



# De arbeidsmarkt in cijfers 2023





# De arbeidsmarkt in cijfers 2023

## 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](http://www.cbs.nl)

Prepress: Textcetera, Den Haag en CCN Redactie & Visualisatie, Den Haag  
Omslagfoto: ANP / [naam fotograaf]

### *Inlichtingen*

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

© Centraal Bureau voor de Statistiek, Den Haag/Heerlen/Bonaire, 2024.  
Verveelvoudigen is toegestaan, mits CBS als bron wordt vermeld.

# Inhoud

De publicatie De arbeidsmarkt in cijfers 2023 5

**1 Inleiding 8**

**2 De vraag naar arbeid 13**

**3 Het aanbod van arbeid 46**

**4 Arbeidsomstandigheden 67**

**5 Lonen en loonkosten 91**

**6 Inkomen 124**

**7 Uitkeringen 132**

Bijlage 1. CBS-statistieken op het terrein van de arbeidsmarkt 138

Bijlage 2. Verschillen tussen banen en werkzame beroepsbevolking 143

Bijlage 3. Indeling naar bedrijfstak 144

Begrippen 146

CBS-publicaties met arbeidsmarktgegevens (januari 2023 – maart 2024) 164

Medewerkers 170



# De publicatie

## De arbeidsmarkt in cijfers 2023

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 negende keer dat deze publicatie verschijnt. In de nieuwe editie staan de jaarcijfers van 2023 centraal, op basis van de gegevens zoals die begin april 2024 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 en gereviseerde 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'. In een enkel geval moet worden overgestapt op nieuwe StatLinetabellen; dit staat dan in de tabeltoelichting aangegeven.

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 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.

## Kerncijfers arbeidsmarkt

	Eenheid	2013	2021	2022	2023	Verandering 2022-2023
<b>Bevolking</b>	x 1 000	16 804	17 533	17 701	17 879	179
<b>Bevolking 15 tot 75 jaar</b>						
Beroeps- en niet-beroepsbevolking	x 1 000	12 638	13 147	13 228	13 326	98
Werkzame beroepsbevolking	x 1 000	8 433	9 255	9 548	9 737	189
Werkloze beroepsbevolking	x 1 000	754	408	350	359	9
Langdurig werklozen	x 1 000	240	80	66	50	-16
Onbenut arbeidspotentieel	x 1 000	2 051	1 321	1 160	1 182	22
Niet-beroepsbevolking	x 1 000	3 451	3 483	3 330	3 230	-100
Brutoarbeidsparticipatie	%	72,7	73,5	74,8	75,8	1,0
Nettoarbeidsparticipatie	%	66,7	70,4	72,2	73,1	0,9
Werkloosheidspercentage	%	8,2	4,2	3,5	3,6	0,1
<b>Werkgelegenheid</b>						
Banen	x 1 000	9 756	10 941	11 377	11 557	179
Werkzame personen	x 1 000	8 733	9 773	10 157	10 313	156
Arbeidsjaren	x 1 000	6 937	7 859	8 145	.	.
Gewerkte uren	mIn uren	12 355	13 751	14 292	14 457	164
Gewerkte uren per werkende	uren	1 415	1 407	1 407	1 402	-5
<b>Vacatures</b>						
Openstaande vacatures	x 1 000	95	313	444	424	-21
Ontstane vacatures	x 1 000	622	1 407	1 550	1 432	-118
Vervulde vacatures	x 1 000	624	1 244	1 507	1 462	-45
Vacaturegraad (4e kwartaal)		12	43	47	43	-4
Vacatures per 100 werklozen		13	77	127	118	-9
<b>Lonen</b>						
Cao-lonen per uur incl. bijz.beloningen	%	1,2	2,1	3,2	6,1	2,9
Contractuele loonkosten per uur	%	1,6	2,0	3,6	5,7	2,1
Lonen per gewerkt uur	%	1,6	0,0	3,7	7,2	3,5
Loonkosten per gewerkt uur	%	1,8	0,8	6,1	6,8	0,7
Loonkosten per gewerkt uur	euro	32,8	37,1	39,4	42,1	2,7
Prijsindex arbeid	%	1,0	0,9	6,7	6,4	-0,3
Loonkosten	mld euro	324	409	448	484	35
Wettelijk minimumloon volw. (jan.)	euro	1 469	1 685	1 725	1 934	209
<b>Personen met een uitkering</b>						
Werkloosheid	x 1 000	367	207	145	137	-7
Arbeidsongeschiktheid	x 1 000	767	763	784	795	11
Bijstand en bijstandsgelateerd	x 1 000	485	604	509	.	.
<b>Arbeidsomstandigheden (werknemers)</b>						
Werkgerelateerde psychische vermoeidheid	%	.	17,3	20,0	19,0	-1,0
Tevredenheid met het werk	%	.	.	77,9	78,9	1,0
Tevredenheid met arbeidsomstandigheden	%	.	.	75,9	77,4	1,5
Zelf beslissen in het werk	%	.	60,7	62,3	63,0	0,7
Ziekteverzuim	%	3,9	4,9	5,6	5,3	-0,3
Arbeidsongeval met ≥1 dag verzuim	%	.	1,3	1,3	1,3	0,0



## Kerncijfers arbeidsmarkt (vervolg)

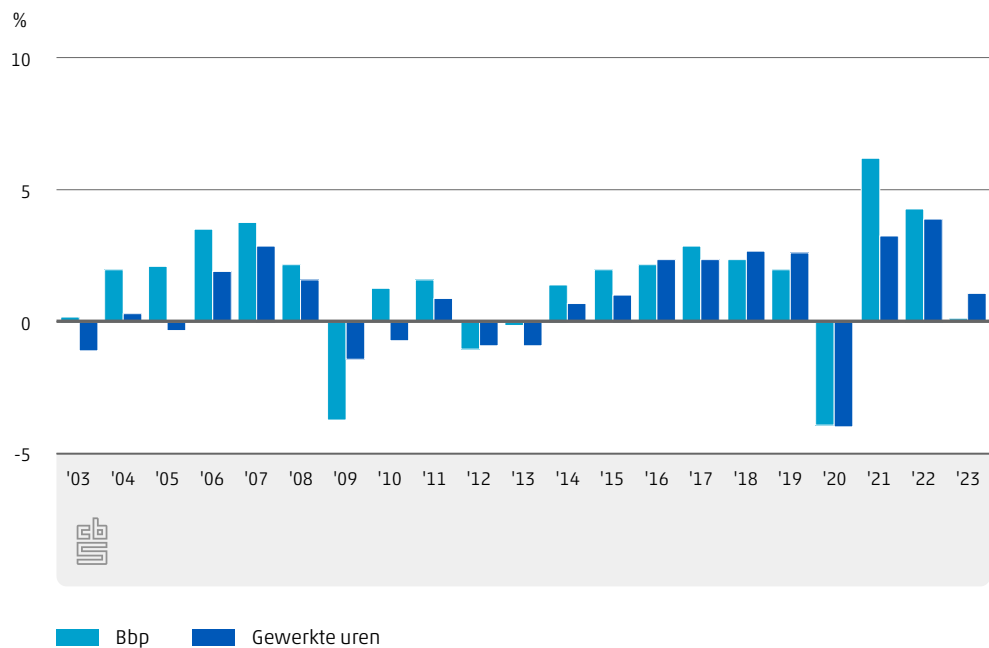
	Eenheid	2013	2021	2022	2023	Verandering 2022-2023
<b>Diversen</b>						
Werknemers met flexibele arbeidsrelatie	%	34,4	33,0	33,6	33,6	-0,1
Consumentenprijzen	%	2,5	2,7	10,0	3,8	-6,2
Leden vakverenigingen	x 1 000	1 792	1 504	.	1 441	.
Stakingen (verloren arbeidsdagen)	x 1 000	19	59	39	142	103
Failissementen	x 1 000	12,4	2,1	2,4	3,6	1,2
Arbeidsinkomensquote	%	76,9	75,8	74,6	74,3	-0,3
Arbeidsproductiviteit per gewerkt uur	%	1,2	3,2	0,8	-1,0	-1,8
Economische groei (bbp)	%	-0,1	6,2	4,3	0,1	-4,2
Consumentenvertrouwen (december)	saldo	-11	-26	-52	-29	23
AOW-leeftijd	jaar	65,1	66,3	66,6	66,8	0,3
Gemiddelde pensioenleeftijd werknemers	jaar	63,8	65,4	65,7	65,9	0,2

# 1 Inleiding

De situatie op de arbeidsmarkt was in 2023 wat minder uitbundig dan in 2022, dat in veel opzichten een recordjaar was. De werkgelegenheid bleef wel groeien, maar minder sterk dan in voorgaande jaren. Ook liep het aantal openstaande vacatures iets terug en waren er iets meer mensen werkloos. Maar de krapte op de arbeidsmarkt bleef. Net als in 2022 waren er het hele jaar meer vacatures dan werklozen. Weliswaar was de spanning op de arbeidsmarkt iets minder groot dan een jaar eerder, maar nog steeds behoorde deze tot de hoogste in ruim vijftig jaar. Door de voortgaande groei in werkgelegenheid waren er niet eerder zoveel mensen aan het werk in Nederland.

De krapte op de arbeidsmarkt en vooral de hoge inflatie in 2022 leidden uiteindelijk tot een bescheiden loongolf. De cao-lonen namen met 6 procent toe in 2023, de verdiende lonen zelfs met 7 procent. Dergelijke cijfers heeft Nederland decennialang niet gezien.

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



StatLine: [Bbp en Werkgelegenheid](#).

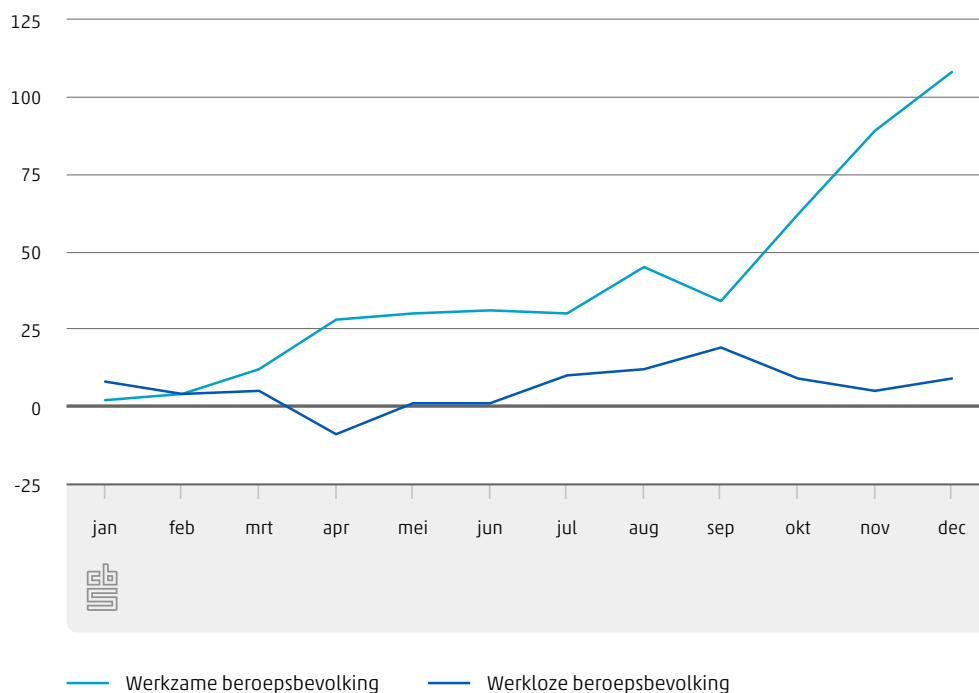
De ontwikkelingen op de arbeidsmarkt worden voor een groot deel bepaald door de stand van de economie. Als de economie groeit, stijgt meestal ook de werkgelegenheid. Nadat de economie in 2021 en 2022 ongekend hard groeide na de coronacrisis in 2020, belandde Nederland in 2023 in een andere fase. In de eerste drie kwartalen was sprake van krimp. Uiteindelijk resulteerde op jaarbasis een minimale groei van 0,1 procent. De afgelopen twintig jaar was de economische groei in slechts vier jaren kleiner dan in 2023.

Die geringe groei wordt in 2023 niet weerspiegeld in de werkgelegenheids cijfers. De werkzame beroepsbevolking is in 2023 gemiddeld 189 duizend personen groter dan in 2022 (+2,0 procent). In de loop van het jaar groeit de werkzame beroepsbevolking tot 9,8 miljoen personen in december, 108 duizend meer dan eind 2022. In de eerste maanden van 2023 daalt het aantal werklozen, tot 343 duizend in april. Vervolgens loopt de

werkloosheid op tot 371 duizend in september, om in het vierde kwartaal weer te dalen. Hierdoor zijn er in december 2023 9 duizend werklozen meer dan eind 2022.

## 1.2 Werkzame en werkloze beroepsbevolking in 2023, seizoengecorrigeerd

verandering t.o.v. december 2022 (x 1 000)



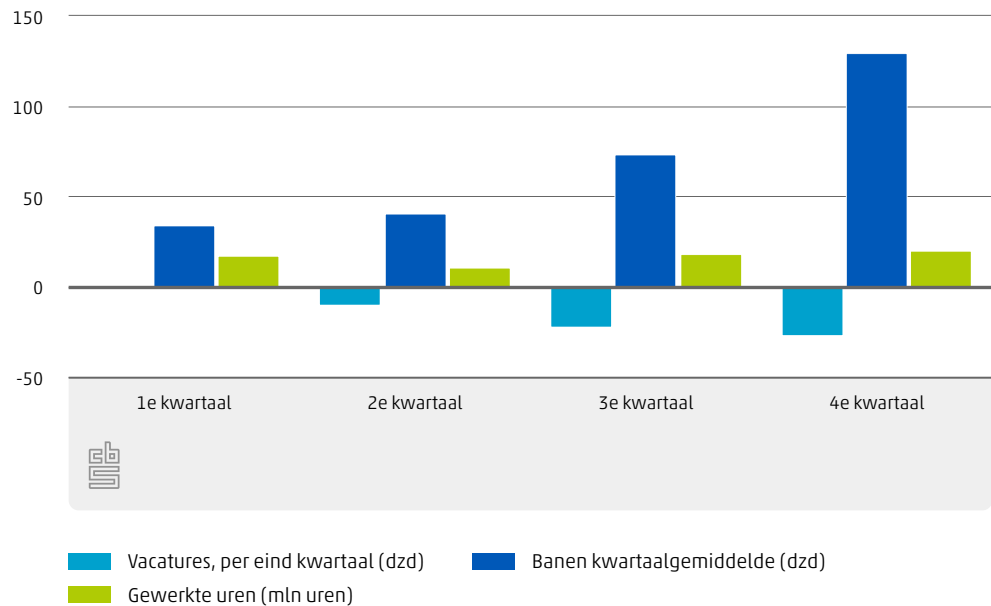
StatLine: [Werkzame en werkloze beroepsbevolking](#).

Het aantal openstaande vacatures bereikt halverwege 2022 het hoogste aantal dat ooit is gemeten: 464 duizend. Vanaf de tweede helft van 2022 vertoont het aantal vacatures een dalende tendens, zodat er eind 2023 nog 410 duizend openstaande vacatures zijn. In anderhalf jaar tijd is het aantal vacatures teruggelopen met 53 duizend (-12 procent).

De banengroei zet wel het hele jaar door. Hierdoor zijn er in het vierde kwartaal van 2023 129 duizend banen meer dan een jaar eerder (+1,1 procent). Het totaal aantal gewerkte uren groeit iets minder (+0,6 procent).

### 1.3 Vacatures, banen en gewerkte uren in 2023, seizoengecorrigeerd

verandering t.o.v. 4e kwartaal 2022



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

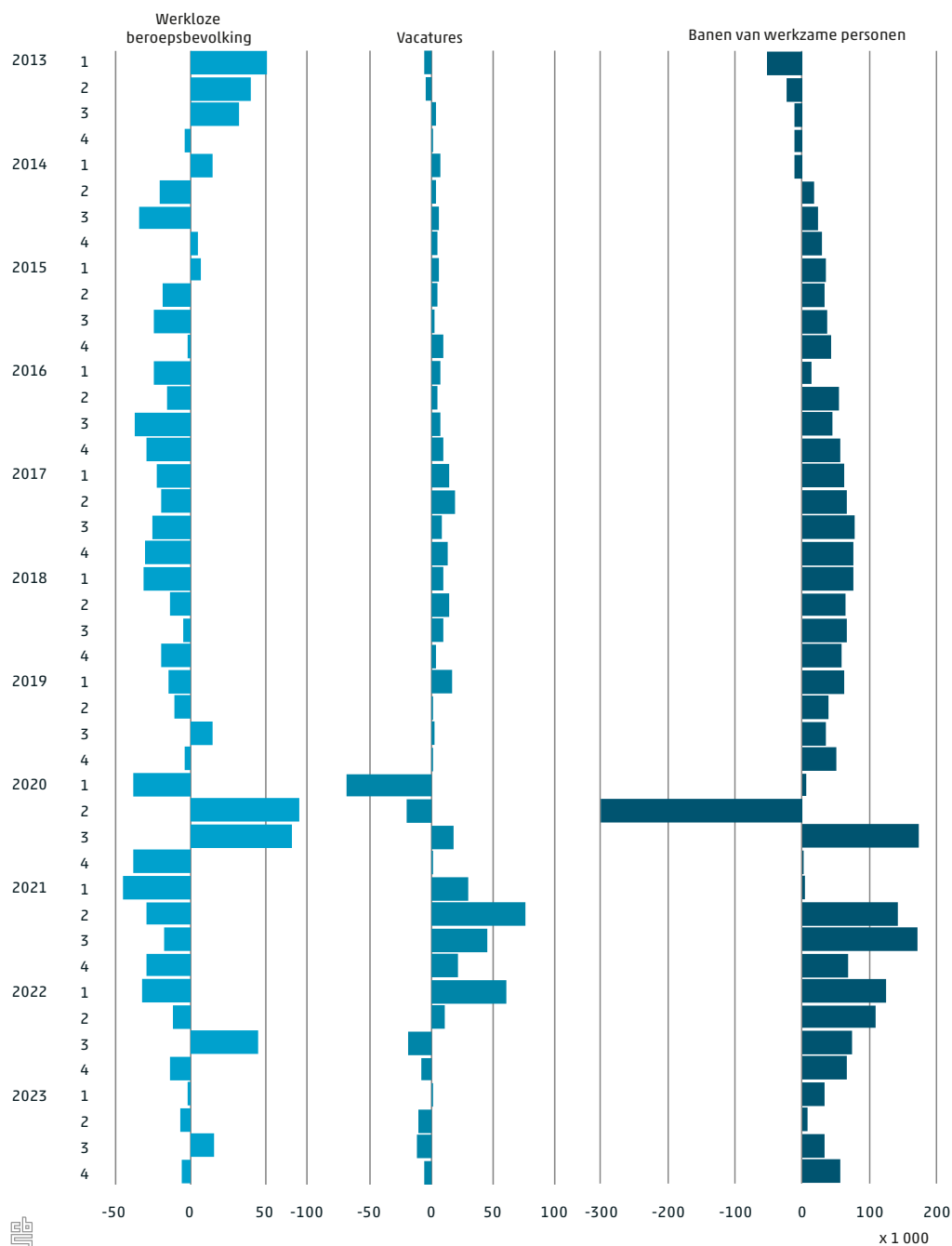
De conjuncturele ontwikkeling op de arbeidsmarkt verloopt meestal volgens een vast patroon. Als het economisch minder goed gaat, loopt het aantal vacatures snel terug. Uitzendkrachten en andere werknemers met een flexibel arbeidscontract verliezen als eersten hun baan. Pas later snijden bedrijven in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

Vanaf halverwege 2022 verslechtert het conjunctuurbeeld voortdurend volgens de [Conjunctuurklok](#) van het CBS. Sinds april 2023 is het beeld negatief: de ontwikkeling van de conjunctuurindicatoren ligt onder de langetermijntrend. In de eerste drie kwartalen van 2023 krimpt de economie met achtereenvolgens 0,5, 0,4 en 0,2 procent. Daarmee zit Nederland kortstondig in een recessie. In het vierde kwartaal volgt weer een groei van 0,4 procent.

In vergelijking met 2000 is de Nederlandse economie met 39 procent gegroeid. De helft van deze groei komt doordat er meer uren gewerkt worden, daarnaast stijgt de arbeidsproductiviteit, maar die neemt de laatste jaren minder toe dan eerder het geval was. Qua omvang van de economie staat Nederland nu op de achttiende plaats van de wereld.

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



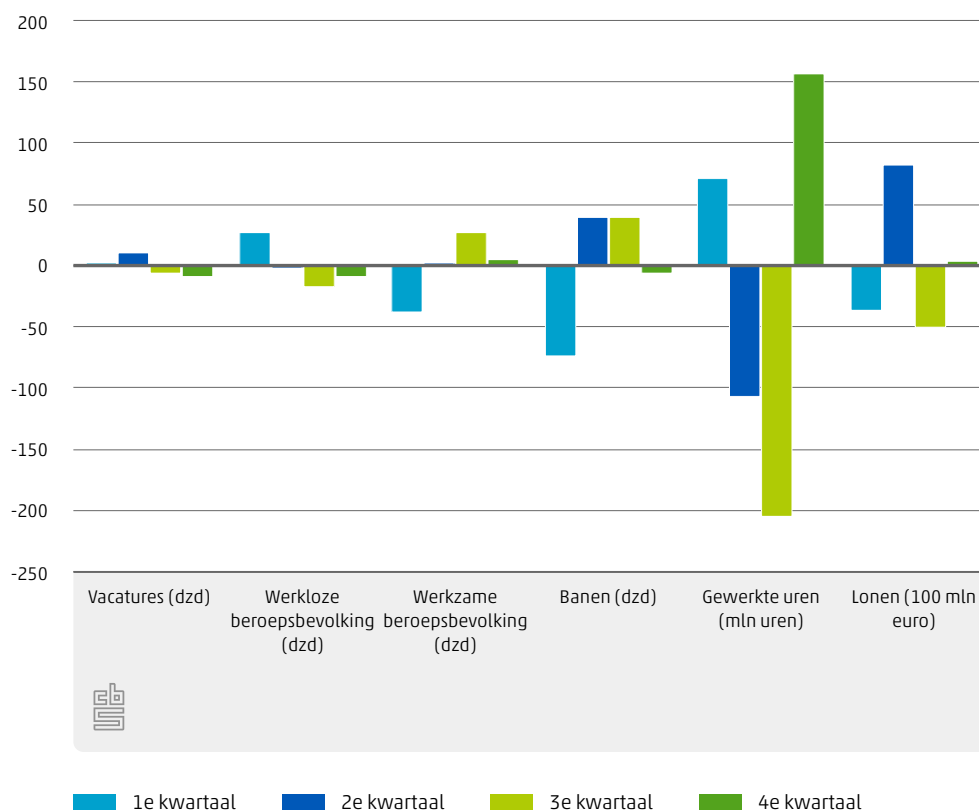
StatLine: [Werkloze beroepsbevolking \(seizoengecorrigeerd\)](#), [Vacatures \(seizoengecorrigeerd\)](#) en [Banen van werkzame personen \(seizoengecorrigeerd\)](#).

## 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.

### 1.5 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 (21 tot 29 jaar). Duidelijk zichtbaar is dat er normaal gesproken in het eerste kwartaal meer werklozen zijn, terwijl het aantal werkenden en het aantal banen lager zijn 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.

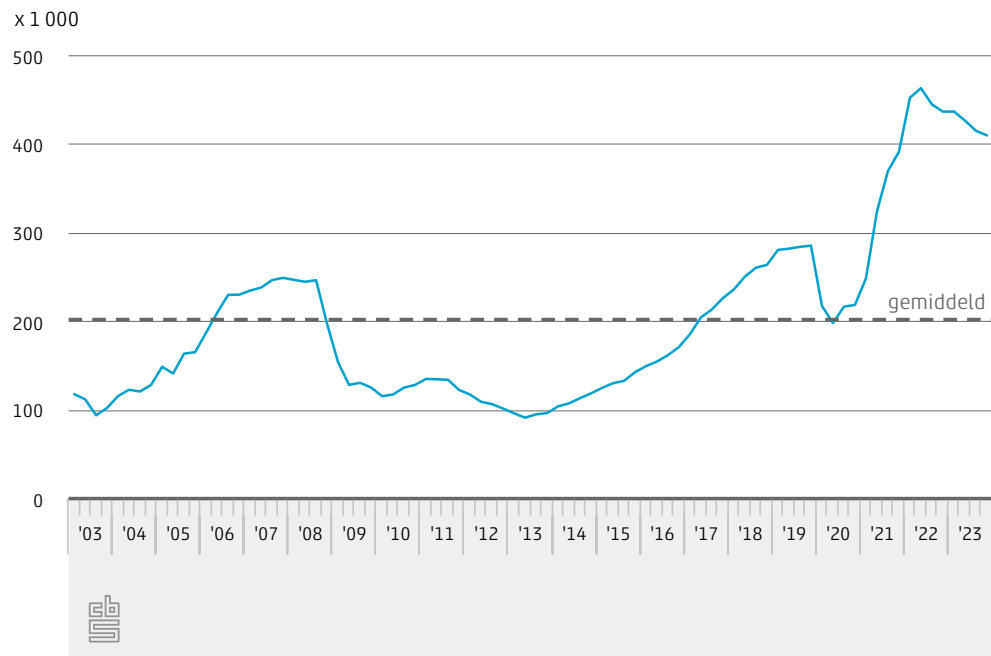
# 2 De vraag naar arbeid

## Nog steeds veel vacatures

In 2023 waren er gemiddeld 424 duizend openstaande vacatures. Dit is het een na hoogste jaarcijfer ooit gemeten, 21 duizend lager dan in het recordjaar 2022. In vergelijking met eerdere jaren is dit een vrij kleine verandering.

Het aantal vacatures is sterk afhankelijk van de stand van de conjunctuur. Zo stond het aantal vacatures tijdens de hoogconjunctuur in het eerste decennium van deze eeuw op 249 duizend (gecorrigeerd voor seizoeninvloeden). Dat was eind 2007, kort voor het uitbreken van de financiële crisis. Halverwege 2013 stond het aantal vacatures op 91 duizend. Na een jarenlange groei werd in 2019 een nieuw hoogtepunt bereikt (286 duizend). Tijdens de coronapandemie liep het aantal vacatures dramatisch terug, maar die inzinking duurde niet lang. Waren er halverwege 2020 nog 198 duizend openstaande vacatures, een jaar later was alweer sprake van een nieuw record. En weer een jaar later, halverwege 2022, was het aantal verder opgelopen tot 464 duizend. Niet eerder stonden er in Nederland zoveel vacatures open. Vanaf de tweede helft van 2022 vertoont het aantal openstaande vacatures een dalende tendens, zodat er eind 2023 nog 410 duizend openstaande vacatures waren. In anderhalf jaar tijd was het aantal openstaande vacatures teruggelopen met 53 duizend (-12 procent). Daarmee is het aantal openstaande vacatures echter nog steeds het dubbele van het langjarig gemiddelde.

### 2.1 Openstaande vacatures, seizoengecorrigeerd

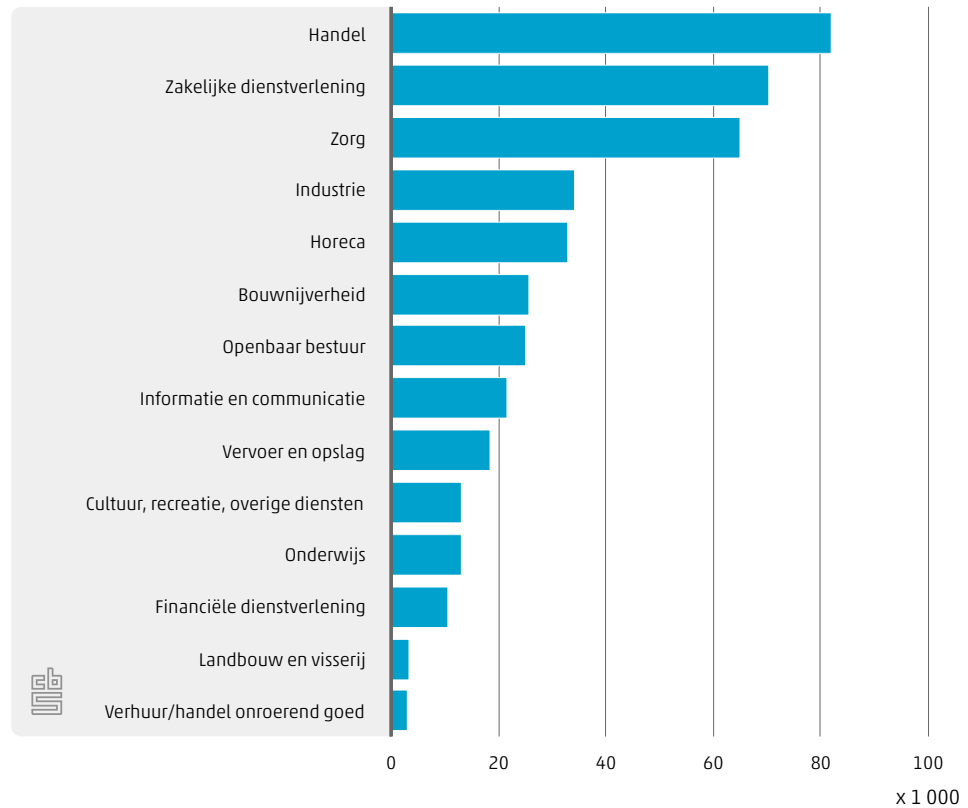


StatLine: [Vacatures, seizoengecorrigeerd](#).

Het aantal vacatures is het grootst in de handel, de zakelijke dienstverlening en de zorg. Met respectievelijk 82 duizend, 70 duizend en 65 duizend vacatures zijn deze drie bedrijfstakken samen goed voor de helft van alle openstaande vacatures in 2023.

Van alle vacatures in 2023 kwam 58 procent voor rekening van de grote bedrijven, waar minstens honderd mensen werken. Dat betekent dat bij deze grote bedrijven gemiddeld 29 vacatures per bedrijf openstonden.

## 2.2 Gemiddeld aantal vacatures in 2023

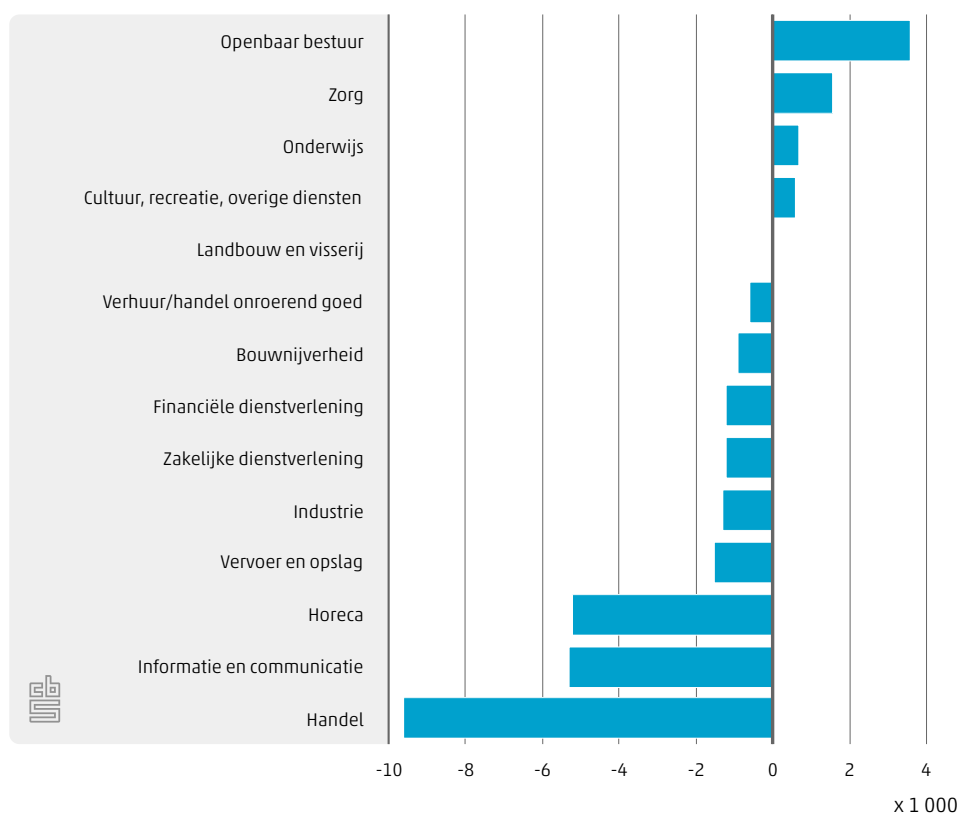


StatLine: [Vacatures](#).

In het merendeel van de bedrijfstakken nam het aantal vacatures van 2022 op 2023 af, het meest in de handel (-10 duizend), de informatie en communicatie (-5 duizend) en de horeca (-5 duizend). Daarentegen kwamen er vacatures bij in de vier bedrijfstakken die samen de niet-commerciële dienstverlening vormen: het openbaar bestuur, de zorg, het onderwijs en de cultuur, recreatie en overige diensten. In deze vier bedrijfstakken werden bovendien de grootste aantallen vacatures genoteerd sinds het begin van deze cijferreeks in 1998. Voor de meeste andere bedrijfstakken was 2022 het recordjaar.



## 2.3 Ontwikkeling vacatures, 2023 t.o.v. 2022



StatLine: [Vacatures](#).

## Vacaturegraad

Dat er de laatste jaren meer vacatures zijn dan in het verleden, 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.

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

Aan het begin van de coronacrisis (2020) zakte de vacaturegraad naar 26 vacatures per duizend banen. In de loop van 2021 liep het aantal vacatures per duizend banen weer sterk op, tot een niveau dat eerder niet was voorgekomen. Halverwege 2022 waren er 54 openstaande vacatures per duizend banen van werknemers, eind 2023 was de vacaturegraad teruggelopen tot 43. Daarmee was de vacaturegraad weer op hetzelfde niveau als eind 2021.

De vraag naar werknemers was eind 2023 naar verhouding het grootst in de bouwnijverheid (71 openstaande vacatures per duizend banen). Ook in de horeca en de informatie en communicatie was de vacaturegraad hoog (beide 58), maar wel flink lager dan in 2022. Het onderwijs kent de laagste vacaturegraad (21) (zie ook StatLine: [Vacaturegraad](#)).

## 1,4 miljoen nieuwe vacatures in 2023

Het aantal vacatures dat in de loop van een jaar ontstaat of vervuld wordt, ligt veel hoger dan het gemiddeld aantal openstaande vacatures. In 2023 ontstonden 1 432 duizend vacatures en er werden 1 462 duizend vacatures vervuld (inclusief 155 duizend vervallen vacatures). In vergelijking met de recordcijfers over 2022 ontstonden minder vacatures (-118 duizend) en werden er ook minder vervuld (-45 duizend) (zie ook StatLine: [Openstaande vacatures en vervulde vacatures](#)).

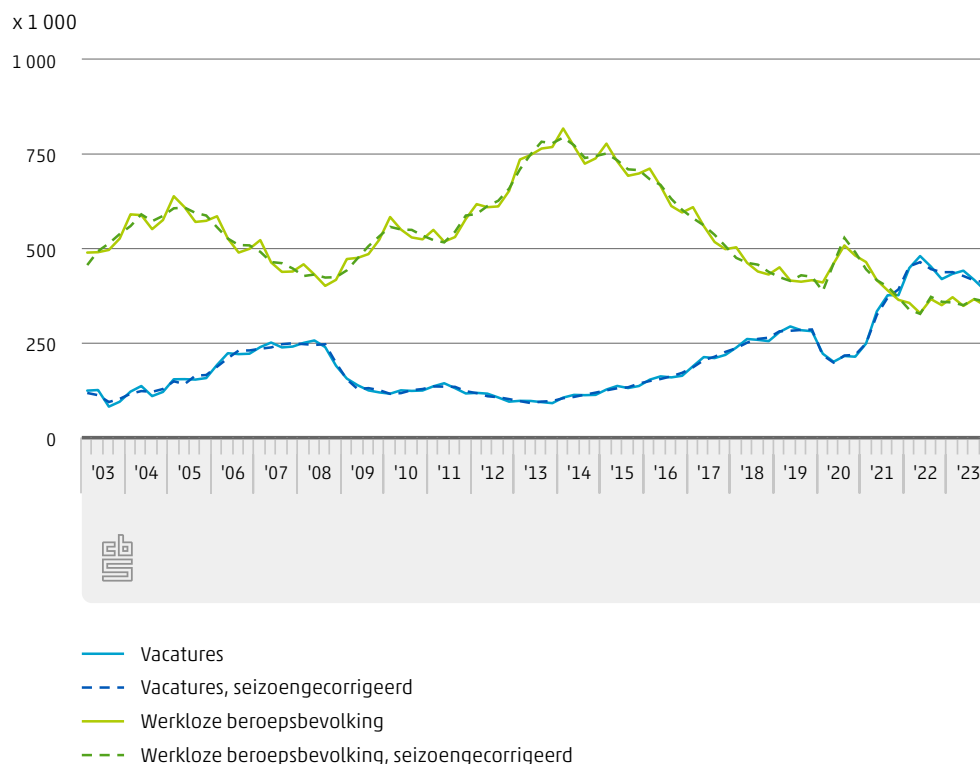
Hieruit volgt dat er in 2023 3,5 keer zoveel vacatures werden vervuld als er gemiddeld genomen openstonden. Dat is een fractie hoger dan in 2022, toen dit verhoudingsgetal het laagste uitviel in de jaarreeks vanaf 1998. Met 6,6 maal zoveel vervulde als gemiddeld openstaande vacatures was het verhoudingscijfer het hoogst in 2013. In dat jaar stond het aantal vacatures, zoals eerder gemeld, op een dieptepunt en waren er veel mensen werkloos. Sindsdien werd deze factor steeds kleiner (met uitzondering 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 groeide het aantal bedrijven snel dat naar eigen zeggen te maken heeft met een personeelstekort. Halverwege 2022 gaf 48 procent van de bedrijven aan dat een tekort aan arbeidskrachten de productie of activiteiten belemmerde. Het gaat daarbij om bedrijven met vijf of meer werkzame personen, met uitzondering van financiële instellingen, de overheid en de zorg. Aan het begin van 2024 was dit teruggelopen tot 35 procent, waarbij de nood het hoogst is in de zakelijke dienstverlening en de bedrijfstak vervoer en opslag (zie ook StatLine: [Conjunctuurenquête Nederland](#)). Op de vraag welke situatie het meest zorgelijk is voor de commerciële ontwikkeling van het bedrijf in de komende 12 maanden, noemt begin 2024 een kwart van de bedrijven de krapte op de arbeidsmarkt, met name in de bouwnijverheid en de zakelijke dienstverlening (zie ook: [Onderzoeksresultaten 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. In de daaropvolgende jaren herstelde de Nederlandse economie en 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](#).

Bij het begin van de coronacrisis 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. Naarmate de coronamaatregelen werden versoepeld, 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, lager nog dan in 2020. Tegelijkertijd was het aantal openstaande vacatures gestegen tot de hoogste stand. Daarmee was de krapte op de arbeidsmarkt halverwege 2022 op zijn hevigst, met 142 openstaande vacatures per 100 werklozen.

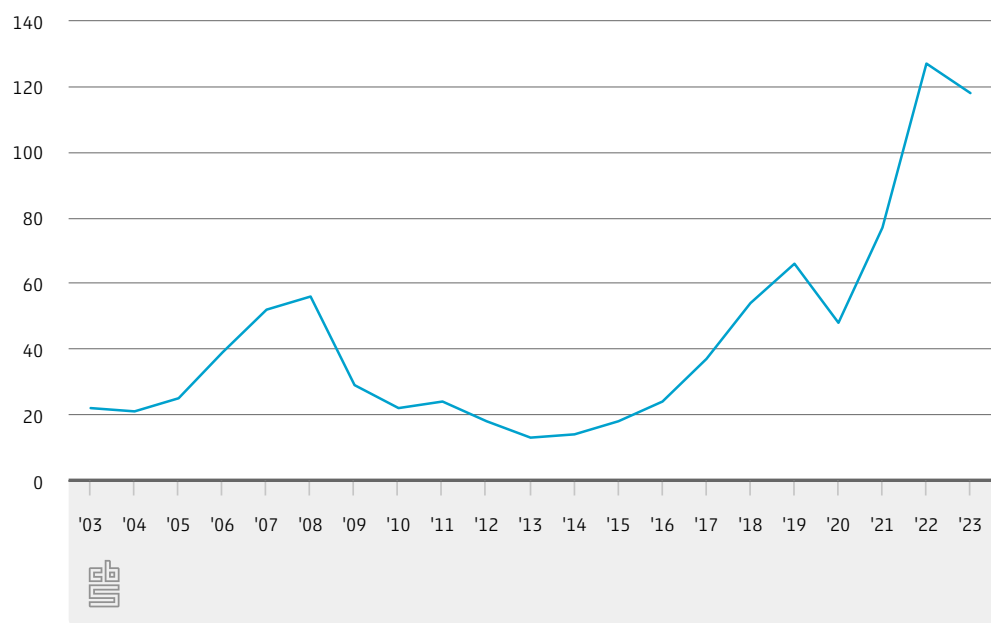
In het derde kwartaal van 2022 slaat de ontwikkeling om. Het aantal openstaande vacatures begint af te nemen en het aantal werklozen loopt eerst op, om vervolgens rond de 360 duizend te blijven schommelen. Dat is ook de stand in het vierde kwartaal van 2023. In vergelijking met de recordcijfers over het tweede kwartaal van 2022 zijn er dan 12 procent minder vacatures en 10 procent meer werklozen. Daarmee komt het aantal openstaande vacatures per 100 werklozen eind 2023 uit op 114.

Gemiddeld over 2023 waren er 118 openstaande vacatures op 100 werklozen, tegen 127 in het voorgaande jaar. Daarmee is de krapte op de arbeidsmarkt in 2022 én 2023 het grootst in ruim 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.

Het aanhoudende tekort aan arbeidskrachten heeft volgens een derde van de ondernemers als belangrijkste gevolg dat de werkdruk onder het personeel toeneemt. Op de tweede plaats wordt een duidelijke stijging van arbeidskosten genoemd, bijvoorbeeld doordat er meer loon moet worden betaald. Verder zijn er ondernemers die als gevolg van het personeelstekort minder geschikt personeel aannemen of de afzet van goederen of diensten beperken (uitkomsten per juli 2023, zie ook: [Ondernemers zien werkdruk toenemen als gevolg personeelstekort](#)).

## 2.5 Vacatures per 100 werklozen, jaargemiddelde



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 grote groepen werkloos zijn, terwijl bedrijven en instellingen nog steeds veel vacatures hebben uitstaan. Ook kan de gewenste arbeidsduur een rol spelen. Slechts een kwart van de werklozen was in 2023 op zoek naar een voltijd baan (zie ook Statline: [Gewenste arbeidsduur](#)).

In deze werkloosheids cijfers 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. Het CBS telt ook het aantal semiwerklozen: de mensen zonder betaald werk die direct beschikbaar zijn voor werk óf recent zochten naar werk, maar niet aan beide voorwaarden voldoen. Verder zijn er mensen met deeltijdwerk die meer uren zouden willen werken en daarvoor beschikbaar zijn. Ook de omvang van dit overige onbenut arbeidspotentieel is in 2023 toegenomen. 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 sterk gespannen arbeidsmarkt. In 2023 hadden alleen Duitsland en Tsjechië meer vacatures per 100 werklozen dan Nederland. Spanje en Griekenland 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).

---

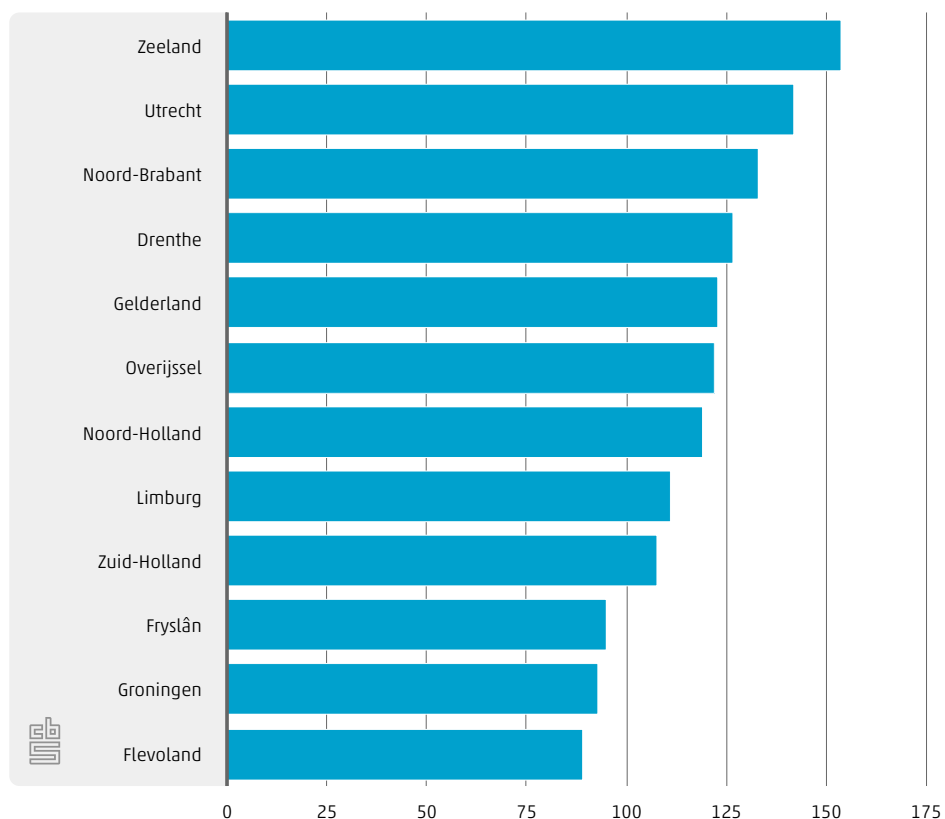
## Krappe arbeidsmarkt in Zeeland en Utrecht

**In de provincie Flevoland stonden in 2023 tegenover elke vacature de meeste werklozen, in Zeeland de minste. Dat wil zeggen dat de arbeidsmarkt relatief het krapst was in Zeeland, met 154 openstaande vacatures per 100 werklozen. Voor Nederland als geheel waren dat er 118. De arbeidsmarkt was het ruimst in Flevoland. Daar waren gemiddeld 89 vacatures per 100 werklozen. In de meeste provincies waren er meer vacatures dan werklozen. Alleen in Flevoland, Groningen en Fryslân geldt dat niet.**

**In 2023 waren er in alle provincies iets minder vacatures dan in 2022, terwijl het aantal werklozen weinig veranderde. Hierdoor verminderde overal het aantal vacatures per 100 werklozen, wat wil zeggen dat de spanning op de arbeidsmarkt in alle provincies wat kleiner werd.**

**De meeste vacatures waren in 2023 te vinden in Zuid-Holland (90 duizend) en Noord-Holland (80 duizend). Daarentegen stonden in de veel kleinere provincies Flevoland en Zeeland maar 9 duizend vacatures open. In Zuid-Holland en Noord-Holland wonen ook de meeste werklozen, respectievelijk 83 duizend en 67 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, 2023



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

## Nederland telt 2,3 miljoen bedrijven

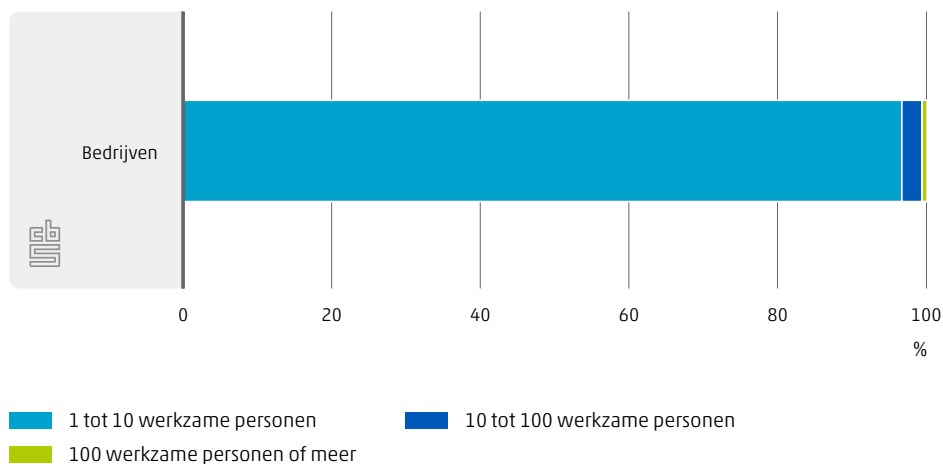
De afgelopen vijftien jaar is het aantal bedrijven in Nederland verdubbeld. Hierdoor telde Nederland per begin 2024 al 2 308 duizend bedrijven. In 4 op de 5 gevallen gaat het om natuurlijke personen (zoals eenmanszaken en maatschappen), de rest betreft rechtspersonen (zoals bv's, nv's, verenigingen, stichtingen en publiekrechtelijke rechtspersonen). In 2023 zijn 256 duizend bedrijven opgericht. Het aantal opheffingen bleef hier ver bij achter. Daardoor kwamen er in de loop van 2023 per saldo 146 duizend bedrijven bij.

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 2023 zijn er in totaal 3,3 duizend bedrijven en instellingen (inclusief eenmanszaken) failliet verklaard, waaronder enkele bekende winkelketens. Dat zijn meer faillissementen dan in de voorgaande jaren, maar nog steeds veel minder dan het langjarig gemiddelde van 5 duizend per jaar.

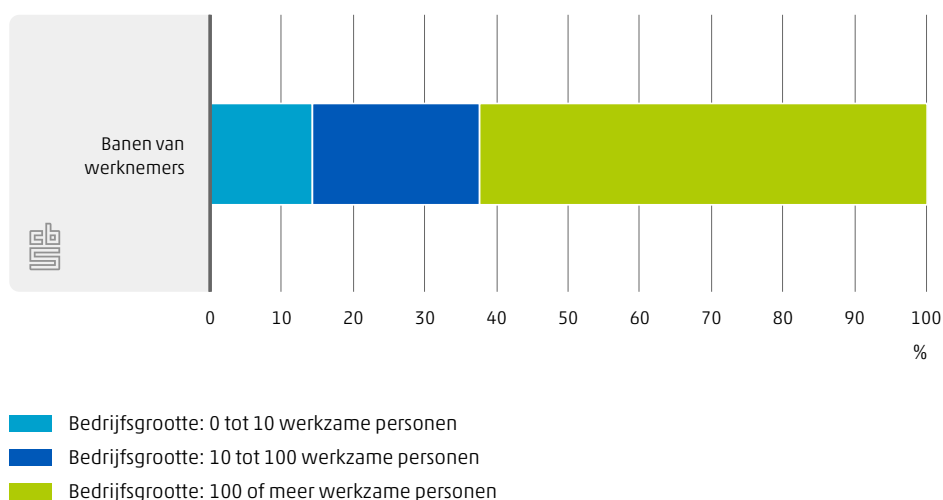
In 4 op de 5 bedrijven is maar één persoon werkzaam. Bij slechts 8 duizend bedrijven werken minstens honderd mensen, uitgedrukt in voltijdbanen (vte's). Maar bij deze grote bedrijven is wel 62 procent van alle banen van werknemers te vinden.

De bedrijven zijn bij het CBS ingedeeld naar hun belangrijkste economische activiteit. De zakelijke dienstverlening telt de meeste bedrijven, namelijk 596 duizend. Andere grote bedrijfstakken zijn de handel (292 duizend bedrijven), de bouwnijverheid (267 duizend), de cultuur, recreatie en overige diensten (264 duizend) en de zorg (237 duizend). Daarentegen telt het openbaar bestuur slechts 900 instellingen.

## 2.7 Bedrijven naar aantal werkzame personen, 1 januari 2024



## 2.8 Banen van werknemers naar bedrijfsgrootte, 2023



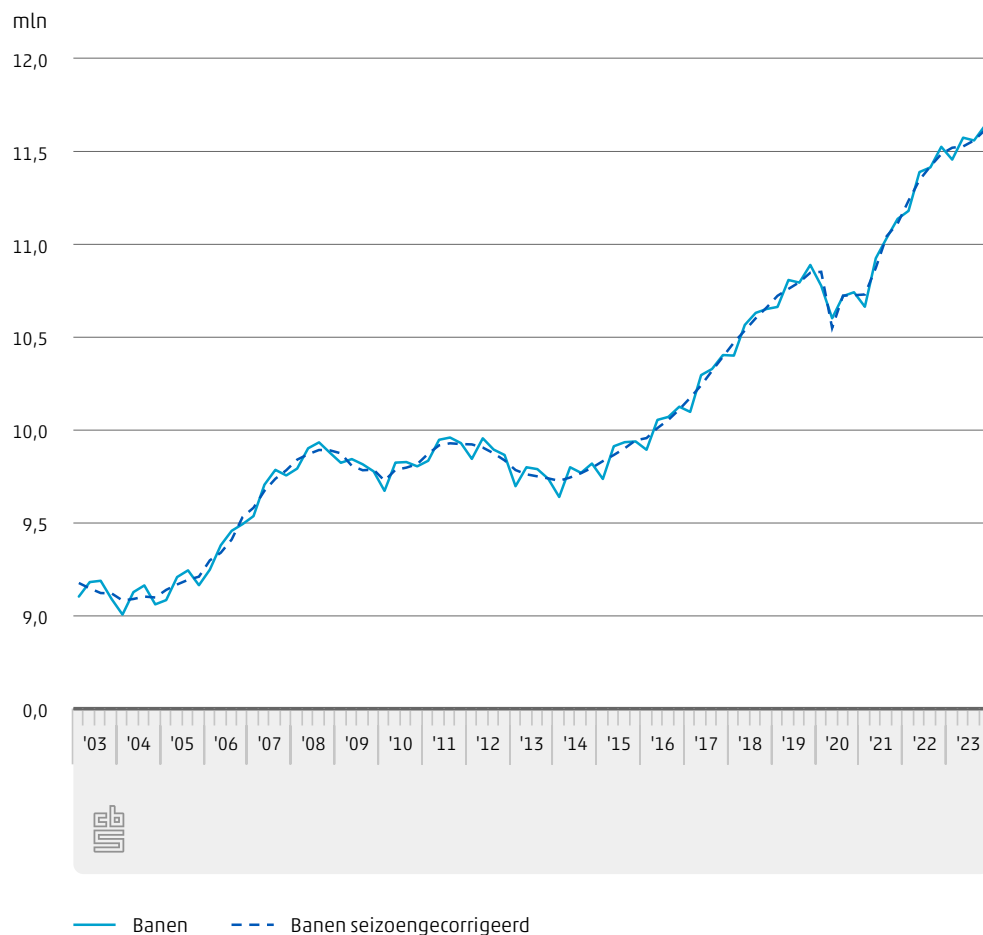
StatLine: [Aantal bedrijven en Banen van werknemers naar bedrijfsgrootte.](#)

## 11,6 miljoen banen

Het aantal banen van werkzame personen steeg in 2023 met 179 duizend (1,6 procent). Hiermee kwam het gemiddeld aantal banen in 2023 uit op 11,6 miljoen, de hoogste stand ooit gemeten. De banengroei was niet zo groot als in 2022, toen met een toename van 437 duizend banen en een stijging van 4,0 procent nog records werden gebroken. In de cijferreeks vanaf 1995 eindigt de banengroei in 2023 in de middenmoot.

