



De arbeidsmarkt in cijfers

2018

De arbeidsmarkt in cijfers 2018

Verklaring van tekens

.	Gegevens ontbreken
*	Voorlopig cijfer
**	Nader voorlopig cijfer
x	Geheim
–	Nihil
–	(Indien voorkomend tussen twee getallen) tot en met
0 (0,0)	Het getal is kleiner dan de helft van de gekozen eenheid
Niets (blank)	Een cijfer kan op logische gronden niet voorkomen
2018–2019	2018 tot en met 2019
2018/2019	Het gemiddelde over de jaren 2018 tot en met 2019
2018/'19	Oogstjaar, boekjaar, schooljaar enz., beginnend in 2018 en eindigend in 2019
2016/'17–2018/'19	Oogstjaar, boekjaar, enz., 2016/'17 tot en met 2018/'19

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
Copyright foto's: Hollandse Hoogte

Inlichtingen

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

© Centraal Bureau voor de Statistiek, Den Haag/Heerlen/Bonaire, 2019.
Verveelvoudigen is toegestaan, mits het CBS als bron wordt vermeld.

Inhoud

De publicatie 'De arbeidsmarkt in cijfers 2018' **5**

1. Inleiding 8

2. De vraag naar arbeid 14

3. Het aanbod van arbeid 44

4. Arbeidsomstandigheden 66

5. Lonen en loonkosten 82

6. Inkomen 103

7. Uitkeringen 109

Bijlage 1. CBS-statistieken op het terrein van de arbeidsmarkt **114**

Bijlage 2. Verschillen tussen banen en werkzame beroepsbevolking **118**

Bijlage 3. Indeling naar bedrijfstak **120**

Begrippen **122**

CBS-publicaties met arbeidsmarktgegevens (januari 2018–maart 2019) **142**

Medewerkers **148**

De publicatie 'De arbeidsmarkt in cijfers 2018'

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 vierde keer dat deze publicatie verschijnt. In de nieuwe editie staan de jaarcijfers van 2018 centraal, op basis van de gegevens zoals die per begin april 2019 beschikbaar waren. Voor een aantal statistieken zijn nog geen definitieve uitkomsten vastgesteld. Dit geldt met name voor de werkgelegenheid- en looncijfers op basis van de Arbeidsrekeningen, waarvoor eind juni bijgestelde uitkomsten gepubliceerd worden. In de tabellen en grafieken zijn de voorlopige cijfers niet als zodanig gekenmerkt.

Met ingang van deze vierde editie verschijnt deze uitgave als webpublicatie. Deze is beter doorzoekbaar en prettiger leesbaar op verschillende soorten beeldschermen. De figuren zijn nu interactief. De publicatie is ook als pdf beschikbaar. 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'.

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

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

Kerncijfers arbeidsmarkt

	Eenheid	2008	2016	2017	2018	Verandering 2017-2018
Bevolking	x 1 000	16 446	17 030	17 131	17 232	101
Bevolking 15 tot 75 jaar						
Beroeps- en niet-beroepsbevolking	x 1 000	12 315	12 768	12 870	12 936	66
Werkzame beroepsbevolking	x 1 000	8 358	8 403	8 579	8 774	195
Werkloze beroepsbevolking	x 1 000	318	538	438	350	-88
Langdurig werklozen	x 1 000	95	216	161	117	-44
Onbenut arbeidspotentieel	x 1 000	.	1 520	1 314	1 116	-198
Niet-beroepsbevolking	x 1 000	3 639	3 826	3 853	3 812	-41
Brutoarbeidsparticipatie	%	70,5	70,0	70,1	70,5	0,4
Nettoarbeidsparticipatie	%	67,9	65,8	66,7	67,8	1,1
Werkloosheidspercentage	%	3,7	6,0	4,9	3,8	-1,1
Werkgelegenheid						
Banen	x 1 000	9 876	9 979	10 187	10 446	260
Werkzame personen	x 1 000	8 915	8 905	9 098	9 328	230
Arbeidsjaren	x 1 000	7 148	7 114	7 273	.	.
Gewerkte uren	mln uren	12 736	12 804	13 052	13 365	313
Gewerkte uren per werkende	uren	1 429	1 438	1 435	1 433	-2
Vacatures						
Openstaande vacatures	x 1 000	240	156	201	248	48
Ontstane vacatures	x 1 000	1 028	915	1 054	1 183	129
Vervulde vacatures	x 1 000	1 088	887	999	1 146	147
Vacaturegraad (4e kwartaal)		24	20	27	30	3

Kerncijfers arbeidsmarkt (vervolg)

	Eenheid	2008	2016	2017	2018	Verandering 2017-2018
Lonen						
Cao-lonen per uur incl. bijz.beloningen	%	3,3	1,8	1,4	2,0	0,6
Contractuele loonkosten per uur	%	3,8	2,0	1,9	2,5	0,6
Lonen per gewerkt uur	%	2,6	0,9	1,2	1,6	0,5
Loonkosten per gewerkt uur	%	3,9	0,7	1,3	2,2	0,9
Loonkosten per gewerkt uur	euro	29,6	33,5	33,9	34,6	0,7
Prijnsindex arbeid	%	3,7	1,0	1,8	2,4	0,7
Loonkosten	mld euro	305	339	352	370	18
Wettelijk minimumloon volw. (jan.)	euro	1 335	1 525	1 552	1 578	26
Personen met een uitkering						
Werkloosheid	x 1 000	163	371	326	266	-59
Arbeidsongeschiktheid	x 1 000	806	762	762	.	.
Bijstand	x 1 000	379	559	570	.	.
Arbeidsomstandigheden						
Werkgerelateerde psychische vermoeidheid ¹⁾	%	.	14,6	15,9	17,3	1,4
Tevredenheid met het werk ¹⁾	%	.	77,0	76,0	76,6	0,6
Tevredenheid met arbeidsomstandigheden ¹⁾	%	.	73,5	72,2	72,6	0,4
Scholingsdeelname (werkenden)	%	.	20,6	20,7	20,9	0,2
Ziekteverzuim ¹⁾	%	4,1	3,8	4,0	4,3	0,3
Arbeidsongeval met ≥ 1 dag verzuim ¹⁾	%	.	1,4	1,6	1,5	-0,1
Diversen						
Consumentenprijzen	%	2,5	0,3	1,4	1,7	0,3
Leden vakverenigingen	x 1 000	1 898	1 717	1 703	.	.
Stakingen (verloren arbeidsdagen)	x 1 000	121	19	306	.	.
Faillissementen	x 1 000	7	6	5	4	0
Arbeidsinkomensquote	%	73,5	76,4	76,2	76,1	-0,1
Arbeidsproductiviteit per gewerkt uur	%	0,9	0,0	0,9	0,2	-0,7
Economische groei (bbp)	%	2,2	2,2	2,9	2,7	-0,2
Consumentenvertrouwen (december)	saldo	-26	21	25	9	-16
AOW-leeftijd	jaar	65,00	65,50	65,75	66,00	0,25

¹⁾ Werknemers.

1.

Inleiding

Nadat in 2017 al voor verschillende arbeidsmarktcijfers records werden genoteerd, werden deze cijfers in 2018 in veel gevallen weer overtroffen. Zo steeg het aantal banen met 260 duizend tot een nieuwe recordstand van 10,4 miljoen. Dit is ook bijna de grootste toename aller tijden. Alleen in 2007 kwamen er in één jaar meer banen bij. Hetzelfde geldt voor het aantal werkzame personen: in 2018 nam het aantal werkzame personen toe met 230 duizend tot 9,3 miljoen. Er zijn nu meer mensen aan het werk dan ooit.

In 2018 had gemiddeld 67,8 procent van de bevolking van 15 tot 75 jaar betaald werk. Dat is weer vrijwel gelijk aan de recordstand uit 2008, terwijl er sindsdien meer dan een half miljoen mensen van 65 tot 75 jaar zijn bijgekomen. Hun arbeidsdeelname is veel lager dan gemiddeld.

Verder daalde het gemiddeld aantal werklozen met 88 duizend. Hierdoor waren er eind 2018 nog 329 duizend werklozen. Dat is de laagste stand na januari 2009 en ruim een halvering ten opzichte van de hoogste stand in de eerste maanden van 2014.

Het aantal vacatures loopt al sinds de tweede helft van 2013 gestaag op en bereikte in 2018 de hoogste stand die ooit is gemeten. Gemiddeld waren er 248 duizend vacatures, dus meer dan de 240 duizend in 2007 en 2008.

Doordat het aantal vacatures oploopt, terwijl het aantal mensen dat werkloos is afneemt, neemt de spanning op de arbeidsmarkt toe. Net zoals in 2007 en 2008 wordt de arbeidsmarkt in 2018 getypeerd als 'gespannen'. Eind 2018 waren er gemiddeld 1,3 werklozen per openstaande vacature. Daarmee is de arbeidsmarkt zelfs nog net iets krappere dan in 2008. Een gespannen arbeidsmarkt, waarbij steeds meer bedrijven een personeelstekort ervaren, kan ertoe leiden dat bedrijven hun productie of activiteiten minder kunnen uitbreiden, zodat de economische groei afneemt. Verwacht zou mogen worden dat in een gespannen arbeidsmarkt ook de loonontwikkeling oploopt. Dat gebeurt maar in beperkte mate. Al met al vertoont de situatie op de arbeidsmarkt veel overeenkomsten met die in 2007 en 2008, voordat de economische crisis begon.

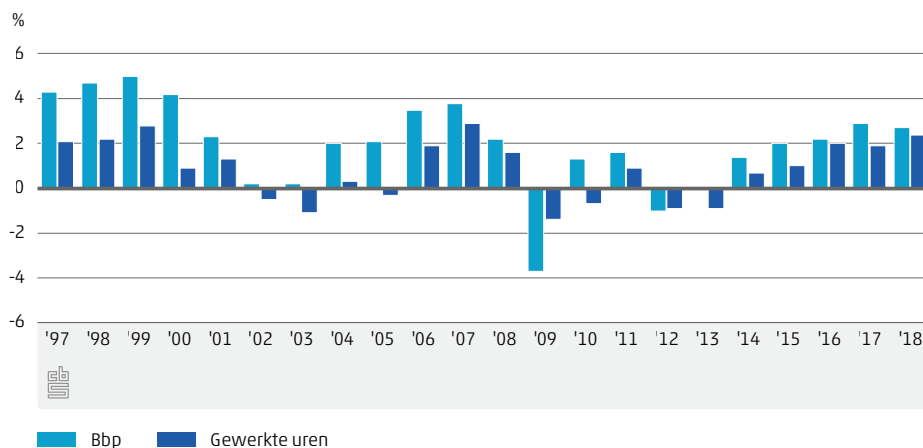
De ontwikkelingen op de arbeidsmarkt worden voor een groot deel bepaald door de stand van de economie. Als de economie groeit, stijgt meestal ook de werkgelegenheid. Wel reageert de arbeidsmarkt meestal met enige vertraging op economische ontwikkelingen. Uit onderzoek is bekend dat de groei van het bruto binnenlands product (bbp) gemiddeld twee kwartalen voorloopt op die van het arbeidsvolume van werknemers. Bedrijven willen en kunnen niet direct personeel ontslaan als de vraag naar producten of diensten afneemt. Daarnaast wordt er vaak

personeel aangehouden om te anticiperen op betere tijden. Andersom zal een werkgever bij een stijgende vraag eerst zoeken naar interne oplossingen of flexibel personeel inhuren. Pas als de productie langere tijd hoog blijft, zal hij nieuw personeel werven.

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

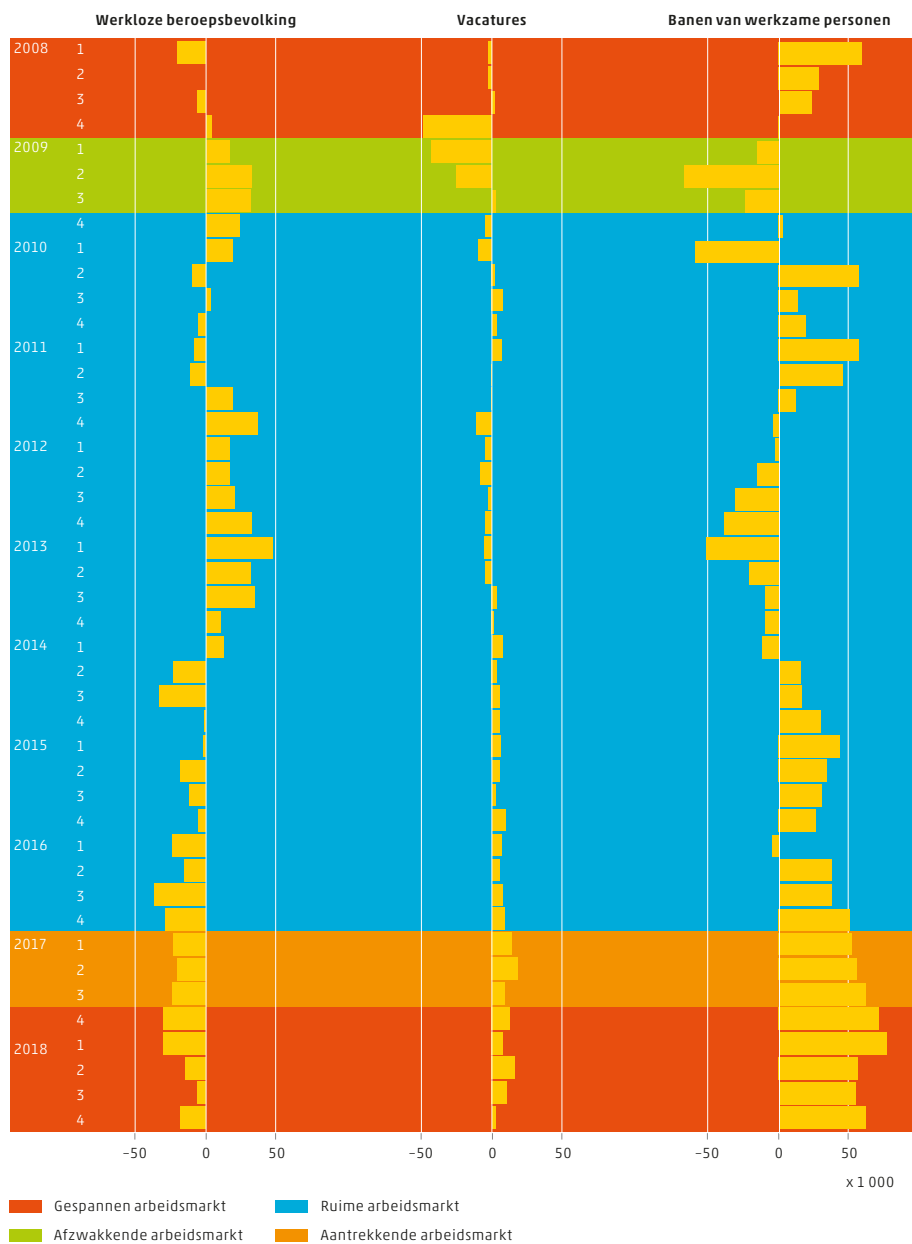
Na de hoogconjunctuur rond 2006–2007 volgde de financiële crisis, die leidde tot een sterke economische krimp in 2009. In eerste instantie trok de economie daarna weer aan, maar na 2011 liet de economische crisis zich nog sterker voelen en liep de werkloosheid hoog op. Sinds 2014 gaat het weer beter met de economie. Het afgelopen jaar steeg het bbp in Nederland met 2,7 procent, terwijl in 2017 de hoogste groei van de afgelopen tien jaar werd gemeten (2,9 procent). Economisch gezien verkeert Nederland in een hoogconjunctuur, al is het conjunctuurbeeld volgens de [Conjunctuursklop](#) van het CBS in de loop van 2018 wel wat minder positief geworden.

1.1 Ontwikkeling bruto binnenlands product (bbp) en gewerkte uren



StatLine: [Bbp](#) en [Werkgelegenheid](#).

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



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

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.

Seizoenseffecten

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

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

1.3 Gemiddeld seizoen­seffect



In de grafiek is voor de verschillende kerncijfers over de arbeidsmarkt het gemiddelde seizoen­seffect per kwartaal weergegeven. Dit gemiddelde is berekend over een zo lang mogelijke periode (16 tot 24 jaar). Duidelijk zichtbaar is dat er in het eerste kwartaal meer werklozen zijn, terwijl het aantal werkenden en het aantal banen lager is dan gemiddeld. Het totaal aantal gewerkte uren is relatief laag in het tweede en derde kwartaal, vooral omdat dan vakantiedagen opgenomen worden. De lonen zijn het hoogst in het tweede kwartaal, als aan de meeste werknemers het vakantiegeld wordt uitbetaald.

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

2.

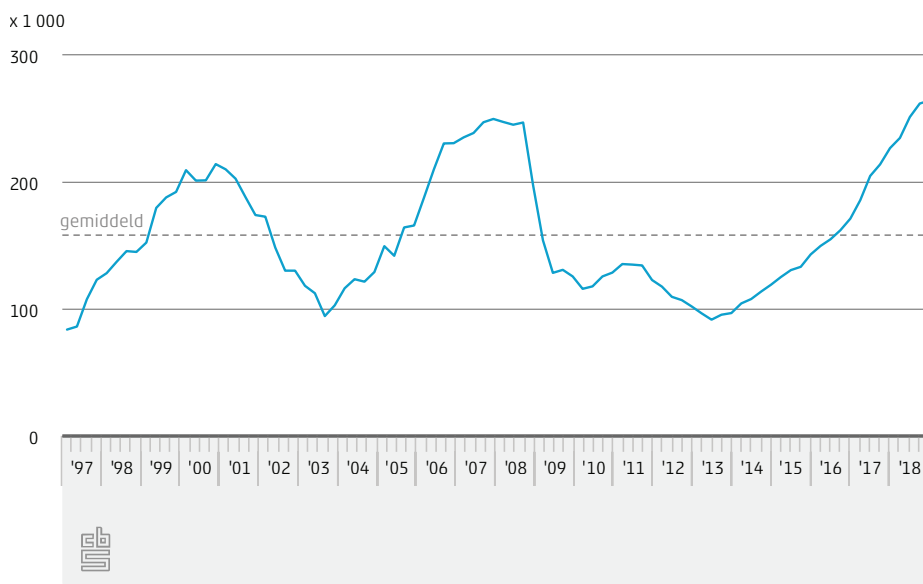
De vraag naar arbeid

Recordaantal vacatures

Het aantal openstaande vacatures steeg in 2018 met 48 duizend tot gemiddeld 248 duizend. Daarmee werd het voorgaande jaarrecord uit 2008 met 8 duizend overtroffen. In 2013 werd nog de laagste stand in twintig jaar tijd gemeten met gemiddeld 95 duizend vacatures. In de daaropvolgende vijf jaar steeg het aantal vacatures elk jaar meer. Het aantal vacatures is sterk afhankelijk van de stand van de conjunctuur. Het gemiddelde aantal vacatures lag in 2018 ruim de helft hoger dan het langjarig gemiddelde vanaf 1997.

Voor de crisis werd de hoogste stand van het aantal openstaande vacatures eind 2007 bereikt (gecorrigeerd voor seizoeninvloeden). Door de financiële crisis was dat aantal anderhalf jaar later gehalveerd. Sinds de tweede helft van 2013 loopt het aantal weer op, tot 264 duizend eind 2018. Precies elf jaar eerder lag de piek op 249 duizend openstaande vacatures. Sinds het tweede kwartaal van 2018 ligt het aantal hoger dan op het hoogste punt van vlak voor het begin van de crisis.

2.1 Openstaande vacatures, seizoengecorrigeerd



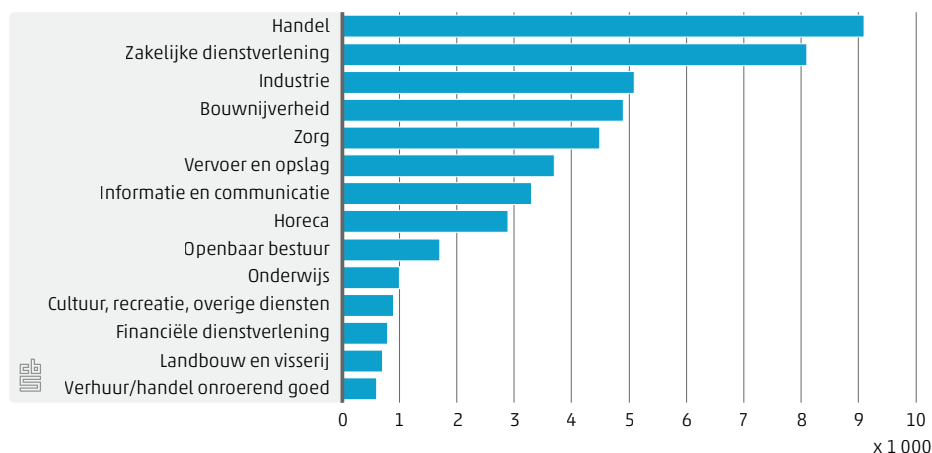
StatLine: [Vacatures, seizoengecorrigeerd](#).

In de periode 2003–2008 vertoonde het aantal vacatures gedurende twintig kwartalen een min of meer opgaande lijn, voordat een scherpe daling inzette. Nu is inmiddels 22 kwartalen op rij sprake van een oplopend aantal vacatures. Wel was de toename in het laatste kwartaal van 2018 met 2 duizend de kleinste stijging in vijf

jaar tijd. In de eerste drie kwartalen van 2018 bedroeg de groei nog gemiddeld 12 duizend vacatures per kwartaal.

Tussen 2017 en 2018 steeg het aantal vacatures in alle bedrijfstakken. Het grootst was de stijging in de handel (+9 duizend) en de zakelijke dienstverlening (+8 duizend). Dit was het vierde opeenvolgende jaar dat het aantal vacatures in alle onderscheiden bedrijfstakken opliep, zelfs in bedrijfstakken waar de werkgelegenheid afnam.

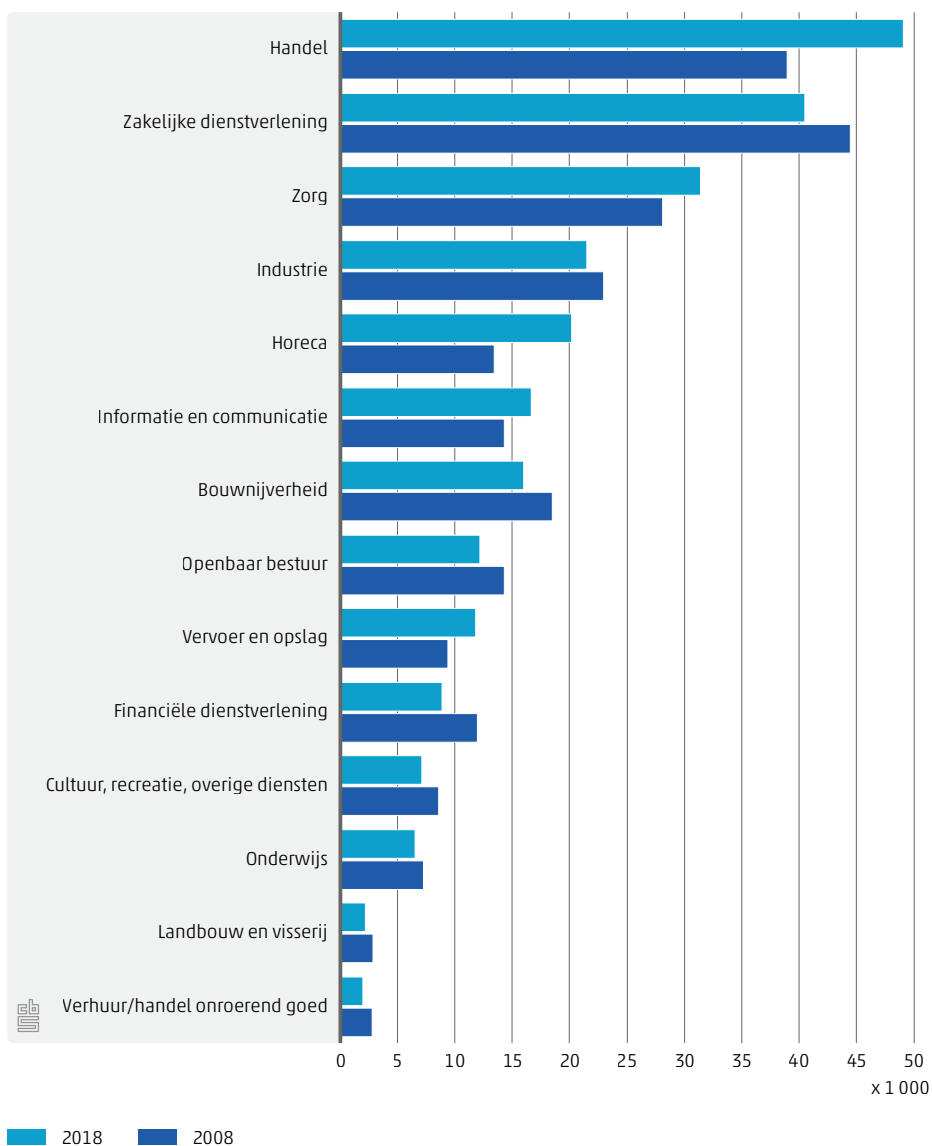
2.2 Ontwikkeling vacatures, 2018 t.o.v. 2017



StatLine: [Vacatures](#).

Toch ligt het aantal vacatures in de meeste bedrijfstakken nog onder dat van 2007 en 2008. Dat geldt relatief het sterkst voor de financiële instellingen. Terwijl er bij deze bedrijfstak in 2007 nog 16 duizend vacatures waren, waren dat er vorig jaar maar 9 duizend. Daartegenover staan vijf bedrijfstakken waar in 2018 het aantal vacatures hoger was dan ooit. Dat zijn de handel, de horeca, de zorg, informatie en communicatie en de bedrijfstak vervoer en opslag. Het aantal vacatures is het grootst in de handel, de zakelijke dienstverlening en de zorg. Met respectievelijk 49 duizend, 41 duizend en 31 duizend vacatures waren deze drie bedrijfstakken samen goed voor de helft van alle openstaande vacatures in 2018.

2.3 Vacatures in 2008 en 2018



StatLine: [Vacatures](#).

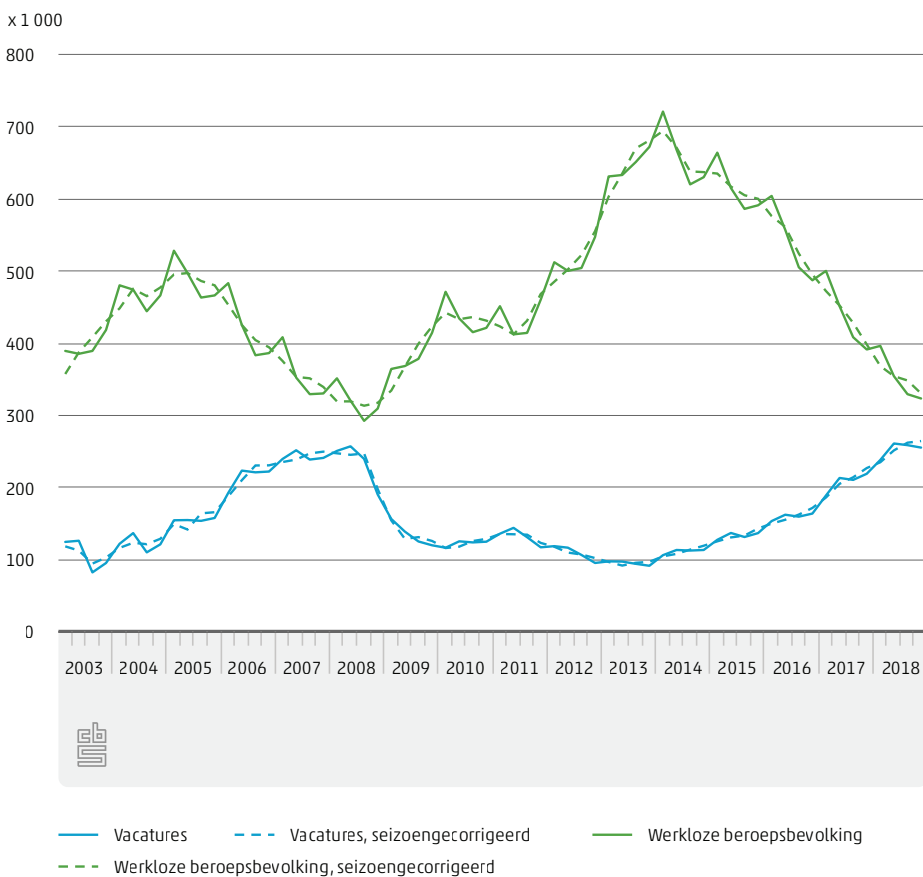
Naast het echte aantal vacatures publiceert het CBS ook maandelijks een vacature-indicator. Deze geeft aan in welke richting de vacatures zich naar verwachting van de ondernemers zullen ontwikkelen. Vanaf maart 2018 loopt deze indicator enigszins terug, maar de stand is nog steeds positief (zie ook StatLine: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

Het aantal vacatures dat in de loop van een jaar ontstaat of vervuld wordt, ligt veel hoger dan het gemiddeld aantal openstaande vacatures. In de periode 2006–2008 ontstonden per jaar meer dan 1 miljoen vacatures en werden er ongeveer evenzoveel vervuld. Hierna zijn deze aantallen teruggelopen tot 622 duizend ontstane en 624 duizend vervulde vacatures in 2013. In 2017 werden voor het eerst weer de aantallen uit de jaren van economisch hoogtij bereikt, terwijl in 2018 voor beide grootheden de recordcijfers uit 2007 werden gebroken met 1 183 duizend ontstane vacatures en 1 146 duizend vervulde vacatures.

In 2018 werden er bijna vijf keer zoveel vacatures vervuld als er gemiddeld genomen open stonden. De afgelopen jaren is deze verhouding gedaald, wat betekent dat vacatures minder snel vervuld worden. Dit verhoudingscijfer heeft nu bijna hetzelfde lage niveau als in 2007 en 2008. In het onderwijs worden de vacatures het snelst vervuld; de vacatures in de bouwnijverheid staan het langst open.

Het oplopend aantal vacatures betekent ook dat steeds meer bedrijven een personeelstekort ervaren. Begin 2019 gaf bijna een kwart van de bedrijven aan dat een tekort aan arbeidskrachten hun productie of activiteiten belemmert. Dat is iets lager dan in de tweede helft van 2018, maar veel meer dan in de voorgaande jaren. Deze cijfers betreffen bedrijven met vijf of meer werkzame personen, met uitzondering van financiële instellingen en de overheid. De nood is het hoogst in de bedrijfstakken zakelijke dienstverlening, vervoer en opslag en de bedrijfstak informatie en communicatie: daar ondervindt een derde van de bedrijven een personeelstekort. Veel minder last ervaart men in de bedrijfstakken cultuur, recreatie en overige diensten en de landbouw en visserij (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 zevenmaal zoveel werklozen als vacatures. Sindsdien is de verhouding werklozen/vacatures weer sterk gedaald.

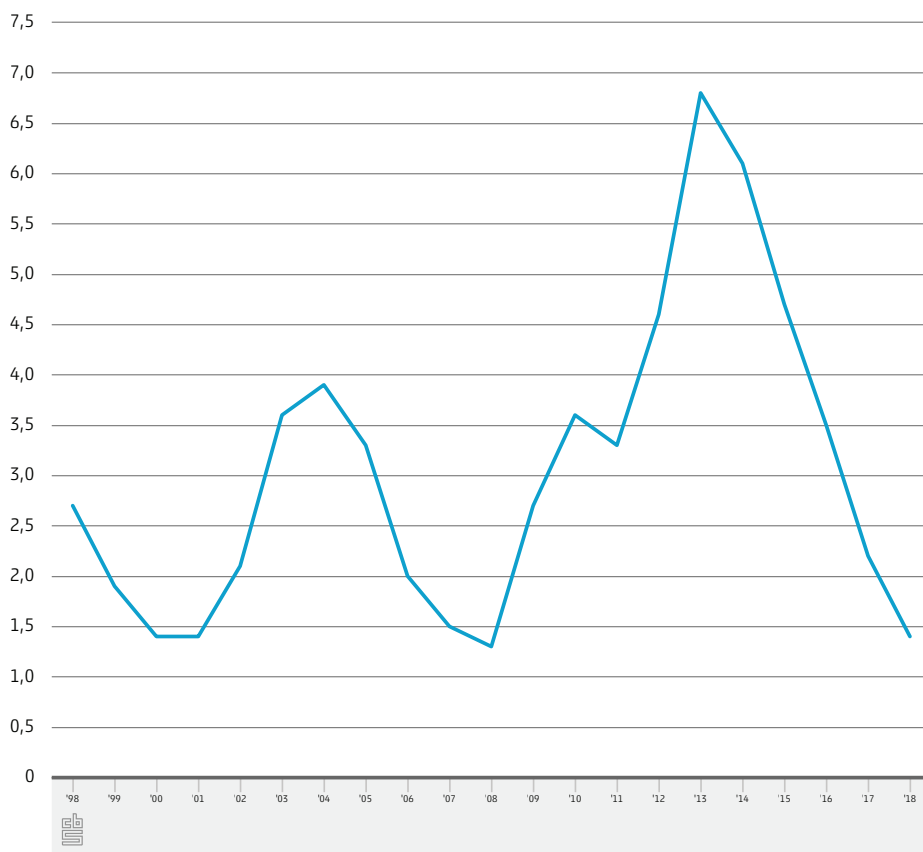
Hierdoor waren er in 2018 gemiddeld 1,4 werklozen per vacature beschikbaar. Dit betekent dat de arbeidsmarkt in 2018 vrijwel net zo gespannen was als in 2000–2001 en 2008. Aan het einde van 2018 was de spanning het hoogst: 1,3 werklozen per vacature, oftewel 80 vacatures per 100 werklozen. Daarmee was de spanning

net wat hoger dan in het derde kwartaal van 2008, toen die was opgelopen tot 79 vacatures per 100 werklozen. Sinds het vierde kwartaal van 2017 verkeert de Nederlandse arbeidsmarkt in de fase van een gespannen arbeidsmarkt. Dit betekent dat de vraag naar arbeid bovengemiddeld is en het beschikbare aanbod van arbeid relatief laag.

