

UWV Arbeidsmarktprognose 2014-2015



Inhoudsopgave

Voorwoord	4
Samenvatting	6
1. Inleiding en leeswijzer	10
2. Landelijke ontwikkelingen arbeidsmarkt in 2014-2015	12
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	22
3. Sectorale ontwikkelingen arbeidsmarkt in 2014-2015	28
3.1. Banen naar sector	29
3.2. Vacatures naar sector	42
4. Regionale ontwikkelingen arbeidsmarkt in 2014-2015	46
4.1. Regionale ontwikkeling banen	47
4.2. Regionale ontwikkeling banen per sector	51
4.3. Regionale ontwikkeling beroepsbevolking	57
4.4. Regionale ontwikkeling aantal WW-uitkeringen	59
Bijlage I Verschillen met de voorgaande prognose	64
Bijlage II Sectorindeling	65
Bijlage III Indeling arbeidsmarktregio's in 2014-2015	66
Begrippenlijst	67
Lijst van afkortingen	70
Colofon	72

Lijst van Boxen

- 1.1 De arbeidsmarkt in een model
- 2.1 Innovatie leidt tot hogere arbeidsproductiviteit en meer dynamiek op de arbeidsmarkt
- 2.2 Leeftijdsopbouw van bevolking wijzigt van piramide- naar huisvorm
- 2.3 Hoe hoger het onderwijsniveau, hoe hoger de arbeidsparticipatie
- 2.4 Extra kinderopvangtoeslag leidt tot meer werkende vrouwen
- 2.5 Onbenut arbeidsaanbod naar leeftijd: WW versus NWW
- 3.1 Van de economische prognose naar de werkgelegenheidsprognose
- 3.2 Ontwikkeling zorgbranches in 2014-2015
- 3.3 Vergrijzing slaat toe bij de overheid
- 3.4 Werkgelegenheid financiële sector krimpt sterk, maar sector blijft groot
- 3.5 Topsectoren in Nederland exporteren veel en doen dat met weinig personeel
- 3.6 De prognose van het aantal ontstane vacatures
- 4.1 De prognose van de regionale werkgelegenheid op hoofdlijnen
- 4.2 Waar zitten de innovatieve topsectorbedrijven in Nederland?
- 4.3 Weer aan het werk na pensioen

Voorwoord

De Nederlandse economie heeft de afgelopen vijf jaar drie recessies achter de rug. In plaats van meer, produceert de Nederlandse economie in 2013 minder dan in 2008. De arbeidsmarkt wordt stevig geraakt: in 2013 zijn er een kwart miljoen banen van werknemers minder en tweeëneenhalf maal zoveel WW-gerechtigden. In dit rapport geven we de arbeidsmarktverwachtingen van UWV voor 2014 en 2015. Daarbij is uitgegaan van de economische verwachtingen uit het voorjaar van het Centraal Planbureau uit het Centraal Economisch Plan 2014.

We geven hier een zo actueel mogelijk beeld van vraag naar arbeid door werkgevers en het aanbod van de beroepsbevolking. Ook discrepanties tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt, zoals dat tot uiting komt in het aantal vacatures en het aantal WW-gerechtigden, komen aan bod. De focus is gericht op de korte termijn: 2014 en 2015.

Met deze arbeidsmarktprognose en het periodiek leveren van arbeidsmarktgegevens op lokaal, regionaal en landelijk niveau bevorderen we de transparantie op de arbeidsmarkt. Met meer transparantie vinden vragers (werkgevers) en aanbieders (werknemers) elkaar sneller op de arbeidsmarkt. Hierdoor wordt het aantal WW-uitkeringen en onnodig lang openstaan van vacatures verminderd. En wordt het financieel beslag dat werkloosheidsuitkeringen leggen op de samenleving en productieverlies (als gevolg van openstaande vacatures) zoveel mogelijk beperkt. Met deze prognoses ondersteunt UWV haar partners op de arbeidsmarkt zoals gemeenten, werknemers- en werkgeversorganisaties, regionale samenwerkingsverbanden, sectororganisaties en onderwijsinstellingen.

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.

André Timmermans,
Directeur UWV WERKbedrijf

Samenvatting

UWV ondersteunt werkzoekenden om aan het werk te komen en werkgevers bij het vinden van personeel voor openstaande vacatures. Daarbij is inzicht in de huidige en toekomstige ontwikkeling van de arbeidsmarkt een vereiste. Immers door transparantie vinden werkgevers en werkzoekenden elkaar het snelst.

Op microniveau biedt UWV zoveel mogelijk inzicht in concrete vacatures en actuele kansen van werkzoekenden op werk. Voor werkgevers die personeel zoeken, wordt de arbeidsmarkt transparant gemaakt door het actuele aanbod van werkzoekenden inzichtelijk te maken op www.werk.nl. Maar transparantie op individueel niveau is niet voldoende. Immers voor arbeidsmarktbeleid is transparantie op een geaggregeerd niveau nodig: landelijk, sectoraal en regionaal. Daarom publiceren we periodiek actuele gegevens over de arbeidsmarkt. Maar we maken ook – in samenwerking met het economisch onderzoeksinstituut Panteia – een arbeidsmarktprognose die gebruikt kan worden in het (regionale) arbeidsmarktoverleg van sociale partners, overheid en onderwijs. Dit rapport gaat in op de verwachtingen die UWV heeft voor de arbeidsmarkt.

Voorzichtig economisch herstel

De economie ontwikkelt zich in de loop van 2013 steeds beter. De economische krimp van begin 2013 maakt plaats voor groei. De economische output is een optelsom van bestedingen van consumenten en overheid, investeringen en export verminderd met de import. In 2013 is het herstel vooral exportgedreven. Gemiddeld over geheel 2013 noteren we evenwel, vooral door overloopeffecten vanuit het voorafgaande jaar, een afname van economische activiteiten in Nederland.

In 2014 en 2015 komt het herstel van de economie ook vanuit het binnenland. Dit jaar groeien de investeringen van bedrijven en volgend jaar groeit voor het eerst in jaren de particuliere consumptie.

Concreet is deze arbeidsmarktprognose gebaseerd op de groeiveronderstelling van de economie uit het Centraal Economisch Plan 2014 van het Centraal Planbureau: 0,75% in 2014 en 1,25% in 2015. We sluiten hiermee aan bij de gebruikelijke economische veronderstellingen van het overheidsbeleid in Nederland.

Vraag naar arbeid trekt volgend jaar aan

De economie groeit weer in 2014 maar is niet krachtig genoeg om de werkgelegenheid te laten groeien. Ten eerste omdat de productiviteit van arbeid groeit: we werken gewoonlijk elk jaar weer iets efficiënter, waardoor met dezelfde hoeveelheid arbeid, meer wordt geproduceerd. Ten tweede kijken werkgevers bij economisch herstel de kat uit de boom: is het economisch herstel blijvend of niet? Daardoor proberen ondernemingen de toename van de productie te realiseren zonder dat er nieuw personeel wordt aangenomen. En ten derde zitten werkgevers op dit moment nog ruim in hun personeel, zodat zij pas later hun personeelsbestand aanpassen aan de afzetgroei. Al met al gaan we uit van groei van de productiviteit van arbeid. Daarbovenop moeten we rekening houden met het overheidsbeleid. Dit beleid resulteert in minder banen bij het openbaar bestuur en de sector zorg en welzijn. De aantrekkende economie gaat in 2014 daarom samen met een afname van de werkgelegenheid van werknemers met bijna 60 duizend banen (-0,7%).

Voor 2015 kunnen we, omdat de economische groei versnelt, weer uitgaan van een groeiend aantal banen van werknemers. Maar de groei is met ruim 20 duizend (+0,3%) veel kleiner dan we in het verleden gewend waren.

Aanbod van arbeid groeit nauwelijks

Het aanbod op de arbeidsmarkt wordt bepaald door de omvang van de bevolking en de wens tot participatie op de arbeidsmarkt. De bevolking met een leeftijd van 15-64 jaar is in potentie beschikbaar voor arbeid en daalt licht in 2014-2015. Het deel van deze potentiële beroepsbevolking dat op de arbeidsmarkt participeert, daalt in 2014 door het gebrek aan banen (discouraged workereffect). We rekenen in 2014 op een afname van de omvang van de beroepsbevolking met 20 duizend (-0,2%). In 2015 is de situatie anders. Dan verbeteren de kansen op werk (meer werkgelegenheid) en kan de arbeidsparticipatie groeien. Dit effect is sterker dan de krimp van de potentiële beroepsbevolking en leidt daardoor tot een kleine groei van de omvang van de beroepsbevolking met 25 duizend (+0,3%).

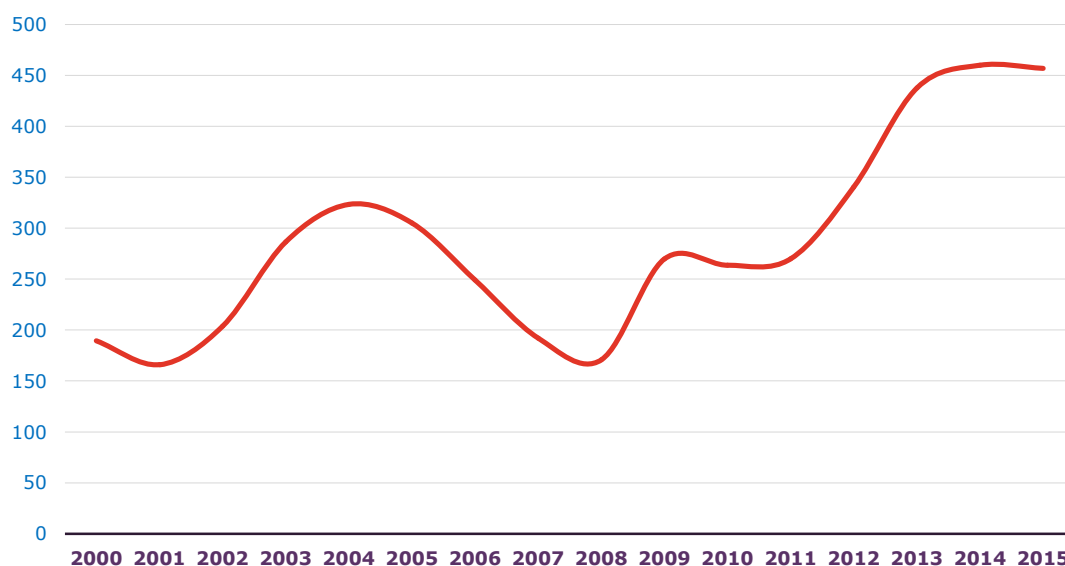
Omslag in ontwikkeling WW-uitkeringen

Vraag naar arbeid door werkgevers en aanbod van arbeid door de bevolking komen samen 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).

In 2014 is er minder vraag naar arbeid dan in het voorafgaande jaar. Dit vergroot de instroom in de WW en verkleint de kans om werk te vinden tijdens de WW. Het aanbod van arbeid is in 2014 iets kleiner dan in het voorgaande jaar. Minder aanbod betekent dat, gegeven de vraag naar arbeid, er minder concurrentie op de arbeidsmarkt is en dit vergroot de kans op het vinden van werk tijdens de WW-uitkering. Per saldo blijven de uitstroomkansen in de WW in 2014 constant. De in- en uitstroom gezamenlijk leidt tot een hoger aantal WW-uitkeringen in 2014: + 22 duizend (+5%). Deze groei is veel minder groot dan vorig jaar (29%).

In 2015 is de situatie net anders om: meer vraag naar arbeid, terwijl tegelijkertijd het aanbod van arbeid groeit. Dit betekent voor het eerst in jaren een afname van de instroom in WW, terwijl tegelijkertijd het aantal beëindigde WW-uitkeringen toeneemt. Eind 2015 is het aantal WW-uitkeringen in deze prognose 1% lager dan eind 2014.

Aantal WW-uitkeringen (x 1.000)



Meer vacatures ontstaan

Met de grotere economische dynamiek neemt ook de beweeglijkheid op de arbeidsmarkt toe. Mensen durven vaker te wisselen van baan en de baanwisselaars laten een arbeidsplaats achter die veelal ook weer vervuld moet worden. Het gevolg is dat het aantal ontstane vacatures dit jaar en volgend jaar kan toenemen. Desondanks blijft het aantal ontstane vacatures, door het beperkte herstel op de vacaturemarkt, op een laag niveau liggen. Dit jaar ontstaan er 710 duizend vacatures (+90 duizend) en in 2015 groeit dit aantal tot 800 duizend (+80 duizend).

In 2015 banengroei in het bedrijfsleven en krimp in de collectieve sector

Terwijl het bedrijfsleven langzaam opkrabbelt uit de recessie, moeten we in de collectieve sector rekening houden met werkgelegenheidsverlies in 2014 en 2015. Opvallend daarbij is dat de sector zorg en welzijn zich heeft ontwikkeld van banenmotor naar krimpsector. Daarnaast leiden de bezuinigingen in het openbaar bestuur tot fors minder banen in die sector in 2014-2015.

Ondanks de economische groei, blijft de arbeidsmarkt in het bedrijfsleven in 2014 nog flink onder druk staan. Zo blijft de werkgelegenheid in de financiële dienstverlening – als gevolg van structurele aanpassingen – aanzienlijk krimpen. Bij andere sectoren werkt de productiedaling in 2013 vertraagd door op de werkgelegenheid, en grijpen bedrijven de opgaande conjunctuur allereerst aan om hun productiecapaciteit beter te benutten. Bedrijven zitten namelijk nog ruim in hun personeel. De meeste sectoren hebben in 2014 te maken met minder werkgelegenheid.

Echter, zoals gebruikelijk vertaalt de economische groei zich wel snel in een groeiend aantal uitzendbanen. Bij export georiënteerde sectoren als vervoer en groothandel zien we in 2014 al geen werkgelegenheidskrimp meer. Ook de horeca, een sector die door hun arbeidsmarktstructuur met veel tijdelijke contracten werkt, reageert snel op de conjunctuur en daar zien we weer banengroei in 2014.

In 2015 is het werkgelegenheidsherstel breder: bijna alle marktsectoren laten banengroei zien. De uitzendsector voorop, maar ook in de bouw zal na jarenlange krimp weer banengroei zijn.

Tussen 2013 en 2015 krimpt de werkgelegenheid voor werknemers in de collectieve sector met 59 duizend banen (gemiddeld -1,3% per jaar) en die van de marktsector groeit met 24 duizend banen (gemiddeld +0,2% per jaar).

Werkgelegenheid krimpt in 2014-2015 in bijna alle regio's

In de periode 2014-2015 neemt de werkgelegenheid af, op drie regio's na:

- In Groot Amsterdam groeit de werkgelegenheid omdat het veel grote bedrijven met hoofdkantoren met een sterke buitenlandoriëntatie herbergt. Ook de horeca ontwikkelt zich gunstig door veel (buitenlandse) gasten.
- In Flevoland zien we nog steeds groei van bevolking en bedrijvigheid, waardoor de werkgelegenheid kan toenemen.
- In Helmond-De Peel en Zuidoost-Brabant zien we groei van de werkgelegenheid. Deze regio's rondom Eindhoven trekken veel technologische bedrijven aan. Dat straalt ook uit naar bedrijven die ondersteunende diensten leveren.

Onzekere prognoses bieden toch houvast

Prognoses zijn per definitie omgeven met onzekerheden. Bovendien nemen onzekerheden toe als de tijdshorizon verder weg ligt. Kortom prognoses wijken altijd af van de uiteindelijke werkelijkheid. Ondanks deze beperkingen blijven arbeidsmarktprognoses relevant. Immers wie plannen maakt, gaat bewust of onbewust uit van een beeld van de toekomst. Prognoses die gebaseerd zijn op een modelmatige aanpak, geven dan zoveel mogelijk een objectieve inschatting weer. Zonder een dergelijke objectieve inschatting moet men terugvallen op meer subjectieve gevoelsmatige verwachtingen.

Tabel Samenvatting indicatie arbeidsmarktontwikkelingen tot en met 2015

		2014	2015
Groeipercentage BBP (%)		0,75%	1,25%
Banen totaal	x 1.000	9.122	9.153
Waarvan zelfstandigen	x 1.000	1.469	1.477
Waarvan werknemers	x 1.000	7.653	7.675
Vacatures	x 1.000	713	797
Beroepsbevolking (15-64 jaar)	x 1.000	7.920	7.945
Aantal WW-uitkeringen (ultimo)	x 1.000	460	457

Tenslotte

Deze publicatie geeft de verwachtingen weer die UWV heeft over de arbeidsmarkt in 2014-2015. Er zijn dit jaar al verbeteringen op de arbeidsmarkt zichtbaar. De banenkrimp is minder groot dan het voorgaand jaar, het aantal vacatures dat ontstaat neemt toe en we zien het aantal WW-uitkeringen veel minder snel groeien dan vorig jaar. In 2015 zet het herstel door, waardoor het aantal banen toeneemt en vermoedelijk het aantal WW-uitkeringen daalt. Voor de periode daarna tot 2019 zijn de verwachtingen met nog meer onzekerheden omgeven dan voor 2014-2015. Bij het veronderstelde doorzettend economisch herstel wordt een groei van de vraag naar arbeid 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.

1. Inleiding en leeswijzer

De UWV-arbeidsmarktprognose geeft een beeld van de verwachtingen die UWV heeft voor de Nederlandse arbeidsmarkt. Daarbij gaan we 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 kunnen niet los van elkaar worden gezien omdat zij elkaar beïnvloeden (*Box 1.1 De arbeidsmarkt in een model*).

Allereerst gaan we in op de landelijke ontwikkelingen en komen de verwachtingen voor de werkgelegenheid en vacatures in de economische sectoren – zoals detailhandel, zorg etc. – aan de orde. We maken ook een inschatting per arbeidsmarktregio. Op deze wijze proberen we de arbeidsmarkt meer transparant te maken en bij te dragen aan een beter functionerende arbeidsmarkt. Door een transparantere arbeidsmarkt kunnen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt elkaar sneller vinden en wordt de groei van het aantal WW-uitkeringen zoveel mogelijk beperkt en blijven vacatures korter openstaan. De arbeidsmarktprognose vormt de input voor het opstellen en uitvoeren van het (regionale) arbeidsmarktbeleid van gemeenten, onderwijsorganisaties, sociale partners, UWV en lokale organisaties.

We richten ons vooral op de korte termijn, namelijk dit en komend jaar. 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 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 2014 (maart 2014) van het Centraal Planbureau. Op die manier sluiten we aan bij de gebruikelijke planningsuitgangspunten van de overheid.

Zoals bij elke prognose hebben de uitkomsten een voorwaardelijk karakter. Als economische veronderstellingen achteraf onjuist blijken te zijn, wijken ook de arbeidsmarktprognoses af van de werkelijkheid. Dit voorbehoud is in de afgelopen (recessie)jaren nog eens extra benadrukt. Maar ook de modellen zijn niet meer als een vereenvoudigde beschrijving van de werkelijkheid. Dus ook als de veronderstellingen juist zijn, kunnen de voorspellingen afwijken van de werkelijke uitkomsten. Bovendien wordt historisch datamateriaal soms bijgesteld. De prognose-onzekerheid loopt op naarmate de horizon van de prognose verder weg ligt. Ondanks de nuancerende opmerkingen blijft een arbeidsmarktprognose relevant voor het maken van plannen en beleid.

Leeswijzer

Hoofdstuk 2 beschrijft de arbeidsmarktprognose in 2014 en 2015 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.

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, worden in een arbeidsmarktmodel de belangrijkste relaties geschetst.

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 de vraag naar en het aanbod van arbeid:

- De vraag naar arbeid door ondernemers.
De vraag naar arbeid – gemeten in een arbeidsjaar – komt overeen met de arbeidsinzet van een werknemer met een fulltime dienstverband gedurende een geheel jaar. Een hoger BBP leidt, bij overig gelijkblijvende omstandigheden, tot meer vraag naar arbeid. De productiviteit van arbeid neemt echter door technologische en organisatorische innovaties vrijwel elk jaar toe. Een hogere arbeidsproductiviteit betekent dat het BBP met minder arbeid kan worden geproduceerd. Doordat er in Nederland veel deeltijdarbeid is, is het aantal banen aanzienlijk hoger dan het aantal arbeidsjaren.
- Het aanbod van arbeid door werknemers.
Dit wordt gemeten met de omvang van de beroepsbevolking: dat is het deel van de bevolking (met een leeftijd van 15-64 jaar) dat werkt of werk zoekt voor tenminste 12 uur per week. De rest werkt niet of minder dan 12 uur per week. We sluiten met dit begrip aan bij de nationale CBS-definitie. Als de productie groeit, is er meer vraag naar arbeid en dit lokt – via de loonontwikkeling – meer aanbod van arbeid uit.

Vraag naar arbeid en aanbod van arbeid sluiten nooit volledig op elkaar aan. Er zijn werkzoekenden en WW-uitkeringen (aanbodoverschot) en openstaande vacatures (vraagoverschot):

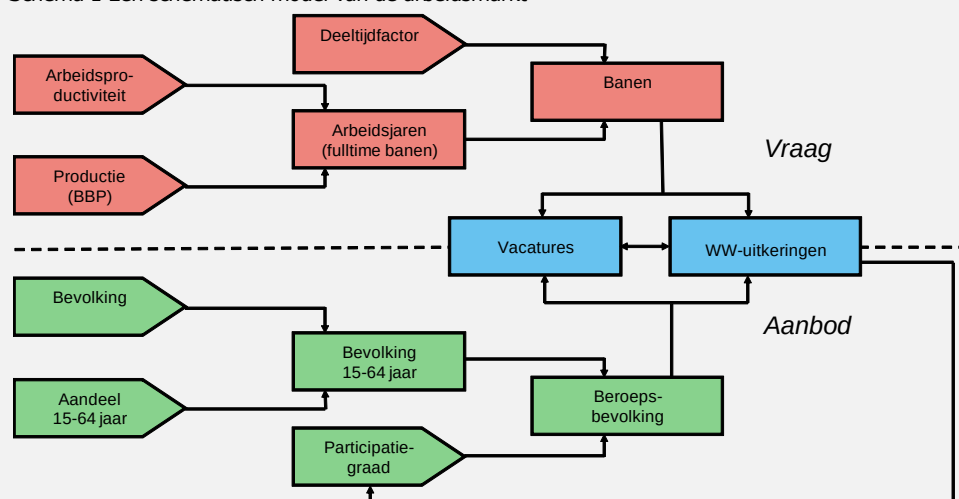
- Als de vraag naar arbeid kleiner is dan het aanbod van arbeid, dan zijn er mensen zonder een baan. Bij UWV gaat het dan om WW-uitkeringen en werkzoekenden. De UWV-cijfers geven een actuele indicatie voor de omvang van het regionale aanbodoverschot (voor het gemeentelijk beleid). Het Centraal Bureau voor de Statistiek hanteert een andere indicatie van dit aanbodoverschot, namelijk werkloze beroepsbevolking. Het CBS-cijfer is het werkloosheidsbegrip dat relevant is voor het macro-economisch beleid. Omdat dit prognoseonderzoek als doelstelling heeft het regionale arbeidsmarktbeleid te ondersteunen, staat het aantal WW-uitkeringen in deze publicatie centraal.
- 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:
 - Regionaal zijn er 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 kunnen de regionale discrepanties toenemen.
 - De arbeidsmarkt is niet één markt maar bestaat uit deelmarkten. In de arbeidsmarkt sluiten 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 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 participatiegraad daalt. Omgekeerd stimuleert een krappe arbeidsmarkt dat mensen zich aanmelden 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 aanmelden 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'. Uit een analyse van de Nederlandse Bank blijkt dat in Nederland tijdens de crisis van 2009-2010 er historisch gezien veel personeel is gehamsterd. In 2009 en 2010 heeft de overheid labour-hoarding gestimuleerd door deeltijd-WW mogelijk te maken.

Als de arbeidsmarkt minder ruim of zelfs 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 2014-2015

De landelijke arbeidsmarktontwikkelingen komen in dit hoofdstuk aan bod. We beginnen met de economische verwachtingen van het Centraal Planbureau (paragraaf 2.1). Vervolgens leiden we daaruit de vraag naar arbeid af (paragraaf 2.2). Het aanbod van arbeid volgt daarna (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 en komt in laatste paragraaf (2.4) aan de orde.

2.1 Veronderstellingen over economische ontwikkeling

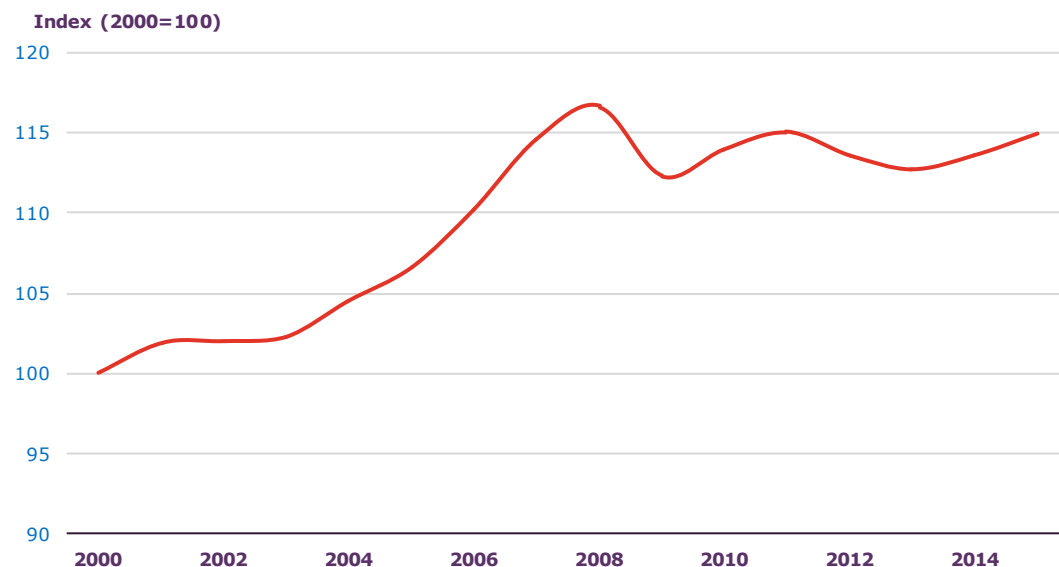
Bepalend voor de arbeidsmarkt zijn de ontwikkelingen in de economie. Immers afzetontwikkelingen van ondernemingen bepalen de behoefte aan nieuw personeel. Maar ook het beschikbaar stellen van arbeid door de bevolking hangt af van de veronderstelde kans van werkzoekenden op het vinden van een baan.

De economische output is een optelsom van bestedingen van consumenten en overheid, investeringen en export. In elk kwartaal van 2013 ontwikkelt de economie zich beter, vooral de export doet het goed. Gemiddeld over geheel 2013 gemeten, zien we nog wel een krimp van de economie, vooral door overloopeffecten uit het voorgaande jaar¹.

In 2014 en 2015 is het beeld nog iets gunstiger en komt het herstel van de economie ook vanuit het binnenland. Dit jaar groeien de investeringen van bedrijven en de overheidsbestedingen. In 2015 neemt voor het eerst in jaren de particuliere consumptie toe. Deze arbeidsmarktprognose gaat uit van de groeiveronderstelling van de economie uit het Centraal Economisch Plan 2014 van het Centraal Planbureau: 0,75% in 2014 en 1,25% in 2015². Daarmee sluiten we aan bij de gebruikelijke economische veronderstellingen van het overheidsbeleid in Nederland.

Economische groei en krimp wisselen elkaar af na 2008. De omvang van de economische activiteiten in 2015 is iets lager dan in 2008.

Figuur 2.1.1 Omvang productie van goederen en diensten (BBP) tot en met 2015



¹ Overloop is het verschil tussen het niveau van de economische activiteiten aan het eind van jaar en het gemiddeld jaarniveau:

Eind 2012 kromp de Nederlandse economie, waardoor het niveau van de economische activiteiten circa 0,9% lager lag dan het gemiddeld jaarniveau over 2012. Dit verschil loopt over naar 2013. De economie produceert in 2013, ondanks herstel in de loop van dat jaar, toch minder dan het voorafgaande jaar.

² CPB, 'Centraal Economisch Plan 2014, maart 2014.

2.2 De vraag naar arbeid

Ondanks groei economie in 2014 toch minder banen

In 2014 neemt de productie per werknemer³ met 1,2% toe (arbeidsproductiviteit). Deze toename is groter dan de groei van de economie (0,75%). Dit betekent dat er in 2014 minder banen (arbeidsjaren) nodig zijn om de productie te realiseren. In 2015 wordt een hogere economische groei voorzien. Deze komt voort uit de verhoging van de arbeidsproductiviteit en meer banen (tabel 2.2.1).

