



Vacatures ontstaan om twee redenen: uitbreiding van personeel (omdat bedrijven meer kunnen en willen produceren of omdat productie arbeidsintensiever wordt) en vervanging van personeel (vanwege baanwisselingen, pensionering of andere reden van uitstreden). Bij een hoge economische groei ontstaan veel vacatures, omdat bedrijven kunnen uitbreiden en omdat de dynamiek op de arbeidsmarkt toeneemt. Als de economie minder snel groeit zie je dat terug in het aantal ontstane vacatures. Figuur 2.2.2 laat de samenhang tussen economische groei en het aantal ontstane vacatures zien. Ook voor 2018 en 2019 verwachten we nog uitbreidingsvacatures, maar wel minder dan in 2017. Dat het aantal vacatures wel op een hoog niveau blijft, komt doordat de baan-baan mobiliteit weer toeneemt. Personeel dat naar een andere werkgever vertrekt laat een plek achter en zo ontstaat er weer een nieuwe vacature. Als de werkloosheid daalt, is de kans groot dat die nieuwe vacature wordt vervuld door personeel van weer een andere werkgever. Zo komt er een vacatureketen op gang. Ook kan het zijn dat bij werkgevers de aard van de werkgelegenheid verandert waarbij een deel van de banen verloren gaat en er nieuwe, andere,

⁶ Zie SZW (9 februari 2018). *Kamerbrief roadmap vervanging DBA*.

⁷ Bron CBS Statline. Werkzame beroepsbevolking. Positie in de werkkring. Geraadpleegd op 16 mei 2018.

⁸ CBS (15 mei 2018). *Vast werk groeit sterker flexwerk*.

banen bijkomen. Dan zijn er wel vacatures, maar neemt de werkgelegenheid niet toe of zelfs af (zie bijvoorbeeld bij de financiële dienstverlening, hoofdstuk 3).

2.3. Beroepsbevolking groeit met 1 procent per jaar

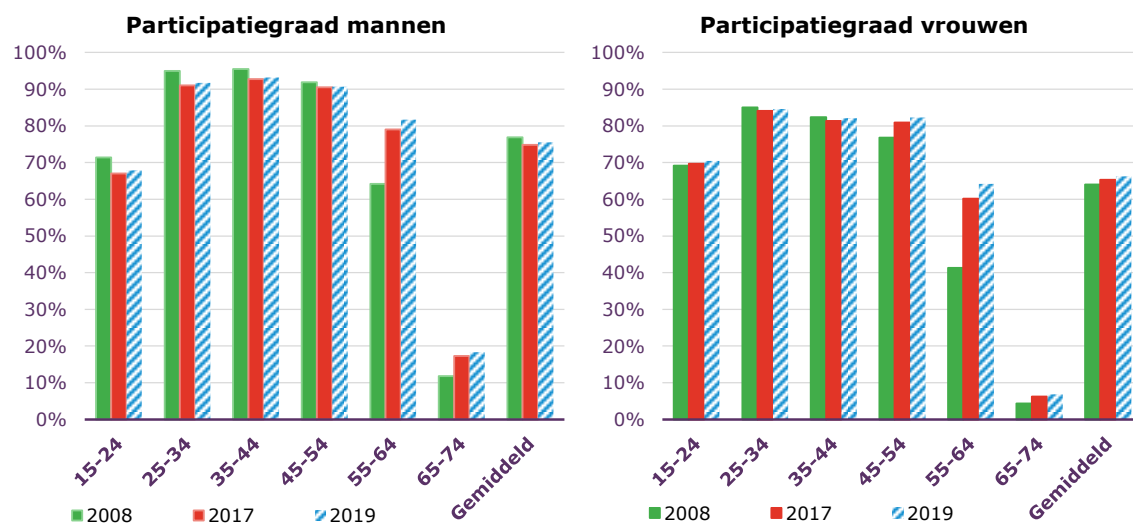
De beroepsbevolking groeit jaarlijks met 1 procent naar 9,2 miljoen mensen in 2019 (tabel 2.3.1). De omvang van de beroepsbevolking hangt af van de omvang van de totale bevolking, het aandeel 15 tot 75-jarigen binnen de bevolking (dit is potentiële beroepsbevolking) en de mate waarin mensen zich aanbieden op de arbeidsmarkt. De beroepsbevolking bestaat namelijk uit mensen van 15 tot 75 jaar die werken of werk zoeken en ook beschikbaar zijn voor werk⁹. De omvang van de beroepsbevolking geeft een indicatie voor hoeveel mensen zich aanbieden op de arbeidsmarkt¹⁰.

Tabel 2.3.1 Ontwikkeling bevolking en beroepsbevolking

		Waarde			Groei	
		2017	2018	2019	2018	2019
Bevolking 15 t/m 74 jaar	x 1.000	12.870	12.937	12.988	0,5%	0,4%
Bruto participatiegraad		70,1%	70,4%	70,8%		
Beroepsbevolking	x 1.000	9.017	9.110	9.200	1,0%	1,0%
Beroepsbevolking naar leeftijdsklasse						
15-24 jaar	x 1.000	1.426	1.448	1.460	1,6%	0,8%
25-34 jaar	x 1.000	1.859	1.891	1.921	1,7%	1,6%
35-44 jaar	x 1.000	1.787	1.772	1.772	-0,9%	0,0%
45-54 jaar	x 1.000	2.166	2.149	2.120	-0,8%	-1,3%
55-64 jaar	x 1.000	1.565	1.625	1.690	3,8%	4,0%
65 t/m 74 jaar	x 1.000	213	225	237	5,7%	5,1%

De beroepsbevolking stijgt in twee jaar tijd met 183 duizend personen. Voor een deel komt dat doordat de potentiële beroepsbevolking toeneemt. Een andere belangrijke oorzaak voor de stijging is de toenemende participatiegraad van de groep 55-64 jaar. De bruto arbeidsparticipatie¹¹ van deze groep neemt in twee jaar toe van 69,5 naar 72,9 procent.

Figuur 2.3.1 Bruto participatiegraad naar leeftijdsklasse en geslacht



Opvallend is dat de participatiegraad van mannen t/m 54 jaar in 2017 nog steeds lager is dan in 2008 (figuur 2.3.1). Uit cijfers van het CBS blijkt dat de werkloosheid onder mannen van 25-44 jaar nog flink

⁹ In deze publicatie gaan we uit van de officiële internationale definitie van de beroepsbevolking waarin alle mensen van 15 tot 75 jaar die een baan hebben of zoeken meetellen. Zie begrippenlijst.

¹⁰ Het potentiële aanbod van arbeid is echter groter en diverser. Er zijn ook personen die volgens de officiële definitie niet tot beroepsbevolking horen, maar wel op zoek zijn naar werk (alleen nog niet beschikbaar) of beschikbaar zijn voor werk (maar nog niet op zoek).

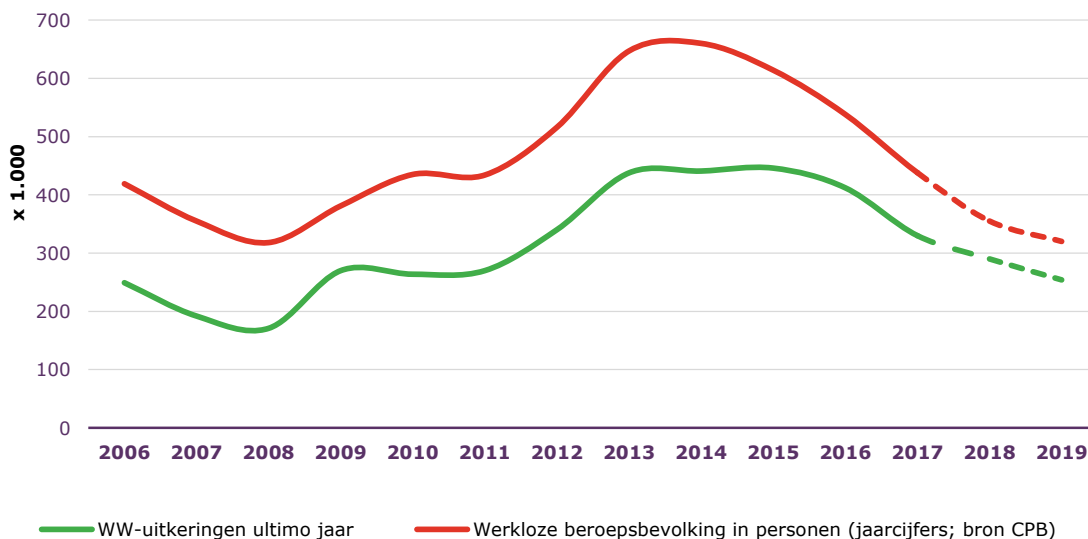
¹¹ Dat is het aandeel van de beroepsbevolking ten opzichte van de potentiële beroepsbevolking, zie begrippenlijst.

hoger is dan in de periode voor de crisis¹². Kennelijk zijn deze mannen niet in staat geweest om weer aan het werk te komen na de economische crisis en een deel daarvan heeft zich wellicht ontmoedigd teruggetrokken van de arbeidsmarkt¹³. In twee jaar tijd neemt bij zowel mannen als vrouwen in elke leeftijdsklasse de participatiegraad weer wat toe.

2.4. Daling werkloosheid en aantal WW-uitkeringen

Het CPB verwacht dat de werkloosheid daalt naar 320 duizend in 2019. Het werkloosheidspercentage komt dan uit op 3,5 procent, het laagste percentage sinds 2001. Het aantal werkloosheidsuitkeringen (WW) neemt in twee jaar tijd met 76 duizend af, een daling van 23%. Eind 2018 zijn er dan naar verwachting 290 duizend WW-uitkeringen en eind 2019 254 duizend.

Figuur 2.4.1 Ontwikkeling werkloze beroepsbevolking en aantal WW-uitkeringen



Het aantal WW-uitkeringen is de afgelopen jaren minder snel gedaald dan verwacht kan worden tijdens een groeiende economie. Dat heeft te maken met de invoering van de wet Werk en Zekerheid en de nieuwe systematiek van inkomstenverrekening sinds juli 2015, waarbij inkomsten uit arbeid verrekend worden met de WW-uitkering. Personen die gaan werken en nog niet voldoende verdienen, houden namelijk recht op een deel van hun WW-uitkering. Uit een eerste analyse blijkt dat er bij zo'n drie op de tien WW'ers sprake is van inkomstenverrekening, wat een indicatie is voor het aandeel WW'ers dat werk heeft naast de uitkering¹⁴. Ook wordt het recht op een uitkering pas beëindigd als de opgegeven inkomsten overeenkomen met de inkomstenopgave in de loonaangifte van de werkgever. De statistiek wordt hiermee enigszins vertekend, omdat ook kleine WW-uitkeringen of zogeheten nul-uitkeringen meetellen in het totaal aantal WW-uitkeringen¹⁵.

