



Nationaal Instituut voor Budgetvoorlichting



De kosten van werken

Inventarisatie van de kosten,
tegemoetkomingen en drempels

Jasja Bos, Corinne van Gaalen



De kosten van werken

Inventarisatie van de kosten, tegemoetkomingen en drempels

Auteurs

Jasja Bos

Corinne van Gaalen

Inhoud

1.	Inleiding	3
2.	De kosten van werken	4
2.1	Indeling in soorten kosten.....	4
2.2	Reiskosten	4
2.2.1	Auto.....	5
2.2.2	Openbaar vervoer	7
2.2.3	Fiets.....	9
2.2.4	Reiskosten per beroepsgroep	9
2.3	Kinderopvang	10
2.4	Werkkleding	11
2.5	Maaltijden en consumpties	12
2.5.1	Thuiswerkkosten.....	12
2.6	Overige kosten	12
2.7	Indirecte kosten	12
2.8	Conclusie	13
3.	Effecten van de kosten van werken	14
3.1	Inleiding	14
3.2	Financiële drempels.....	14
3.3	Perspectief werknemers.....	16
3.4	Perspectief werkgevers	17
3.5	Conclusie	18
4.	Conclusie	19
	Bijlage 1 Tabellen.....	20
	Bijlage 2 Interviewvragen	2

1. Inleiding

Werken levert extra inkomen op, maar brengt ook kosten met zich mee. Deze kosten kunnen niet alleen financieel uitgedrukt worden, maar kennen ook mentale, sociale en fysieke kanten. Werkdruk en verantwoordelijkheden kunnen voor mentale belasting en stress zorgen, er is minder tijd voor familie en vrienden en zwaar werk of langdurige belasting kunnen gezondheidsproblemen veroorzaken. Daar staat tegenover dat werken niet alleen extra inkomen oplevert, maar ook voor emotionele en sociale verrijking kan zorgen. Toch merken we dat de financiële aspecten van werken altijd een belangrijke rol spelen: Werken moet lonen.

Er is altijd veel te doen over hoeveel werken moet lonen. Levert (meer) werken wel genoeg geld op? Door ons complexe belasting- en toeslagenstelsel is de financiële opbrengst van (meer) werken niet altijd optimaal en vaak moeilijk te doorgronden.

In dat kader wordt vaak gesproken over marginale (belasting)druk en gemiddelde druk. De gemiddelde druk is het percentage belasting dat je betaalt over je totale inkomen. marginale druk is het percentage dat je betaalt over het extra inkomen dat je verdient.

Volgens berekeningen van het Ministerie van Financiën kan de marginale druk in sommige gevallen oplopen tot ruim 90 procent bij een modaal inkomen.¹ Dat komt vooral door de inkomensafhankelijke afbouw van de heffingskortingen. Maar een meerderheid van 84,6 procent van de werkenden heeft een marginale druk van 60 procent of lager als alleen gekeken wordt naar regelingen van de Rijksoverheid.

De marginale druk focust zich vooral op de inkomstenkant en maar weinig op de kostenkant. Die kosten zijn er echter wel degelijk en kunnen ook een drempel vormen om meer te gaan werken. In veel analyses wordt wel rekening gehouden met kosten waar specifieke regelingen voor zijn, zoals kinderopvang, maar wordt niet gekeken naar kosten die kunnen ontstaan door het aanvaarden van werk.

In dit onderzoek zijn we op zoek naar verdieping op de kostenkant van werken. We zijn benieuwd welke kosten er zijn, hoe hoog ze zijn, welke vergoedingen er zijn, en of mensen de kosten als drempel ervaren. We focussen ons vooral op de situatie “aan het werk gaan”.

In hoofdstuk 1 kijken we naar deze kosten van werken en vergoedingen daarvoor. In hoofdstuk 2 naar de gevolgen voor de marginale druk als we rekening houden met deze kosten en vergoedingen. In hoofdstuk 3 reflecteren we hierop vanuit het oogpunt van werknemers en werkgevers. In hoofdstuk 4 sluiten we af met een conclusie van onze bevindingen.

¹ <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2025/09/16/tabellen-marginale-druk>

2. De kosten van werken

2.1 Indeling in soorten kosten

Vanuit het perspectief van de werknemer kunnen de kosten van werken op verschillende manieren worden ingedeeld.

1. Directe kosten

Dit zijn kosten die je direct maakt om te kunnen werken. Bijvoorbeeld:

- Reiskosten: openbaar vervoer, brandstof, parkeerkosten.
- Kinderopvang: als je werkt en kinderen hebt.
- Werkkleding: bijvoorbeeld uniformen of veiligheidsschoenen.
- Maaltijden: lunch op het werk of onderweg.
- Studie/training: kosten voor opleidingen die je zelf betaalt om je werk te kunnen doen of verbeteren.

