



De arbeidsmarkt in cijfers 2024

De arbeidsmarkt in cijfers 2024

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: CBS / Alrik Swagerman

Inlichtingen

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

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

Inhoud

De arbeidsmarkt in cijfers 2024 5

1 Inleiding 8

2 De vraag naar arbeid 11

3 Het aanbod van arbeid 47

4 Arbeidsomstandigheden 71

5 Lonen en loonkosten 90

6 Inkomen 120

7 Uitkeringen 128

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 2024–maart 2025) 161

Medewerkers 167

De arbeidsmarkt in cijfers 2024

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, ziekteverzuim en tevredenheid met het werk.

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 tiende keer dat deze publicatie verschijnt. In de nieuwe editie staan de jaarcijfers van 2024 centraal, op basis van de gegevens zoals die begin april 2025 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 dit jaar 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. Verwacht wordt dat het CBS in oktober 2025 overgaat naar een vernieuwd StatLine. Of de StatLinelinks die in deze publicatie staan dan nog goed werken, is nu nog niet zeker.

Actuele uitkomsten over de arbeidsmarkt publiceert het CBS ook in het [Dashboard arbeidsmarkt](#) op de CBS-website. Op de beginpagina van het dashboard staan zes indicatoren die samen de stand van zaken op de arbeidsmarkt weergeven. Vanuit elke indicator kan 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	2014	2022	2023	2024	Verandering 2023-2024
Bevolking	x 1 000	16 865	17 701	17 877	17 994	117
Bevolking 15 tot 75 jaar						
Beroeps- en niet-beroepsbevolking	x 1 000	12 665	13 228	13 326	13 387	61
Werkzame beroepsbevolking	x 1 000	8 382	9 548	9 737	9 798	61
Werkloze beroepsbevolking	x 1 000	762	350	359	372	13
Langdurig werklozen	x 1 000	271	66	50	51	1
Onbenut arbeidspotentieel	x 1 000	2 078	1 160	1 182	1 166	-16
Niet-beroepsbevolking	x 1 000	3 520	3 330	3 230	3 217	-13
Brutoarbeidsparticipatie	%	72,2	74,8	75,8	76,0	0,2
Nettoarbeidsparticipatie	%	66,2	72,2	73,1	73,2	0,1
Werkloosheidspercentage	%	8,3	3,5	3,6	3,7	0,1
Werkgelegenheid						
Banen	x 1 000	9 783	11 325	11 527	11 645	118
Werkzame personen	x 1 000	8 706	10 069	10 233	10 339	106
Arbeidsjaren	x 1 000	6 930	8 164	8 327	.	.
Gewerkte uren	mln uren	12 524	14 526	14 723	14 902	179
Gewerkte uren per werkende	uren	1 439	1 443	1 439	1 441	3
Deeltijdfactor	%	0,71	0,72	0,72	.	.
Vacatures						
Openstaande vacatures	x 1 000	108	444	424	404	-20
Ontstane vacatures	x 1 000	711	1 550	1 432	1 426	-6
Vervulde vacatures	x 1 000	689	1 507	1 462	1 431	-31
Vacaturegraad (4e kwartaal)		15	47	43	42	-1
Vacatures per 100 werklozen		14	127	118	109	-9
Lonen						
Cao-lonen per uur incl. bijz.beloningen	%	0,9	3,2	6,1	6,6	0,5
Contractuele loonkosten per uur	%	1,3	3,6	5,7	6,7	1,0
Lonen per gewerkt uur	%	-0,3	2,8	7,1	5,6	-1,5
Loonkosten per gewerkt uur	%	1,2	5,5	6,9	5,8	-1,1
Loonkosten per gewerkt uur	euro	33,3	39,7	42,5	44,9	2,5
Prijsindex arbeid	%	0,8	6,0	6,5	5,4	-1,1
Loonkosten	mld euro	328	452	487	523	35
Wettelijk minimumloon volw. (jan.)	euro	1 486	1 725	1 934	2 070	136
Personen met een uitkering						
Werkloosheid	x 1 000	398	145	137	152	14
Arbeidsongeschiktheid	x 1 000	770	784	795	809	14
Bijstand	x 1 000	474	460	458	464	6
Arbeidsomstandigheden (werknemers)						
Werkgerelateerde psychische vermoeidheid	%	14,4	20,0	19,0	20,1	1,1
Tevredenheid met het werk	%	.	77,9	78,9	78,7	-0,2
Tevredenheid met arbeidsomstandigheden	%	.	75,9	77,4	77,2	-0,2
Zelf beslissen in het werk	%	60,5	62,3	63,0	61,9	-1,1
Ziekteverzuim	%	3,8	5,6	5,3	5,2	-0,1
Arbeidsongeval met ≥1 dag verzuim	%	1,7	1,3	1,3	1,2	-0,1

Kerncijfers arbeidsmarkt (vervolg)

	Eenheid	2014	2022	2023	2024	Verandering 2023-2024
Diversen						
Werknemers met flexibele arbeidsrelatie	%	35,3	33,6	33,6	32,8	-0,8
Banen van werknemers met cao	%	75,6	71,8	72,3	72,4	0,1
Consumentenprijzen	%	1,0	10,0	3,8	3,3	-0,5
Leden vakverenigingen	x 1 000	1 762	.	1 441	.	.
Stakingen (verloren arbeidsdagen)	x 1 000	41	39	142	54	-88
Faillissementen	x 1 000	9,7	2,4	3,6	4,7	1,1
Loonquote	%	66,7	61,6	61,4	62,1	0,7
Arbeidsproductiviteit per gewerkt uur	%	1,0	1,7	-1,2	-0,2	1,0
Economische groei (bbp)	%	1,6	5,0	0,1	1,0	0,9
Consumentenvertrouwen (december)	saldo	-4	-52	-29	-26	3
AOW-leeftijd	jaar	65,2	66,6	66,8	67,0	0,2
Gemiddelde pensioenleeftijd werknemers	jaar	63,9	65,6	65,9	66,1	0,2

1 Inleiding

De Nederlandse arbeidsmarkt in 2024 leek in veel opzichten op die in 2023: de werkgelegenheid nam toe, het aantal openstaande vacatures liep iets terug en er waren iets meer mensen werkloos.

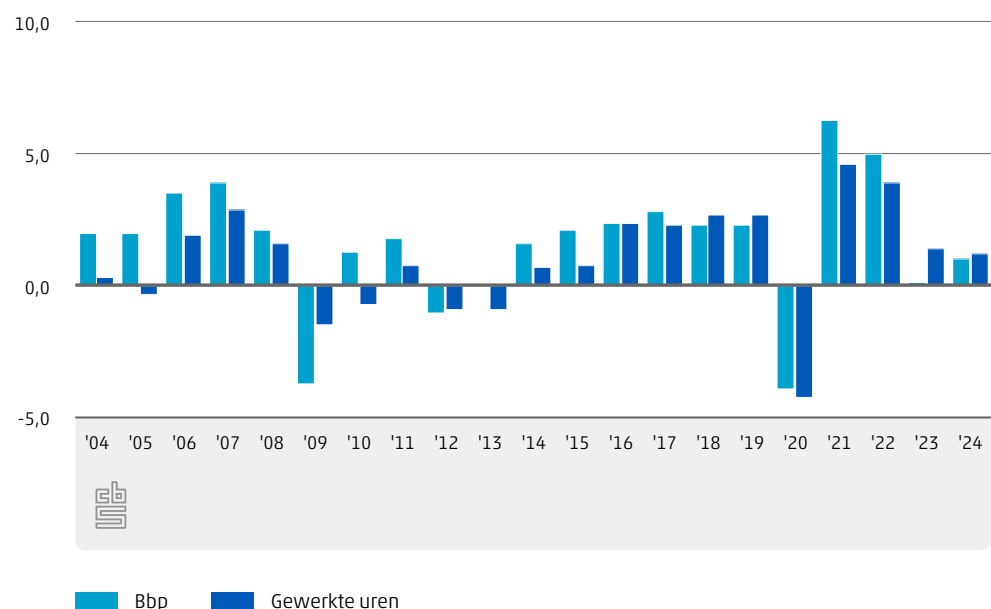
De werkzame beroepsbevolking groeide in 2024 tot gemiddeld 9,8 miljoen personen, 61 duizend meer dan in 2023 (+0,6 procent). Dit was de kleinste groei in de afgelopen tien jaar, afgezien van het coronajaar 2020. Maar doordat de werkgelegenheidsgroei aanhield, waren er niet eerder zoveel mensen aan het werk in Nederland. Het gemiddeld aantal vacatures nam in 2024 af met 20 duizend (-21 duizend in 2023), de werkloze beroepsbevolking steeg met 13 duizend (+9 duizend in 2023) en er kwamen 118 duizend banen bij (+203 duizend in 2023).

Toch blijft de arbeidsmarkt krap. Voor het derde jaar op rij telde Nederland meer openstaande vacatures dan werklozen. Dat is na 1973 niet meer het geval geweest. Weliswaar was de spanning op de arbeidsmarkt in 2024 iets minder groot dan in 2022 en 2023, maar er is nog steeds sprake van een zeer krappe arbeidsmarkt. Personeelstekorten leidden in steeds meer delen van de Nederlandse samenleving tot problemen. Kwaliteit en beschikbaarheid van diensten staan hierdoor onder druk. En als bedrijven beperkt worden in hun activiteiten, kan dit ook resulteren in een lagere economische groei.

De krapte op de arbeidsmarkt en vooral de hoge inflatie leidden ook tot forse loonstijgingen in 2023 en 2024. Desondanks loopt de loonontwikkeling over de afgelopen vier jaar nog steeds iets achter bij de inflatie.

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 kwakken. Vier kwartalen op rij is sprake van krimp, dus dat is een duidelijke recessie, hoewel de krimpcijfers niet heel groot waren. Vanaf het tweede kwartaal 2024 trok de economie weer aan. In 2024 resulteerde op jaarbasis een groei van 1 procent. De afgelopen twintig jaar was de economische groei in slechts vijf jaren kleiner dan in 2024.

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.

Kwartaalcijfers

Om de kortetermijnontwikkeling in beeld te brengen, publiceert het CBS naast de jaarcijfers ook maand- en kwartaalcijfers. Omdat deze uitkomsten vaak door seizoenseffecten worden beïnvloed, zijn er daarnaast ook cijfers die gecorrigeerd zijn voor seizoeninvloeden.

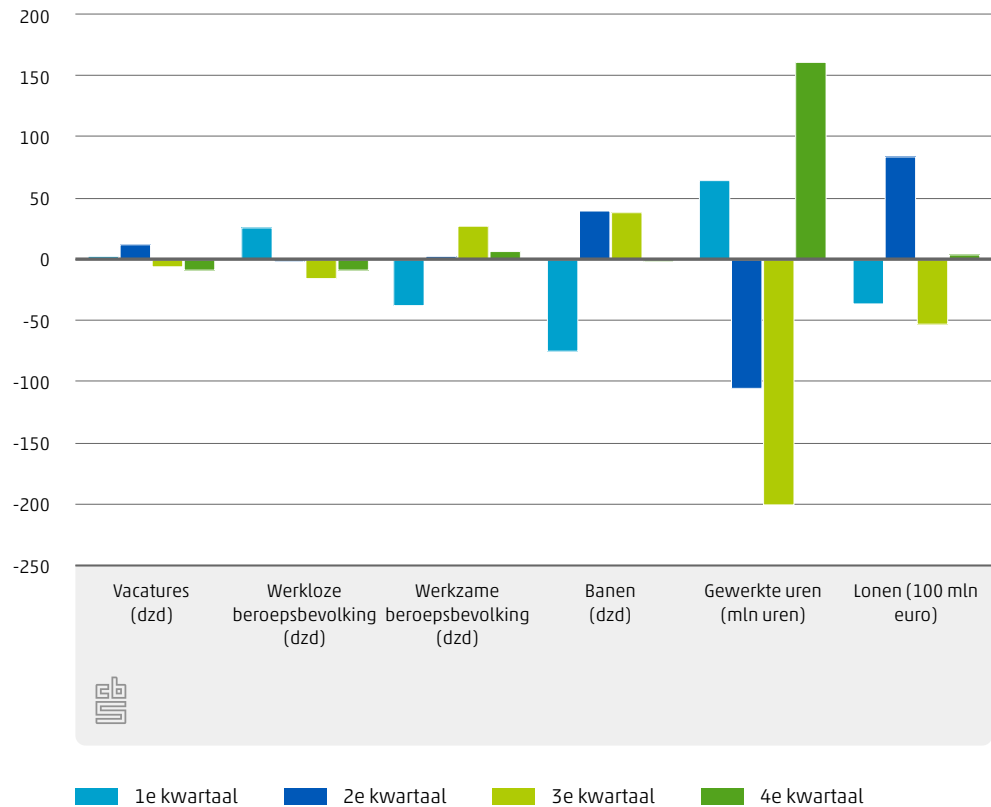
In StatLine zijn de volgende reeksen met seizoengecorrigeerde arbeidsmarktgegevens te vinden:

- [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 (22 tot 30 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.

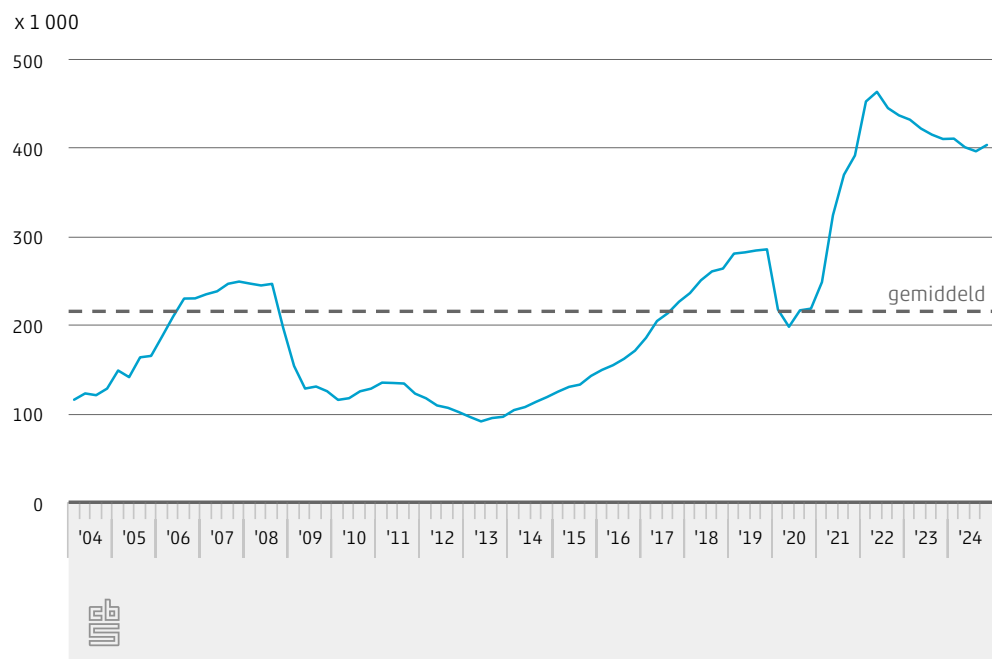
2 De vraag naar arbeid

Nog steeds bijzonder veel vacatures

In 2024 waren er voor het derde jaar op rij meer dan 400 duizend vacatures in Nederland. Het jaargemiddelde voor 2024 kwam uit op 404 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 zijn er nog steeds bijzonder veel vacatures.

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 vertoonde het aantal openstaande vacatures een dalende tendens. Het laatste kwartaal van 2024 geeft echter weer een stijging te zien, zodat er eind 2024 nog 404 duizend openstaande vacatures zijn. In tweeënhalf jaar tijd is het aantal openstaande vacatures teruggelopen met 60 duizend (-13 procent). Daarmee is het aantal vacatures echter nog steeds bijna het dubbele van het langjarig gemiddelde.

2.1 Openstaande vacatures, seizoengecorrigeerd

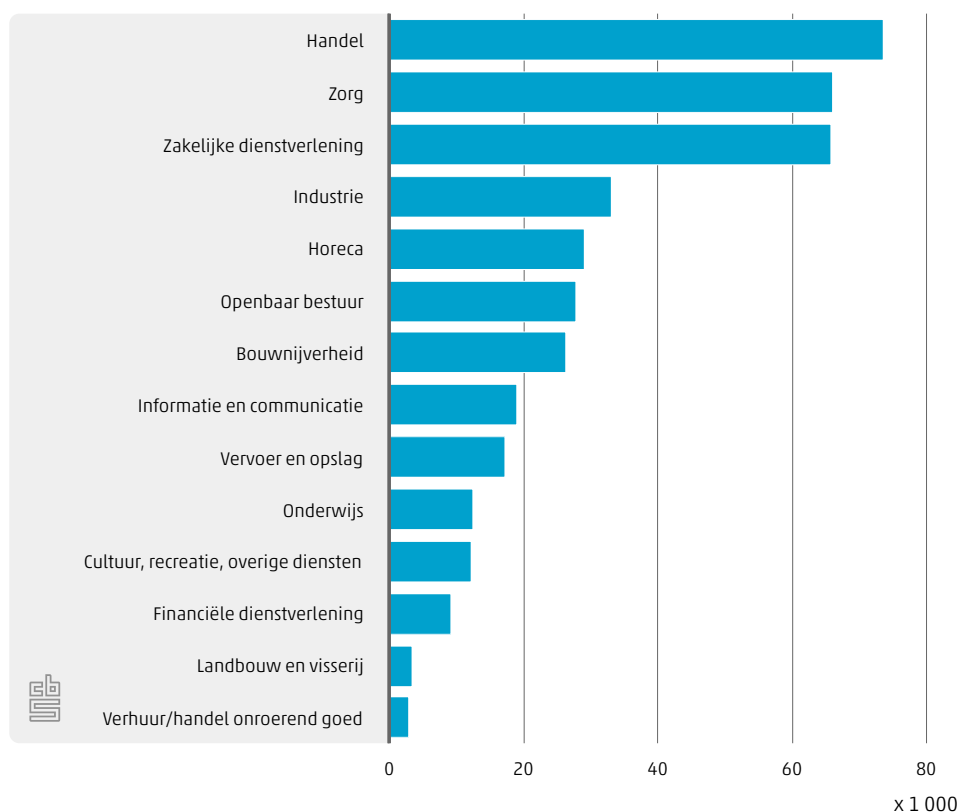


StatLine: [Vacatures, seizoengecorrigeerd](#).

In de bedrijfstak handel zijn de meeste openstaande vacatures te vinden, namelijk 74 duizend. Ook de zorg en de zakelijke dienstverlening hebben veel vacatures, elk 66 duizend in 2024. Deze drie bedrijfstakken zijn samen goed voor de helft van alle openstaande vacatures.

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.

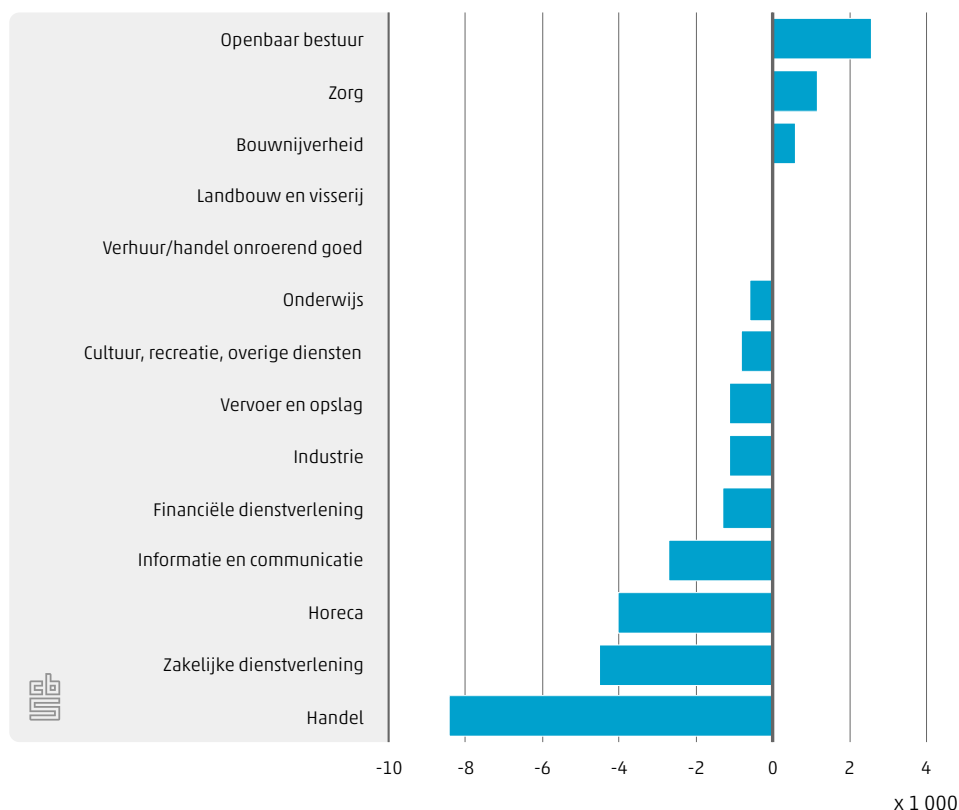
2.2 Gemiddeld aantal vacatures in 2024



StatLine: [Vacatures](#).

Net zoals in 2023 nam ook in 2024 in het merendeel van de bedrijfstakken het aantal vacatures af, het meest in de handel (-8 duizend), de zakelijke dienstverlening (-5 duizend) en de horeca (-4 duizend). En net zoals in 2023 steeg het aantal vacatures in het openbaar bestuur (+3 duizend) en de zorg (+1 duizend). In deze twee bedrijfstakken werden bovendien de grootste aantallen vacatures genoteerd sinds het begin van deze cijferreeks in 1998. Voor de meeste andere bedrijfstakken was 2022 het recordjaar.

2.3 Ontwikkeling vacatures, 2024 t.o.v. 2023



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 voorgekomen. Halverwege 2022 waren er 54 openstaande vacatures per duizend banen van werknemers, eind 2024 was de vacaturegraad teruggelopen tot 42, de laagste waarde in drieënhalve jaar. Deze cijfers zijn overigens niet gecorrigeerd voor seizoeninvloeden.

De vraag naar werknemers was eind 2024 naar verhouding het grootst in de bouwnijverheid (75 openstaande vacatures per duizend banen). Ook in de informatie en communicatie en de horeca was de vacaturegraad hoog, maar wel flink lager dan in 2022. Het onderwijs kent de laagste vacaturegraad (17) (zie ook StatLine: [Vacaturegraad](#)).

1,4 miljoen nieuwe vacatures in 2024

Het aantal vacatures dat in de loop van een jaar ontstaat of vervuld wordt, ligt veel hoger dan het gemiddeld aantal openstaande vacatures. In 2024 ontstonden 1 426 duizend vacatures en er werden 1 431 duizend vacatures vervuld (inclusief 160 duizend vervallen vacatures). Deze cijfers zijn iets lager dan in 2023, toen er 1 432 duizend vacatures ontstonden en 1 462 vacatures vervuld werden (zie ook StatLine: [Ontstane vacatures en vervulde vacatures](#)).

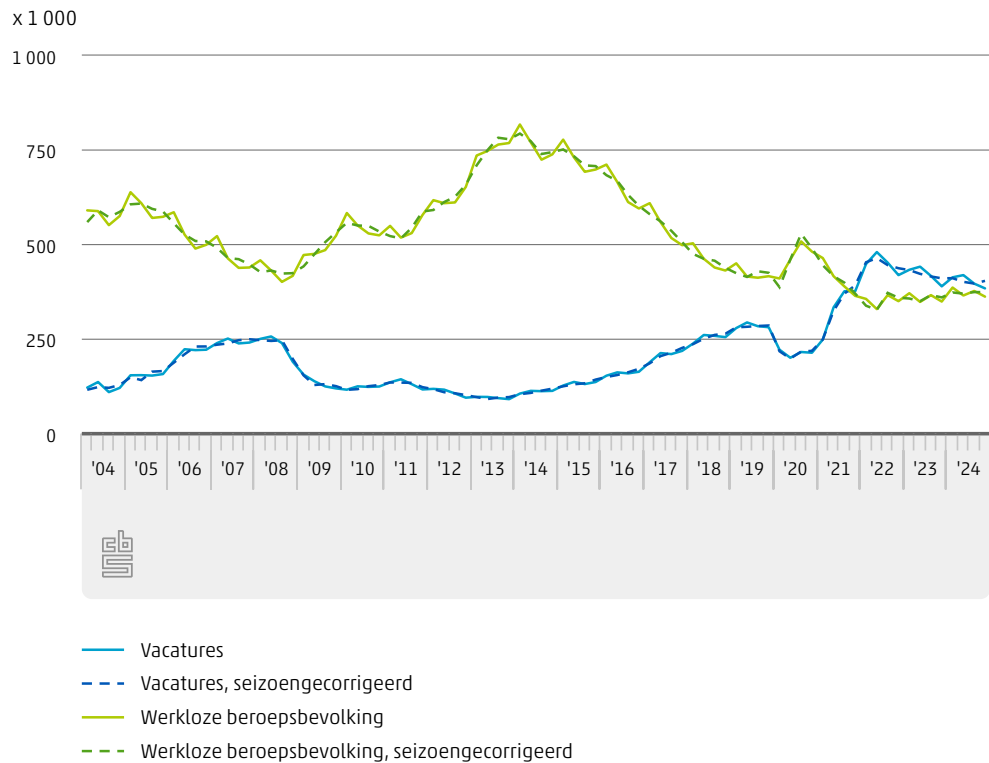
Hieruit volgt dat er in 2024 3,5 keer zoveel vacatures werden vervuld als er gemiddeld genomen openstonden, net zoals in 2023. In 2022 bereikte dit verhoudingsgetal met 3,4 de laagste waarde in de jaarreeks vanaf 1998. Met 6,6 maal zoveel vervulde als gemiddeld openstaande vacatures was het verhoudingscijfer het hoogst in 2013. 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. 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 2025 was dit teruggelopen tot 36 procent, waarbij de nood het hoogst is in de zakelijke dienstverlening en de bedrijfstak vervoer en opslag (zie ook StatLine: [Conjunctuurenquête Nederland](#)).

Krappe arbeidsmarkt: meer vacatures dan werklozen

Veranderingen in de situatie op de arbeidsmarkt komen scherp tot uiting in de verhouding tussen het aantal vacatures en het aantal werklozen. Eerder naderden het aantal vacatures en het aantal werklozen elkaar het dichtst in 2008: er was sprake van een gespannen arbeidsmarkt. Door de financiële crisis daalde het aantal vacatures daarna snel, terwijl het aantal werklozen opliep. Halverwege 2013 waren er uiteindelijk achtmaal zoveel werklozen als vacatures. 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, sezoengecorrigeerd](#) en [Werkloze beroepsbevolking](#).

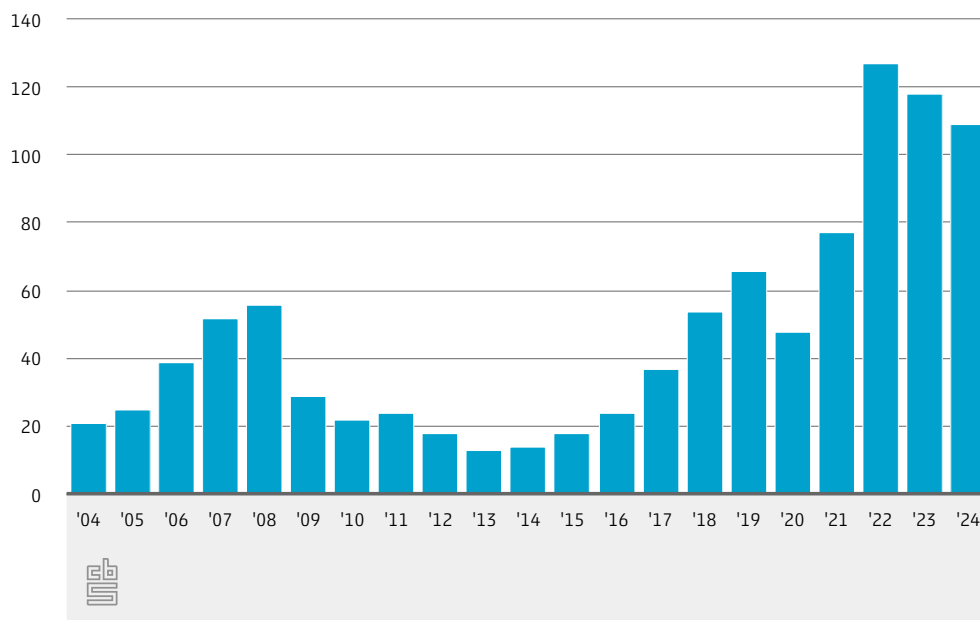
Bij het begin van de coronacrisis was het aantal werklozen op het laagste niveau aangeland in de cijferreeks die loopt vanaf 2003: in februari 2020 waren er nog 383 duizend werklozen. Eind maart 2020 was het aantal openstaande vacatures echter zodanig teruggelopen dat de spanning op de arbeidsmarkt verminderde.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

In het tweede kwartaal van 2022 bereikte het aantal werklozen de laagste stand in de cijferreeks, lager nog dan in 2020. Tegelijkertijd was het aantal openstaande vacatures gestegen tot de hoogste stand. Daarmee was de krapte op de arbeidsmarkt halverwege 2022 op zijn hevigst, met 142 openstaande vacatures per 100 werklozen.

In het derde kwartaal van 2022 sloeg de ontwikkeling om. Het aantal openstaande vacatures begon af te nemen en het aantal werklozen liep eerst op, om vervolgens te schommelen rond de 360 duizend in 2023 en 370 duizend in 2024. In het vierde kwartaal van 2024 waren er 404 duizend openstaande vacatures en 374 duizend werklozen. In vergelijking met de recordcijfers over het tweede kwartaal van 2022 zijn er dan 13 procent minder vacatures en 14 procent meer werklozen. Daarmee komt het aantal openstaande vacatures per 100 werklozen eind 2024 uit op 108.

Gemiddeld over 2024 waren er 109 openstaande vacatures op 100 werklozen, tegen 127 in 2022 en 118 in 2023. In vijftig jaar was de krapte op de arbeidsmarkt niet zo groot als in 2022–2024. Eerder, in een groot deel van de jaren vijftig en zestig tot en met 1971, was de krapte in Nederland wel groter.

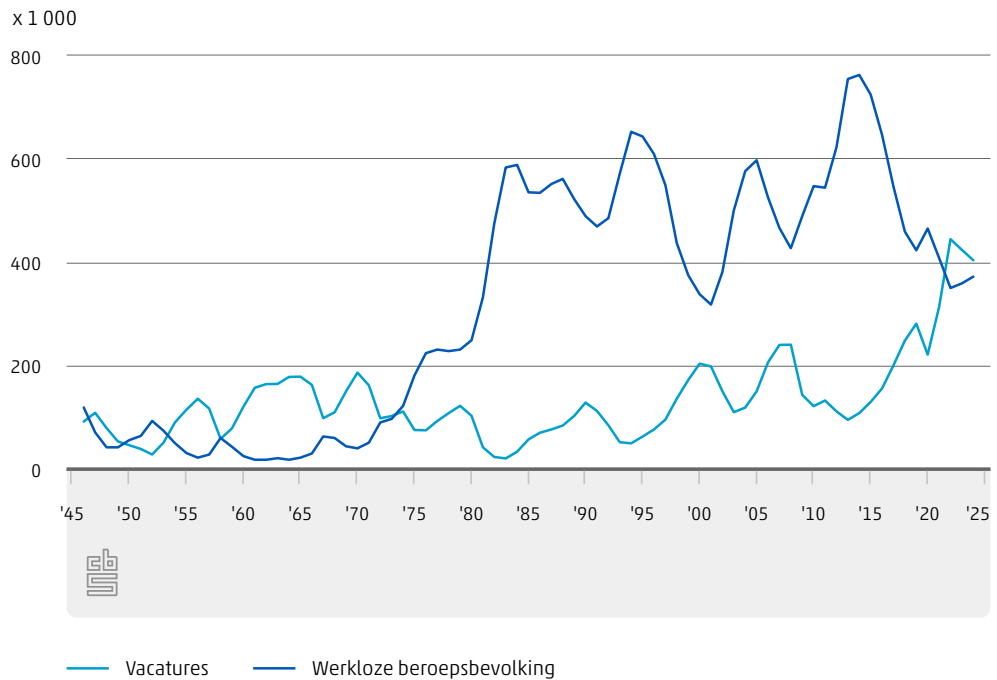
2.5 Vacatures per 100 werklozen, jaargemiddelde



Krapte op de arbeidsmarkt in historisch perspectief

De huidige CBS-cijferreeksen over het aantal werklozen en het aantal vacatures lopen vanaf respectievelijk 2003 en 1997. Onlangs zijn de eerder gepubliceerde uitkomsten vanaf 1945 bewerkt en gecorrigeerd, zodanig dat ze zoveel mogelijk aansluiten op de huidige definities en waarnemingen. Hierdoor zijn er nu consistente reeksen 1946–2024 beschikbaar. Daarbij moet wel worden aangetekend dat cijfers over werklozen en vacatures tegenwoordig op een geheel andere wijze tot stand komen dan in het verleden. De huidige uitkomsten zijn gebaseerd op grootschalige enquêtes bij personen (werklozen) en bedrijven (vacatures). In het verleden waren er alleen administratieve cijfers van de arbeidsbureaus over het aantal geregistreerde vacatures en het aantal ingeschreven werklozen, naast gegevens uit enkele Volkstellingen. Ten einde deze oude cijfers goed te laten aansluiten op de huidige reeksen, moesten een aantal arbitraire keuzes gemaakt worden (zie ook: [Werkloze beroepsbevolking 1945–2022](#) en [Vacatures 1946–1996](#)).

2.6 Vacatures en werklozen vanaf 1946



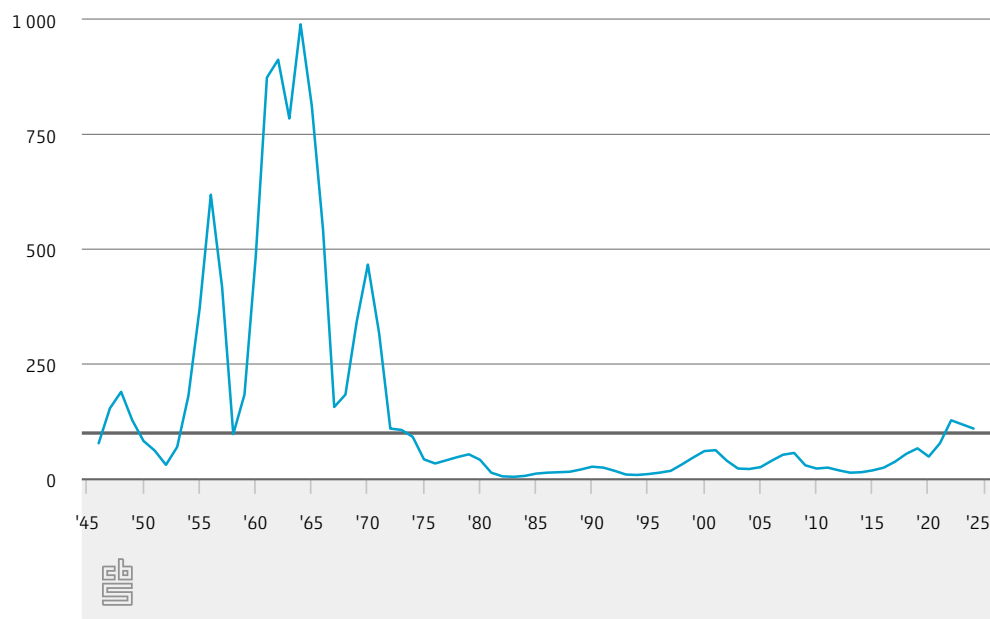
De laatste tachtig jaar loopt het aantal werklozen uiteen van 18 duizend in 1961 en 1962 tot 762 duizend in 2014. In 1983 bereikte het aantal vacatures de laagste stand (21 duizend) en in 2022 de hoogste stand (444 duizend). Uit de grafiek blijkt ook dat de aantallen vacatures en werklozen vaak een tegengestelde ontwikkeling vertonen: een toename in het aantal vacatures gaat meestal gepaard met een afname in het aantal werklozen en omgekeerd.

De stijging van het aantal werklozen en vacatures kan niet los gezien worden van verschillende demografische en economische ontwikkelingen. Zo is de bevolking van 20 tot 65 jaar in deze periode in omvang verdubbeld. Daarnaast is de arbeidsparticipatie van vrouwen sterk opgelopen en maakte deeltijdwerk zijn opkomst.

In de grafiek is verder duidelijk te zien dat er niet alleen tegenwoordig in 2022–2024 meer vacatures zijn dan werklozen, maar dat dat ook het eerder het geval was in de periode 1947–1973. In die periode van 27 jaar waren er in 22 jaren meer vacatures dan werklozen. Ook was de krapte op de arbeidsmarkt toen relatief veel groter dan nu. In 1964 waren er zelfs bijna tien keer zoveel vacatures als werklozen, namelijk 989 vacatures per 100 werklozen.

Toen in 2022 het aantal vacatures per 100 werklozen uitkwam op 127, was dat het hoogste verhoudingsgetal na 1971. In 2024 zijn er 109 vacatures per 100 werklozen. Dat was ook het geval in 1972. De krapte op de arbeidsmarkt is dus de laatste jaren (2022–2024) het grootst in vijftig jaar. Maar in de periode 1947–1971 waren er twintig jaren waarin de krapte groter was, waaronder de gehele jaren zestig.

2.7 Vacatures per 100 werklozen vanaf 1946



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

Het aanhoudende tekort aan arbeidskrachten heeft volgens 29 procent van de ondernemers als belangrijkste gevolg dat de werkdruk onder het personeel toeneemt. Op de tweede plaats wordt een duidelijke stijging van arbeidskosten genoemd, bijvoorbeeld doordat er meer loon moet worden betaald. Verder zijn er ondernemers die als gevolg van het personeelstekort minder geschikt personeel aannemen of de afzet van goederen of diensten beperken (uitkomsten per juli 2024, zie ook: [Hogere werkdruk belangrijkste gevolg personeelstekort volgens ondernemers](#)).

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 de verschillende groepen die tezamen het onbenut arbeidspotentieel vormen.

In de Europese Unie behoort Nederland de laatste jaren tot de groep landen met een relatief sterk gespannen arbeidsmarkt. In 2024 stond Nederland zelfs aan kop. In geen ander EU-land waren meer vacatures per 100 werklozen dan in Nederland. Tsjechië volgt op de voet en ook in Duitsland zijn er relatief veel vacatures. 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).

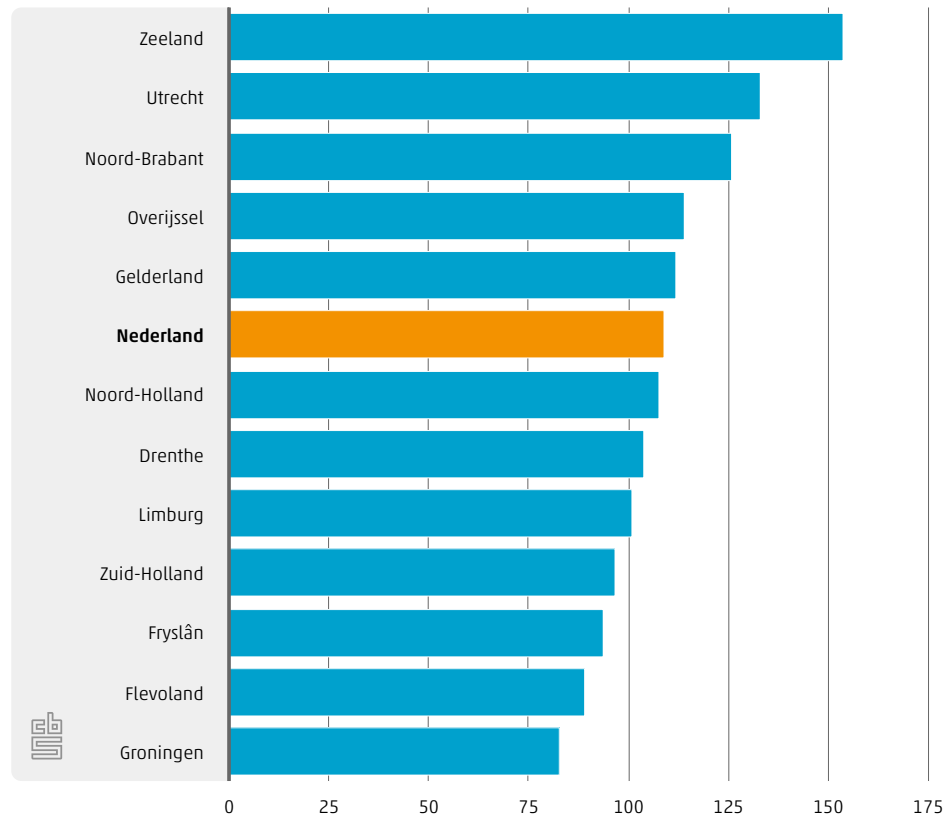
Krappe arbeidsmarkt in Zeeland

In de provincie Groningen stonden in 2024 tegenover elke vacature de meeste werklozen, in Zeeland de minste. Dat wil zeggen dat de arbeidsmarkt relatief het krapst was in Zeeland, met 154 openstaande vacatures per 100 werklozen. Voor Nederland als geheel waren dat er 109. De arbeidsmarkt was het ruimst in Groningen. Daar waren gemiddeld 83 vacatures per 100 werklozen.

In 2024 waren er in alle provincies iets minder vacatures dan in 2023, met uitzondering van Flevoland waar het aantal vacatures niet veranderde. Tegelijkertijd nam het aantal werklozen in de meeste provincies iets toe of bleef gelijk. Hierdoor verminderde bijna overal het aantal vacatures per 100 werklozen, wat wil zeggen dat de spanning op de arbeidsmarkt in alle provincies wat kleiner werd. Alleen in Zeeland en Flevoland veranderde de spanning op de arbeidsmarkt niet.

De meeste vacatures waren in 2024 te vinden in Zuid-Holland (85 duizend) en Noord-Holland (74 duizend). Daarentegen stonden in de veel kleinere provincies Flevoland, Zeeland en Drenthe elk maar 9 duizend vacatures open. In Zuid-Holland en Noord-Holland wonen ook de meeste werklozen, respectievelijk 87 duizend en 69 duizend. Zeeland telde slechts 6 duizend werklozen. Ook het werkloosheidspercentage was het laagst in Zeeland, terwijl Groningen relatief de meeste werklozen telde.

2.8 Vacatures per 100 werklozen, 2024



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

Nederland telt 2,4 miljoen bedrijven

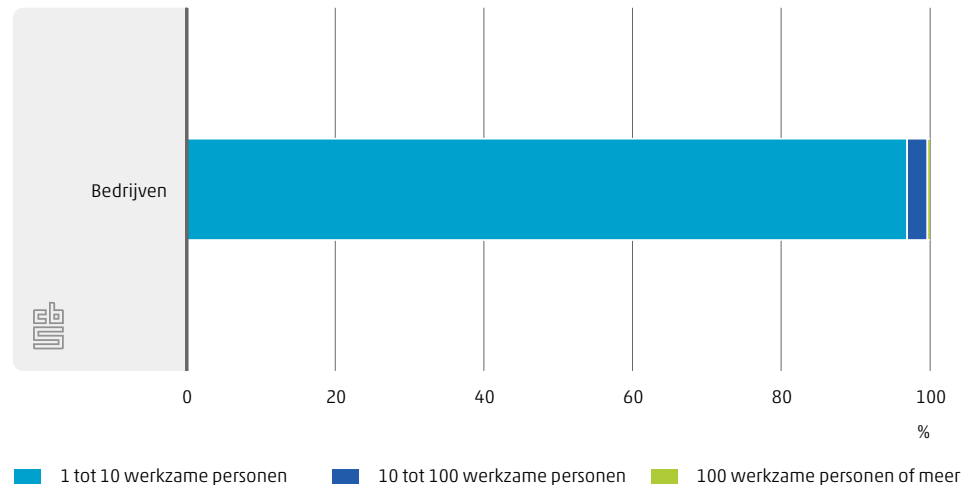
De afgelopen vijftien jaar is het aantal bedrijven in Nederland verdubbeld. Hierdoor telde Nederland per begin 2025 al 2 385 duizend bedrijven. In bijna 4 op de 5 gevallen gaat het om natuurlijke personen (zoals eenmanszaken en maatschappen), de rest betreft rechtspersonen (zoals bv's, nv's, verenigingen, stichtingen en publiekrechtelijke rechtspersonen). In 2024 zijn 228 duizend bedrijven opgericht en 153 duizend bedrijven opgeheven. Niet eerder werden in een jaar zoveel bedrijven opgeheven. Per saldo nam het aantal bedrijven in de loop van 2024 met 77 duizend toe.

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 2024 zijn er in totaal 4,3 duizend bedrijven en instellingen (inclusief eenmanszaken) failliet verklaard. Dat is het hoogste aantal in acht jaar, maar nog wel minder dan het langjarig gemiddelde van 5 duizend per jaar.

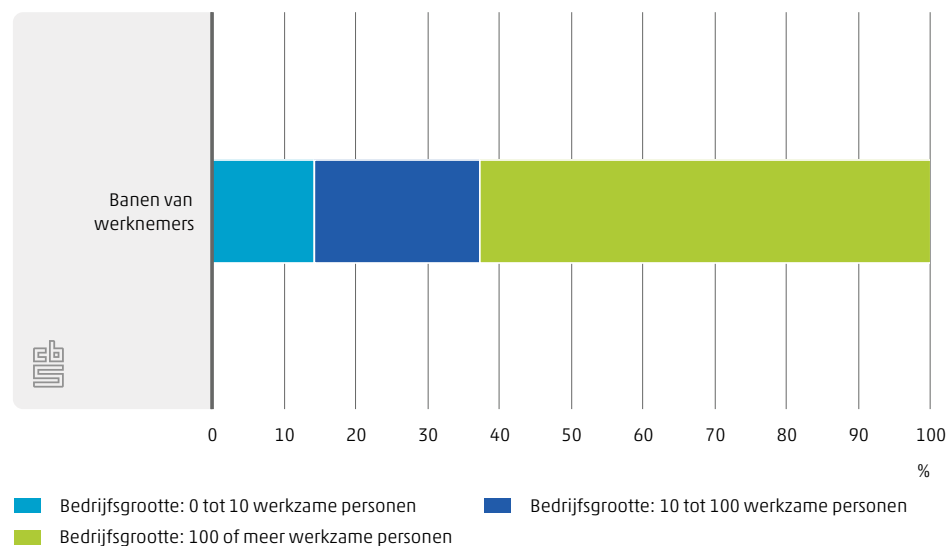
In 2 miljoen bedrijven (82 procent) is maar één persoon werkzaam. Bij slechts 8 duizend bedrijven werken minstens honderd mensen, uitgedrukt in voltijdbanen (vte's). Maar bij deze grote bedrijven is wel 63 procent van alle banen van werknemers te vinden.

De bedrijven zijn bij het CBS ingedeeld naar hun belangrijkste economische activiteit. De zakelijke dienstverlening telt de meeste bedrijven, namelijk 632 duizend. Andere grote bedrijfstakken zijn de handel (295 duizend bedrijven), de bouwnijverheid (272 duizend), de cultuur, recreatie en overige diensten (270 duizend) en de zorg (247 duizend). Daarentegen telt het openbaar bestuur slechts 940 instellingen.

2.9 Bedrijven naar aantal werkzame personen, 1 januari 2025



2.10 Banen van werknemers naar bedrijfsgrootte, 2024



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

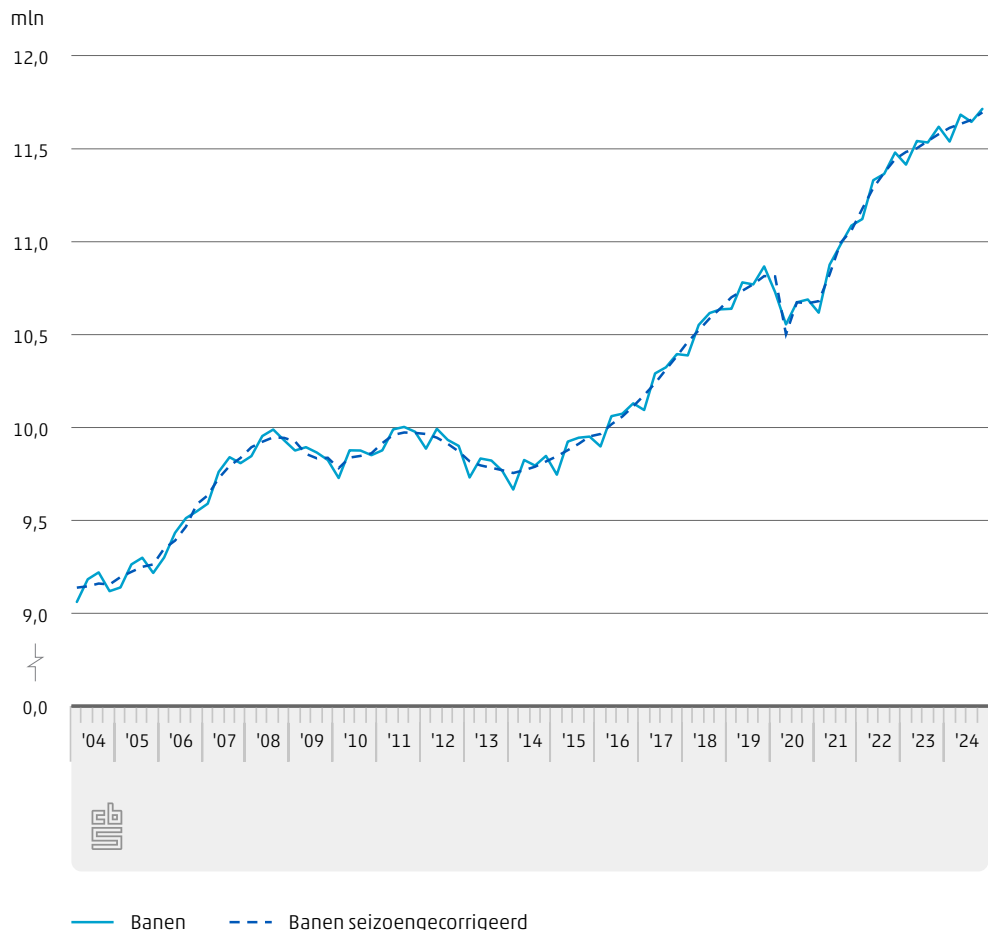
11,6 miljoen banen

Het totaal aantal banen van werkzame personen bij bedrijven, instellingen en particuliere huishoudens kwam in 2024 uit op gemiddeld 11 645 duizend. In dit cijfer tellen alle banen mee, van werknemers en zelfstandigen, voltijd en deeltijd. In vergelijking met 2023 steeg het aantal banen met 118 duizend (1,0 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 vier jaar zijn er in het totaal 984 duizend banen bij gekomen (9,2 procent).

Er kwamen in 2024 zowel werknemersbanen als zelfstandigenbanen bij. Het aantal banen van werknemers nam toe met 66 duizend tot 9,1 miljoen, dat is een groei van 0,7 procent. Bij de zelfstandigen liep het aantal banen op met 51 duizend tot 2,6 miljoen (+2,0 procent). Daarmee is het aandeel zelfstandigenbanen weer opgelopen tot 22 procent, zoals ook het geval was in de jaren zeventig en tachtig van de vorige eeuw. In de tussenliggende jaren was het aandeel zelfstandigenbanen gezakt tot 18 procent in 2003.

2.11 Banen van werkzame personen



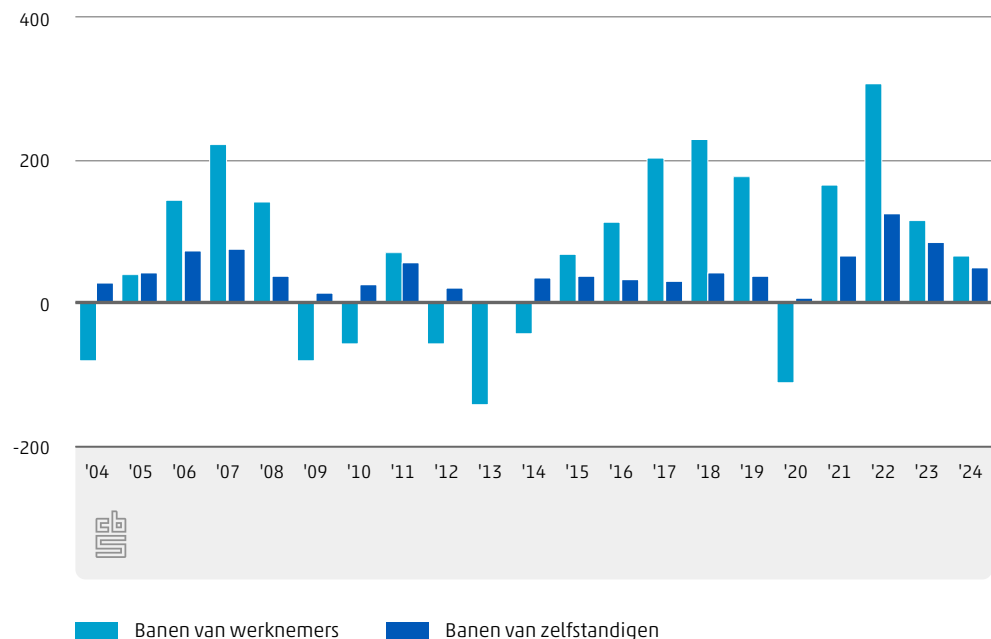
StatLine: [Banen van werkzame personen](#).

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, de laagste stand in zeven jaar. In de volgende 23 kwartalen groeide het aantal banen onafgebroken, tot het laatste kwartaal van 2019. In deze periode kwamen er in totaal 1,1 miljoen banen bij. Bij de coronacrisis gingen er in het tweede kwartaal van 2020 in een klap ruim 310 duizend banen verloren (-2,9 procent), waarna er in het derde kwartaal weer 171 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 vierde kwartaal van 2021 kwam het totaal aantal banen voor het eerst boven de 11 miljoen uit. In 2023 zwakte de banengroei af, tot gemiddeld 34 duizend banen per kwartaal. Daarna kwam de banengroei in 2024 uit op bijna 30 duizend per kwartaal. In het laatste kwartaal van 2024 waren er 11,7 miljoen banen, 881 duizend meer dan in het vierde kwartaal van 2019, vlak voor het begin van de coronacrisis.