Uit de voorgaande paragrafen blijkt dat de vraag naar arbeid sneller groeit dan het aanbod van arbeid. De werkloosheid daalt en de spanning op de arbeidsmarkt neemt toe. Inmiddels spreken we over een krappe arbeidsmarkt. Ondanks de krappere arbeidsmarkt zijn er nog steeds mensen (langdurig) werkloos, wat de vraag oproept of er sprake is van (toenemende) mismatch op de arbeidsmarkt. In box 2.1 leggen we kort de begrippen spanning, krapte en mismatch uit en plaatsen we de huidige situatie in een historisch perspectief.

Box 2.1 Spanning, krapte, mismatch. Wat zeggen deze begrippen eigenlijk?

De mate van spanning op de arbeidsmarkt hangt af van de verhouding tussen vraag en aanbod van arbeid. Bij een krappe arbeidsmarkt is naar verhouding de vraag naar arbeid (vacatures) groot en het aanbod (mensen die werk zoeken) klein. Bij een ruime arbeidsmarkt is het precies andersom: het aanbod van arbeid is dan relatief groot ten opzichte van de vraag naar arbeid. Nederland verkeert in de situatie dat de vraag naar arbeid harder stijgt dan het aanbod, de werkloosheid daalt. Hierdoor neemt de spanning op de arbeidsmarkt toe. Maar wanneer noemt je de arbeidsmarkt dan krap?

¹² CBS (16 januari 2018). *Werkloosheid mannen 25-44 ruim hoger dan voor crisis*.

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

¹⁴ Zie UWV (2018). *UWV Kennisverslag 2018-4. Inkomstenverrekening in de WW*.

¹⁵ De WW-uitkering wordt beëindigd als duidelijk is dat het inkomen gedurende 2 maanden hoger is dan 87,5% van het maandloon. De uitkering wordt gedurende die 2 maanden niet uitbetaald (en wordt daarom nul-uitkering genoemd). Het later beëindigen van uitkeringen heeft geen effect op de uitkeringslasten, maar het leidt wel tot een hoger aantal uitkeringen. UWV publiceert ook cijfers over het aantal WW-uitkeringen waarbij gecorrigeerd is voor deze effecten van de WWZ. Zie UWV (2018). *UWV Kennisverslag 2018-6. Volumeontwikkelingen*.

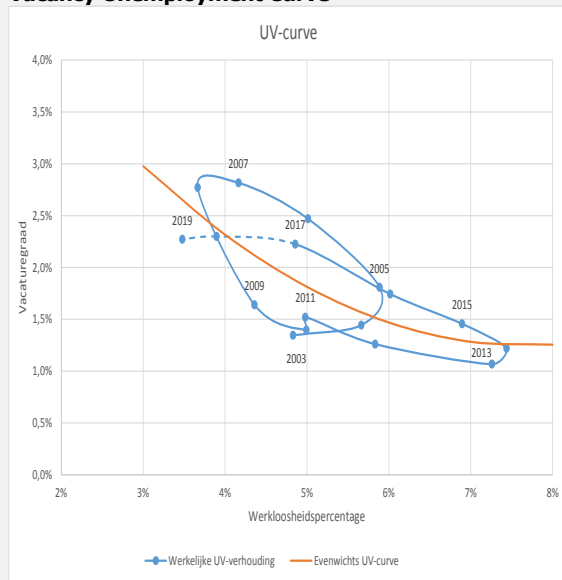
Naar een krappe arbeidsmarkt

UWV meet de huidige spanning op de arbeidsmarkt naar beroepsgroep en arbeidsmarktregio met behulp van de Spanningsindicator Arbeidsmarkt. Deze Spanningsindicator Arbeidsmarkt wordt berekend door het aantal openstaande vacatures te delen door het aantal personen met een recente WW-uitkering¹⁶. Hoe hoger het verhoudingsgetal, hoe meer spanning er is op de arbeidsmarkt. Met behulp van een tijdreeksanalyse over een periode met hoog- en laagconjunctuur zijn de grenzen bepaald en wordt de situatie getypeerd als een van de volgende vijf categorieën: zeer ruim, ruim, gemiddeld, krap en zeer krap. In het vierde kwartaal 2017 was landelijk de spanning gemiddeld tot krap te noemen volgens deze methodiek. Inmiddels is de arbeidsmarkt krap (zie rechterfiguur). Maar nog lang niet zo krap als het was in de jaren 2007 en 2008. Uit de spanningsindicator blijkt ook dat er grote verschillen zijn tussen beroepsgroepen. Zo is bijvoorbeeld de arbeidsmarkt voor administratief medewerkers ruim en voor vrachtwagenchauffeurs zeer krap.

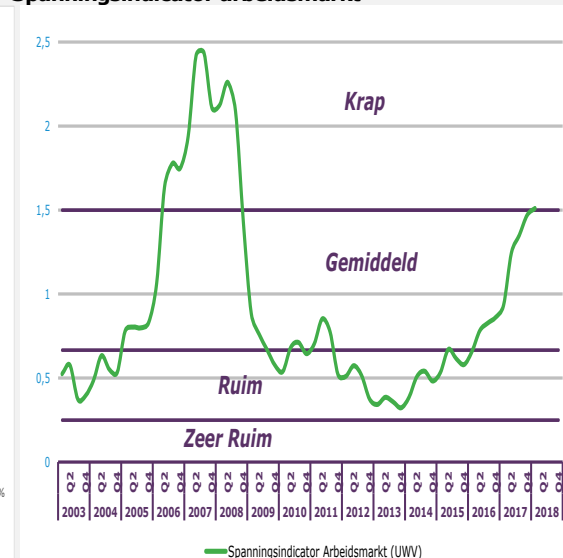
Naast deze kwantitatieve benadering geeft ook de mening van werkgevers een beeld van de situatie op de arbeidsmarkt. CBS vraagt elk kwartaal aan werkgevers met behulp van de Conjunctuurenquête Nederland (COEN) of ze bij hun productie/zakelijke activiteiten belemmeringen ervaren zoals een tekort aan arbeidskrachten, onvoldoende vraag of een tekort aan productiemiddelen. Vanaf 2016 neemt het aandeel werkgevers dat een tekort aan arbeidskrachten meldt snel toe. Inmiddels noemt 20% van de werkgevers deze belemmering, het hoogste percentage sinds de start van deze enquête¹⁷. De verschillen tussen sectoren zijn groot. Zo noemt 10% van de werkgevers in de detailhandel een tekort aan arbeidskrachten als belemmering, terwijl het in de sector zakelijke dienstverlening om 32% gaat en bij informatie en communicatie om 30%.

UWV combineert de kwantitatieve Spanningsindicator met informatie over belemmeringen om beter in beeld te krijgen voor welke beroepen de krapte het grootst is. Enkele voorbeelden van beroepen met de grootste krapte: programmeurs, verzorgenden IG, monteurs elektro, loodgieters en vrachtwagenchauffeurs. Voor sommige beroepen was het altijd al lastig om vacatures te vervullen, zoals voor de technische beroepen en ICT'ers. Dit geldt overigens ook voor andere landen in Europa (zie box 3.2). Inmiddels komen er echter steeds meer beroepen bij, ook beroepen waar men geen uitgebreide opleiding voor nodig heeft, zoals heftruckchauffeurs. Dit biedt kansen voor werkzoekenden met beroepen waar minder vraag naar is. Wel kan het zijn dat werkgevers andere eisen stellen, zoals het bezitten van een specifieke certificaten, bepaalde eigenschappen en vaardigheden. Ook kan een goede gezondheid voor sommige van deze beroepen van groot belang zijn.

Vacancy Unemployment Curve



Spanningsindicator arbeidsmarkt



Is er ook mismatch?

Ondanks de krapper wordende arbeidsmarkt zijn er nog steeds mensen die niet aan werk komen. Er wordt dan vaak gesproken over mismatch op de arbeidsmarkt. Ook wordt regelmatig de vraag gesteld of deze mismatch nu toeneemt. Er is sprake van mismatch als er veel vraag is naar arbeid en veel aanbod, maar dit niet op elkaar aansluit. Het kan zijn dat de werkzoekenden andere kennis en vaardigheden hebben dan werkgevers vragen (zoals opleiding, specifieke kennis), bijvoorbeeld omdat de aard van het werk in een sector of beroep is veranderd (zoals in de financiële dienstverlening) of omdat er nu nieuwe sectoren en beroepen zijn ontstaan. Ook kunnen werkzoekenden andere wensen hebben met betrekking tot een baan dan werkgevers aanbieden (soort contract, arbeidsomstandigheden, salaris). Daarnaast kan er geografische mismatch zijn: de banen zijn niet in een acceptabele reisafstand beschikbaar voor de werkzoekenden. We moeten ons echter wel realiseren dat er altijd enige mismatch is door fricties op de arbeidsmarkt. Een werkzoekende heeft tijd nodig om een baan te zoeken en sollicitatieprocedures te doorlopen. Vacatures en werkloosheid komen daardoor altijd gelijktijdig voor. Werkloosheid onder de 3 procent komt daardoor slechts sporadisch voor in zeer overspannen arbeidsmarkten.

Mismatch in historisch en internationaal perspectief

Hoe de aansluiting tussen vraag en aanbod zich ontwikkelt door de jaren heen wordt vaak weergegeven aan de hand van

¹⁶ Het gaat om personen met WW waarvan de verstreken ww-duur minder dan een half jaar is. De meest recente cijfers en uitleg over de methodiek zijn te vinden op https://www.werk.nl/werk_nl/arbeidsmarkt/informatie/tabellen

¹⁷ CBS Statline. Conjunctuurenquête Nederland. Geraadpleegd op 17 mei 2018. Financieel of nutsbedrijven worden niet meegenomen in deze enquête.

de Vacancy-Unemployment Curve (of Beveridge-curve, zie linker figuur). Deze curve geeft de verhouding weer tussen de vacaturegraad en werkloosheid. Er kan onderscheid gemaakt worden tussen bewegingen op de curve en bewegingen van de curve. Als tijdens economische neergang de vacaturegraad daalt en de werkloosheid toeneemt, is er een verschuiving op de curve naar rechtsonder. Als bij een economische opgang de vacaturegraad toeneemt en de werkloosheid daalt, is er een verschuiving op de curve naar linksboven. Als de curve zelf naar rechts verschuift (meer werkloosheid bij hetzelfde aantal vacatures) of naar boven (meer vacatures bij dezelfde werkloosheid) duidt deze verschuiving op een toename van de mismatch.