Tabel 2.2.1 Ontwikkeling productie en werkgelegenheid

		Waarde			Groei	
		2013	2014	2015	2014	2015
BBP, prijsniveau 2012	€ mld	535	539	546	0,7%	1,3%
Arbeidsproductiviteit a)	x 1.000	80,4	81,4	82,2	1,2%	1,0%
Arbeidsjaren totaal	x 1.000	6.656	6.624	6.643	-0,5%	0,3%
Waarvan werknemers	x 1.000	5.752	5.707	5.720	-0,8%	0,2%
Waarvan zelfstandigen	x 1.000	904	917	923	1,4%	0,6%
Gemiddelde deeltijdfactor						
Waarvan werknemers		74,6%	74,6%	74,5%	0,0%	-0,1%
Waarvan zelfstandigen		62,5%	62,5%	62,5%	-0,2%	0,0%
Banen totaal	x 1.000	9.156	9.122	9.153	-0,4%	0,3%
Waarvan werknemers	x 1.000	7.710	7.653	7.675	-0,7%	0,3%
Waarvan zelfstandigen	x 1.000	1.445	1.469	1.477	1,6%	0,6%

a) BBP per arbeidsjaar werknemers en zelfstandigen

Niet iedereen werkt fulltime, daarom is het aantal banen (voltijd en deeltijd) hoger dan het aantal arbeidsjaren. De ontwikkeling van het aantal banen kan worden opgedeeld naar oorzaak: toename van de productie (+), toename van arbeidsproductiviteit (-) en vergroting van het aantal deeltijdmedewerkers (+). We merken op dat de afgelopen jaren deeltijdarbeid wel toeneemt, maar minder snel dan voorheen. In de prognose is aangenomen dat deze trend zich voortzet. De belangrijkste 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 jaarlijkse banenontwikkeling naar bepalende factoren

(Gemiddelde) groei per jaar (x 1.000)				
	2004-'08	2009-'13	2014	2015
Groei totaal aantal banen	98	-26	-34	31
Banengroei zelfstandigen	16	26	23	9
Banengroei werknemers	82	-52	-57	22
Bron groei totaal aantal banen				
- Groei BBP	241	-37	68	121
- Stijging arbeidsproductiviteit	-163	-11	-111	-96
- Toename deeltijdarbeid	20	23	10	5

³ Aantal banen in fulltime-eenheden, zie ook begrippenlijst.

Meer vacatures

In de voorgaande arbeidsmarktprognoses gingen we er van uit dat in 2013 het aantal vacatures iets zou dalen en dat in 2014 licht herstel zou optreden. Nu we opnieuw de balans opmaken, zien we dat het aantal ontstane vacatures⁴ in 2013 inderdaad gedaald is, maar meer dan verwacht. Er zijn slechts 622 duizend vacatures ontstaan in 2013. Sinds het CBS in 1997 is begonnen met het bijhouden van de vacaturestatistiek is een dergelijk laag aantal niet eerder voorgekomen. Het voorgaand dalniveau was in 2003, maar destijds was de arbeidsmarkt kleiner dan nu. Kortom verhoudingsgewijs zijn er nog nooit zo weinig vacatures ontstaan als in 2013.

Het aantal ontstane vacatures wordt bepaald door verschillende ontwikkelingen. Ten eerste de vervangingsvacatures. Deze ontstaan doordat mensen van baan wisselen, met pensioen gaan, uittreden om zorgtaken te verrichten of om een opleiding te volgen. Doordat de economie in 2014 en 2015, na twee jaar van krimp, weer aantrekt, durven meer mensen de overstap naar een nieuwe baan te maken. Hierdoor komen de vacatures voor vervanging van vertrokken personeel weer op gang⁵. Ten tweede werken steeds meer ouderen langer door. Het is positief dat de arbeidsparticipatie van ouderen toeneemt waardoor de productiecapaciteit van Nederland groter is geworden en ook de financiering van collectieve voorzieningen (via belasting en premies) over meer mensen is gespreid. De andere kant van de medaille is dat de uitstroom van de arbeidsmarkt (door gepensioneerden) wordt uitgesteld. Daardoor wordt het aantal vervangingsvacatures (wegens pensionering) gedrukt. Ten derde hebben we dit jaar nog te maken met krimp van de totale werkgelegenheid en volgend jaar met een zeer bescheiden groei van de werkgelegenheid. Hierdoor hebben bedrijven nog niet veel uitbreidingsvacatures.

Al met al zal het aantal vacatures groeien. In 2014 met 90 duizend en in het jaar daarop met 80 duizend. De groei van het aantal ontstane vacatures kan worden verklaard omdat het aantal ontstane vacatures snel en scherp reageert op de economische groei. Het verband tussen economische ontwikkeling enerzijds en het aantal ontstane vacatures anderzijds is geïllustreerd in figuur 2.2.2.

Dat het aantal ontstane vacatures in 2014 en 2015 vermoedelijk groeit, wordt bevestigd door verschillende bronnen. Ten eerste blijkt uit onderzoek van Loonwijzer en Monsterboard dat meer mensen open staan voor een nieuwe baan (50% en vorig jaar was dat nog 46%)⁶. Ten tweede blijkt uit de vacature-indicator van het CBS dat het sentiment aan het keren lijkt te zijn van pessimisme naar optimisme: de vacature-indicator bereikt in maart de hoogste stand in bijna 3 jaar⁷.

Ondanks de groei van de vacaturemarkt in 2014-2015 blijft de omvang lager dan voor de crisis: in 2007 ontstond een recordniveau van 1,1 miljoen vacatures.

Overigens merken we op dat het aantal ontstane vacatures een onderschatting is van het feitelijk aantal nieuwe baanstarts. Er worden namelijk ook banen ingevuld zonder dat er sprake is van een formele vacature: bijvoorbeeld mensen die worden aangenomen via het informele circuit, netwerken, open sollicitatie etc.

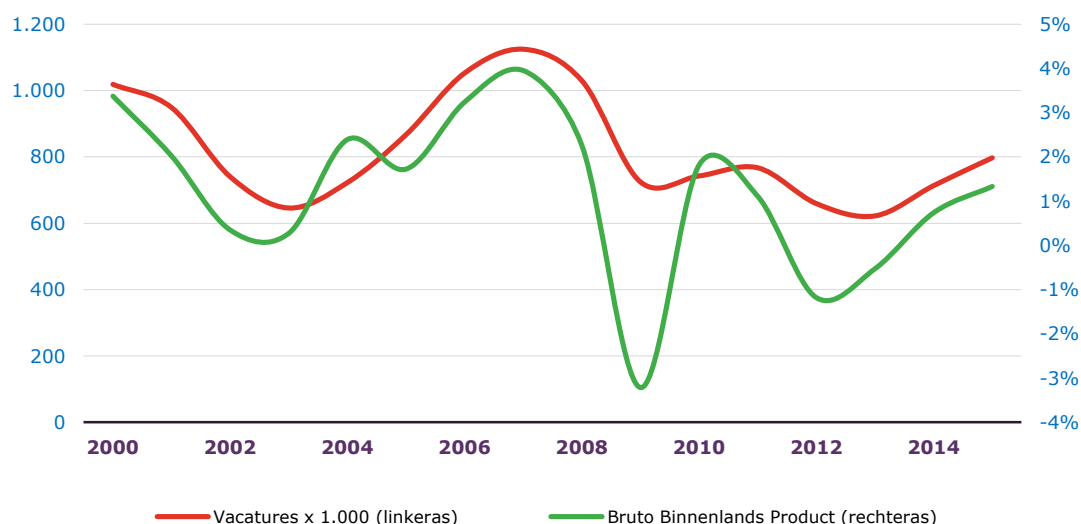
⁴ Het CBS hanteert voor vacatures twee meeteenheden: openstaande en ontstane vacatures. Het aantal openstaande vacatures geeft op enig moment de voorraad onbezette arbeidsplaatsen aan. In deze arbeidsmarktprognose gaan we uit van het aantal vacatures dat in een jaar ontstaat, omdat het aantal ontstane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

⁵ 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 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 stoelendans. Als de economie aantrekt zullen eerder 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.

⁶ www.loonwijzer.nl 'Nederlandse inkomens dalen flink', 16 april 2014.

⁷ CBS, 'Iets meer vacatures', Conjunctuurbericht, 8 april 2014.

Figuur 2.2.2 Ontstane vacatures en groei economie tot en met 2015



Box 2.1 Innovatie leidt tot hogere arbeidsproductiviteit en meer dynamiek op de arbeidsmarkt

Bedrijven innoveren hun productie en productieprocessen voortdurend om concurrerend te blijven. Succesvolle toepassingen van nieuwe technieken verdringen oude technieken en producten. De daarmee samenhangende afname van banen wordt creatieve destructie genoemd.

Door creatieve destructie worden oude toepassingen en achterliggende organisaties overbodig gemaakt. Zo worden producten, door de inzet van robots, tegenwoordig met veel minder menskracht gemaakt dan vroeger en verdringen computers handmatig administratief werk. Maar denk ook aan streaming media (spotify, netflix) die de CD en DVD vervangen, de digitale camera/smartphone die het klassieke filmrolletje verdringt, drones die tanks overbodig maken, tablets & smartphones die de plaats van de pc innemen. Maar ook webshops die de plaats van fysieke winkels innemen en internetbankieren dat face-tot-face bankieren vervangt, waardoor gesneden wordt in het kantorennetwerk van banken.

Toch vertelt de theorie van creatieve destructie niet het hele verhaal. Ook de veranderlijkheid van consumentenvoorkeuren speelt een rol. Zo waren lange tijd de smartphones van fabrikant Blackberry zeer populair. Maar inmiddels is de omzet sterk afgenomen. De consument geeft nu de voorkeur aan de berichtenservice Whatsapp ten koste van het Pingen van de Blackberry en er staan duizenden banen op de tocht bij het bedrijf Blackberry.

Het proces van vernieuwing van productieprocessen en productvernieuwing is mogelijk door her- en bijscholing van medewerkers en door arbeid te verplaatsen naar nieuwe productielocaties en bedrijven. De allocatie – toewijzing – van arbeid moet zich voortdurend aanpassen aan de nieuwe omstandigheden:

- Beroepen verdwijnen en er ontstaan nieuwe beroepen. Zo zijn er niet veel glasmakers, houtslagers en rietdekkers meer. Nieuwe beroepen zijn er ook. Wie had er tien jaar geleden gehoord van app-developer, social media manager of big-data architect?
- De vernieuwing van productieprocessen is duidelijk zichtbaar in de industrie. De productie neemt toe bij een dalende werkgelegenheid: de productiviteit neemt in deze sector namelijk sterk toe.

Overigens hoeft de verhoging van de arbeidsproductiviteit niet te leiden tot minder werkgelegenheid. Immers door productiviteitsverbeteringen ontstaat een concurrerender bedrijfsleven dat voor een aantrekkelijke prijs de producten produceert. Dit stimuleert de omzet en de productie voor de export en het binnenland. Per saldo hoeft de werkgelegenheid de werkgelegenheid niet af te nemen. In het verleden ging landelijk gezien productiviteitsverbetering samen met meer werkgelegenheid.

Wetenschapper Schumpeter benadrukte de voortdurende innovatie van producten en ziet dat als dé bron van welvaartstoename. De vernieuwing van producten zien we terug in de groei van de arbeidsproductiviteit en welvaart. Het CBS heeft de verhoging van de welvaart, afgemeten aan het BBP per inwoner, sinds de Tweede Wereldoorlog onderzocht. Dan blijkt dat in zestig jaar tijd de welvaart in Nederland meer dan verviervoudigd is. En dit komt vooral voor rekening van de verhoging van de arbeidsproductiviteit. De arbeidsduur (in arbeidsjaren) per inwoner is in die periode namelijk vrijwel gelijk gebleven.

a) Bron: www.shift-innovatie.nl, blog: 'Creatieve destructie: Kodak is done', 12 januari 2012.

b) CBS, 'De Nederlandse economie 2008', 2009 en 'Groeï bbp per inwoner vooral door stijging arbeidsproductiviteit', 2009.

Tabel 2.2.3 Ontwikkeling in aantal banen en vacatures

		Waarde			Groei	
		2013	2014	2015	2014	2015
Banen werknemers	x 1.000	7.710	7.653	7.675	-0,7%	0,3%
Ontstane vacatures	x 1.000	622	713	797	15%	12%
Ontstane vacatures / banen werknemers (= vacaturepercentage)		8,1%	9,3%	10,4%		

2.3 Het aanbod van arbeid

Het aanbod van arbeid wordt gevormd door mensen die werkzaam zijn of werk zoeken⁸. We onderscheiden daarbij vier bepalende factoren (tabel 2.3.1).

Tabel 2.3.1 Beïnvloedende factoren op de omvang van de beroepsbevolking

	2014-2015
Bevolkingsontwikkelingen 15-64 jaar	-
Conjuncturele ontwikkelingen	-/+
Maatschappelijke ontwikkelingen	+
Overige ontwikkelingen	-/+
Totaal	-/+

De omvang van de bevolking (15-64 jaar) krimpt door de vergrijzing

De Nederlandse bevolking als geheel groeit, maar de omvang van de groep mensen die in potentie beschikbaar is voor de arbeidsmarkt krimpt. Oorzaak is het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd door de babyboomgeneratie, die onvoldoende wordt gecompenseerd door jongeren (15-jarigen). Bovendien vergrijst niet alleen de bevolking, maar wordt ook de beroepsbevolking steeds ouder (zie ook *Box 2.2 Leeftijdsopbouw van bevolking wijzigt van piramide- naar huisvorm*). Ouderen participeren minder dan gemiddeld op de arbeidsmarkt. De vergrijzing zorgt er dus voor dat de omvang van de beroepsbevolking op twee manieren neerwaarts wordt beïnvloed.

Minder vraag naar arbeid remt dit jaar 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 weer afhankelijk van de interactie tussen arbeidsvraag en arbeidsaanbod. De groei van de reële lonen is in 2014-2015 beperkt en remt de groei van het arbeidsaanbod.

Het aantal banen krimpt in 2014, wat het arbeidsaanbod vermindert. Immers in een ruime arbeidsmarkt schat men de kans op werk laag in, waardoor een aantal werkzoekenden ontmoedigd raakt en zich niet meer aanbiedt op de arbeidsmarkt. Het gevolg is dat in 2014 het arbeidsaanbod iets afneemt. In 2015 toont het aantal banen enig herstel en dit verhoogt het aantal mensen dat zich aanbiedt op de arbeidsmarkt.

Over twee jaren gemeten neemt het arbeidsaanbod maar weinig toe.

Arbidsaanbod hoger door maatschappelijke ontwikkelingen

Er is een aantal langjarige trends: meer werkende vrouwen en meer werkende 55-plussers. Bovendien stijgt de arbeidsparticipatie door het toenemen van het opleidingsniveau van de bevolking. Hoger opgeleiden participeren namelijk meer dan laagopgeleiden op de arbeidsmarkt.

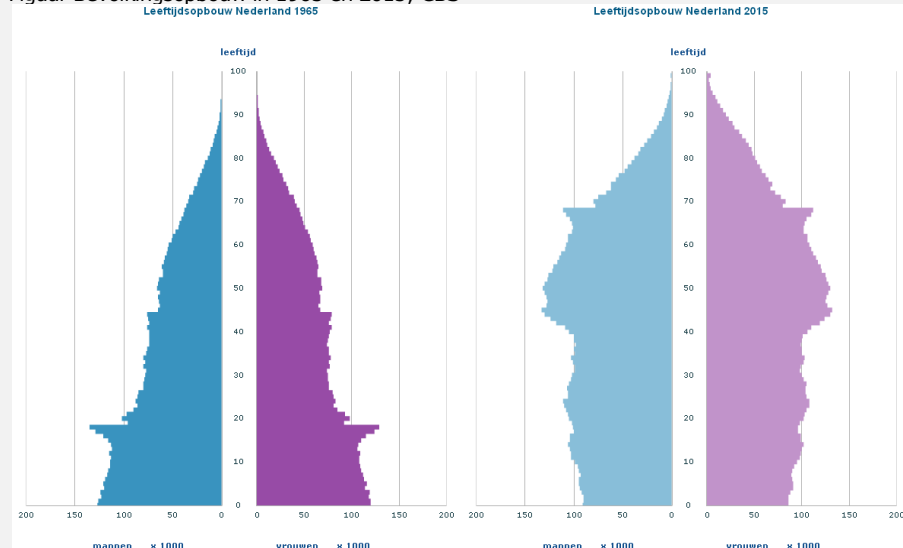
⁸ We conformeren ons hierbij aan de gebruikelijke leeftijdsindeling in nationale arbeidsmarktstudies en gaan uit van de beroepsbevolking met een leeftijd van 15 tot en met 64 jaar.

Box 2.2**Leeftijdsopbouw van bevolking wijzigt van piramide- naar huisvorm**

Vergrijzing wordt inzichtelijk gemaakt met de bevolkingsopbouw (zie onderstaande figuur). Aan de linkerkant zien we het aantal inwoners in Nederland per leeftijd in 1965: in donker blauw voor mannen en in donker paars voor vrouwen. De leeftijdsopbouw heeft een duidelijke piramidevorm: er zijn relatief veel kinderen en weinig ouderen. Ofwel het aantal mensen neemt af naarmate de leeftijd stijgt. Echter rond de twintigjarige leeftijd zien we een uitstulping: dat zijn kinderen die geboren zijn tijdens de bevolkingsexplosie direct na de Tweede Wereldoorlog. De gemiddelde leeftijd (het zwaartepunt) van de bevolking ligt op een derde van de hoogte van piramide: ongeveer 32 jaar.

Aan de rechterkant zien we een prognose van de bevolkingsopbouw in Nederland in 2015. Van een echte piramidevorm is geen sprake meer. De oorzaak is dat er vanaf begin jaren zeventig minder kinderen werden geboren. We zien ook dat de uitstulping van mensen die geboren zijn direct na de Tweede Wereldoorlog, naar boven is verschoven. Zij hebben in 2015 de leeftijd van rond de zeventig jaar. De bevolkingsopbouw heeft meer weg van een huis met een dakkapel. Het zwaartepunt ligt in 2015 veel hoger: de gemiddelde leeftijd is 41 jaar. Een toename met 9 jaar in vijftig jaar tijd.

Figuur Bevolkingsopbouw in 1965 en 2015; CBS



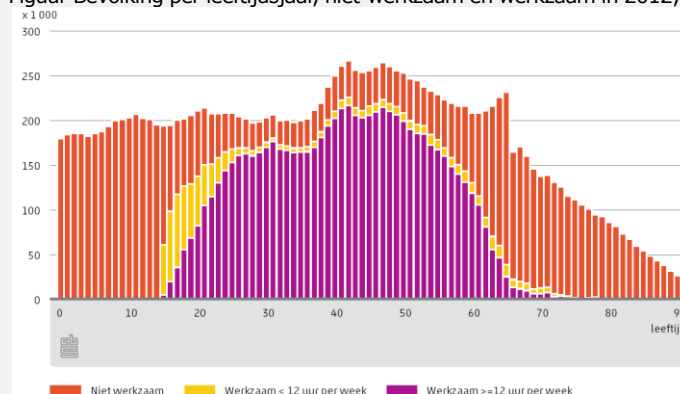
Potentiële beroepsbevolking veroudert minder sterk dan de totale bevolking

Voor de arbeidsmarkt zijn bevolkingsontwikkelingen maar een deel van het verhaal. Immers niet alle leeftijdsgroepen zijn vertegenwoordigd op de arbeidsmarkt. Zo nemen kinderen en ouderen geen deel aan arbeid (zie ook onderstaande figuur). Daarom kijken we hier hoeveel de gemiddelde leeftijd verandert van de potentiële beroepsbevolking: de bevolking met een leeftijd van 15-64 jaar. De potentiële beroepsbevolking veroudert: in vijftig jaar tijd neemt de gemiddelde leeftijd toe van 37 jaar naar 41 jaar. Deze groei is half zo sterk als die van de totale bevolking.

..... maar de werkzame beroepsbevolking veroudert sneller

Hoe ontwikkelt de gemiddelde leeftijd zich van de werkende beroepsbevolking? Hierover zijn minder historische gegevens bekend. We weten wel de ontwikkeling in de afgelopen twintig jaar: de gemiddelde leeftijd van de werkende beroepsbevolking neemt toe van 36 jaar in 1990 naar 42 jaar in 2013. Deze toename in ruim twintig jaar tijd en is net zo groot als de toename van de potentiële beroepsbevolking in vijftig jaar tijd a). De snelle toename wordt veroorzaakt door meer ouderen in de potentiële beroepsbevolking. Dat wordt versterkt door de toegenomen arbeidsparticipatie van ouderen. En deze trend zet zich de komende jaren voort.

Figuur Bevolking per leeftijdsjaar, niet-werkzaam en werkzaam in 2012; CBS (EBB)



a) CBS, 'Beroepsbevolking in twee decennia ruim 5 jaar ouder, webmagazine 10 april 2013, CBS, 'Nederlandse economie in 2012', september 2013 en Statline (20 maart 2013).

Overige ontwikkelingen die het arbeidsaanbod bepalen

Het aantal jongeren (15-25 jaar) dat zich op de arbeidsmarkt aanbiedt neemt, ook versterkt door de laagconjunctuur, trendmatig af. Jongeren kiezen vaker voor doorleren en studie. We veronderstellen dat deze trend zich voortzet in 2014-2015. In 2015 is de arbeidsparticipatie van jongeren 41%: zo'n 5%-punten lager dan in 2008.

In 2013 is de bevolkingsgroei afgenomen tot 49 duizend. Daarbij is de immigratie iets toegenomen en blijft de emigratie op hetzelfde peil van voorgaand jaar. Per saldo blijft het migratiesaldo positief in 2012: namelijk 18 duizend⁹. De laatste bevolkingsprognose van het CBS gaat uit van een ongeveer gelijk migratiesaldo in de komende jaren¹⁰. Een deel van het migratiesaldo omvat arbeidsmigranten. Hoeveel arbeidsmigranten er zich werkelijk in Nederland vestigen is afhankelijk van de verschillen (tussen landen) in de economische ontwikkeling, arbeidsmarktsituatie en het loonniveau.

In twee jaar tijd neemt de omvang van de beroepsbevolking nauwelijks toe

De richting van de bovengenoemde beïnvloedende factoren is schematisch weergegeven in tabel 2.3.1.

Tabel 2.3.2 geeft een overzicht van ontwikkelingen in de bevolking en beroepsbevolking meer in detail. We zien de bevolking als totaal nog steeds langzaam groeien. Het aandeel van de bevolking dat het arbeidspotentieel vormt (15-64 jaar) daalt in beide jaren licht. De arbeidsparticipatie neemt in 2014 door de beschreven ontwikkelingen iets af, maar neemt in 2015 weer toe. Gesommeerd over 2014-2015 neemt de omvang van de beroepsbevolking in deze prognose nauwelijks toe.

Tabel 2.3.2 Ontwikkeling bevolking en beroepsbevolking

		Waarde			Groei	
		2013	2014	2015	2014	2015
Bevolking Nederland	x 1.000	16.780	16.879	16.940	0,6%	0,4%
Aandeel 15-64 jarigen		66%	65%	65%	-0,8%	-0,4%
Bevolking 15-64 jaar	x 1.000	11.013	10.994	10.985	-0,2%	-0,1%
Participatiegraad		72,1%	72,0%	72,3%	-0,1%	0,4%
Beroepsbevolking	x 1.000	7.939	7.920	7.945	-0,2%	0,3%

Box 2.3 Hoe hoger het onderwijsniveau, hoe hoger de arbeidsparticipatie

Arbeidsmarkttheorie: loonniveau en aanbod van arbeid

In het standaard arbeidsaanbodmodel maakt een individu een afweging tussen het aantal uren vrije tijd en werktijd. Het loonniveau is een belangrijke factor in dit afwegingsproces. Een hoger loon per uur heeft twee tegengestelde effecten:

- Meer loon betekent een hoger reëel inkomen. Men hoeft minder uren te werken om hetzelfde consumptieniveau te bereiken (inkomenseffect).
- Meer loon per uur betekent dat een extra uur vrije tijd meer 'kost'. Immers door te kiezen voor meer vrije tijd loopt men meer inkomsten mis. Werken loont meer en daarom kiest men voor meer werk (substitutie-effect).

Welk effect domineert nu? De internationale arbeidsmarktliteratuur geeft aan dat het substitutie-effect sterker is dan het inkomenseffect. Dus een hoger loon leidt tot een toename van de arbeidsparticipatie. Uit schattingen blijkt dat 1% hoger loon leidt tot een toename de arbeidsparticipatie van mannen met 0,1% à 0,4%-punt en bij vrouwen met 0,3% à 0,6%-punt. De participatiebeslissing van vrouwen is dus volgens de literatuur gevoeliger voor veranderingen in loonhoogte dan die van mannen.

Het effect van onderwijs op het arbeidsaanbod volgens de theorie

Onderwijs heeft volgens de literatuur twee elkaar versterkende effecten:

- In het onderwijs doen mensen kennis en vaardigheden op – ook wel menselijk kapitaal genoemd – die hun productiviteit verhogen ('human capital theorie' van G. Becker). Een hoger opleidingsniveau vertaalt zich door de hogere arbeidsproductiviteit ook in een hoger loon. Gegeven het bovenstaande arbeidsmarktmodel leidt een hoger onderwijsniveau tot meer participatie.
- Onderwijs verhoogt de voorkeur van mensen voor werk ten opzichte van vrije tijd:
 - Hoger opgeleiden kunnen meer uitdagend werk doen en dat wordt als meer bevredigend ervaren.
 - Daarnaast zullen mensen als zij investeren in onderwijs, dit onderwijs ook te gelde willen maken.

⁹ CBS, 'In 2013 minder geboorten en minder huwelijken', persbericht 6 februari 2014. Het gaat hier om de totale immigratie ongeacht het motief. Echter arbeid is het belangrijkste immigratie/emigratiemotief (CBS, 'Arbeid belangrijkste immigratiestroom', artikel 24 januari 2012).

¹⁰ CBS, 'Kernprognose 2013-2060', december 2013.

Wat zeggen de cijfers?

Tot zover de theorie. Maar wat zeggen de cijfers nu over het effect van onderwijs op de arbeidsparticipatie? Het Centraal Planbureau (CPB) heeft het aanbod van arbeid op de Nederlandse arbeidsmarkt geanalyseerd en komt tot de volgende conclusies:

- Hoe hoger het onderwijsniveau, hoe vaker men participeert op de arbeidsmarkt.
- Er zijn afnemende meeropbrengsten: naarmate het onderwijsniveau stijgt, wordt de toename van de arbeidsparticipatie geringer. Uit het basisregressiemodel van het CPB volgt bijvoorbeeld:
 - Een verhoging van basisonderwijs tot MBO geeft een 19%-punt hogere arbeidsparticipatie.
 - Een extra verhoging van MBO tot WO leidt tot een 7%-punt hogere arbeidsparticipatie.
- De effecten voor vrouwen zijn sterker dan voor mannen. Dat is in lijn met de hierboven genoemde hogere gevoeligheid van de participatiebeslissing van vrouwen voor de hoogte van het loon.

Uit de gebruikte modellen volgt niet eenduidig of een hoger opleidingsniveau ook leidt tot meer uren dat men werkt.

Landelijk arbeidsaanbodmodel van UWV

Het onderwijsniveau is via de loonontwikkeling van cruciale invloed op het arbeidsaanbod van individuele personen. Van jaar op jaar zal het onderwijsniveau maar weinig toenemen. De daardoor veroorzaakte landelijke groei van het loonniveau is daarom relatief gering. Belangrijker voor de ontwikkeling van de arbeidsparticipatie is de groei van het algemene loonniveau. Het loonniveau is dan ook opgenomen als verklarende variabele in het model van het arbeidsaanbod in dit onderzoek. Daarnaast is ook het aantal banen in het arbeidsaanbodmodel verwerkt.

a) CPB, 'Relatie Opleidingsniveau en arbeidsaanbod', mei 2012. Analyses op basis van de Enquête Beroepsbevolking van het CBS over de periode 1996-2009.

Omvang mannelijke beroepsbevolking daalt

De arbeidsparticipatie van mannen is al hoog en dat maakt het moeilijker om een verdere verhoging te realiseren. Mede door de lagere potentiële beroepsbevolking (leeftijd van 15 tot en met 64 jaar) zien we de mannelijke beroepsbevolking zelfs iets dalen in de periode 2014-2015.

