

LCENTER MEDEWERKERS GEZO



De arbeidsmarkt in cijfers 2017

De arbeidsmarkt in cijfers 2017

Verklaring van tekens

Niets (blanco)	Een cijfer kan op logische gronden niet voorkomen
.	Het cijfer is onbekend, onvoldoende betrouwbaar of geheim
*	Voorlopige cijfers
**	Nader voorlopige cijfers
2017-2018	2017 tot en met 2018
2017/2018	Het gemiddelde over de jaren 2017 tot en met 2018
2017/'18	Oogstjaar, boekjaar, schooljaar enz., beginnend in 2017 en eindigend in 2018
2015/'16-2017/'18	Oogstjaar, boekjaar, enz., 2015/'16 tot en met 2017/'18

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 978-90-357-2594-2

© Centraal Bureau voor de Statistiek, Den Haag/Heerlen/Bonaire, 2018.
Verveelvoudigen is toegestaan, mits CBS als bron wordt vermeld.

Inhoud

De publicatie *De arbeidsmarkt in cijfers 2017* **4**

Trends op de arbeidsmarkt **6**

Kerncijfers arbeidsmarkt **7**

1. Inleiding 9

2. De vraag naar arbeid 14

3. Het aanbod van arbeid 37

4. Arbeidsomstandigheden 56

5. Lonen en loonkosten 69

6. Inkomen 87

7. Uitkeringen 92

Bijlage 1. CBS-statistieken op het terrein van de arbeidsmarkt **96**

Bijlage 2. Verschillen tussen banen en werkzame beroepsbevolking **100**

Bijlage 3. Indeling naar bedrijfstak **102**

Begrippen **104**

CBS-publicaties met arbeidsmarktgegevens (januari 2017 – april 2018) **120**

Samenstelling **125**

De publicatie *De arbeidsmarkt in cijfers 2017*

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 derde keer dat deze publicatie verschijnt. In de nieuwe editie staan de jaarcijfers van 2017 centraal, op basis van de gegevens zoals die in april 2018 beschikbaar waren. Doordat deze publicatie 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 en gereviseerde 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 de bijbehorende StatLinetabellen opgenomen, zodat gemakkelijk meer gedetailleerde en recentere uitkomsten te vinden zijn. Met deze links worden niet altijd direct de uitkomsten over de laatste verslagperiode getoond; klik hiervoor binnen StatLine op 'perioden'.

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

Trends op de arbeidsmarkt

- De arbeidsmarkt is de economische crisis nu in de meeste opzichten 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.
- Ook het aantal werklozen daalt nu snel, maar ligt nog wel boven dat van 2008. Tegelijkertijd loopt het aantal openstaande vacatures op. Hierdoor neemt de spanning op de arbeidsmarkt toe. Sinds eind 2017 is weer sprake van een gespannen arbeidsmarkt, nadat deze meer dan zeven jaar ruim is geweest.
- De netto-arbeidsparticipatie nam in 2017 verder toe: twee op de drie 15- tot 75-jarigen hebben betaald werk. De arbeidsparticipatie is nog wel lager dan in 2008. Dat komt onder andere doordat er sindsdien meer dan een half miljoen mensen van 65 tot 75 jaar zijn bijgekomen. Hun arbeidsdeelname is veel lager is dan gemiddeld. Toch is ook de arbeidsdeelname van mensen onder 50 jaar nog steeds lager dan in 2008.
- De laatste tien jaar stijgt binnen de werkzame beroepsbevolking het aandeel vrouwen, hoger opgeleiden, deeltijders en 50-plussers. Het aandeel werknemers daalt en van deze groep heeft een steeds groter deel een flexibele arbeidsrelatie.
- In vergelijking met 2008 is het aantal banen sterk toegenomen bij uitzendbureaus, de zorg, de horeca en de zakelijke dienstverlening, terwijl veel banen verloren gingen in de bouwnijverheid, de industrie en de financiële dienstverlening.
- Mensen werken langer door. Vut en prepensioen zijn goeddeels afgeschaft, de AOW-leeftijd wordt stapsgewijs verhoogd. In 2017 was de AOW-leeftijd 65 jaar en negen maanden.
- Al acht jaar schommelt de stijging van de cao-lonen rond de 1 à 1,5 procent per jaar. Verwacht zou mogen worden dat in een gespannen arbeidsmarkt ook de loonontwikkeling oploopt. Daarvan was in 2017 echter nog geen sprake.

Kerncijfers arbeidsmarkt

	Eenheid	2007	2015	2016	2017	Verandering 2016-2017
Bevolking	x 1 000	16 382	16 940	17 030	17 133	102
Bevolking 15-74 jaar						
Beroeps- en niet-beroepsbevolking	x 1 000	12 257	12 685	12 768	12 870	102
Werkzame beroepsbevolking	x 1 000	8 169	8 294	8 403	8 579	176
Werkloze beroepsbevolking	x 1 000	355	614	538	438	-101
Langdurig werklozen	x 1 000	122	259	216	161	-55
Onbenut arbeidspotentieel zonder werk	x 1 000	731	1 117	1 010	861	-149
Niet-beroepsbevolking	x 1 000	3 733	3 778	3 826	3 853	27
Bruto-arbeidsparticipatie	%	69,5	70,2	70,0	70,1	0,1
Netto-arbeidsparticipatie	%	66,6	65,4	65,8	66,7	0,9
Werkloosheidspercentage	%	4,2	6,9	6,0	4,9	-1,1
Werkgelegenheid						
Banen	x 1 000	9 729	9 901	9 999	10 211	212
Werkzame personen	x 1 000	8 771	8 806	8 901	9 099	198
Arbeidsjaren	x 1 000	7 051	7 037	7 131	.	.
Gewerkte uren	Mln uren	12 540	12 539	12 788	13 043	255
Gewerkte uren per werkende	Uren	1 430	1 424	1 437	1 433	-3
Uitzenduren (t.o.v. voorgaand jaar)	%	15,8	9,4	7,3	8,6	1,3
Vacatures						
Openstaande vacatures	x 1 000	240	130	156	201	45
Ontstane vacatures	x 1 000	1 124	824	915	1 054	139
Vervulde vacatures	x 1 000	1 105	800	887	999	112
Vacaturegraad (4e kwartaal)		30	17	20	27	7
Lonen						
Cao-lonen per uur incl. bijz.beloningen	%	2,1	1,4	1,8	1,5	-0,3
Contractuele loonkosten per uur	%	2,0	0,6	2,0	1,9	-0,1
Lonen per gewerkt uur	%	3,3	1,7	0,8	1,4	0,5
Loonkosten per gewerkt uur	%	3,5	-0,1	0,5	1,3	0,8
Loonkosten per gewerkt uur	Euro	28,7	33,3	33,5	33,9	0,4
Prijsindex arbeid	%	3,4	0,1	0,9	1,9	1,0
Loonkosten	Mld euro	289	329	338	351	13
Wettelijk minimumloon volw. (jan.)	Euro	1 301	1 502	1 525	1 552	27
Uitkeringen						
Werkloosheidsuitkeringen	x 1 000	217	430	441	378	-63
Arbeidsongeschiktheidsuitkeringen	x 1 000	852	816	811	810	-1
Bijstandsuitkeringen	x 1 000	318	423	436	442	6

Kerncijfers arbeidsmarkt (slot)

	Eenheid	2007	2015	2016	2017	Verandering 2016-2017
Arbeidsomstandigheden						
Werkgerelateerde psychische vermoeidheid ¹⁾	%	.	13,4	14,6	15,9	1,3
Tevredenheid met het werk ¹⁾	%	.	76,4	77,0	76,0	-1,0
Tevredenheid met arbeidsomstandigheden ¹⁾	%	.	73,2	73,5	72,2	-1,3
Scholingsdeelname (werkenden)	%	.	20,8	20,6	20,4	-0,2
Ziekteverzuim ¹⁾	%	4,2	3,9	3,9	4,0	0,1
Arbeidsongeval met ≥ 1 dag verzuim ¹⁾	%	.	1,4	1,4	1,6	0,2
Diversen						
Consumentenprijzen	%	1,6	0,6	0,3	1,4	1,1
Leden vakverenigingen	x 1 000	1 878	1 734	1 717	1 703	-14
Stakingen (verloren arbeidsdagen)	x 1 000	26	48	19	306	287
Faillissementen	x 1 000	8	7	6	5	-1
Arbeidsinkomensquote	%	73,2	75,3	75,9	75,2	-0,7
Arbeidsproductiviteit per gewerkt uur	%	0,9	1,4	0,2	1,2	1,0
Economische groei (bbp)	%	3,7	2,3	2,2	3,2	1,0
AOW-leeftijd	Jaar	65,00	65,25	65,50	65,75	0,25

¹⁾ Werknemers.

Inleiding

2017 was het jaar van de records op de arbeidsmarkt. Het aantal werkzame personen steeg met bijna 200 duizend tot boven de 9 miljoen. Dat is de grootste stijging in tien jaar en er zijn nu meer mensen aan het werk dan ooit. Hierdoor bereikte ook het gemiddeld aantal banen met 10,2 miljoen een nieuw record. Tegelijkertijd daalde het gemiddeld aantal werklozen met ruim 100 duizend. Zo'n grote daling is de afgelopen decennia niet voorgekomen.

Eind 2017 waren er minder dan 400 duizend werklozen; dat is 300 duizend minder dan in de eerste maanden van 2014, toen de werkloosheid het hoogste punt bereikte, maar nog wel 77 duizend meer dan gemiddeld in 2008, aan de vooravond van de economische crisis.

Het aantal vacatures loopt al sinds de tweede helft van 2013 gestaag op. Aanvankelijk kwamen er elk kwartaal gemiddeld 5 à 6 duizend vacatures bij. In 2017 werd dat een toename van gemiddeld 14 duizend vacatures per kwartaal. Het recordaantal vacatures uit eind 2007 komt weer in zicht.

Doordat het aantal vacatures oploopt, terwijl het aantal mensen dat werkloos is afneemt, neemt de spanning op de arbeidsmarkt toe. Eind 2017 waren er gemiddeld 1,8 werklozen per openstaande vacature. Voor het eerst sinds 2007-2008 wordt de arbeidsmarkt weer getypeerd als een 'gespannen arbeidsmarkt'. Toch is de arbeidsmarkt nog niet zo krap als in 2008. Toen waren er per openstaande vacature 1,3 werklozen.

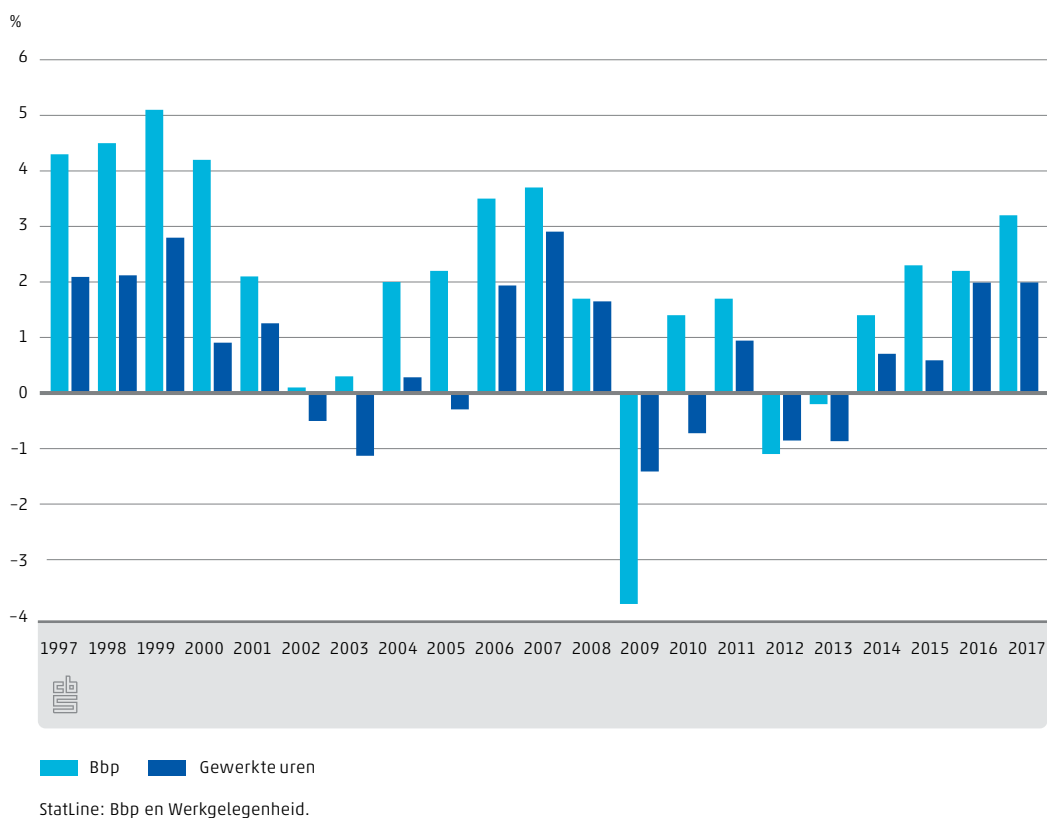
Verwacht zou mogen worden dat in een gespannen arbeidsmarkt ook de loonontwikkeling oploopt. Daarvan was in 2017 echter nog geen sprake.

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. Bedrijven willen en kunnen niet direct personeel ontslaan als de vraag naar producten of diensten afneemt. Daarnaast wordt er vaak personeel aangehouden om te anticiperen op betere tijden. Andersom zal een werkgever bij een stijgende vraag eerst zoeken naar interne oplossingen of flexibel personeel inhuren. Pas als de productie langere tijd hoog blijft, zal er geworven worden voor nieuw personeel.

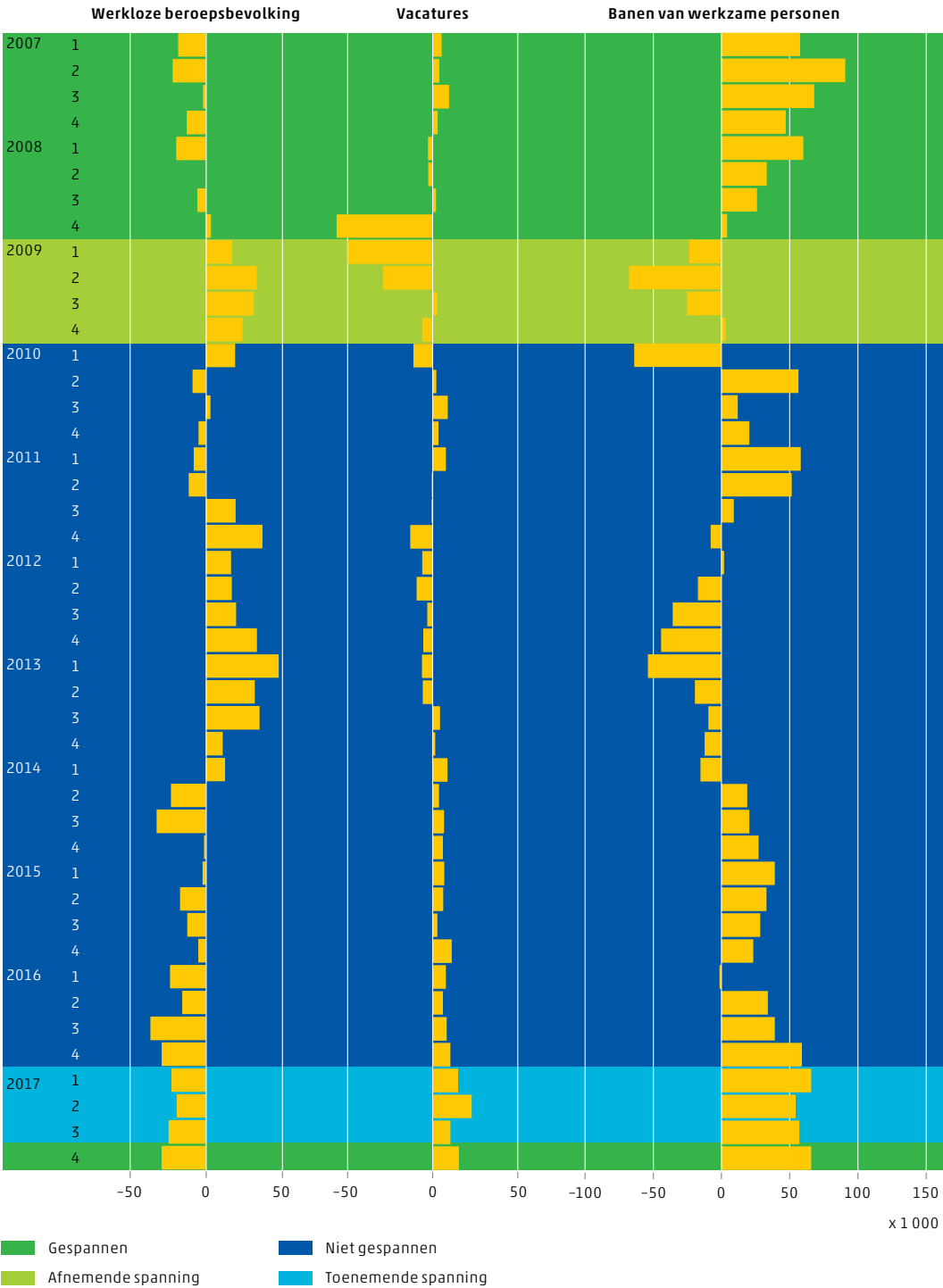
Verder zijn de veranderingen op de arbeidsmarkt naar verhouding vaak wat kleiner dan die in de economische groei. In de loop van de tijd stijgt immers de arbeidsproductiviteit, waardoor minder arbeid nodig is voor eenzelfde hoeveelheid productie.

Na de hoogconjunctuur rond 2006–2007 volgde de financiële crisis, die leidde tot een sterke economische krimp in 2009. In eerste instantie trok de economie daarna weer aan, maar na 2011 liet de economische crisis zich nog sterker voelen en liep de werkloosheid hoog op. Sinds 2014 gaat het weer beter met de economie. Het afgelopen jaar steeg het bruto binnenlands product (bbp) in Nederland met 3,2 procent. Dat is de hoogste groei na 2007. Economisch gezien verkeert Nederland in een hoogconjunctuur.

1.1 Ontwikkeling bruto binnenlands product (bbp) en gewerkte uren



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



StatLine: [Werkloze beroepsbevolking, maandcijfers](#), [Vacatures, seizoensgecorrigeerd](#) en [Banen](#).

De conjuncturele ontwikkeling op de arbeidsmarkt verloopt meestal volgens een vast patroon. Als het economisch minder goed gaat, loopt het aantal vacatures snel terug. Uitzendkrachten en andere werknemers met een flexibel arbeidscontract verliezen als eersten hun baan. Pas later snijden bedrijven in het vaste personeelsbestand of gaan ondernemingen failliet, waardoor de werkgelegenheid afneemt.

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

2.

De vraag naar arbeid

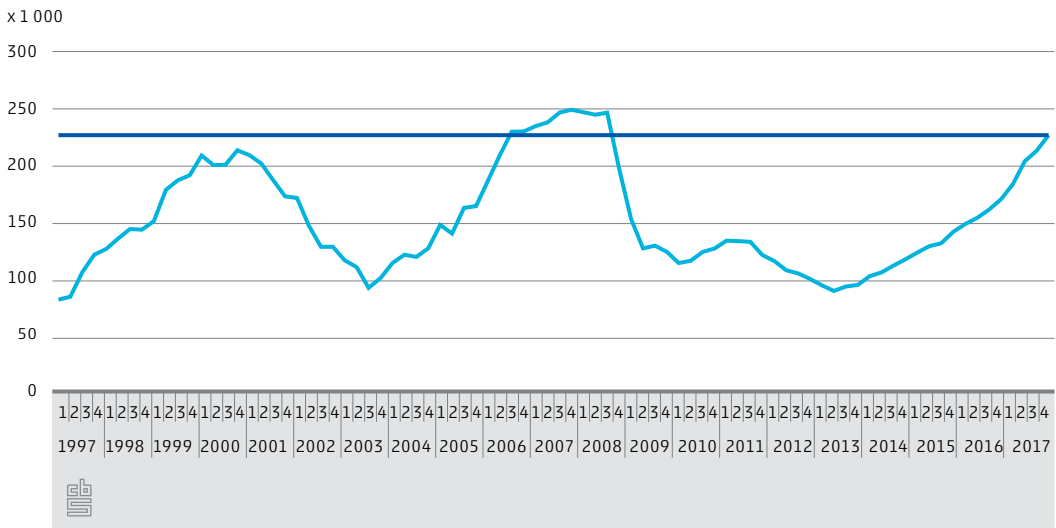
Aantal vacatures stijgt fors

Het aantal openstaande vacatures steeg in 2017 met 45 duizend tot gemiddeld 201 duizend. Dit is het hoogste jaarcijfer na het recordaantal 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. Sindsdien is het aantal meer dan verdubbeld.

Gecorrigeerd voor seizoensinvloeden was de hoogste stand van openstaande vacatures eind 2007. Door de financiële crisis was dat aantal anderhalf jaar later gehalveerd. Sinds de tweede helft van 2013 loopt het aantal weer op, aanvankelijk met gemiddeld 5 à 6 duizend per kwartaal. In 2016 werd dat 7 duizend per kwartaal, wat in 2017 verdubbelde tot een toename van gemiddeld 14 duizend per kwartaal. De afgelopen twintig jaar liep het aantal openstaande vacatures alleen in 2006 nog iets harder op, toen met gemiddeld 16 duizend per kwartaal.

Hierdoor waren er eind 2017 inmiddels 227 duizend openstaande vacatures. Precies tien jaar eerder lag de piek op 249 duizend openstaande vacatures. Het verschil is dus nog maar 22 duizend.

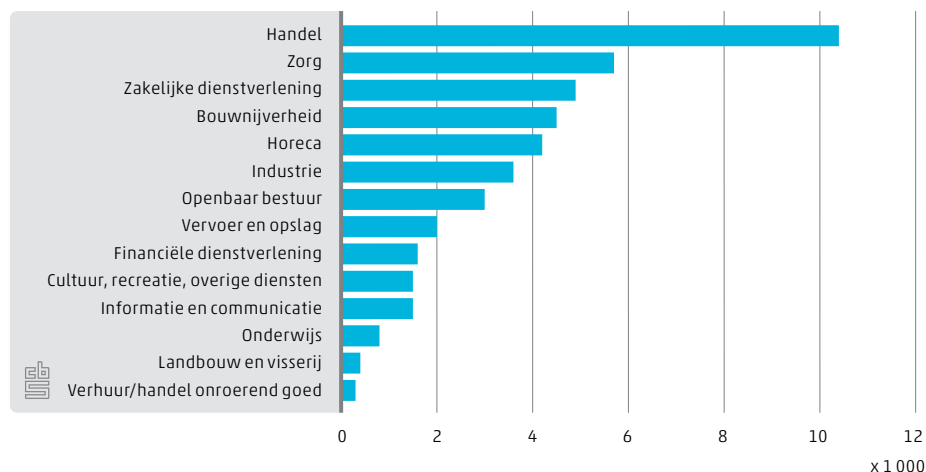
2.1 Alleen in 2006-2008 meer vacatures dan eind 2017



StatLine: [Vacatures, seizoensgecorrigeerd](#).

Tussen 2016 en 2017 steeg het aantal vacatures in alle bedrijfstakken, zelfs in bedrijfstakken waar de werkgelegenheid afnam. Het grootst was de stijging in de handel (+10 duizend). Ook in de zorg, de zakelijke dienstverlening en de bouw liep het aantal openstaande vacatures met 5 à 6 duizend op.

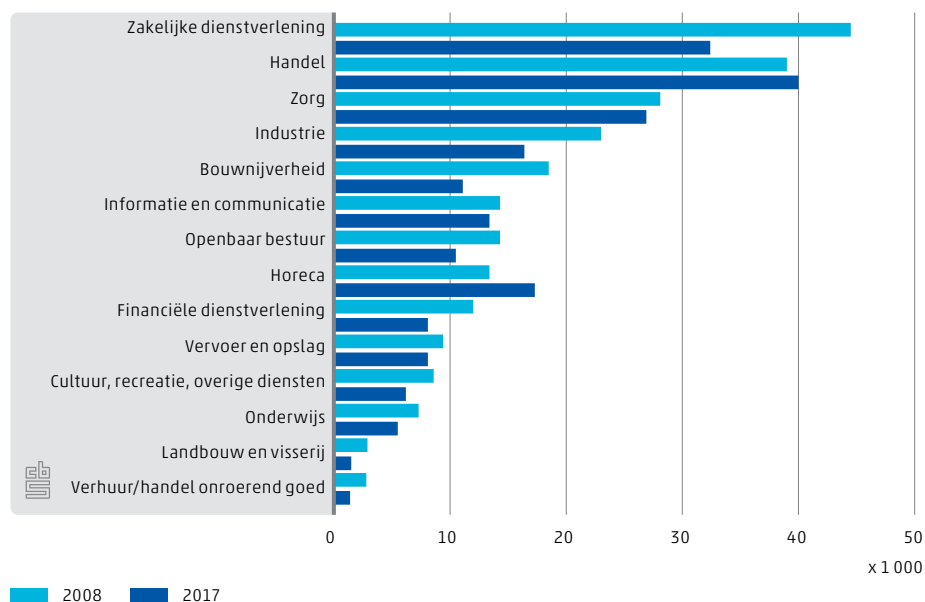
2.2 Meer vacatures in alle bedrijfstakken; verandering tussen 2016 en 2017



StatLine: [Vacatures](#).

Toch ligt het aantal vacatures in de meeste bedrijfstakken nog onder dat van 2007 en 2008. Dat geldt het sterkst voor de landbouw en visserij en de financiële instellingen. Terwijl er bij financiële instellingen in 2007 nog 16 duizend vacatures waren, waren dat er vorig jaar maar 8 duizend. Daarentegen zijn de aantallen vacatures in de horeca en de handel het afgelopen jaar alweer opgelopen tot boven die in 2008. In deze twee bedrijfstakken zijn niet eerder zoveel vacatures geteld. Het aantal vacatures is het hoogst in de handel, de zakelijke dienstverlening en de zorg. Met respectievelijk 40 duizend, 32 duizend en 27 duizend vacatures waren deze drie bedrijfstakken samen goed voor de helft van alle openstaande vacatures in 2017.

2.3 In 2017 nog altijd minder vacatures dan in 2008, behalve in de horeca en de handel



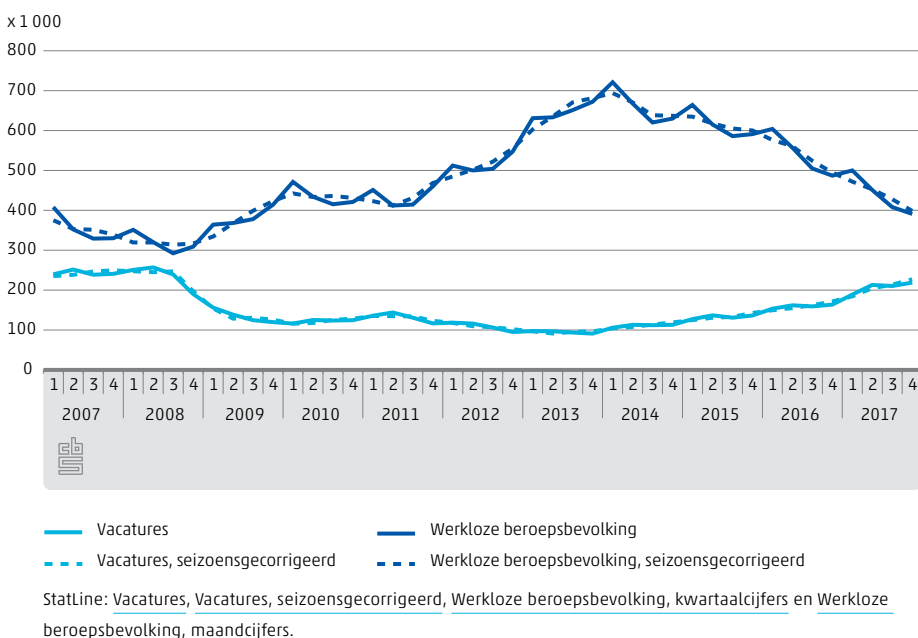
Naast het echte aantal vacatures publiceert het CBS ook maandelijks een vacature-indicator. Deze geeft aan in welke richting de vacatures zich zullen ontwikkelen naar verwachting van de ondernemers. Deze indicator vertoont nog steeds een opgaande lijn (zie ook StatLine: [Vacature-indicator](#)).

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 2017 werden voor het eerst weer de aantallen uit de hoogtijjaren bereikt, met 1 054 duizend ontstane vacatures en 999 duizend vervulde vacatures.

In 2017 werden er in totaal vijf keer zoveel vacatures vervuld dan er gemiddeld genomen open stonden. De afgelopen jaren is deze verhouding gedaald, wat betekent dat vacatures minder snel vervuld worden. In de landbouw en visserij worden de vacatures het snelst vervuld; de vacatures in de bedrijfstak informatie en communicatie staan het langst open.

Het oplopend aantal vacatures betekent ook dat steeds meer bedrijven een personeelstekort ervaren. Begin 2018 gaf ruim 18 procent van de bedrijven aan dat een tekort aan arbeidskrachten hun productie of activiteiten belemmert. Een jaar eerder was dat nog 9 procent. Deze cijfers betreffen bedrijven met vijf of meer werkzame personen met uitzondering van financiële instellingen en de overheid. Ook uit deze cijfers blijkt dat de nood het hoogst is in de bedrijfstak informatie en communicatie: daar ondervindt 31 procent van de bedrijven een personeelstekort. Veel minder last ervaart men in de bedrijfstak cultuur, recreatie en overige diensten (zie ook StatLine: [Conjunctuurenquête Nederland](#)).

2.4 Vacatures en werklozen



Gespannen arbeidsmarkt

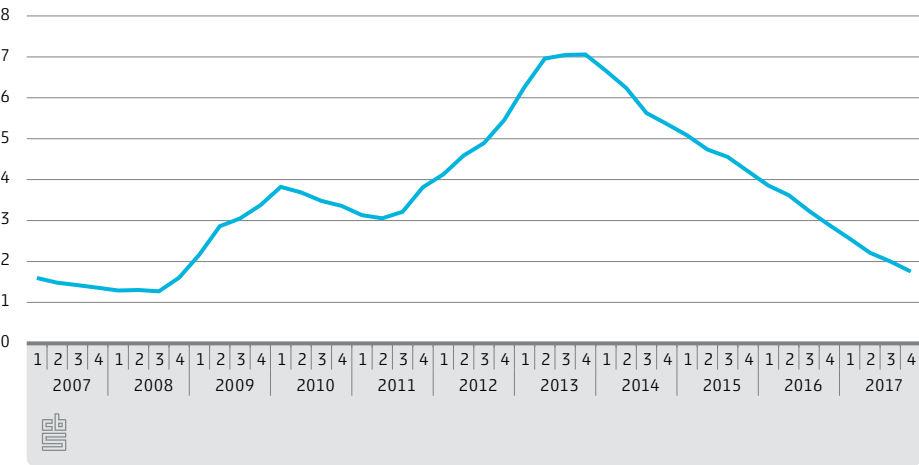
Veranderingen in de situatie op de arbeidsmarkt komen scherp tot uiting in de verhouding tussen het aantal vacatures en het aantal werklozen. Halverwege 2008 waren het aantal vacatures en het aantal werklozen bijna met elkaar in evenwicht: er was sprake van een gespannen arbeidsmarkt. Door de financiële crisis daalde het aantal vacatures daarna snel, terwijl het aantal werklozen opliep. Eind 2013 waren er uiteindelijk ruim zeven maal zoveel werklozen als vacatures. Sindsdien daalt de verhouding werklozen/vacatures weer. Hierdoor waren er eind 2017 gemiddeld 1,8 werklozen per openstaande vacature. Voor het eerst sinds de

hoogconjunctuur van 2007–2008 is de arbeidsmarkt weer gespannen. Dit betekent dat de vraag naar arbeid bovengemiddeld is en het beschikbare aanbod van arbeid relatief laag. Toch is de arbeidsmarkt nog niet zo krap als in 2008. Toen waren er per openstaande vacature 1,3 werklozen.