UWV heeft een schatting gemaakt voor de situatie in 2019. De figuur laat zien dat er geen sprake is van een verslechtering van de aansluiting tussen vraag en aanbod sinds de millenniumwisseling. Het werkloosheidspercentage neemt af sinds 2015 terwijl de vacaturegraad toe is genomen. Dit komt overeen met de conclusies van het CPB¹⁸. Bij een langer historisch perspectief blijkt de curve sinds eind jaren negentig flink naar links opgeschoven te zijn (met lagere werkloosheid bij eenzelfde vacaturegraad). De OECD¹⁹ concludeerde in 2012 dat de Nederlandse arbeidsmarkt zich goed heeft aangepast aan de globalisering met als resultaat een relatief hoge werkgelegenheid en weinig structurele mismatch. Uit twee andere internationale onderzoeken²⁰ naar of en in welke mate de Beveridge curve verschoven is sinds de grote mondiale recessie blijkt dat er voor een aantal landen (Verenigde Staten, Spanje en Portugal en het Verenigd Koninkrijk) sprake is van een verschuiving naar rechts, wat duidt op een toenemende mismatch. Bij diverse andere landen, waaronder Nederland, heeft de recessie vooral gezorgd voor verschuivingen op de curve, niet van de curve. Ook eerder onderzoek van Erken²¹ toonde aan dat er geen sprake is van een verslechtering. Op sectoraal niveau bleek dat er wel toenemende mismatch is in twee sectoren: de post en de financiële dienstverlening. In hoofdstuk 3 is te lezen dat in de financiële dienstverlening de aard van het werk flink veranderd is waardoor de aansluiting tussen vraag en aanbod verslechtert.

Dat de mismatch historisch gezien niet toeneemt en Nederland internationaal gezien er niet ongunstig uitspringt, wil niet zeggen dat er binnen sectoren of beroepen geen problemen zijn met het vinden van geschikt personeel. Ook zijn er nog steeds groepen mensen die niet aan het werk komen omdat ze een grotere afstand tot de arbeidsmarkt hebben of werkervaring in een krimpend deel van de arbeidsmarkt.

2.5. Aan het werk na of met een uitkering

De werkloosheid daalt deels omdat mensen niet meer werkloos worden (de instroom in de werkloosheid neemt af) en deels omdat mensen vanuit werkloosheid weer aan het werk gaan. Dat er weer jaarlijks meer dan een miljoen vacatures ontstaan en de arbeidsmarkt krappere wordt, biedt kansen voor mensen die nog op zoek zijn naar (meer) werk. UWV onderzoekt periodiek in welke mate personen met een WW- of arbeidsongeschiktheidsuitkering aan het werk komen of zijn.

Kans op werk vanuit de WW hangt af van leeftijd en beroep

De WW kenmerkt zich door een grote dynamiek van instroom en uitstroom. Bij veel mensen wordt de WW-uitkering weer snel beëindigd. Van alle beëindigde WW-uitkeringen in januari t/m april 2018 was 55% binnen een half jaar beëindigd.²² Gemiddeld komt bijna twee derde van de WW'ers binnen een jaar weer aan het werk. Een hogere leeftijd blijkt nog steeds een belemmerende factor voor snelle werkherleving. Bij 55-plussers is een derde binnen een jaar weer aan de slag. Maar ook het beroep van de WW'er speelt een rol. Zo hebben WW'ers met een bouwtechnisch beroep een grote kans om binnen een jaar weer aan het werk te komen en WW'ers met een bedrijfseconomisch beroep juist een lage kans. Mensen met een bedrijfseconomisch of administratief beroep komen relatief vaak voor in de WW. De arbeidsmarktperspectieven zijn niet zo gunstig. Er zijn veel banen verdwenen in deze beroepen, vooral bij de lagere en middelbare beroepen en niet iedereen kan zo maar de stap maken naar een beroep op een hoger/wetenschappelijk niveau²³.

Hoewel bij veel werklozen de WW-uitkering weer snel beëindigd kan worden, blijft een deel van hen langdurig werkloos. Eind maart hadden 99.700 personen al één jaar of langer een WW-uitkering (zie figuur 2.5.1). Het aantal personen dat langdurig in de WW zit daalt wel, maar minder snel dan het aantal WW'ers met een korte uitkeringsduur. Meer dan driekwart van de personen met langdurig WW is 50 jaar of ouder (bijna 60% is 55-plus). Dat vooral personen van 50 jaar en ouder langdurig werkloos zijn heeft niet alleen te maken met de minder goede arbeidsmarktkansen, maar ook met het feit dat 50-plussers langer recht hebben op een WW-uitkering. De duur van het WW-recht hangt immers af van het arbeidsverleden.

¹⁸ CPB (24 maart 2018). *Economie op stoom. Overheid stimuleert*. Centraal Economisch Plan 2018.

¹⁹ OECD (2012). *Economic Surveys Netherlands 2012*.

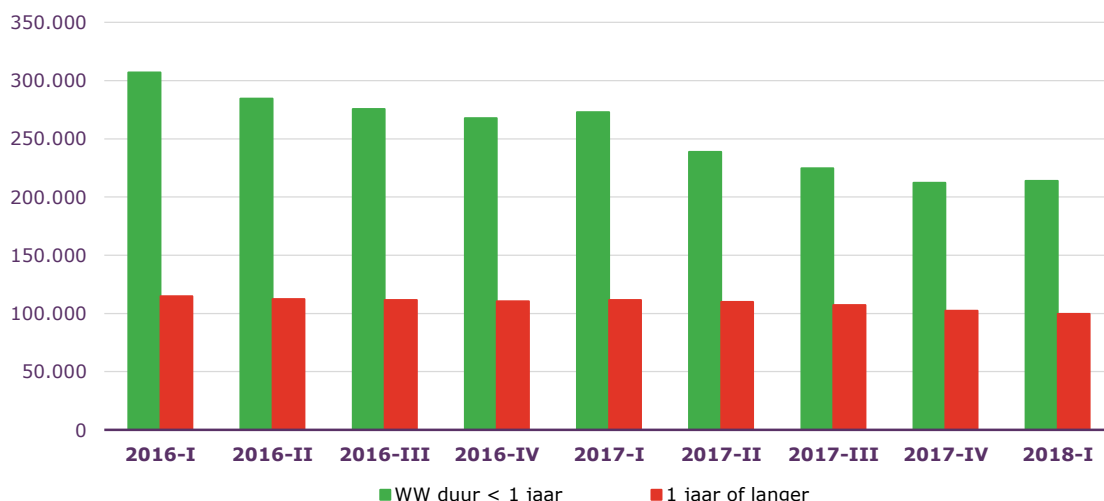
²⁰ Hobijn, B. & Sahin, A. (2013). *Beveridge Curve Shifts across Countries since the Great Recession*. Federal Reserve Bank of San Francisco Working Paper Series. Destafanis, S. & Mastromatteo, G. (2015). *The Beveridge Curve in the OECD Before and After the Great Recession*. Discussion Papers 4_2015, CRISEI, University of Naples "Parthenope". Uit deze onderzoeken blijkt dat technologische veranderingen kan zorgen voor een verschuiving van de curve naar rechts (toenemende mismatch).

²¹ Erken, H., Loon, van E., Verbeek, W. (26 februari 2015). Mismatch op de arbeidsmarkt. *Economisch Statistische Berichten*.

²² UWV (17 mei 2018). *Nieuwsflits arbeidsmarkt april 2018*.

²³ UWV (2017). *Administratieve beroepen. Factsheet arbeidsmarkt*.

Figuur 2.5.1 Personen met een WW-uitkering naar duur uitkering

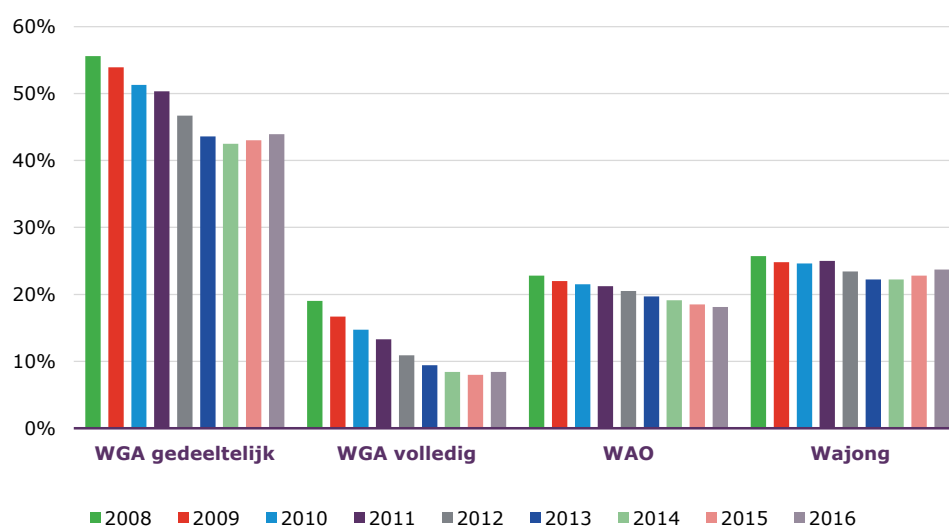


Arbeidsparticipatie van mensen met een arbeidsongeschiktheidsuitkering neemt toe²⁴

De arbeidsparticipatie van mensen met een arbeidsongeschiktheidsuitkering is toegenomen in 2016, met uitzondering van mensen met een WAO-uitkering. Het herstel van de economie is een logische verklaring voor deze positieve ontwikkeling. De mate van arbeidsparticipatie van mensen met een arbeidsongeschiktheidsuitkering is wel nog steeds lager dan die van mensen zonder arbeidsbeperking. Het blijkt een kleine groep werkgevers die een Wajonger of iemand met een WGA-uitkering in dienst heeft. Eind 2016 had 4,2% van de werkgevers één of meer WGA'ers in dienst en 5,5% één of meer Wajongers. Het kan ook voor werkgevers lastig zijn om arbeidsplaatsen geschikt te maken, vooral voor kleine werkgevers die niet veel arbeidsplaatsen hebben.

Opvallend is dat nu ook bij mensen met een uitkering WGA-volledig voor het eerst sinds 2008 de arbeidsparticipatie is toegenomen. In september 2015 is UWV begonnen met de intensivering van dienstverlening aan personen met een volledige WGA-uitkering waarbij UWV weer in contact treedt met deze mensen en kijkt welke mogelijkheden ze hebben. Hoeveel mensen uiteindelijk aan het werk gaan of op een andere wijze geactiveerd worden, wordt nog onderzocht. De arbeidsparticipatie van Wajongers stijgt sinds 2014. Door de sluiting van de Sociale Werkvoorziening zijn er steeds minder Wajongers in of via de SW aan het werk. Het aantal Wajongers dat werkt bij reguliere werkgevers neemt juist toe. Daarvoor zijn wel veel inspanningen nodig. Zo kreeg 56% van de werkende Wajongers eind 2016 ondersteuning in de vorm van loondispensatie, begeleiding van een jobcoach of een andere voorziening. Werk is voor Wajongers ook vaak geen regulier werk, maar aangepast werk in een reguliere setting.