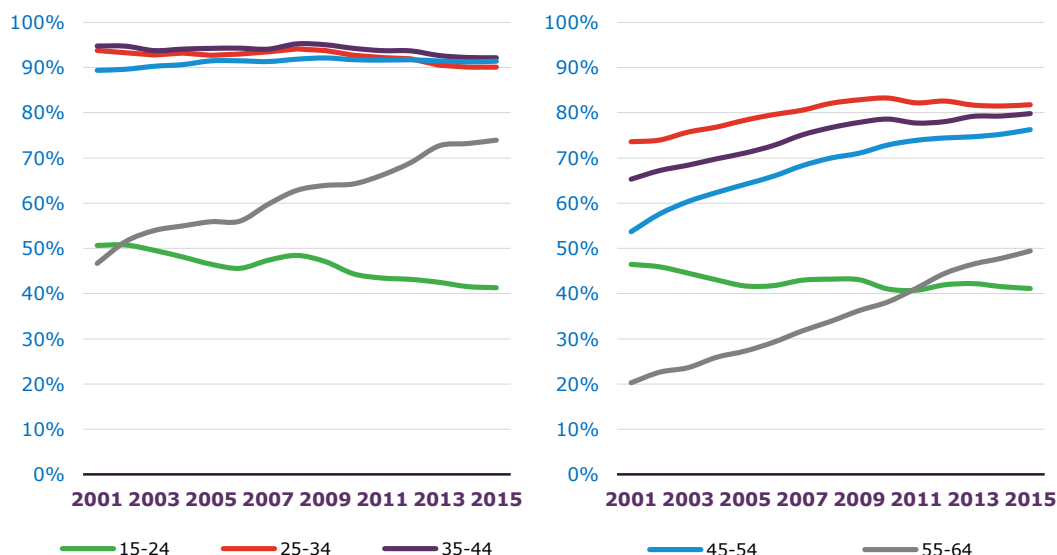
De arbeidsparticipatie van vrouwen groeit, ook door het overheidsbeleid (zie ook *Box 2.4 Extra kinderopvangtoeslag leidt tot meer werkende vrouwen*), verder. De participatiegroei bij vrouwen is wel iets minder omvangrijk dan in het verleden. Immers nu steeds meer generaties vrouwen werkzaam zijn, neemt de mogelijke participatiewinst af. Bovendien remt het baanverlies in een specifieke 'vrouwensector' als de zorg, de groei van de arbeidsparticipatie van vrouwen. Het aantal vrouwen in de beroepsbevolking neemt in 2014-2015 toe.

Tabel 2.3.3 Opbouw beroepsbevolking naar geslacht en leeftijd

		Waarde			Groei	
		2013	2014	2015	2014	2015
Beroepsbevolking	x 1.000	7.939	7.920	7.945	-0,2%	0,3%
Per geslacht						
Mannen	x 1.000	4.354	4.332	4.327	-0,5%	-0,1%
Vrouwen	x 1.000	3.586	3.588	3.618	0,1%	0,8%
Aandeel mannen		54,8%	54,7%	54,5%		
Aandeel vrouwen		45,2%	45,3%	45,5%		
Per leeftijdsklasse						
15-24 jaar	x 1.000	864	848	845	-1,9%	-0,3%
25-34 jaar	x 1.000	1.756	1.737	1.750	-1,1%	0,8%
35-44 jaar	x 1.000	1.946	1.936	1.888	-0,5%	-2,5%
45-54 jaar	x 1.000	2.091	2.095	2.122	0,2%	1,3%
55-64 jaar	x 1.000	1.283	1.305	1.340	1,7%	2,7%
Aandeel 15-24 jaar		10,9%	10,7%	10,6%		
Aandeel 25-34 jaar		22,1%	21,9%	22,0%		
Aandeel 35-44 jaar		24,5%	24,4%	23,8%		
Aandeel 45-54 jaar		26,3%	26,5%	26,7%		
Aandeel 55-64 jaar		16,2%	16,5%	16,9%		

Groei van de beroepsbevolking zien we vooral in de twee oudste leeftijdsgroepen (tabel 2.3.3) door een grotere potentiële beroepsbevolking en een hogere arbeidsparticipatie. Vooral het aantal van 55-plussers in de beroepsbevolking is de afgelopen twintig jaar fors gestegen: van nog geen 400 duizend in 1995 naar 1,3 miljoen in 2015 (+250%). En de groei zet zich voort in de komende jaren. De omvang van de beroepsbevolking in de middelste leeftijdscategorie (35-44 jaar) neemt af. 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 arbeidsparticipatie naar geslacht en leeftijd is te zien in onderstaande figuur 2.3.1. Die van vrouwen en ouderen groeit duidelijk, terwijl de participatie van jongeren – zowel bij mannen als vrouwen – trendmatig daalt.

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



Box 2.4**Extra kinderopvangtoeslag leidt tot meer werkende vrouwen**

Volgens de arbeidsmarkttheorie stimuleert een hoger netto loon de arbeidsparticipatie. Hogere overheidssubsidies voor kinderopvang zorgen ervoor dat arbeid meer loont en daarom volgens de arbeidsmarkttheorie tot meer arbeidsparticipatie van vrouwen met kinderen. Het Centraal Planbureau (CPB) heeft deze theorie getoetst.

Resultaten toetsing bevestigen dat door hogere subsidies meer vrouwen werken

Het is een jarenlange trend dat de arbeidsparticipatie van vrouwen groeit. In de periode 2004-2009 nam de arbeidsparticipatie van moeders met jonge kinderen toe met 10%-punten. Daarvan kan volgens het CPB een vierde worden toegeschreven aan de hogere subsidies. Dus door meer kinderopvangsubsidies zijn er inderdaad meer vrouwen met jonge kinderen zijn gaan werken.

Uit de analyse van het CPB blijkt dat de arbeidsparticipatie van laagopgeleide vrouwen met kinderen niet wordt beïnvloed. Vermoedelijk omdat de ouderbijdrage voor deze groep weinig veranderde. De hogere subsidie heeft ook geen effect op de participatiegraad van mannen met jonge kinderen: de arbeidsparticipatie van mannen met jonge kinderen ligt al op een veel hoger niveau dan bij vrouwen.

Kosten en baten

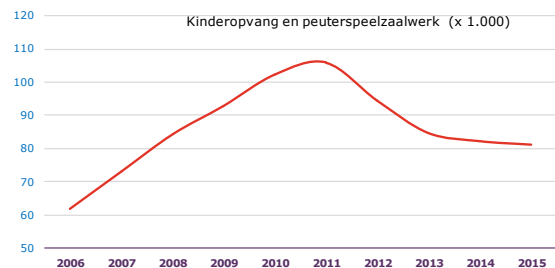
Hoeveel vrouwen met kinderen zijn nu extra gaan werken? Het CPB berekent 30.000 volledige banen. Dit werd mogelijk gemaakt door een intensivering van de kinderopvangtoeslag (en de combinatiekorting) van 3 miljard euro. Als we deze twee getallen tegenover elkaar zetten zien we dat een extra baan overeenkomt met gemiddeld 100.000 euro aan subsidie. Dit bedrag is zo hoog, doordat de subsidie niet alleen wordt uitgekeerd aan de mensen die extra zijn gaan werken, maar iedereen die voldoet aan de voorwaarden krijgt de subsidie. Economen noemen dit 'deadweight loss': namelijk het voordeel van de subsidie voor degenen die toch al het (gewenste) gedrag vertonen.

Naast deze zuiver cijfermatige benadering op de korte termijn is het belangrijk te realiseren dat meer deelname aan het arbeidsproces ook andere niet-gekwantificeerde effecten heeft. Denk daarbij aan meer ontplooiingsmogelijkheden, hogere arbeidsparticipatie op latere leeftijd, maar ook dat de Nederlandse arbeidsmarkt beter is toegerust als de babyboomgeneratie de arbeidsmarkt verlaat en vervangen moet worden.

Bezuinigingen vanaf 2011

Vanaf 2011 wordt bezuinigd op de kinderopvang c) d). Deze bezuinigingen hebben invloed op de vraag naar kinderopvang en de werkgelegenheid in de sector:

- Het aantal kinderen met kinderopvangtoeslag is in 2013 14% lager dan in 2011. Bovendien is het aantal uren per kind afgenomen.
- Ten opzichte van 2011 is de netto arbeidsparticipatie bij vrouwen met jonge kinderen iets gedaald.
- De werkgelegenheid in de kinderopvang ademt mee met het aantal kinderen in de kinderopvang: de werkgelegenheid neemt fors af (figuur).



a) CPB, 'Ongeveer 30.000 meer werkende ouders door hogere subsidies in 2005-2009', persbericht 14 februari 2012 en 'Ex post analyse effect kinderopvangtoeslag op arbeidsparticipatie', 2011.

b) Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 'Cijfers kinderopvang 2013', Brief aan Tweede Kamer, 24 maart 2014.

c) UWV, 'Welzijn, Jeugd en Kinderopvang, sectorbeschrijving', september 2013.

d) Overigens stelt het kabinet vanaf 1 januari 2014 structureel 100 miljoen euro beschikbaar voor intensivering van de kinderopvangtoeslag ('Cijfers kinderopvang derde kwartaal 2013').

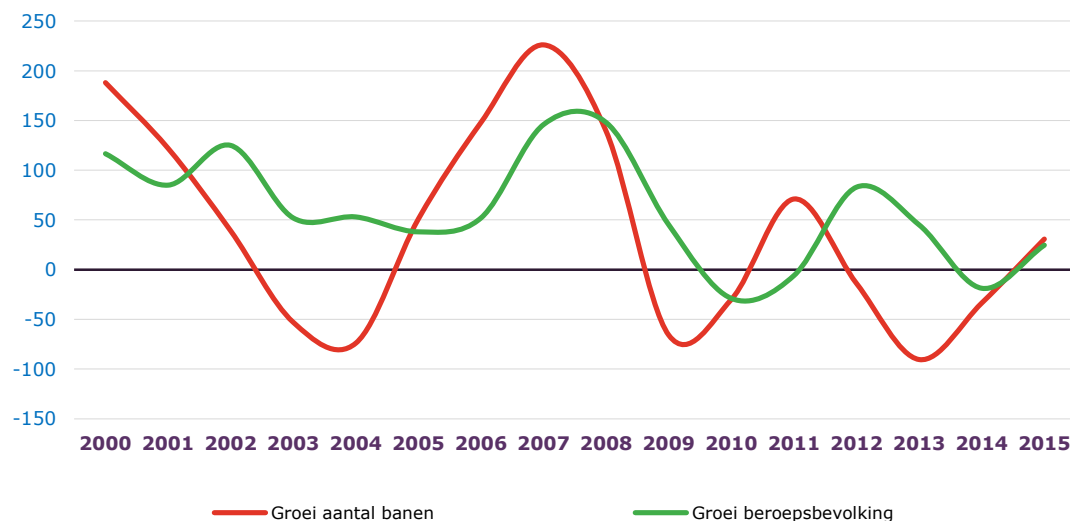
2.4 Discrepantie vraag en aanbod op de arbeidsmarkt

In 2014 zijn er meer economische activiteiten in Nederland. Het aantal banen daalt echter nog in 2014. De omvang van de beroepsbevolking krimpt eveneens. Minder banen leidt tot meer werkzoekenden en WW-uitkeringen. De dalende omvang van de beroepsbevolking drukt juist het aantal werkzoekenden en WW-uitkeringen. Per saldo groeit het aantal WW-uitkeringen in deze prognose.

Volgend jaar zijn de ontwikkelingen juist andersom: meer banen en een groeiende omvang van de beroepsbevolking en een iets lager aantal WW-uitkeringen.

Figuur 2.4.1 brengt op landelijk niveau de vraag- en aanbodontwikkelingen op de arbeidsmarkt in beeld. Daarin zien we dat de mutaties in de beroepsbevolking minder groot zijn dan die van het aantal banen.

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



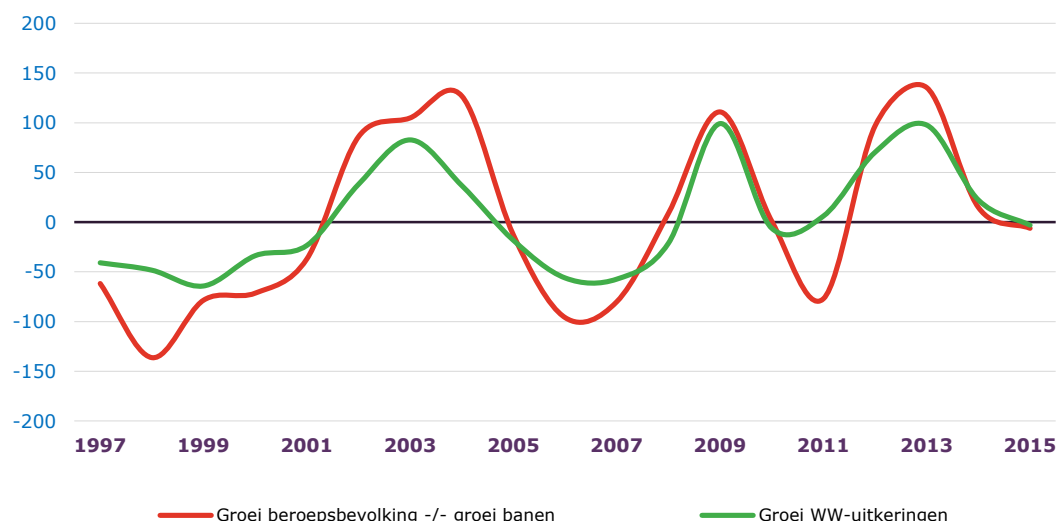
De groei of krimp van het aantal werkzoekenden en WW-uitkeringen wordt globaal bepaald door het verschil tussen de groei beroepsbevolking verminderd met de groei van het aantal banen. Figuur 2.4.2 schetst daarom de samenhang tussen enerzijds de groei van de beroepsbevolking minus de groei van de banen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

Uit de figuur blijkt inderdaad dat gewoonlijk, als de omvang van de beroepsbevolking sneller groeit dan het aantal banen, het aantal WW-uitkeringen toeneemt. De arbeidsmarkt kan de toevloed van het arbeidsaanbod dan 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 1995-2001 en 2006-2007.

Er is dus 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/vaardigheden wijken af van de aangeboden opleiding/competenties door werkzoekenden. Maar ook regionale discrepanties spelen een rol: een vacature in Zeeland wordt gewoonlijk niet ingevuld door een werkzoekende uit Groningen.
- Er is een verschil in wijze van tellen. De omvang van de beroepsbevolking wordt bepaald door een steekproef en het aantal WW-uitkeringen is gebaseerd op een integrale telling.
- De teldefinities verschillen:
 - Een persoon wordt geteld tot de beroepsbevolking als hij 12 uur of meer per week werkt of wil werken.
 - Bij de banen wordt geen uren criterium gehanteerd, bovendien kan één persoon meerdere banen hebben.
 - Het aantal WW-uitkeringen is een registratiegegeven. Iemand krijgt een WW-uitkering als men voldoet aan de voorwaarden. Belangrijke voorwaarden zijn het voldoen aan de weken/jareneis en het beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt. Een persoon kan meerdere WW-uitkeringen hebben.

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



Minder groei WW-uitkeringen in 2014 en daling in 2015

In 2012 en 2013 groeide het aantal WW-uitkeringen met bijna 30% per jaar. In 2014 zet de groei zich voort maar op een veel lager niveau. Volgens deze prognose komen er nog 22 duizend WW-uitkeringen bij in 2014 (+5%). Het aantal WW-uitkeringen komt daarmee uit op 460 duizend aan het eind van 2014. Een dergelijk hoog aantal kwam het laatst voor in 1994. Echter destijds waren de uitkeringsvoorwaarden ruimhartiger. In 2015 neemt voor het eerst in drie jaar het aantal WW-uitkeringen beperkt af (-1%).

In Tabel 2.4.1 geeft de voornaamste arbeidsmarktgrootheden weer.

Tabel 2.4.1 Ontwikkeling vraag en aanbod op de arbeidsmarkt

	Groeï per jaar (x 1.000)		
	2013	2014	2015
Groeï beroepsbevolking	45	-19	25
Groeï aantal banen totaal	-90	-34	31
Groeï beroepsbevolking -/- groei banen	135	15	-6
Groeï WW-uitkeringen	98	22	-3

In- en uitstroom bij de WW

De dynamiek in de WW komt tot uiting in de in- en uitstroom. De instroom, ofwel het aantal nieuwe WW-uitkeringen, wordt mede bepaald door de economische activiteiten in Nederland. Nu de economie herstellende is en de werkgelegenheid minder snel daalt, neemt ook de instroom in de WW minder snel toe. Bovendien geven de uitkomsten over het eerste kwartaal aanleiding om de omvang van de instroom lager in te schatten. Over 2014-2015 blijft de instroom in de WW op praktisch hetzelfde peil.

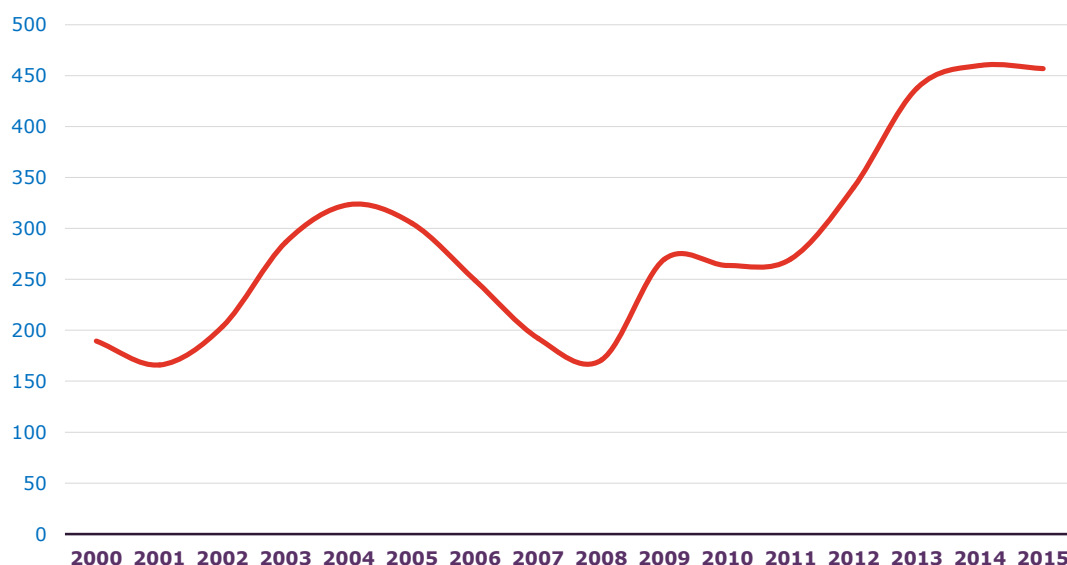
De uitstroom volgt gedeeltelijk de instroom. Meer instroom leidt tot meer lopende WW-uitkeringen. Nadat in 2013 de kans op uitstroom (lage baankansen) nog afnam, neemt in 2014 de uitstroomkans niet verder af. Meer lopende WW-uitkeringen vertalen zich in 2014 dan, ondanks constante kansen op uitstroom, tot een hogere uitstroom in 2014. In 2015 is verondersteld dat de kans op uitstroom iets toeneemt: immers de baankansen nemen volgend jaar toe. Daardoor neemt volgend jaar de omvang van de uitstroom verder toe.

Het aantal lopende WW-gevallen komt door de in- en uitstroom, in 2014 zo'n 5% hoger zijn dan een jaar eerder. In 2015 is ruimte voor een beperkte daling. 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	
	2013	2014	2015	2014	2015
Instroom	613	621	612	1%	-1%
Uitstroom	516	598	615	16%	3%
Bestand	438	460	457	5%	-1%

Tot nu toe zijn we ingegaan op het totaal aantal WW-uitkeringen. In het vervolg van deze paragraaf wordt het aantal WW-uitkeringen uitgesplitst naar verschillende kenmerken, zoals geslacht, leeftijd en duur. Daarmee krijgen we zicht op de discrepanties tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt.

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

Groei WW-uitkeringen voor mannen en vrouwen gelijk

De groei van het aantal WW-uitkeringen voor mannen en vrouwen is vrijwel gelijk: 5 á 6% in 2014 en rond de 0% in 2015. De gelijke tred is niet vanzelfsprekend. In een economische laagconjunctuur wordt de marktsector doorgaans harder getroffen dan de collectieve sector. In de collectieve sector werken relatief veel vrouwen. Daardoor worden vrouwen doorgaans minder getroffen in een neergaande conjunctuur. Maar in 2014 en 2015 zal juist de werkgelegenheid in de zorg en welzijn sterk krimpen (zie hoofdstuk 3). Het aantal WW-uitkeringen voor mannen neemt toe door de krimp in typische mannensectoren, zoals de bouw en techniek. Het aantal WW-uitkeringen als percentage van de beroepsbevolking is in 2014 en 2015 rond de 5,8%, zowel bij mannen als vrouwen (tabel 2.4.3).

Tabel 2.4.3 Aantal WW-uitkeringen naar geslacht en leeftijd

		Aantal			Groei	
		2013	2014	2015	2014	2015
WW-uitkeringen	x 1.000	438	460	457	5%	-1%
<i>Als percentage van de beroepsbevolking</i>		5,5%	5,8%	5,8%		
Per geslacht						
Mannen	x 1.000	239	250	249	5%	0%
Vrouwen	x 1.000	199	210	208	6%	-1%
<i>Als percentage van de beroepsbevolking</i>						
Mannen		5,5%	5,8%	5,8%		
Vrouwen		5,5%	5,9%	5,8%		
Per leeftijdsklasse						
15-24 jaar	x 1.000	21	19	18	-7%	-5%
25-34 jaar	x 1.000	77	73	69	-5%	-6%
35-44 jaar	x 1.000	101	102	99	1%	-3%
45-54 jaar	x 1.000	126	136	136	8%	-1%
55-64 jaar	x 1.000	113	130	136	15%	5%
<i>Als percentage van de beroepsbevolking</i>						
15-24 jaar		2,4%	2,3%	2,2%		
25-34 jaar		4,4%	4,2%	4,0%		
35-44 jaar		5,2%	5,3%	5,2%		
45-54 jaar		6,0%	6,5%	6,4%		
55-64 jaar		8,8%	10,0%	10,2%		

Aantal WW-uitkeringen voor jongeren daalt al

In 2014 zal het totaal aantal WW-uitkeringen nog stijgen. Voor jongeren is de daling echter al ingezet, zo blijkt uit de laatste WW-cijfers over april 2014¹¹. De verwachting is dat het aantal WW-uitkeringen voor 15-24 jarigen eind dit jaar 7% lager ligt dan eind 2013. Bij de leeftijdsgroep 25-34 jaar verwachten we een iets kleinere daling, namelijk 5%. Bij het eerste herstel van de economie profiteren de jongeren het eerst. Het aantal uitzenduren groeit (bij het economisch herstel) en het zijn vaak jongeren die uitzendwerk doen.

Het aantal 35-plussers in de WW zal dit jaar blijven toenemen, omdat ze een lagere kans op werkherhaving hebben dan jongeren tot 35 jaar. In 2015 komt de omslag voor 35-44 jarigen. Dan zal ook het aantal WW-uitkeringen in deze leeftijdsgroep gaan afnemen. De groei in het aantal 45-54 jarigen komt in 2015 tot stilstand, het aantal 55-plussers blijft nog toenemen in 2015.

De geschetste ontwikkelingen zorgen ervoor dat het WW-percentage van 15-34 jarigen zal afnemen. In 2015 gaan we uit van 2,2% voor de 15-24 jarigen en 4,0% voor de 25-34 jarigen. Het WW-percentage van 55-plussers neemt toe tot 10% in 2015. Dit is het hoogste percentage van alle leeftijdsklassen. Dit ligt niet alleen aan de lagere kansen op werk voor ouderen, maar ook aan het feit dat werkloze ouderen vaker aanspraak kunnen doen op WW dan jongeren. Bovendien is de maximale WW-duur voor ouderen langer dan voor jongeren.

¹¹ UWV, 'Nieuwsflits Arbeidsmarkt april 2014', 15 mei 2014: het aantal WW-uitkeringen voor jongeren ligt in april 2014 lager dan heel jaar terug. Bij de overige leeftijdscategorieën zien we een groei met 9% of meer ten opzichte van april 2013. Ook de instroom van jongeren in de WW (januari-april) is in 2014 lager dan een jaar geleden.

Box 2.5**Onbenut arbeidsaanbod naar leeftijd: WW versus NWW**

Analytisch verdelen we de arbeidsmarkt in vraag naar arbeid (door werkgevers) en aanbod (door bevolking die werk heeft of werk ambieert). Daartussen zitten discrepanties:

- Vraag die niet wordt vervuld (onbezette arbeidsplaatsen). Deze meten we in deze publicatie als vacatures die ontstaan.
- Aanbod dat niet benut wordt. Dit kan op verschillende manieren worden gemeten:
 - Werkloze beroepsbevolking
 - niet-werkende werkzoekenden (NWW)
 - WW-uitkeringen

De omvang van de werkloze beroepsbevolking wordt gemeten door het CBS. Het gaat hier om mensen die naar een baan voor minimaal 12 uur per week zoeken, die dat actief doen en direct beschikbaar zijn. Het cijfer wordt samengesteld door het Centraal Bureau voor de Statistiek op basis van een steekproefonderzoek.

Het aantal niet-werkende werkzoekenden is een administratief gegeven van UWV en omvat alle mensen die zich inschrijven als werkzoekende bij UWV. Het is dan niet van belang of deze mensen wel of geen werkloosheidsuitkering hebben. De belangrijkste werkloosheidsuitkeringen zijn de WW en de WWB. In eerdere arbeidsmarktprognoses werd van deze discrepantiemaatstaf uitgegaan.

In de loop van 2013 bleek dat het aantal ingeschreven werkzoekenden steeds minder bruikbaar was om de werkelijke arbeidsmarktdynamiek in beeld te krijgen. De werkzoekendcijfers worden namelijk mede bepaald door veranderende registratieprocessen van gemeenten. Voor adequate regionale en landelijke arbeidsmarktinformatie geven cijfers over het aantal verstrekte WW-uitkeringen een beter beeld van de actuele dynamiek. Daarom is UWV voor arbeidsmarktinformatie primair overgestapt op WW-cijfers.

Het WW-cijfer en het werkzoekenden-cijfer geven op onderdelen een ander beeld:

- Het werkzoekendcijfer ligt op een hoger niveau dan de WW omdat iedereen die zich inschrijft als werkzoekende meetelt.
- Het aantal werkzoekenden als percentage van de beroepsbevolking loopt op met de leeftijd.
- Bij de WW zien we eenzelfde ontwikkeling, alleen het verschil tussen jongeren en ouderen veel groter. Ouderen hebben een vier maal zo hoog WW-percentage als jongeren, terwijl bij werkzoekenden het werkzoekendenpercentage van ouderen slechts de helft hoger als bij jongeren.
- Oorzaak is dat ouderen meer arbeidsverleden hebben opgebouwd, waardoor men vaker in aanmerking voor een WW-uitkering. Bovendien duurt de WW-uitkering langer voor ouderen.

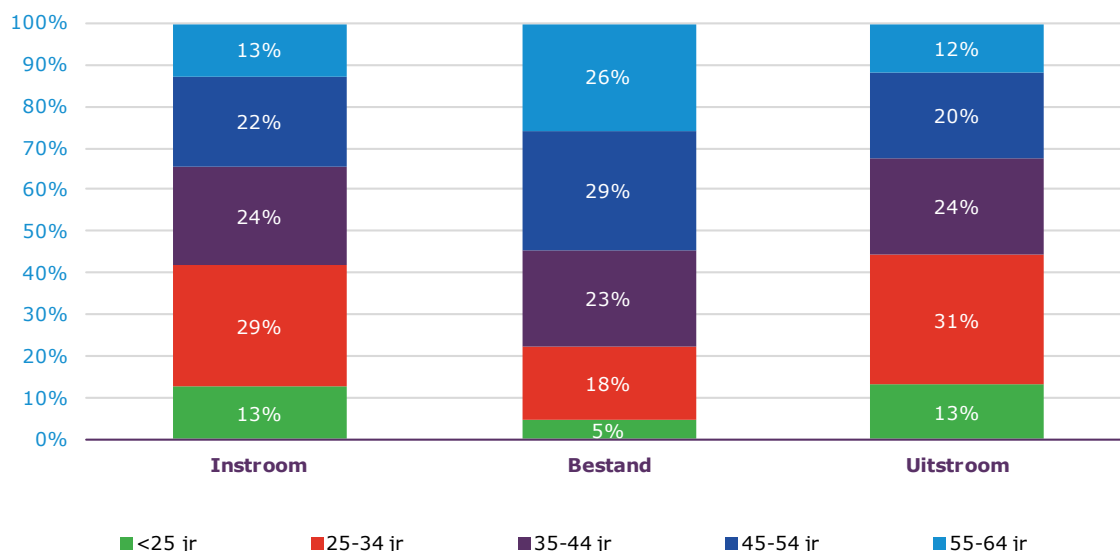
Leeftijdsklasse	WW	NWW	WW-percentage	NWW-percentage
	mrt-14	mrt-14	mrt-14	mrt-14
15-24 jaar	20.700	66.300	2,4%	7,7%
25-34 jaar	76.900	171.500	4,4%	9,8%
35-44 jaar	100.900	191.700	5,2%	9,8%
45-54 jaar	126.300	215.900	6,0%	10,3%
55-64 jaar	113.000	154.100	8,8%	12,0%
Totaal	437.700	799.500	5,5%	10,1%

Het verschil in dynamiek tussen jongeren en ouderen wordt inzichtelijk gemaakt met figuur 2.4.4. De WW-instroom bestaat voor 42% uit 15-34 jarigen. In het aantal lopende WW-uitkeringen heeft deze leeftijdsgroep een aandeel van slechts 23%: er stromen weliswaar veel jongeren de WW in, maar zij stromen ook vaak snel uit. De hoge instroom ligt aan het feit dat jongeren relatief snel hun baan verliezen, omdat ze vaker op tijdelijke contracten werken. Het lage aantal lopende WW-uitkeringen, en dus een hoge WW-uitstroom wordt veroorzaakt door de relatief grote kans op werk voor jongeren. De vraag naar tijdelijke krachten groeit het eerst en daar profiteren vooral jongeren van. Maar ook het feit dat jongeren een doorgaans veel korter recht hebben op WW dan ouderen, zorgt voor een hoge uitstroom.

