

De arbeidsmarkt in cijfers

2016



De arbeidsmarkt in cijfers 2016

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
2016–2017	2016 tot en met 2017
2016/2017	Het gemiddelde over de jaren 2016 tot en met 2017
2016/'17	Oogstjaar, boekjaar, schooljaar enz., beginnend in 2016 en eindigend in 2017
2014/'15–2016/'17	Oogstjaar, boekjaar, enz., 2014/'15 tot en met 2016/'17

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

Prepress: Textcetera, Den Haag en CCN Creatie, Den Haag
Ontwerp: Edenspiekermann

Inlichtingen

Tel. 088 570 70 70
Via contactformulier: www.cbs.nl/infoservice

ISBN 978-90-357-2197-5

© Centraal Bureau voor de Statistiek, Den Haag/Heerlen/Bonaire, 2017.
Verveelvoudigen is toegestaan, mits CBS als bron wordt vermeld.

Inhoud

De publicatie *De arbeidsmarkt in cijfers 2016* 4

Trends op de arbeidsmarkt 5

Kerncijfers arbeidsmarkt 6

1. Inleiding 8

2. De vraag naar arbeid 13

3. Het aanbod van arbeid 30

4. Arbeidsomstandigheden 49

5. Lonen en loonkosten 62

6. Inkomen 77

7. Uitkeringen 80

Bijlage 1. CBS-statistieken op het terrein van de arbeidsmarkt 84

Bijlage 2. Verschillen tussen banen en werkzame beroepsbevolking 88

Bijlage 3. Indeling naar bedrijfstak 90

Begrippen 92

CBS-publicaties met arbeidsmarktgegevens (januari 2016–april 2017) 108

Samenstelling 113

De publicatie *De arbeidsmarkt in cijfers 2016*

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, het ziekteverzuim en de combinatie van arbeid en zorg.

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 tweede keer dat deze publicatie verschijnt. De eerste uitgave verscheen in september 2016. In de nieuwe editie staan de jaarcijfers van 2016 centraal, op basis van de gegevens zoals die medio april 2017 beschikbaar waren. Doordat de publicatie nu in mei verschijnt, zijn voor een aantal statistieken 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.

In de jaren 1996 t/m 2014 verscheen jaarlijks de CBS-publicatie *De Nederlandse economie*, met daarin ook een hoofdstuk over de arbeidsmarkt. *De arbeidsmarkt in cijfers* kan worden gezien als een voortzetting daarvan.

In deze publicatie zijn links naar StatLine-tabellen opgenomen, zodat gemakkelijk meer gedetailleerde en recentere uitkomsten te vinden zijn.

Trends op de arbeidsmarkt

- De arbeidsmarkt is de economische crisis in verschillende opzichten nu eindelijk te boven. Tijdens deze crisis, die volgde op een gespannen arbeidsmarkt in 2007–2008, liep de werkloosheid hoog op. In de loop van 2014 begon de situatie op de arbeidsmarkt te verbeteren. Inmiddels bereikte het aantal banen een nieuw record en zijn er meer mensen aan het werk dan ooit. Hierdoor kwam ook de totale hoeveelheid gewerkte uren voor het eerst weer boven die van 2008 uit. Ook het aantal werklozen daalt nu snel. Het aantal openstaande vacatures ligt inmiddels alweer boven het langjarig gemiddelde.
- In vergelijking met 2008 is het aantal banen sterk toegenomen in de zorg en de horeca, terwijl veel banen verloren gingen in de bouwnijverheid, de industrie en de financiële dienstverlening. Sinds 2013 daalt ook de werkgelegenheid in de zorg.
- De laatste tien jaar stijgt binnen de werkzame beroepsbevolking het aandeel vrouwen, hoger opgeleiden, deeltijders en 45-plussers. Het aandeel werknemers daalt en van deze groep heeft een steeds groter deel een flexibele arbeidsrelatie.
- Mensen werken langer door. Vut en prepensioen zijn goeddeels afgeschaft, de AOW-leeftijd wordt verhoogd.

Kerncijfers arbeidsmarkt

		2006	2014	2015	2016	Mutatie 2015-2016
Bevolking	x 1 000	16 346	16 865	16 940	17 034	94
Bevolking 15-74 jaar						
Beroeps- en niet-beroepsbevolking	x 1 000	12 221	12 665	12 685	12 768	83
Werkzame beroepsbevolking	x 1 000	7 938	8 214	8 294	8 403	109
Werkloze beroepsbevolking	x 1 000	419	660	614	538	-76
Langdurig werklozen	x 1 000	153	250	259	216	-43
Onbenut arbeidsaanbod zonder werk	x 1 000	836	1 166	1 117	1 010	-107
Niet-beroepsbevolking	x 1 000	3 863	3 791	3 778	3 826	48
Bruto-arbeidsparticipatie	%	68,4	70,1	70,2	70,0	-0,2
Netto-arbeidsparticipatie	%	65,0	64,9	65,4	65,8	0,4
Werkloosheidspercentage	%	5,0	7,4	6,9	6,0	-0,9
Werkgelegenheid						
Banen	x 1 000	9 426	9 773	9 883	9 981	98
Werkzame personen	x 1 000	8 519	8 711	8 792	8 887	95
Arbeidsjaren	x 1 000	6 860	6 953	7 021	.	.
Gewerkte uren	mln uren	12 186	12 444	12 505	12 756	251
Gewerkte uren per baan	uren	1 293	1 273	1 265	1 278	13
Uitzenduren (t.o.v. voorgaand jaar)	%	20,2	6,6	9,4	6,9	-2,5
Vacatures						
Openstaande vacatures	x 1 000	206	108	130	156	26
Ontstane vacatures	x 1 000	1 052	711	824	915	91
Vervulde vacatures	x 1 000	988	689	800	887	87
Vacaturegraad (4e kwartaal)		29	15	17	20	3
Lonen						
Cao-lonen per uur incl. bijz.beloningen	%	2,0	0,9	1,4	1,9	0,5
Contractuele loonkosten per uur	%	1,0	1,3	0,6	2,0	1,4
Lonen per gewerkt uur	%	3,3	-0,2	2,5	0,9	-1,6
Loonkosten per gewerkt uur	%	2,3	1,1	0,6	0,7	0,1
Loonkosten per gewerkt uur	euro	27,8	33,3	33,5	33,8	0,3
Prijsindex arbeid	%	1,7	0,7	0,7	1,0	0,3
Loonkosten	mld euro	272	327	331	340	10
Wettelijk minimumloon volw. (jan.)	euro	1 273	1 486	1 502	1 525	23
Uitkeringen						
Werkloosheidsuitkeringen	x 1 000	280	438	430	441	11
Arbeidsongeschiktheidsuitkeringen	x 1 000	879	820	816	809	-7
Bijstandsuitkeringen	x 1 000	345	411	423	437	14

Kerncijfers arbeidsmarkt (slot)

		2006	2014	2015	2016	Mutatie 2015-2016
Arbeidsomstandigheden						
Werkgerelateerde psychische vermoeid- heid (werknemers)	%	.	14,4	13,4	14,6	1,2
Tevredenheid met het werk (werknemers)	%	.	76,5	76,4	77,0	0,6
Tevredenheid met arbeidsomstandigheden (werknemers)	%	.	73,1	73,2	73,5	0,3
Scholingsdeelname (werkenden)	%	.	20,3	20,8	20,6	-0,2
Ziekteverzuim (werknemers)	%	4,2	3,8	3,9	3,9	0,0
Arbeidsongeval met 1 dag verzuim of langer (werknemers)	%	.	.	1,4	1,4	0,0
Arbeidsgehandicapten	x 1 000	.	.	1 703	1 737	34
Diversen						
Inflatie	%	1,1	1,0	0,6	0,3	-0,3
Leden vakverenigingen	x 1 000	1 866	1 762	1 734	1 717	-17
Stakingen (verloren arbeidsdagen)	x 1 000	16	41	48	19	-28
Faillissementen	x 1 000	9	10	7	6	-1
Loonquote	%	55,9	58,5	57,9	57,7	-0,1
Arbeidsproductiviteit per gewerkt uur	%	1,6	1,0	1,1	0,1	-1,0
Bbp	%	3,5	1,4	2,0	2,2	0,2

1.

Inleiding

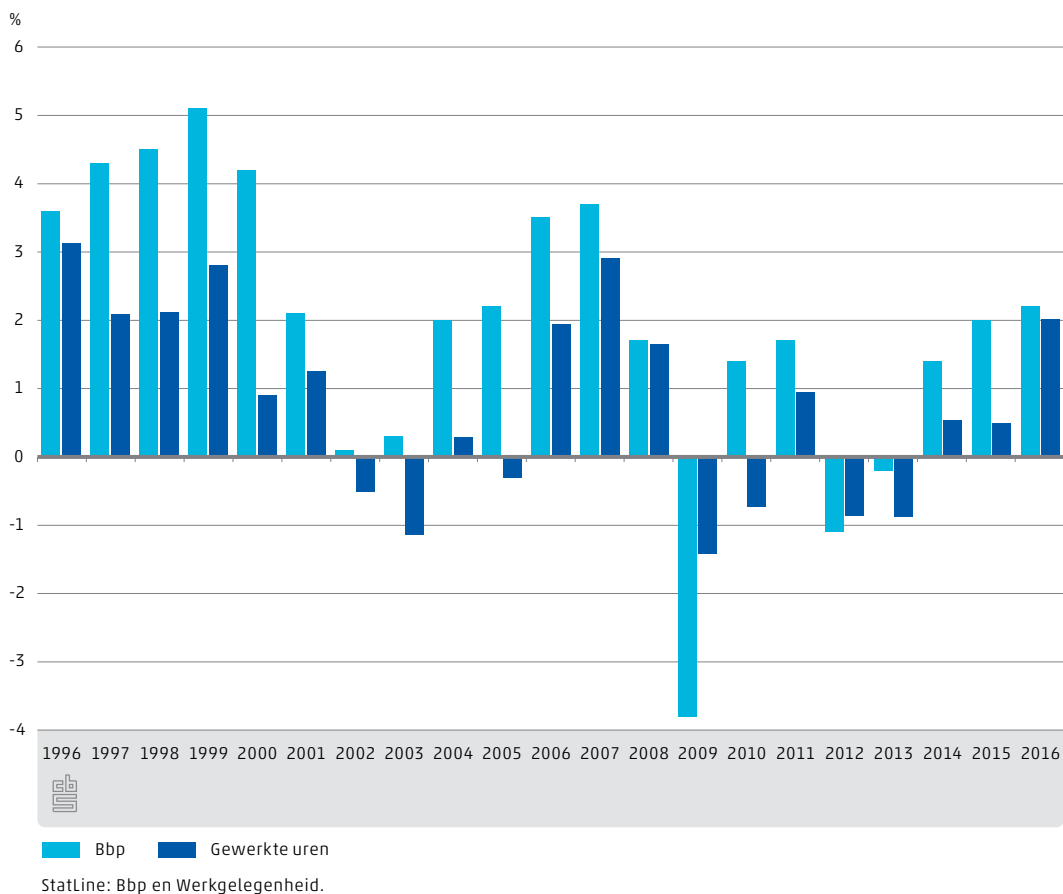
In de loop van 2014 begon de situatie op de arbeidsmarkt te verbeteren. Inmiddels bereikte het aantal banen een nieuw record en zijn er meer mensen aan het werk dan ooit. Hierdoor was de totale hoeveelheid gewerkte uren voor het eerst groter dan in 2008. Ook het aantal werklozen daalt nu snel. Eind 2016 waren er minder dan een half miljoen; ruim 200 duizend minder dan op het hoogste punt in de eerste maanden van 2014, maar nog wel zo'n 160 duizend meer dan in 2008, aan de vooravond van de economische crisis.

Het aantal vacatures loopt al sinds de tweede helft van 2013 gestaag op. Elk kwartaal komen er gemiddeld 5 à 6 duizend bij. Inmiddels is het aantal openstaande vacatures tot boven het langjarig gemiddelde gestegen. In verschillende opzichten geldt dat de arbeidsmarkt de economische crisis nu eindelijk te boven is. Vanwege het hoge aantal werklozen wordt de huidige situatie toch nog steeds getypeerd als een 'ruime arbeidsmarkt', zoals inmiddels ruim zeven jaar het geval is. Zo'n lange periode is uitzonderlijk.

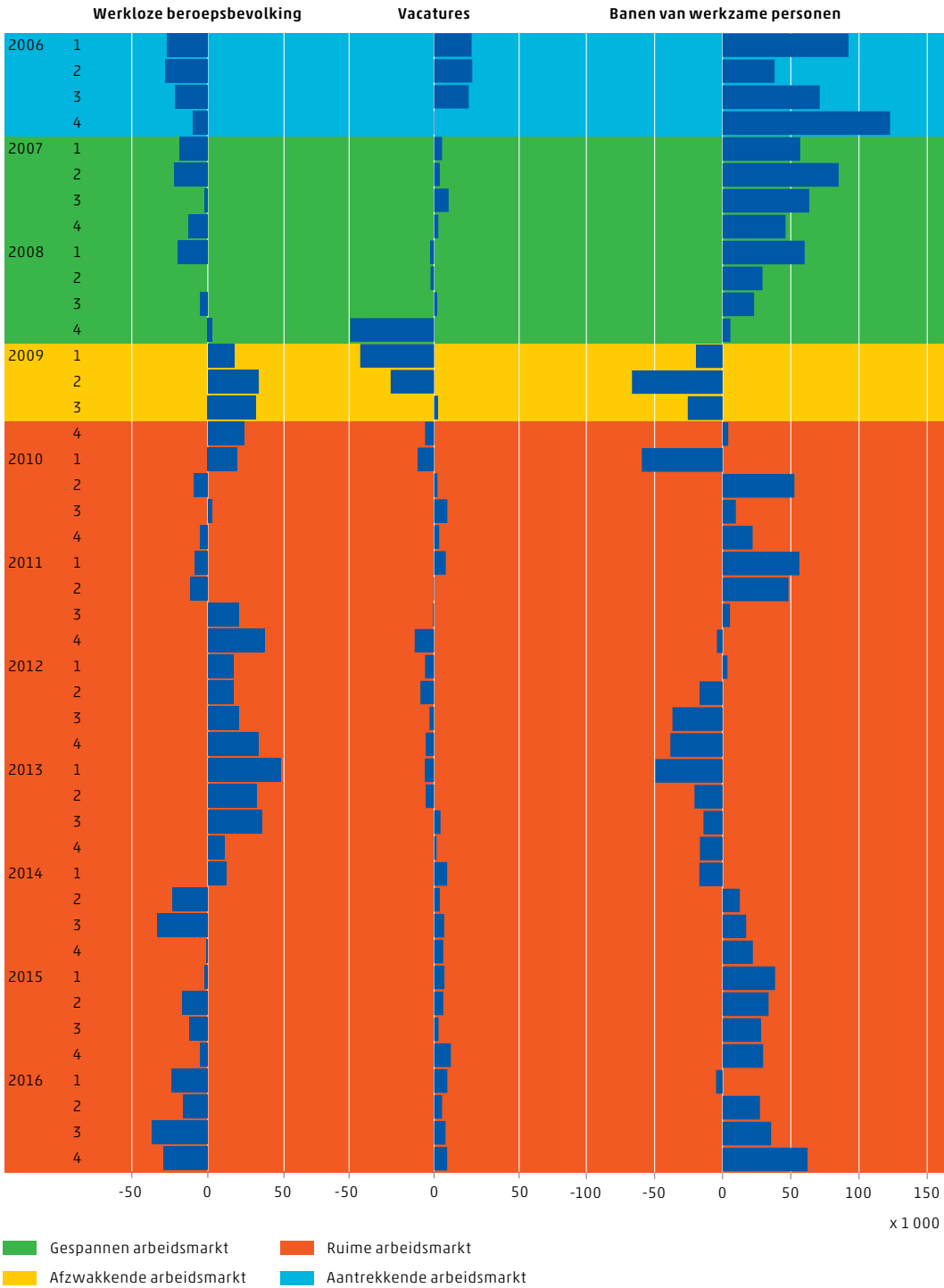
De ontwikkelingen op de arbeidsmarkt worden voor een groot deel bepaald door de stand van de economie. Als de economie groeit, stijgt meestal ook de werkgelegenheid. Wel reageert de arbeidsmarkt meestal met enige vertraging op economische ontwikkelingen. Bovendien zijn de veranderingen op de arbeidsmarkt vaak wat kleiner dan die in de economische groei. In de loop van de tijd stijgt immers de arbeidsproductiviteit, waardoor minder arbeid nodig is voor eenzelfde hoeveelheid productie.

Na de hoogconjunctuur in de jaren 2004–2008 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 trekt de economie weer aan. In 2015 was het bruto binnenlands product (bbp) in Nederland voor het eerst weer groter dan in 2008. Het afgelopen jaar groeide de Nederlandse economie het sterkst sinds 2007.

1.1 Ontwikkeling bbp en gewerkte uren



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



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 uiteindelijk 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.

2.

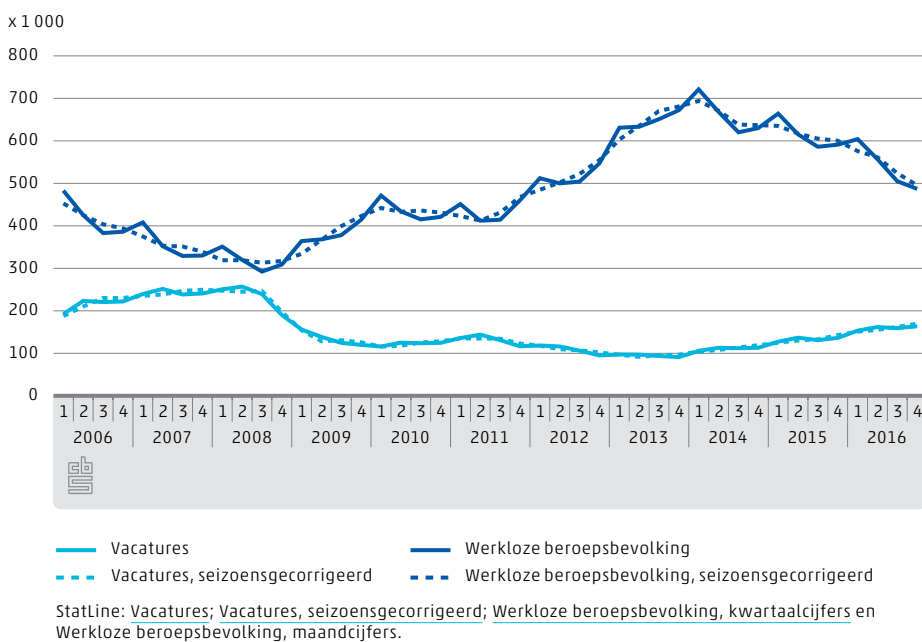
De vraag naar arbeid

Aantal vacatures stijgt gestaag

Het aantal openstaande vacatures steeg in 2016 met 26 duizend tot gemiddeld 156 duizend. Dit is de hoogste stand sinds het recordaantal vacatures in 2008. In dat jaar waren er gemiddeld 240 duizend openstaande vacatures. In 2013 werd nog de laagste stand in twintig jaar tijd gemeten met gemiddeld 95 duizend vacatures.

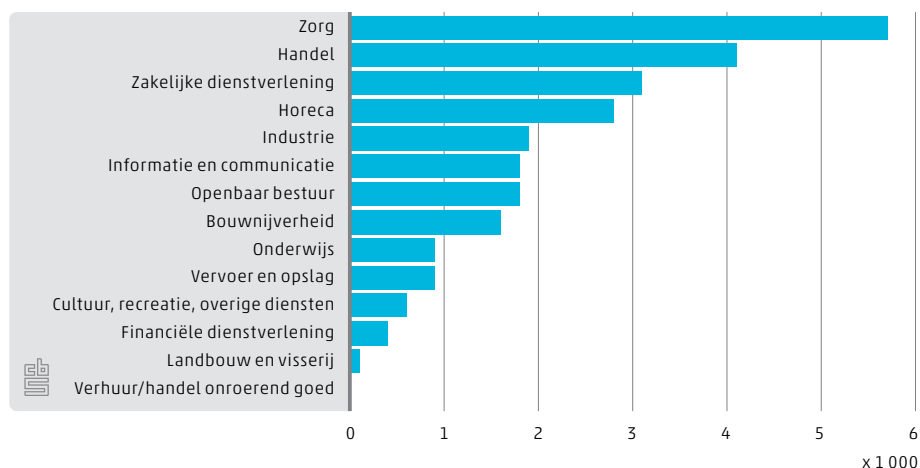
Halverwege 2008 bereikte het aantal openstaande vacatures met 257 duizend de hoogste stand. Door de financiële crisis was dat aantal een jaar later gehalveerd. Ook daarna hield de daling aan, behoudens een lichte opleving in de jaren 2010–2011. Sinds de tweede helft van 2013 loopt het aantal vacatures op (na correctie voor seizoensinvloeden). Per kwartaal stijgt het aantal openstaande vacatures met gemiddeld 5 à 6 duizend. Hierdoor waren er eind 2016 inmiddels 169 duizend openstaande vacatures. Dat zijn er 78 duizend meer dan op het dieptepunt midden 2013, maar nog altijd 70 duizend minder dan gemiddeld in de jaren 2007–2008.

2.1 Vacatures en werklozen



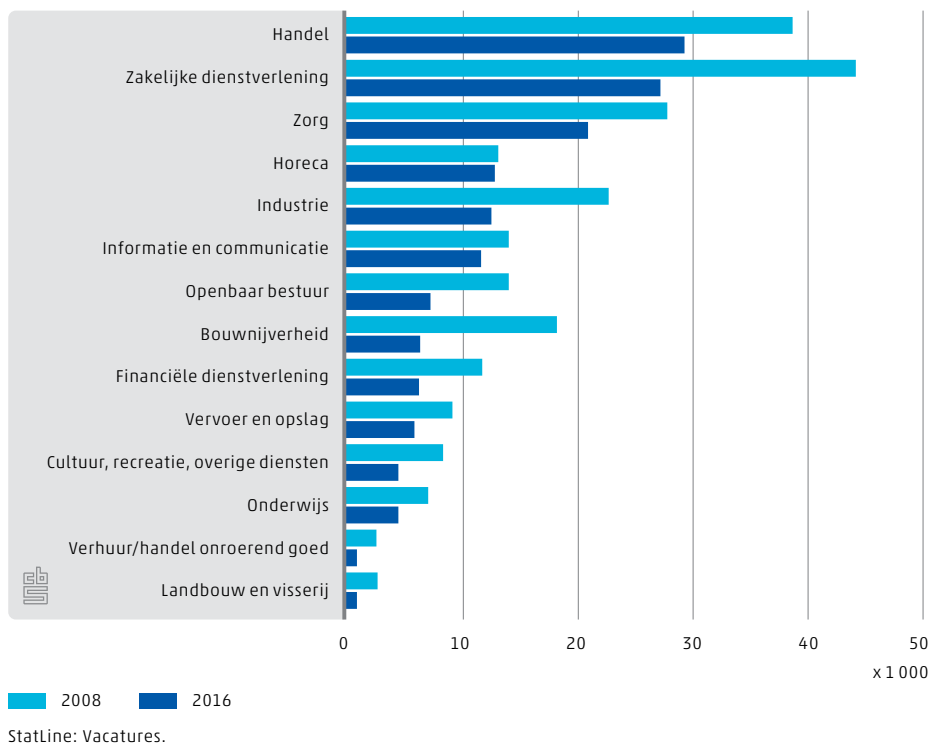
Tussen 2015 en 2016 steeg het aantal vacatures in alle bedrijfstakken. Het grootst was de stijging in de zorg (+6 duizend), hoewel het aantal banen in deze bedrijfstak nog terugliep. Ook in de handel, de zakelijke dienstverlening en de horeca liep het aantal openstaande vacatures op.

2.2 Meer vacatures in alle bedrijfstakken; verandering tussen 2015 en 2016



In bijna alle bedrijfstakken liggen de aantallen vacatures nog ruim onder die van 2007 en 2008. Dat geldt het sterkst voor de bouwnijverheid. Terwijl er in 2008 in deze bedrijfstak nog 19 duizend vacatures waren, waren dat er vorig jaar maar 7 duizend. Daarentegen was het aantal vacatures in de horeca alweer opgelopen tot bijna hetzelfde aantal als in 2008. Het aantal vacatures is het hoogst in de handel en de zakelijke dienstverlening, met respectievelijk 30 duizend en 28 duizend vacatures in 2016.

2.3 In 2016 nog altijd minder vacatures dan in 2008



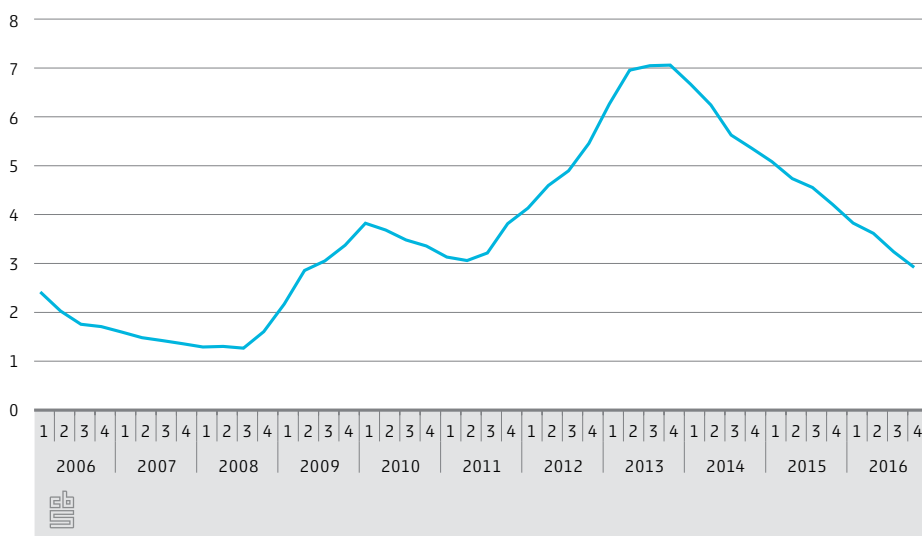
Naast het echte aantal vacatures publiceert het CBS ook maandelijks een vacature-indicator. Deze geeft aan in welke richting de vacatures zich zullen ontwikkelen naar verwachting van de ondernemers. Deze indicator vertoont een opgaande lijn (zie ook StatLine: [Vacature-indicator](#)).

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 2016 ontstonden inmiddels alweer 915 duizend vacatures en werden er 887 duizend vervuld. Dit zijn de hoogste aantallen in acht jaar.

In 2016 werden er in totaal bijna zes keer zoveel vacatures vervuld dan er gemiddeld genomen open stonden. In de landbouw en visserij waren dat er zelfs twaalf keer zoveel. Dat betekent dat deze vacatures relatief snel vervuld werden. De vacatures in de bedrijfstak informatie en communicatie staan het langst open.