2.12 Ontwikkeling banen van werknemers en zelfstandigen

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



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

Revisie Nationale rekeningen

De uitkomsten van de Nationale rekeningen, en daarbinnen de Arbeidsrekeningen, worden periodiek gereviseerd. In juni 2024 zijn de uitkomsten gepubliceerd op basis van de meest recente revisie, die over 2021. Hiermee is een nieuwe niveauraming voor de gegevens over het verslagjaar 2021 beschikbaar gekomen, waarop de uitkomsten voor de andere jaren geijkt worden. Daarbij zijn nieuwe bronnen, methoden en inzichten doorgevoerd, zodat het beeld van de Nederlandse economie weer optimaal aansluit bij alle onderliggende statistieken, bronnen en internationale richtlijnen voor het samenstellen van de Nationale rekeningen. Tegelijkertijd zijn ook de uitkomsten over 1995–2020 aangepast, zodat deze aansluiten op het nieuwe niveau over 2021 en verder (zie ook: [Revisiepublicatie nationale rekeningen, verslagjaar 2021](#)).

Voor het effect van deze herziening op de werkgelegenheidscijfers kan het beste naar de uitkomsten over 2020 worden gekeken. Dit is het laatste verslagjaar waarvan de werkgelegenheidscijfers van de oude reeks definitief zijn vastgesteld. Doordat de gegevens over zelfstandigen pas laat beschikbaar komen, zit er een paar jaar tussen het aflopen van het verslagjaar en de vaststelling van de definitieve cijfers.

Het totaal aantal banen van werkzame personen is voor het verslagjaar 2020 met 49 duizend verlaagd tot 10,7 miljoen (een effect van -0,5 procent). Per bedrijfstak zijn de grootste bijstellingen:

- openbaar bestuur: +87 duizend banen
- onderwijs: +34 duizend banen
- zakelijke dienstverlening (excl. uitzendbureaus): -55 duizend banen
- uitzendbureaus: -26 duizend banen
- industrie: -69 duizend banen.

De toename van het aantal banen in het openbaar bestuur betreft hoofdzakelijk de banen in de sociale werkvoorziening die voorheen voor het grootste deel bij de industrie werden ingedeeld. Met deze verschuiving wordt vooruitgelopen op de overgang van de indeling naar bedrijfstak op basis van de standaard bedrijfsindeling 2008 (sbi 2008) naar de nieuwe indeling sbi 2025.

De overige verschillen zijn vooral het gevolg van bijgestelde ramingen voor groepen die niet in administratieve bronnen voorkomen. Zo is de bijraming van de niet-waargenomen krantenbezorgers en folderaars (bij de oude reeks nog +59 duizend banen in 2021) bij de nieuwe reeks vanaf verslagjaar 2021 vervallen. Ook de bijraming van illegale uitzendbanen (oorspronkelijk +23 duizend) is vervallen. Daarentegen is de bijraming voor zwart en illegaal werk rond drugs bijgesteld van 13 duizend naar 28 duizend. Ook de bijraming voor prostitutie is met 8 duizend opwaarts bijgesteld, de raming van het aantal zwartwerkende kappers is met 9 duizend verhoogd en de bijraming voor bijles is met 22 duizend banen opgehoogd. In de nieuwe tijdreeks zijn deze veranderingen in het algemeen over een lange periode uitgesmeerd, zodat het effect van jaar-op-jaar niet zo groot is.

In lijn met bovenstaande aanpassingen resulteren ook lagere nieuwe uitkomsten voor 2020 over het aantal werkzame personen (-60 duizend; -0,6 procent) en het aantal arbeidsjaren (-32 duizend; -0,4 procent). Daarentegen stijgt het aantal gewerkte uren met 45 miljoen (0,3 procent) omdat door veranderingen in de waarneming bij de Enquête beroepsbevolking (de bron voor dit gegeven) de raming van het aantal gewerkte uren van zelfstandigen hoger uitvalt.

Ook de Arbeidsrekeningcijfers over lonen, beloning en loonkosten (die in deze publicatie in hoofdstuk 5 staan) zijn aangepast. De loonkosten komen voor 2021 in totaal 5,3 miljard euro (1,3 procent) hoger uit. De belangrijkste bijstellingen zijn:

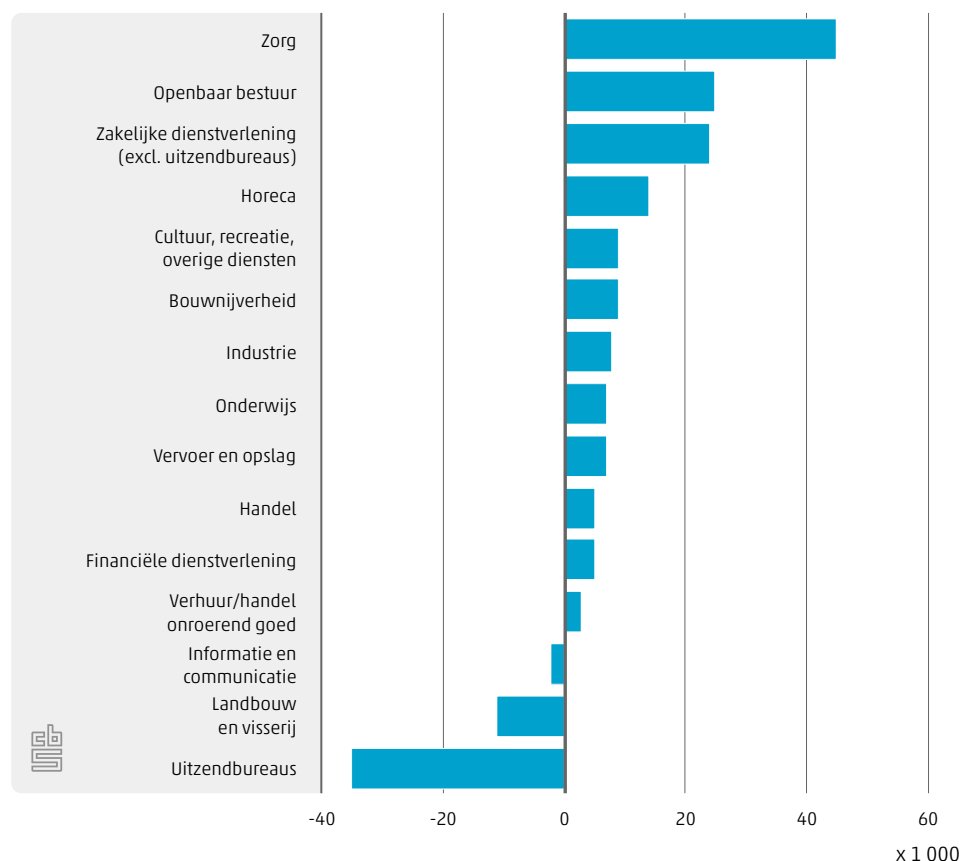
- verbeterde waarneming ontslag- en transitievergoedingen: +3,1 miljard euro
- verbeterde informatie over loon in natura: +1,0 miljard euro.
- nagekomen informatie over loonkostensubsidies: -0,8 miljard euro.

Verder heeft de hierboven genoemde verschuiving van de laagbetaalde sociale werkvoorziening naar het openbaar bestuur tot gevolg dat de gemiddelde lonen in de industrie nu hoger uitkomen dan in de oude reeks, terwijl de gemiddelde lonen in het openbaar bestuur juist lager uitpakken.

De volgende revisie van de Nationale rekeningen zal naar verwachting betrekking hebben op het verslagjaar 2026.

In 2024 was in de meeste bedrijfstakken sprake van banengroei, met als belangrijkste uitzondering de uitzendbureaus, waar 35 duizend banen verdwenen. Het aantal banen nam het meest toe in de zorg (+45 duizend), het openbaar bestuur (+25 duizend) en de zakelijke dienstverlening (exclusief uitzendbureaus) (+24 duizend). Al in 2022 waren er in bijna alle bedrijfstakken weer meer banen dan in 2019, voordat de coronacrisis begon. Alleen de uitzendbureaus telden in 2022 minder banen dan in 2019.

2.13 Ontwikkeling banen van werkzame personen, 2024 t.o.v. 2023

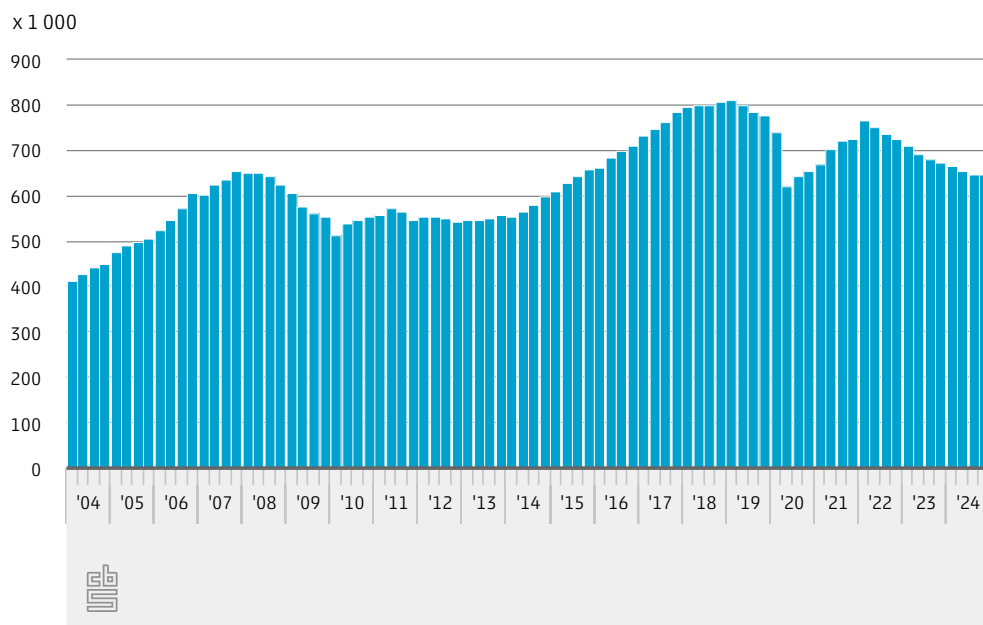


StatLine: [Banen van werkzame personen](#).

Werkgelegenheid uitzendbureaus daalt tien kwartalen op rij

Het gemiddeld aantal banen van werknemers bij uitzendbureaus nam in 2024 af met 35 duizend tot 654 duizend. Na een daling van tien kwartalen op rij, bleef het aantal uitzendbanen in het laatste kwartaal van 2024 stabiel op 648 duizend. Ondertussen zijn er 119 duizend banen verloren gegaan. Daarmee is het aantal uitzendbanen op de laagste stand in ruim negen jaar uitgekomen, afgezien van de dip in het eerste coronajaar.

2.14 Banen van werknemers bij uitzendbureaus, seizoengecorrigeerd



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

In 2024 is 7 procent van de werknemersbanen een baan bij een uitzendbureau. In 2018 was dat nog bijna 10 procent. In 62 procent van de uitzendbanen 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.

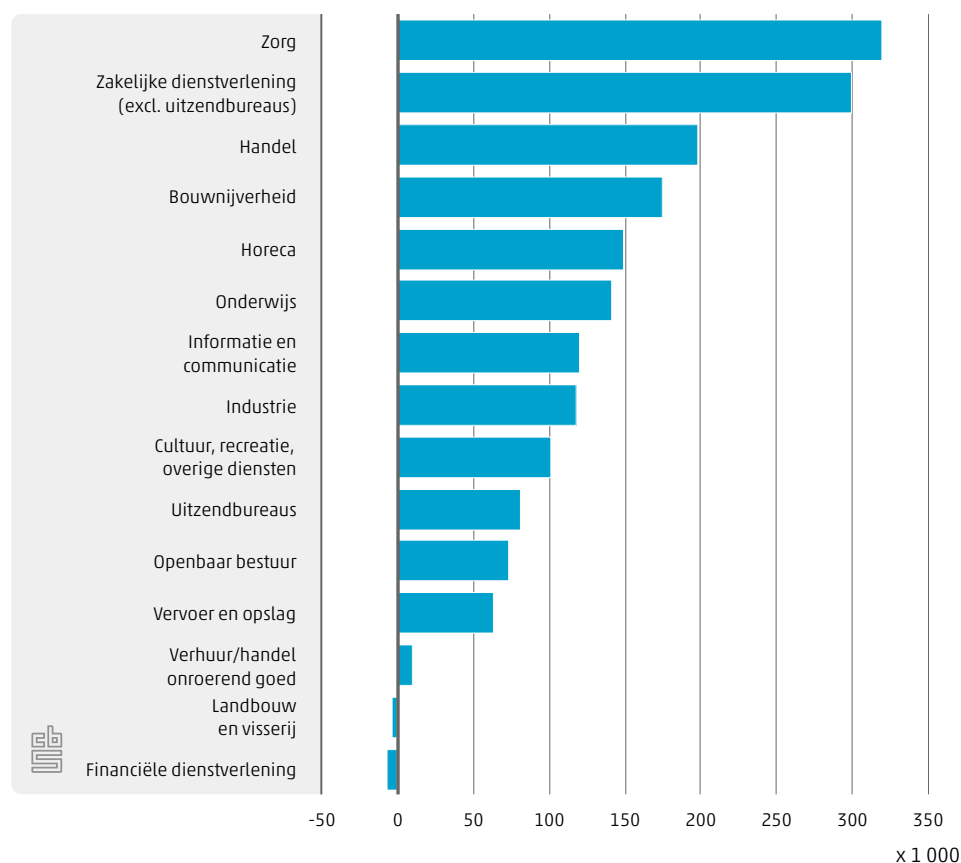
Naast cijfers over uitzendbureaus publiceert het CBS ook cijfers over uitzendkrachten en banen van uitzendkrachten. Voor een deel van de uitzendkrachten is bekend waar zij daadwerkelijk werken; met name in de industrie, het openbaar bestuur en in vervoer en opslag (zie ook StatLine: [Waar werken uitzendkrachten](#)). Het aantal banen van uitzendkrachten kwam in 2024 uit op 421 duizend (zie ook StatLine: [Banen van werknemers](#)).

Uit de Migrantenmonitor van het CBS blijkt dat van de migranten die in december 2023 een baan als werknemer hadden, er 273 duizend als uitzendkracht aan het werk waren (17 procent). De helft van deze uitzendkrachten is afkomstig uit Polen (101 duizend) of Roemenië (34 duizend). In die maand waren er in het totaal in Nederland 437 duizend uitzendbanen (inclusief bijbanen). Dat betekent dat 6 op de 10 uitzendkrachten buiten Nederland zijn geboren (zie ook: [Migrantenmonitor 2023](#)).

In vergelijking met tien jaar eerder lag het gemiddeld aantal banen van werknemers en zelfstandigen in 2024 per saldo 1,9 miljoen hoger (+19 procent). In 2014 was het gemiddeld aantal banen op het laagste punt beland na 2007, als gevolg van de financiële crisis die in 2008 begon. In bijna alle bedrijfstakken groeide de werkgelegenheid de afgelopen tien jaar, het meest in de zorg, de zakelijke dienstverlening (exclusief uitzendbureaus) en de handel. In de informatie en communicatie was de banengroei naar verhouding het grootst (+41 procent). Alleen in de financiële dienstverlening en de landbouw en visserij gingen banen verloren.

In tien van de vijftien onderscheiden bedrijfstakken waren er in 2024 meer banen dan ooit tevoren. Daarentegen telt de industrie, ondanks de banengroei in de laatste jaren, fors minder banen dan in de vorige eeuw. Hetzelfde geldt voor de landbouw en visserij. De werkgelegenheid in de financiële dienstverlening piekte rond de eeuwwisseling, bij de uitzendbureaus was dat in 2018. In de informatie en communicatie bereikte het aantal banen het hoogste punt in 2023 en was er in 2024 een kleine teruggang.

2.15 Ontwikkeling banen van werkzame personen, 2024 t.o.v. 2014

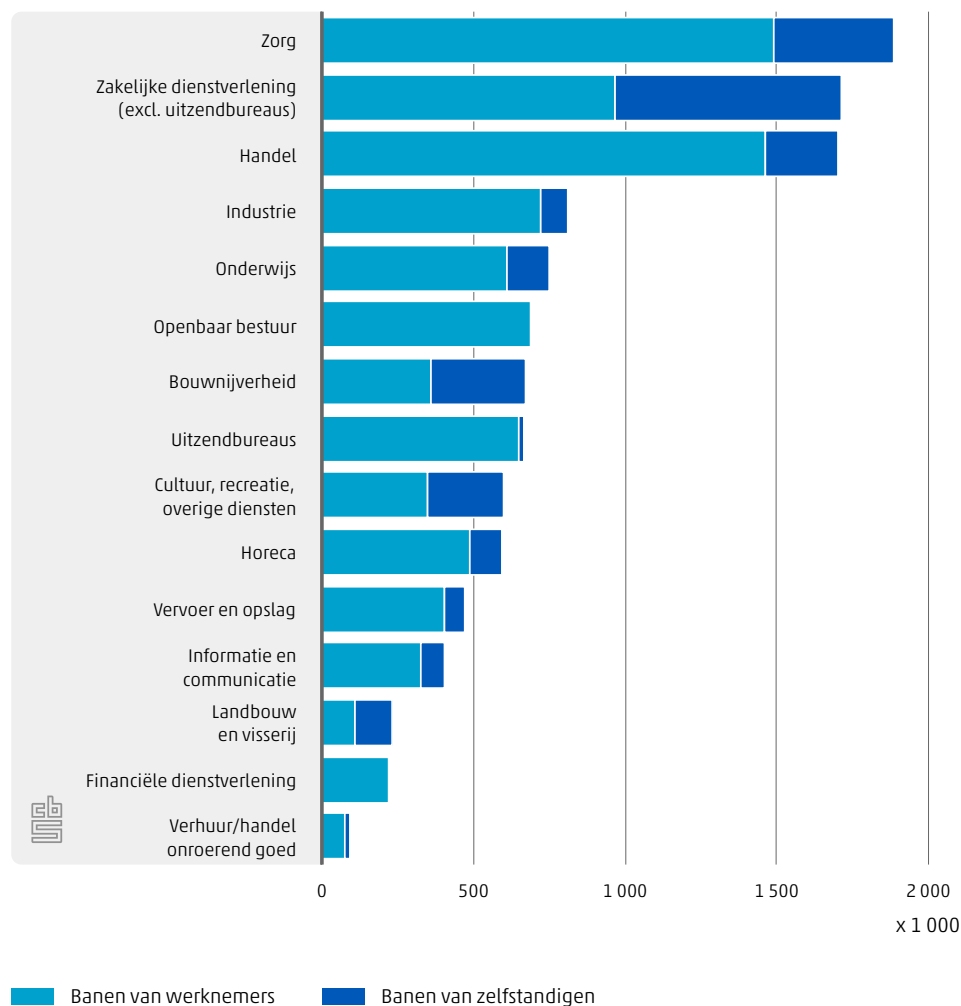


StatLine: [Banen van werkzame personen](#).

Welke bedrijfstak is het grootst?

Met 1 891 duizend banen is de zorg in 2024 de grootste bedrijfstak. Bijna 1 op de 6 banen is te vinden in deze bedrijfstak. De zorg omvat niet alleen gezondheidszorg, maar ook verzorging en welzijn. De bedrijfstakken zakelijke dienstverlening (exclusief uitzendbureaus) en de handel volgen op de voet met respectievelijk 1 718 duizend en 1 705 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.

2.16 Banen van werknemers en zelfstandigen, 2024



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 2 384 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 2 776 duizend banen. Nog groter is het samengestelde

cijfer voor overheid en zorg, dat de bedrijfstakken openbaar bestuur, onderwijs en zorg omvat en 3 334 duizend banen telde in 2024.

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 2.22 verderop in dit hoofdstuk, met uitkomsten per gemeente. Uit grafiek 2.27 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.

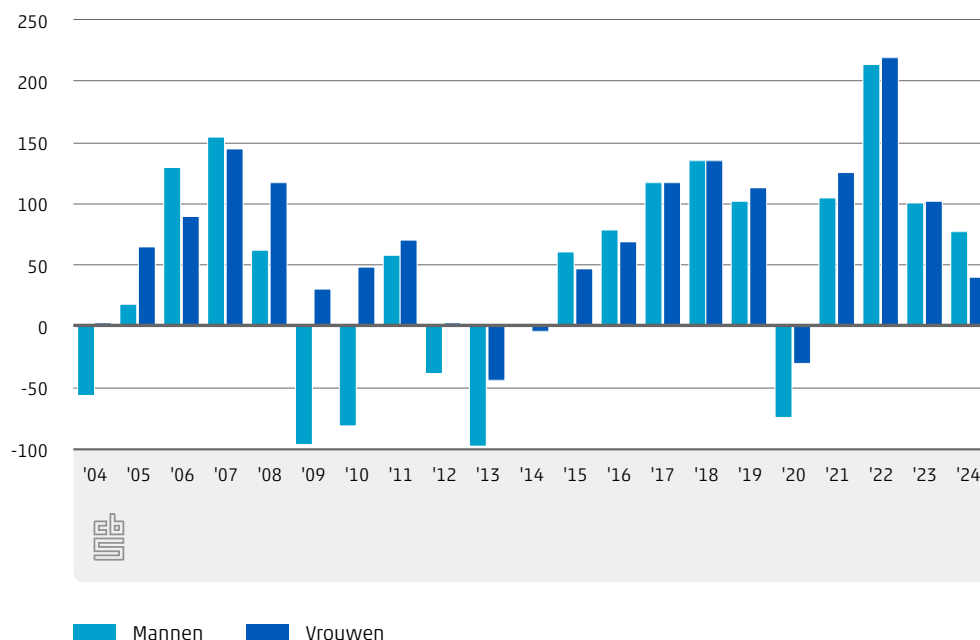
Steeds meer vrouwen hebben een baan

In 2024 nam het totaal aantal banen van mannen met 78 duizend toe. Het aantal banen waarin vrouwen werken steeg met 40 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. In 2024 nam het aandeel mannen voor het eerst weer iets toe, met 0,1 procentpunt. Hierbij is er een verschil tussen werknemers en zelfstandigen; terwijl bij werknemers net zoveel banen voor mannen als banen voor vrouwen bij kwamen, was dat bij de zelfstandigen erg scheef verdeeld, in het voordeel van mannen.

De afgelopen tien jaar steeg het aantal banen van mannen met 921 duizend, terwijl het aantal banen van vrouwen toenam met 941 duizend. Dat er per saldo meer vrouwen dan mannen bij komen, hangt voor een deel samen met de banengroei per bedrijfstak: vrouwen zijn sterk vertegenwoordigd in de zorg, waar het aantal banen jarenlang toenam. Ook in het openbaar bestuur en het onderwijs kwamen er vooral vrouwen bij. Mannen profiteerden sterker van de banengroei bij de bouwnijverheid en de informatie en communicatie.

2.17 Ontwikkeling banen van mannen en vrouwen

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

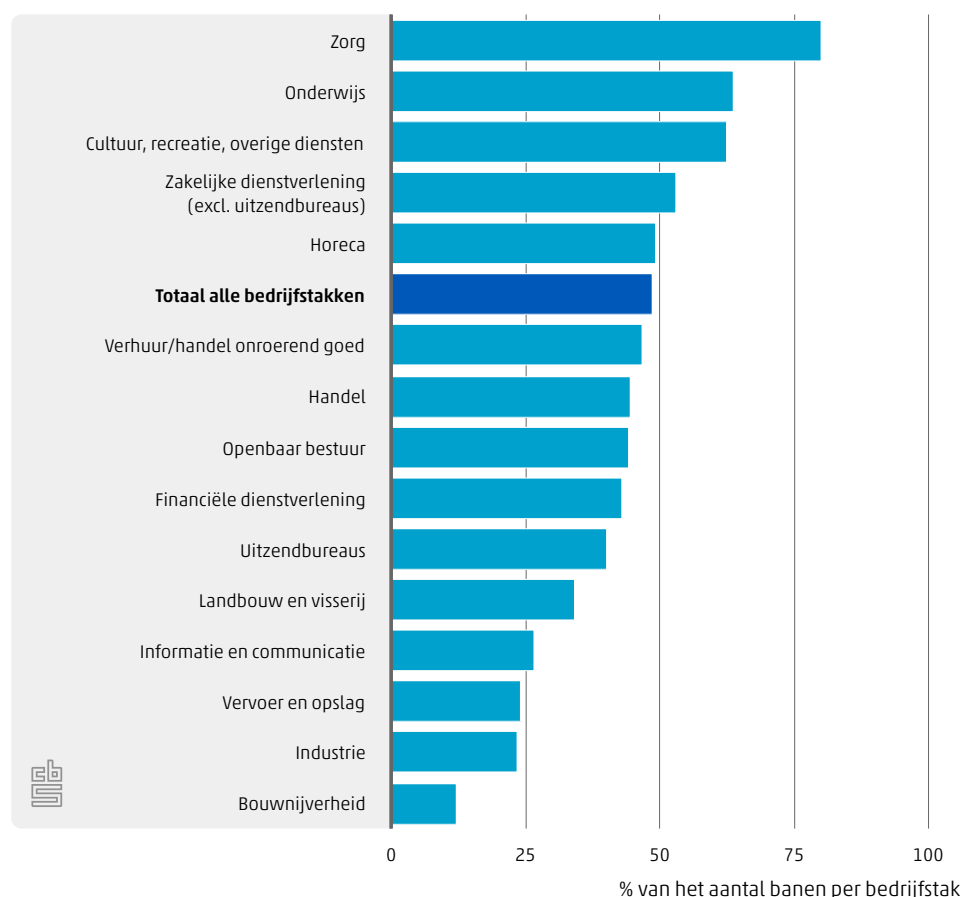


StatLine: [Banen van werkzame personen \(jaarcijfers\)](#) en [Banen van werkzame personen](#).

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 2004 zes keer (zie grafiek 2.17).

In de zorg werd in 2023 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.

2.18 Aandeel vrouwen in het aantal banen, 2023



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 2024 was het aandeel deeltijdbanen voor werknemers opgelopen tot 56 procent. In deeltijdbanen ligt de overeengekomen arbeidsduur onder het aantal uren dat hoort bij een volledige dag- en weektaak. Voltijdwerknemers werken tegenwoordig gemiddeld 39 uur per week, maar dit varieert per bedrijfstak en per bedrijf, en soms zelfs binnen bedrijven. De voltijdarbeidsduur die het meest voorkomt is 40 uur per week, gevolgd door 36 uur en 38 uur per week.

Het aandeel deeltijdwerk verschilt sterk bij mannen en vrouwen. Van de werknemersbanen die door vrouwen worden vervuld, is 77 procent een deeltijdbaan. Bij de mannen is dat 37 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 8 procentpunt toegenomen, tegen 2 procentpunt bij vrouwen.

Het aandeel deeltijders varieert ook sterk per bedrijfstak. In de zorg is 83 procent van de werknemersbanen een deeltijdbaan. Ook de werknemers in de horeca, de cultuur, recreatie en overige diensten en het onderwijs hebben vooral deeltijdbanen. Onderaan de ranglijst staat de bouwnijverheid met 26 procent deeltijdbanen. In alle bedrijfstakken zijn de

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

Flexwerk voor 1 op de 3 werknemers

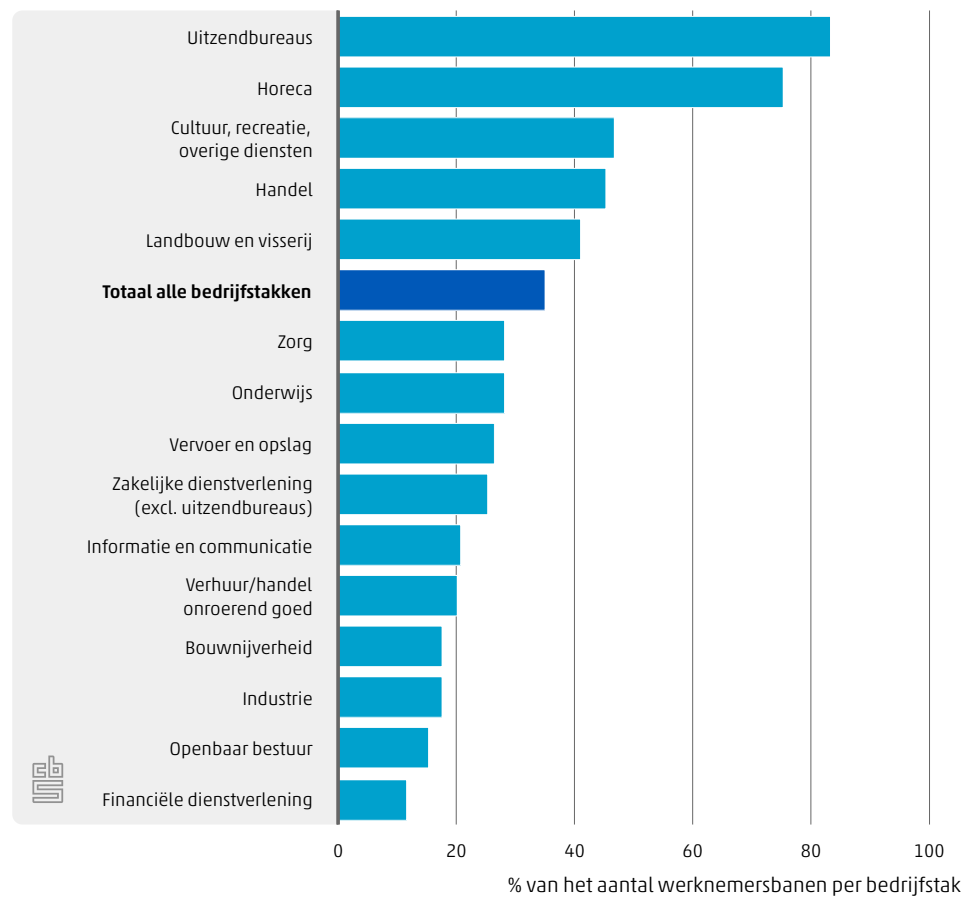
Bij ruim 1 op de 3 werknemersbanen is sprake van een contract voor bepaalde tijd of gaat het om stagiairs, uitzendkrachten of oproepkrachten. De overige banen zijn 'vast'. In 2024 telde 35 procent van de werknemersbanen als een flexbaan en 65 procent als een vaste baan.

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.

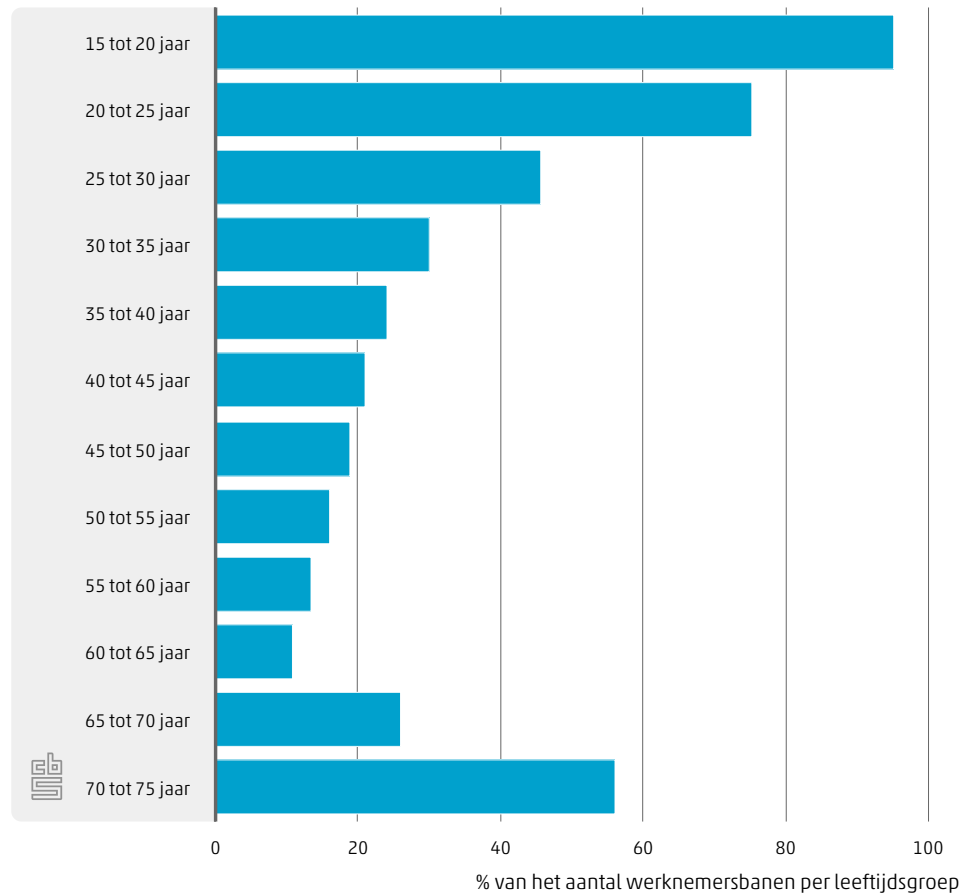
Het gemiddeld uurloon in de flexbanen ligt 38 procent onder dat in de vaste banen. Voor een deel komt dit doordat jongeren een groot aandeel hebben in het aantal flexbanen. Van de werknemers jonger dan 30 jaar heeft in totaal slechts 30 procent een vaste baan, terwijl dat bij de werknemers van 60 tot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

Als gevolg van de invoering in 2020 van de Wet arbeidsmarkt in balans (WAB), die het voor werkgevers duurder maakt om te werken met flexibele krachten, zijn de recente cijfers niet goed vergelijkbaar met de uitkomsten tot en met 2019. In de periode 2008–2019 daalde het aandeel werknemersbanen met een vast contract van 73 procent naar 64 procent. In 2021 en 2022 daalde het aandeel vaste banen verder met 2 procentpunt. In 2023 en 2024 sloeg de trend om, vooral doordat er minder uitzendbanen waren. In 2024 verminderde het aantal flexbanen met 41 duizend, terwijl er ruim 100 duizend vaste banen bij kwamen. Het is voor het eerst na 2020 dat het totaal aantal flexbanen terugloopt.

2.19 Flexwerk van werknemers, per bedrijfstak, 2024



2.20 Flexwerk van werknemers, naar leeftijd, 2024



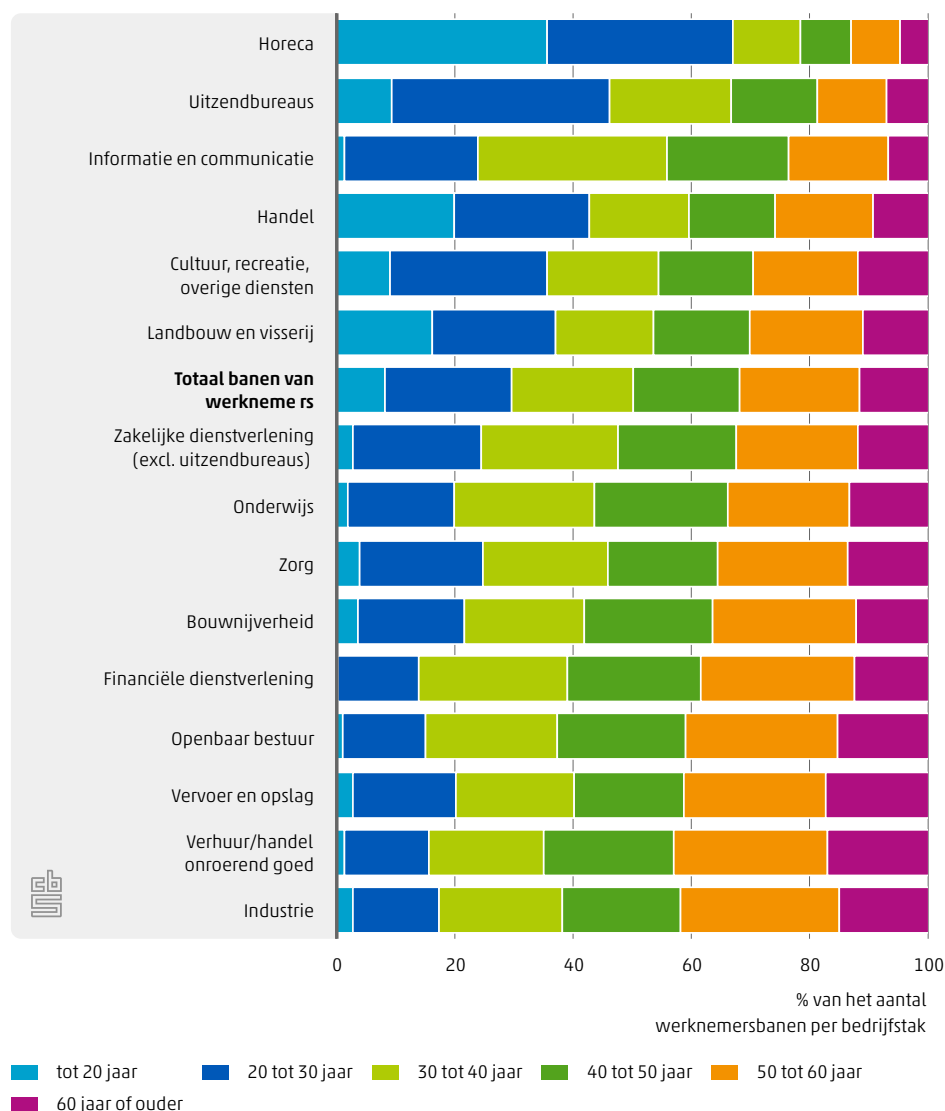
StatLine: [Banen van werknemers naar soort baan en contractsoort.](#)

Werknemers steeds ouder

Niet alleen de Nederlandse bevolking veroudert, ook het werknemersbestand vergrijsst in hoog tempo. In 1995 werd nog slechts 14 procent van de werknemersbanen bezet door personen van 50 jaar of ouder. In 2010 was dat opgelopen tot 25 procent en in 2024 was al 32 procent 50-plusser.

In de bedrijfstakken industrie, verhuur en handel van onroerend goed, vervoer en opslag en het openbaar bestuur is inmiddels meer dan 40 procent van de banen in handen van 50-plussers. Daarentegen is in de horeca twee derde van de werknemers jonger dan 30 jaar en slechts 13 procent 50-plusser. Bij de bedrijfstakken uitzendbureaus en de informatie en communicatie zijn juist de twintigers en dertigers in de meerderheid.

2.21 Leeftijdsverdeling van werknemers per bedrijfstak, 2024



Nederland handelsland

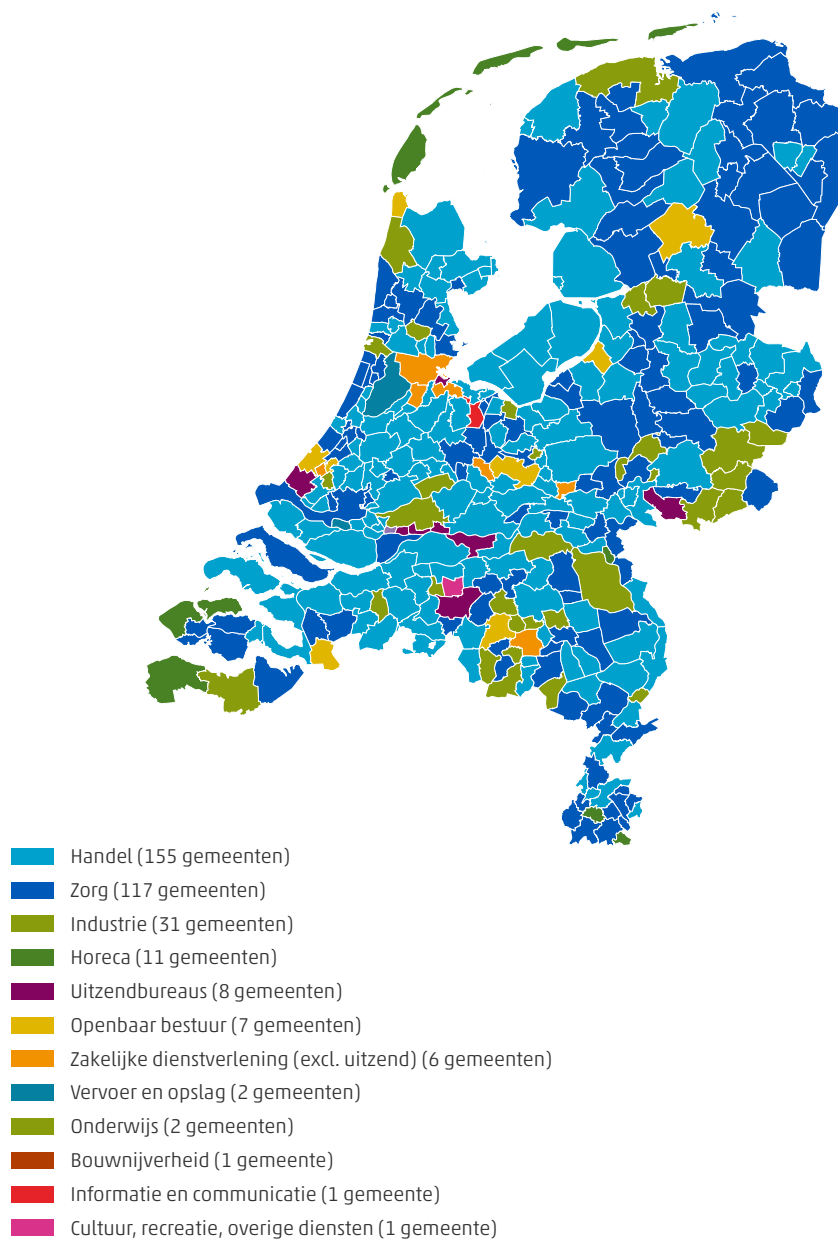
In bijna de helft van de Nederlandse gemeenten is de handel de bedrijfstak met de meeste banen voor werknemers. Dit geldt voor 155 van de 342 gemeenten (45 procent), gemeten per december 2023. Op de tweede plaats staat de zorg, die in 117 gemeenten de grootste werkgever is (34 procent). De industrie is in 31 gemeenten het grootste (9 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, Utrecht, Zuid-Holland en Overijssel is in het merendeel van de gemeenten de handel de grootste bedrijfstak. Noord-Brabant telt de meeste gemeenten met veel industrie. De horeca scoort het hoogst op de Waddeneilanden, maar ook in enkele gemeenten in Zeeland en Limburg.

In verschillende gemeenten wordt de werkgelegenheid sterk bepaald door een enkele bedrijfstak. Dit geldt het sterkst voor de gemeente Veldhoven, waar de industrie tegenwoordig goed is voor de helft van de werknemersbanen. Daarentegen werkt in Leiderdorp en Berg en Dal bijna de helft van de werknemers in de zorg en is op Vlieland de horeca het belangrijkste. De gemeente waar relatief de meeste werknemersbanen in de bedrijfstak informatie en communicatie zijn te vinden is – natuurlijk – Hilversum.

Wat betreft de absolute aantallen werknemersbanen, scoort Amsterdam bij tien van de vijftien onderscheiden bedrijfstakken het hoogst, het meest in de zakelijke dienstverlening. Den Haag telt absoluut gezien de meeste banen in het openbaar bestuur. Haarlemmermeer is de gemeente met de meeste banen in de bedrijfstak vervoer en opslag. Rotterdam telt de meeste banen in de bouwnijverheid, 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 (16,4 procent), maar de zorg (17,0 procent).

2.22 Grootste bedrijfstak per werkgemeente, o.b.v. banen van werknemers, december 2023



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

Woon-werkstromen

In december 2023 werkte 42 procent van de werknemers in de eigen woongemeente. Dat betekent dat 58 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 390 duizend werknemers werken in Amsterdam, maar wonen elders, met name in Almere, Zaanstad, Amstelveen, Utrecht, Haarlem, Haarlemmermeer en Purmerend. Andersom werken 137 duizend Amsterdammers elders in Nederland, het meest in Haarlemmermeer (25 duizend werknemersbanen). Deze gemeente heeft de luchthaven Schiphol binnen haar grenzen. Amsterdam staat op die manier tien keer in de top twintig van grootste woon-werkstromen.

In de top twintig met de grootste woon-werkstromen staan vooral stromen richting de vier grote gemeenten. In de grote steden werken meer werknemers dan er wonen. Rotterdam trekt vooral werknemers uit Nissewaard, Schiedam, Capelle aan den IJssel en Den Haag. Andersom werken 15 duizend Rotterdammers in Den Haag. Den Haag trekt ook veel werknemers uit de omliggende gemeenten Leidschendam-Voorburg, Zoetermeer, Rijswijk 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 21^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.

2.23 Banen van werknemers naar woongemeente en werkgemeente, december 2023

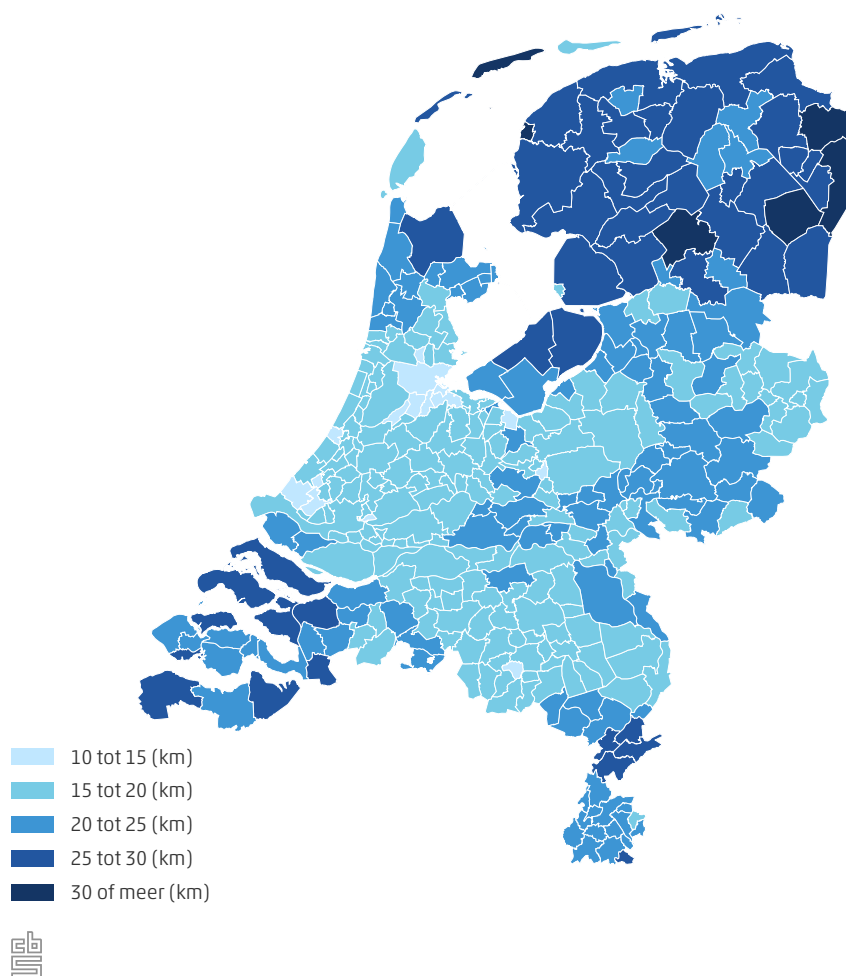
Woongemeente	Werkgemeente	Banen van werknemers	Woon-werkafstand
		x 1 000	km
1 Almere	→ Amsterdam	29,5	29,2
2 Amsterdam	→ Haarlemmermeer	25,1	17,6
3 Zaanstad	→ Amsterdam	24,1	17,3
4 Amstelveen	→ Amsterdam	20,2	8,9
5 Utrecht	→ Amsterdam	20,2	36,3
6 Haarlem	→ Amsterdam	19,9	19,9
7 Haarlemmermeer	→ Amsterdam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

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 Bunschoten of in het Westland wonen, is de gemiddelde reisafstand met 12 kilometer het kleinst, terwijl werknemers uit de gemeente Terschelling met gemiddeld 41 kilometer het verst van hun werk wonen. Ook voor Amsterdammers is de gemiddelde woon-werkafstand met 14 kilometer een stuk kleiner dan gemiddeld in Nederland. Vanuit het perspectief van de werklocatie blijkt dat werknemers die in Dantumadiel werken met 8 kilometer het minst hoeven te reizen naar hun werk. De gemeenten Bunnik en Sliedrecht 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](#)).

2.24 Gemiddelde woon-werkafstand van werknemers naar woongemeente, december 2023



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

Meer mensen aan het werk dan ooit

Sinds 2022 zijn in Nederland meer dan 10 miljoen werknemers en zelfstandigen aan het werk. In 2024 steeg het aantal werkzame personen verder met 106 duizend naar 10 339 duizend (+1,0 procent). Wel was de werkgelegenheidsgroei in 2024 kleiner dan in voorgaande jaren. In 2017–2019 kwamen er elk jaar meer dan 200 duizend werkzame personen bij en in 2022 zelfs 379 duizend. Alleen in 2020 nam de werkgelegenheid af. In tien jaar tijd zijn er per saldo 1,6 miljoen werkzame personen bijgekomen (+19 procent).

In 2024 steeg het aantal werknemers met 63 duizend naar 8,5 miljoen. Het aantal zelfstandigen nam toe met 43 duizend tot 1,8 miljoen. Deze ontwikkelingen komen in grote lijnen overeen met die van het aantal banen (zie ook StatLine: [Werkgelegenheid](#)).

Tot de werkzame personen wordt iedereen gerekend die betaald werk doet bij een bedrijf, instelling of particulier huishouden in Nederland, ongeacht het aantal uren dat daarmee gemoeid is. Overigens is het aantal mensen dat in de loop van het jaar gewerkt heeft veel groter dan het aantal mensen dat gemiddeld in het jaar gewerkt heeft. Bijna alle cijfers over

banen en werkzame personen in dit hoofdstuk zijn gemiddelden per jaar, kwartaal of maand. Iemand die maar een half jaar gewerkt heeft, telt voor het gemiddelde als een halve werkzame persoon. Veel mensen werken maar een deel van het jaar. Denk bijvoorbeeld aan schoolverlaters of mensen die met pensioen gaan. Ook mensen die ontslagen worden of van wie het contract niet verlengd wordt, moeten op zoek naar ander werk, wat vaak enige tijd kost.

In 2024 waren er gemiddeld 10 339 duizend werkzame personen in Nederland, die werkten in gemiddeld 11 645 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.

Ook meer 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 2024 14,9 miljard uur gewerkt. Dat is een toename van 1,2 procent.

In vergelijking met 2019, het jaar voor de coronapandemie, lag in 2024 het totaal aantal gewerkte uren 7 procent hoger. In zes bedrijfstakken lag het totaal aantal gewerkte uren in 2024 12 tot 15 procent boven dat in 2019. Dat betreft het onderwijs, de informatie en communicatie, de bouwnijverheid, het openbaar bestuur, de zakelijke dienstverlening (exclusief uitzendbureaus) en de zorg. Daarentegen werd bij de uitzendbureaus bijna 14 procent minder gewerkt. Ook de landbouw en visserij is gekrompen (-8 procent) en in de horeca werd in 2024 weer net zoveel gewerkt als in 2019 (zie ook StatLine: [Gewerkte uren](#)).

Het aantal gewerkte uren per baan lag in 2024 nog wel 1 procent onder dat van 2019. Dat geldt vooral voor zelfstandigen (-5 procent). Werknemers maakten gemiddeld per baan inmiddels weer net zoveel uren als in 2019. Het gemiddeld aantal gewerkte uren per baan kwam in 2024 uit op 1 280 uur. Doordat een aanzienlijke groep mensen in twee of meer banen werkzaam is, zijn werkenden gemiddeld 1 441 uur per jaar aan het werk. Mannen met betaald werk werken gemiddeld 1 637 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 2024 werd gemiddeld 1 285 uur per jaar gewerkt in een werknemersbaan. Maar daarvoor krijgt de werknemer 1 548 uur betaald. Hoe zit dat?

De contractuele arbeidsduur voor een voltijdbaan van werknemers bedroeg in 2024 gemiddeld ruim 39 uur per week. Bij deeltijdbanen 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-betalde uren. Hieruit volgt dat de arbeidsduur van werknemers op jaarbasis gemiddeld 1 534 uur bedraagt, voor voltijders

en deeltijders tezamen. Daarboven op wordt gemiddeld 14 uur per baan betaald overgewerkt. De betaalde arbeidsduur bedraagt daardoor 1 548 uur per jaar.

Maar werknemers hebben ook recht op doorbetaalde vakantie en feestdagen. Dat zijn gemiddeld 185 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: 1 285 uur per jaar, oftewel 25 uur per week.

