

UWV Arbeidsmarktprognose 2019-2020



Inhoudsopgave

Voorwoord	2
1. Samenvatting en leeswijzer	3
2. Ontwikkelingen op de arbeidsmarkt in 2019-2020	6
2.1. Hoogtepunt in economische groei voorlopig voorbij	6
2.2. Bijna 10,8 miljoen banen in 2020	8
2.3. Beroepsbevolking wordt steeds ouder	9
2.4. Daling aantal WW-uitkeringen komt ten einde	11
2.5. Regionale ontwikkelingen op de arbeidsmarkt	13
3. Sectorale ontwikkelingen arbeidsmarkt 2019-2020	16
3.1. Overzicht van sectorale ontwikkelingen	16
3.2. Opvallende ontwikkelingen in sectoren	20
Afkortingen en begrippenlijst	23
Bijlage I Bronnen en onderzoeksmethodiek	26
Bijlage II Sectorindeling	29
Bijlage III Indeling arbeidsmarktregio's 2019	30
Bijlage IV Extra tabel	31
Colofon	32

Lijst van boxen

Box 2.1 Gevolgen van de Brexit verschillen per sector en regio, maar zijn nog niet goed te kwantificeren

Box 2.2 Meer aanbod op de arbeidsmarkt: het onbenut arbeidspotentieel

Box 2.3 Een krappe arbeidsmarkt met werkloosheid en WW-uitkeringen

Box 3.1 Vacaturegraad per sector

Box I.1 De arbeidsmarkt in een model

Voorwoord

De afgelopen periode kenmerkte de Nederlandse arbeidsmarkt zich als krap, krappere, krapst. De economische groei was hoog. Er kwamen in 2017 en 2018 veel banen bij en de werkloosheid en het aantal WW-uitkeringen daalde behoorlijk. Voor werkgevers werd het steeds lastiger om personeel te vinden. Dat heeft veel kansen opgeleverd voor werkzoekenden op de arbeidsmarkt. De 55-plussers kwamen weer wat makkelijker aan het werk, de doorstroom naar de bijstand nam af en de arbeidsparticipatie van mensen met een arbeidsbeperking nam toe blijkt uit recente publicaties van UWV.

In 2019 en 2020 is er waarschijnlijk wederom sprake van economische groei en een toename van banen. Jaarlijks ontstaan er zo'n 1,1 miljoen vacatures. De arbeidsmarkt is nog steeds krap en zal dat naar alle waarschijnlijkheid ook voorlopig zo blijven. Maar het groeitempo vertraagt en de werkloosheid loopt in 2020 weer licht op. Ook zijn er een aantal onzekerheden en risico's die negatief kunnen uitpakken. Denk aan de handelssituatie tussen de Verenigde Staten en China en de Brexit die hoogstwaarschijnlijk plaatsvindt. De OESO, de organisatie voor economische samenwerking en ontwikkeling, waarschuwt inmiddels ook al voor mogelijke negatieve gevolgen.

2019 en 2020 worden mogelijk spannende jaren voor de arbeidsmarkt. Neemt de krapte verder toe? En zo ja, hoe gaan werkgevers daar mee om? Kunnen werkgevers hun huidige personeel behouden en wat gaan ze daarvoor inzetten? Kunnen (nog meer) mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt een baan vinden en behouden? Hoe overbruggen we de bestaande verschillen tussen wensen en mogelijkheden van werkgevers en die van werkzoekenden? En, wat betekent een verwachte afvlakkende economische groei voor de arbeidsmarkt?

Juist in deze tijd blijft het de grote uitdaging voor UWV om, samen met alle partners op de arbeidsmarkt, de match tussen vraag en aanbod te maken. Net als het relevant blijft voor alle huidige werkenden om hun vaardigheden en kennis up to date te houden voor de vraag van morgen en overmorgen.

Dit rapport gaat in op de verwachte vraag naar arbeid van werkgevers en het aanbod van de arbeid door beroepsbevolking in 2019 en 2020. De werkloze beroepsbevolking en het aantal WW-uitkeringen komen ook aan bod. In dit rapport besteden we vooral aandacht aan de landelijke en sectorale ontwikkelingen op de arbeidsmarkt tot en met 2020. Maar ook de regionale verschillen komen kort aan bod.

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

De uitkomsten van de arbeidsmarktprognose hebben een voorwaardelijk karakter en kennen een mate van onzekerheid. Als bijvoorbeeld de economische groei dit jaar hoger uitvalt dan in maart 2019 is voorspeld door het CPB, stijgt het aantal banen en vacatures sterker dan in deze arbeidsmarktprognoses vermeld staan. Als het voor werkgevers steeds lastiger wordt om vacatures te vervullen nemen wellicht de productie en ook het aantal banen minder snel toe. Daarnaast zijn geplande wetswijzigingen zoals de Wet arbeidsmarkt in balans niet meegenomen. Tot slot: voorspelmodellen zijn altijd een vereenvoudigde beschrijving van de werkelijkheid.

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

Rob Witjes
Hoofd Arbeidsmarktinformatie- en advies
UWV

1. Samenvatting en leeswijzer

Groei economie en banen zet zich naar verwachting voort, wel in een lager tempo

De Nederlandse economie groeit ook in de jaren 2019 en 2020. Maar het groeitempo is duidelijk lager dan dat van de afgelopen jaren (2,9% in 2017 en 2,7% in 2018). Het Centraal Planbureau (CPB) voorspelt voor zowel 2019 als 2020 een groeipercentage van het Bruto Binnenland Product van 1,5%¹. Een minder sterke economische groei heeft gevolgen voor de groei van het aantal banen. Na een forse toename van het aantal banen in 2017 en 2018 met 467 duizend in twee jaar tijd, zal het aantal banen in 2019 en 2020 samen naar verwachting groeien met 309 duizend. Dat leidt tot een totaal van bijna 10,8 miljoen banen in 2020.

Tabel 1.1 Verwachte ontwikkelingen economie en arbeidsmarkt tot en met 2020

		Waarde in					Mutatie tussen	
		2016	2017	2018	2019	2020	2016 en 2018	2018 en 2020
Groeipercentage BBP (%)		2,2%	2,9%	2,7%	1,5%	1,5%		
Banen totaal	x 1.000	9.979	10.187	10.446	10.622	10.755	467	309
Banen werknemers	x 1.000	7.911	8.111	8.346	8.490	8.595	435	249
Banen zelfstandigen	x 1.000	2.068	2.076	2.100	2.133	2.160	32	60
Ontstane vacatures	x 1.000	915	1.054	1.183	1.147	1.136	268	-47
Beroepsbevolking (15 t/m 74 jaar)	x 1.000	8.942	9.017	9.124	9.240	9.305	182	181
-waarvan werkzame beroepsbevolking	x 1.000	8.403	8.579	8.775	8.895	8.935	372	160
-waarvan werkloze beroepsbevolking	x 1.000	538	438	350	345	370	-188	20
Aantal WW-uitkeringen (ultimo)	x 1.000	412	330	263	232	234	-149	-29

Bron: CBS, CPB, UWV (geraamde aantallen staan schuingedrukt)

Beroepsbevolking neemt toe, werkloosheid en WW dalen in 2020 niet verder

In 2019 en 2020 neemt de beroepsbevolking in totaal toe met 181 duizend personen. De beroepsbevolking wordt steeds ouder. In 2020 is 22% van de beroepsbevolking 55 jaar of ouder. Omdat de werkgelegenheid inmiddels minder snel stijgt, vindt niet iedereen (meteen) een baan. De werkloosheid loopt in 2020 iets op naar 370 duizend, wat neerkomt op een werkloosheidspercentage van 4%. Dat is zowel vanuit historisch als internationaal perspectief nog steeds zeer laag. Ook bij grote krapte op de arbeidsmarkt en zelfs als vraag en aanbod perfect op elkaar zouden aansluiten zullen er altijd nog werklozen zijn. Het zoeken en vinden van werk en het doorlopen van sollicitatieprocedures kost nu eenmaal tijd. Vraag en aanbod sluiten echter niet perfect op elkaar aan, dus er is ook sprake van enige mismatch tussen de wensen en mogelijkheden van werkgevers en die van werkzoekenden. Er zijn nog geen aanwijzingen dat de mismatch toeneemt (zie box 2.3 in hoofdstuk 2).

Het aantal WW-uitkeringen daalt naar 232 duizend eind 2019 en komt eind 2020 uit op 234 duizend. Het aantal WW-uitkeringen zal daarmee 11% lager zijn dan eind 2018, maar nog steeds hoger dan in de jaren voor de crisis van 2008. Dat komt deels doordat de Wet werk en zekerheid WW'ers stimuleert ook tegen een lager loon dan voorheen te gaan werken. WW'ers kunnen dan naast het werk nog voor een deel een WW-uitkering ontvangen. De WW kenmerkt zich door een grote dynamiek met veel in- en uitstroom. Het merendeel is kort werkloos. Van de beëindigde WW-uitkeringen eind april 2019 had bijna 60% een WW-duur van korter dan zes maanden. Maar er is ook een groep die wel langdurig werkloos is. Eind april hadden 69.900 personen één jaar of langer een WW-uitkering.

Veel banen erbij in zorg en welzijn

De drie sectoren met de meeste banen in 2020 zijn zorg en welzijn, detailhandel en specialistische zakelijke diensten. In de sector zorg en welzijn komen er zo'n 46 duizend banen per jaar bij, waarmee het totale aantal banen in deze sector op 1,7 miljoen uitkomt in 2020 (figuur 1.1 en paragraaf 3.1). In de

¹ CPB (21 maart 2019), Centraal Economisch Plan 2019.

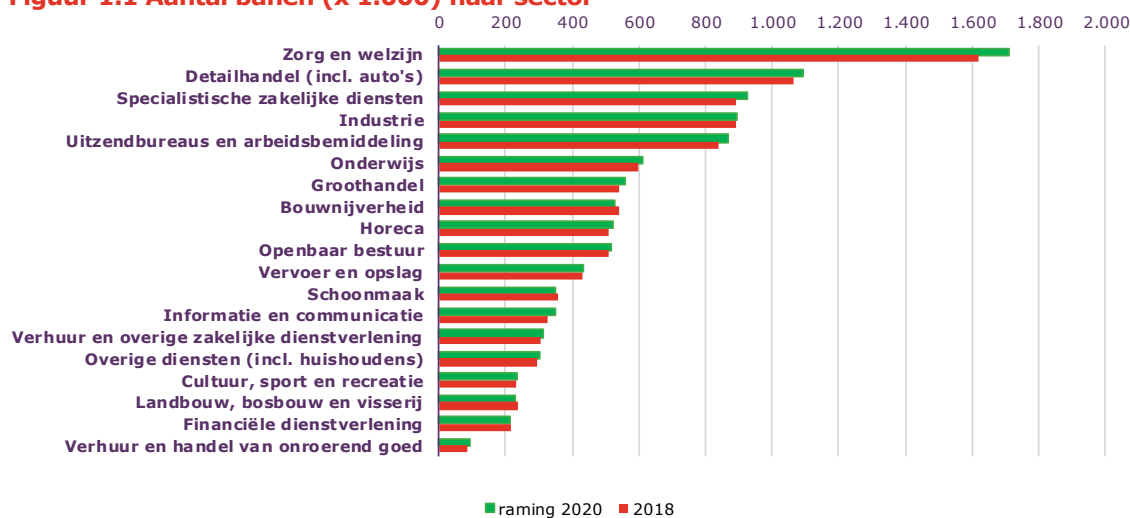
detailhandel en autosector is de banengroei 15 duizend per jaar. In 2020 zijn er dan waarschijnlijk zo'n 1,1 miljoen banen in deze sector. Bij de specialistische zakelijke diensten (denk aan advocaten-, notaris- en accountantskantoren) neemt het aantal banen jaarlijks met 19 duizend toe. In 2020 zijn er naar verwachting bijna 930 duizend banen.

In bijna alle sectoren neemt het aantal banen toe. Er zijn twee sectoren waarin het aantal banen een aantal jaren op rij daalt: de landbouw, bosbouw en visserij (-3 duizend per jaar in 2019 en 2020) en de financiële dienstverlening (-2 duizend). De daling bij de financiële dienstverlening is al sinds 2008 gaande en zwakt inmiddels af. In 2020 zijn er naar verwachting 212 duizend banen in deze sector, in 2007 waren dat er nog 289 duizend.

Het aandeel van de uitzendsector in de banengroei neemt af

Ook in de sector uitzendbureaus en arbeidsbemiddeling groeit het aantal banen nog steeds. Maar met een toename van gemiddeld 14 duizend per jaar (in 2019 en 2020) is de groei wel lager dan voorheen. In 2017 en 2018 nam het aantal uitzendbanen nog jaarlijks gemiddeld met zo'n 60 duizend toe. De banengroei bij de uitzendbranche neemt meestal terug als er al een tijdje economische groei is geweest, omdat bedrijven dan zelf weer personeel in dienst nemen. De uitzendsector reageert ook sterk op veranderingen in de economische situatie. Een afzwakking van economische groei is dan ook terug te zien in de ontwikkeling van het aantal banen in deze sector. Daarnaast is het voor uitzendbureaus inmiddels lastig om uitzendkrachten te vinden vanwege de krappe arbeidsmarkt.

Figuur 1.1 Aantal banen (x 1.000) naar sector



Groot aantal vacatures in de detailhandel en zorg en welzijn

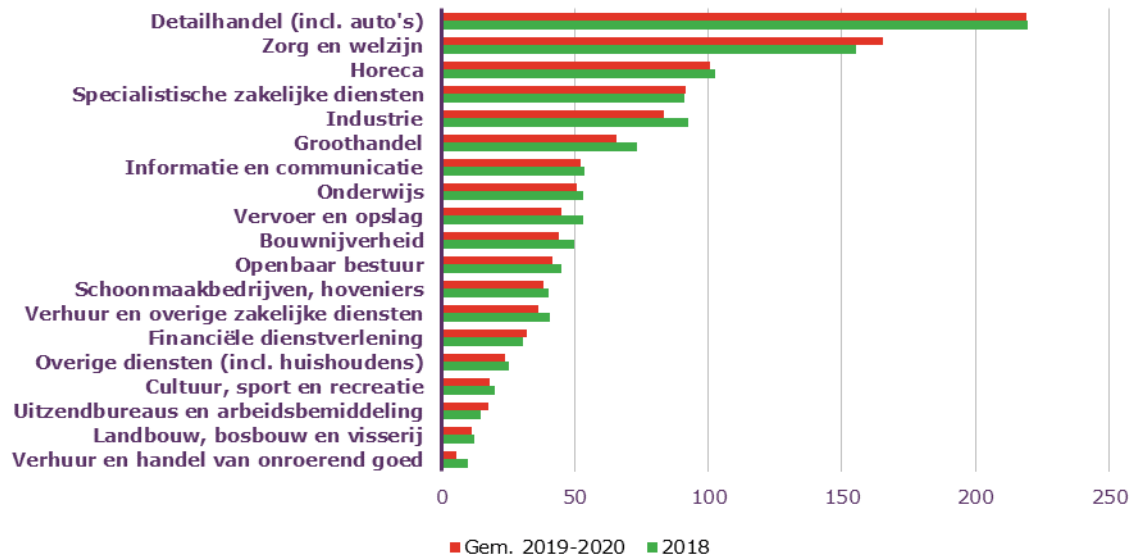
Sinds 2017 ontstaan er jaarlijks meer dan 1 miljoen vacatures². De top lijkt wel bereikt: in 2018 ontstonden er bijna 1,2 miljoen vacatures. In 2019 en 2020 schommelt het aantal ontstane vacatures naar verwachting rond de 1,1 miljoen. Het aantal ontstane vacatures hangt samen met de economische groei. Vacatures ontstaan namelijk doordat werkgevers hun personeelsbestand kunnen uitbreiden en/of door vervanging van personeel, bijvoorbeeld vanwege baanwisselingen of pensionering. Door de hoge economische groei van de afgelopen jaren konden bedrijven hun activiteiten uitbreiden en wisselden mensen weer vaker van een baan. Personeel dat naar een andere baan vertrekt laat weer een baan achter en zo komt een vacatureketen op gang. In 2019 en 2020 ligt de groei wat lager en daarom stijgt het aantal vacatures niet verder, ook al is de arbeidsmarkt krap. Bij een krappe arbeidsmarkt is het voor werkgevers wel lastiger om hun vacatures te vervullen. Uit een enquête onder werkgevers bleek al dat bijna de helft van hun vacatures moeilijk vervulbaar was. Bijna een kwart van de werkgevers geeft aan dat een tekort aan personeel belemmerend is voor hun productie of bedrijfsactiviteiten.³ Het niet kunnen vervullen van vacatures kan dus mogelijk de productie van bedrijven beperken. Bij deze arbeidsmarktprognoses is al in het algemeen rekening gehouden met krapte op de arbeidsmarkt, maar dit kan per sector anders uitpakken.