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 zeven maal zoveel werklozen als vacatures. Sindsdien daalt de verhouding werklozen/vacatures weer. Hierdoor waren er eind 2016 gemiddeld 2,9 werklozen per openstaande vacature.

2.4 Werklozen per vacature¹⁾



¹⁾ Het aantal werklozen per vacature is het gemiddeld aantal werklozen in het kwartaal gedeeld door het aantal openstaande vacatures aan het einde van het kwartaal (gecorrigeerd voor seizoensinvloeden).

Een andere manier om de spanning op de arbeidsmarkt te meten is de verhouding tussen het aantal vacatures en het aantal banen van werknemers: de vacaturegraad. Volgens deze indicator bereikte de spanning op de arbeidsmarkt in de eerste helft van 2008 zijn hoogtepunt. De vacaturegraad, het aantal openstaande vacatures per duizend banen van werknemers, kwam toen uit op 32. Vervolgens daalde deze snel. Eind 2012 was de vacaturegraad gezakt tot 12. Sindsdien is deze weer opgelopen tot gemiddeld 20 vacatures per duizend banen van werknemers eind 2016. De spanning is relatief het grootst in de bedrijfstakken informatie en communicatie (45 openstaande vacatures per duizend banen) en de horeca (33). Het laagst is de vacaturegraad in de landbouw en visserij (8) en het onderwijs (9) (zie ook StatLine: [Vacaturegraad](#)).

Recordaantal banen

Het aantal banen van werkzame personen steeg in 2016 voor het tweede opeenvolgende jaar flink, namelijk met 98 duizend. In 2015 kwamen er 110 duizend banen bij. Het aantal banen van werknemers nam in 2016 met 112 duizend toe tot 7,9 miljoen. Dit is de grootste toename sinds 2008. Daarentegen daalde het aantal banen van zelfstandigen voor het eerst sinds 2004. In 2016 nam het aantal banen van zelfstandigen af met 13 duizend tot 2,1 miljoen banen. Per saldo waren er gemiddeld 10 miljoen banen.

Het aantal banen van werknemers piekte in 2008. Toen telde Nederland ruim 8 miljoen werknemersbanen. Uit de cijfers die voor seizoensinvloeden zijn gecorrigeerd, blijkt dat in 2009 en het eerste kwartaal van 2010 in totaal bijna 200 duizend werknemersbanen verloren gingen.

In de daaropvolgende kwartalen keerde de groei terug. Tot medio 2011 nam het aantal werknemersbanen weer toe met 138 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, 318 duizend minder dan op het hoogtepunt in 2008 (oftewel -4 procent). Sindsdien stijgt het aantal banen van werknemers. In de elf kwartalen tot eind 2016 kwamen er in totaal 274 duizend werknemersbanen bij. Per saldo zijn dat er nog 45 duizend minder dan op het hoogtepunt in 2008.

Parallel aan deze ontwikkeling steeg het aantal zelfstandigenbanen sinds 2004 elk jaar, tot vorig jaar. In 2016 daalde het gemiddeld aantal banen van zelfstandigen met 13 duizend tot 2,1 miljoen banen. In het laatste kwartaal van 2016 liep het aantal zelfstandigenbanen weer iets op.

In vergelijking met eind 2008 kwamen er ruim 160 duizend zelfstandigenbanen bij, een stijging van bijna 9 procent.

Tellen we de banen van werknemers en zelfstandigen samen, dan blijkt eerst in 2011 het aantal banen van 2008 overtroffen te worden. Daarna daalt het aantal banen stevig tot begin 2014, om vervolgens weer toe te nemen. In het laatste kwartaal van 2016 zijn er meer dan 10 miljoen banen, ook als niet gecorrigeerd wordt voor seizoensinvloeden. Dat zijn er 118 duizend meer dan in het laatste kwartaal van 2008.

Minder zelfstandigen?

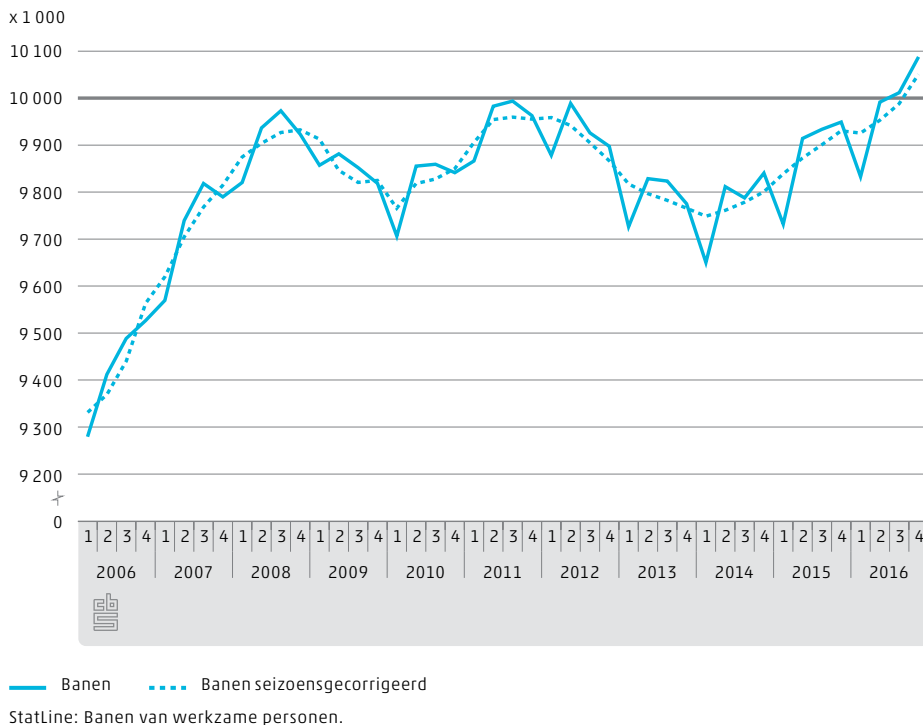
Het gemiddeld aantal banen van zelfstandigen daalde in 2016 met 13 duizend (-0,6 procent).

In het laatste kwartaal van 2016 liep het aantal zelfstandigenbanen weer iets op.

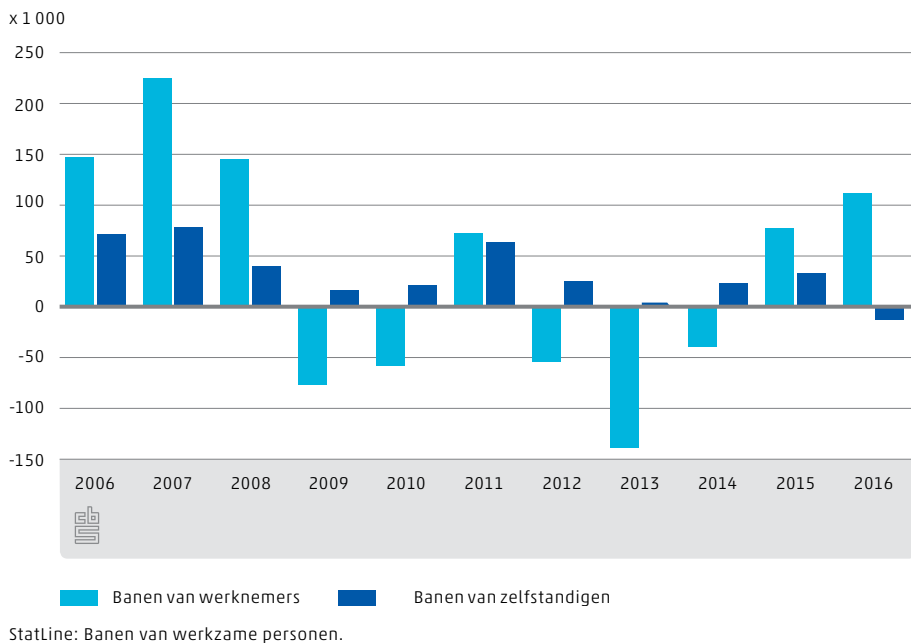
De teruggang in het aantal zelfstandigenbanen hangt mogelijk samen met de onrust rond de invoering van de Wet deregulering beoordeling arbeidsrelaties (DBA). Deze wet verving op 1 mei 2016 de Verklaring arbeidsrelatie (VAR) voor zelfstandigen zonder personeel (zzp'ers). Opdrachtgevers van zzp'ers vreesden voor boetes en naheffingen in geval van schijnzelfstandigheid. Hierdoor schakelde een deel van de opdrachtgevers over van zzp'ers naar uitzendkrachten of werknemers die via payrollbedrijven betaald werden. Een andere mogelijke verklaring voor het afnemende aantal zelfstandigen is de aantrekkelijke arbeidsmarkt, waardoor personen die eerder noodgedwongen als zelfstandige aan het werk waren gegaan, nu gemakkelijker een dienstbetrekking als werknemer konden vinden (zie ook [Wisselingen in arbeidspositie van zelfstandigen](#)).

Op basis van de uitkomsten van de Enquête Beroepsbevolking (EBB) is geen sprake van een daling van het aantal zelfstandigen, maar van een stijging met 1,4 procent (zie ook hoofdstuk 3). Wel was deze stijging minder groot dan in de voorgaande jaren. Tussen de banencijfers van de Arbeidsrekeningen en de cijfers over de werkzame beroepsbevolking uit de EBB bestaan een aantal verschillen (zie ook bijlage 2). Zo heeft de EBB betrekking op personen van 15 tot 75 jaar die in Nederland wonen en betaald werk hebben, ongeacht in welk land gewerkt wordt (exclusief de personen die wonen in inrichtingen, instellingen en tehuizen). Bij de banencijfers wordt daarentegen iedereen meegerekend die bijdraagt aan de productie in Nederland, ongeacht leeftijd of woonland. Daarnaast zijn de EBB-uitkomsten gebaseerd op de antwoorden van respondenten op vragen in een enquête, terwijl de banencijfers gebaseerd zijn op registraties. Verder geldt dat de directeuren-grootaandeelhouders bij de Arbeidsrekeningen tot de werknemers worden gerekend, terwijl zij bij de EBB veelal als zelfstandigen tellen. Overigens zijn de banencijfers nog voorlopige uitkomsten, die later bijgesteld worden op basis van aanvullende gegevens.

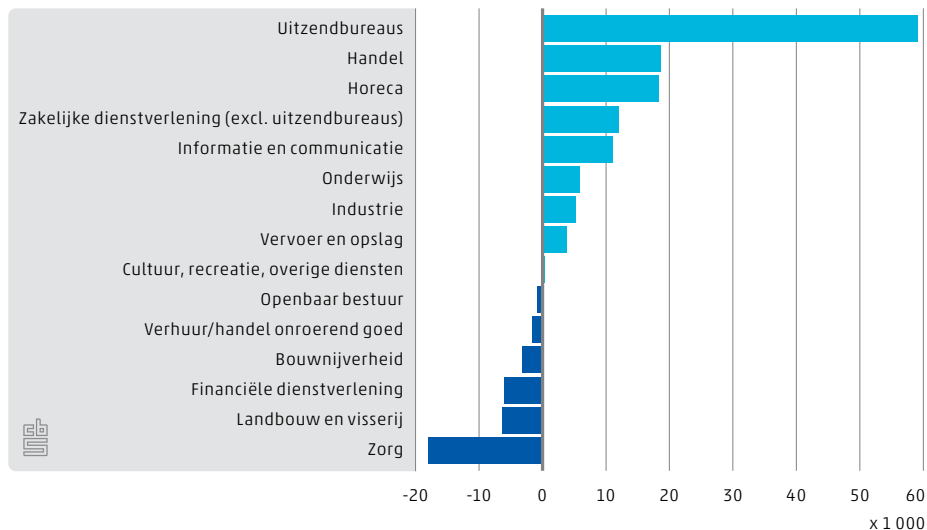
2.5 Banen van werkzame personen



2.6 Verandering in het aantal banen van werknemers en zelfstandigen



2.7 Banengroei in 2016 (jaargemiddelde 2016 t.o.v. voorgaand jaar)



Vooraf de uitzendkrachten dragen bij aan de banengroei. Het aantal banen bij uitzendbureaus nam het afgelopen jaar toe met 59 duizend (een stijging van 9 procent). Ook in 2015 leunde de banengroei vooral op uitzendkrachten. Deze stijgingen zijn geen records; in de jaren 2006 en 2007 was de toename zelfs 70 duizend of meer. Inmiddels is de uitzendbranche goed voor 7 procent van alle banen. Ook in de handel en de horeca trok vorig jaar de werkgelegenheid aan. In deze twee bedrijfstakken kwamen er in 2016 respectievelijk 19 en 18 duizend banen bij.

In de zorg gingen er voor het vierde jaar op rij juist veel banen verloren. Ook in de landbouw en visserij, de bouwnijverheid en de financiële dienstverlening liep de werkgelegenheid terug. In de bouwnijverheid waren er in 2016 ruim 100 duizend banen minder dan in 2008 (-18 procent). In de financiële dienstverlening gingen er tussen 2008 en 2016 50 duizend banen verloren (-17 procent).

Uitzendwerk

Sinds de tweede helft van 2015 is het aantal banen bij uitzendbureaus groter dan ooit. Het vorige record werd eind 2007 geboekt, net voor het begin van de financiële crisis. In 2016 waren er gemiddeld 731 duizend werknemersbanen bij uitzendbureaus, waarvan 61 procent voor mannen. Twee derde van alle uitzendbanen is een deeltijdbaai (zie ook StatLine: [Werkgelegenheid bij uitzendbureaus \(jaarcijfers\)](#) en [Werkgelegenheid bij uitzendbureaus \(kwartaalcijfers\)](#)).

In de CBS-statistieken worden uitzendkrachten geteld in de bedrijfsklasse uitzendbureaus, die deel uitmaakt van de bedrijfstak 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, het openbaar bestuur, vervoer en opslag, zakelijke dienstverlening, de bouw en de handel (zie ook StatLine: [Waar werken uitzendkrachten](#)).

Verder houdt het CBS ook de ontwikkeling in het aantal uitzenduren bij (zie ook StatLine: [Uitzenduren](#)).

Minder WSW'ers

Tussen december 2014 en december 2016 daalde het aantal banen van WSW'ers met 11 procent, van 96 duizend naar 85 duizend. Dit komt door de invoering van de Participatiewet in 2015. Als gevolg hiervan kunnen geen nieuwe mensen instromen in de WSW. De Wet sociale werkvoorziening had als doel om aangepaste werkgelegenheid te scheppen voor mensen die, hoewel zij tot werken in staat zijn, als gevolg van lichamelijke en/of geestelijke tekortkomingen er niet in slagen werk te krijgen op de reguliere arbeidsmarkt. Nu is het de bedoeling dat mensen met een beperking zoveel mogelijk in 'gewone' bedrijven en overheidsinstellingen aan de slag gaan. Dit betekent dat de

werkgelegenheid in de bestaande sociale werkplaatsen gaat afnemen. Iets meer dan de helft van de 96 duizend WSW-banen in 2014 betrof voltijdbanen en een op de drie WSW'ers was vrouw.

Het overgrote deel van de WSW'ers werkt in sociale werkplaatsen, bij het CBS ingedeeld in de bedrijfstak industrie. Enkele kleinere sociale werkplaatsen maken deel uit van gemeenten, zodat deze WSW'ers geteld worden in de bedrijfstak openbaar bestuur (circa 2 duizend WSW'ers). Naast de 94 duizend WSW'ers in de bedrijfsklasse sociale werkplaatsen (sbi 32991) werkten hier ook nog 10 duizend niet-WSW'ers als stafpersoneel.

Ongeveer duizend werknemers die in december 2014 nog als WSW'er werkzaam waren, werkten twee jaar later in een reguliere werknemersbaan.

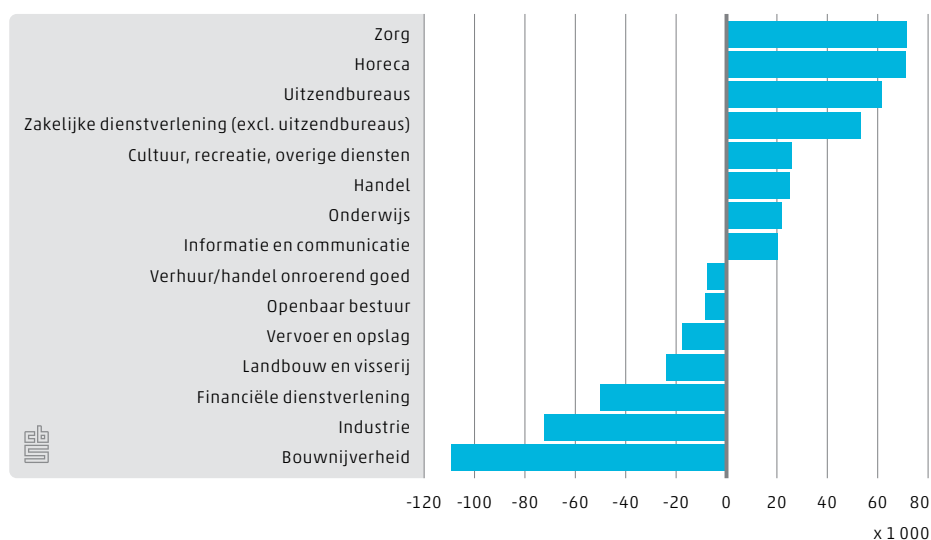
StatLine: [WSW-banen](#).

In de periode 2008–2016 is het totaal aantal banen van werknemers en zelfstandigen per saldo met 68 duizend toegenomen. In de helft van de bedrijfstakken groeide de werkgelegenheid, terwijl bij de andere helft banen verloren gingen. De werkgelegenheid bij de uitzendbureaus is sterk afhankelijk van de conjunctuur. Tussen 2008 en 2010 liep het aantal banen bij uitzendbureaus eerst terug met ruim 100 duizend en nam daarna weer toe met 165 duizend. Hierdoor waren er in 2016 bij uitzendbureaus 731 duizend werknemersbanen. Ruim 9 procent van alle werknemersbanen is een baan bij het uitzendbureau.

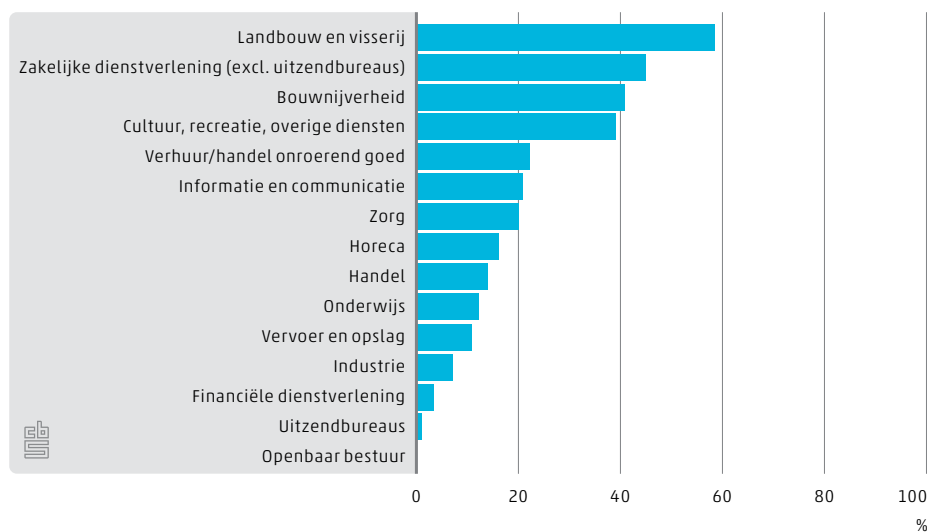
De werkgelegenheid in de bouw is sinds het begin van de crisis in een glijvlucht terechtgekomen. Het aantal banen in deze bedrijfstak nam tussen 2008 en 2016 af met 109 duizend. Deze daling betrof voor het overgrote deel werknemers (-25 procent); het aantal banen van zelfstandigen in deze bedrijfstak daalde met 8 duizend (-4 procent).

In de zorg daalt het aantal banen nu vier jaar op rij. In de voorafgaande vijf jaren was de zorg steeds de bedrijfstak met de grootste banengroei en gold daarmee als de banenmotor van de Nederlandse arbeidsmarkt. Tussen 2008 en 2012 kwamen er 154 duizend banen bij in de zorg, in de vier jaren daarna gingen er 82 duizend verloren. Toch is de zorg nog de grootste bedrijfstak in Nederland: bijna één op de zes banen in Nederland is er een in de zorg. Binnen die bedrijfstak bleef het aantal banen in de gezondheidszorg de laatste jaren constant, maar daalde vooral het aantal banen in de sector verzorging en welzijn. Bezuinigingen in de kinderopvang en de thuiszorg spelen hier een rol.

2.8 Verandering in het aantal banen van werkzame personen tussen 2008 en 2016

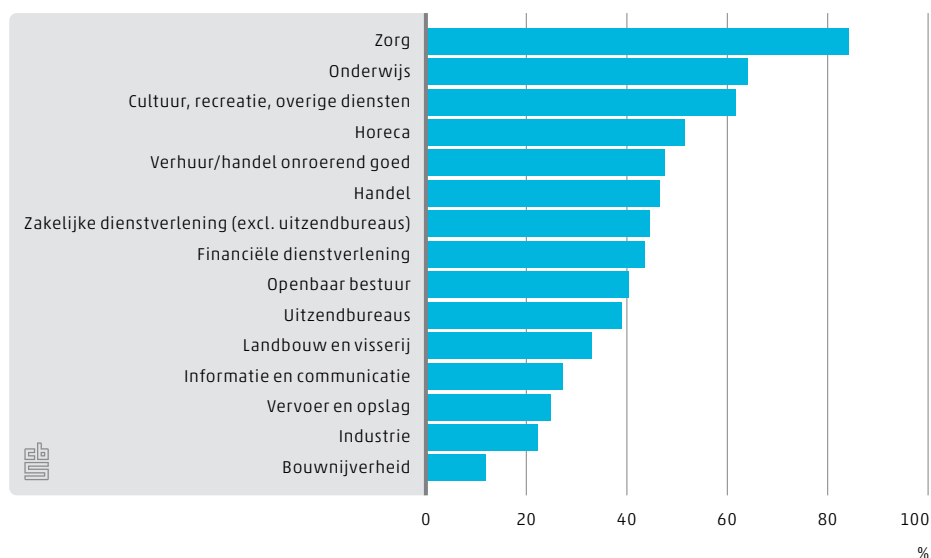


2.9 Aandeel zelfstandigen per bedrijfstak, 2016



Het aantal werknemersbanen dat door mannen wordt vervuld steeg in 2016 met 60 duizend, terwijl het aantal banen van vrouwen met 52 duizend toenam. Sinds 2008 verloren mannen in totaal 213 duizend werknemersbanen, terwijl vrouwen er 108 duizend bijkregen. Hierdoor steeg het aandeel van vrouwen in het totaal aantal werknemersbanen verder tot ruim 47 procent. Deze ontwikkeling hangt voor een deel samen met de uiteenlopende ontwikkeling van het aantal banen naar bedrijfstak. Vrouwen zijn sterk vertegenwoordigd in de zorg, waar het aantal banen jarenlang toenam. Ruim vier op de vijf werknemersbanen in deze bedrijfstak zijn in handen van vrouwen. In 2016 nam het aantal werknemersbanen van vrouwen in de zorg af met 7 duizend. Bij mannen was het banenverlies het grootst in het openbaar bestuur, waar zij 3 duizend banen verloren. Voor zowel mannen als vrouwen geldt dat het grootste aantal werknemersbanen dat er in 2016 bij kwam voor rekening kwam van de uitzendbureaus.

2.10 Aandeel vrouwen in het totaal aantal banen van werknemers per bedrijfstak, 2016



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

De helft van de werknemersbanen is een deeltijdbaan

De afgelopen jaren is het aantal deeltijdbanen in Nederland sterk gestegen. Sinds 2007 zijn er meer deeltijdbanen dan voltijdbanen voor werknemers. Van de 7,8 miljoen banen van werknemers werd 54 procent in deeltijd vervuld in 2015. 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 drie kwart een deeltijdbaan. Het aandeel deeltijdbanen van mannen blijft hier sterk bij achter, maar is met 33 procent toch aanzienlijk. Het aandeel deeltijders varieert sterk per bedrijfstak. In de horeca en de zorg 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, uitzendbureaus en de cultuur, recreatie en overige diensten geldt ook voor mannen dat zij voor het merendeel in deeltijd werken (zie ook StatLine: [Banen van werknemers](#)).

Vaker een tweede baan

Er zijn meer banen in Nederland dan werkzame personen. In 2016 waren er gemiddeld 9 981 duizend banen voor 8 887 duizend personen. Per honderd werkzame personen zijn dat 112 banen (zie ook StatLine: [Werkgelegenheid](#)).

Van de werknemers heeft 8 procent een tweede baan. Tien jaar geleden was dat nog 6 procent. In een op drie gevallen is de tweede werkkring een baan als zelfstandige. Vrouwen en jongeren hebben relatief vaker een tweede baan (zie ook: StatLine: [Werknemers: combibanen](#)).

Meer mensen aan het werk

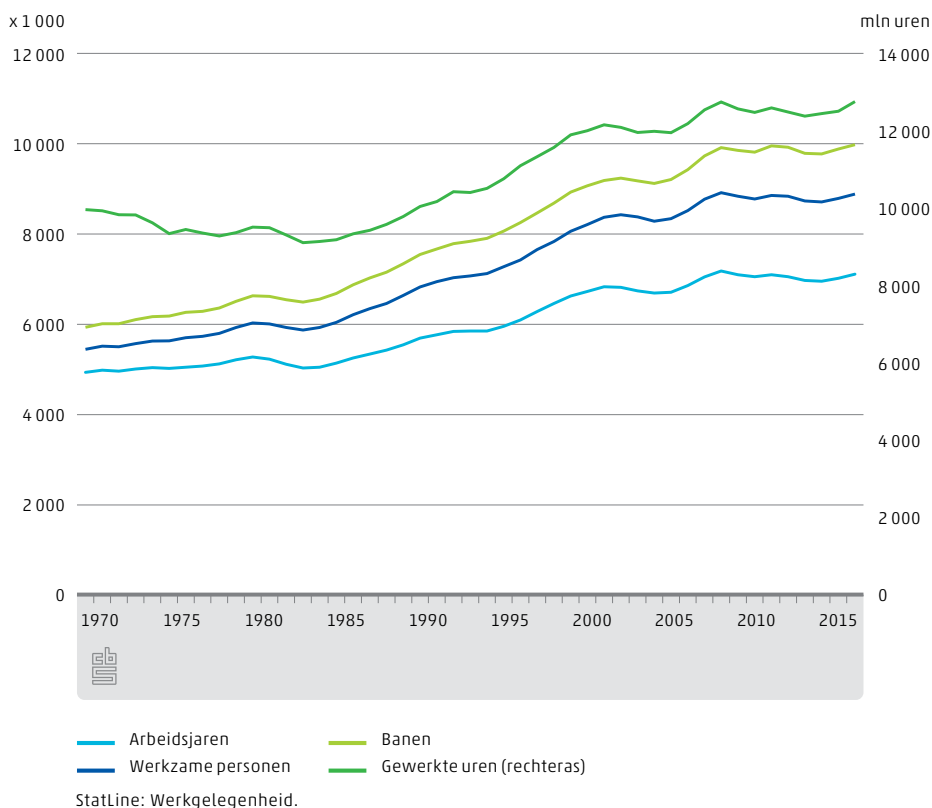
In 2016 waren 95 duizend mensen meer aan het werk dan een jaar eerder. Dat was een stijging van 1,1 procent. Het aantal werkzame personen kwam hierdoor uit op gemiddeld 8,9 miljoen. Het aantal werknemers steeg met 102 duizend, terwijl het aantal zelfstandigen afnam met 7 duizend. Deze ontwikkelingen komen in grote lijnen overeen met die van het aantal banen.