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

In Europa behoort Nederland tot de groep landen met een relatief gespannen arbeidsmarkt. In 2017 was alleen in Tsjechië, Duitsland en het Verenigd Koninkrijk de verhouding werklozen/vacatures lager dan in Nederland. Griekenland, Spanje en Portugal hebben veel werklozen en relatief weinig openstaande vacatures, zodat daar de arbeidsmarkt veel ruimer is dan in Nederland (zie ook Eurostat: [Werkloze beroepsbevolking EU](#) en [Vacatures EU](#); niet voor alle EU-landen zijn vacaturecijfers beschikbaar).

2.5 Werklozen per 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).

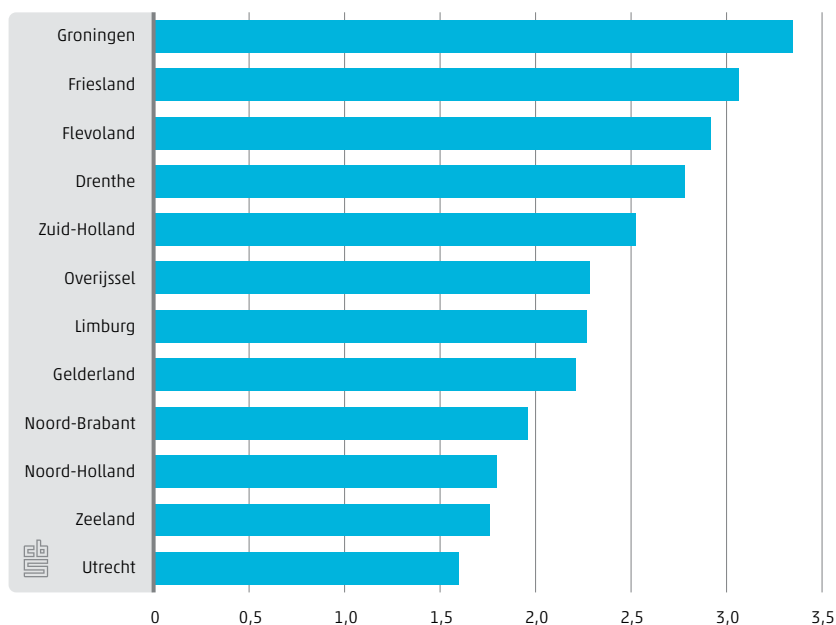
Krappe arbeidsmarkt in Utrecht

In de provincie Groningen stonden in 2017 tegenover elke vacature de meeste werklozen, in Utrecht de minste. Dat wil zeggen dat de arbeidsmarkt relatief gespannen was in Utrecht, met 1,6 werklozen per openstaande vacature. In heel Nederland waren dat er 2,2. De arbeidsmarkt was het ruimst in Groningen. Daar waren drie werklozen per openstaande vacature.

In 2017 waren er in alle provincies meer vacatures dan in 2016. Ook daalde het aantal werklozen in alle provincies. Hierdoor verminderde overal het aantal werklozen per vacature, wat wil zeggen dat de spanning op de arbeidsmarkt in alle provincies toenam.

De meeste vacatures zijn te vinden in Zuid-Holland en Noord-Holland. In deze provincies stonden in 2017 elk gemiddeld 41 duizend vacatures open. Dat is tien keer zoveel als in Zeeland en Flevoland. In Zuid-Holland en Noord-Holland wonen ook de meeste werklozen, respectievelijk 104 duizend en 73 duizend. Zeeland telde slechts 7 duizend werklozen. Ook het werkloosheidspercentage was het laagst in Zeeland.

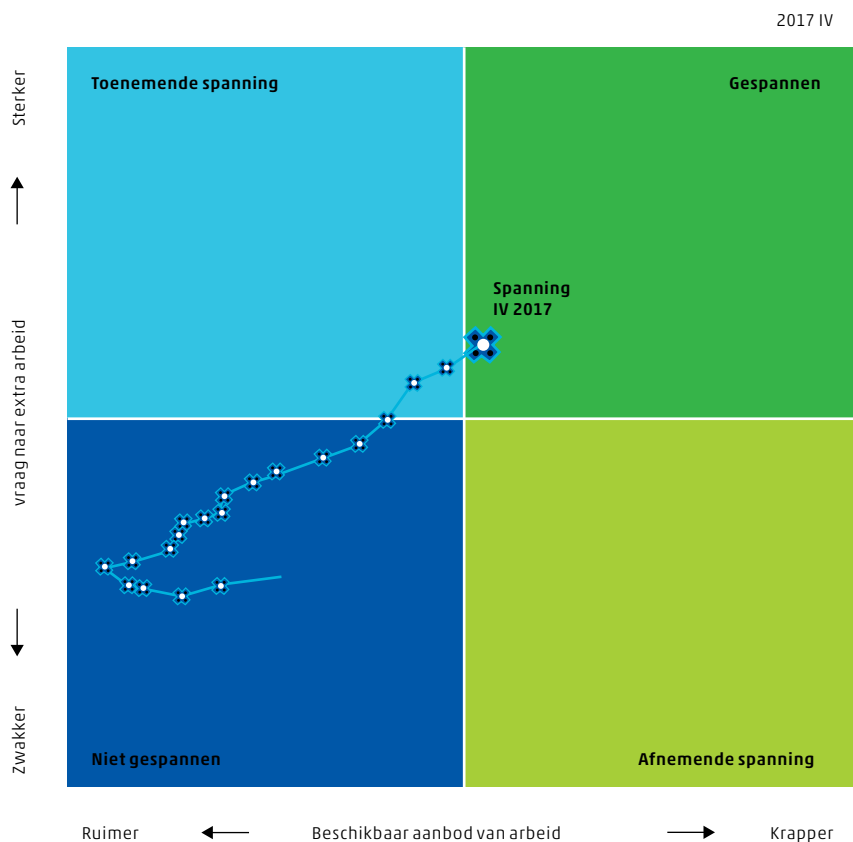
Werklozen per vacature, 2017



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

De spanningsmeter arbeidsmarkt van het CBS bereikte in het laatste kwartaal van 2017 voor het eerst in negen jaar weer het kwadrant van de 'gespannen arbeidsmarkt'. Vanaf het tweede kwartaal 2014 loopt de spanning op de arbeidsmarkt op. De meter is een grafische weergave van de spanning tussen vraag naar extra arbeid en het beschikbare aanbod hiervan, per kwartaal gemeten.

2.6 Spanningsmeter arbeidsmarkt, verloop 4e kwartaal 2012 tot 4e kwartaal 2017



Bron: [Spanningsmeter arbeidsmarkt](#).

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 27 vacatures per duizend banen van werknemers eind 2017. De spanning is relatief het grootst in de bedrijfstakken informatie en communicatie (57 openstaande vacatures per duizend banen) en de bouw (46). Voor de bouw is dat een verdubbeling ten opzichte van een jaar eerder. Het laagst is de vacaturegraad in het onderwijs (10) (zie ook StatLine: [Vacaturegraad](#)).

Ruim 200 duizend banen erbij

Het aantal banen van werkzame personen steeg in 2017 voor het derde opeenvolgende jaar flink, namelijk met 212 duizend. Sinds 1970 is slechts in vijf jaren een grotere toename van het aantal banen gemeten. Doordat het aantal banen in de loop van de tijd is toegenomen, is de relatieve banengroei in 2017 wat minder uitzonderlijk: sinds 1970 was de banengroei in elf jaar hoger dan de 2,1 procent in 2017.

De banengroei betreft tegenwoordig vooral werknemersbanen. Het aantal banen van werknemers nam in 2017 met 207 duizend toe tot 8,1 miljoen. Dit is de grootste toename in de afgelopen tien jaar. Het aantal banen van zelfstandigen nam met 5 duizend toe tot 2,1 miljoen. Voor het eerst komt het jaarcijfer voor het totaal aantal banen van werknemers en zelfstandigen boven de 10 miljoen uit: in 2017 waren er gemiddeld 10,2 miljoen banen.

Het aantal banen van werknemers piekte eerst in 2008 met ruim 8 miljoen. 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 139 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, 322 duizend minder dan op het hoogtepunt in 2008 (oftewel -4 procent). Sindsdien stijgt het aantal banen van werknemers. In de vijftien kwartalen tot eind 2017 kwamen er in totaal 500 duizend werknemersbanen bij. Sinds het eerste kwartaal van 2017 zijn er meer werknemersbanen dan ooit tevoren.

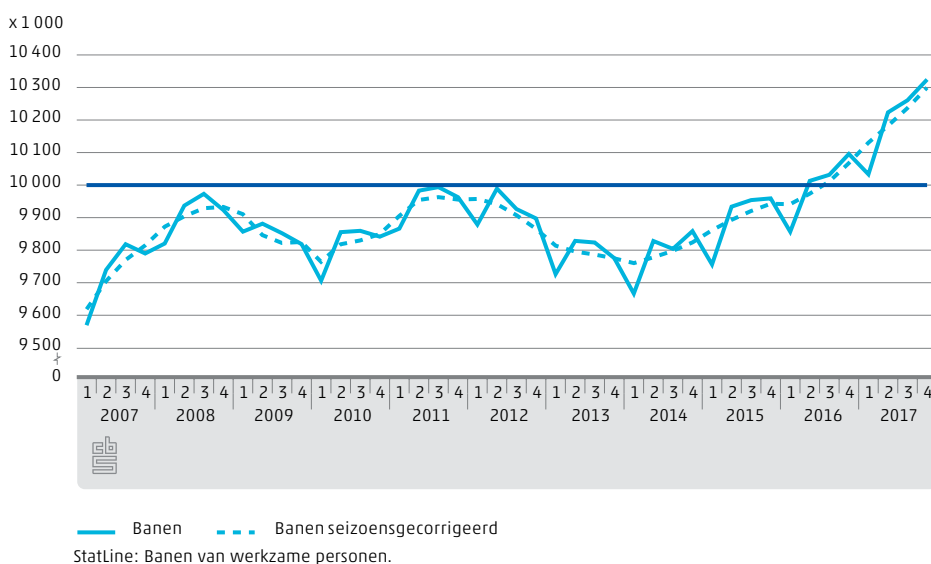
Parallel aan deze ontwikkeling steeg het aantal zelfstandigenbanen vanaf 2004 elk jaar. Alleen in 2016 daalde het aantal met 13 duizend. Per saldo kwamen er sinds 2003 ruim 450 duizend zelfstandigenbanen bij (28 procent).

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 stevig tot begin 2014, om vervolgens weer te groeien. In het laatste kwartaal van 2017 waren er 10 299 duizend banen. Dat zijn er 367 duizend meer dan in het laatste kwartaal van 2008, net voordat de crisis begon.

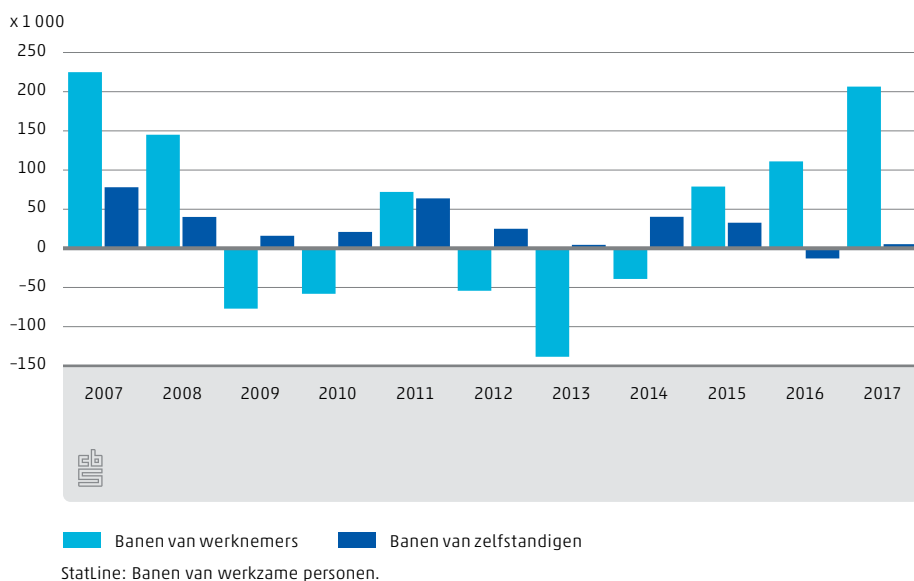
In de laatste vijftien kwartalen is het aantal banen in het totaal met 539 duizend toegenomen. In de vorige periode van groei kwamen er in de zestien kwartalen van 2005–2008 in het totaal 804 duizend banen bij. Het verschil is het grootst voor de zelfstandigen: nu +40 duizend tegen +234 duizend in 2005–2008.

De stagnerende banengroei bij zelfstandigen 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 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](#)).

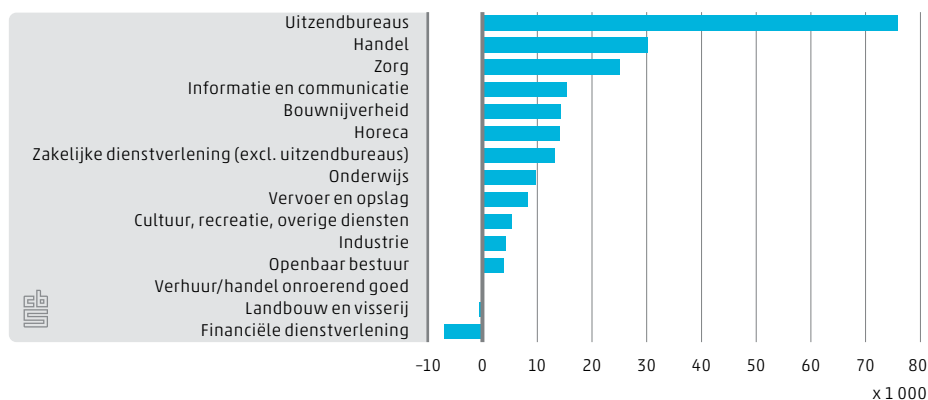
2.7 Banen van werkzame personen



2.8 Verandering in het aantal banen van werknemers en zelfstandigen



2.9 Banengroei in 2017 (jaargemiddelde t.o.v. voorgaand jaar)



Vooral de uitzendkrachten dragen bij aan de banengroei. Het aantal banen bij uitzendbureaus nam in 2017 toe met 76 duizend. Dat is een stijging van ruim 10 procent. Ook in de voorgaande jaren leunde de banengroei vooral op uitzendkrachten: in vier jaar tijd steeg het aantal werknemersbanen bij uitzendbedrijven met 222 duizend (+38 procent). Daarmee zijn de uitzendbedrijven goed voor de helft van de totale banengroei in de afgelopen vier jaar.

Ook in vrijwel alle andere bedrijfstakken trok de werkgelegenheid in 2017 aan. Na de uitzendbureaus scoorden de grote bedrijfstakken handel en zorg de grootste banenstijging. In deze twee bedrijfstakken kwamen er in 2017 respectievelijk 30 en 25 duizend banen bij. In de bouwnijverheid kwamen er vorig jaar 15 duizend banen bij, nadat de werkgelegenheid daar vanaf 2009 voortdurend kromp. Van 2008 op 2016 verminderde het aantal banen in de bouw met ruim 100 duizend (-17 procent). Deze daling betrof voor het overgrote deel werknemers, maar ook het aantal zelfstandigen in de bouw nam toen af.

De enige bedrijfstak waar het aantal banen nu nog echt afneemt, is die van de financiële instellingen. In 2017 verminderde hier het aantal banen met 7 duizend. De laatste tien jaar daalde de werkgelegenheid in deze bedrijfstak in het totaal met 61 duizend banen (-21 procent).

Een op de tien werknemersbanen in de uitzendbranche

Sinds eind 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 2017 waren er gemiddeld 801 duizend werknemersbanen bij uitzendbureaus. Daarmee is één op de tien werknemersbanen een baan bij een uitzendbureau. Twee derde van alle uitzendbanen is een deeltijdbaan en 61 procent is voor mannen. Dat mannen vaker uitzendkracht zijn, komt voor een deel doordat er meer uitzendwerk wordt verricht in bedrijfstakken waar veel mannen werken, zoals in de industrie en de bouwnijverheid (zie ook StatLine: [Werkgelegenheid bij uitzendbureaus \(jaarcijfers\)](#) en [Werkgelegenheid bij uitzendbureaus \(kwartaalcijfers\)](#)).

In de 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, vervoer en opslag, de bouwnijverheid en de zakelijke dienstverlening (zie ook StatLine: [Waar werken uitzendkrachten](#)). Verder houdt het CBS ook de ontwikkeling in het aantal uitzenduren bij (zie ook StatLine: [Uitzenduren](#)).

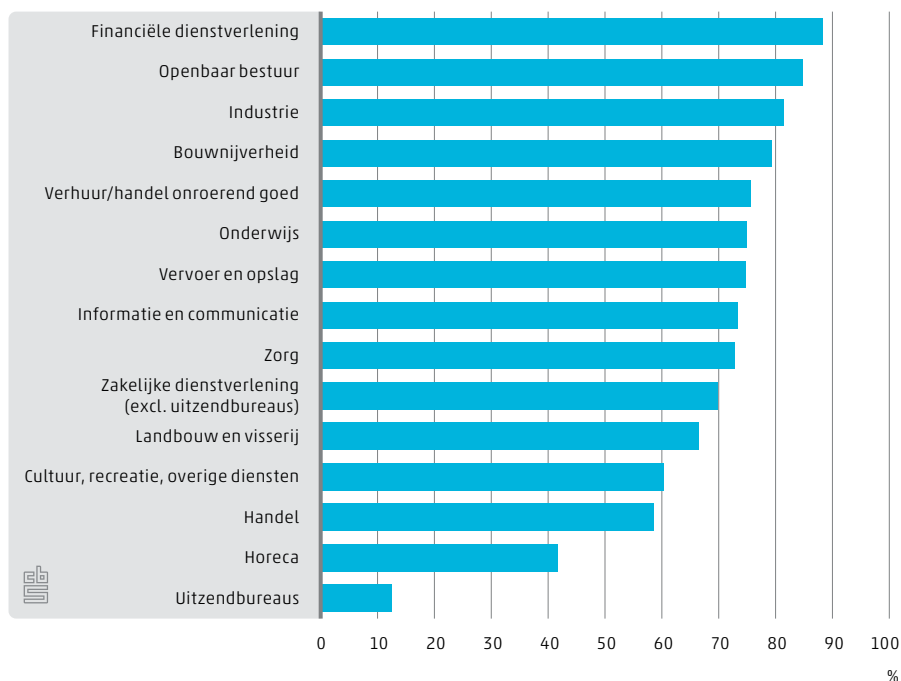
Vast contract voor twee op de drie werknemersbanen

In 2017 gold voor twee op de drie werknemersbanen een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Bij de overige banen was bepaald dat de overeenkomst na het verstrijken van de overeengekomen periode van rechtswege eindigt, dat wil zeggen zonder opzegging of andere handeling. De afgelopen tien jaar is het aandeel vaste contracten gedaald van 75 procent naar 65 procent van de werknemersbanen. In deze cijfers zijn de directeurs-grotoaandeelhouders meegeteld bij de banen met een vast contract.

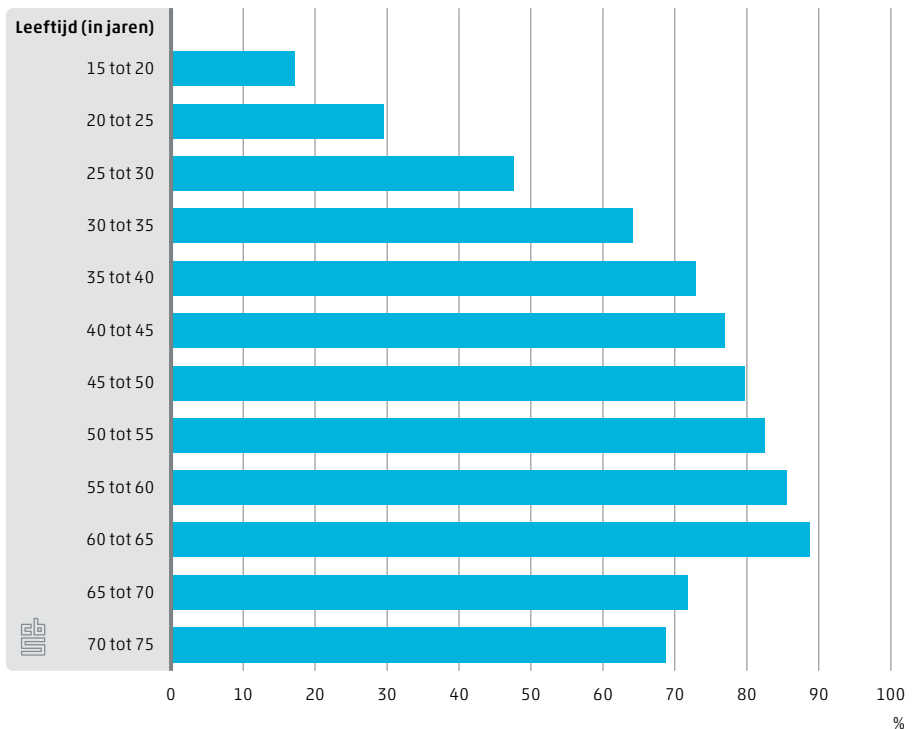
Bij de bedrijfstakken financiële instellingen en het openbaar bestuur is het aandeel vaste contracten het hoogst, terwijl bij uitzendbedrijven en de horeca minder dan de helft van de werknemersbanen een vast contract heeft.

Het uurloon van de werknemers met een vast contract is gemiddeld 60 procent hoger dan dat van de overige werknemers. Voor een deel komt dit doordat het aandeel vaste contracten laag is bij jongeren. Van de werknemers jonger dan 30 jaar heeft minder dan de helft een vast contract, terwijl dat bij de werknemers van 60 tot 65 jaar bijna 90 procent is.

Aandeel werknemersbanen met een vast contract per bedrijfstak, 2017



Aandeel werknemersbanen met een vast contract per leeftijdsgroep, 2017

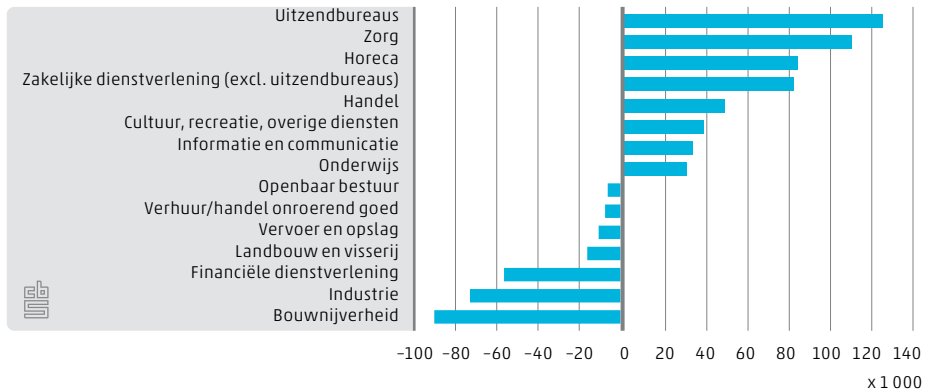


StatLine: [Banen van werknemers naar contractsoort](#) en [Banen van werknemers naar contractsoort \(2006–2009\)](#).

In de periode 2008–2017 is het totaal aantal banen van werknemers en zelfstandigen per saldo met bijna 300 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 236 duizend. Hierdoor waren er in 2017 bij uitzendbureaus ruim 800 duizend werknemersbanen.

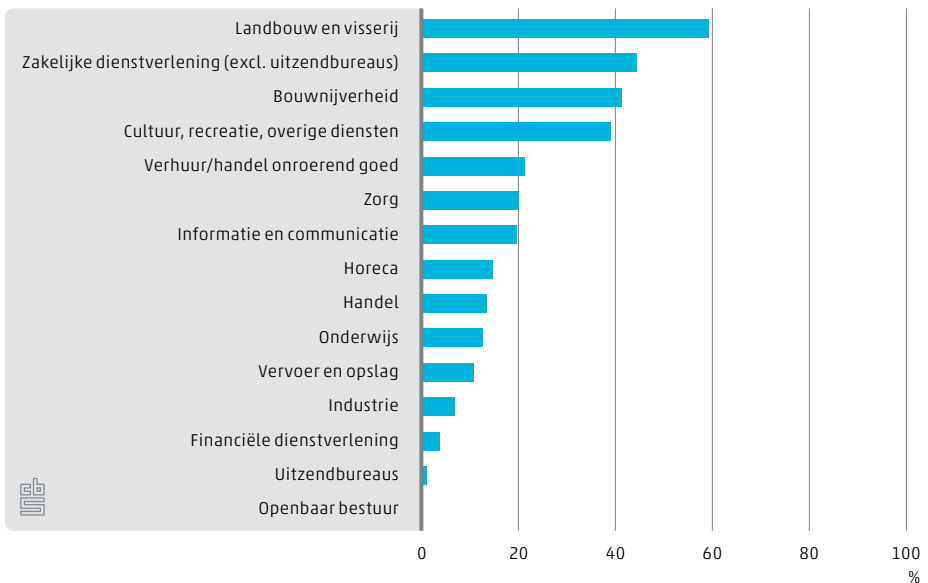
Ook in de zorg is de werkgelegenheid fors gegroeid. In de vijf jaren van 2008 tot 2012 was de zorg steeds de bedrijfstak met de grootste banengroei en gold daarmee als de banenmotor van de Nederlandse arbeidsmarkt. In die jaren kwamen er 154 duizend banen bij in de zorg, in de vier jaren daarna gingen er 68 duizend verloren. In 2017 nam het aantal banen in de zorg weer toe. De zorg is nog steeds de grootste bedrijfstak in Nederland: bijna één op de zes banen in Nederland is er een in de zorg.

2.10 Verandering in het aantal banen van werkzame personen tussen 2008 en 2017



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

2.11 Aandeel zelfstandigen per bedrijfstak, 2017



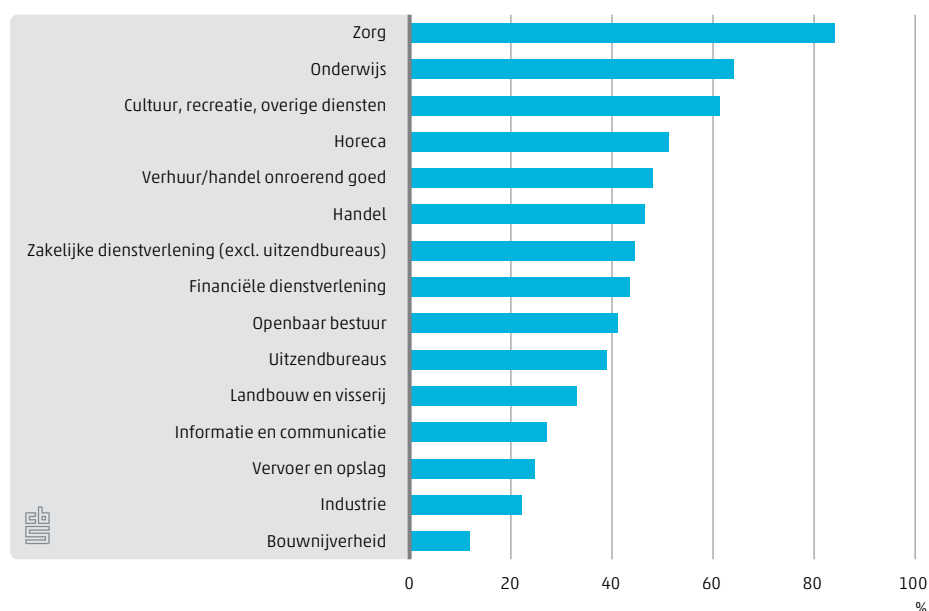
■ Aantal banen van zelfstandigen als percentage van het totaal aantal banen per bedrijfstak

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

Het aantal werknemersbanen die mannen vervullen steeg in 2017 met 108 duizend, terwijl het aantal banen van vrouwen met 98 duizend toenam. Sinds 2008 verloren mannen in totaal 105 duizend werknemersbanen, terwijl vrouwen er 208 duizend bij kregen. Hierdoor steeg het aandeel van vrouwen in het totaal aantal werknemersbanen tot ruim 47 procent. Deze ontwikkeling

hangt voor een deel samen met de banengroei per bedrijfstak: vrouwen zijn sterk vertegenwoordigd in de zorg, waar het aantal banen jarenlang toenam. Ruim vijf op de zes werknemersbanen in deze bedrijfstak zijn in handen van vrouwen. In 2017 steeg het aantal werknemersbanen in de zorg met 24 duizend, waarvan per saldo 90 procent voor vrouwen. Ook in het openbaar bestuur en het onderwijs kwamen er meer werknemersbanen bij voor vrouwen dan voor mannen. Voor zowel mannen als vrouwen geldt dat het grootste aantal werknemersbanen dat er in 2017 bij kwam, voor rekening kwam van de uitzendbureaus: 46 duizend mannen en 30 duizend vrouwen.

2.12 Aandeel vrouwen in het totaal aantal banen van werknemers per bedrijfstak, 2017



StatLine: [Banen van werknemers](#).

Regionale werkgelegenheidsstructuur

De werkgelegenheidsstructuur verschilt per provincie. Zo is het aandeel van de industrie in de totale werkgelegenheid het grootst in Limburg en Noord-Brabant en het kleinst in Utrecht en Noord-Holland. In Utrecht is het aandeel van de bedrijfstak informatie en communicatie relatief groot (6,4 procent), terwijl deze bedrijfstak in Zeeland slechts 1,1 procent van de werkgelegenheid omvat. In Groningen houdt bijna 20 procent van de werkgelegenheid verband met de gezondheids- en welzijnszorg, terwijl deze bedrijfstak in Noord-Holland maar

12 procent van de werkgelegenheid uitmaakt. In Noord-Holland is de financiële dienstverlening en de zakelijke dienstverlening relatief sterk vertegenwoordigd. De bedrijfstak verhuur en handel onroerend goed is het meest gelijkmatig over het land verdeeld.

