



Gates BC, D59-87

restaurants



De arbeidsmarkt in cijfers

2022

De arbeidsmarkt in cijfers 2022

Verklaring van tekens

niets (blanco)	een cijfer kan op logische gronden niet voorkomen
.	het cijfer is onbekend, onvoldoende betrouwbaar of geheim
0 (0,0)	het cijfer is kleiner dan de helft van de gekozen eenheid
*	voorlopige cijfers
**	nader voorlopige cijfers
-	(indien voorkomend tussen twee getallen) tot en met
2016-2017	2016 tot en met 2017
2016/2017	het gemiddelde over de jaren 2016 tot en met 2017
2016/'17	oogstjaar, boekjaar, schooljaar, enz. beginnend in 2016 en eindigend in 2017
2004/'05-2016/'17	oogstjaar enz., 2004/'05 tot en met 2016/'17

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

Colofon

Uitgever

Centraal Bureau voor de Statistiek
Henri Faasdreef 312, 2492 JP Den Haag
www.cbs.nl

Prepress: Textcetera, Den Haag en CCN Redactie & Visualisatie, Den Haag
Ontwerp: Edenspiekermann

Inlichtingen

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

© Centraal Bureau voor de Statistiek, Den Haag/Heerlen/Bonaire, 2023.
Verveelvoudigen is toegestaan, mits CBS als bron wordt vermeld.

Inhoud

De publicatie De arbeidsmarkt in cijfers 2022 5

1 Inleiding 8

2 De vraag naar arbeid 14

3 Het aanbod van arbeid 48

4 Arbeidsomstandigheden 69

5 Lonen en loonkosten 90

6 Inkomen 118

7 Uitkeringen 123

Bijlage 1. CBS-statistieken op het terrein van de arbeidsmarkt 129

Bijlage 2. Verschillen tussen banen en werkzame beroepsbevolking 133

Bijlage 3. Indeling naar bedrijfstak 135

Begrippen 137

CBS-publicaties met arbeidsmarktgegevens (januari 2022 – maart 2023) 153

Medewerkers 158

De publicatie

De arbeidsmarkt in cijfers 2022

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 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 werken of werkloos zijn en in Nederland wonen.

Hoofdstuk 4 behandelt de arbeidsomstandigheden van werkenden, waaronder de lichamelijke en geestelijke arbeidsbelasting en het ziekteverzuim.

Aan arbeid zit ook een prijskaartje: de lonen en loonkosten (hoofdstuk 5).

Daarnaast is werk voor veel mensen de belangrijkste bron van inkomen (hoofdstuk 6).

Mensen die werkloos zijn geworden of niet meer kunnen werken, kunnen recht hebben op een uitkering. Hierover gaat hoofdstuk 7.

Dit is de achtste keer dat deze publicatie verschijnt. In de nieuwe editie staan de jaarcijfers van 2022 centraal, op basis van de gegevens zoals die begin april 2023 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.

In de 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 de StatLinetabel op 'perioden'.

Actuele uitkomsten op het terrein van de arbeidsmarkt publiceert het CBS ook in het [Dashboard arbeidsmarkt](#) op de CBS-website. Op de beginpagina van het dashboard staan zes indicatoren die samen de stand van zaken op de arbeidsmarkt weergeven. Vanuit elke indicator kan vervolgens doorgeklikt worden naar achterliggende pagina's met teksten en grafieken over meer gedetailleerde uitkomsten of verwante cijfers. Zo zit er 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.

De meeste uitkomsten over arbeidsomstandigheden in hoofdstuk 4 zijn gebaseerd op de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA). Vanaf het verslagjaar 2022 verschilt de wijze waarop gegevens voor de NEA zijn verzameld en verwerkt op enkele punten van eerdere verslagjaren. Daardoor zijn de cijfers vanaf 2022 mogelijk niet in alle gevallen vergelijkbaar met de cijfers tot en met 2021. Het CBS trekt uitsluitend conclusies over mutaties tussen 2021 en 2022 als de vraagstelling niet is gewijzigd, gebruik van het vorige weegmodel niet tot andere conclusies over mutaties tussen 2021 en 2022 leidt en er geen

andere 'aannemelijke redenen' zijn om een methodebreuk te vermoeden. Meer informatie is beschikbaar in de [onderzoeksbeschrijving](#) van de NEA 2022.

Kerncijfers arbeidsmarkt

	Eenheid	2012	2020	2021	2022	Verandering 2021-2022
Bevolking	x 1 000	16 755	17 442	17 533	17 703	170
Bevolking 15 tot 75 jaar						
Beroeps- en niet-beroepsbevolking	x 1 000	12 541	13 094	13 147	13 228	81
Werkzame beroepsbevolking	x 1 000	8 496	9 116	9 255	9 548	293
Werkloze beroepsbevolking	x 1 000	622	465	408	350	-58
Langdurig werklozen	x 1 000	.	82	80	66	-14
Onbenut arbeidspotentieel	x 1 000	.	1 460	1 321	1 159	-162
Niet-beroepsbevolking	x 1 000	3 423	3 513	3 483	3 330	-153
Brutoarbeidsparticipatie	%	72,7	73,2	73,5	74,8	1,3
Nettoarbeidsparticipatie	%	67,7	69,6	70,4	72,2	1,8
Werkloosheidspercentage	%	6,8	4,9	4,2	3,5	-0,7
Werkgelegenheid						
Banen	x 1 000	9 889	10 753	10 985	11 430	445
Werkzame personen	x 1 000	8 837	9 571	9 759	10 146	387
Arbeidsjaren	x 1 000	7 023	7 774	7 951	.	.
Gewerkte uren	mIn uren	12 465	13 475	13 919	14 479	560
Gewerkte uren per werkende	uren	1 411	1 408	1 426	1 427	1
Vacatures						
Openstaande vacatures	x 1 000	112	221	313	444	131
Ontstane vacatures	x 1 000	658	1 017	1 407	1 550	143
Vervulde vacatures	x 1 000	679	1 085	1 244	1 507	263
Vacaturegraad (4e kwartaal)		12	25	43	47	4
Vacatures per 100 werklozen		18	48	77	127	50
Lonen						
Cao-lonen per uur incl. bijz.beloningen	%	1,4	2,9	2,1	3,3	1,2
Contractuele loonkosten per uur	%	2,4	2,9	2,0	3,7	1,7
Lonen per gewerkt uur	%	1,9	7,2	0,1	3,4	3,3
Loonkosten per gewerkt uur	%	2,8	4,3	0,8	6,1	5,3
Loonkosten per gewerkt uur	euro	32,3	36,8	37,1	39,4	2,3
Prijsindex arbeid	%	2,1	2,8	1,0	6,6	5,6
Loonkosten	mld euro	322	389	409	449	40
Wettelijk minimumloon volw. (jan.)	euro	1 447	1 654	1 685	1 725	40
Personen met een uitkering						
Werkloosheid	x 1 000	291	246	207	145	-62
Arbeidsongeschiktheid	x 1 000	789	755	763	784	.
Bijstand en bijstandsgelateerd	x 1 000	455	709	604	.	.
Arbeidsomstandigheden (werknemers)						
Werkgerelateerde psychische vermoeidheid	%	.	15,7	17,3	20,0	2,7
Tevredenheid met het werk	%	.	79,2	79,0	77,9	.
Tevredenheid met arbeidsomstandigheden	%	.	76,5	76,9	75,9	.
Zelf beslissen in het werk	%	.	61,7	60,7	62,3	1,6
Ziekteverzuim	%	4,0	4,7	4,9	5,6	0,7
Arbeidsongeval met ≥ 1 dag verzuim	%	.	1,2	1,3	1,3	0,0

Kerncijfers arbeidsmarkt (vervolg)

	Eenheid	2012	2020	2021	2022	Verandering 2021-2022
Diversen						
Werknemers met flexibele arbeidsrelatie	%	.	33,0	33,0	33,6	0,6
Consumentenprijzen	%	2,5	1,3	2,7	10,0	7,3
Leden vakverenigingen	x 1 000	1 849	.	1 504	.	.
Stakingen (verloren arbeidsdagen)	x 1 000	219	211	59	39	-20
Failisementen	x 1 000	11,3	3,6	2,1	2,4	0,3
Arbeidsinkomensquote	%	77,1	79,0	77,3	76,5	-0,8
Arbeidsproductiviteit per gewerkt uur	%	0,1	-1,3	1,8	0,9	-0,9
Economische groei (bbp)	%	-1,0	-3,9	4,9	4,5	-0,4
Consumentenvertrouwen (december)	saldo	-38	-19	-26	-52	-26
AOW-leeftijd	jaar	65,0	66,3	66,3	66,6	0,3
Gemiddelde pensioenleeftijd werknemers	jaar	63,5	65,7	65,4	65,6	0,2

1 Inleiding

Begin 2022 verkeert Nederland nog in een harde lockdown. Maar uiteindelijk worden de coronamaatregelen beëindigd en groeit de werkgelegenheid bijna explosief. Er komen 445 duizend banen bij, waardoor het aantal werkzame personen boven de 10 miljoen uitkomt. Daarmee zijn er meer mensen aan het werk dan ooit tevoren. Ook waren er niet eerder zoveel openstaande vacatures. Tegelijkertijd daalt het aantal werklozen tot de laagste stand in jaren. Hiermee is de krapte op de arbeidsmarkt in 2022 het grootst in vijftig jaar.

Nadat de Nederlandse arbeidsmarkt in 2021 in de meeste opzichten alweer was hersteld van de gevolgen van de coronacrisis in 2020, zette de groei in 2022 sterk door. Niet alleen de werkgelegenheid nam toe tot recordhoogte. Ook het tempo waarin dat gebeurde, was bijzonder. Dat blijkt ook uit allerlei andere kerncijfers. Bij het beschrijven van de Nederlandse arbeidsmarkt in 2022 regent het recordcijfers, in een jaar dat in het teken stond van de oorlog in Oekraïne en de hoge inflatie. In tabel 1.1 zijn een aantal arbeidsmarktgegevens op een rijtje gezet die in 2022 een hoogste of laagste stand bereikten.

1.1 Recordcijfers voor de Nederlandse arbeidsmarkt in 2022

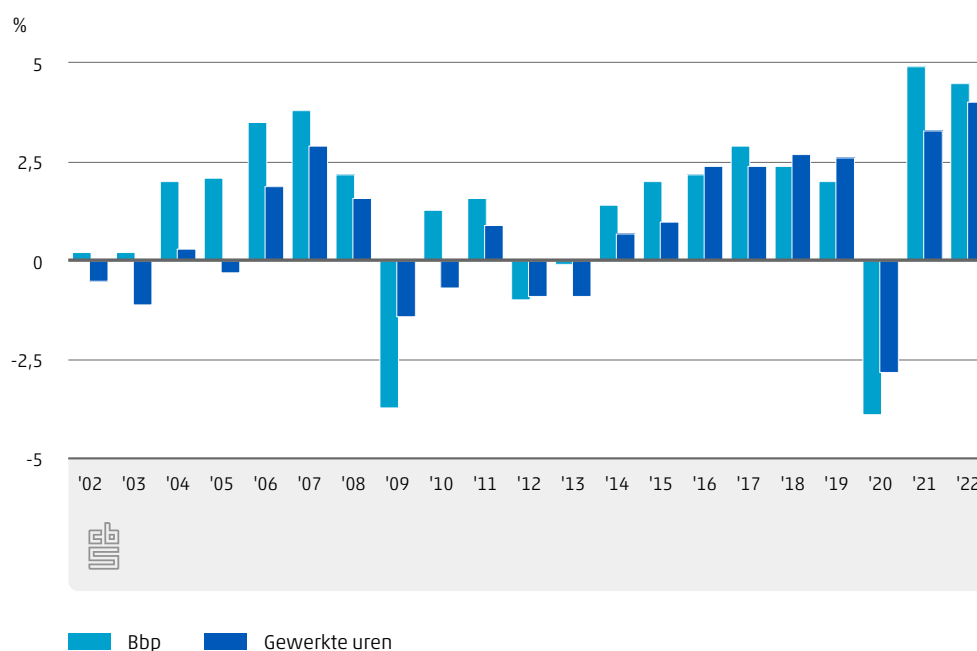
Vacatures per 100 werklozen	127	hoogste jaarcijfer in de reeks die loopt vanaf 2003; op basis van oude tijdreeksen kan afgeleid worden dat dit ook het hoogste jaarcijfer is na 1971
	143	2e kwartaal: hoogste kwartaalcijfer in de reeks die loopt vanaf 2003
Vacatures	444 duizend	hoogste jaarcijfer
	467 duizend	2e kwartaal: hoogste kwartaalcijfer
Ontstane vacatures	1 550 duizend	hoogste jaarcijfer
Vervulde vacatures	1 507 duizend	hoogste jaarcijfer
Vacaturegraad (per 1 000 banen van werknemers)	54	2e kwartaal: hoogste kwartaalcijfer in de reeks die loopt vanaf 1997
Bedrijven met tekort arbeidskrachten	37,5 procent	3e kwartaal: hoogste kwartaalcijfer in de reeks die loopt vanaf 2008
Werkloze beroepsbevolking	350 duizend	laagste jaarcijfer in de reeks die loopt vanaf 2003
	316 duizend	april: laagste maandcijfer in de reeks die loopt vanaf 2003
Werkloosheidspercentage	3,5 procent	laagste jaarcijfer in de reeks die loopt vanaf 2003; op basis van oude tijdreeksen kan afgeleid worden dat dit waarschijnlijk ook het laagste jaarcijfer is na 1971
	3,2 procent	april: laagste maandcijfer in de reeks die loopt vanaf 2003
Langdurig werkloos	66 duizend	laagste jaarcijfer in de reeks die loopt vanaf 2013
Personen met WW-uitkering	145 duizend	laagste jaarcijfer in de reeks die loopt vanaf 2008
Werkzame beroepsbevolking	9 548 duizend	hoogste jaarcijfer
	293 duizend	grootste toename in de cijfers vanaf 1970
	3,2 procent	hoogste groeipercentage in de cijfers vanaf 1970
Brutoarbeidsparticipatie	74,8 procent	hoogste jaarcijfer
Nettoarbeidsparticipatie	72,2 procent	hoogste jaarcijfer
Banen	11 430 duizend	hoogste jaarcijfer
	445 duizend	grootste toename in de reeks die loopt vanaf 1970
	4,1 procent	hoogste groeipercentage in reeks die loopt vanaf 1970
Werkzame personen	10 146 duizend	hoogste jaarcijfer

1.1 Recordcijfers voor de Nederlandse arbeidsmarkt in 2022 (vervolg)

	387 duizend	grootste toename in de reeks die loopt vanaf 1970
	4,0 procent	hoogste groeipercentage in reeks die loopt vanaf 1970
Gewerkte uren	14 479 mln	hoogste jaarcijfer
	4,0 procent	hoogste groeipercentage in reeks die loopt vanaf 1970
Loonkosten	449 mld euro	hoogste jaarcijfer
	9,7 procent	hoogste groeipercentage in reeks die loopt vanaf 1996
Loonkosten per gewerkt uur	6,1 procent	hoogste groeipercentage na 2000
Cao-lonen incl. bijz.beloningen	3,3 procent	hoogste groeipercentage na 2002, evenaring van 2008
Ziekteverzuim	5,6 procent	hoogste jaarcijfer in de reeks die loopt vanaf 1996

De forse werkgelegenheidsgroei hangt samen met de groei van de economie. In de jaren 2014–2019 groeide de Nederlandse economie stevig met gemiddeld 2,1 procent per jaar. In het eerste coronajaar sloeg dat om in krimp. De economische groei kwam in 2020 uit op –3,9 procent, vrijwel eenzelfde krimp als in 2009, net na het begin van de vorige economische crisis. Maar in 2021 groeide de economie 4,9 procent, de grootste groei na 1999. Per saldo was de Nederlandse economie in 2021 dus weer groter dan in 2019. In 2022 groeit de economie met nog eens 4,5 procent. Qua omvang van de economie staat Nederland nu op de negentiende plaats van de wereld.

1.2 Ontwikkeling bruto binnenlands product (bbp) en gewerkte uren

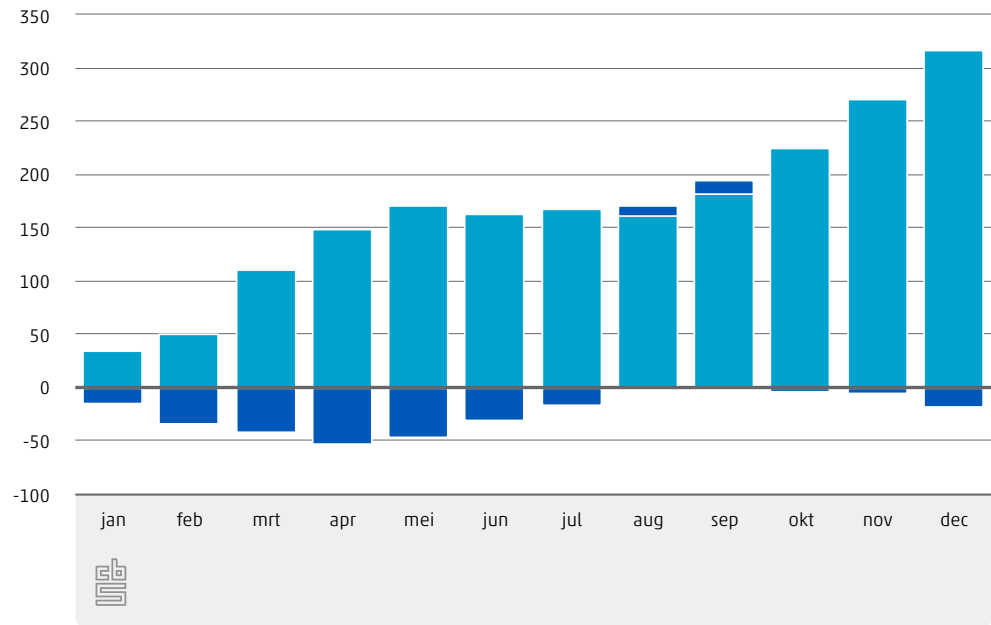


StatLine: [Bbp](#) en [Werkgelegenheid](#).

In de loop van 2022 groeit de werkzame beroepsbevolking tot 9,7 miljoen personen in december, 317 duizend meer dan eind 2021. Het aantal werklozen bereikt in april 2022 de laagste stand in de cijferreeks die loopt vanaf 2003: 316 duizend. Vervolgens loopt de werkloosheid in de zomer op, waarna deze in het vierde kwartaal weer daalt. Hierdoor zijn er in december 2022 toch 17 duizend werklozen minder dan eind 2021.

1.3 Werkzame en werkloze beroepsbevolking in 2022 (seizoengecorrigeerd)

verandering t.o.v. december 2021 (x 1 000)



■ Werkzame beroepsbevolking ■ Werkloze beroepsbevolking

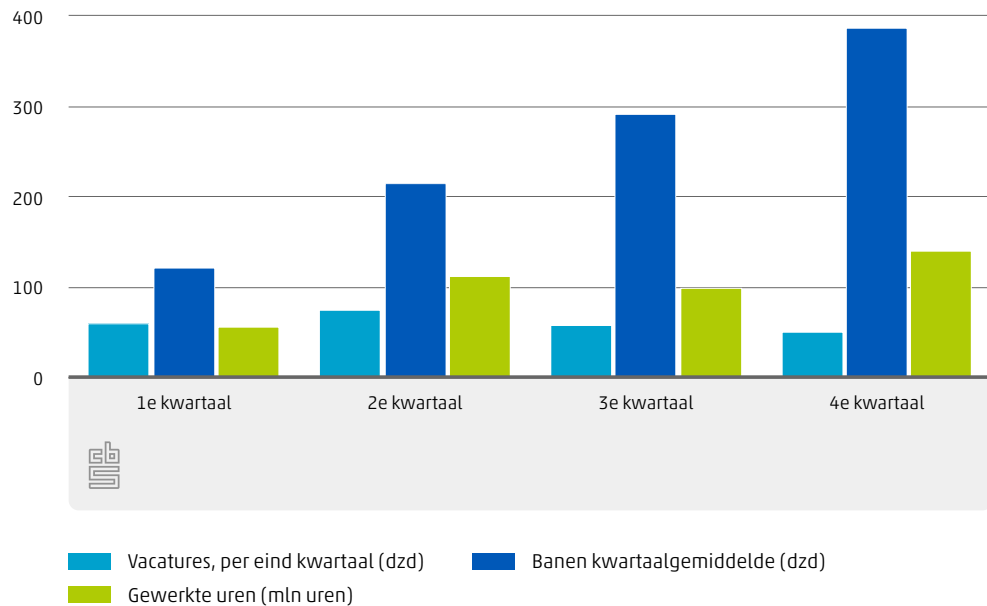
StatLine: [Werkzame en werkloze beroepsbevolking](#).

Het aantal openstaande vacatures bereikt halverwege 2022 het hoogste aantal dat ooit is gemeten: 467 duizend. Na acht kwartalen van groei volgen dan twee kwartalen waarin het aantal vacatures afneemt met 25 duizend (-5 procent). Per saldo zijn er eind 2022 50 duizend vacatures meer dan eind 2021.

De banengroei zet wel het hele jaar door. Hierdoor zijn er in het vierde kwartaal van 2022 386 duizend banen meer dan een jaar eerder (+3,5 procent). Het aantal gewerkte uren groeide nog iets meer (+4,0 procent).

1.4 Vacatures, banen en gewerkte uren in 2022 (seizoengecorrigeerd)

verandering t.o.v. 4e kwartaal 2021



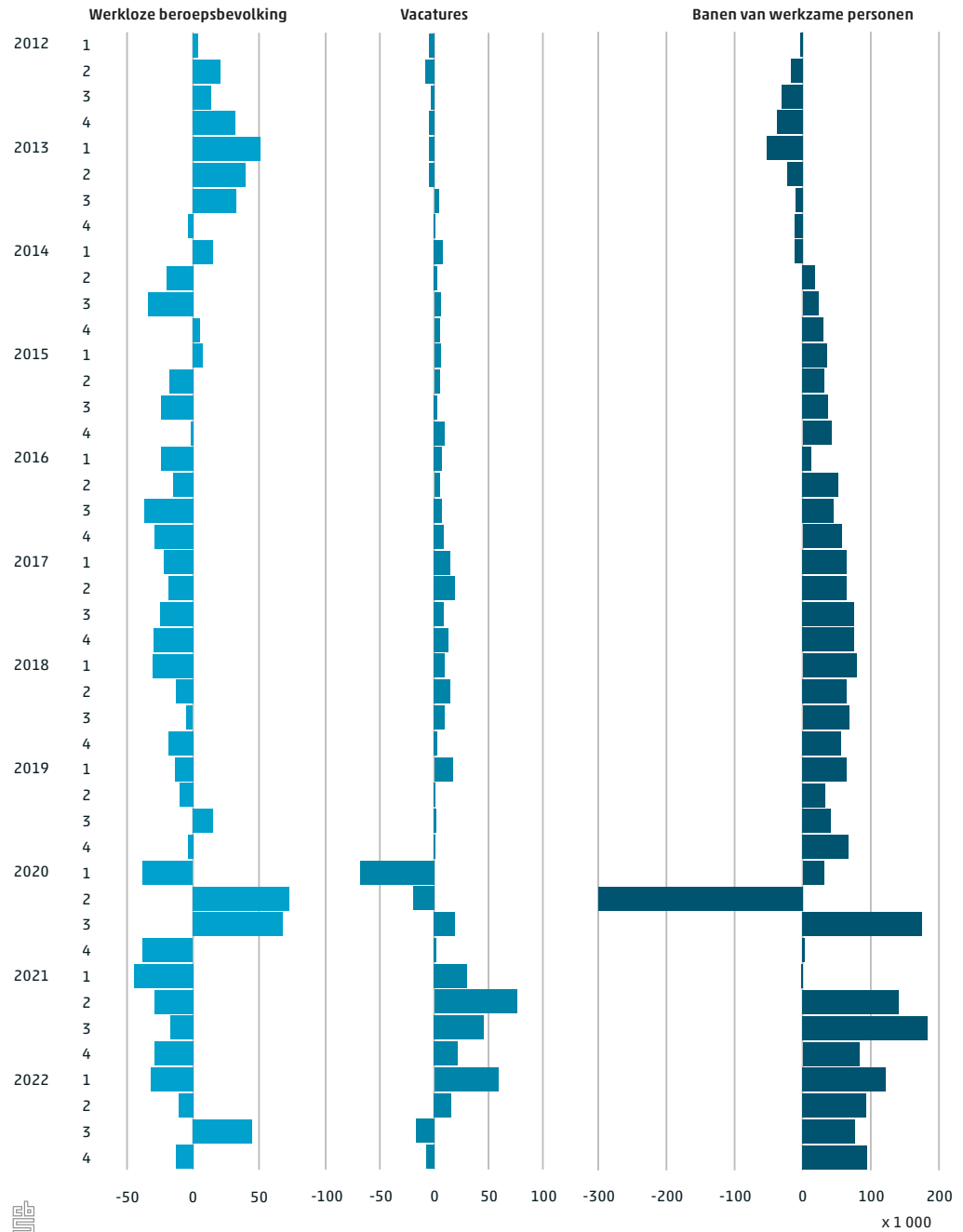
StatLine: [Vacatures en Banen en gewerkte uren](#).

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. In de voorlopige cijfers over het eerste kwartaal van 2023 klimt de stijging van de cao-lonen naar 5 procent; dat is de grootste loongroei in veertig jaar.

Economisch gezien verkeert Nederland in 2022 nog in een hoogconjunctuur, al is het conjunctuurbeeld volgens de [Conjunctuurschik](#) van het CBS in de loop van het jaar wel wat minder positief. In het derde kwartaal dreigt de economie te krimpen, maar de kwartaal-op-kwartaalgroei komt uiteindelijk uit op 0,0 procent, gevolgd door +0,6 procent in het vierde kwartaal. In het najaar daalt het consumentenvertrouwen naar een historisch dieptepunt. Niet eerder waren zoveel consumenten zowel negatiever over de economische situatie, als over de eigen financiële positie. Vanaf december 2022 is het conjunctuurbeeld negatief; de ontwikkeling van de conjunctuurindicatoren ligt onder de langetermijntrend.

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



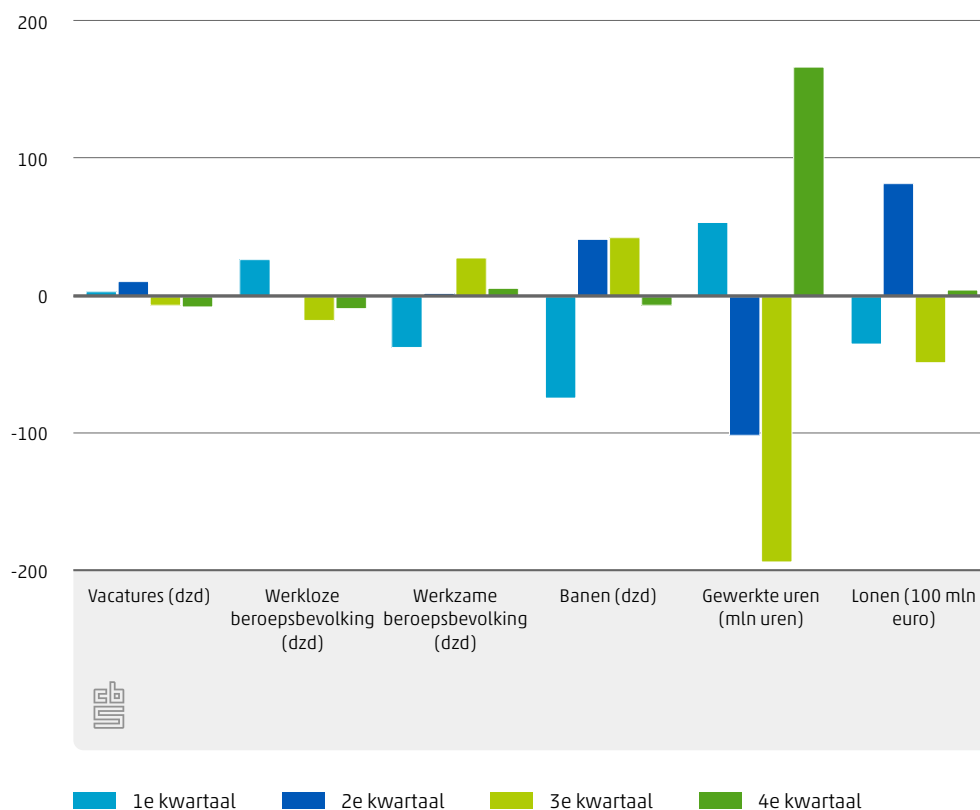
StatLine: [Werkloze beroepsbevolking \(seizoengecorrigeerd\)](#), [Vacatures \(seizoengecorrigeerd\)](#) en [Banen van werkzame personen \(seizoengecorrigeerd\)](#).

Seizoenseffecten

Om de kortetermijnontwikkeling van verschillende cijfers in beeld te brengen, publiceert het CBS ook maand- en kwartaalcijfers die voor seizoeninvloeden gecorrigeerd zijn. Deze cijfers houden rekening met veranderingen die zich ieder jaar opnieuw voordoen. Zo is het gebruikelijk dat het aantal werklozen in de eerste maanden van het jaar stijgt (bijvoorbeeld vanwege aflopende contracten of slechte weersomstandigheden), terwijl er in de zomer en aan het einde van het jaar minder mensen werkloos zijn.

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.

1.6 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 (20 tot 28 jaar). Duidelijk zichtbaar is dat er normaal gesproken 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 altijd relatief laag in het tweede en derde kwartaal, vooral omdat dan vakantiedagen opgenomen worden. De lonen zijn het hoogst in het tweede kwartaal, als de meeste werknemers vakantiegeld ontvangen.

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 het aantal werkdagen, gebeurt dat niet bij de jaarcijfers.

2 De vraag naar arbeid

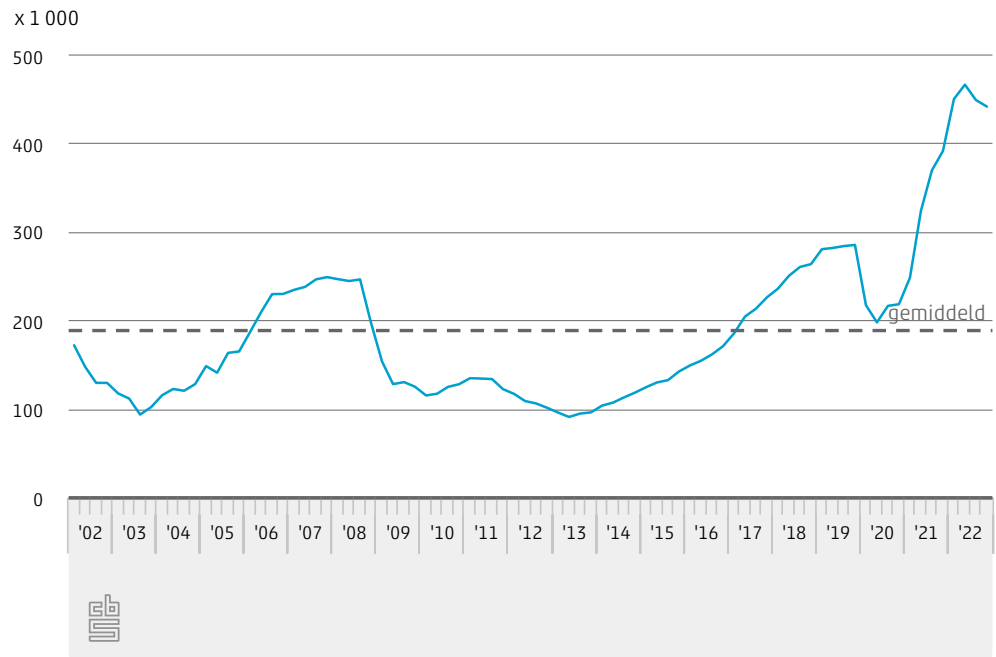
Recordaantal vacatures

Het aantal openstaande vacatures steeg in 2022 met 131 duizend tot gemiddeld 444 duizend. Daarmee werd opnieuw een jaarrecord gevestigd. Vanaf 2013, toen de laagste stand in twintig jaar tijd werd gemeten (een jaargemiddelde van 95 duizend), liep het aantal vacatures steeds verder op, tot het begin van de coronacrisis in 2020. De krimp van 2020 werd in 2021 meer dan goedge maakt. In 2022 nam het aantal vacatures nog sterker toe. Hierdoor waren er in 2022 twee keer zoveel vacatures als in 2020.

Het aantal vacatures is sterk afhankelijk van de stand van de conjunctuur. Voordat in de loop van 2008 de financiële crisis begon, werd de hoogste stand van het aantal openstaande vacatures eind 2007 bereikt (249 duizend, gecorrigeerd voor seizoeninvloeden). Door de crisis was dat aantal anderhalf jaar later gehalveerd. Halverwege 2013 werd met 91 duizend vacatures de laagste stand bereikt. Vervolgens nam het aantal vacatures weer toe. Gedurende 26 kwartalen liep het aantal vacatures onafgebroken verder op, totdat eind 2019 met 286 duizend openstaande vacatures een hoogste punt werd bereikt.

Als gevolg van de coronacrisis en de daarmee gepaard gaande maatregelen liep het aantal vacatures in de eerste helft van 2020 terug met een derde. Hierdoor waren er halverwege 2020 nog maar 198 duizend openstaande vacatures. Vervolgens werden de coronamaatregelen verruimd en liep het aantal vacatures weer op. Vooral in het tweede kwartaal van 2021 kwamen er veel vacatures bij (+76 duizend). Vanaf dat moment overtreft het aantal openstaande vacatures de eerdere standcijfers. Halverwege 2022 was het aantal openstaande vacatures verder opgelopen tot 467 duizend. Nooit eerder stonden er in Nederland zoveel vacatures open. In de tweede helft van 2022 liep het aantal openstaande vacatures terug met 25 duizend (-5 procent), zodat er eind 2022 nog 442 duizend openstaande vacatures waren.

2.1 Openstaande vacatures, seizoengecorrigeerd

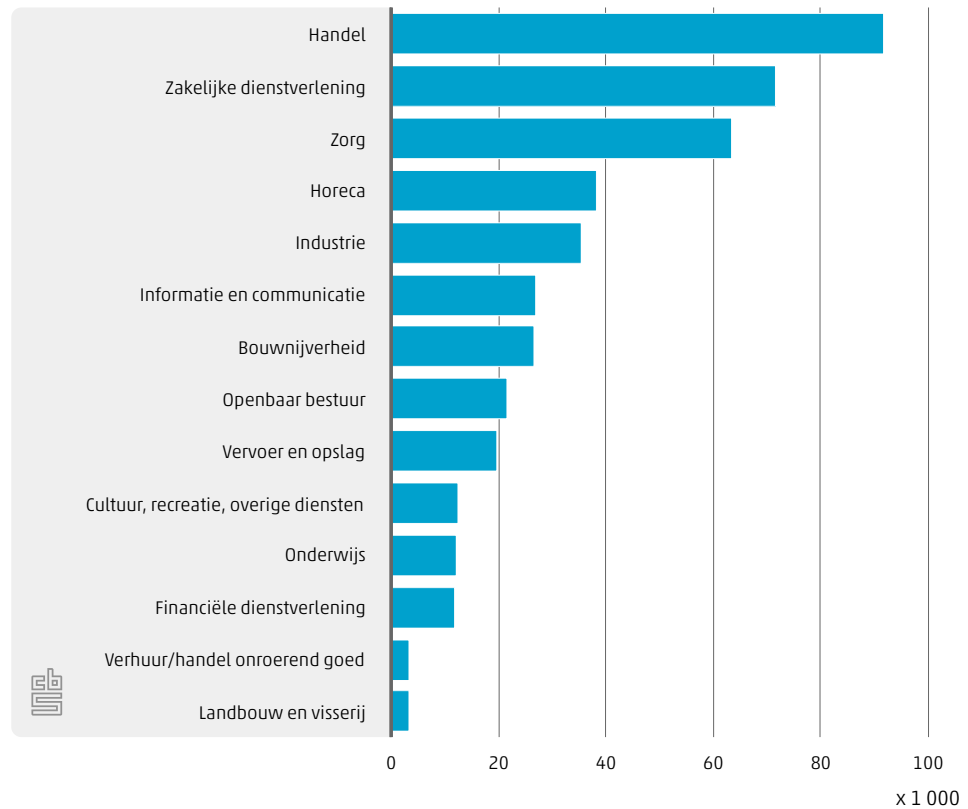


StatLine: [Vacatures, seizoengecorrigeerd](#).

Het aantal vacatures is het grootst in de handel, de zakelijke dienstverlening en de zorg. Met respectievelijk 92 duizend, 72 duizend en 63 duizend vacatures waren deze drie bedrijfstakken samen goed voor de helft van alle openstaande vacatures in 2022.

Van alle vacatures in 2022 kwam 56 procent voor rekening van de grote bedrijven, waar minstens honderd mensen werken. Dat betekent dat bij deze grote bedrijven gemiddeld 30 vacatures per bedrijf openstonden.

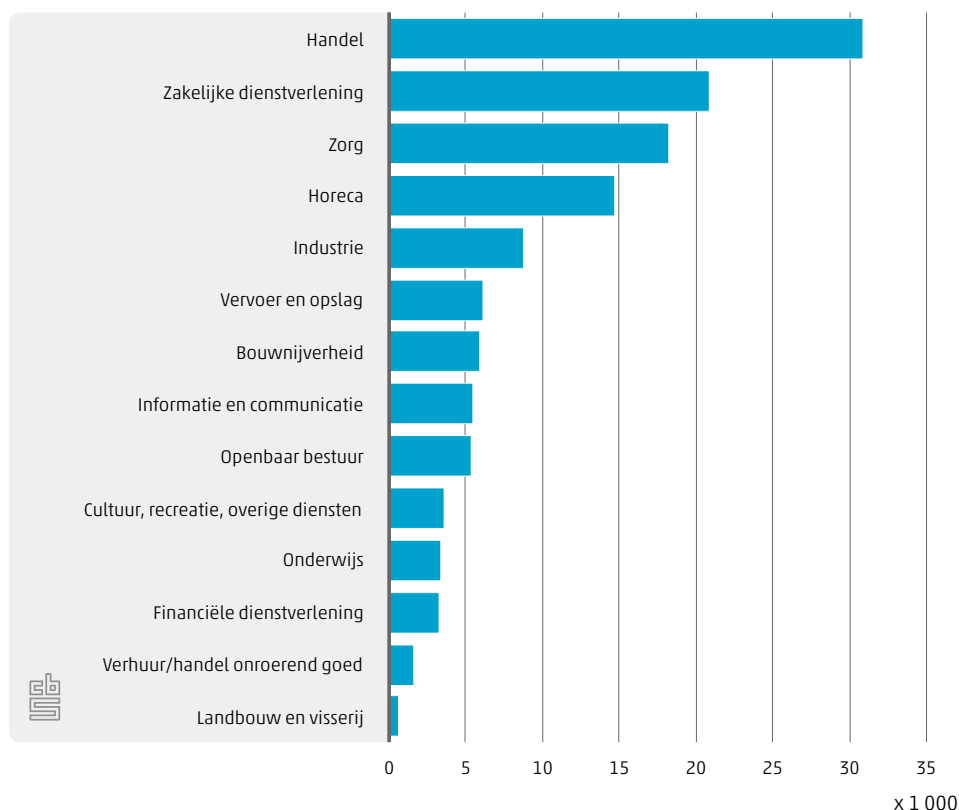
2.2 Gemiddeld aantal vacatures in 2022



StatLine: [Vacatures](#).

Van 2021 op 2022 nam het aantal vacatures voor het tweede achtereenvolgende jaar toe in alle bedrijfstakken. Het grootst was de stijging in de handel (+31 duizend), de zakelijke dienstverlening (+21 duizend), de zorg (+18 duizend) en de horeca (+15 duizend). In alle bedrijfstakken lag het gemiddeld aantal vacatures in 2022 ook hoger dan in 2019, het eerdere recordjaar. In bijna alle bedrijfstakken werd bovendien het hoogste aantal vacatures genoteerd sinds het begin van deze cijferreeks in 1998. Alleen in de financiële dienstverlening en de landbouw en visserij waren er in 2022 minder vacatures dan in 2006-2007.

2.3 Ontwikkeling vacatures, 2022 t.o.v. 2021



StatLine: [Vacatures](#).

Naast het werkelijke 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. Deze indicator bereikte in juni 2020 een laagste punt en liep vervolgens snel weer op, tot augustus 2021. Sindsdien komt de indicator lager uit, maar de uitkomst is nog wel positief (zie ook StatLine: [Vacature-indicator](#)).

Vacaturegraad

Dat er in 2022 meer vacatures zijn dan in voorgaande jaren, laat zich deels verklaren doordat de werkgelegenheid gaandeweg fors is toegenomen. Daarom is het zinvol om ook te kijken naar het aantal openstaande vacatures afgezet tegen het aantal bestaande banen van werknemers. Met de vacaturegraad wordt weergegeven hoeveel vacatures er zijn per duizend banen van werknemers. Ook deze indicator bereikte in 2022 een recordstand.

Volgens de vacaturegraad was het tekort aan werknemers in eerste instantie halverwege 2019 op zijn grootst. De vacaturegraad kwam toen uit op 34. Daarmee kwam deze graadmeter uit boven de hoogste stand die eerder in 2007 en 2008 werd genoteerd. In de tussenliggende jaren was de vacaturegraad nog afgenomen tot 12.

Aan het begin van de coronacrisis zakte de vacaturegraad naar 26 vacatures per duizend banen. Op dat niveau bleef deze indicator de rest van 2020 ongeveer staan. In de loop van 2021 liep het aantal vacatures per duizend banen weer sterk op, tot niet eerder genoteerde

hoogte. Halverwege 2022 waren er 54 openstaande vacatures per duizend banen van werknemers, eind 2022 was de vacaturegraad teruggelopen tot 47.

Voor alle bedrijfstakken werden in 2022 recordstanden bereikt, met uitzondering van de financiële dienstverlening en de landbouw en visserij. In het eerste kwartaal van 2022 werd voor de horeca zelfs een vacaturegraad van 112 gemeten. Niet eerder was de vacaturegraad bij een bedrijfstak boven de 100 uitgekomen. Het tekort aan werknemers was eind 2022 naar verhouding het grootst in de bedrijfstakken informatie en communicatie en de bouwnijverheid (beide 69 openstaande vacatures per duizend banen). Het onderwijs kent de laagste vacaturegraad (21) (zie ook StatLine: [Vacaturegraad](#)).

1,6 miljoen nieuwe vacatures in 2022

Het aantal vacatures dat in de loop van een jaar ontstaat of vervuld wordt, ligt veel hoger dan het gemiddeld aantal openstaande vacatures. In 2022 ontstonden 1 550 duizend vacatures en er werden 1 507 duizend vacatures vervuld (inclusief 139 duizend vervallen vacatures).

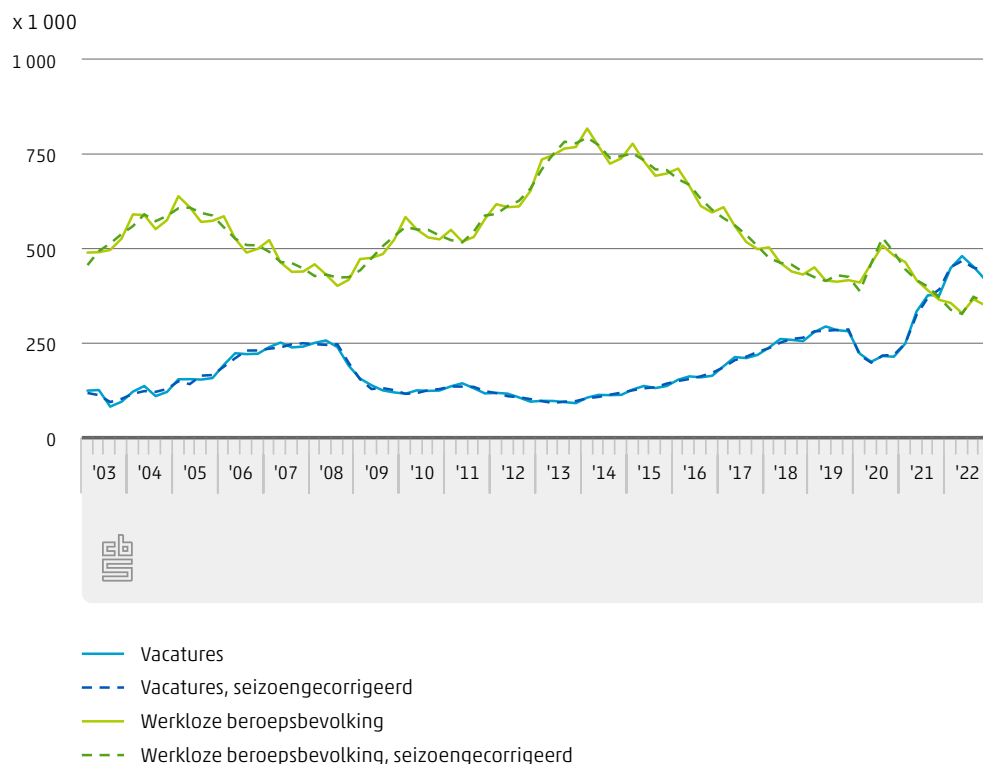
In 2022 werden er 3,4 keer zoveel vacatures vervuld als er gemiddeld genomen in dat jaar openstonden. Dat is het kleinste verhoudingsgetal in de cijferreeks die loopt vanaf 1998. Met 6,6 maal zoveel vervulde als gemiddeld openstaande vacatures was het verhoudingscijfer het hoogst in 2013. Sindsdien werd deze factor steeds kleiner, afgezien van 2020, wat betekent dat vacatures minder snel vervuld werden. In het onderwijs worden de vacatures het snelst vervuld; de vacatures in de bouwnijverheid staan het langst open.

In de loop van 2021 nam het aantal bedrijven snel toe dat naar eigen zeggen te maken heeft met een personeelstekort. Halverwege 2022 gaf 38 procent van de bedrijven aan dat een tekort aan arbeidskrachten de belangrijkste belemmering voor de productie of activiteiten vormde. Het gaat daarbij om bedrijven met vijf of meer werkzame personen, met uitzondering van financiële instellingen en de overheid. Aan het begin van 2023 was de nood het hoogst in de bedrijfstakken zakelijke dienstverlening en de vervoer en opslag (zie ook StatLine: [Conjunctuurenquête Nederland](#)).

Krappe arbeidsmarkt: meer vacatures dan werklozen

Veranderingen in de situatie op de arbeidsmarkt komen scherp tot uiting in de verhouding tussen het aantal vacatures en het aantal werklozen. Eerder naderden het aantal vacatures en het aantal werklozen elkaar het dichtst in 2008: er was sprake van een gespannen arbeidsmarkt. Door de financiële crisis daalde het aantal vacatures daarna snel, terwijl het aantal werklozen opliep. Halverwege 2013 waren er uiteindelijk achtmaal zoveel werklozen als vacatures. Vervolgens liep het aantal vacatures per 100 werklozen sterk op, tot 66 in 2019.

2.4 Vacatures en werklozen



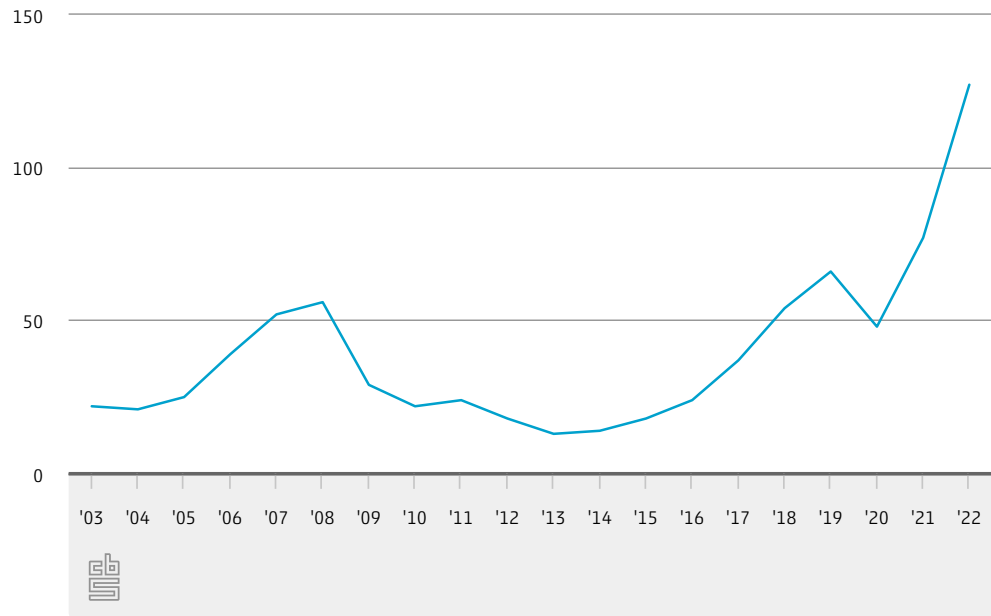
StatLine: [Vacatures](#), [Vacatures, seizoengecorrigeerd](#) en [Werkloze beroepsbevolking](#).

Aan het begin van het eerste coronajaar 2020 was het aantal werklozen op het laagste niveau aangeland in de cijferreeks vanaf 2003. In februari 2020 waren er nog 383 duizend werklozen. Eind maart 2020 was het aantal openstaande vacatures echter zodanig teruggelopen dat de spanning op de arbeidsmarkt verminderde. In het werkloosheidscijfer kwamen de gevolgen van de coronamaatregelen vanaf april sterk tot uiting. In het derde kwartaal van 2020 was het aantal werklozen ruim een derde hoger dan in het eerste kwartaal; er waren toen 41 vacatures per 100 werklozen. Daarmee was de spanning op de arbeidsmarkt een stuk kleiner geworden. Tijdens de versoepelingen in de coronamaatregelen liep het aantal werklozen vervolgens elk kwartaal verder terug, terwijl het aantal openstaande vacatures sterk opliep. Hierdoor waren er in het vierde kwartaal van 2021 voor het eerst in decennia meer vacatures dan werklozen.

In het tweede kwartaal van 2022 bereikte het aantal werklozen de laagste stand in de cijferreeks. Tegelijkertijd was het aantal openstaande vacatures gestegen tot de hoogste stand. Daarmee was de krapte op de arbeidsmarkt halverwege 2022 op zijn hevigst, met 143 openstaande vacatures per 100 werklozen. Gemiddeld over 2022 waren er 127 openstaande vacatures op 100 werklozen. Dit betekent dat de krapte op de arbeidsmarkt in 2022 het grootst was in vijftig jaar. Eerder, in een groot deel van de jaren vijftig en zestig tot en met 1971, was de krapte in Nederland nóg groter, hoewel het moeilijk is om de arbeidsmarkt cijfers uit die jaren te vergelijken met de huidige cijfers.

Krapte op de arbeidsmarkt kan ertoe leiden dat bedrijven de vraag naar hun producten of diensten niet aankunnen. Ook zijn bijvoorbeeld winkels of restaurants vaker een deel van de week gesloten, en zijn wachtrijen langer. Hierdoor kan de economische groei lager uitpakken.

2.5 Vacatures per 100 werklozen (jaargemiddelde)



Waarom is er een groot tekort aan personeel?

Dat de krapte op de arbeidsmarkt het grootst is in vijftig jaar, roept de vraag op waarom dat zo is. Daar valt niet een eenduidig antwoord te geven, maar wel kunnen een aantal factoren genoemd worden die een rol spelen.

1. Vergrijzing

Met vergrijzing wordt in dit verband bedoeld dat de uitstroom van ouderen uit de (beroeps)bevolking groter is dan de instroom, waardoor het arbeidsaanbod afneemt. In de periode 1970–1993 groeide de bevolking van 20 tot 65 jaar, die het hart van de werkzame bevolking vormt, met gemiddeld ruim 100 duizend personen per jaar, van 7 miljoen naar 9,5 miljoen personen. Sindsdien is deze leeftijdsgroep nog verder gegroeid naar 10,3 miljoen, maar de jaarlijkse groei was veel kleiner dan in de vorige eeuw. In sommige jaren was zelfs sprake van krimp. De generatie van de naoorlogse geboortegolf heeft inmiddels de pensioengerechtigde leeftijd bereikt. De toegenomen arbeidsparticipatie van vrouwen en 60-plussers is niet voldoende om de gevolgen van het slinkende aanbod op te vangen. De bevolkingsprognoses van het CBS voorzien voor de jaren 2028–2038 een verdere krimp. Sterk vergrijsde bedrijfstakken zijn het openbaar bestuur, vervoer en opslag en de industrie. Ruim een kwart van de werknemersbanen wordt daar door 55-plussers vervuld. Een grotere uitstroom van werkenden zorgt voor extra vraag naar nieuwe werknemers.

2. Deeltijd

Van de totale bevolking in Nederland, inclusief kinderen en 75-plussers, heeft circa 55 procent betaald werk. En van de werkenden heeft bijna de helft deeltijdwerk. In Nederland is het aandeel deeltijders veel hoger dan in alle andere landen van de Europese Unie. Bekend is ook dat in 2022 een half miljoen deeltijders aangaven meer uren te willen werken en hiervoor direct beschikbaar te zijn. Meer uren werken door

deeltijders wordt daarom vaak genoemd als een voor de hand liggende manier om het tekort aan personeel kleiner te maken. De Wet flexibel werken (voorheen de Wet aanpassing arbeidsduur) geeft werknemers al de mogelijkheid om de werkgever te vragen om meer of minder uren te mogen werken. Daarbij is bepaald dat de werkgever het verzoek van de werknemer inwilligt, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten.

3. Economische groei

In 2021 en 2022 groeide de Nederlandse economie met achtereenvolgens 4,9 procent en 4,5 procent, deels als compensatie van de krimp in 2020 (-3,9 procent). De economie groeide deze eeuw nog niet eerder twee jaar achter elkaar zo hard. Dat betekent ook dat de vraag naar personeel snel toenam. In deze twee jaar kwamen er 677 duizend banen bij (+6,3 procent). De steunmaatregelen tijdens de coronacrisis zorgden ervoor dat een deel van de bedrijven die in andere omstandigheden wegens slechte resultaten gestaakt zouden zijn, nu nog steeds bestaan en beslag leggen op een deel van de werkgelegenheid. Ook de omschakeling naar duurzame energie en het tekort aan woonruimte leiden tot een grotere vraag naar arbeid.

4. Aansluiting vraag en aanbod

Discrepanties tussen vraag en aanbod van arbeid voor wat betreft beroep, opleiding, vaardigheden of regio kunnen ertoe leiden dat niet alle openstaande vacatures direct vervuld worden door werklozen. Het tekort aan werknemers is naar verhouding het grootst in de informatie en communicatie.

5. Ziekteverzuim

In 2014 was het ziekteverzuim van werknemers gedaald tot 3,8 procent. Sindsdien is het gestegen tot 5,6 procent, dat is het hoogste niveau in de cijferreeks die loopt vanaf 1996. Meer ziekteverzuim leidt er ook toe dat de druk op andere werknemers toeneemt, wat het ziekteverzuim nog verder kan opstuwen. Werk van zieke werknemers moet worden gedaan door anderen, wat leidt tot een grotere vraag naar arbeid.

Bij deze cijfers over de krapte op de arbeidsmarkt moet wel worden aangetekend dat dit een totaalcijfer is. Per bedrijfstak, beroepsgroep of regio kan de verhouding werklozen/vacatures variëren. Mede hierdoor kunnen er naast elkaar toch nog omvangrijke groepen werkloos zijn, terwijl bedrijven en instellingen nog steeds veel vacatures hebben uitstaan.

In deze werkloosheidscijfers tellen alleen de personen mee die geen betaald werk hebben maar daar wel direct voor beschikbaar zijn en er ook recent naar gezocht hebben (definitie van de International Labour Organization, ILO). Dat zijn niet alle personen zonder werk die binding met de arbeidsmarkt hebben. Daarnaast zijn er ook mensen met deeltijdwerk die meer uren zouden willen werken en daarvoor beschikbaar zijn. Ook de omvang van dit overige onbenut arbeidspotentieel is in 2022 afgenomen. Hoofdstuk 3 gaat verder in op de verschillende groepen die tezamen het onbenut arbeidspotentieel vormen.

In de Europese Unie behoort Nederland tot de groep landen met een relatief gespannen arbeidsmarkt. In 2022 waren er alleen in Tsjechië en Duitsland meer vacatures per 100 werklozen dan in Nederland. Griekenland en Spanje hebben naar verhouding veel werklozen en relatief weinig openstaande vacatures, zodat daar de arbeidsmarkt veel ruimer

is (zie ook Eurostat: [Werkloze beroepsbevolking EU](#) en [Vacatures EU](#); niet voor alle EU-landen zijn vacaturecijfers beschikbaar).

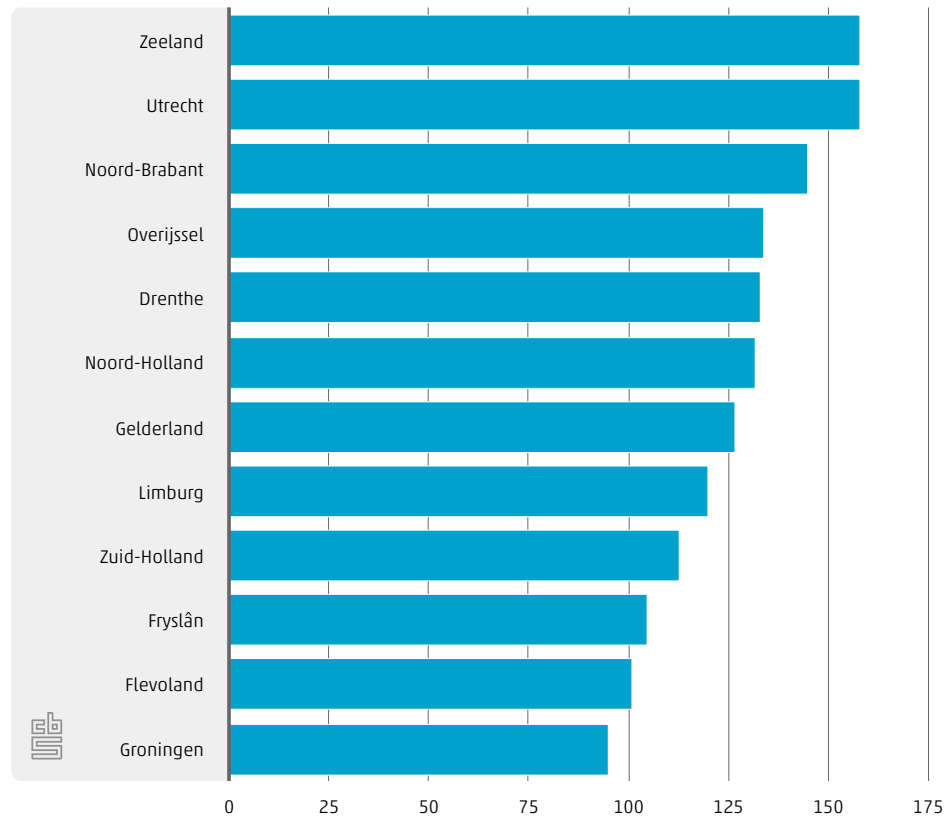
Krappe arbeidsmarkt in Zeeland en Utrecht

In de provincie Groningen stonden in 2022 tegenover elke vacature de meeste werklozen, in Zeeland en Utrecht de minste. Dat wil zeggen dat de arbeidsmarkt relatief het krapst was in Zeeland en Utrecht, met 158 openstaande vacatures per 100 werklozen. Voor Nederland als geheel waren dat er 127. De arbeidsmarkt was het ruimst in Groningen. Daar waren gemiddeld 95 vacatures per 100 werklozen.