Ondanks de toename van het aantal werkenden, waren er in 2016 nog altijd 27 duizend mensen minder aan het werk dan in 2008, toen het gemiddeld aantal werkzame personen de hoogste stand bereikte. Doordat het aantal werkenden in de loop van het jaar verder steeg, bereikte het aantal werkzame personen in het vierde kwartaal van 2016 de hoogste stand ooit: er waren toen, gecorrigeerd voor seizoensinvloeden, 8 957 duizend personen aan het werk. Zonder correctie voor seizoensinvloeden kwam het aantal werkzame personen zelfs voor het eerst boven de 9 miljoen uit: in het vierde kwartaal 2016 waren er 9 003 duizend werkzame personen.

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 8,9 miljoen werkzame personen die Nederland in 2016 telde, bezetten gemiddeld 10,0 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 7,1 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 12,8 miljard uur gewerkt. Dat is gemiddeld 1 278 uur per baan. Doordat een aanzienlijke groep mensen in twee of meer banen werkzaam is, wordt gemiddeld 1 435 uur per jaar gewerkt. In 2015 werkten mannen met betaald werk gemiddeld 1 654 uur per jaar, vrouwen 30 procent minder. Hierdoor werd 61 procent van het totaal aantal gewerkte uren gemaakt door mannen en 39 procent door vrouwen (zie ook StatLine: [Werkgelegenheid](#)).

2.11 Werkgelegenheid sinds 1970



Geconcludeerd mag worden dat de werkgelegenheid in 2016 eindelijk de economische crisis te boven is gekomen. Het gemiddeld aantal banen kwam 68 duizend (0,7 procent) hoger uit dan in 2008, het jaar dat de crisis begon. Ook het totaal aantal gewerkte uren kwam in 2016 net iets hoger uit dan de vorige recordstand uit 2008, die 8 miljoen uur lager lag. En in het vierde kwartaal van 2016 waren er meer werkzame personen dan ooit. Weliswaar groeide de bevolking in Nederland ook in deze periode, maar dat gold in veel mindere mate voor de bevolking van 20 tot 65 jaar, die het leeuwendeel van de werkzame personen vormt. In 2016 lag het aantal 20- tot 65-jarigen 25 duizend boven dat in 2008, een toename met een kwart procent.

In vergelijking met 1970 is het aantal banen met 63 procent toegenomen en zijn er 68 procent meer mensen aan het werk. Doordat deeltijdwerk een hoge vlucht heeft genomen, terwijl ook de voltijdwerkweek is verkort en werkenden tegenwoordig meer vakantiedagen hebben, is het totaal aantal gewerkte uren in Nederland echter beduidend minder toegenomen, namelijk met 28 procent. Terwijl werkenden in 1970 nog gemiddeld 1 829 uur per jaar werkten, is dat tegenwoordig 22 procent minder.

Werkstakingen

In 2016 staakten werknemers 25 keer. Daarmee waren 19 duizend arbeidsdagen gemoeid. Dat zijn minder dagen dan in de meeste voorgaande jaren. Het gemiddeld aantal stakingsdagen bedraagt in Nederland ongeveer 60 duizend arbeidsdagen per jaar. De meeste arbeidsdagen gingen vorig jaar verloren in de industrie, te weten 9 duizend.

StatLine: [Werkstakingen](#).

3.

Het aanbod van arbeid

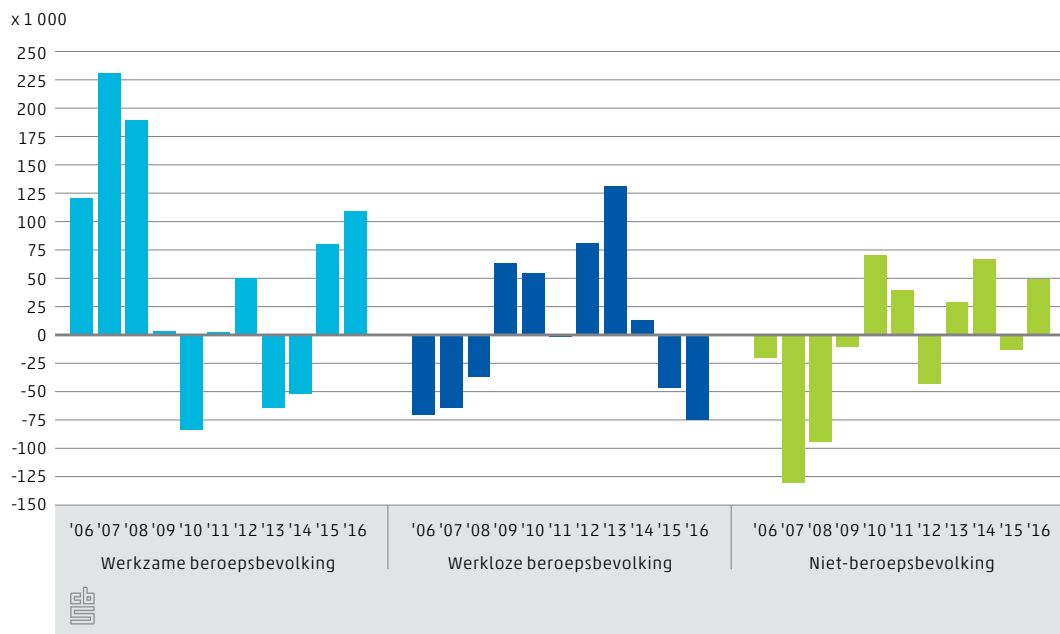
Aantal mensen op de arbeidsmarkt neemt licht toe

In 2016 kon 70 procent van de bevolking van 15 tot 75 jaar worden gerekend tot de beroepsbevolking. Dat is nagenoeg evenveel als het jaar daarvoor. Hoewel de bevolking sterk groeide, nam het arbeidsaanbod licht toe, doordat vooral het aantal 65-plussers toenam. De leeftijdsgroep 65 tot 75 telt nauwelijks mee in de beroepsbevolking, omdat deze relatief weinig actief is op de arbeidsmarkt. Veranderingen in het arbeidsaanbod doen zich dus vooral voor doordat in de overige leeftijdsgroepen meer of minder mensen gaan deelnemen op de arbeidsmarkt.

Cijfers over het arbeidsaanbod zijn afkomstig uit de Enquête Beroepsbevolking (EBB) en hebben in 2016 betrekking op 12,8 miljoen mensen van 15 tot 75 jaar. De bevolking die woont in inrichtingen, instellingen en tehuizen wordt niet meegeteld, waardoor de cijfers afwijken van de reguliere bevolkingsstatistiek. Met een bovengrens van 75 jaar wordt rekening gehouden met de verschuiving van de leeftijd waarop mensen zich terugtrekken van de arbeidsmarkt. Het arbeidsaanbod wordt berekend als de som van de mensen van 15 tot 75 jaar die betaald werk hebben (werkzame beroepsbevolking) en degenen die geen betaald werk hebben, maar wel recent naar werk hebben gezocht en daarvoor direct beschikbaar zijn (de werkloze beroepsbevolking).

De beroepsbevolking is in 2016 met 35 duizend personen gegroeid tot 8,9 miljoen personen. Deze toename is even sterk als het jaar daarvoor, maar minder dan in 2007, toen de groei vijf keer zo groot was. Destijds nam vooral het aantal werkenden sterk toe. Het aantal werklozen nam in 2016 met ongeveer evenveel personen af als in 2007, maar het aantal werkenden nam vorig jaar minder sterk toe dan destijds.

3.1 Beroepsbevolking, verandering t.o.v. een jaar eerder

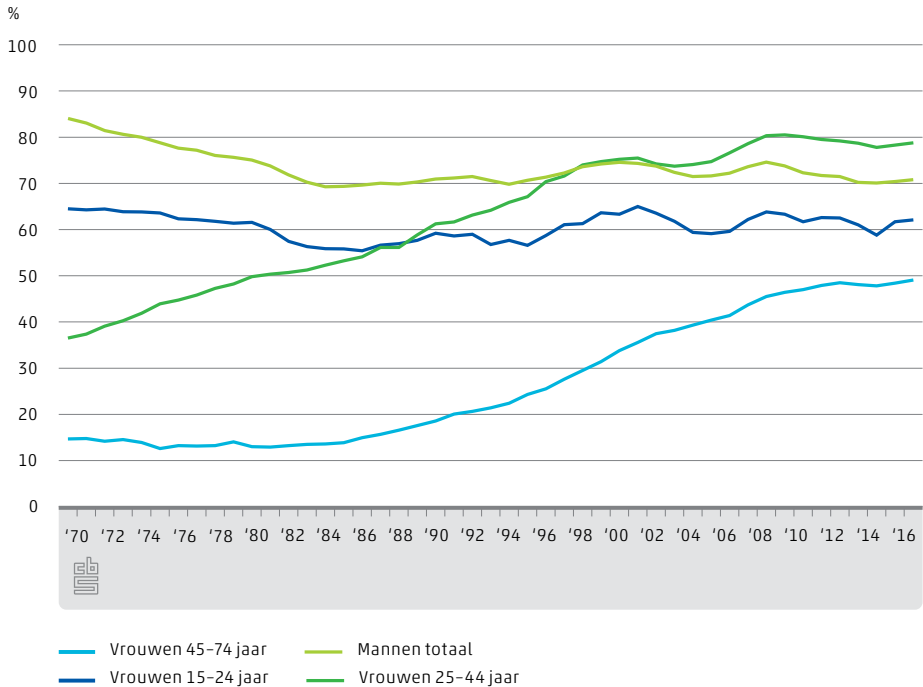


StatLine: [Beroepsbevolking en Beroepsbevolking, jaarmutatie.](#)

De netto-arbeidsparticipatie geeft aan welk deel van de bevolking van 15 tot 75 jaar betaald werk heeft. In 2016 was dat 65,8 procent. Dat is nog steeds minder dan voor de economische crisis: in 2008 was dat nog 67,9 procent. De netto-arbeidsparticipatie van vrouwen is de afgelopen decennia sterk toegenomen, van bijna 35 procent in 1970 naar bijna 61 procent in 2016. Bij mannen schommelt dit percentage al sinds begin jaren tachtig tussen de 70 en 75 procent.

De sterke toename van de netto-arbeidsparticipatie in de afgelopen decennia is sinds het begin van de crisis eind 2008 wel afgevlakt. Ook bij eerdere conjuncturele neergangen was dat het geval, maar deze keer groeit de arbeidsparticipatie over een langere periode nauwelijks meer. Zo is de arbeidsdeelname acht jaar na het begin van de financiële crisis nog steeds lager dan daarvoor. Voor het eerst sinds eind jaren tachtig nam de arbeidsdeelname onder vrouwen van 45 jaar en ouder in 2013 en 2014 af. In 2015 en 2016 is er wel weer sprake van een toename, maar deze is minder sterk dan vóór 2009.

3.2 Netto-arbeidsparticipatie naar geslacht en leeftijd (voor vrouwen), 1969-2016



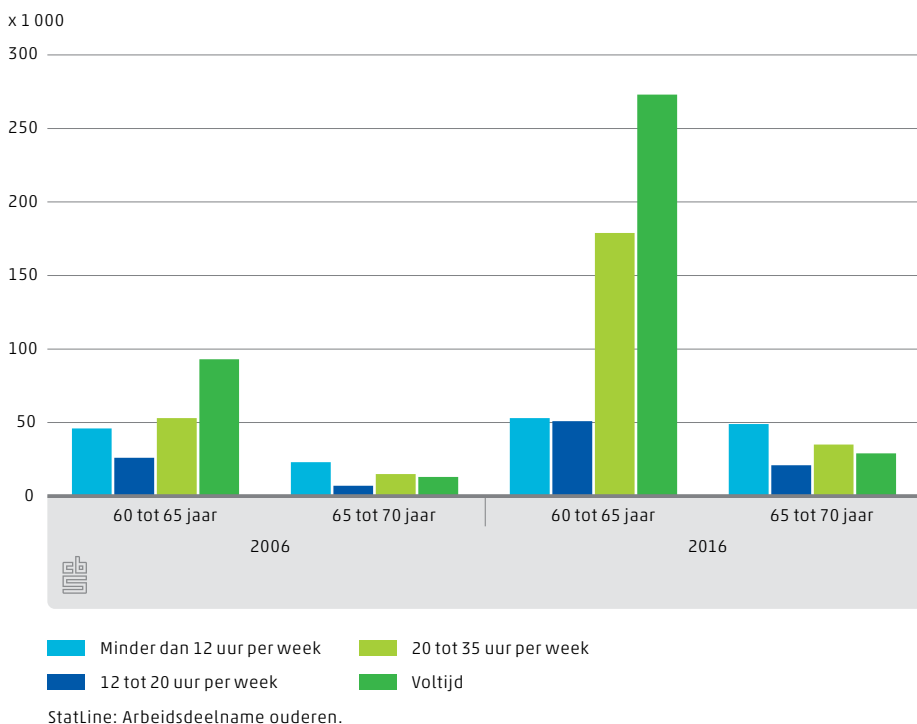
Cijfers over de arbeidsparticipatie per geboortegeneratie geven vanuit een ander perspectief een beeld van de ontwikkelingen in arbeidsparticipatie. Voor elke jongere generatiegroep vrouwen geldt bijvoorbeeld dat, bij dezelfde leeftijd, de arbeidsparticipatie op een aanmerkelijk hoger niveau ligt dan die van de oudere generatiegroep (zie ook StatLine: [Netto-arbeidsparticipatie per geboortegeneratie](#)). Voor mannen geldt vooral dat zij steeds langer doorwerken. Van de vooroorlogse generaties was tussen de 11 en 13 procent werkzaam op 65-jarige leeftijd. Bij de babyboomers was 23 procent nog aan het werk op 65-jarige leeftijd. Hierbij speelt een rol dat regelingen voor vervroegde uittrekking zijn ingetrokken of versoerd, waardoor werknemers pas op latere leeftijd met pensioen gaan. Vanaf 2013 wordt de AOW-leeftijd stapsgewijs verhoogd, waardoor mensen in 2021 vanaf 67 jaar AOW krijgen.

Steeds meer ouderen aan het werk

De laatste tien jaar is het aantal werkende zestigers gestegen van 276 duizend naar 690 duizend. Deze toename is voor een deel toe te schrijven aan demografische ontwikkelingen: er komen steeds meer mensen in deze leeftijdsgroep. Maar ook de toenemende participatie van ouderen draagt hieraan bij. Ouderen werken steeds vaker en langer door.

Het totaal aantal zestigers is de laatste tien jaar toegenomen van 1,6 miljoen naar 2,1 miljoen mensen. Terwijl tien jaar geleden 18 procent van de zestigers betaald werk had, is dat nu 33 procent. Ruim de helft van de 60- tot 65-jarigen werkt, terwijl dat tien jaar eerder minder dan een kwart was. Van de 65- tot 70-jarigen heeft inmiddels 13 procent betaald werk, waarvan ruim één op de vijf voltijd.

Zestigers met betaald werk



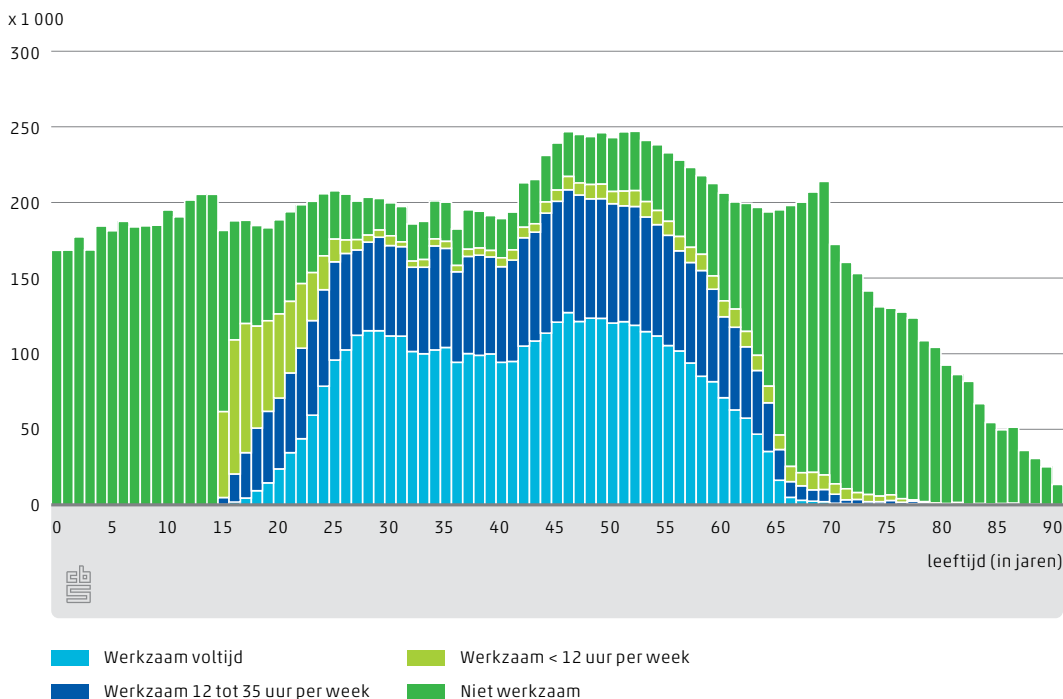
De afgelopen tien jaar is de gemiddelde leeftijd waarop werknemers met pensioen gaan opgelopen van 61 jaar naar 64 jaar en 5 maanden (gegevens op basis van voornaamste inkomensbron; zie ook StatLine: [Van arbeid naar pensioen](#)).

Bijna 8,5 miljoen werkenden

In 2016 groeide de werkzame beroepsbevolking met 109 duizend tot 8,4 miljoen. Eind 2016 bereikte de werkzame beroepsbevolking zelfs het hoogste aantal ooit van 8,5 miljoen mensen (seizoensgecorrigeerd). Daarvoor bereikte de werkzame beroepsbevolking in februari 2009 zijn hoogste stand met, gecorrigeerd voor seizoensinvloeden, 8,4 miljoen personen. In de tussentijd werd begin 2014 de laagste stand gemeten, bijna 8,2 miljoen.

De werkzame beroepsbevolking wijkt enigszins af van de eerder in deze publicatie genoemde werkzame personen. De werkzame beroepsbevolking omvat alle personen van 15 tot 75 jaar die in Nederland wonen en betaald werk hebben, ongeacht in welk land gewerkt wordt. Bij de werkzame personen wordt daarentegen iedereen meegerekend die bijdraagt aan de productie in Nederland, ongeacht leeftijd en woonland (zie bijlage 2).

3.3 Het werkzame deel van de Nederlandse bevolking, 2016

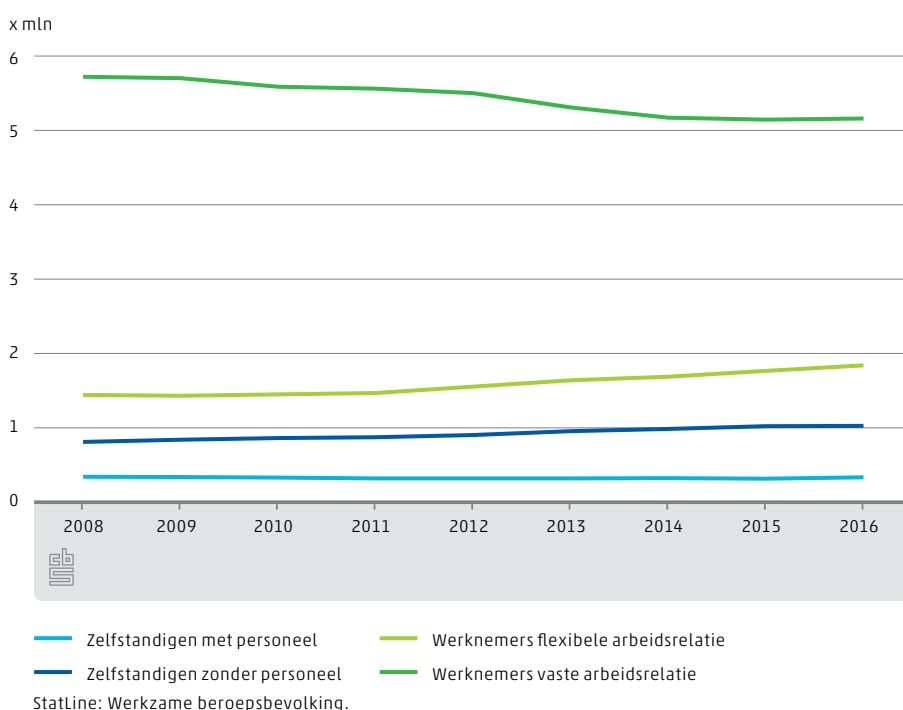


StatLine: [Arbeidsdeelname, jongeren](#) en [Arbeidsdeelname, ouderen](#).

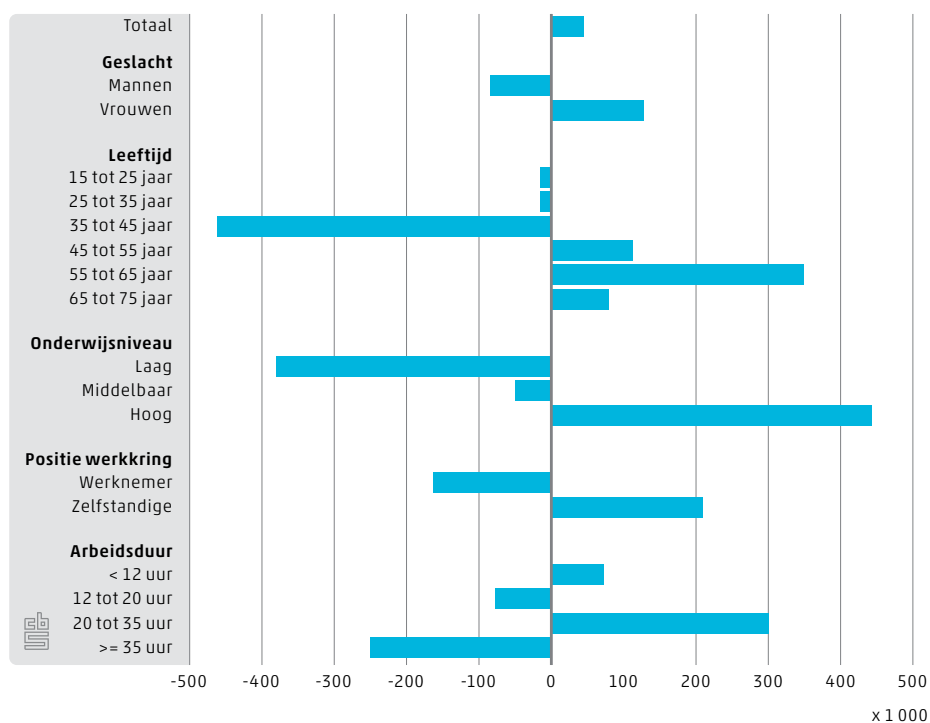
In 2016 hadden in Nederland 8,4 miljoen mensen van 15 tot 75 jaar betaald werk. Dat komt neer op 65,8 procent van alle mensen in die leeftijdsgroep. Deze netto-arbeidsparticipatie is iets hoger dan een jaar eerder (65,4 procent). Er waren in 2016 ruim 4,5 miljoen werkende mannen en bijna 3,9 miljoen werkende vrouwen. Van de werkzame beroepsbevolking werkte in 2016 ruim de helft voltijds. Bij jongeren tot zo'n 25 jaar en 65-plussers is het aandeel voltijders relatief laag. Onder mannen ligt het aandeel voltijders veel hoger (74 procent) dan onder vrouwen (25 procent).

Van alle werkenden waren er 7,0 miljoen werknemer. Voor het eerst sinds 2008 nam het aantal werknemers met een vast contract weer toe (+16 duizend). Het aantal werknemers met een flexibele arbeidsrelatie en dus een arbeids-overeenkomst voor bepaalde tijd óf een flexibel aantal uren per week, groeide vorig jaar harder, met 75 duizend. Daardoor daalde ook in 2016 het aandeel werkenden met een vaste aanstelling. Het kwam uit op drie kwart van de werknemers. Het aantal zelfstandigen steeg ook, maar minder hard dan in voorgaande jaren. Dat komt vooral door een minder sterke toename bij zelfstandigen zonder personeel (+6 duizend). Het aantal zelfstandigen met personeel nam naar verhouding juist sterk toe vergeleken met de voorgaande jaren (+22 duizend).

3.4 Werknemers naar arbeidsrelatie



3.5 Veranderingen in de samenstelling van de werkzame beroepsbevolking tussen 2008 en 2016



StatLine: [Werkzame beroepsbevolking](#).

Zelfstandigen zonder personeel

In 2016 nam, net als in de voorafgaande jaren, het aantal zelfstandigen zonder personeel toe. Wel werd de stijging minder. In 2016 telde Nederland ruim één miljoen zelfstandigen zonder personeel, dat is bijna drie kwart van alle zelfstandigen.

Zelfstandigen zonder personeel zijn voor het merendeel mannen, namelijk zes op de tien. Daarnaast zijn ze relatief vaak ouder dan de rest van werkzame beroepsbevolking: 58 procent is 45 tot 75 jaar, tegen 42 procent van de andere werkzame personen. Ook zijn hoger opgeleiden oververtegenwoordigd. Van de zelfstandigen zonder personeel is 41 procent hoger opgeleid, tegen 35 procent van de overige werkzame beroepsbevolking. Ze werken relatief vaker dan werknemers in de zakelijke dienstverlening, de cultuur, recreatie en overige diensten, de bouwnijverheid en de landbouw. Veel minder vaak dan werknemers werken ze in de zorg, het openbaar bestuur, de industrie of de handel.

Zelfstandigen mét personeel werken vaker in de handel, horeca of de financiële dienstverlening.