Regionale werkgelegenheid¹⁾

	Ondervertegenwoordigd in:	Oververtegenwoordigd in:
Landbouw en visserij	Utrecht (0,9%)	Zeeland (4,7%)
Industrie	Utrecht (6,5%)	Limburg (14,4%)
Bouwnijverheid	Noord-Holland (4,9%)	Overijssel (7,3%)
Handel	Groningen (10,7%)	Flevoland (19,8%)
Vervoer en opslag	Groningen (2,9%)	Zuid-Holland (5,7%)
Horeca	Groningen (2,5%)	Zeeland (5,9%)
Informatie en communicatie	Zeeland (1,1%)	Utrecht (6,4%)
Financiële dienstverlening	Flevoland (1,1%)	Noord-Holland (5,1%)
Verhuur/handel onroerend goed	Drenthe (0,7%)	Noord-Holland (1,1%)
Zakelijke dienstverlening	Zeeland (13,9%)	Noord-Holland (21,2%)
Openbaar bestuur	Noord-Brabant (5,1%)	Zuid-Holland (8,2%)
Onderwijs	Drenthe (4,5%)	Groningen (8,2%)
Zorg	Noord-Holland (12,1%)	Groningen (19,7%)
Cultuur, recreatie, overige diensten	Overijssel (3,7%)	Utrecht (5,4%)

¹⁾ Aandeel van de bedrijfstak in het totale arbeidsvolume (vte's) van de desbetreffende provincie in 2015.

StatLine: [Arbeidsvolume per provincie](#).

Deeltijdwerk in ruim de helft van alle werknemersbanen

De afgelopen jaren is het aantal deeltijdbanen in Nederland sterk gestegen. Sinds 2007 zijn er meer deeltijdbanen dan voltijdbanen voor werknemers. Van de 7,9 miljoen banen van werknemers werd 54 procent in deeltijd vervuld in 2016. 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 cultuur, recreatie en overige diensten geldt ook voor mannen dat zij voor het merendeel in deeltijd werken (zie ook StatLine: [Banen van werknemers](#)).

Mensen met meerdere banen

Er zijn meer banen in Nederland dan werkzame personen. In 2017 waren er gemiddeld 10 211 duizend banen voor 9 099 duizend personen. Per honderd werkzame personen zijn dat 112 banen (zie ook StatLine: [Werkgelegenheid](#)).

Bijna 600 duizend mensen hadden in 2016 een tweede baan naast hun hoofdbaan. Dat is 7 procent van de werkzame beroepsbevolking. Vrouwen en jongeren hebben naar verhouding vaker een tweede baan. Wie in beide banen werknemer is, heeft vaker een tweede baan om rond te kunnen komen. Wie zowel werknemer als zelfstandige is, combineert banen vooral omwille van persoonlijke ontwikkeling of afwisseling.

Het aantal mensen met twee banen bleef de afgelopen jaren vrij constant. Verder terugkijkend zijn de verschillen groter. Zo hadden in 2006 nog minder dan 500 duizend personen twee banen, van wie bijna 60 procent in beide gevallen als werknemer. De groep werknemers-zelfstandigen was met ruim 40 procent wat kleiner. Toch is deze laatste groep in tien jaar naar verhouding harder gegroeid. Bij de groep werknemers-zelfstandigen gaat het hoofdzakelijk om personen die loondienst combineren met werken als zzp'er (91 procent).

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

Nog nooit zoveel mensen aan het werk

In 2017 waren er 198 duizend mensen meer aan het werk dan een jaar eerder. Dat is een stijging van 2,2 procent. Voor het eerst waren er meer mensen aan het werk dan in 2008, toen het gemiddeld aantal werkzame personen eerder de hoogste stand bereikte. Het gemiddeld aantal werkzame personen kwam bovendien nu voor het eerst uit boven de 9 miljoen. In 1999 werd de grens van 8 miljoen werkzame personen overschreden. Het aantal werknemers steeg in 2017 met 190 duizend, het aantal zelfstandigen met 8 duizend. Deze ontwikkelingen komen in grote lijnen overeen met die van het aantal banen.

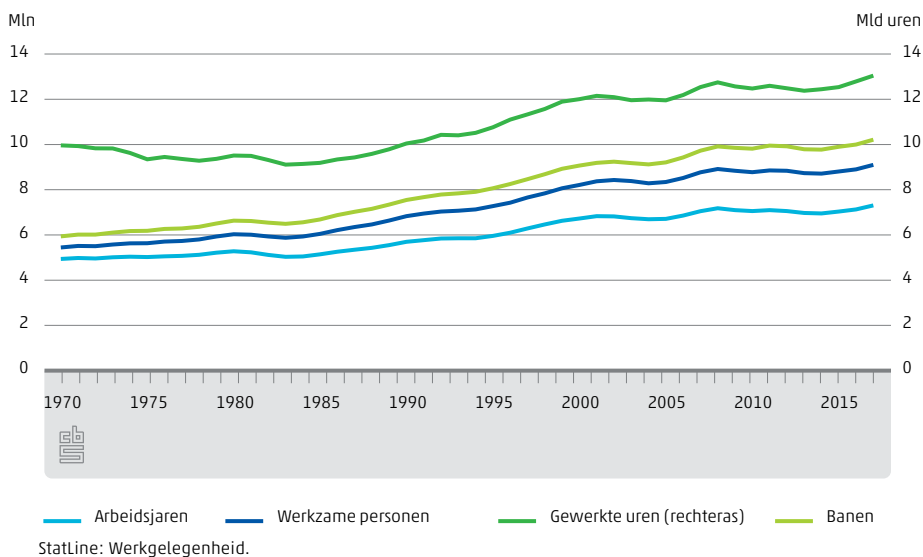
Tot de werkzame personen wordt iedereen gerekend die betaald werk doet bij een bedrijf, instelling of particulier huishouden in Nederland, ongeacht het aantal uren dat daarmee gemoeid is. Overigens is het aantal mensen dat in de loop van het jaar gewerkt heeft veel groter dan het aantal mensen dat gemiddeld in het jaar gewerkt heeft. Iemand die maar een half jaar gewerkt heeft, telt voor het gemiddelde namelijk als een halve werkzame persoon. Veel mensen werken maar een deel van het jaar. Denk bijvoorbeeld aan schoolverlaters of mensen die met pensioen gaan. Ook mensen die ontslagen worden of van wie het contract niet verlengd wordt, moeten op zoek naar ander werk, wat vaak enige tijd kost.

De 9,1 miljoen werkzame personen die Nederland in 2017 telde, bezetten gemiddeld 10,2 miljoen banen. Zowel voltijdbanen als deeltijdbanen tellen mee. Gemiddeld heeft een baan een arbeidsduur die gelijk is aan 72 procent van een voltijdbaan. Anders gezegd: de gemiddelde baan is een baan van 0,72 vte. Hierdoor komt het arbeidsvolume uit op 7,3 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 ruim 13 miljard uur gewerkt. Dat is gemiddeld 1 277 uur per baan. Doordat een aanzienlijke groep mensen in twee of meer banen werkzaam is, wordt gemiddeld 1 433 uur per jaar gewerkt. In 2016 werkten mannen met betaald werk gemiddeld 1 665 uur per jaar, vrouwen bijna 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](#)).

In 2016 kon al geconcludeerd worden dat de werkgelegenheid de economische crisis te boven was gekomen, omdat het aantal banen en het aantal gewerkte uren die van 2008 had gepasseerd. Nu geldt dat ook voor het aantal werkzame personen en het arbeidsvolume, zodat voor alle vier deze maatstaven geldt dat de werkgelegenheid in 2017 groter is dan ooit. Weliswaar groeide de bevolking in Nederland in deze periode met 4 procent, maar dat gold in veel mindere mate voor

de bevolking van 20 tot 65 jaar, die het leeuwendeel van de werkzame personen vormt. In 2017 lag het aantal 20- tot 65-jarigen 55 duizend boven dat in 2008, een toename met een half procent.

2.13 Werkgelegenheid sinds 1970



In vergelijking met 1970 is het aantal banen met 72 procent toegenomen en zijn er 67 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 31 procent. Terwijl werkenden in 1970 nog gemiddeld 1 829 uur per jaar werkten, is dat tegenwoordig 22 procent minder.

Wat zijn gewerkte uren?

In 2017 werd gemiddeld 1 272 uur per jaar gewerkt in een werknemersbaan. Maar daarvoor krijgt de werknemer 1 511 uur betaald. Hoe zit dat?

De contractuele arbeidsduur voor een voltijdbaant van werknemers bedroeg in 2017 gemiddeld 39 uur per week. Bij deeltijdbaant was dat gemiddeld de helft. Op deze arbeidsduur is de eventuele arbeidsduurverkortung al in mindering is gebracht, ook als het gaat om adv-dagen. Adv-uren zijn immers niet-betalde uren. Hieruit volgt dat de arbeidsduur van werknemers op jaarbasis gemiddeld

1 491 uur bedraagt, voor voltijd- en deeltijders tezamen. Daarbovenop wordt gemiddeld 20 uur per baan betaald overgewerkt. De betaalde arbeidsduur bedraagt daardoor 1 511 uur per jaar.

Maar werknemers hebben ook recht op doorbetaalde vakantie en feestdagen. Dat zijn gemiddeld 181 uren per jaar. Daarnaast zijn werknemers op diverse andere redenen afwezig, maar krijgen wel doorbetaald: bij elkaar gaat dat om 73 uur per jaar, waarvan ziekte het grootste deel uitmaakt.

Anderzijds zijn er ook werknemers die onbetaald overwerken, gemiddeld 15 uur per jaar.

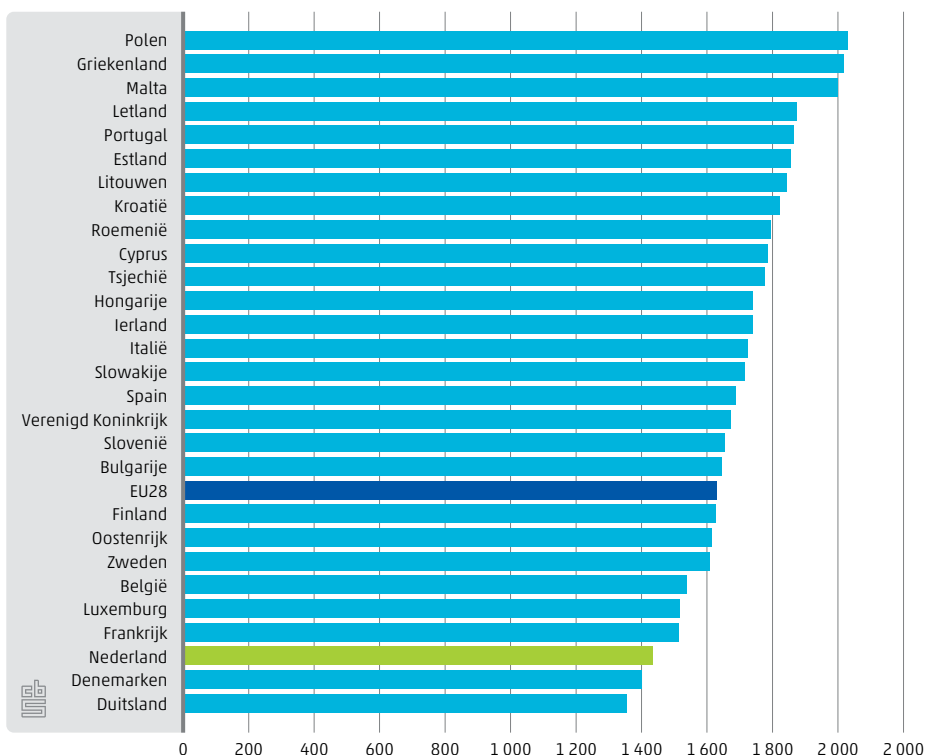
Verminderen we de betaalde arbeidsduur met de doorbetaalde niet-gewerkte uren, en tellen we daar de onbetaalde overwerkuren weer bij op, dan resulteert het gemiddeld aantal gewerkte uren per werknemersbaan: 1 272 uur per jaar, oftewel ruim 24 uur per week. Doordat een substantiële groep meer dan één baan heeft, werken werknemers gemiddeld 26 uur per week. Niet bekend is welk deel hiervan productieve arbeidstijd is (denk aan doorbetaalde koffiepauzes, privégesprekken tijdens werktijd e.d.).

Jaarlijkse arbeidsduur van werknemers per baan, 2017

		Mannen	Vrouwen	Totaal	W.v. voltijd
	Uren				
Betaalde arbeidsuren		1 730	1 268	1 511	2 051
Contracturen	+	1 698	1 262	1 491	2 019
Overwerk (betaald)	+	32	6	20	32
Vakantie-uren	-	164	127	147	193
Feestdagen (in uren)	-	39	29	35	47
Ziekteverzuim	-	61	49	55	75
Kort verzuim (doktersbezoek e.d.)	-	10	7	9	12
Moederschap	-	0	14	7	6
Vaderschap/geboorte kind	-	1	0	0	0
Betaald ouderschapsverlof	-	0	0	0	0
Weerverlet	-	2	0	1	2
Shorttime / werktijdverkorting	-	0	0	0	0
Stakingsuren	-	0	0	0	0
Opname levensloop	-	1	0	1	1
Overwerk (onbetaald)	+	23	5	15	24
Gewerkte uren	=	1 476	1 046	1 272	1 738

StatLine: [Arbeidsduur van werknemers](#).

2.14 Jaarlijks aantal gewerkte uren per werkende in de Europese Unie, 2017



Eurostat: Gewerkte uren en werkzame personen, EU.

Voor wie werkt Nederland en welke landen werken voor ons?

In Nederland hadden in 2017 gemiddeld 9 miljoen mensen betaald werk. Wereldwijd waren dat er circa 3,25 miljard. Doordat de economieën van landen met elkaar verbonden zijn, wordt een substantieel deel van de producten die in Nederland geconsumeerd worden in andere landen geproduceerd. Andersom geldt ook dat een groot deel van de Nederlandse productie uiteindelijk in andere landen terecht komt.

In 2014 werd er in het totaal 12,5 miljard uur gewerkt in Nederland. Hiervan had ongeveer 9 miljard uur betrekking op binnenlandse consumptie en investeringen, terwijl er 3,5 miljard uur werd gewerkt, direct of indirect, ten behoeve van het buitenland (28 procent). Hiervan was ongeveer 0,5 miljard uur ten behoeve van de consumptie en investeringen in Duitsland. Het Verenigd Koninkrijk en de Verenigde Staten volgen op de tweede en derde plek en China staat op de zesde plaats.

In het buitenland wordt echter aanzienlijk meer gewerkt voor Nederland, dan dat Nederland voor het buitenland werkt. Nederlandse consumptie en investeringen zorgen voor ongeveer 12,3 miljard gewerkte uren in het buitenland. Deze uren worden vooral gewerkt in ontwikkelingslanden met lagere loonkosten. China is het land waarin de meeste uren worden gewerkt voor de Nederlandse consumptie. Ook in overige Aziatische landen en Afrika wordt veel gewerkt ten behoeve van Nederland. Duitsland is het westerse land met de hoogste werkgelegenheid door Nederland, namelijk 0,5 miljard uur. Dat is dus evenveel als de werkgelegenheid die Nederland heeft dankzij consumptie in Duitsland.

Bron: [Internationaliseringsmonitor 2017-IV, p. 26–32.](#)

Werkstakingen

In 2017 staakten werknemers 32 keer. Daarmee waren 306 duizend arbeidsdagen gemoeid, dit is de afgelopen twintig jaar niet zo hoog geweest. Het gemiddeld aantal stakingsdagen bedroeg in Nederland de afgelopen twintig jaar ongeveer 70 duizend arbeidsdagen per jaar.

Er waren bijna 150 duizend werknemers betrokken bij een staking, vier keer zoveel als gemiddeld in de laatste twintig jaar. Bovendien waren er sinds de start van de waarneming in 1901 niet zoveel werknemers betrokken bij stakingen als in 2017. Personeel in de industrie en de bedrijfstak vervoer en opslag staakten in 2017 het vaakst, namelijk 13 en 12 keer. De meeste arbeidsdagen gingen vorig jaar verloren in het onderwijs.

StatLine: [Werkstakingen.](#)

3.

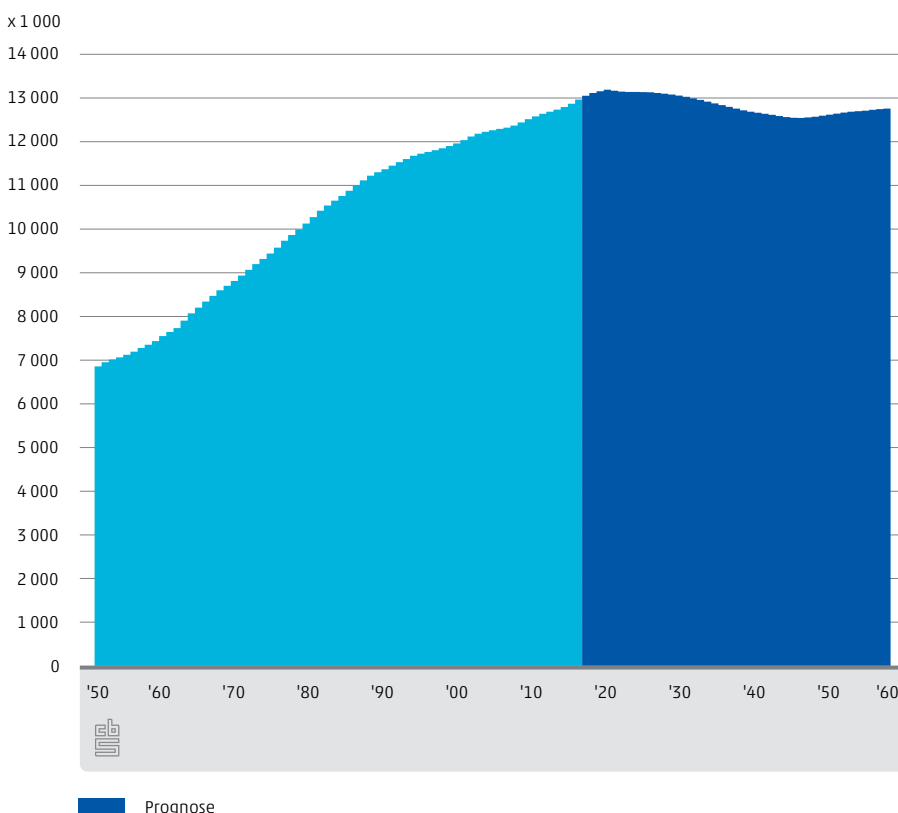
Het aanbod

van arbeid

Om te bepalen hoe groot het aanbod van arbeidskrachten is, wordt allereerst gekeken naar de Nederlandse bevolking van 15 tot 75 jaar. Tussen 1 januari 2016 en 1 januari 2017 groeide deze groep met 93 duizend personen tot bijna 13 miljoen. Deze toename is het saldo van omvangrijke stromen. Enerzijds komen er mensen bij zodra ze 15 jaar worden, of omdat ze naar Nederland immigreren. Anderzijds stromen mensen uit omdat ze 75 jaar worden. Ook sterfte en emigratie zorgen voor een krimp. De totale afname in 2017 was minder groot dan de aanwas van 15-jarigen en immigranten. De bevolking groeide ongeveer even hard als gevolg van leeftijdssamenstelling als door het verschil in immigratie versus emigratie.

De groei van de bevolking van 15 tot 75 jaar was in 2017 de grootste in de afgelopen 28 jaar. De bevolking in deze leeftijdsgroep gaat naar verwachting de komende vier jaar minder snel groeien en daarna krimpen. Dit komt vooral doordat mensen uit de naoorlogse geboortegolf de 75-jarige leeftijd bereiken. Ook het migratiesaldo zal naar verwachting kleiner worden.

3.1 Bevolking van 15 tot 75 jaar



StatLine: [Bevolking 1950-2017](#) en [Bevolkingsprognose tot 2060](#).

Cijfers over het aantal mensen op de arbeidsmarkt worden met de Enquête beroepsbevolking (EBB) samengesteld. Deze enquête wordt uitgevoerd onder alle personen van 15 tot 75 jaar die in een particulier huishouden wonen. Door een bovengrens aan te houden van 75 jaar wordt rekening gehouden met een verschuiving van de leeftijd waarop mensen zich terugtrekken van de arbeidsmarkt, mede omdat mensen op een latere leeftijd met pensioen gaan. In 2017 waren er volgens de EBB gemiddeld bijna 12,9 miljoen mensen van 15 tot 75 jaar. Doordat de bevolking die woont in inrichtingen, instellingen en tehuizen (de institutionele bevolking) buiten beschouwing wordt gelaten, is dit cijfer lager dan de uitkomsten van de Bevolkingsstatistiek over deze leeftijdsgroep zoals deze in de vorige alinea zijn beschreven.

Aantal mensen op de arbeidsmarkt neemt toe

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). Als aandeel van de bevolking wordt dit de bruto-arbeidsparticipatie genoemd.

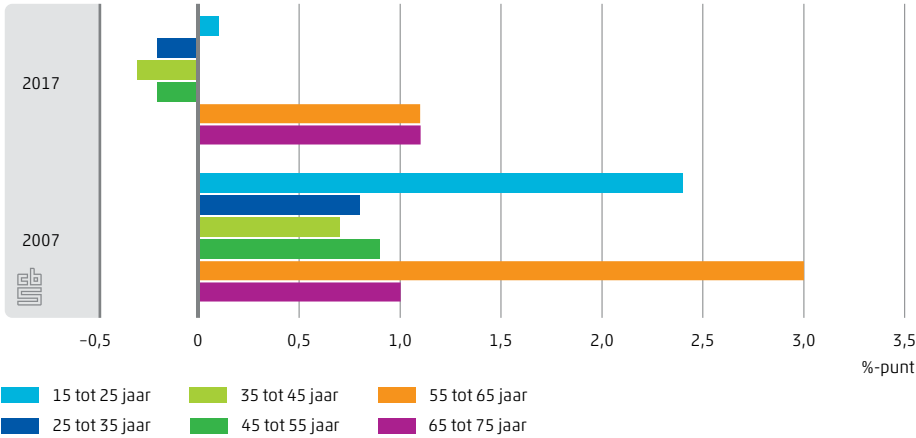
In 2017 bedroeg de bruto-arbeidsparticipatie 70,1 procent van de bevolking van 15 tot 75 jaar. Dat is iets meer dan in 2016, toen was het nog 70,0 procent. Vooral bij 55-plussers was de toename relatief sterk. Hun arbeidsdeelname nam in 2017 met meer dan 1 procentpunt toe. Bij de jongere leeftijdsgroepen nam de bruto-arbeidsparticipatie niet of nauwelijks toe.

Tien jaar geleden nam de arbeidsdeelname nog wel bij alle leeftijdsgroepen toe. Bij het totaal van 15- tot 75-jarigen was dat ruim 1 procentpunt. Bij 55- tot 65-jarigen was de toename het sterkst met 3 procentpunt. Toen was bij vrijwel alle leeftijden binnen deze groep de toename sterker dan in 2017. Ook is het verschil in arbeidsdeelname tussen de mensen die instroomden (55-jarigen) en uitstroomden (65-jarigen) in 2017 een stuk kleiner dan in 2007.

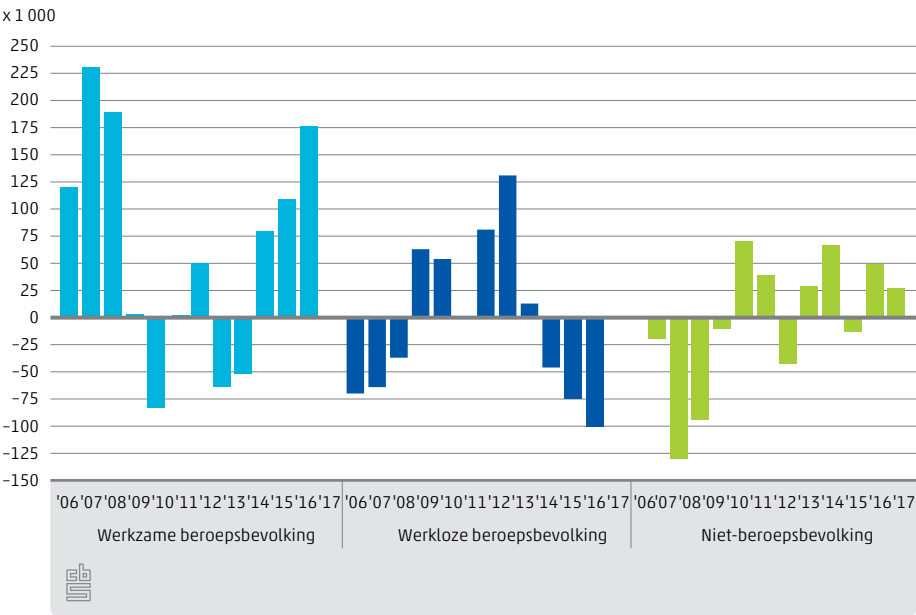
De beroepsbevolking groeide in 2017 met 75 duizend personen: het aantal werkenden nam toe met 176 duizend en het aantal werklozen nam af met 101 duizend. Dat dit resulteerde in een relatief kleine toename van de bruto-arbeidsparticipatie van 0,1 procentpunt, hangt samen met de relatief sterke groei van de bevolking met ruim 100 duizend personen. Tien jaar geleden, in 2007, was sprake van een recordgroei van de beroepsbevolking met 166 duizend; het aantal werkenden groeide sterker dan nu en het aantal werklozen daalde minder

snel. Ook groeide de totale bevolking toen nog minder sterk en kon de bruto-arbeidsparticipatie veel sterker toenemen.

3.2 Bruto-arbeidsparticipatie, mutatie t.o.v. een jaar eerder



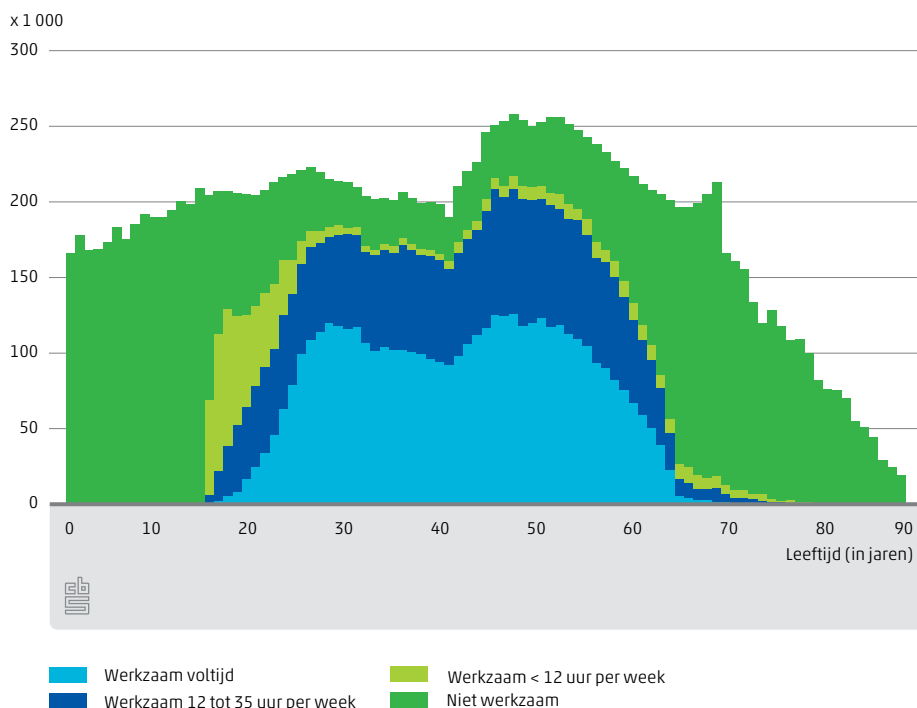
3.3 Beroepsbevolking, mutatie t.o.v. een jaar eerder



Bijna 8,6 miljoen werkenden

In 2017 groeide de werkzame beroepsbevolking met 176 duizend tot bijna 8,6 miljoen. Dat is het hoogste aantal werkenden ooit. De werkzame beroepsbevolking komt niet overeen met 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). Van de werkzame beroepsbevolking werkte in 2017 ruim de helft voltijds. Bij jongeren tot zo'n 25 jaar en 65-plussers is het aandeel voltijders relatief klein. Onder mannen is het aandeel voltijders veel groter (74 procent) dan onder vrouwen (26 procent).

3.4 Het werkzame deel van de Nederlandse bevolking, 2017

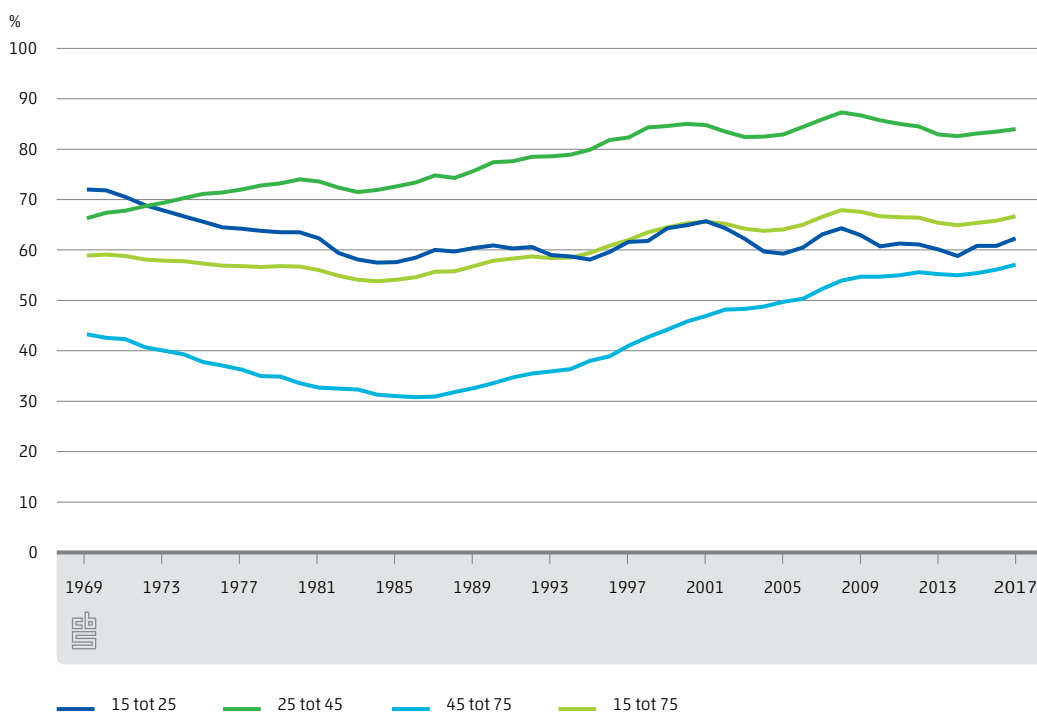


Statline: [Arbeidsdeelname, jongeren en Arbeidsdeelname; ouderen.](#)

Naast de bruto-arbeidsparticipatie, die aangeeft welk deel van de bevolking van 15 tot 75 jaar werkzaam is of werkloos, wordt de netto-arbeidsparticipatie gemeten. Dit percentage geeft aan welk deel betaald werk heeft. In 2017 was

dat 66,7 procent. De stijging van de arbeidsdeelname was in de afgelopen drie jaar telkens weer wat sterker. Toch is de stijging nog niet zo sterk als bijvoorbeeld eind jaren negentig of net voor het begin van de economische crisis in 2008. De arbeidsdeelname is ook nog steeds minder hoog dan voor de economische crisis: in 2008 bereikte deze namelijk met 67,9 procent het hoogste punt. De arbeidsdeelname is nu onder andere lager doordat er in deze periode meer dan een half miljoen personen van 65 tot 75 jaar zijn bijgekomen, waarbij geldt dat hun arbeidsdeelname veel lager is dan gemiddeld. Toch is ook de arbeidsdeelname bij mensen jonger dan 45 jaar nog steeds lager dan in 2008. Bij 25- tot 45-jarigen is het verschil het grootst. In 2017 was hun netto-arbeidsparticipatie 84,0 procent. In 2008 piekte de arbeidsdeelname van deze groep op 87,3 procent. De arbeidsdeelname van 45- tot 75-jarigen is wel al hoger dan voor het begin van de crisis.