In 2022 waren er in alle provincies meer vacatures dan in 2021. Ook daalde het aantal werklozen in alle provincies. Hierdoor nam overal het aantal vacatures per 100 werklozen toe, wat wil zeggen dat de spanning op de arbeidsmarkt in alle provincies opliep. In de meeste provincies woonden meer werklozen dan er vacatures waren. Alleen in Groningen geldt dat niet, terwijl in Flevoland de verhouding ongeveer een op een was.

De meeste vacatures waren in 2022 te vinden in Zuid-Holland (93 duizend) en Noord-Holland (85 duizend). Dat is tien keer zoveel als in Zeeland of Flevoland; in deze beide provincies stonden in 2022 gemiddeld 9 duizend vacatures open. In Zuid-Holland en Noord-Holland wonen ook de meeste werklozen, respectievelijk 82 duizend en 64 duizend. Zeeland telde slechts 6 duizend werklozen. Ook het werkloosheidspercentage was het laagst in Zeeland, terwijl Groningen relatief de meeste werklozen telde.

2.6 Vacatures per 100 werklozen, 2022



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

Nederland telt 2,2 miljoen bedrijven

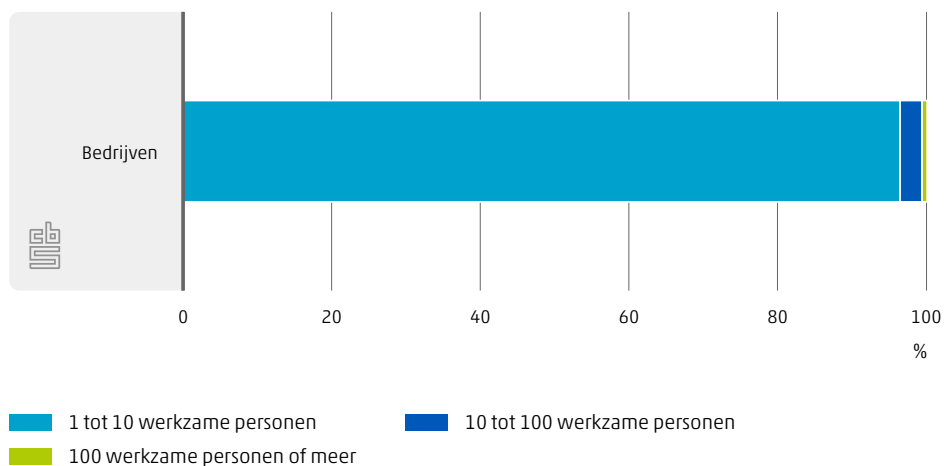
De afgelopen vijftien jaar is het aantal bedrijven in Nederland verdubbeld. Hierdoor telt Nederland per begin 2023 al 2 162 duizend bedrijven. In ruim drie kwart van de gevallen gaat het om natuurlijke personen (zoals eenmanszaken en maatschappen), een kwart zijn rechtspersonen (zoals bv's, nv's, verenigingen, stichtingen en publiekrechtelijke rechtspersonen). In 2022 zijn 240 duizend bedrijven opgericht. Het aantal opheffingen bleef hier ver bij achter. Daardoor kwamen er per saldo in de loop van 2022 bijna 80 duizend bedrijven bij. Niet eerder werden in een jaar zoveel bedrijven opgericht of opgeheven.

Bij de bedrijfsopheffingen gaat het maar voor een klein deel om faillissementen, die daadwerkelijk rechterlijk zijn bepaald. Vaker zijn bedrijven zelf gestopt en opgeheven, bijvoorbeeld ter voorkoming van een faillissement. In 2022 zijn er in totaal 2,1 duizend bedrijven en instellingen (inclusief eenmanszaken) failliet verklaard. Sinds de start van deze statistiek in 1981 was het aantal faillissementen alleen in 2021 nog lager.

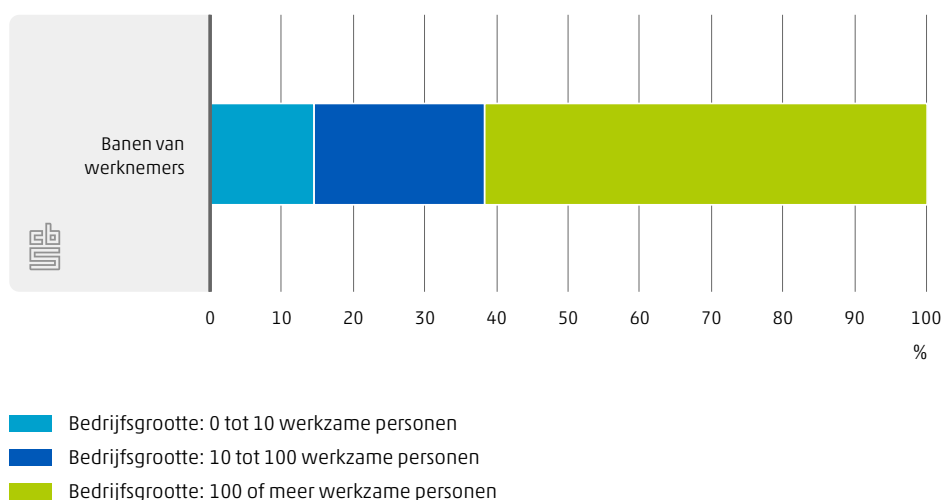
Bij 4 op de 5 bedrijven is maar één persoon werkzaam. Bij slechts 8 duizend bedrijven werken minstens honderd mensen, uitgedrukt in voltijdbanen (vte's). Maar bij deze grote bedrijven is wel 62 procent van alle banen van werknemers te vinden.

De bedrijven zijn bij het CBS ingedeeld naar hun belangrijkste economische activiteit. De zakelijke dienstverlening telt de meeste bedrijven, namelijk 518 duizend. Andere grote bedrijfstakken zijn de handel (271 duizend bedrijven), de cultuur, recreatie en overige diensten (250 duizend), de bouwnijverheid (243 duizend) en de zorg (216 duizend). Daarentegen telt het openbaar bestuur slechts 800 instellingen.

2.7 Bedrijven naar aantal werkzame personen, 1 januari 2023



2.8 Banen van werknemers naar bedrijfsgrootte, 2022



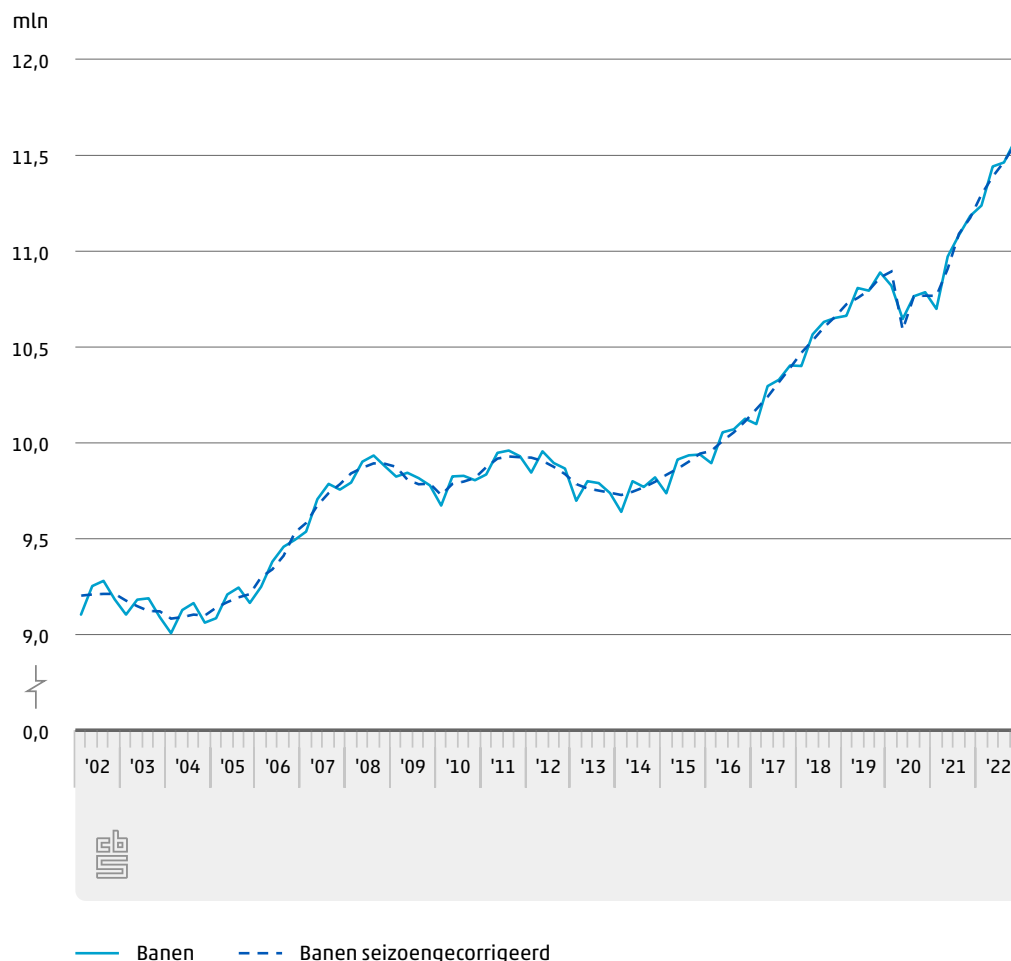
StatLine: [Aantal bedrijven en Banen van werknemers naar bedrijfsgrootte.](#)

Ruim 11 miljoen banen

Het aantal banen van werkzame personen steeg in 2022 met 445 duizend (4,1 procent). Hiermee kwam het gemiddeld aantal banen in 2022 uit op 11,4 miljoen, de hoogste stand ooit gemeten. In de cijferreeks vanaf 1970 was tot dusver de grootste banengroei gemeten in 2007, toen er 301 duizend bij kwamen, een toename met 3,2 procent. De banengroei in 2022 overtreft beide cijfers overduidelijk.

Er kwamen zowel meer werknemers- als zelfstandigenbanen bij. Het aantal banen van werknemers nam in 2022 toe met 311 duizend tot 8,9 miljoen, dat is een groei van 3,6 procent. Bij de zelfstandigen liep het aantal banen op met 134 duizend tot 2,5 miljoen (+5,6 procent). Daarmee is het aandeel zelfstandigenbanen opgelopen van 18 procent van alle banen in 2002 naar 22 procent in 2022.

2.9 Banen van werkzame personen



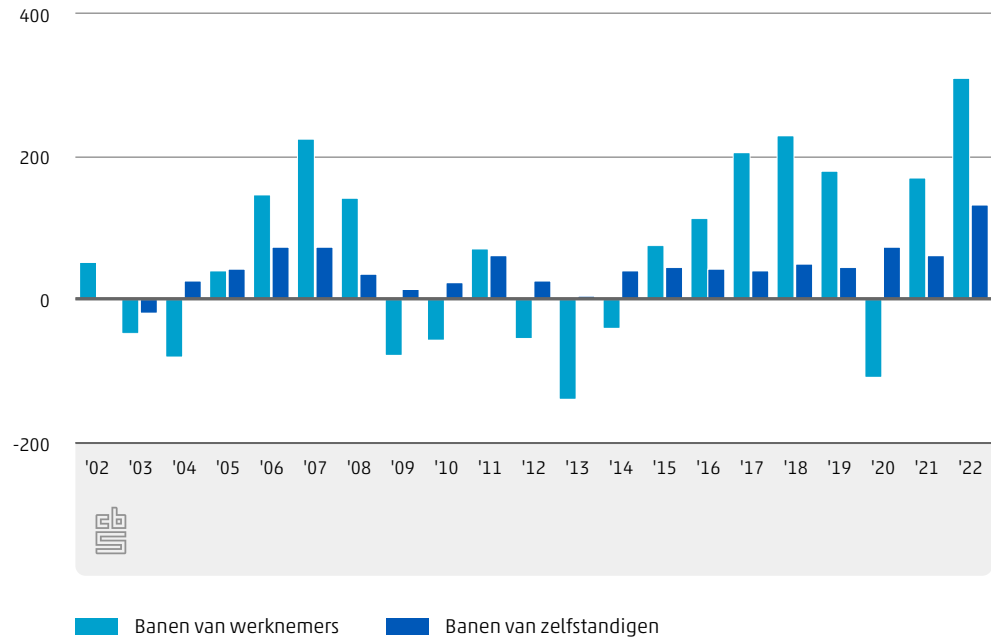
StatLine: [Banen van werkzame personen](#).

In de afgelopen twintig jaar piekte het totaal aantal banen van werkzame personen eerst in 2008, toen in het derde kwartaal bijna de grens van 10 miljoen banen werd bereikt. Uit de cijfers die voor seizoeninvloeden zijn gecorrigeerd, blijkt dat er vervolgens in anderhalf jaar tijd 165 duizend banen verloren gingen. In de loop van 2011 is dit baanverlies weer gecompenseerd en komt het totaal aantal banen iets hoger uit dan in 2008, maar blijft het steken onder de 10 miljoen. Dan volgen jaren van krimp, waardoor het aantal banen begin 2014 is afgenomen tot 9,7 miljoen, de laagste stand in zeven jaar. In de volgende 24 kwartalen groeit het aantal banen onafgebroken, tot het eerste kwartaal van 2020. In deze periode komen er in totaal 1,2 miljoen banen bij. In het tweede kwartaal van 2020 gaan in een klap ruim 300 duizend banen verloren (-2,8 procent), waarna er in het derde kwartaal weer 175 duizend banen bijkomen. Niet eerder zijn kwartaalcijfers van een dergelijke omvang gemeten. Deze 'banendip' in 2020 heeft uitsluitend betrekking op werknemers; het aantal banen van zelfstandigen nam niet af.

Vanaf het tweede kwartaal van 2021 neemt het aantal banen elk kwartaal fors toe. In dat kwartaal is het baanverlies uit 2020 alweer goedgemaakt. Sindsdien zijn er meer banen dan ooit tevoren. In het derde kwartaal van 2021 komt het totaal aantal banen voor het eerst boven de 11 miljoen uit. In het laatste kwartaal van 2022 zijn er 11,6 miljoen banen, 666 duizend meer dan in het eerste kwartaal 2020, bij het begin van de coronacrisis.

2.10 Ontwikkeling banen van werknemers en zelfstandigen

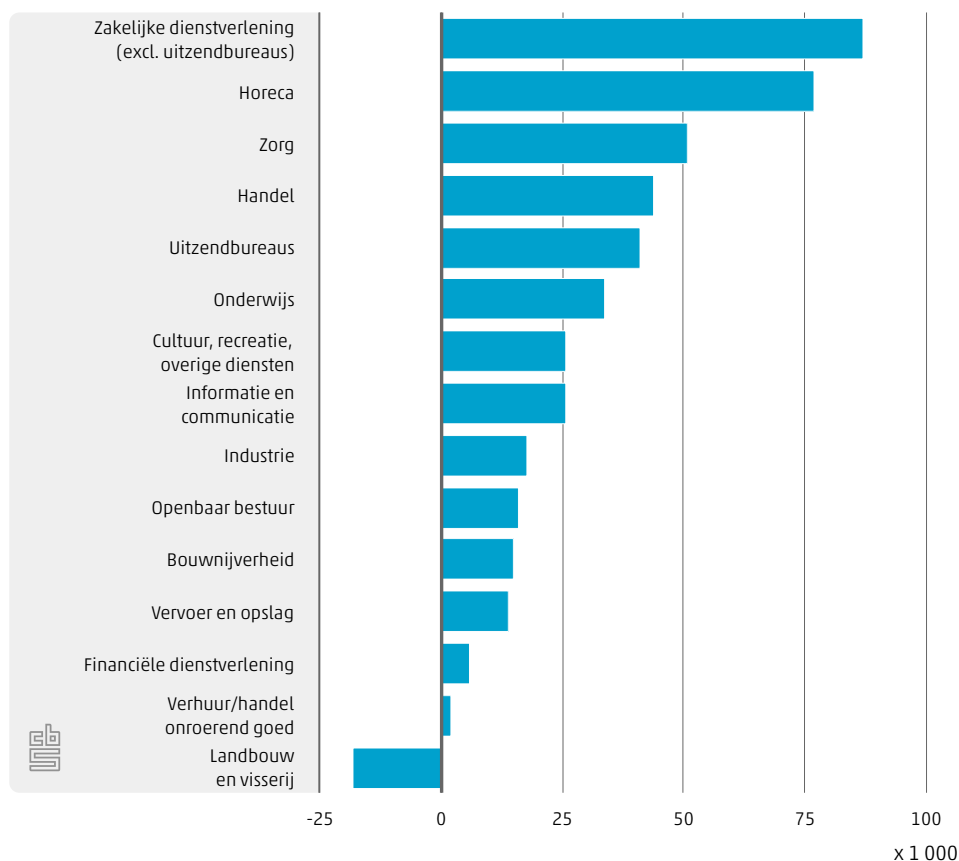
verandering t.o.v. een jaar eerder (x 1 000)



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

In 2022 is in alle bedrijfstakken sprake van banengroei, met uitzondering van de landbouw en visserij. Het aantal banen nam het meest toe in de zakelijke dienstverlening (exclusief uitzendbureaus) (+87 duizend), de horeca (+77 duizend) en de zorg (+51 duizend). Een stevige banengroei was er ook in de handel, bij uitzendbureaus en in het onderwijs. Hierdoor waren er in vrijwel alle bedrijfstakken weer meer banen dan in 2019, voordat de coronacrisis begon. Alleen de landbouw en visserij en de uitzendbureaus telden in 2022 minder banen dan in 2019.

2.11 Ontwikkeling banen van werkzame personen, 2022 t.o.v. 2021



StatLine: Banen van werkzame personen.

Werkgelegenheid uitzendbureaus lager dan in 2018

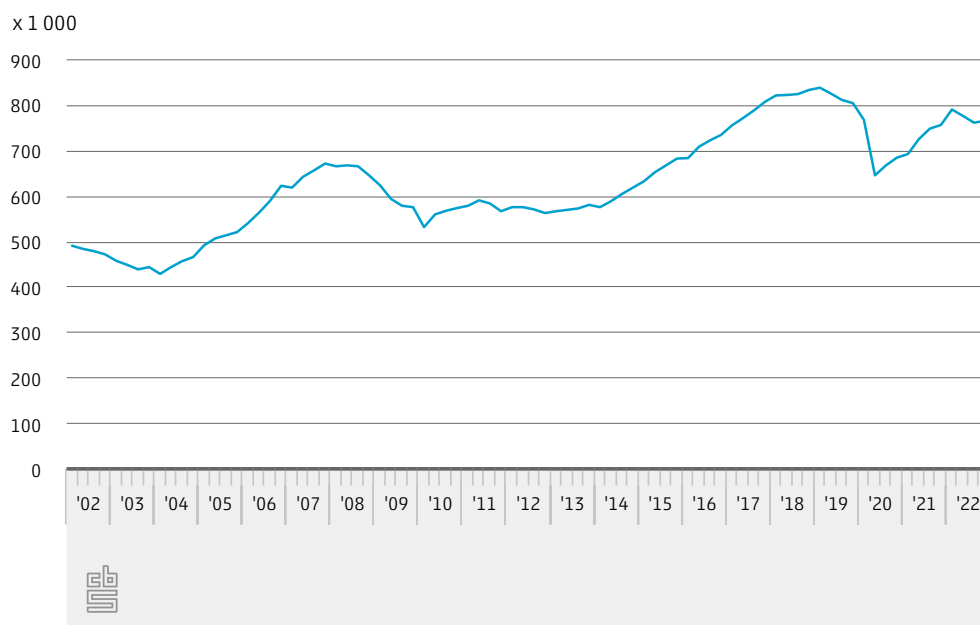
De uitzendkrachten behoren tot de groepen die in 2020 het hardst geraakt werden door de coronacrisis. Het gemiddeld aantal werknemersbanen in de bedrijfsklasse uitzendbureaus kwam in 2020 uit op 690 duizend, 16 procent lager dan in 2019. In 2021 en 2022 groeide de werkgelegenheid weer met ruim 40 duizend banen per jaar.

In 2019, nog voor het uitbreken van de coronapandemie, komt een einde aan de onafgebroken banengroei bij uitzendbureaus. Vijf jaar is dan het aantal werknemersbanen bij uitzendbureaus elk kwartaal verder gestegen, met bij elkaar 263 duizend banen, een stijging van 46 procent.

Vanaf het tweede kwartaal van 2019 neemt het aantal banen bij uitzendbureaus af. Hierdoor zijn er bij de uitzendbureaus in het eerste kwartaal van 2020 ruim 70 duizend werknemersbanen minder dan een jaar eerder. In het tweede kwartaal van 2020 volgt de grote klap voor de uitzendbureaus: 122 duizend banen minder dan in het eerste kwartaal. Zo snel als het aantal banen in deze bedrijfstak kan dalen, neemt het daarna ook weer toe. Vanaf het derde kwartaal van 2020 stijgt het aantal werknemersbanen bij uitzendbureaus, waardoor de teller begin 2022 weer op 791 duizend banen staat, 145 duizend meer dan op het laagste punt zeven kwartalen eerder. Dat is nog wel 6 procent lager dan begin 2019, toen de hoogste stand werd bereikt. Terwijl er in het

tweede en derde kwartaal van 2022 in bijna alle bedrijfstakken werknemersbanen bij komen, gaan bij de uitzendbureaus 29 duizend banen verloren. Hierdoor is het gemiddeld aantal banen van werknemers bij de uitzendbureaus in 2022 nog altijd ruim 50 duizend lager dan in het recordjaar 2018.

2.12 Banen van werknemers bij uitzendbureaus, seizoengecorrigeerd



StatLine: [Werkgelegenheid bij uitzendbureaus \(jaarcijfers\)](#) en [Werkgelegenheid bij uitzendbureaus \(kwartaalcijfers\)](#).

In 2022 is 8,7 procent van de werknemersbanen een baan bij een uitzendbureau. Vier jaar eerder was dat nog 9,9 procent. Van de uitzendbanen is 64 procent een deeltijdbaan, 59 procent is voor mannen. In verschillende bedrijfstakken waar veel uitzendwerk wordt verricht, werken sowieso al veel mannen, zoals in de industrie en de bedrijfstak vervoer en opslag.

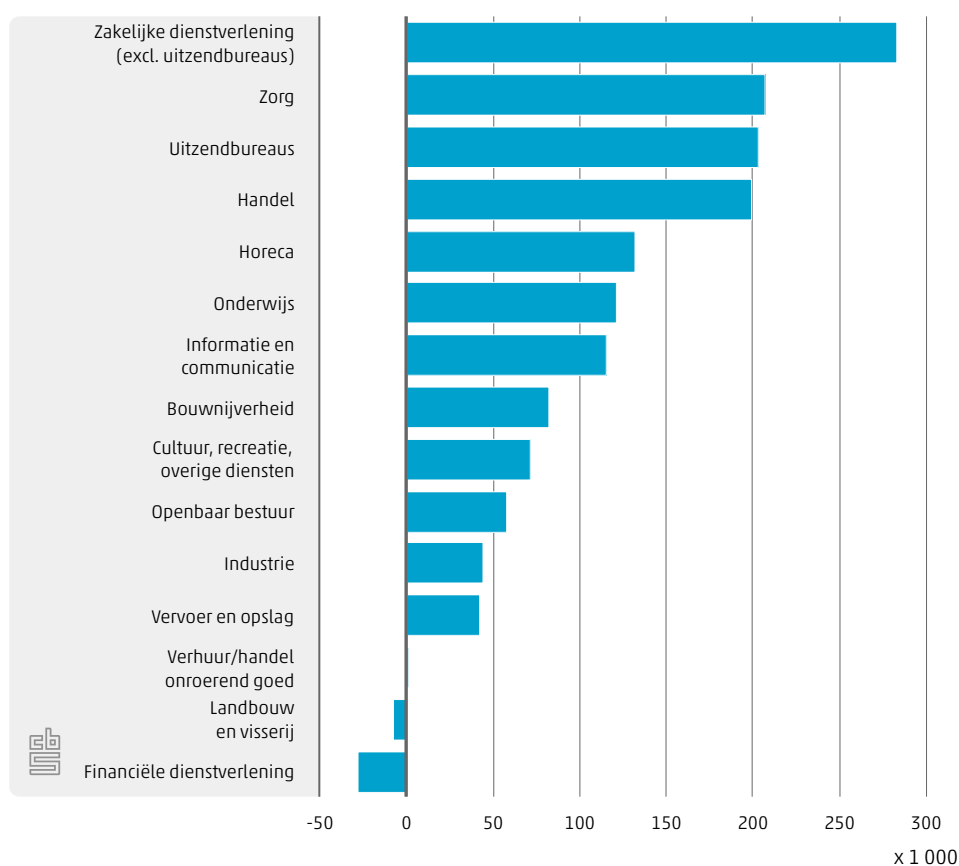
In de meeste CBS-statistieken worden uitzendkrachten geteld in de bedrijfsklasse uitzendbureaus (sbi 78), die deel uitmaakt van de bedrijfstak zakelijke dienstverlening. Uitzendbureaus zijn goed voor bijna de helft van alle werknemersbanen binnen de zakelijke dienstverlening. Omdat de uitzendkrachten 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, het openbaar bestuur, de zorg en in vervoer en opslag (zie ook [StatLine: Waar werken uitzendkrachten](#)).

In vergelijking met tien jaar eerder lag het gemiddeld aantal banen van werknemers en zelfstandigen in 2022 per saldo 1,5 miljoen hoger (+16 procent). In bijna alle bedrijfstakken groeide de werkgelegenheid, het meest in de zakelijke dienstverlening, de zorg, uitzendbureaus en de handel. In de informatie en communicatie was de banengroei naar verhouding het grootst (+40 procent). Alleen in de financiële dienstverlening (-28 duizend) en de landbouw en visserij (-7 duizend) gingen banen verloren.

In tien van de vijftien onderscheiden bedrijfstakken waren er in 2022 meer banen dan ooit. Daarentegen telt de industrie, ondanks de banengroei in de laatste jaren, fors minder banen dan in de vorige eeuw. Hetzelfde geldt voor de landbouw en visserij. De werkgelegenheid in de financiële dienstverlening piekte rond de eeuwwisseling; bij de kleine bedrijfstak verhuur en handel van onroerend goed gebeurde dat in 2009, terwijl de bedrijfstak uitzendbureaus in 2018 op het hoogste punt zat.

2.13 Ontwikkeling banen van werkzame personen, 2022 t.o.v. 2012



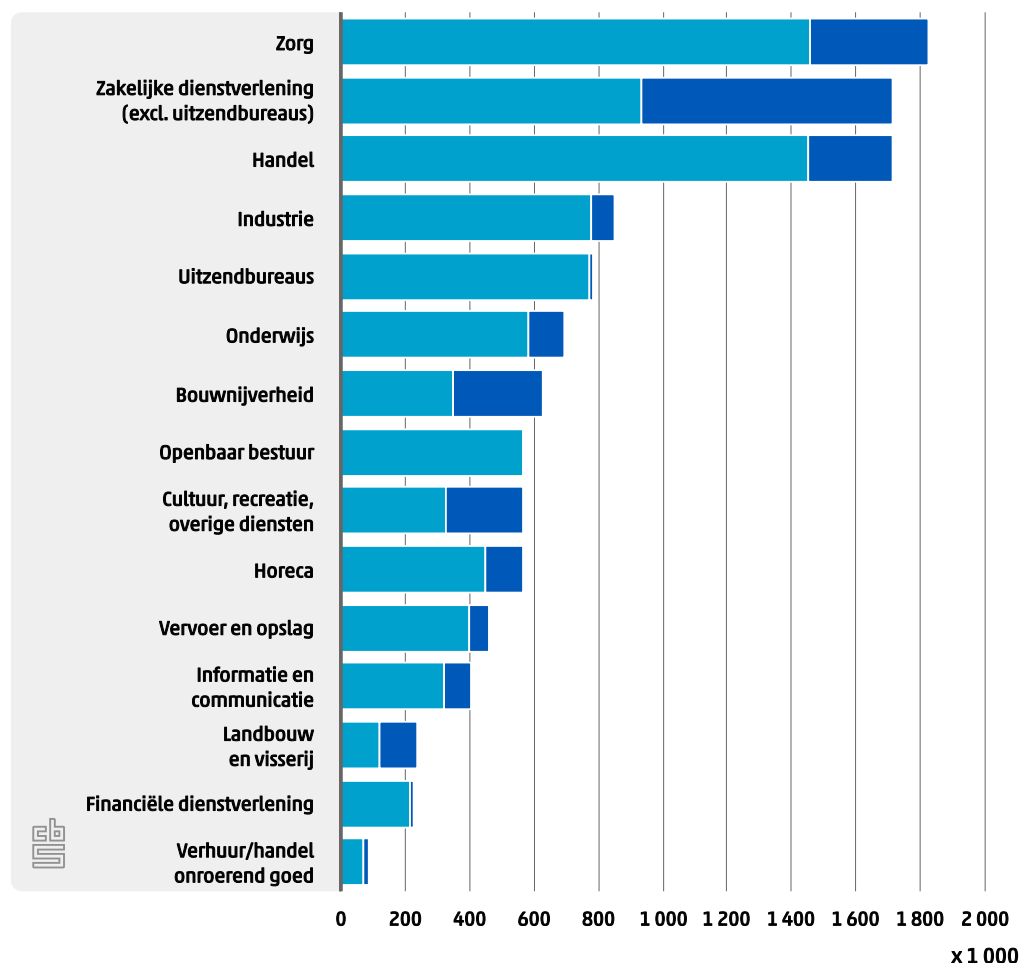
StatLine: [Banen van werkzame personen.](#)

Welke bedrijfstak is het grootst?

Met 1 828 duizend banen is de zorg in 2022 de grootste bedrijfstak. Een op de zes banen is te vinden in deze bedrijfstak. De zorg omvat niet alleen gezondheidszorg, maar ook verzorging en welzijn. De bedrijfstakken zakelijke dienstverlening (exclusief uitzendbureaus) en de handel volgen op de voet met elk 1 717 duizend banen. Tot en met 2008 was de handel de bedrijfstak met de meeste banen, terwijl de industrie in de

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

2.14 Banen van werknemers en zelfstandigen, 2022



■ Banen van werknemers ■ Banen van zelfstandigen

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

Dat de zorg de meeste banen telt, geldt echter alleen bij de indeling naar vijftien bedrijfstakken zoals die in deze publicatie wordt gehanteerd (zie bijlage 3). Het CBS publiceert ook banencijfers op basis van andere indelingen, waarbij soms bedrijfstakken worden samengeteld. Zo is het ook gebruikelijk om over de gehele zakelijke dienstverlening te publiceren. Dat zijn 2 500 duizend banen, dus meer dan bij de zorg. Maar bij bijvoorbeeld de voorlopige kwartaalcijfers wordt ook gepubliceerd over een samentrekking van handel, vervoer en horeca (bij elkaar 2 746 duizend banen). Nog groter is het samengestelde cijfer voor overheid en zorg, dat de bedrijfstakken openbaar bestuur, onderwijs en zorg omvat en 3 095 duizend banen telt in 2022 (zie ook StatLine: [Banen van werkzame personen](#)).

De zakelijke dienstverlening (exclusief uitzendkrachten) is de bedrijfstak met het grootste aantal banen van zelfstandigen. Een op de drie zelfstandigenbanen wordt ingedeeld in deze bedrijfstak. Afgezet tegen het totaal aantal banen in een bedrijfstak, heeft de landbouw en visserij de meeste zelfstandigenbanen, namelijk de helft.

Banen waarin vrouwen werken zijn in de zorg zonder meer het meest talrijk (uitgaande van de indeling in vijftien bedrijfstakken). Bij de banen van mannen staat de handel bovenaan de lijst en komt de zorg pas op de zevende plaats.

Ook wat betreft voltijdbanen van werknemers staat de handel bovenaan. Maar bij de voltijdbanen van mannelijke werknemers is dat de industrie en bij vrouwelijke werknemers de zorg. Bij de deeltijdbanen van werknemers staat de zorg aan top, maar bij deeltijdbanen van mannelijke werknemers is dat weer de handel.

Als het gaat om banen van vrouwelijke werknemers, staat de zorg in de meeste leeftijdsgroepen bovenaan. Maar bij vrouwelijke werknemers van 15 tot 20 jaar is dit de handel. Bij de 45-plussers zijn de meeste banen van mannelijke werknemers te vinden in de industrie. De banen van jongere mannen zijn vaak in de handel, met uitzondering van de 25- tot 30-jarigen, die vaker bij of via een uitzendbureau werken (zie ook StatLine: [Banen van werknemers](#)).

Tot dusver ging het alleen om banen. Maar de werkgelegenheid wordt ook gemeten in werkzame personen (hoofdbanen), gewerkte uren en arbeidsjaren (vte's). Doordat in de zorg veelal in deeltijd wordt gewerkt, is deze bedrijfstak niet de grootste op basis van het aantal gewerkte uren; dan is de handel de grootste bedrijfstak. Qua aantal werkzame personen en het aantal arbeidsjaren scoort de zorg wel het hoogst (zie ook StatLine: [Werkgelegenheid](#)).

Op deze manier moet het mogelijk zijn om voor alle bedrijfstakken wel ergens een groep te vinden waarvoor zij de grootste bedrijfstak zijn. Zie ook het kader Nederland handelsland verderop in dit hoofdstuk, met uitkomsten per gemeente. Uit grafiek 2.24 blijkt wat de grootste bedrijfstak is in de verschillende landen van de Europese Unie (op basis van het totaal aantal gewerkte uren onderverdeeld naar tien bedrijfstakken).

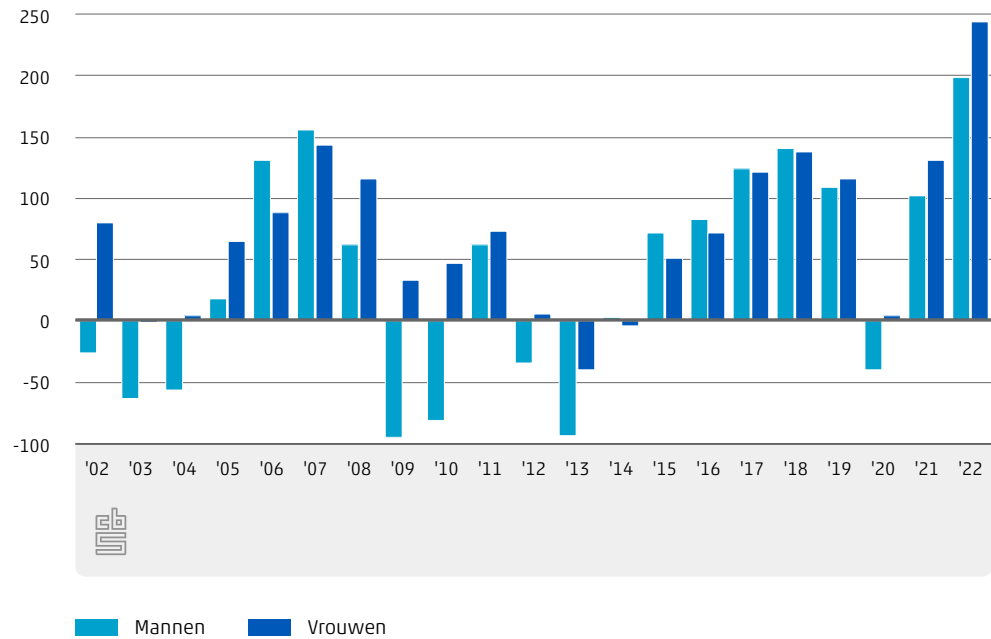
Steeds meer vrouwen

In 2022 nam het totaal aantal banen van vrouwen met 245 duizend toe, terwijl er voor de mannen 199 duizend banen bij kwamen. Dat er meer banen van vrouwen bij komen dan van mannen is niet nieuw. In de afgelopen twintig jaar was dat in twee op de drie jaren het geval. Hierdoor wordt het aandeel vrouwen steeds groter. Nog steeds zijn de meeste banen in handen van mannen, maar het verschil is klein geworden. Terwijl in 1995 het mannenaandeel 57 procent bedroeg, was dat in 2022 gezakt naar 51 procent. Bij de werknemers is het aandeel mannenbanen net iets hoger (52 procent) dan bij zelfstandigen (51 procent) (zie ook StatLine: [Banen en Banen \(jaarcijfers\)](#)).

In de afgelopen tien jaar steeg het aantal banen van mannen met 701 duizend, terwijl het aantal banen van vrouwen toenam met 840 duizend. 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. Ook in het onderwijs en het openbaar bestuur kwamen er vooral vrouwen bij. Mannen profiteerden sterker van de banengroei bij de informatie en communicatie en de bouwnijverheid.

2.15 Ontwikkeling banen van mannen en vrouwen

verandering t.o.v. een jaar eerder (x 1 000)

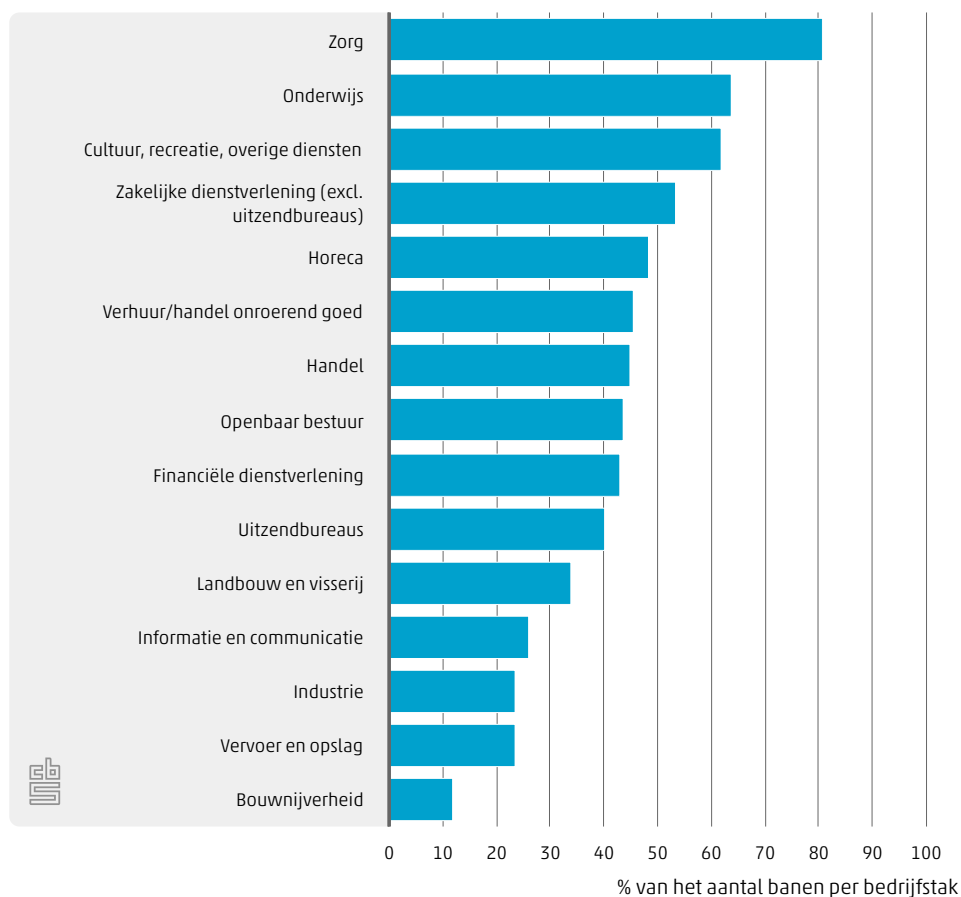


StatLine: [Banen van werkzame personen \(jaarcijfers\)](#) en [Banen van werkzame personen](#).

Opvallend aan de banenontwikkeling naar geslacht is dat bij vrouwen voortdurend sprake is van groei. Alleen in 2013 daalde het aantal banen van vrouwen substantieel. Daarentegen daalde het aantal banen van mannen in de jaarcijfers vanaf 2002 acht keer (zie grafiek 2.15).

In de zorg werd in 2021 inmiddels 81 procent van alle banen bezet door vrouwen. Ook in het onderwijs, de cultuur, recreatie en overige diensten en de zakelijke dienstverlening (exclusief uitzendbureaus) zijn vrouwen in de meerderheid. Bij de overige bedrijfstakken zijn mannen in de meerderheid, het sterkst in de bouwnijverheid, waar maar 12 procent van de banen door vrouwen wordt bezet. In vergelijking met tien jaar eerder is het aandeel vrouwen het meest toegenomen in het openbaar bestuur.

2.16 Aandeel vrouwen in het aantal banen, 2021



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

Deeltijdwerk in 55 op de 100 werknemersbanen

De afgelopen decennia is het aantal deeltijdbanen in Nederland sterk gestegen. Hierdoor zijn er sinds ongeveer 2007 meer deeltijdbanen dan voltijdbanen voor werknemers. In 2022 was het aandeel deeltijdbanen voor werknemers opgelopen tot 55 procent. In deeltijdbanen ligt de overeengekomen arbeidsduur onder het aantal uren dat hoort bij een volledige dag- en weektaak.

Het aandeel deeltijdwerk verschilt sterk bij mannen en vrouwen. Van de werknemersbanen die door vrouwen worden vervuld, is ruim drie kwart een deeltijdbaan. Bij de mannen zijn juist de voltijdbanen ruim in de meerderheid; het aandeel deeltijdbanen van mannen is 36 procent. Wel zijn deeltijdbanen vooral bij mannen in opkomst: sinds 2010 is het aandeel deeltijdbanen bij mannelijke werknemers met 7 procentpunt toegenomen, tegen 2 procentpunt bij vrouwen.

Het aandeel deeltijders varieert ook sterk per bedrijfstak. In de zorg is 83 procent van de werknemersbanen een deeltijdbaan. Ook de werknemers in de horeca en de cultuur, recreatie en overige diensten hebben vooral deeltijdbanen. Onderaan de ranglijst staat de bouwnijverheid met 23 procent deeltijdbanen. In alle bedrijfstakken zijn de werknemersbanen van vrouwen voor het merendeel deeltijdbanen, zelfs in de

bouwnijverheid heeft drie kwart van de vrouwen een deeltijdbaan. Dit in tegenstelling tot de werknemersbanen van mannen, die in de meeste bedrijfstakken voor het merendeel door voltijders worden bezet. Alleen in de bedrijfstakken horeca, cultuur, recreatie en overige diensten, de uitzendbureaus en de zorg werkt ook het merendeel van de mannelijke werknemers in deeltijd (zie ook StatLine: [Banen van werknemers](#)).

Flexwerk voor ruim 1 op de 3 werknemers

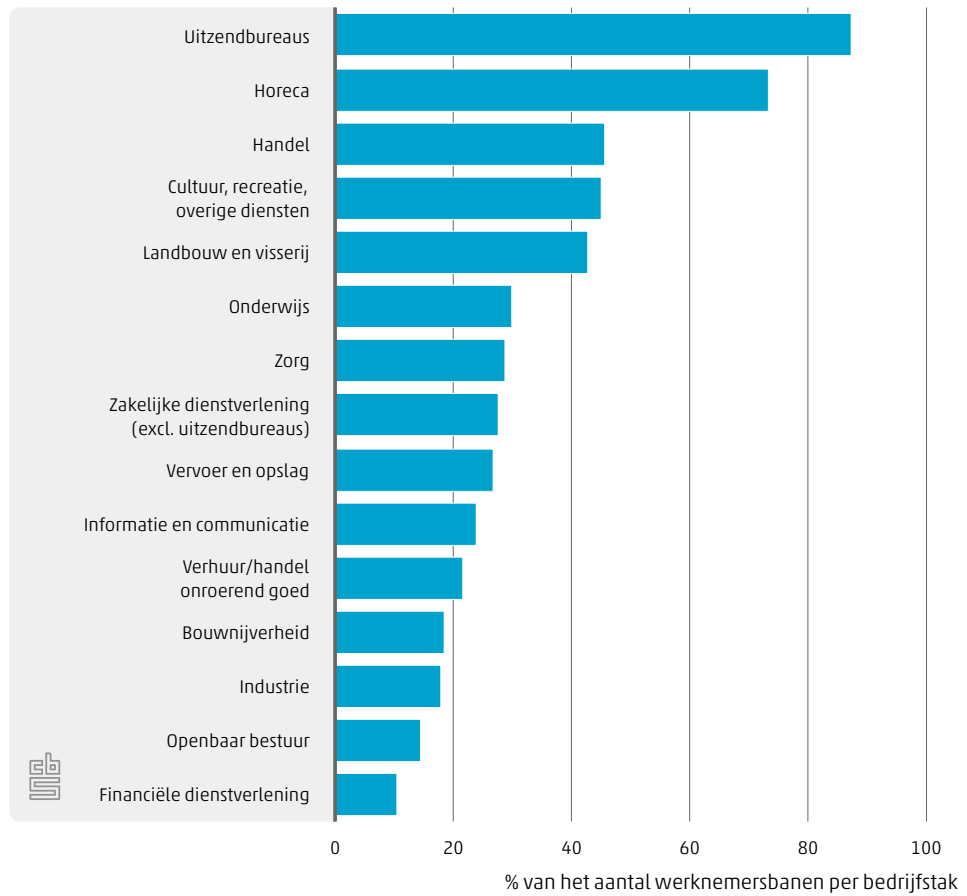
Bij ruim 1 op de 3 werknemersbanen is sprake van een contract voor bepaalde tijd of gaat het om stagiairs, uitzendkrachten of oproepkrachten. De overige banen zijn 'vast'. In 2022 telde 36 procent van de werknemersbanen als een flexbaan en 64 procent als een vaste baan.

Bij uitzendbureaus en de horeca is het aandeel flexbanen het grootst. In de bedrijfstakken financiële dienstverlening en het openbaar bestuur zijn er vooral vaste banen.

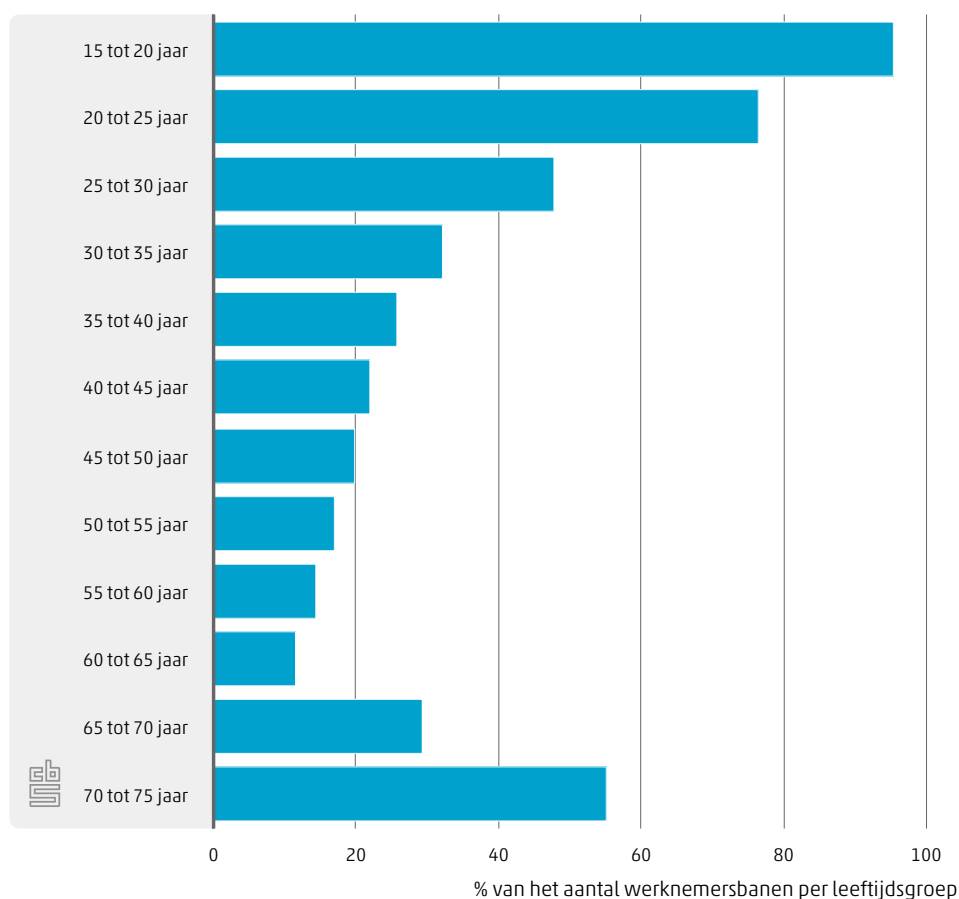
Het gemiddeld uurloon in de flexbanen ligt 40 procent onder dat in de vaste banen. Voor een deel komt dit doordat jongeren een groot aandeel hebben in het aantal flexbanen. Van de werknemers jonger dan 30 jaar heeft in totaal slechts 29 procent een vaste baan, terwijl dat bij de werknemers van 60 tot 65 jaar 88 procent is.

Als gevolg van de invoering van de Wet arbeidsmarkt in balans (WAB) in 2020 zijn de recente cijfers niet goed vergelijkbaar met de uitkomsten tot en met 2019. In de periode 2008–2019 daalde het aandeel werknemersbanen met een vast contract van 73 procent naar 64 procent. In 2021 en 2022 daalde het aandeel vaste banen verder met 2 procentpunt, mede als gevolg van de toename van het aantal banen bij uitzendbureaus. Ook het aantal banen op oproepbasis nam toe, tot ruim 1 miljoen banen in 2022. Ruim drie kwart van de werknemersbanen die er sinds 2020 per saldo bij gekomen zijn, is een flexbaan.

2.17 Flexwerk van werknemers, per bedrijfstak, 2022



2.18 Flexwerk van werknemers, naar leeftijd, 2022



StatLine: [Banen van werknemers naar soort baan en contractsoort.](#)

Oekraïense vluchtelingen aan het werk in Nederland

Van de circa 65 duizend vluchtelingen uit Oekraïne tussen de 15 en 65 jaar die begin november 2022 in Nederland verbleven, werkten er eind oktober 30 duizend in loondienst voor een Nederlandse werkgever. Van hen had 7 procent twee of meer banen tegelijkertijd. Dit betekent dat ongeveer 0,4 procent van alle banen van werknemers door de Oekraïense vluchtelingen wordt vervuld.

De meeste werkende Oekraïense vluchtelingen waren uitzendkracht (43 procent) of oproepkracht (26 procent). Het grootste deel werkte in deeltijd, 13 procent had een baan van 35 uur of meer per week.

De Oekraïense vluchtelingen die na de Russische invasie van eind februari 2022 naar Nederland kwamen, hebben geen werkvergunning nodig om te mogen werken. Hiermee hebben zij een uitzonderingspositie ten opzichte van andere migranten van buiten de Europese Unie of de landen uit de Europese Vrijhandelsassociatie. In deze cijfers zijn de derdelanders meegeteld die gevlucht zijn uit Oekraïne, maar afkomstig zijn uit andere landen.

Zie ook: [Aandeel Oekraïense vluchtelingen met werk toegenomen.](#)

Nederland handelsland

In bijna de helft van de Nederlandse gemeenten is de handel de bedrijfstak met de meeste banen voor werknemers. Dit geldt voor 158 van de 352 gemeenten (45 procent), gemeten per december 2021. Op de tweede plaats staat de zorg, die in 122 gemeenten de grootste werkgever is (35 procent). De industrie is in 33 gemeenten het grootst (9 procent). Opvallend is dat de zorg vooral belangrijk is in Noord-Nederland: in 27 van de 40 gemeenten die liggen in Groningen, Fryslân en Drenthe is de zorg de grootste bedrijfstak. In de provincies Flevoland, Utrecht, Overijssel en Zuid-Holland is in het merendeel van de gemeenten juist de handel de grootste bedrijfstak. Noord-Brabant telt de meeste gemeenten met veel industrie. De horeca scoort het hoogst op de Waddeneilanden.

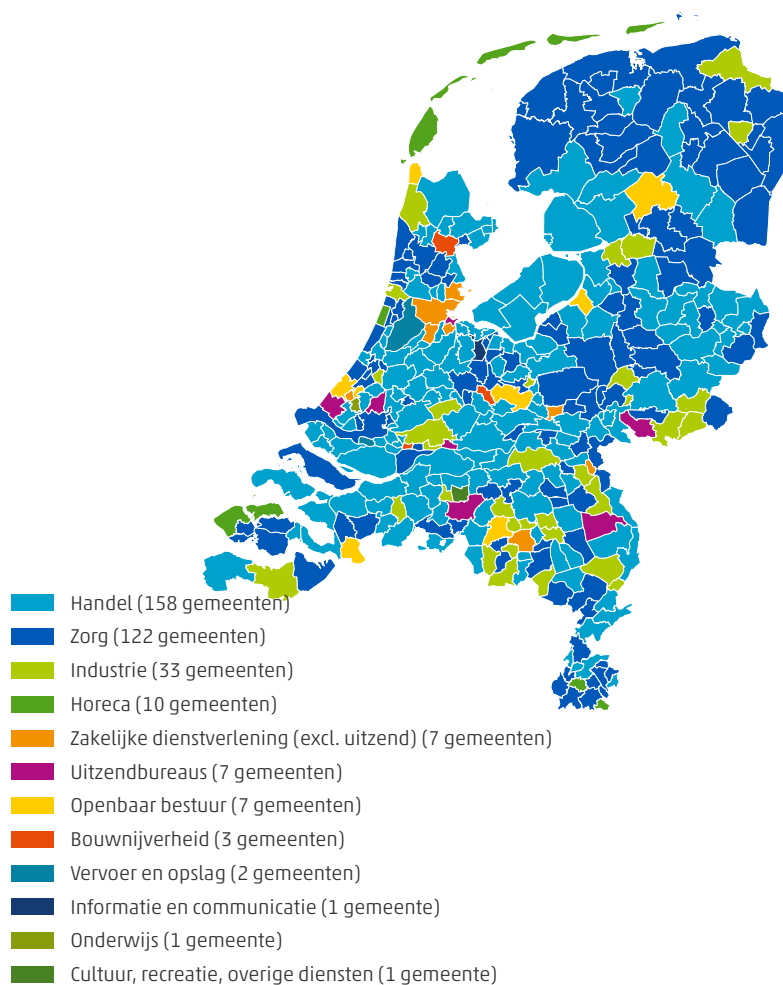
In verschillende gemeenten wordt de werkgelegenheid sterk bepaald door een enkele bedrijfstak. Dit geldt bijvoorbeeld voor Blaricum en Leiderdorp, waar de zorg veruit de grootste bedrijfstak is, gemeten in aantallen werknemersbanen. In Veldhoven is de industrie het sterkst vertegenwoordigd, terwijl op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

Drie bedrijfstakken komen in geen van de gemeenten als grootste bedrijfstak uit de bus. Dat zijn landbouw en visserij, de financiële dienstverlening en de kleine bedrijfstak verhuur en handel van onroerend goed.

Wat betreft de absolute aantallen werknemersbanen, scoort Amsterdam bij tien van de vijftien onderscheiden bedrijfstakken het hoogst, het meest in de zakelijke dienstverlening. Rotterdam telt absoluut gezien de meeste banen in de industrie en de bouwnijverheid. Haarlemmermeer is de gemeente met de meeste banen in de bedrijfstak vervoer en opslag. Den Haag telt de meeste banen in het openbaar bestuur. Voor de landbouw en visserij is dat het Westland.

In de landelijke cijfers over banen van werknemers neemt niet de handel het grootste aandeel in (16,7 procent), maar de zorg (17,1 procent).

2.19 Grootste bedrijfstak per werkgemeente, o.b.v. banen van werknemers, december 2021



StatLine: [Banen van werknemers naar gemeente waar men werkt.](#)

Woon-werkstromen

In december 2021 werkte 40 procent van de werknemers in de eigen woongemeente. Dat betekent dat 60 procent van de ruim 8 miljoen werknemers voor het werk naar een andere gemeente moeten reizen. De combinatie die het vaakst voorkomt is wonen in Almere en werken in Amsterdam (29 duizend werknemers).

Amsterdam is een werkgelegenheidsmagneet; 8 procent van de werknemersbanen in Nederland is te vinden in deze gemeente. Ruim 370 duizend werknemers werken in Amsterdam, maar wonen elders, vooral in Almere, Zaanstad, Amstelveen, Haarlem, Haarlemmermeer, Utrecht en Purmerend. Andersom geldt dat 138 duizend Amsterdammers elders werken, het meest in Haarlemmermeer (23 duizend werknemersbanen). Deze gemeente heeft de luchthaven Schiphol binnen haar grenzen. Amsterdam staat op die manier tien keer in de top twintig van grootste woon-werkstromen.

In de top twintig met de grootste woon-werkstromen staan vooral stromen richting de vier grote gemeenten. In de grote steden werken meer werknemers dan er wonen. Rotterdam trekt vooral werknemers uit Nissewaard, Schiedam, Den Haag en Capelle aan den IJssel. Andersom werken 17 duizend Rotterdammers in Den Haag. Den Haag trekt ook veel werknemers uit Leidschendam-Voorburg, Zoetermeer en het Westland. De grootste woon-werkstroom waarbij niet een van de vier grote gemeenten is betrokken, is de stroom Hengelo (O.) > Enschede, op de 23^e plaats.