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

In Europa behoort Nederland tot de groep landen met een relatief gespannen arbeidsmarkt. In 2018 waren alleen in Tsjechië en Duitsland minder werklozen per vacature. 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⁾ Gemiddeld aantal werklozen in een jaar gedeeld door het gemiddeld aantal openstaande vacatures in dat jaar.

Krappe arbeidsmarkt in Utrecht

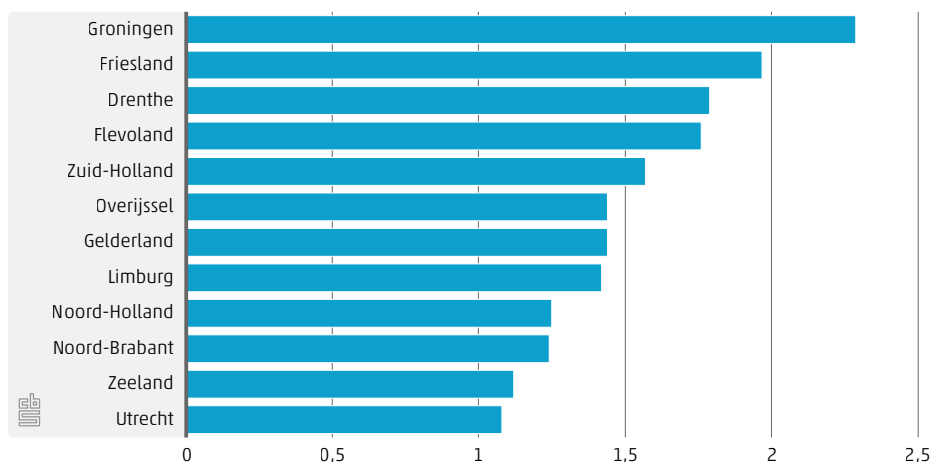
In de provincie Groningen stonden in 2018 tegenover elke vacature de meeste werklozen, in Utrecht de minste. Dat wil zeggen dat de arbeidsmarkt relatief gespannen was in Utrecht, met 1,1 werklozen per openstaande vacature. In heel Nederland waren dat er 1,4. De arbeidsmarkt was het ruimst in Groningen. Daar waren gemiddeld 2,3 werklozen per openstaande vacature.

In 2018 waren er in alle provincies meer vacatures dan in 2017. 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 (51 duizend) en Noord-Holland (48 duizend). Dat is tien keer zoveel als in Flevoland en Zeeland; in deze provincies stonden in 2018 elk gemiddeld 5 duizend vacatures open. In Zuid-Holland en Noord-Holland wonen ook de meeste werklozen, respectievelijk 81 duizend en 60 duizend. Zeeland telde slechts 6 duizend werklozen. Ook het werkloosheidspercentage was het laagst in Zeeland.

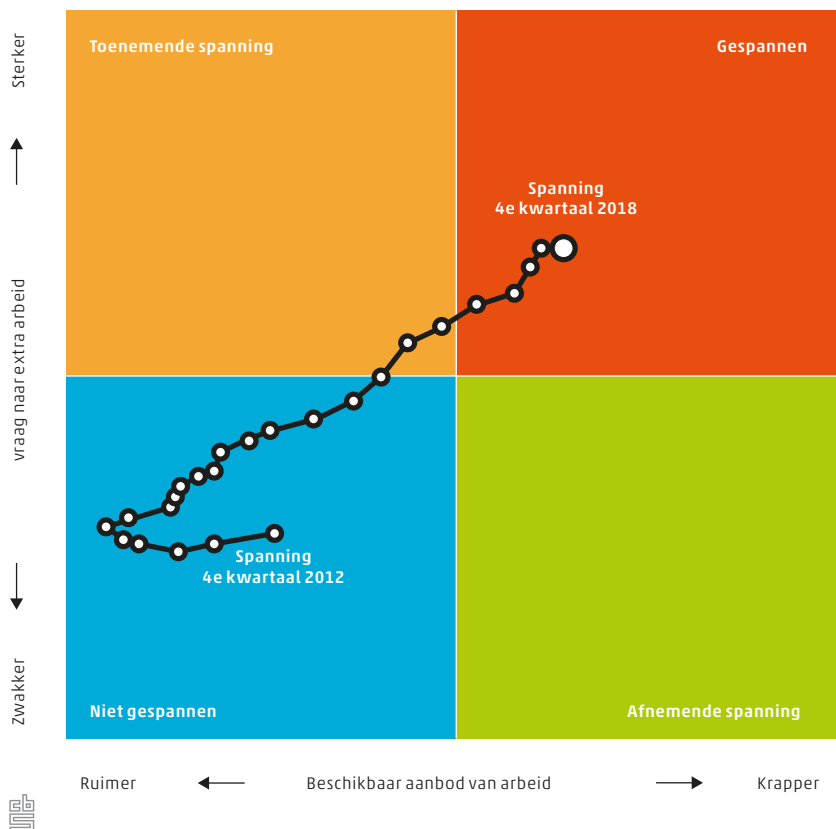
2.6 Werklozen per vacature, 2018



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

In een schematische voorstelling is te zien hoe de spanning op de arbeidsmarkt zich vanaf het tweede kwartaal van 2014 heeft ontwikkeld. De figuur is een grafische weergave van de spanning tussen de vraag naar extra arbeid en het beschikbare aanbod hiervan, per kwartaal gemeten. In het laatste kwartaal 2017 bereikte de spanning voor het eerst het kwadrant van de 'gespannen arbeidsmarkt'. Op basis van deze criteria kwam de spanning op de arbeidsmarkt in het vierde kwartaal van 2018 net iets hoger uit dan in het derde kwartaal van 2008.

2.7 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. Medio 2018 was de vacaturegraad weer opgelopen tot 31, om daarna weer iets terug te lopen tot 30 vacatures per duizend banen van werknemers eind 2018. Doordat het aantal banen van werknemers in vergelijking met 2008 meer is toegenomen dan het aantal vacatures, wordt er voor dit verhoudingscijfer net geen nieuwe recordstand behaald. De spanning was eind 2018 relatief het hoogst in de bedrijfstakken informatie en communicatie (61 openstaande vacatures per duizend banen) en de bouw (52). Het laagst was de vacaturegraad in het onderwijs (12) (zie ook StatLine: [Vacaturegraad](#)).

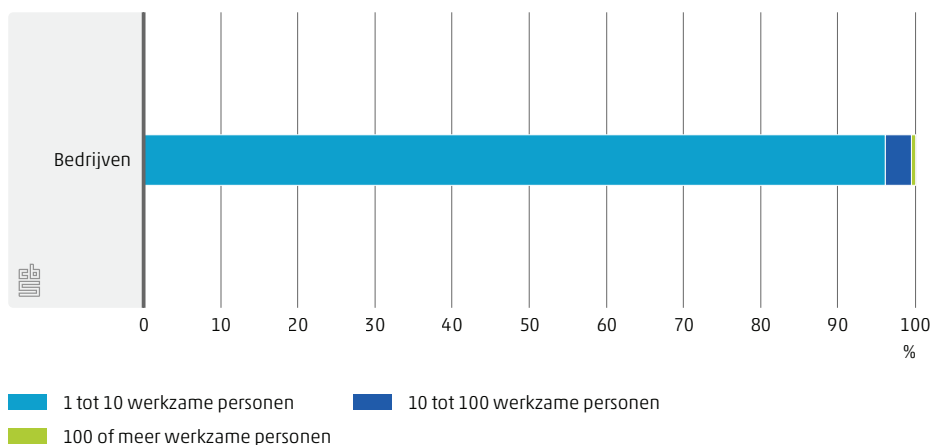
Nederland telt 1,8 miljoen bedrijven

De afgelopen tien jaar is het aantal bedrijven in Nederland met de helft toegenomen. Hierdoor telt Nederland per begin 2019 al 1 755 duizend bedrijven. In drie kwart van de gevallen gaat het om natuurlijke personen (zoals eenmanszaken en maatschappen), een kwart zijn rechtspersonen (zoals bv's, nv's, verenigingen, stichtingen en publiekrechtelijke rechtspersonen). In 2018 zijn 191 duizend bedrijven opgericht en 107 duizend bedrijven opgeheven.

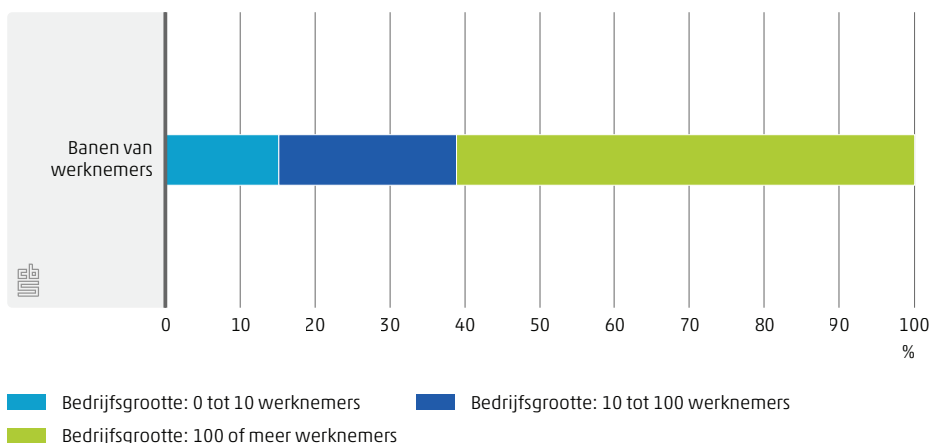
Bij vier op de vijf bedrijven is slechts één persoon werkzaam. Bij slechts 8 duizend bedrijven werken minstens honderd mensen, uitgedrukt in voltijdbanen (vte's). Bij deze grote bedrijven werkt ruim 60 procent van alle werknemers.

De bedrijven zijn ingedeeld naar hun belangrijkste economische activiteit. De zakelijke dienstverlening telt de meeste bedrijven, namelijk 423 duizend. Andere grote bedrijfstakken zijn de handel (232 duizend bedrijven), de cultuur, recreatie en overige diensten (215 duizend), de bouwnijverheid (178 duizend) en de zorg (157 duizend). Daarentegen telt het openbaar bestuur slechts 800 bedrijven.

2.8 Bedrijven naar aantal werkzame personen, 1 januari 2019



2.9 Banen van werknemers naar bedrijfsgrootte, 2017



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

260 duizend banen erbij

Het aantal banen van werkzame personen steeg in 2018 voor het vierde opeenvolgende jaar flink, namelijk met 260 duizend. Sinds 1970 is alleen in 2007 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 2018 wat minder uitzonderlijk: sinds 1970 was de banengroei in zeven jaar hoger dan de 2,5 procent in 2018.

De banengroei betreft tegenwoordig vooral werknemersbanen. Het aantal banen van werknemers nam in 2018 met 235 duizend toe tot 8,3 miljoen. Dit is de grootste toename in deze eeuw. Het aantal banen van zelfstandigen nam met 24 duizend toe tot 2,1 miljoen. Hiermee komt het totaal aantal banen van werknemers en zelfstandigen uit op ruim 10,4 miljoen banen.

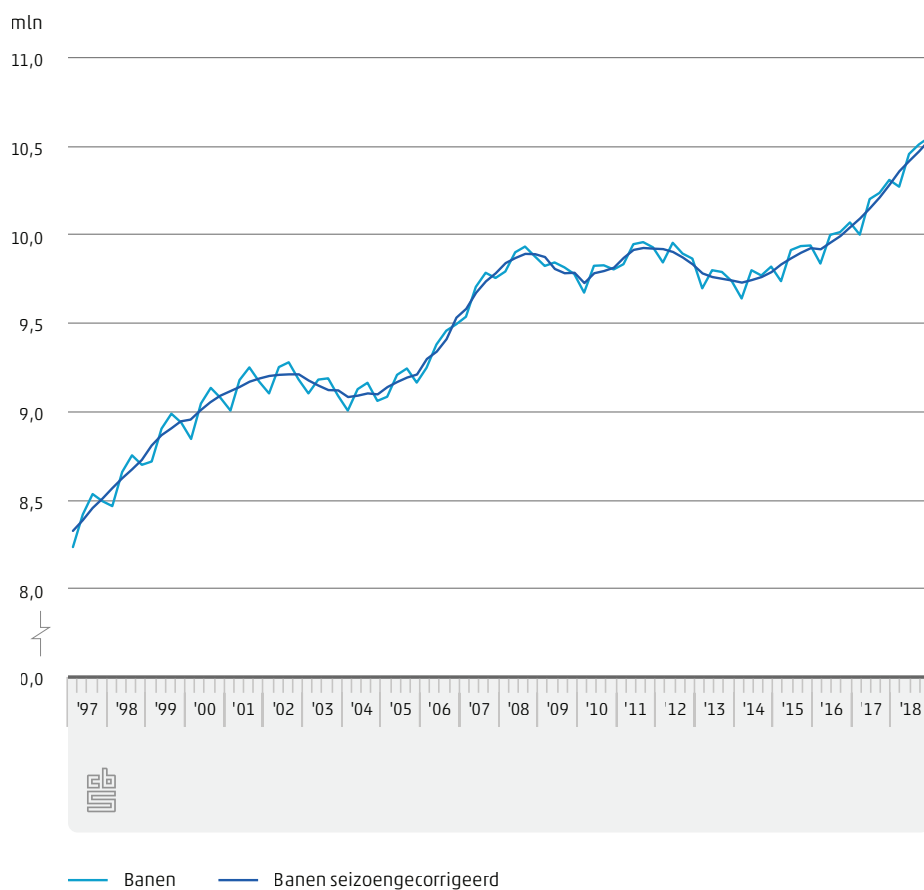
Het aantal banen van werknemers piekte eerst in 2008 met ruim 8 miljoen. Uit de cijfers die voor seizoeninvloeden zijn gecorrigeerd blijkt dat er vervolgens in anderhalf jaar tijd in totaal bijna 200 duizend werknemersbanen verloren gingen. In 2010 keerde de groei terug. Tot medio 2011 nam het aantal werknemersbanen weer toe met 137 duizend, maar het bleef onder de 8 miljoen. Daarna volgden drie

jaren van krimp, waarbij meer banen verloren gingen dan direct na het begin van de financiële crisis.

In het eerste kwartaal van 2014 bereikte het aantal werknemersbanen een dieptepunt, 318 duizend minder dan op het hoogtepunt in 2008 (oftewel –4 procent). Sindsdien stijgt het aantal banen van werknemers. In de negentien kwartalen tot eind 2019 kwamen er in totaal 720 duizend werknemersbanen bij. Sinds het tweede 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 14 duizend. Per saldo kwamen er de afgelopen vijftien jaar een half miljoen zelfstandigenbanen bij (31 procent).

2.10 Banen van werkzame personen



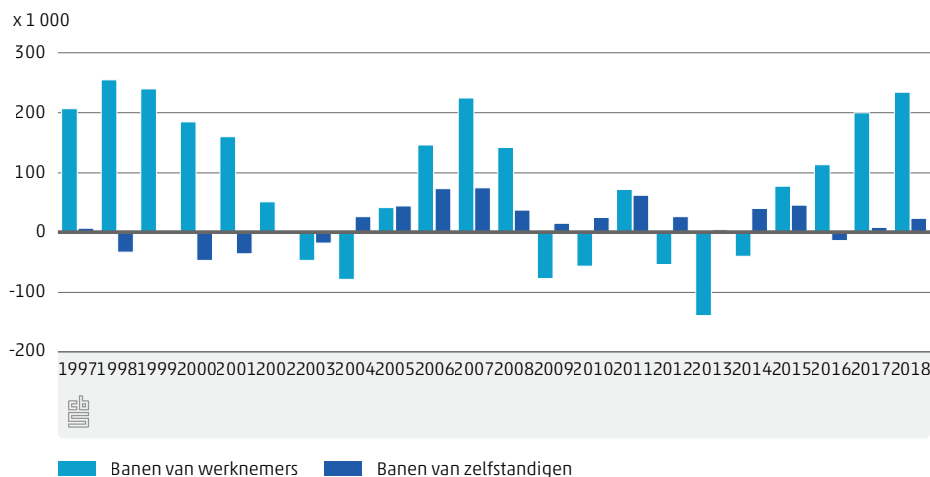
StatLine: [Banen van werkzame personen](#).

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 2018 waren er 10 534 duizend banen. Dat zijn er 644 duizend meer dan in het laatste kwartaal van 2008, aan het begin van de crisis.

In de laatste negentien kwartalen is het aantal banen in totaal met 804 duizend toegenomen. In de vorige periode van groei kwamen er in de achttien kwartalen van 2004–2008 in totaal 810 duizend banen bij. Het verschil is het grootst voor de zelfstandigen: nu +83 duizend tegen +241 duizend in 2004–2008.

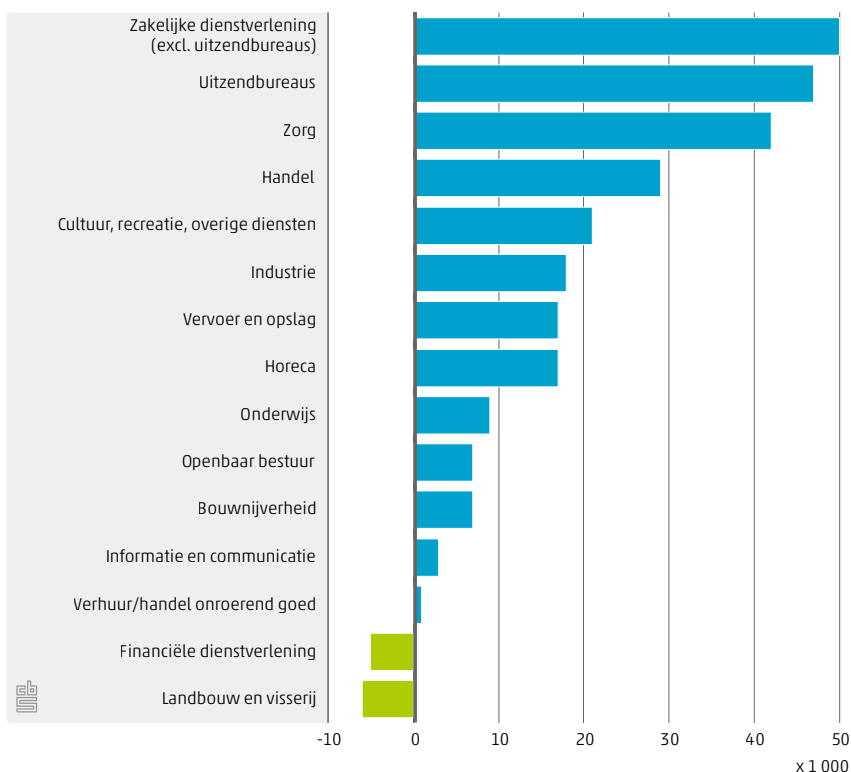
De minder sterke banengroei bij zelfstandigen hangt mogelijk samen met de onrust rond de invoering van de Wet deregulering beoordeling arbeidsrelaties (DBA). Deze wet verving op 1 mei 2016 de Verklaring arbeidsrelatie (VAR) voor zelfstandigen zonder personeel (zzp'ers). Opdrachtgevers van zzp'ers vreesden 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 StatLine: [Wisselingen in arbeidspositie van zelfstandigen](#)).

2.11 Ontwikkeling banen van werknemers en zelfstandigen



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

2.12 Banengroei¹⁾, 2018



¹⁾ Jaargemiddelde t.o.v. een jaar eerder

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

Revisie Nationale rekeningen

De uitkomsten van de Nationale rekeningen, en daarbinnen de Arbeidsrekeningen, worden periodiek gereviseerd. In juni 2018 zijn de uitkomsten gepubliceerd op basis van de meest recente revisie, die over 2015. Hiermee is een nieuwe niveauraming voor de gegevens over het verslagjaar 2015 beschikbaar gekomen, waarop de uitkomsten voor de andere jaren geijkt worden. Daarbij zijn nieuwe bronnen, methoden en concepten doorgevoerd, zodat het beeld van de Nederlandse economie weer optimaal aansluit bij alle onderliggende statistieken, bronnen en internationale richtlijnen voor het samenstellen van de Nationale rekeningen. Er was deze keer geen sprake van een grootschalige invoering van nieuwe internationale richtlijnen, zoals bij de vorige revisie (verslagjaar 2010). Tegelijkertijd zijn ook de uitkomsten over 1995–2014

aangepast, zodat deze aansluiten op het nieuwe niveau over 2015 en verder. Hierdoor is er nu geen tijdreeks vanaf 1969 meer beschikbaar.

Voor het effect van deze herziening kan het beste naar de uitkomsten over 2014 worden gekeken. Dit is het laatste verslagjaar waarvan de werkgelegenheidscijfers van de oude reeks Arbeidsrekeningen definitief zijn. Doordat de gegevens over zelfstandigen pas laat beschikbaar komen, zit er een paar jaar tussen het aflopen van het verslagjaar en de vaststelling van de definitieve cijfers.

Het totaal aantal banen van werkzame personen is voor het verslagjaar 2014 met 33 duizend verlaagd tot 9,8 miljoen (een effect van -0,3 procent). Deze bijstelling is vooral het gevolg van bijgestelde ramingen voor groepen die niet in administratieve bronnen voorkomen. Zo is de bijraming voor oppas verlaagd met 17 duizend banen, het aantal huishoudelijke hulpen met 22 duizend banen verhoogd, zwart werk in de horeca verhoogd met 20 duizend banen en de bijraming voor zwart werk e.d. in de bouw met 16 duizend banen verlaagd. Verder is het aantal banen in de landbouw verminderd met 18 duizend vanwege een betere afstemming tussen de Arbeidsrekeningen en de Landbouwrekeningen. Ook zijn bij de revisie een aantal bedrijven in een andere bedrijfstak ingedeeld dan voorheen. Als gevolg van dit alles daalt het aantal banen in de bouwnijverheid (-19 duizend), de landbouw en visserij (-17 duizend), het openbaar bestuur (-15 duizend), de financiële dienstverlening (-13 duizend), de handel (-12 duizend) en de zorg (-10 duizend), terwijl het aantal banen toeneemt in de zakelijke dienstverlening (+36 duizend) en de horeca (+17 duizend).

Tevens is de berekeningswijze van het aantal gewerkte uren enigszins aangepast, waardoor het totaal aantal gewerkte uren met 28 miljoen (-0,2 procent) afnam. Dat is het saldo van een toename van het aantal gewerkte uren van werknemers (+51 miljoen) en een afname bij de zelfstandigen (-78 miljoen uur). Het totaal aantal werkzame personen is daarentegen vrijwel hetzelfde gebleven (+1 duizend).

De volgende revisie van de Nationale rekeningen zal naar verwachting betrekking hebben op het verslagjaar 2020 of 2021.

In 2018 nam het aantal banen het meest toe in de bedrijfstak zakelijke dienstverlening (exclusief uitzendbureaus): +50 duizend banen. Dat is net iets meer dan de toename van het aantal banen bij de uitzendbureaus (+47 duizend).

De relatieve groei van het aantal banen bij de uitzendbureaus is nog wel het grootst (+6 procent). Ook in de voorgaande jaren leunde de banengroei vooral op uitzendkrachten: in vijf jaar tijd steeg het aantal werknemersbanen bij uitzendbedrijven met 261 duizend (+45 procent). Daarmee zijn de uitzendbedrijven goed voor een derde van de totale banengroei in de afgelopen vijf jaar.

Ook in de meeste andere bedrijfstakken trok de werkgelegenheid in 2018 verder aan. Zo kwamen er in de zorg 42 duizend banen bij. De enige bedrijfstakken waar het aantal banen nu nog afneemt, zijn de landbouw en visserij (-6 duizend) en de financiële instellingen (-5 duizend).

1 op de 10 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 2018 waren er gemiddeld 832 duizend werknemersbanen bij uitzendbureaus. Daarmee is 1 op de 10 werknemersbanen een baan bij een uitzendbureau. Van de uitzendbanen is 63 procent een deeltijdbaai; 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 (sbi 78), die deel uitmaakt van de bedrijfstak zakelijke dienstverlening. Inmiddels zijn de uitzendbureaus goed voor de helft van alle werknemersbanen binnen de zakelijke dienstverlening. Omdat de uitzendkrachten een grote invloed hebben op de werkgelegenheidsontwikkeling, wordt de bedrijfstak zakelijke dienstverlening in publicaties soms opgeknipt in twee delen: uitzendbureaus enerzijds en zakelijke dienstverlening (exclusief uitzendbureaus) anderzijds. Deze publicatiegroep uitzendbureaus omvat naast uitzendkrachten en het baliepersoneel van de uitzendbureaus ook uitleenbureaus, de arbeidsbemiddeling en payrollbedrijven. Korthedshalve wordt gesproken over uitzendbureaus.

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

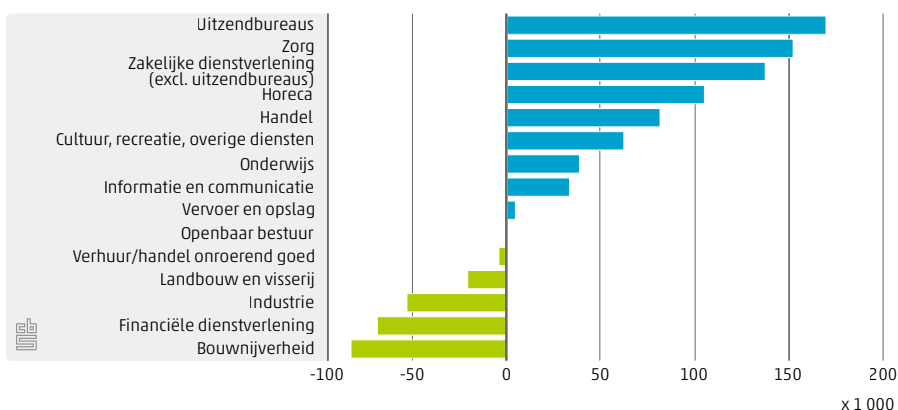
Tot en met 2017 publiceerde het CBS ook de ontwikkeling in het aantal uitzenduren per kwartaal (zie ook StatLine: [Uitzenduren](#)).

In de periode 2008–2018 is het aantal banen van werknemers en zelfstandigen per saldo met 570 duizend toegenomen. In tien van de vijftien onderscheiden bedrijfstakken groeide de werkgelegenheid, terwijl bij de andere bedrijfstakken 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 100 duizend en nam daarna weer toe met ruim 270 duizend. Hierdoor waren er in 2018 bij uitzendbureaus ruim 830 duizend werknemersbanen.

Ook in de zorg is de werkgelegenheid fors gegroeid. In de jaren 2001–2012 was de zorg meestal de bedrijfstak met de grootste banengroei en gold daarmee als de banenmotor van de Nederlandse arbeidsmarkt. Daarna volgden echter vier jaren waarin er in totaal 70 duizend banen verloren gingen in de zorg. In 2017 en 2018 werd dat verlies weer goedge maakt, zodat er in 2018 gemiddeld weer net zoveel banen waren in de zorg als in 2012.

2.13 Ontwikkeling banen van werkzame personen, 2018 t.o.v. 2008



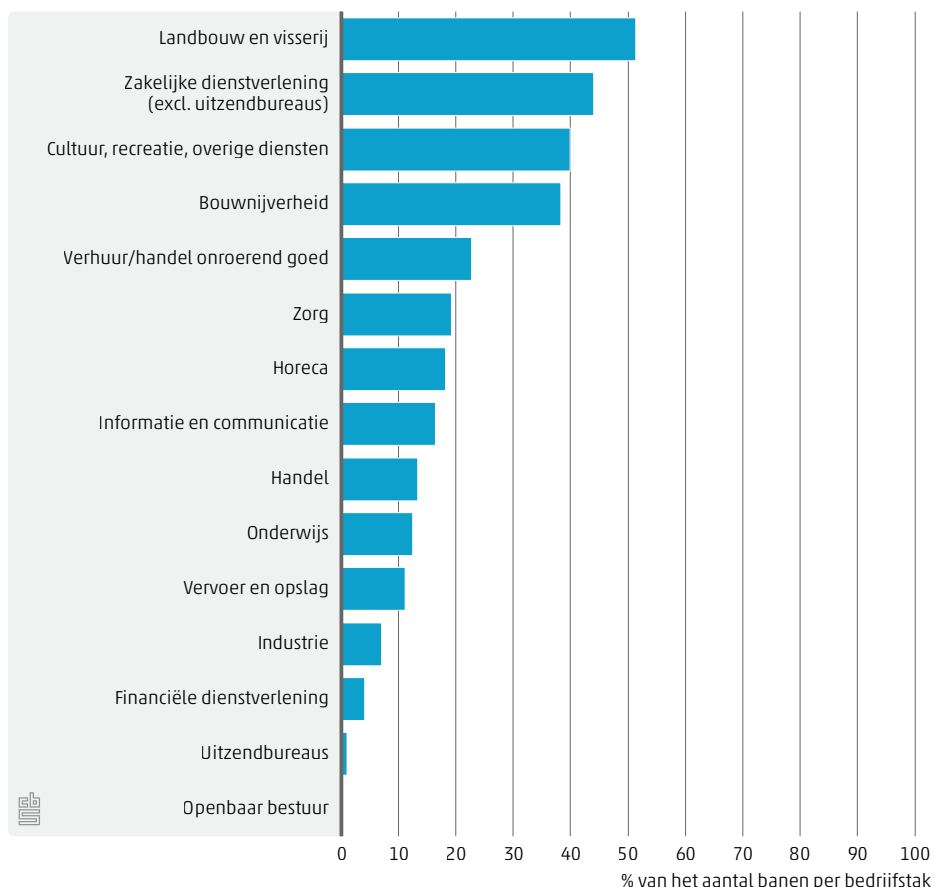
StatLine: [Banen van werkzame personen](#).

De afgelopen tien jaar was het verlies aan banen het grootst in de bouwnijverheid. Van 2008 tot en met 2016 verminderde het aantal banen in de bouw met bijna 100 duizend (–16 procent). Deze daling betrof voor het overgrote deel werknemers. In 2017 en 2018 kwamen er in deze bedrijfstak weer 16 duizend banen bij. Per saldo zijn er nu ruim 80 duizend werknemersbanen minder in de bouwnijverheid, terwijl

het aantal zelfstandigenbanen in deze bedrijfstak met een daling van 2 duizend banen bijna weer gelijk is aan dat van 2008.

In de bedrijfstak financiële instellingen daalt de werkgelegenheid structureel. De laatste tien jaar daalde de werkgelegenheid in deze bedrijfstak met 68 duizend banen (-24 procent).

2.14 Banen van zelfstandigen per bedrijfstak, 2018



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

Met 1 671 duizend banen is de zorg nu de grootste bedrijfstak (op basis van de indeling die in deze publicatie wordt gehanteerd). 1 op de 6 banen van werknemers en zelfstandigen is te vinden in deze bedrijfstak. De bedrijfstakken handel en zakelijke dienstverlening (exclusief uitzendbureaus) volgen op de voet met elk bijna 1,6 miljoen banen. Tot en met 2008 was de handel de grootste bedrijfstak, terwijl de

industrie in de jaren zeventig en tachtig van de vorige eeuw de koploper was. Tegenwoordig telt de zorg tweemaal zoveel banen als de industrie.

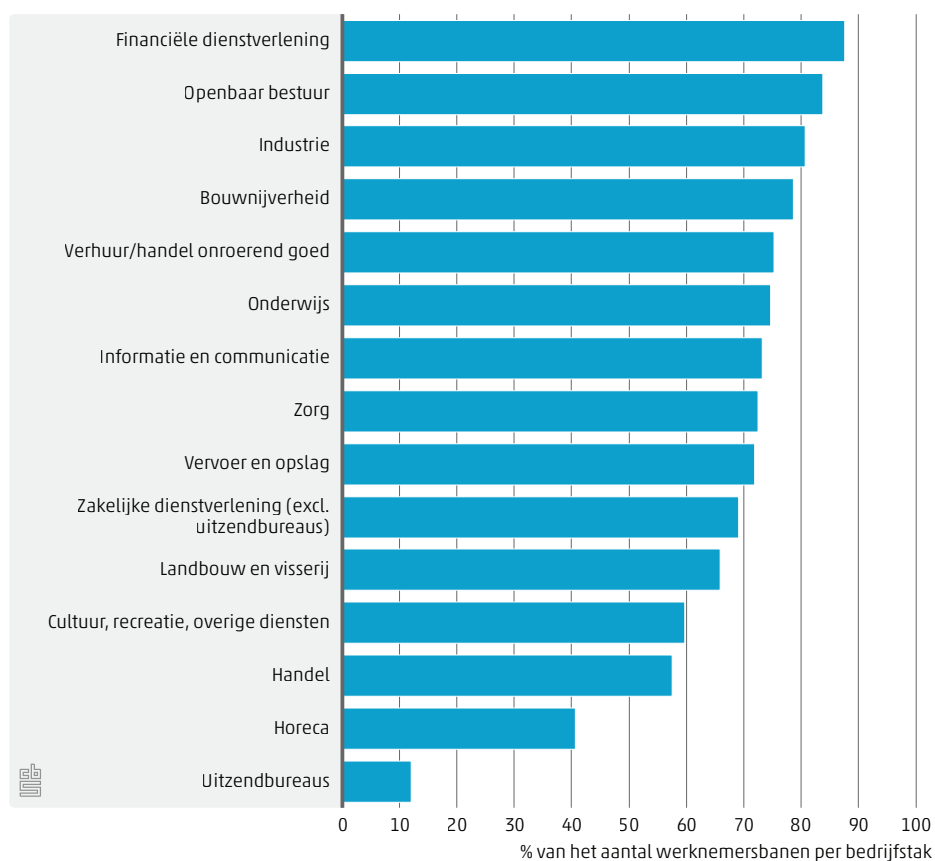
Vast contract voor 2 op de 3 werknemersbanen

Voor 2 op de 3 werknemersbanen geldt een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Bij de overige banen is bepaald dat de overeenkomst na het verstrijken van de overeengekomen periode van rechtswege eindigt, dat wil zeggen zonder opzegging of andere handeling. De afgelopen tien jaar is het aandeel vaste contracten gedaald van 73 procent naar 64 procent van de werknemersbanen in 2018. In deze cijfers zijn de directeuren-grootaandeelhouders meegeteld bij de banen met een vast contract.