Een zelfstandige zonder personeel is iemand die als (hoofd)baan 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-groootaandeelhouder. Overige zelfstandigen, zoals freelancers, worden ook tot de zelfstandigen zonder personeel gerekend. Drie kwart van de zelfstandigen zonder personeel biedt vooral eigen arbeid of diensten aan, terwijl een kwart vooral producten verkoopt of grondstoffen aanbiedt.

De term zzp'er ontstond toen aan het eind van de vorige eeuw steeds meer werknemers hun beroep niet meer gingen uitoefenen in loondienst, maar als eigen baas. Op die manier hebben zij meer vrijheid om zelf hun werkzaamheden in te richten en kunnen zij wellicht meer verdienen.

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

Sinds kort worden ook vanuit de Inkomensstatistiek uitkomsten gepubliceerd over het aantal zzp'ers, zie StatLine: [Zzp'ers o.b.v. de Inkomensstatistiek](#).

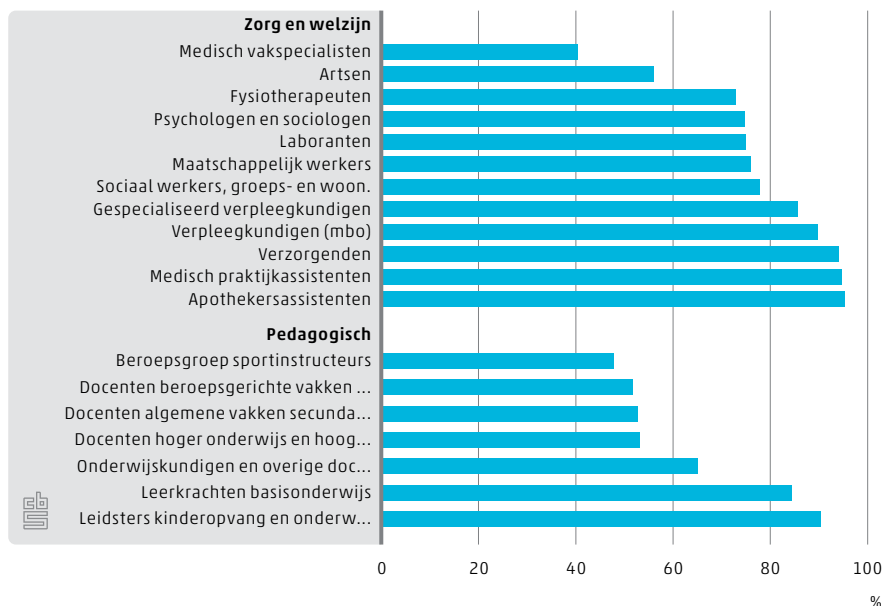
Het [Dossier zzp](#) omvat ook een rubriek met veelgestelde vragen over zzp'ers.

Vrouwenberoepen

Anno 2016 zijn er nog steeds verschillen in beroepskeuze tussen mannen en vrouwen. Zo zijn er beroepen waarin bijna alleen maar vrouwen of mannen aan het werk zijn. Zorg- en welzijnsberoepen (80 procent) en pedagogische beroepen (71 procent) zijn het meest gefeminiseerd. Beroepen met het kleinste aandeel vrouwen zijn technische beroepen en ICT-beroepen (beide 13 procent).

In de beroepsklasse zorg en welzijn zijn er meer beroepsgroepen sterk gefeminiseerd dan in de beroepsklasse van pedagogische beroepen. Tien van de twaalf beroepsgroepen binnen de beroepsklasse zorg en welzijn kennen een sterke feminisering van meer dan 70 procent. Het sterkst is deze met 95 procent onder apothekersassistenten. Alleen artsen (56 procent en medisch vakspecialisten (40 procent) komen ruim onder de 70 procent uit.

Aandeel vrouwen in beroepsgroep, 2016



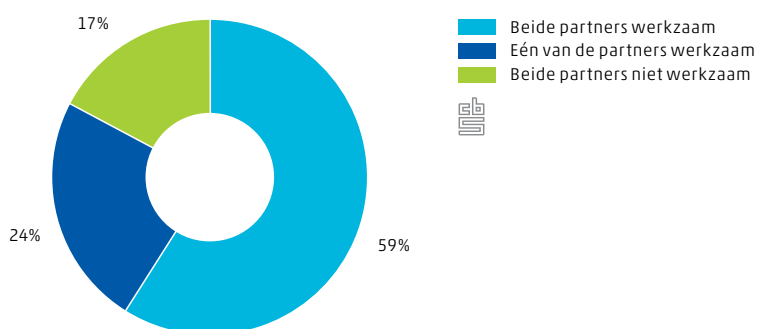
Bij de pedagogische beroepen is de sterke feminisering geconcentreerd in twee beroepsgroepen: leidsters kinderopvang en onderwijsassistenten (90 procent) en leerkrachten in het basisonderwijs (84 procent). Deze sterke feminisering zien we niet terug bij de overige pedagogische beroepen. Naarmate het gedoceerde niveau van het onderwijs stijgt, neemt ook het aandeel mannen voor de klas toe. In het voortgezet-, middelbaar- en hoger onderwijs is het aandeel mannelijke en vrouwelijke docenten met ongeveer 50 procent evenredig verdeeld.

StatLine: [Werkzame beroepsbevolking naar beroep.](#)

Anderhalf miljoen keer: man werkt voltijd, partner werkt deeltijd

Nederland telt 3,9 miljoen paren waarvan beide partners in de leeftijdsklasse van 15 tot 75 jaar vallen (uitgezonderd de institutionele bevolking). Hieronder verstaat het CBS twee personen die bij elkaar horen op basis van huwelijk, partnerschapsregistratie of samenwonenrelatie. Bij 59 procent van de stellen zijn beide partners werkzaam, bij 24 procent is één van de partners werkzaam en bij 17 procent werken beiden niet. Bij 12 procent van alle stellen werken beiden voltijd. De combinatie die het vaakst voorkomt is een voltijd werkende man met een partner die deeltijd werkt (40 procent van alle stellen).

Hoe vaak zijn beide partners werkzaam in 2016?



StatLine: [Arbeidsdeelname paren.](#)

Gemiddeld 10 jaar werkzaam bij huidige werkgever

De werkzame beroepsbevolking was in 2016 gemiddeld 10 jaar werkzaam bij de huidige werkgever of in het eigen bedrijf. Een op de zes werkte zelfs twintig jaar of langer bij hetzelfde bedrijf, terwijl een even grote groep nog geen jaar bij zijn huidige bedrijf werkt. Logischerwijs ligt de anciënniteit hoger bij ouderen: 55-plussers zijn gemiddeld 19 jaar werkzaam bij hetzelfde bedrijf.

StatLine: [Werkzame beroepsbevolking: anciënniteit.](#)

Thuiswerken

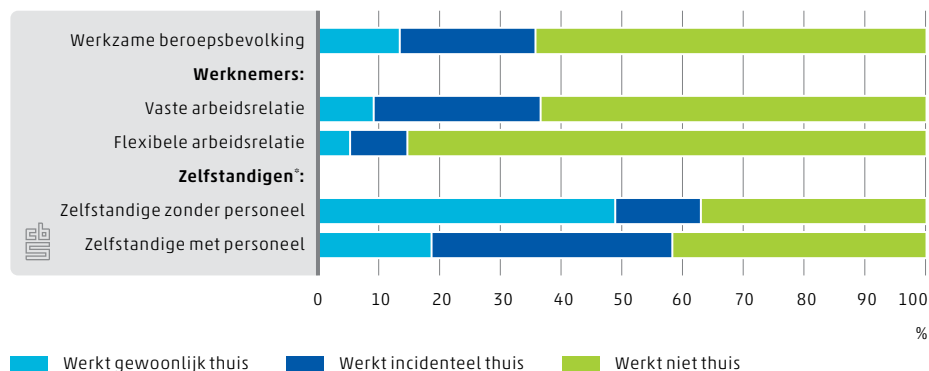
In 2016 werkten ruim 1,1 miljoen mensen gewoonlijk thuis. Dit komt neer op 14 procent van de werkzame beroepsbevolking. Ongeveer twee derde van hen werkt vanuit de eigen woning en een derde uitsluitend in de eigen woning. Daarnaast werken bijna 1,9 miljoen personen, 22 procent van alle werkenden, incidenteel thuis. Ongeveer een op de zes doet dit op vaste dagen. De meeste werkenden, bijna 5,4 miljoen, werken niet thuis.

Vooral zelfstandigen hebben hun werkplek vaak in hun eigen woning of werken vanuit huis. Het aandeel thuiswerkers is onder hen dan ook groter dan onder werknemers. Daarbij komt thuiswerken vrijwel evenveel voor onder zelfstandigen zonder personeel (zzp'ers) als onder zelfstandigen met personeel. Bij zzp'ers gaat het dan vooral om mensen die gewoonlijk thuiswerken. Dit betreft

bijna de helft van alle zzp'ers. Bij zelfstandigen met personeel bestaat het merendeel van de thuiswerkers uit mensen die dit incidenteel doen.

Niet alleen werken zelfstandigen vaak in het eigen huis of vanuit huis, zij werken – bijna als enigen – ook relatief vaak bij huis. Ongeveer een op de tien zelfstandigen (zowel met als zonder personeel) werkt in een aparte ruimte of in een apart gebouw of op een grondstuk bij het huis.

Thuiswerken van werknemers en zelfstandigen, 2016



* Een deel van de zelfstandigen die niet thuiswerken, werkt wel op het woonadres maar niet in de woning zelf.
StatLine: [Thuiswerkers](#).

Werken buiten kantoortijden

Ruim 3,6 miljoen mensen waren in 2016 regelmatig aan het werk in de avond of nacht (tussen zeven uur 's avonds en zes uur in de ochtend) of in het weekend. Nog eens 1,9 miljoen mensen deden dat af en toe. Dat waren er bij elkaar bijna 5,5 miljoen, bijna twee derde (65 procent) van alle werkenden.

Het werken buiten kantooruren is de afgelopen jaren licht toegenomen. Het gebeurt het vaakst op zaterdag of in de avond. Ruim de helft van de werkenden (52 procent) klap't 's avonds de laptop nog eens open of gaat op een andere manier beroepsmatig aan de slag. Een bijna even groot deel (51 procent) doet dat op zaterdag. Ruim één op de drie werkt soms of regelmatig op zondag. Meer dan één op de zeven werkenden werkt in de nachtelijke uren.

StatLine: [Werken buiten kantoortijden](#)

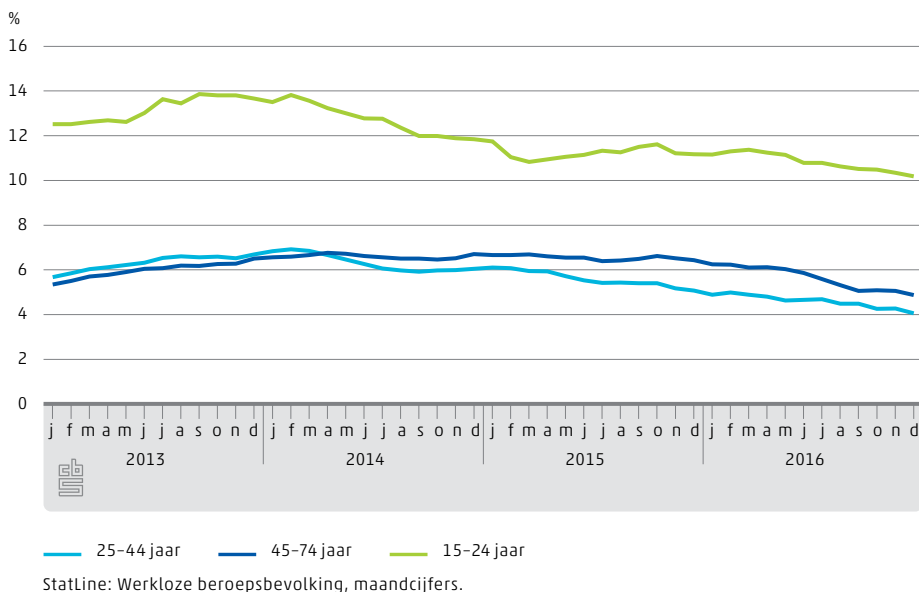
Minder werklozen

In 2016 daalde de werkloosheid sterker dan in de jaren daarvoor. Was in december 2015 (seizoensgecorrigeerd) nog 6,6 procent van de beroepsbevolking werkloos, een jaar later was dit 5,4 procent. Tien jaar geleden, in 2006, was er voor het laatst sprake van een daling van deze omvang. Het werkloosheidspercentage lag in 2016 wel hoger dan voor de crisis. Eind 2008 was dat met 3,6 het laagst en in februari 2014 bereikte het de hoogste stand (7,9 procent). Het werkloosheidspercentage daalde in 2016 het sterkst onder 45-plussers: van 6,4 naar 4,9. De werkloosheid onder ouderen nam vooral sterk af in het derde kwartaal. Ook onder jongeren en 25- tot 45-jarigen daalde de werkloosheid het afgelopen jaar, maar wel minder sterk.

Laagste jeugdwerkloosheid in vijf jaar

De jeugdwerkloosheid nam begin 2016 nog licht toe, maar daalde van 11,4 procent in maart naar 10,2 procent in december. Dit is het laagste werkloosheidspercentage onder jongeren in de afgelopen vijf jaar. In september 2011 was de jeugdwerkloosheid voor het laatst zo laag, terwijl die in september 2013 met bijna 14 procent van de jeugdige beroepsbevolking het hoogste punt bereikte. Ruim drie kwart van de werklozen jongeren volgt regulier onderwijs.

3.6 Werkloze beroepsbevolking, maandcijfers

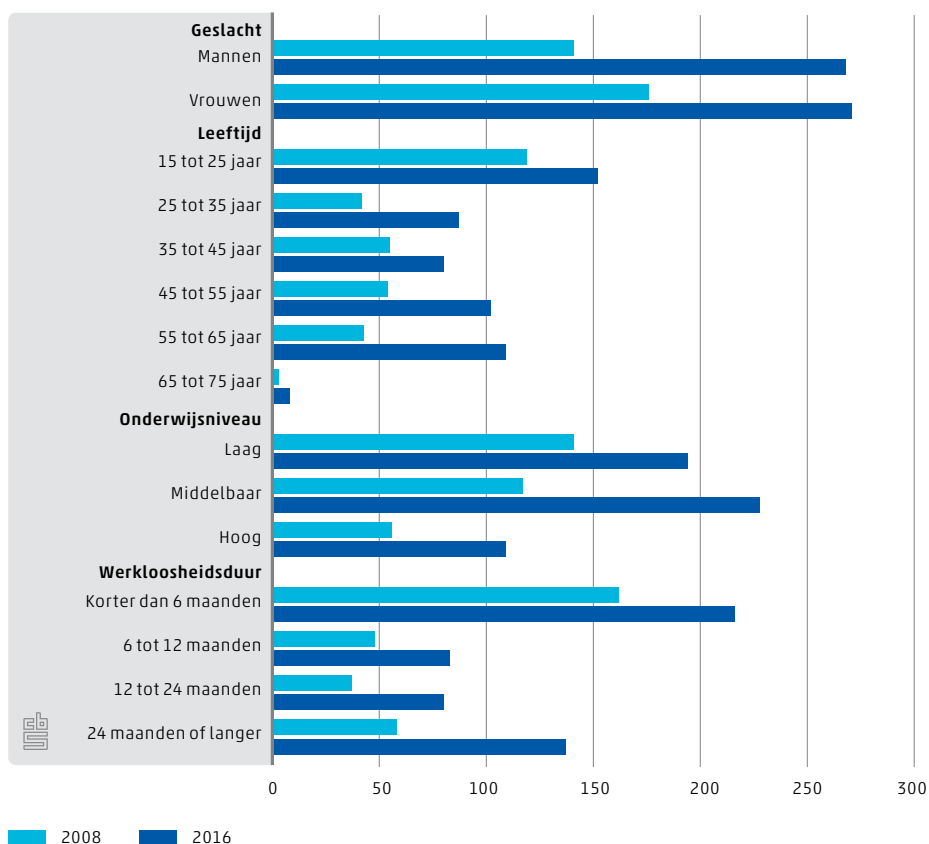


Werkloosheid nog steeds hoger dan voor start crisis

Ondanks de vrijwel voortdurende daling van de werkloosheid sinds begin 2014, was het aantal werklozen met 538 duizend gemiddeld in 2016 nog steeds hoger dan voor het begin van de economische crisis, eind 2008. In 2016 waren er 220 duizend werklozen meer dan toen. De beroepsbevolking nam tegelijkertijd ook toe; de groei is dus niet alleen het gevolg van de crisis maar gaat ook samen met een toename van het totale arbeidsaanbod. Werklozen vormden echter wel veruit het grootste deel van de toename in de totale beroepsbevolking van 266 duizend personen. Het grotere aantal werklozen blijft niet beperkt tot een specifieke groep. Onder mannen zowel als vrouwen, jongeren zowel als ouderen en laag- zowel als hoogopgeleiden zijn er meer werklozen dan in 2008.

Als onderscheid wordt gemaakt naar de duur van de werkloosheid, blijkt dat in alle categorieën, zowel kort durend als langdurig, het aantal werklozen is toegenomen vergeleken met 2008. Wel is die toename het grootst in de groep werklozen die 2 jaar of langer zonder werk zitten.

3.7 Samenstelling werkloze beroepsbevolking in 2008 en 2016



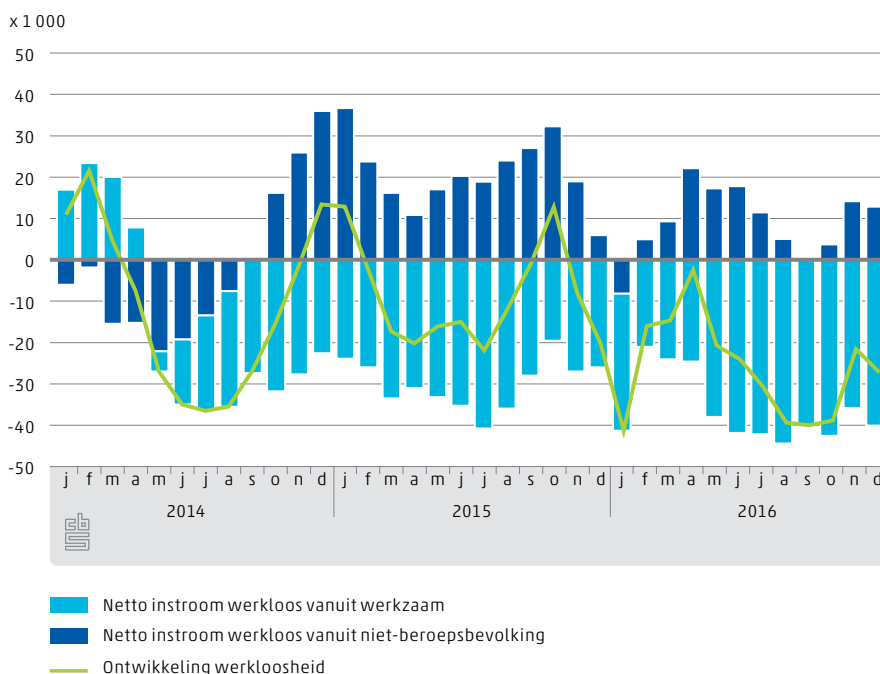
StatLine: [Werkloosheidsduur en Werkloze beroepsbevolking, persoonskenmerken](#).

Arbeidsmarktdynamiek

Elke maand 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, horen tot de werklozen.

In 2016 waren gemiddeld 538 duizend mensen werkloos. Een jaar eerder waren dat er 614 duizend. In die periode is het aantal werklozen dus met 76 duizend afgenomen. Deze ontwikkeling is een resultaat van alle onderliggende stromen tussen de werkzame en werkloze beroepsbevolking, en tussen de werkloze en niet-beroepsbevolking.

3.8 Arbeidsdynamiek (15-74 jaar), 2014-2016¹⁾



¹⁾ De stromen betreffen de veranderingen in de arbeidspositie t.o.v. drie maanden eerder.
StatLine: [Wisselingen arbeidspositie](#).

In 2016 vonden meer werklozen werk dan dat er mensen met werk werkloos werden. Anders gezegd: de netto-instroom in werkloosheid vanuit de werkzame beroepsbevolking was negatief. Al sinds mei 2014 is dat het geval. Tegelijkertijd komen er mensen de arbeidsmarkt op die voorheen niet zochten naar werk of daarvoor beschikbaar waren. Het deel dat niet direct werk vindt komt als werkloze de arbeidsmarkt op. Vanaf september 2014 zijn zij vrijwel steeds groter in aantal dan het aantal werklozen die de arbeidsmarkt verlaten.

Onbenut arbeidsaanbod

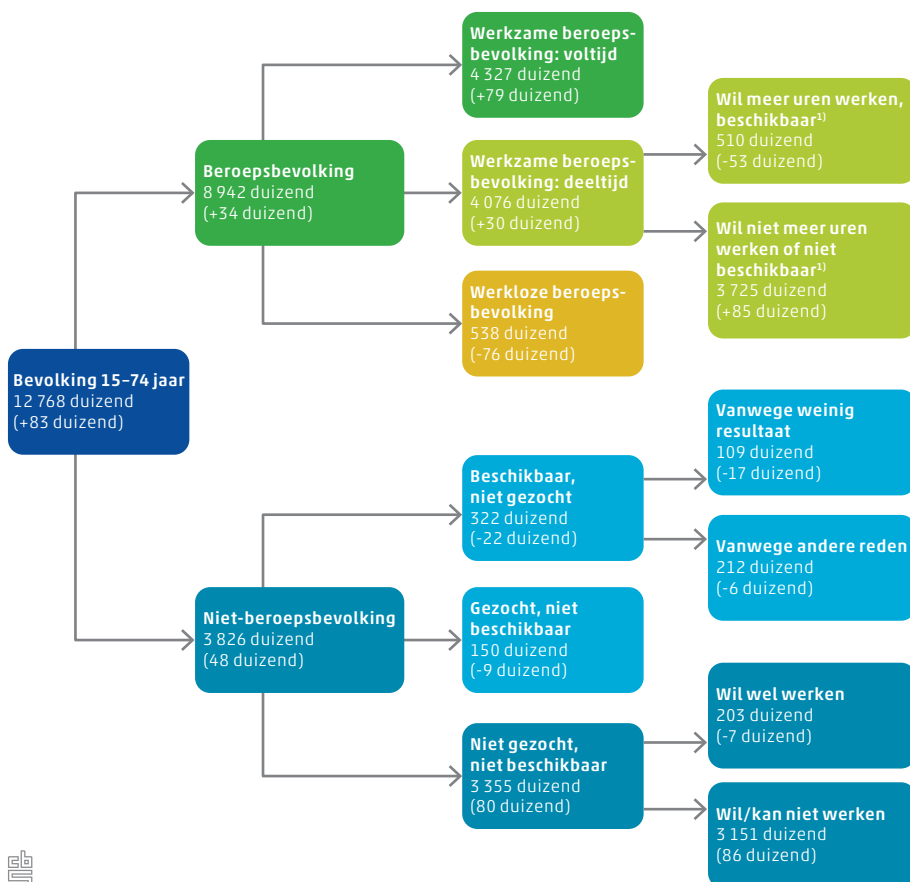
In 2016 telde Nederland gemiddeld 538 duizend werklozen. Dat zijn niet alle personen zonder werk. Uiteraard zijn er mensen die geen werk willen, maar ook mensen die wel aan het werk zouden willen, maar niet recent naar werk hebben gezocht. Zij worden niet meegeteld als werkloos. Volgens de internationale definitie is iemand werkloos die geen betaald werk heeft, daar wel recent naar heeft gezocht én direct kan starten.

In de niet-beroepsbevolking waren in 2016 daarnaast 472 duizend mensen zonder baan die werk zochten, maar die niet direct konden starten óf wel direct konden starten maar niet naar werk zochten. In 2016 telde Nederland dus in totaal ruim 1 miljoen mensen die geen betaald werk hebben, maar wel beschikbaar zijn voor werk of hiernaar hebben gezocht. Deze groep wordt aangeduid als het onbenut arbeidsaanbod zonder werk. Het onbenut arbeidsaanbod nam, net als de werkloosheid, toe tot en met 2014. Sindsdien daalt het onbenut aanbod. In 2016 was de daling ruim twee keer zo groot als in 2015.

Daarnaast zijn er mensen die werken, maar graag het aantal uren zouden willen uitbreiden. In 2016 bedroeg het aantal mensen die dit zouden willen en hiervoor ook beschikbaar waren 510 duizend personen (7 procent van de werkzame beroepsbevolking). Ook dit aantal daalt de laatste twee jaar, in 2016 was die daling relatief sterk.

3.9 Binding van de bevolking met de arbeidsmarkt, 2016

(tussen haakjes staat de verandering tussen 2015 en 2016)



¹⁾ Deze cijfers hebben betrekking op alle personen die in hun eerste werkring in deeltijd werken. Aangezien iemand meerdere werkringen kan hebben, is de optelsom van beide cijfers niet gelijk aan het totaal aantal deeltijders in de werkzame beroepsbevolking.

StatLine: [Binding met de arbeidsmarkt](#) en [Meer of minder willen werken](#).

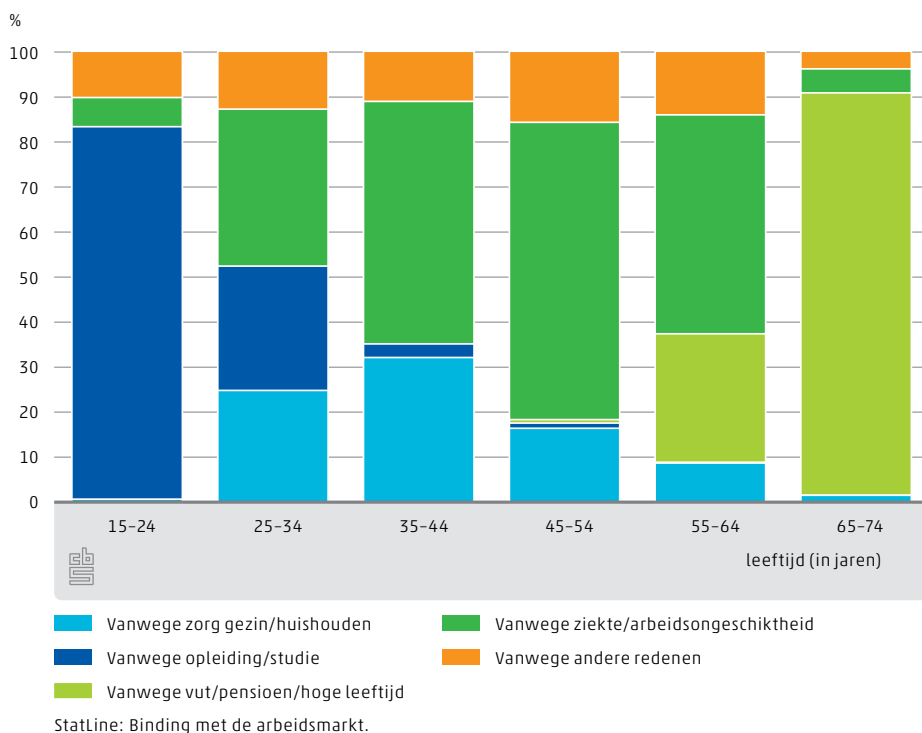
Ruim 3 miljoen mensen willen of kunnen niet werken

Naast de werkzamen, werklozen en het overig onbenut arbeidsaanbod zonder werk, waren er in 2016 nog 3,2 miljoen personen die niet op zoek waren naar werk, niet op korte termijn konden beginnen of die niet wilden of konden werken. Bijna de helft noemde vut, 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 hebben, 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 of kunnen werken, is afgenomen tot 217 duizend, in 2003 waren dat er nog meer dan een half miljoen. Het aantal mensen van 55 tot 65 jaar die niet kunnen of willen werken wegens vut, pensioen of hoge leeftijd nam nog sterker af, van ruim een half miljoen naar 170 duizend personen in 2016 (zie ook StatLine: [Binding met de arbeidsmarkt](#)). Het aantal 65- tot 75-jarigen neemt daarentegen elk jaar verder toe.