Bij 55-plussers zien we het omgekeerde beeld: 13% van de WW-instroom bestaat uit 55-plussers, terwijl het aandeel van de oudste leeftijdsgroep in het aantal lopende WW-uitkeringen dubbel zo veel is. Dit komt omdat ouderen over het algemeen relatief lang een WW-uitkering hebben.

De verdeling van de uitstroom naar leeftijd verschilt niet veel van de leeftijdsverdeling bij instroom. Het enige verschil is dat de verblijfsduur in de WW oploopt met de leeftijd.

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

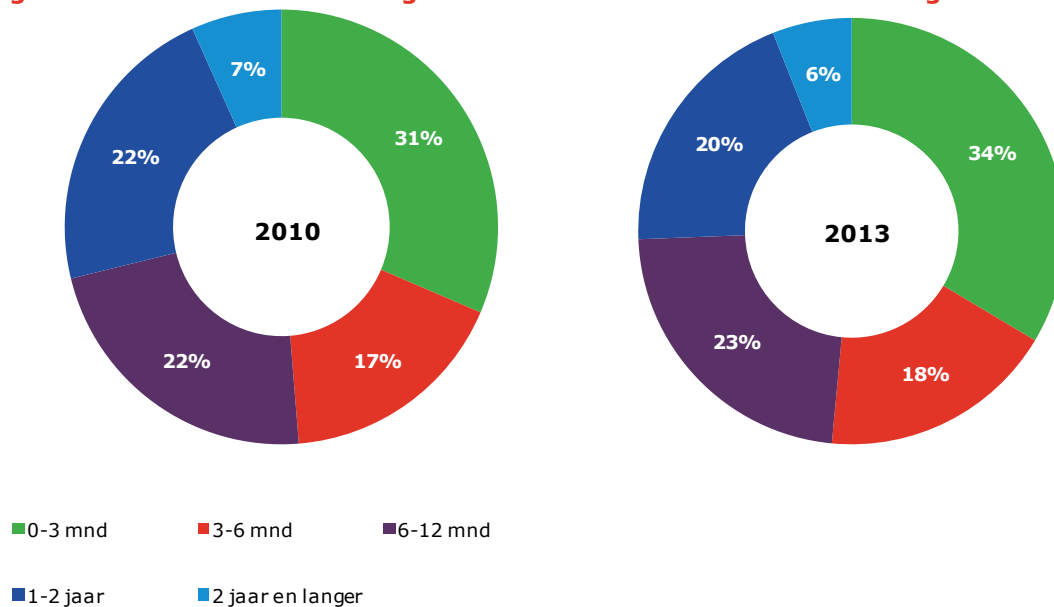


Relatief veel recent gestarte WW-uitkeringen

Onder invloed van de crisis is de WW-instroom de afgelopen jaar hoog geweest. Dit heeft ertoe geleid dat het aantal WW'ers met een korte (verstreken) uitkeringsduur langzamerhand groter is geworden. Figuur 2.4.5 maakt deze ontwikkeling inzichtelijk. In 2010 bestond 48% uit WW-uitkeringen die korter dan een half jaar liepen. In 2013 is het aandeel van deze groep toegenomen tot 52%. Het aandeel uitkeringen dat één jaar of langer loopt, is in dezelfde periode gedaald van 29% naar 26%. De middengroep (duur van 6 tot 12 maanden) is vrijwel constant gebleven.

Voor 2014 verwachten we dat het aandeel WW-uitkeringen met een korte duur verder zal toenemen, als gevolg van de verder stijgende instroom. In 2015 zal een stabilisatie optreden: de instroom neemt niet verder toe in dat jaar.

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



3. Sectorale ontwikkelingen arbeidsmarkt in 2014–2015

We zoomen hier in op de sectorale ontwikkelingen. Eerst wordt de economische ontwikkeling per sector afgeleid van de landelijke economische ontwikkeling. Immers elke sector reageert anders op de economische ontwikkeling. Sommige sectoren, zoals de voedingsmiddelenindustrie, maken producten waarnaar de binnenlandse vraag relatief stabiel blijft. Dit soort branches reageert minder sterk op veranderingen in de landelijke economische ontwikkeling. De ontwikkeling in andere sectoren, zoals de industrie en de handel, wordt vooral beïnvloed door de internationale ontwikkelingen (export) en varieert daardoor sterker.

De hoeveelheid arbeid om de productie in een sector mogelijk te maken, hangt af van de productie per werknemer (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. Het aantal ontstane vacatures per sector wordt beschreven in paragraaf 3.2.

Box 3.1 Van de economische prognose naar de 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 eerst de verwachte productieomvang per sector. Op basis daarvan wordt de sectorale werkgelegenheidsontwikkeling geschat.

De economische activiteiten worden gerealiseerd door de productie in 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. 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 (bezuinigingen/intensivering).

Bij de productieomvang per sector houdt Panteia ook rekening 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 2014 en 2015 gaan we uit van een economische groei. Meer economische activiteiten 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. Daarom moeten we dit jaar rekening houden met een krimp van de werkgelegenheid. De verhoging 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 die 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. Bijvoorbeeld de industrie kent al een jarenlange langzame daling van de werkgelegenheid, die mogelijk wordt gemaakt door de behoorlijke groei van de arbeidsproductiviteit. Deze 'eigen' dynamiek van de sector is in de modellen van het onderzoeksbureau Panteia verwerkt.

3.1. Banen naar sector

Ontwikkeling banen per sector in afgelopen vijf jaar

In 2013 waren er 7,7 miljoen banen voor werknemers. Dit is ruim een kwart miljoen minder dan vijf jaar terug (-3,3%). De sectoren zijn verschillend geraakt door de opeenvolgende recessies. De bouwnijverheid, uitzendbureaus, verhuur van onroerend goed en financiële diensten hebben relatief de meeste werkgelegenheid verloren. De sector zorg en welzijn was een gunstige uitzondering. Daar groeide de werkgelegenheid nog met 10% in die periode (tabel 3.1.1). Maar ook dit gunstige beeld wijzigt: in het jaar 2013 is in de sector zorg en welzijn de werkgelegenheid gekrompen.

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

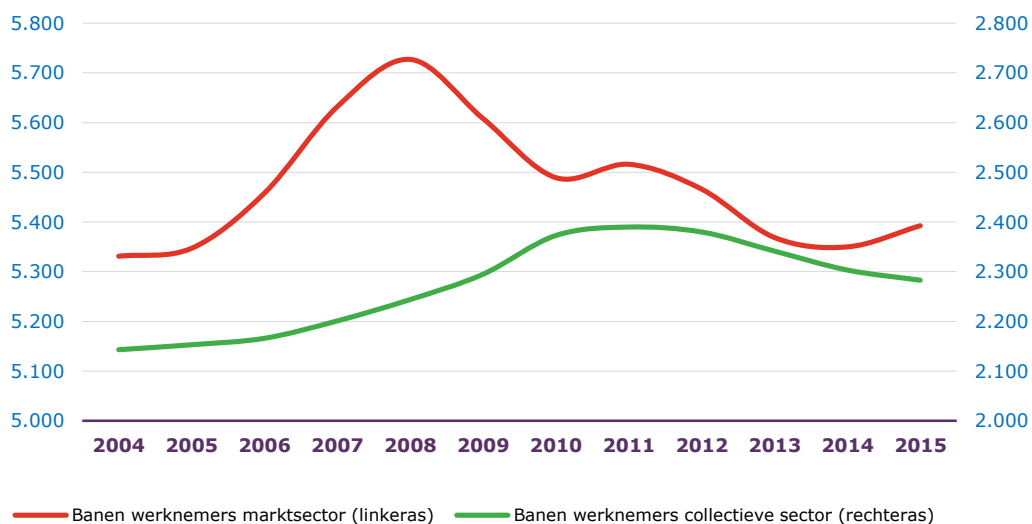
Sector	Banen van werknemers (x 1.000)		
	2008	2013	Groei
Bouwnijverheid	402	326	-19%
Uitzendbureaus en arbeidsbemiddeling	564	486	-14%
Verhuur en handel van onroerend goed	73	63	-13%
Financiële dienstverlening	281	248	-12%
Specialistische zakelijke diensten	521	476	-9%
Industrie	930	855	-8%
Landbouw, bosbouw en visserij	112	105	-6%
Informatie en communicatie	253	238	-6%
Cultuur, sport en recreatie	126	121	-4%
Verhuur en overige zakelijke diensten	124	120	-4%
Vervoer en opslag	400	386	-3%
Overige diensten (incl. huishoudens)	145	141	-3%
Onderwijs	503	489	-3%
Openbaar bestuur	515	507	-2%
Schoonmaakbedrijven, hoveniers	186	184	-1%
Detailhandel (incl. auto's)	830	826	-1%
Groothandel	484	482	0%
Horeca	296	312	5%
Zorg en welzijn	1.226	1.346	10%
Totaal	7.971	7.710	-3%

Marktsector en collectieve sector

Zoals gebruikelijk onderscheiden we hier twee hoofdtypen: de marktsector en de collectieve sector. De marktsector wordt vooral beïnvloed door de conjunctuur. De collectieve sector ontwikkelt zich anders. Daar is de vraag 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 de beleidsvoornemens die in het voorjaar bekend waren.

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 zien we het omgekeerde beeld: een groeiende werkgelegenheid in de marktsector gaat samen met een krimp van de werkgelegenheid in de collectieve sector.

Tussen 2013 en 2015 krimpt de werkgelegenheid voor werknemers in de collectieve sector met 59 duizend banen (gemiddeld -1,3% per jaar) en die van de marktsector groeit met 24 duizend banen (gemiddeld +0,2% per jaar).

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

Hierna komen de verwachtingen voor de werkgelegenheid voor alle 19 onderscheiden sectoren in detail aan bod. Tabel 3.1.2 geeft een overzicht van ontwikkeling van het aantal banen van de sectoren in 2013-2015.

Tabel 3.1.2 Ontwikkeling aantal banen van werknemers naar sector

Sector	Groeï x 1.000			Groeï in %		
	2013	2014	2015	2013	2014	2015
Uitzendbureaus en arbeidsbemiddeling	-10	19	25	-2,0%	4,0%	5,0%
Specialistische zakelijke diensten	-5	-4	9	-1,1%	-0,7%	1,8%
Bouwnijverheid	-29	-7	7	-8,2%	-2,0%	2,1%
Onderwijs	-9	1	5	-1,9%	0,2%	1,0%
Groothandel	-2	1	5	-0,4%	0,2%	1,0%
Detailhandel (incl. auto's)	-15	-6	3	-1,8%	-0,7%	0,4%
Vervoer en opslag	0	0	2	0,1%	0,0%	0,5%
Verhuur en overige zakelijke diensten	0	0	1	-0,4%	-0,1%	1,2%
Overige diensten (incl. huishoudens)	-3	-1	1	-2,2%	-1,0%	0,7%
Schoonmaakbedrijven, hoveniers	-1	0	1	-0,5%	-0,2%	0,5%
Cultuur, sport en recreatie	-3	-1	1	-2,3%	-1,0%	0,8%
Horeca	-1	1	1	-0,5%	0,2%	0,2%
Informatie en communicatie	-4	-2	1	-1,5%	-1,0%	0,2%
Verhuur en handel van onroerend goed	-3	-1	0	-4,2%	-1,5%	0,0%
Landbouw, bosbouw en visserij	0	-1	-1	0,0%	-1,2%	-1,0%
Financiële dienstverlening	-9	-8	-3	-3,3%	-3,3%	-1,3%
Industrie	-12	-8	-10	-1,4%	-1,0%	-1,1%
Openbaar bestuur	-8	-17	-13	-1,6%	-3,4%	-2,6%
Zorg en welzijn	-21	-22	-13	-1,5%	-1,6%	-1,0%
Totaal	-136	-57	22	-1,7%	-0,7%	0,3%

We zien in de tabel dat in 2014 een aantal conjunctuurgevoelige bedrijfstakken weer werkgelegenheidsgroei vertoont. In 2015 laten bijna alle sectoren uit de marktsector banengroei zien.

Ontwikkeling banen in de vijf sectoren met de grootste omvang

De vijf sectoren met de grootste omvang vertegenwoordigen 52% van alle werkgelegenheid van werknemers. Er behoren twee collectieve sectoren in deze groep (zorg en welzijn en onderwijs) en drie marktsectoren (industrie, detailhandel en uitzendbureaus). De ontwikkeling van de werkgelegenheid over de laatste tien jaar zien we aan de linkerzijde van figuur 3.1.2.

De sector **Zorg en welzijn**¹² had in 2013 een werkgelegenheid die 10% hoger lag dan voor de crisis in 2008 (tabel 3.1.1). Als gevolg van overheidsmaatregelen om de kosten in de zorg te drukken, neemt de werkgelegenheid vanaf 2012 af. Er wordt vooruit gelopen op het ingaan van maatregelen uit het Regeerakkoord en zorgaanbieders passen het zorgaanbod aan en daarmee de werkgelegenheid. Het beleid van de overheid is er op gericht om risico's te verschuiven van macrobudget (overheid) naar micro-niveau, de instellingen en zorgverzekeraars. Door hervorming van de AWBZ tot een "romp-voorziening" komt er een grotere rol voor gemeenten in de uitvoering van functies als verzorging en begeleiding die voortaan onder de WMO gaan vallen. De organisatie van deze zorg verandert en ook de beschikbare budgetten worden verlaagd.

Bij het inschatten van de werkgelegenheidsontwikkeling zijn de prognoses voor onderzoeksprogramma Arbeidsmarkt Zorg en Welzijn (AZW)¹³ een eerste vertrekpunt geweest. Dit zijn prognoses in opdracht van onder meer de zorgbranches zelf. De AZW-prognoses zijn vervolgens aangepast aan de meest actuele inzichten. Zo is rekening gehouden met de laatste realisatiecijfers en is het inmiddels duidelijk geworden dat instellingen sterk anticiperen op de verwachte ontwikkelingen in 2015. Afvloeiingen van personeel zullen dus ook al voorafgaande aan de budgetkorting plaatsvinden. In welke mate de ontwikkelingen in personeel zullen verschillen van de ontwikkelingen in de budgetten is echter met grote onzekerheid omgeven. Daarnaast is het recent afgesloten zorgakkoord verwerkt¹⁴. Hierin wordt zo'n 360 miljoen euro aan budget toegevoegd in 2015. Dit verzacht de werkgelegenheidsgevolgen en maakt het minder noodzakelijk om te anticiperen op de nieuwe maatregelen. Immers personeelsverloop is eenvoudiger op te vangen via natuurlijk verloop. Tabel 3.1.3 geeft een overzicht van de ontwikkelingen per branche.

Tabel 3.1.3 Ontwikkeling werkgelegenheid naar deelsectoren

	Aantal banen (x 1.000)			(Gemiddelde) groei		
	2013	2014	2015	2009-'13	2014	2015
Zorg en welzijn	1.346	1.324	1.311	1,9%	-1,6%	-1,0%
Per deelsector						
Ziekenhuizen	290	288	287	1,1%	-0,4%	-0,4%
Ouderenzorg	272	268	264	3,3%	-1,6%	-1,4%
Geestelijke gezondheidszorg	86	86	86	1,3%	0,2%	-0,5%
Gehandicaptenzorg	178	177	177	2,6%	-0,4%	0,1%
Thuiszorg	184	173	170	3,6%	-5,8%	-2,0%
Overig gezondheid	156	156	157	2,4%	0,3%	0,2%
Jeugdhulpverlening	33	33	32	0,4%	-1,4%	-2,8%
Kinderopvang en peuterspeelzaalwerk	85	82	81	0,1%	-3,0%	-1,2%
Maatschappelijke opvang, sociaal-cultureel werk, maatschappelijk werk en overig welzijn	63	60	58	-3,3%	-4,0%	-4,0%

¹² UWV stelt sectorbeschrijvingen, een initiatief van sociale partners, VNG/gemeenten, UWV en het Samenwerkingsverband Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB) op. De beschrijvingen bieden een actueel beeld van de tekorten en overschotten op de arbeidsmarkt: www.werk.nl/werk_nl/arbeidsmarktinformatie/sector

¹³ Panteia, SEOR en Etal (2013), Arbeidsmarktprognose van VOV-personeel in Zorg en Welzijn 2013-2017.

¹⁴ Brief van de staatssecretaris van Volksgezondheid, Welzijn en Sport, 'Uitkomst begrotingsoverleg', 17 april 2014.

Ziekenhuizen, zorgverzekeraars en het ministerie van Volksgezondheid hebben een Bestuurlijk Akkoord afgesloten. Er is afgesproken om de uitgavengroei in 2014 te beperken tot 1,5%, en in de drie jaren erna tot 1%. De verhoging van het verplicht eigen risico voor burgers heeft een remmend effect op de vraag naar zorg. Ook wordt ingezet op concentratie van bepaalde medisch specialismen over ziekenhuizen. Daarnaast zijn zorgverzekeraars terughoudender en selectiever met het contracteren van zorg. Dit alles zal tot gevolg hebben dat in 2014 en 2015 het aantal banen van werknemers in de ziekenhuizen jaarlijks met duizend afneemt.

Ook voor de **geestelijke gezondheidszorg** (GGZ) is een Bestuurlijk Akkoord afgesloten. Hierbij zijn afspraken gemaakt over ambulantisering¹⁵ van de GGZ en het beperken van de uitgavengroei tot 1,5% in 2014 en 1% de drie jaar erna. Het budget voor de extramurale begeleiding zal lager worden. De verwachting is dat het aantal banen van werknemers ongeveer gelijk zal blijven in 2014 en 2015.

De uitgaven in de **gehandicaptenzorg** nemen in 2014 nog bescheiden toe. In 2015 zullen de middelen als gevolg van het Regeerakkoord echter beperkt worden. Vanaf 2015 zullen gemeenten geheel verantwoordelijk worden voor de activiteiten op het gebied van ondersteuning, begeleiding en verzorging. Hierbij worden aanspraken beperkt, dienstverlening versoberd en meer gericht op waar ze het hardste nodig zijn. De activiteiten gaan vallen onder de Wet Maatschappelijke Ondersteuning (WMO). De gemeenten hebben hierbij een ruime beleidsvrijheid. Vanaf 2015 krijgen gemeenten de taak om extra zorg voor ouderen, gehandicapten en psychiatrische patiënten op zich te nemen met een kleiner budget. De Algemene Wet Bijzondere Ziektekosten (AWBZ) wordt omgevormd tot een nieuwe landelijke voorziening (kern-AWBZ), waarin de intramurale gehandicaptenzorg (vanaf Zorgzwaartepakket 5) landelijk wordt georganiseerd. Het recent afgesloten zorgakkoord verzacht de budgettaire- en werkgelegenheidseffecten. In 2014 zullen de maatregelen leiden tot een daling van het aantal banen van werknemers met duizend, gevolgd door een stabilisatie in 2015.

De sector **ouderenzorg** wordt sterk beïnvloed door het regeringsbeleid zoals dat is neergelegd in het Regeerakkoord. De visie is dat hulpbehoevende mensen langer thuis blijven wonen en daarbij ondersteuning krijgen van het eigen sociale netwerk en waar nodig met (professionele) zorg. De meest ingrijpende maatregel voor de sector is het extramuraliseren van de zorg vanuit de Zorgzwaartepakketten 1, 2 & 3 en een deel van 4. Dit heeft tot doel mensen zolang mogelijk in hun eigen omgeving te laten wonen en zorg aan huis te leveren. Dit zorgt voor leegstand van zorginstellingen. Tegelijkertijd veranderen diensten van intramuraal naar extramuraal en brengt veranderingen met zich mee voor de invulling van de functies in de branche¹⁶. Zorginstellingen spelen op deze veranderingen in door contracten niet meer te verlengen en instellingen te sluiten. Het zorgakkoord verzacht de werkgelegenheidseffecten. In 2014 en 2015 komen jaarlijks 4 duizend banen te vervallen.

De **thuiszorg** zal in de eerstkomende jaren eveneens sterk onder druk staan als gevolg van de sterke bezuinigingen die in het Regeerakkoord zijn vastgelegd. Zo zal het budget voor huishoudelijke hulp sterk beperkt worden. Hierop wordt door de thuiszorg al geanticipeerd, wat onder andere resulteert in het niet verlengen van contracten van werknemers. Ook gedwongen ontslagen zijn te verwachten, omdat het natuurlijke verloop niet voor voldoende afvloeiing zorgt. Tevens worden er diensten overgeheveld van de AWBZ naar de Wmo. Hierbij komt de extramurale dagbesteding te vallen onder de WMO, evenals een deel van de persoonlijke verzorging komt hieronder te vallen. Deze overheveling van diensten gaat gepaard met een lager budget. Tot slot is van belang dat de extramurale verpleging wordt overgeheveld van de AWBZ naar de Zorgverzekeringswet. Evenals bij de Verpleging en Verzorging, anticiperen de zorgverleners op deze maatregelen. In de thuiszorg speelt wel dat er tegelijkertijd juist meer vraag komt: vanwege de extramuralisering moeten meer mensen met een complexere zorgvraag thuis worden verzorgd en verpleegd. Het kabinet investeert in het bijzonder in wijkverpleegkundigen. In de Werkgeversenquête Zorg en WJK 2013 (maart 2014) voorzien instellingen in de thuiszorg een verschuiving van functies naar hogere mbo-niveaus en hbo-niveau. Per saldo leiden de beleidsmaatregelen de komende jaren echter tot een werkgelegenheidskrimp. In 2014 zal het aantal banen met 11 duizend afnemen. Ook in 2015 zal het aantal banen nog afnemen, met 3 duizend.

De sector **welzijn en maatschappelijke dienstverlening** omvat opbouwwerk, maatschappelijk werk, jongerenwerk, schuldhulpverlening, sociaal-raadsliedenwerk, maatschappelijke opvang, ouderenwerk, peuterspeelzaalwerk, vluchtelingenwerk en asielopvang. Deze sector is voor een belangrijk deel afhankelijk van de inzet van middelen door gemeenten. Verwacht wordt dat in 2014 en 2015 het aantal banen van werknemers verder zal afnemen, met respectievelijk 2 duizend en 3 duizend.

De beschikbare middelen in de **jeugdhulpverlening** staan onder druk door de invoering van de nieuwe Jeugdwet. Dat betekent dat vanaf 1 januari 2015 gemeenten verantwoordelijk worden voor alle jeugdhulp en de uitvoering van kinderschermingsmaatregelen en jeugdreclassering. De transitie gaat gepaard met een efficiencykorting, hoewel het zorgakkoord ook hier zorgt voor een verlichting van de werkgelegenheidseffecten. In 2014 blijft het aantal banen op hetzelfde niveau en volgend jaar neemt het aantal met duizend af.

Sinds 2012 staat de **kinderopvang** onder druk en daalt de werkgelegenheid in deze sector. In dat jaar zijn een aantal maatregelen van kracht geworden die de vraag naar formele kinderopvang beperkt. Deze maatregelen hielden onder meer in: verhoging van de ouderbijdrage voor het eerste kind, uren kinderopvang gekoppeld aan aantal gewerkte uren en beperking van de kinderopvangtoeslag. Naast de overheidsmaatregelen, spelen ook economische ontwikkelingen een rol van betekenis, zoals toenemende werkloosheid en een ongunstige koopkrachtontwikkeling. Ook in 2014, en in minder mate in 2015, zijn de gevolgen van genoemde maatregelen nog voelbaar, en zal het aantal banen nog verder afnemen, met respectievelijk 3 duizend en duizend banen.

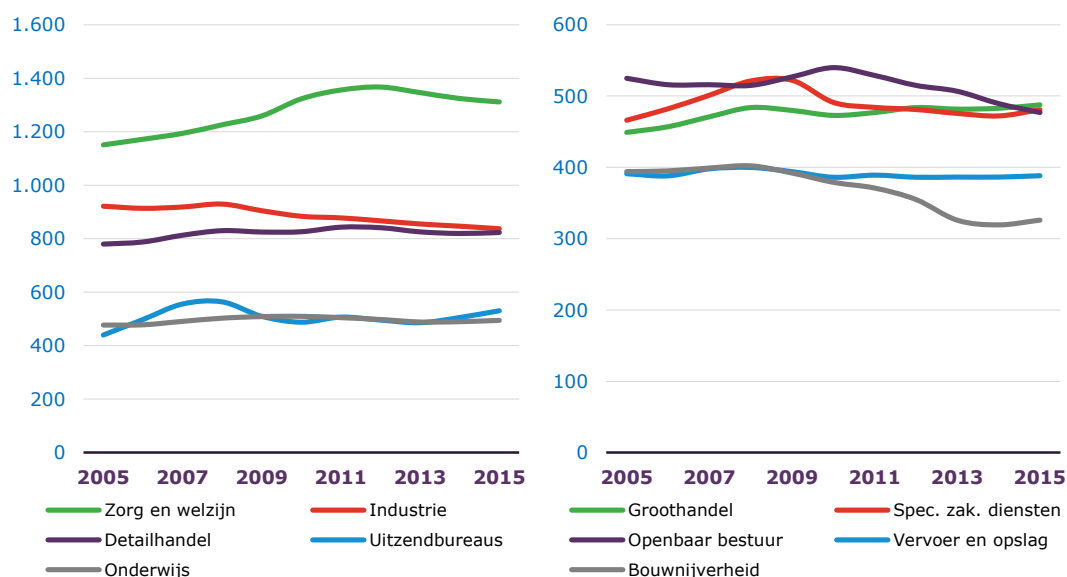
¹⁵ Betekenis van enkele zorgtermen. *Ambulantisering*: streven om mensen met een beperking zo 'normaal' mogelijk te laten participeren en de benodigde hulp aan huis te bieden. *Extramurale zorg*: Zorgverlening buiten het ziekenhuis of zorginstelling. Bijvoorbeeld zorg van huisartsen, niet in een ziekenhuis werkende specialisten, verloskundigen, fysiotherapeuten, thuiszorg en ambulancevervoer. *Intramurale Zorg*: zorg zoals die gegeven wordt binnen het ziekenhuis of een instelling. (<http://glossarium.regieraad.nl/Ambulantisering>).

¹⁶ Panteia, SEOR en Etil (2013), Arbeidsmarkteffecten maatregelen AWBZ en Wmo en stelselwijziging JZ, Eindrapport.

Als geheel verdwijnen in **zorg en welzijn** in 2014 zo'n 22 duizend banen en in 2015 nog eens 13 duizend. Dit nadat in 2013 er al 21 duizend banen verloren waren gegaan. In drie jaar tijd berekenen we een krimp van 56 duizend banen, ofwel een gecumuleerde krimp van 4%. Daarmee komt een voorlopig einde aan een langdurige groei in deze sector. De sector zorg en welzijn lijkt zich te evolueren van banenmotor tot krimpsector. We merken op dat dit een tijdelijke situatie is. Op termijn zal er vermoedelijk – door de vergrijzing en de wensen van de zorgconsument – meer zorgvraag en daarmee weer groei van de werkgelegenheid te verwachten zijn.

De prognose van krimpende werkgelegenheid voor zorg en welzijn wordt bevestigd door recente inzichten uit de branches zelf. In een werkgeversenquête in de sector zorg en welzijn is gevraagd welke afname of toename van het personeelsbestand wordt verwacht in 2013 en 2014. Daaruit blijkt dat per saldo een krimp van 37 duizend banen wordt voorzien in de periode 2013-2014¹⁷. Dit getal bevestigt de voor dit onderzoek gemaakte berekeningen.