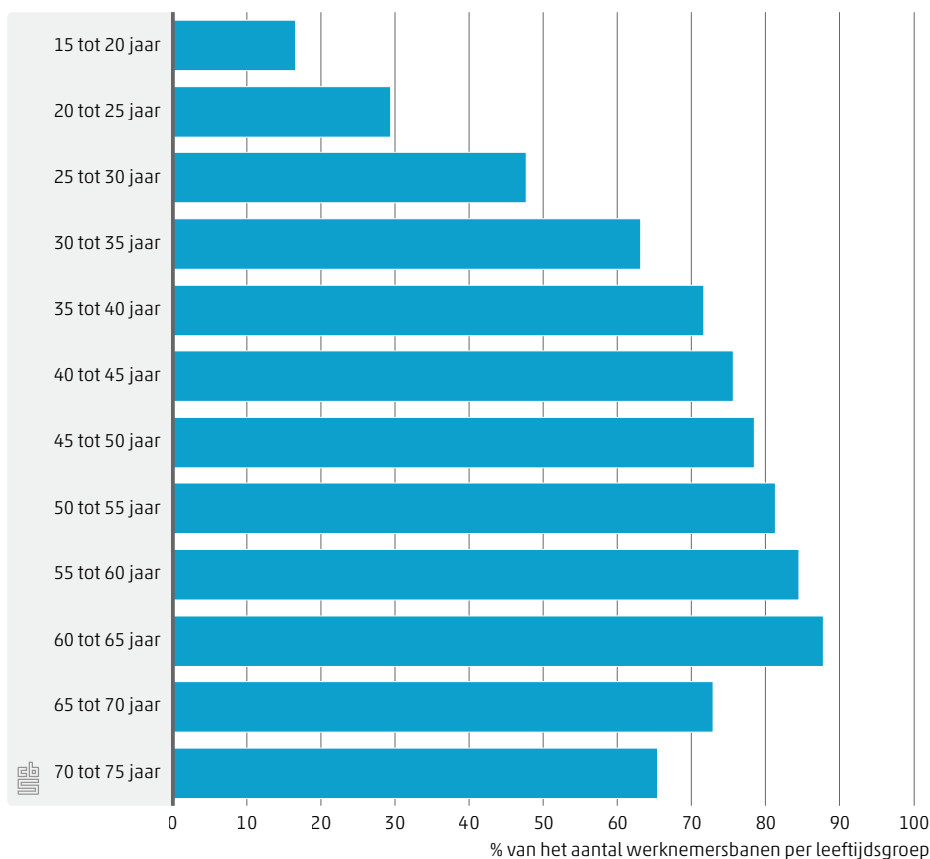
Bij de bedrijfstakken financiële instellingen en het openbaar bestuur is het aandeel vaste contracten het hoogst, terwijl bij uitzendbedrijven en de horeca minder dan de helft van de werknemersbanen een vast contract heeft.

Het uurloon van de werknemers met een vast contract is gemiddeld 59 procent hoger dan dat van de overige werknemers. Voor een deel komt dit doordat het aandeel vaste contracten laag is bij jongeren. Van de werknemers jonger dan 30 jaar heeft in totaal slechts een derde een vast contract, terwijl dat bij de werknemers van 60 tot 65 jaar 88 procent is.

2.15 Werknemersbanen met een vast contract, per bedrijfstak, 2018



2.16 Werknemersbanen met een vast contract, naar leeftijd, 2018



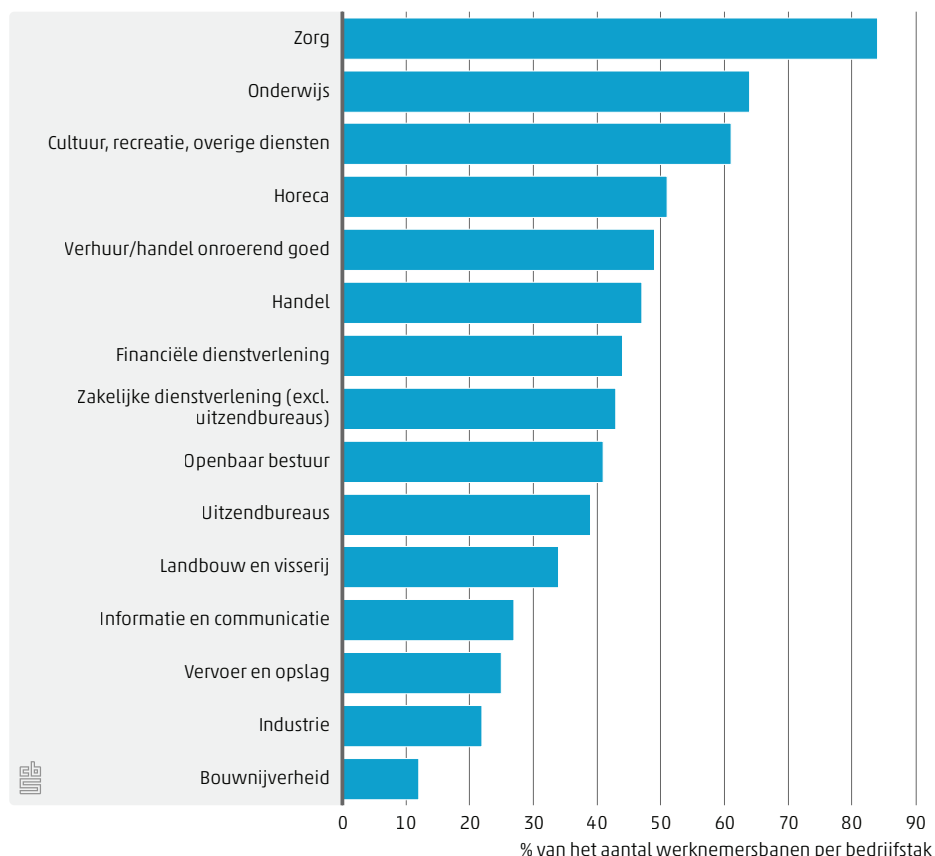
StatLine: [Banen van werknemers naar contractsoort](#) en [Banen van werknemers naar contractsoort \(2006–2009\)](#).

Het aantal banen waarin mannen werken steeg in 2018 met 120 duizend, dat van vrouwen nam toe met 139 duizend. Voor het eerst hadden vrouwen meer dan 5 miljoen banen. Nog steeds zijn de meeste banen in handen van mannen (52 procent), maar het verschil wordt geleidelijk steeds kleiner. Twintig jaar geleden was het aandeel van mannen nog 57 procent (zie StatLine: [Banen](#) en [Banen \(jaarcijfers\)](#)).

Het aantal werknemersbanen die mannen vervullen steeg sinds 2008 met slechts 7 duizend, terwijl er voor vrouwen 325 duizend bij kwamen. Deze ontwikkeling hangt voor een deel samen met de banengroei per bedrijfstak: vrouwen zijn sterk

vertegenwoordigd in de zorg, waar het aantal banen jarenlang toenam. Ruim 5 op de 6 werknemersbanen in deze bedrijfstak zijn in handen van vrouwen. In 2018 steeg het aantal werknemersbanen in de zorg met 31 duizend, waarvan per saldo 90 procent voor vrouwen. Ook in het openbaar bestuur en het onderwijs kwamen er veel meer werknemersbanen bij die werden vervuld door vrouwen dan door mannen.

2.17 Aandeel banen van vrouwen in aantal banen van werknemers, 2018



StatLine: [Banen van werknemers](#).

Nederland handelsland

In bijna de helft van de Nederlandse gemeenten is de handel de bedrijfstak met de meeste banen voor werknemers. Dit geldt voor 188 van de 388 gemeenten

(48 procent), gemeten per december 2017. Op de tweede plaats staat de zorg, die in 112 gemeenten de grootste bedrijfstak is (29 procent). De industrie is in 39 gemeenten het grootst (10 procent).

In verschillende gemeenten wordt de werkgelegenheid sterk bepaald door een enkele bedrijfstak. Dit geldt bijvoorbeeld voor Berg en Dal, waarbinnen de zorg veruit de grootste bedrijfstak is, afgemeten in aantallen werknemersbanen. Schiermonnikoog is de gemeente waar de horeca het sterkst vertegenwoordigd is, terwijl in Oostzaan de handel relatief het belangrijkste is.

Als gekeken zou worden naar de absolute aantallen werknemersbanen, scoort Amsterdam bij tien van de vijftien onderscheiden bedrijfstakken het hoogst, het meest in de zakelijke dienstverlening. Rotterdam telt absoluut gezien de meeste banen in de industrie en de bouwnijverheid. Haarlemmermeer is de gemeente met de meeste banen in de bedrijfstak vervoer en opslag. 's-Gravenhage telt de meeste werknemersbanen in het openbaar bestuur en voor de landbouw en visserij is dat het Westland.

Statline: [Banen van werknemers per werkgemeente.](#)

Deeltijdwerk in ruim de helft van alle werknemersbanen

De afgelopen jaren is het aantal deeltijdbanen in Nederland sterk gestegen. Hierdoor zijn er sinds ongeveer 2007 meer deeltijdbanen dan voltijdbanen voor werknemers. Van de 8,1 miljoen banen van werknemers werd 55 procent in deeltijd vervuld in 2017. In deeltijdbanen ligt de overeengekomen arbeidsduur onder het aantal uren dat hoort bij een volledige dag- en weektaak.

De percentages verschillen sterk bij mannen en vrouwen. Van de werknemersbanen die door vrouwen worden vervuld, is ruim drie kwart een deeltijdbaan. Het aandeel deeltijdbanen van mannen blijft hier met 34 procent sterk bij achter. Het aandeel deeltijders varieert sterk per bedrijfstak. In de zorg en de horeca is drie kwart van de werknemersbanen een deeltijdbaan.

Onderaan de ranglijst staat de bouwnijverheid met minder dan een kwart deeltijdbanen. In alle bedrijfstakken zijn de banen van vrouwen voor het merendeel deeltijdbanen. Dit in tegenstelling tot de banen van mannen, die in de meeste bedrijfstakken voor het merendeel door voltijders worden bezet. Alleen in de

bedrijfstakken horeca, cultuur, recreatie en overige diensten en de uitzendbureaus werkt ook het merendeel van de mannen in deeltijd (zie ook StatLine: [Banen van werknemers](#)).

Mensen met meerdere banen

Er zijn meer banen in Nederland dan werkzame personen. In 2018 waren er gemiddeld 10 446 duizend banen voor 9 328 duizend personen. Per 100 werkzame personen zijn dat 112 banen (zie ook StatLine: [Werkgelegenheid](#)).

Het aantal werknemers met een tweede baan is de afgelopen zes jaar vrijwel constant gebleven op ruim 500 duizend. In de tien jaar daarvoor was er wel sprake van een stijgende trend. Tot en met 2005 waren het er nog minder dan 400 duizend. De meest voorkomende combinaties zijn werknemers met een vaste arbeidsrelatie en een tweede werkkring als zelfstandige zonder personeel en 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

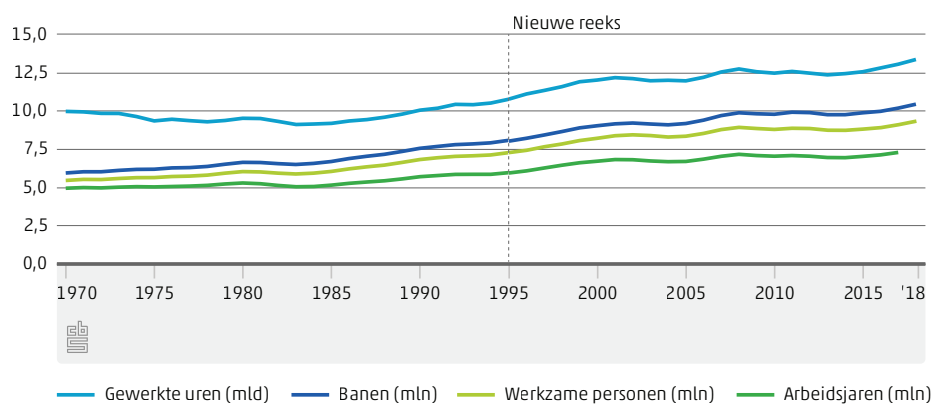
In 2018 waren er 230 duizend mensen meer aan het werk dan een jaar eerder. Dat is een stijging van 2,5 procent. Inmiddels zijn er ruim 400 duizend mensen meer aan het werk dan in 2008, toen het gemiddeld aantal werkzame personen eerder de hoogste stand bereikte. Het aantal werknemers steeg in 2018 met 219 duizend, het aantal zelfstandigen met 11 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 9,3 miljoen werkzame personen die Nederland in 2018 telde, bezetten gemiddeld 10,4 miljoen banen. Zowel voltijdbanen als deeltijdbanen tellen mee. Gemiddeld heeft een baan een arbeidsduur die gelijk is aan 71 procent van een voltijdbaan. Anders gezegd: de gemiddelde baan is een baan van 0,71 vte. Hierdoor komt het arbeidsvolume uit op ongeveer 7,5 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 1 279 uur per baan. Doordat een aanzienlijke groep mensen in twee of meer banen werkzaam is, zijn werkenden gemiddeld 1 433 uur per jaar aan het werk. Mannen met betaald werk werken gemiddeld 1 661 uur per jaar, vrouwen 29 procent minder. Hierdoor wordt 61 procent van het totaal aantal gewerkte uren gemaakt door mannen en 39 procent door vrouwen (zie ook StatLine: [Gewerkte uren](#)).

2.18 Werkgelegenheid sinds 1970



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

De werkgelegenheid kan op vier manieren worden gekwantificeerd: op basis van banen, arbeidsjaren, werkzame personen of gewerkte uren. Op grond van alle vier de maatstaven kan geconcludeerd worden dat de werkgelegenheid de economische crisis te boven is: de cijfers over 2017 en 2018 overtreffen die van 2008. Daarbij moet wel worden aangetekend dat de bevolking in Nederland van 2008 op 2018 met 5 procent groeide, maar die toename betreft vooral 65-plussers. De bevolking van 20 tot 65 jaar, die het leeuwendeel van de werkzame personen vormt, groeide de afgelopen tien jaar met minder dan 1 procent.

In vergelijking met 1970 is het aantal banen met ongeveer 77 procent toegenomen en zijn er 71 procent meer mensen aan het werk. Doordat deeltijdwerk een hoge vlucht heeft genomen, de voltijdwerkweek is verkort en werkenden tegenwoordig meer vakantiedagen hebben, is het totaal aantal gewerkte uren in Nederland echter beduidend minder toegenomen, namelijk met 34 procent. Terwijl werkenden in 1970 nog gemiddeld 1 829 uur per jaar werkten, is dat tegenwoordig 22 procent minder.

Wat zijn gewerkte uren?

In 2018 werd gemiddeld 1 279 uur per jaar gewerkt in een werknemersbaan. Maar daarvoor krijgt de werknemer 1 520 uur betaald. Hoe zit dat?

De contractuele arbeidsduur voor een voltijdbaan van werknemers bedroeg in 2018 gemiddeld 39 uur per week. Bij deeltijdbanen was dat gemiddeld de helft. Op deze arbeidsduur is de eventuele arbeidsduurverkorting al in mindering gebracht, ook als het gaat om adv-dagen. Adv-uren zijn immers niet-betaalde uren. Hieruit volgt dat de arbeidsduur van werknemers op jaarbasis gemiddeld 1 499 uur bedraagt, voor voltijders en deeltijders tezamen. Daarbovenop wordt gemiddeld 20 uur per baan betaald overgewerkt. De betaalde arbeidsduur bedraagt daardoor 1 520 uur per jaar.

Maar werknemers hebben ook recht op doorbetaalde vakantie en feestdagen. Dat zijn gemiddeld 187 uren per jaar. Daarnaast zijn werknemers om diverse andere redenen afwezig, maar krijgen wel doorbetaald: bij elkaar gaat dat om 68 uur per jaar, waarvan ziekte het grootste deel uitmaakt.

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

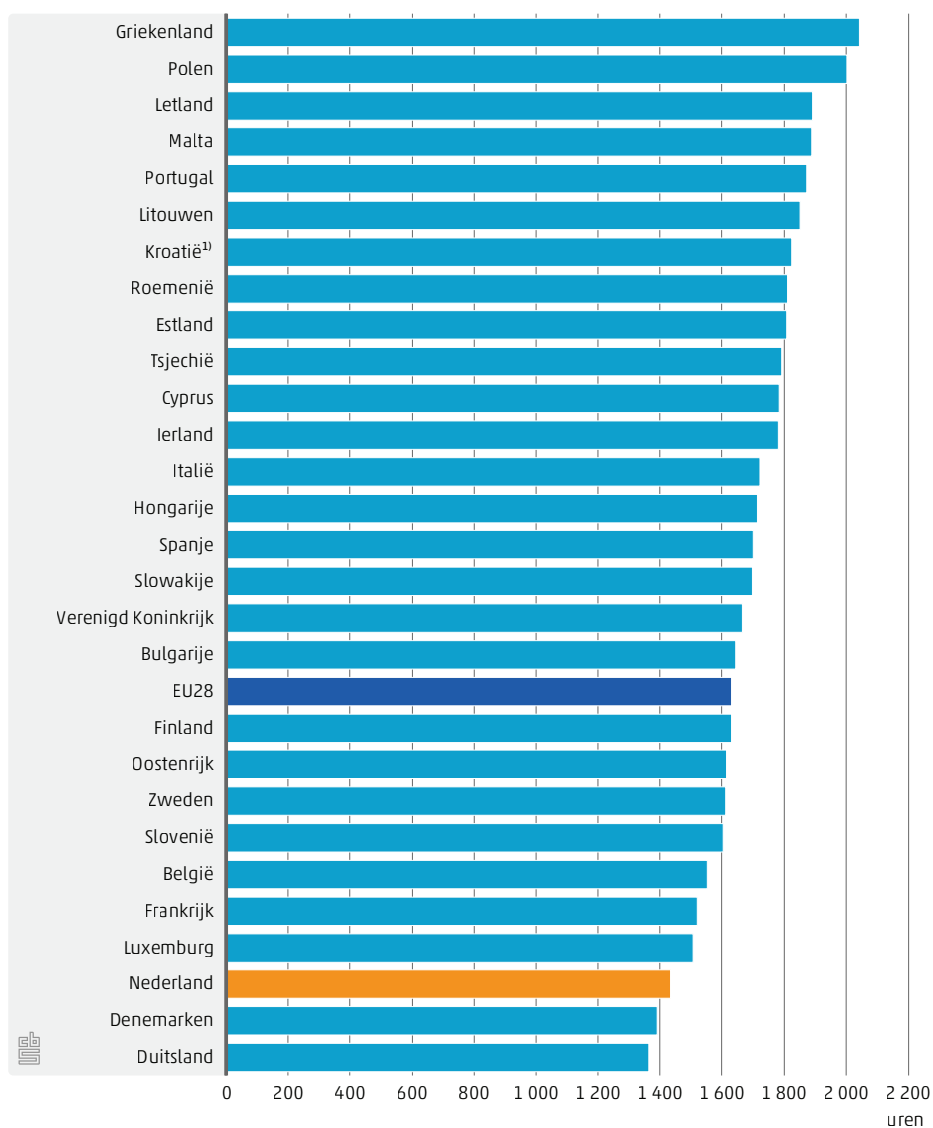
Verminderen we de betaalde arbeidsduur met de doorbetaalde niet-gewerkte uren, en tellen we daar de onbetaalde overwerkuren weer bij op, dan resulteert het gemiddeld aantal gewerkte uren per werknemersbaan: 1 279 uur per jaar, oftewel bijna 25 uur per week. Niet bekend is welk deel hiervan productieve arbeidstijd is (denk aan doorbetaalde koffiepauzes, privégesprekken tijdens werktijd e.d.).

Jaarlijkse arbeidsduur van werknemers per baan, 2018

		Mannen	Vrouwen	Totaal	W.v. voltijd
	Uren				
Betaalde arbeidsuren		1 736	1 281	1 520	2 059
Contracturen	+	1 703	1 275	1 499	2 027
Overwerk (betaald)	+	33	6	20	31
Vakantie-uren	-	165	128	147	194
Feestdagen (in uren)	-	46	34	40	54
Ziekteverzuim	-	57	46	52	70
Kort verzuim (doktersbezoek e.d.)	-	9	6	8	10
Moederschap	-	0	14	7	6
Vaderschap/geboorte kind	-	1	0	0	0
Betaald ouderschapsverlof	-	0	0	0	0
Weerverlet	-	1	0	1	1
Shorttime / werktijdverkorting	-	0	0	0	0
Stakingsuren	-	0	0	0	0
Opname levensloop	-	1	0	1	1
Overwerk (onbetaald)	+	24	5	15	22
<i>Gewerkte uren</i>	=	1 481	1 057	1 279	1 742

StatLine: [Arbeidsduur van werknemers](#).

2.19 Gewerkte uren per werkende in de Europese Unie, 2018



¹⁾ Cijfer van 2017.

Eurostat: [Gewerkte uren en werkzame personen, EU](#).

Werkstakingen

In 2017 staakten werknemers bij 32 gelegenheden. Daarmee waren 306 duizend arbeidsdagen gemoeid; dit aantal 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 de stakingen in 2017, 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 staakte in 2017 het vaakst, namelijk 13 en 12 keer. De meeste arbeidsdagen gingen verloren in het onderwijs.

Hoewel er in 2017 relatief veel gestaakt werd, was het effect op het totaal aantal gewerkte uren van werknemers gering: 0,02 procent van de contracturen werd gestaakt. Op 1 mei 2019 publiceert het CBS de cijfers over de stakingen in 2018.

StatLine: [Werkstakingen](#).

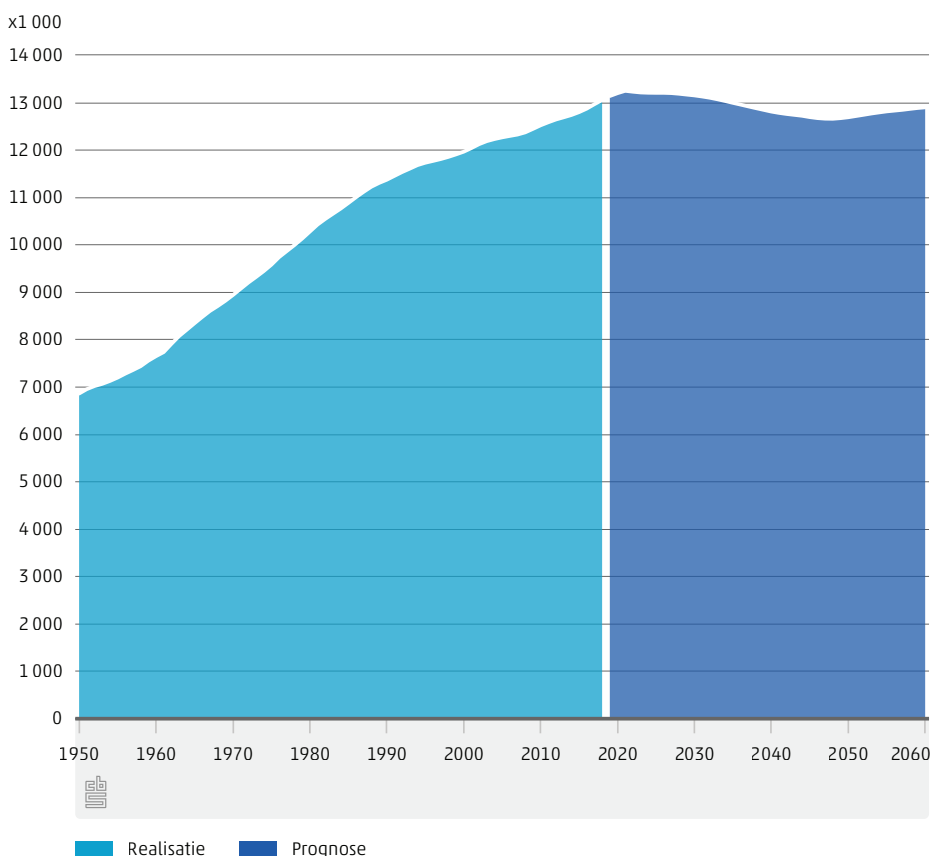
3.

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 2017 en 1 januari 2018 groeide deze groep met 87 duizend personen tot bijna 13,1 miljoen.

Deze toename is het saldo van omvangrijke stromen. Enerzijds komen er mensen bij zodra ze 15 jaar worden, of doordat ze naar Nederland immigreren. Anderzijds stromen mensen uit doordat ze 75 jaar worden, overlijden of emigreren. De totale uitstroom was minder groot dan de aanwas van 15-jarigen en immigranten. De bevolking groeide ongeveer even hard als gevolg van de verandering in leeftijdsamenstelling als door het verschil in immigratie versus emigratie.

3.1 Bevolking 15 tot 75 jaar



StatLine: [Bevolking 1950–2018](#) en [Bevolkingsprognose tot 2060](#).

De groei van de bevolking van 15 tot 75 jaar tussen 2017 en 2018 was de op één na grootste in de afgelopen 29 jaar. De bevolking in deze leeftijdsgroep gaat naar verwachting de komende drie jaar minder snel groeien en daarna krimpen. Dit komt

vooral doordat mensen uit de naoorlogse geboortegolf de 75-jarige leeftijd bereiken.

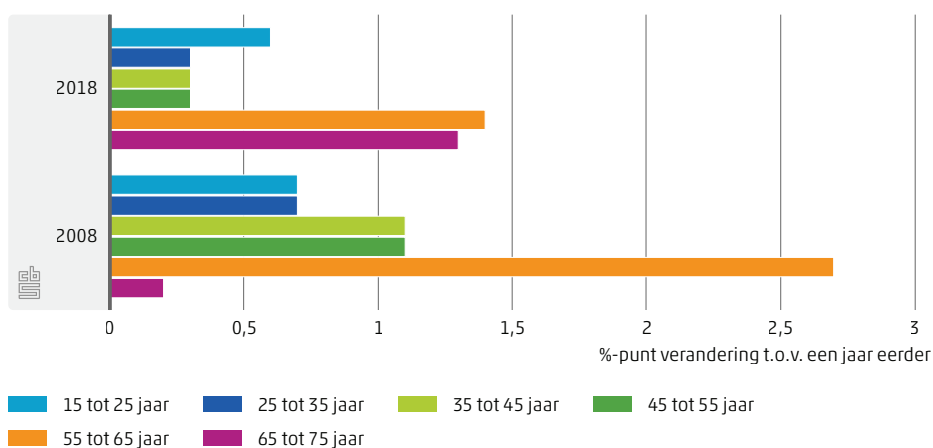
Cijfers over het aanbod op de arbeidsmarkt worden verzameld met de Enquête beroepsbevolking (EBB). Het CBS voert deze enquête uit onder personen van 15 jaar en ouder die in een particulier huishouden in Nederland wonen. De uitkomsten worden meestal gepresenteerd voor de bevolking van 15 tot 75 jaar.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

In 2018 waren er volgens de definities van de EBB gemiddeld ruim 12,9 miljoen mensen van 15 tot 75 jaar. Doordat de EBB niet wordt uitgevoerd onder de bevolking in inrichtingen, instellingen en tehuizen (de institutionele bevolking), is dit aantal iets lager dan het eerdergenoemde aantal van bijna 13,1 miljoen volgens de Bevolkingsstatistiek.

Beroepsbevolking verder gegroeid

De beroepsbevolking bestaat uit alle mensen van 15 tot 75 jaar die betaald werk hebben (de werkzame beroepsbevolking) en degenen die geen betaald werk hebben, maar wel recent naar werk hebben gezocht en daarvoor direct beschikbaar zijn (de werkloze beroepsbevolking). In 2018 groeide de beroepsbevolking met 107 duizend personen, de grootste toename sinds 2012. Het aantal werkenden nam vorig jaar toe met 195 duizend en het aantal werklozen nam af met 88 duizend.

3.2 Ontwikkeling brutoarbeidsparticipatie



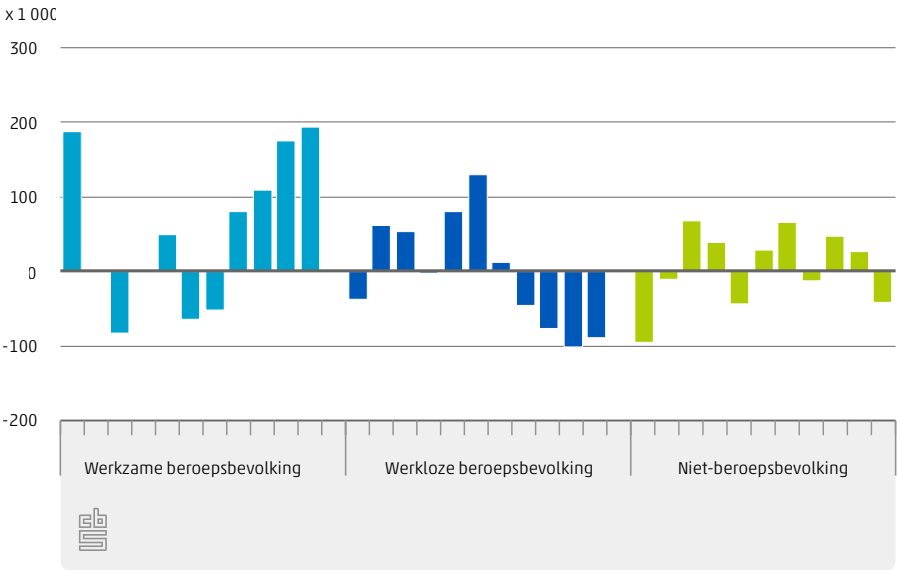
StatLine: [Arbeidsdeelname](#), kerncijfers.

In 2018 bedroeg de brutoarbeidsparticipatie 70,5 procent. Dit percentage is het deel van de bevolking van 15 tot 75 jaar dat betaald werk heeft of werkloos is. De brutoarbeidsparticipatie is hoger dan in 2017, toen het nog 70,1 procent was. In alle leeftijdsgroepen nam de participatie toe, het meest bij 55-plussers. Hun arbeidsdeelname nam in 2018 met meer dan 1 procentpunt toe. Bij jongeren tot 25 jaar was de toename 0,6 procentpunt.

In 2008 groeide de beroepsbevolking sterker dan in 2018, namelijk met 152 duizend. Ook toen steeg het aantal werkenden flink, met 189 duizend, maar het aantal werklozen daalde minder snel dan in het afgelopen jaar. Bovendien groeide de totale bevolking van 15 tot 75 jaar in 2008 minder sterk, waardoor de brutoarbeidsparticipatie destijds meer toenam.

Vorig jaar groeide de brutoarbeidsparticipatie in alle leeftijdsgroepen van 25 tot 65 jaar minder sterk dan in 2008. Destijds was bij 55- tot 65-jarigen de toename verreweg het grootst met 2,7 procentpunt. Door de afbouw van regelingen voor prepensioen en de toegenomen arbeidsparticipatie van vrouwen is de brutoparticipatie van deze leeftijdsgroep sindsdien verder gestegen, maar de laatste paar jaar minder sterk. Daarentegen was de toename bij 65-plussers groter dan tien jaar geleden. Dit hangt samen met de verhoging van de AOW-leeftijd.

3.3 Beroepsbevolking, verandering t.o.v. een jaar eerder, 2008-2018



StatLine: [Arbeidsdeelname, kerncijfers](#).

8,8 miljoen werkenden

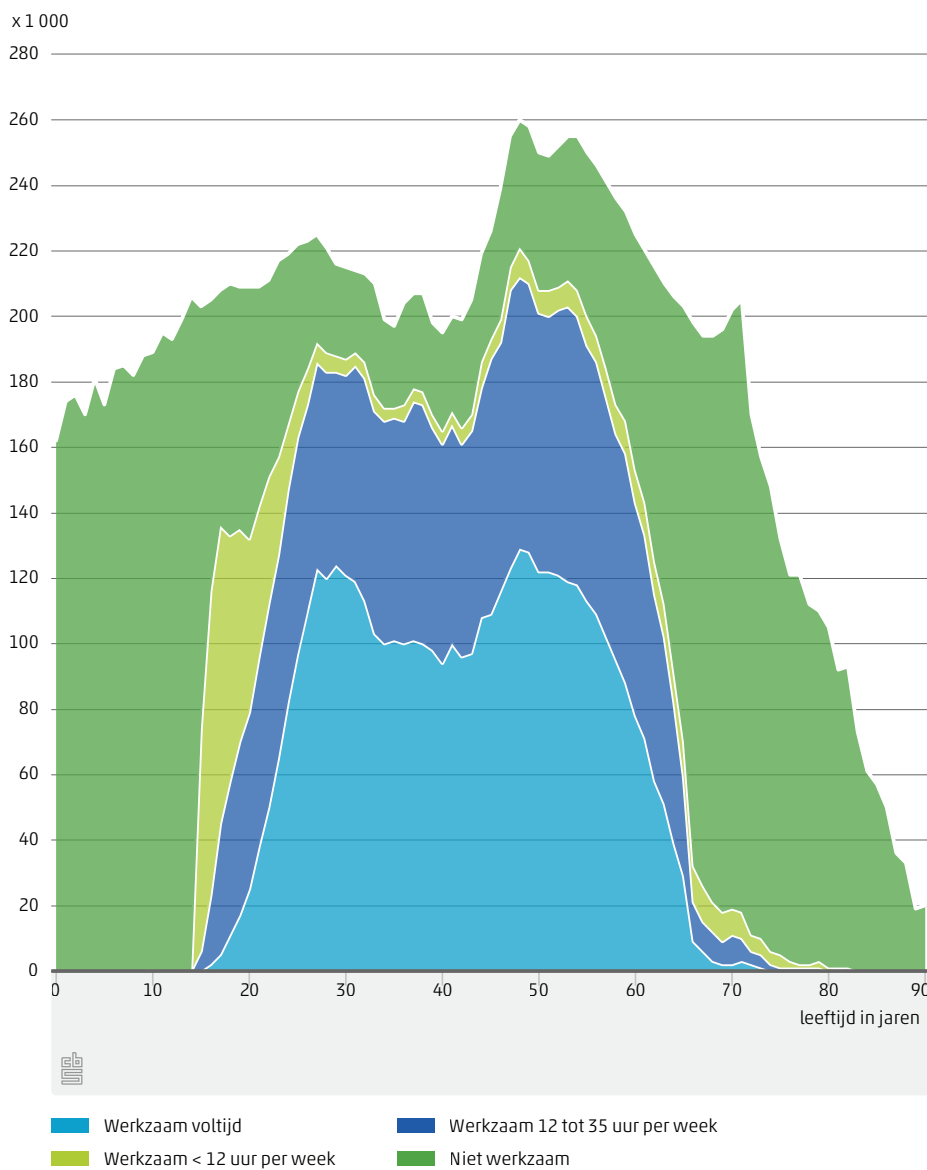
In 2018 groeide de werkzame beroepsbevolking tot 8,8 miljoen, meer dan ooit tevoren. Dat aantal is overigens niet gelijk aan het aantal werkzame personen dat in hoofdstuk 2 van deze publicatie is vermeld. De werkzame beroepsbevolking omvat namelijk personen van 15 tot 75 jaar in een particulier huishouden die in Nederland wonen en betaald werk hebben, ongeacht in welk land ze werken. Bij de werkzame personen wordt iedereen meegeteld die bijdraagt aan de productie in Nederland, ongeacht leeftijd en woonland. [Bijlage 2](#) licht deze verschillen nader toe. Van de werkzame beroepsbevolking werkte in 2018 ruim de helft voltijds. Bij jongeren tot 25 jaar en 65-plussers is het aandeel voltijders relatief klein. Onder mannen is het aandeel voltijders veel groter (73 procent) dan onder vrouwen (26 procent).