In de detailhandel ontstaan jaarlijks zo'n 220 duizend vacatures (figuur 1.2 en paragraaf 3.1). In deze sector ontstaan er veel vacatures omdat er vaak wordt gewerkt met tijdelijke contracten. Bij de zorg en welzijn, de grootste sector wat werkgelegenheid betreft, ontstaan naar verwachting 162 duizend vacatures in 2019 en 169 duizend vacatures in 2020.

² Het gaat hier om het jaarlijkse aantal externe vacatures dat ontstaat waarvoor bedrijven en instellingen buiten hun eigen organisatie werven. Deze vacatures ontstaan in een heel jaar, maar staan niet tegelijkertijd open. Volgens het CBS stonden er in het eerste kwartaal van 2019 277 duizend vacatures open.

³ CBS Statline (16 mei 2019). Conjunctuurenquête Nederland; kwartaal, bedrijfstakken

Figuur 1.2 Gemiddeld aantal ontstane vacatures per jaar (x 1.000) naar sector



Leeswijzer

Hoofdstuk 2 beschrijft de prognoses van de vraag naar en aanbod van arbeid. De focus ligt daarbij op het landelijk niveau, maar er zal ook enige aandacht worden besteed aan regionale ontwikkelingen. Hoofdstuk 3 zoomt in op de prognoses van de werkgelegenheid en vacatures voor de verschillende sectoren, zoals de sector zorg en welzijn en uitzendbureaus en arbeidsbemiddeling. Bijlage I geeft een toelichting op de gebruikte bronnen en methodieken voor deze arbeidsmarktprognoses.

2. Ontwikkelingen op de arbeidsmarkt in 2019-2020

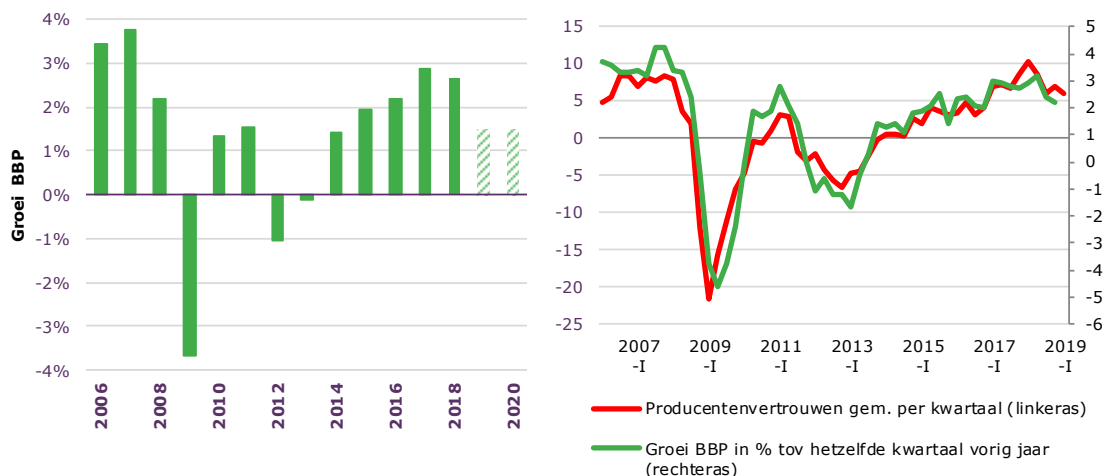
Dit hoofdstuk begint met informatie over de economische groei. Vervolgens geven we de verwachtingen over de landelijke vraag naar arbeid (2.2) en het landelijke aanbod van arbeid (2.3) weer. In paragraaf 2.4 laten we zien hoe de werkloosheid en het aantal WW-uitkeringen zich ontwikkelen. In de laatste paragraaf besteden we kort aandacht aan regionale ontwikkelingen op de arbeidsmarkt.

2.1. Hoogtepunt in economische groei voorlopig voorbij

De afgelopen jaren zat de Nederlandse economie behoorlijk in de lift. De economische groei bedroeg vier jaar achter elkaar twee procent of meer (figuur 2.1.1). Ook voor 2019 en 2020 is verdere groei voorzien, maar wel op een iets lager niveau. Het Centraal Planbureau (CPB) voorspelt een groei van 1,5% van het bruto binnenlands product (BBP) voor beide jaren.⁴ Op de middellange termijn groeit de economie naar verwachting met 1 à 1,2%. Dat is een normaal, standaardgroei tempo volgens het CPB. Ook andere economische instituten zoals De Nederlandsche Bank en de economische bureaus van de grote banken voorzien nog steeds groei voor de komende jaren. Wel signaleren zij net als het CPB diverse onzekerheden rond en risico's voor de economische groei. Zo geven de economen van de Rabobank aan dat de kans op een recessie in de Verenigde Staten toeneemt vanaf 2020.⁵ Het economisch bureau van ABN AMRO verwacht dat de lagere groei tot meer faillissementen zal leiden in 2019.⁶

Er zijn een aantal oorzaken voor het wat lagere groeitempo. De groei van de wereldhandel neemt al enige tijd structureel af, hoewel er wel een behoorlijke opleving was in 2017 (als gevolg van de conjunctuur).⁷ Verder werken onzekerheden rond het handelsbeleid van de Verenigde Staten en China, de risico's van de mogelijke (al dan niet harde) Brexit en de economische situatie van handelspartners van Nederland door in de Nederlandse economie. De OESO, een organisatie voor economische samenwerking en ontwikkeling, waarschuwt inmiddels ook voor mogelijke negatieve gevolgen als handelsconflicten verder escaleren.⁸

**Figuur 2.1.1 Groei Bruto Binnenlands Product (BBP) per jaar 2006-2020 (l)
Groe BBP en producentenvertrouwen per kwartaal (r)**



Bron: CBS statline en CPB (CEP 2019)

⁴ Centraal Planbureau (21 maart 2019). Centraal Economisch Plan 2019.

⁵ Erken, H. & Giesbergen, B. (19 maart 2019). Rabobank Economisch Kwartaalbericht. Blik op de wereld: is het glas halfvol of halfleeg?

⁶ ABN AMRO Economisch Bureau- Sector Advisery (2 mei 2019). Update faillissementen – Lagere economische groei zorgt voor meer faillissementen in 2019.

⁷ Ook wel de "global trade slowdown" genoemd, zie o.a. Centraal Planbureau (2018). Centraal Economisch Plan 2018. Economie op stoom. Overheid stimuleert.

⁸ OECD (2019), OECD Economic Outlook, Volume 2019 Issue 1 : Preliminary version (Summary), OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/994fa6c6-en>.

De bronnen van de economische groei zijn in 2019 en 2020 duidelijk anders dan in 2017 en 2018⁹. De afgelopen jaren was vooral de uitvoer de drijvende kracht achter de groei van de economie. De komende jaren groeit de uitvoer echter minder hard vanwege de hierboven genoemde internationale ontwikkelingen. Ook de binnenlandse consumptie en de investeringen leveren een minder grote (maar nog steeds een positieve) bijdrage aan de groei van het BBP. De impuls van de woninginvesteringen is ook een stuk lager. De investeringen in woningen leveren nog steeds een bijdrage aan de economische groei, maar wel een stuk minder dan ze 2016 en 2017 deden. Het zijn de bestedingen van de overheid die in 2019 en 2020 het grootste aandeel in de groei hebben. Wel houdt het CPB rekening met onderuitputting van de overheidsbestedingen, mede omdat het in de publieke sectoren lastig is om personeel te vinden op de huidige krappe arbeidsmarkt.

Producenten in de Nederlandse industrie zijn nog steeds positief gestemd, maar het vertrouwen daalde wel langzaam sinds het 1^e kwartaal 2018. In april 2019 is het vertrouwen van de producenten weer licht toegenomen¹⁰. Het producenten- en consumentenvertrouwen signaleren op korte termijn veranderingen in optimisme of pessimisme van respectievelijk producenten en consumenten en lopen daarmee vooruit op daadwerkelijke productie en bestedingen. De samenhang tussen het vertrouwen van producenten (gemiddeld per kwartaal) en de groei van het BBP is te zien in figuur 2.1.1, rechts. Het vertrouwen van consumenten is sinds februari 2019 negatief, maar daalde in april en mei 2019 niet verder¹¹. Als het consumentenvertrouwen daalt, neemt ook de particuliere consumptie af, wat weer van invloed is op het BBP.

De prognoses hebben zoals altijd een voorwaardelijk karakter. Er zijn veel onzekerheden die de economische groei kunnen beïnvloeden. De groei kan bijvoorbeeld hoger uitvallen als bijvoorbeeld de export meer toeneemt dan verwacht. Er lijken wel meer onzekerheden en risico's te zijn die een negatieve invloed hebben op de economie. Zo kan de economische groei lager uitvallen als de internationale spanningen toenemen, door een langdurige no-deal Brexit (zie box 2.1), of als de overheidsbestedingen lager zijn dan verwacht. Ook vormt de Nederlandse huizenmarkt op de langere termijn) een risico. De huizenprijzen stijgen al weer minder snel, wat het vertrouwen van consumenten en de bestedingen negatief beïnvloedt. Tot slot kan ook de krapte op de arbeidsmarkt een rol spelen. In deze arbeidsmarktprognoses is al rekening gehouden met de invloed van de krapte op de arbeidsmarkt op de ontwikkeling van het aantal banen in de nabije toekomst, maar mogelijk kan het verschillend uitpakken per sector. Het niet kunnen vervullen van vacatures kan op de langere termijn ook weer van invloed zijn op de groeimogelijkheden van bedrijven en daarmee op de economische groei.

Box 2.1 Gevolgen van een Brexit verschillen per sector en regio, maar zijn niet goed te kwantificeren

Een grote onzekere factor bij de ramingen van de economische groei voor de komende jaren is de Brexit. Al sinds de meerderheid van de kiezers bij het referendum in juni 2016 koos voor vertrek van het Verenigd Koninkrijk (VK) uit de Europese Unie hangt de Brexit boven het hoofd van de Europese Unie. Maar er is nog geen goedgekeurd uitredingsakkoord tussen het VK en de EU en inmiddels is de uittreding uitgesteld van 29 maart 2019 naar uiterlijk 31 oktober 2019. Daarmee duurt de onzekerheid voort, zowel over de exacte uittredingsdatum als de manier waarop: zonder akkoord, met akkoord en dan nog wat voor akkoord tussen het VK en de EU. Als er geen akkoord komt, en mogelijk allerlei handelsbelemmeringen en –tarieven gaan gelden en/of de douane-infrastructuur nog niet goed ingeregeld is, heeft dit zeker gevolgen voor de Nederlandse economie. Het is lastig om de impact van de Brexit op de economische groei en daarmee ook op de werkgelegenheid goed te voorspellen. Het Centraal Planbureau (CPB) geeft in het Centraal Economisch Plan 2019 aan dat de voorspelling van de economische groei voor 2019 en 2020 consistent was met zowel een eventuele Brexit op 29 maart 2019 met een akkoord als met uitstel. Een no-deal scenario zal de Nederlandse economie vooral via de handel raken. Omdat er veel handel is tussen Nederland en het VK zal Nederland waarschijnlijk meer worden geraakt dan andere EU-landen^a). Een eventuele recessie in het Verenigd Koninkrijk heeft volgens het CPB minder gevolgen voor Nederland dan voor het VK^b).

De gevolgen van een Brexit zullen verschillend zijn voor de diverse sectoren en regio's in Nederland. Het Planbureau voor de Leefomgeving (PBL) heeft de korte termijn gevolgen geschetst voor de concurrentiepositie van diverse sectoren^c). De concurrentiepositie kan verslechteren door verhoging van de verkoopprijzen van Nederlandse producten en door hogere productiekosten. Het blijkt dat vooral de concurrentiepositie van de voedingsmiddelenindustrie wordt verzwakt. Maar ook de landbouw en veeteelt, chemische industrie, meubelindustrie, vervoer en groot- en detailhandel zullen geraakt worden. De mate waarin hangt weer af van of en in welke mate er handelsbarrières ontstaan. Het CPB noemt ook nog bedrijven die handelen in bederfelijke producten en/of afhankelijk zijn van "just in time" productie^b). Er zijn ook sectoren waar de concurrentiepositie waarschijnlijk verbetert, zoals de financiële dienstverlening, telecommunicatie en reisorganisaties. De provincies Noord-Holland, Zuid-Holland en Noord-Brabant hebben volgens het PBL waarschijnlijk minder last van de gevolgen van de Brexit dan de economisch kleinere provincies, omdat bedrijven in deze regio's minder afhankelijk zijn van de handel met het VK en er in deze regio's ook meer bedrijven in de dienstverlening zijn. Wel kunnen specifieke sectoren in die regio's geraakt worden, zoals de auto-industrie in Noord-Brabant. Het zijn volgens het PBL vooral de regio's buiten de Randstad die hun concurrentiepositie verliezen. Volgens de ING zijn de effecten van de Brexit nu al voelbaar, nog voordat deze werkelijk plaatsgevonden heeft^d). Er is namelijk al nauwelijks groei meer van de export, als gevolg van de daling van het pond ten opzichte van de euro en door minder vraag vanuit het VK.

- a) CPB (2016). CPB Policy Brief 2016/07 Brexit raakt Nederland meer dan meeste EU-landen
b) CPB (december 2018). Decemberraming: Economisch vooruitzicht 2019

⁹ Zie CPB (21 maart 2019), Centraal Economisch Plan 2019 en De Nederlandse Bank, (december 2018, nummer 16), Economische ontwikkelingen en vooruitzichten. De mate en ook de bouwstenen van de economische groei zijn van invloed op de ontwikkelingen van vraag en aanbod van arbeid.