Er kwamen in 2023 zowel meer werknemers- als zelfstandigenbanen bij. Het aantal banen van werknemers nam toe met 115 duizend tot 9,0 miljoen, dat is een groei van 1,3 procent. Bij de zelfstandigen liep het aantal banen op met 64 duizend tot 2,5 miljoen (+2,6 procent). Daarmee is het aandeel zelfstandigenbanen gestegen van 18 procent van alle banen in 2003 naar 22 procent in 2023.

## 2.9 Banen van werkzame personen



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

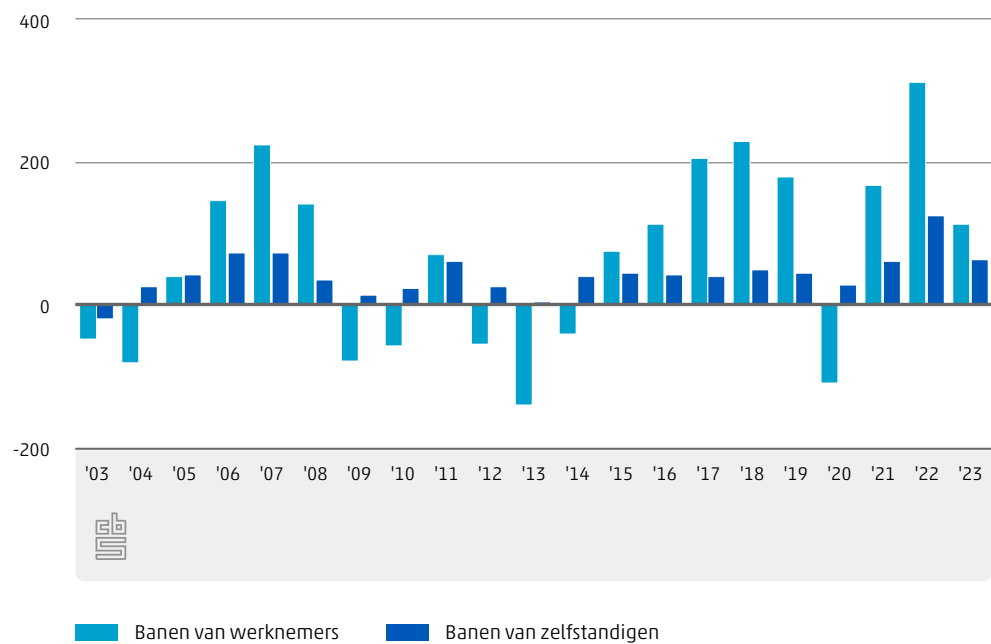
Terugkijkend op de cijfers over de afgelopen twintig jaar, piekte het totaal aantal banen van werkzame personen eerst in 2008, toen in het derde kwartaal bijna de grens van 10 miljoen werd bereikt. Uit de cijfers die voor seizoeninvloeden zijn gecorrigeerd, blijkt dat er vervolgens in anderhalf jaar tijd 165 duizend banen verloren gingen. In de loop van 2011 was dit baanverlies weer gecompenseerd en kwam het totaal aantal banen iets hoger uit dan in 2008, maar bleef het steken onder de 10 miljoen. Daarna volgden jaren van krimp, waardoor het aantal banen begin 2014 was afgenomen tot 9,7 miljoen, de laagste stand in zeven jaar. In de volgende 24 kwartalen groeide het aantal banen onafgebroken, tot het eerste kwartaal van 2020. In deze periode kwamen er in totaal 1,1 miljoen banen bij. In het tweede kwartaal van 2020 gingen in een klap ruim 300 duizend banen verloren (-2,8 procent), waarna er in het derde kwartaal weer 174 duizend banen bij kwamen. Niet eerder werden 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 nam het aantal banen elk kwartaal fors toe. In dat kwartaal was het baanverlies uit 2020 alweer goedgemaakt. Sindsdien zijn er meer banen dan ooit tevoren. In het derde kwartaal van 2021 kwam het totaal aantal banen voor het eerst boven de 11 miljoen uit. In 2023 zwakte de banengroei af, tot gemiddeld ruim 30 duizend banen per kwartaal. In het laatste kwartaal van 2023 waren er 11,6 miljoen banen, 763 duizend meer dan in het eerste kwartaal van 2020, bij het begin van de coronacrisis.

## 2.10 Ontwikkeling banen van werknemers en zelfstandigen

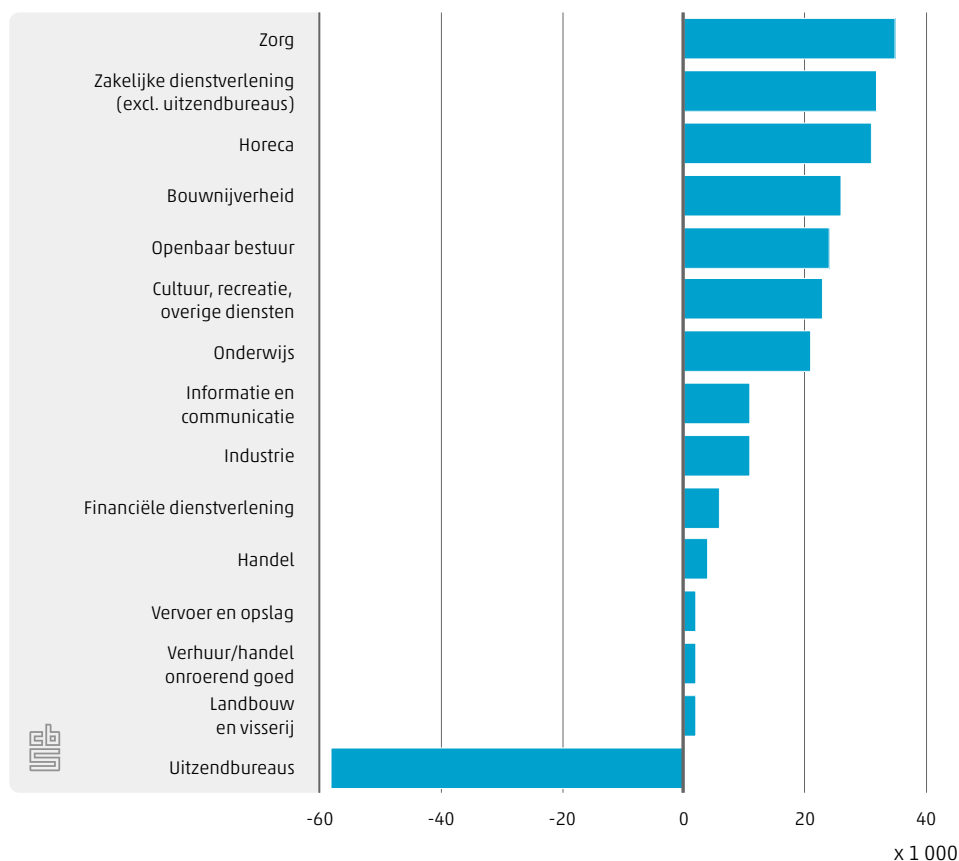
verandering t.o.v. een jaar eerder (x 1 000)



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

In 2023 was in alle bedrijfstakken sprake van banengroei, met uitzondering van de uitzendbureaus, waar 58 duizend banen verdwenen. Het aantal banen nam het meest toe in de zorg (+35 duizend), de zakelijke dienstverlening (exclusief uitzendbureaus) (+32 duizend) en de horeca (+31 duizend). Al in 2022 waren er in bijna alle bedrijfstakken weer meer banen dan in 2019, voordat de coronacrisis begon. Alleen de uitzendbureaus telden in 2022 minder banen dan in 2019.

## 2.11 Ontwikkeling banen van werkzame personen, 2023 t.o.v. 2022



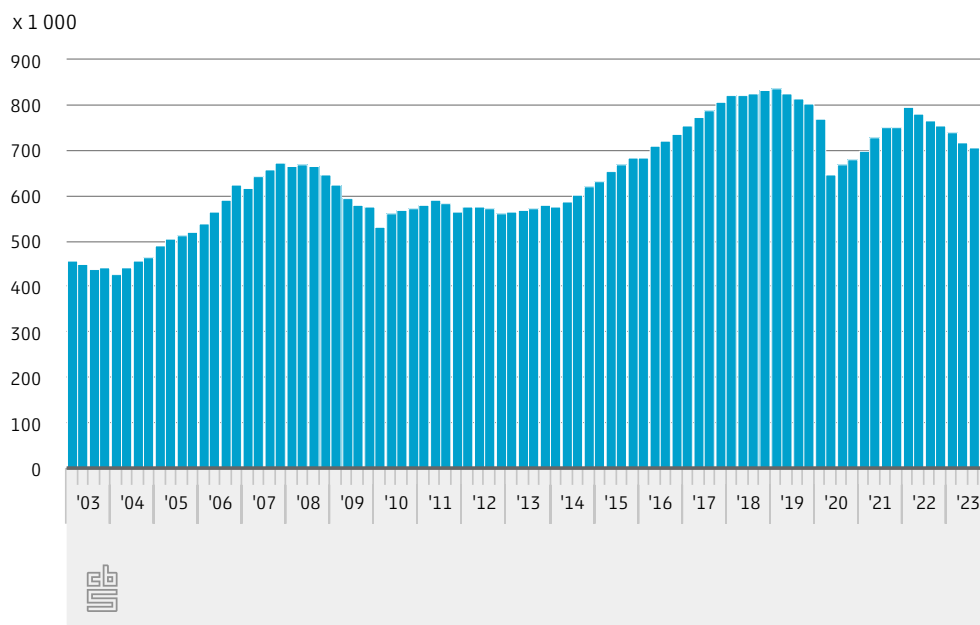
StatLine: Banen van werkzame personen.

### Werkgelegenheid uitzendbureaus daalt zeven kwartalen op rij

Het gemiddeld aantal banen van werknemers bij uitzendbureaus nam in 2023 af met 58 duizend tot 716 duizend. Na een daling van zeven kwartalen op rij waren er in totaal 95 duizend banen verloren gegaan. Eind 2023 was het aantal banen van werknemers in deze bedrijfstak gedaald tot 701 duizend. Dat is de laagste stand sinds begin 2016, afgezien van de dip in het eerste coronajaar.

Naast de voor de hand liggende verklaring dat door de lage economische groei minder behoefte is aan uitzendkrachten, is het ook mogelijk dat uitzendkrachten vanwege de krapte op de arbeidsmarkt eerder een vaste baan krijgen aangeboden bij het bedrijf waar ze zijn ingehuurd. Bovendien hebben uitzendkrachten tegenwoordig recht op dezelfde arbeidsvoorwaarden als andere werknemers, zodat bedrijven in hun zoektocht naar flexibele arbeid wellicht vaker de voorkeur geven aan zzp'ers.

## 2.12 Banen van werknemers bij uitzendbureaus, seizoengecorrigeerd



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

**In 2023 is 8 procent van de werknemersbanen een baan bij een uitzendbureau. In 2018 was dat nog 10 procent. In 62 procent van de uitzendbanen wordt in deeltijd gewerkt en in 60 procent zijn mannen werkzaam. In verschillende bedrijfstakken waar veel uitzendwerk wordt verricht, werken sowieso al veel mannen, zoals in de industrie en de bedrijfstak vervoer en opslag.**

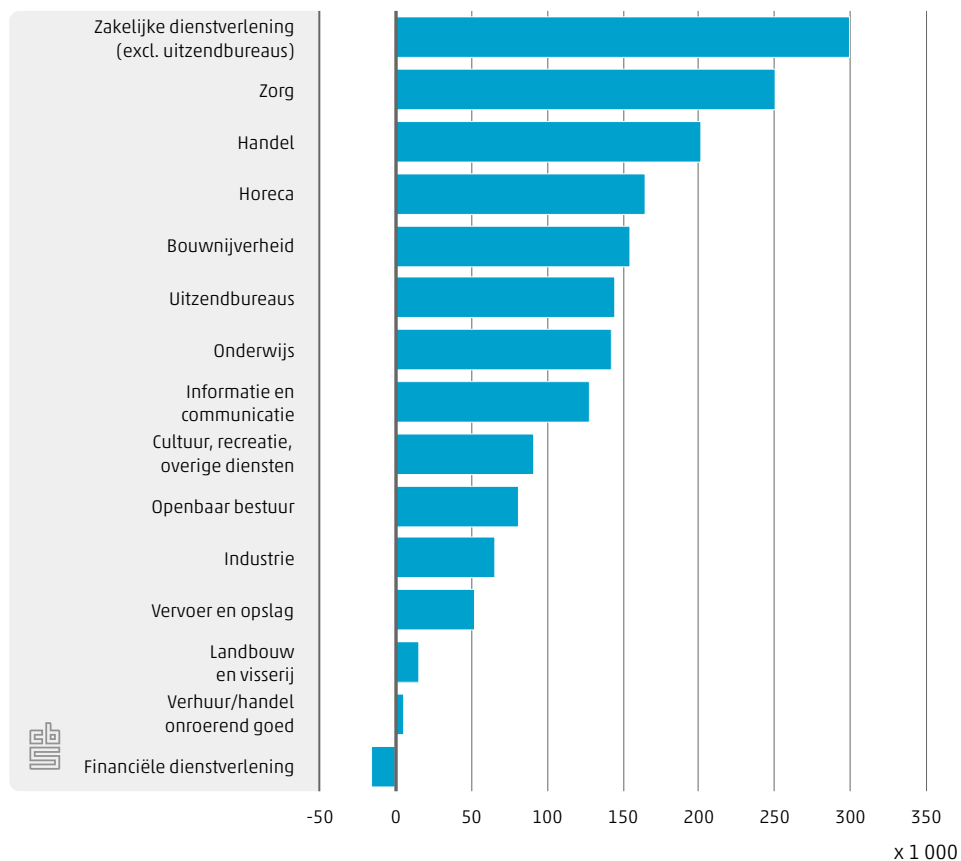
**In de meeste CBS-statistieken worden uitzendkrachten geteld in de bedrijfsklasse uitzendbureaus (sbi 78), die deel uitmaakt van de bedrijfstak zakelijke dienstverlening. Omdat de uitzendkrachten een grote invloed hebben op de werkgelegenheidsontwikkeling, wordt de bedrijfstak zakelijke dienstverlening 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. Kortheidshalve wordt gesproken over uitzendbureaus.**

**Voor een deel van de uitzendkrachten is bekend waar zij daadwerkelijk werken; met name in de industrie, het openbaar bestuur 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 2023 per saldo 1,8 miljoen hoger (+18 procent). In 2013 was het gemiddeld aantal banen op het laagste punt beland na 2007, als gevolg van de financiële crisis die in 2008 begon. In bijna alle bedrijfstakken groeide de werkgelegenheid de afgelopen tien jaar, het meest in de zakelijke dienstverlening (exclusief uitzendbureaus), de zorg en de handel. In de informatie en communicatie was de banengroei naar verhouding het grootst (+45 procent). Alleen in de financiële dienstverlening (-16 duizend) gingen banen verloren.

In tien van de vijftien onderscheiden bedrijfstakken waren er in 2023 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 uitzendbureaus was dat in 2018. In de kleine bedrijfstak verhuur en handel van onroerend goed zijn er in 2023 weer bijna net zoveel banen als in 2009, toen deze bedrijfstak eerder op het hoogste punt zat.

## 2.13 Ontwikkeling banen van werkzame personen, 2023 t.o.v. 2013

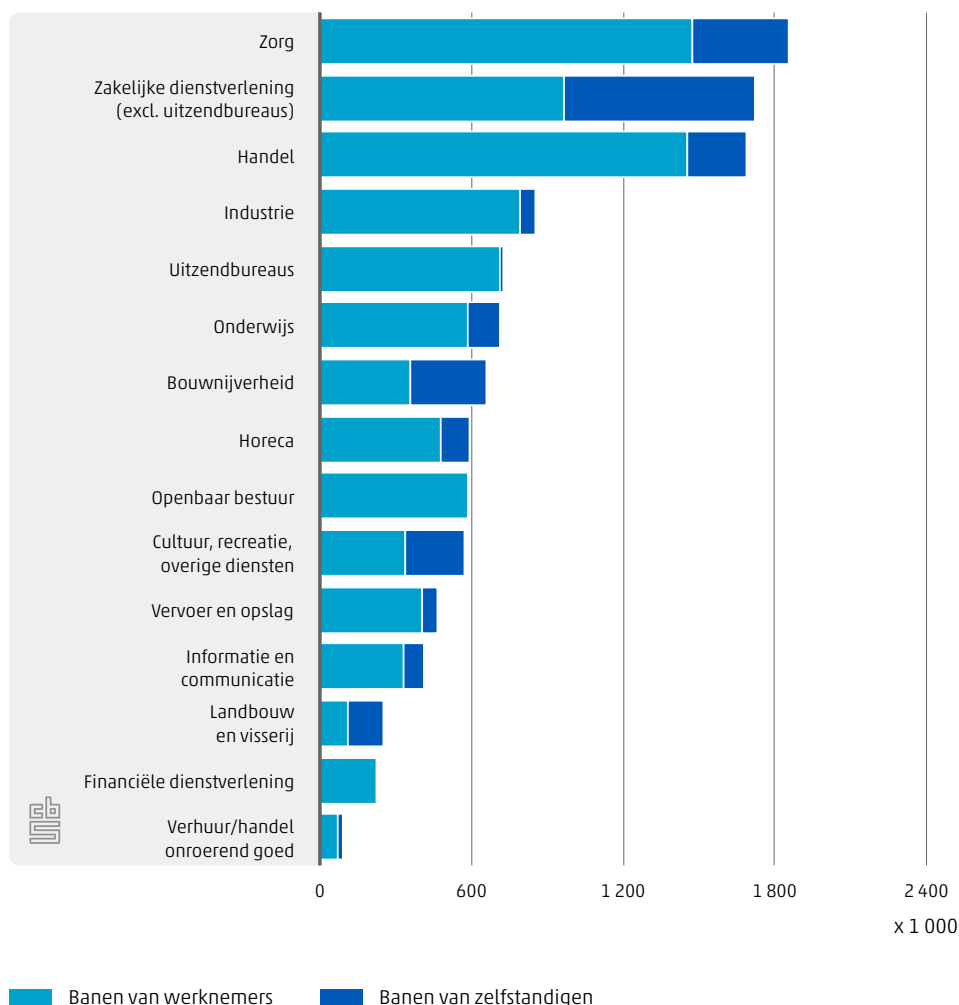


StatLine: [Banen van werkzame personen](#).

## Welke bedrijfstak is het grootst?

**Met 1 858 duizend banen is de zorg in 2023 de grootste bedrijfstak. Bijna 1 op de 6 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 respectievelijk 1 727 duizend en 1 694 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, 2023



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 2 454 duizend banen, dus meer dan bij de zorg. Maar bijvoorbeeld in de tabellen met kwartaalcijfers worden handel, vervoer en horeca (bij elkaar 2 759 duizend banen) ook samen genomen. Nog groter is het samengestelde cijfer voor overheid en zorg, dat de bedrijfstakken openbaar bestuur, onderwijs en zorg omvat en 3 161 duizend banen telde in 2023.**

**De zakelijke dienstverlening (exclusief uitzendkrachten) is de bedrijfstak met het grootste aantal banen van zelfstandigen. 3 op de 10 zelfstandigenbanen worden ingedeeld in deze bedrijfstak. Afgezet tegen het totaal aantal banen in een bedrijfstak, zijn er in de landbouw en visserij de meeste zelfstandigenbanen, namelijk ruim de helft. Ook in de bouwnijverheid werken relatief veel zelfstandigen.**

**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 zesde 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 tot 20 jaar is dit de handel. Bij de werknemers van 45 tot 70 jaar zijn de meeste banen van mannelijke werknemers te vinden in de industrie. In de andere leeftijdsgroepen werken mannen het meest in de handel (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](#)).

En zo is voor elke bedrijfstak waarschijnlijk wel een invalshoek te vinden waarbij die bovenaan het lijstje komt. Zie ook grafiek 2.20 verderop in dit hoofdstuk, met uitkomsten per gemeente. Uit grafiek 2.25 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.

---

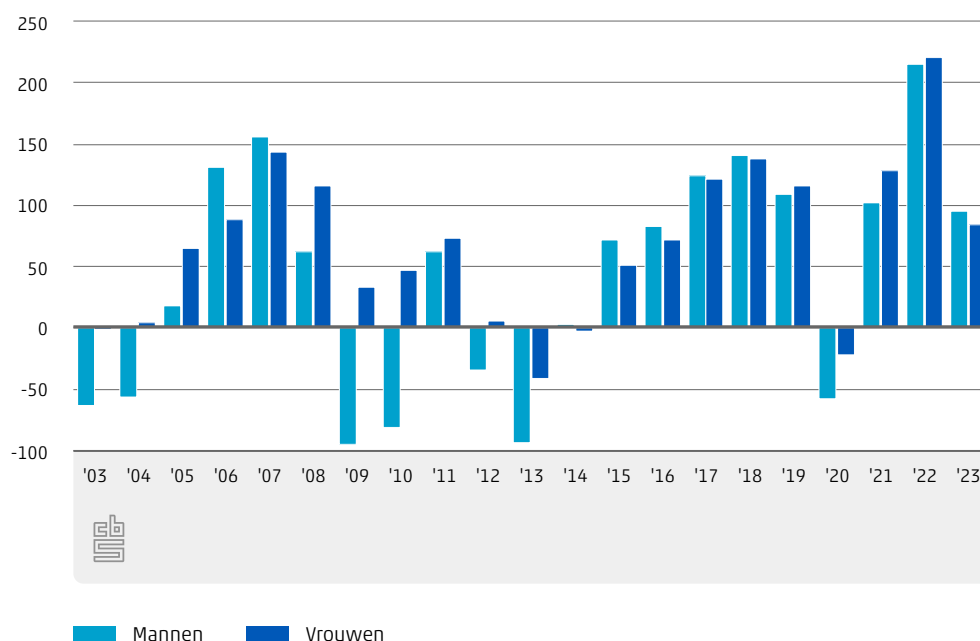
## Steeds meer vrouwen

In 2023 nam het totaal aantal banen van mannen met 96 duizend toe. Het aantal banen waarin vrouwen werken steeg met 84 duizend. De voorgaande jaren kwamen er juist meer banen bij van vrouwen dan van mannen. Hierdoor werd het aandeel vrouwen in de loop van de jaren steeds groter. Nog steeds zijn in de meeste banen mannen werkzaam, maar het verschil is klein geworden. Terwijl in 1995 het aandeel mannen 57 procent bedroeg, was dat in 2023 gezakt naar 52 procent.

De afgelopen tien jaar steeg het aantal banen van mannen met 889 duizend, terwijl het aantal banen van vrouwen toenam met 912 duizend. Dat er per saldo meer vrouwen dan mannen bij komen, 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 bouwnijverheid en de informatie en communicatie.

## 2.15 Ontwikkeling banen van mannen en vrouwen

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

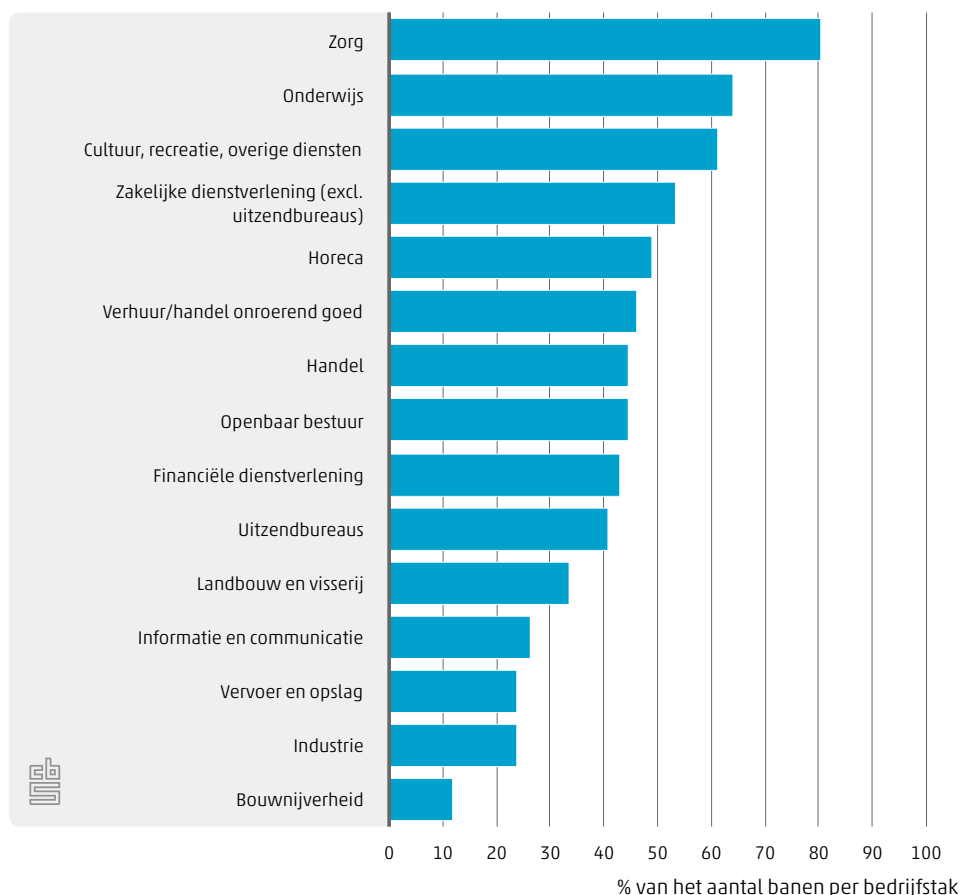


StatLine: [Banen van werkzame personen \(jaarcijfers\)](#) en [Banen van werkzame personen](#).

Opvallend aan de banenontwikkeling naar geslacht is dat bij vrouwen vrijwel voortdurend sprake is van groei. Alleen in 2013 en 2020 daalde het aantal banen van vrouwen substantieel. Daarentegen daalde het aantal banen van mannen in de jaarcijfers vanaf 2003 zeven keer (zie grafiek 2.15).

In de zorg werd in 2022 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, 2022



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

## Deeltijdwerk in 56 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 2023 was het aandeel deeltijdbanen voor werknemers opgelopen tot 56 procent. In deeltijdbanen ligt de overeengekomen arbeidsduur onder het aantal uren dat hoort bij een volledige dag- en weektaak. Voltijdwerknemers werken tegenwoordig gemiddeld 39 uur per week, maar dit varieert per bedrijfstak en per bedrijf, en soms zelfs binnen bedrijven. De voltijdarbeidsduur die het meest voorkomt is 40 uur per week, gevolgd door 36 uur en 38 uur per week.

Het aandeel deeltijdwerk verschilt sterk bij mannen en vrouwen. Van de werknemersbanen die door vrouwen worden vervuld, is 77 procent een deeltijdbaan. Bij de mannen is dat 36 procent, zij werken vooral in voltijdbanen. Wel zijn deeltijdbanen juist 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, de cultuur, recreatie en overige diensten en het onderwijs hebben vooral deeltijdbanen. Onderaan de ranglijst staat de bouwnijverheid met 25 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 zorg en de uitzendbureaus werkt ook het merendeel van de mannelijke werknemers in deeltijd (zie ook StatLine: [Banen van werknemers](#)).

## **Flexwerk voor ruim 1 op de 3 werknemers**

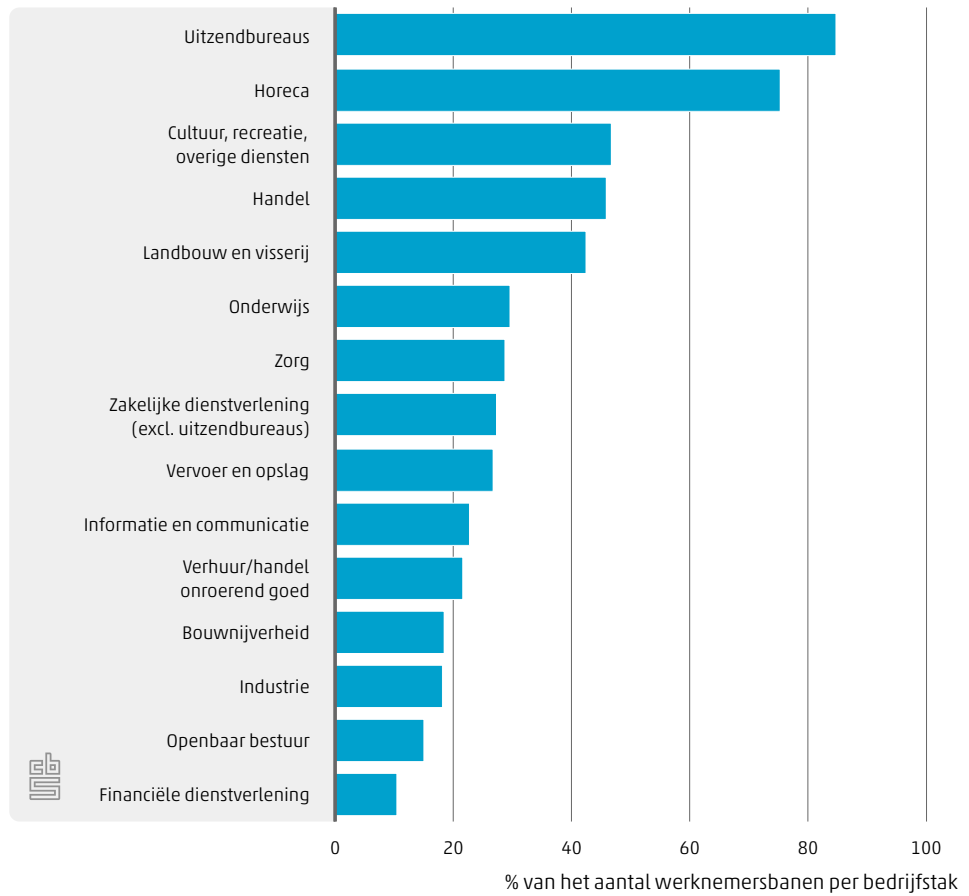
Bij ruim 1 op de 3 werknemersbanen is sprake van een contract voor bepaalde tijd of gaat het om stagiairs, uitzendkrachten of oproepkrachten. De overige banen zijn 'vast'. In 2023 telde 36 procent van de werknemersbanen als een flexbaan en 64 procent als een vaste baan.

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.

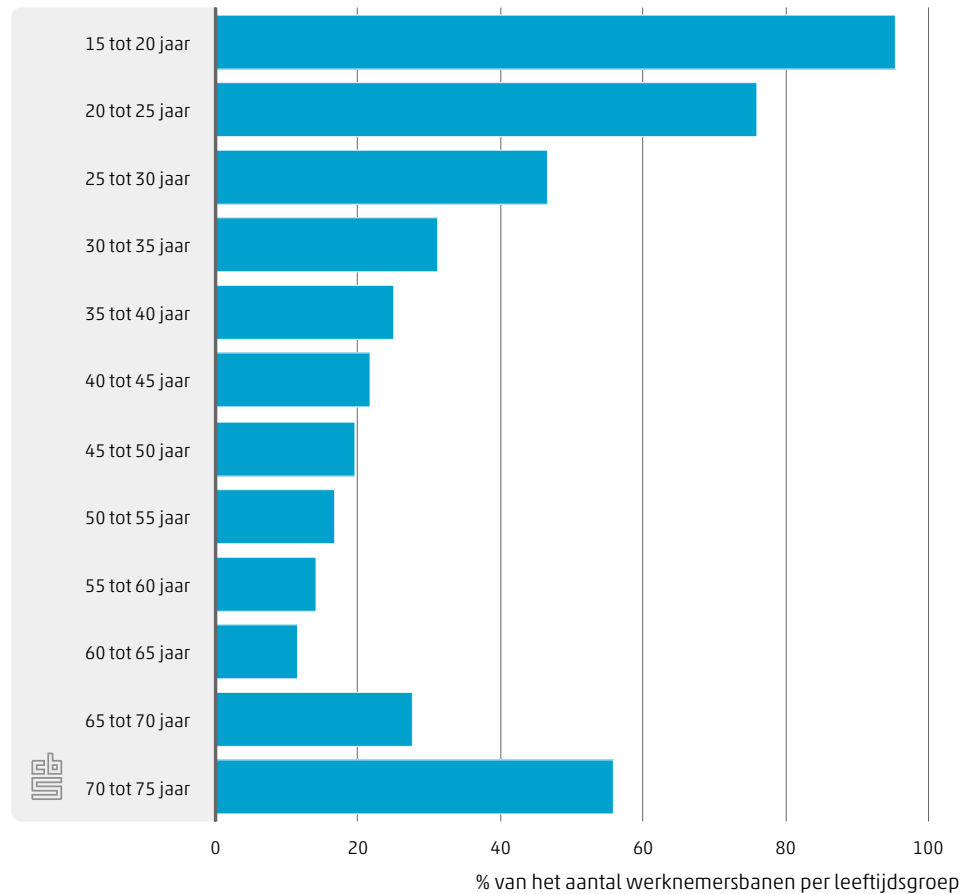
Het gemiddeld uurloon in de flexbanen ligt 39 procent onder dat in de vaste banen. Voor een deel komt dit doordat jongeren een groot aandeel hebben in het aantal flexbanen. Van de werknemers jonger dan 30 jaar heeft in totaal slechts 29 procent een vaste baan, terwijl dat bij de werknemers van 60 tot 65 jaar 89 procent is.

Als gevolg van de invoering in 2020 van de Wet arbeidsmarkt in balans (WAB), die het voor werkgevers duurder maakt om te werken met flexibele krachten, 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, maar in 2023 kwamen er vooral vaste banen bij en liep het aantal uitzendbanen terug. Hierbij steeg het aandeel vaste banen voor het eerst in jaren weer iets.

## 2.17 Flexwerk van werknemers, per bedrijfstak, 2023



## 2.18 Flexwerk van werknemers, naar leeftijd, 2023



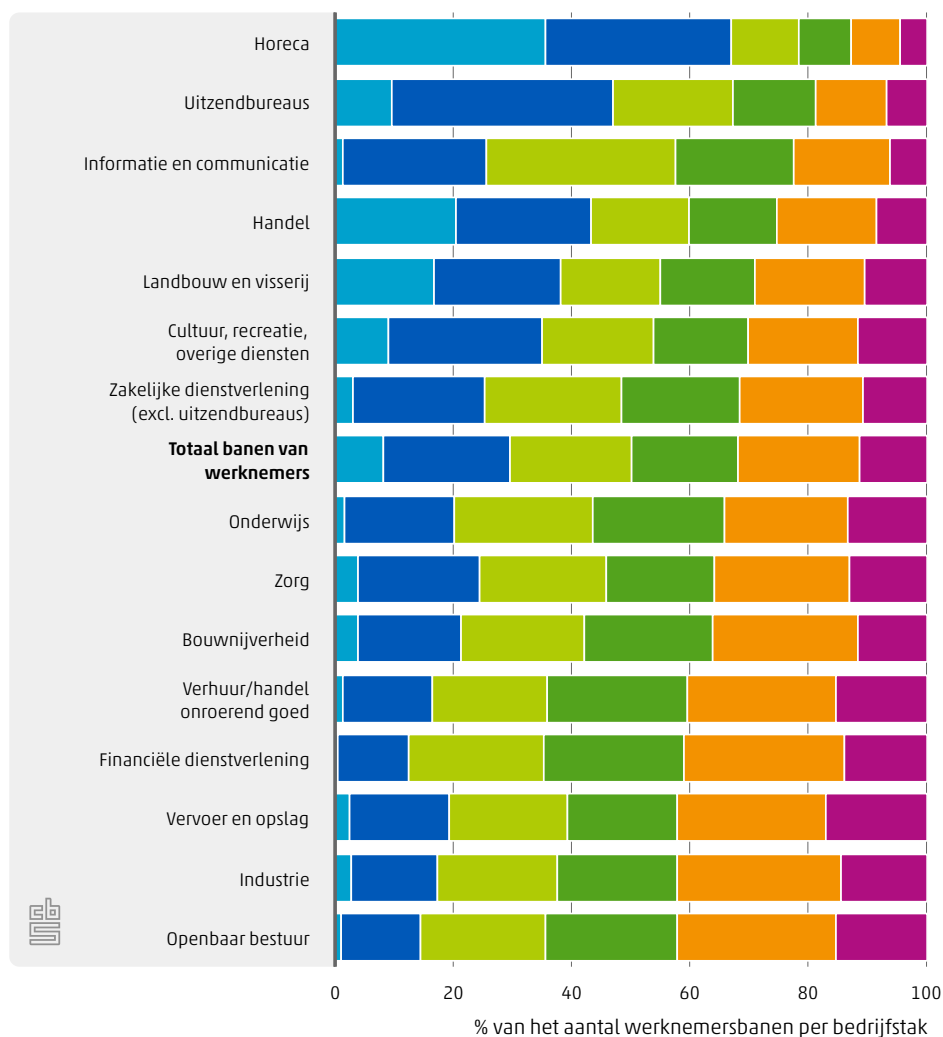
StatLine: [Banen van werknemers naar soort baan en contractsoort.](#)

### Werknemers steeds ouder

Niet alleen de Nederlandse bevolking verouderd, ook het werknemersbestand vergrijsd in hoog tempo. In 1995 werd nog slechts 14 procent van de werknemersbanen bezet door personen van 50 jaar of ouder. In 2010 was dat opgelopen tot 25 procent en in 2023 was al 32 procent 50-plusser.

Bij de bedrijfstakken openbaar bestuur, industrie en vervoer en opslag is inmiddels 42 procent van de banen in handen van 50-plussers. Daarentegen is in de horeca twee derde van de werknemers jonger dan 30 jaar en slechts 13 procent 50-plusser. Bij de bedrijfstakken uitzendbureaus en de informatie en communicatie zijn juist de twintigers en dertigers in de meerderheid.

## 2.19 Leeftijdsverdeling van werknemers per bedrijfstak, 2023



■ tot 20 jaar     
 ■ 20 tot 30 jaar     
 ■ 30 tot 40 jaar  
■ 40 tot 50 jaar     
 ■ 50 tot 60 jaar     
 ■ 60 jaar of ouder

StatLine: [Banen van werknemers \(vanaf 2009\)](#) en [Banen van werknemers \(1995-2005\)](#).

## Oekraïense vluchtelingen aan het werk in Nederland

Van de circa 78 duizend 15- tot 65-jarige vluchtelingen met de Oekraïense nationaliteit die begin november 2023 in Nederland verbleven, werkten er eind oktober 43 duizend in loondienst voor een Nederlandse werkgever (55 procent). Van hen had 6 procent twee of meer banen tegelijkertijd. Dit betekent dat ongeveer 0,5 procent van alle banen van werknemers door Oekraïense vluchtelingen wordt vervuld.

De meeste werkende Oekraïense vluchtelingen zijn uitzendkracht (39 procent) of oproepkracht (26 procent). Twee derde is vrouw en ruim de helft werkt voltijds: 53 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.

Zie ook: [Meer dan de helft van Oekraïense vluchtelingen in loondienst.](#)

---

## Nederland handelsland

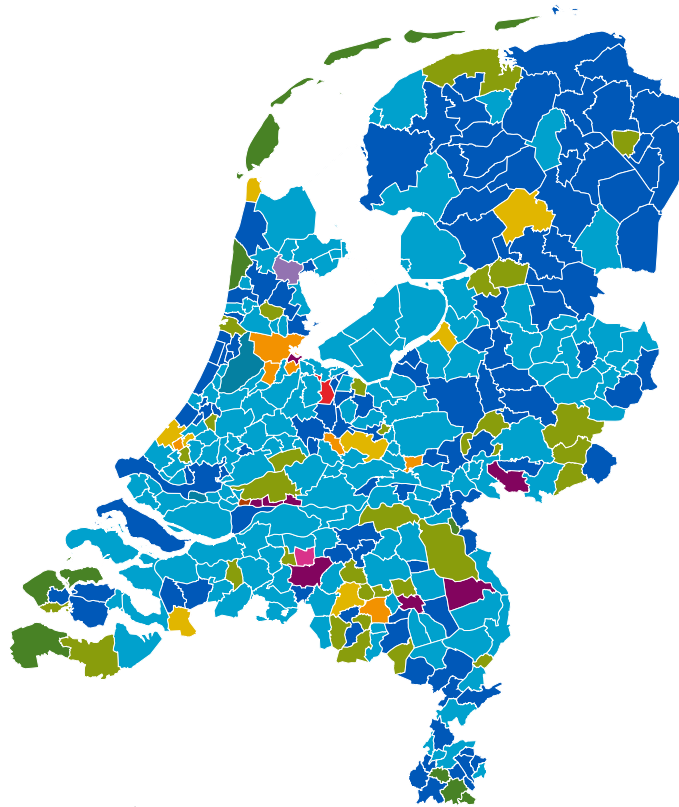
In bijna de helft van de Nederlandse gemeenten is de handel de bedrijfstak met de meeste banen voor werknemers. Dit geldt voor 160 van de 345 gemeenten (46 procent), gemeten per december 2022. Op de tweede plaats staat de zorg, die in 112 gemeenten de grootste werkgever is (32 procent). De industrie is in 31 gemeenten het grootst (9 procent). Opvallend is dat de zorg vooral belangrijk is in Noord-Nederland: in 9 van de 10 gemeenten die liggen in Groningen en 9 van de 12 gemeenten in Drenthe is de zorg de grootste bedrijfstak. In de provincies Flevoland, Zuid-Holland, Utrecht en Overijssel is in het merendeel van de gemeenten de handel de grootste bedrijfstak. Noord-Brabant telt de meeste gemeenten met veel industrie. De horeca scoort het hoogst op de Waddeneilanden, maar ook in enkele gemeenten in Zeeland en Limburg.

In verschillende gemeenten wordt de werkgelegenheid sterk bepaald door een enkele bedrijfstak. Dit geldt bijvoorbeeld voor Leiderdorp en Blaricum, 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.

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

In de landelijke cijfers over banen van werknemers neemt niet de handel het grootste aandeel in (16,5 procent), maar de zorg (16,9 procent).

## 2.20 Grootste bedrijfstak per werkgemeente, o.b.v. banen van werknemers, december 2022



	Handel (160 gemeenten)
	Zorg (112 gemeenten)
	Industrie (31 gemeenten)
	Horeca (13 gemeenten)
	Uitzendbureaus (8 gemeenten)
	Openbaar bestuur (8 gemeenten)
	Zakelijke dienstverlening (excl uitzend) (6 gemeenten)
	Vervoer en opslag (2 gemeenten)
	Onderwijs (2 gemeenten)
	Landbouw en visserij (1 gemeente)
	Bouwnijverheid (1 gemeente)
	Informatie en communicatie (1 gemeente)
	Cultuur, recreatie, overige diensten (1 gemeente)



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

---

## Woon-werkstromen

In december 2022 werkte 41 procent van de werknemers in de eigen woongemeente. Dat betekent dat 59 procent van de werknemers voor het werk naar een andere gemeente moet reizen. De combinatie die het vaakst voorkomt is wonen in Almere en werken in Amsterdam (28 duizend werknemers).

Amsterdam is een werkgelegenheidsmagneet; 8 procent van de werknemersbanen in Nederland is te vinden in deze gemeente. Ruim 380 duizend werknemers werken in Amsterdam, maar wonen elders, vooral in Almere, Zaanstad, Amstelveen, Haarlem, Haarlemmermeer, Utrecht en Purmerend. Andersom werken 133 duizend Amsterdammers elders, het meest in Haarlemmermeer (24 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, Capelle aan den IJssel en Den Haag. Andersom werken 16 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 van Eindhoven naar Veldhoven, op de zeventiende plaats.

Gerangschikt naar het aantal banen van werknemers staat Haarlemmermeer op de zesde plaats, achter de vier grote gemeenten en Eindhoven. Qua aantal inwoners komt Haarlemmermeer pas op de veertiende plaats. Alleen in de gemeenten Haarlemmermeer en Ouder-Amstel overstijgt het aantal banen van werknemers het aantal inwoners.

## 2.21 Banen van werknemers naar woongemeente en werkgemeente, december 2022

Woongemeente	Werkgemeente	Banen van werknemers	Woon-werkafstand
		x 1 000	km
1 Almere	→ Amsterdam	28,4	29,5
2 Zaanstad	→ Amsterdam	24,7	17,2
3 Amsterdam	→ Haarlemmermeer	24,0	17,3
4 Amstelveen	→ Amsterdam	19,8	8,9
5 Haarlem	→ Amsterdam	19,5	19,7
6 Haarlemmermeer	→ Amsterdam	19,2	18,2
7 Utrecht	→ Amsterdam	19,2	36,4
8 Purmerend	→ Amsterdam	16,7	20,2
9 Nissewaard	→ Rotterdam	16,0	17,7
10 Rotterdam	→ Den Haag	15,8	24,1
11 Leidschendam-Voorburg	→ Den Haag	14,5	6,0
12 Schiedam	→ Rotterdam	14,5	8,0
13 Capelle aan den IJssel	→ Rotterdam	13,5	8,9
14 Amsterdam	→ Utrecht	12,9	37,7
15 Zoetermeer	→ Den Haag	12,8	15,7
16 Den Haag	→ Rotterdam	12,7	24,2
17 Eindhoven	→ Veldhoven	11,6	7,7
18 Nieuwegein	→ Utrecht	11,5	8,5
19 Westland	→ Den Haag	11,4	10,4
20 Den Haag	→ Amsterdam	11,2	56,7

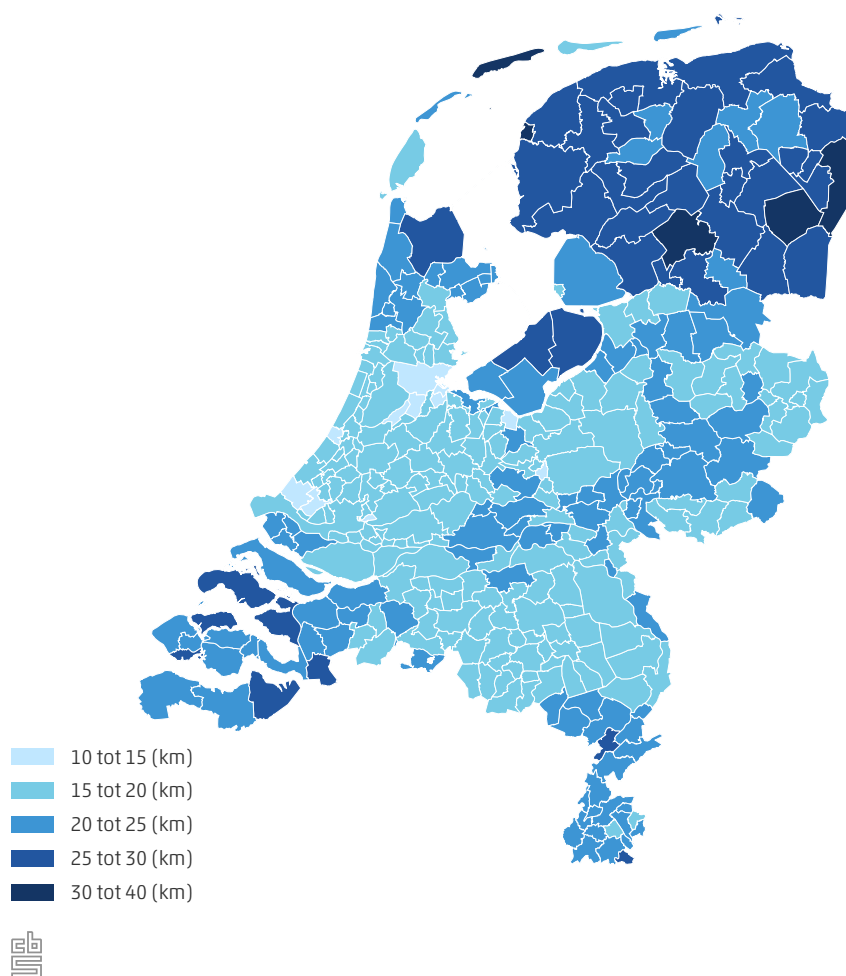
De gemiddelde woon-werkafstand voor alle banen (inclusief de banen in de eigen woongemeente) bedraagt 19 kilometer. De woon-werkafstand is hier gedefinieerd als de afstand over de weg tussen het centrum van de wijk waar men woont en het centrum van de wijk waar men werkt. Doordat het gemiddelde wordt bepaald voor de desbetreffende banen, kan de gemiddelde woon-werkafstand van A naar B iets afwijken van het gemiddelde van B naar A.

Voor diegenen die in Bunschoten of het Westland wonen, is de gemiddelde reisafstand met 12 kilometer het kleinst, terwijl werknemers uit de gemeente Terschelling met gemiddeld 40 kilometer het verst van hun werk wonen. Ook voor Amsterdammers is de gemiddelde woon-werkafstand met 14 kilometer een stuk kleiner dan gemiddeld in Nederland. Vanuit het perspectief van de werklocatie blijkt dat werknemers die in Dantumadiel werken met 9 kilometer het minst hoeven te reizen naar hun werk. De gemeenten Sliedrecht en Haarlemmermeer trekken juist werknemers aan die gemiddeld het verst weg van hun werk wonen, namelijk ruim 30 kilometer.

De banen van werknemers die in het buitenland wonen of een onbekend woonadres hebben en de banen van werknemers van wie de werkgemeente niet bekend is, zijn in deze cijfers buiten beschouwing gelaten. De 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 zelfstandigenbanen. Verder wordt niet in alle banen vijf dagen in de week gewerkt. Sowiezo 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. Het CBS maakt ook cijfers over het daadwerkelijk aantal verplaatsingen in het verkeer (zie ook: [Meer kilometers van en naar het werk](#)).



## 2.22 Gemiddelde woon-werkafstand van werknemers naar woongemeente, december 2022



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

### Meer mensen aan het werk dan ooit

Sinds 2022 zijn in Nederland meer dan 10 miljoen werknemers en zelfstandigen aan het werk. In 2023 steeg het aantal werkzame personen verder met 156 duizend naar 10 313 duizend (+1,5 procent). De werkgelegenheidsgroei was in 2023 kleiner dan in voorgaande jaren. In 2017–2019 en 2021–2022 kwamen er gemiddeld 250 duizend werkzame personen per jaar bij. Alleen in 2020 nam de werkgelegenheid af. In tien jaar tijd zijn er per saldo 1,6 miljoen werkzame personen bijgekomen (+18 procent).

In 2023 steeg het aantal werknemers met 109 duizend naar 8,5 miljoen. Het aantal zelfstandigen nam toe met 47 duizend tot 1,8 miljoen. Deze ontwikkelingen komen in grote lijnen overeen met die van het aantal banen (zie ook StatLine: [Werkgelegenheid](#)).

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. Bijna alle cijfers over

banen en werkzame personen in dit hoofdstuk zijn gemiddelden per jaar, kwartaal of maand. 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 10 313 duizend werkzame personen die Nederland in 2023 telde, werkten in 11 557 duizend banen. Per 100 werkzame personen zijn dat 112 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.

## Ook meer gewerkte uren

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 in 2023 14,5 miljard uur gewerkt. Dat is een toename van 1,1 procent.

In vergelijking met 2019, het jaar voor de coronapandemie, ligt in 2023 het totaal aantal gewerkte uren 4 procent hoger. Dit verschilt echter per bedrijfstak. In de informatie en communicatie, het openbaar bestuur, de bouwnijverheid en het onderwijs ligt het totaal aantal gewerkte uren in 2023 meer dan 10 procent boven dat in 2019. Daarentegen wordt bij de uitzendbureaus bijna 10 procent minder gewerkt. Ook in de cultuur, recreatie en overige diensten wordt nog steeds minder gewerkt. In de industrie en de horeca wordt in 2023 weer net zoveel gewerkt als in 2019 (zie ook StatLine: [Gewerkte uren](#)).

Het aantal gewerkte uren per baan ligt in 2023 nog wel onder dat van 2019 (-3 procent). Dat geldt vooral voor zelfstandigen (-10 procent). Het gemiddeld aantal gewerkte uren per baan komt in 2023 uit op 1 251 uur. Doordat een aanzienlijke groep mensen in twee of meer banen werkzaam is, zijn werkenden gemiddeld 1 402 uur per jaar aan het werk. Mannen met betaald werk werken gemiddeld 1 603 uur per jaar, vrouwen een kwart minder. En omdat er ook nog steeds meer mannen dan vrouwen betaald werk hebben, wordt uiteindelijk 60 procent van het totaal aantal gewerkte uren gemaakt door mannen en 40 procent door vrouwen (zie ook StatLine: [Gewerkte uren](#)).

---

## Wat zijn gewerkte uren?

**In 2023 werd gemiddeld 1 276 uur per jaar gewerkt in een werknemersbaan. Maar daarvoor krijgt de werknemer 1 538 uur betaald. Hoe zit dat?**

**De contractuele arbeidsduur voor een voltijdbaan van werknemers bedroeg in 2023 gemiddeld 39 uur per week. Bij deeltijdbanen is dat gemiddeld 21 uur. Op deze arbeidsduur is de eventuele arbeidsduurverkorting (adv) al in mindering gebracht, ook als het gaat om adv-dagen. Adv-uren zijn immers niet-betalde uren. Hieruit volgt dat de arbeidsduur van werknemers op jaarbasis gemiddeld 1 524 uur bedraagt, voor voltijders**

en deeltijders tezamen. Daarboven op wordt gemiddeld 14 uur per baan betaald overgewerkt. De betaalde arbeidsduur bedraagt daardoor 1 538 uur per jaar.

Maar werknemers hebben ook recht op doorbetaalde vakantie en feestdagen. Dat zijn gemiddeld 183 uren per jaar. Daarnaast zijn werknemers om diverse andere redenen afwezig, maar krijgen wel doorbetaald: bij elkaar gaat dat om 87 uur per jaar. Hiervan maakt ziekte het grootste deel uit. Nieuw sinds augustus 2022 is dat werknemers recht hebben op negen weken gedeeltelijk betaald ouderschapsverlof.

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: 1 276 uur per jaar, oftewel 25 uur per week. Niet bekend is welk deel hiervan productieve arbeidstijd is.

