

De arbeidsmarkt in cijfers 2025

De arbeidsmarkt

in cijfers

2025

Verklaring van tekens

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

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

Colofon

Uitgever

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

Prepress: Textcetera, Den Haag en CCN Redactie & Visualisatie, Den Haag
Omslagfoto: ANP / Laurens van Putten

Inlichtingen

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

© Centraal Bureau voor de Statistiek, Den Haag/Heerlen/Bonaire, 2026.
Verveelvoudigen is toegestaan, mits CBS als bron wordt vermeld.

Inhoud

De arbeidsmarkt in cijfers 2025 5

1 Inleiding 8

2 De vraag naar arbeid 12

3 Het aanbod van arbeid 47

4 Arbeidsomstandigheden 73

5 Lonen en loonkosten 92

6 Inkomen 122

7 Uitkeringen 129

Bijlage 1. CBS-statistieken op het terrein van de arbeidsmarkt 135

Bijlage 2. Verschillen tussen banen en werkzame beroepsbevolking 140

Bijlage 3. Indeling naar bedrijfstak 141

Begrippen 143

CBS-publicaties met arbeidsmarktgegevens (januari 2025–maart 2026) 162

Medewerkers 168

De arbeidsmarkt in cijfers 2025

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 is gewijd aan de arbeidsomstandigheden van werkenden, die in kaart worden gebracht aan de hand van indicatoren zoals werkdruk, psychische vermoeidheid en 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 elfde keer dat deze publicatie verschijnt. In de nieuwe editie staan de jaarcijfers van 2025 centraal, op basis van de gegevens zoals die begin april 2026 beschikbaar waren. Voor een aantal statistieken zijn nog geen definitieve uitkomsten vastgesteld. Dit geldt vooral voor de werkgelegenheid- en looncijfers op basis van de Arbeidsrekeningen, waarvoor eind juni bijgestelde uitkomsten gepubliceerd worden. Daarnaast publiceert het CBS op 30 april al nieuwe kwartaalcijfers over banen en vacatures, waarbij ook de eerder gepubliceerde seizoengecorrigeerde kwartaalcijfers iets kunnen veranderen. 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.

Het CBS werkt aan het vernieuwen van de website, wat er ook toe kan leiden dat sommige linkjes niet meer werken. Inmiddels zijn alle nieuwsberichten die vanaf 1998 tot en met 2019 zijn gepubliceerd verplaatst naar het CBS-archiefweb. De gepubliceerde informatie is nu verdeeld over drie websites:

- [CBS.nl](#) met alle recente publicaties
- [CBS-archiefweb](#) waarin via de zoekbalk linksonder naar publicaties kan worden gezocht (inclusief de nieuwsberichten 1998–2019)
- [CBS historische collectie](#) met ingescande pagina's van de papieren publicaties tot omstreeks de eeuwwisseling.

Actuele uitkomsten over de arbeidsmarkt publiceert het CBS ook in het [Dashboard arbeidsmarkt](#). Op de beginpagina van het dashboard staan zes indicatoren die samen de stand van zaken op de arbeidsmarkt weergeven. Vanuit elke indicator kan doorgelinkt 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	2015	2023	2024	2025	Verandering 2024-2025
Bevolking	x 1 000	16 940	17 877	17 993	18 088	94
Bevolking 15 tot 75 jaar						
Beroeps- en niet-beroepsbevolking	x 1 000	12 685	13 326	13 387	13 426	39
Werkzame beroepsbevolking	x 1 000	8 458	9 737	9 798	9 833	35
Werkloze beroepsbevolking	x 1 000	724	359	372	396	24
Langdurig werklozen	x 1 000	287	50	51	54	3
Semiwerklozen	x 1 000	488	296	284	288	4
Onderbenutte deeltijdwerkers	x 1 000	802	528	510	533	23
Niet-beroepsbevolking	x 1 000	3 503	3 230	3 217	3 197	-20
Brutoarbeidsparticipatie	%	72,4	75,8	76,0	76,2	0,2
Nettoarbeidsparticipatie	%	66,7	73,1	73,2	73,2	0,0
Werkloosheidspercentage	%	7,9	3,6	3,7	3,9	0,2
Werkgelegenheid						
Banen	x 1 000	9 891	11 469	11 584	11 651	67
Werkzame personen	x 1 000	8 776	10 166	10 266	10 316	50
Arbeidsjaren	x 1 000	7 011	8 308	8 386	.	.
Gewerkte uren	mln uren	12 624	14 710	14 906	14 814	-92
Gewerkte uren per werkende	uren	1 438	1 447	1 452	1 436	-16
Deeltijdfactor		0,71	0,72	0,72	.	.
Vacatures						
Openstaande vacatures	x 1 000	130	424	404	390	-14
Ontstane vacatures	x 1 000	824	1 432	1 426	1 417	-9
Vervulde vacatures	x 1 000	800	1 462	1 431	1 432	1
Vacaturegraad (4e kwartaal)		17	43	42	40	-2
Vacatures per 100 werklozen		18	118	109	98	-11
Lonen						
Cao-lonen per uur incl. bijz.beloningen	% j-o-j	1,4	6,1	6,5	5,0	-1,5
Contractuele loonkosten per uur	% j-o-j	0,6	5,7	6,7	5,0	-1,7
Lonen per gewerkt uur	% j-o-j	1,8	7,1	5,9	5,6	-0,3
Loonkosten per gewerkt uur	% j-o-j	0,2	6,8	6,0	5,9	-0,1
Loonkosten per gewerkt uur	euro	33,4	42,5	45,0	47,6	2,6
Prijsindex arbeid	% j-o-j	0,3	6,4	5,4	5,7	0,3
Loonkosten	mld euro	330	487	523	557	33
Wettelijk minimumuurloon volw. (jan.)	euro	9,63	12,40	13,27	14,06	0,79
Personen met een uitkering						
Werkloosheid	x 1 000	382	137	152	167	15
Arbeidsongeschiktheid	x 1 000	766	795	809	822	13
Bijstand	x 1 000	489	458	464	471	7
Arbeidsomstandigheden (werknemers)						
Regelmatig veel kracht zetten	%	20,4	19,1	19,7	19,7	0,0
Vaak of altijd erg snel werk werken	%	36,2	30,0	30,1	29,7	-0,4
Zelf beslissen in het werk	%	59,9	63,0	61,9	60,2	-1,7
Werkgerelateerde psychische vermoeidheid	%	13,4	19,0	20,1	20,7	0,6
Ziekteverzuim	%	3,9	5,3	5,2	5,4	0,2
Arbeidsongeval met ≥1 dag verzuim	%	1,4	1,3	1,2	1,2	0,0

Kerncijfers arbeidsmarkt (vervolg)

	Eenheid	2015	2023	2024	2025	Verandering 2024-2025
Diversen						
Werknemers met flexibele arbeidsrelatie	%	35,9	33,6	32,8	32,4	-0,4
Banen van werknemers met cao	%	75,1	72,3	72,3	72,7	0,4
Consumentenprijzen	% j-o-j	0,6	3,8	3,3	3,3	0,0
Leden vakverenigingen	x 1 000	1 734	1 441	.	1 426	.
Stakingen (verloren arbeidsdagen)	x 1 000	48	142	54	60	6
Faillissementen	x 1 000	7,3	3,6	4,7	4,1	-0,6
Loonquote	%	64,8	62,7	63,2	64,0	0,8
Arbeidsproductiviteit per gewerkt uur	% j-o-j	1,1	-1,9	-0,2	2,5	2,7
Economische groei (bbp)	% j-o-j	2,1	-0,6	1,1	1,8	0,7
Consumentenvertrouwen (december)	saldo	13	-29	-26	-21	5
AOW-leeftijd	jaar	65,3	66,8	67,0	67,0	0,0
Gemiddelde pensioenleeftijd werknemers	jaar	64,2	65,9	66,1	66,3	0,2

1 Inleiding

De ontwikkelingen op de Nederlandse arbeidsmarkt in 2025 lijken een voortzetting van die in 2023 en 2024: de werkgelegenheid groeit, het aantal openstaande vacatures loopt iets terug en er zijn iets meer mensen werkloos.

De werkzame beroepsbevolking groeide in 2025 tot gemiddeld 9,8 miljoen personen, 35 duizend meer dan in 2024 (+0,4 procent). Dit was de kleinste groei in de afgelopen elf jaar, afgezien van het coronajaar 2020. Doordat de werkgelegenheidsgroei aanhield, waren er niet eerder zoveel mensen aan het werk in Nederland. Het gemiddeld aantal vacatures nam in 2025 af met 14 duizend, de werkloze beroepsbevolking steeg met 24 duizend en er kwamen 67 duizend banen bij.

Gemiddeld over 2025 waren er 98 openstaande vacatures op 100 werklozen. Daarmee was de krapte op de arbeidsmarkt niet meer zo groot als in de voorgaande drie jaren, maar wel fors groter dan in 1974–2021.

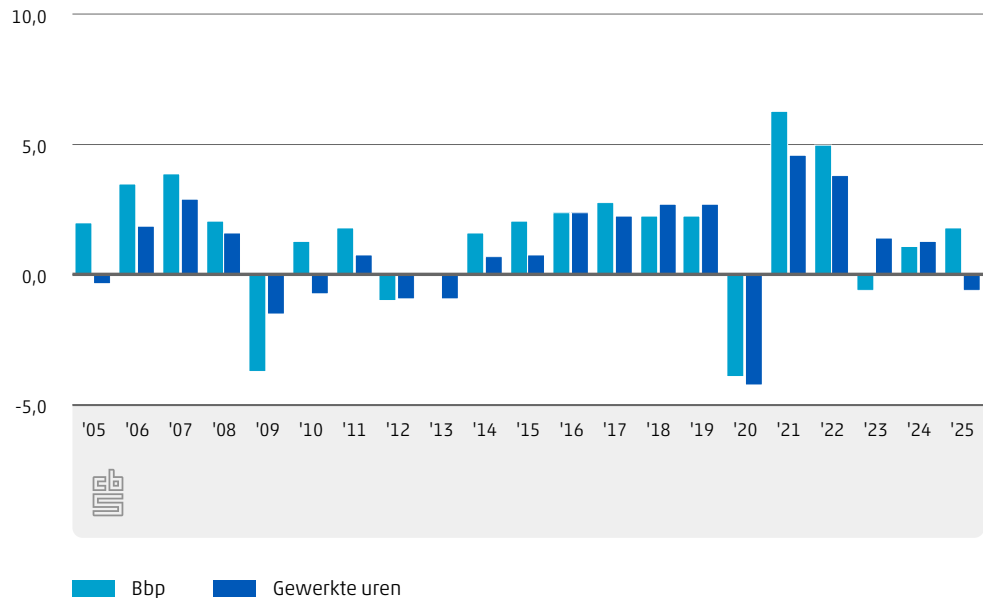
Zelfstandigen vormen een belangrijke uitzondering op het algemene beeld van de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Nadat het aantal banen van zelfstandigen meer dan twintig jaar lang groeide, deed zich in 2025 een plotselinge omslag voor: het aantal banen van zelfstandigen viel terug met 71 duizend. Dit heeft te maken met de aangescherpte controle op schijnzelfstandigheid van zelfstandigen zonder personeel (zzp'ers) door de Belastingdienst.

De krapte op de arbeidsmarkt en vooral de hoge inflatie leidden de afgelopen jaren ook tot forse loonstijgingen. In 2025 hadden de cao-lonen eindelijk de achterstand op de inflatie ingelopen: zowel de cao-lonen als de consumentenprijzen zijn de laatste vijf jaar met 25 procent gestegen.

Positief is dat 87 procent van de personen die minstens twaalf uur per week werken, tevreden is met het werk. Dat is meer dan in de voorgaande jaren (zie StatLine: [Welzijn in relatie met opleiding en werk](#)).

1.1 Ontwikkeling bruto binnenlands product (bbp) en gewerkte uren

% verandering t.o.v. een jaar eerder



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, begon de economie te kwakkelen. Dat resulteerde voor 2023 in een krimp van 0,6 procent. In 2024 trok de economie weer aan (+1,1 procent) en in 2025 ging dat ondanks alle binnenlandse problemen en onzekerheid in de wereld nog wat sneller, zodat de economische groei uitkwam op 1,8 procent. Die groei wordt vooral gedragen door de consumptie van huishoudens, de overheidsconsumptie en het handelssaldo (al deze uitkomsten zijn volumecijfers, dus gecorrigeerd voor prijsveranderingen).

In vergelijking met 2000 is de Nederlandse economie met 45 procent gegroeid. De helft van deze groei komt doordat er meer uren gewerkt worden, daarnaast stijgt de arbeidsproductiviteit. In 2025 werden minder uren gewerkt dan in 2024, maar steeg de arbeidsproductiviteit met 2,5 procent. Dat is het hoogste groeicijfer in 25 jaar. Qua omvang van de economie staat Nederland nu op de achttiende plaats van de wereld, met een aandeel van 1,1 procent in het totale wereldwijde bruto binnenlands product (bbp).

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 verslechterde het conjunctuurbeeld volgens de [Conjunctuurklok](#) van het CBS. Sinds oktober 2023 is het beeld negatief: de ontwikkeling van de conjunctuur-indicatoren ligt onder de langetermijntrend. Eind 2025 presteerden 10 van de 13 onderscheiden indicatoren slechter dan hun langjarige trend.

Kwartaalcijfers

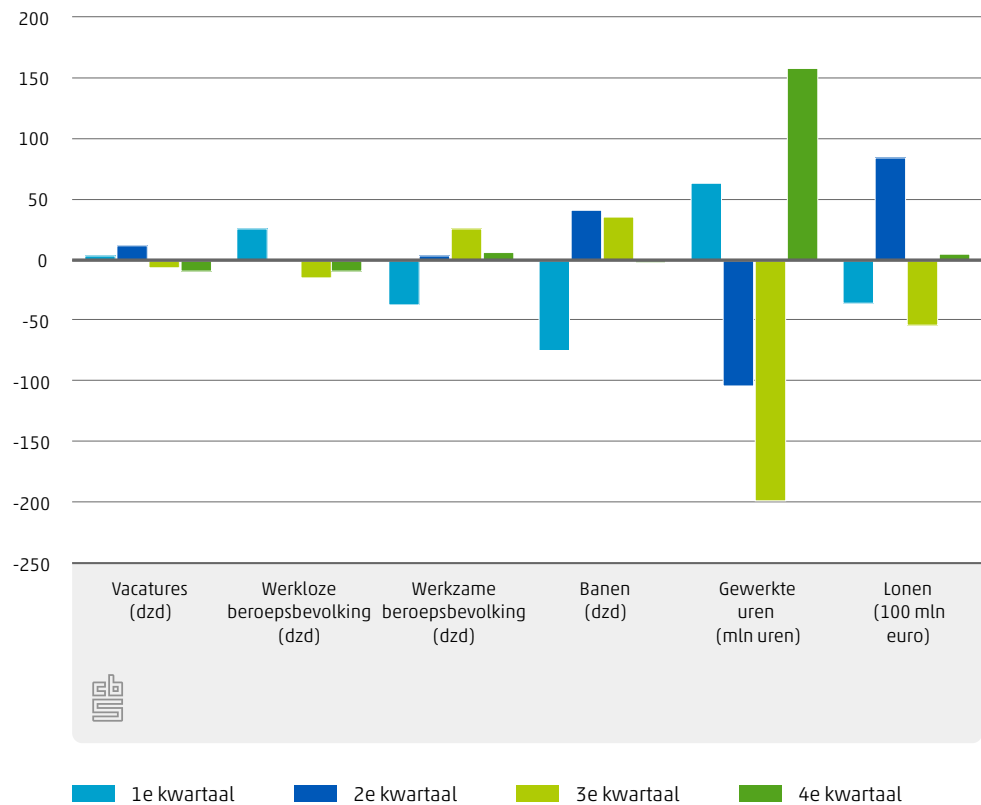
Om de kortetermijnontwikkeling in beeld te brengen, publiceert het CBS naast jaarcijfers ook maand- en kwartaalcijfers. Omdat deze uitkomsten vaak door seizoenseffecten worden beïnvloed, zijn er daarnaast ook cijfers die hiervoor gecorrigeerd zijn. In StatLine zijn de volgende reeksen met seizoengecorrigeerde arbeidsmarktcijfers te vinden:

- [Werkzame en werkloze beroepsbevolking](#)
- [Vacatures](#)
- [Banen, werkzame personen en gewerkte uren](#)
- [Banen van werknemers](#)
- [Lonen en beloning van werknemers](#)
- [Personen met WW-uitkering.](#)

Bij deze seizoengecorrigeerde cijfers is rekening gehouden 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.

1.2 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 (23 tot 31 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 mensen dan meer vakantiedagen opnemen. 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.

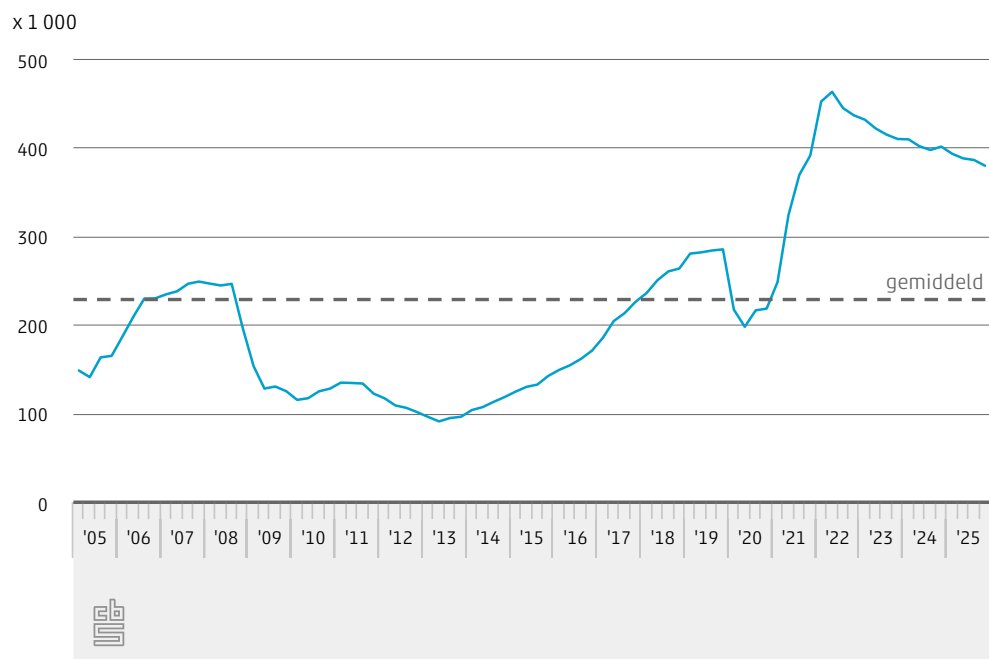
2 De vraag naar arbeid

Nog steeds erg veel vacatures

In 2025 stonden er in Nederland gemiddeld 390 duizend vacatures open. Voor het derde jaar op rij nam het aantal vacatures af, nu met 14 duizend. In 2022 werd de hoogste stand ooit bereikt, met 444 duizend. Daarna nam het aantal vacatures in 2023 af met 21 duizend en in 2024 met 20 duizend. Desondanks geldt dat het aantal vacatures nog steeds erg hoog is; vóór 2021 kwam het aantal vacatures niet boven de 300 duizend uit.

Het aantal vacatures is sterk afhankelijk van de stand van de conjunctuur. Zo liep het aantal vacatures tijdens de hoogconjunctuur in het eerste decennium van deze eeuw op tot 249 duizend (gecorrigeerd voor seizoeninvloeden). Dat was eind 2007, kort voor het uitbreken van de financiële crisis. Halverwege 2013 was het aantal vacatures gedaald tot 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 daalt het aantal openstaande vacatures (behoudens een kleine opleving eind 2024), zodat er eind 2025 nog 380 duizend openstaande vacatures zijn. In drieënhalf jaar tijd is het aantal openstaande vacatures teruggelopen met 84 duizend (-18 procent). Daarmee ligt het aantal vacatures echter nog steeds fors boven het langjarig gemiddelde.

2.1 Openstaande vacatures, seizoengecorrigeerd

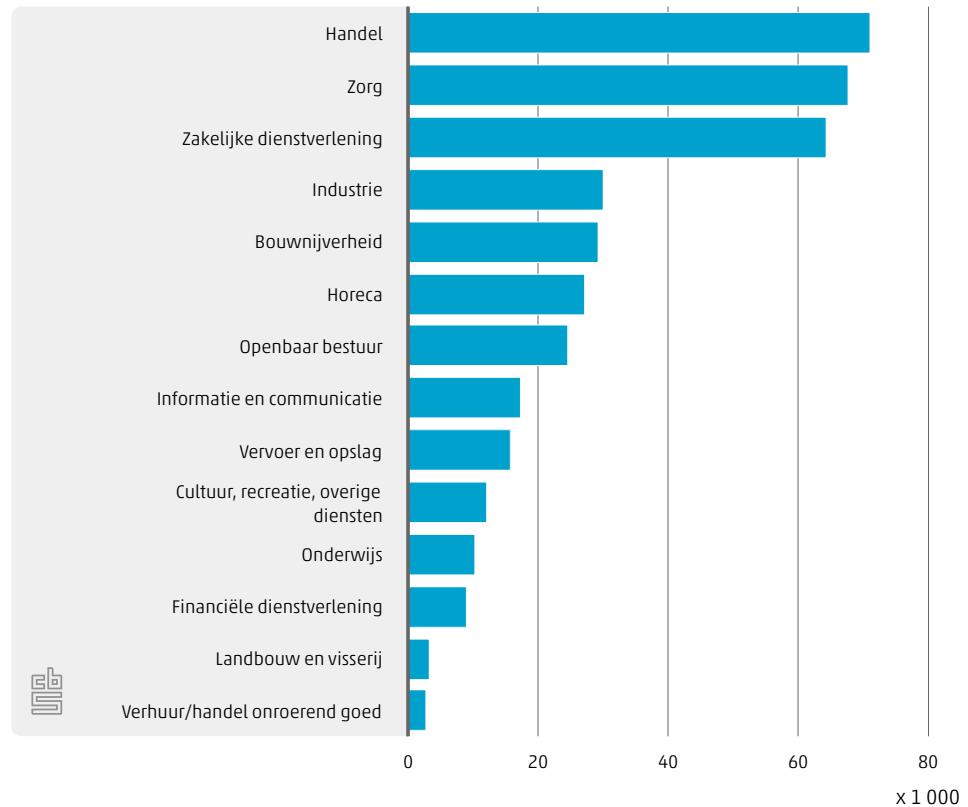


StatLine: [Vacatures, seizoengecorrigeerd](#).

In de bedrijfstak handel zijn de meeste openstaande vacatures te vinden, namelijk 71 duizend. Ook de zorg (68 duizend) en de zakelijke dienstverlening (64 duizend) hebben veel vacatures. Deze drie bedrijfstakken zijn samen goed voor de helft van alle openstaande vacatures in 2025.

Van alle vacatures kwam 60 procent voor rekening van de grote bedrijven, waar minstens honderd mensen werken. Dat betekent dat bij deze grote bedrijven gemiddeld 28 vacatures per bedrijf openstonden.

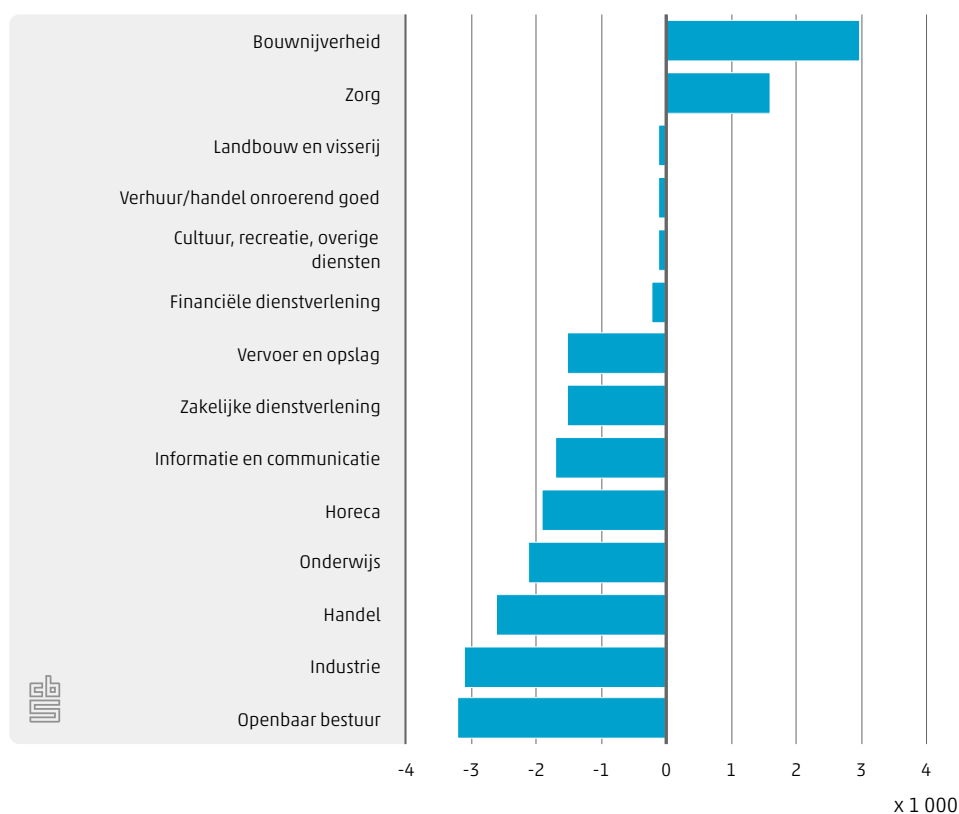
2.2 Gemiddeld aantal vacatures in 2025



StatLine: [Vacatures](#).

Net zoals in voorgaande jaren nam ook in 2025 in het merendeel van de bedrijfstakken het aantal vacatures af, het meest in het openbaar bestuur (-3 duizend) en de industrie (-3 duizend). Alleen in de bouwnijverheid en de zorg steeg het aantal vacatures. In deze twee bedrijfstakken werden bovendien de grootste aantallen vacatures genoteerd sinds het begin van deze cijferreeks in 1998. Voor veel andere bedrijfstakken was 2022 het recordjaar.

2.3 Ontwikkeling vacatures, 2025 t.o.v. 2024



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 het grootst. De vacaturegraad kwam toen uit op 34, net boven de hoogste stand die eerder in 2007 en 2008 werd genoteerd. In de tussentijdse jaren was de vacaturegraad nog gezakt naar 12.

Aan het begin van de coronacrisis zakte de vacaturegraad halverwege 2020 naar 24 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 bereikt. Halverwege 2022 waren er 54 openstaande vacatures per duizend banen van werknemers, eind 2025 was de vacaturegraad teruggelopen tot 40, de laagste waarde in viereneenhalf jaar. Deze cijfers zijn overigens niet gecorrigeerd voor seizoeninvloeden.

De vraag naar werknemers was eind 2025 naar verhouding het grootst in de bouwnijverheid (75 openstaande vacatures per duizend banen). Deze bedrijfstak is nu tien kwartalen op rij koploper. Daarvoor was dat een aantal kwartalen de horeca en eerder de informatie en

communicatie. Het onderwijs kent de laagste vacaturegraad (16) (zie ook StatLine: [Vacaturegraad](#)).

1,4 miljoen nieuwe vacatures in 2025

Het aantal vacatures dat in de loop van een jaar ontstaat of vervuld wordt, ligt veel hoger dan het gemiddeld aantal openstaande vacatures. In 2025 ontstonden 1 417 duizend vacatures en er werden 1 432 duizend vacatures vervuld (inclusief 165 duizend vervallen vacatures). Deze cijfers liggen dicht bij die over 2024, toen er 1 426 duizend vacatures ontstonden en 1 431 duizend vacatures vervuld werden (zie ook StatLine: [Ontstane vacatures en vervulde vacatures](#)).

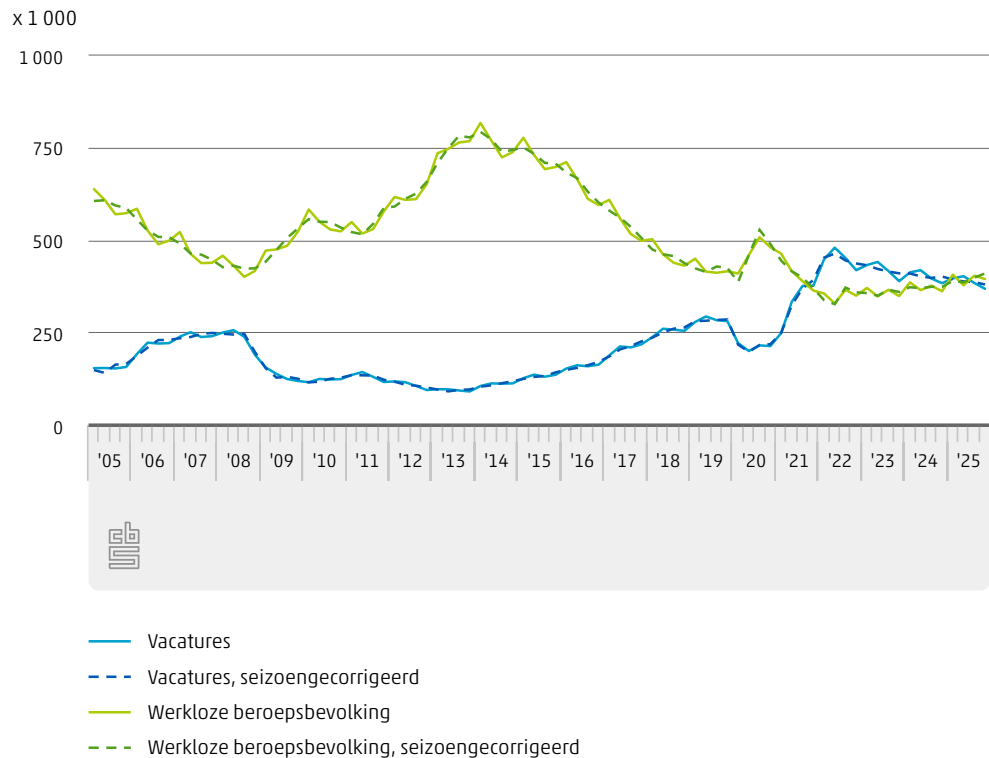
Hieruit volgt dat er in 2025 3,7 keer zoveel vacatures werden vervuld als er gemiddeld genomen openstonden. In 2022 bereikte dit verhoudingsgetal met 3,4 de laagste waarde in de jaarreeks vanaf 1998. Met 6,6 maal zoveel vervulde als gemiddeld openstaande vacatures was het verhoudingscijfer in 2013 het hoogst. In dat jaar stond het aantal vacatures, zoals eerder gemeld, op een dieptepunt. Sindsdien werd deze factor tot 2022 steeds kleiner (met uitzondering van 2020), wat betekent dat vacatures minder snel vervuld werden. Na 2022 loopt dit verhoudingscijfer op: vacatures worden nu iets sneller vervuld. 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 dat naar eigen zeggen te maken heeft met een personeelstekort. Halverwege 2022 gaf 49 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 2026 was dit teruggelopen tot 32 procent, waarbij de nood het hoogst is in de bedrijfstak vervoer en opslag en de zakelijke dienstverlening (zie ook StatLine: [Conjunctuurenquête Nederland](#)).

Krappe arbeidsmarkt: vrijwel net zoveel vacatures als 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](#).

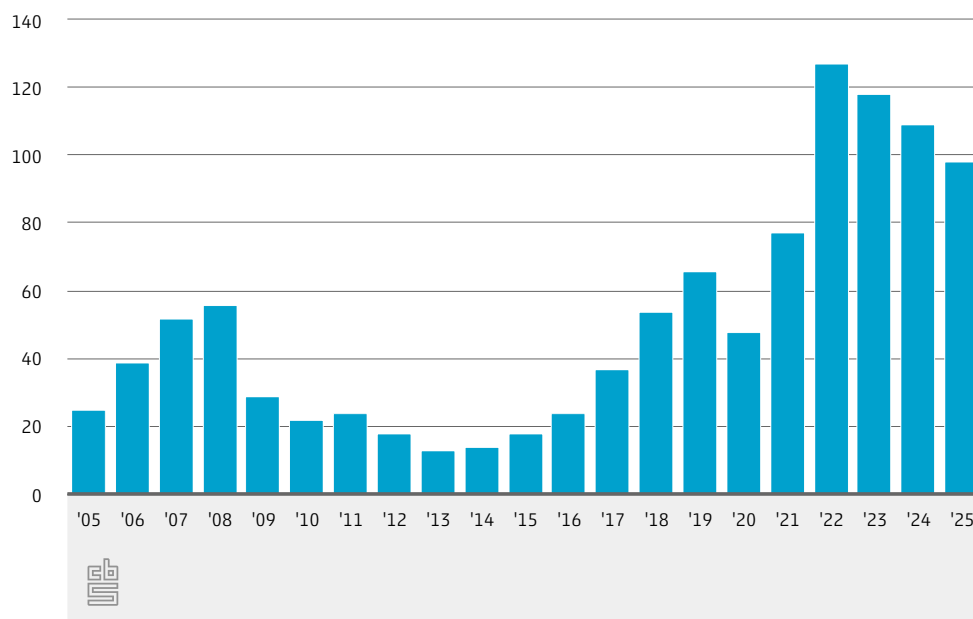
Bij het begin van de coronacrisis was het aantal werklozen op het laagste niveau aangeland in de reeks met seizoengecorrigeerde cijfers die loopt vanaf 2003: in februari 2020 waren er nog 383 duizend werklozen. Tijdens de pandemie liep de werkloosheid op en werd de spanning op de arbeidsmarkt een stuk kleiner. In het derde kwartaal van 2020 waren er 41 vacatures per 100 werklozen. Naarmate de coronamaatregelen werden versoepeld, liep het aantal werklozen vervolgens weer terug, terwijl het aantal openstaande vacatures sterk opliep. Hierdoor waren er in het vierde kwartaal van 2021 voor het eerst in decennia meer vacatures dan werklozen.

In het tweede kwartaal van 2022 bereikte het aantal werklozen de laagste stand in de cijferreeks. Tegelijkertijd was het aantal openstaande vacatures gestegen tot de hoogste stand. Daarmee was de krapte op de arbeidsmarkt halverwege 2022 op zijn hevigst, met 142 openstaande vacatures per 100 werklozen.

In het derde kwartaal van 2022 sloeg de ontwikkeling om. Het aantal openstaande vacatures begon af te nemen en het aantal werklozen liep, enigszins fluctuerend, op. Tot en met het tweede kwartaal van 2025 waren er meer vacatures dan werklozen, vijftien kwartalen lang. Vervolgens ligt het werkloosheidcijfer vanaf het derde kwartaal van 2025 weer boven het vacaturecijfer. In het vierde kwartaal van 2025 waren er 380 duizend openstaande vacatures en 410 duizend werklozen. Daarmee komt het aantal openstaande vacatures per 100 werklozen eind 2025 uit op 93. In vergelijking met de recordcijfers over het tweede kwartaal van 2022 zijn er dan 18 procent minder vacatures en 25 procent meer werklozen.

Gemiddeld over 2025 waren er 98 openstaande vacatures op 100 werklozen. Daarmee was de krapte op de arbeidsmarkt niet meer zo groot als in de voorgaande drie jaren, maar wel fors groter dan in 1974-2021.

2.5 Vacatures per 100 werklozen, jaargemiddelde



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. Om met personeelstekorten om te gaan zetten ondernemers vooral in op het verbeteren van de arbeidsvoorwaarden (zoals hogere lonen) en op verdere automatisering.

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 is op zoek naar een voltijdbaan (zie ook StatLine: [Gewenste arbeidsduur](#)).

In deze werkloosheidscijfers tellen alleen de personen mee die geen betaald werk hebben maar daar wel direct voor beschikbaar zijn en er ook recent naar gezocht hebben (definitie van de International Labour Organization, ILO). Dat zijn niet alle personen zonder werk die binding met de arbeidsmarkt hebben. 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. Hoofdstuk 3 gaat verder in op deze verschillende groepen.

In de Europese Unie behoort Nederland de laatste jaren tot de groep landen met een relatief sterk gespannen arbeidsmarkt. In 2025 stond Nederland zelfs aan kop. In geen ander EU-land waren meer vacatures per 100 werklozen dan in Nederland. Ook in Malta zijn er relatief veel vacatures, Duitsland volgt op de derde plaats. Spanje en Roemenië 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 Utrecht

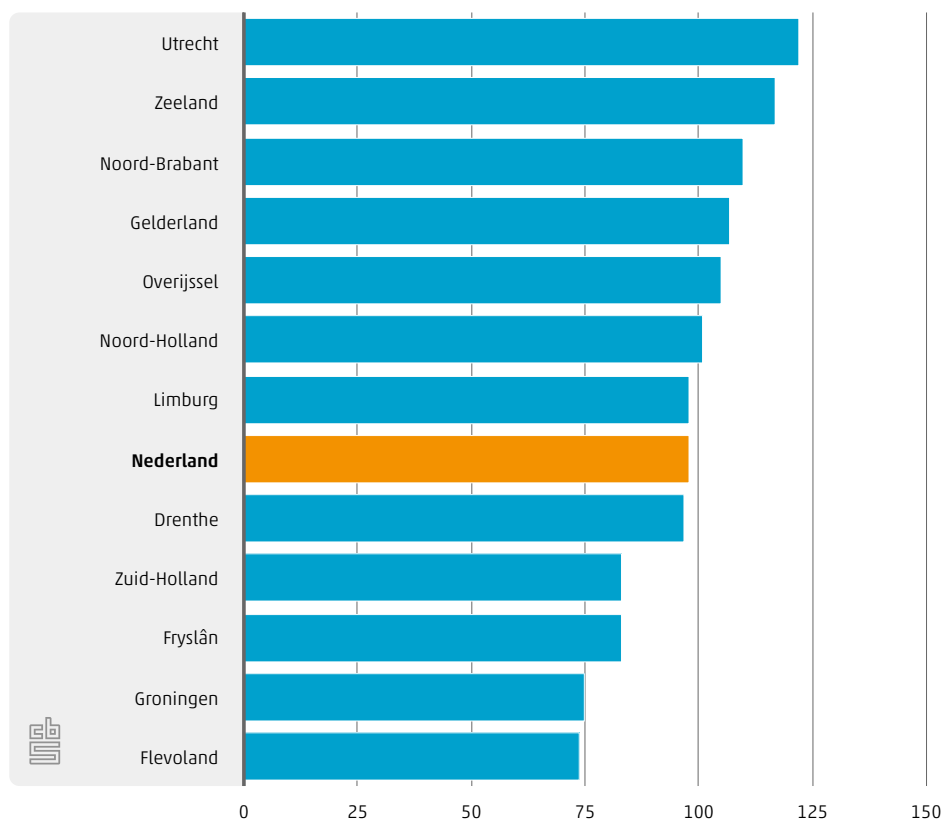
Met 122 openstaande vacatures per 100 werklozen was de arbeidsmarkt in 2025 het krapst in de provincie Utrecht. Voor Nederland als geheel waren dat er 98. De arbeidsmarkt was het ruimst in Flevoland. Daar waren gemiddeld 74 vacatures per 100 werklozen.

In 2025 waren er in alle provincies iets minder vacatures dan in 2024, met uitzondering van Drenthe. Tegelijkertijd nam het aantal werklozen in de meeste provincies iets toe, het meest in Zuid-Holland waar het aantal werklozen toenam met 11 duizend. Hierdoor verminderde in alle provincies het aantal vacatures per 100 werklozen, wat wil zeggen dat de spanning op de arbeidsmarkt wat kleiner werd.

De meeste vacatures waren in 2025 te vinden in Zuid-Holland (81 duizend) en Noord-Holland (72 duizend). Daarentegen stonden in de veel kleinere provincies Flevoland en Zeeland elk maar 8 duizend vacatures open. In Zuid-Holland en Noord-Holland wonen ook de meeste werklozen, respectievelijk 98 duizend en 72 duizend. Zeeland telde slechts 7 duizend werklozen. Ook het werkloosheidspercentage was het laagst in Zeeland, terwijl Zuid-Holland nu relatief de meeste werklozen telt.

Uit ander CBS-onderzoek blijkt dat de inwoners van de provincie Utrecht het meest tevreden zijn over het aanbod van banen in hun regio, inwoners van de provincie Groningen het minst (zie ook: [Kansenongelijkheid in Nederland, 2024](#)).

2.6 Vacatures per 100 werklozen, 2025



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

Nederland telt 2,4 miljoen bedrijven

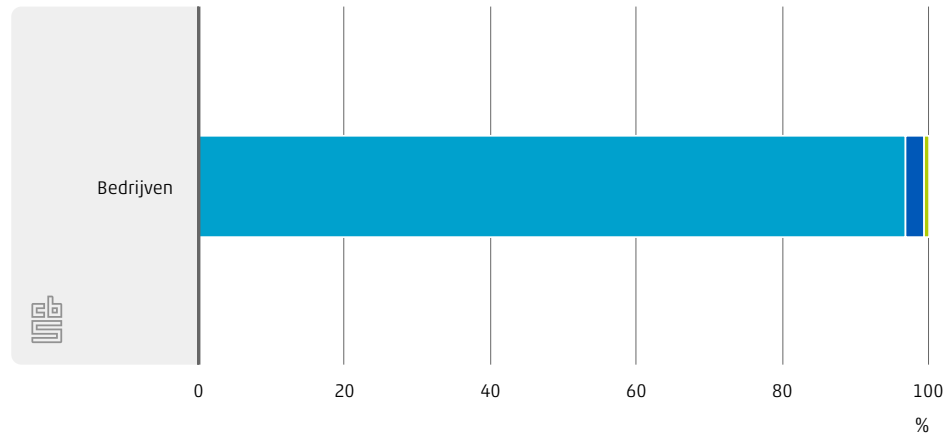
Sinds 2010 is het aantal bedrijven in Nederland verdubbeld. Per begin 2026 telde Nederland 2 419 duizend bedrijven. In drie kwart van de gevallen gaat het om natuurlijke personen (zoals eenmanszaken en maatschappen), een kwart betreft rechtspersonen (zoals bv's, nv's, verenigingen, stichtingen en publiekrechtelijke rechtspersonen). In 2025 zijn ongeveer 200 duizend bedrijven opgericht en ruim 170 duizend bedrijven opgeheven. Niet eerder werden in een jaar zoveel bedrijven opgeheven. Per saldo nam het aantal bedrijven in de loop van 2025 met 34 duizend toe. Dat is de kleinste toename na 2013.

Bij de bedrijfsopheffingen gaat het maar voor een klein deel om faillissementen, die rechterlijk zijn bepaald. Vaker zijn bedrijven zelf gestopt en opgeheven, bijvoorbeeld ter voorkoming van een faillissement. In 2025 zijn er in totaal 3,6 duizend bedrijven en instellingen (inclusief eenmanszaken) failliet verklaard. Dat is 15 procent minder dan in 2024. De piek in het aantal faillissementen werd tijdens de economische crisis in 2013 bereikt (9,4 duizend), het laagste aantal werd in 2021 genoteerd, namelijk 1,8 duizend.

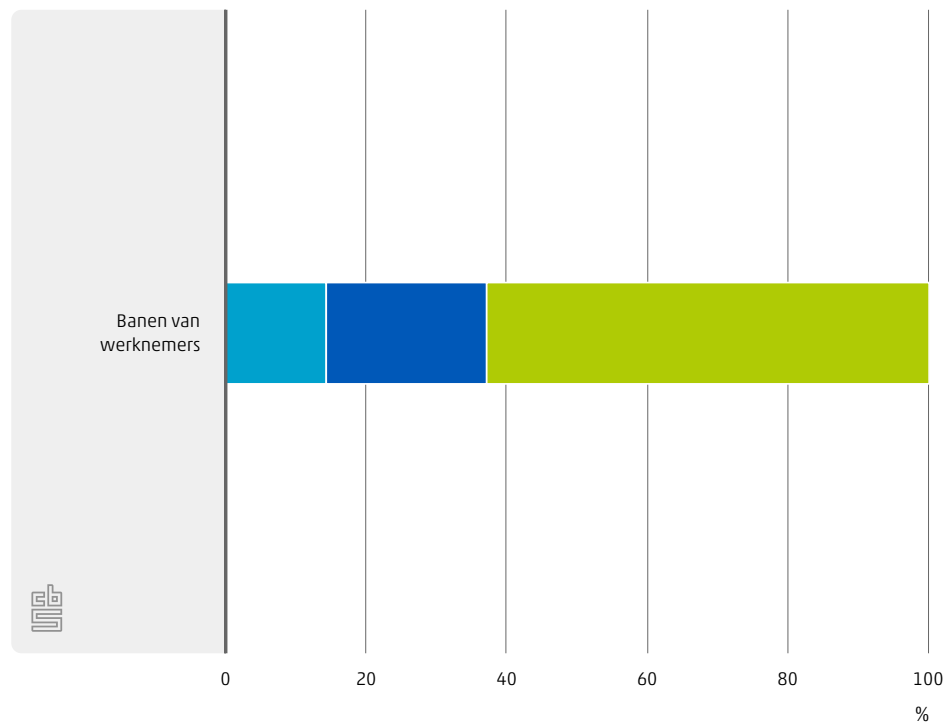
In 2 miljoen bedrijven (83 procent) is maar één persoon werkzaam. Bij slechts 9 duizend bedrijven werken minstens honderd mensen, uitgedrukt in voltijdbanen (vte's), maar bij deze grote bedrijven is wel 63 procent van alle banen van werknemers te vinden.

De bedrijven zijn bij het CBS ingedeeld naar hun belangrijkste economische activiteit (zie ook [bijlage 3](#)). De zakelijke dienstverlening telt de meeste bedrijven, namelijk 659 duizend. Andere grote bedrijfstakken zijn de handel (297 duizend bedrijven), de cultuur, recreatie en overige diensten (278 duizend), de bouwnijverheid (271 duizend) en de zorg (237 duizend). Daarentegen telt het openbaar bestuur slechts 945 instellingen.

2.7 Bedrijven naar aantal werkzame personen, 1 januari 2026



2.8 Banen van werknemers naar bedrijfsgrootte, 2025

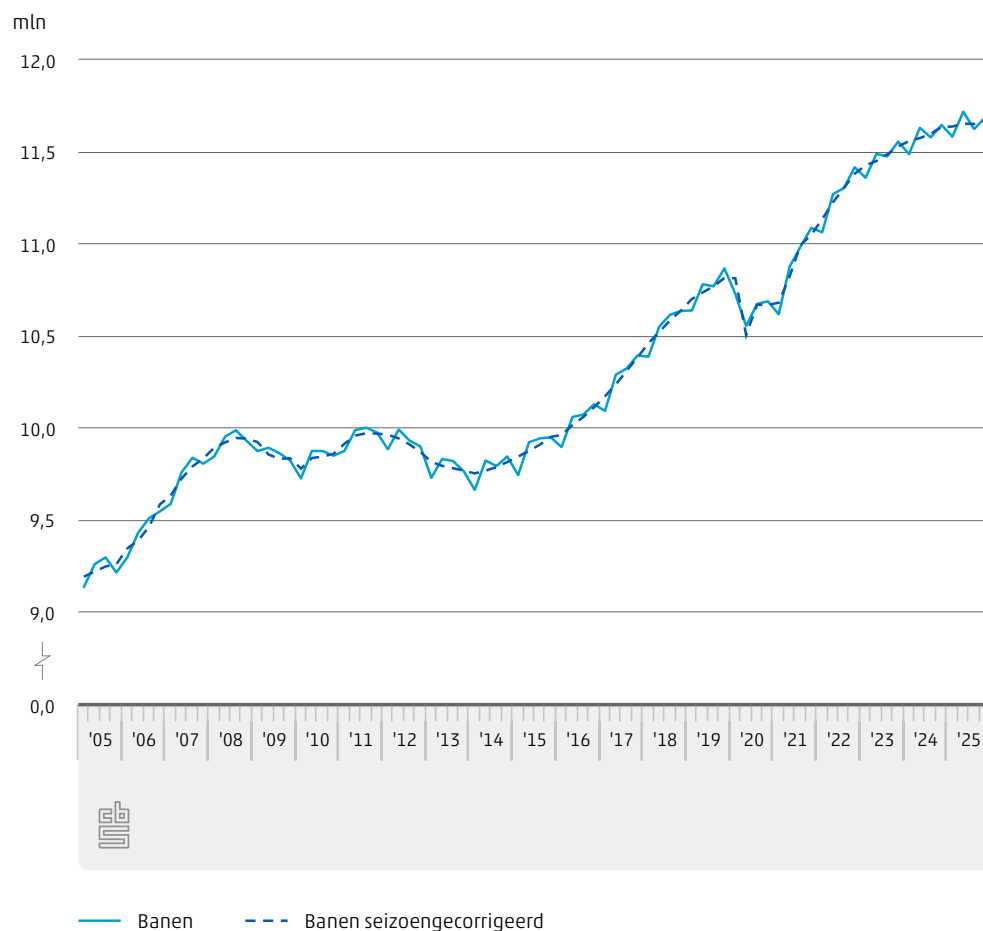


StatLine: [Aantal bedrijven en Banen van werknemers naar bedrijfsgrootte](#).

11,7 miljoen banen

Het totaal aantal banen van werkzame personen bij bedrijven, instellingen en particuliere huishoudens kwam in 2025 uit op gemiddeld 11 651 duizend. In dit cijfer tellen alle banen mee, van werknemers en zelfstandigen, voltijd en deeltijd. In vergelijking met 2024 steeg het aantal banen met 67 duizend (0,6 procent). Hiermee kwam het aantal banen uit op de hoogste stand ooit gemeten. De banengroei was niet zo groot als in voorgaande jaren. De laatste vijf jaar zijn er in het totaal 990 duizend banen bij gekomen (9,3 procent).

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 in de loop van 2011 wederom bijna de 10 miljoen werd bereikt. Daarna volgden jaren van krimp, waardoor het aantal banen begin 2014 was afgenomen tot 9,8 miljoen. Vervolgens groeide het aantal banen onafgebroken, tot het laatste kwartaal van 2019. Bij de coronacrisis gingen er in het tweede kwartaal van 2020 in een klap ruim 300 duizend banen verloren (-2,9 procent), waarna er in het derde kwartaal weer 165 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 veranderde nauwelijks.

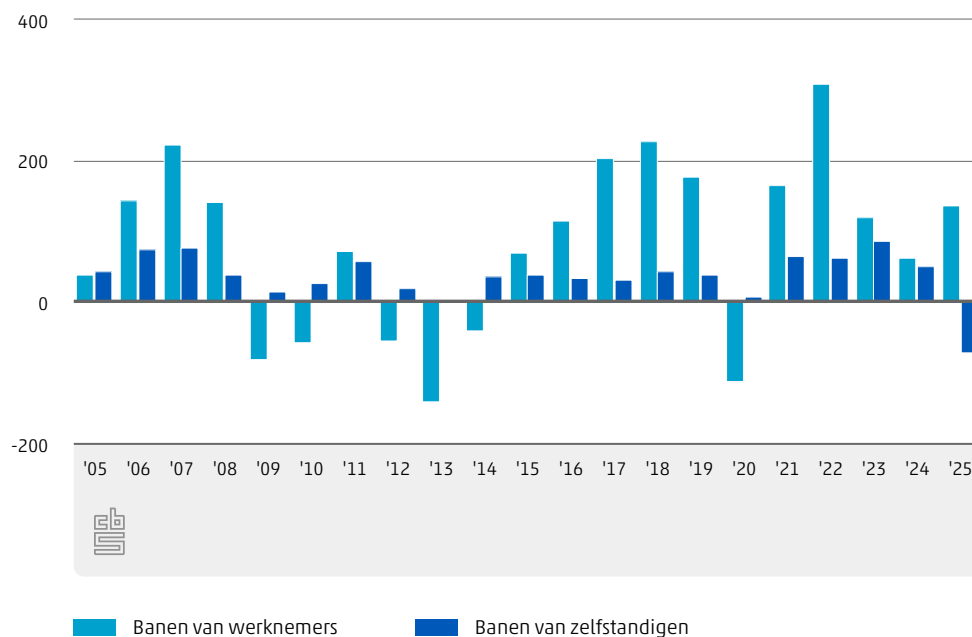
Vanaf het tweede kwartaal van 2021 nam het aantal banen elk kwartaal fors toe. In dat kwartaal was het baanverlies uit 2020 alweer goedgemaakt. Sindsdien zijn er meer banen dan ooit tevoren. In het eerste kwartaal van 2022 piekte de banengroei met een toename van 446 duizend banen ten opzichte van hetzelfde kwartaal een jaar eerder. Daarna zwakte deze groei geleidelijk aan af, tot 41 duizend banen in het vierde kwartaal 2025 ten opzichte van het vierde kwartaal 2024. In het laatste kwartaal van 2025 waren er 11,7 miljoen banen, 858 duizend meer dan in het vierde kwartaal van 2019, vlak voor het begin van de coronacrisis.

Zoals hierboven al vermeld lag in 2025 het gemiddeld aantal banen 67 duizend hoger dan in 2024. Dit valt uiteen in een toename van 138 duizend werknemersbanen (+1,5 procent) en een afname van het aantal banen van zelfstandigen met 71 duizend (-2,8 procent). De banenkrimp bij zelfstandigen volgt op een jarenlange groei. De laatste keer dat het aantal banen van zelfstandigen afnam was in 2003, maar de huidige krimp is in absolute cijfers de grootste. In de periode 2003-2024 kwamen er bijna 900 duizend zelfstandigenbanen bij, een stijging van 53 procent. Hierdoor liep ook het aandeel zelfstandigenbanen op tot 22 procent, zoals eerder het geval was in de jaren zeventig en tachtig van de vorige eeuw. In de tussentijd was het aandeel zelfstandigenbanen gezakt tot 18 procent in 2003. In 2025 valt het aandeel zelfstandigenbanen terug met 0,7 procent.

Het werkgelegenheidsverlies van zelfstandigen in 2025 heeft te maken met de aangescherpte controle op schijnzelfstandigheid van zelfstandigen zonder personeel (zzp'ers) door de Belastingdienst, op grond van de Wet deregulering beoordeling arbeidsrelaties (DBA). Deze wet geldt al sinds mei 2016 en verving destijds de VAR-verklaring (Verklaring arbeidsrelatie) waarmee zzp'ers aantoonde dat ze als zelfstandige werkten en niet in loondienst waren. Omdat er veel onduidelijkheden waren over de vraag wanneer iemand nu precies als zzp'er wordt gezien, is actieve handhaving van de wet lange tijd uitgesteld, maar sinds januari 2025 handhaaft de Belastingdienst weer actief op schijnzelfstandigheid. Veel zzp'ers die eigenlijk als werknemer werken, moeten nu in loondienst of hun werkwijze aanpassen. Voor bedrijven die zzp'ers inhuren terwijl het eigenlijk werknemers zijn, dreigt het risico op een naheffing van achterstallige belasting. Bedrijven huren hierdoor uit voorzorg minder zzp'ers in, wat heeft geleid tot een afname van het aantal zelfstandigen. Uit CBS-cijfers blijkt dat een deel van de zzp'ers in 2025 overstapte naar het werknemerschap. Met name in de zorg en de bouwnijverheid is dat het geval geweest; in die bedrijfstakken is een duidelijke switch te zien tussen het aantal banen van zelfstandigen en het aantal banen van werknemers. In mindere mate geldt dat ook voor de horeca en het onderwijs.