2.25 Jaarlijkse arbeidsduur van werknemers per baan, 2024

		Mannen	Vrouwen	Totaal	w.v. voltijd
	uren				
Contracturen	+	1 712	1 345	1 534	2 056
Overwerk (betaald)	+	23	4	14	24
Betaalde arbeidsuren	=	1 735	1 349	1 548	2 081
Vakantie-uren	-	165	134	150	195
Feestdagen (in uren)	-	39	31	35	47
Ziekteverzuim	-	69	59	64	86
Kort verzuim (doktersbezoek e.d.)	-	9	7	8	10
Moederschap	-	0	14	7	6
Vaderschap/geboorte kind	-	1	0	1	1
Betaald ouderschapsverlof	-	5	7	6	7
Weerverlet	-	1	0	1	1
Shorttime/werktijdverkortng	-	0	0	0	0
Stakingsuren	-	0	0	0	0
Overwerk (onbetaald)	+	13	2	8	14
Gewerkte uren	=	1 460	1 099	1 285	1 740

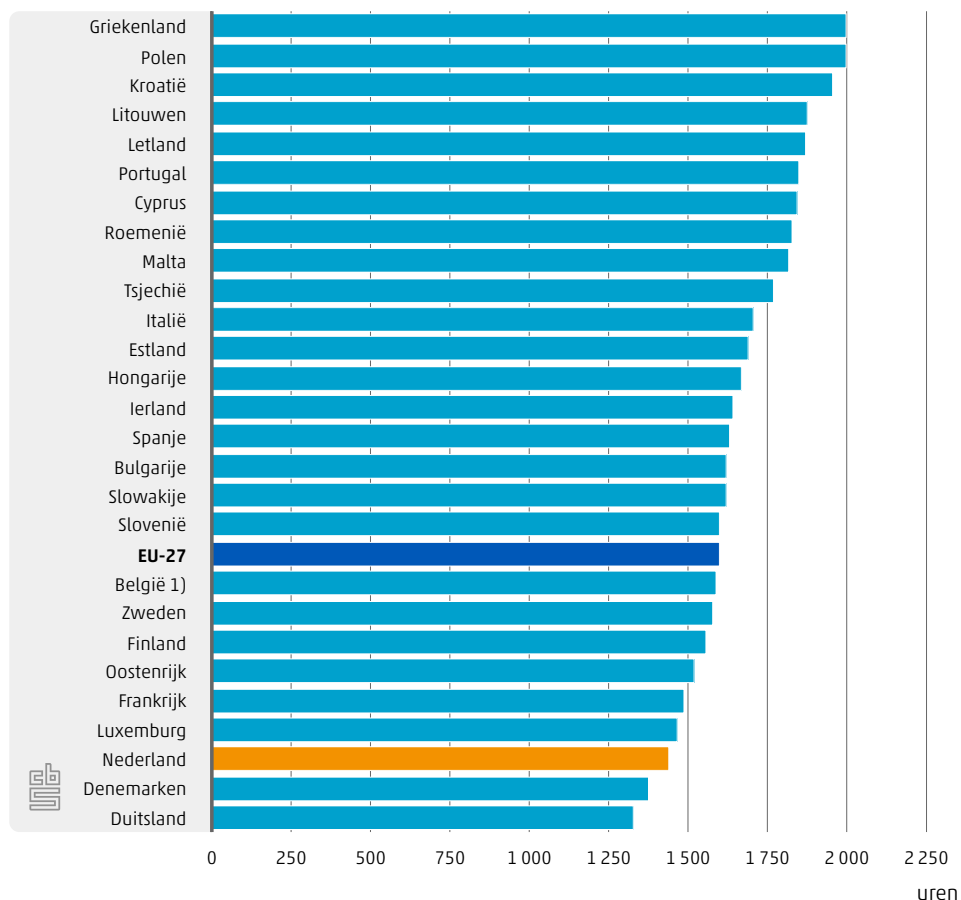
StatLine: [Arbeidsduur van werknemers](#) en [Arbeidsduur van werknemers naar geslacht](#).

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

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

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. Daarmee staat Nederland op de vijfde plaats, na Ierland, Luxemburg, Denemarken en België.

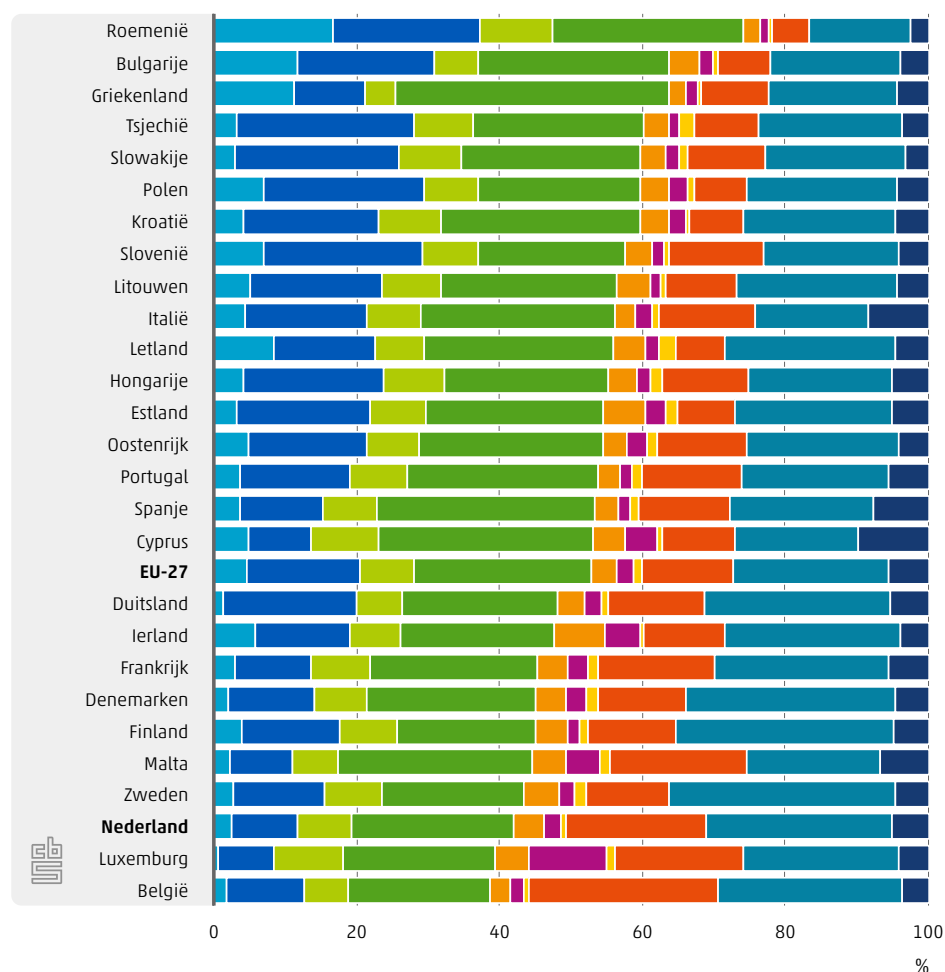
2.26 Gewerkte uren per werkende in de Europese Unie, 2024



¹⁾ Cijfer van 2023.
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 25 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.

2.27 Samenstelling werkgelegenheid ¹⁾ naar bedrijfstak in de Europese Unie, 2024

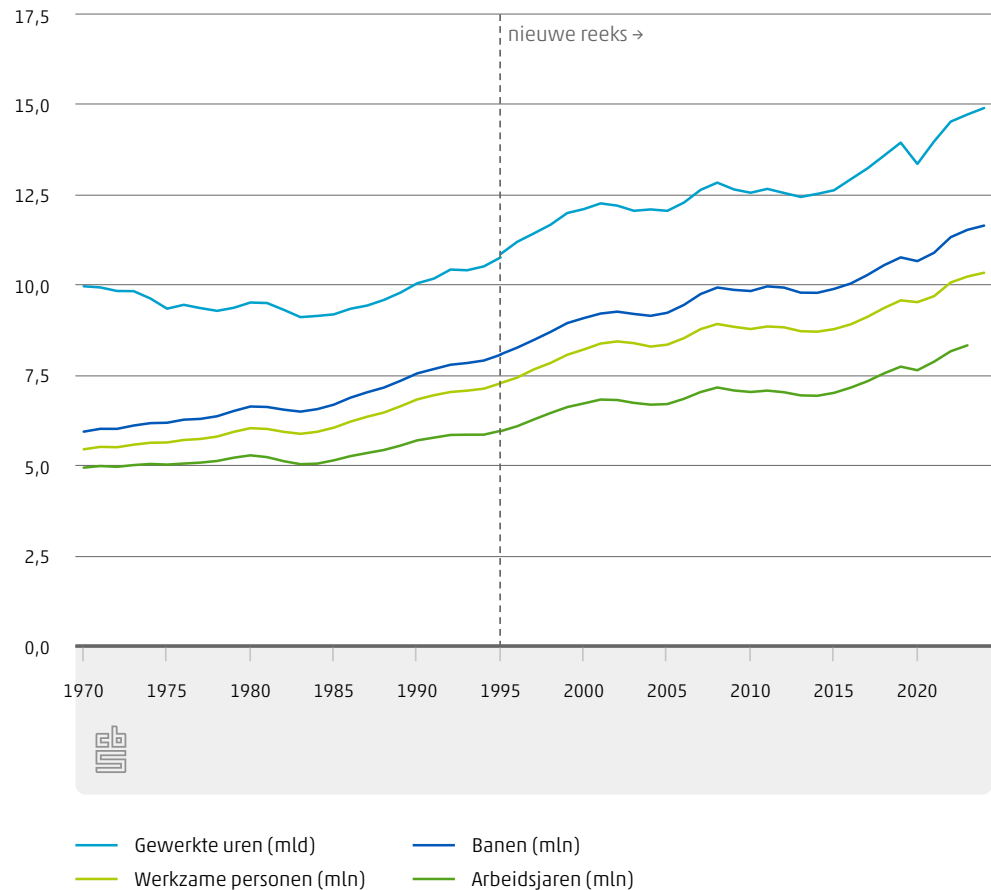


¹⁾ Op basis van het aantal gewerkte uren. Voor België cijfers over 2023.
Eurostat: [Gewerkte uren per bedrijfstak, EU](#).

Werkgelegenheid sinds 1970

In vergelijking met 1970 is het aantal banen met 96 procent toegenomen en zijn er 90 procent meer mensen aan het werk. Doordat deeltijdwerk een hoge vlucht heeft genomen, de voltijdwerkweek is verkort en werkenden tegenwoordig meer vakantiedagen hebben, is het totaal aantal gewerkte uren in Nederland echter beduidend minder toegenomen, namelijk met 48 procent. Terwijl werkenden in 1970 nog gemiddeld 1 829 uur per jaar werkten, is dat nu ongeveer 22 procent minder.

2.28 Werkgelegenheid sinds 1970



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

Werkstakingen

In 2024 staakten werknemers 36 keer. Dat is meer dan gemiddeld, maar minder vaak dan in 2023, toen met 52 werkstakingen het hoogste aantal werd genoteerd na 1972. In deze eeuw waren er tot dusver gemiddeld 24 stakingen per jaar.

De helft van de stakingen in 2024 vond plaats bij bedrijven in de industrie. De bedrijfstak vervoer en opslag kwam op de tweede plaats. Alleen in deze twee bedrijfstakken zijn er elk jaar stakingen.

Meer dan de helft van de stakingen duurde minstens vijf dagen. Met de stakingen waren in 2024 in totaal 54 duizend arbeidsdagen gemoeid. Dat is minder dan gemiddeld. Sinds de eeuwwisseling gingen tot dusver gemiddeld 100 duizend arbeidsdagen per jaar verloren aan stakingen.

Bij de stakingen in 2024 waren 21 duizend werknemers betrokken. Deeltijdwerknemers zijn hierbij naar rato van hun arbeidsduur meegeteld. Het effect op het totaal aantal gewerkte uren van werknemers is gering: 0,003 procent van het totale volume aan contracturen werd gestaakt.

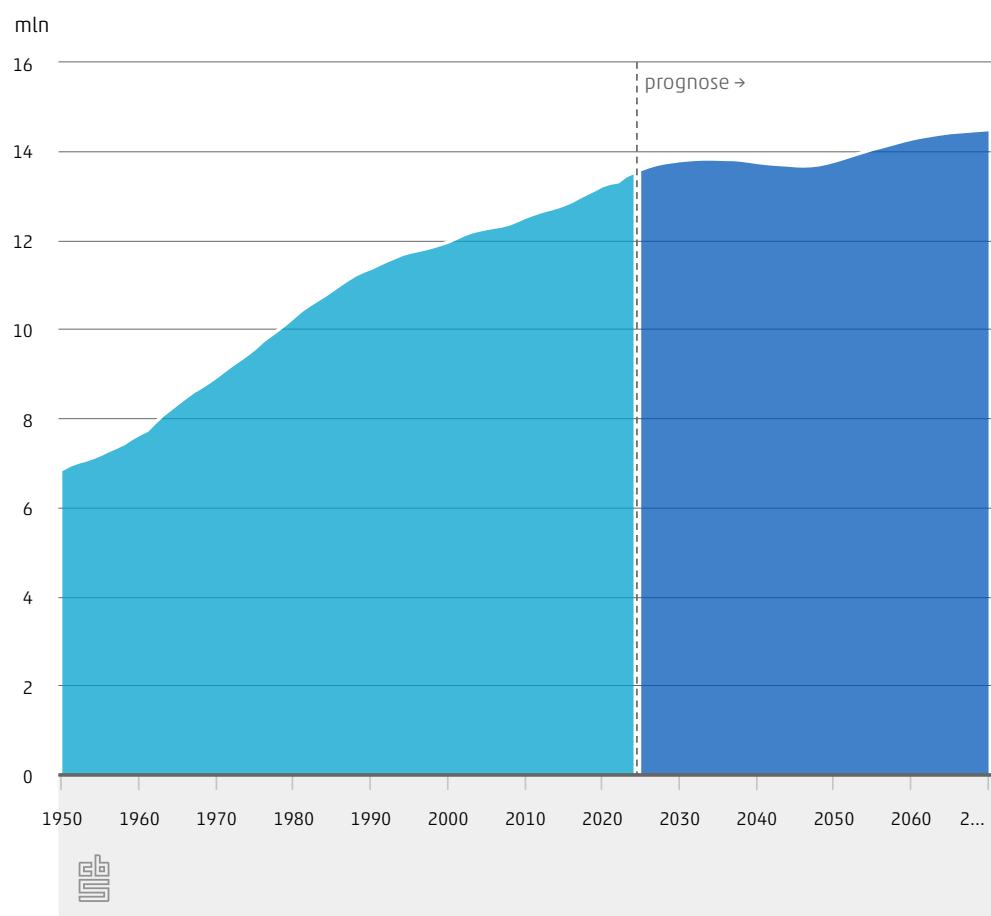
StatLine: [Werkstakingen](#).

3 Het aanbod van arbeid

Om te bepalen hoe groot het aanbod van arbeidskrachten is, wordt allereerst gekeken naar de Nederlandse bevolking van 15 tot 75 jaar. Tussen 1 januari 2024 en 1 januari 2025 groeide dit deel van de bevolking met 61 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 (178 duizend). Daarnaast overleden er echter ook 49 duizend 15- tot 75-jarigen. Dat de omvang van de bevolking van 15 tot 75 jaar toch toenam, komt doordat meer mensen immigrerden dan er emigreerden. Ook daarbij gaat het om grote stromen. In 2024 vestigden zich 277 duizend mensen van 15 tot 75 jaar in Nederland, terwijl er 186 duizend vertrokken.

3.1 Bevolking 15 tot 75 jaar



StatLine: [Bevolking 2024](#), [Bevolkingsprognose tot 2070](#) en [Bevolking 1950-2024](#).

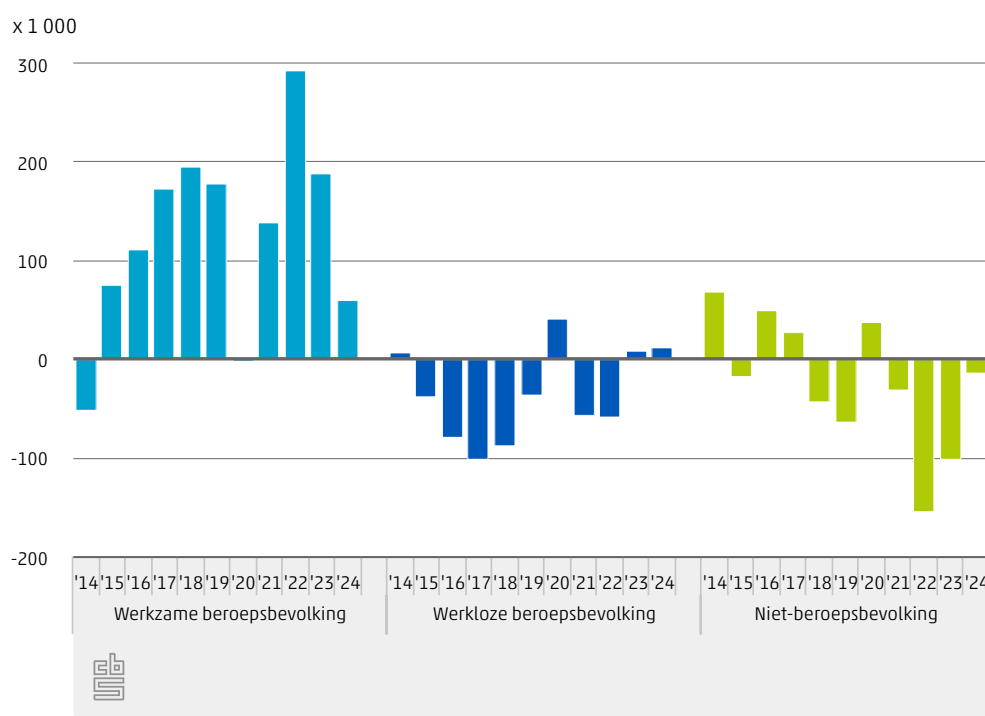
Cijfers over het aanbod op de arbeidsmarkt worden samengesteld op basis van gegevens uit de Enquête beroepsbevolking (EBB). Dit is een enquête onder personen van 15 tot 90 jaar die in een particulier huishouden in Nederland leven. De uitkomsten worden meestal gepresenteerd voor de bevolking van 15 tot 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 2024 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 2024 groeide de beroepsbevolking met 74 duizend tot 10,2 miljoen mensen. Daarmee bedroeg de brutoarbeidsparticipatie 76,0 procent, een nieuw hoogtepunt. Dit percentage geeft aan welk deel van de bevolking (van 15 tot 75 jaar) tot de beroepsbevolking behoort. Binnen de beroepsbevolking nam het aantal werkenden toe met 61 duizend en steeg het aantal werklozen met 13 duizend.

3.2 Beroeps- en niet-beroepsbevolking 15 tot 75 jaar, verandering t.o.v. een jaar eerder



StatLine: [Arbeidsdeelname en werkloosheid](#).

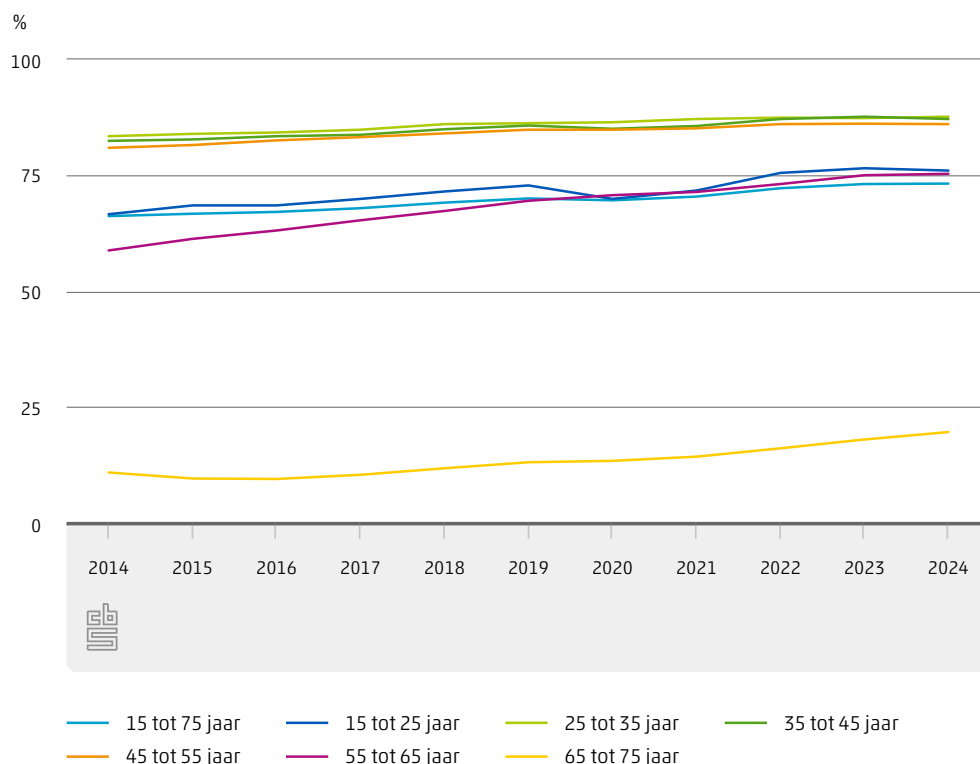
Omvang werkzame beroepsbevolking naar nieuw record

In 2024 nam de werkzame beroepsbevolking verder toe en bereikte daarmee een nieuw record (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 percentage van de bevolking van 15 tot 75 jaar met betaald werk wordt de nettoarbeidsparticipatie genoemd. In 2024 werkte 73,2 procent van alle 15- tot 75-jarigen als werknemer of als zelfstandige. Dit is iets hoger dan in 2023, toen het percentage 73,1 was. De toename zat met 1,6 procentpunt vooral bij 65-plussers. Bij vrouwen nam de arbeidsdeelname toe met 0,3 procentpunt, bij mannen bleef die gelijk.

3.3 Nettoarbeidsparticipatie naar leeftijd



StatLine: [Nettoarbeidsparticipatie; leeftijd](#).

Steeds meer 55-plussers op de arbeidsmarkt

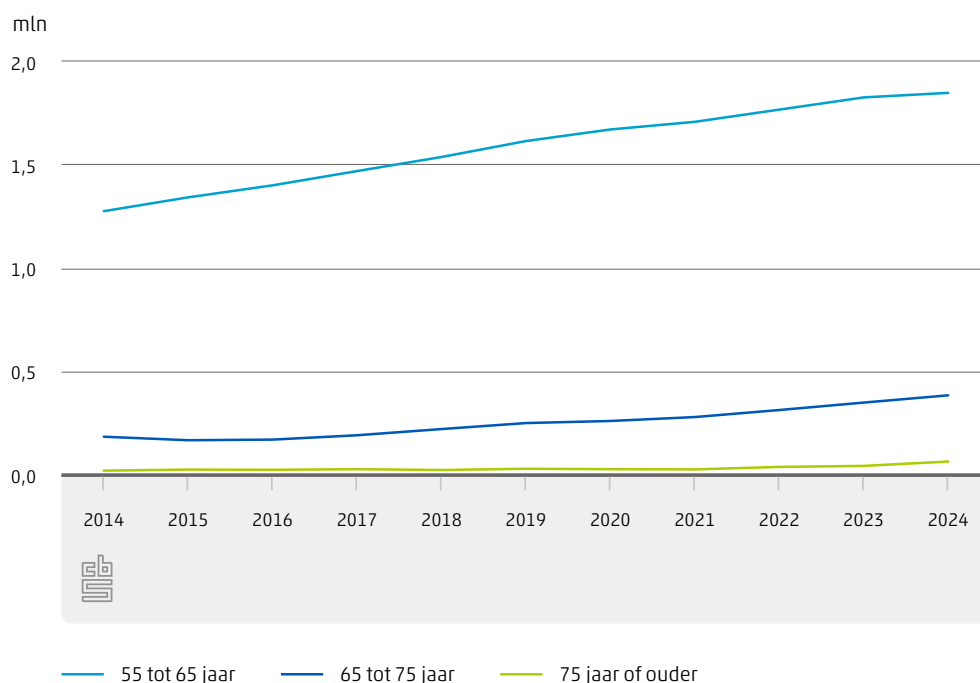
In 2024 hadden 2,3 miljoen mensen in Nederland van 55 jaar en ouder betaald werk. Dat zijn er 816 duizend meer dan in 2014. Dat komt doordat er inmiddels veel meer 55-plussers zijn (de vergrijzing), maar ook doordat die vaker werken en langer aan het werk blijven.

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 bijna 59 procent in 2013 naar 75 procent in 2024. Bij 65- tot 75-jarigen groeide dit aandeel van 10 procent naar 20 procent en bij 75-plussers van 2 procent naar 4 procent.

Bijna de helft van de werkende 55-plussers deed dit voltijds (35 uur of meer per week) in 2024. 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 15 procent. Vanaf de AOW-gerechtigde leeftijd hebben werknemers ook vaker een flexibele arbeidsrelatie dan werkenden die het staatspensioen nog niet hebben bereikt. In 2024 had 13 procent van de werknemers van 55 jaar tot de AOW-leeftijd een flexibele arbeidsrelatie, tegenover 78 procent van degenen die AOW-leeftijd bereikt hadden.

Ten opzichte van 2014 werken er veel meer 55-plussers als zelfstandige, niet alleen in absoluut aantal, maar ook in verhouding tot het totaal aantal werkende leeftijdgenoten. In 2024 waren er 583 duizend 55-plussers werkzaam als zelfstandige, tien jaar eerder waren dat er 340 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 2024; boven de AOW-leeftijd was dit 57 procent.

3.4 Werkzame beroepsbevolking, 55-plussers



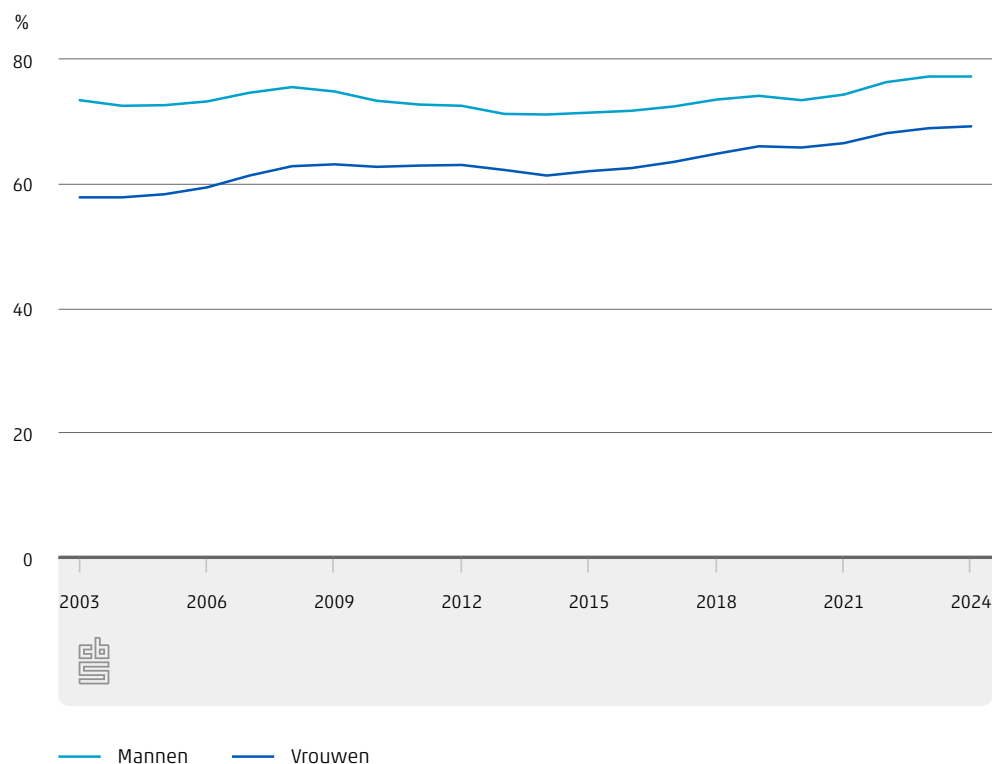
StatLine: [Werkzame beroepsbevolking; 55-plussers](#).

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 arbeidsparticipatie tussen mannen en vrouwen is de laatste jaren vrijwel gelijk gebleven. In 2024 had 77,2 procent van alle mannen van 15 tot 75 jaar betaald werk. Van de vrouwen was dat 69,2 procent, een verschil van 8 procentpunt. Vijf jaar eerder was dat verschil met 8,1 procentpunt ongeveer even groot. In de jaren daarvoor werd het man-vrouwverschil nog gestaag kleiner.

3.5 Nettoarbeidsparticipatie naar geslacht

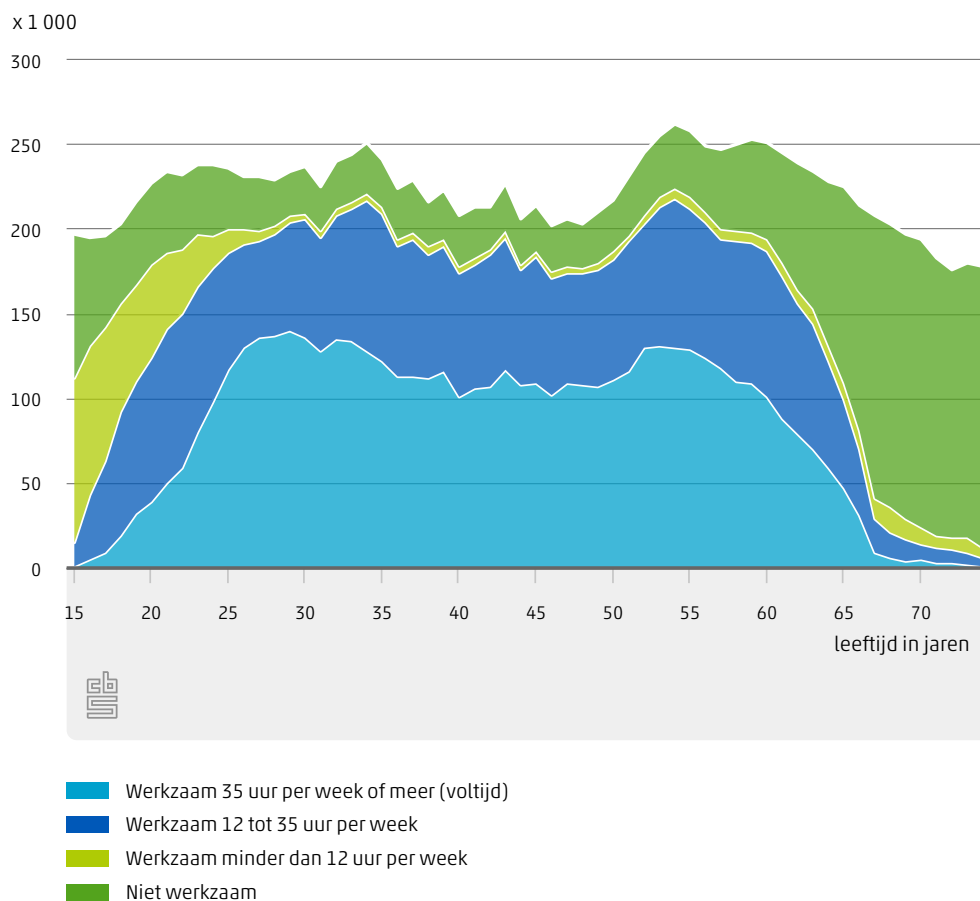


Statline: [Nettoarbeidsparticipatie; geslacht](#).

Ruim helft van de werkzame beroepsbevolking werkt voltijds

Van de werkzame beroepsbevolking werkte in 2024 52 procent voltijds (35 uur of meer per week). Onder werkende jongeren van 15 tot 25 jaar en ouderen van 65 tot 75 jaar was het deel dat voltijds werkt duidelijk kleiner dan gemiddeld, respectievelijk 24 procent en 29 procent. Onder mannen was het percentage voltijders een stuk hoger (71) dan onder vrouwen (31).

3.6 Bevolking 15 tot 75 jaar, verdeling werkzaam en niet- werkzaam, 2024



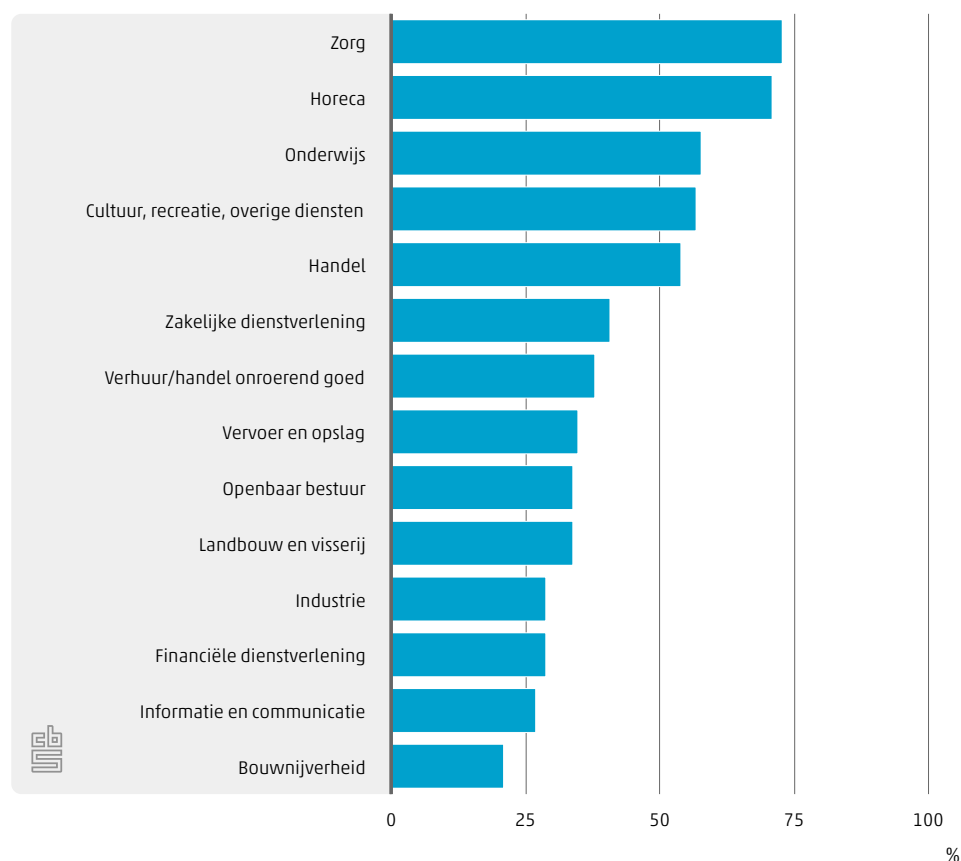
StatLine: [Werkzame beroepsbevolking; arbeidsduur](#).

In zorg de meeste deeltijders

In de zorg werkten in 2024 naar verhouding de meeste deeltijders (73 procent). De zorg was met 81 procent ook de bedrijfstak met het hoogste percentage vrouwen. Ter vergelijking: voor alle bedrijfstakken bij elkaar was 47 procent vrouw. 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 jezelf en zorg voor kinderen (zie: [Emancipatiemonitor 2024](#)). Ook in de horeca werkten in verhouding veel deeltijders (71 procent). Dat hangt samen met de leeftijd van het horecapersoneel. Van alle werkenden was 17 procent 15 tot 25 jaar, in de horeca was dat ruim drie keer zoveel (58 procent). Jongeren werken vaak in deeltijd omdat ze daarnaast een opleiding of studie volgen. In de bouwnijverheid was het percentage deeltijders het laagst (21 procent).

De beroepsgroep met het hoogste percentage deeltijdwerkers viel niet onder de bedrijfstak zorg of horeca. Van de kassamedewerkers werkte namelijk 94 procent in deeltijd in 2024. In die beroepsgroep werkten relatief veel 25-minners (78 procent) en vrouwen (78 procent). In de zorg werkten verzorgenden het vaakst in deeltijd (89 procent), in de horeca ging het om keukenhulpers (90 procent).

3.7 Werkzame beroepsbevolking 15 tot 75 jaar, deeltijdwerkers naar bedrijfstak, 2024

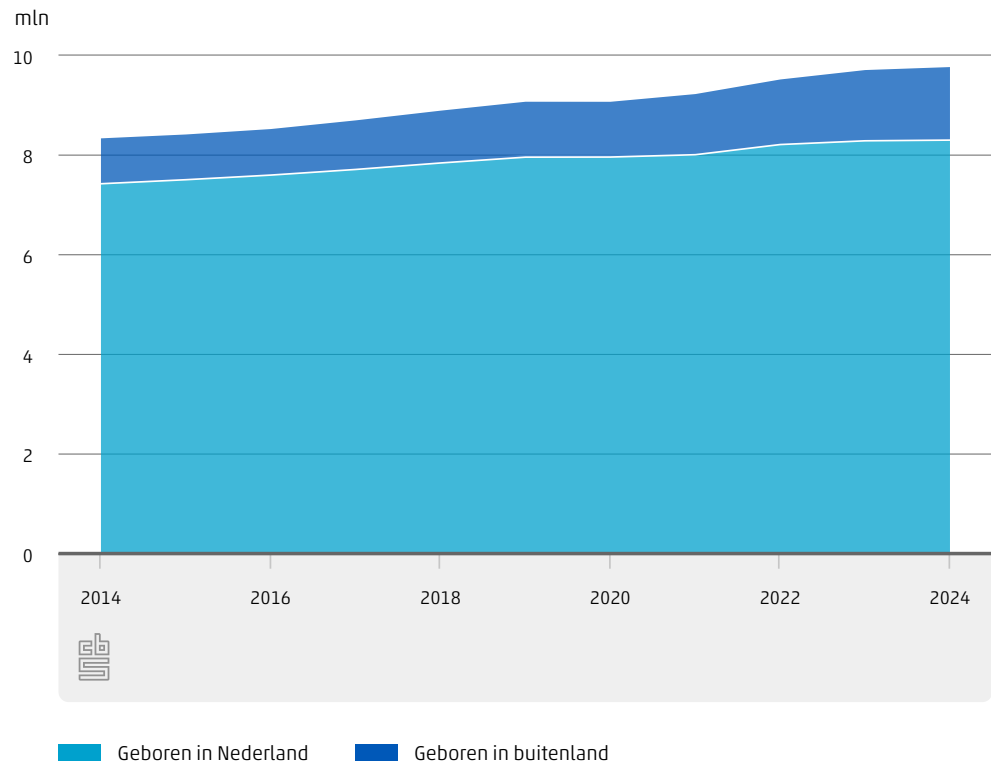


StatLine: [Werkzame beroepsbevolking; bedrijf en Werkzame beroepsbevolking; beroep](#).

Migranten vormen 15 procent van de werkzame beroepsbevolking

In de periode 2014–2024 groeide de werkzame beroepsbevolking met 1,4 miljoen mensen. Daarbinnen steeg het aantal mensen geboren buiten Nederland (migranten) met 555 duizend. Hierdoor liep het aandeel migranten binnen de werkzame beroepsbevolking de laatste tien jaar op van 11 procent naar 15 procent.

3.8 Werkzame beroepsbevolking 15 tot 75 jaar naar herkomst



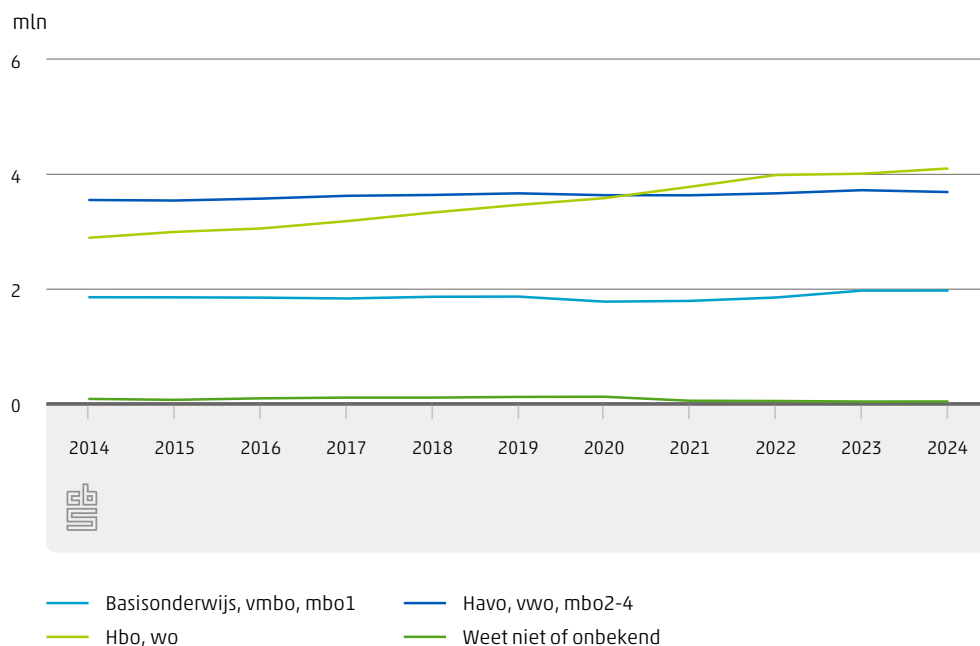
StatLine: [Werkzame beroepsbevolking \(EBB\) naar herkomst](#).

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

Aandeel werkenden met hbo- of universitair diploma verder gegroeid

In 2024 hadden 4,1 miljoen werkenden een hbo- of universitair diploma. Dat is 42 procent van de werkzame beroepsbevolking. In de afgelopen tien jaar is het aandeel werkenden met een hbo- of universitair diploma steeds verder gegroeid; in 2014 ging het nog om 35 procent.

3.9 Werkzame beroepsbevolking 15 tot 75 jaar naar onderwijsniveau



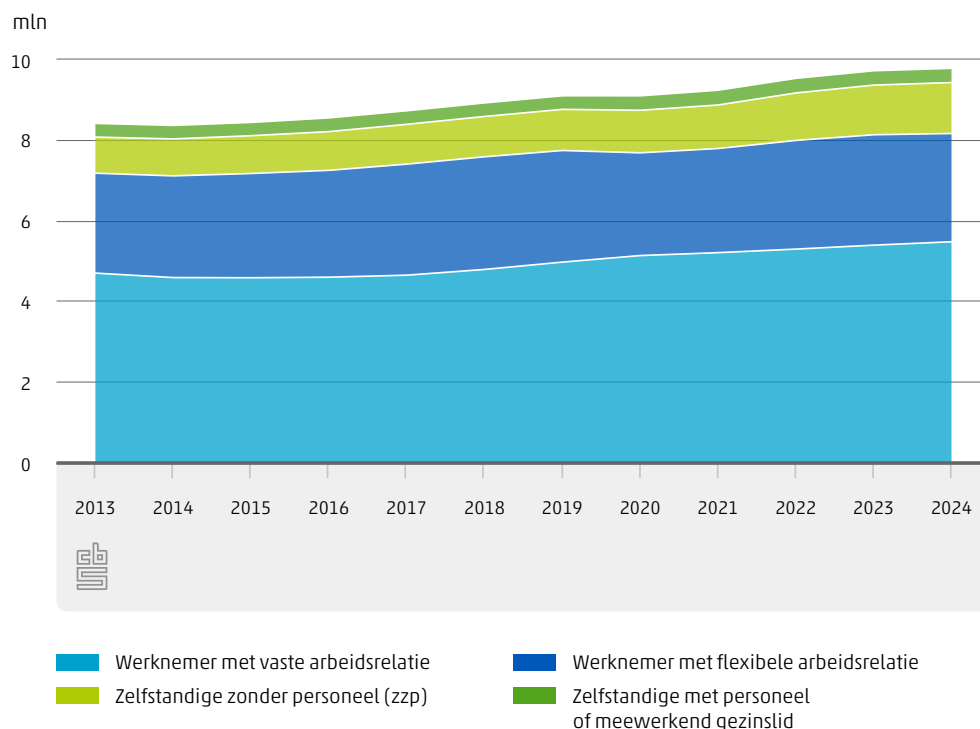
Statline: [Werkzame beroepsbevolking; onderwijsniveau](#).

Meer werknemers met vaste arbeidsrelatie, minder flexwerknemers

In 2024 waren er 8,2 miljoen werknemers, van wie de meeste, 5,5 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 2024 door, met een toename van 84 duizend.

Tegelijkertijd nam het aantal flexwerknemers in 2024 af. 2,7 miljoen werknemers hadden een flexibele arbeidsrelatie, 53 duizend minder dan in 2023. De rest van de werkenden, ongeveer 1,6 miljoen, werkte als zelfstandige voor eigen rekening of risico. Het aantal zelfstandigen nam in het afgelopen jaar naar verhouding sterker toe dan het aantal werknemers (respectievelijk +1,8 procent en +0,4 procent).

3.10 Werkzame beroepsbevolking 15 tot 75 jaar naar arbeidsrelatie



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

Zie ook: [Overheid heeft grootste groei werknemers in vaste dienst](#).

3.11 Overzicht van arbeidsrelaties

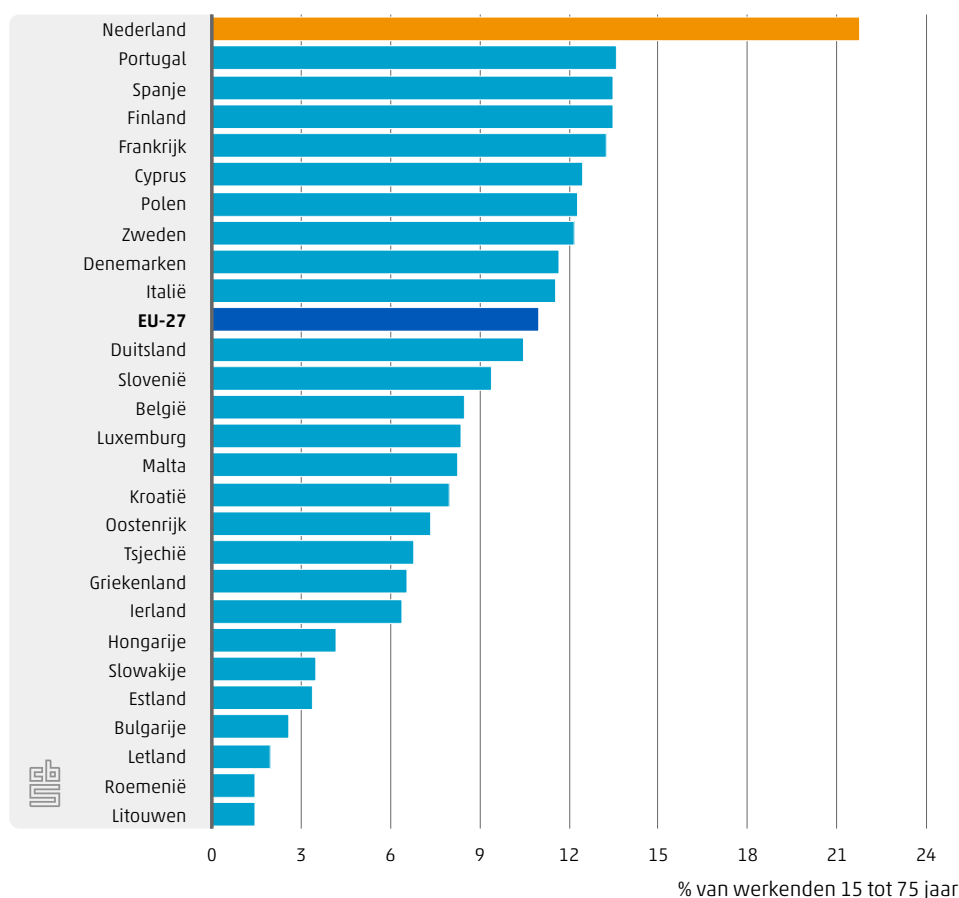


Nederland koploper tijdelijke contracten

In Nederland is een tijdelijk contract gebruikelijker dan in de rest van de EU. In 2024 had 22 procent van de werknemers in Nederland een tijdelijk contract, tegenover 11 procent gemiddeld in de EU. Dat komt onder andere door het hoge percentage werkende jongeren, vaak scholieren en studenten, die vaker tijdelijke contracten hebben. In Nederland werkte in 2024 76 procent van de 15- tot 25-jarigen, tegenover 35 procent

gemiddeld in de EU. Van die jongeren had 55 procent een tijdelijk contract, tegenover 45 procent gemiddeld in de EU bij jongeren.

3.12 Tijdelijke werknemers in de Europese Unie, 2024



Eurostat: [Flexwerknemers, EU](#).

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

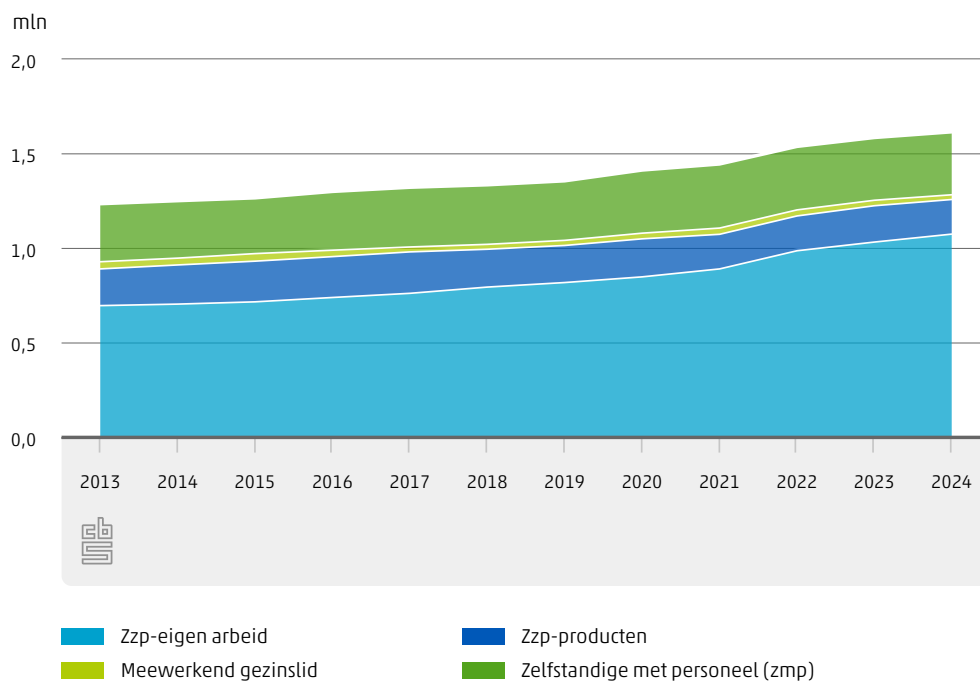
Toename zelfstandigen zonder personeel

Van de 9,8 miljoen mensen van 15 tot 75 jaar die in 2024 betaald werk hadden, werkten er 1,6 miljoen in hun grootste werkkring als zelfstandige. Veruit de meeste zelfstandigen (bijna 1,3 miljoen) waren zelfstandigen zonder personeel (zzp'ers).

Het aantal zelfstandigen nam in 2024 toe met 29 duizend ten opzichte van een jaar eerder. De toename kwam bijna geheel voor rekening van zzp'ers (32 duizend). In zorg- en welzijnsberoepen groeide het aantal zzp'ers met 14 duizend het hardst. Het aantal zelfstandigen met personeel steeg met duizend, het aantal meewerkende gezinsleden daalde met 3 duizend.

Sommige nieuwe zelfstandigen werkten eerder als werknemer, anderen hadden geen werk. Gemiddeld per kwartaal maakten in 2024 83 duizend mensen de overstap: 36 duizend waren voorheen werknemer en 48 duizend begonnen als zelfstandige terwijl ze geen werk hadden. Vergeleken met 2023 waren er iets minder werknemers die de overstap naar zelfstandige maakten, toen ging het om 44 duizend gemiddeld per kwartaal. Er waren juist iets meer mensen die geen werk hadden voordat ze als zelfstandige startten, in 2023 waren dat er 44 duizend.

3.13 Werkzame beroepsbevolking 15 tot 75 jaar, zelfstandigen



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

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-groootaandeelhouder (dga), of als overige zelfstandige (bijvoorbeeld freelancer).

In 2024 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 50 procent). Ook was de hoogste leeftijdsklasse (45 tot 75 jaar) bij hen vaker vertegenwoordigd (56 procent tegenover 39 procent). Ze waren vaker hbo- of wo-geschoold dan werknemers (49 procent tegenover 41 procent) en werkten vaker voltijds (59 procent tegenover 49 procent).

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

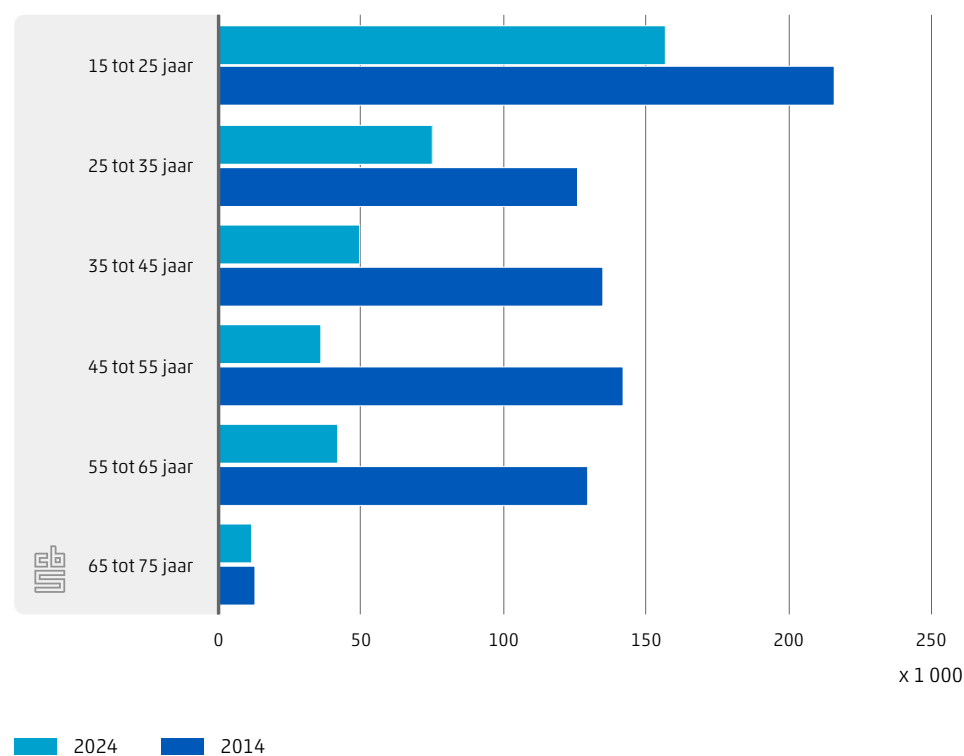
Vanuit de Inkomensstatistiek worden eveneens uitkomsten gepubliceerd over het aantal zzp'ers en over hun inkomen en vermogen, zie StatLine: [Zelfstandigen; inkomen, vermogen, kenmerken](#) en [Zelfstandigen; persoonskenmerken en bedrijfstakken](#).

Werkloosheid licht toegenomen in 2024

In 2024 waren 372 duizend mensen werkloos (3,7 procent van de beroepsbevolking). Dat is een toename van 13 duizend ten opzichte van een jaar eerder. In 2023 steeg het aantal werklozen ook al licht, met 9 duizend. Toen waren 359 duizend mensen werkloos (3,6 procent van de beroepsbevolking). Tussen 2014 en 2022 daalde het werkloosheidspercentage van 8,3 naar 3,5. In die periode was er alleen in 2020 een stijging van 4,4 naar 4,9 procent.

Ten opzichte van 2014 is de werkloze beroepsbevolking naar verhouding jonger geworden. Van de werklozen in 2024 was 42 procent 15 tot 25 jaar, in 2014 was dat 28 procent. Het aantal werkloze mannen en vrouwen is nagenoeg gelijk in 2024, respectievelijk 187 duizend en 185 duizend. In 2014 was er een iets groter verschil tussen het aantal werkloze mannen (389 duizend) en vrouwen (373 duizend).