Vier combinaties van woon- en werkgemeente komen in beide richtingen voor in de top twintig. Dat zijn Amsterdam-Haarlemmermeer, Amstelveen-Amsterdam, Utrecht-Amsterdam en Rotterdam-Den Haag.

Nederland telde in 2021 nog 352 gemeenten. In theorie zouden er dus 352 x 352 verschillende woon-werkstromen kunnen bestaan. In werkelijkheid zijn dat er een stuk minder, omdat de meeste werknemers in de buurt van hun werk wonen. De gemiddelde woon-werkafstand voor alle banen (inclusief de banen in de eigen woongemeente) bedraagt 19 kilometer. De woon-werkafstand is hier gedefinieerd als de afstand over de weg tussen het centrum van de wijk waar men woont en het centrum van de wijk waar men werkt. Doordat het gemiddelde wordt bepaald voor de desbetreffende banen, kan de gemiddelde woon-werkafstand van A naar B iets afwijken van het gemiddelde van B naar A.

Deze cijfers over woon-werkstromen van werknemers kunnen niet een op een gelezen worden als cijfers over woon-werkverkeer. Zo gaat het alleen om banen van werknemers en niet om zelfstandigen. Verder wordt niet in alle banen vijf dagen in de week gewerkt. Sowieso komen werknemers niet altijd naar het werkadres, onder meer vanwege thuiswerken, vakantie of ziekte. Daarnaast kan het formele woon- of werkadres afwijken van het daadwerkelijke adres.

2.20 Banen van werknemers naar woongemeente en werkgemeente, december 2021

Woongemeente	Werkgemeente	Banen van werknemers	Woon-werkafstand
		x 1 000	km
1 Almere	→ Amsterdam	29,1	29,6
2 Zaanstad	→ Amsterdam	24,2	17,3
3 Amsterdam	→ Haarlemmermeer	23,4	17,1
4 Amstelveen	→ Amsterdam	19,6	9,0
5 Haarlem	→ Amsterdam	19,0	19,7
6 Haarlemmermeer	→ Amsterdam	18,9	18,2
7 Utrecht	→ Amsterdam	18,5	36,6
8 Rotterdam	→ Den Haag	16,5	23,8
9 Nissewaard	→ Rotterdam	16,3	17,3
10 Purmerend	→ Amsterdam	15,1	19,7
11 Leidschendam-Voorburg	→ Den Haag	14,6	6,0
12 Schiedam	→ Rotterdam	14,4	8,0
13 Den Haag	→ Rotterdam	14,0	24,2
14 Capelle aan den IJssel	→ Rotterdam	13,6	8,9
15 Zoetermeer	→ Den Haag	12,8	15,6
16 Amsterdam	→ Utrecht	12,7	37,7

2.20 Banen van werknemers naar woongemeente en werkgemeente, december 2021 (vervolg)

Woongemeente	Werkgemeente	Banen van werknemers	Woon-werkafstand
17 Den Haag	→ Rijswijk (ZH.)	11,5	5,1
18 Westland	→ Den Haag	11,2	10,4
19 Nieuwegein	→ Utrecht	11,1	8,8
20 Amsterdam	→ Amstelveen	10,6	9,6

StatLine: [Banen van werknemers naar woon- en werkgemeente.](#)

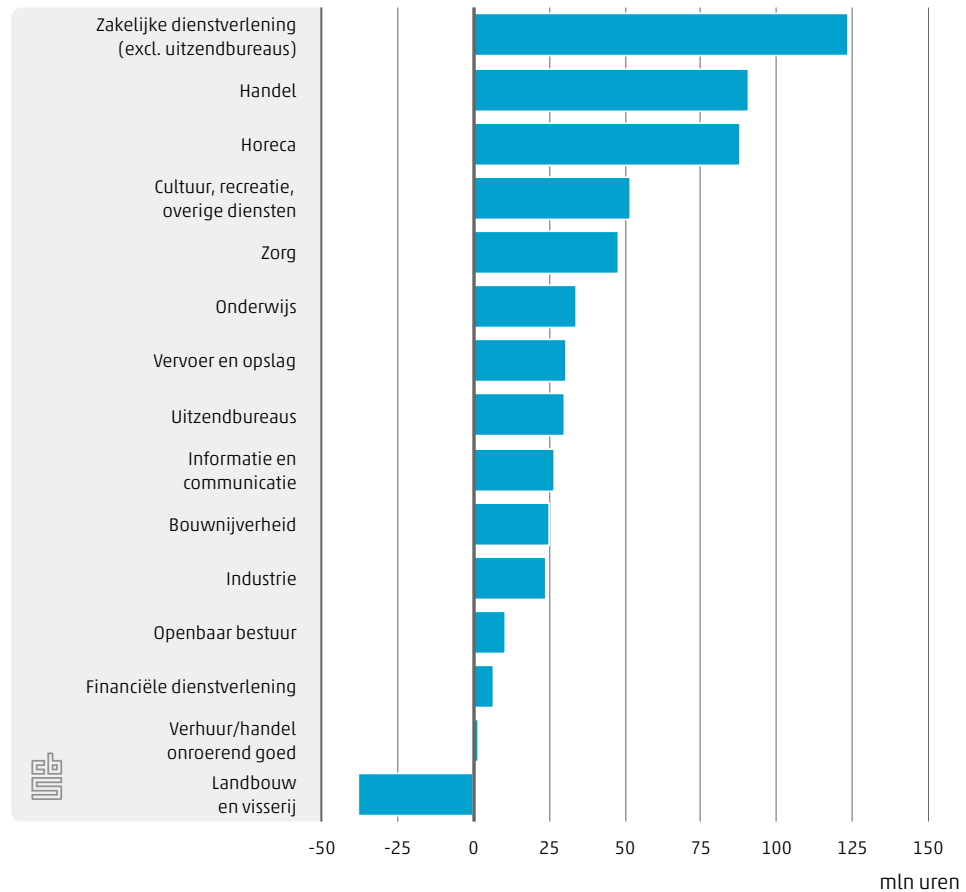
Weer meer gewerkte uren

In de cijfers over de baanontwikkeling komt niet tot uiting dat in 2020 en 2021 een deel van de werkenden als gevolg van de coronamaatregelen niet volledig aan het werk was of gedwongen thuiszat. Zij hadden nog steeds werk, de werknemers kregen ook hun loon uitbetaald en de zelfstandigen hadden misschien recht op een uitkering, maar zij waren niet daadwerkelijk aan het werk. Daarom was het zinvol om ook te kijken naar de cijfers over het volume aan gewerkte uren. In die cijfers zijn de niet-gewerkte uren als gevolg van coronamaatregelen op het totaal in mindering gebracht. Uit de ontwikkeling van het aantal gewerkte uren blijkt zowel de verandering in het aantal banen als het effect van de coronamaatregelen.

In de periode 2013–2019 is het totaal aantal gewerkte uren in Nederland met 12 procent toegenomen. Door de coronacrisis verminderde het aantal gewerkte uren in 2020 met 2,8 procent, terwijl de banenkrimp 0,3 procent bedroeg. Dit was de grootste jaar-op-jaardaling in het aantal gewerkte uren na 1975. Ook in 2021 waren gedurende het jaar een aantal perioden strenge coronamaatregelen van kracht, maar steeg het totaal aantal gewerkte uren weer 3,3 procent, gevolgd door nog eens +4,0 procent in 2022. Dit zijn de hoogste groeicijfers in de cijferreeks die loopt vanaf 1970.

In 2022 steeg het aantal gewerkte uren in bijna alle bedrijfstakken. Alleen in de landbouw en visserij werden aanzienlijk minder uren gemaakt. Vooral in de zakelijke dienstverlening (exclusief uitzendbureaus), de handel en de horeca nam het totaal aantal gewerkte uren toe. In de horeca was de toename relatief het grootst (+18 procent). Hierdoor werden er ook in deze bedrijfstak weer meer uren gewerkt dan in 2019, het jaar voor de coronacrisis. Alleen in de uitzendbureaus en de landbouw en visserij bleef het aantal gewerkte uren in 2022 nog substantieel onder dat in 2019. Overigens is de onzekerheidsmarge op de voorlopige cijfers over het aantal gewerkte uren relatief groot, zodat deze cijfers wellicht later worden bijgesteld.

2.21 Ontwikkeling gewerkte uren, 2022 t.o.v. 2021



StatLine: [Gewerkte uren](#).

Wat zijn gewerkte uren?

In 2022 werd gemiddeld 1 279 uur per jaar gewerkt in een werknemersbaan. Maar daarvoor krijgt de werknemer 1 534 uur betaald. Hoe zit dat?

De contractuele arbeidsduur voor een voltijdbaan van werknemers bedroeg in 2022 gemiddeld 39 uur per week. Bij deeltijdbanen is dat gemiddeld 21 uur. 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 1 520 uur bedraagt, voor voltijders en deeltijders tezamen. Daarboven op wordt gemiddeld 14 uur per baan betaald overgewerkt. De betaalde arbeidsduur bedraagt daardoor 1 534 uur per jaar.

Maar werknemers hebben ook recht op doorbetaalde vakantie en feestdagen. Dat zijn gemiddeld 176 uren per jaar. Daarnaast zijn werknemers om diverse andere redenen afwezig, maar krijgen wel doorbetaald: bij elkaar gaat dat om 87 uur per jaar, waarvan ziekte het grootste deel uitmaakt.

Anderzijds zijn er ook werknemers die onbetaald overwerken, gemiddeld 8 uur per jaar voor alle werknemers.

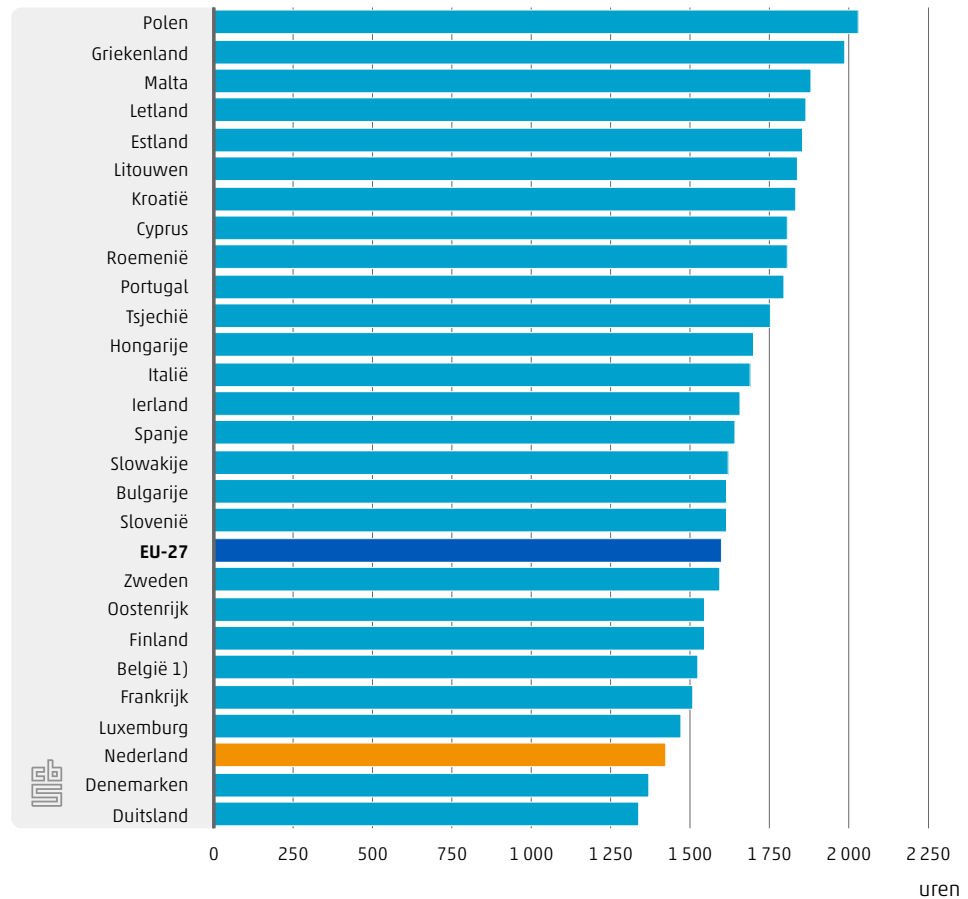
Als de betaalde arbeidsduur wordt verminderd met de doorbetaalde niet-gewerkte uren, en de onbetaalde overwerkuren daar weer bij worden opgeteld, resulteert het gemiddeld aantal gewerkte uren per werknemersbaan: 1 279 uur per jaar, oftewel 25 uur per week. Niet bekend is welk deel hiervan productieve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

2.22 Jaarlijkse arbeidsduur van werknemers per baan, 2022

		Mannen	Vrouwen	Totaal	W.v. voltijd
	Uren				
Betaalde arbeidsuren		1 729	1 326	1 534	2 063
Contracturen	+	1 706	1 322	1 520	2 038
Overwerk (betaald)	+	23	4	14	25
Vakantie-uren	-	162	130	146	192
Feestdagen (in uren)	-	33	26	29	40
Ziekteverzuim	-	74	62	68	91
Kort verzuim (doktersbezoek e.d.)	-	9	7	8	10
Moederschap	-	0	15	7	6
Vaderschap/geboorte kind	-	5	0	2	4
Betaald ouderschapsverlof	-	0	1	1	1
Weerverlet	-	1	0	1	1
Shorttime / werktijdverkorting	-	0	0	0	0
Stakingsuren	-	0	0	0	0
Opname levensloop	-	0	0	0	0
Overwerk (onbetaald)	+	14	2	8	15
Gewerkte uren	=	1 459	1 088	1 279	1 732

StatLine: [Arbeidsduur van werknemers](#) en [Arbeidsduur van werknemers naar geslacht](#).

2.23 Gewerkte uren per werkende in de Europese Unie, 2022



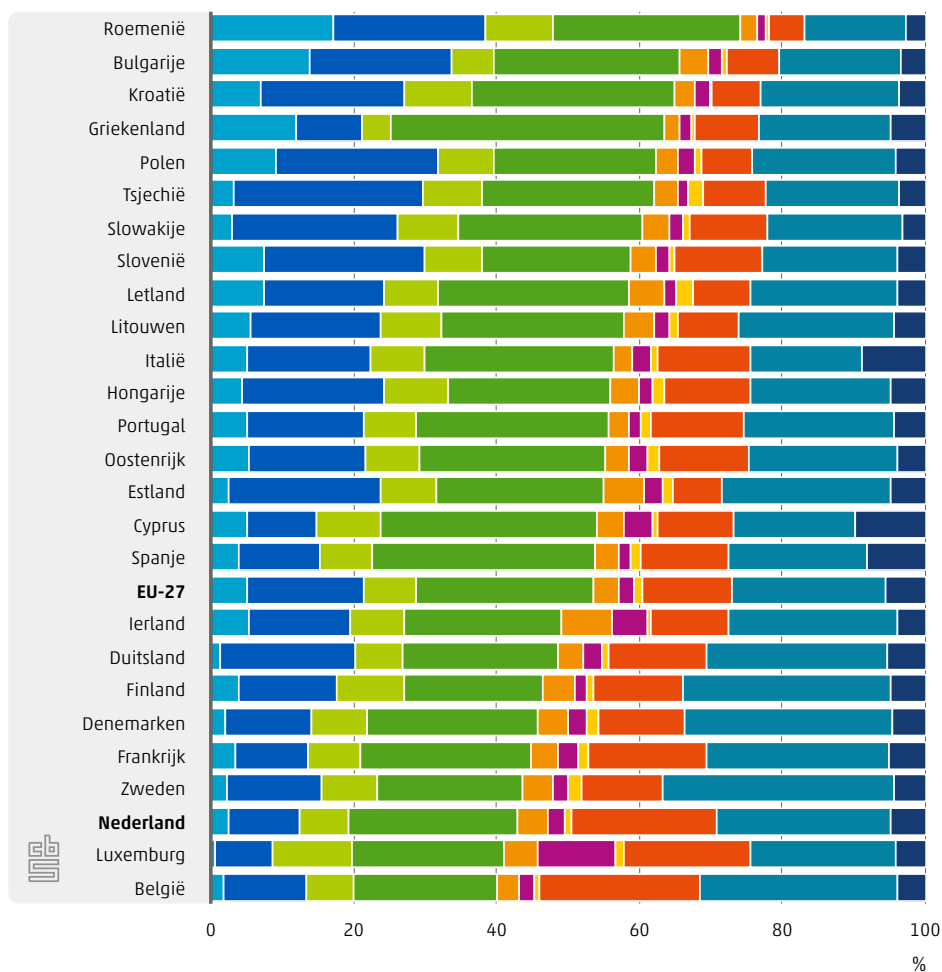
¹⁾ Cijfer van 2021.
Eurostat: [Gewerkte uren en werkzame personen, EU](#).

Doordat in Nederland veel in deeltijd wordt gewerkt, is het aantal gewerkte uren per werkende lager dan in veel andere landen van de Europese Unie. Alleen in Duitsland en Denemarken was het gemiddeld aantal gewerkte uren in 2022 nog iets kleiner dan in Nederland.

Qua omvang van de economie neemt Nederland de vijfde plaats in binnen de EU, achter Duitsland, Frankrijk, Italië en Spanje. Het Nederlandse bruto binnenlands product (bbp) beslaat 6 procent van de totale productie bij de EU. Maar wat betreft het totaal aantal gewerkte uren moet Nederland ook Polen en Roemenië voor zich laten. Van alle gewerkte uren in de EU wordt 4 procent in Nederland gewerkt.

In de Europese Unie is de bedrijfstak nijverheid (exclusief bouw) en energie goed voor 16 procent van alle gewerkte uren van werknemers en zelfstandigen. Dit loopt uiteen van 8 procent in Luxemburg tot 26 procent in Tsjechië. In Nederland omvat deze bedrijfstak 10 procent van de gewerkte uren. Nederland is relatief goed vertegenwoordigd in de zakelijke dienstverlening, terwijl het aandeel van de nijverheid relatief klein is.

2.24 Samenstelling werkgelegenheid ¹⁾ naar bedrijfstak in de Europese Unie, 2022



¹⁾ Op basis van het aantal gewerkte uren. Exclusief Malta. Voor België cijfers over 2021.
Eurostat: [Gewerkte uren per bedrijfstak, EU](#).

Mensen met meerdere banen

Er zijn meer banen in Nederland dan werkzame personen. In 2022 waren er gemiddeld 11 430 duizend banen voor 10 146 duizend personen. Per 100 werkzame personen zijn dat 113 banen (zie ook StatLine: [Werkgelegenheid](#)). Vooral zelfstandigen hebben vaak een tweede baan: terwijl 18 procent van de werkzame personen zelfstandige is, bestaat 22 procent van alle banen uit zelfstandigenbanen.

Een op de tien werknemers heeft een tweede baan. Bij twee op de drie is dit een werknemersbaan (veelal met een flexibele arbeidsrelatie), bij een op de drie is het een zelfstandigenbaan (vaak als zzp' er) (zie ook: StatLine: [Werknemers: combibanen](#)).

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.

StatLine: [Werkstakingen](#).

Meer mensen aan het werk dan ooit

In 2022 zijn er 387 duizend mensen meer aan het werk dan een jaar eerder (+4,0 procent). Dat is de grootste toename in de cijferreeks die loopt vanaf 1970. Tot dusver was de grootste toename gemeten in 2007 (+251 duizend werkzame personen) en de grootste groei in 1997 (+3,1 procent). Ook in 2021 was het aantal werkzame personen al met 188 duizend toegenomen, volgend op het eerste coronajaar, toen de werkgelegenheid met 52 duizend mensen kromp. Sinds 2012 is het aantal mensen met betaald werk met 1,3 miljoen toegenomen tot gemiddeld 10 146 duizend in 2022. Voor het eerst komt het aantal werkzame personen boven de 10 miljoen uit.

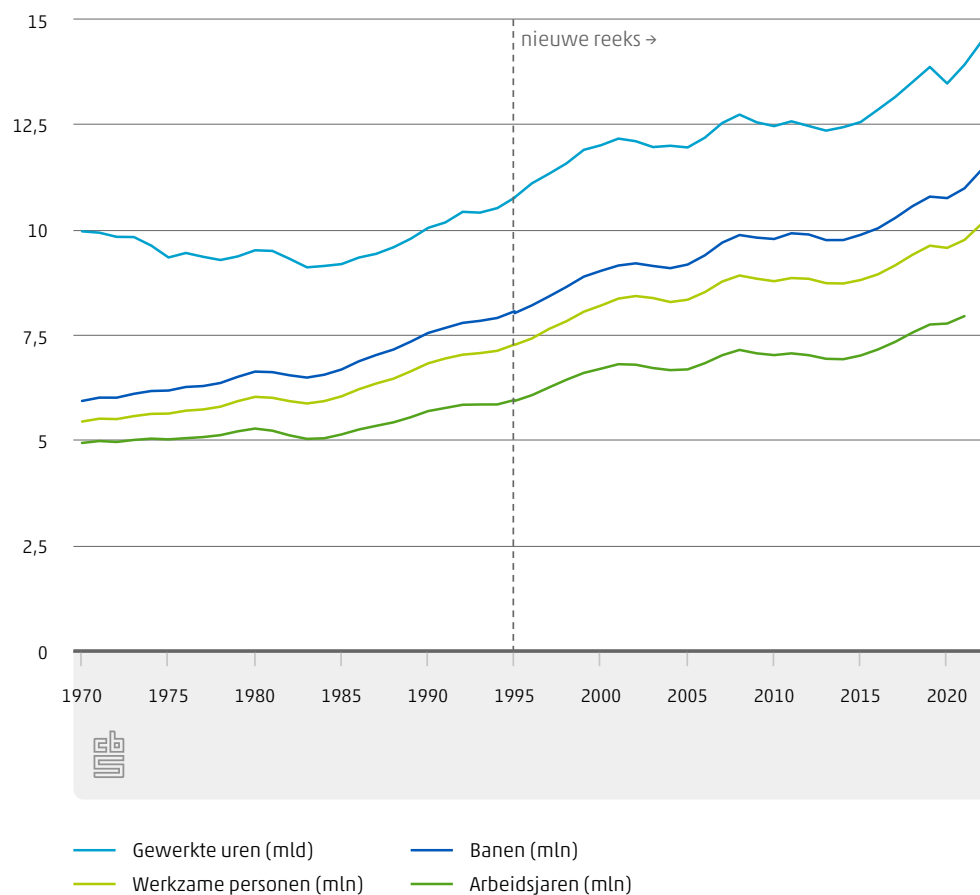
In 2022 steeg het aantal werknemers met 289 duizend naar 8,4 miljoen. Het aantal zelfstandigen nam toe met 98 duizend tot 1,8 miljoen. Deze ontwikkelingen komen in grote lijnen overeen met die van het aantal banen. Van de werknemers is 52 procent man, bij de zelfstandigen 51 procent. Een kwart van deze vrouwelijke zelfstandigen werkt als huishoudelijke hulp.

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. Alle cijfers over banen en werkzame personen in dit hoofdstuk zijn jaar- of kwartaalgemiddelden. Iemand die maar een half jaar gewerkt heeft, telt voor het gemiddelde 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 10,1 miljoen werkzame personen die Nederland in 2022 telde, bezetten gemiddeld 11,4 miljoen banen. Zowel voltijdbanen als deeltijdbanen tellen mee. Gemiddeld heeft een baan een arbeidsduur die gelijk is aan 72 procent van een voltijdbaan. Anders gezegd: de gemiddelde baan is een baan van 0,72 vte. Hiermee komt het arbeidsvolume uit op circa 8,3 miljoen arbeidsjaren.

De ontwikkeling van de werkgelegenheid is ook af te lezen aan 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 14,5 miljard uur gewerkt. Dat is gemiddeld 1 267 uur per baan. Doordat een aanzienlijke groep mensen in twee of meer banen werkzaam is, zijn werkenden gemiddeld 1 427 uur per jaar aan het werk. Mannen met betaald werk werken gemiddeld 1 628 uur per jaar, vrouwen een kwart minder. En omdat er ook nog steeds meer mannen dan vrouwen betaald werk hebben, wordt uiteindelijk 59 procent van het totaal aantal gewerkte uren gemaakt door mannen en 41 procent door vrouwen (zie ook StatLine: [Gewerkte uren](#)).

2.25 Werkgelegenheid sinds 1970



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

In vergelijking met 1970 is het aantal banen met 94 procent toegenomen en zijn er 86 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 45 procent. Terwijl werkenden in 1970 nog gemiddeld 1 829 uur per jaar werkten, was dat in 2022 bijna een kwart minder.

Werkstakingen

In 2022 waren er 33 werkstakingen. Dat is het hoogste aantal na 1988, nipt hoger dan in 2006 en 2017, toen er respectievelijk 31 en 32 keer werd gestaakt. In deze eeuw waren er tot dusver gemiddeld 22 stakingen per jaar.

Met deze stakingen in 2022 waren 39 duizend arbeidsdagen gemoeid. Dat is juist minder dan gemiddeld. Sinds de eeuwwisseling gaan gemiddeld ruim 100 duizend arbeidsdagen per jaar verloren aan stakingen, in 2019 zelfs 391 duizend. Vier op de vijf stakingsdagen kwamen in 2022 voor rekening van de bedrijfstakken vervoer en opslag en de industrie. Alleen in deze twee bedrijfstakken is deze eeuw elk jaar gestaakt.

Bij de stakingen in 2022 waren 17 duizend werknemers betrokken. Deeltijdwerknemers zijn hierbij naar rato van hun arbeidsduur meegeteld. Het effect op het totaal aantal gewerkte uren van werknemers was gering: 0,002 procent van het totale volume aan contracturen werd gestaakt.

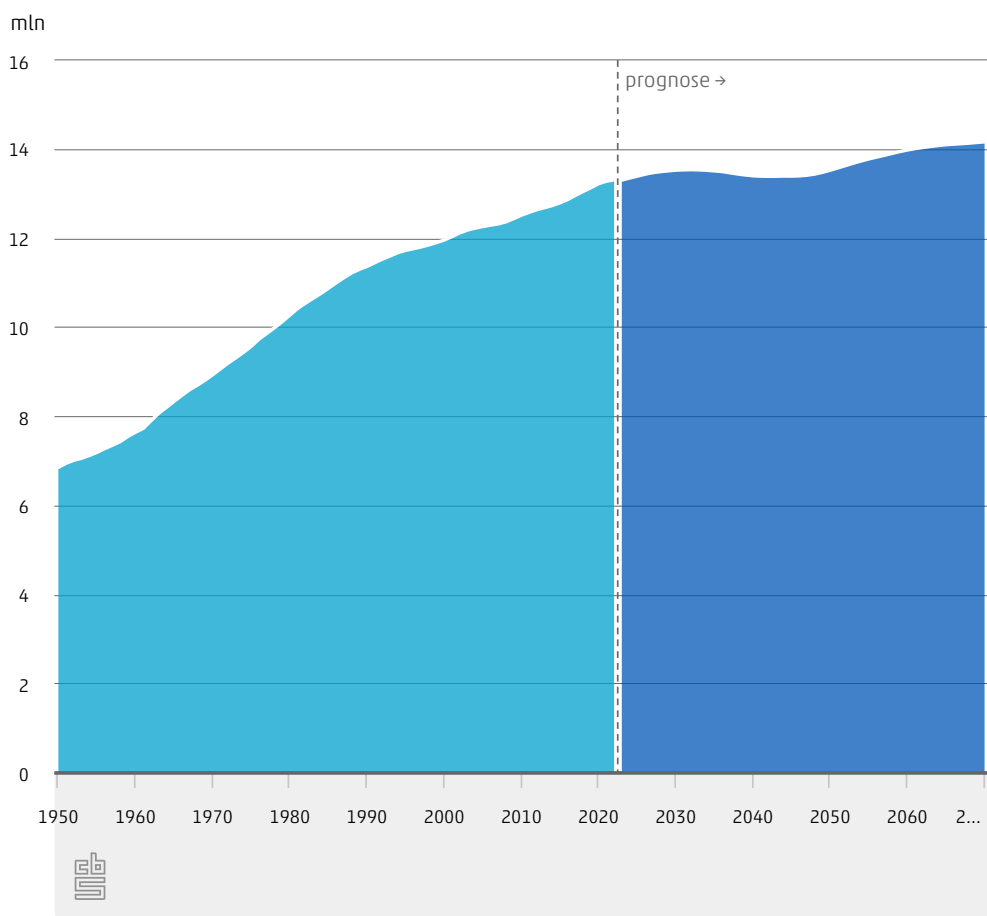
StatLine: [Werkstakingen](#).

3 Het aanbod van arbeid

Om te bepalen hoe groot het aanbod van arbeidskrachten is, wordt allereerst gekeken naar de Nederlandse bevolking van 15 tot 75 jaar. Tussen 1 januari 2022 en 1 januari 2023 groeide dit deel van de bevolking met 133 duizend personen tot 13,4 miljoen.

Deze toename is het saldo van omvangrijke stromen. Zo werden in de loop van het jaar 192 duizend personen 15 jaar. Een bijna even groot aantal mensen werd 75 jaar, maar daarnaast overleden 50 duizend mensen voor hun 75^{ste} levensjaar. Dat de omvang van de bevolking van 15 tot 75 jaar toch toenam, komt doordat de immigratie de emigratie overtrof. Ook daarbij gaat het om grote stromen. In 2022 vestigden zich 335 duizend mensen van 15 tot 75 jaar in Nederland, terwijl er 155 duizend vertrokken.

3.1 Bevolking van 15 tot 75 jaar



StatLine: [Bevolking 2022](#), [Bevolkingsprognose tot 2070](#) en [Bevolking 1950-2021](#).

Cijfers over het aanbod op de arbeidsmarkt worden samengesteld op basis van gegevens uit de Enquête beroepsbevolking (EBB). Het CBS voert deze enquête uit onder personen van 15 tot 90 jaar die in een particulier huishouden in Nederland leven. De uitkomsten worden meestal gepresenteerd voor de bevolking van 15 tot 75 jaar. Daarmee sluit het CBS aan bij internationale afspraken over statistieken met betrekking tot de beroepsbevolking.

Nieuwe meetmethode EBB

Cijfers over de beroepsbevolking in dit hoofdstuk zijn nu voor het tweede jaar tot stand gekomen op basis van een aangepaste meetmethode, die naar aanleiding van een nieuwe EU-verordening is doorgevoerd. De aanpassing is bedoeld om de gegevens over de beroepsbevolking internationaal beter op elkaar af te stemmen. Een gevolg van de methodewijziging is dat uitkomsten vanaf het verslagjaar 2021 niet zonder meer vergeleken kunnen worden met de resultaten volgens de oude methode.

Omdat de nieuwe methode nu ook voor het verslagjaar 2022 is toegepast, kunnen alle uitkomsten van dat jaar vergeleken worden met die van het jaar ervoor. Bovendien is een aantal reeksen opnieuw berekend; de meeste vanaf 2003 en de overige vanaf 2013. Daardoor zijn de meeste cijfers in dit hoofdstuk ook vergelijkbaar met eerdere jaren. Daar waar de uitkomsten niet zonder meer vergelijkbaar zijn met eerdere jaren worden die alleen vergeleken voor 2021 en 2022.

Zie ook: [Nieuwe meetmethode van invloed op beroepsbevolkingscijfers; Meer werklozen maar ook meer werkenden volgens nieuwe meetmethode en Kwartaalcijfers over de beroepsbevolking op basis van een structureel tijdreeksmodel.](#)

Bij het samenstellen van de gegevens over de beroepsbevolking gaat het CBS uit van een gemiddelde populatie voor het hele jaar. Die wijkt af van de precieze stand op 1 januari 2023 volgens de Bevolkingsstatistiek. Bovendien telt de EBB de mensen in inrichtingen, instellingen en tehuizen niet mee (de zogeheten institutionele bevolking). Volgens die methode waren er in 2022 gemiddeld 13,2 miljoen mensen van 15 tot 75 jaar die in een particulier huishouden in Nederland woonden.

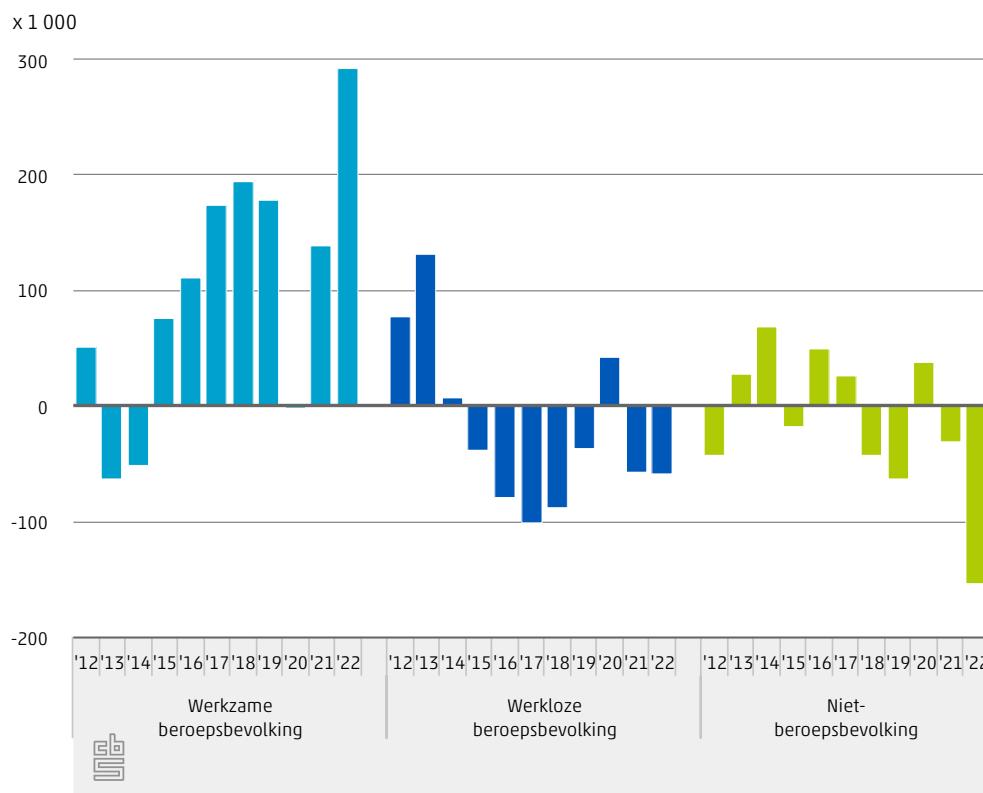
Beroepsbevolking verder gegroeid

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 2022 groeide de beroepsbevolking met 235 duizend personen tot 9,9 miljoen mensen. Dat cijfer is het gemiddelde over het hele jaar; eind 2022 was de beroepsbevolking zelfs gegroeid tot boven de 10 miljoen.

Binnen die beroepsbevolking nam het aantal werklozen af en het aantal werkenden toe. De werkzame beroepsbevolking groeit al vanaf 2015, met een onderbreking in 2020, toen de groei bijna nul was. In 2021 zette de stijging door en die versnelde in 2022. Er kwamen in het meest recente jaar 293 duizend werkenden bij. De totale werkzame beroepsbevolking telde daarmee 9,5 miljoen mensen.

Tegelijkertijd daalde het aantal werklozen met 58 duizend naar 350 duizend. De daling was vrijwel even sterk als in 2021 (57 duizend).

3.2 Beroepsbevolking (15 tot 75 jaar), verandering t.o.v. een jaar eerder

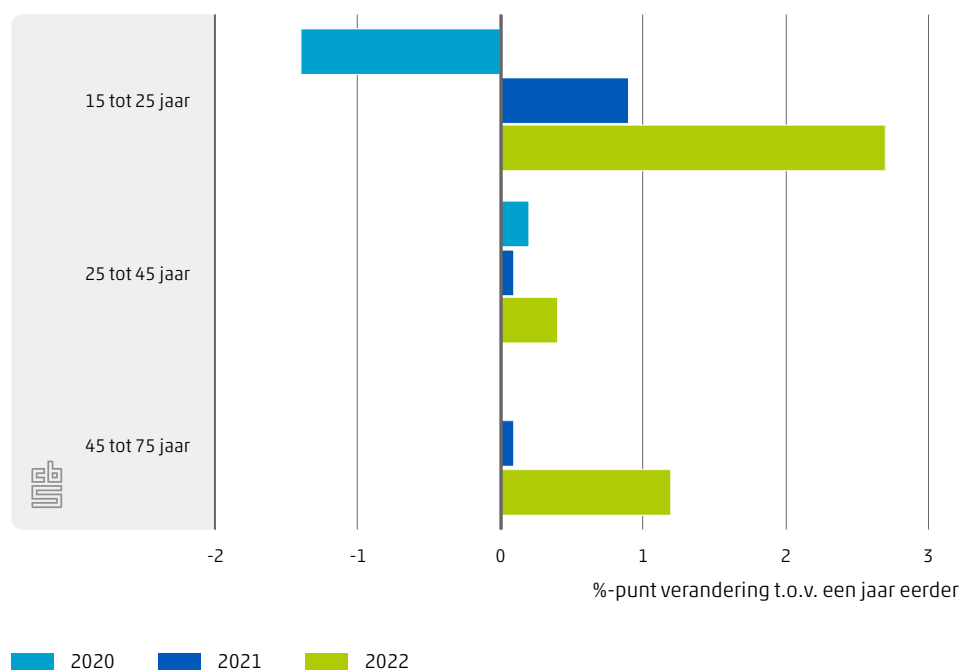


StatLine: [Arbeidsdeelname en werkloosheid](#).

In 2022 bedroeg de brutoarbeidsparticipatie 74,8 procent, een nieuw hoogtepunt. Dit percentage geeft aan welk deel van de bevolking (van 15 tot 75 jaar) tot de beroepsbevolking behoort. In 2021 was dat nog 73,5 procent. Een stijging van 1,3 procentpunt in een jaar tijd is niet eerder voorgekomen in de reeks vanaf 2013. De stijging van de participatiegraad naar bijna drie kwart van de bevolking betekent dat meer mensen een binding met de arbeidsmarkt hebben. Die binding wordt bepaald aan de hand van de positie die iemand inneemt op de arbeidsmarkt. Deze is het grootst voor degenen die betaald werk hebben en het kleinst voor degenen die geen betaald werk hebben, niet zoeken naar werk en er niet direct voor beschikbaar zijn. In tijden waarin de krapte op de arbeidsmarkt groot is, zoals in de afgelopen jaren, neemt de binding met de arbeidsmarkt toe. Het wordt dan voor mensen die moeilijker aan de slag komen aantrekkelijker om op zoek te gaan naar betaald werk en betaald werk te vinden.

De toename van de participatie was bij jongeren (15 tot 25 jaar) het sterkst. In 2021 herstelde de brutoarbeidsparticipatie van jongeren al deels van de daling in 2020. In 2022 zette dat herstel flink door. Ook bij de 25- tot 45-jarigen en 45- tot 75-jarigen was er sprake van een toename.

3.3 Ontwikkeling brutoarbeidsparticipatie naar leeftijd



StatLine: [Brutoarbeidsparticipatie, leeftijd](#).

Aantal personen buiten beroepsbevolking gedaald tot niveau 2009

Een deel van de 15- tot 75-jarige bevolking heeft geen betaald werk, heeft niet recent naar werk gezocht en/of is ook niet beschikbaar voor werk. Deze groep wordt niet gerekend tot de beroepsbevolking.

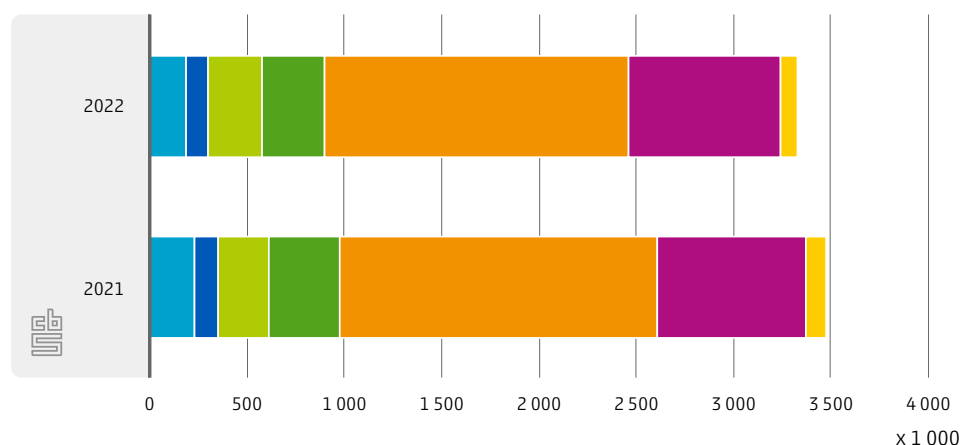
In 2022 ging het om 3,3 miljoen mensen, oftewel 25 procent van alle 15- tot 75-jarigen. Na een stijging in 2020 is het aantal mensen buiten de beroepsbevolking voor het tweede jaar op rij kleiner geworden. In 2020 ging het nog om 3,5 miljoen mensen.

In 2009 was deze groep voor het laatst bijna even groot als nu. Omdat Nederland toen nog minder inwoners telde, ging het destijds nog om 27 procent van de bevolking die geen of een geringe binding had met de arbeidsmarkt.

Bij een krappe arbeidsmarkt, zoals in de afgelopen jaren, wordt de niet-beroepsbevolking kleiner. Verreweg de grootste groep van mensen buiten de arbeidsmarkt wordt gevormd door degenen die niet willen of kunnen werken omdat ze daarvoor te oud zijn. Daarnaast is er een flinke groep die vanwege ziekte of arbeidsongeschiktheid niet zoekt en niet beschikbaar is. Het volgen van een opleiding of de zorg voor het gezin zijn ook redenen om niet te willen of kunnen werken.

Ten opzichte van vorig jaar nam in 2022 het aantal ouderen af dat vanwege hoge leeftijd niet wilde werken én het aantal jongeren dat dit vanwege een studie niet wilde. Er waren in 2022 ook minder mensen die wel beschikbaar waren voor werk, maar niet hadden gezocht.

3.4 Niet-beroepsbevolking: redenen niet gezocht en niet beschikbaar



- Beschikbaar, niet gezocht
- Gezocht, niet beschikbaar
- Niet beschikbaar en niet gezocht vanwege zorg gezin/huishouden
- Niet beschikbaar en niet gezocht vanwege opleiding/studie
- Niet beschikbaar en niet gezocht vanwege vut/pensioen/hoge leeftijd
- Niet beschikbaar en niet gezocht vanwege ziekte/arbeidsongeschiktheid
- Niet beschikbaar en niet gezocht vanwege andere redenen

StatLine: Arbeidsdeelname; binding met de arbeidsmarkt.

Zie ook: [Kleiner deel niet-werkenden op zoek naar of direct beschikbaar voor werk.](#)

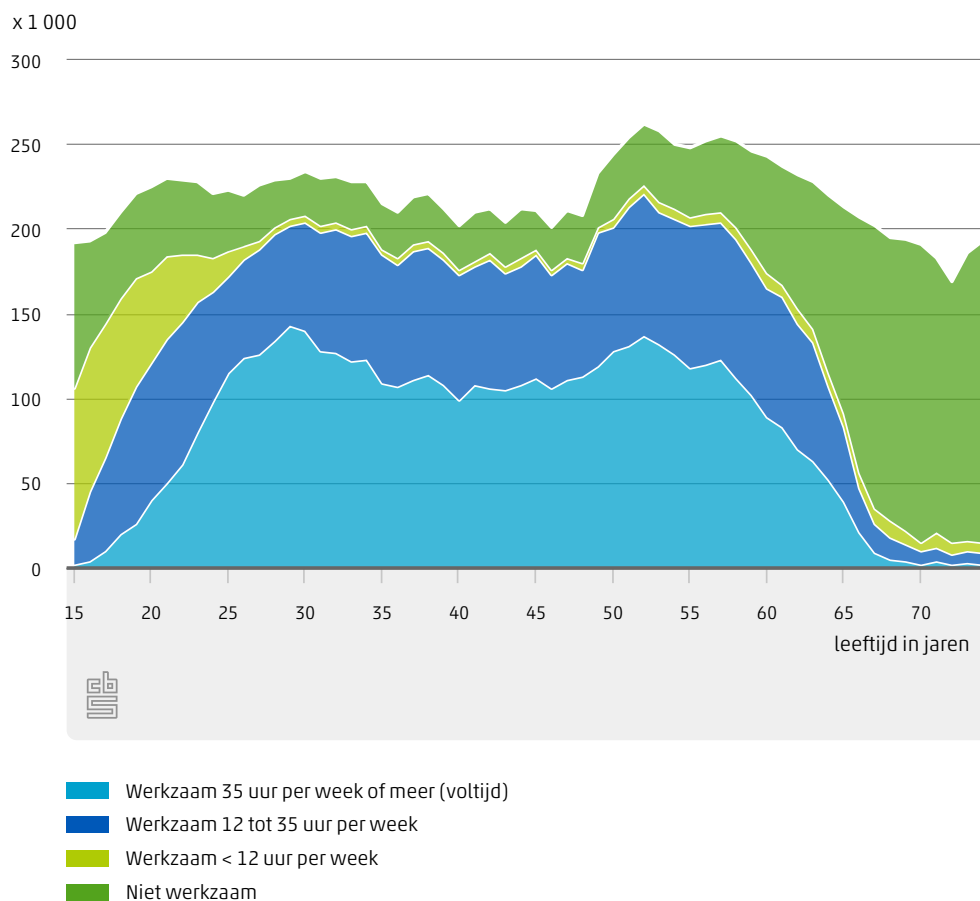
Omvang werkzame beroepsbevolking naar nieuw record

In 2022 nam de werkzame beroepsbevolking opnieuw toe en bereikte daarmee een nieuw record (9,5 miljoen). 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. Daarbij maakt het niet uit in welk land ze werken. Bij de werkzame personen in hoofdstuk 2 wordt iedereen meegeteld die bijdraagt aan de productie in Nederland. Daarbij wordt niet gekeken naar leeftijd of woonland. [Bijlage 2](#) licht deze verschillen nader toe.

Van de werkzame beroepsbevolking werkte in 2022 iets meer dan de helft (52 procent) voltijds (35 uur of meer per week). Onder werkende jongeren van 15 tot 25 jaar is het deel dat voltijds werkt duidelijk kleiner dan gemiddeld (24 procent), bij 25- tot 45-jarigen (61 procent) en 45- tot 75-jarigen (55 procent) juist groter.

Onder mannen was het percentage voltijders veel groter (71) dan onder vrouwen (31). Wel is het aantal voltijders in 2022 bij vrouwen meer toegenomen dan bij mannen. In 2022 werkten 1,4 miljoen vrouwen voltijds. Zowel bij 25- tot 45-jarigen als bij 45- tot 75-jarigen nam het aantal voltijds werkende vrouwen relatief sterk toe. Bij mannen nam het aantal werkende jongeren relatief sterk toe. Zij gingen vooral aan de slag in deeltijd.

3.5 Bevolking 15 tot 75 jaar, verdeling werkzaam en niet- werkzaam, 2022



StatLine: [Werkzame beroepsbevolking; arbeidsduur en leeftijd.](#)

Veel deeltijd in zorg en horeca

In de bedrijfstakken zorg, onderwijs en horeca is het percentage deeltijdwerkers het hoogst. In bedrijfstakken met de hoogste percentages vrouwen worden banen vaak ingevuld door deeltijders. In de zorg en het onderwijs werken naar verhouding veel vrouwen (in 2022 respectievelijk 81 en 64 procent). Ter vergelijking: voor alle bedrijfstakken bij elkaar was 47 procent vrouw.

Het grote aantal deeltijdwerkers in de horeca gaat samen met een groot aantal jongeren. Van alle werkenden was 17 procent 15 tot 25 jaar, in de horeca was dat ruim drie keer zoveel (54 procent). In de informatie en communicatie en bouwnijverheid werkten naar verhouding de minste mensen in deeltijd.

De beroepsgroep met het hoogste percentage deeltijdwerkers valt niet onder de bedrijfstak horeca. Het gaat namelijk om kassamedewerkers, van wie in 2022 niet minder dan 95 procent in deeltijd werkte. Iets meer dan drie kwart van alle kassamedewerkers was jonger dan 25 jaar, 86 procent was vrouw.

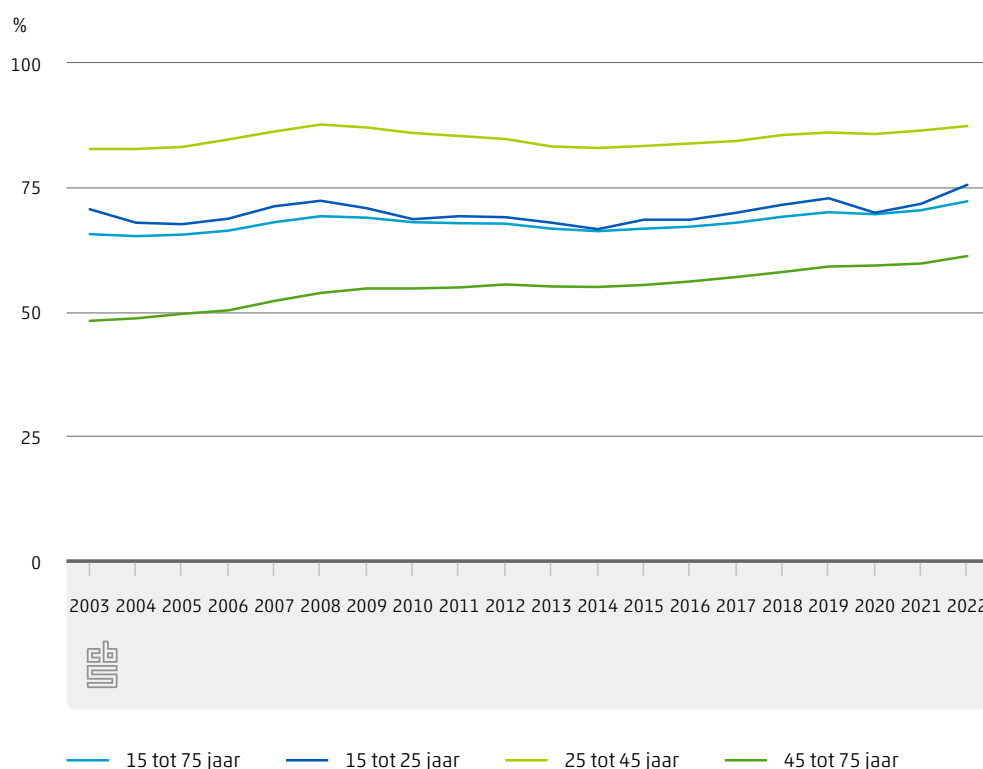
De horeca kent wel een paar andere beroepsgroepen waar het percentage deeltijders ook een stuk hoger ligt dan gemiddeld. Het gaat om keukenhulpen, kelners en barpersoneel. In de zorg hebben de beroepsgroepen verzorgenden en mbo-verpleegkundigen relatief veel deeltijders.

Zie ook: [Wie werken het vaakst in deeltijd? – Nederland in cijfers 2022.](#)

Arbeidsparticipatie bij jongeren sterk gestegen

Het percentage van de bevolking van 15 tot 75 jaar met betaald werk wordt de nettoarbeidsparticipatie genoemd. In 2022 werkte 72,2 procent van alle 15- tot 75-jarigen in loondienst of als zelfstandige. Dit is hoger dan in 2021, toen het percentage nog 70,4 was. Bij mannen nam de arbeidsdeelname iets meer toe dan bij vrouwen (2,0 tegenover 1,6 procentpunt ten opzichte van 2021). Vooral bij jongeren was de toename sterk (3,8 procentpunt), tegenover 0,9 procentpunt bij 25- tot 45-jarigen en 1,5 procentpunt bij 45- tot 75-jarigen.

3.6 Nettoarbeidsparticipatie



StatLine: [Nettoarbeidsparticipatie](#).

Jonge mannen hadden in 2022 vaker betaald werk dan jonge vrouwen

In 2022 lag de nettoarbeidsparticipatie van jonge mannen hoger dan die van jonge vrouwen. Dat was voor het eerst sinds 2003, het eerste jaar waarvoor het CBS de arbeidsparticipatie volgens de huidige methode heeft gemeten. Al die tijd was bij vrouwen van 15 tot 25 jaar een groter deel aan het werk dan bij mannen van die leeftijd.

Het verschil was niet heel groot: 75,7 procent van de jonge mannen had in 2022 betaald werk, bij jonge vrouwen was dat 70,2 procent. Deze percentages liggen flink hoger dan voor de coronacrisis. In 2019 was de arbeidsdeelname van jongeren 72,8 procent. Vooral bij deze jonge groep liep de participatie in de eerste maanden van 2020 terug. In mei 2020, na de eerste maanden met een lockdown, werkte 63,8 procent van de jonge mannen en 70,2 procent van de jonge vrouwen.

Na de beginfase van de pandemie herstelde de arbeidsdeelname van jonge vrouwen sneller dan van de mannelijke leeftijdgenoten, waardoor het verschil in de loop van 2020 groter werd. Aan het einde van dat jaar begon het verschil af te nemen en in mei 2022 was de arbeidsdeelname voor jonge mannen en vrouwen ongeveer gelijk. Na een lichte daling in de zomer nam de arbeidsparticipatie voor mannen weer toe, terwijl die bij jonge vrouwen juist iets verder afnam. Vanaf mei 2022 lag de arbeidsdeelname van de jonge mannen daarmee boven die van de vrouwen.

Statline: [Arbidsdeelname jongeren](#).

Zie ook: [Inhaalslag arbeidsdeelname jonge mannen](#) en [Jonge mannen hebben nu vaker betaald werk dan jonge vrouwen](#).

Steeds meer 55-plussers op de arbeidsmarkt

In 2022 hadden 2,1 miljoen mensen in Nederland van 55 jaar en ouder betaald werk. Dat zijn er bijna 700 duizend meer dan in 2013, bij de start van de cijferreeks. Dat komt doordat er inmiddels veel meer 55-plussers zijn (de vergrijzing), maar ook doordat die vaker werken en langer aan het werk blijven.

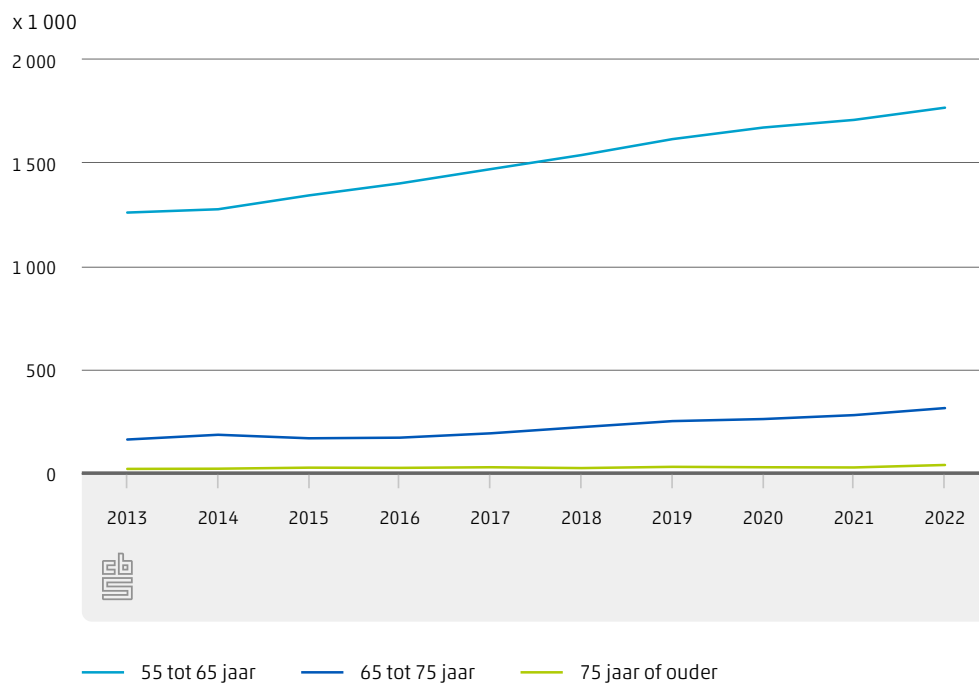
Bij dat laatste speelt uiteraard mee dat prepensioenregelingen als de VUT zijn afgeschaft en dat in de afgelopen jaren de AOW-leeftijd verder naar boven is verschoven, nadat deze werd gekoppeld aan de levensverwachting. Het deel van de 55- tot 65-jarigen dat werkt (nettoarbeidsparticipatie) nam toe van 58,5 in 2013 naar 73,1 procent in 2022. Bij 65- tot 75-jarigen groeide dit aandeel van 10,0 naar 16,2 procent. Onder 75-plussers is de nettoarbeidsparticipatie ook wat toegenomen, maar hun arbeidsdeelname is met 2,8 procent betrekkelijk gering.

Van de 55-plussers die werkten deed bijna de helft dit in 2022 voltijds, dat wil zeggen 35 uur per week of meer. Naarmate de leeftijd hoger ligt, wordt dit percentage kleiner. Van de 55- tot 65-jarigen werkte 52,8 procent voltijds, bij 65 tot 75 jaar was dit nog 28,3 procent, terwijl onder 75-plussers slechts 15,3 procent een volledige werkweek heeft.

Sinds 2013 werken er veel meer 55-plussers als zelfstandige, niet alleen in absoluut aantal, maar ook in verhouding tot het totaal aantal werkende leeftijdgenoten. Van de 55-plussers waren er in 2022 547 duizend werkzaam als zelfstandige. Dat zijn er 229 duizend meer dan in 2013. Deze toename is naar verhouding veel sterker dan die onder de jongere leeftijdsgroepen.

Vooraf na de AOW-gerechtigde leeftijd gaan zelfstandigen een veel groter deel uitmaken van de werkende senioren. Onder 55- tot 65-jarigen met werk was het aandeel zelfstandigen 22 procent in 2022; onder de 65- tot 75-jarigen was dit 44 procent en bij de 75-plussers 77 procent. Sowieso heeft de werkende AOW'er vaker een flexibele arbeidsrelatie dan voor het bereiken van het staatspensioen. Waar het merendeel van de 55- tot 65-jarige werknemers een vaste arbeidsrelatie heeft, verschuift dit bij de 65-plussers in loondienst meer naar flexibel werk. 75-plussers hebben zelfs vaker een flexibele dan een vaste arbeidsrelatie. Zij werken met name als oproep-, inval- en uitzendkracht.