Het deel van de bevolking van 15 tot 75 jaar dat betaald werk heeft, wordt de nettoarbeidsparticipatie genoemd. Anders dan bij de brutoparticipatie tellen daarbij de werklozen dus niet mee. In 2018 had 67,8 procent van alle 15- tot 75-jarigen een betaalde baan als werknemer of zelfstandige, ruim 1 procentpunt meer dan een jaar eerder. Dat is een relatief sterke toename, maar nog niet zo sterk als eind jaren negentig van de vorige eeuw of net voor het begin van de economische crisis.

Na het begin van de crisis in 2008 bereikte de nettoarbeidsparticipatie in 2014 het laagste punt. Sindsdien is deze steeds toegenomen, waardoor de arbeidsdeelname vorig jaar weer bijna op het niveau van 2008 lag. Dat was met 67,9 procent het hoogste punt sinds 1970.

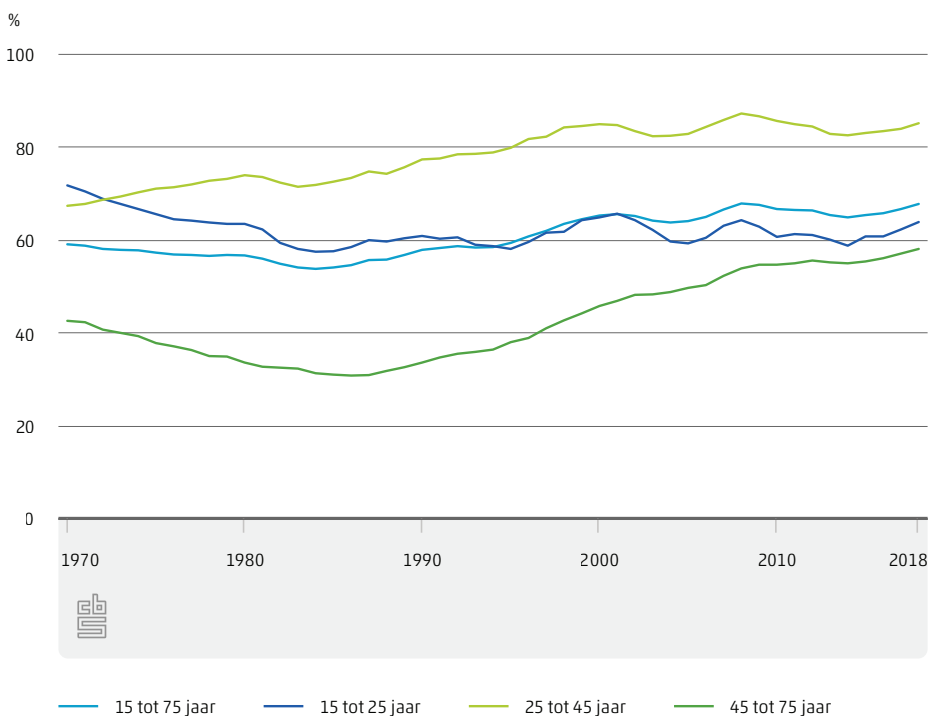
De recente toename van de participatie was niet bij alle groepen even sterk. Bij vrouwen tot 45 jaar was de nettoarbeidsparticipatie in 2018 inmiddels hoger dan tien jaar geleden, net als bij mannen en vrouwen van 45 jaar of ouder. Bij de mannen tot 45 jaar is de arbeidsdeelname lager dan voor het begin van de crisis. Vooral alleenstaande mannen werken minder vaak dan toen.

3.4 Bevolking, verdeling werkzaam en niet-werkzaam, 2018



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

3.5 Nettoarbeidsparticipatie, 1970-2018



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

Cijfers over de arbeidsparticipatie per geboortecohort geven een ander perspectief op de ontwikkelingen in arbeidsparticipatie. De arbeidsparticipatie van jongere cohorten is bij vrijwel elke leeftijd hoger dan die van oudere cohorten. Vooral voor vrouwen gaat dat op (zie ook StatLine: [Nettoarbeidsparticipatie per geboortegeneratie](#)).

Voor mannen geldt vooral dat zij steeds langer doorwerken. De hogere arbeidsdeelname is dus zichtbaar bij vergelijking van 50-plussers met een verschillend geboortear. Van de vooroorlogse generaties was op 65-jarige leeftijd tussen de 10 en 13 procent werkzaam. Bij de mannen die in de eerste vijf jaar na de Tweede Wereldoorlog zijn geboren, was op die leeftijd ruim 23 procent nog aan het werk. Hierbij speelt een rol dat regelingen voor vervroegde uittrekking 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 2018 nog 18,9 procent. Bij vrouwen was dat 7,6 procent.

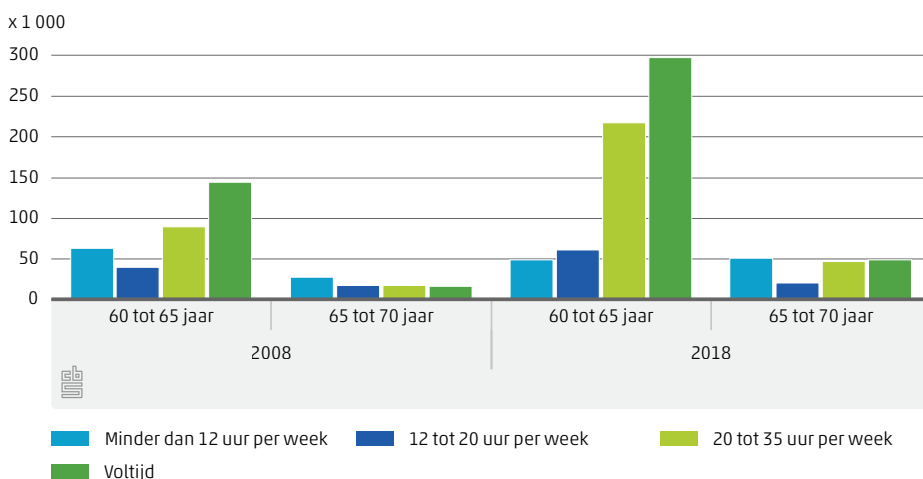
Steeds meer ouderen aan het werk

De laatste tien jaar is het aantal werkende zestigers gestegen van 412 duizend naar 793 duizend. Deze toename is voor een deel toe te schrijven aan demografische ontwikkelingen: het aantal mensen in deze leeftijdsgroep is groter geworden. Maar ook de 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. Terwijl tien jaar geleden 24 procent van de zestigers betaald werk had, is dat nu 38 procent. Ruim 58 procent van de 60- tot 65-jarigen werkt, terwijl dat tien jaar eerder 33 procent was. Van de 65- tot 70-jarigen heeft inmiddels 17 procent betaald werk.

De gemiddelde leeftijd waarop werknemers met pensioen gaan, is in tien jaar tijd met ruim 3 jaar opgelopen naar 64 jaar en tien maanden in 2016/'17 (gegevens op basis van voornaamste inkomensbron; zie ook [Aanvullende statistische dienst: Uitstroom naar pensioen](#)).

3.6 Zestigers met betaald werk



StatLine: [Arbeidsdeelname, ouderen](#).

Arbeidsdeelname naar migratieachtergrond

Er waren in 2018 6,9 miljoen mensen met een Nederlandse achtergrond aan het werk, 972 duizend mensen met een niet-westerse migratieachtergrond en 880 duizend met een westerse achtergrond. Het verschil in arbeidsparticipatie tussen personen met een Nederlandse achtergrond en niet-westerse migratieachtergrond is tijdens de crisis groter geworden, maar is nu weer bijna gelijk aan tien jaar geleden.

Personen van 15 tot 75 jaar met een Nederlandse achtergrond hadden in 2018 met 69,1 procent het vaakst betaald werk. Daarna volgen personen met een westerse migratieachtergrond (66,5 procent) en een niet-westerse migratieachtergrond (60,9 procent). Tijdens de economische crisis nam de arbeidsparticipatie van personen met een niet-westerse migratieachtergrond relatief veel af, waardoor het verschil met de groep met een Nederlandse achtergrond groter werd (55,2 procent versus 66,5 procent, 2014). In 2018 was de arbeidsparticipatie van zowel personen met een Nederlandse als met een niet-westerse achtergrond vrijwel gelijk aan het niveau vlak voor de crisis in 2008. Hiermee is ook het verschil tussen deze groepen weer bijna even groot als tien jaar geleden.

StatLine: [Arbeidsdeelname; migratieachtergrond](#)

Van alle werkenden in 2018 waren er 7,3 miljoen werknemer. De meeste van hen, bijna 5,4 miljoen, hebben een vaste arbeidsrelatie, dat wil zeggen een contract voor onbepaalde tijd en een vast aantal uren per week. Bijna 2,0 miljoen werknemers hebben een flexibele arbeidsrelatie: een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd óf een flexibel aantal uren per week. De rest van de werkenden, bijna 1,5 miljoen, verricht geen arbeid in loondienst maar werkt voor eigen rekening of risico. De meeste van hen zijn zzp'er.

In 2018 meer vast werk?

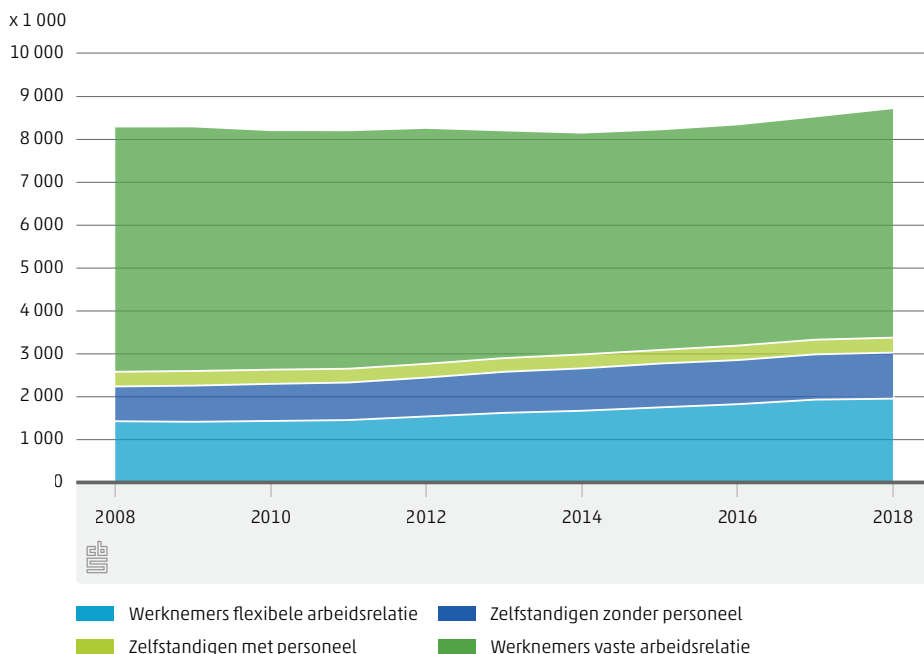
Volgens gegevens uit de Enquête beroepsbevolking van het CBS nam het aantal werknemers die aangeven een vaste arbeidsrelatie te hebben in 2018 sterker toe dan het aantal werknemers met een flexibele arbeidsrelatie. Daardoor liet het percentage vaste werknemers voor het eerst sinds 2009 een geringe toename zien. Die toename is echter niet te zien in de Statistiek werkgelegenheid en lonen (SWL), die is gebaseerd op de loonaangiften door werkgevers bij de

Belastingdienst. Weliswaar steeg in de loop van 2018 ook volgens de SWL het aantal reguliere banen voor onbepaalde tijd, maar minder sterk dan het aantal tijdelijke en flexibele banen. Het CBS onderzoekt momenteel hoe het komt dat beide bronnen een uiteenlopend beeld van de recente ontwikkeling laten zien.

StatLine: [Arbeidsdeelname; kerncijfers](#)

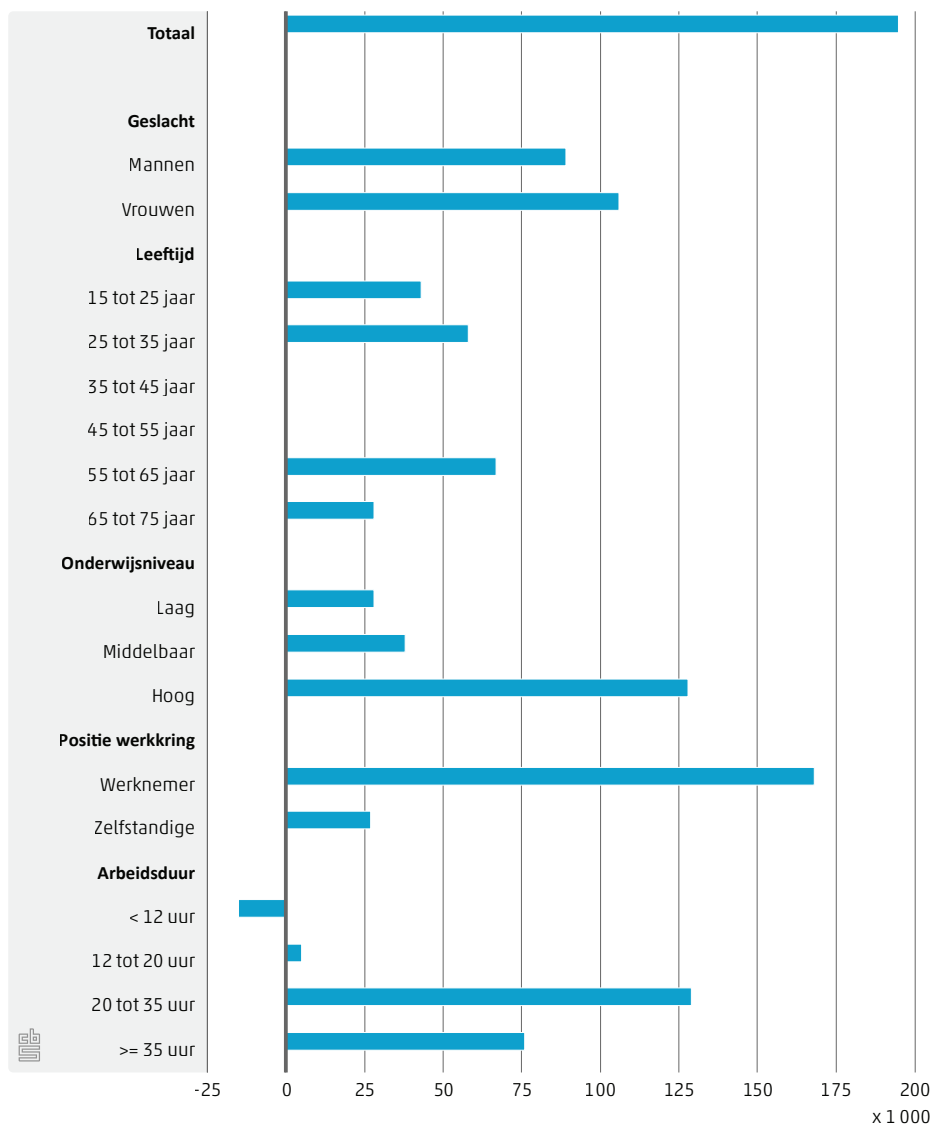
StatLine: [Werkgelegenheid; banen, lonen, SBI2008 per maand](#)

3.7 Werkzame beroepsbevolking (15 tot 75 jaar)



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

3.8 Verandering samenstelling werkzame beroepsbevolking, 2018 t.o.v. 2017



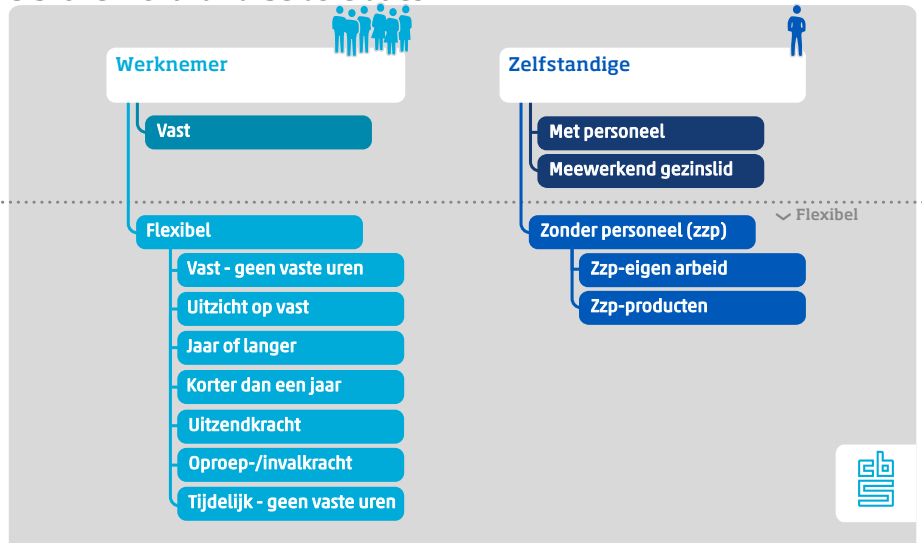
StatLine: [Werkzame beroepsbevolking, positie in de werkkring.](#)

Aantal flexwerkers in 15 jaar met drie kwart gegroeid

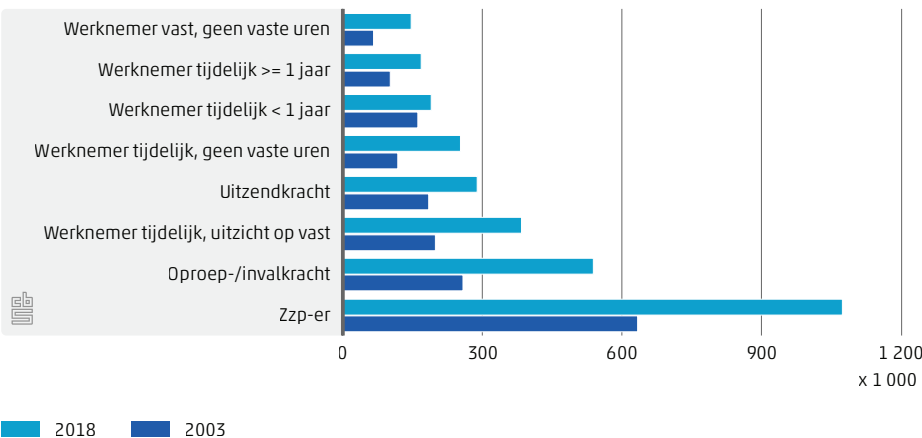
In 2018 waren er ruim 3 miljoen flexwerkers (15 tot 75 jaar) in Nederland. Het aantal flexibele werknemers is de afgelopen vijftien jaar toegenomen van

1,1 miljoen naar bijna 2,0 miljoen. Het aantal zzp'ers groeide van ruim 630 duizend in 2003 naar 1,1 miljoen in 2018. De meesten (864 duizend) bieden eigen arbeid of diensten aan. De rest van de zzp'ers verkoopt producten. Daarmee is zzp-eigen arbeid de meest voorkomende flexvorm, gevolgd door de oproepkracht (539 duizend). De flexvormen die ten opzichte van vijftien jaar geleden naar verhouding het meest zijn toegenomen, zijn de werknemers met een vast contract zonder vaste uren, de tijdelijke werknemers zonder vaste uren en de oproepkrachten. Het aantal oproepkrachten is ruim verdubbeld.

3.9 Overzicht van arbeidsrelaties



3.10 Ontwikkeling flexwerkers



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

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

Zelfstandigen zonder personeel

In 2018 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 werkkring als zelfstandige werkten. Een zelfstandige zonder personeel is iemand die arbeid verricht voor eigen rekening of risico en geen mensen in dienst heeft. Dat kan in een eigen bedrijf of praktijk zijn, of als directeur-groootaandeelhouder. Overige zelfstandigen, zoals freelancers, worden ook tot de zelfstandigen zonder personeel gerekend. Ruim 80 procent van de zelfstandigen zonder personeel biedt vooral eigen arbeid of diensten aan, terwijl bijna 20 procent vooral producten verkoopt of grondstoffen aanbiedt.

Zelfstandigen zonder personeel zijn voor het merendeel mannen, namelijk ruim 6 op de 10. Daarnaast zijn ze gemiddeld 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 44 procent hoogopgeleid, tegen 36 procent van de overige werkzame beroepsbevolking. Ze werken relatief vaak in de landbouw en visserij, de cultuur, sport en recreatie, de specialistische zakelijke en overige dienstverlening en in de bouwnijverheid. Grote bedrijfstakken waar relatief weinig zzp'ers werken zijn het openbaar bestuur en de industrie.

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 veel gestelde vragen.

Ruim anderhalf miljoen keer: man werkt voltijd, partner werkt deeltijd

In 2018 telde Nederland 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 62 procent van de stellen zijn beide partners werkzaam, bij 22 procent is één van de partners werkzaam en bij 16 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 (41 procent van alle stellen, in totaal 1,6 miljoen paren).

StatLine: [Arbeidsdeelname paren](#).

Meer mensen werken vanuit huis

In de laatste zes jaar is een groter deel van de werkende bevolking vanuit huis gaan werken. Het aantal nam toe met meer dan 400 duizend. De stijging was het grootst bij vrouwen.

In 2018 werkten bijna 3,3 miljoen Nederlanders gewoonlijk of incidenteel thuis. Dat is ruim 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 2018 werkte 38 procent van de mannen thuis en 36 procent van de vrouwen. In 2013 was dat respectievelijk 37 procent en bijna 32 procent.

De meeste thuiswerkers – ruim 6 op de 10 – werken incidenteel thuis, al dan niet op een vaste dag. De rest werkt gewoonlijk thuis, dat wil zeggen doorgaans in of vanuit de eigen woning. Zowel bij mannen als bij vrouwen nam het aantal incidentele thuiswerkers tussen 2013 en 2018 iets meer toe dan het aantal mensen die gewoonlijk thuiswerken. Maar in verhouding groeide de groep reguliere thuiswerkers sterker, omdat deze kleiner van omvang is.

StatLine: [Thuiswerkers](#).

Overwerken

In 2018 gaf 30 procent van alle werknemers aan regelmatig over te werken. Van de managers werkt 58 procent regelmatig over, waarmee deze beroepsgroep het vaakst overuren maakt. Naast managers geven ook werknemers met een pedagogisch beroep, zoals docenten en onderwijsassistenten, vaak aan dat ze regelmatig overwerken (43 procent). Werknemers met een dienstverlenend beroep, zoals horecapersoneel en schoonmakers, doen dit het minst vaak (20 procent). 7 op de 10 werknemers werkten soms of helemaal niet over.

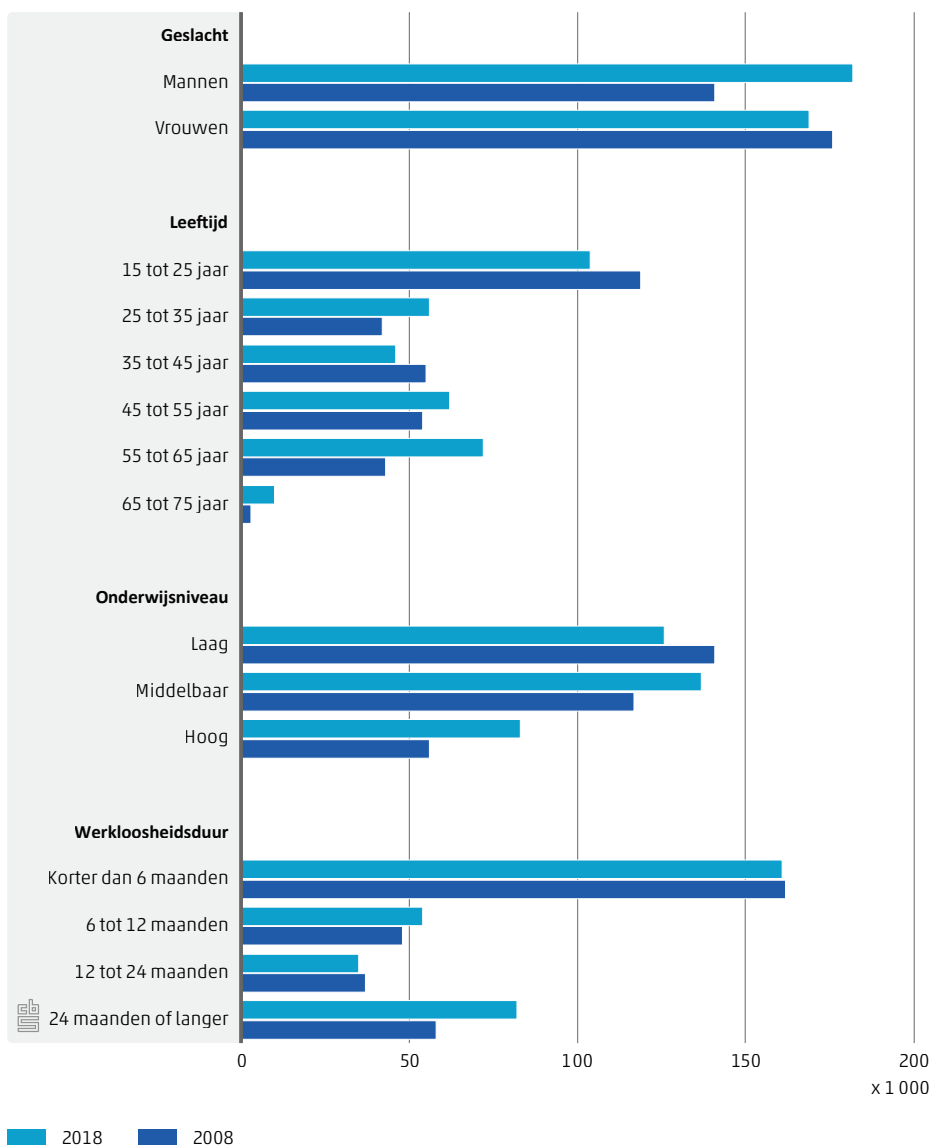
StatLine: [Overwerken](#).

Werkloosheid eind 2018 lager dan voor de crisis

Begin 2014 piekte de werkloosheid, waarna een daling inzette die eind vorig jaar resulteerde in een lager percentage dan eind 2008, net voor het uitbreken van de crisis. Gemiddeld over heel 2018 was de werkloosheid met 3,8 procent nog wel een fractie hoger dan in 2008, toen deze 3,7 procent was.

Bij vergelijking van 2018 en 2008 valt vooral het grotere aantal werkloze mannen op. Van de mannelijke beroepsbevolking van 25 tot 45 jaar was vorig jaar 2,8 procent werkloos. Dat percentage is ruim tweeënhalf keer zo hoog als tien jaar eerder, toen dat 1,1 procent was. Ook waren in 2018 het aantal werkloze 55- tot 65-jarigen en het aantal werklozen die twee jaar of langer zonder werk zitten nog hoger dan tien jaar eerder.

3.11 Samenstelling werkloze beroepsbevolking (15 tot 75 jaar)



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

Arbeidsmarktdynamiek

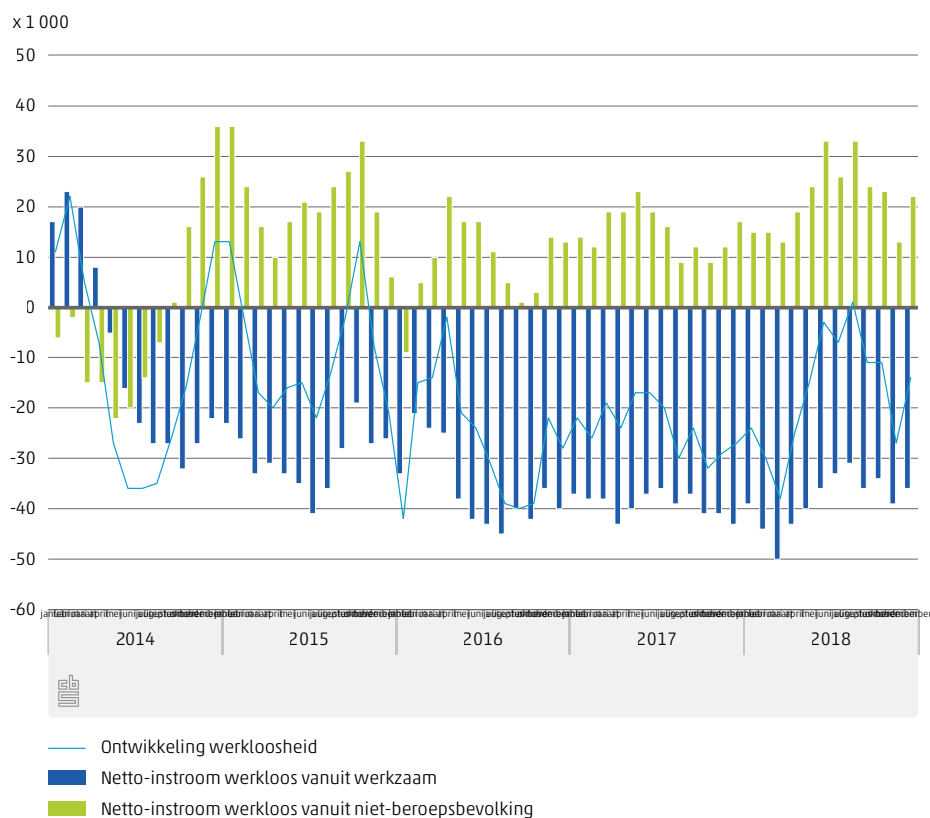
Voortdurend komen er mensen bij op de arbeidsmarkt, anderen trekken zich terug. Tegenover degenen die hun werk kwijtraken, staan werklozen die betaald werk

vinden. Mensen kunnen werkloos raken doordat ze hun werk verliezen. Maar ook mensen die de arbeidsmarkt op komen en op zoek gaan naar werk, zoals schoolverlaters en herintreders, worden tot de werklozen gerekend.

In 2018 waren gemiddeld 350 duizend mensen werkloos. Een jaar eerder waren dat er 438 duizend. In die periode is het aantal werklozen dus met 88 duizend afgenomen. Deze ontwikkeling is een resultaat van stromen tussen de werkzame en werkloze beroepsbevolking, en tussen de werkloze en niet-beroepsbevolking.

In 2018 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.

3.12 Arbeidsmarktmobiliteit¹⁾ (15 tot 75 jaar), 2014-2018



¹⁾ De stromen betreffen de verandering in de arbeidspositie t.o.v. drie maanden eerder.

StatLine: [Wisselingen arbeidspositie](#).

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.

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 2018 waren er ruim 1,0 miljoen 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 2018 waren er 338 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 dagbladbezorgers (transport en logistieke beroepen). Iemand die vakkenvuller is en overstapt naar een baan als glazenophaler, verandert dus van beroepsklasse.

Van de 709 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 creatieve en taalkundige beroepen, dienstverlenende beroepen, commerciële beroepen en managers. Het overige deel van de beroepswisselaars oefende wel een ander beroep uit, maar bleef werken binnen dezelfde beroepsklasse. Dit komt bijvoorbeeld relatief vaak voor bij werkenden in de beroepsklasse zorg en welzijn. Het gaat dan bijvoorbeeld om verpleegkundigen die verdergaan als gespecialiseerd verpleegkundige.

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

Onbenut arbeidspotentieel

In 2018 waren er 4,2 miljoen mensen van 15 tot 75 jaar die niet werkten. Uiteraard zijn die niet allemaal werkloos. Volgens de richtlijnen van de International Labour Organization (ILO) telt iemand als werkloos als die recent naar werk heeft gezocht en direct aan de slag kan. Verreweg de meeste mensen (ruim 3,2 miljoen) die geen betaald werk hebben kunnen of willen niet werken, bijvoorbeeld omdat ze een opleiding volgen, moeten zorgen voor een gezin, ziek zijn of te oud.

Naast de 350 duizend werklozen waren er in 2018 mensen die óf recent hebben gezocht (155 duizend) óf direct beschikbaar zijn voor werk (229 duizend). Deze twee groepen worden niet tot de werklozen gerekend. Die moeten namelijk aan beide voorwaarden voldoen. Samen met de werklozen zijn dat 734 duizend mensen die geen betaald werk hebben, maar wel beschikbaar zijn voor werk en/of hiernaar hebben gezocht. Zij vormen het onbenut arbeidspotentieel zonder werk.

Deeltijders die meer uren willen werken

Ook onder werkenden is er onbenut potentieel. Het gaat dan om mensen die in deeltijd werken, maar graag het aantal uren zouden willen uitbreiden en ook beschikbaar zijn. Zij worden ook wel onderbenutte deeltijdwerkers genoemd en vormen het onbenut arbeidspotentieel met werk. In 2018 ging het om 382 duizend mensen. Dat is ruim 4 procent van de werkzame beroepsbevolking. Het totale onbenut arbeidspotentieel – dus met én zonder werk – kwam daarmee uit op ruim 1,1 miljoen mensen.

Sinds 2014 is het onbenut arbeidspotentieel met ruim een derde afgenomen. In dat jaar ging het nog om ruim 1,7 miljoen mensen. De daling ging het hardst bij de werklozen (–300 duizend) en bij de deeltijders die meer willen werken en direct beschikbaar zijn (–201 duizend).