2. Indirecte kosten

Deze kosten zijn minder zichtbaar, maar kunnen wel zwaar wegen:

- Tijdsverlies: reistijd, overuren, wachttijd.
- Gezondheid: stress, fysieke belasting, mentale uitputting.
- Privé-opofferingen: minder tijd voor gezin, hobby's of sociale contacten.

3. Fiscale en financiële kosten

Kosten die voortkomen uit belastingregels of inkomensstructuur:

- Belastingdruk: hoe meer je verdient, hoe meer belasting je betaalt.
- Verlies van toeslagen: bij hogere inkomens verlies je soms recht op huurtoeslag, zorgtoeslag, etc.
- Pensioenpremies: soms betaal je zelf mee aan je pensioenregeling.

4. Opportuïteïtskosten

Dit zijn kosten van gemiste alternatieven:

- Gemiste kansen: bijvoorbeeld een eigen bedrijf starten of een andere baan aannemen.
- Studie versus werk: als je werkt, kun je minder tijd besteden aan een opleiding die op lange termijn meer oplevert.

Hieronder kijken we in eerste instantie naar de directe kosten van werken zoals hierboven beschreven. Andere soorten kosten kunnen weliswaar ook direct doorwerken - als je een opleiding volgt, kun je in die tijd niet werken - maar dat laten we vooralsnog buiten beschouwing.

2.2 Reiskosten

Als mensen reizen om naar hun werk te komen, maken zij hier vaak kosten voor. De kosten zijn afhankelijk van het type vervoer, de reisafstand en vergoedingen die zij ontvangen.

Om een inschatting te kunnen maken van de reiskosten kijken we naar statistieken over de gemiddelde reisafstand en type vervoer.

Deze gemiddelden zijn waarschijnlijk niet representatief voor situaties waarin men vanuit een uitkering aan het werk gaat. We dragen de volgende overwegingen aan om toch van deze gemiddelde kosten uit te gaan:

- Als het een uitkering van de gemeente betreft, dan is de uitkeringsgerechtigde samen met de gemeente verantwoordelijk voor de terugkeer naar werk. De gemeente biedt hiervoor diverse voorzieningen aan, zoals scholing, werk of begeleiding. Voor vervoer kunnen gemeenten een vergoeding verstrekken of vervoer verzorgen. We hebben geen zicht op de mate waarin gemeenten vergoedingen vertrekken of voorzieningen aanbieden en hoe lang die duren. Uit onderzoek van het CBS blijkt dat vervoersvoorzieningen slechts in zeer beperkte mate voorkomen.²
- Mensen die via de gemeente re-integreren zullen wellicht vaak in de gemeente zelf aan het werk gaan. De reisafstand is dan beperkt. In grote gemeenten kan de reisafstand alsnog groter zijn dan de reisafstand tussen kleine gemeenten. Ook hierover beschikken we niet over betrouwbare gegevens om bruikbare aannames te kunnen doen.
- We geven graag een beeld van de kosten van werken op lange termijn. Een baan via een re-integratietraject is mogelijk een opmaat naar ander werk. En dat andere werk hoeft zich niet per sé binnen de gemeente te bevinden.

Om iets te kunnen zeggen over de gemiddelde kosten woon-werkverkeer hebben we informatie verzameld over de reisfrequentie en afstand. Het CBS heeft hier onderzoek naar gedaan.

Volgens het CBS gaan werknemers in Nederland gemiddeld 3,5 dagen per week naar hun werkplek. Dit blijkt uit gegevens van de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA), uitgevoerd door CBS en TNO. De overige werkdagen worden vaak (deels) thuisgewerkt, vooral sinds de toename van hybride werken na de coronapandemie.

De gemiddelde afstand die Nederlanders afleggen voor woon-werkverkeer is ongeveer 20 kilometer enkele reis.³ Bij 3,5 dagen per week komt dat neer op 140 kilometer per week, of ruim 560 kilometer per maand.

Om naar hun werk te komen gebruiken mensen verschillende soorten vervoermiddelen. De auto, het openbaar vervoer en de fiets zijn de meest gebruikte.

2.2.1 Auto

Bijna 70 procent van de reizigerskilometers van en naar het werk werd met de auto afgelegd.⁴

² <https://www.cbs.nl/nl-nl/maatwerk/2025/51/srg-h-uitstroom-fase-3-verslagjaar-2024>

³ Werknemersbanen en reisafstand; woon- en werkregio (CBS, 2025)

⁴ <https://www.cbs.nl/nl-nl/visualisaties/verkeer-en-vervoer/personen/van-en-naar-werk#:~:text=Inwoners%20van%20Nederland%20legden%20in%202023%20gemiddeld%208,werd%20met%20de%20auto%20afgelegd%2C%20meestal%20als%20bestuurder.>

