



# De arbeidsmarkt in cijfers 2019

RAIL A

Ter



**De arbeidsmarkt**

**in cijfers**

**2019**

## Verklaring van tekens

.	Gegevens ontbreken
*	Voorlopig cijfer
**	Nader voorlopig cijfer
x	Geheim
-	Nihil
-	(Indien voorkomend tussen twee getallen) tot en met
0 (0,0)	Het getal is kleiner dan de helft van de gekozen eenheid
Niets (blank)	Een cijfer kan op logische gronden niet voorkomen
2019-2020	2019 tot en met 2020
2019/2020	Het gemiddelde over de jaren 2019 tot en met 2020
2019/'20	Oogstjaar, boekjaar, schooljaar enz., beginnend in 2019 en eindigend in 2020
2017/'18-2019/'20	Oogstjaar, boekjaar, enz., 2017/'18 tot en met 2019/'20

In geval van afronding kan het voorkomen dat het weergegeven totaal niet overeenstemt met de som van de getallen.

## Colofon

### *Uitgever*

Centraal Bureau voor de Statistiek  
Henri Faasdreef 312, 2492 JP Den Haag  
[www.cbs.nl](http://www.cbs.nl)

Prepress: Textcetera, Den Haag en CCN Creatie, Den Haag  
Ontwerp: Edenspiekermann  
Copyright foto's: Hollandse Hoogte

### *Inlichtingen*

Tel. 088 570 70 70  
Via contactformulier: [www.cbs.nl/infoservice](http://www.cbs.nl/infoservice)

© Centraal Bureau voor de Statistiek, Den Haag/Heerlen/Bonaire, 2020.  
Verveelvoudigen is toegestaan, mits CBS als bron wordt vermeld.

# Inhoud

De publicatie 'De arbeidsmarkt in cijfers 2019' 5

**1 Inleiding 8**

**2 De vraag naar arbeid 14**

**3 Het aanbod van arbeid 41**

**4 Arbeidsomstandigheden 59**

**5 Lonen en loonkosten 74**

**6 Inkomen 92**

**7 Uitkeringen 96**

Bijlage 1. CBS-statistieken op het terrein van de arbeidsmarkt 102

Bijlage 2. Verschillen tussen banen en werkzame beroepsbevolking 105

Bijlage 3. Indeling naar bedrijfstak 106

Bijlage 4. Het ene uurloon is het andere niet 108

Begrippen 112

CBS-publicaties met arbeidsmarktgegevens (januari 2019–maart 2020) 128

Medewerkers 133



# De publicatie 'De arbeidsmarkt in cijfers 2019'

Deze publicatie geeft een breed overzicht van de Nederlandse arbeidsmarkt, aan de hand van de verschillende cijfers die het CBS hierover in huis heeft. Na een korte inleiding komen de vraag naar arbeid (hoofdstuk 2) en het aanbod van arbeid (hoofdstuk 3) aan bod. Bij de vraagzijde van de arbeidsmarkt gaat het om vacatures en banen, op basis waarvan ook het aantal personen wordt geteld dat in Nederland werkzaam is. Aan de aanbodzijde gaat het om de personen die in Nederland wonen en werken of werkloos zijn. Hoofdstuk 4 behandelt de arbeidsomstandigheden van werkenden, waaronder de lichamelijke en geestelijke arbeidsbelasting en het ziekteverzuim. Aan arbeid zit ook een prijskaartje: de lonen en loonkosten (hoofdstuk 5). Daarnaast is werk voor veel mensen de belangrijkste bron van inkomen (hoofdstuk 6). Mensen die werkloos zijn geworden of niet meer kunnen werken, kunnen recht hebben op een uitkering. Hierover gaat hoofdstuk 7.

Dit is de vijfde keer dat deze publicatie verschijnt. In de nieuwe editie staan de jaarcijfers van 2019 centraal, op basis van de gegevens zoals die per begin april 2020 beschikbaar waren. Voor een aantal statistieken zijn nog geen definitieve uitkomsten vastgesteld. Dit geldt met name voor de werkgelegenheid- en looncijfers op basis van de Arbeidsrekeningen, waarvoor eind juni bijgestelde uitkomsten gepubliceerd worden. In de tabellen en grafieken zijn de voorlopige cijfers niet als zodanig gekenmerkt.

De publicatie verschijnt zowel in de vorm van een webpublicatie als een pdf.

De webpublicatie heeft als voordeel dat deze prettiger leesbaar is op verschillende soorten beeldschermen. Bovendien zijn de figuren in de webpublicatie interactief, zodat direct de achterliggende waarden kunnen worden ingezien. In de publicatie zijn verder links naar de bijbehorende StatLinetabellen opgenomen, zodat gemakkelijk meer gedetailleerde en recentere uitkomsten te vinden zijn. Met deze links worden niet altijd direct de uitkomsten over de laatste verslagperiode getoond; klik hiervoor binnen StatLine op 'perioden'.

De mutatiecijfers en verhoudingscijfers in deze publicatie zijn bij sommige statistieken berekend op basis van de gepubliceerde afgeronde uitkomsten, terwijl in andere gevallen gebruik is gemaakt van meer gedetailleerd cijfermateriaal.

Sinds 2018 publiceert het CBS het [Dashboard arbeidsmarkt](#), met daarin een overzicht van de actuele kwartaal- en jaaruitkomsten op het terrein van de arbeidsmarkt. Op de beginpagina van het dashboard staan zes indicatoren die samen de stand van zaken op de arbeidsmarkt weergeven. Vanuit elke indicator kan vervolgens doorgelinkt worden naar achterliggende pagina's met teksten en grafieken over meer gedetailleerde uitkomsten of verwante cijfers. Zo zit er achter 'ontwikkeling cao-lonen' niet alleen een pagina over dit onderwerp, maar ook pagina's over jaarlonen, uurlonen, loonkosten, de prijs van arbeid en het minimumloon.

## Coronacrisis

Tijdens het schrijven van dit jaarboek over 2019 kreeg een nieuw coronavirus (COVID-19) de wereld in zijn greep. Nederland ging over tot een intelligente lockdown, waarbij onder meer een groot deel van het onderwijs, de horeca en culturele instellingen gesloten werden. Vanwege het coronavirus kondigde het kabinet uitzonderlijke economische maatregelen af, om banen en inkomens te beschermen en de gevolgen voor zzp'ers, mkb-ondernemers en grootbedrijven op te vangen. Welke gevolgen dit allemaal gaat hebben voor de economie en de arbeidsmarkt valt nu nog niet te overzien. Vast staat wel dat Nederland er in economisch opzicht in 2019 sterk voorstond na jaren van hoogconjunctuur, waarbij meer mensen aan het werk waren dan ooit en de werkloosheid op het laagste punt na 2002 was beland. Wordt vervolgd.

### Kerncijfers arbeidsmarkt

	Eenheid	2009	2017	2018	2019	Verandering 2018-2019
<b>Bevolking</b>	<b>x 1 000</b>	16 530	17 131	17 232	17 345	113
<b>Bevolking 15 tot 75 jaar</b>						
Beroeps- en niet-beroepsbevolking	<b>x 1 000</b>	12 372	12 870	12 936	13 015	79
Werkzame beroepsbevolking	<b>x 1 000</b>	8 361	8 579	8 774	8 953	179
Werkloze beroepsbevolking	<b>x 1 000</b>	381	438	350	314	-36
Langdurig werklozen	<b>x 1 000</b>	.	173	128	95	-33
Onbenut arbeidspotentieel	<b>x 1 000</b>	.	1 314	1 116	1 015	-101
Niet-beroepsbevolking	<b>x 1 000</b>	3 630	3 853	3 812	3 749	-63
Brutoarbeidsparticipatie	%	70,7	70,1	70,5	71,2	0,7
Nettoarbeidsparticipatie	%	67,6	66,7	67,8	68,8	1,0
Werkloosheidspercentage	%	4,4	4,9	3,8	3,4	-0,4
<b>Werkgelegenheid</b>						
Banen	<b>x 1 000</b>	9 814	10 250	10 502	10 690	188
Werkzame personen	<b>x 1 000</b>	8 839	9 142	9 367	9 540	173
Arbeidsjaren	<b>x 1 000</b>	7 066	7 315	7 508	.	.
Gewerkte uren	<b>mln uren</b>	12 552	13 115	13 408	13 676	269
Gewerkte uren per werkende	<b>uren</b>	1 420	1 435	1 431	1 434	2
<b>Vacatures</b>						
Openstaande vacatures	<b>x 1 000</b>	143	201	248	281	33
Ontstane vacatures	<b>x 1 000</b>	725	1 054	1 183	1 258	75
Vervulde vacatures	<b>x 1 000</b>	794	999	1 146	1 232	86
Vacaturegraad (4e kwartaal)		15	27	30	33	3
<b>Lonen</b>						
Cao-lonen per uur incl. bijz.beloningen	%	2,8	1,4	2,0	2,6	0,6
Contractuele loonkosten per uur	%	2,9	1,9	2,4	3,1	0,7
Lonen per gewerkt uur	%	3,1	1,1	1,7	2,2	0,5
Loonkosten per gewerkt uur	%	2,8	1,0	2,0	2,4	0,4
Loonkosten per gewerkt uur	<b>euro</b>	30,5	33,8	34,5	35,3	0,8
Prijsindex arbeid	%	1,6	1,6	2,3	2,3	0,0
Loonkosten	<b>mld euro</b>	309	351	368	387	19
Wettelijk minimumloon volw. (jan.)	<b>euro</b>	1 381	1 552	1 578	1 616	38



## Kerncijfers arbeidsmarkt (vervolg)

	Eenheid	2009	2017	2018	2019	Verandering 2018-2019
<b>Personen met een uitkering</b>						
Werkloosheid	x 1 000	218	326	266	223	-43
Arbeidsongeschiktheid	x 1 000	799	762	752	.	.
Bijstand	x 1 000	391	570	552	.	.
<b>Arbeidsomstandigheden</b>						
Werkgerelateerde psychische vermoeidheid <sup>1)</sup>	%	.	15,9	17,3	17	-0,3
Tevredenheid met het werk <sup>1)</sup>	%	.	76,0	76,6	77,9	1,3
Tevredenheid met arbeidsomstandigheden <sup>1)</sup>	%	.	72,2	72,6	74,6	2,0
Scholingsdeelname (werkenden)	%	.	20,7	20,6	20,6	0,0
Ziekteverzuim <sup>1)</sup>	%	4,1	4,0	4,3	4,4	0,1
Arbeidsongeval met ≥ 1 dag verzuim <sup>1)</sup>	%	.	1,6	1,5	1,5	0,0
<b>Diversen</b>						
Consumentenprijzen	%	1,2	1,4	1,7	2,6	0,9
Leden vakverenigingen	x 1 000	1 887	1 703	.	1 602	.
Stakingen (verloren arbeidsdagen)	x 1 000	5	306	239	391	152
Faillissementen	x 1 000	10	5	4	4	0
Arbeidsinkomensquote	%	77,5	76,1	75,9	76,2	0,3
Arbeidsproductiviteit per gewerkt uur	%	-1,9	0,9	0,4	-0,2	-0,6
Economische groei (bbp)	%	-3,7	2,9	2,6	1,8	-0,8
Consumentenvertrouwen (december)	saldo	-7	25	9	-2	-11
AOW-leeftijd	jaar	65,00	65,75	66,00	66,33	0,33

<sup>1)</sup> Werknemers.

# 1 Inleiding

In het jaar 2019 werden op de arbeidsmarkt verschillende recordcijfers uit 2018 verder aangescherpt. Zo was het aantal banen eind 2019 gestegen tot 10,8 miljoen. Sinds het dieptepunt van economische crisis begin 2014 waren er 1 miljoen banen bijgekomen.

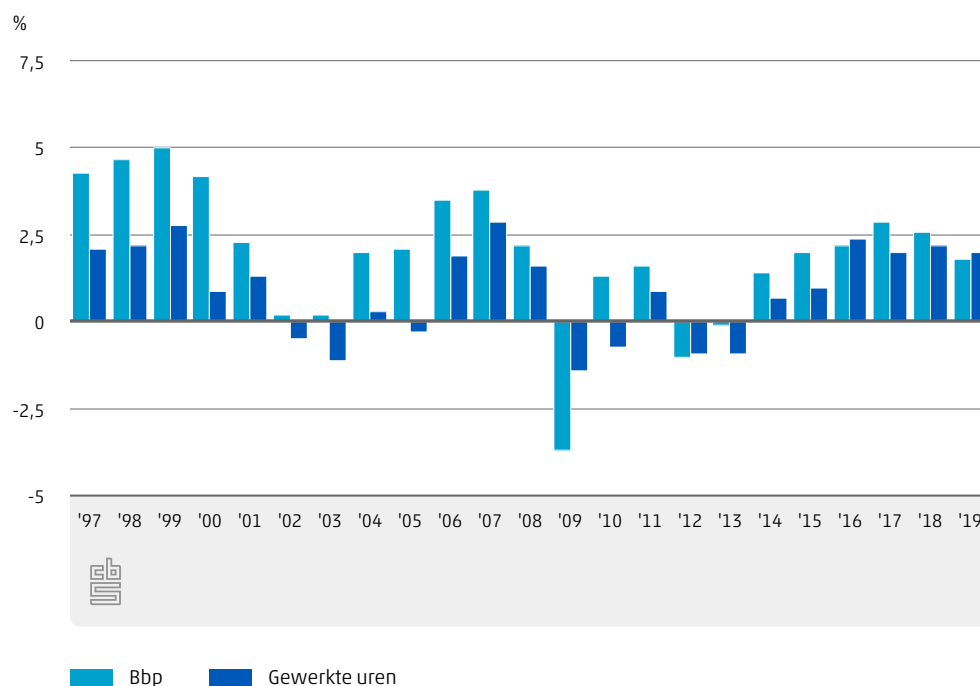
Er waren meer mensen aan het werk dan ooit. De werkzame beroepsbevolking in Nederland nam toe met 179 duizend personen tot 9,0 miljoen. In 2019 had gemiddeld 68,8 procent van de bevolking van 15 tot 75 jaar betaald werk. Daarmee was in 2019 voor het eerst een groter deel van de bevolking aan het werk dan ten tijde van de recordstand in 2008, terwijl er sindsdien meer dan een half miljoen mensen van 65 tot 75 jaar zijn bijgekomen. Hun arbeidsdeelname is veel lager dan gemiddeld.

In april 2019 was het aantal werklozen gedaald tot 300 duizend, de laagste stand na 2002. Vervolgens liep het aantal werklozen iets op, maar daalde weer scherp tot 302 duizend aan het einde van het jaar. Uiteindelijk lag het gemiddelde aantal werklozen in 2019 36 duizend lager dan in 2018. Het aantal vacatures liep al sinds de tweede helft van 2013 gestaag op en bereikte in 2019 de hoogste stand die ooit is gemeten. Gemiddeld waren er 281 duizend vacatures, dus meer dan de 240 duizend in 2007 en 2008.

Hierdoor waren er in 2019 gemiddeld 1,1 werklozen per vacature beschikbaar. Daarmee was de krapte op de arbeidsmarkt nog iets groter dan in 2007 en 2008, voordat de financiële crisis begon. Waarschijnlijk was 1971 het laatste jaar dat de arbeidsmarkt krupper was dan afgelopen jaar. Sinds het vierde kwartaal van 2017 was de Nederlandse arbeidsmarkt gespannen.

Mede als gevolg van deze krapte op de arbeidsmarkt begonnen de lonen in 2019 eindelijk op te lopen. De cao-lonen stegen in 2019 met gemiddeld 2,6 procent. Dat was de grootste toename in tien jaar tijd.

## 1.1 Ontwikkeling bruto binnenlands product (bbp) en gewerkte uren



StatLine: [Bbp en Werkgelegenheid](#).

De ontwikkelingen op de arbeidsmarkt worden voor een groot deel bepaald door de stand van de economie. Als de economie groeit, stijgt meestal ook de werkgelegenheid. Wel reageert de arbeidsmarkt meestal met enige vertraging op economische ontwikkelingen. Uit onderzoek is bekend dat de groei van het bruto binnenlands product (bbp) gemiddeld twee kwartalen voorloopt op die van het arbeidsvolume van werknemers. Bedrijven willen en kunnen niet direct personeel ontslaan als de vraag naar producten of diensten afneemt. Daarnaast wordt er vaak personeel aangehouden om te anticiperen op betere tijden. Andersom zal een werkgever bij een stijgende vraag eerst zoeken naar interne oplossingen of flexibel personeel inhuren. Pas als de productie langere tijd hoog blijft, zal hij nieuw personeel werven.

Verder zijn de veranderingen op de arbeidsmarkt naar verhouding vaak wat kleiner dan die in de economie. In de loop van de tijd stijgt de arbeidsproductiviteit, waardoor minder arbeid nodig is voor eenzelfde hoeveelheid productie. In de laatste twee decennia was de jaarlijkse groei van het bbp gemiddeld het dubbele van de toename van het aantal gewerkte uren.

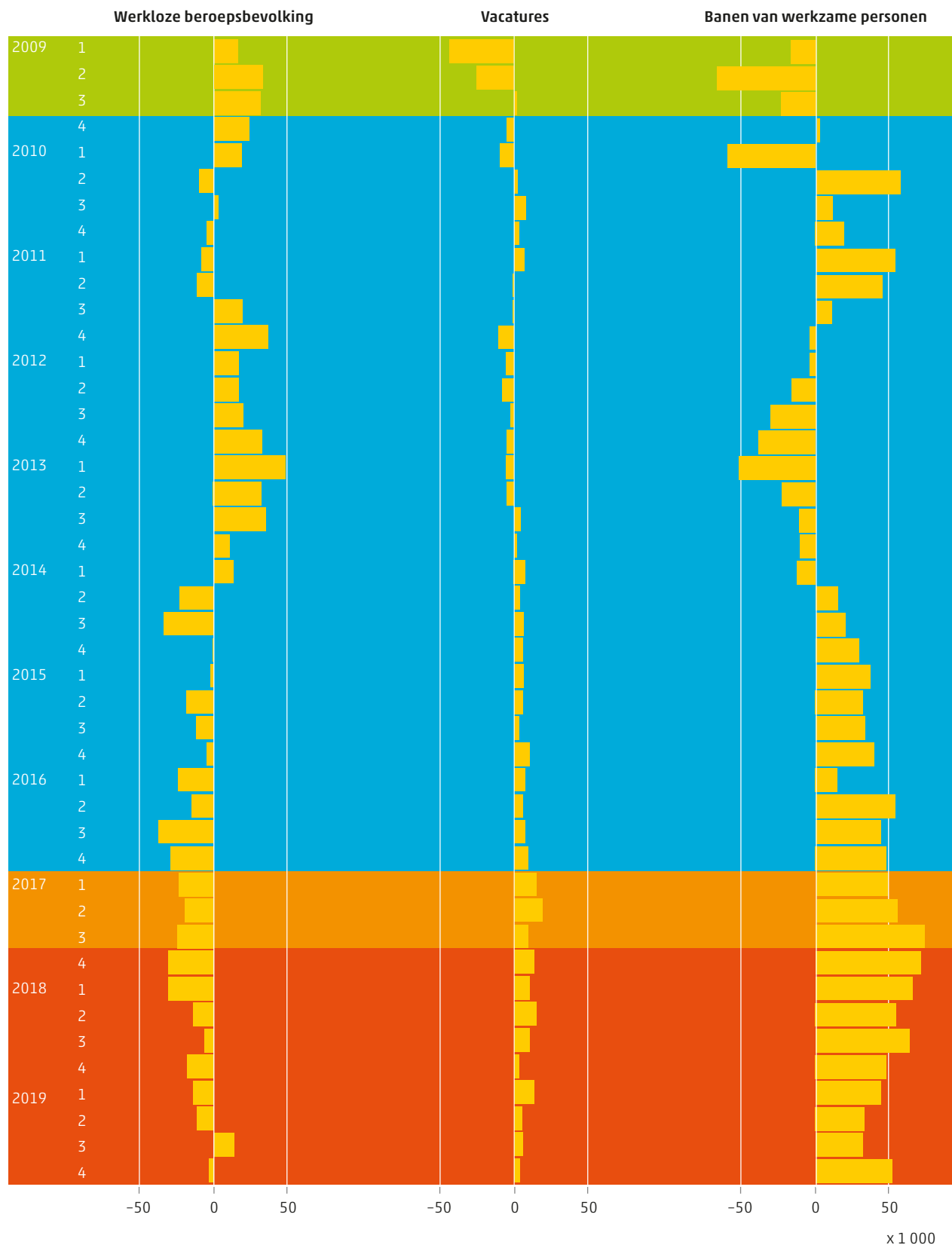
Na de hoogconjunctuur rond 2006–2007 volgde de financiële crisis, die leidde tot een sterke economische krimp in 2009. In eerste instantie trok de economie daarna weer aan, maar na 2011 liet de economische crisis zich nog sterker voelen en liep de werkloosheid hoog op. Sinds 2014 ging het weer beter met de economie. Het afgelopen jaar steeg het bbp in Nederland met 1,8 procent, na vier jaren van groeipercentages van 2,0 procent of meer. Economisch gezien verkeerde Nederland in 2019 in een hoogconjunctuur, al was het conjunctuurbeeld volgens de [Conjunctuurklok](#) van het CBS in de loop van het jaar wel wat minder positief geworden.

De conjuncturele ontwikkeling op de arbeidsmarkt verloopt meestal volgens een vast patroon. Als het economisch minder goed gaat, loopt het aantal vacatures snel terug. Uitzendkrachten en andere werknemers met een flexibel arbeidscontract verliezen als

eersten hun baan. Pas later snijden bedrijven in het vaste personeelsbestand of gaan ondernemingen failliet, waardoor de werkgelegenheid afneemt.

Doordat de onderhandelingspositie van de werknemers dan onder druk komt te staan, loopt tegen die tijd ook de stijging van de cao-lonen terug. Aangezien cao's vaak een looptijd hebben van een jaar of langer, duurt het enige tijd voordat een teruglopende economie effect heeft op deze cijfers. Als de economie aantrekt, is dat op de arbeidsmarkt als eerste zichtbaar in de cijfers over vacatures en uitzendkrachten.

## 1.2 De arbeidsmarkt per kwartaal; veranderingen t.o.v. het voorgaande kwartaal, gecorrigeerd voor seizoenseffecten



■ Gespannen arbeidsmarkt     ■ Ruime arbeidsmarkt  
■ Afzwakkende arbeidsmarkt     ■ Aantrekkende arbeidsmarkt



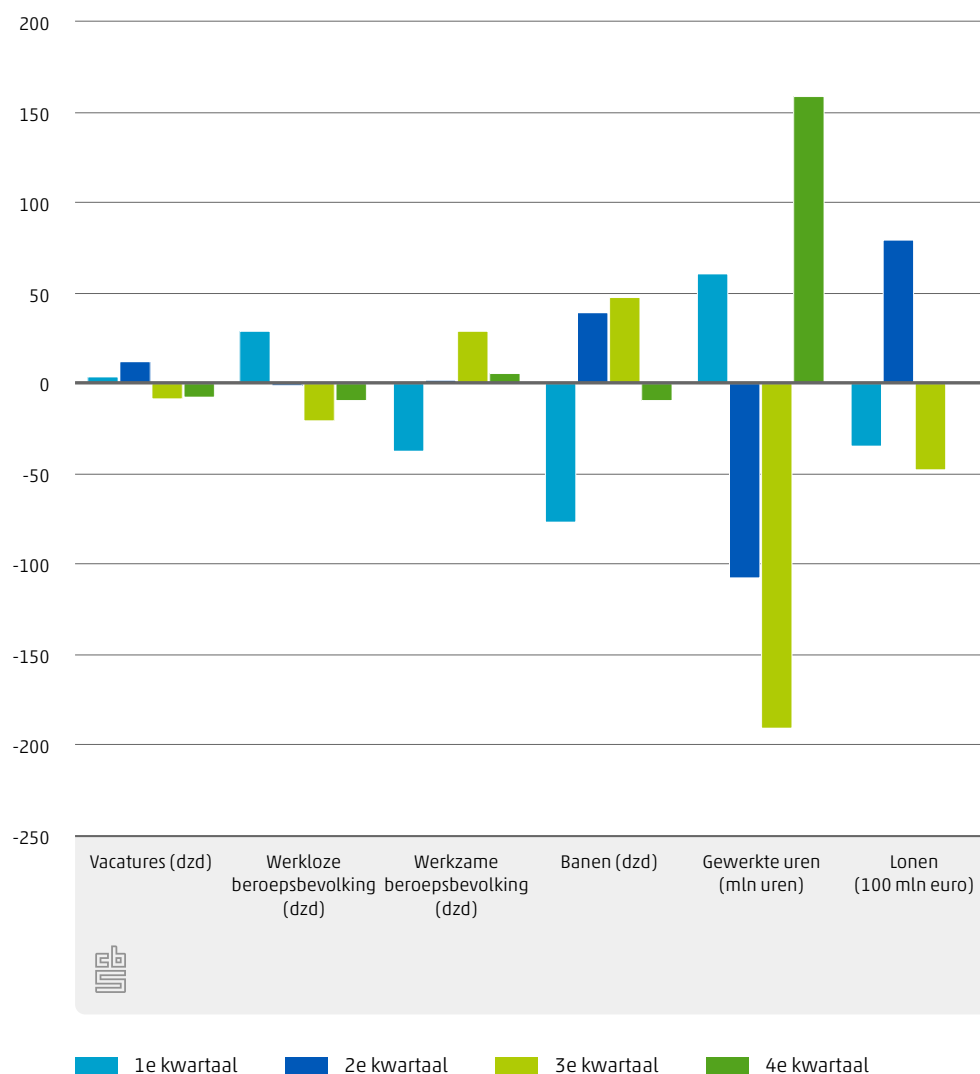
StatLine: [Werkloze beroepsbevolking \(seizoengecorrigeerd\)](#), [Vacatures \(seizoengecorrigeerd\)](#) en [Banen van werkzame personen \(seizoengecorrigeerd\)](#).

## Seizoenseffecten

Om de kortetermijnontwikkeling van verschillende cijfers in beeld te brengen, publiceert het CBS ook maand- en kwartaalcijfers die voor seizoeninvloeden gecorrigeerd zijn. Deze cijfers houden rekening met veranderingen die zich ieder jaar opnieuw voordoen. Zo is het gebruikelijk dat het aantal werklozen in de eerste maanden van het jaar stijgt (bijvoorbeeld vanwege aflopende contracten of slechte weersomstandigheden). Ook in juli stijgt de werkloosheid doorgaans, waarna deze in augustus weer afneemt (vooral bij jongeren).

Andere voorbeelden van deze patronen zijn feest- en vakantiedagen en vakantiegeld. Door een reeks cijfers voor dergelijke patronen te schonen, kunnen maand- of kwartaalcijfers onderling vergeleken worden zonder storende seizoenseffecten.

### 1.3 Gemiddeld seizoenseffect



In de grafiek is voor de verschillende kerncijfers over de arbeidsmarkt het gemiddelde seizoenseffect per kwartaal weergegeven. Dit gemiddelde is berekend over een zo lang mogelijke periode (17 tot 25 jaar). Duidelijk zichtbaar is dat er in het eerste kwartaal meer werklozen zijn, terwijl het aantal werkenden en het aantal banen lager is dan gemiddeld. Het totaal aantal gewerkte uren is relatief laag in het tweede en derde kwartaal, vooral omdat dan vakantiedagen opgenomen worden. De lonen zijn het hoogst in het tweede kwartaal, als aan de meeste werknemers het vakantiegeld wordt uitbetaald.

Het aantal werkdagen varieert van jaar tot jaar tussen de 254 en 257. Een extra werkdag leidt ertoe dat het totaal aantal gewerkte uren van werknemers ongeveer 0,4 procent hoger uitkomt. Hoewel het CBS wel de kwartaalcijfers corrigeert voor seizoenseffecten en werkdagen, wordt dat niet gedaan bij de jaarcijfers.

---

# 2 De vraag naar arbeid

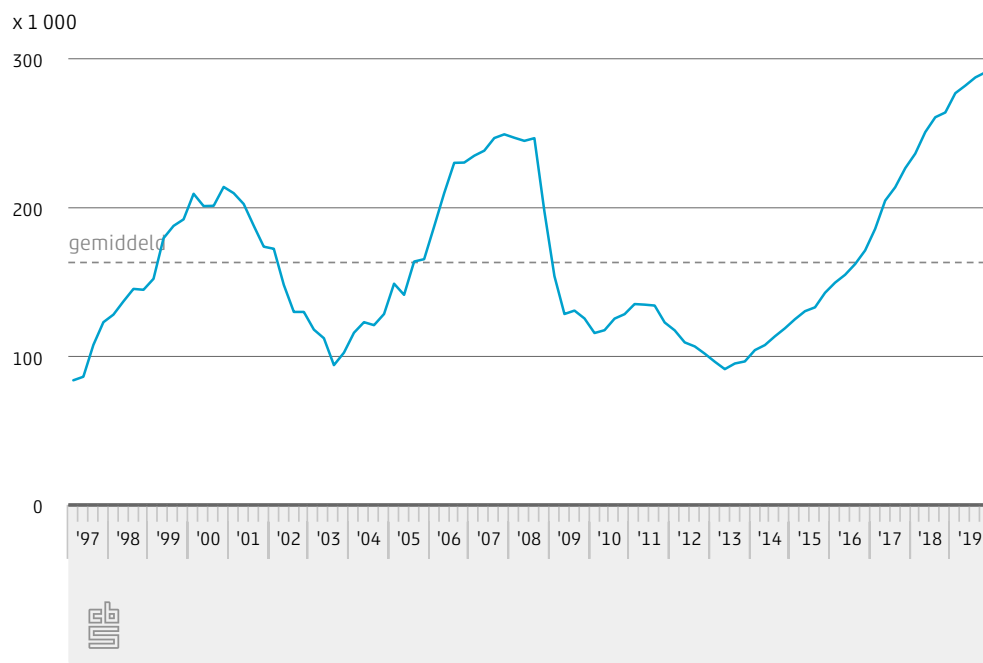
## Recordaantal vacatures

Het aantal openstaande vacatures steeg in 2019 met 33 duizend tot gemiddeld 281 duizend. Daarmee werd wederom een nieuw jaarrecord gevestigd. Het aantal vacatures steeg voor het zesde opeenvolgende jaar. Wel was de toename minder groot dan in de twee voorgaande jaren. In 2013 werd nog de laagste stand in twintig jaar tijd gemeten met gemiddeld 95 duizend vacatures. Sindsdien is het aantal openstaande vacatures verdrievoudigd. Het aantal vacatures is sterk afhankelijk van de stand van de conjunctuur. Het gemiddelde aantal vacatures lag in 2019 twee derde hoger dan het langjarig gemiddelde.

Voor de financiële crisis werd de hoogste stand van het aantal openstaande vacatures eind 2007 bereikt (249 duizend, gecorrigeerd voor seizoeninvloeden). Door de crisis was dat aantal anderhalf jaar later gehalveerd. Sinds de tweede helft van 2013 liep het aantal weer op, vanaf het tweede kwartaal van 2018 waren er meer vacatures dan in 2007. Eind 2019 was het aantal opgelopen tot 291 duizend.

In de periode 2003–2008 vertoonde het aantal vacatures gedurende twintig kwartalen een min of meer opgaande lijn, voordat een scherpe daling inzette. Nu is inmiddels 26 kwartalen op rij sprake van een oplopend aantal vacatures. Wel was de toename in het laatste kwartaal van 2019 met 3 duizend de kleinste stijging in vier jaar tijd op een na.

### 2.1 Openstaande vacatures, seizoengecorrigeerd

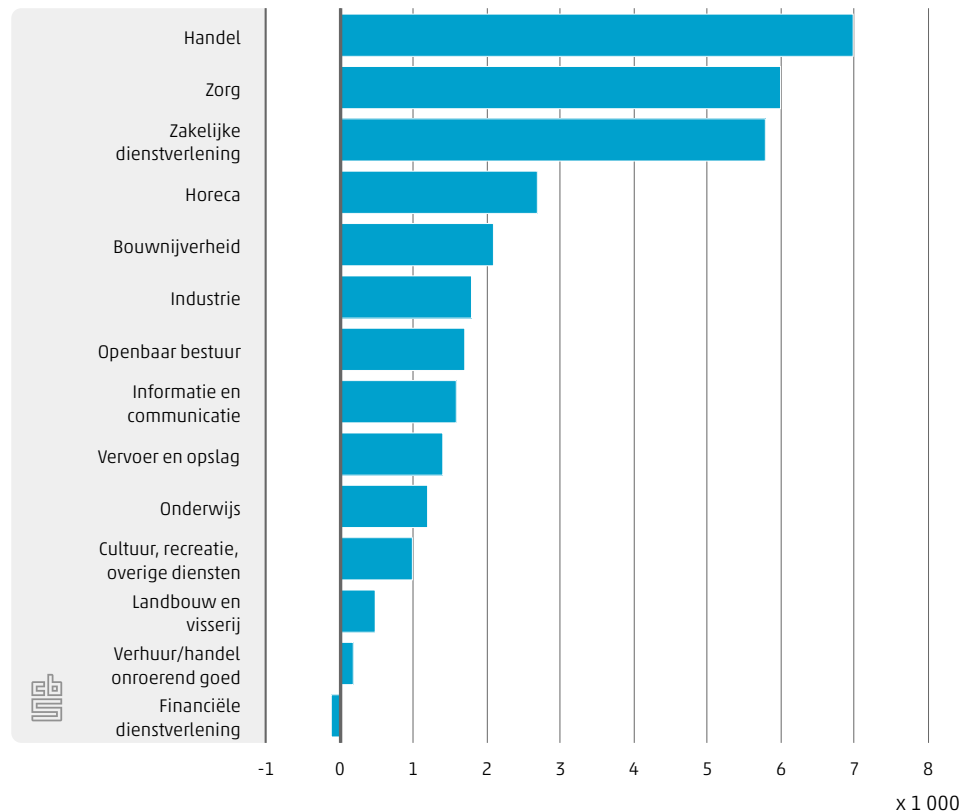


StatLine: [Vacatures, seizoengecorrigeerd](#).



Van 2018 op 2019 steeg het aantal vacatures in bijna alle bedrijfstakken. Het grootst was de stijging in de handel (+7 duizend), de zorg (+6 duizend) en de zakelijke dienstverlening (+6 duizend). Op een uitzondering na was dit het vijfde opeenvolgende jaar dat het aantal vacatures in alle onderscheiden bedrijfstakken opliep. Alleen in de financiële dienstverlening daalde het aantal openstaande vacatures vorig jaar iets.

## 2.2 Ontwikkeling vacatures, 2019 t.o.v. 2018

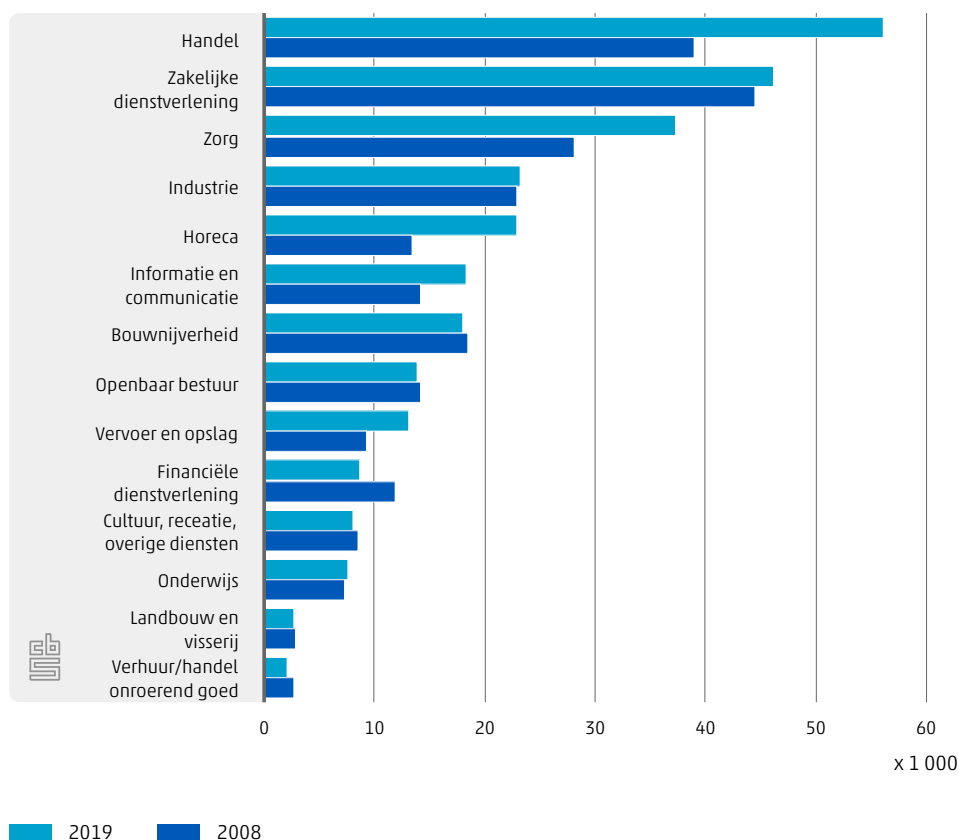


StatLine: [Vacatures](#).

In het merendeel van de bedrijfstakken lag het aantal vacatures in 2019 boven dat uit het eerdere recordjaar 2008. In zes bedrijfstakken is het aantal vacatures in 2019 zelfs hoger dan ooit. Dat zijn de handel, de zorg, de horeca, informatie en communicatie, vervoer en opslag en het onderwijs. Daarentegen geeft de financiële dienstverlening een heel ander beeld; terwijl er in deze bedrijfstak in 2007 nog 16 duizend vacatures waren, was dat vorig jaar teruggelopen tot 9 duizend.

Het aantal vacatures is het grootst in de handel, de zakelijke dienstverlening en de zorg. Met respectievelijk 56 duizend, 46 duizend en 37 duizend vacatures waren deze drie bedrijfstakken samen goed voor de helft van alle openstaande vacatures in 2019.

## 2.3 Vacatures in 2008 en 2019



StatLine: [Vacatures](#).

Naast het echte aantal vacatures publiceert het CBS ook maandelijks een vacature-indicator. Deze geeft aan in welke richting de vacatures zich naar verwachting van de ondernemers zullen ontwikkelen. Vanaf maart 2018 loopt deze indicator enigszins terug, maar de stand was begin 2020 nog steeds positief (zie ook StatLine: [Vacature-indicator](#)).

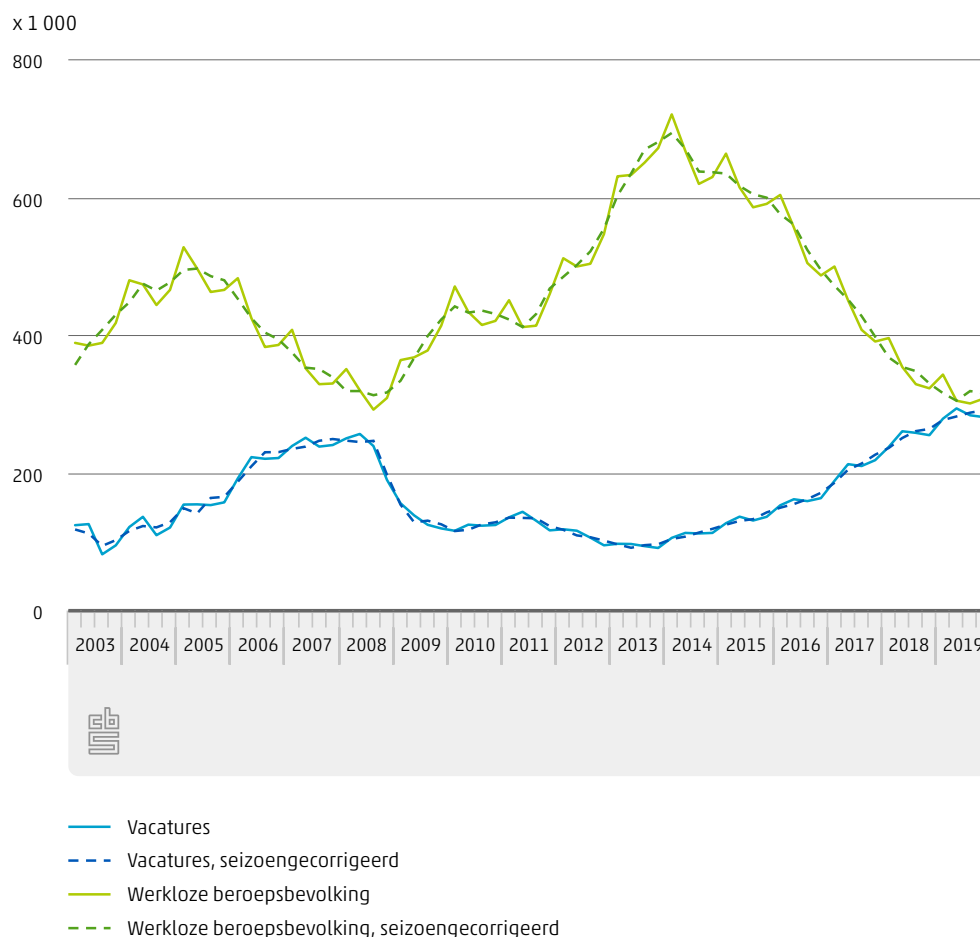
Het aantal vacatures dat in de loop van een jaar ontstaat of vervuld wordt, ligt veel hoger dan het gemiddeld aantal openstaande vacatures. In de periode 2006–2008 ontstonden per jaar meer dan 1 miljoen vacatures en werden er ongeveer evenzoveel vervuld. Hierna zijn deze aantallen teruggelopen tot 622 duizend ontstane en 624 duizend vervulde vacatures in 2013. In 2017 werden voor het eerst weer de aantallen uit de jaren van het economische hoogtij van tien jaar eerder bereikt, om vervolgens verder op te lopen tot nieuwe recordcijfers: in 2019 ontstonden 1 258 duizend vacatures en werden er 1 232 duizend vervuld. In vergelijking met 2013 waren deze grootheden in omvang verdubbeld.

In 2019 werden er ruim vier keer zoveel vacatures vervuld als er gemiddeld genomen open stonden. De afgelopen jaren is dit verhoudingsgetal kleiner geworden, wat betekent dat vacatures minder snel vervuld worden. Dit verhoudingscijfer was met een factor 6,6 het hoogst in 2013 en bereikte in 2019 met 4,4 het laagste niveau van de afgelopen twee decennia, net onder die in 2007 en 2008. In het onderwijs worden de vacatures het snelst vervuld; de vacatures in de bouwnijverheid staan het langst open.

Het oplopend aantal vacatures betekent ook dat veel bedrijven een personeelstekort ervaren.

In 2019 gaf bijna een kwart van de bedrijven aan dat een tekort aan arbeidskrachten hun productie of activiteiten belemmert. Dat is iets minder dan in de tweede helft van 2018, maar veel meer dan in de voorgaande jaren. Deze cijfers betreffen bedrijven met vijf of meer werkzame personen, met uitzondering van financiële instellingen en de overheid. Aan het begin van 2020 was de nood het hoogst in de bedrijfstakken zakelijke dienstverlening en de informatie en communicatie. In de bouwnijverheid werden toen het minst vaak personeelstekorten ervaren. Anderhalf jaar eerder stond deze bedrijfstak nog juist bovenaan de lijst (zie ook StatLine: [Conjunctuurenquête Nederland](#)).

## 2.4 Vacatures en werklozen



StatLine: [Vacatures, Vacatures, seizoengecorrigeerd en Werkloze beroepsbevolking](#).

## Gespannen arbeidsmarkt

Veranderingen in de situatie op de arbeidsmarkt komen scherp tot uiting in de verhouding tussen het aantal vacatures en het aantal werklozen. Halverwege 2008 waren het aantal vacatures en het aantal werklozen bijna met elkaar in evenwicht: er was sprake van een gespannen arbeidsmarkt. Door de financiële crisis daalde het aantal vacatures daarna snel, terwijl het aantal werklozen opliep. Eind 2013 waren er uiteindelijk ruim zevenmaal zoveel werklozen als vacatures.

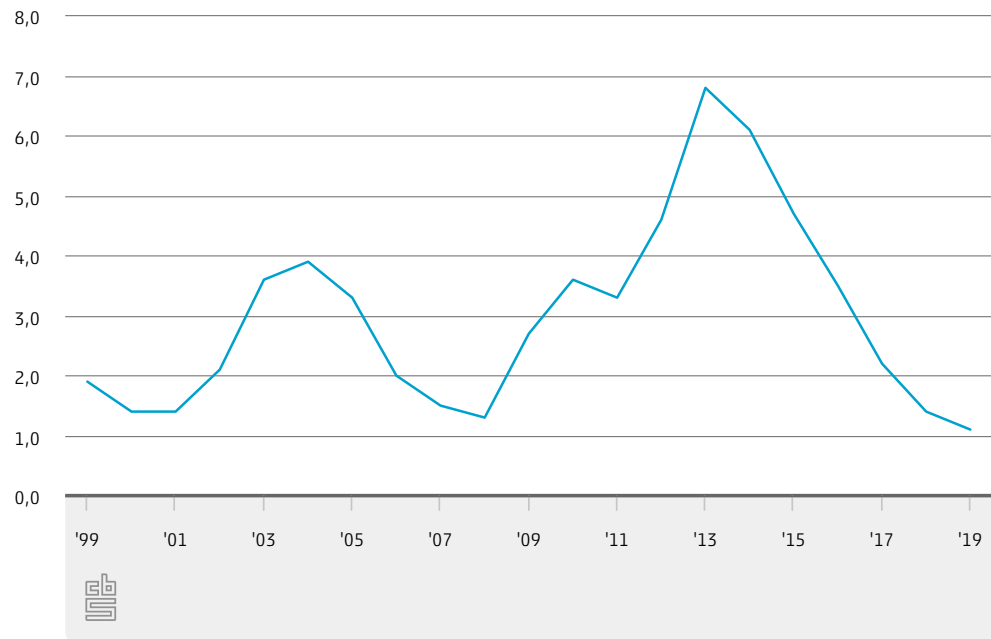
Sindsdien is de verhouding werklozen/vacatures weer sterk gedaald. Hierdoor waren er in 2019 gemiddeld 1,1 werklozen per vacature beschikbaar. Dit betekent dat de arbeidsmarkt in 2019 nog meer gespannen was dan in 2000–2001 en 2008. Hoewel het CBS niet beschikt over consistente tijdreeksen over alle arbeidsmarktgegevens, kan gesteld worden dat waarschijnlijk 1971 het laatste jaar was dat de arbeidsmarkt krapper was dan in het afgelopen jaar. De krapte op de arbeidsmarkt bereikte in 2019 dus een historisch niveau. Halverwege 2019 was de spanning het hoogst: 1,08 werklozen per vacature, oftewel 93 vacatures per 100 werklozen. Daarmee was de spanning hoger dan in het derde kwartaal van 2008, toen die was opgelopen tot 79 vacatures per 100 werklozen.

Sinds het vierde kwartaal van 2017 verkeerde de Nederlandse arbeidsmarkt in de fase van een gespannen arbeidsmarkt. Dit betekent dat de vraag naar arbeid bovengemiddeld is en het beschikbare aanbod van arbeid relatief laag. Bij deze cijfers moet wel worden aangetekend dat dit een totaalcijfer is. Per bedrijfstak, beroepsgroep of regio kan de verhouding werklozen/vacatures variëren. Mede hierdoor kunnen er naast elkaar toch nog omvangrijke groepen werkloos zijn, terwijl bedrijven en instellingen nog nooit zoveel vacatures hadden uitstaan.

In deze werkloosheidscijfers tellen alleen de personen mee die geen betaald werk hebben maar daar wel direct voor beschikbaar zijn en er ook recent naar gezocht hebben (definitie van de International Labour Organization, ILO). Dat zijn niet alle personen zonder werk die zouden willen werken. Daarnaast zijn er ook mensen met deeltijdwerk, die meer uren zouden willen werken. Ook de omvang van dit overige onbenut arbeidspotentieel is de afgelopen jaren geslonken. Hoofdstuk 3 gaat verder in op de verschillende groepen die tezamen het onbenut arbeidspotentieel vormen.

In Europa behoort Nederland tot de groep landen met een relatief gespannen arbeidsmarkt. In 2019 waren alleen in Tsjechië en Duitsland minder werklozen per vacature. Griekenland en Spanje hebben veel werklozen en relatief weinig openstaande vacatures, zodat daar de arbeidsmarkt veel ruimer is dan in Nederland (zie ook Eurostat: [Werkloze beroepsbevolking EU](#) en [Vacatures EU](#); niet voor alle EU-landen zijn vacaturecijfers beschikbaar).

## 2.5 Werklozen per vacature <sup>1)</sup>



<sup>1)</sup> Gemiddeld aantal werklozen in een jaar gedeeld door het gemiddeld aantal openstaande vacatures in dat jaar.

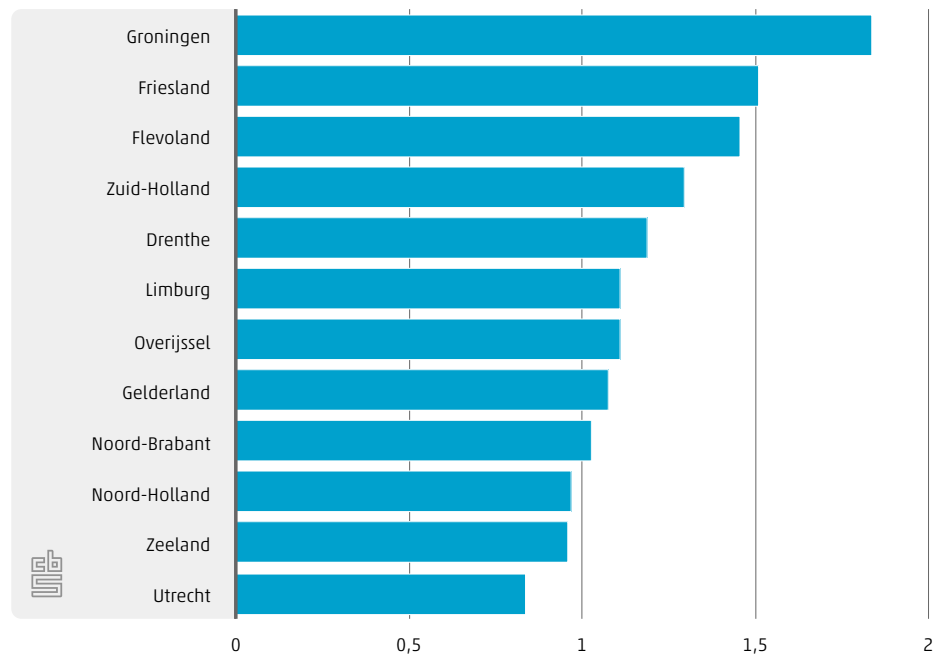
## Krappe arbeidsmarkt in Utrecht

In de provincie Groningen stonden in 2019 tegenover elke vacature de meeste werklozen, in Utrecht de minste. Dat wil zeggen dat de arbeidsmarkt relatief het krapst was in Utrecht, met 0,8 werklozen per openstaande vacature. In heel Nederland waren dat er 1,1. Naast Utrecht waren er ook in Zeeland en Noord-Holland gemiddeld meer vacatures dan werklozen. De arbeidsmarkt was het ruimst in Groningen. Daar waren gemiddeld 1,8 werklozen per openstaande vacature.

In 2019 waren er in alle provincies meer vacatures dan in 2018. Ook daalde het aantal werklozen in alle provincies. Hierdoor verminderde overall het aantal werklozen per vacature, wat wil zeggen dat de spanning op de arbeidsmarkt in alle provincies toenam.

De meeste vacatures zijn te vinden in Zuid-Holland (59 duizend) en Noord-Holland (54 duizend). Dat is tien keer zoveel als in Flevoland, Zeeland of Drenthe; in deze provincies stonden in 2019 elk gemiddeld 6 duizend vacatures open. In Zuid-Holland en Noord-Holland wonen ook de meeste werklozen, respectievelijk 76 duizend en 53 duizend. Zeeland telde slechts 6 duizend werklozen. Ook het werkloosheidspercentage was het laagst in Zeeland.