3.13 Binding van de bevolking met de arbeidsmarkt, 2018



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

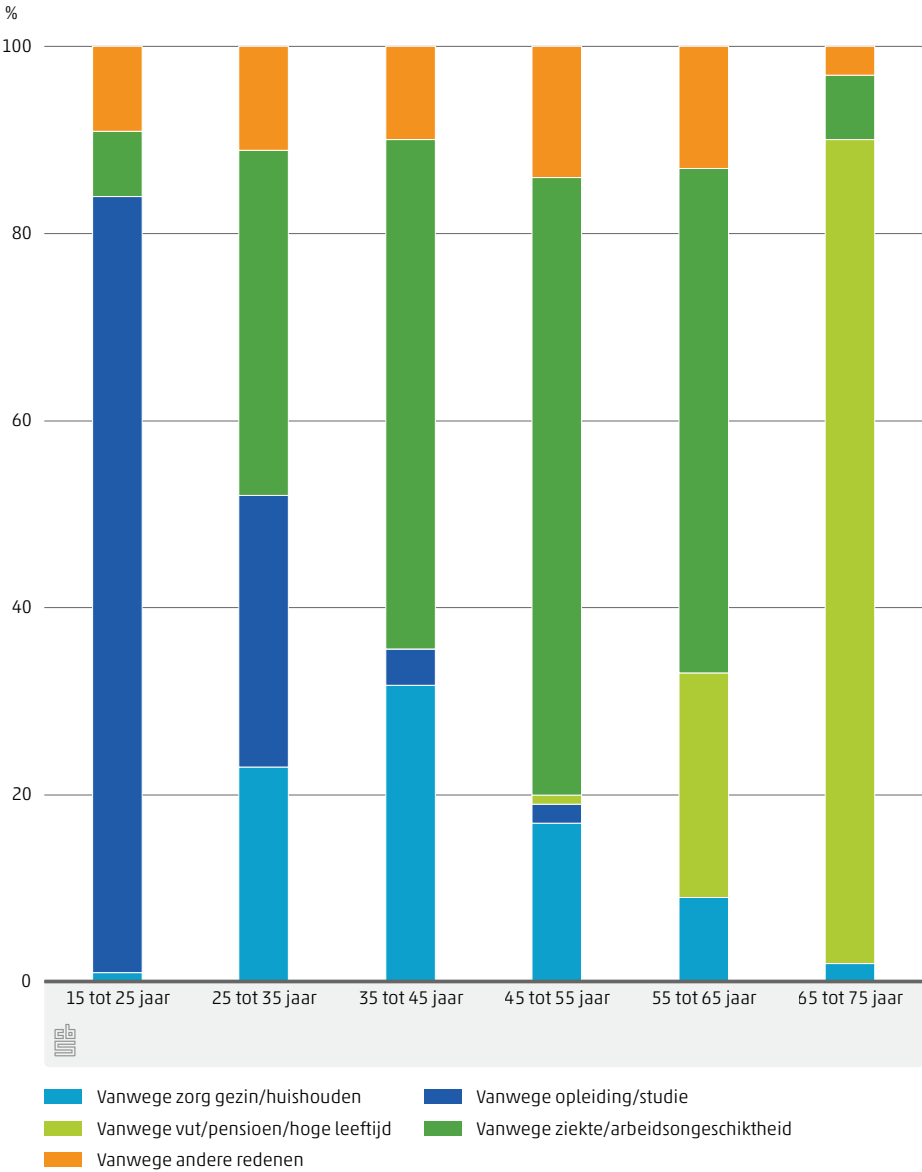
Ruim 3,2 miljoen mensen willen of kunnen niet werken

Naast de werkzamen, werklozen en het overig onbenut arbeidspotentieel zonder werk, waren er in 2018 ruim 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 223 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 137 duizend personen in 2018.

3.14 Personen die niet kunnen of willen werken, 2018



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

Arbeidsmarkt regionaal

Veel arbeidsmarktcijfers zijn ook per regio bekend. Hieruit blijkt bijvoorbeeld dat het werkloosheidspercentage in 2018 het hoogst was in de gemeente Groningen (6,6) en het laagst in de gemeenten Borsele, Renswoude, Reusel-De Mierden en Veere (2,5).

Meer cijfers:

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

Arbeidsmarkt internationaal

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

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

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

4.

Arbeids-

omstandigheden

De omstandigheden waaronder mensen werken beïnvloeden de mate waarin ze op korte of lange termijn functioneren en voor de arbeidsmarkt beschikbaar zijn en blijven. Zo kan lichamelijk of mentaal zwaar werk ten koste gaan van gezondheid, vitaliteit en productiviteit. Ook het combineren van arbeid en familie- of gezinstaken speelt een rol bij de inzetbaarheid van werkenden. Daarnaast kan het uitvoeren van werk gepaard gaan met een verhoogd risico op bepaalde gezondheidsklachten. Dit hoofdstuk geeft een globaal overzicht van deze aspecten van de werksituatie van werknemers.

In samenwerking met TNO verzamelt het CBS gegevens over de arbeidsomstandigheden van werknemers met de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA). Deze enquête, die jaarlijks wordt uitgevoerd, werd in 2018 ingevuld door ruim 60 duizend werknemers in de leeftijd van 15 tot 75 jaar. Verder is de informatie over ziekteverzuim in dit hoofdstuk gebaseerd op de kwartaalenquête ziekteverzuim, die ieder kwartaal onder ongeveer 20 duizend bedrijven en instellingen wordt afgenomen.

Repeterende bewegingen meest voorkomende vorm fysieke arbeidsbelasting

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

De meest voorkomende vorm van fysieke arbeidsbelasting is het maken van repeterende bewegingen tijdens het werk: 1 op de 3 werknemers geeft in 2018 aan dat regelmatig te doen. In de landbouw en visserij is dat zelfs ruim de helft. Ook geeft 1 op de 5 werknemers aan regelmatig veel kracht te moeten zetten. Het werken met water of met waterige oplossingen behoort eveneens tot de meest voorkomende vormen van fysieke belasting.

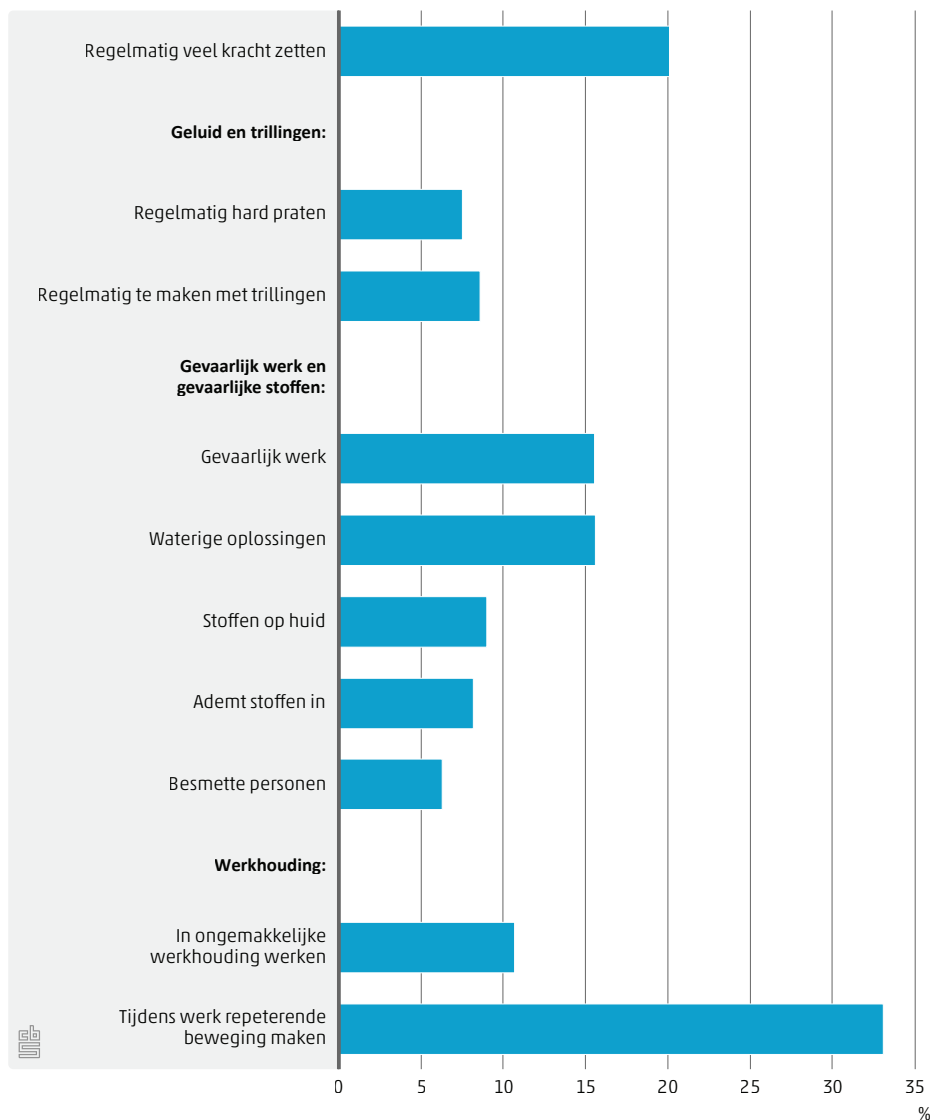
Verder geeft 16 procent van alle werknemers aan vaak of altijd gevaarlijk werk te doen. De meest voorkomende vorm van gevaar tijdens het werk is struikelen of uitglijden, verder wordt snijden of steken ook relatief vaak aangegeven als een gevaar.

In deze tekst is een correctie toegepast. Zie het Erratum op p. 149 voor meer informatie.

De fysieke arbeidsbelasting die werknemers ervaren, heeft zich de afgelopen paar jaar niet in een duidelijke richting ontwikkeld. Bij enkele vormen valt er een daling te constateren, bij andere juist een stijging.

In deze grafiek is een correctie toegepast. Zie het Erratum op p. 149 voor meer informatie.

4.1 Fysieke arbeidsbelasting werknemers, 2018



Bron: CBS, TNO

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

Bijna helft werknemers doet vaak of altijd heel veel werk

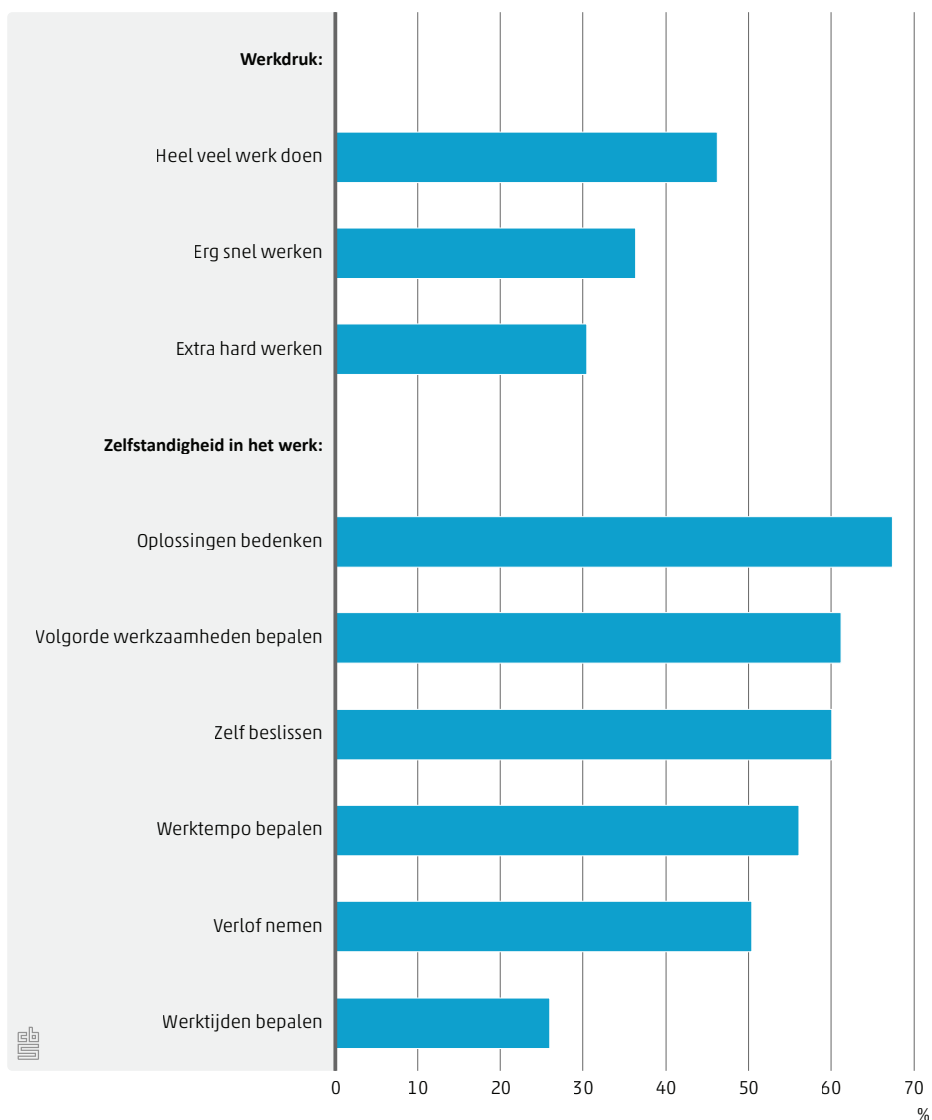
De psychosociale (geestelijke) arbeidsbelasting wordt gemeten aan de werkdruk (kwantitatieve taakeisen) en de zelfstandigheid in het werk (autonomie). Als de druk hoog is en werknemers weinig zelfstandigheid hebben bij het uitvoeren van het werk, kunnen er werkgerelateerde psychische vermoeidheidsklachten (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 laatste paar jaar is de werkdruk onder werknemers vrijwel niet veranderd. In 2018 gaf bijna de helft van de werknemers aan vaak of altijd heel veel werk te moeten doen. Daarnaast werkt ruim 1 op de 3 werknemers vaak of altijd erg snel en werkt 31 procent vaak of altijd extra hard. In de horeca geven werknemers het vaakst aan dat ze erg snel moeten werken, in het onderwijs wordt het vaakst heel veel en extra hard gewerkt.

Als het gaat om zelfstandigheid in het werk, geeft een meerderheid van de werknemers aan regelmatig zelf te kunnen beslissen over uitvoering, volgorde en tempo van het werk. Verder kan de helft van de werknemers zelf beslissen over het opnemen van verlof en ruim een kwart over de eigen werktijden.

De zelfstandigheid van werknemers daalde in de jaren na 2008, waarna deze afname afvlakte. In 2018 is de zelfstandigheid, met name wat betreft het zelf beslissen over de werktijden en het opnemen van verlof, weer licht gestegen ten opzichte van een jaar eerder.

4.2 Werkdruk en zelfstandigheid werknemers, 2018



Bron: CBS, TNO

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

Werknemers in de horeca kunnen het minst zelf bepalen hoe ze hun werk uitvoeren: 42 procent van de werknemers in deze bedrijfstak kan dat regelmatig zelf beslissen. Bij de bedrijfstak verhuur en handel in onroerende goederen was dit percentage met 79 het hoogst. In het onderwijs hebben 2 op de 10 de vrijheid om regelmatig naar

wens verlof op te nemen, tegenover bijna 7 op de 10 werknemers in de bedrijfstak informatie en communicatie.

Gemiddeld genomen over alle zes de onderzochte indicatoren (zelf beslissen, bepalen in welke volgorde het werk gedaan wordt, werktempo bepalen, oplossingen bedenken, verlof nemen en werktijden bepalen) hadden werknemers in de bedrijfstak verhuur van en handel in onroerende goederen de meeste zelfstandigheid in het werk en werknemers in de landbouw en visserij het minst.

Meer werknemers psychisch vermoeid door werk

Sinds 2015 is het percentage werknemers toegenomen dat psychische vermoeidheidsklachten door het werk ervaart (burn-outklachten). In 2018 zei 17 procent van alle werknemers zich enkele keren per maand of vaker psychisch vermoeid te voelen door het werk. Psychische vermoeidheidsklachten kunnen zich onder meer uiten in een gevoel van leegte aan het einde van de werkdag; 32 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. Bij alle vijf onderzochte typen klachten deed de toename zich voor.

25- tot 35 jarigen naar verhouding vaak vermoeid door werk

In 2018 gaf 21 procent van de werknemers van 25 tot 35 jaar aan last te hebben van psychische vermoeidheid door het werk. Minstens een paar keer per maand hadden zij last van deze vermoeidheidsklachten. Bij werknemers in andere leeftijdsgroepen komt dat minder vaak voor.

25- tot 35-jarige werknemers rapporteerden bijvoorbeeld relatief vaak dat ze zich 's ochtends moe voelen wanneer ze worden geconfronteerd met het werk, dat ze zich uitgeput of leeg voelen door het werk of dat het veel van hen vergt om de hele dag met mensen te werken.

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

Werknemers vaker vermoeid door werk dan zelfstandigen

Zelfstandigen zijn sinds het begin van dit millennium een steeds groter deel van de werkzame beroepsbevolking gaan uitmaken, vooral door het toegenomen aantal zzp'ers. Zelfstandig ondernemers blijken minder last te hebben van psychische vermoeidheid door het werk dan werknemers. In 2017 had 9 procent van hen geregeld psychische vermoeidheidsklachten. Onder werknemers was dat met 16 procent bijna twee keer zoveel.

Zowel zelfstandig ondernemers als werknemers voelden zich in 2017 vaker psychisch vermoeid door het werk dan in 2015, al was de toename bij zelfstandig ondernemers kleiner dan bij werknemers. Bij werknemers nam het percentage met vermoeidheidsklachten in 2018 verder toe. Bij zelfstandig ondernemers wordt de psychische vermoeidheid in 2019 weer gemeten in de Zelfstandigen Enquête Arbeid van het CBS en TNO.

Zie voor meer cijfers over arbeidsomstandigheden van zelfstandig ondernemers in 2017 en 2015:

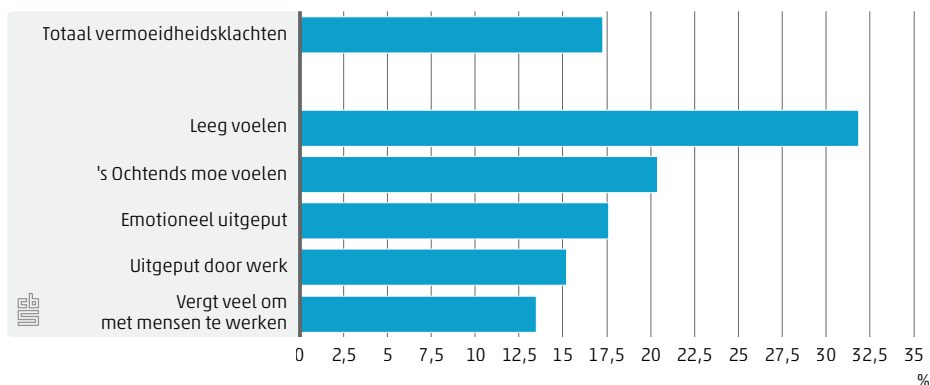
StatLine: [Arbeidsongevallen](#)

StatLine: [Duurzame inzetbaarheid](#)

StatLine: [Fysieke arbeidsbelasting](#)

StatLine: [Psychosociale arbeidsbelasting](#)

4.3 Psychische vermoeidheid door het werk (burn-outklachten), 2018



Bron: CBS, TNO

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

Emotionele betrokkenheid grootst in het onderwijs

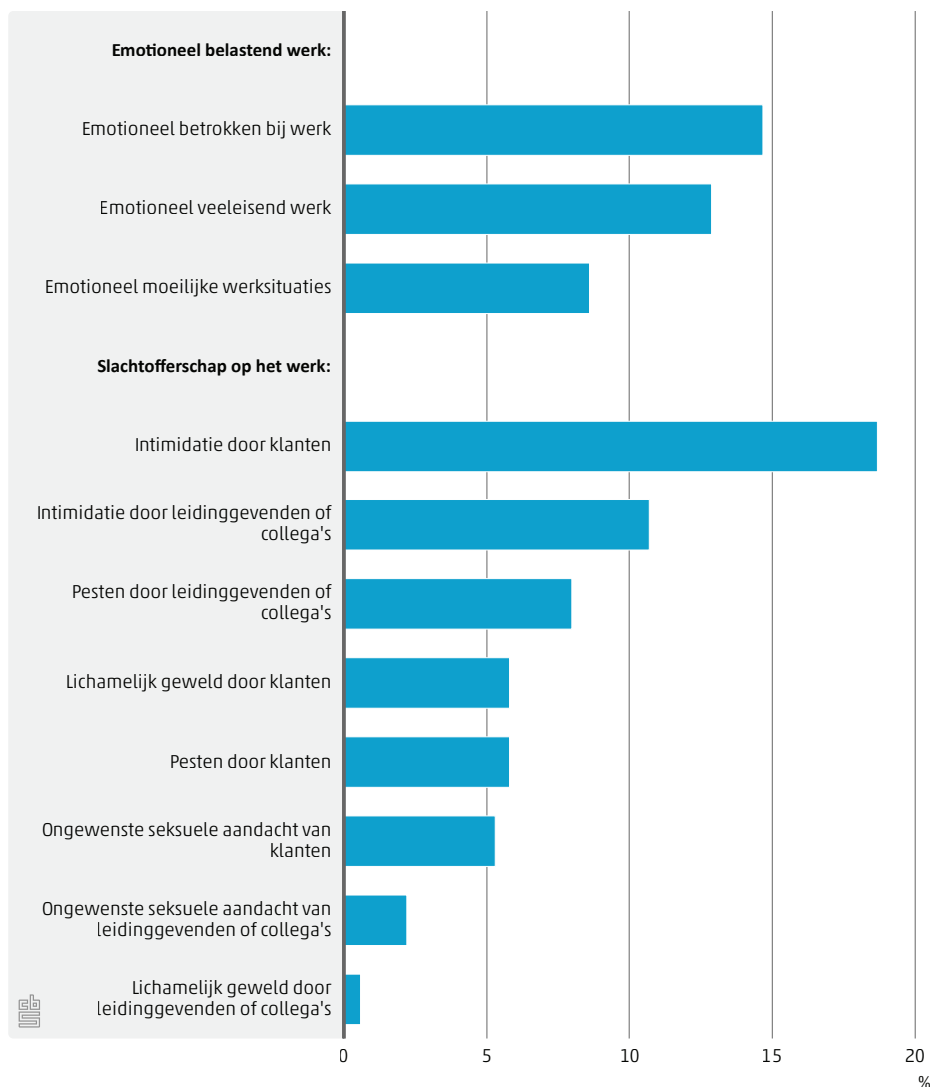
Naast werkdruk en een gebrek aan zelfstandigheid in het werk spelen bij de psychosociale arbeidsbelasting ook zaken als emotionele belasting of ongewenst gedrag een rol. Van alle werknemers geeft 15 procent aan vaak of altijd emotioneel betrokken te zijn bij het werk. In iets mindere mate wordt het werk als emotioneel veeleisend ervaren of blijkt het gepaard te gaan met emotioneel moeilijke situaties. In de afgelopen jaren 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. Ruim een kwart van de werknemers is 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. Werknemers in deze branche hebben hiermee ruim twee keer zo vaak te maken als gemiddeld.

Wat ongewenst gedrag op het werk betreft komt intimidatie door klanten en – in mindere mate – collega's vaker voor dan andere voorvallen waarvan mensen op het werk slachtoffer worden. In 2018 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.

Ook ongewenste seksuele aandacht of lichamelijk geweld komen vaker voor in contacten met klanten dan met leidinggevendenden of collega's. Pestgedrag doet zich juist meer voor onder collega's dan bij klanten. Ook ongewenst gedrag ervaren werknemers in 2018 ongeveer net zo vaak voor als in de jaren daarvoor.

4.4 Emotioneel belastend werk en slachtofferschap op het werk, 2018



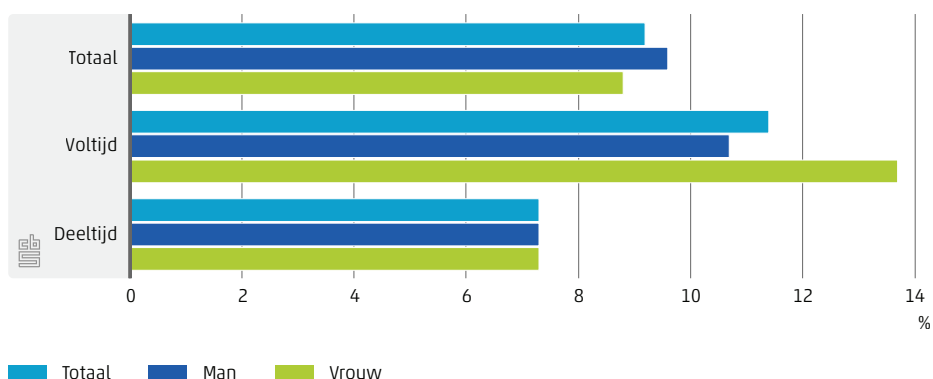
Bron: CBS, TNO

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

Werk-privébalans

Het combineren van arbeid met verantwoordelijkheden thuis voor familie of het gezin kan soms lastig zijn. Van alle werknemers gaf 9 procent in 2018 aan (zeer) vaak familie- of gezinsactiviteiten te verwaarlozen. Dat aandeel was onder mannen (10 procent) iets hoger dan onder vrouwen (9 procent). Mannen en vrouwen verschillen echter alleen van elkaar onder werknemers die in voltijd werken: vrouwelijke werknemers die voltijd werken missen vaker familie- of gezinsactiviteiten door hun werk dan voltijdwerkende mannen. Onder werknemers die in deeltijd werken bestaat er juist geen verschillen naar geslacht.

4.5 Missen of verwaarlozen van familie- of gezinsactiviteiten door werkzaamheden, 2018



Bron: CBS, TNO

Aan de andere kant kunnen verantwoordelijkheden thuis er ook voor zorgen dat men werkzaamheden mist of verwaarloost. Dit kwam in 2018 minder vaak voor dan andersom: een kleine 3 procent van de werknemers gaf aan dit (zeer) vaak te ervaren. Dat percentage was gelijk onder zowel mannen als vrouwen. Werknemers in voltijd misten of verwaarloosden hun werkzaamheden iets vaker dan deeltijders, met name onder vrouwen (respectievelijk 4 en 2 procent), maar de verschillen zijn klein.

Duurzame inzetbaarheid

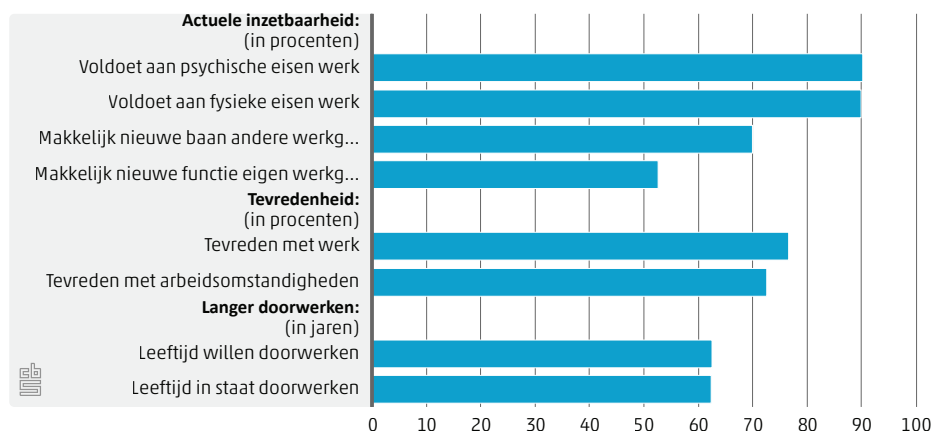
Of werkenden voldoen aan de fysieke en psychische eisen van het werk en of ze gemakkelijk een nieuwe functie of baan denken te kunnen vinden, zegt iets over hun actuele inzetbaarheid. Aanwijzingen voor de inzetbaarheid op de langere

termijn zijn de tevredenheid over 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, niet alleen nu maar ook op de lange termijn.¹⁾

In 2018 gaf 90 procent van alle werknemers aan te kunnen voldoen aan de fysieke eisen van het werk en evenveel aan de psychische eisen. Ruim de helft van alle werknemers denkt gemakkelijk een nieuwe functie bij de huidige werkgever te kunnen vinden en 70 procent denkt gemakkelijk aan de slag te kunnen gaan in een nieuwe baan bij een andere werkgever. Deze twee laatste aspecten zijn werknemers in de afgelopen paar jaar steeds positiever gaan inschatten. Vooral het percentage dat denkt gemakkelijk een nieuwe baan te vinden bij een andere werkgever is sinds 2014 weer gestegen. Deze ontwikkeling gaat samen met de opleving van de economie. De arbeidsmarkt was in 2014 zeer ruim en is daarna steeds knapper geworden.

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 bedroeg in 2018 gemiddeld bijna 63 jaar. De leeftijd waarop men – naar eigen inschatting – het huidige werk niet meer kan doen lag op 62 jaar.

4.6 Actuele inzetbaarheid, tevredenheid en langer doorwerken, 2018



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

¹⁾ Niks, I., Sanders, J., van den Heuvel, S. en Venema, A. (2018), *Duurzame inzetbaarheid in Nederland*, TNO: Leiden.

Scholingsdeelname

Ook de scholingsdeelname van werkenden wordt veelal gerekend tot de indicatoren voor duurzame inzetbaarheid. In 2018 had bijna 21 procent van alle werkenden (in de leeftijd van 25–64 jaar) in de voorafgaande vier weken onderwijs of scholing gevolgd. Daarmee staat Nederland op de zesde plaats binnen de Europese Unie (voorlopige cijfers 2018). In Zwitserland was het aandeel werkenden dat onderwijs of scholing volgde met 34 procent het grootst. Gemiddeld volgde bijna 12 procent van de werkenden in de EU onderwijs of scholing. Zie:

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

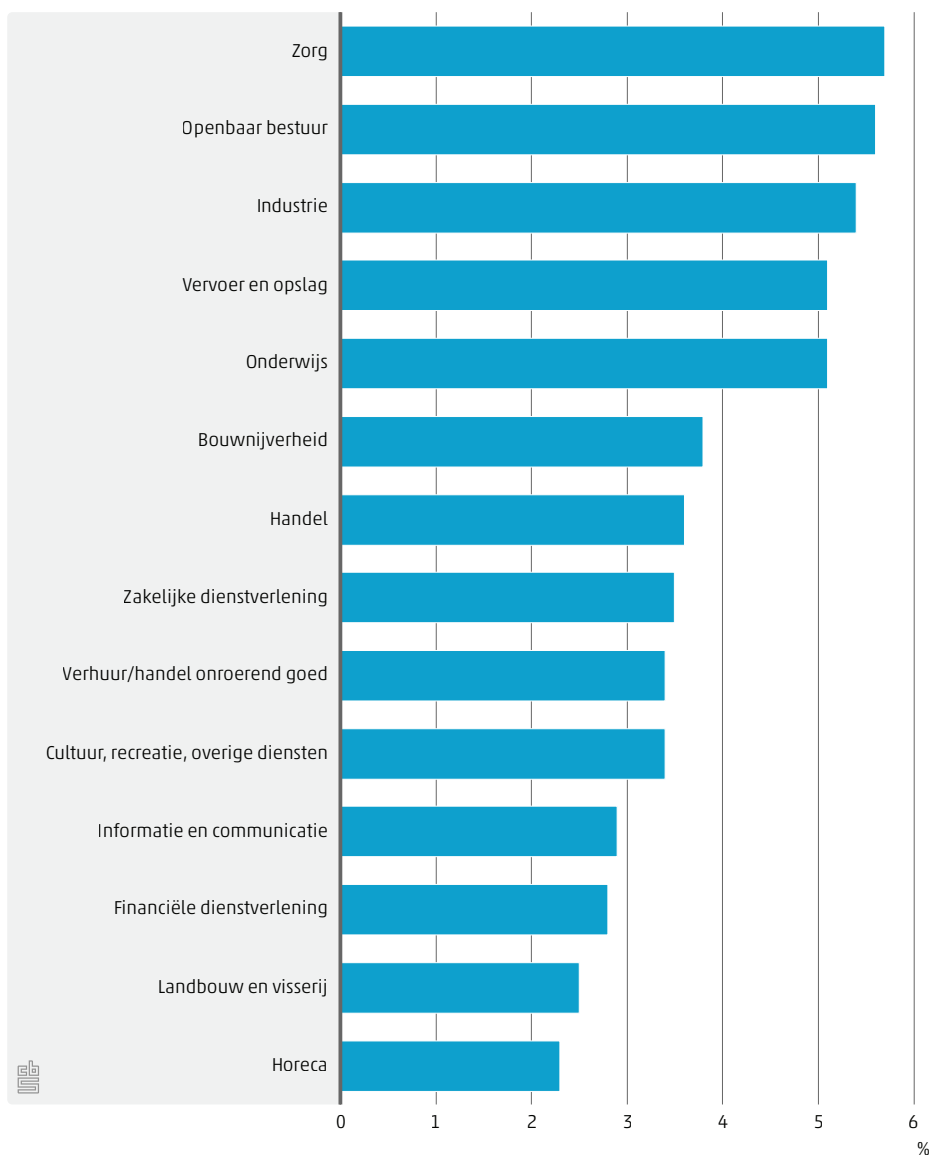
Werk belangrijker voor geluk dan geld

Geld speelt een rol bij de mate waarin mensen gelukkig zijn. 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 2018 was 90 procent van de mensen (van 18 jaar of ouder) met betaald werk gelukkig, tegenover 83 procent van degenen die geen betaald werk hebben. Dit blijkt uit het onderzoek Sociale samenhang & Welzijn 2018 van het CBS.

Ziekteverzuim licht toegenomen

In 2018 bedroeg het ziekteverzuimpercentage van werknemers in Nederland 4,3. Sinds 2014 – toen het ziekteverzuim het laagste niveau van de afgelopen twintig jaar bereikte (3,8 procent) – is het verzuim licht toegenomen. Het ziekteverzuim verschilt daarnaast per bedrijfstak. In 2018 kende de zorg met 5,7 het hoogste verzuimpercentage. Ook in het openbaar bestuur lag dit percentage met 5,6 relatief hoog. In de horeca was het verzuim met 2,3 procent het laagst.

4.7 Ziekteverzuim, 2018



StatLine: [Ziekteverzuim per bedrijfstak](#).