## 2.23 Jaarlijkse arbeidsduur van werknemers per baan, 2023

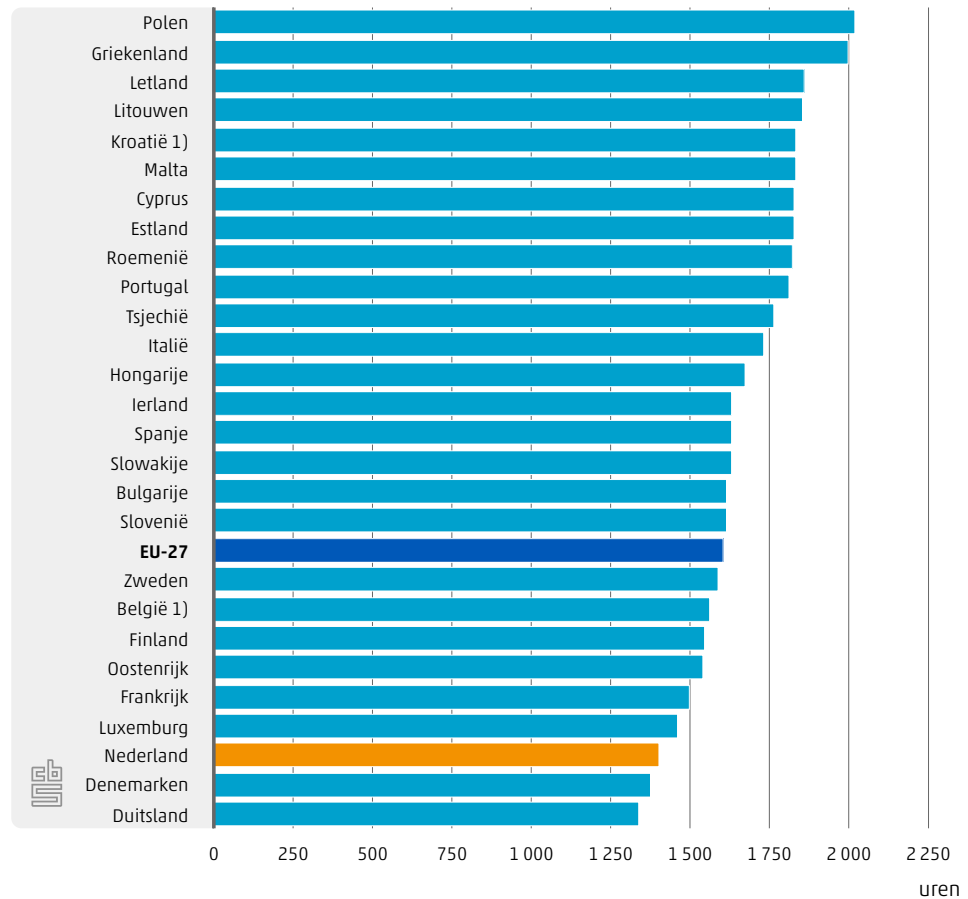
		Mannen	Vrouwen	Totaal	w.v. voltijd
	<b>uren</b>				
Betaalde arbeidsuren		1 727	1 337	<b>1 538</b>	2 064
Contracturen	+	1 703	1 333	<b>1 524</b>	2 039
Overwerk (betaald)	+	24	4	<b>14</b>	25
Vakantie-uren	-	163	132	<b>148</b>	192
Feestdagen (in uren)	-	40	31	<b>36</b>	47
Ziekteverzuim	-	69	59	<b>64</b>	86
Kort verzuim (doktersbezoek e.d.)	-	9	7	<b>8</b>	10
Moederschap	-	0	16	<b>8</b>	7
Vaderschap/geboorte kind	-	5	0	<b>2</b>	4
Betaald ouderschapsverlof	-	2	8	<b>5</b>	6
Weerverlet	-	1	0	<b>0</b>	1
Shorttime/werktijdverkorting	-	0	0	<b>0</b>	0
Stakingsuren	-	0	0	<b>0</b>	0
Opname levensloop	-	0	0	<b>0</b>	0
Overwerk (onbetaald)	+	14	3	<b>8</b>	15
<b>Gewerkte uren</b>	=	<b>1 452</b>	<b>1 088</b>	<b>1 276</b>	1 725

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

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

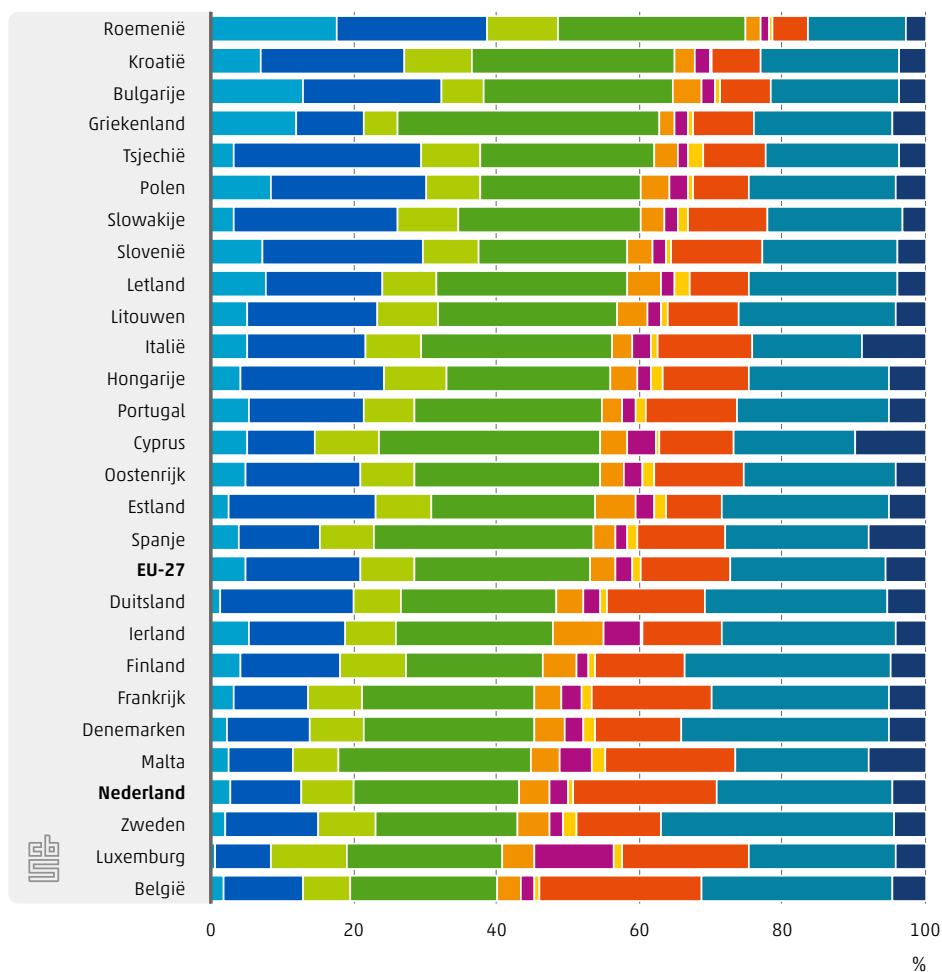
## 2.24 Gewerkte uren per werkende in de Europese Unie, 2023



<sup>1)</sup> Cijfer van 2022.  
Eurostat: [Gewerkte uren en werkzame personen, EU](#).

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.

## 2.25 Samenstelling werkgelegenheid <sup>1)</sup> naar bedrijfstak in de Europese Unie, 2023

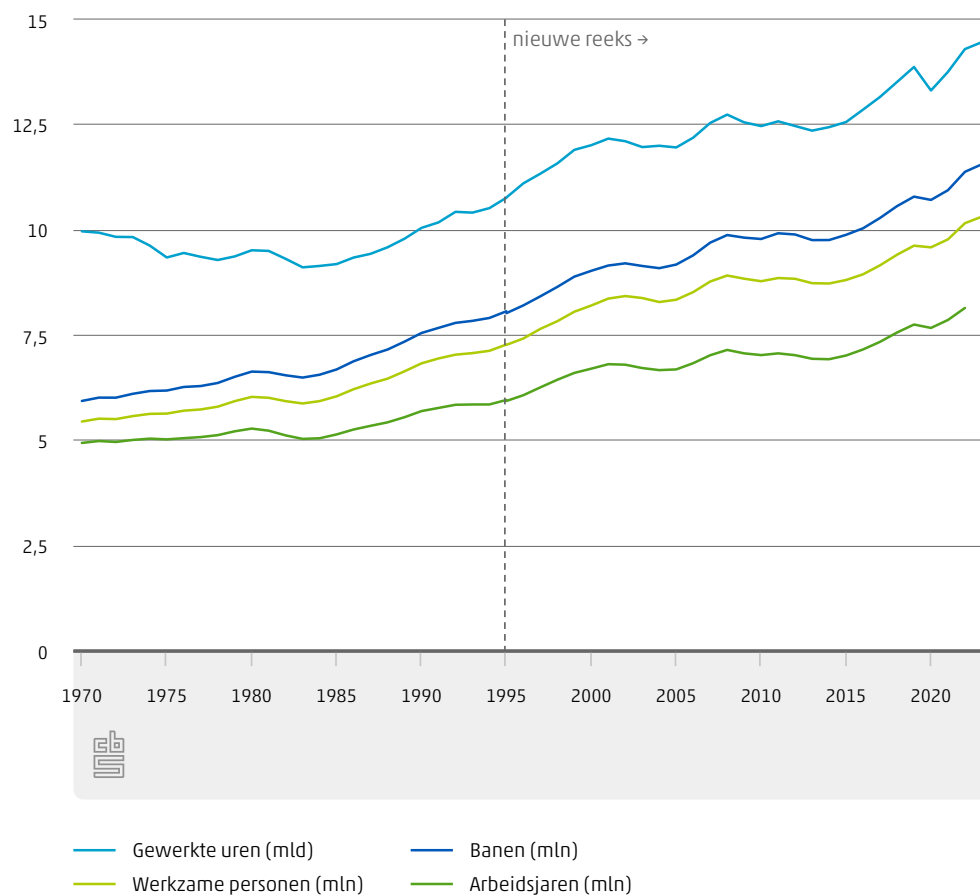


<sup>1)</sup> Op basis van het aantal gewerkte uren. Voor België en Kroatië cijfers over 2022.  
Eurostat: [Gewerkte uren per bedrijfstak, EU](#).

## Werkgelegenheid sinds 1970

In vergelijking met 1970 is het aantal banen met 96 procent toegenomen en zijn er 90 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, is dat in 2023 bijna een kwart minder.

## 2.26 Werkgelegenheid sinds 1970



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

## Veel stakingen in 2023

In 2023 werd er veel vaker gestaakt dan gebruikelijk. Er waren 52 werkstakingen. Dat is het hoogste aantal na 1972. In deze eeuw waren er tot dusver gemiddeld 22 stakingen per jaar.

Bijna 2 op de 3 stakingen duurden minstens vijf dagen. Met de stakingen waren in 2023 in totaal 142 duizend arbeidsdagen gemoeid. Ook dat is hoger dan gemiddeld. Sinds de eeuwwisseling gaan gemiddeld 100 duizend arbeidsdagen per jaar verloren aan stakingen. Daarbij waren er in zes jaren meer stakingsdagen dan in 2023, in 2019 zelfs 391 duizend.

De helft van de stakingen vond plaats bij bedrijven in de industrie. Qua aantal stakingsdagen scoorde de bedrijfstak vervoer en opslag het hoogst. Alleen in deze twee bedrijfstakken is deze eeuw elk jaar gestaakt.

Bij de stakingen in 2023 waren 17 duizend werknemers betrokken. Deeltijdwerknemers zijn hierbij naar rato van hun arbeidsduur meegeteld. Het effect op het totaal aantal gewerkte uren van werknemers is gering: 0,01 procent van het totale volume aan contracturen werd gestaakt.

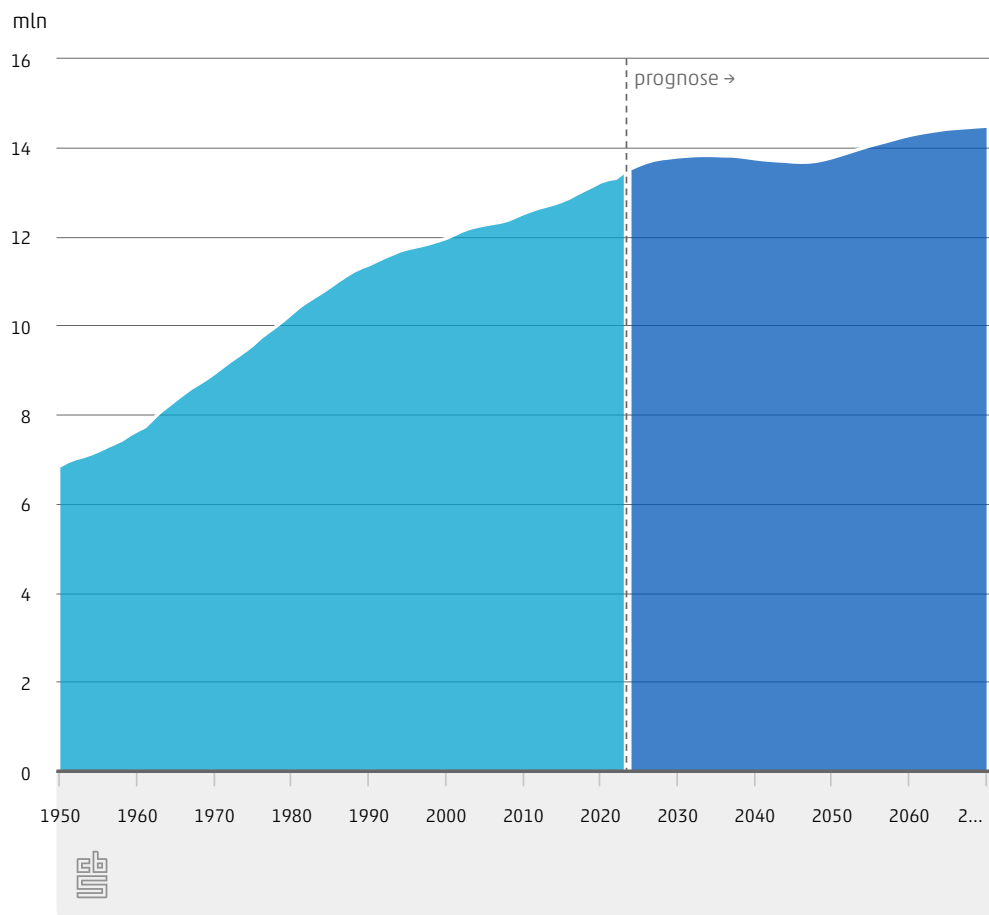


# 3 Het aanbod van arbeid

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 2023 en 1 januari 2024 groeide dit deel van de bevolking met 80 duizend personen tot 13,5 miljoen.

Deze toename is het saldo van omvangrijke stromen. Zo werden in de loop van het jaar 196 duizend personen 15 jaar. Een iets kleiner aantal mensen werd 75 jaar (184 duizend). Daarnaast overleden er echter ook 49 duizend 15- tot 75-jarigen. Dat de omvang van de bevolking van 15 tot 75 jaar toch toenam, komt doordat meer mensen immigrerden dan er emigreerden. Ook daarbij gaat het om grote stromen. In 2023 vestigden zich 294 duizend mensen van 15 tot 75 jaar in Nederland, terwijl er 176 duizend vertrokken.

## 3.1 Bevolking van 15 tot 75 jaar



StatLine: [Bevolking 2023](#), [Bevolkingsprognose tot 2070](#) en [Bevolking 1950-2023](#).

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 over de beroepsbevolking.

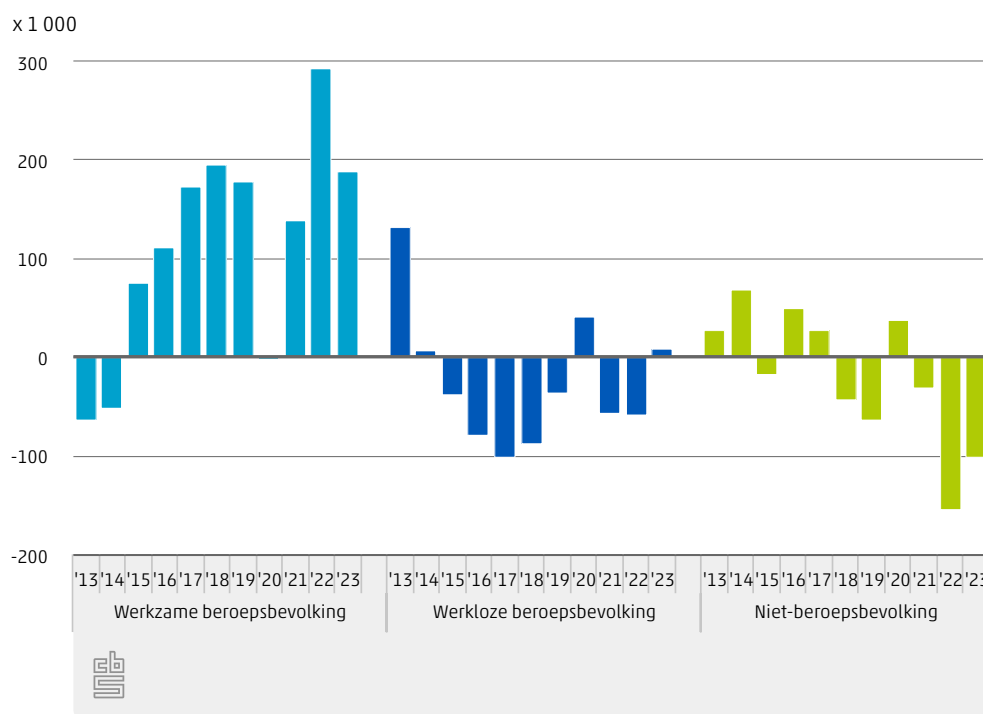


Bij het samenstellen van de gegevens over de beroepsbevolking gaat het CBS uit van een gemiddelde populatie voor het hele jaar. Die wijkt af van de stand op 1 januari volgens de Bevolkingsstatistiek. Bovendien telt de EBB de mensen in inrichtingen, instellingen en tehuizen niet mee (de zogeheten institutionele bevolking). Volgens de EBB waren er in 2023 gemiddeld 13,3 miljoen mensen van 15 tot 75 jaar die in een particulier huishouden in Nederland leefden.

## Beroepsbevolking verder gegroeid

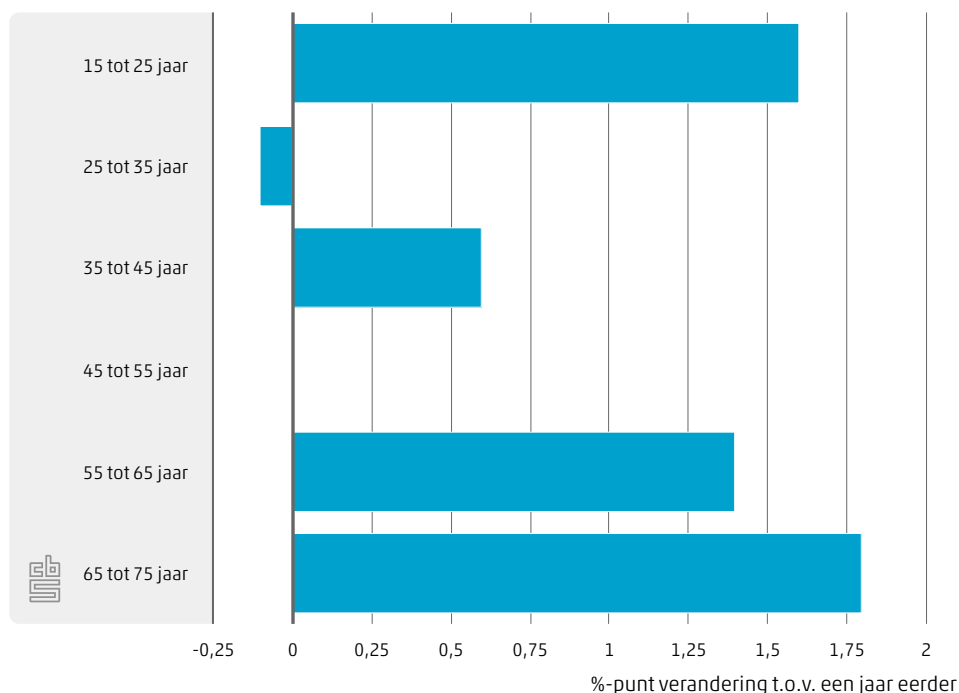
De beroepsbevolking bestaat uit alle mensen van 15 tot 75 jaar die betaald werk hebben (de werkzame beroepsbevolking) en degenen die geen betaald werk hebben, maar wel recent naar werk hebben gezocht en daarvoor direct beschikbaar zijn (de werkloze beroepsbevolking). In 2023 groeide de beroepsbevolking met 198 duizend tot 10,1 miljoen mensen. Binnen de beroepsbevolking nam het aantal werkenden toe met 189 duizend en steeg het aantal werklozen licht met 9 duizend.

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



In 2023 bedroeg de brutoarbeidsparticipatie 75,8 procent, een nieuw hoogtepunt. Dit percentage geeft aan welk deel van de bevolking (van 15 tot 75 jaar) tot de beroepsbevolking behoort. De participatie nam vorig jaar met name toe bij jongeren (15 tot 25 jaar) en ouderen (55-plussers).

### 3.3 Ontwikkeling brutoarbeidsparticipatie naar leeftijd, 2023



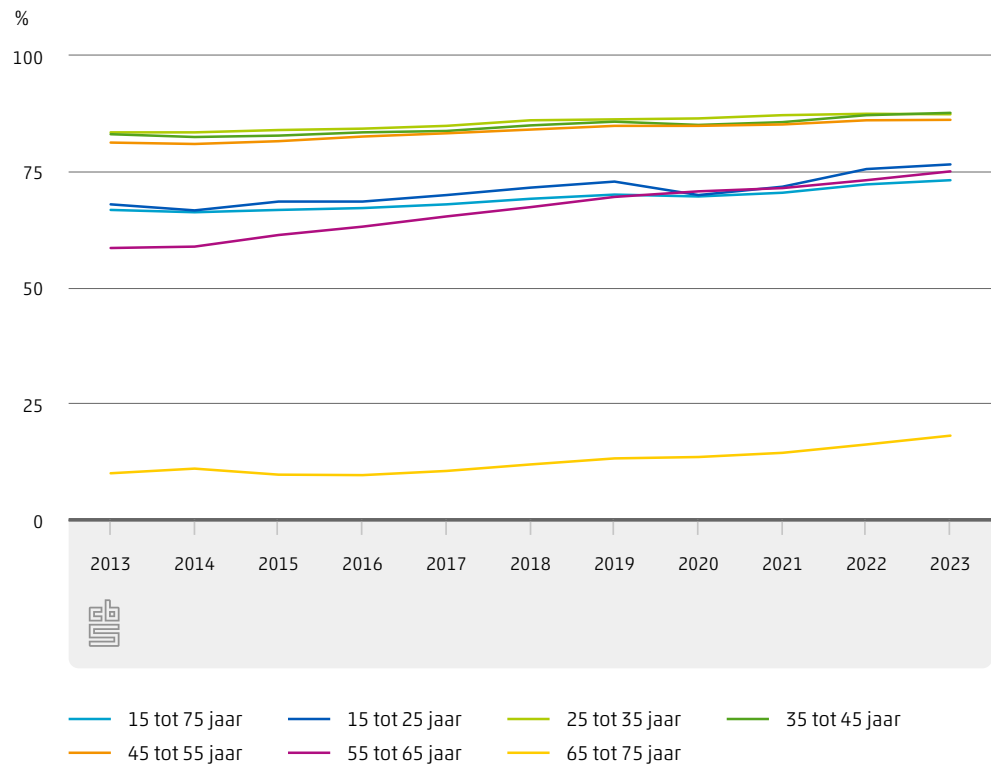
StatLine: [Brutoarbeidsparticipatie](#).

### Omvang werkzame beroepsbevolking naar nieuw record

In 2023 nam de werkzame beroepsbevolking verder toe en bereikte daarmee een nieuw record (9,7 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.

Het percentage van de bevolking van 15 tot 75 jaar met betaald werk wordt de nettoarbeidsparticipatie genoemd. In 2023 werkte 73,1 procent van alle 15- tot 75-jarigen als werknemer of als zelfstandige. Dit is hoger dan in 2022, toen het percentage nog 72,2 was. De toename zat met 1,0 procentpunt en 1,9 procentpunt vooral bij 15- tot 25-jarigen en 55-plussers. Bij mannen nam de arbeidsdeelname iets meer toe dan bij vrouwen (0,9 tegenover 0,8 procentpunt).

### 3.4 Nettoarbeidsparticipatie

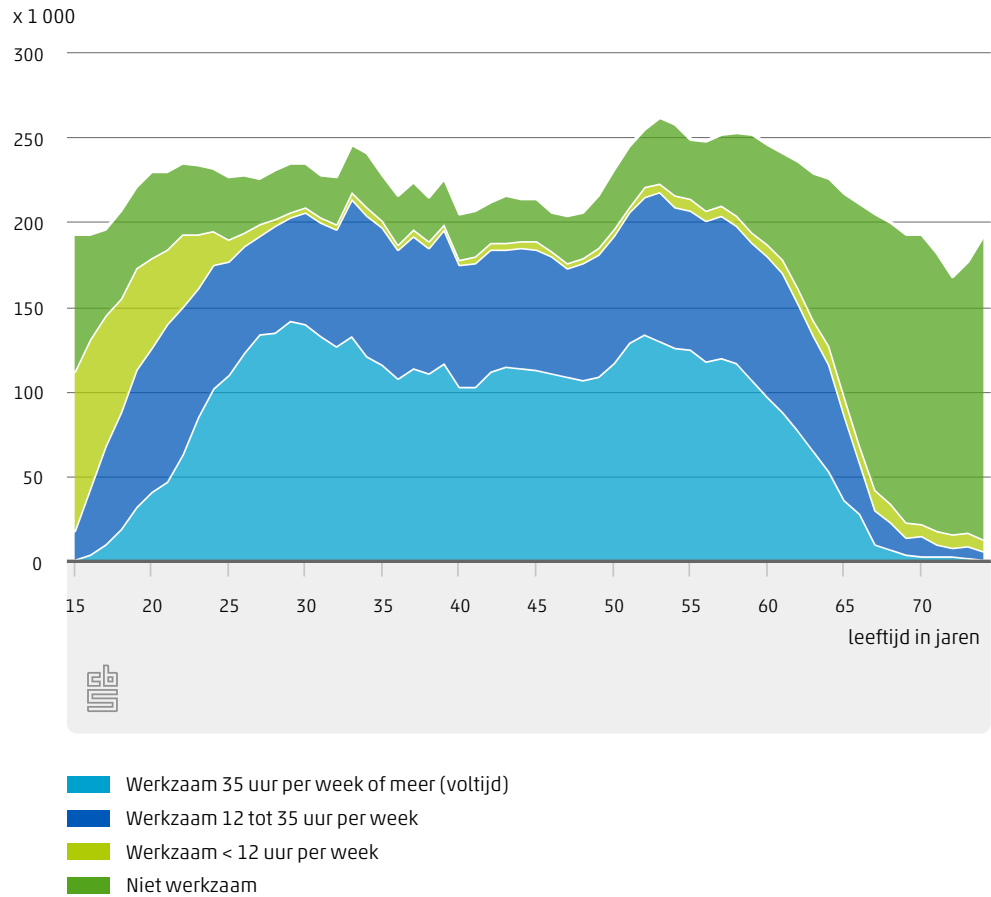


StatLine: [Nettoarbeidsparticipatie](#).

### Ruim helft van de werkzame beroepsbevolking werkt voltijds

Van de werkzame beroepsbevolking werkte in 2023 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 (54 procent) juist groter. Onder mannen was het percentage voltijders veel groter (71) dan onder vrouwen (31).

### 3.5 Bevolking 15 tot 75 jaar, verdeling werkzaam en niet-werkzaam, 2023



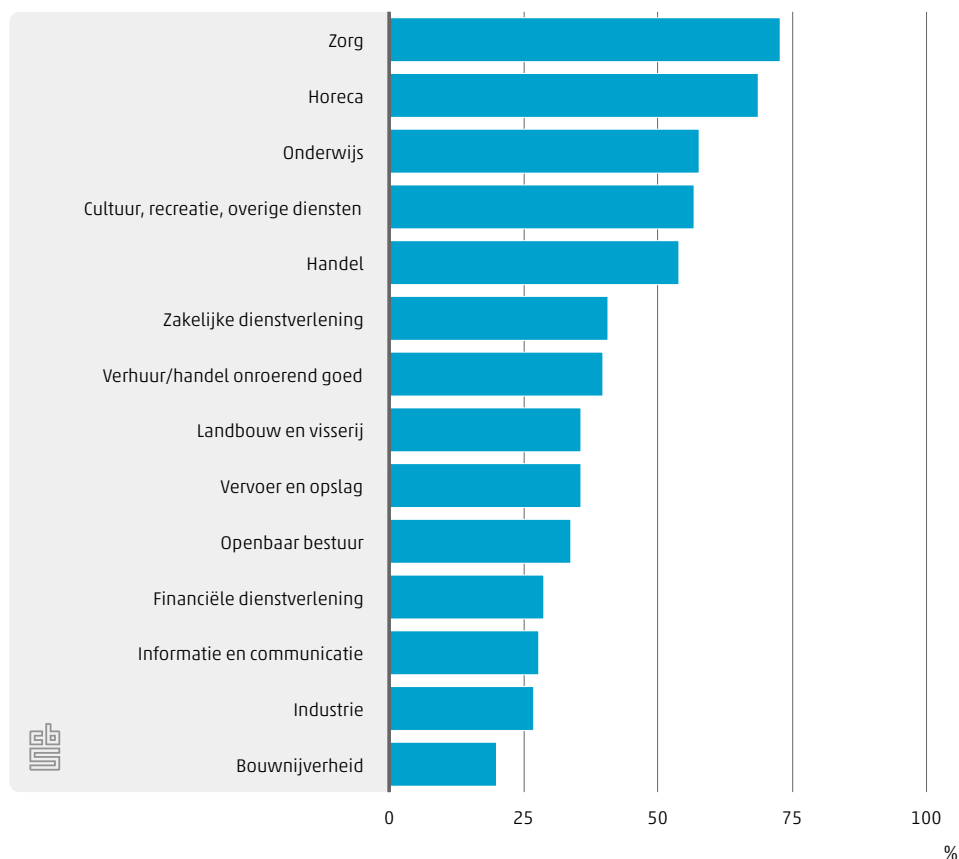
StatLine: [Arbeidsdeelname](#); kerncijfers.

### In zorg de meeste deeltijders

In de zorg werkten in 2023 naar verhouding de meeste deeltijders (73 procent). De zorg was met 81 procent ook de bedrijfstak met het hoogste percentage vrouwen. Ter vergelijking: voor alle bedrijfstakken bij elkaar was 47 procent vrouw. Ook in de horeca werkten in verhouding veel deeltijders (69 procent). Dat hangt samen met de leeftijd van het horecapersoneel. Van alle werkenden was 17 procent 15 tot 25 jaar, in de horeca was dat ruim drie keer zoveel (57 procent). In de bouwnijverheid was het percentage deeltijders het laagst (20 procent).

De beroepsgroep met het hoogste percentage deeltijdwerkers viel niet onder de bedrijfstak zorg of horeca. Het ging namelijk om kassamedewerkers, van wie 95 procent in deeltijd werkte in 2023. Iets meer dan drie kwart van alle kassamedewerkers was jonger dan 25 jaar, 81 procent was vrouw. In de zorg waren het de beroepsgroepen verzorgenden, apothekersassistenten en mbo-verpleegkundigen waar het percentage deeltijders hoger lag dan gemiddeld. In de horeca ging het om keukenhulpen en kelners en barpersoneel.

### 3.6 Werkzame beroepsbevolking 15 tot 75 jaar, deeltijdwerkers naar bedrijfstak, 2023



StatLine: [Werkzame beroepsbevolking; bedrijf](#) en [Werkzame beroepsbevolking; beroep](#).

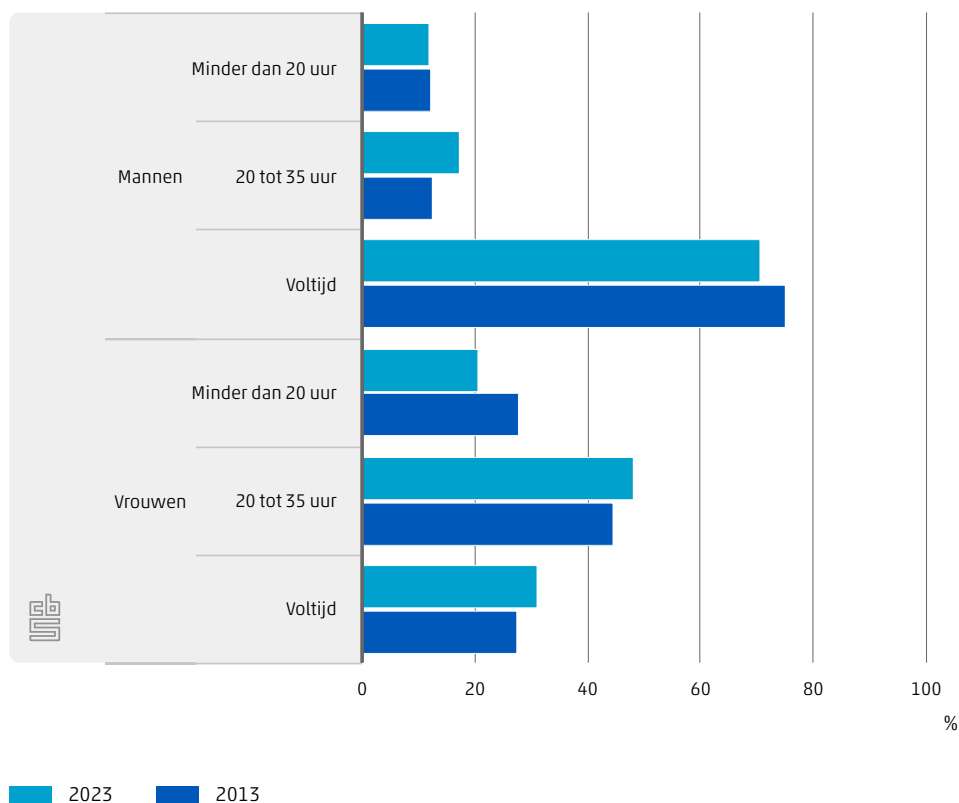
## Meer vrouwen én mannen in grote deeltijdbanen

**Niet alleen vrouwen, maar ook mannen hebben steeds vaker deeltijdwerk van 20 tot 35 uur per week. In 2023 hadden relatief meer mannen een grote deeltijdbaan dan tien jaar eerder, terwijl relatief minder mannen voltijds werkten.**

In 2023 werkte iets meer dan de helft van alle werkenden (52 procent) voltijds; dat wil zeggen 35 uur of meer per week. Van de mannen werkte 71 procent voltijds in 2023, in 2013 was dit nog 75 procent. Daar staat tegenover dat 17 procent van de mannen in 2023 een grote deeltijdbaan had, in 2013 was dit nog 13 procent. In 2023 waren er wel 249 duizend mannen met een voltijdbaan meer dan in 2013. Maar het aantal mannen in deeltijd nam in diezelfde periode met 391 duizend toe, waardoor het percentage mannen met een voltijdbaan is gedaald.

Zie ook: [Meer vrouwen én mannen in grote deeltijdbanen](#) en [In steeds minder gezinnen werkt alleen de vader](#).

### 3.7 Werkzame beroepsbevolking 15 tot 75 jaar, arbeidsduur per week



StatLine: [Arbeidsduur](#).

### Steeds meer 55-plussers op de arbeidsmarkt

In 2023 hadden 2,2 miljoen mensen in Nederland van 55 jaar en ouder betaald werk. Dat zijn er 778 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 mee dat pensioenregelingen als de VUT zijn afgeschaft en dat in de afgelopen jaren de AOW-leeftijd verder is verhoogd, nadat deze werd gekoppeld aan de levensverwachting. Het deel van de 55- tot 65-jarigen dat werkt (nettoarbeidsparticipatie) nam toe van bijna 59 procent in 2013 naar 75 procent in 2023. Bij 65- tot 75-jarigen groeide dit aandeel van 10 procent naar 18 procent. Onder 75-plussers is de nettoarbeidsparticipatie ook wat toegenomen, maar hun arbeidsdeelname is met 3 procent betrekkelijk gering.

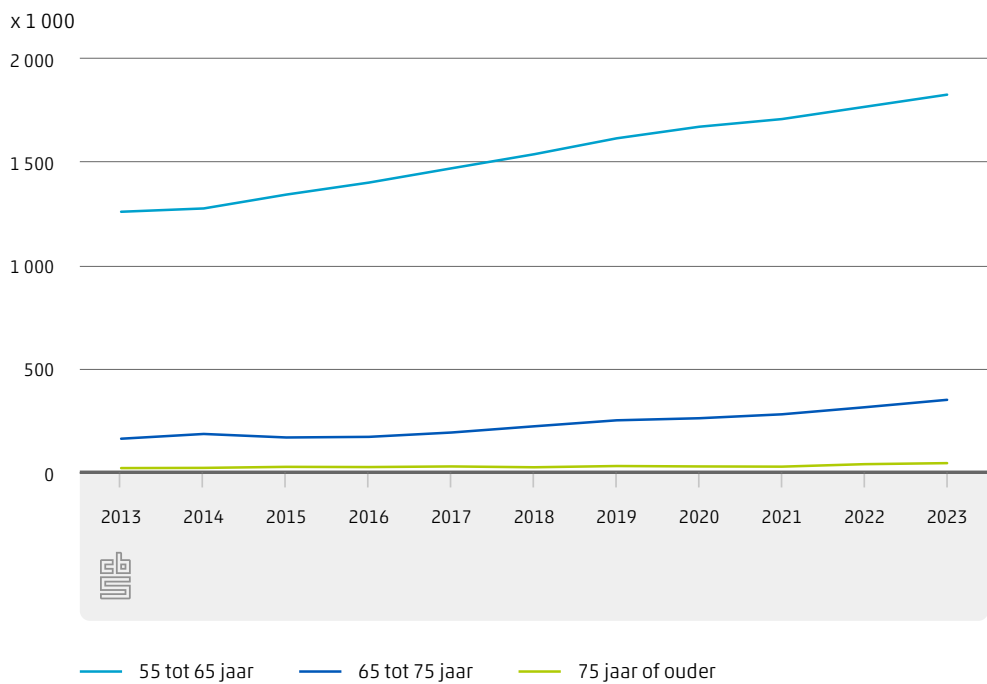
Van de 55-plussers die werkten, deed bijna de helft dit in 2023 voltijds. Naarmate de leeftijd hoger ligt, wordt dit percentage kleiner. Van de werkende 55- tot 65-jarigen werkte 53 procent voltijds, bij 65- tot 75-jarigen was dit iets minder dan 28 procent, terwijl onder 75-plussers met betaald werk slechts 16 procent een volledige werkweek had.

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. In 2023 waren er van de 55-plussers 553 duizend werkzaam als zelfstandige. Dat waren er 236 duizend meer

dan in 2013. Deze toename is naar verhouding veel sterker dan die onder de jongere leeftijdsgroepen.

Vooraf boven de AOW-gerechtigde leeftijd maken zelfstandigen een relatief groot deel uit van de werkende senioren. Onder 55- tot 65-jarigen met werk was het aandeel zelfstandigen 21 procent in 2023; onder de 65- tot 75-jarigen was dit 40 procent en bij de 75-plussers 66 procent. Sowieso hebben werkende AOW'ers vaker een flexibele arbeidsrelatie dan werkenden die het staatspensioen nog niet hebben bereikt. Waar het merendeel van de 55- tot 65-jarige werknemers een vaste arbeidsrelatie heeft, verschuift dit bij de 65-plussers meer naar flexibel werk. 75-plussers in loondienst hebben zelfs vaker een flexibele dan een vaste arbeidsrelatie. Zij werken met name als oproep-, inval- en uitzendkracht.

### 3.8 Werkzame beroepsbevolking, 55-plussers



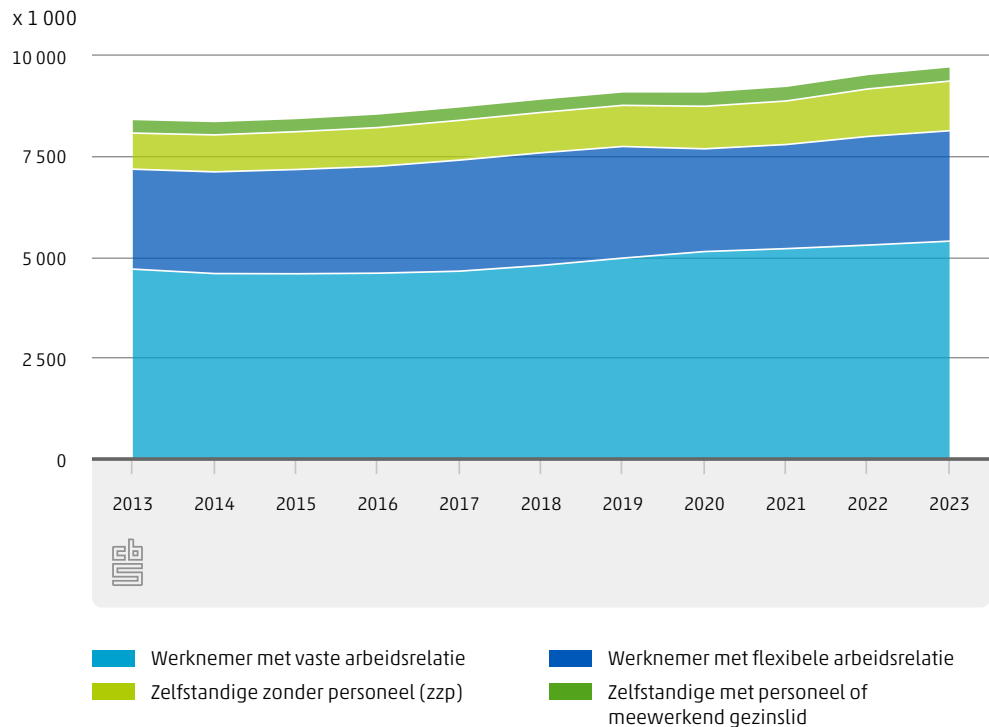
StatLine: [Werkzame beroepsbevolking; 55-plussers](#).

## Zowel meer vaste als flexwerknemers in afgelopen jaren

In 2023 waren er 8,2 miljoen werknemers, van wie de meeste, 5,4 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 2023 door, met een toename van 98 duizend.

Tegelijkertijd nam ook het aantal flexwerknemers in 2023 toe. 2,7 miljoen werknemers hadden een flexibele arbeidsrelatie, 43 duizend meer dan in 2022. De rest van de werkenden, ongeveer 1,6 miljoen, werkte als zelfstandige voor eigen rekening of risico. Het aantal zelfstandigen nam naar verhouding sterker toe dan het aantal werknemers (respectievelijk +3,1 procent en +1,8 procent).

### 3.9 Werkzame beroepsbevolking naar arbeidsrelatie, 15 tot 75 jaar



### 3.10 Overzicht van arbeidsrelaties



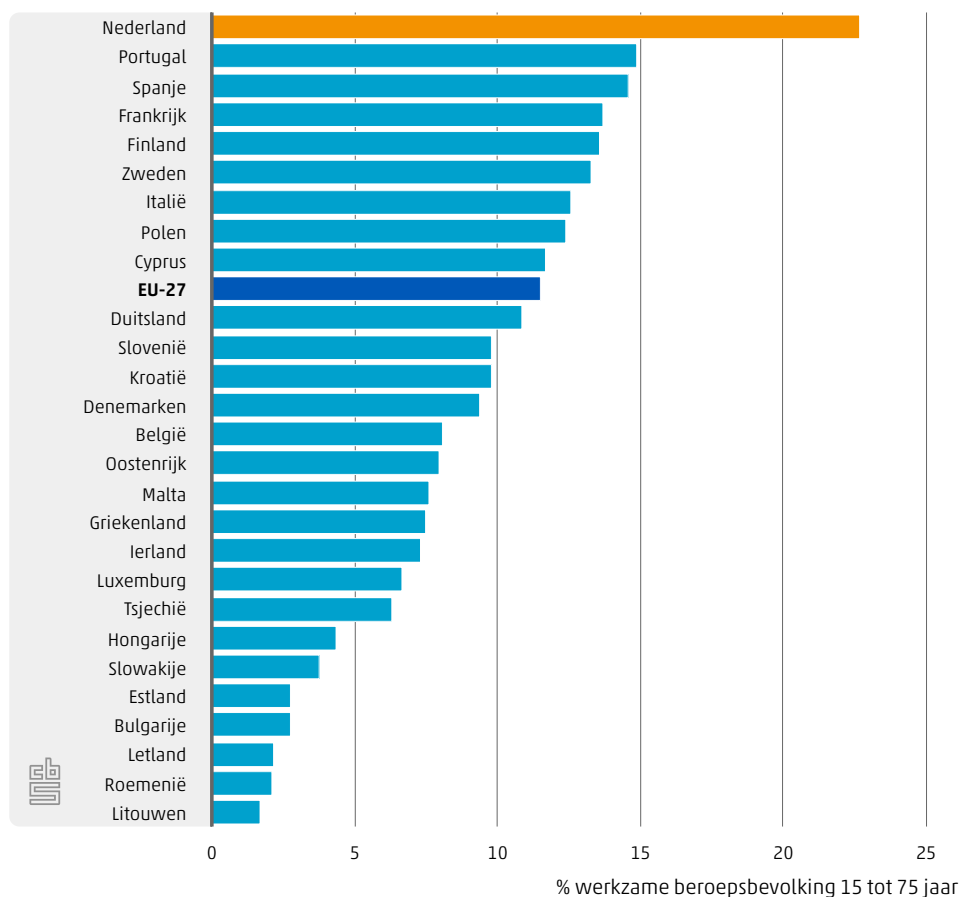
StatLine: Werkzame beroepsbevolking; arbeidsrelatie.

## Nederland koploper tijdelijke contracten

In Nederland is een tijdelijk contract gebruikelijker dan in de rest van de EU. In 2023 had 23 procent van de werknemers in Nederland een tijdelijk contract, tegenover 12 procent gemiddeld in de EU. Dat komt onder andere door het hoge percentage werkende jongeren, vaak scholieren en studenten, die vaker met tijdelijke contracten werken. In Nederland werkte in 2023 76 procent van de 15- tot 25-jarigen, tegenover 35 procent gemiddeld in de EU. Van die jongeren had ook nog eens 57 procent een tijdelijk contract, tegenover 46 procent gemiddeld in de EU bij jongeren.



### 3.11 Tijdelijke werknemers in de Europese Unie, 2023



Eurostat: [Flexwerknemers, EU](#).

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

## Toename zelfstandigen zonder personeel

Van de 9,7 miljoen mensen van 15 tot 75 jaar die in 2023 betaald werk hadden, werkten er bijna 1,6 miljoen in hun grootste werkkring als zelfstandige. Veruit de meeste zelfstandigen (ruim 1,2 miljoen) waren zelfstandigen zonder personeel (zzp'ers).

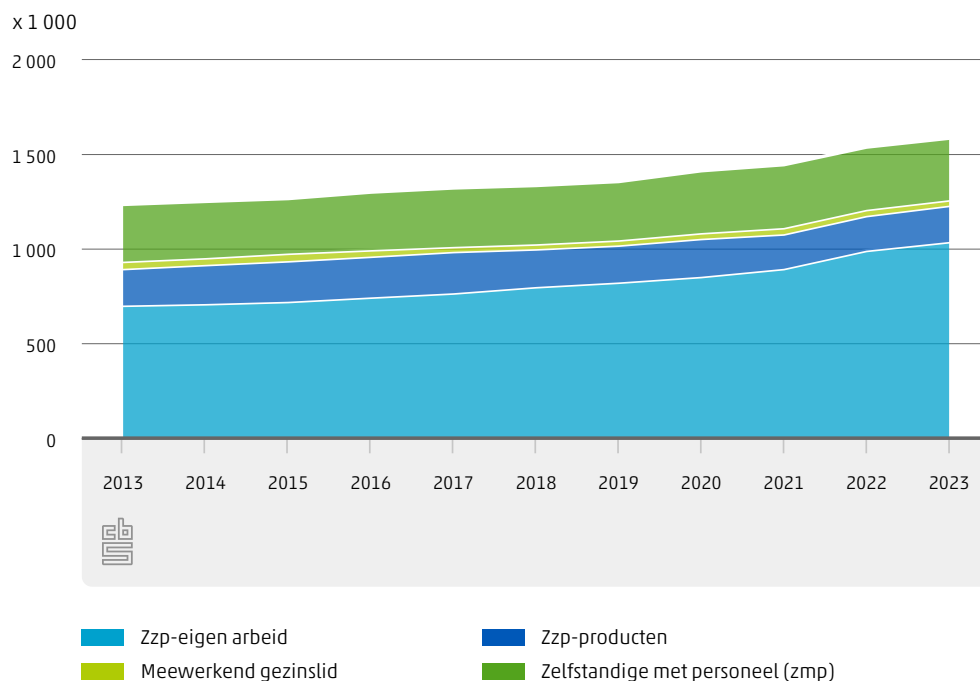
Het aantal zelfstandigen nam in 2023 toe met 47 duizend ten opzichte van een jaar eerder. De toename kwam geheel voor rekening van zzp'ers (54 duizend). De overige typen zelfstandigen die het CBS onderscheidt, daalden licht in aantal. Daarbij gaat het om zelfstandigen met personeel en meewerkende gezinsleden.

De groei in zzp'ers in 2023 ging het hardst in technische beroepen (15 duizend), gevolgd door zorg- en welzijnsberoepen (12 duizend) en pedagogische beroepen (11 duizend). Een jaar eerder was de toename het grootst in zorg- en welzijnsberoepen, toen groeide het aantal zzp'ers in die beroepsgroep met 27 duizend.

Van de nieuwe zelfstandigen is na te gaan wat ze voorheen deden. Sommigen werkten eerder als werknemer, anderen hadden geen werk. Gemiddeld per kwartaal in 2023 maakten 88 duizend personen de overstap: 44 duizend waren voorheen werknemer en 44 duizend begonnen als zelfstandige terwijl ze geen werk hadden. In 2023 waren er gemiddeld per kwartaal iets minder nieuwe zelfstandigen dan in 2022. Vanuit geen werk ging het in 2022 om 50 duizend personen per kwartaal en 51 duizend personen per kwartaal waren voorheen werknemer.

Zie ook: [Meer zelfstandigen in zorg en welzijn](#).

### 3.12 Werkzame beroepsbevolking 15 tot 75 jaar, zelfstandigen



StatLine: [Arbeidsdeelname; wisselingen en 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 (zelfstandig ondernemer), als directeur-grotaandeelhouder (dga), of als overige zelfstandige (bijvoorbeeld freelancer).

In 2023 bood 84 procent van de zzp'ers vooral eigen arbeid of diensten aan, terwijl 16 procent vooral producten verkocht of grondstoffen aanbood. Gemiddeld waren zzp'ers vaker dan werknemers man (62 procent tegenover 51 procent). Ook was de hoogste leeftijdsklasse (45 tot 75 jaar) bij hen vaker vertegenwoordigd (57 procent tegenover 40 procent). Ze waren vaker hoogopgeleid dan werknemers (47 procent tegenover 40 procent) en werkten ook vaker voltijds (59 procent tegenover 50 procent).

StatLine: [Werkzame beroepsbevolking; arbeidsrelatie](#).

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 ZZZP geeft een actueel beeld van zzp'ers in Nederland en bevat ook een rubriek met veelgestelde vragen.

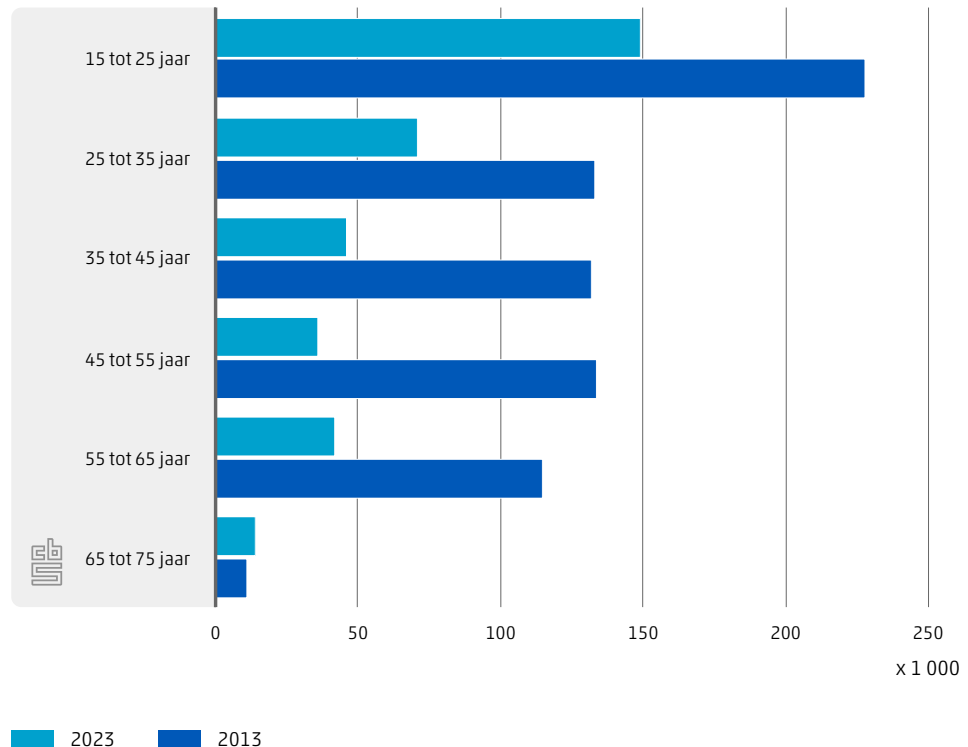
## Werkloosheid in 2023 vrijwel onveranderd

In 2023 waren 359 duizend mensen werkloos (3,6 procent van de beroepsbevolking). Dat is een toename van 9 duizend ten opzichte van een jaar eerder. Na 2014 is dit het tweede jaar dat de werkloosheid niet daalde. Tussen 2014 en 2022 daalde het werkloosheidspercentage van 8,3 naar 3,5. In die periode was er alleen in 2020 een stijging van 4,4 naar 4,9 procent.

Ten opzichte van 2013 is de werkloze beroepsbevolking in verhouding jonger geworden. Van de werklozen in 2023 was 42 procent 15 tot 25 jaar, tien jaar eerder ging dat om 30 procent. Het aantal werkloze mannen en vrouwen is nagenoeg gelijk in 2023, respectievelijk 180 duizend en 179 duizend. In 2013 waren er met 393 duizend nog meer werkloze mannen dan vrouwen (361 duizend).

Zie ook: [Aantal werkloze 45-plussers gedaald tot onder 100 duizend](#) en [Toename aantal jonge werklozen die recent nog werk hadden](#).

### 3.13 Werkloze beroepsbevolking naar leeftijd



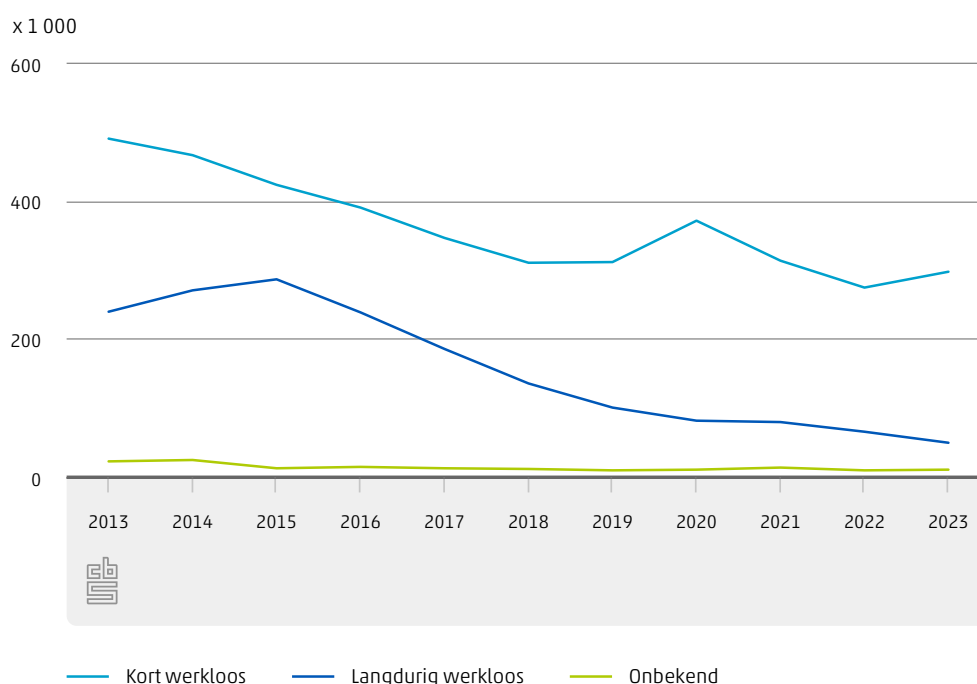
StatLine: [Werkloosheid naar leeftijd](#).