3.5 Netto-arbeidsparticipatie naar leeftijd, 1969-2017



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

Cijfers over de arbeidsparticipatie per geboortecohort geven vanuit een ander oogpunt een beeld van de ontwikkelingen in arbeidsparticipatie. De arbeidsparticipatie van jongere generaties is tegenwoordig bij vrijwel elke leeftijd hoger dan vroeger. Dat geldt met name voor vrouwen (zie ook StatLine: [Netto-arbeidsparticipatie per geboortegeneratie](#)).

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

Sinds 2013 wordt de AOW-leeftijd stapsgewijs verhoogd, waardoor mensen in 2021 vanaf 67 jaar AOW krijgen. Van de mannen op 67-jarige leeftijd werkte in 2017 nog ruim 18 procent. Bij vrouwen is dat bijna 7 procent.

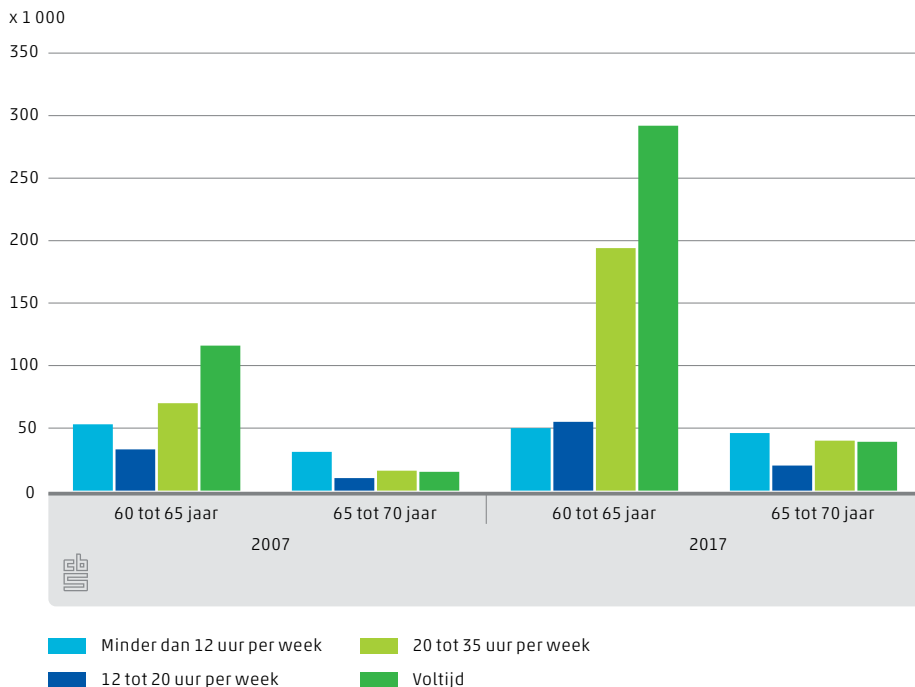
Steeds meer ouderen aan het werk

De laatste tien jaar is het aantal werkende zestigers gestegen van 343 duizend naar 736 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 1,7 miljoen naar 2,1 miljoen mensen. Terwijl tien jaar geleden 21 procent van de zestigers betaald werk had, is dat nu 36 procent. Bijna 56 procent van de 60- tot 65-jarigen werkt, terwijl dat tien jaar eerder 29 procent was. Van de 65- tot 70-jarigen heeft inmiddels 15 procent betaald werk, waarvan ruim een kwart voltijds.

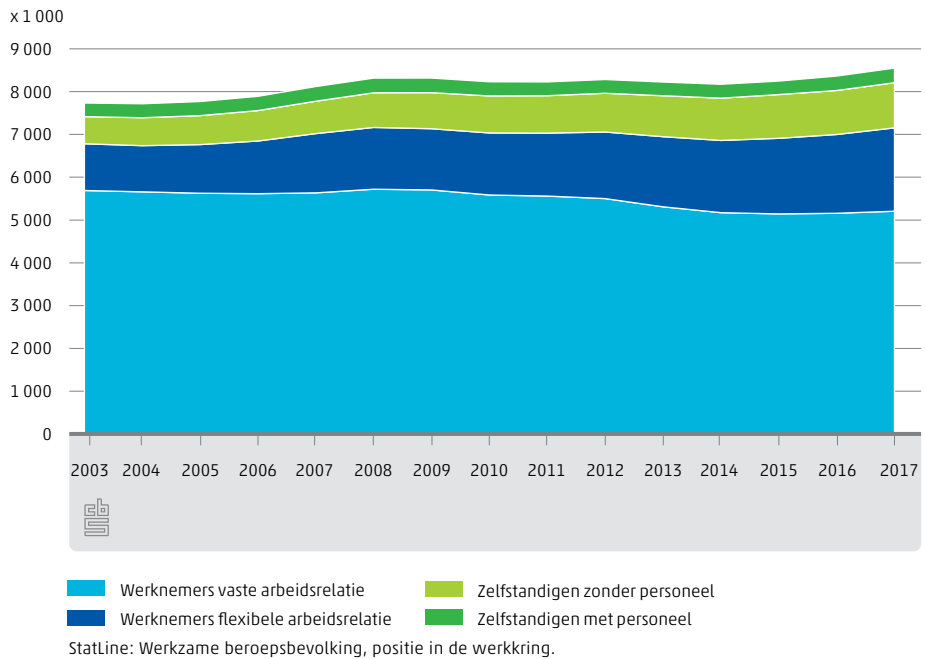
De afgelopen tien jaar is de gemiddelde leeftijd waarop werknemers met pensioen gaan opgelopen van 61 jaar naar 64 jaar en 5 maanden in 2016 (gegevens op basis van voornaamste inkomensbron; zie ook StatLine: [Van arbeid naar pensioen](#)).

Zestigers met betaald werk

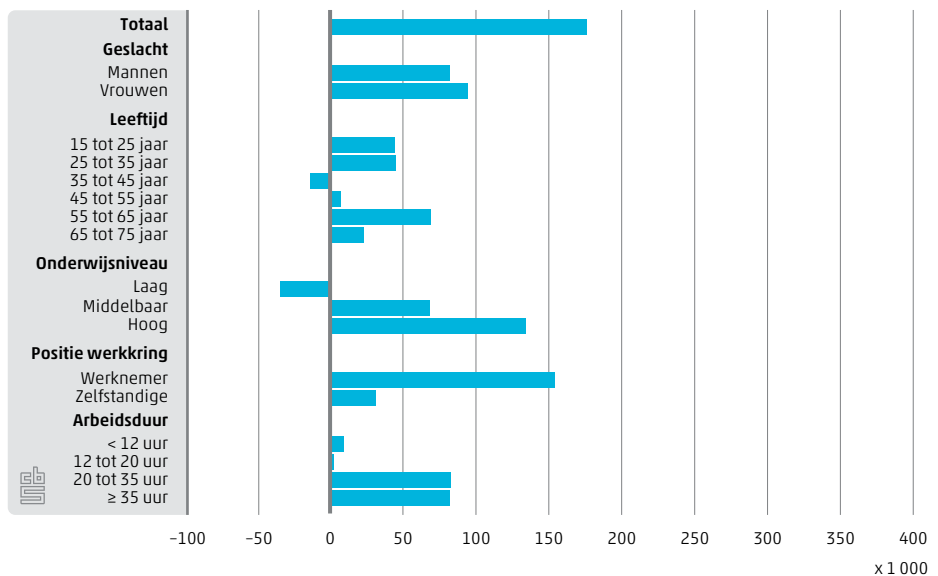


Van alle werkenden waren er 7,2 miljoen werknemer. Het aantal werknemers met een vaste arbeidsrelatie nam net als in 2016 weer toe (+48 duizend). Zij hebben een contract voor onbepaalde tijd en werken een vast aantal uren per week. In de jaren daarvoor daalde dit aantal juist relatief sterk. Het aantal werknemers met een flexibele arbeidsrelatie – een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd óf een flexibel aantal uren per week – groeide vorig jaar harder, met 107 duizend. Daardoor daalde ook in 2017 het percentage werknemers met een vaste aanstelling. Het kwam uit op 73 procent van de werknemers. Het aantal zelfstandigen steeg ook (+31 duizend), vooral door een toename bij zelfstandigen zonder personeel (+27 duizend).

3.6 Werknemers naar arbeidsrelatie



3.7 Veranderingen in de samenstelling van de werkzame beroepsbevolking (15 tot 75 jaar), 2017 t.o.v. 2016

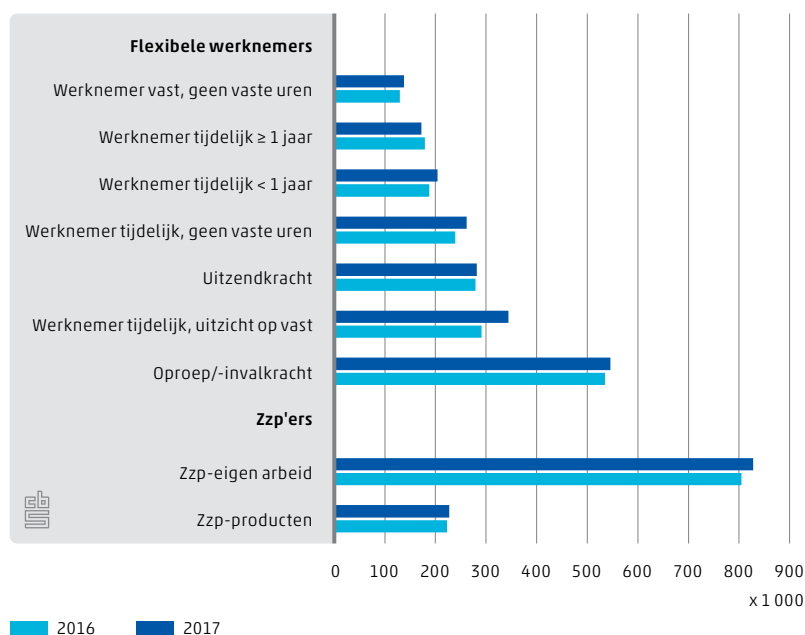


Groei bij bijna alle typen flexwerkers

De grootste groei binnen de groep flexibele werknemers in 2017 deed zich voor bij tijdelijke werknemers met uitzicht op een vast contract, van 291 duizend in 2016 naar 344 duizend in 2017.

Bij bijna alle typen flexibele werknemers is een toename te zien. Alleen het aantal tijdelijke contracten van een jaar of langer nam af (met 7 duizend). Het aantal zzp'ers die vooral eigen arbeid of diensten aanbieden nam sterker toe (+ 23 duizend) dan het aantal zzp'ers die vooral producten of grondstoffen verkopen (+ 4 duizend).

Ontwikkeling flexwerkers



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

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

Zelfstandigen zonder personeel

In 2017 nam, net als in de voorafgaande jaren, het aantal zelfstandigen zonder personeel toe. Dat jaar telde Nederland bijna 1,1 miljoen zelfstandigen zonder personeel, dat is bijna drie kwart van alle mensen die in hun voornaamste werkring als zelfstandige werkten.

Zelfstandigen zonder personeel zijn voor het merendeel mannen, namelijk ruim zes op de tien. Daarnaast zijn ze relatief vaak ouder dan de rest van werkzame beroepsbevolking: 59 procent is 45 tot 75 jaar, tegen 42 procent van de overige werkenden. Ook zijn hoogopgeleiden oververtegenwoordigd. Van de zelfstandigen zonder personeel is 41 procent hoger opgeleid, tegen 36 procent van de overige werkzame beroepsbevolking. Ze werken naar verhouding 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.

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

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

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

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 samenwoonrelatie. Bij 60 procent van de stellen zijn beide partners werkzaam, bij 23 procent is één van de partners werkzaam en bij 17 procent werken beiden niet. Bij 13 procent van alle stellen werken beiden voltijds, dat wil zeggen 35 uur per week of meer. De combinatie die het vaakst voorkomt, is een voltijds werkende man met een partner die in deeltijd werkt (38 procent van alle stellen, in totaal 1,5 miljoen paren).

StatLine: [Arbeidsdeelname paren](#).

Gemiddeld 10 jaar werkzaam bij huidige werkgever

De werkzame beroepsbevolking was in 2017 gemiddeld bijna 10 jaar werkzaam bij de huidige werkgever of in het eigen bedrijf. Ruim 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 ruim 19 jaar werkzaam bij hetzelfde bedrijf.

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

Thuiswerken

In de laatste vijf jaar is een groter deel van de werkende bevolking vanuit huis gaan werken. Het aantal nam toe met meer dan 300 duizend. De stijging was het grootst bij vrouwen.

In 2017 werkten ruim 3 miljoen Nederlanders gewoonlijk of incidenteel thuis. Dat is bijna 37 procent van alle werkenden. In 2013 was dat nog ruim 34 procent.

Mannen werken vaker thuis dan vrouwen, maar dit verschil is in de afgelopen jaren wel kleiner geworden. In 2017 werkte 38 procent van de mannen thuis en 35 procent van de vrouwen. In 2013 was dat respectievelijk 37 procent en bijna 32 procent.

Bij vrouwen zorgden vooral degenen die gewoonlijk thuiswerken voor de stijging. Dit is de groep die doorgaans in of vanuit de eigen woning werkt. Daartegenover staan de incidentele thuiswerkers, degenen die op een ander adres werken dan hun huisadres, maar ook weleens – al dan niet op een vaste dag – thuis. Deze groep is onder vrouwen ook licht gegroeid. Bij mannen nam het aandeel dat incidenteel thuiswerkt tussen 2013 en 2017 iets toe en bleef het aandeel dat gewoonlijk thuiswerkt vrijwel gelijk.

StatLine: [Thuiswerkers](#).

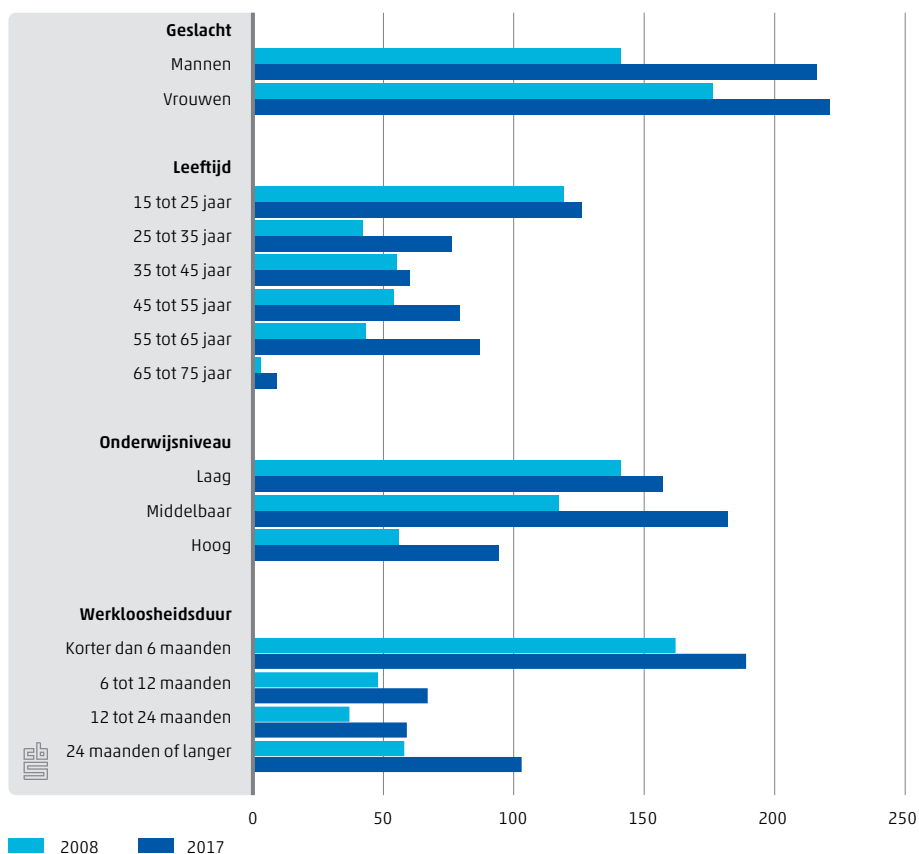
Werkloosheid nog steeds hoger dan voor start crisis

Na de crisis, die begon in 2008, bereikte de werkloosheid begin 2014 een hoogtepunt. Daarna zette een daling in, maar de werkloosheid was in 2017 met 438 duizend werklozen nog steeds hoger dan in 2008, toen het er nog gemiddeld 318 duizend waren. Het werkloosheidspercentage was 4,9 in 2017 tegenover 3,7 in 2008.

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 waren er in 2017 meer werklozen dan in 2008. Maar er is wel een groep die eruit springt als het gaat om de vergelijking tussen de twee jaren. Van de mannelijke beroepsbevolking van 25 tot 45 jaar was 3,4 procent in 2017 werkloos. Dat is meer dan drie keer zo hoog als in 2008, toen dat 1,1 procent was.

Als onderscheid wordt gemaakt naar de duur van de werkloosheid, blijkt dat in alle categorieën, zowel kort (tot een jaar) als langdurig, het aantal werklozen is toegenomen vergeleken met 2008. Wel is die toename het grootst in de groep werklozen die twee jaar of langer zonder werk zitten. In 2017 is deze groep wel voor het eerst weer een stuk kleiner geworden, van 137 duizend in 2016 naar 103 duizend in 2017.

3.8 Samenstelling werkloze beroepsbevolking in 2008 en 2017



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

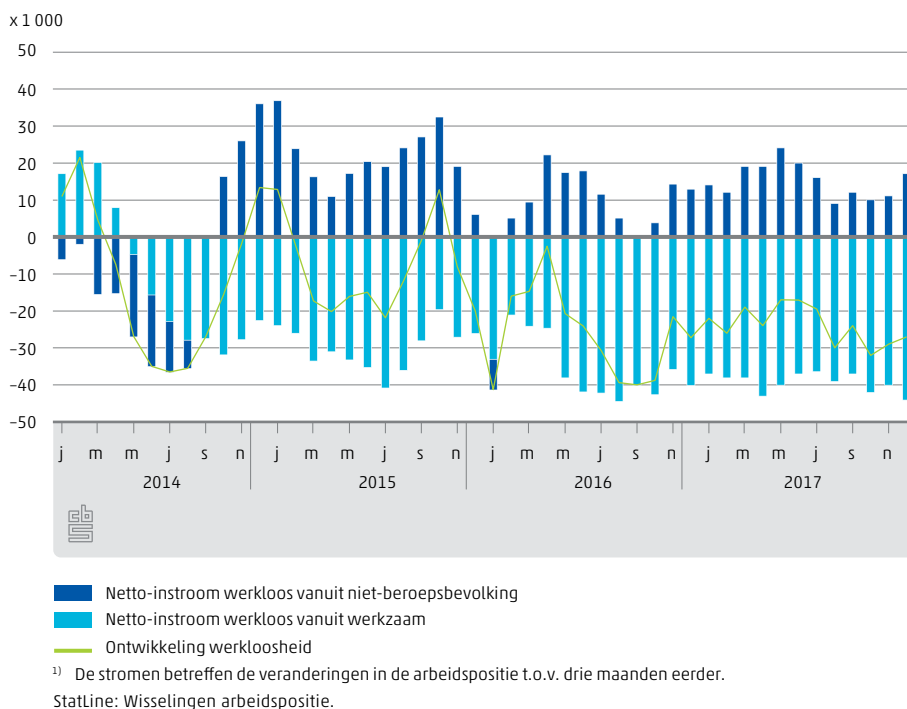
Arbeidsmarktdynamiek

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 2017 waren gemiddeld 438 duizend mensen werkloos. Een jaar eerder waren dat er 538 duizend. In die periode is het aantal werklozen met 101 duizend afgenomen. Deze ontwikkeling is een resultaat van alle onderliggende stromen tussen de werkzame en werkloze beroepsbevolking, en tussen de werkloze en niet-beroepsbevolking.

In 2017 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.

3.9 Arbeidsmarktdynamiek (15 tot 75 jaar), 2014-2017¹⁾



Meer mensen wisselen van beroep

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

In 2017 waren er 937 duizend mensen tussen 15 en 75 jaar met een ander beroep dan het jaar ervoor. In de meeste gevallen ging het om een overstap naar een

andere beroepsklasse, bijvoorbeeld van een pedagogisch beroep naar een zorgberoep.

Wisseling van beroep komt naar verhouding vaak voor onder jongeren van 15 tot 25 jaar. Van alle beroepswisselaars in 2017 waren er 304 duizend in die leeftijdsgroep. Deels gaat het om jongeren met een bijbaan die op school zitten. Denk aan kassamedewerkers (ingedeeld bij de commerciële beroepen), horecapersoneel (dienstverlenende beroepen) of vakkenvullers en dagblad-bezorgers (transport en logistieke beroepen). Iemand die vakkenvuller is en overstapt naar een baan als glazenophaler, verandert dus van beroepsklasse.

Van de 633 duizend beroepswisselaars van 25 tot 75 jaar ging twee derde aan de slag in een andere beroepsklasse. Het vaakst komt dit voor bij beroepswisselaars uit de dienstverlenende beroepen (negen op de tien), bij het openbaar bestuur en veiligheidsberoepen en bij agrarische beroepen. Het overige deel van de beroepswisselaars oefende wel een ander beroep uit, maar bleef werken binnen dezelfde beroepsklasse. Dit komt relatief vaak voor bij degenen die werken in beroepen die met zorg en welzijn te maken hebben, 54 procent in 2017. Het gaat dan bijvoorbeeld om verpleegkundigen die verdergaan als gespecialiseerd verpleegkundige.

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

Onbenut arbeidspotentieel

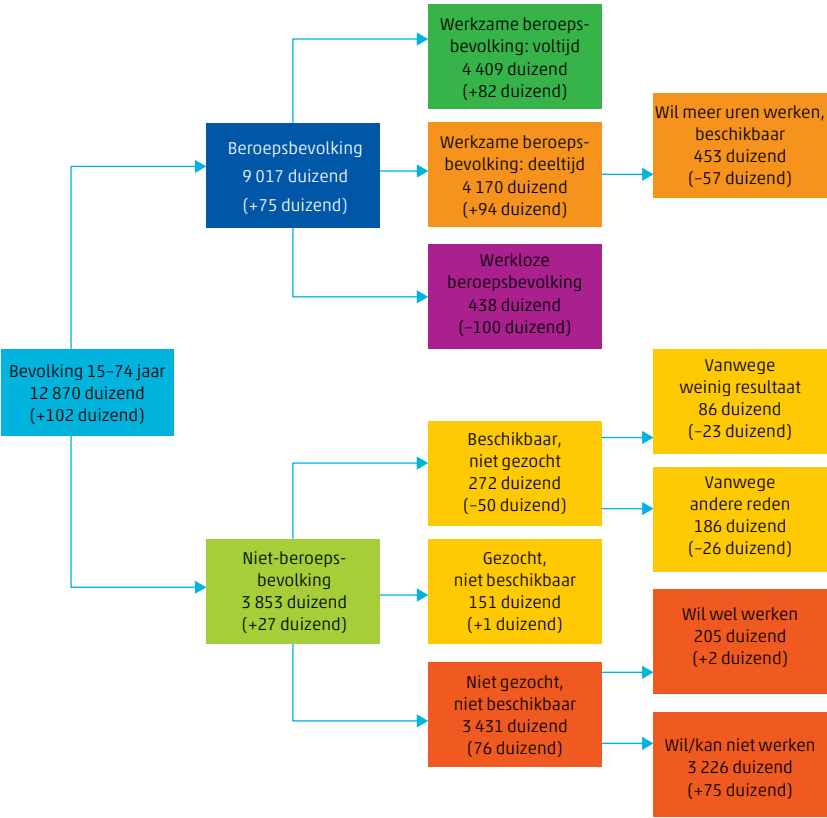
Met de werkloze beroepsbevolking wordt niet het totale onbenut arbeidspotentieel beschreven. Het werkloosheidscijfer wordt bepaald volgens van richtlijnen van de International Labour Organization (ILO). Tot het onbenut arbeidspotentieel worden ook nog andere groepen gerekend. De ontwikkeling van het totale onbenut arbeidspotentieel hangt wel sterk samen met de ontwikkeling van de werkloosheid volgens de ILO-definitie.

Naast de 438 duizend werklozen waren er in 2017 nog bijna 3,9 miljoen mensen van 15 tot 75 jaar zonder werk. Het grootste deel hiervan wil of kan niet werken (ruim 3,2 miljoen), bijvoorbeeld vanwege opleiding, zorg, ziekte of hoge leeftijd. Daarnaast zijn er 205 duizend mensen die wél willen werken, maar niet recent op zoek zijn geweest én niet direct beschikbaar zijn. Daarbij gaat het bijvoorbeeld om mensen die een opleiding of studie volgen. Verder zijn er mensen die óf recent hebben gezocht (151 duizend) óf direct beschikbaar zijn voor werk (272 duizend).

Ook deze twee laatste groepen worden niet tot de werklozen gerekend.
Die moeten namelijk aan beide voorwaarden voldoen.

In 2017 telde Nederland dus in totaal 861 duizend mensen die geen betaald werk hebben, maar wel beschikbaar zijn voor werk of hiernaar hebben gezocht. Deze groep wordt aangeduid als het onbenut arbeidspotentieel zonder werk. Daarnaast zijn er mensen die werken, maar graag het aantal uren zouden willen uitbreiden. Dat is dus het onbenut arbeidspotentieel met werk. In 2017 bedroeg het aantal mensen die meer zouden willen werken en hiervoor ook beschikbaar waren 453 duizend, dat is ruim 5 procent van de werkzame beroepsbevolking.

3.10 Binding van de bevolking met de arbeidsmarkt, 2017



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

Ruim 3 miljoen mensen willen of kunnen niet werken

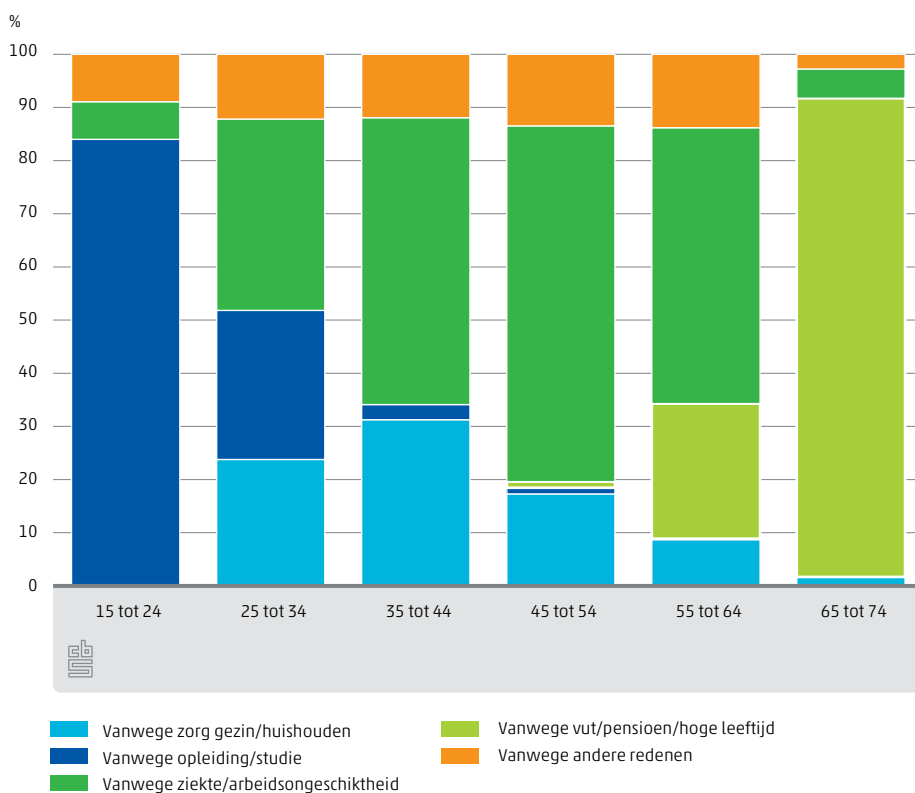
Naast de werkzamen, werklozen en het overig onbenut arbeidspotentieel zonder werk, waren er in 2017 dus ook nog 3,2 miljoen personen die niet op zoek waren

naar werk, niet op korte termijn konden beginnen of die niet wilden of konden werken. Bijna de helft noemde pensioen of hoge leeftijd als reden om niet te willen werken. Daarbij gaat het vooral om 65-plussers.

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

Het aantal mensen, met name vrouwen, die vanwege zorgtaken niet willen of kunnen werken, is afgenomen tot 221 duizend, in 2003 was dat 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 149 duizend personen in 2017.

3.11 Personen die niet willen of kunnen werken naar reden en leeftijd, 2017



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

Arbeidsmarkt regionaal

Veel arbeidsmarktcijfers zijn ook per regio bekend. Hieruit blijkt bijvoorbeeld dat het werkloosheidspercentage in 2017 het hoogst was in Rotterdam (8,1) en het laagst in Kapelle (2,9).

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 landen in de hele wereld (zie www.ilo.org).

4.

Arbeids- omstandigheden

De omstandigheden waaronder mensen werken bepalen in meer of mindere mate in hoeverre ze op korte of lange termijn inzetbaar zijn. Zo kunnen arbeidsomstandigheden die lichamelijk of mentaal zwaar zijn ten koste gaan van de gezondheid, vitaliteit en productiviteit van werkenden. Ook de mogelijkheden om arbeid en zorgtaken te combineren spelen een rol bij de inzetbaarheid. En daarnaast gaan langdurige ziekte, aandoening of handicap veelal gepaard met belemmeringen bij het uitvoeren van het 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 arbeidsbelemmeringen de revue. Statistische informatie is vooral voorhanden over werknemers. Waar mogelijk is in dit hoofdstuk ook een vergelijking met de situatie van zelfstandig ondernemers gemaakt.