3.7 Werkzame beroepsbevolking, 55-plussers



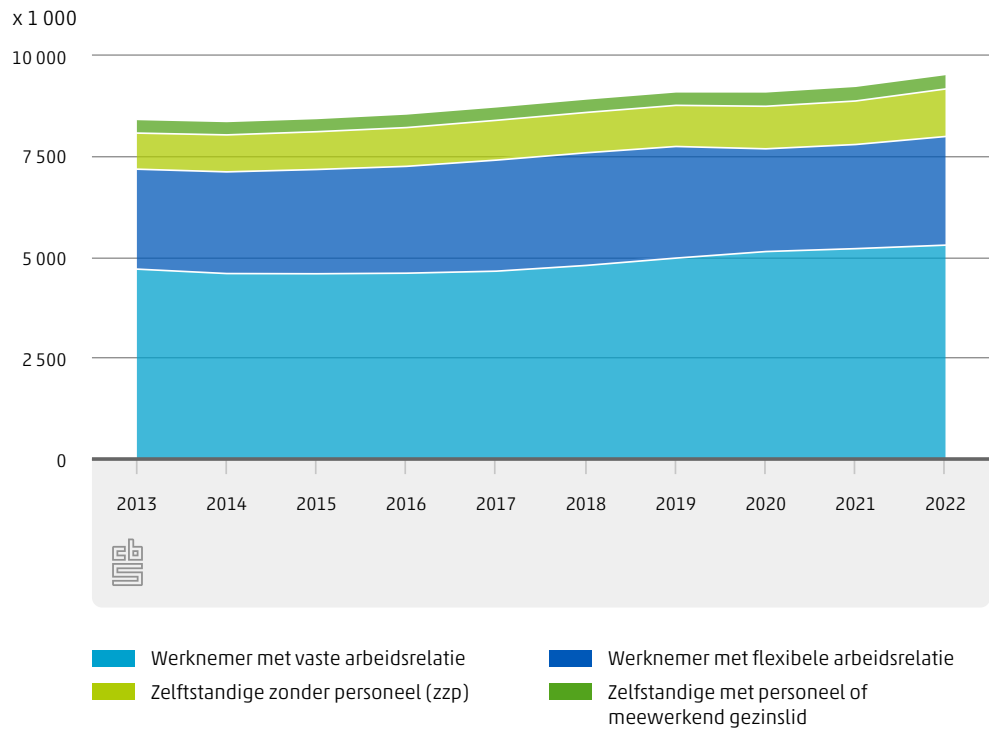
StatLine: Werkzame beroepsbevolking; 55-plussers.
Zie ook: [Steeds meer 55-plussers met betaald werk.](#)

Zowel meer vaste als flexwerknemers afgelopen jaren

In 2022 waren er 8,0 miljoen werknemers, van wie de meesten, 5,3 miljoen, een vaste arbeidsrelatie hadden. Dat wil zeggen: een contract voor onbepaalde tijd en een vast aantal uren per week. Vanaf 2016 steeg het aantal vaste werknemers en die stijgende trend zette in 2022 door, met een toename van 88 duizend.

Tegelijkertijd nam het aantal flexwerknemers in 2022 nog sterker toe. 2,7 miljoen werknemers hadden een flexibele arbeidsrelatie, 111 duizend meer dan in 2021. De rest van de werkenden, ongeveer 1,5 miljoen, verrichtte geen arbeid in loondienst, maar werkte voor eigen rekening of risico. De meesten (ruim drie kwart) waren zzp'er. Het aantal zelfstandigen nam naar verhouding sterker toe dan het aantal werknemers.

3.8 Werkzame beroepsbevolking naar arbeidsrelatie, 15 tot 75 jaar



3.9 Overzicht van arbeidsrelaties

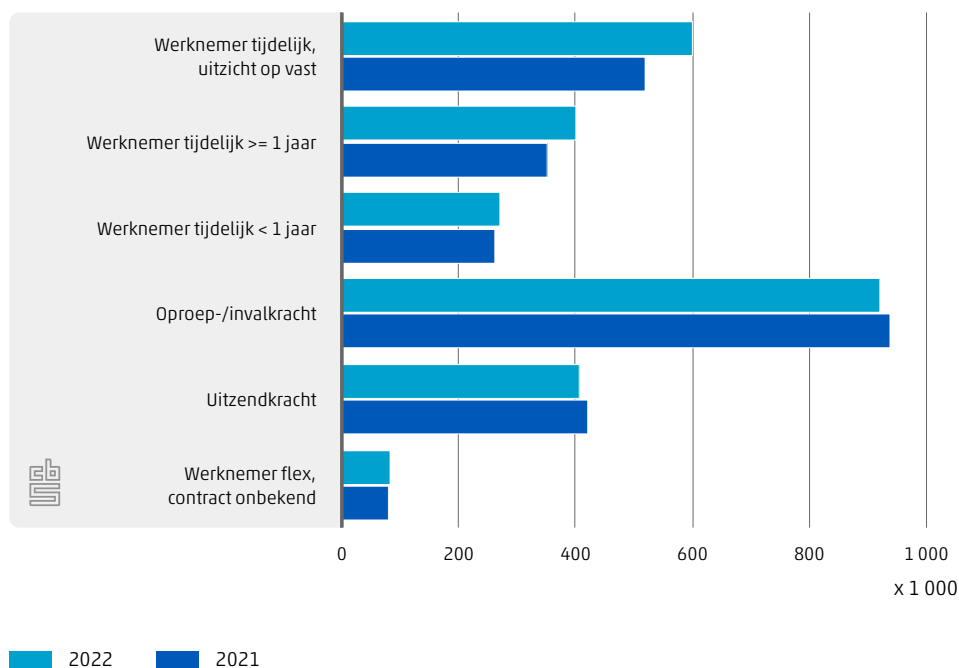


StatLine: Werkzame beroepsbevolking; arbeidsrelatie flexwerknemers.

Meer flexcontracten met zekerheid

In 2022 kwamen er vooral flexwerknemers bij met relatief veel zekerheid in hun contract, zoals een tijdelijk contract met uitzicht op vast (82 duizend) of een tijdelijk contract voor een jaar of langer (48 duizend). Het aantal oproep- en invalkrachten nam juist af met 17 duizend, en het aantal uitzendkrachten daalde met 6 duizend.

3.10 Flexwerkers naar arbeidsrelatie



StatLine: Werkzame beroepsbevolking; arbeidsrelatie flexwerknemers.
Zie ook: [Meer flexcontracten met zekerheid, maar ook meer zzp'ers.](#)

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

Bijna 100 duizend zzp'ers erbij

Van de 9,5 miljoen mensen van 15 tot 75 jaar die in 2022 betaald werk hadden, werkten er bijna 1,2 miljoen in hun hoofd baan als zelfstandige zonder personeel (zzp'er). Een jaar eerder waren dat er nog bijna 1,1 miljoen. De toename kwam geheel voor rekening van zzp'ers die eigen arbeid of diensten aanbieden. Zij maken ook het grootste deel uit van de zelfstandigen; in 2022 bijna 1,0 miljoen van de 1,5 miljoen. De overige typen zelfstandigen die het CBS onderscheidt, veranderden de afgelopen jaren nauwelijks in omvang. Daarbij gaat het om zzp'ers die producten of grondstoffen verkopen, zelfstandigen met personeel en meewerkende gezinsleden.

Van de nieuwe zelfstandigen is na te gaan wat ze voorheen deden. Sommigen werkten eerder als werknemer in de hoofd baan, anderen hadden geen werk. Gemiddeld per kwartaal in 2022 maakten 51 duizend werknemers de overstap; 50 duizend begonnen als zelfstandige terwijl ze geen werk hadden. In 2021 waren er iets meer mensen dan in 2022 die geen werk hadden voordat ze als zelfstandige startten (56 duizend). Er waren toen juist minder werknemers die de overstap naar zelfstandige maakten (36 duizend).

De groei in zzp'ers ging het hardst in de zorg- en welzijnsberoepen, gevolgd door technische, commerciële en ICT-beroepen. In 2022 waren er 22 duizend meer zelfstandigen met een zorg- en welzijnsberoep dan het jaar ervoor. Vooral de beroepsgroepen sociaal werkers, groeps- en woonbegeleiders en psychologen en sociologen groeiden.

Zie ook: [Aantal zzp'ers gegroeid naar 1,2 miljoen in derde kwartaal van 2022](#).

Statline: [Werkzame beroepsbevolking; beroep](#).

Wie zijn de zzp'ers?

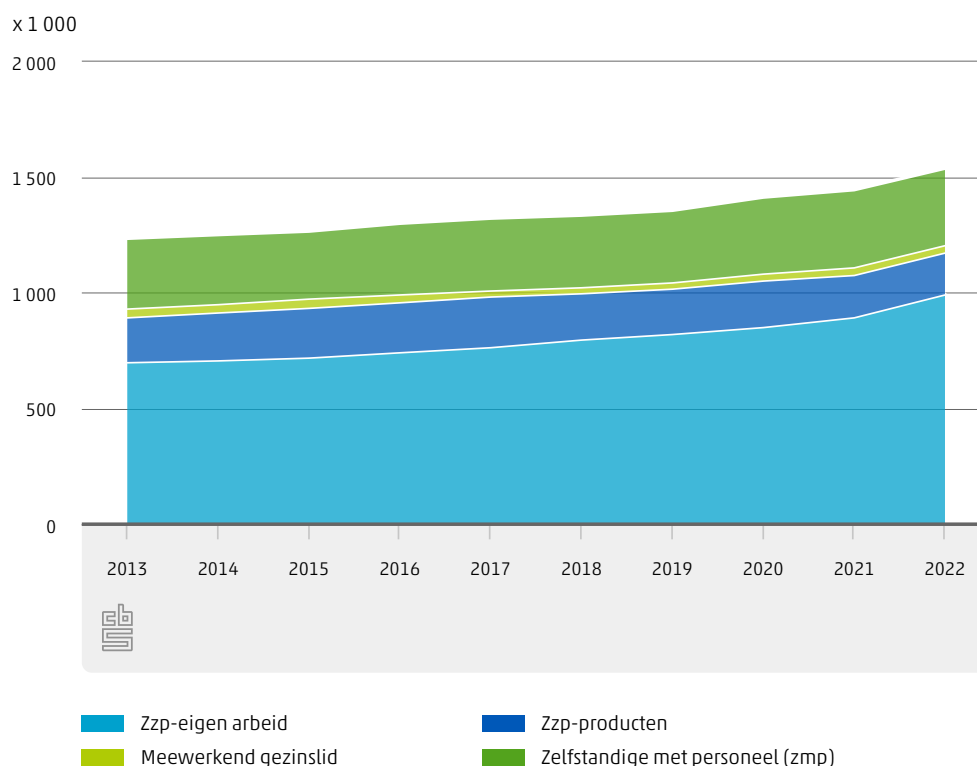
Een zzp'er is iemand die arbeid verricht voor eigen rekening of risico en geen mensen in dienst heeft. Dat kan in een eigen bedrijf of praktijk zijn, of als directeur-grotaandeelhouder. Overige zelfstandigen, zoals freelancers, worden ook tot de zzp'ers gerekend.

In 2022 bood 85 procent van de zzp'ers vooral eigen arbeid of diensten aan, terwijl 15 procent vooral producten verkocht of grondstoffen aanbood. Gemiddeld waren zzp'ers vaker dan werknemers man (61 procent tegenover 51 procent). Ook was de hoogste leeftijdsklasse (45 tot 75 jaar) bij hen vaker vertegenwoordigd (59 procent tegenover 39 procent). Ze waren vaker hoogopgeleid dan werknemers (48 procent tegenover 40 procent) en werkten ook vaker voltijds (60 procent tegenover 50 procent).

Vanuit de Inkomensstatistiek worden eveneens uitkomsten gepubliceerd over het aantal zzp'ers en over hun inkomen en vermogen, zie StatLine: [Zelfstandigen; inkomen, vermogen, kenmerken](#) en [Zelfstandigen; persoonskenmerken en bedrijfstakken](#).

Het [Dossier ZP](#) geeft een aanvullend beeld van zzp'ers in Nederland en bevat een rubriek met veel gestelde vragen.

3.11 Zelfstandigen

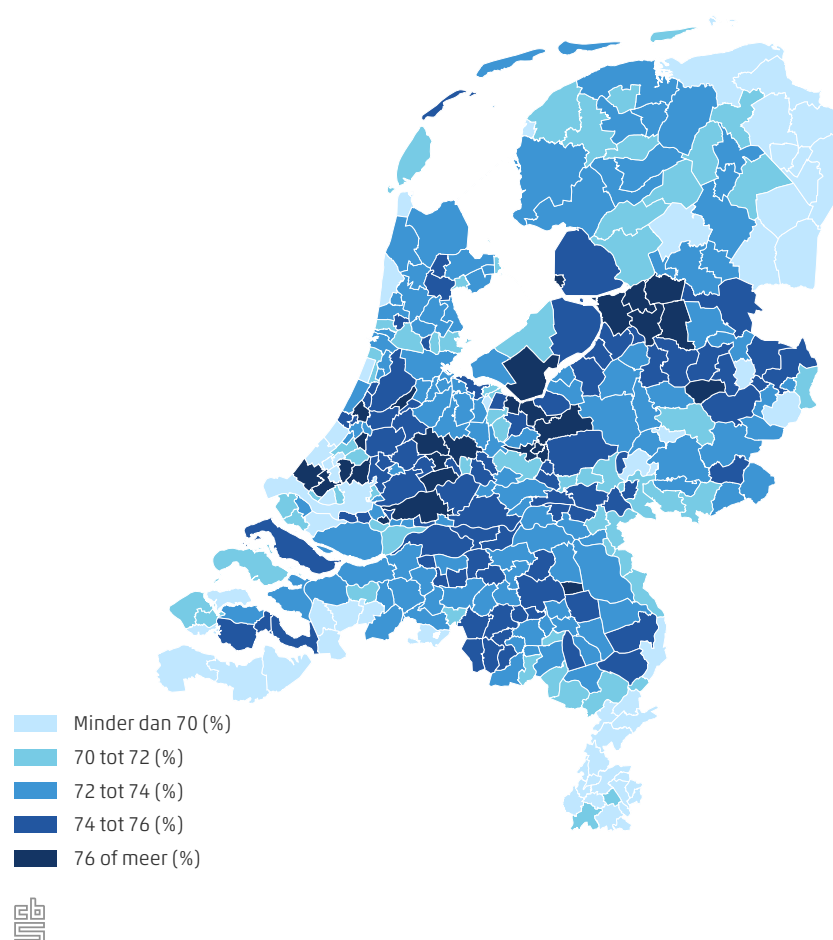


Arbeidsdeelname in de vier grootste gemeenten

De nettoarbeidsparticipatie verschilt tussen de vier grootste gemeenten. De gemeente Utrecht had in 2022 de hoogste arbeidsparticipatie (77,2 procent), daarna Amsterdam (72,8 procent), Den Haag, (67,4 procent) en tenslotte Rotterdam (68,2 procent). De arbeidsdeelname of nettoarbeidsparticipatie wordt gemeten als het gedeelte van alle 15- tot 75-jarigen met betaald werk.

De toename in 2022 was het sterkst bij de gemeente Amsterdam. In 2021 werkte nog 68,8 procent van alle 15- tot 75-jarigen in die stad, in 2022 dus 4,0 procentpunt meer. Van alle gemeenten in Nederland was de nettoarbeidsparticipatie het hoogst in Urk, met 80,4 procent.

3.12 Nettoarbeidsparticipatie, 2022 ¹⁾



¹⁾ Deze figuur is niet alleen gebaseerd op uitkomsten uit de Enquête beroepsbevolking, maar ook op gegevens uit registraties.

StatLine: Nettoarbeidsparticipatie; regionale indeling 2022.

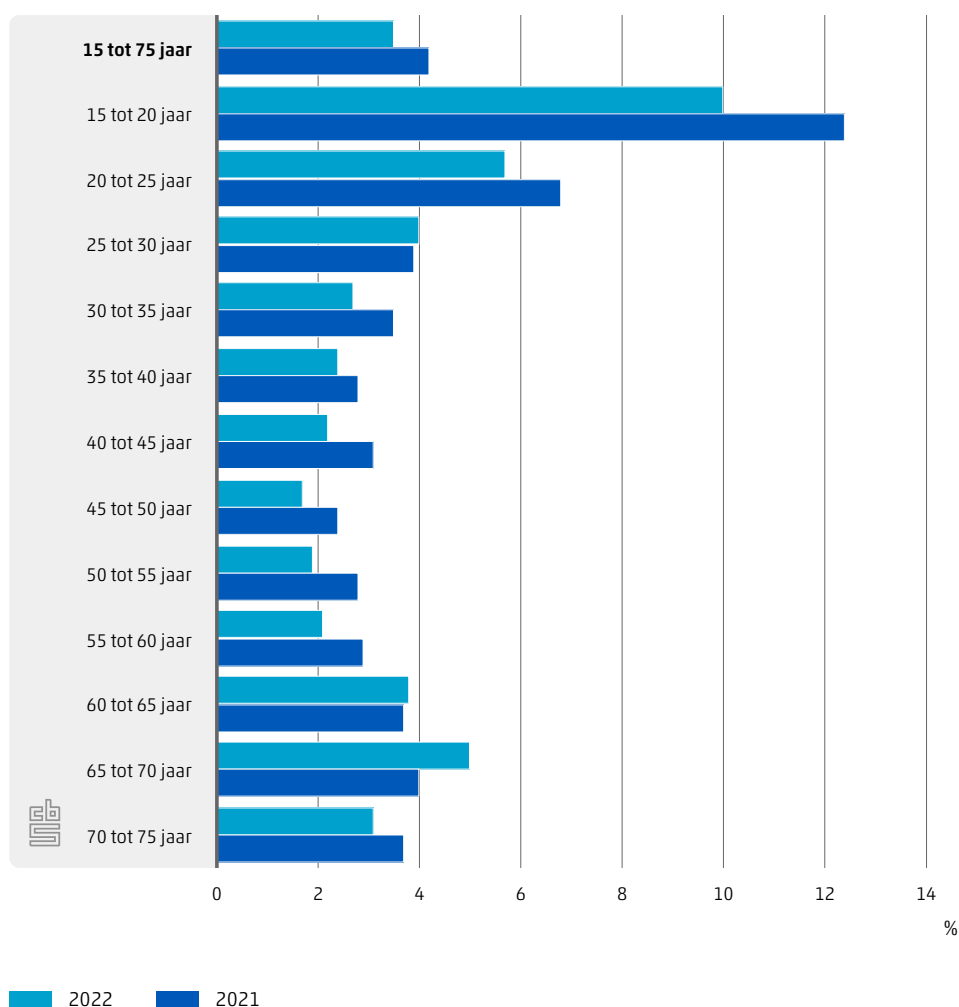
Zie ook: [Arbeidsdeelname in de buurten van Nederlands vier grote steden](#) en [Relatief veel onbenut arbeidspotentieel boven de grote rivieren](#)

Werkloosheid in 2022 afgenomen

In 2022 waren 350 duizend mensen werkloos (3,5 procent van de beroepsbevolking). Tussen 2014 en 2022 daalde het werkloosheidspercentage van 8,3 naar 3,5. Alleen in 2020 was er een stijging van 4,4 naar 4,9 procent.

Met 350 duizend lag het aantal werklozen 58 duizend lager dan in 2021. Dat is een vrijwel even sterke daling als in 2021, toen de werkloosheid met 57 duizend afnam. Met 350 duizend mensen en 3,5 procent van de beroepsbevolking was de werkloosheid het laagst sinds de start van de reeks met jaarcijfers in 2003. In vrijwel alle leeftijdsgroepen nam de werkloosheid af en was deze het laagst sinds 2003. Alleen bij de 25- tot 30-jarigen en zestigers was de werkloosheid in 2022 iets hoger dan in 2021.

3.13 Werkloosheidspercentage naar leeftijd



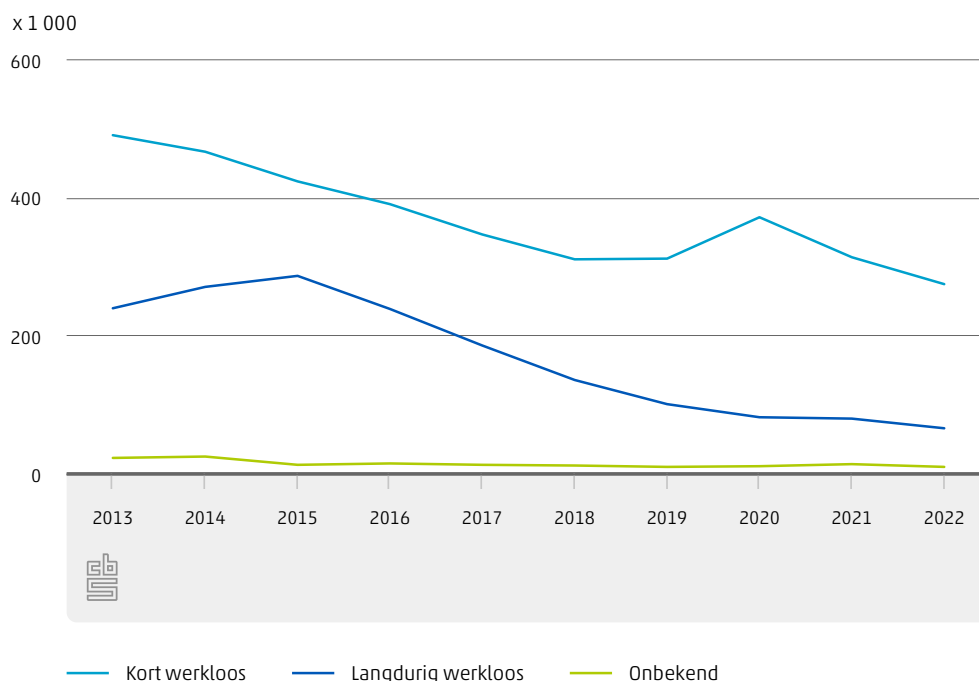
StatLine: [Werkloosheid naar leeftijd](#).

Bijna 8 op 10 korter dan een jaar werkloos in 2022

In 2014 piekte de werkloosheid met 762 duizend werklozen. Acht jaar later, in 2022, was de werkloosheid meer dan gehalveerd. In die periode is vooral het aantal langdurig werklozen sterk teruggelopen. Waren er in 2014 nog 271 duizend mensen een jaar of langer werkloos,

in 2022 waren dat er 66 duizend. Het aantal langdurig werklozen is van 2016 tot en met 2022 voortdurend gedaald, ook in het eerste coronajaar. Het aantal mensen dat kort werkloos was, dat wil zeggen minder dan een jaar, daalde in 2021 en 2022 weer, na een stijging in 2020. In 2022 was 79 procent van de werklozen minder dan een jaar op zoek naar werk.

3.14 Werkloze beroepsbevolking naar werkloosheidsduur



StatLine: [Werkloze beroepsbevolking; werkloosheidsduur.](#)

228 duizend mensen werden gemiddeld per kwartaal werkloos in 2022

De ontwikkeling van de werkloze beroepsbevolking is een optelsom van verschillende stromen. Tegenover degenen die hun werk kwijtraken, staan werklozen die betaald werk vinden. Daarnaast is er een toestroom naar werkloosheid van mensen buiten de beroepsbevolking, zoals schoolverlaters en herintreders, die de arbeidsmarkt op komen en op zoek gaan naar werk. Er is ook een omgekeerde stroom van werklozen die uitstromen naar de niet-beroepsbevolking. Het CBS publiceert per kwartaal de uitkomsten van deze optelsom, de zogeheten wisselingen van arbeidspositie.

In 2022 werden gemiddeld van het ene op het andere kwartaal 228 duizend mensen werkloos. 103 duizend van hen hadden betaald werk, 125 duizend maakten geen deel uit van de beroepsbevolking. Tegelijkertijd waren gemiddeld van het ene op het andere kwartaal 231 duizend mensen niet langer werkloos. Zij gingen aan het werk (146 duizend) of verlieten de beroepsbevolking (86 duizend), bijvoorbeeld vanwege pensionering.

StatLine: [Arbeidsdeelname; wisselingen van arbeidspositie per kwartaal.](#)

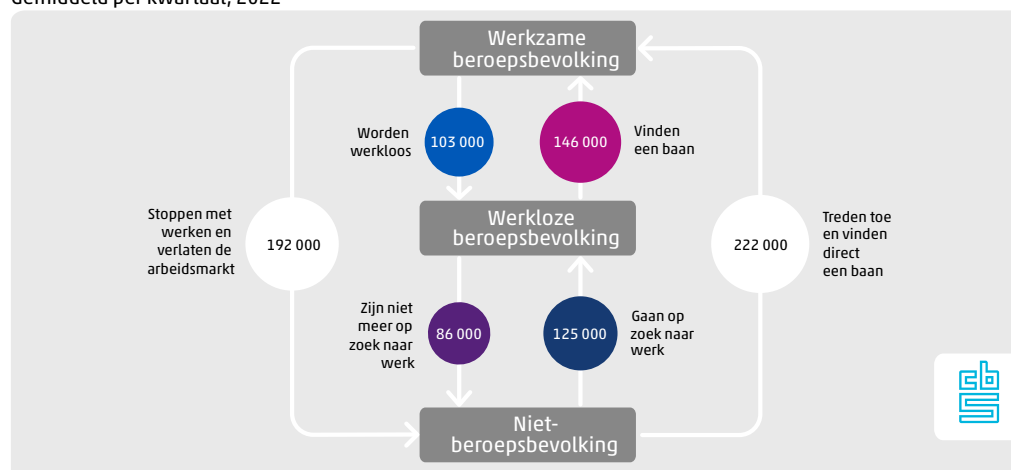
368 duizend mensen vonden gemiddeld per kwartaal werk in 2022

Niet iedereen die zonder werk raakt, wordt werkloos. Gemiddeld per kwartaal in 2022 kwam van degenen die stopten met betaald werk, een groot deel (192 duizend) terecht in de niet-beroepsbevolking. Daar staat tegenover dat gemiddeld 222 duizend mensen vanuit de niet-beroepsbevolking een kwartaal later aan het werk waren.

Het aantal werkenden wordt dus niet alleen bepaald door de uitwisseling met de werkloze beroepsbevolking, maar ook doordat enerzijds werkenden de beroepsbevolking verlaten en anderzijds mensen aan het werk gaan die eerder buiten de beroepsbevolking stonden. In totaal vonden in 2022 gemiddeld per kwartaal 368 duizend mensen betaald werk. Dat zijn er gemiddeld per kwartaal 73 duizend meer dan de 295 duizend personen die stopten met betaald werk (103 duizend die werkloos werden en nog eens 192 duizend die naar de niet-beroepsbevolking stroomden).

3.15 Stromen tussen arbeidsposities

Gemiddeld per kwartaal, 2022

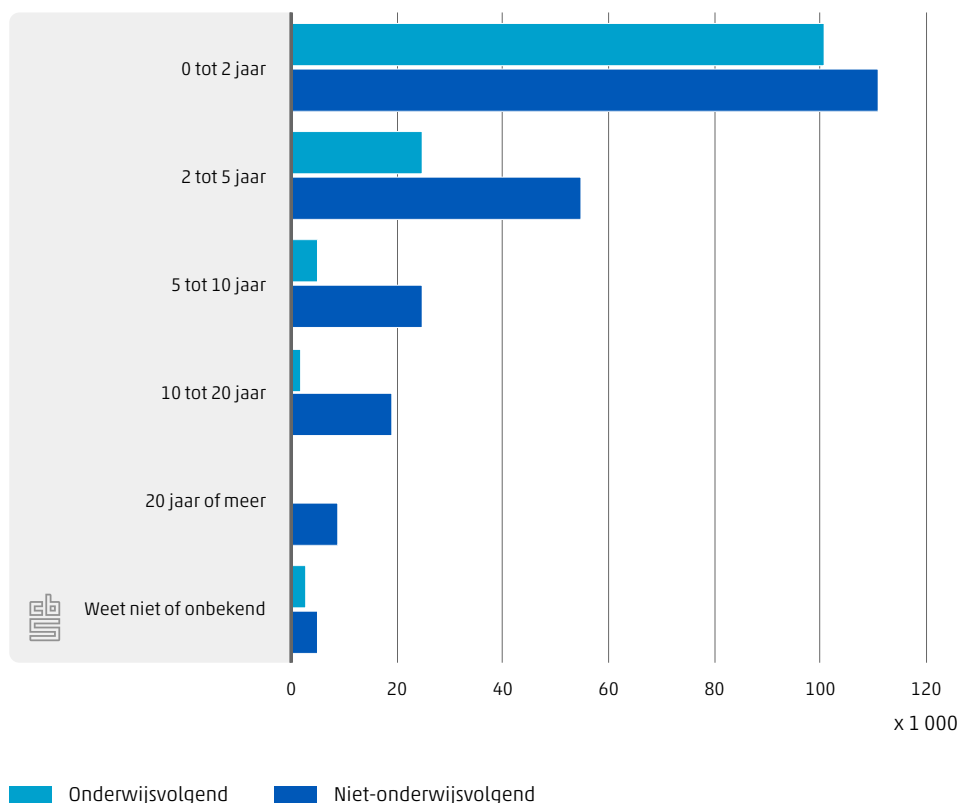


Bijna 5 procent per kwartaal wisselde van werkgever

In 2022 waren er gemiddeld per kwartaal 363 duizend werknemers die van werkgever zijn veranderd. Dat is 4,7 procent van alle werknemers. Deze overstappers hadden een andere werkgever dan drie maanden eerder. Vaak waren ze nog maar kort in dienst. Van de 363 duizend werkten er 213 duizend (59 procent) korter dan twee jaar bij hun vorige werkgever. Ruim 60 duizend (17 procent) werkten vijf jaar of langer bij de vorige werkgever.

Bij werknemers die van werkgever veranderen, gaat het relatief vaak om scholieren en studenten met een betaalde (bij)baan. Van alle werknemers die van baas wisselden volgde 38 procent (137 duizend) onderwijs. Werknemers die geen onderwijs volgden waren langer in dienst bij hun vorige werkgever dan onderwijsvolgende overstappers.

3.16 Wisseling van werkgever naar duur vorig dienstverband, 2022



StatLine: Werknemer; wisseling van werkgever.

Zie ook: [Bijna 6 op 10 baanwisselaars korter dan twee jaar in dienst](#) en [Meer nieuwkomers op de werkvloer](#).

Onbenut arbeidspotentieel zonder werk

In 2022 waren er bijna 3,7 miljoen mensen van 15 tot 75 jaar die geen betaald werk hadden. Deze mensen zijn niet allemaal werkloos. Volgens de richtlijnen van de International Labour Organization (ILO) is iemand werkloos als hij of zij geen betaald werk heeft, recent naar werk heeft gezocht en daarvoor direct beschikbaar is.

Naast de 350 duizend werklozen in 2022 waren er mensen die of recent zochten (112 duizend) of direct beschikbaar waren voor werk (189 duizend). Deze twee groepen worden niet tot de werklozen gerekend, omdat ze niet aan beide voorwaarden van de ILO-definitie voldoen. Omdat zij in ieder geval aan een voorwaarde voldoen, worden zij aangeduid met de term semiwerklozen.

De werklozen en semiwerklozen samen telden in 2022 651 duizend mensen die geen betaald werk hadden, maar wel beschikbaar waren voor werk en/of hiernaar hadden gezocht. Zij vormen het onbenut arbeidspotentieel zonder werk. Deze groep is in 2022 verder in omvang afgenomen en was niet eerder zo klein sinds de start van de reeks in 2013. Naast de werklozen is in 2022 vooral de groep gekrompen die niet zocht maar wel beschikbaar is voor werk.

StatLine: [Onbenut arbeidspotentieel zonder werk](#).

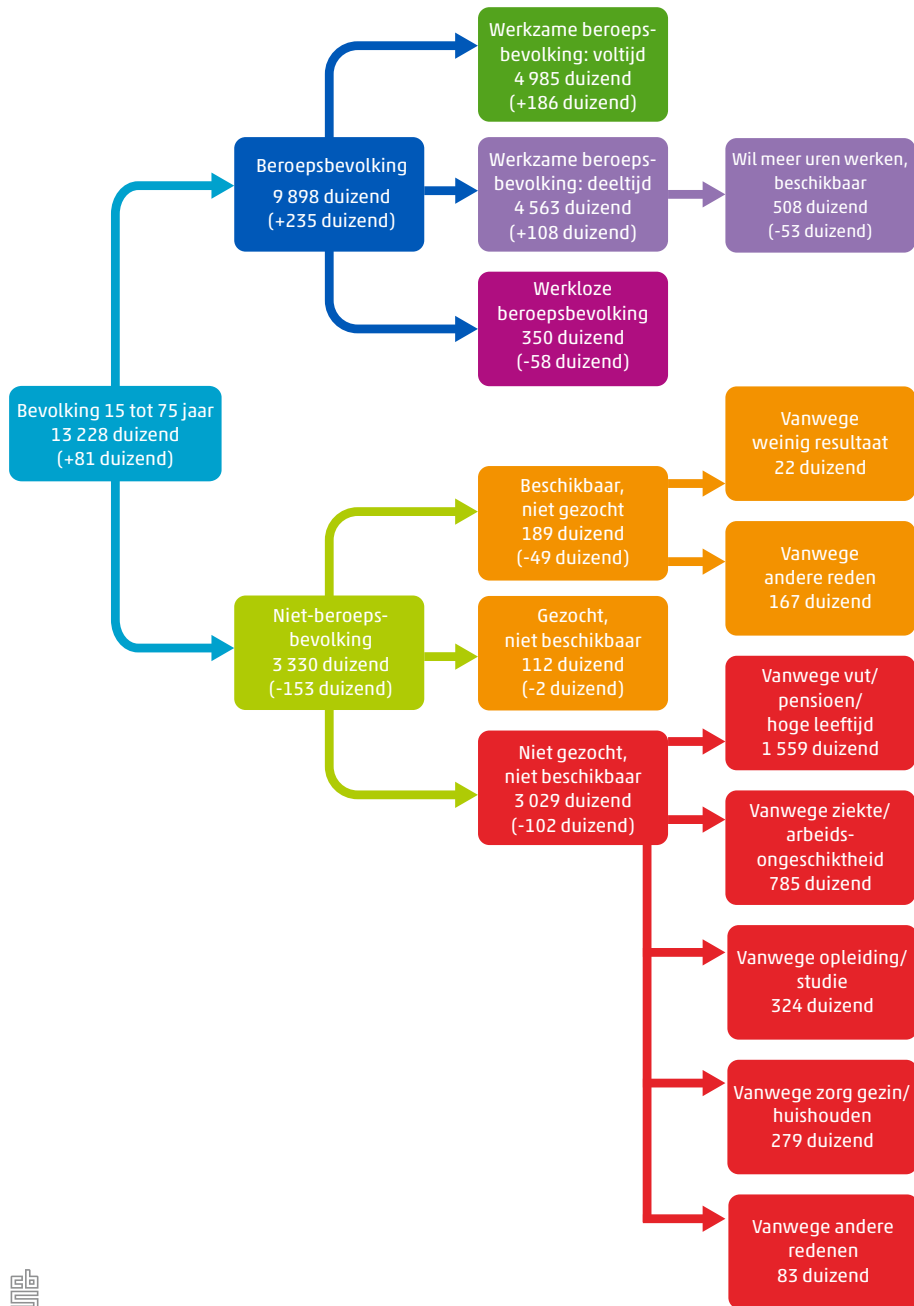
Zie ook: [Arbeidspotentieel van niet-werkenden](#).

Onbenut arbeidspotentieel met werk

Ook onder werkenden is er onbenut potentieel. Het gaat dan om mensen die in deeltijd werken, maar het aantal uren zouden willen uitbreiden en daarvoor ook direct beschikbaar zijn. Zij worden ook wel onderbenutte deeltijdwerkers genoemd en vormen het onbenut arbeidspotentieel met werk. In 2022 ging het om 508 duizend mensen. Dat is ruim 5 procent van de werkzame beroepsbevolking.

Terwijl de werkzame beroepsbevolking sinds 2015 nagenoeg ieder jaar verder toenam, nam het aantal onderbenutte deeltijdwerkers steeds verder af, van ruim 800 duizend in 2015 naar ruim 500 duizend in 2022. Net als het aantal werklozen en semiwerklozen nam alleen in 2020, het eerste coronajaar, het aantal onderbenutte deeltijdwerkers toe.

3.17 Binding van de bevolking met de arbeidsmarkt, 2022



Relatief veel onderbenutte deeltijders bij onderwijsvolgenden en in pedagogische en zorgberoepen

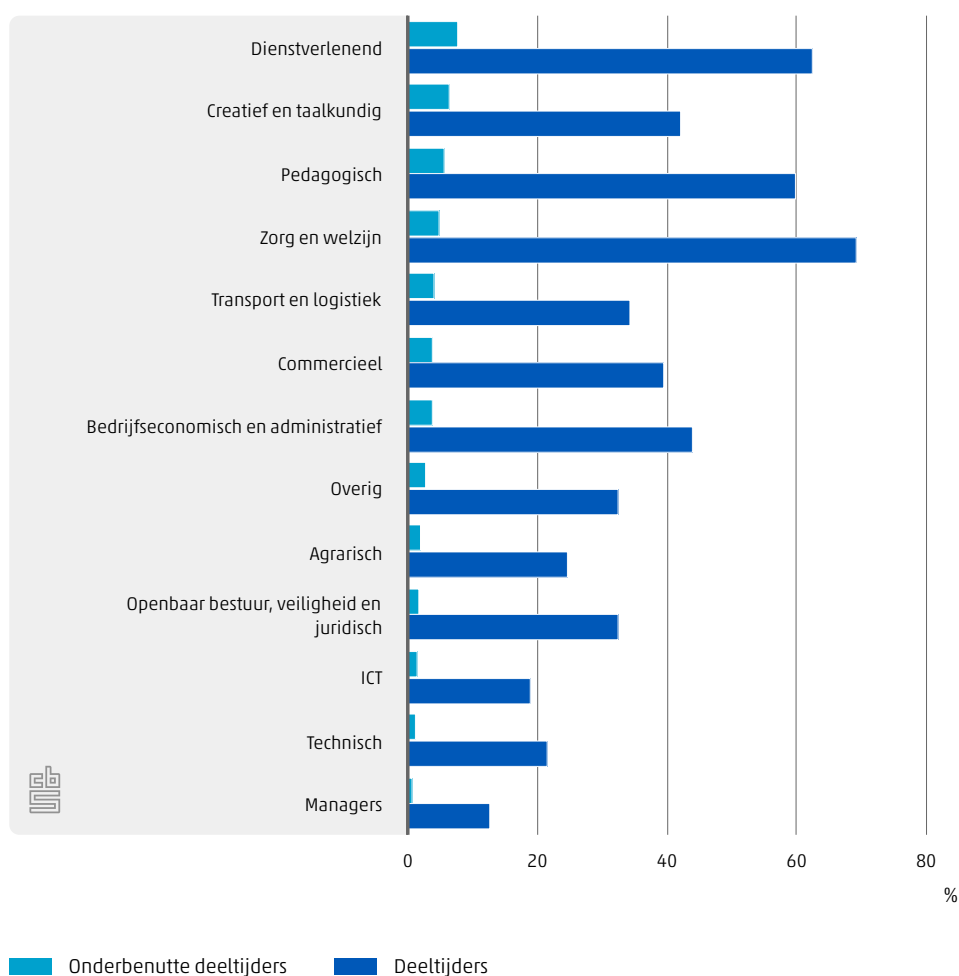
Een deel van de onderbenutte deeltijders volgt onderwijs. In 2022 ging het om 225 duizend personen. Bij deze groep gaat het meestal om een bijbaan, het zijn voornamelijk jongeren. Zij werkten gemiddeld ook minder uren dan degenen die geen onderwijs volgden, namelijk 13 uur tegenover 22 uur per week.

De man-vrouwverdeling bij de onderwijsvolgenden is anders dan die bij de niet-onderwijsvolgenden. 2 van elke 3 onbenutte deeltijders die geen onderwijs volgen zijn vrouwen. Bij de onderwijsvolgenden is dat iets meer dan de helft. Onderbenutte deeltijders

waren (met 7,9 procent) oververtegenwoordigd bij niet-onderwijsvolgenden met een dienstverlenend beroep. Hieronder vallen beroepen zoals schoonmakers, kelners en keukenhulpen.

Het percentage in de pedagogische beroepen (5,7 procent) en de zorg- en welzijnsberoepen (5,0 procent) is relatief hoog. In deze beroepsklassen wordt naar verhouding veel in deeltijd gewerkt ten opzichte van andere beroepsklassen. In de afgelopen jaren is het percentage onderbenutte deeltijders wel sterk afgenomen in deze beroepsklassen. De beroepen waar relatief weinig niet-onderwijsvolgende onderbenutte deeltijders zijn, zijn de managers (0,8 procent), technische beroepen (1,4 procent) en ICT-beroepen (1,6 procent). Deze beroepsklassen kennen ook de minste deeltijders.

3.18 Onbenutte deeltijders (15 tot 75 jaar) naar beroepsklasse, 2022



StatLine: [Onbenut arbeidspotentieel met werk, 2022](#) en [Binding met de arbeidsmarkt, 2022](#).
Zie ook: [Vooral jongeren wilden meer uren werken in 2021](#).

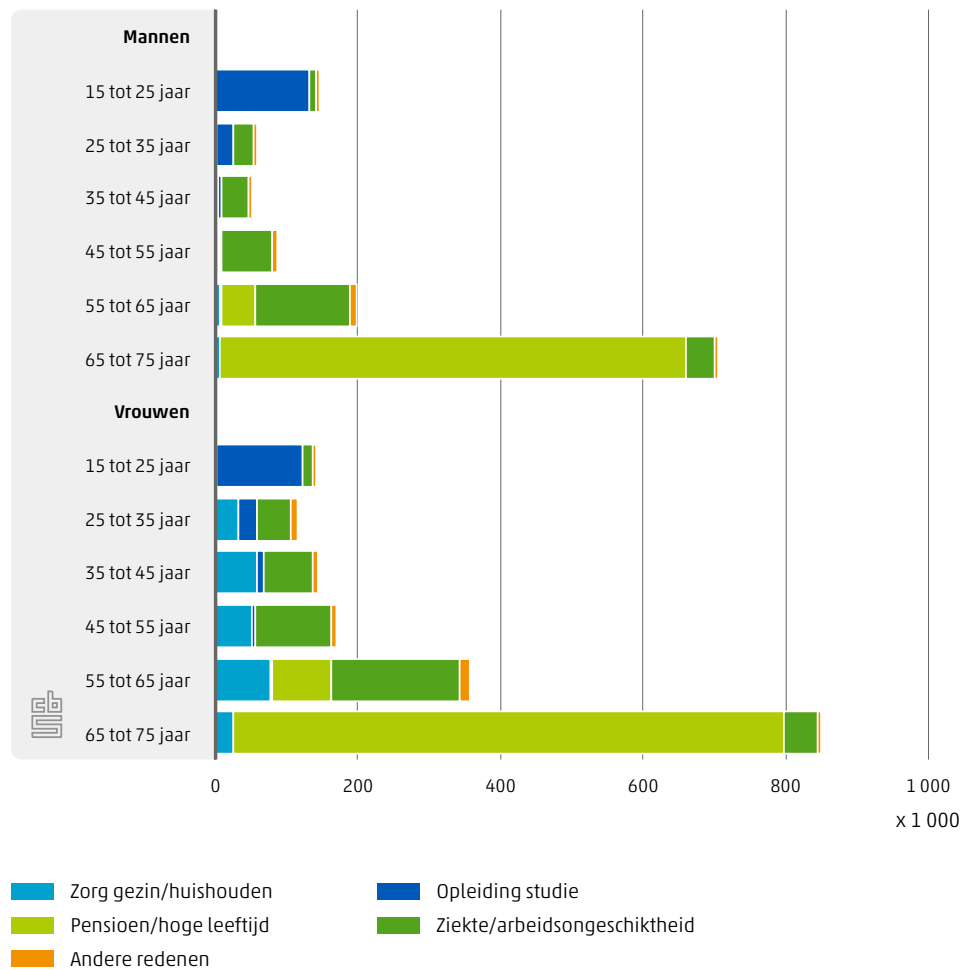
Ruim 3 miljoen mensen niet op zoek en niet beschikbaar voor werk

Naast het aantal werklozen en semiwerklozen zijn er ook nog 3,1 miljoen mensen zonder betaald werk die niet recent naar werk hebben gezocht en niet op korte termijn beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt. Daarbinnen valt ook het gepensioneerde deel van de bevolking

van 15 tot 75 jaar. Deze groep, die niet werkt, niet zoekt en niet op korte termijn beschikbaar is vanwege pensioen of hoge leeftijd, telde in 2022 iets minder dan 1,6 miljoen mensen. In 2013 ging het nog om 1,5 miljoen mensen, in 2021 waren het er ruim 1,6 miljoen. De groep die om andere redenen niet werkt, niet zoekt naar werk en niet beschikbaar is, bleef de afgelopen jaren vrijwel even groot met 1,5 á 1,6 miljoen. Voor jongeren uit deze groep niet-werkenden was het volgen van een opleiding of studie de belangrijkste reden om niet te werken (87 procent). Ziekte of arbeidsongeschiktheid was onder de 25- tot 45-jarigen de belangrijkste reden (49 procent), pensioen of hoge leeftijd voor de 45- tot 75-jarigen (66 procent).

StatLine: [Binding met de arbeidsmarkt, 2022](#).

3.19 Reden niet gezocht en niet beschikbaar voor werk, 2022



StatLine: [Arbeidsdeelname, binding met de arbeidsmarkt](#).
Zie ook: [Ziekte en pensioen voornaamste redenen om niet te werken](#).

4 Arbeidsomstandigheden

In het vorige hoofdstuk is besproken dat in 2022 Nederland 8,0 miljoen werknemers telde. Het CBS meet niet alleen wie er wel en niet werkt en alles wat daarmee samenhangt, maar ook wat zich op de werkvloer afspeelt. Dit hoofdstuk biedt een overzicht van de werksituatie van werknemers en de ontwikkeling hiervan in de afgelopen jaren.

Samen met TNO wordt onder werknemers van 15 tot 75 jaar jaarlijks de [Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden \(NEA\)](#) gehouden.

Een soortgelijk onderzoek onder zelfstandig ondernemers voeren CBS en TNO tweejaarlijks uit met de [Zelfstandigen Enquête Arbeid \(ZEA\)](#). Beide onderzoeken vormen een belangrijke aanvulling op het arbeidsmarktonderzoek Enquête beroepsbevolking (EBB) van het CBS. De meest recente uitkomsten van de ZEA hebben betrekking op het verslagjaar 2021. Deze zijn eerder onder meer gepresenteerd in het hoofdstuk over arbeidsomstandigheden in [De arbeidsmarkt in cijfers 2021](#).

De informatie in dit hoofdstuk over ziekteverzuim naar bedrijfstak komt uit de [Kwartaalenquête ziekteverzuim van het CBS](#).

Vooral uitkomsten voor werknemers

Omdat in 2022 niet is geënquêteerd onder zelfstandigen, ligt het accent in dit hoofdstuk op de Nederlandse werknemers. Het ziekteverzuim nam in 2022 opnieuw toe. De werkdruk daalde weer, na een stijging in 2021, terwijl de psychische vermoeidheid door het werk (burn-outklachten) het hoogste niveau bereikte sinds het begin van de rapportage in 2014.

Een relatief grote groep werknemers is tevreden met hun werk: bijna 8 op de 10 zijn (zeer) tevreden. Tegelijkertijd is het aandeel werknemers dat denkt gemakkelijk een nieuwe functie te kunnen krijgen bij een andere werkgever tussen 2021 en 2022 sterk toegenomen.

Vergelijkbaarheid met eerdere jaren

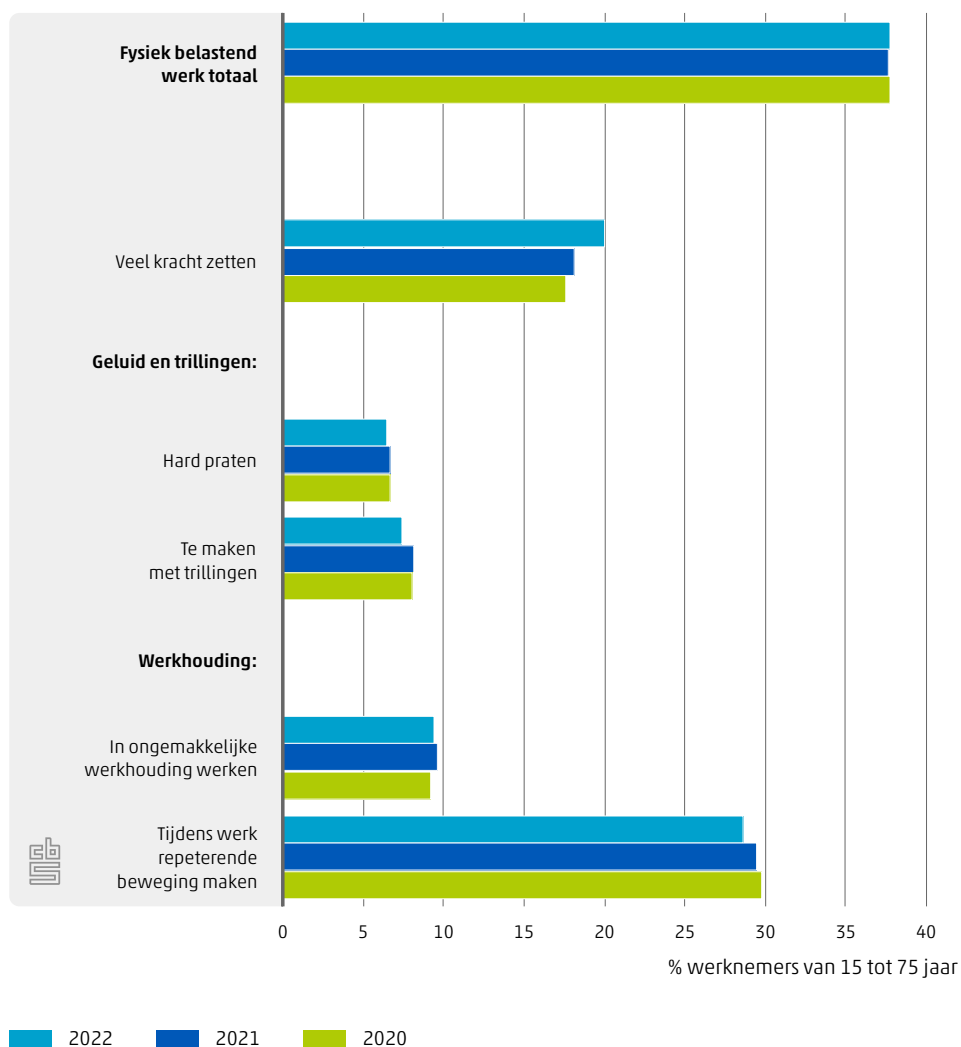
Vanaf het verslagjaar 2022 verschilt de wijze waarop gegevens voor de NEA zijn verzameld en verwerkt op enkele punten van eerdere verslagjaren. Daardoor zijn de cijfers vanaf 2022 mogelijk niet in alle gevallen vergelijkbaar met de cijfers tot en met 2021. Meer informatie is beschikbaar in [de onderzoeksbeschrijving van de NEA 2022](#).

Percentage werknemers met fysiek zwaar werk stabiel

Of iemand zwaar of lichamelijk belastend werk doet, is onder meer te meten aan de frequentie waarmee mensen veel kracht moeten zetten, de mate waarin zij trillingen ervaren bij het gebruik van een gereedschap, apparaat of voertuig, de houding waarin ze moeten werken en de mate waarin ze steeds herhalende bewegingen moeten maken.

In 2022 had 38 procent van alle werknemers regelmatig fysiek belastend werk. Dat was evenveel als in 2021 en 2020. Tussen 2014 en 2020 nam de groep werknemers met lichamelijk zwaar werk nog af, van 43 naar 38 procent. Vaak dezelfde bewegingen maken en regelmatig veel kracht zetten zijn de meest voorkomende vormen van lichamelijke arbeidsbelasting. Fysiek zwaar werk komt het meest voor in de bedrijfstakken landbouw en visserij, vervoer en opslag en de horeca.

4.1 Fysieke arbeidsbelasting



Bron: CBS, TNO (NEA)
StatLine: [Fysieke arbeidsbelasting van werknemers](#).

Werknemers gemiddeld 4 uur en 20 minuten per dag achter een beeldscherm

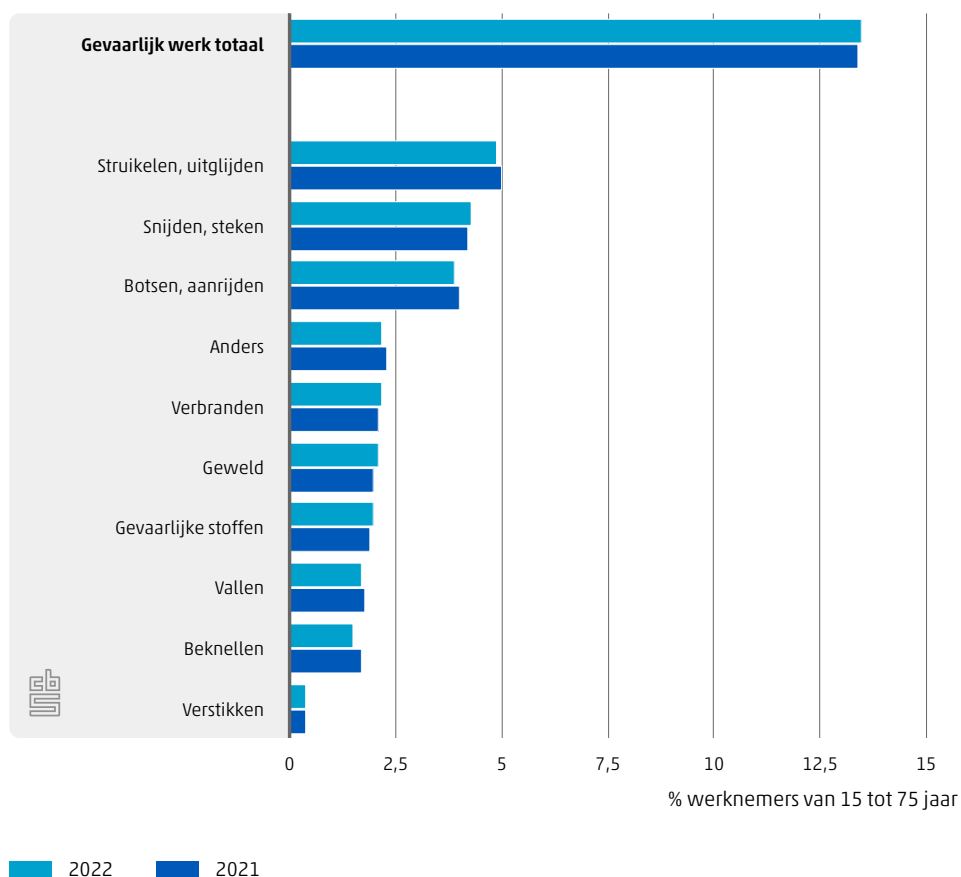
In 2022 werkten werknemers gemiddeld 4 uur en 20 minuten per dag aan een beeldscherm. Dat is 6 minuten minder dan in 2021. Ten opzichte van 2014 is de beeldschermtijd juist toegenomen. Toen werd er gemiddeld 3 uur en 52 minuten per dag aan een beeldscherm gewerkt.

In de informatie en communicatie en de financiële dienstverlening werd bovengemiddeld lang beeldschermwerk verricht. Respectievelijk 89 en 85 procent van de werknemers in deze bedrijfstakken zijn minstens 6 uur per dag aan het beeldscherm gekluisterd. Het percentage van alle werknemers die minstens 6 uur beeldschermwerk doen is 44.

Buschauffeurs en trambestuurders doen vaakst gevaarlijk werk

Ook het uitvoeren van gevaarlijk werk en het werken met gevaarlijke stoffen bepalen de mate van lichamelijke arbeidsbelasting. Van de werknemers gaf 13 procent in 2022 aan vaak of altijd gevaarlijk werk te doen; dat percentage is ongeveer even hoog als een jaar eerder. De meest voorkomende vormen van gevaar tijdens het werk zijn struikelen of uitglijden, snijden of steken en botsingen of aanrijdingen.

4.2 Vaak of altijd gevaarlijk werk doen



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

In de bedrijfstak vervoer en opslag werd met 32 procent van de werknemers het vaakst gevaarlijk werk verricht. Ook in de bouw (26 procent), de horeca (24 procent), de landbouw en visserij en de industrie (beide 21 procent) verrichtten relatief veel werknemers altijd of vaak gevaarlijk werk.

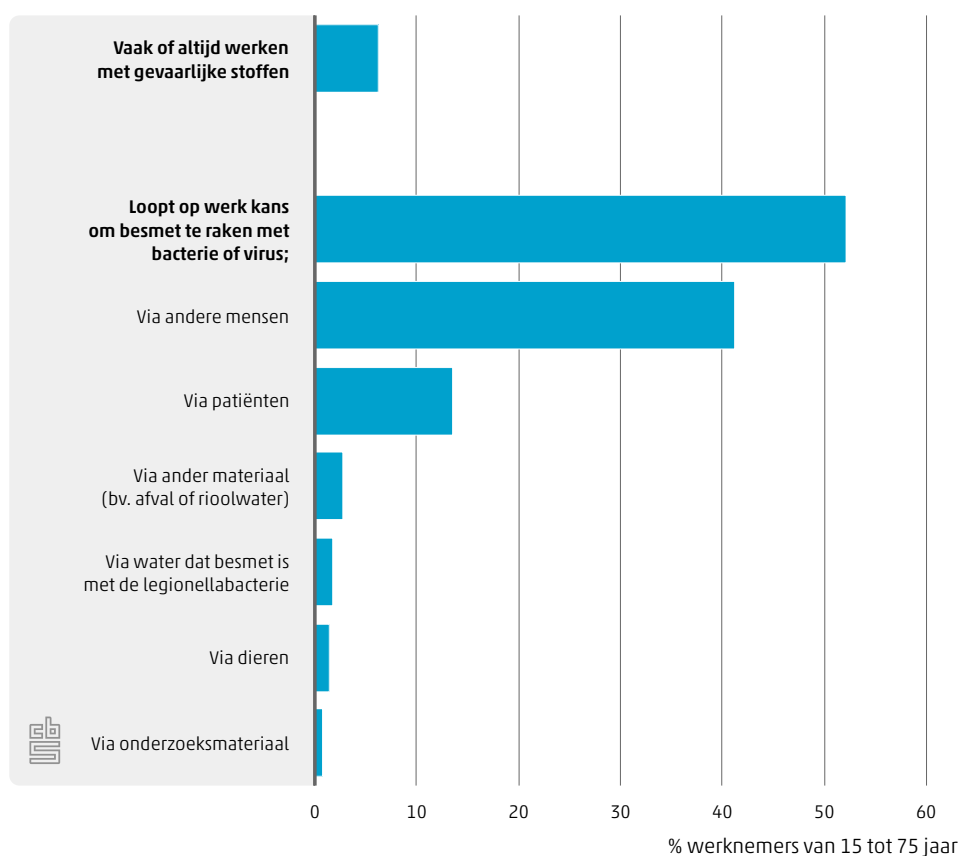
Buschauffeurs en trambestuurders, vrachtwagenchauffeurs, koks en politieagenten en brandweermannen of -vrouwen gaven het vaakst aan gevaarlijk werk te doen. Van deze werknemers verrichtte (iets) meer dan de helft vaak of altijd gevaarlijk werk (zie ook StatLine: [Gevaarlijk werk door werknemers naar beroep](#)).