3.10 Personen die niet willen of kunnen werken naar reden en leeftijd, 2015



Arbeidsmarkt regionaal

Veel arbeidsmarktcijfers zijn ook per regio bekend. Hieruit blijkt bijvoorbeeld dat het werkloosheidspercentage in 2016 het hoogst was in Rotterdam (11,3) en het laagst in een aantal Zeeuwse gemeenten (minder dan 4).

Meer cijfers:

- [Vacatures per provincie](#)
 - [Werkzame en werkloze beroepsbevolking per woongemeente](#)
 - [Banen van werknemers: gemeente x bedrijfstak](#)
 - [Banen van werknemers: woonregio x werkregio](#)
 - [Werkgelegenheid en productie per werkregio](#)
 - [Gemiddeld inkomen van personen per woongemeente](#)
 - [Personen met een uitkering per woongemeente.](#)
-

Arbeidsmarkt internationaal

Eurostat, het Europees Bureau voor de Statistiek, publiceert onder meer voor alle EU-landen:

- [Vacatures](#)
- [Werkzame personen](#)
- [Gewerkte uren en banen per bedrijfstak](#)
- [Werkloosheidspercentage](#)
- [Beroepsbevolking \(20–64 jaar\)](#)
- [Aandeel deeltijd binnen werkzame beroepsbevolking \(20–64 jaar\)](#)
- [Arbeidskosten per gewerkt uur](#)
- [Labour cost index](#)
- [Loonstructuuronderzoek](#)
- [Gestandaardiseerd inkomen.](#)

Door de ILO worden cijfers gepubliceerd over alle landen in de wereld (zie www.ilo.org).

4.

Arbeids- omstandigheden

Werkenden kunnen bij het uitoefenen van hun functie omstandigheden ervaren die hun inzetbaarheid op korte of lange termijn beïnvloeden. Zo kunnen zware lichamelijke of mentaal belastende arbeidsomstandigheden ten koste gaan van hun gezondheid, vitaliteit en productiviteit. Ook de (on)mogelijkheden om arbeid en zorgtaken te combineren kunnen van invloed zijn op de duurzame inzetbaarheid. Uitval op het werk kan dan ook met de werksituatie te maken hebben, bijvoorbeeld in geval van een langdurig zware arbeidsbelasting, een verstoorde balans tussen arbeid en zorgtaken of een arbeidsongeval. En omgekeerd gaan langdurige ziekte, aandoening of handicap veelal gepaard met belemmeringen bij het uitvoeren of verkrijgen van werk.

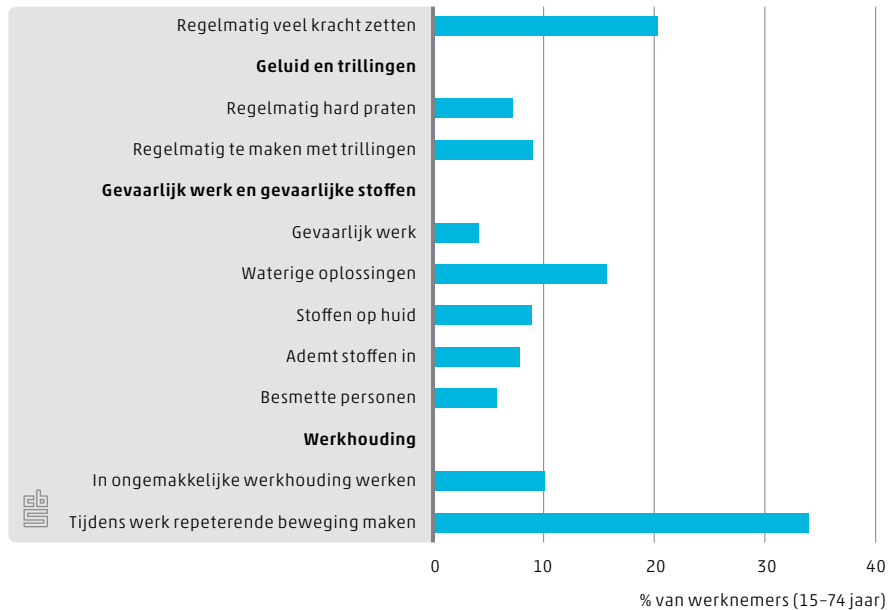
Dit hoofdstuk geeft een globaal overzicht van deze aspecten van de werksituatie. Daarbij passeren achtereenvolgens lichamelijke en geestelijke arbeidsbelasting, arbeid en zorgtaken, duurzame inzetbaarheid, ziekteverzuim, arbeidsongevallen en arbeidsgehandicapten de revue.

Fysieke arbeidsbelasting

De fysieke arbeidsbelasting kan onder meer worden afgemeten aan de frequentie waarmee mensen veel kracht moeten zetten bij de uitvoering van de werkzaamheden en de mate waarin zij geluiden en trillingen in de werkomgeving waarnemen. Ook het werken met gevaarlijke stoffen, de werkhouding en de eigen inschatting of het werk gevaarlijk is, geven een indicatie voor de lichamelijke arbeidsbelasting.

De meest voorkomende vorm van fysieke arbeidsbelasting is het maken van repeterende bewegingen tijdens het werk. Ruim 1 op de 3 werknemers geeft aan dat regelmatig te doen. In de landbouw en visserij is dat zelfs ruim de helft. Ook geeft 1 op de 5 werknemers 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. De fysieke arbeidsbelasting die werknemers ervaren, is de laatste paar jaar vrijwel stabiel gebleven.

4.1 Fysieke arbeidsbelasting, 2016



Bron: CBS, TNO.

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

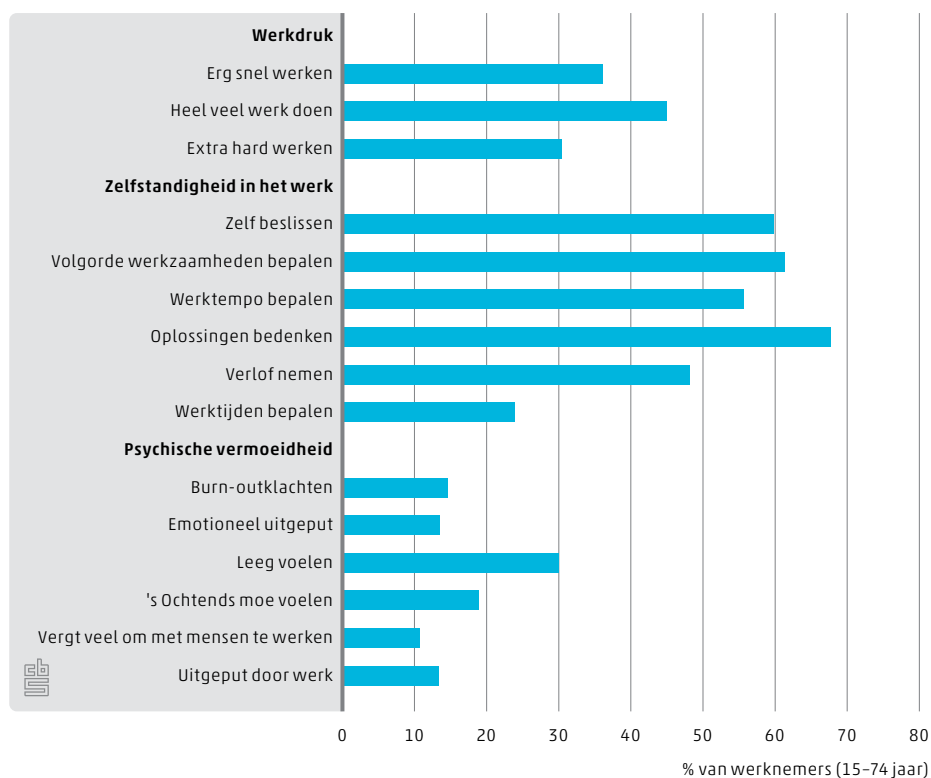
Psychosociale arbeidsbelasting

De psychosociale (geestelijke) arbeidsbelasting wordt veelal afgemeten aan de werkdruk (taakeisen) en de zelfstandigheid in het werk (autonomie). Als de druk hoog is en men weinig zelfstandigheid heeft bij het uitvoeren van het werk, kunnen er werkgerelateerde psychische vermoeidheidsklachten (burn-outklachten) ontstaan. Ook emotioneel zwaar werk en intimidatie, pesten, ongewenste seksuele aandacht en geweld door klanten en collega's dragen bij aan de psychosociale arbeidsbelasting.

De meeste werknemers ervaren geen hoge werkdruk, maar een aanzienlijke minderheid doet dat wel. Zo'n 45 procent zegt vaak of altijd heel veel werk te moeten doen. En een iets kleiner deel werkt vaak of altijd erg snel of extra hard. Veel voorkomende beroepen met een hoge werkdruk zijn kok, arts, jurist, manager in de zakelijke en administratieve dienstverlening en leerkracht in het basisonderwijs. Bij koks uit werkdruk zich vooral in heel snel moeten werken; werknemers in de andere genoemde beroepen vinden vooral dat ze heel veel moeten werken.

Als het gaat om zelfstandigheid in het werk, geven de meeste werknemers aan zelf te kunnen beslissen over uitvoering, volgorde en tempo van het werk. Toch geldt dat lang niet voor iedereen en ook niet voor alle aspecten van het werk. Zo kan krap de helft van de werknemers zelf beslissen over het opnemen van verlof en nauwelijks een kwart over de eigen werktijden. Werknemers in het onderwijs kunnen het minst vaak verlof opnemen wanneer zij dat willen. Wel ervaren zij relatief veel zelfstandigheid bij het bedenken van oplossingen voor problemen in het werk en bij beslissingen over de wijze waarop zij hun werk uitvoeren. Gedurende de economische crisis nam de zelfstandigheid van werknemers af; de laatste paar jaar is deze trend echter afgevlakt.

4.2 Werkdruk, zelfstandigheid en psychische vermoeidheid door het werk (burn-outklachten), 2016



Bron: CBS, TNO.

StatLine: [Werkdruk, zelfstandigheid en psychische vermoeidheid van werknemers.](#)

Bijna 15 procent van alle werknemers voelt zich enkele keren per maand of vaker psychisch vermoeid door het werk. Dergelijke burn-outklachten kunnen zich onder meer uiten in een gevoel van leegte aan het einde van de werkdag; 30 procent heeft één keer of vaker 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.

Werkgerelateerde psychische vermoeidheid bij zelfstandig ondernemers

Zelfstandigen zijn sinds het begin van dit millennium een steeds groter deel van de werkzame beroepsbevolking gaan uitmaken, vooral door het toegenomen aantal zzp'ers. Zelfstandig ondernemers blijken minder last te hebben van psychische vermoeidheid door het werk dan werknemers.

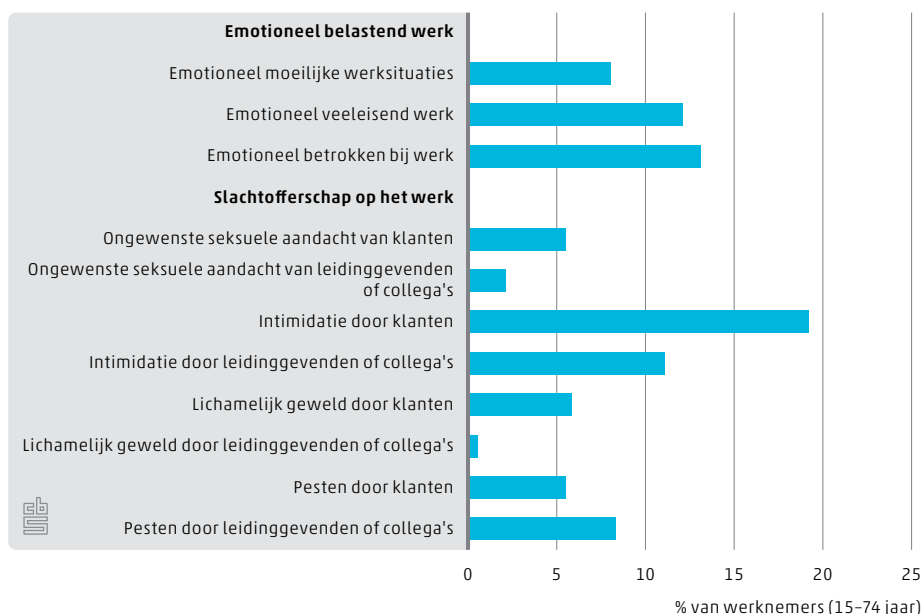
In 2015 had ruim 7 procent van de zelfstandig ondernemers zonder personeel frequent psychische vermoeidheidsklachten. Onder werknemers was dat ruim twee keer zo veel. Van de werknemers zijn het vooral degenen met een vaste arbeidsrelatie die klachten hebben. Bij flexwerkers komen deze minder voor. Zelfstandig ondernemers met personeel nemen een middenpositie in tussen werknemers en ondernemers zonder personeel: ruim 9 procent voelde zich psychisch vermoeid door het werk.

Werkgerelateerde psychische vermoeidheid hangt onder meer samen met een hoge werkdruk en weinig zelfstandigheid in het werk. Ondernemers zonder personeel ervaren een lagere werkdruk dan werknemers en hun autonomie is groter. Dit gaat gepaard met relatief weinig vermoeidheidsklachten.

Ondernemers met personeel hebben weliswaar een hogere werkdruk dan werknemers, maar zij hebben ook meer autonomie. Het laatste reduceert het risico op klachten.

StatLine: [Psychosociale arbeidsbelasting van zelfstandig ondernemers](#)

4.3 Emotioneel belastend werk en slachtofferschap op het werk, 2016



Bron: CBS, TNO.

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

Niet alleen werkdruk en gebrek aan zelfstandigheid in het werk dragen bij aan de psychosociale arbeidsbelasting, maar ook de mate waarin men het werk emotioneel belastend vindt en men slachtoffer is van bijvoorbeeld ongewenste seksuele aandacht en intimidatie. Ruim 13 procent van alle werknemers geeft aan vaak of altijd emotioneel betrokken te zijn bij het werk. In iets mindere mate wordt het werk als emotioneel veeleisend ervaren of blijkt het gepaard te gaan met emotioneel moeilijke situaties.

Het onderwijs is de bedrijfstak waar de emotionele betrokkenheid van werknemers het grootst is. Ruim een kwart van de werknemers raakt er naar eigen zeggen vaak of altijd emotioneel betrokken bij het werk. In de zorg vergt het werk emotioneel het meest. Bijna 30 procent van de werknemers in deze bedrijfstak noemt het werk emotioneel veeleisend, ruim twee keer zoveel als gemiddeld. Hetzelfde geldt voor het percentage werknemers in de zorg die aangeven dat het werk hen in emotioneel moeilijke situaties brengt.

Ervaringen met intimidatie door klanten en – in mindere mate – collega's komen vaker voor dan andere vormen van slachtofferschap op het werk. Zo had ruim 19 procent van de werknemers in 2016 persoonlijk te maken met intimidatie door klanten, patiënten, leerlingen of passagiers. In de zorg had ruim 35 procent van de werknemers hiermee te maken, het meest van alle bedrijfstakken. Intimidatie en

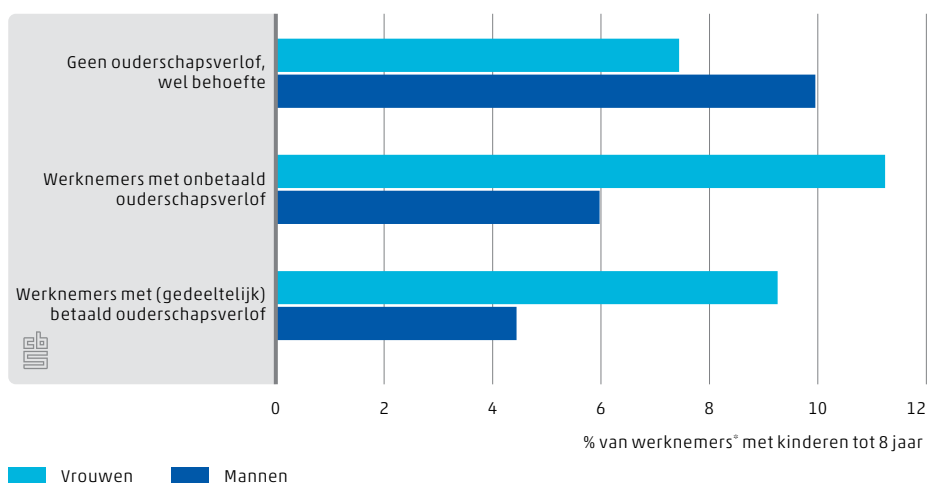
ook ongewenste seksuele aandacht of lichamelijk geweld door leidinggevend en of collega's komen minder voor dan soortgelijke ervaringen met klanten. Pestgedrag doet zich juist meer voor onder collega's dan pesten door klanten.

Arbeid en zorgtaken

Om arbeid en zorgtaken te kunnen combineren maakte in 2015 bijna 16 procent van alle werknemers met een of meer kinderen tot acht jaar gebruik van ouderschapsverlof. In 2005 was dat nog 9 procent. Ruim de helft van het ouderschapsverlof was onbetaald; krap een op de tien ontving een volledige vergoeding van de werkgever.

Twee keer zoveel werkende moeders als vaders hadden in 2015 ouderschapsverlof: 20 procent versus 10 procent van alle werknemers met kinderen tot acht jaar. Wel heeft een groter deel van de vaders zonder ouderschapsverlof toch behoefte aan verlof om voor de kinderen te zorgen. Vaker dan moeders die geen verlof hebben, geven vaders als reden dat zij menen dat verlof nemen ongunstig is voor hun carrière.

4.4 Gebruik en behoefte ouderschapsverlof, 2015



* Werknemers van 15 tot 65 jaar met betaald werk voor 12 uur of meer per week.
Bron: CBS, TNO.

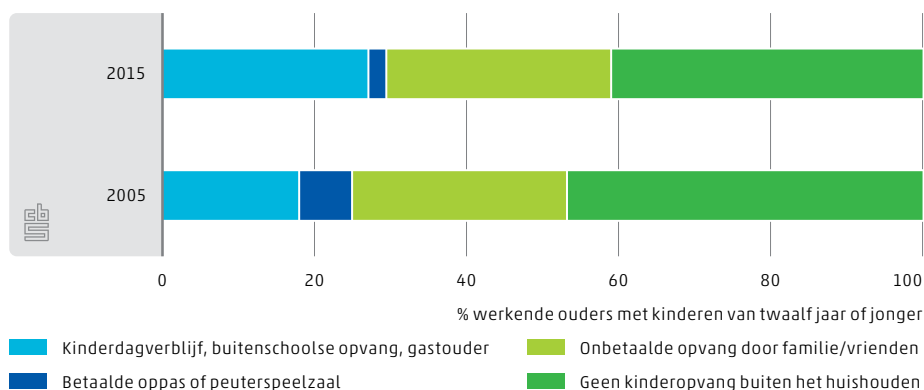
Zie ook: [Gebruik van en behoefte aan ouderschapsverlof](#)

Een andere mogelijkheid om arbeid en zorg voor kinderen te combineren is het gebruik van kinderopvang. Daarbij kan het gaan om opvang in een kinderdagverblijf, een buitenschoolse opvang of opvang door een gastouder. Maar ook andere vormen zijn mogelijk, zoals door een betaalde oppas, in een peuterspeelzaal of onbetaald bij familie of vrienden.

Steeds meer ouders maken gebruik van kinderopvang. In 2015 deed 59 procent van de werkende ouders met kinderen van twaalf jaar of jonger dat. In 2005 was dat nog 53 procent. Onbetaalde opvang door familie of vrienden was in beide jaren de voornaamste vorm van kinderopvang. Ongeveer drie op de tien maakten vooral hiervan gebruik.

Formele opvang – in een kinderdagverblijf, buitenschoolse opvang of door een gastouder – is de afgelopen jaren flink in omvang gegroeid. In 2015 was dit voor 27 procent van de werkende ouders met jonge kinderen de voornaamste vorm van opvang. Tien jaar eerder gold dat nog voor 18 procent.

4.5 Voornaamste vorm van kinderopvang



Bron: CBS.

Duurzame inzetbaarheid

Of men voldoet aan de fysieke en psychische eisen van het werk en of men gemakkelijk een nieuwe functie of baan denkt te kunnen vinden, zegt iets over de actuele inzetbaarheid van werkenden. De tevredenheid over het werk en de arbeidsomstandigheden en vooral ook de leeftijd tot wanneer men wil of denkt te kunnen blijven werken, geven tevens een aanwijzing voor de inzetbaarheid op langere termijn. Onder deze duurzame inzetbaarheid wordt het vermogen verstaan

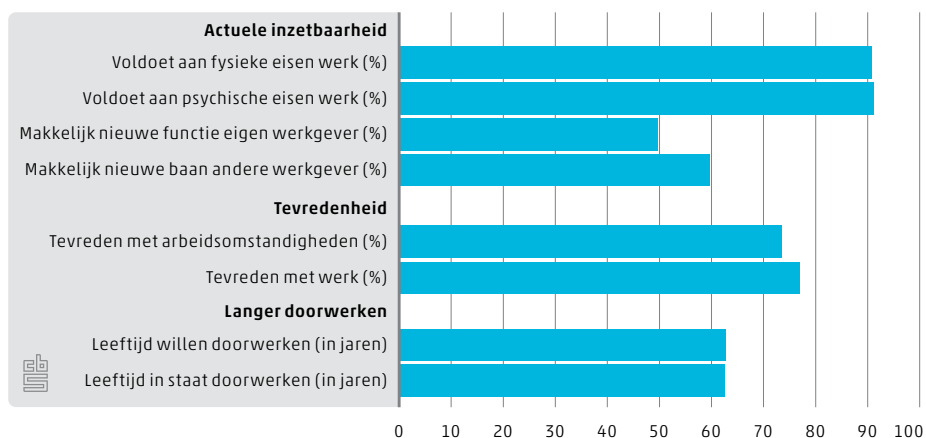
om gezond, vitaal en productief deel te nemen aan (betaalde) arbeid tot de pensioengerechtigde leeftijd.¹⁾

In 2016 gaf 91 procent van alle werknemers aan te kunnen voldoen aan de fysieke en psychische eisen van het werk. Jonge werknemers gaat dit iets beter af dan oudere. Ook de gezondheid maakt verschil. Van de werknemers van 45 tot 65 jaar die een goede gezondheid ervaren, kunnen ruim negen op de tien aan de fysieke eisen van het werk voldoen, tegenover zeven op de tien leeftijdsgenoten die hun gezondheid minder dan goed vinden.

De helft van alle werknemers denkt gemakkelijk een nieuwe functie bij de huidige werkgever te kunnen vinden en 60 procent een nieuwe baan bij een andere werkgever. Op deze twee laatste aspecten zijn werknemers hun inzetbaarheid in de afgelopen paar jaar als steeds beter gaan inschatten.

Van alle werknemers is ruim drie kwart tevreden met het huidige werk en een iets kleiner deel met de arbeidsomstandigheden. Deze percentages zijn de laatste paar jaar vrij stabiel. Hetzelfde geldt voor de leeftijd waarop men wil stoppen met werken. In 2016 bedroeg die bijna 63 jaar. De leeftijd waarop men – naar eigen inschatting – niet meer kan werken, lag daar een fractie onder.

4.6 Actuele inzetbaarheid, tevredenheid en langer doorwerken, werknemers 15 tot 75 jaar, 2016



Bron: CBS, TNO.

StatLine: [Duurzame inzetbaarheid van werknemers](#).

¹⁾ Kraan, K. en J. Sanders (2016), *Monitor duurzame inzetbaarheid, Resultaten 2014, Trends sinds 2010 en Methodologie*, TNO: Leiden.

Scholingsdeelname

Ook de scholingsdeelname van werkenden wordt veelal gerekend tot de indicatoren voor duurzame inzetbaarheid. In 2016 had gemiddeld bijna 21 procent van alle werkenden (in de leeftijd van 25–64 jaar) in Nederland in de voorafgaande vier weken onderwijs of scholing gevolgd. Daarmee behoort ons land tot de top 5 binnen de Europese Unie. Gemiddeld volgde krap 12 procent van de werkenden in de lidstaten onderwijs of scholing. Zie: [Scholingsdeelname van werkenden in de EU](#).

Werk belangrijker voor geluk dan geld

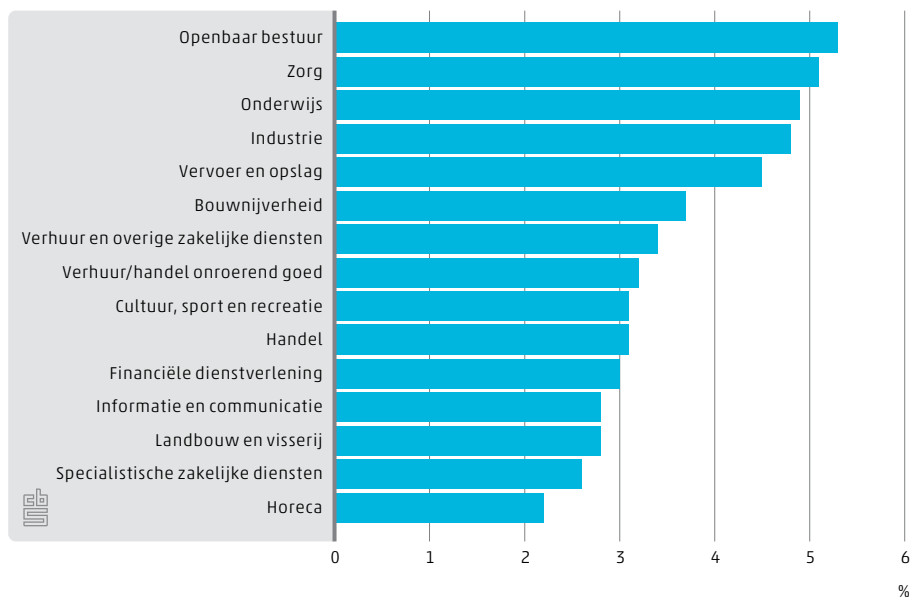
Geld speelt een rol bij de mate waarin mensen geluk ervaren. Dit gaat maar op tot op zekere hoogte. Andere kenmerken zoals gezondheid, relaties en ook het hebben van werk zijn belangrijker voor het ervaren van geluk. In 2016 was 91 procent van de mensen met betaald werk gelukkig, tegenover 84 procent van degenen die geen betaald werk hebben.