## Ruim 8 op 10 korter dan een jaar werkloos

In 2014 piekte de werkloosheid met 762 duizend werklozen. Negen jaar later, in 2023, 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 2023 waren dat er 50 duizend. Het aantal langdurig werklozen is vanaf 2016 voortdurend gedaald, ook in het eerste coronajaar. Ook het aantal mensen dat kort werkloos was, dat wil zeggen minder dan een jaar, was in 2023 lager dan in 2013. Wel waren er in 2023 meer mensen kort werkloos dan in 2022.

Zie ook: [Sterke afname aantal langdurig werklozen in afgelopen 10 jaar](#).

### 3.14 Werkloze beroepsbevolking naar werkloosheidsduur



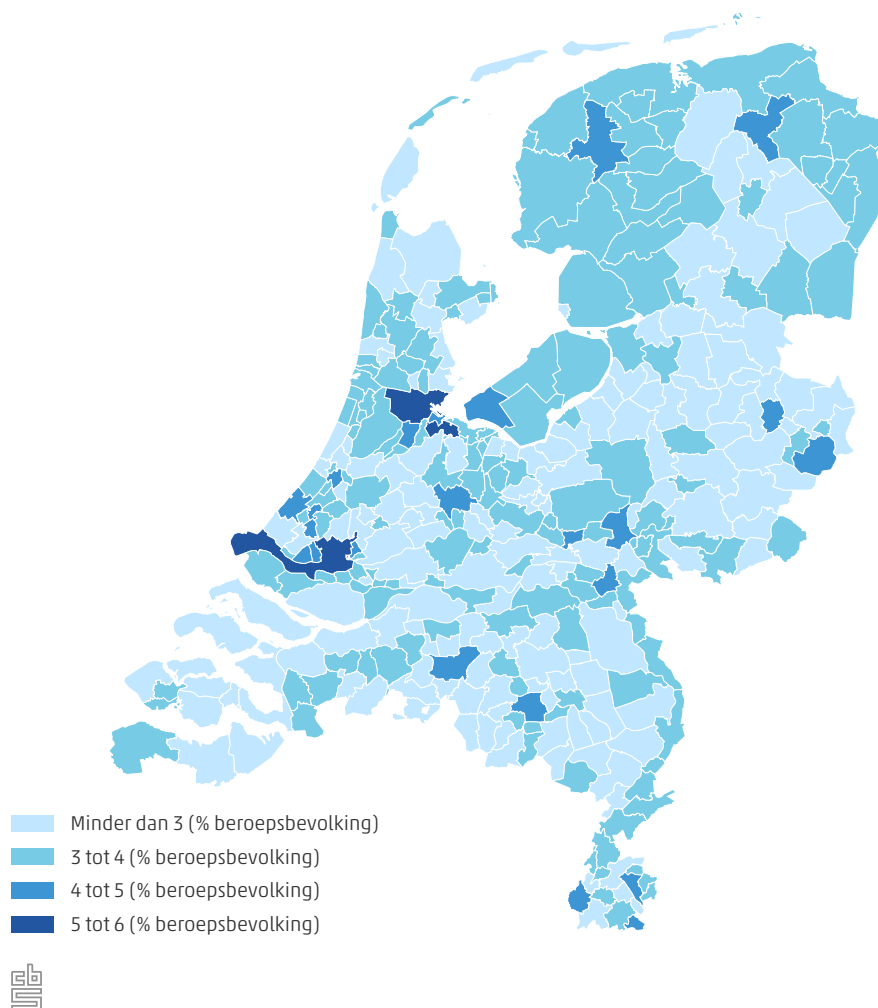
StatLine: [Werkloze beroepsbevolking; werkloosheidsduur](#).

## Werkloosheid relatief hoog in de grote steden

In de top vier van gemeenten met de hoogste werkloosheidspercentages kwamen drie van de vier grootste steden voor. In Rotterdam was 5,3 procent van de beroepsbevolking werkloos, in Amsterdam 5,0 procent en in Den Haag 4,7 procent. In Utrecht – de vierde grootste stad van Nederland – lag het percentage op 4,0.

In Zeeland, de provincie met het laagste werkloosheidspercentage, hadden de gemeenten Veere, Schouwen-Duiveland en Kapelle de laagste werkloosheid (2,4 procent).

### 3.15 Werkloosheid naar gemeente, 2023



**Zie ook:** [Relatief veel werklozen in en rondom studentensteden.](#)

---

## Gemiddeld per kwartaal 234 duizend nieuwe werklozen

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 omdat ze stoppen met zoeken en/of niet meer direct kunnen beginnen. Het CBS publiceert per kwartaal de uitkomsten van deze optelsom, de zogeheten wisselingen van arbeidspositie.

In 2023 werden gemiddeld van het ene op het andere kwartaal 234 duizend mensen werkloos. 114 duizend van hen hadden daarvoor nog betaald werk, 121 duizend maakten geen deel uit van de beroepsbevolking. Tegelijkertijd waren gemiddeld van het ene op het andere kwartaal 234 duizend mensen niet langer werkloos. Zij gingen aan het werk

(145 duizend) of verlieten de beroepsbevolking (89 duizend), bijvoorbeeld vanwege pensionering.

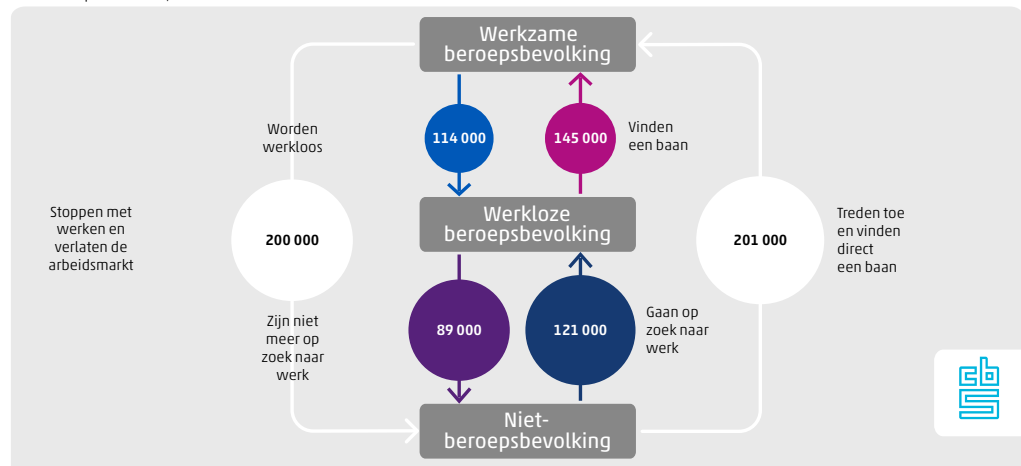
## Gemiddeld per kwartaal 346 duizend baanvinders

Niet iedereen die zonder werk raakt, wordt werkloos. Gemiddeld per kwartaal in 2023 kwam van degenen die stopten met betaald werk, een relatief groot deel (200 duizend) terecht in de niet-beroepsbevolking. Daar staat tegenover dat gemiddeld 201 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 2023 vonden gemiddeld per kwartaal 346 duizend mensen betaald werk. Dat zijn er gemiddeld per kwartaal 33 duizend meer dan de 314 duizend personen die stopten met betaald werk (114 duizend die werkloos werden en 200 duizend die naar de niet-beroepsbevolking stroomden).

### 3.16 Stromen tussen arbeidsposities

Gemiddeld per kwartaal, 2023



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

## Onbenut arbeidspotentieel zonder werk bestaat uit 655 duizend personen

In 2023 waren er 3,6 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 359 duizend werklozen in 2023 waren er mensen die of recent zochten (108 duizend) of direct beschikbaar waren voor werk (188 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 één voorwaarde voldoen, worden zij aangeduid met de term semiwerklozen.

De werklozen en semiwerklozen samen telden in 2023 655 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 met 4 duizend personen licht gegroeid in 2023 ten opzichte van 2022, toen hun aantal het kleinst was sinds het begin van de reeks in 2013.

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

Zie ook: [Welke niet werkenden hebben de grootste kans op werk](#).

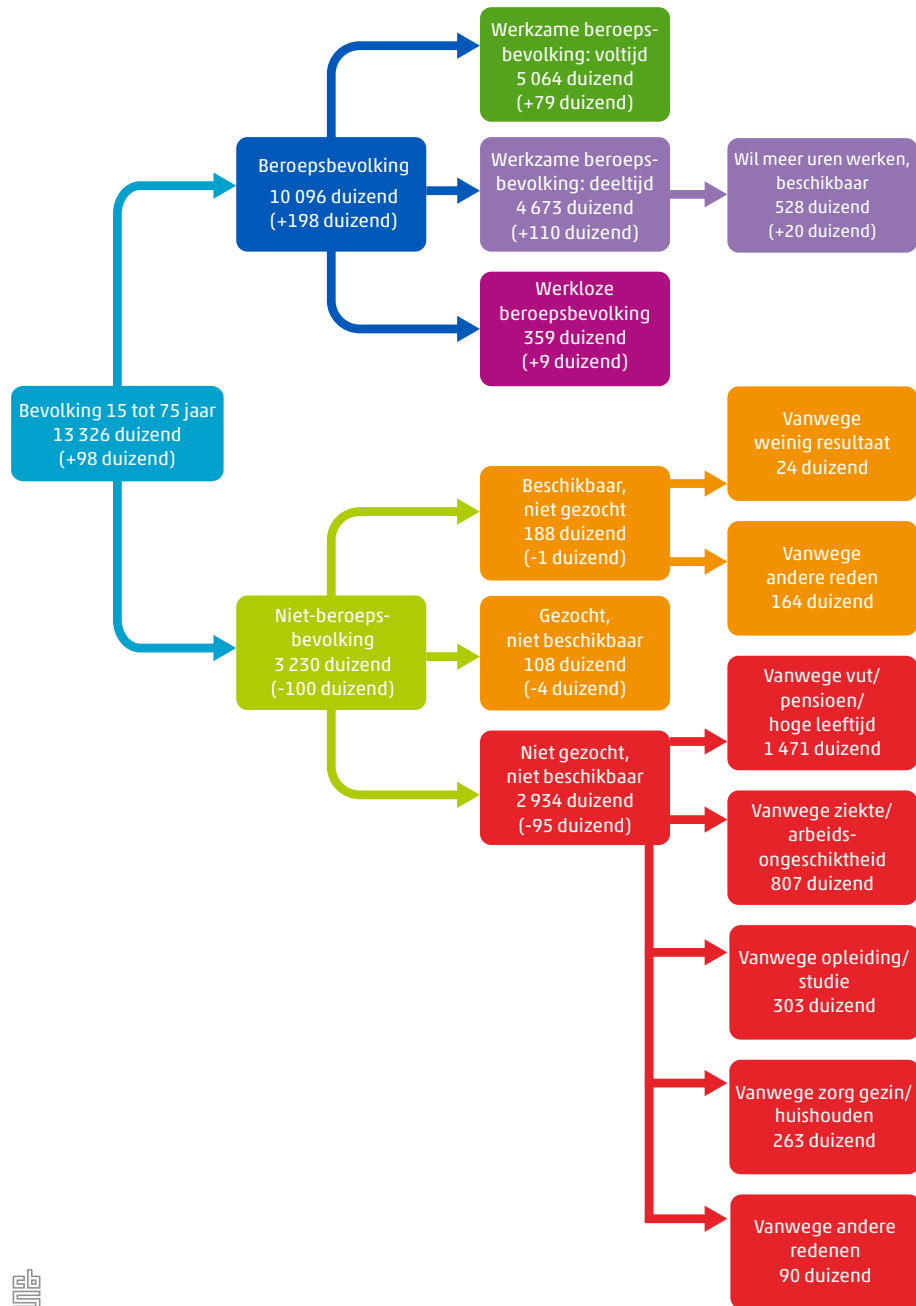
## 528 duizend onderbenutte deeltijders

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 2023 ging het om 528 duizend mensen. Dat is ruim 5 procent van de werkzame beroepsbevolking.

Het aantal onderbenutte deeltijders nam in 2023 met 20 duizend personen toe ten opzichte van 2022. Sinds 2015 is dit pas het tweede jaar waarin het aantal onderbenutte deeltijders niet afnam. Alleen in 2020, het eerste coronajaar, was dit ook het geval.

Statline: [Onbenut arbeidspotentieel met werk](#).

### 3.17 Binding van de bevolking met de arbeidsmarkt, 2023



### Meer inzicht in het onbenut arbeidspotentieel

Om het onbenut arbeidspotentieel beter te kunnen te monitoren publiceert het CBS sinds halverwege 2023 nieuwe cijfers op StatLine over de achtergrondkenmerken van niet-werkenden en onderbenutte deeltijders. De nieuwe cijfers geven inzicht in gezondheid, arbeidsverleden, gewenste arbeidsduur, hoogst behaalde onderwijsrichting en het wel of niet volgen van onderwijs. Deze statistieken zijn samengesteld op basis van antwoorden van respondenten in de Enquête beroepsbevolking (EBB).

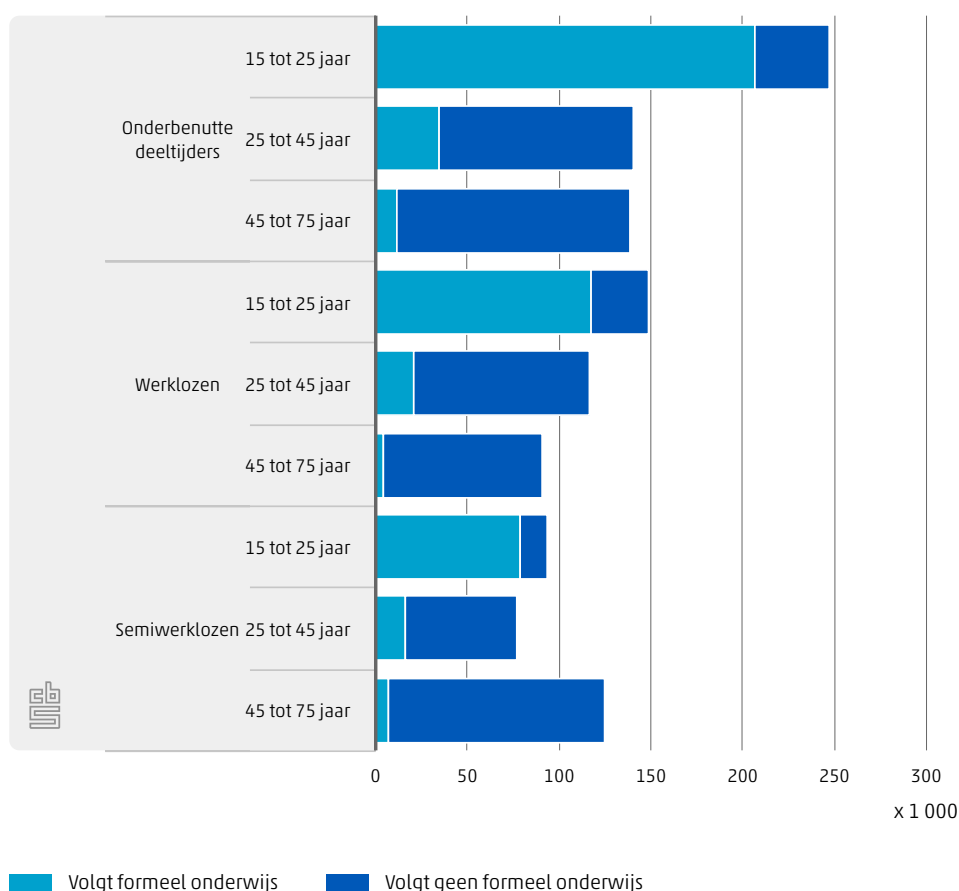
Zie ook: [CBS onderzoekt krapte op de arbeidsmarkt](#).



## Het onbenut arbeidspotentieel omvat relatief veel scholieren en studenten

In 2023 bestond het onbenut arbeidspotentieel voor een relatief groot deel uit 15- tot 25-jarigen en het merendeel daarvan volgde onderwijs. Van de onderbenutte deeltijders en werklozen was bijna de helft 15 tot 25 jaar, respectievelijk 47 en 42 procent. Onder de semiwerklozen was dat een derde (32 procent). Van de 15- tot 25-jarigen die behoorden tot het onbenut arbeidspotentieel volgden ruim 8 op de 10 onderwijs. Dat zijn vooral scholieren en studenten die op zoek zijn naar een bijbaan of een bijbaan hebben en direct beschikbaar zijn om meer uren te werken. De 25-plussers in het onbenut arbeidspotentieel volgden overwegend geen onderwijs meer.

### 3.18 Onbenut arbeidspotentieel naar leeftijd en volgen onderwijs, 2023



Statline: [Binding met de arbeidsmarkt; onderwijs; leeftijd.](#)

Zie ook: [6,3 procent van werkzame Groningers wil meer uren werken](#)

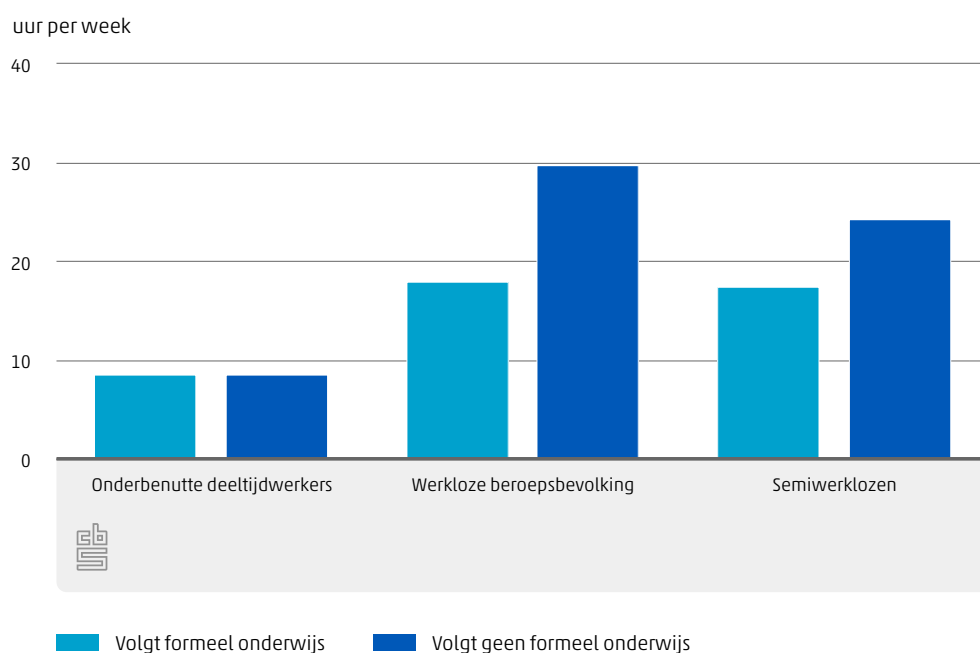
## Gewenste arbeidsduur hoogst onder werklozen die geen onderwijs volgen

Hoeveel uren mensen in het onbenut arbeidspotentieel (extra) wensen te werken verschilt tussen werklozen, semiwerklozen en onderbenutte deeltijders. In 2023 was dat voor werklozen gemiddeld 25,1 uur, voor semiwerklozen 21,9 uur en voor onderbenutte deeltijders 8,6 uur. Met deze gegevens kan het totale arbeidspotentieel in

voltijdequivalenten (vte's) worden uitgedrukt. Bij een 40-urige werkweek was in 2023 het onbenut arbeidspotentieel van werklozen 225 duizend vte's, van semiwerklozen 162 duizend vte's en van onderbenutte deeltijders 114 duizend vte's. Het aantal uren dat de 1,2 miljoen mensen in het onbenut arbeidspotentieel (extra) zouden willen werken stond daarmee gelijk aan 501 duizend vte's.

Het volgen van onderwijs speelt ook een rol bij het aantal uren die mensen (extra) wensen te werken. Werklozen en semiwerklozen die onderwijs volgen, zijn voor minder uren beschikbaar dan niet-onderwijsvolgenden. Bij de werklozen is dat verschil groter dan bij de semiwerklozen. In 2023 gaven werklozen aan gemiddeld 18,0 uur te willen werken wanneer ze onderwijs volgden en 29,8 uur wanneer ze geen onderwijs volgden. Bij semiwerklozen ging dat om respectievelijk 17,4 uur en 24,2 uur. Voor de onderbenutte deeltijders was er nauwelijks verschil tussen onderwijsvolgenden en niet-onderwijsvolgenden in het aantal uren dat ze extra wensten te werken, 8,5 tegenover 8,6 uur.

### 3.19 Onbenut arbeidspotentieel naar gewenste (extra) uren, 2023



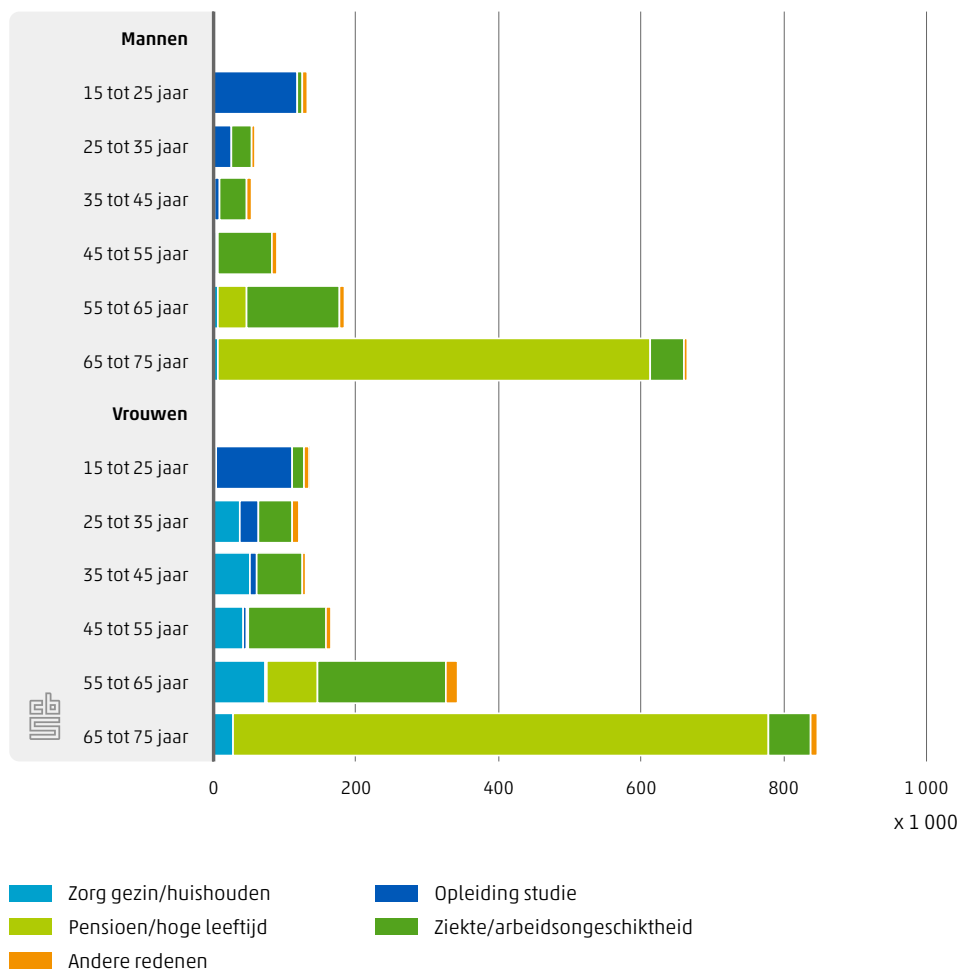
Statline: [Binding met de arbeidsmarkt; arbeidsduur.](#)

## 2,9 miljoen mensen niet op zoek en niet beschikbaar voor werk

Naast het aantal werklozen en semiwerklozen waren er in 2023 ook nog 2,9 miljoen mensen zonder betaald werk die niet recent naar werk hebben gezocht en ook 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 beschikbaar is vanwege pensioen of hoge leeftijd, telde in 2023 iets minder dan 1,5 miljoen mensen. Daarmee daalde het aantal voor het tweede jaar op rij. Het aantal is nu terug op het niveau van 2013, het eerste jaar in de reeks. 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 miljoen á 1,6 miljoen.

Voor 15- tot 25-jarigen uit deze groep niet-werkenden was het volgen van een opleiding of studie de belangrijkste reden om niet te werken (84 procent). Voor 65- tot 75-jarigen was dat pensioen of hoge leeftijd (90 procent). In de overige leeftijdscategorieën was arbeidsongeschiktheid de belangrijkste reden. Vrouwen gaven vaker aan dan mannen dat ze niet werken vanwege zorg voor het gezin of huishouden (respectievelijk 14 en 2 procent).

### 3.20 Reden om niet te zoeken en niet beschikbaar te zijn voor werk, 2023



StatLine: [Binding met de arbeidsmarkt; geslacht en leeftijd.](#)

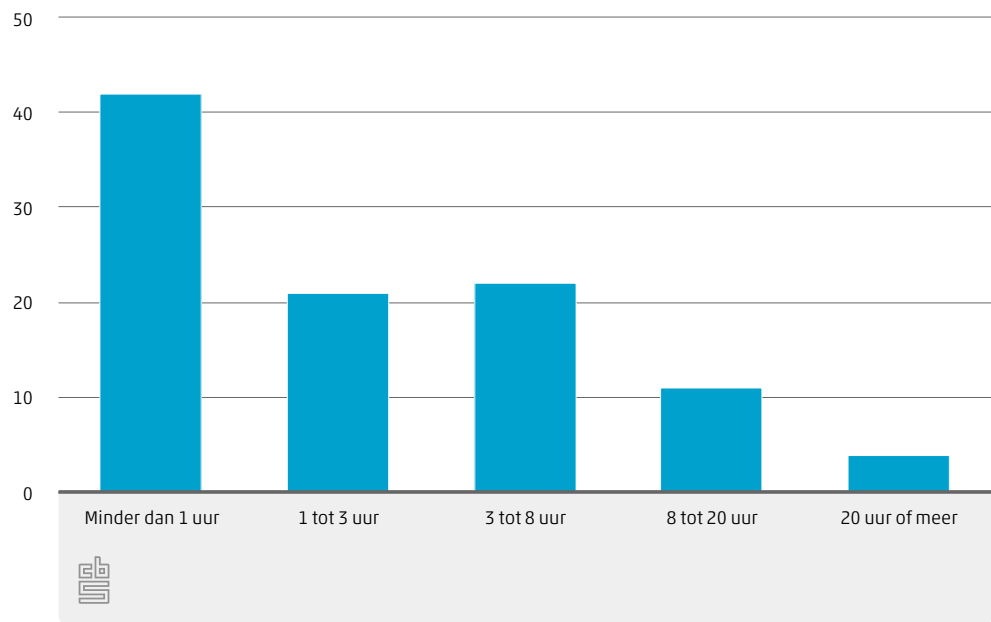
## Bijna helft van de bevolking van 15 jaar en ouder is vrijwilliger

Werk bestaat niet alleen uit betaalde arbeid. In 2023 gaf 49 procent van de Nederlandse bevolking van 15 jaar en ouder aan zich ten minste een keer ingezet te hebben als vrijwilliger in de voorafgaande 12 maanden. Hoeveel uren ze daaraan besteedden verschilde sterk per persoon. Gemiddeld ging het in 2023 om 4,3 uur per week. De grootste groep (42 procent) gaf aan minder dan één uur per week vrijwilligerswerk te hebben gedaan. Het gaat hierbij vooral om mensen die een paar uur per jaar actief zijn als vrijwilliger. De kleinste groep (4 procent) besteedde meer dan 20 uur aan vrijwilligerswerk.

Zie ook: [Vrijwilligerswerk 2023](#) en [Vrijwilligerswerk in 2023 terug op niveau van voor corona](#)

### 3.21 Uren per week besteed aan vrijwilligerswerk, 2023

% bevolking 15 jaar en ouder



Statline: [Vrijwilligerswerk](#)

---

# 4 Arbeidsomstandigheden

In het vorige hoofdstuk is besproken hoe het staat met het aanbod van arbeid in Nederland: Wie werkt er wel en niet en waarmee hangt dat samen? Het CBS onderzoekt ook onder welke omstandigheden mensen werken, met andere woorden wat zich afspeelt op de werkvloer. Dit hoofdstuk biedt een overzicht van de werksituatie van werknemers en zelfstandig ondernemers en de ontwikkeling hiervan in de afgelopen jaren.

---

## Enquêtes onder werknemers en zelfstandig ondernemers

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 de Enquête beroepsbevolking (EBB) van het CBS. De meest recente uitkomsten van de NEA en de ZEA hebben betrekking op het verslagjaar 2023. De informatie in dit hoofdstuk over ziekteverzuim naar bedrijfstak komt uit de [Kwartaalenquête ziekteverzuim](#) van het CBS.

### *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](#). In dit hoofdstuk wordt alleen een vergelijking met eerdere jaren gemaakt waar dat mogelijk is.

---

## Ziekteverzuim, werkdruk en psychische vermoeidheid afgenomen

Het ziekteverzuim is in 2023 licht gedaald, voor het eerst na een jarenlange stijging. In 2022 steeg het verzuim nog scherp van 4,9 naar 5,6 procent.

De werkdruk daalde opnieuw. Na 2017 is er een geleidelijk dalende trend, die tijdens de coronapandemie werd onderbroken door een wat scherpere daling in 2020, gevolgd door een stijging in 2021. Ook de psychische vermoeidheid door het werk is licht afgenomen, na twee jaar van toename.

De meeste werknemers zijn tevreden met hun werk: bijna 8 op de 10 waren (zeer) tevreden. Onder zelfstandig ondernemers was dat nog iets meer.

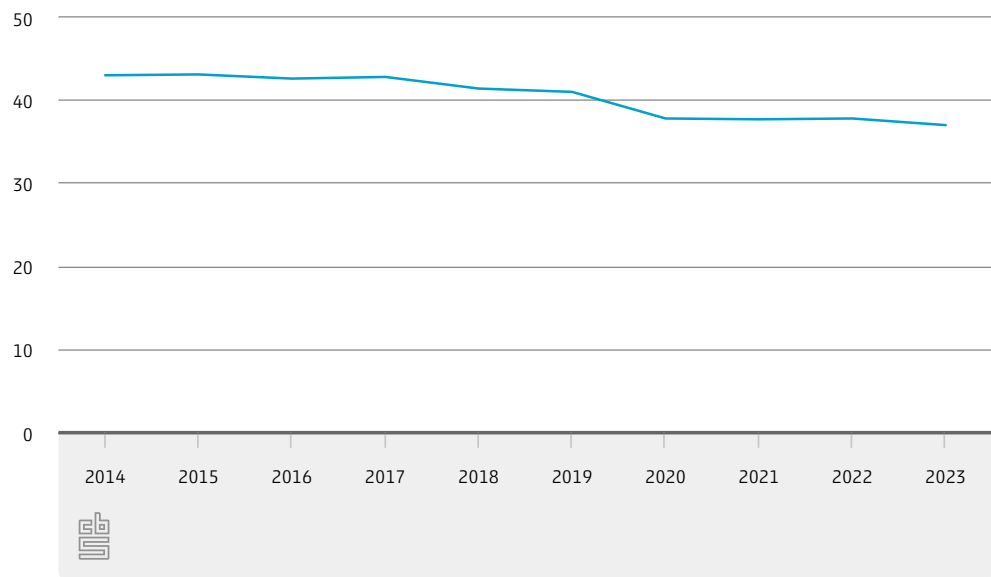
## Fysieke belasting door het werk vrijwel onveranderd

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 2023 bleef de fysieke arbeidsbelasting van werknemers vrijwel onveranderd, nadat deze in de jaren daarvoor nog afnam. Van alle werknemers had 37 procent regelmatig fysiek belastend werk.

### 4.1 Regelmatig fysiek belastend werk

% werknemers van 15 tot 75 jaar



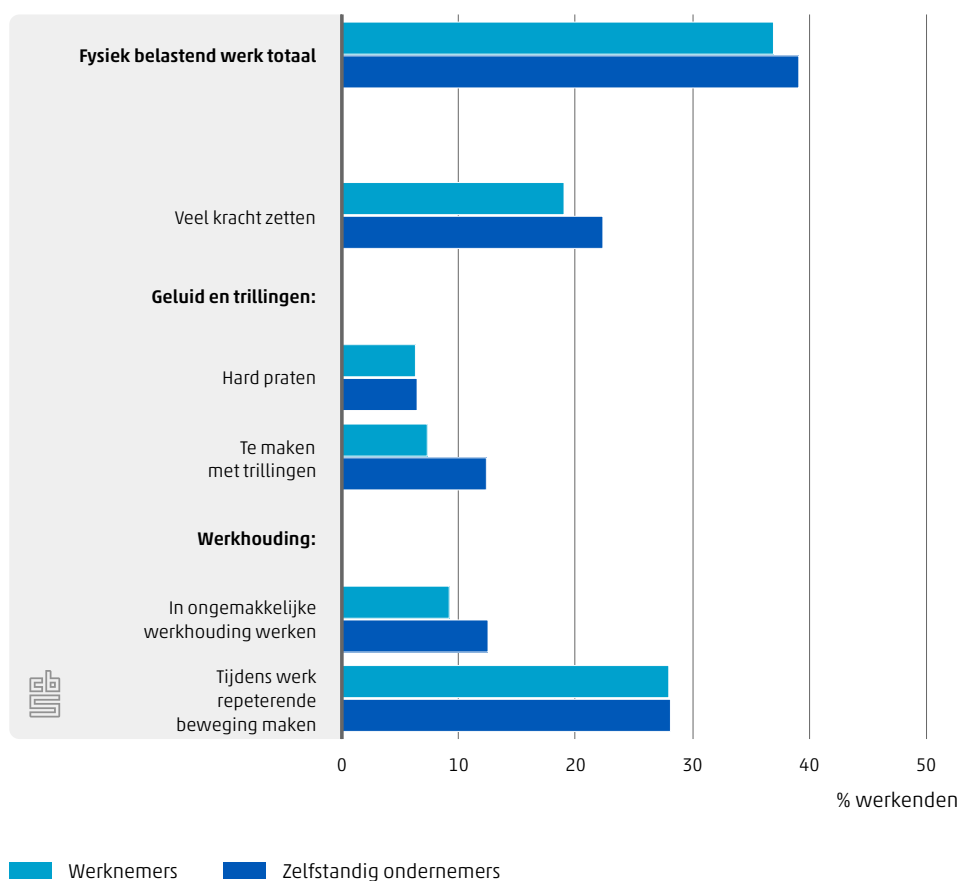
Bron: CBS, TNO  
StatLine: [Fysieke arbeidsbelasting van werknemers](#).

Regelmatig veel kracht zetten en vaak dezelfde bewegingen maken zijn de meest voorkomende vormen van lichamelijke arbeidsbelasting. Fysiek zwaar werk komt het meest voor in landbouw en visserij, vervoer en opslag, en horeca en ook iets vaker bij zelfstandig ondernemers dan bij werknemers.

Van de zelfstandig ondernemers had 39 procent in 2023 fysiek zwaar werk en 41 procent in 2021.

Wat betreft fysieke belasting verschilden werknemers en zelfstandig ondernemers in 2023 het meest in de mate waarin zij trillingen ervaren bij het gebruik van een gereedschap, apparaat of voertuig (7 procent tegenover 12 procent).

## 4.2 Regelmatig fysiek belastend werk, 2023



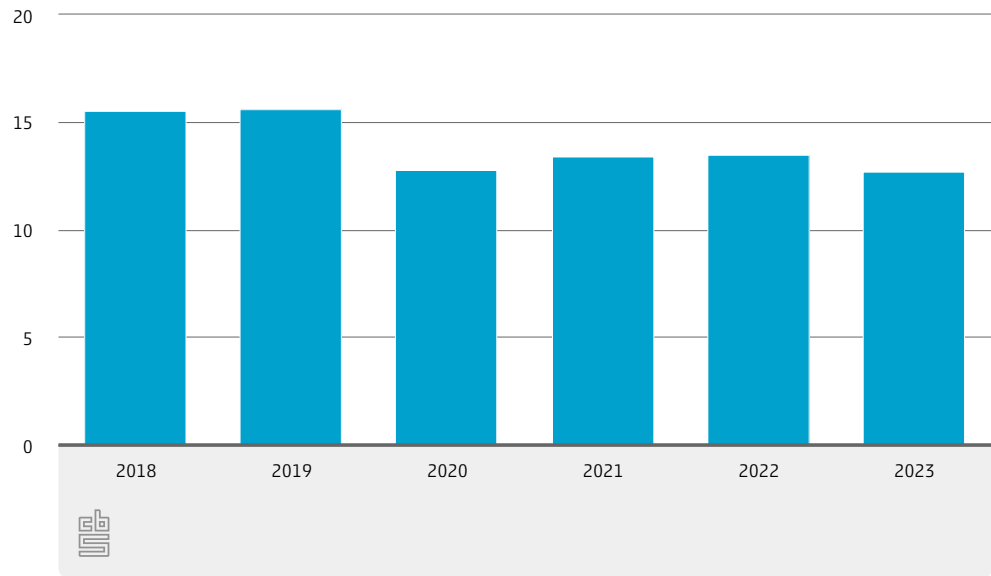
Bron: CBS, TNO  
StatLine: [Fysieke arbeidsbelasting van zelfstandig ondernemers](#).

## Ruim 1 op de 8 werkenden deed 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 2023 aan vaak of altijd gevaarlijk werk te doen; dat percentage is ongeveer even hoog als een jaar eerder. Onder zelfstandig ondernemers is dit percentage gelijk aan dat van werknemers en is het bovendien vergeleken met 2021 onveranderd.

### 4.3 Vaak of altijd gevaarlijk werk doen

% werknemers van 15 tot 75 jaar

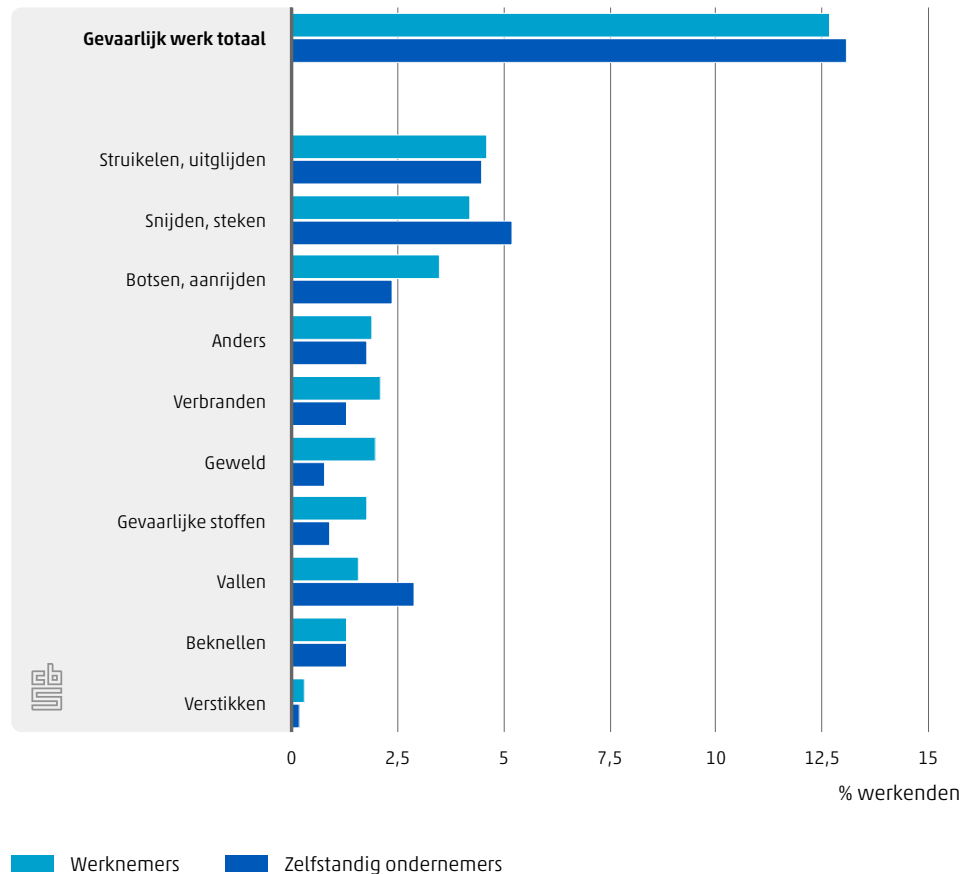


Bron: CBS, TNO  
StatLine: [Gevaarlijk werk door werknemers](#).

De meest voorkomende vormen van gevaar tijdens het werk bij werknemers zijn struikelen of uitglijden, snijden of steken en botsen of aanrijden. Onder zelfstandig ondernemers komt daarnaast ook vallen relatief vaak voor.



#### 4.4 Vaak of altijd gevaarlijk werk doen, 2023



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

In de bedrijfstak vervoer en opslag werd met 28 procent van de werknemers het vaakst gevaarlijk werk verricht. Ook in de bouw (24 procent) en de horeca (23 procent) verrichtten relatief veel werknemers altijd of vaak gevaarlijk werk.

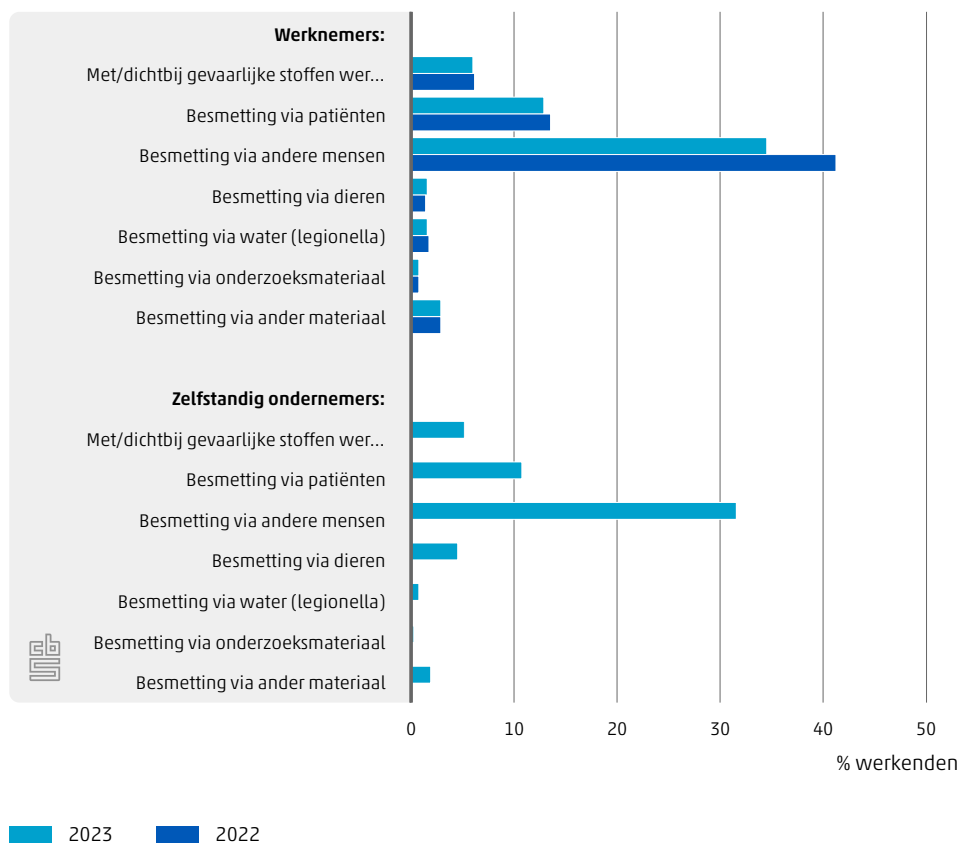
Onder werknemers gaven koks, vrachtwagen- en buschauffeurs, procesoperators, trambestuurders, politieagenten en brandweermannen of -vrouwen het vaakst aan gevaarlijk werk te doen. Van deze werknemers verrichtte ongeveer de helft vaak of altijd gevaarlijk werk (zie ook StatLine: [Gevaarlijk werk door werknemers naar beroep](#)).

### Helpt werknemers loopt tijdens werk kans om besmet te raken met bacterie of virus

Van alle werknemers zei 46 procent 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 (13 procent) en andere mensen (35 procent). Besmetting via andere mensen is in 2023 afgenomen ten opzichte van een jaar eerder (41 procent). Zelfstandig ondernemers verschillen wat betreft de kans op besmetting niet veel van werknemers.

6 procent van de werknemers werkte in 2023 vaak of altijd met of dichtbij gevaarlijke stoffen, hetzelfde percentage deed dat in 2022. Bij zelfstandig ondernemers gold dat in 2023 voor 5 procent.

## 4.5 Vaak of altijd contact met gevaarlijke stoffen en besmettingshaarden virus of bacterie



Bron: CBS, TNO  
StatLine: Fysieke arbeidsbelasting van werknemers.

Van de werknemers in de industrie werkte 14 procent in 2023 vaak of altijd met of dichtbij stoffen die ongezond kunnen zijn. Dat is het hoogste percentage van alle bedrijfstakken. In de landbouw en visserij, de bouw en vervoer en opslag werkten ook relatief veel werknemers met of in de buurt van gevaarlijke stoffen. In de zorg werd het besmettingsrisico het hoogst ingeschat; 85 procent liep naar eigen zeggen kans besmet te raken met een bacterie of virus. Ook in het onderwijs (68 procent) gaven werknemers dat vaak aan.

### Minder werkdruk gevoeld

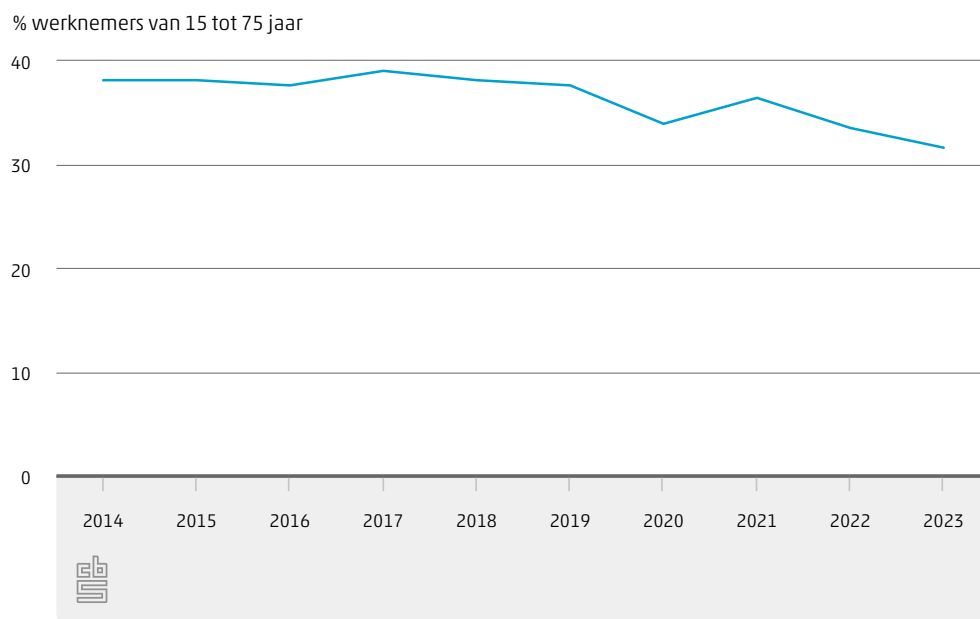
De psychosociale arbeidsbelasting – geestelijke belasting die mensen voelen door het werk en wat zich afspeelt in de werkomgeving – wordt onder andere gemeten aan de hand van ervaren werkdruk en de zelfstandigheid in het werk. Als de druk hoog is en werkenden het idee hebben dat ze niet of nauwelijks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

De werkdruk is vastgesteld door te vragen in hoeverre mensen erg snel moeten werken, heel veel werk moeten doen en extra hard moeten werken. Tussen 2014 en 2019 lag het percentage werknemers die vaak of altijd werkdruk ervoeren rond de 39 procent.

In 2020, het eerste coronajaar, lag het cijfer lager. Deels kan dit te maken hebben met het feit dat het cijfer in dat jaar niet voor alle werknemers berekend is, maar alleen betrekking heeft op werknemers waarvan het werk niet stil lag vanwege coronamaatregelen. Datzelfde geldt voor 2021. In 2022 en 2023 heeft het cijfer weer betrekking op alle werknemers. De werkdruk nam in 2022 en 2023 af.

In 2023 gaf 40 procent van de werknemers aan vaak of altijd heel veel werk te moeten doen. Daarnaast werkte 30 procent vaak of altijd erg snel en 25 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. Zowel werknemers in het onderwijs als in de horeca werkten naar eigen zeggen het vaakst extra hard.

#### 4.6 Vaak of altijd werkdruk ervaren

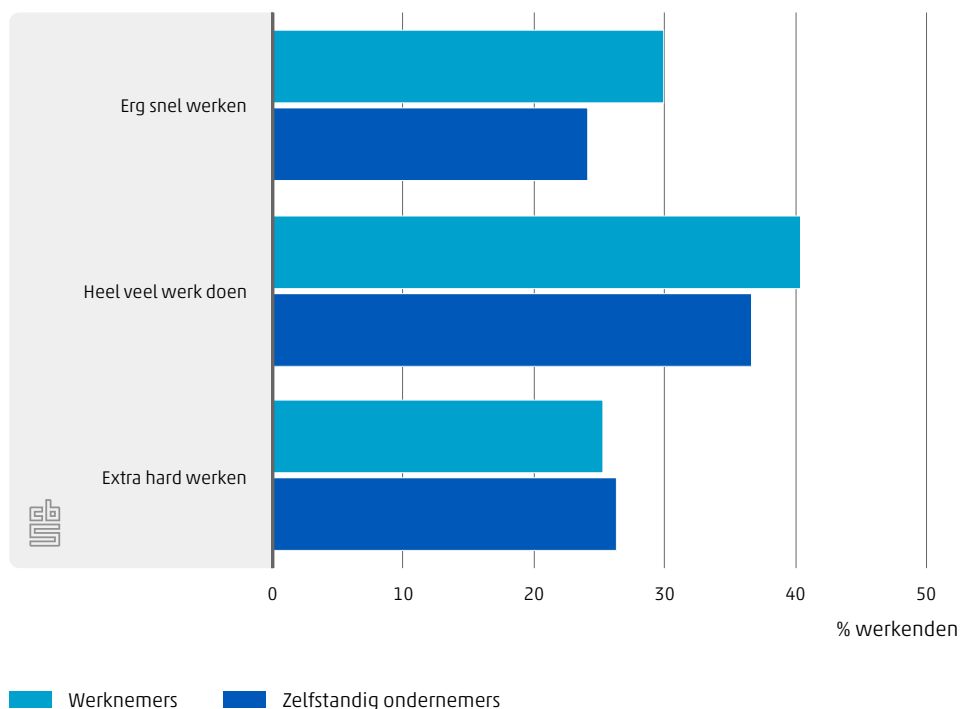


Bron: CBS, TNO  
StatLine: [Werkdruk werknemers](#).

### Ervaren werkdruk hoger onder werknemers dan onder zelfstandig ondernemers

Zelfstandig ondernemers ervaren minder werkdruk dan werknemers. Van de zelfstandig ondernemers gaf in 2023 37 procent aan vaak of altijd heel veel werk te doen, tegenover 40 procent van de werknemers. Verder zei 24 procent van de zelfstandig ondernemers erg snel te werken, tegenover 30 procent van de werknemers. Wat betreft extra hard werken is er nauwelijks verschil tussen zelfstandig ondernemers en werknemers (26 procent tegenover 25 procent).

#### 4.7 Vaak of altijd werkdruk ervaren, 2023



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

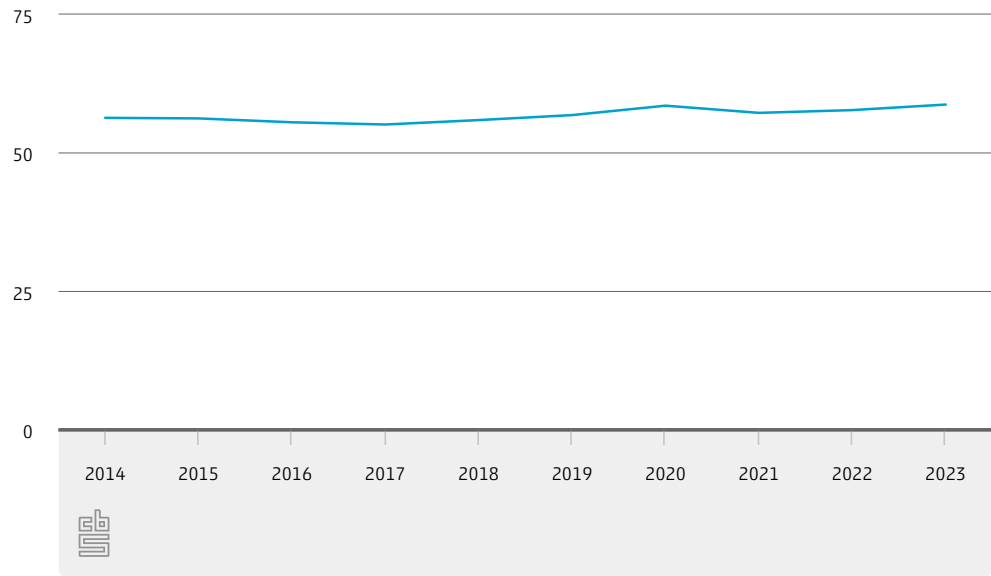
### Meerderheid van werknemers bedenkt regelmatig zelf oplossingen

Bij zelfstandigheid in het werk gaat het om het zelf kunnen nemen van beslissingen, bedenken van oplossingen, bepalen van werkvolgorde, werktempo, werktijden, werklocatie en het moment van verlof nemen. Uit deze indicatoren blijkt dat het percentage werknemers dat regelmatig autonomie ervaart in 2023 licht is gestegen van 58 naar 59.

De meeste werknemers kunnen regelmatig zelf 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 en zelf de werkplek te kunnen kiezen. In 2023 is deze zelfstandigheid in het werk wat betreft zelf beslissingen kunnen nemen, ook over de werkvolgorde en verlof, wat toegenomen ten opzichte van 2022.