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



De **industrie** profiteert van een aantrekkende wereldeconomie. Deze sector is sterk internationaal georiënteerd. In de tweede helft van 2013 is er een herstel in de industrie te zien. In 2014 zal het herstel voortzetten met een productiegroei van 2,25%. Ook in 2015 zal de industrie groeien met 2,25%, waarbij ook de binnenlandse vraag zal toenemen.

De **metaalindustrie** zal het sterkst profiteren van het inzetend economisch herstel, met een groei van 3,5% in 2014. Niet alleen internationaal is meer behoefte aan investeringsgoederen, zoals machines, ook in het binnenland zal voorzichtig de vraag toenemen. Door de toenemende bedrijfsactiviteiten zullen bedrijven weer meer gaan investeren. In 2015 zal de metaalindustrie nadrukkelijker kunnen profiteren van toenemende binnenlandse bestedingen en daarmee gepaard gaande toename van investeringen. Dit resulteert in een groei van 3,75%. De **voedingsmiddelenindustrie** is minder conjunctuurgevoelig en blijft een stabiele groei realiseren van 2,25%. De **chemische, aardolie-, farmaceutische- en kunststofindustrie** zal gedeeltelijk profiteren van de groei van de wereldeconomie. Deze sector krijgt te maken met de exploitatie van schaliegas in de Verenigde Staten, wat de groei van de export zal drukken. Per saldo zal de afzet minder sterk groeien dan gewoonlijk verwacht wordt bij een aantrekkende economie, met een groei van 2,0% in 2014 en 2,25% in 2015. De **overige industrie**, waaronder de textiel- en grafische industrie, die meer gericht zijn op de binnenlandse markt, blijft achter bij de andere sectoren. Meubels en andere luxe en duurzame consumentenproducten hebben een groot aandeel in deze sector. De consumentenbestedingen staan nog onder druk. Positief voor deze sector is dat het aantal verhuisbewegingen weer voorzichtig op gang komt. Bij de **delfstoffenindustrie** speelt de beperking van de gasproductie in Groningen een rol, terwijl bij de **nutsbedrijven** een geringe productiegroei is voorzien.

¹⁷ AZW, 'Werkgeversenquête Zorg en WJK 2013', maart 2014. Het gaat hier om saldo van krimp (45 duizend) en groei van het personeelsbestand (8 duizend) in de periode 2013-2014. Bladzijde 18-21.

De werkgelegenheid in de industrie als geheel neemt trendmatig af. Immers in deze sector zien we een voortgaande stijging van de arbeidsproductiviteit. In deze sector groei in 2014-2015 de arbeidsproductiviteit met zo'n 2 á 3% (landelijk is de groei 1%). Daarom gaat de productiegroei samen met afname van het aantal banen. Bij de verhoging van de arbeidsproductiviteit speelt, naast de gebruikelijke ontwikkeling van verbeterde productietechniek, ook het doelbewust investeren in arbeidsbesparende techniek om te kunnen blijven concurreren met het buitenland een rol. In eerste instantie zal nog overcapaciteit benut worden en gebruik gemaakt worden van inleenkrachten, voordat personeel aangenomen zal worden.

In totaal zullen er in de industrie 2014 circa 8 duizend banen van werknemers verdwijnen. In 2015 zal het aantal banen in de industrie met 10 duizend afnemen. In de overige industrie zal de werkgelegenheid, met een beperkte afzetgroei, het sterkst afnemen (5 duizend per jaar).

De **detailhandel** ondervindt in 2013 net als andere *consumentgerichte sectoren* (horeca, cultuur en recreatie en de overige diensten) de gevolgen van de daling van de koopkracht en de onzekere arbeidsmarktpositie. Het jaar 2014 zal voor de horeca en cultuur en recreatie en overige diensten gunstiger uitpakken. De aantrekkende Nederlandse economie en de verbetering van de koopkracht, maakt dat consumentenbestedingen minder sterk onder druk zullen staan. Wel zullen consumenten nog voorzichtig zijn met hun bestedingen. Na twee jaren van een sterke daling van het reëel beschikbare inkomen, zal een deel van de consumenten kiezen om meer te sparen.

De bestedingen in de detailhandel zullen in 2014 nog afnemen. Met 1% zal de daling minder sterk zijn dan in 2012 en 2013. Hoewel de koopkracht toeneemt, zal de consument kritisch zijn op de bestedingen in de detailhandel. Er is een sterke verschuiving gaande van winkelaankopen naar internetaankopen. In 2015 stijgen de consumentenbestedingen. Een groei van het inkomen en dalende werkloosheid dragen hieraan bij. Hiervan zal dan ook de detailhandel weer kunnen profiteren, met een groei van 0,5%. Als gevolg van de verdere afzetdaling zal het aantal banen van werknemers in 2014 dalen met 6 duizend. In 2015 zal als gevolg van een beginnend herstel het aantal banen weer met 3 duizend toenemen.

Binnen deze sector is ook de *autosector, motorvoertuigen en tweewielerbedrijven* opgenomen. Deze sector heeft in 2013 een dramatisch jaar doorgemaakt. Enerzijds ondervond de sector gevolgen van de terughoudende opstelling van consumenten wat betreft dure aanschaffingen, anderzijds probeerden ondernemers hun investeringen in nieuwe bedrijfsauto's uit te stellen. De laatste maanden was er een eindspurt in de verkopen van auto's door verdere aanscherping van de regels voor fiscale voordelen bij aanschaf van zuinige auto's per 1 januari 2014. Dit heeft echter het jaar niet goed kunnen maken. Voor 2014 en 2015 zal de afzet stabiliseren. Dit vertaalt zich in een lichte afname van het aantal banen in 2014 met duizend. In 2015 zal de werkgelegenheid niet verder afnemen.

Uitzendbureaus zullen in 2014 profiteren van het inzetende herstel en de werkgelegenheid groeit het meest van alle sectoren. 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. Deze ontwikkeling is vorig jaar al ingezet: het aantal uitzenduren volgens de ABU is vanaf november 2013 hoger dan een jaar geleden. We verwachten dat deze trend zich voorzet, waardoor het aantal banen met 19 duizend zal toenemen. In 2015 zal het aantal met 25 duizend nog eens flink toenemen. Deze werkgelegenheidsgroei is de hoogste van alle sectoren. Echter deze sector heeft tijdens de afgelopen crisis veel werkgelegenheid verloren (tabel 3.1.1) omdat de omzet en werkgelegenheid van uitzendbureaus sterk samenhangt met de conjunctuur.

In het **onderwijs** zal de werkgelegenheid in 2014 en 2015 iets 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 het verbeteren van de ICT-vaardigheden van hun docenten en worden startende docenten beter begeleid. In het basisonderwijs daalt het aantal kinderen en daarmee de vraag naar personeel tot 2015. In het voortgezet onderwijs is de situatie tot 2015 juist andersom: het aantal leerlingen groeit en daarmee de behoefte aan leraren¹⁸. In 2014 zal dit leiden tot een toename van het aantal banen van werknemers in het onderwijs met duizend banen. In 2015 zal het aantal banen met 5 duizend toenemen.

¹⁸ Centerdata, De toekomstige arbeidsmarkt voor onderwijspersoneel 2013-2025', oktober 2013 en Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, 'Arbeidsmarkt van onderwijspersoneel', 20 november 2013

- Middelgrote sectoren

De middelgrote sectoren hebben een aandeel in de totale werkgelegenheid in Nederland van 28%. Er is in deze groep één collectieve sector (openbaar bestuur) en vier marktsectoren: groothandel, specialistische zakelijke diensten, en bouwnijverheid. De ontwikkeling van de werkgelegenheid van deze sectoren is te zien aan de rechterzijde van figuur 3.1.2.

De **groothandel** heeft een sterke internationale oriëntatie, en profiteert daarmee snel van een aantrekkende wereld- en Europese economie. Niet alleen de uitvoer ontwikkelt zich positief, ook de toenemende binnenlandse investeringen geven een impuls aan de groothandelsactiviteiten. De afzet van de groothandel zal in 2014 met 2,25% toenemen. In 2015 zal de sector met name door een verbetering van de binnenlandse markt groeien met 3,25%. In 2014 zal de werkgelegenheid door de aantrekkende activiteiten met duizend banen van werknemers toenemen. In 2015 zal het aantal banen met nog eens 5 duizend toenemen.

Binnen de **specialistische zakelijke diensten** zijn architecten- en ingenieursbureaus voor een belangrijk deel afhankelijk van de ontwikkelingen in de bouw en de investeringsbereidheid van overheid en bedrijfsleven. Het herstel in de bouw zal in 2014 nog beperkt zijn, evenals de groei van de investeringen door de overheid. Met een voorzichtige economische groei, zullen bedrijven nog behoedzaam zijn in hun bestedingen. Al met al zal in 2014 het aantal banen van werknemers in de specialistische zakelijke diensten met 4 duizend zal afnemen. In 2015 zullen met een toenemende bedrijvigheid, bedrijven weer vaker uitbesteden. Dit heeft tot gevolg dat het aantal banen van werknemers, met 9 duizend weer zal toenemen. Overigens zal een deel van de werknemers die hun baan (dreigen te) verliezen in 2014, naar mogelijkheden zoeken in het zelfstandig ondernemerschap. Zelfstandigen zijn met een aandeel van een kwart in het totaal aantal banen belangrijk voor de werkgelegenheid in deze sector. Het aantal zelfstandigen blijft toenemen in deze sector.

Na de zorg, vindt het sterkste banenverlies plaats bij het **openbaar bestuur**. Forse bezuinigingen in het openbaar bestuur hebben een fors banenverlies tot gevolg bij de overheid: zowel lokale overheden als de rijksoverheid. Er wordt gestreefd naar een meer efficiënte dienstverlening, waardoor in 2014 het aantal banen met 17 duizend afneemt. In 2015 zal het verlies aan banen nog eens 13 duizend bedragen.

De sector **vervoer en opslag** zal profiteren van een herstellende economie. De exportactiviteiten zullen licht toenemen en de binnenlandse markt komt weer iets in beweging, doordat bedrijven weer meer investeren en de bouw niet verder wegzakt. Per saldo zal de afzet in 2014 met 0,75% licht toenemen. Met een verder aantrekkende export, wordt voor 2015 een afzetgroei van 1,5% verwacht. Het aantal banen van werknemers zal in 2014 nauwelijks wijzigen en in 2015 met 2 duizend toenemen.

De **bouwsector** zal, na de sterke krimp in de afgelopen jaren, in 2014 stabiliseren. De bodem lijkt namelijk bereikt:

- De *woningbouw* staat nog onder druk, maar de eerste signalen laten weer perspectief zien in een groei van nieuwbouwwoningen. In het laatste kwartaal van 2013 is er een toename van het aantal afgegeven vergunningen, ook bij de architecten is een toename in de orderportefeuille te zien. De woningmarkt toont ook een voorzichtig herstel. Na het dieptepunt in het eerste kwartaal van 2013, is er een stijging van het aantal transacties.
- Met een voorzichtig inzettend economisch herstel, nemen ook de bedrijfsinvesteringen weer toe. Hiervan profiteert de *utiliteitsbouw*. De orderportefeuilles raken steeds beter gevuld. Vooral de investeringen in herstel en verbouw zullen aanvankelijk groeien, gevolgd door nieuwbouw. Door het na-ijlend effect van het verstrekken van vergunningen en aanvragen van offertes, zal in 2015 productiegroei gerealiseerd kunnen worden. Maar gezien de grote leegstand van kantoren blijft de groei beperkt.
- De *grond-, wegen- en waterbouw* laat positieve groeicijfers zien. Onder meer door het bouwrijp maken van woningbouwlocaties. Daarnaast biedt de waterbouw en de uitvoering van het energieakkoord kansen¹⁹.

Het gunstige winterweer heeft een positief effect op de bouwproductie in de eerste maanden van 2014. Ook het tijdelijk verlaagde tarief voor verbouwen en renovatie (alleen op arbeidskosten) tot eind van dit jaar is gunstig voor de bouwactiviteiten. Vooral in 2015 zal de bouwsector weer groei van belang te zien geven. 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 2013 met 29 duizend banen zeer sterk afgenomen. De sterke daling van het aantal banen zal in 2014 tot een eind komen, dankzij de lichte groei van de bouwproductie als totaal. Het aantal banen zal met 6,5 duizend verder krimpen. Met een flinke productiegroei in 2015, zal het aantal banen met bijna 7 duizend toenemen. Een deel van de werknemers in de bouw die hun baan verliezen, zoekt naar mogelijkheden in het zelfstandig ondernemerschap. Het aantal zelfstandigen zal hiermee toenemen, maar deze groei zal in 2014-2015 minder sterk zijn dan in het afgelopen jaren. Inmiddels komt ongeveer 30% van het totaal aantal banen in deze sector voor rekening van zelfstandigen.

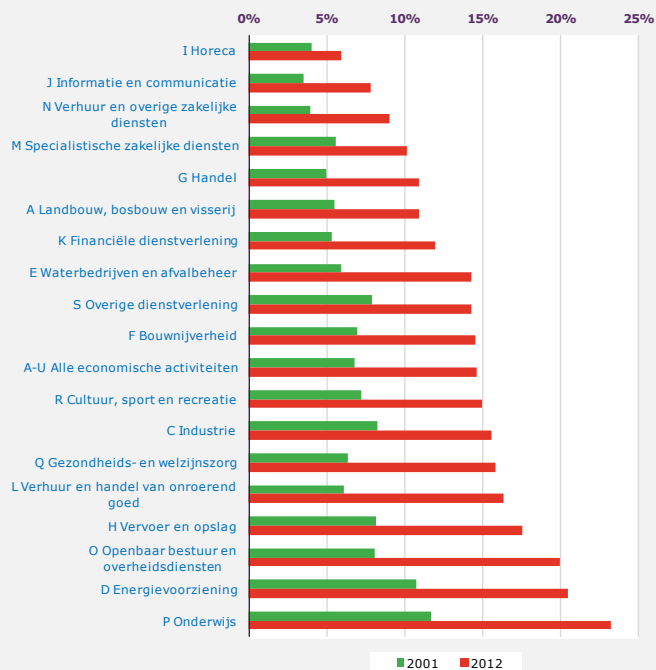
¹⁹ Zie ook EIB, 'Verwachtingen bouwproductie en werkgelegenheid', januari 2014.

Box 3.3 Vergrijzing slaat toe bij de overheid

In Box 2.2 *Leeftijdsopbouw van bevolking wijzigt van piramide- naar huisvorm* is aangegeven dat de werkzame beroepsbevolking behoorlijk vergrijst. In 23 jaar is de gemiddelde leeftijd van de werkzame beroepsbevolking met 6 jaar toegenomen tot 42 jaar. Het beeld per sector wisselt behoorlijk. De horeca heeft de laagste gemiddelde leeftijd in 2012 (32 jaar). Logisch want in deze bedrijfstak zijn veel jongeren werkzaam. De sector openbaar bestuur en overheidsdiensten is verreweg het meest vergrijsd: daar is de gemiddelde leeftijd van de werknemers toegenomen tot 44 jaar a).

Een andere dimensie om de vergrijzing te meten is te kijken naar het aandeel van 55plussers, dat werkzaam is als werknemer in de bedrijfstak. Dan zijn de verschillen namelijk nog iets groter. Door de toegenomen arbeidsparticipatie groeit het aandeel ouderen in elke bedrijfstak. Het minst vergrijsd zijn de bedrijfstakken horeca en informatie en communicatie; het meest vergrijsd is dan het onderwijs: daar zijn relatief 4x zoveel ouderen werkzaam als bij de horeca.

Figuur Aantal 55plussers als percentage van het aantal werknemers 15-65 jaar (2012)



Gemeentelijke overheid heeft weinig jongeren in dienst

Binnen de sector openbaar bestuur en overheidsdiensten vallen ook gemeenten. Daarover is extra informatie beschikbaar. Daaruit blijkt dat binnen de gemeenten slechts 1% van de werkzame beroepsbevolking jonger dan 25 jaar is. Dit is een extreem getal, immers over alle sectoren heen behoort meer dan 10% van de beroepsbevolking tot de jongeren. Eén van de factoren is de lagere instroom van jongeren en het niet verlengen van tijdelijke dienstverbanden door de bezuinigingen. In veel gemeenten geldt namelijk een vacaturestop b). Het aandeel ouderen (55+) ligt bij gemeenten (27%) veel hoger dan het landelijk gemiddelde in de beroepsbevolking (16%).

Tabel Personeelsbestand van de landelijke werkzame beroepsbevolking versus de gemeentelijke overheid in % (2012)

	Landelijke werkzame beroepsbevolking	Gemeenten
15 tot 25 jaar	10	1
25 tot 35 jaar	22	13
35 tot 45 jaar	25	26
45 tot 55 jaar	27	34
55 tot 65 jaar	16	27

Grote veranderingen in leeftijdsopbouw van personeel gemeenten

De verschuivingen in de leeftijden over een aantal jaar gemeten, zijn dan ook fors. Het aantal 60-plussers is in vijf jaar tijd met 80% toegenomen, terwijl het aantal medewerkers dat jonger is dan 35 jaar met 20% is afgenomen. De gemiddelde leeftijd bij de gemeenten neemt dan ook snel toe. Bovendien is de gemiddelde leeftijd (47 jaar in 2012) bij de gemeenten hoger dan gemiddeld voor alle overheidsdiensten samen.

a) CBS, 'Beroepsbevolking in twee decennia ruim 5 jaar ouder', 10 april 2013.

b) A+O fonds Gemeenten, 'Monitor gemeenten 2012', 2013.

- Sectoren met een kleinere omvang

De vijf sectoren met kleinere omvang hebben gezamenlijk een werkgelegenheid van circa 15% in Nederland en omvat: horeca, financiële dienstverlening, ICT, schoonmaak en overige diensten. De ontwikkeling van de werkgelegenheid zien we in onderstaande figuur 3.1.3 (linkerzijde).

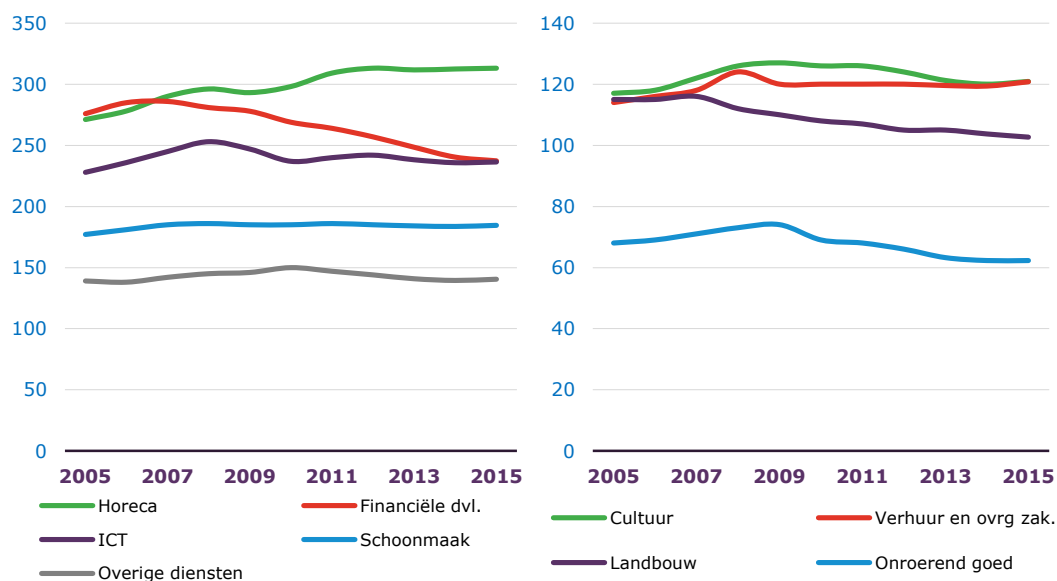
De **horeca** is sterk afhankelijk van de conjuncturele ontwikkeling. De consumentenbestedingen staan nog altijd onder druk. De zakelijke bestedingen zullen weer een groei vertonen, met een aantrekkende economie. Dit is gunstig voor het hotel- en het restaurantbezoek. Het bezoek aan cafés zal verder afnemen. Per saldo zal de afzet van de horeca in 2014 en 2015, met 0,5%, licht toenemen. Doordat in de horeca veel gewerkt wordt met flexibele arbeidscontracten, kan de horeca het personeelsbestand relatief eenvoudig aanpassen aan de veranderende vraag. Zowel in 2014 als in 2015 zal het aantal banen met duizend toenemen.

In de **financiële dienstverlening** zal de werkgelegenheid nog fors afnemen: zie ook *Box 3.4 Werkgelegenheid financiële sector krimpt sterk, maar sector blijft groot*. Enerzijds zal de vraag naar financiële diensten in 2014 weer iets toenemen als gevolg van toenemende investeringen door het bedrijfsleven, meer woningbouw en stijging van het aantal transacties in de woningmarkt. Anderzijds neemt de verkoop van verzekeringen via internet sterk 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. De ontwikkelingen hebben ingrijpende gevolgen voor de organisatie van de dienstverlening. Onder andere wordt het kantorennetwerk flink afgebouwd. Dit draagt er aan bij dat de werkgelegenheid in de sector afneemt. In 2014 zal het aantal banen van werknemers met zo'n 8 duizend afnemen. Ook in 2015 zullen banen verdwijnen: 3 duizend.

De **informatie- en communicatiesector** kenmerkt zich door snelle technologische ontwikkelingen, gepaard gaande met sterke concurrentie tussen de verschillende communicatiemediën en tussen de verschillende aanbieders. Waar op de telecommarkt de concurrentie met toezicht wordt aangewakkerd, wordt in de wereld van de tv samenwerking tussen betrokken aanbieders opgelegd. Uitgeverijen, film, radio en tv ontwikkelen zich negatief. De telecommunicatie, IT en informatiedienstverlening profiteren in belangrijke mate van de aantrekkende economie, en de gestegen investeringsbereidheid. Per saldo zal de afzet van deze sector in 2014 en 2015 met respectievelijk 1,0% en 1,25% groeien. Het aantal banen zal in 2014 eerst nog afnemen met 2 duizend, in 2015 zal dit aantal weer licht groeien met duizend.

De vraag naar **schoonmaakdiensten** blijft nog onder druk staan. Voor 2014 wordt uitgegaan van vrijwel gelijkblijvende werkgelegenheid. In 2015 groeit de werkgelegenheid met duizend banen. De vraag naar **overige diensten**, zoals kappers en schoonheidsspecialisten, zal in 2014 niet verder afnemen als gevolg van een stijgende koopkracht en vrijwel gelijk blijvende consumptieve bestedingen. De sector is in belangrijke mate afhankelijk van de bestedingen van consumenten en die blijven voorlopig nog de hand op de knip houden. Door het luxe-karakter profiteert de sector nog niet van de voorzichtige economische groei in 2014. Het aantal banen van werknemers zal in 2014 met duizend afnemen. Een licht toenemende vraag zal in 2015 leiden tot een toename van het aantal banen met duizend. Ruim een derde van de werkgelegenheid in deze sector komt voor rekening van zelfstandigen. Het aantal zelfstandigen blijft in deze sector toenemen. In deze diensten neemt het aantal zelfstandigen toe omdat de toetredingsdrempels laag zijn.

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

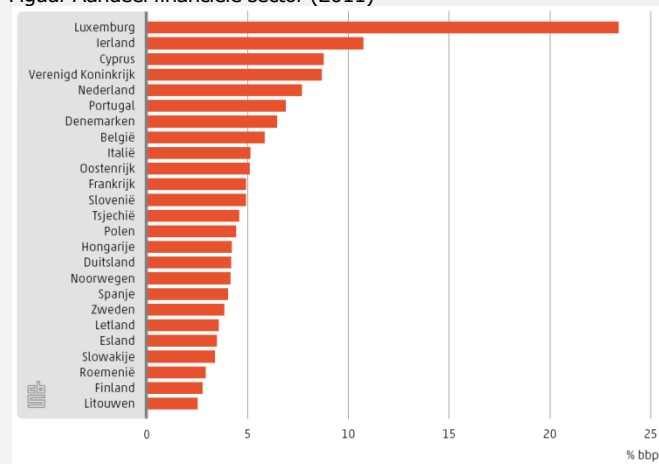


Box 3.4**Werkgelegenheid financiële sector krimpt sterk, maar sector blijft groot***Omvang financiële sector groot*

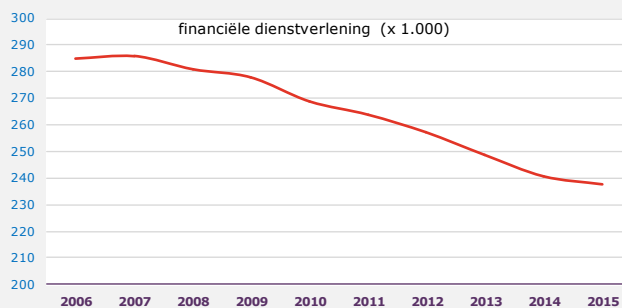
Door de kredietcrisis kwamen financiële instellingen als ABN AMRO, ING, AEGON en vorig jaar nog SNS Reaal in problemen. De overheid moest te hulp schieten. Is sindsdien het belang in de economie van de financiële sector veranderd?

Vooraf is het goed om te weten waarover we het precies hebben. Binnen de financiële sector vormen banken en verzekeraars de belangrijkste groepen: zij zijn verantwoordelijk voor 70% van de productie in de financiële sector. Andere instellingen zijn pensioenfondsen, beleggingsinstellingen, assurantietussenpersonen etc.

Het belang kunnen we afmeten aan de productie van deze sector. Dan zien we dat de productie van de financiële sector sinds het uitbreken van de kredietcrisis in omvang maar weinig kleiner is geworden. Binnen onderdelen van de financiële sector zijn wat verschuivingen te zien: zo is het aandeel van de verzekeraars afgenomen. Het aandeel van de financiële sector in de totale economie in Nederland is ongeveer 8%. Daarmee herbergt Nederland – internationaal gezien – een grote financiële sector. Volgens het laatst bekende cijfer van Eurostat staat Nederland, na landen als Luxemburg, Ierland, Cyprus en het Verenigd Koninkrijk, op de 5^e plaats binnen de EU a)

Figuur Aandeel financiële sector (2011)*Aanzienlijke afname van de werkgelegenheid*

Voor de arbeidsmarkt is het aantal banen een belangrijke factor. In Nederland is zo'n 3% van alle werkenden in in de financiële sector werkzaam. De conclusie is dat de financiële sector veel toegevoegde waarde creëert met relatief weinig mensen. Bovendien is het aantal banen fors afgenomen de afgelopen jaren. Sinds het topniveau van de werkgelegenheid in 2007 is het aantal banen in de financiële sector tot 2013 met 38 duizend afgenomen: een afname van 13%.

Figuur Ontwikkeling werkgelegenheid financiële dienstverlening

a) CBS, De Nederlandse economie 2012, blz. 207-225.

- **Sectoren met de minste werkgelegenheid**

De vier sectoren met de kleinste omvang hebben gezamenlijk een werkgelegenheidsaandeel in Nederland van circa 5% en omvat: verhuur en overige zakelijke diensten, cultuur, landbouw en onroerend goed. De ontwikkeling van de werkgelegenheid zien we aan de rechterzijde van figuur 3.1.3.

De sector **cultuur en recreatie** maakt een vergelijkbare ontwikkeling door als de sector *overige diensten* en is sterk afhankelijk van de bestedingen van consumenten. Zij blijven voorlopig nog de hand op de knip houden vooral voor luxeproducten. Daarnaast heeft de sector cultuur en recreatie te maken met afnemende subsidies. Het aantal banen van werknemers zal in 2014 met duizend afnemen. Een licht toenemende vraag zal in 2015 leiden tot een toename van het aantal banen met duizend. Net als bij de sector overige diensten komt een derde van de werkgelegenheid voor rekening van zelfstandigen. Het aantal zelfstandigen blijft in deze sector toenemen omdat de toetredingsdrempels laag zijn.

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. De werkgelegenheid blijft dit jaar op peil en neemt met duizend banen toe in 2015.

Ook in de sector **verhuur en handel van onroerend goed** staat de werkgelegenheid onder druk. Zo hebben woningcorporaties, die ook deel uitmaken van deze sector, te maken met de gevolgen van de verhuurdersheffing. Woningcorporaties zijn terughoudend in het doen van investeringen, doordat de verhuurdersheffing een fors beslag legt op hun investeringscapaciteit. Corporaties voelen zich genooddaakt om een deel van hun activiteiten in te perken. Dit heeft tot gevolg dat in 2014 het aantal banen van werknemers zal afnemen met duizend. In 2015 zal de werkgelegenheid gelijk blijven.