Helft werknemers loopt kans om besmet te raken met bacterie of virus

6 procent van de werknemers werkte in 2022 vaak of altijd met of dichtbij gevaarlijke stoffen. Medewerkers die weleens in aanraking kwamen met ongezonde stoffen noemden het vaakst schoonmaak-, oplos-, genees- en smeermiddelen als ongezonde stoffen.

Verder zei 52 procent van alle werknemers op het werk de kans te lopen om besmet te raken met een bacterie of virus. De kans op een besmetting was volgens werknemers het hoogst via patiënten (14 procent) en andere mensen (41 procent).

4.3 Gevaarlijke stoffen en kans om besmet te raken, 2022



Bron: CBS, TNO (NEA)
StatLine: [Gevaarlijke stoffen en besmettingskans van werknemers](#).

Van de werknemers in de industrie werkte 15 procent in 2022 vaak of altijd met gevaarlijke stoffen, dat is het hoogste percentage van alle bedrijfstakken. In de bouw, de landbouw en visserij en het vervoer en de opslag werkten ook relatief veel werknemers met of in de buurt van gevaarlijke stoffen. In de zorg werd het besmettingsrisico het hoogst ingeschat; bijna

9 op de 10 liepen kans besmet te raken met een bacterie of virus. Ook in het onderwijs (73 procent) werd dat vaak gerapporteerd.

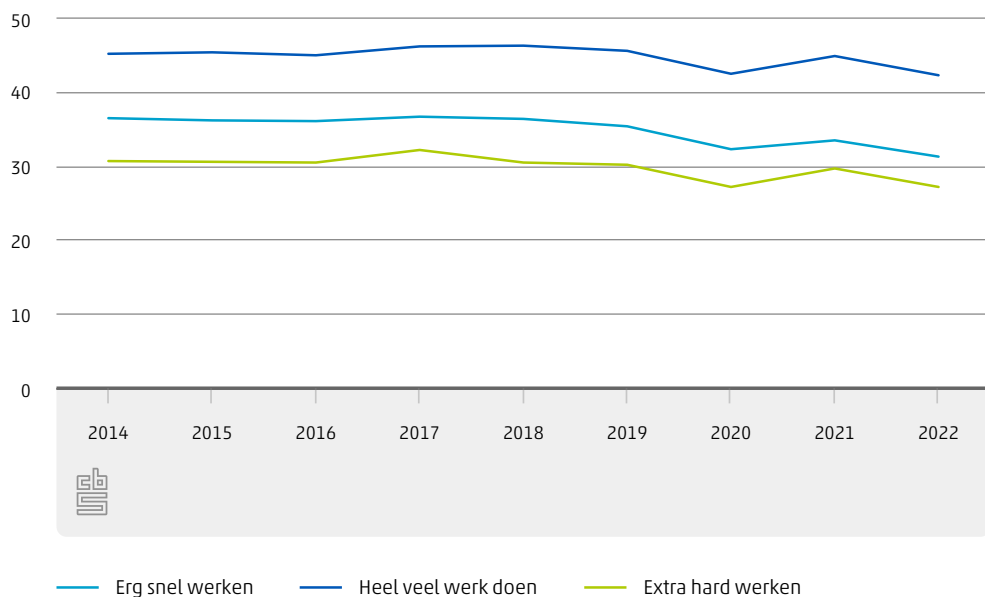
Minder werkdruk gevoeld

De psychosociale arbeidsbelasting – geestelijke belasting die wordt gevoeld, ook door alles wat zich afspeelt in de werkomgeving – wordt onder andere gemeten aan de hand van ervaren werkdruk en de zelfstandigheid in het werk. Als de druk hoog is en werkenden het idee hebben dat ze niet of nauwelijks zelfstandig kunnen werken, kunnen er psychische vermoeidheidsklachten (burn-outklachten) ontstaan. Ook emotioneel zwaar werk en ongewenst gedrag van klanten en collega's dragen bij aan de psychosociale arbeidsbelasting.

Bij het vaststellen van de werkdruk gaat het erom in hoeverre mensen naar eigen zeggen erg snel moeten werken, heel veel werk moeten doen en extra hard moeten werken. Na 2017 nam de werkdruk van werknemers af, vooral in 2020. In 2021 nam de werkdruk weer toe, waarna deze in 2022 opnieuw daalde. 42 procent van de werknemers gaf aan vaak of altijd heel veel werk te moeten doen. Daarnaast werkte 31 procent vaak of altijd erg snel en 27 procent vaak of altijd extra hard. In de horeca gaven werknemers het vaakst aan dat ze erg snel moeten werken, in het onderwijs werd het vaakst heel veel gewerkt en zowel werknemers in de horeca als in het onderwijs werkten het vaakst extra hard.

4.4 Vaak of altijd ervaren van werkdruk

% werknemers van 15 tot 75 jaar

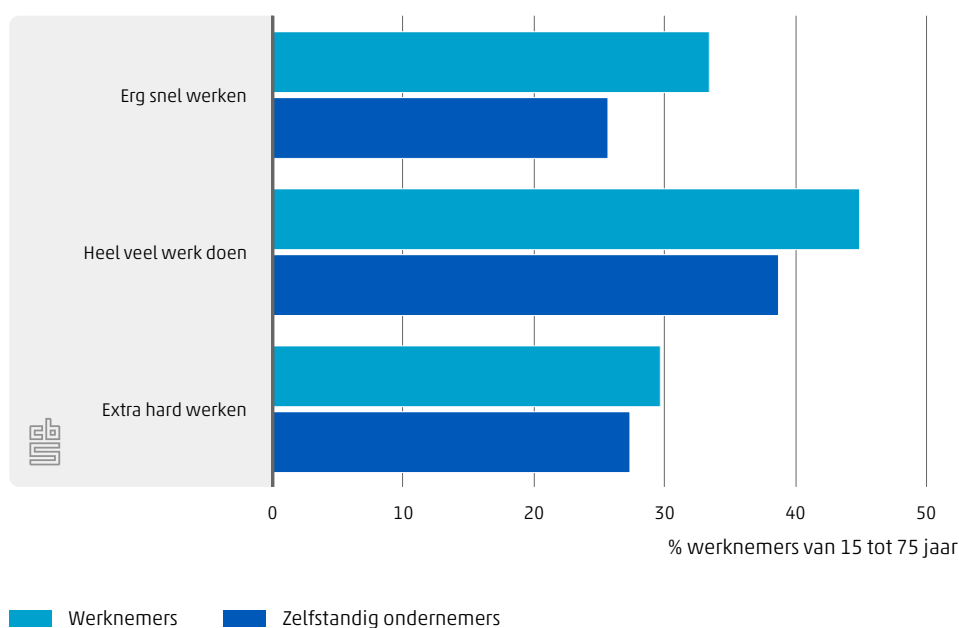


Bron: CBS, TNO (NEA)
StatLine: [Ervaren werkdruk van werknemers](#).

Ervaren werkdruk hoger onder werknemers dan onder zelfstandig ondernemers

Zelfstandigen zijn een groter deel van de werkzame beroepsbevolking gaan uitmaken, vooral doordat er meer zzp'ers bij zijn gekomen. Uit de Zelfstandigen Enquête Arbeid (ZEA) van 2021 – de meest recente die is gehouden – blijkt dat zelfstandig ondernemers minder werkdruk ervaren dan werknemers. Van de zelfstandig ondernemers gaf 39 procent aan vaak of altijd heel veel werk te doen, tegenover 45 procent van de werknemers in datzelfde jaar. Verder zei 27 procent van de zelfstandig ondernemers vaak of altijd extra hard te werken, tegenover 30 procent van de werknemers. Ook erg snel werken komt onder zelfstandig ondernemers naar verhouding minder vaak voor (26 procent) dan onder werknemers (34 procent).

4.5 Vaak of altijd ervaren van werkdruk, 2021



Bron: CBS, TNO (NEA)
StatLine: [Werkdruk werknemers](#) en [Werkdruk zelfstandig ondernemers](#).

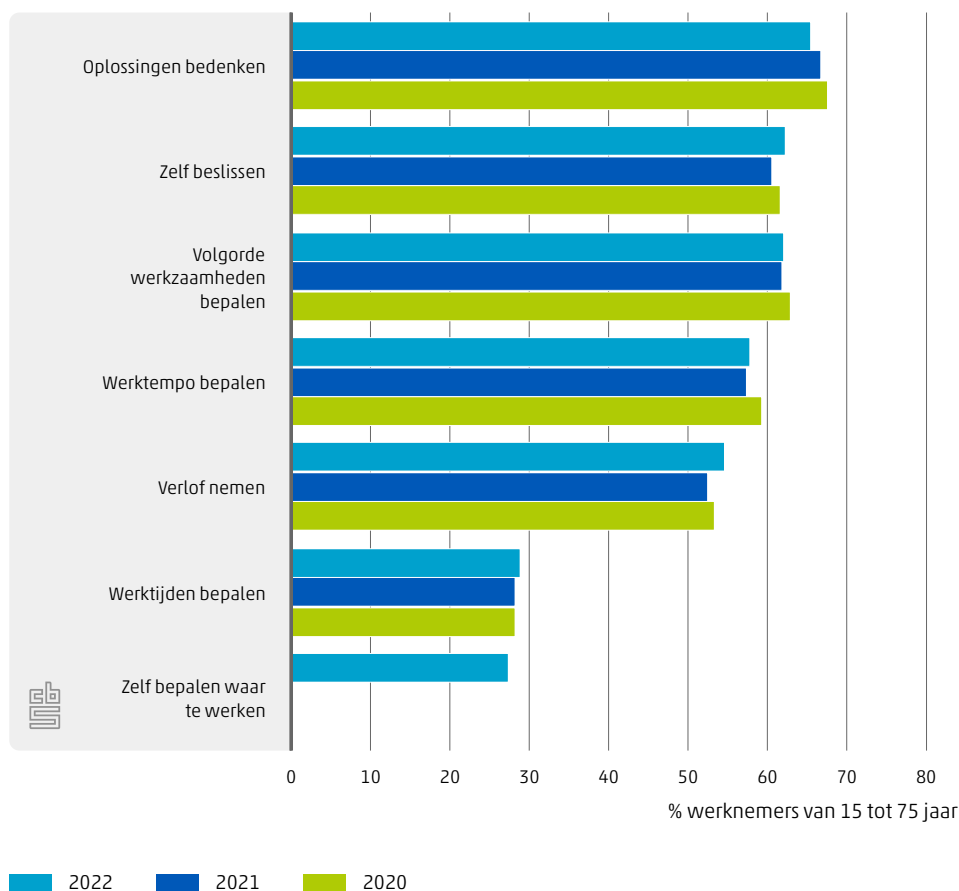
Meerderheid van werknemers bedenkt regelmatig zelf oplossingen

Bij zelfstandigheid in het werk gaat het erom in hoeverre werkenden zelf beslissingen kunnen nemen, kunnen bepalen in welke volgorde het werk gedaan wordt, het werktempo kunnen bepalen, oplossingen kunnen bedenken, kunnen beslissen wanneer ze verlof opnemen, zelf hun werktijden kunnen bepalen en zelf kunnen bepalen op welke locatie ze werken.

Een meerderheid van de werknemers geeft aan regelmatig zelf te kunnen beslissen over oplossingen, volgorde, uitvoering en tempo van het werk en over het opnemen van verlof. Een minderheid zegt regelmatig zelf de werktijden te kunnen bepalen. In 2022 is deze

zelfstandigheid in het werk bij de meeste vormen weer wat toegenomen ten opzichte van 2021, behalve bij het bedenken van oplossingen.

4.6 Regelmatig ervaren van zelfstandigheid in het werk ¹⁾



Bron: CBS, TNO (NEA)

¹⁾ De vraag of werknemers zelf kunnen bepalen waar ze werken is in 2022 toegevoegd. Daarom zijn hiervoor geen gegevens voor eerdere jaren beschikbaar.

StatLine: [Zelfstandigheid van werknemers](#).

Gemiddeld over deze zeven onderzochte indicatoren hadden werknemers in 2022 de meeste zelfstandigheid in de bedrijfstakken financiële dienstverlening, informatie en communicatie, openbaar bestuur en verhuur en handel van onroerend goed. De minste zelfstandigheid ervoeren werknemers in de horeca en vervoer en opslag.

Helft van alle werkenden doet aan thuiswerken

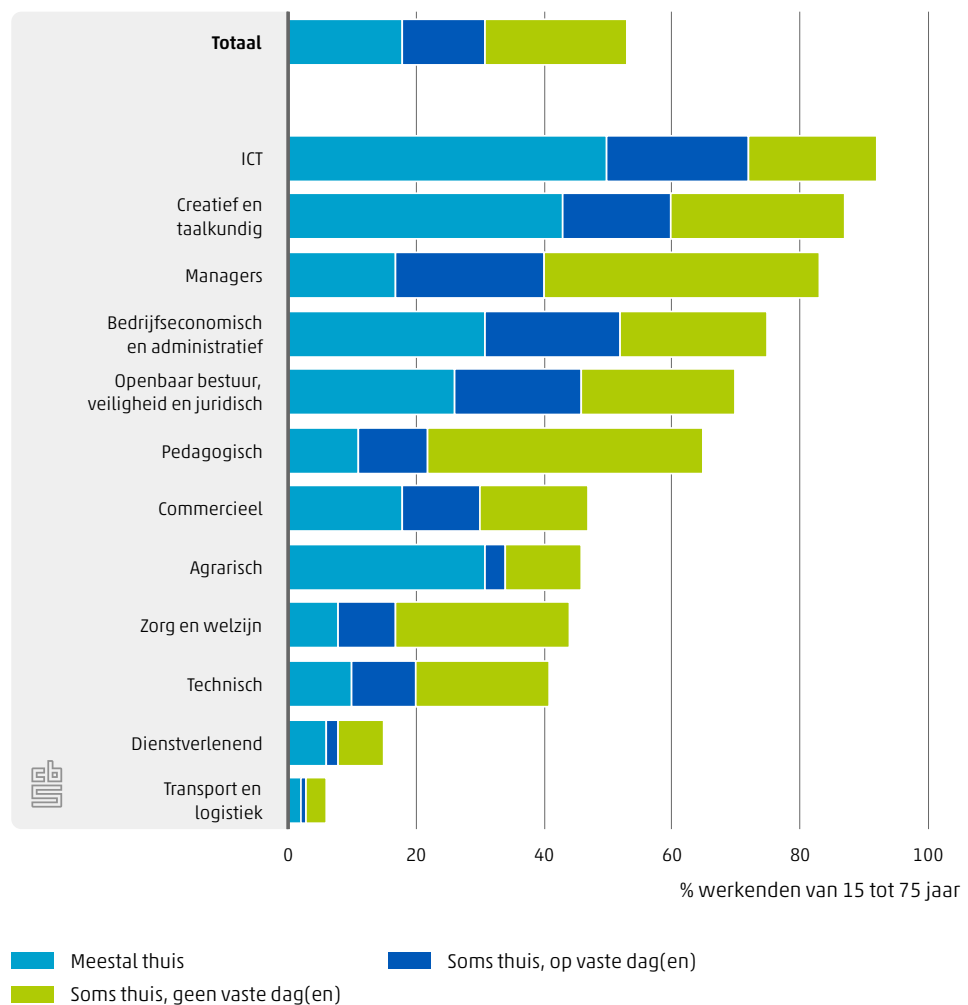
In 2022 werkten 5,1 miljoen werkenden weleens thuis. Dat is meer dan de helft van alle werkenden in Nederland, zowel werknemers als zelfstandigen. Van die thuiswerkers gebruikt een derde (1,7 miljoen) de eigen woning meestal als werkplek, de rest (3,3 miljoen) doet dat soms. Die incidentele thuiswerkers hebben meestal geen vaste thuiswerkdagen; ongeveer een derde wel.

Het is niet verrassend dat er flinke verschillen zijn tussen beroepsklassen. In de ICT-beroepen is thuiswerken min of meer de regel, met ruim 90 procent van de werkenden die weleens of vaak thuis aan de slag zijn. Het gaat om beroepen die veelal aan het

beeldscherm worden beoefend, zoals software- en applicatieontwikkelaar en databank- en netwerkspecialist. Ook werkenden met een creatief of taalkundig beroep, zoals auteurs en taalkundigen, en managers kennen een hoog percentage thuiswerkers (meer dan 80 procent). Werkenden met een ICT-beroep of met een creatief of taalkundig beroep deden dat overigens structureler dan managers, voor wie het thuiswerken eerder incidenteel van aard was.

Daartegenover staan de beroepen die niet of moeilijk thuis te beoefenen zijn. Zo werkt van de beroepsklasse transport en logistiek minder dan 10 procent wel eens thuis, en een nog kleiner percentage meestal. Ook in de dienstverlenende beroepen zijn die percentages naar verhouding klein.

4.7 Thuiswerken naar beroepsklasse, 2022



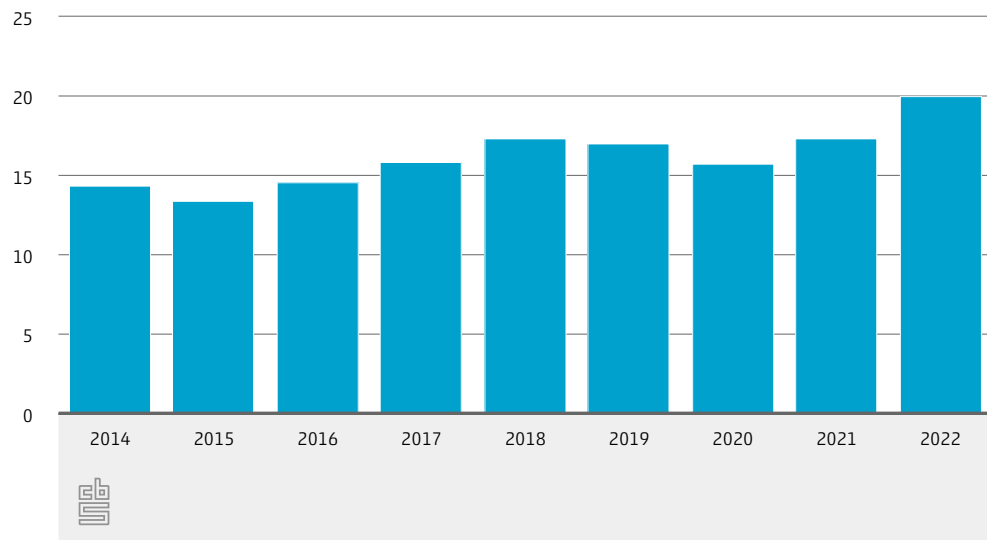
Onder de EU-lidstaten neemt Nederland een koppositie in als het gaat om thuiswerken. In geen enkel ander EU-land is er onder de werkenden een meerderheid die (weleens) thuiswerkt (volgens cijfers uit 2021, het meest recente jaar waarover internationaal vergelijkbare cijfers beschikbaar zijn). Daarbij geeft het relatief hoge percentage incidentele thuiswerkers de doorslag. In andere landen, zoals Ierland, Luxemburg en Zweden, waar ook naar verhouding veel wordt thuisgewerkt, is het thuiswerken structureler van aard.

Psychische vermoeidheid door het werk neemt verder toe

In 2022 zei precies één vijfde van alle werknemers zich enkele keren per maand of vaker psychisch vermoeid te voelen door het werk. Daarmee is het percentage werknemers met psychische vermoeidheidsklachten verder toegenomen tot het hoogste sinds 2014. Tot 2018 nam de psychische vermoeidheid door het werk ook toe, waarna het in 2019 en vooral in 2020 afnam. Vanaf 2021 was er weer een toename.

4.8 Minstens enkele keren per maand psychisch vermoeid door het werk (burn-outklachten)

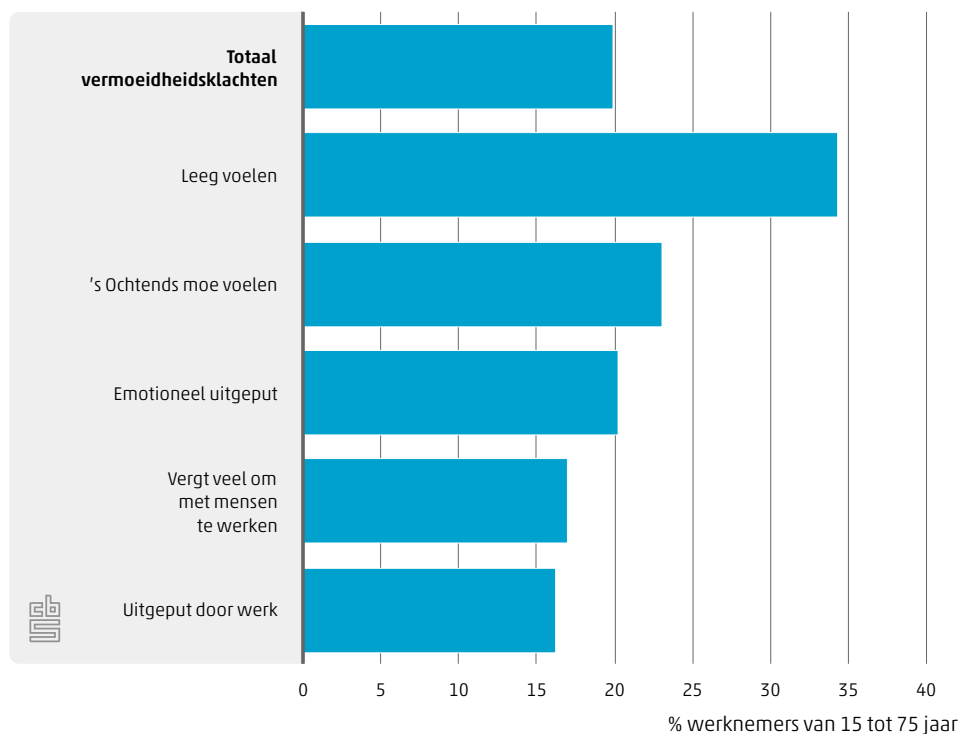
% werknemers van 15 tot 75 jaar



Bron: CBS, TNO (NEA)
StatLine: [Psychische vermoeidheid van werknemers](#).

Psychische vermoeidheidsklachten kunnen zich onder meer uiten in een gevoel van leegte aan het einde van de werkdag; 34 procent van de werknemers had vaker dan eens per maand zulke gevoelens. Ook vermoeidheid in de ochtend bij de confrontatie met het werk komt met 23 procent relatief veel voor. Verder voelde 20 procent van de werknemers zich enkele keren per maand of vaker emotioneel uitgeput door het werk, gaf 17 procent aan dat het veel van hen vergt om met mensen te werken en voelde 16 procent zich compleet uitgeput door het werk.

4.9 Minstens enkele keren per maand psychisch vermoeid door het werk (burn-outklachten), 2022



Bron: CBS, TNO (NEA)
StatLine: [Psychische vermoeidheid van werknemers](#).

In de bedrijfstakken informatie en communicatie (24 procent) en onderwijs (24 procent) voelden naar verhouding de meeste werknemers zich enkele keren per maand of vaker psychisch vermoeid. Ook in de zorg (22 procent) waren dat er relatief veel. Daarentegen zijn werknemers in de landbouw en visserij (10 procent) het minst vaak psychisch vermoeid door het werk.

Weinig autonomie en hoge werkdruk: vaker psychisch vermoeid

Werknemers die weinig autonomie hebben op het werk en tegelijkertijd vaak of altijd een hoge werkdruk ervaren, hebben bijna drie keer zo vaak last van werkgerelateerde psychische vermoeidheidsklachten als andere werknemers. Van de groep die weinig autonomie en een hoge werkdruk ervaart, gaf 44 procent in 2022 aan enkele keren of vaker per maand psychisch vermoeid te zijn door het werk, tegenover 15 procent van de overige werknemers.

In de horeca (29 procent), de zorg (24 procent) en het onderwijs (23 procent) komt de combinatie van weinig autonomie en een hoge werkdruk onder werknemers het vaakst voor. Een baan met hoge taakeisen en geringe autonomie wordt ook wel aangeduid als 'stressvol werk'.

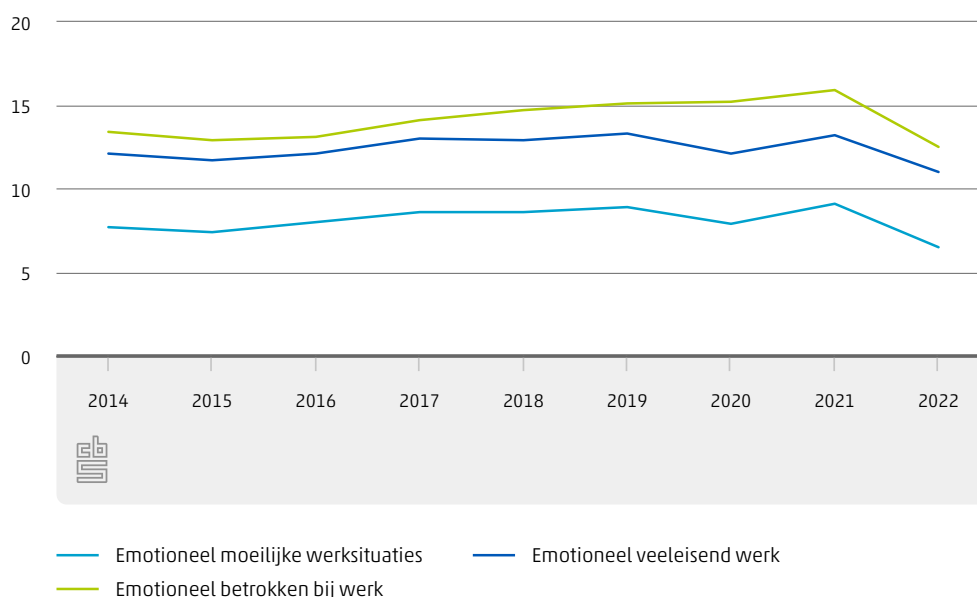
Emotionele betrokkenheid afgenomen

Naast werkdruk en een gebrek aan zelfstandigheid in het werk is ook de emotionele belasting een aspect van de psychosociale arbeidsbelasting. Van alle werknemers gaf 12 procent in 2022 aan vaak of altijd emotioneel betrokken te raken bij het werk. In een wat mindere mate wordt het werk als emotioneel veeleisend ervaren (11 procent) of blijkt het gepaard te gaan met emotioneel moeilijke situaties (7 procent).

In 2022 was er een sterke afname zichtbaar in de percentages werknemers met emotioneel belastend werk, nadat deze in 2021 juist nog waren toegenomen. Tussen 2015 en 2019 nam de emotionele belasting van werknemers volgens alle drie de indicatoren ook licht toe. In 2020 bleef het percentage dat zich emotioneel betrokken voelt bij het werk gelijk ten opzichte van 2019, maar daalde het percentage werknemers die aangeven dat het werk hen in emotioneel moeilijke situaties brengt of dat het werk emotioneel veeleisend is.

4.10 Vaak of altijd emotioneel belastend werk

% werknemers van 15 tot 75 jaar



Bron: CBS, TNO (NEA)
StatLine: [Emotioneel belastend werk onder werknemers](#).

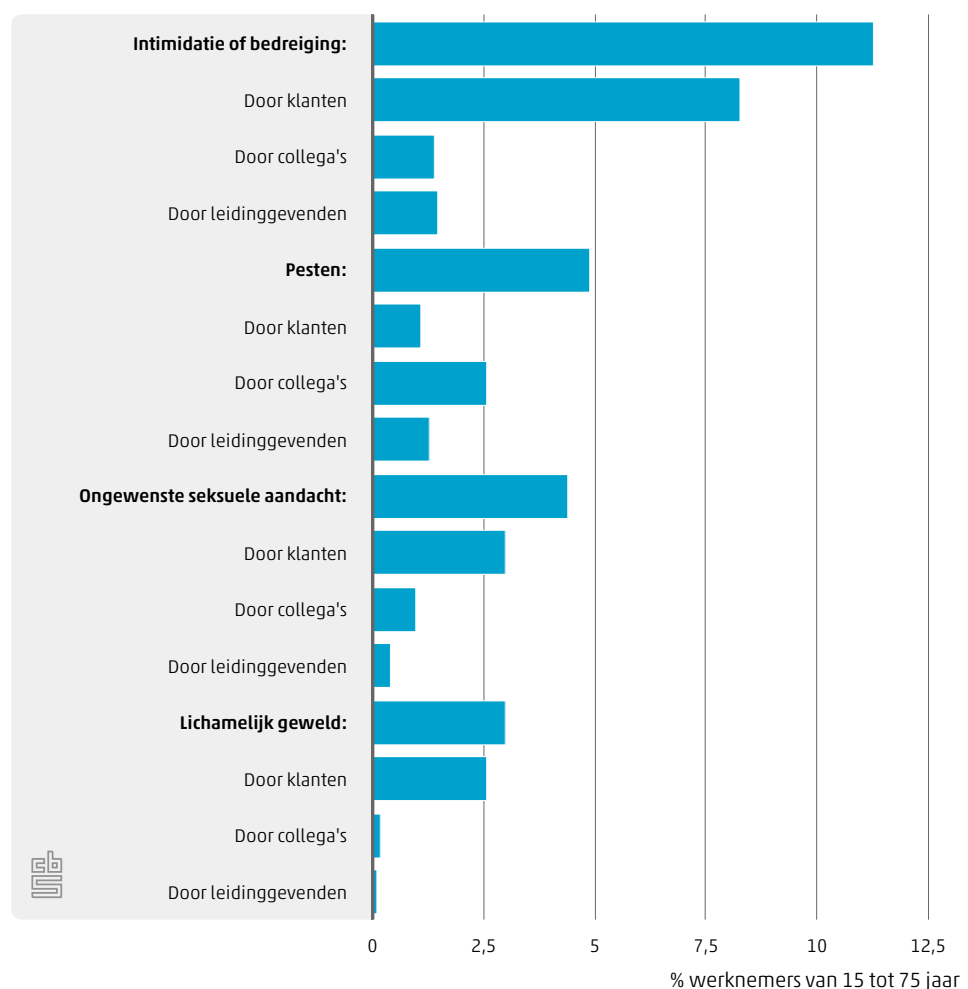
In het onderwijs is de emotionele betrokkenheid van werknemers het grootst. Van de werknemers in deze bedrijfstak raakte in 2022 25 procent vaak of altijd emotioneel betrokken bij het werk. Vooral in het voortgezet en basisonderwijs zijn leerkrachten vaak emotioneel betrokken.

Het aandeel werknemers met emotioneel veeleisend werk was met 27 procent relatief groot in de zorg. Vooral psychologen, gespecialiseerd verpleegkundigen en maatschappelijk werkers vinden hun werk emotioneel veeleisend. De zorg (15 procent) brengt werknemers ook het vaakst in emotioneel moeilijke situaties. Dat geldt met name voor gespecialiseerd verpleegkundigen en maatschappelijk werkers.

1 op de 9 werknemers ervoer intimidatie of bedreiging

In 2022 kreeg 11 procent van de werknemers op het werk te maken met intimidatie of bedreiging. In de meeste gevallen waren cliënten of klanten daar verantwoordelijk voor; intimidatie of bedreiging door leidinggevenden of collega's werd minder vaak gerapporteerd. Verder kreeg 5 procent van de werknemers te maken met pesten op de werkvloer. Deze vorm van ongewenst gedrag kwam juist vaker voor onder collega's. 4 procent rapporteerde slachtoffer te zijn geworden van ongewenste seksuele aandacht, en 3 procent van fysiek geweld. Volgens de slachtoffers waren cliënten of klanten hiervoor het vaakst verantwoordelijk.

4.11 In voorgaande 12 maanden enkele keer of vaker te maken gehad met ongewenst gedrag op het werk, 2022



Bron: CBS, TNO (NEA)
StatLine: [Ongewenst gedrag op het werk van werknemers](#).

In de NEA 2022 zijn de vragen over ongewenst gedrag op het werk op een andere manier gesteld dan in eerdere jaren. Als gevolg daarvan kan hier geen vergelijking worden gemaakt met de situatie in de periode vóór 2022.

Balans tussen werk en privé

Het combineren van betaalde arbeid met verantwoordelijkheden thuis voor familie of gezin kan een uitdaging zijn. Van alle werknemers in 2022 gaf 6 procent aan (zeer) vaak familie- of gezinsactiviteiten te missen of te verwaarlozen. Dat aandeel was onder mannen iets groter dan onder vrouwen. Hiermee nam dit percentage weer af nadat het in 2021 was gestegen naar 8 procent.

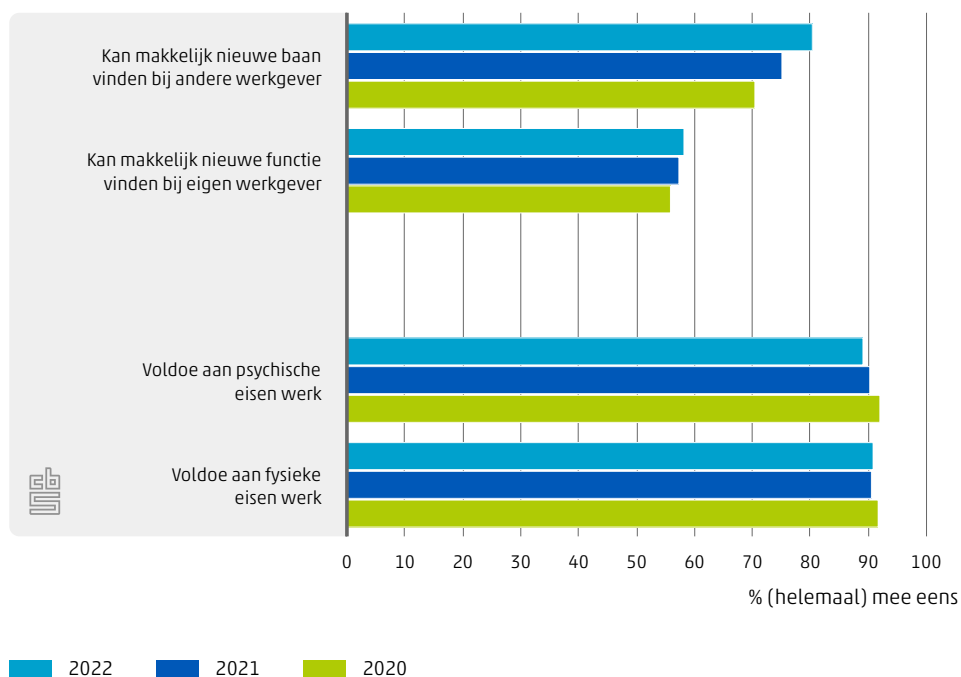
Aan de andere kant kunnen verantwoordelijkheden thuis er ook voor zorgen dat werknemers werkzaamheden verzuimen of verwaarlozen. Dit kwam in 2022 minder vaak voor dan andersom: 2 procent van de werknemers gaf aan dat dit (zeer) vaak gebeurde. Afgezien van enkele schommelingen ligt het percentage dat werkzaamheden mist of verwaarloost door familie- en gezinsverantwoordelijken door de jaren heen op een niveau dat vergelijkbaar is met dat van 2014.

Meer werknemers denken gemakkelijk een andere baan te kunnen krijgen

Of werkenden voldoen aan de fysieke en psychische eisen van het werk en of ze gemakkelijk een nieuwe functie of baan denken te kunnen vinden, zegt iets over hun actuele inzetbaarheid. Aanwijzingen voor de inzetbaarheid op de langere termijn zijn de tevredenheid over het werk en over de arbeidsomstandigheden, maar vooral ook de vooruitzichten wat betreft de tijd die werkenden nog werkzaam willen zijn of denken te kunnen zijn.

In 2022 gaf 91 procent van alle werknemers aan gemakkelijk te kunnen voldoen aan de fysieke eisen van het werk, en 89 procent aan de psychische eisen. Het percentage dat makkelijk kan voldoen aan de fysieke eisen is daarmee vergelijkbaar met 2021, maar ligt wel iets lager dan in 2020. Het percentage dat makkelijk kan voldoen aan de psychische eisen is tussen 2020 en 2022 afgenomen. Van de werknemers dacht in 2022 wel een aanzienlijk groter deel dan in de twee jaar daarvoor gemakkelijk aan een nieuwe functie te komen bij een andere werkgever (van 71 naar 81 procent). Ook het percentage werknemers dat aangeeft makkelijk een nieuwe functie te kunnen krijgen bij de huidige werkgever is toegenomen, maar dan wel beperkter (van 56 naar 58 procent).

4.12 Oordeel werknemers (15 tot 75 jaar) over eigen inzetbaarheid

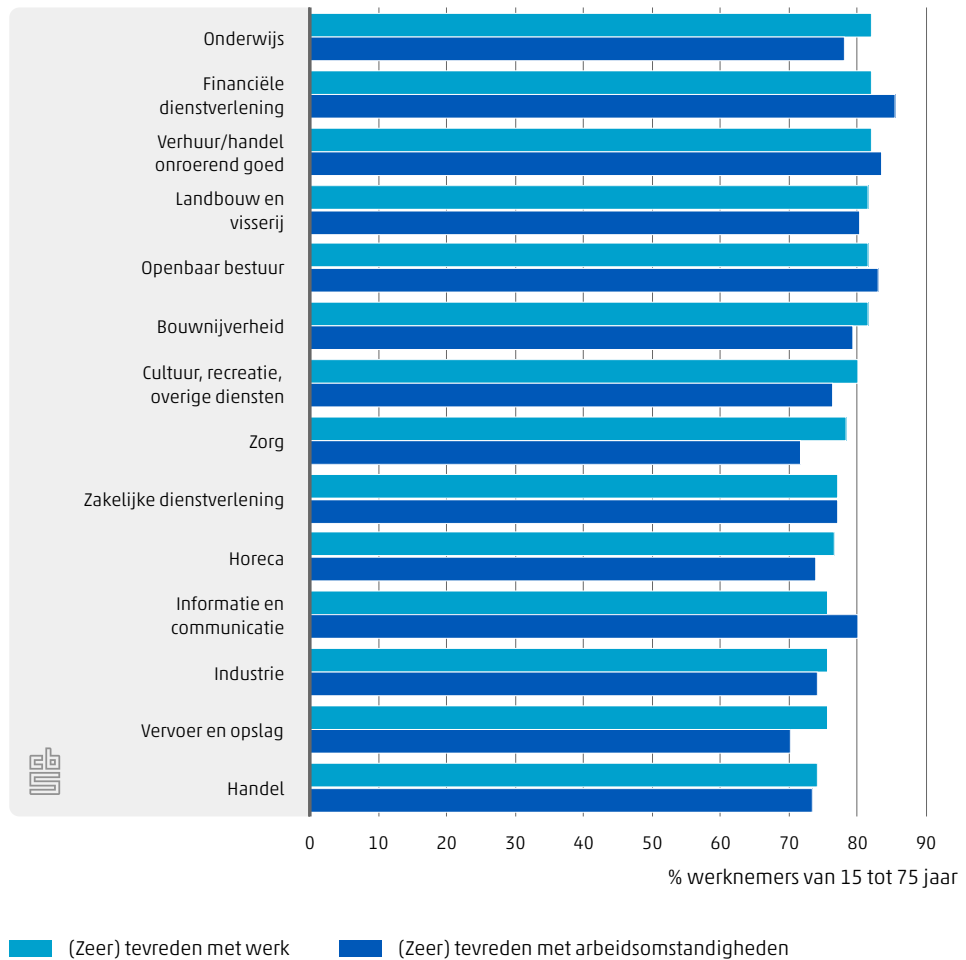


Bron: CBS, TNO (NEA)
StatLine: [Duurzame inzetbaarheid van werknemers](#).

Bijna 8 op de 10 werknemers tevreden met werk

Van de werknemers was 78 procent in 2022 (zeer) tevreden met zijn of haar werk en 76 procent met de arbeidsomstandigheden. Werknemers in de bedrijfstakken onderwijs, financiële dienstverlening, verhuur/handel in onroerend goed, landbouw en visserij, openbaar bestuur en bouwnijverheid (allen 82 procent) waren het vaakst tevreden met hun werk. In de handel (74 procent) was die tevredenheid het kleinst. De tevredenheid met de arbeidsomstandigheden was het grootst in de financiële dienstverlening (86 procent), de verhuur/handel in onroerend goed (84 procent) en het openbaar bestuur (83 procent). In de bedrijfstakken vervoer en opslag (70 procent) en de zorg (72 procent) waren werknemers het minst vaak tevreden met hun arbeidsomstandigheden.

4.13 Tevredenheid, 2022



Bron: CBS, TNO (NEA)
StatLine: [Tevredenheid van werknemers](#).

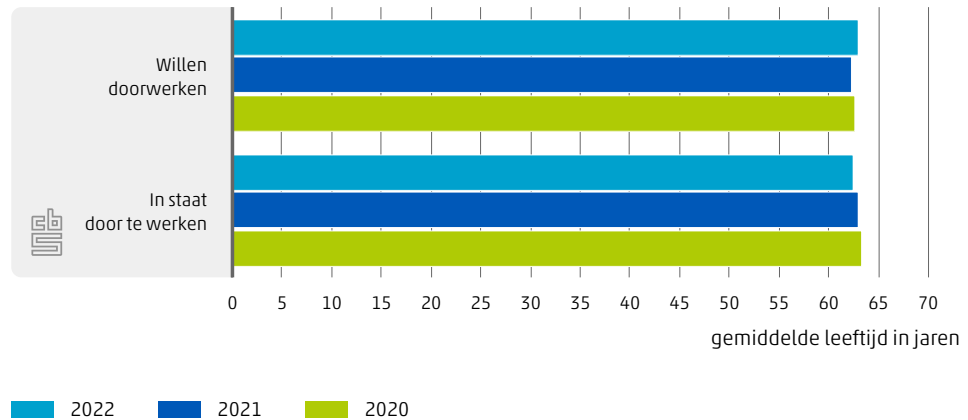
Werkenden langer in staat om door te werken

In 2022 lag de AOW-leeftijd op 66 jaar en 7 maanden. De gemiddelde leeftijd waarop werknemers met pensioen gingen lag daaronder: 65 jaar en 8 maanden. Dat is bijna 3 maanden hoger dan in 2021.

De gewenste pensioenleeftijd ligt nog weer lager. De gemiddelde leeftijd waarop werknemers willen stoppen bedroeg in 2022 gemiddeld 63 jaar. Ook deze leeftijd is iets verder opgeschoven in vergelijking met voorgaande jaren. Er valt nog wel wat te tornen aan dat moment: meer werknemers zouden langer willen doorwerken als ze hun loopbaan zouden kunnen voortzetten met minder uren of minder dagen per week. Ook als stoppen financieel onaantrekkelijker wordt of als ze lichter werk zouden mogen doen, komt langer doorwerken in aanmerking.

De leeftijd waarop werkenden naar eigen inschatting hun huidige werk niet meer kunnen doen is in de afgelopen jaren wat afgenomen, van 63 jaar en 4 maanden in 2020 naar 62 jaar en 7 maanden in 2022.

4.14 Leeftijd tot waarop werknemers (15 tot 75 jaar) willen en kunnen doorwerken

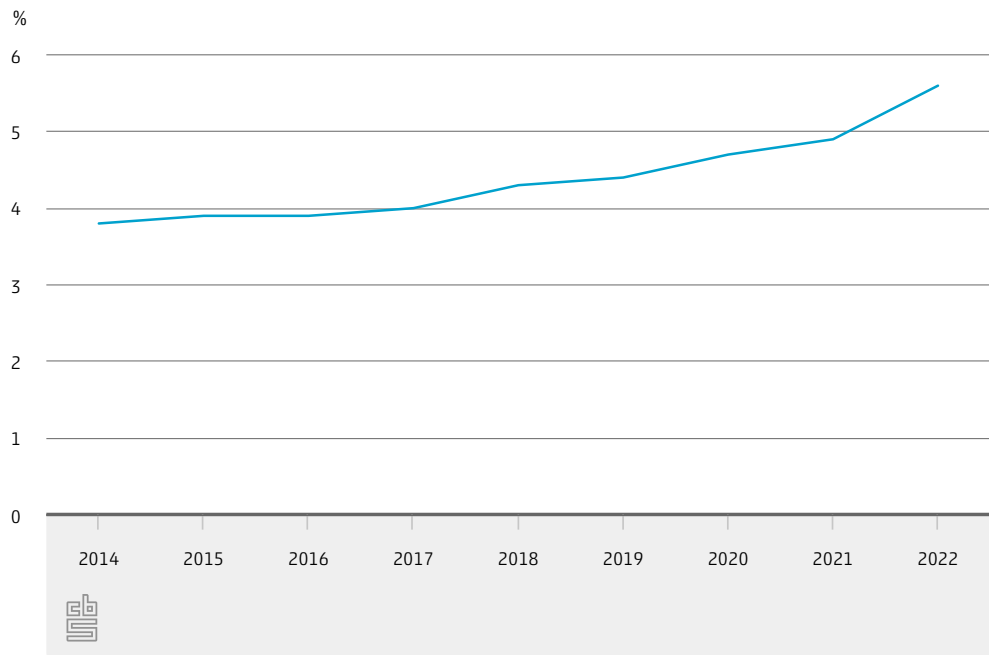


Bron: CBS, TNO (NEA)
StatLine: [Langer doorwerken van werknemers](#).

Ziekteverzuim toegenomen

In 2022 bedroeg het ziekteverzuim van werknemers 5,6 procent. Dat betekent dat van elke duizend te werken dagen er 56 zijn verzuimd wegens ziekte. In 2021 bedroeg het ziekteverzuimpercentage nog 4,9. Sinds 2014, toen het ziekteverzuim het laagste niveau van de afgelopen twintig jaar bereikte (3,8 procent), is het verzuim vrijwel jaarlijks toegenomen.

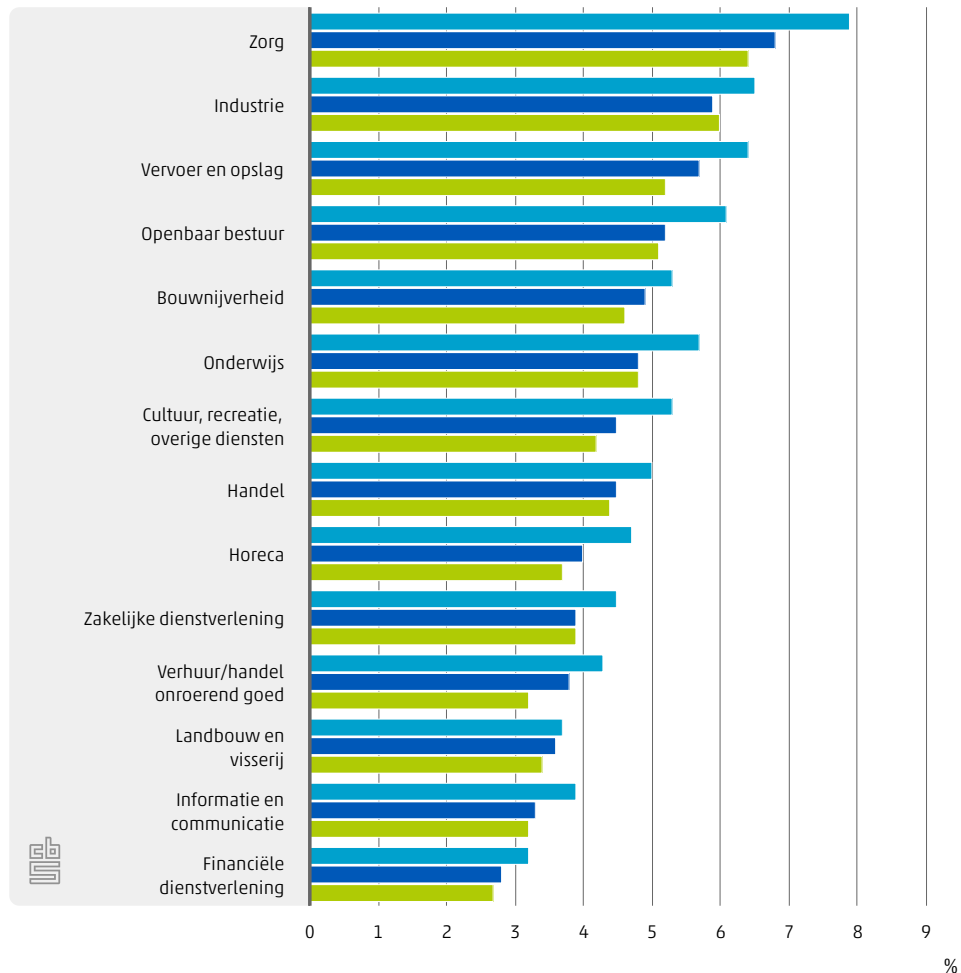
4.15 Ziekteverzuim van werknemers



StatLine: [Ziekteverzuim per bedrijfstak](#).

Het ziekteverzuim verschilt per bedrijfstak. In 2022 kende de zorg met 7,9 het hoogste verzuimpercentage. In de financiële dienstverlening was het verzuim met 3,2 procent het laagst. Ten opzichte van 2021 nam het verzuim in bijna alle bedrijfstakken (iets) toe. In de zorg was deze toename het sterkst.

4.16 Ziekteverzuim van werknemers



StatLine: [Ziekteverzuim per bedrijfstak](#).

Verreweg de meest voorkomende klachten waarmee werknemers verzuimen zijn griep, verkoudheid of een andere virusinfectie. Dat werd in 2022 door 57 procent van de werknemers opgegeven als reden bij het laatste verzuimgeval (eventueel langer dan een jaar geleden). Na griep of verkoudheid kwamen psychische klachten, overspannenheid of burn-out met 5 procent het vaakst voor, gevolgd door rugklachten, hoofdpijn en buik-, darm- of maagklachten (alle 3 procent).

Werknemers schrijven hun meest recente verzuim meestal niet toe aan het werk: volgens 74 procent hadden de gezondheidsklachten waardoor zij verzuimden niets met het werk te maken. Bij 12 procent van de werknemers met verzuim waren de klachten naar eigen zeggen wel gedeeltelijk het gevolg van het werk, en bij nog eens 7 procent waren de klachten hoofdzakelijk toe te schrijven aan het werk.

Verzuim wegens een te hoge werkdruk duurt aanzienlijk langer dan het gemiddelde verzuim van werknemers. Zie ook: [Werknemers relatief lang afwezig bij verzuim door werkdruk](#).

Helft vrouwelijke werknemers in overgang ondervindt hinder op werk

Uit een [vervolgmeting van de NEA](#), die CBS en TNO in het vierde kwartaal van 2021 hebben uitgevoerd, blijkt dat 55 procent van de vrouwelijke werknemers tussen de 40 en 75 jaar op hun werk weleens hinder ervaren van overgangsklachten. Dat komt neer op 173 duizend vrouwelijke werknemers. Van hen gaf 21 procent aan dat dit maandelijks het geval is, volgens 17 procent was dat een paar keer per jaar. Verder ervoer 9 procent wekelijks en 8 procent dagelijks hinder op het werk door overgangsklachten.

Van de vrouwelijke werknemers in de overgang zei 36 procent weleens minder goed te functioneren door bijvoorbeeld pijnklachten, vermoeidheid of concentratieproblemen. Ook maakten zij soms ongemakkelijke situaties mee op de werkvloer (31 procent), bijvoorbeeld vanwege opvliegers, stemmingswisselingen of doorlekken. Verder had 2 procent weleens zoveel klachten dat zij zich ziek moesten melden.

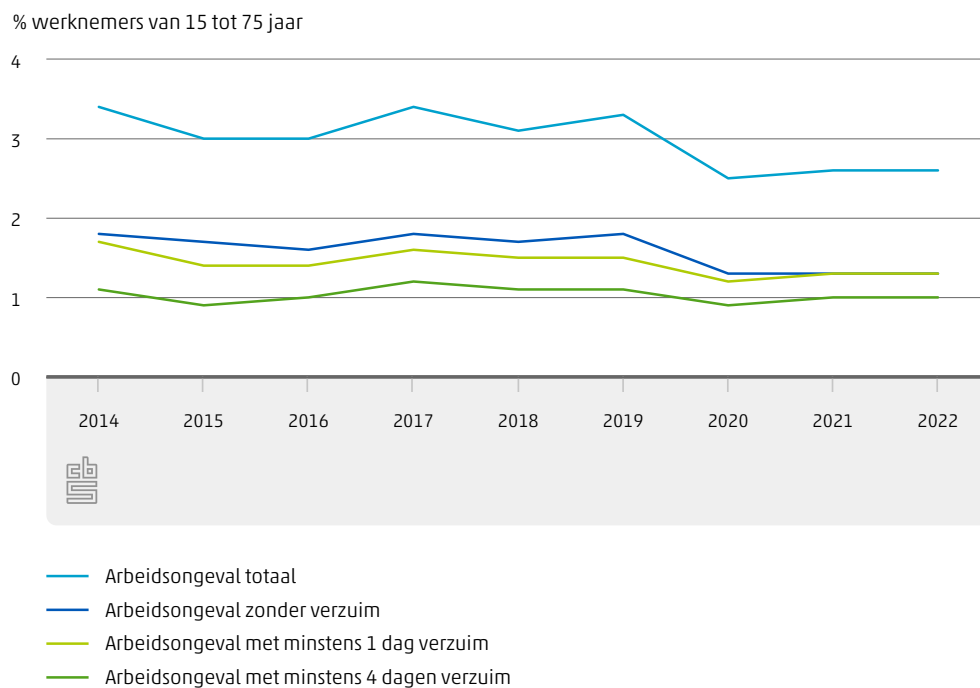
Van de werknemers in de overgang ervoer een vijfde hiervan geen klachten. Een kwart had wel overgangsklachten maar zei daarvan geen hinder te ervaren op het werk. Zie ook: [Helft werknemers in overgang ondervindt hinder op werk](#).

Percentage werknemers met arbeidsongeval nauwelijks veranderd

In 2022 heeft 2,6 procent van de werknemers een ongeval gehad door of tijdens de uitvoering van het werk. Ongevallen die plaatsvinden onderweg van of naar het werk tellen hierbij niet mee. Bij de helft van de werknemers die een ongeval kregen (1,3 procent van het totaal) leidde het arbeidsongeval tot ziekteverzuim van ten minste een dag. Ongevallen met langer verzuim – vier dagen of meer – kwamen bij 1,0 procent van alle werknemers voor. Bij werknemers in het vervoer en de opslag (2,9 procent) kwam een arbeidsongeval met verzuim van ten minste een dag het vaakst voor, gevolgd door werknemers in de horeca (2,4 procent). In de informatie en communicatie, de financiële dienstverlening en de verhuur en handel in onroerend goed kwamen relatief weinig ongevallen met verzuim voor.

Na 2020 is het percentage werknemers met een arbeidsongeval vrijwel gelijk gebleven. Tussen 2014 en 2019 fluctueerde het percentage werknemers met een arbeidsongeval (met of zonder verzuim) nog enigszins. In 2020 daarentegen was er sprake van een relatief sterke daling, met name van de ongevallen zonder verzuim.

4.17 In voorgaande 12 maanden slachtoffer van arbeidsongeval



Bron: CBS, TNO (NEA)
StatLine: [Arbeidsongevallen werknemers](#).

Iets minder werknemers met een lichte arbeidsbelemmering

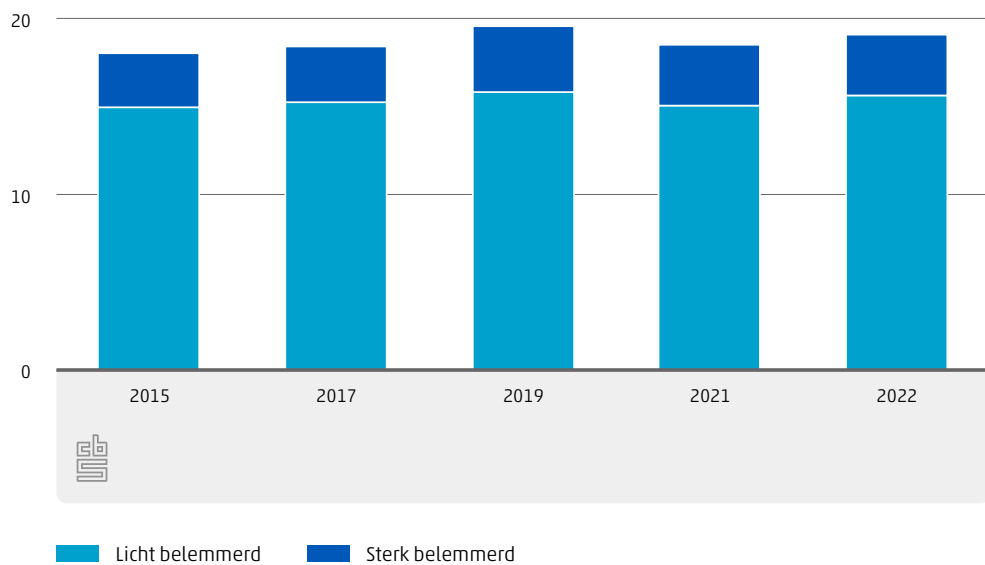
Een werknemer die een handicap of andere aandoening heeft, of die langdurig ziek is, is vaak minder inzetbaar. Werknemers met een arbeidsbelemmering hebben minder loopbaanperspectief en nemen ook minder deel aan opleidingen en cursussen om hun arbeidspositie te verbeteren. Hoe zwaarder de belemmering, hoe groter het verschil is (zie ook: [Werknemers met arbeidsbelemmering raken baan vaker kwijt ondanks scholing](#)).