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

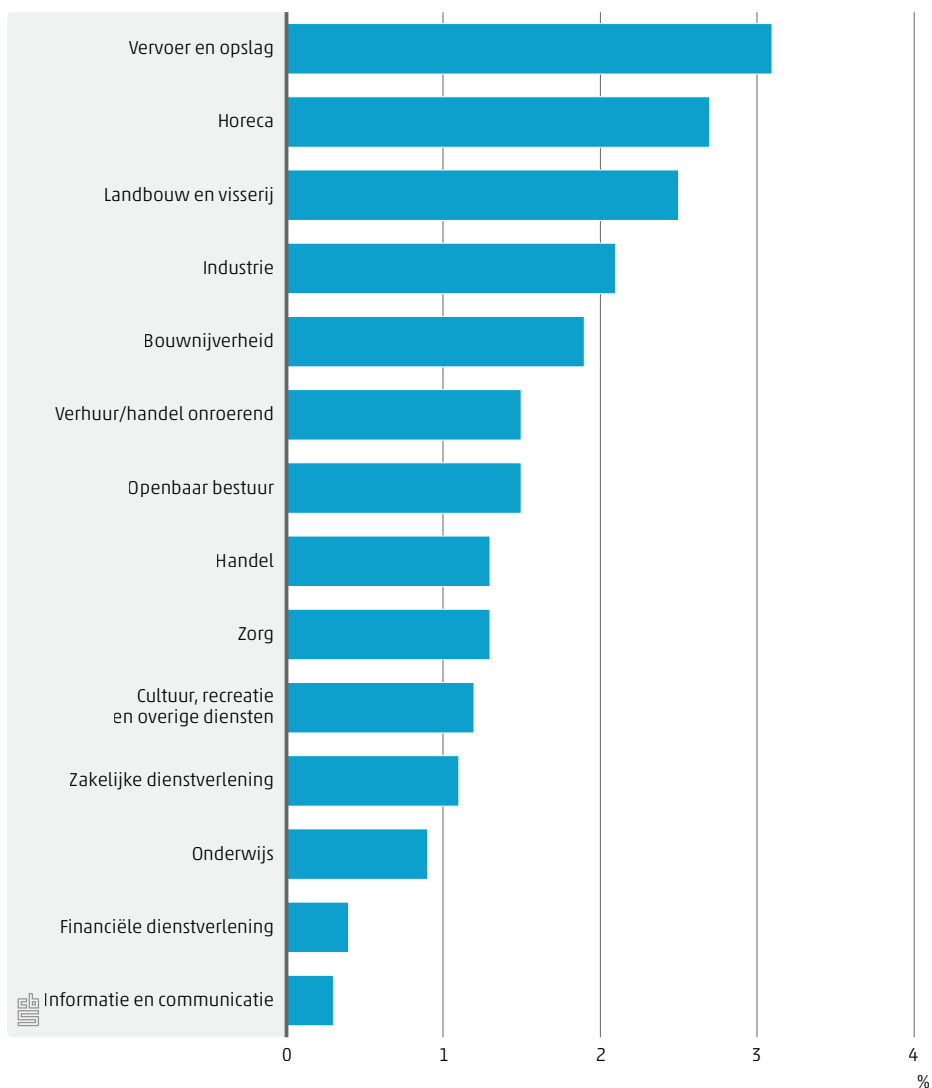
Arbeidsongevallen

In 2018 heeft 3,1 procent van de werknemers een ongeval gehad door of tijdens de uitoefening van het werk. Ongevallen die plaatsvinden onderweg van of naar het werk tellen hierbij niet mee. Mannen hadden iets vaker een ongeval (3,4 procent) dan vrouwen (2,8 procent).

Bij bijna de helft van de werknemers die in 2018 een ongeval kregen (1,5 procent van het totaal) leidde het arbeidsongeval tot ziekteverzuim van ten minste een dag. Ongevallen met langdurig verzuim – vier dagen of langer – kwamen bij 1,1 procent van alle werknemers voor.

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

4.8 Werknemers met een arbeidsongeval¹⁾, 2018



Bron: CBS, TNO

¹⁾ Met een dag of meer verzuim.

StatLine: [Arbeidsongevallen per bedrijfstak](#).

Beroepsziekten

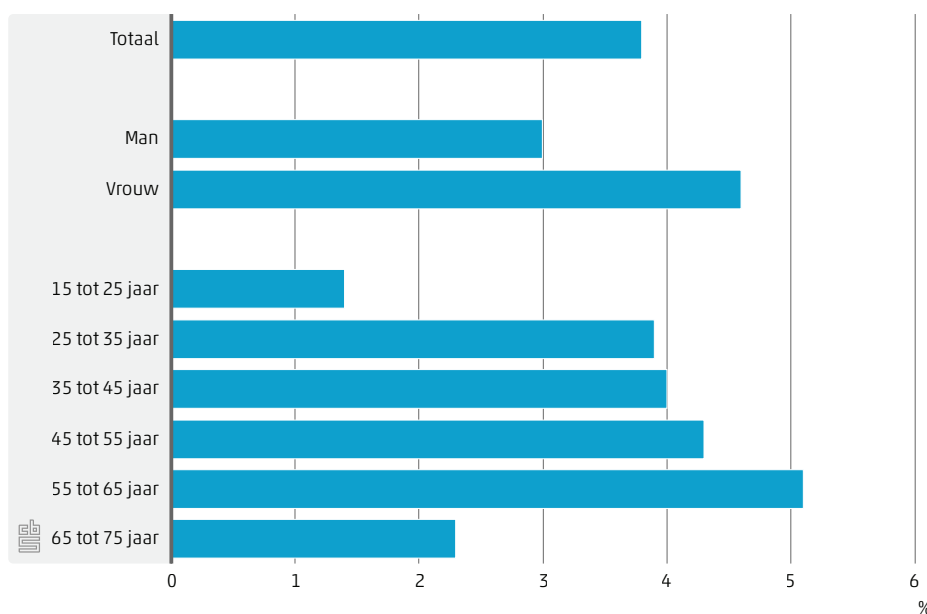
Werken is niet altijd zonder risico voor de gezondheid. Ieder jaar krijgt een deel van de werknemers namelijk te maken met een beroepsziekte: een ziekte of aandoening

die in grote mate te maken heeft met het werk. In 2018 gaf 3,8 procent van alle werknemers aan in de voorafgaande 12 maanden één of meerdere door een arts vastgestelde beroepsziekten te hebben opgelopen. De beroepsziekte die het vaakst werd gerapporteerd door werknemers was een burn-out, gevolgd door RSI en lage rugklachten.

Als beroepsziekten die langer dan een jaar geleden zijn ontstaan ook worden meegenomen, geeft 11,8 procent van de werknemers aan te maken te hebben met één of meerdere beroepsziekten die door een arts zijn vastgesteld. Een vergelijking met voorgaande jaren is niet mogelijk, omdat in 2018 de vraagstelling is gewijzigd.

Tot 65 jaar is het aandeel werknemers dat te maken kreeg met een beroepsziekte groter naarmate werknemers ouder zijn. Zo liep van alle 55- tot 65-jarige werknemers 5,1 procent een beroepsziekte op, tegenover 3,9 procent onder 25- tot 35-jarige werknemers. Ook hebben vrouwelijke werknemers (4,6 procent) vaker dan mannen (3,0 procent) een beroepsziekte opgelopen in de voorgaande 12 maanden.

4.9 Beroepsziekten onder werknemers, 2018



Bron: CBS, TNO

5.

Lonen en loonkosten

Loonstijging blijft laag

De brutolonen, zoals vastgelegd in cao's, namen in 2018 toe met gemiddeld 2,0 procent. Dat is de grootste stijging na 2009. Hierdoor kwam de stijging van de cao-lonen uit boven de stijging van consumentenprijzen, die in 2018 op 1,7 procent uitkwam. Dit was het vierde jaar op rij dat de cao-loonstijging groter of gelijk was aan de stijging van de consumentenprijzen.

Sinds 2009 zijn de cao-lonen met gemiddeld 1,4 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 sinds 2009 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.

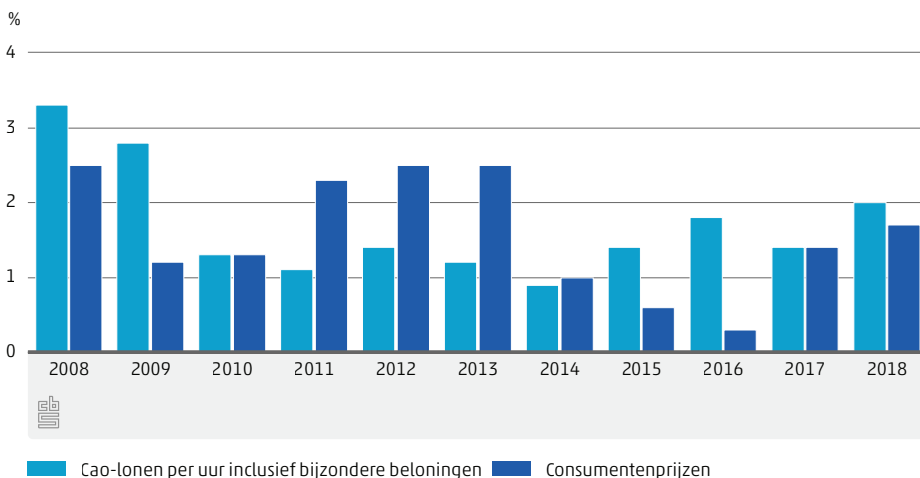
De lage cao-loonstijging was een rechtstreeks gevolg van de financiële crisis, waardoor de arbeidsmarkt snel ruimer werd. Begin 2011 was de gemiddelde cao-loonstijging afgenomen tot 1,0 procent. In de tweede helft van 2018 was de cao-loonstijging voor het eerst weer opgelopen tot boven de 2 procent. Op basis van de eerste cijfers over begin 2019 lijkt het er nog niet op dat die stijging verder doorzet.

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 2018 met 1,6 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 8 op de 10 werknemers vallen onder een cao.

Bovenop de brutolonen komen de sociale premies ten laste van de werkgevers. In 2018 bedroeg de stijging van deze premies per gewerkt uur ruim 4 procent, dus beduidend meer dan de stijging van de lonen. De werkgevers betaalden meer voor de Zorgverzekering, arbeidsongeschiktheid en de werkloosheid. Ook de pensioenpremies bij de overheid gingen omhoog.

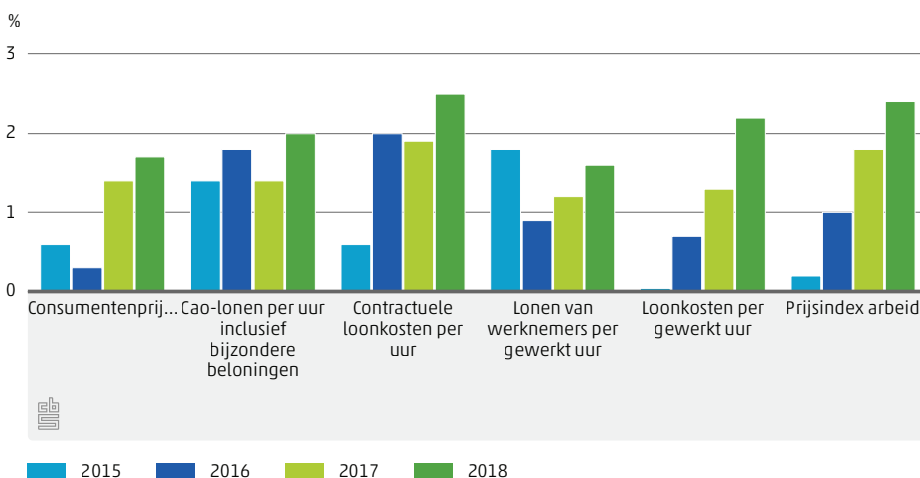
Alle looncijfers hebben alleen betrekking op werknemers; het inkomen van zelfstandigen wordt niet gezien als loon, maar als gemengd inkomen uit arbeid, waartoe ook de winst uit bedrijfsvoering behoort.

5.1 Cao-lonen en consumentenprijzen



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

5.2 Loonontwikkeling en consumentenprijzen



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

Waarom trekt de loonstijging niet aan?

Sinds eind 2017 is sprake van een krappe arbeidsmarkt. Het aantal vacatures staat inmiddels op recordhoogte en bijna een kwart van de bedrijven met vijf of meer werkzame personen geeft aan dat een tekort aan arbeidskrachten hun productie

of activiteiten belemmert. Verwacht zou mogen worden dat in zo'n situatie de lonen oplopen, om werknemers aan te trekken. Toch gebeurt dat nog steeds niet echt.

In 2018 bedroeg de stijging van de cao-lonen 2,0 procent, terwijl de consumentenprijzen met 1,7 procent omhooggingen. Dat is een reële cao-loonstijging van 0,3 procent. In 2006–2009 bedroeg de reële cao-loonstijging nog 1 procent per jaar, terwijl in de eerste helft van de jaren '70 zelfs reële cao-loonstijgingen van 5 procent werden genoteerd.

Hierbij moet wel worden aangetekend dat cao-lonen niet voor alle werknemers gelden, terwijl daarnaast de werkelijke brutolonen van werknemers ook kunnen veranderen door extra toeslagen, periodieken en dergelijke. De CBS-cijfers over de ontwikkeling van de werkelijk verdiende brutolonen van alle werknemers komen evenwel niet hoger uit dan die over de cao-lonen. Dit komt voor een deel doordat dit cijfer beïnvloed wordt door veranderingen in de samenstelling van de werknemerspopulatie; als bijvoorbeeld relatief veel laagbetaalde werknemers instromen, drukt dat de ontwikkeling van het gemiddeld loon.

De diverse onderzoeksbureaus noemen verschillende redenen waarom de loonstijging niet aantrekt. Zo wordt onder meer gewezen op het grote aandeel zzp'ers, mondialisering en het vrij verkeer van werknemers binnen de EU en de tanende macht van de vakbonden. Daarnaast speelt een rol dat het totale onbenut arbeidspotentieel meer mensen omvat dan alleen de werkloze beroepsbevolking. Verder is voor veel werknemers het binnenhalen van een vaste baan waarschijnlijk belangrijker dan een hoge loonstijging. Ook kunnen bedrijven gunstige secundaire arbeidsvoorwaarden bieden die niet in de looncijfers tot uitdrukking komen.

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. Bijna een op de vijf vakbondsleden is 65 jaar of ouder.

StatLine: [Leden van vakverenigingen](#).

De totale loonkosten bedroegen in 2018 bijna 370 miljard euro. Dat is de optelsom van 291 miljard euro aan brutolonen, 80 miljard euro aan sociale premies ten laste van werkgevers en 0,5 miljard euro aan eindheffingen, verminderd met 2 miljard euro aan loonkostensubsidies. De loonkosten stegen in 2018 met 18 miljard euro (5,1 procent). Dit cijfer is opgebouwd uit een stijging van de lonen (12,7 miljard euro) en een toename van de sociale premies ten laste van werkgevers (5,4 miljard euro). Het bedrag aan loonkostensubsidies en eindheffingen bleef stabiel. Dat het totale bedrag aan loonkosten stijgt, komt vooral doordat de werkgelegenheid groeit. Het aantal banen van werknemers nam met 2,9 procent toe, evenals het totale volume aan gewerkte uren van werknemers. Daardoor stegen de totale loonkosten 5,1 procent, maar de loonkosten per gewerkt uur met 2,2 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, zoals tegenwoordig onder meer het lage-inkomensvoordeel (LIV). In 2018 bedroeg de totale beloning van werknemers 371 miljard euro, zodat na bijtelling van de eindheffingen en aftrek van loonkostensubsidies een bedrag van bijna 370 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

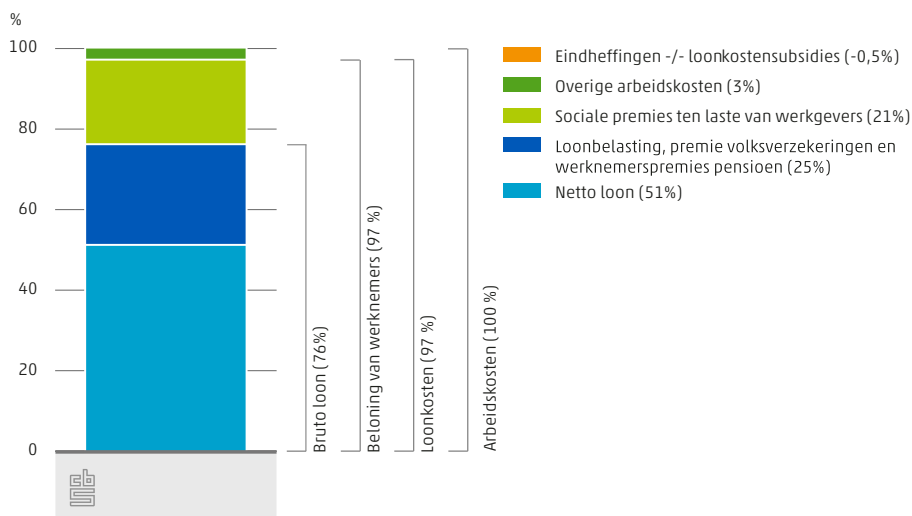
scholing, de exploitatie van kantines en de werving en selectie van personeel.
Deze kosten maken 3 procent uit van de totale arbeidskosten.

Arbeidskosten = loonkosten + overige arbeidskosten

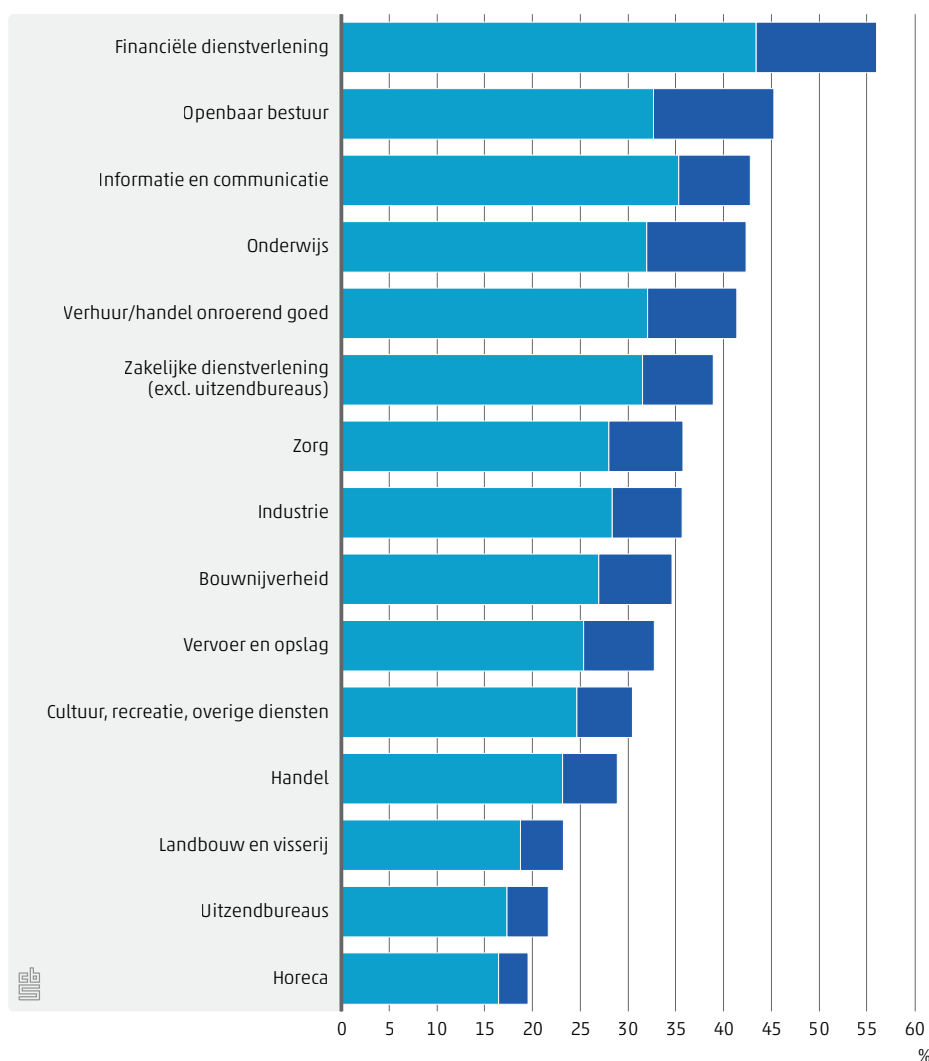
Loonkosten in 2018 (in mln euro)

Lonen van werknemers	291 055
Sociale premies t.l.v. werkgevers	80 415
Pensioenpremies t.l.v. werkgevers	26 380
Zorgverzekeringswet (ZVW)	15 590
Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA, Whk)	15 683
Werkloosheidswet (WW, WKO)	8 760
Uitvoeringswet voor de overheid (UFO)	678
Toegerekende sociale premies t.l.v. werkgevers	13 324
Beloning van werknemers	371 470
Eindheffingen	543
Loonkostensubsidies (-)	2 293
Loonkosten	369 720

5.3 Opbouw arbeidskosten, 2018



5.4 Loonkosten per gewerkt uur, 2018



■ Lonen per gewerkt uur

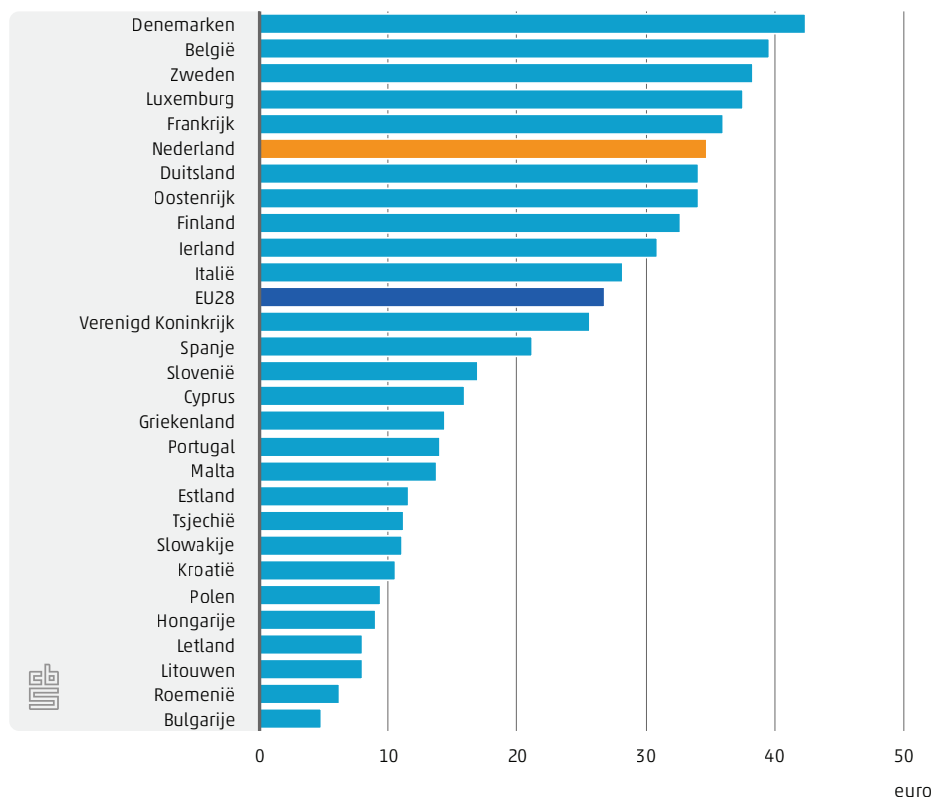
■ Sociale premies t.l.v. werkgevers (plus eindheffingen en loonkostensubsidies) per gewerkt uur

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

De gemiddelde loonkosten per gewerkt uur kwamen in 2018 uit op bijna 35 euro. Ze waren het hoogst in de bedrijfstak financiële dienstverlening (56 euro) en het laagst in de horeca (20 euro). In de kleinere bedrijfsgroep aardolie-industrie liggen de gemiddelde loonkosten nog hoger (circa 64 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.

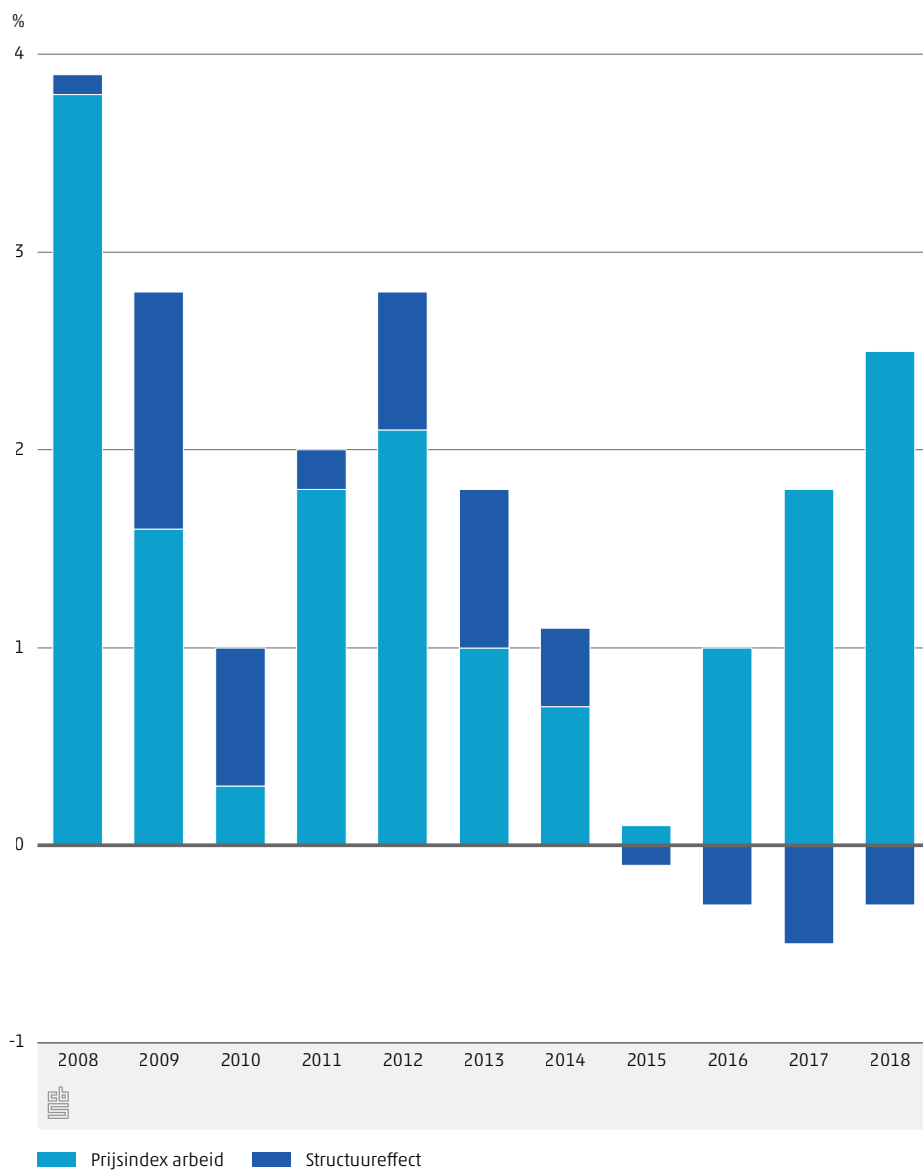
5.5 Arbeidskosten per gewerkt uur in de Europese Unie, 2017¹⁾



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

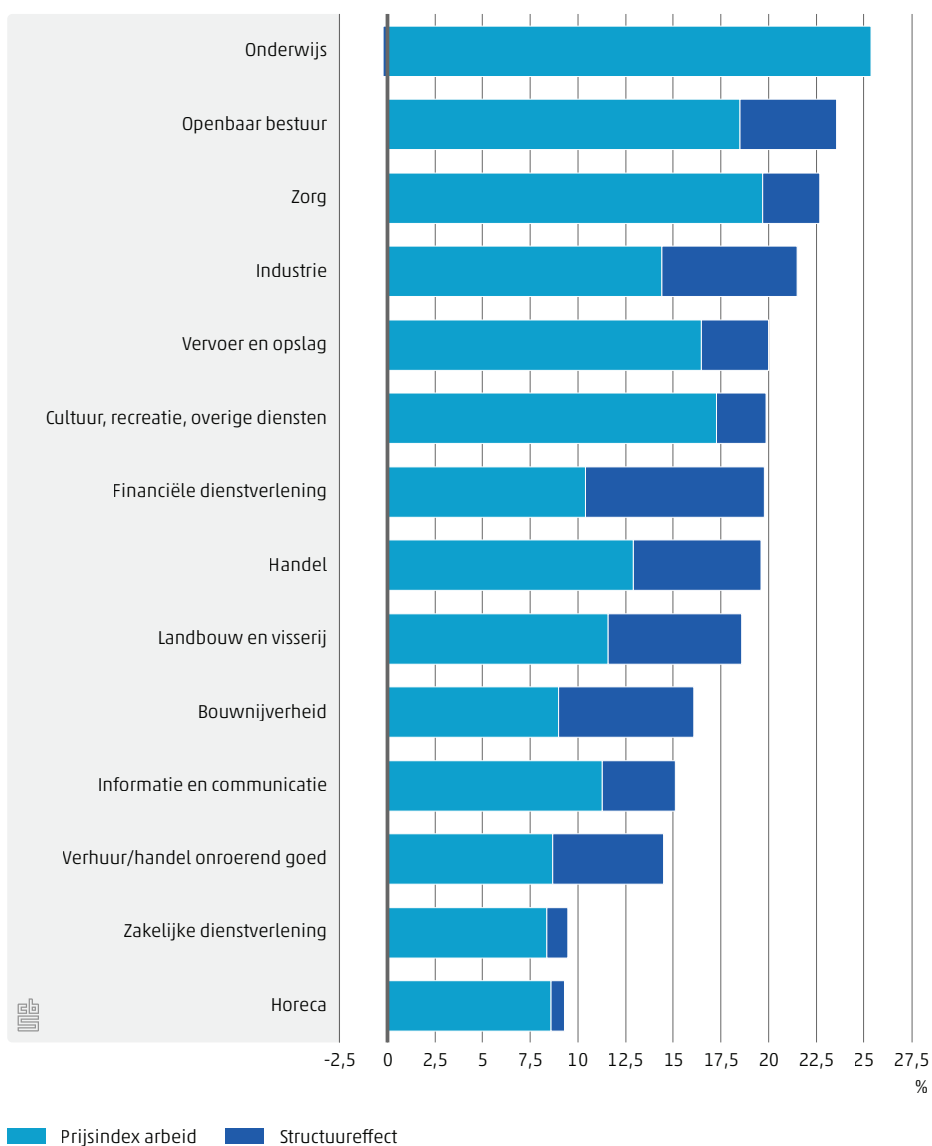
Eurostat: [Loonkosten per gewerkt uur, EU](#).

5.6 Ontwikkeling loonkosten per gewerkt uur



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

5.7 Stijging loonkosten per gewerkt uur tussen 2008 en 2018



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

De stijging van de loonkosten per gewerkt uur verschilde in 2018 flink per bedrijfstak. Terwijl de loonkosten bij de verhuur en handel van onroerend goed met 4,0 procent toenamen, bleef de stijging in de financiële dienstverlening beperkt tot 1,4 procent.

Dat de loonkostenstijging in een jaar relatief hoog of laag uitpakt, heeft soms incidentele oorzaken, zoals nabetalingen bij het uitbetalen van een cao-loonsverhoging met terugwerkende kracht, of door het wel of niet doen van extra betalingen van bedrijven aan pensioenfondsen in een bepaald jaar. Daarom is het beter om te kijken naar de ontwikkeling over een langere periode. Gemeten over de afgelopen tien jaar zijn de loonkosten per gewerkt uur van werknemers in totaal met 17 procent gestegen. De stijging was het grootst in het onderwijs (25 procent) en het kleinst in de horeca en de zakelijke dienstverlening (beide 9 procent).

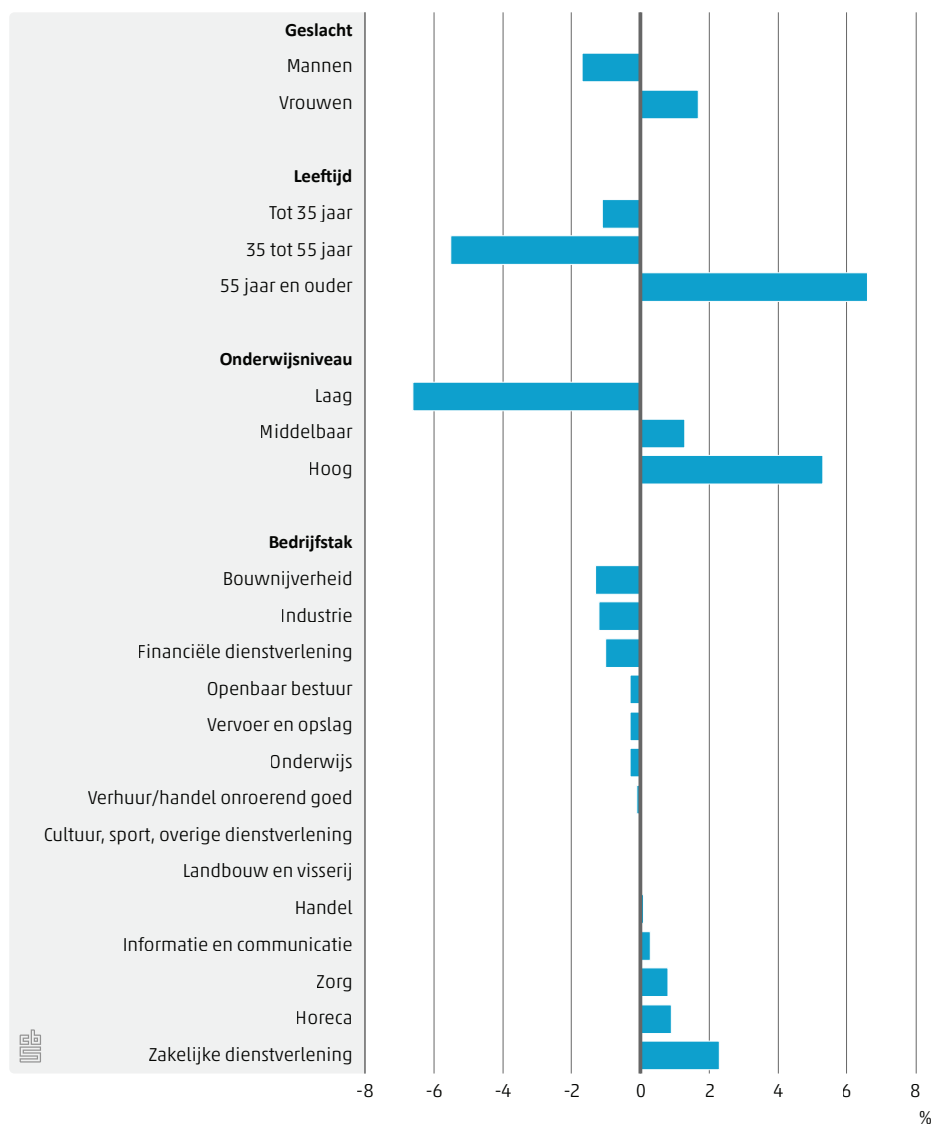
Als de samenstelling van het personeelsbestand verandert, beïnvloedt dit de gemiddelde loonkostenstijging. Zo heeft de sterke groei van het aantal uitzendkrachten invloed op de ontwikkeling van de gemiddelde loonkosten in Nederland, omdat de gemiddelde loonkosten per gewerkt uur in de uitzendbranche 40 procent lager zijn dan voor de overige bedrijfstakken. Exclusief de uitzendbureaus kwam de totale stijging van de loonkosten per gewerkt uur in Nederland in de afgelopen tien jaar niet uit op 17 procent, maar op ruim 18 procent. Daarnaast is het zo 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 2008 en 2018 uit op 14 procent. Dat is de zogeheten prijs van arbeid. Dit betekent dat de loonkostenstijging van 17 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 16 procent gestegen, dus net iets minder dan de prijs van arbeid.