¹⁰ CBS (29 april 2019). Producentenvertrouwen verbetert.

¹¹ CBS (21 mei 2019). Vertrouwen consumenten verandert niet.

c) PBL (15 februari 2019). Korte termijn gevolgen van de Brexit. De initiële verandering in de concurrentiepositie van bedrijfstakken in Nederlandse provincies en Planbureau voor de Leefomgeving (3 september 2018) Brexit: gevolgen voor de concurrentiepositie van bedrijfstakken in Nederlandse regio's.
d) ING Kennis over de economie (geraadpleegd op 24 april 2019). Brexit en sectoren. De impact tot nu toe.

2.2. Bijna 10,8 miljoen banen in 2020

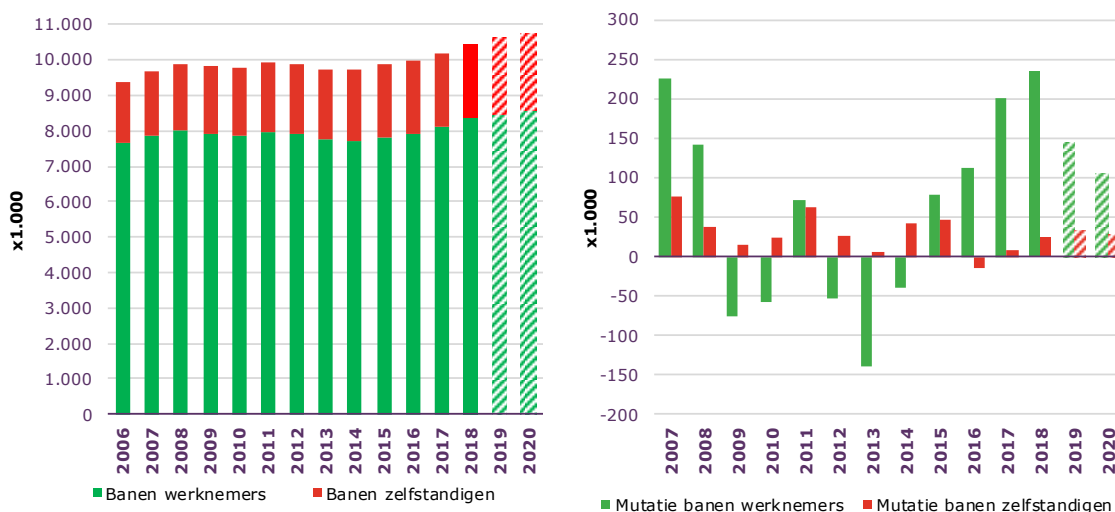
In de jaren 2017 en 2018 steeg het aantal banen flink als gevolg van de sterke economische groei. In twee jaar tijd kwamen er 467 duizend banen bij. Voor 2019 en 2020 verwachten we een toename van nog eens 309 duizend banen. Dat resulteert in een totaal van bijna 10,8 miljoen banen in 2020 (tabel en figuur 2.2.1). Het gaat hierbij om zowel voltijds- als deeltijdbanen van werknemers en zelfstandigen (voor de definitie van banen zie afkortingen en begrippenlijst). De cijfers hebben betrekking op het gemiddelde aantal in een jaar.¹² Personen kunnen meerdere banen hebben, het aantal banen bij zowel werknemers als zelfstandigen is dan ook hoger dan het aantal werkzame personen en het aantal zelfstandigen.

Ook de omvang van het totaal aantal gewerkte uren stijgt verder, maar net iets minder hard dan het aantal banen. Ook op de middellange termijn neemt het aantal banen verder toe. Waarschijnlijk wordt de grens van 11 miljoen banen rond 2022-2023 gepasseerd.¹³

Tabel 2.2.1 Ontwikkeling werkgelegenheid: banen en gewerkte uren¹⁴

		Waarde			Groei	
		2018	2019	2020	2019	2020
Banen totaal	x 1.000	10.446	10.622	10.755	1,7%	1,3%
Banen werknemers	x 1.000	8.346	8.490	8.595	1,7%	1,2%
Banen zelfstandigen	x 1.000	2.100	2.133	2.160	1,5%	1,3%
Gewerkte uren	x mln	13.365	13.579	13.751	1,6%	1,3%
Gewerkte uren werknemers	x mln	10.679	10.853	10.986	1,6%	1,2%
Gewerkte uren zelfstandigen	x mln	2.686	2.726	2.765	1,5%	1,4%

Figuur 2.2.1 Aantal (l) en mutatie t.o.v. het vorige jaar (r) van banen van werknemers en zelfstandigen



Dat de groei van het aantal banen in een lager tempo plaatsvindt is logisch. De economie groeit immers in 2019 en 2020 minder snel dan in 2017 en 2018. Voor werkgevers is het door de krapte op de arbeidsmarkt ook lastig om vacatures te vervullen. In een onderzoek onder tweeduizend werkgevers in opdracht van UWV gaven werkgevers aan dat 46% van hun vacatures in 2018 moeilijk vervulbaar was. Ruim de helft van de werkgevers denkt dat het vanwege de krapte langer zal duren voordat vacatures vervuld worden.¹⁵ In het 2^e kwartaal van 2019 ervaart 24% van de werkgevers een tekort aan

¹² CBS publiceert ook over het aantal banen en vacatures per kwartaal. Mede vanwege seizoenseffecten kunnen de aantallen per kwartaal fluctueren. In het eerste kwartaal van 2019 telde het CBS 10.591 duizend banen, zie CBS (14 mei 2019). Economisch beeld onveranderd.

¹³ Het onderzoeksbureau SEOR heeft voor UWV ook ramingen voor de middellange termijn gemaakt.

¹⁴ In dit rapport hebben we CBS data over banen en gewerkte uren t/m 2018 gebruikt die in het 1^e kwartaal 2019 beschikbaar waren.

¹⁵ UWV (29 januari 2019). Verwachtingen voor 2019.

arbeidskrachten als belemmering voor hun productie of zakelijke activiteiten. In het vierde kwartaal van 2018 was dat percentage iets hoger, namelijk bijna 26%¹⁶. Als werkgevers geen geschikt personeel kunnen vinden kan dat de banengroei en hun productie afremmen.

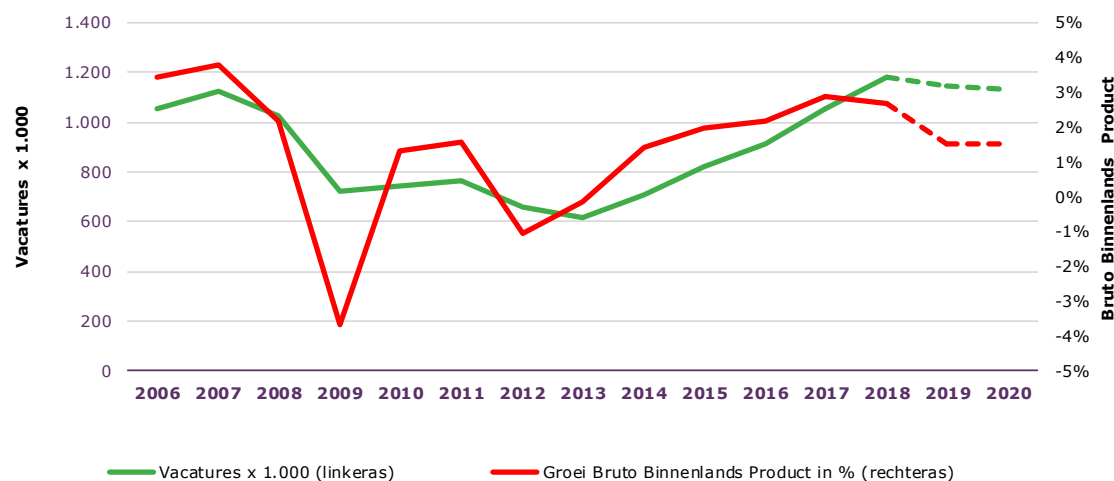
Het aantal ontstane vacatures stijgt niet verder

Sinds 2017 ontstaan er weer jaarlijks meer dan 1 miljoen vacatures¹⁷. In 2018 waren er zelfs bijna 1,2 miljoen vacatures. Voor de komende jaren wordt geen verdere stijging van dit aantal verwacht. Het aantal ontstane vacatures schommelt de komende jaren waarschijnlijk rond de 1,1 miljoen (figuur 2.2.2).

Vacatures ontstaan om twee redenen: uitbreiding van personeel (omdat bedrijven meer kunnen en willen produceren of omdat productie arbeidsintensiever wordt) en vervanging van personeel (vanwege baanwisselingen of door uittreden van personeel door bijvoorbeeld pensionering of ziekte). Bij een hoge economische groei ontstaan er meer vacatures, omdat bedrijven kunnen uitbreiden en omdat de dynamiek op de arbeidsmarkt (meer baanwisselingen) toeneemt. Als de economie minder snel groeit, zoals dat in 2019 en 2020 waarschijnlijk het geval is, zie je dat terug in het aantal ontstane vacatures. Voor 2019 en 2020 verwachten we dan ook geen toename van het aantal vacatures, ook al is de arbeidsmarkt krap. Bij een krappe arbeidsmarkt kunnen werkgevers hun vacatures moeilijker vervullen. Vacatures staan langer open en het aantal openstaande vacatures neemt toe. Dat wil echter niet zeggen dat ook het aantal ontstane vacatures toeneemt.

Het aantal ontstane vacatures is nog wel een op een hoog niveau. Door de gunstige economische situatie van de afgelopen jaren met flinke banengroei wisselden mensen ook weer van baan, wat zorgt voor baan-baan mobiliteit. Personeel dat naar een andere werkgever vertrekt laat een plek achter en zo ontstaat er weer een nieuwe vacature. Als de werkloosheid laag is, is de kans groot dat die nieuwe vacature wordt vervuld door personeel van weer een andere werkgever. Zo komt er een vacatureketen op gang. Detailinformatie over de ontwikkeling van het aantal banen en vacatures naar verschillende sectoren is te vinden in hoofdstuk 3.

Figuur 2.2.2 Ontstane vacatures en groei economie 2006 tot en met 2020



2.3. Beroepsbevolking wordt steeds ouder

De beroepsbevolking groeit in twee jaar tijd naar 9,3 miljoen mensen in 2020 (tabel 2.3.1). De omvang van de beroepsbevolking hangt af van de omvang van de totale bevolking, het aantal 15 tot 75-jarigen binnen de bevolking (dit is potentiële beroepsbevolking) en de mate waarin mensen zich aanbieden op de arbeidsmarkt (bruto arbeidsparticipatie). De beroepsbevolking bestaat namelijk uit mensen van 15 tot 75 jaar die werken of werk zoeken en ook beschikbaar zijn voor werk (zie ook de begrippenlijst). De omvang van de beroepsbevolking geeft een indicatie voor hoeveel mensen zich aanbieden op de arbeidsmarkt, maar het potentiële aanbod is eigenlijk nog groter (zie box 2.2).

De beroepsbevolking stijgt in twee jaar tijd met 181 duizend personen. Dat komt deels doordat de potentiële beroepsbevolking toeneemt. Ook zijn er mensen die zich nu weer aanbieden op de arbeidsmarkt omdat ze hun kansen positief inschatten. Een andere belangrijke oorzaak voor de stijging is de toenemende participatiegraad van de groep 55 t/m 64 jaar. De bruto arbeidsparticipatie¹⁸ van deze groep neemt in dit en volgend jaar toe van 70,8 naar 74,1% (niet in de tabel). De bruto arbeidsparticipatie van deze groep stijgt elk jaar, maar is nog wel een stuk lager dan die van de 25 t/m

¹⁶ CBS Statline (16 mei 2019). Conjunctuurenquête Nederland; kwartaal, bedrijfstakken

¹⁷ Het gaat hier om het jaarlijkse aantal vacatures dat ontstaat waarvoor buiten de organisatie naar personeel wordt gezocht. Dat wil niet zeggen dat al deze vacatures tegelijk openstaan. Volgens het CBS stonden er in het eerste kwartaal van 2019 277 duizend vacatures open.

¹⁸ Dat is het aandeel van de beroepsbevolking ten opzichte van de potentiële beroepsbevolking, zie begrippenlijst.

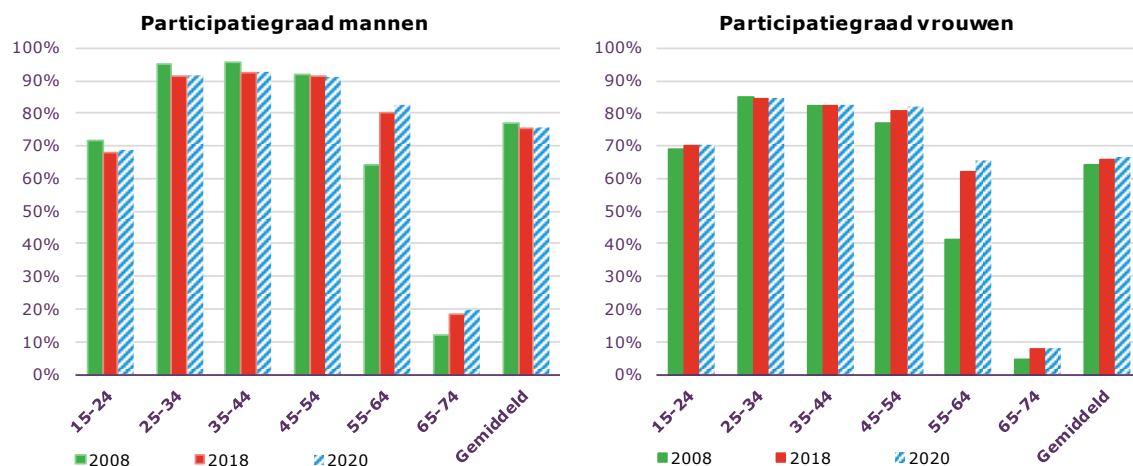
54-jarigen (87 á 88%). De bruto arbeidsparticipatie van 65 t/m 74-jarigen is een stuk lager dan het gemiddelde, namelijk 13%. De beroepsbevolking wordt steeds ouder. In 2008 was 14% van de beroepsbevolking 55 jaar of ouder. In 2020 zal dat 22% zijn.