In 2022 werd 16 procent van alle werknemers naar eigen zeggen door een langdurige ziekte, aandoening of handicap licht belemmerd bij het uitvoeren van het werk, en voelde 3 procent zich hierdoor sterk belemmerd. In vergelijking met 2021 (15 procent) is het aandeel werknemers dat een lichte belemmering ervaart bij het uitvoeren van het werk iets toegenomen.

Vrouwen voelden zich met name vaker licht belemmerd bij het uitvoeren van het werk dan mannen: 18 procent tegen 13 procent. Bij het aandeel dat zich sterk belemmerd voelt, is dat verschil wat kleiner (4 en 3 procent). Of iemand zich belemmerd voelt bij het uitvoeren van het werk hangt daarnaast ook samen met de leeftijd. Tot 65 jaar geldt: hoe ouder, des te vaker werknemers zich belemmerd voelen. Zo voelde van de 15- tot 25-jarigen zich 1 procent sterk en 11 procent licht belemmerd, tegenover respectievelijk 5 en 23 procent van de 55- tot 65-jarigen.

4.18 Ervaren arbeidsbelemmering door langdurige ziekte, aandoening of handicap

% werknemers van 15 tot 75 jaar



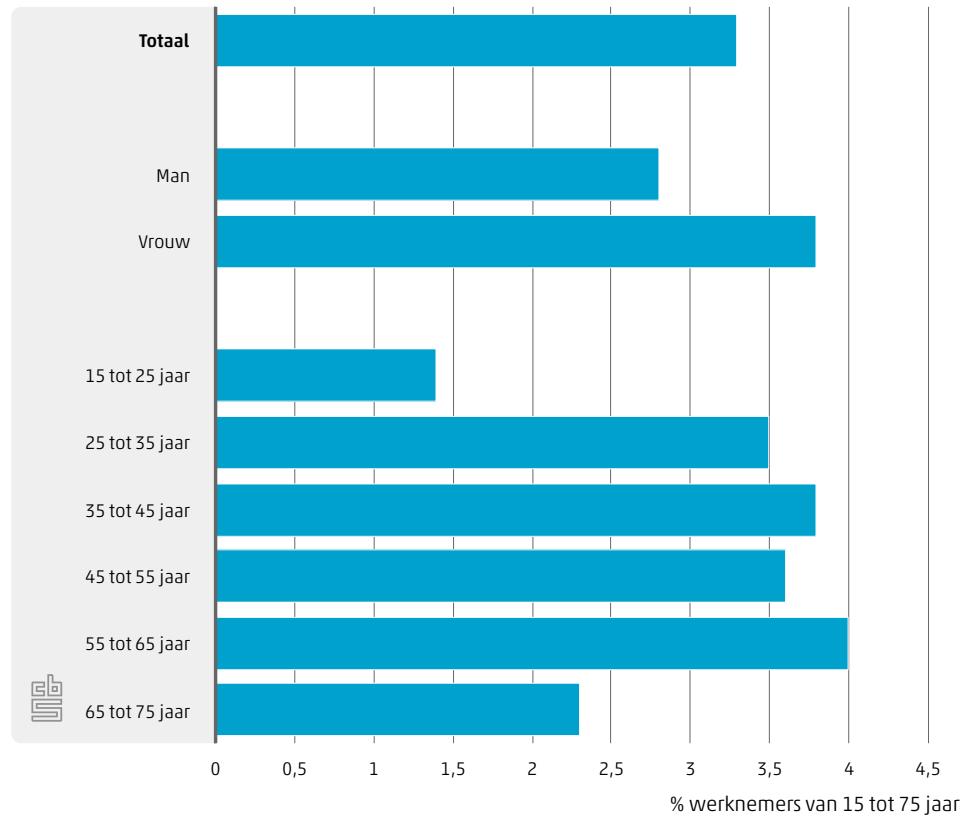
Bron: CBS, TNO (NEA)

Vrouwen krijgen vaker te maken met een beroepsziekte

Ieder jaar krijgt een deel van de werknemers te maken met een ziekte die is ontstaan door het werk, een beroepsziekte. In 2022 gaf 3,3 procent van alle werknemers aan in de voorafgaande twaalf maanden één of meerdere door een arts vastgestelde beroepsziekten te hebben opgelopen. In 2020 was dit, met 3,2 procent, vergelijkbaar. De door een arts vastgestelde beroepsziekten die in 2022 het vaakst door werknemers werden gerapporteerd zijn overspannenheid/burn-out (1,6 procent), klachten aan de nek, schouder, arm, pols of hand en lagerugaandoeningen (beide 0,5 procent).

Vrouwen (3,8 procent) kregen vaker dan mannen (2,8 procent) te maken met een (door een arts vastgestelde) nieuw ontstane beroepsziekte. Van de 55- tot 65-jarige werknemers kreeg 4,0 procent een beroepsziekte, het hoogste percentage van alle leeftijdsgroepen. Ook bij 35- tot 45-jarige werknemers was dat relatief hoog. Bij jongere werknemers tussen de 15 en 25 jaar was dat met 1,4 procent het laagst. Werknemers tussen de 65 en 75 jaar kregen naar verhouding ook minder vaak te maken met een nieuw ontstane beroepsziekte.

4.19 In afgelopen 12 maanden ontstane beroepsziekten (door arts vastgesteld), 2022



Bron: CBS, TNO (NEA)

Als beroepsziekten die langer dan een jaar eerder zijn ontstaan ook worden meegenomen, blijkt dat 10,5 procent van alle werknemers in 2022 een of meerdere beroepsziekten had die door een arts zijn vastgesteld. Ook dat is vrijwel gelijk aan het percentage in 2020 (10,6).

Voor meer informatie

[NEA 2022 Resultaten in vogelvlucht](#)

5 Lonen en loonkosten

Cao-lonen

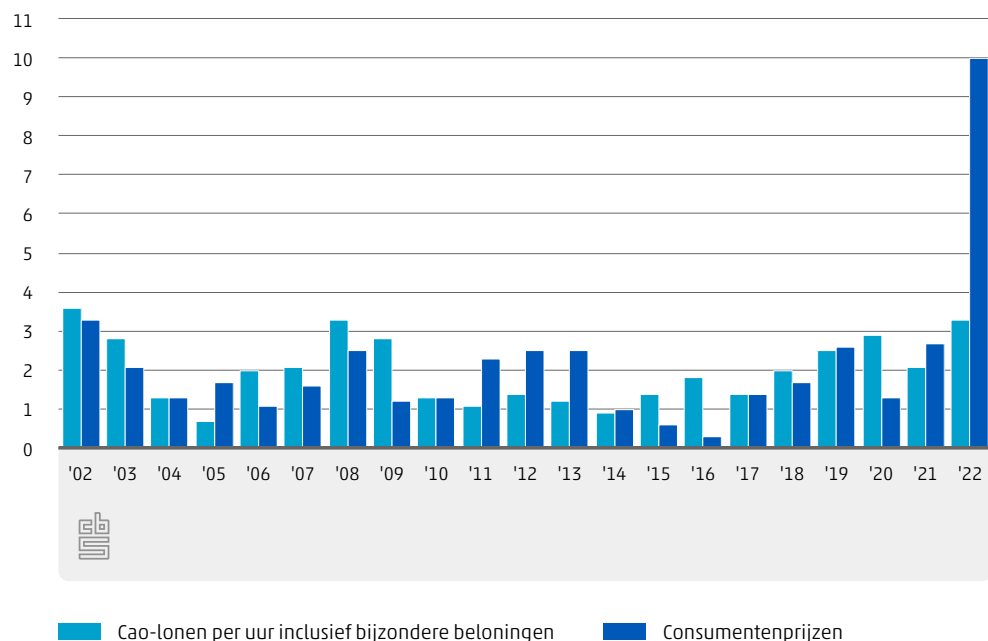
De brutolonen zoals vastgelegd in cao's, namen in 2022 toe met gemiddeld 3,3 procent. Dat is de grootste stijging na 2008, toen de loongroei even hoog uitviel. Sinds 2002 is de cao-loonstijging niet hoger geweest.

In de periode 2010–2017 schommelde de cao-loonstijging tussen 0,8 procent en 2,0 procent per jaar. Deze beperkte loonstijging was een rechtstreeks gevolg van de financiële crisis, waardoor de arbeidsmarkt snel ruimer werd. Vanaf 2014 herstelde de arbeidsmarkt, waardoor eind 2017 opnieuw sprake was van krapte. De cao-loonstijging liep weer op en kwam in de tweede helft van 2018 voor het eerst weer boven de 2 procent. In januari 2020 werd de 3 procent overschreden. Vanwege de coronacrisis waren werkgevers in 2020 en 2021 terughoudend bij het maken van nieuwe loonafspraken, wat voor 2021 een lagere loonstijging opleverde. Maar de werkgelegenheid groeide, de krapte op de arbeidsmarkt werd steeds groter en consumentenprijzen liepen snel op, voornamelijk als gevolg van de oorlog in Oekraïne en de snel stijgende energieprijzen. Hierdoor namen de brutolonen zoals vastgelegd in cao's in 2022 toe met gemiddeld 3,3 procent.

De stijging van de consumentenprijzen kwam in 2022 evenwel uit op 10,0 procent, het hoogste cijfer na 1975. De consumentenprijzen stegen dus veel harder dan de cao-lonen. Niet eerder bleef de cao-loonstijging zoveel achter bij de stijging van de consumentenprijzen.

5.1 Cao-lonen en consumentenprijzen

% verandering t.o.v. een jaar eerder



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

De ontwikkeling van de consumentenprijzen is een belangrijke indicator voor inflatie. De afgelopen tien jaar zijn de cao-lonen met 21 procent toegenomen, terwijl de stijging van de consumentenprijzen 26 procent bedroeg.

In de cao-loonontwikkeling zijn de (voorwaardelijke) zorgbonus en de extra vergoedingen voor kosten van thuiswerken niet opgenomen. 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.

Hoge loonstijging en inflatie in jaren zestig en zeventig

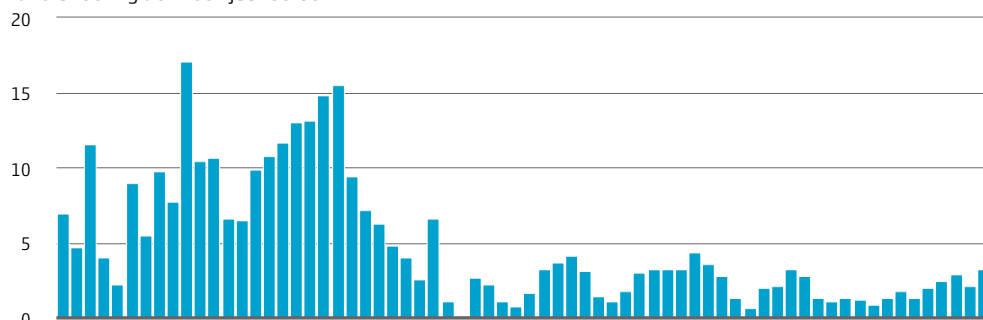
Na de Tweede Wereldoorlog kende Nederland een periode van 'geleide loonpolitiek'. Het kabinetsbeleid was gericht op wederopbouw en volledige werkgelegenheid. Daartoe matigde de overheid de lonen. Dit werd volgehouden tot begin jaren zestig. Vervolgens ontstond een loongolf en volgden jaren met hoge inflatie.

Vanwege de oplopende inflatie werd in de jaren zeventig in steeds meer cao's de loonontwikkeling gekoppeld aan de prijsontwikkeling, zodat de koopkracht van de werknemers minstens gelijk bleef. Hiermee ontstond een loon-prijsspiraal. In de jaren zeventig waren er ook twee oliecrises, waarna de economische groei haperde en de werkloosheid begon op te lopen. Uiteindelijk werd in 1982 het Akkoord van Wassenaar gesloten, waarbij afgesproken werd de loonontwikkeling te matigen in ruil voor arbeidstijdverkorting. Na 1982 zijn cao-loonstijgingen van meer dan 5 procent niet meer voorgekomen.

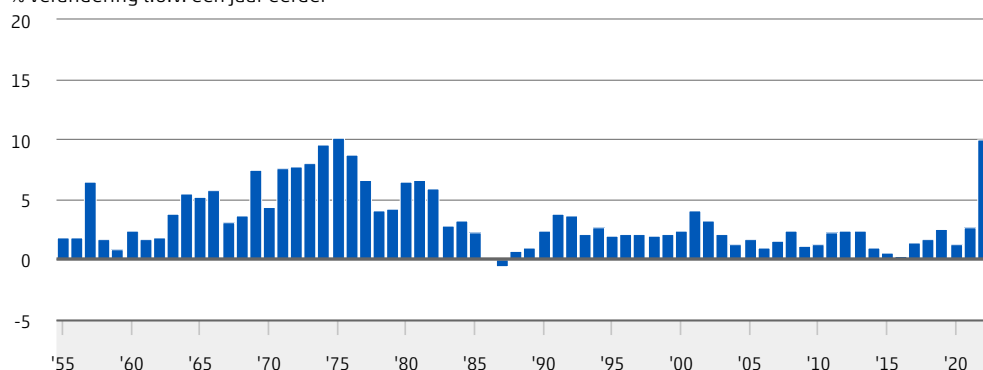
Vanaf 1954 meet het CBS de cao-lonen voor alle bedrijfstakken. In de periode 1954-2022 zijn de cao-lonen met gemiddeld 4,8 procent per jaar toegenomen. De consumentenprijzen namen in dezelfde periode met gemiddeld 3,4 procent per jaar toe. De grootste cao-loonstijging werd in 1964 gemeten: 17 procent. Dat was ruim 11 procentpunt meer dan de inflatie in dat jaar. Na 1975 verminderde de cao-loonstijging. Hierdoor kwam de stijging van de cao-lonen in 1980 voor het eerst onder de inflatie uit. Later zou dat nog in vijftien jaren het geval zijn, maar nooit zo sterk als in 2022.

5.2 Cao-lonen en consumentenprijzen vanaf 1955

% verandering t.o.v. een jaar eerder



% verandering t.o.v. een jaar eerder



■ Cao-lonen per uur inclusief bijzondere beloningen ■ Consumentenprijzen

StatLine: [Cao-lonen](#), [Consumentenprijzen vanaf 1900](#), [Consumentenprijzen vanaf 1963](#) en [Consumentenprijzen vanaf 1997](#).

Werknemers die vallen onder een cao

Een cao is een overeenkomst waarin afspraken worden vastgelegd die werkgevers- en werknemersorganisaties maken over de arbeidsvoorwaarden van werknemers in een bedrijf of bedrijfstak. Relatief steeds minder werknemers vallen onder een collectieve arbeidsovereenkomst of arbeidsvoorwaardenregeling. In 2010 was nog op 77 procent van de werknemersbanen een cao van toepassing. In 2022 is dit gedaald tot 72 procent.

Het aandeel werknemers dat valt onder een cao is het grootst in de bedrijfstakken openbaar bestuur, zorg en onderwijs. In deze bedrijfstakken valt ruim 90 procent van de banen van werknemers onder een cao. Daarentegen is voor minder dan 40 procent van de banen een cao van kracht in de bedrijfstakken informatie en communicatie en de zakelijke dienstverlening (exclusief uitzendbureaus). Mede doordat in de zorg en het onderwijs naar verhouding meer vrouwen werken dan gemiddeld, vallen meer vrouwen onder een cao dan mannen: 77 procent tegen 67 procent.

In totaal zijn er ruim 800 cao's, waarvan er 600 betrekking hebben op minstens honderd werknemers. De grootste cao's zijn Verpleeg-, verzorgingshuizen, thuiszorg en jeugdgezondheidszorg (VVT), Uitzendkrachten, Horeca, en Metaal en techniek.

Het uurloon in de banen die niet onder een cao vallen is gemiddeld 16 procent hoger dan in de banen die wel onder een cao vallen. De hoogste uurlonen worden betaald aan de werknemers die vallen onder de verschillende cao's voor vliegers.

Leden vakverenigingen

Bij de cao-onderhandelingen worden de werknemers meestal vertegenwoordigd door de vakbonden. In 2021 waren 1,5 miljoen mensen lid van een vakvereniging. De FNV is met ruim 900 duizend leden de grootste. Rond de eeuwwisseling waren nog 1,9 miljoen mensen lid van een vakbond. Ongeveer 1 op de 5 vakbondsleden heeft de AOW-leeftijd bereikt (zie ook StatLine: [Leden van vakverenigingen](#)).

Van de werknemers is 16 procent lid van een vakbond. In het openbaar bestuur en het onderwijs zijn naar verhouding de meeste werknemers lid; in deze twee bedrijfstakken is respectievelijk 29 en 27 procent van de werknemers vakbonds lid. In de bedrijfstak informatie en communicatie is de organisatiegraad met 8 procent het laagst (zie ook: [Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2022](#)).

Lonen van werknemers en loonkosten voor werkgevers

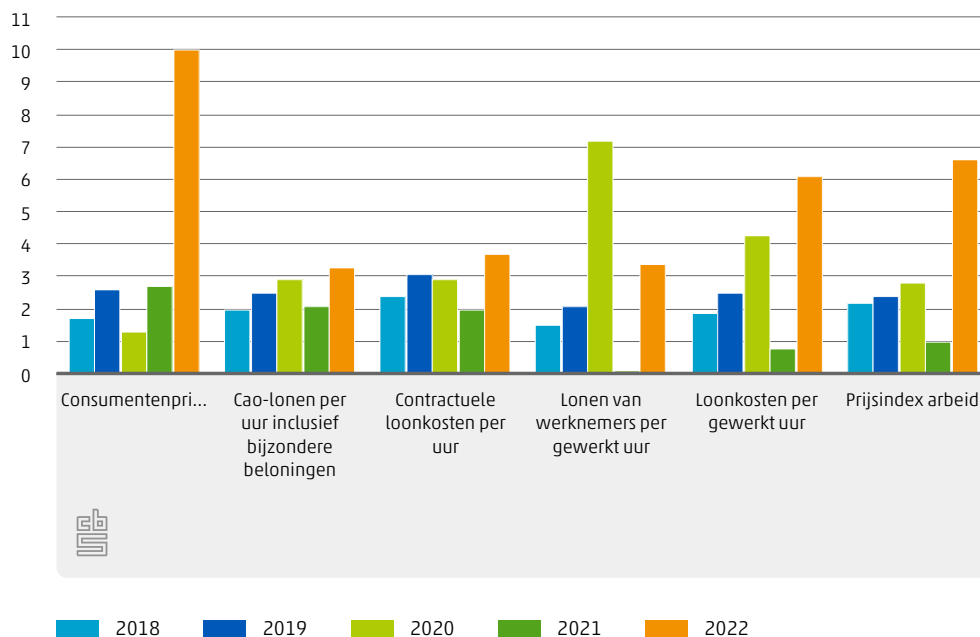
De werkelijke brutolonen van werknemers veranderen van jaar op jaar niet alleen doordat er in cao's loonsverhogingen worden afgesproken, maar ook doordat werknemers korter of langer gaan werken, opklimmen in hun loonschaal, promotie maken, bijzondere beloningen krijgen of van baan veranderen. Bij deze cijfers is ook de loonontwikkeling inbegrepen van werknemers die niet onder een cao vallen. De gemiddelde brutolonen van werknemers per gewerkt uur stegen in 2022 met 3,4 procent.

In 2020 werd nog de grootste stijging na 1990 gemeten (+7,2 procent), gevolgd door een stijging in 2021 van slechts 0,1 procent. Deze uitkomsten waren deels het gevolg van de coronamaatregelen, waarbij een deel van de werknemers niet of niet volledig kon werken, maar wel werd doorbetaald. Hierdoor daalde voor de werknemers het gemiddeld aantal gewerkte uren per baan in 2020 met 2,4 procent. Tegenover die daling stond geen vermindering van uitgekeerde lonen, wat resulteerde in een extra hoge stijging van de lonen per gewerkt uur. In 2021 waren er ook lockdowns, maar het totaal aantal gewerkte uren per baan nam weer met 2,2 procent toe. Ook nu werd dat niet vertaald in een navenante verandering van de lonen, zodat de lonen per gewerkt uur maar weinig omhoog gingen. In cijfers die niet door de bijzondere ontwikkeling in het aantal gewerkte uren worden beïnvloed, ligt de loonontwikkeling in 2020 en 2021 dicht bij elkaar. De lonen per betaald uur stegen in 2020 met 3,5 procent en in 2021 met 2,4 procent.

Boven op de brutolonen komen de sociale premies ten laste van de werkgevers. In 2022 bedroeg de stijging van deze premies per gewerkt uur 6,3 procent, tegen -0,4 procent in 2021. Hierbij speelt een rol dat in 2021 de werkloosheidspremies tijdelijk werden verlaagd. In 2022 werd deze verlaging weer teruggedraaid, waardoor de premies weer stegen naar ongeveer het oude niveau. Door het toegenomen ziekteverzuim gingen verder ook de toegerekende sociale premies omhoog. Daar staat tegenover dat de werkgeverspremie voor de ziektekosten in 2022 iets omlaagging.

5.3 Loonontwikkeling en consumentenprijzen

% verandering t.o.v. een jaar eerder



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

Loonkosten 449 miljard euro

De totale loonkosten bedroegen in 2022 bijna 449 miljard euro. Dat bedrag is de som van 351 miljard euro aan brutolonen, 100 miljard euro aan sociale premies ten laste van werkgevers en 1 miljard euro aan eindheffingen, verminderd met 4 miljard euro aan loonkostensubsidies.

Het totale bedrag aan loonkosten steeg in 2022 ten opzichte van 2021 met 40 miljard euro (+9,7 procent). Deze groei is het resultaat van enerzijds een stijging van de lonen (23 miljard euro) en een toename van de sociale premies ten laste van werkgevers (9 miljard euro). Deze bedragen gingen omhoog omdat het aantal banen van werknemers met 3,6 procent groeide en daarnaast de lonen per betaald uur met 3,8 procent toenamen. Anderzijds liep het totale bedrag aan loonkostensubsidies terug met 8 miljard euro, met name doordat de Tijdelijke Noodmaatregel Overbrugging voor Werkgelegenheid (NOW) in april 2022 werd stopgezet.

Vóór 2020 bedroegen de loonkostensubsidies gemiddeld ruim 2 miljard euro. In 2020 liepen deze subsidies op tot 15 miljard euro. Die toename kwam voor het grootste deel voor rekening van de betalingen op grond van de NOW. Daarnaast omvatten de loonkostensubsidies in 2020 ook 2 miljard euro voor de zorgbonus. In 2021 liep het bedrag aan NOW-subsidies terug tot 8 miljard en is ook de zorgbonus een stuk kleiner. In 2022 zakt het bedrag aan NOW-subsidies naar 1 miljard. Het totale bedrag aan loonkostensubsidies bedraagt dan een kleine 4 miljard euro. Overigens is het mogelijk dat de voorlopige bedragen over de NOW-subsidies later bijgesteld worden, als meer bekend is over de definitieve NOW-bedragen. Als bedrijven de omzetsdalingen die ten grondslag liggen aan de aangevraagde NOW-subsidies te negatief hebben ingeschat, moet een deel van deze subsidiebedragen worden terugbetaald.

Opbouw arbeidskosten

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

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

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

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

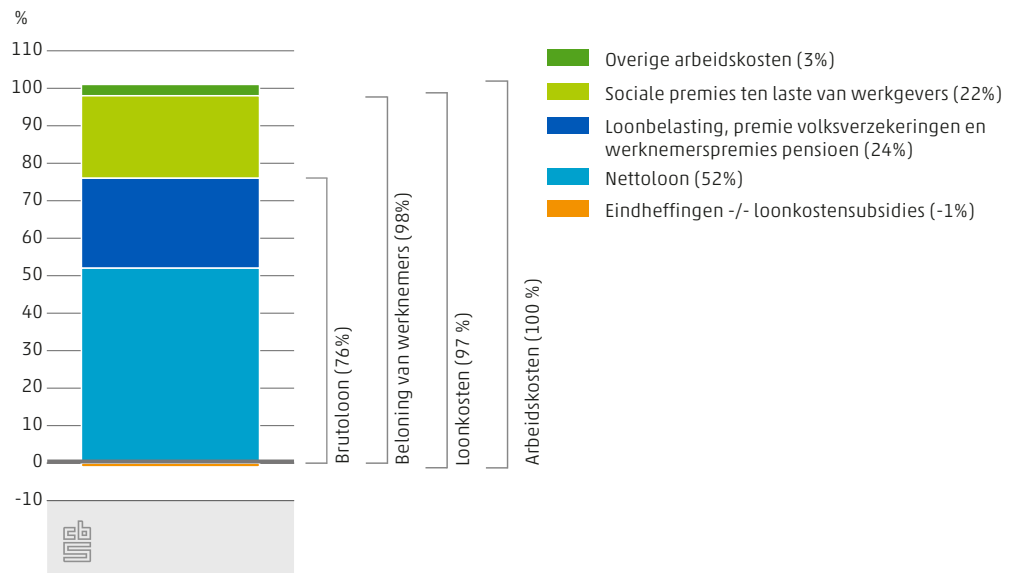
Verder hebben werkgevers te maken met eindheffingen, zoals de belastingen die werkgevers betalen in het kader van de werkkostenregeling. Anderzijds ontvangen bedrijven en instellingen ook loonkostensubsidies, zoals onder meer het lage-inkomensvoordeel (LIV) en de betalingen op grond van de Tijdelijke Noodmaatregel Overbrugging voor Werkgelegenheid (NOW). In 2022 bedroeg de totale beloning van werknemers 452 miljard euro, zodat na bijtelling van de eindheffingen en aftrek van loonkostensubsidies een bedrag van 449 miljard euro resulteert aan loonkosten.

Loonkosten = beloning van werknemers + eindheffingen -/- loonkostensubsidies

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

Arbeidskosten = loonkosten + overige arbeidskosten

5.4 Opbouw arbeidskosten, 2022



5.5 Loonkosten in 2021 en 2022

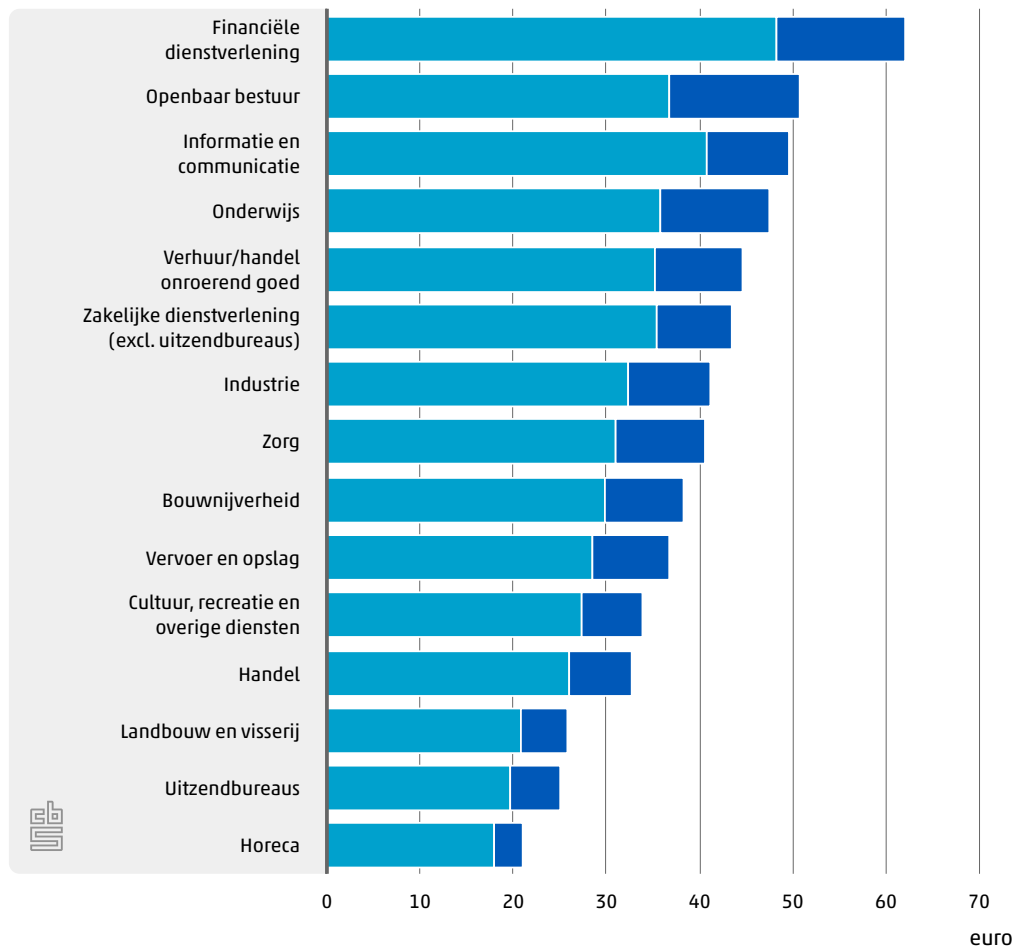
	2021	2022	Verandering
mln euro			
Lonen van werknemers	328 443	351 165	22 722
Sociale premies ten laste van werkgevers	91 321	100 376	9 055
pensioenpremies ten laste van werkgevers	29 830	32 007	2 177
zorgverzekeringswet (ZVW)	17 838	18 447	609
wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA, Whk)	19 633	20 536	903
werkloosheidswet (WW, WKO)	6 865	9 811	2 946
uitvoeringswet voor de overheid (UFO)	561	541	-20
toegerekende sociale premies ten laste van werkgevers	16 594	19 034	2 440
Beloning van werknemers	419 764	451 541	31 777
Eindheffingen	793	759	-34
Loonkostensubsidies	-11 619	-3 569	8 050
Loonkosten	408 938	448 731	39 793

StatLine: [Lonen en loonkosten](#).

Loonkosten 39 euro per uur

De loonkosten per gewerkt uur kwamen in 2022 uit op gemiddeld 39 euro. Ze waren het hoogst in de bedrijfstak financiële dienstverlening (62 euro) en het laagst in de horeca (21 euro). In de kleinere bedrijfstak aardolie-industrie, die deel uitmaakt van de bedrijfstak industrie, liggen de gemiddelde loonkosten nog hoger (79 euro per gewerkt uur). Een deel van deze verschillen wordt veroorzaakt door de specifieke personeelsopbouw per bedrijfstak. Zo zijn bij de financiële dienstverlening naar verhouding veel hoger opgeleiden in dienst, terwijl in de horeca veel jongeren werken.

5.6 Loonkosten per gewerkt uur, 2022

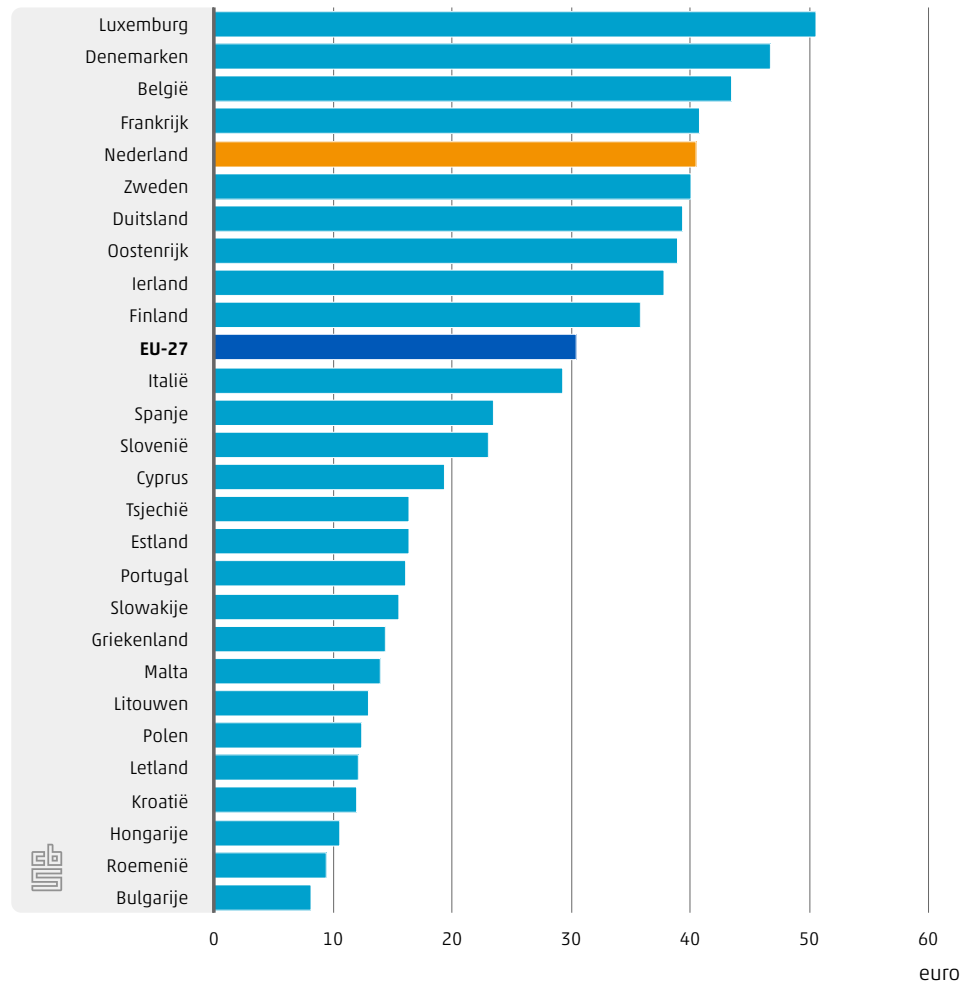


■ Lonen per gewerkt uur

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

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

5.7 Arbeidskosten per gewerkt uur in de Europese Unie, 2022 ¹⁾



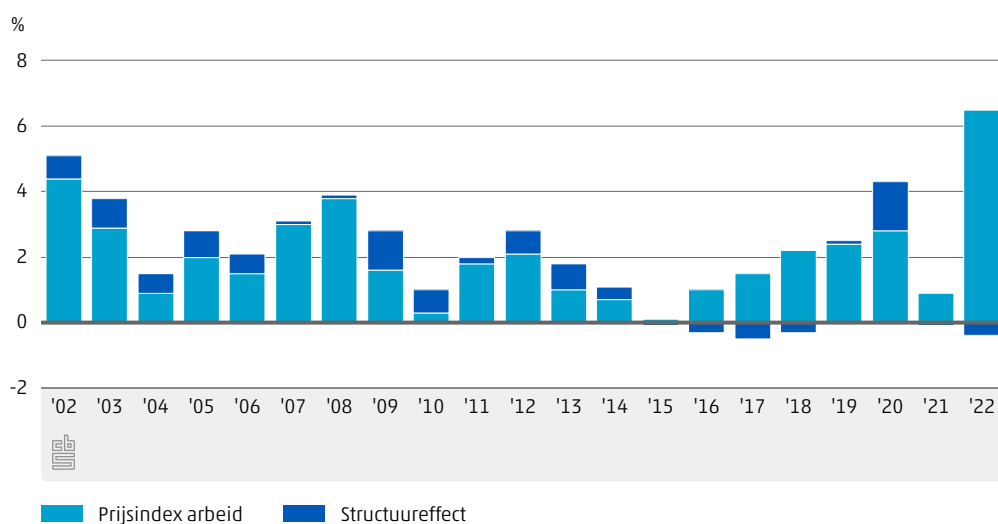
¹⁾ Bedrijven met 10 of meer werknemers. Uitkomsten exclusief landbouw en visserij en het openbaar bestuur. Eurostat: [Arbeidskosten per gewerkt uur, EU](#).

Stijging loonkosten ook door veranderingen in personeelsbestand

De loonkosten per gewerkt uur stegen in 2022 met 6,1 procent. Deze stijging verschilt flink per bedrijfstak. Terwijl de stijging van de loonkosten per gewerkt uur in de financiële dienstverlening beperkt was tot 4 procent, gingen de loonkosten per gewerkt uur bij uitzendbureaus met 10 procent omhoog, en in de horeca zelfs met 22 procent.

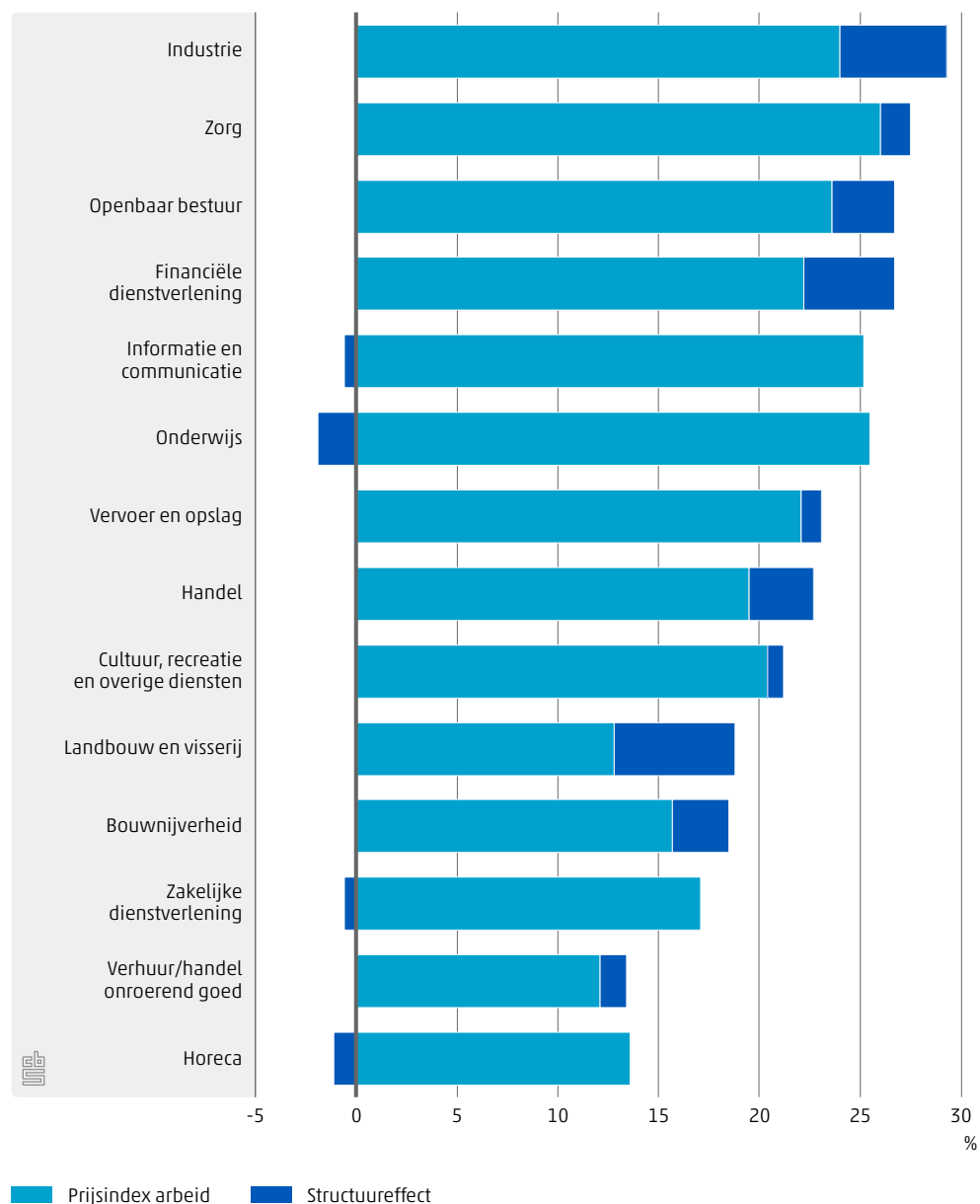
Dat de loonkostenstijging in een jaar relatief hoog of laag uitpakt, heeft soms incidentele oorzaken, zoals nabetalingen bij een cao-loonsverhoging die met terugwerkende kracht geldt, of door extra betalingen van bedrijven aan pensioenfondsen in een bepaald jaar. Daarnaast hebben de jaar-op-jaarveranderingen in de NOW-subsidies en de niet-gewerkte uren als gevolg van de coronamaatregelen in sommige bedrijfstakken een groot effect. 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 22 procent gestegen. De stijging was met 29 procent het grootst in de industrie en het kleinst in de horeca (12 procent).

5.8 Ontwikkeling loonkosten per gewerkt uur



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

5.9 Stijging loonkosten per gewerkt uur tussen 2012 en 2022



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

Als de samenstelling van het werknemersbestand verandert, beïnvloedt dit de gemiddelde loonkosten. De grootste verandering in de afgelopen tien jaar is de toename van het aantal gewerkte uren bij de uitzendbureaus. De sterke groei van het aantal uitzendkrachten tussen 2012 en 2022 heeft invloed op de ontwikkeling van de gemiddelde loonkosten in Nederland, omdat de gemiddelde loonkosten per gewerkt uur in de uitzendbranche 38 procent lager zijn dan in de overige bedrijfstakken. Exclusief de uitzendbureaus kwam de totale stijging van de loonkosten per gewerkt uur in Nederland in de afgelopen tien jaar niet uit op 22 procent, maar op 23 procent, 1 procentpunt meer. Daarnaast nemen de gemiddelde loonkosten toe naarmate er meer ouderen en hoger opgeleiden deel uitmaken van het werknemersbestand, omdat deze groepen in de regel meer betaald krijgen. Gecorrigeerd voor de veranderingen in de werknemerspopulatie qua geslacht, leeftijd, bedrijfsklasse, hoogst behaald onderwijsniveau en wel/niet vallend onder een cao, kwam de zuivere

prijsstijging tussen 2012 en 2022 uit op 21 procent. Dat is de stijging van de prijs van arbeid. De consumentenprijzen zijn de afgelopen tien jaar met ruim 26 procent gestegen, dat is beduidend meer dan de prijs van arbeid.

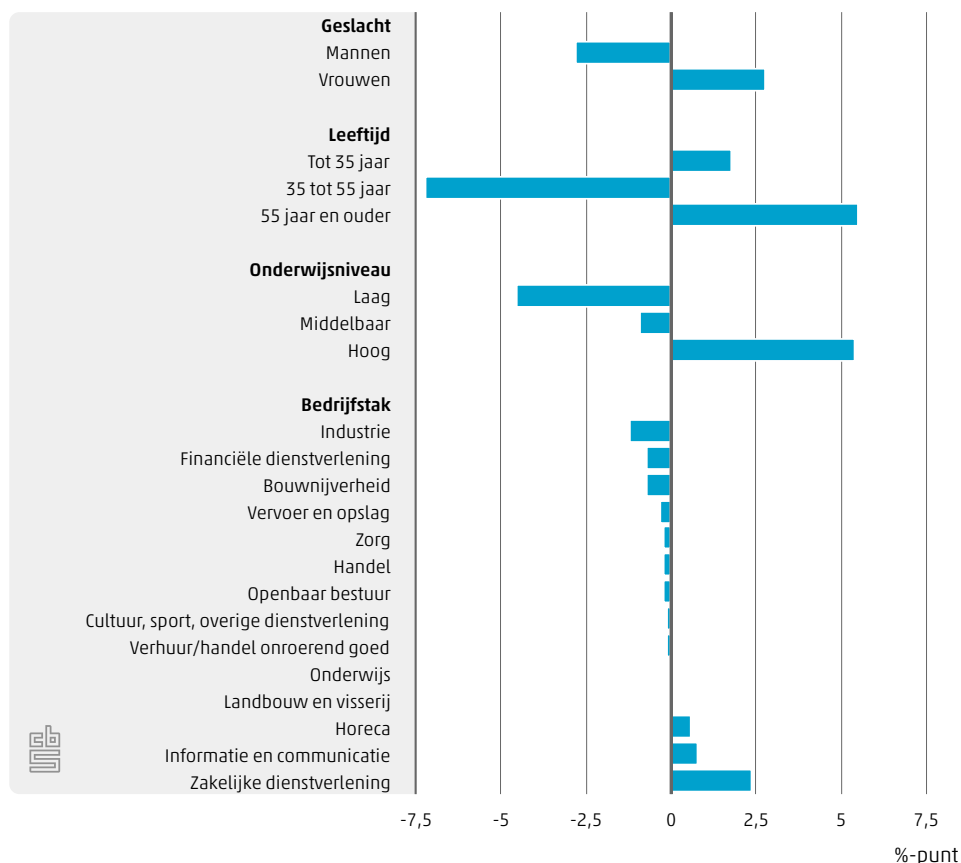
Het verschil tussen de ontwikkeling van de loonkosten per gewerkt uur (22 procent) en de prijs van arbeid (21 procent) is het structureffect. Dit structureffect drukt uit hoeveel uitwerking veranderingen in de personeelssamenstelling hebben op de gemiddelde loonkosten. De loonkostenstijging van 22 procent is dus per saldo voor 1 procent toe te schrijven aan de structuurveranderingen. De afgelopen tien jaar was het structureffect soms positief, soms negatief (zie grafiek 5.8). Per saldo is het totaaleffect op de loonkostenontwikkeling voor deze periode niet zo groot. De onderliggende veranderingen zijn echter fors: enerzijds een toename van het aandeel oudere werknemers en hoogopgeleiden, anderzijds een toename van laagbetaald werk bij uitzendbureaus en de horeca.

Het structureffect is sterk positief in jaren dat de werkgelegenheid krimpt en bedrijven relatief weinig nieuwe werknemers aannemen. Een negatief structureffect duidt erop dat er naar verhouding veel nieuwe werknemers worden aangenomen met relatief lage loonkosten. Dan is veelal sprake van een forse groei van de werkgelegenheid. Inderdaad is dit terug te zien in de cijfers over de afgelopen jaren. Direct na het begin van de financiële crisis in 2008 liep de loonstijging terug en nam het aantal banen van werknemers af. Het structureffect was in die periode groot. Vanaf 2015 groeide de werkgelegenheid weer. De instroom van nieuwe werknemers, met relatief lage lonen, drukt de stijging van de gemiddelde loonkosten. Hierdoor was het structureffect in de jaren 2015–2018 negatief. Voor 2020 bedroeg het structureffect 1,5 procent. Dat is het grootste positieve structureffect in de reeks met uitkomsten vanaf 2002. Deze uitkomst is enigszins vergelijkbaar met het grote positieve structureffect in 2009 (+1,2 procent), toen als gevolg van de financiële crisis de banengroei voor werknemers omsloeg in krimp. Doordat in 2020 vooral laagbetaalde banen verloren gingen, met name van uitzendkrachten en jongeren, stegen de gemiddelde loonkosten per gewerkt uur van de resterende werknemers. In 2021 en 2022 nam de werkgelegenheid toe, zodat het structureffect weer negatief is.

Mede door deze structuurveranderingen was de stijging van de loonkosten per gewerkt uur de afgelopen tien jaar het grootst in de industrie. Gecorrigeerd voor veranderingen in de werknemersstructuur, blijkt de loonkostenstijging in 2012–2022 het grootst te zijn geweest in het onderwijs en de zorg (beide 26 procent). Veranderingen in de personeelssamenstelling hebben het meeste effect op de loonkostenontwikkeling in de landbouw en visserij, de industrie en de financiële dienstverlening.

De samenstelling van de populatie werknemers is de laatste tien jaar fors veranderd. Gemeten in gewerkte uren is het aandeel toegenomen van de zakelijke dienstverlening (inclusief uitzendbureaus), de informatie en communicatie en de horeca, ten koste van de industrie, de financiële dienstverlening en de bouwnijverheid. Verder is ook het aandeel vrouwen gestegen. Tegelijkertijd is er sprake van vergrijzing en stijgt het onderwijsniveau gestaag. Zo is het aandeel 55-plussers met 5 procentpunt gestegen tot 21 procent en wordt inmiddels ongeveer 37 procent van alle gewerkte uren gemaakt door werknemers met een hbo-diploma of een voltooide wetenschappelijke opleiding (+5 procentpunt).

5.10 Verandering in het aandeel van gewerkte uren van werknemers tussen 2012 en 2022



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

Aandeel arbeid in de economie

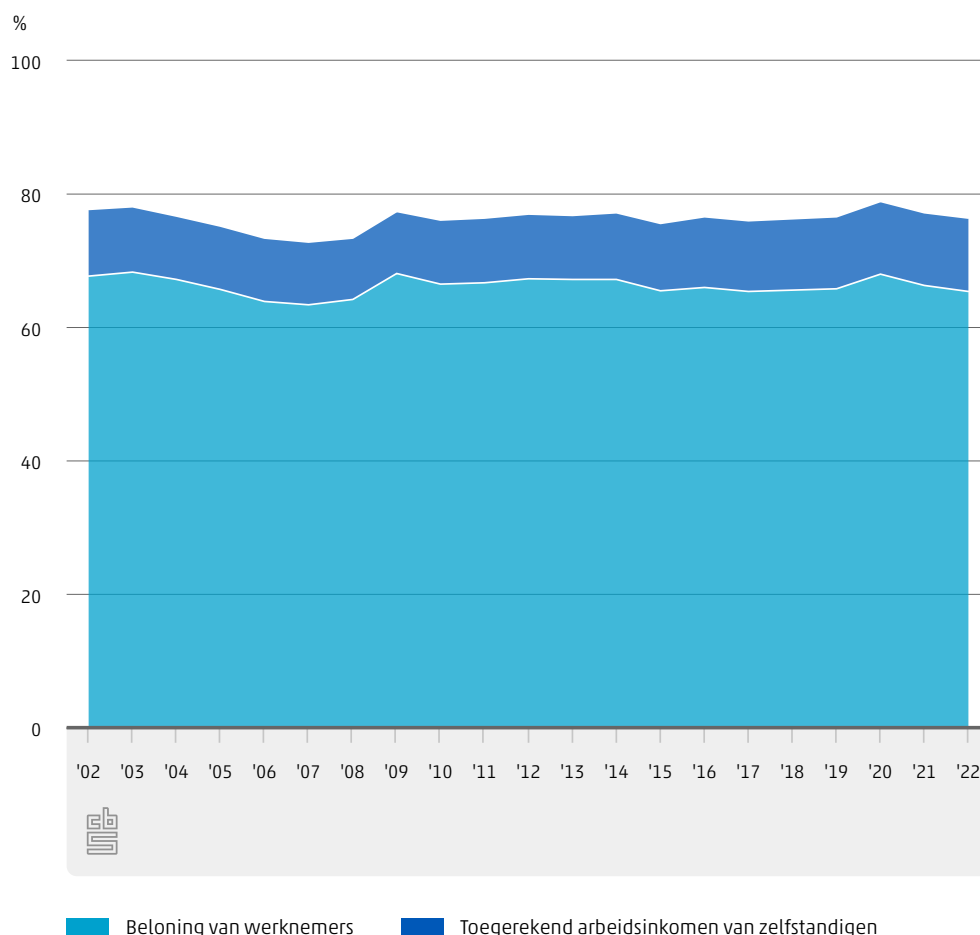
Van elke euro die in 2022 in de Nederlandse economie werd verdiend, ging 77 cent naar de werknemers en zelfstandigen als arbeidsinkomen. Het arbeidsinkomen is hierbij gelijkgesteld aan de totale beloning van werknemers plus de inkomsten uit arbeid van zelfstandigen. De overige 23 cent van elke verdiende euro vormde de operationele winst (netto-exploitatietoets) van bedrijven. De arbeidsinkomensquote (aiq) geeft aan waar het geld terecht komt dat in Nederland verdiend wordt. In 2022 ging het om 689 miljard euro.

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

Deze eeuw bereikte de aiq de hoogste stand in de jaren dat de economische groei laag of negatief was: 2020, 2002-2003 en 2009. In die jaren vielen de bedrijfswinsten sterk terug en werd het aandeel van de arbeidsinkomsten dus groter. Het laagst was de aiq in 2007 (72,9). In 2022 daalde de aiq naar 76,5, hetgeen ongeveer gelijk is aan het gemiddelde van de afgelopen twintig jaar.

5.11 Arbeidsinkomensquote en loonquote



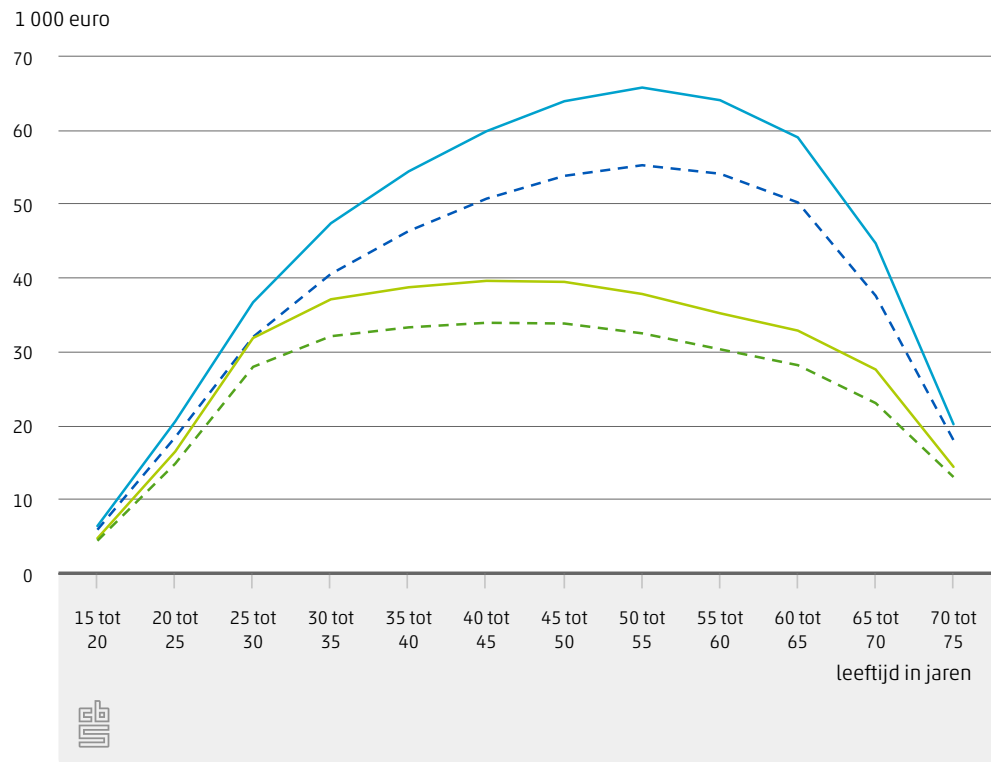
StatLine: [Arbeidsinkomensquote](#).

Lonen van mannen en vrouwen

In 2022 was het gemiddelde jaarloon inclusief bijzondere beloningen van vrouwen 35 procent lager dan dat van mannen. Twee derde van dit loonverschil komt doordat vrouwen minder uren werken. In werknemersbanen van mannen wordt gemiddeld 33 uur per week gewerkt, bij vrouwen is dat 25 uur. Het verschil in uurlonen is dus veel kleiner: het gemiddelde uurloon van vrouwen is 13 procent lager dan dat van mannen. Voor een deel is

dit verschil in uurlonen het gevolg van een andere samenstelling van de groepen werkende mannen en vrouwen. Zo is de gemiddelde leeftijd van mannelijke werknemers iets hoger. Omdat ouderen gemiddeld meer verdienen dan jongeren, werkt dat door in het loonverschil tussen mannen en vrouwen. Dit geldt des te sterker doordat jonge vrouwelijke werknemers gemiddeld meer uren werken dan oudere vrouwelijke werknemers. Sowiezo geldt dat mannen en vrouwen niet gelijkmatig verdeeld zijn over de verschillende soorten werk, waardoor de gemiddelde lonen van mannen en vrouwen niet goed met elkaar te vergelijken zijn.

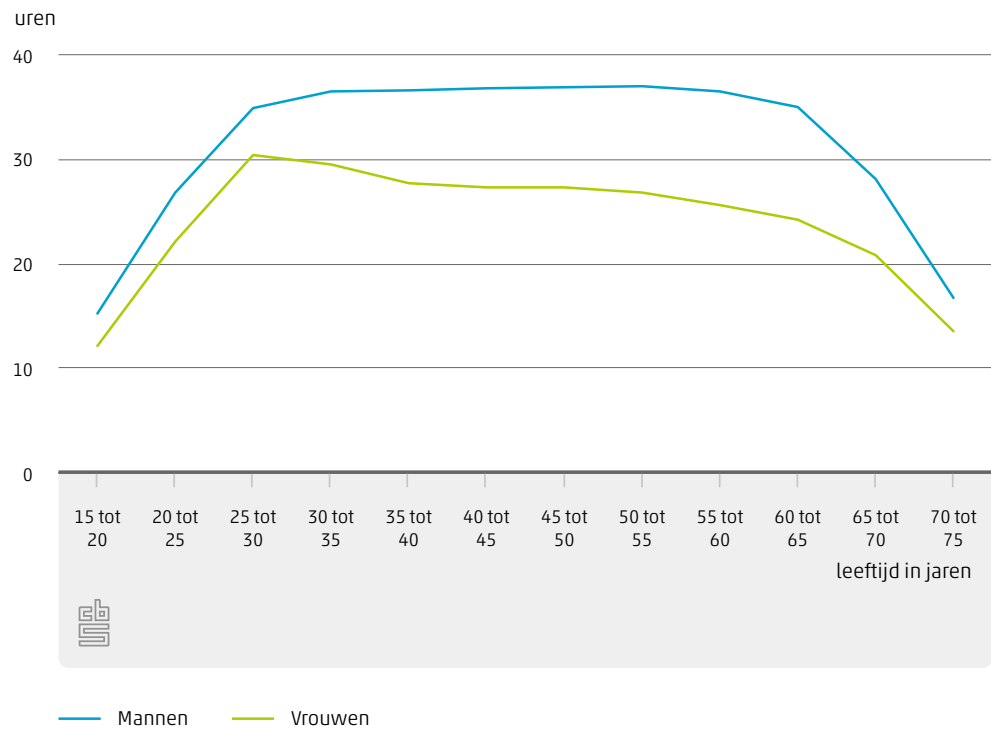
5.12 Brutoloon per jaar, 2022



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

StatLine: [Jaarloon van werknemers](#).