Figuur 2.5.2 Arbeidsparticipatie van mensen met een arbeidsongeschiktheidsuitkering



²⁴ De informatie in deze alinea is afkomstig uit: UWV (27 februari 2018) *UWV Monitor Arbeidsparticipatie 2017. Aan het werk zijn, komen en blijven*. Zie begrippenlijst voor de verschillende arbeidsongeschiktheidsuitkeringen.

3. Sectorale ontwikkelingen arbeidsmarkt 2018-2019

In dit hoofdstuk bespreken we de ontwikkeling van het aantal banen en vacatures voor 19 sectoren (paragraaf 3.1). De sectoren ontwikkelen zich verschillend, doordat ze verschillend reageren op de conjunctuur, het overheidsbeleid, de wereldhandel, de bestedingen van de bevolking en de demografische en technologische ontwikkelingen. Zo is de bouwnijverheid sterk conjunctuurgevoelig. Zorg en welzijn zijn vooral gevoelig voor overheidsbeleid en demografische ontwikkelingen. In paragraaf 3.2 gaan we uitgebreider in op enkele sectoren met opvallende ontwikkelingen.

3.1. Overzicht van sectorale ontwikkelingen

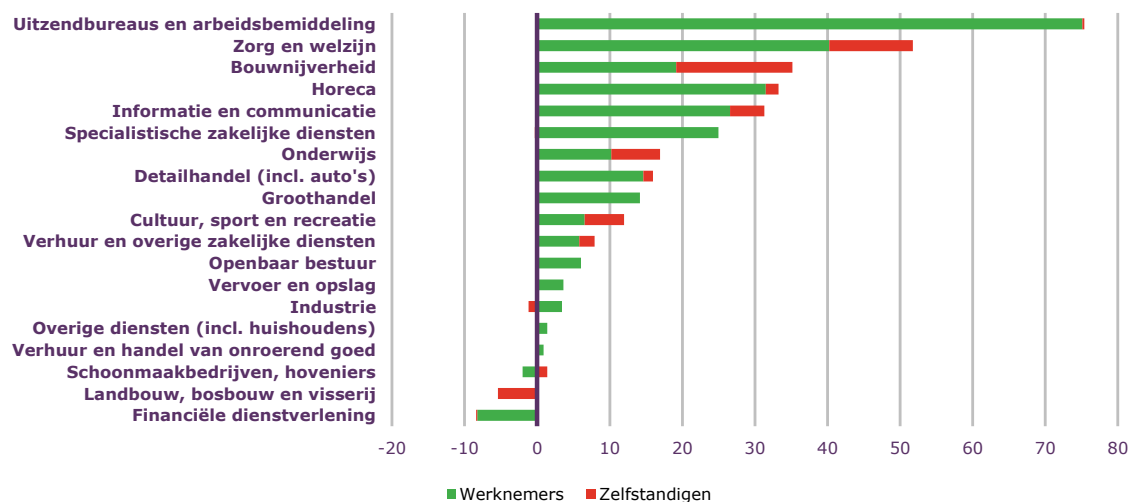
Deze paragraaf gaat eerst in op het totaal aantal banen en daarna meer in detail op banen voor werknemers en zelfstandigen afzonderlijk. Daarna komt de ontwikkeling van het aantal ontstane vacatures aan bod.

Meeste extra banen bij uitzendbureaus en zorg en welzijn; krimp in financiële diensten

Het totale aantal banen groeit tussen 2017 en 2019 naar verwachting in vrijwel alle sectoren (figuur 3.1.1). De grootste absolute groei vindt plaats in de sectoren uitzendbureaus en arbeidsbemiddeling (75 duizend), zorg en welzijn (52 duizend), bouwnijverheid (35 duizend), horeca (33 duizend) en informatie en communicatie (31 duizend). Vooral in de bouwnijverheid en de sector zorg en welzijn dragen de zelfstandigen sterk bij aan de groei. In drie sectoren verwachten we een afname van het aantal banen. Het duidelijkst is dat in de financiële dienstverlening (-8 duizend) en de landbouw, bosbouw en visserij (-5 duizend). In de financiële dienstverlening betreft de afname vrijwel uitsluitend werknemers. In de landbouw, bosbouw en visserij gaat het juist alleen om zelfstandigen. Een bescheidener afname wordt verwacht bij de schoonmaakbedrijven en hoveniers (-1 duizend).

Uitzendbureaus en arbeidsbemiddeling is nog wel de sector met de hoogste banengroei, maar de groei vindt nu meer verspreid over de sectoren plaats dan in de jaren 2015 t/m 2017. Daardoor is het aandeel van de uitzendbranche in de banengroei nu lager dan toen.

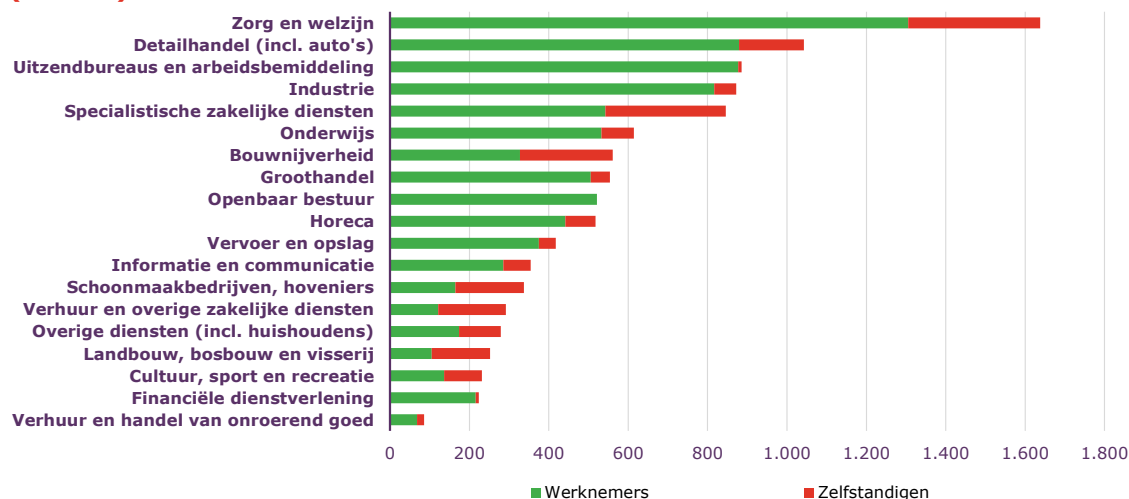
Figuur 3.1.1 Ontwikkeling aantal banen van werknemers en zelfstandigen naar sector in 2018 en 2019 (absoluut, x 1.000)



Het resultaat van de geschetste ontwikkelingen in 2019 is te zien in figuur 3.1.2. In totaal wordt de meeste werkgelegenheid verwacht in de sector zorg en welzijn, met ruim 1,6 miljoen banen, en de detailhandel, met ruim 1 miljoen banen. Daarna volgen uitzendbureaus en arbeidsbemiddeling (885 duizend), industrie (872 duizend) en specialistische zakelijke diensten²⁵ (846 duizend).

²⁵ Hieronder vallen o.a. advocaten-, notaris- en accountantskantoren.

Figuur 3.1.2 Aantal banen van werknemers en zelfstandigen naar sector in 2019 (x 1.000)



In de meeste sectoren blijft het aantal werknemersbanen groeien

Het aantal banen van werknemers groeit naar verwachting in de meeste sectoren, zowel dit als volgend jaar (tabel 3.1.1). De enige sector waar het aantal werknemers in beide jaren krimpt, is de financiële dienstverlening, vanwege de voortgaande automatisering. Deze sector komt in paragraaf 3.2 uitgebreider aan de orde. Voor de schoonmakers en hoveniers verwachten we alleen voor volgend jaar een afname van het aantal werknemersbanen. In de sector landbouw, bosbouw en visserij wordt in geen van beide jaren groei verwacht. Dat het aantal banen in een sector afneemt of stabiel blijft, betekent nog niet dat het economisch slecht met die sector gaat. De productie stijgt bijvoorbeeld wel in de landbouw en de schoonmaak. Verder werken er in de landbouw veel uitzendkrachten. Maar die worden geteld bij de sector uitzendbureaus en arbeidsbemiddeling.

De grootste banengroei is te verwachten in de sector uitzendbureaus en arbeidsbemiddeling. Dat geldt zowel voor dit jaar (38 duizend) als voor volgend jaar (37 duizend). De sector zorg en welzijn komt qua banengroei op de tweede plaats (23 duizend in 2018 en 17 duizend in 2019). Andere sectoren met een hoge groei zijn informatie en communicatie (14 en 12 duizend), specialistische zakelijke diensten (15 en 10 duizend), horeca (22 en 9 duizend) en bouwnijverheid (10 en 9 duizend). Procentueel wordt voor 2019 de hoogste groei verwacht in de sectoren informatie en communicatie (4,5%) en uitzendbureaus en arbeidsbemiddeling (4,4%).

Verdere groei banen van zelfstandigen in bouw, zorg en onderwijs

We verwachten dat het aantal banen van zelfstandigen in zeven sectoren toeneemt (tabel 3.1.2). Absoluut is de verwachte groei het grootst in de bouwnijverheid (gemiddeld 8 duizend per jaar), de sector zorg en welzijn (gemiddeld 6 duizend) en het onderwijs (gemiddeld 3.500). Relatief is de verwachte groei het grootst in het onderwijs en de bouwnijverheid. Alleen in de landbouw, bosbouw en visserij verwachten we in zowel 2018 als 2019 een afname van het aantal banen van zelfstandigen. Dat komt onder andere door schaalvergroting.