Tabel 2.3.1 Ontwikkeling bevolking en beroepsbevolking

		Waarde			Groei	
		2018	2019	2020	2019	2020
Bevolking 15 t/m 74 jaar	x 1.000	12.936	13.010	13.065	0,6%	0,4%
Bruto participatiegraad		70,5%	71,0%	71,2%	0,7%	0,3%
Beroepsbevolking	x 1.000	9.124	9.240	9.305	1,3%	0,7%
Beroepsbevolking naar leeftijdsklasse						
15 t/m 24 jaar	x 1.000	1.447	1.465	1.471	1,3%	0,4%
25 t/m 34 jaar	x 1.000	1.897	1.931	1.952	1,8%	1,1%
35 t/m 44 jaar	x 1.000	1.773	1.781	1.787	0,4%	0,4%
45 t/m 54 jaar	x 1.000	2.148	2.124	2.084	-1,1%	-1,9%
55 t/m 64 jaar	x 1.000	1.617	1.685	1.745	4,2%	3,6%
65 t/m 74 jaar	x 1.000	242	254	266	5,1%	4,7%

Figuur 2.3.1 laat zien dat de bruto participatiegraad van mannen in 2020 nog steeds iets onder het niveau van 2008 zal liggen. Bij de vrouwen is de bruto participatie wel hoger dan in 2008. Het zijn vooral de mannen tot en met 44 jaar waarbij de participatiegraad nog lager is dan in 2008. Volgens het CPB zijn het vooral laagopgeleide alleenstaande mannen bij wie de participatie achterblijft¹⁹. Mogelijk is het voor deze groep lastig om (weer) een baan te vinden omdat ze niet over de gewenste competenties beschikken of hebben ze een alternatieve tijdsbesteding²⁰. Bij de 55-plussers neemt de participatiegraad nog steeds toe, zowel bij de mannen als bij de vrouwen.

Figuur 2.3.1 Bruto participatiegraad naar leeftijdsklasse en geslacht



Box 2.2 Meer aanbod op de arbeidsmarkt: het onbenut arbeidspotentieel

Voor het aanbod wordt gekeken naar de beroepsbevolking bestaande uit werkende en werkloze personen. Naast deze twee groepen zijn er ook mensen die niet meegeteld worden bij de beroepsbevolking maar wel aangeven dat ze op zoek zijn naar werk (alleen niet direct beschikbaar) of beschikbaar zijn voor werk (maar niet op zoek), bijvoorbeeld vanwege het volgen van een opleiding of hebben van zorgtaken.

Het CBS publiceert elk kwartaal een overzicht (zie figuur samenstelling beroepsbevolking) van de potentiële beroepsbevolking met onderscheid naar groepen die wel of niet tot de beroepsbevolking horen en in welke groepen mogelijk nog onbenut arbeidspotentieel zit.

Gezocht, niet beschikbaar: In het 1e kwartaal van 2019 waren er 141 duizend mensen die wel gezocht hadden naar werk maar daar niet direct beschikbaar voor waren.^a Het CBS is in 2018 nagegaan hoe de mensen die wel zoeken maar niet beschikbaar zijn of andersom hun eigen positie omschrijven.^b Van de groep wel-gezocht-maar-niet-beschikbaar

¹⁹ CPB notitie (20 december 2018). Arbeidsparticipatie.

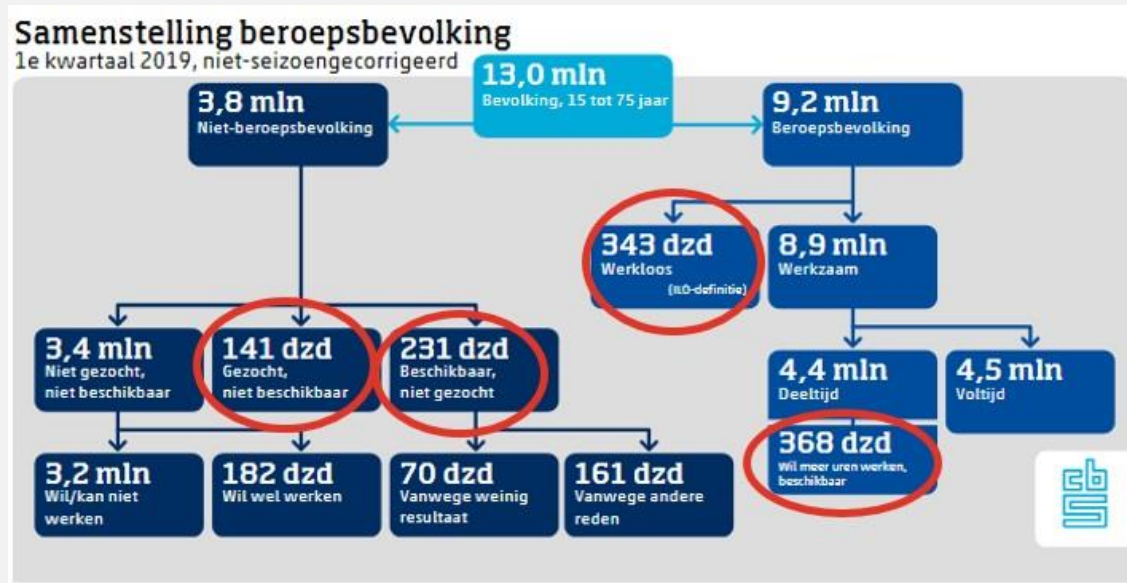
²⁰ In de hierboven genoemde CPB-notitie wordt internationaal onderzoek aangehaald waaruit een verband lijkt tussen recreatief computergebruik en een dalende arbeidsparticipatie. Het CPB heeft zelf gekeken naar de effecten van leeftijd, opleiding, samenstelling huishouden en migratie-achtergrond. Maar het effect van de migratie-achtergrond kon CPB niet goed meenemen in de analyses omdat er de benodigde tijdsreeksen niet over de hele onderzoeksperiode beschikbaar waren.

vormen mensen die zichzelf omschrijven als werkzoekend de grootste subgroep, daarna komen de studenten/scholieren. De overigen omschrijven zich als huismannen of -vrouwen en in veel mindere mate als arbeidsongeschikten of vrijwilligers.

Beschikbaar, niet gezocht: Verder waren er in het 1^e kwartaal van 2019 231 duizend personen die wel beschikbaar waren, maar niet naar werk gezocht hadden. Een deel van deze niet-zoekers geeft aan dat ze weinig resultaat verwachten van hun zoektocht (70 duizend personen). Dit aantal is de afgelopen jaren flink afgenomen. In het 4^e kwartaal van 2015 waren het er nog 131 duizend. Bij de wel-beschikbaar-maar-niet-gezocht groep vormen de scholieren/studenten de grootste groep. Scholieren/studenten zijn in het algemeen op zoek naar baan van minder dan 12 uur.^b

Het CBS telt elkaar kwartaal deze twee hierboven genoemde groepen op bij het aantal officiële **werklozen** (343 duizend in het 1^e kwartaal 2019) en bij het aantal deeltijd **werkenden dat meer uren wil werken** en daarvoor beschikbaar is (368 duizend) en komt daarmee op een onbenut arbeidspotentieel van 1,1 miljoen.^a

Overigens is het wel of niet behoren tot de beroepsbevolking geen statisch gegeven en mensen die (nog) niet actief waren op de arbeidsmarkt (en niet meetelden in de cijfers over de beroepsbevolking) kunnen ook direct aan werk gaan. Zo gaan bijvoorbeeld veel scholieren/studenten vanuit hun studie meteen aan de slag. Volgens het CBS gingen er in het 1^e kwartaal twee keer zoveel personen aan het werk vanuit de niet-beroepsbevolking (de situatie in het 4^e kwartaal 2018) dan vanuit werkloosheid.^c Werklozen worden wel tot de beroepsbevolking gerekend.



Bron CBS Dashboard Beroepsbevolking 1^e kwartaal 2019

a bron CBS dashboard beroepsbevolking, 1^e kwartaal 2019. Niet-seizoensgecorrigeerd.

b Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken 34 (2018). Onbenut arbeidspotentieel en eigen perceptie maatschappelijke positie.

c CBS (14 mei 2019). Krapte arbeidsmarkt neemt verder toe.

2.4. Daling aantal WW-uitkeringen komt ten einde

Het CPB verwacht dat de werkloosheid tussen 2018 en 2019 nog iets daalt en vervolgens in 2020 weer toeneemt naar 370 duizend (een toename van 5% t.o.v. 2018). Dat komt onder andere omdat het aantal banen minder snel toeneemt. In 2017 en 2018 nam het aantal banen toe met 469 duizend en de beroepsbevolking met 182 duizend. In 2019 en 2020 neemt de beroepsbevolking met ongeveer dezelfde omvang toe (181 duizend) maar is de toename van het aantal banen lager (309 duizend). Omdat de werkgelegenheidsgroei wat trager verloopt vindt niet iedereen die zich aanbiedt op de arbeidsmarkt (meteen) een baan. Het werkloosheidspercentage komt daarmee uit op 4 procent in 2020, wat historisch en internationaal gezien nog steeds een laag niveau is.

Het aantal WW-uitkeringen komt naar verwachting eind 2020 uit op 234 duizend. Dat zijn 29 duizend uitkeringen minder dan eind 2018 (-11%). Wel wordt een lichte stijging van het aantal WW-uitkeringen in 2020 ten opzichte van 2019 verwacht. Het aantal werkloosheidsuitkeringen (WW) neemt namelijk eerst af naar 232 duizend eind 2019 en stijgt vervolgens licht naar 234 duizend eind 2020.

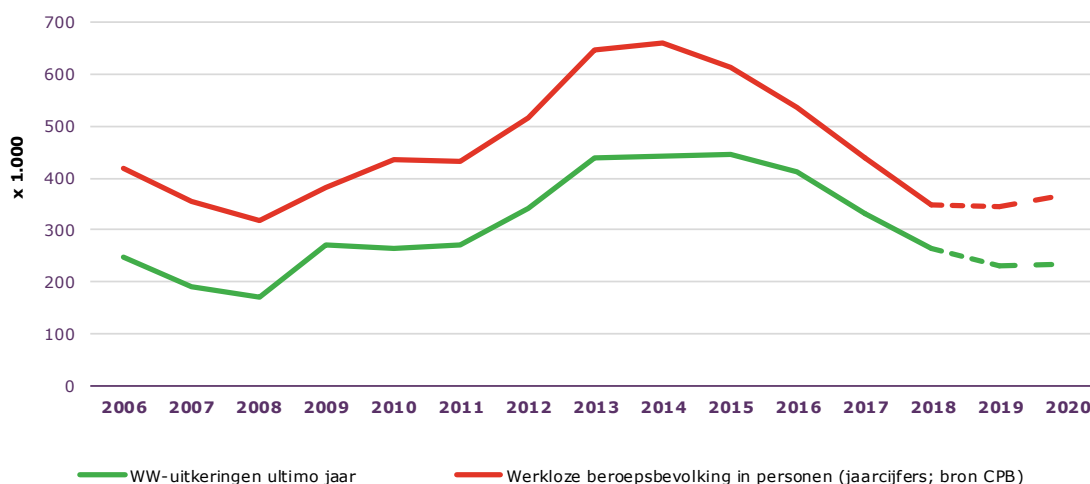
De daling van het aantal WW-uitkeringen in 2019 is niet alleen het gevolg van de gunstige situatie op de arbeidsmarkt. Met de invoering van de Wet werk en zekerheid (WWZ) is ook de maximale duur van de WW-uitkering verkort van 38 naar 24 maanden. WW'ers stromen daardoor eerder uit. Dit effect zal in 2019 zichtbaar zijn.²¹

²¹ Zie UWV (april 2019). UWV Kennisverslag 2019-3. Volume ontwikkelingen 2019-I.

Het aantal WW-uitkeringen is nog steeds hoger dan in de jaren voor de economische crisis halverwege 2008. Voor een deel heeft dat ook te maken met de WWZ en dan vooral met de nieuwe systematiek van inkomstenverrekening sinds juli 2015. Personen die gaan werken en nog niet voldoende verdienen, houden namelijk recht op een deel van hun WW-uitkering. Inkomsten uit arbeid worden verrekend met de WW-uitkering. Uit een eerdere analyse is gebleken dat er bij zo'n drie op de tien WW'ers sprake is van inkomstenverrekening, wat een indicatie is voor het aandeel WW'ers dat werkt als werknemer naast de uitkering²². Ook wordt het recht op een uitkering pas beëindigd als de opgegeven inkomsten overeenkomen met de inkomstenopgave in de loonaangifte van de werkgever. De statistiek wordt hiermee enigszins vertekend, omdat ook kleine WW-uitkeringen of zogeheten nul-uitkeringen meetellen in het totaal aantal WW-uitkeringen²³.

Verder is in 2020 de omvang van de (werkzame) beroepsbevolking groter dan in 2008, waardoor er in absolute aantallen meer mensen zijn die werkloos kunnen worden en een beroep doen op de WW. Ook is het aandeel werkenden met een flexibel contract nu groter dan in 2008.

Figuur 2.4.1 Ontwikkeling werkloze beroepsbevolking en aantal WW-uitkeringen



Box 2.3 Een krappe arbeidsmarkt met werkloosheid en WW-uitkeringen

De arbeidsmarkt is al ruim een jaar krap, blijkt uit signalen van werkgevers en objectieve indicatoren die de spanning op de arbeidsmarkt meten. Volgens de UWV-spanningsindicator is de arbeidsmarkt sinds begin 2018 krap^a. Ongeveer een kwart van de werkgevers geeft aan dat ze belemmeringen ervaren in hun bedrijfsuitvoering wegens een tekort aan arbeidskrachten^b. Bijna de helft van de vacatures is moeilijk te vervullen volgens een enquête onder werkgevers.^c Het CBS meldde recentelijk dat het aantal openstaande vacatures op een recordaantal staat in het 1^e kwartaal 2019, namelijk 277 duizend. Toch zijn er nog steeds zo'n 300 duizend werklozen en verstrekte UWV in april 2019 bijna 260 duizend WW-uitkeringen.^d

Het tegelijk voorkomen van openstaande vacatures en werkloosheid roept vaak vragen op, zeker ten tijde van een krappe arbeidsmarkt. Vraag en aanbod sluiten echter nooit helemaal op elkaar aan. Ten eerste kost het werkzoekenden tijd om een baan te zoeken en werkgevers tijd om een vacature te vervullen. Sollicitatieprocedures kunnen, zeker voor hoger gekwalificeerd werk, maanden duren. Soms kunnen werkgevers en werkzoekenden elkaar niet (snel) vinden. Zelfs als vraag en aanbod perfect op elkaar zouden aansluiten bestaat er altijd nog een bepaalde mate van werkloosheid. Er is ook veel dynamiek op de arbeidsmarkt. Perioden van werk en werkloosheid kunnen elkaar snel afwisselen. Dat is niet zichtbaar in standcijfers over vacatures en werkloosheid. Ook binnen de WW is de dynamiek groot. Veel WW'ers zijn kort werkloos. Bijna 60% van de beëindigde WW-uitkeringen heeft een WW-duur van minder dan zes maanden. Wel zijn er nog 69.900 personen die al minimaal één jaar een WW-uitkering ontvangen.^d

Ten tweede sluiten vraag en aanbod niet perfect op elkaar aan. Er is een bepaalde mate van mismatch tussen de wensen en mogelijkheden van werkgevers en die van werkzoekenden. Een werkgever kan in een regio een vacature hebben waar een gekwalificeerde werkzoekende niet kan of wil werken. Er is dan sprake van geografische mismatch. Ook zijn er kwalitatieve verschillen tussen vraag en aanbod. De kwalificaties die werkgevers eisen kunnen afwijken van de kwalificaties van werkzoekenden. Het kan gaan om verschillen in opleidingsniveau en/of opleidingsrichting. Zo zijn werkzoekenden bijvoorbeeld op zoek naar een baan als administratief medewerker terwijl werkgevers moeite hebben om hun ICT- of technische vacatures te vervullen. En kan er tekort zijn aan docenten voor exacte vakken terwijl die tekorten er nauwelijks zijn voor docenten maatschappijleer en aardrijkskunde. Ook kunnen kennis en kunde van de werkzoekenden verouderd zijn of is de aard van het werk inmiddels veranderd en daarmee de eisen van de werkgever. De Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB) noemt ook nog specifieke arbeidsomstandigheden zoals zwaar of stressvol werk, lage lonen, werken in ploegdiensten of op onaantrekkelijke tijden als redenen waarom werkgevers hun vacatures niet kunnen vervullen.^e Er kan dus een mismatch zijn wat betreft voorkeuren. Verder kan beeldvorming over bijvoorbeeld leeftijd of achtergrond van werkzoekenden een rol spelen waarom er wel vacatures zijn maar sommige werkzoekenden niet (snel) aan het werk komen.