3.14 Werkloze beroepsbevolking naar leeftijd



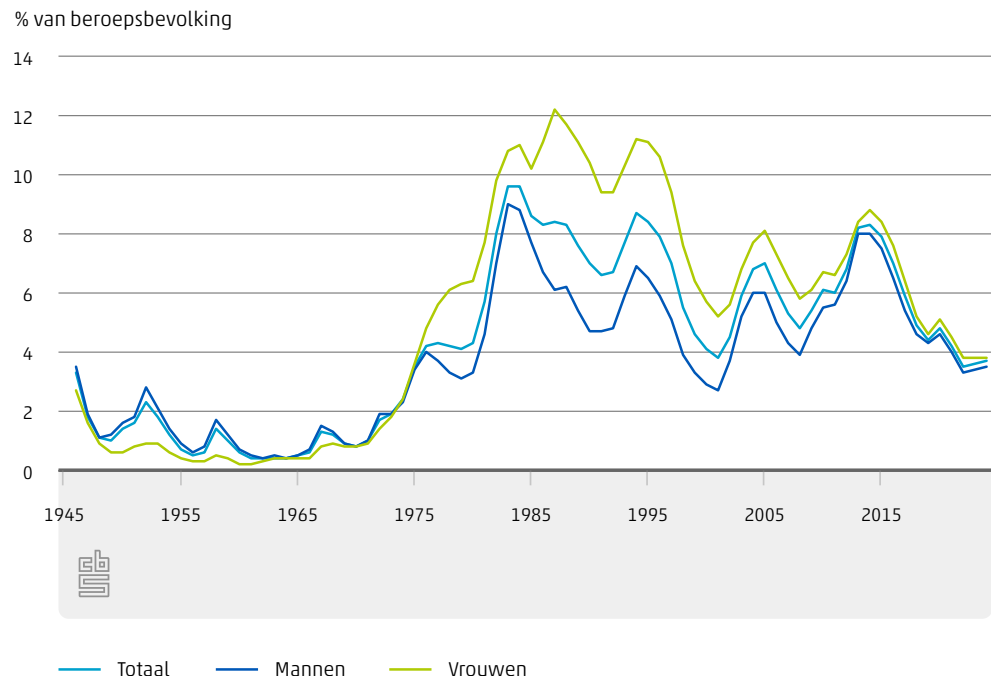
StatLine: [Werkloosheid naar leeftijd](#).

Werkloosheid na de Tweede Wereldoorlog

Vanwege het 125-jarig bestaan van het CBS is een historisch overzicht gemaakt van de ontwikkeling van de werkloosheid en vacatures. Tot halverwege de jaren zeventig was de werkloosheid, die toen tussen de 0,4 en 3,5 procent van de beroepsbevolking lag, naar

verhouding laag. Daarna steeg de werkloosheid tot 9,6 procent in 1983 en 1984. Vervolgens ging de werkloosheid in golven op en neer. Tussen 2014 en 2022 daalde de werkloosheid vooral, alleen in 2020 steeg de werkloosheid bij het begin van de coronapandemie. In 2023 en 2024 is deze daling tot stilstand gekomen en nam de werkloosheid licht toe.

3.15 Werkloosheid

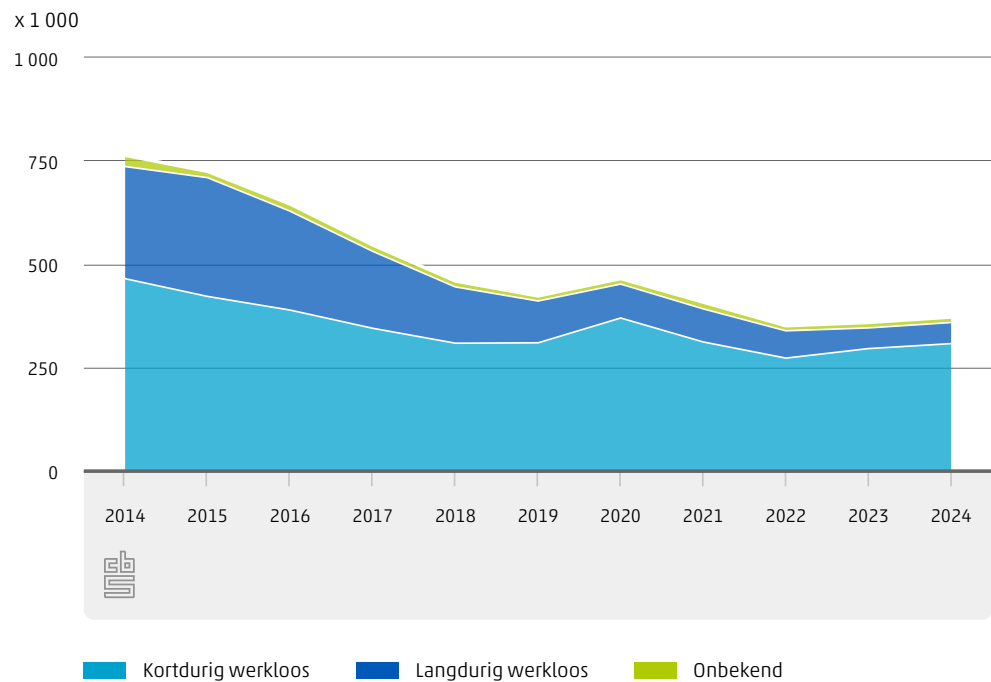


Zie ook: [Vacatures en werklozen na de Tweede Wereldoorlog.](#)

Aantal langdurig werklozen voor het eerst sinds 2016 niet gedaald

In 2014 piekte de werkloosheid met 762 duizend werklozen. Tien jaar later, in 2024, was de werkloosheid meer dan gehalveerd. In die periode is vooral het aantal langdurig werklozen sterk teruggelopen. Waren er in 2014 nog 271 duizend mensen een jaar of langer werkloos, in 2024 waren dat er 51 duizend. Wel steeg het aantal langdurig werklozen in 2024 met duizend ten opzichte van 2023, de eerste toename na 2015. Het aantal mensen dat kort werkloos was, dat wil zeggen minder dan een jaar, steeg in 2024 met 12 duizend ten opzichte van 2023. Daarmee waren er 310 duizend mensen kort werkloos in 2024, tien jaar eerder waren dat er 467 duizend.

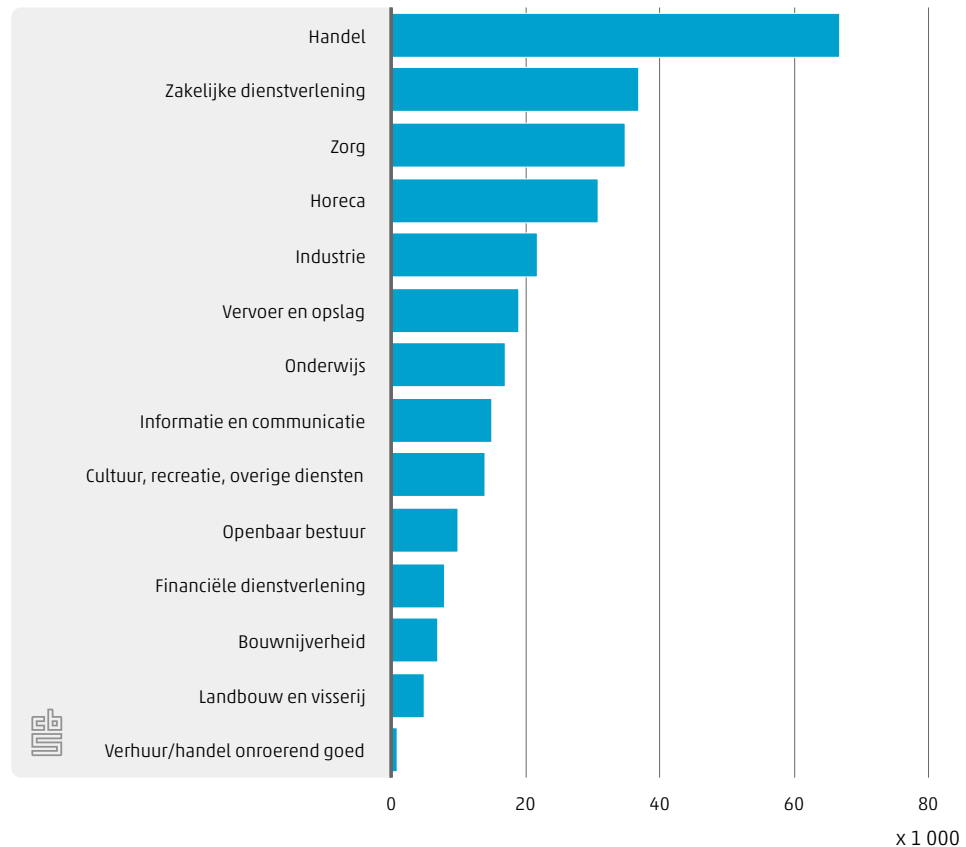
3.16 Werkloze beroepsbevolking naar werkloosheidsduur



Laatste werk werklozen vaakst in handel

In 2024 had de meerderheid van de werklozen, 308 duizend, in de afgelopen acht jaar betaald werk. Van hen had 22 procent hun recentste werkervaring in de handel, 12 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 Werklozen¹⁾ naar bedrijfstak laatste werk, 2024



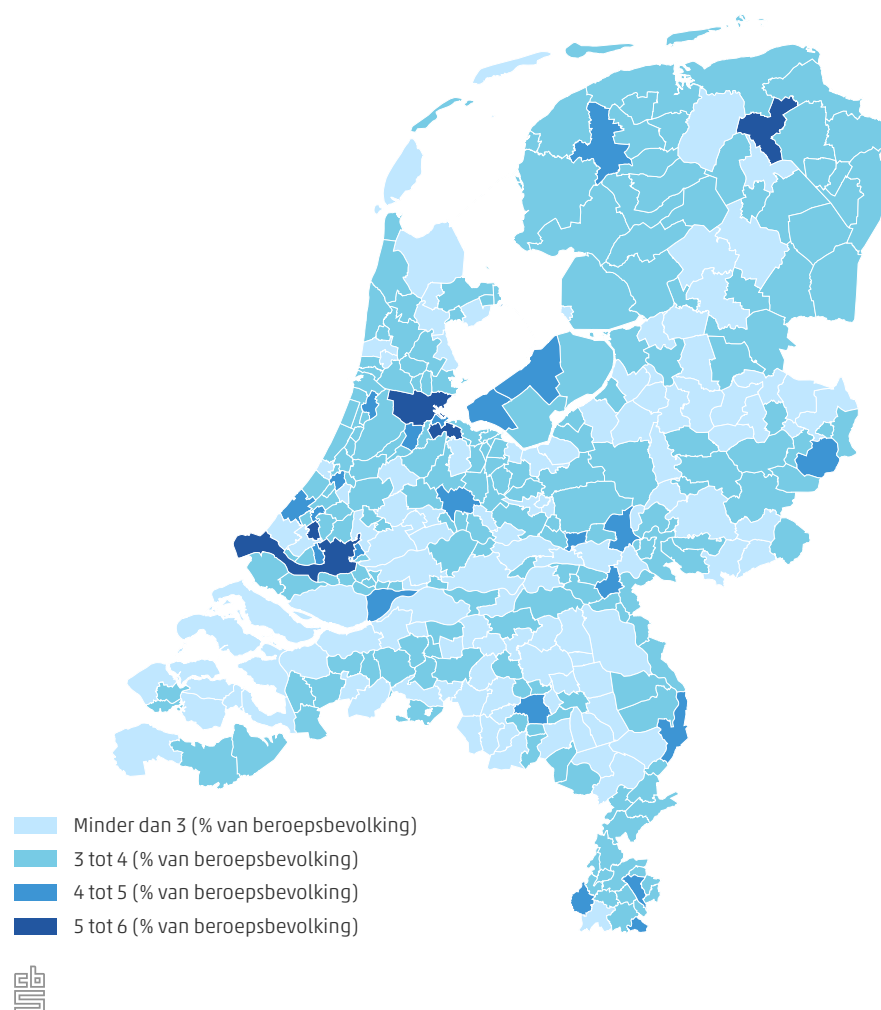
¹⁾ Werklozen die in de afgelopen 8 jaar hebben gewerkt.
Statline: [Binding met de arbeidsmarkt; arbeidsverleden](#)

Werkloosheid relatief hoog in de grote steden

In de top vijf van gemeenten met de hoogste werkloosheidspercentages staan drie van de vier grootste steden. In Rotterdam was 5,4 procent van de beroepsbevolking werkloos, in Amsterdam 5,1 procent en in Den Haag 4,9 procent. Delft en Groningen staan ook in deze top vijf met 5,2 procent. In Utrecht – de vierde grootste stad van Nederland – lag het percentage op 4,3.

Borsele, Schouwen-Duiveland en Veere hadden de laagste werkloosheid (2,4 procent). Deze gemeenten liggen allemaal in Zeeland, de provincie met het laagste werkloosheidspercentage.

3.18 Werkloosheid naar gemeente, 2024



StatLine: [Werkloosheid naar regio.](#)

Gemiddeld per kwartaal 237 duizend nieuwe werklozen

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

In 2024 werden gemiddeld van het ene op het andere kwartaal 237 duizend mensen werkloos. Van hen hadden 115 duizend daarvoor nog betaald werk, 123 duizend maakten geen deel uit van de beroepsbevolking. Tegelijkertijd waren gemiddeld van het ene op het andere kwartaal 233 duizend mensen niet langer werkloos. Zij gingen aan het werk (143 duizend) of verlieten de beroepsbevolking (91 duizend), bijvoorbeeld vanwege pensionering.

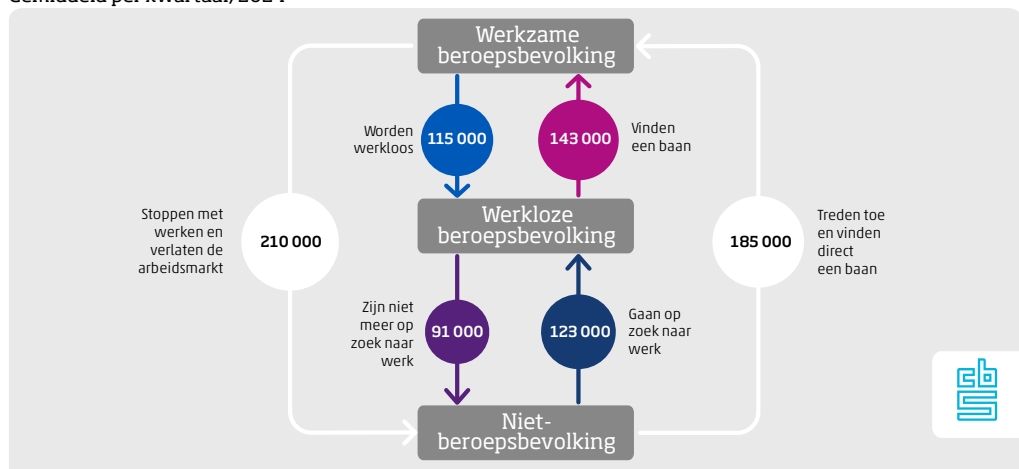
Gemiddeld per kwartaal 328 duizend baanvinders

Niet iedereen die zonder werk raakt, wordt werkloos. Gemiddeld per kwartaal in 2024 kwam van degenen die stopten met betaald werk, een relatief groot deel (210 duizend) terecht in de niet-beroepsbevolking. Daar staat tegenover dat gemiddeld 185 duizend mensen vanuit de niet-beroepsbevolking een kwartaal later aan het werk waren.

Het aantal werkenden wordt dus niet alleen bepaald door de uitwisseling met de werkloze beroepsbevolking, maar ook doordat enerzijds werkenden de beroepsbevolking verlaten en anderzijds mensen aan het werk gaan die eerder buiten de beroepsbevolking stonden. In 2024 vonden gemiddeld per kwartaal 328 duizend mensen betaald werk. Dat zijn er gemiddeld per kwartaal 3 duizend meer dan de 325 duizend personen die stopten met betaald werk (115 duizend die werkloos werden en 210 duizend die naar de niet-beroepsbevolking stroomden).

3.19 Stromen tussen arbeidsposities

Gemiddeld per kwartaal, 2024



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

Zie ook: [Bijna 6 op de 10 werknemers drie maanden na ontslag weer werkzaam](#).

Onbenut arbeidspotentieel zonder werk bestaat uit 656 duizend personen

In 2024 waren er 3,6 miljoen mensen van 15 tot 75 jaar die geen betaald werk hadden. Deze mensen zijn niet allemaal werkloos. Volgens de richtlijnen van de International Labour Organization (ILO) is iemand werkloos als hij of zij geen betaald werk heeft, recent naar werk heeft gezocht en daarvoor direct beschikbaar is.

Nast de 372 duizend werklozen in 2024 waren er mensen die of recent zochten (105 duizend) of direct beschikbaar waren voor werk (179 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 2024 656 duizend mensen die geen betaald werk hadden, maar wel beschikbaar waren voor werk en/of hiernaar hadden gezocht. Zij vormen het onbenut arbeidspotentieel zonder werk. Deze groep is met duizend personen licht gegroeid in 2024.

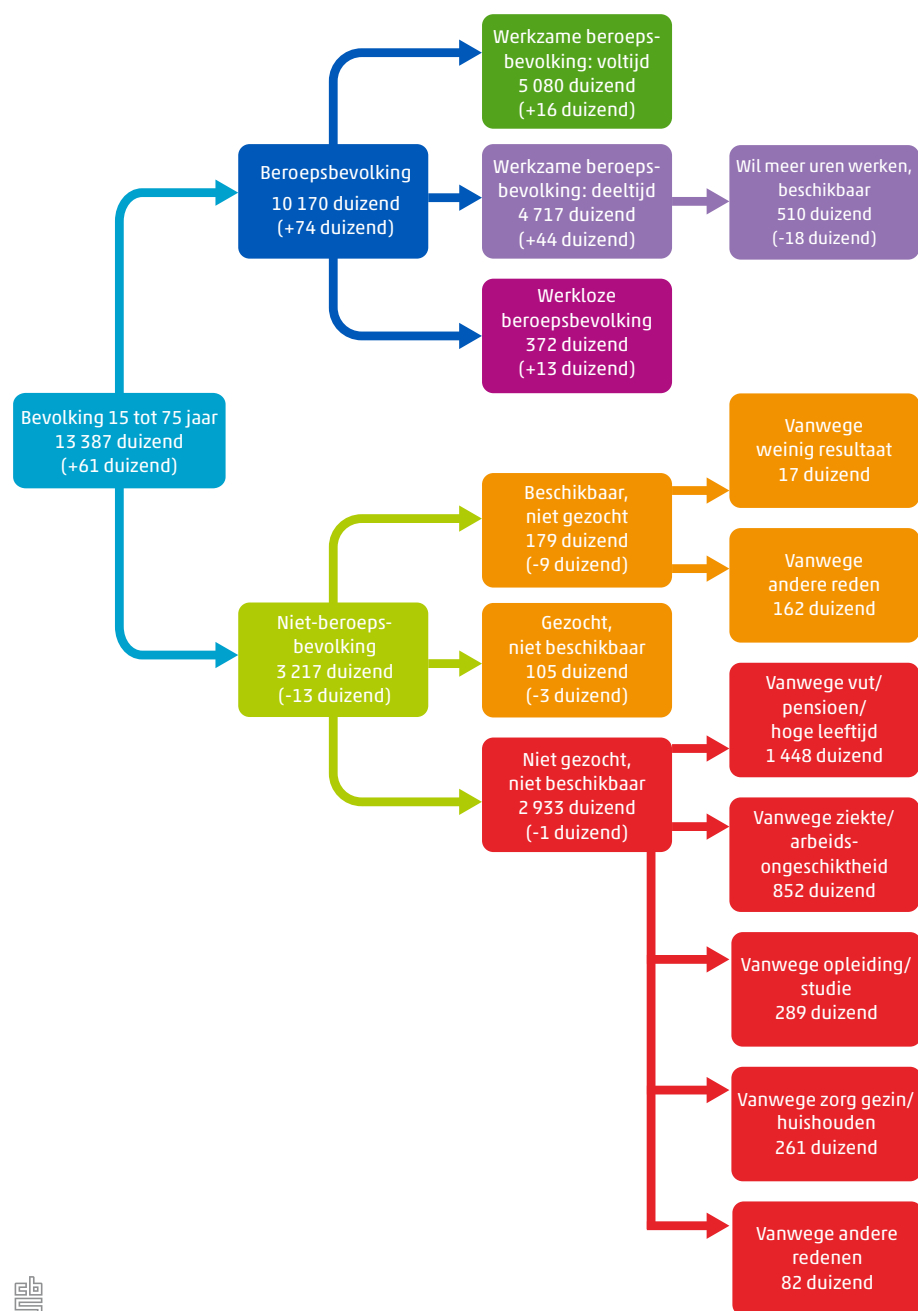
Statline: [Onbenut arbeidspotentieel zonder werk.](#)

510 duizend onderbenutte deeltijders

Ook onder werkenden is er onbenut potentieel. Het gaat dan om mensen die in deeltijd werken, maar het aantal uren zouden willen uitbreiden en daarvoor ook direct beschikbaar zijn. Zij worden ook wel onderbenutte deeltijdwerkers genoemd en vormen het onbenut arbeidspotentieel met werk. In 2024 ging het om 510 duizend mensen (5 procent van de werkzame beroepsbevolking). Het aantal onderbenutte deeltijders nam in 2024 met 18 duizend af.

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

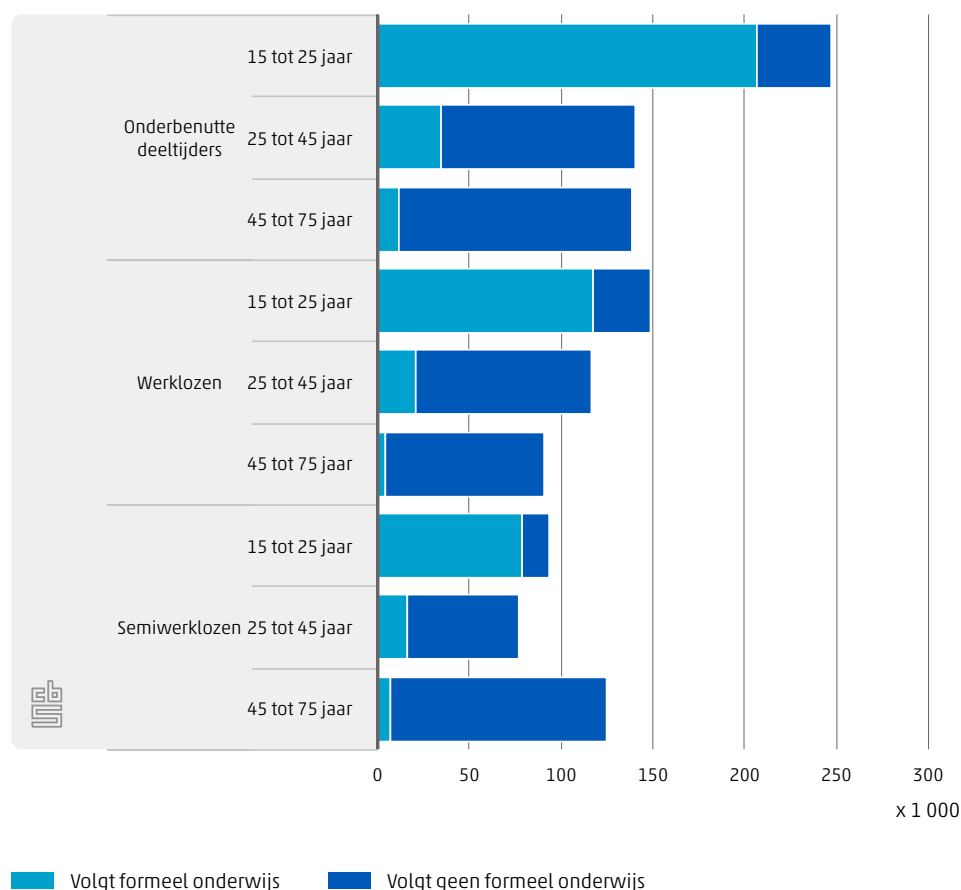
3.20 Binding van de bevolking met de arbeidsmarkt, 2024



Onbenut arbeidspotentieel: relatief veel scholieren en studenten

Het onbenut arbeidspotentieel bestaat voor een relatief groot deel uit 15- tot 25-jarigen en het merendeel daarvan volgt onderwijs. In 2024 was de helft van de onderbenutte deeltijders 15 tot 25 jaar. Onder de werklozen en semiwerklozen was dat respectievelijk 42 procent en 35 procent. Van de 15- tot 25-jarigen in het onbenut arbeidspotentieel volgden ruim 8 op de 10 onderwijs. Dat zijn 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. De 25-plussers in het onbenut arbeidspotentieel volgden meestal geen onderwijs meer.

3.21 Onbenut arbeidspotentieel naar leeftijd en volgen onderwijs, 2024



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

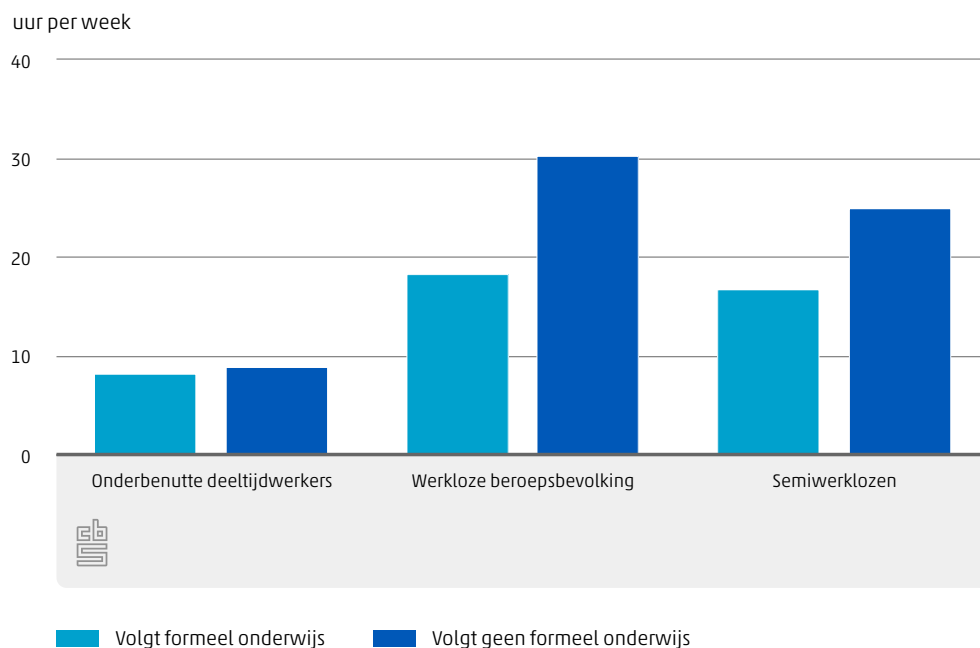
Zie ook: [Werklozen vaak jong en op zoek naar een bijbaan.](#)

Gewenste arbeidsduur hoogst onder werklozen die geen onderwijs volgen

Hoeveel uren mensen in het onbenut arbeidspotentieel (extra) zouden willen werken verschilt. In 2024 was dat voor werklozen gemiddeld 25,6 uur, voor semiwerklozen 21,9 uur en voor onderbenutte deeltijders 8,6 uur. Uitgedrukt in voltijdequivalenten (vte's) bij een 40-urige werkweek was daarmee het onbenut arbeidspotentieel van werklozen 238 duizend vte's, van semiwerklozen 155 duizend vte's en van onderbenutte deeltijders 110 duizend vte's. Het aantal uren dat de 1,2 miljoen mensen in het onbenut arbeidspotentieel (extra) zouden willen werken stond dus gelijk aan 503 duizend vte's.

Het volgen van onderwijs speelt ook een rol bij het aantal uren die mensen (extra) wensen te werken. Werklozen en semiwerklozen die onderwijs volgen, zijn voor minder uren beschikbaar dan niet-onderwijsvolgenden. In 2024 gaven werklozen aan gemiddeld 18,3 uur te willen werken wanneer ze onderwijs volgden en 30,2 uur wanneer ze geen onderwijs volgden. Bij semiwerklozen ging dat om respectievelijk 16,7 uur en 24,9 uur. Voor de onderbenutte deeltijders is het verschil tussen onderwijsvolgenden en niet-onderwijsvolgenden minder groot: 8,2 tegenover 8,9 uur.

3.22 Onbenut arbeidspotentieel naar gewenste (extra) uren, 2024



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

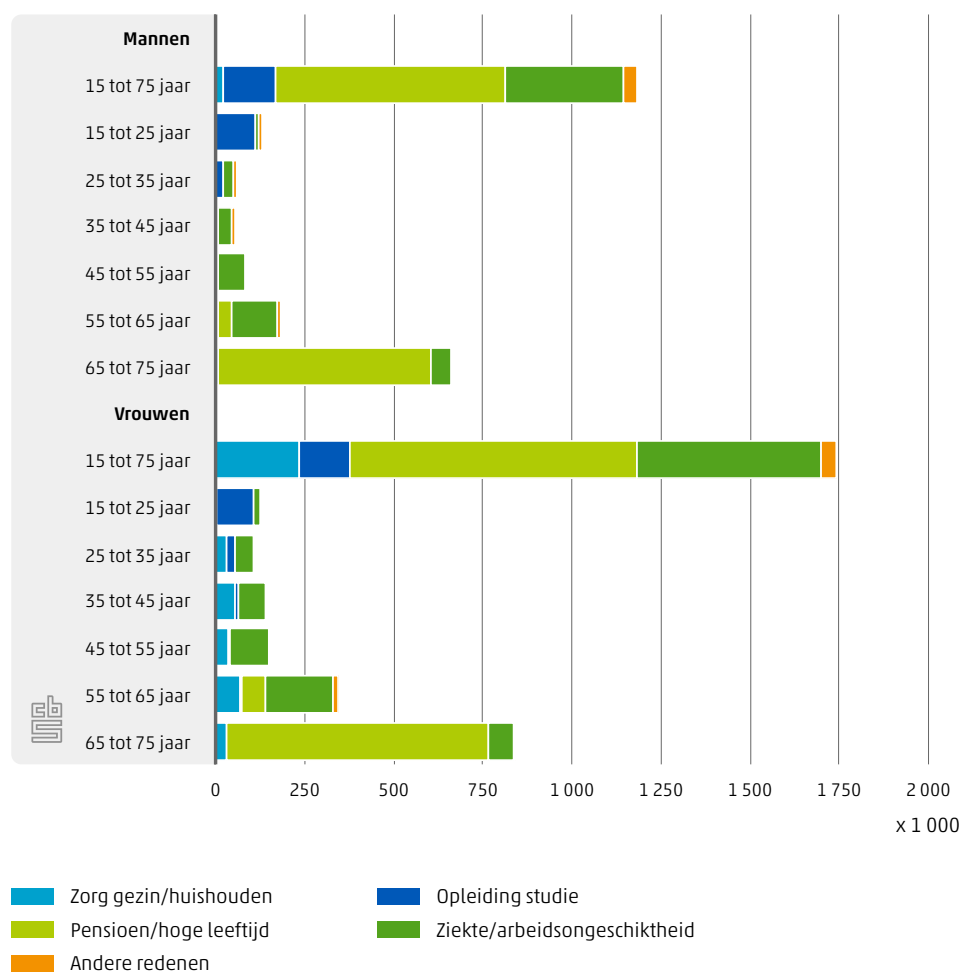
Zie ook: [Onderbenutte deeltijders: van meer willen werken naar meer gaan werken.](#)

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

Naast werklozen en semiwerklozen waren er in 2024 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 gepensioneerde deel van de bevolking van 15 tot 75 jaar. Deze groep, die niet werkt, niet zoekt en niet beschikbaar is vanwege pensioen of hoge leeftijd, telde ruim 1,4 miljoen mensen. Dat aantal daalde voor het derde jaar op rij. De groep die om andere redenen niet werkt, niet zoekt naar werk en niet beschikbaar is, bleef de afgelopen jaren vrijwel even groot met 1,5 miljoen á 1,6 miljoen.

Voor 15- tot 25-jarigen uit deze groep niet-werkenden was het volgen van een opleiding of studie de belangrijkste reden om niet te werken (82 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 en 2 procent).

3.23 Reden om niet te zoeken en niet beschikbaar te zijn voor werk, 2024



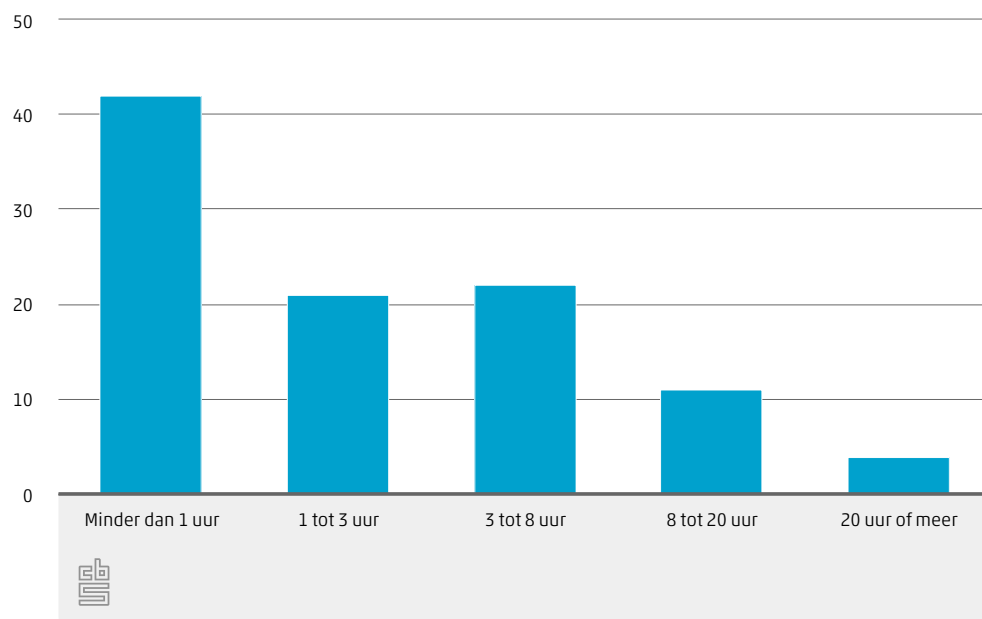
StatLine: [Binding met de arbeidsmarkt; geslacht en leeftijd](#).

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 2023 gaf 49 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 staken, verschilde sterk. Gemiddeld besteedden vrijwilligers in 2023 4,3 uur per week aan vrijwilligerswerk. De grootste groep vrijwilligers (42 procent) gaf aan minder dan één uur per week vrijwilligerswerk te hebben gedaan. Het gaat hierbij vooral om mensen die een paar uur per jaar actief zijn als vrijwilliger. De kleinste groep (4 procent) besteedde meer dan 20 uur aan vrijwilligerswerk.

3.24 Uren per week besteed aan vrijwilligerswerk, 2023

% van vrijwilligers van 15 jaar en ouder



Statline: [Vrijwilligerswerk](#).

Zie ook: [Vrijwilligerswerk 2023](#).

4 Arbeidsomstandigheden

Dit hoofdstuk beschrijft de werkomstandigheden van werknemers en hoe deze zich de afgelopen jaren hebben ontwikkeld. Samen met TNO wordt onder werknemers van 15 tot 75 jaar jaarlijks de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) gehouden. Een soortgelijk onderzoek onder zelfstandig ondernemers voeren CBS en TNO tweejaarlijks uit met de Zelfstandigen Enquête Arbeid (ZEA). Beide onderzoeken vormen een belangrijke aanvulling op het arbeidsmarktonderzoek Enquête beroepsbevolking (EBB) van het CBS. Omdat er in 2024 geen ZEA is afgenomen onder zelfstandigen, gaat het in dit hoofdstuk vooral over werknemers. De meest recente uitkomsten van de ZEA hebben betrekking op het verslagjaar 2023. Deze zijn eerder onder meer gepresenteerd in het hoofdstuk over arbeidsomstandigheden in De arbeidsmarkt in cijfers 2023. De informatie in dit hoofdstuk over ziekteverzuim naar bedrijfstak komt uit de Kwartaalenquête ziekteverzuim van het CBS.

Hoewel bijna 8 op de 10 werknemers (77 procent) tevreden zijn met hun werk, ervaren veel van deze werknemers werkomstandigheden die zowel lichamelijk als psychisch belastend kunnen zijn. In 2024 gaf 37 procent van de werknemers aan zwaar lichamelijk werk te doen. Dit aandeel ligt wat hoger onder mannen dan onder vrouwen. Zwaar lichamelijk werk kan bestaan uit werk waarbij veel krachtsinspanning nodig is, werken met trillingen en geluid, met herhaalde bewegingen of in een oncomfortabele werkhouding. Ook gaven werknemers aan dat ze gemiddeld 4,4 uren per dag achter een beeldscherm werkten. Dit kan ook gevolgen hebben voor de gezondheid.

Naast fysieke belasting speelt psychische belasting een belangrijke rol bij arbeidsomstandigheden. In 2024 had 1 op de 3 werknemers naar eigen zeggen vaak of altijd werkdruk. Ook situaties zoals beperkte zelfstandigheid, emotionele belasting, discriminatie en ander ongewenst gedrag kwamen regelmatig voor. Vrouwen hadden over het algemeen meer last van werkdruk, minder zelfstandigheid, grotere emotionele belasting en vaker te maken met ongewenst gedrag dan mannen. De impact van werk op de mentale gezondheid blijkt uit het feit dat 1 op de 5 werknemers last had van psychische vermoeidheid, een verschijnsel dat de afgelopen jaren is toegenomen.

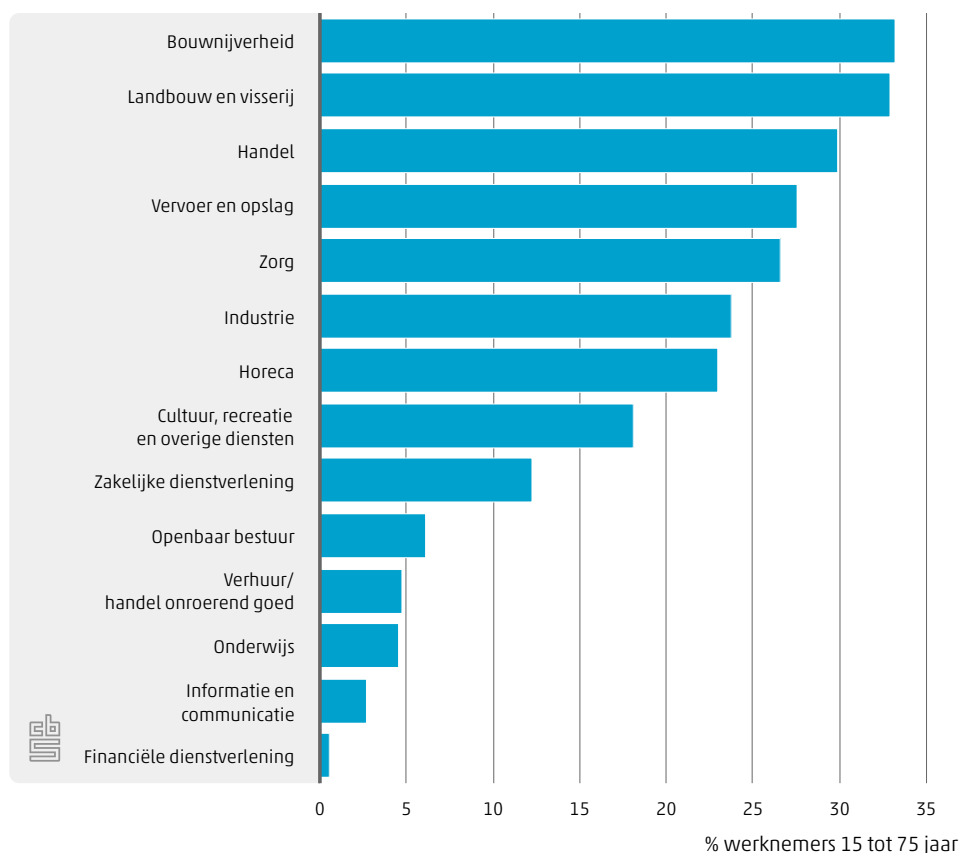
Het ziekteverzuimpercentage was in 2024 vergelijkbaar met 2023, maar is sinds 2014 toegenomen. Oudere werknemers verzuimden gemiddeld meer werkdagen dan jongere werknemers, ondanks dat ze niet veel vaker ziek zijn. Verzuim kwam vaker voor bij werkomstandigheden met een hoge psychische werkbelasting, zoals situaties van discriminatie en pesten. Wanneer gekeken wordt naar de directe effecten van werk op gezondheid, blijkt dat het aandeel werknemers dat niet-dodelijke en dodelijke arbeidsongevallen rapporteerde in 2024 gelijk is gebleven ten opzichte van 2023, waarbij het aandeel dodelijke arbeidsongevallen sinds 2019 is afgenomen. Hiermee heeft Nederland minder arbeidsongevallen dan andere landen in Europa. Ten slotte is het aandeel werknemers dat naar eigen zeggen te maken had met beroepsziekten – ziekten die tijdens het werk zijn ontstaan – de laatste jaren gelijk gebleven.

37 procent van de werknemers verricht lichamelijk zwaar werk

In 2024 gaf 37 procent van de werknemers aan regelmatig lichamelijk zwaar werk te doen. Dit percentage is vrijwel gelijk aan dat van afgelopen jaren.

In 2024 deed 20 procent van de werknemers werk waarbij naar eigen zeggen veel krachtsinspanning nodig was, bijvoorbeeld: tillen, duwen, trekken of sjouwen. Dit geldt ook voor het werken met gereedschap of apparaten die veel krachtsinspanning vereisen. Mannen deden vaker dit soort werk dan vrouwen (22 tegen 18 procent). In bepaalde bedrijfstakken kwam dit zware werk vaker voor. Vooral in de bouwnijverheid, landbouw en visserij, handel, en vervoer en opslag moest een hoger aandeel werknemers vaak veel kracht gebruiken.

4.1 Regelmatig krachtsinspanning leveren, 2024



Bron: CBS, TNO
StatLine: [Regelmatig veel kracht zetten](#).

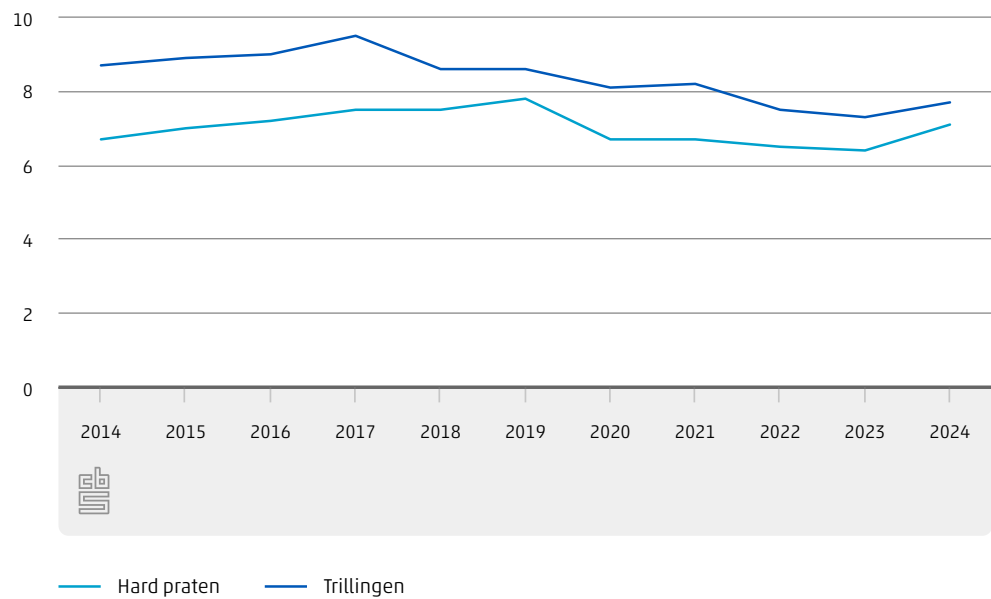
Iets meer werknemers ervaren regelmatig lawaai op de werkplek

In 2024 had een iets hoger percentage werknemers regelmatig te maken met geluid op de werkplek dan in 2023, terwijl dit percentage sinds 2019 juist afnam. Zo gaf 7 procent van de werknemers aan dat het lawaai op de werkplek zó luid was dat ze regelmatig hard moesten praten om zichzelf verstaanbaar te maken. In 2023 was dit 6 procent. Het aandeel werknemers dat last had van trillingen en schudden door het gebruik van gereedschap,

apparaten en voertuigen bleef vrijwel gelijk in vergelijking met 2023. Vanaf 2017 nam dit juist af.

4.2 Regelmatig te maken met geluid en trillingen op het werk

% werknemers van 15 tot 75 jaar



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

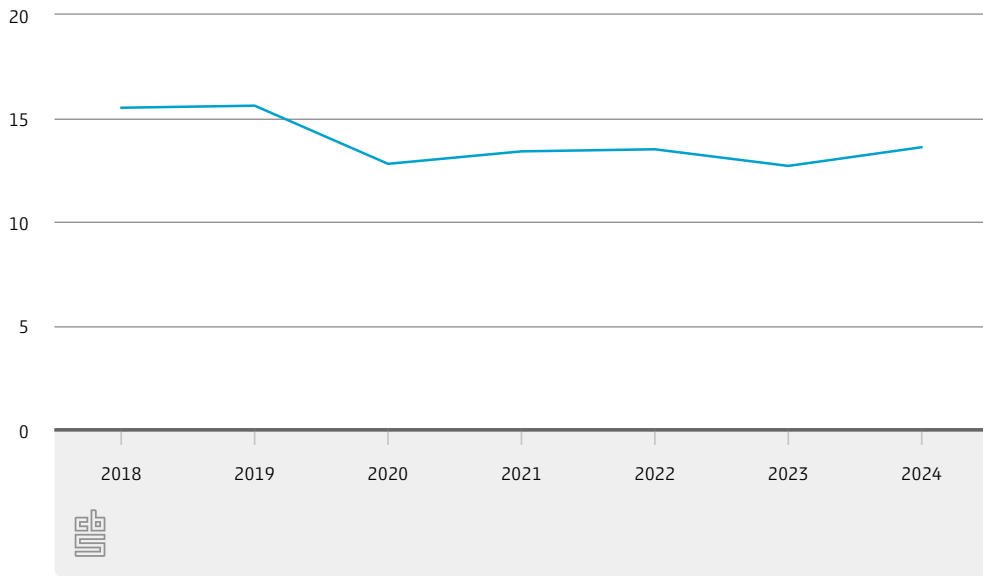
Werknemers doen iets vaker gevaarlijk werk

In 2024 gaf een iets hoger percentage werknemers aan vaak gevaarlijk werk te doen dan in 2023 (14 tegen 13 procent). Vergeleken met 2019, dus voor de coronapandemie, rapporteerde een lager percentage werknemers vaak gevaarlijk werk.

Gevaarlijk werk gaat om situaties waarin werknemers minstens één van de volgende risico's lopen. Denk bijvoorbeeld aan een val bij het werken op grote hoogtes of ongelukken bij het werken met machines of materialen. Sommige werknemers werken met scherpe gereedschappen of apparaten, waardoor ze zich kunnen snijden of steken. Anderen werken met voertuigen of machines, en hebben dus meer risico op botsingen of aanrijdingen. Ook werken sommigen met gevaarlijke stoffen, die bij een ongeluk schadelijk kunnen zijn. In sommige werksituaties kunnen werknemers geconfronteerd worden met geweld. Ook brandwonden en het risico op verstikking behoren tot de gevaren waar sommige werknemers mee te maken hebben.

4.3 Het doen van gevaarlijk werk

% werknemers van 15 tot 75 jaar



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

In 2024 gaf 7 procent van de werknemers aan regelmatig met of dichtbij stoffen te werken die ongezond kunnen zijn. Dit zijn stoffen die een werknemer ziek kunnen maken of een allergische reactie kunnen veroorzaken als ze worden ingeademd, ingeslikt of als ze op de huid terechtkomen. Naast het werken met deze gevaarlijke stoffen, gaf bijna de helft van de werknemers (45 procent) aan risico te lopen om tijdens het werk besmet te raken met een bacterie of virus. In 2023 was dit percentage ongeveer gelijk, maar in 2022 ging het nog om iets meer dan de helft van de werknemers. Ongeveer 13 procent van alle werknemers gaf aan het risico te lopen om besmet te worden via contact met patiënten en 33 procent via contact met andere mensen.

Arbidsomstandigheden en Arbobeleid

Werkgevers zijn wettelijk verplicht om te zorgen voor een veilige en gezonde werkomgeving voor hun werknemers. Deze verplichting is vastgelegd in de Arbowet, het Arbobesluit en de Arboregeling. Elk bedrijf moet een arbobeleid voeren dat is afgestemd op de specifieke risico's en omstandigheden binnen de organisatie. In het Arbobeleid staan alle maatregelen die een werkgever neemt om te zorgen voor de veiligheid en gezondheid van werknemers. Voorbeelden hiervan zijn het voorkomen van arbeidsongevallen, het beperken van gezondheidsrisico's en het beschermen van werknemers tegen zowel fysieke als mentale overbelasting.

Het opstellen van een Risico-Inventarisatie en -Evaluatie (RI&E) is een belangrijk onderdeel van het Arbobeleid. Hiermee worden de risico's voor de veiligheid en gezondheid van werknemers in kaart gebracht. Ook wordt een plan van aanpak gemaakt om deze risico's te minimaliseren. Samenwerking met een arbodienst of bedrijfsarts is verplicht om werknemers goed te ondersteunen. Zo telde het CBS eind 2024 in totaal 3 850 bedrijven in de bedrijfstak Arbobegeleiding en re-integratie (zie ook:

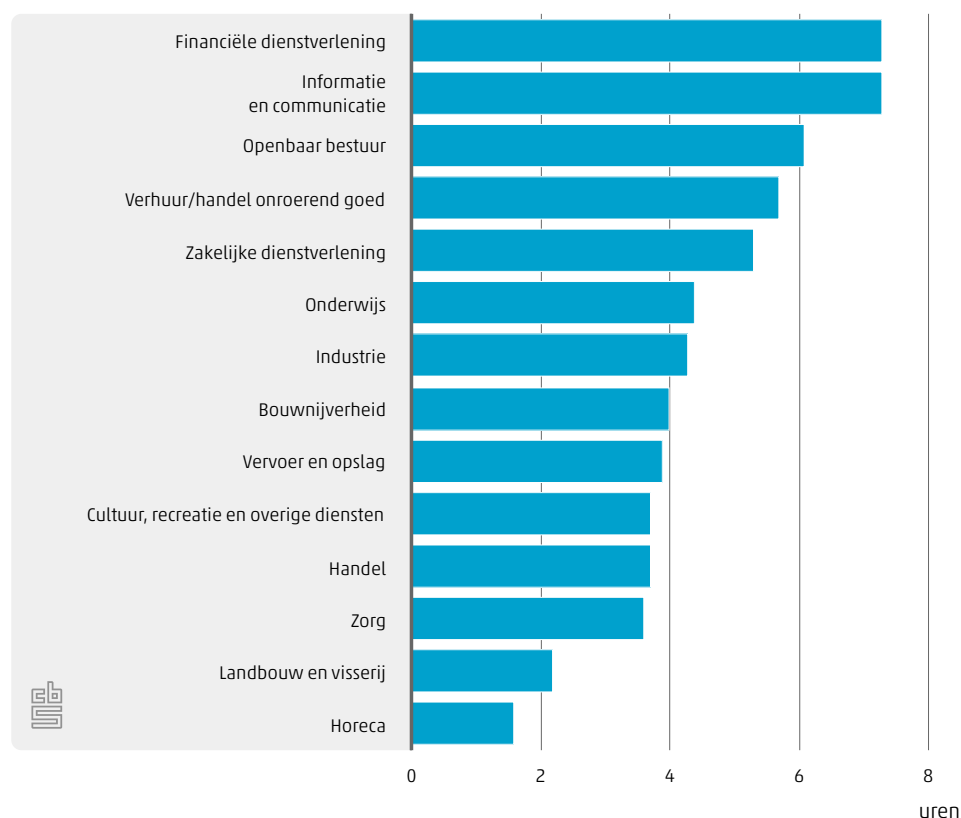
Arbobegeleiding en re-integratie). Zij begeleiden bij ziekteverzuim en adviseren om gezondheidsproblemen te voorkomen. Ook moet elk bedrijf een preventiemedewerker hebben die adviseert over arbeidsrisico's en maatregelen. Bij organisaties met maximaal 25 werknemers mag de werkgever deze rol op zich nemen. Daarnaast is het verplicht om minimaal één bedrijfshulpverlener (bhv'er) op de werkvloer te hebben. Deze persoon is getraind om snel en adequaat te handelen bij noodsituaties zoals ongevallen, brand of evacuaties. Voorlichting en instructie zijn ook een belangrijk onderdeel van het Arbobeleid. Werknemers moeten weten welke veiligheidsrisico's er zijn en hoe zij veilig en gezond kunnen werken.

Soms vraagt een specifieke werkomgeving om deskundig advies. Denk aan arbeidshygiënist, veiligheidsdeskundigen of organisatiepsychologen. Deze specialisten helpen bij het ontwikkelen van gerichte maatregelen voor complexe arbeidsrisico's. Daarnaast moeten werknemers de mogelijkheid krijgen voor een arbeidsgezondheidskundig onderzoek, zodat gezondheidsrisico's vroegtijdig worden opgespoord en aangepakt (zie ook: Arbobeleid).

Werknemers werkten gemiddeld 4,4 uur achter een beeldscherm

In 2024 gaven werknemers aan gemiddeld 4,4 uur per dag achter een beeldscherm te werken, net als in 2023. De duur van beeldschermwerk verschilde duidelijk per bedrijfstak. Zo werd er in de financiële dienstverlening en de informatie- en communicatie bedrijfstak de meeste tijd doorgebracht achter een beeldscherm. In de horeca en in de landbouw en visserij waren de gemiddelde beeldschermuren het laagst.

4.4 Gemiddeld aantal uren beeldschermwerk per dag, werknemers 15 tot 75 jaar, 2024



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

Langdurig beeldschermwerk belast het lichaam, vooral door herhalende bewegingen van de vingers en handen en spanning van de nek, schouders en armen. In 2024 had ruim een kwart van de werknemers (28 procent) regelmatig te maken met werk dat herhaalde bewegingen vereiste. Dit aandeel is vrijwel gelijk aan dat van 2023, maar in 2014 gold dit nog voor 34 procent van de werknemers.