Tabel 3.1.1 Ontwikkeling banengroei van werknemers naar sector*

Sector	Aantal x 1.000		Groei x 1.000		Groei in %	
	2019	2018	2019	2018	2019	2018
Totaal werknemers	8.394	156	118	1,9%	1,4%	
Uitzendbureaus en arbeidsbemiddeling	877	38	37	4,8%	4,4%	
Zorg en welzijn	1.305	23	17	1,8%	1,3%	
Informatie en communicatie	286	14	12	5,5%	4,5%	
Specialistische zakelijke diensten	542	15	10	2,9%	1,9%	
Horeca	442	22	9	5,4%	2,2%	
Bouwnijverheid	327	10	9	3,2%	3,0%	
Groothandel	506	7	7	1,4%	1,5%	
Onderwijs	532	5	5	1,0%	1,0%	
Cultuur, sport en recreatie	136	2	4	1,7%	3,3%	
Industrie	817	1	3	0,1%	0,4%	
Detailhandel (incl. auto's)	879	12	3	1,4%	0,3%	
Vervoer en opslag	375	1	2	0,4%	0,6%	
Verhuur en overige zakelijke diensten	122	4	2	3,3%	1,7%	
Openbaar bestuur	521	5	1	1,0%	0,2%	
Verhuur en handel van onroerend goed	68	0	1	0,0%	1,3%	
Overige diensten (incl. huishoudens)	174	2	0	0,9%	-0,1%	
Landbouw, bosbouw en visserij	105	0	0	0,4%	-0,4%	
Schoonmaakbedrijven, hoveniers	165	0	-2	0,0%	-1,2%	
Financiële dienstverlening	216	-5	-3	-2,2%	-1,5%	

*) Gesorteerd op de banengroei (absolute cijfers) in 2019

Tabel 3.1.2 Ontwikkeling banengroei van zelfstandigen naar sector*

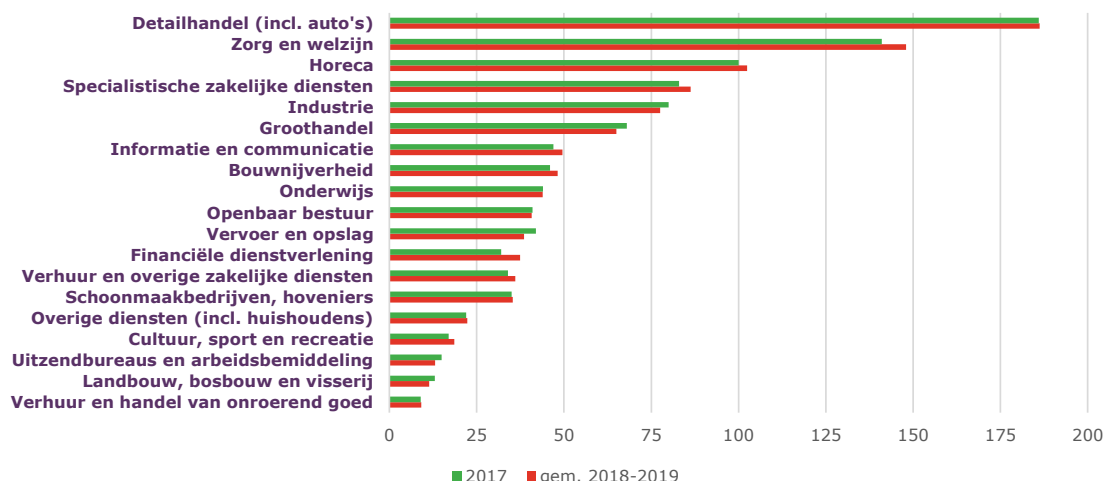
Sector	Aantal x 1.000		Groei x 1.000		Groei in %	
	2019	2018	2019	2018	2019	2018
Totaal zelfstandigen	2.129	25	19	1,2%	0,9%	
Bouwnijverheid	234	8	8	3,6%	3,7%	
Zorg en welzijn	332	6	6	1,8%	1,7%	
Onderwijs	82	3	4	4,1%	4,6%	
Cultuur, sport en recreatie	95	2	3	2,6%	3,3%	
Informatie en communicatie	69	2	3	2,8%	4,4%	
Horeca	76	1	1	1,3%	1,1%	
Detailhandel (incl. auto's)	164	1	1	0,5%	0,4%	
Groothandel	48	0	0	-1,0%	0,8%	
Verhuur en handel van onroerend goed	18	0	0	-2,1%	1,8%	
Uitzendbureaus en arbeidsbemiddeling	8	0	0	0,3%	2,7%	
Industrie	55	-1	0	-2,1%	0,0%	
Overige diensten (incl. huishoudens)	105	0	0	0,1%	-0,1%	
Financiële dienstverlening	8	0	0	0,1%	-2,2%	
Vervoer en opslag	42	0	0	0,0%	-0,6%	
Verhuur en overige zakelijke diensten	170	2	0	1,4%	-0,2%	
Schoonmaakbedrijven, hoveniers	173	2	-1	1,2%	-0,4%	
Specialistische zakelijke diensten	303	2	-2	0,6%	-0,8%	
Landbouw, bosbouw en visserij	147	-2	-3	-1,5%	-2,1%	

*) Gesorteerd op de banengroei (absolute cijfers) in 2019. Voor de sector openbaar bestuur is vanwege het geringe aantal zelfstandigen geen prognose gemaakt.

De meeste vacatures ontstaan in detailhandel en zorg en welzijn

Vooral in de detailhandel en in de sector zorg en welzijn ontstaan dit en volgend jaar veel vacatures, gemiddeld 186 duizend en 148 duizend per jaar (figuur 3.1.3). Dat geldt ook voor de horeca (102 duizend) en de specialistische zakelijke diensten (86 duizend). Vooral in de sector zorg en welzijn ontstaan naar verwachting meer vacatures dan in 2017. Opvallend genoeg komt de financiële dienstverlening op de tweede plaats wat de absolute groei van het aantal ontstane vacatures betreft. Beide sectoren komen in paragraaf 3.2 nog uitgebreider aan de orde.

Figuur 3.1.3 Ontstane vacatures naar sector in 2017 en 2018-2019 (gemiddeld per jaar, x 1.000)



Er zijn grofweg twee factoren die de groei van het aantal vacatures in een sector bepalen: de productiegroei in de sector (leidend tot uitbreidingsvraag) en het personeelsverloop in de sector (vervangingsvraag). De vervangingsvraag ontstaat vooral doordat personeel naar een andere werkgever vertrekt, met pensioen gaat, (tijdelijk) vervangen moet worden in verband met zwangerschap of ziekte, of omdat tijdelijke contracten van flexwerkers eindigen. In de detailhandel en de horeca ontstaan veel vacatures door het eindigen van tijdelijke contracten. In deze sectoren werken relatief veel scholieren en studenten met een kleine bijbaan. In sectoren waar het personeel sterk vergrijsd is, zoals het openbaar bestuur en onderwijs, is pensionering een belangrijke factor bij het ontstaan van vacatures.

Tabel 3.1.3 Ontwikkeling aantal vacatures naar sector*

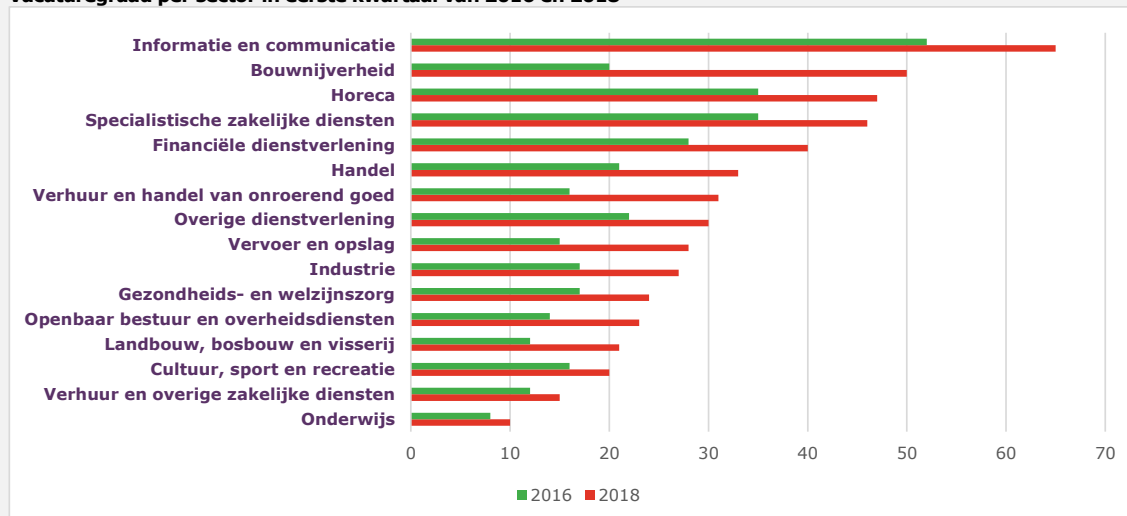
Sector	Aantal ontstane vacatures per jaar (x 1.000)			Groei in %	
	2017	2018	2019	2017	2018-2019 (gem.)
Detailhandel (incl. auto's)	186	187	185	12%	0%
Zorg en welzijn	141	149	147	11%	2%
Horeca	100	106	99	19%	-1%
Specialistische zakelijke diensten	83	87	86	14%	1%
Industrie	80	78	77	21%	-2%
Groothandel	68	64	66	15%	-2%
Informatie en communicatie	47	49	50	12%	3%
Bouwnijverheid	46	48	48	39%	3%
Onderwijs	44	44	44	5%	0%
Vervoer en opslag	42	38	40	14%	-3%
Financiële dienstverlening	32	36	39	28%	10%
Openbaar bestuur	41	43	39	28%	-3%
Verhuur en overige zakelijke diensten	34	36	36	17%	2%
Schoonmaakbedrijven, hoveniers	35	36	34	21%	-1%
Overige diensten (incl. huishoudens)	22	22	22	5%	0%
Cultuur, sport en recreatie	17	18	19	6%	6%
Uitzendbureaus en arbeidsbemiddeling	15	13	13	7%	-7%
Landbouw, bosbouw en visserij	13	11	11	0%	-6%
Verhuur en handel van onroerend goed	9	9	9	29%	1%
Totaal	1.054	1.076	1.063	15%	0,4%

*) Aflopend gesorteerd op het aantal vacatures in 2019

Box 3.1 Vacaturegraad per sector

De vacaturegraad is het aantal openstaande vacatures per duizend banen. Dit getal is het hoogst in de sectoren informatie en communicatie, bouwnijverheid, horeca en specialistische zakelijke diensten. In alle sectoren is de vacaturegraad sinds 2016 toegenomen, maar het sterkst in de bouwnijverheid.

Vacaturegraad per sector in eerste kwartaal van 2016 en 2018*



Bron: CBS

*) Enkele kleine sectoren zijn weggelaten.