Ziekteverzuim

In 2016 bedroeg het ziekteverzuimpercentage van werknemers in Nederland 3,9 procent. Sinds 2013 is het ziekteverzuim lager dan 4 procent. Rond 2000 bedroeg het nog 5,5 procent. Het ziekteverzuim verschilt per bedrijfstak. Het was in 2016 het hoogst bij het openbaar bestuur (5,3 procent), de zorg (5,1 procent), het onderwijs (4,9 procent) en de industrie (4,8 procent).

In de horeca was het verzuim met 2,2 procent het laagst. In deze bedrijfstak werken veel jonge mensen en ook veel oproepkrachten. Het ziekteverzuim hangt samen met de leeftijd: jongeren verzuimen relatief weinig. In alle leeftijdsgroepen verzuimen vrouwen vaker dan mannen.

4.7 Ziekteverzuimpercentage naar bedrijfstak, 2016



Bron: CBS.

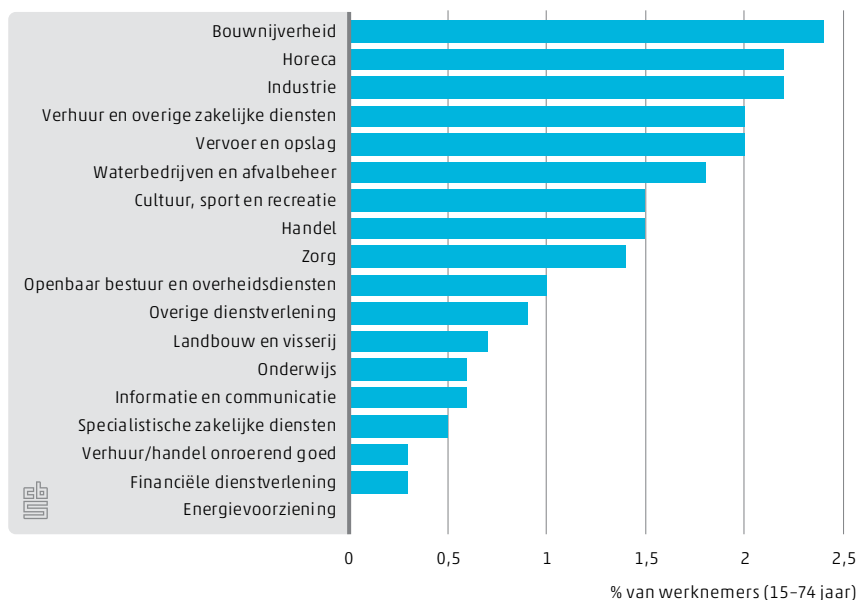
StatLine: [Ziekteverzuim per bedrijfstak](#).

Arbeidsongevallen

In 2016 heeft 3,0 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. Bij bijna de helft van deze werknemers (1,4 procent) leidde het arbeidsongeval tot ziekteverzuim van ten minste een dag. Werknemers in de bouwnijverheid hebben het vaakst te maken met een arbeidsongeval met verzuim. Maar ook in de industrie, de horeca en in vervoer en opslag komen relatief veel verzuimongevallen voor.

Ongevallen met langdurig verzuim – vier dagen of langer – kwamen bij 1,0 procent van alle werknemers voor. Dit soort ongevallen gebeurt in Nederland iets minder vaak dan gemiddeld in de Europese Unie.

4.8 Werknemers met een arbeidsongeval (met een dag of meer verzuim) naar bedrijfstak, 2016



Bron: CBS, TNO.

StatLine: [Arbeidsongevallen per bedrijfstak](#).

Arbeidsgehandicapten

In 2016 waren er ruim 1,7 miljoen arbeidsgehandicapten. Dat komt overeen met bijna 14 procent van alle 15- tot 75-jarigen. Zij hadden een langdurige aandoening, ziekte of handicap en werden daardoor belemmerd bij het uitvoeren of verkrijgen van werk. Meestal gaat het om een lichte belemmering; ruim een op de drie voelde zich sterk belemmerd.

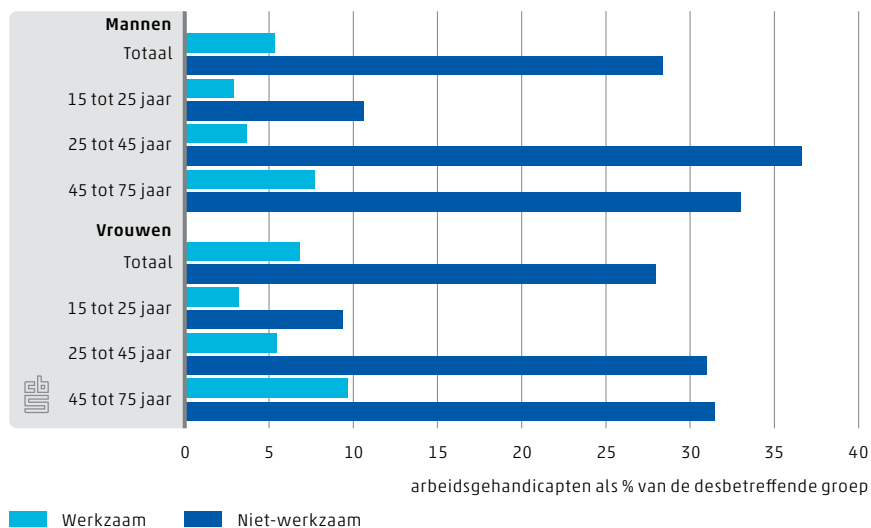
Het aandeel arbeidsgehandicapten onder werkenden bedroeg 6 procent.

Werkende arbeidsgehandicapten ervaren belemmeringen bij de *uitvoering* van hun huidige werkzaamheden. Dit speelt iets meer bij vrouwen dan bij mannen. Naar leeftijd zijn de verschillen groter: werkenden van 45 jaar en ouder hebben bij hun werkzaamheden aanzienlijk vaker dan 45-minners last van een langdurige aandoening. Dit geldt zowel bij mannen als bij vrouwen.

Met 28 procent hadden niet-werkenden aanzienlijk vaker een arbeidshandicap dan werkenden. Zij geven aan dat hun langdurige aandoening in meer of mindere mate een belemmering is bij het *verkrijgen* van werk. Onder niet-werkenden loopt het percentage arbeidsgehandicapten tussen mannen en vrouwen maar

weinig uiteen. Het verschil is vooral groot tussen jongeren tot 25 jaar en de leeftijdsgroepen daarboven. Van de jongeren heeft ongeveer een op de tien een arbeidshandicap; van de 25-plussers ongeveer een op de drie.

4.9 Arbeidsgehandicapten naar geslacht, leeftijd en arbeidspositie, 2016



Bron: CBS.

StatLine: [Arbeidspositie van arbeidsgehandicapten](#).

5.

Lonen en

loonkosten

Loonstijging weer boven de inflatie

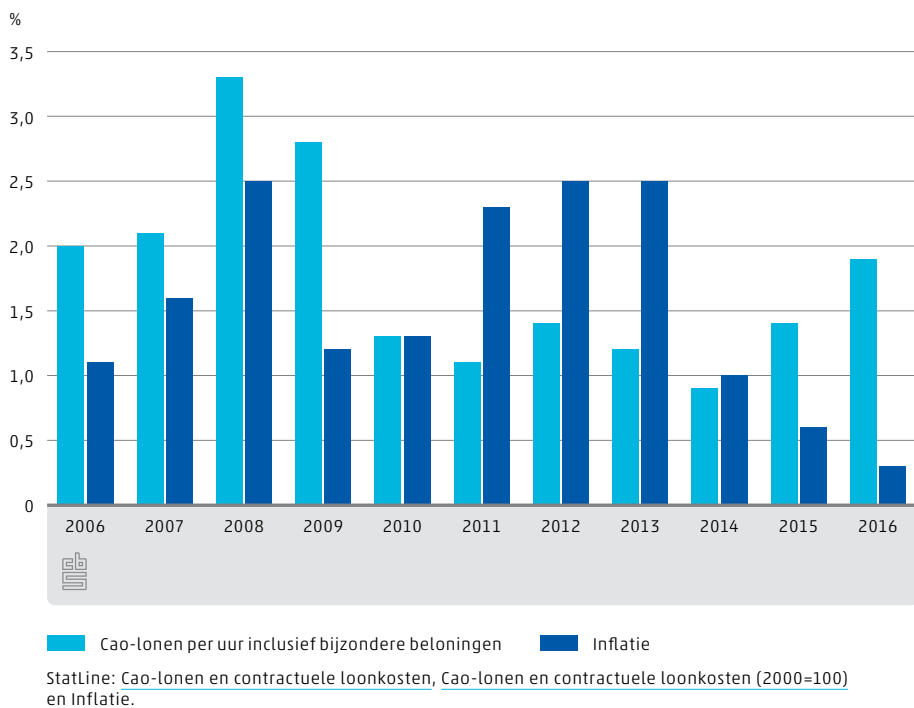
De brutolonen, zoals vastgelegd in cao's, namen in 2016 toe met gemiddeld 1,9 procent. Dit is het hoogste groeicijfer sinds 2009. Net zoals in 2015 lag de cao-loonstijging boven de inflatie, die vorig jaar slechts 0,3 procent bedroeg. De inflatie was voor het derde jaar op rij historisch laag. In de afgelopen vijftig jaar was de inflatie alleen in 1986 en 1987 lager dan in 2016. In 1987 lag de cao-loonstijging even ver boven de inflatie als in 2016, namelijk 1,6 procentpunt. Een zelfde verschil is verder in de afgelopen dertig jaar alleen nog in 2009 voorgekomen.

Sinds 2010 zijn de cao-lonen met gemiddeld 1,3 procent per jaar toegenomen, terwijl de inflatie 1,5 procent per jaar bedroeg. Tussen 2000 en 2010 stegen de cao-lonen nog met gemiddeld 2,4 procent per jaar, terwijl de inflatie gemiddeld 2,0 procent bedroeg.

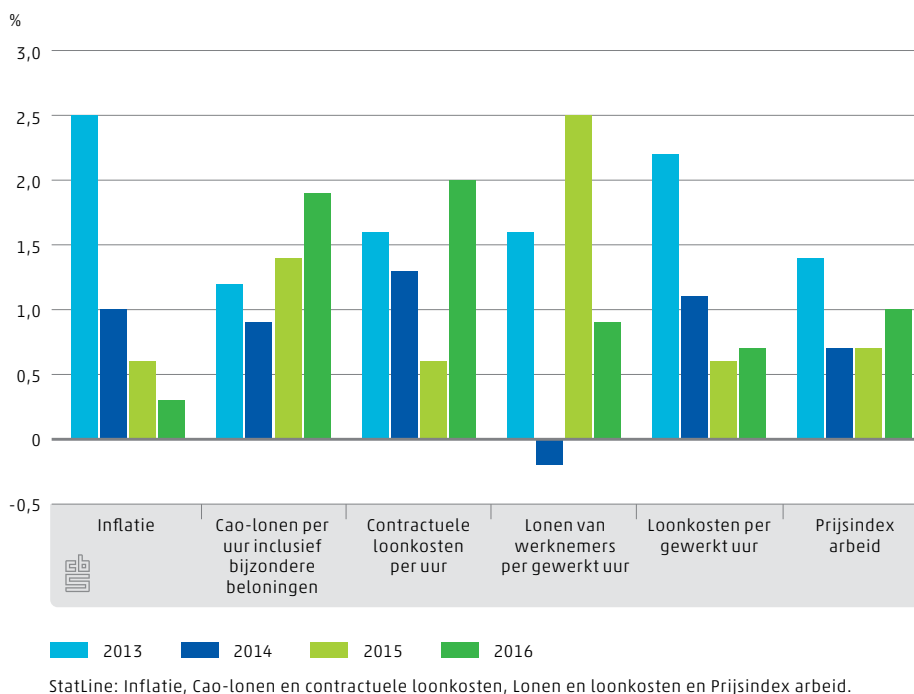
De lage cao-loonstijging was een rechtstreeks gevolg van de financiële crisis, waardoor de arbeidsmarkt snel ruimer werd. Begin 2011 was de gemiddelde cao-loonstijging afgenomen tot 1,0 procent. In 2015 en 2016 trok de cao-loonstijging aan, maar volgens de eerste cijfers over begin 2017 valt deze weer terug naar circa 1,4 procent.

De brutolonen van werknemers per gewerkt uur stegen in 2016 met 0,9 procent, dus minder dan de 2,5 procent in het voorgaande jaar. In deze cijfers is ook de loonontwikkeling begrepen van werknemers die niet onder een cao vallen. Bovenop de brutolonen komen de sociale premies ten laste van de werkgevers. In 2016 ging de stijging van deze premies gelijk op met de stijging van de lonen. Alleen de arbeidsongeschiktheidspremies namen meer toe, terwijl de werkgeverspremies voor pensioen stabiel bleven. 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 inflatie



5.2 Loonontwikkeling en inflatie



Leden vakverenigingen

Bij de cao-onderhandelingen worden de werknemers meestal vertegenwoordigd door de vakbonden. In 2016 waren ruim 1,7 miljoen mensen lid van een vakvereniging. De FNV is met bijna 1,1 miljoen leden de grootste. Rond de eeuwwisseling waren nog ruim 1,9 miljoen mensen lid van een vakbond.

StatLine: [Leden van vakverenigingen.](#)

De totale loonkosten bedroegen in 2016 ruim 340 miljard euro. Dat is de optelsom van 270 miljard euro aan brutolonen, 73 miljard euro aan sociale premies ten laste van werkgevers en 0,2 miljard euro aan eindheffingen, verminderd met 2 miljard euro aan loonkostensubsidies. De loonkosten stegen in 2016 met bijna 10 miljard euro (3 procent). Dit cijfer is opgebouwd uit een stijging van de lonen (8,3 miljard euro), een toename van de sociale premies ten laste van werkgevers (1,9 miljard euro) en een stijging van de loonkostensubsidies (0,3 miljard euro).

Mede doordat het aantal banen van werknemers met 1,4 procent steeg, nam ook het totale volume aan gewerkte uren van werknemers toe met 2,3 procent. Hierdoor stegen de loonkosten per gewerkt uur met 0,7 procent, een fractie meer dan in het voorgaande jaar.

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 wordt loonbelasting en premie volksverzekeringen ingehouden.

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

Bovenop de brutolonen komen de sociale premies ten laste van werkgevers. Tzamen 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. In 2016 bedroeg de totale beloning van werknemers 342 miljard euro, zodat na bijtelling van de eindheffingen en aftrek van loonkostensubsidies een bedrag van ruim 340 miljard euro resulteert aan loonkosten.

Loonkosten = beloning van werknemers + eindheffingen +/- loonkostensubsidies

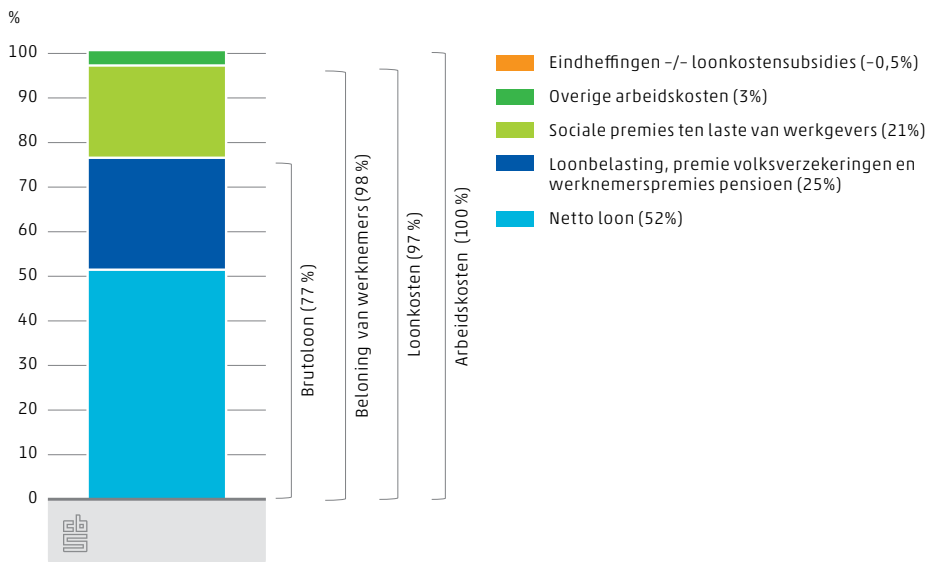
Naast loonkosten maken bedrijven en instellingen ook kosten die niet direct aan de individuele werknemers kunnen worden toegerekend, zoals kosten voor scholing, de exploitatie van kantines en de werving en selectie van personeel. Deze kosten maken ongeveer 3 procent uit van de totale arbeidskosten.

Arbeidskosten = loonkosten + overige arbeidskosten

Loonkosten in 2016 (in mln euro)

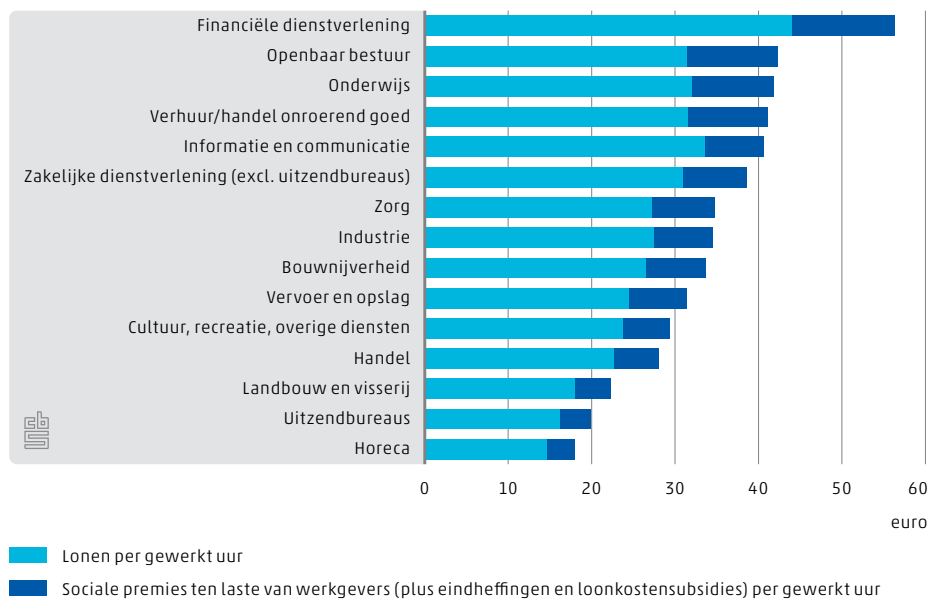
Lonen van werknemers	269 504
Sociale premies t.l.v. werkgevers	72 524
Pensioenpremies t.l.v. werkgevers	24 559
Zorgverzekeringswet (ZVW)	14 661
Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA, Whk)	13 740
Werkloosheidswet (WW, WKO)	8 121
Uitvoeringswet voor de overheid (UFO)	705
Toegerekende sociale premies t.l.v. werkgevers	10 738
Beloning van werknemers	342 028
Eindheffingen	163
Loonkostensubsidies (-)	1 782
Loonkosten	340 409

Opbouw arbeidskosten, 2016



De gemiddelde loonkosten per gewerkt uur kwamen in 2016 uit op bijna 34 euro. Ze waren het hoogst in de bedrijfstak financiële dienstverlening (56 euro) en het laagst in de horeca (18 euro). In de kleinere bedrijfsgroepen aardolie-industrie en delfstoffenwinning liggen de gemiddelde loonkosten nog hoger (circa 67 euro per gewerkt uur). Een deel van deze verschillen wordt veroorzaakt door de specifieke personeelsopbouw per bedrijfstak. Zo werken bij de financiële instellingen naar verhouding veel meer hoger opgeleiden en ouderen dan in de horeca, waardoor de gemiddelde loonkosten bij financiële instellingen een stuk hoger liggen dan in de horeca.

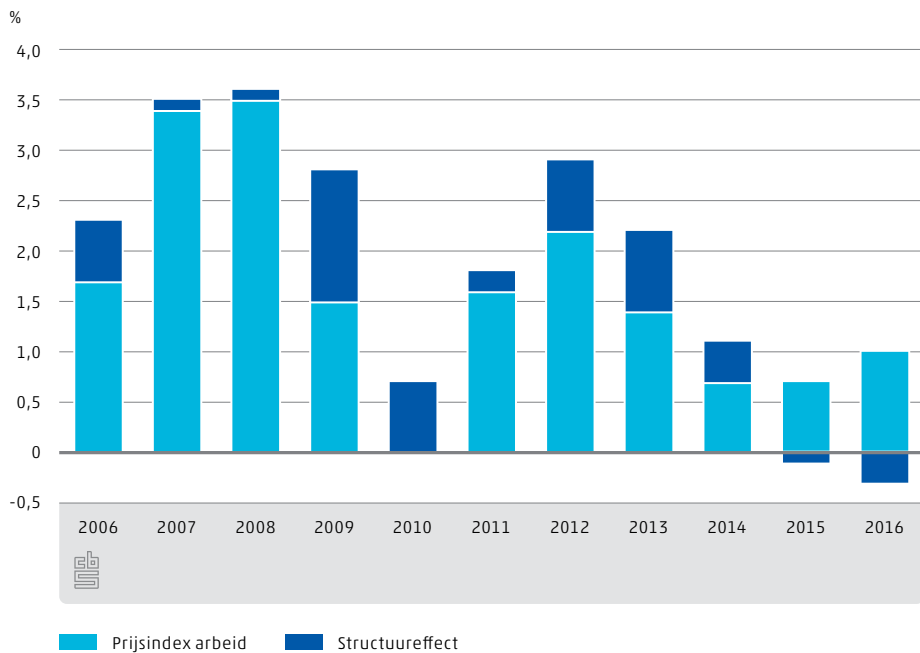
5.3 Loonkosten per gewerkt uur, 2016



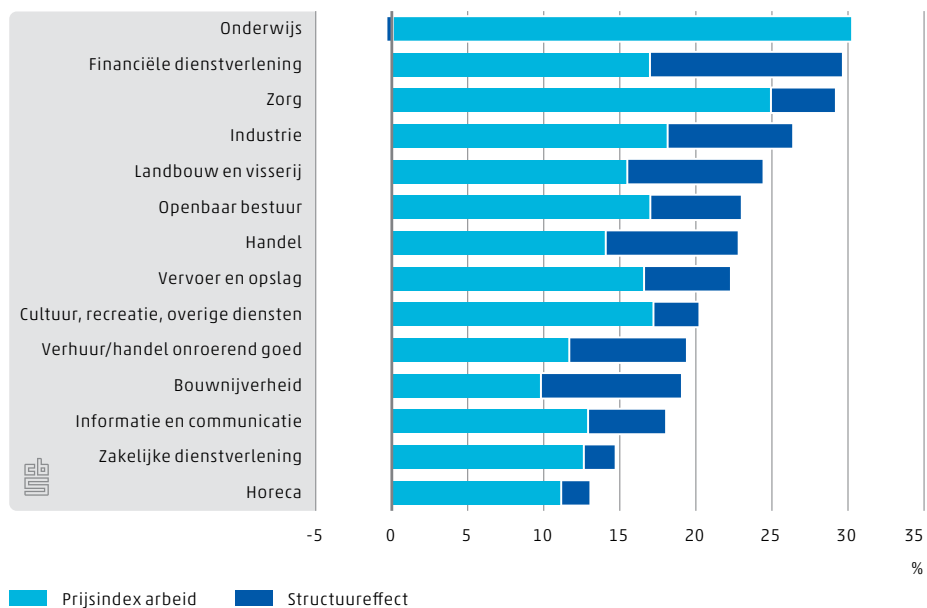
StatLine: [Loonkosten per gewerkt uur](#).

De stijging van de loonkosten per gewerkt uur verschilde in 2016 flink per bedrijfstak. Terwijl deze in de bouwnijverheid met 2,9 procent toenamen, daalden ze in de bedrijfstak informatie en communicatie met 0,4 procent. Deze laatste bedrijfstak had in het voorgaande jaar juist nog de hoogste loonkostenstijging. Deze verschillen worden deels veroorzaakt door het wel of niet doen van extra betalingen van bedrijven aan pensioenfondsen in een bepaald jaar.

5.4 Ontwikkeling loonkosten per gewerkt uur



5.5 Stijging loonkosten per gewerkt uur tussen 2006 en 2016



Gemeten over de afgelopen tien jaar zijn de loonkosten per gewerkt uur van werknemers met bijna 22 procent gestegen. De stijging was het grootst in het onderwijs en de financiële dienstverlening (30 procent). De stijging in de horeca bleef steken op 13 procent.