Het aantal bedrijven in de **landbouwsector** neemt door schaalvergroting trendmatig af. Hoewel de afzet in deze sector toeneemt, daalt toch het aantal banen. Vooral het aantal zelfstandigen neemt sterk af. De sector wordt gekenmerkt door veel seizoensarbeid. Zowel in 2014 als 2015 zal het aantal banen van werknemers afnemen met duizend.

Aantal zelfstandigen neemt toe in 2014 en 2015

Door de economische situatie zullen enerzijds relatief veel werknemers starten als zelfstandige omdat zij worden geconfronteerd met (dreigend) ontslag. Zij zoeken dan naar mogelijkheden om toch aan het werk te blijven, bijvoorbeeld als ondernemer. Anderzijds zullen zelfstandigen stoppen door gebrek aan omzet. Immers bedrijven bezuinigen op inkoop van diensten door zelfstandigen.

Het aantal zelfstandigen als totaal neemt al jaren trendmatig toe. In 2014 zijn er 1,5 miljoen zelfstandigen. Groei komt vooral voor rekening van de groep zelfstandigen zonder personeel (zzp), die vooral zijn arbeid aanbiedt en werkt met weinig kapitaal. 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.

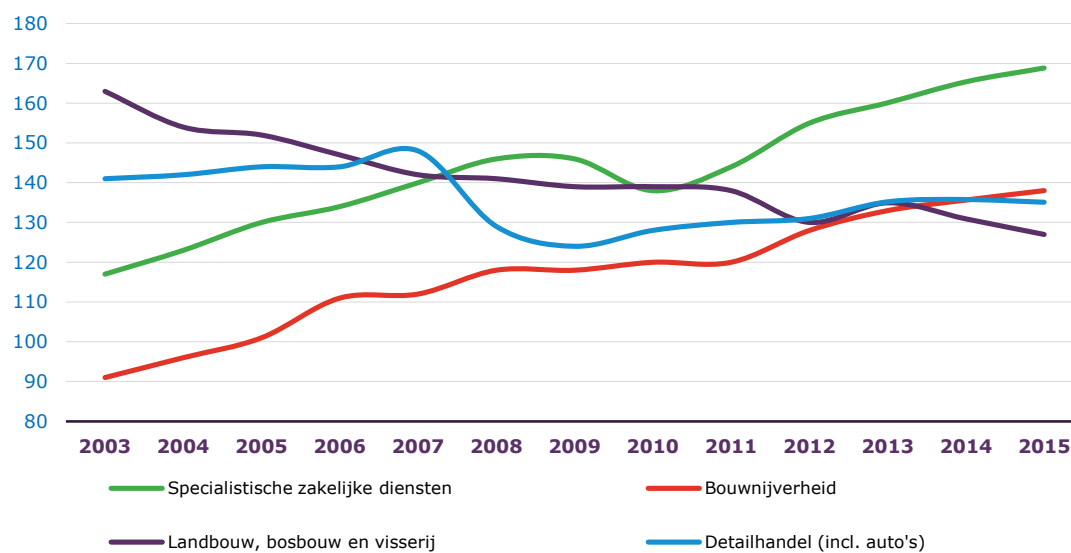
Qua aantal zien we de meeste zelfstandigen²⁰ in de sector specialistische zakelijke diensten (zoals adviesbureaus, administratiekantoren etc.), bouw en nijverheid, detailhandel en landbouw. Ten opzichte van het totaal aantal banen komen de meeste zelfstandigen in 2014 voor bij de landbouw (55%), cultuur sport en recreatie (36%) en de bouw (30%).

Het aantal zelfstandigen groeit het meest in de specialistische zakelijke diensten, bouw en zorg en welzijn. Bij zorg en welzijn is het aantal zelfstandigen weliswaar nog geen omvangrijk fenomeen, maar daar wordt geanticipeerd op toekomstige bezuinigingen. Inhuur van zelfstandigen is een van de mogelijkheden om arbeidsinzet zo flexibel mogelijk te maken.

In de landbouw is al jaren sprake van een toenemende schaalvergroting, waardoor er minder zelfstandigen overblijven. In de detailhandel inclusief autosector neemt het aantal zelfstandigen ook af. De autosector wordt steeds meer gedomineerd door grote dealerbedrijven en er is in de detailhandel steeds minder plaats voor speciaalzaken. Een belangrijke factor is ook de verschuiving van fysieke winkels naar de webshops.

²⁰ We laten in deze opsomming de sector overige diensten weg: dit zijn voor een belangrijk mensen die parttime huishoudelijk werk doen.

Figuur 3.1.4 Aantal zelfstandigen in de sectoren met de meeste zelfstandigen (x 1.000)



Box 3.5**Topsectoren in Nederland exporteren veel en doen dat met weinig personeel**

Nederland is een van de welvarendste landen binnen Europa. Maar deze positie is niet vanzelfsprekend voor de toekomst. Vandaar dat het kabinet een bedrijvenbeleid voert en negen topsectoren heeft benoemd waarin Nederland wereldwijd uitblinkt. Het overheidsbeleid is er op gericht deze sectoren nog verder te versterken.

Wat dragen de topsectoren bij aan onze economie en welke betekenis hebben ze voor de werkgelegenheid? Uit de publicatie Topsectoren: beeld en ontwikkeling van onderzoeksbureau Panteia blijkt het volgende a):

- In de topsectoren wordt bijna een kwart van het Nederlands inkomen – het BBP – verdiend b).
- De topsectoren hightech systemen en materialen, energie en transport en opslag voegen (in euro's) het meest aan de Nederlandse economie toe.
- Topsectoren voeren veel uit naar het buitenland: de topsectoren nemen bijna 40% (158 miljard euro in 2012) van de totale Nederlandse uitvoer voor hun rekening. Dat is veel meer dan hun aandeel in het BBP (27%). Vooral hightech systemen en materialen, chemie en agro & food zijn belangrijke exporteurs.

Topsector	Omschrijving
1 Agro & food	Productie van levensmiddelen (boerenbedrijven) en de verwerking daarvan in de voedingsmiddelenindustrie
2 Chemie	Aardolieverwerking, chemische industrie en de rubber- en kunststofindustrie
3 Creatieve industrie	Kunst (podiumkunsten), cultureel erfgoed (musea, monumenten), media en entertainmentindustrie (televisie, gameontwikkelaars) en creatieve zakelijke diensten (mode, ontwerpers, architecten)
4 Energie	Energieproductie en -voorziening, duurzame energie (inclusief pre-exploatiefase (zoals productie zonnepanelen))
5 Hightech systemen en materialen	Metaalindustrie, vervaardiging van machines, transportmiddelen en overig (software, keuring en onderzoek)
6 Life sciences & health	Gericht op gezondheid mens en dier, zoals farmacie, medische instrumenten en onderzoek en ontwikkeling
7 Logistiek	Transport en opslag en bijbehorende diensten en ondersteuning
8 Tuinbouw en uitgangsmaterialen	Productie van de tuinbouw en uitgangsmaterialen (teelt van zaden, groenten en sierplanten) en overig (kassenbouw, behandelaars van zaden en gewassen na oogst, groothandelaren en veilingen)
9 Water	Scheepsbouw, drinkwater (winning, distributie en zuivering), detailtechnologie (waterbouwkunde) en kennis & advies hierover

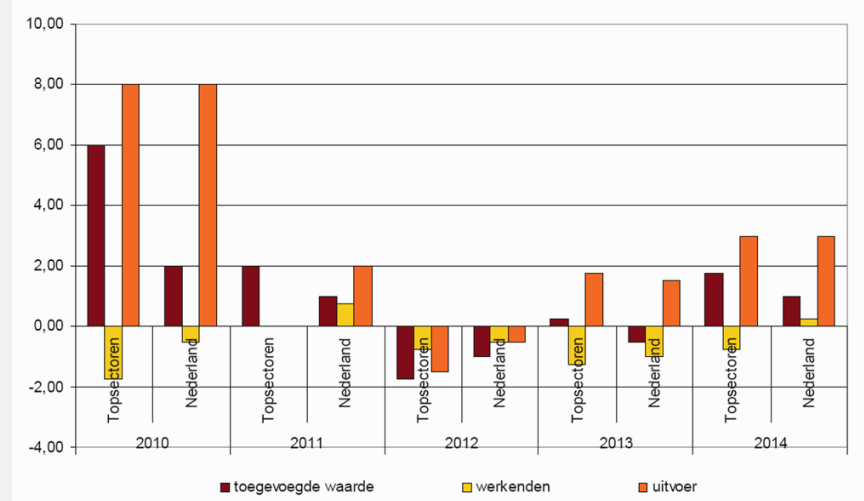
Terwijl de topsectoren 27% van het Nederlands BBP produceren, werken er slechts 19% van alle werknemers en zelfstandigen. De meesten werken in de topsectoren hightech systemen en materialen, transport en opslag en agro & food. De arbeidsproductiviteit in de gezamenlijke topsectoren ligt hoger dan gemiddeld voor alle bedrijven. Vooral de arbeidsproductiviteit in energie (zoals de gasproductie) en de chemie ligt erg hoog. Ook zijn de uitgaven voor innovatie van topsectoren relatief hoog c).

Ontwikkeling werkgelegenheid in 2014 ongunstiger dan gemiddeld voor het bedrijfsleven

In bijgaande grafiek is weergegeven hoe volgens Panteia de ontwikkelingen tot en met 2014 zijn. In die grafiek worden drie karakteristieken getoond: is de ontwikkeling van toegevoegde waarde (bruin), aantal werkenden (geel) en uitvoer (rood) per jaar weergegeven. De gezamenlijke topsectoren worden per jaar – voor de drie karakteristieken – steeds vergeleken met het bedrijfsleven als geheel.

De topsectoren scoren in 2014 door hun exportgerichtheid goed voor wat betreft de toegevoegde waarde: de bruine balk is voor topsectoren in 2014 hoger dan voor Nederland als geheel. Voor de werkgelegenheid is dat beeld anders: in alle jaren liggen de gele balkjes van de topsectoren lager dan voor Nederland als geheel. Dit betekent dat de werkgelegenheidsontwikkeling in de topsectoren relatief ongunstiger is dan voor Nederland als geheel.

Figuur Ontwikkeling topsectoren 2010-2014, mutaties ten opzichte van voorgaand jaar in procenten



a) Panteia, 'Topsectoren: beeld en ontwikkeling', april/juni 2013.

b) BBP = Bruto Binnenlands Product = Aan productie toegevoegde waarde = Productie minus waarde grondstoffen.

c) Als percentage van de toegevoegde waarde (CBS, 'Monitor topsectoren', 2012).

3.2. Vacatures naar sector

Aantal ontstane vacatures groeit weer voorzichtig

Het aantal ontstane vacatures reageert snel op economische ontwikkelingen. In 2014 zal het aantal ontstane vacatures ten opzichte van 2013 met zo'n 90 duizend toenemen als gevolg van een licht economisch herstel, en komt op een aantal van 713 duizend. Het aantal in 2014 ligt daarmee nog altijd ver onder de recordniveaus in de periode 2006-2008. Ter illustratie: het aantal ontstane vacatures lag in die periode boven de 1 miljoen, terwijl het aantal banen van werknemers op een ongeveer hetzelfde niveau lag. Positief is dat er een omslag zichtbaar is in de ontwikkeling van het aantal ontstane vacatures. In 2013 daalde het aantal vacatures nog met bijna 40 duizend en in 2014 is een behoorlijke groei is voorzien.

De meeste vacatures ontstaan in de detailhandel, gevolgd door de zorg. Door sterke bezuinigingen in de zorg is het aantal vacatures in de laatste sector in 2012 en 2013 flink gedaald. Echter de zorg blijft een sector met een omvangrijke werkgelegenheid, waardoor er ondanks bezuinigingen en minder vraag, toch veel vacatures blijven ontstaan. In vrijwel alle sectoren zal het aantal ontstane vacatures in 2014 toenemen. Uitzonderingen vormen enkele zorgbranches (zoals thuiszorg en ouderenzorg) en het openbaar bestuur. De sterkste toename van het aantal vacatures in 2014 zijn te vinden in de industrie, de bouw, de detailhandel en de transportsector.

In 2015 zal het aantal vacatures, met het verder aantrekken van de economie, met ruim 80 duizend verder stijgen. Vacatures ontstaan door uitbreiding van de werkgelegenheid en vervanging van personeel. Van uitbreiding is bij het merendeel van de sectoren geen sprake. De meeste vacatures zullen ontstaan door vervanging van vertrokken personeel. Mensen durven vaker van baan te wisselen. Daarnaast komt er een uitstroom van oudere werknemers door pensionering op gang. Vooral vergrijpde bedrijfstakken (zoals de overheid, het onderwijs, zorg en de transportsector) krijgen hier steeds meer mee te maken. Een deel van deze uitstroom zal vervangen worden en heeft daarmee een positieve invloed op het aantal ontstane vacatures.

Box 3.6

De prognose van het aantal ontstane vacatures

Het aantal vacatures is ondermeer afhankelijk van de omvang van de arbeidsmarkt: hoe groter de arbeidsmarkt, hoe meer vacatures men kan verwachten. Daarom wordt 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 (tijdelijk) terugtrekken van de arbeidsmarkt (vooral demografisch bepaald).

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 doet men indien 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. Bijvoorbeeld het aantal vacatures dat wordt veroorzaakt door baan-baan-mobiliteit, vertoont een forse conjuncturele dynamiek en is lastig betrouwbaar te prognosticeren.

Tabel 3.2.1 Ontwikkeling aantal vacatures naar sector

Sector	Aantal ontstane vacatures per jaar (x 1.000)		
	2013	2014	2015
Detailhandel (incl. auto's)	113	126	136
Zorg en welzijn	82	81	84
Industrie	48	61	69
Specialistische zakelijke diensten	51	58	66
Horeca	56	56	63
Groothandel	40	46	56
Bouwnijverheid	20	29	42
Onderwijs	29	36	39
Vervoer en opslag	25	34	36
Informatie en communicatie	28	34	36
Verhuur en overige zakelijke diensten	21	24	30
Schoonmaakbedrijven, hoveniers	20	24	27
Financiële dienstverlening	19	24	26
Overige diensten (incl. huishoudens)	15	16	20
Landbouw, bosbouw en visserij	12	16	19
Openbaar bestuur	19	16	15
Cultuur, sport en recreatie	11	13	15
Uitzendbureaus en arbeidsbemiddeling	9	13	14
Verhuur en handel van onroerend goed	4	7	7
Totaal	622	713	797

Het aantal vacatures dat ontstaat, is een meeteenheid van de dynamiek op de arbeidsmarkt. Nog iets preciezer is het om de dynamiek uit te drukken in het vacaturepercentage: aantal vacatures dat ontstaat als percentage van de banen. Voor bijna alle sectoren zien we in 2014 en 2015 een groei van het vacaturepercentage. Alleen de zorg en welzijn en het openbaar bestuur – altijd al sectoren met een laag vacaturepercentage – blijft de groei achter (zorg) of neemt het percentage zelfs af: zie onderstaande figuur 3.2.1.

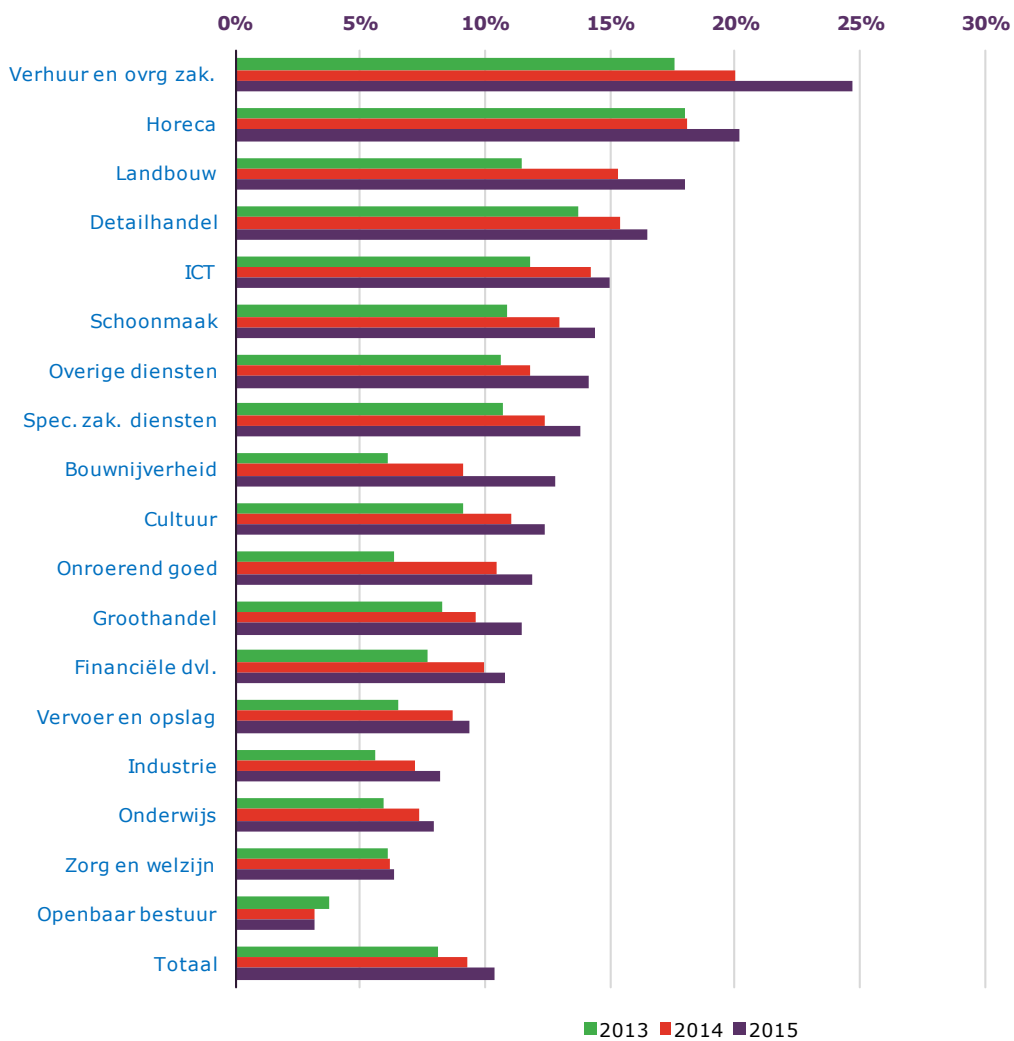
Door bezuinigingen op het overheidspersoneel is het aantal vacatures historisch gezien laag. Daarbij speelt mee dat de baan zekerheid hoog is in het openbaar bestuur en zijn de regelingen bij werkloosheid voor overheidsmedewerkers geen stimulerende factor om vrijwillig van sector te wisselen. Bovendien is de gemiddelde leeftijd van werknemers bij de overheid 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, detailhandel, landbouw en informatie en communicatie (ICT). De ICT heeft als conjunctuurgevoelige sector een gevoelige tik gekregen. Het aantal vacatures halveerde in de periode 2007-2009. Daarna trad er herstel op. 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.

De sector uitzendwezen en arbeidsbemiddeling is niet opgenomen in figuur 3.2.1. Het vacaturepercentage van de sector kan namelijk niet zinvol berekend worden, omdat het CBS in deze sector verschillend omgaat bij 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 opengevallen plaatsen voor werknemers in dienst van de uitzendorganisaties zelf, zoals intercedenten en detacheringmedewerkers, maar niet 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.

Figuur 3.2.1 Vacaturepercentage naar sector



4. Regionale ontwikkelingen arbeidsmarkt in 2014-2015

In dit hoofdstuk ligt de nadruk op de 35 arbeidsmarktregio's: in bijlage 3 is een kaart van Nederland opgenomen met de gebiedsaanduiding van de arbeidsmarktregio's. We gaan in op 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 in vier typen:

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

We maken hierbij een duidelijk voorbehoud. 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 recent gevormde regio's weinig statistisch materiaal bekend 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 geïnterpreteerd worden, 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 hoger 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 sterk 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 gemiddeld hogere leeftijd en 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 vergrijsde 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 werkgelegenheidsgroei 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

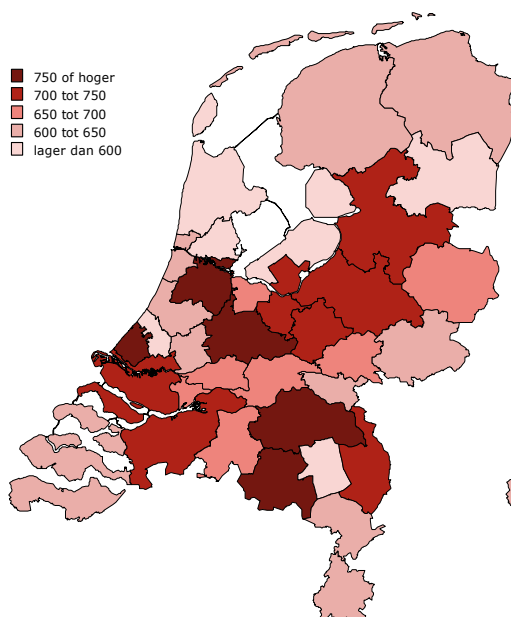
Aantal banen per duizend inwoners verschilt per arbeidsmarktregio

Om vast te stellen waar de werkgelegenheid geconcentreerd is, gebruiken we het begrip *werkgelegenheidsfunctie*. Die geeft het aantal banen van werknemers aan per duizend inwoners met een leeftijd van 15 tot en met 64 jaar. Hoe hoger het cijfer van de werkgelegenheidsfunctie, hoe belangrijker de regio is als centrum van werkgelegenheid voor de eigen en omliggende gebieden.

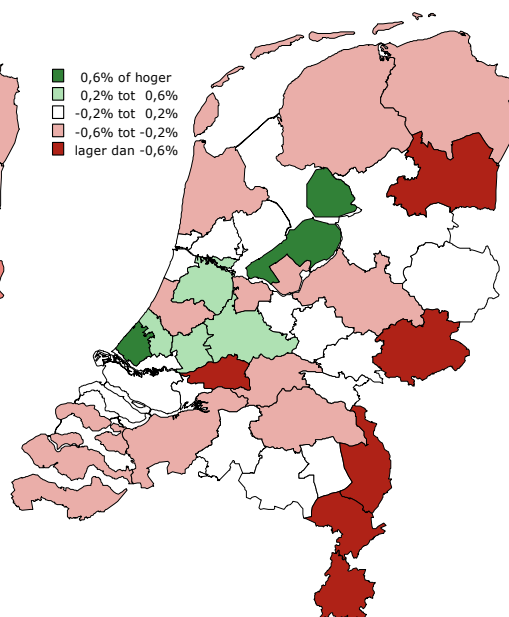
In figuur 4.1.1 is de werkgelegenheidsfunctie per regio aangegeven:

- Groot Amsterdam, Midden-Utrecht en Zuidoost-Brabant hebben de hoogste werkgelegenheidsfunctie van alle arbeidsmarktregio's. Ook Haaglanden en Noordoost-Brabant zijn belangrijke centra van werkgelegenheid voor een groot gebied.
- De regio's nabij de vier grote steden hebben vaak een lager dan gemiddelde werkgelegenheidsfunctie. De bewoners in deze regio's werken niet alleen in de eigen woonregio, maar ook in de grote steden.
- Ook de regio's rond de Randstad hebben een lage werkgelegenheidsfunctie. De werkgelegenheidsfunctie lijkt daarmee op die van de regio's nabij de grote steden. Een uitzondering is Zuidoost-Brabant. De regio rond Eindhoven is een belangrijk centrum van technologische bedrijven in Nederland.
- De inwoners van decentraal gelegen gebieden hebben geen nabijgelegen arbeidsmarktregio's met veel werkgelegenheid, en zijn dus meer afhankelijk van de werkgelegenheid in de woonregio. De werkgelegenheidsfunctie ligt over het algemeen hoger dan die in de regio's nabij de grote steden, maar lager dan in de andere regio's.

Figuur 4.1.1 Werkgelegenheidsfunctie^a in 2013



Figuur 4.1.2 Bevolkingsontwikkeling 2014-2015 in afwijking van landelijk gemiddelde (in % per jaar)



^a Aantal banen per 1.000 inwoners van 15-64 jaar

Verwachte ontwikkeling regionale werkgelegenheid

De werkgelegenheidsontwikkeling in een specifieke regio is een resultante van verschillende regionale karakteristieken. We onderscheiden dan de regionale sectorstructuur, de regionale bevolkingsontwikkeling en overige factoren:

- Indien er een dominante sector in een regio is, dan ondervindt deze regio een meer dan gemiddelde invloed van de ontwikkeling van de betreffende sector op de totale regionale werkgelegenheidsontwikkeling. Deze invloed kan zowel positief als negatief uitpakken. De werkgelegenheid in een regio waarin de bouw of financiële sector oververtegenwoordigd is, wordt bijvoorbeeld meer dan evenredig getroffen door de malaise in de bouw en de financiële sector. Als sectoren een sterk uiteenlopende ontwikkeling in de werkgelegenheid doormaken zullen de regionale verschillen des te nadrukkelijker optreden.
- Als de bevolking in een regio snel groeit, is er meer vraag naar typisch bevolkingsgerelateerde producten en diensten. Bijvoorbeeld in Flevoland groeit de detailhandel relatief sterk.
- Bij de overige factoren is het bijvoorbeeld van belang of een regio sterk op het binnenland of juist meer op het buitenland georiënteerd is. Ook de centrale ligging en een goede bereikbaarheid van een regio zijn factoren van betekenis.

De gemiddelde werkgelegenheidsontwikkeling in de periode 2014-2015 is in bijna alle arbeidsmarktregio's nog negatief. In de regio's van de grote steden (Midden-Utrecht en Haaglanden) is de teruggang van de werkgelegenheid relatief beperkt. In Groot-Amsterdam neemt deze zelfs toe. Deze regio's kennen relatief veel grote bedrijven 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 is minder gunstig dan rond de andere drie grote steden in de Randstad. Een belangrijke oorzaak hiervoor is de achterblijvende bevolkingsontwikkeling, waardoor vooral consumentgerichte sectoren achterblijven.

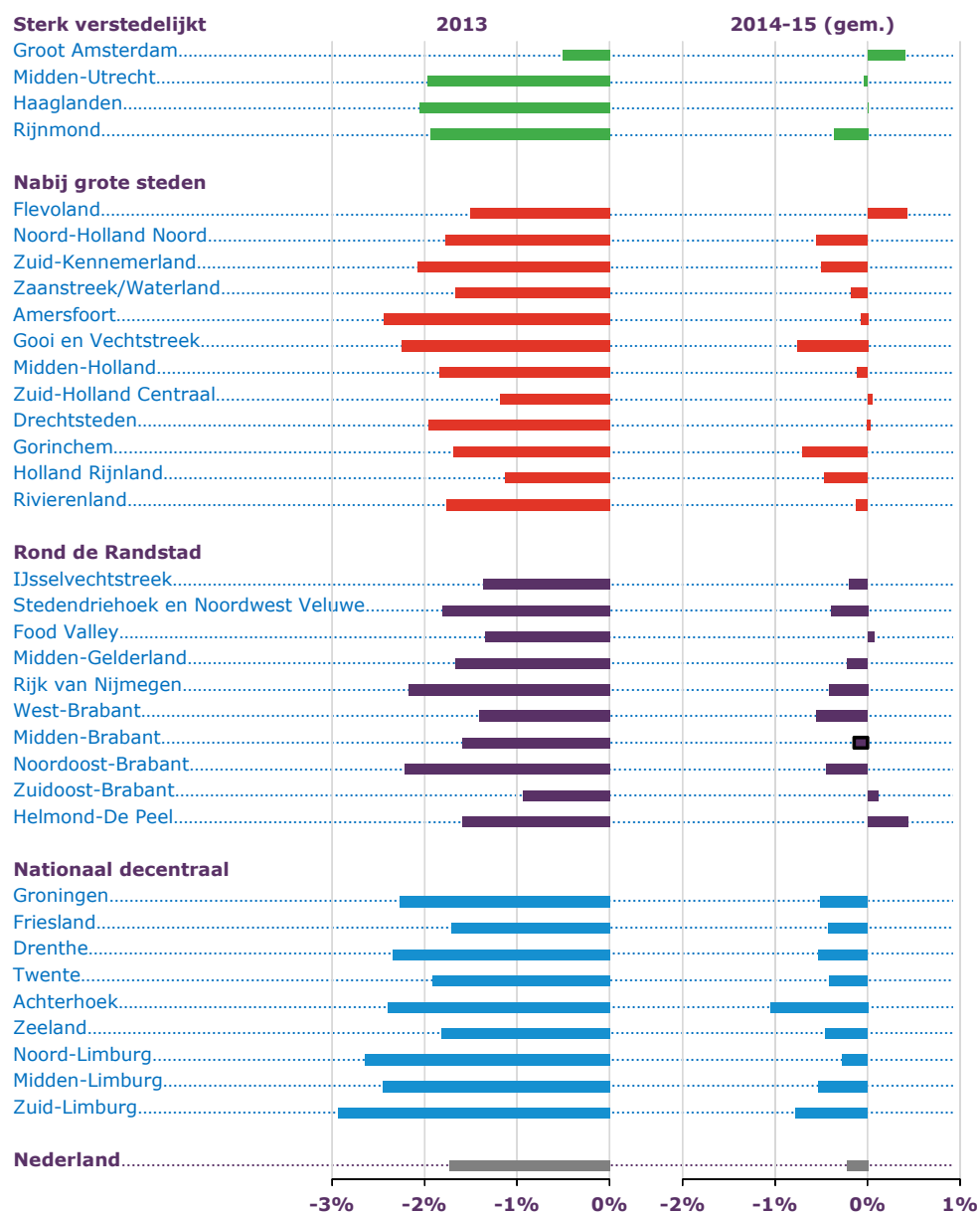
In Flevoland neemt zowel de bevolking als de bedrijvigheid nog steeds toe. Bevolkingsgroei pakt gunstig uit voor de werkgelegenheidsontwikkeling in de op de consumenten gerichte sectoren, in het bijzonder de detailhandel. Daarnaast groeit in Flevoland het aantal bedrijven, in het bijzonder in de distributiesectoren en de zakelijke dienstverlening. Hoewel de banengroei relatief hoog is, blijft de banengroei wel achter bij de groei van de bevolking.