Een andere vorm van lichamelijke belasting is het regelmatig werken in een ongemakkelijke houding. In 2024 gaf 10 procent van de werknemers aan hier vaak mee te maken te hebben. In 2023 was dat 9 procent (zie ook StatLine: [Werkhouding werknemers](#)). Opvallend is het verschil met zelfstandig ondernemers: in 2023 werkte een groter deel van hen (13 procent) regelmatig in een oncomfortabele houding. Dit verschil is in de loop der jaren groter geworden. In 2015 lagen de percentages dicht bij elkaar (werknemers 10 procent, zelfstandig ondernemers 11 procent) (zie ook StatLine: [Werkhouding Zelfstandig ondernemers](#)).

De gezondheidsrisico's van beeldschermwerk

Veel mensen brengen dagelijks uren achter een beeldscherm door, vaak zonder stil te staan bij de gevolgen voor hun gezondheid. Langdurig beeldschermwerk – meer dan zes uur per dag – kan lichamelijke en psychische klachten veroorzaken.

Beeldschermwerk kan op lichamelijk vlak op verschillende manieren belastend zijn. Herhaalde bewegingen, zoals typen en het bedienen van een muis, in combinatie met een statische belasting van de armen, nek en schouders, kunnen leiden tot KANS (Klachten aan Arm, Nek en Schouder), voorheen bekend als RSI (Repetitive Strain Injury). Spieren raken overbelast door langdurige en eenzijdige bewegingen, vooral wanneer er te weinig pauzes worden genomen of de werkplek niet ergonomisch is ingericht.

Langdurig zitten zonder onderbreking vergroot de kans op serieuze gezondheidsrisico's op de lange termijn, zoals een verhoogd risico op hart- en vaatziekten, diabetes type II en depressieve klachten (zie ook: [Factsheet zitten tijdens werk 2024](#)). Intensief beeldschermwerk belast ook de ogen. Door langdurige focus op het scherm, wordt er minder vaak geknipperd, waardoor de ogen sneller droog en geïrriteerd raken. Dit kan leiden tot ongemak, hoofdpijn en concentratieproblemen.

Ten slotte lijkt werkdruk een rol te spelen bij het ontstaan van de bovenstaande klachten. Zo kan een hoge werkdruk ervoor zorgen dat de lichaamshouding ongemerkt nog meer gespannen is, vooral in de nek- en schouderregio (zie ook: [Beeldschermwerk Arboportaal](#) en [Beeldschermwerk Gezondheidsraad](#)).

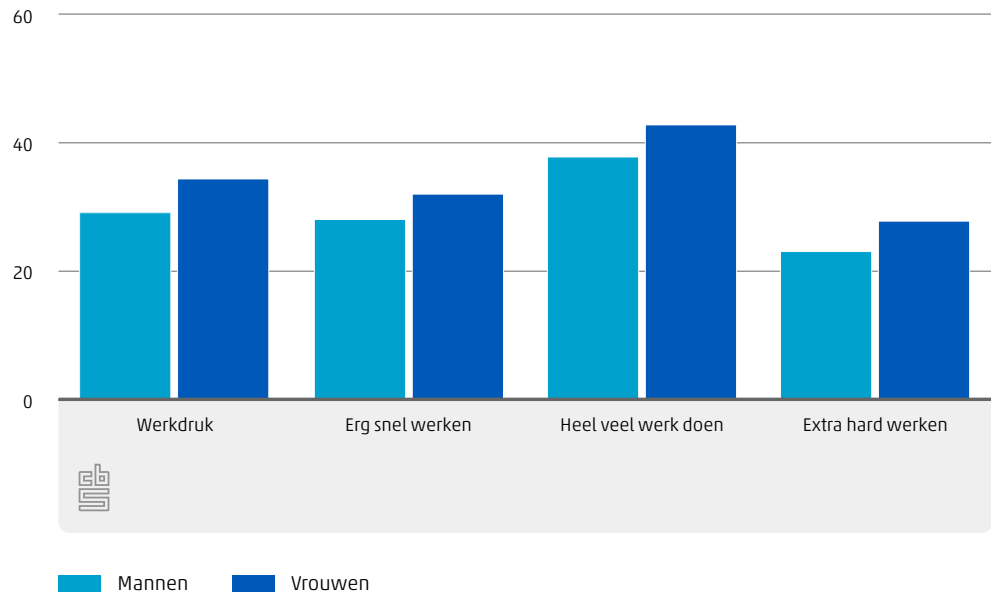
Bijna 1 op de 3 werknemers ervaart vaak of altijd werkdruk

In 2024 gaf bijna 1 op de 3 werknemers (32 procent) aan vaak of altijd werkdruk te hebben, ongeveer even vaak als in 2023. Vrouwen gaven dit vaker aan dan mannen (34 tegen 29 procent).

Werkdruk heeft te maken met erg snel moeten werken, heel veel werk doen en extra hard moeten werken. In 2024 gaf 30 procent van de werknemers aan vaak of altijd erg snel te moeten werken. En 40 procent van de werknemers vond dat ze vaak of altijd veel werkzaamheden hebben. Iets meer dan een kwart (26 procent) gaf aan dat ze vaak of altijd extra hard moeten werken. Vrouwen gaven vaker dan mannen aan dat ze vaak of altijd snel werken, vaak of altijd veel werk moeten doen en vaak of altijd extra hard moet werken. Dit beeld komt grotendeels overeen met dat van 2023.

4.5 Vaak of altijd werkdruk ervaren, 2024

% werknemers van 15 tot 75 jaar

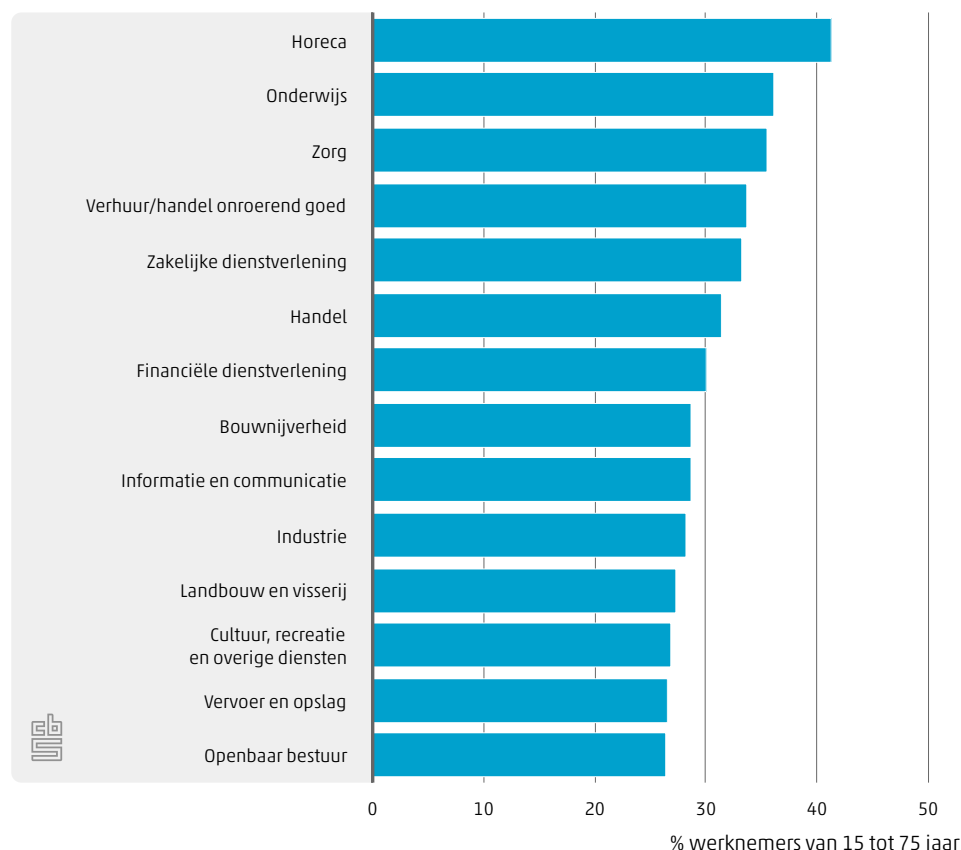


Bron: CBS, TNO
StatLine: [Werkdruk](#).

De verschillen tussen werknemers en zelfstandig ondernemers op deze aspecten van werkdruk waren over het algemeen klein. Een uitzondering is het 'erg snel moeten werken': 24 procent van de zelfstandigen gaf in 2023 aan dit vaak of altijd te moeten doen, tegenover 30 procent van de werknemers (zie ook StatLine: [Werkdruk zelfstandig ondernemers](#)).

De ervaren werkdruk verschilt sterk per bedrijfstak. In 2024 was de werkdruk in de horeca het hoogst, gevolgd door het onderwijs en de zorg. In het openbaar bestuur, vervoer en opslag en cultuur, recreatie en overige diensten was de werkdruk het laagst.

4.6 Vaak of altijd werkdruk ervaren, 2024



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

Vrouwen ervaren minder zelfstandigheid en een hogere emotionele belasting

In 2024 gaf 58 procent van de werknemers aan regelmatig zelfstandigheid te ervaren in hun werk. Dit is vergelijkbaar met 2023 (59 procent).

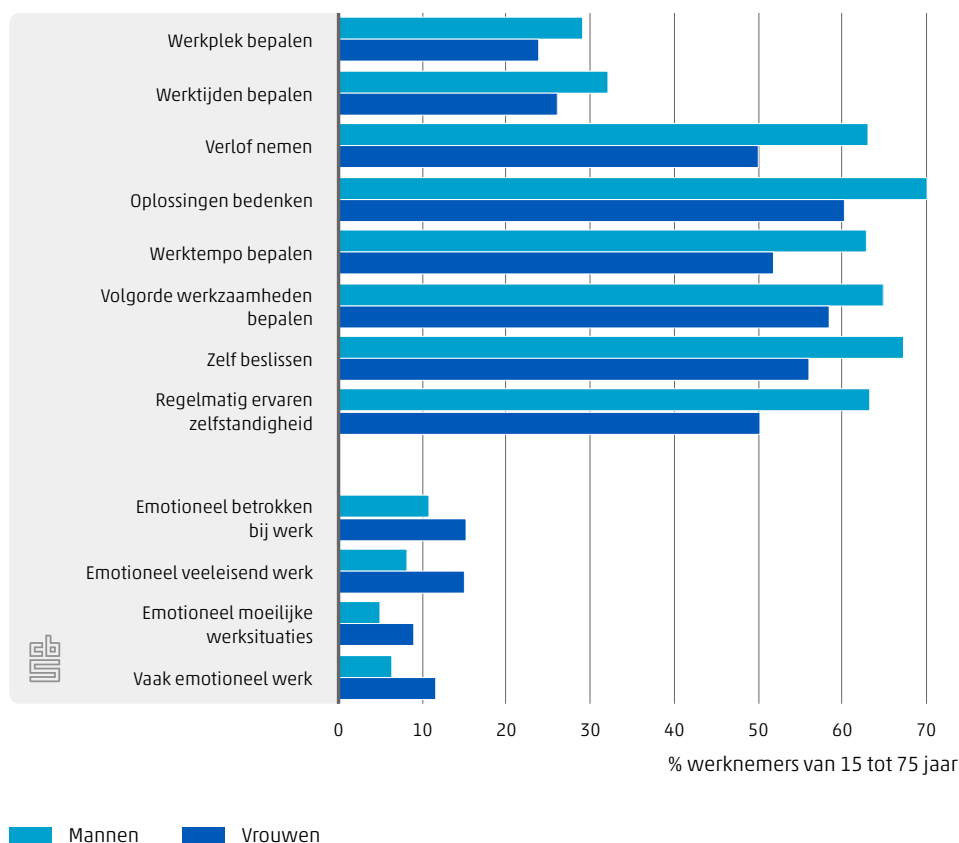
Tussen mannen en vrouwen zijn duidelijke verschillen. In 2024 ervoer 63 procent van de mannen zelfstandigheid in het werk, tegenover 50 procent van de vrouwen. Deze verschillen kwamen ook naar voren in verschillende aspecten van zelfstandigheid, zoals het zelf nemen van beslissingen, het bepalen van de volgorde van werkzaamheden, het werktempo, het bedenken van oplossingen, het opnemen van verlof, het bepalen van werktijden en de keuze van de werkplek.

Niet verrassend ervaren zelfstandig ondernemers meer zelfstandigheid dan werknemers op de werkvloer. In 2023 gaf 87 procent van de zelfstandigen aan regelmatig zelf beslissingen te nemen, tegenover 63 procent van de werknemers. Daarnaast bepaalde 85 procent van de zelfstandigen regelmatig zelf de volgorde van hun werkzaamheden, terwijl dit bij werknemers 63 procent was. Ook gaf 83 procent van de zelfstandigen aan het eigen werktempo te bepalen, tegenover 58 procent van de werknemers. Verder bedacht 86 procent van de zelfstandigen zelf oplossingen voor problemen in hun werk, terwijl dit bij werknemers

66 procent was. Tot slot kon 64 procent van de zelfstandigen zelf verlof opnemen, tegenover 56 procent van de werknemers.

In 2024 gaf 9 procent van de werknemers aan vaak emotioneel belastend werk te verrichten, vrijwel even hoog als in 2023. Mannen gaven minder vaak dan vrouwen aan emotioneel belastend werk te verrichten (7 procent tegen 12 procent). Dit verschil is zichtbaar in de verschillende aspecten van emotioneel belastend werk, zoals het regelmatig meemaken van emotioneel moeilijke werksituaties, de emotionele veeleisendheid van het werk en de mate van emotionele betrokkenheid bij het werk.

4.7 Regelmatig ervaren zelfstandigheid en vaak emotioneel werk, 2024



Bron: CBS, TNO
StatLine: [Zelfstandigheid & emotioneel werk](#).

Ruim 1 op de 10 werknemers kreeg te maken met discriminatie

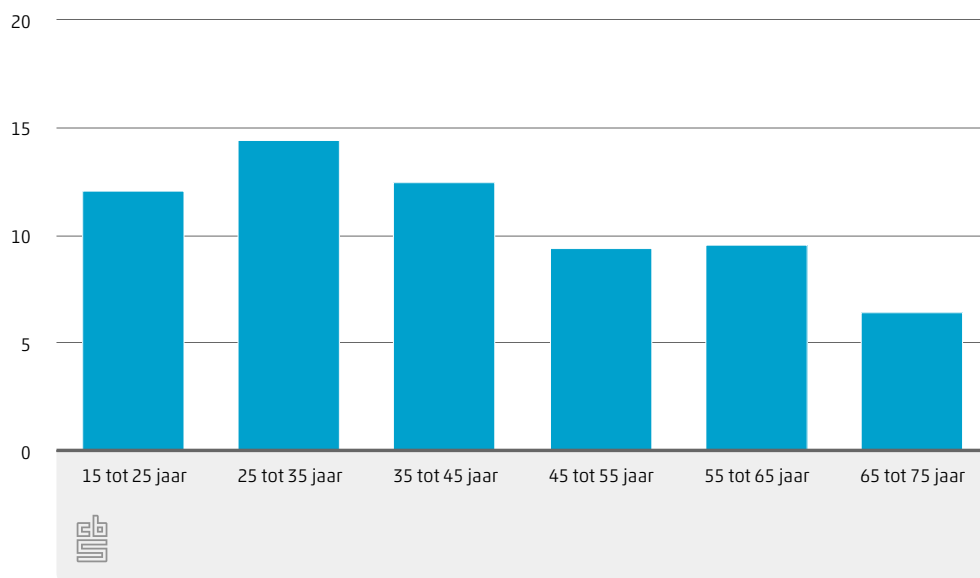
Werknemers kunnen op het werk te maken krijgen met verschillende vormen van ongewenst gedrag, zoals discriminatie, intimidatie, bedreiging en pesten. In 2024 gaf ruim 11 procent van de werknemers aan te maken te hebben gehad met discriminatie op het werk, vergelijkbaar met dat in 2023 (bijna 11 procent) en iets meer dan in 2022 (10 procent). Werknemers voelden zich het vaakst gediscrimineerd op basis van afkomst, huidskleur of nationaliteit (3,4 procent), leeftijd (2,9 procent) en geslacht (2,1 procent). In iets mindere mate gaven werknemers aan te maken te hebben gehad met discriminatie op basis van langdurige ziekte of een handicap (1,5 procent), werktijden of contractvorm (1,3 procent),

godsdienst of levensovertuiging (1,0 procent), seksuele geaardheid of voorkeur (0,5 procent) en politieke voorkeur (0,5 procent).

In 2024 gaf 14 procent van de werknemers tussen de 25 en 35 jaar aan te maken te hebben gehad met discriminatie op het werk. Onder 35- tot 45-jarigen (13 procent) en 15- tot 25-jarigen (12 procent) was dat iets minder.

4.8 Gediscrimineerd voelen op het werk, 2024

% werknemers van 15 tot 75 jaar



Bron: CBS, TNO

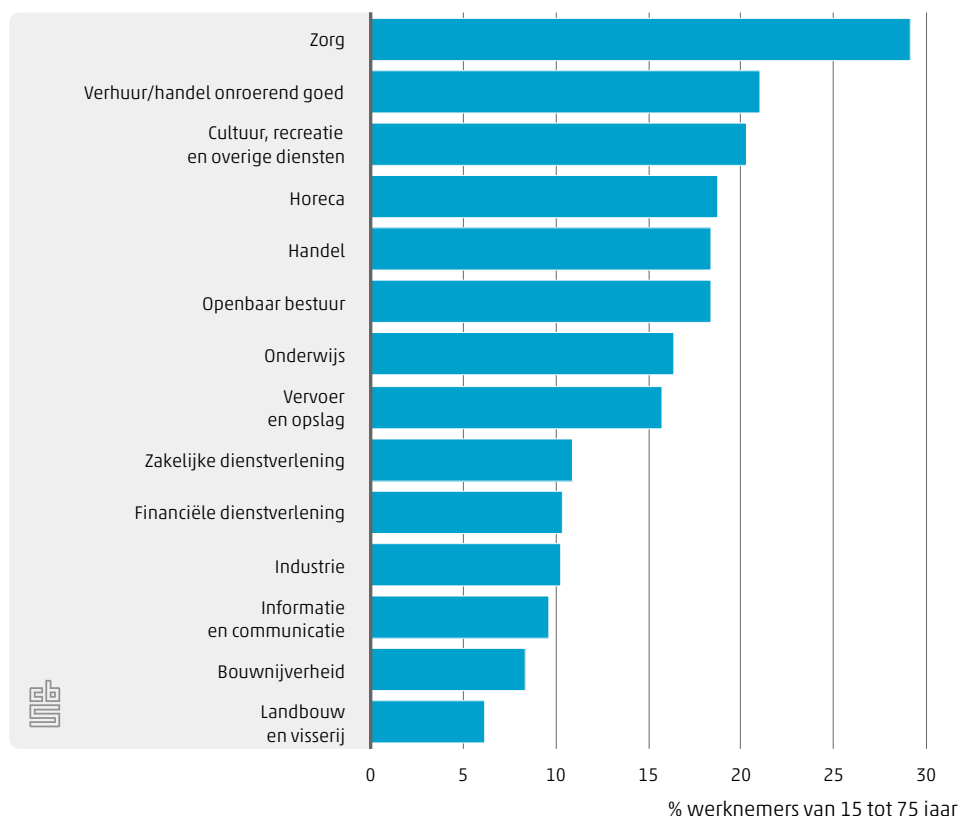
Vrouwen vaker dan mannen slachtoffer van ongewenst gedrag op de werkvloer

Naast discriminatie kreeg 17 procent van de werknemers in 2024 minstens één keer te maken met andere vormen van ongewenst gedrag op de werkvloer. Dit percentage is vrijwel gelijk aan 2023 en 2022. Werknemers noemden intimidatie en bedreiging (12 procent), pesten (6 procent), ongewenste seksuele aandacht (5 procent) en lichamelijk geweld (3 procent).

Hoewel ongewenst gedrag in 2024 vaker werd gerapporteerd door vrouwen (22 procent) dan door mannen (13 procent), zijn er verschillen per type ongewenst gedrag. Zo werd ongewenste seksuele aandacht gemeld door 7 procent van de vrouwen en 2 procent van de mannen. Intimidatie en bedreiging trof 14 procent van de vrouwen en 10 procent van de mannen. Bij lichamelijk geweld en pesten waren de verschillen minder groot: respectievelijk 4 procent versus 2 procent bij lichamelijk geweld en 6 procent versus 5 procent bij pesten (zie ook StatLine: [Ongewenst gedrag](#)).

De mate waarin ongewenst gedrag voorkomt, verschilt sterk per bedrijfstak. De zorg had met 29 procent van de werknemers veruit het meest te maken met ongewenst gedrag. In bedrijfstakken zoals landbouw en visserij en bouwnijverheid kwam dit het minst vaak voor.

4.9 Minstens een keer slachtoffer van ongewenst gedrag op het werk, 2024



Bron: CBS, TNO

StatLine: [Ongewenst gedrag per bedrijfstak](#).

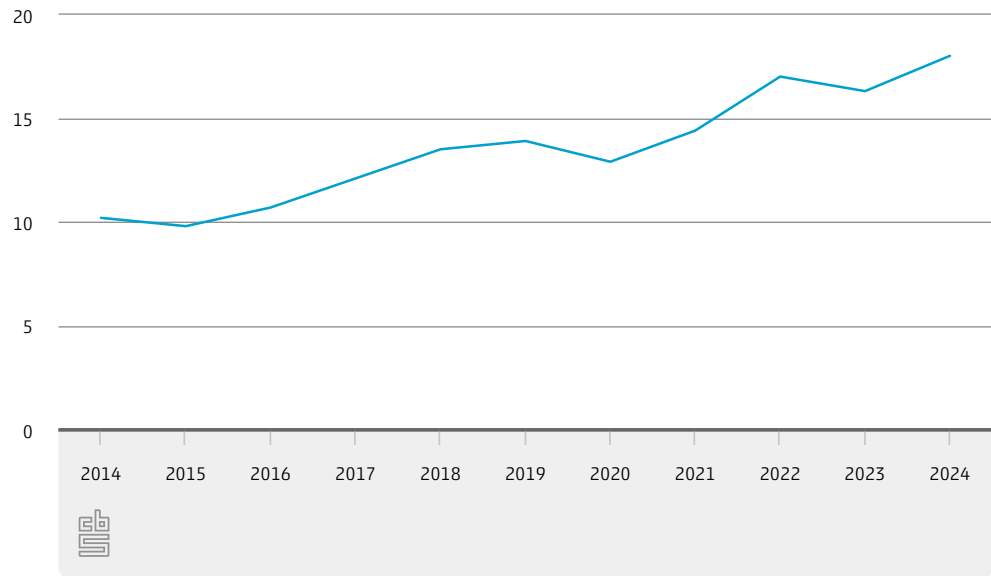
Toename in psychische vermoeidheid

In 2024 gaf 1 op de 5 werknemers aan zich enkele keren per maand of vaker psychisch vermoeid te voelen door het werk. Dit aandeel is vergelijkbaar met 2022 (20 procent) en licht gestegen ten opzichte van 2023 (19 procent). Dit volgt een toenemende trend; in 2014 was dit aandeel nog 14 procent.

Psychische vermoeidheid door werk kan op verschillende manieren tot uiting komen. In 2024 gaf 20 procent van de werknemers aan zich emotioneel uitgeput te voelen, 34 procent voelde zich leeg na een werkdag, 23 procent was 's ochtends al moe, 16 procent ervoer uitputting door het werk, en 18 procent vond het zwaar om met anderen te werken. Tussen 2014 en 2022 is voor al deze aspecten een stijgende trend zichtbaar, vooral het gevoel van emotionele uitputting en de ervaren belasting van werken met mensen.

4.10 Ervaart met mensen werken als zwaar

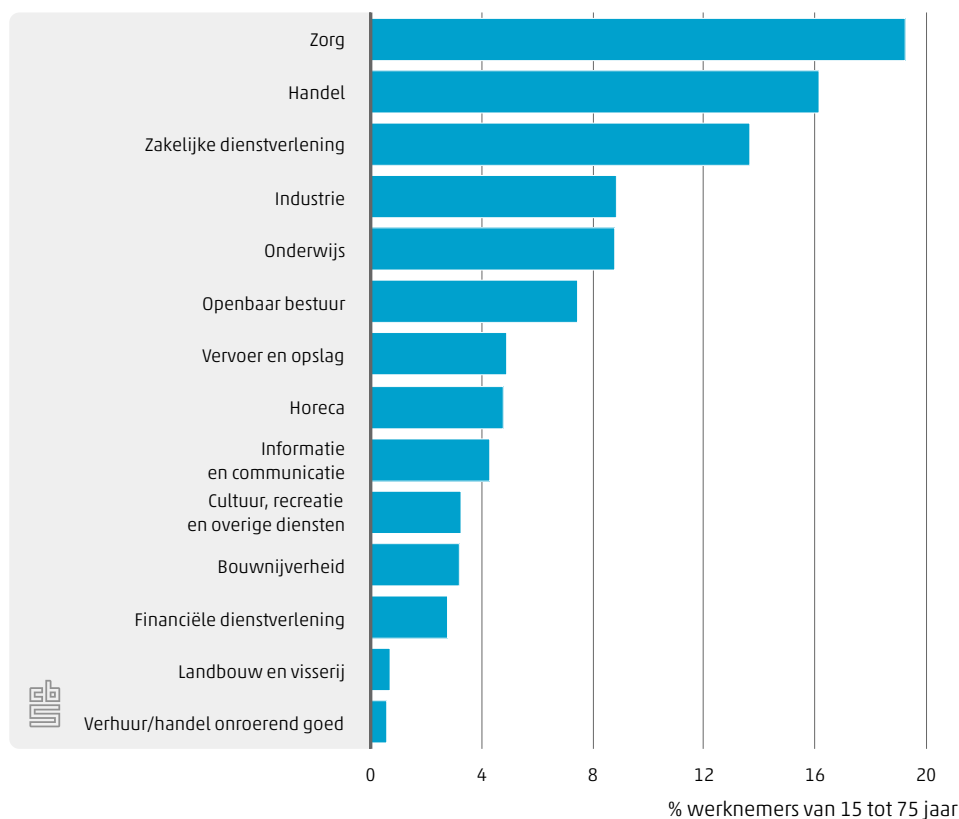
% werknemers van 15 tot 75 jaar



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

Psychische vermoeidheid komt in de ene bedrijfstak veel vaker voor dan in de andere. Het percentage werknemers dat zich minimaal enkele keren per maand psychisch vermoeid voelde door werk was het hoogst in de zorg, de handel en de zakelijke dienstverlening. In de verhuur en handel van onroerend goed en landbouw en visserij was dit percentage een stuk lager.

4.11 Minstens enkele keren per maand psychisch vermoeid door werk, 2024



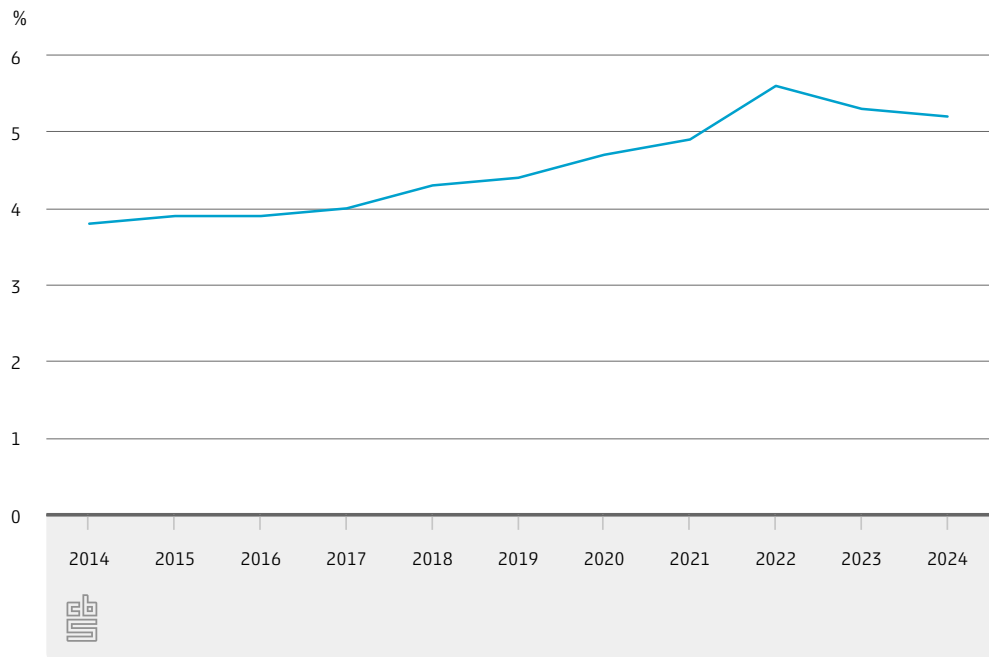
Bron: CBS, TNO
StatLine: [Psychische vermoeidheid per bedrijfstak](#).

Psychische vermoeidheid door werk komt over het algemeen minder vaak voor bij zelfstandig ondernemers dan bij werknemers. In 2023 voelde 12 procent van de zelfstandigen zich enkele keren per maand of vaker psychisch vermoeid door het werk. Bij werknemers was dat 19 procent. Dit verschil in percentages is door de jaren heen aanwezig (zie ook StatLine: [Psychisch vermoeidheid zelfstandig ondernemers](#)).

In de zorg het hoogste verzuimpercentage

In 2024 was het ziekteverzuim 5,2 procent. Dit percentage geeft het aandeel ziektedagen aan ten opzichte van het totale aantal werkdagen van de betreffende werknemers. Het ziekteverzuim ligt een fractie lager dan in 2023 (5,3 procent). Ten opzichte van 2014 is er een duidelijke toename van het ziekteverzuimpercentage te zien over de jaren; in 2014 was dit 3,8 procent.

4.12 Ziekteverzuim van werknemers



StatLine: [Ziekteverzuim](#).

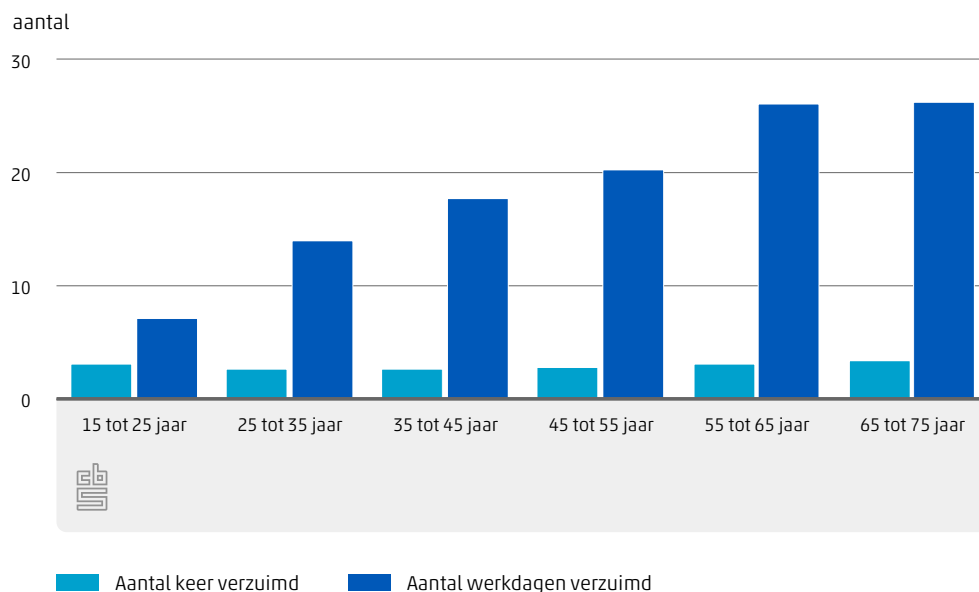
Het verzuim verschilt per bedrijfstak. In 2024 was er in de zorg het hoogste aandeel ziekteverzuim (7,3 procent) terwijl dit in de horeca het laagste was (3,4 procent) (zie ook StatLine: [Ziekteverzuim per bedrijfstak](#)).

Griep de meest genoemde reden voor verzuim

De meest gegeven reden door werknemers voor het laatste zelf gerapporteerde verzuim was de griep (56 procent). Andere redenen die werden genoemd waren: psychische klachten of overspannenheid, hoofdpijn, buik-, maag- of darmklachten, rugklachten, klachten aan nek, schouders, armen, polsen of handen, klachten aan heupen, benen, knieën of voeten, vermoeidheid of concentratieproblemen, aandoeningen van het hart en vaatstelsel, luchtwegklachten en klachten aan huid en klachten aan oren of ogen.

Wanneer werknemers wordt gevraagd naar het verzuim in het afgelopen jaar, zijn er verschillen per leeftijdsgroep. In 2024 hadden werknemers van 55 tot 65 jaar het hoogste zelf gerapporteerde verzuim (6,5 procent). Het verschil tussen de leeftijdsgroepen hangt vooral samen met het totaal aantal verzuimde werkdagen: hoe ouder de werknemer, hoe meer werkdagen verzuim, terwijl het aantal keren verzuim vergelijkbaar is tussen de leeftijdsgroepen. Hierbij speelt ook mee dat het aandeel van werknemers dat heeft verzuimd relatief laag is in de 55 tot 65 jaar groep (48 procent) ten opzichte van alle leeftijdsgroepen (52 procent). Als er dus sprake is van verzuim, gaat het om een hoger totaal aantal verzuimdagen in deze leeftijdsgroep.

4.13 Aantal keren en aantal werkdagen verzuimd ¹⁾, 2024



Bron: CBS, TNO

1) werknemers van 15 tot 75 jaar die ten minste één keer hebben verzuimd in het afgelopen jaar.

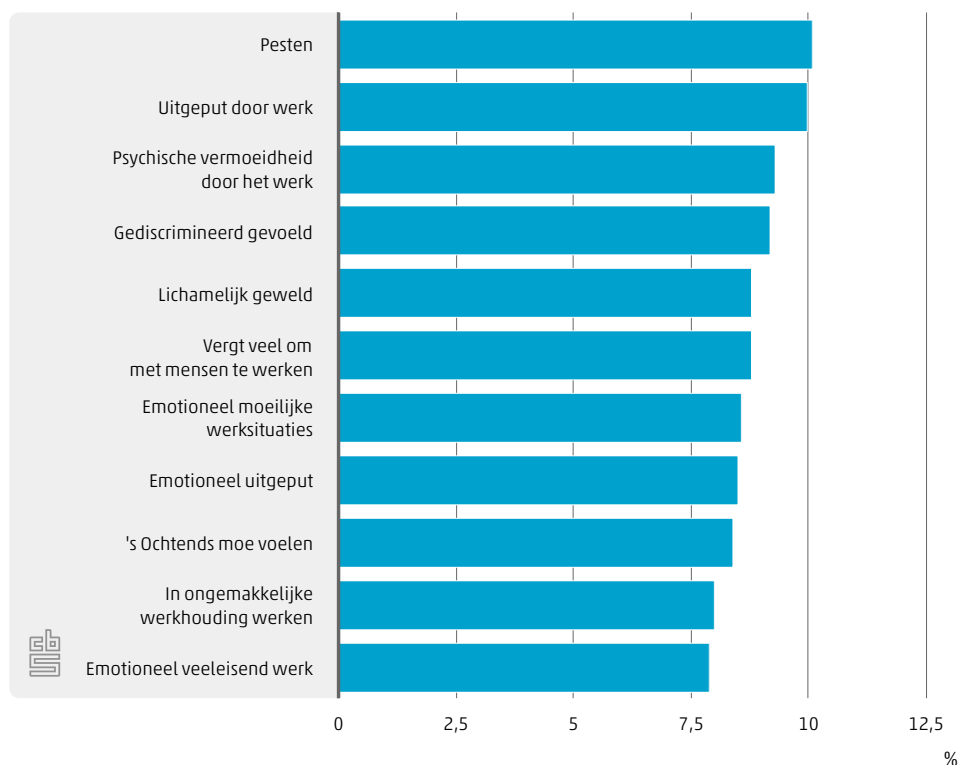
Werknemers die gepest worden verzuimen meer

In 2024 gaf 23 procent van de werknemers aan dat hun meest recente verzuim hoofdzakelijk of gedeeltelijk veroorzaakt werd door het werk. Dit is ongeveer gelijk aan 2023. Ruim een kwart (27 procent) van de werknemers met werk-gerelateerd verzuim gaf aan dat een te hoge werkdruk hiervoor een belangrijke reden was. Andere redenen waren besmetting op het werk (15 procent) en lichamelijk te zwaar werk (13 procent). Een arbeidsongeval of -ongeluk of slechte fysieke arbeidsomstandigheden werden het minst vaak genoemd (3 procent).

Hogere ziekteverzuimpercentages komen vooral voor bij arbeidsomstandigheden met psychische en emotionele belasting. Werknemers die in 2024 regelmatig werden gepest of zich uitgeput voelden door hun werk, hadden een zelf gerapporteerd verzuim van 10 procent. Dit is bijna twee keer zo hoog als het gemiddelde ziekteverzuimpercentage.

Ook andere vormen van psychische en emotionele belasting gingen samen met hogere zelf-gerapporteerde verzuimpercentages. Werknemers die psychische vermoeid waren door het werk of aangaven te worden gediscrimineerd, hadden in 2024 een ziekteverzuim van 9 procent. Bij een ongemakkelijke werkhouding en emotioneel veeleisend werk was het verzuim 8 procent.

4.14 Ziekteverzuim volgens werknemers, 2024

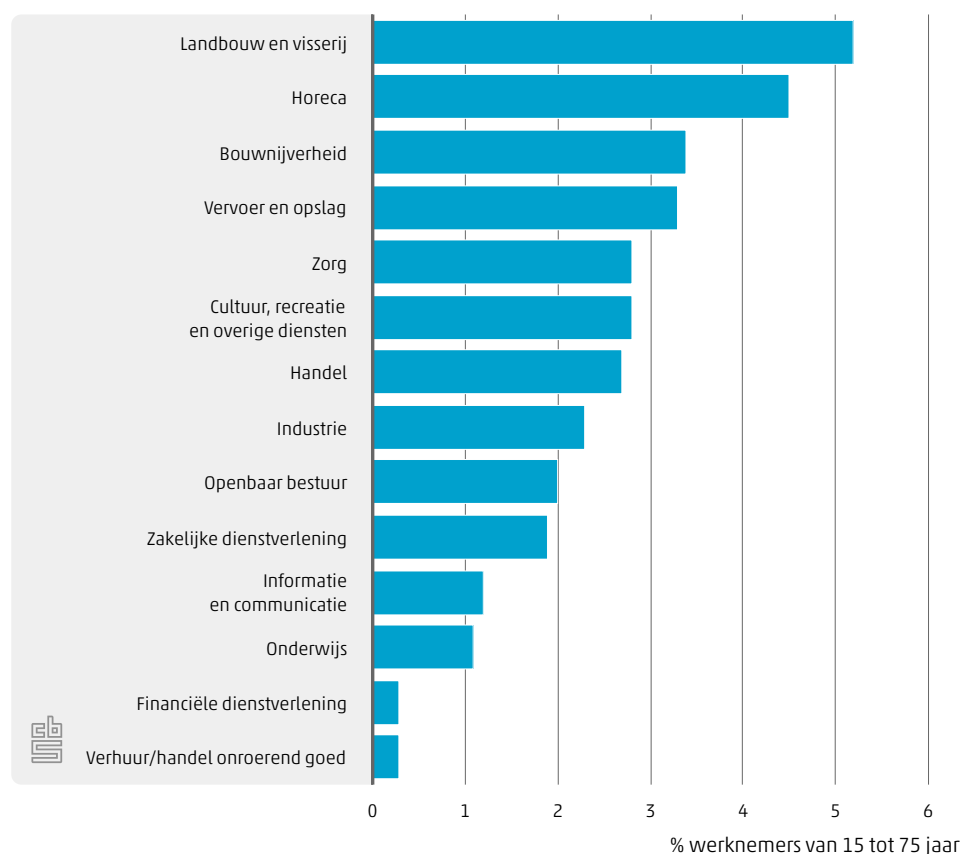


Bron: CBS, TNO
StatLine: [Ziekteverzuim en arbeidsomstandigheden](#).

Ruim 5 procent van de werknemers in de landbouw en de visserij rapporteren een arbeidsongeval

In 2024 gaf 2,4 procent van alle werknemers aan dat zij een arbeidsongeval hadden meegemaakt. Dat is iets lager dan in 2023 (2,7 procent). Bij 1,3 procent van de werknemers ging het om een arbeidsongeval zonder verzuim. Bij 1,2 procent van de werknemers leidde een arbeidsongeval tot minstens één dag verzuim, en bij 0,9 procent tot vier of meer dagen verzuim (zie ook StatLine: [Arbeidsongevallen](#)). In totaal gaf 1,5 procent van de werknemers aan dat er sprake was van lichamelijk letsel en 0,5 procent van geestelijk letsel na een arbeidsongeval. Het hoogste aandeel arbeidsongevallen werd gerapporteerd in de landbouw en visserij, het laagste in de financiële dienstverlening en verhuur en handel van onroerend goed.

4.15 Arbeidsongevallen, 2024



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

Voor de dodelijke arbeidsongevallen zijn de cijfers uit 2022 het meest recent. In dat jaar werden 25 dodelijke arbeidsongevallen geregistreerd. Dit was even hoog als in 2020 en iets hoger dan in 2021 (23 gevallen). Tussen 2015 en 2019 lag het aantal dodelijke arbeidsongevallen hoger (tussen de 35 en 45 gevallen).

Dodelijke en niet-dodelijke arbeidsongevallen: Nederland in vergelijking met andere Europese landen

Volgens cijfers uit 2022, gepubliceerd door Eurostat, het statistische bureau van de Europese Unie, werden in Nederland ruim 1 200 arbeidsongevallen met vier of meer dagen verzuim per 100 duizend werknemers gerapporteerd, minder dan het EU-27-gemiddelde van 1 551 per 100 duizend werknemers. In 2022 had Nederland samen met IJsland met 0,43 dodelijke arbeidsongevallen per 100 duizend werknemers het laagste aantal van alle andere landen binnen de Europa, waar het gemiddelde op 2,1 lag.

Hoewel deze cijfers zijn gestandaardiseerd om te corrigeren voor verschillen in de economische structuur van landen, blijft voorzichtigheid geboden bij de vergelijking van met name de niet-dodelijke arbeidsongevallen. Lidstaten maken gebruik van verschillende databronnen, en in sommige landen bestaat het risico van onder-rapportage. Daarnaast worden in Nederland ook arbeidsongevallen meegeteld waarbij

uitsluitend psychische schade optreedt, terwijl in veel andere landen alleen ongevallen met fysieke schade worden geregistreerd.

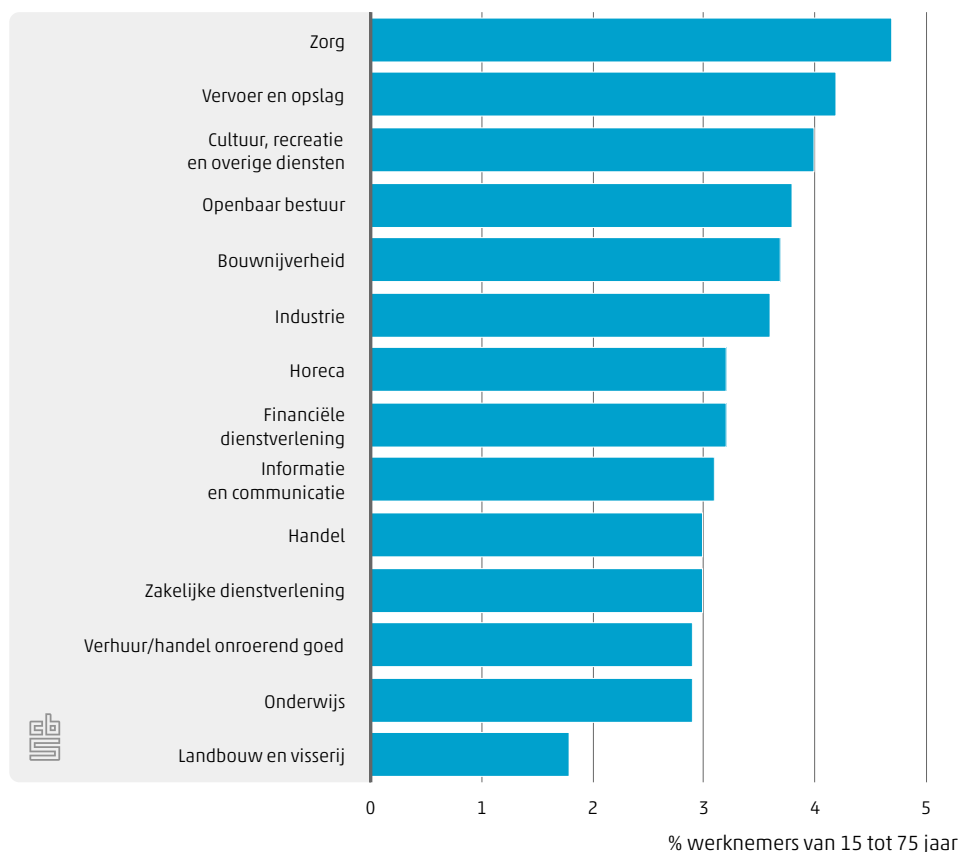
Aandeel beroepsziekten bleef stabiel

In 2024 gaf 3,6 procent van de werknemers aan dat bij hen een beroepsziekte was vastgesteld door een arts. Dit percentage is vrijwel gelijk met dat van 2023 en 2022. Vrouwen kregen vaker dan mannen te maken met een beroepsziekte die door een arts werd vastgesteld (4,3 procent en 2,9 procent).

Een beroepsziekte is een ziekte die direct verband houdt met het werk. De meest voorkomende beroepsziekte die is vastgesteld door een arts is overspannenheid of burn-out (1,6 procent van alle werknemers). Ook lage-rugaandoeningen en KANS (Klachten aan Arm, Nek en Schouder), voorheen bekend als RSI (Repetitive Strain Injury), werden bij 0,5 procent van alle werknemers door een arts vastgesteld.

Er zijn duidelijke verschillen tussen bedrijfstakken. Het hoogste percentage beroepsziekten werd gerapporteerd in de zorg, het laagste in de landbouw en visserij.

4.16 Beroepsziekten, 2024



Bron: CBS, TNO

5 Lonen en loonkosten

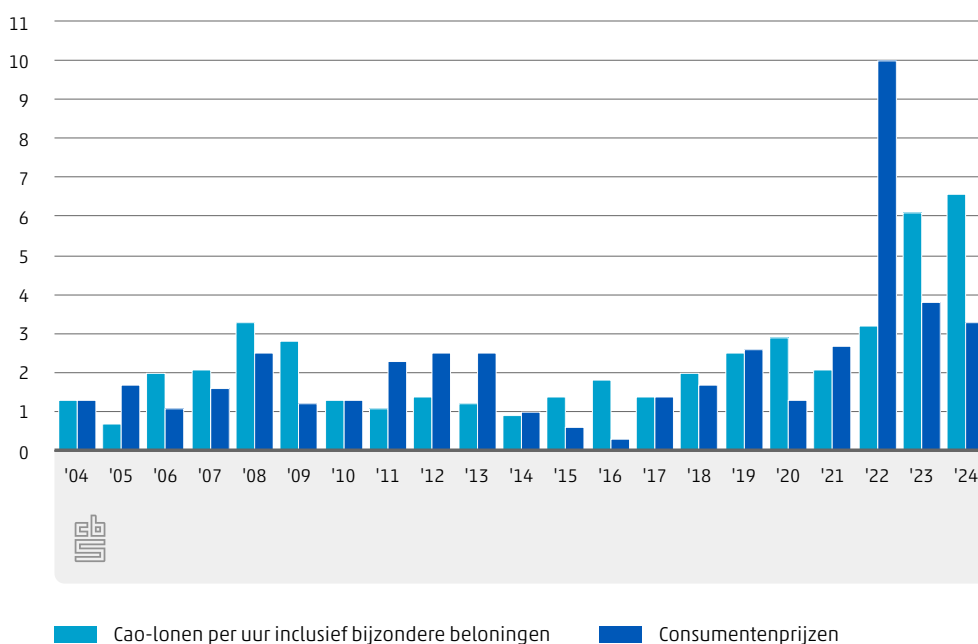
Grootste stijging cao-lonen in bijna een halve eeuw

De brutolonen zoals vastgelegd in cao's namen in 2024 toe met gemiddeld 6,6 procent. Dat is de grootste stijging na 1982, toen de cao-loonstijging ook 6,6 procent bedroeg. De laatste keer dat een grotere loonstijging werd gemeten, was 47 jaar geleden, in 1977. Toen bedroeg de cao-loonstijging 7,2 procent.

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.

5.1 Cao-lonen en consumentenprijzen

% verandering t.o.v. een jaar eerder



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

In de periode 2010–2017 schommelde de cao-loonstijging tussen 0,8 procent en 2,0 procent per jaar. Deze beperkte loonstijging was een gevolg van de financiële crisis, waardoor de arbeidsmarkt snel ruimer werd. Vanaf 2014 herstelde de arbeidsmarkt, zodat eind 2017 opnieuw sprake was van krapte. De cao-loonstijging liep op en kwam in de tweede helft van 2018 voor het eerst weer boven de 2 procent. In januari 2020 werd de 3 procent bereikt. Vanwege de coronacrisis waren werkgevers in 2020 en 2021 terughoudend bij het maken van nieuwe loonafspraken, wat voor 2021 een lagere loonstijging opleverde. Maar de werkgelegenheid groeide, de krapte op de arbeidsmarkt werd steeds groter en consumentenprijzen liepen snel op, voornamelijk als gevolg van de oorlog in Oekraïne en de snel stijgende energieprijzen. Hierdoor lag de cao-loonstijging vanaf begin 2023 boven de 5 procent en vanaf juli 2023 boven de 6 procent. In juli 2024 werd zelfs eenmalig de

7 procent aangetikt. Sindsdien zakt de loonstijging wat in, tot 5,5 procent in het eerste kwartaal van 2025.

De cao-lonen namen in 2024 toe met gemiddeld 6,6 procent, tegen 6,1 procent in 2023. Daarmee overtrof de stijging van de cao-lonen weliswaar wederom ruimschoots de inflatie (berekend op basis van de consumentenprijsindex) van 3,3 procent in 2024 en 3,8 procent in 2023, maar dat maakte de reële loondaling uit 2022 nog niet goed. In 2022 stegen de cao-lonen immers met gemiddeld 3,2 procent, terwijl de inflatie 10,0 procent bedroeg, het hoogste cijfer na 1975. Niet eerder was de cao-loonstijging zoveel achtergebleven bij de stijging van de consumentenprijzen.

In de periode 2010–2024 zijn de cao-lonen in totaal met 40 procent toegenomen, terwijl de stijging van de consumentenprijzen 42 procent bedroeg. Werknemers die voor hun loonsverhoging uitsluitend afhankelijk zijn van cao-veranderingen, zijn er sinds 2010 reëel gezien ruim 1 procent op achteruitgegaan in hun loon. Deze achteruitgang heeft zich volledig voorgedaan in de recente jaren, toen de inflatie hoog opliep. In 2020–2024 stegen de cao-lonen met 19 procent, terwijl de consumentenprijzen met 21 procent omhooggingen. In de periode 2010–2020 liepen cao-lonen en consumentenprijzen nog gelijk op.

Als de cao-lonen minder stijgen dan de consumentenprijzen, betekent dit niet automatisch dat werknemers er in koopkracht op achteruitgaan. Het nettoloon is namelijk ook afhankelijk van de veranderingen in de premies die werknemers betalen voor pensioen, sociale verzekeringen (inclusief zorg) en de loonheffing. Daarnaast ontvangen veel mensen toeslagen van de Belastingdienst, bijvoorbeeld voor zorgkosten, huur of kinderopvang. Verder kent de inkomstenbelasting diverse aftrekposten. Bovendien heeft de overheid 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. Hierdoor zijn werknemers van sommige cao's al gecompenseerd voor de hoge inflatie uit 2022, terwijl dat voor werknemers van andere cao's nog niet is gebeurd. Dit verklaart mede waarom de stijging van de cao-lonen in de individuele cao's van 2023 op 2024 uiteenloopt van enkele procenten tot ruim boven de 10 procent. Voor drie kwart van de cao's geldt dat de lonen de afgelopen vier jaar zijn achtergebleven bij 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.