2.10 Ontwikkeling banen van werknemers en zelfstandigen

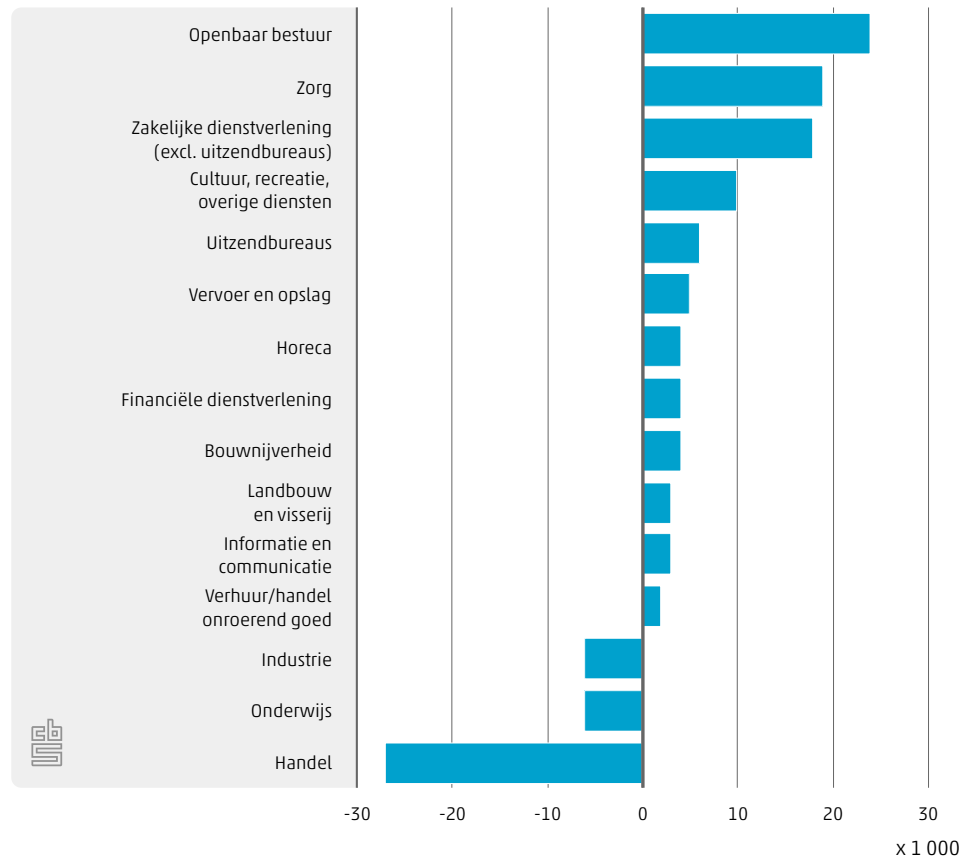
verandering t.o.v. een jaar eerder (x 1 000)



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

In 2025 was in de meeste bedrijfstakken sprake van banengroei, met als belangrijkste uitzondering de handel, waar 27 duizend banen verdwenen. Het aantal banen nam het meest toe in het openbaar bestuur (+24 duizend) en de zorg (+19 duizend). Ook in 2024 was de banengroei het grootst in deze twee bedrijfstakken. Bij het openbaar bestuur zorgt onder meer defensie voor extra werkgelegenheid. De bedrijfstak openbaar bestuur omvat niet alleen de ministeries (inclusief uitvoerende diensten zoals de Belastingdienst en penitentiaire inrichtingen), provincies, gemeenten en waterschappen, maar ook politie, defensie, sociale werkplaatsen en de uitvoeringsorganen voor de sociale verzekeringen.

2.11 Ontwikkeling banen van werkzame personen, 2025 t.o.v. 2024

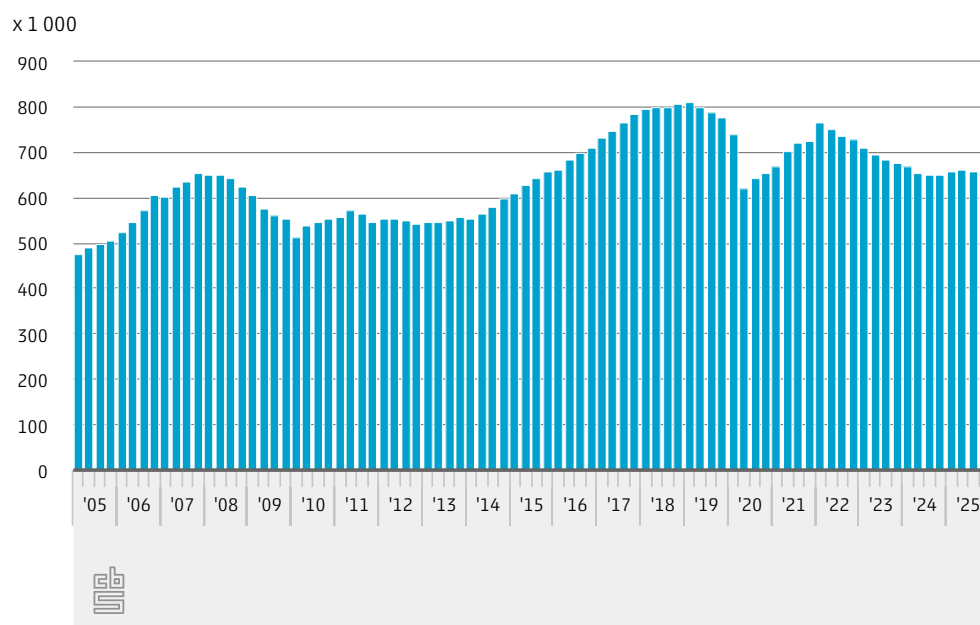


StatLine: Banen van werkzame personen.

Werkgelegenheid uitzendbureaus krabbelt iets op

Het gemiddeld aantal banen van werknemers bij uitzendbureaus steeg in 2025 met 6 duizend tot 661 duizend. Daarmee herstelde de uitzendsector zich enigszins van het forse werkgelegenheidsverlies in voorgaande jaren. Na het eerste kwartaal van 2022 waren er tot eind 2024 in het totaal 117 duizend uitzendbanen verloren gegaan. In de vier kwartalen van 2025 liep het aantal uitzendbanen weer op met 14 duizend.

2.12 Banen van werknemers bij uitzendbureaus, seizoengecorrigeerd



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

In 2025 is 7 procent van de werknemersbanen een baan bij een uitzendbureau. In 2018 was dat nog bijna 10 procent. In 62 procent van deze banen wordt in deeltijd gewerkt en in 61 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.

Naast cijfers over uitzendbureaus publiceert het CBS ook cijfers over uitzendkrachten en banen van uitzendkrachten. Voor een deel van de uitzendkrachten is bekend waar zij daadwerkelijk werken; met name in de industrie, de vervoer en opslag en het openbaar bestuur (zie ook StatLine: [Waar werken uitzendkrachten](#)). Het aantal banen van uitzendkrachten kwam in 2025 uit op 429 duizend (zie ook StatLine: [Banen van werknemers](#)).

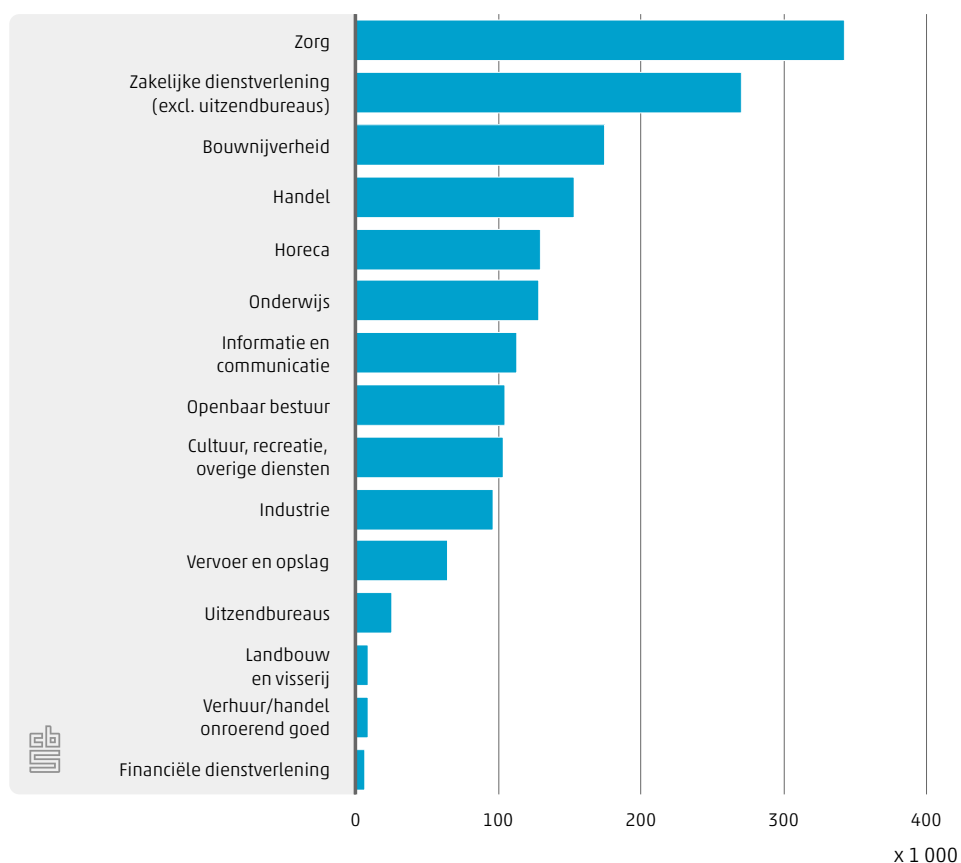
Uit de Migrantenmonitor van het CBS blijkt dat van de migranten die in december 2024 een baan als werknemer hadden, er 271 duizend als uitzendkracht aan het werk waren (16 procent). De helft van deze uitzendkrachten is afkomstig uit Polen (92 duizend) en Roemenië (36 duizend). In die maand waren er in totaal in Nederland 420 duizend

uitzendbanen (inclusief bijbanen). Dat betekent dat 6 op de 10 uitzendkrachten buiten Nederland zijn geboren (zie ook: [Migrantenmonitor 2024](#)).

In vergelijking met tien jaar eerder lag het gemiddeld aantal banen van werknemers en zelfstandigen in 2025 per saldo 1,8 miljoen hoger (+18 procent). In alle bedrijfstakken groeide de werkgelegenheid de afgelopen tien jaar, het meest in de zorg en de zakelijke dienstverlening (exclusief uitzendbureaus). In de informatie en communicatie was de banengroei naar verhouding het grootst (+38 procent), op de voet gevolgd door de bouwnijverheid (+35 procent).

In negen van de vijftien onderscheiden bedrijfstakken waren er in 2025 meer banen dan ooit tevoren. Daarentegen telt de industrie 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 handel en het onderwijs bereikte het aantal banen in 2024 het hoogste punt en was er in 2025 een teruggang.

2.13 Ontwikkeling banen van werkzame personen, 2025 t.o.v. 2015

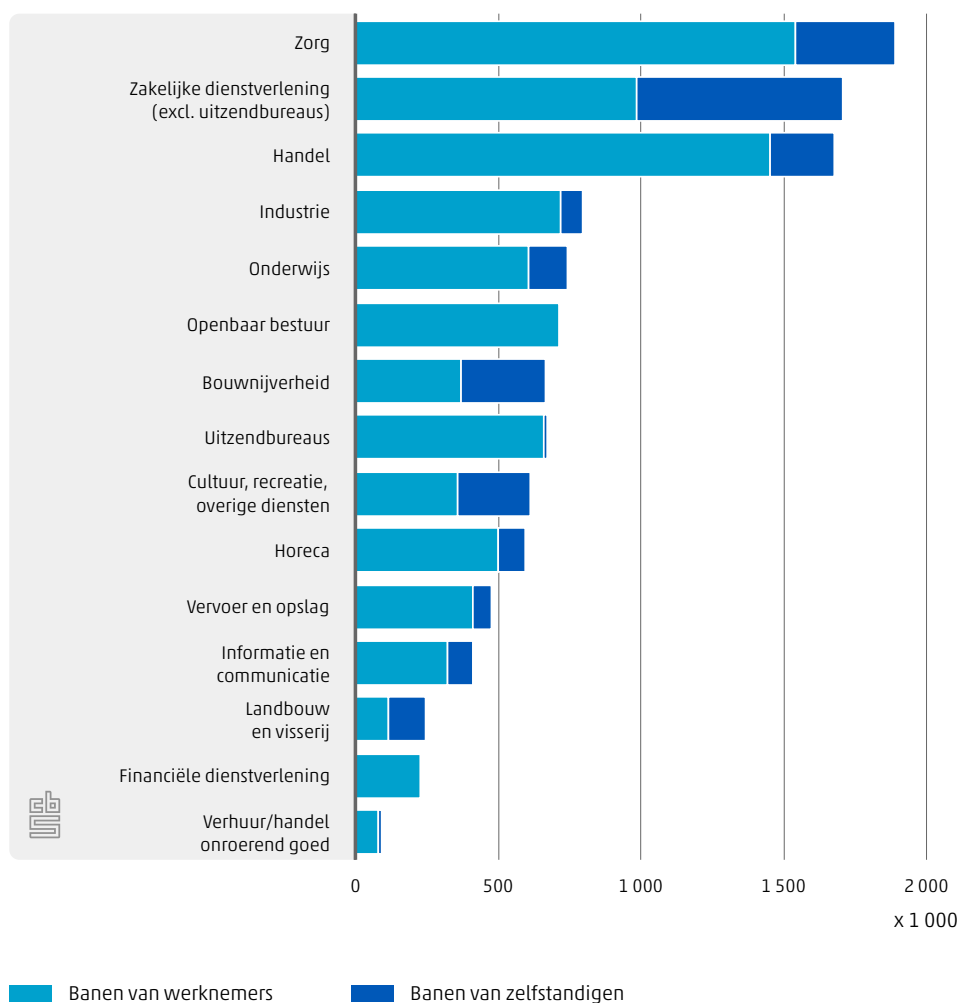


StatLine: [Banen van werkzame personen](#).

Welke bedrijfstak is het grootst?

Met 1 896 duizend banen is de zorg in 2025 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 met respectievelijk 1 709 duizend en 1 678 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, 2025



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 2 381 duizend banen, dus meer dan bij de zorg. In de tabellen met kwartaalcijfers worden handel, vervoer en horeca ook samen genomen en dat zijn bij elkaar 2 751 duizend banen. Nog groter is het samengestelde

cijfer voor overheid en zorg, dat de bedrijfstakken openbaar bestuur, onderwijs en zorg omvat en 3 353 duizend banen telde in 2025.

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 iets meer dan de helft. Ook in de bouwnijverheid werken verhoudingsgewijs 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 zevende plaats.

Ook wat betreft voltijdbanen van werknemers staat de handel bovenaan. Maar bij de voltijdbanen van vrouwelijke werknemers is dat 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 2.21 verderop in dit hoofdstuk, met uitkomsten per gemeente. Uit grafiek 2.26 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.

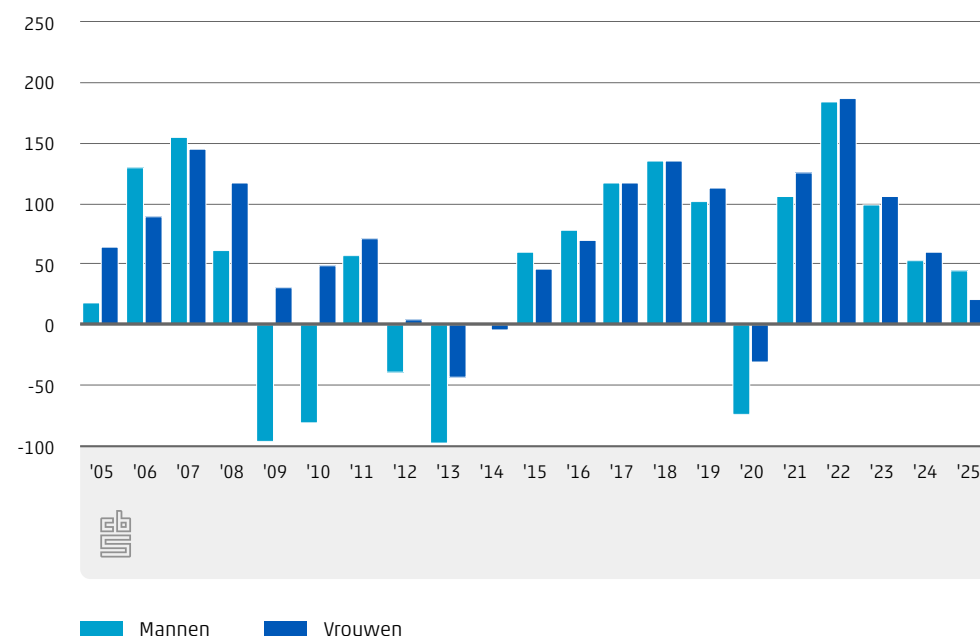
Steeds meer vrouwen hebben een baan

In 2025 nam het totaal aantal banen van mannen met 45 duizend toe. Het aantal banen waarin vrouwen werken steeg met 22 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. Terwijl in 1995 het aandeel mannen 57 procent bedroeg, schommelde het de laatste jaren rond de 51,5 procent.

De afgelopen tien jaar steeg het aantal banen van mannen met 851 duizend, terwijl het aantal banen van vrouwen toenam met 909 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 de meeste banen bij kwamen. Ook in het openbaar bestuur en het onderwijs kwamen er vooral vrouwen bij. Mannen hadden meer voordeel van de banengroei bij de bouwnijverheid en de handel.

2.15 Ontwikkeling banen van mannen en vrouwen

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

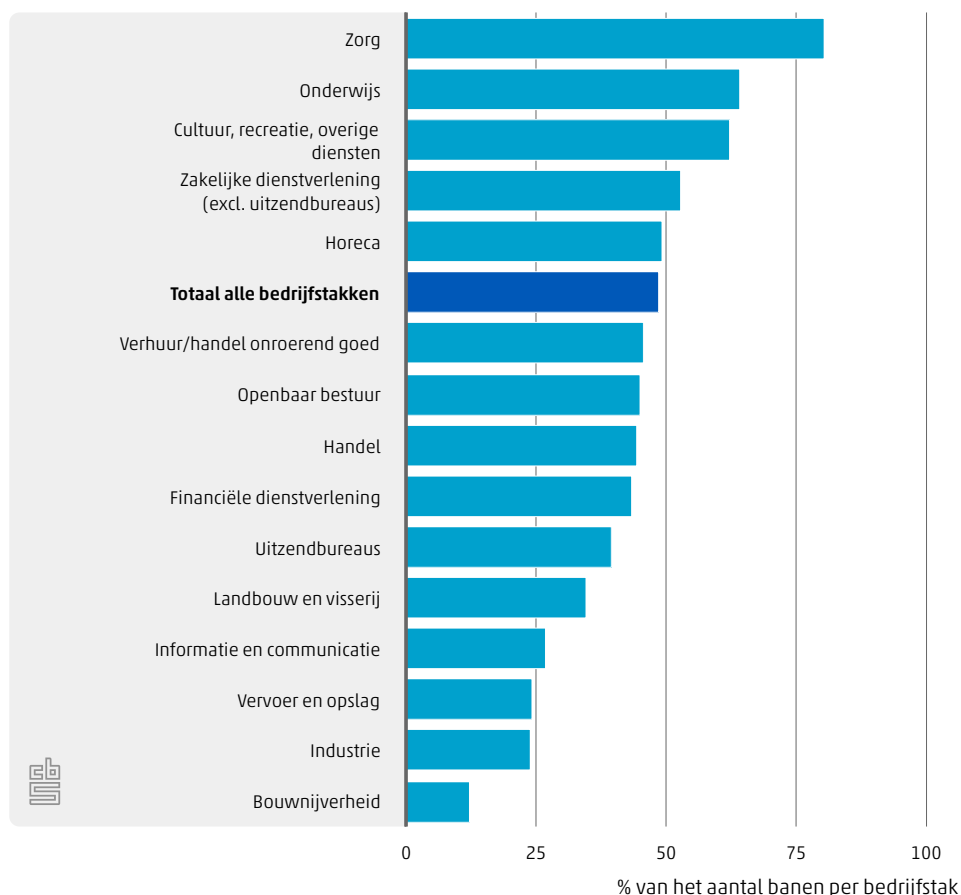


StatLine: [Banen van werkzame personen \(jaarcijfers\)](#) en [Banen van werkzame personen](#).

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 2005 vijf keer (zie grafiek 2.15).

In de zorg werd in 2024 inmiddels 80 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. Alleen in de horeca zijn de banen vrijwel gelijk verdeeld over mannen en vrouwen. 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, 2024



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

Deeltijdwerk in 56 op de 100 werknemersbanen

De afgelopen decennia is het aantal deeltijdbanen in Nederland sterk toegenomen. Hierdoor zijn er sinds ongeveer 2007 meer deeltijdbanen dan voltijdbanen voor werknemers. In 2025 was het aandeel deeltijdbanen voor werknemers opgelopen tot 56 procent. Werknemers hebben nu 4,0 miljoen voltijdbanen en 5,2 miljoen deeltijdbanen. In vergelijking met 2010 is het aantal deeltijdbanen opgelopen met 1,2 miljoen, terwijl er per saldo maar honderd-duizend voltijdbanen bij kwamen.

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 76 procent een deeltijdbaan. Bij de mannen is dat 38 procent, zij werken vooral in voltijdbanen. Wel zijn deeltijdbanen juist bij mannen in opkomst: in vergelijking met 2010 is het aandeel deeltijdbanen bij mannelijke werknemers met 9 procentpunt toegenomen, tegen 1 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 26 procent deeltijdbanen. In alle bedrijfstakken zijn de werknemersbanen van vrouwen voor het merendeel deeltijdbanen, zo heeft ook in de bouwnijverheid 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, de uitzendbureaus en het onderwijs werken ook de meeste mannelijke werknemers in deeltijd (zie ook StatLine: [Banen van werknemers](#)).

Flexwerk voor 1 op de 3 werknemers

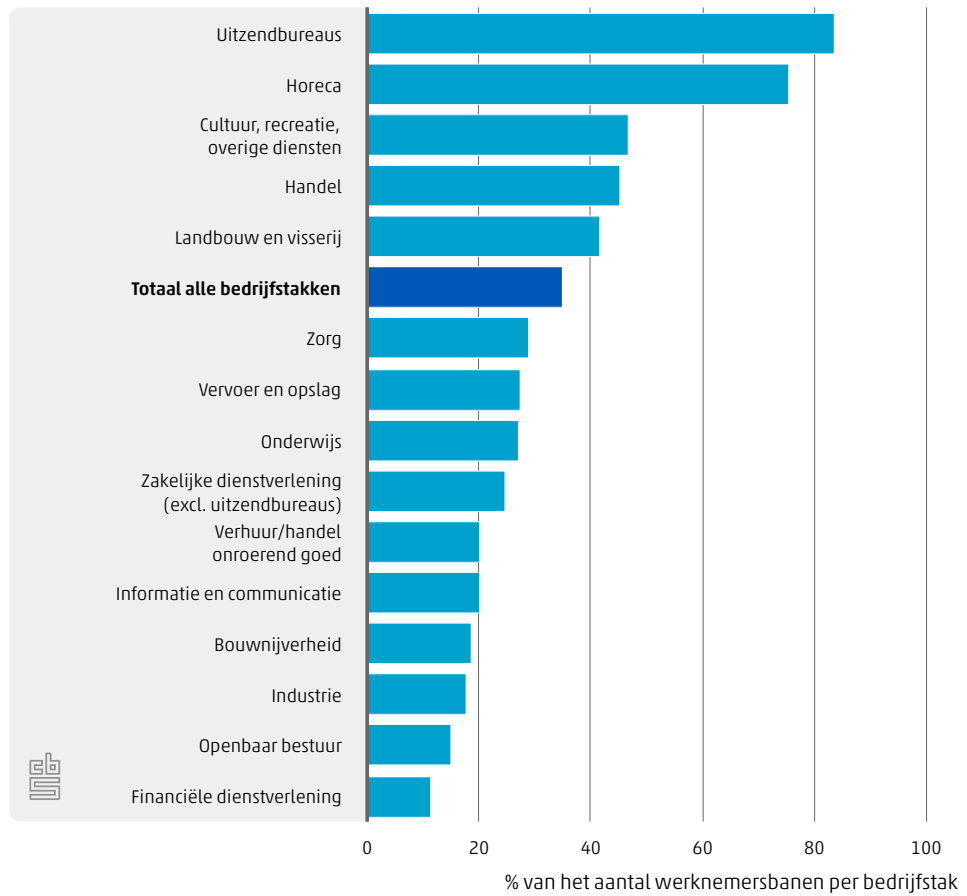
Bij ruim 1 op de 3 werknemersbanen is sprake van een contract voor bepaalde tijd of gaat het om stagiairs, uitzendkrachten of oproepkrachten. De overige banen zijn 'vast'. In 2025 telde 35 procent van de werknemersbanen als een flexbaan en 65 procent als een vaste baan.

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.

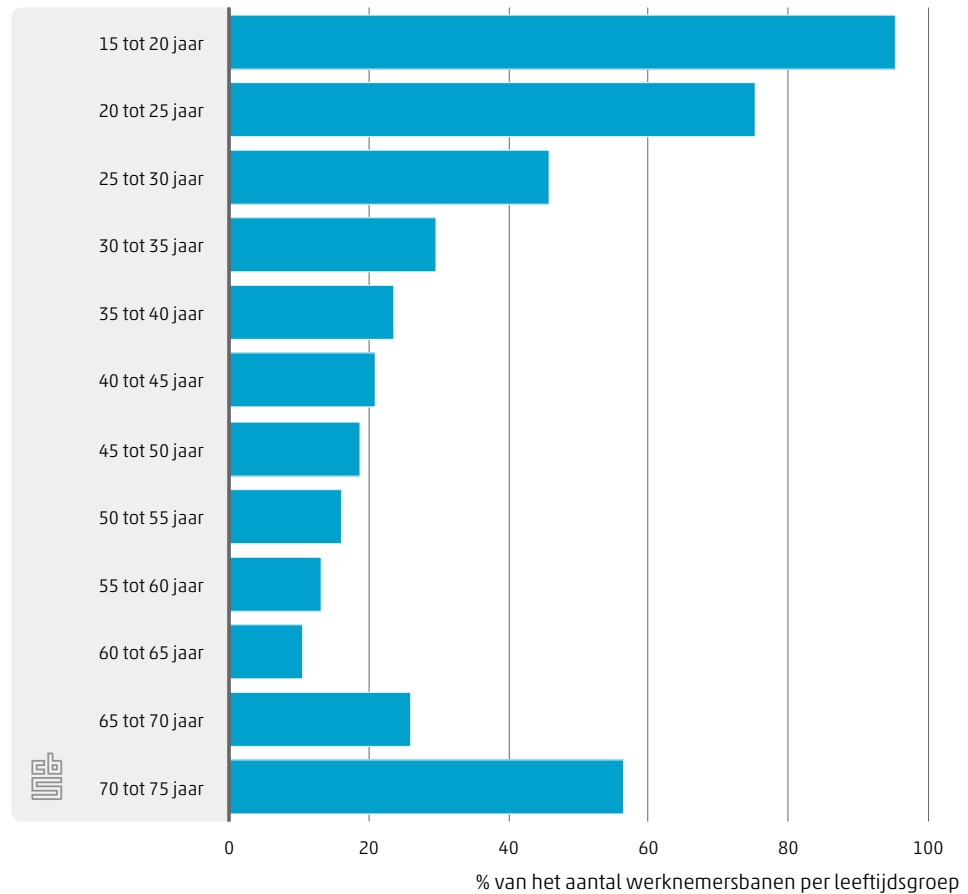
Het gemiddeld uurloon in de flexbanen ligt 38 procent onder dat in de vaste banen. Voor een deel komt dit doordat jongeren een groot aandeel hebben in het aantal flexbanen. Van de werknemers jonger dan 30 jaar heeft in totaal slechts 30 procent een vaste baan, terwijl dat bij de werknemers van 60 tot 65 jaar 89 procent is.

Tussen 2020 en 2022 daalde het aandeel werknemersbanen met een vast contract met 2 procentpunten naar 64 procent. In 2023 en 2024 sloeg de trend om, vooral doordat er minder uitzendbanen waren. In 2025 neemt het aantal uitzendbanen weer iets toe en blijft het aandeel vaste banen staan op 65 procent.

2.17 Flexwerk van werknemers, per bedrijfstak, 2025



2.18 Flexwerk van werknemers, naar leeftijd, 2025



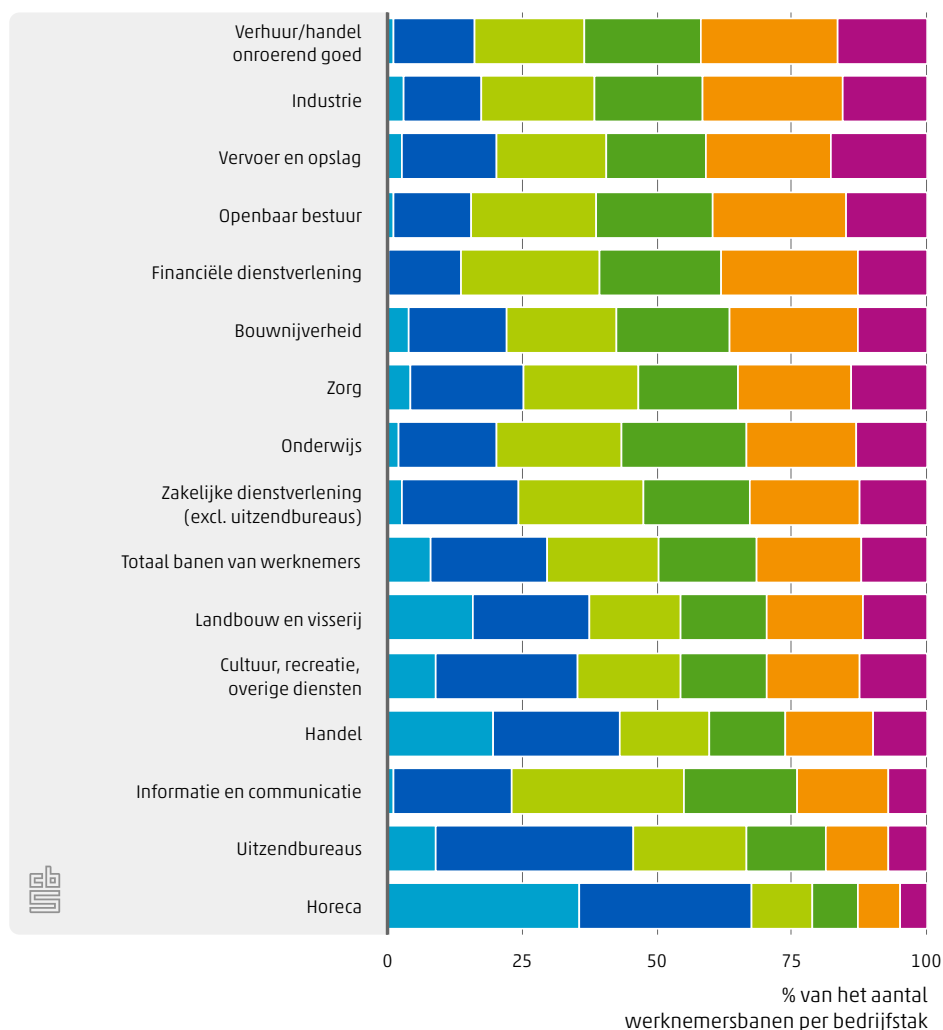
StatLine: [Banen van werknemers naar soort baan en contractsoort.](#)

Werknemers steeds ouder

Niet alleen de Nederlandse bevolking verouderd, ook het werknemersbestand vergrijsd. 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 de laatste jaren schommelt dit aandeel rond de 31,5 procent.

In de bedrijfstakken verhuur en handel van onroerend goed, industrie en de vervoer en opslag is inmiddels meer dan 40 procent van de banen in handen van 50-plussers. Daarentegen is in de horeca slechts 12 procent 50-plusser en is twee derde van de werknemers jonger dan 30 jaar. 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, 2025



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

Arbeidsmigranten

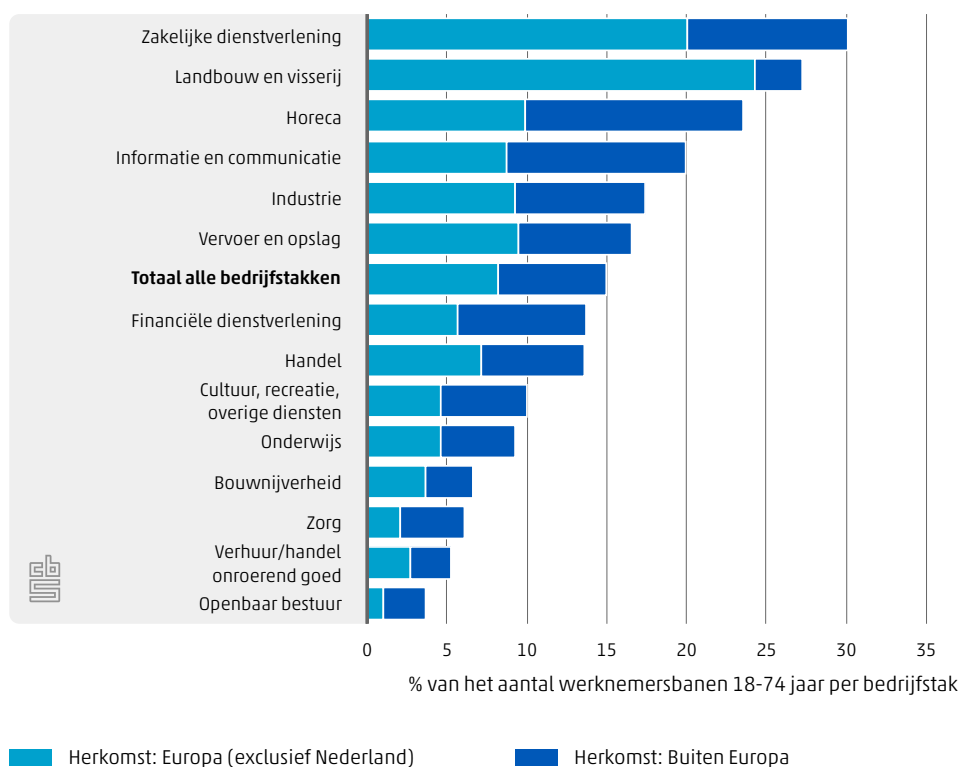
In 2024 gold voor 1,3 miljoen banen van werknemers (18 tot 75 jaar) dat de persoon is geboren in het buitenland en bij binnenkomst in Nederland minstens 18 jaar oud was. Met deze laatste voorwaarde wordt beoogd vooral arbeidsmigranten te tellen, en migranten die als kind in Nederland zijn opgegroeid niet mee te tellen. Dat is 15 procent van alle werknemersbanen (18 tot 75 jaar), tegen 9 procent in 2010. Voor de werknemers die als ingezetene staan ingeschreven in de Basisregistratie personen geldt dat men bij immigratie naar Nederland minimaal 18 jaar oud moest zijn om geteld te worden (1 038 duizend werknemersbanen in 2024). Voor de werknemers die niet als ingezetene zijn ingeschreven geldt dat men bij de aanvang van hun verblijf in Nederland minimaal 18 jaar oud moet zijn geweest om geteld te worden (259 duizend werknemersbanen in 2024). Merk op dat grensarbeiders uit België en Duitsland hierbij ook als arbeidsmigranten tellen. Hetzelfde geldt voor personen die om een andere reden naar Nederland zijn gekomen (bijvoorbeeld studie) en later zijn gaan werken.

Werknemers geboren in het buitenland zijn oververtegenwoordigd in de bedrijfstakken zakelijke dienstverlening (dit is inclusief uitzendbureaus) en de landbouw en visserij. Daarentegen werken relatief weinig in het buitenland geboren werknemers in het openbaar bestuur, de zorg en de bouwnijverheid. Verder valt op dat in de landbouw en visserij vooral mensen werken die binnen Europa zijn geboren.

Voor enkele individuele landen is ook de verdeling naar bedrijfstak bekend. Van de migranten uit Bulgarije, Roemenië en Polen werkt meer dan de helft in de zakelijke dienstverlening (inclusief uitzendbureaus). Bij herkomstland Suriname werkt een kwart in de zorg.

Iets minder dan de helft van de werknemers geboren in het buitenland is vrouw (46 procent). Per herkomstland loopt het aandeel vrouwen uiteen van 35 procent (Marokko) tot 70 procent (Indonesië).

2.20 Aandeel banen van werknemers (18-74 jaar) geboren in het buitenland, 18+ bij binnenkomst, per bedrijfstak, 2024



StatLine: [Banen van werknemers \(18-74 jaar\) geboren in het buitenland, 18+ bij binnenkomst.](#)

Het CBS publiceert vanuit verschillende invalshoeken cijfers over arbeidsmigranten:

1. Banen van werknemers (18 tot 75 jaar) geboren in het buitenland, bij binnenkomst in Nederland minstens 18 jaar oud
Zie bovenstaande cijfers.

2. Migrantenmonitor

Bij deze cijfers wordt niet alleen over werknemers gepubliceerd, maar ook over zelfstandigen (alleen de zelfstandig ondernemers die in Nederland staan ingeschreven). In tegenstelling tot (1) gaat het hier om personen (dus zonder de bijbanen). Het peilmoment van de werknemers is de hele maand december, voor de zelfstandig ondernemers het hele jaar. Zie ook: [Migrantenmonitor 2023](#).

3. Enquête beroepsbevolking (EBB)

Bij de EBB gaat het bij de werkzame beroepsbevolking ook om personen, zowel werknemers als zelfstandigen, maar hebben de uitkomsten betrekking op het hele jaar. Daarentegen betreffen deze uitkomsten alleen personen van 15 tot 75 jaar, die in Nederland wonen (en als ingezetene zijn geregistreerd in de Basisregistratie personen), exclusief de institutionele bevolking. In hoofdstuk 3 staan in grafiek 3.6 enkele uitkomsten. Zie ook: [Werkzame beroepsbevolking \(EBB\)](#).

4. Werkzame beroepsbevolking (registergegevens)

Op basis van registerdata publiceert het CBS daarnaast ook over personen met betaald werk, waarbij de populatie op dezelfde wijze is afgebakend als bij de EBB. Zie ook: [Arbeidsdeelname \(registergegevens\)](#).

5. Migratiemotieven

Tot slot publiceert het CBS cijfers over het motief (of afgeleide migratiedoel) van migranten om naar Nederland te komen. Daarbij worden twee groepen onderscheiden:

- Immigranten die met een nationaliteit van een land buiten de Europese Unie (EU) of European Free Trade Association (EFTA – dit zijn Liechtenstein, Noorwegen, IJsland en Zwitserland) naar Nederland zijn gekomen. Uit de verstrekte verblijfsvergunningen blijkt het migratiemotief van de immigranten. Bij arbeidsmigranten geldt dat werk de reden is waarom een persoon naar Nederland is gekomen. Andere redenen zijn onder meer asiel, gezin of studie.
- Immigranten die met een nationaliteit van een land binnen de Europese Unie (EU) of European Free Trade Association (EFTA) naar Nederland zijn gekomen. Het afgeleid migratiedoel is door het CBS bepaald op basis van activiteiten die de immigrant ná immigratie in Nederland ontplooit. Voor personen die de Nederlandse nationaliteit hebben is geen afgeleid migratiedoel bepaald.

Zie ook: [Dashboard migratiemotieven](#).

Welke bedrijfstak is het grootst in uw gemeente?

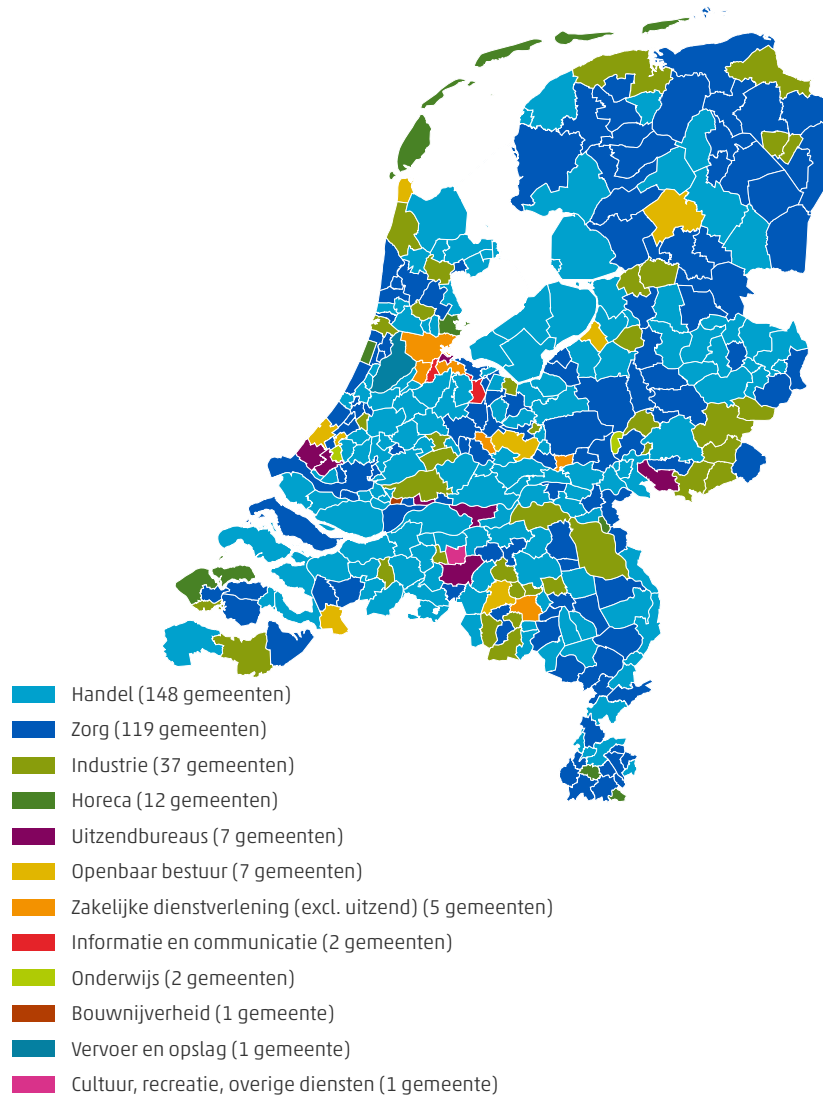
In 148 van de 342 gemeenten (43 procent) is de handel de bedrijfstak met de meeste banen voor werknemers, gemeten per december 2024. Op de tweede plaats staat de zorg, die in 119 gemeenten de grootste werkgever is (35 procent). De industrie is in 37 gemeenten het grootst (11 procent). Opvallend is dat de zorg vooral belangrijk is in Noord-Nederland: in 7 van de 10 gemeenten die liggen in de provincie Groningen en 8 van de 12 gemeenten in Drenthe is de zorg de grootste bedrijfstak. In de provincies Flevoland, Overijssel, Zuid-Holland en Noord-Brabant is de handel het sterkst vertegenwoordigd. Maar Noord-Brabant telt ook 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 het sterkst voor de gemeente Veldhoven, waar de industrie tegenwoordig goed is voor de helft van de werknemersbanen. Daarentegen werkt in Leiderdorp en Landgraaf bijna de helft van de werknemers in de zorg en is op Vlieland en Schiermonnikoog de horeca het belangrijkste.

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, Eindhoven heeft de meeste banen in de industrie. Voor de landbouw en visserij is dat het Westland.

In de landelijke cijfers over banen van werknemers neemt niet de handel het grootste aandeel in (16,3 procent), maar de zorg (17,2 procent).

2.21 Grootste bedrijfstak per werkgemeente, o.b.v. banen van werknemers, december 2024



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

Woon-werkstromen

In december 2024 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 (30 duizend werknemers).

Amsterdam is een werkgelegenheidsmagneet; 8 procent van de werknemersbanen in Nederland is te vinden in deze gemeente. Ongeveer 400 duizend werknemers werken in Amsterdam, maar wonen elders, met name in Almere, Zaanstad, Haarlem, Amstelveen, Utrecht, Haarlemmermeer en Purmerend. Andersom werken zo'n 140 duizend

Amsterdammers elders in Nederland, het meest in Haarlemmermeer (26 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 werknemers wonen. Rotterdam trekt vooral werknemers uit Nissewaard, Schiedam, Capelle aan den IJssel en Den Haag. Andersom werken 14 duizend Rotterdammers in Den Haag. Den Haag trekt ook veel werknemers uit de omliggende gemeenten 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 18^e 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 totaal aantal inwoners.

2.22 Banen van werknemers naar woongemeente en werkgemeente, december 2024

Woongemeente	Werkgemeente	Banen van werknemers	Woon-werkafstand	
		x 1 000	km	
1 Almere	→ Amsterdam		29,8	29,6
2 Amsterdam	→ Haarlemmermeer		25,6	17,4
3 Zaanstad	→ Amsterdam		24,9	15,7
4 Haarlem	→ Amsterdam		20,7	19,7
5 Amstelveen	→ Amsterdam		20,5	8,8
6 Utrecht	→ Amsterdam		20,2	36,6
7 Haarlemmermeer	→ Amsterdam		19,8	17,9
8 Purmerend	→ Amsterdam		16,4	20,4
9 Nissewaard	→ Rotterdam		16,0	17,1
10 Amsterdam	→ Utrecht		14,4	37,8
11 Rotterdam	→ Den Haag		14,3	24,1
12 Leidschendam-Voorburg	→ Den Haag		14,0	5,6
13 Schiedam	→ Rotterdam		13,6	8,5
14 Capelle aan den IJssel	→ Rotterdam		13,4	8,7
15 Zoetermeer	→ Den Haag		12,4	15,1
16 Den Haag	→ Rotterdam		12,0	24,8
17 Den Haag	→ Amsterdam		11,9	56,4
18 Eindhoven	→ Veldhoven		11,8	7,4
19 Westland	→ Den Haag		11,5	10,5
20 Nieuwegein	→ Utrecht		11,3	8,6

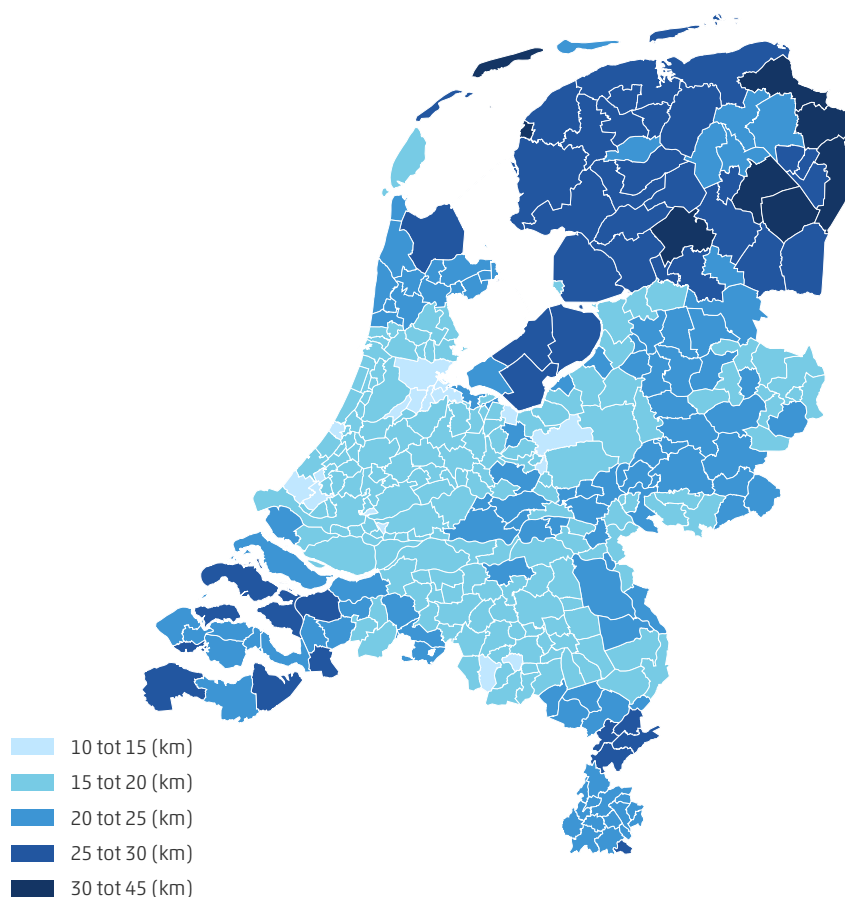
De gemiddelde woon-werkafstand voor alle banen (inclusief de banen in de eigen woongemeente) bedraagt 20 kilometer. De woon-werkafstand is hier gedefinieerd als de afstand over de weg tussen het centrum van de wijk waar men woont en het centrum van de wijk waar men werkt. Doordat het gemiddelde wordt 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 het Westland of Bunschoten wonen, is de gemiddelde reisafstand met 12 kilometer het kleinst, terwijl werknemers uit de gemeente Terschelling met gemiddeld 43 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 Stede Broec werken met 8 kilometer het minst hoeven te reizen naar hun werk. De gemeenten Bunnik en Utrecht 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. Sowieso komen werknemers niet altijd naar het werkadres, onder meer vanwege thuiswerken, vakantie of ziekte. Daarnaast kan het formele woon- of werkadres afwijken van het daadwerkelijke adres. Het CBS maakt ook cijfers over de daadwerkelijk verplaatsingen in het verkeer (zie ook: [Van en naar het werk](#)).

2.23 Gemiddelde woon-werkafstand van werknemers naar woongemeente, december 2024



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

Meer mensen aan het werk dan ooit

Het totaal aantal werknemers en zelfstandigen dat in Nederland werkt bereikte in 2022 de grens van 10 miljoen personen. In 2025 steeg het totaal aantal werkzame personen verder met 50 duizend naar 10 316 duizend (+0,5 procent). Wel was de werkgelegenheidsgroei in 2025 kleiner dan in voorgaande jaren. In 2017–2019 kwamen er elk jaar meer dan 200 duizend werkzame personen bij en in 2022 zelfs ruim 300 duizend. Alleen in 2020 nam de werkgelegenheid af. In tien jaar tijd zijn er per saldo 1,5 miljoen werkzame personen bij gekomen (+18 procent).

In 2025 steeg het aantal werknemers met 130 duizend naar 8,6 miljoen. Het aantal zelfstandigen nam af met 79 duizend tot 1,7 miljoen. Deze ontwikkelingen komen in grote lijnen overeen met die van het aantal banen. Wel was bij zelfstandigen de daling van het aantal werkzame personen relatief groter (-4,5 procent) dan de daling van het aantal banen (-2,8 procent) (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.

In 2025 waren er gemiddeld 10 316 duizend werkzame personen in Nederland, die werkten in gemiddeld 11 651 duizend banen. Per 100 werkzame personen zijn dat 113 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 8,4 miljoen arbeidsjaren.

Minder gewerkte uren

De ontwikkeling van de werkgelegenheid is ook af te lezen aan het aantal feitelijk gewerkte uren. Niet-gewerkte uren vanwege vakantie, arbeidsduurverkorting, ziekte en dergelijke tellen hierbij niet mee, overwerkuren wel. In totaal werd in 2025 14,8 miljard uur gewerkt. Terwijl het aantal banen en het aantal werkzame personen in 2025 toenamen, daalde het totaal aantal gewerkte uren met 0,6 procent. Hierbij speelt een rol dat 2025 twee werkdagen minder telde dan 2024 (-0,8 procent).

Doordat het aantal werknemers toenam, kwam ook het totaal aantal gewerkte uren van werknemers hoger uit dan in 2024. Maar bij zelfstandigen liep het totaal aantal gewerkte uren terug met ruim 4 procent, net zoals ook het aantal zelfstandigen afnam. De gemiddelde arbeidsduur van zelfstandigen veranderde nauwelijks. De afname van het aantal gewerkte uren van zelfstandigen vond plaats in bijna alle bedrijfstakken. Alleen in de informatie en communicatie en de landbouw en visserij bleef het totaal aantal gewerkte uren van zelfstandigen op peil (zie ook StatLine: [Gewerkte uren](#)).

Het gemiddeld aantal gewerkte uren per baan kwam in 2025 uit op 1 271 uur. Doordat een aanzienlijke groep mensen in twee of meer banen werkzaam is, zijn werkenden gemiddeld 1 436 uur per jaar aan het werk. Mannen met betaald werk werken gemiddeld 1 638 uur per jaar, vrouwen een kwart minder. En omdat er ook nog steeds meer mannen dan vrouwen betaald werk hebben, wordt uiteindelijk 59 procent van het totaal aantal gewerkte uren gemaakt door mannen en 41 procent door vrouwen (zie ook StatLine: [Gewerkte uren](#)).

Wat zijn gewerkte uren?

In 2025 werd gemiddeld 1 271 uur per jaar gewerkt in een werknemersbaan. Maar daarvoor krijgt de werknemer 1 542 uur betaald. Hoe zit dat?

De contractuele arbeidsduur voor een voltijd baan van werknemers bedroeg in 2025 gemiddeld ruim 39 uur per week. Bij deeltijd banen is dat gemiddeld 22 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-betaalde uren. Hieruit volgt dat de arbeidsduur van werknemers op jaarbasis gemiddeld 1 528 uur bedraagt, voor voltijders en deeltijders tezamen. Daarboven op wordt gemiddeld 13 uur per baan betaald overgewerkt. De betaalde arbeidsduur bedraagt daardoor 1 542 uur per jaar.

Werknemers hebben echter ook recht op doorbetaalde vakantie en feestdagen. Dat zijn gemiddeld 193 uren per jaar. Daarnaast zijn werknemers om diverse andere redenen afwezig, maar krijgen wel doorbetaald: bij elkaar gaat dat om 86 uur per jaar. Hiervan maakt ziekte het grootste deel uit.

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: 1 271 uur per jaar, oftewel 24 uur per week.

2.24 Jaarlijkse arbeidsduur van werknemers per baan, 2025

		Mannen	Vrouwen	Totaal	W.v. voltijd
	uren				
Contracturen	+	1 701	1 345	1 528	2 049
Overwerk (betaald)	+	22	4	13	24
Betaalde arbeidsuren	=	1 723	1 349	1 542	2 073
Vakantie-uren	-	166	136	151	198
Feestdagen (in uren)	-	46	36	41	56
Ziekteverzuim	-	71	61	66	89
Kort verzuim (doktersbezoek e.d.)	-	9	7	8	10
Moederschap	-	0	14	7	6
Vaderschap/geboorte kind	-	1	0	1	1
Betaald ouderschapsverlof	-	6	2	4	6
Weerverlet	-	1	0	0	1
Shorttime/werktijdverkorting	-	0	0	0	0
Stakingsuren	-	0	0	0	0
Overwerk (onbetaald)	+	13	2	8	14
Gewerkte uren	=	1 437	1 094	1 271	1 720

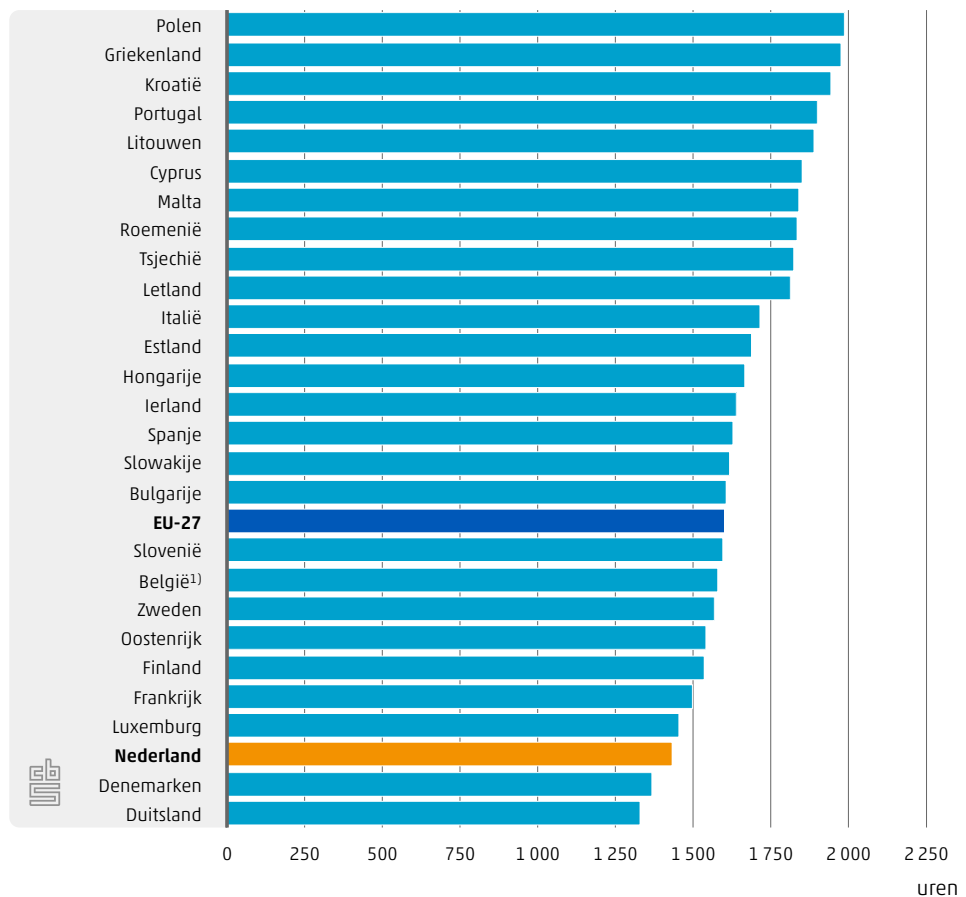
Bron: StatLine: [Bron: Arbeidsduur van werknemers](#) en [Bron: Arbeidsduur van werknemers naar geslacht](#).

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 van de EU. Wat betreft het totaal aantal gewerkte uren moet Nederland naast de vier landen met een groter bbp ook Polen en Roemenië voor zich laten. Van alle gewerkte uren in de EU wordt 4 procent in Nederland gewerkt.

Uit de gegevens van Eurostat kan ook de productiviteit berekend worden. De arbeidsproductiviteit, gemeten als de bruto toegevoegde waarde per gewerkt uur, is in Nederland de helft hoger dan gemiddeld in de EU. Bovenaan de lijst staan Ierland, Luxemburg en Denemarken. Daarna volgen Nederland en België, met een arbeidsproductiviteit die elkaar niet veel ontloopt.