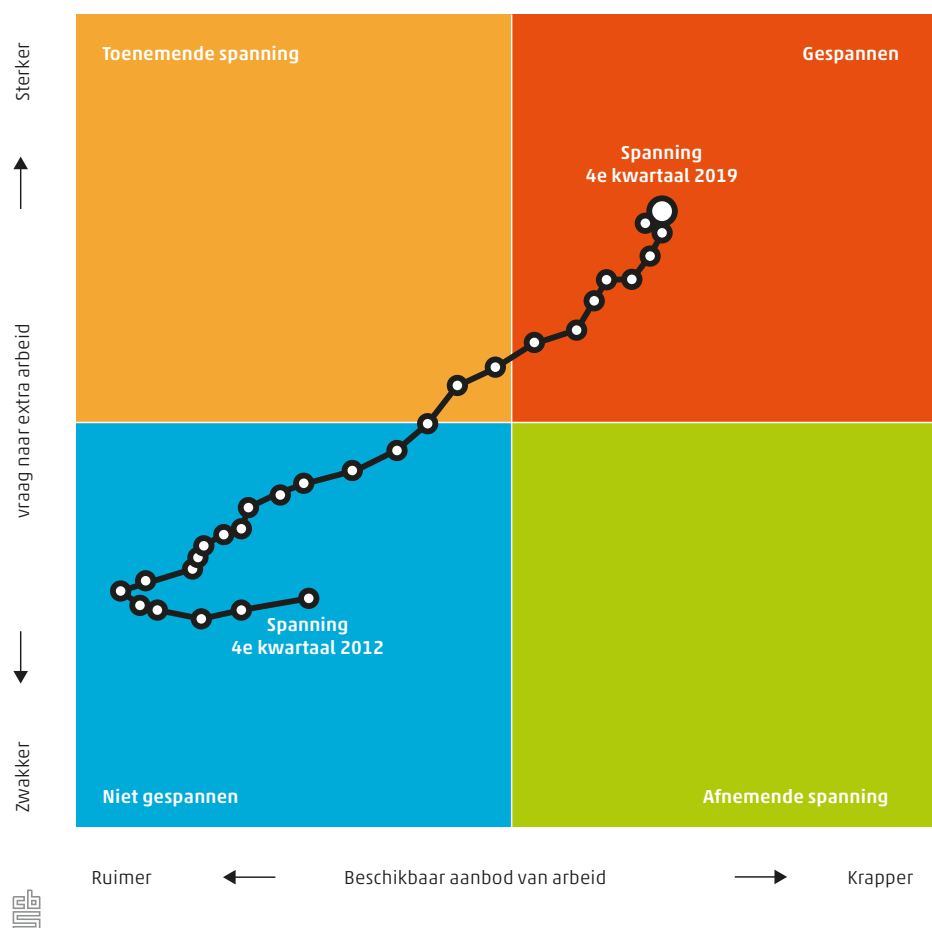
## 2.6 Werklozen per vacature, 2019



StatLine: [Vacatures per provincie](#) en [Werklozen per provincie](#).

In een schematische voorstelling is te zien hoe de spanning op de arbeidsmarkt zich vanaf het vierde kwartaal van 2012 heeft ontwikkeld. De figuur is een grafische weergave van de spanning tussen de vraag naar extra arbeid en het beschikbare aanbod hiervan, per kwartaal gemeten. In het laatste kwartaal van 2017 bereikte de spanning voor het eerst het kwadrant van de 'gespannen arbeidsmarkt'. Daarna is de krapte op de arbeidsmarkt verder toegenomen, zodat eind 2019 de arbeidsmarkt inmiddels negen kwartalen op rij als 'gespannen' werd getypeerd. De vorige keer dat sprake was van een gespannen arbeidsmarkt, in 2007 en 2008, hield deze acht kwartalen stand.

## 2.7 Spanningsmeter arbeidsmarkt



Een andere manier om de spanning op de arbeidsmarkt weer te geven, is de verhouding tussen het aantal vacatures en het aantal banen van werknemers: de vacaturegraad. Volgens deze indicator bereikte de spanning op de arbeidsmarkt halverwege 2019 zijn hoogtepunt. De vacaturegraad, het aantal openstaande vacatures per duizend banen van werknemers, kwam toen uit op 34. Daarmee kwam ook deze graadmeter uit boven de hoogste stand die eerder in 2007 en 2008 werd genoteerd (toen 32 vacatures per duizend werknemersbanen). In de tussentijd was de vacaturegraad gezakt tot 12.

Eind 2019 waren er gemiddeld 33 vacatures per duizend banen van werknemers, 3 meer dan een jaar eerder. De spanning was eind 2019 relatief het hoogst in de bedrijfstakken informatie en communicatie (64 openstaande vacatures per duizend banen) en de bouwnijverheid (51). Bij de zorg bereikte de vacaturegraad zijn hoogste stand (29). Hoewel er veel gesproken werd over het lerarentekort, was de vacaturegraad het laagst in het onderwijs (14) (zie ook StatLine: [Vacaturegraad](#)).

## Nederland telt 1,9 miljoen bedrijven

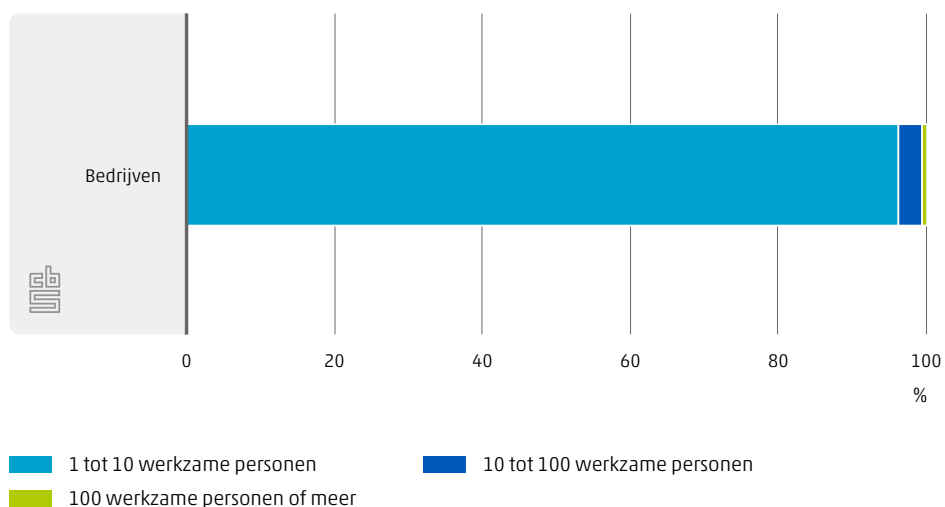
De afgelopen tien jaar is het aantal bedrijven in Nederland met de helft toegenomen. Hierdoor telt Nederland per begin 2020 al 1 851 duizend bedrijven. In drie kwart van de gevallen gaat het om natuurlijke personen (zoals eenmanszaken en maatschappen), een kwart zijn rechtspersonen (zoals bv's, nv's, verenigingen, stichtingen en

publiekrechtelijke rechtspersonen). In 2019 zijn 208 duizend bedrijven opgericht en 115 duizend bedrijven opgeheven.

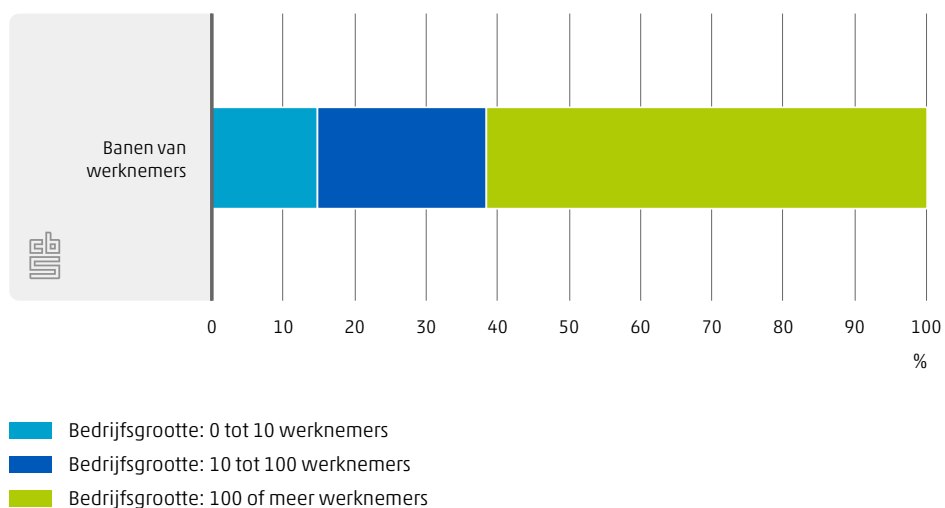
Bij 4 op de 5 bedrijven is slechts één persoon werkzaam. Bij slechts 8 duizend bedrijven werken minstens honderd mensen, uitgedrukt in voltijdbanen (vte's). Maar bij deze grote bedrijven is wel 61 procent van alle banen van werknemers te vinden.

De bedrijven zijn bij het CBS ingedeeld naar hun belangrijkste economische activiteit. De zakelijke dienstverlening telt de meeste bedrijven, namelijk 448 duizend. Andere grote bedrijfstakken zijn de handel (240 duizend bedrijven), de cultuur, recreatie en overige diensten (223 duizend), de bouwnijverheid (194 duizend) en de zorg (169 duizend). Daarentegen telt het openbaar bestuur slechts 800 instellingen.

## 2.8 Bedrijven naar aantal werkzame personen, 1 januari 2020



## 2.9 Banen van werknemers naar bedrijfsgrootte, 2018



StatLine: [Aantal bedrijven en Banen van werknemers naar bedrijfsgrootte.](#)



## Plus 188 duizend banen

Het aantal banen van werkzame personen steeg in 2019 voor het vijfde opeenvolgende jaar flink, namelijk met 188 duizend. Hiermee kwam het gemiddelde aantal banen in 2019 uit op 10,7 miljoen. Wel was de groei wat minder dan in 2018, toen er 252 duizend banen bijkwamen. De grootste banengroei werd eerder gemeten in 2007, toen het aantal banen toenam met 301 duizend.

De banengroei betrof vooral werknemersbanen. Het aantal banen van werknemers nam in 2019 met 175 duizend toe tot 8,5 miljoen. Bij de zelfstandigen liep het aantal banen op met 13 duizend tot 2,2 miljoen.

Het aantal banen van werknemers piekte eerst in 2008 met ruim 8 miljoen. Uit de cijfers die voor seizoeninvloeden zijn gecorrigeerd blijkt dat er vervolgens in anderhalf jaar tijd in totaal bijna 200 duizend werknemersbanen verloren gingen. In 2010 keerde de groei terug. Tot medio 2011 nam het aantal werknemersbanen weer toe met bijna 140 duizend, maar het bleef onder de 8 miljoen. Daarna volgden drie jaren van krimp, waarbij meer banen verloren gingen dan direct na het begin van de financiële crisis.

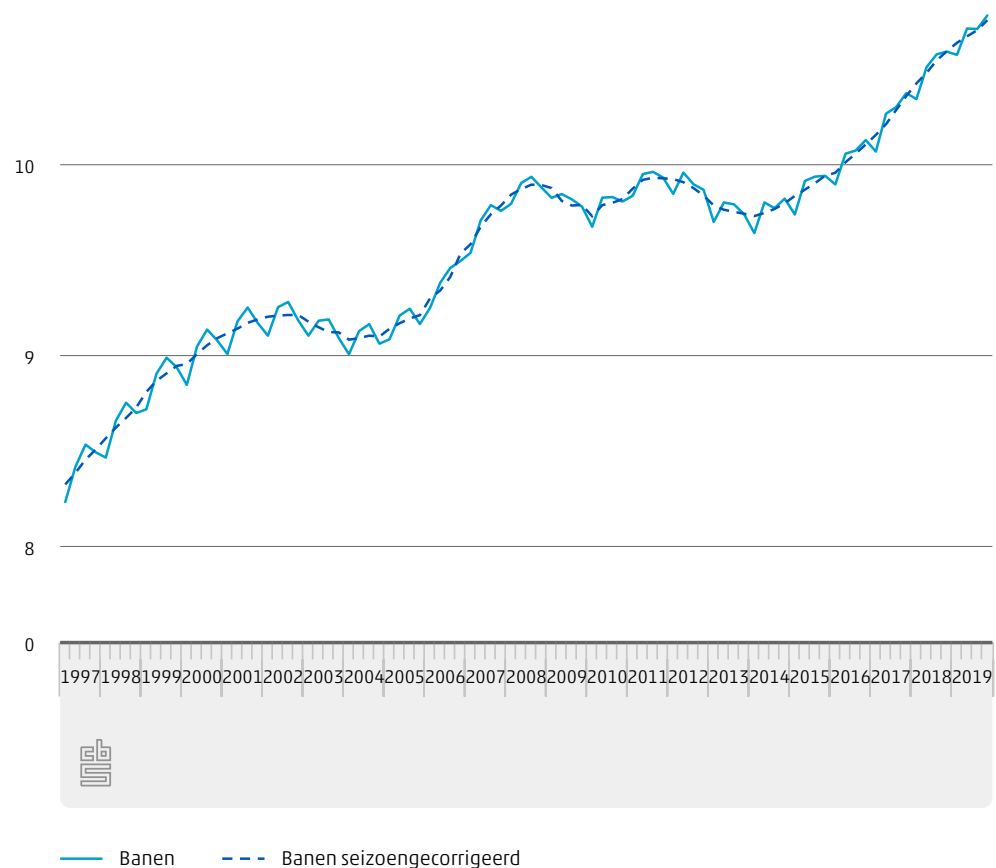
In het eerste kwartaal van 2014 bereikte het aantal werknemersbanen een dieptepunt, met 318 duizend minder dan op het hoogtepunt in 2008 (oftewel -4 procent). Vervolgens brak een periode aan waarin het aantal werknemersbanen fors groeide. In de 23 kwartalen tot eind 2019 kwamen er in totaal 867 duizend werknemersbanen bij. Sinds het eerste kwartaal van 2017 gold dat er meer werknemersbanen waren dan ooit tevoren.

Voor de zelfstandigen geldt dat er rond de eeuwwisseling veel banen verloren gingen. In de periode 1997-2003 liep het aantal banen van zelfstandigen terug met 130 duizend (-8 procent). Vanaf 2004 steeg het aantal zelfstandigenbanen elk jaar. Hierdoor kwamen er tot 2019 ruim 560 duizend zelfstandigenbanen bij; dat is een stijging van 35 procent.

Bij optelling van de banen van werknemers en zelfstandigen blijkt eerst in 2011 het aantal banen van 2008 overtroffen te worden. Daarna daalt het aantal stevig tot begin 2014, om vervolgens weer te groeien. In het laatste kwartaal van 2019 waren er 10 751 duizend banen. Dat zijn er 860 duizend meer dan in het derde kwartaal van 2008, aan het begin van de crisis.

## 2.10 Banen van werkzame personen

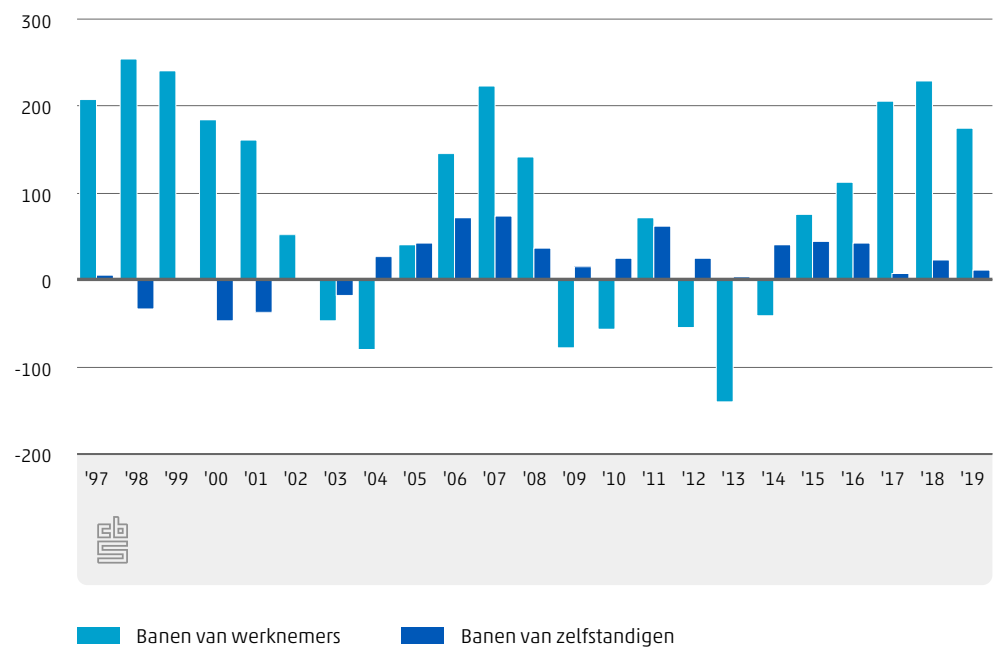
mIn



StatLine: [Banen van werkzame personen.](#)

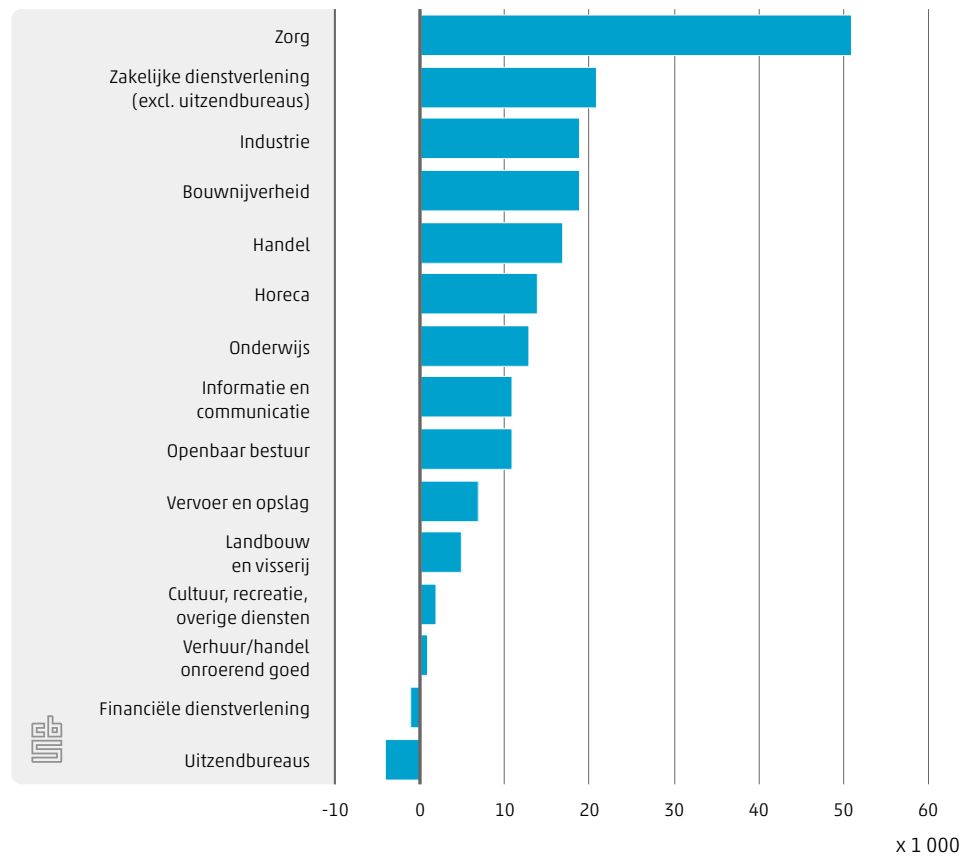
## 2.11 Ontwikkeling banen van werknemers en zelfstandigen

x 1 000



StatLine: [Banen van werkzame personen.](#)

## 2.12 Banengroei <sup>1)</sup>, 2019

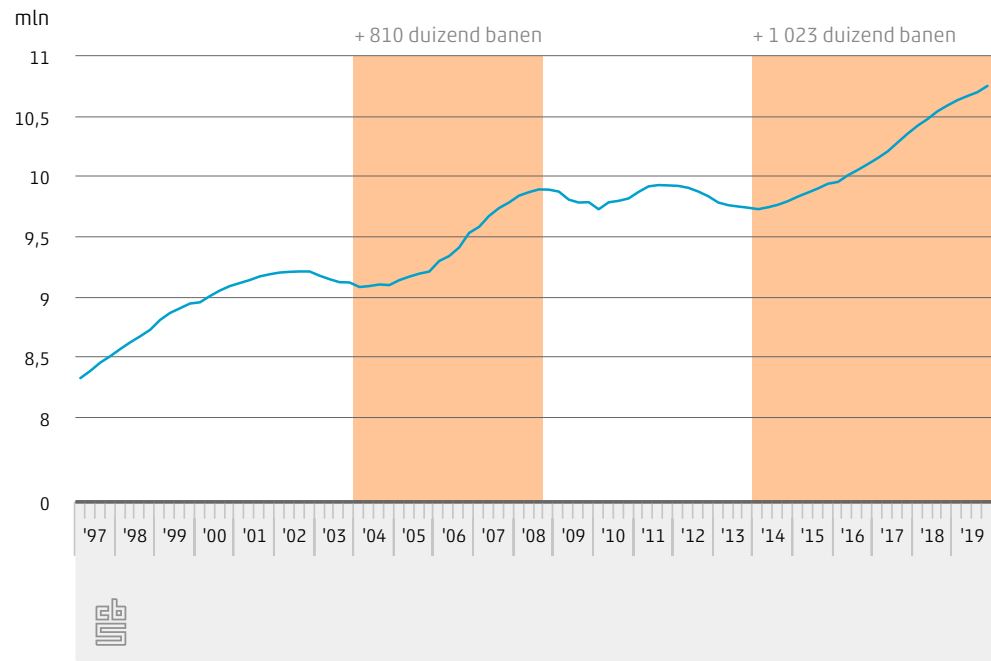


<sup>1)</sup> Jaargemiddelde t.o.v. een jaar eerder  
StatLine: [Banen van werkzame personen](#).

## 1 miljoen banen erbij!

Na het begin van de economische crisis in 2008 bereikte het aantal banen uiteindelijk in het eerste kwartaal van 2014 een dieptepunt. Nederland telde toen 9 728 duizend banen. Sindsdien is het aantal banen van werknemers en zelfstandigen toegenomen met 1 023 duizend tot 10 751 duizend in het vierde kwartaal van 2019. Dat is een groei van 10,5 procent in krap zes jaar tijd.

## 2.13 Banen, seizoengecorrigeerd

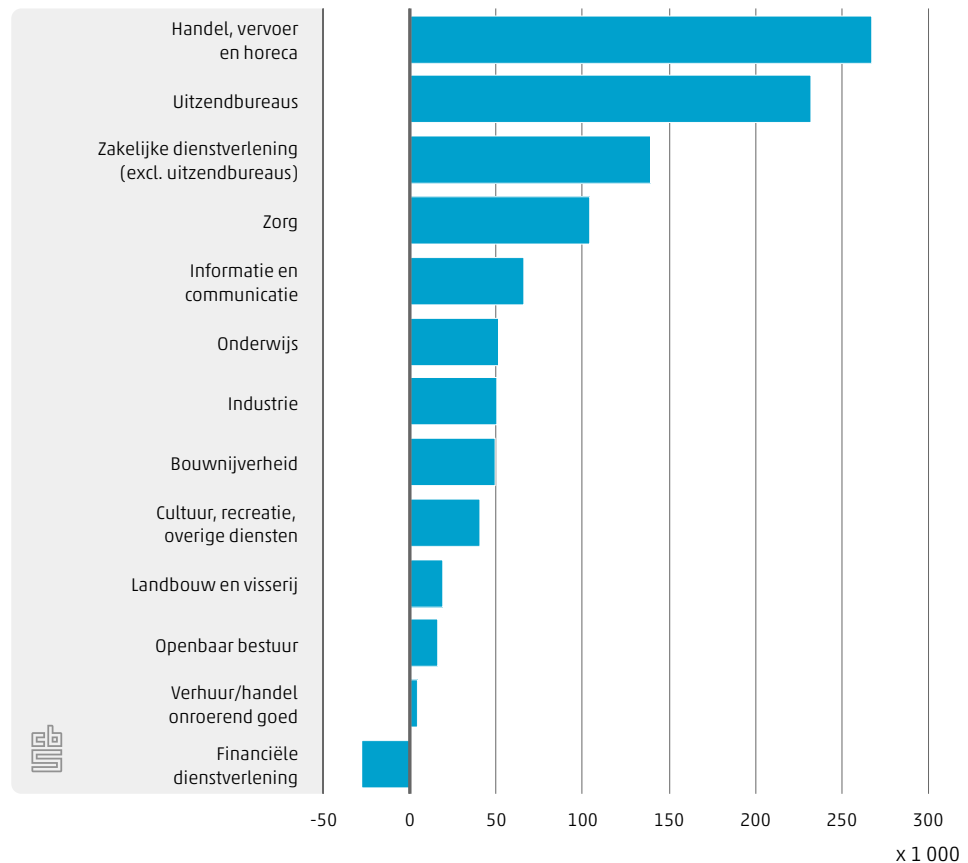


De totale banengroei kwam vooral ten goede aan werknemers. Er kwamen 867 duizend werknemersbanen bij, tegen 156 duizend zelfstandigenbanen. De banengroei betreft zeker niet alleen kleine banen; het totaal aantal gewerkte uren van werknemers en zelfstandigen steeg in dezelfde periode met 10,4 procent. Hiermee nam het totaal aantal werkzame personen toe met 881 duizend tot 9 587 duizend (+10,1 procent).

De helft van de banengroei kwam voor rekening van de handel, vervoer en horeca en de uitzendbureaus. Ook in de zakelijke dienstverlening en de zorg kwamen er veel banen bij. Alleen in de financiële dienstverlening gingen banen verloren.

Sinds het eerste kwartaal van 2014 is het aantal banen van mannen opgelopen met 528 duizend, tegen 495 duizend banen voor vrouwen. Bij de groep werknemers was de verdeling van de banengroei precies half om half. Bij de zelfstandigen daarentegen kwamen er 94 duizend banen voor mannen bij, tegen 62 duizend voor vrouwen.

## 2.14 Ontwikkeling banen 4e kwartaal 2019 t.o.v. 1e kwartaal 2014, seizoengecorrigeerd



StatLine: [Werkgelegenheid \(seizoengecorrigeerd\)](#).

### 1 op de 10 werknemersbanen in de uitzendbranche

De afgelopen jaren meldde het CBS regelmatig dat de grootste banengroei voor rekening kwam van de bedrijfstak uitzendbureaus. In 2019 was dat niet meer zo. Vanaf het eerste kwartaal van 2019 nam het aantal banen bij uitzendbureaus af. Hierdoor waren er bij de uitzendbureaus in het vierde kwartaal van 2019 uiteindelijk 26 duizend banen van werknemers minder dan een jaar eerder. Het gemiddelde aantal werknemersbanen bij uitzendbureaus kwam in 2019 uit op 825 duizend, 4 duizend minder dan in 2018. Desalniettemin bleef gelden dat de uitzendbureaus een enorme groei achter de rug hadden; in de periode 2010–2019 liep het aantal werknemersbanen bij uitzendbureaus op met 266 duizend; dat is een groei van 48 procent. Ook in 2019 gold nog dat 1 op de 10 werknemersbanen een baan is bij een uitzendbureau.

Van de uitzendbanen is 64 procent een deeltijdbaan; 60 procent is voor mannen. Dat mannen vaker uitzendkracht zijn, komt voor een deel doordat er meer uitzendwerk wordt verricht in bedrijfstakken waar veel mannen werken, zoals in de industrie en de bouwnijverheid (zie ook StatLine: [Werkgelegenheid bij uitzendbureaus \(jaarcijfers\)](#) en [Werkgelegenheid bij uitzendbureaus \(kwartaalcijfers\)](#)).

**In de meeste CBS-statistieken worden uitzendkrachten geteld in de bedrijfsklasse uitzendbureaus (sbi 78), die deel uitmaakt van de bedrijfstak zakelijke dienstverlening. Inmiddels zijn de uitzendbureaus goed voor de helft van alle werknemersbanen binnen de zakelijke dienstverlening. Omdat de uitzendkrachten een grote invloed hebben op de werkgelegenheidsontwikkeling, wordt de bedrijfstak zakelijke dienstverlening in publicaties soms opgeknipt in twee delen: uitzendbureaus enerzijds en zakelijke dienstverlening (exclusief uitzendbureaus) anderzijds. Deze publicatiegroep uitzendbureaus omvat naast uitzendkrachten en het baliepersoneel van de uitzendbureaus ook uitleenbureaus, de arbeidsbemiddeling en payrollbedrijven. Korthedshalve wordt gesproken over uitzendbureaus.**

**Voor een deel van de uitzendkrachten is bekend waar zij daadwerkelijk werken; met name in de industrie, vervoer en opslag, de bouwnijverheid en de zakelijke dienstverlening (zie ook StatLine: [Waar werken uitzendkrachten](#)).**

---

In 2019 nam het aantal banen het meest toe in de zorg: +51 duizend banen. Dat is een groei van 3,2 procent. Nog iets hogere groeicijfers waren er voor de bouwnijverheid (3,6 procent) en de informatie en communicatie (3,4 procent). Ook in de meeste andere bedrijfstakken trok de werkgelegenheid in 2019 verder aan. De enige bedrijfstakken waar het aantal banen nog afnam, waren de uitzendbureaus (-4 duizend) en de financiële dienstverlening (-1 duizend).

Het aantal banen van werknemers en zelfstandigen lag in 2019 per saldo 814 duizend boven het aantal banen in 2008, toen de hoogste stand werd bereikt voordat de economische crisis inzette (+8,2 procent). In tien van de vijftien onderscheiden bedrijfstakken groeide de werkgelegenheid, terwijl bij de andere bedrijfstakken banen verloren gingen.

Een kwart van de banen die er na 2008 bij kwamen, kwam terecht in de zorg. In de jaren 2001-2012 was de zorg meestal de bedrijfstak met de grootste banengroei en gold daarmee als de banenmotor van de Nederlandse arbeidsmarkt. Daarna volgden echter drie jaren waarin er in totaal 65 duizend banen verloren gingen in de zorg. In de jaren daarna werd dit verlies weer goedgemaakt en in 2019 was de zorg weer de bedrijfstak waar de meeste banen bij kwamen.

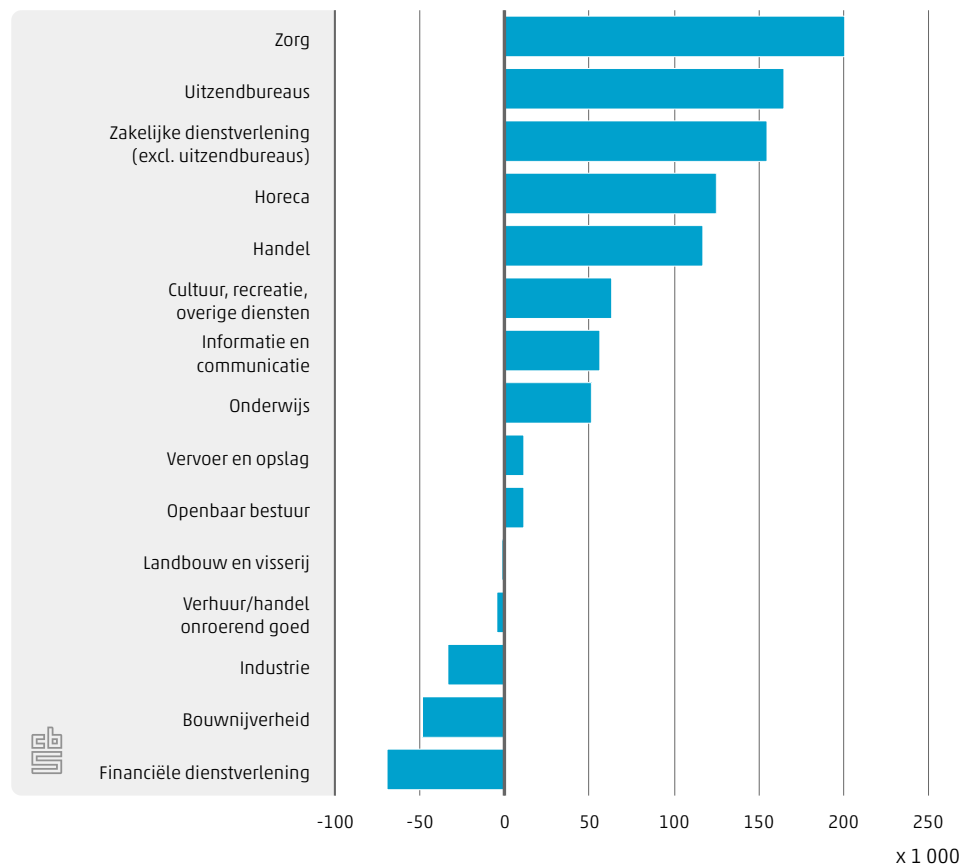
De werkgelegenheid bij de uitzendbureaus is sterk afhankelijk van de conjunctuur. Tussen 2008 en 2010 liep het aantal banen bij uitzendbureaus eerst terug met 100 duizend en nam daarna weer toe met ongeveer 265 duizend. In de horeca was de banengroei relatief het grootst. In deze bedrijfstak liep het aantal banen op met 125 duizend tot 536 duizend; een toename van ruim 30 procent.

De werkgelegenheid in de financiële dienstverlening daalde het meest. In vergelijking met 2008 was het aantal banen in deze bedrijfstak in 2019 met 69 duizend teruggelopen (-24 procent). Het is ook de enige bedrijfstak waar het aantal banen elk jaar afnam.

Andere bedrijfstakken die in 2019 minder banen telden dan in 2008 waren de bouwnijverheid (-48 duizend) en de industrie (-33 duizend). Anders dan bij de financiële dienstverlening is hier geen sprake van een structureel verlies aan werkgelegenheid. Zowel de bouwnijverheid als de industrie had eerst te maken met zes jaren van krimp, gevolgd door vijf jaren waarin de werkgelegenheid weer groeide. In deze laatste vijf jaar werd grofweg de helft van het verlies aan banen weer goedgemaakt.

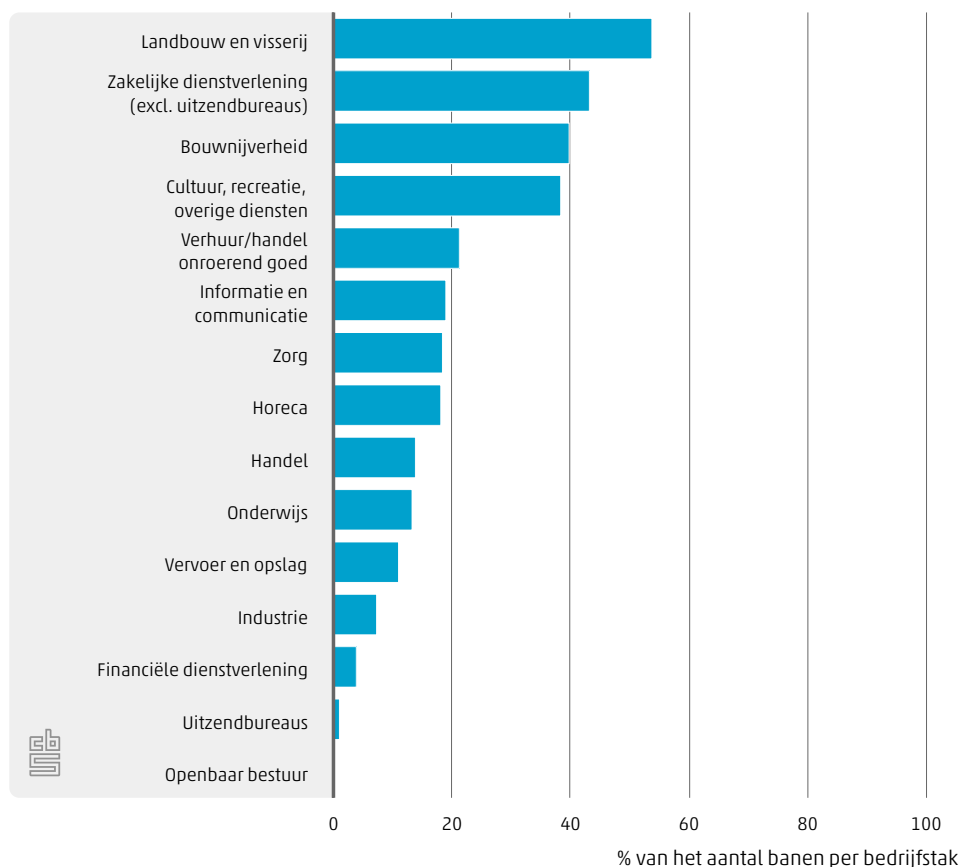
Met 1 669 duizend banen was de zorg in 2019 de grootste bedrijfstak (op basis van de indeling die in deze publicatie wordt gehanteerd). 1 op de 6 banen van werknemers en zelfstandigen is te vinden in deze bedrijfstak. De zorg omvat niet alleen gezondheidszorg, maar ook verzorging en welzijn. De bedrijfstakken handel en zakelijke dienstverlening (exclusief uitzendbureaus) volgden op de voet met elk 1,6 miljoen banen. Tot en met 2008 was de handel de grootste bedrijfstak, terwijl de industrie in de jaren zeventig en tachtig van de vorige eeuw de koploper was. Tegenwoordig telt de zorg tweemaal zoveel banen als de industrie.

## 2.15 Ontwikkeling banen van werkzame personen, 2019 t.o.v. 2008



StatLine: [Banen van werkzame personen.](#)

## 2.16 Aandeel banen van zelfstandigen van het aantal banen per bedrijfstak, 2019



StatLine: [Banen van werkzame personen](#).

### Vast contract voor 2 op de 3 werknemersbanen

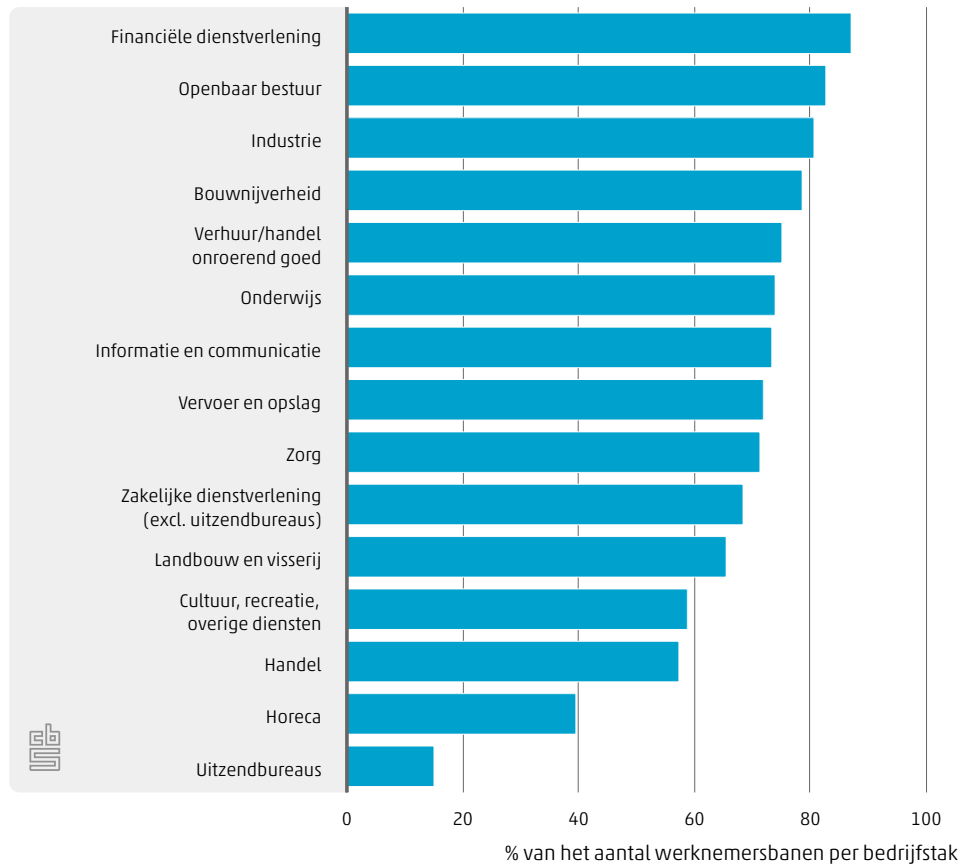
Voor 2 op de 3 werknemersbanen geldt een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Bij de overige banen is bepaald dat de overeenkomst na het verstrijken van de overeengekomen periode van rechtswege eindigt, dat wil zeggen zonder opzegging of andere handeling. In vergelijking met 2008 is het aandeel vaste contracten gedaald van 73 procent naar 64 procent van de werknemersbanen in 2019. In deze cijfers zijn de directeurs-groootaandeelhouders meegeteld bij de banen met een vast contract.

Bij de bedrijfstakken financiële dienstverlening en het openbaar bestuur is het aandeel vaste contracten het hoogst, terwijl bij uitzendbureaus en de horeca minder dan de helft van de werknemersbanen een vast contract heeft.

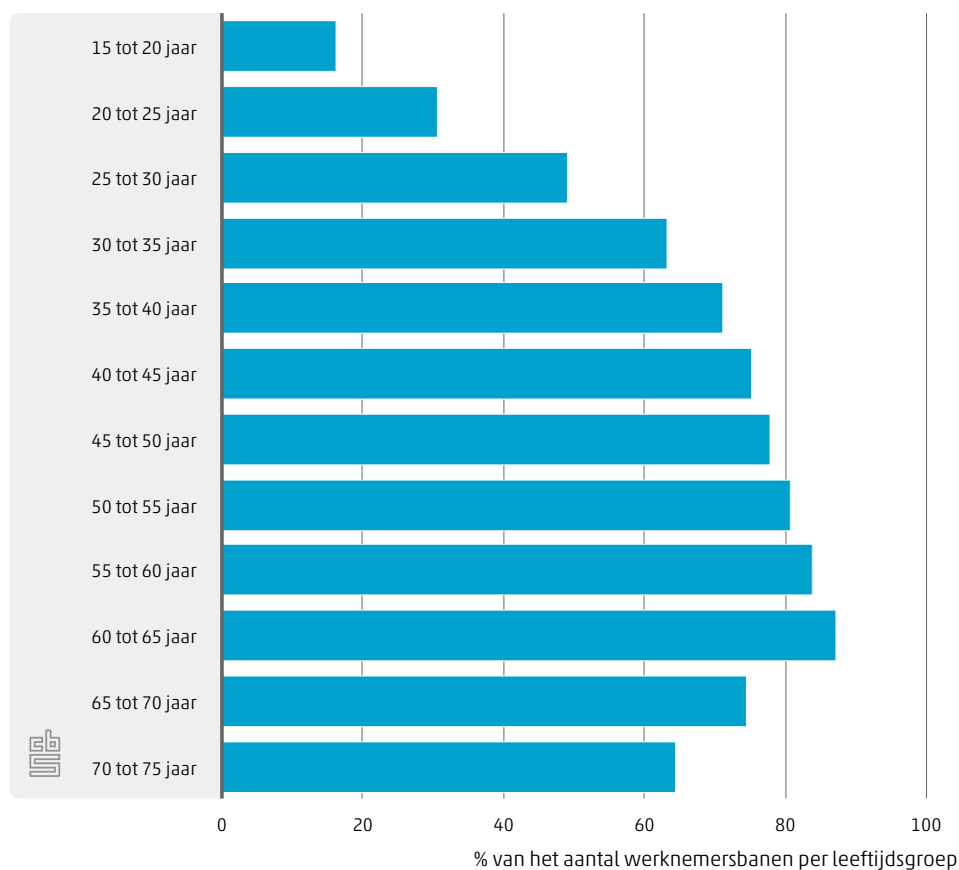
Het uurloon van werknemers met een vast contract is gemiddeld 58 procent hoger dan dat van de overige werknemers. Voor een deel komt dit doordat het aandeel vaste contracten laag is bij jongeren. Van de werknemers jonger dan 30 jaar heeft in totaal slechts een derde een vast contract, terwijl dat bij de werknemers van 60 tot 65 jaar 87 procent is.



## 2.17 Werknemersbanen met een vast contract, per bedrijfstak, 2019



## 2.18 Werknemersbanen met een vast contract, naar leeftijd, 2019



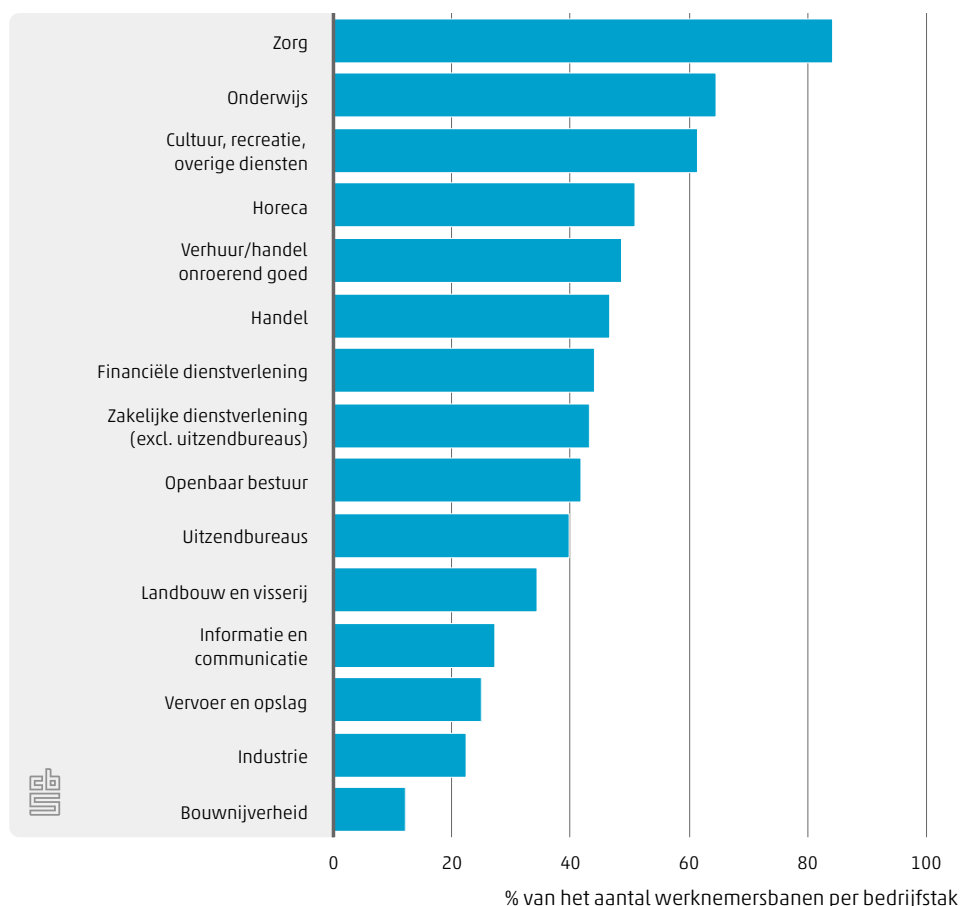
StatLine: [Banen van werknemers naar contractsoort](#) en [Banen van werknemers naar contractsoort \(2006–2009\)](#).

Het totaal aantal banen waarin mannen werken steeg in 2019 met 91 duizend, dat van vrouwen nam toe met 97 duizend. Nog steeds zijn de meeste banen in handen van mannen (52 procent), maar het verschil wordt geleidelijk steeds kleiner. In 1995 was het aandeel mannen nog 57 procent (zie StatLine: [Banen](#) en [Banen \(jaarcijfers\)](#)).

Het aantal banen van werknemers die door mannen vervuld worden, steeg sinds 2008 met 80 duizend, terwijl er voor vrouwen 427 duizend banen bij kwamen. Deze ontwikkeling hangt voor een deel samen met de banengroei per bedrijfstak: vrouwen zijn sterk vertegenwoordigd in de zorg, waar het aantal banen jarenlang toenam. Ruim 5 op de 6 werknemersbanen in deze bedrijfstak zijn in handen van vrouwen. Van 2008 op 2019 steeg het aantal werknemersbanen in de zorg voor vrouwen met 163 duizend, terwijl dat voor mannen met 1 duizend afnam.

Ook in het onderwijs en het openbaar bestuur nam het aantal werknemersbanen voor vrouwen toe, terwijl het aantal werknemersbanen voor mannen afnam. In de handel en de horeca ging de groei van de werknemersbanen min of meer gelijk op voor beide geslachten. Alleen bij de uitzendbureaus, de zakelijke dienstverlening en de informatie en communicatie kwam het merendeel van de banengroei ten goede aan mannen.

## 2.19 Aandeel banen van vrouwen in aantal werknemersbanen, 2019



StatLine: [Banen van werknemers](#).

## Nederland handelsland

In de helft van de Nederlandse gemeenten is de handel de bedrijfstak met de meeste banen voor werknemers. Dit geldt voor 190 van de 380 gemeenten (50 procent), gemeten per december 2018. Op de tweede plaats staat de zorg, die in 109 gemeenten de grootste bedrijfstak is (29 procent). De industrie is in 33 gemeenten het grootst (9 procent). Opvallend is dat de zorg vooral belangrijk is in de oostelijke helft van Nederland. De horeca scoort het hoogst langs de kust.

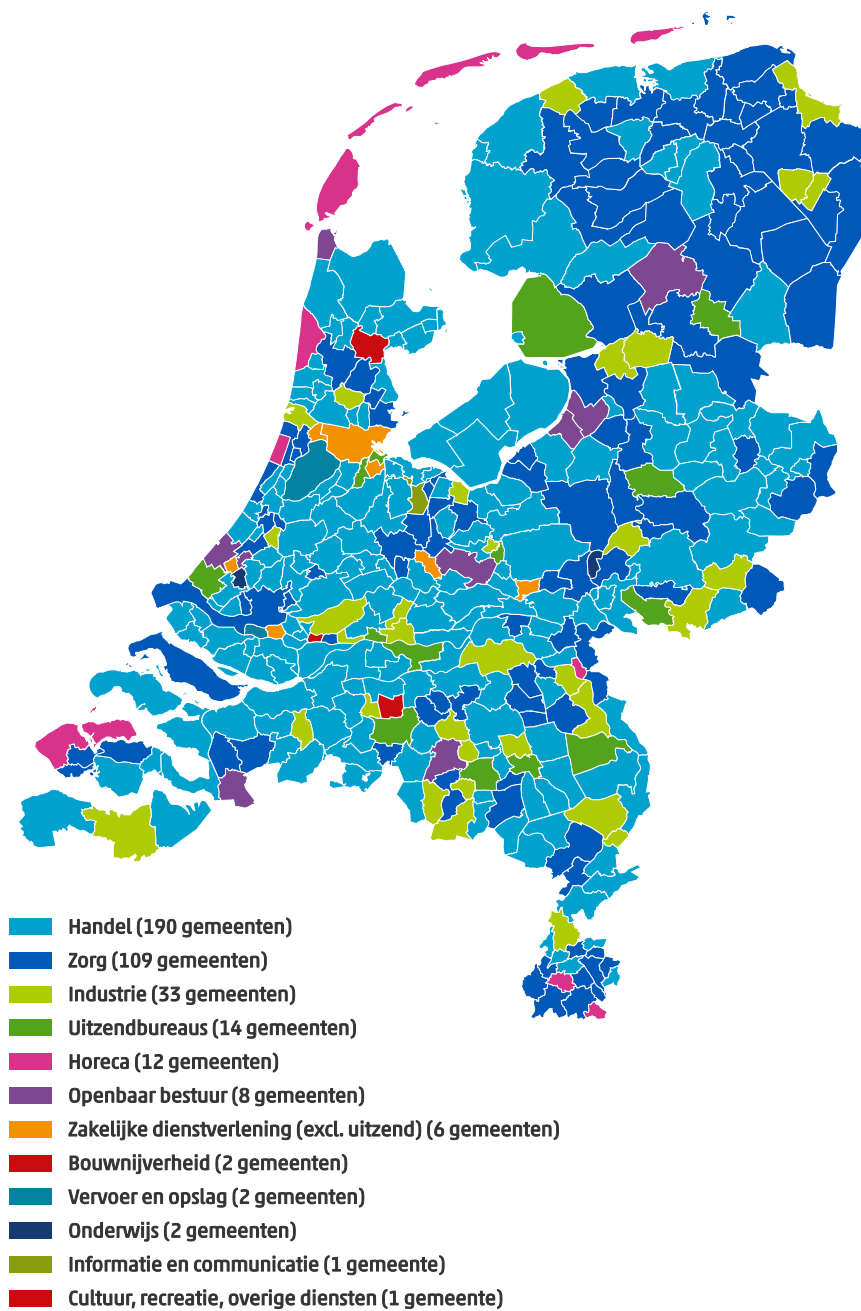
In verschillende gemeenten wordt de werkgelegenheid sterk bepaald door een enkele bedrijfstak. Dit geldt bijvoorbeeld voor Berg en Dal, waarbinnen de zorg veruit de grootste bedrijfstak is, gemeten in aantallen werknemersbanen. In Veldhoven is de industrie het sterkst vertegenwoordigd, terwijl op Vlieland de horeca het belangrijkste is. De gemeente waar relatief de meeste werknemersbanen in de bedrijfstak informatie en communicatie zijn te vinden is natuurlijk Hilversum.

Wat betreft de absolute aantallen werknemersbanen, scoort Amsterdam bij tien van de vijftien onderscheiden bedrijfstakken het hoogst, het meest in de zakelijke dienstverlening. Rotterdam telt absoluut gezien de meeste banen in de industrie en de bouwnijverheid. Haarlemmermeer is de gemeente met de meeste banen in de bedrijfstak

vervoer en opslag. 's-Gravenhage telt de meeste werknemersbanen in het openbaar bestuur. Voor de landbouw en visserij is dat het Westland.