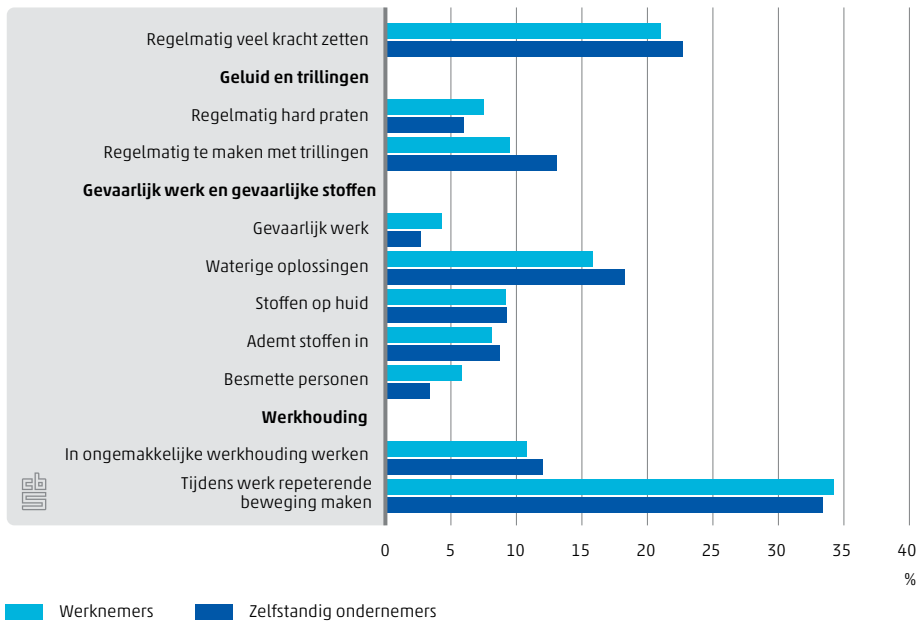
Fysieke arbeidsbelasting laatste jaren vrijwel gelijk gebleven

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

De meest voorkomende vorm van fysieke arbeidsbelasting is het maken van repeterende bewegingen tijdens het werk. Ruim een op de drie werknemers geeft aan dat regelmatig te doen. In de landbouw en visserij is dat zelfs ruim de helft. Ook geeft een op de vijf 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 gelijk gebleven. Gemiddeld genomen loopt de fysieke arbeidsbelasting van werknemers en van zelfstandig ondernemers niet sterk uiteen. Werknemers hebben wat vaker te maken met besmette personen, wat samenhangt met hun oververtegenwoordiging in de zorg. En zelfstandig ondernemers, die relatief vaak werkzaam zijn in de bouw, maken vaker gebruik van gereedschappen of apparaten die trillingen veroorzaken.

4.1 Fysieke arbeidsbelasting, 2017



Bron: CBS/TNO.

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

Meeste werknemers ervaren geen hoge werkdruk

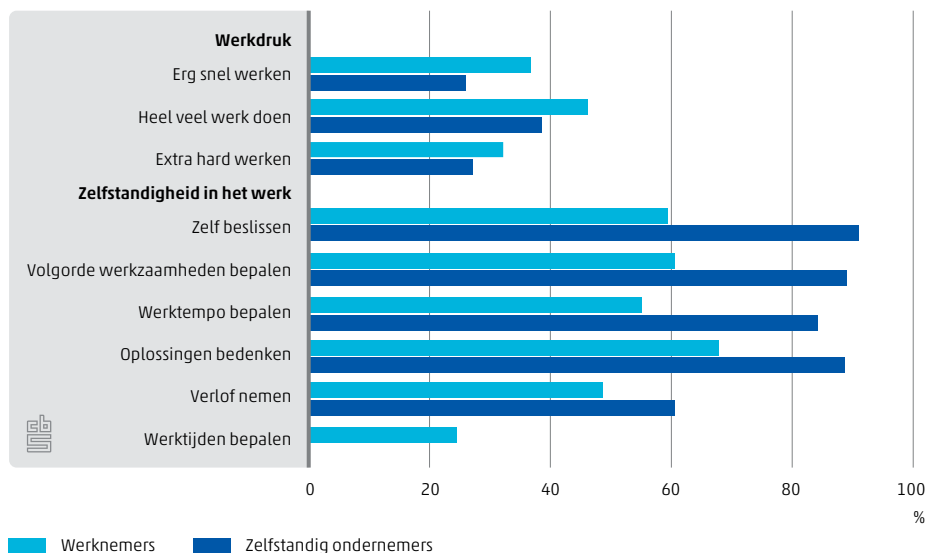
De psychosociale (geestelijke) arbeidsbelasting wordt veelal afgemeten aan de werkdruk (kwantitatieve taakeisen) en de zelfstandigheid in het werk (autonomie). Als de druk hoog is en men weinig zelfstandigheid heeft bij het uitvoeren van het werk, kunnen er werkgerelateerde psychische vermoeidheidsklachten (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 hoeven naar eigen zeggen niet vaak erg snel of extra hard te werken of heel veel werk te doen. Een aanzienlijke minderheid, bijna de helft, zegt dat wel te moeten doen. En ongeveer een op de drie 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. De laatste paar jaar is de werkdruk onder werknemers vrijwel niet veranderd.

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 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 vrijwel gelijk gebleven.

4.2 Werkdruk en zelfstandigheid, 2017



Bron: CBS/TNO.

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

Van alle werknemers voelt 16 procent zich enkele keren per maand of vaker psychisch vermoeid door het werk. Sinds 2015 is dit percentage toegenomen. Burn-outklachten kunnen zich onder meer uiten in een gevoel van leegte aan het einde van de werkdag; 30 procent heeft vaker dan eens per maand zulke gevoelens. Ook vermoeidheid in de ochtend bij de confrontatie met het werk is een relatief veel voorkomende vorm van werkgerelateerde psychische vermoeidheid.

Jonge vrouwen naar verhouding vaak vermoeid door werk

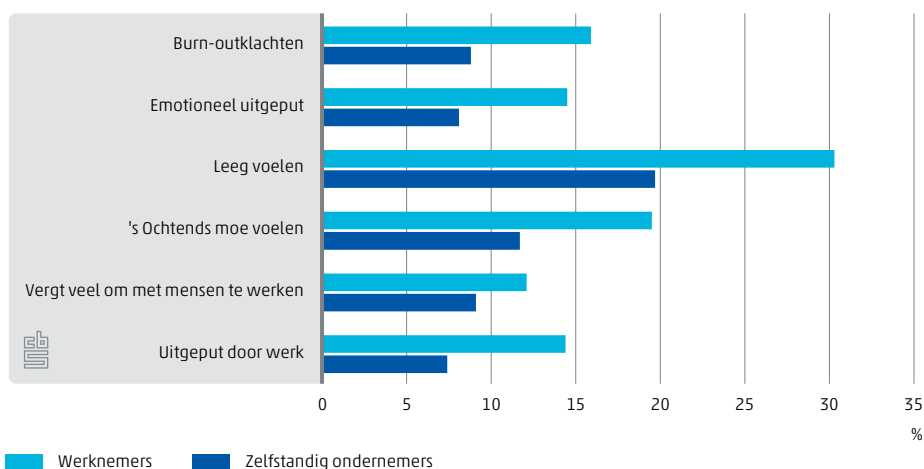
In 2017 gaf ruim 21 procent van de vrouwelijke werknemers van 25 tot 35 jaar aan last te hebben van psychische vermoeidheid door het werk. Minstens een paar keer per maand voelden zij zich emotioneel uitgeput door het werk, zwaar vermoeid of leeg aan het eind van een werkdag. Bij mannen en bij vrouwen in andere leeftijdsgroepen komt dat minder vaak voor.

Vrouwen geven vaker dan mannen aan dat zij extra hard of erg snel moeten werken, of heel veel werk moeten verrichten. Ook zien zij minder vaak dan mannen mogelijkheden om zelfstandig te beslissen hoe het werk wordt uitgevoerd, of om zelf de volgorde of het tempo van de werkzaamheden te bepalen. Zie:

StatLine: [Psychosociale arbeidsbelasting \(PSA\) werknemers; geslacht en leeftijd](#).

Zelfstandig ondernemers blijken minder last te hebben van psychische vermoeidheid door het werk dan werknemers. In 2017 had 9 procent van hen geregeld psychische vermoeidheidsklachten. Onder werknemers was dat dus bijna twee keer zo veel. Hier spelen het verschil in autonomie en in werkdruk een rol. Zelfstandig ondernemers ervaren een lagere werkdruk dan werknemers en hun autonomie is groter. Beide factoren zijn van belang als het gaat om werkgerelateerde psychische vermoeidheid.

4.3 Psychische vermoeidheid door het werk (burn-outklachten), 2017



Bron: CBS/TNO.

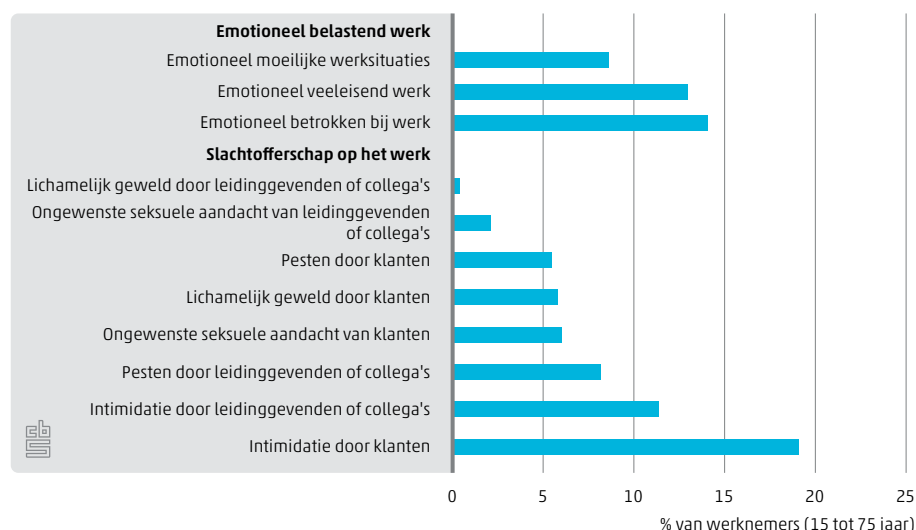
StatLine: [Psychische vermoeidheid van werknemers](#) en [Psychische vermoeidheid van zelfstandig ondernemers](#).

Naast werkdruk en gebrek aan zelfstandigheid in het werk spelen bij de psychosociale arbeidsbelasting ook zaken als emotionele belasting, ongewenste seksuele aandacht en intimidatie een rol. Van alle werknemers geeft 14 procent 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. De laatste paar jaar is het percentage werknemers dat het werk vaak of altijd emotioneel zwaar vindt, licht toegenomen.

Het onderwijs is de bedrijfstak waar de emotionele betrokkenheid van werknemers het grootst is. Bijna drie op de tien werknemers raakt er naar eigen zeggen vaak of altijd emotioneel betrokken bij het werk. In de zorg vergt het werk emotioneel het meest en brengt het werknemers het vaakst in emotioneel moeilijke situaties. Ruim twee keer zo vaak als gemiddeld hebben werknemers in de zorg hiermee te maken.

Ervaringen met intimidatie door klanten en – in mindere mate – collega's komen vaker voor dan andere voorvallen waarvan mensen op het werk slachtoffer worden. In 2017 had 19 procent van de werknemers persoonlijk te maken met intimidatie door klanten, patiënten, leerlingen of passagiers. In de zorg werd 35 procent van de werknemers hiermee geconfronteerd, het meest van alle bedrijfstakken. Intimidatie en ook ongewenste seksuele aandacht of lichamelijk geweld komen vaker in contacten met klanten dan met leidinggevend en of collega's. Pestgedrag doet zich juist meer voor onder collega's dan bij klanten.

4.4 Emotioneel belastend werk en slachtofferschap op het werk, 2017



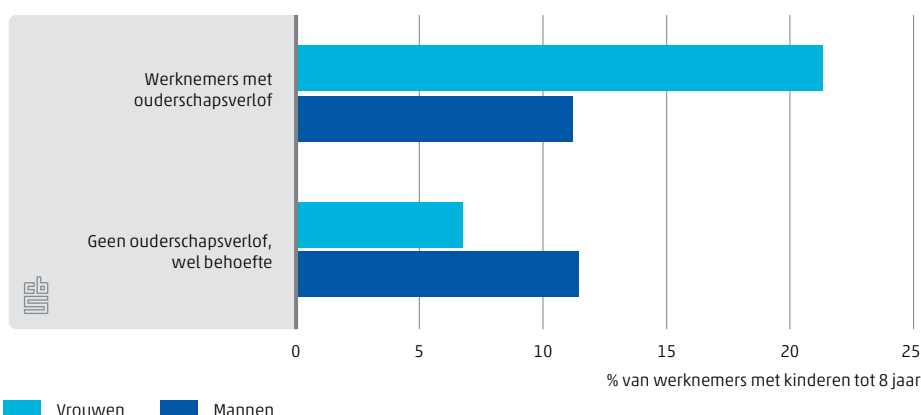
Bron: CBS/TNO.

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

Bijna tweemaal zoveel werkende moeders als vaders met ouderschapsverlof

Ouderschapsverlof is bedoeld om arbeid en zorgtaken beter te kunnen combineren. In 2017 maakte 16 procent van alle werknemers met een of meer kinderen tot 8 jaar hiervan gebruik, vrijwel evenveel als in 2016. Daarvoor nam het ouderschapsverlof jarenlang toe. Bijna twee keer zoveel werkende moeders als vaders hadden in 2017 ouderschapsverlof: 21 procent versus 11 procent van alle werknemers met kinderen tot 8 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.

4.5 Gebruik van en behoefte aan ouderschapsverlof, 2017

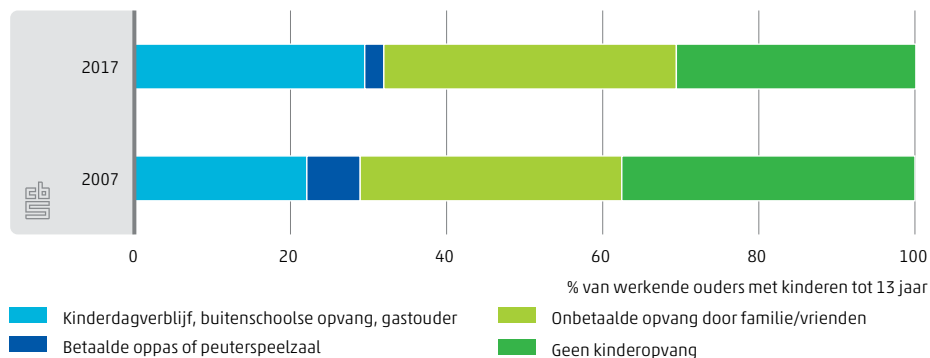


Een andere mogelijkheid om arbeid en zorg voor kinderen te combineren is het gebruik van kinderopvang. Daarbij kan het gaan om opvang in een kinderdagverblijf, een buitenschoolse opvang of opvang door een gastouder. Maar ook andere vormen zijn mogelijk, zoals door een betaalde oppas, in een peuterspeelzaal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

Steeds meer ouders maken gebruik van kinderopvang. In 2017 deed bijna 70 procent van de werkende ouders met kinderen tot 13 jaar dat. In 2007 was dat nog 62 procent. Onbetaalde opvang door familie of vrienden was in beide jaren de voornaamste vorm van kinderopvang. In 2017 maakten bijna 4 op de 10 vooral hiervan gebruik. Deze vorm van kinderopvang nam de afgelopen jaren nog verder in belang toe. Maar vooral formele opvang – in een kinderdagverblijf, buitenschoolse opvang of door een gastouder – is de afgelopen jaren flink in omvang gegroeid. In 2017 was dit voor bijna 30 procent van de werkende ouders

met jonge kinderen de voornaamste vorm van opvang. Tien jaar eerder gold dat nog voor 22 procent.

4.6 Voornaamste vorm van kinderopvang



Duurzame inzetbaarheid

Of werkenden voldoen aan de fysieke en psychische eisen van het werk en of zij gemakkelijk een nieuwe functie of baan denken te kunnen vinden, zegt iets over hun actuele inzetbaarheid. Aanwijzingen voor de inzetbaarheid op langere termijn zijn de tevredenheid over werk en arbeidsomstandigheden en vooral de vooruitzichten wat betreft de tijd die ze nog werkzaam willen zijn of denken te kunnen zijn. Onder deze duurzame inzetbaarheid wordt het vermogen verstaan om gezond, vitaal en productief deel te nemen aan (betaalde) arbeid tot de pensioengerechtigde leeftijd.¹⁾

In 2017 gaf 89 procent van alle werknemers aan te kunnen voldoen aan de fysieke en psychische eisen van het werk. Ruim de helft van alle werknemers denkt gemakkelijk een nieuwe functie bij de huidige werkgever te kunnen vinden en bijna twee derde denkt gemakkelijk aan de slag te kunnen gaan in 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.

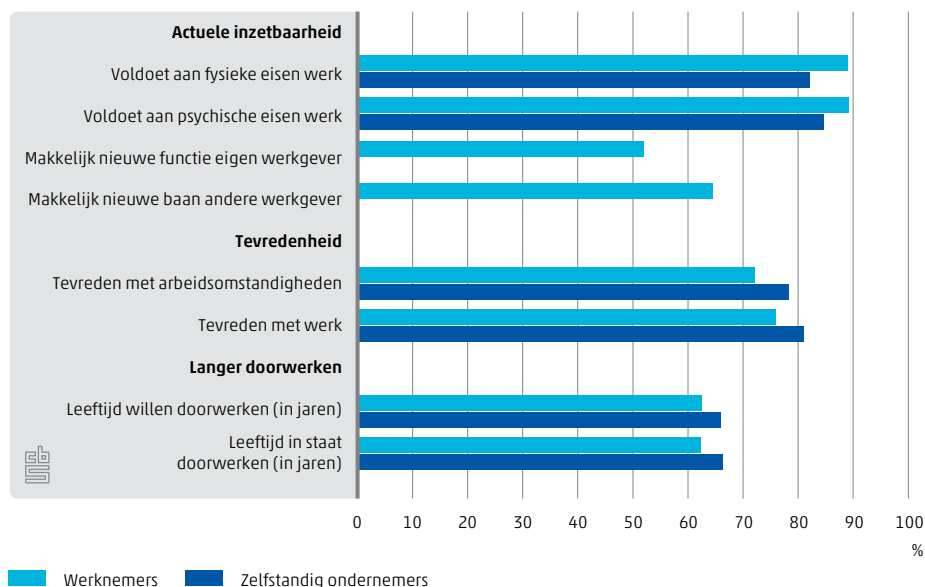
Van alle werknemers is ruim drie kwart tevreden met het huidige werk en een iets kleiner deel met de arbeidsomstandigheden. De leeftijd waarop men wil stoppen met werken is de laatste paar jaar licht gedaald. In 2017 bedroeg die gemiddeld

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

ruim 62,5 jaar, in 2014 was dat nog 63 jaar. De leeftijd waarop men – naar eigen inschatting – het huidige werk niet meer kan doen, lag daar een fractie onder.

Zelfstandig ondernemers hebben meer moeite dan werknemers met de fysieke en psychische eisen van hun werk. Ze geven minder vaak aan daar gemakkelijk aan te kunnen voldoen. Ze tonen zich desondanks wel tevredener over hun werk en arbeidsomstandigheden. Ook willen zij langer doorwerken dan werknemers en denken zij daartoe ook langer in staat te zijn.

4.7 Actuele inzetbaarheid, tevredenheid en langer doorwerken, 2017



Scholingsdeelname

Ook de scholingsdeelname van werkenden wordt veelal gerekend tot de indicatoren voor duurzame inzetbaarheid. In 2017 had ruim 20 procent van alle werkenden (in de leeftijd van 25 tot 65 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:

StatLine: [Scholingsdeelname van werkenden in de EU](#).

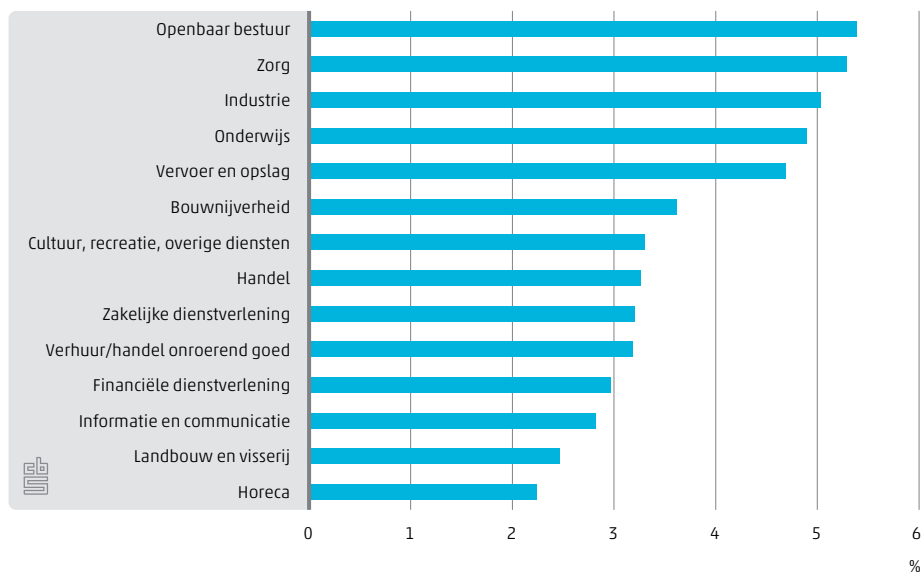
Werk belangrijker voor geluk dan geld

Geld speelt een rol bij de mate waarin mensen geluk zeggen te 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 2017 was 91 procent van de mensen met betaald werk gelukkig, tegenover 81 procent van degenen die geen betaald werk hebben. Dit blijkt uit het onderzoek Sociale samenhang & Welzijn 2017 van het CBS.

Ziekteverzuim licht toegenomen

In 2017 bedroeg het ziekteverzuimpercentage van werknemers in Nederland 4,0. Sinds 2014 – toen het ziekteverzuim het laagste niveau van de afgelopen twintig jaar bereikte (3,8 procent) – is het verzuim licht toegenomen. Rond 2000 bedroeg dit percentage nog 5,5. Het ziekteverzuim verschilt per bedrijfstak. In 2017 kende het openbaar bestuur het hoogste verzuimpercentage (5,4), ook in de zorg (5,3) lag dit percentage hoog. In beide bedrijfstakken is het verzuim de laatste paar jaar toegenomen. In de horeca was het verzuim met 2,2 procent het laagst.

4.8 Ziekteverzuim naar bedrijfstak, 2017



Het verschil in ziekteverzuim tussen bedrijfstakken hangt voor een deel samen met kenmerken van werknemers, zoals leeftijd en geslacht. Daarnaast spelen ook verschillen in arbeidsomstandigheden een rol: zo doen in het openbaar bestuur – waartoe ook defensie, brandweer en politie behoren – naar verhouding meer werknemers gevaarlijk werk dan in het onderwijs. In de zorg verrichten relatief veel werknemers fysiek zwaar werk. Werknemers die gevaarlijk of fysiek zwaar werk doen verzuimen gemiddeld meer.

Ook de grootte van het bedrijf maakt verschil. Werknemers bij grote ondernemingen zijn meer ziek thuis.

Het lage verzuim in de horeca heeft onder meer te maken met de relatief lage gemiddelde leeftijd van werknemers in deze bedrijfstak. Daarnaast mogen werknemers in de horeca vaker dan in andere bedrijfstakken zelf bepalen wanneer ze verlof opnemen, en beschikken ze vaker over een flexibel dienstverband. De laatste twee kenmerken hangen samen met een lager verzuim.

Werknemers schrijven hun verzuim meestal niet toe aan het werk: griep of verkoudheid zijn de meest genoemde reden om te verzuimen. Bijna een kwart van de werknemers die verzuimden, gaf aan dat de klachten wel het gevolg waren van het werk. Volgens 15 procent was dat deels het geval en volgens 9 procent hoofdzakelijk.

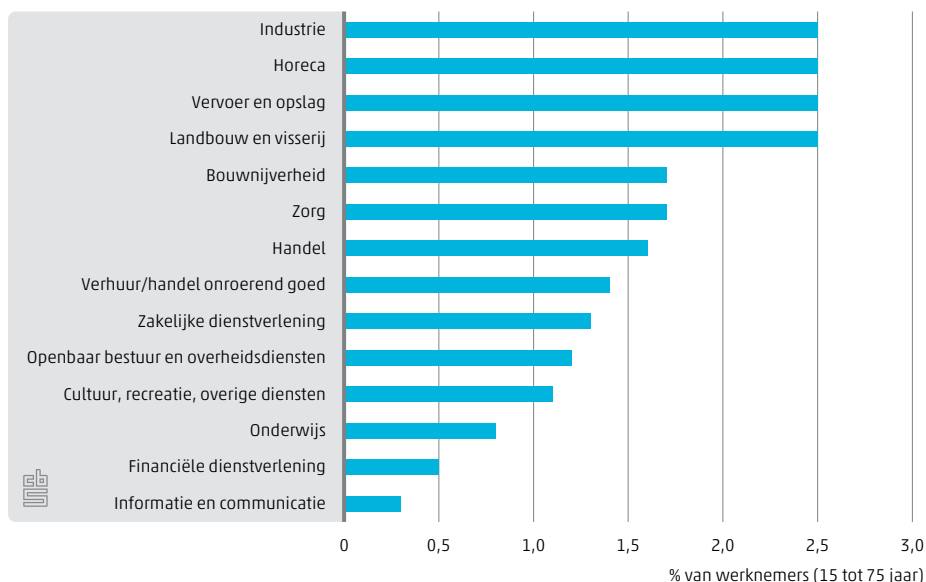
Arbeidsongevallen met langdurig verzuim onder Europees gemiddelde

In 2017 heeft 3,4 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 de werknemers die een ongeval kregen (1,6 procent van het totaal) leidde het arbeidsongeval tot ziekteverzuim van ten minste een dag.

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

Ongevallen met langdurig verzuim – vier dagen of langer – kwamen bij 1,2 procent van alle werknemers voor. Dit soort ongevallen gebeurt in Nederland iets minder vaak dan gemiddeld in de Europese Unie.

4.9 Werknemers met een arbeidsongeval (met een dag of meer verzuim) naar bedrijfstak, 2017



Bron: CBS/TNO.

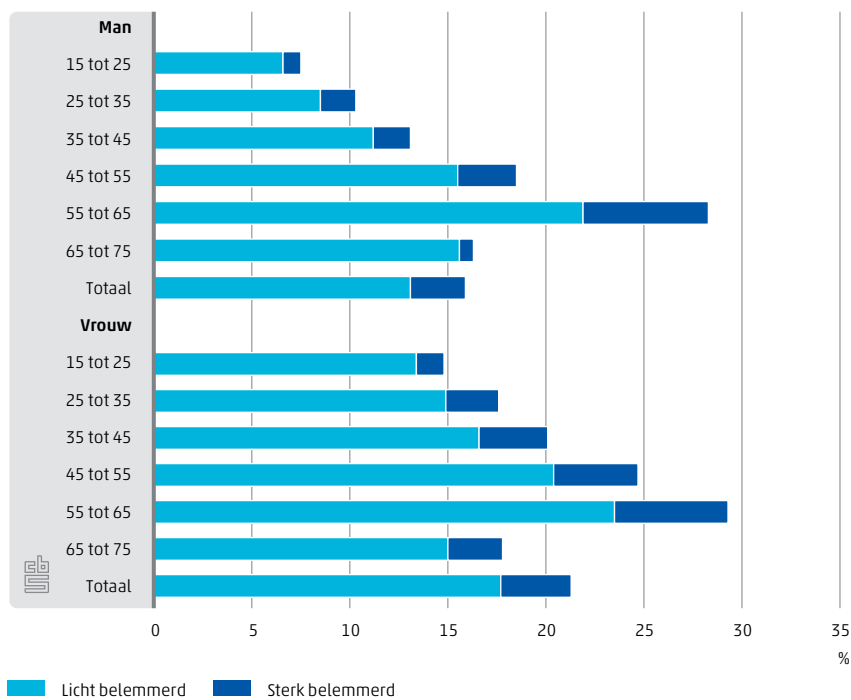
StatLine: [Arbeidsongevallen per bedrijfstak](#).

Arbeidsbelemmeringen

Een langdurige ziekte, aandoening of handicap gaat veelal gepaard met beperkingen bij het uitvoeren van het werk. Meestal gaat het om een lichte belemmering: in 2017 gold dat voor 15 procent van alle werknemers. Van alle werknemers voelde 3 procent zich sterk belemmerd bij het werk.

Tot 65 jaar is het aandeel met een belemmering groter naarmate werknemers ouder zijn. Het ligt lager onder de 65- tot 75-jarige werknemers, een relatief kleine groep die veelal in deeltijd werkt. Ook hebben vrouwelijke werknemers vaker dan mannen een belemmering door een langdurige ziekte. Het verschil tussen mannen en vrouwen is bij oudere werknemers wel kleiner dan bij jongere werknemers.

4.10 Door langdurige ziekte, aandoening of handicap belemmerd bij het uitvoeren van het werk, werknemers, 2017



Voor niet-werkenden kan een langdurige aandoening betekenen dat zij moeite ondervinden om aan de slag te komen. In 2017 voelde 30 procent van alle niet-werkenden zich hierdoor belemmerd bij het verkrijgen van werk, vrouwen een fractie vaker dan mannen. Het verschil is vooral groot tussen jongeren tot 25 jaar en 45- tot 55-jarigen. Van de jongeren voelde een op de tien zich belemmerd bij het verkrijgen van werk; van de 45- tot 55-jarigen ruim de helft.

5.

Lonen en

loonkosten

Loonstijging blijft laag

De brutolonen, zoals vastgelegd in cao's, namen in 2017 toe met gemiddeld 1,5 procent. Dat is minder dan in het voorgaande jaar, toen de cao-lonen met 1,8 procent stegen. Deze afname komt deels door incidentele factoren: bij de overheid was de cao-loonstijging in 2016 relatief hoog, ter compensatie van de geringe cao-loonstijgingen in de voorgaande jaren.

Al acht jaar schommelt de stijging van de cao-lonen rond de 1 à 1,5 procent per jaar. Sinds 2009 zijn de cao-lonen met gemiddeld 1,3 procent per jaar toegenomen, terwijl de stijging van de consumentenprijzen 1,5 procent per jaar bedroeg. De ontwikkeling van de consumentenprijzen is een belangrijke indicator voor inflatie. Werknemers die voor hun loonsverhoging uitsluitend afhankelijk zijn van cao-veranderingen, zijn er dus reëel gezien op achteruit gegaan. Dat was tussen 2000 en 2009 wel anders. Toen stegen de cao-lonen nog met gemiddeld 2,5 procent per jaar, terwijl de stijging van de consumentenprijzen gemiddeld 2,1 procent bedroeg.

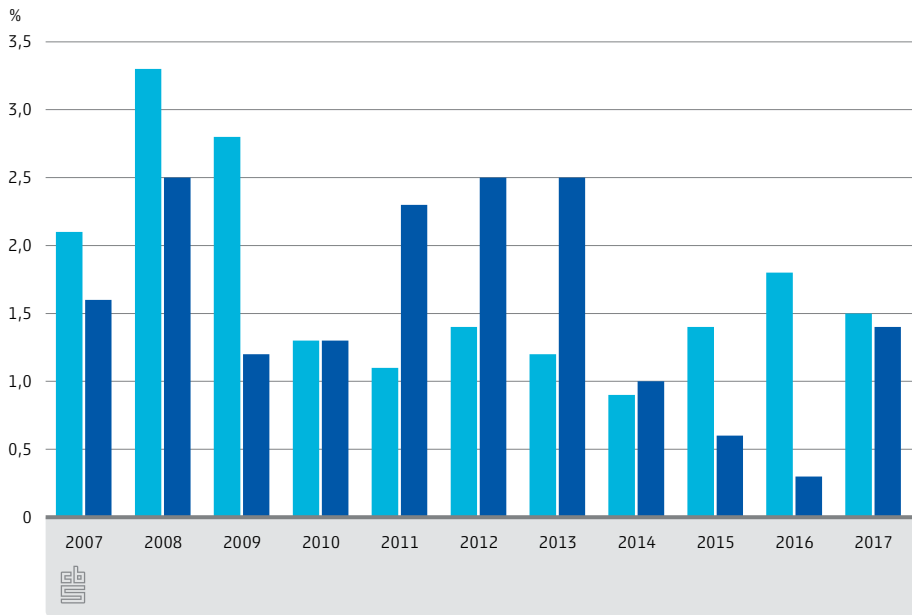
De lage cao-loonstijging was een rechtstreeks gevolg van de financiële crisis, waardoor de toestand op de arbeidsmarkt snel ruimer werd. Begin 2011 was de gemiddelde cao-loonstijging afgenomen tot 1,0 procent. Volgens de eerste cijfers over begin 2018 loopt die cao-loonstijging iets op, maar blijft nog onder de 2 procent.