2.25 Gewerkte uren per werkende in de Europese Unie, 2025

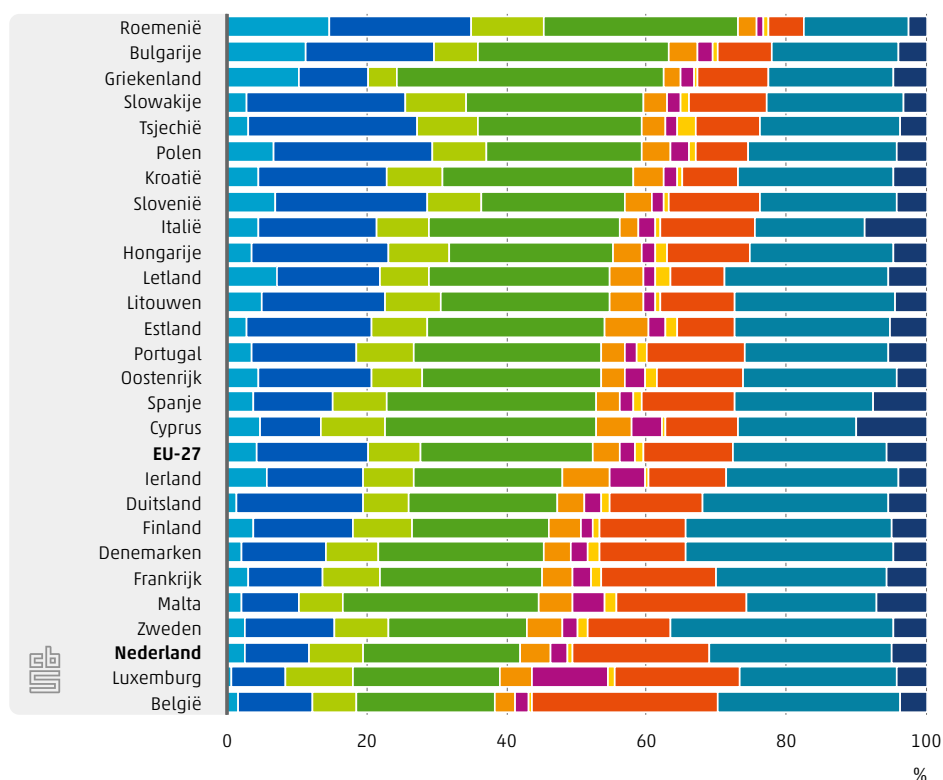


¹⁾ Cijfer van 2024.
Eurostat: [Gewerkte uren en werkzame personen, EU](#).

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 24 procent in Tsjechië. In Nederland omvat deze bedrijfstak

9 procent van de gewerkte uren. Nederland is verhoudingsgewijs goed vertegenwoordigd in de zakelijke dienstverlening, terwijl het aandeel van de nijverheid relatief klein is.

2.26 Samenstelling werkgelegenheid ¹⁾ naar bedrijfstak in de Europese Unie, 2025



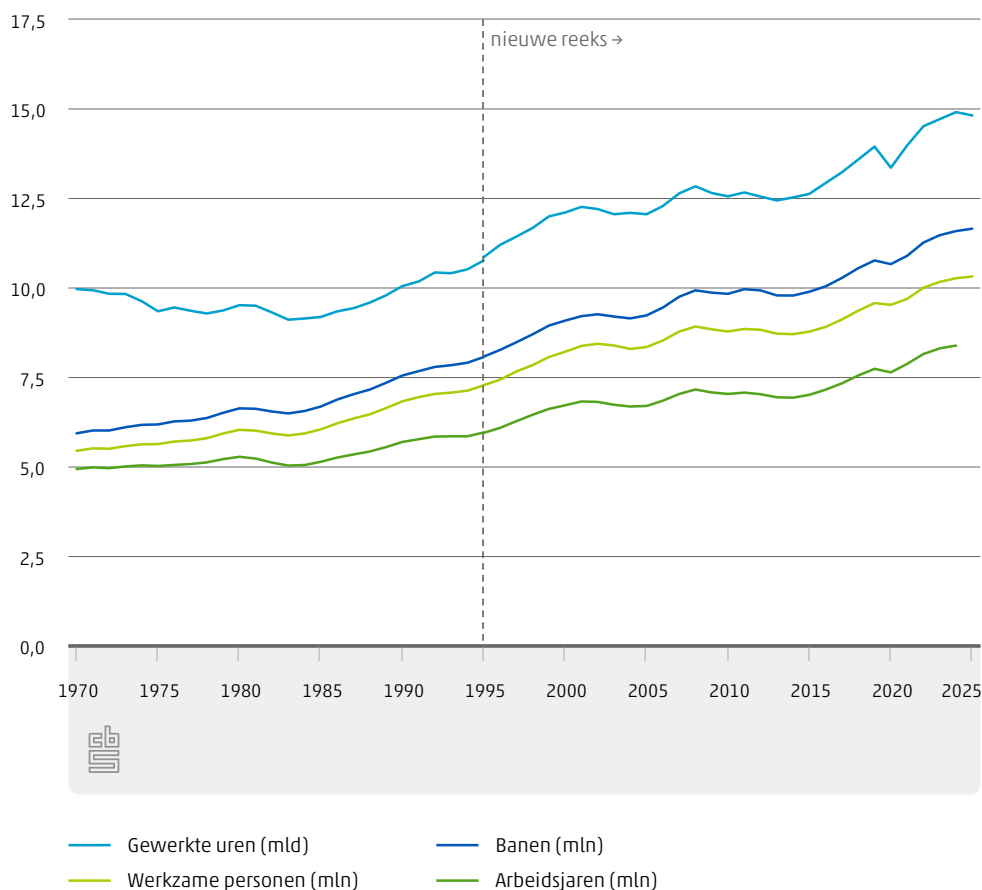
- Landbouw en visserij
- Nijverheid (geen bouw) en energie
- Bouwnijverheid
- Handel, vervoer en horeca
- Informatie en communicatie
- Financiële dienstverlening
- Verhuur en handel van onroerend goed
- Zakelijke dienstverlening
- Overheid en zorg
- Cultuur, recreatie, overige diensten

¹⁾ Op basis van het aantal gewerkte uren. Voor België cijfers over 2024. Eurostat: [Gewerkte uren per bedrijfstak, EU](#).

Werkgelegenheid sinds 1970

In vergelijking met 1970 is het aantal banen met 96 procent toegenomen en zijn er 89 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 47 procent. Terwijl werkenden in 1970 nog gemiddeld 1 829 uur per jaar werkten, is dat nu ongeveer 22 procent minder.

2.27 Werkgelegenheid sinds 1970



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

Werkstakingen

In 2025 staakten werknemers 23 keer. Dat is vrijwel net zo vaak als gemiddeld tot dusver in deze eeuw. De meeste stakingen vonden plaats bij bedrijven in de industrie (tien keer). De bedrijfstak vervoer en opslag kwam met vijf stakingen op de tweede plaats. Alleen in deze twee bedrijfstakken zijn er elk jaar stakingen.

Met de stakingen waren in 2025 in totaal 60 duizend arbeidsdagen gemoeid. Dat is minder dan gemiddeld. Sinds de eeuwwisseling gingen tot dusver gemiddeld bijna 100 duizend arbeidsdagen per jaar verloren aan stakingen. De grootste staking in 2025 was in het onderwijs.

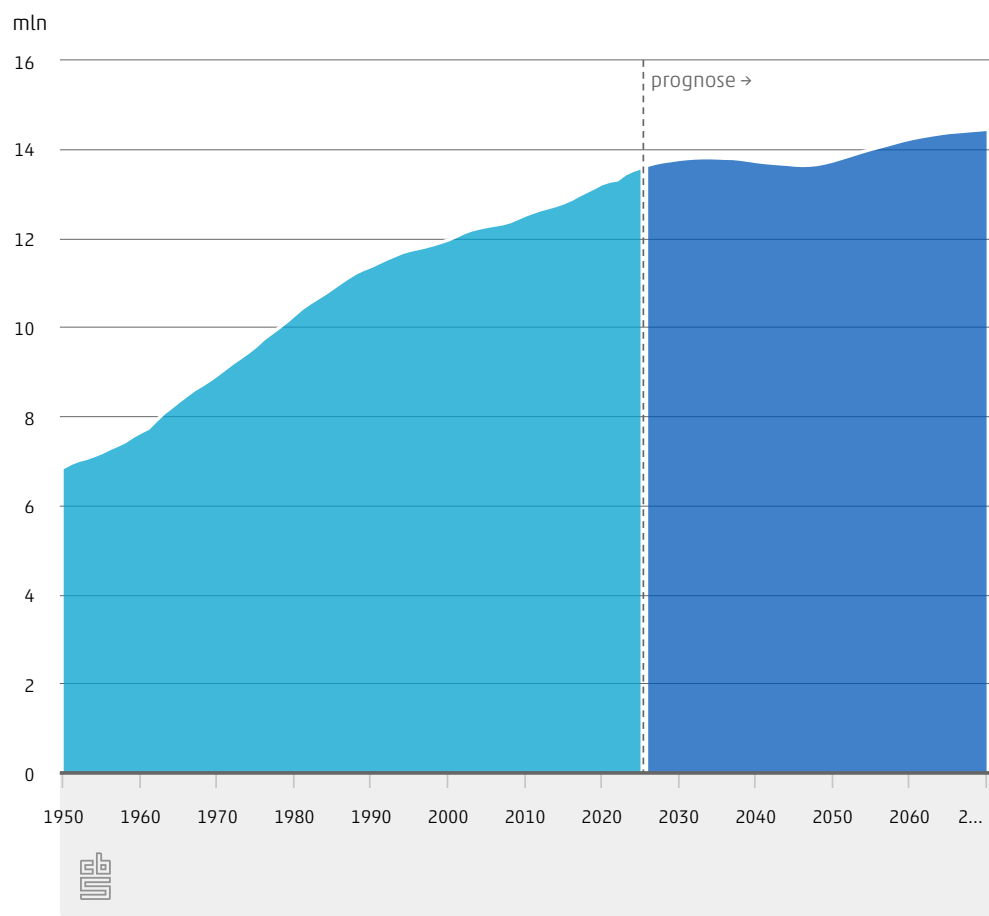
StatLine: [Werkstakingen](#).

3 Het aanbod van arbeid

Om te bepalen hoe groot het aanbod van arbeidskrachten is, wordt allereerst gekeken naar de Nederlandse bevolking van 15 tot 75 jaar. Tussen 1 januari 2025 en 1 januari 2026 groeide dit deel van de bevolking met 51 duizend personen tot 13,6 miljoen.

Deze toename is het saldo van omvangrijke stromen. Zo werden in de loop van het jaar 197 duizend personen 15 jaar. Een iets kleiner aantal mensen werd 75 jaar (176 duizend). Daarnaast overleden er echter ook 48 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 2025 vestigden zich 269 duizend mensen van 15 tot 75 jaar in Nederland, terwijl er 195 duizend vertrokken.

3.1 Bevolking van 15 tot 75 jaar



StatLine: [Bevolking 2025](#), [Bevolkingsprognose tot 2070](#) en [Bevolking 1950-2025](#).

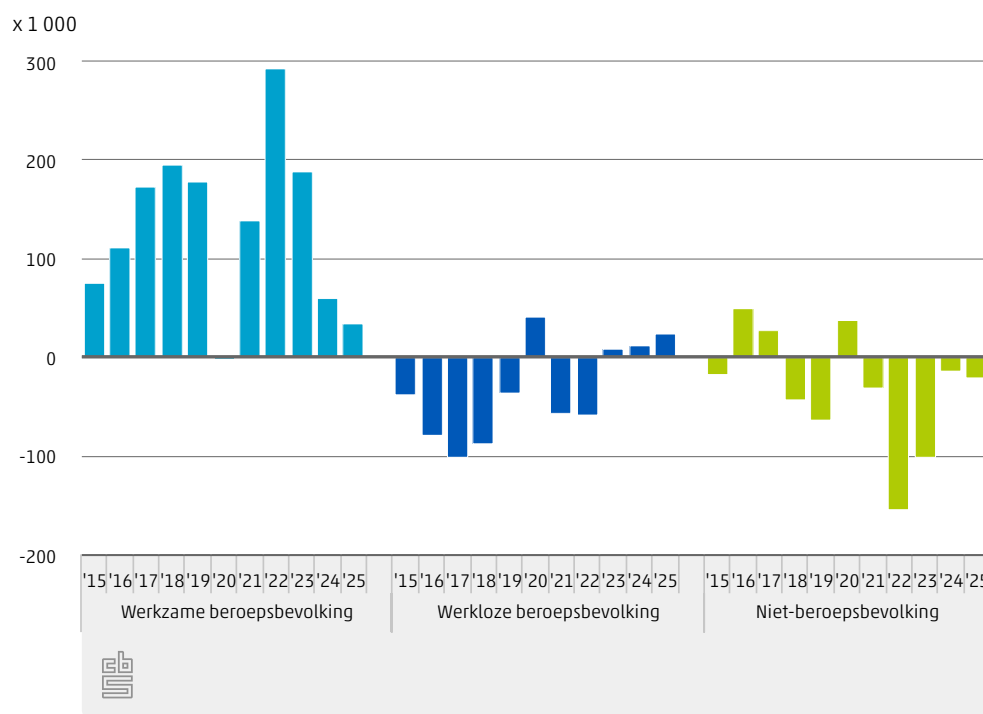
Cijfers over het aanbod op de arbeidsmarkt worden samengesteld op basis van gegevens uit de Enquête beroepsbevolking (EBB). Dit is een enquête onder personen van 15 tot 90 jaar die in een particulier huishouden in Nederland leven. De uitkomsten worden meestal gepresenteerd voor de bevolking van 15 tot 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). In 2025 waren er gemiddeld 13,4 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 2025 groeide de beroepsbevolking met 59 duizend; in totaal telde deze 10,2 miljoen mensen. Daarmee bedroeg de brutoarbeidsparticipatie 76,2 procent, een nieuw hoogtepunt. Dit percentage geeft aan welk deel van de bevolking (van 15 tot 75 jaar) tot de beroepsbevolking behoort. Het aantal werkenden nam toe met 35 duizend en het aantal werklozen met 24 duizend. Net als in de voorgaande vier jaar nam de niet-beroepsbevolking af in 2025, dit keer met 20 duizend.

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



StatLine: [Arbeidsdeelname en werkloosheid](#).

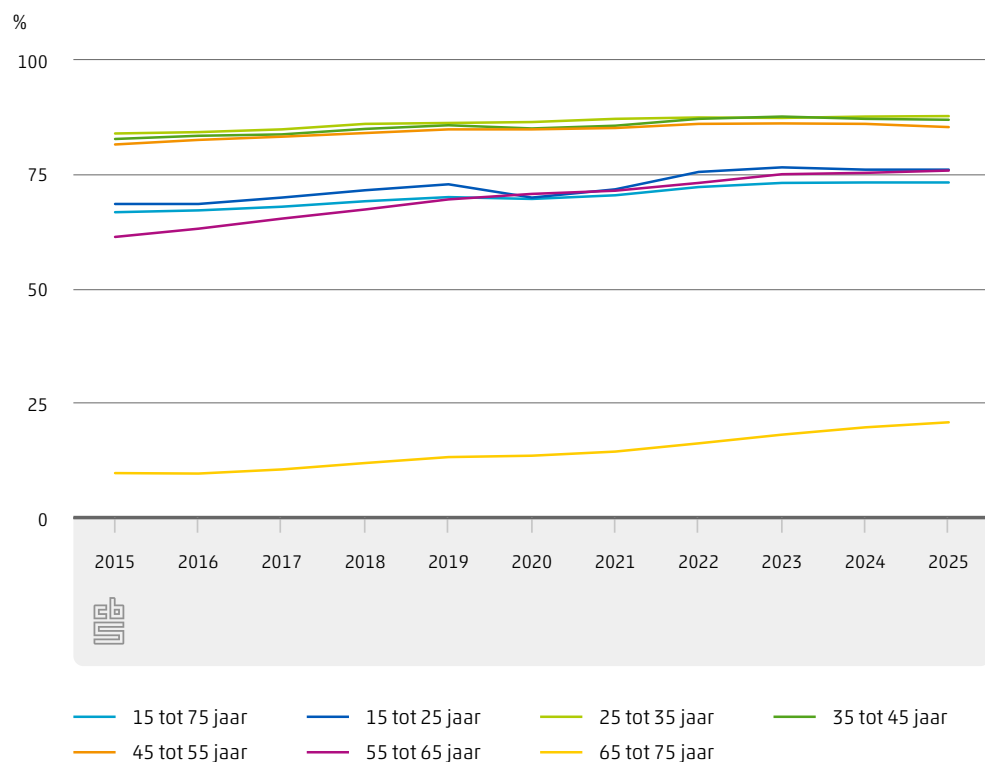
Omvang werkzame beroepsbevolking naar nieuw record

In 2025 nam de werkzame beroepsbevolking verder toe en bereikte daarmee een nieuw record (ruim 9,8 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 aandeel van de bevolking van 15 tot 75 jaar met betaald werk wordt de nettoarbeidsparticipatie genoemd. In 2025 werkte 73,2 procent van alle 15- tot 75-jarigen als werknemer of als zelfstandige. Dit is gelijk aan het aandeel in 2024. Zowel bij mannen als bij vrouwen bleef de nettoarbeidsparticipatie vrijwel gelijk, met respectievelijk 77,2 en 69,3 procent in 2025. In de leeftijdscategorieën tot 45 jaar veranderde de nettoarbeidsparticipatie nauwelijks. Bij de 45- tot 55-jarigen nam deze af tot 85,3 procent. Onder 55-plussers steeg de nettoarbeidsparticipatie verder.

3.3 Nettoarbeidsparticipatie naar leeftijd



StatLine: [Nettoarbeidsparticipatie; leeftijd](#).

Steeds meer 55-plussers op de arbeidsmarkt

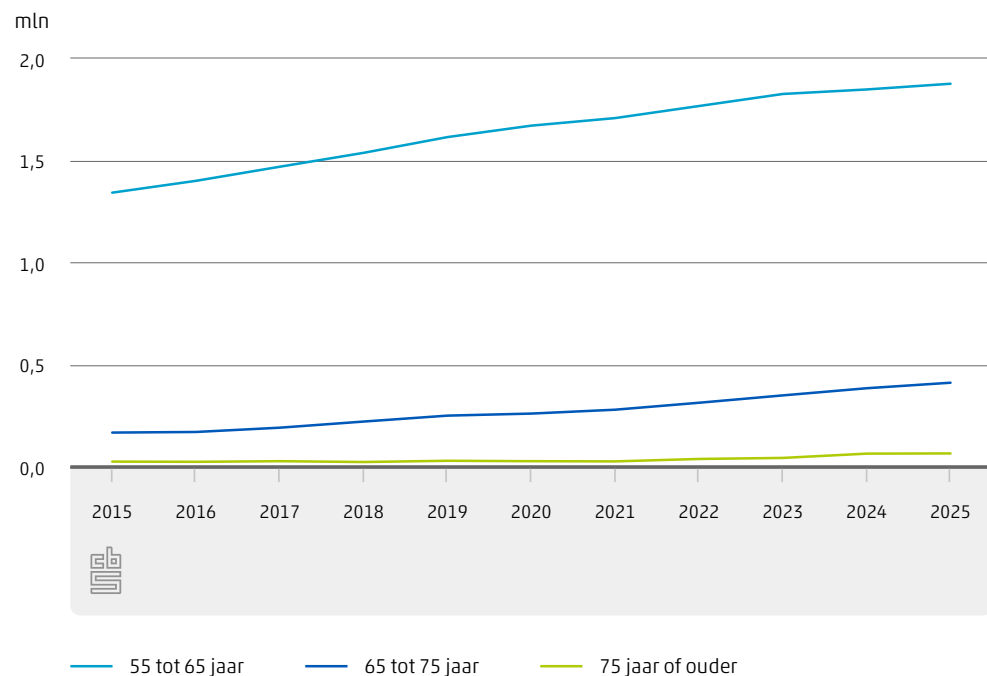
In 2025 hadden 2,4 miljoen mensen in Nederland van 55 jaar en ouder betaald werk. Dat zijn er 816 duizend meer dan in 2015. Dat komt doordat er inmiddels veel meer 55-plussers zijn (de vergrijzing), maar ook doordat die vaker werken en langer aan het werk blijven.

Bij dat laatste speelt mee dat 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 61 procent in 2015 naar 76 procent in 2025. Bij 65- tot 75-jarigen groeide dit aandeel van 10 procent naar 21 procent en bij 75-plussers van 2 procent naar 4 procent.

Bijna de helft van de werkende 55-plussers werkte voltijds (35 uur of meer per week) in 2025. Vanaf de AOW-leeftijd wordt dit percentage een stuk kleiner. Tot de AOW-leeftijd werkte 52 procent van de werkende 55-plussers voltijds, daarboven was dit 13 procent. Vanaf de AOW-gerechtigde leeftijd hebben werknemers ook relatief vaak een flexibele arbeidsrelatie. In 2025 had 13 procent van de werknemers van 55 jaar tot de AOW-leeftijd een flexibele arbeidsrelatie, tegenover 77 procent van degenen die AOW-leeftijd bereikt hadden.

Ten opzichte van 2015 werken er veel meer 55-plussers als zelfstandige, niet alleen in absoluut aantal, maar ook in verhouding tot het totaal aantal werkende leeftijdgenoten. In 2025 werkten 589 duizend 55-plussers als zelfstandige, in 2015 waren dat er 356 duizend. De toename is naar verhouding een stuk groter dan die onder de jongere leeftijdsgroepen. Vooral boven de AOW-gerechtigde leeftijd maken zelfstandigen een relatief groot deel uit van de werkende senioren. Onder ouderen met werk van 55 jaar tot de AOW-leeftijd was het aandeel zelfstandigen 21 procent in 2025; boven de AOW-leeftijd was dit 53 procent.

3.4 Werkzame beroepsbevolking, 55-plussers



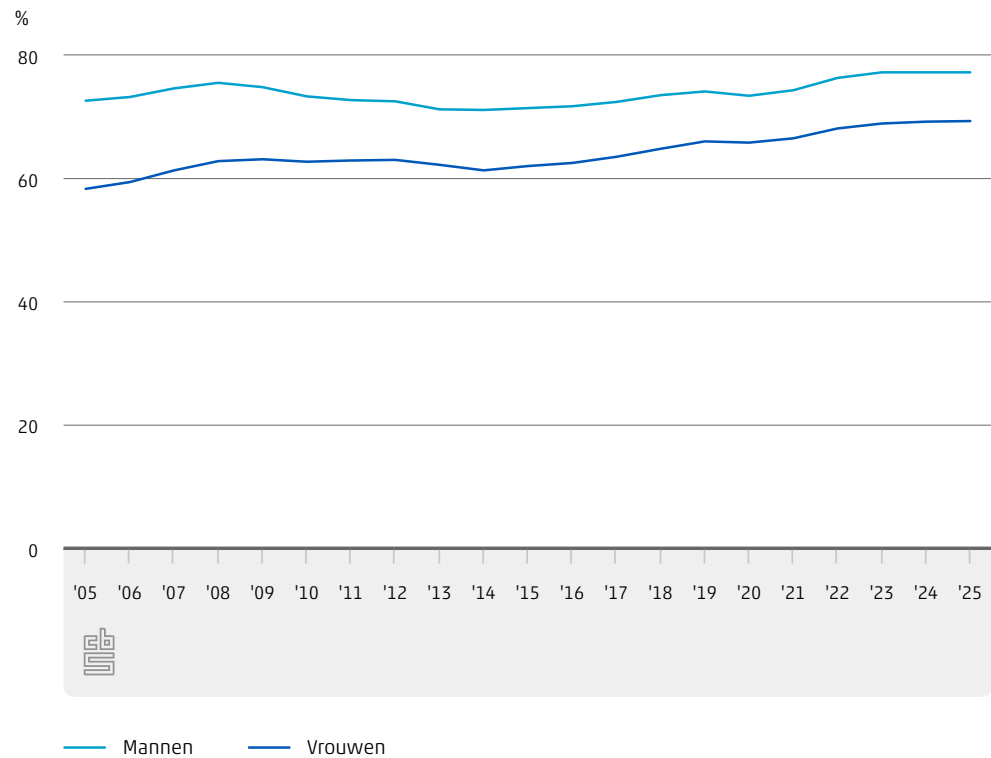
StatLine: [Werkzame beroepsbevolking; 55-plussers](#).

Zie ook: [Helft 65-jarigen aan het werk en Werkzame beroepsbevolking meest vergrijsd in Limburg](#).

Man-vrouwverschil arbeidsparticipatie laatste jaren niet verder afgenomen

Het verschil in nettoarbeidsparticipatie tussen mannen en vrouwen is de laatste jaren vrijwel gelijk gebleven. In 2025 had 77,2 procent van alle mannen van 15 tot 75 jaar betaald werk. Van de vrouwen was dat 69,3 procent, een verschil van bijna 8 procentpunt. Zes jaar eerder was dat verschil vrijwel even groot. In de jaren daarvoor werd het man-vrouwverschil nog gestaag kleiner.

3.5 Nettoarbeidsparticipatie 15 tot 75 jaar naar geslacht

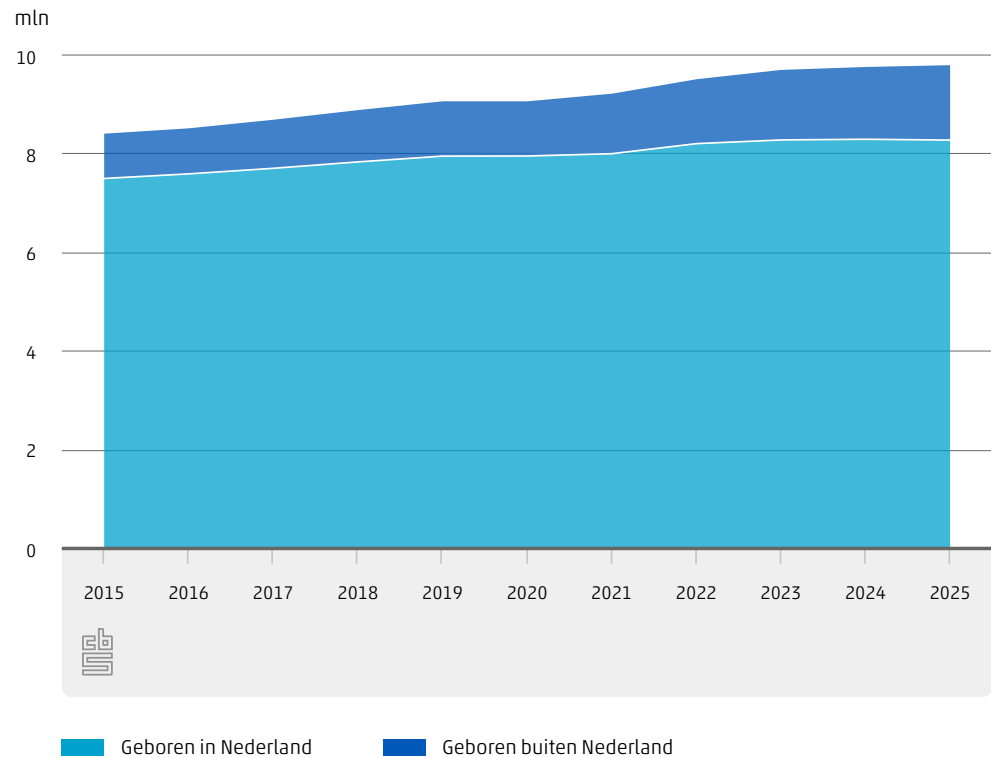


Statline: [Nettoarbeidsparticipatie; geslacht](#).

Migranten vormen 16 procent van de werkzame beroepsbevolking

In de periode 2015–2025 groeide de werkzame beroepsbevolking met 1,4 miljoen mensen. Daarbinnen steeg het aantal mensen geboren buiten Nederland (migranten) met 611 duizend. Hierdoor liep het aandeel migranten binnen de werkzame beroepsbevolking op van 11 procent naar 16 procent. De laatste drie jaar is het aantal in Nederland geboren werkenden weinig veranderd, terwijl het aantal werkende migranten bleef stijgen.

3.6 Werkzame beroepsbevolking 15 tot 75 jaar naar herkomst



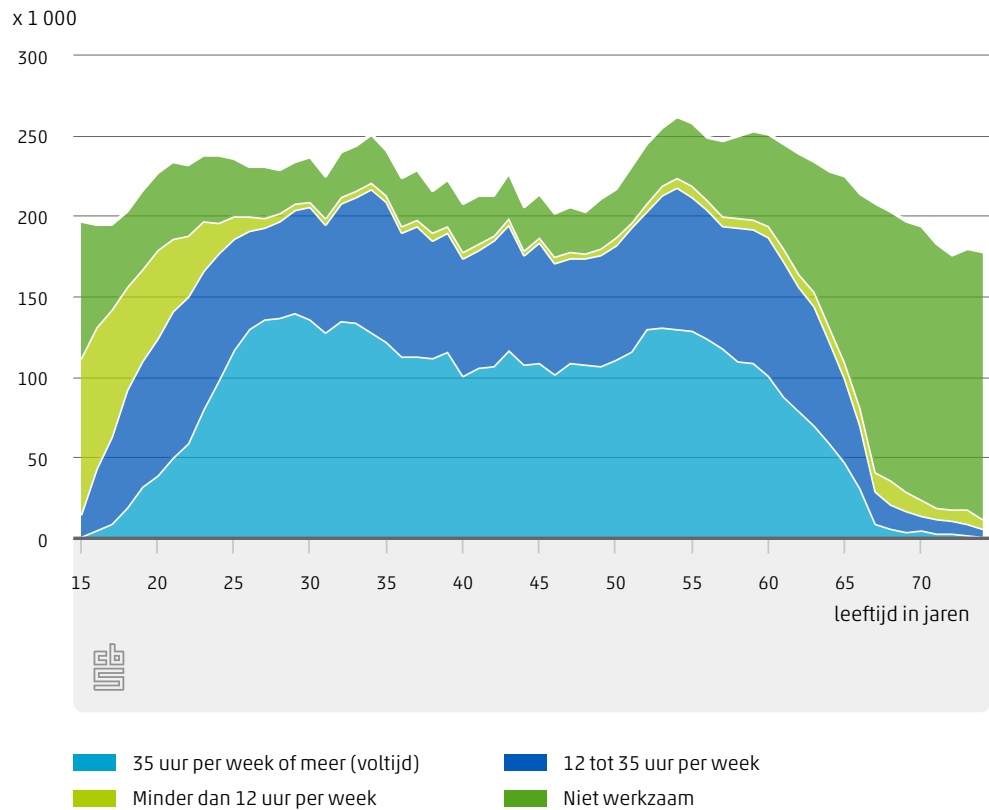
StatLine: [Werkzame beroepsbevolking \(EBB\) naar herkomst](#).

Er worden eveneens uitkomsten gepubliceerd over personen die in het buitenland zijn geboren in de [Migrantenmonitor](#) en de [Rapportage Integratie en samenleven 2024](#).

Iets meer dan helft van de werkzame beroepsbevolking werkt voltijds

Van de werkzame beroepsbevolking werkte 51 procent voltijds (35 uur of meer per week) in 2025. Onder werkende jongeren van 15 tot 25 jaar en ouderen van 65 tot 75 jaar was dit aandeel lager, respectievelijk 23 procent en 27 procent. Onder mannen was het aandeel voltijders met 70 procent hoger dan onder vrouwen (31 procent).

3.7 Werkzame beroepsbevolking 15 tot 75 naar arbeidsduur, 2025



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

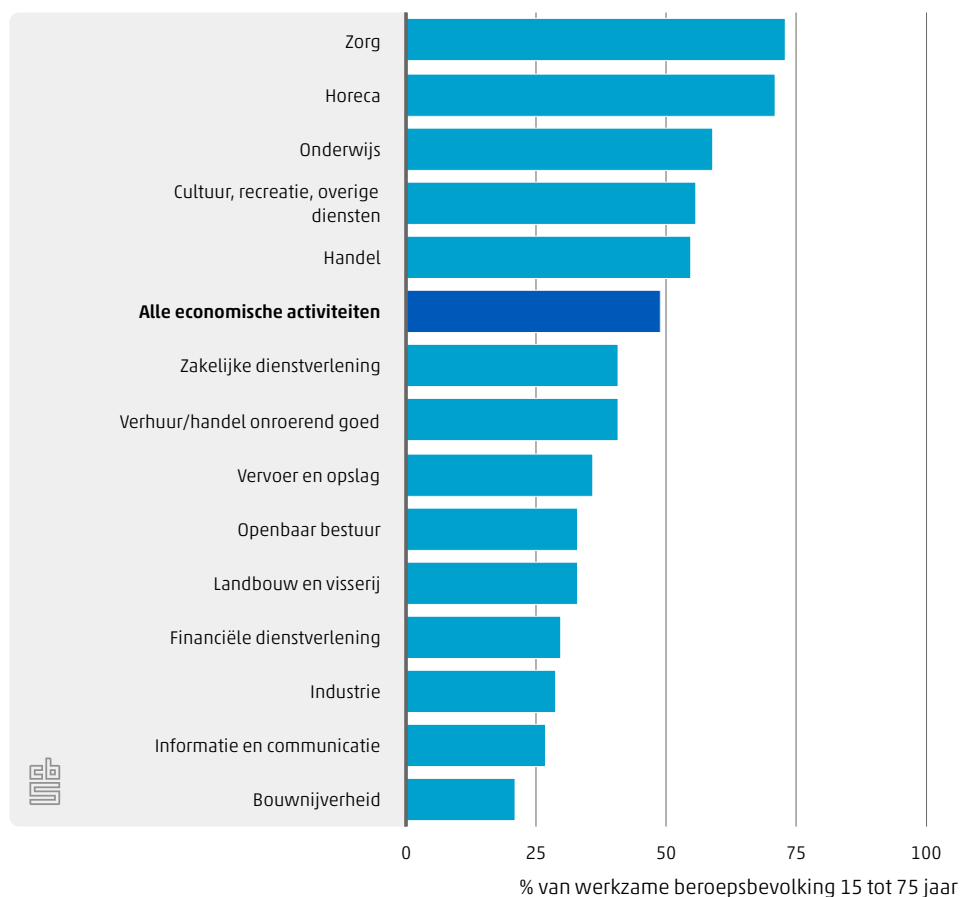
Relatief meeste deeltijders in zorgsector

In totaal werkte in 2025 49 procent van de werkzame beroepsbevolking in deeltijd. In de zorg werkten naar verhouding de meeste deeltijders (73 procent). De zorg was met 81 procent ook de bedrijfstak met het hoogste aandeel vrouwen. Voor alle bedrijfstakken bij elkaar was 47 procent vrouw. Vrouwen werken vaker in deeltijd dan mannen en geven ook meer redenen dan mannen om in deeltijd te gaan werken, zoals huishoudelijke taken, tijd voor zichzelf en zorg voor kinderen (zie: [Emancipatiemonitor 2024](#)).

Ook in de horeca werkten in verhouding veel deeltijders: 71 procent werkte minder dan 35 uur per week. Dit hangt samen met de leeftijd van het horecapersoneel. Van alle werkenden was 17 procent 15 tot 25 jaar, in de horeca was dat met 59 procent ruim drie keer zoveel. Jongeren werken vaak in deeltijd naast een opleiding of studie. In de bouwnijverheid was het aandeel deeltijders het laagst: 21 procent.

In dienstverlenende (75 procent) en zorg en welzijn beroepen (71 procent) werd het vaakst in deeltijd gewerkt. In die laatste beroepsklasse werkten met 79 procent relatief gezien de meeste vrouwen. Bij de dienstverlenende beroepen waren er relatief veel 25-minners (41 procent); enkel de transport en logistiek beroepen hadden met 42 procent een groter aandeel 15- tot 25-jarigen.

3.8 Aandeel deeltijders naar bedrijfstak, 2025

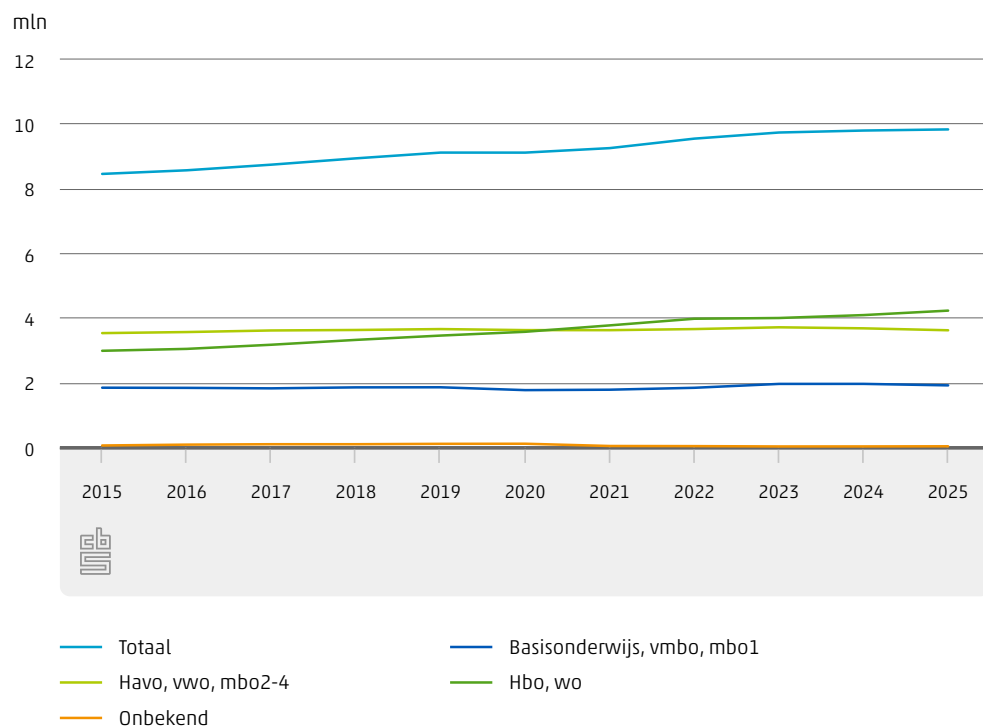


StatLine: [Werkzame beroepsbevolking; bedrijf](#) en [Werkzame beroepsbevolking; beroep](#).

Aandeel werkenden met hbo- of universitair diploma verder gegroeid

In 2025 hadden 4,2 miljoen werkenden een hbo- of universitair diploma. Dat was 43 procent van de werkzame beroepsbevolking. Het aandeel werkenden met een hbo- of universitair diploma is de laatste jaren steeds verder gegroeid; in 2015 ging het nog om 35 procent. In 2025 kwamen er 138 duizend werkenden met dit diploma bij, terwijl het aantal werkenden met basisonderwijs of een (v)mbo-, havo- of vwo-diploma terugliep met 106 duizend.

3.9 Werkzame beroepsbevolking 15 tot 75 jaar naar onderwijsniveau

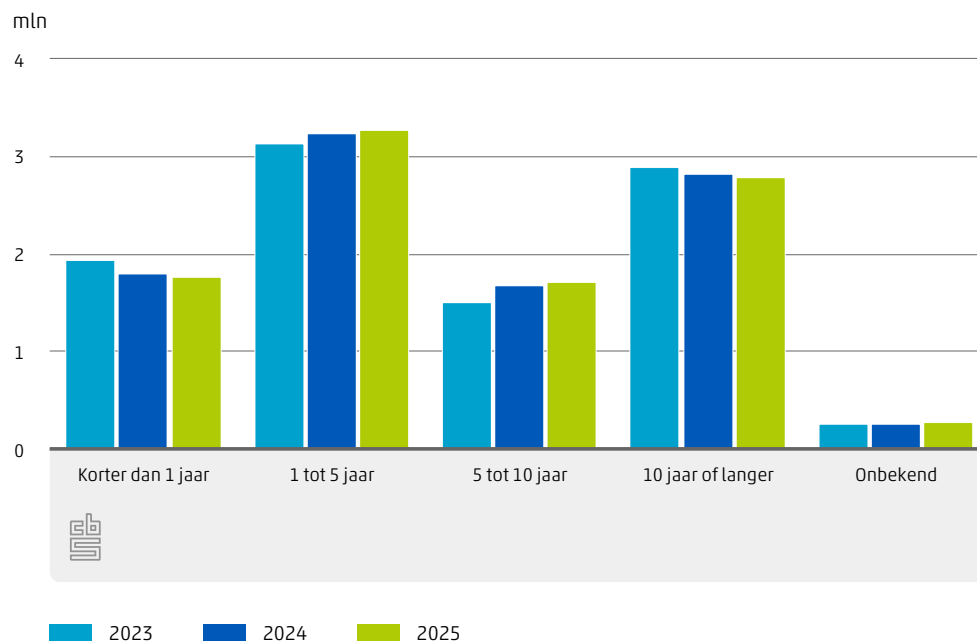


Statline: [Werkzame beroepsbevolking; onderwijsniveau.](#)

Mensen werken gemiddeld 8,3 jaar bij hetzelfde bedrijf

In 2025 was men, net als in 2024 en 2023, gemiddeld 8,3 jaar werkzaam bij de werkgever of in het eigen bedrijf. Het aandeel mensen dat korter dan één jaar bij het huidige bedrijf werkt is afgenomen, van 20 procent in 2023 naar 18 procent in 2025. Ook het aandeel mensen dat al meer dan tien jaar op dezelfde plek werkte liep terug; van 30 procent in 2023 naar 28 procent in 2025. Het percentage mensen dat 1 tot 10 jaar bij hetzelfde bedrijf werkt, nam juist toe.

3.10 Tijd bij huidige bedrijf, werkzame beroepsbevolking 15 tot 75 jaar, 2023-2025

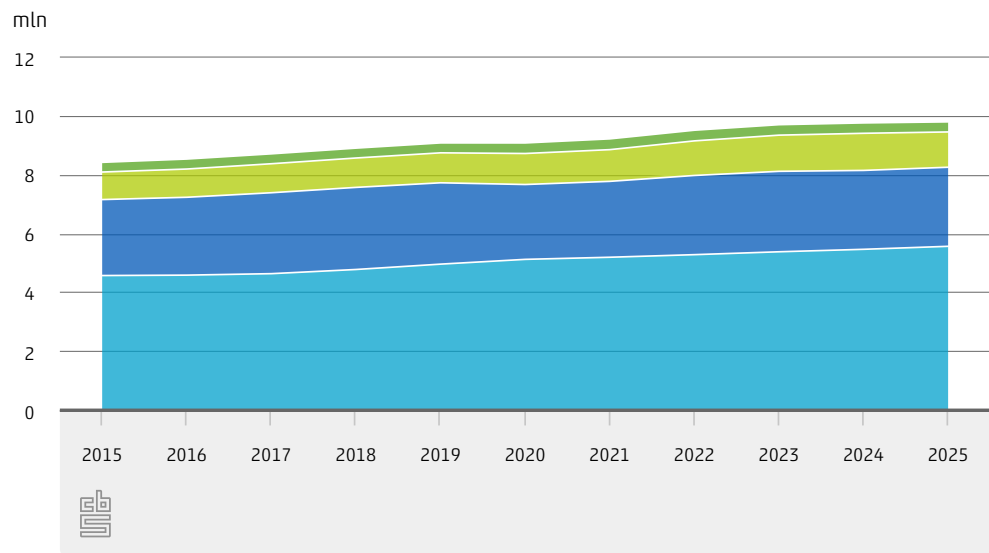


Meer werknemers met vaste arbeidsrelatie

In 2025 waren er 8,3 miljoen werknemers, van wie 5,6 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 2025 door, met een toename van 102 duizend.

Het aantal flexwerknemers in 2025 bleef ongeveer gelijk; 2,7 miljoen werknemers hadden een flexibele arbeidsrelatie, 6 duizend meer dan in 2024. De rest van de werkenden, ongeveer 1,5 miljoen, werkte als zelfstandige voor eigen rekening of risico. In 2025 was 16 procent van de werkenden zelfstandige; dit aandeel is in de laatste tien jaar niet veel veranderd.

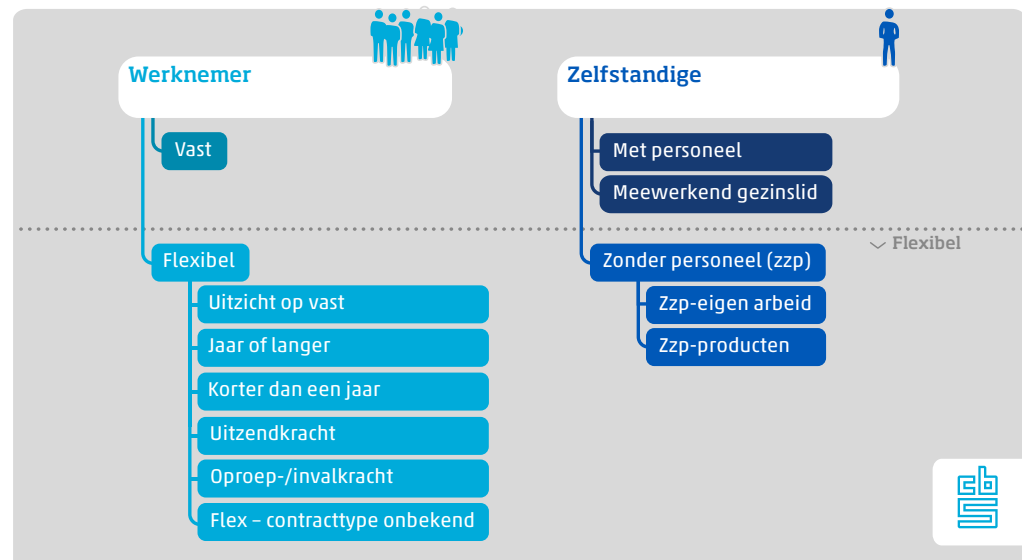
3.11 Werkzame beroepsbevolking 15 tot 75 jaar naar arbeidsrelatie



- Werknemer met vaste arbeidsrelatie
- Werknemer met flexibele arbeidsrelatie
- Zelfstandige zonder personeel (zpz)
- Zelfstandige met personeel of meewerkend gezinslid

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

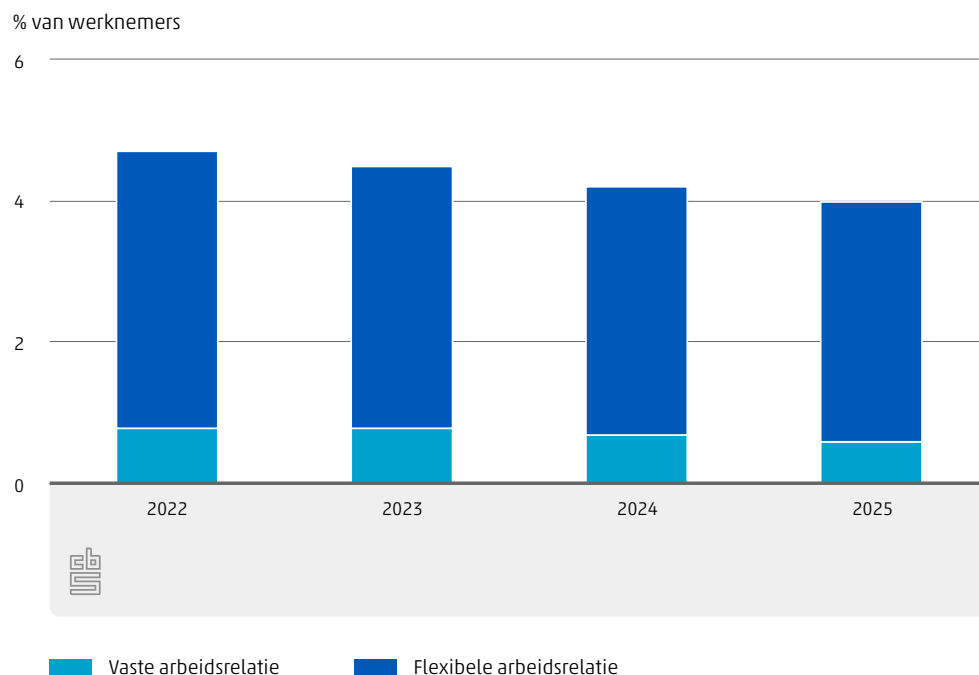
3.12 Overzicht van arbeidsrelaties



Steeds minder werknemers wisselen van werkgever

Het aandeel werknemers dat wisselt van werkgever neemt af. Gemiddeld per kwartaal wisselde in 2025 4,0 procent van werkgever; in 2022 was dit nog 4,7 procent. Het aandeel wisselaars liep terug bij werknemers met zowel vaste als flexibele contracten. Het grootste deel van de wisselaars heeft een flexibele arbeidsrelatie.

3.13 Werknemers 15 tot 75 jaar die van werkgever wisselen



Statline: [Werknemer, wisseling van werkring.](#)

Zie ook: [Minder werknemers stappen over naar een andere werkgever.](#)

Minder zelfstandigen zonder personeel

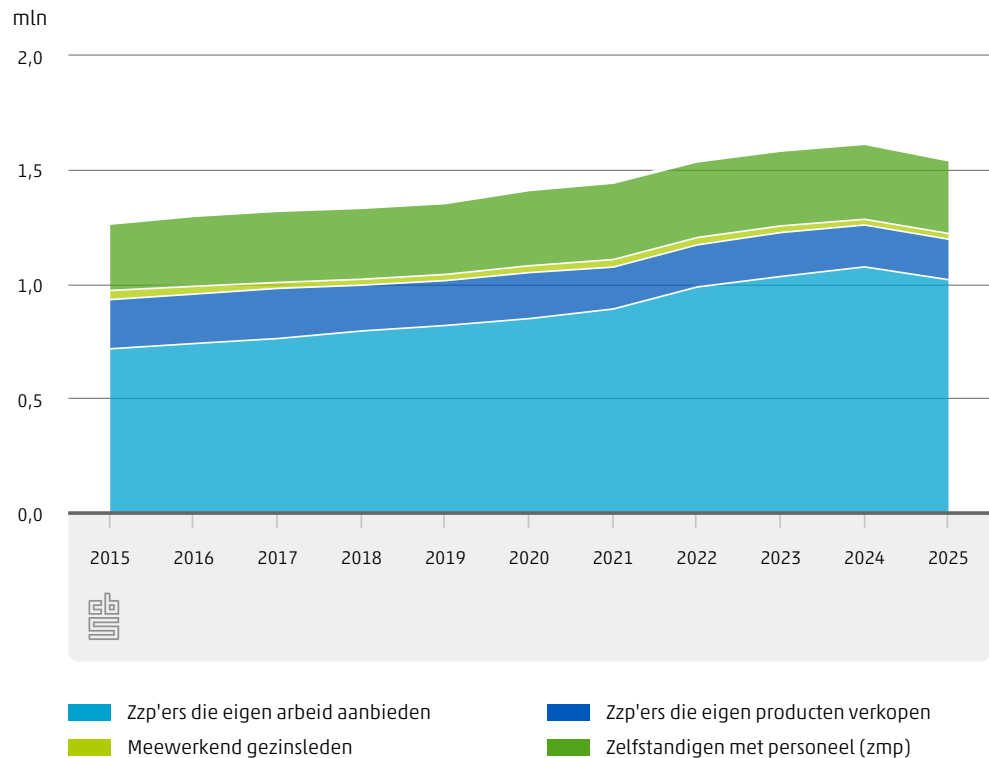
Van de 9,8 miljoen mensen van 15 tot 75 jaar die in 2025 betaald werk hadden, werkten er 1,5 miljoen in hun grootste werkring als zelfstandige. Veruit de meeste zelfstandigen (1,2 miljoen) waren zelfstandigen zonder personeel (zzp'ers).

Het aantal zelfstandigen nam in 2025 af met 72 duizend ten opzichte van een jaar eerder. Het is in de afgelopen tien jaar niet eerder voorgekomen dat het aantal zelfstandigen daalde. Dit hangt vermoedelijk samen met de aangescherpte handhaving op schijnzelfstandigheid door de Belastingdienst; begin 2025 [verwachte bijna een kwart van de bedrijven minder zzp'ers in te huren in 2025](#) vanwege deze handhaving. De afname kwam bijna geheel voor rekening van zzp'ers (62 duizend). Het aantal zelfstandigen met personeel daalde met 10 duizend, het aantal meewerkend gezinsleden bleef gelijk. De daling bij zzp'ers was het grootst onder de jongeren en onder mensen die pas kort werkzaam waren als zzp'er.

Van de zelfstandigen die in 2025 uitstroombden, stapte het grootste deel over naar een baan als werknemer. Gemiddeld betrof dit 51 duizend mensen per kwartaal. Gemiddeld 9 duizend zelfstandigen raakten werkloos per kwartaal, 38 duizend verlieten de beroepsbevolking.

Ondanks de afname van het aantal zelfstandigen waren er gemiddeld per kwartaal 70 duizend mensen die instroomden als zelfstandige. Hiervan waren 31 duizend eerder werknemer en 30 duizend stroomden in vanuit de niet-beroepsbevolking. De overige 9 duizend instromers waren daarvoor werkloos.

3.14 Zelfstandigen 15 tot 75 jaar naar type



StatLine: [Werkzame beroepsbevolking; zelfstandigen, Arbeidsdeelname; wisselingen van arbeidspositie per kwartaal.](#)

Zie ook: [Aantal zzp'ers in 2025 gedaald met 62 duizend. Aantal zzp'ers daalt het sterkst onder jongeren. Ruim 4 op de 10 bedrijven verwachten minder zzp'ers in te huren in 2025.](#)

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 2025 bood 85 procent van de zzp'ers vooral eigen arbeid of diensten aan, terwijl 15 procent vooral producten of grondstoffen verkocht. Gemiddeld waren zzp'ers vaker dan werknemers man (62 procent tegenover 51 procent). Ook waren de 45- tot 75-jarigen oververtegenwoordigd onder zzp'ers (60 procent tegenover 39 procent). Zzp'ers waren vaker hbo- of wo-geschoold dan werknemers (50 procent tegenover 42 procent) en werkten vaker voltijds (58 procent tegenover 49 procent).

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

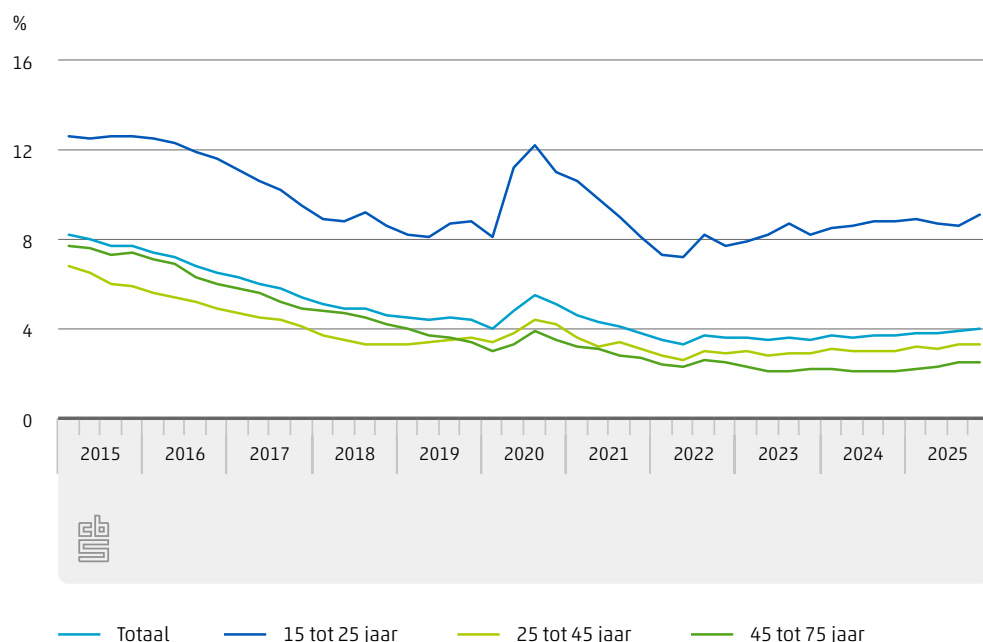
Vanuit de Inkomensstatistiek worden eveneens uitkomsten gepubliceerd over het aantal zzp'ers en over hun inkomen en vermogen, zie StatLine: [Zelfstandigen; inkomen, vermogen, kenmerken](#) en [Zelfstandigen; persoonskenmerken en bedrijfstakken.](#)

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

Werkloosheid licht toegenomen in 2025

In 2025 waren 396 duizend mensen werkloos (3,9 procent van de beroepsbevolking). Dat is een toename van 24 duizend ten opzichte van een jaar eerder. Tot 2022 nam het werkloosheidspercentage vrijwel ieder jaar af, sindsdien loopt het aandeel werklozen in de beroepsbevolking op. Het aandeel werklozen was hoger dan gemiddeld voor de groep 15- tot 25-jarigen. Gedurende 2025 liep dit aandeel op van 8,8 procent naar 9,1 procent. De leeftijdsgroep 45- tot 75-jarigen kent al enkele jaren het laagste werkloosheidspercentage.