## 4.8 Regelmatig ervaren zelfstandigheid in het werk

% werknemers van 15 tot 75 jaar

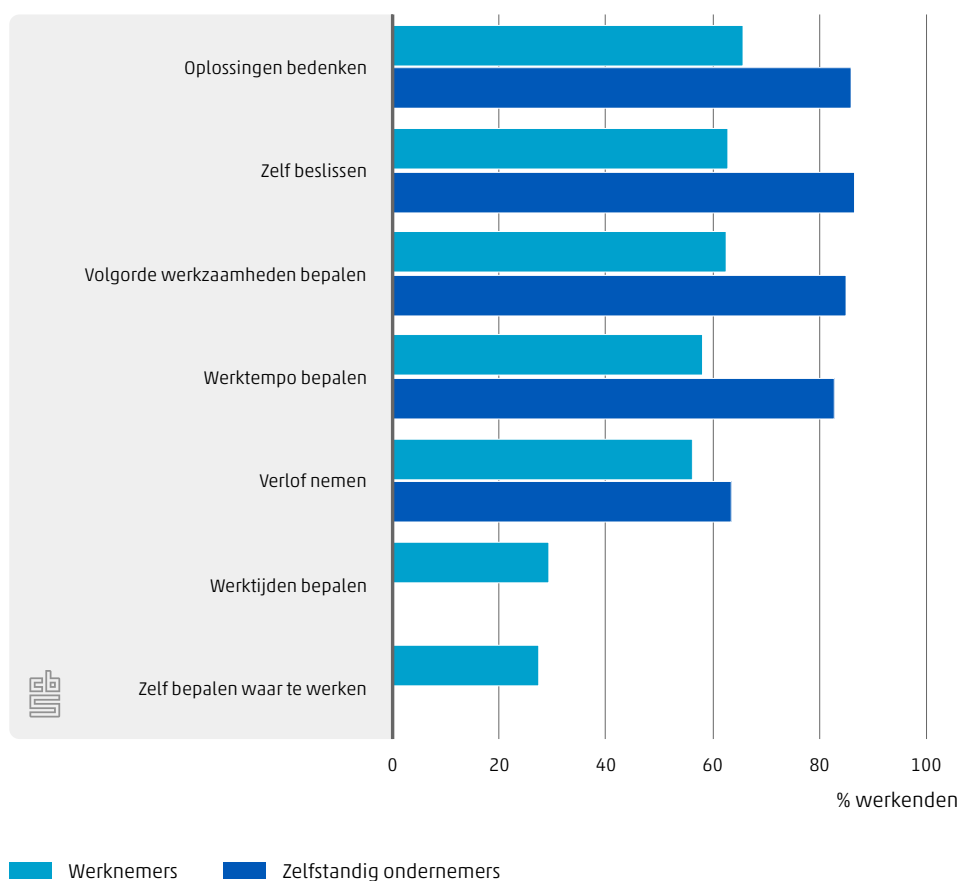


Bron: CBS, TNO  
StatLine: [Zelfstandigheid van werknemers](#).

Gemiddeld over deze zeven onderzochte indicatoren hadden werknemers in 2023 de meeste zelfstandigheid in de bedrijfstakken financiële dienstverlening, informatie en communicatie, verhuur en handel van onroerend goed en openbaar bestuur. De minste zelfstandigheid ervoeren werknemers in de horeca en het onderwijs.

Bij zelfstandig ondernemers is het percentage dat regelmatig autonomie in het werk ervaart aanzienlijk groter dan bij werknemers, 84 procent in 2023. Sinds 2021 (86 procent) is dit percentage iets gedaald.

## 4.9 Regelmatig ervaren zelfstandigheid in het werk, 2023



Bron: CBS, TNO  
StatLine: [Zelfstandigheid in het werk werknemers](#) en [Zelfstandigheid in het werk zelfstandig ondernemers](#).

## Combineren werk en privéleven vaakst reden om weleens thuis te werken

In 2023 gaf 47 procent van alle werknemers aan soms of meestal thuis te werken. Van degenen die werkzaamheden thuis en op locatie afwisselden, ook wel hybride werken genoemd, had 83 procent thuis een werkplek waar ongestoord gewerkt kan worden.

Werknemers die in hybride vorm werken noemden het vaakst als reden om weleens thuis te werken het gemakkelijker kunnen combineren van werk en privé (57 procent). Ook gaf ruim de helft (53 procent) aan thuis meer werk af te krijgen of reistijd en/of reiskosten te besparen (51 procent). Het minst vaak werd de lichamelijke gezondheid genoemd als reden om weleens thuis te werken (5 procent).

Deze groep werknemers noemde als reden om naar het werk te gaan het vaakst 'vanwege sociale contacten' (70 procent), 'vanwege overleggen' (65 procent) en 'ik krijg beter mee wat er speelt' (59 procent). De reden 'ik krijg op het werk meer werk af' werd met 10 procent het minst genoemd.

Meestal worden er afspraken met de werkgever gemaakt over hoe vaak thuisgewerkt mag worden. Bij 22 procent van de werknemers die hybride werken waren deze afspraken vastgelegd in de cao, de arbeidsvoorwaarden of in het beleid van de werkgever. 42 procent van alle werknemers die hybride werkten had afspraken gemaakt met hun leidinggevende. Voor 19 procent waren er andere afspraken, bijvoorbeeld met collega's en 34 procent gaf aan dat er geen afspraken waren gemaakt over hoe vaak er thuisgewerkt mocht worden.

Werknemers die weleens thuiswerken krijgen regelmatig een vergoeding voor middelen om dit makkelijker te maken. Van deze werknemers kreeg 79 procent naar eigen zeggen een laptop, pc, beeldscherm of telefoon, of een vergoeding hiervoor. Een vergoeding per thuiswerkdag kreeg 48 procent en 41 procent kreeg een (vergoeding voor een) bureau of bureaustoel. Ook kwam het voor dat volgens de hybride werkende werknemer geen van deze middelen werd aangeboden (15 procent).

Hoewel het combineren van betaalde arbeid met verantwoordelijkheden voor familie of gezin vaak een reden is om thuis te werken, kan het combineren van beide een uitdaging zijn. Van alle werknemers in 2023 gaf 6 procent aan (zeer) vaak familie- of gezinsactiviteiten te missen of te verwaarlozen. Hiermee nam dit percentage net als in 2022 iets af.

Aan de andere kant kunnen verantwoordelijkheden thuis er ook voor zorgen dat werknemers werkzaamheden verzuimen of verwaarlozen. Dit kwam in 2023 minder vaak voor dan andersom: 2 procent van de werknemers gaf aan dat dit (zeer) vaak gebeurde. Dat is gelijk aan het percentage van 2022. Afgezien van enkele schommelingen in het afgelopen decennium is het percentage dat werkzaamheden mist of verwaarloost door familie- of gezinsverantwoordelijkheden vergelijkbaar met dat van 2014.

---

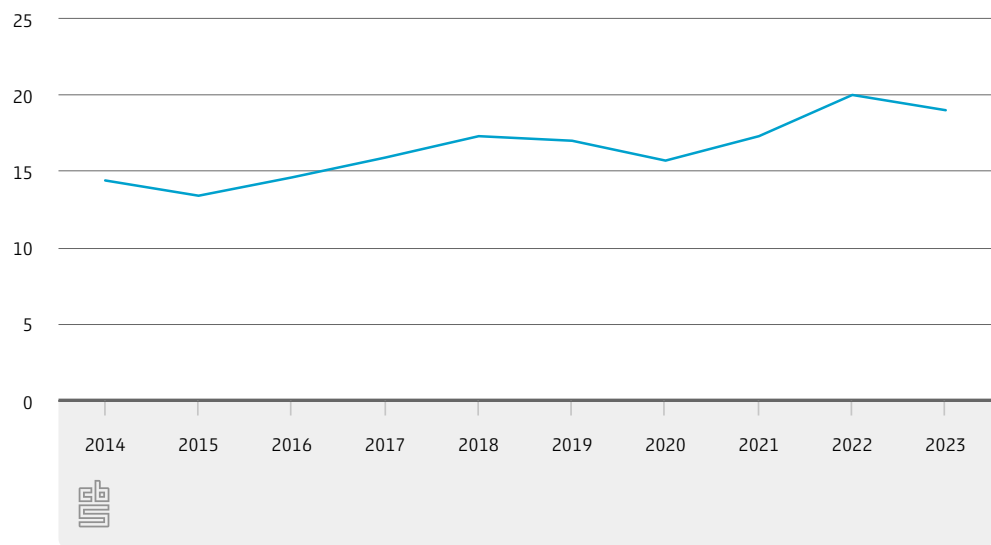
## Psychische vermoeidheid bij werknemers licht afgenomen

In 2023 zei 19 procent 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 iets afgenomen ten opzichte van 2022. In het eerste coronajaar 2020 werd minder psychische vermoeidheid gerapporteerd en in het tweede jaar lag het weer op hetzelfde niveau als daarvoor.

Het percentage zelfstandig ondernemers met psychische vermoeidheidsklachten is sinds 2015 toegenomen van 8 naar 12 procent in 2023.

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

% werknemers van 15 tot 75 jaar

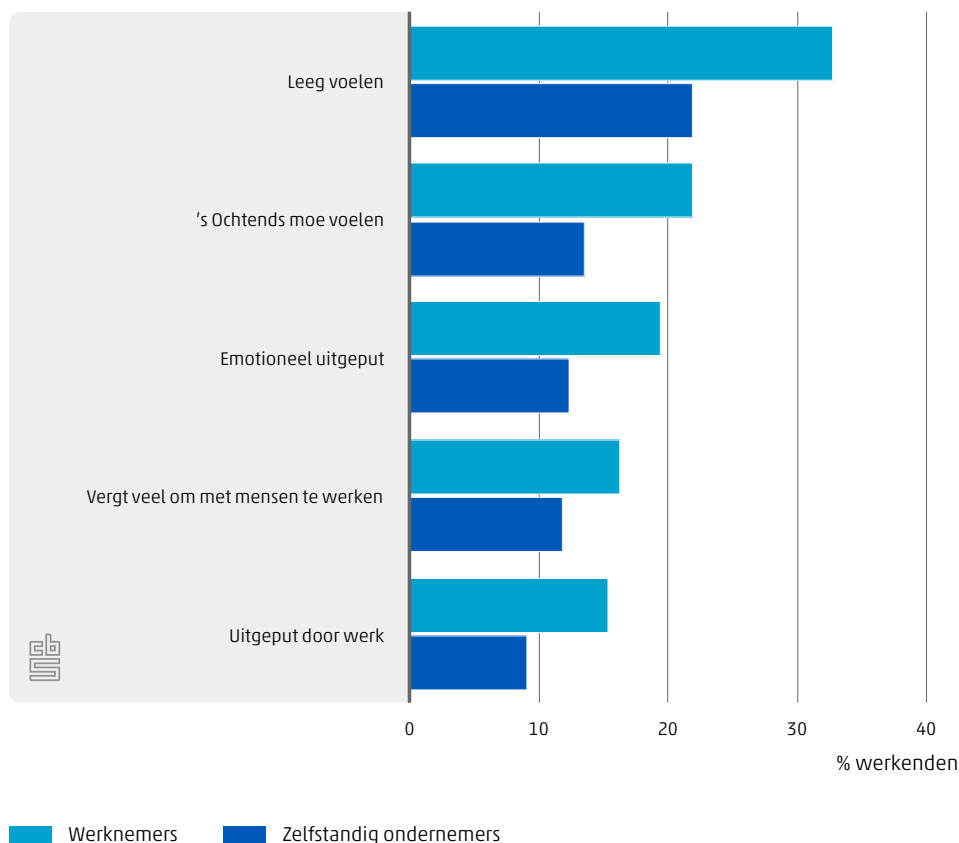


Bron: CBS, TNO  
StatLine: [Psychische vermoeidheid van werknemers](#).

Psychische vermoeidheidsklachten kunnen zich onder meer uiten in een gevoel van leegte aan het einde van de werkdag; 33 procent van de werknemers en 22 procent van de zelfstandig ondernemers had in 2023 vaker dan eens per maand zulke gevoelens. Ook vermoeidheid in de ochtend bij de confrontatie met het werk kwam met 22 procent (werknemers) en 14 procent (zelfstandig ondernemers) relatief veel voor.



#### 4.11 Minstens enkele keren per maand psychisch vermoeid door het werk (burn-outklachten), 2023



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

In de bedrijfstakken onderwijs (24 procent) en informatie en communicatie (22 procent) voelden naar verhouding de meeste werknemers zich enkele keren per maand of vaker psychisch vermoeid. Ook in de zorg en in de zakelijke dienstverlening (beide 22 procent) waren dat er relatief veel. Daarentegen zijn werknemers in de landbouw en visserij (13 procent) het minst vaak psychisch vermoeid door het werk.

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

**Werknemers die weinig autonomie ervaren en tegelijkertijd aangeven vaak of altijd een hoge werkdruk te hebben, hebben drie keer zo vaak last van werkgerelateerde psychische vermoeidheidsklachten als andere werknemers. Van de groep die weinig autonomie heeft, gecombineerd met hoge werkdruk, gaf 43 procent in 2023 aan enkele keren of vaker per maand psychisch vermoeid te zijn door het werk. Van de overige werknemers gaf 15 procent dit aan.**

**In de horeca (27 procent), het onderwijs (23 procent) en de zorg (22 procent) komt de combinatie van weinig autonomie en hoge werkdruk onder werknemers het vaakst voor. Een baan met hoge taakeisen en geringe autonomie wordt ook wel aangeduid als stressvol werk.**

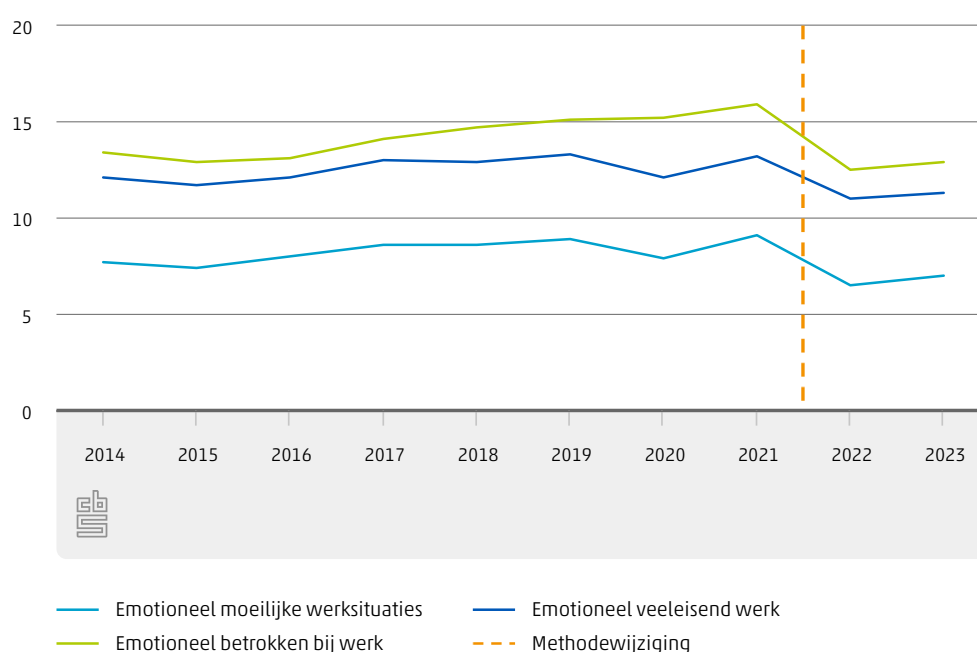
## Emotionele betrokkenheid vrijwel gelijk gebleven

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 13 procent in 2023 aan vaak of altijd emotioneel betrokken te raken bij het werk. Iets minder vaak werd het werk als emotioneel veeleisend ervaren (11 procent) of ging het gepaard met emotioneel moeilijke situaties (7 procent).

In 2023 was geen of nauwelijks verandering in de percentages werknemers met emotioneel belastend werk ten opzichte van 2022. Tussen 2015 en 2019 nam de emotionele belasting van werknemers volgens alle drie de indicatoren licht toe. In 2020 bleef het percentage dat zich emotioneel betrokken voelt bij het werk gelijk ten opzichte van 2019. Minder werknemers gaven toen echter aan dat het werk hen in emotioneel moeilijke situaties brengt of dat het werk emotioneel veeleisend is. In 2021 stegen de percentages op alle drie de indicatoren.

### 4.12 Vaak of altijd emotioneel belastend werk

% werknemers van 15 tot 75 jaar



Bron: CBS, TNO

StatLine: [Emotioneel belastend werk onder werknemers](#).

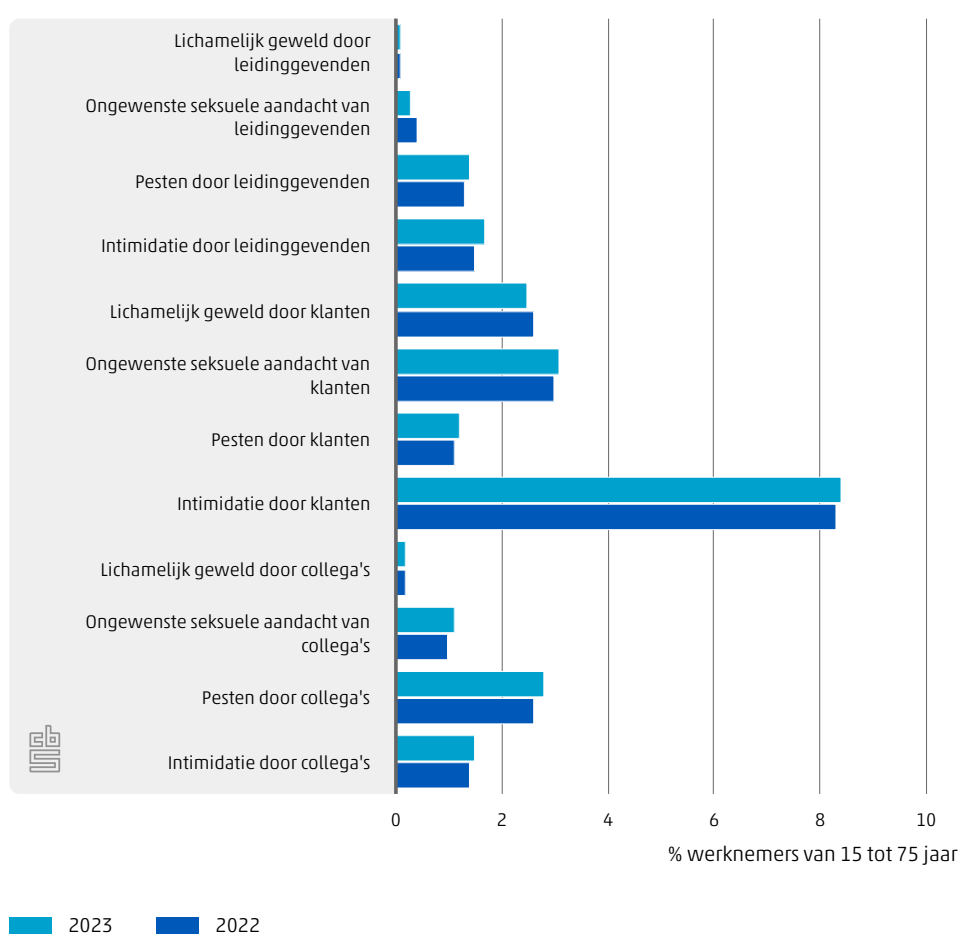
In het onderwijs is de emotionele betrokkenheid van werknemers het grootst. In 2023 raakte 26 procent van de werknemers in deze bedrijfstak vaak of altijd emotioneel betrokken bij het werk. Vooral in het voortgezet en basisonderwijs zijn leerkrachten vaak emotioneel betrokken.

Het aandeel werknemers met emotioneel veeleisend werk was met 27 procent relatief groot in de zorg. Vooral psychologen, (gespecialiseerd) verpleegkundigen, artsen en maatschappelijk werkers vinden hun werk emotioneel veeleisend. De zorg (16 procent) brengt werknemers ook het vaakst in emotioneel moeilijke situaties. Dat geldt met name voor maatschappelijk werkers en psychologen.

## Bijna 1 op de 8 werknemers ervoer intimidatie of bedreiging

In 2023 kreeg 12 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 door 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 dan dat klanten of leidinggevenden de aanstichter waren. Eveneens 5 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. Van de genoemde vormen van ongewenst gedrag is alleen pesten in 2023 iets toegenomen ten opzichte van 2022. De andere vormen kwamen in beide jaren (ongeveer) even vaak voor.

### 4.13 Minstens een enkele keer in voorgaande 12 maanden slachtoffer op het werk



Bron: CBS, TNO  
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.

Ook zelfstandig ondernemers kunnen in hun werk te maken krijgen met ongewenste omgangsvormen, zoals intimidatie, lichamelijk geweld, pesten en ongewenste seksuele aandacht. Nadat het percentage zelfstandig ondernemers dat te maken kreeg met een of meer van deze vormen van ongewenst gedrag eerst licht was afgenomen van 16 procent in 2019 naar 14 procent in 2021, is dit in 2023 gestegen naar 18 procent.

Statline: [Ongewenst gedrag op het werk van zelfstandig ondernemers](#).

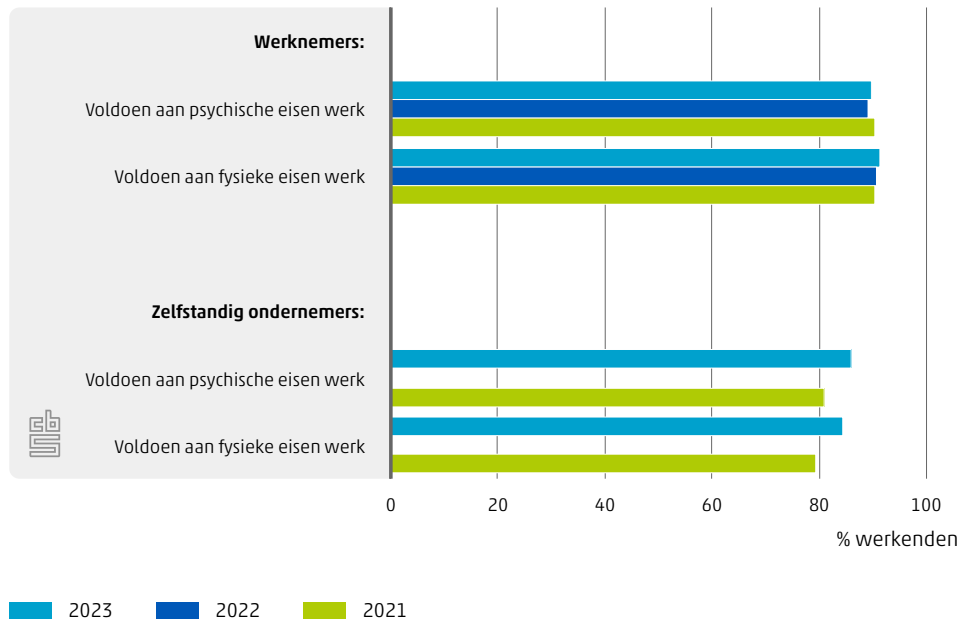
## **Meer werknemers melden fysieke en psychische eisen van werk aan te kunnen**

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

In 2023 gaf 92 procent van alle werknemers aan gemakkelijk te kunnen voldoen aan de fysieke eisen van het werk. Het percentage is daarmee iets gestegen ten opzichte van 2022, en komt in de buurt van het percentage in 2020. Het percentage dat makkelijk kan voldoen aan de psychische eisen was tussen 2020 en 2022 afgenomen, maar is in 2023 weer iets gestegen naar 90 procent. Ook het percentage werknemers dat makkelijk een nieuwe functie zegt te kunnen krijgen bij de huidige werkgever is iets toegenomen, van 58 naar 59 procent. Het percentage werknemers dat dacht gemakkelijk een nieuwe functie te kunnen krijgen bij een andere werkgever is in 2023 ongeveer gelijk gebleven (80 procent). In de twee voorgaande jaren was dit percentage flink gestegen.

Zelfstandig ondernemers denken minder vaak dan werknemers te kunnen voldoen aan de eisen van het werk. Van de zelfstandig ondernemers vond in 2023 85 procent dat zij gemakkelijk konden voldoen aan de fysieke eisen en 86 procent aan de psychische eisen van het werk. Dat is meer dan in de vorige meting, in 2021.

#### 4.14 Opgewassen tegen eisen die het werk stelt



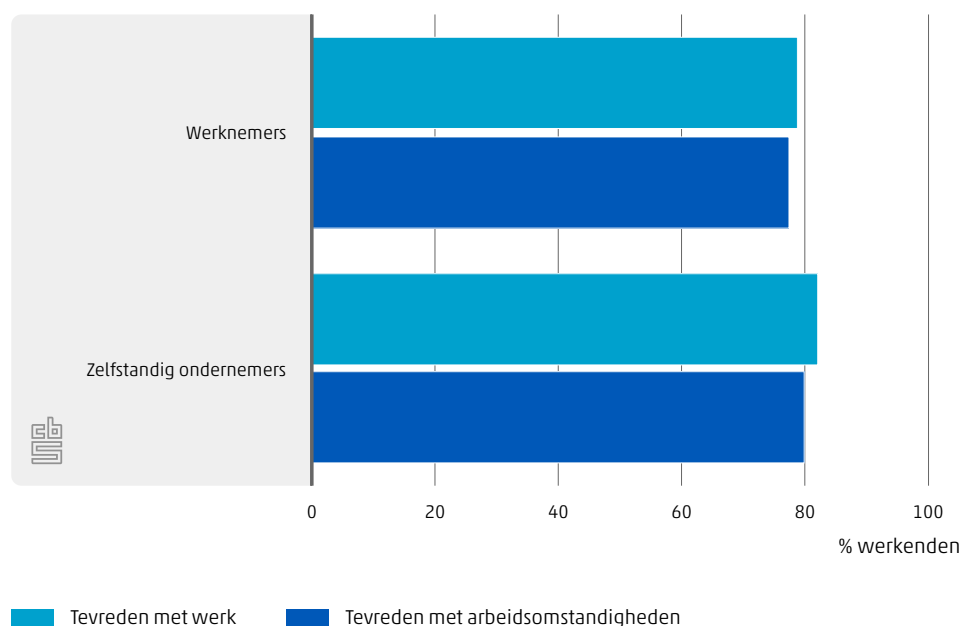
Bron: CBS, TNO  
StatLine: [Duurzame inzetbaarheid van werknemers](#) en [Duurzame inzetbaarheid zelfstandig ondernemers](#).

### Bijna 8 op de 10 werknemers tevreden met werk

Van de werknemers was 79 procent in 2023 (zeer) tevreden met het werk en 77 procent met de arbeidsomstandigheden. Van de zelfstandig ondernemers was 82 procent tevreden met het werk en 80 procent met de arbeidsomstandigheden. Zelfstandig ondernemers zijn dus iets tevredener dan werknemers. Werknemers in de financiële dienstverlening en in het openbaar bestuur waren het meest tevreden met de arbeidsomstandigheden, werknemers in de bedrijfstak vervoer en opslag en in de horeca het minst. Het meest tevreden met het werk waren werknemers in de financiële dienstverlening en het onderwijs, het minst in de handel.

In de zorg zijn werknemers juist relatief tevreden over het werk, maar minder met de arbeidsomstandigheden. In geen enkele andere bedrijfstak loopt de tevredenheid over het werk en over de arbeidsomstandigheden zoveel uiteen. Zie ook [Werkdruk en arbeidstevredenheid in de zorg](#). Bij zowel werknemers als zelfstandig ondernemers is de tevredenheid met het werk en de werkomstandigheden toegenomen sinds de vorige meting.

#### 4.15 Tevredenheid, 2023



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

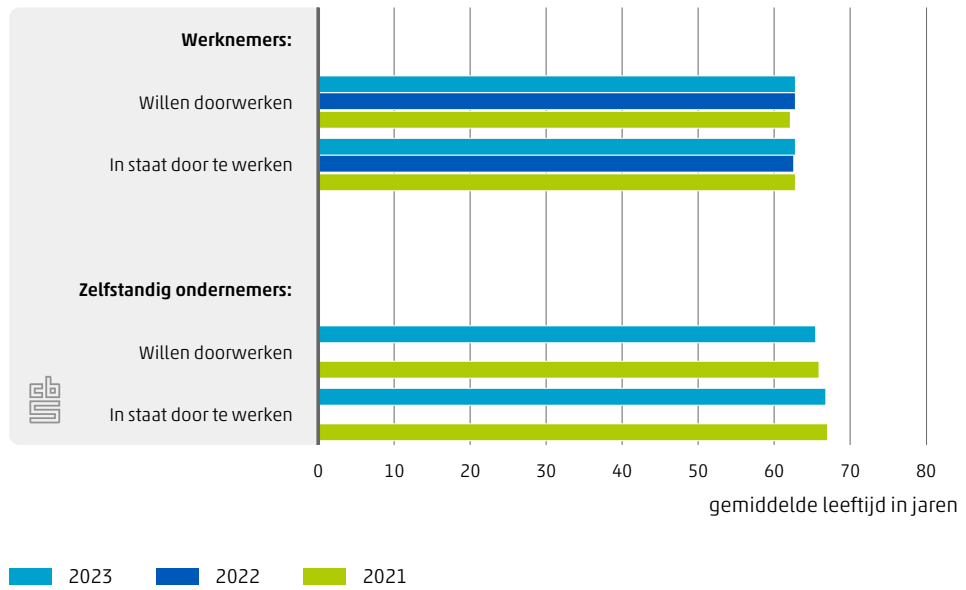
### Werkenden willen minder lang doorwerken

In 2023 lag de AOW-leeftijd op 66 jaar en 10 maanden. De gemiddelde leeftijd waarop werknemers met pensioen gingen, lag daaronder: 65 jaar en 11 maanden. Dat is iets hoger dan in 2022. De gewenste pensioenleeftijd ligt nog weer lager. De leeftijd tot waarop werknemers willen doorgaan met werken bedroeg in 2023 gemiddeld 62 jaar en 11 maanden. Dat is iets lager dan de gewenste pensioenleeftijd in 2022. 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 tot waarop werknemers naar eigen inschatting in staat zijn om hun huidige werk voort te zetten is in de afgelopen jaren (2021-2022) wat afgenomen. In 2023 is deze leeftijd weer iets toegenomen naar 62 jaar en 10 maanden.

Zelfstandig ondernemers willen gemiddeld langer doorwerken dan werknemers. In 2023 gaven zij aan gemiddeld tot 65 jaar en 7 maanden te willen doorwerken. In 2021 was dat nog precies 66 jaar. De leeftijd waarop zelfstandig ondernemers naar eigen inschatting het huidige werk niet meer kunnen doen, was in 2023 66 jaar en 10 maanden. In 2021 lag de grens van het kunnen doorwerken iets hoger, op 67 jaar en 2 maanden.

#### 4.16 Leeftijd tot waarop werknenden willen en kunnen doorwerken

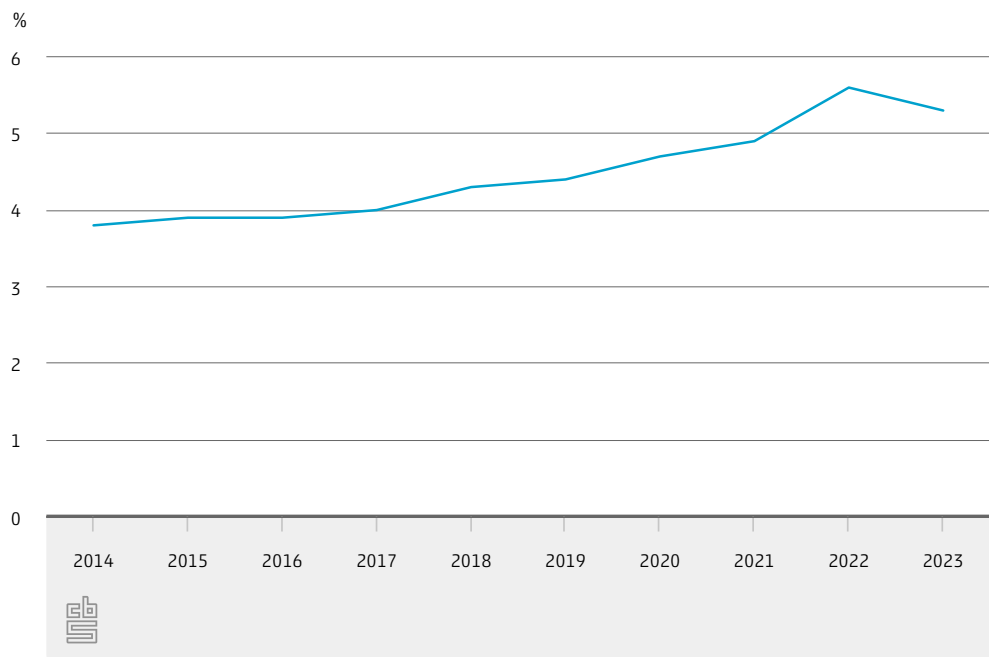


Bron: CBS, TNO  
StatLine: [Duurzame inzetbaarheid van werknemers](#) en [Duurzame inzetbaarheid zelfstandig ondernemers](#).

### Ziekteverzuim afgenomen

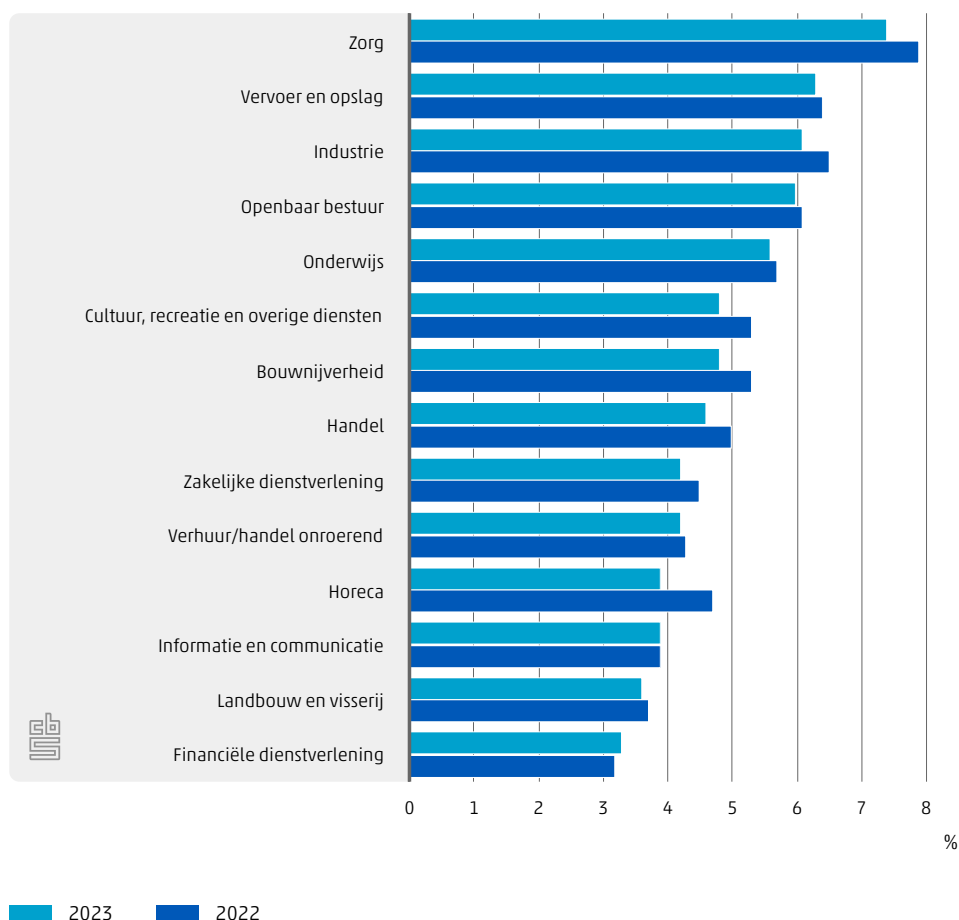
In 2023 bedroeg het ziekteverzuim van werknemers 5,3 procent. Dat betekent dat van elke duizend te werken dagen er 53 zijn verzuimd wegens ziekte. In 2022 bedroeg het ziekteverzuimpercentage nog 5,6, het hoogste van deze eeuw. Sinds 2014, toen het ziekteverzuim het laagste niveau van de afgelopen twintig jaar bereikte (3,8 procent), is het verzuim vrijwel jaarlijks toegenomen. In 2023 is het voor het eerst weer gedaald.

#### 4.17 Ziekteverzuim van werknemers



In 2023 kende de zorg met 7,4 het hoogste verzuimpercentage. Vanaf 2018 is de zorg de bedrijfstak met het hoogste ziekteverzuim. In de financiële dienstverlening was het verzuim met 3,3 procent het laagst. Ten opzichte van 2022 nam het verzuim in bijna alle bedrijfstakken (iets) af. In de horeca was de afname het sterkst.

#### 4.18 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 2023 door 54 procent van de werknemers opgegeven als reden bij het laatste verzuimgeval (eventueel langer dan een jaar geleden en inclusief werknemers die niet hebben verzuimd). Na griep of verkoudheid kwamen psychische klachten, overspannenheid of burn-out met 6 procent het vaakst voor, gevolgd door buik-, darm- of maagklachten (4 procent). Bij zelfstandig ondernemers gaf 64 procent griep of verkoudheid aan als belangrijkste reden voor het meest recente verzuim. Daarna werden rugklachten het vaakst genoemd (6 procent).

Werknemers schrijven hun meest recente verzuim meestal niet toe aan het werk. Volgens 74 procent van alle werknemers die ooit hebben verzuimd, 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 7 procent waren de klachten hoofdzakelijk toe te schrijven aan het werk. Bij zelfstandig ondernemers waren deze percentages vrijwel even hoog.



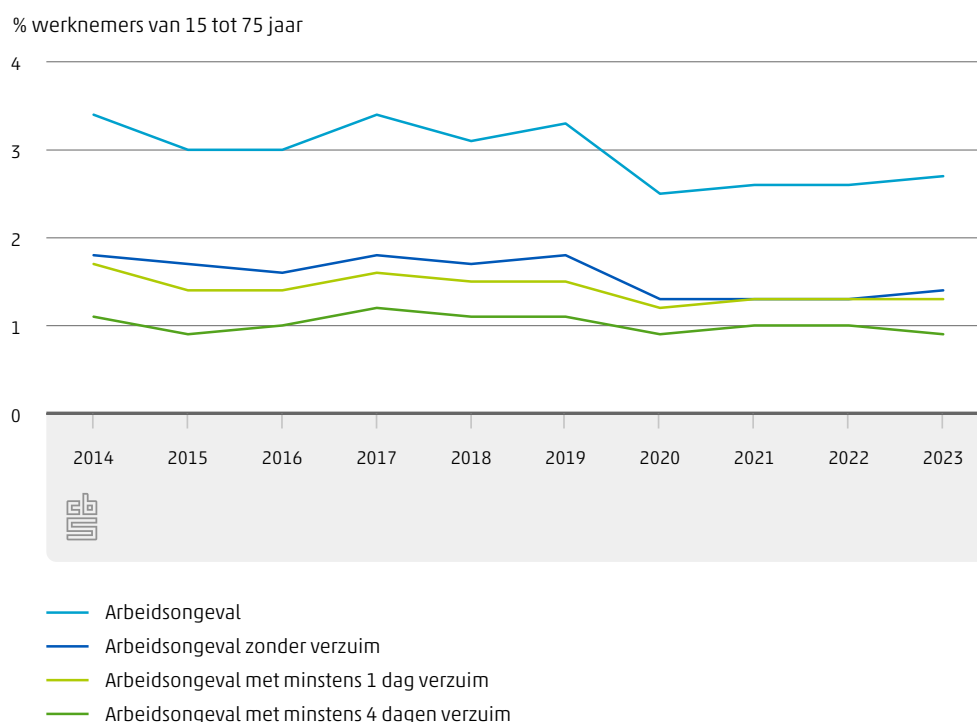
Werknemers die hun meest recente verzuim geheel of gedeeltelijk aan het werk toeschreven, noemden het vaakst een hoge werkdruk als reden (28 procent), daarna volgde besmetting op het werk (18 procent). Zelfstandig ondernemers noemden besmetting op het werk het vaakst (21 procent) en daarna hoge werkdruk (20 procent).

## Percentage werknemers met arbeidsongeval vrijwel onveranderd

In 2023 had 2,7 procent van de werknemers een ongeval 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 0,9 procent van alle werknemers voor. Bij werknemers in de bedrijfstak vervoer en opslag (3,3 procent) kwam een arbeidsongeval met verzuim van ten minste een dag het vaakst voor, gevolgd door werknemers in de horeca (2,6 procent). In de informatie en communicatie, de financiële dienstverlening en de verhuur en handel in onroerend goed kwamen relatief weinig ongevallen met verzuim voor.

In 2020, het eerste coronajaar, nam het percentage werknemers met een arbeidsongeval af. Dit gold zowel voor ongevallen met als zonder verzuim. Na 2020 is het percentage dat te maken had met een arbeidsongeval, ongeacht of dit leidde tot verzuim, vrijwel gelijk gebleven. Tussen 2014 en 2019 fluctueerde het percentage werknemers met een arbeidsongeval (met of zonder verzuim) nog enigszins.

### 4.19 Werknemers met een arbeidsongeval



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

Het percentage arbeidsongevallen ligt bij zelfstandig ondernemers lager dan onder werknemers, met name doordat werknemers vaker dan zelfstandig ondernemers betrokken zijn bij een arbeidsongeval zonder verzuim. In 2023 was 1,9 procent van de zelfstandig ondernemers betrokken bij een arbeidsongeval. Bij 0,9 procent van de ondernemers leidde het arbeidsongeval tot ziekteverzuim van ten minste een dag. Ongevallen met langer verzuim – vier dagen of meer – kwamen bij 0,7 procent van alle zelfstandig ondernemers voor.

## **Werknemers met een arbeidsbelemmering gelijk gebleven**

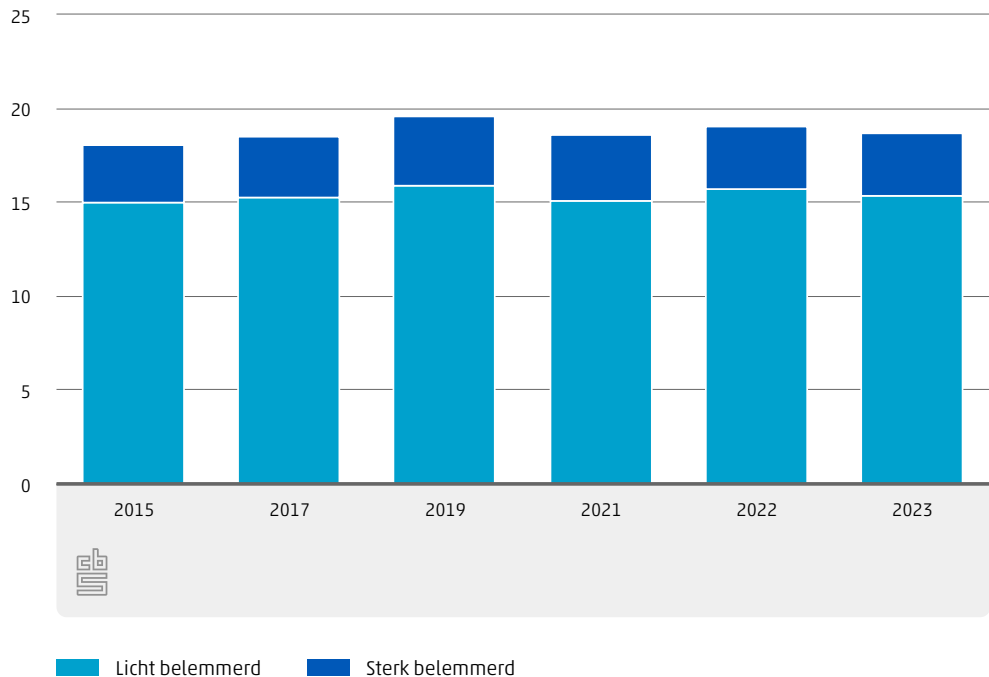
Een werknemer die een handicap of andere aandoening heeft, of die langdurig ziek is, is vaak minder inzetbaar. Werknemers met een arbeidsbelemmering hebben minder loopbaanperspectief en nemen ook minder deel aan opleidingen en cursussen om hun arbeidspositie te verbeteren. Hoe zwaarder de belemmering, hoe groter het verschil is.

In 2023 werd 15 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 2022 is het totale aandeel werknemers dat een lichte of sterke belemmering ervaart bij het uitvoeren van het werk ongeveer gelijk gebleven.

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 2 procent sterk en 10 procent licht belemmerd, tegenover respectievelijk 5 en 22 procent van de 55- tot 65-jarigen.

## 4.20 Werknemers met een arbeidsbelemmering

% werknemers van 15 tot 75 jaar



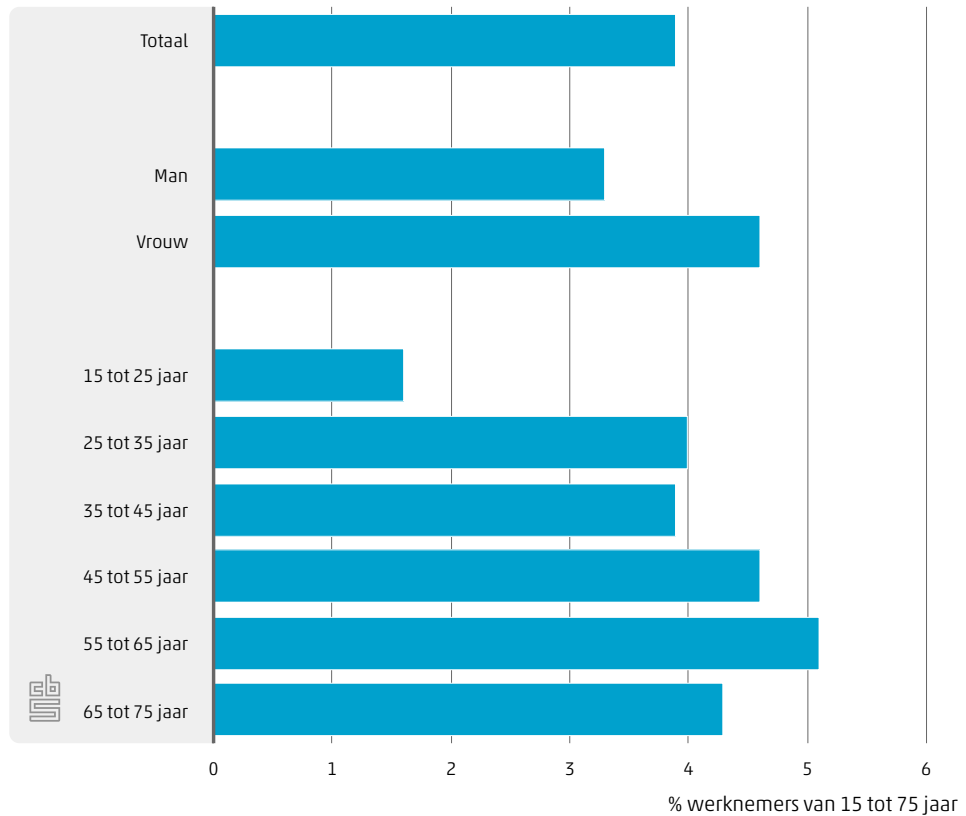
Bron: CBS, TNO

## Meer vrouwen kregen een beroepsziekte

Ieder jaar krijgt een deel van de werknemers te maken met een ziekte die is ontstaan door het werk, een beroepsziekte. In 2023 gaf 3,9 procent van alle werknemers aan in de voorafgaande twaalf maanden een of meerdere door een arts vastgestelde beroepsziekten te hebben opgelopen. Dat percentage is gestegen ten opzichte van dat in 2022 (3,3 procent). De door een arts vastgestelde beroepsziekten die in 2023 het vaakst door werknemers werden gerapporteerd, zijn overspannenheid/burn-out (1,8 procent), depressie en lagerugaandoeningen (beide 0,6 procent).

Vrouwen (4,6 procent) kregen vaker dan mannen (3,3 procent) te maken met een (door een arts vastgestelde) nieuw ontstane beroepsziekte. Van de 55- tot 65-jarige werknemers kreeg 5,1 procent een beroepsziekte, het hoogste percentage van alle leeftijdsgroepen. Ook bij 45- tot 55-jarige werknemers was dat relatief hoog. Bij jongere werknemers tussen de 15 en 25 jaar was dat met 1,6 procent het laagst. Werknemers tussen de 65 en 75 jaar kregen naar verhouding ook minder dan gemiddeld te maken met een nieuw ontstane beroepsziekte.

#### 4.21 In afgelopen 12 maanden ontstane beroepsziekten (door arts vastgesteld), 2023



Bron: CBS, TNO

Als beroepsziekten die langer dan een jaar eerder zijn ontstaan ook worden meegenomen, blijkt dat 11,5 procent van alle werknemers in 2023 een of meerdere beroepsziekten had die door een arts zijn vastgesteld. Dat is toegenomen ten opzichte van 2022 (10,5 procent).

### Voor meer informatie

[NEA in vogelvlucht](#)

[ZEA in vogelvlucht](#)

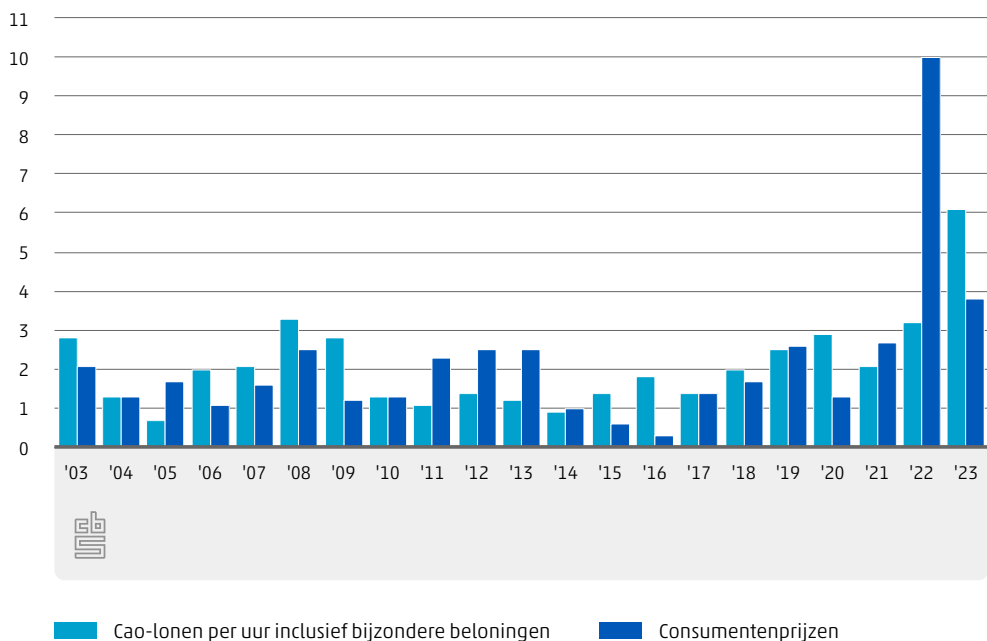
# 5 Lonen en loonkosten

## Grootste stijging cao-lonen in ruim veertig jaar

De brutolonen zoals vastgelegd in cao's namen in 2023 toe met gemiddeld 6,1 procent. Dat is de grootste stijging na 1982, toen de lonen met 6,6 procent omhooggingen. Veertig jaar kwamen de jaarcijfers over de cao-loonstijging niet boven de 4,4 procent uit. De grote loonstijging in 2023 is het resultaat van de voortdurende krapte op de arbeidsmarkt en vooral de hoge inflatie in 2022. Na 1982 bleef de inflatie onder de 5 procent, totdat de stijging van de energieprijzen de inflatie in 2022 opstuwde tot 10 procent.

### 5.1 Cao-lonen en consumentenprijzen

% verandering t.o.v. een jaar eerder



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

In de periode 2010–2017 schommelde de cao-loonstijging tussen 0,8 procent en 2,0 procent per jaar. Deze beperkte loonstijging was een 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 bereikt. 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 lag de cao-loonstijging vanaf begin 2023 boven de 5 procent en vanaf juli 2023 zelfs boven de 6 procent.

De brutolonen zoals vastgelegd in cao's namen in 2023 toe met gemiddeld 6,1 procent. Daarmee overtrof de stijging van de cao-lonen weliswaar de inflatie (berekend op basis van de consumentenprijsindex) van 3,8 procent, maar dat maakte de reële loondaling uit 2022

nog niet goed. In 2022 stegen de cao-lonen immers met gemiddeld 3,2 procent, terwijl de inflatie 10,0 procent bedroeg, het hoogste cijfer na 1975. Niet eerder was de cao-loonstijging zoveel achtergebleven bij de stijging van de consumentenprijzen (zie ook: [Hoge loonstijging en inflatie in jaren zestig en zeventig](#)).

In de periode 2010–2023 zijn de cao-lonen in totaal met 31,7 procent toegenomen, terwijl de stijging van de consumentenprijzen 37,7 procent bedroeg. Werknemers die voor hun loonsverhoging uitsluitend afhankelijk zijn van cao-veranderingen, zijn er sinds 2010 reëel gezien ruim 4 procent op achteruitgegaan in hun loon. Deze achteruitgang heeft zich volledig voorgedaan in de recente jaren, toen de inflatie hoog opliep. In 2020–2023 stegen de cao-lonen met 11,8 procent, terwijl de consumentenprijzen met 17,3 procent omhooggingen. In de periode 2010–2020 liepen cao-lonen en consumentenprijzen nog gelijk op (respectievelijk +17,8 procent en +17,4 procent). De laatste drie jaar was de totale inflatie net zo groot als in de voorgaande tien jaar samen.

Als de cao-lonen minder stijgen dan de consumentenprijzen, betekent dit niet automatisch dat werknemers er in koopkracht op achteruitgaan. Het nettoloon is namelijk ook afhankelijk van de veranderingen in de premies die werknemers betalen voor pensioen, sociale verzekeringen (inclusief zorg) en de loonheffing. Daarnaast ontvangen veel mensen toeslagen van de Belastingdienst, bijvoorbeeld voor zorgkosten, huur of kinderopvang. Verder kent de inkomstenbelasting diverse aftrekposten.

Bovendien heeft de overheid in 2022 verschillende maatregelen doorgevoerd om burgers deels te compenseren voor gestegen energieprijzen. Deze inkomenssteun bestond onder meer uit een energietoeslag voor lagere inkomens en korting op de energierekening (2 x 190 euro per huishouden) en komt niet tot uiting in de inflatiecijfers. Ook in 2023 hadden huishoudens met een laag inkomen recht op een energietoeslag van maximaal 1 300 euro. Het prijsplafond dat in 2023 gold voor elektriciteit en gas, is voor zover van toepassing wel verwerkt in de consumentenprijsindex (tot aan het maximumverbruik per huishouden).

Als hoge inflatie leidt tot grote loonstijgingen, die bedrijven vervolgens weer doorberekenen in de prijzen van hun producten en diensten, is het resultaat een nog verder oplopende inflatie. Dat kan uitmonden in een loon-prijsspiraal. In enkele cao's is afgesproken dat de verhoging van de cao-lonen ten minste gelijk is aan de inflatie. Dit wordt ook wel automatische prijscompensatie genoemd. Een bekend voorbeeld hiervan is de cao voor schilders, waarin staat dat de loonsverhoging minimaal gelijk is aan de inflatie. In 2023 zijn in meer cao's dergelijke afspraken gemaakt. De hoge inflatie heeft er ook toe geleid dat enkele cao's werden opengebroken, om tot extra loonsverhogingen te komen.

Veel cao's hebben een looptijd van 1 tot 2 jaar. Maar er worden ook weleens cao's afgesproken met een kortere of langere looptijd. Cao's lopen dus niet allemaal synchroon. Hierdoor zijn werknemers van sommige cao's in 2023 al gecompenseerd voor de hoge inflatie uit 2022, terwijl dat voor werknemers van andere cao's nog niet is gebeurd. Dit verklaart mede waarom de stijging van de cao-lonen in de individuele cao's van 2022 op 2023 uiteenloopt van enkele procenten tot ruim boven de 10 procent.

In de cao-loonontwikkeling zijn de extra vergoedingen voor kosten van thuiswerken niet opgenomen. Vanwege de hoge inflatie gaven sommige bedrijven hun werknemers een extra eenmalige uitkering. Voor ondernemingscao's zijn deze meegerekend in de uitkomsten over

de cao-loonontwikkeling inclusief bijzondere beloningen. 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.