Het verschil tussen de ontwikkeling van de loonkosten per gewerkt uur en de prijs van arbeid is het structureffect. Dit bedroeg -0,3 procent in 2018. Het was voor het vierde opeenvolgende jaar dat veranderingen in de personeelssamenstelling hebben geleid tot een daling van de gemiddelde loonkosten. Dit negatieve structureffect 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 2008–2018 het kleinst te zijn geweest in de verhuur en handel van onroerend goed, de zakelijke dienstverlening en de bouwnijverheid (8 procent).

Veranderingen in de personeelssamenstelling hebben het meeste effect in de financiële dienstverlening. Hier bedraagt de gecorrigeerde loonkostenontwikkeling maar de helft van de totale loonkostenstijging in deze bedrijfstak. Dit komt mede doordat in deze bedrijfstak het aantal banen van werknemers de laatste tien jaar met een kwart is afgenomen.

5.8 Verandering in het aandeel van gewerkte uren van werknemers tussen 2008 en 2018



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

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 horeca en de zorg gestegen, ten koste van de bouwnijverheid, de industrie en de financiële dienstverlening. In samenhang hiermee is ook het aandeel vrouwen toegenomen. Tegelijkertijd is er sprake van vergrijzing en stijgt het onderwijsniveau gestaag. Zo is het aandeel 55-plussers met 7 procent gestegen tot 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 2018 in Nederland werd verdiend, ging 76 cent naar de werknemers en zelfstandigen als arbeidsinkomen. Het arbeidsinkomen is hierbij gelijkgesteld aan de totale beloning van werknemers plus de inkomsten uit arbeid van zelfstandigen. De overige 24 cent van elke verdiende euro vormden de winsten van bedrijven. De arbeidsinkomensquote (aiq) geeft aan waar het geld terecht komt dat in Nederland verdiend wordt.

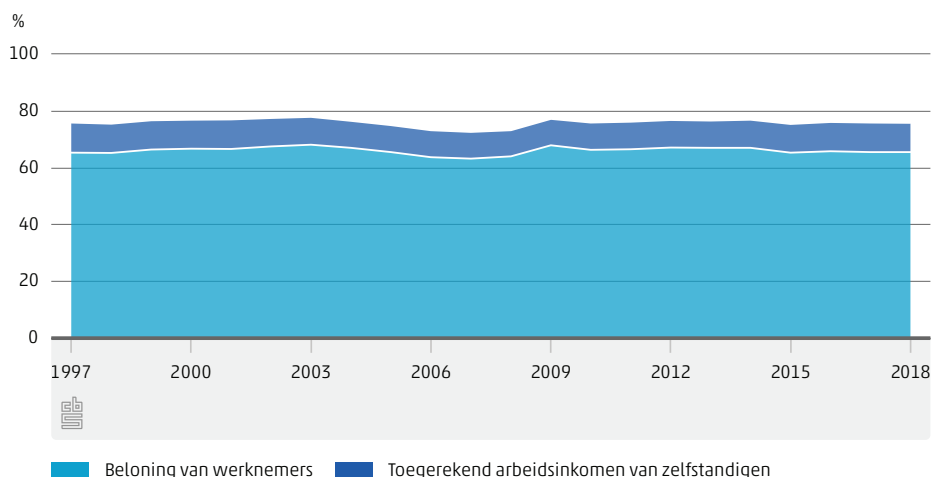
De aiq wordt berekend als het aandeel van de beloning voor arbeid in de netto toegevoegde waarde. Voor werknemers staat het arbeidsinkomen gelijk aan de beloning van werknemers. De beloning moet hierbij niet verward worden met nettolonen: het betreft de brutolonen plus de sociale premies ten laste van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

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

De afgelopen twintig jaar bereikte de aiq de hoogste stand in 2003 (78,2 procent) en daalde daarna naar 72,9 procent in 2007. Aan deze daling kwam in de jaren 2008–2009 een einde. Daarbij speelt een rol dat de economie in 2009 fors kromp. Hierdoor vielen de bedrijfswinsten sterk terug en werd het relatieve

aandeel van de arbeidsinkomsten dus groter. In de periode van economisch herstel vanaf 2014 herstelden de bedrijfswinsten en liep de aiq weer terug. In 2018 was de aiq vrijwel gelijk aan het gemiddelde van de afgelopen twintig jaar.

5.9 Arbeidsinkomensquote en loonquote



StatLine: [Arbeidsinkomensquote](#).

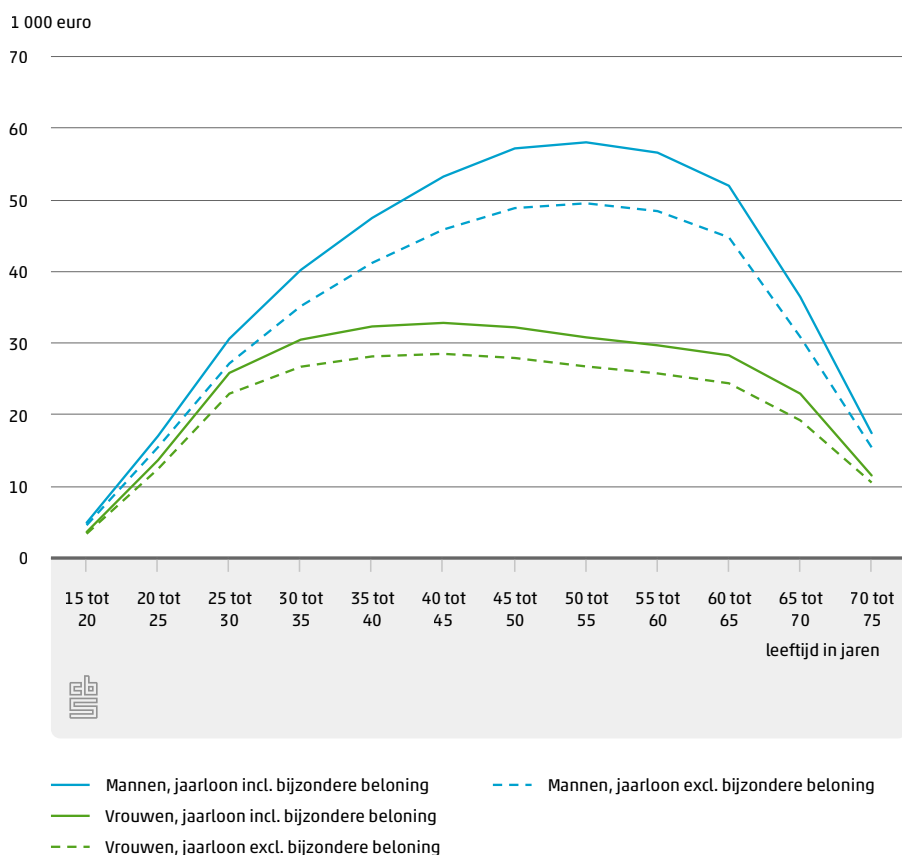
Lonen van mannen en vrouwen

In 2018 was het gemiddelde jaarloon inclusief bijzondere beloningen van vrouwen 38 procent lager dan dat van mannen. Twee derde van dit loonverschil komt doordat vrouwen minder uren werken. Mannen werken gemiddeld 33 uur per week, vrouwen 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

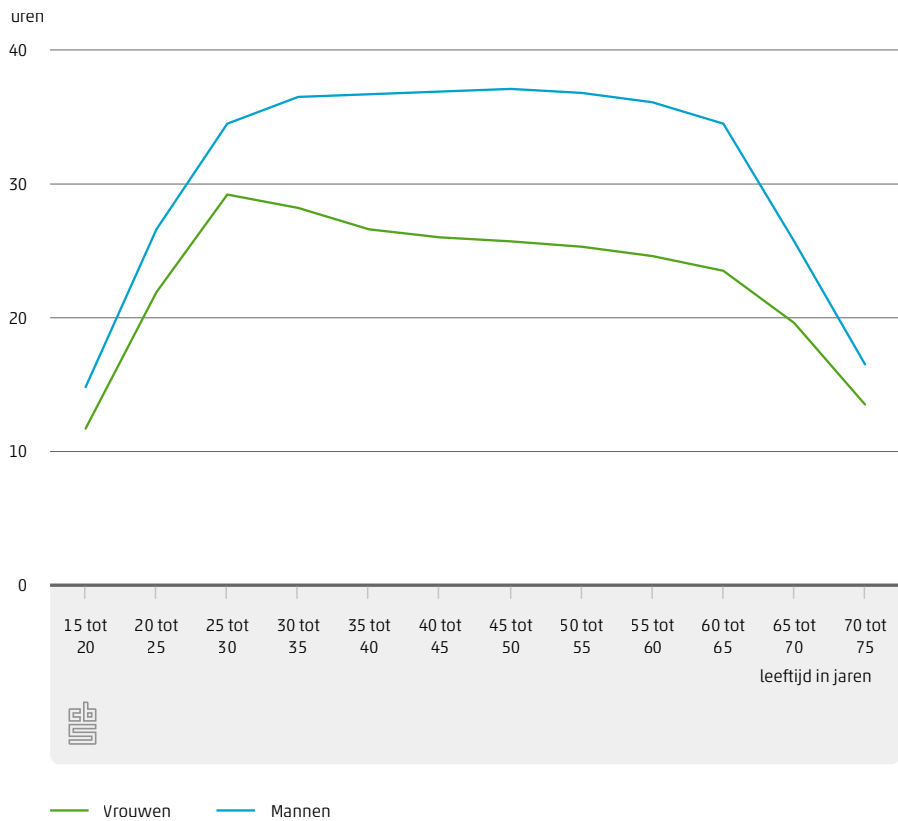
dezelfde leeftijdsgroep. In de leeftijdsgroep van 30 tot 35 jaar is het verschil nog maar 1 procent. Hoe ouder de werknemer, des te groter het loonverschil tussen mannen en vrouwen. Bij 50-plussers is het uurloon van vrouwen gemiddeld vier vijfde van dat van mannen. In de loop van de tijd is het gemiddelde verschil in uurlonen steeds kleiner geworden. Hierbij speelt een rol dat vrouwelijke werknemers tegenwoordig hoger opgeleid zijn dan mannelijke. 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 bruto uurlonen mannen en vrouwen en Werknemers naar geslacht, leeftijd en opleidingsniveau](#)). Mede als gevolg hiervan is het verschil in de gemiddelde uurlonen van mannen en vrouwen in tien jaar tijd teruggelopen van 20 procent naar 15 procent.

5.10 Brutoloon per jaar, 2018



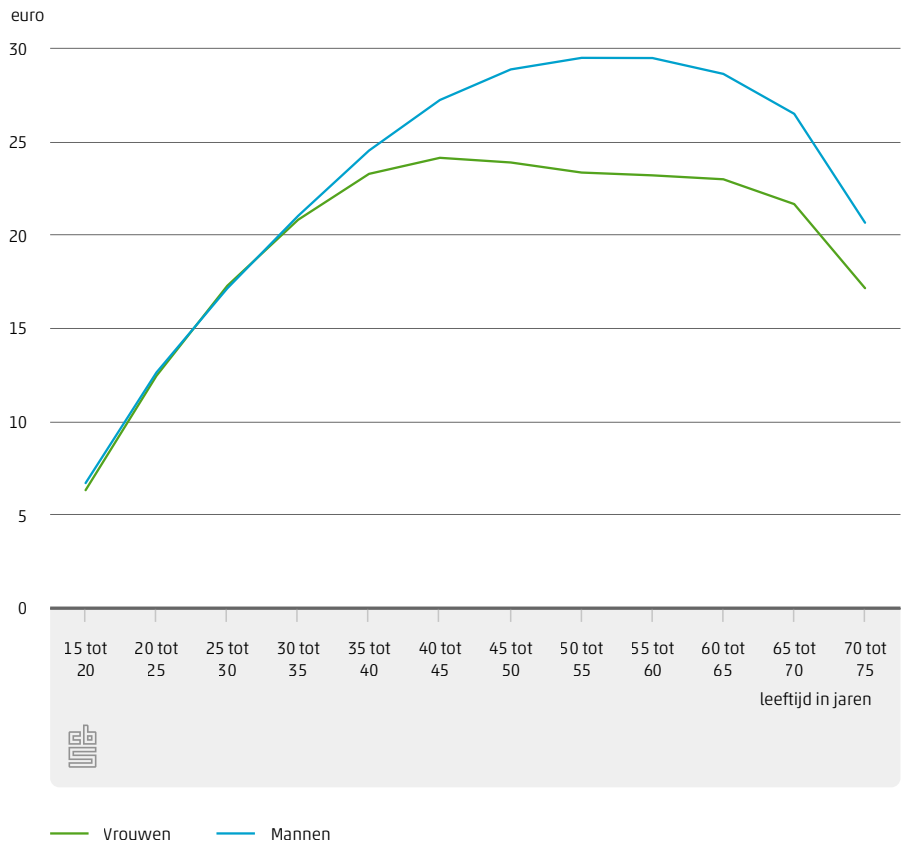
StatLine: [Brutolonen en arbeidsduur van werknemers](#).

5.11 Gemiddelde wekelijkse arbeidsduur (inclusief overwerk) per baan van werknemers, 2018



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

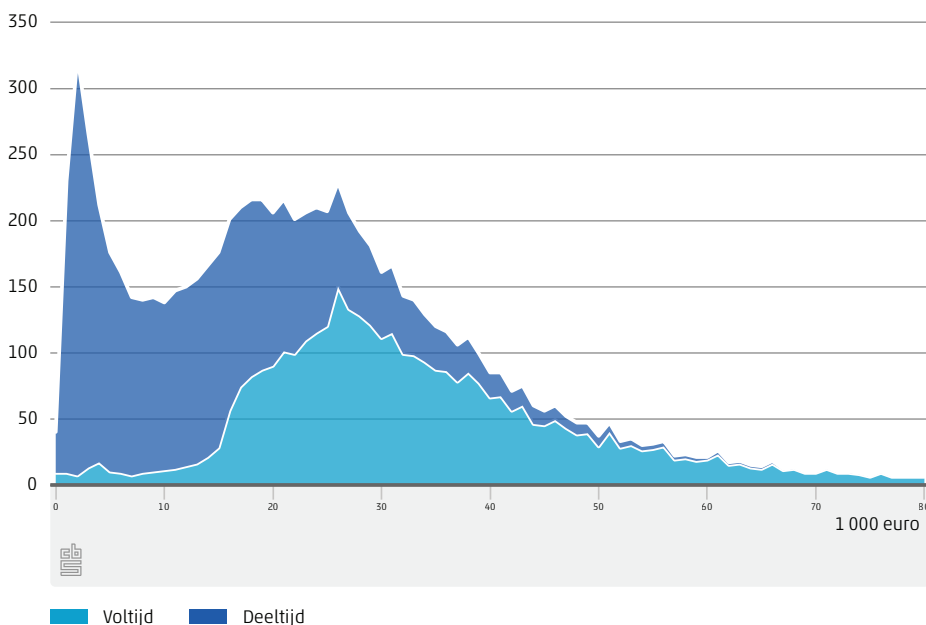
5.12 Brutoloon per uur, 2018



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

5.13 Verdeling maandloon (exclusief overwerk), 2018

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



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

Aantal minimumloners

In Nederland is wettelijk vastgelegd hoeveel een bedrijf minimaal moet betalen aan zijn werknemers. In januari 2019 bedroeg het bruto wettelijk minimumloon voor werknemers van 22 jaar en ouder bij een volledig dienstverband 1 615,80 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 2017 werden ruim een half miljoen banen van werknemers tegen maximaal het minimumloon per uur betaald. Dat is 6,3 procent van alle werknemersbanen. In nog eens 7 procent van alle werknemersbanen wordt maximaal 10 procent boven het minimumloon betaald.

Meer vrouwen dan mannen zijn minimumloner. Bekeken naar leeftijd is 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: 1 op de 6 jongeren verdient het minimumloon. Van alle vrouwelijke werknemers verdient 6,3 procent het minimumloon, bij de mannelijke werknemers is dat 5,9 procent.

Van de werknemers die 35 uur of meer per week werken, verdient bijna 4 procent het minimumloon. Hoe korter werknemers werken, hoe hoger het percentage minimumloners. Van de werknemers die 30 tot 35 uur per week werken is dat 6 procent, van degenen die korter dan 12 uur per week werken 13 procent. Van alle minimumloners heeft slechts een kwart een voltijdbaan.

Per bedrijfstak gezien is het percentage minimumloners het hoogst in de zakelijke dienstverlening (11 procent) en de horeca (11 procent). Absoluut gezien werken de meesten in de bedrijfstakken zakelijke dienstverlening (171 duizend, waaronder 102 duizend uitzendkrachten), de handel (90 duizend) en de zorg (59 duizend, inclusief 37 duizend stageplekken). In deze drie bedrijfstakken zijn 2 op de 3 minimumloners te vinden.

In juli 2017 is het minimumjeugdloon van 22-jarigen opgetrokken van 85 procent naar 100 procent van het wettelijk minimumloon. Vanaf juli 2019 gaan ook de minimumjeugdlonen voor 21-jarigen naar 100 procent. Tot en met juni 2017 hadden zij nog recht op 72,5 procent van het minimumloon voor volwassenen. Voor de hand ligt dat hierdoor het aantal jongeren dat het minimumloon verdient toeneemt. Terwijl van 2016 op 2017 in alle andere leeftijdsgroepen het aantal minimumloners afnam, steeg het aantal minimumloners bij de werknemers van 20, 21 en 22 jaar. Hierdoor waren er in 2017 gemiddeld 31 duizend 20-jarigen, 33 duizend 21-jarigen en 36 duizend 22-jarigen die hooguit het minimum(jeugd)loon verdienden.

StatLine: [Aantal minimumloners](#).

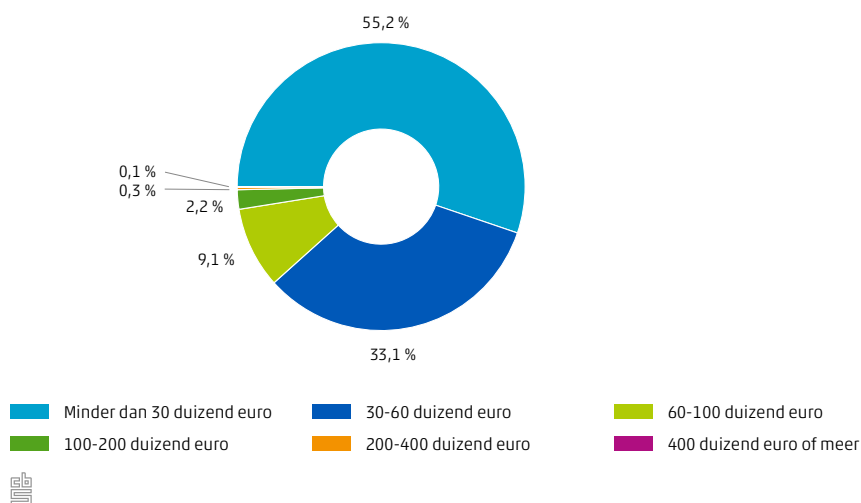
Topverdieners

In 2018 hadden 210 duizend werknemers een baan met een brutojaarloon van minstens 100 duizend euro. Dat is 2,5 procent van alle banen van werknemers. In 2010 waren er maar 133 duizend werknemersbanen waarin minstens een ton werd verdiend.

In totaal telde Nederland 8,3 miljoen werknemersbanen in 2018. Het gemiddelde jaarloon bedroeg 34,6 duizend euro. Dit is inclusief bijzondere beloningen zoals eindejaarsuitkeringen, prestatiebeloningen en andere bonussen. In vergelijking met 2010 is het gemiddeld jaarloon met bijna 12 procent toegenomen, terwijl de stijging van de consumentenprijzen 13 procent bedroeg.

Voor 4,6 miljoen banen van werknemers kwam het jaarloon uit op minder dan 30 duizend euro. Dit is 55 procent van alle werknemersbanen. Deze categorie omvat veel deeltijdbanen. In 1 op de 3 banen lag het verdiende loon tussen 30 duizend en 60 duizend euro. Daarbovenuit kwamen 210 duizend banen met een loon van 100 duizend euro of meer. Hiervan lag het loon bij 24 duizend banen tussen 200 duizend en 400 duizend euro. Bij 5 duizend banen bedroeg het loon 400 duizend euro of meer.

5.14 Banen van werknemers (x 1 000) naar jaarloonklasse, 2018



De meeste banen met een loon van een ton of meer, zijn te vinden in de zakelijke dienstverlening (42 duizend), de industrie (32 duizend) en de financiële dienstverlening (30 duizend). Relatief gezien is het aandeel topverdieners het hoogst in de financiële dienstverlening, waar in 11 procent van de werknemersbanen minstens een ton wordt verdiend. Daarnaast ontvangen ook in de kleine bedrijfsklasse delfstoffenwinning relatief veel werknemers een hoog loon (bijna een kwart). Dit in tegenstelling tot de horeca, waar in slechts 0,2 procent van de werknemersbanen minstens een ton wordt verdiend.

In 2010 was 1 op de 10 werknemers met een loon van 100 duizend euro of meer vrouw, terwijl bijna de helft van alle werknemersbanen door vrouwen wordt bezet. Inmiddels is dat opgelopen tot 1 op de 6. De ondervertegenwoordiging van vrouwen onder topverdieners hangt samen met het feit dat de meeste vrouwen in deeltijd werken.

6.

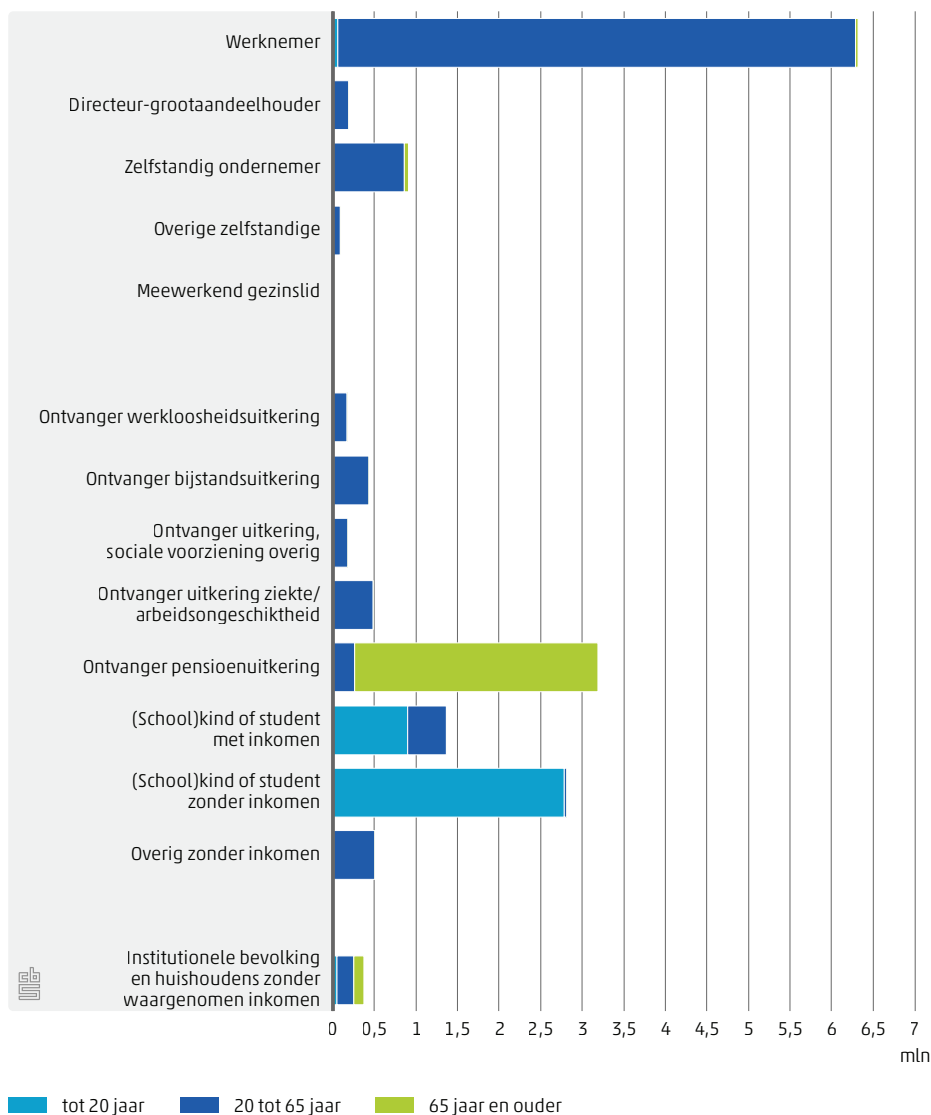
Inkomen

Betaald werk is voor veel mensen de belangrijkste bron van inkomen. Op basis van de gegevens van de Belastingdienst publiceert het CBS inkomensgegevens over personen in particuliere huishoudens met inkomen. Daarbij wordt ook bepaald tot welke sociaaleconomische categorie iemand behoort. Bepalend hiervoor is in beginsel de voornaamste bron van het inkomen dat een persoon in een jaar ontvangen heeft. Daarnaast wordt er rekening mee gehouden of een persoon ingeschreven staat bij een onderwijsinstelling. In 2017 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 73 procent.

De sociaaleconomische categorie werknemers telt 6,3 miljoen personen, naast 1,2 miljoen personen voor wie het inkomen als zelfstandige de voornaamste bron van inkomen was. Het gaat hier om 907 duizend zelfstandig ondernemers, 200 duizend directeuren-grotaandeelhouders, 22 duizend meewerkende gezinsleden en 92 duizend overige zelfstandigen (onder meer personen met resultaat uit overige werkzaamheden, zoals freelancers). Een kwart van de zelfstandigen heeft personeel in dienst, drie kwart is zzp'er. Het totaal aantal personen met inkomen uit werkzaamheden als zelfstandige ligt echter hoger omdat ook werknemers, studenten of ontvangers van een uitkering nevenwerkzaamheden als zelfstandigen verrichten. Ruim 1,8 miljoen personen hadden in 2017 inkomsten uit werkzaamheden als zelfstandige (zie ook StatLine: [Inkomen van zelfstandigen](#)).

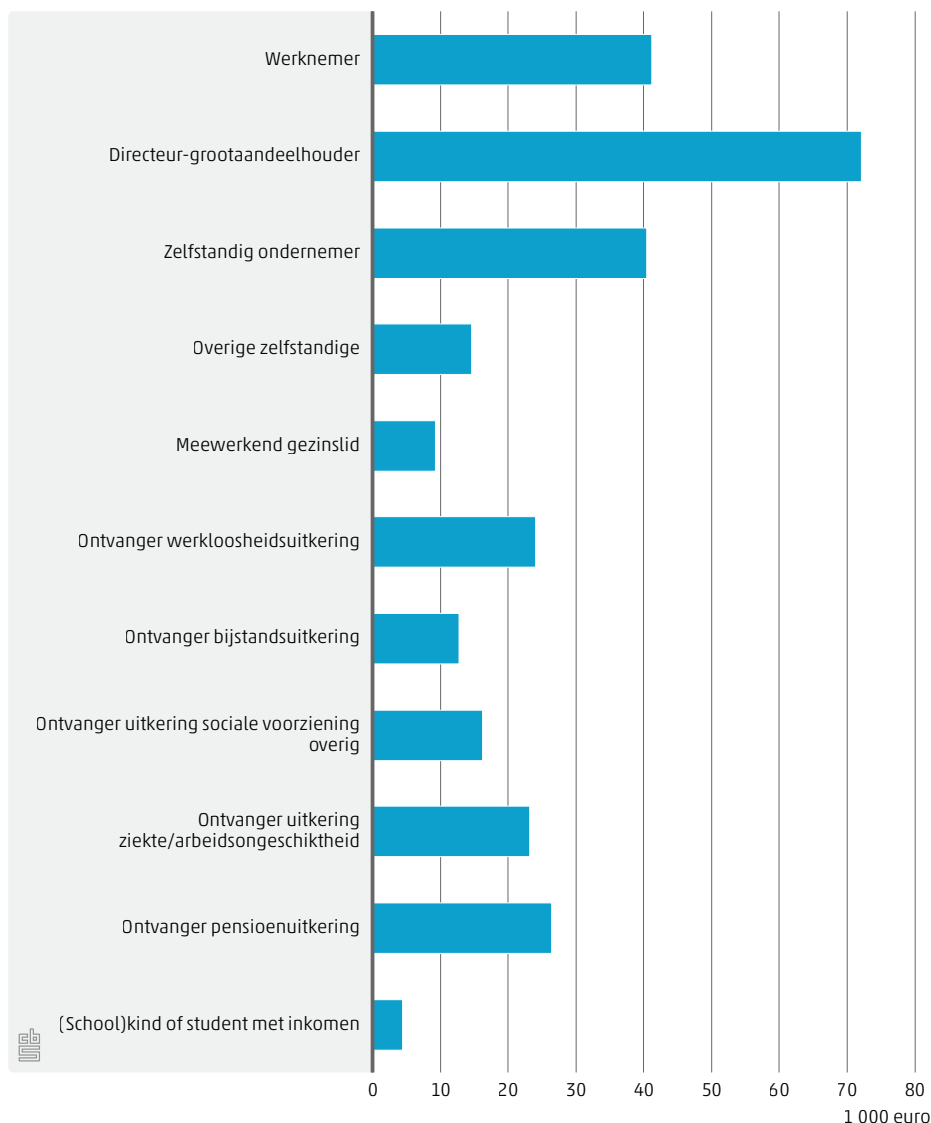
In 2017 bedroeg het persoonlijk inkomen van alle mensen in particuliere huishoudens met inkomen gemiddeld 32 duizend euro per jaar. Bij personen met werk als voornaamste inkomensbron was dat 42 duizend euro. Het persoonlijk inkomen van directeuren-grotaandeelhouders (dga's) was het hoogst, namelijk 72 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).

6.1 Bevolking ingedeeld naar sociaaleconomische categorie, 1 januari 2017



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

6.2 Gemiddeld persoonlijk inkomen per sociaaleconomische categorie, 2017



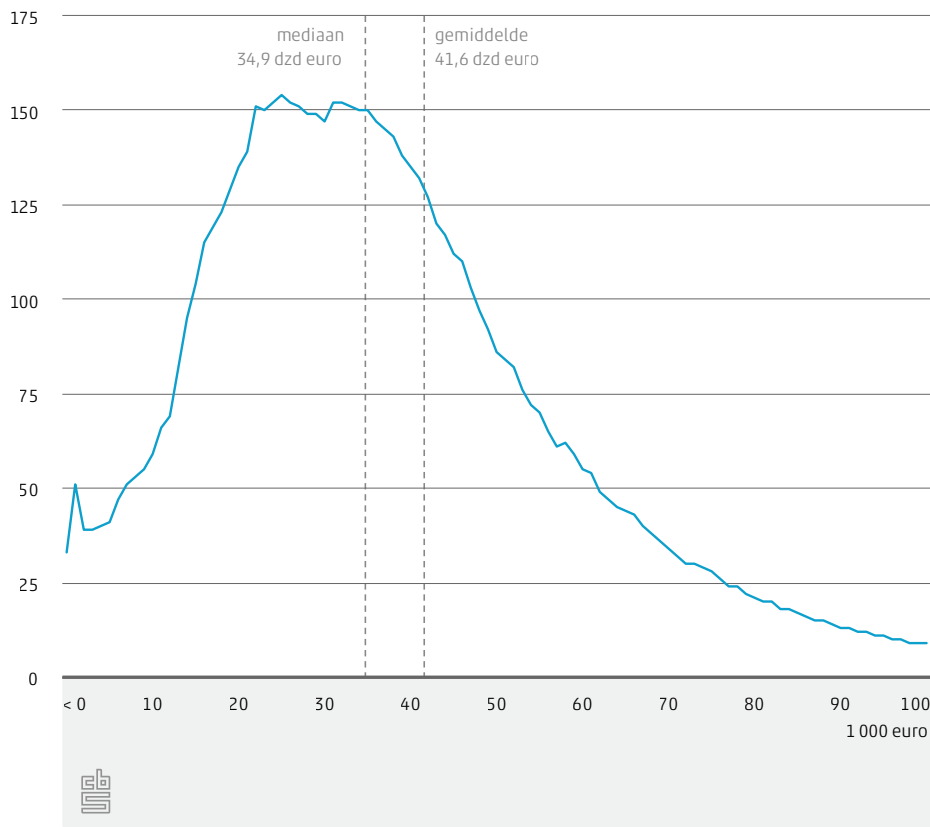
StatLine: [Gemiddeld persoonlijk inkomen](#).

Van de 7,5 miljoen personen met werk als voornaamste inkomensbron in 2017 bedroeg het persoonlijk inkomen bij 507 duizend personen minder dan 10 duizend euro, terwijl er anderzijds 305 duizend personen op minstens 100 duizend euro uitkwamen. Bij duizend werkenden overschreed het bedrag de 1 miljoen euro.