3.15 Werkloosheid (seizoengecorrigeerd) beroepsbevolking 15 tot 75 jaar naar leeftijd

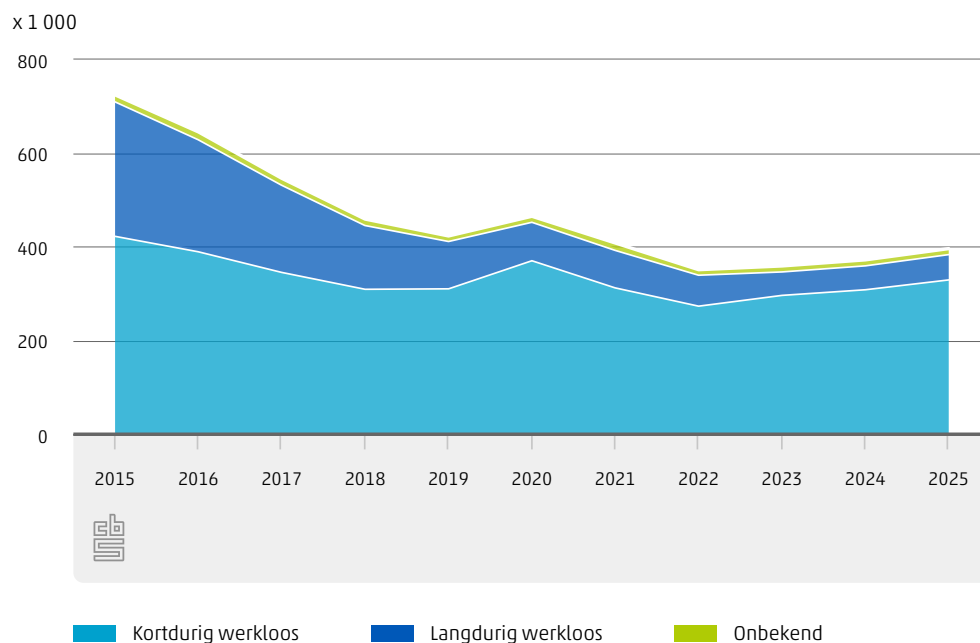


StatLine: [Arbeidsdeelname en werkloosheid per maand](#).

Vooraf aantal kortdurend werklozen neemt toe

In 2015 telde de Nederlandse arbeidsmarkt 724 duizend werklozen. Tien jaar later, in 2025, was de werkloosheid 396 duizend. In die periode is vooral het aantal langdurig werklozen sterk teruggelopen. Waren er in 2015 nog 287 duizend mensen een jaar of langer werkloos, in 2025 waren dat er 54 duizend. Wel steeg het aantal langdurig werklozen de laatste jaren heel licht; in 2024 en 2025 was er een toename van respectievelijk 1 duizend en 3 duizend. Het aantal mensen dat kortdurend werkloos is, oftewel minder dan een jaar, steeg in 2025 met 21 duizend. Daarmee waren er 331 duizend mensen kort werkloos in 2025, tien jaar eerder waren dat er 424 duizend.

3.16 Werkloze beroepsbevolking 15 tot 75 jaar naar werkloosheidsduur



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

Kortdurende werkloosheid neemt vooral toe bij mannen en hbo- en wo-gediplomeerden

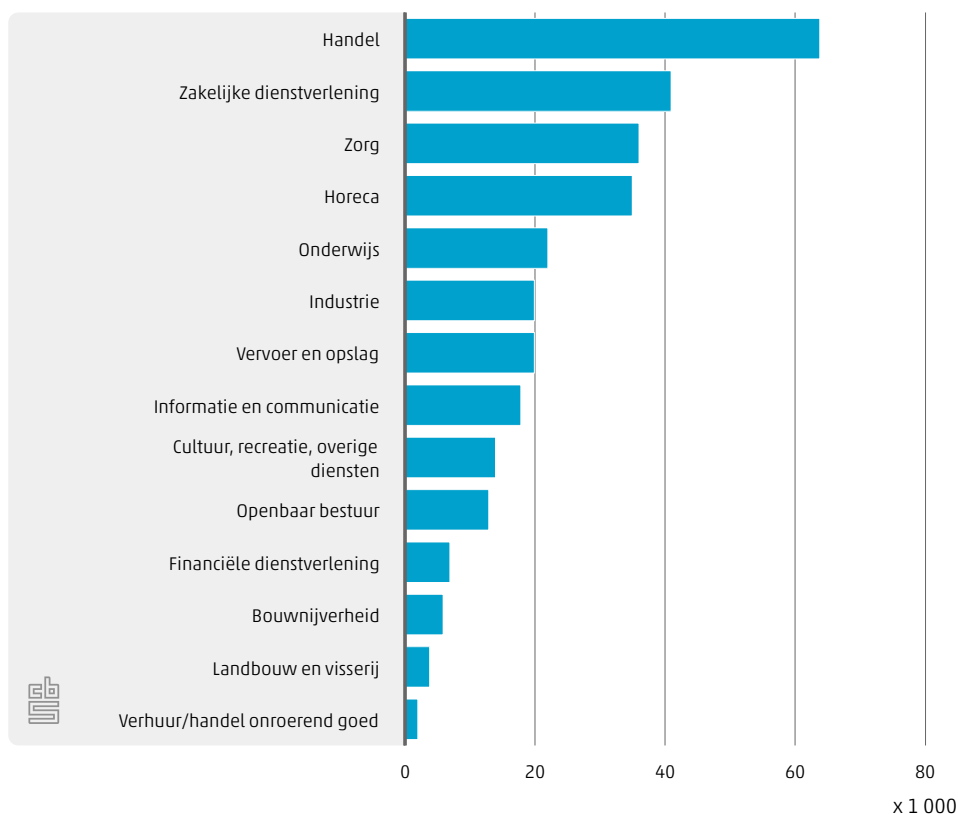
In totaal was 84 procent van de werklozen kortdurend, dat wil zeggen korter dan 12 maanden, werkloos. In 2024 was dit 83 procent. De toename van kortdurend werklozen was niet gelijk voor alle subgroepen. Zo kwamen er netto 13 duizend mannen bij, tegenover 8 duizend vrouwen. In 2025 was 34 procent van de kortdurend werklozen hbo- of wo-gediplomeerd, tegenover 32 procent in 2024. Ook was het aandeel 45- tot 75-jarigen 21 procent in 2025, in 2024 was dit 19 procent.

Statline: [Werkloze beroepsbevolking; werkloosheidsduur, persoonskenmerken.](#)

Laatste werk werklozen vaakst in handel

In 2025 had de meerderheid van de werklozen, 82 procent, in de afgelopen acht jaar betaald werk. Van hen had 20 procent hun recentste werkervaring in de handel, 13 procent in de zakelijke dienstverlening en 11 procent in de zorg. Onder de werkenden zijn dit ook de drie grootste bedrijfstakken, maar is de zorg wel groter dan de handel.

3.17 Werklozen 15 tot 75 jaar naar bedrijfstak laatste werk, 2025¹⁾



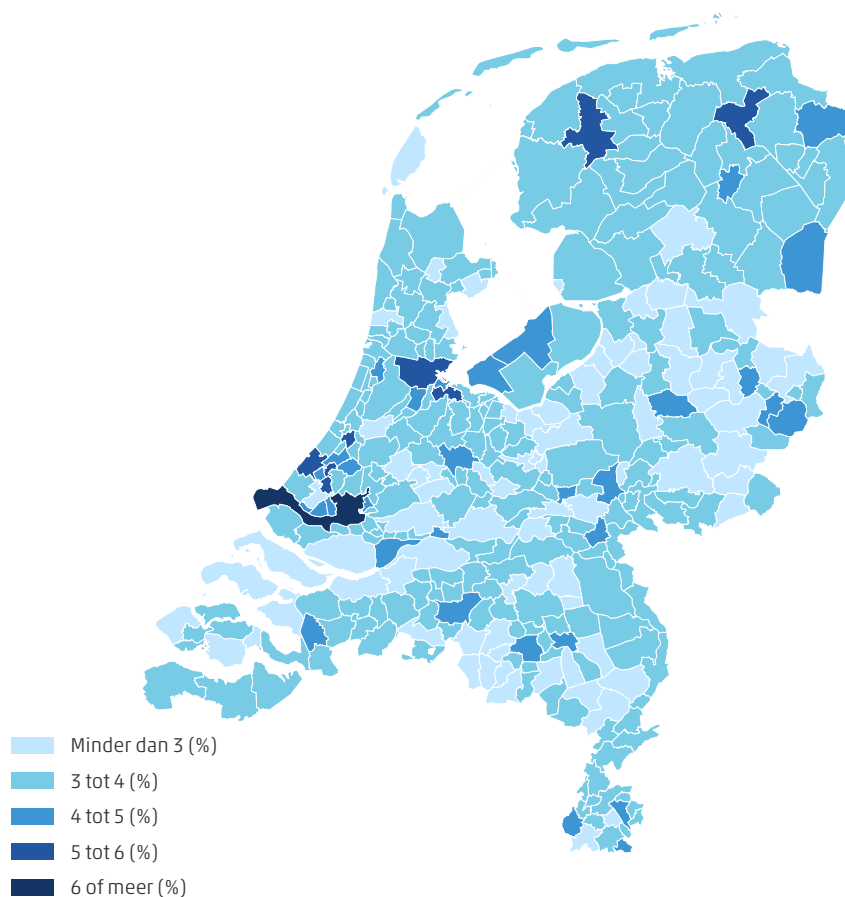
¹⁾ Werklozen die in de afgelopen 8 jaar hebben gewerkt.
Statline: [Binding met de arbeidsmarkt; arbeidsverleden.](#)

Werkloosheid relatief hoog in de vier grootste gemeenten

In de top vijf van gemeenten met de hoogste werkloosheidspercentages staan drie van de vier grootste steden. In Rotterdam was 6,4 procent van de beroepsbevolking werkloos, in Den Haag 5,7 procent en in Amsterdam 5,3 procent. Delft en Groningen staan ook in deze top vijf met respectievelijk 5,6 en 5,3 procent. In Utrecht – de vierde grootste stad van Nederland – lag het percentage op 4,4.

Tubbergen had met 2,5 procent de laagste werkloosheid van de Nederlandse gemeenten. Ook de Overijsselse gemeenten Dinkelland en Wierden behoorden met 2,6 procent tot de gemeenten met de laagste werkloosheid, net als het Zeeuwse Veere. Met 3,2 procent had Zeeland de laagste werkloosheid van alle provincies; in Zuid-Holland was het met 4,5 procent het hoogst.

3.18 Werkloosheid beroepsbevolking 15 tot 75 jaar naar gemeente, 2025



StatLine: [Werkloosheid naar regio.](#)

Gemiddeld per kwartaal 245 duizend nieuwe werklozen

De werkloosheid kan toe- of afnemen door vier 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; 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.

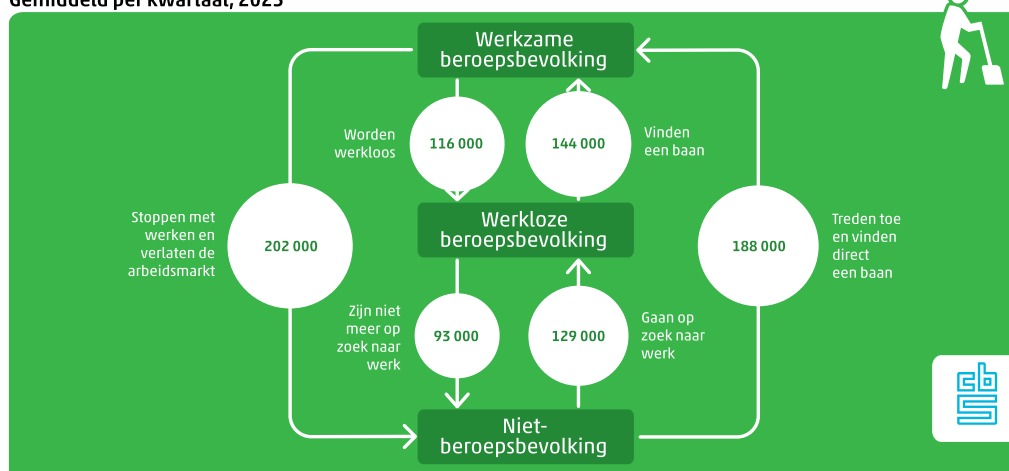
In 2025 werden gemiddeld van het ene op het andere kwartaal 245 duizend mensen werkloos. Van hen hadden 116 duizend één kwartaal daarvoor nog betaald werk, 129 duizend maakten destijds geen deel uit van de beroepsbevolking. Tegelijkertijd waren gemiddeld van het ene op het andere kwartaal 237 duizend mensen niet langer werkloos. Zij gingen aan het werk (144 duizend) of verlieten de beroepsbevolking (93 duizend), bijvoorbeeld vanwege pensionering.

Gemiddeld per kwartaal 332 duizend baanvinders

Niet iedereen die zonder werk raakt, wordt werkloos. Gemiddeld per kwartaal in 2025 kwam, van degenen die stopten met betaald werk, een relatief groot deel (202 duizend) terecht in de niet-beroepsbevolking. Daar staat tegenover dat gemiddeld 188 duizend mensen vanuit de niet-beroepsbevolking één 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 2025 vonden gemiddeld per kwartaal 332 duizend mensen betaald werk. Dat zijn er gemiddeld per kwartaal 14 duizend meer dan de 318 duizend personen die stopten met betaald werk (116 duizend die werkloos werden en 202 duizend die naar de niet-beroepsbevolking stroomden).

3.19 Stromen tussen arbeidsposities Gemiddeld per kwartaal, 2025

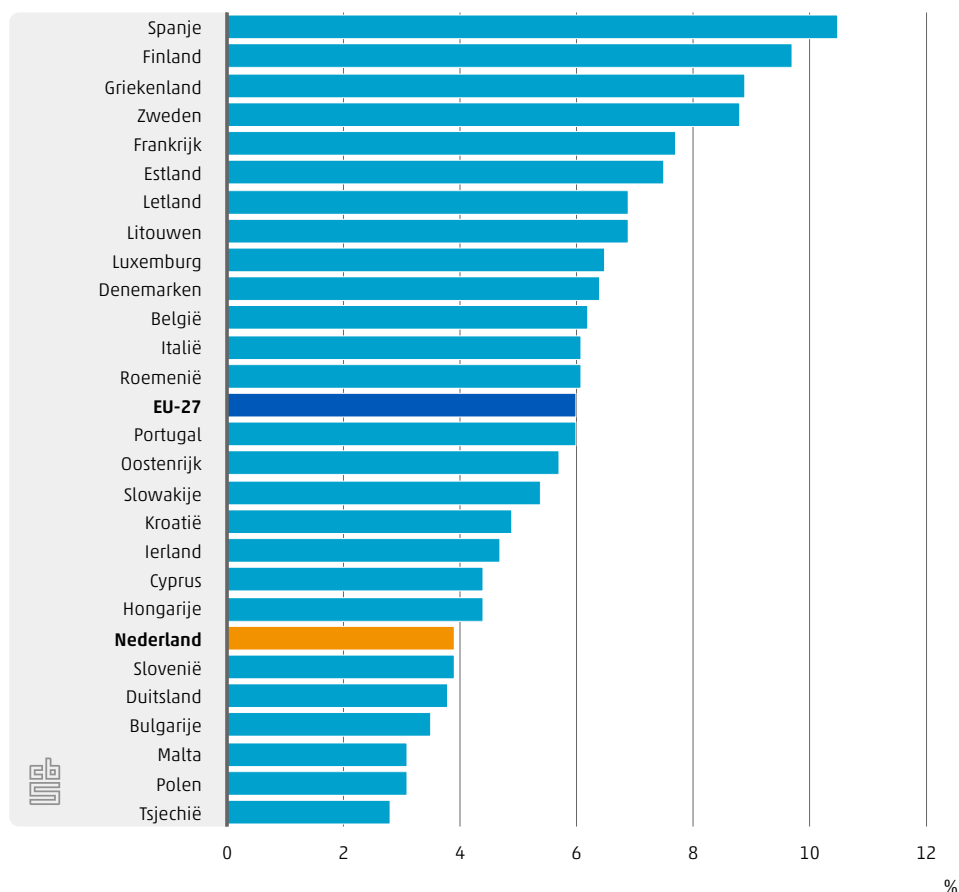


StatLine: [Arbeidsdeelname](#); wisselingen van arbeidspositie per kwartaal.

Ondanks stijgende werkloosheid blijft Nederlands percentage relatief laag

In 2025 was het werkloosheidspercentage in Nederland 3,9, tegenover 3,7 één jaar eerder. Ondanks de toename van het aandeel werklozen in de beroepsbevolking, blijft het vergeleken met de overige lidstaten van de Europese Unie relatief laag. In beide jaren waren er vijf EU-lidstaten met een lager werkloosheidspercentage dan Nederland. Het gemiddelde van de Europese Unie lag met 5,9 procent in 2024 én 6,0 procent in 2025 dan ook hoger dan in Nederland. Van de buurlanden kende Duitsland (3,8 procent) een vergelijkbaar werkloosheidspercentage met Nederland; de werkloosheid in België lag met 6,2 procent een stuk hoger.

3.20 Werkloosheid beroepsbevolking 15 tot 75 jaar, 2025



Eurostat: [Werkloosheid](#).

Zie ook: [Werkloosheid toegenomen in 2025, lager dan in meeste EU-landen](#).

288 duizend semiwerklozen

In 2025 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) zijn mensen werkloos als zij geen betaald werk hebben, recent naar werk hebben gezocht én daarvoor direct beschikbaar zijn.

Naast de 396 duizend werklozen in 2025 waren er mensen die óf recent zochten (106 duizend) óf direct beschikbaar waren voor werk (182 duizend). Deze twee groepen worden niet tot de werklozen gerekend, omdat ze niet aan beide voorwaarden van de ILO-definitie voldoen. Omdat zij wel aan één voorwaarde voldoen, worden zij aangeduid met de term semiwerklozen.

De werklozen en semiwerklozen samen telden in 2025 684 duizend mensen die geen betaald werk hadden, maar wel beschikbaar waren voor werk en/of hiernaar hadden gezocht. Deze groep is gegroeid; in 2024 betrof het in totaal nog 656 duizend personen.

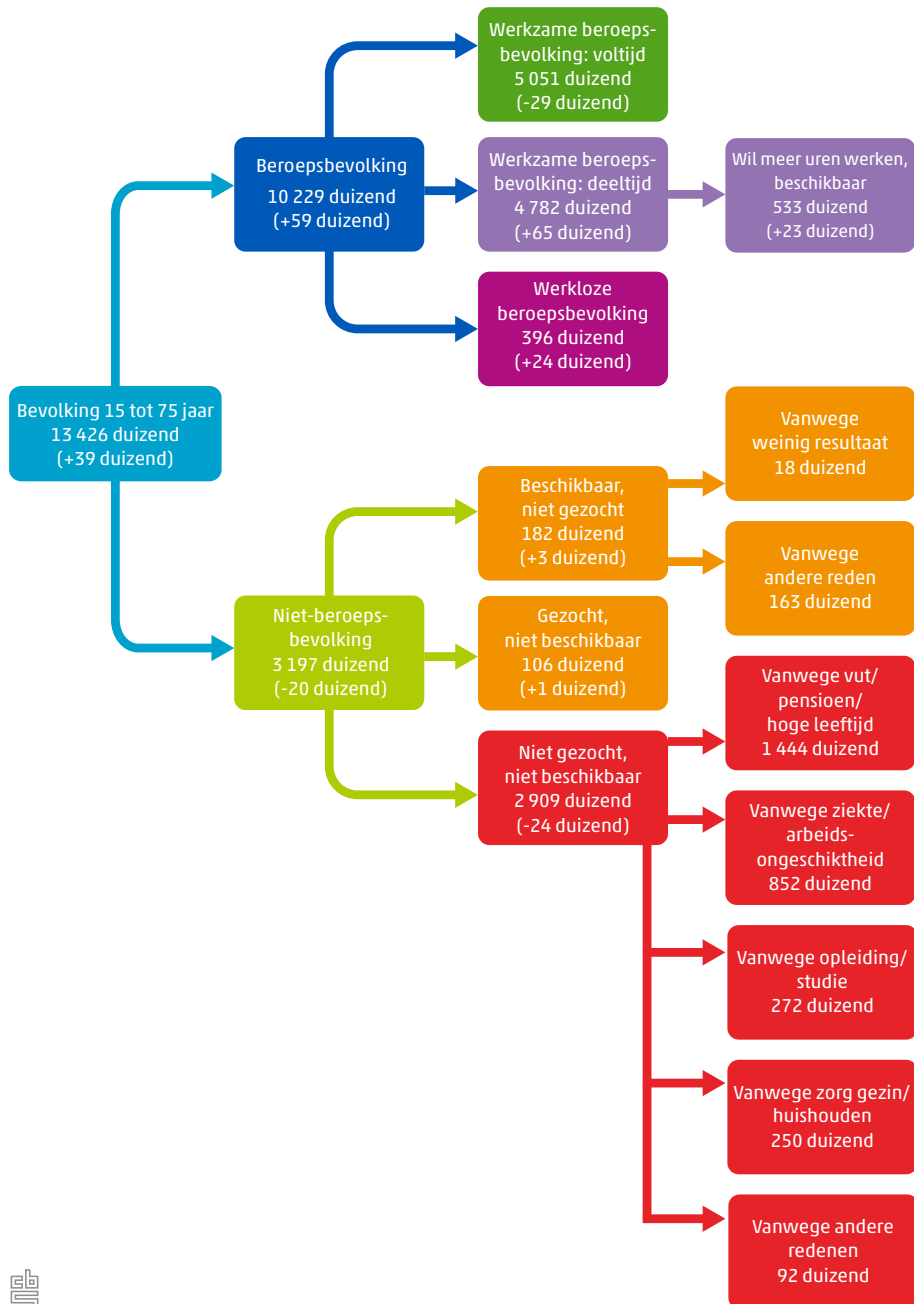
StatLine: [Semiwerklozen](#).

533 duizend onderbenutte deeltijders

Onder werkenden zijn er mensen die aangeven beschikbaar te zijn voor meer werk. 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. In 2025 ging het om 533 duizend mensen (5 procent van de werkzame beroepsbevolking). Het aantal onderbenutte deeltijders nam in 2025 met 23 duizend toe.

StatLine: [Onderbenutte deeltijders](#).

3.21 Binding van de bevolking met de arbeidsmarkt, 2025

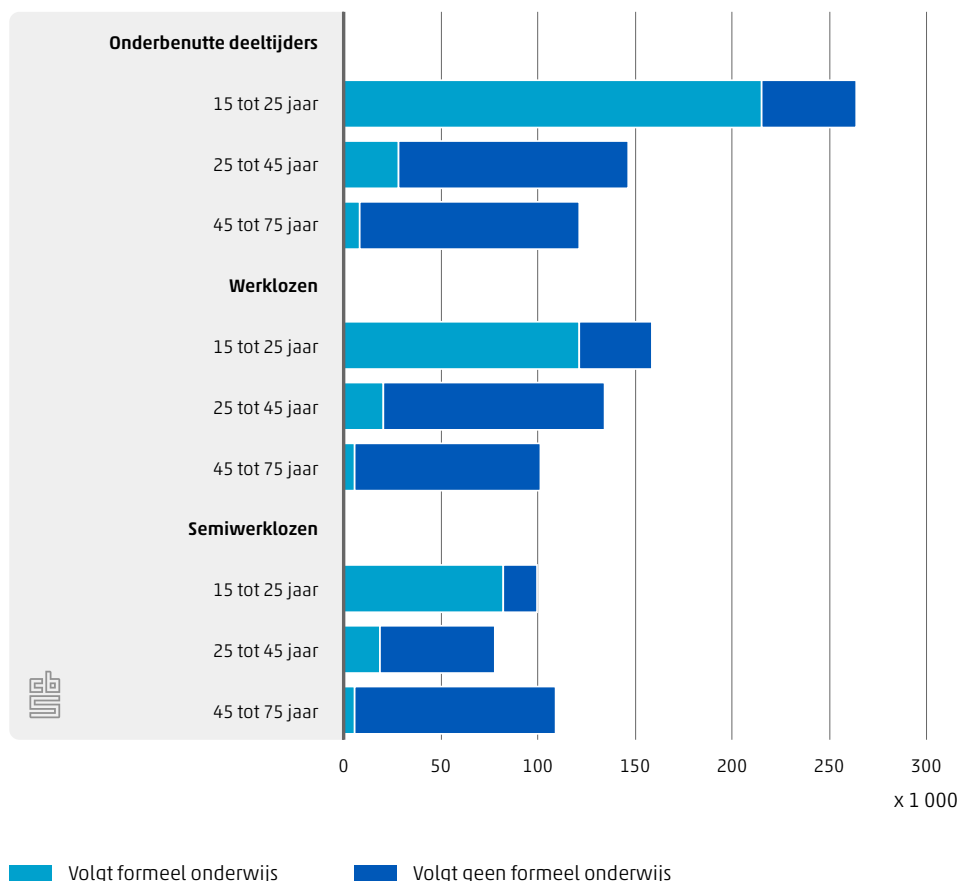


Statline: [Arbeidsdeelname; binding met de arbeidsmarkt.](#)

Werklozen, semiwerklozen en onderbenutte deeltijders relatief vaak scholier of student

De groep werklozen, semiwerklozen en onderbenutte deeltijders bestaat voor een relatief groot deel uit 15- tot 25-jarigen. In 2025 was de helft van de onderbenutte deeltijders 15 tot 25 jaar. Onder de werklozen en semiwerklozen was dat respectievelijk 40 procent en 35 procent. Onder deze 15- tot 25-jarigen volgden de meesten formeel onderwijs. Dat waren vooral scholieren en studenten die op zoek zijn naar een bijbaan of die een bijbaan hebben en direct beschikbaar zijn om meer uren te werken. Van de 25-plussers volgde het merendeel geen formeel onderwijs.

3.22 Onderbenutte deeltijders, werklozen en semiwerklozen naar leeftijd, 2025



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

Zie ook: [Werklozen vaak jong en op zoek naar een bijbaan.](#)

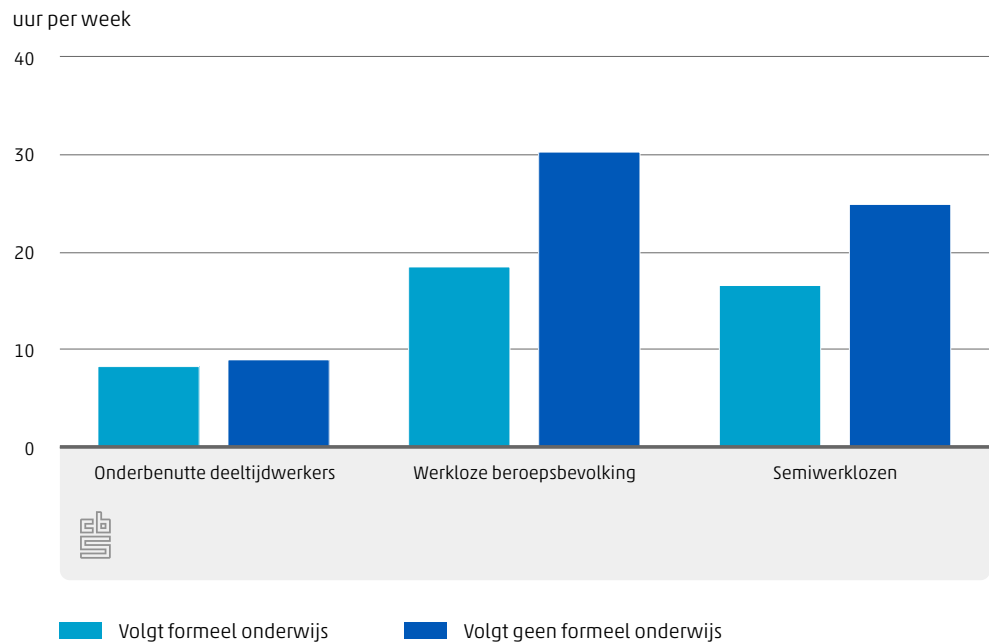
Gewenste arbeidsduur hoogst onder werklozen die geen onderwijs volgen

Werklozen, semiwerklozen en onderbenutte deeltijders verschillen in het aantal uren dat zij (extra) zouden willen werken. In 2025 was dat voor werklozen gemiddeld 26,0 uur, voor semiwerklozen 21,9 uur en voor onderbenutte deeltijders 8,7 uur (extra). Uitgedrukt in voltijdequivalenten (vte's) bij een 40-urige werkweek was er daarmee nog een potentieel van 257 duizend vte's onder werklozen, van 158 duizend vte's onder semiwerklozen en van 116 duizend vte's onder onderbenutte deeltijders. Het aantal uren dat deze groepen samen (extra) zouden willen werken stond dus gelijk aan 531 duizend vte's. In 2024 was dit nog 503 duizend.

Het al dan niet volgen van onderwijs speelt ook een rol bij het aantal uren die mensen (extra) wensen te werken. Onderbenutte deeltijdwerkers, werklozen en semiwerklozen die onderwijs volgen, zijn voor minder uren beschikbaar dan niet-onderwijsvolgenden. De onderbenutte deeltijdwerkers die onderwijs volgden wensten 8,3 uur extra te werken in 2025, tegenover 9,0 uur voor de niet-onderwijsvolgenden. Werklozen zeiden gemiddeld

18,5 uur te willen werken wanneer ze onderwijs volgden en 30,3 uur wanneer ze geen onderwijs volgden. Bij semiwerklozen ging dat om respectievelijk 16,7 uur en 25,0 uur.

3.23 Onderbenutte deeltijders, werklozen en semiwerklozen naar gewenste (extra) uren, 2025



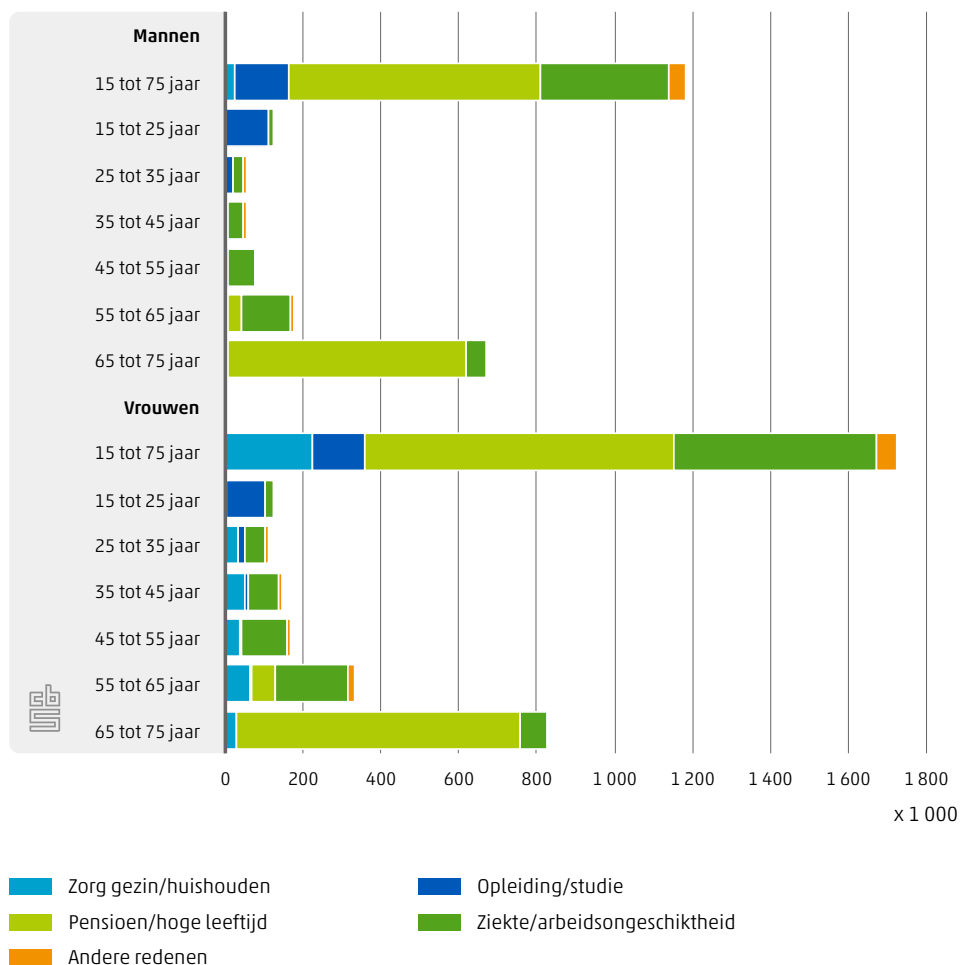
Statline: [Binding met de arbeidsmarkt; arbeidsduur.](#)

Zie ook: [Onderbenutte deeltijders: van meer willen werken naar meer gaan werken.](#)

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

Naast werklozen en semiwerklozen waren er in 2025 ook nog 2,9 miljoen mensen zonder betaald werk die niet recent naar werk hebben gezocht en daarvoor ook niet op korte termijn beschikbaar zijn. Daarbinnen valt ook het gepensioneerd deel van de bevolking tot 75 jaar. De groep die niet werkt, niet zoekt en niet beschikbaar is vanwege pensioen of hoge leeftijd, telde ruim 1,4 miljoen mensen. Buiten deze reden was ziekte/arbeidsongeschiktheid de voornaamste reden voor mensen om niet te willen of kunnen werken; dit gold voor 852 duizend mensen. Beide groepen zijn in 2025 nauwelijks van omvang veranderd. 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 (81 procent). Voor 65- tot 75-jarigen was dat pensioen of hoge leeftijd (89 procent). In de overige leeftijdscategorieën was ziekte of arbeidsongeschiktheid de belangrijkste reden. Vrouwen geven vaker aan dan mannen dat ze niet werken vanwege zorg voor het gezin of huishouden (respectievelijk 13 procent en 2 procent).

3.24 Reden om niet te zoeken en niet beschikbaar te zijn voor werk naar geslacht en leeftijd, 2025

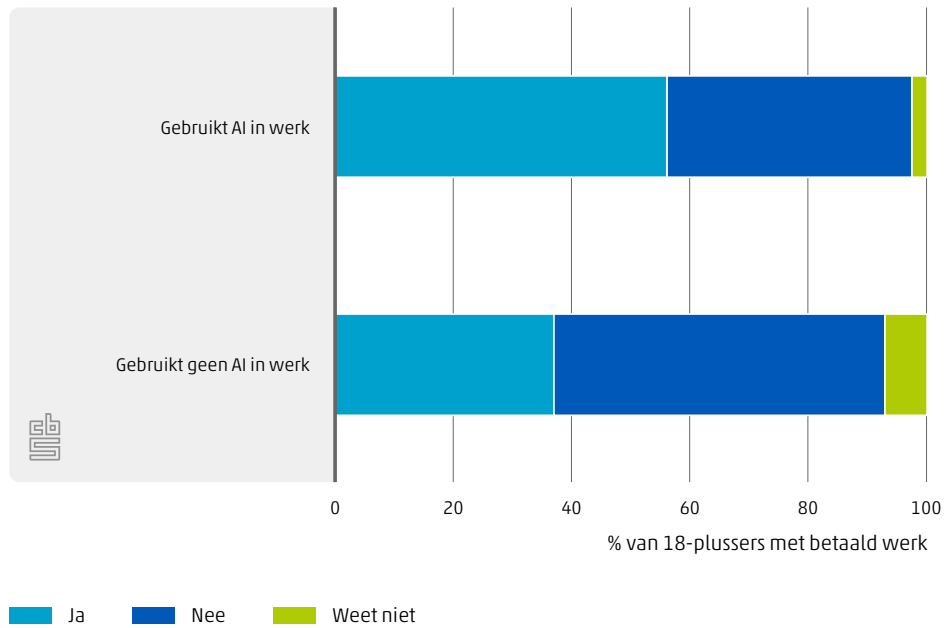


StatLine: [Binding met de arbeidsmarkt; geslacht en leeftijd.](#)

Merendeel AI-gebruikers denkt dat hun werk geheel of deels vervangen kan worden door AI

Van alle werkenden gebruikt 43 procent kunstmatige intelligentie (AI) bij het uitvoeren van hun werkzaamheden. Van deze groep denkt 56 procent dat AI hun werkzaamheden geheel of deels kan overnemen. Bij de groep die geen AI gebruikt, is dat 37 procent. In totaal maakt iets minder dan de helft (48 procent) van de werkenden die denken dat AI hun werk helemaal of deels kan overnemen, zich daarover ook zorgen.

3.25 Denkt dat werk geheel of deels vervangen kan worden door AI, 2025



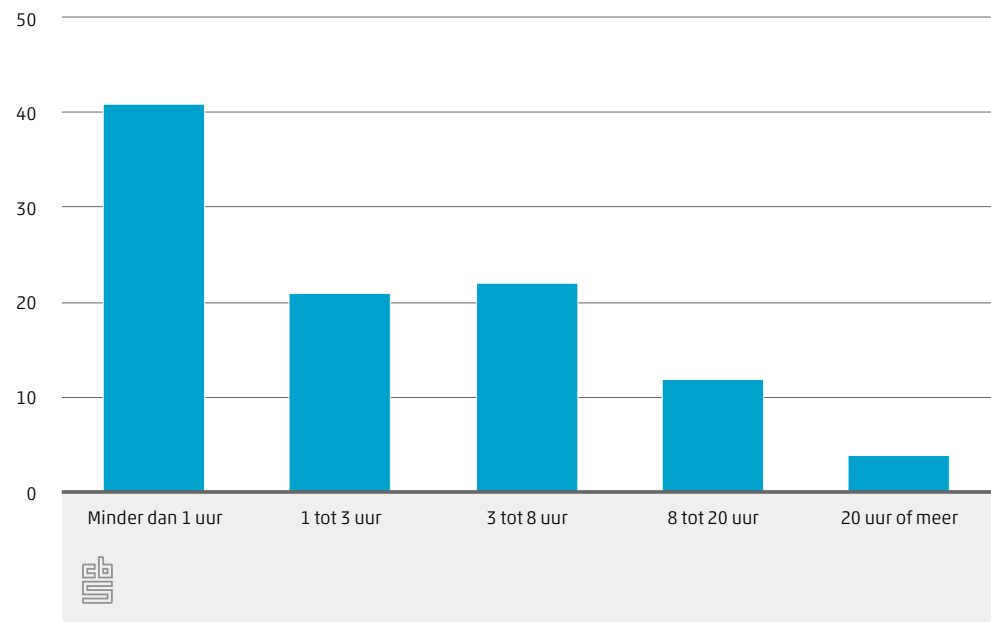
Zie ook: [Bijna helft werkenden denkt dat AI werk kan doen.](#)

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

Behalve betaald werk zijn er ook vormen van onbetaalde arbeid, zoals vrijwilligerswerk. In 2024 gaf 50 procent van de Nederlandse bevolking van 15 jaar en ouder aan zich in de afgelopen twaalf maanden ten minste een keer ingezet te hebben als vrijwilliger. Het aantal uren dat vrijwilligers per week in hun vrijwilligerswerk steken, verschilt sterk. Gemiddeld besteedden vrijwilligers in 2024 4,4 uur per week aan vrijwilligerswerk. Van de vrijwilligers gaf 41 procent 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. 4 procent besteedde meer dan 20 uur per week aan vrijwilligerswerk.

3.26 Uren per week besteed aan vrijwilligerswerk, 2024

% van vrijwilligers van 15 jaar en ouder



StatLine: [Vrijwilligerswerk](#).

Zie ook: [Vrijwilligerswerk 2024](#).

4 Arbeidsomstandigheden

Dit hoofdstuk beschrijft de werkomstandigheden van werknemers en de ontwikkeling daarvan in de afgelopen jaren. Samen met TNO wordt onder werknemers van 15 tot 75 jaar jaarlijks de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) afgenomen. Een soortgelijk onderzoek onder zelfstandig ondernemers wordt door CBS en TNO tweejaarlijks uitgevoerd met de Zelfstandigen Enquête Arbeid (ZEA). De meest recente uitkomsten van de NEA en ZEA gaan over het verslagjaar 2025. De informatie over ziekteverzuim naar bedrijfstak komt uit de Kwartaalenquête ziekteverzuim van het CBS.

Werkomstandigheden van werknemers en zelfstandig ondernemers kunnen lichamelijk en mentaal belastend zijn. Uit data over lichamelijke belasting blijkt dat 37 procent van de werknemers en 41,5 procent van de zelfstandig ondernemers in 2025 regelmatig lichamelijk zwaar werk deed. Mannen meer dan vrouwen. Het gaat hierbij onder meer over werk waar veel krachtsinspanning voor nodig is en werk waarbij iemand wordt blootgesteld aan trillingen en harde geluiden. Werknemers zitten per werkdag gemiddeld veel (8,8 uur tijdens werk, vrije tijd en woon-werk verkeer) en werken relatief lang achter een beeldscherm (4,4 uur). De houding waarin ze dit werk uitvoeren, kan lichamelijk belastend zijn. Een deel van de werknemers (13 procent) en zelfstandig ondernemers (14 procent) doet gevaarlijk werk met risico op ongelukken en gezondheidsklachten. Vooral jongeren doen dit soort werk vaak.

In 2025 had 31 procent van de werknemers en 22 procent van de zelfstandig ondernemers vaak of altijd werkdruk, dit blijkt uit data over mentale belasting. Een groot deel van de werkenden ervaart zelfstandigheid in hun werk. Onder zelfstandig ondernemers is dat hoger (86 procent) dan onder werknemers (57 procent). Emotioneel belastend of uitputtend werk komt voor bij 9,1 procent van de werknemers, vooral in de zorg en het onderwijs. In deze bedrijfstakken is het werk vaak stressvol door hoge werkdruk en weinig autonomie. Ongewenst gedrag op het werk – zoals discriminatie, pesten en verbale agressie – kan ook fysieke en mentale belasting tot gevolg hebben. Vrouwen hebben vaker te maken met ongewenst gedrag dan mannen.

Lichamelijke en mentale belasting door werk kan leiden tot vermoeidheid, ziekteverzuim, arbeidsongevallen en beroepsziekten. Psychische vermoeidheid door het werk is in de afgelopen tien jaar toegenomen onder zowel werknemers als zelfstandig ondernemers. Het ziekteverzuimpercentage onder werknemers was in 2025 ongeveer gelijk aan 2024, maar ligt – net als het percentage psychische vermoeidheid – hoger dan tien jaar geleden.

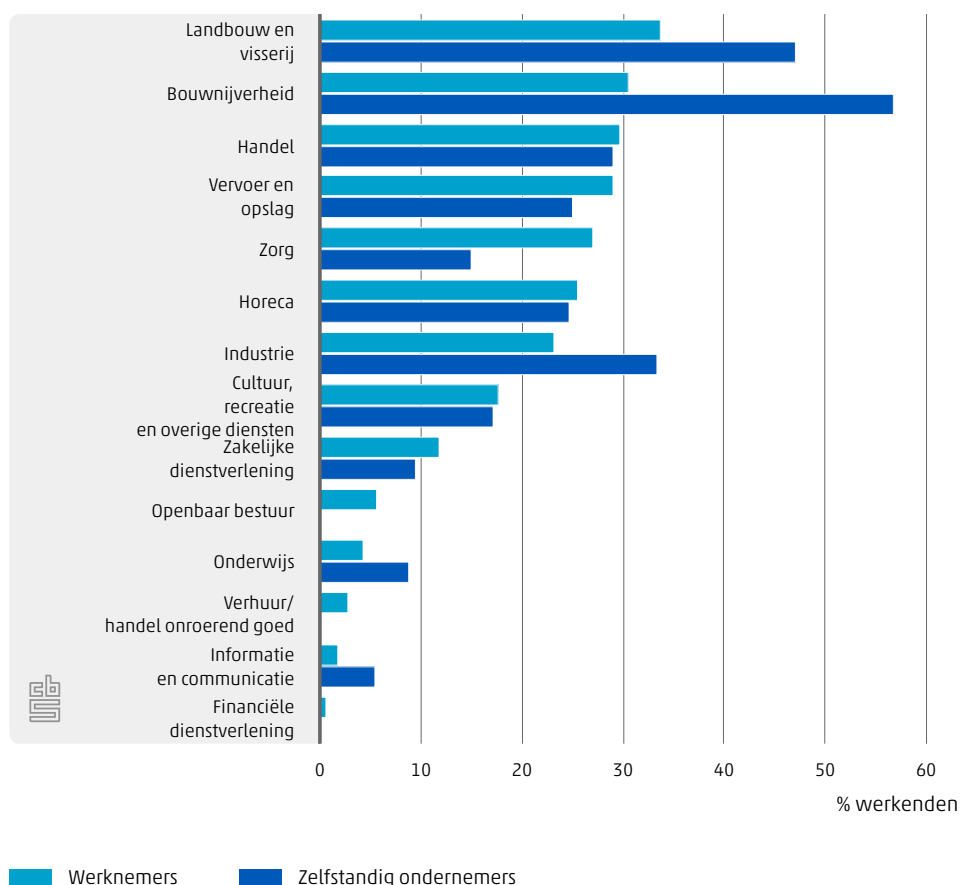
Volgens werknemers en zelfstandig ondernemers wordt bijna een kwart van het verzuim veroorzaakt door het werk. Onder werkenden met een dergelijk werkgerelateerd verzuim noemt een groot deel de hoge werkdruk als een belangrijke oorzaak. In 2025 zei 2,5 procent van de werknemers en 2,2 procent van de zelfstandig ondernemers dat zij een arbeidsongeval hadden meegemaakt. Dit aandeel was het hoogst in de horeca (werknemers) en in de landbouw en visserij (zelfstandig ondernemers). Daarnaast kreeg 3,8 procent van de werknemers en 2,1 procent van de zelfstandig ondernemers in 2025 van een arts te horen dat zij een beroepsziekte hadden. Onder vrouwelijke werknemers kwam dit vaker voor dan bij mannelijke werknemers.

Zelfstandig ondernemers doen vaker lichamelijk zwaar werk dan werknemers

In 2025 zei 37 procent van de werknemers dat zij regelmatig lichamelijk zwaar werk doen. Onder zelfstandig ondernemers ligt dat aandeel hoger: 41,5 procent. Deze percentages zijn vergelijkbaar met die van afgelopen jaren. Bij zelfstandig ondernemers is het verschil tussen mannen (46 procent) en vrouwen (34 procent) groter, dan onder werknemers. Bij die laatste groep liggen die aandelen dichterbij elkaar (38 procent van de mannen en 36 procent van de vrouwen).

Lichamelijk zwaar werk kan bijvoorbeeld bestaan uit tillen, duwen, trekken of sjouwen of het werken met gereedschap of apparaten die veel krachtsinspanning vragen. In 2025 zei 20 procent van de werknemers en 24 procent van de zelfstandig ondernemers dit type werk te doen. Het aandeel werknemers en zelfstandig ondernemers dat regelmatig veel krachtinspanning levert, is het grootst in de bouwnijverheid en in de landbouw en visserij.

4.1 Regelmatig krachtinspanning leveren, 2025 ¹⁾



Bron: CBS, TNO

¹⁾ Voor sommige bedrijfstakken ontbreken cijfers voor zelfstandig ondernemers, omdat er te weinig waarnemingen zijn voor een betrouwbare schatting.

StatLine: [Regelmatig krachtinspanning leveren werknemers.](#)

StatLine: [Regelmatig krachtinspanning leveren zelfstandig ondernemers.](#)

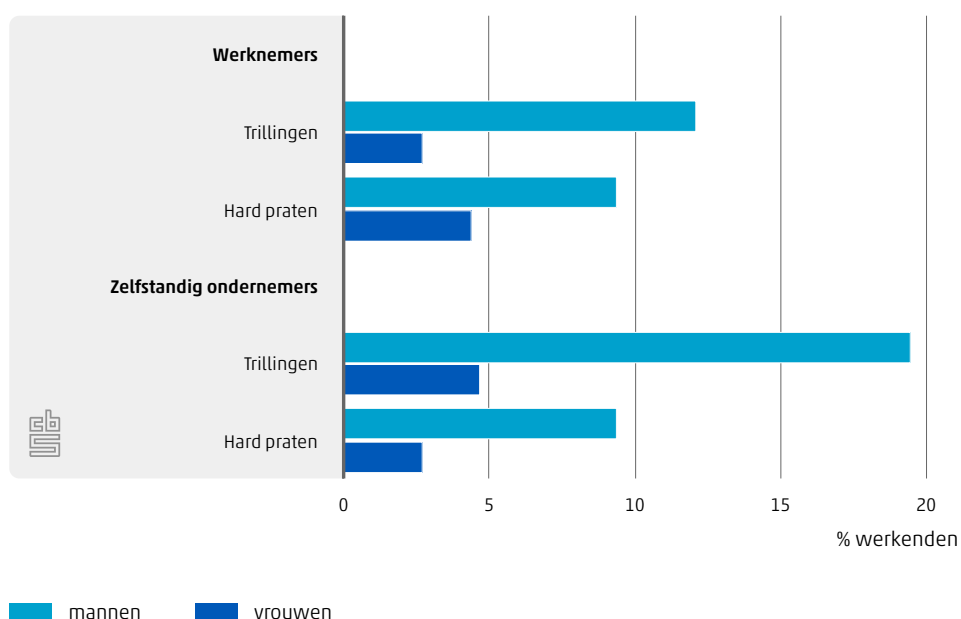
Mannen vaker blootgesteld aan trillingen en hard geluid

Trillingen en harde geluiden zijn ook vormen van lichamelijk belastend werk. In 2025 had 14 procent van de zelfstandig ondernemers regelmatig te maken met trillingen en schudden door het gebruik van gereedschap, apparaten en voertuigen. Bij werknemers is dat 7,5 procent.

Hard geluid komt ongeveer even vaak voor bij werknemers en zelfstandig ondernemers. Het gaat om lawaai waarbij je hard moet praten om verstaanbaar te zijn. In 2025 had 7,0 procent van de werknemers en 6,9 procent van de zelfstandig ondernemers hier regelmatig mee te maken.

Mannen krijgen vaker te maken met trillingen en hard geluid dan vrouwen. Dit geldt zowel voor werknemers als voor zelfstandig ondernemers.

4.2 Regelmatig geluid en trillingen op het werk, 2025



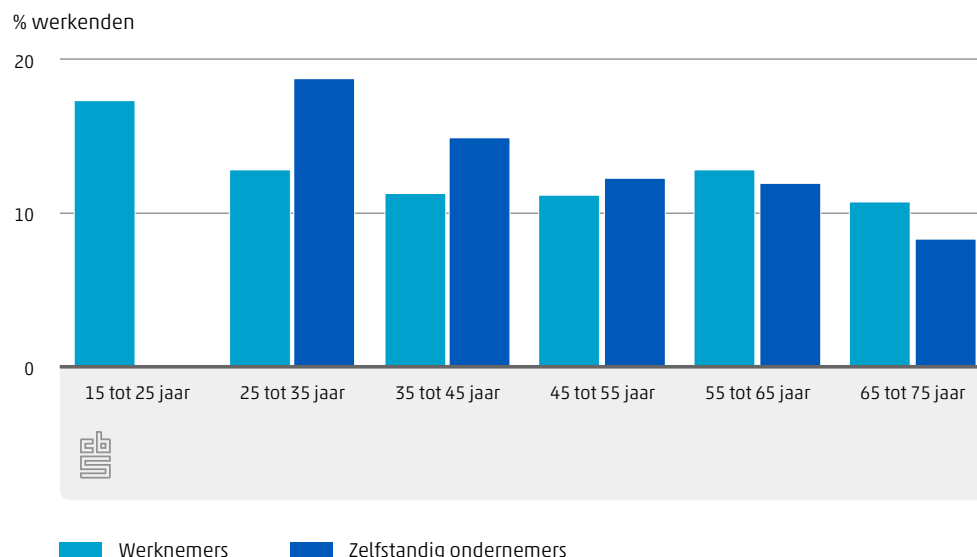
Bron: CBS, TNO
StatLine: [Geluid en trillingen werknemers](#).
StatLine: [Geluid en trillingen zelfstandig ondernemers](#).

Jongeren doen vaker gevaarlijk werk

Gevaarlijk werk is werk met een risico op bijvoorbeeld het vallen van grote hoogte, struikelen, uitglijden, bekneld raken, verstikken, snij- of brandwonden, ongelukken met gevaarlijke stoffen, verkeersongevallen en confrontaties met geweld.

In 2025 zei 13 procent van de werknemers en 14 procent van de zelfstandig ondernemers dat zij vaak of altijd gevaarlijk werk doen. Dat is evenveel als in 2024. Het aandeel verschilt per leeftijdsgroep. Vooral jonge werknemers en jonge zelfstandig ondernemers doen vaak of altijd gevaarlijk werk.

4.3 Vaak of altijd gevaarlijk werk doen, 2025 ¹⁾



Bron: CBS, TNO

¹⁾ Voor zelfstandig ondernemers van 15 tot 25 jaar ontbreken cijfers omdat er te weinig waarnemingen zijn voor een betrouwbare schatting.

In 2025 zei 6,4 procent van de werknemers en 6,5 procent van de zelfstandig ondernemers regelmatig met of dichtbij stoffen te werken die schadelijk kunnen zijn voor de gezondheid. Deze stoffen kunnen iemand ziek maken of een allergische reactie veroorzaken bij inademen, inslikken of huidcontact. Daarnaast liep een veel grotere groep risico om besmet te raken met een bacterie of virus tijdens het werk: 44 procent van de werknemers en 43 procent van de zelfstandig ondernemers. Dat risico ontstaat vooral door contact met mensen. Zo noemt 13 procent van de werknemers en 11 procent van de zelfstandig ondernemers contact met patiënten als risico. Een nog grotere groep – 32 procent van de werknemers en 30 procent van de zelfstandig ondernemers – noemt contact met andere mensen de bron van het besmettingsrisico.

Statline: [Gevaarlijk werk, gevaarlijke stoffen en besmetting werknemers.](#)

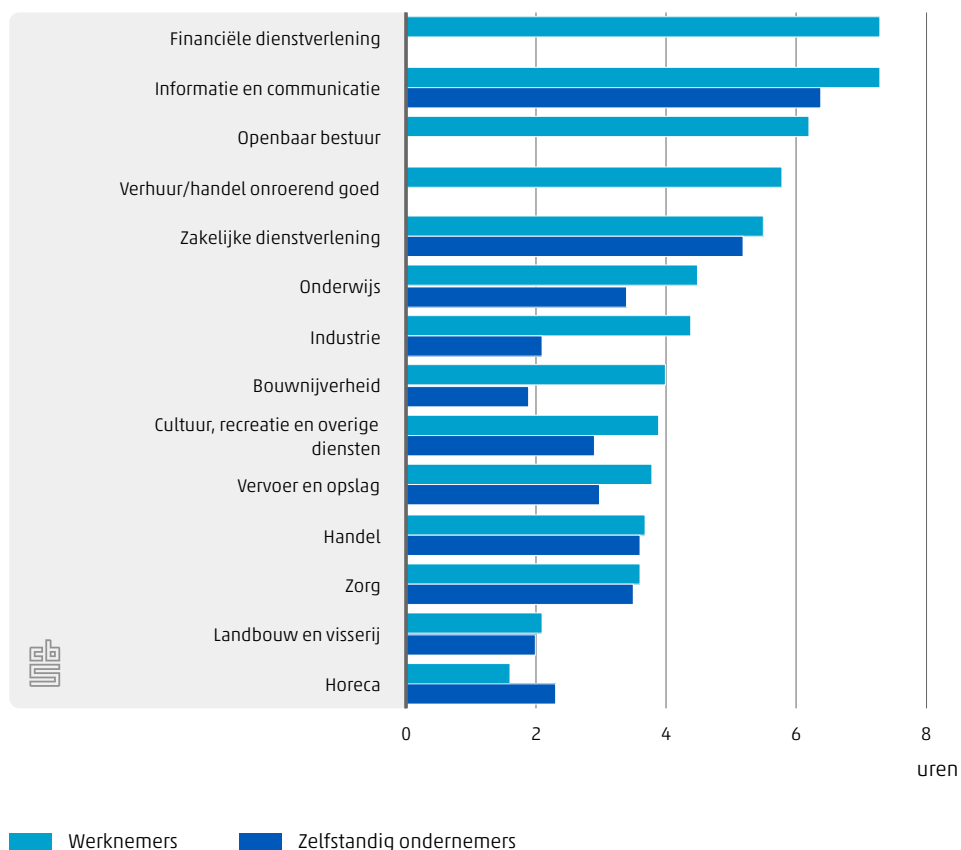
Statline: [Gevaarlijk werk, gevaarlijke stoffen en besmetting zelfstandig ondernemers.](#)

Veel beeldschermwerk in de financiële dienstverlening en ICT

Werknemers in de financiële dienstverlening en informatie en communicatie (ICT) brachten in 2025 tijdens het werk gemiddeld 7,3 uur per dag door achter een beeldscherm. Dat is veel meer dan het gemiddelde van 4,4 uur onder alle werknemers. Zelfstandig ondernemers in de ICT maakten de meeste beeldschermuren: gemiddeld 6,4 uur per dag, tegenover 3,5 uur gemiddeld onder alle zelfstandig ondernemers.