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.

Ook relatief gunstig is de werkgelegenheidsontwikkeling in de regio's Helmond-De Peel en Zuidoost-Brabant. Deze regio's rond de stad Eindhoven trekken veel technologische bedrijven aan. Deze bedrijven trekt vervolgens weer ondersteunende diensten aan. Daarnaast breiden bestaande bedrijven hun werkgelegenheid uit (zoals ASML en VDL).

De werkgelegenheidsontwikkeling in 2014 en 2015 blijft in alle decentrale regio's achter bij de landelijke ontwikkeling. De Achterhoek blijft het sterkst achter bij de landelijke ontwikkeling, gevolgd door de regio's Midden-Limburg en Zuid-Limburg. De dalende bevolking in deze regio's heeft een negatief effect op de bedrijvigheid, met name in de op de consumenten gerichte sectoren. Andere regio's waar de werkgelegenheidsontwikkeling sterk negatief is, zijn regio's waar de aanhoudend stagnerende bouwnijverheid een belangrijk aandeel heeft in de regionale bedrijvigheid: Gorinchem, Gooi en Vechtstreek. De laatste regio ervaart daarnaast de effecten van de besparingen die worden doorgevoerd in de sector informatie en communicatie.

Figuur 4.1.3 Indicatie ontwikkeling werkgelegenheid per arbeidsmarktregio



Box 4.2**Waar zitten de innovatieve topsectorbedrijven in Nederland?**

Het topsectorenbeleid is erop gericht om sectoren waar Nederland wereldwijd in uitblinkt, verder te versterken en innovatie door het Nederlandse bedrijfsleven te stimuleren. Maar in welke bedrijven wordt veel geïnnoveerd door topsectoren en in welke regio's gebeurt dit? Om deze vraag te beantwoorden moeten we de innovatiekracht meten. Dit kan door de uitgaven aan Research and Development te meten maar ook door te kijken naar meer juridische indicatoren als octrooien. Onderzoeksbureau Panteia kiest voor de laatste aanpak en meet de innovatiekracht op drie dimensies: octrooi/patent, merk en modelrecht a).

De meest bekende dimensie is het aantal octrooien of patenten: dit is een exclusief recht op een uitvinding:

- Volgens de onderzoekers vragen bedrijven uit de topsectoren – ten opzichte van overige bedrijven – relatief veel octrooien aan. Van alle octrooiaanvragen in de periode 2006-2011 kwam 73% voor rekening van de topsectoren.
- De octrooiaanvragen werden door 2.100 bedrijven binnen topsectoren gedaan. Dit komt overeen met 0,5% van het aantal bedrijven in topsectoren.
- Hoe is de regionale verdeling en welke bedrijven vragen nu veel octrooien aan? Concentraties van octrooiaanvragende bedrijven zijn terug te vinden in de provincies Zuid-Holland, Overijssel en Noord-Brabant. De aanwezigheid van een technische universiteit in deze regio's is daarbij van grote betekenis. De provincies Zuid-Holland en Noord-Brabant hebben daarnaast een groot gedeelte van de top 10 octrooiaanvragende bedrijven in hun provincie. In Zuid-Holland gaat het hierbij om Schlumberger Technology (olie/gas), Shell, TNO en Unilever. In Noord-Brabant spelen vooral Philips, NXP en ASML een belangrijke rol. Philips is sowieso de octrooitopper. In de octrooiaanvragen door bedrijven in de topsectoren heeft Philips in deze periode een aandeel van ruim 30%.

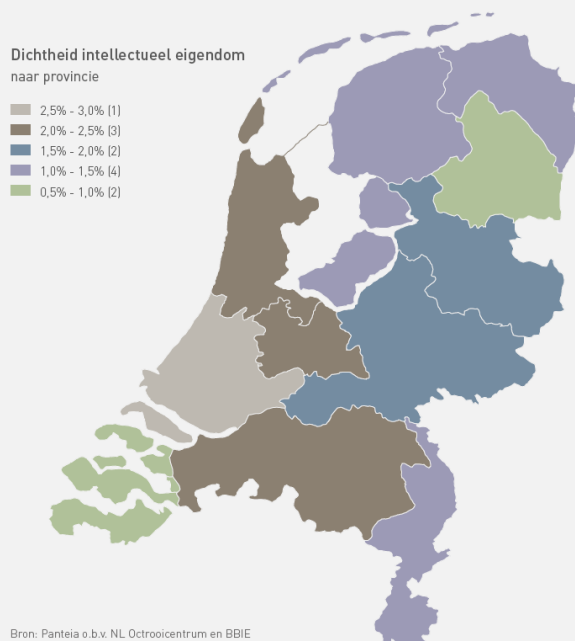
De tweede dimensie van intellectueel recht is het merk: een merk is een teken waarmee een bedrijf haar producten/diensten kan onderscheiden van de concurrentie (bijvoorbeeld het merk Aspirine van het bedrijf Bayer):

- Bedrijven uit de topsectoren vragen meer dan gemiddeld merknamen aan. In de periode 2006-2010 werden door 6 duizend verschillende bedrijven binnen topsectoren, merkaanvragen gedaan: 1,4% van de bedrijven uit topsectoren.
- Concentraties van octrooiaanvragende bedrijven zijn terug te vinden in de Randstad en in de provincie Noord-Brabant (rondom Eindhoven). De provincie Zuid-Holland kent de hoogste merkdichtheid, gevolgd door de provincies Utrecht en Noord-Holland. In de top 10 merkaanvragende bedrijven zijn er twee gevestigd in Zuid-Holland (Unilever en Nutricia), twee in Utrecht (Friesland Brands en Sara Lee/ Douwe Egberts) en drie in Noord-Holland (waarvan twee tuinbouwbedrijven). Unilever en Philips zijn de merktoppers met bijna 600 merkaanvragen.

De derde dimensie is het modelrecht: het gaat dan om een twee- of driedimensionale beschrijving van een product. Het kan bijvoorbeeld gaan om het uiterlijk van een mobiele telefoon, meubels of speelgoed:

- Topsectorbedrijven vragen iets meer dan gemiddeld modelrechten aan. In de vijf jaar die onderzocht zijn, zijn er 3.600 modelaanvragen gedaan door ruim 400 bedrijven binnen de topsectoren. Deze 400 bedrijven komen overeen met circa 0,1% van alle bedrijven in topsectoren.
- Concentraties van modelaanvragende bedrijven zijn, evenals bij de merken het geval was, te zien in de Randstad en in de provincie Noord-Brabant (rondom Eindhoven).

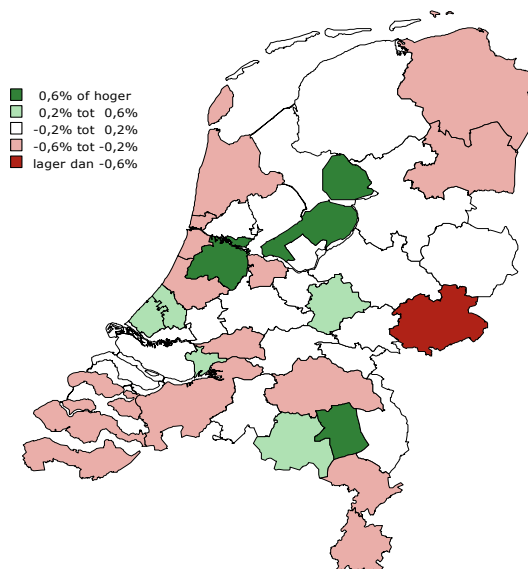
Als we de drie dimensies optellen, dan zien we dat er 8.500 bedrijven een octrooi, merk en/of modelrecht hebben aangevraagd b). Uitgedrukt in het totaal aantal bedrijven binnen topsectoren is dat 2% (0,5%+1,4%+0,1%). Anders gezegd: in de periode 2006-2010 hebben 2% van de bedrijven uit topsectoren intellectueel eigendom aangevraagd (IE-aanvragen). Het beeld per regio ligt uit elkaar: de IE-aanvragen zijn het hoogst in Zuid-Holland en het laagst in Drenthe.



a) Panteia, 'Intellectueel eigendom topsectoren', april/juni 2013.

b) Een bedrijf dat meerdere vormen van intellectuele eigendom aanvraagt, wordt meerdere keren meegeteld.

Figuur 4.1.4 Ontwikkeling banen van werknemers 2014-2015 per regio in afwijking van het landelijk gemiddelde (in % per jaar)



4.2. Regionale ontwikkeling banen per sector

De werkgelegenheid van sectoren in de regio's zal zich in grote lijn vergelijkbaar ontwikkelen. Toch kunnen sectoren zich per regio iets anders ontwikkelen omdat ze 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. Voor het beeld van de regionale ontwikkeling van de werkgelegenheid per sector hebben we sectoren die met elkaar samenhangen, samengevoegd tot 7 brede economische sectoren.

Industrie

In 2014 en 2015 neemt de werkgelegenheid in de industrie in alle regio's af. Er zijn enkele regio's die wat betreft de ontwikkeling van de werkgelegenheid eruit springen. Zo krimpt de werkgelegenheid sterk in West-Brabant. Relatief gunstig is de werkgelegenheidsontwikkeling in Zuidoost-Brabant en Helmond-De Peel. Dit hangt samen met de sterk aantrekkende werking van de regio rond Eindhoven op de technologische industrie. Ook relatief gunstig is de werkgelegenheidsontwikkeling in Drechtsteden. Dit is voor een belangrijk deel het gevolg van een gunstige ontwikkeling van de scheepvaartindustrie in deze regio.

Distributie

Tot de distributie behoren de sectoren groothandel, vervoer en opslag. In 2014 en 2015 neemt de werkgelegenheid in de distributie in de meeste regio's toe.

In enkele regio's neemt de werkgelegenheid relatief sterk toe: Flevoland, Groot Amsterdam en Zuid-Holland Centraal. Flevoland profiteert van de gunstige ontwikkeling van de groothandel die in deze regio's sterk vertegenwoordigd is. In deze regio neemt de werkgelegenheid in de distributie toe.

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

Figuur 4.2.1 Jaarlijkse ontwikkeling banen (%) van de industrie, distributie, consumentendiensten en zakelijke diensten (2014-2015)



Consumentendiensten

De consumentendiensten omvatten de sectoren detailhandel, horeca, cultuur, sport en recreatie, overige diensten. De ontwikkeling van de consumentendiensten, in het bijzonder van de detailhandel, is nauw verbonden met de bevolkingsontwikkeling.

Voorals in de sterk verstedelijkte gebieden, neemt de werkgelegenheid in de consumentendiensten toe. Ook een aantal andere laten een groei van werkgelegenheid zien. Dit geldt onder andere voor Flevoland en Zuid-Holland Centraal. Belangrijkste achterliggende reden in deze regio's is de groei van de bevolking en daarmee de groei van het aantal consumenten.

Zakelijke diensten

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

Met uitzondering van Gooi en Vechtstreek neemt de werkgelegenheid in de zakelijke diensten in alle regio's toe. Ook de sterk verstedelijkte regio's profiteren van de aanwezigheid van grote en internationaal georiënteerde ondernemingen in de zakelijke diensten, waaronder veel hoofdkantoren. De regio's Helmond-De Peel, Noord-Limburg en Flevoland hebben een relatief hoge groei van de werkgelegenheid. In Helmond-De Peel en Noord-Limburg heeft dit te maken met de spin-off van de relatief gunstige ontwikkeling van de industrie. In Flevoland heeft dit te maken met een relatief sterke groei van de bevolking. Regio's met een beperkte groei zijn Gorinchem, Holland-Rijnland, Achterhoek en Zuid-Limburg.

Collectieve sector

De collectieve sector bestaat uit de sectoren openbaar bestuur, onderwijs, zorg en welzijn. De werkgelegenheid in de collectieve sector neemt af in bijna alle regio's.

Zowel de rijksoverheid als lokale overheden verminderen hun personeelsbestand onder druk van bezuinigingen. Bovendien voert de overheid een beleid om rijksdiensten te concentreren. De gevolgen van dit beleid kunnen regionaal sterk verschillend uitpakken, maar voor Randstedelijke regio's pakt deze concentratie overwegend gunstig uit. Voor decentraal gelegen regio's kan dit minder gunstig uitpakken.

De werkgelegenheid in de sector zorg en welzijn neemt na jarenlange groei af als gevolg van kostenbeperkingen. Per saldo daalt de werkgelegenheid in de collectieve sector in alle regio's. De collectieve sector in de regio Haaglanden heeft relatief veel last van de krimp in werkgelegenheid bij de rijksoverheid.

De inkomsten uit belastingen en provincie- en gemeentefondsen dalen voor lokale overheden met een krimpende bevolking. Deze lokale overheden moeten daardoor sterker bezuinigen op personeel. Mede hierdoor is de werkgelegenheidsdaling groot in onder andere Noord-Holland Noord, een regio met eveneens veel openbaar bestuur, en in Zuid-Limburg. Ook in de twee regio's Achterhoek en Drenthe is de afname van de werkgelegenheid in de collectieve sector relatief fors.

Landbouw, bosbouw en visserij

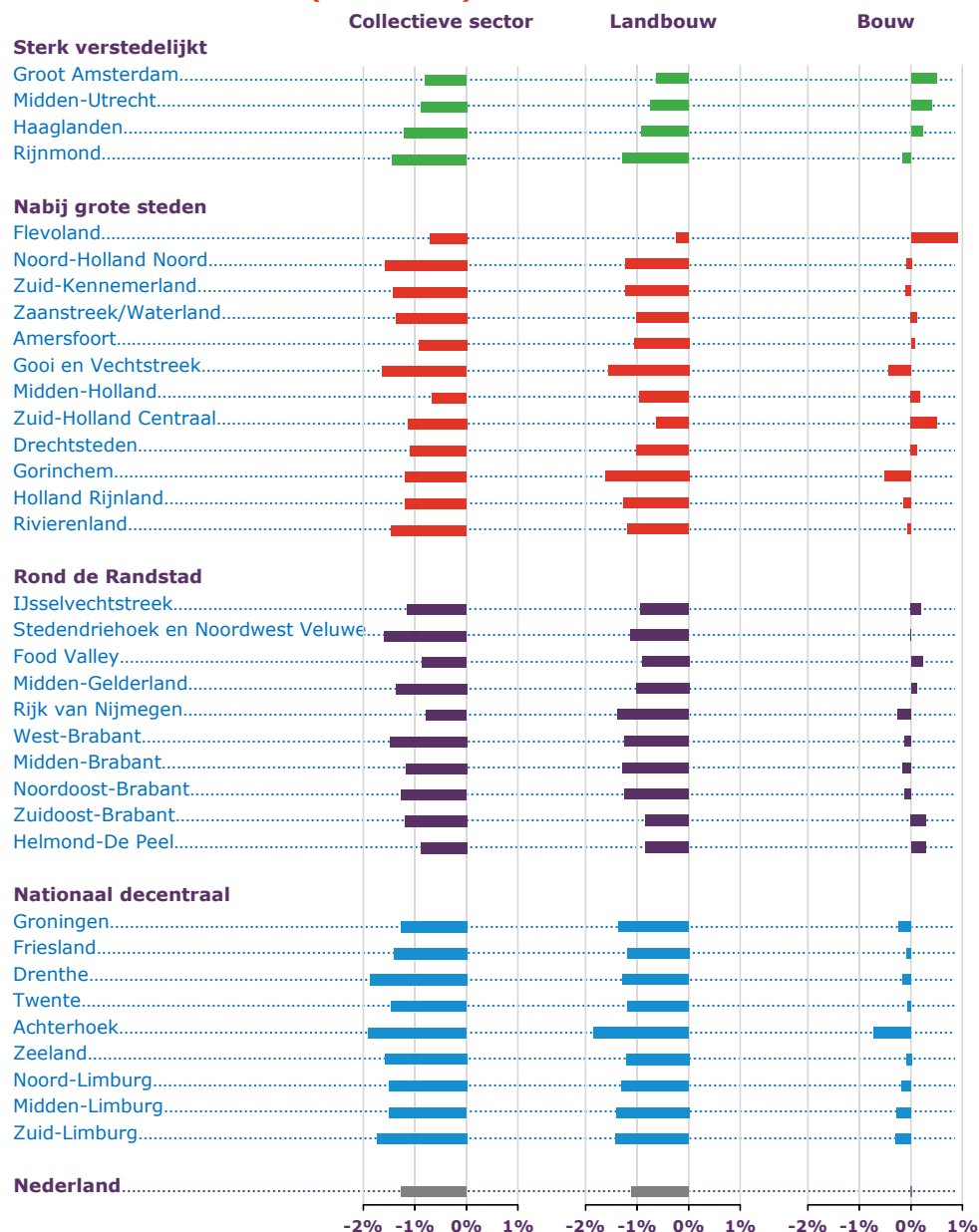
De werkgelegenheid in de sector landbouw, bosbouw en visserij neemt in 2014 en 2015 in alle regio's af. De afname is vooral relatief fors in de decentrale regio's. In Noord-Holland Noord en Zuid-Holland Centraal blijft de afname daarentegen beperkt. In Zuid-Holland Centraal speelt de vestiging van tuinbouwbedrijven hierbij een rol.

Bouwnijverheid

In 2014 en 2015 neemt de werkgelegenheid in de bouwnijverheid in alle decentrale nationale regio's af. De bouwsector is vooral buiten de Randstad sterk vertegenwoordigd. In Flevoland wordt vergeleken met andere regio's relatief veel gebouwd. Dit geldt vooral voor Almere. Hierdoor is de groei van de werkgelegenheid groter dan in andere regio's. De grootste afname van de werkgelegenheid doet zich voor in de Achterhoek en Gooi en Vechtstreek.

In de sterk verstedelijkte regio's Haaglanden, Groot-Amsterdam en Midden-Utrecht neemt de werkgelegenheid in de bouwnijverheid iets meer toe dan landelijk. In de Randstad richt de bouwsector zich sterker op onderhoud en reparatie. Dit deel van de bouwsector fluctueert minder sterk met de conjunctuur dan de nieuwbouw.

Figuur 4.2.2 Jaarlijkse ontwikkeling banen (%) van de collectieve sector, landbouw en bouw (2014-2015)



Belang factoren per regio

Eerder is aangegeven dat de prognose van de werkgelegenheidsontwikkeling bepaald wordt door drie factoren: sectorstructuur, bevolkingsontwikkeling en overige factoren. In onderstaande tabel (4.2.1) is een indicatie gegeven van het belang per 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 2013-2015 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 gecorrigeerd moet worden voor overige factoren. Deze kunnen gunstig en ongunstig uitwerken op de werkgelegenheidsontwikkeling en hebben in het geval van Flevoland een ongunstige invloed.

De overige effecten hebben specifieke oorzaken:

- Bij Flevoland remmen de overige factoren de gunstige werkgelegenheids groei. Dit hangt samen met het gemis aan 'overloop' van werkgelegenheid uit naburige arbeidsmarktregio's zoals Groot Amsterdam naar Flevoland. In een periode van lagere economische groei blijft deze overloop achter dan een periode van hoge economische groei. Er is geen sprake van een tekort aan kantoor en bedrijfsruimte in Groot-Amsterdam. Overloop naar andere regio's is daardoor beperkt.
- In Gooi en vechtstreek hebben de overige factoren ook een ongunstige invloed op de werkgelegenheid. Deze regio kent een grote mediasector die in en rond Hilversum gevestigd is. De beschikbare middelen voor de publieke omroep krimpen en leiden tot een negatief werkgelegenheidseffect voor de regio.
- De werkgelegenheidsontwikkeling in Midden-Holland kan de gemiddelde landelijke ontwikkeling van de werkgelegenheid goed volgen. Echter op grond van de ontwikkeling van de bevolkingsomvang zou een hogere groei verwacht mogen worden. Deze groei wordt echter niet gerealiseerd, door een sterke oriëntatie van deze regio op de omliggende steden zoals Rotterdam, Den Haag en Utrecht. Voor centrumfuncties zoals cultuur of grotere winkelcentra, zijn de bewoners namelijk aangewezen op omliggende steden. Dit leidt tot weglekken van potentiële consumentenbestedingen.
- Een remmend effect op de werkgelegenheidsontwikkeling in Haaglanden is het bezuinigingsbeleid van de rijksoverheid. 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 minder schoonmaak-, beveiligings- en consultancydiensten ingekocht. Deze diensten worden in toenemende mate door de overheid zelf uitgevoerd (inbesteding). Voor het Westland dat deel uit maakt van de regio Haaglanden, geldt dat er beperkte ruimte is voor uitbreiding van de aanwezige tuinbouwbedrijven. Uitbreidingsinvesteringen van de tuinbouwsector vinden daarom vooral in andere regio's plaats.
- In de regio Drechtsteden zien we juist dat de werkgelegenheid extra gunstig ontwikkelt. In dit gebied is de scheepsbouw sterk vertegenwoordigd. Deze sector investeert momenteel sterk in uitbreiding van de productiecapaciteit. Dit leidt niet alleen tot een gunstige werkgelegenheidsontwikkeling in de scheepsbouw, maar ook gunstig voor de ontwikkeling in de toeleverende industrie en de dienstensector.
- De werkgelegenheid in de arbeidsmarktregio Zeeland krimpt minder als op grond van de bevolkingskrimp verwacht mag worden. In de ontwikkeling van horeca en toerisme is Zeeland succesvol. Op het gebied van logistiek en transport heeft Zeeland een sterke positie. De plaatsen Vlissingen en Terneuzen nemen hier een belangrijke plaats in. Zeeland kan hierbij profiteren van de sterke oriëntatie op de haven van Antwerpen. Ook heeft Zeeland een belangrijk voordeel van haar sterke industriële positie in vooral de chemie.
- Zuidoost-Brabant en Helmond-De Peel laten een gunstige werkgelegenheidsontwikkeling zien. Deze arbeidsmarktregio's liggen naast elkaar en zijn een aantrekkelijk vestigingsgebied voor technologische bedrijven. Deze bedrijven zoeken elkaar op en kunnen profiteren van elkaars dienstverlening. Een bekend voorbeeld van een succesvol bedrijf in deze regio is ASML. In deze regio is ook een technische universiteit en het NATLAB van Philips gevestigd.
- De arbeidsmarktregio Noord-Limburg laat eveneens een relatief gunstige werkgelegenheidsontwikkeling zien. De regio boekt industriële successen en profiteert hierbij ook van de spin-off van de regio Zuidoost Brabant en Helmond-De Peel. Ook de succesvolle ontwikkeling van de tuinbouw kan in de regio Noord-Limburg genoemd worden. Daarnaast is de regio een belangrijk vervoers- en distributieknooppunt.
- De werkgelegenheid in Midden-Limburg minder dan op grond van de bevolkingskrimp verwacht mag worden. Dit dankt de regio (omgeving Weert) mede aan de sterke industriële basis (uitstralingseffecten van de regio Eindhoven). Ook de detailhandel doet het in deze regio relatief goed. Hierbij kan Midden-Limburg profiteren van de bestedingen van Duitse consumenten door haar gunstige ligging als grensregio (outletcenter Roermond).

Tabel 4.2.1 Belang van sectorstructuur, bevolking en overige factoren in de ontwikkeling van de regionale werkgelegenheid (2014-2015)

Ontwikkeling van de regionale werkplegemmers (2014-2019)				
	Banenontwikkeling	Oorzaak		
	t.o.v. landelijk gemiddelde	Bevolkingsontwikkeling	Sectorstructuur	Overige effecten
Sterk verstedelijkt				
Groot Amsterdam	++	++	+	
Midden-Utrecht	+	++		
Haaglanden	+	++		-
Rijnmond				
Nabij grote steden				
Flevoland	++	++		--
Noord-Holland Noord	-		-	
Zuid-Kennemerland	-			
Zaanstreek/Waterland				
Amersfoort		+		
Gooi en Vechtstreek	--	--		-
Midden-Holland		++		--
Zuid-Holland Centraal	+	++		
Drechtsteden	+			+
Gorinchem	--	--		
Holland Rijnland	-			
Rivierenland		-	+	
Rond de Randstad				
IJsselvechtstreek				
Stedendriehoek en Noordwest Veluwe	-	-		
Food Valley	+	+		
Midden-Gelderland				
Rijk van Nijmegen	-			
West-Brabant	-	-		
Midden-Brabant				
Noordoost-Brabant	-			
Zuidoost-Brabant	+			+
Helmond-De Peel	++			++
Nationaal decentraal				
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 2014-2015 landelijk gezien nauwelijks toenemen. De regionale ontwikkelingen kunnen hiervan afwijken. Dat wordt veroorzaakt 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.

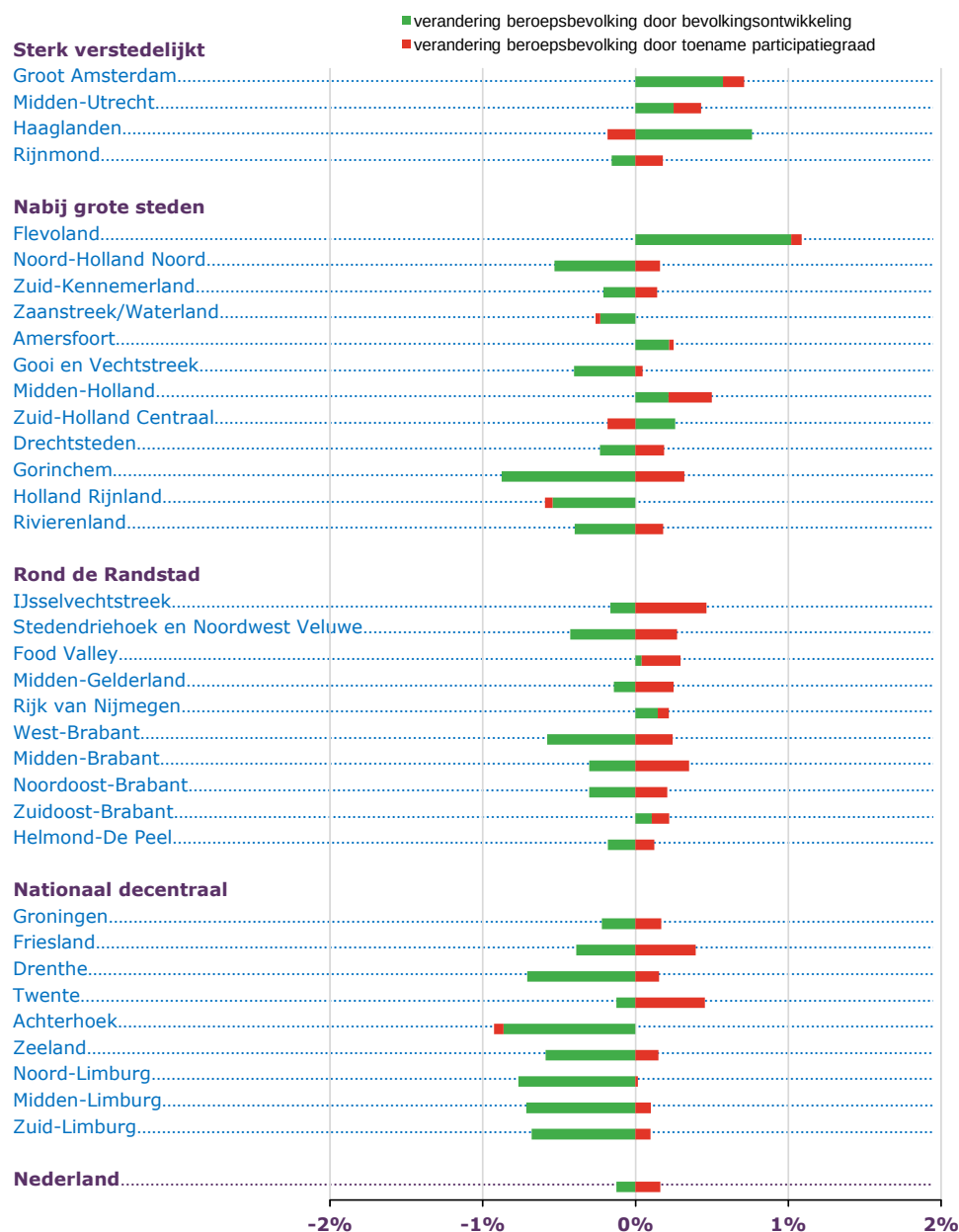
Op landelijk niveau zien we dat de groei van de participatie een opwaarts effect heeft op de beroepsbevolking. Dit effect zien we ook in 30 van de 35 arbeidsmarktregio's. De grootste uitzonderingen in negatieve zin zijn Haaglanden en Zuid-Holland Centraal. In de afgelopen jaren is de participatiegraad in deze regio's nauwelijks veranderd, in tegenstelling tot de rest van Nederland. Vermoedelijk speelt de krimpende werkgelegenheid in het openbaar bestuur een rol, waar een relatief groot deel van de beroepsbevolking in deze regio's van afhankelijk is.