De hoge inkomens tellen zwaar door in het gemiddeld inkomen. Daarom berekent het CBS ook het mediaan inkomen. Dit is het inkomen van de middelste persoon, indien personen op basis van hun inkomen van laag naar hoog worden gerangschikt. Anders gezegd: 50 procent heeft een lager inkomen en 50 procent heeft een hoger inkomen. Terwijl het gemiddeld persoonlijk inkomen van de werkenden in 2017 op 41,6 duizend euro uitkwam, lag de mediaan met 34,9 duizend euro beduidend lager.

6.3 Verdeling persoonlijk inkomen van werkenden, 2017

x 1 000 werkenden per klasse van 1 000 euro



StatLine: [Personen naar inkomensklasse](#).

Voor een deel van de Nederlandse bevolking is het inkomen dusdanig laag, dat gesproken kan worden van een armoederisico. In 2017 maakten bijna 1,1 miljoen personen deel uit van een huishouden met een dergelijk laag inkomen. Hieronder waren ook bijna 190 duizend werkenden (2,5 procent van de werkenden), van wie bijna de helft zelfstandigen. Bij negen van de tien werkenden met risico op armoede

gaat het om deeltijders. Ruim 39 duizend werkenden behoorden al ten minste vier jaar achtereenvolgend tot de groep met een laag inkomen.

Er is sprake van risico op armoede als het inkomen van het huishouden als geheel onder een bepaalde grens komt, die wordt aangeduid met lage-inkomensgrens. Personen die deel uitmaken van een dergelijk huishouden hebben dezelfde lage inkomenswelvaart. In 2017 bedroeg de lage-inkomensgrens voor een alleenstaande 12 480 euro per jaar netto. Voor meerpersoonshuishoudens is de lage-inkomensgrens met behulp van een equivalentiefactor aangepast voor de omvang en samenstelling van het huishouden. Zo geldt voor een paar met twee kinderen een lage-inkomensgrens van 1,88 maal het bedrag voor een alleenstaande. In deze armoedecijfers zijn mensen die niet het hele jaar door inkomen hadden buiten beschouwing gelaten, evenals mensen die verbleven in studentenhuishoudens of in instellingen, inrichtingen en tehuizen (zie ook StatLine: [Personen met lage inkomens](#)).

Uitkeringen

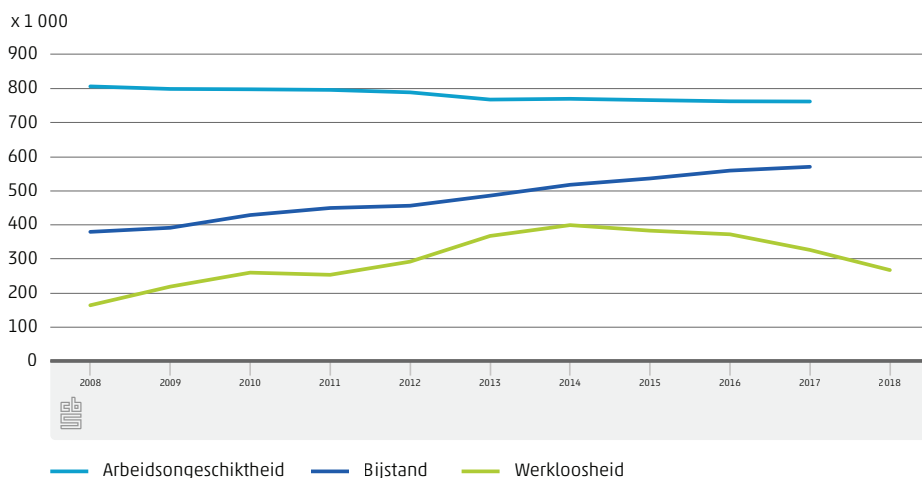
Minder personen met een werkloosheidsuitkering

In 2018 ontvingen gemiddeld 266 duizend personen een uitkering in het kader van de Werkloosheidwet (WW). Dat waren er 59 duizend minder dan in 2017. Dit is het vierde opeenvolgende jaar dat het aantal mensen met een werkloosheidsuitkering daalt, en tevens de grootste daling. Desondanks is het aantal WW'ers nog fors hoger dan in 2008, toen de laagste stand van het laatste decennium werd bereikt. De WW-cijfers betreffen hier de ontslagwerkloosheid. Bijzondere uitkeringen als gevolg van tijdelijke werktijdverkorting, werkloosheid door meteorologische omstandigheden of faillissement zijn buiten beschouwing gelaten. Iets meer dan de helft van de WW'ers is vrouw, 6 op de 10 zijn 45 jaar of ouder (zie StatLine: [Personen met WW-uitkering](#)).

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

In 2017 hadden van de 438 duizend werklozen er 332 duizend geen WW-uitkering. Onder hen zijn naar verhouding veel jongeren van 15 tot 25 jaar. Aan de andere kant worden ook niet alle mensen met een WW-uitkering als werkloos beschouwd. In 2017 hadden 144 duizend mensen een WW-uitkering in aanvulling op een betaalde baan en 66 duizend waren niet op zoek en/of konden niet op korte termijn starten en worden daarom niet geteld als werkloos.

7.1 Personen met een uitkering



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

Arbeitsongeschiktheid

In 2017 ontvingen gemiddeld 762 duizend personen een arbeidsongeschiktheidsuitkering. Het gaat hierbij om de arbeidsongeschiktheidsuitkeringen op grond van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO), de Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten (Wet wajong), de Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen (WAZ) en de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA). Het aantal personen met een arbeidsongeschiktheidsuitkering vertoont al langere tijd een dalende tendens. Voor 2018 zijn de uitkomsten nog niet bekend.

Het gemiddeld aantal WAO'ers nam in 2017 af met 21 duizend tot 276 duizend. Tegelijkertijd groeide het aantal personen met een uitkering in het kader van de WIA (de regelingen IVA en WGA) met 23 duizend tot gemiddeld 263 duizend. Per eind 2005 is de WAO vervangen door de WIA. De WAO bestaat sinds die tijd alleen nog voor mensen die toen al recht hadden op een WAO-uitkering. Het gemiddeld aantal Wajong'ers kwam uit op 218 duizend.

Minder mensen in de bijstand

Vanaf 2015 geldt de Participatiewet. Doel is om zoveel mogelijk mensen met of zonder arbeidsbeperking (zo nodig) aan het werk te helpen. De Participatiewet

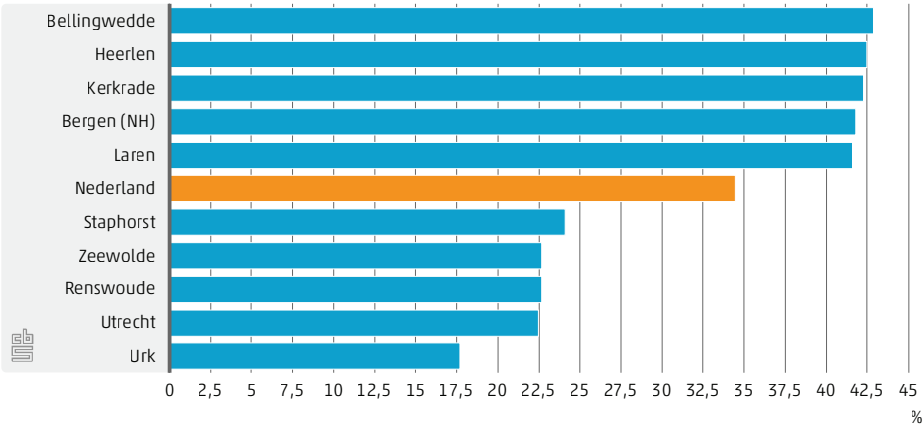
vervangt de Wet werk en bijstand (WWB), de WSW en een groot deel van de Wajong. Omdat een bijstandsuitkering voor meerdere personen kan gelden, is het aantal personen met een bijstandsuitkering hoger dan het aantal bijstandsuitkeringen.

In 2017 ontvingen gemiddeld 570 duizend mensen een bijstandsuitkering. Dit is inclusief 50 duizend personen vanaf de AOW-leeftijd, met name mensen die geen volledige AOW-uitkering hebben opgebouwd door verblijf in het buitenland. In bepaalde gevallen kan men dan recht hebben op een aanvullende bijstandsuitkering. Verder is dit cijfer inclusief de bijstandsgelateerde uitkeringen op grond van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers (IOAW), de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen (IOAZ) en het Besluit bijstandsverlening zelfstandigen 2004 (Bbz). Voor 2018 zijn nog niet alle cijfers bekend. Wel is bekend hoeveel mensen een bijstandsuitkering op basis van de Participatiewet hadden, waarbij dak- en thuislozen en personen die verblijven in een instelling buiten beschouwing worden gelaten. Op basis van dit cijfer treedt er voor het eerst in tien jaar tijd een daling op in de jaarcijfers, van gemiddeld 515 duizend bijstandsontvangers in 2017 naar 498 duizend in 2018 (zie [StatLine: Personen met een bijstandsuitkering](#)).

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). Eind 2017 ontvingen 4 973 duizend mensen een uitkering op grond van werkloosheid, arbeidsongeschiktheid, bijstand of de Algemene ouderdomswet (AOW). Van hen ontvingen 3 422 duizend personen een AOW-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 Personen van 15 jaar of ouder met een uitkering, eind 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 Arbeidsrekeningencijfers zijn gebaseerd op alle gegevens waarover het CBS kan beschikken. De belangrijkste bronnen bij het samenstellen van de Arbeidsrekeningen zijn de banenbestanden op basis van de polisadministratie, het bestand Satelliet zelfstandige ondernemers (SZO) en de informatie over zelfstandigen uit de Inkomensstatistiek.

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

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

Enquête beroepsbevolking (EBB)

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

internationale definities van de ILO. Zie verder de [uitgebreide methodebeschrijving en vragenlijst van de EBB](#).

Indexcijfers van cao-lonen

Uit de statistiek Indexcijfers van cao-lonen komen elke maand cijfers beschikbaar over de contractuele loon- en arbeidsduurontwikkeling zoals deze geldt voor werknemers met een 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 [berekenswijze 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 instellingen, 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 2018 respondeerden (op internet of papier) bijna 63 duizend van de 173 duizend personen die een uitnodiging tot deelname aan de enquête hebben ontvangen. De gewogen respons bedroeg 39 procent. Waarneming vindt plaats in het vierde kwartaal.

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

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 22 duizend 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, gemeten over een langere periode, per saldo goed overeen. Tussen 2010 en 2018 steeg de werkzame beroepsbevolking met 496 duizend personen, terwijl het aantal werkzame personen bij Arbeidsrekeningen toenam met 550 duizend.

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

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
	x 1 000								
Werkzame beroepsbevolking (EBB)¹⁾	8 278	8 280	8 330	8 266	8 214	8 294	8 403	8 579	8 774
Plus: werkzame personen jonger dan 15 jaar	45	45	47	47	48	47	.	.	.
Plus: werkzame personen van 75 jaar en ouder	13	12	15	19	22	25	.	.	.
Plus: werkzame personen in institutionele bevolking ²⁾	14	14	13	11	12	15	.	.	.
Werkzame personen die in Nederland wonen	8 349	8 351	8 405	8 344	8 296	8 381	.	.	.
Min: personen werkzaam in het buitenland	31	32	35	42	41	45	.	.	.
Plus: werkzame personen wonend in het buitenland	223	235	231	224	217	224	.	.	.
Plus: bijraming zwart werk en bijzondere groepen ³⁾	217	216	217	218	216	215	.	.	.
Plus: statistisch verschil	20	86	18	-11	37	32	.	.	.
Werkzame personen die in Nederland werken (AR)	8 779	8 855	8 837	8 733	8 725	8 808	8 905	9 098	9 328
Plus: bijbanen	1 003	1 063	1 053	1 023	1 032	1 073	1 074	1 089	1 118
Banen van werkzame personen (AR)	9 782	9 918	9 889	9 756	9 757	9 881	9 979	10 187	10 446

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		Standaard benaming	Banen, 2018	Benaming in deze publicatie	
			x 1 000		
A-U	01-99	Totaal	10 446	Totaal	01-99
A	01-03	Landbouw, bosbouw en visserij	235	Landbouw en visserij	01-03
B	06-09	Delfstoffenwinning	9	xx	
C	10-33	Industrie	816	Industrie	10-33
D	35	Energievoorziening	28	xx	
E	36-39	Waterbedrijven en afvalbeheer	37	xx	
F	41-43	Bouwnijverheid	513	Bouwnijverheid	41-43
G	45-47	Handel	1 593	Handel	45-47
H	49-53	Vervoer en opslag	435	Vervoer en opslag	49-53
I	55-56	Horeca	516	Horeca	55-56
J	58-63	Informatie en communicatie	325	Informatie en communicatie	58-63
K	64-66	Financiële dienstverlening	215	Financiële dienstverlening	64-66
L	68	Verhuur en handel van onroerend goed	86	Verhuur/handel onroerend goed	68
M	69-75	Specialistische zakelijke diensten	897	Zakelijke dienstverlening (excl. uitzend)	69-82 excl. 78
N	77-82	Verhuur en overige zakelijke diensten	1 489	Uitzendbureaus	78
O	84	Openbaar bestuur	507	Openbaar bestuur	84
P	85	Onderwijs	600	Onderwijs	85
Q	86-88	Zorg	1 621	Zorg	86-88
R	90-93	Cultuur, sport en recreatie	236	Cultuur, recreatie, overige diensten	90-99
S	94-96	Overige dienstverlening	243	Cultuur, recreatie, overige diensten	90-99
T	97-98	Huishoudens	46	Cultuur, recreatie, overige diensten	90-99
U	99	Extraterritoriale organisaties	.	Cultuur, recreatie, overige diensten	90-99

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.

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 autorijkschool 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.

Brutoarbeidsparticipatie

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

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

Brutoloon

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

Cao

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

Cao-loon

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

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

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

Conjunctuur

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

Consumentenprijzen

De gemiddelde 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.

Deeltijdbaan (Arbeidsrekeningen en SWL)

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

Directeur-grootaandeelhouder (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 standaardomschrijvingen onderscheiden, namelijk de leeftijd op 31 december en de exacte leeftijd.

Lonen (Nationale rekeningen)

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

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

Loonheffing

De inkomstenbelasting en de premies voor de volksverzekeringen.

Loonkosten

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

Loonkostensubsidie

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

Loonquote

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

Marktprijs

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

Meewerkend gezinslid

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

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 22 jaar gelden minimumjeugdlonen; vanaf juli 2019 gelden minimumjeugdlonen voor 15- tot 21-jarigen.

Nationale rekeningen

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

Nettoarbeidsparticipatie

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

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

Nettoloon

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

Niet-beroepsbevolking

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

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

Onbenut arbeidspotentieel

Het onbenut arbeidspotentieel bestaat uit:

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

Onderwijsniveau

Het 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.

Seizoencorrectie

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

Structuureffect

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

Tijdelijke baan

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

Toegerekende sociale premies

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

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

Toegevoegde waarde (bruto, basisprijzen)

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

Uitzendkracht

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

Uurloon

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

Vacature

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

Vacaturegraad

Het aantal openstaande vacatures per duizend banen van werknemers.

Vakvereniging

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

Vaste baan

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

Voltijd (EBB)

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

Voltijdbaai (Arbeidsrekeningen en SWL)

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

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, 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-grootaandeelhouders (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-groootaandeelhouder (dga), of
- als overige zelfstandige (bijvoorbeeld in een zelfstandig uitgeoefend beroep), én
- die daarbij geen personeel in dienst heeft.

Ziekteverzuim

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

Zorgverzekeringswet (ZVW)

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

Begrippendans

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

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

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

Naast werknemers zijn er zelfstandigen. Tegenwoordig worden de begrippen zelfstandigen en zzp'ers vaak als synoniemen gebruikt maar dat is niet terecht. De zzp'ers betreffen immers de zelfstandigen zonder personeel. Naast zzp'ers zijn er ook zelfstandigen mét personeel in dienst. En meewerkende gezinsleden

tellen ook mee als zelfstandige, doch meewerkende kinderen met een al dan niet fictieve dienstbetrekking tellen bij de loonstatistiek mee in de werknemersbanen.

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

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

Met de opkomst van deeltijdwerk constateerde het CBS in 1991 dat de toenmalige definitie van de *beroepsbevolking* niet meer voldeed. Toen werden alle personen met betaald werk tot de werkzame beroepsbevolking gerekend, ook zij die slechts één of enkele uren per week werkten. In plaats daarvan werd voor Nederland een nieuwe definitie ingevoerd, waarbij de beroepsbevolking alleen de personen omvat die substantieel werk hebben of willen hebben. Daarbij was de grens op twaalf uur per week gelegd. Dit werd de nationale definitie van de beroepsbevolking genoemd. Als onderdeel van een bredere strategie om zoveel mogelijk aan te sluiten bij internationale definities hanteert het CBS sinds 2015 de zogenoemde ILO-definitie als hoofdindicator van de werkloosheid. Daarbij worden personen zonder betaald werk, die recent naar werk hebben gezocht en daarvoor direct beschikbaar zijn, als werkloos beschouwd. Tegelijkertijd werd de standaard leeftijdsafbakening van de beroepsbevolking verruimd van 15 tot 65 jaar naar 15 tot 75 jaar. Omdat de werkloze beroepsbevolking niet alle personen omvat die werk zoeken, publiceert het CBS tegenwoordig ook over het onbenut arbeidspotentieel. Overigens maakt het CBS bij elke definitieverandering weer nieuwe tijdreeksen, zodat de huidige uitkomsten goed vergeleken kunnen worden met die over het verleden.

Lange tijd waren de uitkomsten van de consumentenprijsindex synoniem met *inflatie*. Tegenwoordig geldt dat de consumentenprijsindex een belangrijke

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

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

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

CBS-publicaties met arbeidsmarktgegevens (januari 2018-maart 2019)

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

[Thema arbeid en sociale zekerheid](#)

[Dashboard arbeidsmarkt](#)

[Dashboard beroepsbevolking](#)

[Statline](#)

[Conjunctuurklok](#)

Kwartaalbericht arbeidsmarkt (banen, vacatures en werkloosheid)

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

[Vast werk groeit sterker dan flexwerk](#) (15-5-2018)

[Aantal vacatures bereikt recordhoogte](#) (14-8-2018)

[Werkgelegenheid groeit ook in derde kwartaal](#) (14-11-2018)

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

Maandelijks nieuwsbericht werkloosheid

[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)

[Werkloosheid onder de 4 procent](#) (19-4-2018)

[Aantal werkenden verder toegenomen](#) (17-5-2018)

[Meer mensen aan het werk](#) (21-6-2018)

[Werkloosheid voor vierde maand op rij 3,9 procent](#) (19-7-2018)

[Meer werkenden in juli, behalve onder jongeren](#) (16-8-2018)

[Werkloosheidspercentage al zes maanden vrijwel gelijk](#) (20-9-2018)

[Werkloosheid daalt naar 3,7 procent](#) (18-10-2018)

[Aantal werkenden stijgt verder](#) (15-11-2018)

[Werkloosheid lager dan voor de crisis](#) (20-12-2018)

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

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

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

Boeken en achtergrondartikelen

[Armoede en sociale uitsluiting 2018](#) (17-1-2018)

[Groeiers buiten de Randstad \(6-3-2018\)](#)
[Duurzame ontwikkelingsdoelen: de stand voor Nederland \(Sustainable development goals 2018\) \(7-3-2018\)](#)
[Relationships between inflation indicators \(14-3-2018\)](#)
[75 jaar nationale rekeningen in Nederland \(23-3-2018\)](#)
[NEETs: jongeren die geen opleiding volgen en niet werken \(16-4-2018\)](#)
[Uit de startblokken \(17-4-2018\)](#)
[Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2017 \(20-4-2018\)](#)
[De arbeidsmarkt in cijfers 2017 \(1-5-2018\)](#)
[Poolse werknemers in Nederland; De nieuwkomers van 2011 op de voet gevolgd \(4-5-2018\)](#)
[De Nederlandse economie in 2017 \(8-5-2018\)](#)
[Meer verpleegkundigen afgestudeerd \(12-5-2018\)](#)
[Monitor Brede Welvaart 2018; Een toelichting \(14-5-2018\)](#)
[Monitor Brede Welvaart 2018 \(16-5-2018\)](#)
[Nationale rekeningen revisie 2015 \(24-5-2018\)](#)
[Meten van inkomen en inkomensongelijkheid \(7-6-2018\)](#)
[De productiviteit van de zakelijke dienstverlening \(15-6-2018\)](#)
[Nationale rekeningen; Revisie tijdreeksen 1995-2015 \(22-6-2018\)](#)
[Wie is er nog lid van een vakbond? \(23-6-2018\)](#)
[Internationaliseringsmonitor 2018-II; Werkgelegenheid \(28-6-2018\)](#)
[Trends in Nederland 2018 \(29-6-2018\)](#)
[Leerkrachten in het basisonderwijs \(29-6-2018\)](#)
[Vrijwilligerswerk: activiteiten, duur en motieven \(17-7-2018\)](#)
[Nationale rekeningen 2017 \(23-7-2018\)](#)
[Wat rekent het CBS tot de sector overheid? \(31-7-2018\)](#)
[Het industriële landschap van Nederland \(3-8-2018\)](#)
[Financiële situatie van een- en tweeverdieners \(8-8-2018\)](#)
[Keert de verdwenen bouwvakker terug? \(23-8-2018\)](#)
[Participatie op de kaart \(20-9-2018\)](#)
[Cao-lonen 2017, de definitieve cijfers \(25-9-2018\)](#)
[Pensioenaansprakenstatistiek, 2015 \(25-9-2018\)](#)
[Teilzeitarbeit in der Grenzregion Niederlande und Deutschland \(4-10-2018\)](#)
[Koopkrachtontwikkeling en inkomensdynamiek \(13-11-2018\)](#)
[Monitor loonverschillen mannen en vrouwen, 2016 \(22-11-2018\)](#)
[Jaarrapport 2018 Landelijke jeugdmonitor \(30-11-2018\)](#)
[De impact van de energietransitie op de Nederlandse werkgelegenheid, 2008-2017 \(11-12-2018\)](#)
[Emancipatiemonitor 2018 \(14-12-2018\)](#)
[Mobiliteit van werknemers financiële dienstverlening \(17-12-2018\)](#)
[ICT, kennis en economie 2018 \(17-12-2018\)](#)

[Economische groei in Nederland volatieler dan in België \(19-12-2018\)](#)
[De regionale economie 2017 \(20-12-2018\)](#)
[Jonge moeders dragen steeds meer bij aan gezinsinkomen \(22-1-2019\)](#)
[Pensioenaansprakenstatistiek, 2016 \(6-2-2019\)](#)
[Armoederisico in 2017 toegenomen \(13-2-2019\)](#)
[Gross national income inventory \(ESA 2010\); Reporting year 2015, the Netherlands \(14-2-2019\)](#)
[Arbeidspositie naar migratieachtergrond 2003-2017 \(23-2-2019\)](#)
[Beroepsbevolking op de Nederlands-Caribische eilanden \(28-2-2019\)](#)
[Inkomen van werkenden \(22-3-2019\)](#)
[Belemmerd bij het verkrijgen van werk \(25-3-2019\)](#)
[De werk-privébalans van vaders met jonge kinderen \(27-3-2019\)](#)

Overige nieuwsberichten

[Cao-lonen in 2017 minder gestegen dan in 2016 \(4-1-2018\)](#)
[Inhaalslag vrouwelijke 40-ers met werk zet niet door \(10-1-2018\)](#)
[In 2017 laagste aantal faillissementen van deze eeuw \(11-1-2018\)](#)
[2,7 duizend 80-plussers op de loonlijst \(15-1-2018\)](#)
[Werkloosheid mannen 25-44 ruim hoger dan voor crisis \(16-1-2018\)](#)
[Bijna 1 op de 10 zzp'ers loopt risico op armoede \(17-1-2018\)](#)
[Aantal bedrijven met 5 procent gegroeid \(22-1-2018\)](#)
[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 \(21-2-2018\)](#)
[Parade van Pen: de inkomensverdeling in 2016 \(22-2-2018\)](#)
[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 \(1-3-2018\)](#)
[Ruim helft werkenden leert bij buiten de schoolbanken \(5-3-2018\)](#)
[Hogere inkomens vooral in randgemeenten grote steden \(6-3-2018\)](#)
[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 \(15-3-2018\)](#)
[Negen op de tien noemen zichzelf gelukkig \(20-3-2018\)](#)
[Vooral vrouwen zijn meer gaan thuiswerken \(24-3-2018\)](#)
[Bbp groeit met 0,8 procent in vierde kwartaal 2017 \(26-3-2018\)](#)
[Inkomensstijging huishoudens in 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 \(5-4-2018\)](#)
[In 10 jaar 28 duizend bedrijven met personeel failliet \(12-4-2018\)](#)
[4 procent jongeren volgt geen opleiding en werkt niet \(16-4-2018\)](#)
[11 procent van statushouders heeft werk \(17-4-2018\)](#)
[Vooral in de bouw aandacht voor veilig en gezond werken \(20-4-2018\)](#)
[Toename flexwerk vooral bij jongeren met bijbanen \(23-4-2018\)](#)
[1 op 3 werkt 10 jaar of langer bij dezelfde werkgever \(23-4-2018\)](#)
[In 2017 meeste stakingen sinds 1989 \(1-5-2018\)](#)
[Verschil in loon tussen top en gewone werknemer nam toe \(1-5-2018\)](#)
[Een derde Poolse werknemers na 5 jaar nog in Nederland \(4-5-2018\)](#)
[Nederlands economie raakt in 2017 op stoom \(8-5-2018\)](#)
[Brede welvaart stijgt \(16-5-2018\)](#)
[Brede welvaart niet gelijk verdeeld \(16-5-2018\)](#)
[Recordaantal ondernemers verwacht toename personeel \(17-5-2018\)](#)
[Arbeidsparticipatie met opleiding onderwijs het hoogst \(23-5-2018\)](#)
[Revisie Nationale rekeningen \(24-5-2018\)](#)
[Minder zzp'ers verzekerd tegen arbeidsongeschiktheid \(25-5-2018\)](#)
[Steeds vaker personeelstekort auto- en motorbranche \(25-5-2018\)](#)
[Aantal mensen in de bijstand daalt verder \(31-5-2018\)](#)
[Krapte op arbeidsmarkt raakt ook de uitzendbranche \(1-6-2018\)](#)
[Inkomensverschillen onder laagopgeleiden het kleinst \(7-6-2018\)](#)
[Productiviteit zakelijke dienstverlening groeit weer \(15-6-2018\)](#)
[Jaar begonnen met bovengemiddeld ziekteverzuim \(19-6-2018\)](#)
[Pensioenleeftijd werknemers met 5 maanden gestegen \(20-6-2018\)](#)
[Bbp groeit met 0,6 procent in eerste kwartaal 2018 \(22-6-2018\)](#)
[Bijna een op de vijf werknemers lid van een vakbond \(23-6-2018\)](#)
[Ruim 30 duizend banen naar buitenland \(28-6-2018\)](#)
[6 procent internationale alumni richt hier bedrijf op \(28-6-2018\)](#)
[Nieuwe editie Trends in Nederland \(29-6-2018\)](#)
[Jeugdwerkloosheid deze eeuw niet eerder zo laag \(2-7-2018\)](#)
[Laagstopgeleide vrijwilligers maken meer uren \(17-7-2018\)](#)
[Minder werklozen staken zoektocht naar werk \(19-7-2018\)](#)
[Meer arbeidsongevallen met vier of meer dagen verzuim \(20-7-2018\)](#)
[Meer dan de helft van de managers werkt regelmatig over \(24-7-2018\)](#)
[Belang industrie voor de regio \(3-8-2018\)](#)
[Stijging inkomen tweeverdiener, daling bij eenverdiener \(8-8-2018\)](#)
[Recordaantal snelgroeiende bedrijven \(13-8-2018\)](#)
[Oplopend personeelstekort bij bedrijven \(16-8-2018\)](#)
[36 duizend bouwvakkers teruggekeerd in de bouw \(23-8-2018\)](#)

[Groei toerismesector vooral dankzij buitenlandse toeristen \(29-8-2018\)](#)
[Weer minder mensen in de bijstand \(31-8-2018\)](#)
[Koopkracht groeide in 2017 een half procent \(13-9-2018\)](#)
[Nederland tien jaar na de val van Lehman Brothers \(13-9-2018\)](#)
[Vrouwen bieden vaker informele hulp dan mannen \(20-9-2018\)](#)
[Bbp groeit met 0,8 procent in tweede kwartaal 2018 \(21-9-2018\)](#)
[Hoger beschikbaar inkomen in tweede kwartaal \(21-9-2018\)](#)
[Kwart onbenut arbeidspotentieel hoogopgeleid \(22-9-2018\)](#)
[Lagere productiviteitsgroei midden- en kleinbedrijf \(3-10-2018\)](#)
[Grootste stijging cao-lonen in negen jaar \(4-10-2018\)](#)
[In grensregio's vaker deeltijdwerk dan bij Duitse burens \(4-10-2018\)](#)
[Zzp'ers vinden hun werk gevarieerder dan werknemers \(9-10-2018\)](#)
[Arbeidsdeelname mannen 25 tot 45 lager dan voor crisis \(18-10-2018\)](#)
[In onderwijs meeste kans op doorstroom flex naar vast \(26-10-2018\)](#)
[Bijna 80 duizend werknemers uit buurlanden in 2016 \(2-11-2018\)](#)
[Wat is mijn besteedbaar inkomen? \(5-11-2018\)](#)
[Gestage toename vrouwen onder topverdieners \(7-11-2018\)](#)
[Meer huishoudens met risico op armoede in 2017 \(12-11-2018\)](#)
[Meer psychische vermoeidheid ervaren door werk \(13-11-2018\)](#)
[Werknemersbanen per regio en per gemeente \(14-11-2018\)](#)
[Een op de tien begint aan mbo vanuit werk of uitkering \(19-11-2018\)](#)
[Bijna 1 op de 5 volwassenen volgt opleiding of cursus \(20-11-2018\)](#)
[Personen met migratieachtergrond werken vaker flex \(21-11-2018\)](#)
[Loonverschil tussen mannen en vrouwen iets kleiner \(22-11-2018\)](#)
[Vroege loonaangifte cruciaal \(23-11-2018\)](#)
[4 op de 10 zzp'ers vijf jaar na start nog zzp'er \(27-11-2018\)](#)
[Minder bijstandsontvangers in alle leeftijdsgroepen \(30-11-2018\)](#)
[De economie in het Nederlands-Duitse grensgebied \(3-12-2018\)](#)
[Meer banen in hernieuwbare energie en energiebesparing \(11-12-2018\)](#)
[Meer huishoudens met inkomen boven 50 000 euro \(12-12-2018\)](#)
[Emancipatiemonitor: economische positie van vrouwen verbeterd \(14-12-2018\)](#)
[Structurele afname werknemers in financiële sector \(17-12-2018\)](#)
[Nederlandse economie grilliger dan de Belgische \(19-12-2018\)](#)
[Arbeidsdeelname op recordhoogte \(20-12-2018\)](#)
[Personeelstekort loopt in alle regio's op \(20-12-2018\)](#)
[Bbp groeit met 0,2 procent in derde kwartaal 2018 \(24-12-2018\)](#)
[In 2018 grootste stijging cao-lonen na 2009 \(3-1-2019\)](#)
[Consumentenprijzen 1,7 procent hoger in 2018 \(8-1-2019\)](#)
[In 2018 laagste aantal faillissementen sinds 2001 \(11-1-2019\)](#)
[In 2017 gemiddeld 2 050 USD per baan op Bonaire \(18-1-2019\)](#)
[Verschil arbeidsdeelname mannen en vrouwen weer kleiner \(19-1-2019\)](#)

[Vrouwen blijven vaker werken na geboorte eerste kind \(22-1-2019\)](#)
[Meeste ongewenst gedrag in zorg- en welzijnsberoepen \(28-1-2019\)](#)
[Werknemers vaker arbeidsongeval dan zelfstandigen \(31-1-2019\)](#)
[Groei werknemersbanen in zorg en welzijn bovengemiddeld \(5-2-2019\)](#)
[Recordaantal bedrijfsoprichtingen in 2018 \(11-2-2019\)](#)
[Aantal flexwerkers in 15 jaar met drie kwart gegroeid \(14-2-2019\)](#)
[Vijftig jaar minimumloon \(22-2-2019\)](#)
[Arbeidsdeelname terug op niveau 2008 \(23-2-2019\)](#)
[Steeds meer scholieren hebben een bijbaan \(25-2-2019\)](#)
[Aantal bijstandsontvangers met 24 duizend afgenomen \(28-2-2019\)](#)
[Van werkenden loopt zzp'er meeste risico op armoede \(5-3-2019\)](#)
[Evenveel vrouwen als mannen met hbo- of wo-diploma \(8-3-2019\)](#)
[Meer loon en hogere werkdruk bij Amerikaanse bedrijven \(21-3-2019\)](#)
[5 procent werknemers Zuid-Limburg uit buurlanden \(22-3-2019\)](#)
[Doorsnee inkomen werkenden al 10 jaar vrijwel constant \(22-3-2019\)](#)
[45-plussers wisselen relatief weinig van baan of beroep \(23-3-2019\)](#)
[30 procent niet-werkenden door ziekte belemmerd \(25-3-2019\)](#)
[Bbp groeit met 0,5 procent in vierde kwartaal 2018 \(26-3-2019\)](#)
[Gebruik verlofregelingen vaders vrijwel onveranderd \(27-3-2019\)](#)

Medewerkers

Samenstelling

Han van den Berg

Henk-Jan Dirven

Willem Gielen

Redactie

Kees Groenenboom

Erratum

Ondanks de zorgvuldigheid waarmee deze publicatie is samengesteld, zijn er achteraf enkele onvolkomenheden geconstateerd. Onze excuses hiervoor.

Datum: 2 september 2019

Door een correctie in de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2018, een van de bronnen voor deze publicatie, is in hoofdstuk 4 onder 'Repeterende bewegingen meest voorkomende vorm fysieke arbeidsbelasting' een wijziging doorgevoerd. Er stond dat 14 procent van alle werknemers aangeeft vaak of altijd gevaarlijk werk te doen. Dit moet zijn: 16 procent.

Ook de bijbehorende grafiek 4.1 is aangepast.