---

## Verschillende cijfers over ontwikkeling consumentenprijzen

Het CBS publiceert verschillende cijfers over de ontwikkeling van de consumentenprijzen. Het bekendste cijfer is de consumentenprijsindex (CPI), dat ook wel wordt aangeduid als het inflatiecijfer (zie ook: [Consumentenprijsindex](#)). In dit cijfer werd de prijsontwikkeling van energie aanvankelijk gemeten op basis van nieuwe energiecontracten. Deze methode leidt bij sterk stijgende energieprijzen tot een overschatting van de inflatie en bij sterk dalende prijzen tot een onderschatting van de inflatie. Toen de energieprijzen in 2022 fors opliepen, terwijl veel huishoudens nog een vast contract hadden voor gas en elektriciteit, ontstond de behoefte aan een verbeterde methodiek, waarbij wel rekening wordt gehouden met prijzen van zowel nieuwe als bestaande energiecontracten. Met ingang van het consumentenprijsindexcijfer over juni 2023 hanteert het CBS daarom een nieuwe methode voor het meten en berekenen van de energieprijzen in de consumentenprijsindex, waarbij actuele ontwikkelingen van energieprijzen verfijnder in kaart worden gebracht (zie ook: [CBS stapt over op nieuwe methode voor energieprijzen in de CPI](#)). De eerder gepubliceerde cijfers worden niet herzien.

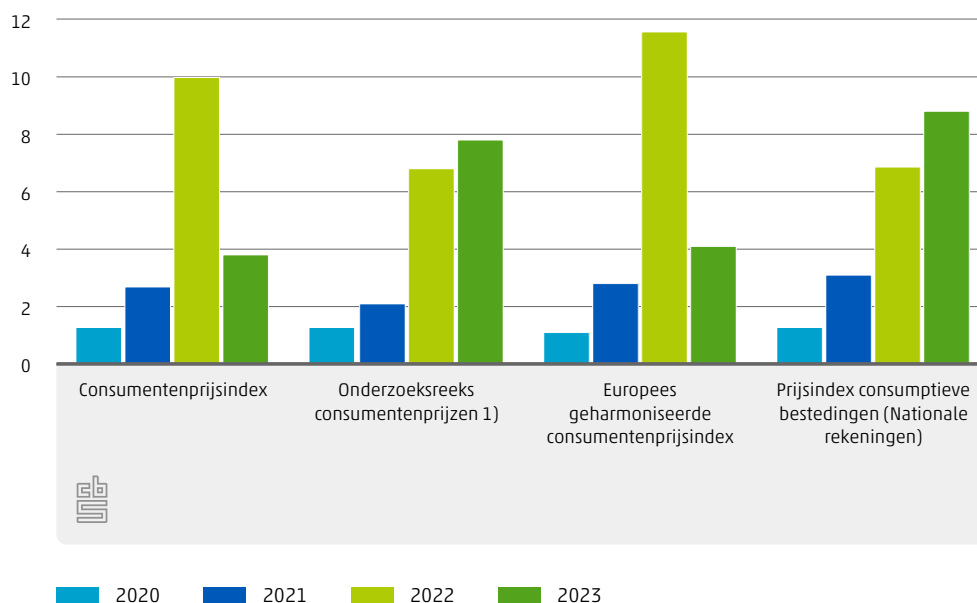
Deze nieuwe methodiek is in een zogenoemde 'onderzoeksreeks' ook benaderd voor de voorgaande jaren. Daaruit blijkt dat, indien de nieuwe methode van meet af aan was gebruikt, de stijging van de consumentenprijzen in 2022 niet op 10,0 procent zou zijn uitgekomen, maar op 6,8 procent. In 2023 gingen de energieprijzen weer omlaag, wat zorgde voor een tegenovergesteld effect: terwijl het inflatiecijfer berekend op basis van de CPI in 2023 veel lager uitkwam (3,8 procent), liep de inflatie zoals benaderd in de onderzoeksreeks juist sterk op (7,8 procent). Gemeten over de afgelopen drie jaren hebben beide cijfers per saldo vrijwel dezelfde uitkomst, een totale inflatie van ruim 17 procent: 17,3 procent op basis van de CPI en 17,5 procent op basis van de onderzoeksreeks.

In de berekening van de CBS-cijfers over de koopkracht en de reële cao-loonontwikkeling worden inflatiecijfers gebruikt. In eerste instantie was dat de consumentenprijsindex. In de loop van 2023 is het CBS hierbij echter veelal overgestapt op de onderzoeksreeks. Omdat in de onderzoeksreeks de daadwerkelijk betaalde energieprijzen worden gevolgd, sluit deze meer aan bij de prijsontwikkeling die mensen gemiddeld genomen hebben ervaren, al kunnen persoonlijke omstandigheden van grote invloed zijn op de inflatie voor individuele personen. Daarbij zijn ook eerder gepubliceerde uitkomsten herzien.

In deze publicatie wordt bij het vergelijken van de loonontwikkeling met de inflatie de consumentenprijsindex gebruikt (de CPI). Gemeten over een langere periode zijn de verschillen tussen de consumentenprijsindex en de onderzoeksreeks immers gering.

## 5.2 Ontwikkeling consumentenprijzen

% verandering t.o.v. een jaar eerder



<sup>1)</sup> Met ingang van juni 2023 is de onderzoeksreeks niet meer berekend, omdat de nieuwe methode vanaf dat moment onderdeel is van de CPI. De indexcijfers van de onderzoeksreeks van juni 2023 en verder zijn daarom benaderingsgewijs gelijkgesteld aan de CPI, aangezien deze indexcijfers in mei 2023 weer ongeveer op hetzelfde niveau uitkwamen als de onderzoeksreeks.

StatLine en CBS-website: [Prijsindex consumentenprijzen](#), [Onderzoeksreeks consumentenprijsindex](#), [Geharmoniseerde index van consumentenprijzen](#) en [Prijsindex consumptieve bestedingen](#).

**Naast de hiervoor genoemde inflatiecijfers publiceert het CBS ook de geharmoniseerde consumentenprijsindex (HICP), die is ontwikkeld om de inflatiecijfers van de lidstaten van de Europese Unie met elkaar te vergelijken, volgens internationaal afgesproken definities en methoden. Deze uitkomsten worden ook wel gepubliceerd als de 'Europees geharmoniseerde consumentenprijsindex'. Het belangrijkste verschil tussen deze uitkomsten en de CPI is dat in de HICP geen rekening wordt gehouden met de kosten van het wonen in de eigen woning en in de CPI wel.**

In de CPI worden deze kosten berekend aan de hand van de ontwikkeling van woninghuren. Verder heeft de CPI betrekking op uitgaven van Nederlanders in Nederland en in het buitenland. De HICP heeft betrekking op uitgaven in Nederland door Nederlanders en buitenlanders (zie ook: [Verschillen tussen cijfers over consumentenprijzen](#)). Ter voorkoming van misverstanden: deze uitkomsten in grafiek 5.2 hebben betrekking op Nederland, niet op Europa of de Europese Unie.

Tot slot wordt in het kader van de Nationale rekeningen een prijsindex samengesteld voor consumptieve bestedingen van huishoudens (inclusief instellingen zonder winstoogmerk t.b.v. huishoudens). Deze prijsindex wordt berekend overeenkomstig de systematiek die is voorgeschreven in het Europese handboek voor het Europese systeem van nationale en regionale rekeningen (ESR 2010) (zie ook: [De gevolgen van de hoge inflatie in 2022](#)).



---

## 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 2023 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 in de informatie en communicatie maar voor 1 op de 6 werknemers een cao van toepassing. 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 68 procent.

De helft van de 2,5 miljoen banen van werknemers die niet onder een cao vallen, is te vinden in de bedrijfstakken zakelijke dienstverlening (exclusief uitzendbureaus), handel en informatie en communicatie.

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), Horeca, Uitzendkrachten en Metaal en techniek. Deze vier grote cao's zijn goed voor een kwart van alle cao-werknemers.

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 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 2023 waren 1,4 miljoen mensen lid van een vakvereniging. De FNV is met 877 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 15 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 27 en 26 procent van de werknemers vakbonds lid. Ook in de bedrijfstak vervoer en opslag zijn relatief veel werknemers lid (24 procent). In de bedrijfstak informatie en communicatie is de organisatiegraad met 6 procent het laagst (zie ook: [Wat kenmerkt vakbondsleden?](#)).

---

## Verdiende lonen stijgen meer dan cao-lonen

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 of van baan veranderen. Daarnaast werken veranderingen in de samenstelling van de werknemerspopulatie (bijvoorbeeld meer jongeren of meer werknemers bij bedrijven met hoge lonen) door in de gemiddelde verdiende lonen. Het gemiddelde bruto verdiende uurloon steeg in 2023 met 7,0 procent. Dit is de grootste loonstijging in 45 jaar.

In de verdiende lonen is ook de loonontwikkeling inbegrepen van werknemers die niet onder een cao vallen. De vergelijkbare cao-loonstijging bleef hier met 5,9 procent duidelijk bij achter (uitkomsten exclusief bijzondere beloningen). Drie kwart van de werknemers valt onder een cao.

Bij de grote loonstijging speelt ook de bijzondere verhoging van de minimumlonen een rol. De minimumlonen waren in 2023 gemiddeld 12,9 procent hoger dan in 2022. Van deze verhoging profiteerden niet alleen de werknemers die tegen het minimumloon betaald worden, maar ook de werknemers die net boven het minimumloon zitten.

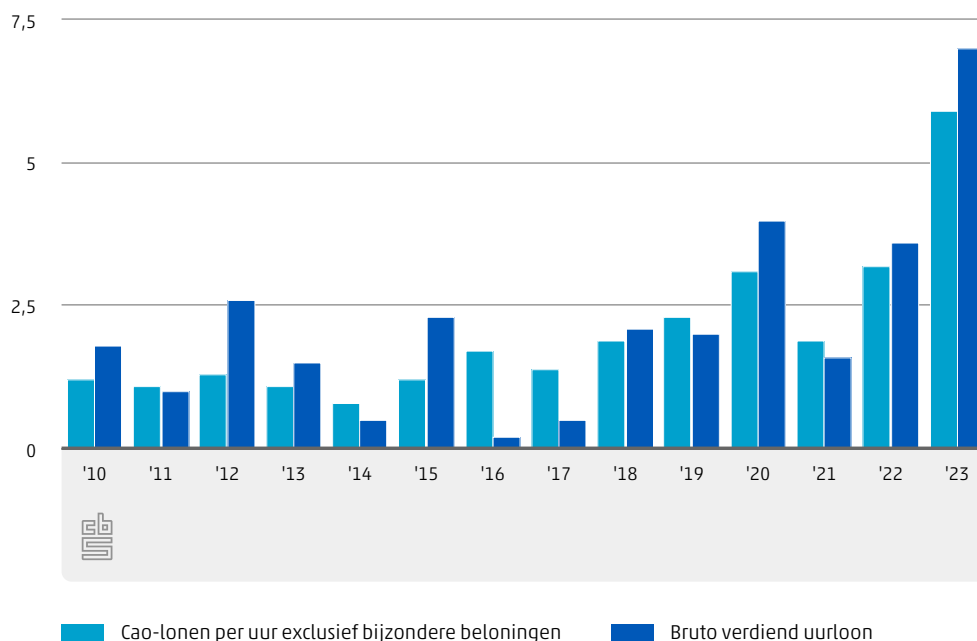
Dat de verdiende lonen meer toenemen dan cao-lonen is niet altijd het geval. Vanaf 2010 stegen de verdiende lonen in acht van de veertien jaren het meest. In jaren met een grote instroom van werknemers met lage lonen is de stijging van de verdiende lonen kleiner dan in jaren waarin de groei van de werkgelegenheid stagneert. Vanwege krapte op de arbeidsmarkt kan verder sprake zijn van beloning boven de cao-loonschalen, om personeel te behouden of binnen te halen, waardoor de gemiddelde verdiende lonen extra stijgen.

Voor de periode 2010–2023 komt de stijging van de verdiende lonen uit op 32,8 procent, terwijl de cao-lonen 30,4 procent toenamen. Ter vergelijking, de inflatie bedroeg in deze periode 37,7 procent.

Dat de loonstijging niet groot genoeg is om te compenseren voor de geldontwaarding, geldt alleen voor de laatste jaren. In de periode 2010–2020 gingen loon en inflatie nog ongeveer gelijk op. Tussen 2020 en 2023 zijn de verdiende lonen met 12,6 procent omhooggegaan, de cao-lonen (exclusief bijzondere beloningen) met 11,4 procent. De inflatie, op basis van de consumentenprijsindex, bedroeg de laatste drie jaar in het totaal 17,3 procent. Per saldo gingen de reële lonen de laatste jaren dus omlaag: de cao-lonen met 5,0 procent en de verdiende lonen met 4,0 procent.

### 5.3 Cao-lonen en verdiende lonen

% verandering t.o.v. een jaar eerder



StatLine: [Cao-lonen en Bruto verdiend uurloon](#).

### Lonen van werknemers en loonkosten voor werkgevers

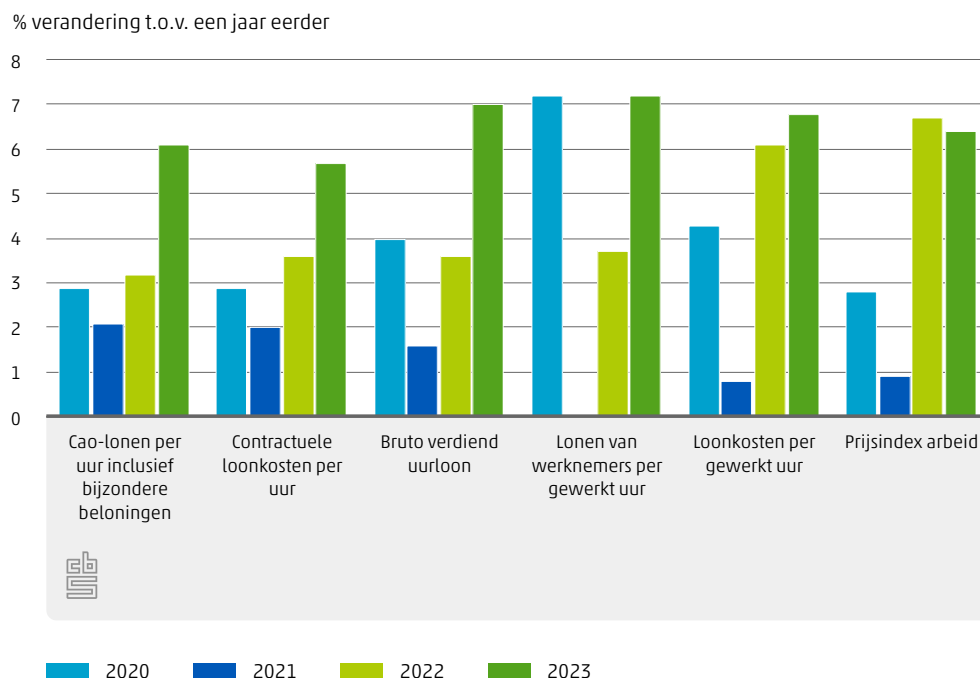
Naast het bruto verdiend uurloon publiceert het CBS ook over de lonen per gewerkt uur. Dit laatste cijfer omvat ook de bijzondere beloningen en overwerk, terwijl qua arbeidsduur wordt gerekend met gewerkte uren in plaats van overeengekomen uren. De gemiddelde brutolonen van werknemers per gewerkt uur stegen in 2023 met 7,2 procent.

Ook in 2020 kwam de stijging van de lonen per gewerkt uur uit op 7,2 procent, gevolgd door 0,0 procent in 2021. 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. Tegenover die daling stond geen vermindering van uitgekeerde lonen, wat resulteerde in een extra hoge stijging van de lonen per gewerkt uur. In 2021 gebeurde het tegenovergestelde.

De stijging van de lonen per gewerkt uur met 7,2 procent is de grootste na 1978, als de loonstijging in 1990 buiten beschouwing wordt gelaten. De forse stijging in 1990 was mede het gevolg van een verandering in het belastingstelsel, na adviezen van de commissie Oort. Als gevolg hiervan kwamen de premies van de volksverzekeringen die de werkgevers voorheen betaalden voortaan voor rekening van de werknemers. Om te voorkomen dat werknemers er in loon op achteruit zouden gaan, moest de werkgever een overhevelings-toeslag betalen aan de werknemers. Hierdoor gingen de lonen in 1990 sterk omhoog. Afgezien van deze bijzondere verhoging is 1978 het laatste jaar waarin de lonen per gewerkt uur meer toenamen dan in 2023. Toen bedroeg de stijging 9,6 procent. In de eerste helft van de jaren zeventig kwam de loonstijging nog elk jaar boven de 10 procent uit (zie ook Statline: [Lonen per gewerkt uur \(vanaf 1995\)](#) en [Lonen per gewerkt uur \(oude reeks\)](#)).

Boven op de brutolonen komen de sociale premies ten laste van de werkgevers. In 2023 bedroeg de stijging van deze premies per gewerkt uur 4,1 procent, dus beduidend minder dan de lonen per gewerkt uur. De diverse werkgeverspremies veranderden niet veel in 2023. Wel gingen de pensioenpremies omlaag voor de werkgevers die zijn aangesloten bij het grote pensioenfonds ABP, vanwege het beëindigen van de VPL-regeling, die in 2006 in de plaats kwam van andere vroegpensioenregelingen.

#### 5.4 Loonontwikkeling



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

Meer informatie over de verschillen tussen de diverse looncijfers die het CBS publiceert, staat in het rapport [Lonen en loonkosten, een overzicht van de verschillende CBS-cijfers](#).

### Loonkosten 484 miljard euro

De totale loonkosten bedroegen in 2023 bijna 484 miljard euro. Dat bedrag is de som van 381 miljard euro aan brutolonen, 105 miljard euro aan sociale premies ten laste van werkgevers en 1 miljard euro aan eindheffingen, verminderd met 3 miljard euro aan loonkostensubsidies.

Het totale bedrag aan loonkosten steeg in 2023 ten opzichte van 2022 met 35 miljard euro (+7,9 procent). Deze groei is het resultaat van enerzijds een stijging van de lonen (29 miljard euro) en een toename van de sociale premies ten laste van werkgevers (5 miljard euro). Deze bedragen gingen omhoog omdat het aantal banen van werknemers met 1,3 procent groeide en daarnaast de lonen per gewerkt uur toenamen. Anderzijds liep het totale bedrag aan loonkostensubsidies terug met 1 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 per jaar. 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. In 2021 liep het bedrag aan NOW-subsidies terug tot 8 miljard. Daarna werd in 2022 nog 1 miljard aan NOW-subsidies uitgekeerd, in 2023 niets meer. Het totale bedrag aan loonkostensubsidies bedraagt dan 3 miljard euro.

---

## **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***

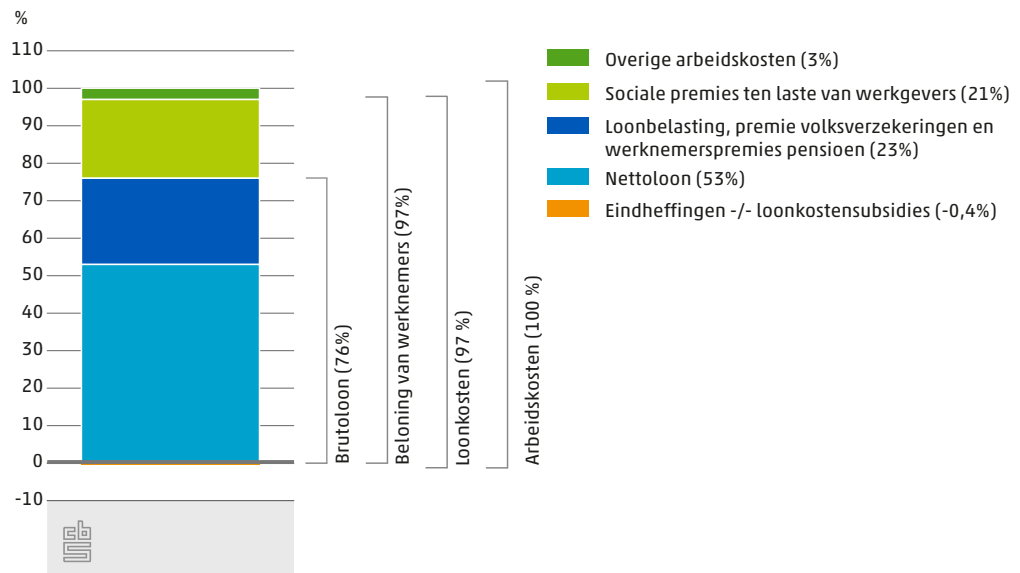
**Verder hebben werkgevers te maken met eindheffingen, zoals de belastingen die werkgevers betalen in het kader van de werkkostenregeling. Anderzijds ontvangen bedrijven en instellingen ook loonkostensubsidies, zoals het lage-inkomensvoordeel (LIV), de afdrachtvermindering speur- en ontwikkelingswerk en in 2020–2022 de betalingen op grond van de Tijdelijke Noodmaatregel Overbrugging voor Werkgelegenheid (NOW).**

***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***

## 5.5 Opbouw arbeidskosten, 2023



## 5.6 Loonkosten in 2022 en 2023

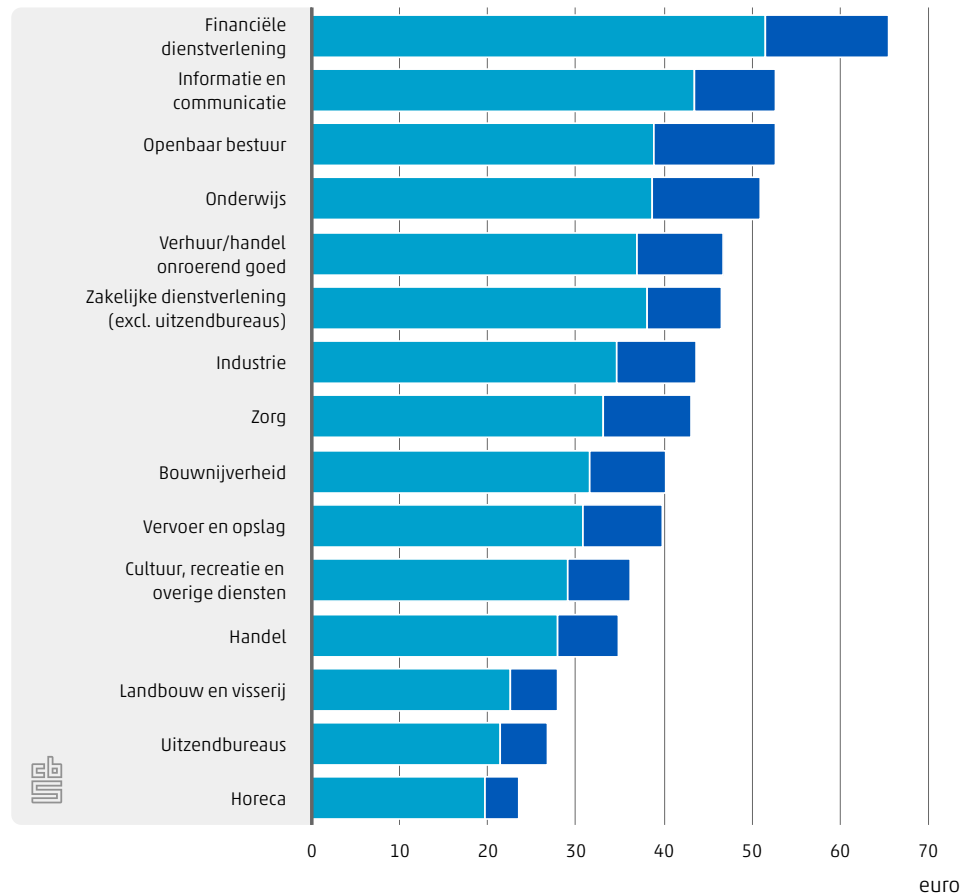
	2022	2023	Verandering
<b>mln euro</b>			
Lonen van werknemers	351 575	380 796	29 221
Sociale premies ten laste van werkgevers	100 103	105 261	5 158
pensioenpremies ten laste van werkgevers	31 267	31 898	631
Zorgverzekeringswet (ZVW)	18 462	20 025	1 563
Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA, Whk)	20 518	22 501	1 983
Werkloosheidswet (WW, WKO)	9 802	10 451	649
Uitvoeringswet voor de overheid (UFO)	528	581	53
toegerekende sociale premies ten laste van werkgevers	19 526	19 805	279
Beloning van werknemers	451 678	486 057	34 379
Eindheffingen	700	705	5
Loonkostensubsidies	-3 935	-2 933	1 002
Loonkosten	448 443	483 829	35 386

StatLine: [Lonen en loonkosten](#).

## Loonkosten 42 euro per uur

De loonkosten per gewerkt uur kwamen in 2023 uit op gemiddeld 42 euro. Ze waren het hoogst in de bedrijfstak financiële dienstverlening (66 euro) en het laagst in de horeca (24 euro). In de kleinere bedrijfstak aardolie-industrie, die deel uitmaakt van de bedrijfstak industrie, liggen de gemiddelde loonkosten nog hoger (81 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.

## 5.7 Loonkosten per gewerkt uur, 2023



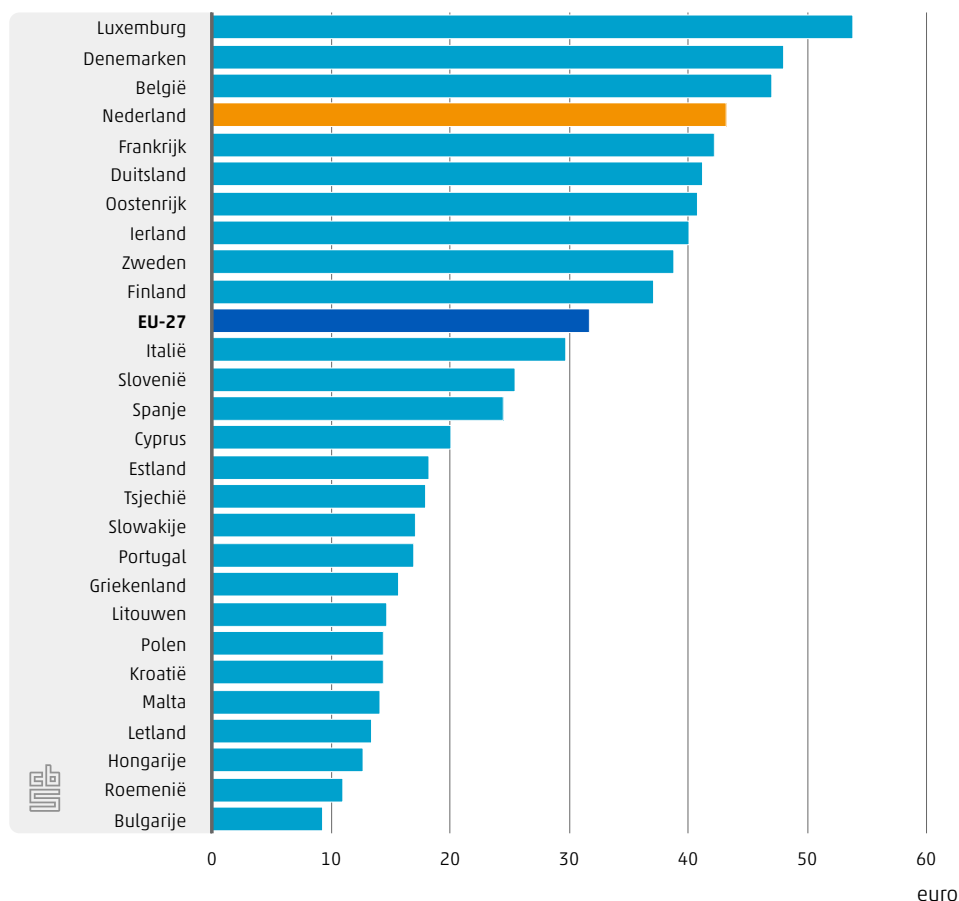
■ Lonen per gewerkt uur

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

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

Binnen de Europese Unie zijn de arbeidskosten per gewerkt uur in Nederland relatief hoog. In slechts drie landen zijn de arbeidskosten hoger. In Oost-Europa zijn de arbeidskosten minstens de helft lager dan in Nederland.

## 5.8 Arbeidskosten per gewerkt uur in de Europese Unie, 2023 <sup>1)</sup>



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

## Stijging loonkosten ook door veranderingen in personeelsbestand

De loonkosten per gewerkt uur stegen in 2023 met 6,8 procent. Deze stijging verschilt flink per bedrijfstak. Terwijl de stijging van de loonkosten per gewerkt uur bij het openbaar bestuur beperkt was tot 4 procent, gingen de loonkosten per gewerkt uur in de horeca met 13 procent omhoog.

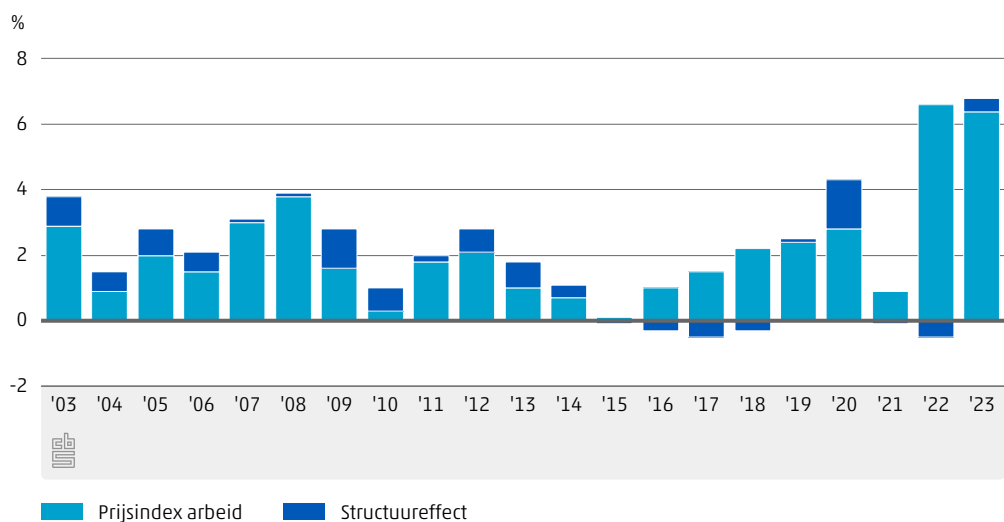
Dat de loonkostenstijging in een jaar relatief hoog of laag uitpakt, heeft soms incidentele oorzaken, zoals nabetalingen bij een cao-loonsverhoging die met terugwerkende kracht geldt, of door extra betalingen van bedrijven aan pensioenfondsen in een bepaald jaar. Daarnaast hebben de jaar-op-jaarveranderingen in de NOW-subsidies en de niet-gewerkte uren als gevolg van de coronamaatregelen in sommige bedrijfstakken een groot effect op de cijfers in 2020-2022. 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 28 procent gestegen. De stijging was met 36 procent het grootst in de industrie en het kleinst in de verhuur en handel van onroerend goed (18 procent).



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 en de horeca. De sterke groei van het aantal werknemers bij deze twee bedrijfstakken in de afgelopen tien jaar heeft invloed op de ontwikkeling van de gemiddelde loonkosten in Nederland, omdat de gemiddelde loonkosten per gewerkt uur hier 42 procent lager zijn dan in de overige bedrijfstakken. Anderzijds heeft de bedrijfstak met de hoogste loonkosten per gewerkt uur, de financiële dienstverlening, juist aan belang ingeboet, wat eveneens leidt tot een lagere stijging van de totale loonkosten per gewerkt uur in Nederland. Exclusief deze drie bedrijfstakken kwam de totale stijging van de loonkosten per gewerkt uur in Nederland in de afgelopen tien jaar niet uit op 28 procent, maar op 30 procent, 2 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 2013 en 2023 uit op 27 procent. Dat is de stijging van de prijs van arbeid. De consumentenprijzen zijn de afgelopen tien jaar met 28 procent gestegen, dus iets meer dan de prijs van arbeid.

Het verschil tussen de ontwikkeling van de loonkosten per gewerkt uur (28 procent) en de prijs van arbeid (27 procent) is het structureffect. Dit structureffect drukt uit hoeveel uitwerking veranderingen in de personeelssamenstelling hebben op de gemiddelde loonkosten. De loonkostenstijging van 28 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 5.9). 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.

## 5.9 Ontwikkeling loonkosten per gewerkt uur

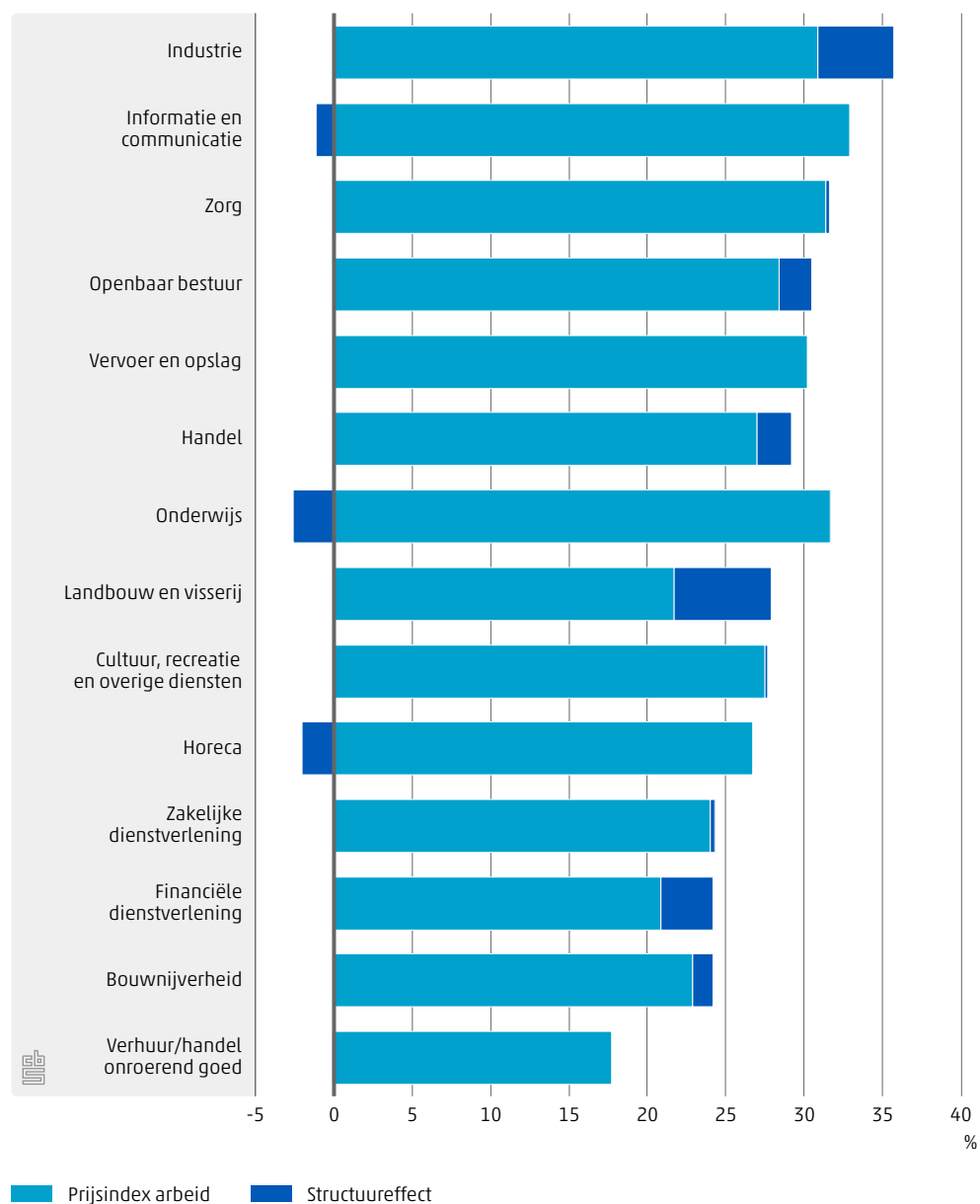


StatLine: [Loonkosten per gewerkt uur, prijsindex arbeid en structureffect](#).

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, drukte de stijging van de gemiddelde loonkosten. Hierdoor was het structureffect in de jaren 2015–2018 negatief. In 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 was. De banengroei in 2023 was kleiner en het aantal uitzendkrachten nam fors af, hetgeen resulteerde in een positief structureffect.

## 5.10 Stijging loonkosten per gewerkt uur tussen 2013 en 2023



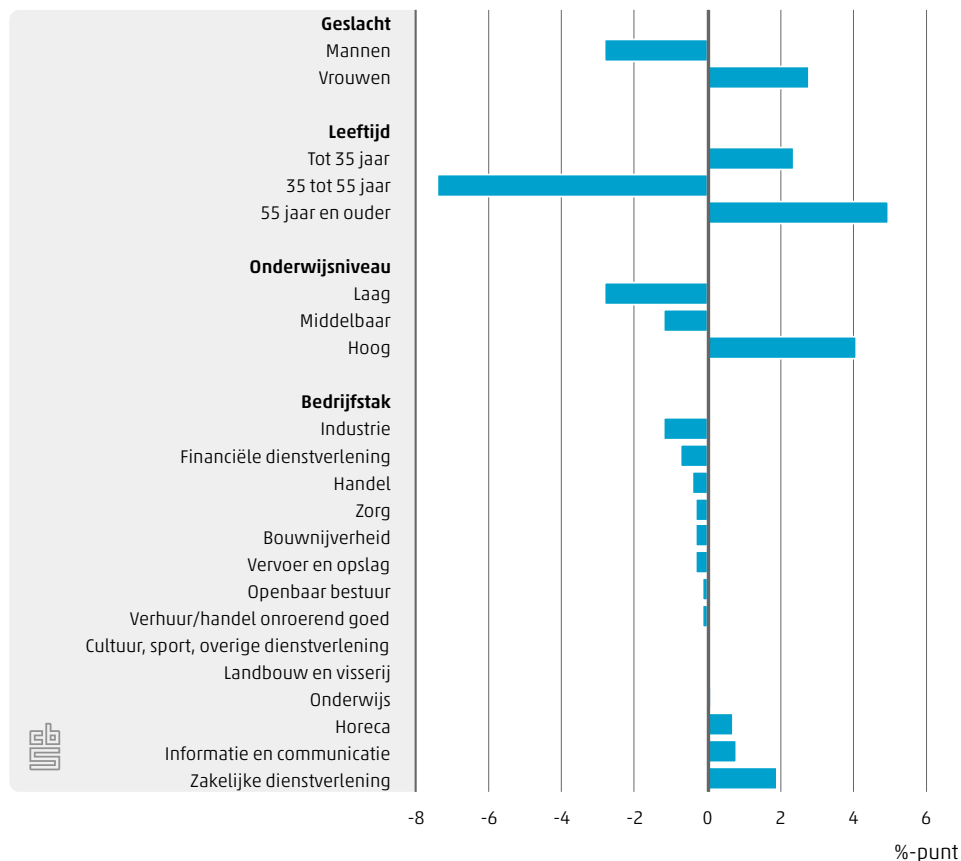
StatLine: [Loonkosten per gewerkt uur, prijsindex arbeid en structuureffect.](#)

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 2013–2023 het grootst te zijn geweest in de bedrijfstak informatie en communicatie (33 procent). Veranderingen in de personeels-samenstelling hebben geleid tot extra loonkosten in de landbouw en visserij, de industrie en de financiële dienstverlening. Daarentegen is de stijging van de loonkosten in het onderwijs en de horeca gedrukt door veranderingen in de personeelssamenstelling.

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 en de financiële dienstverlening. 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 36 procent van alle gewerkte uren gemaakt door werknemers met een hbo-diploma of een voltooide wetenschappelijke opleiding (+4 procentpunt).

### 5.11 Verandering in het aandeel van gewerkte uren van werknemers tussen 2013 en 2023



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

## Aandeel arbeid in de economie

**In 2023 was de Nederlandse economie voor het eerst groter dan 1 biljoen euro. Het bruto binnenlands product (bbp) kwam uit op 1 034 miljard euro, gemeten in prijzen van 2023. Het bbp is de totale toegevoegde waarde van alle geproduceerde goederen en diensten in een jaar. Een deel van dit bedrag betreft afschrijvingen en belastingen/subsidies. Na aftrek hiervan resteert de totale beloning van arbeid en kapitaal: 766 miljard euro.**

Deze totale beloning van arbeid en kapitaal bestaat uit drie delen, die ten goede komen aan respectievelijk werknemers, zelfstandigen en bedrijven met hun aandeelhouders:

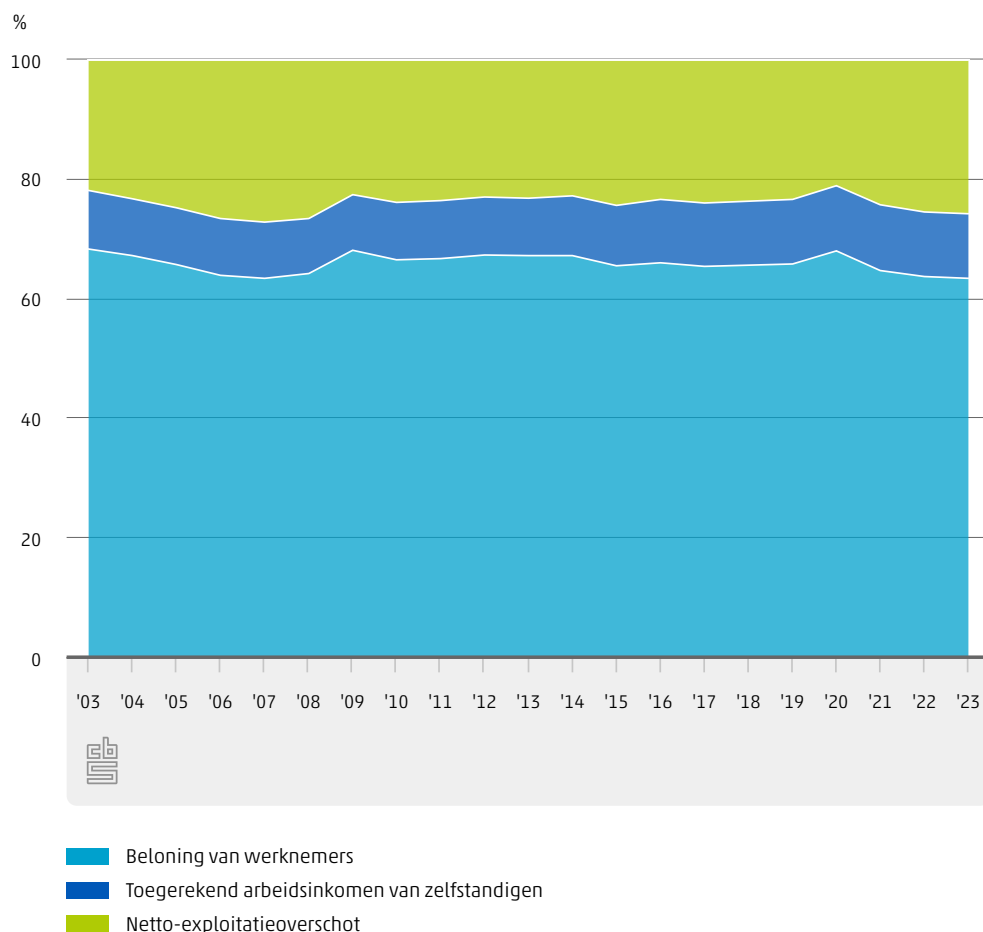
- de beloning van werknemers; dit zijn de brutolonen inclusief de sociale premies ten laste van werkgevers;
- de inkomsten uit arbeid van zelfstandigen; als benadering hiervan wordt het netto gemengd inkomen gebruikt, dat in de praktijk naast de beloning van arbeid echter ook de beloning voor kapitaal en ondernemerschap (winst) omvat;
- het netto-exploitatieoverschot; de vergoeding voor de inzet van kapitaal door bedrijven, dit wordt ook wel de operationele winst genoemd.

In 2023 was ruim 63 procent van de totale 'koek' voor werknemers en 11 procent voor zelfstandigen. De resterende 26 procent was de vergoeding voor de inzet van kapitaal door bedrijven. Het aandeel van de werknemers en zelfstandigen samen wordt ook wel aangeduid als de arbeidsinkomensquote (aiq). Het aandeel van de werknemers in het totaal verdiend inkomen is de loonquote.

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 (zie ook: [Methodologische achtergronden van de arbeidsinkomensquote](#)).

Deze eeuw bereikte de aiq de hoogste stand in de jaren dat de economische groei laag of negatief was. In die jaren vielen de bedrijfswinsten sterk terug en werd het aandeel van de arbeidsinkomsten dus groter. Het hoogst was de aiq in 2020 (79,0), het laagst in 2007 (72,9). Geraamd wordt dat de aiq in 2023 daalt naar 74,3, hetgeen bijna 5 procentpunt lager is dan in 2020. Deze daling komt vrijwel volledig voor rekening van de werknemers; de beloning van werknemers is relatief gezien fors gekrompen.

## 5.12 Arbeidsinkomensquote en loonquote



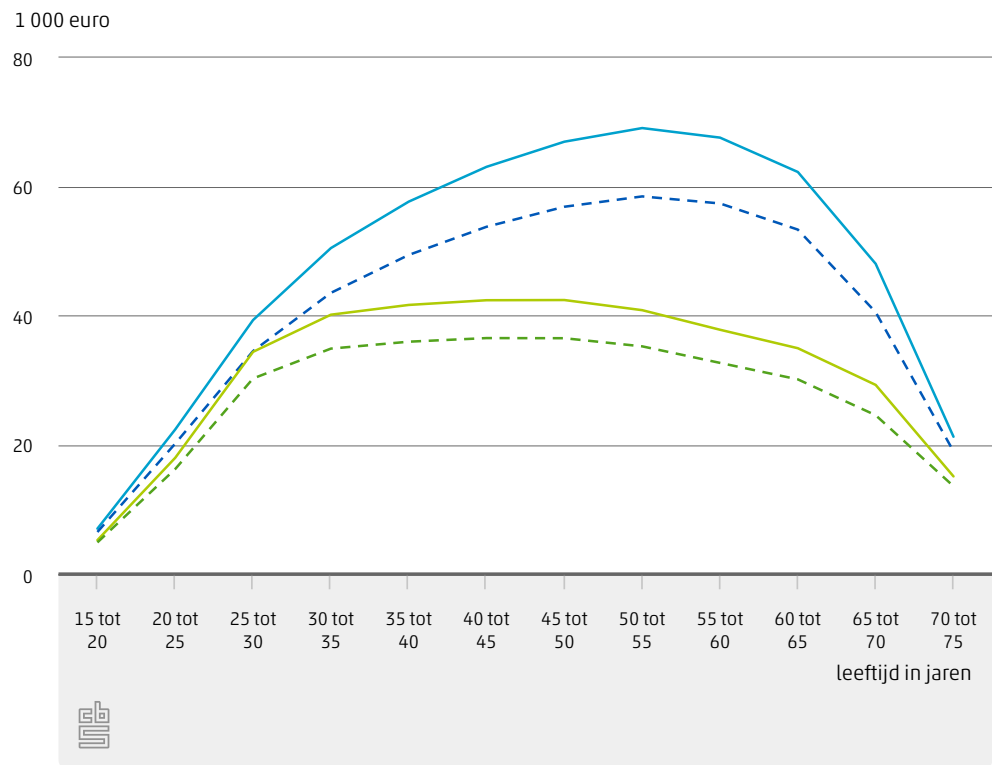
StatLine: [Arbeidsinkomensquote](#).

## Lonen van mannen en vrouwen

In 2023 was het gemiddelde jaarloon inclusief bijzondere beloningen van vrouwen 33 procent lager dan dat van mannen. Twee derde van dit loonverschil komt doordat vrouwen minder uren werken. In werknemersbanen van mannen is de wekelijkse arbeidsduur gemiddeld 33 uur, bij vrouwen is dat 26 uur. Het verschil in uurlonen is dus veel kleiner: het gemiddelde uurloon van vrouwen is 12 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 zijn mannen oververtegenwoordigd in de hogere leeftijdsgroepen.

Omdat ouderen gemiddeld meer verdienen dan jongeren, werkt dat door in het loonverschil tussen mannen en vrouwen. En doordat jongere vrouwen meer uren werken dan de wat oudere vrouwen, wegen hun relatief lage lonen bovendien zwaarder mee in het gemiddelde uurloon van vrouwen. Sowieso zijn mannen en vrouwen niet gelijkelijk verdeeld over de verschillende soorten werk, waardoor de gemiddelde lonen van mannen en vrouwen moeilijk met elkaar zijn te vergelijken.

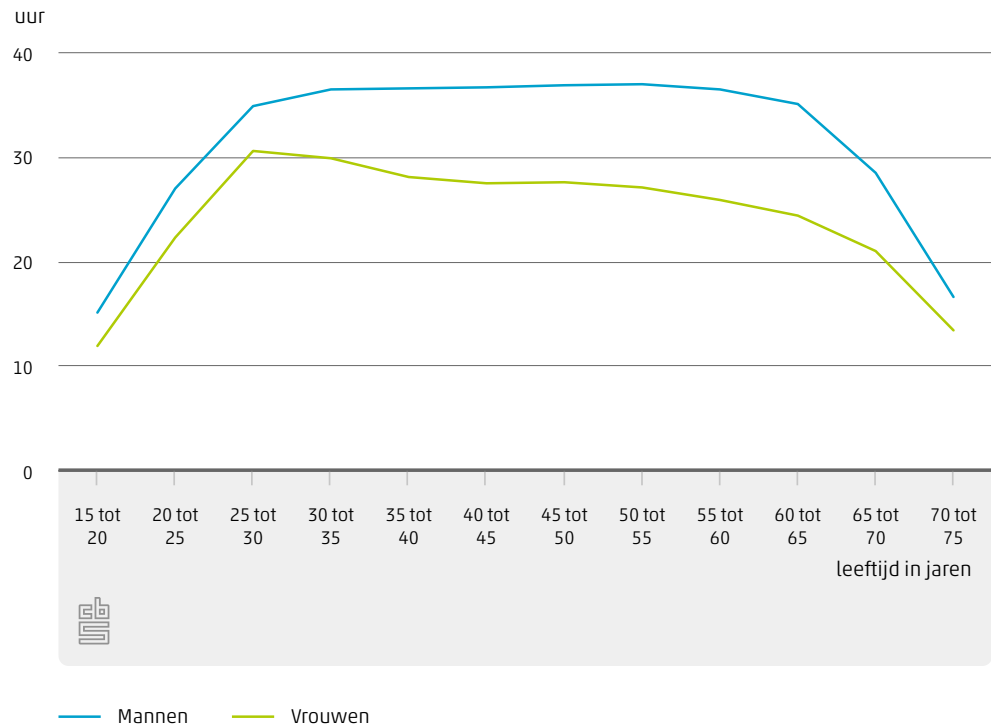
### 5.13 Brutoloon per jaar, 2023



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

StatLine: [Jaarloon van werknemers](#).

### 5.14 Gemiddelde wekelijkse arbeidsduur (inclusief overwerk) per werknemersbaan, 2023

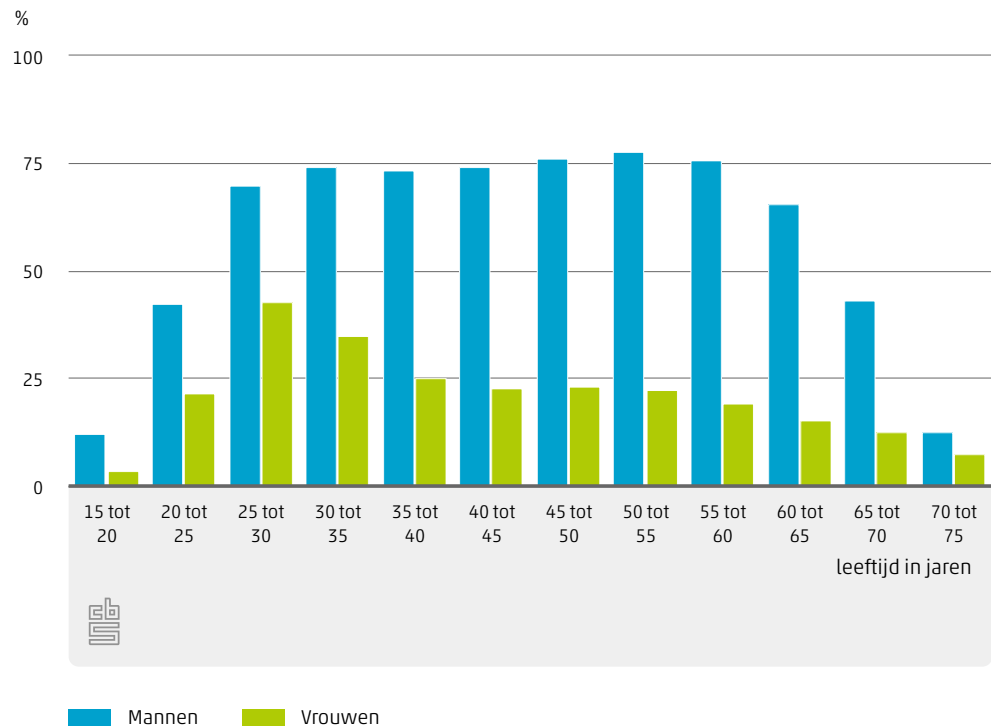


StatLine: [Arbeidsduur van werknemers](#).

Dat vrouwen minder uren werken dan mannen blijkt ook uit de cijfers over de verhouding tussen voltijdbanen en deeltijdbanen. 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 43 procent nog het grootst. Bij de mannelijke werknemers in de leeftijdsgroepen van 25 tot 60 jaar heeft minstens 70 procent een voltijdbaan.



## 5.15 Aandeel voltijdbanen bij mannen en vrouwen per leeftijdsklasse, 2023

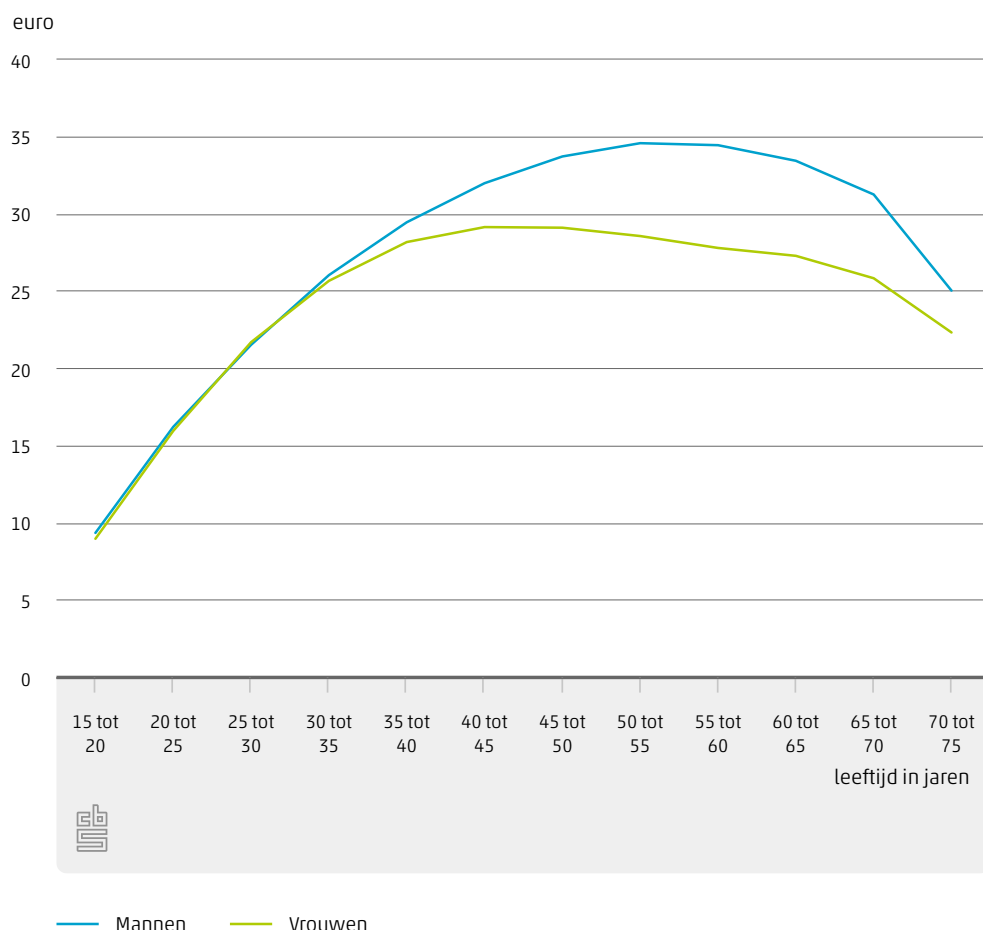


StatLine: [Banen van werknemers](#).