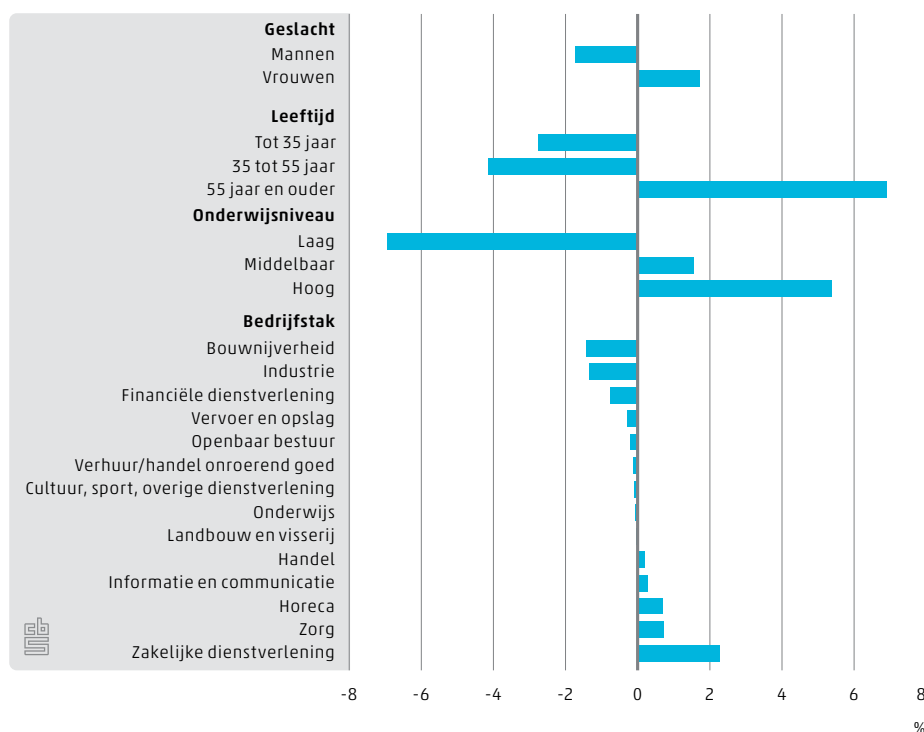
Als de samenstelling van het personeelsbestand verandert, beïnvloedt dit de gemiddelde loonkostenstijging. Naarmate er meer ouderen en hoger opgeleiden deel uitmaken van het personeelsbestand, nemen de gemiddelde loonkosten toe, omdat deze groepen in de regel meer betaald krijgen. Gecorrigeerd voor deze veranderingen in de werknemerspopulatie, kwam de zuivere prijsstijging tussen 2006 en 2016 uit op 17 procent. Dat is de zogeheten prijs van arbeid. Dit betekent dat de loonkostenstijging van 22 procent voor 4 procent is toe te schrijven aan de toename van het aandeel oudere werknemers en hoogopgeleiden. De inflatie kwam over de afgelopen tien jaar ook uit op 17 procent.

Het verschil tussen de ontwikkeling van de loonkosten per gewerkt uur en de prijs van arbeid is het structuureffect. Dit bedroeg -0,3 procent in 2016. Het was voor het tweede opeenvolgende jaar dat veranderingen in de personeelssamenstelling hebben geleid tot een daling van de gemiddelde loonkosten. Dit negatieve structuureffect duidt erop dat er naar verhouding veel nieuwe werknemers zijn aangenomen met relatief lage loonkosten. Dit is in overeenstemming met de banengroei in 2015 en 2016. Direct na het begin van de financiële crisis in 2008 liepen de loonstijgingen terug en nam het aantal banen van werknemers af. Het structuureffect was in die periode groot, omdat toen betrekkelijk weinig nieuwe werknemers werden aangenomen.

Gecorrigeerd voor veranderingen in de werknemersstructuur, blijkt de loonkostenstijging het kleinst te zijn geweest in de bouwnijverheid (10 procent). In deze bedrijfstak nam het aantal banen van werknemers de laatste tien jaar met een kwart af.

De samenstelling van de populatie werknemers, uitgedrukt in gewerkte uren, is de laatste tien jaar fors veranderd. Het aandeel van de zakelijke dienstverlening, de zorg en de horeca is gestegen, ten koste van de industrie en de bouwnijverheid. In samenhang hiermee is ook het aandeel vrouwen toegenomen. Tegelijkertijd is er sprake van vergrijzing en stijgt het opleidingsniveau gestaag. Zo is het aandeel 55-plussers met 7 procent gestegen tot 18 procent.

5.6 Verandering in het aandeel van de gewerkte uren van werknemers tussen 2006 en 2016



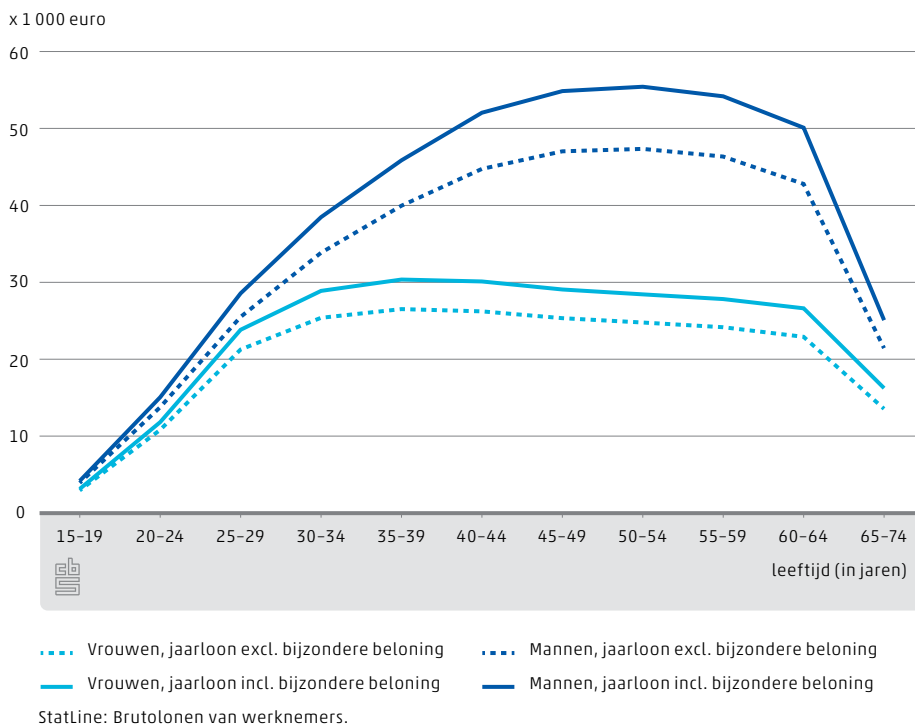
StatLine: [Gewerkte uren](#).

Lonen van mannen en vrouwen

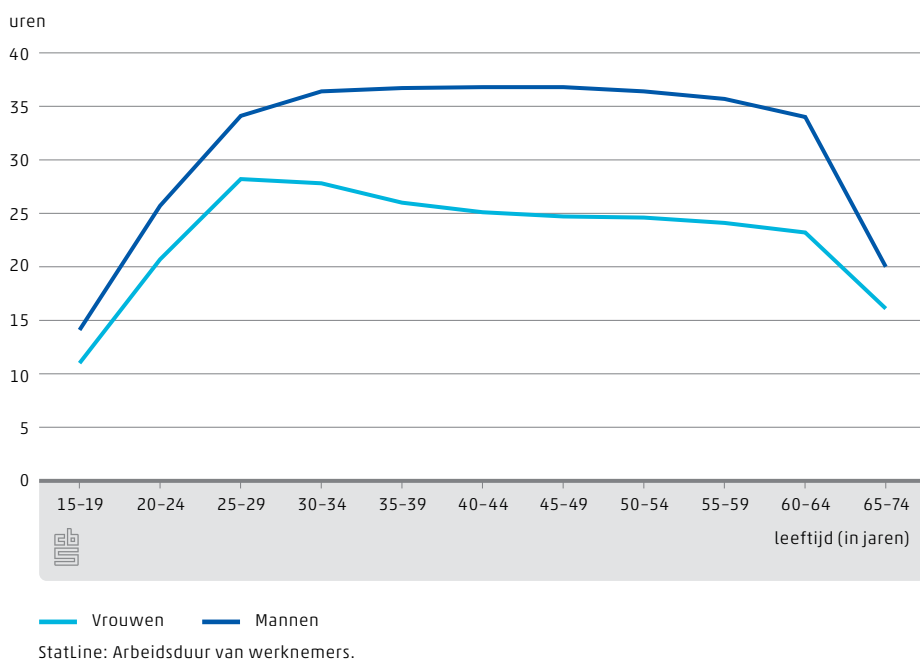
In 2015 was het gemiddelde jaarloon inclusief bijzondere beloningen van vrouwen 41 procent lager dan dat van mannen. Het grootste deel van dit verschil komt doordat vrouwen minder uren werken dan mannen; dit verklaart 28 procentpunten. Het gemiddelde uurloon van vrouwen was 16 procent lager dan dat van mannen. Voor een deel is dit het gevolg van een andere samenstelling van de groepen mannen en vrouwen: de gemiddelde leeftijd van mannelijke werknemers is hoger dan die van vrouwelijke werknemers. Omdat ouderen gemiddeld meer verdienen dan jongeren, is het gemiddelde loon van mannen hoger dan van vrouwen. Sowieso geldt dat mannen en vrouwen vaak niet hetzelfde werk doen, waardoor de gemiddelde lonen van mannen en vrouwen van elkaar verschillen.

Opvallend is dat het gemiddelde uurloon van jonge mannen en vrouwen weinig verschilt. Het gemiddelde uurloon van vrouwen van 25 tot 30 jaar is zelfs iets hoger dan dat van mannen. Maar hoe ouder de werknemer, des te groter het loonverschil tussen mannen en vrouwen. Bij 50-plussers is het uurloon van vrouwen gemiddeld drie kwart van dat van mannen. De laatste jaren is het gemiddelde verschil in uurlonen van mannen en vrouwen kleiner geworden (zie ook StatLine: [Verschil brutolonen mannen en vrouwen](#)).

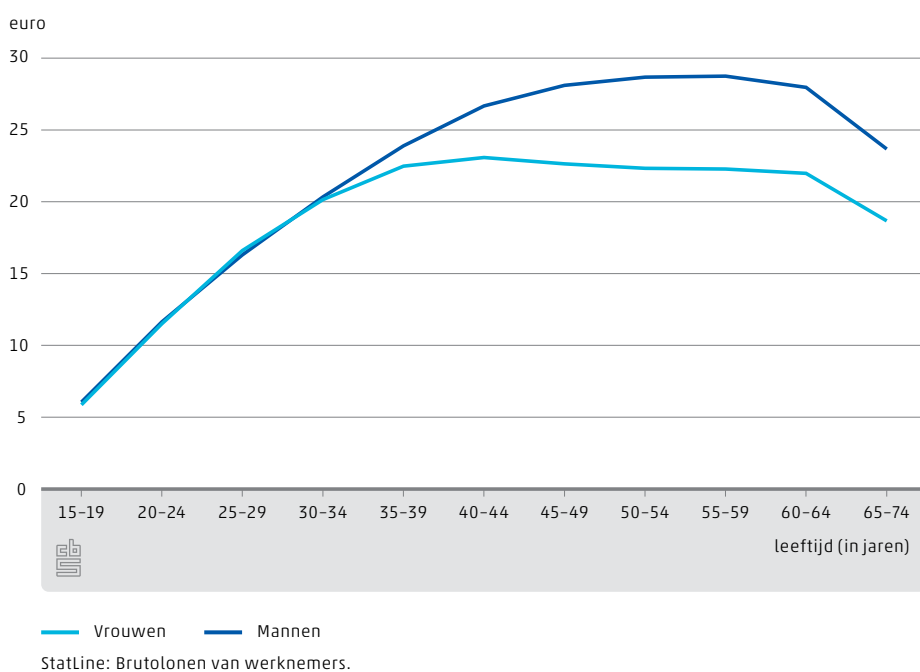
5.7 Brutoloon per jaar, 2015



5.8 Gemiddelde wekelijkse arbeidsduur (inclusief overwerk) per baan van werknemers, 2015



5.9 Brutoloon per uur, 2015



Aantal minimumloners

In Nederland is wettelijk vastgelegd hoeveel een bedrijf minimaal moet betalen aan zijn werknemers. In januari 2017 bedroeg het bruto wettelijk minimumloon voor werknemers van 23 jaar en ouder bij een volledig dienstverband 1 551,60 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 bijvoorbeeld 45,5 procent van het wettelijk minimumloon van volwassenen. Bij het tellen van het aantal minimumloners 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 2015 werden bijna een half miljoen banen van werknemers tegen maximaal het minimumloon per uur betaald. Dat is ruim 6 procent van alle werknemersbanen. Dit percentage is de laatste jaren constant. In nog eens 6 procent van alle werknemersbanen wordt maximaal 10 procent boven het minimumloon betaald.

Meer dan de helft van de minimumloners is vrouw. Van de vrouwelijke werknemers verdient 7 procent hooguit het minimumloon, bij de mannelijke werknemers is dat 5,5 procent. Daarnaast is de gemiddelde minimumloner veel jonger dan de gemiddelde werknemer: één op de zes jongeren verdient het minimumloon, zodat bijna de helft van alle minimumloners jonger is dan 25 jaar. Ook 65-plussers werken relatief vaak tegen maximaal het minimumloon.

Van de werknemers die 35 uur of meer per week werken, verdient 3 procent het minimumloon. Hoe korter werknemers werken, hoe groter het percentage minimumloners. Van de werknemers die 30 tot 35 uur per week werken is dat 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 gezien is het percentage minimumloners het hoogst in de horeca (12 procent) en de zakelijke dienstverlening (10 procent). Absoluut gezien werken de meesten in de bedrijfstakken zakelijke dienstverlening (141 duizend, waaronder 69 duizend uitzendkrachten), de handel (89 duizend) en de zorg (71 duizend, inclusief 38 duizend stageplekken). Zes op de tien minimumloners zijn te vinden in deze drie bedrijfstakken.

Vanaf juli 2017 gaat het minimumjeugdloon in stappen omhoog, zodat jongeren vanaf 21 het wettelijk minimumloon gaan verdienen. In eerste instantie gaat het minimumjeugdloon van 22-jarigen van 85 procent naar 100 procent en worden de minimumlonen van 18- tot en met 21-jarigen opgetrokken. In 2015 waren er 29 duizend 22-jarigen die hooguit het minimumjeugdloon verdienden. Onder de 18- tot en met 21-jarigen bevonden zich 112 duizend minimumloners.

StatLine: [Aantal minimumloners](#).

Topverdieners

In 2015 hadden gemiddeld 179 duizend werknemers een baan met een bruto-jaarloon van ten minste 100 duizend euro (tegen 133 duizend in 2010). Dat is 2,3 procent van alle banen van werknemers. De banen die zeker een miljoen euro per jaar opleverden, zijn dun gezaaid: zeshonderd werknemers verdienden een miljoen of meer per jaar. Het gemiddelde jaarloon van alle werknemers in Nederland bedroeg 33 duizend euro. Dit is inclusief bijzondere beloningen zoals eindejaarsuitkeringen, prestatiebeloningen en andere bonussen. Voltijdwerknemers verdienden gemiddeld 50 duizend euro.

Het percentage werknemers met een loon van 100 duizend euro of meer is het hoogst in de delfstoffenwinning en de financiële dienstverlening. In de delfstoffenwinning verdient een kwart van de werknemers minstens een ton per jaar. In de financiële dienstverlening is dat een op de tien. De bedrijfstak met relatief de minste topverdieners onder de werknemers is de horeca: 0,2 procent verdient daar een ton of meer. Bij negen bedrijven staan er op de loonlijst meer dan duizend werknemers die elk minstens 100 duizend euro verdienen.

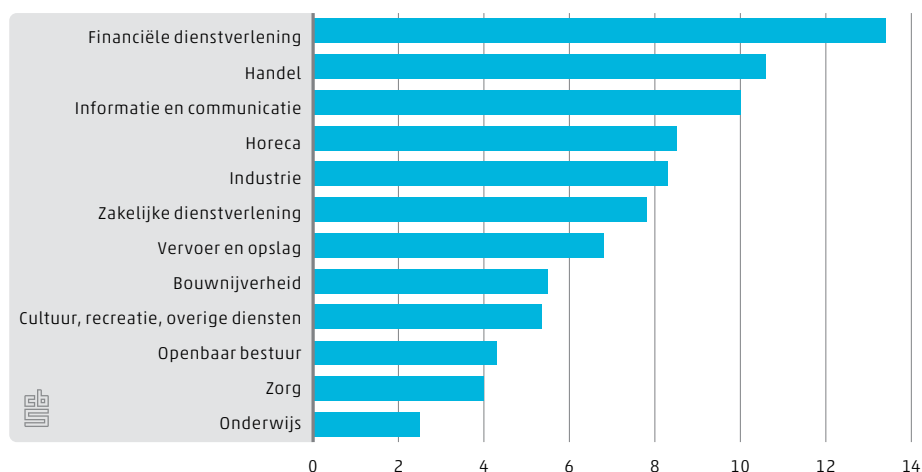
Top verdient bruto zes keer zoveel als gewone werknemer

Bij de duizend grootste bedrijven in Nederland ontvangen de topverdieners, de vijf personen met het hoogste jaarloon in het bedrijf waar zij werken, gemiddeld 6,1 keer zoveel loon als een doorsnee werknemer op voltijdbasis. Het bruto-jaarsalaris van deze topverdieners was in 2015 gemiddeld 252 duizend euro.

De loonkloof is het grootst in de bedrijfstak financiële dienstverlening: de top verdient hier gemiddeld 13,4 keer zoveel als de gewone werknemers. Ook in de handel en de informatie en communicatie is het verschil relatief groot. Bij sommige bedrijven met grote loonverschillen geldt niet zozeer dat de top veel verdient, maar dat het loon van de gewone werknemers laag uitpakt. Dit is bijvoorbeeld het geval als er naar verhouding veel jongeren werken, zoals in de horeca en de handel.

De loonkloof is het kleinst in het onderwijs, de zorg en het openbaar bestuur. Voor de publieke en semipublieke instellingen geldt de Wet normering top-inkomens, die grenzen stelt aan de hoogte van de beloning.

Gemiddelde loonkloof bij de duizend grootste bedrijven, 2015



Bovenaan de loonlijst zijn mannen in de meerderheid. Een op de vijf top-verdieners bij de duizend grootste bedrijven in 2015 was een vrouw (20 procent). In 2010 was dat nog 17 procent. Het aandeel vrouwen bij de topverdieners is in lijn met het aandeel vrouwen onder voltijders: 23 procent van alle voltijdbanen van werknemers is in handen van vrouwen. Dit percentage is de laatste jaren stabiel.

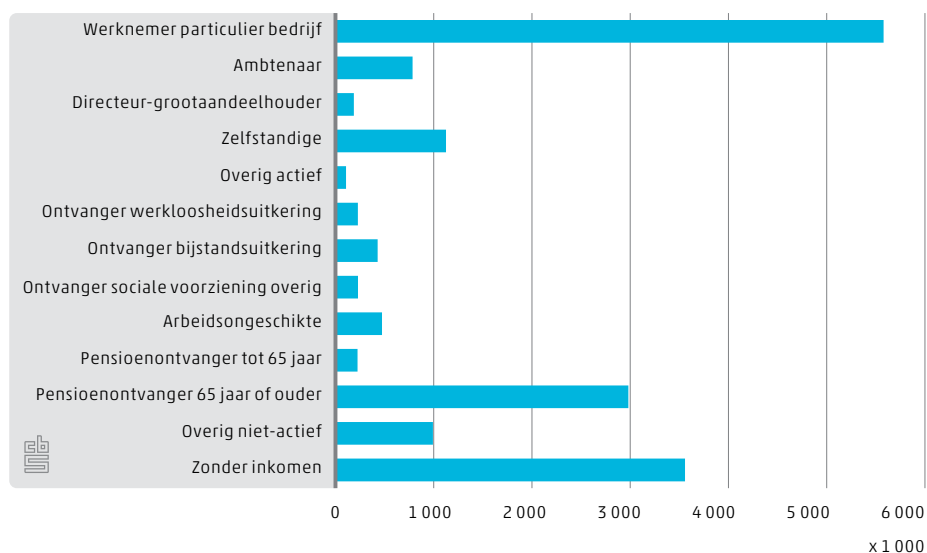
Bij 89 van de duizend grootste bedrijven in Nederland zijn de vijf topverdieners in meerderheid vrouw. Deze bedrijven zijn vooral te vinden in de zorg. Bij slechts één groot bedrijf bestaat de top uitsluitend uit vrouwen. Bij 393 van de duizend grootste bedrijven bestaat de top vijf topverdieners uitsluitend uit mannen.

6.

Inkomen

Betaald werk is voor veel mensen de belangrijkste bron van inkomen. Het CBS publiceerde in het verleden de inkomensgegevens over de Nederlandse bevolking die deel uitmaakt van particuliere huishoudens per 31 december. Vanaf het jaar 2015 betreffen de uitkomsten de gehele bevolking en is de peildatum verschoven naar 1 januari. Aan de hand van de voornaamste bron van het inkomen dat een persoon in een jaar ontvangen heeft, wordt bepaald tot welke sociaal-economische categorie deze behoort. In 2015 werd 46 procent van de totale bevolking gerekend tot de actieven: personen met hoofdzakelijk inkomen uit arbeid of inkomen uit onderneming. Van de bevolking van 20 tot 65 jaar is 71,5 procent 'actief'.

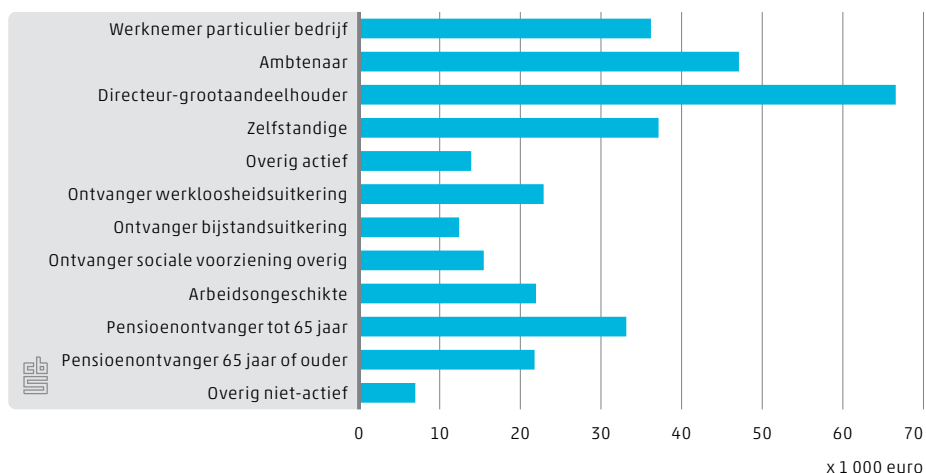
6.1 Bevolking ingedeeld naar sociaal-economische categorie, 1 januari 2015



StatLine (t/m 2014): [Personen naar sociaal-economische categorie](#).

Het gemiddeld persoonlijk inkomen van alle mensen bedroeg in 2015 bijna 24 duizend euro, bij de actieven was dat 38 duizend euro. Het persoonlijk inkomen van directeurs-groootaandeelhouders (dga's) was het hoogst, namelijk 67 duizend euro. Het persoonlijk inkomen omvat het totaal van inkomen uit arbeid, inkomen uit eigen onderneming, uitkering inkomensverzekeringen en uitkering sociale voorzieningen (m.u.v. kinderbijslag en kindgebonden budget).

6.2 Gemiddeld persoonlijk inkomen per sociaal-economische categorie, 2015



StatLine (t/m 2014): [Gemiddeld persoonlijk inkomen](#).

Op basis van een nieuwe indeling naar sociaal-economische categorie worden meer gedetailleerde cijfers over zelfstandigen gepubliceerd. Volgens deze indeling waren er in 2015 bijna 1,2 miljoen personen voor wie het inkomen als zelfstandige de voornaamste bron van inkomen was. Het gaat hier om 856 duizend zelfstandig ondernemers, 199 duizend directeuren-groootaandeelhouders, 22 duizend meewerkende gezinsleden en 102 duizend overige zelfstandigen (onder meer personen met resultaat uit overige werkzaamheden, zoals freelancers). Een kwart van deze zelfstandigen heeft personeel in dienst, drie kwart is zzp'er. Het totaal aantal personen met inkomen uit werkzaamheden als zelfstandige ligt echter hoger. Bijna 1,8 miljoen personen hadden in 2015 inkomsten uit werkzaamheden als zelfstandige (zie ook StatLine: [Inkomen van zelfstandigen](#)).

7.

Uitkeringen

Meer werkloosheidsuitkeringen

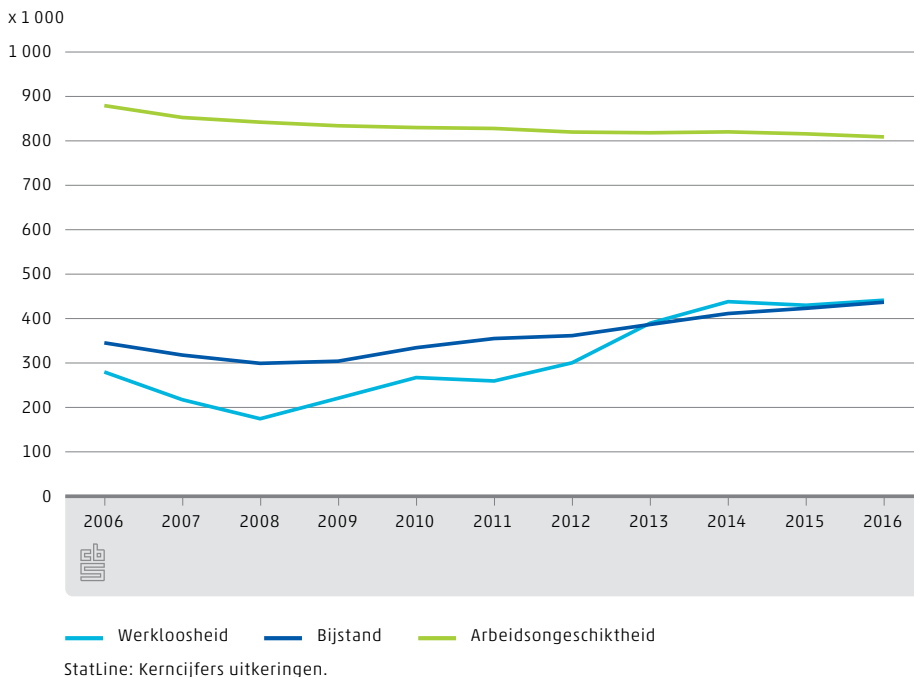
In 2016 steeg het gemiddeld aantal werkloosheidsuitkeringen met 11 duizend tot 441 duizend. Dit is het hoogste aantal werkloosheidsuitkeringen per jaar ooit. Iets meer dan de helft van de werkloosheidsuitkeringen is voor mannen.

Met de invoering van de Wet werk en zekerheid (Wwz) is er sinds juli 2015 een nieuwe WW-systematiek op basis van inkomstenverrekening. Deze systematiek heeft het aantal WW-uitkeringen doen toenemen. Dit komt enerzijds doordat mensen die tegen lager loon gaan werken een aanvulling uit de WW behouden, anderzijds doordat het recht op uitkering pas wordt beëindigd wanneer vaststaat dat er volgens de wet voldoende inkomsten zijn.

Daarnaast wordt sinds januari 2016 de maximale duur van de WW-uitkeringen geleidelijk teruggebracht; van 38 maanden tot uiteindelijk nog maximaal 24 maanden. Ook de opbouw van de WW-rechten is veranderd.

Tussen de cijfers over de WW-uitkeringen 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 bijvoorbeeld om mensen die werkloos zijn en al de maximale WW-duur hebben bereikt, om mensen die werkzaam waren als zelfstandige of freelancer, of om werknemers die verwijtbaar ontslag kregen of op eigen initiatief ontslag hebben genomen. Van de 614 duizend werklozen hadden er 417 duizend in 2015 geen WW-uitkering. Aan de andere kant worden ook niet alle mensen met een WW-uitkering als werkloos beschouwd. In 2015 hadden 157 duizend mensen een WW-uitkering in aanvulling op een betaalde baan en 52 duizend hadden niet recent naar werk gezocht of konden niet op korte termijn starten en werden daarom niet geteld als werkloos.