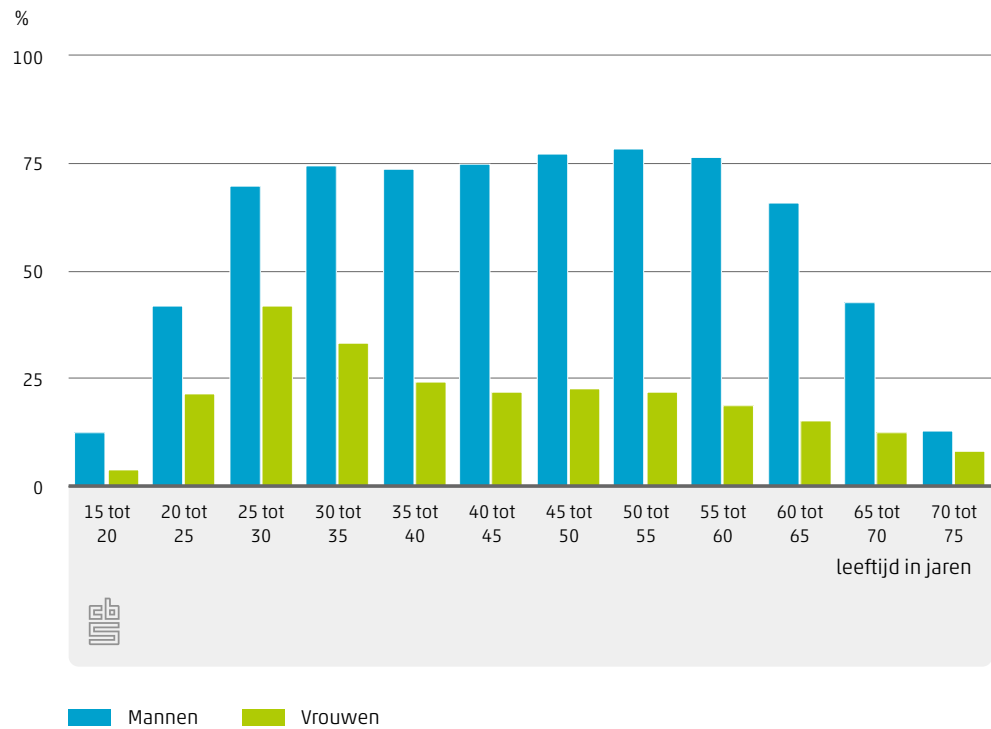
5.13 Gemiddelde wekelijkse arbeidsduur (inclusief overwerk) per werknemersbaan, 2022



StatLine: [Arbeidsduur van werknemers](#).

Dat vrouwen minder uren werken dan mannen blijkt ook uit de cijfers over de verhouding voltijd/deeltijd. Van de werknemersbanen die door vrouwen worden vervuld, is 77 procent een deeltijdbaan, bij mannen is dat met 36 procent aanzienlijk minder. Voor vrouwen geldt bovendien dat deeltijdwerk in alle leeftijdsgroepen de norm is; het aandeel voltijdbanen is bij vrouwen van 25 tot 30 jaar met 42 procent nog het grootst. Bij de mannelijke werknemers in de leeftijdsgroepen van 30 tot 60 jaar heeft minstens drie kwart een voltijdbaan.

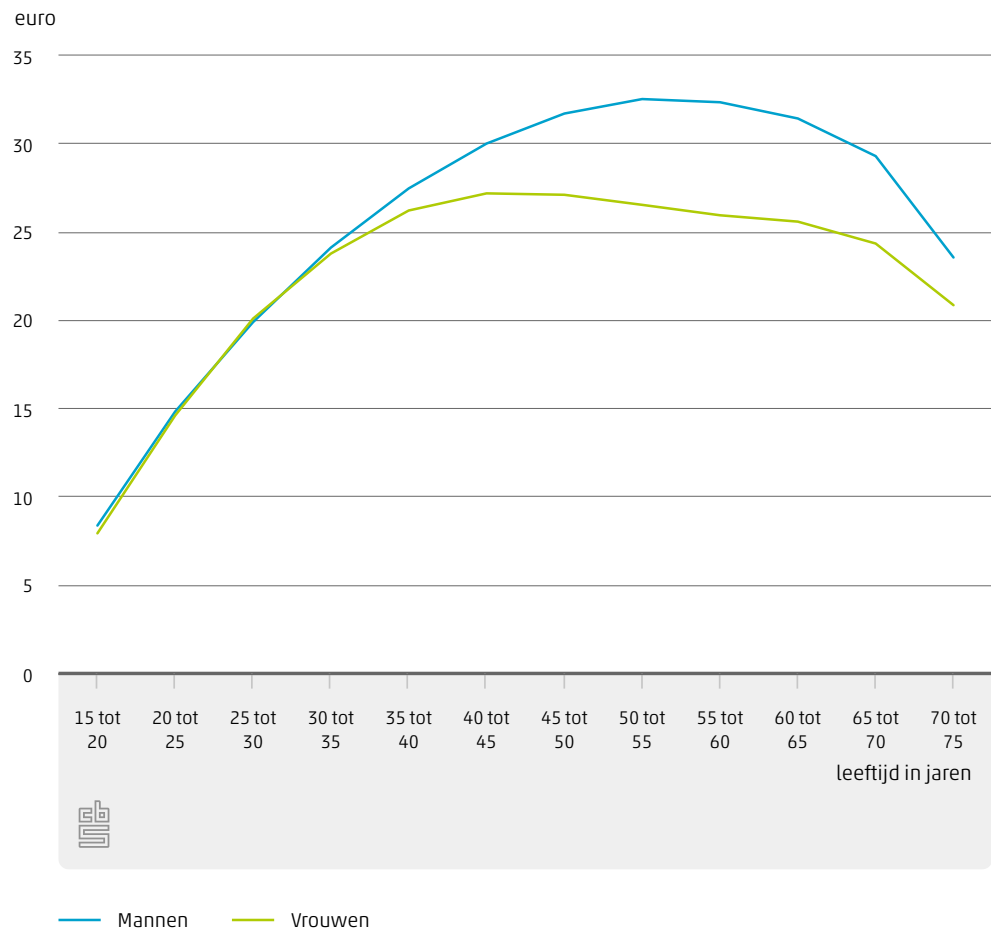
5.14 Aandeel voltijdbanen bij mannen en vrouwen per leeftijdsklasse, 2022



StatLine: [Banen van werknemers](#).

In 2022 verdienden mannen gemiddeld 26,71 euro per uur, vrouwen 23,32 euro. Opvallend is dat het gemiddelde uurloon van jonge mannen en vrouwen weinig verschilt. Bij vrouwen van 25 tot 30 jaar zijn de uurlonen gemiddeld zelfs iets hoger dan bij mannen uit dezelfde leeftijdsgroep. Bij de dertigers verdienen vrouwen gemiddeld iets minder dan mannen, en dat verschil loopt op tot 20 procent bij de 55- tot 60-jarigen.

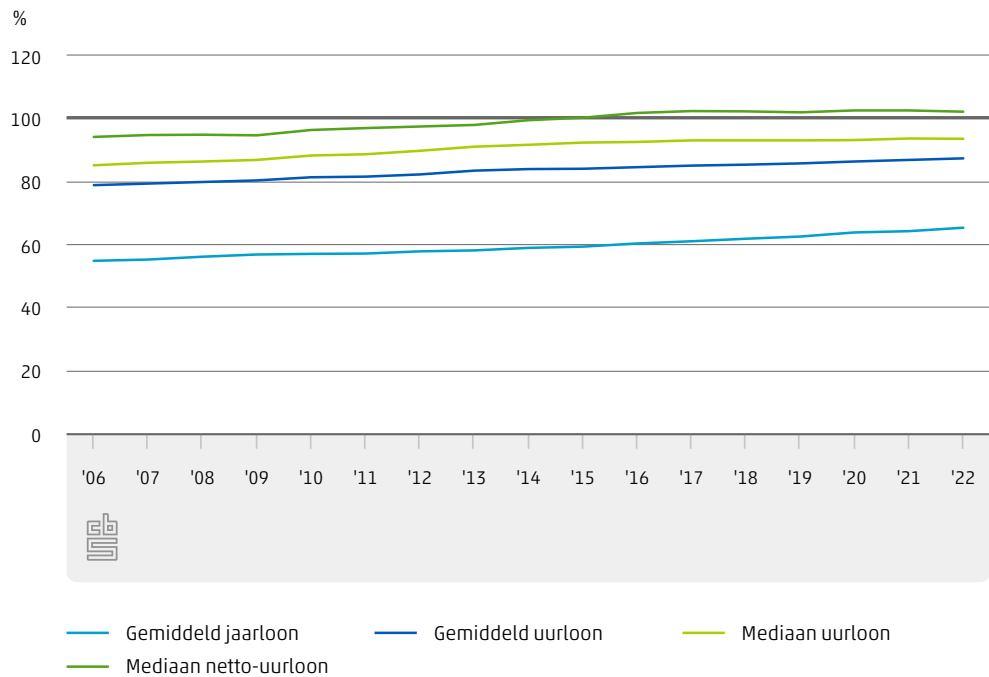
5.15 Brutoloon per uur, 2022



StatLine: [Uurloon van werknemers](#).

In de loop van de tijd is het verschil tussen de gemiddelde uurlonen van mannen en vrouwen steeds kleiner geworden. Dat is voor een belangrijk deel toe te schrijven aan het steeds hogere opleidingsniveau van vrouwen. Meer vrouwelijke werknemers zijn inmiddels hoogopgeleid dan mannelijke. Maar doordat vrouwen vaker in deeltijd werken, werkt die verhouding minder door in de arbeidsuren en daardoor in de uurlonen. Mannelijke hoogopgeleide werknemers maken nog steeds meer uren dan vrouwelijke. Dat vrouwelijke werknemers hoger zijn opgeleid geldt alleen voor de leeftijdsgroepen tot 50 jaar. Bij de 50-plussers zijn mannelijke hoogopgeleide werknemers in de meerderheid. Ongeveer tien jaar eerder lag die grens nog bij 40 jaar (zie ook StatLine: [Verschil bruto uurlonen mannen en vrouwen en Werknemers naar geslacht, leeftijd en hoogst behaald onderwijsniveau](#)). Mede als gevolg hiervan is het verschil in de gemiddelde uurlonen van mannen en vrouwen in tien jaar tijd teruggelopen van 18 procent naar 13 procent. Vanaf 1995 loopt het loonverschil tussen mannen en vrouwen gestaag terug met gemiddeld 0,5 procentpunt per jaar.

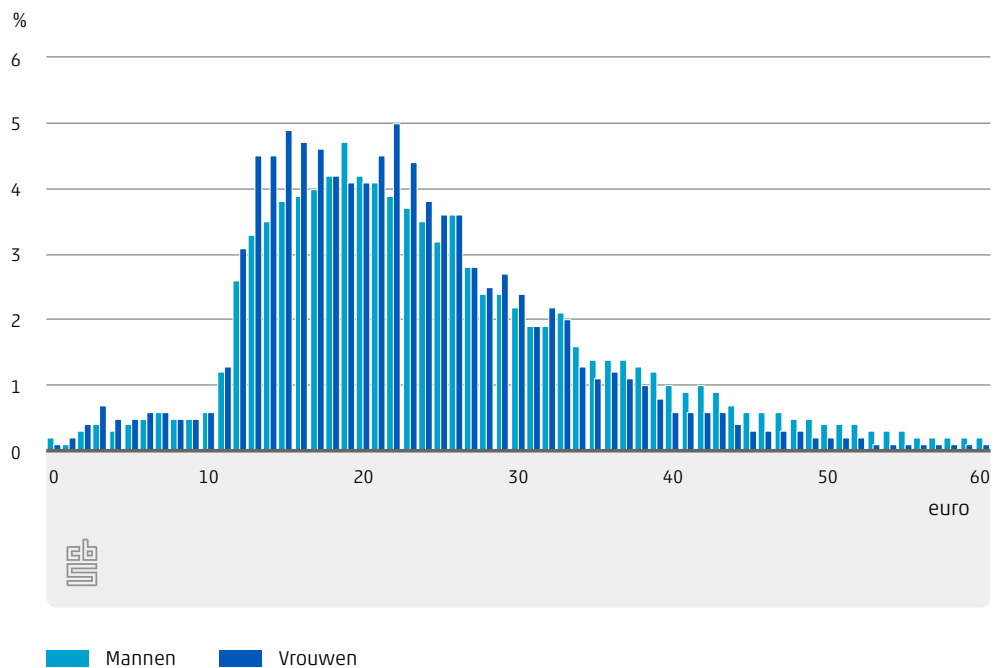
5.16 Loon van vrouwen als percentage van loon van mannen



StatLine: [Lonen van werknemers](#).

Zowel bij mannen als bij vrouwen lopen de uurlonen die individuele personen verdienen sterk uiteen. Deze verschillen hangen samen met persoonskenmerken en het werk dat zij doen. De grote mate van heterogeniteit blijkt ook uit de relatieve verdelingen van de uurlonen van mannen en vrouwen in grafiek 5.17.

5.17 Loonverdeling ¹⁾, 2022



¹⁾ In de grafiek wordt de relatieve verdeling van de uurlonen van mannen en van vrouwen weergegeven, op basis van het aantal arbeidsuren. Uit de grafiek blijkt bijvoorbeeld dat 5,0 procent van alle arbeidsuren van vrouwen betaald wordt tegen 22 euro per uur.

Het verschil tussen mannen en vrouwen zit vooral in de banen met een loon van meer dan 32 euro per uur; in die banen zijn mannen oververtegenwoordigd in de loonverdeling. In 80 procent van de arbeidsuren wordt hooguit 32 euro per uur verdiend. Bij deze lager betaalde banen zijn de gemiddelde uurlonen van mannen en vrouwen per saldo vrijwel gelijk aan elkaar. Dat het gemiddelde uurloon voor het totaal van de vrouwen lager is dan voor mannen wordt dus verklaard door de oververtegenwoordiging van mannen in de hoger betaalde banen. Van alle arbeidsuren met een uurloon van meer dan 32 euro per uur is twee derde voor mannen. Daardoor is 24 procent van de arbeidsuren van mannen hoogbetaald, tegen 15 procent bij vrouwen. Dat verschil werkt door in de vergelijking van de gemiddelde uurlonen van vrouwen met de gemiddelde uurlonen van mannen.

Het loonverschil tussen mannen en vrouwen op basis van gemiddelde uurlonen wordt dus enigszins vertekend doordat de lonen van hoogbetaalde mannen hier zwaar in meewegen. Mediane uurlonen geven een evenwichtiger beeld van de loonverschillen. De mediaan is het middelste van een reeks getallen die van laag naar hoog zijn gesorteerd. Terwijl op basis van het gemiddelde uurloon vrouwen 13 procent minder verdienen dan mannen in 2022, is dat op basis van de mediane uurlonen 6 procent.

Tot slot kan in plaats van brutolonen ook naar nettolonen worden gekeken. In 2022 komt het mediane netto-uurloon van vrouwen 2 procent hóger uit dan dat van mannen: in 50 procent van de arbeidsuren van mannen wordt gewerkt tegen een netto-uurloon van hooguit 18,62 euro, terwijl in 50 procent van de arbeidsuren van vrouwen gewerkt wordt tegen een netto-uurloon van minstens 19,01 euro.

Dat vrouwen het relatief beter doen als naar nettolonen wordt gekeken, komt doordat de hoger betaalde banen naar verhouding zwaarder belast worden. Mannen zijn oververtegenwoordigd in de hoger betaalde banen en betalen daardoor ook een relatief groter deel van de loonbelasting/premie volksverzekeringen. Sinds 2015 is het mediane netto-uurloon van vrouwen hoger dan dat van mannen.

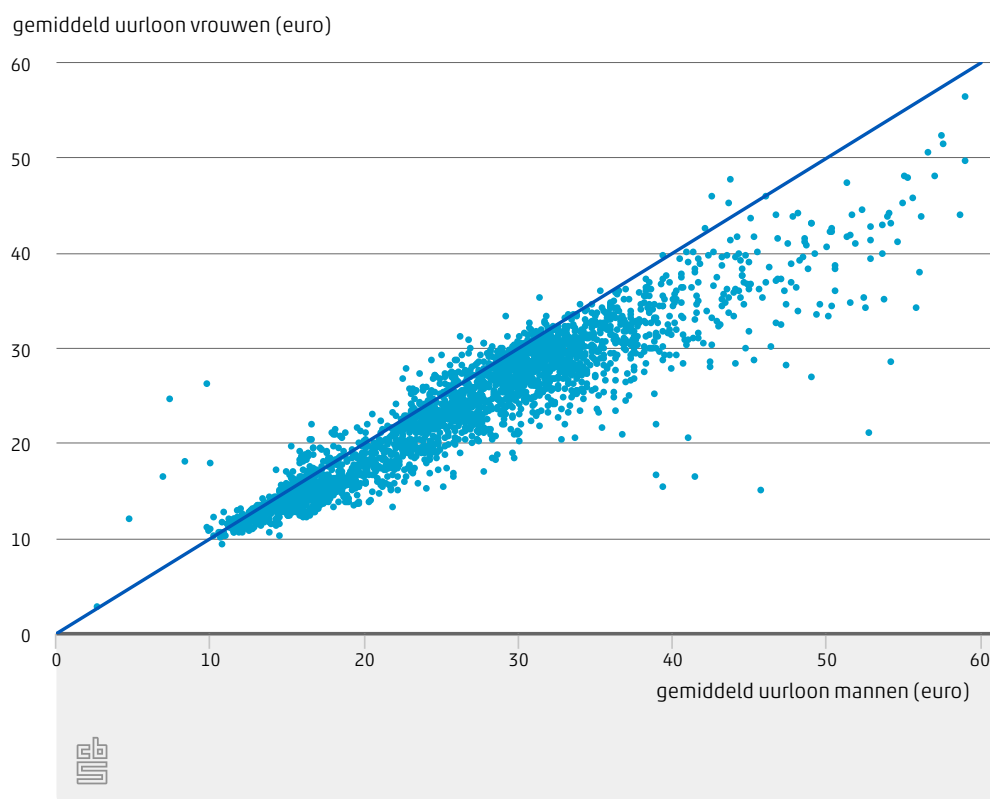
Het verschil in de gemiddelde bruto-uurlonen van mannen en vrouwen in Nederland is ongeveer gelijk aan het gemiddelde verschil in de Europese Unie (zie ook Eurostat: [Gender pay gap in unadjusted form, EU](#)). Daarbij geldt dat het loonverschil in Nederland de afgelopen tien jaar sterker is teruggelopen dan gemiddeld in de EU. In slechts zes landen nam het verschil in gemiddelde uurlonen van mannen en vrouwen meer af dan in Nederland. Overigens staat Nederland bij de 27 EU-landen op de derde plaats in de Gender Equality Index die wordt samengesteld door het Europees Instituut voor Gendergelijkheid (EIGE), ook als het gaat om werk. Alleen Zweden en Denemarken scoren hoger (zie ook [Gender equality index](#)).

Lonen van mannen en vrouwen per bedrijf

Het gemiddeld uurloon van vrouwen is lager dan dat van mannen, maar er zijn ook bedrijven waar vrouwen gemiddeld meer verdienen dan mannen. Om een zinvolle vergelijking te kunnen maken tussen de gemiddelde uurlonen van mannen enerzijds en vrouwen anderzijds, worden hierbij alleen de bedrijven in ogenschouw genomen die minstens honderd mannen en minstens honderd vrouwen in dienst hebben. Dat zijn 2,8 duizend bedrijven. In 2022 is bij 88 procent van deze bedrijven het gemiddeld uurloon van vrouwen lager dan dat van mannen, bij 12 procent van de bedrijven is het gemiddeld uurloon van vrouwen juist hoger dan dat van de mannen in hetzelfde bedrijf. Dit loopt

uiteen van een bedrijf waar het gemiddelde uurloon van mannen viermaal zo hoog is als dat van vrouwen, tot een bedrijf waar het uurloon van de vrouwen driemaal zo hoog is als dat van de mannen in dat bedrijf. Bijna de helft van de grote bedrijven waar vrouwen gemiddeld meer verdienen dan mannen is ingedeeld bij de bedrijfstakken openbaar bestuur en uitzendbureaus. Opvallend is verder de bedrijfstak financiële dienstverlening, waar in alle grotere bedrijven mannen gemiddeld meer verdienen dan vrouwen. Bij elf bedrijven zijn de gemiddelde uurlonen van mannen en vrouwen, afgerond op centen, exact aan elkaar gelijk. In 2010 gold nog voor 94 procent van de grote bedrijven dat mannen gemiddeld meer verdienden dan vrouwen.

5.18 Gemiddelde uurlonen van mannen en vrouwen per bedrijf, 2022



In 2022 is het gemiddelde uurloon 25,29 euro. Het CBS berekent deze gemiddelde bruto-uurlonen door de som van de lonen te delen door de som van de bijbehorende arbeidsduur.

Het brutoloon is exclusief overwerkloon en bijzondere beloningen (zoals vakantiegeld en dertiende maand). De arbeidsduur betreft de reguliere arbeidsduur, dus het aantal betaalde uren exclusief overwerkuren en verlofuren in verband met vakantie en algemeen erkende feestdagen. Adv-uren behoren niet tot de betaalde uren, dus vallen buiten de berekening. Voor voltijdwerknemers was dit in 2022 een arbeidsduur van gemiddeld 1 801 uur per jaar, oftewel 35 uur per week.

Wat het CBS dus niet publiceert, is het loon gedeeld door de normale arbeidsduur in de desbetreffende week of maand; voor voltijdwerknemers is dat gemiddeld 39 uur per week. Het verschil betreft de betaalde verlofuren. Hierdoor komen de CBS-uurlonen

ongeveer 13 procent hoger uit dan uurlonen die veelal in de media voorbijkomen: het maandloon gedeeld door de normale wekelijkse arbeidsduur (x 4 1/3 weken)

Topverdieners

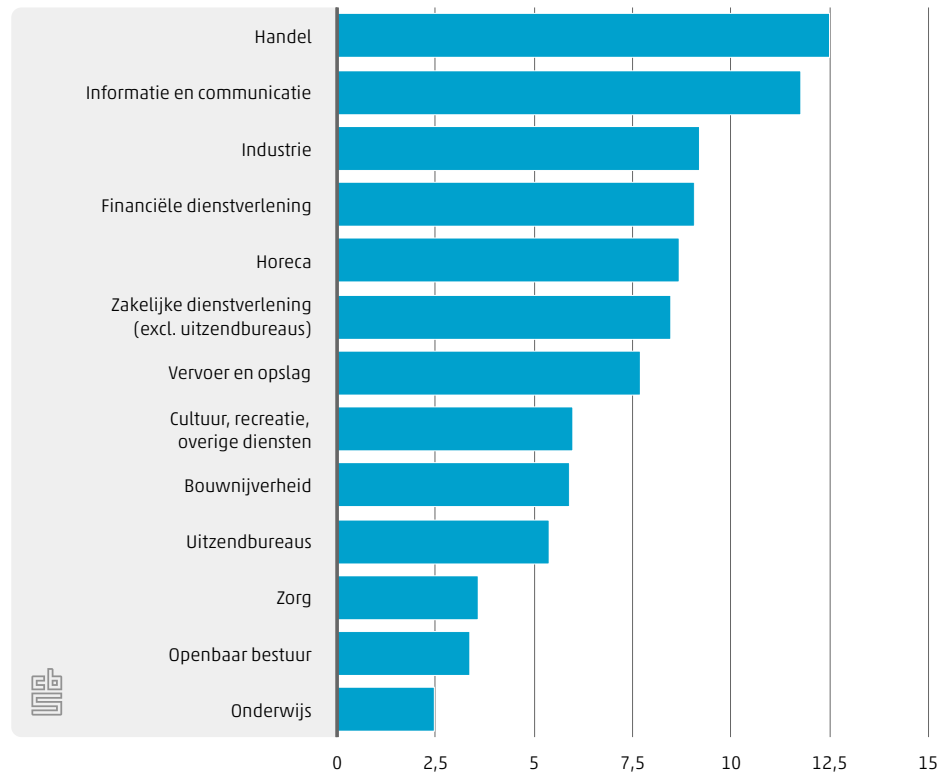
In 2022 hadden gemiddeld 322 duizend werknemers een baan met een brutojaarloon van ten minste 100 duizend euro (tegen 150 duizend werknemers in 2012). Dat is 3,6 procent van alle banen van werknemers. De banen die zeker een miljoen euro per jaar opleverden zijn dun gezaaid: ruim duizend werknemers verdienden een miljoen of meer per jaar.

In totaal telde Nederland in 2022 gemiddeld 8,9 miljoen werknemersbanen. Het gemiddelde jaarloon bedroeg 40 duizend euro. Dit is inclusief bijzondere beloningen, zoals eindejaarsuitkeringen, prestatiebeloningen en andere bonussen. In voltijdbanen werd gemiddeld 59 duizend euro verdiend.

Het aandeel werknemers met een loon van 100 duizend euro of meer is het hoogst in de financiële dienstverlening, waar 1 op de 7 werknemers minstens een ton per jaar verdient. De bedrijfstak met relatief het kleinste aantal topverdieners onder de werknemers is de horeca: 0,3 procent verdient daar een ton of meer. In Nederland staan er bij 16 bedrijven meer dan duizend werknemers op de loonlijst die elk minstens 100 duizend euro verdienen.

Bij de duizend grootste bedrijven in Nederland ontvangen de topverdieners, de vijf personen met het hoogste jaarloon in het bedrijf waar zij werken, in 2022 gemiddeld 6,0 keer zoveel loon als een doorsnee werknemer op voltijdbasis in datzelfde bedrijf. In 2021 had de loonkloof de hoogste waarde sinds 2010, namelijk 6,2.

5.19 Gemiddelde loonkloof bij de duizend grootste bedrijven, 2022 ¹⁾



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

De loonkloof is het grootst in de handel en in de informatie en communicatie.

De loonkloof is het kleinst in het onderwijs, het openbaar bestuur en de zorg. Voor de publieke en semipublieke instellingen geldt de Wet normering topinkomens, die grenzen stelt aan de hoogte van de beloning. Terwijl bij de grote particuliere bedrijven de loonkloof gemiddeld een factor 9 is, is dat bij de grote overheidsinstellingen een factor 3.

Hoewel in 2022 het allerhoogste loon door een vrouw werd verdiend, zijn mannen bovenaan de loonlijst in de meerderheid. In 2022 was 29 procent van de topverdieners bij de duizend grootste bedrijven een vrouw. Tien jaar eerder was dat nog 18 procent. Het aandeel vrouwen bij de topverdieners is in lijn met het aandeel vrouwen onder voltijders: in een kwart van alle voltijdbanen van werknemers werken vrouwen.

Bij 198 van de duizend grootste bedrijven in Nederland zijn de vijf topverdieners in meerderheid vrouw. Deze bedrijven zijn vooral te vinden in de zorg. Bij 259 van de duizend grootste bedrijven bestaat de top vijf van topverdieners uitsluitend uit mannen. In 2012 was nog bij 445 van de duizend grote bedrijven de top volledig mannelijk. De afgelopen jaren is de verhouding tussen mannen en vrouwen dus aanzienlijk veranderd.

Wettelijk minimumloon

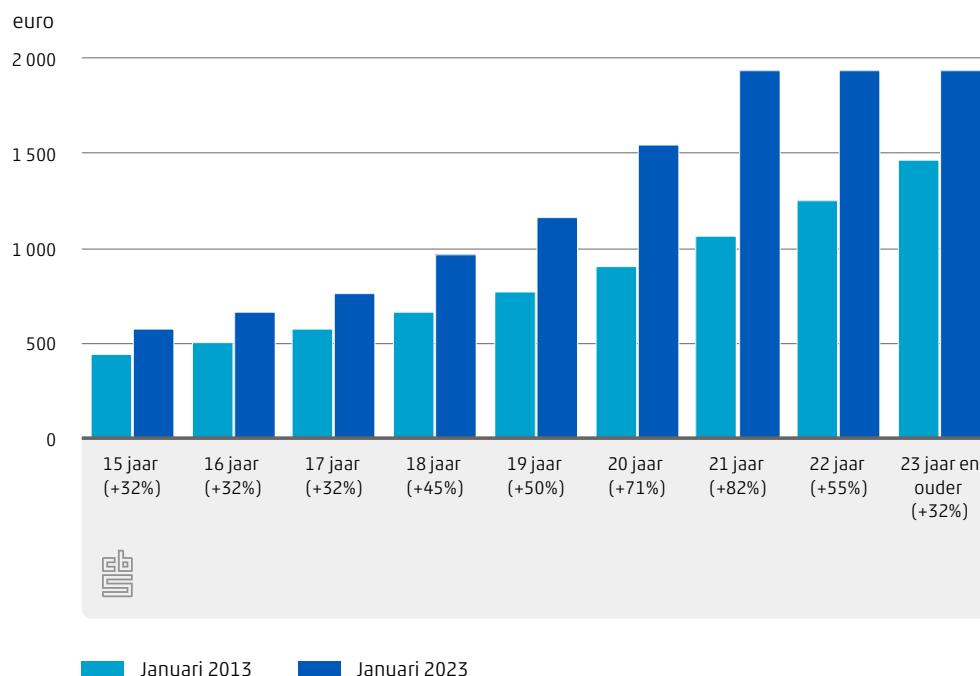
In Nederland is wettelijk vastgelegd hoeveel een bedrijf minimaal moet betalen aan zijn werknemers. In de eerste helft van 2023 bedraagt het bruto wettelijk minimumloon voor werknemers van 21 jaar of ouder bij een volledig dienstverband 1 934,40 euro per maand.

Deze minimumlonen worden elk half jaar verhoogd, zodat ze gelijke tred houden met de ontwikkeling van de cao-lonen. Daarnaast zijn de minimumjeugdlonen in juli 2017 en juli 2019 extra verhoogd, waardoor nu werknemers van 21 jaar en ouder recht hebben op het minimumloon voor volwassenen, waar dat eerder gold voor werknemers vanaf 23 jaar. Deze verhoging gold niet voor leerlingen van 18 tot en met 20 jaar die via de beroepsbegeleidende leerweg (bbl) werken.

Per januari 2023 zijn bovendien de minimumlonen met 10,15 procent verhoogd, waarvan 8,05 procent als een bijzondere verhoging. Eerder was in het regeerakkoord uit 2021 afgesproken om de minimumlonen stapsgewijs te verhogen, om werken lonender te maken. Vanwege de uitzonderlijk hoge inflatie en de gevolgen daarvan op het besteedbaar inkomen, werd besloten om het minimumloon in één keer te verhogen.

Als gevolg van deze veranderingen zijn de minimumlonen de laatste jaren behoorlijk omhooggegaan. In tien jaar tijd, van begin 2013 tot begin 2023, zijn de minimumlonen met 32 procent gestegen. Voor 18- tot 22-jarigen was deze stijging veel groter, uitlopend van 45 procent voor 18-jarigen tot 82 procent voor 21-jarigen. Ter vergelijking, de cao-lonen stegen in deze periode met 24 procent in totaal.

5.20 Minimum(jeugd)lonen



Binnen de Europese Unie kennen 22 van de 27 landen een algemeen minimumloon. In de overige landen wordt het minimumloon in collectieve arbeidsovereenkomsten geregeld. Alleen Luxemburg, Duitsland en België kennen een hoger minimumloonbedrag dan Nederland (zie ook Eurostat: [Minimumloon EU](#)).

In vergelijking met begin 2022 zijn de minimumlonen in Nederland met 12 procent omhooggegaan. Nederland is hiermee echter geen koploper: in acht EU-landen zijn de minimumlonen sterker toegenomen.

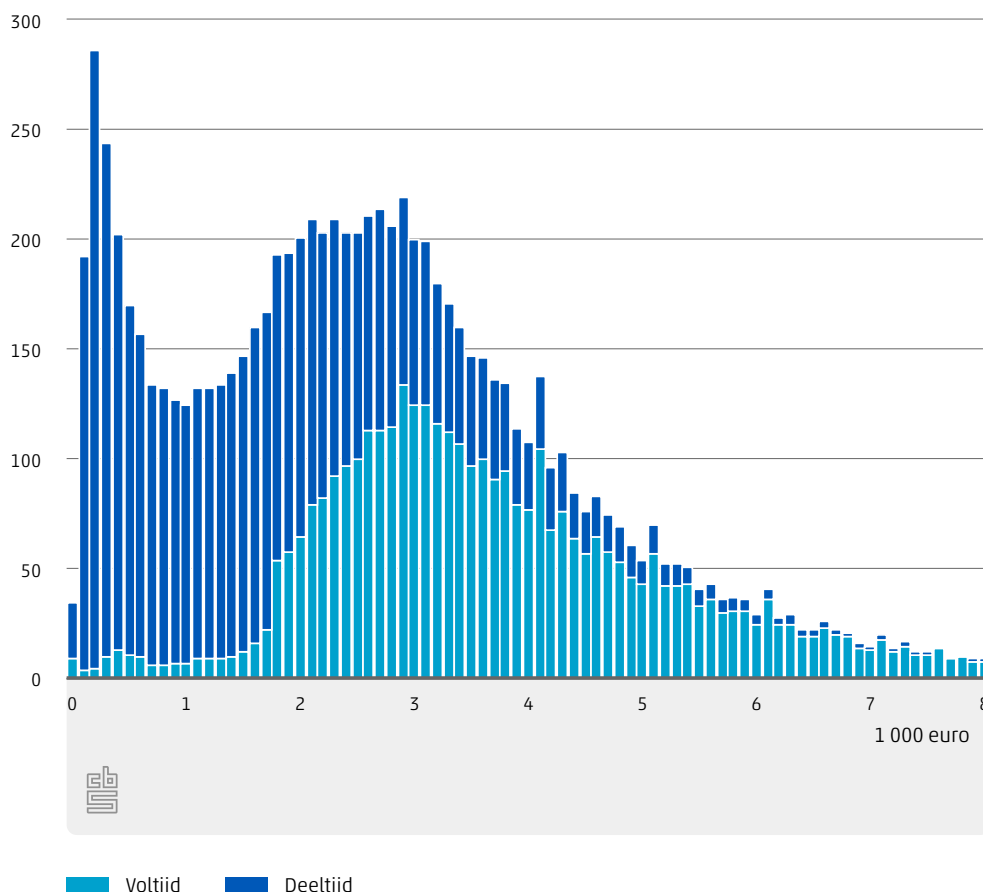
Per januari 2024 volgt een nieuwe verandering van de wettelijke minimumlonen in Nederland. Tot dusver geldt hetzelfde wettelijk minimumloonbedrag voor werknemers bij alle bedrijven en instellingen, ongeacht of de normale voltijdarbeidsduur 36 uur per week is of 40 uur per week. Vanaf volgend jaar wordt overgestapt op een wettelijk minimumuurloon. Door deze verandering gaan werknemers die 40 uur per week werken tegen het minimumloon er 11 procent extra op vooruit.

Verder is in 2022 een EU-richtlijn inzake toereikende minimumlonen aangenomen. De EU-landen met een wettelijk minimumloon wordt verzocht vast te leggen aan de hand van welke criteria het minimumloon wordt vastgesteld en aangepast. Daarbij wordt gedacht aan een minimumloon ter hoogte van 50 procent van het gemiddelde brutoloon en 60 procent van het mediane brutoloon.

In 2022 is het minimumloon voor volwassenen in Nederland gelijk aan 62 procent van het gemiddeld maandloon. Eerlijker is om het minimumloon te vergelijken met het gemiddeld maandloon op voltijdbasis, voor werknemers vanaf 21 jaar. Dan blijkt dat het minimumloon gelijk is aan 45 procent van het gemiddelde voltijdmaandloon.

5.21 Verdeling maandloon (exclusief overwerk), 2022

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



StatLine: [Maandloon van werknemers](#).

Aantal minimumloonbanen

In de eerste helft van 2021 bedroeg het bruto wettelijk minimumloon voor werknemers van 21 jaar of ouder bij een volledig dienstverband 1 684,80 euro per maand. Doordat in Nederland veel werknemers een deeltijdbaan hebben (zie ook grafiek 5.21), verdienen zij een loon dat lager is dan het minimumloon dat geldt bij een volledig dienstverband. Daarnaast gelden voor jongeren lagere minimumloonbedragen dan voor volwassenen. Zo bedraagt het minimumjeugdloon van een 18-jarige 50 procent van het wettelijk minimumloon van volwassenen. Bij het tellen van het aantal minimumloonbanen houdt het CBS hiermee rekening. Voor deeltijdbanen wordt een vergelijking gemaakt naar evenredigheid van de arbeidsduur van de baan. Overwerkloon en eenmalige beloningen tellen hierbij niet mee.

Gemiddeld over 2021 werden 439 duizend banen van werknemers tegen maximaal het minimumloon per uur betaald. Dat is 5 procent van alle werknemersbanen. In nog eens 6 procent van alle werknemersbanen wordt maximaal 10 procent boven het minimumloon betaald. Het aantal minimumloonbanen als percentage van het totaal aantal werknemersbanen schommelde jarenlang rond de 6 procent. In 2021 kwam het aandeel minimumloonbanen met 5,1 procent uit op het laagste punt sinds 2006.

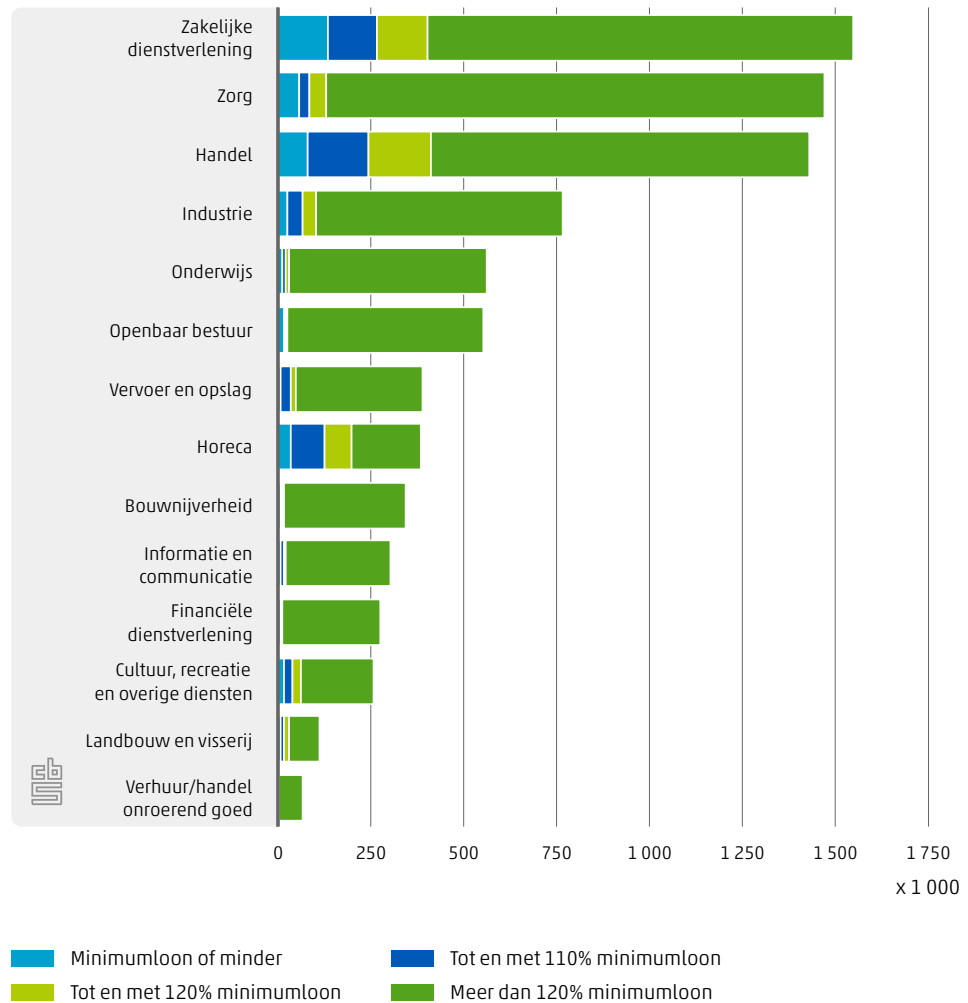
Het aantal minimumloonbanen daalde in 2020 met 52 duizend naar de laagste stand sinds het CBS deze uitkomsten vanaf 2006 samenstelt op basis van de Statistiek werkgelegenheid en lonen (SWL). De forse daling was een gevolg van de coronacrisis, waarbij vooral veel tijdelijk en laagbetaald werk verdween. In 2021 bleef het aantal minimumloonbanen vrijwel gelijk.

Er zijn iets meer vrouwen dan mannen met een minimumloonaanbaan. In 2021 verdiende van alle vrouwelijke werknemers 5,5 procent het minimumloon, bij de mannelijke werknemers was dat 4,8 procent. Bezien naar leeftijd is ruim de helft van alle minimumloonbanen voor werknemers jonger dan 25 jaar. Hiertoe behoren ook veel stageplekken. Terwijl bij de jongere werknemers 15 procent tegen het minimumloon werkt, is dat bij de werknemers van 50 tot 65 jaar maar 2 procent.

Van de werknemers die 35 uur of meer per week werken verdient 3 procent het minimumloon. Bij de werknemers met een kortere arbeidsduur is het percentage minimumloners hoger. Van de werknemers die 20 tot 35 uur per week werken is dat 5 procent, van degenen die korter dan 12 uur per week werken 10 procent. Van alle minimumloners heeft slechts een kwart een voltijd baan.

Per bedrijfstak bezien is het percentage minimumloonbanen het grootst in de horeca en de zakelijke dienstverlening (beide 9 procent). Absoluut gezien werken de meeste minimumloners in de bedrijfstakken zakelijke dienstverlening (135 duizend, waaronder 76 duizend uitzendkrachten) en de handel (84 duizend). Deze twee bedrijfstakken zijn samen goed voor de helft van alle minimumloonbanen.

5.22 Banen op het minimumloon en erboven, 2021



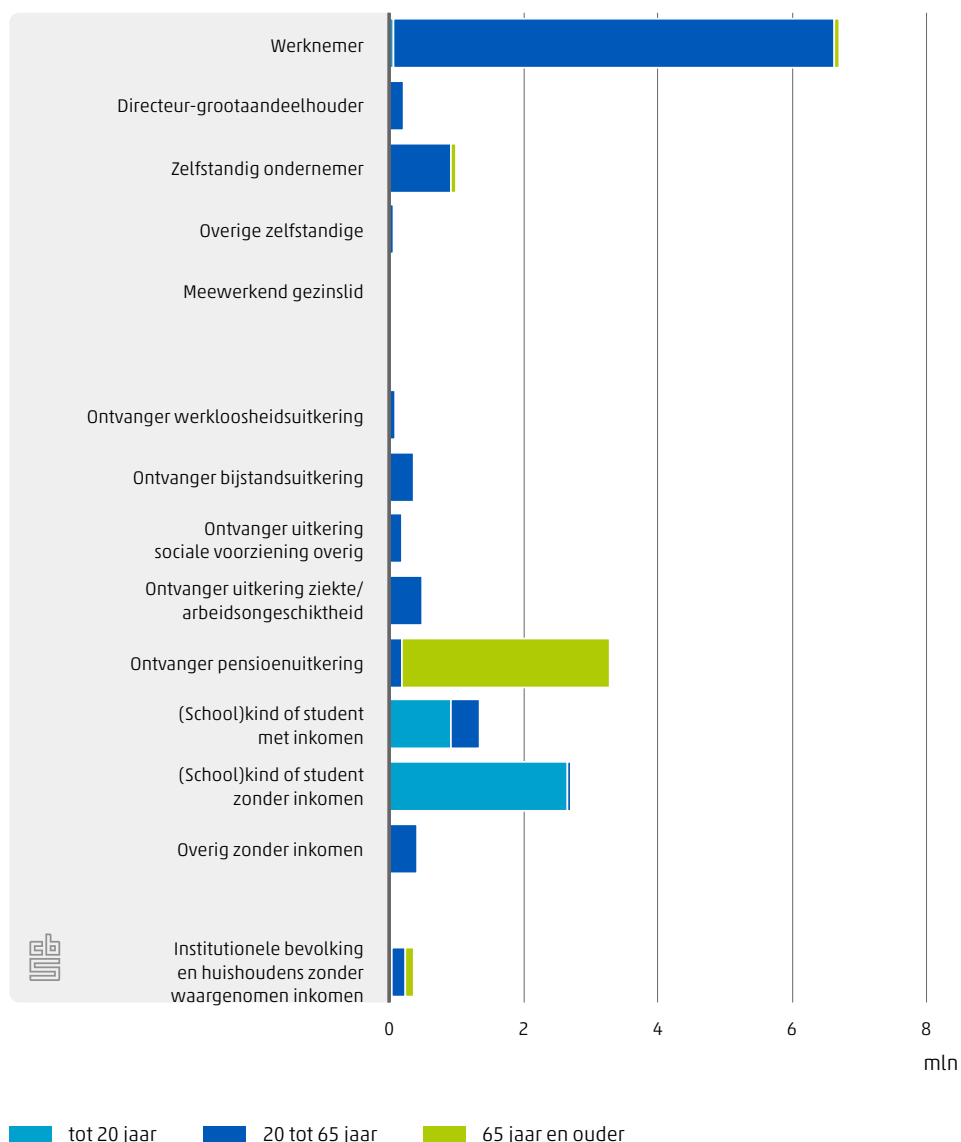
In 2021 werd in 982 duizend werknemersbanen tot maximaal 10 procent boven het minimumloon betaald. De verhoging van de minimumlonen per januari 2023 met 10,15 procent zal dus gevolgen hebben voor de lonen in grofweg 1 miljoen banen. Maar betekent dit dan ook dat Nederland in 2023 zo'n 1 miljoen minimumloonbanen telt? Waarschijnlijk niet. Om het loongebouw evenwichtig te houden, zullen de lonen worden verhoogd in een deel van de banen waarin eerder iets meer werd betaald dan het oude minimumloon, waardoor ze ook boven het nieuwe minimumloon uitkomen.

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. Leidend hierbij is 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.

Begin 2021 woonden er 17,5 miljoen mensen in Nederland. Hiervan behoren er 8,1 miljoen tot de sociaaleconomische categorie werkenden. Dat is 46 procent. Bij de bevolking van 20 tot 65 jaar is het aandeel werkenden 76 procent. Het aandeel werkenden is het grootst in de gemeenten Vlieland, Zeewolde, Boekel, Renswoude, Lopik en Maasdriel. Daarentegen is in Laren (NH), Wassenaar, Vaals en Bloemendaal het aandeel werkenden het kleinst (zie ook StatLine: [Inkomen en sociaaleconomische categorie per gemeente](#)).

6.1 Bevolking ingedeeld naar sociaaleconomische categorie, 1 januari 2021



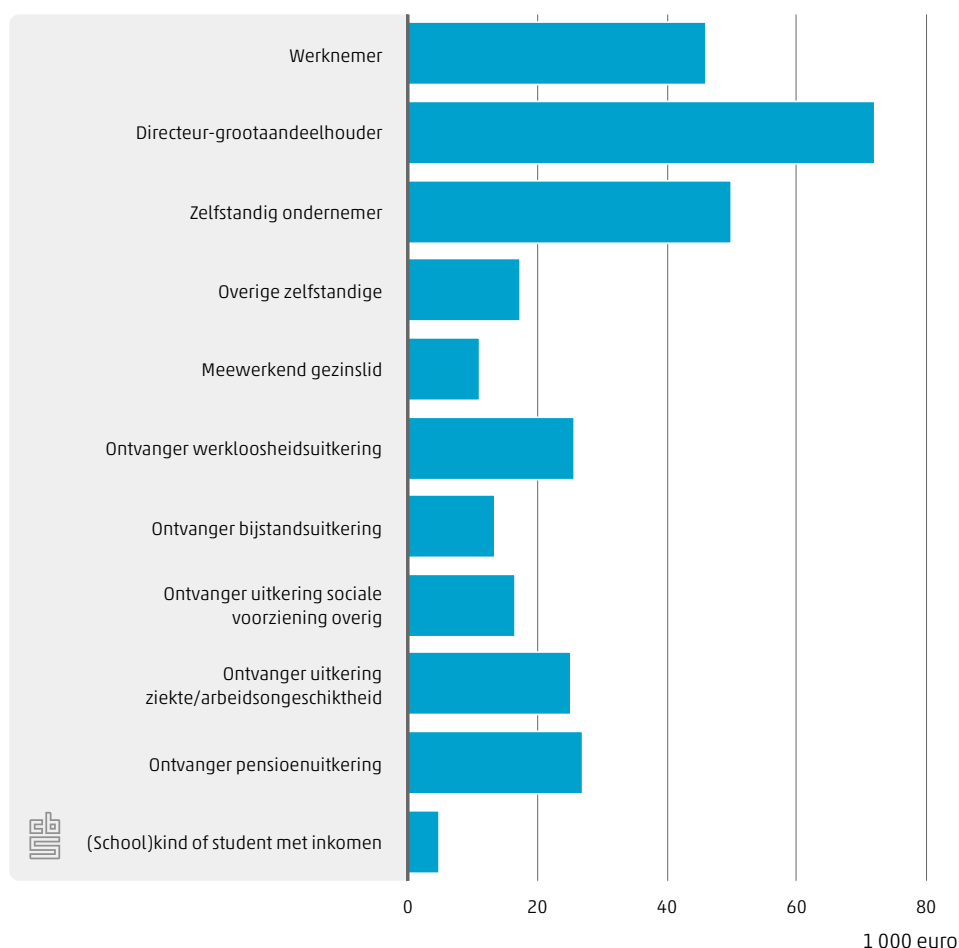
StatLine: [Personen naar sociaaleconomische categorie](#).

De sociaaleconomische categorie werknemers telt 6,7 miljoen personen. Daarnaast zijn er 1,3 miljoen personen voor wie het inkomen als zelfstandige de voornaamste bron van inkomen was. Het gaat hier om 998 duizend zelfstandig ondernemers, 232 duizend directeuren-grotoaandeelhouders, 21 duizend meewerkende gezinsleden en 79 duizend overige zelfstandigen (onder meer personen met resultaat uit overige werkzaamheden, zoals freelancers). Het aantal zelfstandigen is in tien jaar tijd met 22 procent toegenomen. Deze groei komt volledig voor rekening van de zelfstandigen zonder personeel (zzp'ers). Iets minder dan een kwart van de zelfstandigen heeft tegenwoordig nog 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 zelfstandige verrichten: 2,1 miljoen personen hadden in 2021 inkomsten uit werkzaamheden als zelfstandige (zie ook StatLine: [Inkomen van zelfstandigen](#)).

Nederland telde begin 2021 bijna 8 miljoen particuliere huishoudens. Gemiddeld telt een huishouden 2,2 personen, van wie er 1,8 een inkomen hebben. Bij ruim de helft van de huishoudens vormt het inkomen als werknemer de voornaamste inkomensbron. Bijna 1 op de 10 huishoudens heeft voornamelijk inkomen als zelfstandige. De resterende huishoudens moeten grotendeels rondkomen van een uitkering, veelal pensioenuitkeringen (zie ook StatLine: [Voornaamste inkomensbron huishoudens](#)).

In 2021 bedroeg het gemiddeld persoonlijk inkomen van alle mensen in particuliere huishoudens met inkomen 36 duizend euro per jaar. Bij personen met werk als voornaamste inkomensbron was dat 47 duizend euro. Het inkomen van directeuren-grotaandeelhouders (dga's) was het hoogst, namelijk 72 duizend euro. Het inkomen van zelfstandig ondernemers nam flink toe, waardoor zij nu gemiddeld een hoger inkomen hebben dan werknemers. Het persoonlijk inkomen omvat 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). Premies inkomensverzekeringen, behalve de premies voor volksverzekeringen, zijn hierop in mindering gebracht.

6.2 Gemiddeld persoonlijk jaarinkomen per sociaaleconomische categorie, 2021



StatLine: [Gemiddeld persoonlijk inkomen](#).

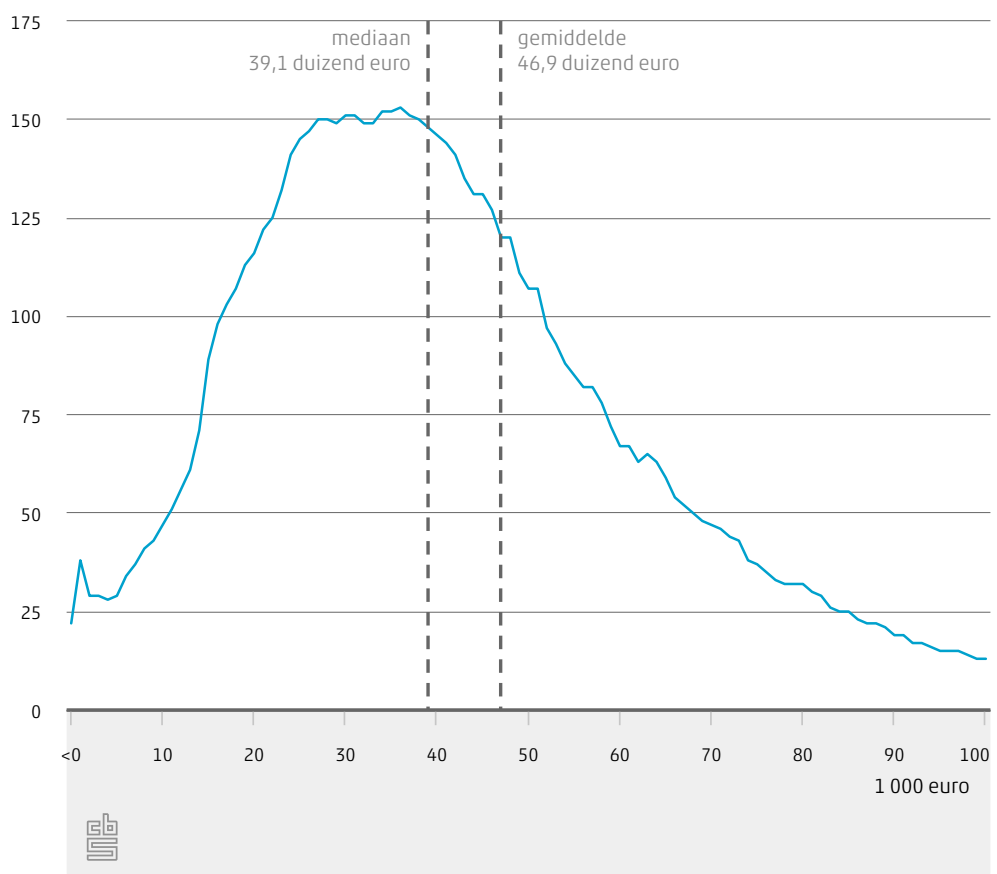
Van de 8,1 miljoen personen met werk als voornaamste inkomensbron in 2021 bedroeg het persoonlijk inkomen bij 377 duizend personen minder dan 10 duizend euro, terwijl er anderzijds 448 duizend personen op minstens 100 duizend euro uitkwamen. Bij 1 600 werkenden overschreed het inkomen de grens van 1 miljoen euro.

De hoge inkomens tellen zwaar door in het gemiddeld inkomen. Daarom berekent het CBS ook het mediane inkomen. Dit is het inkomen van de middelste persoon, indien personen worden gerangschikt naar de hoogte van hun inkomen. Anders gezegd: 50 procent heeft een lager inkomen en 50 procent heeft een hoger inkomen. Terwijl het gemiddeld persoonlijk inkomen van de werkenden in 2021 op 46,9 duizend euro uitkwam, lag de mediaan met 39,1 duizend euro beduidend lager.

Bij de zelfstandigen zijn de onderlinge inkomensverschillen het grootst. Zelfstandigen kunnen immers zowel flinke winsten boeken als verlies lijden. Daardoor zijn zij niet alleen oververtegenwoordigd in de hoogste inkomensregioenen, maar ook in de groep met een laag of negatief inkomen. Terwijl een op de zes werkenden een zelfstandige is, is bij de werkenden met een inkomen van minstens 100 duizend euro een op de drie een zelfstandige.

6.3 Verdeling persoonlijk jaarinkomen van werkenden, 2021

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



StatLine: [Personen naar inkomensklasse](#).

Voor een deel van de Nederlandse bevolking is het inkomen dusdanig laag, dat gesproken kan worden van een armoederisico. Of werkelijk sprake is van (inkomens)armoede is uiteraard ook afhankelijk van andere factoren en omstandigheden. In 2021 maakten 891 duizend personen deel uit van een huishouden met een dergelijk laag inkomen. Hieronder waren ook 143 duizend werkenden (1,8 procent van de werkenden), van wie bijna de helft zelfstandigen.

In het piekjaar 2013 hadden nog 250 duizend werkenden een armoederisico. Sindsdien is dit aantal gestaag gedaald. Bij de meeste werkenden met risico op armoede gaat het om deeltijders. Voor 27 duizend werkenden geldt dat zij al ten minste vier jaar achtereen tot de groep met een laag inkomen gerekend worden.

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 2021 bedroeg de lage-inkomensgrens voor een alleenstaande 1 130 euro per maand 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 1,91 maal het bedrag voor een alleenstaande. In deze armoedecijfers zijn mensen die niet het hele jaar door inkomen hadden buiten beschouwing gelaten, evenals mensen in studentenhuishoudens of in instellingen, inrichtingen en tehuizen (zie ook StatLine: [Personen met laag inkomen](#)).

Een uitgebreide beschrijving van de financiële situatie van huishoudens en de leden van die huishoudens geeft het CBS in de publicatie [Materiële welvaart in Nederland 2022](#).