In 2023 verdienden mannen gemiddeld 28,55 euro per uur, vrouwen 25,11 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 19 procent bij de 55- tot 60-jarigen.

Bij mannen is het uurloon het hoogst voor de werknemers van 50 tot 55 jaar. Bij vrouwen ligt de top bij 40 tot 45 jaar. In 2010 gold nog voor zowel mannen als vrouwen dat de uurlonen het hoogst waren voor de werknemers van 55 tot 60 jaar.

## 5.16 Brutoloon per uur, 2023

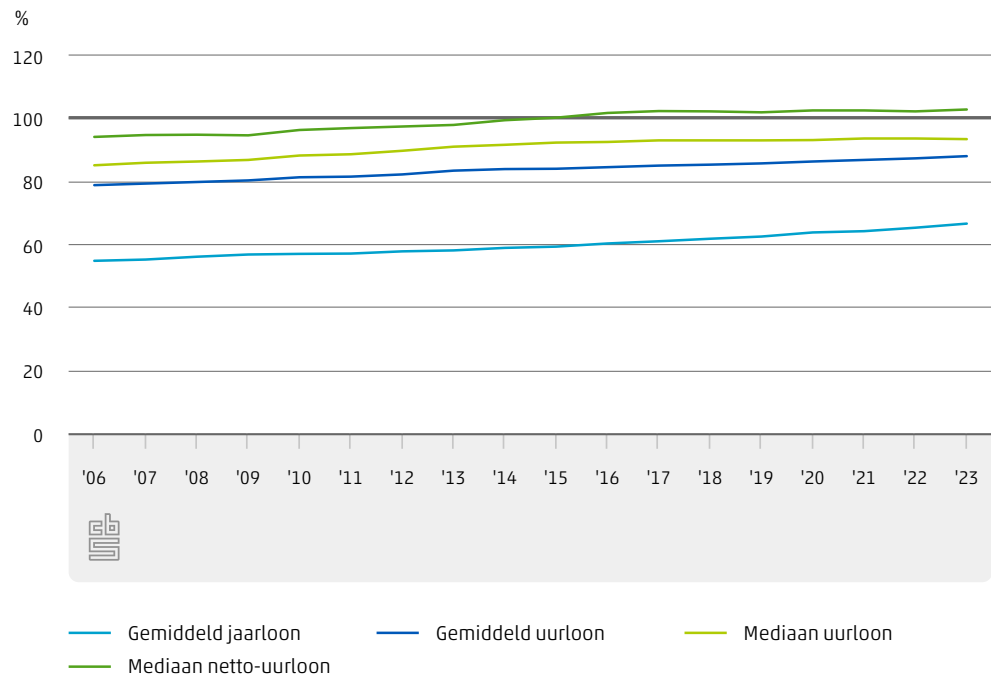


StatLine: [Uurloon van werknemers](#).

Sinds 2010 zijn de gemiddelde uurlonen van mannen met 30 procent gestegen, terwijl vrouwen er gemiddeld 40 procent op vooruitgingen. In de loop van de tijd is het verschil tussen de gemiddelde uurlonen van mannen en vrouwen dan ook steeds kleiner geworden. Dat is voor een belangrijk deel toe te schrijven aan het steeds hogere opleidingsniveau van vrouwen. Tegenwoordig zijn meer vrouwelijke werknemers 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. 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 sinds 2010 teruggelopen van 19 procent naar 12 procent.

In de leeftijdsgroep 40 tot 45 jaar nam het loonverschil het meest af, van 19 procent in 2010 naar 9 procent in 2023. Vanaf 1995 loopt het totale loonverschil tussen mannen en vrouwen gestaag terug met gemiddeld 0,5 procentpunt per jaar.

### 5.17 Loon van vrouwen als percentage van loon van mannen

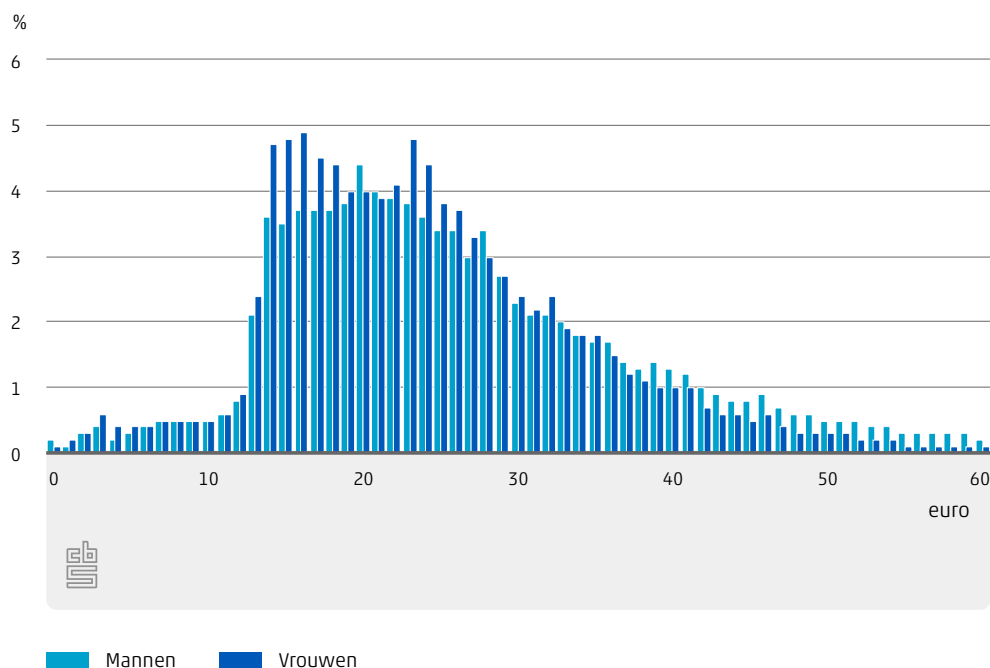


StatLine: [Lonen van werknemers](#).

Dat mannen gemiddeld meer verdienen dan vrouwen betekent natuurlijk niet dat elke vrouw minder verdient dan een man. 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. Uit CBS-onderzoek blijkt dat ruim de helft van het verschil in gemiddelde uurlonen van vrouwen ten opzichte van mannen verklaard kan worden aan de hand van min of meer objectieve factoren, zoals leeftijd, opleiding, voltijd/deeltijd, soort werknemer en het al dan niet leidinggeven (zie ook: [Monitor Loonverschillen mannen en vrouwen, 2022](#)).

De grote mate van heterogeniteit blijkt ook uit de relatieve verdelingen van de uurlonen van mannen en vrouwen in grafiek 5.18, geteld op basis van het totaal aantal arbeidsuren. Omgerekend in banen geldt dat in 56 procent van de mannenbanen mannen minder verdienen dan vrouwen gemiddeld verdienen (25,11 euro). Andersom geldt dat in 75 procent van de vrouwenbanen vrouwen minder verdienen dan mannen gemiddeld verdienen (28,55 euro).

## 5.18 Loonverdeling <sup>1)</sup>, 2023



<sup>1)</sup> 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 4,8 procent van alle arbeidsuren van vrouwen betaald wordt tegen 23 euro per uur.

Het verschil tussen mannen en vrouwen zit vooral in de banen met een loon van meer dan 35 euro per uur; in die banen zijn mannen oververtegenwoordigd in de loonverdeling. In ruim 80 procent van de arbeidsuren wordt hooguit 35 euro per uur verdiend. Bij deze lager betaalde banen zijn de gemiddelde uurlonen van mannen en vrouwen per saldo bijna gelijk aan elkaar. Dat het gemiddelde uurloon voor het totaal van de vrouwen lager is dan voor mannen ligt aan de oververtegenwoordiging van mannen in de hoger betaalde banen. Van alle arbeidsuren met een uurloon van meer dan 35 euro per uur is twee derde voor mannen. Daardoor is 23 procent van de arbeidsuren van mannen hoogbetaald, tegen 14 procent bij vrouwen. Dat leidt ertoe dat het gemiddelde uurloon van mannen hoger is dan het gemiddelde uurloon van vrouwen.

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 12 procent minder verdienen dan mannen in 2023, is dat op basis van de mediane uurlonen 7 procent.

Tot slot kan in plaats van brutolonen ook naar nettolonen worden gekeken. In 2023 komt het mediane netto-uurloon van vrouwen 3 procent hoger uit dan dat van mannen: in 50 procent van de arbeidsuren van mannen wordt gewerkt tegen een netto-uurloon van hooguit 20,15 euro, terwijl in 50 procent van de arbeidsuren van vrouwen gewerkt wordt tegen een netto-uurloon van minstens 20,71 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.

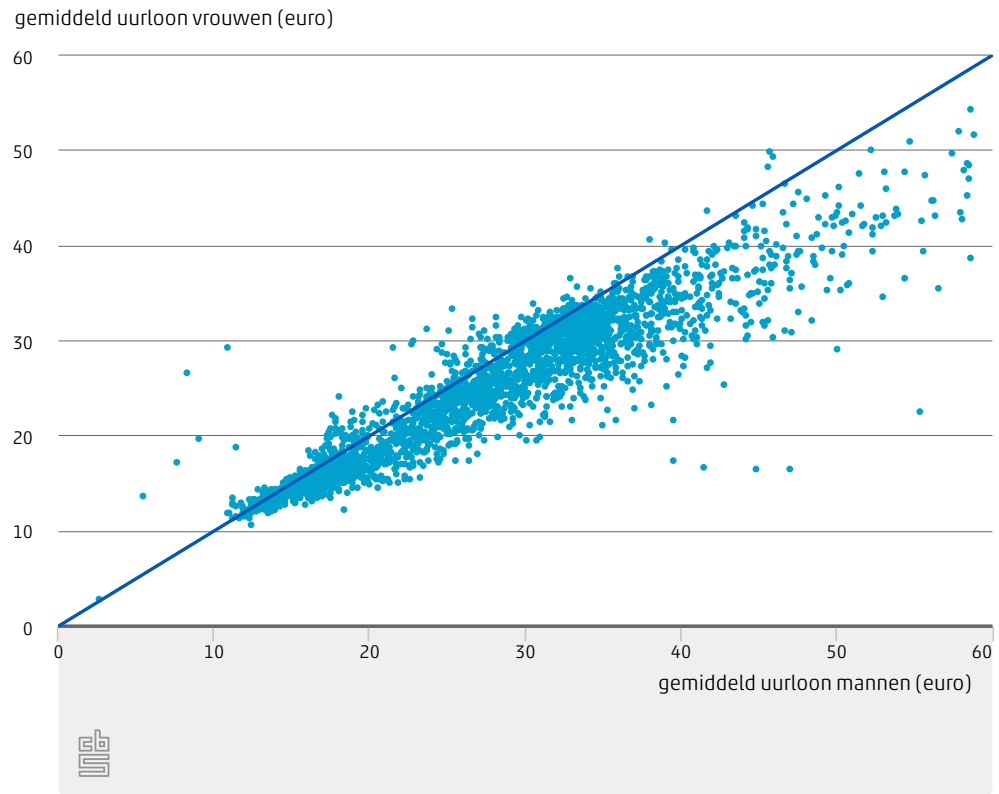
Het verschil in de gemiddelde bruto-uurlonen van mannen en vrouwen in Nederland is vrijwel gelijk aan het gemiddelde verschil in de Europese Unie (zie ook Eurostat: [Gender pay gap in unadjusted form, EU](#)). Daarbij geldt dat het loonverschil in Nederland de afgelopen tien jaar sterker is teruggelopen dan gemiddeld in de EU. In slechts vier landen nam het verschil in gemiddelde uurlonen van mannen en vrouwen meer af dan in Nederland.

## **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 in Nederland 2,9 duizend bedrijven. In 2023 is bij 86 procent van deze bedrijven het gemiddeld uurloon van vrouwen lager dan dat van mannen, bij 14 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 bijna 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. Bij drie 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 er gemiddeld meer verdienden dan vrouwen.

Sinds 2010 is het aantal grote bedrijven waarin vrouwen gemiddeld meer verdienen dan mannen verdrievoudigd. In het openbaar bestuur geldt inmiddels al voor 1 op de 3 grote bedrijven dat vrouwen gemiddeld meer verdienen dan mannen. Daar staat tegenover dat in de bedrijfstakken financiële dienstverlening en landbouw en visserij in alle grote bedrijven mannen gemiddeld meer verdienen dan vrouwen.

## 5.19 Gemiddelde uurlonen van mannen en vrouwen per bedrijf, 2023

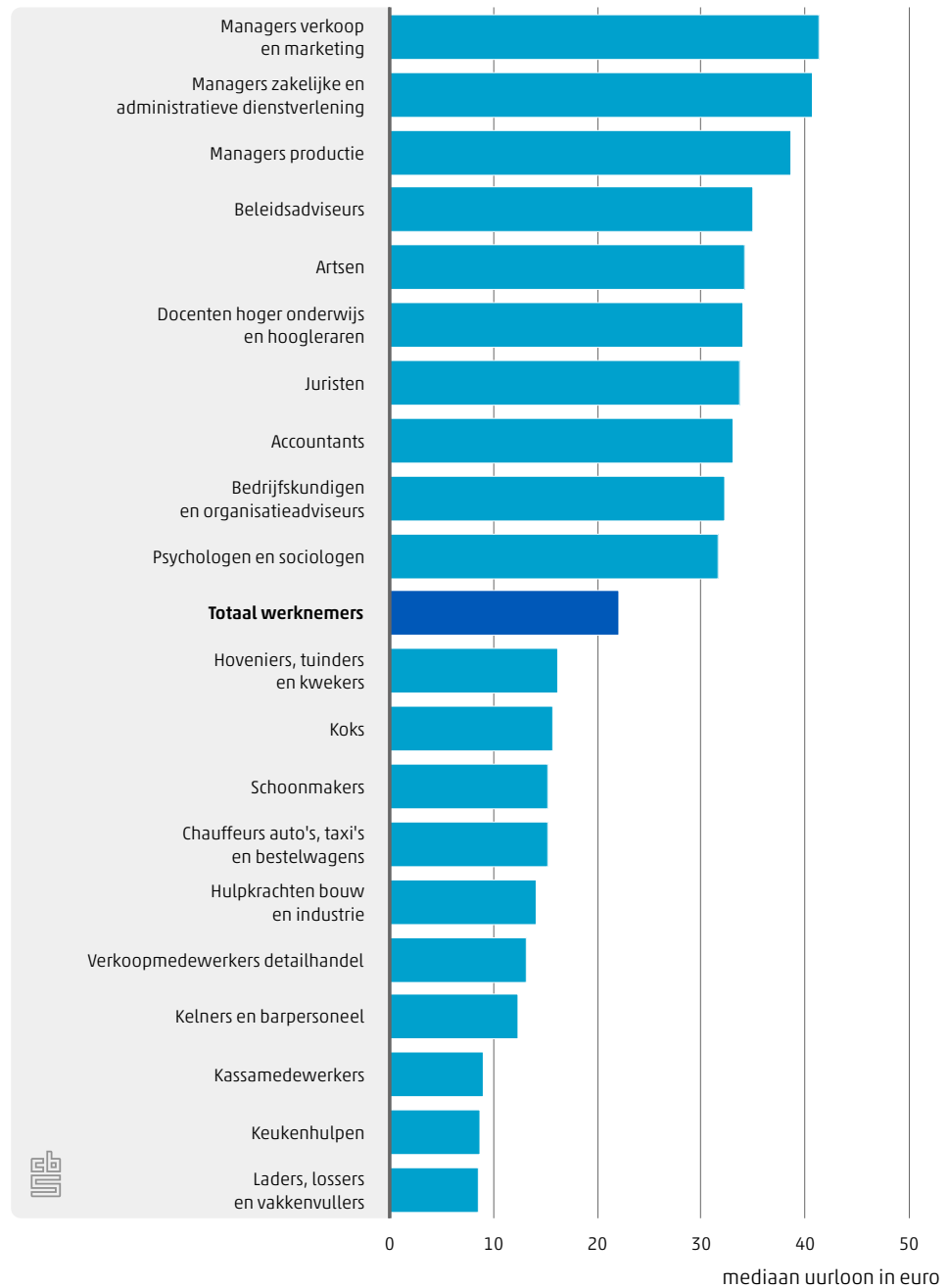


## Uurloon naar beroep

Managers hebben de hoogste lonen, vakkenvullers de laagste. Dat blijkt uit nieuwe CBS-cijfers over de mediane uurlonen van werknemers per beroepsgroep. In grafiek 5.20 staan de tien beroepsgroepen met de hoogste mediane uurlonen en de tien beroepsgroepen met de laagste mediane uurlonen.

Beroepen met hoge uurlonen zijn niet per definitie ook de hoogst betaalde beroepen. Doordat de samenstelling van de verschillende beroepsgroepen niet gelijk is, zijn de resulterende uitkomsten niet alleen het resultaat van een verschil in beloning per beroepsgroep. Zo zijn er weinig jonge managers, maar wel veel jonge vakkenvullers. Artsen en juristen zijn vrijwel altijd hoogopgeleid, kassamedewerkers zelden. Keukenhulpen, vakkenvullers en kassamedewerkers hebben vaak een flexibele arbeidsrelatie, terwijl managers meestal een vast contract hebben.

## 5.20 Hoogbetaalde en laagbetaalde beroepen, 2022



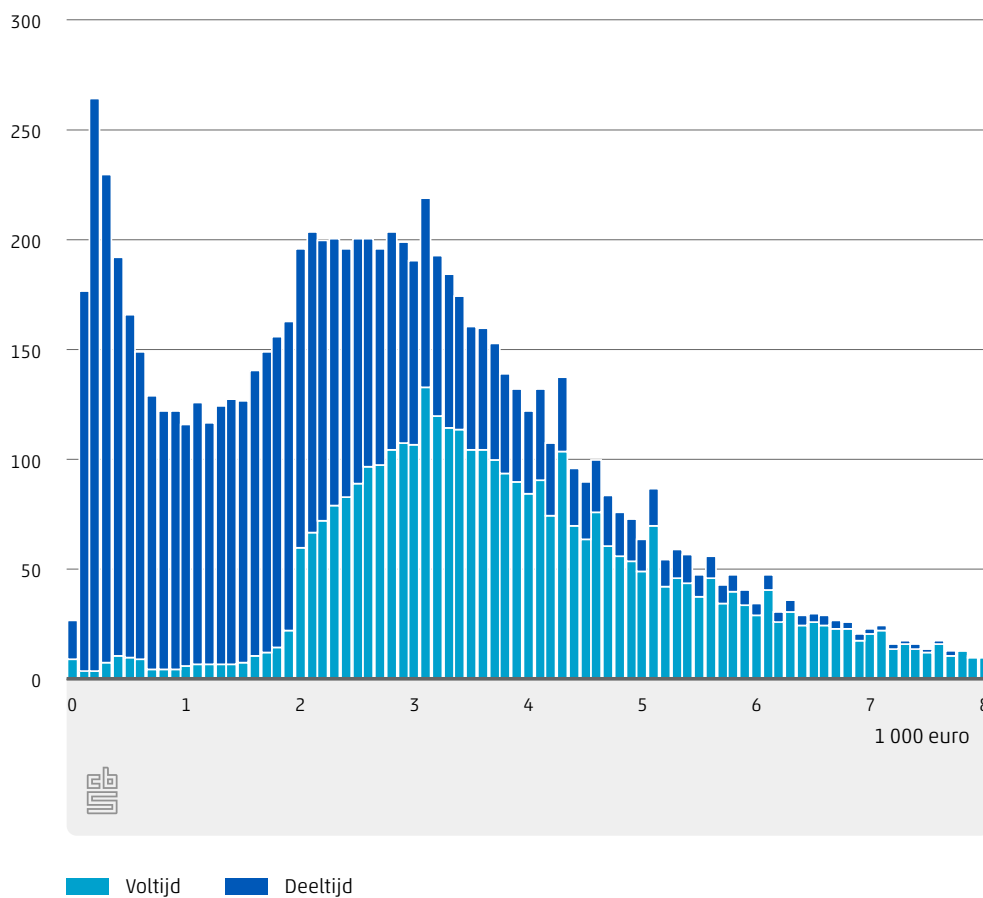
StatLine: [Uurloon van werknemers \(EBB\)](#).

**Het CBS onderscheidt 114 beroepsgroepen, waarvan voor 72 groepen de uurlonen gepubliceerd zijn. De overige groepen zijn in het algemeen beroepsgroepen met minder dan 30 duizend werknemers, waarvoor uit het oogpunt van betrouwbaarheid geen uitkomsten gepubliceerd zijn. De uitkomsten hebben betrekking op personen van 15 tot 75 jaar (exclusief de institutionele bevolking), die in de Enquête beroepsbevolking (EBB) in de eerste werkkring werknemer zijn. Hieraan zijn de gegevens gekoppeld over de uurlonen per hoofdbaan uit de Statistiek werkgelegenheid en lonen (SWL). Doordat uitgegaan wordt van de EBB-populatie wijken deze uitkomsten af van de SWL-uurlonen**

die elders in dit hoofdstuk staan. Bovendien gaat het bij deze uitkomsten naar beroep om mediane uurlonen, terwijl bij de SWL gemiddelde uurlonen worden gepubliceerd.

## 5.21 Verdeling maandloon (exclusief overwerk), 2023

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



StatLine: [Maandloon van werknemers](#).

## Minimumloonbanen

In de eerste helft van 2022 bedroeg het bruto wettelijk minimumloon voor werknemers van 21 jaar of ouder bij een volledig dienstverband 1 725 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 dat voor de werknemers van 21 jaar en ouder geldt. Bij het tellen van het aantal minimumloonbanen houdt het CBS hiermee rekening. Voor deeltijdbanen wordt vastgesteld of sprake is van beloning tegen het minimumloon naar evenredigheid van de arbeidsduur van de baan.

Gemiddeld over 2022 werden 401 duizend banen van werknemers tegen maximaal het minimumloon betaald. Dat is een daling met 38 duizend naar de laagste stand sinds het CBS deze uitkomsten vanaf 2006 samenstelt op basis van de Statistiek werkgelegenheid en lonen (SWL).



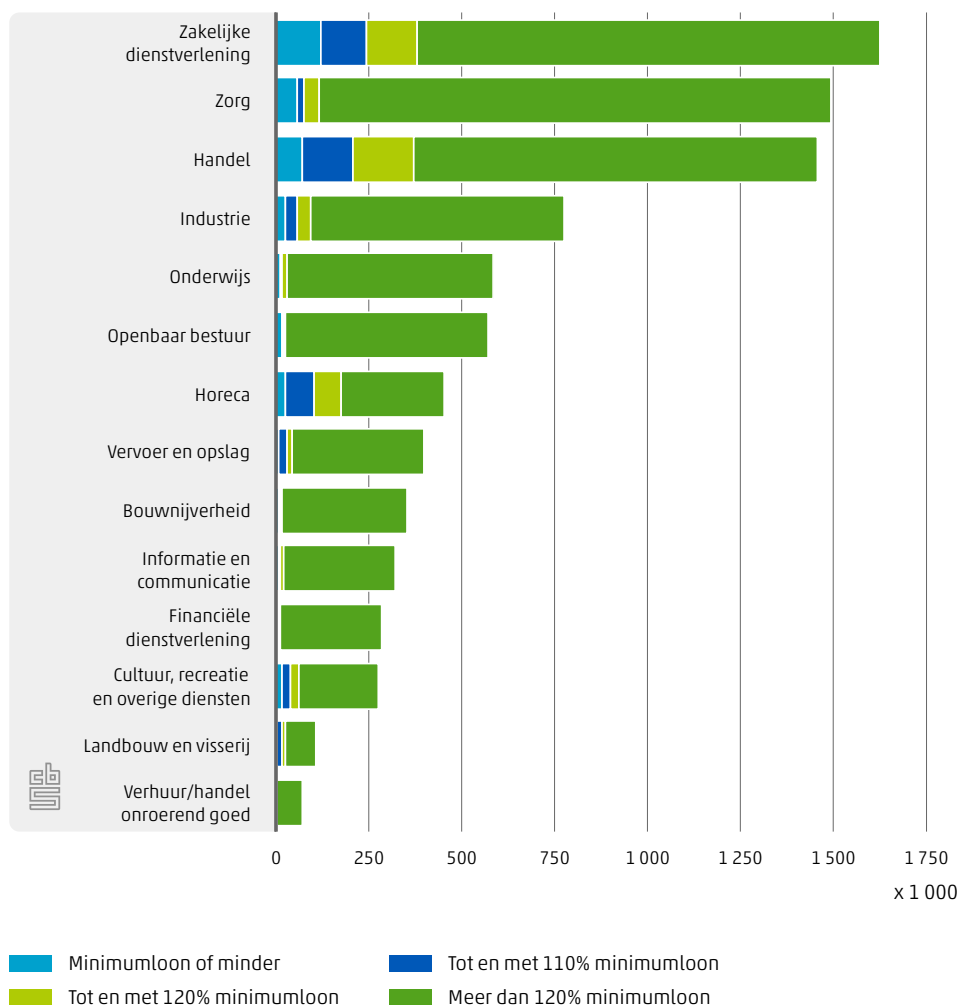
Het aantal minimumloonbanen als percentage van het totaal aantal werknemersbanen schommelde jarenlang rond de 6 procent, maar daalt de laatste jaren steeds verder, tot 4,5 procent in 2022. In nog eens 5 procent van alle werknemersbanen ligt de beloning maximaal 10 procent boven het minimumloon. De bijzondere verhoging van de minimumlonen per januari 2023 met 10,15 procent zal er mogelijk toe leiden dat voor 2023 weer meer minimumloonbanen geteld worden. Het CBS publiceert hierover uitkomsten in het vierde kwartaal van 2024.

Er zijn iets meer vrouwen dan mannen met een minimumloonbaan. In 2022 verdiende van alle vrouwelijke werknemers 4,8 procent het minimumloon, bij de mannelijke werknemers was dat 4,3 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 13 procent tegen het minimumloon werkt, is dat bij de werknemers van 40 tot 65 jaar maar 2 procent. Inbegrepen bij het totaal aantal minimumloonbanen zijn 116 duizend stageplekken; 29 procent van alle minimumloonbanen betreft stageplekken.

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 4 procent, van degenen die korter dan 12 uur per week werken 9 procent. Slechts 3 op de 10 minimumloners heeft een voltijdbaan.

Per bedrijfstak gezien is het percentage minimumloonbanen het grootst in de zakelijke dienstverlening (8 procent). Absoluut gezien werken de meeste minimumloners in de bedrijfstakken zakelijke dienstverlening (123 duizend, waaronder 69 duizend uitzendkrachten) en de handel (71 duizend). Deze twee bedrijfstakken zijn samen goed voor de helft van alle minimumloonbanen.

## 5.22 Banen op het minimumloon en erboven, 2022



StatLine: [Aantal minimumloonbanen](#).

Binnen de Europese Unie kennen 22 van de 27 landen een algemeen minimumloon. In de overige landen wordt het minimumloon in collectieve arbeidsovereenkomsten geregeld. In 2024 hebben alleen Luxemburg en Ierland een hoger minimumloon dan Nederland, waarbij voor Nederland het minimumuurloon is omgerekend op basis van een 36-urige werkweek. In vergelijking met begin 2022 zijn de minimumlonen per begin 2024 in Nederland met 20 procent omhooggegaan. Nederland is hiermee echter geen koploper: in elf EU-landen zijn de minimumlonen sterker toegenomen (zie ook Eurostat: [Minimumloon EU](#)).

## Topverdieners

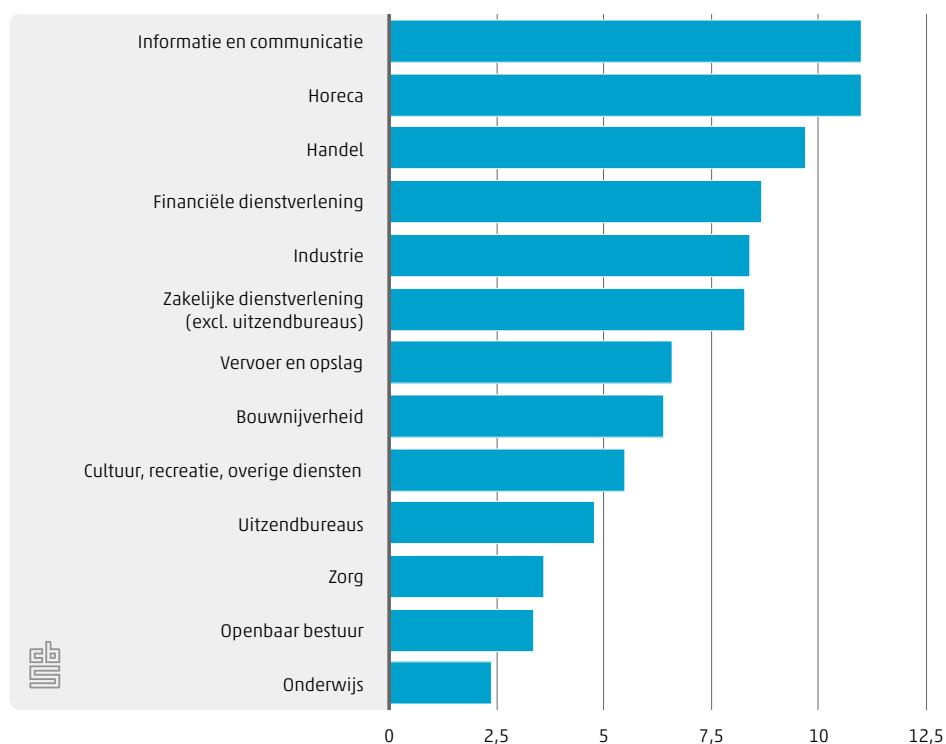
In 2023 hadden in Nederland gemiddeld 383 duizend werknemers een baan met een brutojaarloon van ten minste 100 duizend euro. Dat is 4,3 procent van alle banen van werknemers. De banen die zeker een miljoen euro per jaar opleverden zijn dun gezaaid: ruim duizend werknemers verdienden een miljoen of meer per jaar.

In totaal telde Nederland in 2023 gemiddeld 9,0 miljoen werknemersbanen. Het gemiddelde jaarloon bedroeg 42 duizend euro. Dit is inclusief bijzondere beloningen, zoals vakantiegeld, eindejaarsuitkeringen, prestatiebeloningen, gratificaties en winstuitkeringen. In voltijdbanen werd gemiddeld 62 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 6 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 24 bedrijven meer dan duizend werknemers op de loonlijst die elk minstens 100 duizend euro verdienen. In dit lijstje staan de bedrijfstakken openbaar bestuur (7 bedrijven) en de industrie (5 bedrijven) bovenaan.

Bij de duizend grootste bedrijven in Nederland ontvangen de topverdieners, de vijf personen met het hoogste jaarloon in het bedrijf waar zij werken, in 2023 gemiddeld 5,5 keer zoveel loon als een doorsnee werknemer op voltijdbasis in datzelfde bedrijf. Dit is de laagste waarde sinds 2010, toen de loonkloof net zo groot was. In 2021 had de loonkloof de hoogste waarde bereikt, namelijk 6,2.

### 5.23 Gemiddelde loonkloof bij de duizend grootste bedrijven, 2023 <sup>1)</sup>



<sup>1)</sup> 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 informatie en communicatie en de horeca. 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 8 is, is dat bij de grote overheidsinstellingen een factor 3.

Bovenaan de loonlijst zijn mannen in de meerderheid. In 2023 was 30 procent van de topverdieners bij de duizend grootste bedrijven een vrouw. In 2010 was dat nog 17 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 214 van de duizend grootste bedrijven in Nederland zijn de vijf topverdieners in meerderheid vrouw. Deze bedrijven zijn vooral te vinden in de zorg. Bij 248 van de duizend grootste bedrijven bestaat de top vijf van topverdieners uitsluitend uit mannen. In 2010 was nog bij bijna de helft van de grote bedrijven de top volledig mannelijk (474 bedrijven). De afgelopen jaren is de verhouding tussen mannen en vrouwen dus aanzienlijk veranderd.

---

## **Uitbetaling bijzondere beloningen verschuift**

**Boven op het maandloon ontvangen werknemers bijzondere beloningen, zoals vakantiegeld, eindejaarsuitkeringen, prestatiebeloningen, gratificaties en winstuitkeringen. In 2023 zijn deze bijzondere beloningen gelijk aan 16 procent van het loon exclusief bijzondere beloningen. In 2010 was dat nog 15 procent.**

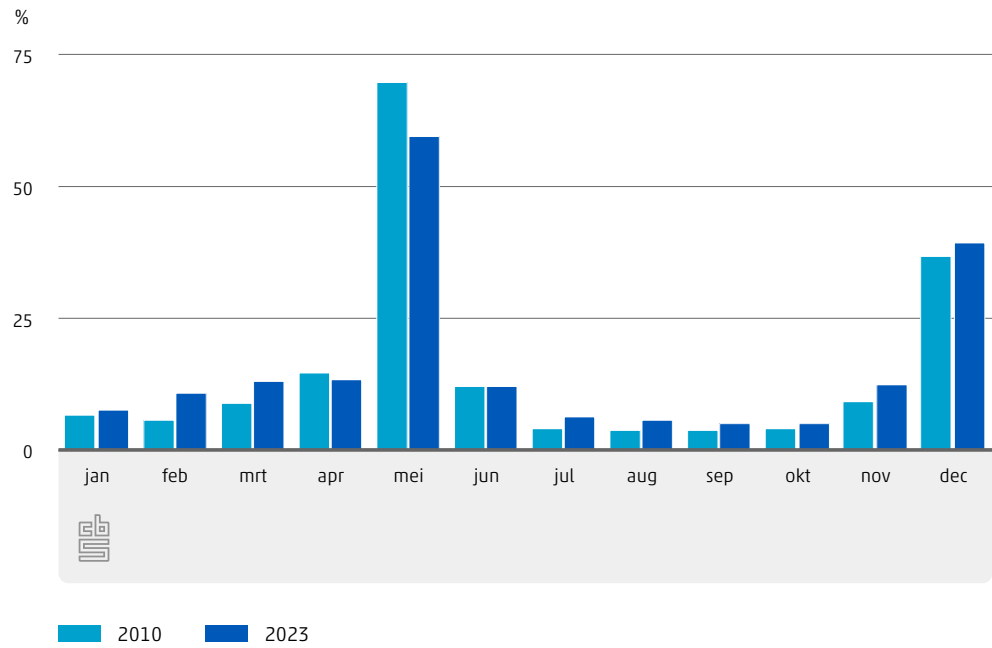
**De bijzondere beloningen zijn in 2023 het hoogst in de bedrijfstakken financiële dienstverlening, informatie en communicatie, openbaar bestuur en het onderwijs. In deze bedrijfstakken bedragen de bijzondere beloningen 18 tot 20 procent van het loon exclusief bijzondere beloningen. In de horeca zijn de bijzondere beloningen het laagst (8 procent).**

**Ongeveer de helft van de bijzondere beloningen betreft vakantiegeld (ook wel vakantietoeslag of vakantiebijslag). Wettelijk is vastgelegd dat het vakantiegeld minimaal 8 procent van het brutoloon bedraagt. Voor de meeste werknemers geldt dat zij in mei het vakantiegeld uitbetaald krijgen dat in de laatste twaalf maanden is opgebouwd. Eindejaarsuitkeringen worden meestal uitbetaald in december. Hierdoor zijn de bijzondere beloningen het hoogst in deze twee maanden.**

**Steeds vaker worden echter afwijkende afspraken gemaakt over bijzondere beloningen. Zo is in verschillende cao's niet langer sprake van vakantiegeld en een eindejaarsuitkering, maar van een individueel keuzebudget dat maandelijks wordt opgebouwd en ook maandelijks kan worden uitbetaald. Hierdoor krijgen steeds minder werknemers in mei hun vakantiegeld in een keer uitbetaald. Terwijl in mei 2010 nog bijzondere beloningen ter grootte van 70 procent van het maandloon exclusief bijzondere beloningen werden uitbetaald, is dat in mei 2023 gedaald tot 59 procent.**

**In mei 2023 zijn de bijzondere beloningen het hoogst in het onderwijs (90 procent) en de zorg (76 procent), en het laagst in het openbaar bestuur (36 procent). In mei 2010 waren de bijzondere beloningen juist nog het hoogst in het openbaar bestuur (96 procent). Terwijl het vakantiegeld in deze bedrijfstak in 2010 nog standaard in mei werd uitbetaald, is dat in 2023 niet meer het geval.**

## 5.24 Bijzondere beloningen als percentage van het loon exclusief bijzondere beloningen



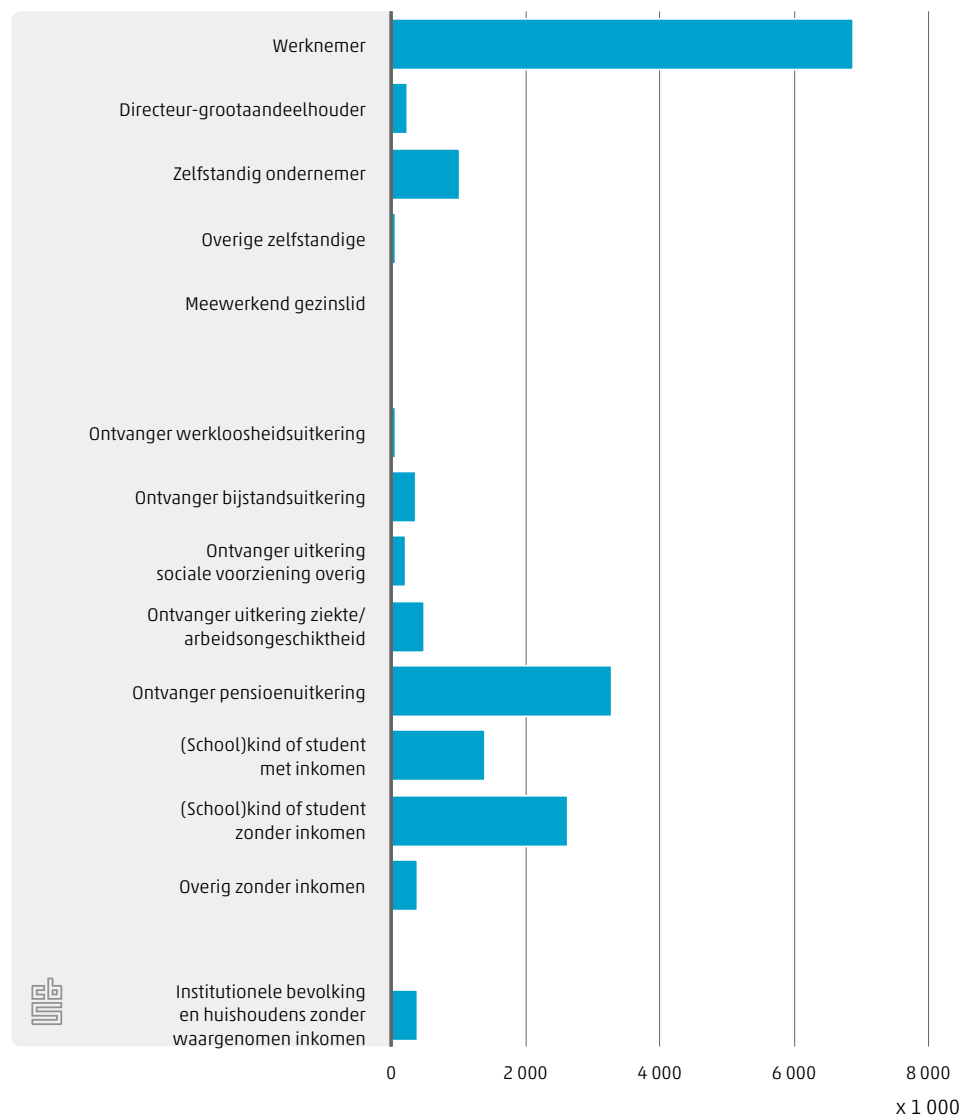
StatLine: [Jaarloon van werknemers](#).

# 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 2022 woonden er 17,6 miljoen mensen in Nederland. Hiervan behoren er 8,3 miljoen tot de sociaaleconomische categorie werkenden. Dat is 47 procent van de totale bevolking.

## 6.1 Bevolking ingedeeld naar sociaaleconomische categorie, 1 januari 2022

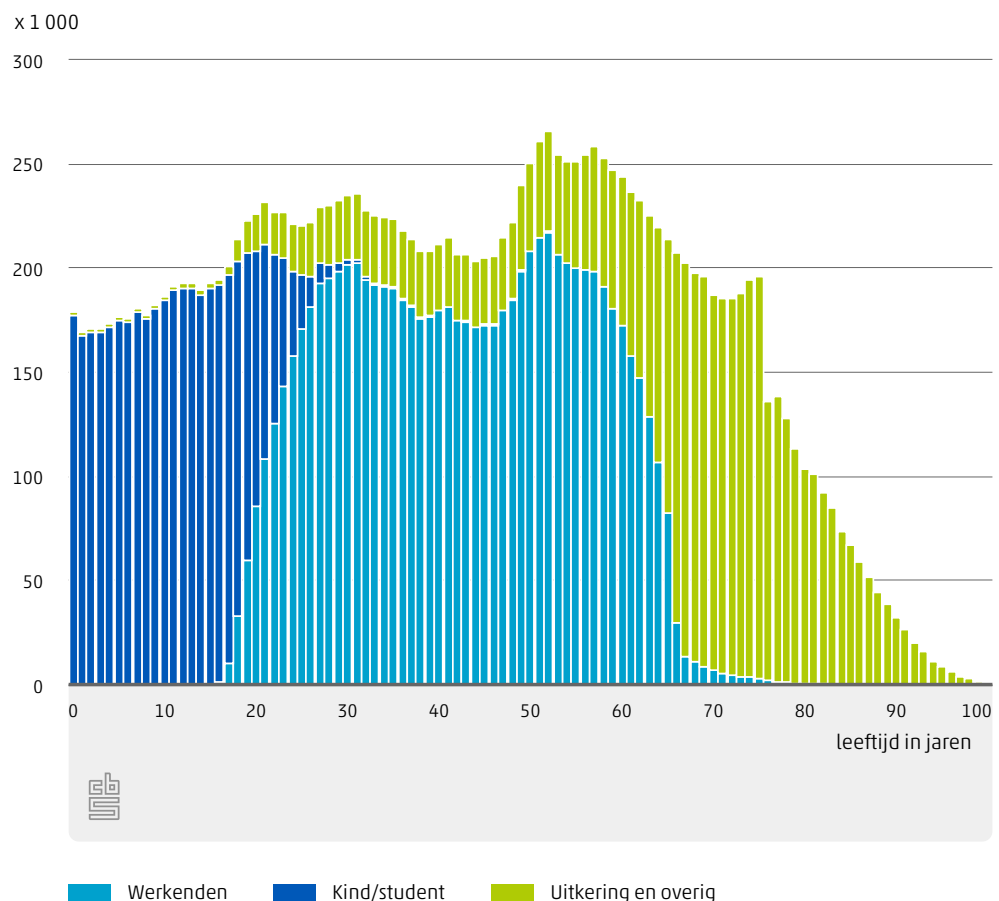


StatLine: [Personen naar sociaaleconomische categorie](#).

De sociaaleconomische categorie werknemers telt 6,9 miljoen personen. Daarnaast zijn er 1,4 miljoen personen voor wie het inkomen als zelfstandige de voornaamste bron van inkomen is. Het gaat hier om 1 041 duizend zelfstandig ondernemers, 246 duizend directeuren-grotaandeelhouders, 20 duizend meewerkende gezinsleden en 77 duizend overige zelfstandigen (onder meer personen met resultaat uit overige werkzaamheden, zoals freelancers). Het aantal zelfstandigen is in tien jaar tijd met een kwart toegenomen. Deze groei komt volledig voor rekening van de zelfstandigen zonder personeel (zzp'ers). Tegenwoordig heeft nog 1 op de 5 zelfstandigen personeel in dienst, de rest is zzp'er of meewerkend gezinslid. Het totaal aantal personen met inkomen uit werkzaamheden als zelfstandige ligt hoger, omdat ook werknemers, studenten of ontvangers van een uitkering nevenwerkzaamheden als zelfstandige verrichten: 2,1 miljoen personen hadden in 2022 inkomsten uit werkzaamheden als zelfstandige (zie ook StatLine: [Inkomen van zelfstandigen](#)).

De verdeling naar sociaaleconomische categorie verschilt sterk naar leeftijd. Vanaf 22 jaar zijn de werkenden in de meerderheid en dat geldt tot en met 63 jaar. Voor deze groep is betaald werk de voornaamste bron van het inkomen. Het aandeel werkenden is het grootst voor 31-jarigen (86 procent). In absolute aantallen gemeten zijn de meeste werkenden 52 jaar (218 duizend). Dit is ook de leeftijd die begin 2022 het vaakst voorkwam in Nederland.

## 6.2 Bevolking naar sociaaleconomische categorie en leeftijd, 1 januari 2022



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

Regionaal gezien geldt dat het aandeel werkenden het grootst is in de gemeenten Vlieland, Zeewolde en Renswoude. Daarentegen tellen Laren (NH), Wassenaar en Bloemendaal relatief het kleinste aantal werkenden (zie ook StatLine: [Inkomen en sociaaleconomische categorie per gemeente](#)).

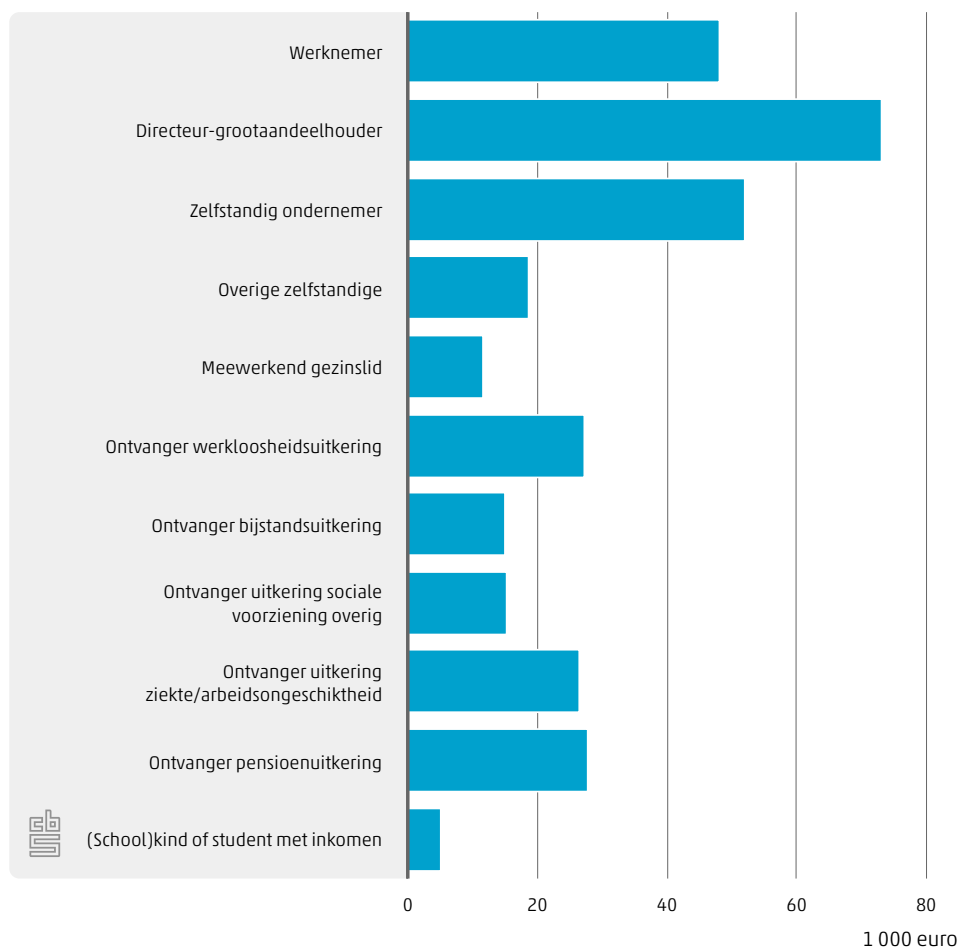
Nederland telde begin 2022 ruim 8 miljoen particuliere huishoudens. Gemiddeld telt een huishouden 2,1 personen, van wie er 1,8 een inkomen hebben. Bij ruim de helft van de huishoudens vormt het inkomen als werknemer de voornaamste inkomensbron en 1 op de 10 huishoudens heeft voornamelijk inkomen als zelfstandige. De resterende huishoudens moeten grotendeels rondkomen van een uitkering, veelal pensioenuitkeringen (zie ook StatLine: [Voornaamste inkomensbron huishoudens](#)).

## Persoonlijk inkomen

In 2022 bedroeg het gemiddeld persoonlijk inkomen van alle mensen in particuliere huishoudens met inkomen 37 duizend euro per jaar. Bij personen met werk als voornaamste inkomensbron was dat 49 duizend euro. Het inkomen van directeuren-grotoaandeelhouders (dga's) was het hoogst, namelijk 73 duizend euro. 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.



### 6.3 Gemiddeld persoonlijk jaarinkomen per sociaaleconomische categorie, 2022



StatLine: [Gemiddeld persoonlijk inkomen](#).

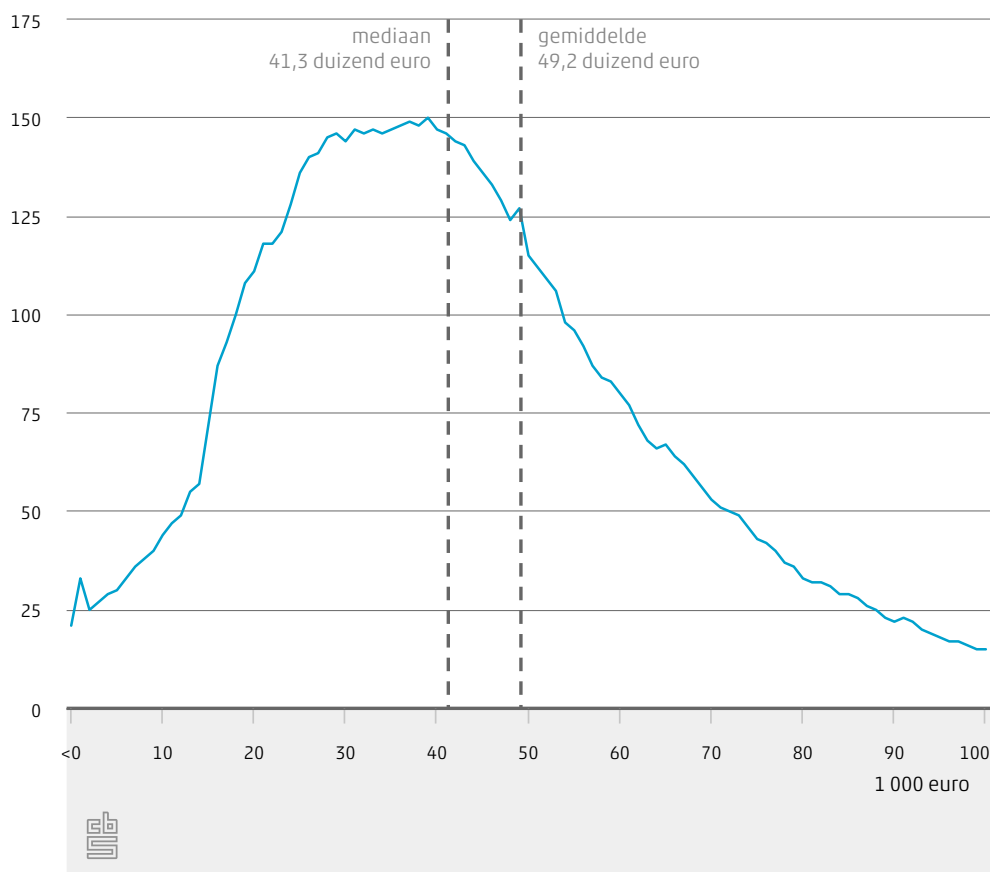
Van de 8,3 miljoen personen met werk als voornaamste inkomensbron in 2022 bedroeg het persoonlijk inkomen bij 355 duizend personen minder dan 10 duizend euro, terwijl er anderzijds 513 duizend personen op minstens 100 duizend euro uitkwamen. Bij 1 700 werkenden overschreed het inkomen de grens van 1 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 2022 op 49,2 duizend euro uitkwam, lag de mediaan met 41,3 duizend euro beduidend lager.

Bij 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 inkomensregionen, maar ook in de groep met een laag of negatief inkomen. Terwijl 1 op de 6 werkenden een zelfstandige is, is bij de werkenden met een inkomen van minstens 100 duizend euro 1 op de 3 een zelfstandige. Van de werkenden met een inkomen van minder dan 10 duizend euro is bijna de helft zelfstandige.

## 6.4 Verdeling persoonlijk jaarinkomen van werkkenden, 2022

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



StatLine: [Personen naar inkomensklasse](#).

## Koopkrachtontwikkeling

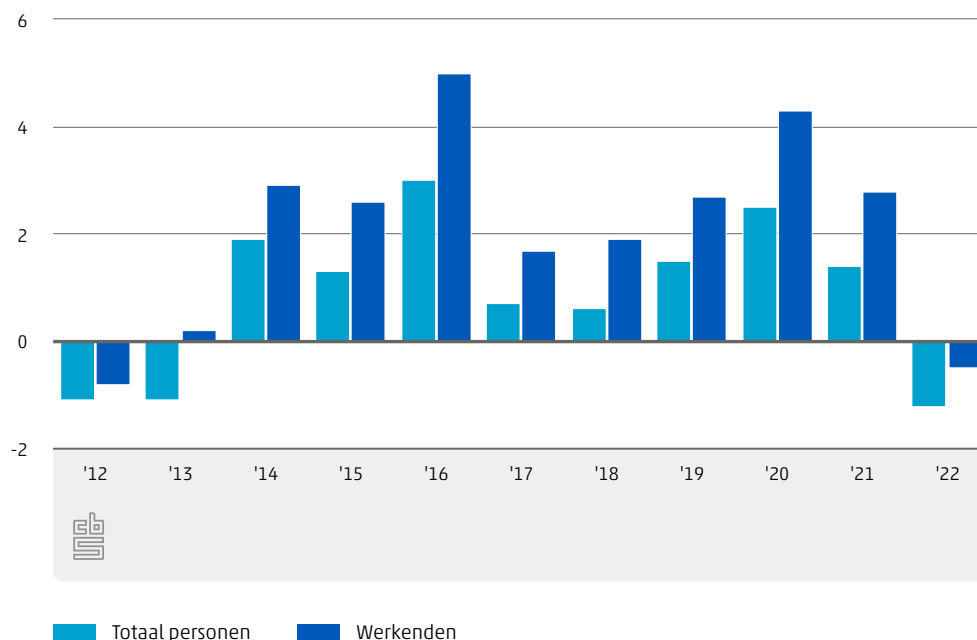
In 2022 stegen de inkomens van de bevolking in doorsnee met 5,5 procent, hetgeen minder was dan de inflatie van 6,8 procent (berekend op basis van de onderzoeksreeks consumentenprijzen; zie ook grafiek 5.2). De koopkracht van de Nederlandse bevolking daalde dan ook in 2022 en wel met 1,2 procent.