Ook in de landelijke cijfers over banen van werknemers was de bedrijfstak handel in december 2018 de grootste, met een aandeel van 16,8 procent. De zorg volgt met 16,3 procent op de tweede plaats.

## 2.20 Grootste bedrijfstak per werkgemeente, o.b.v. banen van werknemers, december 2018



Statline: [Banen van werknemers per werkgemeente.](#)  
Zie ook: [Werknemersbanen per regio en per gemeente.](#)

## Deeltijdwerk in ruim de helft van alle werknemersbanen

De afgelopen decennia is het aantal deeltijdbanen in Nederland sterk gestegen. Hierdoor zijn er sinds ongeveer 2007 meer deeltijdbanen dan voltijdbanen voor werknemers. In 2018 was het aandeel deeltijdbanen voor werknemers opgelopen tot 55 procent. In deeltijdbanen ligt de overeengekomen arbeidsduur onder het aantal uren dat hoort bij een volledige dag- en weektaak.

De percentages verschillen sterk bij mannen en vrouwen. Van de werknemersbanen die door vrouwen worden vervuld, is ruim drie kwart een deeltijdbaan. Het aandeel deeltijdbanen van mannen is met 34 procent aanzienlijk kleiner. Wel loopt het aandeel deeltijdbanen de laatste jaren bij mannen sterker op dan bij vrouwen.

Het aandeel deeltijders varieert ook sterk per bedrijfstak. In de zorg en de horeca is drie kwart van de werknemersbanen een deeltijdbaan. Onderaan de ranglijst staat de bouwnijverheid met minder dan een kwart deeltijdbanen. In alle bedrijfstakken zijn de banen van vrouwen voor het merendeel deeltijdbanen. Dit in tegenstelling tot de banen van mannen, die in de meeste bedrijfstakken voor het merendeel door voltijders worden bezet. Alleen in de bedrijfstakken horeca, cultuur, recreatie en overige diensten en de uitzendbureaus werkt ook het merendeel van de mannen in deeltijd (zie ook StatLine: [Banen van werknemers](#)).

---

## Mensen met meerdere banen

**Er zijn meer banen in Nederland dan werkzame personen. In 2019 waren er gemiddeld 10 690 duizend banen voor 9 540 duizend personen. Per 100 werkzame personen zijn dat 112 banen (zie ook StatLine: [Werkgelegenheid](#)).**

**Het aantal werknemers met een tweede baan is de afgelopen zeven jaar vrijwel constant gebleven op ruim 500 duizend. In de tien jaar daarvoor was er wel sprake van een stijgende trend. Tot en met 2005 waren het er nog minder dan 400 duizend. De meest voorkomende combinaties zijn werknemers met een vaste arbeidsrelatie en een tweede werkkring als zelfstandige zonder personeel en werknemers met meerdere flexibele arbeidsrelaties tegelijkertijd. Samen zijn ze goed voor de helft van alle werknemers met een tweede baan. (zie ook: StatLine: [Werknemers: combibanen](#)).**

---

## Nog nooit zoveel mensen aan het werk

In 2019 waren er 173 duizend mensen meer aan het werk dan een jaar eerder. Daarmee waren er 625 duizend mensen meer aan het werk dan in 2008, toen het gemiddelde aantal werkzame personen eerder een top bereikte. Dat is een toename van 7 procent. Het aantal werknemers steeg in 2019 met 165 duizend, het aantal zelfstandigen met 8 duizend. Deze ontwikkelingen komen in grote lijnen overeen met die van het aantal banen.

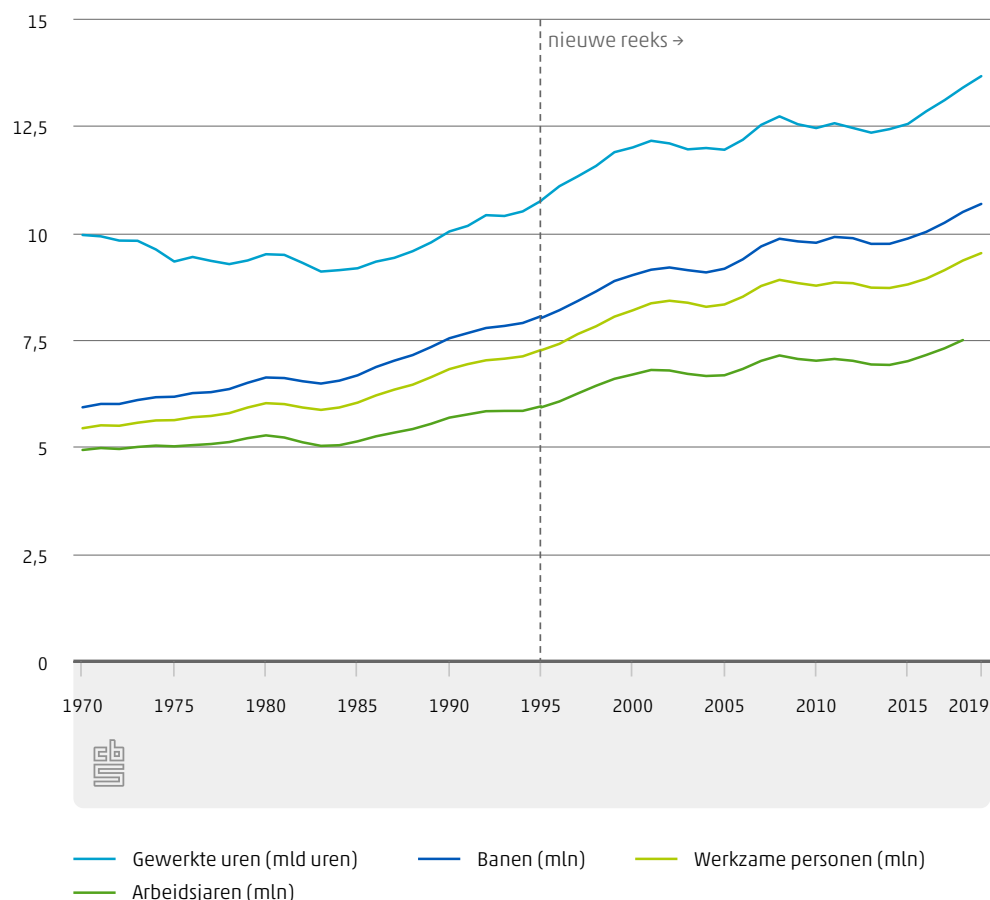
Tot de werkzame personen wordt iedereen gerekend die betaald werk doet bij een bedrijf, instelling of particulier huishouden in Nederland, ongeacht het aantal uren dat daarmee gemoeid is. Overigens is het aantal mensen dat in de loop van het jaar gewerkt heeft veel

groter dan het aantal mensen dat gemiddeld in het jaar gewerkt heeft. Iemand die maar een half jaar gewerkt heeft, telt voor het gemiddelde namelijk als een halve werkzame persoon. Veel mensen werken maar een deel van het jaar. Denk bijvoorbeeld aan schoolverlaters of mensen die met pensioen gaan. Ook mensen die ontslagen worden of van wie het contract niet verlengd wordt, moeten op zoek naar ander werk, wat vaak enige tijd kost.

De 9,5 miljoen werkzame personen die Nederland in 2019 telde, bezetten gemiddeld 10,7 miljoen banen. Zowel voltijdbanen als deeltijdbanen tellen mee. Gemiddeld heeft een baan een arbeidsduur die gelijk is aan 71 procent van een voltijdbaan. Anders gezegd: de gemiddelde baan is een baan van 0,71 vte. Hierdoor komt het arbeidsvolume uit op ongeveer 7,6 miljoen arbeidsjaren.

De omvang van de werkgelegenheid kan ook gemeten worden op basis van het aantal feitelijk gewerkte uren. Niet-gewerkte uren als gevolg van vakantie, arbeidsduurverkorting, ziekte en dergelijke tellen hierbij niet mee, overwerkuren wel. In totaal werd vorig jaar bijna 14 miljard uur gewerkt. Dat is gemiddeld 1 279 uur per baan. Doordat een aanzienlijke groep mensen in twee of meer banen werkzaam is, zijn werkenden gemiddeld 1 434 uur per jaar aan het werk. Mannen met betaald werk werken gemiddeld 1 655 uur per jaar, vrouwen 28 procent minder. En omdat er ook nog steeds meer mannen dan vrouwen betaald werk hebben, wordt uiteindelijk 61 procent van het totaal aantal gewerkte uren gemaakt door mannen en 39 procent door vrouwen (zie ook StatLine: [Gewerkte uren](#)).

## 2.21 Werkgelegenheid sinds 1970



StatLine: [Werkgelegenheid \(vanaf 1995\)](#) en [Werkgelegenheid \(oude reeks\)](#).

In vergelijking met 1970 is het aantal banen met ongeveer 81 procent toegenomen en zijn er 75 procent meer mensen aan het werk. Doordat deeltijdwerk een hoge vlucht heeft genomen, de voltijdwerkweek is verkort en werkenden tegenwoordig meer vakantiedagen hebben, is het totaal aantal gewerkte uren in Nederland echter beduidend minder toegenomen, namelijk met 37 procent. Terwijl werkenden in 1970 nog gemiddeld 1 829 uur per jaar werkten, is dat tegenwoordig 22 procent minder.

---

## **Wat zijn gewerkte uren?**

**In 2019 werd gemiddeld 1 285 uur per jaar gewerkt in een werknemersbaan. Maar daarvoor krijgt de werknemer 1 525 uur betaald. Hoe zit dat?**

**De contractuele arbeidsduur voor een voltijdbaan van werknemers bedroeg in 2019 gemiddeld 39 uur per week. Bij deeltijdbanen was dat gemiddeld de helft. Op deze arbeidsduur is de eventuele arbeidsduurverkorting al in mindering gebracht, ook als het gaat om adv-dagen. Adv-uren zijn immers niet-betaalde uren. Hieruit volgt dat de arbeidsduur van werknemers op jaarbasis gemiddeld 1 507 uur bedraagt, voor voltijders en deeltijders tezamen. Daarboven op wordt gemiddeld 18 uur per baan betaald overgewerkt. De betaalde arbeidsduur bedraagt daardoor 1 525 uur per jaar.**

**Maar werknemers hebben ook recht op doorbetaalde vakantie en feestdagen. Dat zijn gemiddeld 183 uren per jaar. Daarnaast zijn werknemers om diverse andere redenen afwezig, maar krijgen wel doorbetaald: bij elkaar gaat dat om 70 uur per jaar, waarvan ziekte het grootste deel uitmaakt.**

**Anderzijds zijn er ook werknemers die onbetaald overwerken, gemiddeld 12 uur per jaar.**

**Als de betaalde arbeidsduur wordt verminderd met de doorbetaalde niet-gewerkte uren, en de onbetaalde overwerkuren daar weer bij worden opgeteld, resulteert het gemiddeld aantal gewerkte uren per werknemersbaan: 1 285 uur per jaar, oftewel bijna 25 uur per week. Niet bekend is welk deel hiervan productieve arbeidstijd is (denk aan doorbetaalde koffiepauzes, privégesprekken tijdens werktijd e.d.).**

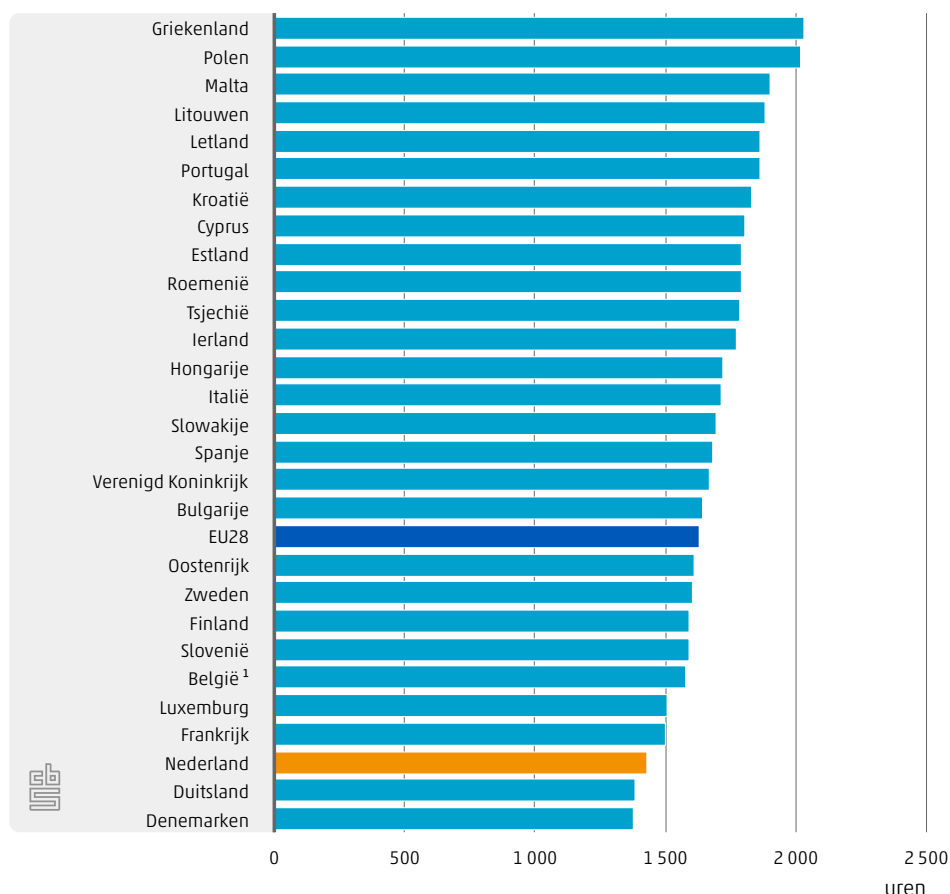


## 2.22 Jaarlijkse arbeidsduur van werknemers per baan, 2019

		Mannen	Vrouwen	Totaal	W.v. voltijd
	<b>Uren</b>				
Betaalde arbeidsuren		1 736	1 295	1 525	2 064
Contracturen	+	1 706	1 289	1 507	2 033
Overwerk (betaald)	+	30	6	18	30
Vakantie-uren	-	165	129	148	195
Feestdagen (in uren)	-	39	30	35	47
Ziekteverzuim	-	59	47	53	72
Kort verzuim (doktersbezoek e.d.)	-	9	6	8	10
Moederschap	-	0	14	7	6
Vaderschap/geboorte kind	-	1	0	1	1
Betaald ouderschapsverlof	-	0	0	0	0
Weerverlet	-	1	0	1	1
Shorttime / werktijdverkorting	-	0	0	0	0
Stakingsuren	-	0	0	0	0
Opname levensloop	-	1	1	1	1
Overwerk (onbetaald)	+	19	4	12	20
<i>Gewerkte uren</i>	=	1 480	1 071	1 285	1 750

StatLine: [Arbeidsduur van werknemers](#).

## 2.23 Gewerkte uren per werkende in de Europese Unie, 2019



<sup>1)</sup> Cijfer van 2018  
Eurostat: [Gewerkte uren en werkzame personen, EU](#).

## Werkstakingen

In 2019 staakten werknemers bij 26 gelegenheden. Daarmee waren 391 duizend arbeidsdagen gemoeid. Sinds 1945 zijn er slechts vier jaren geweest die meer stakingsdagen telden, voor het laatst was dat in 1995. De afgelopen jaren is er relatief veel gestaakt in Nederland, met gemiddeld ruim 310 duizend stakingsdagen per jaar in 2017-2019. In de twintig jaar daarvoor waren dat gemiddeld ruim 55 duizend stakingsdagen per jaar.

Er waren 319 duizend werknemers betrokken bij de stakingen in 2019. Deeltijdwerknemers zijn hierbij naar rato van hun arbeidsduur meegeteld. Sinds de start van de waarneming in 1901 heeft het CBS niet zoveel werknemers bij stakingen geteld als vorig jaar. Personeel in de industrie en de bedrijfstak vervoer en opslag staakten in 2019 het vaakst, namelijk 12 en 7 keer. Verreweg de meeste arbeidsdagen gingen verloren in het onderwijs en de zorg.

Hoewel er in 2019 relatief veel gestaakt werd, was het effect op het totaal aantal gewerkte uren van werknemers gering: 0,02 procent van de contracturen werd gestaakt.

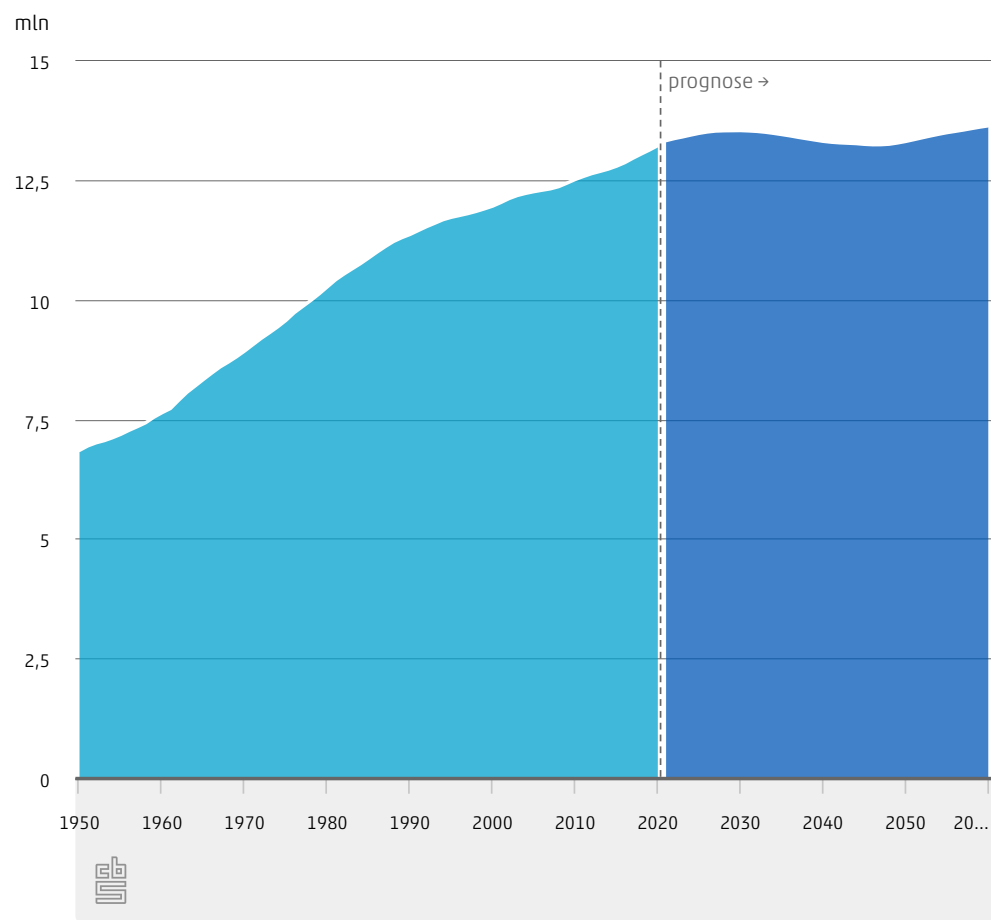
StatLine: [Werkstakingen](#).

# 3 Het aanbod van arbeid

Om te bepalen hoe groot het aanbod van arbeidskrachten is, wordt allereerst gekeken naar de Nederlandse bevolking van 15 tot 75 jaar. Tussen 1 januari 2019 en 1 januari 2020 groeide dit deel van de bevolking met 91 duizend personen tot 13,2 miljoen.

Deze toename is het saldo van omvangrijke stromen. Zo werden in de loop van het jaar 198 duizend personen 15 jaar. Ongeveer net zoveel mensen werden 75 jaar (148 duizend) of overleden voor hun 75<sup>ste</sup> levensjaar (49 duizend). Dat de omvang van de bevolking van 15 tot 75 jaar toch toenam, komt doordat de immigratie de emigratie overtrof. Ook daarbij gaat het om grote stromen. In 2019 vestigden zich 236 duizend mensen van 15 tot 75 jaar in Nederland, terwijl er 146 duizend vertrokken.

## 3.1 Bevolking van 15 tot 75 jaar op 1 januari



StatLine: [Bevolking 1950-2019](#), [Bevolking 2020](#) en [Bevolkingsprognose tot 2060](#).

De groei van de bevolking van 15 tot 75 jaar tussen 2019 en 2020 was iets hoger dan de groei in de beide voorafgaande jaren. Deze leeftijdsgroep gaat naar verwachting de komende jaren minder snel groeien en daarna krimpen. Dit komt vooral doordat meer mensen dan in voorgaande jaren de 75-jarige leeftijd bereiken. Het zijn de babyboomers, de generatie van de naoorlogse geboortegolf.

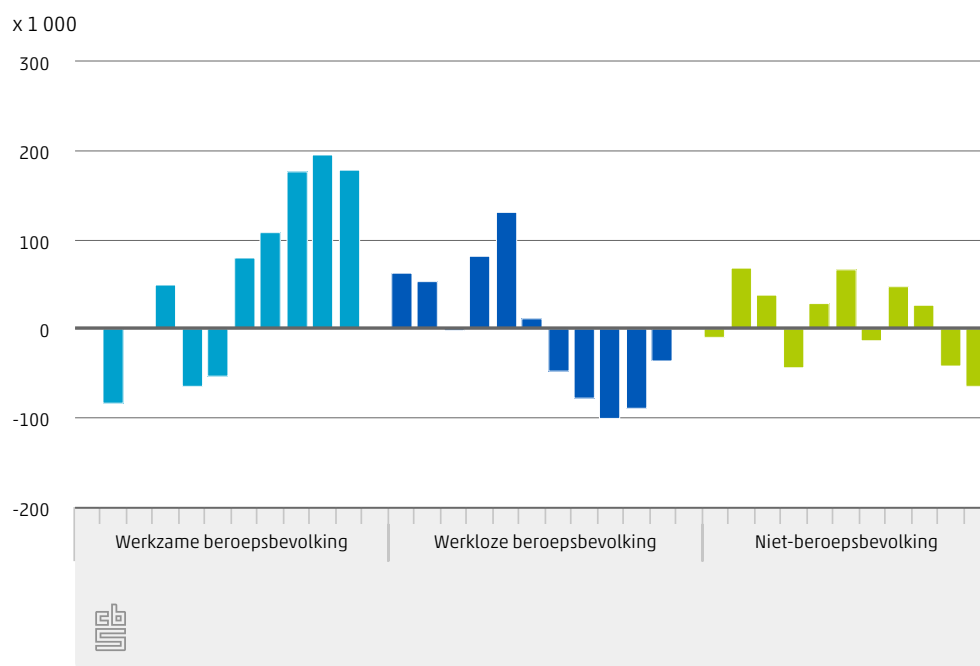
Cijfers over het aanbod op de arbeidsmarkt worden samengesteld op basis van gegevens uit de Enquête beroepsbevolking (EBB). Het CBS voert deze enquête uit onder personen van 15 jaar en ouder die in een particulier huishouden in Nederland wonen. De uitkomsten worden meestal gepresenteerd voor de bevolking van 15 tot 75 jaar. Daarmee sluit het CBS aan bij internationale afspraken over statistieken met betrekking tot de beroepsbevolking.

In 2019 waren er volgens de definities van de EBB gemiddeld 13,0 miljoen mensen van 15 tot 75 jaar. Doordat de EBB niet wordt uitgevoerd onder de bevolking in inrichtingen, instellingen en tehuizen (de institutionele bevolking), is dit aantal lager dan het eerder genoemde aantal van 13,2 miljoen volgens de Bevolkingsstatistiek.

## Beroepsbevolking verder gegroeid

De beroepsbevolking bestaat uit alle mensen van 15 tot 75 jaar die betaald werk hebben (de werkzame beroepsbevolking) en degenen die geen betaald werk hebben, maar wel recent naar werk hebben gezocht en daarvoor direct beschikbaar zijn (de werkloze beroepsbevolking). In 2019 groeide de beroepsbevolking met 142 duizend personen, de grootste toename sinds 2008. Het aantal werkenden nam vorig jaar toe met bijna 179 duizend en het aantal werklozen nam af met ruim 36 duizend.

### 3.2 Beroepsbevolking, verandering t.o.v. een jaar eerder, 2009-2019

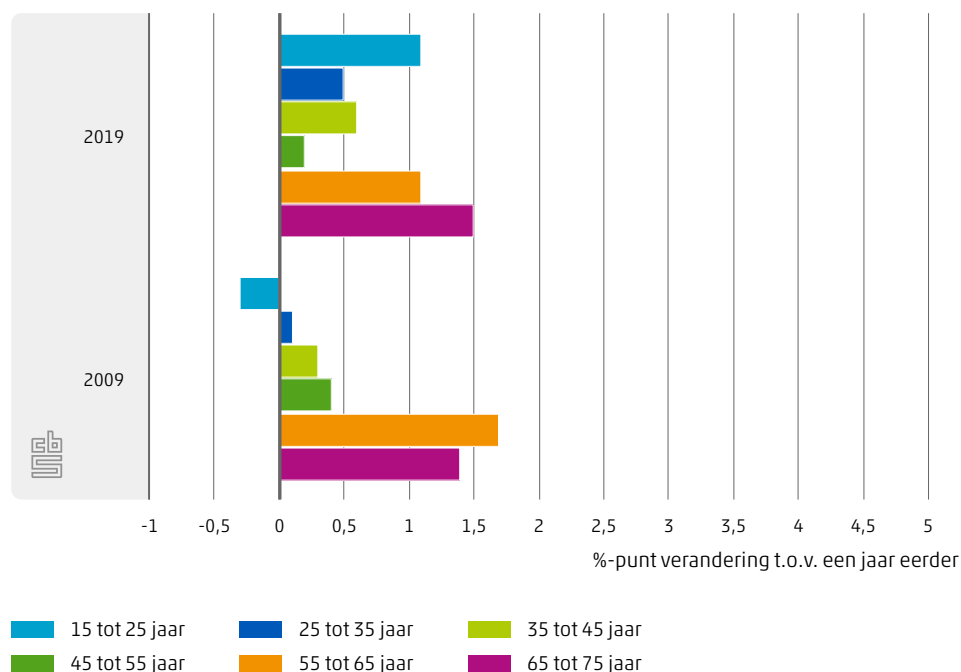


StatLine: [Arbeidsdeelname, kerncijfers](#).

In 2019 bedroeg de brutoarbeidsparticipatie 71,2 procent, een nieuw record. Dit percentage is het deel van de bevolking van 15 tot 75 jaar dat betaald werk heeft of werkloos is. De brutoarbeidsparticipatie was hiermee 0,7 procentpunt hoger dan in 2018. Voor het eerst lag de brutoarbeidsparticipatie ook boven het niveau van 2009. Tien jaar lang was dat het hoogste percentage (70,7) na 1969.

In 2009 groeide de beroepsbevolking minder sterk dan in 2019, vooral omdat toen, in het eerste jaar van de financiële crisis, het aantal werkenden nauwelijks toenam.

### 3.3 Ontwikkeling brutoarbeidsparticipatie



Arbeidsdeelname, kerncijfers.

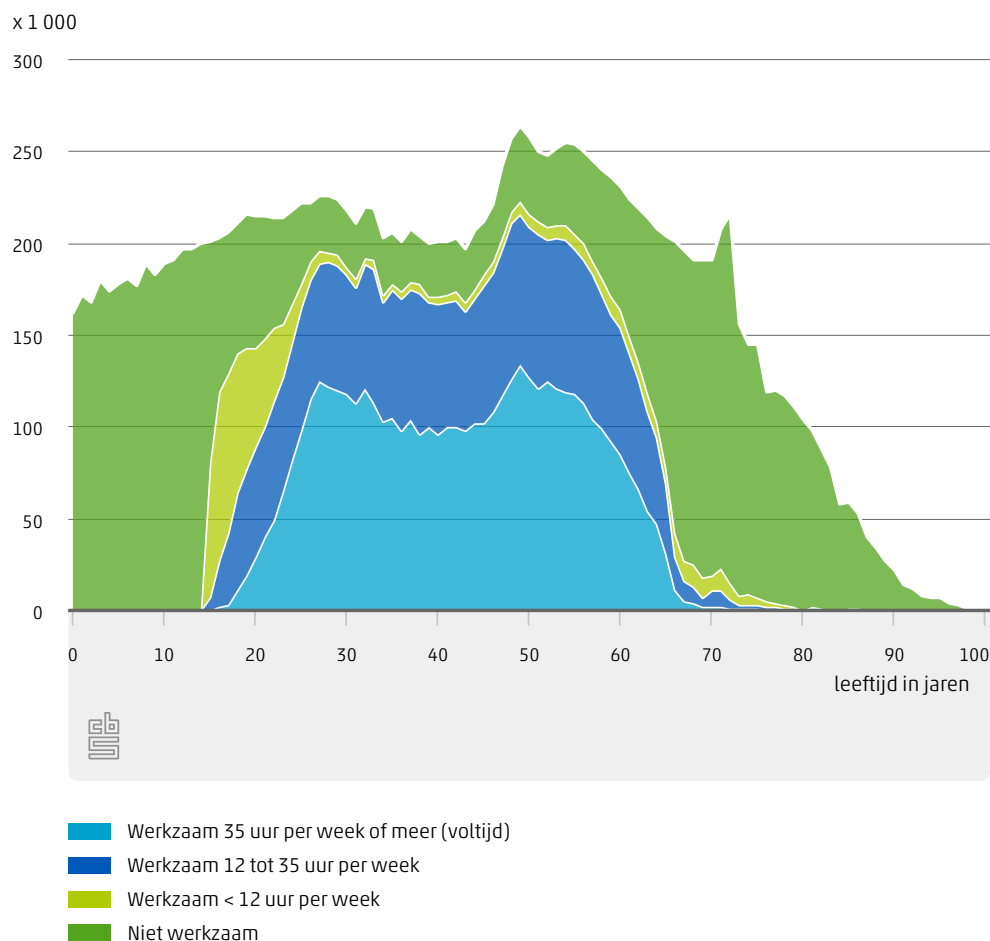
Vorig jaar nam de participatie in alle leeftijdsgroepen toe, het meest bij 55-plussers en jongeren. De brutoarbeidsparticipatie nam in alle leeftijdsgroepen van 15 tot 45 jaar ook sterker toe dan in 2009. Bij de 45- tot 65-jarigen was de groei minder sterk. In 2009 was bij 55- tot 65-jarigen de toename het grootst met 1,7 procentpunt. Door de afbouw van regelingen voor prepensioen en de toegenomen arbeidsparticipatie van vrouwen is de brutoparticipatie van deze leeftijdsgroep sindsdien verder gestegen, maar de laatste paar jaar minder sterk.

## 9,0 miljoen werkenden

In 2019 groeide de werkzame beroepsbevolking tot 9,0 miljoen, een groter aantal dan ooit tevoren. Dat aantal is overigens niet gelijk aan het aantal werkzame personen dat in hoofdstuk 2 van deze publicatie is vermeld. De werkzame beroepsbevolking omvat namelijk personen van 15 tot 75 jaar in een particulier huishouden die in Nederland wonen en betaald werk hebben, ongeacht in welk land ze werken. Bij de werkzame personen in hoofdstuk 2 wordt iedereen meegeteld die bijdraagt aan de productie in Nederland, ongeacht leeftijd en woonland. [Bijlage 2](#) licht deze verschillen nader toe.

Van de werkzame beroepsbevolking werkte in 2019 iets meer dan de helft voltijds. Bij jongeren tot 25 jaar en 65-plussers was het aandeel voltijders relatief klein. Onder mannen was het aandeel voltijders veel groter (72 procent) dan onder vrouwen (27 procent). Wel is het aandeel voltijdwerkende vrouwen in de laatste jaren licht toegenomen. Bij mannen is het aandeel voltijders juist gedaald.

### 3.4 Bevolking, verdeling werkzaam en niet-werkzaam, 2019

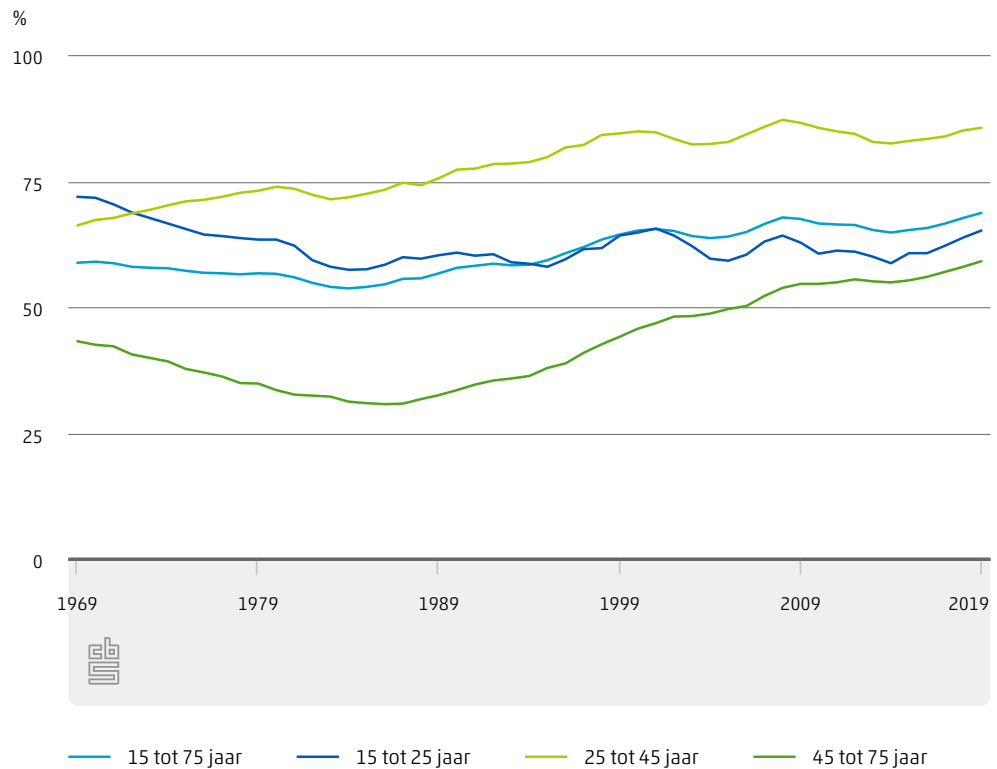


StatLine: [Werkzame beroepsbevolking, arbeidsduur, Arbeidsdeelname, jongeren en Arbeidsdeelname; ouderen.](#)

Het deel van de bevolking van 15 tot 75 jaar dat betaald werk heeft, wordt de nettoarbeidsparticipatie genoemd. In 2019 had 68,8 procent van alle 15- tot 75-jarigen een betaalde baan als werknemer of zelfstandige, 1,0 procentpunt meer dan een jaar eerder. Na 2008, het begin van de financiële crisis, bereikte de nettoarbeidsparticipatie in 2014 het laagste punt. Sindsdien is deze steeds toegenomen, waardoor de arbeidsdeelname vorig jaar voor het eerst weer boven het niveau van 2008 lag. Dat was eerder met 67,9 procent het hoogste niveau.

De toename van de participatie was niet bij alle groepen even sterk. Bij vrouwen was de nettoarbeidsparticipatie in 2019 in alle leeftijdsgroepen hoger dan in 2008, net als bij mannen van 45 jaar of ouder. Bij de mannen tot 45 jaar was de arbeidsdeelname lager dan voor het begin van de financiële crisis. Vooral alleenstaande mannen werkten in 2019 minder vaak dan toen.

### 3.5 Nettoarbeidsparticipatie, 1969-2019



StatLine: [Arbeidsdeelname, vanaf 1969](#).

### Mannen werken langer door

Cijfers over de arbeidsparticipatie per geboortecohort geven een ander perspectief op de ontwikkelingen in arbeidsparticipatie. De arbeidsparticipatie van jongere cohorten is bij vrijwel elke leeftijd hoger dan die van oudere cohorten. Vooral voor vrouwen gaat dat op (zie ook StatLine: [Nettoarbeidsparticipatie per geboortegeneratie](#)). Dit geldt niet voor mannen tussen de 15 en 55 jaar. Door de economische crisis die in 2008 begon was de arbeidsparticipatie van mannen tussen de 15 en 55 jaar in het jongste cohort lager dan bij de oudere cohorten.

Bij mannen valt vooral op dat zij steeds langer doorwerken. De hogere arbeidsdeelname is bijvoorbeeld zichtbaar bij vergelijking van 50-plussers met een verschillend geboortjaar. Van de vooroorlogse generaties was op 65-jarige leeftijd tussen de 10 en 13 procent werkzaam. Van de mannen die in de eerste vijf jaar na de Tweede Wereldoorlog zijn geboren, was op die leeftijd ruim 23 procent nog aan het werk. Hierbij speelt een rol dat regelingen voor vervroegde uittreding zijn ingetrokken of versoerd, waardoor werknemers later met pensioen gaan dan aan het begin van deze eeuw.

Sinds 2013 wordt de AOW-leeftijd stapsgewijs verhoogd, waardoor mensen in 2024 vanaf hun 67e jaar AOW krijgen. Van de mannen op 67-jarige leeftijd werkte in 2019 nog 20,0 procent. Van de vrouwen was dat 7,9 procent.

---

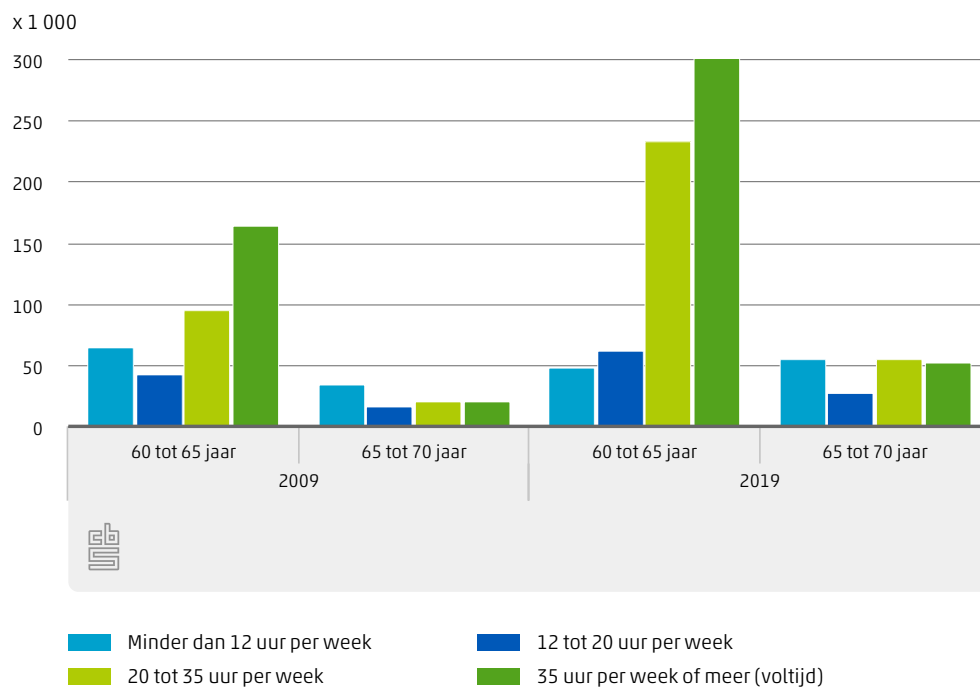
## Steeds meer ouderen aan het werk

Tussen 2009 en 2019 is het aantal werkende zestigers gestegen van 460 duizend naar 860 duizend. Deze toename is voor een deel toe te schrijven aan demografische ontwikkelingen: het aantal mensen in deze leeftijdsgroep is groter geworden. Maar ook de toegenomen participatie van ouderen in de afgelopen jaren heeft hieraan bijgedragen. Steeds meer ouderen werken door en tot op een hogere leeftijd.

Het totaal aantal zestigers is de laatste tien jaar toegenomen van 1,8 miljoen naar 2,1 miljoen mensen. Terwijl in 2009 bijna 26 procent van de zestigers betaald werk had, was dat in 2019 41 procent. Van de 60- tot 65-jarigen werkte 61 procent, terwijl dat tien jaar eerder 35 procent was. Van de 65- tot 70-jarigen had 19 procent betaald werk in 2019.

De gemiddelde leeftijd waarop werknemers met pensioen gaan, is in tien jaar tijd met 3 jaar opgelopen naar 65 jaar in 2018 (gegevens op basis van voornaamste inkomensbron). Zie ook: [Aanvullende statistieken: Pensioenleeftijd werknemers in 2018](#).

### 3.6 Zestigers met betaald werk



StatLine: [Arbeidsdeelname, ouderen](#).

---

## Arbeidsdeelname naar migratieachtergrond

Er waren in 2019 7,0 miljoen mensen met een Nederlandse achtergrond aan het werk, naast 1,0 miljoen mensen met een niet-westerse en 915 duizend met een westerse migratieachtergrond. De 15- tot 75-jarigen met een Nederlandse achtergrond hadden met 70,1 procent het vaakst betaald werk. Daarna volgden personen met een westerse



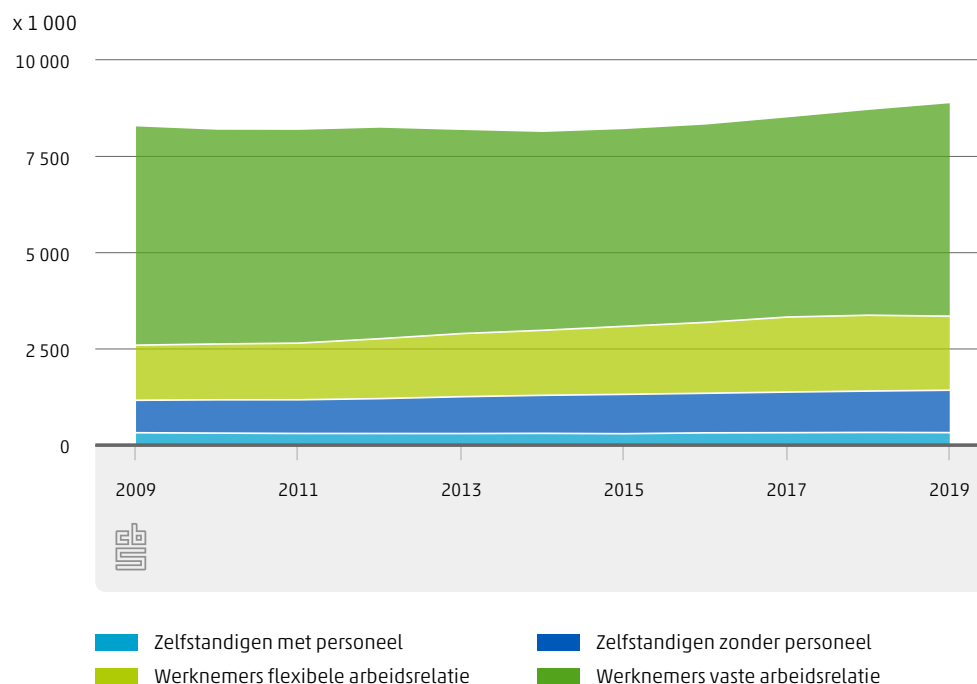
achtergrond (67,6 procent) en die met een niet-westerse migratieachtergrond (61,7 procent).

Na 2008, het begin van de financiële crisis, nam de arbeidsparticipatie van personen met een niet-westerse migratieachtergrond relatief veel af, waardoor het verschil met de groep met een Nederlandse achtergrond groter werd (55,3 procent versus 67,1 procent in 2015). In 2019 was de arbeidsparticipatie van zowel personen met een Nederlandse als met een niet-westerse achtergrond hoger dan het niveau vlak voor het begin van de financiële crisis. Het verschil tussen deze groepen was in 2019 bijna weer hetzelfde als elf jaar eerder.

StatLine: [Arbeidsdeelname; migratieachtergrond](#).

In 2019 waren er 7,5 miljoen werknemers. De meesten, 5,6 miljoen, hadden een vaste arbeidsrelatie, dat wil zeggen een contract voor onbepaalde tijd en een vast aantal uren per week. Het aantal vaste werknemers nam vanaf 2016 weer toe, maar was in 2019 nog wel lager dan voor het begin van de financiële crisis. Het aantal werknemers met een flexibele arbeidsrelatie is vrijwel voortdurend gegroeid, maar laat in 2019 een daling zien. In 2019 hadden 1,9 miljoen werknemers een flexibele arbeidsrelatie, 47 duizend minder dan een jaar eerder. Deze daling kwam vooral door een afname van het aantal uitzendkrachten en het aantal werknemers met een tijdelijk dienstverband. De rest van de werkenden, 1,5 miljoen, verrichtte geen arbeid in loondienst, maar werkte voor eigen rekening of risico. De meeste van hen waren zzp'er.

### 3.7 Werkzame beroepsbevolking (15 tot 75 jaar)



StatLine: [Werkzame beroepsbevolking, positie in de werkring](#).

---

## Vast en flexibel werk: verschillen in uitkomsten

De gegevens over de arbeidsrelatie van werknemers zijn gebaseerd op de Enquête beroepsbevolking (EBB). In 2019 liet de EBB een toename zien van het percentage werknemers met een vaste arbeidsrelatie en een afname van het percentage met een flexibele arbeidsrelatie.

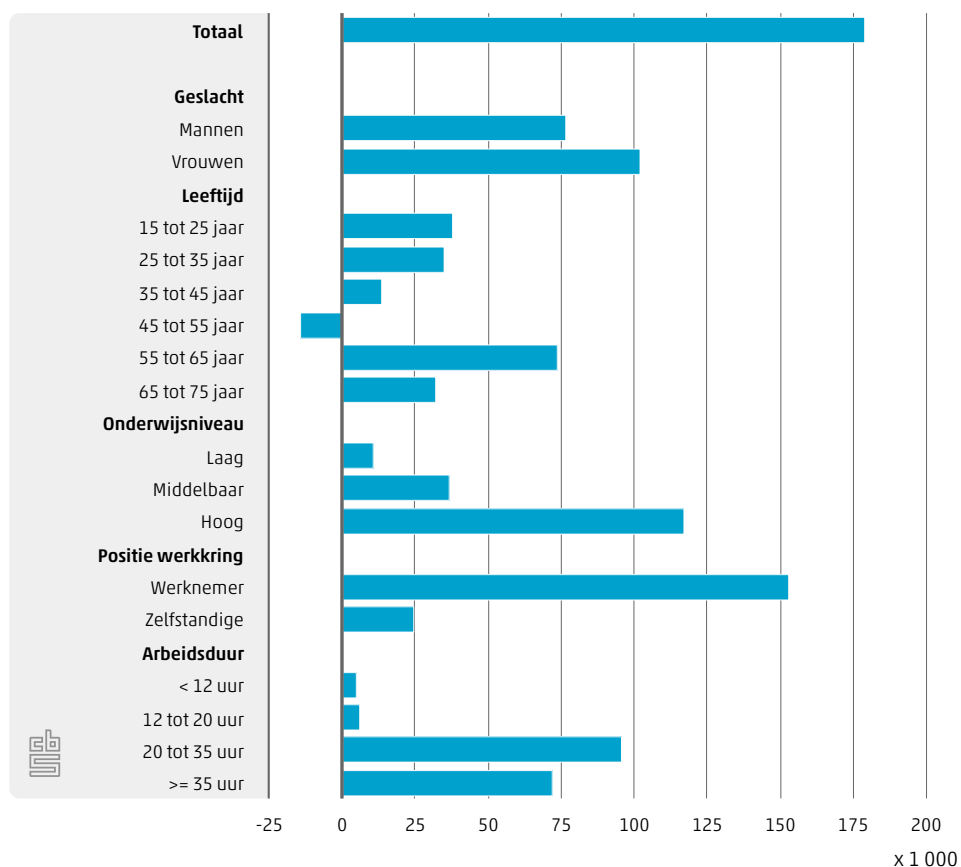
Daarnaast publiceert het CBS op basis van de Statistiek werkgelegenheid en lonen (SWL) over banen van werknemers, waarbij eveneens onderscheid wordt gemaakt tussen vast en flex. Bij vaste banen gaat het om reguliere werknemersbanen met een contract voor onbepaalde tijd; bij flexibele banen gaat het om reguliere werknemersbanen met een contract voor bepaalde tijd, uitzendbanen, oproepbanen en stagebanen.

Anders dan de EBB liet de SWL tot medio 2019 geen toename van het percentage vaste banen zien. Tot 2019 nam het percentage vaste banen volgens de SWL af en gedurende de eerste helft van 2019 bleef het vrijwel stabiel. Sinds de tweede helft van 2019 liet de SWL een toename zien.

Op dit moment onderzoekt het CBS in hoeverre de verschillen tussen EBB en SWL een rol spelen bij het uiteenlopende beeld van de recente ontwikkeling in vast en flexibel werk die niet te maken hebben met populatieverschillen.

---

### 3.8 Verandering samenstelling werkzame beroepsbevolking, 2019 t.o.v. 2018

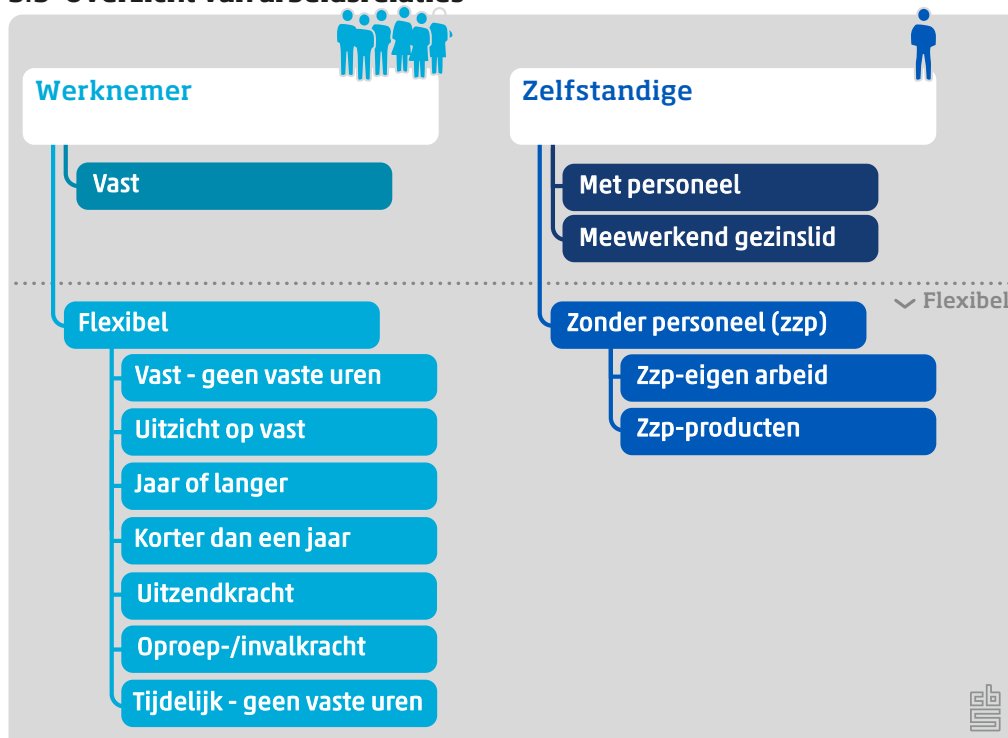


StatLine: [Werkzame beroepsbevolking, positie in de werkring.](#)

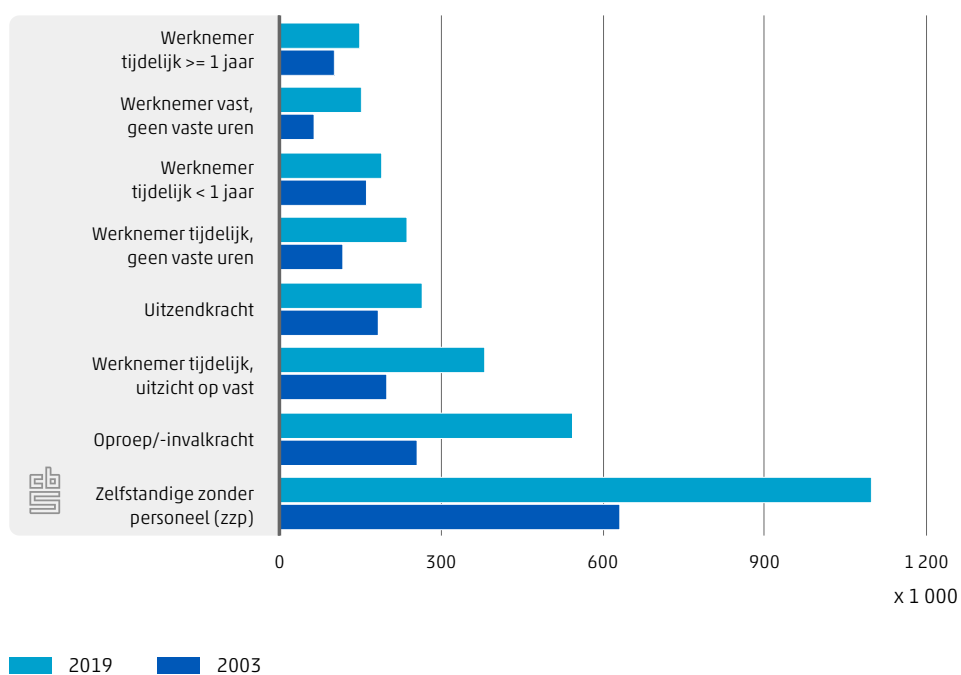
### 3,0 miljoen flexwerkers

In 2019 waren er 3,0 miljoen flexwerkers (15 tot 75 jaar) in Nederland. Het aantal flexibele werknemers is sinds 2003 toegenomen van 1,1 naar 1,9 miljoen. Wel is dit aantal ten opzichte van 2018 gedaald. In 2018 waren er bijna 2,0 miljoen flexibele werknemers. Het aantal zzp'ers groeide van ruim 630 duizend in 2003 naar 1,1 miljoen in 2019. De meesten (890 duizend) bieden eigen arbeid of diensten aan. De rest van de zzp'ers verkoopt producten. Daarmee is zzp-eigen arbeid de meest voorkomende flexvorm, gevolgd door de oproepkracht (545 duizend). De flexvormen die tussen 2003 en 2019 naar verhouding het meest zijn toegenomen, zijn de werknemers met een vast contract zonder vaste uren, de oproepkrachten en de tijdelijke werknemers zonder vaste uren.