De werkelijke brutolonen van werknemers veranderen van jaar op jaar niet alleen doordat er loonsverhogingen in de cao's worden afgesproken, maar ook doordat werknemers korter of langer gaan werken, opklimmen in hun loonschaal, promotie maken of bijzondere beloningen krijgen. De gemiddelde brutolonen van werknemers per gewerkt uur stegen in 2017 met 1,4 procent, een half procent meer dan in het voorgaande jaar. In deze cijfers is ook de loonontwikkeling begrepen van werknemers die niet onder een cao vallen. Ongeveer acht op de tien werknemers vallen onder een cao.

Bovenop de brutolonen komen de sociale premies ten laste van de werkgevers. In 2017 ging de stijging van deze premies ongeveer gelijk op met de stijging van de lonen. Met name de premies voor arbeidsongeschiktheid en pensioen gingen omhoog.

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

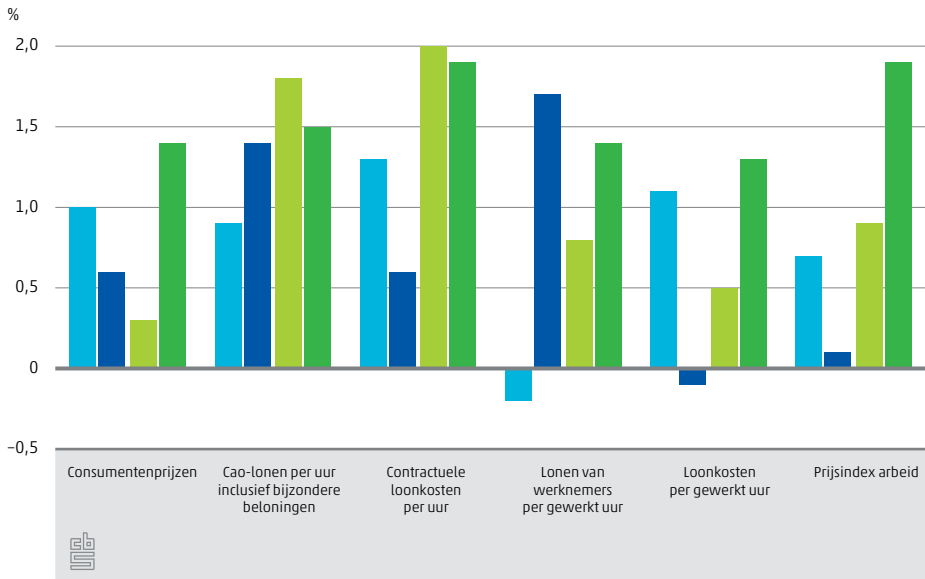
5.1 Cao-lonen en consumentenprijzen



■ Cao-lonen per uur inclusief bijzondere beloningen ■ Consumentenprijzen

Statline: [Cao-lonen en contractuele loonkosten](#), [Cao-lonen en contractuele loonkosten \(2000=100\)](#) en [Prijnsindex consumentenprijzen](#).

5.2 Loonontwikkeling en consumentenprijzen



■ 2014 ■ 2015 ■ 2016 ■ 2017

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

Leden vakverenigingen

Bij de cao-onderhandelingen worden de werknemers meestal vertegenwoordigd door de vakbonden. In 2017 waren iets meer dan 1,7 miljoen mensen lid van een vakvereniging. De FNV is met ruim 1 miljoen leden de grootste. Rond de eeuwwisseling waren nog ruim 1,9 miljoen mensen lid van een vakbond.

StatLine: [Leden van vakverenigingen](#).

De totale loonkosten bedroegen in 2017 bijna 351 miljard euro. Dat is de optelsom van 278 miljard euro aan brutolonen, 75 miljard euro aan sociale premies ten laste van werkgevers en 0,1 miljard euro aan eindheffingen, verminderd met 2 miljard euro aan loonkostensubsidies. De loonkosten stegen in 2017 met 13 miljard euro (3,8 procent). Dit cijfer is opgebouwd uit een stijging van de lonen (10,3 miljard euro), een toename van de sociale premies ten laste van werkgevers (3,0 miljard euro) en een stijging van de loonkostensubsidies (0,4 miljard euro). De loonkostensubsidies 2017 omvatten ook het geraamde bedrag dat op grond van een nieuwe regeling in 2018 aan werkgevers zal worden uitbetaald, voor werknemers met een laag loon in 2017 (het lage-inkomensvoordeel). Dat het totale bedrag aan loonkosten stijgt, komt vooral doordat de werkgelegenheid stijgt. Het aantal banen van werknemers nam met 2,6 procent toe, en mede hierdoor steeg ook het totale volume aan gewerkte uren van werknemers met 2,4 procent. Daardoor stegen de totale loonkosten 3,8 procent, maar de loonkosten per gewerkt uur met 1,3 procent.

Opbouw arbeidskosten

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

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

Bovenop de brutolonen komen de sociale premies ten laste van werkgevers. Tezamen is dit de beloning van werknemers.

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

Verder hebben werkgevers te maken met eindheffingen, zoals de belastingen die werkgevers betalen in het kader van de werkkostenregeling. Anderzijds ontvangen bedrijven en instellingen ook loonkostensubsidies. In 2017 bedroeg de totale beloning van werknemers 353 miljard euro, zodat na bijtelling van de eindheffingen en aftrek van loonkostensubsidies een bedrag van bijna 351 miljard euro resulteert aan loonkosten.

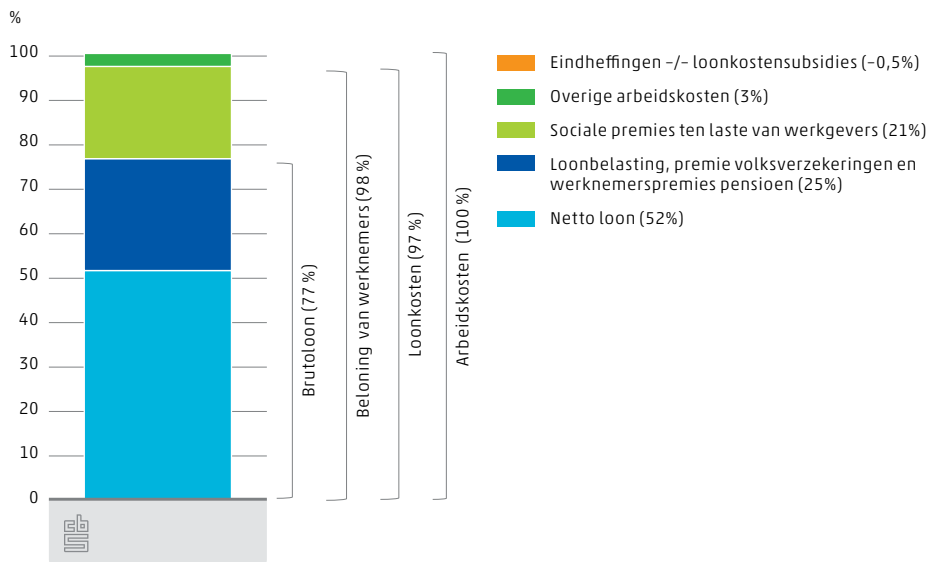
Loonkosten = beloning van werknemers + eindheffingen –/– loonkostensubsidies
Naast loonkosten maken bedrijven en instellingen ook kosten die niet direct aan de individuele werknemers kunnen worden toegerekend, zoals kosten voor scholing, de exploitatie van kantines en de werving en selectie van personeel.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

Arbeidskosten = loonkosten + overige arbeidskosten

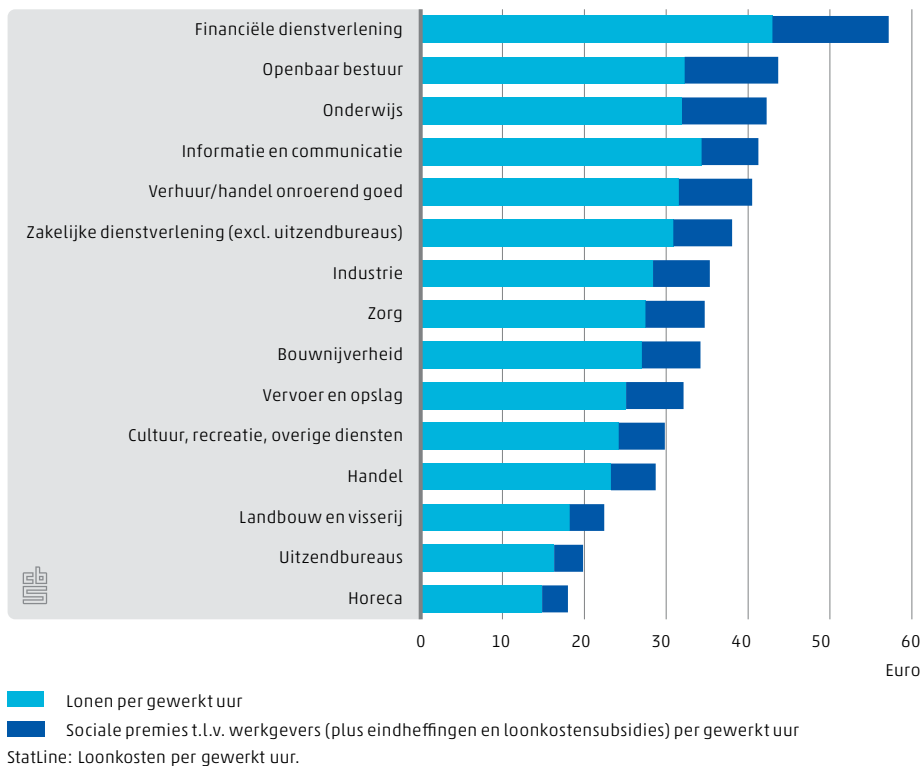
Loonkosten in 2017

	Mln euro
Lonen van werknemers	277 970
Sociale premies t.l.v. werkgevers	75 056
Pensioenpremies t.l.v. werkgevers	26 008
Zorgverzekeringswet (ZVW)	14 277
Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA, Whk)	14 649
Werkloosheidswet (WW, WKO)	8 060
Uitvoeringswet voor de overheid (UFO)	708
Toegerekende sociale premies t.l.v. werkgevers	11 354
Beloning van werknemers	353 026
Eindheffingen	148
Loonkostensubsidies (-)	2 232
Loonkosten	350 942

Opbouw arbeidskosten, 2017

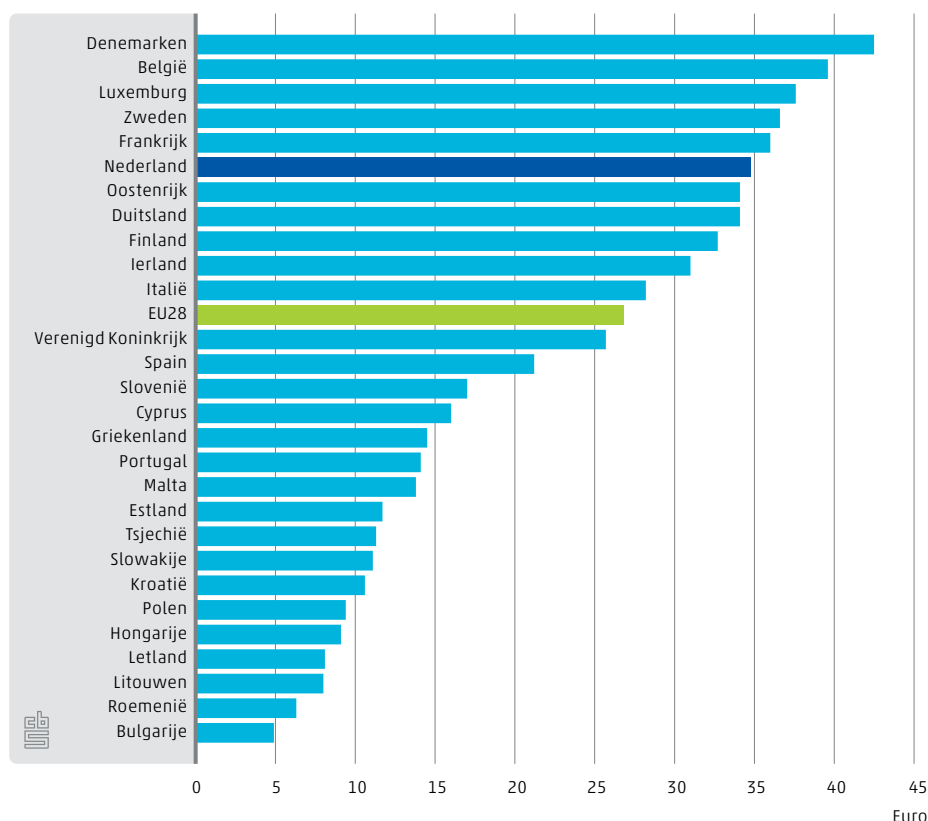


5.3 Loonkosten per gewerkt uur, 2017



De gemiddelde loonkosten per gewerkt uur kwamen in 2017 uit op bijna 34 euro. Ze waren het hoogst in de bedrijfstak financiële dienstverlening (57 euro) en het laagst in de horeca (18 euro). In de kleinere bedrijfstgroep aardolie-industrie liggen de gemiddelde loonkosten nog hoger (circa 62 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 een stuk hoger liggen.

5.4 Loonkosten per gewerkt uur in de Europese Unie, 2017¹⁾



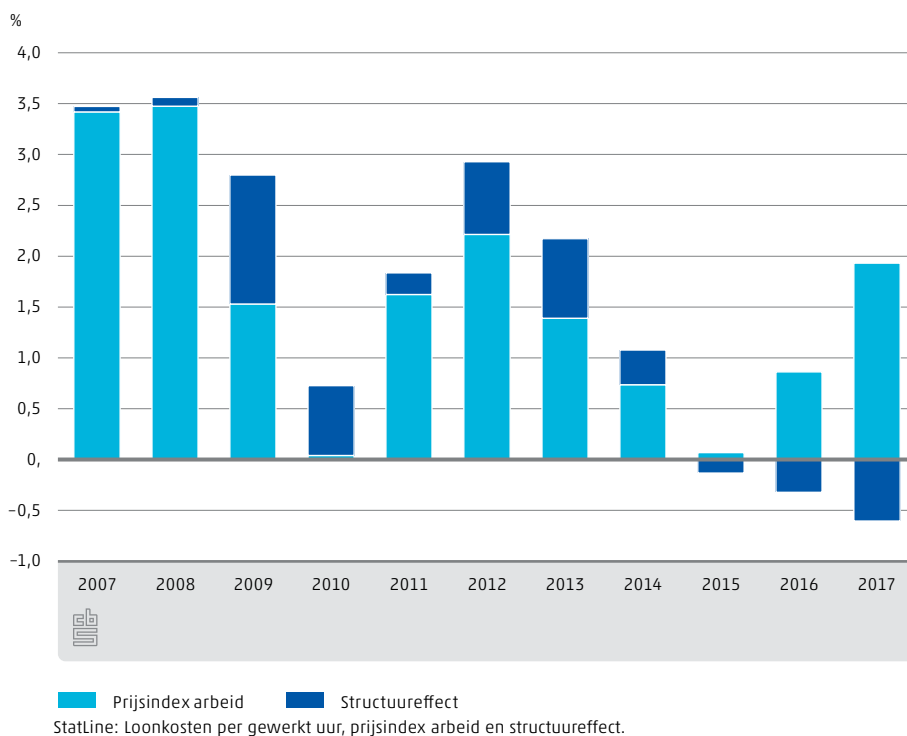
¹⁾ Uitkomsten exclusief landbouw en visserij en het openbaar bestuur.

Eurostat: [Loonkosten per gewerkt uur, EU](#).

De stijging van de loonkosten per gewerkt uur verschilde in 2017 flink per bedrijfstak. Terwijl deze bij het openbaar bestuur met 3,4 procent toenamen, daalden ze in de zakelijke dienstverlening met 0,2 procent. Dit laatste is het gevolg van het groeiend aantal uitzendkrachten. Bij uitzendbedrijven zijn de gemiddelde loonkosten per gewerkt uur namelijk maar de helft van die van de andere

bedrijven in de zakelijke dienstverlening. Het groeiend aantal uitzendkrachten drukt daardoor de loonkostenontwikkeling in de hele bedrijfstak zakelijke dienstverlening. In 2017 zijn de uitzendbedrijven inmiddels goed voor de helft van alle werknemersbanen binnen de zakelijke dienstverlening.

5.5 Ontwikkeling loonkosten per gewerkt uur

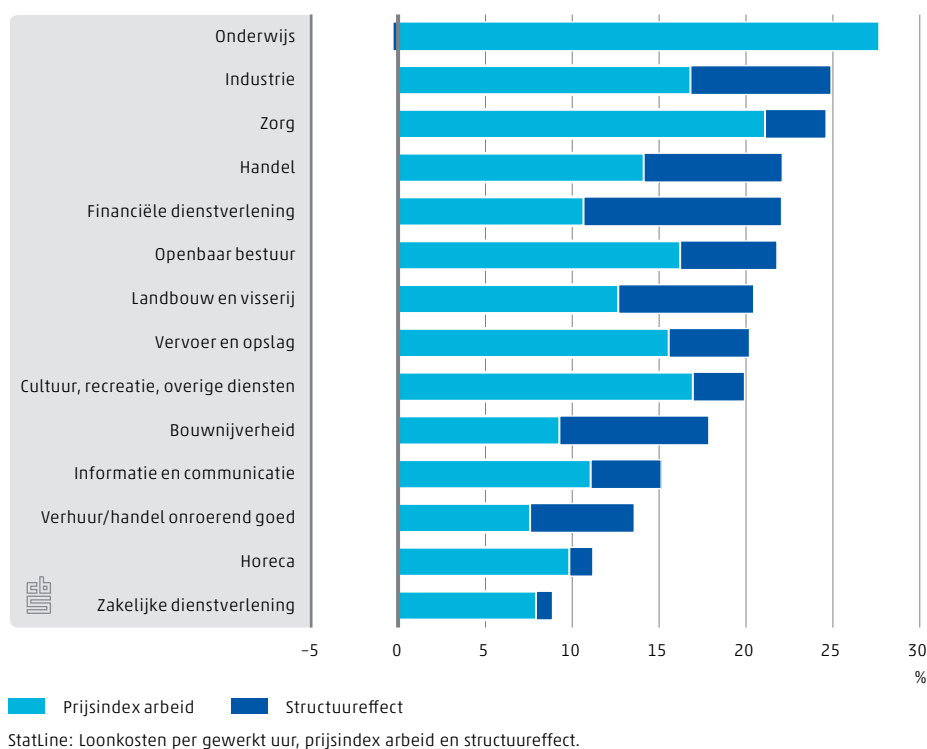


Dat de loonkostenstijging in een jaar relatief hoog of laag uitpakt, heeft soms incidentele oorzaken, zoals nabetalingen als een cao-loonsverhoging met terugwerkende kracht wordt uitbetaald, of door het wel of niet doen van extra betalingen van bedrijven aan pensioenfondsen in een bepaald jaar. Daarom is het beter om te kijken naar de ontwikkeling over een langere periode. Gemeten over de afgelopen tien jaar zijn de loonkosten per gewerkt uur van werknemers in het totaal met 18 procent gestegen. De stijging was het grootst in het onderwijs (27 procent) en het laagst in de zakelijke dienstverlening (9 procent).

Als de samenstelling van het personeelsbestand verandert, beïnvloedt dit de gemiddelde loonkostenstijging, zoals hierboven al is aangestipt bij het groeiend aantal uitzendkrachten. Exclusief de uitzendbureaus kwam de totale stijging van de loonkosten per gewerkt uur in Nederland in de afgelopen tien jaar niet uit op

18 procent, maar op 20 procent. Daarnaast geldt dat naarmate er meer ouderen en hoger opgeleiden deel uitmaken van het personeelsbestand, de gemiddelde loonkosten toenemen, omdat deze groepen in de regel meer betaald krijgen. Gecorrigeerd voor deze veranderingen in de werknemerspopulatie kwam de zuivere prijsstijging tussen 2007 en 2017 uit op 15 procent. Dat is de zogeheten prijs van arbeid. Dit betekent dat de loonkostenstijging van 18 procent per saldo voor 3 procent is toe te schrijven aan de structuurveranderingen: enerzijds een toename van het aandeel oudere werknemers en hoogopgeleiden, anderzijds een toename van laagbetaald uitzendwerk. De consumentenprijzen zijn de afgelopen tien jaar met bijna 17 procent gestegen, dus net iets meer dan de prijs van arbeid.

5.6 Stijging loonkosten per gewerkt uur tussen 2007 en 2017

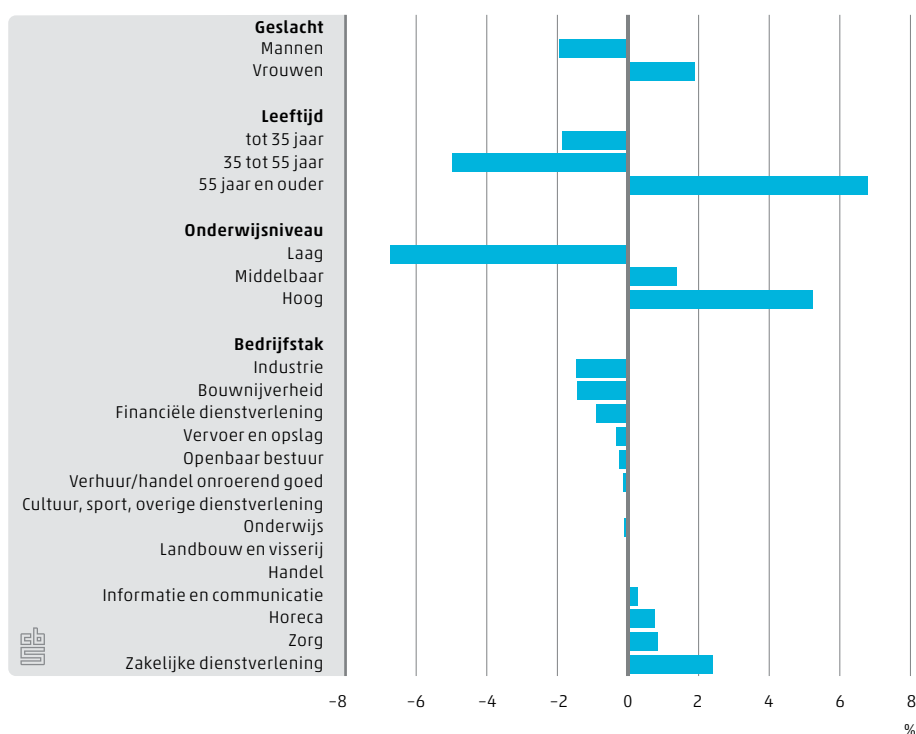


Het verschil tussen de ontwikkeling van de loonkosten per gewerkt uur en de prijs van arbeid is het structuureffect. Dit bedroeg -0,6 procent in 2017. Niet eerder heeft zich zo'n sterk negatief structuureffect voorgedaan (cijfers beschikbaar vanaf 2002). Het was voor het derde opeenvolgende jaar dat 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 de laatste jaren. Direct na het begin van de financiële crisis in 2008 liepen de loonstijgingen terug en nam het aantal banen van werknemers af. Het structureffect was in die periode groot (+1,2 procent in 2009), omdat toen betrekkelijk weinig nieuwe werknemers werden aangenomen

Gecorrigeerd voor veranderingen in de werknemersstructuur, blijkt de loonkostenstijging in 2007–2017 het kleinst te zijn geweest in de verhuur en handel van onroerend goed (8 procent). In deze bedrijfstak nam het aantal banen van werknemers de laatste tien jaar met een tiende af.

5.7 Verandering in het aandeel van de gewerkte uren van werknemers tussen 2007 en 2017



StatLine: [Gewerkte uren](#).

De samenstelling van de populatie werknemers is de laatste tien jaar fors veranderd. Gemeten in gewerkte uren is het aandeel van de zakelijke dienstverlening (inclusief uitzendbedrijven), de zorg en de horeca 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 bijna 19 procent en wordt inmiddels een derde van alle gewerkte uren gemaakt door werknemers met een hbo-diploma of wetenschappelijk onderwijs (+5 procent).

Aandeel arbeid in de economie

Van elke euro die in 2017 in Nederland werd verdiend, ging 75 cent naar de werknemers en zelfstandigen als arbeidsinkomen. Het arbeidsinkomen is hierbij gelijkgesteld aan de totale beloning van werknemers plus de inkomsten uit arbeid van zelfstandigen. De overige 25 cent van elke verdiende euro vormden de winsten van bedrijven. In 2014 was de verhouding nog 77 om 23 cent. De arbeidsinkomensquote (aiq) geeft aan waar het geld terechtkomt dat in Nederland verdiend wordt.

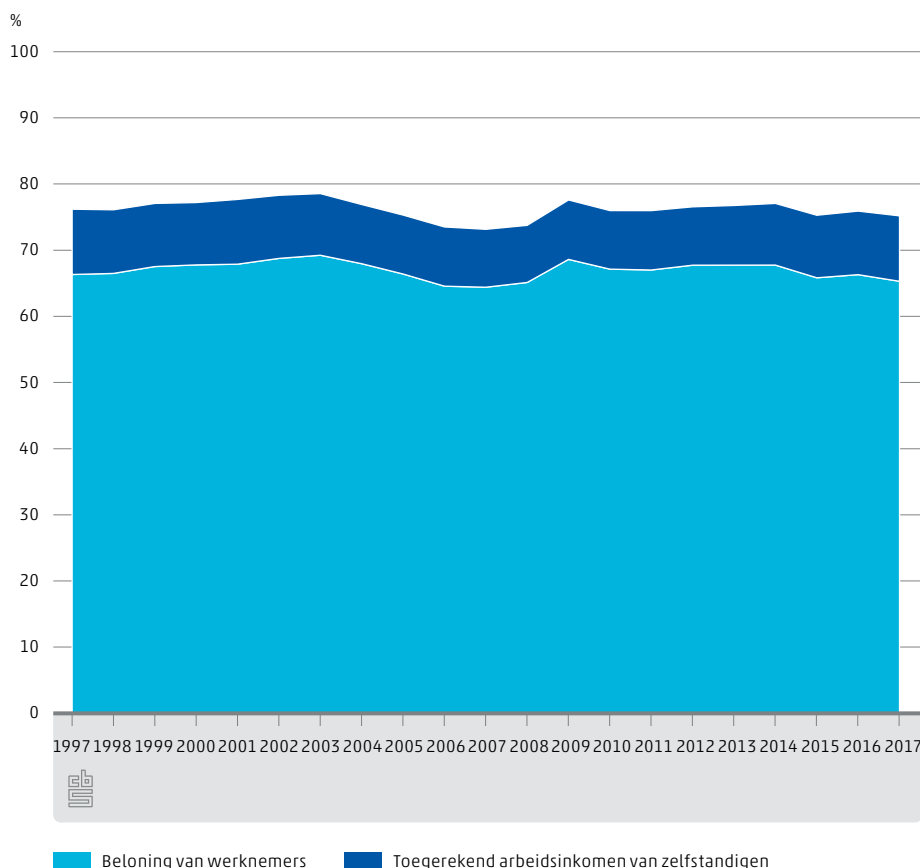
De aiq wordt berekend als het aandeel van de beloning voor arbeid in de netto toegevoegde waarde. Voor werknemers staat het arbeidsinkomen gelijk aan de beloning van werknemers. De beloning moet hierbij niet verward worden met nettolonen: het betreft de brutolonen plus de sociale premies ten laste van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

De aiq is doorgaans het hoogst in arbeidsintensieve bedrijfstakken, zoals de bouwnijverheid, en het laagst in de kapitaalintensieve bedrijfstakken, zoals de industrie. Voor het openbaar bestuur is de winst gelijkgesteld aan 0, zodat de aiq hier per definitie 100 procent is. Dit zijn de uitkomsten volgens de vernieuwde aiq, waarvan de berekening vorig jaar is aangepast (met terugwerkende kracht). Behalve de aiq berekent het CBS ook de loonquote. De loonquote betreft alleen het arbeidsinkomen van werknemers.

De afgelopen twintig jaar bereikte de aiq de hoogste stand in 2003 (78,5 procent) en daalde daarna naar 73 procent in 2007. Aan deze daling kwam in de jaren 2008–2009 een einde. Daarbij speelt een rol dat de economie in 2009 fors kromp. Hierdoor vielen de bedrijfswinsten sterk terug en werd het relatieve aandeel van de arbeidsinkomsten dus groter. In de periode van economisch

herstel vanaf 2014 herstelden de bedrijfswinsten en liep de aiq weer terug. In 2017 lag de aiq 1 procentpunt onder het gemiddelde van de afgelopen twintig jaar.