3.2. Opvallende ontwikkelingen in sectoren

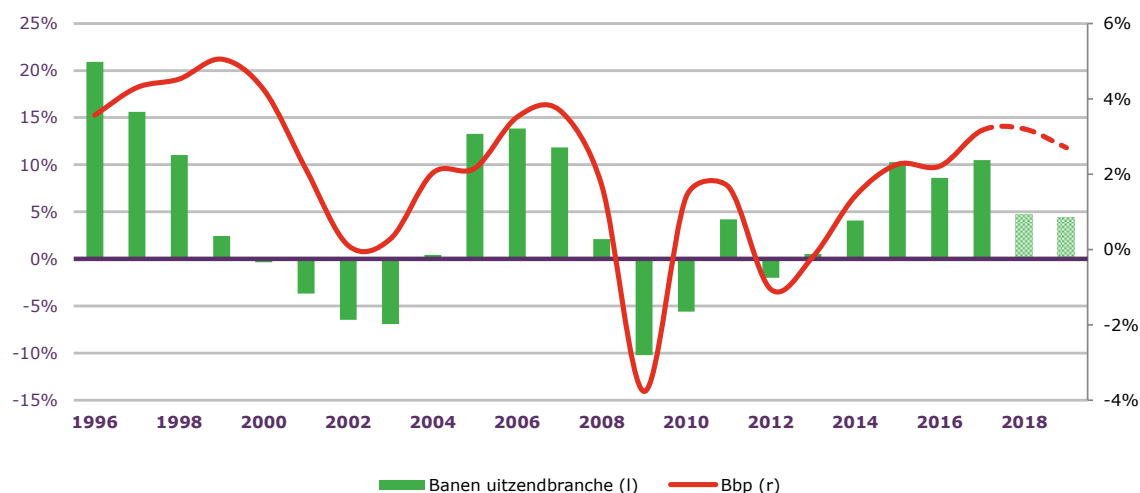
In deze paragraaf gaan we in op enkele opvallende sectorale ontwikkelingen. Het gaat om de sectoren uitzendbureaus en arbeidsbemiddeling, financiële dienstverlening, zorg en welzijn en bouwnijverheid.

Banengroei nog steeds het hoogst in sector uitzendbureaus en arbeidsbemiddeling

Een jaar geleden zag het ermaar uit dat de sector zorg en welzijn in 2018 qua banengroei de eerste plaats van de sector uitzendbureaus en arbeidsbemiddeling zou overnemen. In onze huidige prognoses blijft de uitzendbranche in 2018 en 2019 nog steeds bovenaan staan. De banengroei van deze sector loopt meestal terug als de economische groei goed op gang is gekomen, doordat bedrijven zelf meer personeel aannemen. Hoewel de banengroei inderdaad terugloopt, blijft die in deze sector wel het hoogst. De sector uitzendbureaus en arbeidsbemiddeling profiteert niet alleen van de aantrekkende economie (figuur 3.2.1). Uitzendbureaus worden ook wel ingeschakeld als wervingskanaal voor reguliere banen. Daarbij is het van meet af aan de bedoeling dat de opdrachtgever de uitzendkracht na afloop van het uitzendcontract zelf in dienst neemt. De grootste aantallen uitzendkrachten worden ingezet in de industrie, de sector vervoer en opslag en de bouwnijverheid.²⁶ Een gunstige economische ontwikkeling van deze sectoren heeft een positieve invloed op het aantal banen in de sector uitzendbureaus en arbeidsbemiddeling.

²⁶ UWV (2017). *Factsheet uitzendwerk*.

Figuur 3.2.1 Procentuele groei aantal banen uitzendbureaus en arbeidsbemiddeling (l) vergeleken met procentuele groei bbp (r)

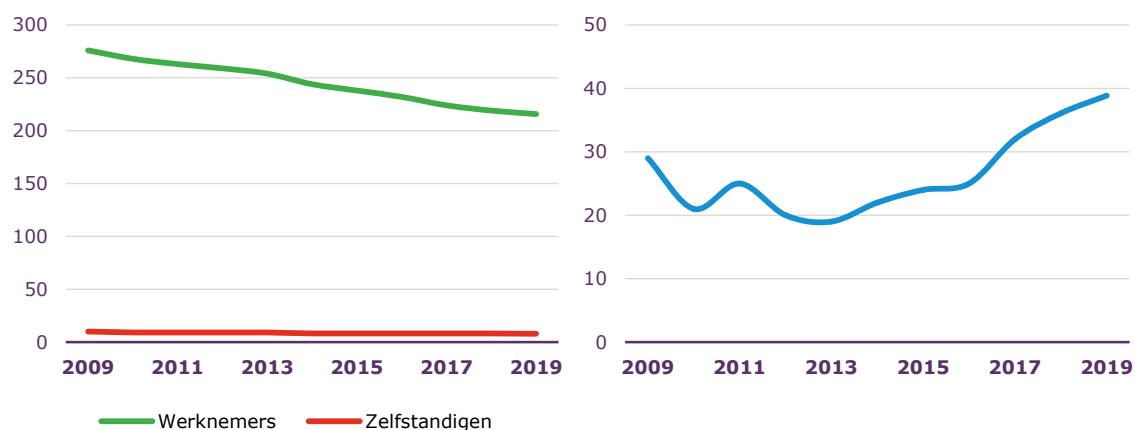


Ondanks banenkrimp toch groeiend aantal vacatures in financiële dienstverlening

De dalende trend in de werkgelegenheid die al sinds 2008 in de financiële dienstverlening²⁷ te zien is, zet naar verwachting ook in 2018 en 2019 door. Dat heeft te maken met verdere digitalisering van de dienstverlening en (daarmee samenhangend) een afnemend aantal kantoren.²⁸ Toch is het aantal vacatures sinds 2013 gestegen. Dat heeft onder andere te maken met een verschuiving van functies van middelbaar naar hoger niveau. Terwijl de totale werkgelegenheid afneemt, neemt de vraag naar financiële specialisten, risicobeheerders, accountants en programmeurs toe. In 2017 nam het aantal vacatures zelfs sterk toe van 25 naar 32 duizend. Deze versterkte groei is waarschijnlijk mede het gevolg van verplaatsing van werk van lokale naar regionale of landelijke kantoren. Deze trend houdt waarschijnlijk de komende jaren aan.

Werkzoekenden die de afgelopen jaren vanuit de financiële dienstverlening hun baan hebben verloren kunnen maar beperkt profiteren van de vacatures in de sector. Terwijl er veel werkzoekenden zijn met financieel-administratieve of secretariële beroepen, ontstonden in het vierde kwartaal van 2017 binnen de financiële sector relatief veel vacatures in ICT-beroepen en commerciële beroepen. Deze beroepen vragen om andere vaardigheden dan waar veel werkzoekenden over beschikken.²⁹ UWV heeft voor administratief en secretarieel personeel mogelijke overstapberoepen in beeld gebracht. Kansen zijn er onder andere in klantcontactberoepen of als intercedent bij een uitzendbureau.³⁰

Figuur 3.2.2 Ontwikkeling banen (l) en vacatures (r) in de financiële dienstverlening, 2009-2019 (x 1.000)



²⁷ Tot deze sector behoren onder andere banken, verzekeringsmaatschappijen, pensioenfondsen en beleggingsinstellingen. Accountantskantoren vallen niet onder deze sector, die vallen onder de specialistische zakelijke diensten.
²⁸ UWV (2017). *Factsheet financiële dienstverlening*.
²⁹ Er wordt ook een grote vraag naar compliance- en data-specialisten verwacht (<https://financieel-management.nl/artikel/5-trends-op-arbeidsmarkt-voor-finance-professionals-in-2018>).
³⁰ https://www.werk.nl/werk_nl/arbeidsmarktinformatie/sector-beroep/kansrijke-beroepen/overstapberoepen

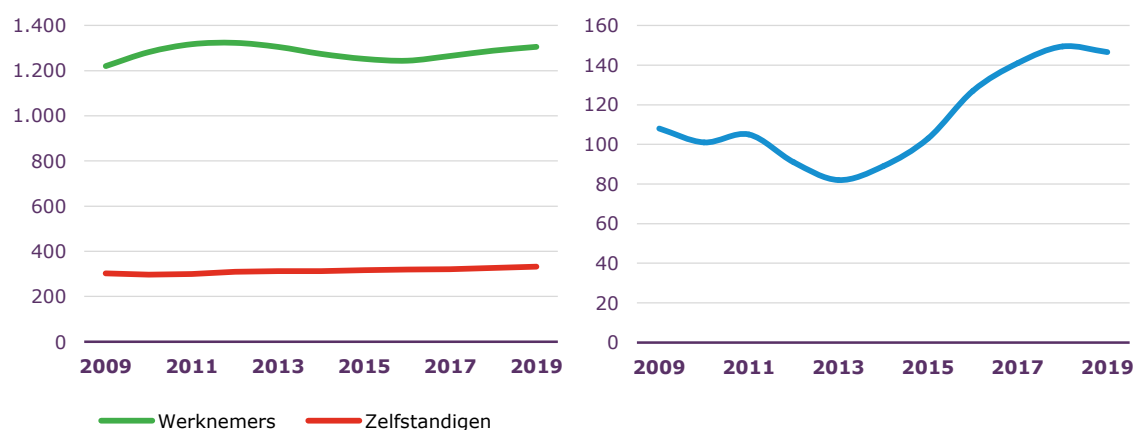
Zorg en welzijn: meer banen en vacatures

De groei van het aantal werknemersbanen in de sector zorg en welzijn die in 2017 is ingezet zal naar verwachting aanhouden in 2018 en in iets mindere mate in 2019. Absoluut is de stijging in beide jaren fors, relatief valt dit mee: respectievelijk 1.8% en 1.3%. Het aantal banen voor zelfstandigen zal met ongeveer dezelfde percentages meegroeien. In de afgelopen jaren zijn er maatregelen geweest om de stijging van de zorgkosten beheersbaar te houden. Dat was terug te zien in de ontwikkeling van de werkgelegenheid: van 2012 tot 2016 is het aantal banen in deze sector gekrompen. In 2017 groeide het aantal banen weer. Door de toenemende vergrijzing zal de vraag naar zorg alleen maar toenemen. Ook blijft het overheidsbudget voor de zorg de komende jaren naar verwachting stijgen. Deze ontwikkelingen hebben een positief effect op de werkgelegenheid. Aan de andere kant moet men in deze sector blijven letten op de kosten.³¹ Het aantal van 141 duizend vacatures in 2017 is veel hoger dan de afgelopen jaren. Het neemt naar verwachting verder toe tot gemiddeld 148 duizend in 2018-2019.

Grootste banengroei in kinderopvang, thuiszorg en verpleging & verzorging

Binnen de sector zorg en welzijn is de grootste banengroei te verwachten in de deelsectoren kinderopvang, thuiszorg en verpleging en verzorging. Het kabinet investeert ruim 2 miljard euro in de verpleeghuiszorg.³² Ook in de kinderopvang is er een duidelijke stijging van het aantal banen, door de aantrekkelijke economie en omdat er meer medewerkers nodig zijn op de baby-groepen door nieuwe kwaliteitscriteria. Ook zijn er plannen om de financiering te vereenvoudigen. Dat is niet alleen gunstig voor de ouders, maar ook voor de kinderopvang zelf.³³ Dit kan ervoor zorgen dat deze deelsector verder gaat groeien. Door een verschuiving van bepaalde behandelingen naar de eerstelijnszorg is er ook verdere groei van het aantal banen te verwachten bij huisartsenpraktijken.