### 3.9 Overzicht van arbeidsrelaties



### 3.10 Ontwikkeling flexwerkers



StatLine: [Werkzame beroepsbevolking, positie in de werkring.](#)

**Het Dossier flexwerk** geeft een actueel beeld van flexwerk in Nederland en bevat ook een rubriek met veel gestelde vragen.

---

## Zelfstandigen zonder personeel

In 2019 nam, net als in de voorafgaande jaren, het aantal zelfstandigen zonder personeel toe. Dat jaar telde Nederland 1,1 miljoen zelfstandigen zonder personeel, drie kwart van alle mensen die in hun voornaamste werkkring als zelfstandige werkten. Een zelfstandige zonder personeel is iemand die arbeid verricht voor eigen rekening of risico en geen mensen in dienst heeft. Dat kan in een eigen bedrijf of praktijk zijn, of als directeur-grootaandeelhouder. Overige zelfstandigen, zoals freelancers, worden ook tot de zelfstandigen zonder personeel gerekend. Van de zelfstandigen zonder personeel bood 81 procent vooral eigen arbeid of diensten aan, terwijl 19 procent vooral producten verkocht of grondstoffen aanbood.

In 2019 waren zelfstandigen zonder personeel voor het merendeel mannen, namelijk 6 op de 10. Daarnaast waren ze gemiddeld ouder dan werknemers: 59 procent was 45 tot 75 jaar, tegen 41 procent van de werknemers. Ook waren hoogopgeleiden oververtegenwoordigd. Van de zelfstandigen zonder personeel was 46 procent hoogopgeleid, tegen 37 procent van de werknemers. Ze werkten in 2018 in vergelijking met werknemers relatief vaak in de specialistische zakelijke dienstverlening, bouwnijverheid, landbouw en visserij en cultuur, sport en recreatie.

StatLine: [Zelfstandigen zonder personeel](#) en [Zelfstandigen zonder personeel naar bedrijfstak](#).

Vanuit de Inkomensstatistiek worden eveneens uitkomsten gepubliceerd over het aantal zzp'ers en over hun inkomen en vermogen, zie StatLine: [Zzp'ers o.b.v. de Inkomensstatistiek](#).

Het Dossier zzp geeft een actueel beeld van zzp'ers in Nederland en omvat ook een rubriek met veel gestelde vragen.

---

## Meer 'grote', minder 'kleine' anderhalfverdieners

In 2019 waren er 3,3 miljoen paren waarvan één of beide partners werkten. Anderhalfverdieners, waarbij de ene partner voltijds (35 uur of meer) en de andere in deeltijd werkt, is het verdienertype dat bij deze stellen het meest voorkomt. Steeds vaker gaat het om 'grote' anderhalfverdieners, waarbij de deeltijder 20 tot 35 uur per week werkt. Het aandeel 'grote' anderhalfverdieners nam sinds 2003 toe van 27 procent naar 37 procent. Tegelijkertijd daalde het aandeel 'kleine' anderhalfverdieners, met een partner in een deeltijdbaan van minder dan 20 uur per week. Ook het percentage eenverdieners was in 2019 aanzienlijk lager dan in 2003.

StatLine: [Arbeidsdeelname paren](#).

---

---

## Meer mensen werken vanuit huis

Tussen 2013 en 2019 is een groter deel van de werkende bevolking vanuit huis gaan werken. Het aantal nam toe met 652 duizend. De stijging was groter bij vrouwen dan bij mannen. In 2019 werkten 3,5 miljoen Nederlanders gewoonlijk of incidenteel thuis. Dat is 39 procent van alle werkenden. In 2013 was dat ruim 34 procent.

Mannen werkten vaker thuis dan vrouwen, maar dit verschil is in de afgelopen jaren wel kleiner geworden. In 2019 werkte 40 procent van de mannen thuis en 38 procent van de vrouwen. In 2013 was dat respectievelijk 37 procent en bijna 32 procent.

De meeste thuiswerkers – ruim 6 op de 10 – werkten incidenteel thuis, al dan niet op een vaste dag. De rest werkte gewoonlijk thuis, dat wil zeggen doorgaans in of vanuit de eigen woning. Het aantal incidentele thuiswerkers nam tussen 2013 en 2019 meer toe dan het aantal mensen die gewoonlijk thuiswerken.

StatLine: [Thuiswerkers](#).

---

---

## Jongeren zonder startkwalificatie zonder werk

Van de 181 duizend jongeren van 15 tot 27 jaar die zonder startkwalificatie het onderwijs hebben verlaten, hadden 70 duizend geen werk in 2019. Dat is 39 procent. Dat zijn er relatief veel, vergeleken met de jongeren die wel een startkwalificatie hebben. Van de 625 duizend jongeren die geen onderwijs volgden, maar wel een startkwalificatie hadden, hadden 66 duizend jongeren vorig jaar geen werk (ruim 10 procent).

Bijna 32 duizend niet-werkende en niet-onderwijsvolgende 15- tot 27-jarigen zonder startkwalificatie wilden wel werken, maar konden geen werk vinden. Van de 70 duizend jongeren die zonder startkwalificatie het onderwijs hebben verlaten en geen werk hadden, gaven er bijna 39 duizend aan niet te willen of kunnen werken. Een veel voorkomende reden om niet te werken is ziekte of arbeidsongeschiktheid. Als ze werk hebben, is dat vaker op een lager beroepsniveau dan werkende leeftijdgenoten met een startkwalificatie.

StatLine: [Arbeidsdeelname; jongeren \(15 tot 27 jaar\)](#).

---

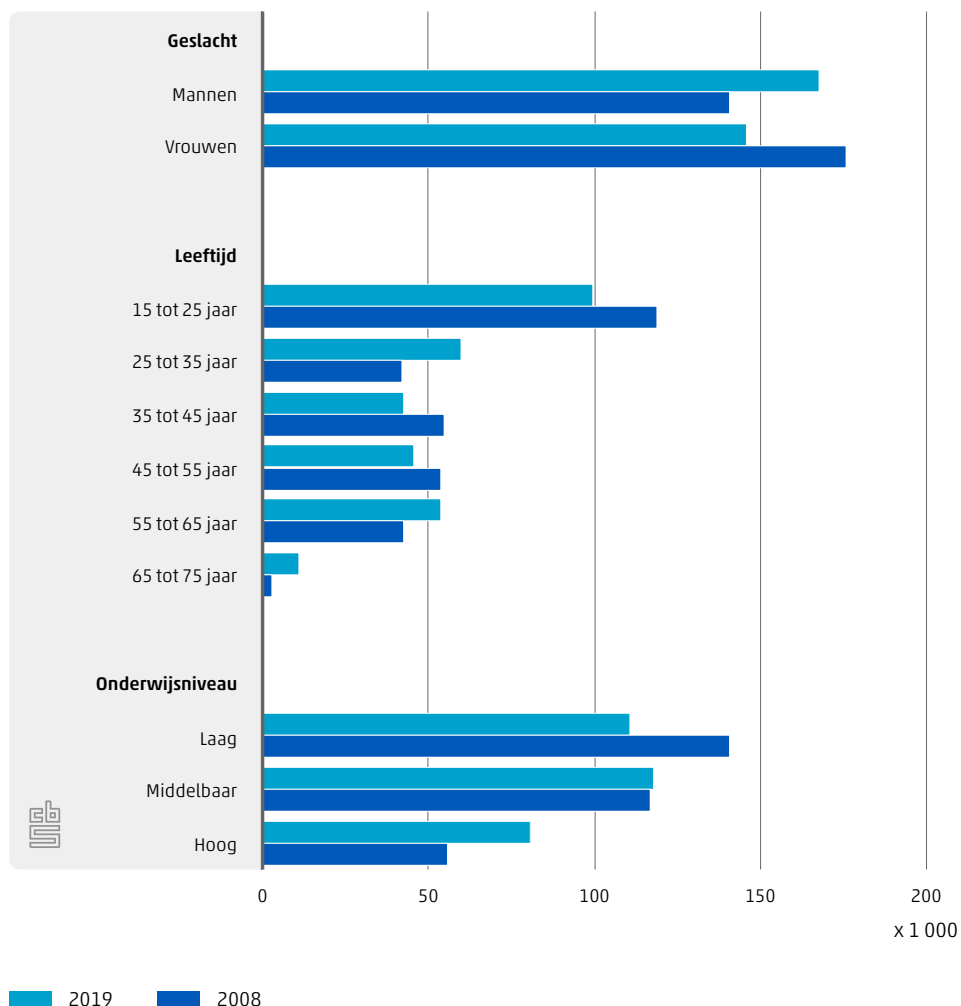
---

## Werkloosheid in 2019 op het laagste niveau sinds 2001

In 2014 piekte de werkloosheid met 7,4 procent, waarna een daling inzette die vorig jaar resulteerde in een lager percentage dan in 2008, net voor het uitbreken van de financiële crisis. Hiermee was de werkloosheid met 3,4 procent in 2019 ook op het laagste niveau sinds 2001. Toen was 3,3 procent van de beroepsbevolking werkloos.

Bij een vergelijking van 2019 en 2008 valt vooral het grotere aantal werkloze mannen op. In 2019 waren 168 duizend mannen werkloos, tegenover 141 duizend in 2008. Van de mannelijke beroepsbevolking van 25 tot 45 jaar was vorig jaar 2,7 procent werkloos. Dat percentage is bijna tweeënhalve keer zo hoog als in 2008, toen dat 1,1 procent was. Ook was in 2019 het aantal werkloze hoogopgeleiden, 25- tot 35-jarigen en 55-plussers hoger dan in 2008.

### 3.11 Samenstelling werkloze beroepsbevolking (15 tot 75 jaar)



StatLine: [Werkloze beroepsbevolking, persoonskenmerken en Werkloosheidsduur](#).

In 2019 waren 95 duizend werklozen een jaar of langer op zoek naar werk. Daarmee was 30 procent van alle werklozen langdurig werkloos. In 2015 kende het aandeel langdurig werklozen nog een piek met 43 procent.

### Aantal werklozen afgenomen met 36 duizend

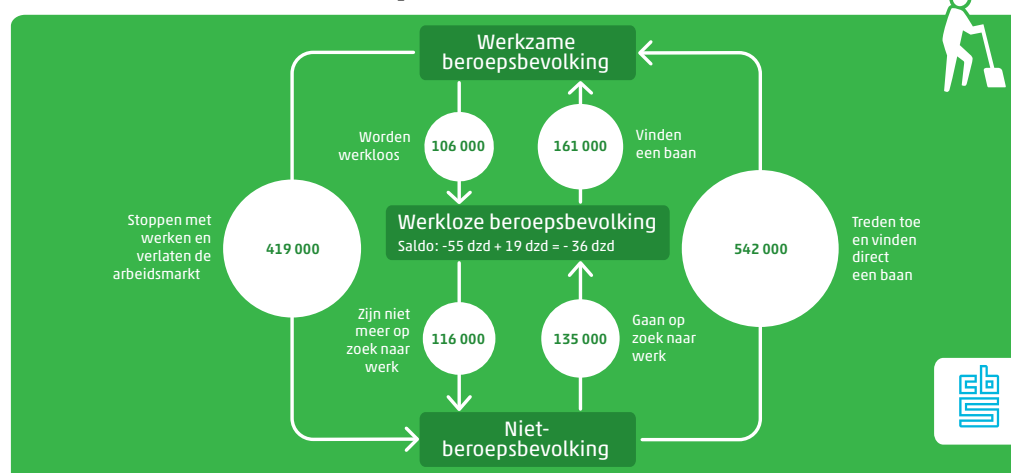
Voortdurend komen er mensen bij op de arbeidsmarkt, anderen trekken zich terug. Tegenover degenen die hun werk kwijtraken, staan werklozen die betaald werk vinden. Mensen kunnen werkloos raken doordat ze hun werk verliezen. Maar ook mensen die de arbeidsmarkt op komen en op zoek gaan naar werk, zoals schoolverlaters en herintreders, worden tot de werklozen gerekend.

In 2019 waren gemiddeld 314 duizend mensen werkloos. Een jaar eerder waren dat er 350 duizend. In die periode is het aantal werklozen dus met 36 duizend afgenomen. Deze ontwikkeling is een resultaat van stromen tussen de werkzame en werkloze beroepsbevolking, en tussen de werkloze en niet-beroepsbevolking.

In 2019 vonden meer werklozen werk dan dat er mensen met werk werkloos werden: 161 duizend werklozen vonden een betaalde baan, terwijl 106 duizend werkenden werkloos werden. Daarmee verminderde het aantal werklozen met 55 duizend. Anders gezegd: de netto-instroom in werkloosheid vanuit de werkzame beroepsbevolking was negatief.

In dezelfde periode was het aantal mensen dat de arbeidsmarkt op kwam en werkloos werd groter dan het aantal werklozen dat de arbeidsmarkt verliet. Tegenover de 135 duizend personen die toetraden tot de arbeidsmarkt en werkloos werden, stonden 116 duizend werklozen die zich terugtrokken van de arbeidsmarkt. Bij het werkloosheidscijfer moest 19 duizend worden opgeteld. De netto-instroom in werkloosheid vanuit de niet-beroepsbevolking was dus positief.

### 3.12 Stromen tussen arbeidsposities, 2019 t.o.v. 2018



StatLine: [Wisselingen arbeidspositie](#).

## Meer mensen wisselen van beroep

Meer werkenden wisselden de laatste jaren van beroep. Na een hoogtepunt in 2008 van meer dan een miljoen beroepswisselaars, daalde het aantal tot 777 duizend in 2014. Sinds 2015 is het aantal mensen dat naar een ander beroep overstapt weer toegenomen.

In 2019 waren er 1,1 miljoen mensen tussen 15 en 75 jaar met een ander beroep dan het jaar ervoor. In de meeste gevallen (813 duizend) ging het om een overstap naar een andere beroepsklasse, bijvoorbeeld van een pedagogisch beroep naar een zorgberoep. Deze beroepsklassewisselaars wisselden in 2019 naar verhouding het vaakst vanuit transport- en logistieke beroepen, commerciële beroepen en dienstverlenende beroepen. Het overige deel van de beroepswisselaars (324 duizend) oefende wel een ander beroep uit, maar bleef werken binnen dezelfde beroepsklasse.



**Wisseling van beroep komt naar verhouding vaak voor onder jongeren van 15 tot 25 jaar. Van alle beroepswisselaars in 2019 waren er 352 duizend in die leeftijdsgroep. Deels gaat het om schoolgaande jongeren met een bijbaan. Denk aan kassamedewerkers (ingedeeld bij de commerciële beroepen), horecapersoneel (dienstverlenende beroepen) of vakkenvullers en dagbladbezorgers (transport en logistieke beroepen). Iemand die kassamedewerker is en overstapt naar een baan als vakkenvuller, verandert dus van beroepsklasse.**

**StatLine: [Werkzame beroepsbevolking naar beroep en Beroepswisseling; beroepsklasse.](#)**

---

## **Onbenut arbeidspotentieel**

In 2019 waren er 4,1 miljoen mensen van 15 tot 75 jaar die niet werkten. Uiteraard zijn die niet allemaal werkloos. Volgens de richtlijnen van de International Labour Organization (ILO) telt iemand als werkloos als die recent naar werk heeft gezocht en direct aan de slag kan. Verreweg de meeste mensen (3,2 miljoen) die geen betaald werk hebben, willen of kunnen niet werken, bijvoorbeeld omdat ze een opleiding volgen, moeten zorgen voor een gezin, ziek zijn of te oud.

Naast de 314 duizend werklozen waren er in 2019 mensen die óf recent hebben gezocht (154 duizend) óf direct beschikbaar zijn voor werk (212 duizend). Deze twee groepen worden niet tot de werklozen gerekend. Die moeten namelijk aan beide voorwaarden voldoen. Samen met de werklozen zijn dat 680 duizend mensen die geen betaald werk hebben, maar wel beschikbaar zijn voor werk en/of hiernaar hebben gezocht. Zij vormen het onbenut arbeidspotentieel zonder werk.

Hiermee was het aantal personen in het onbenut arbeidspotentieel zonder werk vorig jaar het laagste na 2008. Het onbenut arbeidspotentieel zonder werk nam sinds het begin van de financiële crisis in 2008 toe tot bijna 1,2 miljoen personen in 2014. Hierna is dat aantal met 486 duizend afgenomen. Met 346 duizend was de daling in de werkloze beroepsbevolking duidelijk groter dan die van het overige arbeidspotentieel zonder werk, dat met 140 duizend afnam.

## **Deeltijders die meer uren willen werken**

Ook onder werkenden is er onbenut potentieel. Het gaat dan om mensen die in deeltijd werken, maar graag het aantal uren zouden willen uitbreiden en ook beschikbaar zijn. Zij worden ook wel onderbenutte deeltijdwerkers genoemd en vormen het onbenut arbeidspotentieel met werk. In 2019 ging het om 335 duizend mensen. Dat is bijna 4 procent van de werkzame beroepsbevolking. Het totale onbenut arbeidspotentieel – dus met én zonder werk – kwam daarmee uit op iets meer dan 1,0 miljoen mensen. Aan het eind van de crisis in 2014, toen de arbeidsmarkt ruim was, ging het nog om 1,7 miljoen. Sindsdien nam het aantal onderbenutte deeltijdwerkers af met 248 duizend.

### 3.13 Binding van de bevolking met de arbeidsmarkt, 2019



StatLine: Arbeidsdeelname, binding met de arbeidsmarkt.

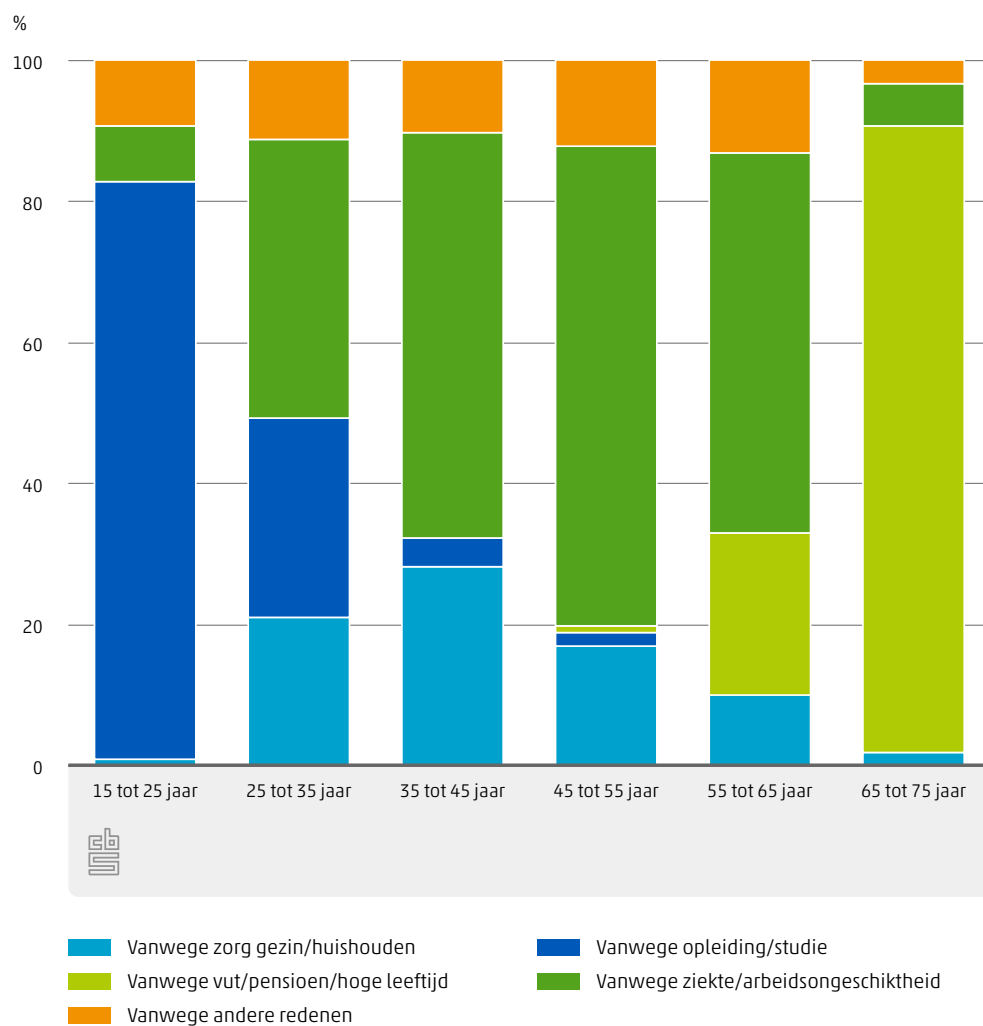
## 3,2 miljoen mensen willen of kunnen niet werken

Naast de werkzamen, werklozen en het overig onbenut arbeidspotentieel zonder werk, waren er in 2019 dus ook nog 3,2 miljoen personen die niet op zoek waren naar werk, niet op korte termijn konden beginnen en niet wilden of konden werken. Bijna de helft noemde pensioen of hoge leeftijd als reden om niet te willen werken. Daarbij gaat het vooral om 65-plussers.

Andere redenen om geen betaald werk te willen of kunnen doen, zijn opleiding of studie, ziekte of arbeidsongeschiktheid en zorg voor gezin of huishouden. Jongeren wijzen vooral op een opleiding of studie. Bij 25- tot 65-jarigen speelt relatief vaak dat zij niet kunnen werken vanwege ziekte of arbeidsongeschiktheid. Verder wijzen 25- tot 45-jarigen, voornamelijk vrouwen, vaak op zorgtaken voor het gezin of huishouden.

Het aantal mensen, met name vrouwen, die vanwege zorgtaken niet willen werken, is afgenomen tot 207 duizend, in 2003 was dat nog meer dan een half miljoen. Het aantal mensen van 55 tot 65 jaar die niet willen werken wegens pensioen of hoge leeftijd nam nog sterker af, van ruim een half miljoen in 2003 naar 130 duizend in 2019.

### 3.14 Personen die niet willen of kunnen werken, 2019



StatLine: [Arbeidsdeelname, binding met de arbeidsmarkt](#).

## Arbeidsmarkt regionaal

Veel arbeidsmarktgegevens zijn ook per regio bekend. Hieruit blijkt bijvoorbeeld dat het werkloosheidspercentage in 2019 het hoogst was in de gemeenten Rotterdam (5,9) en Groningen (5,4) en het laagst in de gemeenten Edam-Volendam, Renswoude, Staphorst en Tubbergen (2,2).

Meer cijfers:

- [Vacatures per provincie](#)
- [Werkzame en werkloze beroepsbevolking per woongemeente](#)
- [Banen van werknemers: gemeente x bedrijfstak](#)
- [Banen van werknemers: woonregio x werkregio](#)
- [Regionale kerncijfers; nationale rekeningen](#)
- [Inkomen van personen; persoonskenmerken en regio](#)
- [Personen met een uitkering per woongemeente.](#)

---

## Arbeidsmarkt internationaal

Eurostat, het bureau voor de statistiek van de Europese Unie, publiceert voor alle EU-lidstaten onder meer cijfers over:

- [Vacatures](#)
- [Werkzame personen](#)
- [Werkgelegenheid \(gewerkte uren en banen\) per bedrijfstak](#)
- [Werkloosheid](#)
- [Onbenut arbeidspotentieel](#)
- [Beroepsbevolking](#)
- [Deeltijdwerk](#)
- [Arbeidskosten per bedrijfstak](#)
- [Arbeidskostenindex](#)
- [Lonen.](#)

Door de ILO, de International Labour Organization, worden cijfers gepubliceerd over landen in de hele wereld (zie [www.ilo.org](http://www.ilo.org)).

---

# 4 Arbeidsomstandigheden

De omstandigheden waaronder mensen werken, beïnvloeden hun functioneren en de mate waarin ze voor de arbeidsmarkt beschikbaar zijn en blijven. Zo kan lichamelijk of mentaal zwaar werk ten koste gaan van gezondheid, vitaliteit en productiviteit. Ook het combineren van arbeid en familie- of gezinstaken speelt een rol bij de inzetbaarheid van werkenden. Daarnaast kan een langdurige ziekte, aandoening of handicap gepaard gaan met belemmeringen bij het uitvoeren van werk. Dit hoofdstuk geeft een globaal overzicht van deze en andere aspecten van de werksituatie van werknemers. Waar mogelijk is ook een vergelijking met de situatie van zelfstandig ondernemers gemaakt.

In samenwerking met TNO verzamelt het CBS gegevens over de arbeidsomstandigheden van werknemers met de jaarlijkse [Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden \(NEA\)](#) en van zelfstandig ondernemers met de tweejaarlijkse [Zelfstandigen Enquête Arbeid \(ZEA\)](#). Verder komt de informatie over ziekteverzuim uit de [kwartaalenquête ziekteverzuim](#).

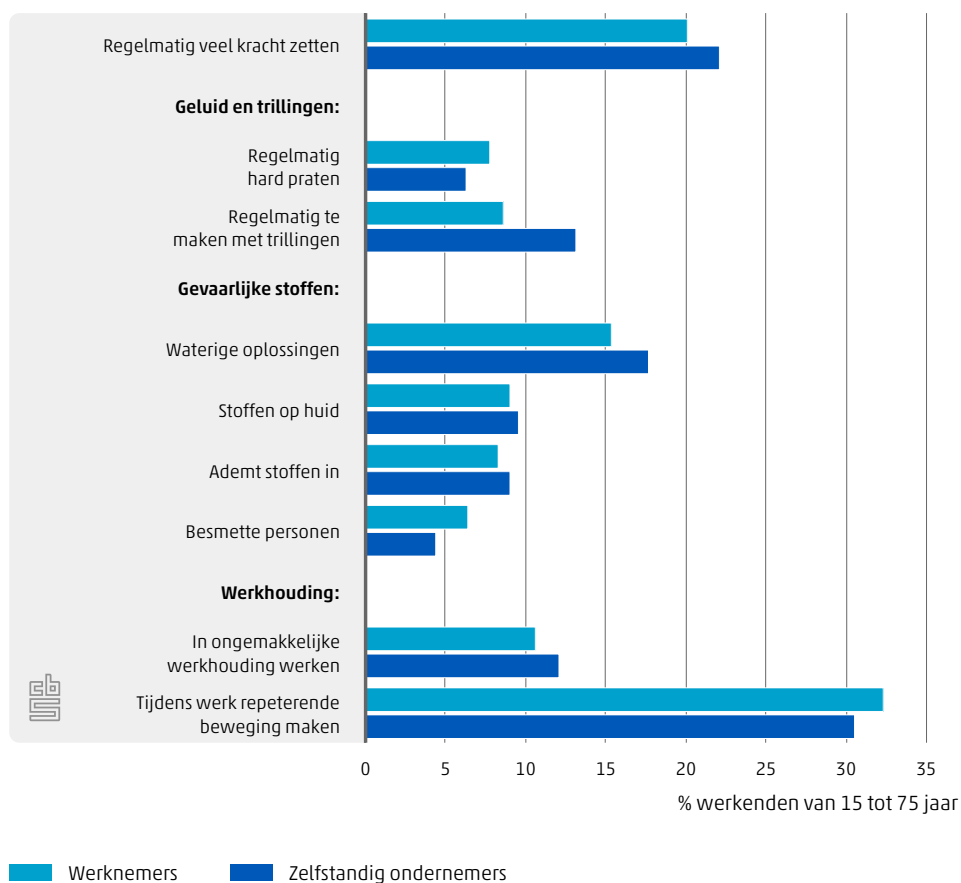
## Repeterende bewegingen meest voorkomende fysieke arbeidsbelasting

De fysieke arbeidsbelasting is onder meer te meten aan de frequentie waarmee mensen bij hun werk veel kracht moeten zetten en de mate waarin zij geluiden en trillingen in de werkomgeving waarnemen. Ook de werkhouding, het werken met gevaarlijke stoffen en gevaarlijk werk bepalen hoe zwaar de arbeidsbelasting is.

De meest voorkomende fysieke arbeidsbelasting is het maken van repeterende bewegingen tijdens het werk: in 2019 gaven 3 op de 10 werknemers en zelfstandig ondernemers aan regelmatig repeterende bewegingen te moeten maken. Ook gaf 1 op de 5 aan regelmatig veel kracht te moeten zetten. Het werken met water of met waterige oplossingen behoort eveneens tot de meest voorkomende vormen van fysieke belasting.

Zelfstandig ondernemers krijgen vaker dan werknemers regelmatig te maken met trillingen tijdens het werk. Ook werken zelfstandig ondernemers vaker met waterige oplossingen en melden ze vaker dat ze regelmatig veel kracht zetten. Werknemers werken weer vaker met mogelijk besmette personen en hebben vaker werk waarbij steeds dezelfde bewegingen gemaakt moeten worden.

## 4.1 Fysieke arbeidsbelasting, 2019



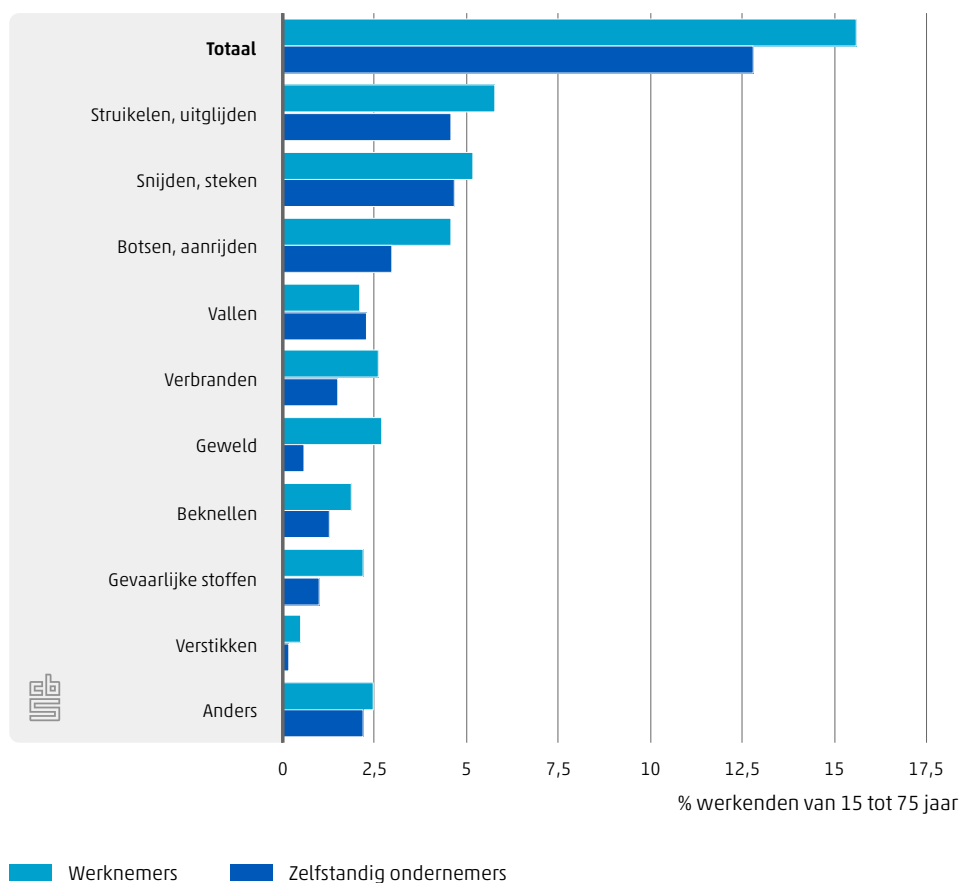
Bron: CBS, TNO

StatLine: [Fysieke arbeidsbelasting van werknemers](#) en [Fysieke arbeidsbelasting van zelfstandig ondernemers](#).

### 1 op de 6 werknemers doet gevaarlijk werk

Van alle werknemers gaf 16 procent aan vaak of altijd gevaarlijk werk te doen. De meest voorkomende vorm van gevaar tijdens het werk is struikelen of uitglijden. Verder is snijden of steken een gevaar dat relatief vaak genoemd wordt. In de bedrijfstak vervoer en opslag werd in 2019 met ruim 1 op de 3 werknemers het vaakst gevaarlijk werk verricht. Ook in de bouw (30 procent) en de horeca (27 procent) verrichtten relatief veel werknemers naar eigen zeggen altijd of vaak gevaarlijk werk. Zelfstandig ondernemers gaven in 2019 met 13 procent wat minder vaak dan werknemers aan altijd of vaak gevaarlijk werk te moeten doen. Struikelen of uitglijden, en snijden of steken zijn ook bij deze groep de meest genoemde vormen van gevaarlijk werk.

## 4.2 Werkenden die gevaarlijk werk doen, 2019



Bron: CBS, TNO  
StatLine: [Gevaarlijk werk door werknemers](#) en [Gevaarlijk werk door zelfstandig ondernemers](#).

## Gevaarlijkste beroepen gedomineerd door mannen

**Mannen gaven in 2019 vaker dan vrouwen aan altijd of vaak gevaarlijk werk te doen: 21 procent tegenover 10 procent. In beroepen waarin werknemers het vaakst aangaven gevaarlijk werk te verrichten, werkten daarnaast ook overwegend mannen. Van de bestuurders van voertuigen gaf de helft aan altijd of vaak gevaarlijk werk te doen. Ook bij beveiligingswerkers, bouwarbeiders en elektriciens was dat percentage relatief hoog (zie nieuwsbericht: [Gevaarlijkste beroepen gedomineerd door mannen](#)).**

De fysieke arbeidsbelasting die werknemers ervaren, heeft zich tussen 2014 en 2019 niet in een duidelijke richting ontwikkeld. Bij enkele vormen valt een lichte daling te constateren, zoals bij het maken van repeterende bewegingen en het werken met water of waterige oplossingen. Bij andere vormen nam de belasting juist wat toe, zoals contact met besmette personen, het aanraken of inademen van stoffen, hard praten om verstaanbaar te zijn op de werkplek en regelmatig in een ongemakkelijke werkhouding werken.

Ook voor de zelfstandig ondernemers is er geen eenduidige ontwikkeling. Wel zijn er enkele kleine verschillen waar te nemen. In vergelijking met 2015 is het aandeel dat werkt met trillingen licht afgenomen, net als de groep die regelmatig repeterende bewegingen maakt tijdens het werk. Daartegenover staat dat zelfstandig ondernemers in 2019 wel wat vaker

dan in 2015 regelmatig veel kracht moeten zetten, regelmatig hard moeten praten, moeten werken met waterige oplossingen, stoffen aanraken of inademen en in een ongemakkelijke werkhouding moeten werken.

## Werknemers ervaren meer werkdruk dan zelfstandigen

De psychosociale (geestelijke) arbeidsbelasting wordt gemeten aan de werkdruk (kwantitatieve taakeisen) en de zelfstandigheid in het werk (autonomie). Als de druk hoog is en werkenden weinig zelfstandigheid ervaren bij het uitvoeren van het werk, kunnen er werkgerelateerde psychische vermoeidheidsklachten (burn-outklachten) ontstaan. Ook emotioneel zwaar werk en ongewenst gedrag van klanten en collega's dragen bij aan de psychosociale arbeidsbelasting.

In 2019 gaf 46 procent van de werknemers aan vaak of altijd heel veel werk te moeten doen. Daarnaast werkt 35 procent van de werknemers vaak of altijd erg snel en 30 procent vaak of altijd extra hard. In de financiële dienstverlening geven werknemers het vaakst aan dat ze erg snel moeten werken, in het onderwijs wordt het vaakst heel veel en extra hard gewerkt. Tussen 2016 en 2017 nam de werkdruk van werknemers wat toe, en daarna is deze weer iets afgenomen.

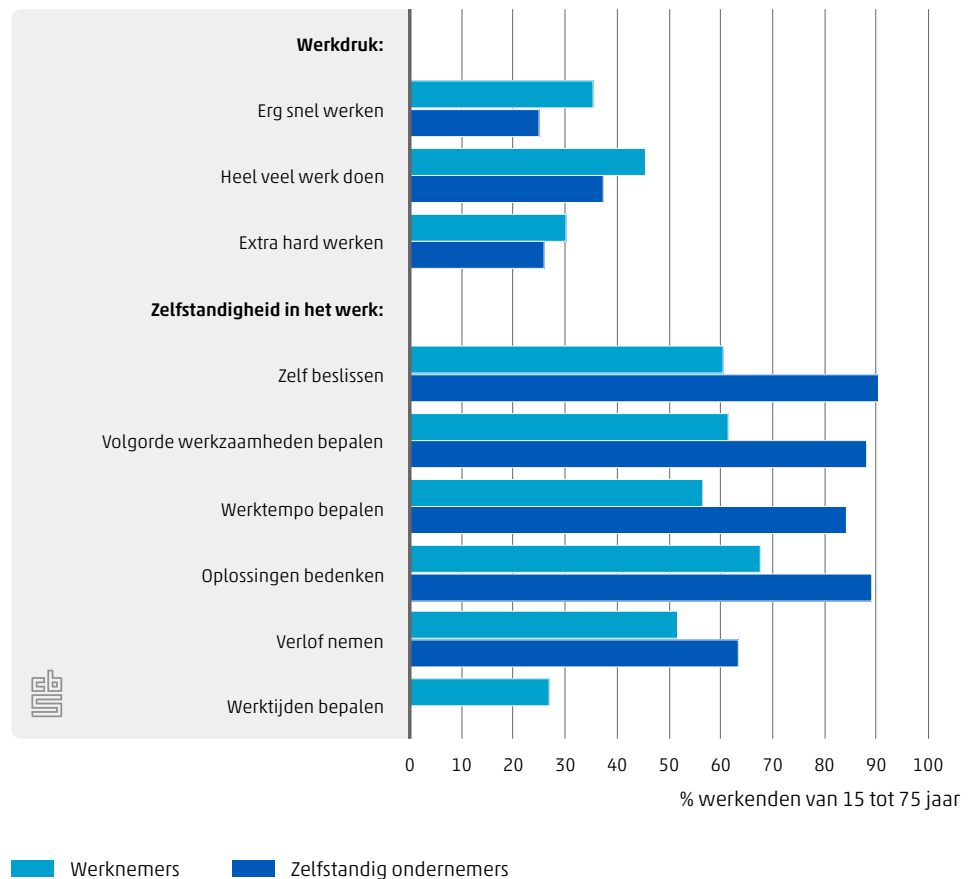
De gerapporteerde werkdruk van zelfstandig ondernemers is lager dan onder werknemers. Zo gaf 37 procent van de zelfstandig ondernemers aan heel veel werk te doen, 26 procent extra hard te werken, en 25 procent vaak of altijd erg snel te moeten werken. In vergelijking met 2015 en 2017 is de werkdruk onder zelfstandig ondernemers in 2019 wat afgenomen.

Als het gaat om zelfstandigheid in het werk, geeft een meerderheid van de werknemers aan regelmatig zelf te kunnen beslissen over uitvoering, volgorde en tempo van het werk. Verder kan de helft van de werknemers zelf beslissen over het opnemen van verlof en ruim een kwart over de eigen werktijden. In vergelijking met de voorafgaande vijf jaren kunnen werknemers in 2019 met name vaker zelf beslissen over de werktijden en het opnemen van verlof.

Bij zelfstandig ondernemers is de autonomie in het werk over het algemeen aanzienlijk hoger dan bij werknemers. Verder is in vergelijking met 2015 en 2017 vooral het aandeel toegenomen dat zelf kan beslissen over het nemen van verlof.



### 4.3 Werkdruk en zelfstandigheid, 2019



Bron: CBS, TNO

StatLine: [Werkdruk en zelfstandigheid van werknemers en Werkdruk en zelfstandigheid van zelfstandig ondernemers.](#)

Gemiddeld over alle zes de onderzochte indicatoren (zelf beslissen, bepalen in welke volgorde het werk gedaan wordt, werktempo bepalen, oplossingen bedenken, verlof nemen en werktijden bepalen) hadden werknemers in de bedrijfstak financiële dienstverlening de meeste zelfstandigheid in het werk en werknemers in de horeca de minste.

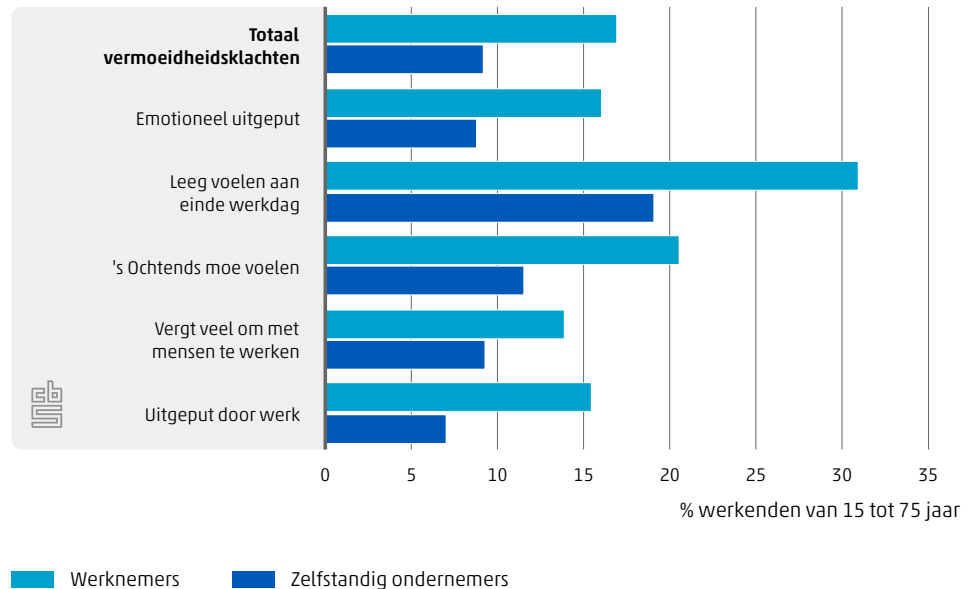
### **Van alle werknemers is 17 procent psychisch vermoeid door werk**

In 2019 zei 17 procent van alle werknemers zich enkele keren per maand of vaker psychisch vermoeid te voelen door het werk (burn-outklachten). Psychische vermoeidheidsklachten kunnen zich onder meer uiten in een gevoel van leegte aan het einde van de werkdag; 31 procent heeft vaker dan eens per maand zulke gevoelens. Ook vermoeidheid in de ochtend bij de confrontatie met het werk is een relatief veel voorkomende vorm van werkgerelateerde psychische vermoeidheid.

Relatief veel werknemers van 25 tot 35 jaar ervoeren een enkele keer of vaker per maand psychische vermoeidheidsklachten door het werk, namelijk 21 procent in 2019. Bij werknemers in andere leeftijdsgroepen kwam dat minder vaak voor. Verder had het onderwijs met 23 procent het hoogste percentage psychisch vermoeide werknemers, de landbouw en visserij met 9 procent het laagste.

Zelfstandig ondernemers hebben minder last van psychische vermoeidheid door het werk dan werknemers. In 2019 had 9 procent van hen geregeld psychische vermoeidheidsklachten. Bij werknemers was dat dus bijna twee keer zoveel. Hierbij speelt een rol dat zelfstandig ondernemers over het algemeen minder werkdruk en tegelijkertijd meer autonomie ervaren bij het uitoefenen van het werk dan werknemers. Beide factoren zijn van belang bij de mate waarin werkenden zich psychisch vermoeid voelen door het werk.

#### 4.4 Psychische vermoeidheid door het werk (burn-outklachten), 2019



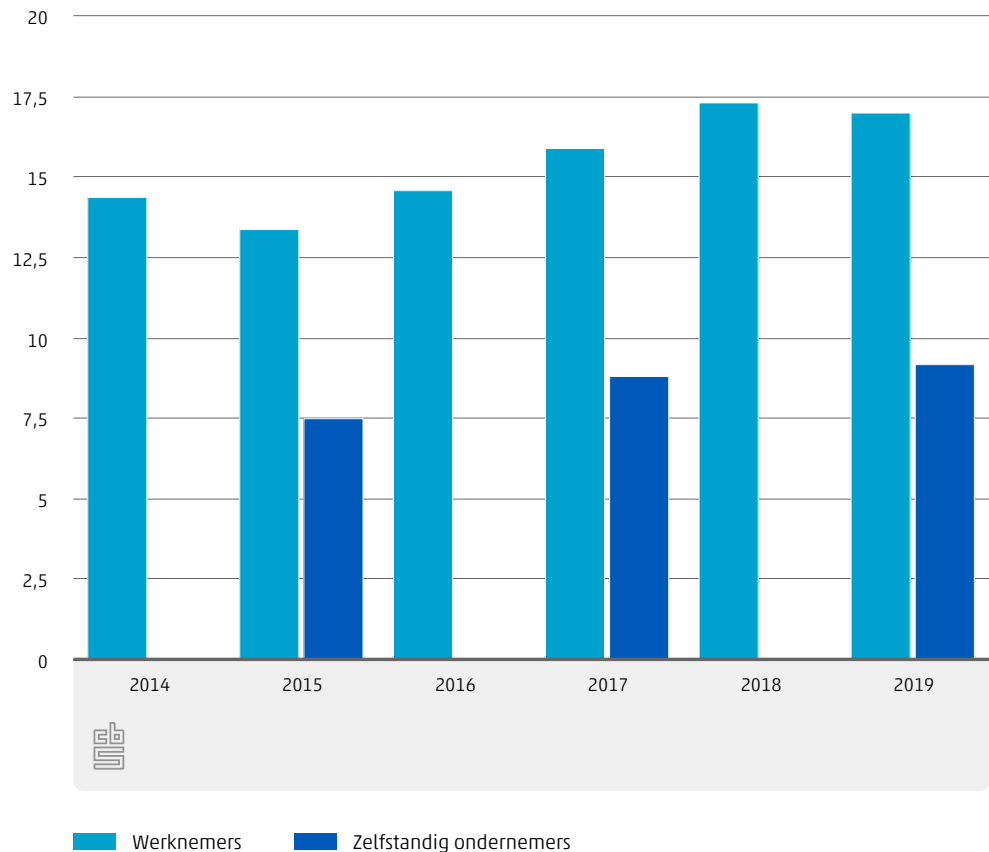
Bron: CBS, TNO

StatLine: [Psychische vermoeidheid van werknemers](#) en [Psychische vermoeidheid van zelfstandig ondernemers](#).

Voor het eerst sinds 2016 was het deel van de werknemers dat zich ten minste enkele keren per maand psychisch vermoeid voelt in 2019 niet groter dan een jaar eerder. Zelfstandig ondernemers voelden zich in 2019 iets vaker psychisch vermoeid door het werk dan in 2017 en 2015. Met name zelfstandig ondernemers met personeel rapporteerden in 2019 wat vaker psychische vermoeidheidsklachten door het werk dan in 2017: 13 tegenover 11 procent. Onder zelfstandig ondernemers zonder personeel bleef het aandeel met deze klachten tussen 2019 en 2017 vrijwel hetzelfde.

## 4.5 Psychische vermoeidheid door het werk (burn-outklachten)

% werkenden van 15 tot 75 jaar



Bron: CBS, TNO

StatLine: [Psychische vermoeidheid van werknemers](#) en [Psychische vermoeidheid van zelfstandig ondernemers](#).

### Minder autonomie en hoge werkdruk: vaker psychisch vermoeid

Werknemers die weinig autonomie ervaren op het werk en tegelijkertijd aangeven vaak of altijd een hoge werkdruk te hebben, zeggen bijna drie keer zo vaak last te hebben van werkgerelateerde psychische vermoeidheidsklachten dan andere werknemers.

Autonomie wordt in dit geval gemeten naar de mate waarin werknemers zelf kunnen beslissen, kunnen bepalen in welke volgorde ze het werk doen, in welk tempo ze dat doen, in hoeverre ze zelf oplossingen mogen bedenken en in welke mate ze zelf hun verloop mogen bepalen. Werkdruk wordt afgemeten aan de mate waarin werknemers erg snel, heel veel of extra hard moeten werken.

Van de groep die weinig autonomie heeft, gecombineerd met een hoge werkdruk, gaf 37 procent in 2019 aan enkele keren of vaker per maand psychisch vermoeid te zijn door het werk, tegenover 13 procent van de overige werknemers. Met name in de horeca (30 procent), het onderwijs (28 procent) en de zorg (27 procent) komt de combinatie van minder autonomie en een hoge werkdruk relatief veel voor onder werknemers.

## Emotionele betrokkenheid grootst in het onderwijs

Naast werkdruk en een gebrek aan zelfstandigheid in het werk is ook de emotionele belasting een aspect van de psychosociale arbeidsbelasting. Van alle werknemers gaf 15 procent in 2019 aan vaak of altijd emotioneel betrokken te raken bij het werk. In een wat mindere mate wordt het werk als emotioneel veeleisend ervaren of blijkt het gepaard te gaan met emotioneel moeilijke situaties. Tussen 2014 en 2019 is het percentage werknemers die het werk vaak of altijd emotioneel zwaar vinden, licht toegenomen.

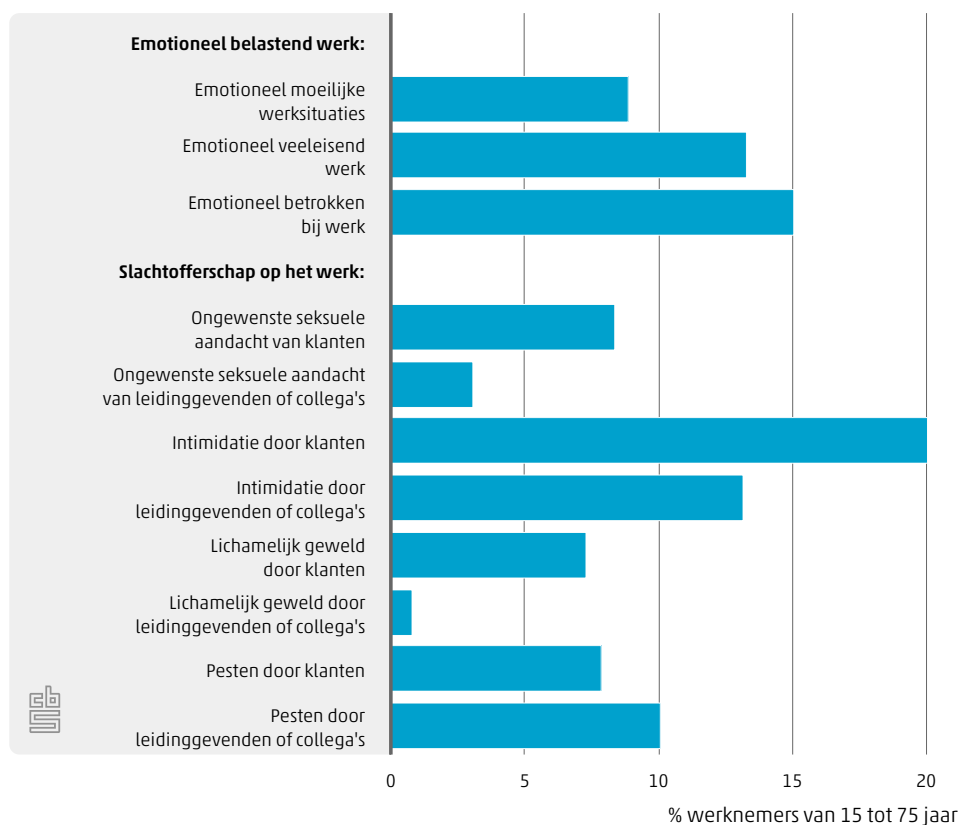
Het onderwijs is de bedrijfstak waar de emotionele betrokkenheid van werknemers in 2019 het grootst was. Ruim een kwart van de werknemers in deze bedrijfstak raakte naar eigen zeggen vaak of altijd emotioneel betrokken bij het werk. In de zorg daarentegen vergt het werk emotioneel het meest en brengt het werknemers het vaakst in emotioneel moeilijke situaties. Werknemers in deze branche hadden hiermee in 2019 ruim twee keer zo vaak te maken als gemiddeld.