In andere bedrijfstakken is het beeldschermgebruik op het werk juist laag. Werknemers in de horeca (1,6 uur) en de landbouw en visserij (2,1 uur) brachten de minste tijd achter een beeldscherm door. Bij zelfstandig ondernemers geldt dat voor de bouwnijverheid (1,9 uur) en landbouw en visserij (2,0 uur).

4.4 Gemiddeld aantal uren beeldschermwerk per werkdag, 2025 ¹⁾



Bron: CBS, TNO

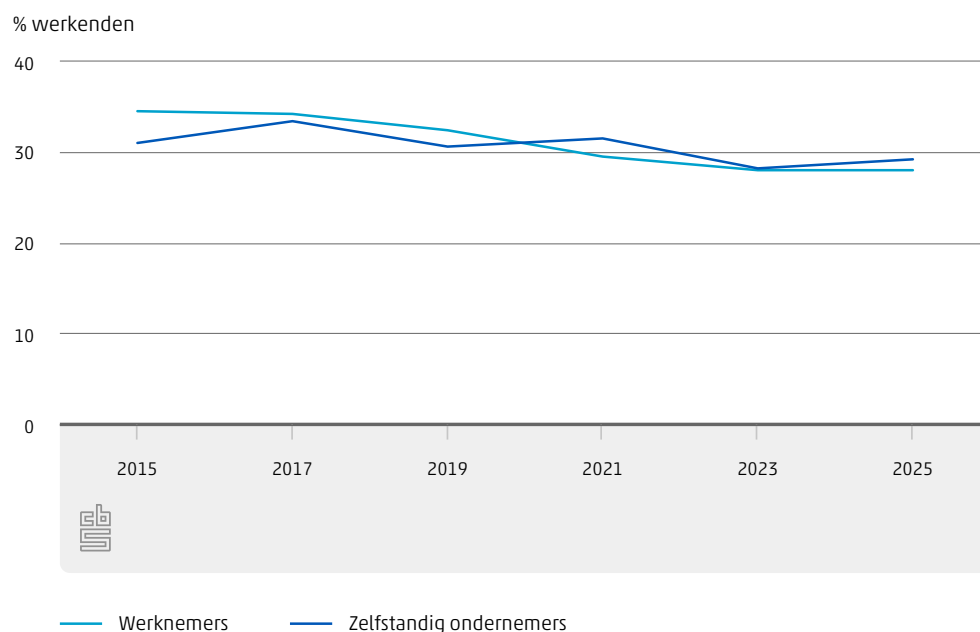
¹⁾ Voor sommige bedrijfstakken ontbreken cijfers voor zelfstandig ondernemers, omdat er te weinig waarnemingen zijn voor een betrouwbare schatting.
StatLine: [Beeldschermwerk werknemers](#)

Minder herhalende bewegingen dan tien jaar geleden

Naast beeldschermwerk kunnen ook herhalende bewegingen en een ongemakkelijke werkhouding lichamelijke klachten veroorzaken.

In 2025 deed 28 procent van de werknemers en 29 procent van de zelfstandig ondernemers regelmatig werk waar herhaalde bewegingen voor nodig waren. Dat is de laatste tien jaar wat afgenomen. In 2015 ging het nog om 35 procent van de werknemers en 31 procent van de zelfstandig ondernemers.

4.5 Regelmatig herhalende bewegingen



Bron: CBS, TNO

Het aandeel mensen dat in een ongemakkelijke houding werkt, is de afgelopen tien jaar vrijwel gelijk gebleven. In 2025 had 10 procent van de werknemers hier regelmatig mee te maken. Onder zelfstandig ondernemers is dat 13 procent.

StatLine: [Werkhouding werknemers](#)

StatLine: [Werkhouding zelfstandig ondernemers](#)

Werknemers zitten gemiddeld bijna 9 uur per werkdag

In 2025 zaten Nederlandse werknemers gemiddeld 8,8 uren per werkdag. Daarvan zaten zij gemiddeld 4,5 uur tijdens het werk, 1,0 uur in het woon-werkverkeer (zonder fietsen) en 3,3 uur in hun vrije tijd.

In de afgelopen jaren is dit beeld nauwelijks veranderd: in 2019 zaten werknemers gemiddeld 8,6 uur per werkdag. Veel zitten en weinig bewegen gaat gepaard met gezondheidsrisico's en brengt daarmee maatschappelijke kosten met zich mee.¹⁾ Naast het zitgedrag tijdens het werk, speelt ook het aantal uren mee dat in de vrije tijd zittend wordt doorgebracht.

Werknemers in de financiële dienstverlening zaten tijdens hun werk het meest: gemiddeld 7,2 uur per dag. Ook in de ICT lag dit hoog (7,1 uur). Horecamedewerkers zaten juist het minst, gemiddeld 1,2 uur.

Werknemers die regelmatig thuiswerken, zitten gemiddeld meer dan werknemers die altijd op locatie werken: 6,4 uur tegenover 3,0 uur per dag. Over het algemeen geldt: hoe vaker iemand thuiswerkt, hoe langer diegene zit per werkdag. Werknemers die altijd thuiswerken zitten wel iets minder dan collega's die het grootste deel van hun tijd thuiswerken.

1) Heron, L., O'Neill, C., McAneney, H., Kee, F., & Tully, M. A. (2019). [Direct healthcare costs of sedentary behaviour in the UK](#). *Journal of Epidemiology and Community Health*, 73(7), 625-629.

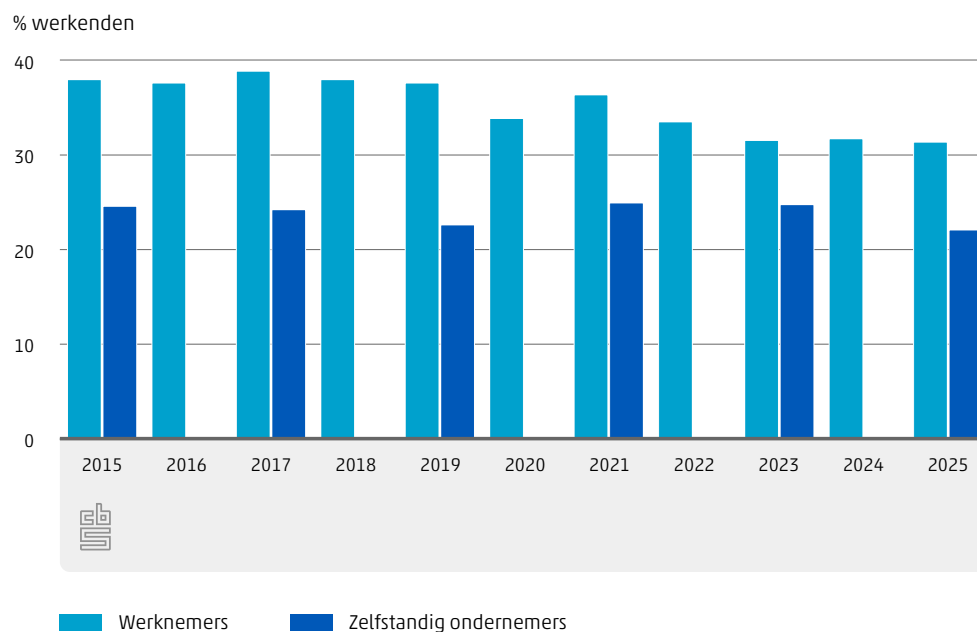
Ook beeldschermgebruik hangt samen met zitgedrag. Werknemers die dagelijks zes uur of meer achter een beeldscherm werken, zitten gemiddeld 6,8 uur per werkdag. Bij minder dan zes uur beeldschermwerk is dat gemiddeld 2,7 uur. Zie [Zitgedrag op werkdagen](#) | CBS voor meer informatie over zitgedrag bij werknemers.

Minder werkdruk onder werknemers

In 2025 ervoer 31 procent van de werknemers vaak of altijd werkdruk. Bij zelfstandig ondernemers was dat 22 procent. Onder werknemers is de werkdruk de afgelopen tien jaar afgenomen (van 38 procent in 2015 naar 31 procent in 2025). Bij zelfstandig ondernemers geldt dat ook, maar minder sterk (van 25 naar 22 procent).

Werkdruk heeft te maken met erg snel moeten werken, heel veel werk doen en extra hard moeten werken. Op al deze punten is het aandeel werknemers dat hier vaak of altijd mee te maken heeft in de afgelopen tien jaar gedaald. Voor zelfstandig ondernemers geldt dit ook, maar in mindere mate.

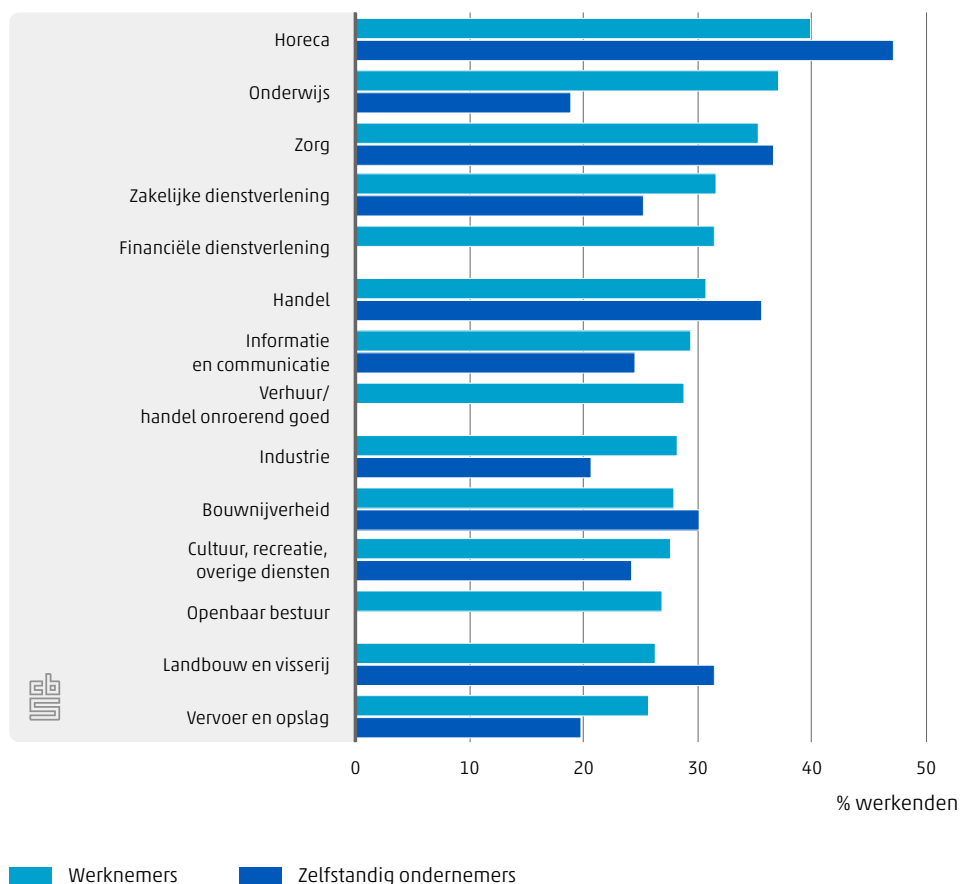
4.6 Vaak of altijd werkdruk ervaren



Bron: CBS, TNO
StatLine: [Werkdruk werknemers 2015/2025](#).
StatLine: [Werkdruk zelfstandig ondernemers 2015/2025](#).

Meer vrouwelijke dan mannelijke werknemers ervaren vaak of altijd werkdruk: 34,5 procent tegenover 28 procent. Bij zelfstandig ondernemers is dat juist andersom: 30 procent van de mannen ervaart vaak of altijd werkdruk, tegenover 26 procent van de vrouwen. De verschillen tussen mannen en vrouwen hangen deels samen met de bedrijfstak waarin mensen werken. In het onderwijs en de zorg – waar relatief veel vrouwen werken – komt werkdruk vaak voor.

4.7 Vaak of altijd werkdruk ervaren, 2025 ¹⁾



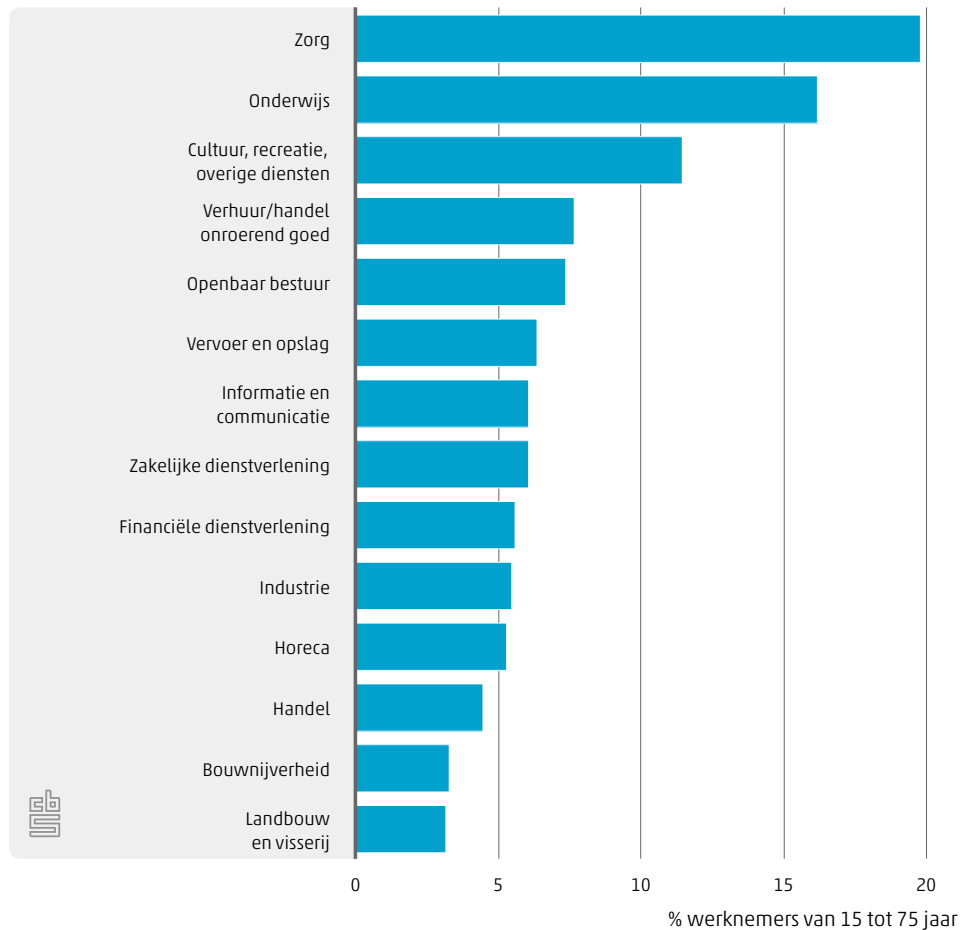
Bron: CBS, TNO

¹⁾ Voor sommige bedrijfstakken ontbreken cijfers voor zelfstandig ondernemers, omdat er te weinig waarnemingen zijn voor een betrouwbare schatting.
StatLine: [Werkdruk naar bedrijfstak werknemers](#).

Vooral zorg en onderwijs vaak emotioneel belastend

In 2025 ervoer 9,1 procent van de werknemers hun werk vaak of altijd als emotioneel belastend, evenveel als in 2024. Emotioneel belastend werk gaat om werk waarin mensen regelmatig emotioneel moeilijke situaties meemaken, het werk als emotioneel veeleisend ervaren of emotioneel betrokken zijn bij het werk. Dat verschilt per bedrijfstak. In de zorg (20 procent) en het onderwijs (16 procent) komt emotioneel belastend werk het vaakst voor. In de bouwnijverheid (3,3 procent) en in de landbouw en visserij (3,2 procent) het minst.

4.8 Vaak of altijd emotioneel belastend werk, 2025

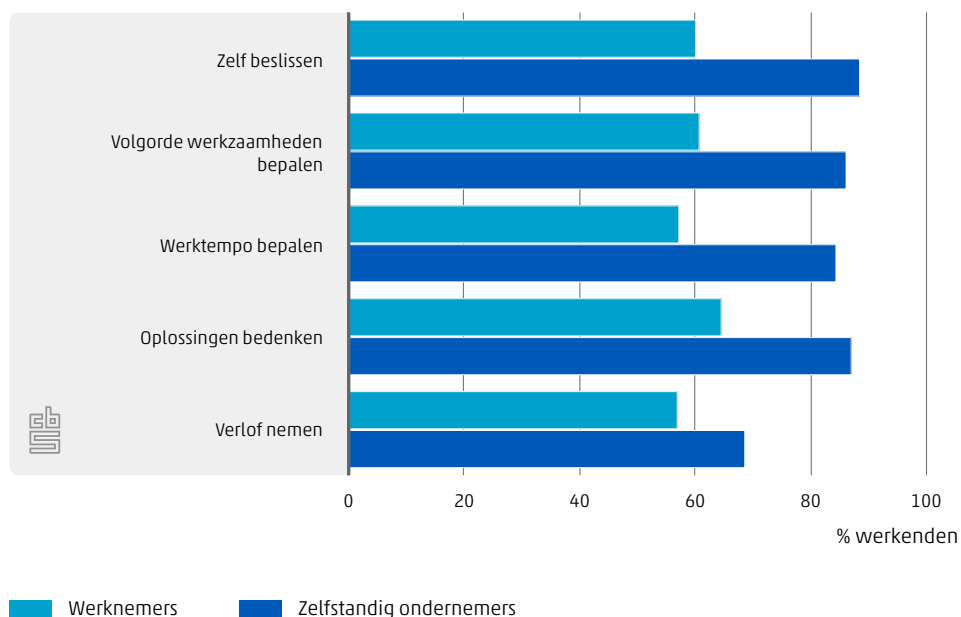


Bron: CBS, TNO
StatLine: [Emotioneel belastend werk naar bedrijfstak werknemers](#).

Zelfstandig ondernemers ervaren meer autonomie

In 2025 gaf 57 procent van de werknemers aan regelmatig zelfstandigheid in hun werk te ervaren, ongeveer evenveel als in 2024. Onder zelfstandig ondernemers lag dat aandeel veel hoger: 86 procent in 2025 (84 procent in 2023). Dat verschil komt terug in meerdere aspecten van autonomie, zoals zelf beslissingen nemen, de volgorde en het tempo van het werk bepalen, oplossingen bedenken, verlof opnemen, en kiezen waar en wanneer je werkt.

4.9 Regelmatig zelfstandigheid in het werk, 2025



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

Bijna 1 op de 6 werknemers heeft stressvolle baan

In 2025 had 15 procent van de werknemers een stressvolle baan met hoge werkdruk én weinig zelfstandigheid in het werk. Dat is ongeveer hetzelfde percentage als in 2024. In deze banen wordt veel van mensen gevraagd, terwijl zij weinig ruimte hebben om hun werk zelf in te richten. Stressvolle banen komen het vaakst voor in de horeca (28 procent), het onderwijs en de zorg (beide 23 procent).

Uit onderzoek in 2024 blijkt dat werknemers met stressvol werk vaker negatief zijn over hun toekomst op het werk dan andere werknemers. Zij verwachten vaker dat hun werk over vijf jaar mentaal zwaarder (50 procent), moeilijker (39 procent) of minder leuk (52 procent) zal zijn. Onder alle werknemers is dat achtereenvolgens 34 procent, 28 procent en 40 procent.

Werknemers met stressvol werk zeggen bijna twee keer zo vaak als het totaal van werknemers dat er (meer) maatregelen nodig zijn tegen werkdruk en werkstress. In 2025 vond bijna de helft de bestaande maatregelen onvoldoende en 21 procent zegt dat er helemaal geen maatregelen zijn genomen. Onder alle werknemers liggen deze percentages op 28 en 9,2.

Zie [Bijna 1 op de 6 werknemers heeft stressvol werk](#) | CBS voor meer informatie over stressvol werk.

Discriminatie op werk meestal vanwege afkomst

In 2025 kreeg 11 procent van de werknemers te maken met discriminatie op het werk, hetzelfde aandeel als in 2024. Werknemers worden het vaakst gediscrimineerd vanwege hun afkomst, huidskleur of nationaliteit (3,2 procent). Daarna volgen leeftijd (2,6 procent) en geslacht (2,2 procent).

Minder vaak ging het om discriminatie vanwege een langdurige ziekte of een handicap (1,3 procent), werktijden of contractvorm (1,3 procent), godsdienst of levensovertuiging (0,9 procent), politieke voorkeur (0,5 procent) of seksuele geaardheid of voorkeur (0,4 procent). Vrouwen kregen vaker met discriminatie te maken dan mannen, 13,3 procent tegenover 8,8 procent.

StatLine: [Discriminatie werknemers](#).

Vrouwen vaker slachtoffer van ongewenst gedrag op de werkvloer

In 2025 kreeg 17 procent van de werknemers en 18 procent van de zelfstandig ondernemers minstens één keer te maken met ongewenst gedrag op het werk. Bij werknemers is dat vergelijkbaar met eerdere jaren, bij zelfstandig ondernemers was dat in 2025 en 2023 hoger dan in de jaren daarvoor. Het ging vooral om intimidatie en bedreiging (12 procent voor werknemers, tegenover 14 procent voor zelfstandig ondernemers), pesten (respectievelijk 5,8 en 5,3 procent), ongewenste seksuele aandacht (respectievelijk 4,7 en 5,7 procent) en lichamelijk geweld (respectievelijk 3,0 en 2,7 procent).

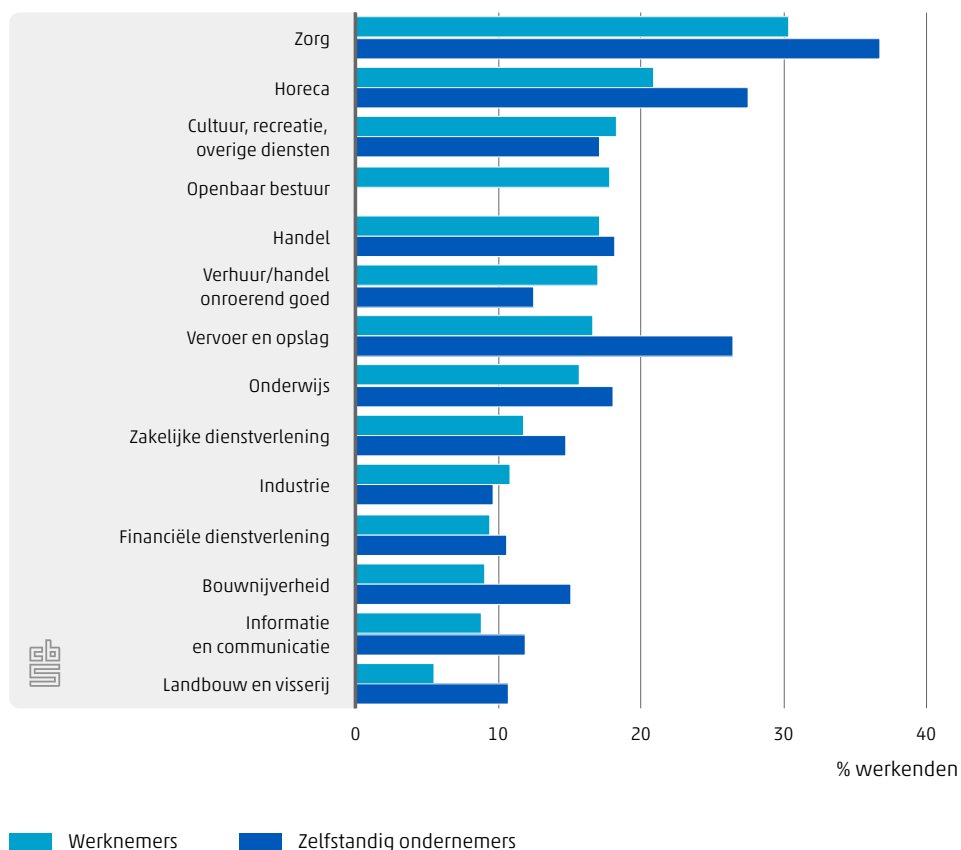
Vrouwen melden vaker ongewenst gedrag dan mannen. Dat verschil is groter bij werknemers (22 tegenover 12,5 procent) dan bij zelfstandig ondernemers (21 tegenover 17 procent). Vooral ongewenste seksuele aandacht wordt veel vaker door vrouwen gemeld dan door mannen. Bij de zelfstandig ondernemers werd ongewenste seksuele aandacht gemeld door 9,6 procent van de vrouwen en door 3,4 procent van de mannen. Bij werknemers ging het om 7,5 procent van de vrouwen en 2,1 procent van de mannen.

StatLine: [Ongewenst gedrag werknemers](#).

StatLine: [Ongewenst gedrag zelfstandig ondernemers](#).

De mate van ongewenst gedrag verschilt per bedrijfstak. In de zorg kreeg veruit de grootste groep werknemers én zelfstandig ondernemers ermee te maken. In de landbouw en visserij en informatie en communicatie kwam het onder werknemers juist relatief weinig voor. Bij zelfstandig ondernemers gold dat, naast de landbouw en visserij, ook voor de industrie en de financiële dienstverlening.

4.10 Minstens één keer slachtoffer van ongewenst gedrag, 2025¹⁾



Bron: CBS, TNO

¹⁾ Voor sommige bedrijfstakken ontbreken cijfers voor zelfstandig ondernemers, omdat er te weinig waarnemingen zijn voor een betrouwbare schatting.
StatLine: [Ongewenst gedrag per bedrijfstak werknemers](#).

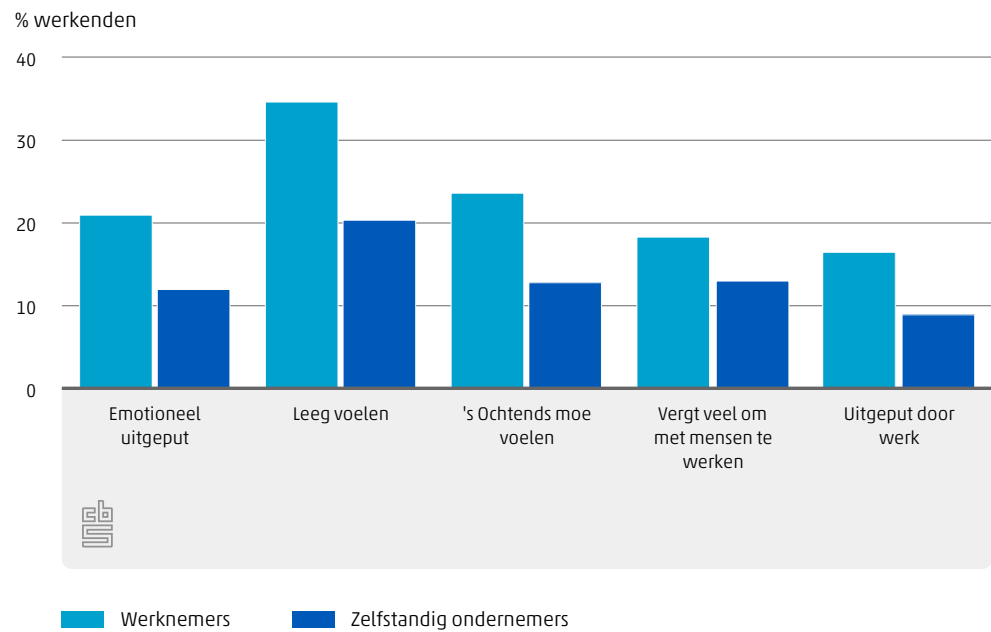
Psychische vermoeidheid neemt toe, ook bij ondernemers

In 2025 voelde 21 procent van de werknemers zich enkele keren per maand of vaker psychisch vermoeid door het werk. Dat is iets meer dan in 2024 (20 procent) en 2023 (19 procent) en duidelijk meer dan tien jaar geleden (13 procent).

Over het algemeen hebben zelfstandig ondernemers hier minder vaak last van dan werknemers, maar ook bij hen is het de afgelopen jaren toegenomen. In 2025 voelde 12 procent zich enkele keren per maand of vaker psychisch vermoeid door het werk, in 2015 was dat nog 7,5 procent.

Psychische vermoeidheid uit zich op verschillende manieren. Werknemers noemden vaker dan zelfstandig ondernemers: regelmatig emotioneel uitgeput zijn (21 tegenover 12 procent), leeg voelen na een werkdag (35 tegenover 21 procent), 's ochtends al moe zijn (24 tegenover 13 procent), het zwaar vinden om met anderen te werken (18 tegenover 13 procent) en uitgeput zijn door werk (17 tegenover 8,9 procent).

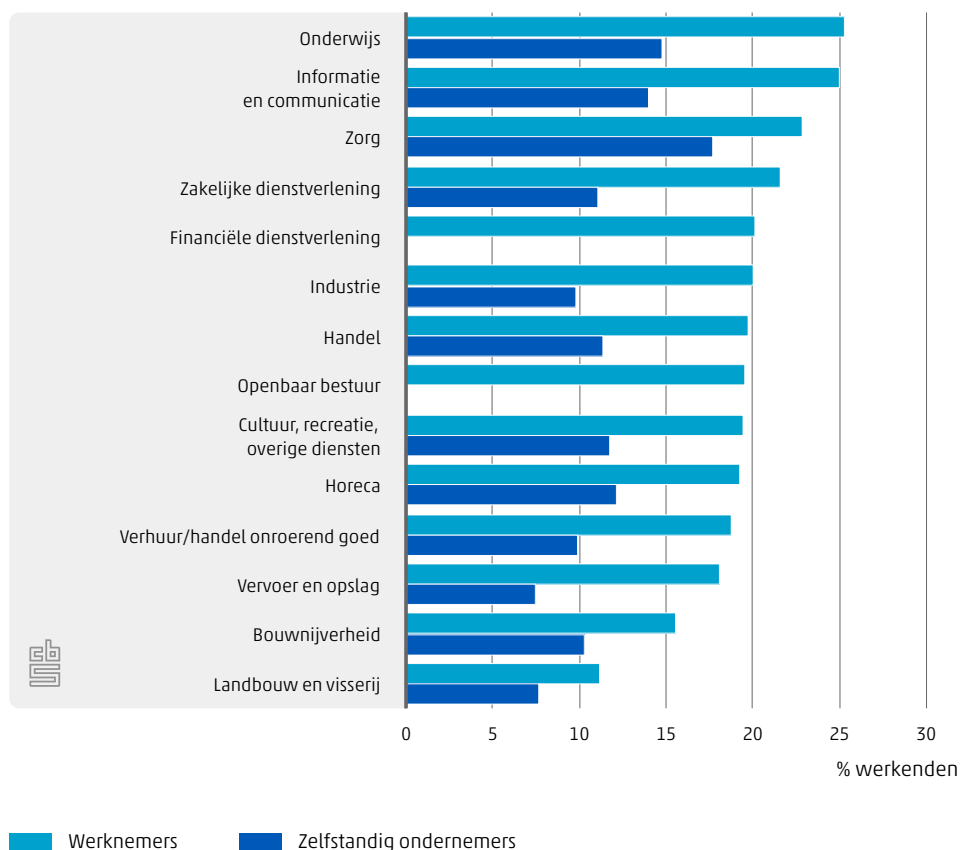
4.11 Psychische vermoeidheid door werk, 2025



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

Hoe vaak psychische vermoeidheid voorkomt, verschilt per bedrijfstak. In 2025 voelden werknemers zich het vaakst (minimaal enkele keren per maand) psychisch vermoeid in de bedrijfstakken onderwijs, informatie en communicatie en zorg. In de bouwnijverheid kwam dit juist veel minder voor. Bij zelfstandig ondernemers was de psychische vermoeidheid door het werk het hoogst in de zorg en het onderwijs. Het kwam het minst voor in vervoer en opslag en in de landbouw en visserij.

4.12 Minstens enkele keren per maand psychisch vermoeid door werk, 2025 ¹⁾



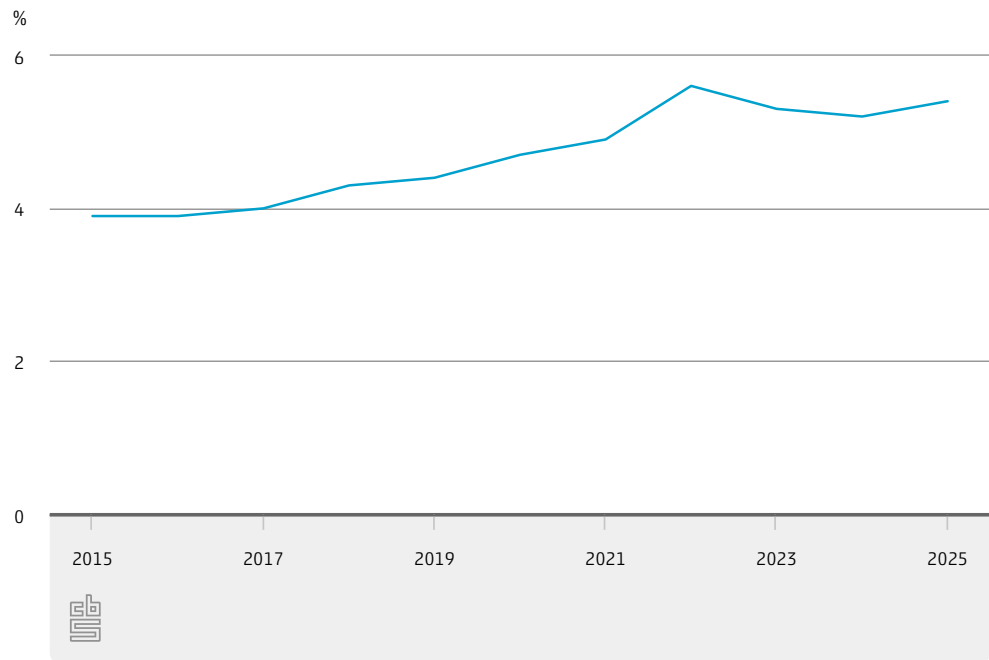
Bron: CBS, TNO

¹⁾ Voor sommige bedrijfstakken ontbreken cijfers voor zelfstandig ondernemers, omdat er te weinig waarnemingen zijn voor een betrouwbare schatting.
StatLine: [Psychische vermoeidheid per bedrijfstak werknemers](#).

Ziekteverzuim werknemers afgelopen tien jaar toegenomen

In 2025 was het ziekteverzuim onder werknemers 5,4 procent. Dit percentage geeft het aandeel ziektedagen aan ten opzichte van het totale aantal werkdagen van de betreffende werknemers. Het ziekteverzuim ligt iets hoger dan in 2024 (5,2 procent). Ten opzichte van 2015 is er een toename van het ziekteverzuimpercentage; in 2015 was dit nog 3,9 procent.

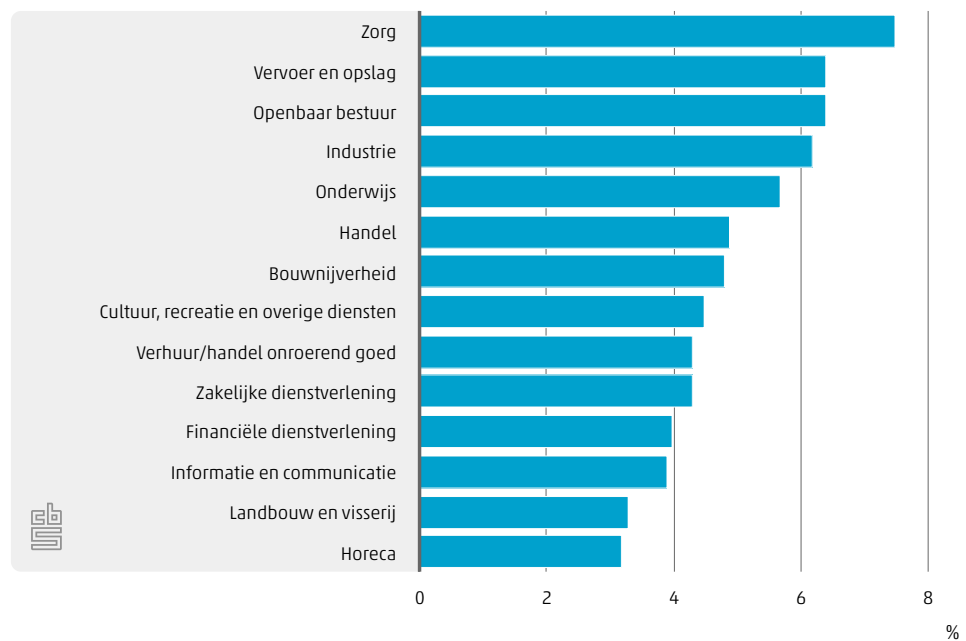
4.13 Ziekteverzuim werknemers



StatLine: [Ziekteverzuim](#).

Het ziekteverzuim verschilt per bedrijfstak. In 2025 was het ziekteverzuim het hoogst in de zorg (7,5 procent) en het laagst in de horeca (3,2 procent) en de landbouw en visserij (3,3 procent).

4.14 Ziekteverzuim werknemers, 2025



StatLine: [Ziekteverzuim per bedrijfstak](#).

Oudere werkenden hebben meer verzuimdagen

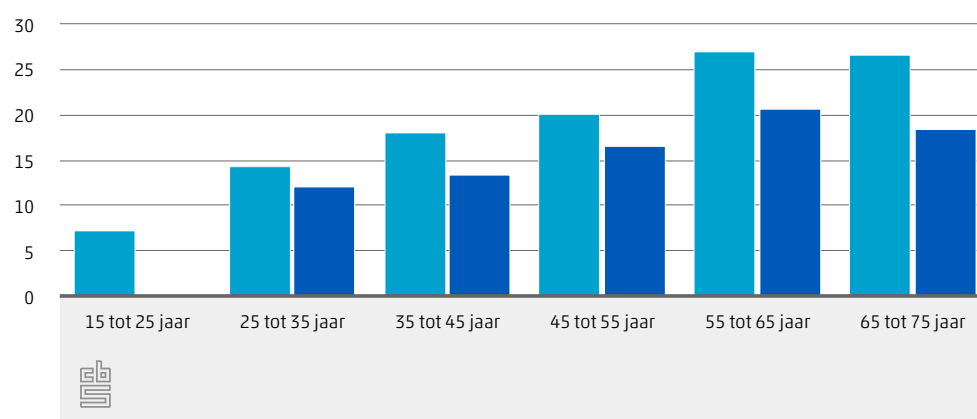
De meest genoemde reden voor het laatste gerapporteerde ziekteverzuim was griep of verkoudheid (55 procent bij werknemers en 53 procent bij zelfstandig ondernemers). Andere redenen zijn onder meer: psychische klachten of overspannenheid, hoofdpijn, buik-, maag- of darmklachten, rugklachten, klachten aan heupen, benen, knieën of voeten, klachten aan nek, schouders, armen, polsen of handen, vermoeidheid of concentratieproblemen, luchtwegklachten, aandoeningen van het hart en vaatstelsel, klachten aan oren of ogen en huidklachten.

Het verzuim van werknemers in het afgelopen jaar verschilt duidelijk per leeftijdsgroep. Van de werknemers van 25 tot 35 jaar verzuimde 60 procent een of meerdere keren. Daarna daalt dit aandeel met de leeftijd tot 33 procent onder werknemers van 65 tot 75 jaar. Bij zelfstandig ondernemers is hetzelfde patroon zichtbaar: 43 procent van de 25- tot 35-jarigen verzuimde, tegenover 29 procent van de 65- tot 75-jarigen.

Als oudere werkenden verzuimen, dan zijn zij langer dan jongeren niet in staat om te werken. Werknemers van 55 tot 65 jaar die in 2025 minstens een keer verzuimden, waren gemiddeld 27 dagen afwezig. Bij zelfstandig ondernemers in deze leeftijdsgroep was dat gemiddeld 21 dagen. Ter vergelijking: bij 25- tot 35-jarigen ging het om gemiddeld 14 dagen (werknemers) en 12 dagen (zelfstandig ondernemers).

4.15 Aantal werkdagen meest recente verzuim, 2025

Gemiddeld aantal werkdagen



- Werknemers die minstens één keer hebben verzuimd
- Zelfstandig ondernemers die minstens één keer hebben verzuimd

Bron: CBS, TNO

¹⁾ Voor zelfstandig ondernemers van 15 tot 25 jaar ontbreken cijfers omdat er te weinig waarnemingen zijn voor een betrouwbare schatting.

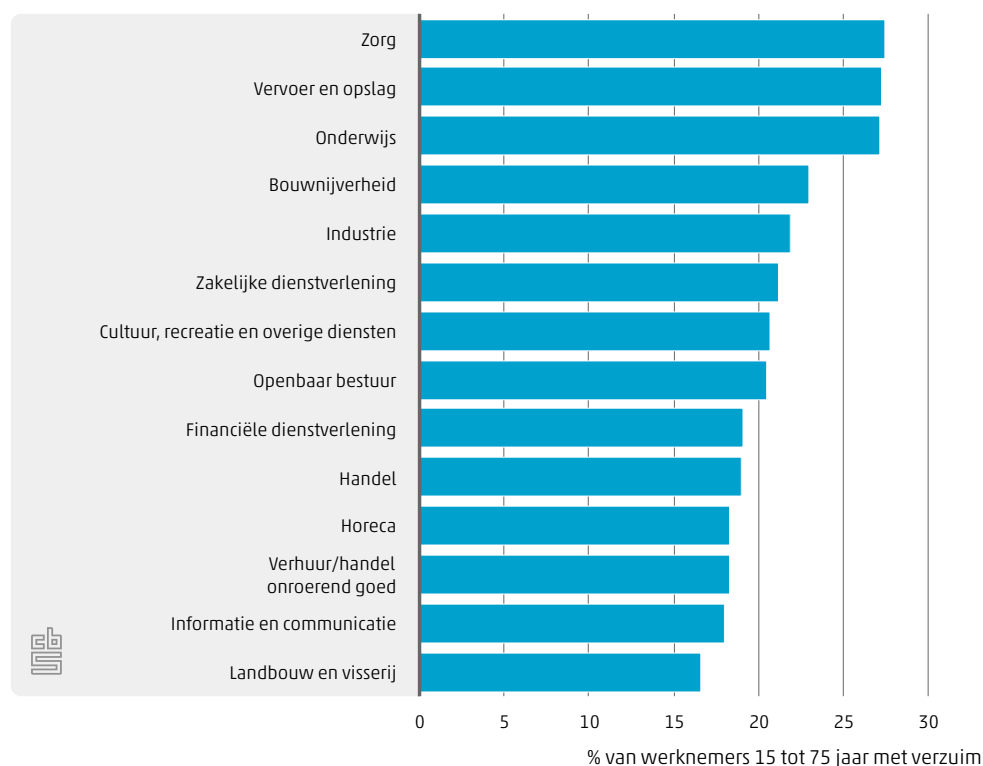
StatLine: [Aantal werkdagen verzuimd volgens werknemers](#).

Bijna een kwart verzuim werkgerelateerd

In 2025 zei 22,5 procent van de werknemers en 23 procent van de zelfstandig ondernemers dat hun meest recente ziekteverzuim hoofdzakelijk of deels door het werk kwam (werkgerelateerd verzuim). Dit aandeel is vrijwel gelijk aan dat van 2024.

Het aandeel werkgerelateerd verzuim verschilt per bedrijfstak. Vooral in de zorg, vervoer en opslag en het onderwijs zeggen werknemers vaker dat dit komt door het werk. In de landbouw en visserij gebeurt dat het minst vaak.

4.16 Werkgerelateerd verzuim, 2025



Bron: CBS, TNO

StatLine: [Werkgerelateerd verzuim per bedrijfstak werknemers.](#)

Van de werknemers met werkgerelateerd verzuim noemde 28 procent een te hoge werkdruk als belangrijke reden hiervoor. Ook besmetting op het werk (14 procent) en lichamelijk te zwaar werk (11 procent) werden vaak genoemd. Een arbeidsongeval (3,1 procent) en slechte fysieke arbeidsomstandigheden (2,2 procent) speelden het minst vaak een rol.

Statline: [Reden werkgerelateerd verzuim werknemers.](#)

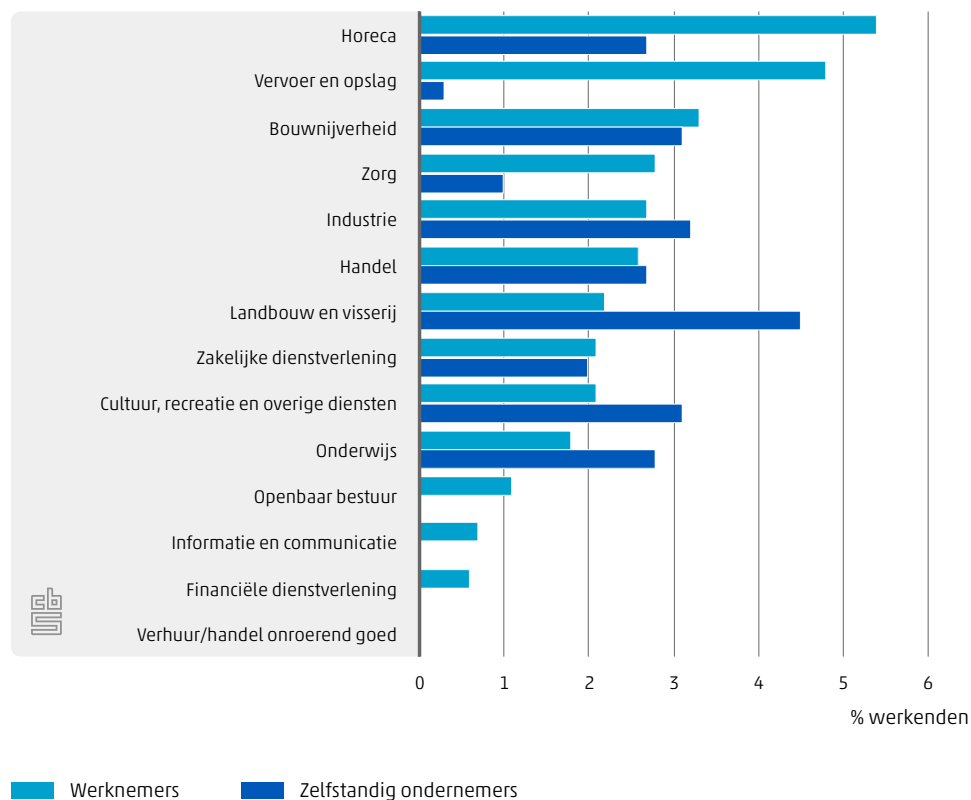
Aandeel arbeidsongevallen het hoogst in de horeca

In 2025 zei 2,5 procent van alle werknemers en 2,2 procent van de zelfstandig ondernemers dat zij in de afgelopen twaalf maanden één of meerdere arbeidsongevallen hadden meegemaakt. Dat is ongeveer evenveel als in 2024 (respectievelijk 2,4 procent en 1,9 procent).

Bij 1,3 procent van de werknemers ging het om een ongeval zonder verzuim. Bij 1,2 procent leidde het ongeval tot minstens één verzuimdag en bij 0,9 procent tot vier dagen of meer. In totaal meldde 1,7 procent lichamelijk letsel en 0,5 procent geestelijk letsel door een arbeidsongeval.

In de horeca rapporteerden veruit de meeste werknemers een arbeidsongeval (5,4 procent). Het aandeel was het laagst in de verhuur en handel van onroerend goed en de financiële dienstverlening. Onder zelfstandig ondernemers kwamen arbeidsongevallen het vaakst voor in de landbouw en visserij.

4.17 Arbeidsongevallen in afgelopen 12 maanden, 2025¹⁾



Bron: CBS, TNO

¹⁾ Voor sommige bedrijfstakken ontbreken cijfers voor zelfstandig ondernemers, omdat er te weinig waarnemingen zijn voor een betrouwbare schatting.

StatLine: [Arbeidsongevallen naar bedrijfstak werknemers](#).

Voor dodelijke arbeidsongevallen zijn de cijfers over 2022 het meest recent. In dat jaar werden 24 dodelijke arbeidsongevallen geregistreerd, evenveel als in 2020 en 2021. Tussen 2015 en 2019 lag het aantal hoger, met jaarlijks 35 tot 45 dodelijke ongevallen.

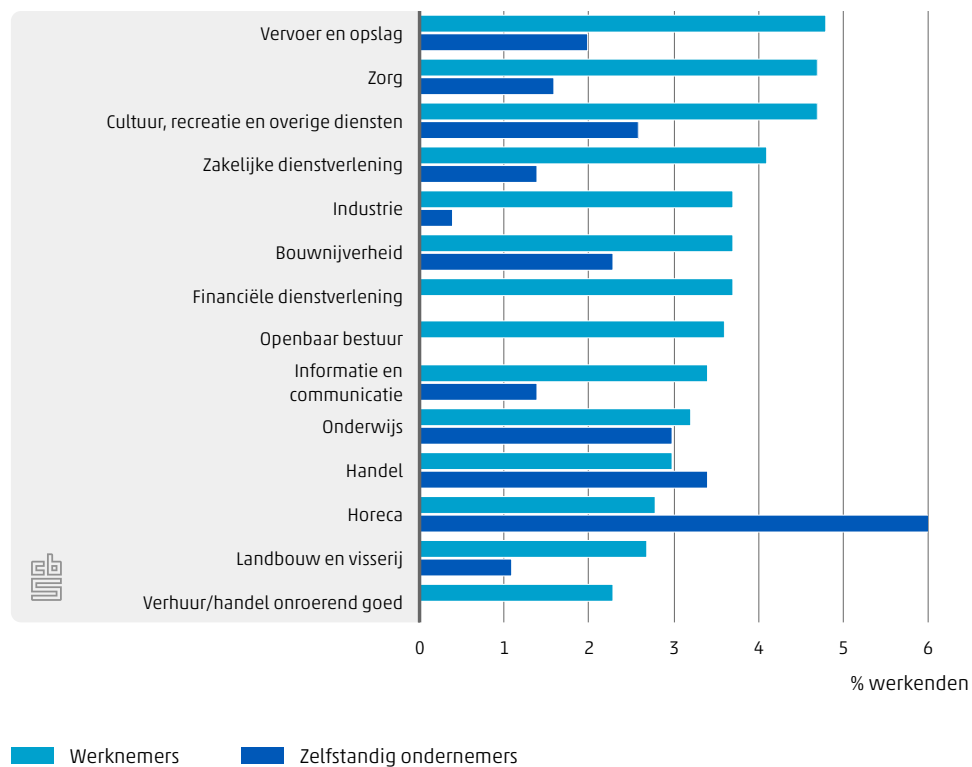
Meer vrouwelijke werknemers kregen een beroepsziekte

Elk jaar krijgt een deel van de werkenden te maken met een beroepsziekte: een ziekte die is ontstaan door het werk. In 2025 zei 3,8 procent van de werknemers dat bij hen een nieuw ontstane beroepsziekte was vastgesteld door een arts. Onder zelfstandig ondernemers was dat 2,1 procent. Beide percentages zijn vergelijkbaar met die uit 2024 (3,6 procent van de werknemers en 1,9 procent van de zelfstandig ondernemers).

Vrouwelijke werknemers kregen vaker dan mannen te maken met een (door een arts vastgestelde) nieuw ontstane beroepsziekte: 4,4 procent tegenover 3,2 procent. Bij zelfstandig ondernemers was dit verschil gering en niet statistisch significant: 2,3 procent van de mannen en 1,9 procent van de vrouwen kreeg een nieuw ontstane beroepsziekte.

Nieuw ontstane beroepsziekten onder werknemers werden in 2025 het vaakst vastgesteld in de bedrijfstakken vervoer en opslag, de zorg en cultuur, recreatie en overige diensten. In de verhuur en handel van onroerend goed het minst. Onder zelfstandig ondernemers kwam een nieuw ontstane beroepsziekte het vaakst voor in de horeca.

4.18 In de afgelopen 12 maanden ontstane beroepsziekten (door een arts vastgesteld), 2025¹⁾



Bron: CBS, TNO

¹⁾ Voor sommige bedrijfstakken ontbreken cijfers voor zelfstandig ondernemers, omdat er te weinig waarnemingen zijn voor een betrouwbare schatting.

Als ook beroepsziekten worden meegerekend die langer dan een jaar geleden zijn ontstaan, had in 2025 in totaal 11 procent van de werknemers één of meer door een arts vastgestelde beroepsziekte(n). Dat is evenveel als in 2024. Onder zelfstandig ondernemers was dit 10 procent in zowel 2025 als 2024.

5 Lonen en loonkosten

Cao-loonstijging 5,0 procent

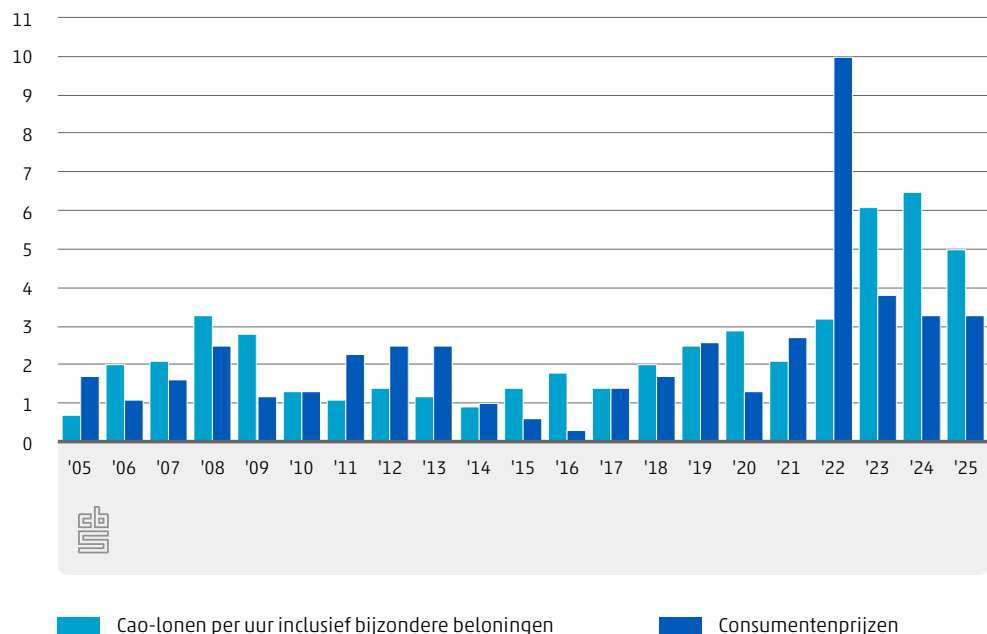
De brutolonen zoals vastgelegd in cao's namen in 2025 toe met gemiddeld 5,0 procent. Dat is minder dan in 2023 en 2024, toen de cao-lonen met meer dan 6 procent toenamen, maar meer dan in de veertig jaren daarvoor. Deze uitkomsten gaan over de cao-lonen per uur, inclusief bijzondere beloningen.

Veertig jaar lang kwamen de jaarcijfers over de cao-loonstijging niet boven de 4,4 procent uit, totdat in 2023 de cao-loonstijging opliep tot 6,1 procent. Deze loonstijging was het resultaat van de voortdurende krapte op de arbeidsmarkt en vooral de hoge inflatie in 2022. Na 1982 lag de inflatie jarenlang onder de 5 procent, totdat de stijging van de energieprijzen de inflatie in 2022 opstuwde tot 10 procent.

De hoge loonstijgingen in de laatste drie jaar tellen op tot een loongolf van 19 procent. Een dergelijke loonstijging maakte Nederland voor het laatst mee in de jaren zeventig van de vorige eeuw.