Landelijk gezien is er sprake van een daling van de potentiële beroepsbevolking. Dit neerwaartse effect op de omvang van de beroepsbevolking, zien we ook in 25 van de 35 arbeidsmarktregio's. Vooral in de Limburgse regio's, Achterhoek, Drenthe en Gorinchem daalt de potentiële beroepsbevolking. In Limburg is deze trend al enige jaren geleden in gang gezet. Langzaam maar zeker gaat de potentiële beroepsbevolking ook in veel andere regio's afnemen als gevolg van de vergrijzing.

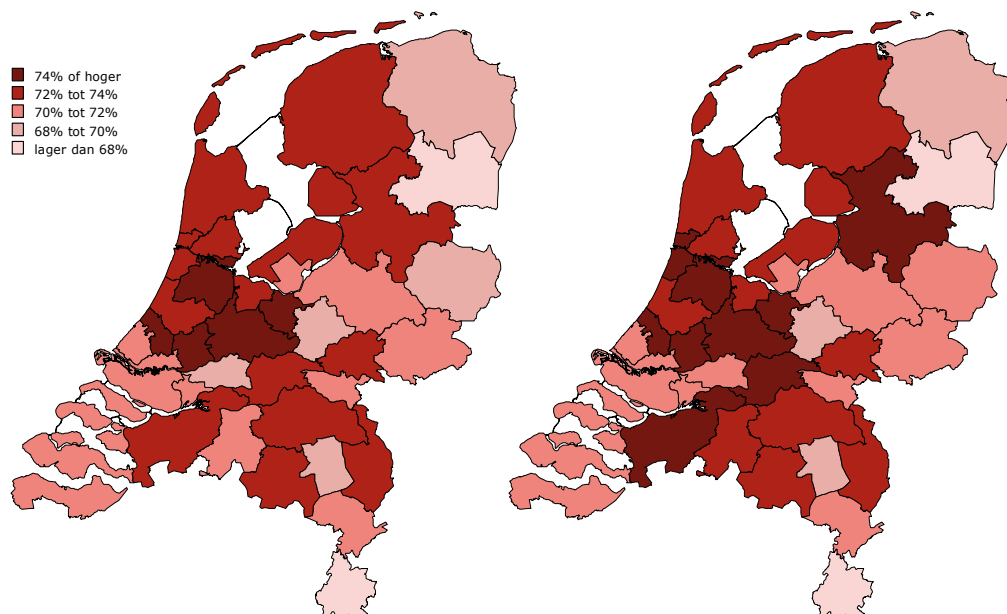
Er zijn ook positieve uitzonderingen. In met name Flevoland, Haaglanden en Groot Amsterdam blijft de potentiële beroepsbevolking toenemen. Deze regio's hebben een relatief jonge bevolking.

Per saldo zal de omvang van de beroepsbevolking in 16 regio's toenemen. De beroepsbevolking groeit het meest in Flevoland (1,1%), Groot Amsterdam (0,7%) en Haaglanden (0,6%). In 19 regio's is sprake van een afname. De grootste relatieve krimp verwachten we in de Achterhoek (-0,9%) en de drie Limburgse arbeidsmarktregio's (-0,8% tot -0,6%).

Figuur 4.3.1 Verwachte ontwikkeling beroepsbevolking gemiddeld per jaar (2014-2015)



Figuur 4.3.2 Participatiegraad per arbeidsmarktregio
2012



4.4. Regionale ontwikkeling aantal WW-uitkeringen

Op landelijk niveau bestaat er een globaal verband tussen groei van het netto arbeidsaanbod en de groei van het aantal WW-uitkeringen (zie ook figuur 2.4.1). Op regionaal niveau is dit verband minder duidelijk: de ontwikkeling van de regionale werkgelegenheid en de regionale beroepsbevolking bepalen maar gedeeltelijk de ontwikkeling van het aantal WW-uitkeringen. Een belangrijke oorzaak is het woon-werkverkeer (pendel). Veel mensen wonen namelijk in een andere regio dan de regio waar men werkt: circa een kwart (2012). Dit speelt een grote rol in de omgeving van de grote steden, waar de bedrijvigheid geconcentreerd is. De grote steden bieden immers werk aan een groot gebied rondom die steden. 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 wijkt veelal systematisch af van het landelijk beeld. Bijvoorbeeld in een regio waar veel uitzendkrachten 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 op basis van 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 en WW-uitstroom.

De ontwikkeling van het aantal WW-uitkeringen per arbeidsmarktregio is te zien in tabel 4.4.1. Het relatieve aantal WW-uitkeringen wordt weergegeven door het WW-percentage: het aantal WW-uitkeringen als percentage van de beroepsbevolking.

Tabel 4.4.1 Aantal WW-uitkeringen naar arbeidsmarktregio (eind 2013-2015)

	Aantal WW-uitkeringen (x 1.000)			WW-percentage			mutatie in %- punt
	2013	2014	2015	2013	2014	2015	2014- '15
Sterk verstedelijkt	103,6	109,3	108,9	5,2%	5,4%	5,4%	0,2%
Groot Amsterdam	29,7	31,6	31,4	4,9%	5,2%	5,1%	0,2%
Midden-Utrecht	19,7	20,7	20,5	4,7%	5,0%	4,9%	0,2%
Haaglanden	18,3	19,0	19,0	5,0%	5,1%	5,1%	0,1%
Rijnmond	35,9	38,0	38,0	5,8%	6,2%	6,2%	0,3%
Nabij grote steden	92,1	98,3	98,5	4,8%	5,2%	5,1%	0,3%
Flevoland	11,8	12,2	12,2	6,3%	6,5%	6,4%	0,1%
Noord-Holland Noord	13,5	14,3	14,2	4,5%	4,8%	4,8%	0,3%
Zuid-Kennemerland	8,1	8,7	8,7	4,5%	4,8%	4,8%	0,3%
Zaanstreek/Waterland	7,4	8,0	7,9	4,9%	5,3%	5,2%	0,4%
Amersfoort	7,7	8,2	8,2	5,0%	5,3%	5,3%	0,3%
Gooi en Vechtstreek	5,9	6,3	6,2	5,1%	5,4%	5,4%	0,3%
Midden-Holland	4,8	5,2	5,2	4,3%	4,7%	4,7%	0,4%
Zuid-Holland Centraal	7,4	8,0	8,1	4,4%	4,7%	4,8%	0,4%
Drechtsteden	6,4	6,9	6,8	5,2%	5,6%	5,6%	0,3%
Gorinchem	2,7	2,9	2,9	4,4%	4,8%	4,8%	0,4%
Holland Rijnland	10,9	11,6	11,9	4,4%	4,7%	4,8%	0,4%
Rivierenland	5,5	6,0	6,0	5,1%	5,6%	5,6%	0,5%
Rond de Randstad	123,6	132,6	131,9	5,7%	6,1%	6,1%	0,4%
IJsselvechtstreek	13,7	14,9	15,0	5,8%	6,4%	6,4%	0,5%
Stedendriehoek en Noordwest Veluwe	15,3	16,7	16,9	5,7%	6,2%	6,2%	0,6%
Food Valley	6,3	6,8	6,7	4,7%	5,1%	5,0%	0,3%
Midden-Gelderland	12,5	13,5	13,5	6,3%	6,7%	6,7%	0,5%
Rijk van Nijmegen	8,6	9,3	9,2	5,8%	6,2%	6,1%	0,3%
West-Brabant	19,2	20,5	20,2	5,9%	6,4%	6,3%	0,3%
Midden-Brabant	12,8	13,4	13,2	5,9%	6,2%	6,0%	0,2%
Noordoost-Brabant	16,2	17,2	17,0	5,6%	6,0%	5,9%	0,3%
Zuidoost-Brabant	12,3	13,3	13,1	5,2%	5,6%	5,5%	0,3%
Helmond-De Peel	6,7	7,1	7,1	6,1%	6,5%	6,4%	0,3%
Nationaal decentraal	113,8	115,7	113,5	6,2%	6,3%	6,2%	0,0%
Groningen	19,5	19,8	19,0	5,8%	5,9%	5,6%	-0,1%
Friesland	20,6	20,1	19,6	6,8%	6,6%	6,5%	-0,3%
Drenthe	8,9	8,7	8,3	7,3%	7,3%	7,0%	-0,4%
Twente	18,7	19,0	18,9	6,6%	6,7%	6,7%	0,0%
Achterhoek	8,3	9,1	9,1	6,1%	6,8%	6,9%	0,7%
Zeeland	8,2	8,4	8,4	4,8%	5,0%	5,0%	0,2%
Noord-Limburg	8,7	9,0	8,9	6,7%	7,0%	7,0%	0,2%
Midden-Limburg	6,0	6,2	6,1	5,6%	5,8%	5,8%	0,2%
Zuid-Limburg	14,9	15,4	15,1	5,6%	5,9%	5,8%	0,2%
Buitenland/onbekend	5	4	4				
Nederland	438	460	457	5,5%	5,8%	5,8%	0,2%

Relatief meeste WW-uitkeringen in decentrale regio's

Landelijk gezien neemt het aantal WW-uitkeringen in 2014 toe. Op regionaal niveau zien we ook vrijwel overal een toename van het aantal WW-uitkeringen in 2014. Daardoor stijgt het WW-percentage, dat is het aantal WW-uitkeringen als percentage van de beroepsbevolking, in 33 van de 35 arbeidsmarktregio's. In 2015 treedt een stabilisatie op in het landelijke aantal WW-uitkeringen. Een enkele regio (Drenthe, Groningen en Friesland) laat in dat jaar echter al een gunstigere ontwikkeling zien.

De sterk verstedelijkte regio's laten een vergelijkbare ontwikkeling zien. In alle vier de regio's neemt de werkgelegenheid af en stijgt de omvang van de beroepsbevolking. De beroepsbevolking in deze regio's is vooral afhankelijk van de banen in de eigen regio. Daardoor zal het aantal WW-uitkeringen in 2014 toenemen. In 2015 is de situatie minder ongunstig, maar het is niet genoeg om het aantal uitkeringen te laten dalen. Als we kijken naar het WW-percentage, dan valt op dat dit percentage in Rijnmond relatief hoog is. De kenmerken van de werkzoekenden in Rijnmond is namelijk minder gunstig. In Rijnmond zijn bijvoorbeeld relatief weinig hoogopgeleide WW'ers.

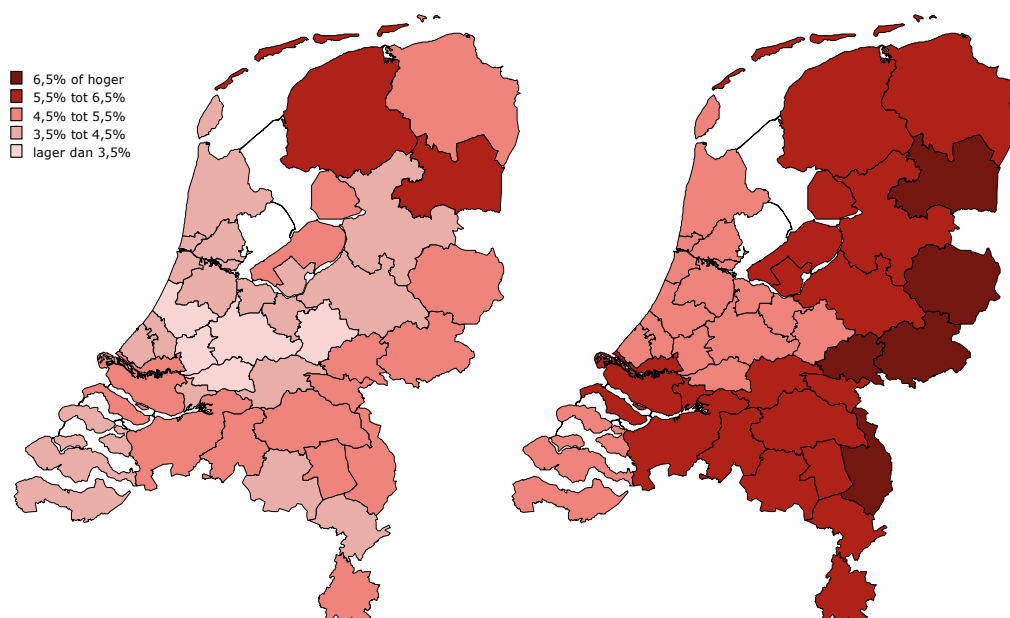
De werkloosheid in de regio's nabij de grote steden is relatief gezien het laagst van alle typen regio's. Deze gunstige arbeidsmarktpositie hebben de regio's te danken aan het grote aanbod van banen op korte afstand. In deze regio's wordt veel gependeld naar de Randstad, maar ook de eigen regio biedt kansen. Het WW-percentage in deze regio's zal ook in 2014 en 2015 het laagst blijven. Flevoland is de enige regio binnen dit regiocluster dat een relatief hoog WW-percentage heeft.

Het WW-percentage in de regio's rond de Randstad is iets hoger dan het landelijk gemiddelde. Het hogere niveau kan worden veroorzaakt doordat de werkgelegenheid die men vanuit deze regio's kan bereiken, minder groot is dan in de eerder genoemde regio's. Er zijn wel duidelijke verschillen tussen de regio's binnen dit cluster. Food Valley en Zuidoost-Brabant scoren relatief gunstig. Zuidoost-Brabant heeft een belangrijke werkgelegenheidsfunctie die geconcentreerd is rond Eindhoven. Bovendien is Zuidoost-Brabant één van de eerste regio's die tekenen van herstel van de werkgelegenheid vertonen. Food Valley heeft een veel kleinere arbeidsmarkt, maar scoort eveneens relatief gunstig in de periode 2014-2015.

In de decentrale regio's zijn relatief gezien de meeste WW-uitkeringen. Het percentage zal in 2014 en 2015 echter nauwelijks veranderen. Het verschil met de andere regio's wordt daardoor kleiner. Eind 2015 hebben de decentrale regio's een bijna even hoog WW-percentage als de regio's rond de Randstad. Dit is te danken aan de dalende beroepsbevolking in verschillende decentrale regio's. De afnemende werkgelegenheid zorgt daardoor niet altijd voor een toenemend aantal WW-uitkeringen in deze gebieden.

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

eind 2015



Box 4.3 Weer aan het werk na pensioen

In Nederland kiezen steeds meer mensen om na ingang van het pensioen toch weer tot de arbeidsmarkt toe te treden. Men kan beter spreken van pensionering van de reguliere carrièrebaan. De vraag is *Wie zijn die ouderen die weer terugkeren naar de arbeidsmarkt? En wat zijn de motieven om weer op de arbeidsmarkt actief te zijn?*

Volgens onderzoek van het NIDI a) komt doorwerken na pensionering tegemoet aan de behoefte van veel ouderen om tot hoge leeftijd actief te blijven en zich te ontplooiën (*active ageing*). Daarmee leveren ouderen die blijven werken een bijdrage aan de economie. De (arbeids)capaciteit van de Nederlandse economie neemt toe en er is een kleinere kans op krapte op de arbeidsmarkt.

De gemaakte analyse gebeurt op basis van het *NIDI Werk en pensioen panel* van 1.300 personen die tussen 2001 en 2011 met pensioen zijn gegaan.

De onderzoekers noemen mensen die na hun – vervroegd – pensioen toch nog actief zijn op de arbeidsmarkt, *doorstarters*. Van de respondenten behoort 30% tot de categorie doorstarters. De naastliggende tabel geeft de kenmerken van het werkverband van doorstarters aan:

- Doorstarten gebeurt vooral in deeltijd: waar voor uittreding nog 80% werkzaam was in een voltijdbaan, zien we dat bij doorwerkers maar in 12% van de gevallen.
- De meeste doorstarters werken op een tijdelijke contract of een nulurencontract.
- Men is relatief vaak werkzaam als zelfstandige.
- Meestal is de beloning per uur minder dan voorheen.

De onderzoekers hebben ook gekeken naar de motieven: Werkt men omdat men het leuk vindt? Of vindt men geld of sociale contacten belangrijk? Uit onderstaande figuur blijkt dat – ongeacht het opleidingsniveau – doorstarters het werk vooral leuk vinden. Laagopgeleiden doen het ook vaak ook vanwege financiële motieven.

De resultaten zijn gebaseerd op een panel en dus niet representatief, maar het geeft wel een beeld van diegenen die na hun pensioen toch weer werk hebben gevonden. Het gaat bij dit onderzoek om de motieven van het arbeidsaanbod (gepensioneerde). Ook voor de vraag naar arbeid door bedrijven is deze groep interessant vanwege de flexibiliteit en de hoogte van de loonkosten.

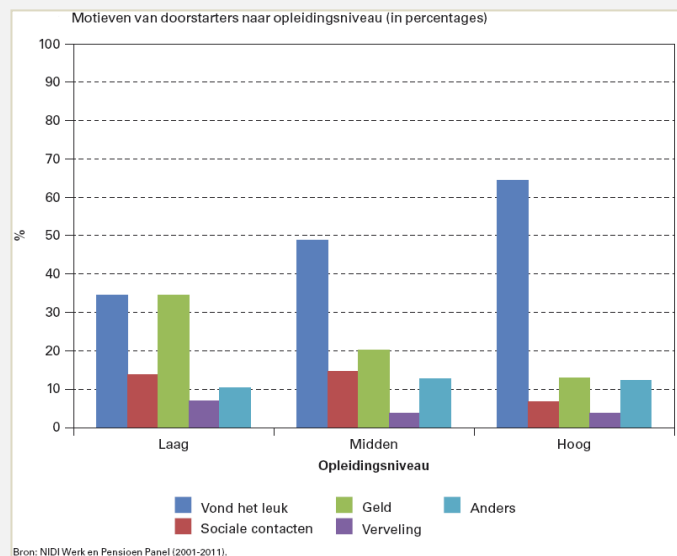
Toekomstige ontwikkelingen

De laatste jaren wordt veel beleid gevoerd om ouderen langer door te laten werken. Daarmee komt de leeftijd waarop werknemers hun baan verlaten steeds hoger te liggen. Welke gevolgen dit heeft voor de doorstarters na de pensioendatum is moeilijk te voorspellen. Het is mogelijk dat ouderen vanwege een lager pensioen of onzekerheid over de toekomstige

hoogte, eerder geneigd zijn om door te starten. In ieder geval blijkt uit het onderzoek dat veel ouderen gemotiveerd zijn om ook na de pensioendatum op de een of andere manier opnieuw actief op de arbeidsmarkt te worden.

Omvang dienstverband (aantal uren per week)	
8 uur of minder	31
9 tot 17 uur	26
17 tot 25 uur	21
25 tot 36 uur	10
36 uur of meer	12
Totaal	100
Type arbeidsrelatie	
Vast contract	34
Tijdelijk contract	20
Nul-uren contract / o proepbasis	46
Totaal	100
Aard van de werkzaamheden	
Zelfde of vergelijkbaar werk als voorheen	35
Totaal ander werk	43
Onbekend	22
Totaal	100
Type doorstartbaan	
In loondienst	62
Als zelfstandige / freelancer	27
Combinatie loondienst / zelfstandige	9
Onbekend	2
Totaal	100
Beloning	
Minder per uur dan oude werk	60
Ongeveer evenveel	21
Meer per uur dan oude werk	13
Onbekend	5
Totaal	100

Bron: NIDI Werk en Pensioen Panel (2001-2011).



NIDI, 'Doorstarten na pensioen: een opkomend fenomeen', in DEMOS, 2013, nummer 8

Verschillen met de voorgaande prognose

We vergelijken in deze bijlage de nieuwe arbeidsmarktprognose met die van begin dit jaar²¹. Onderstaande tabel geeft in de eerste cijferkolommen de voorgaande prognoses over 2013 en 2014 weer. Voor 2015 is niet eerder een prognose gepresenteerd, die wordt daarom ook niet gepresenteerd in deze bijlage. 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 worden herzien.
- De berekeningsmethode van de prognose verbeterd.

Prognose en gerealiseerde ontwikkelingen 2013

Op het moment van uitbrengen van de voorgaande prognose waren er veelal slechts gegevens beschikbaar tot en met het derde kwartaal 2013. De werkelijke uitkomsten over geheel 2013 voor de vraag naar arbeid (banen werknemers) en het aantal ontstane vacatures wijken zeer beperkt af van de verwachtingen in januari 2014. Ook de omvang van de beroepsbevolking en het aantal WW-uitkeringen in 2013 is nauwelijks anders dan destijds geprognosticeerd. Het aantal WW-uitkeringen liep eind vorig jaar zoals verwacht snel op.

Prognoses 2014

De actuele groeiprognoze voor de economie en het aantal banen is iets gunstiger dan de voorgaande prognose. De prognose voor het aanbod op de arbeidsmarkt in 2014 is lager. We verwachten op basis hiervan en door de trendmatige ontwikkelingen minder WW-uitkeringen aan het eind van dit jaar dan in de voorgaande prognose is berekend.

	Voorgaande prognose		Actuele prognose	
	groei		groei	
	2013	2014	2013 (realisatie)	2014
Vraagkant				
BBP	-1,0%	0,5%	-0,8%	0,8%
Arbeidsproductiviteit	0,2%	1,0%	0,6%	1,2%
Arbeidsjaren totaal	-1,1%	-0,5%	-1,1%	-0,5%
Banen werknemers	-1,8%	-0,9%	-1,7%	-0,7%
Vacatures	-6%	13%	-6%	15%
Aanbodkant				
Bevolking 15-64 jaar	-0,3%	-0,2%	0,2%	-0,2%
Beroepsbevolking	0,7%	0,3%	0,6%	-0,2%
Discrepancie				
Instroom WW (jaartotaal)	24%	9%	22%	1%
Uitstroom WW (jaartotaal)	22%	19%	19%	16%
WW-uitkeringen (ultimo)	27%	12%	29%	5%

Nieuwe tijdreeks regionale werkgelegenheid

De prognoses van de regionale werkgelegenheid zijn gemaakt met een model dat door Panteia herschat is. De aanleiding hiervan was een nieuwe tijdreeks van het CBS van de regionale werkgelegenheid over 2008-2012.

²¹ UWV, 'UWV Landelijke Arbeidsmarktprognose 2014, update', februari 2014

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).

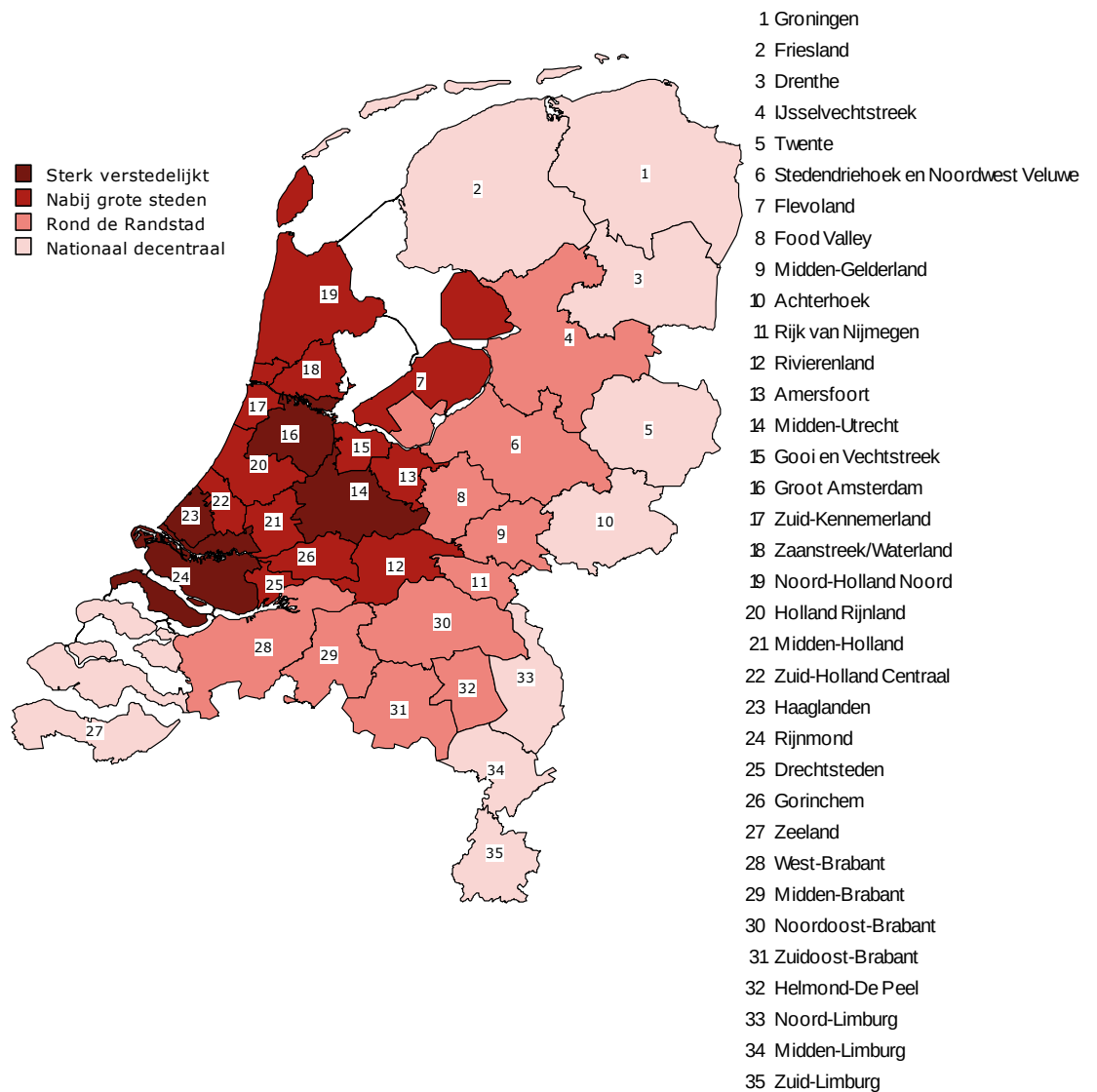
Tabel SBI-codes van de gehanteerde economische sectoren (landelijk)

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

Bijlage III Indeling arbeidsmarktregio's in 2014-2015



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

Arbeidsjaren zijn het aantal banen omgerekend in voltijdbanen.

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 2012 gebruikt. Dat wil zeggen dat de prijsontwikkeling is gevolgd van de goederen en diensten in de samenstelling van 2010. 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)

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.

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.

Discrepancies

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

De bruto participatiegraad omvat de werkzame en werkloze beroepsbevolking (15-64 jaar) in procenten van de bevolking (15-64 jaar).

De netto participatiegraad omvat de werkzame beroepsbevolking (15-64 jaar) in procenten van de bevolking (15-64 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 ziektevervanging 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 65 jaar in diezelfde regio.

Werkloosheid (CBS-definitie), werkloze beroepsbevolking

Alle personen van 15-64 jaar zonder werk (of met werk van minder dan twaalf uur per week) die minstens twaalf uur per week willen werken, daarvoor direct beschikbaar zijn en bovendien actief zoeken naar werk (ongeacht of men bij een UWV staat ingeschreven als werkzoekende).

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).

Zelfstandige Zonder Personeel (ZZP)

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

Lijst van afkortingen

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

Colofon

Uitgave

UWV, Afdeling Arbeidsmarktinformatie en –advies, juni 2014

Postadres

Postbus 58285
1040 HG Amsterdam

Inlichtingen

Tel. 020 – 687 1367 en 020 – 687 1368

Redactie

Arie Vreeburg
Menno de Vries
Michel van Smoorenburg