## Ruim de helft van werknemers in de zorg komt ongewenst gedrag tegen

Wat ongewenst gedrag op het werk betreft komt intimidatie door klanten en – in mindere mate – door leidinggevenden of collega's vaker voor dan andere voorvallen waarvan mensen op het werk slachtoffer worden. In 2019 had 24 procent van de werknemers persoonlijk te maken met intimidatie door externen, zoals klanten, patiënten, leerlingen of passagiers. Ook ongewenste seksuele aandacht of lichamelijk geweld komen vaker voor in contacten met klanten dan met leidinggevenden of collega's. Pestgedrag doet zich juist meer voor onder collega's dan bij klanten.

In de zorg heeft ruim de helft (53 procent) van alle werknemers in 2019 een enkele keer of vaker te maken gehad met ongewenst gedrag op het werk door cliënten of patiënten. In geen andere bedrijfstak was dat aandeel zo hoog. Ongewenst gedrag door collega's kwam het vaakst voor in de bedrijfstak openbaar bestuur. Van de werknemers in deze bedrijfstak maakte 24 procent dit in 2019 een enkele keer of vaker mee.

## 4.6 Emotionele belasting en slachtofferschap op het werk, werknemers, 2019



Bron: CBS, TNO

StatLine: [Emotioneel belastend werk en slachtofferschap op het werk van werknemers](#).

### Zorgberoepen emotioneel meest veeleisend, docenten meest betrokken

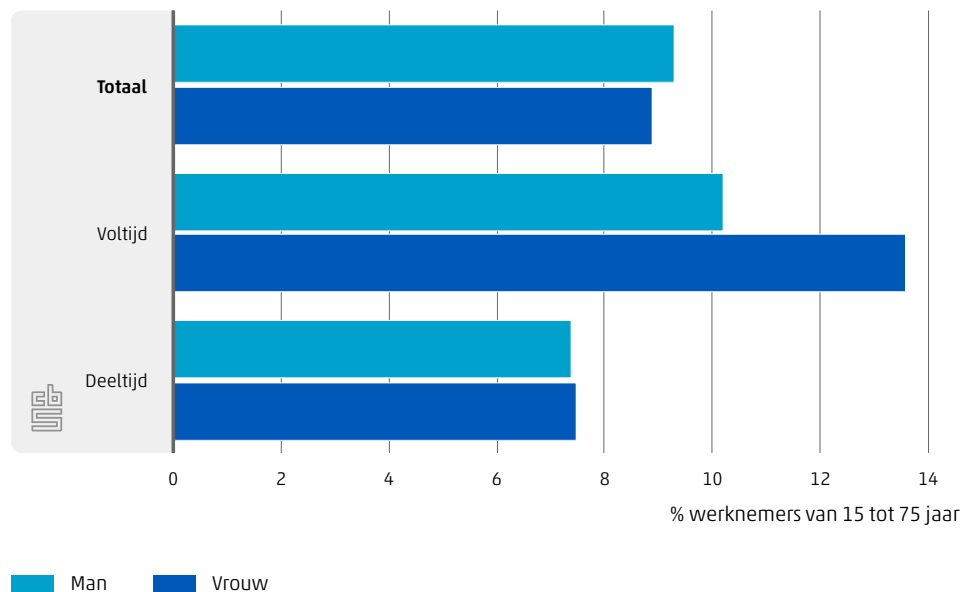
Naar beroepsgroep was het aandeel werknemers dat in 2019 altijd of vaak emotioneel betrokken was bij het werk met 39 procent het hoogst bij leerkrachten in het basisonderwijs. Ook bij docenten in het voortgezet onderwijs was dat met 35 procent hoog. Werknemers in zorgberoepen gaven juist relatief vaak aan dat hun werk altijd of vaak emotioneel veeleisend is. Zo vond van de psychologen en sociologen 57 procent hun werk emotioneel veeleisend. Van de maatschappelijk werkers en gespecialiseerd verpleegkundigen was dit 48 procent (zie [Statistische Trends: Psychisch belastend werk naar beroep](#)).

### Voltijdwerkende vrouwen verwaarlozen vaker gezinsleven door werk

Het combineren van arbeid met verantwoordelijkheden thuis voor familie of gezin kan lastig zijn. Van alle werknemers gaf 9 procent in 2019 aan (zeer) vaak familie- of gezinsactiviteiten te missen of verwaarlozen. Dat aandeel was onder mannen iets groter dan onder vrouwen. Vrouwelijke werknemers die in voltijd werken, missen wel vaker familie- of gezinsactiviteiten door hun werk dan voltijdwerkende mannen. Onder werknemers die in

deeltijd werken, bestaat er nauwelijks verschil naar geslacht. Tussen 2014 en 2017 nam het percentage werknemers dat door het werk (zeer) vaak familie- of gezinsactiviteiten verwaarloost wat toe. Na 2017 bleef dit vrijwel gelijk.

#### 4.7 Missen of verwaarlozen van familie- of gezinsactiviteiten door werk, 2019



Bron: CBS, TNO

Aan de andere kant kunnen verantwoordelijkheden thuis er ook voor zorgen dat werknemers werkzaamheden verzuimen of verwaarlozen. Dit kwam in 2019 minder vaak voor dan andersom: ruim 2 procent van de werknemers gaf aan dit (zeer) vaak te ervaren. Bij mannen (3 procent) gebeurde dit iets vaker dan bij vrouwen (2 procent). Afgezien van enkele schommelingen, ligt het aandeel dat werkzaamheden mist of verwaarloost door familie- en gezinsverantwoordelijkheden op een niveau dat vergelijkbaar is met dat van 2014.

### 90 procent werknemers voelt zich opgewassen tegen de eisen van het werk

Of werkenden voldoen aan de fysieke en psychische eisen van het werk en of ze gemakkelijk een nieuwe functie of baan denken te kunnen vinden, zegt iets over hun actuele inzetbaarheid. Aanwijzingen voor de inzetbaarheid op de langere termijn zijn de tevredenheid over het werk en de arbeidsomstandigheden, maar vooral ook de vooruitzichten wat betreft de tijd die werkenden nog werkzaam willen zijn of denken te kunnen zijn. Onder deze duurzame inzetbaarheid wordt het vermogen verstaan om gezond, vitaal en productief deel te nemen aan (betaalde) arbeid, niet alleen nu maar ook op de lange termijn (zie [TNO: Duurzame inzetbaarheid in Nederland, 2018](#)).

In 2019 gaf 90 procent van alle werknemers aan te kunnen voldoen aan de fysieke eisen van het werk en evenveel aan de psychische eisen. Verder denkt ruim de helft van alle werknemers gemakkelijk een nieuwe functie bij de huidige werkgever te kunnen krijgen en 71 procent denkt gemakkelijk aan de slag te kunnen gaan in een nieuwe baan bij een andere werkgever. Deze twee laatste aspecten zijn werknemers tussen 2014 en 2019 steeds positiever gaan inschatten. Vooral het percentage dat denkt gemakkelijk een nieuwe baan te

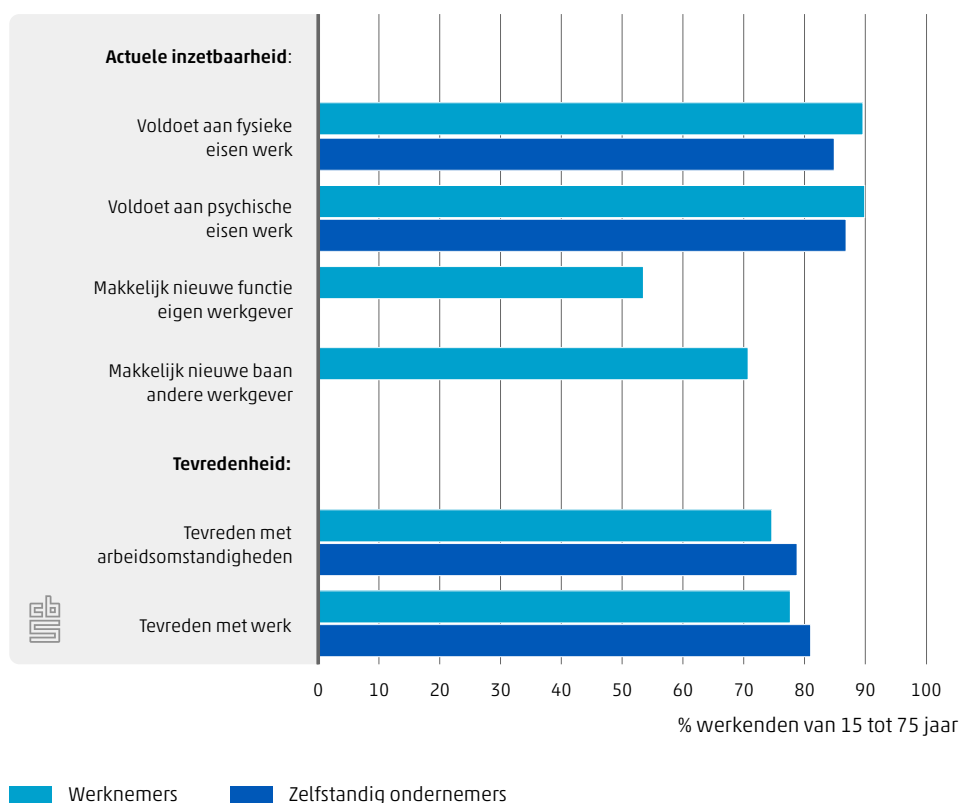
vinden bij een andere werkgever is in deze periode weer gestegen. Deze ontwikkeling gaat samen met de ontwikkeling van de conjunctuur. De arbeidsmarkt is sinds 2014 steeds krapper geworden.

## Tevredenheid werknemers iets toegenomen

Van alle werknemers was 78 procent in 2019 tevreden met het huidige werk en 75 procent met de arbeidsomstandigheden. Dat is iets hoger dan in 2018, toen respectievelijk 77 en 73 procent hierover tevreden was. De leeftijd waarop werknemers willen stoppen met werken bedroeg in 2019 gemiddeld bijna 63 jaar. De leeftijd waarop zij – naar eigen inschatting – het huidige werk niet meer kunnen doen lag ook op 63 jaar. Hieraan is sinds 2014 niet veel veranderd.

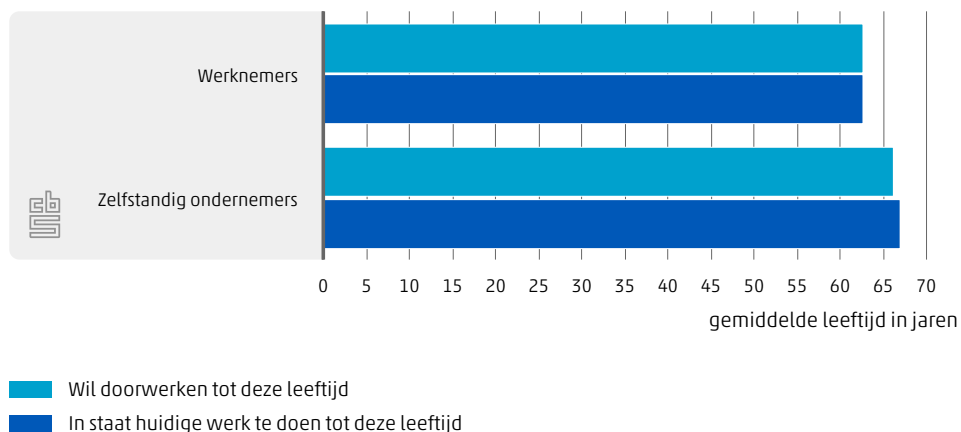
Bij de zelfstandig ondernemers was 85 procent in 2019 van mening te voldoen aan de fysieke eisen van het werk en 87 procent aan de psychische eisen. Verder zijn zelfstandig ondernemers wat vaker tevreden met hun werk en arbeidsomstandigheden dan werknemers (respectievelijk 81 en 79 procent). Ook de uiterste gewenste doorwerkleeftijd (gemiddeld 66 jaar) en de uiterste haalbare doorwerkleeftijd (gemiddeld 67 jaar) is hoger dan bij werknemers. In vergelijking met 2015 en 2017 is in 2019 het percentage zelfstandig ondernemers toegenomen die vinden dat ze aan de fysieke en psychische eisen van het werk kunnen voldoen.

### 4.8 Actuele inzetbaarheid en tevredenheid, 2019



Bron: CBS, TNO  
 StatLine: [Actuele inzetbaarheid en tevredenheid van werknemers](#) en [Actuele inzetbaarheid en tevredenheid van zelfstandig ondernemers](#).

#### 4.9 Leeftijd tot waarop werkenden (15 tot 75 jaar) willen en kunnen doorwerken, 2019



Bron: CBS, TNO

StatLine: [Langer doorwerken van werknemers](#) en [Langer doorwerken van zelfstandig ondernemers](#).

---

### Leven lang ontwikkelen

Ook het volgen van een lange opleiding of cursus door werkenden wordt veelal gerekend tot de indicatoren voor duurzame inzetbaarheid. In 2019 had bijna 21 procent van alle werkenden (in de leeftijd van 25 tot 65 jaar) in de voorafgaande vier weken een lange opleiding of cursus gevolgd. Daarmee staat Nederland op de zevende plaats binnen de Europese Unie (voorlopige cijfers 2019). Gemiddeld volgde 11 procent van de werkenden in de 27 EU-landen een lange opleiding of cursus.

Eurostat: [Volgen van lange opleiding of cursus door werkenden in de EU](#).

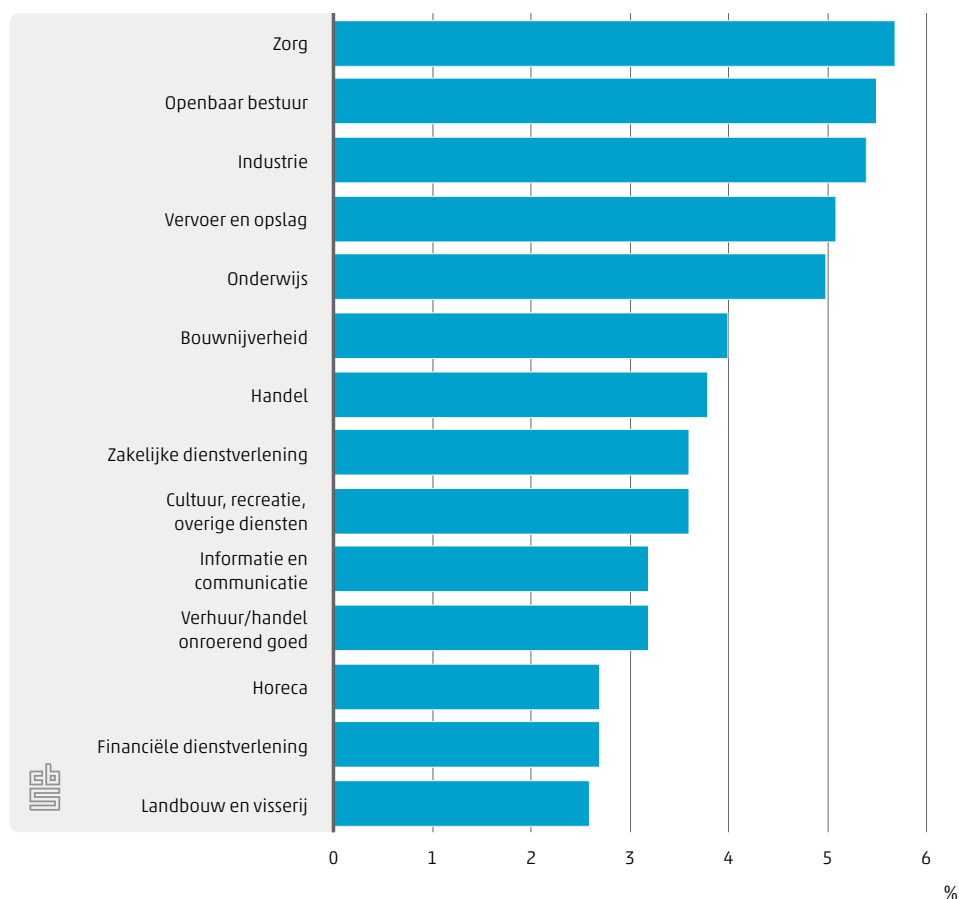
---

### Ziekteverzuim licht toegenomen

In 2019 bedroeg het ziekteverzuimpercentage van werknemers in Nederland 4,4. Dit is het aantal ziekte-dagen van werknemers, in procenten van het totaal aantal beschikbare werkdagen. Sinds 2014 – toen het ziekteverzuim het laagste niveau van de afgelopen twintig jaar bereikte (3,8 procent) – is het verzuim licht toegenomen. Het ziekteverzuim verschilt daarnaast per bedrijfstak. In 2019 kende de zorg met 5,7 het hoogste verzuimpercentage. In de landbouw en visserij was het verzuim met 2,6 procent het laagst.



#### 4.10 Ziekteverzuim werknemers, 2019



StatLine: [Ziekteverzuim per bedrijfstak](#).

Werknemers schrijven hun verzuim meestal niet toe aan het werk: volgens 70 procent hadden de gezondheidsklachten waardoor zij verzuimden niets met het werk te maken. Bij 15 procent van de werknemers met verzuim waren de klachten wel gedeeltelijk het gevolg van het werk, en volgens 9 procent waren de klachten hoofdzakelijk toe te schrijven aan het werk. Griep of verkoudheid zijn de meest genoemde klachten om te verzuimen.

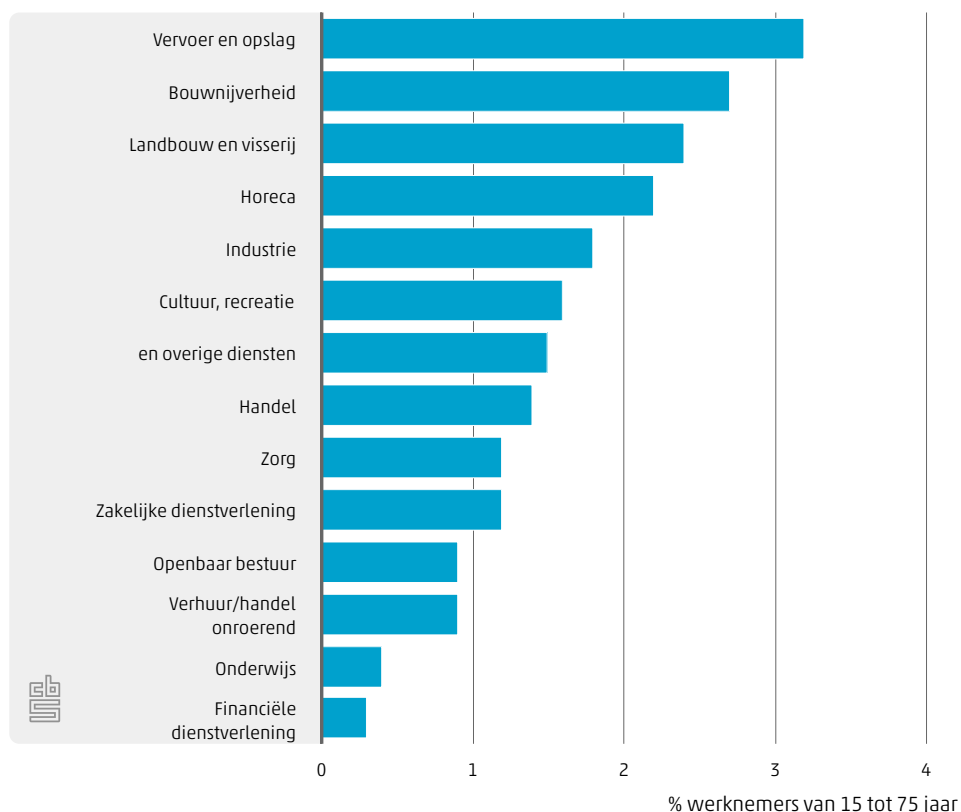
#### Mannen hebben iets vaker arbeidsongeval

In 2019 heeft 3,3 procent van de werknemers een ongeval gehad door of tijdens de uitoefening van het werk. Ongevallen die plaatsvinden onderweg van of naar het werk tellen hierbij niet mee. Mannen hadden iets vaker een ongeval (3,8 procent) dan vrouwen (2,7 procent).

Bij bijna de helft van de werknemers die in 2019 een ongeval kregen (1,5 procent van het totaal) leidde het arbeidsongeval tot ziekteverzuim van ten minste een dag. Ongevallen met langer verzuim – vier dagen of meer – kwamen bij 1,1 procent van alle werknemers voor. Tussen 2014 en 2019 is het percentage werknemers met een arbeidsongeval (met of zonder verzuim) vrijwel niet veranderd.

Werknemers in de bedrijfstak vervoer en opslag hebben het vaakst te maken met een arbeidsongeval met verzuim. In de informatie en communicatie en financiële dienstverlening komen relatief weinig verzuimongevallen voor.

#### 4.11 Werknemers met een arbeidsongeval <sup>1)</sup>, 2019



Bron: CBS, TNO

<sup>1)</sup> Met een dag of meer verzuim

StatLine: [Arbeidsongevallen per bedrijfstak](#).

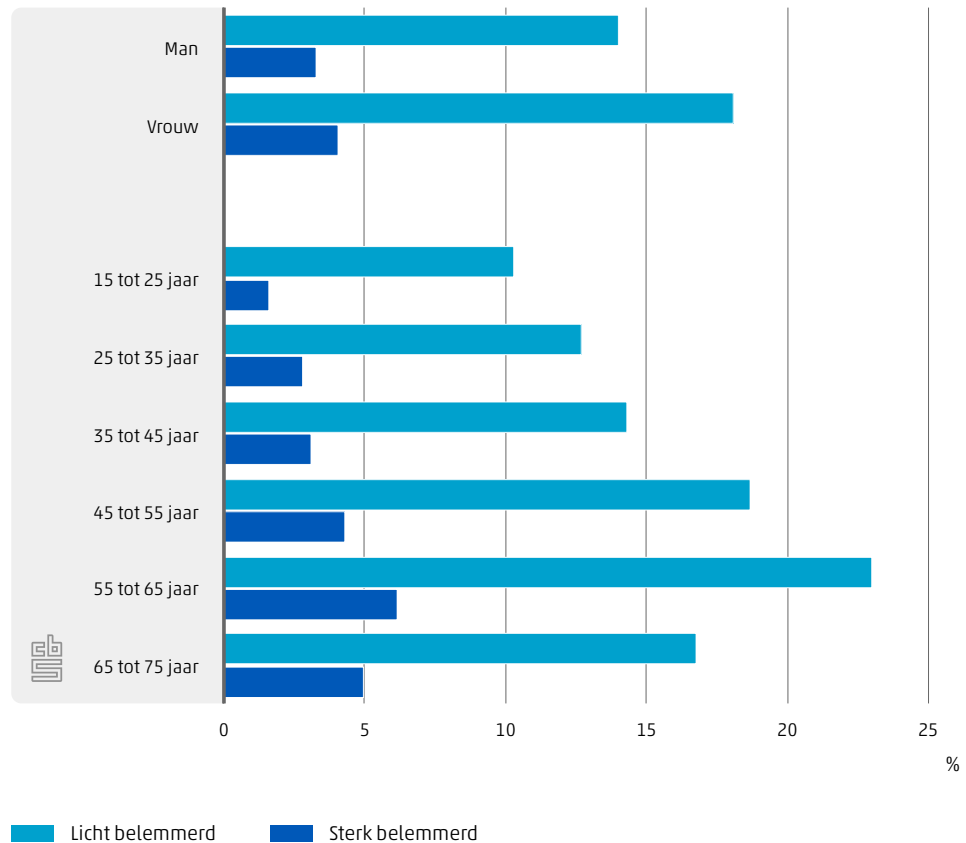
Zelfstandig ondernemers kregen wat minder vaak te maken met een arbeidsongeval dan werknemers: 2,1 procent van de zelfstandig ondernemers was in 2019 betrokken bij een arbeidsongeval. Bij 1,3 procent van de zelfstandig ondernemers leidde het ongeval tot verzuim van één of meerdere dagen, en 0,9 procent verzuimde door het ongeval vier dagen of meer. Bij 0,8 procent van de zelfstandig ondernemers ging het ongeval niet gepaard met verzuim.

### Arbeidsbelemmering bij werknemers iets toegenomen

Een langdurige ziekte, aandoening of handicap kan betekenen dat een werknemer minder inzetbaar is. In 2019 werd 16 procent van alle werknemers naar eigen zeggen door een langdurige ziekte, aandoening of handicap licht belemmerd bij het uitvoeren van het werk, en voelde 4 procent zich hierdoor sterk belemmerd. In vergelijking met de vorige metingen van deze indicator in 2015 en 2017, toen 15 procent zich licht belemmerd voelde en 3 procent sterk, is het aandeel werknemers dat een belemmering ervaart bij het uitvoeren van het werk iets toegenomen.

Vrouwen voelden zich met name vaker licht belemmerd bij het uitvoeren van het werk dan mannen: 18 procent tegenover 14 procent. Bij het aandeel dat zich sterk belemmerd voelt is dat verschil wat kleiner (4 tegenover 3 procent). Of men zich belemmerd voelt bij het uitvoeren van het werk hangt daarnaast ook samen met de leeftijd. Tot 65 jaar geldt: hoe ouder, des te vaker werknemers zich licht of sterk belemmerd voelen. Zo voelde van de 15- tot 25-jarigen zich 2 procent sterk en 10 procent licht belemmerd, tegenover respectievelijk 6 en 23 procent van de 55- tot 65-jarigen. Werknemers van 65 tot 75 jaar daarentegen voelden zich juist weer wat minder vaak belemmerd.

#### 4.12 Werknemers die door langdurige ziekte, aandoening of handicap belemmerd zijn, 2019



Bron: CBS, TNO

Voor niet-werkenden kan een langdurige aandoening betekenen dat zij moeite ondervinden bij het vinden van een baan. In 2019 voelde 30 procent van alle niet-werkenden zich hierdoor belemmerd bij het verkrijgen van werk. Onder mannen lag dat percentage iets hoger dan onder vrouwen. Met name niet-werkenden van 45 tot 55 jaar voelen zich bij het vinden van werk relatief vaak belemmerd door een langdurige ziekte: bijna 6 op de 10 niet-werkenden in deze leeftijdsgroep gaven dat in 2019 aan. Bij jongeren tussen de 15 en 25 jaar is dit aandeel juist relatief klein, hiervan gaf ruim 1 op de 10 aan zich belemmerd te voelen bij het verkrijgen van een baan.

# 5 Lonen en loonkosten

## Loonstijging hoger

De brutolonen, zoals vastgelegd in cao's, namen in 2019 toe met gemiddeld 2,6 procent. Dat is de grootste stijging na 2009. De stijging van de cao-lonen was gelijk aan de stijging van de consumentenprijzen. De consumentenprijzen waren in 2019 gemiddeld 2,6 procent hoger dan in 2018, de sterkste stijging na 2002. Hierbij speelt een rol dat in januari 2019 het lage btw-tarief van 6 naar 9 procent ging en de energiebelasting werd verhoogd.

De afgelopen tien jaar zijn de cao-lonen met gemiddeld 1,5 procent per jaar toegenomen, terwijl de stijging van de consumentenprijzen 1,6 procent per jaar bedroeg. De ontwikkeling van de consumentenprijzen is een belangrijke indicator voor inflatie. Werknemers die voor hun loonsverhoging uitsluitend afhankelijk zijn van cao-veranderingen, zijn er dus sinds 2009 op achteruit gegaan. Dat was tussen 2000 en 2009 wel anders. Toen stegen de cao-lonen nog met gemiddeld 2,5 procent per jaar, terwijl de stijging van de consumentenprijzen gemiddeld 2,1 procent bedroeg.

De lage cao-loonstijging na 2009 was een rechtstreeks gevolg van de financiële crisis, waardoor de arbeidsmarkt snel ruimer werd. Begin 2011 was de gemiddelde cao-loonstijging afgenomen tot 1,0 procent. Sinds eind 2017 was sprake van een krappe arbeidsmarkt. Het aantal vacatures bereikte daarna recordstanden en veel bedrijven gaven aan dat een tekort aan arbeidskrachten hun productie of activiteiten belemmerde. Verwacht mocht worden dat in zo'n situatie de lonen zouden oplopen, om werknemers aan te trekken.

In de tweede helft van 2018 kwam de cao-loonstijging voor het eerst weer boven de 2 procent. In de loop van 2019 liep de cao-loonstijging verder op tot 2,9 procent aan het einde van het jaar. In de voorlopige cijfers over het eerste kwartaal van 2020 komt de stijging van de cao-lonen uit op 3,1 procent, terwijl de stijging van de consumentenprijzen dan daalt naar 1,6 procent. Als de cao-lonen meer stijgen dan de consumentenprijzen, betekent dit niet automatisch dat werknemers er reëel in koopkracht op vooruit gaan. Het nettoloon is namelijk ook afhankelijk van de veranderingen in de premies die werknemers betalen voor pensioen, sociale verzekeringen (inclusief zorg) en de loonheffing. Daarnaast ontvangen veel mensen toeslagen.

---

## Leden vakverenigingen

**Bij de cao-onderhandelingen worden de werknemers meestal vertegenwoordigd door de vakbonden. In 2019 waren 1,6 miljoen mensen lid van een vakvereniging. De FNV is met ruim 1 miljoen leden de grootste. Rond de eeuwwisseling waren nog ruim 1,9 miljoen mensen lid van een vakbond. Ongeveer 1 op de 6 vakbondsleden heeft de AOW-leeftijd bereikt.**

**StatLine: [Leden van vakverenigingen](#).**

---

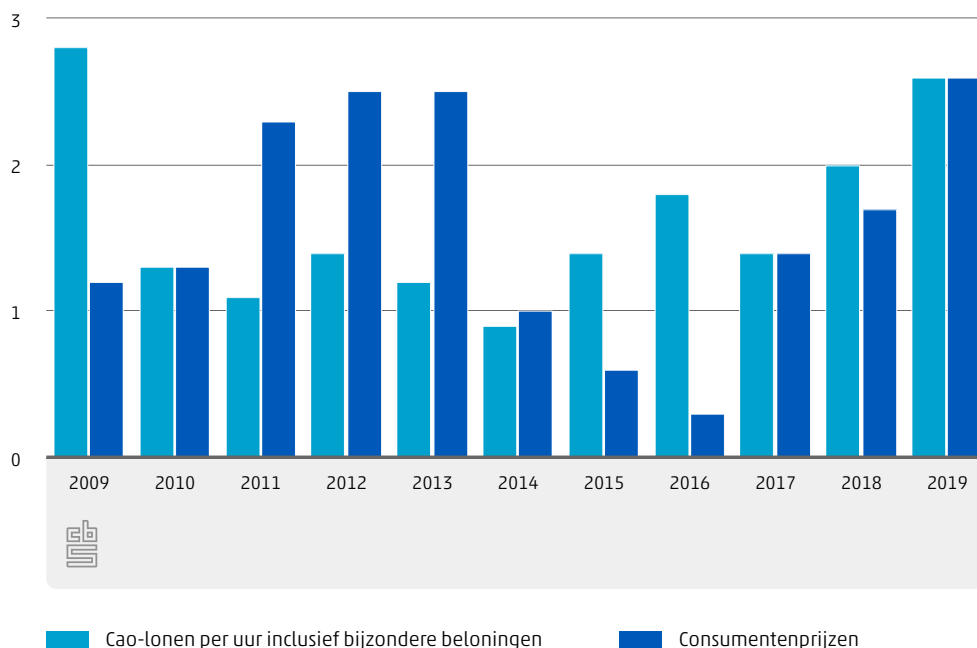
De werkelijke brutolonen van werknemers veranderen van jaar op jaar niet alleen doordat er loonsverhogingen in de cao's worden afgesproken, maar ook doordat werknemers korter of langer gaan werken, opklimmen in hun loonschaal, promotie maken of bijzondere beloningen krijgen. De gemiddelde brutolonen van werknemers per gewerkt uur stegen in 2019 met 2,2 procent. Ook dat is de hoogste stijging van het afgelopen decennium. Bij deze cijfers is ook de loonontwikkeling inbegrepen van werknemers die niet onder een cao vallen. Ongeveer 8 op de 10 werknemers vallen onder een cao.

Boven op de brutolonen komen de sociale premies ten laste van de werkgevers. In 2019 bedroeg de stijging van deze premies per gewerkt uur 3,2 procent, dus beduidend meer dan de stijging van de lonen. De werkgevers betaalden meer premies voor arbeidsongeschiktheid en werkloosheid. Ook de pensioenpremie bij de overheid gingen omhoog.

Alle looncijfers hebben alleen betrekking op werknemers; het inkomen van zelfstandigen wordt niet gezien als loon, maar als gemengd inkomen uit arbeid, waartoe ook de winst uit bedrijfsvoering behoort.

### 5.1 Cao-lonen en consumentenprijzen

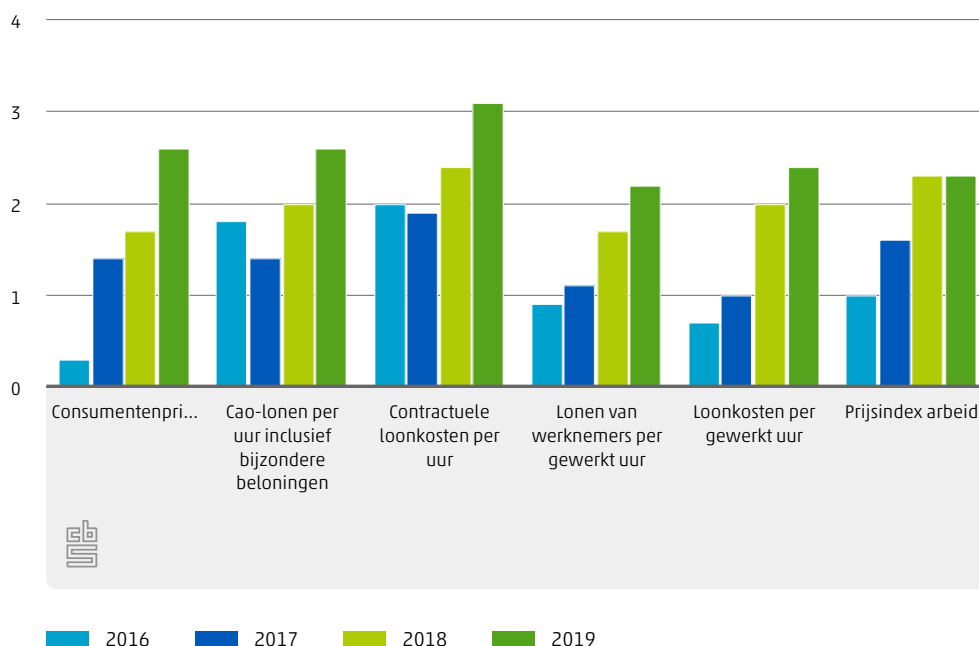
% verandering t.o.v. een jaar eerder



StatLine: [Cao-lonen en contractuele loonkosten](#) en [Prijsindex consumentenprijzen](#).

## 5.2 Loonontwikkeling en consumentenprijzen

% verandering t.o.v. een jaar eerder



StatLine: [Prijsindex consumentenprijzen](#), [Cao-lonen en contractuele loonkosten](#), [Lonen en loonkosten](#) en [Prijsindex arbeid](#).

De totale loonkosten bedroegen in 2019 ruim 386 miljard euro. Dat bedrag is de som van 305 miljard euro aan brutolonen, 83 miljard euro aan sociale premies ten laste van werkgevers en 0,5 miljard euro aan eindheffingen, verminderd met 2 miljard euro aan loonkostensubsidies. De loonkosten stegen in 2019 met 19 miljard euro (5,1 procent). Dit cijfer is opgebouwd uit een stijging van de lonen (14 miljard euro) en een toename van de sociale premies ten laste van werkgevers (5 miljard euro). Het bedrag aan loonkostensubsidies en eindheffingen bleef stabiel. Dat het totale bedrag aan loonkosten steeg, kwam vooral doordat de werkgelegenheid toenam. Het aantal banen van werknemers liep op met 2,1 procent, het totale volume aan gewerkte uren van werknemers zelfs met 2,6 procent. Daardoor stegen de totale loonkosten 5,1 procent, maar de loonkosten per gewerkt uur met 2,4 procent.

### Opbouw arbeidskosten

**Voor iedere euro die werknemers netto verdienen, moet de werkgever het dubbele betalen. Een groot deel van wat de werkgever betaalt, gaat naar sociale zekerheid. Daarnaast worden loonbelasting en de premie volksverzekeringen ingehouden.**

***Nettoloon = brutoloon -/- loonbelasting/premie volksverzekeringen -/- werknemerspremie pensioen -/- ingehouden bijdrage ZVW***

**Boven op de brutolonen komen de sociale premies ten laste van werkgevers. Tezamen is dit de beloning van werknemers.**

***Beloning van werknemers = brutoloon + sociale premies ten laste van werkgevers***

Verder hebben werkgevers te maken met eindheffingen, zoals de belastingen die werkgevers betalen in het kader van de werkkostenregeling. Anderzijds ontvangen bedrijven en instellingen ook loonkostensubsidies, zoals tegenwoordig onder meer het lage-inkomensvoordeel (LIV). In 2019 bedroeg de totale beloning van werknemers 388 miljard euro, zodat na bijtelling van de eindheffingen en aftrek van loonkostensubsidies een bedrag van ruim 386 miljard euro resulteert aan loonkosten.

**Loonkosten** = beloning van werknemers + eindheffingen -/- loonkostensubsidies

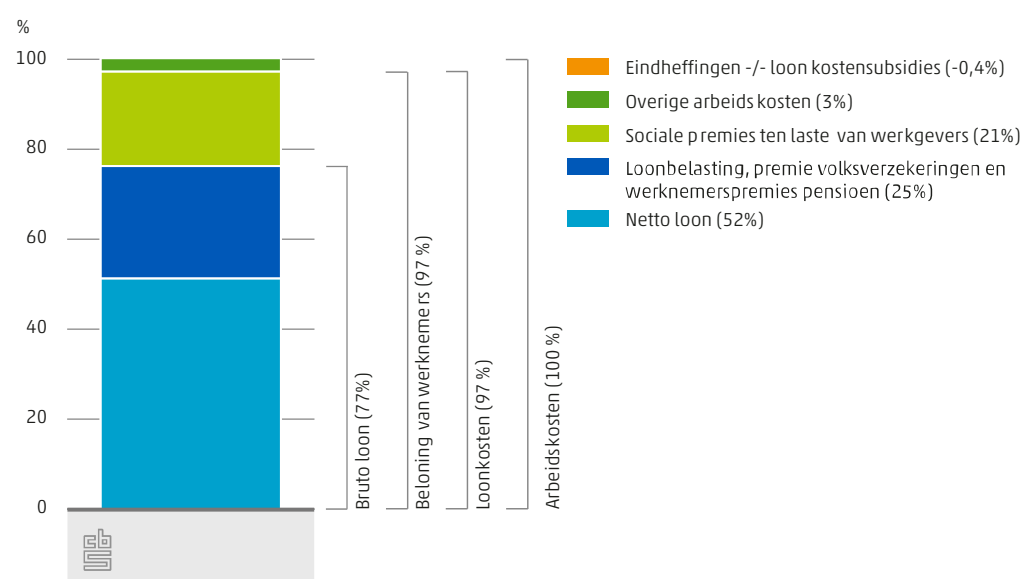
Naast loonkosten maken bedrijven en instellingen ook kosten die niet direct aan de individuele werknemers kunnen worden toegerekend, bijvoorbeeld voor scholing, de exploitatie van kantines en de werving en selectie van personeel. Deze kosten maken 3 procent uit van de totale arbeidskosten.

**Arbeidskosten** = loonkosten + overige arbeidskosten

### 5.3 Loonkosten in 2019 (in mln euro)

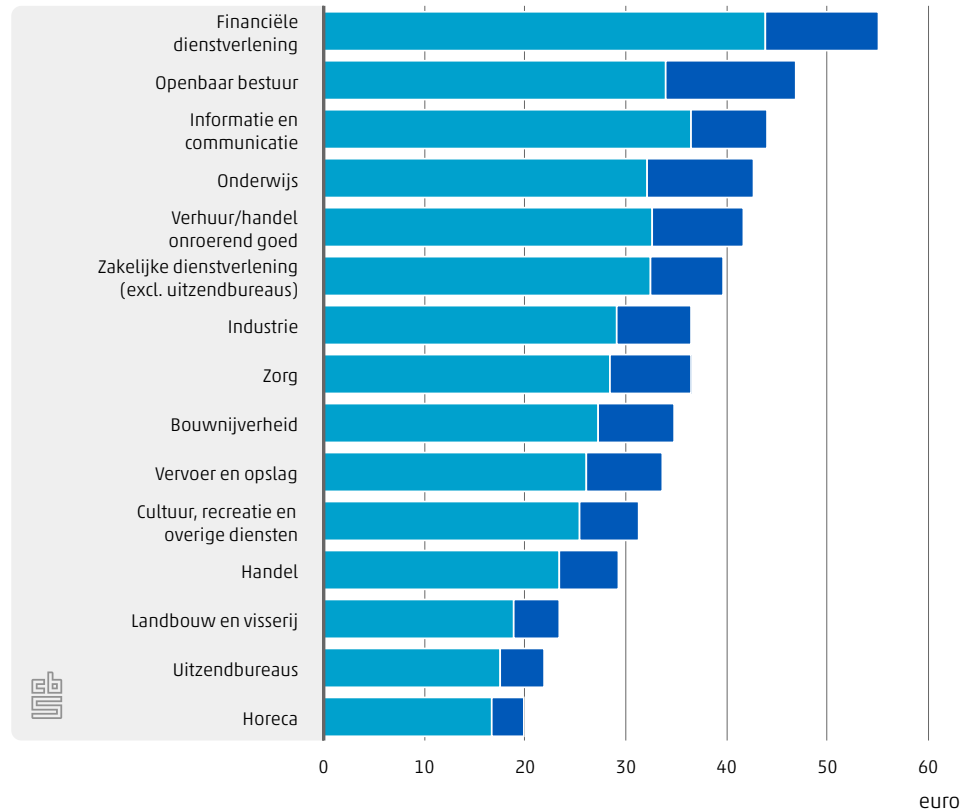
Lonen van werknemers	305 077
Sociale premies t.l.v. werkgevers	83 206
Pensioenpremies t.l.v. werkgevers	25 255
Zorgverzekeringswet (ZVW)	16 481
Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA, Whk)	16 909
Werkloosheidswet (WW, WKO)	9 633
Uitvoeringswet voor de overheid (UFO)	643
Toegerekende sociale premies t.l.v. werkgevers	14 285
<b>Beloning van werknemers</b>	<b>388 283</b>
Eindheffingen	533
Loonkostensubsidies (-)	2 300
<b>Loonkosten</b>	<b>386 516</b>

### 5.4 Opbouw arbeidskosten, 2019



De gemiddelde loonkosten per gewerkt uur kwamen in 2019 uit op ruim 35 euro. Ze waren het hoogst in de bedrijfstak financiële dienstverlening (55 euro) en het laagst in de horeca (20 euro). In de kleinere bedrijfstagroep aardolie-industrie liggen de gemiddelde loonkosten nog hoger (64 euro per gewerkt uur). Een deel van deze verschillen wordt veroorzaakt door de specifieke personeelsopbouw per bedrijfstak. Zo zijn bij de financiële dienstverlening naar verhouding veel meer hoger opgeleiden en ouderen in dienst dan in de horeca, waardoor de gemiddelde loonkosten een stuk hoger liggen.

## 5.5 Loonkosten per gewerkt uur, 2019



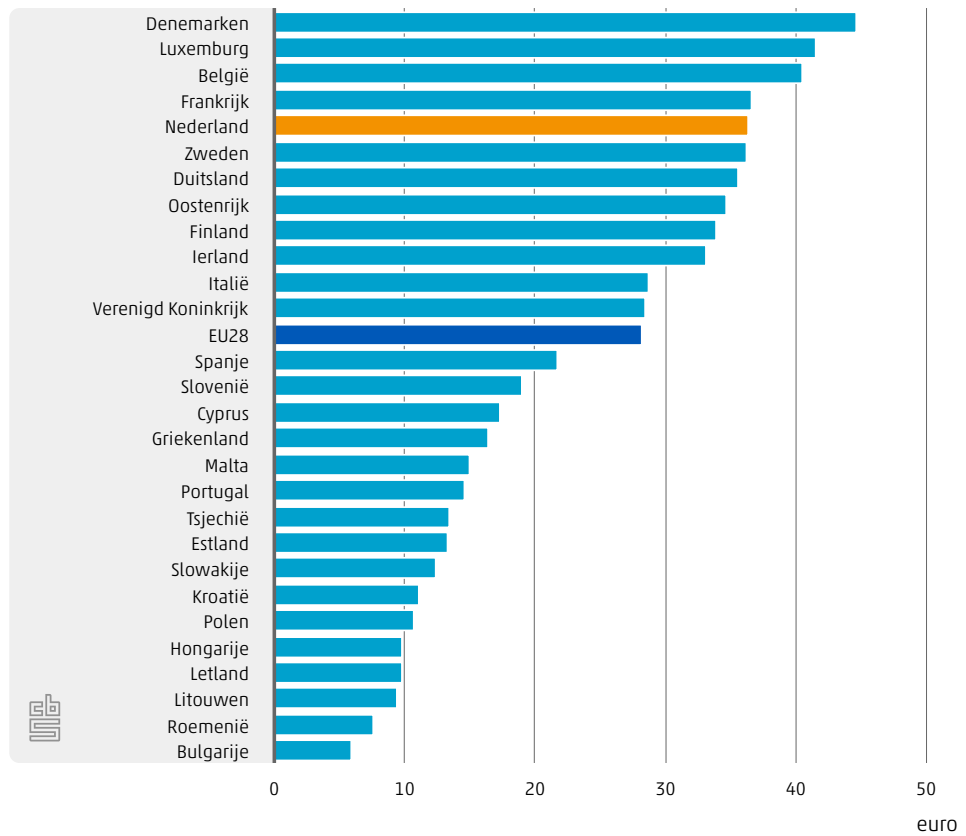
■ Lonen per gewerkt uur

■ Sociale premies t.l.v. werkgevers (plus eindheffingen en loonkostensubsidies) per gewerk...

StatLine: [Loonkosten per gewerkt uur](#).

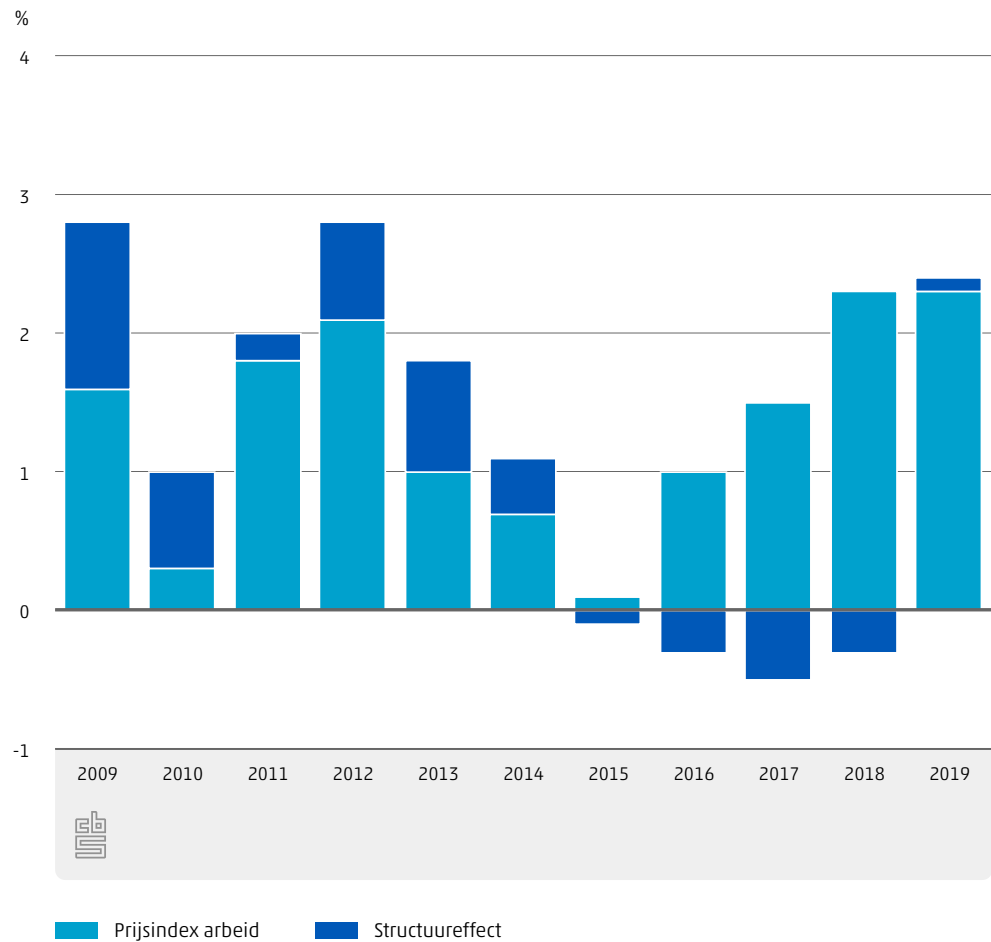


## 5.6 Arbeidskosten per gewerkt uur in de Europese Unie, 2019<sup>1)</sup>



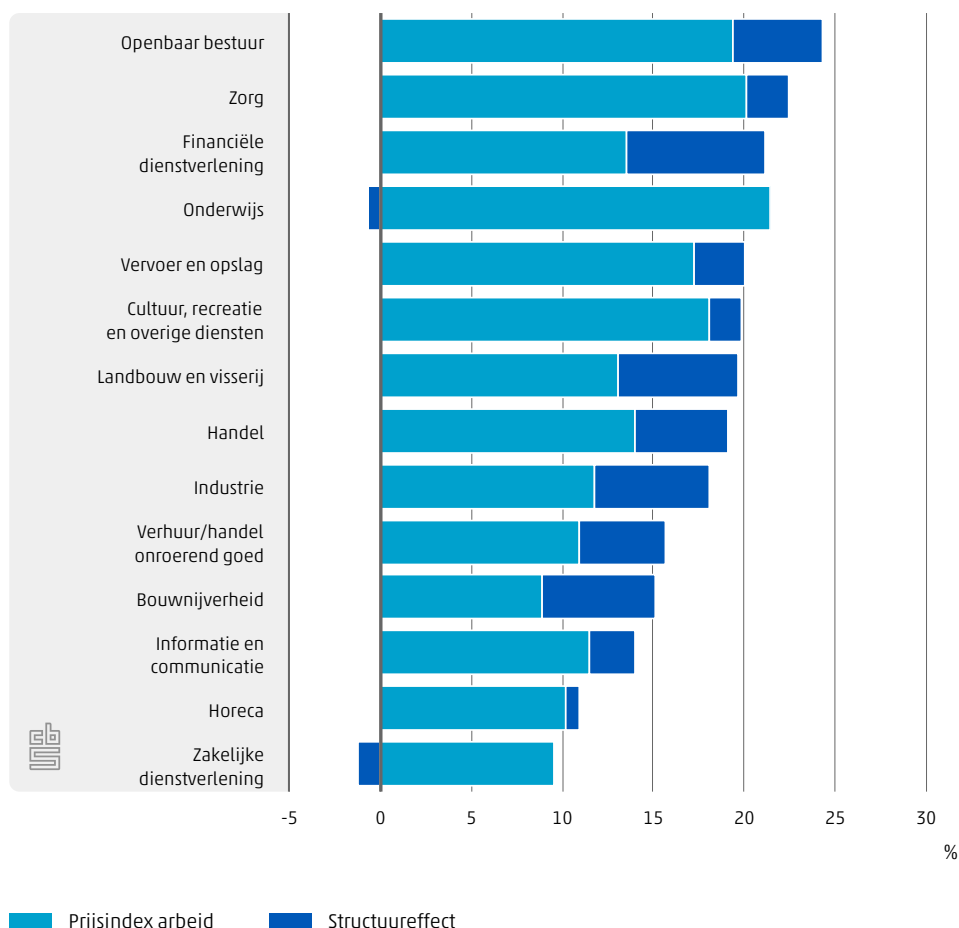
<sup>1)</sup> Bedrijven met 10 of meer werknemers. Uitkomsten exclusief landbouw en visserij en het openbaar bestuur.  
Eurostat: [Arbeidskosten per gewerkt uur, EU](#).

## 5.7 Ontwikkeling loonkosten per gewerkt uur



StatLine: [Loonkosten per gewerkt uur, prijsindex arbeid en structuureffect.](#)

## 5.8 Stijging loonkosten per gewerkt uur tussen 2009 en 2019



Statline: [Loonkosten per gewerkt uur, prijsindex arbeid en structuureffect.](#)

De stijging van de loonkosten per gewerkt uur verschilde in 2019 flink per bedrijfstak. Terwijl deze bij de informatie en communicatie 3,3 procent toenamen, bleef de stijging in de financiële dienstverlening beperkt tot 1,2 procent.