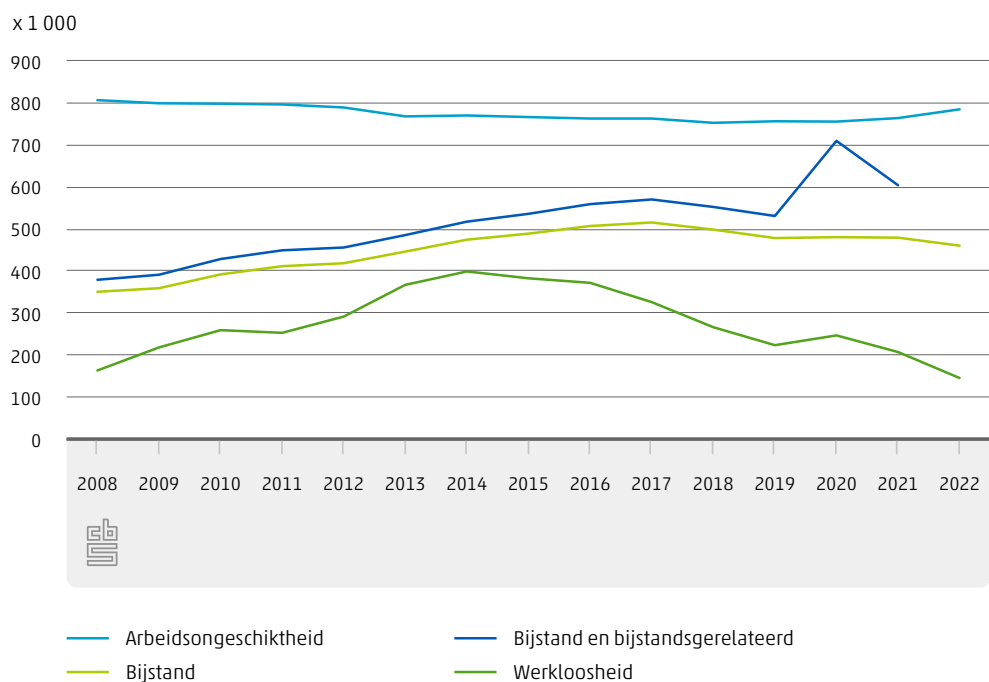
7 Uitkeringen

Aantal WW'ers bereikt laagste stand

In 2022 ontvingen gemiddeld 145 duizend personen een uitkering in het kader van de Werkloosheidwet (WW). Dat waren er 62 duizend minder dan in 2021. Daarmee komt het jaargemiddelde uit op de laagste stand in de cijferreeks die loopt vanaf 2008. In 2014 werd de hoogste stand bereikt met gemiddeld bijna 400 duizend WW'ers. Uit de cijfers die voor seizoeninvloeden zijn gecorrigeerd blijkt in grote lijnen dat het aantal WW'ers vanaf begin 2014 tot september 2019 bijna halveerde en vervolgens weer toenam, totdat in augustus 2020 een top werd bereikt van 262 duizend. Eind 2022 was daar nog de helft van over. In 2022 waren er iets minder vrouwen dan mannen met een WW-uitkering, 58 procent van de WW'ers was 45 jaar of ouder (zie ook StatLine: [Personen met WW-uitkering en Personen met WW-uitkering, seizoen gecorrigeerd](#)).

Deze WW-cijfers betreffen de ontslagwerkloosheid. Bijzondere uitkeringen als gevolg van tijdelijke werktijdverkorting, werkloosheid door meteorologische omstandigheden of faillissement zijn buiten beschouwing gelaten. Sinds 2016 is de maximale duur van de WW geleidelijk teruggebracht van 38 maanden naar 24 maanden. In een aantal cao's zijn afspraken gemaakt om de WW weer te verlengen naar 38 maanden; deze private WW telt niet mee in de uitkomsten.

7.1 Personen met een uitkering (jaargemiddelden)



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

Tussen de cijfers over het aantal WW'ers en die over de werkloze beroepsbevolking bestaan grote verschillen. In 2021 omvatte de werkloze beroepsbevolking 408 duizend personen. Van deze groep had slechts 1 op de 5 een WW-uitkering (79 duizend). 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 zijn naar werk, of andere werkzoekenden die nog niet eerder of niet lang genoeg gewerkt hebben om voldoende WW-rechten op te bouwen. 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.

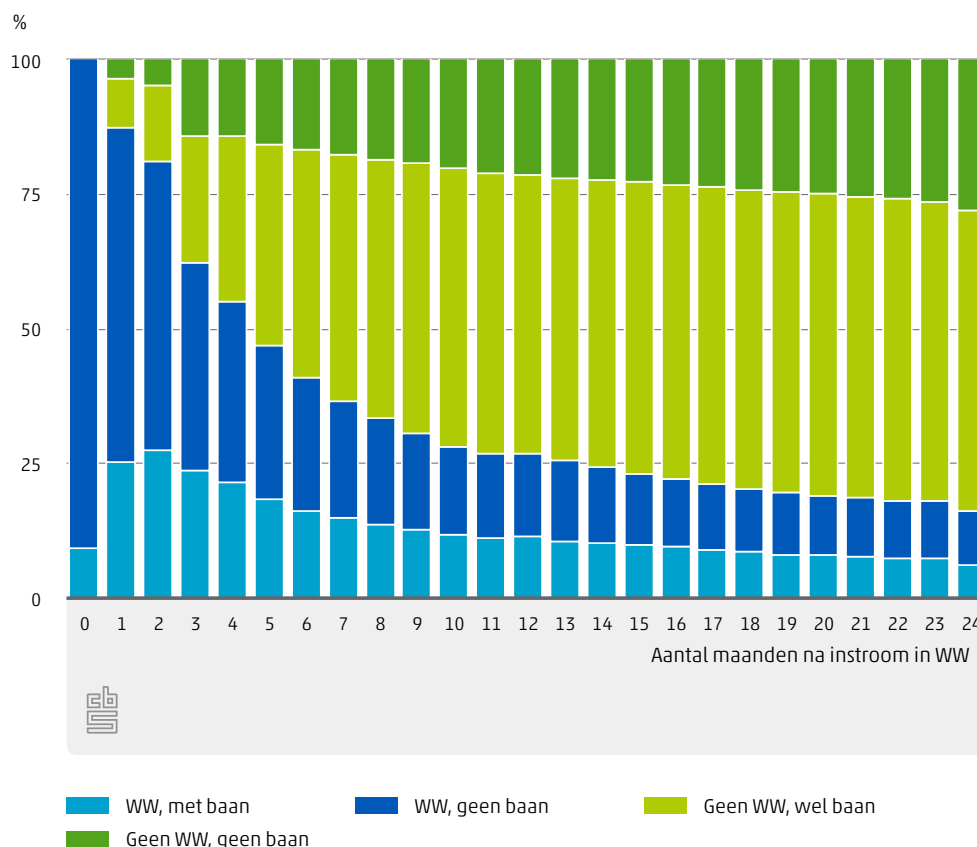
Aan de andere kant zijn ook niet alle mensen met een WW-uitkering werkloos. In 2021 hadden 80 duizend mensen een WW-uitkering in aanvulling op een betaalde baan en 46 duizend waren niet op zoek en/of konden niet op korte termijn starten en worden daarom niet beschouwd als werkloos (zie ook: [Arbeidsparticipatie en afstand tot de arbeidsmarkt, 2021](#)).

Uitstroom uit de WW

In 2018 stromen 311 duizend mensen de WW in. Een klein deel van hen heeft op het moment van instroom al een werknemersbaan. Eén jaar later heeft 63 procent een werknemersbaan en is 73 procent uitgestroomd uit de WW. Twee jaar na instroom heeft 84 procent geen WW-uitkering meer.

In de leeftijdsgroepen tot 55 jaar heeft na twee jaar twee derde een werknemersbaan. Bij de 55-plussers is dat 44 procent. Ruim een derde van de 55-plussers heeft na twee jaar nog steeds een WW-uitkering.

7.2 Situatie na instroom in WW 2018



StatLine: [Personen met WW-uitkering in de tijd gevolgd](#).

Minder mensen in de bijstand

In 2021 ontvingen gemiddeld 604 duizend mensen een bijstands- of een bijstandsgelateerde uitkering. Dit is inclusief 57 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), het Besluit bijstandsverlening zelfstandigen (Bbz) en de Tijdelijke overbruggingsregeling zelfstandig ondernemers (Tozo).

In vergelijking met 2020 nam het aantal mensen met een bijstands(gelateerde) uitkering met 105 duizend af. Die daling had vrijwel volledig betrekking op de bijstandsgelateerde uitkeringen. Het aantal mensen met een algemene bijstandsuitkering verminderde met slechts duizend.

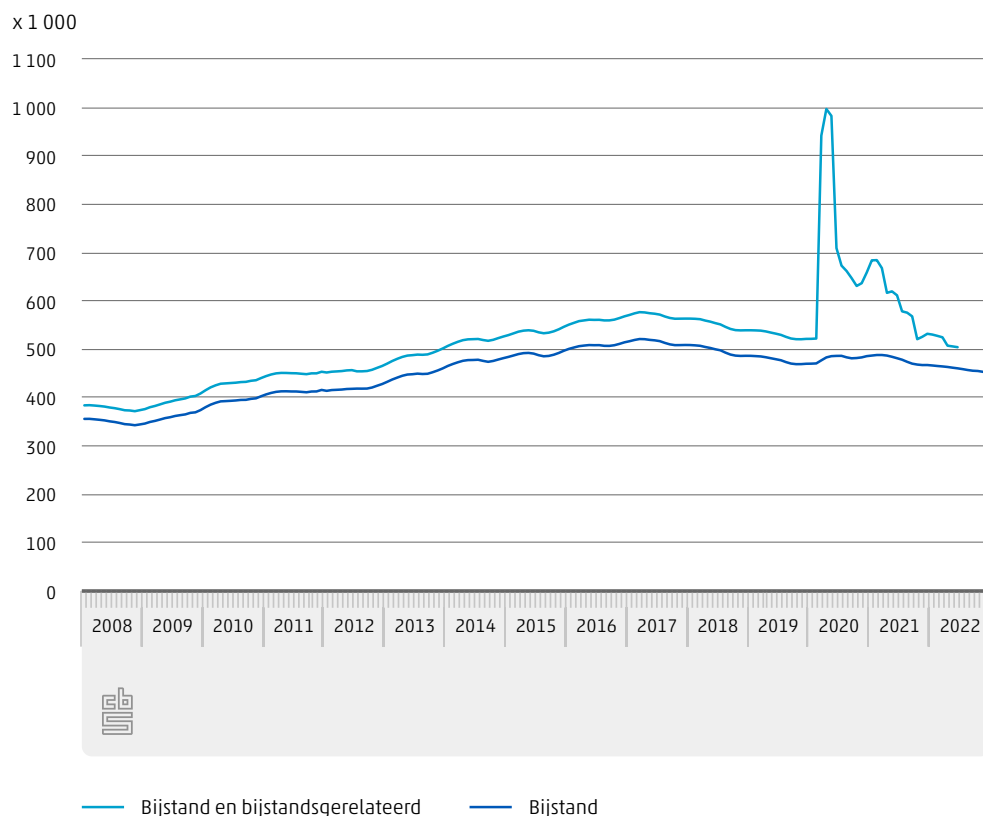
Vanaf maart 2020 steeg het aantal personen met een bijstands(gelateerde) uitkering zeer sterk, doordat de Tozo van kracht werd. De regeling voorzag zelfstandig ondernemers in een aanvullende uitkering voor levensonderhoud als het inkomen door de coronacrisis tot onder het sociaal minimum daalde. Hierdoor hadden in april 2020 in totaal 996 duizend mensen een bijstands(gelateerde) uitkering, terwijl dat er aan het begin van 2020 nog 521 duizend

waren. Toen de voorwaarden van de Tozo later wijzigden, liep het aantal personen met een uitkering weer terug.

Voor 2022 zijn voor het totaalcijfer over de bijstand alleen de uitkomsten tot en met juni bekend. Over het aantal mensen met een algemene bijstandsuitkering zijn wel al de cijfers over heel 2022 beschikbaar. Het waren er gemiddeld over het hele jaar 460 duizend, 19 duizend minder dan in 2021.

Een bijstandsuitkering wordt verleend aan huishoudens. Dit kunnen alleenstaanden zijn of paren, met of zonder kinderen. Als bijstand wordt verstrekt aan een paar, worden beide partners meegeteld als bijstandsgerechtigde. Hierdoor ligt het aantal personen met een bijstandsuitkering hoger dan het aantal bijstandsuitkeringen aan huishoudens. Bovenstaande cijfers hebben allemaal betrekking op personen. Van de personen die in 2022 een algemene bijstandsuitkering ontvingen, was 57 procent alleenstaand, 13 procent een alleenstaande ouder en 30 procent maakte deel uit van een (echt)paar. Eind 2022 hadden 394 duizend personen tot de AOW-leeftijd een algemene bijstandsuitkering. Dat was het laagste aantal sinds begin 2013. De helft van deze groep mensen heeft al vijf jaar of langer een algemene bijstandsuitkering.

7.3 Personen met een bijstands(gerelateerde) uitkering, maandcijfers



StatLine: [Personen met een bijstands\(gerelateerde\) uitkering](#) en [Personen met een bijstandsuitkering](#).

Arbeidsongeschiktheid

In 2022 ontvingen gemiddeld 784 duizend personen een arbeidsongeschiktheidsuitkering. Het aantal personen met een arbeidsongeschiktheidsuitkering vertoonde langere tijd een dalende tendens, maar dat sloeg in 2019 om in een stijging. Doordat in de uitkomsten vanaf oktober 2021 een groep meetelt die daarvoor ontbreekt in de cijfers, zijn de recente uitkomsten niet precies vergelijkbaar met de cijfers over eerdere jaren. Het betreft hier arbeidsongeschikten afkomstig van bedrijven die eigenrisicodragers zijn, van wie de uitkering via het UWV wordt betaald.

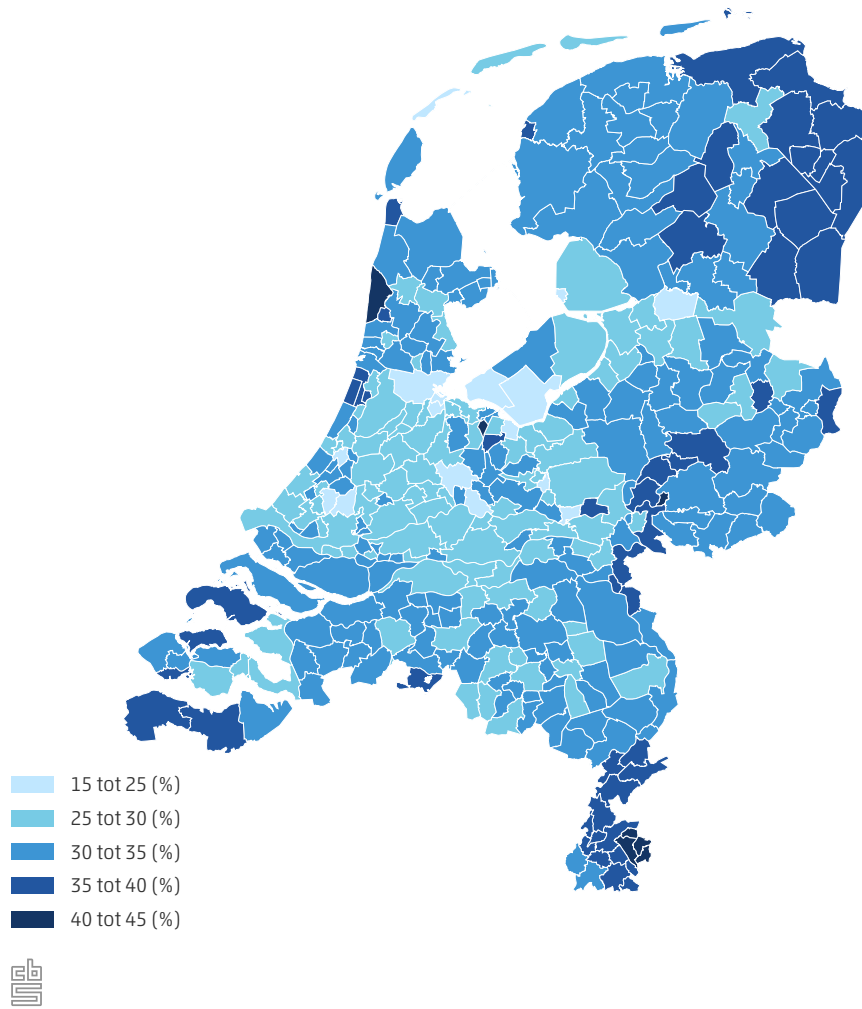
Personen met arbeidsongeschiktheidsuitkeringen kunnen naar drie groepen worden onderscheiden. De grootste groep is die van werknemers die na twee jaar loondoorbetaling door de werkgever bij ziekte recht hebben op een arbeidsongeschiktheidsuitkering. Voor werknemers die vóór 2006 arbeidsongeschikt werden, is dit een uitkering volgens de Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO) en voor werknemers die vanaf 2006 arbeidsongeschikt zijn geworden, is dit een uitkering Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA). De tweede groep bestaat uit personen met een uitkering volgens de Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten (Wajong). Deze uitkering is bedoeld voor personen die op jonge leeftijd door een ziekte of een handicap arbeidsongeschikt zijn geworden. Een laatste groep personen met arbeidsongeschiktheidsuitkeringen bestaat uit voormalige zelfstandigen. Voor hen was het tot augustus 2004 mogelijk om in te stromen in een uitkering volgens de Wet Arbeidsongeschiktheidsverzekering Zelfstandigen (WAZ).

Tegenwoordig vallen er meer mensen onder de WIA dan onder de oude WAO. Halverwege 2022 was het aantal WAO'ers gedaald tot 182 duizend, terwijl 381 duizend personen een uitkering in het kader van de WIA (de regelingen IVA en WGA) hadden. Het aantal Wajong'ers kwam halverwege 2022 uit op 224 duizend en er waren nog 6 duizend personen met een WAZ-uitkering.

4,9 miljoen uitkeringsontvangers

Naast de hiervoor genoemde uitkeringen, waren er medio 2022 ook nog 3 552 duizend mensen die een AOW-uitkering ontvingen. Het is mogelijk dat een persoon meerdere uitkeringen ontvangt. Dat kunnen uitkeringen zijn van eenzelfde soort (bijvoorbeeld twee arbeidsongeschiktheidsuitkeringen) of twee uitkeringen van een verschillend type (zoals een WW- en een bijstandsuitkering). Medio 2022 ontvingen in totaal 4 898 duizend mensen een uitkering op grond van werkloosheid, arbeidsongeschiktheid, bijstand (met inbegrip van bijstandsgerelateerde uitkeringen) of de Algemene ouderdomswet. Van hen wonen er ongeveer 368 duizend in het buitenland, vooral AOW'ers. Dit betekent dat 30 procent van de Nederlandse bevolking van 15 jaar of ouder een uitkering heeft. Urk is de gemeente met relatief het kleinste aantal uitkeringsontvangers. In Bergen (NH) wonen relatief de meeste mensen met een uitkering. Hierbij speelt een rol dat in deze laatste gemeente naar verhouding veel ouderen wonen, terwijl Urk juist weinig ouderen telt. Als alleen naar de uitkeringen wordt gekeken die aan mensen van 15 jaar tot de AOW-leeftijd worden verstrekt, heeft Terschelling de minste uitkeringen en Heerlen de meeste.

7.4 Personen van 15 jaar of ouder met een uitkering, juni 2022



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

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

Arbeidsrekeningen

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

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

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

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

Enquête beroepsbevolking (EBB)

De Enquête beroepsbevolking (EBB) is een grootschalig steekproefonderzoek bij personen die in Nederland wonen. Personen die wonen in inrichtingen, instellingen en tehuizen (de institutionele bevolking) worden buiten beschouwing gelaten. Het steekproefonderzoek wordt doorlopend uitgevoerd. Doel van het onderzoek is het verstrekken van informatie over de relatie tussen mens en arbeidsmarkt. Hierbij worden kenmerken van personen in verband gebracht met hun positie op de arbeidsmarkt. De EBB bestaat sinds 1987. Sinds 2001 is de EBB een zogenaamd roterend panelonderzoek, waarbij de personen vijfmaal geënquêteerd worden (om de drie maanden). Vanaf 2022 publiceert het CBS cijfers over de beroepsbevolking op basis van een nieuwe meetmethode die gestart is in 2021 (zie ook [Werkloosheid hoger volgens nieuwe methode, maar nog steeds historisch laag](#)). In 2022 zijn met de nieuwe methode 231 duizend enquêtes afgenomen, bij 110 duizend personen.

Bij publicatie op basis van de EBB classificeert het CBS de bevolking van 15 tot 75 jaar in de werkzame beroepsbevolking, de werkloze beroepsbevolking en de niet-beroepsbevolking, overeenkomstig de internationale definitie van de ILO. Zie verder de [korte onderzoeksbeschrijving](#) en de [vragenlijst 2021](#) van de EBB.

Indexcijfers van cao-lonen

Uit de statistiek Indexcijfers van cao-lonen komen elke maand cijfers beschikbaar over de contractuele loon- en arbeidsduurontwikkeling zoals deze geldt voor werknemers met een voltijd baan die vallen onder een collectieve arbeidsovereenkomst (cao). Daarnaast worden de contractuele loonkosten berekend. De indexcijfers contractuele loonkosten zijn gebaseerd op de cao-loonbedragen, vermeerderd met de wettelijke en contractuele werkgeverspremies voor pensioen, vut, werkloosheid, ziektekosten, arbeidsongeschiktheid en sociale fondsen.

Nederland telt ruim 800 cao's. In de statistiek Indexcijfers van cao-lonen zijn circa 225 cao's opgenomen. Hieronder bevinden zich in beginsel alle grotere cao's (vanaf 2 500 werknemers) en een steekproef van kleinere cao's. Ongeveer 95 procent van alle cao-werknemers is direct in de uitkomsten vertegenwoordigd.

De statistiek is uitgebreid beschreven in de [methodebeschrijving van de reeks 2000=100](#). Daarnaast is er een toelichting beschikbaar op de [berekeningwijze van de contractuele loonkosten](#). De overgang van de reeks 2000=100 naar 2010=100 staat beschreven in [CBS vernieuwt statistiek cao-lonen](#).

Inkomensstatistiek

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

De 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 bevolkingsstatistiek per 1 januari, met uitzondering van de personen die wonen in inrichtingen, instellingen en tehuizen (de institutionele bevolking) én de personen in huishoudens zonder waargenomen inkomensgegevens. Bij het publiceren van gemiddelde inkomens en dergelijke worden bovendien de personen zonder inkomen buiten beschouwing gelaten.

Informatie over de nieuwe opzet van de Inkomensstatistiek (revisiejaar 2015; nieuwe cijfers beschikbaar vanaf 2011) staat in [Inkomensstatistiek: herziene cijfers](#). Bij deze revisie is de naam van deze statistiek veranderd in Integrale inkomens- en vermogensstatistiek (IIVS). Zie verder de [Aanvullende onderzoeksbeschrijving Inkomensstatistiek](#).

Kwartaalenquête vacatures en ziekteverzuim

Het aantal vacatures en het ziekteverzuim meet het CBS elk kwartaal met een enquête onder circa 23 duizend bedrijven en overheidsinstanties. Een vacature is een arbeidsplaats waarvoor buiten een onderneming of instelling personeel wordt gezocht dat onmiddellijk of zo spoedig mogelijk geplaatst kan worden.

Tot de vacatures worden ook gerekend:

- Vacatures waarvoor zich reeds sollicitanten hebben gemeld. Ook wanneer al gesprekken worden gevoerd met deze sollicitanten.
- Vacatures waarvoor de sollicitatieprocedure zoveel tijd zal kosten dat de feitelijke 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.

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.

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 2022 reageerden ongeveer 61 duizend personen. Waarneming vindt plaats in het vierde kwartaal.

Vanaf het verslagjaar 2022 verschilt de wijze van gegevensverzameling en -verwerking van de NEA op enkele punten van eerdere verslagjaren. Zulke verschillen kunnen systematische effecten hebben op de uitkomsten, waardoor de cijfers vanaf 2022 mogelijk niet vergelijkbaar zijn met de cijfers tot en met 2021. Zie ook: [methodebeschrijving NEA](#).

De arbeidsomstandigheden van zelfstandig ondernemers worden tweejaarlijks onderzocht met de Zelfstandigen Enquête Arbeid (ZEA), die ook door het CBS en TNO wordt uitgevoerd. De doelgroep van de ZEA bestaat uit zelfstandig ondernemers. Dit zijn personen die voor eigen rekening of risico arbeid verrichten in een eigen bedrijf of praktijk. Zij doen hierover bij de Belastingdienst winstaangifte voor de inkomstenbelasting. Zelfstandig ondernemers vormen de grootste groep zelfstandigen. Andere zelfstandigen, zoals directeuren-groootaandeelhouders (dga's), meewerkende gezinsleden en overige zelfstandigen behoren niet tot de doelgroep van de ZEA 2021. De ZEA werd in 2021 ingevuld door 8 duizend zelfstandig ondernemers van 15 jaar en ouder. Zie ook: [methodebeschrijving ZEA](#).

Personen met een uitkering

Bij de statistieken over de sociale zekerheid worden onder meer maandcijfers gepubliceerd over personen met een uitkering voor arbeidsongeschiktheid, werkloosheid, ouderdom en bijstands(gerelateerde) uitkeringen. Naast het aantal personen met een uitkering, wordt ook gepubliceerd over het aantal uitkeringen. De uitkomsten worden samengesteld op basis van integrale gegevens die het CBS ontvangt van het Uitvoeringsinstituut

Werknemersverzekeringen (arbeidsongeschiktheid en WW), de Sociale verzekeringsbank (AOW) en de Sociale Diensten van elke gemeente in Nederland (bijstand).

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 met een arbeidsduur van minstens één uur per week meetellen. Ook de banen van werknemers jonger dan 15 jaar of ouder dan 74 jaar tellen mee. Banen van zelfstandigen vallen buiten het onderzoek, dga's worden wel meegerekend. De bedrijfstakken huishoudens en extraterritoriale organisaties worden niet meegenomen in de publicaties van de SWL.

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 onder 35 duizend bedrijven de regionale verdeling van de banen in december vastgesteld.

Een uitgebreid overzicht van de SWL en de andere loonstatistieken staat in [Lonen en loonkosten, een overzicht van de verschillende CBS-cijfers](#).

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 ze werken. Bij het aantal banen van werkzame personen wordt daarentegen iedereen meegerekend die bijdraagt aan de productie in Nederland ongeacht leeftijd of woonland, 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 banen fors hoger is dan de werkzame beroepsbevolking, komt de ontwikkeling in deze twee gegevens, gemeten over een langere periode, per saldo redelijk overeen. Van 2017 op 2022 steeg de werkzame beroepsbevolking met 9 procent, terwijl het aantal banen toenam met 11 procent.

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

	2017	2018	2019	2020	2021	2022
	x 1 000					
Werkzame beroepsbevolking¹⁾	8 744	8 939	9 117	9 116	9 255	9 548
Plus: werkzame personen jonger dan 15 jaar	47	46	45	.	.	.
Plus: werkzame personen van 75 jaar en ouder	28	24	30	.	.	.
Plus: werkzame personen in institutionele bevolking ²⁾	16	17	19	.	.	.
Werkzame personen die in Nederland wonen	8 836	9 027	9 210	.	.	.
Min: personen werkzaam in het buitenland	47	50	48	.	.	.
Plus: werkzame personen wonend in het buitenland	252	278	292	.	.	.
Plus: bijraming zwart werk en bijzondere groepen ³⁾	217	218	219	.	.	.
Min: statistisch verschil	101	65	51	.	.	.
Werkzame personen die in Nederland werken (AR)	9 157	9 408	9 623	9 571	9 759	10 146

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

	2017	2018	2019	2020	2021	2022
	x 1 000					
Plus: bijbanen	1 125	1 155	1 165	1 182	1 226	1 284
Banen van werkzame personen (AR)	10 282	10 562	10 788	10 753	10 985	11 430

- 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, 2022	Benaming in deze publicatie		
		x 1 000			
A-U	01-99	Totaal	11 430		
		Totaal	01-99		
A	01-03	Landbouw, bosbouw en visserij	239	Landbouw en visserij	01-03
B	06-09	Delfstoffenwinning	8		
C	10-33	Industrie	852	Industrie	10-33
D	35	Energievoorziening	35		
E	36-39	Waterbedrijven en afvalbeheer	39		
F	41-43	Bouwnijverheid	627	Bouwnijverheid	41-43
G	45-47	Handel	1 717	Handel	45-47
H	49-53	Vervoer en opslag	463	Vervoer en opslag	49-53
I	55-56	Horeca	566	Horeca	55-56
J	58-63	Informatie en communicatie	405	Informatie en communicatie	58-63
K	64-66	Financiële dienstverlening	229	Financiële dienstverlening	64-66
L	68	Verhuur en handel van onroerend goed	89	Verhuur/handel onroerend goed	68
M	69-75	Specialistische zakelijke diensten	1 022	Zakelijke dienstverlening (excl. uitzendbureaus)	69-82 excl 78
N	77-82	Verhuur en overige zakelijke diensten	1 478	Uitzendbureaus	78
O	84	Openbaar bestuur	569	Openbaar bestuur	84
P	85	Onderwijs	697	Onderwijs	85
Q	86-88	Zorg	1 828	Zorg	86-88
R	90-93	Cultuur, sport en recreatie	262	Cultuur, recreatie, overige diensten	90-99
S	94-96	Overige dienstverlening	250		
T	97-98	Huishoudens	57		
U	99	Extraterritoriale organisaties	.		

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

De complete indeling naar economische activiteit en achtergrondinformatie staat in [sbi 2008](#). Het CBS publiceert ook werkgelegenheidscijfers onderverdeeld naar [66 bedrijfsklassen](#) en incidenteel over banen van werknemers per [sbi 2-digitgroep](#), [sbi 3-digitgroep](#) of [sbi 4-digitgroep](#) of aantal werknemers per [sbi 5-digitgroep](#).

Begrippen

Arbeid

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

Arbeidsinkomensquote (aiq)

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

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

Arbeidsjaar

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

Arbeidskosten

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

Arbeidsmobiliteit

Verandering van baan of van positie op de arbeidsmarkt.

Arbeidsongeval

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

Arbeidspositie

Indeling van de bevolking in:

- werkzame beroepsbevolking
- werkloze beroepsbevolking
- niet-beroepsbevolking.

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

Arbeidsproductiviteit

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

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

Arbeidsvolume

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

Baan

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

Basisprijs

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

Bbp

Bruto binnenlands product.

Een maat voor de omvang van de economie. Deze wordt berekend uit de som van de waarde die door ondernemingen, huishoudens en overheden wordt toegevoegd aan de goederen en diensten die zij hebben moeten verbruiken om hun producten te kunnen maken. Deze som staat bekend als de toegevoegde waarde 'in basisprijzen'. Om tot het bbp 'in marktprijzen' te komen, wordt hierbij het saldo van productgebonden belastingen en subsidies én 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 (sbi) 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 Den Haag. In de bevolkingsregisters zijn niet opgenomen de in Nederland wonende personen waarvoor uitzonderingsregels gelden met betrekking tot opname in de bevolkingsregisters (bijvoorbeeld diplomaten en NAVO-militairen) en personen die niet legaal in Nederland verblijven.

Bijbaan

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

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

Bijzondere beloningen

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

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

Brutoarbeidsparticipatie

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

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

Brutoloon

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

Cao

Een overeenkomst waarin afspraken worden vastgelegd die werkgevers- en werknemersorganisaties maken over de arbeidsvoorwaarden van werknemers in een bedrijf of bedrijfstak.

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 vakantietoelage of de eindejaarsuitkering.

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

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

Conjunctuur

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

Consumentenprijzen

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

Contractuele loonkosten

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

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-grotaandeelhouder (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 (in 2013 en 2014).

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.

Er worden drie type gefailleerden onderscheiden: bedrijven en instellingen, natuurlijke personen met eenmanszaak en natuurlijke personen zonder eenmanszaak.

Flexibele arbeidsrelatie (EBB)

Een werknemer met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd óf een flexibel aantal uren per week. Tot de werknemers met een flexibele arbeidsrelatie behoren:

- Werknemer tijdelijk, uitzicht op vast
- Werknemer tijdelijk ≥ 1 jaar
- Werknemer tijdelijk < 1 jaar
- Oproep/-invalkracht
- Uitzendkracht
- Werknemer flex, contract onbekend.

Flexibele baan (SWL)

Banen van werknemers met een contract voor bepaalde tijd én bovendien alle stagiairs, uitzendkrachten en oproepkrachten (ook als zij een contract voor onbepaalde tijd hebben).

Gewerkte uren

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

Hoofdbaam

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

ILO

International Labour Organization.

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 en de NOW-subsidie (Tijdelijke Noodmaatregel Overbrugging voor Werkgelegenheid). De NOW werd in 2020 in het leven geroepen om werkgevers tegemoet te komen die door de coronacrisis te maken hadden met omzetverlies. Met het geld konden zij hun werknemers blijven doorbetalen. Het doel van de NOW, die in verschillende varianten van kracht was tot april 2022, was om zoveel mogelijk bedrijven en banen te behouden die geraakt waren door de coronacrisis.

Loonquote

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

Marktprijs

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

Meewerkend gezinslid

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

Minimumloonbaan

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

Minimumloon

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

Nationale rekeningen

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

Nettoarbeidsparticipatie

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

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

Nettoloon

Het brutoloon verminderd met de werknemerspremies voor pensioen/vut, de ingehouden inkomensafhankelijke 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 (semiwerklozen): personen die recent naar werk hebben gezocht maar hiervoor niet op korte termijn beschikbaar zijn, of andersom: personen die op korte termijn beschikbaar zijn voor werk maar hiernaar niet recent hebben gezocht.
2. personen met betaald werk:
 - onderbenutte deeltijdwerkers: personen die in deeltijd werken en meer willen gaan werken en hiervoor op korte termijn beschikbaar zijn.

Onderwijsniveau

Het hoogst behaalde onderwijsniveau wordt vaak onderverdeeld in drie categorieën:

- laag: dit omvat onderwijs op het niveau van basisonderwijs, het vmbo, de eerste drie 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.

Oproep/-invalkracht

Een werknemer die op afroep beschikbaar is voor het verrichten van werkzaamheden. Er is voor dit werk geen vaste arbeidsduur overeengekomen.

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). Premies inkomensverzekeringen, behalve de premies voor volksverzekeringen, zijn hierop in mindering gebracht.

Prijsindex arbeid

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

Seizoencorrectie

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

Semiwerklozen

Personen zonder betaald werk die recent naar werk hebben gezocht maar hiervoor niet op korte termijn beschikbaar zijn en personen zonder betaald werk die op korte termijn beschikbaar zijn voor werk maar hiernaar niet recent hebben gezocht. Semiwerklozen behoren niet tot de werkloze beroepsbevolking.

Sociale premies ten laste van werkgevers

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

Stakingsduur

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

Standaard bedrijfsindeling 2008 (sbi 2008)

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

Structureffect

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

Tijdelijke baan

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

Toegerekende sociale premies

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

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

Toegevoegde waarde (bruto, basisprijzen)

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

Uitzendkracht

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

Uurloon

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

Vacature

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

Vacaturegraad

Het aantal openstaande vacatures per duizend banen van werknemers.

Vakvereniging

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

Vaste arbeidsrelatie (EBB)

Een werknemer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd én een vast aantal uren per week.

Vaste baan (SWL)

Banen van werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en directeuren-groootaandeelhouders, met uitzondering van stagiairs, uitzendkrachten en oproepkrachten.

Voltijd (EBB)

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

Voltijdbaan (Arbeidsrekeningen en SWL)

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

Voltijdequivalent (van een baan) (vte)

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

Wekelijkse arbeidsduur

De met de werknemer overeengekomen arbeidsduur per week in uren.

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

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.

Werkloosheidspercentage

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

Werkloze beroepsbevolking

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

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

Werknemer

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

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

Werkstaking

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

Werkzame beroepsbevolking

Personen die betaald werk hebben.

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

Werkzame persoon

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

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

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

Werkzame personen kunnen worden onderverdeeld in werknemers en zelfstandigen.

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

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

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

Zelfstandig ondernemer

Een persoon die voor eigen rekening of risico arbeid verricht in een eigen bedrijf of praktijk.

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 directeurs-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 voor eigen rekening of risico arbeid verricht in een eigen bedrijf of praktijk (zelfstandig ondernemer) of als directeur-groootaandeelhouder (dga) en die geen personeel in dienst heeft. Overige zelfstandigen (bijvoorbeeld in een zelfstandig uitgeoefend beroep) worden ook tot de zelfstandigen zonder personeel gerekend.

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 duidelijk 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.

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

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

In deze publicatie staan Arbeidsrekeningcijfers 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. Bovendien worden aan verschillende begrippen meerdere betekenissen toegekend; zo kan bij 'beloning van werknemers' gedacht worden aan nettoloon of brutoloon, maar wordt hiermee in de Nationale rekeningen van het CBS bedoeld op de brutolonen plus de sociale premies ten laste van werkgevers, hetgeen bijna gelijk is aan loonkosten.

Verder hebben de meeste uitkomsten die het CBS publiceert over de ontwikkeling van de lonen en de inkomens betrekking op uitkomsten per arbeidsuur, per baan, per persoon of per huishouden. Maar het CBS publiceert ook elk kwartaal over de ontwikkeling van het netto reëel *beschikbaar inkomen van huishoudens*, waarbij het gaat om de ontwikkeling in het totale bedrag in miljarden euro's. Als de werkgelegenheid toeneemt, stijgt ook het totale inkomen, maar dat hoeft nog niet te betekenen dat ook het beschikbaar inkomen per huishouden verbetert.

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

Soms wordt gesproken over de beroepsbevolking alsof het alle mensen omvat van 15 tot 75 jaar. Dat is niet zo: de beroepsbevolking omvat alleen de werkenden en de werklozen. De overige personen van 15 tot 75 jaar worden aangeduid als de niet-beroepsbevolking; dat zijn de personen zonder betaald werk die niet recent naar werk hebben gezocht of

daarvoor niet direct beschikbaar zijn. In het verleden werd wel de term potentiële beroepsbevolking gebruikt om alle mensen aan te duiden in de leeftijd van 15 tot 65 jaar.

Lange tijd waren de uitkomsten van de consumentenprijsindex (cpi) synoniem met *inflatie*. Maar in feite is de consumentenprijsindex alleen een belangrijke indicator voor het verschijnsel inflatie. De index geeft het prijsverloop weer van een pakket goederen en diensten zoals dagelijkse boodschappen, kleding, benzine, huur en verzekeringspremies. Inflatie is breder dan de prijsontwikkeling van consumentengoederen en -diensten, want bijvoorbeeld ook koopwoningen, industriële producten, aandelen en goud veranderen van prijs. In een [prijzendashboard](#) publiceert het CBS naast de consumentenprijsindex zestien andere representatief geachte inflatie-indicatoren, zoals de prijsindex bestaande koopwoningen en de in- en uitvoerprijzen van de industrie. Omdat veel gebruikers van de consumentenprijsindex geen onderscheid maken tussen de prijsontwikkeling op basis van deze index en inflatie, is het CBS in de loop van 2020 de term inflatie weer gaan gebruiken om de stijging van de consumentenprijsindex aan te duiden.

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 aanduidingen gebruikt, zoals *bedrijfstak*, sectie, afdeling, bedrijfsklasse, bedrijfspgroep, branche of sector. Het CBS publiceert echter bij de Nationale rekeningen ook over zes sectoren met gelijksoortig economische gedrag, namelijk de sectoren niet-financiële vennootschappen, financiële instellingen, overheid, huishoudens, instellingen zonder winstoogmerk ten behoeve van huishoudens en buitenland. Daarnaast wordt gepubliceerd over de cao-sectoren particuliere bedrijven, overheid en de gesubsidieerde instellingen. Deze indeling is gebaseerd op de positie van de werknemers bij de arbeidsvoorwaardenonderhandelingen.

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

CBS-publicaties met arbeidsmarktgegevens (januari 2022 - maart 2023)

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

[Thema arbeid en sociale zekerheid](#)

[Dashboard arbeidsmarkt](#)

[Dashboard beroepsbevolking](#)

[StatLine](#)

[Conjunctuurklok](#)

[Dashboard arbeidsmarkt zorg en welzijn](#)

[Barometer culturele diversiteit](#)

[Aanvullend statistisch onderzoek; thema arbeid en sociale zekerheid](#)

Kwartaalbericht arbeidsmarkt (banen, vacatures en werkloosheid)

[Arbeidsmarkt in vierde kwartaal 2021 nog krapper \(15-2-2022\)](#)

[Arbeidsmarkt nog krapper in eerste kwartaal \(17-5-2022\)](#)

[Spanning op de arbeidsmarkt loopt verder op \(17-8-2022\)](#)

[Arbeidsmarkt iets minder gespannen in derde kwartaal \(15-11-2022\)](#)

[Arbeidsmarkt in vierde kwartaal iets krapper \(14-2-2023\)](#)

Maandelijks nieuwsbericht werkloosheid

[Werkloosheid in december licht toegenomen \(20-1-2022\)](#)

[Werkloosheid in januari afgenomen \(17-2-2022\)](#)

[Werkloosheid in februari verder afgenomen \(17-3-2022\)](#)

[In maart meer werkenden en minder werklozen \(21-4-2022\)](#)

[In april opnieuw meer mensen met betaald werk \(19-5-2022\)](#)

[Werkloosheid in mei licht toegenomen \(16-6-2022\)](#)

[Werkloosheid in juni toegenomen \(21-7-2022\)](#)

[Werkloosheid verder toegenomen in juli \(18-8-2022\)](#)

[Werkloosheid opnieuw toegenomen \(15-9-2022\)](#)

[Aantal werklozen verder gestegen \(20-10-2022\)](#)

[Werkloosheid in oktober gedaald \(17-11-2022\)](#)

[Werkloosheid in november licht gedaald \(15-12-2022\)](#)

[Werkloosheid in december verder gedaald \(19-1-2023\)](#)

[Werkloosheid in januari niet verder gedaald \(16-2-2023\)](#)

[Werkloosheid in februari licht gedaald \(16-3-2023\)](#)

Boeken en achtergrondartikelen

[Effect herontwerp op maandcijfers beroepsbevolking \(20-1-2022\)](#)

[Documentatie AZW innovatie-onderzoek Kwalificaties in zorg en welzijn \(21-1-2022\)](#)

[Staat van Landbouw en Voedsel; editie 2021 \(21-1-2022\)](#)

[Inkomensontwikkeling van startende zelfstandigen \(24-2-2022\)](#)

[De Nederlandse economie in 2021 \(24-2-2022\)](#)
[Meting IVRPH-indicatoren 2020; indicatoren ten behoeve van de monitoring van het VN-verdrag handicap \(28-2-2022\)](#)
[Minder werknemers veranderden van baan vanaf eerste lockdown \(9-3-2022\)](#)
[Circulaire economie en de Sustainable Development Goals \(18-3-2022\)](#)
[Kwetsbaarheid in de sociale omgeving van Haagse bijstandsontvangers \(31-3-2022\)](#)
[Internationaliseringsmonitor 2022 eerste kwartaal; de eurozone \(31-3-2022\)](#)
[Aansluiting onderwijs arbeidsmarkt van afgestudeerden in het hoger onderwijs \(4-4-2022\)](#)
[Gerechtsdeurwaarders in Nederland, kerncijfers 2021; in opdracht van Koninklijke Beroepsorganisatie van Gerechtsdeurwaarders \(KBvG\) \(12-4-2022\)](#)
[Module Arbeid, Zorg en Kinderopvang 2021 \(15-4-2022\)](#)
[Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2021; in vogelvlucht \(20-4-2022\)](#)
[Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2021; methodologie \(20-4-2022\)](#)
[Pilot opleidingsvereisten in vacatureteksten; een onderzoek met behulp van machine learning \(28-4-2022\)](#)
[De arbeidsmarkt in cijfers 2021 \(29-4-2022\)](#)
[Migrantenouderen in Nederland; een beschrijvende analyse van de leefsituatie van ouderen uit de 20 grootste herkomstgroepen \(10-5-2022\)](#)
[Monitor Brede Welvaart & de Sustainable Development Goals 2022 \(18-5-2022\)](#)
[Arbeidsdeelname in de buurten van Nederlands vier grote steden \(3-6-2022\)](#)
[Monitor online platformen 2021; cijfermatig inzicht in de kenmerken en ontwikkeling van online platformen in Nederland \(17-6-2022\)](#)
[Materiële welvaart in Nederland 2022 \(29-6-2022\)](#)
[Internationaliseringsmonitor 2022 tweede kwartaal; belemmeringen dienstenhandel \(30-6-2022\)](#)
[Gediscrimineerd gevoeld? \(4-7-2022\)](#)
[Tabellensets Nationale rekeningen 2021 \(6-7-2022\)](#)
[Overheid helpt bedrijven en huishoudens financieel door coronajaren; macro-economische analyse van Nederlandse sectoren in 2020 en 2021 \(8-7-2022\)](#)
[Pesten \(12-7-2022\)](#)
[Beroep salarisadministrateurs 2021; rapport ten behoeve van het Nederlands Instituut van Register Payroll Accounting \(NIRPA\) \(14-7-2022\)](#)
[Maatschappelijke diensttijd 2021 \(29-7-2022\)](#)
[Aanvullend onderzoek voor branchevereniging NCV \(9-8-2022\)](#)
[Arbeidspotentieel van niet-werkenden \(17-8-2022\)](#)
[Nederland handelstand 2022; export, import en investeringen \(31-8-2022\)](#)
[Vroege loopbaan van jongeren op een nieuwe manier in kaart gebracht \(1-9-2022\)](#)
[Nederland in cijfers aan de hand van 36 vragen verbeeld; editie 2022 \(9-9-2022\)](#)
[Vrijwilligerswerk 2021 \(15-9-2022\)](#)
[Toerisme in 2021 licht hersteld \(19-9-2022\)](#)
[Extra uitvraag Tegenprestatie 2022 \(30-9-2022\)](#)
[Twee jaar coronasteun; een terugblik \(14-10-2022\)](#)
[ICT, kennis en economie 2022 \(17-10-2022\)](#)
[Keuzes van werkgevers bij de inzet van zzp'ers; eindrapportage \(17-10-2022\)](#)
[Steeds meer hoogopgeleiden in Nederland: wat voor beroep hebben ze? \(18-10-2022\)](#)
[Extra uitvraag Bijzondere Bijstand 2021 \(31-10-2022\)](#)
[Familiebedrijven in Nederland 2020 \(31-10-2022\)](#)
[Arbeidsmarktdynamiek in de jaren tien; een overzicht van werknemersstromen \(7-11-2022\)](#)
[Het historisch laag consumentenvertrouwen verklaard \(9-11-2022\)](#)
[Jaarrapport 2022 Landelijke Jeugdmonitor \(9-11-2022\)](#)

[Monitor Loonverschillen mannen en vrouwen, 2020 \(14-11-2022\)](#)
[Integratie en Samenleven 2022 \(16-11-2022\)](#)
[Werkdruk en arbeidstevredenheid in de zorg \(17-11-2022\)](#)
[Emancipatiemonitor 2022 \(29-11-2022\)](#)
[Staat van Landbouw, Natuur en Voedsel; editie 2022 \(5-12-2022\)](#)
[Caribisch Nederland in cijfers 2022 \(6-12-2022\)](#)
[Internationaliseringsmonitor 2022 vierde kwartaal; productiviteit \(8-12-2022\)](#)
[Baanvindkansen van niet-werkenden \(9-12-2022\)](#)
[De regionale economie 2021 \(15-12-2022\)](#)
[Arbeidsongevallen en beroep \(18-1-2023\)](#)
[Afgestudeerden in het hoger onderwijs \(14-2-2023\)](#)
[De Nederlandse economie in 2022 \(21-2-2023\)](#)
[Competenties kennis en vaardigheden op het werk; onderzoek Bedrijfsopleidingen 2020 \(27-3-2023\)](#)
[Internationaliseringsmonitor 2023-I; India \(30-3-2023\)](#)

Overige nieuwsberichten

[Cao-lonen in 2021 minder gestegen dan in 2020 \(6-1-2022\)](#)
[Inflatie 2,7 procent in 2021 \(11-1-2022\)](#)
[Historisch laag aantal faillissementen in 2021 \(12-1-2022\)](#)
[Werkloosheid hoger volgens nieuwe methode, maar nog steeds historisch laag \(20-1-2022\)](#)
[Minder arbeidsongevallen met vier of meer dagen verzuim \(28-1-2022\)](#)
[R&D-uitgaven ruim 18 miljard euro in 2020 \(3-2-2022\)](#)
[Voor het eerst meer dan 2 miljoen bedrijven \(7-2-2022\)](#)
[Inkomsten sportclubs 2020 ruim 6 procent lager dan in 2018 \(11-2-2022\)](#)
[Minder flexwerknemers dan voor coronacrisis ondanks toename \(15-2-2022\)](#)
[Bijna een vijfde coronasteun naar horeca \(21-2-2022\)](#)
[1 op 5 startende zelfstandigen na vijf jaar boven minimumloon \(24-2-2022\)](#)
[Vooral 45-plussers met chronische aandoening werken minder \(28-2-2022\)](#)
[Minder bijstandsontvangers in 2021 \(28-2-2022\)](#)
[1 op 5 werkende jongeren ervaart werkstress \(2-3-2022\)](#)
[Inkomen werkende vrouwen sinds 1977 met ruim 60 procent gestegen \(8-3-2022\)](#)
[Minder wisseling van baas in coronatijd, vooral in horeca meer uitstroom \(9-3-2022\)](#)
[Ziekteverzuim in vierde kwartaal 2021 verder toegenomen \(11-3-2022\)](#)
[42 procent van uitkeringen arbeidsongeschiktheid door psychische klachten \(14-3-2022\)](#)
[Vooral jongeren wilden meer uren werken in 2021 \(17-3-2022\)](#)
[Bijna derde jongeren in horeca na eerste coronajaar zonder werknemersbaan \(24-3-2022\)](#)
[Bbp groeit 1 procent in vierde kwartaal 2021 \(25-3-2022\)](#)
[Beschikbaar inkomen huishoudens 2,6 procent hoger in 2021 \(25-3-2022\)](#)
[Machine-industrie in Nederland blijft groeien \(5-4-2022\)](#)
[Cao-loonstijging in eerste kwartaal 2,4 procent \(7-4-2022\)](#)
[Minder bedrijven verplaatsten bedrijfsonderdelen naar het buitenland \(8-4-2022\)](#)
[Corona stimuleerde vooral in de horeca de online verkoop \(11-4-2022\)](#)
[Ongewenste seksuele aandacht klanten bij 1 op 5 jonge vrouwelijke werknemers \(20-4-2022\)](#)
[Pensioenleeftijd in 2021 ruim 4 jaar hoger dan in 2006 \(21-4-2022\)](#)
[Baanverlies in maart op laagtepunt \(21-4-2022\)](#)
[Meer stakingen in 2021 \(29-4-2022\)](#)
[Loonverschil tussen mannen en vrouwen verder afgenomen \(29-4-2022\)](#)
[Inkomen oudere migranten verschilt sterk per herkomstgebied \(10-5-2022\)](#)

[Aantal flexibele contracten met zekerheid in eerste kwartaal toegenomen \(17-5-2022\)](#)
[Meer bedrijven ervaren tekorten aan personeel en materialen \(18-5-2022\)](#)
[Huidige brede welvaart groot, maar houdbaarheid onder druk \(18-5-2022\)](#)
[Helpt werknemers in overgang ondervindt hinder op werk \(20-5-2022\)](#)
[407 duizend mensen in de bijstand: laagste aantal in achtenhalf jaar \(31-5-2022\)](#)
[Toename nieuwe vacatures in 2021 voor alle beroepen \(8-6-2022\)](#)
[In eerste kwartaal 2022 hoogste ziekteverzuim ooit gemeten \(10-6-2022\)](#)
[Relatief veel onbenut arbeidspotentieel boven de grote rivieren \(13-6-2022\)](#)
[Inhaalslag arbeidsdeelname jonge mannen \(16-6-2022\)](#)
[Meer mensen wisselden van beroep in 2021 \(23-6-2022\)](#)
[Economie groeit met 0,4 procent in eerste kwartaal 2022 \(24-6-2022\)](#)
[Beschikbaar inkomen huishoudens 2,1 procent hoger in eerste kwartaal \(24-6-2022\)](#)
[Aandeel arbeid in de economie ook in coronaperiode op lager niveau \(6-7-2022\)](#)
[Belang milieusector in Nederlandse economie verder toegenomen \(8-7-2022\)](#)
[Minder sterke toename loonkosten per gewerkt uur in 2021 \(18-7-2022\)](#)
[Meer nieuwkomers op de werkvloer \(21-7-2022\)](#)
[Baanwisselingen in 2021 weer op niveau van voor corona \(27-7-2022\)](#)
[Ruim 1 op de 10 gehinderd door pijn bij normale werkzaamheden \(2-8-2022\)](#)
[Hoogste aantal bedrijfsopheffingen sinds 2007 in het eerste halfjaar \(11-8-2022\)](#)
[Ondernemers zien werkdruk toenemen als gevolg personeelstekort \(17-8-2022\)](#)
[Opnieuw minder mensen in de bijstand \(31-8-2022\)](#)
[Lager opgeleide jongeren hebben minst stabiele loopbanen \(1-9-2022\)](#)
[Kassamedewerkers werken het vaakst in deeltijd \(12-9-2022\)](#)
[Koopkracht in 2021 al onder druk door stijgende prijzen \(13-9-2022\)](#)
[Toegevoegde waarde van toerisme in 2021 licht hersteld \(19-9-2022\)](#)
[Arbeidsproductiviteit hoger in 2021 \(22-9-2022\)](#)
[Beschikbaar inkomen huishoudens 1 procent hoger in tweede kwartaal \(23-9-2022\)](#)
[Economie groeit met 2,6 procent in tweede kwartaal 2022 \(23-9-2022\)](#)
[Inzicht in de veranderende arbeidsmarkt door CBS-innovaties \(27-9-2022\)](#)
[Grootste cao-loonstijging in jaren, maar inflatie is hoger \(6-10-2022\)](#)
[NOW-steun voor 1,3 miljoen werknemersbanen in 2021 \(14-10-2022\)](#)
[652 duizend bedrijven gebruikten coronasteun \(14-10-2022\)](#)
[Meer hoogopgeleiden en beroepsniveau steeg mee \(18-10-2022\)](#)
[Steeds minder mensen doen vrijwilligerswerk \(19-10-2022\)](#)
[Kleiner deel niet-werkenden op zoek naar of direct beschikbaar voor werk \(20-10-2022\)](#)
[Arbeidsproductiviteit Nederland lager na corona, in eurozone hoger \(1-11-2022\)](#)
[Man-vrouwloonverschil weer iets verder afgenomen \(14-11-2022\)](#)
[Werknemers relatief lang afwezig bij verzuim door werkdruk \(14-11-2022\)](#)
[Werkloosheid migranten ook na coronajaar gestegen \(16-11-2022\)](#)
[Helpt zorgwerknemers vindt werkdruk te hoog \(17-11-2022\)](#)
[Bijzondere beloningen met 5,6 procent gestegen in 2021 \(22-11-2022\)](#)
[Aantal werklozen met WW-uitkering in laatste twee jaar afgenomen \(24-11-2022\)](#)
[3 op de 4 vrouwen willen economisch zelfstandig zijn \(29-11-2022\)](#)
[5-jarig overlevingspercentage van nieuwe bedrijven neemt toe \(29-11-2022\)](#)
[Eerste onderzoek brede welvaart Caribisch Nederland toont wisselend beeld \(29-11-2022\)](#)
[Begin juli had ruim een derde van de Oekraïense vluchtelingen werk \(30-11-2022\)](#)
[Aantal bijstandsontvangers onder de 400 duizend \(30-11-2022\)](#)
[Vooral bij kleine bedrijven minder cursussen in 2020 \(2-12-2022\)](#)
[1 op de 4 mensen met armoederisico is een kind \(2-12-2022\)](#)
[Exporteren maakt bedrijven productiever \(8-12-2022\)](#)

[Vacatures zorg en welzijn nemen sneller toe dan voor corona \(9-12-2022\)](#)
[Aantal zzp'ers gegroeid naar 1,2 miljoen in derde kwartaal van 2022 \(15-12-2022\)](#)
[Economie krimpt met 0,2 procent in derde kwartaal 2022 \(23-12-2022\)](#)
[Beschikbaar inkomen huishoudens 0,8 procent hoger in derde kwartaal \(23-12-2022\)](#)
[Jaaroverzicht 2022 \(30-12-2022\)](#)
[Grootste cao-loonstijging in veertien jaar, maar inflatie stijgt harder \(5-1-2023\)](#)
[Inflatie 10 procent in 2022 \(10-1-2023\)](#)
[Aantal werknemersbanen Caribisch Nederland met ruim 50 procent toegenomen \(11-1-2023\)](#)
[Ook in 2022 een historisch laag aantal faillissementen \(12-1-2023\)](#)
[Meeste ongevallen met verzuim bij transport- en logistieke beroepen \(18-1-2023\)](#)
[Jonge mannen hebben nu vaker betaald werk dan jonge vrouwen \(19-1-2023\)](#)
[Parade van Pen: de inkomensverdeling in 2021 \(27-1-2023\)](#)
[Aandeel Oekraïense vluchtelingen met werk toegenomen \(1-2-2023\)](#)
[Ziekteverzuim en werkdruk in kinderopvang toegenomen na coronaperiode \(8-2-2023\)](#)
[Meer werknemers in kinderopvang, maar vacaturegraad hoger dan ooit \(8-2-2023\)](#)
[Aantal bedrijven blijft toenemen \(10-2-2023\)](#)
[Meer flexcontracten met zekerheid, maar ook meer zzp'ers \(14-2-2023\)](#)
[Vacaturegraad GGZ blijft onverminderd hoog, uitstroom neemt toe \(21-2-2023\)](#)
[Wie zit waar in de inkomensverdeling? \(21-2-2023\)](#)
[Nederlandse economie groeit met 4,5 procent in 2022 \(21-2-2023\)](#)
[Bijna 6 op 10 baanwisselaars korter dan twee jaar in dienst \(22-2-2023\)](#)
[Helpt Oekraïners woont op adres dat eerder nog onbewoond was \(23-2-2023\)](#)
[Aantal bijstandsontvangers in 2022 verder gedaald \(28-2-2023\)](#)
[Verdeling werk en zorg tussen vaders en moeders vaak anders dan gewenst \(8-3-2023\)](#)
[Ziekteverzuim in vierde kwartaal 2022 opnieuw hoger \(10-3-2023\)](#)
[Werkdruk werknemers ziekenhuizen terug op niveau van voor corona \(13-3-2023\)](#)
[Meeste mensen ontstijgen armoederisico van hun ouders \(16-3-2023\)](#)
[Economie groeit in vierde kwartaal 2022 met 0,6 procent \(24-3-2023\)](#)
[Beschikbaar inkomen huishoudens 2 procent hoger in 2022 \(24-3-2023\)](#)
[Inkomen van jongeren toegenomen in 2021 \(30-3-2023\)](#)
[Grootste cao-loonstijging in 40 jaar \(6-4-2023\)](#)

Medewerkers

Samenstelling

Han van den Berg (hoofdstukken 1, 2, 5, 6, 7 en bijlagen)
Willem Gielen (hoofdstuk 4)
Martijn Souren (hoofdstuk 3)
met hulp van vele anderen

Redactie

Kees Groenenboom
Michel van Kooten