Het CBS meet de ontwikkeling van de koopkracht aan de hand van het gestandaardiseerd besteedbaar inkomen van het huishouden waartoe ze behoren, gecorrigeerd voor inflatie, waardoor inkomens in de tijd vergelijkbaar zijn. De koopkracht kan door allerlei oorzaken veranderen. Het inkomen verandert bijvoorbeeld door een algemene of periodieke loonsverhoging, promotie, het aanvaarden van (ander) werk of verandering in het aantal arbeidsuren. De koopkracht kan echter ook stijgen of dalen door veranderingen in persoonlijke omstandigheden, bijvoorbeeld als mensen gaan samenwonen of uit elkaar gaan, van baan wisselen of met pensioen gaan. Daarentegen hebben de koopkrachtcijfers die gelden voor een bepaalde categorie alleen betrekking op de personen die in beide jaren deel uitmaken van die groep. Bijvoorbeeld in beide jaren 'voornaamste inkomen werknemer'.

De koopkracht van werkenden nam in 2022 in doorsnee met 0,5 procent af. Ook in de voorgaande jaren was de koopkrachtontwikkeling van werkenden gunstiger dan die van de totale bevolking. In tien jaar tijd steeg de doorsnee koopkracht van werkenden met een kwart, terwijl dat voor de totale bevolking ongeveer 11 procent was.

## 6.5 Koopkrachtontwikkeling

doorsnee % verandering t.o.v. een jaar eerder



StatLine: [Koopkrachtontwikkeling personen.](#)

## Armoederisico

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 2022 maakten 637 duizend personen deel uit van een huishouden met een dergelijk laag inkomen. Hieronder waren ook 136 duizend werkenden (1,6 procent van de werkenden), van wie ruim de helft zelfstandigen.

Voor de totale bevolking gold dat het armoederisico in 2022 sterk afnam vergeleken met 2021. Dat hing samen met de energiemaatregelen, zoals de toeslag voor huishoudens met weinig inkomen. Hierdoor liep het aantal personen in huishoudens met een inkomen onder de lage-inkomensgrens terug met 188 duizend. Bij de werkenden was deze afname veel kleiner, namelijk -2 duizend.

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 23 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 2022 bedroeg de lage-inkomensgrens voor een alleenstaande 1 200 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 hebben buiten beschouwing gelaten, evenals mensen in studentenhuishoudens of in instellingen, inrichtingen en tehuizen (zie ook StatLine: [Personen met laag inkomen](#)).

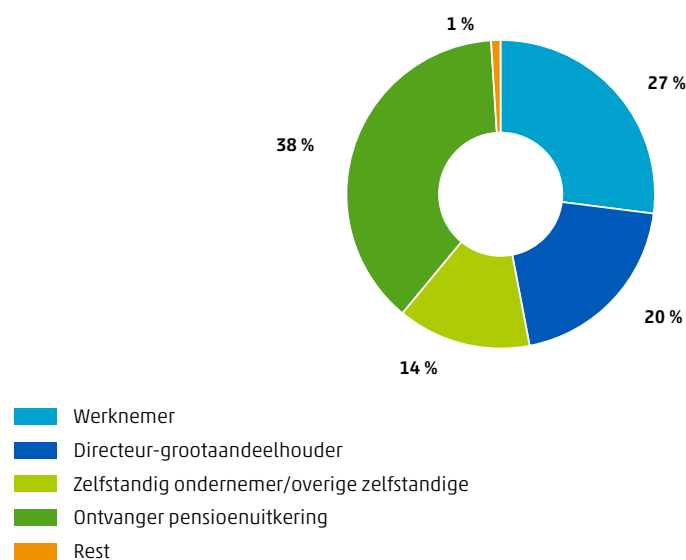
---

## Zelfstandigen vaker miljonair

**Begin 2022 had 5 procent van de particuliere huishoudens in Nederland een vermogen van een miljoen euro of meer. Dat zijn 403 duizend huishoudens. De waarde van de eigen woning en hypotheekschulden zijn hierbij meegerekend. Bij 6 op de 10 miljonairs-huishoudens is betaald werk de voornaamste inkomensbron. De anderen zijn voor het overgrote deel met pensioen.**

**Bij ruim de helft van de werkende miljonairshuishoudens is het inkomen van zelfstandigen (inclusief directeuren-grotaandeelhouders) de voornaamste inkomensbron. Dat betekent dat van de huishoudens waar het zelfstandigeninkomen de voornaamste inkomensbron is, 17 procent een vermogen van een miljoen euro of meer heeft. Bij de huishoudens waar het werknemersloon de voornaamste inkomensbron is, is dat 3 procent.**

### 6.6 Voornaamste inkomensbron miljonairshuishoudens, 2022



StatLine: [Vermogen van huishoudens](#).

---

Een uitgebreide beschrijving van de financiële situatie van huishoudens en de leden van die huishoudens geeft het CBS in de tweejaarlijkse publicatie [Materiële welvaart in Nederland](#). In de CBS-publicatie [Armoede en sociale uitsluiting](#) wordt een meer gedetailleerd beeld gegeven van het deel van de Nederlandse bevolking dat in financieel en sociaal opzicht achterblijft bij de rest.

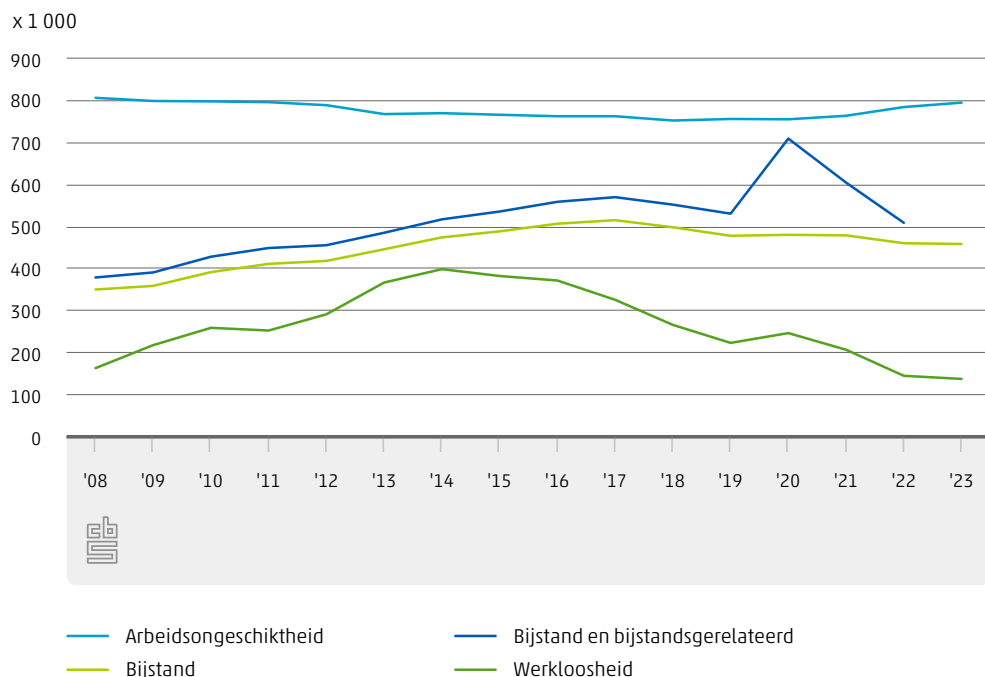
# 7 Uitkeringen

## Gemiddeld 137 duizend WW'ers

In 2023 ontvingen gemiddeld 137 duizend personen een uitkering in het kader van de Werkloosheidwet (WW). Dat waren er 7 duizend minder dan in 2022. 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 maandcijfers 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 dat aantal weer ongeveer gehalveerd tot 125 duizend personen. Daarmee kwam het aantal WW'ers uit op de laagste stand in meer dan tien jaar tijd. In de loop van 2023 nam het aantal WW'ers weer toe, tot 148 duizend aan het einde van het jaar. In 2023 waren er iets minder vrouwen dan mannen met een WW-uitkering en was 54 procent van de WW'ers 45 jaar of ouder (zie ook StatLine: [Personen met WW-uitkering](#) en [Personen met WW-uitkering, seizoengecorrigeerd](#)).

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.

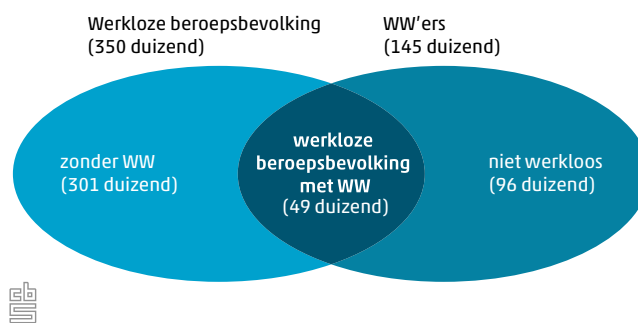
### 7.1 Personen met een uitkering (jaargemiddelden)



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

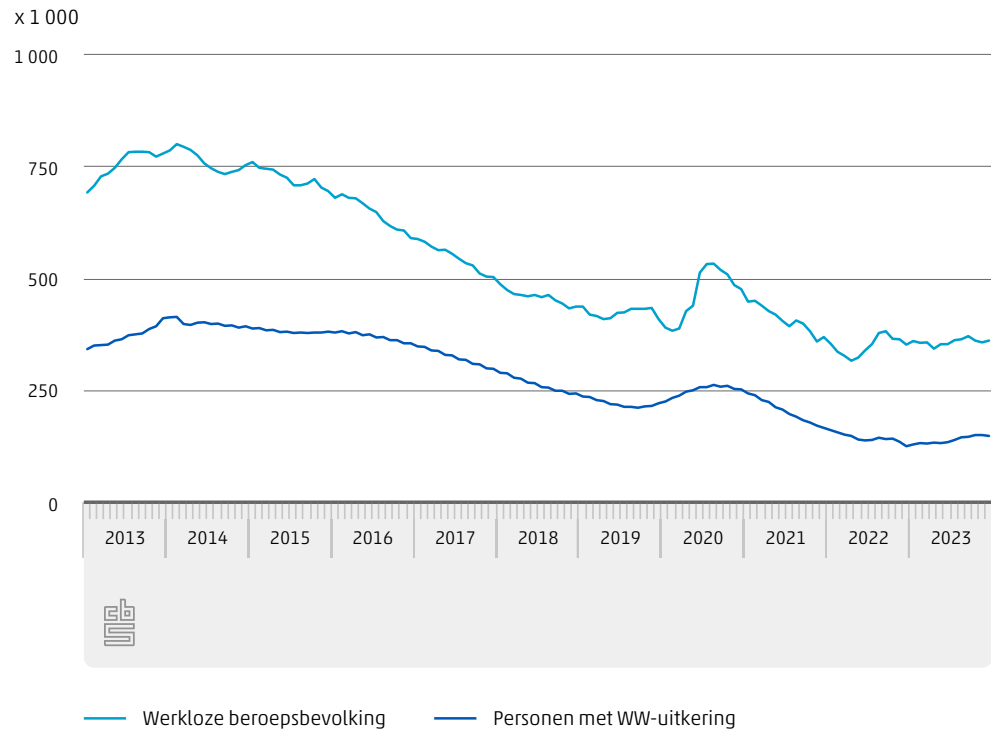
Tussen de cijfers over het aantal WW'ers en die over de werkloze beroepsbevolking bestaan grote verschillen. In 2022 omvatte de werkloze beroepsbevolking gemiddeld 350 duizend personen. Van deze groep had slechts 1 op de 7 een WW-uitkering (49 duizend). Niet alle mensen die volgens de definitie werkloos zijn ontvangen immers een werkloosheidsuitkering. Hierbij gaat het bijvoorbeeld om jongeren die tijdens of na hun opleiding op zoek gaan naar werk of om andere werkzoekenden die nog niet eerder of niet lang genoeg gewerkt hebben om voldoende WW-rechten te hebben opgebouwd. Verder gaat het om mensen die werkloos zijn en al de maximale WW-duur hebben bereikt (mogelijk kan men daarna wel in aanmerking komen voor een bijstandsuitkering), om mensen die werkzaam waren als zelfstandige of freelancer, of om werknemers die verwijtbaar ontslag kregen of op eigen initiatief ontslag hebben genomen.

## 7.2 Overlap WW'ers en werkloze beroepsbevolking, 2022



Aan de andere kant zijn ook niet alle mensen met een WW-uitkering werkloos. In 2022 hadden 63 duizend mensen een WW-uitkering in aanvulling op een betaalde baan en 31 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, 2022](#)). Ondanks deze verschillen gaat de ontwikkeling van het aantal WW'ers enerzijds en de werkloze beroepsbevolking anderzijds in grote lijnen gelijk op.

### 7.3 Werkloze beroepsbevolking en personen met WW-uitkering, seizoengecorrigeerd



StatLine: [Werkloze beroepsbevolking](#) en [Personen met WW-uitkering](#).

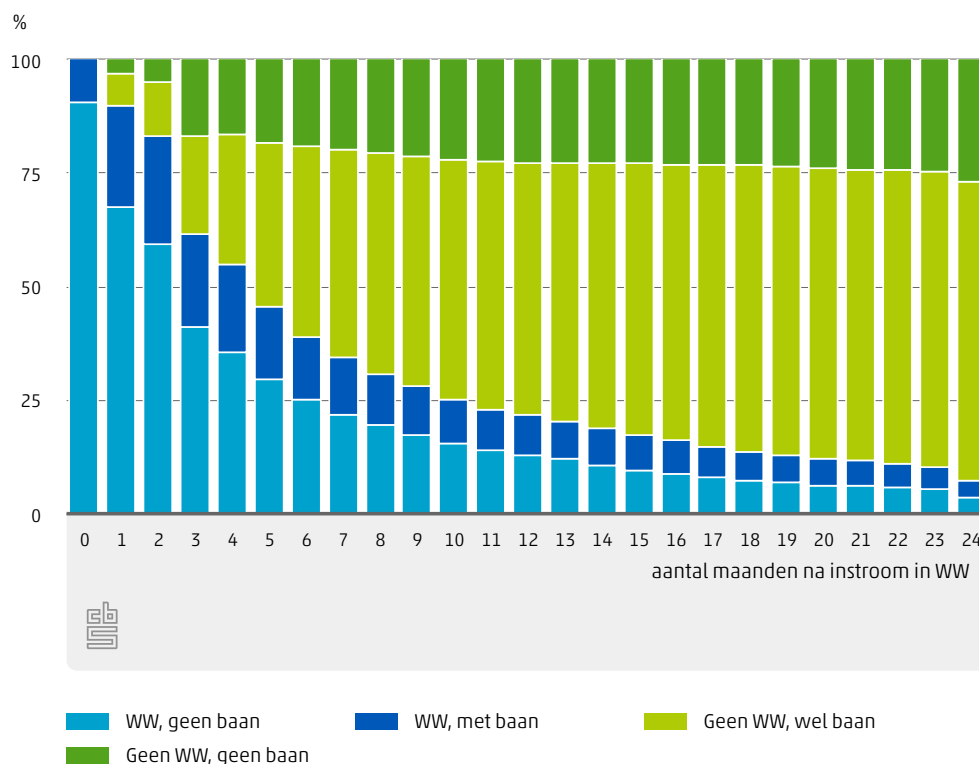
### Uitstroom uit de WW

**In 2020 stromen 412 duizend mensen de WW in. Een klein deel van hen heeft op het moment van instroom al een werknemersbaan. Eén jaar later heeft 64 procent een werknemersbaan en is 78 procent uitgestroomd uit de WW. Twee jaar na instroom heeft 93 procent geen WW-uitkering meer.**

**In de leeftijdsgroepen tot 55 jaar heeft drie kwart na twee jaar een werknemersbaan. Bij de 55-plussers is dat 53 procent. Ruim 1 op de 8 55-plussers heeft na twee jaar nog steeds een WW-uitkering.**



## 7.4 Situatie na instroom in WW 2020



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

## Meer mensen met een arbeidsongeschiktheidsuitkering

In 2023 ontvingen gemiddeld 795 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. In 2018 was een laagste stand bereikt met gemiddeld 752 duizend arbeidsongeschikten. Hierbij speelt een rol dat de AOW-leeftijd stapsgewijs is verhoogd, waardoor mensen langer gebruik maken van een arbeidsongeschiktheidsuitkering. Ook werd een deel van de mensen met langdurige coronaklachten arbeidsongeschikt verklaard. Een deel van het oplopend aantal personen met een arbeidsongeschiktheidsuitkering komt echter doordat in deze uitkomsten vanaf oktober 2021 een groep meetelt die daarvoor ontbreekt in de cijfers, namelijk arbeidsongeschikten afkomstig van bedrijven die eigenrisicodrager zijn. Het gaat hierbij om ongeveer 14 duizend personen (zie ook StatLine: [Personen met arbeidsongeschiktheidsuitkering](#)).

Personen met arbeidsongeschiktheidsuitkeringen kunnen naar drie groepen worden onderscheiden. De grootste groep is die van werknemers die na twee jaar loondoorbetaling bij ziekte door de werkgever 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 arbeidsongeschiktheids-uitkeringen 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).

Vanaf oktober 2017 vallen er meer mensen onder de WIA dan onder de oude WAO. Halverwege 2023 was het aantal WAO'ers gedaald tot 168 duizend, terwijl 406 duizend personen een uitkering hadden in het kader van de WIA (de regelingen IVA en WGA). Het aantal Wajong'ers kwam toen uit op 225 duizend en er waren nog ruim 5 duizend personen met een WAZ-uitkering.

## Minder mensen in de bijstand

In 2022 ontvingen gemiddeld 509 duizend mensen een bijstands- of een bijstandsgerelateerde uitkering. Dit is inclusief 59 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 (in 2020 en 2021) de Tijdelijke overbruggingsregeling zelfstandig ondernemers (Tozo).

In vergelijking met 2021 nam het aantal mensen met een bijstands(gelateerde) uitkering met 96 duizend af. Die daling had vooral betrekking op de bijstandsgelateerde uitkeringen, maar ook het aantal mensen met een algemene bijstandsuitkering liep terug met 19 duizend. Het teruggelopen aantal bijstandsgelateerde uitkeringen houdt verband met het beëindigen van de Tozo en het terugdraaien van versoepelingen in de Bbz.

Voor 2023 zijn enkel tot en met september de totaalcijfers over personen met een bijstands(gelateerde) uitkering bekend. Wel zijn er al cijfers voor heel 2023 over het aantal mensen met een algemene bijstandsuitkering. Dit aantal lag gemiddeld over het hele jaar op 458 duizend, 2 duizend minder dan in 2022. Daarmee werd het laagste jaarcijfer in tien jaar tijd genoteerd. In de loop van 2023 liep het aantal personen met een algemene bijstandsuitkering weer licht op, tot 461 duizend aan het einde van het jaar. Tot de AOW-leeftijd zijn dit 401 duizend personen (zie ook StatLine: [Personen met een bijstandsuitkering](#)). De helft van deze groep heeft al vijf jaar of langer een algemene bijstandsuitkering.

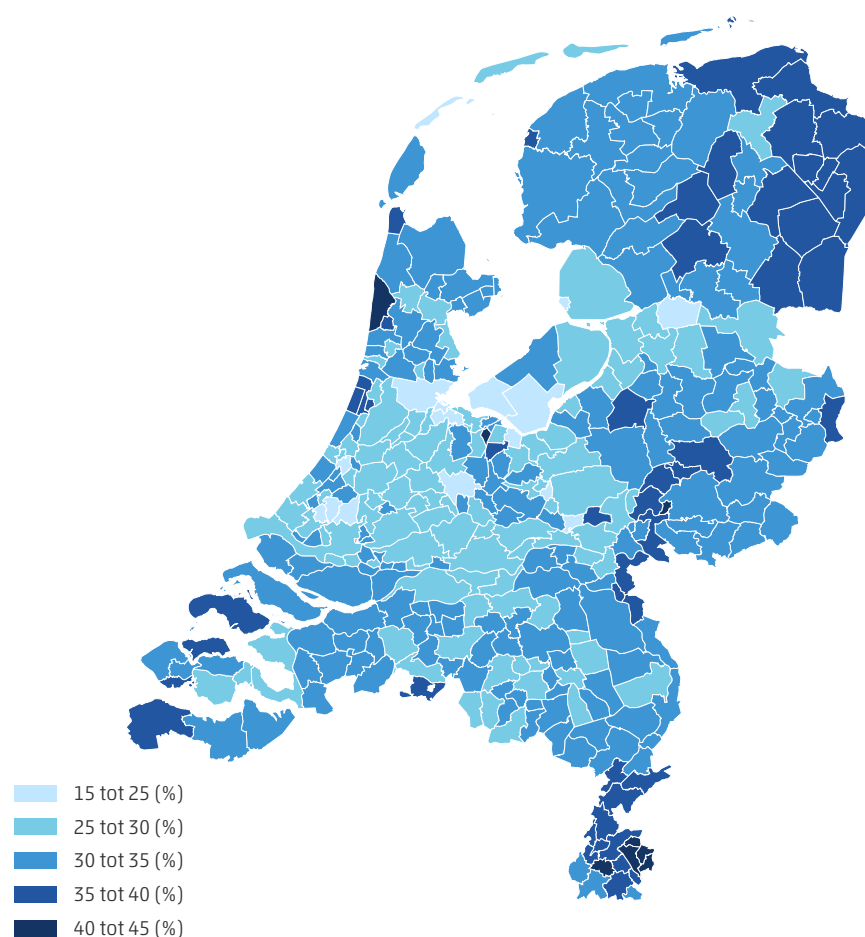
Een bijstandsuitkering wordt verleend aan huishoudens. Dit kunnen alleenstaanden zijn of paren, met of zonder kinderen. Als bijstand wordt verstrekt aan een paar, worden beide partners meegeteld als bijstandsgerechtigde. Hierdoor ligt het aantal personen met een bijstandsuitkering hoger dan het aantal bijstandsuitkeringen aan huishoudens. Bovenstaande cijfers hebben allemaal betrekking op personen. Van de personen die in 2023 een algemene bijstandsuitkering ontvingen, was 57 procent alleenstaand, 13 procent een alleenstaande ouder en 30 procent maakte deel uit van een (echt)paar.

## 4,9 miljoen uitkeringsontvangers

Naast de hiervoor genoemde uitkeringen, waren er medio 2023 ook nog 3 563 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 2023 ontvingen in totaal 4 912 duizend mensen een uitkering op grond van werkloosheid, arbeidsongeschiktheid, bijstand (met inbegrip van bijstandsgelateerde uitkeringen) of de Algemene ouderdomswet. Van hen wonen er ongeveer 365 duizend in het buitenland, vooral AOW'ers. Hieruit volgt 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 (17 procent van de 15-plussers heeft een uitkering). Kerkrade heeft relatief de meeste mensen met een uitkering (41 procent). 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 Rozendaal relatief de minste uitkeringen en Heerlen de meeste.

### 7.5 Personen van 15 jaar of ouder met een uitkering, juni 2023



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 vier manieren gekwantificeerd: het aantal werkzame personen, het aantal banen van werkzame personen en het arbeidsvolume op basis van het totaal aantal gewerkte uren en het aantal arbeidsjaren (vte's). 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. Daarnaast vindt om de vijf jaar een revisie plaats, waarbij eerder gepubliceerde uitkomsten herzien worden. Bij een revisie worden de laatste inzichten verwerkt uit de diverse (nieuwe) statistieken en informatiebronnen die voor de Nationale rekeningen worden gebruikt. De laatste revisie had betrekking op revisiejaar 2015. 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 2023 zijn hiervoor 272 duizend enquêtes afgenomen, bij 132 duizend personen van 15 tot 90 jaar.

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

## Indexcijfers van cao-lonen

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

Nederland telt ongeveer 800 cao's. In de statistiek Indexcijfers van cao-lonen zijn ruim 200 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](#). In december 2023 is het CBS gestart met een nieuwe reeks cao-lonen, met als basisjaar 2020=100. De overgang naar deze nieuwe reeks staat beschreven in [CBS vernieuwt statistiek cao-lonen; basisjaar verschuift van 2010 naar 2020](#).

## 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 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 24 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 2023 repondeerden ongeveer 62 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 vanaf 2015 niet tot de doelgroep van de ZEA. De ZEA werd in het eerste kwartaal van 2023 ingevuld door ongeveer 7 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 die een uitkering hebben in verband met werkloosheid, arbeidsongeschiktheid, bijstand of ouderdom. 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 bijstand vanaf de AOW-leeftijd) en de Sociale Diensten van elke gemeente in Nederland (bijstand tot de AOW-leeftijd).

## 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. Uit deze gegevens selecteert het CBS de werknemersbanen, die verder worden gecontroleerd, bewerkt en verrijkt. Op basis van deze integrale CBS-Polisadministratie stelt het CBS onder meer 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 mede met behulp van een aanvullende enquête onder 34 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 2018 op 2023 groeide zowel de werkzame beroepsbevolking als het aantal banen met ongeveer 9 procent.

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

	2018	2019	2020	2021	2022	2023
	x 1 000					
<b>Werkzame beroepsbevolking<sup>1)</sup></b>	<b>8 939</b>	<b>9 117</b>	<b>9 116</b>	<b>9 255</b>	<b>9 548</b>	<b>9 737</b>
Plus: werkzame personen jonger dan 15 jaar	46	45	53	.	.	.
Plus: werkzame personen van 75 jaar en ouder	24	30	28	27	39	44
Plus: werkzame personen in institutionele bevolking <sup>2)</sup>	17	19	18	.	.	.
Werkzame personen die in Nederland wonen	9 027	9 210	9 215	.	.	.
Min: personen werkzaam in het buitenland	50	48	42	.	.	.
Plus: werkzame personen wonend in het buitenland	278	292	272	.	.	.
Plus: bijraming zwart werk en bijzondere groepen <sup>3)</sup>	218	219	215	.	.	.
Min: statistisch verschil	65	51	77	.	.	.
<b>Werkzame personen die in Nederland werken (AR)</b>	<b>9 408</b>	<b>9 623</b>	<b>9 584</b>	<b>9 773</b>	<b>10 157</b>	<b>10 313</b>
Plus: bijbanen	1 155	1 165	1 126	1 168	1 220	1 243
<b>Banen van werkzame personen (AR)</b>	<b>10 562</b>	<b>10 788</b>	<b>10 710</b>	<b>10 941</b>	<b>11 377</b>	<b>11 557</b>

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

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

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

# Bijlage 3. Indeling naar bedrijfstak

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

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

Hierbij geldt:

- Voor de kleine bedrijfstakken delfstoffenwinning, energievoorziening en de waterbedrijven en afvalbeheer worden geen afzonderlijke cijfers gepubliceerd.
- 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, 2023	Benaming in deze publicatie	
			x 1 000		
A-U	01-99	Totaal	11 557	Totaal	01-99
A	01-03	Landbouw, bosbouw en visserij	257	Landbouw en visserij	01-03
B	06-09	Delfstoffenwinning	8		
C	10-33	Industrie	859	Industrie	10-33
D	35	Energievoorziening	39		
E	36-39	Waterbedrijven en afvalbeheer	40		
F	41-43	Bouwnijverheid	665	Bouwnijverheid	41-43
G	45-47	Handel	1 694	Handel	45-47
H	49-53	Vervoer en opslag	467	Vervoer en opslag	49-53
I	55-56	Horeca	598	Horeca	55-56
J	58-63	Informatie en communicatie	413	Informatie en communicatie	58-63
K	64-66	Financiële dienstverlening	234	Financiële dienstverlening	64-66
L	68	Verhuur en handel van onroerend goed	91	Verhuur/handel onroerend goed	68
M	69-75	Specialistische zakelijke diensten	1 025	Zakelijke dienstverlening (excl. uitzendbureaus)	69-82 excl 78
N	77-82	Verhuur en overige zakelijke diensten	1 429	Uitzendbureaus	78
O	84	Openbaar bestuur	591	Openbaar bestuur	84
P	85	Onderwijs	712	Onderwijs	85
Q	86-88	Zorg	1 858	Zorg	86-88
R	90-93	Cultuur, sport en recreatie	259	Cultuur, recreatie, overige diensten	90-99
S	94-96	Overige dienstverlening	259		
T	97-98	Huishoudens	60		
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](#).

Intussen wordt gewerkt aan de invoering van een herziene indeling naar economische activiteit, de sbi 2025 (zie ook [sbi](#), bijna onderaan de pagina). Vanaf 2026 gaan de verschillende CBS-statistieken waarin nu gepubliceerd wordt naar sbi 2008, geleidelijk aan over op sbi 2025.

# 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.

## **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. De arbeidsproductiviteit kan op verschillende manieren worden bepaald. In deze publicatie is de arbeidsproductiviteit berekend als de bruto toegevoegde waarde in basisprijzen gedeeld door het totaal aantal gewerkte uren.

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 vakantiegeld), 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 voltijdwerknemers;
- alle bindend voorgeschreven, regelmatig betaalde toeslagen;
- alle bindend voorgeschreven bijzondere (niet maandelijks) beloningen, zoals vakantiegeld 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.

### **EBB**

Enquête beroepsbevolking.



**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  $\geq 1$  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. Hiertoe behoren ook subsidies op de kosten van opleidingsprogramma's die door ondernemingen worden georganiseerd, het lage-inkomensvoordeel (LIV), de afdrachtvermindering speur- en ontwikkelingswerk en in 2000-2022 de betalingen op grond van de Tijdelijke Noodmaatregel Overbrugging voor Werkgelegenheid (NOW). 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 (t/m 2023).

**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. Vanaf 2024 geldt een wettelijk minimumuurloon.

**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).

**NEA**

Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden.

**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 totale onbenut arbeidspotentieel bestaat uit de onderbenutte deeltijdwerkers, de werkloze beroepsbevolking en de semiwerklozen.

**Onderbenutte deeltijdwerkers**

Persoon werkt deeltijd in de eerste werkkring, wil meer gaan werken en is hiervoor direct beschikbaar. Deze groep is hetzelfde als de groep die in andere CBS-publicaties onder de werkzame beroepsbevolking valt: 'Wil meer uren werken, beschikbaar'.

**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, vakantiegeld 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.

### **Sociaaleconomische categorie**

De sociaaleconomische categorie van een persoon geeft weer wat de voornaamste inkomensbron van een persoon is in een bepaalde periode.

Jonge kinderen en jeugdigen van wie vastgesteld kon worden dat zij een opleiding volgen, zijn hierbij gekenmerkt als 'Nog niet schoolgaand/scholier/student (met of zonder inkomen)'. Alleen indien sprake is van een substantieel inkomen zijn personen die een opleiding volgen naar de aard van dit inkomen (werknemer, uitkeringsontvanger etc.) gekenmerkt.

Omdat zelfstandigen vaak veel tijd aan hun activiteit besteden, terwijl het resultaat uit deze activiteit laag of zelfs negatief kan zijn, is een persoon met resultaat uit eigen onderneming als zelfstandige getypeerd, ook als de persoon daarnaast hogere, andere inkomsten had. Alleen als deze andere inkomsten substantieel waren, is de persoon naar de aard van deze inkomsten getypeerd.

### **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.

**SWL**

Statistiek werkgelegenheid en lonen.

**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 dubbel telling 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), tenzij anders staat vermeld. Daarnaast bevat deze publicatie uitkomsten over lonen per gewerkt uur en loonkosten per gewerkt uur.

**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.

Voltijdwerknemers werken tegenwoordig gemiddeld 39 uur per week, maar dit varieert per bedrijfstak en per bedrijf, en soms zelfs binnen bedrijven.

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

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

**Wekelijkse arbeidsduur**

De met de werknemer overeengekomen arbeidsduur per week in uren.

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

**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-grotoaandeelhouders (dga's), terwijl de dga's bij de EBB en de Inkomensstatistiek als zelfstandigen tellen.

**Werkstaking**

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

**Werkzame beroepsbevolking**

Personen die betaald werk hebben.

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

**Werkzame persoon**

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

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

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

Werkzame personen kunnen worden onderverdeeld in werknemers en zelfstandigen.

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

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

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

**ZEA**

Zelfstandigen Enquête Arbeid.

**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 directeuren-groootaandeelhouders (dga's) geldt dat zij als werknemers kunnen worden gezien, omdat zij net als de andere werknemers loon ontvangen van het bedrijf waar zij in dienst zijn óf als zelfstandigen, omdat hun positie en verantwoordelijkheden in het bedrijf lijken op die van de andere zelfstandigen. Vanuit de economische invalshoek zijn dga's daarom werknemers, vanuit de sociaaleconomische invalshoek zijn dga's zelfstandigen. Meewerkende gezinsleden worden, ongeacht de invalshoek, tot zelfstandigen gerekend, tenzij zij een arbeidsovereenkomst zijn aangegaan. Huishoudelijke hulpen, gastouders, babysitters, krantenbezorgers en folderaars worden ook beschouwd als zelfstandigen. In registraties en enquêtes komen deze vormen van arbeid slechts deels voor, voor de Arbeidsrekeningen worden deze activiteiten daarom bijgeraamd.

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

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

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

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

Verder zijn alle werkgelegenheidscijfers van het CBS beperkt tot betaald werk. Onbetaald huishoudelijk werk, mantelzorg of vrijwilligerswerk waar hooguit een onbelaste vrijwilligersvergoeding tegenover staat tellen hier dus niet mee.

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. Verder worden er gemiddelde uitkomsten gepubliceerd naast mediane uitkomsten. 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.

Uit de uitkomsten van de Statistiek werkgelegenheid en lonen (SWL) blijkt dat het gemiddelde *uurloon* 27,10 euro bedraagt in 2023. 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, eindejaarsuitkeringen, prestatiebeloningen, gratificaties en winstuitkeringen).

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 2023 een arbeidsduur van gemiddeld 1 792 uur per jaar, oftewel ruim 34 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 14 procent hoger uit dan uurlonen die veelal in de media voorbijkomen: het maandloon gedeeld door de normale wekelijkse arbeidsduur (x 52 weken/12 maanden). Sowieso geldt dat uurlonen op allerlei manieren kunnen worden berekend. Meer informatie hierover staat in [Het ene uurloon is het andere niet](#).

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](#) publiceerde het CBS naast de consumentenprijsindex zestien andere representatief geachte inflatie-indicatoren, zoals de prijsindex bestaande koopwoningen en de in- en uitvoerprijzen van de industrie. In de loop van 2023 heeft het CBS dit prijzendashboard stopgezet. 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 internationaal geldt dat de uitkomsten van de consumer price index vaak worden aangeduid met 'inflation'.

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

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

In andere CBS-onderzoeken is sprake van een tweedeling. Zo worden uitkomsten over vacatures ook afzonderlijk gepubliceerd voor particuliere bedrijven (dit is inclusief gesubsidieerde instellingen) enerzijds en overheid en onderwijs anderzijds. Eenzelfde tweedeling wordt gemaakt in de Monitor Loonverschillen mannen en vrouwen, maar daar worden deze twee groepen aangeduid met bedrijfsleven en overheid. Verder wordt ook de term marktsector gebruikt, meestal voor het totaal met uitzondering van de bedrijfstakken openbaar bestuur, onderwijs en zorg, maar er zijn ook andere definities in omloop. Zo worden bij het CBS ook uitkomsten over de arbeidsinkomensquote voor de marktsector gepubliceerd, waarbij niet alleen de hiervoor genoemde drie bedrijfstakken

buiten beschouwing worden gelaten, maar ook nog de delfstoffenwinning, de financiële dienstverlening en verhuur en handel van onroerend goed.

De niet-commerciële dienstverlening werd vroeger wel aangeduid met quataire 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 2023 - maart 2024)

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

- [Thema arbeid en sociale zekerheid](#)
- [Dashboard arbeidsmarkt](#)
- [Dashboard beroepsbevolking](#)
- [StatLine](#)
- [Conjunctuurklok](#)
- [Dossier flexwerk](#)
- [Dossier zzp](#)
- [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 iets krappert \(14-2-2023\)](#)

[Krapte op de arbeidsmarkt blijft op zelfde niveau in eerste kwartaal \(16-5-2023\)](#)

[Spanning op de arbeidsmarkt onveranderd hoog in tweede kwartaal \(16-8-2023\)](#)

[Spanning op de arbeidsmarkt neemt af in het derde kwartaal \(14-11-2023\)](#)

[Spanning op de arbeidsmarkt blijft even hoog \(14-2-2024\)](#)

## Maandelijks nieuwsbericht werkloosheid

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

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

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

[Werkloosheid in maart vrijwel onveranderd \(20-4-2023\)](#)

[Werkloosheid in april afgenomen \(17-5-2023\)](#)

[Werkloosheid in mei 3,5 procent \(15-6-2023\)](#)

[Werkloosheid in juni vrijwel onveranderd \(20-7-2023\)](#)

[Werkloosheid in juli toegenomen \(17-8-2023\)](#)

[Werkloosheidspercentage bleef in augustus 3,6 \(21-9-2023\)](#)

[Werkloosheid gestegen \(19-10-2023\)](#)

[Werkloosheid in oktober iets gedaald \(16-11-2023\)](#)

[Werkloosheid in november licht gedaald \(21-12-2023\)](#)

[Werkloosheid in 2023 vrijwel onveranderd \(18-1-2024\)](#)

[Aantal werklozen licht toegenomen \(15-2-2024\)](#)  
[Aantal werklozen verder toegenomen \(21-3-2024\)](#)

## Boeken en achtergrondartikelen

[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 \(30-3-2023\)](#)  
[Vergelijking van Polis en EBB; vergelijking van vaste en flexibele arbeidsrelaties in EBB en Polis-administratie \(2021\) \(11-4-2023\)](#)  
[Voorsorteren op gezinsleven? Al vóór de komst van kinderen van voltijd naar deeltijd \(12-4-2023\)](#)  
[Asiel en integratie 2023; cohortonderzoek asielzoekers en statushouders \(13-4-2023\)](#)  
[Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2022, resultaten in vogelvlucht \(18-4-2023\)](#)  
[De arbeidsmarkt in cijfers 2022 \(3-5-2023\)](#)  
[De gevolgen van de hoge inflatie in 2022 \(4-5-2023\)](#)  
[De groeiende groep jongvolwassen thuiswonenden; kenmerken van blijvers en terugkeerders tussen 2011 en 2021 \(10-5-2023\)](#)  
[Monitor Brede Welvaart en de Sustainable Development Goals 2023 \(17-5-2023\)](#)  
[Vacatures 1946-1996 \(22-5-2023\)](#)  
[Welke niet-werkenden hebben de grootste kans op werk? \(19-6-2023\)](#)  
[Scholing van personeel; resultaten uit het onderzoek Bedrijfsopleidingen 2020 \(20-6-2023\)](#)  
[Methodologische achtergronden van de arbeidsinkomensquote; de arbeidsinkomensquote nader toegelicht \(24-6-2023\)](#)  
[Economic description of the Dutch North Sea and coast: 2015, 2017, 2019 and 2021 \(26-6-2023\)](#)  
[Tabellensets Nationale rekeningen 2022 \(4-7-2023\)](#)  
[Inkomen van tweeverdieners: hoeveel beide partners \(willen\) bijdragen \(11-7-2023\)](#)  
[Regionale brede welvaart 2022 \(3-8-2023\)](#)  
[Monitor online platformen 2022; cijfermatig inzicht in de kenmerken en ontwikkeling van online platformen in Nederland \(28-8-2023\)](#)  
[Nederland Handelsland 2023: export, import en investeringen \(7-9-2023\)](#)  
[Nederland in cijfers, editie 2023 \(8-9-2023\)](#)  
[Factsheets Brede Welvaart bij departementale begrotingen op Prinsjesdag \(19-9-2023\)](#)  
[De Nederlandse bouwnijverheid in onzekere tijden, 2019-2023 \(26-9-2023\)](#)  
[Vrijwilligerswerk 2022 \(26-9-2023\)](#)  
[Internationaliseringsmonitor 2023, tweede editie; duurzame handel? \(28-9-2023\)](#)  
[Extra uitvraag Bijzondere Bijstand 2021 \(28-9-2023\)](#)  
[Extra uitvraag Tegenprestatie 2023 \(29-9-2023\)](#)  
[Effectevaluatie Maatschappelijke Diensttijd \(MDT\) 2022 \(16-10-2023\)](#)  
[Verschillen in bijstandsafhankelijkheid tussen herkomstgroepen \(30-10-2023\)](#)  
[Nederlandse taalvaardigheid van migranten en hun positie op de arbeidsmarkt \(3-11-2023\)](#)  
[SRG-I Cohortonderzoek personen met loonkostensubsidie \(3-11-2023\)](#)  
[Discriminatie op de werkvloer \(9-11-2023\)](#)  
[Jaarrapport 2023 Landelijke Jeugdmonitor \(9-11-2023\)](#)  
[Arbeidsmarktprofiel van zorg en welzijn in 2022 \(21-11-2023\)](#)

[Wat kenmerkt vakbondsleden? \(29-11-2023\)](#)  
[ICT, kennis en economie 2023 \(1-12-2023\)](#)  
[Monitor Loonverschillen mannen en vrouwen, 2022 \(7-12-2023\)](#)  
[Methodewijziging Monitor Loonverschillen mannen en vrouwen \(7-12-2023\)](#)  
[CBS vernieuwt statistiek cao-lonen; basisjaar verschuift van 2010 naar 2020 \(7-12-2023\)](#)  
[Internationaliseringsmonitor 2023, derde editie; digitalisering \(12-12-2023\)](#)  
[Staat van Landbouw, Natuur en Voedsel; editie 2023 \(12-12-2023\)](#)  
[The Caribbean Netherlands in numbers 2023 \(12-12-2023\)](#)  
[Inwoners met herkomst Sub-Sahara Afrika; de sociaaleconomische positie van personen in Nederland met herkomst Afrika ten zuiden van de Sahara \(13-12-2023\)](#)  
[Unit-level time-series multilevel models for small area estimation of sickness absence indicators \(14-12-2023\)](#)  
[Armoede en sociale uitsluiting 2023 \(19-12-2023\)](#)  
[Meer zicht op de regionale variatie in arbeidsomstandigheden \(20-12-2023\)](#)  
[Internationale mobiliteit studenten in het hoger onderwijs \(21-12-2023\)](#)  
[Onderzoek: vergelijking randtotalen werknemers zorg en welzijn van CBS en PFZW, 2020 \(12-1-2024\)](#)  
[Afgestudeerden in het hoger onderwijs \(5-2-2024\)](#)  
[De invloed van gestegen energiekosten op het bedrijfsleven \(5-2-2024\)](#)  
[Beschrijving van Nederlandse bedrijven met AI-vacatures, 2020-2023 \(13-2-2024\)](#)  
[Arbeidsduur: hoeveel uren werken mensen in Nederland? \(15-2-2024\)](#)  
[Nulmeting compensatieregeling \(15-2-2024\)](#)  
[Zelfstandigen in zorg en welzijn; een vergelijking tussen bronnen \(20-2-2024\)](#)  
[De Nederlandse economie in 2023 \(5-3-2024\)](#)  
[De regionale economie 2023 \(14-3-2024\)](#)  
[Vader en moeder op leeftijd; mantelzorg door kinderen van 80-plussers \(28-3-2024\)](#)  
[Internationaliseringsmonitor 2024, eerste editie; België \(28-3-2024\)](#)

## Overige nieuwsberichten

[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 \(6-4-2023\)](#)

[Vrouwen werken meteen na afstuderen al vaker in deeltijd dan mannen \(12-4-2023\)](#)

[Steeds meer statushouders hebben betaald werk \(13-4-2023\)](#)

[1 op de 10 werknemers voelde zich in 2022 gediscrimineerd op werk \(18-4-2023\)](#)

[Nederlands bbp per inwoner op vierde plaats binnen EU \(19-4-2023\)](#)

[In 2021 weer meer miljonairs \(24-4-2023\)](#)

[Aantal mensen buiten beroepsbevolking in 2022 snel geslonken \(3-5-2023\)](#)

[Meer stakingen in 2022, maar minder stakers \(3-5-2023\)](#)

[Steeds meer jongvolwassenen werken al bij verlaten ouderlijk huis \(10-5-2023\)](#)

[Pensioenleeftijd werknemer gemiddeld 65 jaar en 8 maanden \(15-5-2023\)](#)

[Brede welvaart jongvolwassenen blijft achter \(17-5-2023\)](#)

[Brede welvaart: natuur en samenleving onder druk \(17-5-2023\)](#)

[In 2022 opnieuw meer werknemers in zorg en welzijn \(23-5-2023\)](#)

[Nog steeds minder dan 400 duizend mensen in de bijstand \(31-5-2023\)](#)

[Minder ziekteverzuim in eerste kwartaal 2023 \(9-6-2023\)](#)

[De helft van de baanvinders jonger dan 25 jaar \(19-6-2023\)](#)

[1,6 miljoen nieuwe vacatures in 2022, meeste vraag in bedrijfseconomische en administratieve beroepen \(19-6-2023\)](#)

[Economie krimpt met 0,3 procent in eerste kwartaal 2023 \(23-6-2023\)](#)

[Beschikbaar inkomen huishoudens 1,7 procent hoger in eerste kwartaal \(23-6-2023\)](#)

[Aandeel arbeid in de economie licht gestegen in 2022 \(24-6-2023\)](#)

[Aantal werkenden Caribisch Nederland in 2022 verder toegenomen \(28-6-2023\)](#)

[Koopkrachtgroei Caribisch Nederland in 2021 afgevlakt \(30-6-2023\)](#)

[CBS stapt over op nieuwe methode voor energieprijzen in de CPI \(30-6-2023\)](#)

[CBS, Nibud en SCP werken aan nieuwe armoedegrens \(30-6-2023\)](#)

[Milieusector blijft groeien, maar is nog altijd bescheiden \(4-7-2023\)](#)

[Toename aantal immigranten in 2022 vooral door oorlog Oekraïne \(4-7-2023\)](#)

[Arbeidsmigrant van buiten de EU vaak een mannelijke kennismigrant \(4-7-2023\)](#)

[Meer kilometers van en naar het werk \(5-7-2023\)](#)

[Ongelijk inkomen voor meeste tweeverdieners niet echt een probleem \(11-7-2023\)](#)

[Meer zelfstandig ondernemers met arbeidsongeschiktheidsvoorziening \(12-7-2023\)](#)

[Factsheet Zelfstandigen Enquête Arbeid 2023 \(12-7-2023\)](#)

[Toegevoegde waarde horeca in 2022 hoger dan voor corona \(18-7-2023\)](#)

[Ruime meerderheid werknemers zorg en welzijn heeft plezier in het werk \(26-7-2023\)](#)

[Groot-Rijnmond relatief rijk, Fryslân hogere brede welvaart \(3-8-2023\)](#)

[Werkende meerderheid verder gegroeid \(9-8-2023\)](#)

[Opnieuw meer werknemers in zorg en welzijn, ondanks grotere uitstroom \(22-8-2023\)](#)

[Drie kwart van de ondernemers ervaart personeelstekort \(24-8-2023\)](#)

[Sterke afname aantal langdurig werklozen in afgelopen 10 jaar \(25-8-2023\)](#)

[Toeristische bestedingen stijgen tot 96 miljard euro in 2022 \(29-8-2023\)](#)

[Minder mensen in de bijstand, maar wel iets meer jongeren \(31-8-2023\)](#)

[Omslag na zeven jaar oplopend ziekteverzuim \(11-9-2023\)](#)

[CBS onderzoekt krapte op de arbeidsmarkt \(12-9-2023\)](#)

[Derde van internationale afgestudeerden blijft in Nederland om te werken \(13-9-2023\)](#)

[Energietoeslag dempt koopkrachtverlies in 2022 \(14-9-2023\)](#)

[Toename aantal jonge werklozen die recent nog werk hadden \(21-9-2023\)](#)

[Economie krimpt met 0,2 procent in tweede kwartaal 2023 \(22-9-2023\)](#)

[Beschikbaar inkomen huishoudens 1,4 procent hoger in tweede kwartaal \(22-9-2023\)](#)

[Meer vrijwilligers in 2022, maar nog niet terug op niveau van voor corona \(26-9-2023\)](#)

[Opnieuw meer Oekraïense vluchtelingen in loondienst \(27-9-2023\)](#)

[Nieuwsbrief Regionaal, september 2023 \(28-9-2023\)](#)

[Arbeidsproductiviteit verder toegenomen in 2022 \(29-9-2023\)](#)

[In derde kwartaal grootste reële loonstijging van deze eeuw \(5-10-2023\)](#)

[Verlies kind leidt bij werknemers vaakst tot afwezigheid van het werk \(11-10-2023\)](#)

[Werk van bijna helft werknemers gemakkelijker door nieuwe technologie \(12-10-2023\)](#)

[Inkomen laagste inkomensgroep stijgt met bijna 7 procent in 2021 \(19-10-2023\)](#)

[Steeds meer werkende mbo-verpleegkundigen leren door voor hbo-diploma \(31-10-2023\)](#)

[Uitgaven bijzondere bijstand naar 2 miljard euro door energietoeslag \(31-10-2023\)](#)

[63 duizend minder mensen lid van een vakbond \(31-10-2023\)](#)

[Vier keer zoveel mannen als vrouwen onder jonge technici \(2-11-2023\)](#)

[Arbeidsparticipatie hoger bij goede beheersing Nederlands \(3-11-2023\)](#)

[Nog steeds meer veranderingen in werk zelfstandigen dan voor corona \(7-11-2023\)](#)

[Laagste armoederisico in 45 jaar door energietoeslag \(8-11-2023\)](#)

[CompetentNL: standaard voor het beschrijven van skills \(9-11-2023\)](#)

[Oudere werknemers voelen zich vaker verbonden met hun bedrijf \(13-11-2023\)](#)

[Bijna 6 op de 10 werklozen hadden minder dan jaar geleden nog werk \(14-11-2023\)](#)

[Ondernemersvertrouwen daalt licht begin vierde kwartaal \(15-11-2023\)](#)

[Meer zelfstandigen in zorg en welzijn \(21-11-2023\)](#)

[Datawarehouse Arbeidsmarkt Zorg en Welzijn vernieuwd \(21-11-2023\)](#)

[Zzp'er in zorg en welzijn kiest vooral voor onafhankelijkheid \(21-11-2023\)](#)

[Mantelzorg en vrijwilligerswerk in de zorg \(29-11-2023\)](#)

[Meeste vakbondsleden onder werknemers openbaar bestuur en onderwijs \(29-11-2023\)](#)

[Hoge tevredenheid ondanks lage materiële welvaart in Caribisch Nederland \(30-11-2023\)](#)

[Meer jongeren en minder 27-plussers in de bijstand \(30-11-2023\)](#)

[Scholieren voortgezet onderwijs werkten derde kwartaal 11 uur per week \(6-12-2023\)](#)

[Regionale brede welvaart verder toegenomen \(7-12-2023\)](#)

[Inkomen agrarische huishoudens in 2021 hoger dan gemiddeld \(7-12-2023\)](#)

[Loonverschil tussen mannen en vrouwen in 2022 iets afgenomen \(7-12-2023\)](#)

[Ziekteverzuim werknemers derde kwartaal lager dan in 2022 \(8-12-2023\)](#)

[Een blik op de toekomst van ondernemend Nederland \(14-12-2023\)](#)

[Inkomsten landbouwsector verder gestegen in 2023 \(18-12-2023\)](#)

[Ruim een op de drie onderwijsvacatures is voor voltijdbaan \(18-12-2023\)](#)

[Bij menstruatieverzuim relatief veel griep- of verkoudheidsklachten \(20-12-2023\)](#)

[Relatief veel werklozen in en rondom studentensteden \(21-12-2023\)](#)

[CBS Jaaroverzicht 2023 \(22-12-2023\)](#)

[Economie krimpt met 0,3 procent in derde kwartaal 2023 \(22-12-2023\)](#)

[Beschikbaar inkomen huishoudens 1,0 procent hoger in derde kwartaal \(22-12-2023\)](#)

[Cao-lonen stegen in 2023 tweemaal zo hard als in 2022 \(4-1-2024\)](#)

[Inflatie 3,8 procent in 2023; exclusief energie 6,5 procent \(11-1-2024\)](#)

[6,3 procent van werkzame Groningers wil meer uren werken \(12-1-2024\)](#)

[Aantal faillissementen stijgt met ruim 50 procent in 2023 \(12-1-2024\)](#)

[Aantal werkloze 45-plussers gedaald tot onder 100 duizend \(18-1-2024\)](#)

[Prijs van arbeid 21,1 procent hoger in 2022 dan in 2012 \(19-1-2024\)](#)

[Meer dan de helft van Oekraïense vluchtelingen in loondienst \(1-2-2024\)](#)  
[Aankondiging revisie van de macro-economische cijfers van het CBS \(14-2-2024\)](#)  
[Meer vrouwen én mannen in grote deeltijdbanen \(15-2-2024\)](#)  
[Parade van Pen: de inkomensverdeling in 2022 \(20-2-2024\)](#)  
[Meer 15- en 16-jarigen met betaald werk \(26-2-2024\)](#)  
[Meer ondernemers verwachten stijging verkoopprijzen \(27-2-2024\)](#)  
[Aantal personen met bijstand licht toegenomen in 2023 \(29-2-2024\)](#)  
[Werkgelegenheid door export auto-industrie meer dan 20 procent gedaald \(29-2-2024\)](#)  
[Nederlandse economie groeit in 2023 gering met 0,1 procent \(5-3-2024\)](#)  
[In steeds minder gezinnen werkt alleen de vader \(8-3-2024\)](#)  
[Wie zit waar in de inkomensverdeling? \(8-3-2024\)](#)  
[Loopbanen van gediplomeerden in zorg en welzijn \(11-3-2024\)](#)  
[Ruim helft Nederlanders werkt weleens thuis \(15-3-2024\)](#)  
[7 procent van de jongeren heeft nog nooit een baan gehad \(21-3-2024\)](#)  
[Economie groeit met 0,4 procent in vierde kwartaal 2023 \(25-3-2024\)](#)  
[Beschikbaar inkomen huishoudens 1,4 procent hoger in 2023 \(25-3-2024\)](#)  
[Ruim 86 duizend mensen werken in Nederland en wonen in Duitsland of België \(28-3-2024\)](#)  
[Bijna 1 op de 10 dochters van 80-plussers zwaar belast door mantelzorg \(28-3-2024\)](#)  
[Een op vijf bedrijfshoofden in de landbouw 67 jaar of ouder \(29-3-2024\)](#)  
[Cao-loonstijging in eerste kwartaal 6,8 procent \(4-4-2024\)](#)

# Medewerkers

## Samenstelling

Han van den Berg (hoofdstukken 1, 2, 5, 6, 7 en bijlagen)

Paul Bokern (hoofdstuk 3)

Astrid Pleijers (hoofdstuk 4)

met hulp van vele anderen

## Redactie

Kees Groenenboom

Michel van Kooten