Dat de loonkostenstijging in een jaar relatief hoog of laag uitpakt, heeft soms incidentele oorzaken, zoals nabetalingen bij een cao-loonsverhoging die met terugwerkende kracht geldt, of door het wel of niet doen van extra betalingen van bedrijven aan pensioenfondsen in een bepaald jaar. Daarom is het beter om te kijken naar de ontwikkeling over een langere periode. Gemeten over de afgelopen tien jaar zijn de loonkosten per gewerkt uur van werknemers in totaal met 16 procent gestegen. De stijging was het grootst in het openbaar bestuur (24 procent) en het kleinst in de zakelijke dienstverlening (8 procent).

Als de samenstelling van het personeelsbestand verandert, beïnvloedt dit de gemiddelde loonkostenstijging. Zo heeft de sterke groei van het aantal uitzendkrachten invloed op de ontwikkeling van de gemiddelde loonkosten in Nederland, omdat de gemiddelde loonkosten per gewerkt uur in de uitzendbranche 40 procent lager zijn dan in de overige bedrijfstakken. Exclusief de uitzendbureaus kwam de totale stijging van de loonkosten per gewerkt uur in Nederland in de afgelopen tien jaar niet uit op 16 procent, maar op bijna 18 procent. Daarnaast nemen de gemiddelde loonkosten toe naarmate er meer ouderen en hoger opgeleiden deel uitmaken van het personeelsbestand, omdat deze groepen in de regel meer betaald krijgen. Gecorrigeerd voor deze veranderingen in de

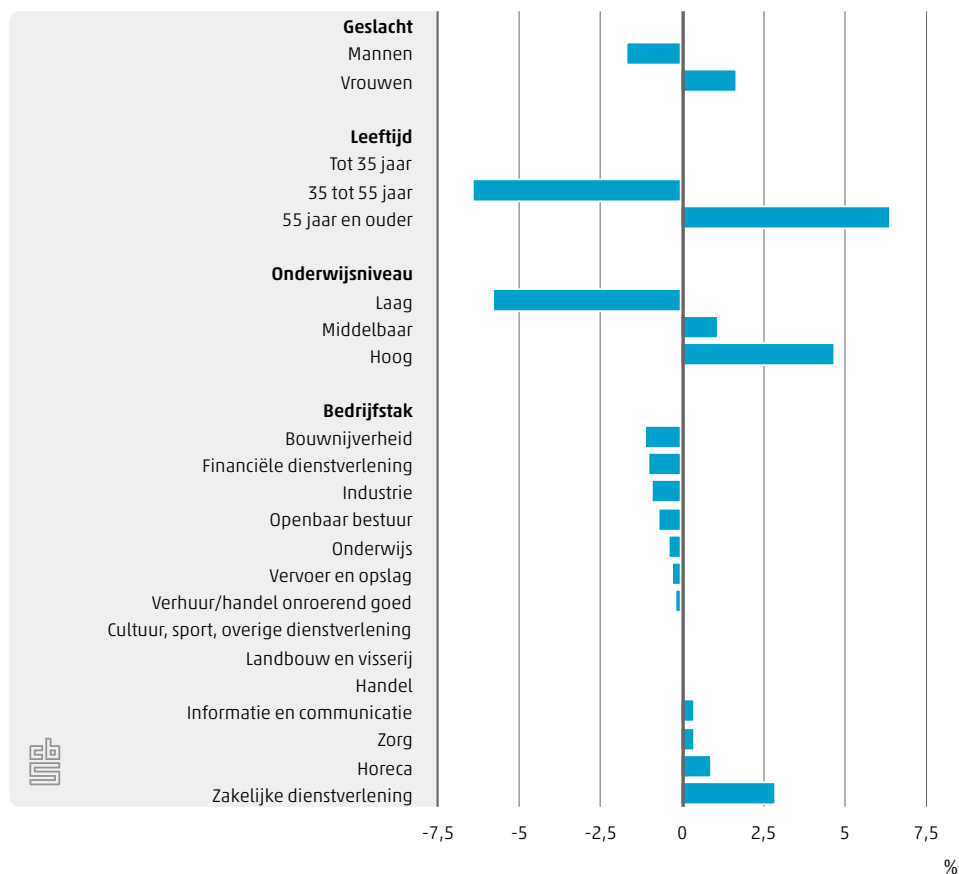
werknemerspopulatie, kwam de zuivere prijsstijging tussen 2009 en 2019 uit op 14 procent. Dat is de zogeheten prijs van arbeid. Dit betekent dat de loonkostenstijging van 16 procent per saldo voor bijna 2 procent is toe te schrijven aan de structuurveranderingen: enerzijds een toename van het aandeel oudere werknemers en hoogopgeleiden, anderzijds een toename van laagbetaald uitzendwerk. Uit figuur 5.9 blijkt dat het aandeel van de gewerkte uren van de bedrijfstak zakelijke dienstverlening de laatste tien jaar met 2,9 procentpunt is toegenomen. Deze toename komt volledig voor rekening van de uitzendbureaus. De consumentenprijzen zijn de afgelopen tien jaar met ruim 17 procent gestegen, dus 3 procentpunt meer dan de prijs van arbeid.

Het verschil tussen de ontwikkeling van de loonkosten per gewerkt uur en de prijs van arbeid is het structureffect. Hieruit blijkt hoeveel effect veranderingen in de personeelssamenstelling hebben op de gemiddelde loonkosten. Het structureffect is sterk positief in jaren dat de werkgelegenheid krimpt en bedrijven relatief weinig nieuwe werknemers aannemen. Een negatief structureffect duidt erop dat er naar verhouding veel nieuwe werknemers worden aangenomen met relatief lage loonkosten. Dan is veelal sprake van een forse groei van de werkgelegenheid. Inderdaad is dit terug te zien in de cijfers over de afgelopen jaren. Direct na het begin van de financiële crisis in 2008 liep de loonstijging terug en nam het aantal banen van werknemers af. Het structureffect was in die periode groot (+1,2 procent in 2009). Vanaf 2015 groeit de werkgelegenheid weer. De instroom van nieuwe werknemers, met relatief lage lonen, drukt de stijging van de gemiddelde loonkosten. Hierdoor was het structureffect in de jaren 2015–2018 negatief. In 2019 resulteerde voor het eerst weer een klein positief structureffect van 0,1 procent.

Gecorrigeerd voor veranderingen in de werknemersstructuur, blijkt de loonkostenstijging in 2009–2019 het kleinst te zijn geweest in de bouwnijverheid (8 procent). Veranderingen in de personeelssamenstelling hebben het meeste effect in de financiële dienstverlening. Dit komt mede doordat in deze bedrijfstak het aantal banen van werknemers de laatste tien jaar met een kwart is afgenomen.

De samenstelling van de populatie werknemers is de laatste tien jaar fors veranderd. Gemeten in gewerkte uren is het aandeel van de zakelijke dienstverlening (inclusief uitzendbedrijven) en de horeca gestegen, ten koste van de bouwnijverheid, de financiële dienstverlening en de industrie. Verder is ook het aandeel vrouwen toegenomen. Tegelijkertijd is er sprake van vergrijzing en stijgt het onderwijsniveau gestaag. Zo is het aandeel 55-plussers met 6 procent gestegen tot 20 procent en wordt inmiddels een derde van alle gewerkte uren gemaakt door werknemers met een hbo-diploma of wetenschappelijk onderwijs (+5 procent).

## 5.9 Verandering in het aandeel van gewerkte uren van werknemers tussen 2009 en 2019



StatLine: [Gewerkte uren per bedrijfstak en Gewerkte uren naar geslacht](#).

## Aandeel arbeid in de economie

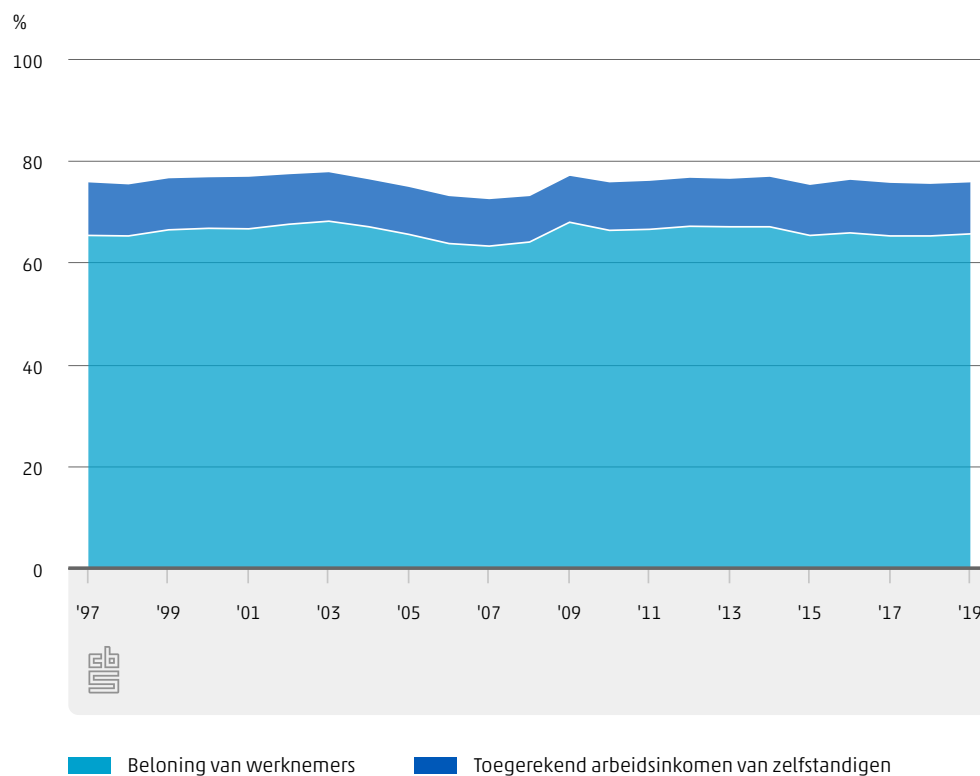
Van elke euro die in 2019 in Nederland werd verdiend, ging 76 cent naar de werknemers en zelfstandigen als arbeidsinkomen. Het arbeidsinkomen is hierbij gelijkgesteld aan de totale beloning van werknemers plus de inkomsten uit arbeid van zelfstandigen. De overige 24 cent van elke verdiende euro vormden de winsten van bedrijven. De arbeidsinkomensquote (aiq) geeft aan waar het geld terecht komt dat in Nederland verdiend wordt.

De aiq wordt berekend als het aandeel van de beloning voor arbeid in de netto toegevoegde waarde. Voor werknemers staat het arbeidsinkomen gelijk aan de beloning van werknemers. De beloning moet hierbij niet verward worden met nettolonen: het betreft de brutolonen plus de sociale premies ten laste van werkgevers. Het nettoloon is maar iets meer dan de helft van de totale beloning van werknemers. Voor zelfstandigen wordt het netto gemengd inkomen als benadering voor het arbeidsinkomen genomen. Het netto gemengd inkomen bevat in de praktijk naast de beloning van arbeid echter ook de beloning voor kapitaal en ondernemerschap (winst). Voor een deel van de zelfstandigen is het gemengd inkomen negatief.

De aiq is doorgaans het hoogst in arbeidsintensieve bedrijfstakken, zoals de zorg, en het laagst in de kapitaalintensieve bedrijfstakken, zoals de industrie. Voor het openbaar bestuur is de winst gelijkgesteld aan 0, zodat de aiq hier per definitie 100 procent is. Behalve de aiq berekent het CBS ook de loonquote. De loonquote betreft alleen het arbeidsinkomen van werknemers.

De afgelopen twintig jaar bereikte de aiq de hoogste stand in 2003 (78,2 procent) en daalde daarna naar 72,9 procent in 2007. Aan deze daling kwam in de jaren 2008–2009 een einde. Daarbij speelt een rol dat de economie in 2009 fors kromp. Hierdoor vielen de bedrijfswinsten sterk terug en werd het relatieve aandeel van de arbeidsinkomsten dus groter. In de periode van economisch herstel vanaf 2014 herstelden de bedrijfswinsten en liep de aiq weer terug. In 2019 was de aiq gelijk aan het gemiddelde van de afgelopen twintig jaar.

### 5.10 Arbeidsinkomensquote en loonquote



StatLine: [Arbeidsinkomensquote](#).

### Lonen van mannen en vrouwen

In 2019 was het gemiddelde jaarloon inclusief bijzondere beloningen van vrouwen 38 procent lager dan dat van mannen. Twee derde van dit loonverschil komt doordat vrouwen minder uren werken. Mannen werken gemiddeld 33 uur per week, vrouwen 25 uur. Het verschil in uurlonen is dus veel kleiner: het gemiddelde uurloon van vrouwen was 14 procent lager dan dat van mannen. Voor een deel is dit verschil in uurlonen het gevolg van een andere samenstelling van de groepen mannen en vrouwen: de gemiddelde leeftijd van mannelijke werknemers is iets hoger. Omdat ouderen gemiddeld meer verdienen dan jongeren, is het gemiddelde loon van mannen hoger dan dat van vrouwen. Sowieso geldt

dat mannen en vrouwen vaak niet hetzelfde werk doen, waardoor de gemiddelde lonen van mannen en vrouwen niet goed met elkaar te vergelijken zijn.

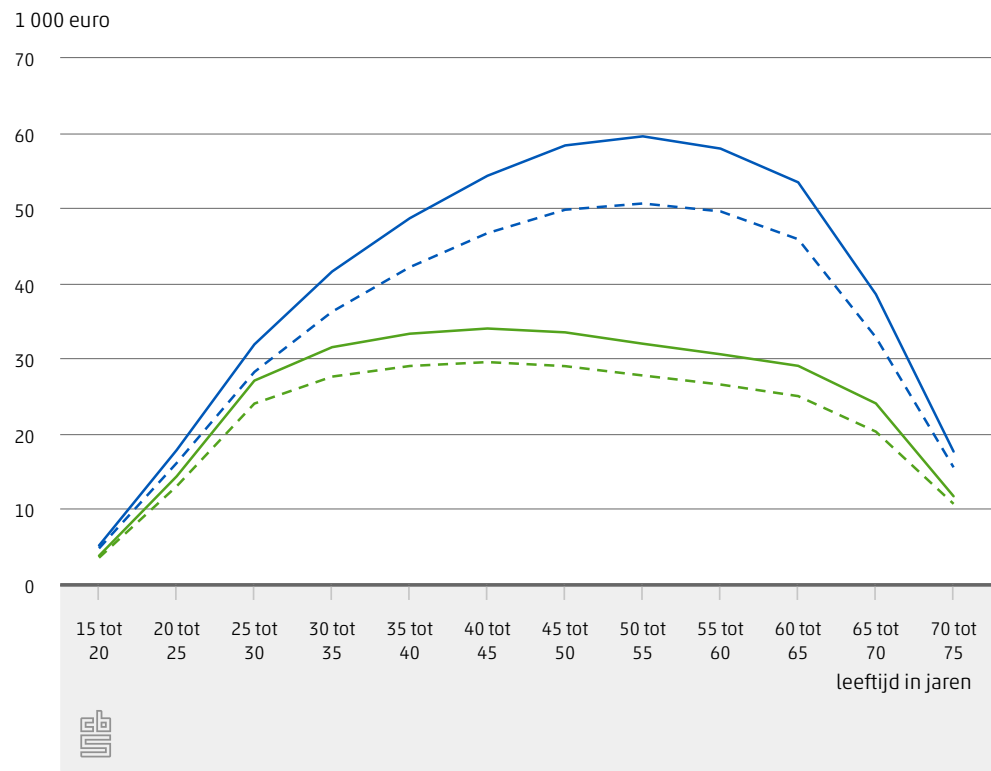
Opvallend is dat het gemiddelde uurloon van jonge mannen en vrouwen weinig verschilt. Bij vrouwen van 25 tot 30 jaar is dat zelfs iets hoger dan bij mannen uit dezelfde leeftijdsgroep. In de leeftijdsgroep van 30 tot 35 jaar is het verschil nog maar 1 procent. Hoe ouder de werknemer, des te groter het loonverschil tussen mannen en vrouwen. Bij 50-plussers is het uurloon van vrouwen gemiddeld vier vijfde van dat van mannen.

In de loop van de tijd is het gemiddelde verschil in uurlonen steeds kleiner geworden. Hierbij speelt een rol dat vrouwelijke werknemers tegenwoordig hoger opgeleid zijn dan mannelijke. Dat geldt het sterkst bij de werknemers tot 45 jaar. Tien jaar geleden lag die grens nog bij 35 jaar (zie ook StatLine: [Verskil bruto uurlonen mannen en vrouwen en Werknemers naar geslacht, leeftijd en hoogst behaald onderwijsniveau](#)). Mede als gevolg hiervan is het verschil in de gemiddelde uurlonen van mannen en vrouwen in tien jaar tijd teruggelopen van 20 procent naar 14 procent. Vanaf 1995 loopt het loonverschil tussen mannen en vrouwen met gemiddeld 0,5 procentpunt per jaar terug.

Het loonverschil tussen mannen en vrouwen op basis van gemiddelde uurlonen wordt enigszins vertekend doordat de lonen van hoogbetaalde mannen hier zwaar in meewegen. Op basis van mediane uurlonen kan een evenwichtiger beeld gegeven worden van de loonverschillen (zie ook [Bijlage 4. Het ene uurloon is het andere niet](#)). De mediaan is het middelste getal wanneer alle getallen van laag naar hoog worden gesorteerd. Terwijl op basis van het gemiddelde uurloon vrouwen in 2019 gemiddeld 14 procent minder verdienen dan mannen, is dat op basis van de mediane uurlonen 7 procent.

Tot slot kan in plaats van brutolonen ook naar nettolonen worden gekeken. In 2019 komt het mediane netto-uurloon van vrouwen 2 procent hoger uit dan dat van mannen: in 50 procent van de arbeidsuren van mannen wordt gewerkt tegen een netto-uurloon van hooguit 16,64 euro, terwijl in 50 procent van de arbeidsuren van vrouwen gewerkt wordt tegen een netto-uurloon van minstens 16,95 euro.

## 5.11 Brutoloon per jaar, 2019



- Mannen, jaarloon incl. bijzondere beloning
- - - Mannen, loon excl. bijzondere beloning
- Vrouwen, loon incl. bijzondere beloning
- - - Vrouwen, jaarloon excl. bijzondere beloning

StatLine: [Brutolonen en arbeidsduur van werknemers.](#)

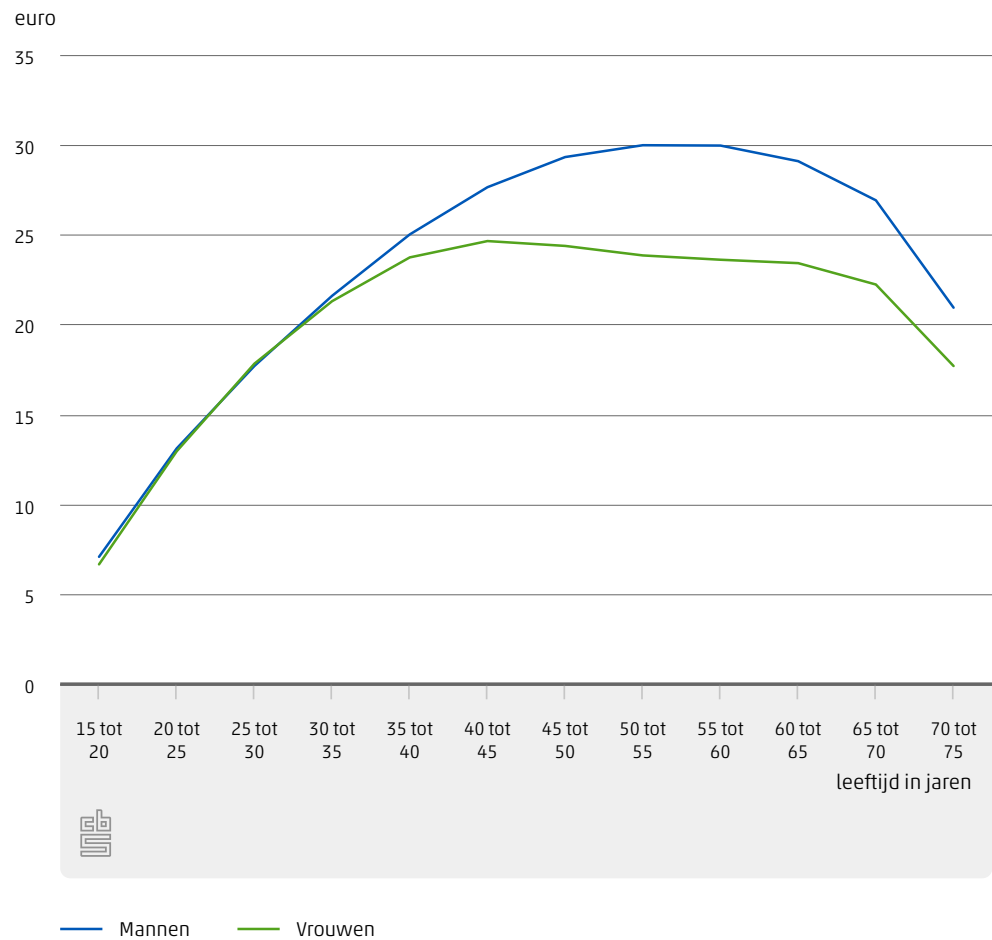


## 5.12 Gemiddelde wekelijkse arbeidsduur (inclusief overwerk) per werknemersbaan, 2019



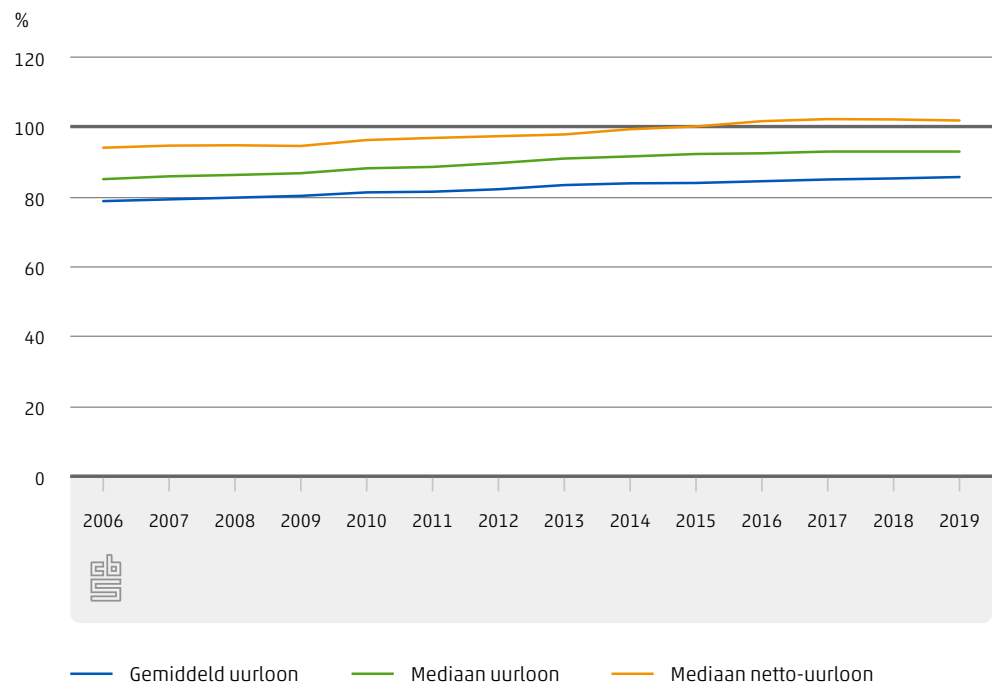
StatLine: [Brutolonen en arbeidsduur van werknemers.](#)

### 5.13 Brutoloon per uur, 2019



StatLine: [Brutolonen en arbeidsduur van werknemers.](#)

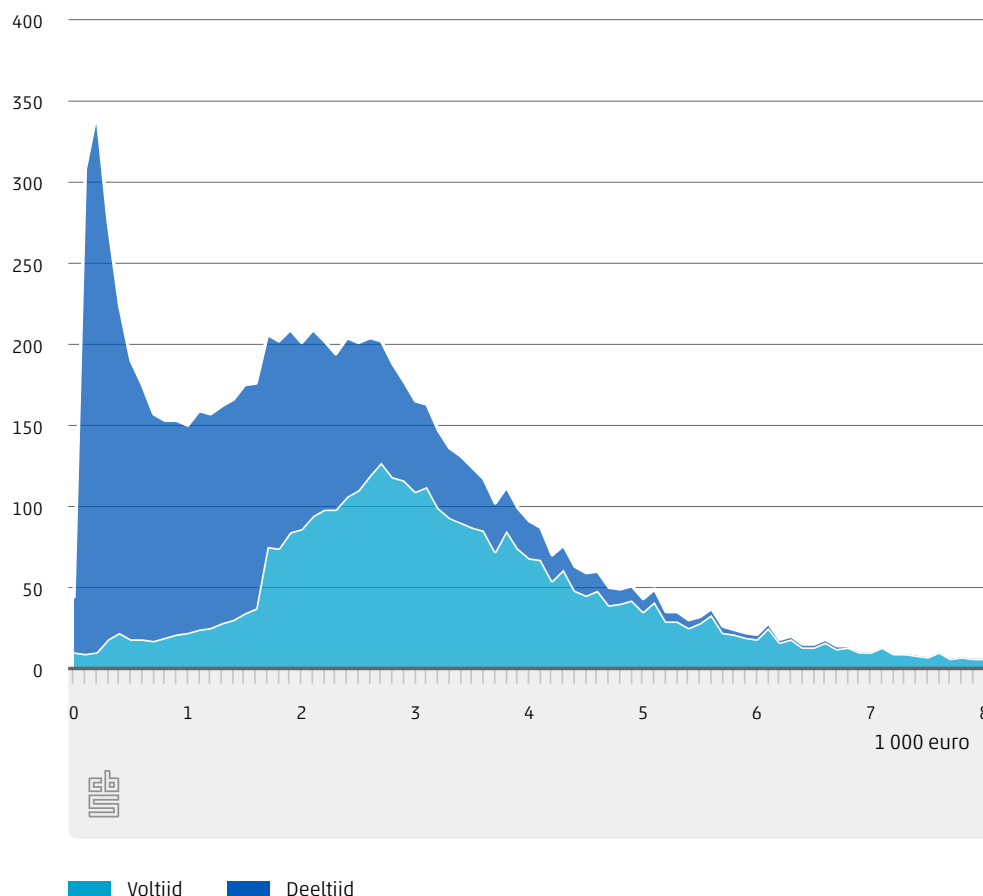
### 5.14 Uurloon van vrouwen t.o.v. uurloon mannen



StatLine: [Brutolonen en arbeidsduur van werknemers.](#)

## 5.15 Verdeling maandloon (exclusief overwerk), 2019

gemiddeld aantal banen (x 1 000) per klasse van 100 euro



StatLine: [Brutolonen en arbeidsduur van werknemers.](#)

## Aantal minimumloonbanen

In Nederland is wettelijk vastgelegd hoeveel een bedrijf minimaal moet betalen aan zijn werknemers. In januari 2020 bedroeg het bruto wettelijk minimumloon voor werknemers van 21 jaar of ouder bij een volledig dienstverband 1 653,60 euro per maand. Doordat veel werknemers een deeltijdbaan hebben, verdienen zij een loon dat lager is dan dit bedrag. Daarnaast gelden voor jongeren lagere minimumloonbedragen dan voor volwassenen. Zo bedraagt het minimumjeugdloon van een 18-jarige 50 procent van het wettelijk minimumloon van volwassenen. Bij het tellen van het aantal minimumloonbanen wordt hiermee rekening gehouden. Voor deeltijdbanen wordt een vergelijking gemaakt naar evenredigheid van de arbeidsduur van de baan. Overwerkloon en eenmalige beloningen tellen hierbij niet mee.

In 2018 werden ruim een half miljoen banen van werknemers tegen maximaal het minimumloon per uur betaald. Dat is 6 procent van alle werknemersbanen. In nog eens 7 procent van alle werknemersbanen wordt maximaal 10 procent boven het minimumloon betaald.

Het aantal minimumloonbanen als percentage van het totaal aantal werknemersbanen was de afgelopen jaren tamelijk stabiel. Wel was er een verschuiving van vrouwen naar mannen met een minimumloonbaan. Hierdoor waren er in 2018 vrijwel net zoveel mannen als vrouwen met een minimumloonbaan. Van alle vrouwelijke werknemers verdient 6,6 procent het minimumloon, bij de mannelijke werknemers is dat 5,8 procent. Bekeken naar leeftijd is de helft van alle minimumloonbanen voor werknemers jonger dan 25 jaar. Ook 65-plussers werken relatief vaak tegen maximaal het minimumloon. De gemiddelde minimumloner is veel jonger dan de gemiddelde werknemer: een op de zes jongeren verdient het minimumloon.

Van de werknemers die 35 uur of meer per week werken, verdient 3,6 procent het minimumloon. Hoe korter werknemers werken, hoe hoger het percentage minimumloners. Van de werknemers die 20 tot 35 uur per week werken is dat 5,6 procent, van degenen die korter dan 12 uur per week werken 13 procent. Van alle minimumloners heeft slechts een kwart een voltijdbaan.

Per bedrijfstak bezien is het percentage minimumloonbanen het hoogst in de zakelijke dienstverlening (11 procent) en de horeca (10 procent). Absoluut gezien werken de meesten in de bedrijfstakken zakelijke dienstverlening (173 duizend, waaronder 104 duizend uitzendkrachten), de handel (95 duizend) en de zorg (57 duizend, inclusief 38 duizend stageplekken). Deze drie bedrijfstakken zijn samen goed voor 63 procent van alle minimumloonbanen.

In juli 2017 is het minimumjeugdloon van 22-jarigen opgetrokken van 85 procent naar 100 procent van het wettelijk minimumloon. Ook voor de jongeren vanaf 18 jaar werden de minimumlonen verhoogd. Voor de hand ligt dat hierdoor het aantal jongeren dat het minimumloon verdient toeneemt. Dat blijkt inderdaad uit de cijfers. Terwijl in 2018 het totaal aantal minimumloonbanen met 8 duizend toenam, steeg het aantal minimumloonbanen bij de werknemers van 20 tot 22 jaar met 7 duizend tot 107 duizend. Vanaf juli 2019 zijn ook de minimumjeugdlonen voor 21-jarigen verhoogd tot 100 procent. Tot en met juni 2017 hadden zij nog recht op 72,5 procent van het minimumloon voor volwassenen.

StatLine: [Aantal minimumloonbanen](#).

---

---

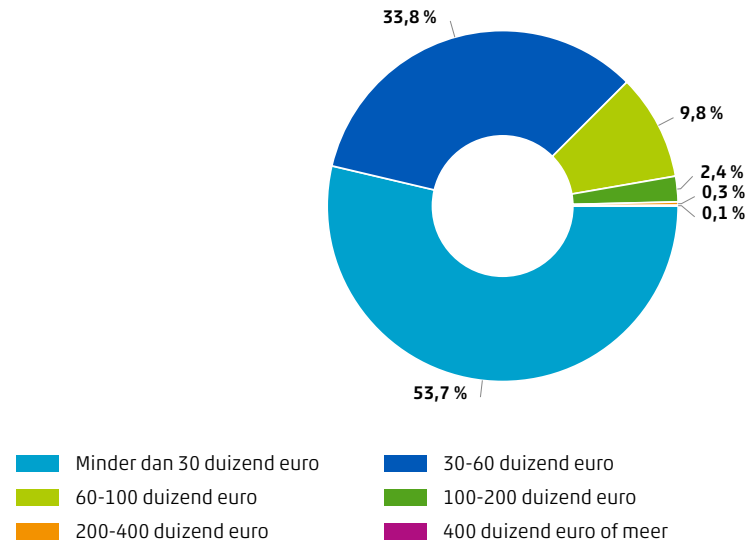
## Topverdieners

In 2019 hadden 231 duizend werknemers een baan met een brutojaarloon van minstens 100 duizend euro. Dat is 2,7 procent van alle banen van werknemers. In 2010 waren er nog maar 133 duizend werknemersbanen waarin minstens een ton werd verdiend.

In totaal telde Nederland 8,5 miljoen werknemersbanen in 2019. Het gemiddelde jaarloon bedroeg 35,6 duizend euro. Dit is inclusief bijzondere beloningen zoals eindejaarsuitkeringen, prestatiebeloningen en andere bonussen. In vergelijking met 2010 is het gemiddelde jaarloon met bijna 15 procent toegenomen, terwijl de stijging van de consumentenprijzen 16 procent bedroeg.

Voor 4,6 miljoen banen van werknemers kwam het jaarloon uit op minder dan 30 duizend euro. Dit is 54 procent van alle werknemersbanen. Deze categorie omvat veel deeltijdbanen. In 1 op de 3 banen lag het verdiende loon tussen 30 duizend en 60 duizend euro. Daarbovenuit kwamen 231 duizend banen met een loon van 100 duizend euro of meer. Hiervan lag het loon bij 26 duizend banen tussen 200 duizend en 400 duizend euro. Bij 5 duizend banen bedroeg het loon 400 duizend euro of meer.

#### 5.16 Banen van werknemers (x 1 000) naar jaarloonklasse, 2019



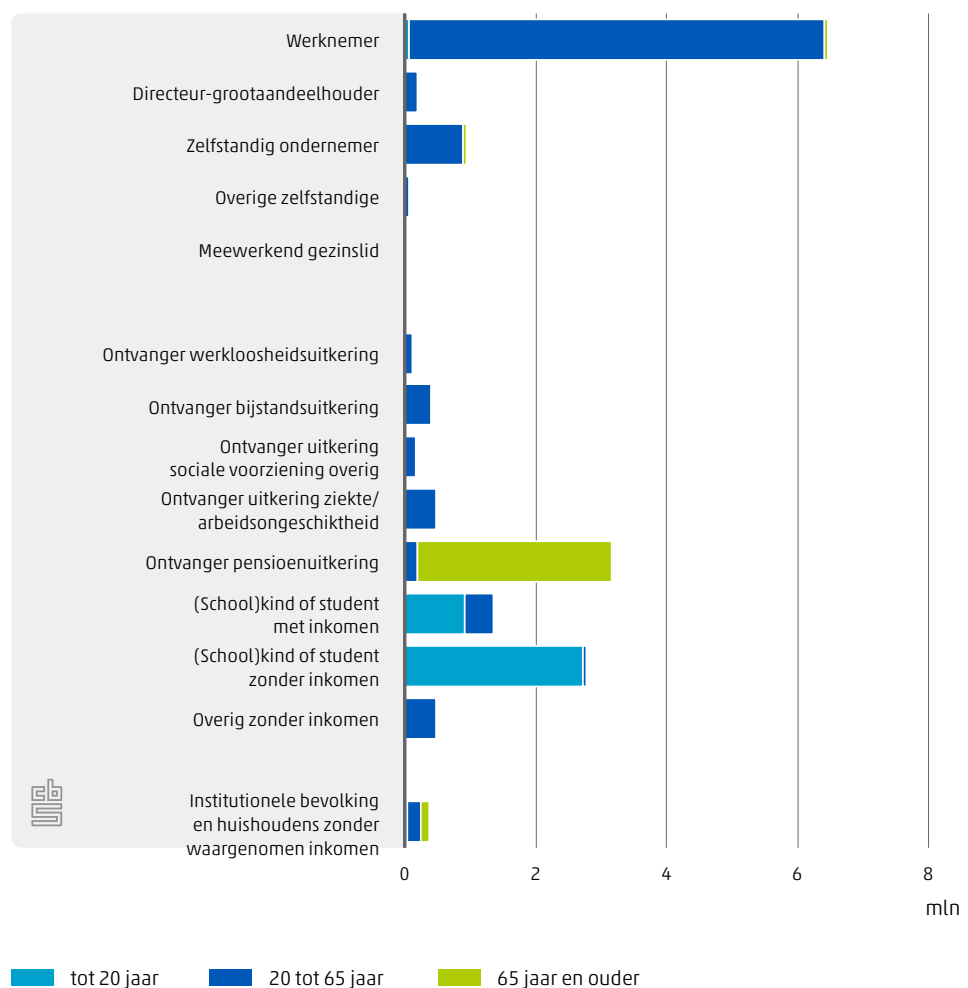
De meeste banen met een loon van een ton of meer zijn te vinden in de zakelijke dienstverlening (47 duizend), de industrie (35 duizend), de financiële dienstverlening (30 duizend) en de handel (30 duizend). Relatief gezien is het aandeel topverdieners het hoogst in de financiële dienstverlening, waar in 10 procent van de werknemersbanen minstens een ton wordt verdiend. Daarnaast ontvangen ook in de kleine bedrijfsklasse delfstoffenwinning relatief veel werknemers een hoog loon (ruim 20 procent). Dit in tegenstelling tot de horeca, waar in slechts 0,1 procent van de werknemersbanen minstens een ton wordt verdiend.

In 2010 was 1 op de 10 werknemers met een loon van 100 duizend euro of meer vrouw, terwijl bijna de helft van alle werknemersbanen door vrouwen wordt bezet. Bij de topverdieners is het aandeel vrouwen inmiddels opgelopen tot 17 procent. De ondervertegenwoordiging van vrouwen onder topverdieners hangt samen met het feit dat de meeste vrouwen in deeltijd werken.

# 6 Inkomen

Betaald werk is voor veel mensen de belangrijkste bron van inkomen. Op basis van de gegevens van de Belastingdienst publiceert het CBS inkomensgegevens over personen in particuliere huishoudens met inkomen. Daarbij wordt ook bepaald tot welke sociaaleconomische categorie iemand behoort. Bepalend hiervoor is in beginsel de voornaamste bron van het inkomen dat een persoon in een jaar ontvangen heeft. Daarnaast wordt er rekening mee gehouden of een persoon ingeschreven staat bij een onderwijsinstelling. In 2018 werd 45 procent van de totale bevolking ingedeeld in de sociaaleconomische categorie van de werkkenden. Bij de bevolking van 20 tot 65 jaar was dat 75 procent.

## 6.1 Bevolking ingedeeld naar sociaaleconomische categorie, 1 januari 2018



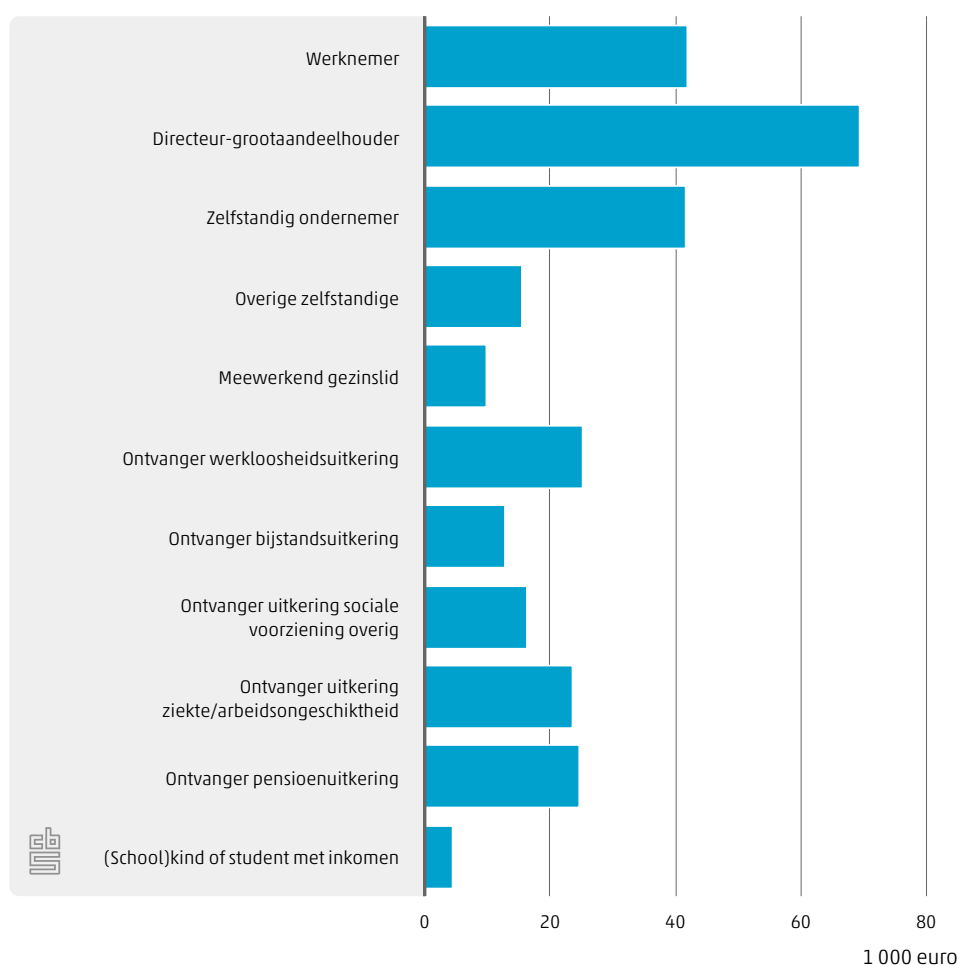
StatLine: [Personen naar sociaaleconomische categorie.](#)

De sociaaleconomische categorie werknemers telt 6,5 miljoen personen, naast 1,3 miljoen personen voor wie het inkomen als zelfstandige de voornaamste bron van inkomen was. Het gaat hier om 942 duizend zelfstandig ondernemers, 214 duizend directeuren-groootaandeelhouders, 23 duizend meewerkende gezinsleden en 87 duizend overige zelfstandigen (onder meer personen met resultaat uit overige werkzaamheden, zoals freelancers). Een kwart van de zelfstandigen heeft personeel in dienst, drie kwart is zzp'er.

Het totaal aantal personen met inkomen uit werkzaamheden als zelfstandige ligt echter hoger omdat ook werknemers, studenten of ontvangers van een uitkering nevenwerkzaamheden als zelfstandigen verrichten. Ruim 1,9 miljoen personen hadden in 2018 inkomsten uit werkzaamheden als zelfstandige (zie ook StatLine: [Inkomen van zelfstandigen](#)).

In 2018 bedroeg het persoonlijk inkomen van alle mensen in particuliere huishoudens met inkomen gemiddeld 32 duizend euro per jaar. Bij personen met werk als voornaamste inkomensbron was dat 42 duizend euro. Het inkomen van directeurs-grotoaandeelhouders (dga's) was het hoogst, namelijk 70 duizend euro. Het persoonlijk inkomen omvat niet alleen het inkomen uit werk, maar al het inkomen uit arbeid, het inkomen uit eigen onderneming, de uitkering inkomensverzekeringen en de uitkering sociale voorzieningen (met uitzondering van kinderbijslag en kindgebonden budget).

## 6.2 Gemiddeld persoonlijk jaarinkomen per sociaaleconomische categorie, 2018



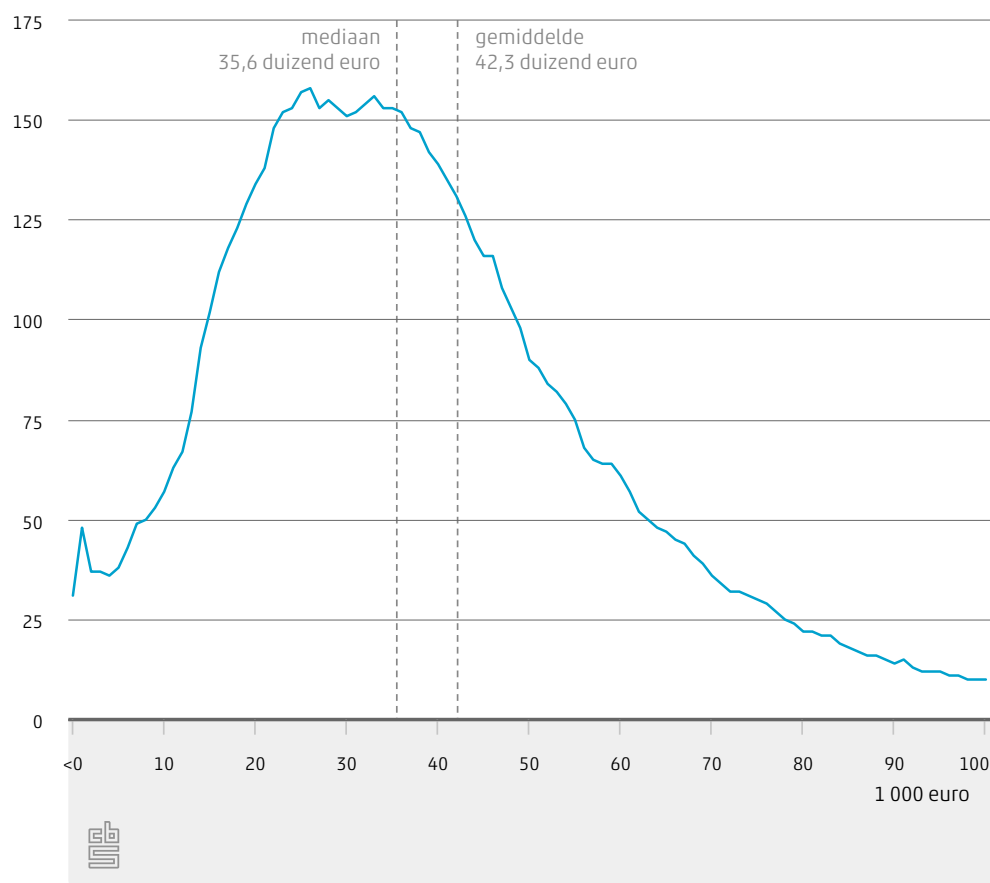
StatLine: [Gemiddeld persoonlijk inkomen](#).

Van de 7,7 miljoen personen met werk als voornaamste inkomensbron in 2018 bedroeg het persoonlijk inkomen bij 480 duizend personen minder dan 10 duizend euro, terwijl er anderzijds 326 duizend personen op minstens 100 duizend euro uitkwamen. Bij duizend werkenden overschreed het bedrag de 1 miljoen euro.

De hoge inkomens tellen zwaar door in het gemiddeld inkomen. Daarom berekent het CBS ook het mediaan inkomen. Dit is het inkomen van de middelste persoon, indien personen op basis van hun inkomen van laag naar hoog worden gerangschikt. Anders gezegd: 50 procent heeft een lager inkomen en 50 procent heeft een hoger inkomen. Terwijl het gemiddeld persoonlijk inkomen van de werkenden in 2018 op 42,3 duizend euro uitkwam, lag de mediaan met 35,6 duizend euro beduidend lager.

### 6.3 Verdeling persoonlijk jaarinkomen van werkenden, 2018

werkenden (x 1 000) per klasse van 1 000 euro



StatLine: [Personen naar inkomensklasse](#).

Voor een deel van de Nederlandse bevolking is het inkomen dusdanig laag, dat gesproken kan worden van een armoederisico. In 2018 maakten ruim 1 miljoen personen deel uit van een huishouden met een dergelijk laag inkomen. Hieronder waren ook 181 duizend werkenden (2,3 procent van de werkenden), van wie bijna de helft zelfstandigen. Bij ongeveer 9 van elke 10 werkenden met risico op armoede gaat het om deeltijders. Bijna 38 duizend werkenden behoorden al ten minste vier jaar achtereen tot de groep met een laag inkomen.

Er is sprake van risico op armoede als het inkomen van het huishouden als geheel onder een bepaalde grens komt, die wordt aangeduid met lage-inkomensgrens. Personen die deel uitmaken van een dergelijk huishouden hebben dezelfde lage inkomenswelvaart. In 2018 bedroeg de lage-inkomensgrens voor een alleenstaande 12 750 euro per jaar netto. Voor meerpersoonshuishoudens is de lage-inkomensgrens met behulp van een equivalentiefactor aangepast voor de omvang en samenstelling van het huishouden. Zo geldt voor een paar met



twee kinderen een lage-inkomensgrens van 1,88 maal het bedrag voor een alleenstaande. In deze armoedecijfers zijn mensen die niet het hele jaar door inkomen hadden buiten beschouwing gelaten, evenals mensen die verbleven in studentenhuishoudens of in instellingen, inrichtingen en tehuizen (zie ook StatLine: [Personen met laag inkomen](#)).

---

## **Inkomensverdeling binnen paren**

**Binnen huishoudens is vaak sprake van een ongelijke inkomensverdeling, waarbij één persoon duidelijk meer verdient dan de partner (oftewel minstens twee derde van de som van beide primaire inkomens – het bruto-inkomen uit arbeid en uit eigen onderneming). Een ongelijke inkomensverdeling geldt voor 59 procent van de man-vrouwparen, 50 procent van de mannenparen en 44 procent van de vrouwenparen. Onder heteroparen met een ongelijke inkomensverdeling is de meestverdienende partner in 86 procent van de gevallen man. De scheve inkomensverdeling binnen stellen weerspiegelt de situatie waarbij één van de partners vaak meer werkt dan de ander.**

---

# 7 Uitkeringen

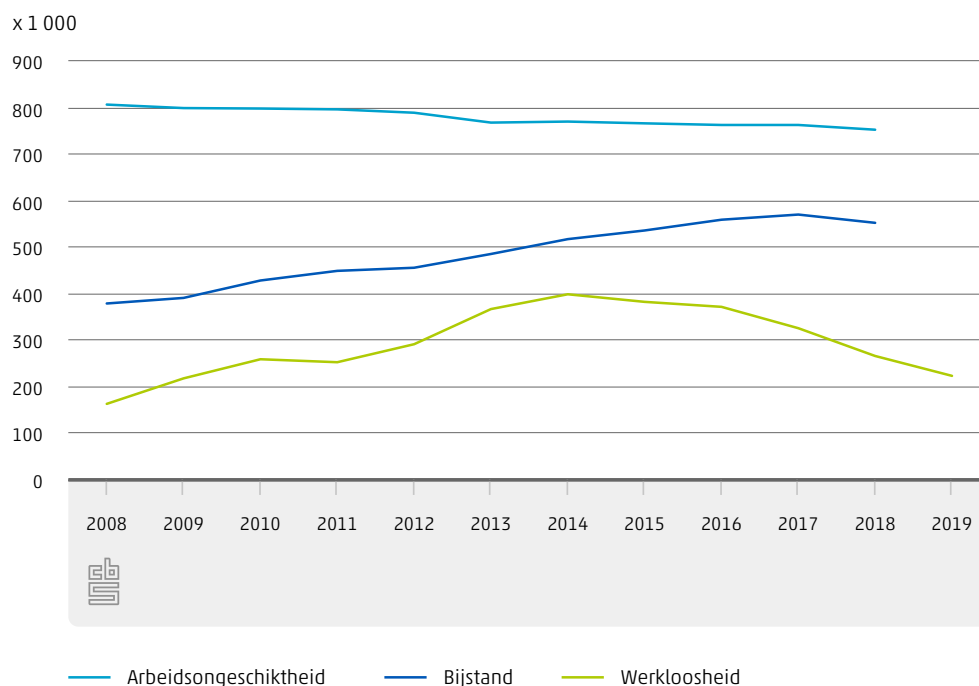
## Minder personen met een werkloosheidsuitkering

In 2019 ontvingen gemiddeld 223 duizend personen een uitkering in het kader van de Werkloosheidwet (WW). Dat waren er 43 duizend minder dan in 2018. Voor het vijfde opeenvolgende jaar daalde het aantal mensen met een werkloosheidsuitkering. Desondanks was het aantal WW'ers nog steeds fors hoger dan in 2008, toen 163 duizend mensen WW ontvingen. Deze WW-cijfers betreffen de ontslagwerkloosheid. Bijzondere uitkeringen als gevolg van tijdelijke werktijdverkorting, werkloosheid door meteorologische omstandigheden of faillissement zijn buiten beschouwing gelaten. Sinds 2016 is de maximale duur van de WW geleidelijk teruggebracht van 38 maanden naar 24 maanden (vanaf april 2019). In een aantal cao's zijn afspraken gemaakt om de WW weer te verlengen naar 38 maanden; dat heet de private WW. Iets meer dan de helft van de WW'ers was vrouw, 6 op de 10 was 45 jaar of ouder (zie StatLine: [Personen met WW-uitkering](#)).

Tussen de cijfers over het aantal WW'ers en die over de werkloze beroepsbevolking bestaan grote verschillen. Niet alle mensen die volgens de definitie werkloos zijn ontvangen immers een werkloosheidsuitkering. Hierbij gaat het bijvoorbeeld om jongeren die tijdens of na hun opleiding op zoek gaan naar werk, of andere werkzoekenden die nog niet eerder of niet lang genoeg gewerkt hebben om voldoende WW-rechten te hebben opgebouwd. Verder gaat het om mensen die werkloos zijn en al de maximale WW-duur hebben bereikt (mogelijk kan men daarna wel in aanmerking komen voor een bijstandsuitkering), om mensen die werkzaam waren als zelfstandige of freelancer, of om werknemers die verwijtbaar ontslag kregen of op eigen initiatief ontslag hebben genomen.