7.1 Uitkeringen



Minder arbeidsongeschiktheidsuitkeringen

In 2016 werden gemiddeld 809 duizend arbeidsongeschiktheidsuitkeringen verstrekt. Dat is 7 duizend minder dan in 2015. Het gaat hierbij om de arbeidsongeschiktheidsuitkeringen op grond van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO), de Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten (Wet wajong), de Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen (WAZ) en de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA). Het hoogste aantal uitkeringen werd bereikt in 2003, toen er bijna 1 miljoen arbeidsongeschiktheidsuitkeringen werden verstrekt.

Het aantal WAO-uitkeringen nam in 2016 af met 24 duizend. Tegelijkertijd groeide het aantal uitkeringen in het kader van de WIA (de regelingen IVA en WGA) met 23 duizend tot 243 duizend uitkeringen: 164 duizend WGA-uitkeringen en 79 duizend IVA-uitkeringen. Het gemiddelde aantal Wajong-uitkeringen kwam in 2016 uit op 246 duizend; dat is 4 duizend minder dan in 2015. Sinds de invoering van de Participatiewet op 1 januari 2015 is de Wajong alleen nog toegankelijk voor jonggehandicapten die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn. Jonggehandicapten die nog kunnen werken, kunnen vanaf januari 2015 een beroep doen op de Participatiewet.

Meer bijstandsuitkeringen

Het aantal bijstandsuitkeringen nam in 2016 toe met 14 duizend tot gemiddeld 437 duizend. Hiervan hadden er 42 duizend betrekking op personen vanaf de AOW-gerechtigde leeftijd. Eind 2008 was het aantal bijstandsuitkeringen het laagst. Toen werden er 292 duizend bijstandsuitkeringen verstrekt. Vanaf 2015 geldt de Participatiewet. Doel is om zoveel mogelijk mensen met of zonder arbeidsbeperking werk te laten vinden. De Participatiewet vervangt de Wet werk en bijstand (WWB), de WSW en een groot deel van de Wajong. Omdat een bijstandsuitkering voor meerdere personen kan gelden, zijn er meer personen met een bijstandsuitkering. Eind 2016 hadden 516 duizend personen een bijstandsuitkering. Hiervan is 56 procent vrouw.

5 miljoen uitkeringsontvangers

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). Begin 2016 ontvingen 5 040 duizend mensen een uitkering op grond van werkloosheid, arbeidsongeschiktheid, bijstand of de Algemene ouderdomswet (AOW). Bij 3 360 duizend personen was dat een AOW-uitkering (zie ook StatLine: [Personen met een uitkering](#)).

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 het zelfstandigenbestand uit het Stelsel van Sociaal-statistische Bestanden (SSB).

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 vijf maal 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. Zie verder de [uitgebreide methodebeschrijving 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 voltijdbaan die vallen onder een collectieve arbeids-overeenkomst (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 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 [berekeningwijze 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 populatie die het CBS met de Inkomensstatistiek beschrijft, was in het verleden de bevolking van Nederland in particuliere huishoudens op 31 december. Vanaf het jaar 2015 betreffen de uitkomsten de gehele bevolking en is de peildatum verschoven naar 1 januari.

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 2016 reageerden (op internet of papier) ruim 46 duizend van de 144 duizend personen die een uitnodiging tot deelname aan de enquête hebben ontvangen. De (gewogen) respons bedroeg 34,0 procent. Waarneming vindt plaats in de periode 1 oktober tot en met 31 december van het jaar.

In 2014 is de onderzoeksofzet van de NEA ingrijpend veranderd. Hierdoor zijn niet alle uitkomsten van de NEA vanaf 2014 volgtijdelijk vergelijkbaar met 2013 en eerder.

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.

Vacature-enquête

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

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.

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 de volgende 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 de laatste zes jaar per saldo goed overeen. Tussen 2010 en 2016 steeg de werkzame beroepsbevolking met 125 duizend personen, terwijl het aantal werkzame personen bij Arbeidsrekeningen toenam met 109 duizend.

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

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
	x 1 000						
Werkzame beroepsbevolking (EBB)¹⁾	8 278	8 280	8 330	8 266	8 214	8 294	8 403
Plus: werkzame personen jonger dan 15 jaar	45	45	47	47	.	.	.
Plus: werkzame personen van 75 jaar en ouder	13	12	15	19	.	.	.
Plus: werkzame personen in institutionele bevolking ²⁾	14	14	13	11	.	.	.
Werkzame personen die in Nederland wonen	8 349	8 351	8 405	8 344	.	.	.
Min: personen werkzaam in het buitenland	31	32	35	42	.	.	.
Plus: werkzame personen wonend in het buitenland	223	235	231	224	.	.	.
Plus: bijraming zwart werk en bijzondere groepen ³⁾	217	216	217	218	.	.	.
Plus: statistisch verschil	19	85	17	-12	.	.	.
Werkzame personen die in Nederland werken (AR)	8 778	8 854	8 836	8 732	8 711	8 792	8 887
Plus: bijbanen	1 038	1 098	1 087	1 057	1 062	1 091	1 094
Banen van werkzame personen (AR)	9 816	9 952	9 923	9 789	9 773	9 883	9 981

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

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

³⁾ 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 de 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 de 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			Banen, 2016	Benaming in deze publicatie	
			x 1 000		
A-U	01-99	Totaal	9 981	Totaal	01-99
A	01-03	Landbouw, bosbouw en visserij	249	Landbouw en visserij	01-03
B	06-09	Delfstoffenwinning	9		
C	10-33	Industrie	800	Industrie	10-33
D	35	Energievoorziening	25		
E	36-39	Waterbedrijven en afvalbeheer	34		
F	41-43	Bouwnijverheid	507	Bouwnijverheid	41-43
G	45-47	Handel	1 549	Handel	45-47
H	49-53	Vervoer en opslag	410	Vervoer en opslag	49-53
I	55-56	Horeca	465	Horeca	55-56
J	58-63	Informatie en communicatie	310	Informatie en communicatie	58-63
K	64-66	Financiële dienstverlening	240	Financiële dienstverlening	64-66
L	68	Verhuur en handel van onroerend goed	85	Verhuur/handel onroerend goed	68
M	69-75	Specialistische zakelijke diensten	800	Zakelijke dienstverlening (excl. uitzend)	69-82 excl 78
N	77-82	Verhuur en overige zakelijke diensten	1 361	Uitzendbureaus	78
O	84	Openbaar bestuur	513	Openbaar bestuur	84
P	85	Onderwijs	589	Onderwijs	85
Q	86-88	Zorg	1 550	Zorg	86-88
R	90-93	Cultuur, sport en recreatie	211	Cultuur, recreatie, overige diensten	90-99
S	94-96	Overige dienstverlening	233		
T	97-98	Huishoudens	42		
U	99	Extraterritoriale organisaties	.		

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

Begrippen

Arbeid

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

Arbeidsgehandicapten

Personen met een arbeidshandicap zijn personen die een langdurige ziekte, aandoening of handicap hebben en hierdoor (licht of sterk) belemmerd worden bij het uitvoeren of verkrijgen van werk.

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

Arbeidskosten zijn alle kosten die samenhangen met het in dienst hebben van personeel door werkgevers. Deze arbeidskosten omvatten de beloningen van werknemers, wettelijke, contractuele en toegerekende sociale premies, opleidingskosten en een aantal overige kosten.

Op de arbeidskosten zijn afdrachtverminderingen en loonkostensubsidies in mindering gebracht. De overige kosten in verband met werknemers omvatten: opleidingskosten, werkgeversbijdragen in exploitatiekosten van kantines en van sociale, culturele en medische voorzieningen, kosten van werving en selectie van personeel, eindheffingen van de Belastingdienst op bepaalde loonbestanddelen.

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 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 (BE) 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 werkgeverslasten die direct samenhangen met het inzetten van individuele werknemers in het productieproces. Ze bestaan uit twee hoofdcomponenten: lonen en salarissen enerzijds en de sociale premies ten laste van werkgevers anderzijds. De beloning van werknemers bestaat uit de volgende elementen: lonen en salarissen (inclusief de ingehouden loonbelasting en sociale premies), 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 opnemings in de

bevolkingsregisters (bijvoorbeeld diplomaten en NAVO-militairen) en personen die niet legaal in Nederland verblijven.

Bijbaan

Een baan van iemand met meerdere banen die niet de hoofdbaan is.

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.

Bruto-arbeidsparticipatie

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.

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.

Gewerkte uren

Gewerkte uren betreft de feitelijk gewerkte tijd van werkzame personen. Niet-gewerkte uren als gevolg van vakantie, arbeidsduurverkorting, ziekte en dergelijke tellen hierbij niet mee, overwerkuren wél.

Hoofdbaan

De hoofdbaan is de baan die qua beloning (Arbeidsrekeningen), qua inkomen (Inkomensstatistiek) of qua arbeidsduur (EBB) hoofdactiviteit is.

Inflatie

Inflatie is de gemiddelde prijsstijging van de goederen en diensten die consumenten kopen.

De inflatie in Nederland wordt gemeten als de stijging van de consumenten-prijsindex (CPI) ten opzichte van de overeenkomstige periode in het voorgaande jaar. De consumentenprijsindex geeft het prijsverloop weer van een pakket goederen en diensten zoals dit gemiddeld wordt aangeschaft door de Nederlandse huishoudens. Inflatie leidt tot geldontwaarding, wat wil zeggen dat er voor eenzelfde bedrag minder kan worden aangeschaft.

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, nl. de leeftijd op 31 december en de exacte leeftijd.

Lonen en salarissen

De vergoedingen voor de werknemer, die in een bepaalde periode arbeid verricht, en die ten laste komen van de werkgever, 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, zijn 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'.

Loon

Nationale rekeningen: Alle betalingen in geld of natura aan werknemers met uitzondering van het loon bij ziekte, de ontslagvergoedingen en de tegemoetkomingen in de ziektekosten.

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

Het aandeel van de beloning van werknemers in de netto toegevoegde waarde.

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 arbeids-overeenkomst, in het bedrijf of de praktijk van de partner of de ouders.

Minimumloner

Werknemer die 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 23 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).

Netto-arbeidsparticipatie

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.

Onderwijsniveau

Het hoogstbehaald 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 hbo of wo.

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 (m.u.v. kinderbijslag en kindgebonden budget).

Seizoenscorrectie

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.

De sociale premies t.l.v. werkgevers worden meestal rechtstreeks door de werkgevers afgedragen aan de verzekeraars. Om tot het juiste loonkostenbegrip te komen worden ze echter in de nationale rekeningen per conventie geboekt als twee transacties: a) een betaling van werkgevers aan hun werknemers en b) een afdracht van de werknemers aan de verzekeraars.

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.

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.

Vacature

Een vacature is een arbeidsplaats waarvoor, binnen of buiten een onderneming of instelling, personeel wordt gezocht dat onmiddellijk of zo spoedig mogelijk geplaatst kan worden. 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.

Voltijdbaai (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.

Wekelijkse arbeidsduur

De met de werknemer overeengekomen arbeidsduur per week in uren. Arbeidsduurverkortung 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.

Werkloze beroepsbevolking

Personen zonder betaald werk, die recent naar werk hebben gezocht en daarvoor 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.

Werknemer

Werknemers zijn personen die op grond van een arbeidsovereenkomst betaald werk verrichten voor een economische eenheid (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-groootaandeelhouders (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 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 fiscus of socialezekerheidsautoriteiten 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 onderscheiden in werknemers en zelfstandigen. Ze kunnen woonachtig zijn in Nederland, maar ook in het buitenland.

Zelfstandige

Een persoon die arbeid verricht voor eigen rekening of risico.

Hierbij worden twee invalshoeken gehanteerd:

1. Zelfstandige (sociaal-economische 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-groootaandeelhouder (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-groootaandeelhouders (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 sociaal-economische 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-groootaandeelhouder (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).

CBS-publicaties met arbeidsmarktgegevens (januari 2016-april 2017)

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

- [Thema arbeid en sociale zekerheid](#)
- [Arbeidsmarkt in vogelvlucht](#)
- [Barometer beroepsbevolking](#)
- [Spanningsmeter arbeidsmarkt](#)

Kwartaalbericht arbeidsmarkt (banen, vacatures en werkloosheid)

[Sterkste banengroei in ruim vier jaar tijd \(11-2-2016\)](#)

[Werkgelegenheid neemt iets af \(13-5-2016\)](#)

[Werkgelegenheid blijft stijgen \(12-8-2016\)](#)

[250 duizend banen erbij in 2,5 jaar \(15-11-2016\)](#)

[Werkgelegenheid blijft stijgen \(14-2-2017\)](#)

Maandelijks nieuwsbericht werkloosheid

[Werkloosheid opnieuw gedaald \(21-1-2016\)](#)

[Werkloosheid verder gedaald \(18-2-2016\)](#)

[Meer mensen aan het werk \(17-3-2016\)](#)

[Werkloosheid daalt \(21-4-2016\)](#)

[Werkloosheid daalt licht \(19-5-2016\)](#)

[Werkloosheid daalt verder \(16-6-2016\)](#)

[Werkloosheid daalt naar 550 duizend \(21-7-2016\)](#)

[Werkloosheid daalt naar 6 procent \(18-8-2016\)](#)

[Verdere daling werkloosheid \(15-9-2016\)](#)

[Werkloosheid daalt verder \(20-10-2016\)](#)

[Werkloosheid blijft dalen \(17-11-2016\)](#)

[Iets minder dan een half miljoen werklozen \(15-12-2016\)](#)

[Werkloosheid daalt verder in december \(19-1-2017\)](#)

[Werkloosheid neemt verder af in januari \(16-2-2017\)](#)

[Werkloosheid neemt verder af \(16-3-2017\)](#)

Boeken en achtergrondartikelen

[Nederland langs de Europese meetlat 2016 \(4-1-2016\)](#)

[Werknemers en zelfstandigen: overeenkomsten en verschillen tussen CBS-cijfers \(27-1-2016\)](#)

[Een leven lang leren in Nederland: een overzicht \(15-2-2016\)](#)
[Sekseverschillen op de arbeidsmarkt ook onder gepromoveerden \(8-3-2016\)](#)
[Nederland in 2015 \(25-3-2016\)](#)
[Nationale enquête arbeidsomstandigheden 2015 \(17-5-2016\)](#)
[Estimating unemployment levels using a mix of three interview modes \(26-5-2016\)](#)
[Het lot van de verdwenen bouwvakkers \(3-6-2016\)](#)
[Trends in Nederland 2016 \(27-6-2016\)](#)
[Welvaart in Nederland 2016 \(29-6-2016\)](#)
[ICT, kennis en economie 2016 \(30-6-2016\)](#)
[Nationale rekeningen 2015 \(12-7-2016\)](#)
[Redenen om niet actief te zijn op de arbeidsmarkt \(20-7-2016\)](#)
[Zzp'ers met een korte werkweek \(9-8-2016\)](#)
[De arbeidsmarkt in cijfers 2015 \(15-9-2016\)](#)
[Het economisch herstel volgens de Conjunctuurklok, 2013-2016 \(16-9-2016\)](#)
[Steeds meer vrouwen voor de klas in het basisonderwijs \(5-10-2016\)](#)
[Inkomenspositie van flexwerkers \(1-11-2016\)](#)
[Jaarrapport landelijke jeugdmonitor 2016 \(1-12-2016\)](#)
[De arbeidsmarkt in de grensregio Nederland – Nedersaksen \(18-11-2016\)](#)
[Gelijk loon voor gelijk werk? Banen en lonen bij de overheid en bedrijfsleven, 2014 \(23-11-2016\)](#)
[De regionale economie 2015 \(20-12-2016\)](#)
[Thuiswerken door werknemers en zelfstandigen \(25-1-2017\)](#)
[De rol van gezondheid bij langer doorwerken \(9-2-2017\)](#)
[Perspectief op het Nederlanderschap \(10-2-2017\)](#)
[ICT, werkgelegenheid en beloning vanaf 2001 \(6-3-2017\)](#)
[De arbeidsmarkt in grensregio Nederland en Vlaanderen \(10-3-2017\)](#)
[Vergrijzing en de Nederlandse economie \(17-3-2017\)](#)
[Beroep en werkdruk \(3-4-2017\)](#)

Overige nieuwsberichten

[Grootste stijging cao-lonen sinds 2012 \(7-1-2016\)](#)
[Vooral jongeren werken onder hun niveau \(19-1-2016\)](#)
[Top verdient bruto zes keer zoveel als gewone werknemer \(20-1-2016\)](#)
[Relatief minder WW'ers binnen jaar aan het werk \(22-1-2016\)](#)
[Loopbaan of bijbaan als zzp'er? \(27-1-2016\)](#)
[Factsheet: Inkomen zzp'ers \(27-1-2016\)](#)
[Factsheet: Waar werken zzp'ers? \(27-1-2016\)](#)
[Vallen op werkvloer meest genoemd als oorzaak arbeidsongeval \(2-2-2016\)](#)
[Een op vijf zzp'ers verzekerd tegen arbeidsongeschiktheid \(6-2-2016\)](#)
[Voor het eerst meer dan 10 miljoen banen \(11-2-2016\)](#)
[Amsterdam voorop in daling werkloosheid \(23-2-2016\)](#)

[Werkloosheid het hardst gedaald in Flevoland \(23-2-2016\)](#)
[Flexibel aan de slag als schoonmaker \(24-2-2016\)](#)
[Bijstand vooral onder jongeren en 45-plussers toegenomen \(29-2-2016\)](#)
[Grootste stijging uitzenduren in vijf jaar \(29-2-2016\)](#)
[Pensioenleeftijd voor negende jaar omhoog \(1-3-2016\)](#)
[Onder hoogopgeleiden vinden autochtonen sneller werk dan allochtonen \(4-3-2016\)](#)
[Ruim 1,1 miljoen Nederlanders is beschikbaar of zoekt werk \(4-3-2016\)](#)
[Zeven op honderd werkenden voor meer uren beschikbaar \(4-3-2016\)](#)
[Een op de vijf zzp'ers heeft een VAR winst uit onderneming \(5-3-2016\)](#)
[Inkomen meeste zzp'ers lager dan van werknemers \(5-3-2016\)](#)
[Grootstedelijke zzp'er verdient het meest in Utrecht \(7-3-2016\)](#)
[Vrouwelijke ondernemers maken inhaalslag \(8-3-2016\)](#)
[Ook onder gepromoveerden sekseverschillen op arbeidsmarkt \(8-3-2016\)](#)
[Een op de tien is langer dan vijf jaar flexwerker \(22-3-2016\)](#)
[Twee jaar na faillissementsontslag heeft twee derde baan \(23-3-2016\)](#)
[Economie groeit met 0,3 procent in vierde kwartaal 2015 \(25-3-2016\)](#)
[Consument haalt hand van de knip bij kapper \(29-3-2016\)](#)
[Cao-lonen stijgen verder \(7-4-2016\)](#)
[In 2015 hoogste aantal stakingen in negen jaar \(1-5-2016\)](#)
[Bij jonge parttimers verdient vrouw meer dan man \(11-5-2016\)](#)
[Minder langdurig werklozen \(12-5-2016\)](#)
[1 op de 5 flexwerkers heeft voorkeur voor flexibel werk \(17-5-2016\)](#)
[Flexwerker houdt vaker werk \(17-5-2016\)](#)
[Ondernemers positief gestemd en verwachten meer banen \(17-5-2016\)](#)
[Zelfstandigen positief over eigen inzetbaarheid \(24-5-2016\)](#)
[Weinig meisjes willen voltijdbaan als ze moeder worden \(26-5-2016\)](#)
[Bijstand groeit in eerste kwartaal 2016 \(31-5-2016\)](#)
[Aantal uitzenduren daalt \(31-5-2016\)](#)
[Bijna 200 duizend werkenden weg uit de bouw \(3-6-2016\)](#)
[94 duizend Nederlanders volgden EU-arbeidsmarkttraject \(16-6-2016\)](#)
[Bijna helft bijstandsontvangers kan of wil niet werken \(16-6-2016\)](#)
[Factsheet ESF in Nederland \(16-6-2016\)](#)
[Bijna 30% technisch opgeleide vrouwen werkt in techniek \(21-6-2016\)](#)
[Hoogopgeleide man maakt de meeste woon-werkkilometers \(23-6-2016\)](#)
[Economie groeit met 0,5 procent in eerste kwartaal 2016 \(24-6-2016\)](#)
[Nederlandse bouwproductie groeit harder dan in rest EU \(27-6-2016\)](#)
[Relatief hoog ziekteverzuim in de zorg \(29-6-2016\)](#)
[De ICT vergrijst \(30-6-2016\)](#)
[Meer burn-outklachten onder vrouwelijke managers \(6-7-2016\)](#)
[Met arbeidshandicap vaak niet actief op arbeidsmarkt \(18-7-2016\)](#)

[Meeste arbeidsongevallen onder metaal- en bouwarbeiders \(19-7-2016\)](#)
[Helpt toetreders arbeidsmarkt komt vanuit opleiding \(20-7-2016\)](#)
[Kleinste loonkostenstijging in 20 jaar \(25-7-2016\)](#)
[Omzet horeca stijgt harder in Nederland dan in EU \(26-7-2016\)](#)
[Aantal snelgroeïende bedrijven neemt weer toe \(29-7-2016\)](#)
[Een derde zzp'ers met korte werkweek wil meer werken \(9-8-2016\)](#)
[Werkloosheid daalt onder 55-plussers \(11-8-2016\)](#)
[Werkloosheid 25- tot 30-jarigen daalt sterk \(17-8-2016\)](#)
[Toerismesector steeds belangrijker \(19-8-2016\)](#)
[Nederlandse ouders gebruiken vaakst kinderopvang in EU \(22-8-2016\)](#)
[Aantal bijstandsgerechtigden opnieuw toegenomen \(31-8-2016\)](#)
[Aantal uitzenduren stijgt weer \(31-8-2016\)](#)
[Aantal arbeidsongeschiktheidsuitkeringen daalt licht \(7-9-2016\)](#)
[Meer Duitsers pendelen naar Nederland dan andersom \(15-9-2016\)](#)
[Economie groeit met 0,6 procent in tweede kwartaal 2016 \(23-9-2016\)](#)
[Aantal oproepbanen groeit in 5 jaar met ruim een derde \(27-9-2016\)](#)
[Loonkloof tussen top en gewone werknemer gegroeid \(30-9-2016\)](#)
[Ruim 6 op de 10 pabo-mannen staan niet voor de klas \(5-10-2016\)](#)
[Grootste cao-loonstijging sinds 2009 \(6-10-2016\)](#)
[Helpt van mensen met geestelijke gezondheidszorg werkt \(10-10-2016\)](#)
[Mannen in hoger onderwijs willen tot bijna 67ste werken \(13-10-2016\)](#)
[Aantal vakbondsleden daalt, maar minder snel \(27-10-2016\)](#)
[Grote inkomensverschillen tussen flexwerkers \(1-11-2016\)](#)
[Jongeren zonder startkwalificatie vaker geen baan \(3-11-2016\)](#)
[Meer mensen op de arbeidsmarkt \(14-11-2016\)](#)
[Werknemers in zorg ervaren hoge werkdruk \(16-11-2016\)](#)
[Toename aantal zzp'ers stukt \(18-11-2016\)](#)
[Arbeidsmarkten noordelijke grensregio gescheiden \(18-11-2016\)](#)
[Factsheet arbeidsmarkt Nederland – Nedersaksen \(18-11-2016\)](#)
[Arbeidsdeelname Eindhoven modaal binnen grote steden \(18-11-2016\)](#)
[Grote verschillen arbeidsparticipatie binnen Eindhoven \(18-11-2016\)](#)
[Recente Poolse migranten trokken naar landbouwgebieden \(21-11-2016\)](#)
[Arbeidsparticipatie \(21-11-2016\)](#)
[Op meeste boerderijen geen bedrijfsopvolger \(21-11-2016\)](#)
[Krijgen mannen en vrouwen gelijk loon voor gelijk werk? \(23-11-2016\)](#)
[Arbeidsmarkt herstelt in alle provincies \(25-11-2016\)](#)
[Meer personen in de bijstand \(30-11-2016\)](#)
[Omzet en uren uitzendbranche nemen opnieuw toe \(30-11-2016\)](#)
[Vooral jongeren vangen pieken op in landbouw en horeca \(8-12-2016\)](#)
[Aantal arbeidsongevallen Nederland onder gemiddelde EU \(19-12-2016\)](#)
[Bbp groeit met 0,8 procent in derde kwartaal 2016 \(23-12-2016\)](#)

[In 2016 grootste cao-loonstijging sinds 2009 \(5-1-2017\)](#)
[In 2016 sterkste daling werkloosheid in tien jaar \(19-1-2017\)](#)
[Familie volgens thuiswerker soms de dupe \(25-1-2017\)](#)
[Meer personen uit Oost-Europa aan het werk in Nederland \(3-2-2017\)](#)
[Ontslagen via rechter of UWV dalen met een kwart \(6-2-2017\)](#)
[Gezonde werknemers denken langer door te kunnen werken \(9-2-2017\)](#)
[Langdurige werkloosheid daalt, ook onder 55-plussers \(13-2-2017\)](#)
[Factsheet grensoverschrijdende arbeid \(14-2-2017\)](#)
[Baanverlies daalt vooral onder flexwerkers \(16-2-2017\)](#)
[Sterke schaalvergroting in de landbouw sinds 1950 \(27-2-2017\)](#)
[Aantal mensen dat bijstand ontvangt blijft stijgen \(28-2-2017\)](#)
[Omzet uitzendbranche stijgt in vierde kwartaal \(28-2-2017\)](#)
[Vier op de tien werken regelmatig buiten kantoortijden \(2-3-2017\)](#)
[Verschuiving werk naar minder ICT-intensieve branches \(6-3-2017\)](#)
[Factsheet Arbeidsmarkt grensregio Nederland-Vlaanderen \(10-3-2017\)](#)
[Vlaamse en Nederlandse arbeidsmarkten beperkt verbonden \(10-3-2017\)](#)
[55-plussers minder snel aan de slag dan jongere groepen \(17-3-2017\)](#)
[Pensioenleeftijd werknemers in 2016 niet gestegen \(22-3-2017\)](#)
[Bbp groeit met 0,6 procent in vierde kwartaal 2016 \(24-3-2017\)](#)
[Ruim vier op de tien scholieren werken \(29-3-2017\)](#)
[Koks voelen meeste druk om snel te werken \(3-4-2017\)](#)
[Cao-lonen stijgen minder dan consumentenprijzen \(6-4-2017\)](#)

Samenstelling

Han van den Berg

Henk-Jan Dirven

Martijn Souren

Redactie

Kees Groenenboom