5.1 Cao-lonen en consumentenprijzen

% verandering t.o.v. een jaar eerder



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

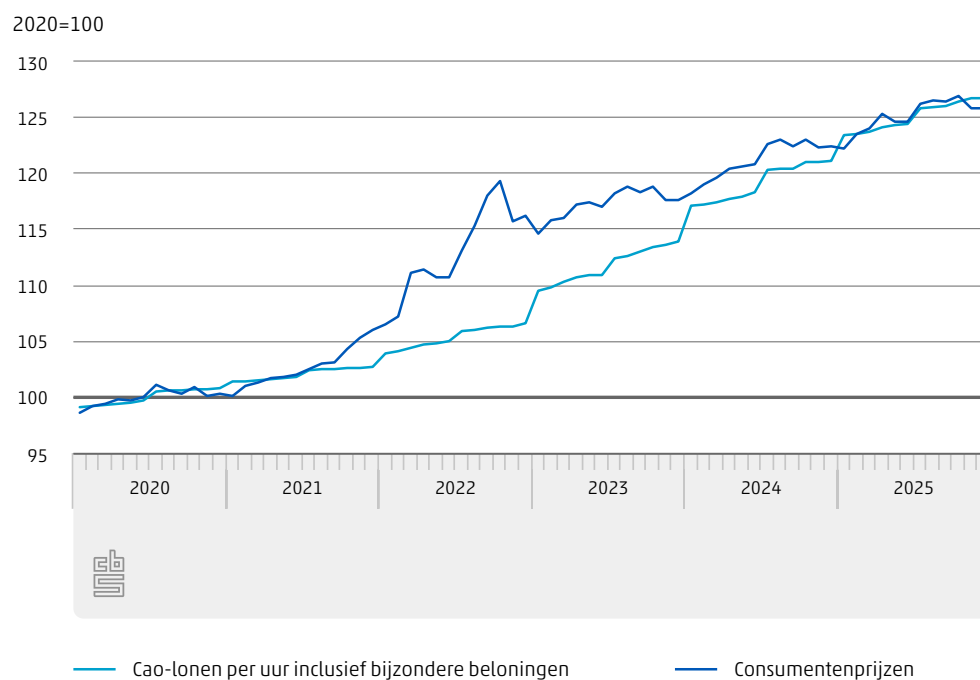
In de periode 2010–2017 schommelde de cao-loonstijging tussen 0,8 procent en 2,0 procent per jaar. In de tweede helft van 2018 kwam de cao-loonstijging voor het eerst weer boven de 2 procent. In januari 2020 werd de 3 procent bereikt. Vanwege de coronacrisis waren werkgevers in 2020 en 2021 terughoudend 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 nam de

cao-loonstijging toe tot en werd in juli 2024 zelfs eenmalig de 7 procent aangetikt. Sindsdien zakt de loonstijging wat in, tot ongeveer 5,4 procent in de eerste helft van 2025 en 4,6 procent in de tweede helft van het jaar. Door de teruglopende inflatie nam ook de cao-loonstijging af.

De cao-lonen namen in 2025 toe met gemiddeld 5,0 procent. Daarmee overtrof de stijging van de cao-lonen voor het derde jaar op rij de inflatie (berekend op basis van de consumentenprijsindex) van 3,3 procent. Hiermee is na drie jaar de forse reële loondaling uit 2022 gecompenseerd, toen de cao-lonen 3,2 procent stegen, 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. In de afgelopen vijf jaar zijn de cao-lonen in totaal met 25,1 procent toegenomen, vrijwel evenveel als de consumentenprijzen (25,2 procent).

Dat blijkt ook uit de maandcijfers over de cao-loonontwikkeling en de inflatie, waarbij 2020 op 100 is gezet (grafiek 5.2). Vanaf de tweede helft van 2021 loopt de inflatie sterker op dan de cao-lonen. In oktober 2022 is het verschil met 13 procentpunten op zijn grootst. Daarna loopt de cao-loonstijging sneller op waardoor in 2025 ten opzichte van 2020 de cao-lonen weer net zoveel gestegen zijn als de consumentenprijzen.

5.2 Cao-lonen lopen inflatiegolf in



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

Werknemers die voor hun loonsverhoging uitsluitend afhankelijk zijn van cao-veranderingen, zijn er sinds 2020 reëel gezien dus niet op vooruitgegaan in hun loon. Dit betekent niet automatisch dat werknemers er in koopkracht ook op achteruit zijn gegaan. 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 vanaf 2022 verschillende maatregelen doorgevoerd om burgers deels te compenseren voor gestegen energieprijzen.

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. De laatste jaren zijn in meer cao's dergelijke afspraken gemaakt.

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. Mede hierdoor liep de stijging van de cao-lonen in de individuele cao's van 2024 op 2025 uiteen van enkele procenten tot ruim 10 procent. Voor een deel van de cao's geldt dat de totale loonstijging in de laatste vijf jaar nog steeds lager, soms zelfs fors lager, uitpakt dan de inflatie.

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.

Loonstijging per cao-sector vanaf 1972

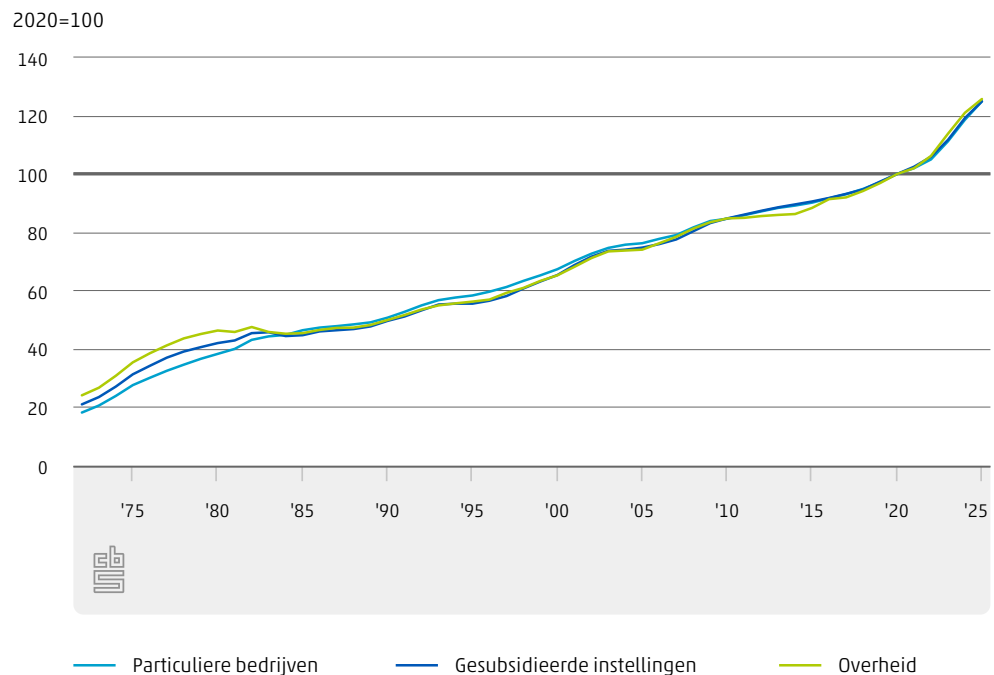
Naast de totaalcijfers over de cao-loonontwikkeling publiceert het CBS ook uitkomsten per bedrijfstak en cao-sector. Er worden drie cao-sectoren onderscheiden: particuliere bedrijven, overheid en gesubsidieerde instellingen. Van oudsher geldt dat deze drie sectoren van elkaar verschillen voor wat betreft de ontwikkeling van de arbeidsvoorwaarden en de wijze waarop deze tot stand komen.

Het bijzondere van werknemers bij de overheid was dat er in het verleden geen vrije onderhandelingen over hun arbeidsvoorwaarden waren tussen de werkgever en de vakbonden, zoals in het bedrijfsleven gebruikelijk is. In plaats daarvan kon de minister van Binnenlandse Zaken de arbeidsvoorwaarden van de ambtenaren eenzijdig vaststellen en opleggen. Pas in 2020 is de rechtspositie van de ambtenaren (met uitzondering van onder andere politie en defensie) gelijkgetrokken met die van de andere werknemers en worden bij de overheid echte cao's afgesloten.

De cao-sector gesubsidieerde instellingen zit wat betreft de arbeidspositie tussen de andere twee sectoren in. Dit zijn weliswaar privaatrechtelijke bedrijven, maar de werkgevers zijn voor de financiering van de arbeidskosten volledig afhankelijk van de overheid. Het gaat hierbij onder meer om het grootste deel van de zorg, de uitvoeringsorganen voor de sociale verzekeringen en de sociale werkplaatsen.

In de periode 1972–2025 stegen de cao-lonen met gemiddeld 3,5 procent per jaar. De werknemers bij particuliere bedrijven gingen er het meest op vooruit (3,7 procent), overheidswerknemers het minst (3,2 procent). De gesubsidieerde sector zit daar met 3,4 procent tussenin. De grootste verschillen tussen particuliere bedrijven en overheid zijn ontstaan in de periode 1972–1985.

5.3 Cao-lonen per cao-sector vanaf 1972



StatLine: [Cao-lonen](#).

In 2025 behoorde bijna 70 procent van de banen van werknemers tot de cao-sector particuliere bedrijven, 17 procent was in dienst bij gesubsidieerde instellingen en 13 procent bij de overheid. Het gemiddelde uurloon bij de overheid is het hoogst, 19 procent hoger dan gemiddeld in Nederland. Daarbij speelt een rol dat bij de overheid naar verhouding meer ouderen en hoger opgeleiden werken (zie ook StatLine: [Banen en lonen van werknemers](#)).

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. In 2010 was op 77 procent van de werknemersbanen een collectieve arbeidsovereenkomst of arbeidsvoorwaardenregeling van toepassing. In 2022 was dit gedaald tot bijna 72 procent. Sindsdien is het aandeel cao-werknemers weer iets opgelopen tot 73 procent in 2025.

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: 78 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.

Dat het aandeel werknemers dat onder een cao valt onder de 80 procent blijft die als richtlijn geldt in de Europese Unie, komt voor een deel doordat in deze Nederlandse uitkomsten ook de directeuren-grootaandeelhouders (dga's) meetellen. Voor slechts 4 procent van de 335 duizend dga-banen wordt opgegeven dat men onder een cao valt. Indien het aandeel cao-werknemers berekend wordt exclusief de dga's, stijgt dit naar 75 procent.

In totaal zijn er ongeveer 800 cao's, waarvan er 550 betrekking hebben op minstens honderd werknemers. De grootste cao's zijn Verpleeg-, verzorgingshuizen, thuiszorg en jeugdgezondheidszorg (VVT), Uitzendkrachten, Horeca 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 12 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.

Overigens publiceert het CBS ook andere cijfers over de cao-dekkingsgraad, die afwijken van de uitkomsten die hier staan. Dat komt omdat die cijfers betrekking hebben op het aantal werknemers per 1 juli, in plaats van het gemiddeld aantal banen van werknemers in het verslagjaar. Daarnaast worden in die cijfers op verzoek van het ministerie van SZW een aantal cao's niet meegeteld (zie ook: [Cao-dekkingsgraad](#)).

Leden vakverenigingen

Bij de cao-onderhandelingen worden de werknemers meestal vertegenwoordigd door de vakbonden. In 2025 waren 1,4 miljoen mensen lid van een vakvereniging. De FNV is met 873 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](#)).

In 2025 is 15 procent van de werknemers lid van een vakbond. De bedrijfstak onderwijs kent naar verhouding de meeste vakbondsleden; hier is 29 procent van de werknemers lid van een vakbond. Ook in het openbaar bestuur en de vervoer en opslag zijn relatief veel werknemers lid (beiden 24 procent). Met 5 procent is de organisatiegraad het laagst in de bedrijfstak informatie en communicatie (zie ook StatLine: [Organisatiegraad werknemers](#)).

Verdiende lonen stijgen iets meer dan cao-lonen

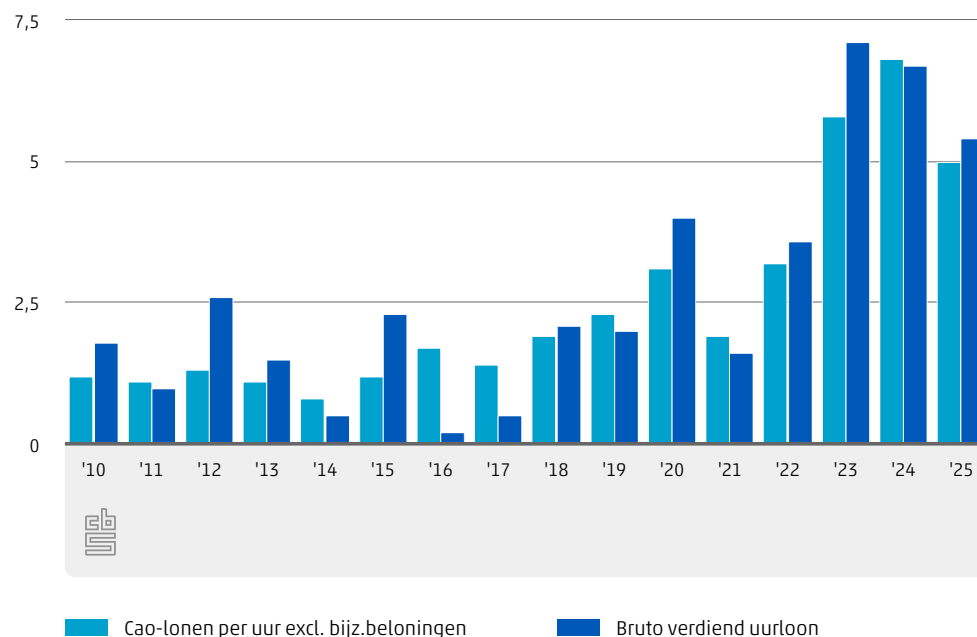
De werkelijke brutolonen van werknemers veranderen van jaar op jaar niet alleen doordat er in cao's loonsverhogingen worden afgesproken, maar ook doordat werknemers korter of langer gaan werken, opklimmen in hun loonschaal, promotie maken of van baan veranderen. Daarnaast werken veranderingen in de samenstelling 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 2025 met 5,4 procent.

In de verdiende lonen is ook de loonontwikkeling inbegrepen van werknemers die niet onder een cao vallen. Een kwart van de werknemers valt niet onder een cao. De vergelijkbare cao-loonstijging (uitkomsten exclusief bijzondere beloningen) kwam in 2025 uit op 5,0 procent.

Tussen 2020 en 2025 zijn de verdiende lonen met 27 procent omhooggegaan, de cao-lonen (exclusief bijzondere beloningen) met 25 procent. De inflatie, op basis van de consumenten-prijsindex, bedroeg de laatste vijf jaar in het totaal 25 procent. Per saldo zijn de verdiende lonen dus iets meer gestegen dan de cao-lonen en de inflatie.

5.4 Cao-lonen en verdiende lonen

% verandering t.o.v. een jaar eerder



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

Uit ander CBS-onderzoek blijkt dat 44 procent van de werknemers vindt dat ze met hun kennis en vaardigheden meer zouden moeten verdienen. Een iets kleiner deel (39 procent) vindt van niet en 17 procent weet het niet (zie ook: [Kansenongelijkheid in Nederland, 2024](#)).

Lonen van werknemers en loonkosten voor werkgevers

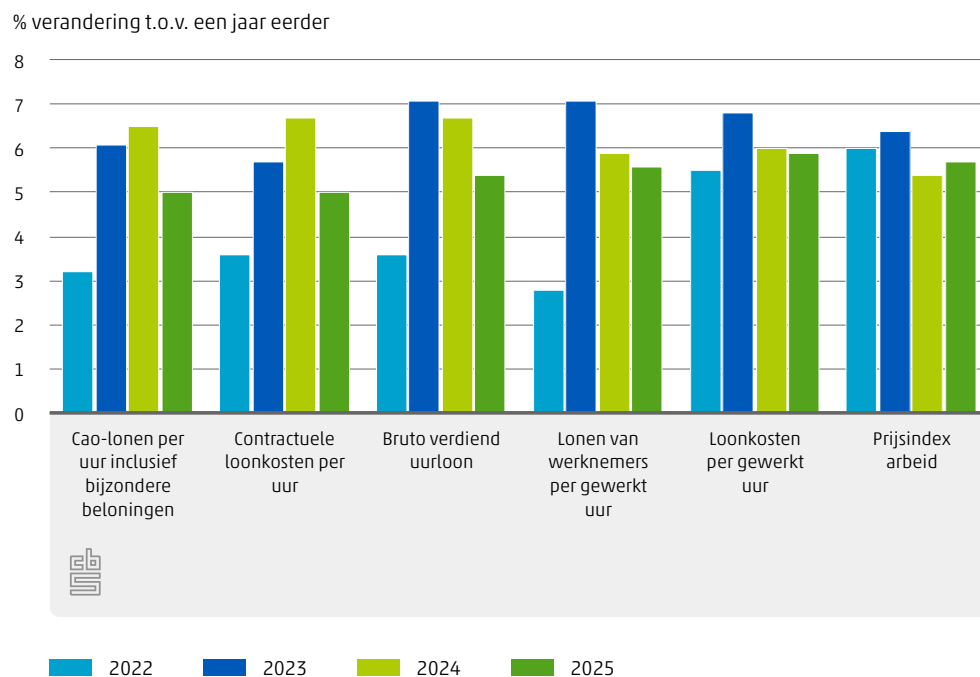
Naast het bruto verdiend uurloon publiceert het CBS ook over lonen per gewerkt uur. Dit laatste cijfer omvat ook de bijzondere beloningen en overwerk, terwijl qua arbeidsduur niet wordt gerekend met overeengekomen uren (na aftrek van vakantie-uren en feestdagen), maar met feitelijk gewerkte uren. Niet-gewerkte uren vanwege vakantie, arbeidsduurverkortingen, ziekte en dergelijke tellen hierbij niet mee, overwerkuren wel. Het gemiddelde brutoloon van werknemers per gewerkt uur steeg in 2025 met 5,6 procent.

In de jaren daarvoor was dat wat hoger. In 2023 bedroeg de stijging van de lonen per gewerkt uur 7,1 procent. Dat was de grootste loonmutatie 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 (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 2025 bedroeg de stijging van deze premies per gewerkt uur 6,9 procent, dus meer dan de lonen per gewerkt uur. De werkgeverspremies voor arbeidsongeschiktheid en werkloosheid gingen omhoog, terwijl de premie voor de zorgverzekering (ZVW) juist wat lager werd. De totale stijging van de beloning van werknemers (brutolonen + sociale premies ten laste van werkgevers) per gewerkt uur kwam in 2025 uit 5,9 procent.

5.5 Loonontwikkeling



Loonkosten 557 miljard euro

In 2025 bedroegen de totale loonkosten van bedrijven en instellingen 557 miljard euro. Dat bedrag is de som van 430 miljard euro aan brutolonen, 129 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 2025 ten opzichte van 2024 met 33 miljard euro (+6,3 procent). Deze groei is het resultaat van een stijging van de lonen (24 miljard euro) en een toename van de sociale premies ten laste van werkgevers (9 miljard euro). Deze bedragen gingen omhoog omdat de lonen per gewerkt uur toenamen en de sociale premies meestegen. Verder waren er meer banen van werknemers (+1,5 procent), maar daar staat tegenover dat het aantal gewerkte uren per werknemersbaan juist terugliep met 1 procent, vooral doordat 2025 twee werkdagen minder telde. De bedragen aan loonkostensubsidies en eindheffingen veranderden in 2025 niet veel in vergelijking met 2024.

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

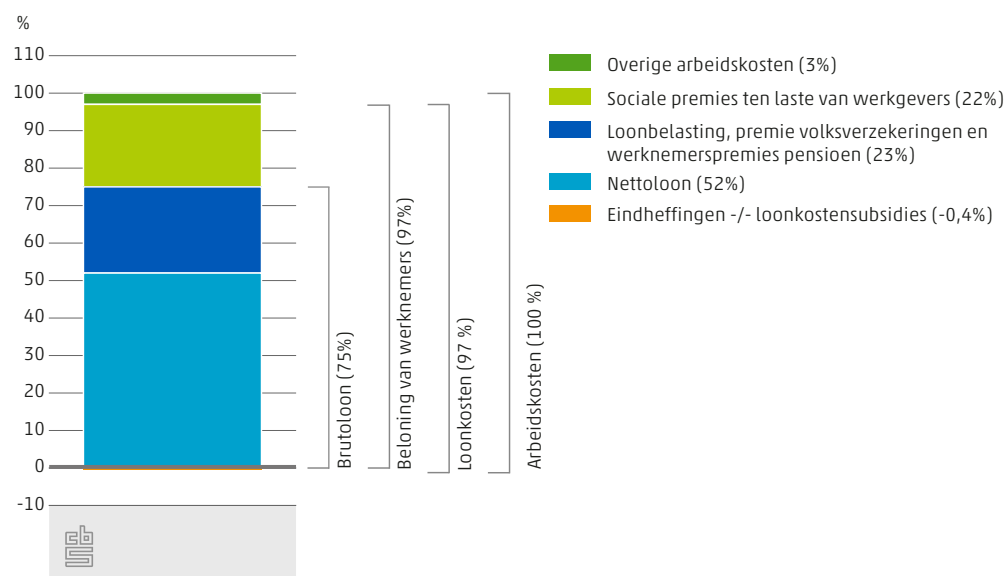
Verder hebben werkgevers te maken met eindheffingen, zoals de belastingen die werkgevers betalen in het kader van de werkkostenregeling. Anderzijds ontvangen bedrijven en instellingen ook loonkostensubsidies, zoals de afdrachtvermindering speuren ontwikkelingswerk en compensatie voor betaalde transitievergoedingen. Met ingang van 2025 is de loonkostensubsidie voor werknemers met een laag loon (LIV) afgeschaft, een jaar eerder was al de Jeugd-LIV vervallen. De betalingen op grond van de Tijdelijke Noodmaatregel Overbrugging voor Werkgelegenheid (NOW) in 2020-2022 waren ook loonkostensubsidies.

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

5.6 Opbouw arbeidskosten, 2025



5.7 Loonkosten

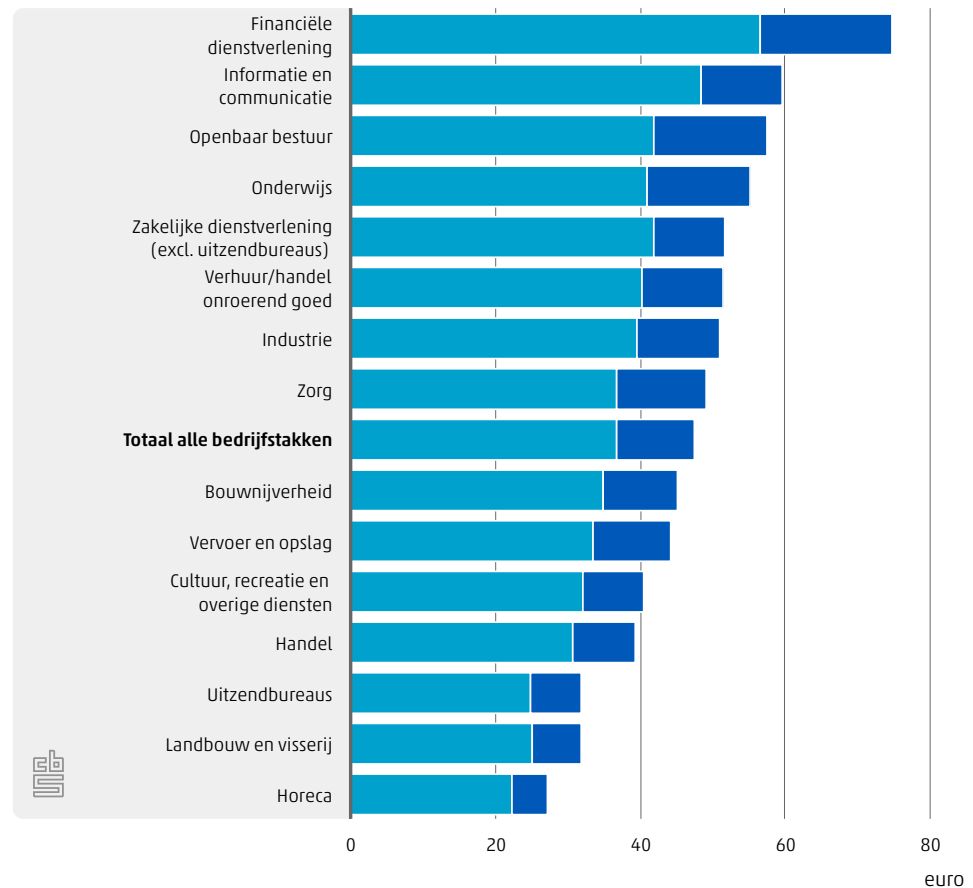
	2022	2023	2024	2025	Verandering 2024– 2025
	mln euro				
Lonen van werknemers	348 914	377 681	405 129	429 538	24 409
Sociale premies ten laste van werkgevers	105 855	111 755	120 182	129 051	8 869
pensioenpremies ten laste van werkgevers	34 898
Zorgverzekeringswet (ZVW)	18 455
Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA, Whk)	20 518
Werkloosheidswet (WW, WKO, Ufo)	10 330
toegerekende sociale premies ten laste van werkgevers	21 654
Beloning van werknemers	454 769	489 436	525 311	558 589	33 278
Eindheffingen	770	928	722	750	28
Loonkostensubsidies	-3 994	-2 984	-2 768	-2 819	-51
Loonkosten	451 545	487 380	523 265	556 520	33 255

StatLine: [Lonen en loonkosten](#).

Loonkosten 48 euro per uur

De loonkosten per gewerkt uur kwamen in 2025 uit op gemiddeld 48 euro. Ze waren het hoogst in de bedrijfstak financiële dienstverlening (75 euro) en het laagst in de horeca (27 euro). In de kleinere bedrijfstak bankwezen, die deel uitmaakt van de bedrijfstak financiële dienstverlening, liggen de gemiddelde loonkosten nog hoger (80 euro per gewerkt uur). Een deel van deze verschillen komt door de specifieke personeelsopbouw per bedrijfstak. Zo zijn er bij de financiële dienstverlening naar verhouding veel werknemers met een hbo- of wo-opleiding in dienst, terwijl in de horeca veel jongeren werken.

5.8 Loonkosten per gewerkt uur, 2025



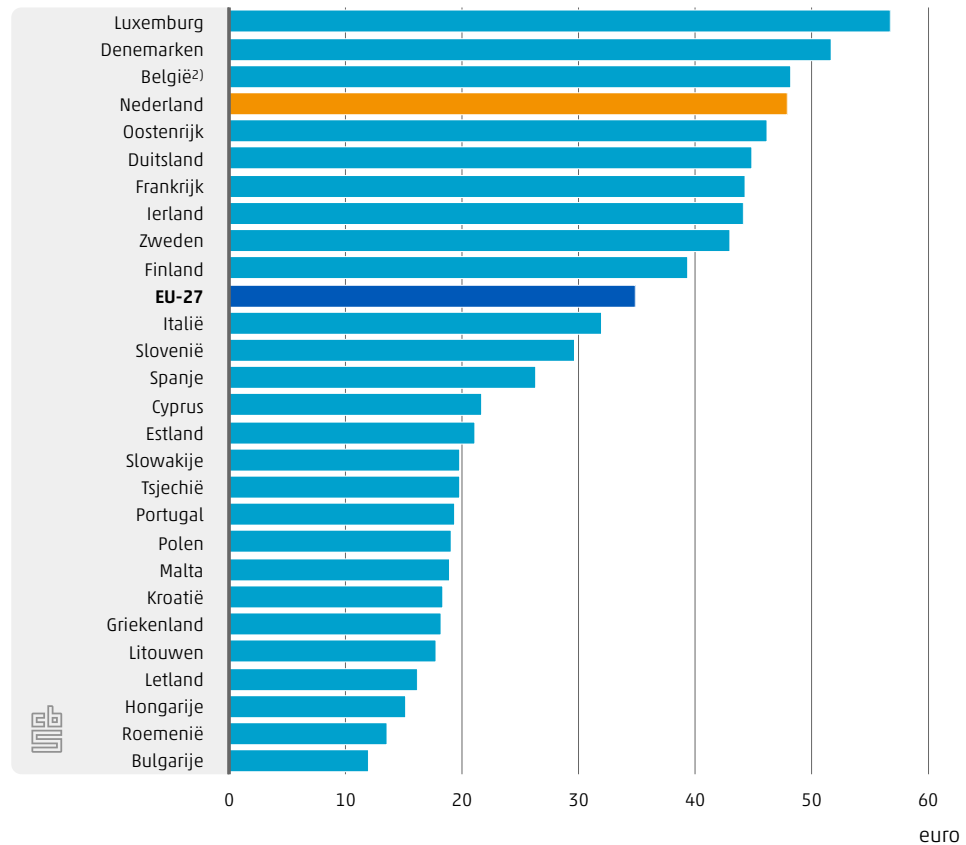
■ Lonen per gewerkt uur

■ Sociale premies t.l.v. werkgevers (plus eindheffingen en loonkostensubsidies) per gewerkt 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 Bulgarije zijn de gemiddelde arbeidskosten maar een kwart van die in Nederland.

5.9 Arbeidskosten per gewerkt uur in de Europese Unie, 2025¹⁾



¹⁾ Bedrijven met 10 of meer werknemers. Uitkomsten exclusief landbouw en visserij en het openbaar bestuur.

²⁾ Cijfer van 2024.

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

Stijging loonkosten ook door veranderingen in personeelsbestand

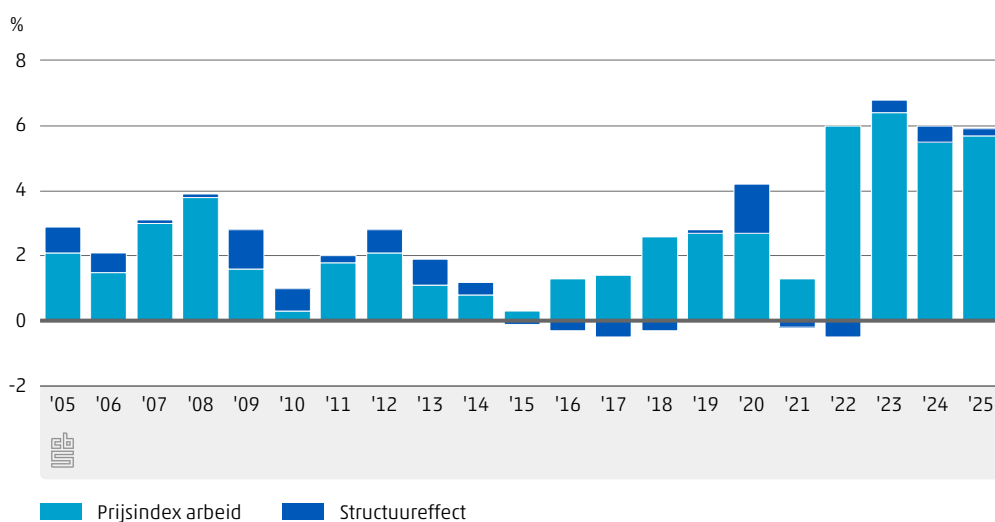
De loonkosten per gewerkt uur stegen in 2025 met 5,9 procent. Dit verschilt per bedrijfstak. Terwijl de stijging van de loonkosten per gewerkt uur in de verhuur en handel van onroerend goed beperkt bleef tot 4 procent, gingen de loonkosten per gewerkt uur in de financiële dienstverlening met ruim 7 procent 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 extra betalingen van bedrijven aan pensioenfondsen in een bepaald jaar. Daarom is het beter om te kijken naar de ontwikkeling over een langere periode. Gemeten over de afgelopen tien jaar zijn de loonkosten per gewerkt uur van werknemers in totaal met 43 procent gestegen. De stijging was met 51 procent het grootst in het openbaar bestuur en het kleinst in de verhuur en handel van onroerend goed (33 procent). Ook bij de uitzendbureaus gingen de loonkosten per gewerkt uur met ruim 50 procent omhoog.

Als de samenstelling van het werknemersbestand verandert, beïnvloedt dit de gemiddelde loonkosten. De afgelopen tien jaar zijn er grote verschuivingen in de samenstelling van het totaal aantal gewerkte uren van werknemers naar geslacht, leeftijd, onderwijsniveau en bedrijfstak. Door de toename van het aantal ouderen en werknemers met een hbo- of woopleiding stijgen de gemiddelde loonkosten, omdat deze groepen in de regel meer betaald krijgen. Gecorrigeerd voor de veranderingen in de werknemerspopulatie qua geslacht, leeftijd, bedrijfsklasse, onderwijsniveau en wel/niet vallend onder een cao, komt de zuivere prijsstijging tussen 2015 en 2025 uit op 42 procent. Dat is de stijging van de prijs van arbeid.

Het verschil tussen de ontwikkeling van de loonkosten per gewerkt uur (43 procent) en de prijs van arbeid (42 procent) is het structureffect. Dit structureffect drukt uit hoeveel uitwerking veranderingen in de personeelssamenstelling hebben op de gemiddelde loonkosten. Van de loonkostenstijging van 43 procent is dus per saldo 1 procent toe te schrijven aan de structuurveranderingen. Dat het totaaleffect per saldo niet groot is, komt doordat de afgelopen tien jaar het structureffect soms positief, soms negatief was (zie grafiek 5.10).

5.10 Ontwikkeling loonkosten per gewerkt uur

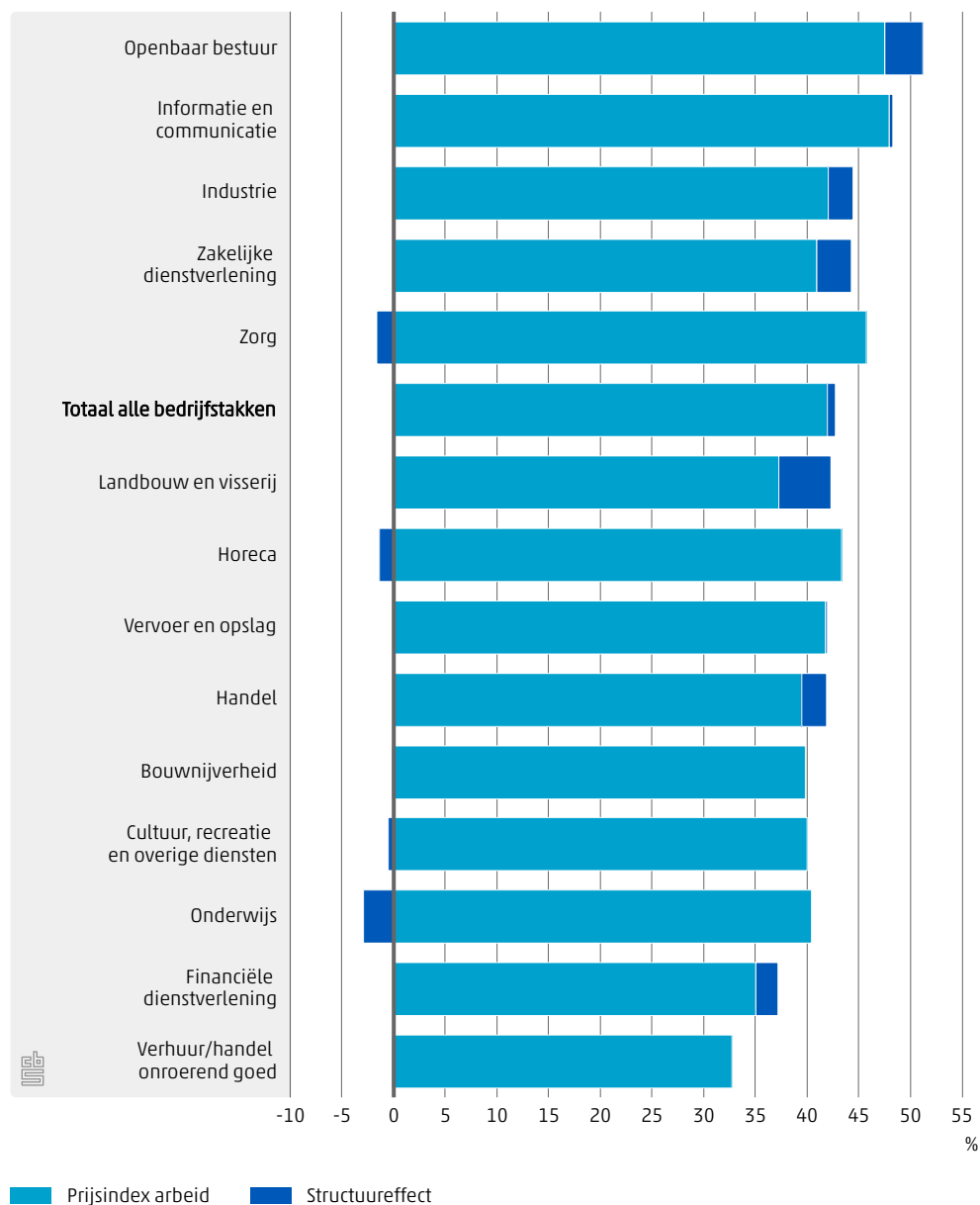


StatLine: [Loonkosten per gewerkt uur, prijsindex arbeid en structureffect.](#)

Het structureffect is sterk positief in jaren waarin 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 1,4 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 stevig toe, zodat het structureffect weer negatief was. De banengroei in 2023 en 2024 was kleiner en het aantal uitzendkrachten nam fors af, hetgeen resulteerde in een positief structureffect.

5.11 Stijging loonkosten per gewerkt uur tussen 2015 en 2025

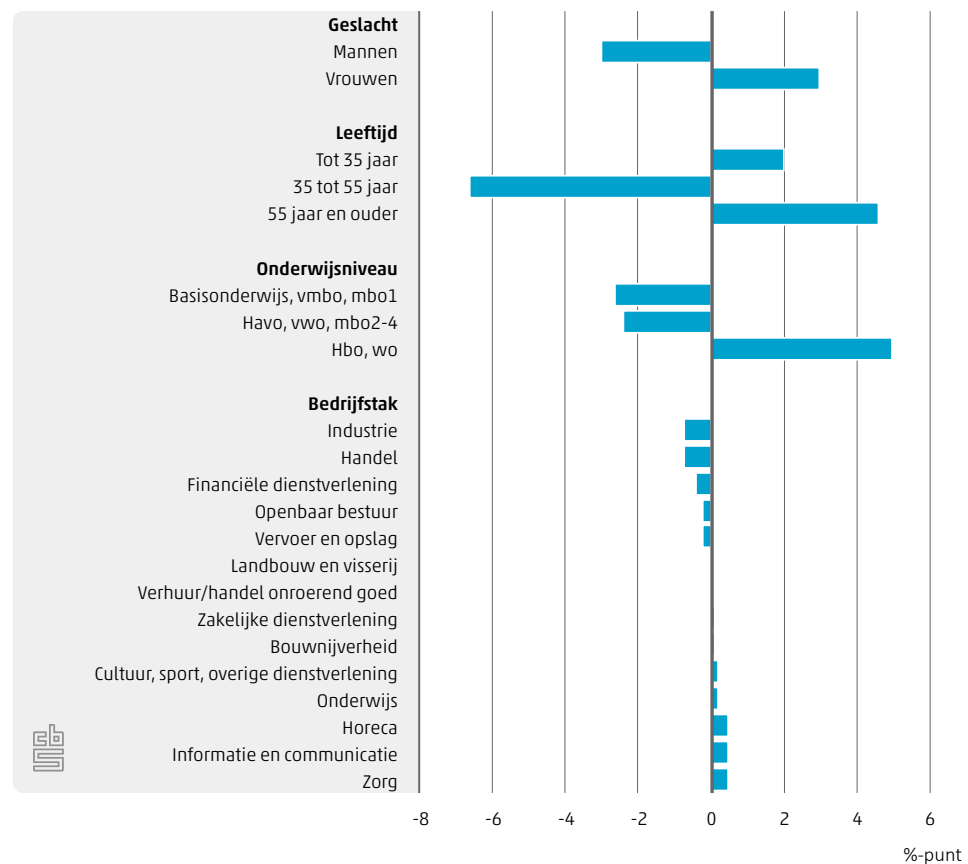


StatLine: [Loonkosten per gewerkt uur, prijsindex arbeid en structureffect.](#)

Mede door deze structuurveranderingen was de stijging van de loonkosten per gewerkt uur de afgelopen tien jaar het grootst in het openbaar bestuur (51 procent). Gecorrigeerd voor veranderingen in de werknemersstructuur blijkt de loonkostenstijging in 2015-2025 het grootst te zijn geweest in de bedrijfstak informatie en communicatie (48 procent). Veranderingen in de personeelssamenstelling hebben geleid tot extra loonkosten in de landbouw en visserij en het openbaar bestuur. Daarentegen is de stijging van de loonkosten in het onderwijs en de zorg 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 bedrijfstakken zorg, informatie en communicatie en de horeca, ten koste van de industrie en de handel. 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 22 procent en wordt inmiddels ongeveer 39 procent van alle gewerkte uren gemaakt door werknemers met een hbo- of wo-opleiding (+5 procentpunt).

5.12 Verandering in het aandeel van gewerkte uren van werknemers tussen 2015 en 2025



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

Beloning van arbeid en kapitaal

In 2025 bedroeg de omvang van de Nederlandse economie, gemeten als het bruto binnenlands product (bbp), 1 179 miljard euro. 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: 873 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:

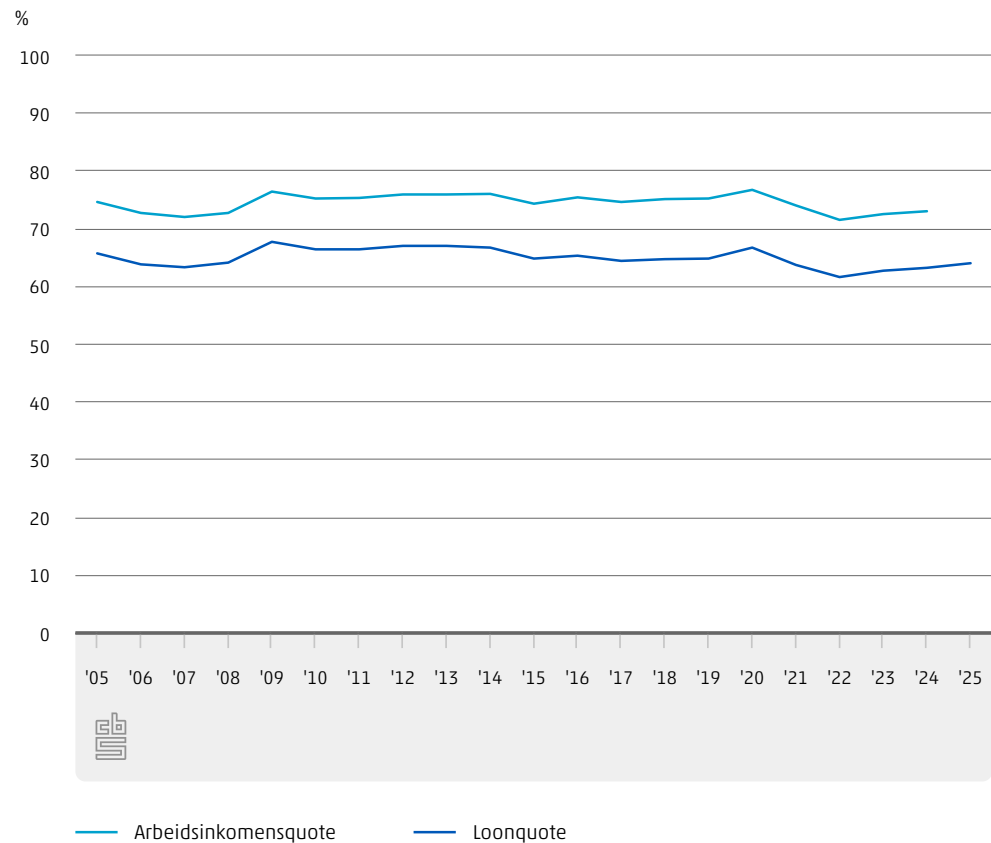
- de beloning van werknemers; dit zijn de brutolonen inclusief de sociale premies ten laste van werkgevers;
- de inkomsten uit arbeid van zelfstandigen; als benadering hiervan wordt het netto gemengd inkomen gebruikt, dat in de praktijk naast de beloning van arbeid echter ook de beloning voor kapitaal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

Berekend vanaf 2005 was 65 procent van de totale 'koek' voor werknemers en bijna 10 procent voor zelfstandigen. Het resterende kwart was de vergoeding voor de inzet van kapitaal door bedrijven. Het aandeel van de werknemers in het totaal verdiend inkomen is de loonquote, het aandeel van werknemers en zelfstandigen samen is de arbeidsinkomensquote (aiq).

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](#)).

De stand van de aiq hangt samen met economische groei. In jaren dat de economische groei laag of negatief is, vallen bedrijfswinsten terug en wordt het aandeel van de arbeidsinkomsten dus groter. In 2020 bereikte de aiq de hoogste stand. Daarna zakten de aiq en de loonquote naar de laagste stand in 2022. Vervolgens sloeg de trend om en steeg de loonquote naar 64 procent.

5.13 Arbeidsinkomensquote en loonquote

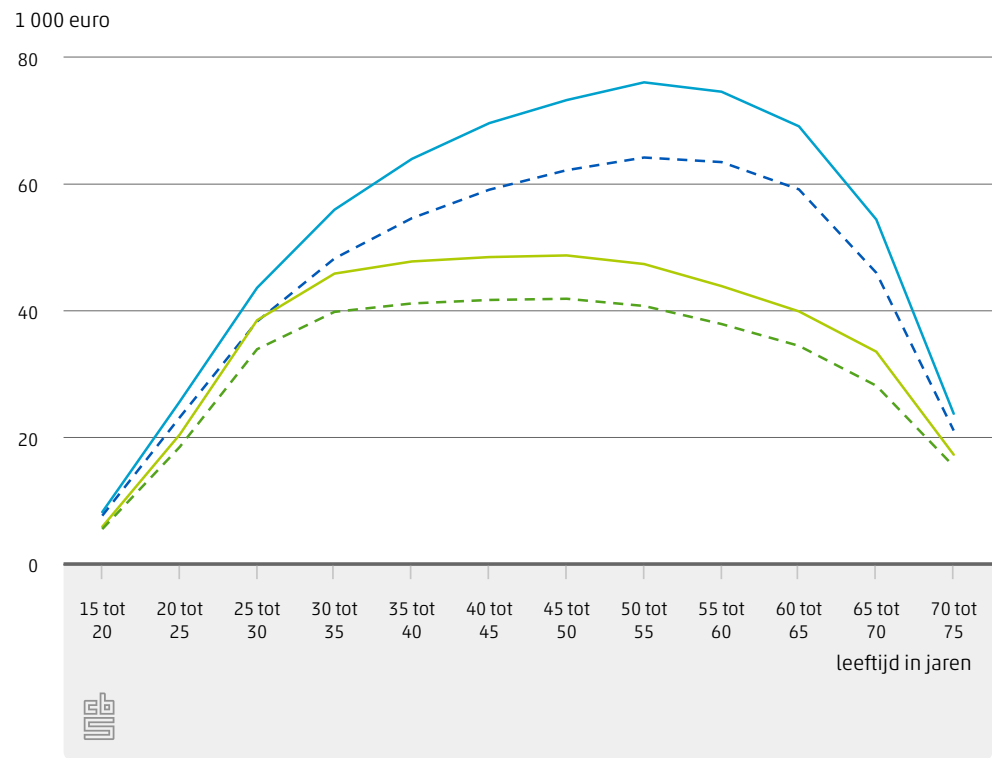


StatLine: [Arbeidsinkomensquote en loonquote](#).

Lonen van mannen en vrouwen

In 2025 was het gemiddelde bruto jaarloon inclusief bijzondere beloningen van vrouwen 31 procent lager dan dat van mannen. Ruim 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 10 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 gelijkmatig verdeeld over de verschillende soorten werk, waardoor de gemiddelde lonen van mannen en vrouwen moeilijk met elkaar zijn te vergelijken.

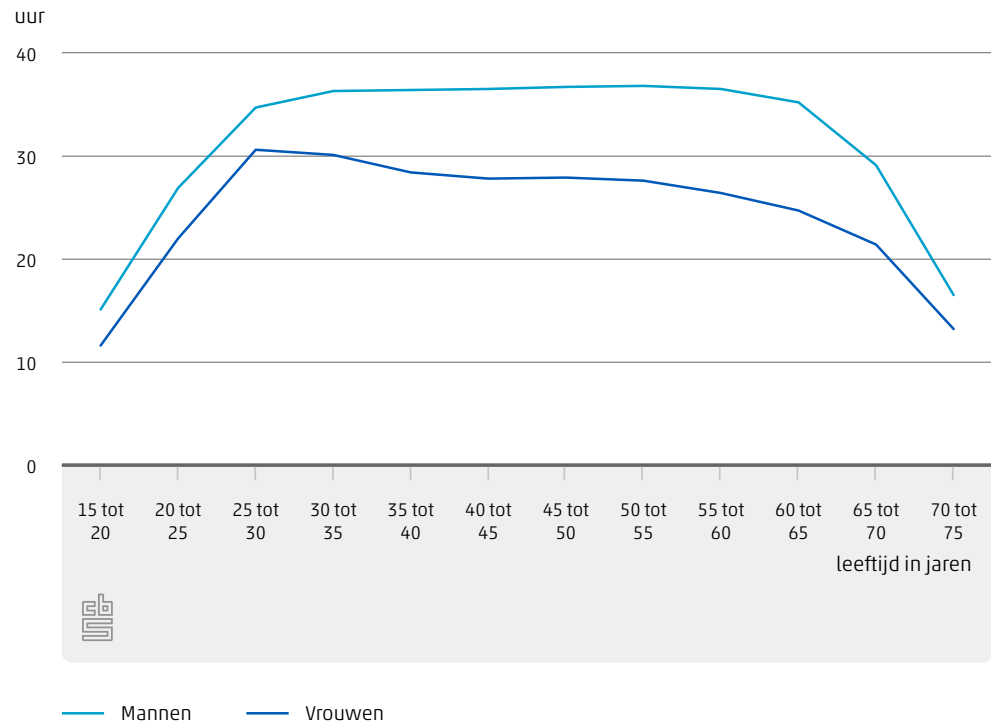
5.14 Brutoloon per jaar, 2025



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

StatLine: [Jaarloon van werknemers](#).

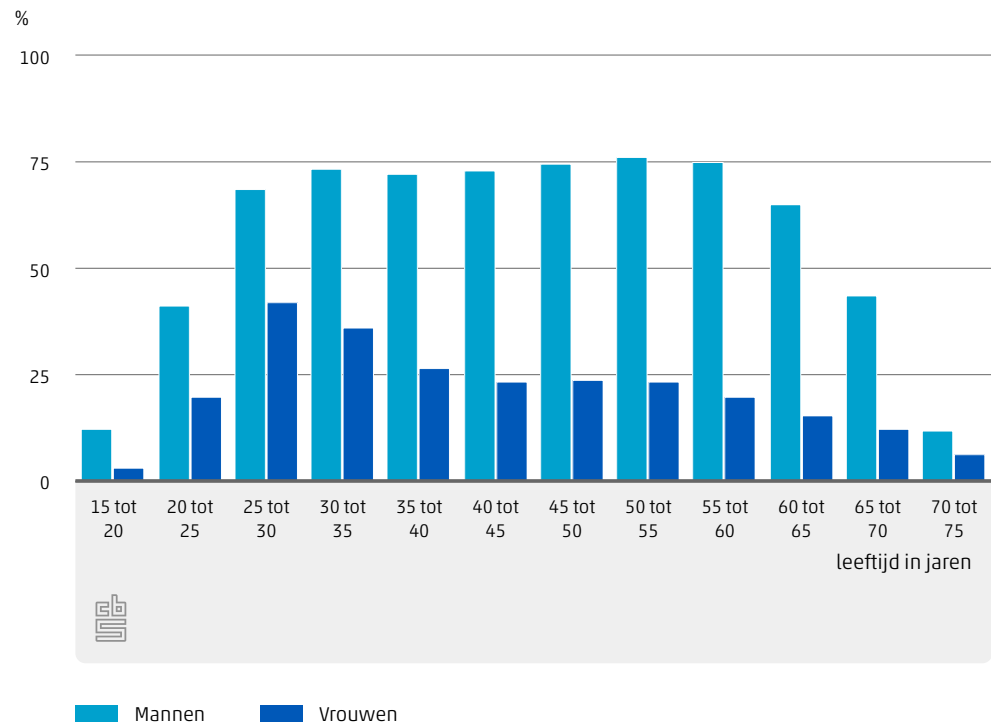
5.15 Gemiddelde wekelijkse arbeidsduur (inclusief overwerk) per werknemersbaan, 2025



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 76 procent een deeltijdbaan, bij mannen is dat 37 procent. Voor vrouwen geldt bovendien dat deeltijdwerk in alle leeftijdsgroepen de norm is; het aandeel voltijdbanen is bij vrouwen van 25 tot 30 jaar met 42 procent nog het grootst. Bij de mannelijke werknemers in de leeftijdsgroepen van 30 tot 60 jaar heeft minstens 70 procent een voltijdbaan. Wel worden de verschillen tussen mannen en vrouwen geleidelijk aan kleiner, vooral doordat mannen vaker in deeltijd gaan werken. In 2010 was nog maar 29 procent van de werknemersbanen van mannen een deeltijdbaan, nu is dat opgelopen tot 37 procent.

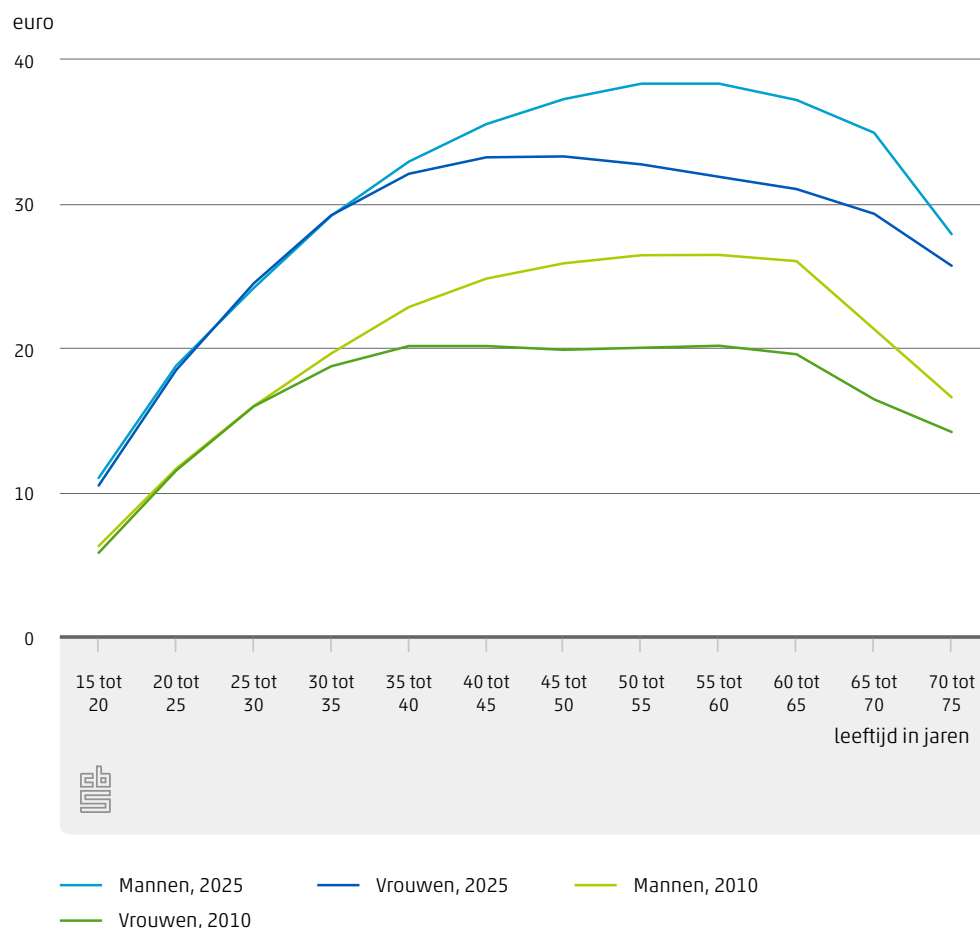
5.16 Aandeel voltijdbanen bij mannen en vrouwen per leeftijdsklasse, 2025



StatLine: [Banen van werknemers](#).

In 2025 verdienden mannen gemiddeld 31,79 euro per uur, vrouwen 28,71 euro. Opvallend is dat het gemiddelde uurloon van jonge mannen en vrouwen weinig verschilt. Bij vrouwen van 25 tot 30 jaar en, dit jaar voor het eerst, 30 tot 35 jaar zijn de uurlonen gemiddeld zelfs iets hoger dan bij mannen uit dezelfde leeftijdsgroepen. Voor de werknemers van 35 tot 40 jaar geldt dat vrouwen gemiddeld iets minder verdienen dan mannen en dat verschil loopt op tot 17 procent bij de 55- tot 60-jarigen. Bij mannen is het uurloon het hoogst voor de werknemers van 50 tot 60 jaar, bij vrouwen ligt de top bij 40 tot 50 jaar.

5.17 Uurlonen in 2010 en 2025



StatLine: [Uurloon van werknemers](#).