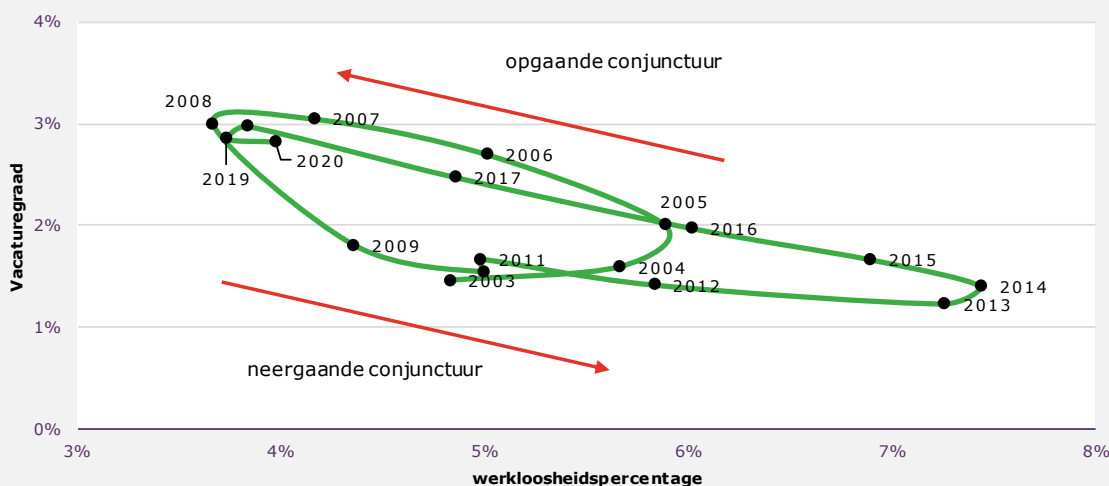
²² Zie UWV (2018). *UWV Kennisverslag 2018-4. Inkomstenverrekening in de WW*.

²³ De WW-uitkering wordt beëindigd als duidelijk is dat het inkomen gedurende 2 maanden hoger is dan 87,5% van het maandloon. De uitkering wordt gedurende die 2 maanden niet uitbetaald (en wordt daarom nul-uitkering genoemd). Het later beëindigen van uitkeringen heeft geen effect op de uitkeringslasten, maar het leidt wel tot een hoger aantal uitkeringen. UWV publiceert ook cijfers over het aantal WW-uitkeringen waarbij gecorrigeerd is voor deze effecten van de WWZ. Zie UWV (2019). *UWV Kennisverslag 2019-3. Volume ontwikkelingen 2019-I*.

Het werkloosheidspercentage in Nederland is in zowel internationaal als historisch perspectief laag. Er zijn geen signalen dat dit op de korte termijn gaat veranderen, al gaat de werkloosheid licht oplopen. De ontwikkeling van vraag en aanbod door de tijd heen kan weergegeven worden in een Vacancy-Unemployment Curve (of Beveridge-curve). Deze curve (zie figuur) geeft de verhouding weer tussen de vacaturegraad en het werkloosheidspercentage. Er kan onderscheid gemaakt worden tussen bewegingen op de curve en bewegingen van de curve af. Als tijdens economische neergang de vacaturegraad daalt en de werkloosheid toeneemt, is er een verschuiving op de curve naar rechtsonder. Als bij een economische opgang de vacaturegraad toeneemt en de werkloosheid daalt, is er een verschuiving op de curve naar linksboven. Als de curve zelf naar rechts verschuift (meer werkloosheid bij dezelfde vacaturegraad) of naar boven (hogere vacaturegraad bij dezelfde werkloosheid) duidt deze verschuiving op een toename van de mismatch op de arbeidsmarkt. UWV heeft een schatting gemaakt voor 2019 en 2020 en daaruit blijkt dat er op macroniveau geen toename is van de mismatch op de arbeidsmarkt.^f

Hoewel op landelijk niveau de mismatch niet lijkt toe te nemen en de werkloosheid laag is, zijn er wel nog steeds werkzoekenden die moeilijk aan een baan kunnen komen terwijl er openstaande vacatures zijn. UWV maakt met enige regelmaat inzichtelijk voor welke beroepen werkgevers hun vacatures moeilijk kunnen vervullen, hoe werkgevers daar mee om kunnen gaan en welke mogelijkheden werkzoekenden hebben om over te stappen naar een ander beroep waar meer kansen op een baan zijn.^g

Figuur Vacancy-Unemploymentcurve (Beveridge curve)



a UWV (april 2019). Duiding Arbeidsmarktontwikkelingen.

b CBS (16 mei 2019) Conjunctuurenquête Nederland; kwartaal; bedrijfstakken

c UWV (januari 2019). De arbeidsmarkt in 2019.

d CBS (16 mei 2019) Maandbericht Beroepsbevolking en UWV (16 mei 2019). Nieuwsflits Arbeidsmarkt april 2019.

e VDAB (2019). Studie knelpuntenberoepen 2019

f Zie ook Willemsse-Jacobsen, M. (2018). Mismatch op de Nederlandse markt is afgenomen in ESB Jaargang 103 (4766) 11 oktober 2018

g Deze informatie is te vinden op www.werk.nl

2.5. Regionale ontwikkelingen op de arbeidsmarkt

Het startpunt voor de prognoses van het aantal banen per arbeidsmarktregio zijn de landelijke prognoses van het aantal werknemersbanen per sector (die in hoofdstuk 3 aan de orde komen).^{24 25} Vervolgens worden de regionale verschillen in ontwikkeling van het aantal banen via (regressie-) analyses verklaard uit diverse locatiefactoren zoals de Europese of nationale ligging, verwachte bevolkingsgroei, opleidingsniveau en verschillen in sectorstructuur. De regionale prognoses kennen een grotere onzekerheidsmarge dan de landelijke prognoses omdat het aantal waarnemingen kleiner is en over een minder lange periode informatie aanwezig is. Ook kan bijvoorbeeld het vertrek of het sluiten van een bedrijf van invloed zijn op de ontwikkelingen in met name kleine regio's.²⁶ Voor de regionale ontwikkeling van de beroepsbevolking en het aantal WW-uitkeringen is een regionaal verdeelmodel toegepast op de landelijke cijfers (zie bijlage I voor meer informatie). Deze regionale prognoses zijn vooral bedoeld als indicatie voor ontwikkelingen in een regio. In het najaar brengt UWV Regio in Beeld uit waarin uitgebreid wordt ingegaan op de arbeidsmarktontwikkelingen per regio en op kansen en belemmeringen in die regio.

Sterke banengroei in Groot-Amsterdam en Flevoland, banengroei in Limburg blijft achter

De arbeidsmarktregio's Groot-Amsterdam en Flevoland profiteren het meest van de economische groei. In alle arbeidsmarktregio's neemt het aantal banen van werknemers toe, maar er zijn wel verschillen zichtbaar in de mate van de groei (figuur 2.5.1). In Groot-Amsterdam neemt het aantal banen van

²⁴ Zie bijlage voor de indeling van de arbeidsmarktregio's.

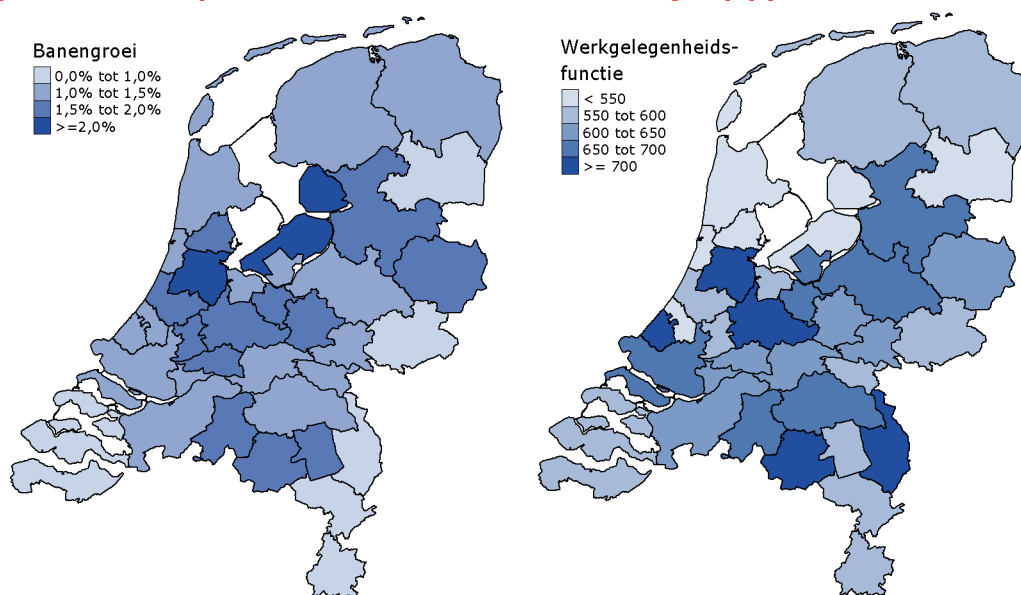
²⁵ Het gaat in deze paragraaf alleen om banen van werknemers. UWV zal later dit jaar ook nog informatie publiceren over regionale verschillen in de ontwikkeling van het aantal banen van zelfstandigen.

²⁶ Met name de arbeidsmarktregio Gorinchem is erg klein. Al bij een kleine toe- of afname van de aantallen in absolute zin kan er al snel sprake zijn van een grote procentuele toe- of afname.

werknemers toe met bijna 43 duizend in twee jaar tijd. Het aantal banen groeit in deze regio sneller dan het landelijke gemiddelde. Wel wordt het verschil in groei tussen Groot-Amsterdam en de omliggende regio's kleiner. Er komen in Groot-Amsterdam vooral banen bij in de zakelijke diensten zoals specialistische zakelijke dienstverlening en informatie en communicatie. Maar ook neemt het aantal banen toe in de consumentendiensten (denk aan horeca en detailhandel), in de collectieve sector en bij uitzendbureaus. Veel bedrijven hebben een hoofdkantoor in Amsterdam en Amsterdam profiteert ook van het toenemende toerisme en van de nabijheid van Schiphol.

In de nationaal decentraal gelegen regio's is de banengroei minder groot dan gemiddeld. Zo groeit het aantal banen minder hard in Limburg, Zeeland en Drenthe. In Zuid-Limburg neemt het aantal banen toe in de sectoren zorg & welzijn, informatie en communicatie en groothandel. Het aantal banen in de landbouw, financiële dienstverlening, vervoer en opslag en industrie neemt echter af. Per saldo groeit het totale aantal werknemers banen in Zuid-Limburg met 3,6 duizend. In Drenthe is de banengroei beperkt tot minder dan duizend banen. Er komen wel banen bij in de collectieve sector, maar het aantal banen neemt af in de industrie en distributie.

Figuur 2.5.1
Banengroei naar arbeidsmarktregio in 2019 en 2020, gemiddeld per jaar (l)
Werkgelegenheidsfunctie per arbeidsmarktregio in 2020
(=aantal banen per duizend inwoners van 15 t/m 74 jaar) (r)



Vooral de steden in de Randstad hebben een sterke werkgelegenheidsfunctie

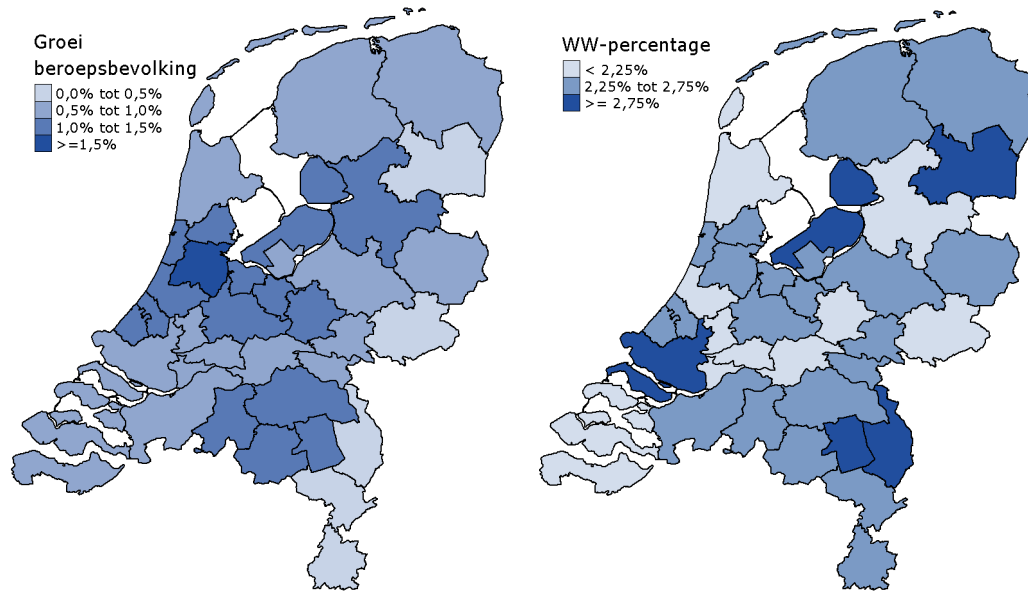
Figuur 2.5.1 rechts geeft het aantal banen per duizend inwoners van 15 t/m 74 jaar weer in 2020 voor alle arbeidsmarktregio. Dat wordt de werkgelegenheidsfunctie van een regio genoemd. Hoe hoger het getal, hoe groter het belang van de regio voor de werkgelegenheid van de eigen en omliggende regio's. Uit de figuur blijkt dat vooral stedelijke regio's in de Randstad van groot belang zijn voor de werkgelegenheid, zoals Groot-Amsterdam, Midden Utrecht en Haaglanden. Ook de regio's Noord-Limburg en Zuidoost-Brabant kenmerken zich door een sterke werkgelegenheidsfunctie. De regio's rond Groot-Amsterdam zoals Zaanstreek/Waterland, Zuid-Kennemerland en Flevoland hebben juist een lagere werkgelegenheidsfunctie. Inwoners uit deze regio's werken vaak buiten hun eigen regio, namelijk in de regio Groot-Amsterdam. Een lage werkgelegenheidsfunctie wil dus niet zeggen dat mensen in de regio's minder vaak werken. Ze werken vaak in andere regio's dan de regio waar ze wonen.