Figuur 3.2.3 Ontwikkeling banen (l) en vacatures (r) in de sector zorg en welzijn, 2009-2019 (x 1.000)



Groei van banen werknemers en zelfstandigen in de bouwnijverheid

Het aantal banen van werknemers in de bouwnijverheid nam tussen 2010 en 2016 af van 377 naar 299 duizend. Daarna groeide het aantal banen tot 308 duizend in 2017. Ook de komende twee jaar wordt een toename verwacht, tot 327 duizend in 2019 (+6%). De ontwikkeling van het aantal banen reageert met vertraging op het aantrekken van de bouwproductie vanaf 2014. De groei is vooral te danken aan de woningbouw. Het aantal vacatures is in 2017 sterk gestegen en blijft naar verwachting in 2018-2019 op hetzelfde hoge niveau.

Het aantal zelfstandigen nam tussen 2010 en 2017 toe van 200 tot 218 duizend (+9%). Voor de komende twee jaar wordt een toename verwacht, tot 234 duizend in 2019 (+7%). De omstandigheden voor zzp'ers zijn nu veel gunstiger dan tijdens en kort na de economische crisis. Het is nu gemakkelijker om opdrachten te krijgen. Door de oplopende personeelstekorten trekken de uurtarieven aan en kunnen zzp'ers weer reserves opbouwen en investeringen doen.³⁴

Door de gunstige economie komen ook veel nieuwbouwprojecten weer van de grond. Bouwbedrijven hebben hierdoor te maken met volle orderportefeuilles, maar dit zorgt ook voor toename van personeelstekorten. Deze tekorten komen over de volle breedte van de bouw voor. Tijdens de crisis is de instroom van jongeren vanuit het beroepsonderwijs sterk gedaald en hebben veel ervaren krachten de bouwsector verlaten. Verwacht wordt dat personeelsknelpunten op de arbeidsmarkt de komende jaren aanhouden.

³¹ UWV (2018). *Factsheet zorg*.

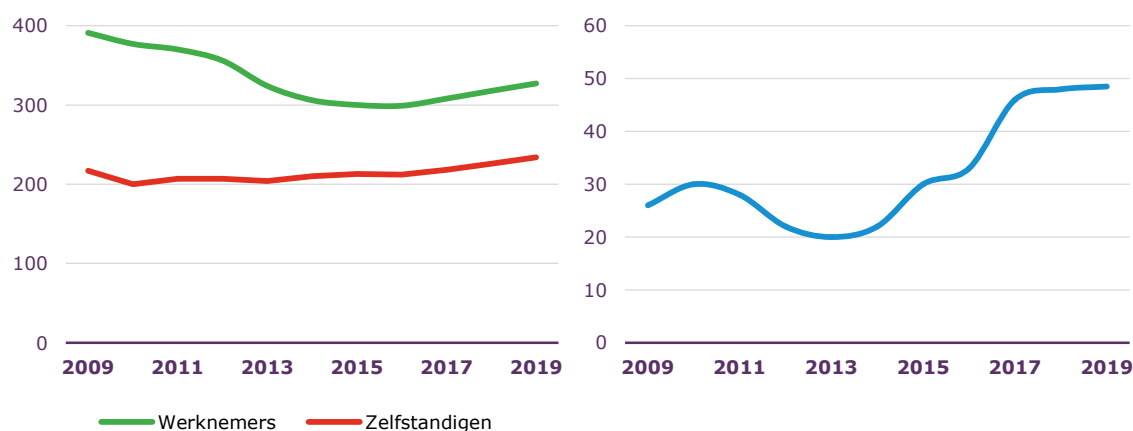
³² VVD, CDA, D66 en ChristenUnie (10 oktober 2017). *Vertrouwen in de toekomst. Regeerakkoord 2017-2021*.

³³ Zie <https://www.veranderingenkinderopvang.nl/>

³⁴ UWV (2018). *Factsheet bouw*.

Daarnaast speelt de energietransitie een grote rol met ontwikkelingen als installatie van zonnepanelen, bouw en onderhoud van windmolens, installatie van slimme meters en laadpalen voor elektrische auto's. Hierdoor ontstaat veel werk in de installatiebranche. De installatiebranche heeft nu ook al te maken met personeelstekorten. Deze zullen de komende jaren eerder groter dan kleiner worden. Dat biedt wel kansen voor werkzoekenden, ook als die nog geen ervaring in de techniek hebben.³⁵

Figuur 3.2.4 Ontwikkeling banen (l) en vacatures (r) in de bouwnijverheid, 2009-2019 (x 1.000)



Werkgevers ervaren personeelstekorten

In bijna alle sectoren groeit het aantal banen verder. Ook ontstaan er jaarlijks veel vacatures. Steeds meer werkgevers ervaren dan ook een tekort aan arbeidskrachten als belemmering. De mate waarin werkgevers problemen ervaren met het vervullen van vacatures verschilt per sector en beroep. In de zorg zijn er vooral moeilijk vervulbare vacatures voor beroepen zoals verzorgende ig en voor verpleegkundige mbo-4/hbo³⁶. In de sector vervoer is de arbeidsmarkt zeer krap voor vrachtwagenchauffeurs. Voor technische bouwberoepen is de spanning recent sterk toegenomen. Bij andere beroepen, zoals vakspecialisten in de ICT, elektriciens en monteurs, is al langere tijd sprake van een krappe arbeidsmarkt. Ook andere Europese landen kampen met tekorten in deze beroepen, blijkt uit een onderzoek van de Europese Commissie (zie box 3.2).

Box 3.2 Tekorten aan technisch, zorg- en ICT-personeel in groot deel van Europa

Gezien de goede vooruitzichten voor de arbeidsmarkt, zal de spanning verder gaan oplopen. Om de vacatures toch te vervullen kunnen werkgevers denken aan oplossingen zoals het aanboren van nieuw aanbod, het anders organiseren van het werk en aan het boeien en binden van personeel. Zo kunnen werkgevers zelf kandidaten opleiden die (nog) niet voldoen aan alle wensen en eisen van de werkgevers, functie-eisen aanpassen of de arbeidsvoorwaarden aantrekkelijker. UWV publiceert binnenkort een overzicht voor welke beroepen de vacatures het moeilijkst te vervullen zijn en welke mogelijke oplossingen werkgevers kunnen hanteren. Een ander optie is om personeel buiten Nederland aan te trekken. De vraag is wel of er in omliggende landen geschikt personeel is te vinden.

De Europese Commissie heeft onderzoek³⁷ laten doen naar tekort- en overschotberoepen in Europa. Aan het onderzoek deden 33 openbare diensten voor arbeidsbemiddeling uit 31 landen mee: de 28 landen van de EU, Noorwegen, IJsland en Zwitserland. De bijdrage van Nederland werd verzorgd door UWV Werkbedrijf. Elke openbare dienst voor arbeidsbemiddeling heeft een lijst met tekortberoepen opgesteld. Daarnaast hebben 18 van de 33 diensten een lijst met overschotberoepen samengesteld. De gebruikte bronnen voor het identificeren van tekortberoepen verschillen per land. De meeste diensten gebruikten de eigen administratieve gegevens over werkzoekenden en vacatures, vaak gecombineerd met enquêtes, oordelen van experts en/of prognoses.

De tabel toont de 21 beroepen die het vaakst werden gerapporteerd als tekortberoep. Bovenaan staan de koks die door meer dan de helft van alle deelnemende landen werd genoemd. De lijst wordt gedomineerd door acht technische beroepen, vier zorgberoepen en twee ICT-beroepen. De tekorten aan dergelijk personeel worden dus niet alleen in Nederland gevoeld, maar ook daarbuiten.

Het onderzoek besteedt ook aandacht aan mogelijkheden voor grensoverschrijdende matching. Als er voor een beroep in het ene land tekorten zijn en in het andere land overschotten, dan kan de matching verbeteren door over de grens te gaan werven. Duitsland en enkele andere landen hebben geen lijst van overschotberoepen aangeleverd, waardoor de mogelijkheden niet volledig in kaart konden worden gebracht.

Voor Nederlandse bedrijven zijn de mogelijkheden beperkt om personeel voor tekortberoepen te werven uit andere Europese landen. Elektriciens staan alleen in Frankrijk genoteerd als overschotberoep, en automonteurs in Cyprus, Hongarije en Ierland. Aan ICT'ers en hoger opgeleid zorgpersoneel is in geen enkel deelnemend land een overschot. Om de tekorten in Nederland te lijf te gaan, zullen werkgevers veelal andere oplossingen moeten zoeken.

³⁵ UWV (2018). *Factsheet installatiebranche*.

³⁶ UWV (2018). *Zorg. Factsheet arbeidsmarkt*.

³⁷ Europese Commissie (februari 2018). *A comparison of shortage and surplus occupations based on analyses of data from the European Public Employment Services and Labour Force Surveys*.

Beroep	Aantal diensten dat tekort rapporteert
Cooks	16
Plumbers and pipe fitters	13
Generalist medical practitioners	13
Welders and flame cutters	12
Heavy truck and lorry drivers	11
Motor vehicle mechanics and repairers	11
Nursing professionals	11
Software developers	11
Agriculture and industrial machinery repairers	10
Commercial sales representatives	10
Specialist medical practitioners	10
Systems analyst	10
Cleaners and helpers in offices, hotels etc.	10
Bricklayers and related workers	9
Building and related electricians	9
Butchers, fishmongers and related food	9
Motor vehicle mechanics and repairers	9
Nursing associate professionals	9
Sheet-metal workers	9
Shop sales assistants	9
Waiters	9

Afkortingen en begrippenlijst

Lijst van afkortingen

BBP	Bruto Binnenlands Product
CBS	Centraal Bureau voor de Statistiek
CPB	Centraal Planbureau
EBB	Enquête Beroepsbevolking
EU	Europese Unie
Hbo	Hoger beroepsonderwijs
Lbo	Lager beroepsonderwijs
Mbo	Middelbaar beroepsonderwijs
UWV	Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen
Wajong	Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten
WAO	Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering
WIA	Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen
Wlz	Wet langdurige zorg
Wmo	Wet maatschappelijke ondersteuning
Wo	Wetenschappelijk onderwijs
WW	Werkloosheidswet
Wwz	Wet werk en zekerheid

Begrippenlijst

Arbeidsaanbod

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

Arbeidsvolume (of werkgelegenheid) in arbeidsjaren

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

Arbeidsjaar

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

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

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

Arbeidsparticipatie (of arbeidsdeelname)

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

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

Arbeidsproductiviteit

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

Arbeidsvraag

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

Banen van werknemers (CBS, Arbeidsrekeningen)

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

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

BBP (CBS, Nationale Rekeningen)

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

Beroepsbevolking (CBS, Enquête Beroepsbevolking, internationale definitie)

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

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

Deeltijdfactor

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

Discrepantie

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

Economische groei

Groei van het bruto binnenlands product (BBP).