Arbeidsinkomensquote en loonquote



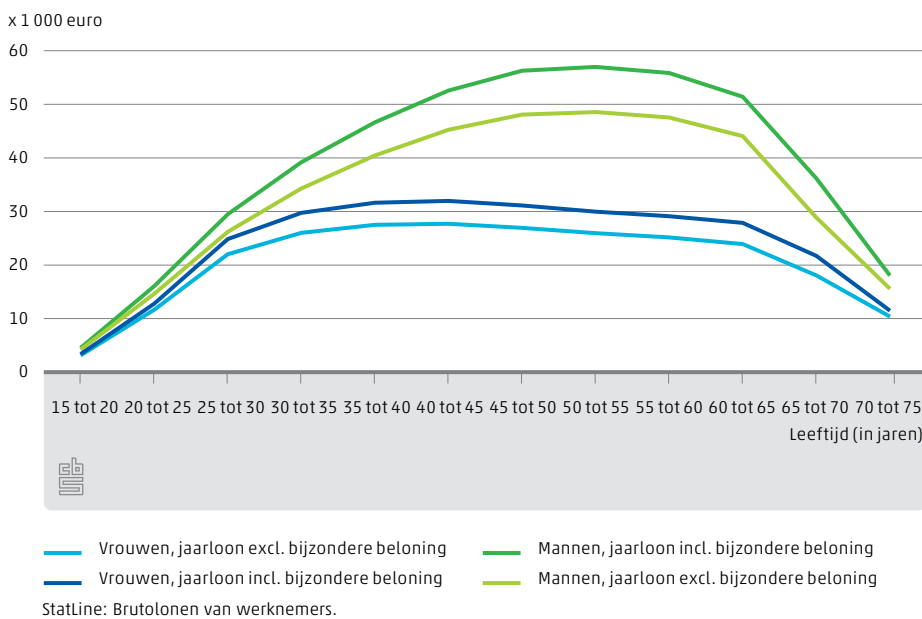
Lonen van mannen en vrouwen

In 2017 was het gemiddelde jaarloon inclusief bijzondere beloningen van vrouwen 39 procent lager dan dat van mannen. Twee derde van dit loonverschil komt doordat vrouwen minder uren werken. Mannen werken gemiddeld 33 uur per week, vrouwen 24 uur. Het verschil in uurlonen is dus veel kleiner: het gemiddelde uurloon van vrouwen was 15 procent lager dan dat van mannen. Voor een deel is

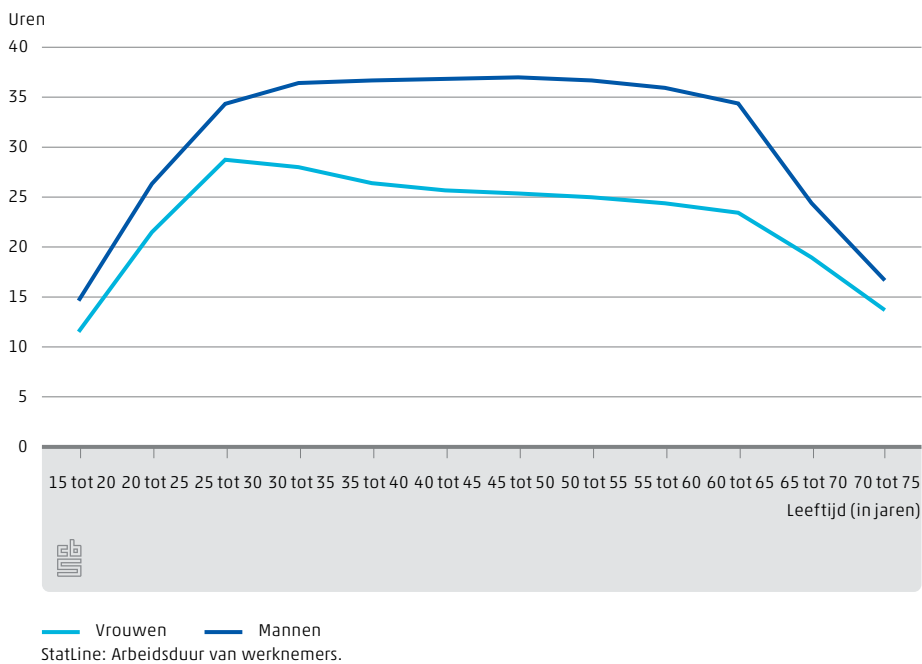
dit verschil in uurlonen het gevolg van een andere samenstelling van de groepen mannen en vrouwen: de gemiddelde leeftijd van mannelijke werknemers is iets hoger. Omdat ouderen gemiddeld meer verdienen dan jongeren, is het gemiddelde loon van mannen hoger dan dat van vrouwen. Sowieso geldt dat mannen en vrouwen vaak niet hetzelfde werk doen, waardoor de gemiddelde lonen van mannen en vrouwen niet goed met elkaar te vergelijken zijn.

Opvallend is dat het gemiddelde uurloon van jonge mannen en vrouwen weinig verschilt. Bij vrouwen van 25 tot 30 jaar is dat zelfs iets hoger dan bij mannen uit dezelfde leeftijdsgroep. Maar hoe ouder de werknemer, des te groter het loonverschil tussen mannen en vrouwen. Bij 50-plussers is het uurloon van vrouwen gemiddeld vier vijfde van dat van mannen. De laatste jaren is het gemiddelde verschil in uurlonen kleiner geworden. Hierbij speelt een rol dat vrouwelijke werknemers tegenwoordig hoger opgeleid zijn dan mannelijke werknemers. Onder de werknemers tot 45 jaar zijn er meer hoogopgeleide vrouwen dan hoogopgeleide mannen. Voor de 45-plussers geldt het tegenovergestelde. Tien jaar geleden lag die grens nog bij 35 jaar (zie ook StatLine: [Verschil brutolonen mannen en vrouwen](#) en [Werknemers naar geslacht, leeftijd en opleidingsniveau](#)).

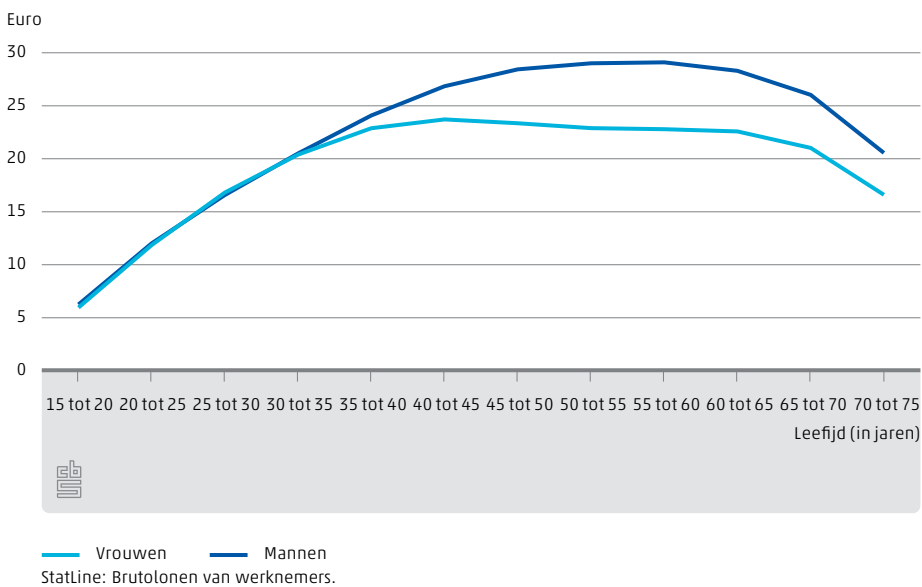
5.8 Brutoloon per jaar, 2017



5.9 Gemiddelde wekelijkse arbeidsduur (inclusief overwerk) per baan van werknemers, 2017



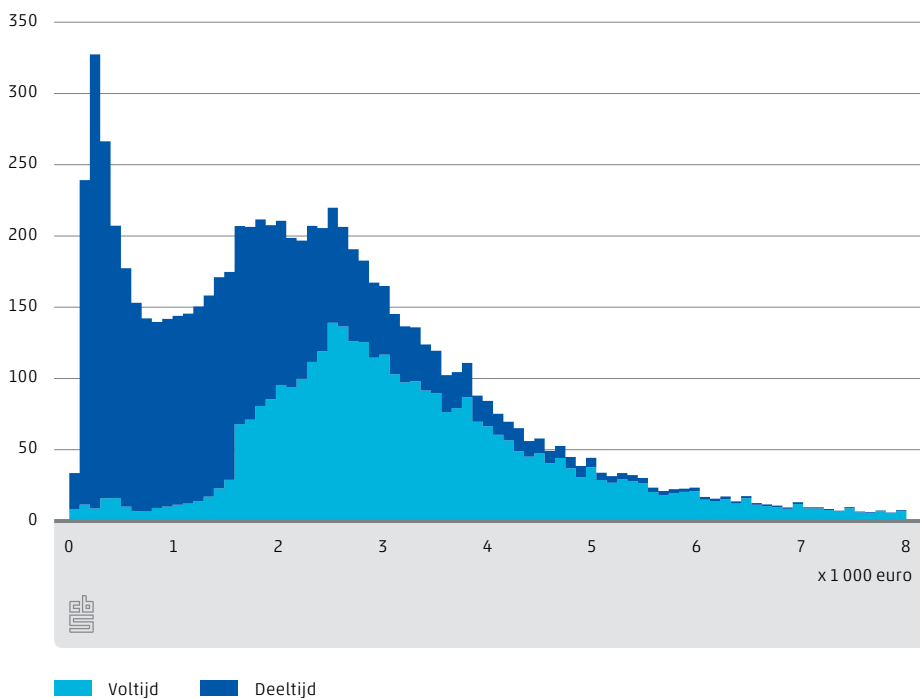
5.10 Brutoloon per uur, 2017



5.11 Verdeling maandloon (exclusief overwerk), 2017

Gemiddeld aantal banen per klasse van 100 euro

x 1 000



Aantal minimumloners

In Nederland is wettelijk vastgelegd hoeveel een bedrijf minimaal moet betalen aan zijn werknemers. In januari 2018 bedroeg het bruto wettelijk minimumloon voor werknemers van 22 jaar en ouder bij een volledig dienstverband 1 578 euro per maand. Doordat veel werknemers een deeltijdbaai 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 17-jarige 39,5 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 2016 werden ruim een half miljoen banen van werknemers tegen maximaal het minimumloon per uur betaald. Dat is 6,6 procent van alle werknemersbanen. Dit percentage is de laatste jaren iets opgelopen. In nog eens 6 procent van alle werknemersbanen wordt maximaal 10 procent boven het minimumloon betaald.

Meer vrouwen dan mannen zijn minimumloner. Bekeken naar leeftijd is bijna de helft van alle minimumloners jonger dan 25 jaar. Ook 65-plussers werken relatief vaak tegen maximaal het minimumloon. De gemiddelde minimumloner is veel jonger dan de gemiddelde werknemer: een op de zes jongeren verdient het minimumloon. Van alle vrouwelijke werknemers verdient 7,5 procent het minimumloon, bij de mannelijke werknemers is dat 5,7 procent.

Van de werknemers die 35 uur of meer per week werken, verdient bijna 4 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 voltijdbaai.

Per bedrijfstak gezien is het percentage minimumloners het hoogst in de horeca (11 procent) en de zakelijke dienstverlening (11 procent). Absoluut gezien werken de meesten in de bedrijfstakken zakelijke dienstverlening (158 duizend, waaronder 83 duizend uitzendkrachten), de handel (103 duizend) en de zorg (66 duizend, inclusief 37 duizend stageplekken). Zes op de tien minimumloners zijn te vinden in deze drie bedrijfstakken.

In juli 2017 is het minimumjeugdloon van 22-jarigen opgetrokken van 85 procent naar 100 procent van het wettelijk minimumloon. Vanaf juli 2018 gaan ook de minimumjeugdlonen voor 21-jarigen naar 100 procent. In 2016 waren er 30 duizend 21-jarigen en 30 duizend 22-jarigen die hooguit het minimumjeugdloon verdienden.

StatLine: [Aantal minimumloners](#).

Topverdieners

In 2017 hadden gemiddeld 198 duizend werknemers een baan met een brutojaarloon van ten minste 100 duizend euro (tegen 133 duizend in 2010). Dat is 2,4 procent van alle banen van werknemers. De banen die zeker een miljoen euro per jaar opleverden, zijn dun gezaaid: zevenhonderd werknemers verdienen een miljoen of meer per jaar. Het gemiddelde jaarloon van alle werknemers in Nederland bedroeg 34 duizend euro. Dit is inclusief bijzondere beloningen, zoals eindejaarsuitkeringen, prestatiebeloningen en andere bonussen. Voltijdwerknemers verdienen gemiddeld ruim 50 duizend euro.

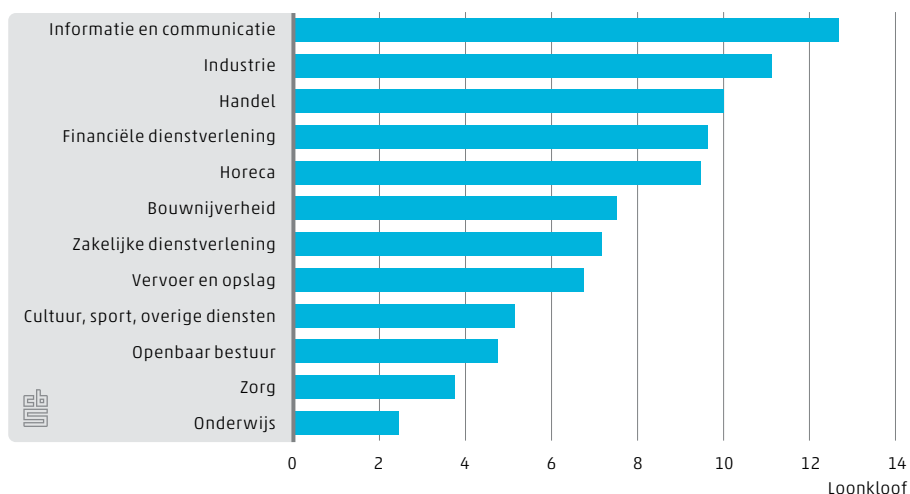
Het percentage werknemers met een loon van 100 duizend euro of meer is het hoogst in de delfstoffenwinning en de financiële dienstverlening. In de delfstoffenwinning verdient bijna een kwart van de werknemers minstens een ton per jaar. In de financiële dienstverlening is dat een op de tien. De bedrijfstak met relatief de minste topverdieners onder de werknemers is de horeca: 0,2 procent verdient daar een ton of meer. Bij acht 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 6,2 keer zoveel loon als een doorsnee werknemer op voltijdbasis. Het brutojaarsalaris van deze topverdieners was in 2017 gemiddeld 272 duizend euro. In vergelijking met 2016 is de loonkloof iets gestegen; toen was de loonkloof 6,1; in 2010 nog 5,5.

Tot en met 2016 was de loonkloof het hoogst in de financiële dienstverlening. In deze bedrijfstak is de loonkloof gedaald van 15,7 in 2010 naar 9,6 in 2017. Nu is de loonkloof het grootst in de bedrijfstak informatie en communicatie: de top verdient hier gemiddeld 12,7 keer zoveel als de gewone werknemers. Ook in de industrie en de handel 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 topinkomens, die grenzen stelt aan de hoogte van de beloning.

Gemiddelde loonkloof bij de duizend grootste bedrijven, 2017¹⁾



¹⁾ De loonkloof wordt per bedrijf berekend als het gemiddeld brutojaarloon inclusief bijzondere beloningen van de vijf personen met het hoogste jaarloon, gedeeld door het mediane jaarloon op voltijdbasis van alle werknemers bij dat bedrijf.

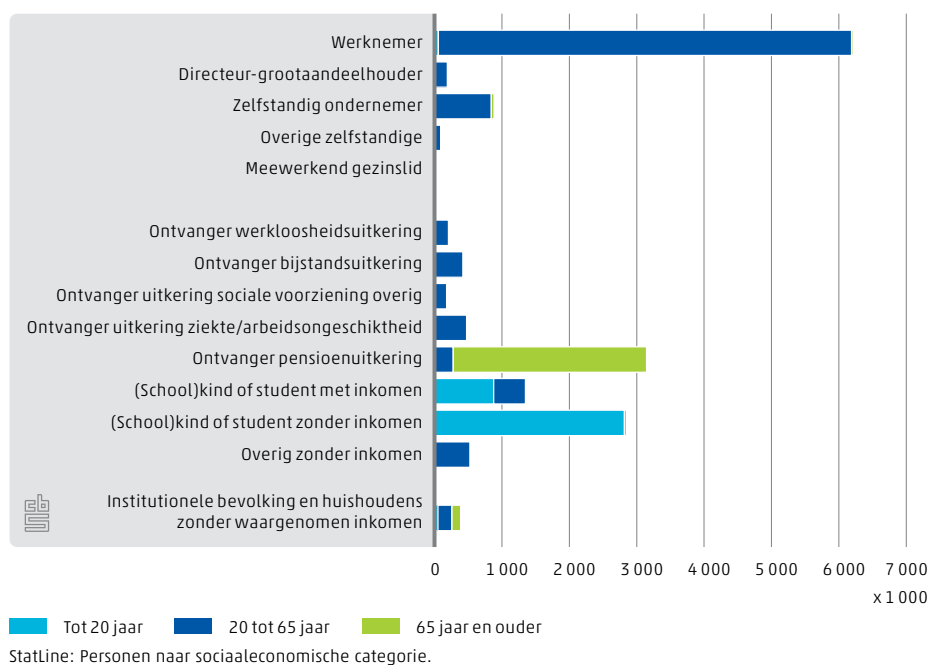
Bovenaan de loonlijst zijn mannen in de meerderheid. Een op de vijf topverdieners bij de duizend grootste bedrijven in 2017 was een vrouw (21 procent). In 2010 was dat nog 17 procent. Het aandeel vrouwen bij de topverdieners is in lijn met het aandeel vrouwen onder voltijders: 23 procent van alle voltijdbanen van werknemers is in handen van vrouwen. Dit percentage is de laatste jaren stabiel.

Bij 120 van de duizend grootste bedrijven in Nederland zijn de vijf topverdieners in meerderheid vrouw. Deze bedrijven zijn vooral te vinden in de zorg. Bij zes grote bedrijven bestaat de top uitsluitend uit vrouwen. Bij 378 van de duizend grootste bedrijven bestaat de top vijf van topverdieners uitsluitend uit mannen.

Inkomen

Betaald werk is voor veel mensen de belangrijkste bron van inkomen. Op basis van de gegevens van de Belastingdienst publiceert het CBS inkomensgegevens over personen in particuliere huishoudens met inkomen. Daarbij wordt ook bepaald tot welke sociaaleconomische categorie iemand behoort. Bepalend hiervoor is in beginsel de voornaamste bron van het inkomen dat een persoon in een jaar ontvangen heeft. Daarnaast wordt er rekening mee gehouden of een persoon ingeschreven staat bij een onderwijsinstelling. In 2016 werd 44 procent van de totale bevolking ingedeeld in de sociaaleconomische categorie van de werkenden. Bij de bevolking van 20 tot 65 jaar was dat 72 procent.

6.1 Bevolking ingedeeld naar sociaaleconomische categorie, 1 januari 2016

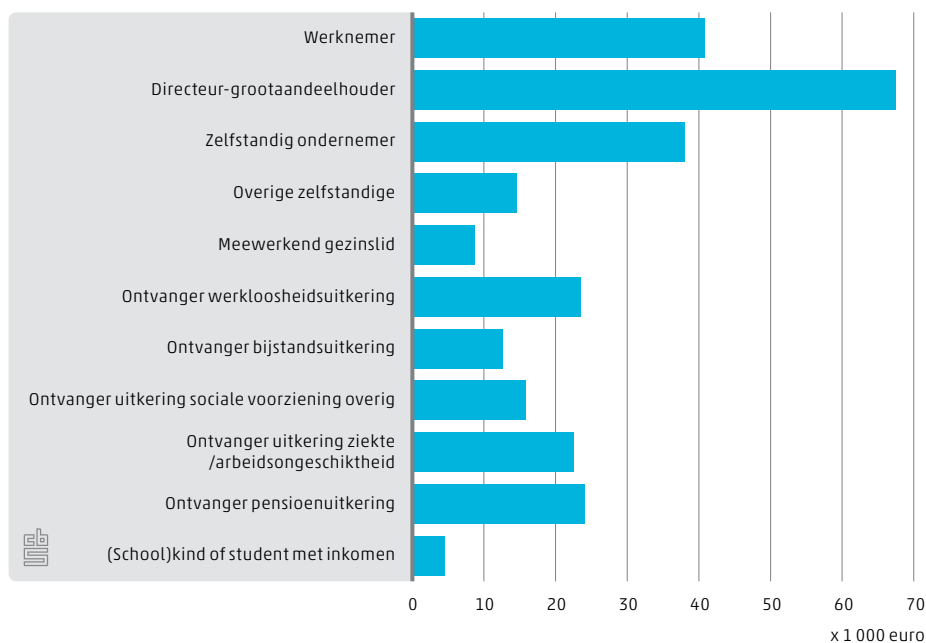


De sociaaleconomische categorie werknemers telt 6,2 miljoen personen, terwijl er 1,2 miljoen personen zijn voor wie het inkomen als zelfstandige de voornaamste bron van inkomen was. Het gaat hier om 883 duizend zelfstandig ondernemers, 204 duizend directeuren-groootaandeelhouders, 22 duizend meewerkende gezinsleden en 97 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 omdat ook werknemers, studenten of ontvangers van een uitkering nevenwerkzaamheden als zelfstandigen verrichten. Bijna 1,8 miljoen personen hadden in 2016 inkomsten uit werkzaamheden als zelfstandige (zie ook StatLine: [Inkomen van zelfstandigen](#)).

In 2016 bedroeg het persoonlijk inkomen van alle mensen in particuliere huishoudens met inkomen gemiddeld 31 duizend euro. Bij personen met werk als voornaamste inkomensbron was dat 41 duizend euro. Het persoonlijk inkomen van directeurs-grootaandeelhouders (dga's) was het hoogst, namelijk 68 duizend euro. Het persoonlijk inkomen omvat niet alleen het inkomen uit werk, maar al het inkomen uit arbeid, het inkomen uit eigen onderneming, de uitkering inkomensverzekeringen en de uitkering sociale voorzieningen (met uitzondering van kinderbijslag en kindgebonden budget).

6.2 Gemiddeld persoonlijk inkomen per sociaaleconomische categorie, 2016

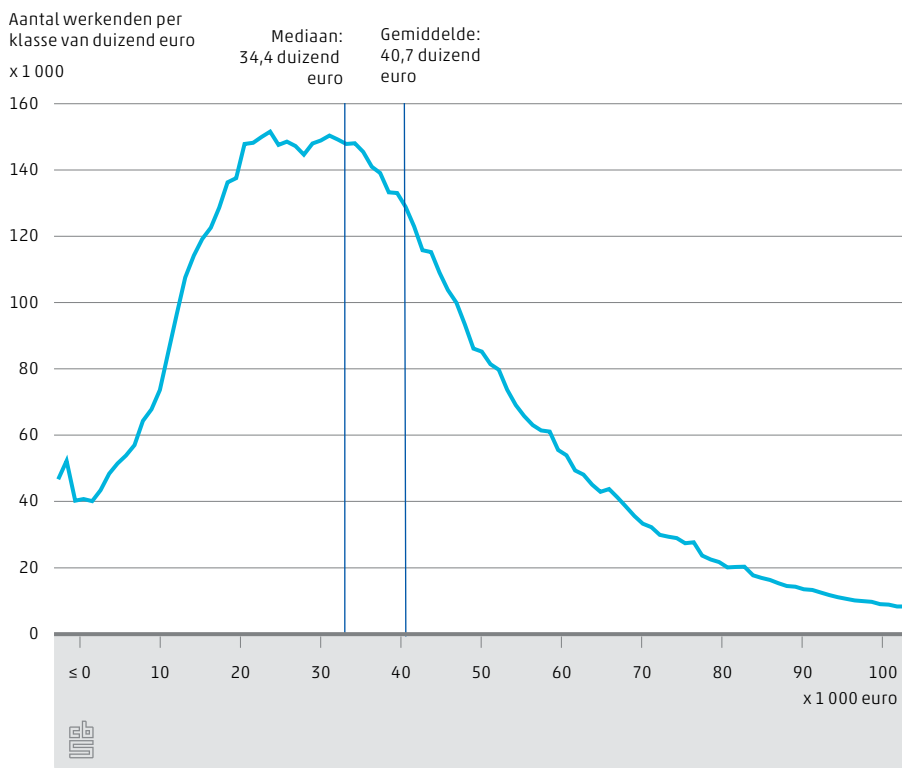


StatLine: [Gemiddeld persoonlijk inkomen](#).

Van de 7,4 miljoen personen met werk als voornaamste inkomensbron in 2016 bedroeg het persoonlijk inkomen bij 538 duizend personen maximaal 10 duizend euro, terwijl er anderzijds 282 duizend personen boven de 100 duizend euro uitkwamen. Bij duizend werkenden overschreed het bedrag de 1 miljoen euro.

De hoge inkomens tellen zwaar door in het gemiddeld inkomen. Daarom berekent het CBS ook het mediaan inkomen. Dit is het inkomen van de middelste persoon, indien personen op basis van hun inkomen worden gerangschikt. Anders gezegd: 50 procent heeft een lager inkomen en 50 procent heeft een hoger inkomen. Terwijl het gemiddeld persoonlijk inkomen van de werkenden in 2016 op 40,7 duizend euro uitkwam, lag de mediaan met 34,4 duizend euro beduidend lager.

6.3 Verdeling persoonlijk inkomen van werkenden, 2016



Voor een deel van de Nederlandse bevolking is het inkomen dusdanig laag, dat gesproken kan worden van een armoederisico. In 2016 maakten bijna 1,1 miljoen personen deel uit van een huishouden met een laag inkomen. Hieronder waren ook 203 duizend werkenden (2,8 procent van de werkende bevolking van 15 tot 75 jaar). 42 duizend werkenden behoorden al ten minste vier jaar achtereen tot de groep met een laag inkomen. Onder werknemers is het aandeel met een laag inkomen het kleinst (1,7 procent). Bij zmp'ers is het aandeel drie keer zo groot (5,2 procent) en onder zzp'ers ruim vijf keer zo groot (9,4 procent).

Er is sprake van risico op armoede als het inkomen van het huishouden als geheel onder de lage-inkomensgrens valt. Personen die deel uitmaken van een huishouden verkeren daarmee allen in dezelfde inkomenspositie. In 2016 bedroeg de lage-inkomensgrens voor een alleenstaande 12 360 euro per jaar. Voor meerpersoonshuishoudens is de lage-inkomensgrens met behulp van een equivalentiefactor aangepast voor de omvang en samenstelling van het huishouden. Zo geldt bijvoorbeeld voor een paar met twee kinderen een lage-inkomensgrens van 1,88 maal het bedrag voor een alleenstaande. In deze armoedecijfers zijn mensen die niet het hele jaar door inkomen hadden buiten beschouwing gelaten, evenals mensen die verbleven in studentenhuishoudens of in instellingen, inrichtingen en tehuizen (zie ook StatLine: [Personen met lage inkomens](#)).

7.

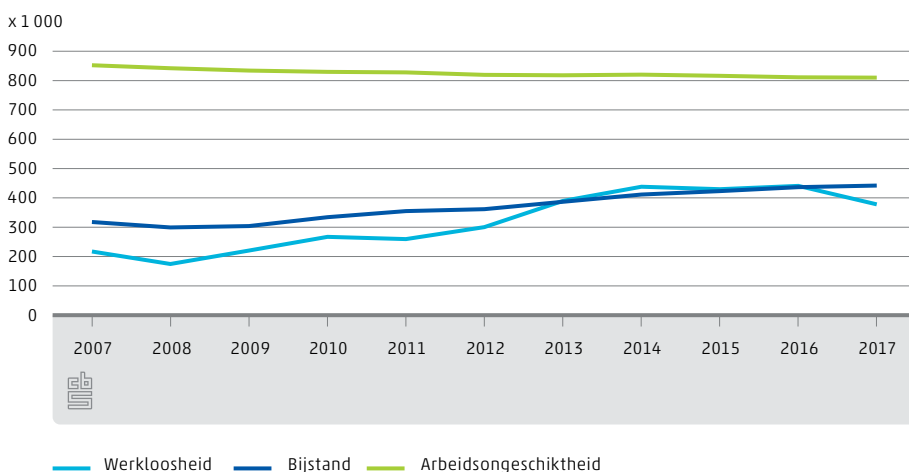
Uitkeringen

Minder werkloosheidsuitkeringen

In 2017 daalde het gemiddeld aantal werkloosheidsuitkeringen met 63 duizend tot 378 duizend. Terwijl in 2016 nog het hoogste aantal werkloosheidsuitkeringen per jaar ooit werd genoteerd, volgende daarna de grootste daling. Desondanks is het aantal werkloosheidsuitkeringen nog ruim het dubbele van dat in 2008, toen de laagste stand van de laatste decennia werd bereikt. Iets meer dan de helft van de werkloosheidsuitkeringen is voor vrouwen. Zes van de tien personen met een werkloosheidsuitkering is 45 jaar of ouder.

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 om mensen die werkloos zijn en al de maximale WW-duur hebben bereikt (mogelijk kan men daarna wel in aanmerking komen voor een bijstandsuitkering), om mensen die werkzaam waren als zelfstandige of freelancer, of om werknemers die verwijtbaar ontslag kregen of op eigen initiatief ontslag hebben genomen. In 2016 gold dat 387 duizend van de 538 duizend werklozen geen WW-uitkering hadden (72 procent). Aan de andere kant worden ook niet alle mensen met een WW-uitkering als werkloos gerekend: in 2016 hadden 153 duizend mensen een WW-uitkering in aanvulling op een betaalde baan en 46 duizend hadden niet recent naar werk gezocht of konden niet op korte termijn starten en werden daarom niet geteld als werkloos.

7.1 Uitkeringen



Weer iets minder arbeidsongeschiktheidsuitkeringen

In 2017 werden gemiddeld 810 duizend arbeidsongeschiktheidsuitkeringen verstrekt. Dat is 1 duizend minder dan in 2016. Het gaat hierbij om de arbeidsongeschiktheidsuitkeringen op grond van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO), de Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten (Wet wijong), de Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen (WAZ) en de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA). Het hoogste aantal uitkeringen werd bereikt in 2003, toen er bijna 1 miljoen arbeidsongeschiktheidsuitkeringen werden verstrekt. Sindsdien daalt het totaal aantal arbeidsongeschiktheidsuitkeringen vrijwel continu.

Het aantal WAO-uitkeringen nam in 2017 af met 21 duizend. Tegelijkertijd groeide het aantal uitkeringen in het kader van de WIA (de regelingen IVA en WGA) met 23 duizend tot 266 duizend uitkeringen: 173 duizend WGA-uitkeringen en 93 duizend IVA-uitkeringen. Het gemiddelde aantal Wajong-uitkeringen kwam in 2017 uit op 247 duizend; dat is ruim 3 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 een beroep doen op de Participatiewet.

Meer bijstandsuitkeringen

Het aantal bijstandsuitkeringen nam in 2017 toe met 6 duizend tot gemiddeld 443 duizend. Hiervan hadden er 44 duizend betrekking op personen vanaf de AOW-gerechtigde leeftijd. In maart 2017 bereikte het aantal bijstandsuitkeringen de hoogste stand in twintig jaar. Alleen in januari 1998 waren er iets meer bijstandsuitkeringen. Doordat het aantal uitkeringen in de loop van 2017 afnam, was er tussen december 2016 en december 2017 uiteindelijk sprake van een daling met 4 duizend. Het aantal bijstandsuitkeringen was toen precies 50 procent hoger dan eind 2008, toen met 292 duizend de laagste stand werd bereikt.