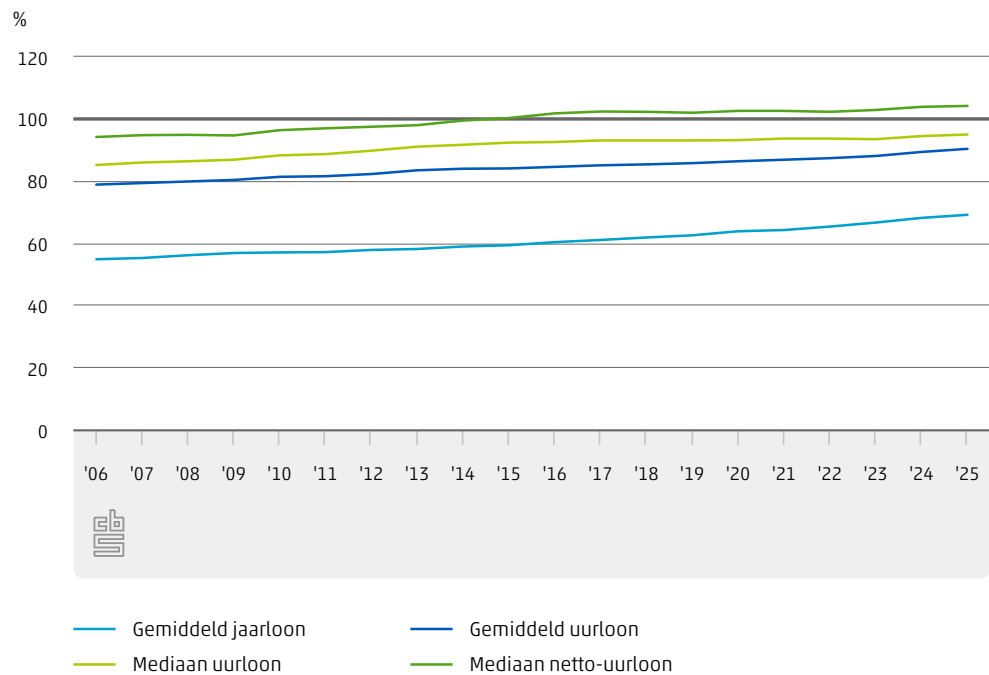
In vergelijking met 2010 is het gemiddelde uurloon van mannen met 44 procent gestegen, terwijl het gemiddelde uurloon van vrouwen met 61 procent omhoogging. In de loop van de tijd is het verschil tussen de gemiddelde uurlonen van mannen en vrouwen dan ook steeds kleiner geworden. Dat is voor een belangrijk deel toe te schrijven aan het steeds hogere opleidingsniveau van vrouwen. Tegenwoordig zijn er meer vrouwelijke werknemers met een hbo- of wo-opleiding dan mannelijke. Maar doordat vrouwen vaker in deeltijd werken, werkt die verhouding minder door in de arbeidsuren en daardoor in de uurlonen. Mannelijke werknemers met een hbo- of wo-opleiding maken nog steeds meer uren dan vrouwelijke. Dat vrouwelijke werknemers met een hbo- of wo-opleiding in de meerderheid zijn, geldt alleen voor de leeftijdsgroepen tot 55 jaar. Bij de 55-plussers zijn mannelijke werknemers met een hbo- of wo-opleiding 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 10 procent.

In de leeftijdsgroep 45 tot 50 jaar nam het loonverschil het meest af, van 23 procent in 2010 naar 11 procent in 2025. Naar bedrijfstak bezien liep het loonverschil bij het onderwijs het meest terug, van 16 procent in 2010 naar 2 procent in 2025. Voor het eerst is er nu een grote bedrijfstak waar de gemiddelde uurlonen van vrouwen hoger zijn dan die van mannen: in

het openbaar bestuur verdienen vrouwen gemiddeld 35,80 euro per uur, mannen 35,63 euro.

Vanaf 1995 loopt het totale loonverschil tussen mannen en vrouwen gestaag terug met gemiddeld 0,6 procentpunt per jaar. De laatste jaren lopen vrouwen het verschil in gemiddelde lonen sneller in: in 2025 werd het verschil 1,0 procentpunt kleiner en in 2024 zelfs 1,3 procentpunt. Waarschijnlijk speelt hierbij een rol dat de minimumlonen de laatste jaren fors zijn verhoogd en er in 2024 is overgestapt op minimumuurlonen, waarbij de lage lonen extra omhooggingen van werknemers in bedrijven waar de voltijdarbeidsduur boven de 36 uur per week ligt. Omdat vrouwen oververtegenwoordigd zijn aan de onderkant van het loonegebouw (zie ook grafiek 5.19), hebben zij hier meer van geprofiteerd dan mannen.

5.18 Loon van vrouwen als percentage van loon van mannen

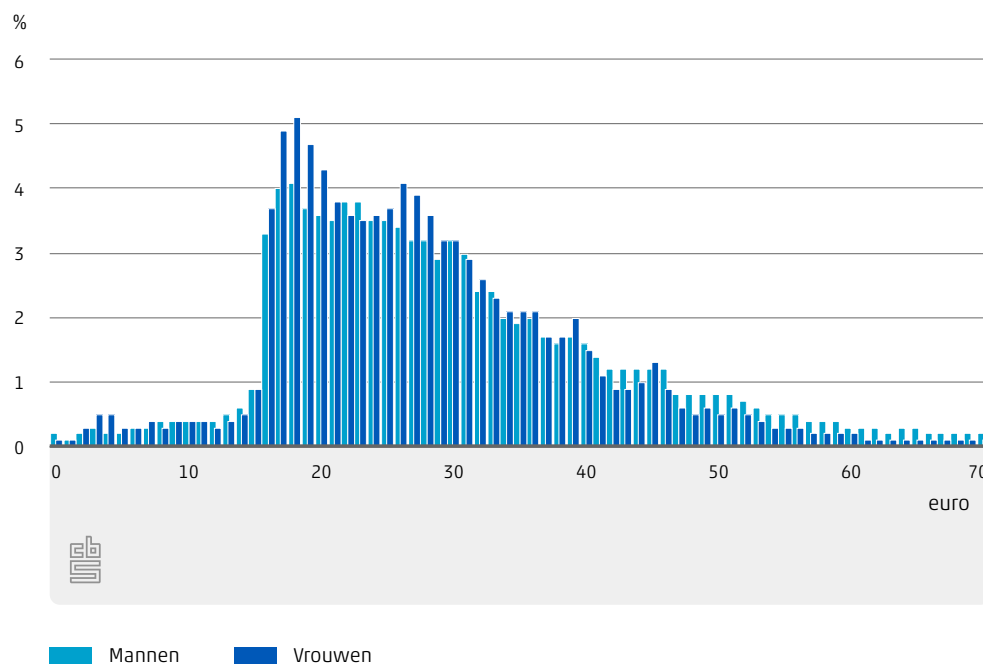


StatLine: [Lonen van werknemers](#).

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, 2024](#)).

De grote mate van heterogeniteit blijkt ook uit de relatieve verdelingen van de uurlonen van mannen en vrouwen in grafiek 5.19, geteld op basis van het totaal aantal arbeidsuren. Omgerekend in banen geldt dat in 58 procent van de mannenbanen mannen minder verdienen dan de 28,71 euro die vrouwen gemiddeld verdienen. Andersom geldt dat in 73 procent van de vrouwenbanen vrouwen minder verdienen dan de 31,79 euro die mannen gemiddeld verdienen.

5.19 Loonverdeling ¹⁾, 2025



¹⁾ In de grafiek wordt de relatieve verdeling van de uurlonen van mannen en van vrouwen weergegeven, op basis van het aantal arbeidsuren. Uit de grafiek blijkt bijvoorbeeld dat 5,1 procent van alle arbeidsuren van vrouwen betaald wordt tegen 18 euro per uur.

Het verschil tussen mannen en vrouwen zit in 2025 vooral in de banen met een loon van meer dan 39 euro per uur; in die banen zijn mannen oververtegenwoordigd in de loonverdeling. In 83 procent van de arbeidsuren wordt hooguit 39 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 39 euro per uur is twee derde voor mannen. Daardoor is 22 procent van de arbeidsuren van mannen hoogbetaald, tegen 16 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 10 procent minder verdienen dan mannen in 2025, is dat op basis van de mediane uurlonen 5 procent.

Tot slot kan in plaats van brutolonen ook naar nettolonen worden gekeken, waarbij ook de bijzondere beloningen en het overwerk meetellen. In 2025 komt het mediane netto-uurloon van vrouwen 4 procent hóger uit dan dat van mannen: in 50 procent van de arbeidsuren van mannen wordt gewerkt tegen een netto-uurloon van hooguit 22,65 euro, terwijl in 50 procent van de arbeidsuren van vrouwen gewerkt wordt tegen een netto-uurloon van minstens 23,58 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.

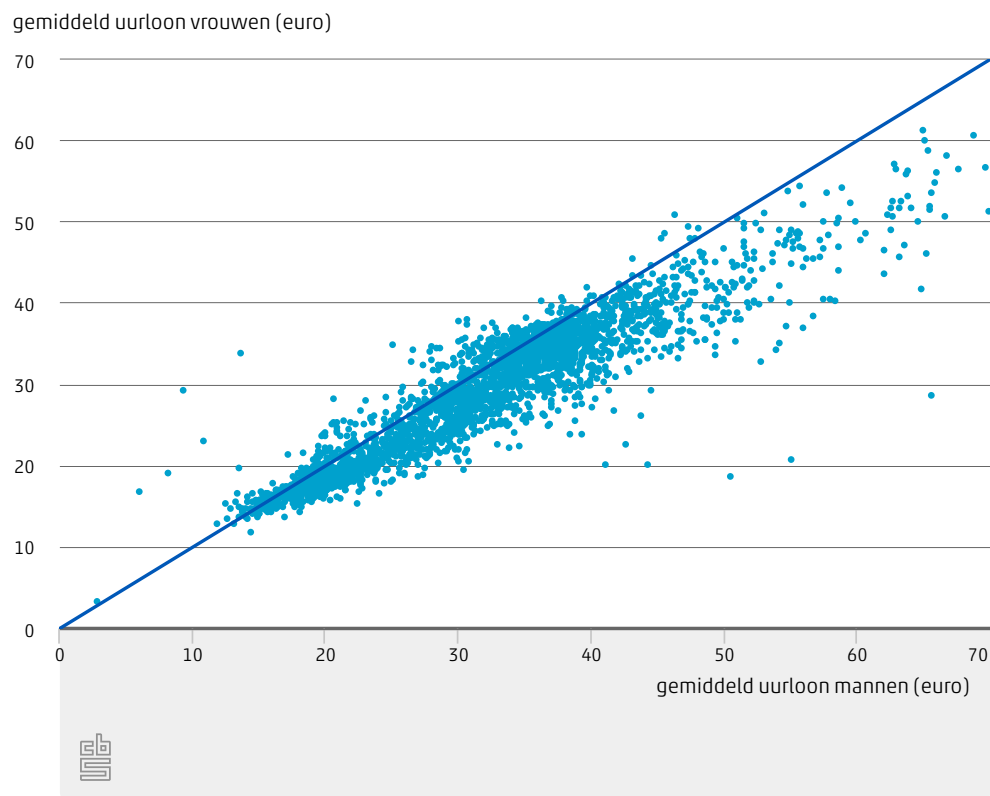
Het verschil in de gemiddelde bruto-uurlonen van mannen en vrouwen in Nederland is gelijk aan het gemiddelde verschil in de Europese Unie (zie ook Eurostat: [Loonkloof man/vrouw, EU](#)). Daarbij geldt dat het loonverschil in Nederland de afgelopen tien jaar sterker is teruggelopen dan gemiddeld in de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

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 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 3 duizend bedrijven, die samen goed zijn voor bijna de helft van alle banen van werknemers. In 2025 is bij 83 procent van deze bedrijven het gemiddeld uurloon van vrouwen lager dan dat van mannen, bij 17 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 ruim driemaal 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 vijf 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 bijna de helft van de grote bedrijven dat vrouwen gemiddeld meer verdienen dan mannen. Daar staat tegenover dat bij de bedrijfstakken financiële dienstverlening en de informatie en communicatie in vrijwel alle grote bedrijven mannen gemiddeld meer verdienen dan vrouwen.

5.20 Gemiddelde uurlonen van mannen en vrouwen per bedrijf, 2025

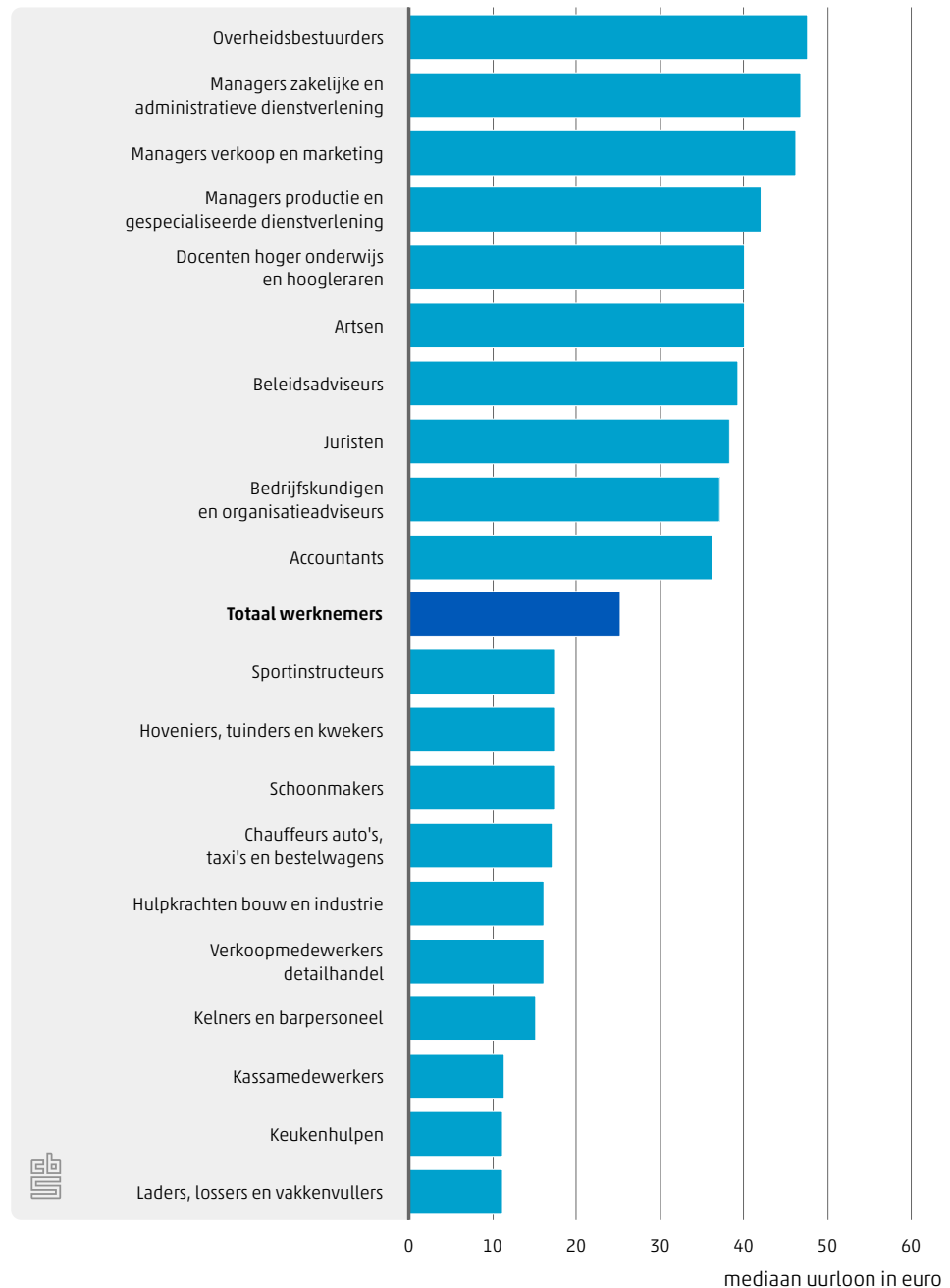


Uurloon naar beroep

Overheidsbestuurders en managers hebben de hoogste lonen, vakkenvullers en keukenhulpen de laagste. Dat blijkt uit de CBS-cijfers over de mediane uurlonen van werknemers per beroepsgroep in 2024. In grafiek 5.21 staan de tien beroepsgroepen met de hoogste mediane uurlonen en de tien beroepsgroepen met de laagste mediane uurlonen. In deze tien beroepsgroepen met de laagste lonen werkt 1 op de 6 werknemers.

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 gevolg van een verschil in beloning per beroepsgroep, maar speelt ook de over- of ondervertegenwoordiging van bepaalde groepen werknemers per beroepsgroep een rol. Zo zijn er weinig jonge managers, maar wel veel jonge vakkenvullers en keukenhulpen. Artsen en juristen hebben vrijwel altijd een hbo- of wo-opleiding, vakkenvullers, keukenhulpen en kassamedewerkers zelden. Verder hebben de werknemers in deze drie laatste beroepsgroepen vaak een flexibele arbeidsrelatie, terwijl managers meestal een vast contract hebben.

5.21 Hoogbetaalde en laagbetaalde beroepen, 2024



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

Het CBS onderscheidt 114 beroepsgroepen, waarvan voor 74 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 hoofd baan 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.

Minimumloonbanen

Vanaf 2024 geldt er in Nederland een minimumloon per uur in plaats van de minimumlonen per maand, per week en per dag. Er is overgestapt op minimumuurlonen omdat voor werknemers die bijvoorbeeld 40 uur per week werken hetzelfde minimummaandloon gold als voor werknemers in bedrijven waar in een volledige dienstbetrekking 36 uur per week werd gewerkt. Daarnaast geldt dat een minimumuurloon duidelijker is en beter gecontroleerd kan worden.

In de eerste helft van 2025 bedroeg het bruto minimumloon voor werknemers van 21 jaar en ouder 14,06 euro per uur, in de tweede helft van het jaar 14,40 euro. Daarmee lag het minimumloon op jaarbasis 5,6 procent hoger dan in 2024. Voor jongeren gelden lagere minimumjeugdlonen. Deze minimumjeugdlonen bedragen een naar leeftijd variërend percentage van het minimumloon 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.

Vanwege deze verandering telt het CBS het aantal minimumloonbanen nu volgens een nieuwe systematiek, waarbij wordt uitgegaan van de minimumuurlonen in plaats van de minimummaandlonen. Het wettelijk minimumloon geldt voor alle betaalde uren, ook doorbetaalde verlofuren tellen mee. Daarom wordt het aantal minimumloonbanen bepaald op basis van een uurloon, waarbij verlofuren niet op de arbeidsduur in mindering gebracht, wat het CBS wel doet bij de berekening van de elders in deze publicatie opgenomen uurlonen. De uurlonen die het CBS normaal gesproken publiceert kunnen dus niet zomaar worden vergeleken met het wettelijk minimumuurloon (zie ook: [Methodebeschrijving minimumloonbanen](#)).

Daarnaast geven uitkomsten over de banen die rond het minimumloon betaald worden een beter beeld van de minimumloonbanen, dan uitkomsten waarin alleen de banen tot en met het minimumloon meetellen. Daarom worden de minimumloonbanen bij de nieuwe systematiek voortaan geteld als de banen waarin het uurloon maximaal 5 procent afwijkt van het minimumloon (waarbij voor jongeren gerekend wordt met de minimumjeugdlonen).

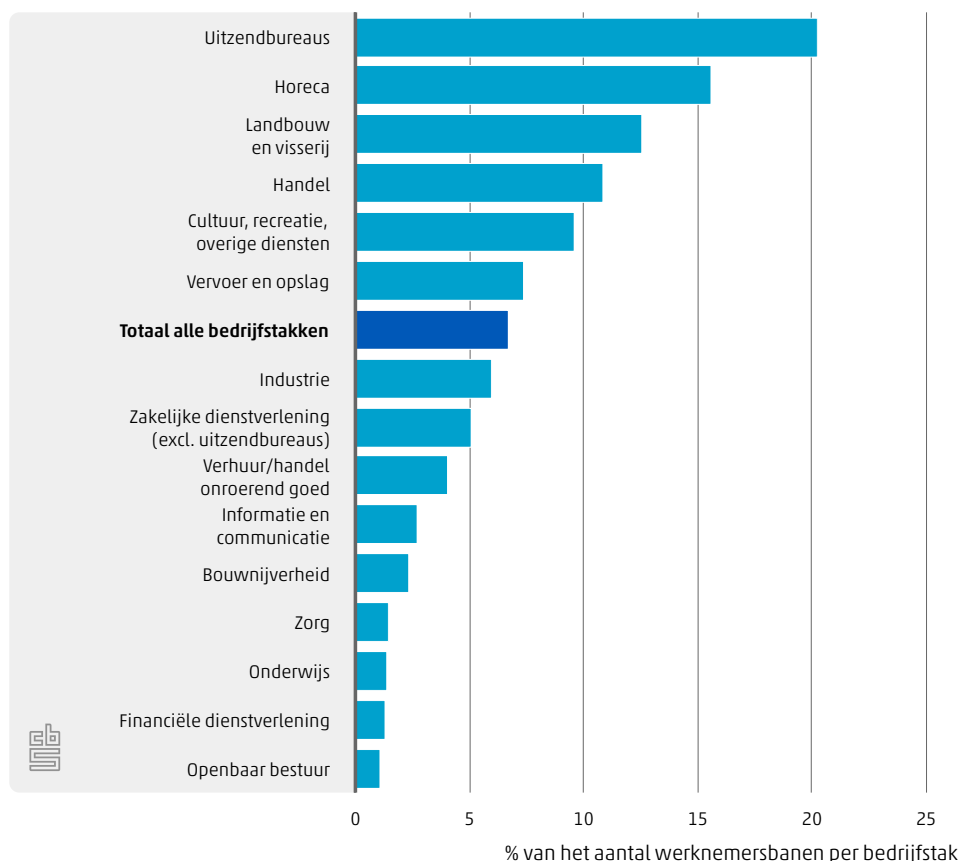
In 2025 hadden gemiddeld 610 duizend banen van werknemers een uurloon dat maximaal 5 procent afwijkt van het minimumuurloon. Dit worden de minimumloonbanen genoemd. Dat betekent dat 6,7 procent van de werknemersbanen wordt betaald tegen het minimumloon. In vergelijking met 2024 daalt het aantal minimumloonbanen met 6 duizend.

Er zijn iets meer vrouwen dan mannen met een minimumloonbaan: 311 duizend vrouwen tegen 300 duizend mannen. In 2025 verdiende van alle vrouwelijke werknemers 7,0 procent het minimumloon, bij de mannelijke werknemers was dat 6,3 procent. Een kwart van de minimumloonbanen is voor jongeren van 20 tot 25 jaar. In deze leeftijdsgroep wordt 16 procent van de banen tegen het minimumloon betaald. Dat is veel meer dan bij de werknemers tot 20 jaar (4 procent). Bij de werknemers van 30 tot 65 jaar is het aandeel minimumloonbanen 5 procent.

In deeltijdbanen wordt vaker het minimumloon betaald dan in voltijdbanen. Bij de deeltijders heeft 8 procent een minimumloonbaan, bij de voltijders is dat 4 procent. Hierdoor zijn 7 op 10 minimumloonbanen voor deeltijders. Verder hebben ook werknemers met een flexibel dienstverband vaker een minimumloonbaan (13 procent) dan werknemers met een vast dienstverband (3 procent).

Bij de uitkomsten naar bedrijfstak is het aandeel minimumloonbanen het hoogst bij de uitzendbureaus (20 procent) en de horeca (16 procent). Absoluut gezien werken de meeste minimumloners in de bedrijfstakken handel (159 duizend) en uitzendbureaus (139 duizend). Deze twee bedrijfstakken zijn samen goed voor de helft van alle minimumloonbanen.

5.22 Werknemersbanen betaald tegen het minimumuurloon, 2025



StatLine: [Aantal minimumloonbanen](#).

In 2022 is een EU-richtlijn inzake toereikende minimumlonen aangenomen, die moet leiden tot betere arbeids- en leefomstandigheden voor werknemers in Europa. De EU-landen met een wettelijk minimumloon zijn verzocht vast te leggen aan de hand van welke criteria het minimumloon wordt vastgesteld en aangepast. Daarbij wordt gedacht aan een minimumloon ter hoogte van 50 procent van het gemiddelde brutoloon en 60 procent van het mediane brutoloon.

In Nederland is begin dit jaar besloten om twee indicatieve referentiewaarden als richtsnoer te gebruiken om de toereikendheid van het wettelijk minimumloon te beoordelen. Dat zijn (a) het netto besteedbare inkomen van voltijds werkende minimumloonverdieners bedraagt gemiddeld 128 procent van de noodzakelijke kosten voor levensonderhoud en (b) het bruto

wettelijk minimumloon bedraagt 50 procent van het mediane loon (zie ook: [Implementatie van de EU-richtlijn betreffende toereikende minimumlonen](#)).

Voor deze laatste referentiewaarde wordt verwezen naar de uitkomsten die de OECD publiceert (zie ook OECD: [Minimumloon in verhouding tot het verdiend loon van voltijdwerknemers](#)). Deze cijfers betreffen voor Nederland uitkomsten van het vierjaarlijkse loonstrucuuronderzoek (Structure of Earnings Survey). Het laatste loonstrucuuronderzoek was over 2022. Deze uitkomsten worden geëxtrapoleerd aan de hand van de ontwikkeling van het loon per vte zoals dat bij de Nationale rekeningen wordt gepubliceerd.

Het CBS voert het loonstrucuuronderzoek uit op basis van een EU-verordening. Een steekproef uit het integrale CBS-Polisbestand vormt de basis van het onderzoek. De resultaten worden niet gepubliceerd door het CBS, maar door Eurostat (zie Eurostat: [Loonstrucuuronderzoek](#)). Die uitkomsten hebben betrekking op werknemers bij bedrijven met 10 of meer werknemers. De bedrijfstakken landbouw en visserij en het openbaar bestuur worden buiten beschouwing gelaten.

In de OECD-uitkomsten worden uit het loonstrucuuronderzoek alleen de gegevens van voltijdwerknemers gebruikt. Daarbij wordt gerekend met het jaarloon inclusief bijzondere beloningen. Voor het minimumloon is dat de twaalf maandlonen, opgehoogd met 8 procent vakantietoeslag.

Aan deze OECD-cijfers zitten verschillende haken en ogen. Het belangrijkste bezwaar is dat voltijdwerknemers in Nederland niet representatief zijn voor alle werknemers. Het gemiddelde uurloon van voltijders is ruim 20 procent hoger dan dat van deeltijders. In Nederland wordt in 56 procent van de banen van werknemers in deeltijd gewerkt. Dat is veel meer dan in de andere EU-landen.

Door deeltijdwerknemers buiten beschouwing te laten, evenals de werknemers in kleine bedrijven, de landbouw en visserij en het openbaar bestuur, wordt in totaal twee derde van alle werknemersbanen niet meegerekend.

Het CBS berekent nu uitkomsten op basis van het gehele CBS-Polisbestand, waar wel alle werknemers (voltijd en deeltijd) en alle bedrijfstakken inzitten, alsmede de kleine bedrijven. In aansluiting op het minimumloon per uur zoals dat in 2024 is ingevoerd, berekent het CBS het gemiddelde uurloon en het mediane uurloon conform de minimumloonsystematiek. In tegenstelling tot de OECD-cijfers blijven hierbij de bijzondere beloningen buiten beschouwing. Gemiddeld over het jaar bedroeg het wettelijk minimumuurloon voor werknemers van 21 jaar en ouder 14,23 euro in 2025. Het vergelijkbare gemiddelde uurloon komt uit op 26,59 euro, het mediane uurloon op 23,51 euro (hierbij zijn ook de werknemers jonger dan 21 jaar meegeteld). Dit betekent dat het minimumloon in 2025 gelijk was aan 53,5 procent van het gemiddeld verdiend loon en 60,5 procent van het mediane loon.

Vanaf 2024 worden de overeenkomstige Eurostatcijfers voor Nederland ook op deze manier berekend voor alle werknemers. Alleen de bedrijfstak landbouw en visserij wordt hierbij buiten beschouwing gelaten (zie ook Eurostat: [Minimumloon in verhouding tot het verdiend loon, EU](#)).

De OECD-berekening komt voor 2024 uit op een minimumloon van 40,6 procent van het gemiddeld loon en 48,3 van het mediane loon. De belangrijkste reden dat deze cijfers lager uitpakken is dat hierbij de deeltijdbanen buiten beschouwing zijn gelaten.

5.23 Wettelijk minimumloon in verhouding tot het verdiend loon

		Gemiddeld loon		Mediaan loon	
		2024	2025	2024	2025
	%				
CBS		53,1	53,5	60,2	60,5
Eurostat		52,9	.	60,0	.
OECD		40,6	.	48,3	.

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 2025 hebben alleen Luxemburg en Ierland een hoger minimumloon dan Nederland, waarbij voor Nederland het minimumuurloon is omgerekend op basis van een 36-urige werkweek.

De laatste jaren is het Nederlandse minimumloon fors verhoogd. In de eerste helft van 2026 zijn de minimumlonen in Nederland 33 procent hoger dan in de eerste helft van 2022. Nederland is hiermee echter geen koploper: in twaalf EU-landen zijn de minimumlonen sterker toegenomen (zie ook Eurostat: [Minimumloon EU](#)).

Topverdieners

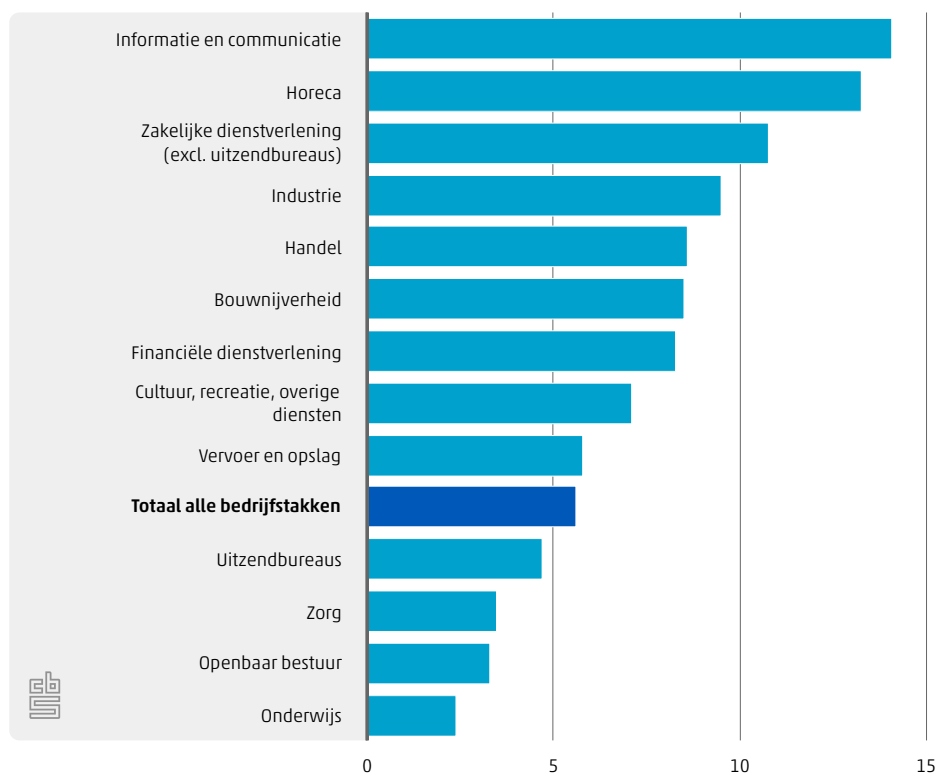
In 2025 hadden in Nederland gemiddeld 531 duizend werknemers een baan met een brutojaarloon van ten minste 100 duizend euro. Dat is 6 procent van alle banen van werknemers. De banen die zeker een miljoen euro per jaar opleverden zijn dun gezaaid: 1 500 werknemers verdienden een miljoen of meer per jaar.

In totaal telde Nederland in 2025 gemiddeld 9,2 miljoen werknemersbanen. Het gemiddelde jaarloon bedroeg 47 duizend euro. Dit is inclusief bijzondere beloningen, zoals vakantiegeld, eindejaarsuitkeringen, prestatiebeloningen, gratificaties en winstuitkeringen. In voltijd-banen werd gemiddeld 69 duizend euro verdiend.

Het aandeel werknemers met een loon van 100 duizend euro of meer is het hoogst in de financiële dienstverlening, waar een kwart van de werknemers minstens een ton per jaar verdient. De bedrijfstak met relatief het kleinste aantal topverdieners onder de werknemers is de horeca: 0,4 procent verdient daar een ton of meer. In Nederland staan er bij 43 bedrijven meer dan duizend werknemers op de loonlijst die elk minstens 100 duizend euro verdienen. In dit lijstje staan de bedrijfstakken openbaar bestuur (12 bedrijven) en de industrie (8 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 2025 gemiddeld 5,6 keer zoveel loon als een doorsnee werknemer op voltijdbasis in datzelfde bedrijf. De loonkloof wordt gemeten vanaf 2010. Sindsdien schommelt deze factor tussen 5,5 en 6,2. In 2021 was de loonkloof het grootst.

5.24 Gemiddelde loonkloof bij de duizend grootste bedrijven, 2025¹⁾



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

De loonkloof is het grootst in informatie en communicatie en de horeca. Het kleinst is de loonkloof 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 2025 was 32 procent van de topverdieners bij de duizend grootste bedrijven vrouw. In 2010 was dat nog 17 procent.

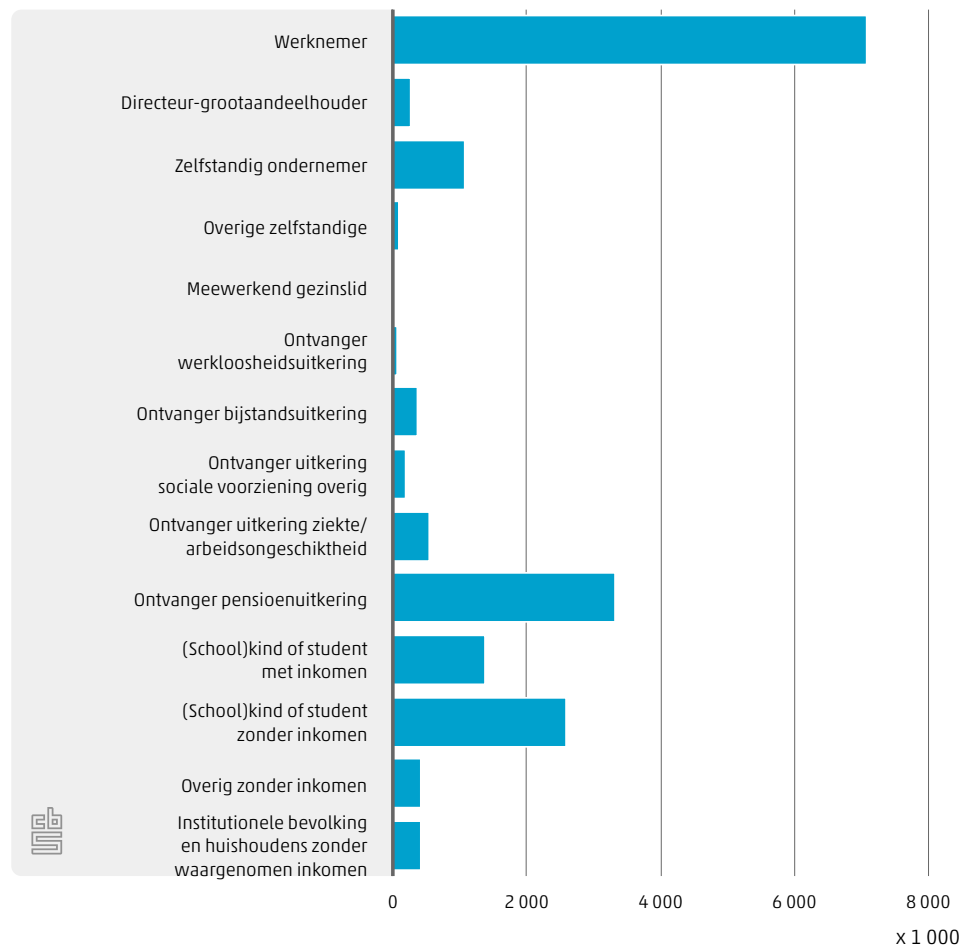
Bij 234 van de duizend grootste bedrijven in Nederland zijn de vijf topverdieners in meerderheid vrouw. Deze bedrijven zijn vooral te vinden in de zorg. Bij 209 van de duizend grootste bedrijven bestaat de top vijf van topverdieners uitsluitend uit mannen. In 2010 was nog bij bijna de helft van de grote bedrijven de top volledig mannelijk (474 bedrijven). De afgelopen jaren is de verhouding tussen mannen en vrouwen dus aanzienlijk veranderd.

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 inkomen die een persoon in een jaar ontvangen heeft. Daarnaast wordt er rekening mee gehouden of een persoon ingeschreven staat bij een onderwijsinstelling.

Begin 2024 woonden er 17,9 miljoen mensen in Nederland. Hiervan behoren er 8,6 miljoen tot de sociaaleconomische categorie werkenden. Dat is bijna de helft van de totale bevolking.

6.1 Bevolking ingedeeld naar sociaaleconomische categorie, 1 januari 2024



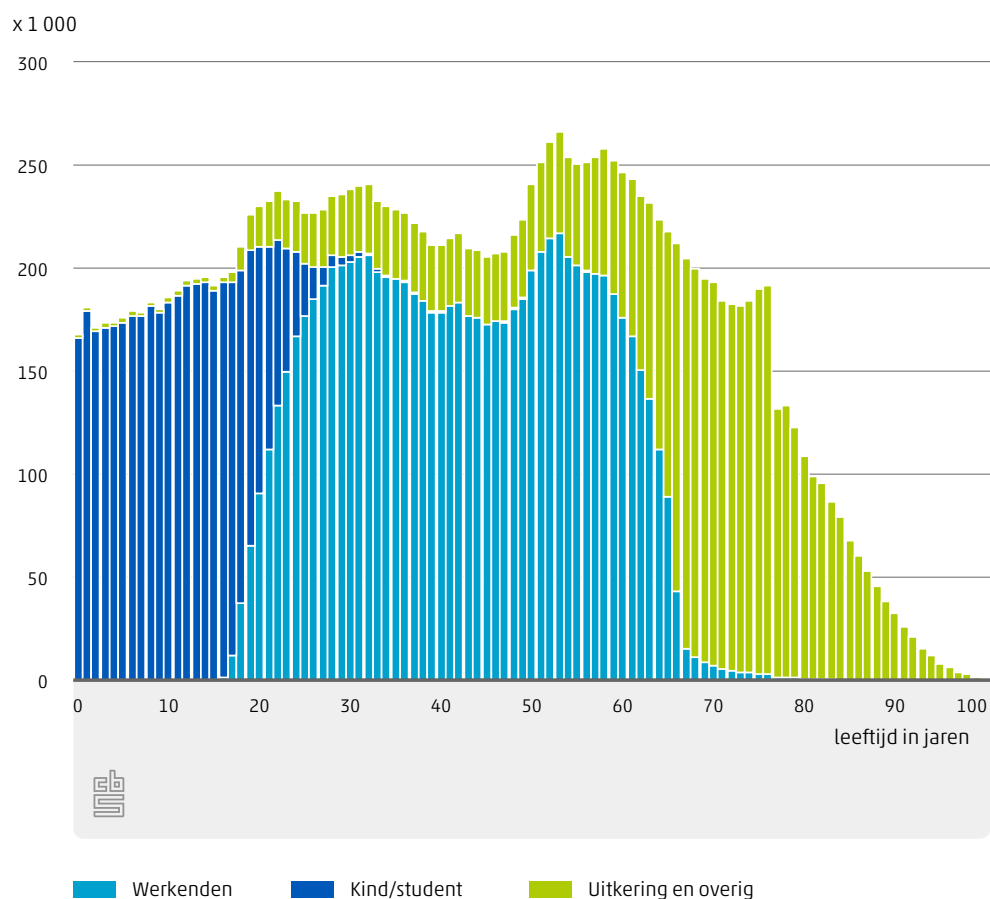
StatLine: [Personen naar sociaaleconomische categorie.](#)

De sociaaleconomische categorie werknemers telt 7,1 miljoen personen. Daarnaast zijn er 1,5 miljoen personen voor wie het inkomen als zelfstandige de voornaamste bron van inkomen is. Het gaat hier om 1 076 duizend zelfstandig ondernemers, 278 duizend directeuren-groootaandeelhouders, 20 duizend meewerkende gezinsleden en 92 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: 2,3 miljoen personen hadden in 2024 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 64 jaar. Voor deze groep is betaald werk de voornaamste bron van het inkomen. Het aandeel werkenden is het grootst bij de 30-jarigen (86 procent). In absolute aantallen gemeten ligt de piek in het aantal werkenden bij 54 jaar (215 duizend). Dit is ook de leeftijd die begin 2024 het vaakst voorkwam in Nederland.

6.2 Bevolking naar sociaaleconomische categorie en leeftijd, 1 januari 2024



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

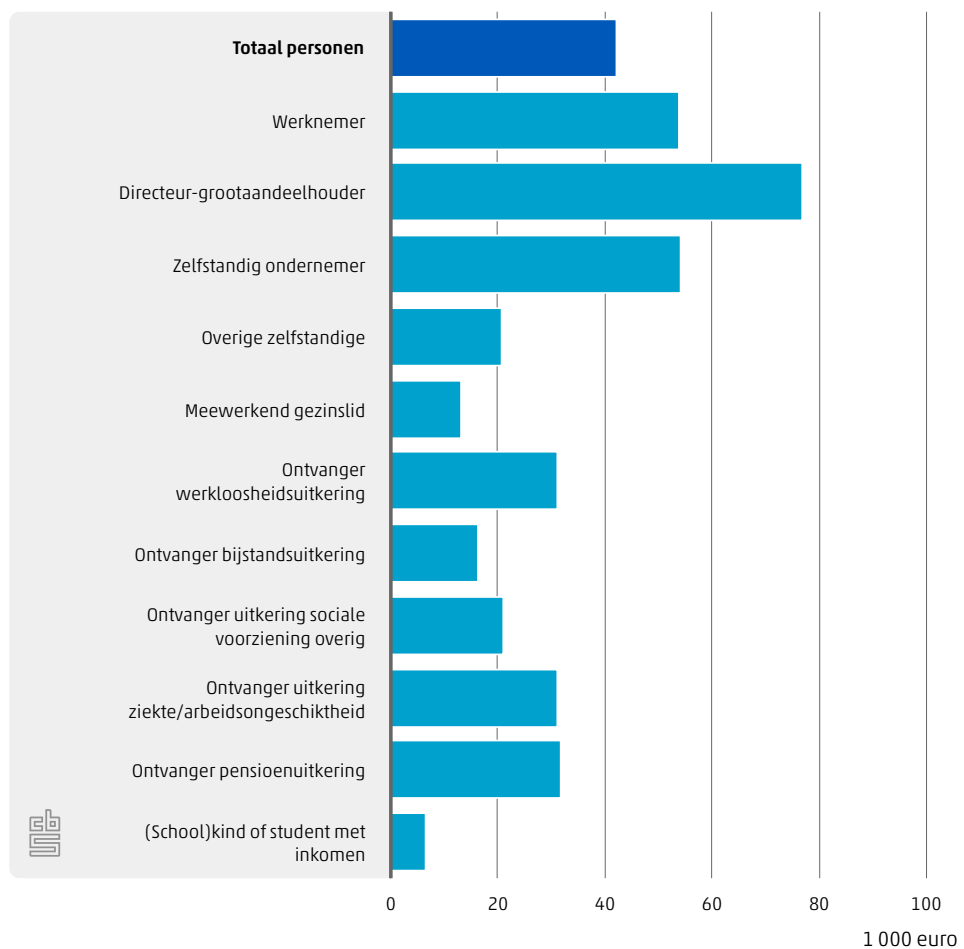
Regionaal gezien is het aandeel werkenden het grootst in de gemeenten Vlieland, Zeewolde, Lopik en Amsterdam. Daarentegen tellen Laren (NH) en Bloemendaal relatief het kleinste aantal werkenden. Ook de Limburgse gemeenten Kerkrade, Maastricht, Vaals en Heerlen tellen relatief weinig werkenden (zie ook StatLine: [Inkomen en sociaaleconomische categorie per gemeente](#)).

Begin 2024 telde Nederland 8,3 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 2024 bedroeg het gemiddeld persoonlijk inkomen van alle mensen in particuliere huishoudens met inkomen 42 duizend euro per jaar. Bij personen met werk als voornaamste inkomensbron was dat 54 duizend euro. Het inkomen van directeurs-grotaandeelhouders (dga's) was het hoogst, namelijk 77 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, 2024



StatLine: [Gemiddeld persoonlijk inkomen](#).

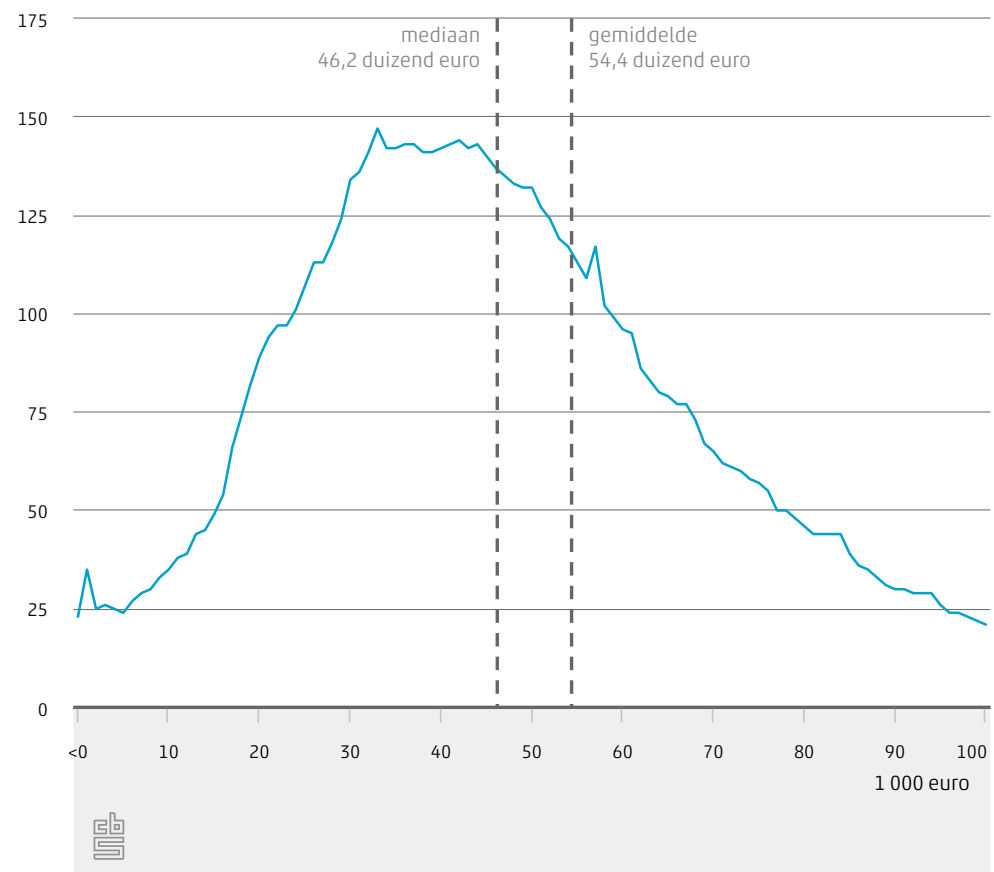
Van de 8,6 miljoen personen met werk als voornaamste inkomensbron in 2024 bedroeg het persoonlijk inkomen bij 313 duizend personen minder dan 10 duizend euro, terwijl er anderzijds 684 duizend personen op minstens 100 duizend euro uitkwamen. Bij 1 900 werkenden overschreed het inkomen de grens van 1 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 2024 op 54,4 duizend euro uitkwam, lag de mediaan met 46,2 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 inkomensregio's, maar ook in de groep met een laag of negatief inkomen. Terwijl de zelfstandigen 17 procent uitmaken van de werkenden, is van de werkenden met een inkomen van minstens 100 duizend euro 27 procent zelfstandige. En van de werkenden met een inkomen van minder dan 10 duizend euro is bijna de helft zelfstandige.

6.4 Verdeling persoonlijk jaarinkomen van werkenden, 2024

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



StatLine: [Personen naar inkomensklasse.](#)

Koopkrachtontwikkeling

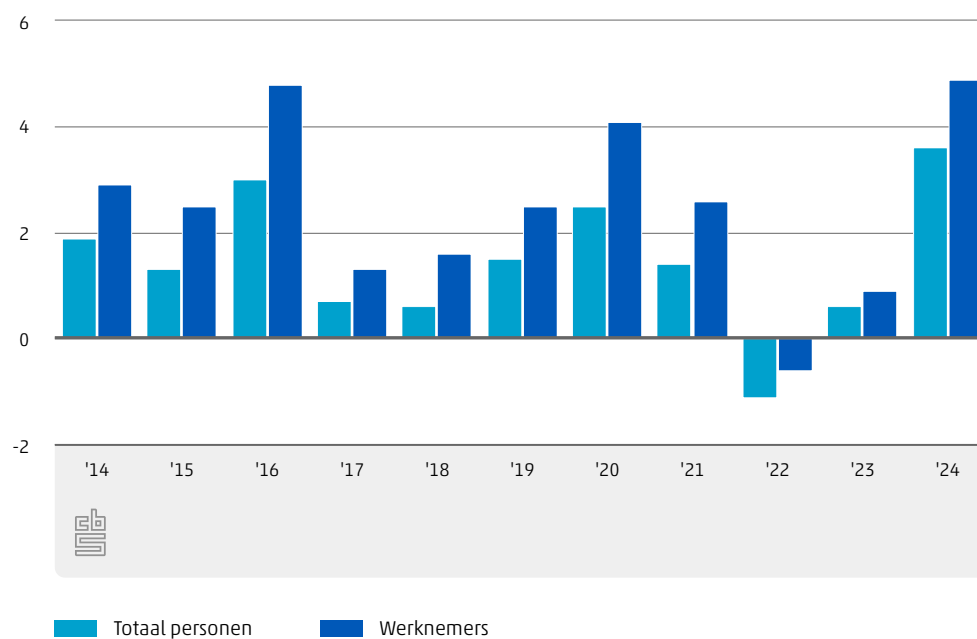
In 2024 stegen de inkomens van de bevolking in doorsnee duidelijk meer dan de inflatie. De koopkracht van de Nederlandse bevolking steeg daardoor per saldo in 2024 met 3,6 procent. Dit is de grootste stijging in ruim twintig jaar. Desondanks ging niet iedereen er op vooruit: 31 procent ging er in koopkracht op achteruit.

Het CBS meet de ontwikkeling van de koopkracht aan de hand van het gestandaardiseerd besteedbaar inkomen van het huishouden waartoe men behoort, gecorrigeerd voor inflatie, zodat inkomens in de tijd vergelijkbaar zijn. De koopkracht kan door allerlei oorzaken veranderen. Het inkomen verandert bijvoorbeeld door een algemene of periodieke loonsverhoging, promotie 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 werknemers nam in 2024 in doorsnee met 4,9 procent toe. Ook in de voorgaande jaren was de koopkrachtontwikkeling van werknemers gunstiger dan die van de totale bevolking. In tien jaar tijd steeg de doorsnee koopkracht van werknemers met ongeveer 27 procent, terwijl dat voor de totale bevolking 15 procent was.

6.5 Koopkrachtontwikkeling

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



StatLine: [Koopkrachtontwikkeling personen](#).

Armoede

Ondanks de forse koopkrachtstijging nam de armoede het laatste jaar toe: in 2024 leefden 551 duizend mensen in Nederland in armoede. Dat komt neer op 3,1 procent van de bevolking, tegen 2,7 procent in 2023. De toename van de armoede heeft te maken met het wegvallen van de energiemaatregelen. Huishoudens met weinig inkomen kregen in 2022 en 2023 nog een energietoeslag van veelal 1 300 euro. Tot de armen behoren ook 175 duizend werkenden (2,0 procent van de werkenden). Bij de meeste arme werkenden gaat het om deeltijders. Van de arme werkenden werkte 44 procent maar een deel van het jaar. Zij begonnen met werken of stopten juist, of hadden meerdere kortere banen afgewisseld met perioden zonder werk. Voor 30 duizend werkenden geldt dat zij behoren tot huishoudens die al minstens drie jaar op rij arm zijn.

Iemand is arm als in het huishouden, nadat de woonlasten, energiekosten, zorgverzekering en eigen risico betaald zijn, te weinig inkomen en te weinig spaargeld en dergelijke overblijven voor de andere basisbehoeften, zoals eten, kleren en sociale activiteiten.

De armoedegrens is het minimumbedrag dat een huishouden nodig heeft om normaal te kunnen leven. In 2024 was dit voor iemand die alleen woont 1 600 euro per maand. Voor een paar met twee kinderen tot 13 jaar was de grens 2 625 euro per maand. Waren er twee kinderen van 13 tot 18 jaar dan ging het om 3 000 euro bij een tweoudergezin en 2 605 euro bij een éénoudergezin.

Om vast te stellen of iemand in armoede leeft, wordt niet alleen gekeken naar het inkomen maar ook naar de vermogensbuffer (spaargeld of ander direct te besteden bezit) van het huishouden. Een huishouden is niet arm als de vermogensbuffer groter is dan de jaarlijkse armoedegrens. Een alleenwonende met in 2024 een vermogensbuffer van 19 205 euro of meer, wordt niet als arm beschouwd, ook niet als het inkomen onder de armoedegrens ligt. Voor een paar met twee kinderen tot 13 jaar was een buffer van ten minste 31 520 euro voldoende om niet in armoede te leven.

Ook de daadwerkelijke uitgaven spelen een rol bij de meting van armoede. Voor de meeste huishoudens zijn de maandelijkse uitgaven aan wonen, energie en zorg (basisverzekering en verplicht eigen risico) de grootste vaste lasten. Bovendien kunnen ze op deze lasten niet of nauwelijks besparen. Daarom wordt bij de armoedebepaling zo veel mogelijk uitgegaan van de werkelijke uitgaven hieraan. Als er na het betalen van deze vaste lasten te weinig geld overblijft voor de andere basisbehoeften, dan is een huishouden (en de mensen die er deel van uitmaken) arm.

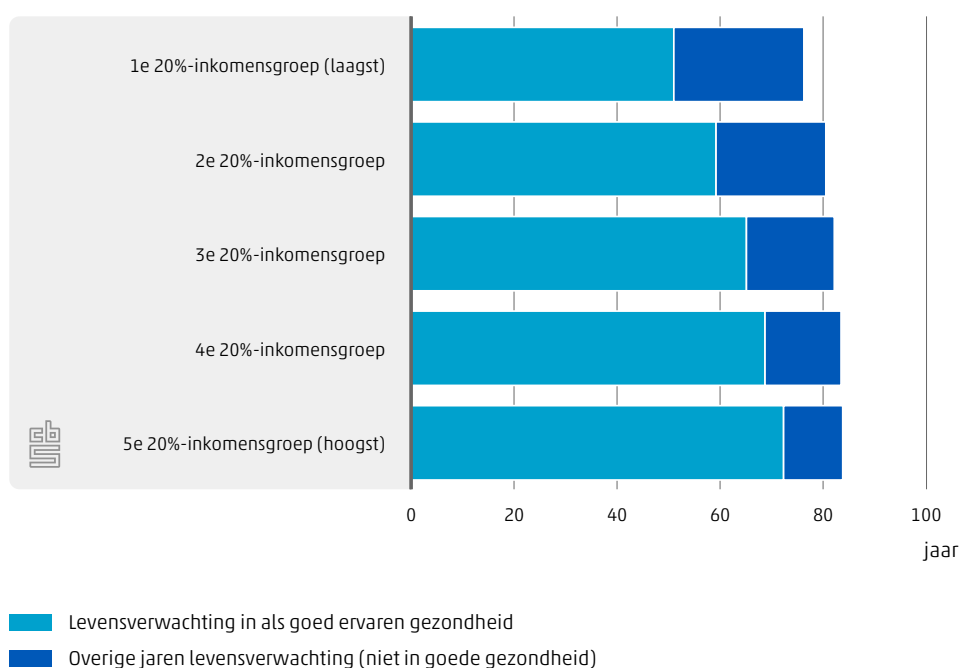
Levensverwachting verschilt per inkomensklasse

Mensen die leven in huishoudens met een hoger inkomen leven langer. Dit blijkt uit cijfers over het gestandaardiseerd besteedbaar inkomen per huishouden, gekoppeld aan sterftetekansen per leeftijdsjaar in 2019–2022. Bij deze cijfers is het besteedbare huishoudensinkomen gecorrigeerd voor omvang en samenstelling van het huishouden. De huishoudens zijn naar hoogte van hun gestandaardiseerd inkomen in vijf groepen met een gelijk aantal huishoudens verdeeld.

Mensen in de huishoudens met de hoogste inkomens hebben bij geboorte een levensverwachting van 84 jaar, terwijl dit bij de laagste inkomens 8 jaar korter is. Nog groter zijn de verschillen in het aantal jaren dat mensen kunnen verwachten te leven in goede gezondheid: bij de hoogste inkomens is dat bijna 73 jaar, tegen 51 jaar bij de laagste inkomens.