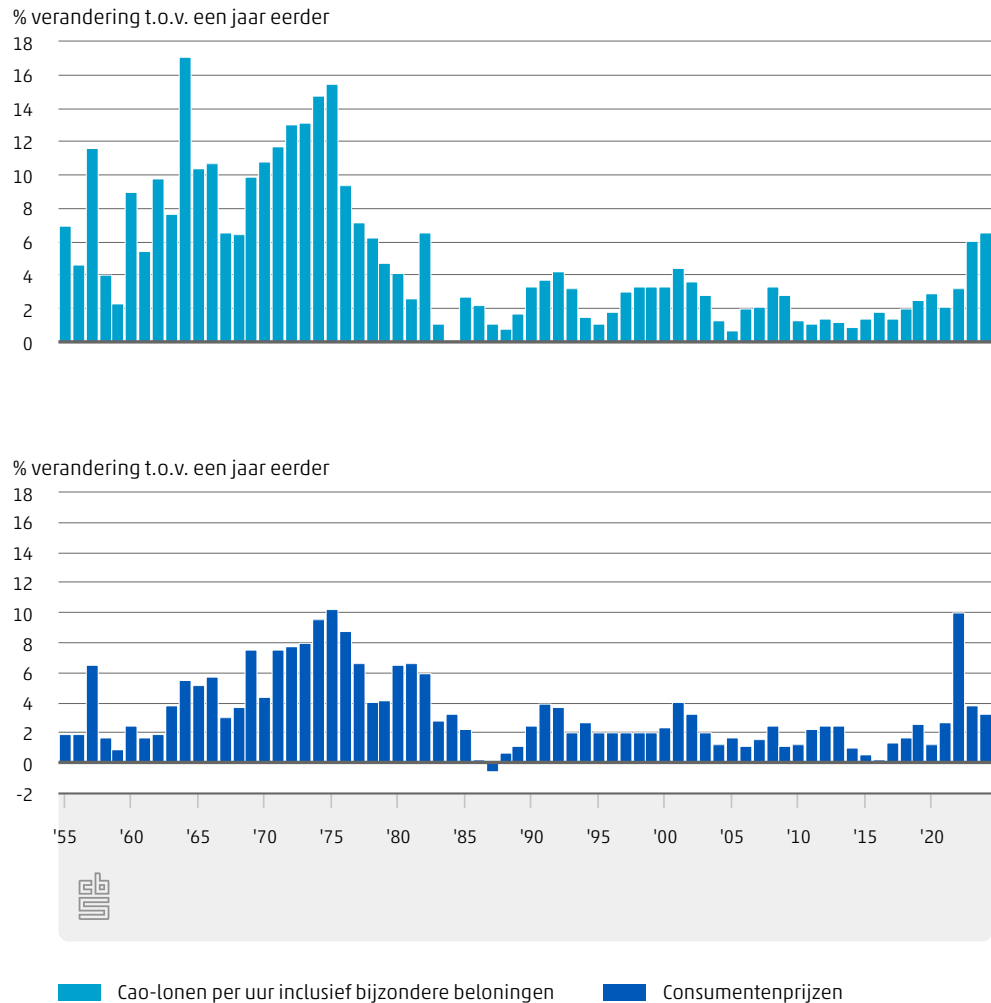
Hoge loonstijging en inflatie in jaren zestig en zeventig

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

Vanwege de oplopende inflatie werd in de jaren zeventig in steeds meer cao's de loonontwikkeling gekoppeld aan de prijsontwikkeling, zodat de koopkracht van de werknemers minstens gelijk bleef. Hiermee ontstond een loon-prijsspiraal. In de jaren zeventig waren er ook twee oliecrises, waarna de economische groei haperde en de werkloosheid begon op te lopen. Uiteindelijk werd in 1982 het Akkoord van Wassenaar gesloten, waarbij afgesproken werd de loonontwikkeling te matigen in ruil voor arbeidstijdverkorting. Na 1982 zijn cao-loonstijgingen van meer dan 5 procent veertig jaar lang niet meer voorgekomen. Ook de inflatie bleef 39 jaar onder de 5 procent, totdat de inflatie in 2022 op 10 procent uitkwam. Vervolgens liep de cao-loonstijging in 2023 en 2024 op tot boven de 6 procent.

Vanaf 1954 meet het CBS de cao-lonen voor alle bedrijfstakken. In de periode 1954–2024 zijn de cao-lonen met gemiddeld 4,8 procent per jaar toegenomen. De consumentenprijzen namen in dezelfde periode met gemiddeld 3,4 procent per jaar toe. De grootste cao-loonstijging werd in 1964 gemeten: 17 procent. Dat was ruim 11 procentpunt meer dan de inflatie in dat jaar. Na 1975 verminderde de cao-loonstijging. Hierdoor kwam de stijging van de cao-lonen in 1980 voor het eerst onder de inflatie uit. Later zou dat nog in vijftien jaren het geval zijn, maar nooit zo sterk als in 2022.

5.2 Cao-lonen en consumentenprijzen vanaf 1955



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

Werknemers die vallen onder een cao

Een cao is een overeenkomst waarin afspraken worden vastgelegd die werkgevers- en werknemersorganisaties maken over de arbeidsvoorwaarden van werknemers in een bedrijf of bedrijfstak. 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 ruim 72 procent in 2024.

Het aandeel werknemers dat valt onder een cao is het grootst in de bedrijfstakken openbaar bestuur, zorg en onderwijs. In deze bedrijfstakken valt ruim 90 procent van de banen van werknemers onder een cao. Daarentegen is in de informatie en communicatie maar voor 1 op de 6 werknemers een cao van toepassing. Mede doordat in de zorg en het onderwijs naar verhouding meer vrouwen werken dan gemiddeld, vallen meer vrouwen onder een cao dan mannen: 77 procent tegen 68 procent.

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

In totaal zijn er ongeveer 800 cao's, waarvan er 550 betrekking hebben op minstens honderd werknemers. De grootste cao's zijn Verpleeg-, verzorgingshuizen, thuiszorg en jeugdgezondheidszorg (VVT), Horeca, Uitzendkrachten en Metaal en techniek. Deze vier grote cao's zijn goed voor een kwart van alle cao-werknemers.

Het uurloon in de banen die niet onder een cao vallen is gemiddeld 13 procent hoger dan in de banen die wel onder een cao vallen. De hoogste uurlonen worden betaald aan werknemers die vallen onder de verschillende cao's voor vliegers.

Leden vakverenigingen

Bij de cao-onderhandelingen worden de werknemers meestal vertegenwoordigd door de vakbonden. In 2023 waren 1,4 miljoen mensen lid van een vakvereniging. De FNV is met 877 duizend leden de grootste. Rond de eeuwwisseling waren nog 1,9 miljoen mensen lid van een vakbond. Ongeveer 1 op de 5 vakbondsleden heeft de AOW-leeftijd bereikt (zie ook StatLine: [Leden van vakverenigingen](#)).

In 2024 is 16 procent van de werknemers lid van een vakbond. De bedrijfstak onderwijs kent naar verhouding de meeste vakbondsleden; hier is 27 procent van de werknemers lid van een vakbond. Ook in het openbaar bestuur en de vervoer en opslag zijn relatief veel werknemers lid (beiden 26 procent). Met 6 procent is de organisatiegraad het laagst in de bedrijfstak informatie en communicatie (zie ook StatLine: [Organisatiegraad werknemers](#)).

Verdiende lonen en cao-lonen gaan gelijk op in 2024

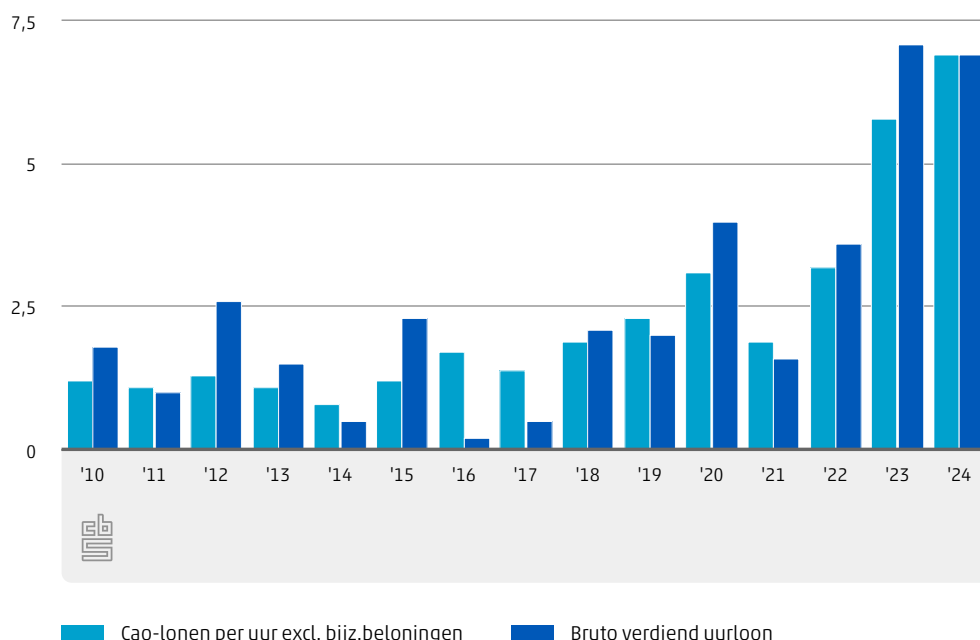
De werkelijke brutolonen van werknemers veranderen van jaar op jaar niet alleen doordat er in cao's loonsverhogingen worden afgesproken, maar ook doordat werknemers korter of langer gaan werken, opklimmen in hun loonschaal, promotie maken of van baan veranderen. Daarnaast werken veranderingen in de samenstelling 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 2024 met 6,9 procent. Dat is net iets minder dan de loonstijging van 7,1 procent in 2023. Dat was toen de grootste loonstijging in 45 jaar.

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 2024 ook uit op 6,9 procent.

Tussen 2020 en 2024 zijn de verdiende lonen met 20 procent omhooggegaan, de cao-lonen (exclusief bijzondere beloningen) met 19 procent. De inflatie, op basis van de consumenten-prijsindex, bedroeg de laatste vier jaar in het totaal 21 procent. De hoge loonstijgingen zijn dus niet genoeg om te compenseren voor de inflatie. Per saldo gingen de reële lonen de laatste vier jaar iets omlaag.

5.3 Cao-lonen en verdiende lonen

% verandering t.o.v. een jaar eerder



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

Lonen van werknemers en loonkosten voor werkgevers

Naast het bruto verdiend uurloon publiceert het CBS ook over 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, arbeidsduurverkortings, ziekte en dergelijke tellen hierbij niet mee, overwerkuren wel. De gemiddelde brutolonen van werknemers per gewerkt uur stegen in 2024 met 5,6 procent. Het jaar daarvoor was dat 7,1 procent.

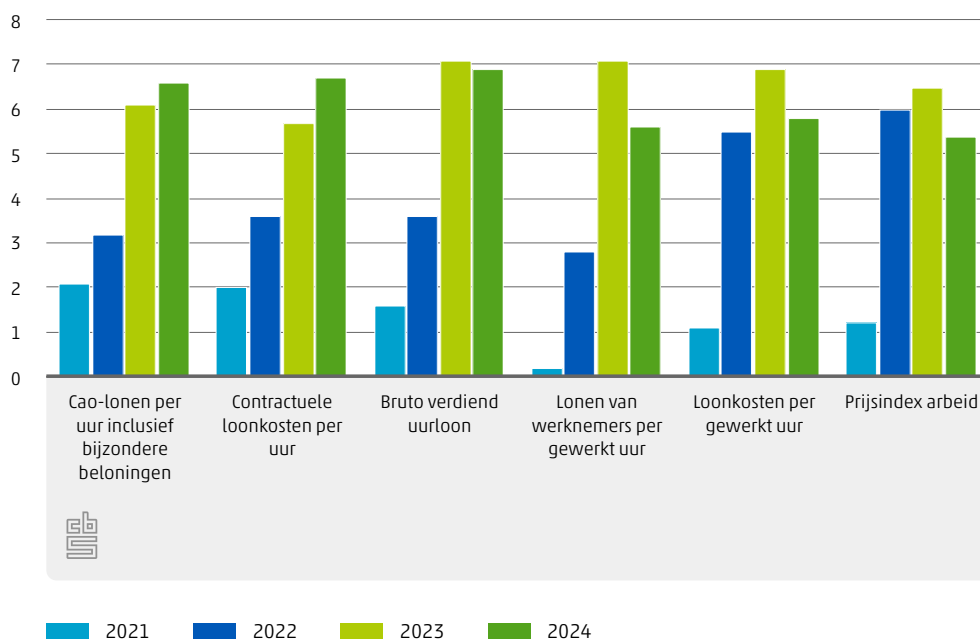
De stijging van de lonen per gewerkt uur met 7,1 procent in 2023 was de grootste loonmutatie na 1978, als de loonstijging in 1990 buiten beschouwing wordt gelaten. De forse stijging in 1990 was mede het gevolg van een verandering in het belastingstelsel, na adviezen van de commissie Oort. Als gevolg hiervan kwamen de premies van de volksverzekeringen die de werkgevers voorheen betaalden voortaan voor rekening van de werknemers. Om te voorkomen dat werknemers er in loon op achteruit zouden gaan, moest de werkgever een overhevelingstoeslag betalen aan de werknemers. Hierdoor gingen de lonen in 1990 sterk omhoog. Afgezien van deze bijzondere verhoging is 1978 het laatste jaar waarin de lonen per gewerkt uur meer toenamen dan in 2023. Toen bedroeg de stijging 9,6 procent. In de eerste helft van de jaren zeventig kwam de loonstijging nog elk jaar boven

de 10 procent uit (zie ook Statline: [Lonen per gewerkt uur \(vanaf 1995\)](#) en [Lonen per gewerkt uur \(oude reeks\)](#)).

Boven op de brutolonen komen de sociale premies ten laste van de werkgevers. In 2024 bedroeg de stijging van deze premies per gewerkt uur 6,4 procent, dus nog wat meer dan de lonen per gewerkt uur. De werkgeverspremies voor arbeidsongeschiktheid gingen omhoog, terwijl de premie voor de zorgverzekering (ZVW) juist iets lager werd. De totale stijging van de beloning van werknemers (brutolonen + sociale premies ten laste van werkgevers) per gewerkt uur kwam in 2024 uit 5,8 procent.

5.4 Loonontwikkeling

% verandering t.o.v. een jaar eerder



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

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

Loonkosten 523 miljard euro

De totale loonkosten bedroegen in 2024 bijna 523 miljard euro. Dat bedrag is de som van 404 miljard euro aan brutolonen, 121 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 2024 ten opzichte van 2023 met 35 miljard euro (+7,2 procent). Deze groei is het resultaat van een stijging van de lonen (27 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 meestijgen. Daarnaast waren er meer banen van werknemers (+0,7 procent) en ook het aantal gewerkte uren per werknemersbaan liep op met 0,6 procent.

De bedragen aan loonkostensubsidies en eindheffingen veranderden in 2024 niet veel in vergelijking met 2023. Vóór 2020 bedroegen de loonkostensubsidies gemiddeld ruim 2 miljard euro per jaar. In 2020 liepen deze subsidies op tot 15 miljard euro. Die toename kwam voor het grootste deel voor rekening van de betalingen op grond van de NOW, de Tijdelijke Noodmaatregel Overbrugging voor Werkgelegenheid. In 2021 liep het bedrag aan NOW-subsidies terug tot 7 miljard. Daarna werd in 2022 nog 1 miljard aan NOW-subsidies uitgekeerd, in 2023 niets meer. Het totale bedrag aan loonkostensubsidies bedraagt dan, net als in 2024, 3 miljard euro.

Opbouw arbeidskosten

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

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

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

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

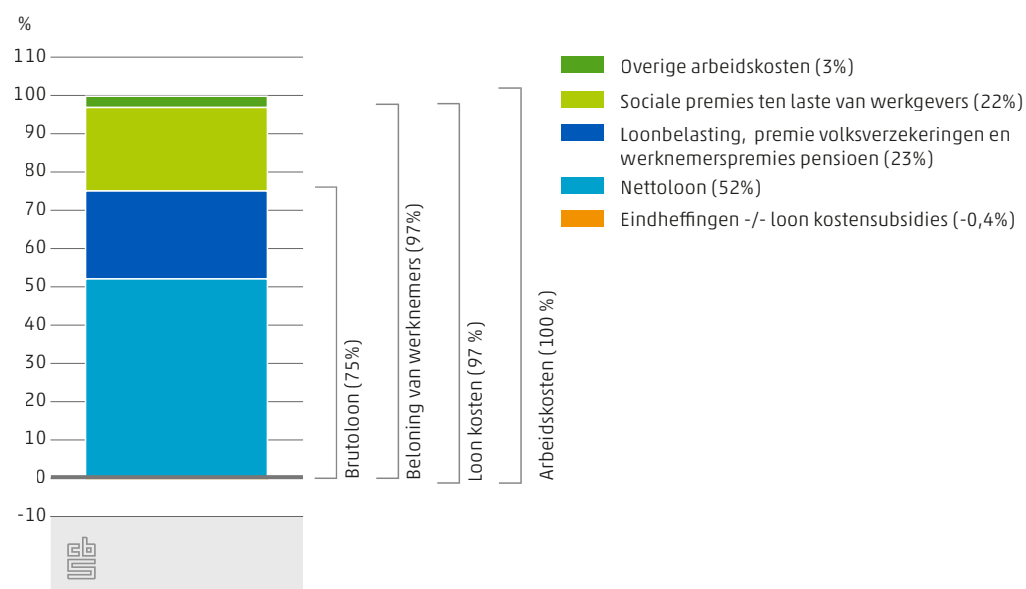
Verder hebben werkgevers te maken met eindheffingen, zoals de belastingen die werkgevers betalen in het kader van de werkkostenregeling. Anderzijds ontvangen bedrijven en instellingen ook loonkostensubsidies, zoals de afdrachtvermindering speuren ontwikkelingswerk, compensatie voor betaalde transitievergoedingen,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

Loonkosten = beloning van werknemers + eindheffingen –/– loonkostensubsidies

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

Arbeidskosten = loonkosten + overige arbeidskosten

5.5 Opbouw arbeidskosten, 2024



5.6 Loonkosten in 2023 en 2024

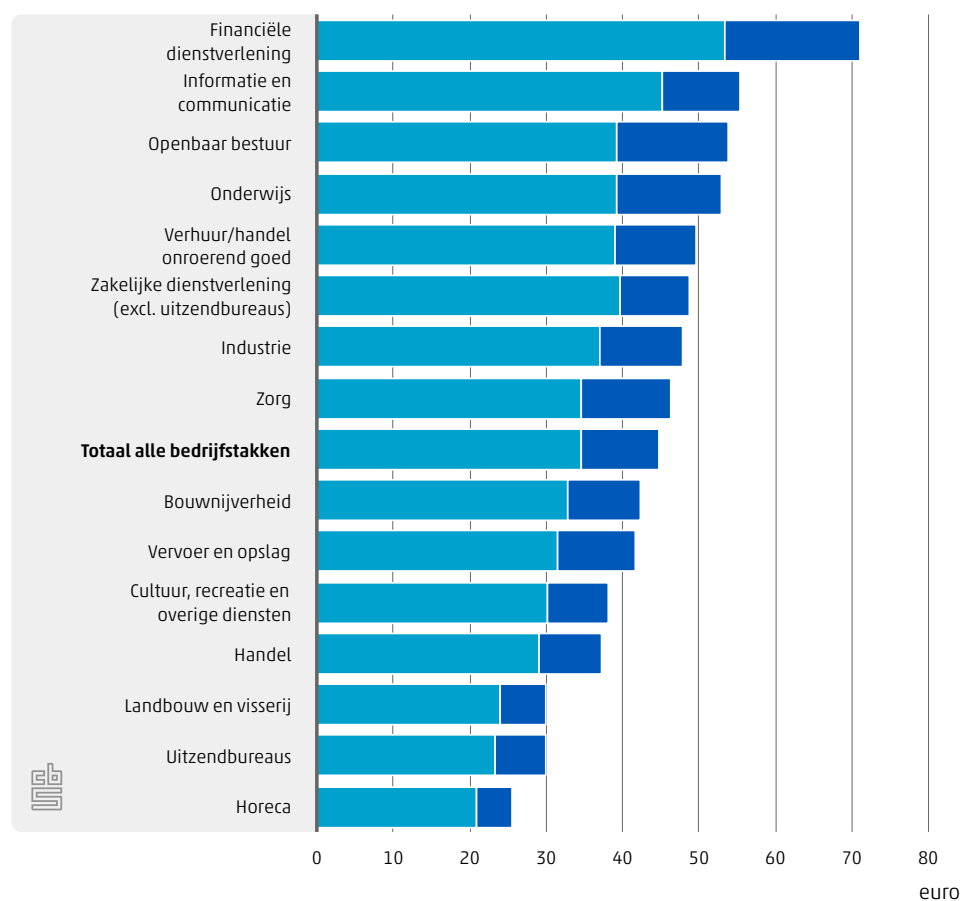
	2023	2024	Verandering
mln euro			
Lonen van werknemers	377 580	404 184	26 604
Sociale premies ten laste van werkgevers	112 013	120 794	8 781
pensioenpremies ten laste van werkgevers	35 944	38 358	2 414
Zorgverzekeringswet (ZVW)	20 021	21 228	1 207
Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA, Whk)	22 497	25 306	2 809
Werkloosheidswet (WW, WKO, Ufo)	11 020	11 916	896
toegerekende sociale premies ten laste van werkgevers	22 531	23 986	1 455
Beloning van werknemers	489 593	524 978	35 385
Eindheffingen	898	722	-176
Loonkostensubsidies	-3 018	-2 907	111
Loonkosten	487 473	522 793	35 320

StatLine: [Lonen en loonkosten](#).

Loonkosten 45 euro per uur

De loonkosten per gewerkt uur kwamen in 2024 uit op gemiddeld 45 euro. Ze waren het hoogst in de bedrijfstak financiële dienstverlening (71 euro) en het laagst in de horeca (26 euro). In de kleinere bedrijfsgroep aardolie-industrie, die deel uitmaakt van de bedrijfstak industrie, liggen de gemiddelde loonkosten nog hoger (88 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.

5.7 Loonkosten per gewerkt uur, 2024



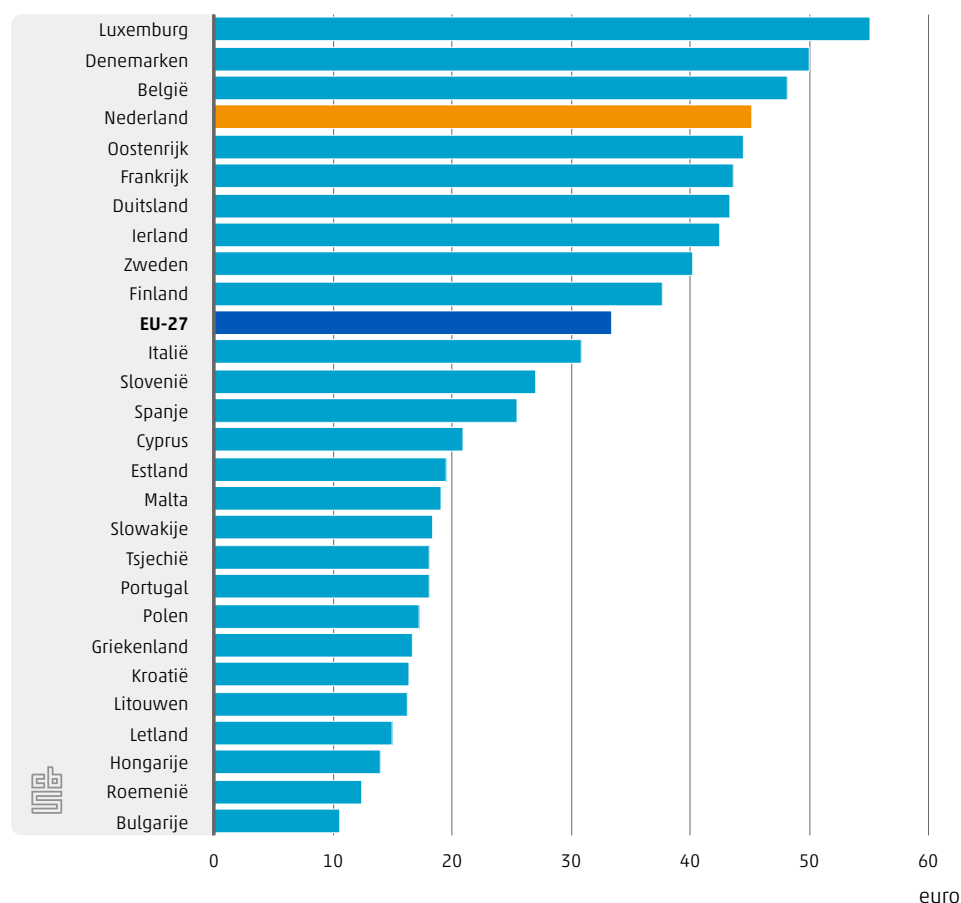
■ Lonen per gewerkt uur

■ 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 en Roemenië zijn de gemiddelde arbeidskosten maar een kwart van die in Nederland.

5.8 Arbeidskosten per gewerkt uur in de Europese Unie, 2024¹⁾



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

Stijging loonkosten ook door veranderingen in personeelsbestand

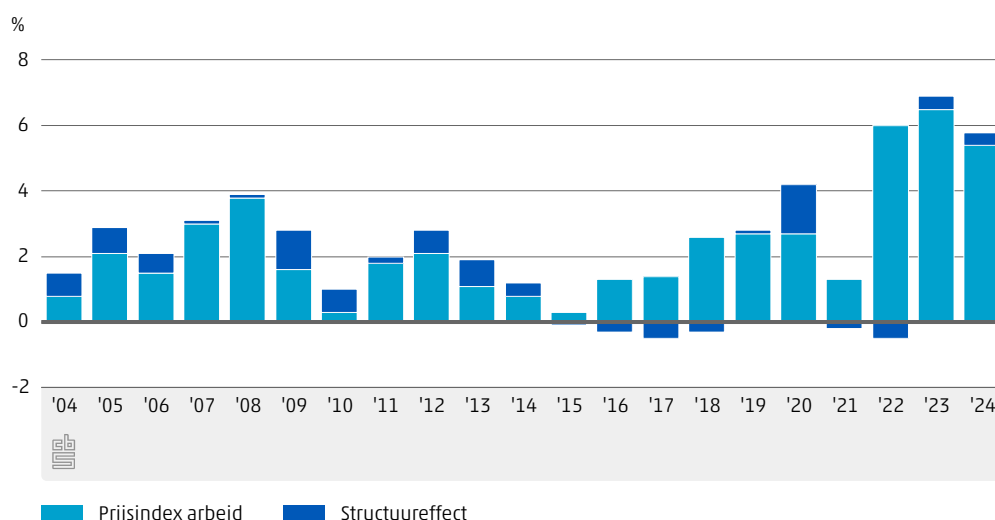
De loonkosten per gewerkt uur stegen in 2024 met 5,8 procent. Dit verschilt flink per bedrijfstak. Terwijl de stijging van de loonkosten per gewerkt uur in het onderwijs beperkt bleef tot ruim 3 procent, gingen de loonkosten per gewerkt uur bij de uitzendbureaus met 7 procent omhoog.

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. Daarnaast hebben de jaar-op-jaarveranderingen in de NOW-subsidies en de niet-gewerkte uren door coronamaatregelen in sommige bedrijfstakken een groot effect op de cijfers in 2020–2022. Daarom is het beter om te kijken naar de ontwikkeling over een langere periode. Gemeten over de afgelopen tien jaar zijn de loonkosten per gewerkt uur van werknemers in totaal met 35 procent gestegen. De stijging was met 44 procent het grootst in het openbaar bestuur en het kleinst in de verhuur en handel van onroerend goed (27 procent).

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 wo-opleiding 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 2014 en 2024 uit op 34 procent. Dat is de stijging van de prijs van arbeid.

Het verschil tussen de ontwikkeling van de loonkosten per gewerkt uur (35 procent) en de prijs van arbeid (34 procent) is het structuureffect. Dit structuureffect drukt uit hoeveel uitwerking veranderingen in de personeelssamenstelling hebben op de gemiddelde loonkosten. De loonkostenstijging van 35 procent is dus per saldo voor 1 procent toe te schrijven aan de structuurveranderingen. Dat het totaaleffect per saldo niet groot is, komt doordat de afgelopen tien jaar het structuureffect soms positief, soms negatief was (zie grafiek 5.9).

5.9 Ontwikkeling loonkosten per gewerkt uur

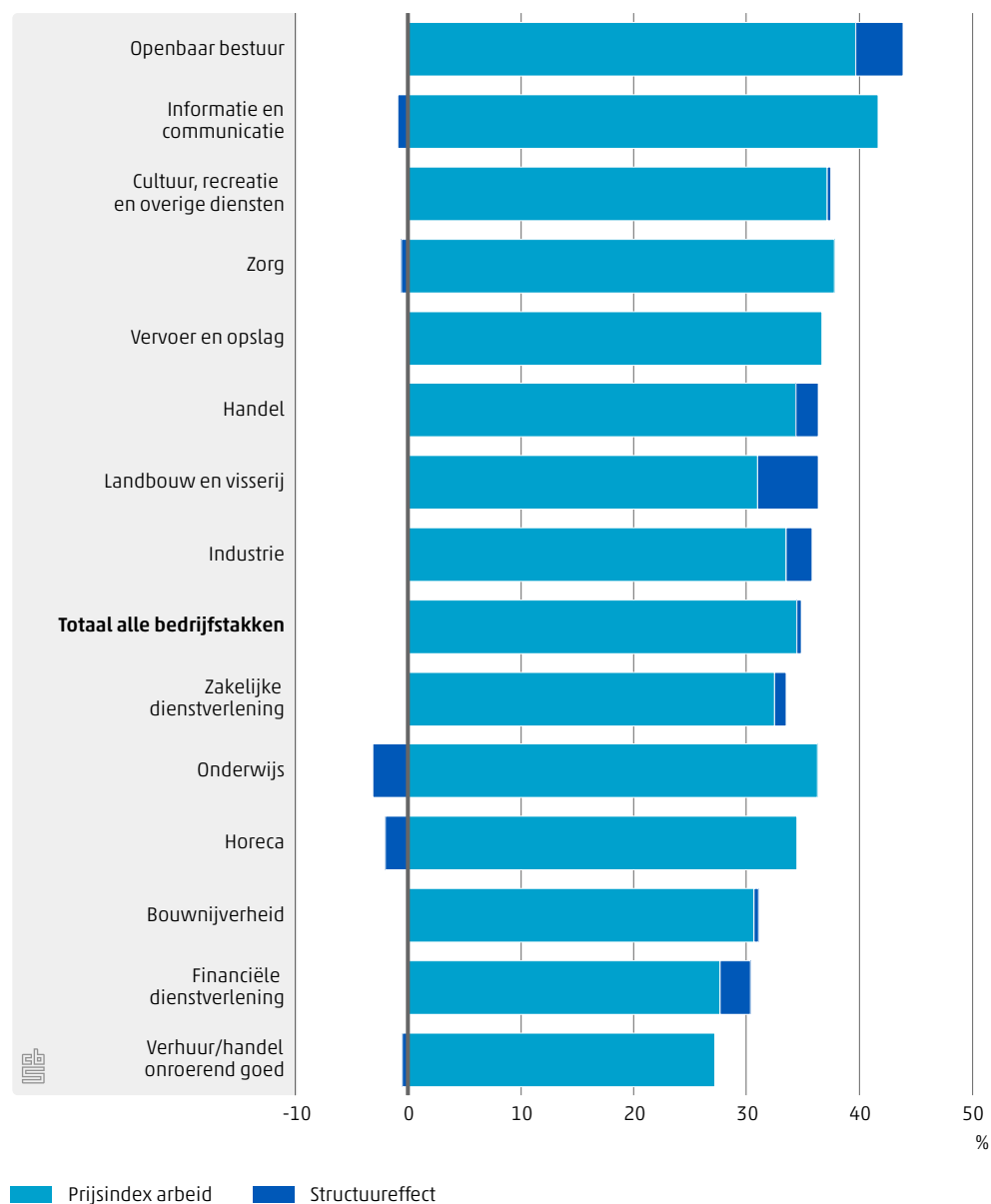


StatLine: [Loonkosten per gewerkt uur, prijsindex arbeid en structuureffect](#).

Het structuureffect is sterk positief in jaren dat de werkgelegenheid krimpt en bedrijven relatief weinig nieuwe werknemers aannemen. Een negatief structuureffect 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 structuureffect 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 structuureffect in de jaren 2015–2018 negatief. In 2020 bedroeg het structuureffect 1,4 procent. Dat is het grootste positieve structuureffect in de reeks met uitkomsten vanaf 2002. Deze uitkomst is enigszins vergelijkbaar met het grote positieve structuureffect 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 structuureffect weer negatief was. De banengroei

in 2023 en 2024 was kleiner en het aantal uitzendkrachten nam fors af, hetgeen resulteerde in een positief structuureffect.

5.10 Stijging loonkosten per gewerkt uur tussen 2014 en 2024

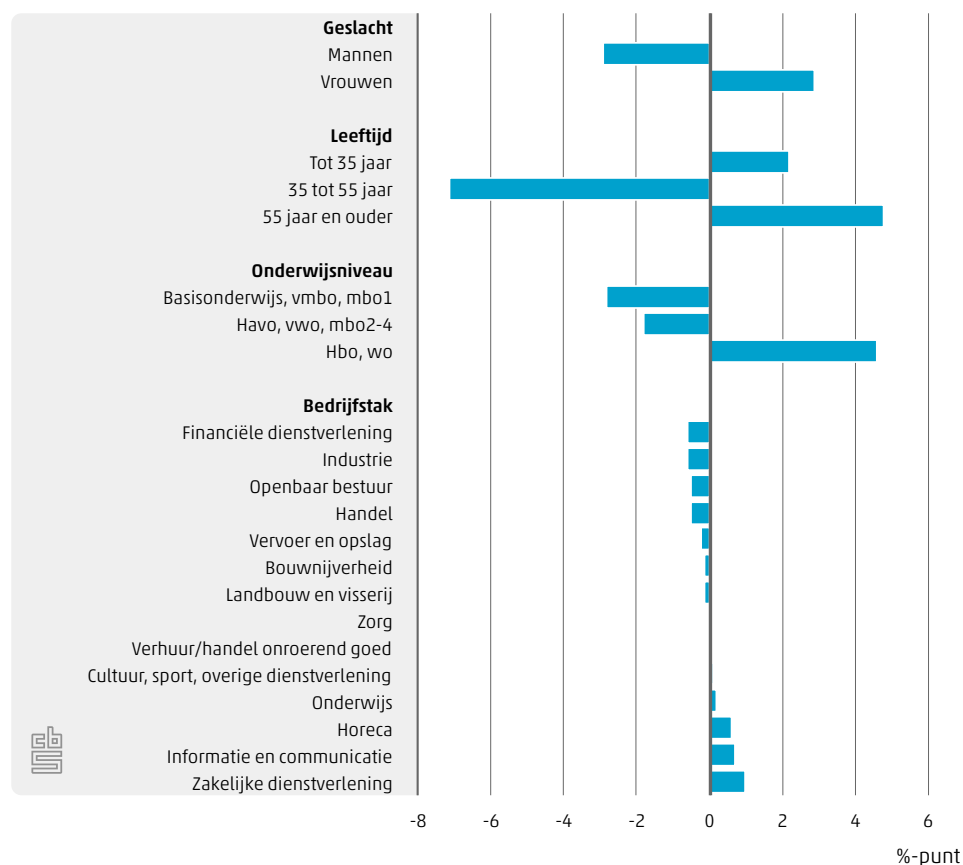


StatLine: [Loonkosten per gewerkt uur, prijsindex arbeid en structuureffect.](#)

Mede door deze structuurveranderingen was de stijging van de loonkosten per gewerkt uur de afgelopen tien jaar het grootst in het openbaar bestuur (44 procent). Gecorrigeerd voor veranderingen in de werknemersstructuur blijkt de loonkostenstijging in 2014–2024 het grootst te zijn geweest in de bedrijfstak informatie en communicatie (42 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 horeca gedrukt door veranderingen in de personeelssamenstelling.

De samenstelling van de populatie werknemers is de laatste tien jaar fors veranderd. Gemeten in gewerkte uren is het aandeel toegenomen van de zakelijke dienstverlening (inclusief uitzendbureaus), de informatie en communicatie en de horeca, ten koste van de financiële dienstverlening, industrie, openbaar bestuur 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 21 procent en wordt inmiddels ongeveer 38 procent van alle gewerkte uren gemaakt door werknemers met een hbo- of wo-opleiding (+5 procentpunt).

5.11 Verandering in het aandeel van gewerkte uren van werknemers tussen 2014 en 2024



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

Beloning van arbeid en kapitaal

In 2024 bedroeg de omvang van de Nederlandse economie, gemeten als het bruto binnenlands product (bbp), 1 134 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: 845 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:

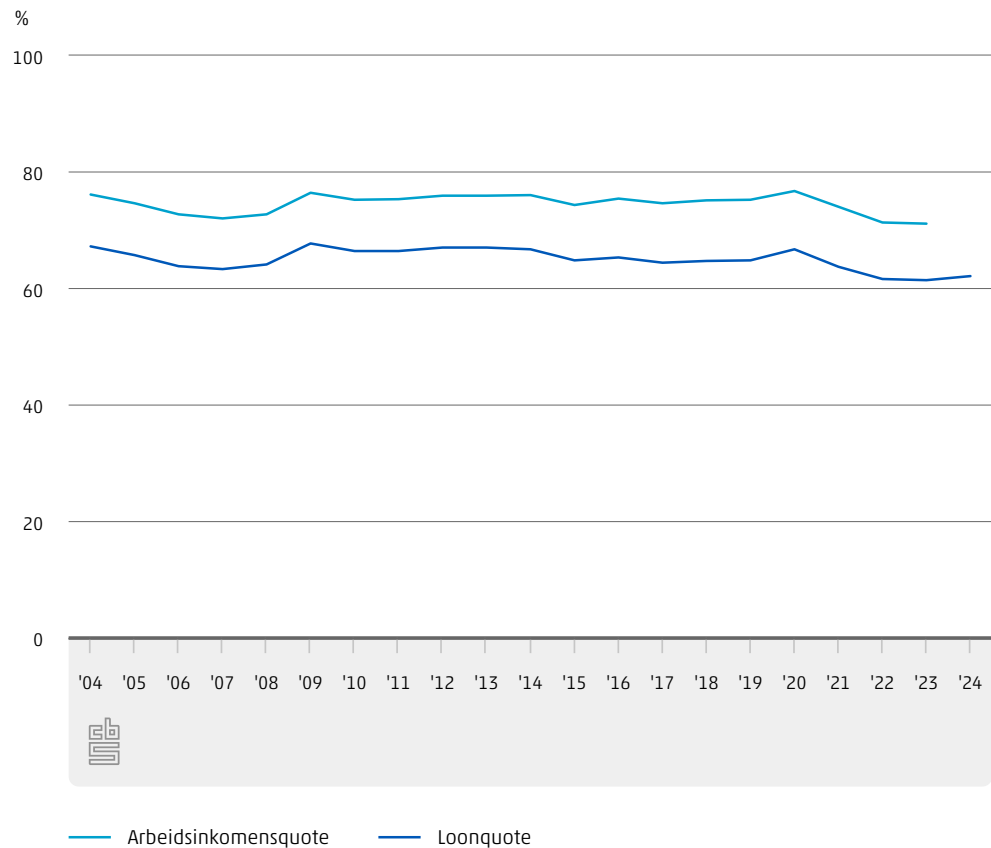
- de beloning van werknemers; dit zijn de brutolonen inclusief de sociale premies ten laste van werkgevers;
- de inkomsten uit arbeid van zelfstandigen; als benadering hiervan wordt het netto gemengd inkomen gebruikt, dat in de praktijk naast de beloning van arbeid echter ook de beloning voor kapitaal 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 2004 was 65 procent van de totale 'koek' voor werknemers en ruim 9 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 2023. In 2024 sloeg de trend om en steeg de loonquote met 0,7 procentpunt.

5.12 Arbeidsinkomensquote en loonquote

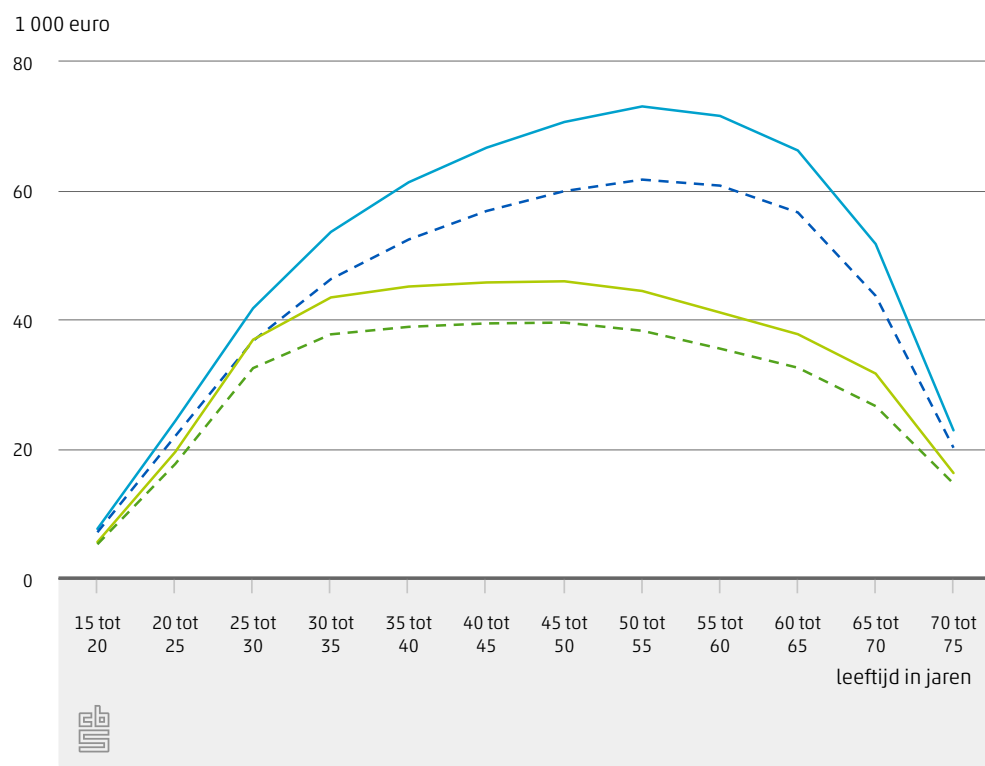


StatLine: [Arbeidsinkomensquote en loonquote](#).

Lonen van mannen en vrouwen

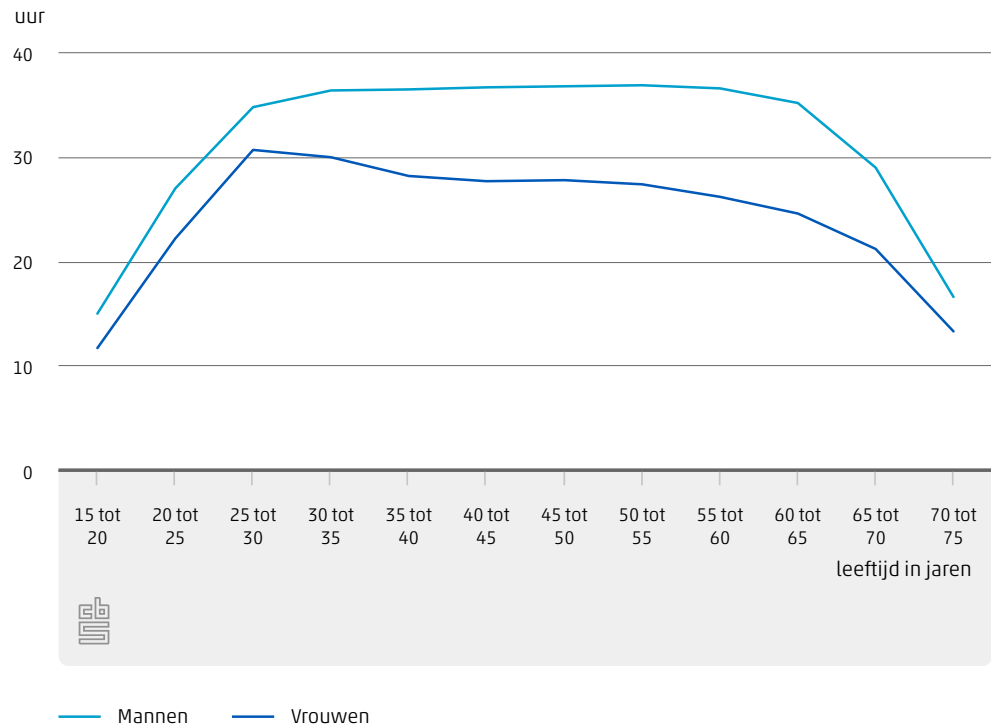
In 2024 was het gemiddelde bruto jaarloon inclusief bijzondere beloningen van vrouwen 32 procent lager dan dat van mannen. Twee derde van dit loonverschil komt doordat vrouwen minder uren werken. In werknemersbanen van mannen is de wekelijkse arbeidsduur gemiddeld 33 uur, bij vrouwen is dat 26 uur. Het verschil in uurlonen is dus veel kleiner: het gemiddelde uurloon van vrouwen is 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.

5.13 Brutoloon per jaar, 2024



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

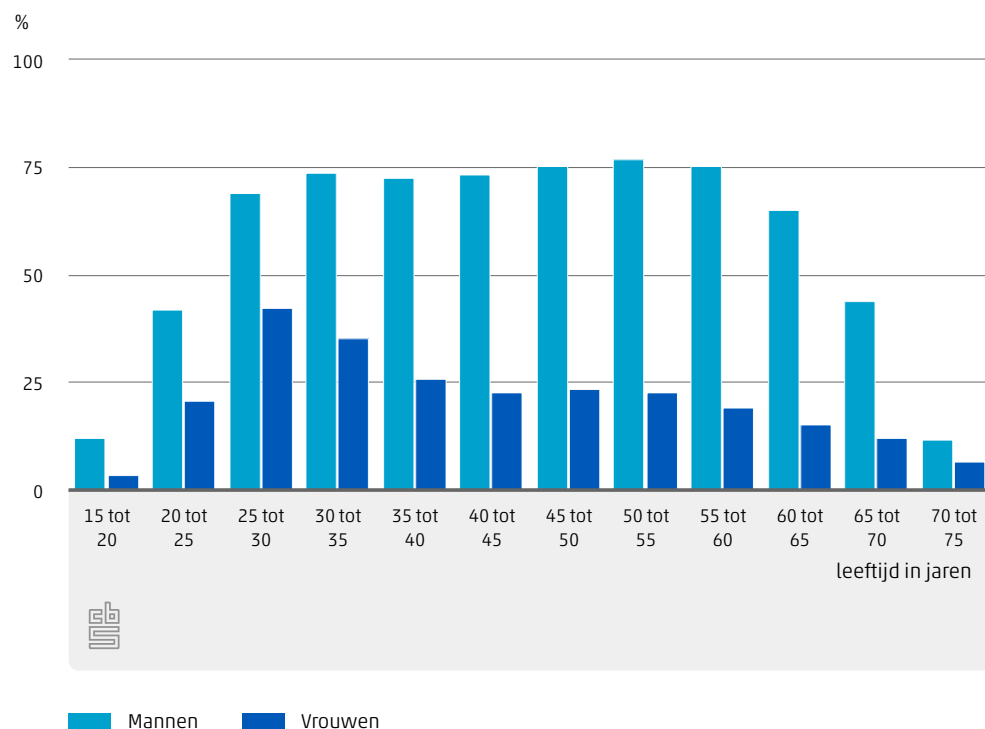
5.14 Gemiddelde wekelijkse arbeidsduur (inclusief overwerk) per werknemersbaan, 2024



StatLine: [Arbeidsduur van werknemers](#).

Dat vrouwen minder uren werken dan mannen blijkt ook uit de cijfers over de verhouding tussen voltijdbanen en deeltijdbanen. Van de werknemersbanen die door vrouwen worden vervuld, is 77 procent een deeltijdbaan, bij mannen is dat met 37 procent aanzienlijk minder. Voor vrouwen geldt bovendien dat deeltijdwerk in alle leeftijdsgroepen de norm is; het aandeel voltijdbanen is bij vrouwen van 25 tot 30 jaar met 42 procent nog het grootst. Bij de mannelijke werknemers in de leeftijdsgroepen van 30 tot 60 jaar heeft minstens 70 procent een voltijdbaan.

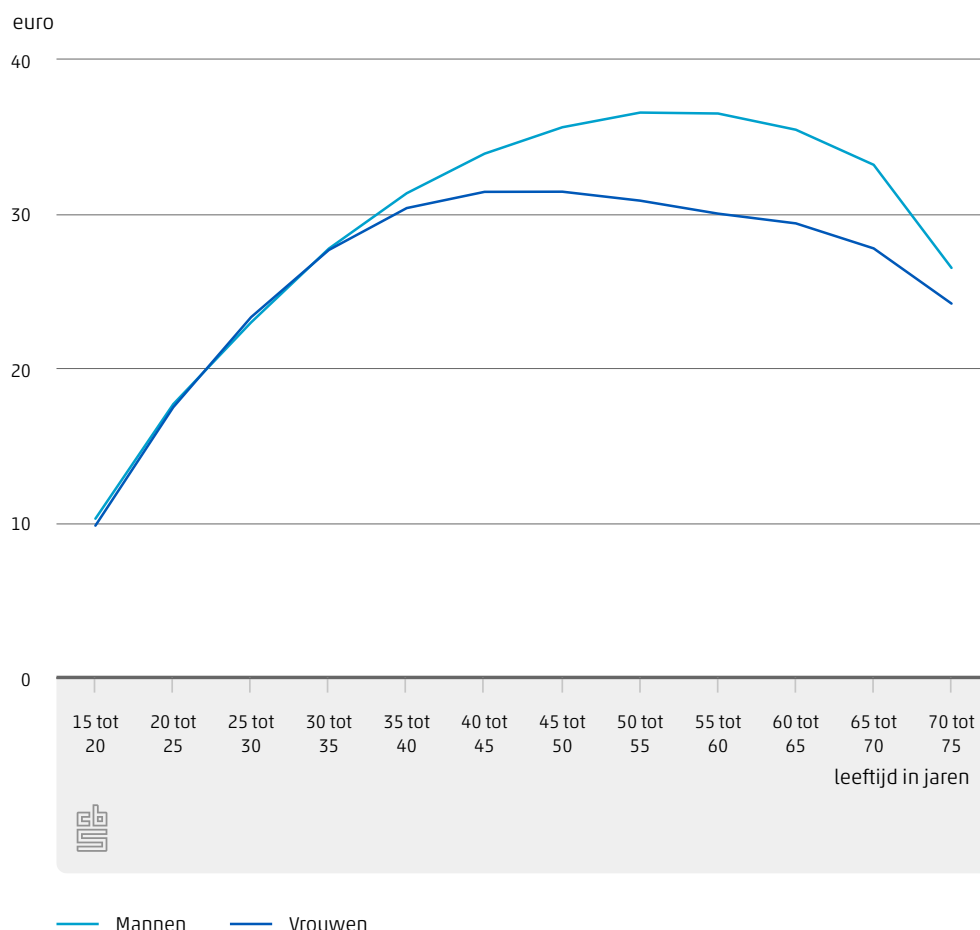
5.15 Aandeel voltijdbanen bij mannen en vrouwen per leeftijdsklasse, 2024



StatLine: [Banen van werknemers](#).

In 2024 verdienden mannen gemiddeld 30,32 euro per uur, vrouwen 27,15 euro. Opvallend is dat het gemiddelde uurloon van jonge mannen en vrouwen weinig verschilt. Bij vrouwen van 25 tot 30 jaar zijn de uurlonen gemiddeld zelfs iets hoger dan bij mannen uit dezelfde leeftijdsgroep. Voor de dertigers geldt dat vrouwen gemiddeld iets minder verdienen dan mannen en dat verschil loopt op tot 18 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.

5.16 Brutoloon per uur, 2024



StatLine: [Uurloon van werknemers](#).

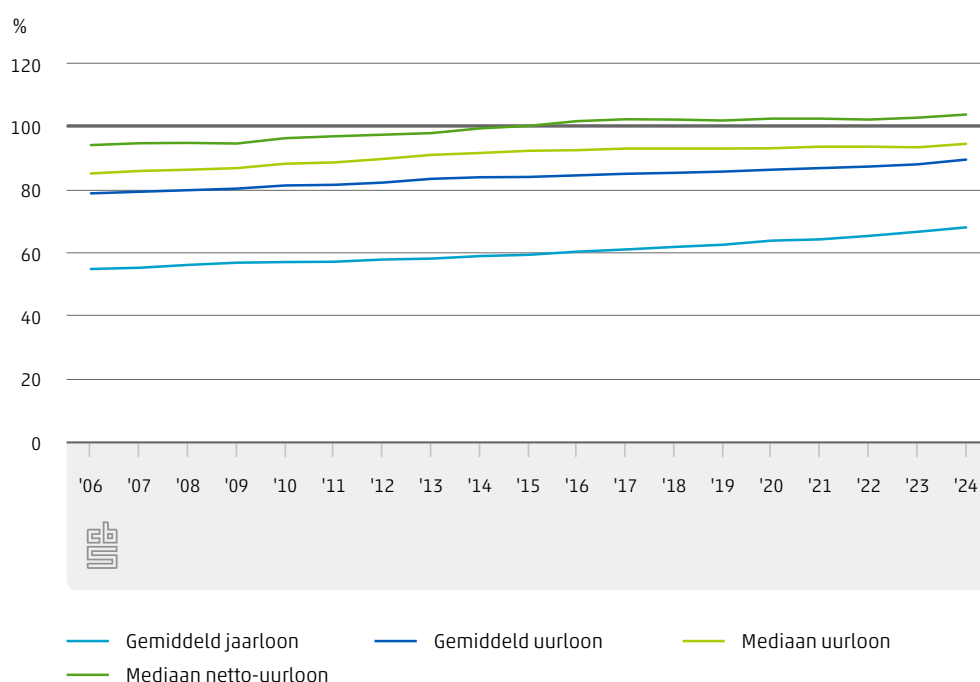
In vergelijking met 2010 is het gemiddelde uurloon van mannen met 38 procent gestegen, terwijl het gemiddelde uurloon van vrouwen met 52 procent omhoogging. In de loop van de tijd is het verschil tussen de gemiddelde uurlonen van mannen en vrouwen dan ook steeds kleiner geworden. Dat is voor een belangrijk 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 40 tot 45 jaar nam het loonverschil het meest af, van 19 procent in 2010 naar 7 procent in 2024. Naar bedrijfstak bezien liep het loonverschil bij het onderwijs het meest terug, van 16 procent in 2010 naar 1 procent in 2024. Voor het eerst is er nu een grote bedrijfstak waar de gemiddelde uurlonen van mannen en vrouwen (vrijwel) aan elkaar

gelijk zijn: in het openbaar bestuur verdienen mannen gemiddeld 34,11 euro per uur, vrouwen 34,10 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 2023 werd het verschil 0,7 procentpunt kleiner, in 2024 zelfs 1,5 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 voltijdsarbeidsduur boven de 36 uur per week ligt. Omdat vrouwen oververtegenwoordigd zijn aan de onderkant van het loongebouw (zie ook grafiek 5.18), hebben zij hier meer van geprofiteerd dan mannen.