In alle regio's neemt de beroepsbevolking toe en het aantal WW-uitkeringen af

In alle arbeidsmarktregio's neemt de beroepsbevolking in twee jaar tijd toe (figuur 2.5.2 links). De beroepsbevolking groeit het sterkst in Groot-Amsterdam (1,8% gemiddeld per jaar), Midden-Utrecht (1,4%), Zaanstreek/Waterland (1,4%), en Zuid-Kennemerland en IJmond (1,4%). Landelijk neemt de beroepsbevolking gemiddeld met 1% per jaar toe. In Noord-Limburg (0,3%), Zuid-Limburg (0,3%), Drenthe (0,3%) en de Achterhoek (0,4%) blijft de groei achter bij het gemiddelde.

Het aantal WW-uitkeringen neemt in twee jaar tijd af met 11%. In alle arbeidsmarktregio's is een afname te zien. De daling is relatief het grootst in Zuid-Limburg (19%), Gorinchem (19%), Drenthe (17%) en de Achterhoek (17%). Ook het WW-percentage (het aantal WW-uitkeringen ten opzichte van de beroepsbevolking) daalt in alle regio's, met uitzondering van Helmond-de Peel, waar het percentage gelijk blijft. De rechterfiguur 2.5.2 laat het verwachte WW-percentage in 2020 zien. Het WW-percentage is relatief hoog in Drenthe, Flevoland, Rijnmond, Helmond de Peel en Noord-Limburg.

Figuur 2.5.2 Gemiddelde jaarlijkse groei beroepsbevolking in de periode 2019-2020 (l) en WW-percentage eind 2020 per regio (r)



3. Sectorale ontwikkelingen arbeidsmarkt 2019-2020

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

3.1. Overzicht van sectorale ontwikkelingen

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

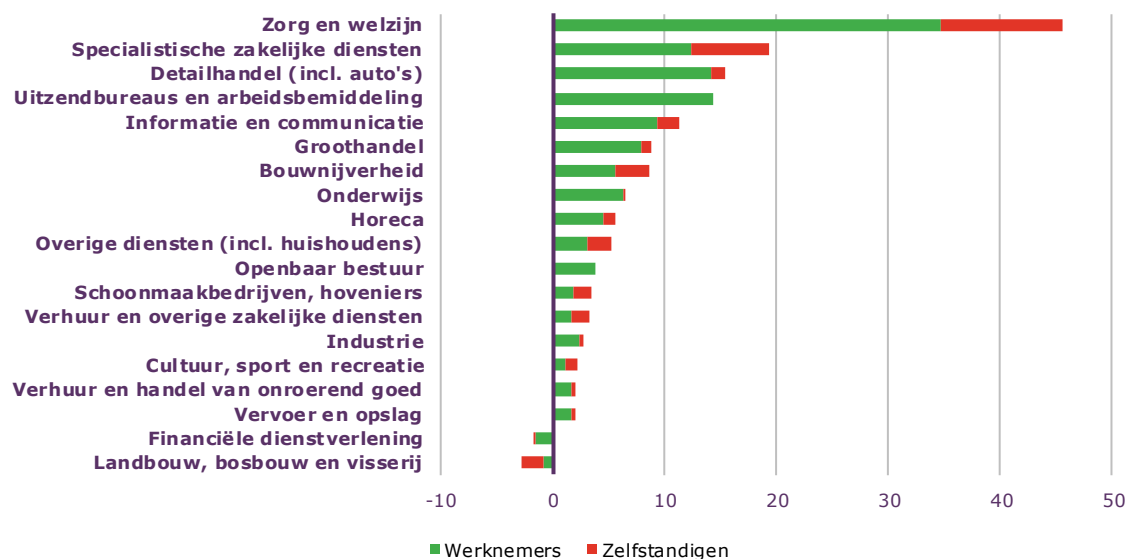
Meeste banen erbij in zorg en welzijn; verdere krimp in landbouw en financiële diensten

Het totale aantal banen groeit tussen 2018 en 2020 naar verwachting in vrijwel alle sectoren (figuur 3.1.1). De grootste absolute groei vindt plaats in de sectoren zorg en welzijn (46 duizend per jaar), specialistische zakelijke diensten²⁷ (19 duizend) en detailhandel (incl. auto's) (15 duizend). Vooral in de sectoren zorg en welzijn en specialistische zakelijke diensten dragen de zelfstandigen sterk bij aan de banengroei.

In twee sectoren verwachten we een afname van het aantal banen: de landbouw, bosbouw en visserij (-3 duizend per jaar) en de financiële dienstverlening (-2 duizend). In de financiële dienstverlening betreft de afname vrijwel uitsluitend werknemers. In de landbouw, bosbouw en visserij gaat het juist vooral om zelfstandigen.

De sector uitzendbureaus en arbeidsbemiddeling had in 2018 nog de hoogste absolute banengroei, maar gaat in 2019 en 2020 een bescheidener rol spelen.

Figuur 3.1.1 Ontwikkeling aantal banen van werknemers en zelfstandigen naar sector in 2019 en 2020 (gemiddeld per jaar, x 1.000)

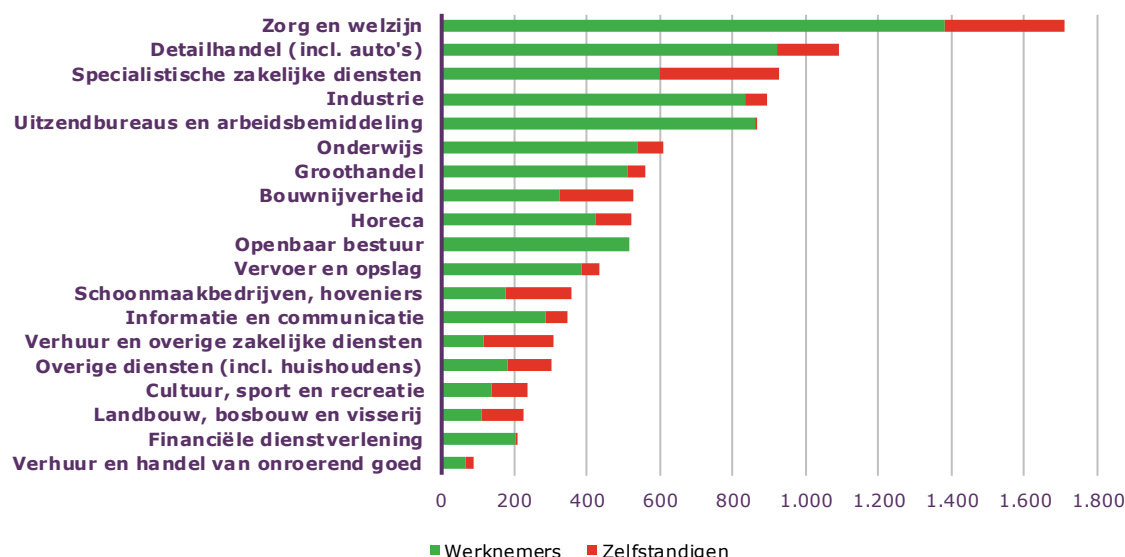


Het resultaat van de geschetste ontwikkelingen in 2020 is te zien in figuur 3.1.2. In totaal wordt de meeste werkgelegenheid verwacht in de sector zorg en welzijn, met 1,7 miljoen banen, en de detailhandel, met 1,1 miljoen banen. Daarna volgen specialistische zakelijke diensten (928 duizend), industrie²⁸ (895 duizend) en uitzendbureaus en arbeidsbemiddeling (869 duizend).

²⁷ Hieronder vallen o.a. advocaten-, notaris- en accountantskantoren en architecten- en ingenieursbureaus.

²⁸ Inclusief delfstofwinning, energievoorziening, waterbedrijven en afvalbeheer.

Figuur 3.1.2 Aantal banen van werknemers en zelfstandigen naar sector in 2020 (x 1.000)



Groei aantal werknemersbanen blijft het meest op peil in publieke sectoren

Het aantal banen van werknemers groeit naar verwachting in de meeste sectoren, zowel dit als volgend jaar (tabel 3.1.1).

De grootste banengroei is te verwachten in de sector zorg en welzijn. Dat geldt zowel voor dit jaar als voor volgend jaar (beide 35 duizend). De sector uitzendbureaus en arbeidsbemiddeling komt in 2019 qua banengroei nog op de tweede plaats (20 duizend), maar in 2020 wordt de groei meer dan gehalveerd (9 duizend).

In ruim de helft van de sectoren verwachten we in 2020 een minder gunstige ontwikkeling dan in 2019. In de industrie en vervoer en opslag verwachten we nog wel banengroei in 2019, maar in 2020 een geringe afname (-0,2%). In de publieke sectoren (onderwijs, zorg en welzijn, cultuur, openbaar bestuur) blijft de banengroei het meest op peil. Informatie en communicatie is de enige particuliere sector waar de banengroei in 2020 hoger zal zijn dan in 2019. Dit is ook de sector met de hoogste procentuele groei van de werknemersbanen.

De enige sectoren waar het aantal werknemers in beide jaren krimpt, zijn de financiële dienstverlening en de landbouw, bosbouw en visserij. In de financiële dienstverlening heeft dat te maken met de voortschrijdende automatisering. In de landbouw gaat het om een zeer beperkte afname.

Grootste groei aantal banen van zelfstandigen in zorg en welzijn

We verwachten dat het aantal banen van zelfstandigen in bijna alle sectoren toeneemt, zowel in 2019 als in 2020 (tabel 3.1.2). Absoluut is de verwachte groei het grootst in de sectoren zorg en welzijn (gemiddeld 11 duizend per jaar), specialistische zakelijke diensten (7 duizend) en bouwnijverheid (3 duizend). Relatief is de verwachte groei het grootst in de sectoren informatie en communicatie en zorg en welzijn. Alleen in de landbouw, bosbouw en visserij verwachten we in zowel 2019 als 2020 een afname van het aantal banen van zelfstandigen. Dat komt onder andere door schaalvergroting.

Tabel 3.1.1 Ontwikkeling banengroei van werknemers naar sector*

Sector	Aantal x 1.000		Groei x 1.000		Groei in %	
	2020	2019	2020	2019	2020	2019
Totaal werknemers	8.595	144	105	1,7%	1,2%	
Zorg en welzijn	1.379	35	35	2,6%	2,6%	
Detailhandel (incl. auto's)	924	17	12	1,9%	1,3%	
Informatie en communicatie	290	8	11	3,0%	3,9%	
Uitzendbureaus en arbeidsbemiddeling	861	20	9	2,4%	1,1%	
Specialistische zakelijke diensten	597	16	9	2,8%	1,5%	
Groothandel	509	10	6	1,9%	1,2%	
Onderwijs	537	6	6	1,2%	1,1%	
Bouwnijverheid	327	6	5	2,0%	1,5%	
Horeca	426	5	4	1,1%	1,1%	
Openbaar bestuur	515	3	4	0,7%	0,8%	
Overige diensten (incl. huishoudens)	186	4	2	2,0%	1,3%	
Cultuur, sport en recreatie	138	1	2	0,6%	1,2%	
Verhuur en handel van onroerend goed	70	2	2	2,5%	2,3%	
Schoonmaakbedrijven, hoveniers	179	3	1	1,5%	0,7%	
Verhuur en overige zakelijke diensten	120	2	1	1,9%	0,9%	
Landbouw, bosbouw en visserij	112	-1	-1	-0,9%	-0,5%	
Vervoer en opslag	388	4	-1	1,1%	-0,2%	
Financiële dienstverlening	203	-2	-1	-1,0%	-0,4%	
Industrie	833	6	-2	0,8%	-0,2%	

*) Gesorteerd op de banengroei (absolute cijfers) in 2020

Tabel 3.1.2 Ontwikkeling banengroei van zelfstandigen naar sector*

Sector	Aantal x 1.000		Groei x 1.000		Groei in %	
	2020	2019	2020	2019	2020	2019
Totaal zelfstandigen	2.160	33	28	1,5%	1,3%	
Zorg en welzijn	333	12	10	3,8%	3,1%	
Specialistische zakelijke diensten	330	9	5	2,8%	1,5%	
Bouwnijverheid	202	2	4	0,9%	2,1%	
Informatie en communicatie	58	2	2	3,0%	3,9%	
Verhuur en overige zakelijke diensten	192	1	2	0,6%	1,0%	
Schoonmaakbedrijven, hoveniers	179	1	2	0,6%	1,0%	
Overige diensten (incl. huishoudens)	118	3	2	2,4%	1,3%	
Cultuur, sport en recreatie	98	1	1	0,9%	1,2%	
Horeca	96	1	1	1,3%	1,1%	
Detailhandel (incl. auto's)	170	2	1	1,0%	0,4%	
Industrie	62	0	1	0,2%	0,9%	
Verhuur en handel van onroerend goed	21	0	0	2,5%	2,3%	
Groothandel	51	2	0	3,4%	0,2%	
Uitzendbureaus en arbeidsbemiddeling	8	0	0	0,0%	0,0%	
Financiële dienstverlening	9	0	0	-1,0%	-0,4%	
Vervoer en opslag	45	1	0	1,3%	-0,2%	
Onderwijs	75	1	-1	1,4%	-0,9%	
Landbouw, bosbouw en visserij	117	-2	-2	-1,6%	-1,7%	

*) Gesorteerd op de banengroei (absolute cijfers) in 2020. Voor de sector openbaar bestuur is vanwege het geringe aantal zelfstandigen geen prognose gemaakt.