Factoren die hierbij wellicht een rol kunnen spelen zijn angst- of depressiegevoelens, langdurige beperkingen, aandoeningen, een minder goede mondgezondheid en leefstijlfactoren. Onder mensen met een laag inkomen is het percentage mensen met angst-of depressiegevoelens, beperkingen, aandoeningen en een minder goede mondgezondheid hoger dan onder de hogere inkomens. Ook is het percentage rokers, mensen met (ernstig) overgewicht en mensen met een minder gezonde voeding hoger onder lagere inkomens.

6.6 Levensverwachting, 2019/2022



Een uitgebreide beschrijving van de financiële situatie van huishoudens en de leden van die huishoudens geeft het CBS in de publicatie [Materiële welvaart in Nederland 2024](#). In de CBS-publicatie [Leven in armoede 2025](#) 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

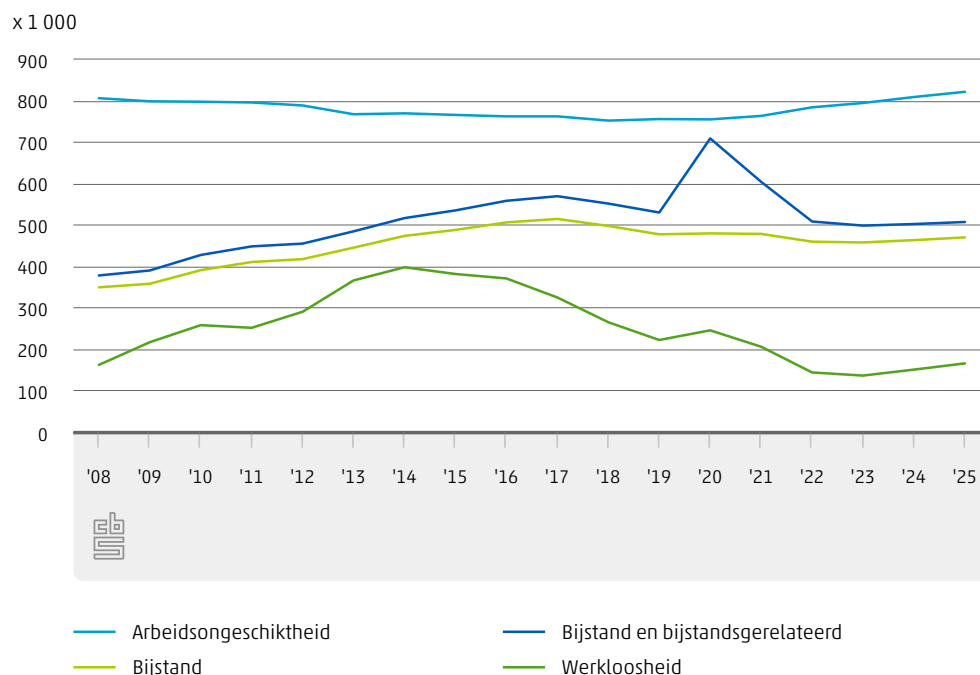
Aantal WW'ers loopt op

In 2025 ontvingen gemiddeld 167 duizend personen een uitkering in het kader van de Werkloosheidwet (WW). Dat waren er 15 duizend meer dan in 2024. In 2023 bereikte het jaargemiddelde nog de laagste stand in de cijferreeks die loopt vanaf 2008. De hoogste stand werd in 2014 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 132 duizend personen. Vervolgens liep het aantal WW'ers opnieuw op, tot 181 duizend per eind 2025 (zie ook StatLine: [Personen met WW-uitkering, seizoengecorrigeerd](#)).

Iets meer mannen dan vrouwen hebben een WW-uitkering. In 2025 waren er gemiddeld 87 duizend mannen en 79 duizend vrouwen met een WW-uitkering. Verder is 52 procent 45 jaar of ouder (zie ook StatLine: [Personen met WW-uitkering](#)).

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. In het nieuwe regeerakkoord wordt voorgesteld de maximale WW-duur vanaf 2028 verder te verkorten tot 12 maanden. Hierbij verandert ook de opbouw van WW-rechten, waardoor iemand 24 jaar gewerkt moet hebben om recht te hebben op 12 maanden WW. In 2024 liep 1 op de 5 WW-uitkeringen twaalf maanden of langer.

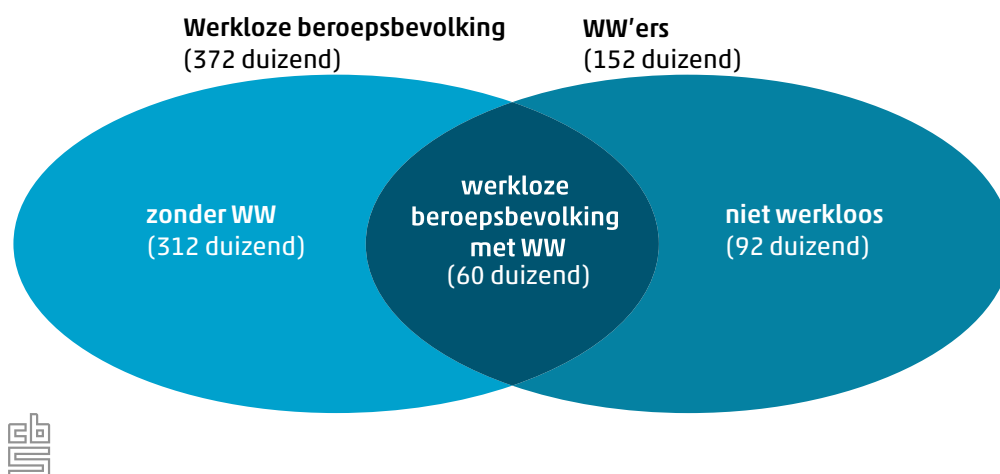
7.1 Personen met een uitkering (jaargemiddelden)



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

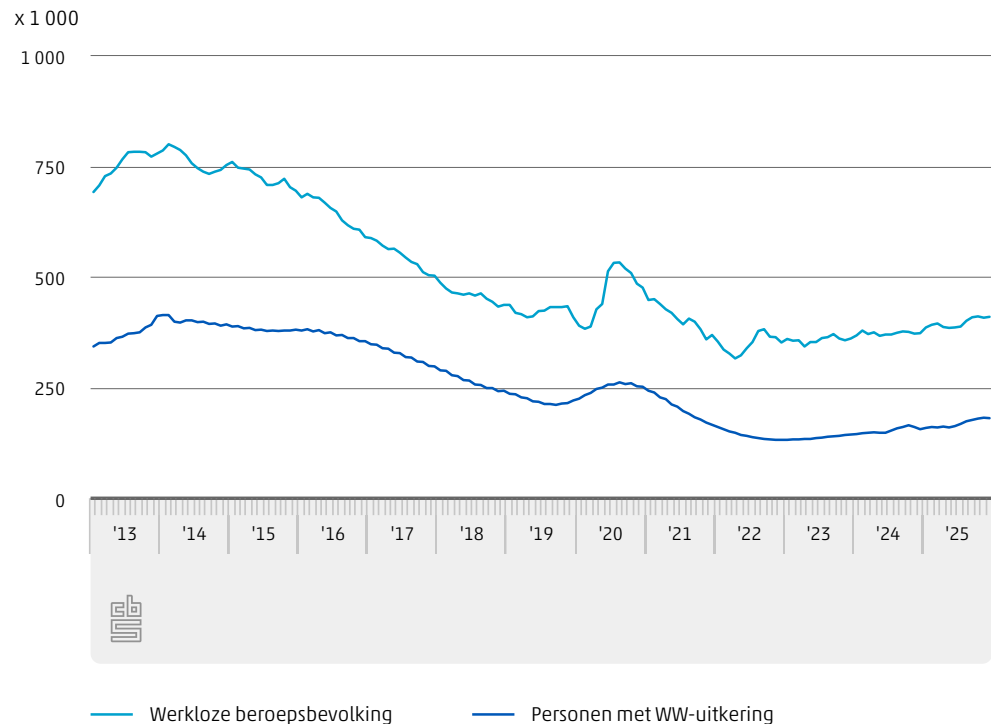
Tussen de cijfers over het aantal WW'ers en die over de werkloze beroepsbevolking bestaan grote verschillen. In 2024 omvatte de werkloze beroepsbevolking gemiddeld 372 duizend personen. Van die groep hadden slechts 60 duizend mensen een WW-uitkering. Niet alle mensen die volgens de definitie werkloos 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, 2024



Aan de andere kant zijn ook niet alle mensen met een WW-uitkering werkloos. Zo kunnen ontslagen werknemers die in hun nieuwe baan minder verdienen dan voorheen in aanmerking komen voor een aanvullende WW-uitkering. In 2024 hadden 59 duizend mensen een WW-uitkering in aanvulling op een betaalde baan. Daarnaast waren 34 duizend WW'ers niet op zoek naar werk en/of konden niet op korte termijn starten en worden daarom niet beschouwd als werkloos (zie ook: [Arbeidsparticipatie en afstand tot de arbeidsmarkt, 2024](#)). Ondanks deze verschillen gaan 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](#).

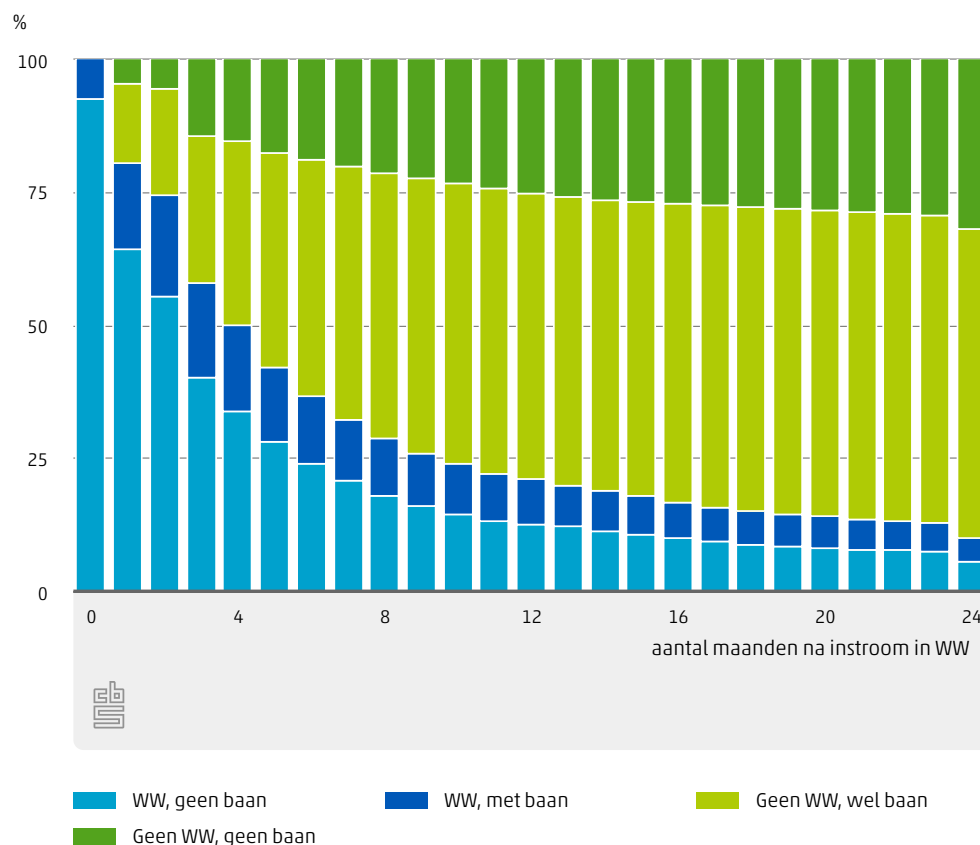
Uitstroom uit de WW

In 2022 stroomden 221 duizend mensen de WW in. Een klein deel van hen heeft op het moment van instroom al een werknemersbaan. Eén jaar later heeft 62 procent een werknemersbaan en is 79 procent uitgestroomd uit de WW. Twee jaar na instroom heeft 90 procent geen WW-uitkering meer.

Van de totale instroom in de WW in 2022 geldt voor 74 procent dat zij binnen twee jaar op enig moment de WW zijn uitgestroomd én een nieuwe baan als werknemer hebben gevonden (vervolgens kan de baan- of uitkerings situatie nogmaals veranderen). Deze werkherlevingskans is voor jongeren tot 25 jaar het grootst (88 procent), maar bedraagt voor vijftigers ook nog 67 procent. Bij de zestigplussers daalt deze kans naar 40 procent.

De meeste werkherlevingsvinders vinden een baan in de zakelijke dienstverlening (inclusief uitzendbureaus) (39 procent), de handel (13 procent) of de zorg (12 procent).

7.4 Situatie na instroom in WW 2022



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

Ruim 820 duizend mensen met een arbeidsongeschiktheidsuitkering

In 2025 ontvingen gemiddeld 822 duizend personen een arbeidsongeschiktheidsuitkering, 13 duizend meer dan in 2024. Daarmee bereikte het aantal arbeidsongeschikten het hoogste punt in de cijferreeks die loopt vanaf 2008. In 2018 was een laagste stand bereikt met gemiddeld 752 duizend arbeidsongeschikten. Overigens was het aantal arbeidsongeschiktheidsuitkeringen in 2025 nog niet zo hoog als rond de eeuwwisseling.

Het aantal personen met een arbeidsongeschiktheidsuitkering vertoonde langere tijd een dalende tendens, maar dat sloeg in 2019 om in een stijging. Hierbij speelt een rol dat de AOW-leeftijd stapsgewijs is verhoogd, waardoor mensen langer gebruikmaken van een arbeidsongeschiktheidsuitkering. Daarnaast zijn tegenwoordig meer mensen aan het werk, zodat meer mensen arbeidsongeschikt kunnen raken. Ook de coronapandemie speelt een rol. De laatste jaren werd een deel van de mensen met langdurige coronaklachten arbeidsongeschikt verklaard.

Het oplopend aantal arbeidsongeschikten betreft vooral vrouwen. De laatste tien jaar is het aantal mannelijke arbeidsongeschikten afgenomen met 8 duizend, terwijl het aantal vrouwelijke arbeidsongeschikten met 63 duizend toenam. Hierdoor is het aandeel vrouwen opgelopen tot 54 procent (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 arbeidsongeschiktheidsuitkeringen bestaat uit voormalige zelfstandigen. Voor hen was het tot augustus 2004 mogelijk om in te stromen in een uitkering volgens de Wet Arbeidsongeschiktheidsverzekering Zelfstandigen (WAZ).

Vanaf oktober 2017 vallen er meer mensen onder de WIA dan onder de oude WAO. Halverwege 2025 was het aantal WAO'ers gedaald tot 138 duizend, terwijl 461 duizend personen een uitkering hadden in het kader van de WIA (de regelingen IVA en WGA). Het aantal Wajongers kwam toen uit op 226 duizend en er waren nog 4 duizend personen met een WAZ-uitkering.

Meer mensen in de bijstand

In 2025 ontvingen gemiddeld 471 duizend mensen een algemene bijstandsuitkering. Dat zijn er 7 duizend meer dan in 2024. In 2023 werd nog het laagste jaarcijfer in tien jaar tijd genoteerd (458 duizend). In de loop van 2025 liep het aantal personen met een algemene bijstandsuitkering verder op, tot 474 duizend aan het einde van het jaar. Tot de AOW-leeftijd zijn dit 410 duizend personen. Bijna de helft van deze groep heeft al vijf jaar of langer een algemene bijstandsuitkering. Eind 2025 hadden 64 duizend mensen vanaf de AOW-leeftijd een bijstandsuitkering. Dit zijn 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.

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. De bovenstaande cijfers hebben betrekking op personen. Van de personen die in 2025 een algemene bijstandsuitkering ontvingen, was 58 procent alleenstaand, 12 procent een alleenstaande ouder en 30 procent maakte deel uit van een (echt)paar.

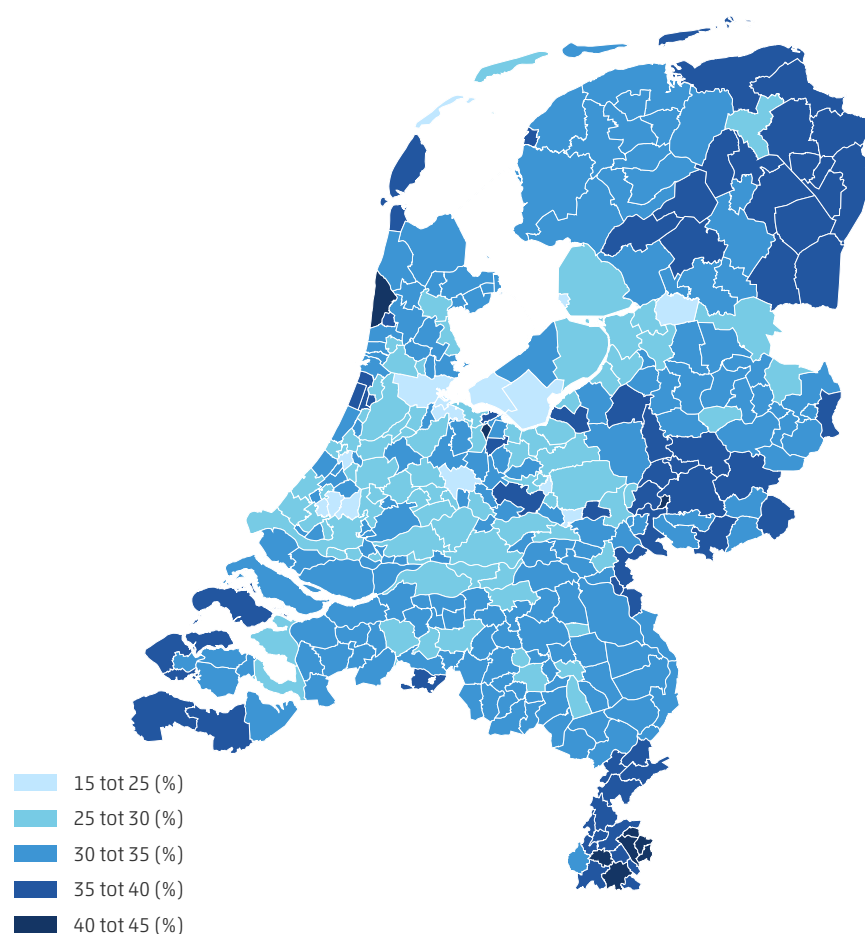
Naast de algemene bijstandsuitkeringen zijn er ook bijstandsgelateerde uitkeringen. In 2025 hadden in het totaal gemiddeld 508 duizend personen een bijstandsuitkering of bijstandsgelateerde uitkering, waarvan 444 duizend personen tot de AOW-leeftijd. Meegeteld zijn de bijstandsgelateerde uitkeringen 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 bijstandverlening zelfstandigen (Bbz) en (in 2020 en 2021) de Tijdelijke overbruggingsregeling zelfstandig ondernemers (Tozo) (zie ook StatLine: [Personen een bijstands\(gerelateerde\) uitkering](#)).

5,1 miljoen uitkeringsontvangers

Naast de hiervoor genoemde uitkeringen, waren er medio 2025 ook nog 3 658 duizend mensen die een AOW-uitkering ontvingen. Hierbij zijn vrouwen met 53 procent in de meerderheid. 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 2025 ontvingen in totaal 5,1 miljoen mensen een uitkering op grond van werkloosheid, arbeidsongeschiktheid, bijstand (met inbegrip van bijstandsgelateerde uitkeringen) of de Algemene ouderdomswet. Van hen wonen er ongeveer 367 duizend in het buitenland, vooral AOW'ers. Hieruit volgt dat 31 procent van de Nederlandse bevolking van 15 jaar of ouder een uitkering heeft.

Urk is de gemeente met relatief het kleinste aantal uitkeringsontvangers: 18 procent van de 15-plussers heeft hier een uitkering. Landgraaf heeft relatief de meeste mensen met een uitkering (42 procent). 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 2025



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. In juni 2024 zijn de uitkomsten gepubliceerd op basis van de meest recente revisie, die over 2021. Hierbij zijn tijdreeksen gemaakt vanaf 1995. Op basis van de Arbeidsrekeningcijfers worden ook de Prijsindex arbeid, de Loonkosten per eenheid product en de Labour cost index (LCI) samengesteld.

Enquête beroepsbevolking (EBB)

De Enquête beroepsbevolking (EBB) is een grootschalig steekproefonderzoek bij personen die in Nederland wonen (en als ingezetene zijn geregistreerd in de Basisregistratie personen). 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 2025 zijn hiervoor 289 duizend enquêtes afgenomen, bij 143 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 voltijdbaan die vallen onder een collectieve arbeidsovereenkomst (cao). Daarnaast worden de contractuele loonkosten berekend. De indexcijfers contractuele loonkosten zijn gebaseerd op de cao-loonbedragen, vermeerderd met de wettelijke en contractuele werkgeverspremies voor pensioen, vut, werkloosheid, ziektekosten, arbeidsongeschiktheid en sociale fondsen.

Nederland telt ongeveer 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.

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. Een uitgebreide beschrijving van de statistiek wordt gegeven in Indexcijfers van cao-lonen; methodebeschrijving reeks 2020=100.

Inkomensstatistiek

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

De doelpopulatie bestaat uit alle personen in particuliere huishoudens met inkomen, per 1 januari van het verslagjaar. De aantallen personen waarover wordt gepubliceerd bij de Inkomensstatistiek komen overeen met de uitkomsten van de bevolkingsstatistieken per 1 januari, met uitzondering van de personen die wonen in inrichtingen, instellingen en tehuizen (de institutionele bevolking) én de personen in huishoudens zonder waargenomen inkomensgegevens. Bij het publiceren van gemiddelde inkomens 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 Integraal inkomens- en vermogensonderzoek (IIV). 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 25 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 indienstreding niet op korte termijn valt te verwachten.
- Vacatures waarvoor uitzendkrachten of ander tijdelijk personeel worden gezocht.
- Open plaatsen voor leerlingen en personen in opleiding, mits het daarbij gaat om een arbeidsovereenkomst (dus geen onbetaalde stageplaatsen).

Open plaatsen bij reorganisaties of afslankingen die alleen mogen worden bezet door medewerkers waarvan een arbeidsplaats verdwijnt, mogen niet als vacature worden opgevat.

Bij uitzendbureaus, WSW-instellingen en banenpools (werkgelegenheidsprojecten) worden alleen de vacatures voor het vaste personeel meegeteld.

In het onderwijs dient kortdurende ziektevervangings niet als vacature te worden beschouwd. Bij vacatures wordt onderscheid gemaakt tussen ontstane, openstaande en vervulde vacatures.

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 als ingezetene zijn geregistreerd in de Basisregistratie personen (BRP). Personen die wonen in inrichtingen, instellingen en tehuizen (de institutionele bevolking), blijven buiten beschouwing. In 2025 respondeerden 53 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 2025 ingevuld door 6 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-Polisbestanden 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 bedrijfstakingen huishoudens en extraterritoriale organisaties worden niet meegenomen in de publicaties van de SWL.

Uit deze gegevens wordt ook de Statistiek minimumloonbanen afgeleid (zie ook: [Methodebeschrijving minimumloonbanen](#)), alsmede, in combinatie met andere gegevens, het Loonstructuuronderzoek en het Arbeidskostenonderzoek. Verder wordt mede met behulp van een aanvullende enquête onder 36 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 (en geregistreerd staan als ingezetene in de Basisregistratie personen), 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.

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

	2020	2021	2022	2023	2024	2025
	x 1 000					
Werkzame beroepsbevolking¹⁾	9 116	9 255	9 548	9 737	9 798	9 833
Plus: werkzame personen jonger dan 15 jaar	44	44	45	.	.	.
Plus: werkzame personen van 75 jaar en ouder	28	27	39	44	65	66
Plus: werkzame personen in institutionele bevolking ²⁾	18	19	23	.	.	.
Werkzame personen die in Nederland wonen	9 206	9 345	9 655	.	.	.
Min: personen werkzaam in het buitenland	42	36	34	.	.	.
Plus: werkzame personen wonend in het buitenland	272	293	316	.	.	.
Plus: bijraming zwart werk en bijzondere groepen ³⁾	194	186	187	.	.	.
Min: statistisch verschil	106	98	125	.	.	.
Werkzame personen die in Nederland werken (AR)	9 524	9 690	10 000	10 166	10 266	10 316
Plus: bijbanen	1 137	1 202	1 263	1 303	1 318	1 335
Banen van werkzame personen (AR)	10 661	10 892	11 263	11 469	11 584	11 651

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

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

³⁾ Huishoudelijke hulpen, oppas 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 bedrijfs-groepen) met cijfers worden aangeduid. Deze indeling dateert uit 2008. Eerder werd sbi 1993 door het CBS gehanteerd en later wordt overgegaan op sbi 2025.

Op het hoogste niveau van de sbi 2008 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, 2025	Benaming in deze publicatie		
		x 1 000			
A-U	01-99	Totaal	11 651	Totaal	01-99
A	01-03	Landbouw, bosbouw en visserij	248	Landbouw en visserij	01-03
B	06-09	Delfstoffenwinning	9		
C	10-33	Industrie	797	Industrie	10-33
D	35	Energievoorziening	43		
E	36-39	Waterbedrijven en afvalbeheer	42		
F	41-43	Bouwnijverheid	672	Bouwnijverheid	41-43
G	45-47	Handel	1 678	Handel	45-47
H	49-53	Vervoer en opslag	476	Vervoer en opslag	49-53
I	55-56	Horeca	597	Horeca	55-56
J	58-63	Informatie en communicatie	413	Informatie en communicatie	58-63
K	64-66	Financiële dienstverlening	236	Financiële dienstverlening	64-66
L	68	Verhuur en handel van onroerend goed	94	Verhuur/handel onroerend goed	68
M	69-75	Specialistische zakelijke diensten	997	Zakelijke dienstverlening (excl. uitzendbureaus)	69-82 excl 78
N	77-82	Verhuur en overige zakelijke diensten	1 384	Uitzendbureaus	78
O	84	Openbaar bestuur	714	Openbaar bestuur	84
P	85	Onderwijs	743	Onderwijs	85
Q	86-88	Zorg	1 896	Zorg	86-88
R	90-93	Cultuur, sport en recreatie	272	Cultuur, recreatie, overige diensten	90-99
S	94-96	Overige dienstverlening	277		
T	97-98	Huishoudens	64		
U	99	Extraterritoriale organisaties	.		

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

De complete indeling naar economische activiteit en achtergrondinformatie staat in [sbi](#). 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. Vanaf 2026 gaan de verschillende CBS-statistieken waarin nu gepubliceerd wordt naar sbi 2008, geleidelijk aan over op sbi 2025. In deze publicatie zijn alle uitkomsten naar sbi nog gebaseerd op sbi 2008.

Begrippen

Arbeid

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

Arbeidsinkomensquote (aiq)

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

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

Arbeidsjaar

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

Arbeidskosten

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

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

Het bruto binnenlands product (bbp) is een maat voor de omvang van de economie.

De verandering van het volume van het bbp in een bepaalde tijdsperiode is een maat voor de groei (of krimp) van de economie. Het bruto binnenlands product tegen marktprijzen is het eindresultaat van de productieve activiteiten van ingezeten productie-eenheden. Het kan op drie manieren worden gedefinieerd:

- vanuit het oogpunt van de productie: het bbp is de som van de bruto toegevoegde waarde van alle institutionele sectoren of bedrijfstakken en het saldo van productgebonden belastingen en subsidies (die niet aan sectoren en bedrijfstakken worden toegerekend). Het is eveneens de sluitpost van de productierekening van de totale economie;
- vanuit het oogpunt van de bestedingen: het bbp is de som van de finale bestedingen aan goederen en diensten door ingezeten institutionele eenheden (consumptie en bruto-investeringen) en het saldo van uitvoer en invoer van goederen en diensten;
- vanuit het oogpunt van het inkomen: het bbp is de som van de bestedingen in de inkomensvormingsrekening van de totale economie (beloning van werknemers, belastingen op productie en invoer exclusief subsidies, bruto-exploitatietoetschot en gemengd inkomen van de totale economie).

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. Bij sbi 2008 worden in de hoofdingeling 21 groepen onderscheiden, 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.

Cao-sector

Alle bedrijven en instellingen die actief zijn in Nederland zijn ingedeeld in een cao-sector. De indeling in cao-sectoren is gebaseerd op de positie van de werknemers bij de arbeidsvoorwaardenonderhandelingen. Er worden drie cao-sectoren onderscheiden: particuliere bedrijven, overheid en de gesubsidieerde instellingen.

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-groootaandeelhouder (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 ≥ 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).

Gesubsidieerde sector

De cao-sector gesubsidieerde instellingen betreft de privaatrechtelijke bedrijven die door subsidie of via wettelijk vastgestelde bijdragen worden gefinancierd, voor zover zij niet tot de overheid behoren. Het gaat hierbij onder meer om het grootste deel van de gezondheids- en welzijnszorg, de uitvoeringsorganen voor de sociale verzekeringen en de sociale werkplaatsen.

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 vakantie, feestdagen, ziekteverzuim, zwangerschaps- en bevallingsverlof, stakingen, weerverlet, ouderschapsverlof en kort verzuim. De gewerkte uren van zelfstandigen worden rechtstreeks bepaald.

Hoofdbaam

De hoofdbaam is de baam 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, de afdrachtvermindering speur- en ontwikkelingswerk en compensatie voor betaalde transitievergoedingen. Met ingang van 2025 is de loonkostensubsidie voor werknemers met een laag loon (LIV) afgeschaft, een jaar eerder was al de Jeugd-LIV vervallen. De betalingen op grond van de Tijdelijke Noodmaatregel Overbrugging voor Werkgelegenheid (NOW) in 2020–2022 waren ook loonkostensubsidies.

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

Werknemersbanen met een uurloon rond of tot het voor zijn of haar leeftijd geldende wettelijk minimumuurloon. Het CBS telt het aantal minimumloonbanen volgens drie varianten: banen met een uurloon dat maximaal 5 procent afwijkt van het wettelijk minimumuurloon, banen met maximaal 10 procent afwijking en banen tot en met het wettelijk minimumuurloon.

Tot en met 2023 was een minimumloonbaan een baan waarbij de werknemer het voor zijn of haar leeftijd geldende wettelijk minimumloon of minder verdiende. Voor deeltijdwerknemers gold een naar evenredigheid van hun wekelijkse arbeidsduur aangepast minimumloon.

Minimumloon

Het wettelijk minimumuurloon, zoals geregeld in de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag. Voor werknemers van 15 tot 21 jaar golden minimumjeugdlonen. Tot en met 2023 was er een wettelijk minimumloon per maand.

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.

NOW

Tijdelijke Noodmaatregel Overbrugging voor Werkgelegenheid.

Deze regeling 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.

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 opgesplitst in drie categorieën:

- onderwijsniveau 1 omvat het basisonderwijs, het vmbo, de eerste 3 leerjaren van havo/vwo, de entreeopleiding (mbo1) en het praktijkonderwijs
- onderwijsniveau 2 omvat de bovenbouw van havo/vwo, de basisberoepsopleiding (mbo2), de vakopleiding (mbo3) en de middenkader- en specialistenopleidingen (mbo4)
- onderwijsniveau 3 omvat de hbo- en wo-opleidingen inclusief die leidend tot de doctorsgraad.

Oproep/-invalkracht

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

Overheid

De cao-sector overheid omvat alle publiekrechtelijke bedrijven, zoals rijksoverheid, provincies, gemeenten, waterschappen en het openbaar onderwijs. Daarnaast behoren de politie, het regulier bijzonder onderwijs en de academische ziekenhuizen tot de overheid.

Particulier huishouden

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

Particuliere bedrijven

De cao-sector particuliere bedrijven betreft de privaatrechtelijke bedrijven die niet tot de sector gesubsidieerde instellingen of tot de cao-sector overheid gerekend worden.

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. Aan de hand hiervan wordt de totale stijging van de loonkosten per gewerkt uur gesplitst in een prijscomponent en een structureffect.

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. Deze indeling dateert uit 2008. Eerder werd sbi 1993 door het CBS gehanteerd en later wordt overgegaan op sbi 2025.

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 dubbeltelling die daardoor ontstaat wordt geneutraliseerd door de fictieve transactie 'toegerekende sociale premies'.

Toegevoegde waarde (bruto, basisprijzen)

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

Uitzendkracht

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

Uurloon

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

In deze publicatie zijn gemiddelde uurlonen berekend door voor een bepaald aggregaat de som van de lonen te delen door de som van de arbeidsduur (dus niet door de individuele uurlonen van banen of personen direct te middelen), tenzij anders staat vermeld. Dit uurloon verschilt van het wettelijk minimumuurloon. 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-groootaandeelhouders (dga's), terwijl de dga's bij de EBB en de Inkomensstatistiek als zelfstandigen tellen.

Werkstaking

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

Werkzame beroepsbevolking

Personen die betaald werk hebben.

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

Werkzame persoon

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

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

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

Werkzame personen kunnen worden onderverdeeld in werknemers en zelfstandigen.

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

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

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

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-grotaandeelhouder (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 (krantenbezorgers en folderaars tot en met 2020).

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 ziekte-dagen 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 en 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.

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* 30 euro bedraagt in 2025. Het CBS berekent deze gemiddelde bruto-urloon 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 2025 een arbeidsduur van gemiddeld 1 782 uur per jaar, oftewel 34 uur per week.

Wat het CBS dus doorgaans 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 15 procent hoger uit dan uurlonen die veelal in de media voorbijkomen: het maandloon gedeeld door de normale wekelijkse arbeidsduur (x 52 weken/12 maanden). Het CBS-uurloon verschilt dus ook van het wettelijk minimumuurloon, dat geldt voor de betaalde uren (normale arbeidsduur plus betaald overwerk). 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*. Dat zijn echter macro-economische uitkomsten, waarbij het gaat om de ontwikkeling van het totale bedrag in miljarden euro's (gecorrigeerd voor inflatie). Als de werkgelegenheid toeneemt, stijgt ook het totale inkomen, maar dat hoeft nog niet te betekenen dat ook het gemiddeld 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 ook over het onbenut arbeidspotentieel, met daarbinnen 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.

Het CBS gebruikt tegenwoordig weer de term *inflatie* om de stijging van de consumentenprijzen aan te duiden, zoals die met de consumentenprijsindex (CPI) wordt gemeten. Ook internationaal geldt dat de uitkomsten van de consumer price index vaak worden aangeduid met 'inflation'. De consumentenprijsindex is namelijk 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 kan echter ook worden gezien als breder dan alleen de

prijzontwikkeling van consumentengoederen en -diensten, want bijvoorbeeld ook koopwoningen, industriële producten, aandelen en goud veranderen van prijs.

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 winst oogmerk 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 arbeidsvoorwaardenonderhandelingen.

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

Vacaturecijfers worden ook gepubliceerd voor de acht subsectoren waaruit de overheid bestaat. Daarbij valt op dat het aantal openstaande vacatures bij defensie al jarenlang op 0 staat. Gedurende het kwartaal ontstaan wel vacatures en er worden ook vacatures vervuld, maar aan het einde van het kwartaal zijn er bij defensie geen openstaande vacatures meer. Dat komt omdat deze vacatures betrekking hebben op opleidingsprogramma's die op bepaalde momenten starten (zie ook StatLine: [Vacatures bij defensie](#)).

Tot slot heeft het CBS in 2024 besloten om bij de uitkomsten over het *hoogst behaald onderwijsniveau* niet langer te spreken over laag, middelbaar en hoog. In plaats daarvan wordt voor niveau 1 Basisonderwijs, vmbo, mbo1 gebruikt, voor niveau 2 Havo, vwo,

mbo2-4 en voor niveau 3 Hbo, wo. Deze omschrijvingen dekken de lading beter, zijn beter herkenbaar en worden ook als minder stigmatiserend ervaren dan de omschrijvingen laag, middelbaar en hoog. De aanduiding hoogst behaald onderwijsniveau blijft wel gehandhaafd.

CBS-publicaties met arbeidsmarktgegevens (januari 2025- maart 2026)

Rubrieken met arbeidsmarktgegevens op de CBS-website

- [Thema arbeid en sociale zekerheid](#)
- [Dashboard arbeidsmarkt](#)
- [Dashboard beroepsbevolking](#)
- [Dashboard beroepsbevolking regionaal](#)
- [Dashboard arbeidsomstandigheden](#)
- [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 iets krappere in het vierde kwartaal van 2024 \(14-2-2025\)](#)
[Arbeidsmarkt minder krap in het eerste kwartaal van 2025 \(30-4-2025\)](#)
[Spanning op arbeidsmarkt niet veranderd \(30-7-2025\)](#)
[Voor het eerst in vier jaar meer werklozen dan vacatures \(30-10-2025\)](#)
[Minder vacatures, meer werklozen \(30-1-2026\)](#)

Maandelijks nieuwsbericht werkloosheid

[Werkloosheid in december onveranderd op 3,7 procent \(16-1-2025\)](#)
[Werkloosheid in januari toegenomen \(20-2-2025\)](#)
[Werkloosheid in februari toegenomen \(20-3-2025\)](#)
[Verdere toename werkloosheid in maart \(17-4-2025\)](#)
[Werkloosheid in april 3,8 procent \(15-5-2025\)](#)
[Werkloosheid ook in mei 3,8 procent \(19-6-2025\)](#)
[Werkloosheid in juni opnieuw 3,8 procent \(17-7-2025\)](#)
[Werkloosheid ook in juli 3,8 procent \(21-8-2025\)](#)
[Werkloosheid toegenomen in augustus \(18-9-2025\)](#)
[Werkloosheid gestegen naar 4,0 procent in september \(16-10-2025\)](#)
[Werkloosheid ook in oktober 4,0 procent \(20-11-2025\)](#)

[Werkloosheid stijgt vooral onder jongeren \(18-12-2025\)](#)
[Werkloosheid ook in december vrijwel onveranderd \(15-1-2026\)](#)
[Werkloosheid ook in januari 4,0 procent \(19-2-2026\)](#)
[Werkloosheid in februari 4,1 procent \(19-3-2026\)](#)

Achtergrondartikelen

[Komen en gaan van arbeidsmigranten in de periode 2005–2021 \(8-1-2025\)](#)
[Leven in de marge; een onderzoek naar mensen die in participatie en vertrouwen aan de kant staan \(9-1-2025\)](#)
[Vrijwel evenveel grenspendelaars uit België en Duitsland \(17-1-2025\)](#)
[Jongeren langs de Europese meetlat \(24-1-2025\)](#)
[De Nederlandse industrie vanaf 2022 \(29-1-2025\)](#)
[Conjunctuurenquête Nederland, eerste kwartaal 2025 \(6-2-2025\)](#)
[Digitalisering en kenniseconomie 2024 \(11-2-2025\)](#)
[Vacatures en werklozen na de Tweede Wereldoorlog; hoe onder meer babyboom, vrouwenemancipatie en vergrijzing de toestroom naar de arbeidsmarkt beïnvloedden \(14-2-2025\)](#)
[AI-monitor 2024 \(27-2-2025\)](#)
[De Nederlandse sporteconomie 2022; de bijdrage van sport aan de Nederlandse economie 2006–2022 \(27-2-2025\)](#)
[Pilotstudie digitale vaardigheden per beroep \(14-3-2025\)](#)
[Leefstijl en sociaaleconomische status \(21-3-2025\)](#)
[De Nederlandse economie in 2024 \(27-3-2025\)](#)
[Monitor Kunstenaars en andere werkenden met een creatief beroep, editie 2025 \(31-3-2025\)](#)
[Satellietrekening cultuur en media 2022; de bijdrage van cultuur en media aan de Nederlandse economie \(1-4-2025\)](#)
[Asiel en integratie 2025; cohortonderzoek asielzoekers en statushouders \(15-4-2025\)](#)
[De regionale economie 2024 \(24-4-2025\)](#)
[De arbeidsmarkt in cijfers 2024 \(29-4-2025\)](#)
[Conjunctuurenquête Nederland, tweede kwartaal 2025 \(7-5-2025\)](#)
[Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2024; resultaten in vogelvlucht \(15-5-2025\)](#)
[Monitor Brede Welvaart & de Sustainable Development Goals 2025 \(21-5-2025\)](#)
[Besparingen huishoudens alleen groter tijdens corona \(27-5-2025\)](#)
[Kansenongelijkheid in Nederland 2024: opvattingen en ervaringen \(11-6-2025\)](#)
[Steeds minder dertigjarigen 'gesetteld'; analyse van de arbeids-, woon- en gezinssituatie van dertigjarigen in 2011 en 2021 \(16-6-2025\)](#)
[Zelfstandigen Enquête Arbeid 2025; resultaten in vogelvlucht \(3-7-2025\)](#)
[Wie zit onder en wie boven de armoedegrens? \(27-7-2025\)](#)
[Conjunctuurenquête Nederland, derde kwartaal 2025 \(6-8-2025\)](#)
[Zitgedrag op werkdagen \(20-8-2025\)](#)
[Statistiek Wet Inburgering \(SWI\) 2024 \(26-8-2025\)](#)
[Nederland Handelsland 2025: export, import en investeringen \(15-9-2025\)](#)
[Vrouwelijke ondernemers en hun zoektocht naar financiering 2022–2024 \(29-9-2025\)](#)
[Rapportage Inclusieve Arbeidsmarkt \(30-9-2025\)](#)
[Extra uitvraag tegenprestatie 2025 \(30-9-2025\)](#)
[Wie gaan meer of minder werken? \(3-10-2025\)](#)
[Chronische aandoening en langdurig buiten het arbeidsproces \(9-10-2025\)](#)
[Vrouwen zonder eigen inkomen; nieuwe inzichten met een clusteranalyse \(9-10-2025\)](#)

[De Nederlandse Caraïben vijftien jaar na de staatskundige hervorming \(10-10-2025\)](#)
[In hoeverre draagt een hoge werkdruk bij aan het vertrek van werknemers? \(21-10-2025\)](#)
[Mannen en vrouwen werkzaam in het basis- en voortgezet onderwijs, 2016-2022 \(23-10-2025\)](#)
[Tijdlijn steenkoolwinning \(28-10-2025\)](#)
[SRG-I Cohortonderzoek personen met loonkostensubsidie \(31-10-2025\)](#)
[Extra uitvraag Bijzondere Bijstand 2024 \(31-10-2025\)](#)
[Kenmerken van bedrijven die AI-technologie gebruiken \(2-11-2025\)](#)
[Vrijwilligerswerk 2024 \(5-11-2025\)](#)
[Conjunctuurenquête Nederland, vierde kwartaal 2025 \(6-11-2025\)](#)
[Jaarrapport 2025 Landelijke Jeugdmonitor \(10-11-2025\)](#)
[Tijdlijn migratie, 1849-2025 \(19-11-2025\)](#)
[Internationaliseringsmonitor 2025, tweede editie \(27-11-2025\)](#)
[Nederland in cijfers, editie 2025 \(27-11-2025\)](#)
[Immigratie vanuit een huishoudensperspectief \(5-12-2025\)](#)
[The Caribbean Netherlands in Numbers 2025 \(8-12-2025\)](#)
[Monitor Loonverschillen mannen en vrouwen, 2024 \(11-12-2025\)](#)
[Methodebeschrijving minimumloonbanen \(vanaf-2024\) \(12-12-2025\)](#)
[Leven in armoede 2025 \(17-12-2025\)](#)
[Data over zelfstandigen in zorg en welzijn: trends, ondernemingen, klanten \(24-12-2025\)](#)
[Inwoners van Chinese herkomst; de sociaaleconomische positie van personen van Chinese herkomst in Nederland \(21-1-2026\)](#)
[Buitengesloten voelen in de samenleving \(29-1-2026\)](#)
[Inkomen en vermogen in de Nederlandse economie \(3-2-2026\)](#)
[Conjunctuurenquête Nederland, eerste kwartaal 2026 \(5-2-2026\)](#)
[Digitalisering en kenniseconomie 2025 \(10-2-2026\)](#)
[Sociale problematiek en bevolkingsdynamiek in de focusgebieden; welvaart, criminaliteit en gezondheid in de gebieden van het Nationaal Programma Leefbaarheid en Veiligheid \(11-2-2026\)](#)
[Agressie in zorg en welzijn; agressie en een ongezonde en onveilige werkomgeving \(18-2-2026\)](#)
[AI in de samenleving: ervaringen en opinies \(25-2-2026\)](#)
[Veiligheidsmonitor 2025 \(2-3-2026\)](#)
[Stagnatie van de arbeidsproductiviteit in de transportsector, 2014-2024 \(4-3-2026\)](#)
[Digitalisering en arbeidsproductiviteit: ontwikkelingen en samenhang in de periode 2015-2022 \(13-3-2026\)](#)
[Gebruik van AI-technologie door Nederlandse microbedrijven \(16-3-2026\)](#)

Overige nieuwsberichten

[Arbeidsmigrant met werkende partner blijft steeds vaker in Nederland \(8-1-2025\)](#)
[Ruim 30 procent meer faillissementen in 2024 \(13-1-2025\)](#)
[Inflatie 3,3 procent in 2024 \(14-1-2025\)](#)
[56 procent vermogen in handen van 10 procent huishoudens \(15-1-2025\)](#)
[Bedrijfsresultaat grootste zorgsectoren met 14 procent gestegen \(17-1-2025\)](#)
[Aandeel Nederlandse multinationals in economie afgenomen \(21-1-2025\)](#)
[Minder nieuwe vacatures in het onderwijs \(28-1-2025\)](#)
[CBS lanceert overzichtspagina met alle cijfers over armoede en schulden \(29-1-2025\)](#)
[Bijna 6 op de 10 Oekraïense vluchtelingen in loondienst \(3-2-2025\)](#)

[Werkloosheid voor het eerst sinds 1988 twee jaar op rij weinig veranderd \(14-2-2025\)](#)
[Minder werknemers met flexibel contract \(14-2-2025\)](#)
[Parade van Pen: de inkomensverdeling in 2023 \(17-2-2025\)](#)
[Parade van Pen: de vermogensverdeling in 2023 \(17-2-2025\)](#)
[Geen verdere toename van jongeren met betaald werk \(20-2-2025\)](#)
[153 duizend bedrijven opgeheven in 2024 \(25-2-2025\)](#)
[Aantal mensen met bijstand met 1 procent toegenomen in 2024 \(28-2-2025\)](#)
[Woon-werkafstand toegenomen na verhuizing of baan bij nieuwe werkgever \(3-3-2025\)](#)
[Immigranten uit India blijven langer in Nederland wonen \(5-3-2025\)](#)
[Ruim 4 op de 10 bedrijven verwachten minder zzp'ers in te huren in 2025 \(6-3-2025\)](#)
[Weinig armoede onder agrarische huishoudens \(14-3-2025\)](#)
[Arbeidsparticipatie 25- tot 45-jarigen stagneert \(20-3-2025\)](#)
[Economie groeit met 0,4 procent in vierde kwartaal 2024 \(26-3-2025\)](#)
[Beschikbaar inkomen huishoudens 3 procent hoger in 2024 \(26-3-2025\)](#)
[Aankondiging versnelling eerste raming economische groei en arbeidsmarkt \(26-3-2025\)](#)
[Snellere kwartaalraming economische groei en arbeidsmarkt \(26-3-2025\)](#)
[Arbeidsproductiviteit Nederlandse economie in 2024 opnieuw gedaald \(27-3-2025\)](#)
[Kunstenaars minder vaak tevreden over hun inkomen dan gemiddeld \(31-3-2025\)](#)
[Feiten en cijfers over de landbouw \(1-4-2025\)](#)
[3 procent van de bevolking geeft aan een autismespectrumstoornis te hebben \(2-4-2025\)](#)
[Cao-lonen in eerste kwartaal 5,5 procent gestegen \(3-4-2025\)](#)
[Bij meertaligheid vaakst misverstanden in bouw, landbouw en industrie \(15-4-2025\)](#)
[Werk steeds vaker belangrijkste inkomstenbron voor statushouders \(15-4-2025\)](#)
[Gemiddelde pensioenleeftijd voor het eerst boven de 66 jaar \(16-4-2025\)](#)
[Loonverschil tussen mannen en vrouwen steeds kleiner \(29-4-2025\)](#)
[Minder stakingen in 2024 \(29-4-2025\)](#)
[Helft 15-plussers deed in 2024 vrijwilligerswerk \(7-5-2025\)](#)
[In 2023 iets meer grenspendelaars vanuit Duitsland en België \(7-5-2025\)](#)
[Afname aantal zzp'ers na jarenlange stijging \(8-5-2025\)](#)
[1 op de 5 werkhervatters vindt na WW baan bij uitzendbureau \(14-5-2025\)](#)
[Vrouwen hebben een minder hoge brede welvaart dan mannen \(21-5-2025\)](#)
[Hoge kwaliteit van leven blijft ten koste gaan van latere generaties \(21-5-2025\)](#)
[Meer jongeren met bijstand in eerste kwartaal 2025 \(28-5-2025\)](#)
[Twee derde van de ondernemers ervaart personeelstekort \(30-5-2025\)](#)
[Ziekteverzuim neemt toe in eerste kwartaal 2025 \(13-6-2025\)](#)
[Steeds minder dertigjarigen 'gesetteld' \(16-6-2025\)](#)
[Economie groeit met 0,4 procent in eerste kwartaal 2025 \(24-6-2025\)](#)
[Beschikbaar inkomen huishoudens 2,2 procent hoger in eerste kwartaal \(24-6-2025\)](#)
[Minder immigratie in 2024, vooral minder kennismigranten \(27-6-2025\)](#)
[Meer mensen in dienst bij de overheid \(2-7-2025\)](#)
[Zzp'ers met ICT-beroep investeren vaakst in vernieuwing en AI \(3-7-2025\)](#)
[Opnieuw meer werkenden in Caribisch Nederland in 2024 \(7-7-2025\)](#)
[Investerings blijven achter bij inkomen bedrijven \(9-7-2025\)](#)
[Immigranten van de laatste 10 jaar blijven langer in Nederland \(11-7-2025\)](#)
[Aandeel arbeid in de marktsector licht toegenomen in 2024 \(28-7-2025\)](#)
[Aandeel jonge boeren neemt iets toe \(13-8-2025\)](#)
[Minder werknemers stappen over naar een andere werkgever \(14-8-2025\)](#)
[Minder werknemers in gehandicaptenzorg ervaren werkdruk als te hoog \(19-8-2025\)](#)
[Werknemers zitten gemiddeld bijna 9 uur per werkdag \(20-8-2025\)](#)
[Opnieuw meer mensen in de bijstand \(29-8-2025\)](#)

[Toeristische bestedingen stijgen tot ruim 111 miljard euro in 2024 \(3-9-2025\)](#)
[Economie groeit harder dan bevolking \(4-9-2025\)](#)
[Koopkracht steeg met 3,6 procent in 2024 \(11-9-2025\)](#)
[1 op 3 vrouwelijke werknemers met hormoongerelateerde klachten verbergt deze \(18-9-2025\)](#)
[Werklozen iets langer op zoek naar werk \(18-9-2025\)](#)
[Economie groeit met 0,2 procent in tweede kwartaal 2025 \(23-9-2025\)](#)
[Beschikbaar inkomen huishoudens 2,8 procent hoger in tweede kwartaal \(23-9-2025\)](#)
[Ruim 6 op de 10 Oekraïense vluchtelingen in loondienst \(25-9-2025\)](#)
[Mbo'ers van Buiten-Europese herkomst vinden minder vaak werk \(30-9-2025\)](#)
[Cao-lonen stijgen minder hard in derde kwartaal \(2-10-2025\)](#)
[Weer meer miljonairs \(8-10-2025\)](#)
[Arbeidsproductiviteit stagneert in 2024 \(9-10-2025\)](#)
[1 op 5 mensen met chronische aandoening langdurig zonder werk \(9-10-2025\)](#)
[Steeds minder vrouwen zonder eigen inkomen \(9-10-2025\)](#)
[Loonkosten per gewerkt uur 6 procent hoger in 2024 \(15-10-2025\)](#)
[Economische zelfstandigheid vrouwen minder hard gegroeid \(21-10-2025\)](#)
[Aandeel vrouwelijke werknemers in het onderwijs verder toegenomen \(23-10-2025\)](#)
[Meer jonge vakbondsleden na jarenlange daling \(31-10-2025\)](#)
[Bedrijven die AI gebruiken zijn vaak groter \(2-11-2025\)](#)
[Grootste deel niet-Nederlandse immigranten is gezinsmigrant \(5-11-2025\)](#)
[Meer investeringen verwacht in 2026, winstgevendheid gedaald \(6-11-2025\)](#)
[Bijna 1 op de 6 werknemers heeft stressvol werk \(10-11-2025\)](#)
[Verzuim door werk hoog in kinderopvang \(11-11-2025\)](#)
[Weer meer mensen met grote deeltijdbanen \(13-11-2025\)](#)
[Bedrijven in het mkb groeien beperkt door \(18-11-2025\)](#)
[Bijna een derde werktijd zorg gaat op aan administratie \(18-11-2025\)](#)
[Ruim kwart zelfstandigen heeft belastingschuld \(19-11-2025\)](#)
[Bijna kwart zzp'ers met pedagogisch beroep liever in loondienst \(25-11-2025\)](#)
[5,5 procent meer jongeren met bijstand \(28-11-2025\)](#)
[Lage brede welvaart in steden en in uithoeken van het land \(4-12-2025\)](#)
[Wie zit waar in de vermogensverdeling? \(5-12-2025\)](#)
[Loonverschil vrouwen en mannen in bedrijfsleven neemt af \(11-12-2025\)](#)
[Bedrijven gebruiken AI vaakst voor marketing of verkoop \(12-12-2025\)](#)
[Inkomen landbouwsector daalt in 2025 \(15-12-2025\)](#)
[Stijging armoede na vijf jaar daling \(17-12-2025\)](#)
[4 op de 10 mensen met weinig geld vinden gezondheid niet goed \(17-12-2025\)](#)
[Wie zit waar in de inkomensverdeling? \(19-12-2025\)](#)
[Economie groeit met 0,5 procent in derde kwartaal 2025 \(24-12-2025\)](#)
[Beschikbaar inkomen huishoudens 3,5 procent hoger in derde kwartaal \(24-12-2025\)](#)
[Cao-lonen stijgen in 2025 met 5,0 procent \(31-12-2025\)](#)
[Promotieonderzoek verrijkt Nationale rekeningen \(8-1-2026\)](#)
[Relatief minder mensen werken buiten kantoor tijden \(9-1-2026\)](#)
[In december 18 procent minder faillissementen dan een jaar eerder \(12-1-2026\)](#)
[Inflatie 3,3 procent in 2025 \(13-1-2026\)](#)
[Minder werknemers met een arbeidsongeval \(14-1-2026\)](#)
[Werkloosheid toegenomen in 2025, lager dan in meeste EU-landen \(15-1-2026\)](#)
[Parade van Pen: de inkomensverdeling in 2024 \(19-1-2026\)](#)
[Parade van Pen: de vermogensverdeling in 2024 \(19-1-2026\)](#)
[Bijna de helft van de arme werkenden heeft niet het hele jaar werk \(21-1-2026\)](#)

[Economie scherp in kaart met nieuwe SBI-codes \(22-1-2026\)](#)
[1 op de 20 bedrijven verplaatste activiteiten naar het buitenland \(27-1-2026\)](#)
[In buitenland geboren uitzendingkrachten doen ruim helft uitzendingwerk \(28-1-2026\)](#)
[1 miljoen mensen voelen zich ernstig beperkt \(4-2-2026\)](#)
[Werken op afstand onveranderd sinds 2022 \(10-2-2026\)](#)
[In focusgebied Den Haag Zuidwest vaakst lage financiële welvaart \(11-2-2026\)](#)
[Aantal zzp'ers in 2025 gedaald met 62 duizend \(12-2-2026\)](#)
[Aantal zzp'ers daalt het sterkst onder jongeren \(12-2-2026\)](#)
[Bijna 6 op de 10 zorgmedewerkers ervaren agressie patiënten \(18-2-2026\)](#)
[Minder nieuwe vacatures in onderwijs, wel toename in mbo \(24-2-2026\)](#)
[Minder 60-plussers onder AOW-leeftijd al met pensioen \(24-2-2026\)](#)
[Bijna helft werkenden denkt dat AI werk kan doen \(25-2-2026\)](#)
[Eind 2025 1,1 procent meer mensen met bijstand \(27-2-2026\)](#)
[Arbeidsproductiviteit transportsector afgelopen tien jaar niet gegroeid \(4-3-2026\)](#)
[Ziekte of arbeidsongeschiktheid meest genoemde reden om niet te werken \(19-3-2026\)](#)
[Ruim 2 op de 5 gepromoveerden werken als docent of arts \(24-3-2026\)](#)
[Economie groeit met 0,5 procent in vierde kwartaal 2025 \(26-3-2026\)](#)
[Beschikbaar inkomen huishoudens 2,7 procent hoger in 2025 \(26-3-2026\)](#)
[Bedrijven met digitalisering in top 3 EU, Nederlanders digitaal meest vaardig \(30-3-2026\)](#)
[Cao-lonen in eerste kwartaal 4,5 procent hoger \(2-4-2026\)](#)

Medewerkers

Samenstelling

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

Redactie

Michel van Kooten
Erik van den Berg
Saskia Stavenuiter