5.17 Loon van vrouwen als percentage van loon van mannen

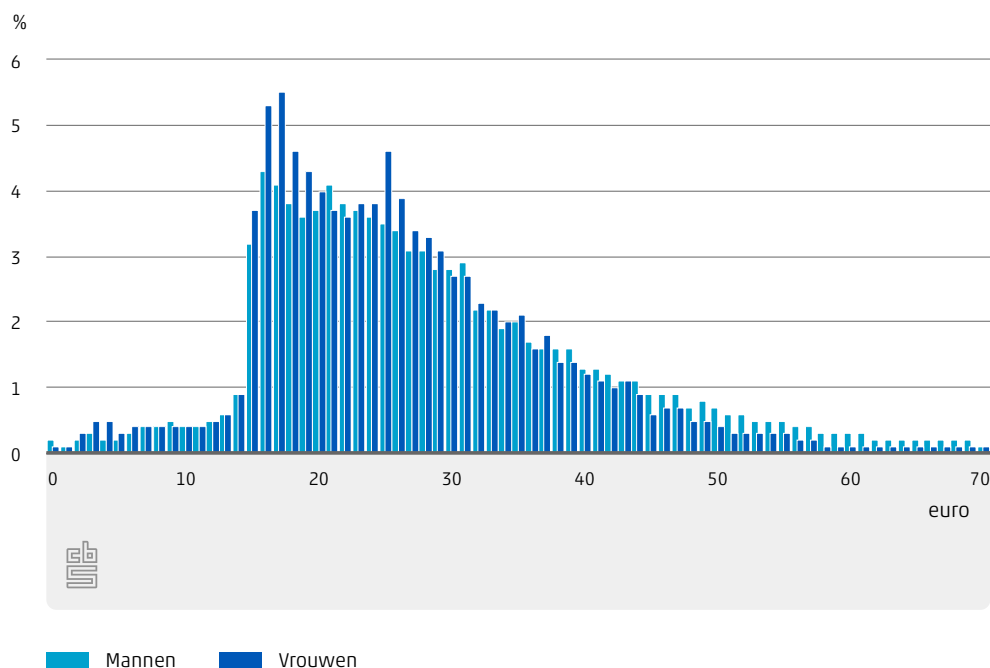


StatLine: [Lonen van werknemers](#).

Dat mannen gemiddeld meer verdienen dan vrouwen betekent natuurlijk niet dat elke vrouw minder verdient dan een man. Zowel bij mannen als bij vrouwen lopen de uurlonen die individuele personen verdienen sterk uiteen. Deze verschillen hangen samen met persoonskenmerken en het werk dat zij doen. Uit CBS-onderzoek blijkt dat ruim de helft van het verschil in gemiddelde uurlonen van vrouwen ten opzichte van mannen verklaard kan worden aan de hand van min of meer objectieve factoren, zoals leeftijd, opleiding, voltijd/deeltijd, soort werknemer en het al dan niet leidinggeven (zie ook: [Monitor Loonverschillen mannen en vrouwen, 2022](#)).

De grote mate van heterogeniteit blijkt ook uit de relatieve verdelingen van de uurlonen van mannen en vrouwen in grafiek 5.18, geteld op basis van het totaal aantal arbeidsuren. Omgerekend in banen geldt dat in 57 procent van de mannenbanen mannen minder verdienen dan de 27,15 euro die vrouwen gemiddeld verdienen. Andersom geldt dat in 73 procent van de vrouwenbanen vrouwen minder verdienen dan de 30,32 euro die mannen gemiddeld verdienen.

5.18 Loonverdeling ¹⁾, 2024



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 5,5 procent van alle arbeidsuren van vrouwen betaald wordt tegen 17 euro per uur.

Het verschil tussen mannen en vrouwen zit in 2024 vooral in de banen met een loon van meer dan 37 euro per uur; in die banen zijn mannen oververtegenwoordigd in de loonverdeling. In 80 procent van de arbeidsuren wordt hooguit 37 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 37 euro per uur is twee derde voor mannen. Daardoor is 23 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 2024, is dat op basis van de mediane uurlonen 6 procent.

Tot slot kan in plaats van brutolonen ook naar nettolonen worden gekeken, waarbij ook de bijzondere beloningen en het overwerk meetellen. In 2024 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 21,57 euro, terwijl in 50 procent van de arbeidsuren van vrouwen gewerkt wordt tegen een netto-uurloon van minstens 22,39 euro.

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

Het verschil in de gemiddelde bruto-uurlonen van mannen en vrouwen in Nederland is vrijwel gelijk aan het gemiddelde verschil in de Europese Unie (zie ook Eurostat: [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 vijf landen nam het verschil in gemiddelde uurlonen van mannen en vrouwen meer af dan in Nederland.

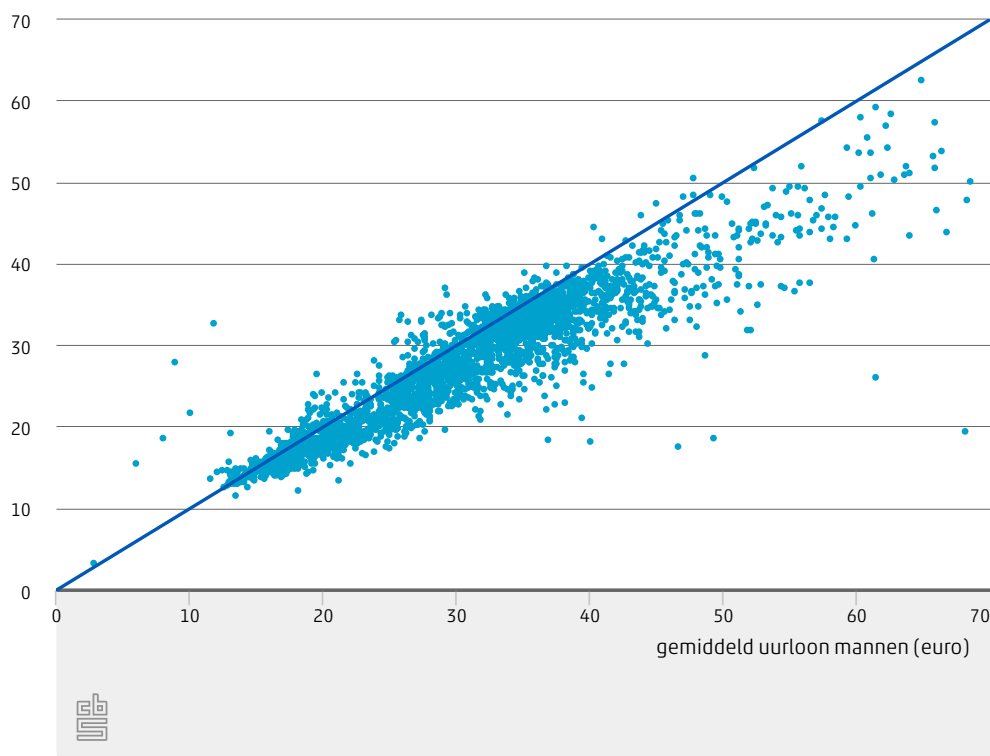
Lonen van mannen en vrouwen per bedrijf

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 2024 is bij 85 procent van deze bedrijven het gemiddeld uurloon van vrouwen lager dan dat van mannen, bij 15 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 vier bedrijven zijn de gemiddelde uurlonen van mannen en vrouwen, afgerond op centen, exact aan elkaar gelijk. In 2010 gold nog voor 94 procent van de grote bedrijven dat mannen er gemiddeld meer verdienden dan vrouwen.

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

5.19 Gemiddelde uurlonen van mannen en vrouwen per bedrijf, 2024

gemiddeld uurloon vrouwen (euro)

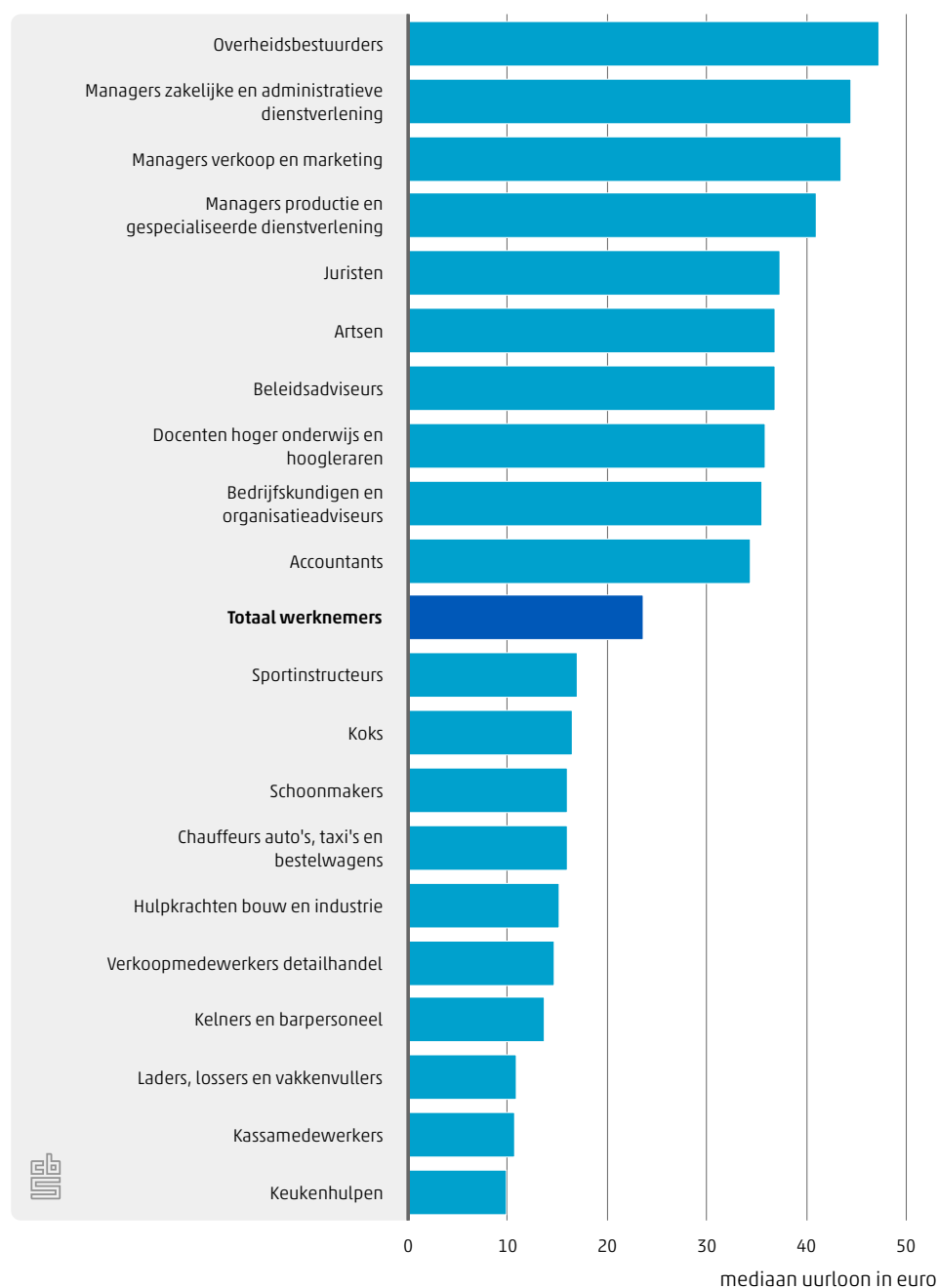


Uurloon naar beroep

Overheidsbestuurders en managers hebben de hoogste lonen, keukenhulpen en kassamedewerkers de laagste. Dat blijkt uit de CBS-cijfers over de mediane uurlonen van werknemers per beroepsgroep in 2023. In grafiek 5.20 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 keukenhulpen en kassamedewerkers. Artsen en juristen hebben vrijwel altijd een hbo- of wo-opleiding, vakkenvullers, kassamedewerkers en keukenhulpen zelden. Verder hebben de werknemers in deze drie laatste beroepsgroepen vaak een flexibele arbeidsrelatie, terwijl managers meestal een vast contract hebben.

5.20 Hoogbetaalde en laagbetaalde beroepen, 2023



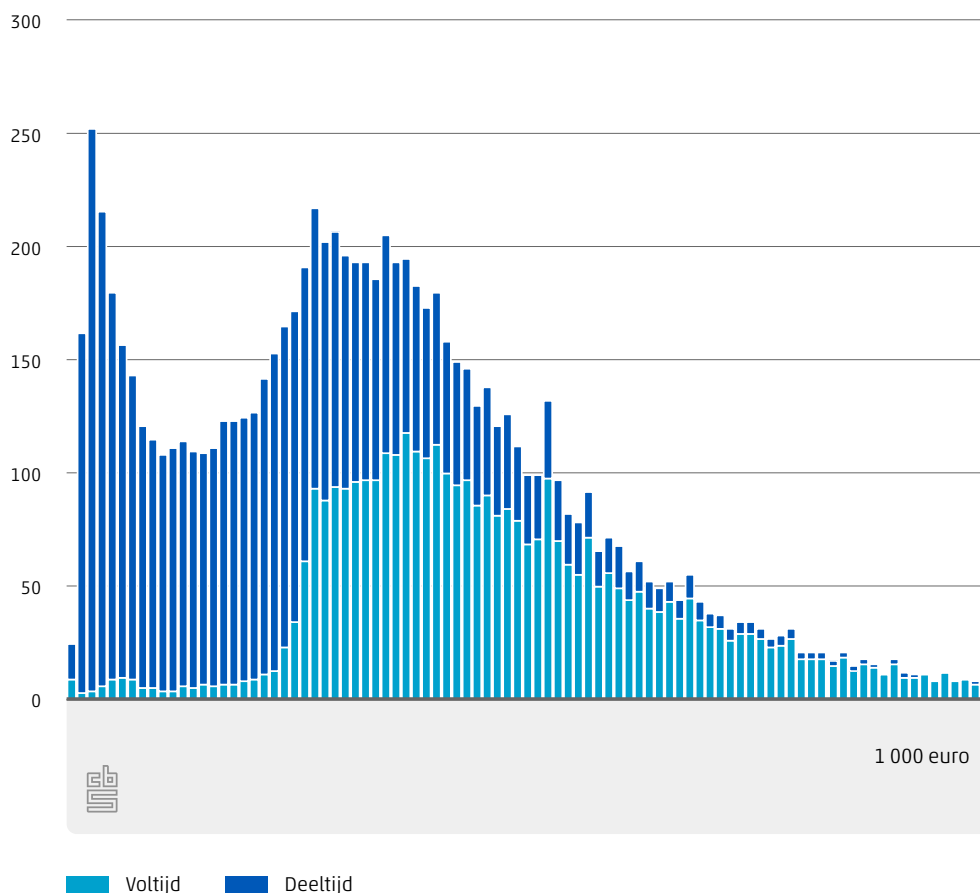
StatLine: [Uurloon van werknemers \(EBB\)](#).

Het CBS onderscheidt 114 beroepsgroepen, waarvan voor 73 groepen de uurlonen gepubliceerd zijn. De overige groepen zijn in het algemeen beroepsgroepen met minder dan 30 duizend werknemers, waarvoor uit het oogpunt van betrouwbaarheid geen uitkomsten gepubliceerd zijn. De uitkomsten hebben betrekking op personen van 15 tot 75 jaar (exclusief de institutionele bevolking), die in de Enquête beroepsbevolking (EBB) in de eerste werkkring werknemer zijn. Hieraan zijn de gegevens gekoppeld over de uurlonen per hoofdbaan uit de Statistiek werkgelegenheid en lonen (SWL). Doordat uitgegaan wordt van de EBB-populatie wijken deze uitkomsten af van de SWL-uurlonen

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

5.21 Verdeling maandloon (exclusief overwerk), 2024

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



StatLine: [Maandloon van werknemers.](#)

Minimumloonbanen

In de eerste helft van 2023 bedroeg het bruto wettelijk minimumloon voor werknemers van 21 jaar of ouder bij een volledig dienstverband 1 934,40 euro per maand. Werknemers met een deeltijdbaak verdienen vaak een loon dat lager is dan het minimumloon dat geldt bij een volledig dienstverband (zie ook grafiek 5.21). Daarnaast gelden voor jongeren lagere minimumloonbedragen dan voor volwassenen. Zo bedraagt het minimumjeugdloon van een 18-jarige 50 procent van het wettelijk minimumloon dat voor de werknemers van 21 jaar en ouder geldt. Bij het tellen van het aantal minimumloonbanen houdt het CBS hiermee rekening. Voor deeltijdbanen wordt vastgesteld of sprake is van beloning tegen het minimumloon naar evenredigheid van de arbeidsduur van de baan.

Gemiddeld over 2023 werden 474 duizend banen van werknemers tegen maximaal het minimumloon betaald. Dat is een stijging van 73 duizend in vergelijking met 2022, toen de laagste stand werd bereikt sinds het CBS deze uitkomsten vanaf 2006 samenstelt op basis van de Statistiek werkgelegenheid en lonen (SWL). Niet eerder is een dergelijke grote stijging

gemeten. Deze stijging hangt samen met een bijzondere verhoging van de minimumlonen. De minimumlonen waren in 2023 gemiddeld 12,9 procent hoger dan in 2022. Van deze verhoging profiteerden niet alleen de werknemers die tegen het minimumloon betaald worden, maar ook de werknemers die net boven het minimumloon zitten.

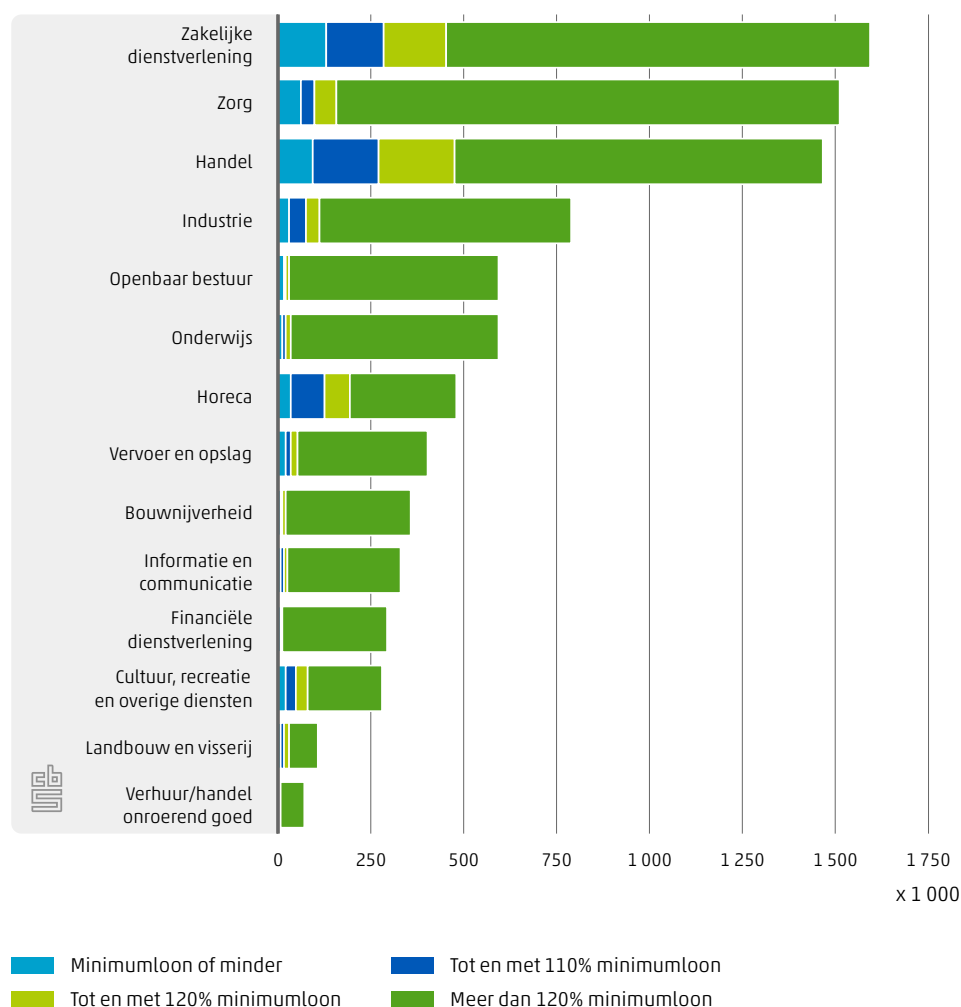
Het aantal minimumloonbanen als percentage van het totaal aantal werknemersbanen schommelde jarenlang rond de 6 procent, maar daalde de laatste jaren tot 4,5 procent in 2022. In 2023 stijgt het aandeel weer naar 5,3 procent. In nog eens 7 procent van alle werknemersbanen ligt de beloning maximaal 10 procent boven het minimumloon.

Er zijn iets meer vrouwen dan mannen met een minimumloonbaan. In 2023 verdiende van alle vrouwelijke werknemers 5,5 procent het minimumloon, bij de mannelijke werknemers was dat 5,0 procent. Bezien naar leeftijd is bijna de helft van alle minimumloonbanen voor werknemers jonger dan 25 jaar. Hiertoe behoren ook veel stageplekken. Terwijl bij de jongere werknemers 13 procent tegen het minimumloon werkt, is dat bij de werknemers van 30 tot 65 jaar maar 3 procent. Inbegrepen bij het totaal aantal minimumloonbanen zijn 115 duizend stageplekken; dat is een kwart van alle minimumloonbanen.

Van de werknemers die 35 uur of meer per week werken verdient 3 procent het minimumloon. Bij de werknemers met een kortere arbeidsduur is het percentage minimumloners hoger: bij de werknemers die 20 tot 35 uur per week werken is dat 5 procent en bij degenen die korter dan 12 uur per week werken 10 procent. Slechts 28 procent van de minimumloners heeft een voltijdbaan.

Per bedrijfstak gezien is het percentage minimumloonbanen het grootst in de zakelijke dienstverlening (8 procent). Absoluut gezien werken de meeste minimumloners in de bedrijfstakken zakelijke dienstverlening (133 duizend, waaronder 68 duizend uitzendkrachten) en de handel (95 duizend). Deze twee bedrijfstakken zijn samen goed voor de helft van alle minimumloonbanen.

5.22 Banen op het minimumloon en erboven, 2023



StatLine: [Aantal minimumloonbanen](#).

Binnen de Europese Unie kennen 22 van de 27 landen een algemeen minimumloon. In de overige landen wordt het minimumloon in collectieve arbeidsovereenkomsten geregeld. In 2024 hebben alleen Luxemburg en Ierland een hoger minimumloon dan Nederland, waarbij voor Nederland het minimumuurloon is omgerekend op basis van een 36-urige werkweek.

In de eerste helft van 2025 zijn de minimumlonen in Nederland 27 procent hoger dan in de eerste helft van 2022. Nederland is hiermee echter geen koploper: in tien EU-landen zijn de minimumlonen sterker toegenomen (zie ook Eurostat: [Minimumloon EU](#)).

Verder is in 2022 een EU-richtlijn inzake toereikende minimumlonen aangenomen, hetgeen 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. Eurostat publiceert hierover de cijfers die het CBS verstrekt voor Nederland. In 2023 geldt dat het wettelijk minimumloon gelijk is aan 45 procent van het gemiddelde brutoloon en 53 procent van het mediaan loon (zie ook Eurostat: [Minimumloon als percentage van gemiddeld verdiend bruto maandloon, EU](#)). Deze uitkomsten hebben alleen betrekking op voltijdbanen. In Nederland werkt echter het merendeel van de

werknemers in deeltijd. Verder is het gemiddelde uurloon van voltijders ruim 20 procent hoger dan dat van deeltijders.

Vanaf 2024 geldt er in Nederland een wettelijk minimumuurloon. Voor werknemers van 21 jaar en ouder was dat in de eerste helft van het jaar 13,27 euro, in de tweede helft 13,68, dus gemiddeld 13,48 euro. Door de overstap op uurlonen kan het CBS direct de uitkomsten over de verdiende brutolonen per uur vergelijken met dit wettelijk minimumuurloon voor alle banen van werknemers, voltijd en deeltijd. Omdat het wettelijk minimumuurloon betrekking heeft op alle betaalde uren, worden vakantie-uren en feestdagen hierbij niet op de arbeidsduur in mindering gebracht, wat het CBS wel doet bij de berekening van de elders in deze publicatie opgenomen uurlonen. In 2024 blijkt dan het minimumuurloon in Nederland al gelijk te zijn aan 53 procent van het gemiddeld uurloon en 60 procent van het mediane uurloon.

Topverdieners

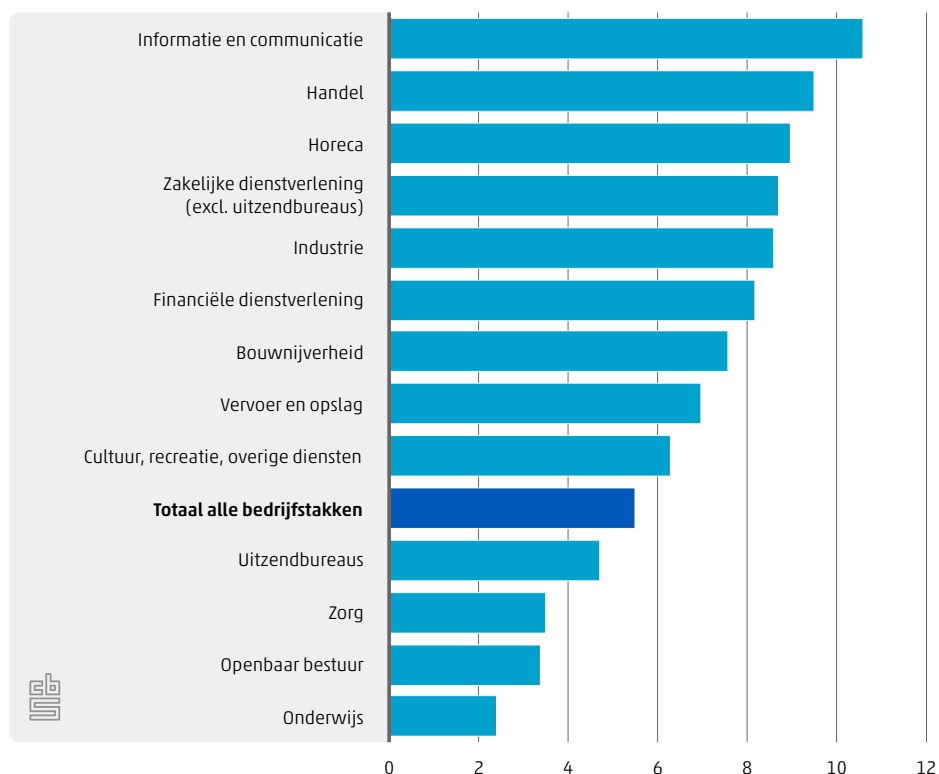
In 2024 hadden in Nederland gemiddeld 461 duizend werknemers een baan met een brutojaarloon van ten minste 100 duizend euro. Dat is 5 procent van alle banen van werknemers. De banen die zeker een miljoen euro per jaar opleverden zijn dun gezaaid: 1 300 werknemers verdienden een miljoen of meer per jaar.

In totaal telde Nederland in 2024 gemiddeld 9,0 miljoen werknemersbanen. Het gemiddelde jaarloon bedroeg 45 duizend euro. Dit is inclusief bijzondere beloningen, zoals vakantiegeld, eindejaarsuitkeringen, prestatiebeloningen, gratificaties en winstuitkeringen. In voltijd-banen werd gemiddeld 66 duizend euro verdiend.

Het aandeel werknemers met een loon van 100 duizend euro of meer is het hoogst in de financiële dienstverlening, waar 1 op de 5 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 36 bedrijven meer dan duizend werknemers op de loonlijst die elk minstens 100 duizend euro verdienen. In dit lijstje staan de bedrijfstakken openbaar bestuur (10 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 2024 gemiddeld 5,5 keer zoveel loon als een doorsnee werknemer op voltijdbasis in datzelfde bedrijf. Daarmee is de loonkloof net zo groot als in 2023. In 2021 was de loonkloof het grootst, namelijk een factor 6,2.

5.23 Gemiddelde loonkloof bij de duizend grootste bedrijven, 2024¹⁾



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.

Per bedrijfstak gezien is de loonkloof het grootst in informatie en communicatie en de handel. De loonkloof is het kleinst in het onderwijs, het openbaar bestuur en de zorg. Voor de publieke en semipublieke instellingen geldt de Wet normering topinkomens, die grenzen stelt aan de hoogte van de beloning. Terwijl bij de grote particuliere bedrijven de loonkloof gemiddeld een factor 8 is, is dat bij de grote overheidsinstellingen een factor 3.

Bovenaan de loonlijst zijn mannen in de meerderheid. In 2024 was 31 procent van de topverdieners bij de duizend grootste bedrijven vrouw. In 2010 was dat nog 17 procent. Het aandeel vrouwen bij de topverdieners is in lijn met het aandeel vrouwen onder voltijders: in een kwart van alle voltijdbanen van werknemers werken vrouwen.

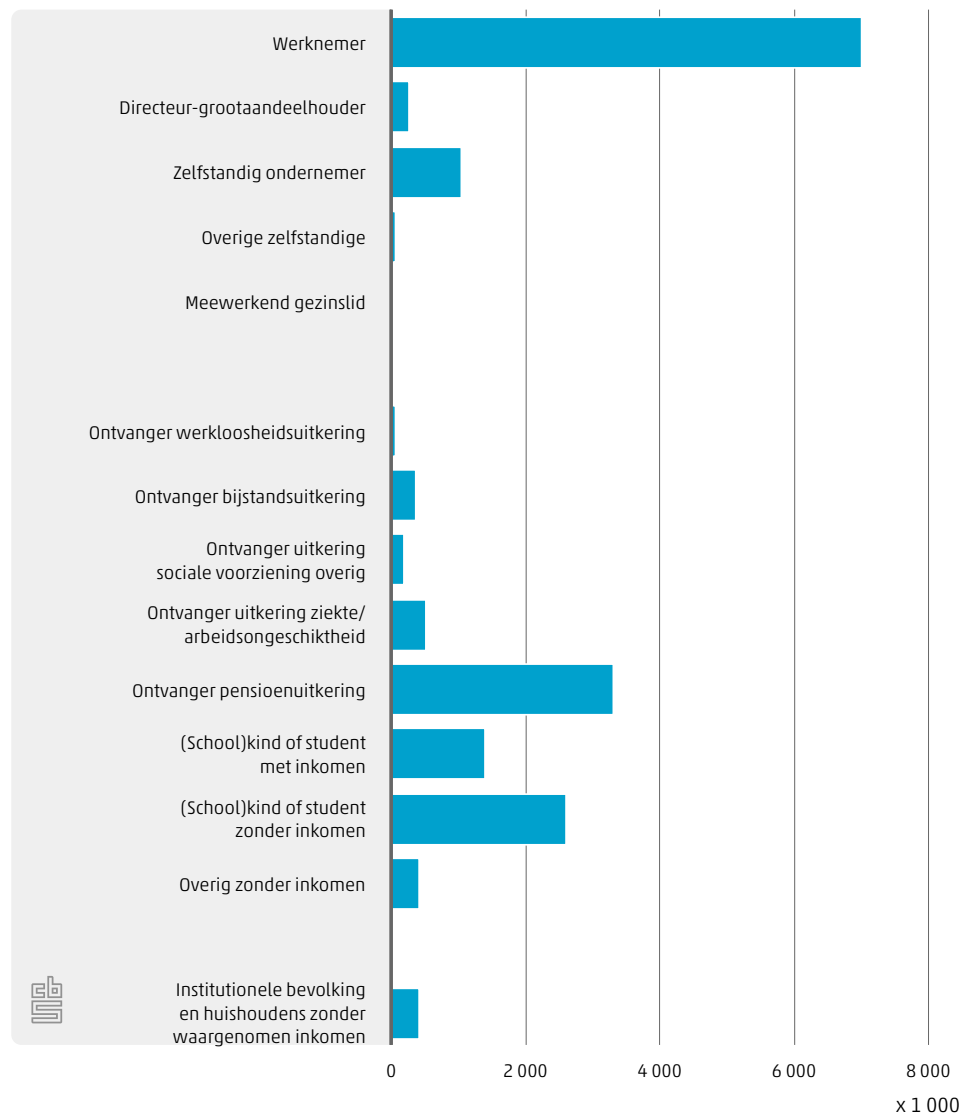
Bij 221 van de duizend grootste bedrijven in Nederland zijn de vijf topverdieners in meerderheid vrouw. Deze bedrijven zijn vooral te vinden in de zorg. Bij 239 van de duizend grootste bedrijven bestaat de top vijf van topverdieners uitsluitend uit mannen. In 2010 was nog bij bijna de helft van de grote 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 2023 woonden er 17,8 miljoen mensen in Nederland. Hiervan behoren er 8,4 miljoen tot de sociaaleconomische categorie werkenden. Dat is bijna de helft van de totale bevolking.

6.1 Bevolking ingedeeld naar sociaaleconomische categorie, 1 januari 2023

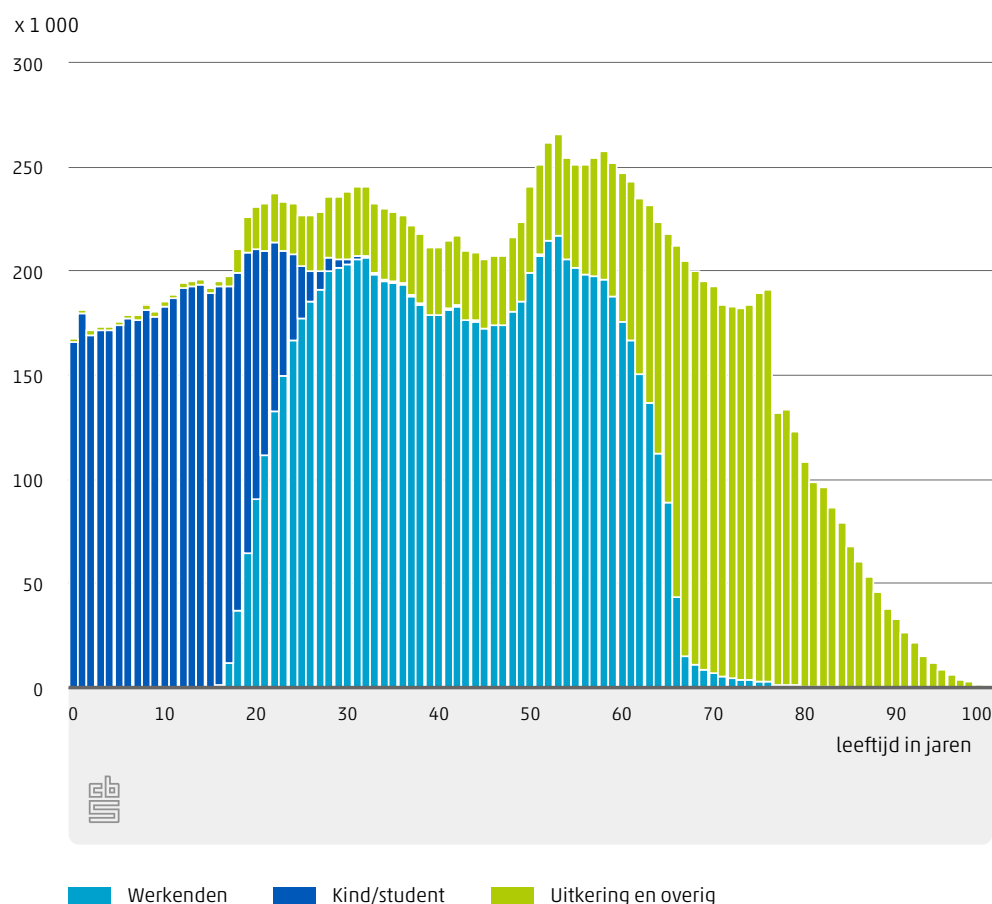


StatLine: [Personen naar sociaaleconomische categorie](#).

De sociaaleconomische categorie werknemers telt 7,0 miljoen personen. Daarnaast zijn er 1,4 miljoen personen voor wie het inkomen als zelfstandige de voornaamste bron van inkomen is. Het gaat hier om 1 063 duizend zelfstandig ondernemers, 265 duizend directeurs-grotaandeelhouders, 20 duizend meewerkende gezinsleden en 85 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: 2,2 miljoen personen hadden in 2023 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 voor 32-jarigen (86 procent). In absolute aantallen gemeten ligt de piek in het aantal werkenden bij 53 jaar (217 duizend). Dit is ook de leeftijd die begin 2023 het vaakst voorkwam in Nederland.

6.2 Bevolking naar sociaaleconomische categorie en leeftijd, 1 januari 2023



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

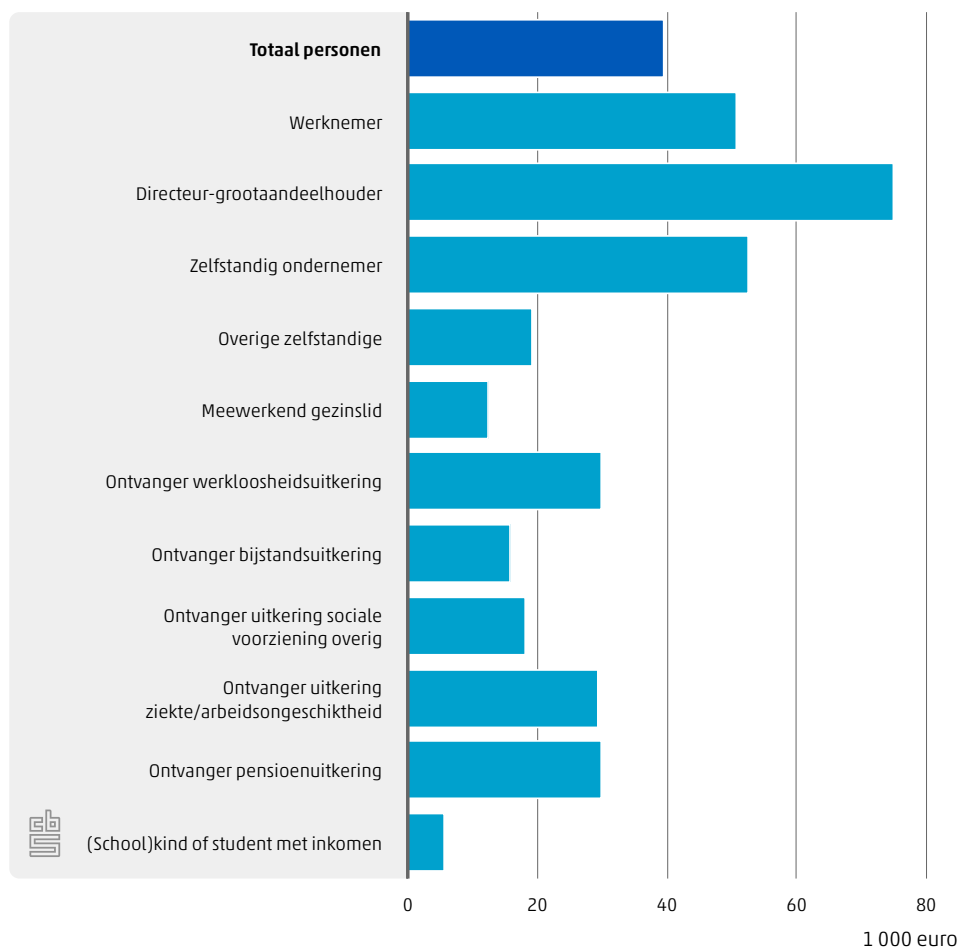
Regionaal gezien geldt dat het aandeel werkenden het grootst is in de gemeenten Vlieland, Zeewolde en Amsterdam. Daarentegen tellen Laren (NH) en Wassenaar relatief het kleinste aantal werkenden (zie ook StatLine: [Inkomen en sociaaleconomische categorie per gemeente](#)).

Nederland telde begin 2023 bijna 8,2 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 2023 bedroeg het gemiddeld persoonlijk inkomen van alle mensen in particuliere huishoudens met inkomen 40 duizend euro per jaar. Bij personen met werk als voornaamste inkomensbron was dat 51 duizend euro. Het inkomen van directeuren-groootaandeelhouders (dga's) was het hoogst, namelijk 75 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, 2023



StatLine: [Gemiddeld persoonlijk inkomen](#).

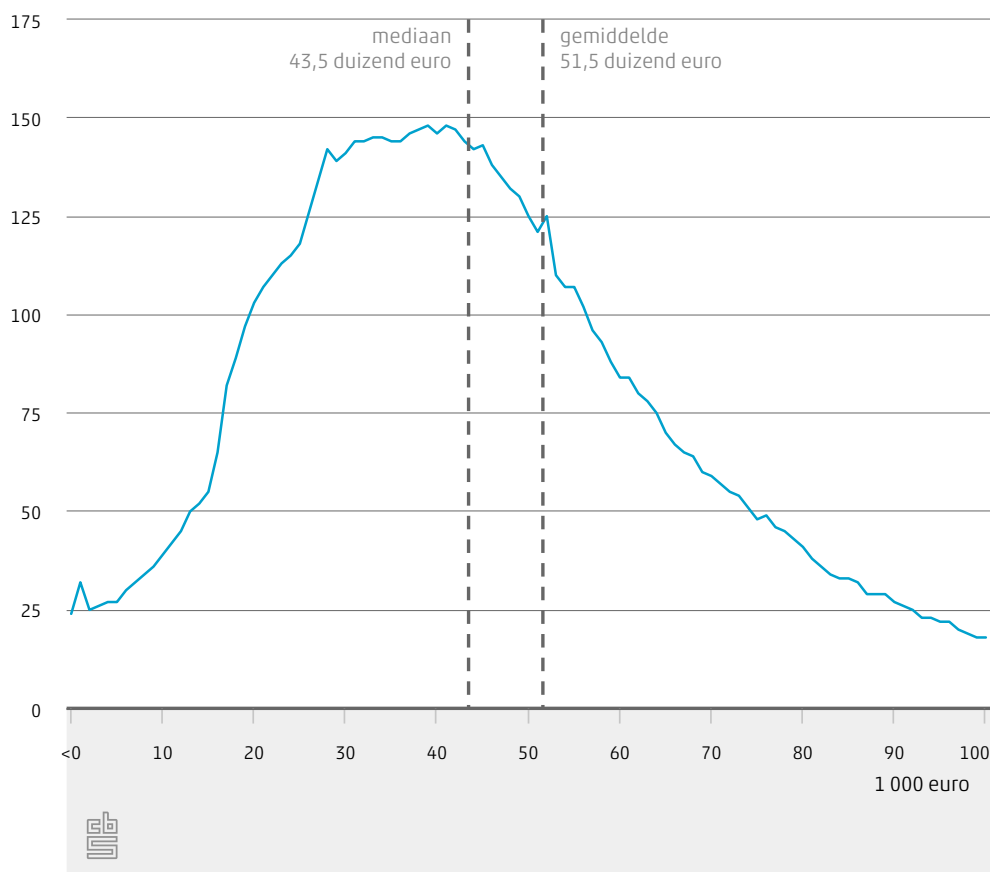
Van de 8,4 miljoen personen met werk als voornaamste inkomensbron in 2023 bedroeg het persoonlijk inkomen bij 332 duizend personen minder dan 10 duizend euro, terwijl er anderzijds 586 duizend personen op minstens 100 duizend euro uitkwamen. Bij 1 700 werkenden overschreed het inkomen de grens van 1 miljoen euro.

De hoge inkomens tellen zwaar door in het gemiddeld inkomen. Daarom berekent het CBS ook het mediane inkomen. Dit is het inkomen van de middelste persoon, indien personen worden gerangschikt naar de hoogte van hun inkomen. Anders gezegd: 50 procent heeft een lager inkomen en 50 procent heeft een hoger inkomen. Terwijl het gemiddeld persoonlijk inkomen van de werkenden in 2023 op 51,5 duizend euro uitkwam, lag de mediaan met 43,5 duizend euro beduidend lager.

Bij zelfstandigen zijn de onderlinge inkomensverschillen het grootst. Zelfstandigen kunnen immers zowel flinke winsten boeken als verlies lijden. Daardoor zijn zij niet alleen oververtegenwoordigd in de hoogste inkomensregionen, maar ook in de groep met een laag of negatief inkomen. Terwijl de zelfstandigen 17 procent uitmaken van de werkenden, is van de werkenden met een inkomen van minstens 100 duizend euro 29 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, 2023

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



StatLine: [Personen naar inkomensklasse](#).

Koopkrachtontwikkeling

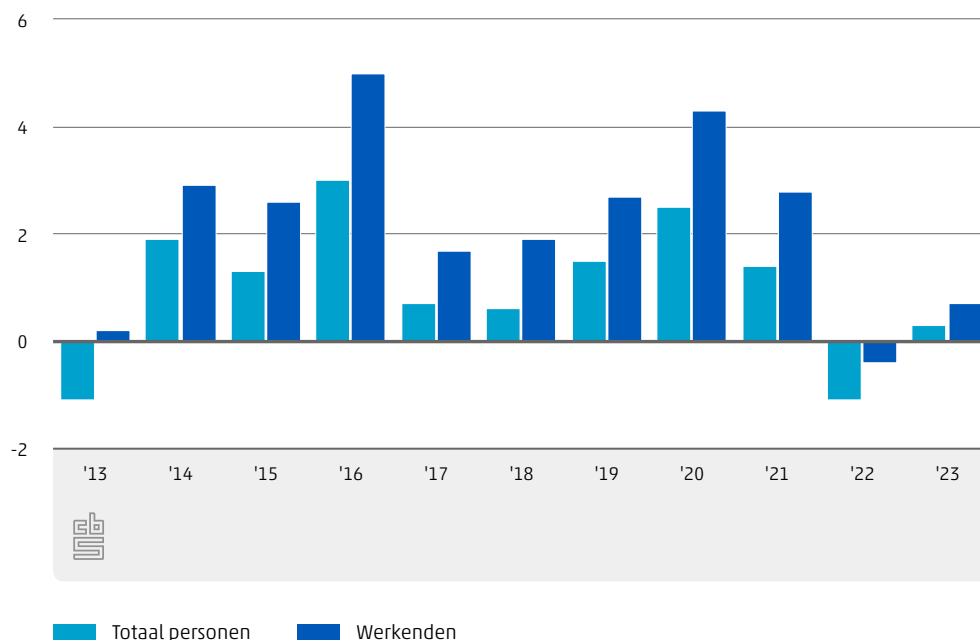
In 2023 stegen de inkomens van de bevolking in doorsnee iets meer dan de inflatie. De koopkracht van de Nederlandse bevolking steeg daardoor per saldo in 2023 met 0,3 procent.

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

De koopkracht van werkenden nam in 2023 in doorsnee met 0,7 procent toe. Ook in de voorgaande jaren was de koopkrachtontwikkeling van werkenden gunstiger dan die van de totale bevolking. In tien jaar tijd steeg de doorsnee koopkracht van werkenden met ongeveer 27 procent, terwijl dat voor de totale bevolking de helft was.

6.5 Koopkrachtontwikkeling

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



StatLine: [Koopkrachtontwikkeling personen](#).

Armoede

In 2023 leefden 538 duizend mensen in Nederland in armoede. Dat komt neer op 3,1 procent van de bevolking. Hieronder waren ook 155 duizend werkenden (1,8 procent van de werkenden van 15 tot 75 jaar). Bij de meeste werkende armen gaat het om deeltijders.

Deze cijfers zijn berekend volgens de nieuwe methode voor het meten van armoede, die CBS, SCP en Nibud in 2024 hebben ontwikkeld. De nieuwe armoedegrens vervangt eerdere grenzen die tot nu toe werden gebruikt om armoede te meten. De nieuwe uitkomsten zijn berekend voor de periode 2018–2023 (zie ook: [Armoede in Nederland, 2018–2023](#)).

De armoedegrens voor een alleenstaande lag in 2023 op gemiddeld 1 510 euro per maand. Voor een paar met twee kinderen tot 13 jaar was de grens gemiddeld 2 535 euro per maand. Waren er twee puberkinderen dan ging het om 2 910 euro bij een tweepoudergezin en 2 500 euro bij een eenoudergezin.

Om vast te stellen of iemand in armoede leeft, wordt nu 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 alleenstaande met in 2023 een vermogensbuffer van 18 145 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 30 405 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.

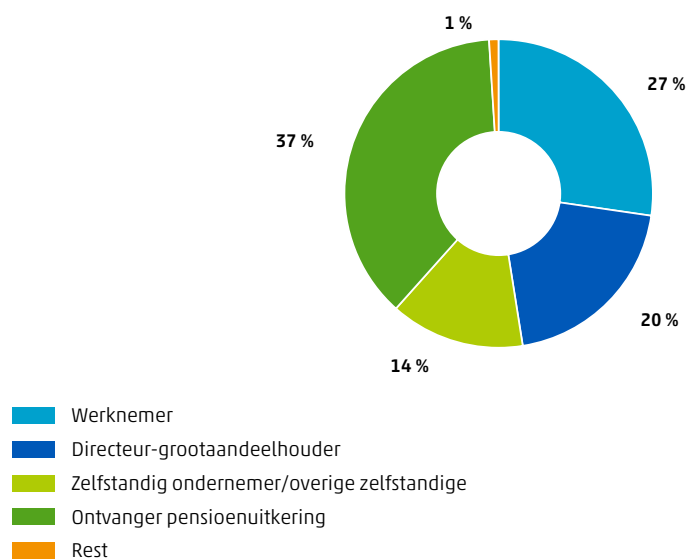
Voor de totale bevolking geldt dat de armoede de laatste jaren flink is afgenomen. In vier jaar tijd is het aantal armen gehalveerd. Dat is vooral het gevolg van de verstrekte energietoeslagen en van koopkrachtverhogende maatregelen, zoals de forse verhoging van het minimumloon in januari 2023. Bij de werkenden was de afname veel kleiner, van 2,8 procent in 2019 naar 1,8 procent in 2023.

Zelfstandigen vaker miljonair

Begin 2023 had 5 procent van de particuliere huishoudens in Nederland een vermogen van een miljoen euro of meer. Dat zijn 427 duizend huishoudens. De waarde van de eigen woning en hypotheekschulden zijn hierbij meegerekend. Bij 6 op de 10 miljonairs-huishoudens is betaald werk de voornaamste inkomensbron. De anderen zijn voor het overgrote deel met pensioen.

Bij ruim de helft van de werkende miljonairshuishoudens is het inkomen van zelfstandigen (inclusief directeuren-groottaandeelhouders) de voornaamste inkomensbron. Dat betekent dat van de huishoudens waar het zelfstandigeninkomen de voornaamste inkomensbron is, 18 procent een vermogen van een miljoen euro of meer heeft. Bij de huishoudens waar het werknemersloon de voornaamste inkomensbron is, is dat 3 procent.

6.6 Voornaamste inkomensbron miljonairshuishoudens, 2023



StatLine: [Vermogen van huishoudens](#).

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

7 Uitkeringen

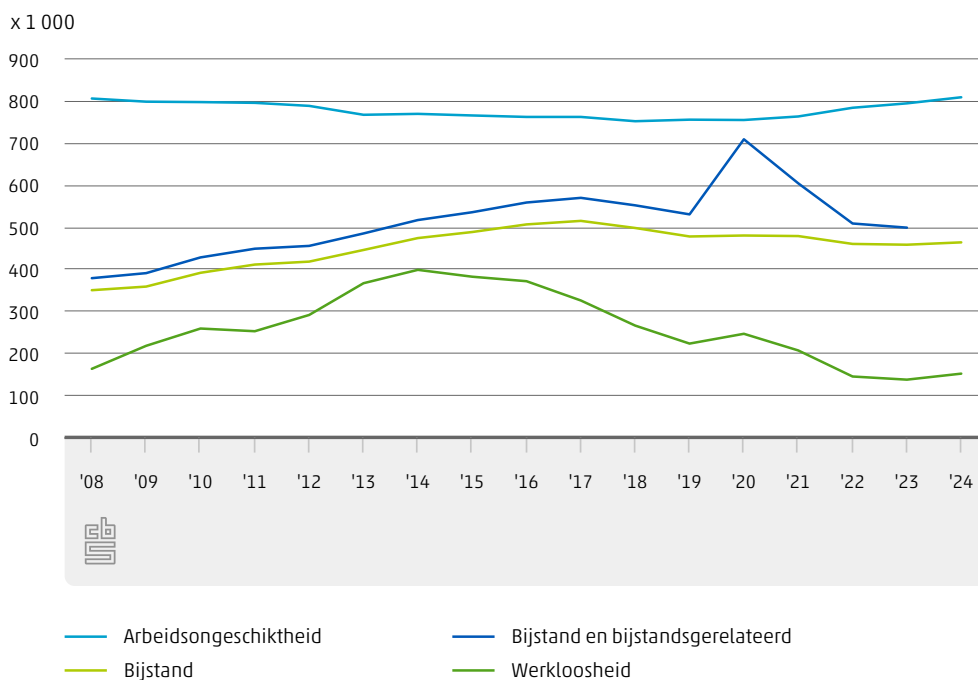
Aantal WW'ers loopt op

In 2024 ontvingen gemiddeld 152 duizend personen een uitkering in het kader van de Werkloosheidwet (WW). Dat waren er 14 duizend meer dan in 2023, toen het jaar-gemiddelde de laagste stand bereikte in de cijferreeks die loopt vanaf 2008. In 2014 werd de hoogste stand bereikt met gemiddeld bijna 400 duizend WW'ers. Uit de maandcijfers die voor seizoeninvloeden zijn gecorrigeerd blijkt in grote lijnen dat het aantal WW'ers vanaf begin 2014 tot september 2019 bijna halveerde en vervolgens weer toenam, totdat in augustus 2020 een top werd bereikt van 262 duizend. Eind 2022 was dat aantal weer ongeveer gehalveerd tot 132 duizend personen. Vervolgens liep het aantal WW'ers opnieuw op, tot 166 duizend per eind 2024. Daarmee was het aantal WW'ers weer net zo hoog als eind 2021.

In 2024 waren er gemiddeld iets meer mannen dan vrouwen met een WW-uitkering en was ruim de helft van de WW'ers 45 jaar of ouder (zie ook StatLine: [Personen met WW-uitkering](#) en [Personen met WW-uitkering, seizoengecorrigeerd](#)).