Krappe arbeidsmarkt

De arbeidsmarkt is krap wanneer er veel openstaande vacatures zijn in verhouding tot het aantal werklozen. Bij een ruime arbeidsmarkt zijn er juist naar verhouding weinig vacatures in verhouding tot het aantal werklozen.

Participatiegraad

Zie arbeidsparticipatie

Productie

Zie BBP.

Uitbreidingsvacatures

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

Uitzendkracht

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

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

Vacatures (CBS, Vacature enquête)

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

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

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

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

Vacaturegraad

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

Vervangingsvacatures

Vacatures die ontstaan door vertrek van werknemers in een bedrijf.

Wajong

De Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten (Wajong) is bedoeld voor mensen die op jonge leeftijd door ziekte of een handicap arbeidsongeschikt zijn of worden en daardoor niet kunnen werken of niet voldoende kunnen verdienen. Met de invoering van de Participatiewet stromen vanaf 2015 alleen nog jonggehandicapten die duurzaam geen arbeidsvermogen hebben de Wajong in.

WAO

Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO) is een uitkering voor mensen die langdurig ziek zijn. WAO bestaat alleen nog voor mensen die vóór 1 januari 2004 ziek zijn geworden.

Werkloosheid (CBS, internationale definitie)

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

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

Werkloze beroepsbevolking

Zie Werkloosheid

Werknemer

Een persoon die in een arbeidsovereenkomst afspraken met een economische eenheid (werkgever) maakt om arbeid te verrichten waartegenover een financiële beloning staat. Als een persoon meer dan één baan of werkkring heeft, dan wordt uitgegaan van de baan of werkkring waaraan de meeste tijd wordt besteed (CBS).

WIA

Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen. De WIA bestaat uit twee regelingen: de Inkomensvoorziening volledig en duurzaam arbeidsongeschikten (IVA) en de Regeling werkhervatting gedeeltelijk arbeidsgeschikten (WGA). Binnen de WGA is er onderscheid naar personen die volledig arbeidsongeschikt zijn bevonden (met 80-100% loonverlies) maar bij wie nog een kans op herstel aanwezig is (WGA volledig) en personen die gedeeltelijk arbeidsgeschikt zijn (met 35-80% loonverlies, WGA gedeeltelijk).

Zelfstandigen

Een persoon die voor eigen rekening of risico arbeid verricht

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

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

Zzp-er (zelfstandige zonder personeel)

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

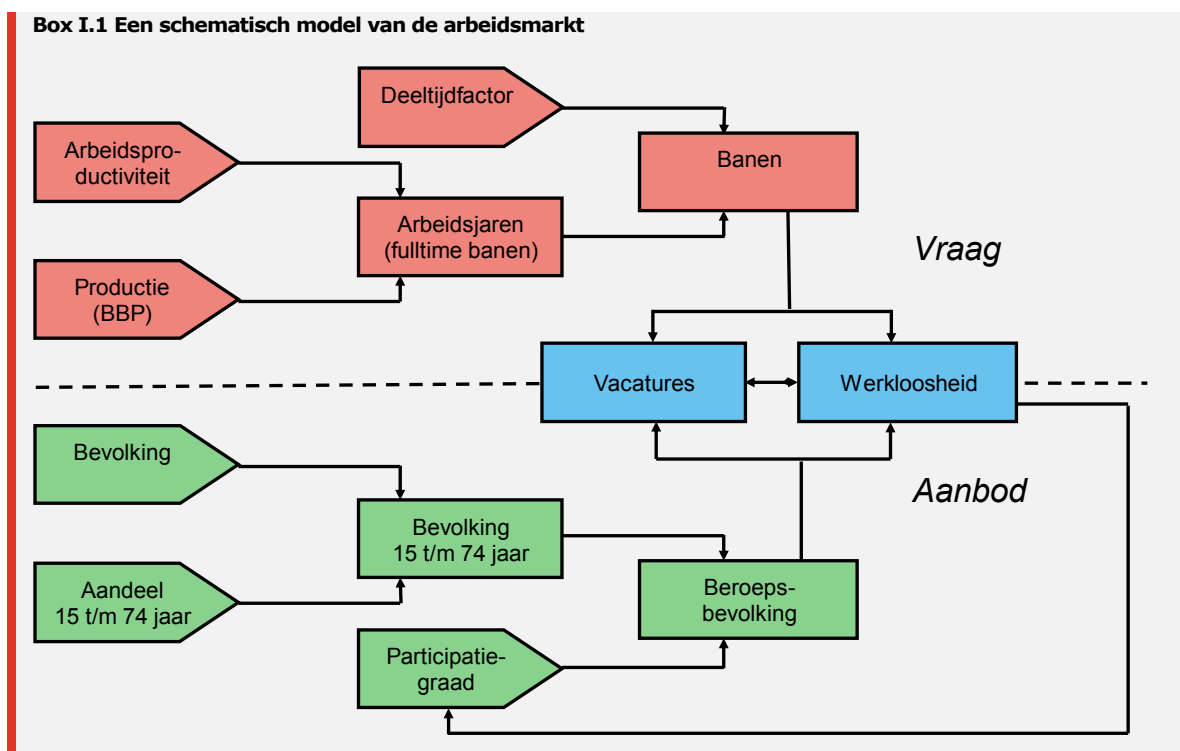
Als een persoon meer dan één baan of werkkring heeft, dan wordt uitgegaan van de baan of werkkring waaraan de meeste tijd wordt besteed (CBS).

Bijlage I De arbeidsmarkt in een schema

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

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

Box I.1 Een schematisch model van de arbeidsmarkt



De vraag naar arbeid

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

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

Het aanbod van arbeid

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

Vraag en aanbod

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

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

Iemand zonder een baan heeft een WW-uitkering, bijstandsuitkering, arbeidsongeschiktheidsuitkering (AG-uitkering) of geen uitkering. UWV registreert het aantal WW- en AG-uitkeringsgerechtigden. De WW-cijfers van UWV geven een actuele indicatie van de omvang van het regionale aanbodoverschot³⁸. Het Centraal Bureau voor de Statistiek gebruikt de werkloze beroepsbevolking als indicatie van het aanbodoverschot. Het CBS-cijfer is relevant voor het macro-economisch beleid.

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

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

Interacties tussen arbeidsvraag en arbeidsaanbod

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

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

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

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

³⁸ De invoering van de Wet werk en zekerheid (Wwz) is van invloed op het aantal WW-uitkeringen. Sinds juli 2015 is er namelijk een nieuwe WW-systematiek op basis van inkomstenverrekening en dit heeft een structureel verhogend effect op het aantal WW-uitkeringen. Dit effect is vooral zichtbaar bij het aantal WW-uitkeringen per maand in de tweede helft van 2015 en eerste maanden van 2016.

Bijlage II Sectorindeling

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

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

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

Bijlage III Verschillen met voorgaande prognoses

In deze bijlage vergelijken we de nieuwe arbeidsmarktprognose met de voorgaande prognoses uit 2017: de arbeidsmarktprognose van eind mei 2017 en de prognose die gebruikt is voor Regio in Beeld 2017. Regio in Beeld geeft per arbeidsmarktregio inzicht in de kansen en knelpunten voor werkzoekenden en werkgevers³⁹.

In 2017 groeide de economie harder dan verwacht. Het Centraal Planbureau heeft dan ook de ramingen van de economische groei meerdere keren naar boven bijgesteld. Omdat de groei van het BBP het uitgangspunt vormt voor de ramingen van het aantal banen en vacatures, zijn ook de ramingen over deze grootheden naar boven bijgesteld. Voor de arbeidsmarktprognose van mei 2017 fungeerde het Centraal Economisch Plan 2017 als uitgangspunt. Voor de prognoses voor Regio in Beeld 2017 zijn de ramingen over economische groei gebruikt uit de Kerngegevenstabel plus koopkrachtconcept Macro Economische Verkenning 2015-2018⁴⁰. Voor de actuele prognose gaan we uit van het van het Centraal Economisch Plan 2018.

Eind mei 2017 was de verwachting dat we in 2018 uit zouden komen op 10,2 miljoen banen. Ook verwachtten we toen dat jaarlijks rond de 900 duizend vacatures zouden ontstaan. Inmiddels is gebleken dat in 2017 het voor 2018 verwachte aantal banen al gehaald is. Jaarlijks zijn er meer dan één miljoen vacatures. De arbeidsmarkt heeft zich in een sneller tempo hersteld dan verwacht werd en ook het aantal WW-uitkeringen is sneller gedaald dan we vorig jaar hadden voorzien.

Tabel III.1 Huidige en voorgaande prognoses

	Voorgaande prognoses				Actuele prognose	
	prognose mei 2017		prognose oktober 2017		juni 2018	
	2017	2018	2017	2018	2017	2018
BBP	2,1%	1,8%	3,3%	2,5%	3,2%	3,2%
Vraagkant						
Banen totaal	1,5%	0,7%	2,0%	1,6%	2,1%	1,8%
Banen werknemers	1,6%	0,7%	2,0%	1,6%	2,5%	1,9%
Banen zelfstandigen	1,4%	0,7%	2,0%	1,6%	0,3%	1,2%
Vacatures	2%	-4%	16%	2%	15%	2%
Aanbodkant						
Bevolking 15 t/m 74 jaar	0,7%	0,5%			0,5%	0,4%
Beroepsbevolking	0,8%	0,9%			1,0%	1,0%
WW-uitkeringen (ultimo)	-15%	-11%	-16%	-14%	-20%	-12%

³⁹ UWV (mei 2017). *UWV Arbeidsmarktprognose 2018-2018*. Voor Regio in Beeld zie https://www.werk.nl/werk_nl/arbeidsmarktinformatie/publicaties/publicaties-over-regios/regio-in-beeld

⁴⁰ CPB (maart 2017). *Overschot op de begroting. Inflatie stijgt*. Centraal Economisch Plan 2017. en CPB (16 augustus 2017). *Kerngegevenstabel plus koopkrachtconcept Macro Economische Verkenning 2015-2018*.

Colofon

Uitgave

UWV *Arbeidsmarktinformatie- en advies*, 1 juni 2018

Postadres

Postbus 58285
Postcode 1040 HG Amsterdam

Inlichtingen

Katinka van Brakel
Katinka.vanbrakel@uwv.nl
Tel. 020 687 31 76

Persvragen

Voor persvragen kunt u terecht bij één van onze woordvoerders via 020 687 51 85. Ook buiten kantoor tijden kunt u ons voor dringende persvragen bereiken via dit nummer.

Redactie

Katinka van Brakel
Sake Wagenaar
Menno de Vries

De prognoses van productie, banen en vacatures naar sector en arbeidsmarktregio zijn uitgevoerd door de onderzoeksbureaus:

Seor (Paul van de Hek, Arie-Jan van der Toorn, Jaap de Koning)

Ecorys (Martin van den Ende)

Bureau Louter (Peter Louter, Pim van Eikeren).

Disclaimer

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

UWV © 2018