In 2018 hadden van de 350 duizend mensen die behoorden tot de werkloze beroepsbevolking, er 270 duizend geen WW-uitkering. Onder hen zijn naar verhouding veel jongeren van 15 tot 25 jaar. Aan de andere kant worden ook niet alle mensen met een WW-uitkering als werkloos gerekend. In 2018 hadden 131 duizend mensen een WW-uitkering in aanvulling op een betaalde baan en 60 duizend waren niet op zoek en/of konden niet op korte termijn starten en worden daarom niet geteld als werkloos.

## 7.1 Personen met een uitkering



StatLine: [Personen met een uitkering](#).

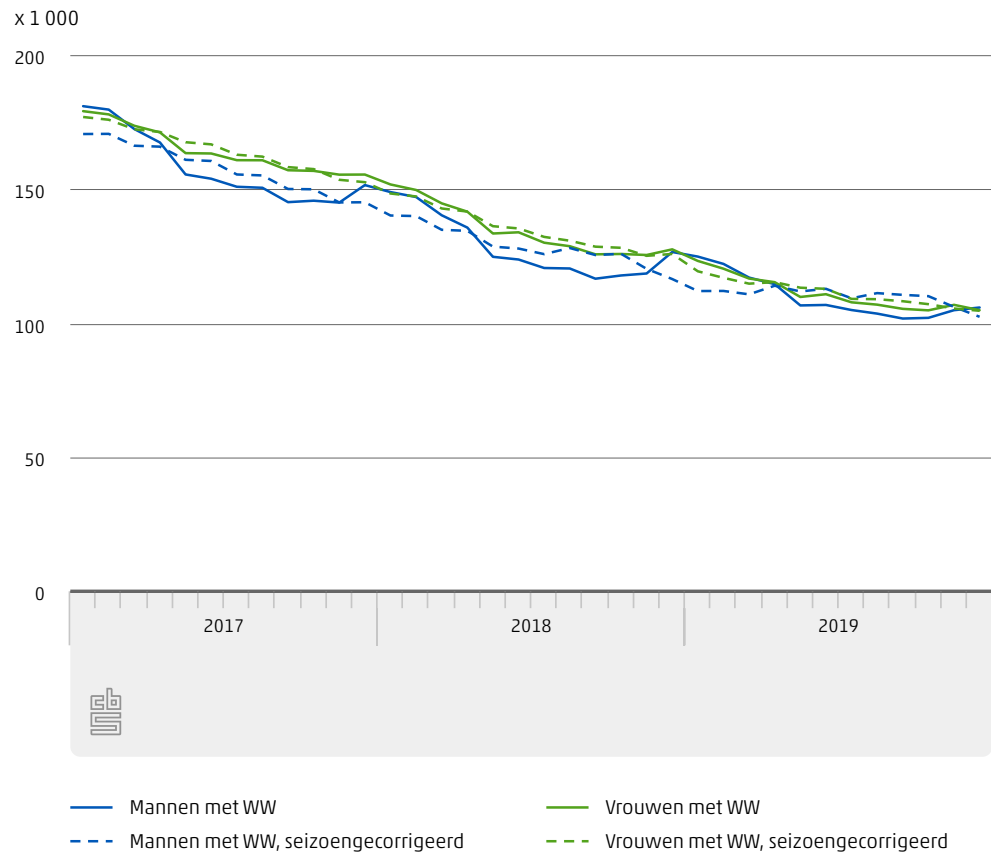
## Seizoenseffect in de WW-cijfers

De afgelopen jaren was er een daling te zien in het aantal personen met een WW-uitkering op grond van ontslagwerkloosheid. De daling doet zich in gelijke mate voor bij mannen en bij vrouwen. In de periode van januari 2017 tot en met december 2019 is zowel het aantal mannen als het aantal vrouwen met een WW-uitkering ruim 40 procent afgenomen. Deze cijfers zijn niet gecorrigeerd voor seizoenseffecten.

Sinds kort publiceert het CBS ook seizoengecorrigeerde cijfers voor personen met een WW-uitkering. Een voorbeeld van een seizoeninvloed bij deze cijfers is de piek in de wintermaanden. Deze piek komt onder andere doordat er dan bijvoorbeeld in de bouwrijverheid en de landbouw minder werk is. In de zomer daalt juist het aantal personen met een WW-uitkering.

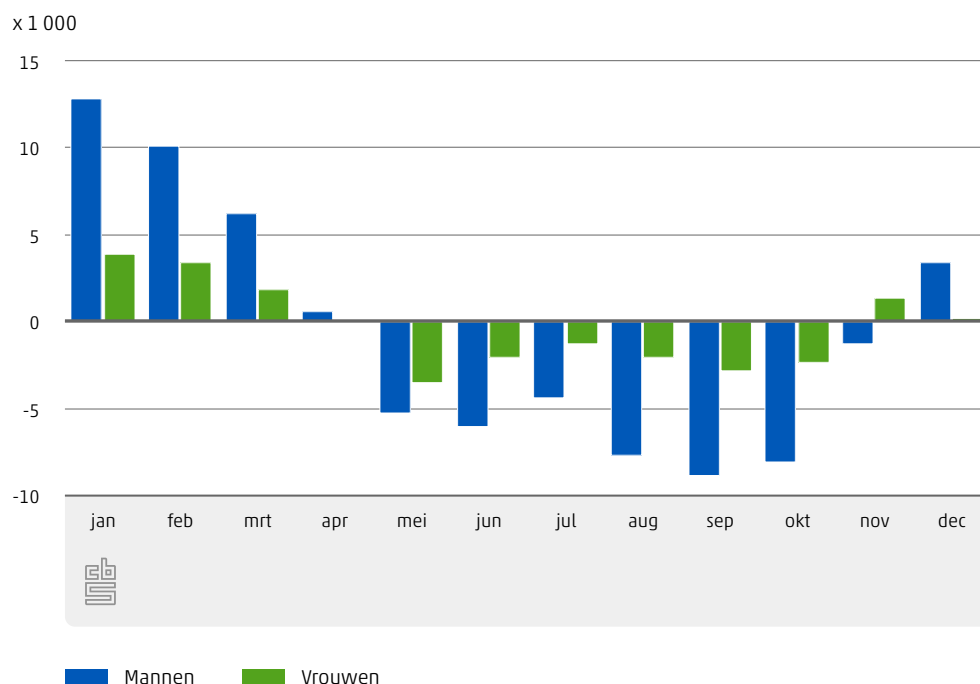
Om beter inzicht te krijgen in de ontwikkeling van het aantal personen met een WW-uitkering is het noodzakelijk om deze te corrigeren voor seizoeninvloeden. Het CBS heeft een nieuwe methode ontwikkeld om voor deze pieken en dalen in het aantal personen met een WW-uitkering te corrigeren. Ook de voor seizoeninvloeden gecorrigeerde WW-cijfers tonen een dalende trend door de jaren heen, zowel voor mannen als voor vrouwen.

## 7.2 Personen met een WW-uitkering



**Wel is bij mannen de seizoeninvloed op het aantal WW'ers groter dan bij vrouwen. Dit wordt duidelijker door in te zoomen op een periode van één jaar. In alle maanden van het jaar is bij mannen het verschil tussen de niet-seizoengecorrigeerde en de wel seizoengecorrigeerde uitkomsten groter dan bij vrouwen. Ook is goed zichtbaar welk effect seizoencorrectie heeft op het aantal personen met een WW-uitkering; in de wintermaanden moet het aantal naar beneden worden bijgesteld, in de zomermaanden juist naar boven.**

### 7.3 Seizoenseffect bij het aantal personen met WW-uitkering, 2019



StatLine: [Personen met een WW-uitkering](#) en [Personen met WW-uitkering \(seizoengecorrigeerd\)](#).

## Arbeidsongeschiktheid

In 2018 ontvingen gemiddeld 752 duizend personen een arbeidsongeschiktheidsuitkering. Het gaat hierbij om de arbeidsongeschiktheidsuitkeringen op grond van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO), de Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten (Wet wijong), de Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen (WAZ) en de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA). Het aantal personen met een arbeidsongeschiktheidsuitkering vertoonde langere tijd een dalende tendens. Voor 2019 zijn de jaarcijfers nog niet bekend, maar in de eerste helft van het jaar liep het aantal mensen met een arbeidsongeschiktheidsuitkering iets op.

Het gemiddeld aantal WAO'ers nam in 2018 nog af met 20 duizend tot 257 duizend. Tegelijkertijd groeide het aantal personen met een uitkering in het kader van de WIA (de regelingen IVA en WGA) met 12 duizend tot gemiddeld 275 duizend. Eind 2005 is de WAO vervangen door de WIA. De WAO bestaat sinds die tijd alleen nog voor mensen die toen al recht hadden op een WAO-uitkering. In 2018 vielen er voor het eerst meer mensen onder de WIA dan onder de oude WAO. Het gemiddeld aantal Wajong'ers kwam uit op 217 duizend.

## Minder mensen in de bijstand

Vanaf 2015 geldt de Participatiewet. Deze wet heeft tot doel om zoveel mogelijk mensen met of zonder arbeidsbeperking (zo nodig) aan het werk te helpen. De Participatiewet vervangt de Wet werk en bijstand (WWB), de WSW en een groot deel van de Wajong. Omdat een bijstandsuitkering voor één of twee personen kan gelden, is het aantal personen met een bijstandsuitkering hoger dan het aantal bijstandsuitkeringen.

In 2018 ontvingen 552 duizend mensen een bijstandsuitkering (jaargemiddelde). Dit is inclusief 52 duizend personen vanaf de AOW-leeftijd, met name mensen die geen volledige AOW-uitkering hebben opgebouwd door verblijf in het buitenland. In bepaalde gevallen kan men dan recht hebben op een aanvullende bijstandsuitkering. Verder is dit cijfer inclusief de bijstandsgerelateerde uitkeringen op grond van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers (IOAW), de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen (IOAZ) en het Besluit bijstandsverlening zelfstandigen 2004 (Bbz).

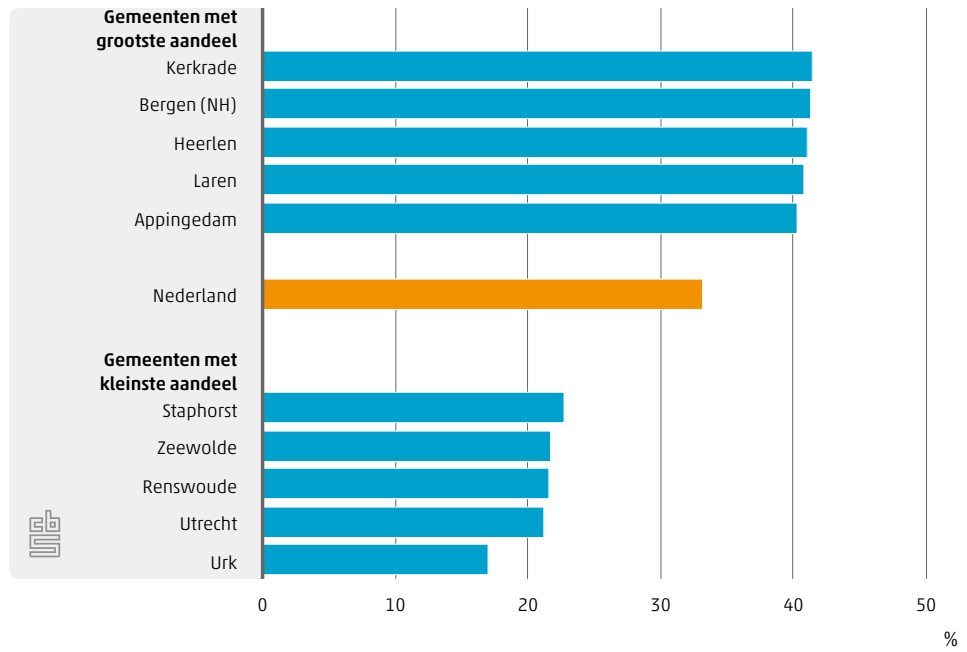
In 2008 hadden gemiddeld 379 duizend mensen een bijstandsuitkering. Sindsdien liep dit aantal elk jaar verder op, tot 570 duizend in 2017. In 2018 daalde het gemiddeld aantal mensen met een bijstandsuitkering voor het eerst (-18 duizend), tien jaar na het begin van de economische crisis.

Voor 2019 zijn nog niet alle cijfers bekend. Wel is bekend hoeveel mensen een bijstandsuitkering op basis van de Participatiewet hadden, waarbij dak- en thuislozen en personen die verblijven in een instelling buiten beschouwing worden gelaten. Op basis van dit cijfer daalde het aantal mensen met bijstand verder, van gemiddeld 498 duizend bijstandsontvangers in 2018 naar 478 duizend in 2019 (zie StatLine: [Personen met een bijstandsuitkering](#)).

## 5 miljoen uitkeringsontvangers

Naast de hiervoor genoemde uitkeringen, waren er medio 2019 ook nog 3 407 duizend mensen die een AOW-uitkering ontvingen. Het is mogelijk dat een persoon meerdere uitkeringen ontvangt. Dat kunnen uitkeringen zijn van eenzelfde soort (bijvoorbeeld twee WAO-uitkeringen) of twee uitkeringen van een verschillend type (zoals een WW- en een bijstandsuitkering). Medio 2019 ontvingen in totaal 4 840 duizend mensen een uitkering op grond van werkloosheid, arbeidsongeschiktheid, bijstand of de Algemene ouderdomswet. 1 op de 5 mensen met een uitkering woont in Zuid-Holland. Urk is de gemeente met relatief het kleinste aantal uitkeringsontvangers.

#### 7.4 Personen van 15 jaar of ouder met een uitkering, juni 2019



StatLine: [Personen met een uitkering, regionaal](#).

# Bijlage 1. CBS- statistieken op het terrein van de arbeidsmarkt

## **Arbeidsrekeningen**

De Arbeidsrekeningen maken deel uit van de Nationale rekeningen, de officiële boekhouding van de Nederlandse economie. Bij de Arbeidsrekeningen gaat het om de werkgelegenheid bij bedrijven, instellingen en particuliere huishoudens in Nederland. Alle betaalde arbeid telt hierbij mee, ongeacht leeftijd, woonland of het aantal uren dat iemand per week werkt. De werkgelegenheid wordt bij de Arbeidsrekeningen op verschillende manieren gekwantificeerd: het aantal werkzame personen, het aantal banen van werkzame personen en het arbeidsvolume op basis van het totaal aantal gewerkte uren. Daarnaast wordt ook gepubliceerd over de beloning van werknemers.

De Arbeidsrekeningcijfers zijn gebaseerd op alle gegevens waarover het CBS kan beschikken. De belangrijkste bronnen bij het samenstellen van de Arbeidsrekeningen zijn de banenbestanden op basis van de polisadministratie, het bestand Satelliet zelfstandige ondernemers (SZO) en de informatie over zelfstandigen uit de Inkomensstatistiek.

Omdat niet alle brongegevens van de Arbeidsrekeningen en de Nationale rekeningen direct bij eerste publicatie beschikbaar zijn, wordt gewerkt met een cyclus van voorlopige, nader voorlopige en definitieve cijfers.

Op basis van de Arbeidsrekeningcijfers worden ook de Prijsindex arbeid en de Labour cost index (LCI) samengesteld.

## **Enquête beroepsbevolking (EBB)**

De Enquête beroepsbevolking (EBB) is een grootschalig steekproefonderzoek bij personen die in Nederland wonen. Personen die wonen in inrichtingen, instellingen en tehuizen (de institutionele bevolking) worden buiten beschouwing gelaten. Het steekproefonderzoek wordt doorlopend uitgevoerd. Doel van het onderzoek is het verstrekken van informatie over de relatie tussen mens en arbeidsmarkt. Hierbij worden kenmerken van personen in verband gebracht met hun positie op de arbeidsmarkt. De EBB bestaat sinds 1987. Sinds 2001 is de EBB een zogenaamd roterend panelonderzoek, waarbij de personen in de loop van een jaar vijfmaal geënquêteerd worden (om de drie maanden). Jaarlijks worden ongeveer 350 duizend enquêtes afgenomen. Bij publicatie op basis van de EBB classificeert het CBS de bevolking van 15 tot 75 jaar en ouder in de werkzame beroepsbevolking, de werkloze beroepsbevolking en de niet-beroepsbevolking, overeenkomstig de internationale definities van de ILO. Zie verder de [uitgebreide methodebeschrijving en vragenlijst van de EBB](#).

## **Indexcijfers van cao-lonen**

Uit de statistiek Indexcijfers van cao-lonen komen elke maand cijfers beschikbaar over de contractuele loon- en arbeidsduurontwikkeling zoals deze geldt voor werknemers met een voltijd baan die vallen onder een collectieve arbeidsovereenkomst (cao). Daarnaast worden de contractuele loonkosten berekend. De indexcijfers contractuele loonkosten zijn gebaseerd



op de cao-loonbedragen vermeerderd met de wettelijke en contractuele werkgeverspremies voor pensioen, vut, werkloosheid, ziektekosten, arbeidsongeschiktheid en sociale fondsen. Nederland telt ongeveer 1 250 cao's. In de statistiek Indexcijfers van cao-lonen zijn circa 225 cao's opgenomen. Hieronder bevinden zich in beginsel alle grotere cao's (vanaf 2 500 werknemers) en een steekproef van kleinere cao's. Ongeveer 95 procent van alle cao-werknemers is direct in de uitkomsten vertegenwoordigd.

De statistiek is uitgebreid beschreven in de [Sociaal-economische maandstatistiek van juli 2003, pagina 30 e.v.](#). Daarnaast is er een toelichting beschikbaar op de [berekenningswijze van de contractuele loonkosten](#). De overgang van de reeks 2000=100 naar 2010=100 staat beschreven in [CBS vernieuwt statistiek cao-lonen](#).

### **Inkomensstatistiek**

De Inkomensstatistiek geeft een beeld van de samenstelling en verdeling van het inkomen van personen en huishoudens in Nederland. De statistiek is voornamelijk gebaseerd op gegevens van de Belastingdienst. Voor werknemers komen de inkomensgegevens uit de Aangifte inkomstenbelasting en loonbelastinggegevens. De belangrijkste bronnen bij het samenstellen van cijfers over zelfstandigen zijn voor de zelfstandig ondernemers het bestand Satelliet zelfstandige ondernemers (SZO), waarin voor alle ondernemers gegevens over de winstaangiften zijn opgenomen, voor dga's de Fiscale loonaangifte en voor meewerkende gezinsleden en overige zelfstandigen de Aangifte inkomstenbelasting.

De doelpopulatie bestaat uit alle personen in particuliere huishoudens met inkomen, per 1 januari van het verslagjaar. De aantallen personen waarover wordt gepubliceerd bij de Inkomensstatistiek komen overeen met de uitkomsten van de bevolkingsstatistieken per 1 januari, met uitzondering van de personen die wonen in inrichtingen, instellingen en tehuizen (de institutionele bevolking) én de personen in huishoudens zonder waargenomen inkomensgegevens. Bij het publiceren van gemiddelde inkomens e.d. worden bovendien de personen zonder inkomen buiten beschouwing gelaten.

Informatie over de nieuwe opzet van de Inkomensstatistiek (revisiejaar 2015; nieuwe cijfers beschikbaar vanaf 2011) staat in de notitie [Inkomensstatistiek: herziene cijfers](#).

### **Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden**

De Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) is een grootschalige, jaarlijkse enquête onder werknemers (van 15 tot 75 jaar) die in Nederland werken. Het doel van de NEA is het in kaart brengen van informatie op het gebied van arbeidsomstandigheden, arbeidsongevallen, arbeidsinhoud, arbeidsverhoudingen en arbeidsvoorwaarden van werknemers. De NEA wordt uitgevoerd door het CBS en TNO, in samenwerking met het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Voor het onderzoek worden uitsluitend werknemers benaderd die zijn geregistreerd als ingezetene in de Basisregistratie personen (BRP). Personen die wonen in inrichtingen, instellingen en tehuizen (de institutionele bevolking), blijven buiten beschouwing. In 2019 repondeerden ruim 58 duizend personen. Waarneming vindt plaats in het vierde kwartaal. In 2014 is de onderzoeksopzet van de NEA ingrijpend veranderd. Hierdoor zijn niet alle uitkomsten van de NEA vanaf 2014 volgtijdelijk vergelijkbaar met 2013 en eerder. Meer informatie: [methodebeschrijving NEA](#).

De arbeidsomstandigheden van zelfstandig ondernemers worden tweejaarlijks onderzocht met de Zelfstandigen Enquête Arbeid (ZEA). De ZEA werd in 2019 ingevuld door zo'n 5,5 duizend zelfstandig ondernemers tussen de 15 en 75 jaar. Zie ook: [methodebeschrijving ZEA](#).

### **Statistiek werkgelegenheid en lonen (SWL)**

Sinds 2006 zijn werkgevers verplicht om bij elke salarisbetaling een digitale aangifte te doen bij de Belastingdienst over al hun individuele werknemers. Via de loonheffingen worden door de werkgevers (inhoudingsplichtigen) loonbelasting, premies voor de volksverzekeringen, premies voor de werknemersverzekeringen en de inkomensafhankelijke bijdrage voor de Zorgverzekeringswet afgedragen. Elke maand wordt daarbij een digitaal bericht aangemaakt dat individuele gegevens bevat van alle dienstverbanden en uitkeringen. Op basis van deze loonaangiften houdt het UWV een centrale administratie bij, de polisadministratie. Hieruit stelt het CBS de Statistiek werkgelegenheid en lonen (SWL) samen.

De SWL-uitkomsten betreffen alle banen van werknemers bij bedrijven en instellingen in Nederland. Banen van Nederlanders die in het buitenland werken vallen hier niet onder. Daarentegen tellen banen van personen die niet in Nederland wonen (maar hier wel werken) wél mee. Verder geldt dat alle banen van werknemers meetellen, ongeacht de arbeidsduur van de baan of de leeftijd van de werknemer. Banen van zelfstandigen vallen buiten het onderzoek. Banen van dga's worden wel meegerekend.

Uit deze gegevens wordt ook de Statistiek minimumloners afgeleid, alsmede, in combinatie met andere gegevens, het Loonstrucuuronderzoek en het Arbeidskostenonderzoek. Verder wordt met behulp van een aanvullende enquête de regionale verdeling van de banen van werknemers in december vastgesteld.

### **Kwartaalenquête vacatures en ziekteverzuim**

Het aantal vacatures en het ziekteverzuim meet het CBS elk kwartaal met een enquête onder ruim 22 duizend bedrijven en overheidsinstanties. Een vacature is een arbeidsplaats waarvoor buiten een onderneming of instelling personeel wordt gezocht dat onmiddellijk of zo spoedig mogelijk geplaatst kan worden.

Tot de vacatures worden ook gerekend:

- Vacatures waarvoor zich reeds sollicitanten hebben gemeld. Ook wanneer al gesprekken worden gevoerd met deze sollicitanten.
- Vacatures waarvoor de sollicitatieprocedure zoveel tijd zal kosten dat de feitelijke indienstreding niet op korte termijn valt te verwachten.
- Vacatures waarvoor uitzendkrachten of ander tijdelijk personeel worden gezocht.
- Open plaatsen voor leerlingen en personen in opleiding, mits het daarbij gaat om een arbeidsovereenkomst (dus geen onbetaalde stageplaatsen).

Open plaatsen bij reorganisaties of afslankingen die alleen mogen worden bezet door medewerkers waarvan een arbeidsplaats verdwijnt mogen niet als vacature worden opgevat.

Bij uitzendbureaus, WSW-instellingen en banenpools (werkgelegenheidsprojecten) worden alleen de vacatures voor het vaste personeel meegeteld.

In het onderwijs dient kortdurende ziektevervangings niet als vacature te worden beschouwd. Bij vacatures wordt onderscheid gemaakt tussen ontstane, openstaande en vervulde vacatures.

Het ziekteverzuimpercentage is het totaal aantal ziektedagen van de werknemers, in procenten van het totaal aantal beschikbare (werk-/kalender)dagen van de werknemers in de verslagperiode. Het ziekteverzuimpercentage is inclusief het verzuim langer dan een jaar en exclusief zwangerschaps- en bevallingsverlof.

# Bijlage 2. Verschillen tussen banen en werkzame beroepsbevolking

Tussen de cijfers over de werkzame beroepsbevolking enerzijds en het aantal banen van werkzame personen anderzijds zit een groot verschil. De werkzame beroepsbevolking omvat alle personen van 15 tot 75 jaar met betaald werk die in Nederland wonen, ongeacht in welk land men werkt. Bij het aantal banen van werkzame personen wordt daarentegen iedereen meegerekend die bijdraagt aan de productie in Nederland ongeacht leeftijd, woonland of het aantal uren dat per week gewerkt wordt, waarbij bovendien ook de bijbanen meegeteld worden. De werkzame beroepsbevolking wordt gemeten met de Enquête beroepsbevolking (EBB), het aantal banen van werkzame personen in de Arbeidsrekeningen (AR).

In onderstaande tabel worden de verschillen tussen de twee uitkomsten weergegeven. In het artikel [Werknemers en zelfstandigen: overeenkomsten en verschillen tussen CBS-cijfers](#) wordt meer achtergrondinformatie gegeven.

Hoewel het aantal werkzame personen bij Arbeidsrekeningen een half miljoen hoger is dan de werkzame beroepsbevolking van de EBB, komt de ontwikkeling in deze twee gegevens, gemeten over een langere periode, per saldo goed overeen. Tussen 2011 en 2019 steeg de werkzame beroepsbevolking met 673 duizend personen, terwijl het aantal werkzame personen bij Arbeidsrekeningen toenam met 685 duizend.

## Relatie werkzame beroepsbevolking (EBB) en banen van werkzame personen (Arbeidsrekeningen)

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
	<b>x 1 000</b>								
<b>Werkzame beroepsbevolking (EBB)<sup>1)</sup></b>	<b>8 280</b>	<b>8 330</b>	<b>8 266</b>	<b>8 214</b>	<b>8 294</b>	<b>8 403</b>	<b>8 579</b>	<b>8 774</b>	<b>8 953</b>
Plus: werkzame personen jonger dan 15 jaar	45	47	47	48	47	47	.	.	.
Plus: werkzame personen van 75 jaar en ouder	12	15	19	22	25	24	.	.	.
Plus: werkzame personen in institutionele bevolking <sup>2)</sup>	14	13	11	12	15	15	.	.	.
Werkzame personen die in Nederland wonen	8 351	8 405	8 344	8 296	8 381	8 489	.	.	.
Min: personen werkzaam in het buitenland	32	35	42	41	45	44	.	.	.
Plus: werkzame personen wonend in het buitenland	235	231	224	217	224	234	.	.	.
Plus: bijraming zwart werk en bijzondere groepen <sup>3)</sup>	216	217	218	216	215	215	.	.	.
Plus: statistisch verschil	86	18	-11	37	32	50	.	.	.
<b>Werkzame personen die in Nederland werken (AR)</b>	<b>8 855</b>	<b>8 837</b>	<b>8 733</b>	<b>8 725</b>	<b>8 808</b>	<b>8 943</b>	<b>9 142</b>	<b>9 367</b>	<b>9 540</b>
Plus: bijbanen	1 063	1 053	1 023	1 032	1 073	1 074	1 107	1 135	1 151
<b>Banen van werkzame personen (AR)</b>	<b>9 918</b>	<b>9 889</b>	<b>9 756</b>	<b>9 757</b>	<b>9 881</b>	<b>10 036</b>	<b>10 250</b>	<b>10 502</b>	<b>10 690</b>

<sup>1)</sup> Personen van 15 tot 75 jaar met betaald werk, die wonen in Nederland. Bij betaald werk gaat het om werkzaamheden ongeacht de arbeidsduur.

<sup>2)</sup> De personen die wonen in inrichtingen, instellingen en tehuizen (de institutionele bevolking) tellen bij de EBB niet mee.

<sup>3)</sup> Huishoudelijke hulpen, oppas, krantenbezorgers, folderaars en zwart of illegaal werk, voor zover niet waargenomen via de EBB.

# Bijlage 3. Indeling naar bedrijfstak

Op grond van de Standaard bedrijfsindeling (sbi) worden bedrijven ingedeeld naar hun voornaamste economische activiteit. De sbi kent vijf niveaus, waarvan het hoogste niveau (bedrijfstakken of secties) met letters en de lagere niveaus (bedrijfsklassen of bedrijfsgroepen) met cijfers worden aangeduid.

Op het hoogste niveau van de sbi worden 21 bedrijfstakken onderscheiden (A t/m U), zie de linkerkant van onderstaande tabel. Omdat de werkgelegenheid in sommige bedrijfstakken relatief klein is, is in deze publicatie meestal gekozen voor een ietwat aangepaste indeling met 14 of 15 bedrijfstakken: zie de rechterkant van onderstaande tabel. Ook is de benaming van de bedrijfstakken soms wat ingekort.

Hierbij geldt:

- De kleine bedrijfstakken delfstoffenwinning, energievoorziening en de waterbedrijven en afvalbeheer worden buiten beschouwing gelaten.
- De specialistische zakelijke diensten en de verhuur en overige zakelijke diensten worden samengeteld tot de zakelijke dienstverlening, die, voor zover mogelijk, in twee delen wordt gesplitst: de zakelijke dienstverlening (excl. uitzendbureaus) en de uitzendbureaus.
- De vier bedrijfstakken cultuur, sport en recreatie, de overige dienstverlening, de huishoudens en de extraterritoriale organisaties zijn samengevoegd tot één bedrijfstak, namelijk de cultuur, recreatie, overige diensten.

## Indeling naar bedrijfstak op basis van sbi 2008

Sbi-codes	Standaard benaming	Banen, 2019	Benaming in deze publicatie
		x 1 000	
<b>A-U</b>	<b>01-99</b>	<b>Totaal</b>	<b>10 690 Totaal</b>
			<b>01-99</b>
A	01-03	Landbouw, bosbouw en visserij	254 Landbouw en visserij
B	06-09	Delfstoffenwinning	8
C	10-33	Industrie	835 Industrie
D	35	Energievoorziening	30
E	36-39	Waterbedrijven en afvalbeheer	37
F	41-43	Bouwnijverheid	546 Bouwnijverheid
G	45-47	Handel	1 629 Handel
H	49-53	Vervoer en opslag	442 Vervoer en opslag
I	55-56	Horeca	536 Horeca
J	58-63	Informatie en communicatie	348 Informatie en communicatie
K	64-66	Financiële dienstverlening	214 Financiële dienstverlening
L	68	Verhuur en handel van onroerend goed	87 Verhuur/handel onroerend goed
M	69-75	Specialistische zakelijke diensten	911 Zakelijke dienstverlening (excl. uitzend)
N	77-82	Verhuur en overige zakelijke diensten	1 486 Uitzendbureaus
O	84	Openbaar bestuur	519 Openbaar bestuur
P	85	Onderwijs	613 Onderwijs
Q	86-88	Zorg	1 669 Zorg
R	90-93	Cultuur, sport en recreatie	241 Cultuur, recreatie, overige diensten
S	94-96	Overige dienstverlening	236
T	97-98	Huishoudens	49
U	99	Extraterritoriale organisaties	.

De complete indeling naar economische activiteit en achtergrondinformatie staat in [sbi 2008](#).

# Bijlage 4. Het ene uurloon is het andere niet

Het CBS publiceert in diverse statistieken en onderzoeken uitkomsten over uurlonen van werknemers. Uurlonen zijn er echter in allerlei varianten. Denk aan bruto of netto, inclusief of exclusief bijzondere beloningen en het gemiddelde of de mediaan. Afhankelijk van de precieze afleiding verschillen de uitkomsten. In deze bijlage worden tien verschillende uurlonen op een rij gezet. Al deze uitkomsten zijn gebaseerd op dezelfde bron: integrale gegevens over de lonen en arbeidsduur van alle werknemers uit de zogenoemde polisadministratie van het UWV (zie ook [Bijlage 1](#)). De uitkomsten hebben betrekking op 2016, het recentste jaar waarvoor alle uurloonvarianten berekend zijn.

## 1. Gemiddeld uurloon

De standaardresultaten over lonen van werknemers worden vanaf 2006 door het CBS gepubliceerd bij de [Statistiek werkgelegenheid en lonen \(SWL\)](#). Bij deze statistiek worden de gemiddelde bruto-uurlonen berekend volgens de standaardwerkwijze, namelijk door de som van de lonen te delen door de som van de bijbehorende arbeidsduur.

Het brutoloon is exclusief overwerkloon en bijzondere beloningen (zoals vakantiegeld en dertiende maand), maar inclusief de fiscale waarde van niet in geld uitgekeerde belaste vergoedingen.

De arbeidsduur betreft het aantal betaalde uren exclusief overwerkuren en verlofuren in verband met vakantie en algemeen erkende feestdagen. Adv-uren behoren niet tot de betaalde uren, dus vallen buiten de berekening. Voor voltijdwerknemers is dit een arbeidsduur van gemiddeld 1 778 uur per jaar, oftewel 34 uur per week.

## 2. Uurloon per week

Wat het CBS dus **niet** publiceert, is het loon gedeeld door de normale arbeidsduur in de desbetreffende week of maand: voor voltijdwerknemers is dat gemiddeld 39 uur per week. Als de lonen uit (1) gedeeld worden door het aantal betaalde uren (exclusief overwerkuren), komt het uurloon 12 procent lager uit dan bij (1). In het gemiddelde uurloon (1) worden immers de betaalde verlofuren niet meegeteld.

## 3. Gemiddeld uurloon inclusief bijzondere beloningen en overwerk

In plaats van het uurloon bij (1) kan het uitgangspunt ook zijn de brutolonen inclusief bijzondere beloningen en overwerkloon. In de arbeidsduur worden dan ook de overwerkuren betrokken. Dit uurloon komt 15 procent hoger uit dan bij (1).

## 4. Loon per gewerkt uur

Bij de [Arbeidsrekeningen](#) wordt gepubliceerd over lonen inclusief bijzondere beloningen en overwerkloon. Daar staat tegenover dat het doorbetaalde loon bij ziekte niet wordt meegerekend; op grond van Europese richtlijnen wordt dat bedrag overgeboekt naar de sociale premies ten laste van werkgevers. Deze som van de lonen wordt vervolgens gedeeld door de som aan gewerkte uren. Het aantal gewerkte uren per baan is iets lager dan bij (1) doordat ziekte-uren en andere niet daadwerkelijk gewerkte uren op de arbeidsduur in

minder worden gebracht, hoewel betaalde en onbetaalde overwerkuren worden meegerekend (zie ook ['Wat zijn gewerkte uren'](#) in hoofdstuk 2).

Verder wordt bij deze uitkomsten een bijraming gemaakt voor enkele groepen werknemers die niet in de SWL voorkomen, zoals werknemers die zwart werken. Per saldo komt dit uurloon zo'n 20 procent hoger uit dan bij (1).

Naast het loon per gewerkt uur wordt bij Arbeidsrekeningen ook gepubliceerd over de beloning per gewerkt uur en de loonkosten per gewerkt uur.

## 5. Uurloon per baan

Bij de voorgaande uurlonen wordt het gemiddelde steeds berekend door de som van de lonen te delen door de som van de arbeidsduur. Een andere mogelijkheid is echter om eerst per baan een uurloon te berekenen, en uit die uurlonen een gemiddelde te berekenen waarbij elke baan even zwaar meetelt.

Deze berekeningswijze vereist dat gekozen wordt voor een peildatum in plaats van jaargemiddelden. Zo wordt bij de [Monitor loonverschillen mannen en vrouwen](#) uitgegaan van de banen van werknemers van 15 tot 65 jaar, woonachtig in Nederland, die op de laatste vrijdag van september bestaan. Voor elke baan wordt het uurloon berekend over de gehele periode binnen het verslagjaar dat de baan bestaan heeft. In het gemiddelde uurloon telt elke baan even zwaar. Hierdoor tellen voltijdbanen minder zwaar mee dan bij (1). Doordat in voltijdbanen de uurlonen gemiddeld hoger zijn dan bij deeltijdbanen, komt dit gemiddelde uurloon per baan iets lager uit dan bij (1).

Bij de monitor worden ook gecorrigeerde uurlonen berekend, door rekening te houden met man/vrouw-verschillen op kenmerken zoals leeftijd, opleiding, beroepsniveau en soort arbeidsrelatie. Hiertoe worden aan de banen uit de polisadministratie gegevens gekoppeld uit onder meer de Enquête beroepsbevolking.

## 6. Uurloon van werknemers

De Enquête beroepsbevolking (EBB) van het CBS is een enquête onder personen, waarbij tal van gegevens worden verzameld. Bij deze enquête wordt echter niet gevraagd naar het loon van de respondenten. Door gegevens uit de polisadministratie op individueel niveau te koppelen aan de EBB, is het mogelijk om de EBB-uitkomsten (zoals naar beroep of positie in de werkkring) te verrijken met loongegevens. Dat is bijvoorbeeld gedaan in [Loonverschil tussen flexibele en vaste werknemers](#).

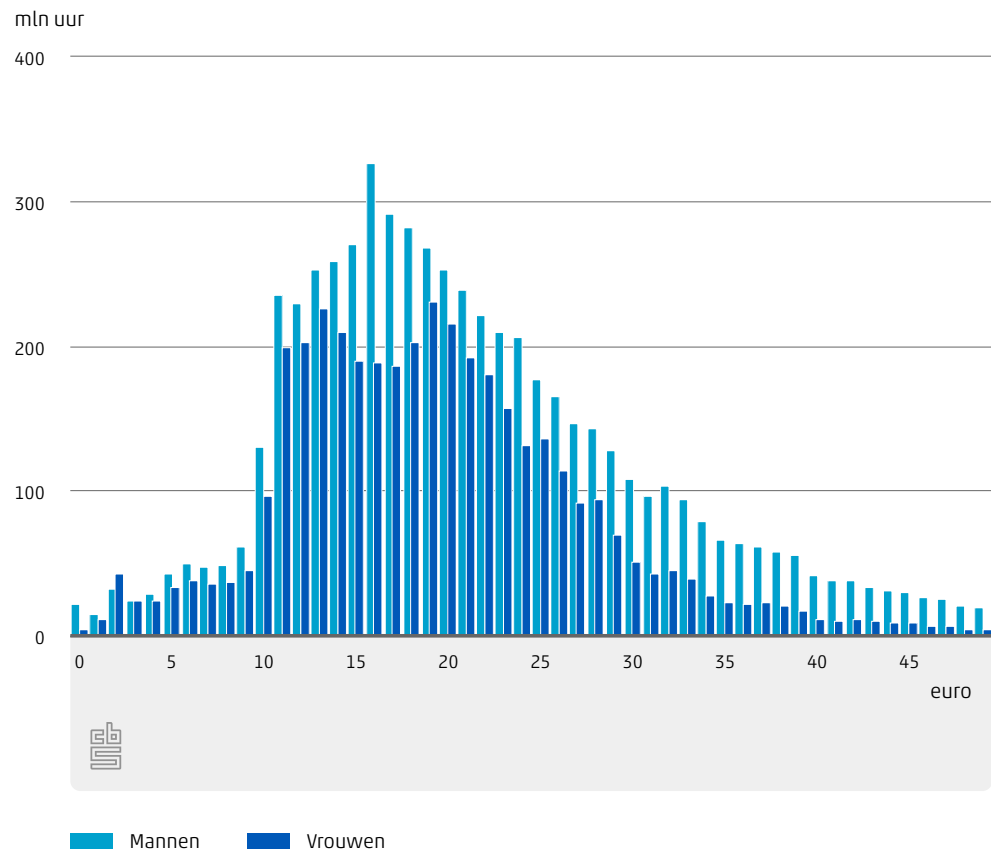
De uitkomsten van dat onderzoek betreffen alleen de personen die bij de EBB in de eerste werkkring als werknemer worden beschouwd. Bijbanen blijven dus buiten beschouwing. Daarnaast komt de populatie werknemers bij de EBB niet helemaal overeen bij die in de loonstatistieken; zo tellen directeuren-grootaandeelhouders bij de EBB in het algemeen niet als werknemers maar als zelfstandigen.

## 7. Mediaan uurloon

In een gemiddeld uurloon zoals bij (1) tellen extreem hoge waarden zwaar mee. Dat kan duidelijk gemaakt worden aan de hand van een voorbeeld. Stel dat negen werknemers elk 3 duizend euro per maand verdienen. Gemiddeld is dat 3 duizend euro per werknemer. Maar als er dan een werknemer bijkomt die 33 duizend euro per maand verdient, verdubbelt het gemiddelde maandloon:  $(9 \times 3\,000 \text{ euro} + 1 \times 33\,000 \text{ euro}) / 10 \text{ werknemers} = 6\,000 \text{ euro}$ . Om minder last te hebben van dergelijk uitschieters, geven statistici vaak de voorkeur aan mediane uitkomsten boven gemiddelde uitkomsten. De mediaan is het middelste getal wanneer alle getallen van laag naar hoog worden gesorteerd. Dat betekent dat de mediaan in dit voorbeeld in beide situaties 3 000 euro is.

Terwijl op basis van het gemiddelde uurloon bij (1) vrouwen in 2016 gemiddeld 15,5 procent minder verdienen dan mannen, is dat op basis van de mediane uurlonen 7,5 procent. De verhouding tussen vrouwen en mannen is minder ongelijk, omdat in de mediane uurlonen de hoger betaalde banen een minder grote invloed hebben. In die hoger betaalde banen zijn mannen oververtegenwoordigd. Bijna een kwart van de totale loonsom (exclusief bijzondere beloningen en overwerkloon) van mannen wordt verdiend in banen die betaald worden tegen minstens 40 euro per uur; bij vrouwen gaat bijna een tiende van de loonsom naar hoogbetaalde banen. Dit verklaart ruim de helft van het verschil in gemiddelde uurlonen van vrouwen ten opzichte van mannen.

## Frequentieverdeling uurlonen (variant 1), 2016



### 8. Modaal uurloon

Het mediane uurloon moet niet verward worden met het modale uurloon. Het modale uurloon is het uurloon dat het vaakst voorkomt. Het antwoord op de vraag welk uurloon het meest voorkomt, hangt af van de afronding van de uurlonen. Als gekeken wordt naar uurlonen die op centen zijn afgerond, werden de meeste uren in 2016 betaald tegen 23,81 euro. Maar als de uurlonen op gehele euro's worden afgerond, was het modale uurloon 16 euro. Soms geldt dat meerdere uurlonen bijna even vaak voorkomen. Dat maakt deze maatstaf minder geschikt.

### 9. Gemiddeld netto-uurloon

In plaats van brutolonen, kan ook naar nettolonen worden gekeken. Nettolonen kunnen berekend worden als fiscaal loon -/- ingehouden loonbelasting/premie volksverzekeringen -/- ingehouden bijdrage Zorgverzekeringswet. Het fiscaal loon omvat ook de bijzondere



beloningen en het overwerk. De werknemerspremies pensioen zijn al op het loon in mindering gebracht.

Het gemiddelde netto-uurloon is 22 procent lager dan het gemiddelde uurloon (1).

Dat percentage verschilt echter voor mannen en vrouwen, zodat de verhouding tussen de gemiddelde netto-uurlonen van mannen en vrouwen minder scheef is dan bij (1).

### 10. Mediaan netto-uurloon

Zoals bij (7) de mediaan wordt genomen van het bruto-uurloon uit (1), kan tot slot ook de mediaan worden bepaald voor het netto-uurloon uit (9). Op basis van deze maatstaf komt het uurloon van vrouwen hoger uit dan dat van mannen: in 50 procent van de arbeidsuren van mannen wordt gewerkt tegen een netto-uurloon van hoogstens 15,76 euro, terwijl in 50 procent van de arbeidsuren van vrouwen gewerkt wordt tegen een netto-uurloon van minstens 16,03 euro.

Conclusie: de keuze voor de methode heeft substantiële gevolgen voor de uitkomsten.

### Uurlonen, 2016

	Totaal	Mannen	Vrouwen	Vrouwen t.o.v. mannen
	euro			%
1. Gemiddeld uurloon	22,13	23,58	19,92	84,5
2. Uurloon per week	19,41	20,73	17,42	84,0
3. Gemiddeld uurloon incl. bijz. beloningen/ overwerk	25,49	27,23	22,81	83,7
4. Loon per gewerkt uur	26,51	.	.	.
5. Uurloon per baan	21,60	22,50	18,85	83,8
6. Uurloon van werknemer	21,16	22,85	19,34	84,6
7. Mediaan uurloon	19,47	20,20	18,68	92,5
8. Modaal uurloon	16,00	16,00	19,00	118,8
9. Gemiddeld netto-uurloon	17,32	17,87	16,46	92,2
10. Mediaan netto-uurloon	15,87	15,76	16,03	101,7

# Begrippen

## **Arbeid**

De inzet van menselijke capaciteit voor het produceren van goederen en diensten, zoals gedefinieerd in de Nationale rekeningen van het CBS.

## **Arbeidsinkomensquote (aiq)**

Het aandeel van de beloning voor arbeid in de netto toegevoegde waarde.

Voor werknemers staat het arbeidsinkomen gelijk aan de beloning: de lonen plus de sociale premies ten laste van werkgevers. Voor zelfstandigen wordt het netto gemengd inkomen als benadering voor het arbeidsinkomen genomen. Het netto gemengd inkomen bevat in de praktijk naast de beloning van arbeid echter ook de beloning voor kapitaal en ondernemerschap (winst). Zie ook loonquote.

## **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. Zo leveren twee halve banen (elk 0,5 vte) samen een arbeidsvolume van één arbeidsjaar op.

## **Arbeidskosten**

Alle kosten die samenhangen met het in dienst hebben van personeel door werkgevers. Naast loonkosten maken bedrijven en instellingen ook kosten die niet direct aan de individuele werknemers kunnen worden toegerekend, zoals kosten voor scholing, de exploitatie van kantines en de werving en selectie van personeel. De arbeidskosten zijn gelijk aan de loonkosten vermeerderd met deze overige arbeidskosten.

## **Arbeidsmobiliteit**

Verandering van baan of van positie op de arbeidsmarkt.

## **Arbeidsongeval**

Een arbeidsongeval is een ongeval dat door of tijdens de uitoefening van betaalde arbeid plaatsvindt, met uitzondering van een ongeval dat plaatsvindt onderweg van of naar het werk.

## **Arbeidspositie**

Indeling van de bevolking in:

- werkzame beroepsbevolking
- werkloze beroepsbevolking
- niet-beroepsbevolking.

Deze indeling heeft betrekking op personen die in Nederland wonen (exclusief de institutionele bevolking). De gegevens worden meestal gepresenteerd voor de bevolking van 15 tot 75 jaar.

### **Arbeidsproductiviteit**

Een maat voor de efficiëntie waarmee wordt gewerkt. Voor de economie als geheel is dit het bruto binnenlands product (in marktprijzen) gedeeld door het arbeidsvolume. Voor de arbeidsproductiviteit van bedrijfstakken wordt in plaats van het bruto binnenlands product de bruto toegevoegde waarde in basisprijzen gebruikt. Als maat voor het arbeidsvolume kan het beste het aantal gewerkte uren worden genomen. Is dit niet beschikbaar, dan kan het aantal arbeidsjaren worden gebruikt of (het minst nauwkeurig) het aantal werkzame personen.

De arbeidsproductiviteit is een belangrijke economische indicator: een groeiende arbeidsproductiviteit verhoogt de welvaart van een land en de winst van ondernemingen. De arbeidsproductiviteit kan bijvoorbeeld verhoogd worden door meer of beter gebruik te maken van machines. Sommige beroepen, zoals dat van kapper of violist, zijn van nature arbeidsintensief. Hier valt dan ook maar weinig arbeidsproductiviteitswinst te halen. Dit verklaart voor een belangrijk deel de grote verschillen in arbeidsproductiviteit tussen bedrijfstakken.

### **Arbeidsvolume**

De hoeveelheid arbeid die is ingezet in het productieproces, uitgedrukt in werkzame personen, banen, arbeidsjaren of gewerkte uren.

### **Baan**

Een baan is een expliciete of impliciete overeenkomst tussen een persoon en een in Nederland gevestigde economische eenheid (een bedrijf, instelling of particulier huishouden) om gedurende een bepaalde periode of tot nader order tegen beloning werk te verrichten. De niet-bezette arbeidsplaatsen (vacatures) tellen dus niet mee in het aantal banen. Naast banen van werknemers zijn er ook banen van zelfstandigen. In dat geval valt de persoon meestal samen met het bedrijf of de instelling. Een zelfstandige kan ook meerdere banen hebben, bijvoorbeeld als iemand een autorijschool heeft en daarnaast ook werkzaam is als vertaler.

### **Basisprijs**

Het bedrag dat een producent daadwerkelijk overhoudt. Dit is de verkoopprijs van een goed of dienst exclusief de handels- en vervoersmarge en exclusief productgebonden belastingen en subsidies.

### **Bbp**

Bruto binnenlands product.

Een maat voor de omvang van de economie. Deze wordt berekend uit de som van de waarde die door ondernemingen, huishoudens en overheden wordt toegevoegd aan de goederen en diensten die zij hebben moeten verbruiken om hun producten te kunnen maken. Deze som staat bekend als de toegevoegde waarde 'in basisprijzen'. Om tot het bbp 'in marktprijzen' te komen, wordt hierbij het saldo van productgebonden belastingen en subsidies en het verschil tussen toegerekende en afgedragen btw opgeteld.

Vanwege het kringloopkarakter van de economie is het bruto binnenlands product gelijk aan de som van de consumptie door huishoudens, de consumptie door de overheid, de investeringen en de uitvoer, minus de invoer. Tevens is het bruto binnenlands product gelijk aan het totaal van alle inkomsten uit loonarbeid (de 'beloning van werknemers') en ondernemerschap (het exploitatie-overschot). Hierbij moet het saldo van 'belastingen op productie en invoer' en subsidies worden opgeteld.

## **Bedrijf**

De feitelijke transactor in het productieproces, gekenmerkt door zelfstandigheid ten aanzien van de beslissingen over dat proces en door het aanbieden van zijn producten aan derden. Een bedrijf bestaat uit een of meer juridische eenheden. Een juridische eenheid kan zelf weer uit een of meer vestigingen bestaan. Kenmerkend is dat er autonomie is over beslissingen met betrekking tot de productie binnen de (samengestelde) entiteit die 'bedrijf' wordt genoemd. Wanneer deze eenheid zich uitstrekt over verschillende landen, wordt omwille van de nationale statistiek het Nederlandse deel als bedrijf beschouwd. In de officiële CBS-terminologie wordt het bedrijf zoals hier gedefinieerd bedrijfseenheid genoemd. Zo kan geen verwarring ontstaan met de term bedrijf uit het gangbare spraakgebruik. De statistische eenheid bedrijf is een benadering van de kind-of-activity-unit, zoals gedefinieerd door Eurostat. Deze definitie combineert twee eisen die strijdig kunnen zijn: bijdragen aan één activiteit versus het overeenkomen met één of meer operationele eenheden. Nederland geeft bij het operationaliseren naar de statistische eenheid bedrijf prioriteit aan de tweede eis.

## **Bedrijfstak**

Op grond van de Standaard bedrijfsindeling worden bedrijven ingedeeld naar hun voornaamste economische activiteit. De hoofdindeling is naar 21 groepen, die worden aangeduid als bedrijfstakken.

## **Beloning van werknemers**

De totale vergoeding, in geld of in natura, die door een werkgever aan een werknemer verschuldigd is voor de arbeid die deze tijdens een verslagperiode heeft verricht. De beloning van werknemers is gelijk aan het totaal van lonen en sociale premies ten laste van werkgevers.

De beloning van werknemers bestaat uit de volgende elementen: lonen en salarissen (inclusief de ingehouden loonbelasting en sociale premies ten laste van de werknemer), bijzondere beloningen (zoals vakantietoeslag), loon in natura, onkostenvergoedingen in verband met de dienstbetrekking (zoals kosten woon-werkverkeer) en sociale premies ten laste van de werkgever (betalingen en afdrachten in het kader van de wettelijke en contractuele sociale zekerheid, zoals pensioenbijdrage).

## **Beroep**

De verzameling van werkzaamheden en taken die behoren tot een baan van een persoon.

## **Beroepsbevolking**

Personen:

- die betaald werk hebben (werkzame beroepsbevolking), of
- die geen betaald werk hebben, recent naar betaald werk hebben gezocht en daarvoor direct beschikbaar zijn (werkloze beroepsbevolking).

Deze definitie heeft betrekking op personen die in Nederland wonen (exclusief de institutionele bevolking). De gegevens worden meestal gepresenteerd voor de bevolking van 15 tot 75 jaar. Bij betaald werk gaat het om werkzaamheden ongeacht de arbeidsduur.

**Bevolking**

De bewoners van een bepaald gebied.