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

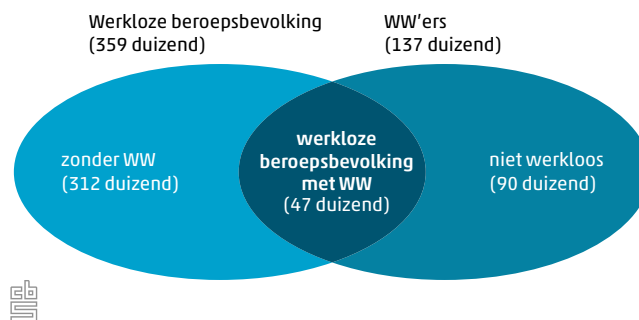
7.1 Personen met een uitkering (jaargemiddelden)



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

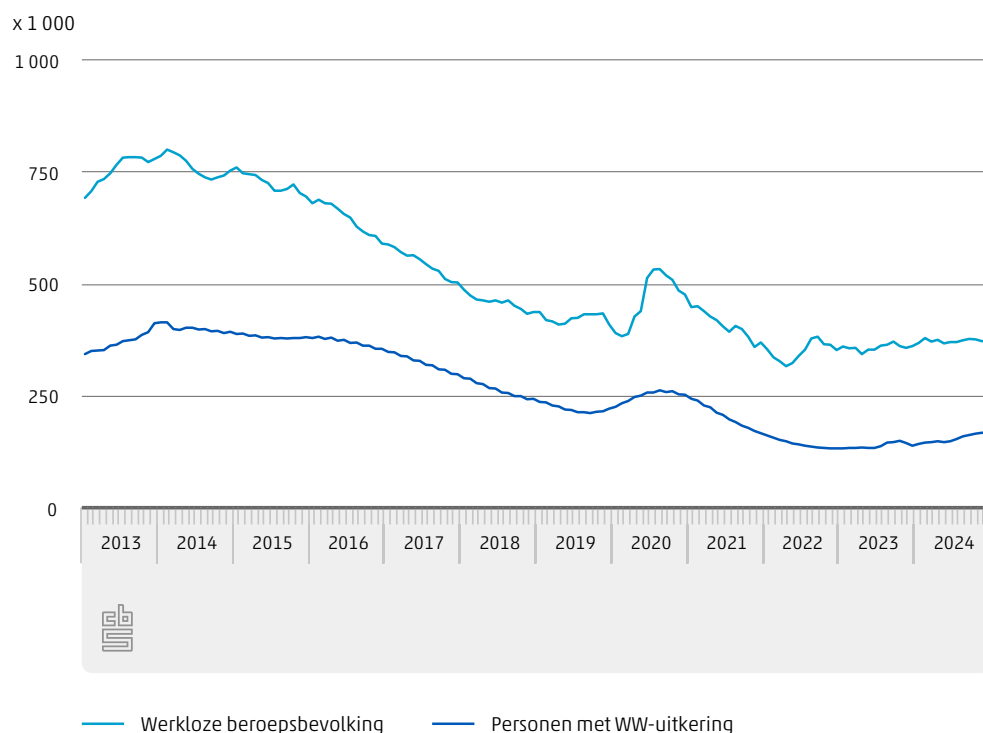
Tussen de cijfers over het aantal WW'ers en die over de werkloze beroepsbevolking bestaan grote verschillen. In 2023 omvatte de werkloze beroepsbevolking gemiddeld 359 duizend personen. Van deze groep hadden slechts 47 duizend mensen een WW-uitkering. Niet alle mensen die volgens de definitie werkloos zijn ontvangen immers een werkloosheids-uitkering. 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, 2023



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 2023 hadden 57 duizend mensen een WW-uitkering in aanvulling op een betaalde baan. Daarnaast waren 29 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 in Nederland, 2023](#)). Ondanks deze verschillen gaat de ontwikkeling van het aantal WW'ers enerzijds en de werkloze beroepsbevolking anderzijds in grote lijnen gelijk op.

7.3 Werkloze beroepsbevolking en personen met WW-uitkering, seizoengecorrigeerd



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

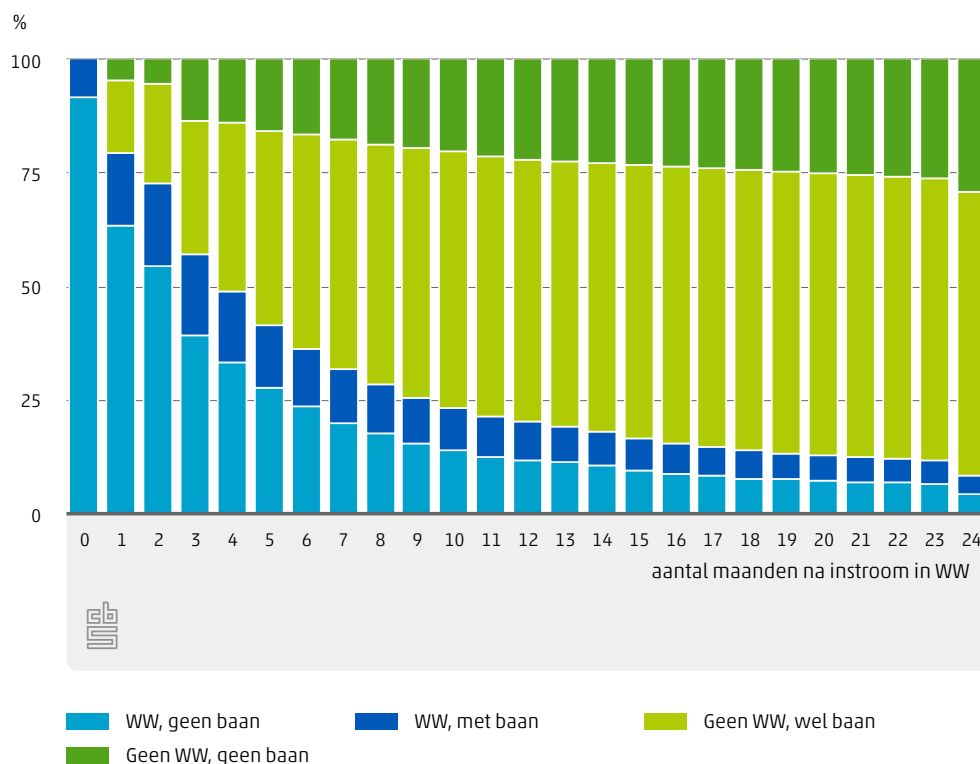
Uitstroom uit de WW

In 2021 stroomden 291 duizend mensen de WW in. Een klein deel van hen heeft op het moment van instroom al een werknemersbaan. Eén jaar later heeft 66 procent een werknemersbaan en is 80 procent uitgestroomd uit de WW. Twee jaar na instroom heeft 91 procent geen WW-uitkering meer.

Van de totale instroom in de WW in 2021 geldt voor 77 procent dat zij op enig moment de WW zijn uitgestroomd én een nieuwe baan als werknemer hebben gevonden (vervolgens kan de baan- of uitkeringssituatie nogmaals veranderen). Deze werkherlevingskans is voor jongeren het grootst (meer dan 90 procent), maar bedraagt voor vijftigers ook nog ruim 70 procent. Bij de zestigplussers daalt deze kans naar 40 procent.

De meeste werkherlevingsvinders vinden een baan in de zakelijke dienstverlening (inclusief uitzendbureaus) (40 procent), de handel (14 procent) of de zorg (11 procent).

7.4 Situatie na instroom in WW 2021



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

Ruim 800 duizend mensen met een arbeidsongeschiktheidsuitkering

In 2024 ontvingen gemiddeld 809 duizend personen een arbeidsongeschiktheidsuitkering, 14 duizend meer dan in 2023. Daarmee bereikte het aantal arbeidsongeschikten het hoogste punt in de cijferreeks die loopt vanaf 2008. Overigens was het aantal arbeidsongeschiktheidsuitkeringen in 2024 nog niet zo hoog als in de jaren 1990–2006.

Het aantal personen met een arbeidsongeschiktheidsuitkering vertoonde langere tijd een dalende tendens, maar dat sloeg in 2019 om in een stijging. In 2018 was een laagste stand bereikt met gemiddeld 752 duizend arbeidsongeschikten. Hierbij speelt een rol dat de AOW-leeftijd stapsgewijs is verhoogd, waardoor mensen langer gebruikmaken van een arbeidsongeschiktheidsuitkering. Daarnaast zijn tegenwoordig meer mensen aan het werk, zodat ook 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 13 duizend, terwijl het aantal vrouwelijke arbeidsongeschikten met 52 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 2024 was het aantal WAO'ers gedaald tot 154 duizend, terwijl 433 duizend personen een uitkering hadden in het kader van de WIA (de regelingen IVA en WGA). Het aantal Wajong'ers kwam toen uit op 226 duizend en er waren nog bijna 5 duizend personen met een WAZ-uitkering.

Meer mensen in de algemene bijstand

In 2024 ontvingen gemiddeld 464 duizend mensen een algemene bijstandsuitkering. Dat zijn er 6 duizend meer dan in 2023, toen het laagste jaarcijfer in tien jaar tijd werd genoteerd. In de loop van 2024 liep het aantal personen met een algemene bijstandsuitkering verder op, tot 467 duizend aan het einde van het jaar. Tot de AOW-leeftijd zijn dit 406 duizend personen (zie ook StatLine: [Personen met een bijstandsuitkering](#)). Bijna de helft van deze groep heeft al vijf jaar of langer een algemene bijstandsuitkering. Eind 2024 hadden 61 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. Bovenstaande cijfers hebben betrekking op personen. Van de personen die in 2024 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 bijstandsgerelateerde uitkeringen. Voor 2024 zijn enkel tot en met september de totaalcijfers over personen met een bijstands(gerelateerde) uitkering bekend. In 2023 waren dit gemiddeld 499 duizend mensen. Meegeteld zijn de bijstandsgerelateerde uitkeringen op grond van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers (IOAW), de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen (IOAZ), het Besluit bijstandsverlening zelfstandigen (Bbz) en (in 2020 en 2021) de Tijdelijke overbruggingsregeling zelfstandig ondernemers (Tozo). In vergelijking met 2022 nam het aantal mensen met een bijstands(gerelateerde) uitkering met 10 duizend

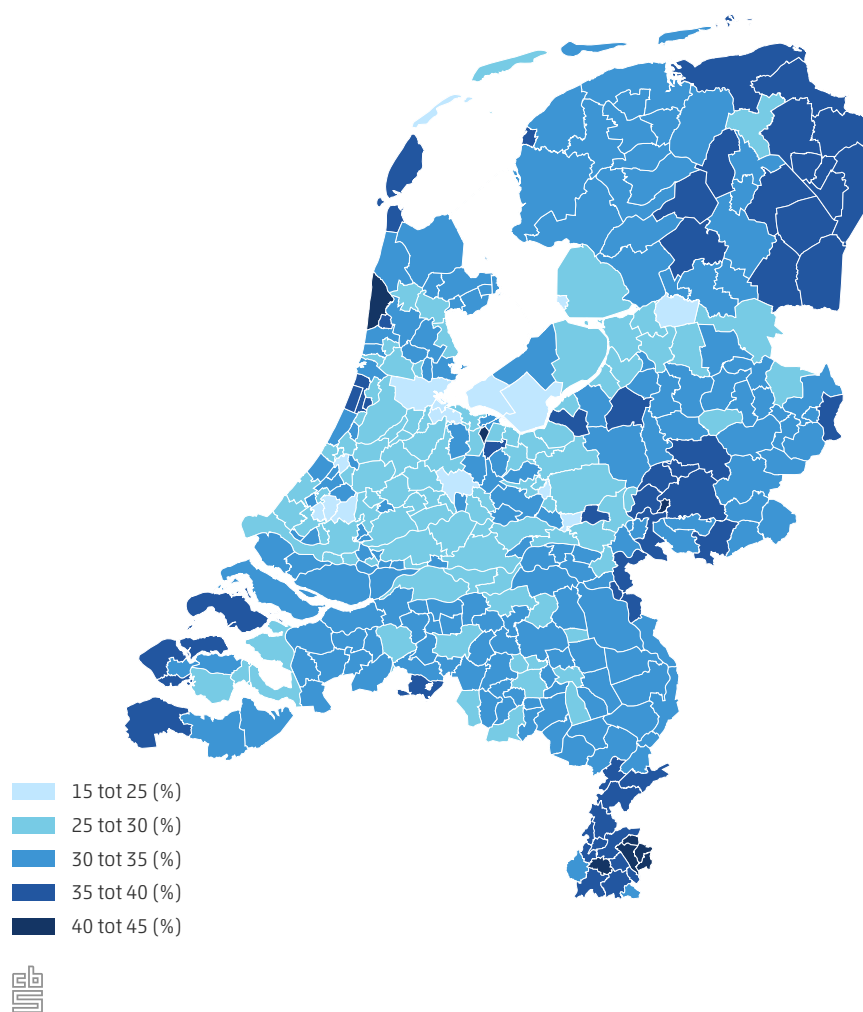
af. Die daling had vooral betrekking op de bijstandsgelateerde uitkeringen, maar ook het aantal mensen met een algemene bijstandsuitkering liep toen terug met 2 duizend.

5,0 miljoen uitkeringsontvangers

Naast de hiervoor genoemde uitkeringen, waren er medio 2024 ook nog 3 589 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 2024 ontvingen in totaal 5,0 miljoen mensen een uitkering op grond van werkloosheid, arbeidsongeschiktheid, bijstand (met inbegrip van bijstandsgelateerde uitkeringen) of de Algemene ouderdomswet. Van hen wonen er ongeveer 363 duizend in het buitenland, vooral AOW'ers. Hieruit volgt dat 30 procent van de Nederlandse bevolking van 15 jaar of ouder een uitkering heeft.

Urk is de gemeente met relatief het kleinste aantal uitkeringsontvangers: 17 procent van de 15-plussers heeft hier een uitkering. Bergen (NH) heeft relatief de meeste mensen met een uitkering (41 procent). Hierbij speelt een rol dat in deze laatste gemeente naar verhouding veel ouderen wonen, terwijl Urk juist weinig ouderen telt. Als alleen naar de uitkeringen wordt gekeken die aan mensen van 15 jaar tot de AOW-leeftijd worden verstrekt, heeft Rozendaal relatief de minste uitkeringen en Heerlen de meeste.

7.5 Personen van 15 jaar of ouder met een uitkering, juni 2024



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

Omdat niet alle brongegevens van de Arbeidsrekeningen en de Nationale rekeningen direct bij eerste publicatie beschikbaar zijn, wordt gewerkt met een cyclus van voorlopige, nader voorlopige en definitieve cijfers. 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 Arbeidsrekeningencijfers worden ook de Prijsindex arbeid en de Labour cost index (LCI) samengesteld.

Enquête beroepsbevolking (EBB)

De Enquête beroepsbevolking (EBB) is een grootschalig steekproefonderzoek bij personen die in Nederland wonen. Personen die wonen in inrichtingen, instellingen en tehuizen (de institutionele bevolking) worden buiten beschouwing gelaten. Het steekproefonderzoek wordt doorlopend uitgevoerd. Doel van het onderzoek is het verstrekken van informatie over de relatie tussen mens en arbeidsmarkt. Hierbij worden kenmerken van personen in verband gebracht met hun positie op de arbeidsmarkt. De EBB bestaat sinds 1987. Sinds 2001 is de EBB een zogenaamd roterend panelonderzoek, waarbij de personen 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 2024 zijn

hiervoor 295 duizend enquêtes afgenomen, bij 141 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 Integrale inkomens- en vermogensstatistiek (IIVS). Zie verder de [Aanvullende onderzoeksbeschrijving Inkomensstatistiek](#).

Kwartaalenquête vacatures en ziekteverzuim

Het aantal vacatures en het ziekteverzuim meet het CBS elk kwartaal met een enquête onder ruim 24 duizend bedrijven en overheidsinstanties. Een vacature is een arbeidsplaats waarvoor buiten een onderneming of instelling personeel wordt gezocht dat onmiddellijk of zo spoedig mogelijk geplaatst kan worden.

Tot de vacatures worden ook gerekend:

- Vacatures waarvoor zich reeds sollicitanten hebben gemeld. Ook wanneer al gesprekken worden gevoerd met deze sollicitanten.
- Vacatures waarvoor de sollicitatieprocedure zoveel tijd zal kosten dat de feitelijke indiensttreding niet op korte termijn valt te verwachten.
- Vacatures waarvoor uitzendkrachten of ander tijdelijk personeel worden gezocht.
- Open plaatsen voor leerlingen en personen in opleiding, mits het daarbij gaat om een arbeidsovereenkomst (dus geen onbetaalde stageplaatsen).

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

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

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

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

Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden

De Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) is een grootschalige, jaarlijkse enquête onder werknemers (van 15 tot 75 jaar) die in Nederland werken. Het doel van de NEA is het in kaart brengen van informatie op het gebied van arbeidsomstandigheden, arbeidsongevallen, arbeidsinhoud, arbeidsverhoudingen en arbeidsvoorwaarden van werknemers. De NEA wordt uitgevoerd door het CBS en TNO, in samenwerking met het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Voor het onderzoek worden uitsluitend werknemers benaderd die zijn geregistreerd als ingezetene in de Basisregistratie personen (BRP). Personen die wonen in inrichtingen, instellingen en tehuizen (de institutionele bevolking), blijven buiten beschouwing. In 2024 repondeerden 65 duizend personen. Waarneming vindt plaats in het vierde kwartaal.

Vanaf het verslagjaar 2022 verschilt de wijze van gegevensverzameling en -verwerking van de NEA op enkele punten van eerdere verslagjaren. Zulke verschillen kunnen systematische effecten hebben op de uitkomsten, waardoor de cijfers vanaf 2022 mogelijk niet vergelijkbaar zijn met de cijfers tot en met 2021. Zie ook: [methodebeschrijving NEA](#). De arbeidsomstandigheden van zelfstandig ondernemers worden tweejaarlijks onderzocht met de Zelfstandigen Enquête Arbeid (ZEA), die ook door het CBS en TNO wordt uitgevoerd. De doelgroep van de ZEA bestaat uit zelfstandig ondernemers. Dit zijn personen die voor eigen rekening of risico arbeid verrichten in een eigen bedrijf of praktijk. Zij doen hierover bij de Belastingdienst winstaangifte voor de inkomstenbelasting. Zelfstandig ondernemers vormen de grootste groep zelfstandigen. Andere zelfstandigen, zoals directeuren-groootaandeelhouders (dga's), meewerkende gezinsleden en overige zelfstandigen behoren vanaf 2015 niet tot de doelgroep van de ZEA. De ZEA werd in het eerste kwartaal van 2023 ingevuld door ongeveer 7 duizend zelfstandig ondernemers van 15 jaar en ouder. Zie ook: [methodebeschrijving ZEA](#).

Personen met een uitkering

Bij de statistieken over de sociale zekerheid worden onder meer maandcijfers gepubliceerd over personen die een uitkering hebben in verband met werkloosheid, arbeidsongeschiktheid, bijstand of ouderdom. Naast het aantal personen met een uitkering, wordt ook gepubliceerd over het aantal uitkeringen. De uitkomsten worden samengesteld op basis van integrale gegevens die het CBS ontvangt van het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (arbeidsongeschiktheid en WW), de Sociale verzekeringsbank (AOW en bijstand vanaf de AOW-leeftijd) en de Sociale Diensten van elke gemeente in Nederland (bijstand tot de AOW-leeftijd).

Statistiek werkgelegenheid en lonen (SWL)

Sinds 2006 zijn werkgevers verplicht om bij elke salarisbetaling een digitale aangifte te doen bij de Belastingdienst over al hun individuele werknemers. Via de loonheffingen worden door de werkgevers (inhoudingsplichtigen) loonbelasting, premies voor de volksverzekeringen, premies voor de werknemersverzekeringen en de inkomensafhankelijke bijdrage voor de Zorgverzekeringswet afgedragen. Elke maand wordt daarbij een digitaal bericht aangemaakt dat individuele gegevens bevat van alle dienstverbanden en uitkeringen. Op basis van deze loonaangiften houdt het UWV een centrale administratie bij, de Polisadministratie. Uit deze gegevens selecteert het CBS de werknemersbanen, die verder worden gecontroleerd, bewerkt en verrijkt. Op basis van deze integrale CBS-Polis-administratie stelt het CBS onder meer de Statistiek werkgelegenheid en lonen (SWL) samen.

De SWL-uitkomsten betreffen alle banen van werknemers bij bedrijven en instellingen in Nederland. Banen van Nederlanders die in het buitenland werken vallen hier niet onder. Daarentegen tellen banen van personen die niet in Nederland wonen (maar hier wel werken) wél mee. Verder geldt dat alle banen van werknemers met een arbeidsduur van minstens één uur per week meetellen. Ook de banen van werknemers jonger dan 15 jaar of ouder dan 74 jaar tellen mee. Banen van zelfstandigen vallen buiten het onderzoek, dga's worden wel meegerekend. De bedrijfstakken huishoudens en extraterritoriale organisaties worden niet meegenomen in de publicaties van de SWL.

Uit deze gegevens wordt ook de Statistiek minimumloners afgeleid, alsmede, in combinatie met andere gegevens, het Loonstructuuronderzoek en het Arbeidskostenonderzoek. Verder wordt mede met behulp van een aanvullende enquête onder 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, ongeacht in welk land ze werken. Bij het aantal banen van werkzame personen wordt daarentegen iedereen meegerekend die bijdraagt aan de productie in Nederland, ongeacht leeftijd of woonland, waarbij bovendien ook de bijbanen meegeteld worden. De werkzame beroepsbevolking wordt gemeten met de Enquête beroepsbevolking (EBB), het aantal banen van werkzame personen in de Arbeidsrekeningen (AR). In onderstaande tabel worden de verschillen tussen de twee uitkomsten weergegeven. In het artikel [Werknemers en zelfstandigen: overeenkomsten en verschillen tussen CBS-cijfers](#) wordt meer achtergrondinformatie gegeven.

Hoewel het aantal banen fors hoger is dan de werkzame beroepsbevolking, komt de ontwikkeling in deze twee gegevens, gemeten over een langere periode, per saldo redelijk overeen. Van 2019 op 2024 groeide zowel de werkzame beroepsbevolking als het aantal banen met ongeveer 8 procent.

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

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
	x 1 000					
Werkzame beroepsbevolking¹⁾	9 117	9 116	9 255	9 548	9 737	9 798
Plus: werkzame personen jonger dan 15 jaar	45	44	44	.	.	.
Plus: werkzame personen van 75 jaar en ouder	30	28	27	39	44	65
Plus: werkzame personen in institutionele bevolking ²⁾	19	18	19	.	.	.
Werkzame personen die in Nederland wonen	9 210	9 206	9 345	.	.	.
Min: personen werkzaam in het buitenland	48	42	36	.	.	.
Plus: werkzame personen wonend in het buitenland	292	272	293	.	.	.
Plus: bijraming zwart werk en bijzondere groepen ³⁾	203	194	186	.	.	.
Min: statistisch verschil	86	106	98	.	.	.
Werkzame personen die in Nederland werken (AR)	9 573	9 524	9 690	10 069	10 233	10 339
Plus: bijbanen	1 191	1 137	1 202	1 255	1 294	1 306
Banen van werkzame personen (AR)	10 764	10 661	10 892	11 325	11 527	11 645

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 bedrijfsgroepen) met cijfers worden aangeduid.

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

Hierbij geldt:

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

Indeling naar bedrijfstak op basis van sbi 2008

Sbi-codes		Standaard benaming	Banen, 2024	Benaming in deze publicatie	
			x 1 000		
A-U	01-99	Totaal	11 645	Totaal	01-99
A	01-03	Landbouw, bosbouw en visserij	236	Landbouw en visserij	01-03
B	06-09	Delfstoffenwinning	9		
C	10-33	Industrie	815	Industrie	10-33
D	35	Energievoorziening	41		
E	36-39	Waterbedrijven en afvalbeheer	40		
F	41-43	Bouwnijverheid	673	Bouwnijverheid	41-43
G	45-47	Handel	1 705	Handel	45-47
H	49-53	Vervoer en opslag	475	Vervoer en opslag	49-53
I	55-56	Horeca	596	Horeca	55-56
J	58-63	Informatie en communicatie	409	Informatie en communicatie	58-63
K	64-66	Financiële dienstverlening	230	Financiële dienstverlening	64-66
L	68	Verhuur en handel van onroerend goed	95	Verhuur/handel onroerend goed	68
M	69-75	Specialistische zakelijke diensten	1 014	Zakelijke dienstverlening (excl. uitzendbureaus)	69-82 excl 78
N	77-82	Verhuur en overige zakelijke diensten	1 370	Uitzendbureaus	78
O	84	Openbaar bestuur	692	Openbaar bestuur	84
P	85	Onderwijs	751	Onderwijs	85
Q	86-88	Zorg	1 891	Zorg	86-88
R	90-93	Cultuur, sport en recreatie	270	Cultuur, recreatie, overige diensten	90-99
S	94-96	Overige dienstverlening	269		
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 (zie ook: [sbi](#)). Vanaf 2026 gaan de verschillende CBS-statistieken waarin nu gepubliceerd wordt naar sbi 2008, geleidelijk aan over op sbi 2025.

Begrippen

Arbeid

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

Arbeidsinkomensquote (aiq)

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

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

Arbeidsjaar

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

Arbeidskosten

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

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

Arbeidsongeval

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

Arbeidspositie

Indeling van de bevolking in:

- werkzame beroepsbevolking
- werkloze beroepsbevolking
- niet-beroepsbevolking.

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

Arbeidsproductiviteit

Een maat voor de efficiëntie waarmee wordt gewerkt. De arbeidsproductiviteit kan op verschillende manieren worden bepaald. In deze publicatie is de arbeidsproductiviteit berekend als de bruto toegevoegde waarde in basisprijzen gedeeld door het totaal aantal gewerkte uren.

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

Arbeidsvolume

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

Baan

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

Basisprijs

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

Bbp

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. De hoofdindeling is naar 21 groepen, die worden aangeduid als bedrijfstakken.

Beloning van werknemers

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

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

Beroep

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

Beroepsbevolking

Personen:

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

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

Bevolking

De bewoners van een bepaald gebied.

In de CBS-bevolkingsaantallen zijn uitsluitend personen begrepen die zijn opgenomen in het bevolkingsregister van een Nederlandse gemeente. In principe wordt iedereen die voor onbepaalde tijd in Nederland woont, opgenomen in het bevolkingsregister van de woongemeente. Personen die tot de bevolking van Nederland behoren, maar voor wie geen vaste woonplaats valt aan te wijzen, zijn opgenomen in het bevolkingsregister van de gemeente Den Haag. In de bevolkingsregisters zijn niet opgenomen de in Nederland wonende personen waarvoor uitzonderingsregels gelden met betrekking tot opname in de bevolkingsregisters (bijvoorbeeld diplomaten en NAVO-militairen) en personen die niet legaal in Nederland verblijven.

Bijbaan

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

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

Bijzondere beloningen

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

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

Brutoarbeidsparticipatie

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

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

Brutoloon

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

Cao

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

Cao-loon

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

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

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

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

Conjunctuur

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

Consumentenprijzen

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

Contractuele loonkosten

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

Deeltijd (EBB)

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

Deeltijdbaai (Arbeidsrekeningen en SWL)

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

Directeur-grootaandeelhouder (dga)

Eigenaar van een bedrijf die als directeur in loondienst is van het eigen bedrijf.

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).

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

ILO

International Labour Organization.

Institutioneel huishouden

Eén of meer personen die samen een woonruimte bewonen en daar bedrijfsmatig worden voorzien in dagelijkse levensbehoeften. Ook de huisvesting vindt bedrijfsmatig plaats. Het gaat om personen in instellingen zoals verpleeg-, verzorgings- en kindertehuizen, gezinsvervangende tehuizen, revalidatiecentra en penitentiaire inrichtingen, die daar in principe voor langere tijd (zullen) verblijven.

Institutionele bevolking

Personen in institutionele huishoudens.

Jaarlijkse arbeidsduur

De arbeidsduur die met de werknemer overeen is gekomen per jaar in uren. Niet-gewerkte uren in verband met vakantie, arbeidsduurverkortings (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, compensatie voor betaalde transitievergoedingen, het lage-inkomensvoordeel (LIV) en in 2020–2022 de betalingen op grond van de Tijdelijke Noodmaatregel Overbrugging voor Werkgelegenheid (NOW).

Loonquote

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

Marktprijs

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

Meewerkend gezinslid

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

Minimumloonbaan

Baan waarbij de werknemer het voor zijn of haar leeftijd geldende wettelijk minimumloon of minder verdient. Voor deeltijdwerknemers geldt een naar evenredigheid van hun wekelijkse arbeidsduur aangepast minimumloon (t/m 2023).

Minimumloon

Het wettelijk minimum voor het loon van een voltijdwerknemer, zoals geregeld in de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag. Voor werknemers van 15 tot 21 jaar gelden minimumjeugdlonen. Vanaf 2024 geldt een wettelijk minimumuurloon.

Nationale rekeningen

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

NEA

Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden.

Nettoarbeidsparticipatie

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

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

Nettoloon

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

Niet-beroepsbevolking

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

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

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.

Particulier huishouden

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

Persoonlijk inkomen

Dit omvat het totaal van inkomen uit arbeid, inkomen uit eigen onderneming, uitkering inkomensverzekeringen en uitkering sociale voorzieningen (met uitzondering van kinderbijslag en kindgebonden budget). Premies inkomensverzekeringen, behalve de premies voor volksverzekeringen, zijn hierop in mindering gebracht.

Prijsindex arbeid

Met deze prijsindex wordt de ontwikkeling van de prijs van arbeid weergegeven. Dit betreft de ontwikkeling van de loonkosten per gewerkt uur van werknemers, gecorrigeerd voor veranderingen in de werknemersstructuur. 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. De huidige indeling dateert uit 2008. Eerder werd sbi 1993 door het CBS gehanteerd.

Structuureffect

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

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. 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.

Voltijdbaai (Arbeidsrekeningen en SWL)

Baan van een werknemer waarbij op een bepaald peilmoment/-periode het aantal overeengekomen te werken uren behoort bij een volledige dag- en weektaak. Voltijdwerknemers werken tegenwoordig gemiddeld 39 uur per week, maar dit varieert per bedrijfstak en per bedrijf, en soms zelfs binnen bedrijven.

Voltijdequivalent (van een baan) (vte)

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

Wekelijkse arbeidsduur

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

Werkgelegenheid

De vraag naar arbeid.

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

Werkloosheidspercentage

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

Werkloze beroepsbevolking

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

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

Werknemer

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

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

Werkstaking

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

Werkzame beroepsbevolking

Personen die betaald werk hebben.

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

Werkzame persoon

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

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

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

Werkzame personen kunnen worden onderverdeeld in werknemers en zelfstandigen.

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

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

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

ZEA

Zelfstandigen Enquête Arbeid.

Zelfstandig ondernemer

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

Zelfstandige

Een persoon die arbeid verricht voor eigen rekening of risico.

Hierbij worden twee invalshoeken gehanteerd:

1. Zelfstandige (sociaaleconomische invalshoek) – EBB en Inkomensstatistiek
Een persoon die arbeid verricht voor eigen rekening of risico
 - in een eigen bedrijf of praktijk (zelfstandig ondernemer), of
 - als directeur-groootaandeelhouder (dga), of
 - in het bedrijf of de praktijk van een gezinslid (meewerkend gezinslid), of
 - als overige zelfstandige (bijvoorbeeld in een zelfstandig uitgeoefend beroep).
2. Zelfstandige (economische invalshoek) – Arbeidsrekeningen
Een persoon die arbeid verricht voor eigen rekening of risico
 - in een eigen bedrijf of praktijk, of
 - in het bedrijf of de praktijk van een gezinslid, of
 - als overige zelfstandige (bijvoorbeeld in een zelfstandig uitgeoefend beroep).

Voor directeuren-groootaandeelhouders (dga's) geldt dat zij als werknemers kunnen worden gezien, omdat zij net als de andere werknemers loon ontvangen van het bedrijf waar zij in dienst zijn óf als zelfstandigen, omdat hun positie en verantwoordelijkheden in het bedrijf lijken op die van de andere zelfstandigen. Vanuit de economische invalshoek zijn dga's daarom werknemers, vanuit de sociaaleconomische invalshoek zijn dga's zelfstandigen. Meewerkende gezinsleden worden, ongeacht de invalshoek, tot zelfstandigen gerekend, tenzij zij een arbeidsovereenkomst zijn aangegaan. Huishoudelijke hulpen, gastouders, babysitters, krantenbezorgers en folderaars worden ook beschouwd als zelfstandigen. In registraties en enquêtes komen deze vormen van arbeid slechts deels voor, voor de Arbeidsrekeningen worden deze activiteiten daarom bijgeraamd (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 ziektedagen van de werknemers, in procenten van het totaal aantal beschikbare (werk-/kalender)dagen van de werknemers in de verslagperiode. Het ziekteverzuimpercentage is inclusief het verzuim langer dan een jaar en exclusief zwangerschaps- en bevallingsverlof.

Zorgverzekeringswet (ZVW)

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

Begrippendans

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

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

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

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

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

Over *lonen* wordt veel geschreven. Het CBS publiceert over cao-lonen, brutolonen, lonen, contractuele loonkosten, beloning, prijsindex arbeid, loonkosten, arbeidskosten en inkomens. Al deze begrippen betreffen andere concepten. Daarbij publiceert het CBS uitkomsten per uur, per maand en per jaar, inclusief of exclusief overwerkloon, inclusief of exclusief bijzondere beloningen. 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* 29 euro bedraagt in 2024. Het CBS berekent deze gemiddelde bruto-uurlonen door de som van de lonen te delen door de som van de bijbehorende arbeidsduur.

Het brutoloon is exclusief overwerkloon en bijzondere beloningen (zoals vakantiegeld, eindejaarsuitkeringen, prestatiebeloningen, gratificaties en winstuitkeringen).

De arbeidsduur betreft de reguliere arbeidsduur, dus het aantal betaalde uren exclusief overwerkuren en verlofuren in verband met vakantie en algemeen erkende feestdagen.

Adv-uren behoren niet tot de betaalde uren, dus vallen buiten de berekening. Voor voltijdwerknemers was dit in 2024 een arbeidsduur van gemiddeld 1 791 uur per jaar, oftewel ruim 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 14 procent hoger uit dan uurlonen die veelal in de media voorbijkomen: het maandloon gedeeld door de normale wekelijkse arbeidsduur (x 52 weken/12 maanden). Sowieso geldt dat uurlonen op allerlei manieren kunnen worden berekend. Meer informatie hierover staat in [Het ene uurloon is het andere niet](#).

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

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

Soms wordt gesproken over de beroepsbevolking alsof het alle mensen omvat van 15 tot 75 jaar. Dat is niet zo: de beroepsbevolking omvat alleen de werkenden en de werklozen. De overige personen van 15 tot 75 jaar worden aangeduid als de niet-beroepsbevolking; dat zijn de personen zonder betaald werk die niet recent naar werk hebben gezocht of daarvoor niet direct beschikbaar zijn. In het verleden werd wel de term potentiële beroepsbevolking gebruikt om alle mensen aan te duiden in de leeftijd van 15 tot 65 jaar.

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 prijsontwikkeling 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, bedrijfsgroep, branche of sector. Het CBS publiceert echter bij de Nationale rekeningen ook over zes sectoren met gelijksoortig economische gedrag, namelijk de sectoren niet-financiële vennootschappen, financiële instellingen, overheid, huishoudens, instellingen zonder winstoogmerk ten behoeve van huishoudens en buitenland. Daarnaast wordt gepubliceerd over de 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 quataire sector. Hiertoe behoort een groot deel van de overheid en gesubsidieerde instellingen. Lang geleden werden de gesubsidieerde instellingen aangeduid met trendvolgers. In de jaren tachtig werd dat de gepremieerde en gesubsidieerde sector, later ingekort tot

gesubsidieerde sector, om tegenwoordig aangeduid te worden als gesubsidieerde instellingen.

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 2024-maart 2025)

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

- [Thema arbeid en sociale zekerheid](#)
- [Dashboard arbeidsmarkt](#)
- [Dashboard beroepsbevolking](#)
- [Dashboard arbeidsomstandigheden](#)
- [StatLine](#)
- [Conjunctuursklop](#)
- [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)

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

[Arbeidsmarkt in eerste kwartaal iets minder krap \(15-5-2024\)](#)

[Minder vacatures, meer banen in tweede kwartaal van 2024 \(14-8-2024\)](#)

[Arbeidsmarkt iets minder krap in derde kwartaal van 2024 \(14-11-2024\)](#)

[Arbeidsmarkt iets krappere in het vierde kwartaal van 2024 \(14-2-2025\)](#)

Maandelijks nieuwsbericht werkloosheid

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

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

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

[Arbeidsparticipatie niet verder toegenomen \(18-4-2024\)](#)

[Werkloosheid in april licht toegenomen \(16-5-2024\)](#)

[Werkloosheid in mei gedaald naar 3,6 procent \(20-6-2024\)](#)

[Werkloosheid in juni vrijwel onveranderd \(18-7-2024\)](#)

[Werkloosheid ook in juli 3,6 procent \(15-8-2024\)](#)

[Minder mensen met betaald werk \(19-9-2024\)](#)

[Lichte toename aantal werklozen \(17-10-2024\)](#)

[Minder werkenden in oktober \(21-11-2024\)](#)

[Percentage werklozen onveranderd \(19-12-2024\)](#)

[Werkloosheid in december onveranderd op 3,7 procent \(16-1-2025\)](#)
[Werkloosheid in januari toegenomen \(20-2-2025\)](#)
[Werkloosheid in februari toegenomen \(20-3-2025\)](#)

Achtergrondartikelen

[Onderzoek: vergelijking randtotalen werknemers zorg en welzijn van CBS en PFZW, 2020 \(12-1-2024\)](#)
[Afgestudeerden in het hoger onderwijs \(5-2-2024\)](#)
[De invloed van gestegen energiekosten op het bedrijfsleven \(5-2-2024\)](#)
[Beschrijving van Nederlandse bedrijven met AI-vacatures, 2020-2023 \(15-2-2024\)](#)
[Arbeidsduur: hoeveel uren werken mensen in Nederland? \(15-2-2024\)](#)
[Nulmeting compensatieregeling \(15-2-2024\)](#)
[Zelfstandigen in zorg en welzijn; een vergelijking tussen bronnen \(20-2-2024\)](#)
[De Nederlandse economie in 2023 \(5-3-2024\)](#)
[De regionale economie 2023 \(14-3-2024\)](#)
[Vader en moeder op leeftijd; mantelzorg door kinderen van 80-plussers \(28-3-2024\)](#)
[Internationaliseringsmonitor 2024, eerste editie; België \(28-3-2024\)](#)
[Monitor Arbeid, zorg en kinderopvang 2023 \(15-4-2024\)](#)
[Vrijwilligerswerk 2023 \(23-4-2024\)](#)
[Tijdelijk stakingen \(24-4-2024\)](#)
[De arbeidsmarkt in cijfers 2023 \(1-5-2024\)](#)
[Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2023; resultaten in vogelvlucht \(14-5-2024\)](#)
[Monitor Brede Welvaart en de Sustainable Development Goals 2024 \(15-5-2024\)](#)
[Revisiepublicatie nationale rekeningen, verslagjaar 2021 \(23-5-2024\)](#)
[De raming van illegale activiteiten in de nationale rekeningen \(23-5-2024\)](#)
[Ontslag naar reden, initiatief en arbeidsmarktpositie in 2023 \(5-6-2024\)](#)
[Asiel en integratie 2024; cohortonderzoek asielzoekers en statushouders \(7-6-2024\)](#)
[Vaardigheden van werkenden: autonomie, herhaalde taken en procedures \(11-6-2024\)](#)
[Uitstroom zorg en welzijn is klein, wel veel wisselingen binnen bedrijfstak \(20-6-2024\)](#)
[Nationale rekeningen: revisie tijdreeksen 1995-2021 \(24-6-2024\)](#)
[CBS, Nibud en SCP werken aan nieuwe armoedegrens \(30-6-2024\)](#)
[Materiële welvaart in Nederland 2024 \(3-7-2024\)](#)
[Tabellensets Nationale rekeningen 2023 \(12-7-2024\)](#)
[Ziekteverzuim naar bedrijfstak: ontwikkelingen en verschillen \(19-7-2024\)](#)
[Monitor online platformen 2023; cijfermatig inzicht in de kenmerken en ontwikkeling van online platformen in Nederland \(24-7-2024\)](#)
[Bruto nationaal inkomen groeit met 8,1 procent in 2023 \(7-8-2024\)](#)
[Woningbezit en arbeidsmarktpositie \(2-9-2024\)](#)
[Nederland in cijfers, jubileumeditie 2024 \(4-9-2024\)](#)
[Nederland Handelsland 2024: export, import en investeringen \(10-9-2024\)](#)
[Twintigers: tegenwoordig en toen \(12-9-2024\)](#)
[Factsheets Brede Welvaart, 2024 \(17-9-2024\)](#)
[Lonen en winsten in tijden van pandemie en prijsstijgingen, 2019-2023 \(25-9-2024\)](#)
[Geschiedenis van het sociale zekerheidsstelsel in beeld \(26-9-2024\)](#)
[Tijdelijk sociale zekerheid \(26-9-2024\)](#)
[Statistiek Wet Inburgering \(SWI\) 2023 \(30-9-2024\)](#)
[Extra uitvraag Tegenprestatie 2024 \(30-9-2024\)](#)
[Internationaliseringsmonitor 2024, tweede editie; inclusiviteit \(30-9-2024\)](#)

[Werkloze beroepsbevolking 1945–2022 \(4-10-2024\)](#)
[Onderbenutte deeltijders: van meer willen werken naar meer gaan werken \(10-10-2024\)](#)
[Loopbaanpaden in zorg en welzijn; welke stappen zetten mensen op de arbeidsmarkt van zorg en welzijn? \(15-10-2024\)](#)
[Achtergrond bij de daling van de arbeidsproductiviteitsgroei van Nederland \(16-10-2024\)](#)
[De nieuwe methode om armoede in Nederland te meten; verantwoording en toelichting \(17-10-2024\)](#)
[Het betrekken van vermogen in de armoedebepaling; toelichting en onderbouwing \(17-10-2024\)](#)
[Wat is genoeg om van te leven? \(17-10-2024\)](#)
[Extra uitvraag Bijzondere Bijstand 2023 \(31-10-2024\)](#)
[Jaarrapport 2024 Landelijke Jeugdmonitor \(8-11-2024\)](#)
[Emancipatiemonitor 2024 \(14-11-2024\)](#)
[Integratie en samenleven 2024 \(22-11-2024\)](#)
[Toen en nu: hoe Nederland in 50 jaar veranderde; Volkstelling 2021 vergeleken met 1971 \(3-12-2024\)](#)
[Familiebedrijven in Nederland, 2022 \(3-12-2024\)](#)
[Nulmeting monitor macro-economische context Caribisch Nederland \(4-12-2024\)](#)
[Gezondheid en arbeidsdeelname; de ontwikkeling van de arbeidsmarkt- en inkomenspositie van mensen in relatie tot hun gezondheid \(9-12-2024\)](#)
[The Caribbean Netherlands in numbers 2024 \(12-12-2024\)](#)
[Staat van Landbouw, Visserij, Voedsel en Natuur; editie 2024 \(19-12-2024\)](#)
[Aanbod kinderopvang in Nederland, 2017–2023 \(20-12-2024\)](#)
[SRG-I Cohortonderzoek personen met loonkostensubsidie \(20-12-2024\)](#)
[Komen en gaan van arbeidsmigranten in de periode 2005–2021 \(8-1-2025\)](#)
[Leven in de marge \(9-1-2025\)](#)
[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 \(1-4-2025\)](#)

Overige nieuwsberichten

[Cao-lonen stegen in 2023 tweemaal zo hard als in 2022 \(4-1-2024\)](#)
[Inflatie 3,8 procent in 2023; exclusief energie 6,5 procent \(11-1-2024\)](#)
[6,3 procent van werkzame Groningers wil meer uren werken \(12-1-2024\)](#)

[Aantal faillissementen stijgt met ruim 50 procent in 2023 \(12-1-2024\)](#)
[Aantal werkloze 45-plussers gedaald tot onder 100 duizend \(18-1-2024\)](#)
[Prijs van arbeid 21,1 procent hoger in 2022 dan in 2012 \(19-1-2024\)](#)
[Meer dan de helft van Oekraïense vluchtelingen in loondienst \(1-2-2024\)](#)
[Aankondiging revisie van de macro-economische cijfers van het CBS \(14-2-2024\)](#)
[Meer vrouwen én mannen in grote deeltijdbanen \(15-2-2024\)](#)
[Parade van Pen: de inkomensverdeling in 2022 \(20-2-2024\)](#)
[Meer 15- en 16-jarigen met betaald werk \(26-2-2024\)](#)
[Meer ondernemers verwachten stijging verkoopprijzen \(27-2-2024\)](#)
[Aantal personen met bijstand licht toegenomen in 2023 \(29-2-2024\)](#)
[Werkgelegenheid door export auto-industrie meer dan 20 procent gedaald \(29-2-2024\)](#)
[Nederlandse economie groeit in 2023 gering met 0,1 procent \(5-3-2024\)](#)
[In steeds minder gezinnen werkt alleen de vader \(8-3-2024\)](#)
[Wie zit waar in de inkomensverdeling? \(8-3-2024\)](#)
[Loopbanen van gediplomeerden in zorg en welzijn \(11-3-2024\)](#)
[Ruim helft Nederlanders werkt weleens thuis \(15-3-2024\)](#)
[7 procent van de jongeren heeft nog nooit een baan gehad \(21-3-2024\)](#)
[Economie groeit met 0,4 procent in vierde kwartaal 2023 \(25-3-2024\)](#)
[Beschikbaar inkomen huishoudens 1,4 procent hoger in 2023 \(25-3-2024\)](#)
[Ruim 86 duizend mensen werken in Nederland en wonen in Duitsland of België \(28-3-2024\)](#)
[Bijna 1 op de 10 dochters van 80-plussers zwaar belast door mantelzorg \(28-3-2024\)](#)
[Een op vijf bedrijfshoofden in de landbouw 67 jaar of ouder \(29-3-2024\)](#)
[Cao-loonstijging in eerste kwartaal 6,8 procent \(4-4-2024\)](#)
[Ruim 1,5 miljoen mkb-bedrijven in Nederland \(10-4-2024\)](#)
[Ruim 1 op de 3 gevluchte Oekraïense jongeren volgt onderwijs \(11-4-2024\)](#)
[Koopkrachtontwikkeling gepensioneerden hapert al geruime tijd \(12-4-2024\)](#)
[91 procent uitstroom bijstand naar loondienst na 1,5 jaar nog uit bijstand \(16-4-2024\)](#)
[Thuiswerkers wonen kwartier verder van werk \(17-4-2024\)](#)
[Vrijwilligerswerk in 2023 terug op niveau van voor corona \(23-4-2024\)](#)
[Meeste stakers ooit in 2019 \(24-4-2024\)](#)
[Nederlands bbp per inwoner in 2023 op vierde plek in EU \(24-4-2024\)](#)
[Pensioenleeftijd werknemers nadert 66 jaar \(29-4-2024\)](#)
[Verdiende lonen in 2023 meer gestegen dan cao-lonen \(1-5-2024\)](#)
[In 2023 meeste stakingen in meer dan halve eeuw \(1-5-2024\)](#)
[Vaakst arbeidsongeval met verzuim bij politie en brandweer \(14-5-2024\)](#)
[Minder flexibele en meer vaste werknemers \(15-5-2024\)](#)
[Brede welvaart nu gaat steeds meer ten koste van latere generaties \(15-5-2024\)](#)
[Brede welvaart jongvolwassenen blijft achter \(15-5-2024\)](#)
[Ondernemersvertrouwen opnieuw iets minder negatief \(16-5-2024\)](#)
[Man-vrouwverschil arbeidsparticipatie laatste jaren niet verder afgenomen \(22-5-2024\)](#)
[Macro-economische statistieken voor verslagjaar 2021 gereviseerd \(23-5-2024\)](#)
[Drie kwart van de ondernemers probeert productiviteit te verhogen \(24-5-2024\)](#)
[Van 20 naar 70 procent economisch zelfstandige vrouwen in 45 jaar \(29-5-2024\)](#)
[Meer jongeren in de bijstand in eerste kwartaal 2024 \(31-5-2024\)](#)
[Brede welvaart Nederland een na hoogste van de EU \(3-6-2024\)](#)
[Bijna 6 op de 10 werknemers drie maanden na ontslag weer werkzaam \(5-6-2024\)](#)
[Daling ziekteverzuim zet door in eerste kwartaal 2024 \(14-6-2024\)](#)
[Aantal werknemers zonder pensioen afgenomen met bijna 20 procent \(18-6-2024\)](#)
[Helft werknemers zorg en welzijn blijft na baanwissel binnen bedrijfstak \(20-6-2024\)](#)
[Aandeel arbeid in de economie verder gedaald in 2023 \(24-6-2024\)](#)

[Economie krimpt met 0,5 procent in eerste kwartaal 2024 \(24-6-2024\)](#)
[Beschikbaar inkomen huishoudens 1,9 procent hoger in eerste kwartaal \(24-6-2024\)](#)
[Werklozen vaak jong en op zoek naar een bijbaan \(27-6-2024\)](#)
[Koopkrachtverlies Caribisch Nederland in 2022 \(28-6-2024\)](#)
[Minder immigranten in 2023, vooral minder Oekraïense vluchtelingen \(2-7-2024\)](#)
[Inkomensongelijkheid in Nederland ruim onder het EU-gemiddelde \(3-7-2024\)](#)
[Huishoudinkomen biologische boer in 2021 hoger dan gangbare boer \(18-7-2024\)](#)
[Grote verschillen agrarische huishoudensinkomen per type bedrijf \(18-7-2024\)](#)
[Aankondiging nieuwe methode om armoede te meten door CBS, SCP en Nibud \(18-7-2024\)](#)
[Daling ziekteverzuim in 2023 sterkst in horeca \(19-7-2024\)](#)
[Arbeidsproductiviteit neemt steeds minder toe in afgelopen 50 jaar \(8-8-2024\)](#)
[Bijna 1 miljoen ondernemers erbij sinds 2010 \(9-8-2024\)](#)
[Overheid heeft grootste groei werknemers in vaste dienst \(15-8-2024\)](#)
[Hogere werkdruk belangrijkste gevolg personeelstekort volgens ondernemers \(27-8-2024\)](#)
[Managers krijgen hoogste bruto-uurloon \(28-8-2024\)](#)
[Zorg en welzijn bedrijfstak met grootste aandeel vrouwen \(28-8-2024\)](#)
[Meer personen in de bijstand \(30-8-2024\)](#)
[Schoolverlaters met vast contract die samenwonen hebben vaker koopwoning \(2-9-2024\)](#)
[Toeristische bestedingen stijgen tot bijna 105 miljard euro in 2023 \(3-9-2024\)](#)
[Percentage vakbondsleden onder werknemers verder gedaald \(9-9-2024\)](#)
[Koopkracht steeg met 0,3 procent in 2023 \(12-9-2024\)](#)
[Twintigers hebben nu hoger inkomen, maar minder vaak een koopwoning \(12-9-2024\)](#)
[Aantal vacatures in de GGZ verder gestegen \(13-9-2024\)](#)
[Helft 65-jarigen aan het werk \(19-9-2024\)](#)
[Economie groeit in tweede kwartaal 2024 met 1 procent \(23-9-2024\)](#)
[Beschikbaar inkomen huishoudens 1,6 procent hoger in tweede kwartaal \(23-9-2024\)](#)
[Vier jaar na starten met voorziening werkt 39 procent zonder bijstand \(24-9-2024\)](#)
[Winsten stijgen harder dan lonen \(25-9-2024\)](#)
[Meeste vrouwen in raad van bestuur dienstenexporteurs \(30-9-2024\)](#)
[Meer jongeren zonder startkwalificatie \(2-10-2024\)](#)
[Cao-lonen in derde kwartaal 6,8 procent gestegen \(3-10-2024\)](#)
[Werkzame beroepsbevolking meest vergrijsd in Limburg \(9-10-2024\)](#)
[Per kwartaal gingen 3 op de 10 onderbenutte deeltijders meer uren werken \(10-10-2024\)](#)
[Groeï arbeidsproductiviteit blijft achter bij andere landen \(16-10-2024\)](#)
[Nieuwe meetmethode CBS, SCP en Nibud brengt armoede scherper in beeld \(17-10-2024\)](#)
[Nieuwe armoedemeting: 540 duizend mensen arm in 2023 \(17-10-2024\)](#)
[Loonsom buitenlandse werknemers in tien jaar bijna drie kwart hoger \(24-10-2024\)](#)
[Meeste gezinsmigranten blijven in Nederland wonen \(31-10-2024\)](#)
[Meeste jongeren kiezen opleiding die hen het leukst lijkt \(1-11-2024\)](#)
[Ondernemers verwachten meer personeel en investeringen in 2025 \(6-11-2024\)](#)
[Meer werknemers verlaten bedrijfstak verhuur en overige zakelijke diensten \(8-11-2024\)](#)
[Werknemers in zorg en horeca ervaren vaakst ongewenst gedrag \(11-11-2024\)](#)
[Twee keer zoveel vrouwen als mannen niet op zoek en niet beschikbaar voor werk \(14-11-2024\)](#)
[In zorg en welzijn vooral bij kleinere arbeidsduur meer uren werken \(19-11-2024\)](#)
[Minder werkenden in beroepen met weinig complexe taken \(21-11-2024\)](#)
[Conjunctuur vooral invloed op loopbaan bij Buiten-Europese herkomst \(22-11-2024\)](#)
[Wie zit waar in de vermogensverdeling? \(25-11-2024\)](#)
[Dienstensector goed voor ruim drie kwart van de Nederlandse economie \(26-11-2024\)](#)
[Productie industrie bijna 20 keer hoger dan 100 jaar geleden \(26-11-2024\)](#)

[Toename bijstand onder mensen geboren buiten Europa \(29-11-2024\)](#)
[Inwoners Caribisch Nederland zijn tevreden maar hebben geldzorgen \(29-11-2024\)](#)
[Bijna 300 duizend familiebedrijven in Nederland \(3-12-2024\)](#)
[Grote verschillen brede welvaart tussen landelijke gebieden \(9-12-2024\)](#)
[Regionale rekeningen: revisie verslagjaar 2021 \(9-12-2024\)](#)
[Minder vaak werk bij slechte gezondheid \(9-12-2024\)](#)
[13 procent van 25- tot 65-jarigen volgt korte opleiding voor werk \(10-12-2024\)](#)
[CBS Jaaroverzicht 2024 \(18-12-2024\)](#)
[Thuiswerkers werken in de zomermaanden meer thuis \(19-12-2024\)](#)
[Arbeidsproductiviteit afgenomen in 2023 \(20-12-2024\)](#)
[Economie groeit met 0,8 procent in derde kwartaal 2024 \(24-12-2024\)](#)
[Beschikbaar inkomen huishoudens 1,5 procent hoger in derde kwartaal \(24-12-2024\)](#)
[Cao-loonstijging 2024 hoogste in meer dan veertig jaar \(31-12-2024\)](#)
[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 \(3-4-2025\)](#)

Medewerkers

Samenstelling

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

Paul Bokern (hoofdstuk 3)

Suzanne van Bronswijk (hoofdstuk 4)

met hulp van vele anderen

Redactie

Michel van Kooten

Erik van den Berg

Saskia Stavenuiter