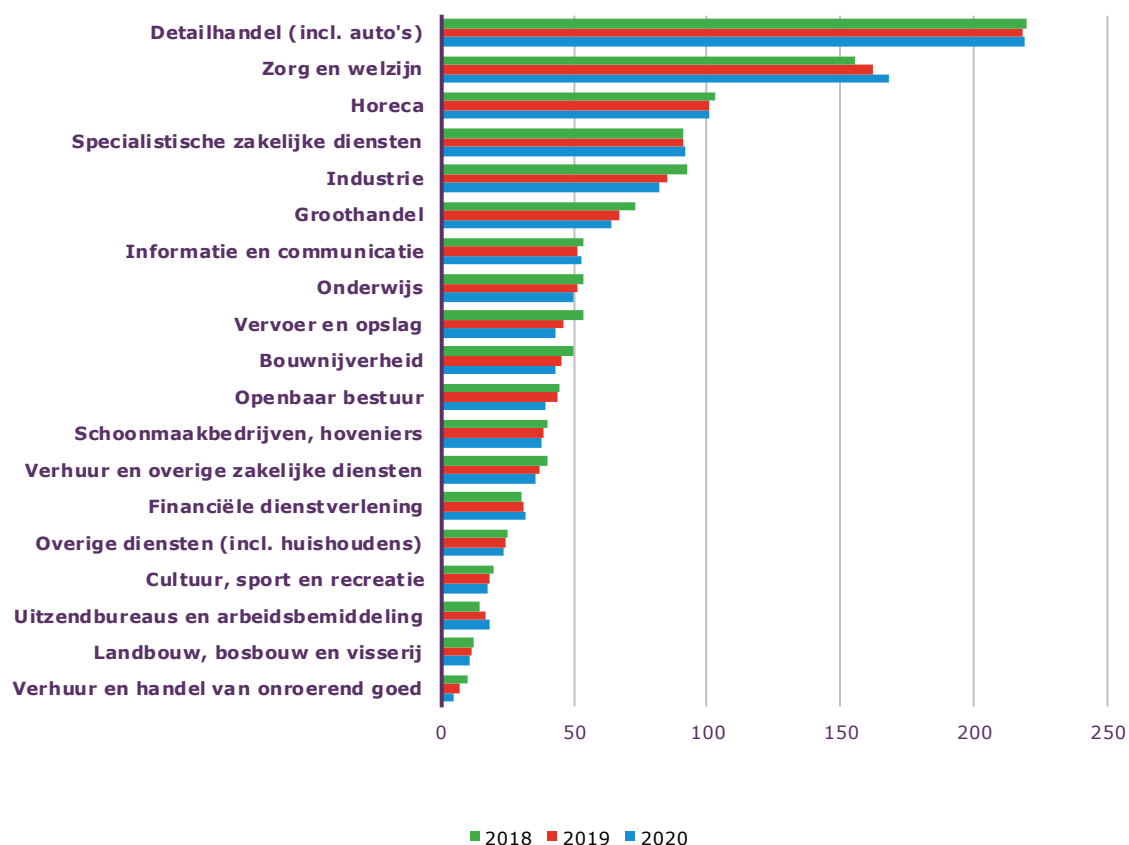
De meeste vacatures ontstaan in detailhandel en zorg en welzijn

Vooral in de detailhandel en in de sector zorg en welzijn ontstaan dit en volgend jaar veel vacatures, gemiddeld 219 duizend en 165 duizend per jaar (figuur 3.1.3 en bijlage IV).²⁹ Dat geldt ook voor de horeca (101 duizend) en de specialistische zakelijke diensten (91 duizend). In de sector zorg en welzijn neemt het aantal ontstane vacatures duidelijk toe. Het aantal neemt af in de industrie, vervoer en opslag

²⁹ Het CBS deelt vacatures voor uitzendkrachten in bij de sector waar ze gaan werken. Bij de banen gebeurt dat niet. Alle banen voor uitzendkrachten zijn ingedeeld bij uitzendbureaus en arbeidsbemiddeling. Daardoor is het aandeel van de sector uitzendbureaus en arbeidsbemiddeling in de ontstane vacatures veel lager dan het aandeel in het aantal banen.

en groothandel. Maar ook in die sectoren ontstaan nog steeds veel vacatures vergeleken met de jaren voor 2018.

Figuur 3.1.3 Ontstane vacatures naar sector 2018-2020 (x 1.000)



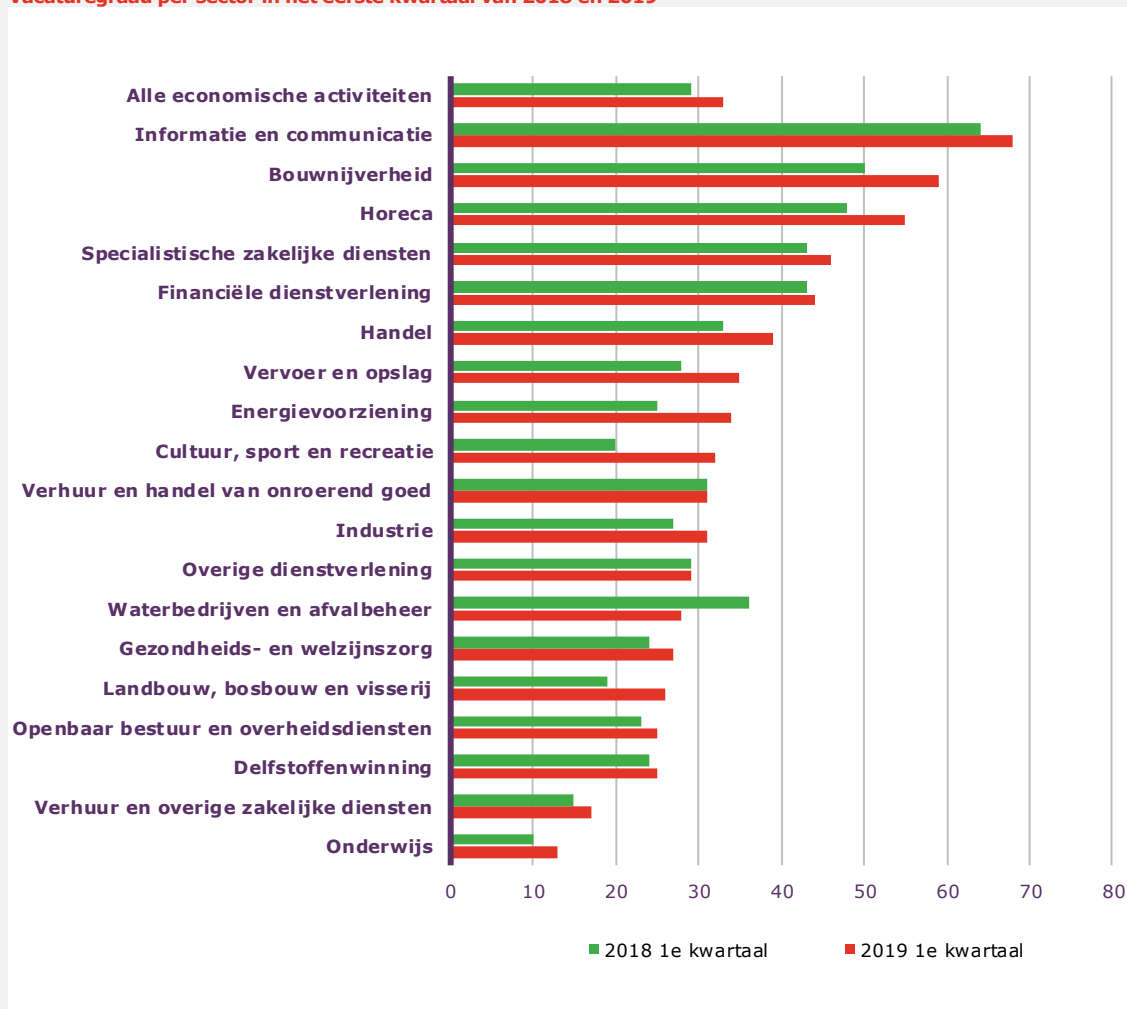
De ontwikkeling van het aantal vacatures in een sector hangt af van twee factoren: de productiegroei (leidend tot uitbreidingsvraag) en het personeelsverloop (vervangingsvraag). Deze factoren verschillen per sector. Vervangingsvraag ontstaat vooral doordat personeel naar een andere werkgever vertrekt, met pensioen gaat, (tijdelijk) vervangen moet worden in verband met zwangerschap of ziekte, of omdat tijdelijke contracten van flexwerkers eindigen.

In de detailhandel en de horeca ontstaan veel vacatures door het eindigen van tijdelijke contracten. In deze sectoren werken relatief veel scholieren en studenten met een kleine bijbaan. In sectoren waar het personeel sterk vergrijsd is, zoals het openbaar bestuur en onderwijs, is pensionering een belangrijke factor bij het ontstaan van vacatures.

Box 3.1 Vacaturegraad per sector

De vacaturegraad is het aantal openstaande vacatures per duizend banen. Dit getal is het hoogst in de sectoren informatie en communicatie, bouwnijverheid en horeca. In bijna alle sectoren is de vacaturegraad toegenomen.

Vacaturegraad per sector in het eerste kwartaal van 2018 en 2019



Bron: CBS

3.2. Opvallende ontwikkelingen in sectoren

In deze paragraaf gaan we in op enkele opvallende sectorale ontwikkelingen. De sectoren die het meest opvallen zijn zorg & welzijn en uitzendbureaus & arbeidsbemiddeling.

Zorg en welzijn: meeste extra banen in verpleging & verzorging en thuiszorg

De sector zorg en welzijn levert met een aandeel van 29 procent de grootste bijdrage aan de groei van het aantal banen in 2019 en 2020. Gemiddeld komen er 46 duizend banen per jaar bij. Daarvan zijn 35 duizend voor werknemers en 11 duizend voor zelfstandigen.

Voor de banen van werknemers is een prognose per deelsector gemaakt (figuur 3.2.1). De grootste absolute banengroei is te verwachten in de verpleging en verzorging, de thuiszorg en overig gezondheid³⁰. De vraag naar zorg neemt toe door de vergrijzing. Ook komen er meer financiële middelen beschikbaar om de verpleeghuiszorg te verbeteren.

³⁰ Hieronder vallen o.a. praktijken van huisartsen, tandartsen en fysiotherapeuten.

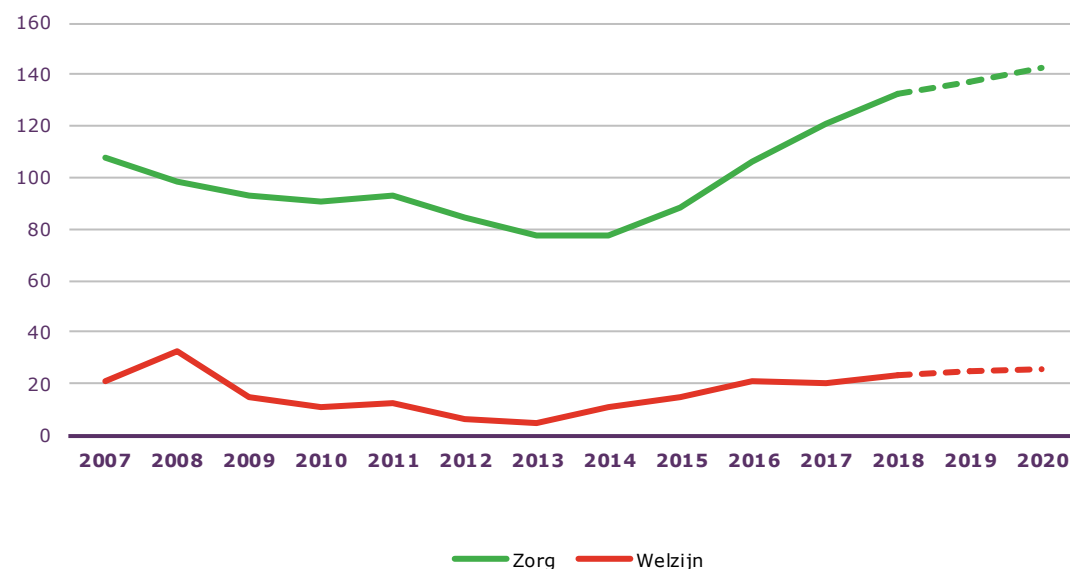
Figuur 3.2.1 Prognose banengroei werknemers in deelsectoren zorg en welzijn in 2019 en 2020 (gemiddeld per jaar, x 1.000)



Bron: UWV

Van de ontstane vacatures zit het overgrote deel in de zorg en maar een klein deel in welzijn (figuur 3.2.2). In de zorg is ook de groei van het aantal ontstane vacatures het grootst. Voor verschillende zorgberoepen kunnen werkgevers moeilijk aan personeel komen. Dat geldt bijvoorbeeld voor verzorgenden en verpleegkundigen.³¹

Figuur 3.2.2 Ontstane vacatures zorg en welzijn (x 1.000)



Bron: UWV

Sector uitzendbureaus en arbeidsbemiddeling gaat bescheidener rol spelen

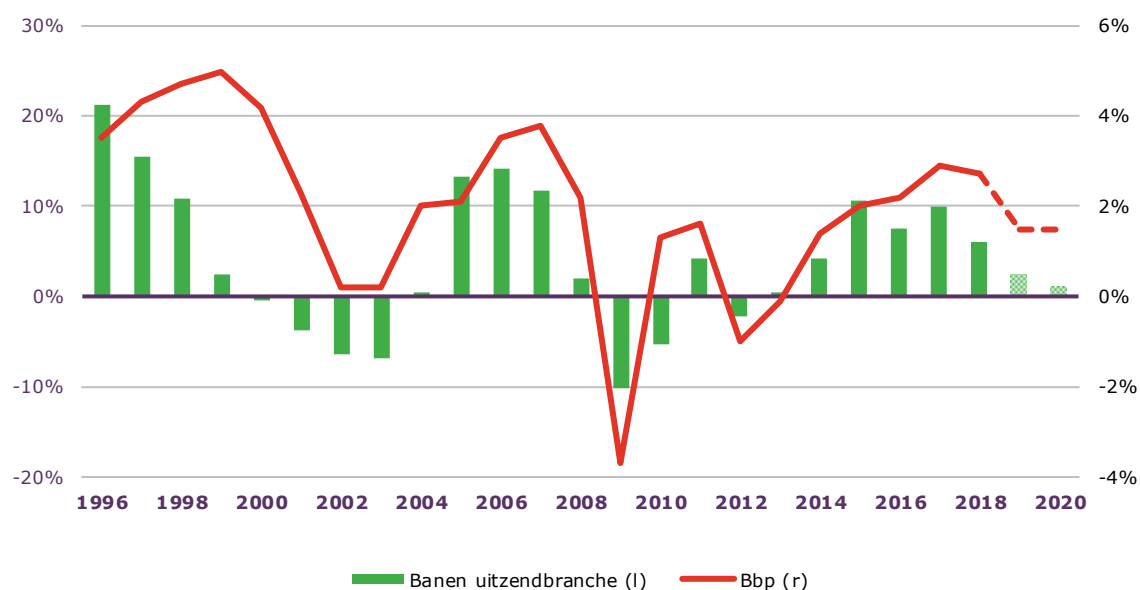
Van 2014 tot en met 2018 was de uitzendbranche de sector met de hoogste groei van het aantal banen, zowel absoluut als procentueel. Daar lijkt nu een eind aan te komen. De uitzendsector is namelijk zeer conjunctuurgevoelig. Het aantal uitzendbanen reageert meestal vrij vroeg op vertraging van de economische groei (figuur 3.2.3). De huidige lage werkloosheid maakt het voor uitzendbureaus lastiger om aan uitzendkrachten te komen. Dat heeft een ongunstig effect op het aantal uitzenduren en de omzetgroei.³²

³¹ UWV (maart 2019). Factsheet arbeidsmarkt zorg.

³² ABN AMRO (oktober 2018). Branche update uitzendbureaus.

De grootste aantallen uitzendkrachten worden ingezet in de industrie, de sector vervoer en opslag en de bouwnijverheid.³³ Van deze drie sectoren zijn vooral industrie en bouw relatief conjunctuurgevoelig.³⁴

Figuur 3.2.3 Procentuele groei aantal banen uitzendbureaus en arbeidsbemiddeling (l) vergeleken met procentuele groei bbp (r)



Bron: CBS

Overige bijzonderheden

In de meeste sectoren zal de procentuele banengroei in 2019 en 2020 gemiddeld lager zijn dan in 2017 en 2018. De belangrijkste uitzondering hierop vormen de financiële diensten. Het aantal banen in deze sector blijft wel afnemen, maar in een lager tempo.

In twee sectoren verwachten we in 2019 nog een toename van het aantal banen, maar in 2020 een geringe afname. Het gaat hier om de industrie en om vervoer & opslag. Beide sectoren zijn gevoelig voor de ontwikkeling van de export. Maar die zal volgens het Centraal Planbureau in 2019 en 2020 veel minder bijdragen aan de economische groei dan de afgelopen jaren.³⁵ In beide sectoren neemt de productie ook in 2020 nog toe, maar doordat ook de arbeidsproductiviteit stijgt, neemt de werkgelegenheid iets af.