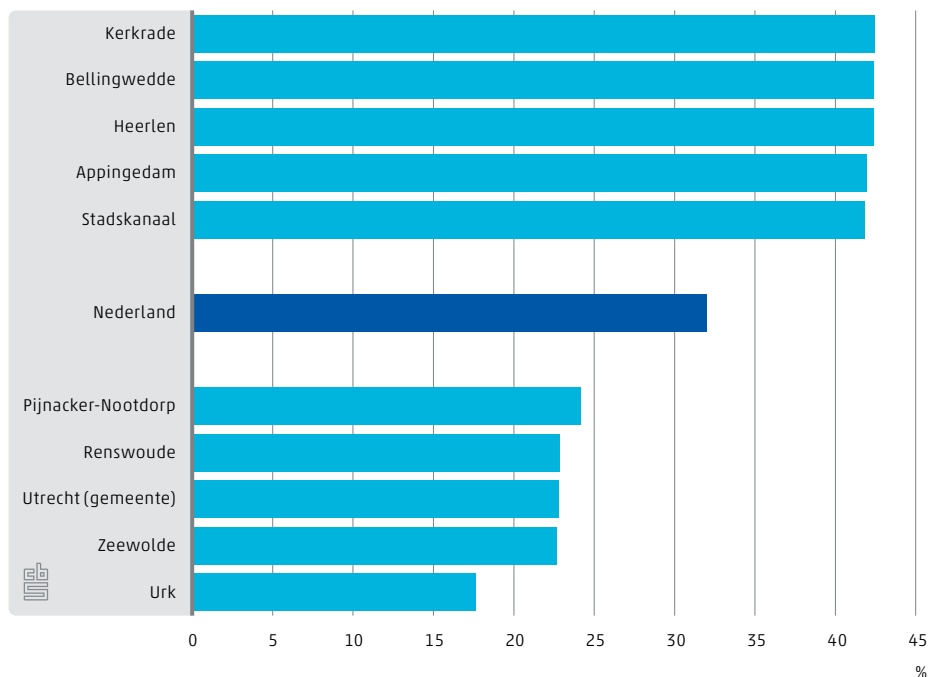
Vanaf 2015 geldt de Participatiewet. Doel is om zoveel mogelijk mensen met of zonder arbeidsbeperking (zo nodig) aan het werk te helpen. De Participatiewet vervangt de Wet werk en bijstand (WWB), de WSW en een groot deel van de Wajong. Omdat een bijstandsuitkering voor meerdere personen kan gelden, is het aantal personen met een bijstandsuitkering hoger dan het aantal bijstandsuitkeringen. Eind 2017 hadden 513 duizend personen een bijstandsuitkering. Hiervan is 57 procent vrouw en 56 procent is 45 jaar of ouder. In

vergelijking met december 2016 is het aantal personen met een bijstandsuitkering met 1 duizend gedaald. Dit is de eerste daling sinds 2008. Alleen het aantal 27- tot 45-jarigen met bijstand is afgenomen. Bij de 45-plussers was er nog een duidelijke groei.

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). Halverwege 2017 ontvingen 4 958 duizend mensen een uitkering op grond van werkloosheid, arbeidsongeschiktheid, bijstand of de Algemene ouderdomswet (AOW). Bij 3 379 duizend personen was dat een AOW-uitkering (zie ook [StatLine: Personen met een uitkering](#)). Een op de vijf mensen met een uitkering woont in Zuid-Holland. Urk is de gemeente met relatief het kleinste aantal uitkeringsontvangers.

7.2 Aandeel personen van 15 jaar en ouder met een uitkering, juni 2017



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

Bijlage 1.

CBS-statistieken op het terrein van de arbeidsmarkt

Arbeidsrekeningen

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

De Arbeidsrekeningcijfers zijn gebaseerd op alle gegevens waarover het CBS kan beschikken. De belangrijkste bronnen bij het samenstellen van de Arbeidsrekeningen zijn de banenbestanden op basis van de polisadministratie, het bestand Satelliet Zelfstandige Ondernemers (SZO) en 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,

overeenkomstig de internationale definities van de ILO. 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 arbeidsovereenkomst (cao). Daarnaast worden de contractuele loonkosten berekend. De indexcijfers contractuele loonkosten zijn gebaseerd op de cao-loonbedragen vermeerderd met de wettelijke en contractuele werkgeverspremies voor pensioen, vut, werkloosheid, ziektekosten, arbeidsongeschiktheid en sociale fondsen.

Nederland telt ongeveer 1 250 cao's. In de statistiek Indexcijfers van cao-lonen zijn 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 berekeningswijze van de contractuele loonkosten. De overgang van de reeks 2000=100 naar 2010=100 staat beschreven in [CBS vernieuwt statistiek cao-lonen](#).

Inkomensstatistiek

De Inkomensstatistiek geeft een beeld van de samenstelling en verdeling van het inkomen van personen en huishoudens in Nederland. De statistiek is voornamelijk gebaseerd op gegevens van de Belastingdienst. Voor werknemers komen de inkomensgegevens uit de Aangifte inkomstenbelasting en loonbelastinggegevens. De belangrijkste bronnen bij het samenstellen van cijfers over zelfstandigen zijn voor de zelfstandig ondernemers het bestand Satelliet Zelfstandige Ondernemers (SZO), waarin voor alle ondernemers gegevens over de winstaangiften zijn opgenomen, voor dga's de Fiscale Loonaangifte en voor meewerkende gezinsleden en overige zelfstandigen de Aangifte inkomstenbelasting. De doelpopulatie bestaat uit alle personen in particuliere huishoudens met inkomen, per 1 januari van het verslagjaar. De aantallen personen waarover wordt gepubliceerd bij de Inkomensstatistiek komen overeen met de uitkomsten van de bevolkingsstatistieken per 1 januari, met uitzondering van de personen die wonen in inrichtingen, instellingen en tehuizen (de institutionele bevolking) én de personen in huishoudens zonder waargenomen inkomensgegevens. Bij het publiceren van gemiddelde inkomens e.d. worden bovendien de personen zonder inkomen buiten beschouwing gelaten.

De Inkomensstatistiek is recent gereviseerd (revisiejaar 2015; nieuwe cijfers beschikbaar vanaf 2011). Meer informatie hierover staat in de notitie [Inkomensstatistiek: herziene cijfers](#).

Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden

De Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) is een grootschalige, jaarlijkse enquête onder werknemers (van 15 tot 75 jaar) die in Nederland werken. Het doel van de NEA is het in kaart brengen van informatie op het gebied van arbeidsomstandigheden, arbeidsongevallen, arbeidsinhoud, arbeidsverhoudingen en arbeidsvoorwaarden van werknemers. De NEA wordt uitgevoerd door het CBS en TNO, in samenwerking met het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Voor het onderzoek worden uitsluitend werknemers benaderd die zijn geregistreerd als ingezetene in de Basisregistratie Personen (BRP). Personen die wonen in inrichtingen, instellingen en tehuizen (de institutionele bevolking), blijven buiten beschouwing. In 2016 respondeerden (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 onderzoeksopzet 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 Loonstructuuronderzoek en het Arbeidskostenonderzoek.

Verder wordt met behulp van een aanvullende enquête de regionale verdeling van de banen van werknemers in december vastgesteld.

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

Hoewel het aantal werkzame personen bij Arbeidsrekeningen een half miljoen hoger is dan de werkzame beroepsbevolking van de EBB, komt de ontwikkeling in deze twee gegevens de laatste zeven jaar per saldo goed overeen. Tussen 2010 en 2017 steeg de werkzame beroepsbevolking met 301 duizend personen, terwijl het aantal werkzame personen bij Arbeidsrekeningen toenam met 321 duizend.

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

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
	x 1 000							
Werkzame beroepsbevolking (EBB)¹⁾	8.278	8.280	8.330	8.266	8.214	8.294	8.403	8.579
Plus: werkzame personen jonger dan 15 jaar	45	45	47	47	48	.	.	.
Plus: werkzame personen van 75 jaar en ouder	13	12	15	19	22	.	.	.
Plus: werkzame personen in institutionele bevolking ²⁾	14	14	13	11	12	.	.	.
Werkzame personen die in Nederland wonen	8.349	8.351	8.405	8.344	8.296	.	.	.
Min: personen werkzaam in het buitenland	31	32	35	42	41	.	.	.
Plus: werkzame personen wonend in het buitenland	223	235	231	224	217	.	.	.
Plus: bijraming zwart werk en bijzondere groepen ³⁾	217	216	217	218	216	.	.	.
Plus: statistisch verschil	19	85	17	-12	35	.	.	.
Werkzame personen die in Nederland werken (AR)	8.778	8.854	8.836	8.732	8.724	8.806	8.901	9.099
Plus: bijbanen	1.038	1.098	1.087	1.057	1.066	1.091	1.098	1.112
Banen van werkzame personen (AR)	9.816	9.952	9.923	9.789	9.790	9.901	9.999	10.211

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 onderstaande tabel. Omdat de werkgelegenheid in sommige bedrijfstakken relatief klein is, is in deze publicatie meestal gekozen voor een ietwat aangepaste indeling met 14 of 15 bedrijfstakken: zie de rechterkant van onderstaande tabel. Ook is de benaming van de bedrijfstakken soms wat ingekort.

Hierbij geldt:

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

Indeling naar bedrijfstak op basis van sbi 2008

Sbi-codes			Banen, 2017	Benaming in deze publicatie	
			x 1 000		
A-U	01-99	Totaal	10 211	Totaal	01-99
A	01-03	Landbouw, bosbouw en visserij	257	Landbouw en visserij	01-03
B	06-09	Delfstoffenwinning	8		
C	10-33	Industrie	799	Industrie	10-33
D	35	Energievoorziening	26		
E	36-39	Waterbedrijven en afvalbeheer	34		
F	41-43	Bouwnijverheid	526	Bouwnijverheid	41-43
G	45-47	Handel	1 573	Handel	45-47
H	49-53	Vervoer en opslag	416	Vervoer en opslag	49-53
I	55-56	Horeca	478	Horeca	55-56
J	58-63	Informatie en communicatie	322	Informatie en communicatie	58-63
K	64-66	Financiële dienstverlening	234	Financiële dienstverlening	64-66
L	68	Verhuur en handel van onroerend goed	86	Verhuur/handel onroerend goed	68
M	69-75	Specialistische zakelijke diensten	819	Zakelijke dienstverlening (excl. uitzend)	69-82 excl 78
N	77-82	Verhuur en overige zakelijke diensten	1 435	Uitzendbureaus	78
O	84	Openbaar bestuur	516	Openbaar bestuur	84
P	85	Onderwijs	597	Onderwijs	85
Q	86-88	Zorg	1 588	Zorg	86-88
R	90-93	Cultuur, sport en recreatie	225	Cultuur, recreatie, overige diensten	90-99
S	94-96	Overige dienstverlening	228		
T	97-98	Huishoudens	44		
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.

Arbeidsinkomensquote (aiq)

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

Arbeidsjaar

Een maatstaf voor het arbeidsvolume, die wordt berekend door alle banen (voltijd en deeltijd) om te rekenen naar voltijdbanen, ook wel voltijdequivalenten (vte) genoemd. Zo leveren twee halve banen (elk 0,5 vte) samen een arbeidsvolume van één arbeidsjaar op.

Arbeidskosten

Alle kosten die samenhangen met het in dienst hebben van personeel door werkgevers.

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

Arbeidsmobiliteit

Verandering van baan of van positie op de arbeidsmarkt.

Arbeidsongeval

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

Arbeidspositie

Indeling van de bevolking in:

- werkzame beroepsbevolking
- werkloze beroepsbevolking
- niet-beroepsbevolking.

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

Arbeidsproductiviteit

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

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

Arbeidsvolume

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

Baan

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

de instelling. Een zelfstandige kan ook meerdere banen hebben, bijvoorbeeld als iemand een autorijschool heeft en daarnaast ook werkzaam is als vertaler.

Basisprijs

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

Bbp

Bruto binnenlands product.

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

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

Bedrijf

De feitelijke transactor in het productieproces, gekenmerkt door zelfstandigheid ten aanzien van de beslissingen over dat proces en door het aanbieden van zijn producten aan derden.

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

Bedrijfstak

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

Beloning van werknemers

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

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

Beroep

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

Beroepsbevolking

Personen:

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

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

Bevolking

De bewoners van een bepaald gebied.

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

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

Bijbaan

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

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

Bijzondere beloningen

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

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

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.

Consumentenprijzen

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

Contractuele loonkosten

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

COROP-gebied

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

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

De COROP-indeling is een regionaal niveau tussen gemeenten en provincies in. Bij de opzet van de indeling stond het nodale indelingsprincipe voorop. Dit principe kon echter niet als enig criterium worden gehanteerd. Een beperking van het aantal gebieden was noodzakelijk om kengetallen over toegevoegde waarde

(naar bedrijfsklasse) en bruto-investeringen (naar type en bestemming) op dit niveau te kunnen presenteren. Verder was het wenselijk om in voorkomende gevallen de provinciegrens ook als grens van een COROP-gebied aan te houden. Deze indeling in 40 gebieden vormt niveau 3 van de Europese NUTS-indeling.

Deeltijd (EBB)

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

Deeltijdbaas (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

Het totale aantal uren dat werknemers en/of zelfstandigen gedurende de verslagperiode werkelijk hebben gewerkt. Niet-gewerkte uren wegens verlof of ziekte tellen dus niet mee.

De gewerkte uren van werknemers worden berekend door de betaalde uren (de overeengekomen uren plus de betaalde overwerkuren) te vermeerderen met onbetaalde overwerkuren en te verminderen met feitelijk niet gewerkte uren die betaald worden, zoals wegens ziekteverzuim, zwangerschaps- en bevallingsverlof, stakingen, weerverlet, ouderschapsverlof en kort verzuim. De gewerkte uren van zelfstandigen worden rechtstreeks bepaald.

Hoofdbaan

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

Institutioneel huishouden

Eén of meer personen die samen een woonruimte bewonen en daar bedrijfsmatig worden voorzien in dagelijkse levensbehoeften. Ook de huisvesting vindt bedrijfsmatig plaats.

Het gaat om personen in instellingen zoals verpleeg-, verzorgings- en kindertehuizen, gezinsvervangende tehuizen, revalidatiecentra en penitentiaire inrichtingen, die daar in principe voor langere tijd (zullen) verblijven.

Institutionele bevolking

Personen in institutionele huishoudens.

Jaarlijkse arbeidsduur

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

Leeftijd

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

Lonen (Nationale Rekeningen)

De vergoedingen voor de werknemer, die in een bepaalde periode arbeid verricht, en die ten laste komen van de werkgever. Dit is inclusief de door de werkgever ingehouden loonbelasting en de sociale premies die ten laste komen van de werknemer.

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

Loonheffing

De inkomstenbelasting en de premies voor de volksverzekeringen.

Loonkosten

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

Loonkostensubsidie

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

Loonquote

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

Marktprijs

De prijs die de afnemer betaalt voor het gekochte product.

Het begrip marktprijzen wordt vooral gebruikt bij de waardering van de toegevoegde waarde en het binnenlands product.

Meewerkend gezinslid

Een persoon die arbeid verricht, niet op basis van een expliciete 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 hoger beroepsonderwijs of wetenschappelijk onderwijs.

Particulier huishouden

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

Persoonlijk inkomen

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

Prijsindex arbeid

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

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 (zoals doorbetaling van loon bij ziekte).

Stakingsduur

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

Standaard Bedrijfsindeling 2008 (sbi 2008)

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

Structureffect

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

Tijdelijke baan

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

Toegerekende sociale premies

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

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

Toegevoegde waarde (bruto, basisprijzen)

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

Uitzendkracht

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

Uurloon

Het loon per uur, berekend door het maandloon exclusief overwerk te delen door 1/12 van de jaarlijkse arbeidsduur.

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.

Voltijdbaan (Arbeidsrekeningen en SWL)

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

Voltijdequivalent (van een baan) (vte)

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

Wekelijkse arbeidsduur

De met de werknemer overeengekomen arbeidsduur per week in uren. Arbeidsduurverkortings in de vorm van vrije dagen is hierin niet verdisconteerd, adv-uren wel.

Werkloosheidspercentage

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

Werkgelegenheid

De vraag naar arbeid.

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

Werkloze beroepsbevolking

Personen zonder betaald werk, die recent naar werk hebben gezocht en daarvoor direct beschikbaar zijn (overeenkomstig de internationale definitie van de ILO). Deze definitie heeft betrekking op personen die in Nederland wonen (exclusief de institutionele bevolking). De gegevens worden meestal gepresenteerd voor de bevolking van 15 tot 75 jaar. Bij betaald werk gaat het om werkzaamheden ongeacht de arbeidsduur.

Werknemer

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

Bij Arbeidsrekeningen en de SWL behoren hiertoe ook de directeuren-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 instelling, of bij een particulier huishouden in Nederland.

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

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

Werkzame personen kunnen worden onderscheiden in werknemers en zelfstandigen. Ze kunnen woonachtig zijn in Nederland, maar ook in het buitenland. Het aantal werkzame personen in een bepaalde bedrijfstak geeft niet het totaal aantal personen weer dat in die bedrijfstak werkt, maar het gemiddeld aantal personen met een hoofdbaan in de desbetreffende bedrijfstak.

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

Zelfstandige

Een persoon die arbeid verricht voor eigen rekening of risico.

Hierbij worden twee invalshoeken gehanteerd:

1. Zelfstandige (sociaaleconomische invalshoek) – EBB en Inkomensstatistiek

Een persoon die arbeid verricht voor eigen rekening of risico

- in een eigen bedrijf of praktijk (zelfstandig ondernemer), of
- als directeur-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 sociaaleconomische invalshoek zijn dga's zelfstandigen. Meewerkende gezinsleden worden, ongeacht de invalshoek, tot zelfstandigen gerekend,

tenzij zij een arbeidsovereenkomst zijn aangegaan. Huishoudelijke hulpen, gastouders, babysitters, krantenbezorgers en folderaars worden ook beschouwd als zelfstandigen. In registraties en enquêtes komen deze vormen van arbeid slechts deels voor, voor de Arbeidsrekeningen worden deze activiteiten daarom bijgeraamd.

Personen die als werknemer én als zelfstandige werken, worden als zelfstandige geclassificeerd indien hun werk als zelfstandige qua beloning (Arbeidsrekeningen), qua inkomen (Inkomensstatistiek) of qua arbeidsduur (EBB) hun hoofdactiviteit is.

Zelfstandige zonder personeel (zzp)

Een persoon die arbeid verricht voor eigen rekening of risico

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

Ziekteverzuim

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

Zorgverzekeringswet (ZVW)

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

CBS-publicaties met arbeidsmarktgegevens (januari 2017 – april 2018)

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

[Thema arbeid en sociale zekerheid Dashboard arbeidsmarkt](#)

[Arbeidsmarkt in vogelvlucht \(stopgezet per februari 2018\)](#)

[Barometer beroepsbevolking](#)

[Spanningsmeter arbeidsmarkt](#)

[StatLine](#)

[Conjunctuurklok](#)

Kwartaalbericht arbeidsmarkt (banen, vacatures en werkloosheid)

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

[Sterkste vacaturegroei in ruim tien jaar \(16-5-2017\)](#)

[Sterkste banengroei sinds 2008 \(16-8-2017\)](#)

[Kwartaalbericht arbeidsmarkt, derde kwartaal 2017 \(14-11-2017\)](#)

[Arbeidsmarkt raakt verder gespannen \(14-2-2018\)](#)

Maandelijks nieuwsbericht beroepsbevolking

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

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

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

[Werkloosheid daalt verder \(20-4-2017\)](#)

[Werkloosheid daalt opnieuw \(18-5-2018\)](#)

[Vooral onder jongeren daalt werkloosheid \(15-6-2017\)](#)

[Werkloosheid zakt onder 5 procent \(20-7-2017\)](#)

[Groei werkgelegenheid zet door \(17-8-2017\)](#)

[Aantal werkenden verder toegenomen \(21-9-2017\)](#)

[Opnieuw meer werkenden \(19-10-2017\)](#)

[Weer meer werkenden \(16-11-2017\)](#)

[Aantal werklozen zakt onder 400 duizend \(21-12-2017\)](#)

[Ruim 100 duizend werklozen minder in 2017 \(18-1-2018\)](#)

[Daling werkloosheid doorgezet in januari 2018 \(15-2-2018\)](#)

[Aantal werkenden stijgt opnieuw \(15-3-2018\)](#)

Boeken en achtergrondartikelen

[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 \(17-3-2017\)](#)
[Nederland in 2016 – Een economisch overzicht \(24-3-2017\)](#)
[Beroep en werkdruk \(3-4-2017\)](#)
[Nationale enquête arbeidsomstandigheden 2016 \(9-5-2017\)](#)
[De arbeidsmarkt in cijfers 2016 \(10-5-2017\)](#)
[Langdurende zorg mannelijke en vrouwelijke werknemers \(11-5-2017\)](#)
[De economieën van Amsterdam en Rotterdam vergeleken \(12-5-2017\)](#)
[Monitor Duurzaam Nederland 2017, update indicatoren \(17-5-2017\)](#)
[Financiën van werkende twintigers en dertigers \(6-6-2017\)](#)
[Dynamiek op de Nederlandse arbeidsmarkt 2017 \(12-6-2017\)](#)
[Nederlandse Noordzee en kustgebieden 2005–2010–2014 \(19-6-2017\)](#)
[ICT, kennis en economie 2017 \(27-6-2017\)](#)
[Trends in Nederland 2017 \(30-6-2017\)](#)
[Economische groei en verdienstelijking, 1969–2016 \(3-7-2017\)](#)
[Inkomen van werknemers in de flexibele schil \(3-7-2017\)](#)
[Verschillen in ziekteverzuim tussen bedrijfstakken \(5-7-2017\)](#)
[Nationale rekeningen 2016 \(10-7-2017\)](#)
[Zelfstandigen Enquête Arbeid 2017 \(11-7-2017\)](#)
[Cao-lonen 2016, de definitieve cijfers \(25-7-2017\)](#)
[Volumemaatstaven voor het onbenut arbeidspotentieel \(22-8-2017\)](#)
[Flexibele arbeid en relatie- en gezinsvorming \(27-9-2017\)](#)
[Werkzaam als zzp'er en als werknemer \(28-9-2017\)](#)
[Belang, ontwikkeling en structuur van de Nederlandse industrie \(5-10-2017\)](#)
[Financieel kwetsbare mannen \(11-10-2017\)](#)
[Arbeidsparticipatie ouderen flink gestegen \(14-10-2017\)](#)
[De uitzendbranche in Nederland sinds 2005 \(24-10-2017\)](#)
[Jaarrapport 2017 Landelijke Jeugdmonitor \(30-11-2017\)](#)
[Vrijwilligerswerk: wie doet het? \(7-12-2017\)](#)
[Vrijwilligers met en zonder betaald werk \(7-12-2017\)](#)
[De regionale economie 2016 \(13-12-2017\)](#)
[Trends in the Caribbean Netherlands 2017 \(13-12-2017\)](#)
[Kwaliteit van leven in Nederland \(14-12-2017\)](#)
[Verdiensten en werkgelegenheid als gevolg van Nederlandse export \(Internationaliseringsmonitor 2017-IV, p. 21-26\) \(14-12-2017\)](#)
[Voor wie werkt Nederland en welke landen werken voor ons? \(Internationaliseringsmonitor 2017-IV, p. 26-32\) \(14-12-2017\)](#)
[De huidige hoogconjunctuur vergeleken met die van 2007 \(20-12-2017\)](#)
[Componenten van werkloosheid \(21-12-2017\)](#)
[Terug- of vooruitgaan in functieniveau \(27-12-2017\)](#)

[Bedrijfsopleidingen 2015 \(27-12-2017\)](#)
[Armoede en sociale uitsluiting 2018 \(17-1-2018\)](#)
[Groeiers buiten de Randstad \(6-3-2018\)](#)
[Samenhang tussen inflatie indicatoren \(Relationships between inflation indicators\) \(14-3-2018\)](#)
[75 jaar nationale rekeningen in Nederland \(23-3-2018\)](#)
[Duurzame ontwikkelingsdoelen: de stand voor Nederland \(Sustainable development goals 2018\) \(7-3-2018\)](#)

Overige nieuwsberichten

[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 kantoor tijden \(2-3-2017\)](#)
[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 \(6-4-2017\)](#)
[Hoogste werkloosheid in Rijnmond \(25-4-2017\)](#)
[Aantal stakingsdagen daalt met ruim 60 procent in 2016 \(1-5-2017\)](#)
[Bezorgdheid om baanbehoud onder werknemers neemt af \(9-5-2017\)](#)
[Arbeidsmarkt herstelt zich verder van gevolgen crisis \(10-5-2017\)](#)
[Werknemer met vaste baan zorgt vaker dan flexwerker \(11-5-2017\)](#)
[Meerderheid langdurig werklozen 2 jaar of meer op zoek \(15-5-2017\)](#)
[Hoogste aantal baanvinders in 1e kwartaal sinds 2009 \(23-5-2017\)](#)
[Hoogopgeleide flexwerker stroomt vaker door naar vast \(29-5-2017\)](#)
[Aantal bijstandsontvangers stijgt verder \(31-5-2017\)](#)

[Werknemers: vaker minder goede arbeidsomstandigheden \(1-6-2017\)](#)
[Arbeidsmarkt het minst ruim in Zeeland en Utrecht \(9-6-2017\)](#)
[Een op de drie zzp'ers heeft partner met vaste baan \(13-6-2017\)](#)
[Schoolverlaters werken weer vaker voltijd \(15-6-2017\)](#)
[Omzet uitzendbranche stijgt verder \(31-5-2017\)](#)
[80% van de jongeren heeft een jaar na ontslag weer werk \(22-6-2017\)](#)
[Bbp groeit met 0,4 procent in eerste kwartaal 2017 \(23-6-2017\)](#)
[45 procent technisch geschoolden heeft technisch beroep \(26-6-2017\)](#)
[Kwart ICT-bedrijven heeft personeelstekort \(27-6-2017\)](#)
[Aantal uitkering ontvangende jongeren daalt \(4-7-2017\)](#)
[Laagste ziekteverzuim in de horeca \(5-7-2017\)](#)
[Internationale techniekstudenten blijven vaker werken \(7-7-2017\)](#)
[Factsheet Zelfstandig ondernemers zonder personeel 2017 \(11-7-2017\)](#)
[Meer zzp'ers positief over financiële situatie \(11-7-2017\)](#)
[Kwart zzp'ers heeft geen pensioenvoorziening \(11-7-2017\)](#)
[Meer bedrijven met bedrijfsopleidingen \(13-7-2017\)](#)
[Werkloosheid daalt sterker onder laagopgeleiden \(20-7-2017\)](#)
[Zeven op de tien Caribische Nederlanders aan het werk \(21-7-2017\)](#)
[Daling werkloosheid groep met niet-westerse achtergrond \(7-8-2017\)](#)
[Woonplaats van werknemers \(9-8-2017\)](#)
[Werklocatie werknemers 43 gemeenten \(9-8-2017\)](#)
[Bijna 4 op de 10 werkt en woont in dezelfde gemeente \(10-8-2017\)](#)
[1,3 miljoen mensen willen \(meer\) werken \(15-8-2017\)](#)
[Hoe groot is het onbenut arbeidspotentieel? \(30-8-2017\)](#)
[Meer mensen in de bijstand \(31-8-2017\)](#)
[Grootste stijging uitzenduren in ruim 10 jaar \(31-8-2017\)](#)
[Meer hoogopgeleiden in alle beroepsklassen \(7-9-2017\)](#)
[8 op de 10 werkende miljonairs zijn zelfstandige \(12-9-2017\)](#)
[Inkomensongelijkheid en -herverdeling 2001-2015 \(14-9-2017\)](#)
[Groei arbeidsdeelname afgevlakt \(14-9-2017\)](#)
[Bbp-groei tweede kwartaal 2017 blijft 1,5 procent \(22-9-2017\)](#)
[Vrouwen met flexbaan minder vaak moeder \(27-9-2017\)](#)
[Motief tweede baan anders bij zelfstandige en werknemer \(28-9-2017\)](#)
[Cao-lonen licht gestegen \(5-10-2017\)](#)
[Helpt niet-werkenden met uitkering kan/wil niet werken \(7-10-2017\)](#)
[Tweemaal zoveel 55-plussers op de werkvloer als in 2003 \(14-10-2017\)](#)
[Meer ziekteverzuim bij vrouwen dan bij mannen \(17-10-2017\)](#)
[Zelfstandigen meest tevreden, uitzendkrachten minst \(24-10-2017\)](#)
[Meer vrouwen, minder mannen vakbondslid \(26-10-2017\)](#)
['Onvrijwillige' zzp'ers meestal niet ontevreden \(2-11-2017\)](#)
[Helpt kunstenaars had inkomen onder de 30 duizend euro \(3-11-2017\)](#)

[Overheid belangrijkste werkgever in Caribisch Nederland \(7-11-2017\)](#)
[Arbeidsmarkt trekt verder aan in derde kwartaal \(14-11-2017\)](#)
[Voor elk soort werk een flexvorm \(24-11-2017\)](#)
[Bijstand groeit minder snel \(30-11-2017\)](#)
[Omzet uitzendbranche stijgt verder in derde kwartaal \(30-11-2017\)](#)
[Niet meer werkenden in Zuid-Limburg dan begin deze eeuw \(11-12-2017\)](#)
[Aantal banen in Drenthe gedaald in 2016 \(13-12-2017\)](#)
[In tien jaar verdubbeling eenpitters in grote steden \(13-12-2017\)](#)
[Bijna 1,4 mln voltijdbanen door buitenlandse bedrijven \(14-12-2017\)](#)
[Steeds minder routinematig werk \(14-12-2017\)](#)
[Helpt startende ondernemers jonger dan 35 jaar \(15-12-2017\)](#)
[Bbp-groei derde kwartaal 2017 blijft 0,4 procent \(22-12-2017\)](#)
[Bouwbedrijven besteden minst aan cursussen \(27-12-2017\)](#)
[Een op de zes werknemers maakt in twee jaar promotie \(27-12-2017\)](#)
[Ruim helft zzp'ers heeft ook andere inkomensbron \(29-12-2017\)](#)
[Cao-lonen in 2017 minder gestegen dan in 2016 \(4-1-2018\)](#)
[Inhaalslag vrouwelijke 40-ers met werk zet niet door \(10-1-2018\)](#)
[2,7 duizend 80-plussers op de loonlijst \(15-1-2018\)](#)
[Bijna 1 op de 10 zzp'ers loopt risico op armoede \(17-1-2018\)](#)
[Werkloosheid mannen 25-44 ruim hoger dan voor crisis \(16-1-2018\)](#)
[Jonge vrouwen relatief vaak vermoeid door werk \(14-2-2018\)](#)
[Revisie van de macro-economische cijfers van het CBS \(14-2-2018\)](#)
[Hoogste arbeidsdeelname in Noord-Overijssel \(17-2-2018\)](#)
[Weer meer vast werk maar flexwerk groeit harder \(19-2-2018\)](#)
[Drie kwart niet-onderwijsvolgende jongeren Bonaire werkt \(21-2-2018\)](#)
[Voor het eerst in jaren minder bijstandsontvangers \(28-2-2018\)](#)
[Vacatures per provincie \(28-2-2018\)](#)
[Grootste omzetstijging uitzendbranche in 2 jaar \(28-2-2018\)](#)
[IVRPH-indicatoren \(1-3-2018\)](#)
[Almere snelste groeier qua economie, werk en inwoners \(6-3-2018\)](#)
[Meer mensen wisselen van beroep \(14-3-2018\)](#)
[Woon- en werklocaties van werknemers, 2016 \(15-3-2018\)](#)
[Woon-werkafstanden 2016 \(15-3-2018\)](#)
[Vooral vrouwen zijn meer gaan thuiswerken \(24-3-2018\)](#)
[Bbp groeit met 0,8 procent in vierde kwartaal 2017 \(26-3-2018\)](#)
[Startende zzp'er is steeds jonger \(28-3-2018\)](#)
[4 procent lopend naar het werk \(5-4-2018\)](#)
[Cao-lonen stijgen meer dan vorig jaar \(5-4-2018\)](#)

Samenstelling

Han van den Berg

Henk-Jan Dirven

Martijn Souren

Redactie

Kees Groenenboom