In de CBS-bevolkingsaantallen zijn uitsluitend personen begrepen die zijn opgenomen in het bevolkingsregister van een Nederlandse gemeente. In principe wordt iedereen die voor onbepaalde tijd in Nederland woont, opgenomen in het bevolkingsregister van de woongemeente. Personen die tot de bevolking van Nederland behoren, maar voor wie geen vaste woonplaats valt aan te wijzen, zijn opgenomen in het bevolkingsregister van de gemeente 's-Gravenhage. In de bevolkingsregisters zijn niet opgenomen de in Nederland wonende personen waarvoor uitzonderingsregels gelden met betrekking tot opname in de bevolkingsregisters (bijvoorbeeld diplomaten en NAVO-militairen) en personen die niet legaal in Nederland verblijven.

**Bijbaan**

Een baan naast de hoofdbaan, van iemand met meerdere banen.

Het verschil tussen het aantal werkzame personen en het aantal banen van werkzame personen is dat een persoon tegelijkertijd meerdere banen kan hebben (bijbanen).

**Bijzondere beloningen**

De niet regelmatig betaalde beloningen die tot het brutoloon behoren, zoals vakantiegeld, eindejaarsuitkeringen, prestatiebeloningen, gratificaties en winstuitkeringen.

Tot de bijzondere beloningen worden niet gerekend: bijdragen spaarregelingen, ontslagvergoedingen, tegemoetkomingen in de ziektekosten en loon voor overwerk.

**Brutoarbeidsparticipatie**

Het aandeel van de (werkzame en werkloze) beroepsbevolking in de bevolking (beroeps- en niet-beroepsbevolking).

Deze definitie heeft betrekking op personen die in Nederland wonen (exclusief de institutionele bevolking). De gegevens worden meestal gepresenteerd voor de bevolking van 15 tot 75 jaar.

**Brutoloon**

Het loon voor aftrek van de loonheffing, de werknemerspremies voor pensioen en vut, het spaarloon en de premies voor werknemersverzekeringen.

**Cao**

Een overeenkomst waarin afspraken worden vastgelegd die werkgevers- en werknemersorganisaties maken over de arbeidsvoorwaarden van werknemers in een bedrijf of bedrijfstak. Naar schatting acht op de tien werknemers vallen onder een cao.

### **Cao-loon**

Het cao-loon inclusief bijzondere beloningen omvat de volgende elementen:

- het brutoloon voor normale arbeidstijd van voltijdswerknemers;
- alle bindend voorgeschreven, regelmatig betaalde toeslagen;
- alle bindend voorgeschreven bijzondere (niet maandelijks) beloningen, zoals de vakantietoeslag of de eindejaarsuitkering.

Uitgesloten zijn toeslagen die in de cao's voorwaardelijk zijn gesteld, zoals een leeftijdstoeslag of een toeslag voor ploegendienst, en individuele loonstijgingen.

Met de indexcijfers van cao-lonen wordt de ontwikkeling van de brutolonen weergegeven waarop werknemers bij een normale voltijdarbeidsduur onvoorwaardelijk recht hebben. Deze cijfers hebben betrekking op de loon- en arbeidsduurgegevens zoals die staan vermeld in cao's. Er worden dus geen gerealiseerde bedragen waargenomen; alleen afspraken met betrekking tot de schaallonen en bindend voorgeschreven toeslagen komen in de ontwikkeling van het cao-loon tot uitdrukking. Hierbij wordt een onderscheid gemaakt naar cao-lonen inclusief bijzondere beloningen en cao-lonen exclusief bijzondere beloningen, en tussen cao-lonen per uur en cao-lonen per maand. Wijzigingen in het cao-loon komen tot uiting in zowel de lonen per maand als in de lonen per uur. Wijzigingen in de overeengekomen jaarlijkse arbeidsduur zijn alleen van invloed op de cao-lonen per uur.

### **Conjunctuur**

De op- en neergaande beweging van de economie binnen een periode van vijf tot tien jaar. Doorgaans kunnen de volgende fases worden onderscheiden: opleving, hoogconjunctuur, recessie en depressie.

### **Consumentenprijzen**

De gemiddelde prijsontwikkeling van de goederen en diensten die consumenten kopen, op basis van de consumentenprijsindex (cpi).

### **Contractuele loonkosten**

Het cao-loon inclusief bijzondere beloningen, vermeerderd met de wettelijke en contractuele werkgeverspremies voor pensioen, vut, werkloosheid, ziektekosten, arbeidsongeschiktheid en sociale fondsen.

### **COROP-gebied**

Een cluster van één of meer aangrenzende gemeenten in dezelfde provincie, ontworpen voor regionaal onderzoek.

De COROP-indeling is op overwegend statistisch-inhoudelijke gronden omstreeks 1970 ontworpen door de COördinatiecommissie Regionaal OnderzoeksProgramma. Aan deze commissie ontleent de indeling haar de naam. Onderscheiden werden veertig gebieden, waaraan later drie subgebieden zijn toegevoegd.

De COROP-indeling is een regionaal niveau tussen gemeenten en provincies in. Bij de opzet van de indeling stond het nodale indelingsprincipe voorop. Dit principe kon echter niet als enig criterium worden gehanteerd. Een beperking van het aantal gebieden was noodzakelijk om kengetallen over toegevoegde waarde (naar bedrijfsklasse) en bruto-investeringen (naar type en bestemming) op dit niveau te kunnen presenteren. Verder was het wenselijk om in voorkomende gevallen de provinciegrens ook als grens van een COROP-gebied aan te houden.

Deze indeling in 40 gebieden vormt niveau 3 van de Europese NUTS-indeling.

**Deeltijd (EBB)**

Het aantal uren dat een persoon in een normale of gemiddelde werkweek werkt, is minder dan 35 uur.

**Deeltijdbaan (Arbeidsrekeningen en SWL)**

Baan van een werknemer waarbij op een bepaald peilmoment/-periode het aantal overeengekomen uren lager ligt dan het aantal dat behoort bij een volledige dag- en weektaak.

**Directeur-groootaandeelhouder (dga)**

Eigenaar van een bedrijf die als directeur in loondienst is van het eigen bedrijf.

**Economische activiteit**

De verzameling van werkzaamheden, gericht op de productie van goederen en diensten. Het gaat hierbij niet alleen om activiteiten van het bedrijfsleven, maar ook om activiteiten van niet op winst gerichte instellingen en de overheid. Zie ook Standaard bedrijfsindeling.

**Economische groei**

De volumegroei van het bruto binnenlands product (meestal tegen marktprijzen).

**Eindheffing**

Belastingen die werkgevers verschuldigd zijn op lonen, zoals die in het kader van de werkkostenregeling. Ook de crisisheffing, ten laste van werkgevers die werknemers in dienst hadden met lonen boven de 150 duizend euro, werd hiertoe gerekend.

**Emigratie**

Vertrek van personen naar het buitenland.

Tot en met september 1994 werd men uit het bevolkingsregister afgevoerd wanneer men Nederland voor langer dan 360 dagen dacht te verlaten. Met ingang van oktober 1994 geldt dat de verwachte verblijfsduur in het buitenland ten minste acht maanden bedraagt. Het gaat hier steeds om de aan de gemeente gemelde emigratie.

**Faillissement**

Staat waarin de rechter een juridische eenheid kan verklaren die betalingsverplichtingen niet langer nakomt. Het vermogen en de inkomsten van die juridische eenheid (de schuldenaar) worden dan ingenomen om de schulden af te lossen.

**Flexibele baan**

Bij flexibele banen gaat het om reguliere werknemersbanen met een contract voor bepaalde tijd, uitzendbanen, oproepbanen en stagebanen.

**Gewerkte uren**

Het totale aantal uren dat werknemers en/of zelfstandigen gedurende de verslagperiode werkelijk hebben gewerkt. Niet-gewerkte uren wegens verlof of ziekte tellen dus niet mee. De gewerkte uren van werknemers worden berekend door de betaalde uren (de overeengekomen uren plus de betaalde overwerkuren) te vermeerderen met onbetaalde overwerkuren en te verminderen met feitelijk niet gewerkte uren die betaald worden, zoals wegens ziekteverzuim, zwangerschaps- en bevallingsverlof, stakingen, weerverlet, ouderschapsverlof en kort verzuim. De gewerkte uren van zelfstandigen worden rechtstreeks bepaald.

**Hoofdbaam**

De hoofdbaam is de baam die qua beloning (Arbeidsrekeningen), qua inkomen (Inkomensstatistiek) of qua arbeidsduur (EBB) de hoofdactiviteit van de werkzame persoon is.

**Institutioneel huishouden**

Eén of meer personen die samen een woonruimte bewonen en daar bedrijfsmatig worden voorzien in dagelijkse levensbehoeften. Ook de huisvesting vindt bedrijfsmatig plaats. Het gaat om personen in instellingen zoals verpleeg-, verzorgings- en kindertehuizen, gezinsvervangende tehuizen, revalidatiecentra en penitentiaire inrichtingen, die daar in principe voor langere tijd (zullen) verblijven.

**Institutionele bevolking**

Personen in institutionele huishoudens.

**Jaarlijkse arbeidsduur**

De arbeidsduur die met de werknemer overeen is gekomen per jaar in uren. Niet-gewerkte uren in verband met vakantie, arbeidsduurverkorting (adv), feestdagen en extra vrije tijd voor ouderen zijn hierop in mindering gebracht.

**Leeftijd**

Het aantal gehele jaren dat is verstreken sinds de geboortedatum van de persoon. Er worden twee standaardomschrijvingen onderscheiden, namelijk de leeftijd op 31 december en de exacte leeftijd.

**Lonen (Nationale rekeningen)**

De vergoedingen voor de werknemer, die in een bepaalde periode arbeid verricht, en die ten laste komen van de werkgever. Dit is inclusief de door de werkgever ingehouden loonbelasting en de sociale premies die ten laste komen van de werknemer. Naast het periodieke, direct aan werknemers betaalde loon bevatten de lonen en salarissen ook aanvullingen hierop (zoals gratificaties, overwerkvergoeding, fooien en provisie), het loon in natura (zoals vrij wonen, vrije voeding, 'auto van de zaak', korting op kinderopvang, rentevoordeel en voordelig reizen) en het vakantiegeld. Ook bepaalde vergoedingen voor kosten die door werknemers zijn gemaakt in verband met de dienstbetrekking, zoals vergoeding voor de kosten van het woon-werkverkeer, worden tot de lonen gerekend. De loonbetaling over uren die een werknemer wegens ziekteverzuim niet werkt wordt overgeheveld naar de 'sociale premies ten laste van werkgevers'.

**Loonheffing**

De inkomstenbelasting en de premies voor de volksverzekeringen.

**Loonkosten**

Het totaal van lonen en sociale premies ten laste van werkgevers, plus eindheffingen minus loonkostensubsidies.

**Loonkostensubsidie**

Subsidie op de totale loonsom of het aantal werknemers, dan wel op het in dienst hebben van bepaalde categorieën personen, zoals lichamelijk gehandicapten of langdurig werklozen. Ook subsidies op de kosten van opleidingsprogramma's die door ondernemingen worden georganiseerd behoren hiertoe.



**Loonquote**

De beloning van werknemers in verhouding tot de netto toegevoegde waarde. In tegenstelling tot de arbeidsinkomensquote betreft de loonquote alleen het arbeidsinkomen van werknemers.

**Marktprijs**

De prijs die de afnemer betaalt voor het gekochte product. Het begrip marktprijzen wordt vooral gebruikt bij de waardering van de toegevoegde waarde en het binnenlands product.

**Meewerkend gezinslid**

Een persoon die arbeid verricht, niet op basis van een expliciete arbeidsovereenkomst, in het bedrijf of de praktijk van de partner of de ouders.

**Minimumloonbaan**

Baan waarbij de werknemer het voor zijn of haar leeftijd geldende wettelijk minimumloon of minder verdient. Voor deeltijdwerknemers geldt een naar evenredigheid van hun wekelijkse arbeidsduur aangepast minimumloon.

**Minimumloon**

Het wettelijk minimum voor het loon van een voltijdwerknemer, zoals geregeld in de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag. Voor werknemers van 15 tot 21 jaar gelden minimumjeugdlonen.

**Nationale rekeningen**

Het systeem van Nationale rekeningen geeft een kwantitatieve beschrijving van het economisch proces in een land en de economische relaties met het buitenland. Als onderdelen van het economisch proces worden onderscheiden: productie, inkomensvorming, inkomensverdeling, bestedingen en financiering. De Nationale rekeningen vormen een samenhangend en geïntegreerd geheel, waarin alle variabelen op een consistente wijze met elkaar samenhangen. De regels volgens welke de Nationale rekeningen wereldwijd worden gemaakt zijn gebundeld in het System of National Accounts (SNA 2008). De op lidstaten van de Europese Unie toegepaste versie hiervan heet het Europees systeem van rekeningen (ESR 2010).

**Nettoarbeidsparticipatie**

Het aandeel van de werkzame beroepsbevolking in de bevolking (beroeps- en niet-beroepsbevolking).

Deze definitie heeft betrekking op personen die in Nederland wonen (exclusief de institutionele bevolking). De gegevens worden meestal gepresenteerd voor de bevolking van 15 tot 75 jaar.

**Nettoloon**

Het brutoloon verminderd met de werknemerspremies voor pensioen/vut, de ingehouden inkomensafhankelijk bijdrage voor de Zorgverzekeringswet en de loonbelasting/premie volksverzekeringen.

### **Niet-beroepsbevolking**

Personen zonder betaald werk, die niet recent naar werk hebben gezocht of daarvoor niet direct beschikbaar zijn.

Deze definitie heeft betrekking op personen die in Nederland wonen (exclusief de institutionele bevolking). De gegevens worden meestal gepresenteerd voor de bevolking van 15 tot 75 jaar. Bij betaald werk gaat het om werkzaamheden ongeacht de arbeidsduur.

### **Onbenut arbeidspotentieel**

Het onbenut arbeidspotentieel bestaat uit:

1. personen zonder betaald werk:
  - werklozen: personen die recent naar werk hebben gezocht én hiervoor op korte termijn beschikbaar zijn;
  - potentieel additionele beroepsbevolking: personen die recent naar werk hebben gezocht maar hiervoor niet op korte termijn beschikbaar zijn, of andersom: personen die op korte termijn beschikbaar zijn voor werk maar hiernaar niet recent hebben gezocht.
2. personen met betaald werk:
  - onderbenutte deeltijdwerkers: personen die in deeltijd werken en meer willen gaan werken en hiervoor op korte termijn beschikbaar zijn.

### **Onderwijsniveau**

Het hoogst behaalde onderwijsniveau wordt vaak onderverdeeld in drie categorieën:

- laag: dit omvat onderwijs op het niveau van basisonderwijs, het vmbo, de eerste 3 leerjaren van havo/vwo of de assistentenopleiding (mbo-1)
- middelbaar: dit omvat de bovenbouw van havo/vwo, de basisberoepsopleiding (mbo-2), de vakopleiding (mbo-3) en de middenkader- en specialistenopleidingen (mbo-4)
- hoog: dit omvat onderwijs op het niveau van hoger beroepsonderwijs of wetenschappelijk onderwijs.

### **Particulier huishouden**

Eén of meer personen die samen een woonruimte bewonen en zichzelf niet-bedrijfsmatig voorzien van de dagelijkse behoeften.

### **Persoonlijk inkomen**

Dit omvat het totaal van inkomen uit arbeid, inkomen uit eigen onderneming, uitkering inkomensverzekeringen en uitkering sociale voorzieningen (met uitzondering van kindgebod en kindgebonden budget).

### **Prijsindex arbeid**

Met deze prijsindex wordt de ontwikkeling van de prijs van arbeid weergegeven. Dit betreft de ontwikkeling van de loonkosten per gewerkt uur van werknemers, gecorrigeerd voor veranderingen in de werknemersstructuur.

### **Seizoencorrectie**

Het corrigeren van maand- of kwartaalcijfers voor jaarlijks terugkerende patronen, om de onderliggende ontwikkeling beter zichtbaar te maken. Voorbeelden van deze patronen zijn feest- en vakantiedagen, vakantie-uitkeringen in mei, bonussen in december en temperatuurschommelingen. Door een reeks cijfers voor dergelijke patronen te schonen, kunnen maand- of kwartaalcijfers onderling vergeleken worden zonder storende seizoenseffecten. Zo kan ook beter een omslag in de ontwikkeling worden vastgesteld.

**Sociale premies ten laste van werkgevers**

De ten laste van werkgevers komende premies voor wettelijke sociale verzekering, particuliere sociale premies (waaronder pensioenpremies) en toegerekende sociale premies (zoals doorbetaling van loon bij ziekte).

**Stakingsduur**

De stakingsduur in werkdagen per geschil wordt bepaald door het bedrijf waar het langst actie is gevoerd. Bij meerdere acties bij een bedrijf in verband met één geschil is de stakingsduur de som van de duur van de afzonderlijke acties.

**Standaard bedrijfsindeling 2008 (sbi 2008)**

Op grond van de Standaard bedrijfsindeling worden bedrijven ingedeeld naar hun voornaamste economische activiteit. De sbi 2008 kent vijf niveaus, waarvan het hoogste niveau (bedrijfstakken of secties) door letters en de lagere niveaus (bedrijfsklassen of bedrijfsgroepen) met cijfers worden aangeduid. De huidige indeling dateert uit 2008. Eerder werd sbi 1993 door het CBS gehanteerd.

**Structureffect**

Het verschil tussen de ontwikkeling van de loonkosten per gewerkt uur en de prijs van arbeid. Zie ook prijsindex arbeid.

**Tijdelijke baan**

Een relatie tussen een werkgever en een werknemer waarbij het arbeidscontract van beperkte duur is.

**Toegerekende sociale premies**

Deze omvatten: loon bij ziekte, ontslagvergoedingen en tegemoetkomingen in de ziektekosten.

In de Nationale rekeningen wordt in deze transactie de tegenwaarde geregistreerd van de rechtstreekse sociale uitkeringen door werkgevers aan hun (voormalige) werknemers. Omdat de rechtstreekse uitkeringen door werkgevers deel uitmaken van de loonkosten zijn deze in eerste instantie geregistreerd als beloning van werknemers (onderdeel sociale premies ten laste van werkgevers). De rechtstreekse uitkeringen worden echter ook gezien als sociale uitkeringen. De dubbeltelling die daardoor ontstaat wordt geneutraliseerd door de fictieve transactie 'toegerekende sociale premies'.

**Toegevoegde waarde (bruto, basisprijzen)**

Het verschil tussen de productie (basisprijzen) en het intermediair verbruik (exclusief aftrekbare btw).

**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.

**Uurloon**

Het loon per uur, berekend door het maandloon exclusief overwerk te delen door 1/12 van de jaarlijkse arbeidsduur. In deze publicatie zijn gemiddelde uurlonen berekend door voor een bepaald aggregaat de som van de lonen te delen door de som van de arbeidsduur (dus niet door de individuele uurlonen van banen of personen direct te middelen).

**Vacature**

Een vacature is een arbeidsplaats waarvoor buiten een onderneming of instelling personeel wordt gezocht dat onmiddellijk of zo spoedig mogelijk geplaatst kan worden. Naast het aantal openstaande vacatures, wordt ook gepubliceerd over het aantal vacatures dat in de loop van het kwartaal is ontstaan en het aantal vacatures dat in de loop van het kwartaal is vervuld.

**Vacaturegraad**

Het aantal openstaande vacatures per duizend banen van werknemers.

**Vakvereniging**

Vereniging van werknemers die zich ten doel stelt de collectieve en/of individuele belangen van de leden te behartigen bij hun werkgever of bij instanties die invloed op de arbeidsvoorwaarden uitoefenen.

**Vaste baan**

Relatie tussen een werkgever en een werknemer waarbij sprake is van een arbeidscontract voor onbepaalde tijd.

**Voltijd (EBB)**

Het aantal uren dat een persoon in een normale of gemiddelde werkweek werkt, is 35 uur of meer.

**Voltijdbaan (Arbeidsrekeningen en SWL)**

Baan van een werknemer waarbij op een bepaald peilmoment/-periode het aantal overeengekomen te werken uren behoort bij een volledige dag- en weektaak.

**Voltijdequivalent (van een baan) (vte)**

Een maat voor het volume van arbeid, berekend door het omzetten van alle voltijd- en deeltijdbanen naar voltijdbanen. Zie ook arbeidsjaar.

**Wekelijkse arbeidsduur**

De met de werknemer overeengekomen arbeidsduur per week in uren.

Arbeidsduurverkortings in de vorm van vrije dagen is hierin niet verdisconteerd, adv-uren wel.

**Werkloosheidspercentage**

De werkloze beroepsbevolking als percentage van de (werkzame en werkloze) beroepsbevolking.

**Werkgelegenheid**

De vraag naar arbeid.

De (vervulde) werkgelegenheid wordt op verschillende manieren gekwantificeerd: het aantal werkzame personen, het aantal banen van werkzame personen, het totaal aantal gewerkte uren of het arbeidsvolume op basis van het aantal arbeidsjaren (vte's). De niet-vervulde werkgelegenheid betreft het aantal openstaande vacatures.

### **Werkloze beroepsbevolking**

Personen zonder betaald werk, die recent naar werk hebben gezocht en daarvoor direct beschikbaar zijn (overeenkomstig de internationale definitie van de ILO).

Deze definitie heeft betrekking op personen die in Nederland wonen (exclusief de institutionele bevolking). De gegevens worden meestal gepresenteerd voor de bevolking van 15 tot 75 jaar. Bij betaald werk gaat het om werkzaamheden ongeacht de arbeidsduur.

### **Werknemer**

Personen die op grond van een arbeidsovereenkomst betaald werk verrichten voor een bedrijf, instelling of particulier huishouden en waarvan de betaling (in geld en/of in natura) als beloning van werknemers wordt geregistreerd.

Bij Arbeidsrekeningen en de SWL behoren hiertoe ook de directeuren-grotoaandeelhouders (dga's), terwijl de dga's bij de EBB en de Inkomensstatistiek als zelfstandigen tellen.

### **Werkstaking**

Het tijdelijke stopzetten van de werkzaamheden door werknemers om tegemoetkoming aan gestelde eisen af te dwingen.

### **Werkzame beroepsbevolking**

Personen die betaald werk hebben.

Deze definitie heeft betrekking op personen die in Nederland wonen (exclusief de institutionele bevolking). De gegevens worden meestal gepresenteerd voor de bevolking van 15 tot 75 jaar. Bij betaald werk gaat het om werkzaamheden ongeacht de arbeidsduur.

### **Werkzame persoon**

Persoon die een baan heeft bij een in Nederland gevestigd bedrijf of instelling, of bij een particulier huishouden in Nederland.

Tot de werkzame personen behoren alle personen die betaalde arbeid verrichten, ook al is het maar voor één of enkele uren per week, ook als zij:

- arbeid verrichten die op zichzelf genomen legaal is, maar waarvan de beloning aan de registratie door de fiscus of sociale zekerheidsautoriteiten wordt onttrokken ('zwarte arbeid');
- tijdelijk geen arbeid verrichten, maar wel doorbetaald krijgen (bijvoorbeeld bij ziekte of vorstverlet);
- tijdelijk onbetaald verlof hebben opgenomen.

Werkzame personen kunnen worden onderverdeeld in werknemers en zelfstandigen.

Ze kunnen woonachtig zijn in Nederland, maar ook in het buitenland.

Het aantal werkzame personen in een bepaalde bedrijfstak geeft niet het totaal aantal personen weer dat in die bedrijfstak werkt, maar het gemiddeld aantal personen met een hoofdbaan in de desbetreffende bedrijfstak.

Het aantal werkzame personen (werkzaam in Nederland) is niet gelijk aan de werkzame beroepsbevolking (woonachtig in Nederland).

### **Zelfstandige**

Een persoon die arbeid verricht voor eigen rekening of risico.

Hierbij worden twee invalshoeken gehanteerd:

1. Zelfstandige (sociaaleconomische invalshoek) – EBB en Inkomensstatistiek  
Een persoon die arbeid verricht voor eigen rekening of risico
  - in een eigen bedrijf of praktijk (zelfstandig ondernemer), of
  - als directeur-grotaandeelhouder (dga), of
  - in het bedrijf of de praktijk van een gezinslid (meewerkend gezinslid), of
  - als overige zelfstandige (bijvoorbeeld in een zelfstandig uitgeoefend beroep).
2. Zelfstandige (economische invalshoek) – Arbeidsrekeningen  
Een persoon die arbeid verricht voor eigen rekening of risico
  - in een eigen bedrijf of praktijk, of
  - in het bedrijf of de praktijk van een gezinslid, of
  - als overige zelfstandige (bijvoorbeeld in een zelfstandig uitgeoefend beroep).

Voor directeuren-grotaandeelhouders (dga's) geldt dat zij als werknemers kunnen worden gezien, omdat zij net als de andere werknemers loon ontvangen van het bedrijf waar zij in dienst zijn óf als zelfstandigen, omdat hun positie en verantwoordelijkheden in het bedrijf lijken op die van de andere zelfstandigen. Vanuit de economische invalshoek zijn dga's daarom werknemers, vanuit de sociaaleconomische invalshoek zijn dga's zelfstandigen. Meewerkende gezinsleden worden, ongeacht de invalshoek, tot zelfstandigen gerekend, tenzij zij een arbeidsovereenkomst zijn aangegaan. Huishoudelijke hulpen, gastouders, babysitters, krantenbezorgers en folderaars worden ook beschouwd als zelfstandigen. In registraties en enquêtes komen deze vormen van arbeid slechts deels voor, voor de Arbeidsrekeningen worden deze activiteiten daarom bijgeraamd. Personen die als werknemer én als zelfstandige werken, worden als zelfstandige geclassificeerd indien hun werk als zelfstandige qua beloning (Arbeidsrekeningen), qua inkomen (Inkomensstatistiek) of qua arbeidsduur (EBB) hun hoofdactiviteit is.

### **Zelfstandige zonder personeel (zzp)**

Een persoon die arbeid verricht voor eigen rekening of risico

- in een eigen bedrijf of praktijk (zelfstandig ondernemer), of
- als directeur-grotaandeelhouder (dga), of
- als overige zelfstandige (bijvoorbeeld in een zelfstandig uitgeoefend beroep), én
- die daarbij geen personeel in dienst heeft.

### **Ziekteverzuim**

Het ziekteverzuimpercentage is het totaal aantal ziektedagen van de werknemers, in procenten van het totaal aantal beschikbare (werk-/kalender)dagen van de werknemers in de verslagperiode. Het ziekteverzuimpercentage is inclusief het verzuim langer dan een jaar en exclusief zwangerschaps- en bevallingsverlof.

### **Zorgverzekeringswet (ZVW)**

Wet die een verplichte basisverzekering regelt voor kortdurende, op genezing gerichte zorg voor iedereen die rechtmatig in Nederland woont of hier loon- of inkomstenbelasting betaalt. Deze wet is op 1 januari 2006 in werking getreden en vervangt o.a. de Ziekenfondswet (ZFW).

---

## Begrippendans

Een *baan* is een arbeidsplaats. Maar alleen de bezette arbeidsplaatsen tellen mee. Voor de niet-bezette arbeidsplaatsen kunnen bedrijven op zoek zijn naar personeel. Dat zijn dan vacatures. Soms wordt ook gesproken over openstaande vacatures, maar eigenlijk staan alle vacatures per definitie open. Omdat het CBS ook publiceert over het aantal vervulde vacatures of het aantal nieuwe (ontstane) vacatures, wordt de term soms toch gebruikt om onderscheid te kunnen maken.

Bij cijfers over banen gaat het niet alleen om banen van werknemers. Ook zelfstandigen hebben één of meerdere zelfstandigenbanen. Een persoon kan tegelijkertijd of na elkaar meerdere banen hebben. Daarom maakt het CBS ook cijfers over hoofdbanen. Deze cijfers worden bij Arbeidsrekeningen aangeduid als uitkomsten over het aantal werkzame personen. Maar dat begrip wordt ook gebruikt om het aantal personen dat werkt bij één bedrijf weer te geven. Dan gaat het eigenlijk dus weer over banen.

De werkgelegenheids cijfers hebben meestal betrekking op het gemiddeld aantal banen in een bepaalde periode; het gemiddelde per maand, per kwartaal of per jaar. Doordat mensen van baan wisselen, zijn er in de loop van een bepaalde periode meer werkenden dan er gemiddeld zijn. Naast gemiddelden publiceert het CBS ook cijfers die betrekking hebben op een bepaalde peildatum, bijvoorbeeld het einde van het jaar of de laatste vrijdag van september.

Naast werknemers zijn er zelfstandigen. Tegenwoordig worden de begrippen zelfstandigen en zzp'ers vaak als synoniemen gebruikt maar dat is niet terecht. De zzp'ers betreffen immers de zelfstandigen zonder personeel. Naast zzp'ers zijn er ook zelfstandigen mét personeel in dienst. En meewerkende gezinsleden tellen ook mee als zelfstandige, doch meewerkende kinderen met een al dan niet fictieve dienstbetrekking tellen bij de loonstatistieken mee in de werknemersbanen.

In deze publicatie staan Arbeidsrekeningencijfers over het aantal *gewerkte uren* van werknemers en zelfstandigen. Hierbij gaat het om het totale aantal uren dat werkenden gedurende de verslagperiode werkelijk hebben gewerkt. Niet-gewerkte uren wegens verlof of ziekte tellen dus niet mee. Maar dit begrip wordt soms ook gebruikt in publicaties over de overeengekomen arbeidsduur van werknemers (soms inclusief overwerkuren).

Over *lonen* wordt veel geschreven. Het CBS publiceert over cao-lonen, brutolonen, lonen, contractuele loonkosten, beloning, prijsindex arbeid, loonkosten, arbeidskosten en inkomens. Al deze begrippen betreffen andere concepten. Daarbij publiceert het CBS uitkomsten per uur, per maand en per jaar, inclusief of exclusief overwerkloon, inclusief of exclusief bijzondere beloningen. Merk bijvoorbeeld op dat met de beloning van werknemers bedoeld wordt op de (bruto)lonen plus de sociale premies ten laste van werkgevers, hetgeen iets anders is dan veelal in het normale spraakgebruik wordt bedoeld.

Met de opkomst van deeltijdwerk constateerde het CBS in 1991 dat de toenmalige definitie van de *beroepsbevolking* niet meer voldeed. Tot dan werden alle personen met betaald werk tot de werkzame beroepsbevolking gerekend, ook zij die slechts één of

enkele uren per week werkten. In plaats daarvan werd voor Nederland een nieuwe definitie ingevoerd, waarbij de beroepsbevolking alleen de personen omvat die substantieel werk hebben of willen hebben. Daarbij was de grens op twaalf uur per week gelegd. Dit werd de nationale definitie van de beroepsbevolking genoemd. Als onderdeel van een bredere strategie om zoveel mogelijk aan te sluiten bij internationale definities hanteert het CBS sinds 2015 de zogenoemde ILO-definitie als hoofdindicator van de werkloosheid. Daarbij worden personen zonder betaald werk, die recent naar werk hebben gezocht en daarvoor direct beschikbaar zijn, als werkloos beschouwd. Tegelijkertijd werd de standaard leeftijdsafbakening van de beroepsbevolking verruimd van 15 tot 65 jaar naar 15 tot 75 jaar. Omdat de werkloze beroepsbevolking niet alle personen omvat die werk zoeken, publiceert het CBS tegenwoordig ook over het onbenut arbeidspotentieel. In de uitkomsten over de werkzame beroepsbevolking tellen nu ook weer de personen mee die minder dan twaalf uur per week werken. Overigens maakt het CBS bij elke definitieverandering weer nieuwe tijdreeksen, zodat de huidige uitkomsten goed vergeleken kunnen worden met die over het verleden.

Soms wordt gesproken over de beroepsbevolking alsof het alle mensen omvat van 15 tot 75 jaar. Dat is niet zo: de beroepsbevolking omvat alleen de werkenden en de werklozen. De overige personen worden aangeduid als de niet-beroepsbevolking; dat zijn de personen zonder betaald werk die niet recent naar werk hebben gezocht of daarvoor niet direct beschikbaar zijn. In het verleden werd wel de term potentiële beroepsbevolking gebruikt om alle mensen aan te duiden in de leeftijd van 15 tot 65 jaar.

Lange tijd waren de uitkomsten van de consumentenprijsindex synoniem met *inflatie*. Tegenwoordig geldt dat de consumentenprijsindex een belangrijke indicator is voor het verschijnsel inflatie. De index geeft het prijsverloop weer van een pakket goederen en diensten zoals dagelijkse boodschappen, kleding, benzine, huur en verzekeringspremies. Inflatie is breder dan de prijsontwikkeling van consumentengoederen en -diensten, want bijvoorbeeld ook koopwoningen, industriële producten, aandelen en goud veranderen van prijs. In een prijzendashboard publiceert het CBS naast de consumentenprijsindex zestien andere representatief geachte inflatie-indicatoren, zoals de prijsindex bestaande koopwoningen en de in- en uitvoerprijzen van de industrie.

Ook werd de ontwikkeling van het bruto binnenlands product (bbp) vaak gezien als synoniem van *economische groei*. Tegenwoordig geldt het bbp alleen als een indicatie van de economische groei. Bovendien kent het bbp allerlei beperkingen, zodat het CBS naast het bbp sinds 2018 ook bredewelvaarttrends publiceert in de Monitor Brede Welvaart.

Op grond van de Standaard bedrijfsindeling (sbi) worden bedrijven ingedeeld naar hun voornaamste economische activiteit. De sbi kent verschillende niveaus. Voor de onderscheiden publicatiegroepen worden allerlei aanduidingen gebruikt, zoals *bedrijfstak*, sectie, afdeling, bedrijfsklasse, bedrijfspgroep, branche of sector. Het CBS publiceert echter bij de Nationale rekeningen ook over zes sectoren met gelijksoortig economische gedrag, namelijk de sectoren niet-financiële vennootschappen, financiële instellingen, overheid, huishoudens, instellingen zonder winstoogmerk ten behoeve van huishoudens en buitenland. Daarnaast wordt gepubliceerd over de cao-sectoren particuliere bedrijven, overheid en de gesubsidieerde instellingen. Deze indeling is gebaseerd op de positie van de werknemers bij de arbeidsvoorwaardenonderhandelingen.



De niet-commerciële dienstverlening werd vroeger wel aangeduid met quartaire sector. Hier valt een groot deel van de overheid en gesubsidieerde instellingen onder. Lang geleden werden de gesubsidieerde instellingen aangeduid met trendvolgers. In de jaren '80 werd dat de gepremieerde en gesubsidieerde sector, later ingekort tot gesubsidieerde sector, om tegenwoordig aangeduid te worden als gesubsidieerde instellingen.

---

# CBS-publicaties met arbeidsmarktgegevens (januari 2019- maart 2020)

## **Rubrieken m.b.t. de arbeidsmarkt op de CBS-website**

[Thema arbeid en sociale zekerheid](#)

[Dashboard arbeidsmarkt](#)

[Dashboard beroepsbevolking](#)

[StatLine](#)

[Conjunctuurklok](#)

[Dossier flexwerk](#)

[Dossier arbeidsmarkt zorg en welzijn](#)

[Dossier zzp](#)

## **Kwartaalbericht arbeidsmarkt (banen, vacatures en werkloosheid)**

[Spanning arbeidsmarkt naar nieuw hoogtepunt \(14-2-2019\)](#)

[Krapte arbeidsmarkt neemt verder toe \(14-5-2019\)](#)

[Bijna net zoveel vacatures als werklozen \(14-8-2019\)](#)

[Meer werklozen, maar arbeidsmarkt blijft krap \(14-11-2019\)](#)

[Krapte op de arbeidsmarkt neemt weer toe in vierde kwartaal \(13-2-2020\)](#)

## **Maandelijks nieuwsbericht werkloosheid**

[Aantal werkenden eind 2018 verder toegenomen \(17-1-2019\)](#)

[Arbeidsdeelname in januari verder toegenomen \(21-2-2019\)](#)

[Meer werkenden in februari \(21-3-2019\)](#)

[Voor het eerst minder werklozen dan voor crisis \(18-4-2019\)](#)

[Werkloosheid verder gedaald naar 300 duizend \(16-5-2019\)](#)

[Aantal werkenden neemt verder toe \(20-6-2019\)](#)

[Werkloosheid in juni licht toegenomen \(18-7-2019\)](#)

[Werkloosheid 25- tot 45-jarigen in juli gestegen \(15-8-2019\)](#)

[Werkloosheid gestegen naar 3,5 procent \(19-9-2019\)](#)

[Aantal werkenden verder gestegen \(17-10-2019\)](#)

[In een jaar tijd 160 duizend werkenden erbij \(21-11-2019\)](#)

[Werkloosheid vrijwel onveranderd \(19-12-2019\)](#)

[Voor het eerst meer dan 9 miljoen werkenden \(16-1-2020\)](#)

[Werkloosheid gedaald naar 3,0 procent \(20-2-2020\)](#)

[Werkloosheid verder gedaald naar 2,9 procent in februari \(19-3-2020\)](#)

## **Boeken en achtergrondartikelen**

[Jonge moeders dragen steeds meer bij aan gezinsinkomen \(22-1-2019\)](#)

[Big data bronnen voor officiële statistieken \(4-2-2019\)](#)

[Pensioenaansprakenstatistiek, 2016 \(6-2-2019\)](#)

[Armoederisico in 2017 toegenomen \(13-2-2019\)](#)

[Gross national income inventory \(ESA 2010\); Reporting year 2015, the Netherlands \(14-2-2019\)](#)

[Arbeidspositie naar migratieachtergrond 2003-2017 \(23-2-2019\)](#)

[Beroepsbevolking op de Nederlands-Caribische eilanden \(28-2-2019\)](#)

[Internationaliseringsmonitor 2019-I: Verenigde Staten \(21-3-2019\)](#)

[Inkomen van werkenden \(22-3-2019\)](#)

[Belemmerd bij het verkrijgen van werk \(25-3-2019\)](#)

[De werk-privébalans van vaders met jonge kinderen \(27-3-2019\)](#)

[Arbeidsmigranten in Nederland \(4-4-2019\)](#)

[Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2018 \(11-4-2019\)](#)

[De Nederlandse economie in 2018 \(15-4-2019\)](#)

[De arbeidsmarkt in cijfers 2018 \(18-4-2019\)](#)

[Ongelijkheid in inkomen en vermogen \(7-5-2019\)](#)

[Nederland langs de Europese meetlat 2019 \(9-5-2019\)](#)

[Monitor Brede Welvaart & Sustainable Development Goals 2019 \(15-5-2019\)](#)

[Monitor Brede Welvaart & Sustainable Development Goals 2019; een toelichting \(15-5-2019\)](#)

[Inkomstenbronnen van twee generaties zestigers \(20-5-2019\)](#)

[Herziening van de Inkomensstatistiek 2011 \(20-5-2019\)](#)

[Trends in Nederland 2019 \(29-5-2019\)](#)

[Conjunctuurgecorrigeerde werkloosheid \(25-6-2019\)](#)

[Kenmerken schoolverlaters en arbeidspositie vijf jaar later \(27-6-2019\)](#)

[Welvaart in Nederland 2019 \(1-7-2019\)](#)

[Zelfstandigen Enquête Arbeid 2019 \(4-7-2019\)](#)

[Effect multinationals op Nationale rekeningen 2010-2017 \(12-7-2019\)](#)

[Nationale rekeningen 2018 \(15-7-2019\)](#)

[Loonverschil tussen flexibele en vaste werknemers \(22-8-2019\)](#)

[Componenten van werkloosheid \(27-8-2019\)](#)

[Nederland Handelsland 2019; export, investeringen & werkgelegenheid \(9-9-2019\)](#)

[Internationaliseringsmonitor/2019-III; groothandel \(26-9-2019\)](#)

[ICT, kennis en economie 2019 \(18-10-2019\)](#)

[Tijdreeks cao-lonen 2010=100 \(22-10-2019\)](#)

[Mbo-schoolverlaters vanuit de bbl op de arbeidsmarkt \(18-11-2019\)](#)

[Welvaart & welzijn 2019; geld en gezondheid in de 3e levensfase \(22-11-2019\)](#)

[Jaarrapport 2019 Landelijke Jeugdmonitor \(29-11-2019\)](#)

[Hoe is de financiële welvaart verdeeld? \(9-12-2019\)](#)

[Armoede en sociale uitsluiting 2019 \(9-12-2019\)](#)

[Regionale economie 2018 \(18-12-2019\)](#)

[De invloed van de toename van het aantal gewerkte uren op de productiviteit \(20-12-2019\)](#)

[Lagere productiviteit door groei zelfstandigen \(20-12-2019\)](#)

[Arbeid, flexwerk en gezondheid; over de samenhang tussen \(tijdelijk\) werk en gezondheid \(3-2-2020\)](#)

[Dynamiek op de Nederlandse arbeidsmarkt; de focus op zekerheid \(6-2-2020\)](#)

[Geluk en persoonlijkheid \(18-2-2020\)](#)

[Hoe vergaat het flexwerkers die geen werk meer hebben? \(18-2-2020\)](#)

[Vrijwilligerswerk en welzijn \(21-2-2020\)](#)

[Van werk zoeken naar werk vinden \(5-3-2020\)](#)

[Opleiding en werk: twee generaties vrouwen vergeleken \(6-3-2020\)](#)

[Pensioenaansprakenstatistiek, 2017 \(9-3-2020\)](#)

[Psychisch belastend werk naar beroep \(31-3-2020\)](#)

[Resultaten gepromoveerdenonderzoek 2019 \(2-4-2020\)](#)

## Overige nieuwsberichten

[In 2018 grootste stijging cao-lonen na 2009 \(3-1-2019\)](#)  
[Consumentenprijzen 1,7 procent hoger in 2018 \(8-1-2019\)](#)  
[In 2018 laagste aantal faillissementen sinds 2001 \(11-1-2019\)](#)  
[In 2017 gemiddeld 2 050 USD per baan op Bonaire \(18-1-2019\)](#)  
[Verschil arbeidsdeelname mannen en vrouwen weer kleiner \(19-1-2019\)](#)  
[Vrouwen blijven vaker werken na geboorte eerste kind \(22-1-2019\)](#)  
[Meeste ongewenst gedrag in zorg en welzijnsberoepen \(28-1-2019\)](#)  
[Werknemers vaker arbeidsongeval dan zelfstandigen \(31-1-2019\)](#)  
[Groei werknemersbanen in zorg en welzijn bovengemiddeld \(5-2-2019\)](#)  
[Recordaantal bedrijfsoprichtingen in 2018 \(11-2-2019\)](#)  
[Aantal flexwerkers in 15 jaar met drie kwart gegroeid \(14-2-2019\)](#)  
[Vijftig jaar minimumloon \(22-2-2019\)](#)  
[Arbidsdeelname terug op niveau 2008 \(23-2-2019\)](#)  
[Steeds meer scholieren hebben een bijbaan \(25-2-2019\)](#)  
[Aantal bijstandsontvangers met 24 duizend afgenomen \(28-2-2019\)](#)  
[Van werkenden loopt zzp'er meeste risico op armoede \(5-3-2019\)](#)  
[Evenveel vrouwen als mannen met hbo- of wo-diploma \(8-3-2019\)](#)  
[Meer loon en hogere werkdruk bij Amerikaanse bedrijven \(21-3-2019\)](#)  
[5 procent werknemers Zuid-Limburg uit buurlanden \(22-3-2019\)](#)  
[Doorsnee inkomen werkenden al 10 jaar vrijwel constant \(22-3-2019\)](#)  
[45-plussers wisselen relatief weinig van baan of beroep \(23-3-2019\)](#)  
[30 procent niet-werkenden door ziekte belemmerd \(25-3-2019\)](#)  
[Bbp groeit met 0,5 procent in vierde kwartaal 2018 \(26-3-2019\)](#)  
[In 2018 sterkste groei inkomens huishoudens na 2001 \(26-3-2019\)](#)  
[Gebruik verlofregelingen vaders vrijwel onveranderd \(27-3-2019\)](#)  
[Bijna 180 duizend banen vervuld door Polen \(4-4-2019\)](#)  
[Bijna 60 procent arbeidsmigranten binnen zes jaar weg \(4-4-2019\)](#)  
[Cao-lonen stijgen minder hard dan consumentenprijzen \(4-4-2019\)](#)  
[Verwacht pensioen van mannen derde meer dan van vrouwen \(9-4-2019\)](#)  
[Bijna 3 op de 10 werknemers ervaren informatieovervloed \(11-4-2019\)](#)  
[Minder deeltijders die meer uren zouden willen werken \(18-4-2019\)](#)  
[Meer mensen op Caribisch Nederland aan het werk in 2018 \(26-4-2019\)](#)  
[In 2018 minder stakingen dan jaar eerder \(1-5-2019\)](#)  
[Parade van Pen: de inkomensverdeling in 2017 \(7-5-2019\)](#)  
[Aantal verpleegkundigen toegenomen \(10-5-2019\)](#)  
[Sterke relatie onderwijsniveau en brede welvaart \(15-5-2019\)](#)  
[Veel aspecten brede welvaart in de lift, sommige niet \(15-5-2019\)](#)  
[60'ers vaker inkomen, minder vaak uitkering of pensioen \(20-5-2019\)](#)  
[Minder bijstandsontvangers, vooral onder jongeren \(28-5-2019\)](#)  
[Uurloon grensgebieden hoogst in België \(28-5-2019\)](#)  
[Meer 'grote', minder 'kleine' anderhalfverdieners \(29-5-2019\)](#)  
[Caribisch Nederland: 57 procent werkenden Antilliaans \(29-5-2019\)](#)  
[Leeswijzer AZW-tabellen mobiliteit en werkgelegenheid \(4-6-2019\)](#)  
[3,3 miljoen nieuwe werknemersbanen in 2017 \(5-6-2019\)](#)  
[7 procent van de werkenden wil minder uren werken \(18-6-2019\)](#)  
[Uitgaven voor sociale uitkeringen nemen verder toe \(24-6-2019\)](#)  
[Bbp groeit met 0,5 procent in eerste kwartaal 2019 \(24-6-2019\)](#)  
[Beschikbaar inkomen huishoudens 2,4 procent hoger \(24-6-2019\)](#)  
[AZW nieuwsflits juni 2019 \(26-6-2019\)](#)

[Factsheet Zelfstandig ondernemers zonder personeel 2019 \(4-7-2019\)](#)  
[4 op 10 zzp'ers geen voorziening arbeidsongeschiktheid \(4-7-2019\)](#)  
[1 op de 5 brugklassers werkt later in droomberoep \(5-7-2019\)](#)  
[Meer mannen van 25 tot 45 jaar niet op arbeidsmarkt \(20-7-2019\)](#)  
[Aantal Indiase kennismigranten verdubbeld \(25-7-2019\)](#)  
[Werknemers in 2018 gemiddeld 65 jaar bij pensionering \(7-8-2019\)](#)  
[Ruim 220 duizend mensen werken niet vanwege zorgtaken \(13-8-2019\)](#)  
[Kwart bedrijven ervaart personeelstekort \(15-8-2019\)](#)  
[Toeristische bestedingen 87,5 miljard euro in 2018 \(28-8-2019\)](#)  
[Vooral minder bijstandsgerechtigden onder de 45 jaar \(30-8-2019\)](#)  
[5,7 duizend werkenden betrokken bij faillissementen \(6-9-2019\)](#)  
[Sociale fondsen in tijden van hoog- en laagconjunctuur \(12-9-2019\)](#)  
[Koopkracht groeide 0,3 procent in 2018 \(12-9-2019\)](#)  
[Ruim een kwart miljoen werkende 65-plussers \(21-9-2019\)](#)  
[Bbp groeit met 0,4 procent in tweede kwartaal 2019 \(23-9-2019\)](#)  
[Beschikbaar inkomen huishoudens 2,2 procent hoger \(23-9-2019\)](#)  
[9 van 10 gevaarlijkste beroepen gedomineerd door mannen \(24-9-2019\)](#)  
[Meerderheid werknemers zorg meldt toename werkdruk \(30-9-2019\)](#)  
[In derde kwartaal grootste cao-loonstijging in 10 jaar \(3-10-2019\)](#)  
[Wisselingen werkzame, werkloze en niet-beroepsbevolking \(17-10-2019\)](#)  
[Regionale kerncijfers Commissie Werken in de Zorg \(18-10-2019\)](#)  
[Ruim helft flexwerkers na jaar nog in flexibele schil \(24-10-2019\)](#)  
[Ruim 100 duizend minder mensen lid van de vakbond \(25-10-2019\)](#)  
[AZW nieuwsflits oktober 2019 \(25-10-2019\)](#)  
[Jongeren zonder startkwalificatie werken minst vaak \(29-10-2019\)](#)  
[In een derde van beroepen op hoogste niveau is meerderheid vrouw \(13-11-2019\)](#)  
[In buurlanden naar verhouding minder zelfstandigen \(18-11-2019\)](#)  
[Schoolverlater mbo-bbl heeft vaak werk \(18-11-2019\)](#)  
[Vooral meer moeders economisch zelfstandig \(20-11-2019\)](#)  
[Wisselingen arbeidsmarkt, oktober \(21-11-2019\)](#)  
[Helft 65-jarigen werkt tot pensionering \(27-11-2019\)](#)  
[Toename aantal werkenden vooral bij 55-plussers \(23-11-2019\)](#)  
[Er komen meer werknemers in de zorg dan er weggaan \(28-11-2019\)](#)  
[Vooral minder personen onder de 45 jaar met bijstand \(29-11-2019\)](#)  
[Armoederisico in 2018 gelijk gebleven \(9-12-2019\)](#)  
[Werknemersbanen per regio en per gemeente \(17-12-2019\)](#)  
[Thuiswerken gebruikelijker in steden \(18-12-2019\)](#)  
[Wisselingen arbeidsmarkt, november \(19-12-2019\)](#)  
[Groei bbp vooral door toename aantal gewerkte uren \(20-12-2019\)](#)  
[Lagere productiviteit hangt samen met groei zelfstandigen \(20-12-2019\)](#)  
[Bijna helft werknemers bereikbaar buiten werktijd \(21-12-2019\)](#)  
[Bbp groeit met 0,4 procent in derde kwartaal 2019 \(24-12-2019\)](#)  
[Reëel beschikbaar inkomen huishoudens 1,7 procent hoger \(24-12-2019\)](#)  
[De jaren tien in cijfers \(30-12-2019\)](#)  
[In 2019 grootste cao-loonstijging in 10 jaar \(2-1-2020\)](#)  
[Daling werkloosheid komt tot stilstand, ook in EU \(7-1-2020\)](#)  
[Jonge ouderen in Nederland relatief rijk en actief \(8-1-2020\)](#)  
[Grootste stijging consumentenprijzen na 2002 \(9-1-2020\)](#)  
[Arbeidsdeelname op recordhoogte \(16-1-2020\)](#)  
[Wisselingen arbeidsmarkt, december \(16-1-2020\)](#)

[Meer zelfstandigen in zakelijke dienstverlening en zorg \(27-1-2020\)](#)  
[Mensen zonder werk voelen zich minder gezond dan werkenden \(3-2-2020\)](#)  
[Flexwerkers met leermogelijkheden hebben meer baanzekerheid \(6-2-2020\)](#)  
[Lerarentekort, ook al in de jaren vijftig \(10-2-2020\)](#)  
[In vergelijking met EU-landen relatief weinig internationale kenniswerkers \(10-2-2020\)](#)  
[70 duizend jongeren zonder startkwalificatie hebben geen werk \(19-2-2020\)](#)  
[Meer dan de helft werkt voltijds \(20-2-2020\)](#)  
[Wisselingen arbeidsmarkt, januari \(20-2-2020\)](#)  
[19 duizend personen minder in bijstand in 2019 \(28-2-2020\)](#)  
[Het onbenut arbeidspotentieel zonder werk kleinste in tien jaar \(5-3-2020\)](#)  
[Parade van Pen: de inkomensverdeling in 2018 \(6-3-2020\)](#)  
[Ziekteverzuim onder werknemers in 2019 verder toegenomen \(16-3-2020\)](#)  
[Bijna kwart uitkeringsontvangers in 2018 had betaald werk \(19-3-2020\)](#)  
[Wisselingen arbeidsmarkt, februari \(19-3-2020\)](#)  
[Bbp groeide met 0,4 procent in vierde kwartaal 2019 \(25-3-2020\)](#)  
[Reëel beschikbaar inkomen huishoudens 1,6 procent hoger in 2019 \(25-3-2020\)](#)  
[8 duizend zorgwerknemers in grenspendel met Duitsland en België \(26-3-2020\)](#)  
[Zorgberoepen emotioneel meest veeleisend, docenten meest betrokken in 2018 \(31-3-2020\)](#)  
[Cao-lonen 3,1 procent gestegen in eerste kwartaal 2020 \(2-4-2020\)](#)  
[Seizoenpatronen WW sterker bij mannen \(6-4-2020\)](#)  
[Bijna 4 op de 10 werkenden werkten vorig jaar thuis \(6-4-2020\)](#)  
[Consumentenprijzen stijgen minder hard in maart \(7-4-2020\)](#)  
[In 2019 onzeker dienstverband voor bijna 1,4 miljoen flexibele werknemers \(8-4-2020\)](#)

# Medewerkers

## Samenstelling

Han van den Berg  
Linda Fernandez Beiro  
Willem Gielen

## Redactie

Kees Groenenboom