De verwachte banengroei in de industrie in 2019 komt vooral door de metaalindustrie. De verwachte afname in 2020 zit met name in de chemische industrie.

Binnen de specialistische zakelijke diensten verwacht de Rabobank de sterkste economische groei bij organisatieadviesbureaus/consultants, accountants- en ingenieursbureaus.³⁶

De daling van het aantal banen in de landbouw, bosbouw en visserij is een ontwikkeling die al vele decennia gaande is. Dat komt vooral door mechanisering/automatisering en schaalvergroting.

³³ CBS (december 2018). Statline: werkzame beroepsbevolking; bedrijf.

³⁴ Möhlmann, J., S. Groot en H. de Groot (2011). De conjunctuurgevoeligheid van Europese sectoren en regio's. In: TPEdigitaal 2011 jaargang 5(1) 46-61.

³⁵ CPB (21 maart 2019). Centraal Economisch Plan 2019.

³⁶ Rabobank. Cijfers en trends dienstverlening. Geraadpleegd op 16-5-2019.

Afkortingen en begrippenlijst

Lijst van afkortingen

BBP	Bruto Binnenlands Product
CBS	Centraal Bureau voor de Statistiek
CPB	Centraal Planbureau
EBB	Enquête Beroepsbevolking
EU	Europese Unie
PBL	Planbureau voor de Leefomgeving
UWV	Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen
VK	Verenigd Koninkrijk
Wajong	Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten
WAO	Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering
WIA	Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen
Wlz	Wet langdurige zorg
Wmo	Wet maatschappelijke ondersteuning
WW	Werkloosheidswet
Wwz	Wet werk en zekerheid

Begrippenlijst

Arbeidsaanbod

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

Arbeidsvolume (of werkgelegenheid) in arbeidsjaren

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

Arbeidsjaar

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

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

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

Arbeidsparticipatie (of arbeidsdeelname)

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

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

Arbeidsproductiviteit

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

Arbeidsvraag

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

Banen (CBS, op basis van de Arbeidsrekeningen)

Het CBS maakt onderscheid in banen van werknemers en banen van zelfstandigen. Het gaat om het gemiddeld aantal banen in een jaar. Werknemers zijn personen die arbeid verrichten tegen loon of salaris (Arbeidsrekeningen). Zelfstandigen zijn personen die voor eigen rekening of risico arbeid verrichten, of in het bedrijf of de praktijk van een gezinslid. De uitkomsten hebben betrekking op het totaal aantal banen. Mensen kunnen tegelijkertijd een baan hebben bij meerdere werkgevers en/of naast een baan als werknemer ook werken als zelfstandige. Ook kan een zelfstandige meerdere banen hebben, al komt dat

minder vaak voor. Een zelfstandige kan bijvoorbeeld een eigen bedrijf hebben en daarnaast werkzaam zijn als vertaler (als voorbeeld).

De Arbeidsrekeningen zijn gebaseerd op diverse bronnen waar het CBS over kan beschikken, zoals gegevens uit de loonaangifte van werkgevers ten behoeve van de heffing van sociale premies en de Polisadministratie van UWV, de Enquête Beroepsbevolking, de satelliet Zelfstandig Ondernemers en een zelfstandigenbestand dat voortkomt uit de Inkomensstatistiek van het CBS.

BBP (CBS, Nationale Rekeningen)

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

Beroepsbevolking (CBS, Enquête Beroepsbevolking, internationale definitie)

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

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

Deeltijdfactor

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

Discrepantie

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

Economische groei

Groei van het bruto binnenlands product (BBP).

Krappe arbeidsmarkt

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

Participatiegraad

Zie arbeidsparticipatie

Productie

Zie BBP.

Uitbreidingsvacatures

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

Uitzendkracht

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

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

Vacatures (CBS, Vacature enquête)

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

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

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

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

Vacaturegraad

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

Vervangingsvacatures

Vacatures die ontstaan door vertrek van werknemers in een bedrijf of instelling.

Wajong

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

WAO

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

Werkloosheid (CBS, internationale definitie)

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

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

Werkloze beroepsbevolking

Zie Werkloosheid

Werknemer

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

WIA

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

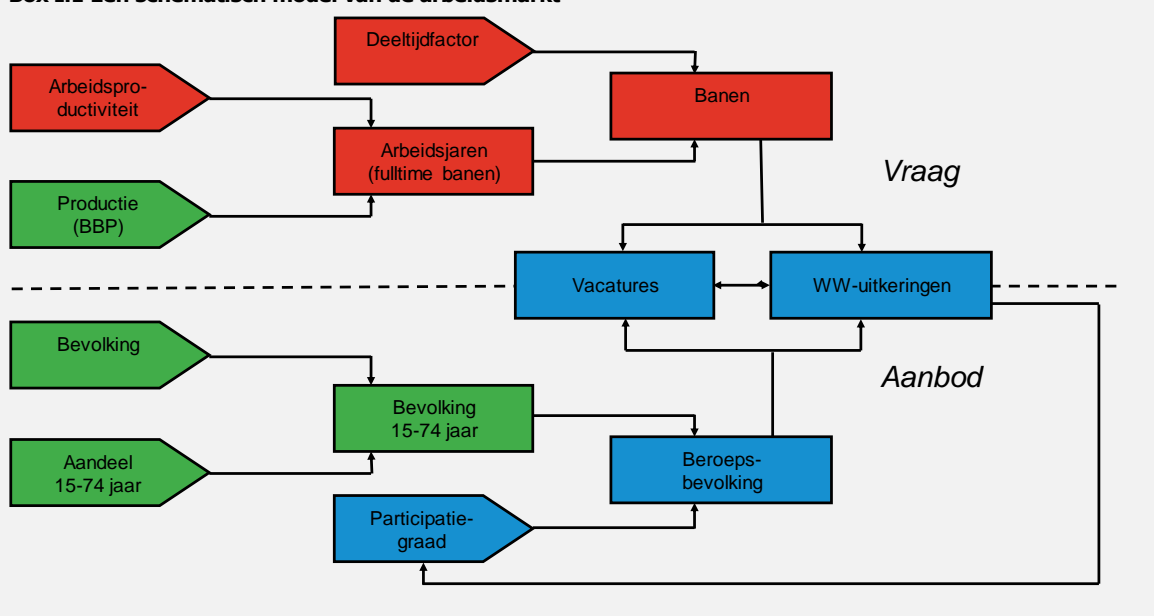
Bijlage I Bronnen en onderzoeksmethodiek

De vraag naar arbeid van werkgevers en het aanbod van arbeid door werknemers en zelfstandigen wordt bepaald door vele factoren. Om de complexe werkelijkheid inzichtelijk te maken, staan hierna de belangrijkste relaties in een beknopt theoretisch arbeidsmarktmodel. Ook worden de gebruikte bronnen en de totstandkoming van de arbeidsprognoses kort toegelicht.

Theoretisch model van de arbeidsmarkt

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 gaan gepaard met veranderingen in vraag naar en aanbod van arbeid.

Box I.1 Een schematisch model van de arbeidsmarkt



De vraag naar en aanbod van arbeid

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

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

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

Vraag naar arbeid en aanbod van arbeid sluiten nooit volledig op elkaar aan. Personen kunnen werkzoekend zijn vanuit een baan of werkloosheid, er kunnen openstaande vacatures zijn en werkloze personen en openstaande vacatures kunnen tegelijk voorkomen. Mensen kunnen werkloos zijn omdat de vraag naar arbeid kleiner is dan het aanbod van arbeid, maar ook omdat er kwalitatieve discrepanties zijn tussen vraag en aanbod. Werkloosheid en mensen met een WW-uitkering en openstaande vacatures komen om verschillende redenen tegelijkertijd voor:

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

Interacties tussen arbeidsvraag en arbeidsaanbod

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

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

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

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

Gebruikte bronnen en methodiek van de arbeidsmarktprognoses in het kort

De gegevens over het verleden van de economie, de werkgelegenheid, de (beroeps)bevolking en vacatures tot en met eind 2018 zijn afkomstig van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS). Het gaat om gegevens die in het 1^e kwartaal 2019 beschikbaar waren. Latere herzieningen door het CBS van deze cijfers kunnen niet meer verwerkt worden in deze arbeidsmarktprognose. Cijfers over het aantal WW-uitkeringen komen uit de eigen UWV-administratie. We gaan voor deze arbeidsmarktprognose uit van de verwachtingen van het Centraal Planbureau (CPB) over de economie, werkloosheid en beroepsbevolking zoals gepubliceerd in het Centraal Economisch Plan 2019 (CEP, 21 maart 2019). Op die manier sluiten we aan bij de gebruikelijke uitgangspunten van het begrotingsbeleid van de overheid. De input van CBS en CPB is terug te vinden in de groene vakken van het arbeidsmarktmodel.

De arbeidsmarktprognose van de productie en werkgelegenheid is opgesteld door de onderzoeksbureaus SEOR en bureau Louter (rode blokken in het model). Het onderzoeksbureau SEOR maakt in opdracht van UWV ramingen over de ontwikkeling van het aantal banen en gewerkte uren op landelijk en sectoraal niveau. SEOR maakt hiervoor schattingen van de productie per sector en van de werkgelegenheid en lonen per sector met behulp van onder andere error correction-modellen. De ontwikkeling van de lonen hangt onder andere af van ontwikkelingen in productiviteit en krapte op de arbeidsmarkt. Er worden verschillende modellen gebruikt voor de markt- en collectieve sectoren. Vervolgens wordt de werkgelegenheid verdeeld naar werkgelegenheid voor werknemers en voor zelfstandigen waarbij rekening gehouden wordt met structurele verschillen tussen sectoren, trendmatige en conjuncturele ontwikkelingen en vervolgens omgerekend naar banen en uren waarbij ook een deeltijdfactor per sector wordt geschat.

Bureau Louter gebruikt de landelijke sectorale prognoses als uitgangspunt om te komen tot regionale prognoses van de ontwikkeling van het aantal banen van werknemers. Voor de regionale prognoses wordt onder andere gebruikt gemaakt van regressieanalyses om te bepalen welke locatiefactoren de verschillen in ontwikkeling van het aantal banen te verklaren. Voorbeelden van locatiefactoren zijn: dichtheid van een regio, Europese of nationale ligging, groei (potentiele beroeps-)bevolking, opleidingsniveau beroepsbevolking. Verder wordt er gekeken naar de ontwikkeling van het aantal inwoners en worden trends uit het verleden ge-extrapoléerd en wordt rekening gehouden met specifieke ontwikkelingen in een aantal sectoren. Bureau Louter maakt naast de al genoemde bronnen ook gebruik van gegevens van de

stichting LISA, een databestand met gegevens over alle vestigingen in Nederland waar betaald werk wordt verricht.

UWV beschikt zelf over gegevens over de werkloosheidsuitkeringen en raamt ook jaarlijks de ontwikkeling van het aantal WW-uitkeringen. Verder maakt UWV zelf prognoses van het aantal vacatures en de regionale verdeling van de beroepsbevolking (blauwe blokken). De ontwikkeling van het aantal vacatures hangt samen met de uitbreiding van economische activiteiten, waardoor meer personeel nodig is, en de vervanging van vertrokken personeel. De vervangingsvraag is relatief hoog in sectoren waar werknemers snel van baan wisselen (detailhandel, horeca) en in sectoren die kampen met vergrijzing (onderwijs). De uitbreiding van economische activiteiten wordt gemeten met de economische groei, de export (voor sectoren die sterk gericht zijn op het buitenland) en de overheidsuitgaven (voor de collectieve sector). De ontwikkeling van de regionale beroepsbevolking is afhankelijk van de ontwikkeling van de potentiële beroepsbevolking in de regio en de regionale participatiegraad. In sommige regio's fluctueert de regionale participatiegraad meer dan het landelijk gemiddelde, in andere regio's juist minder dan gemiddeld. Dit wordt o.a. veroorzaakt door fluctuaties in de werkgelegenheid van de regio en omliggende gebieden.

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 standaardbedrijfsindeling 2008: SBI 2008. Er zijn hoofdsectoren (aangegeven door een letter), maar soms wordt de prognose op een lager detailniveau gemaakt (aangegeven door een letter en een of meer getallen).

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

SBI codes van de gehanteerde landelijke sectoren

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

Bijlage III Indeling arbeidsmarktregio's 2019



- Nr Arbeidsmarktregio
- 1 Groningen
 - 2 Friesland
 - 3 Drenthe
 - 4 Regio Zwolle
 - 5 Twente
 - 6 Stedendriehoek en Noordwest Veluwe
 - 7 FoodValley
 - 8 Midden-Gelderland
 - 9 Rijk van Nijmegen
 - 10 Achterhoek
 - 11 Rivierenland
 - 12 Flevoland
 - 13 Gooi en Vechtstreek
 - 14 Midden-Utrecht
 - 15 Amersfoort
 - 16 Groot Amsterdam
 - 17 Noord-Holland Noord
 - 18 Zuid-Kennemerland en IJmond
 - 19 Zaanstreek/Waterland
 - 20 Zuid-Holland Centraal
 - 21 Holland Rijnland
 - 22 Midden-Holland
 - 23 Haaglanden
 - 24 Gorinchem
 - 25 Rijnmond
 - 26 Drechtsteden
 - 27 Zeeland
 - 28 West-Brabant
 - 29 Midden-Brabant
 - 30 Noordoost-Brabant
 - 31 Zuidoost-Brabant
 - 32 Helmond-De Peel
 - 33 Noord-Limburg
 - 34 Midden-Limburg
 - 35 Zuid-Limburg

Bijlage IV Extra tabel

Tabel IV.1 Ontwikkeling aantal vacatures naar sector*

Sector	Aantal ontstane vacatures per jaar (x 1.000)		
	2018	2019	2020
Detailhandel (incl. auto's)	220	219	220
Zorg en welzijn	155	162	169
Horeca	103	101	101
Specialistische zakelijke diensten	91	91	92
Industrie	93	85	82
Groothandel	73	67	64
Informatie en communicatie	53	51	53
Onderwijs	53	51	50
Vervoer en opslag	53	46	43
Bouwnijverheid	50	45	43
Openbaar bestuur	45	44	40
Schoonmaakbedrijven, hoveniers	40	39	38
Verhuur en overige zakelijke diensten	40	37	36
Financiële dienstverlening	31	31	32
Overige diensten (incl. huishoudens)	25	24	24
Cultuur, sport en recreatie	20	18	18
Uitzendbureaus en arbeidsbemiddeling	15	17	18
Landbouw, bosbouw en visserij	12	11	11
Verhuur en handel van onroerend goed	10	7	5
Totaal	1.183	1.147	1.136

*) Aflopend gesorteerd op het aantal vacatures in 2020

Colofon

Uitgave

UWV Arbeidsmarktinformatie- en advies, 28 mei 2019

Postadres

Postbus 58285
Postcode 1040 HG Amsterdam

Inlichtingen

katinka.vanbrakel@uwv.nl
sake.wagenaar@uwv.nl

Tel. 020 21121165

Persvragen

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

Redactie

Katinka van Brakel
Menno de Vries
Sake Wagenaar

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

SEOR (Paul de Hek, Arie-Jan van der Toorn)
Bureau Louter (Peter Louter, Pim van Eikeren).

Disclaimer

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

UWV © 2019