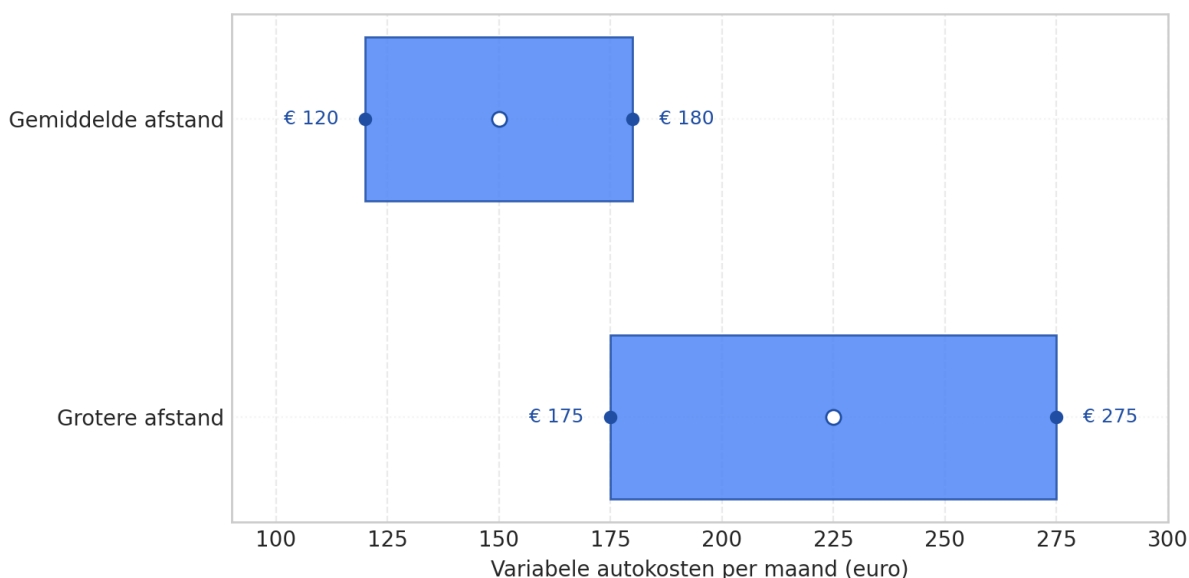
Autokosten: Het bezitten en rijden van een kleine of compacte auto kost € 0,50 tot € 0,56 per kilometer.⁵ Hierin zitten alle vaste en variabele kosten, ook kosten voor afschrijving. Alleen de variabele kosten bedragen € 0,22 tot € 0,24 per kilometer.

Vergoeding: De werkgever mag deze kosten vergoeden. Soms is dat in de cao geregeld, soms per werkgever. Hierbij is grote variatie zichtbaar. Zo geldt voor kappers een vergoeding van € 0,23 per km en in de thuiszorg € 0,21. In de cao's wordt soms rekening gehouden met functie specifieke kenmerken, zoals een vergoeding van € 0,17 per km in het primair onderwijs, maar geldt een ruimere vergoeding voor invallers. Schoonmakers kennen een relatief lage vergoeding via de cao van € 0,14 per km en € 0,23 vanaf 60 km per dag. De cao's voor de horeca of kinderopvang kennen geen generieke reiskostenvergoeding. Dit wordt door de werkgever ingevuld.

Bij een vergoeding van € 0,23 per kilometer (de maximale belastingvrije vergoeding in 2025), worden de variabele kosten vrijwel geheel vergoed.

Volgens een peiling van vakbond CNV onder ruim 1.500 leden, zegt 20 procent geen enkele reiskostenvergoeding te krijgen. 28 procent krijgt minder dan € 0,23 per km en 45 procent krijgt precies die € 0,23.⁶ Voor veel mensen is de auto onmisbaar om te werken, vooral voor werkenden buiten de Randstad. 62 procent heeft de auto nodig om te kunnen werken.

Kosten per maand: Zonder vergoeding zijn de variabele autokosten die gemaakt worden voor woon-werkverkeer gemiddeld € 120 tot € 180 per maand voor een gemiddelde afstand en € 175 tot € 275 per maand bij een grotere afstand.



Figuur 1: Indicatie variabele kosten woon-werkverkeer met de auto zonder vergoeding

⁵ Autokosten (Nibud, 2025)

⁶ CNV-onderzoek 'Reiskostenvergoedingen', mei 2025.

2.2.2 Openbaar vervoer

De trein wordt gebruikt voor 13 procent van de kilometers. De gemiddelde afstand per treinverplaatsing van en naar het werk was ruim 43 kilometer. Met de bus, tram en/of metro werd 16 km afgelegd.

Kosten: Voor de kosten voor openbaar vervoer met de trein kijken we naar een NS abonnement. Een NS abonnement voor een traject van ongeveer 40 kilometer kost € 200 tot € 220 per maand, een traject van 20 kilometer € 150 tot € 165.⁷

Voor de meeste mensen is een 2- of 3-sterrenabonnement voldoende om van en naar hun werk te komen. Een 3-sterrenabonnement voor bus/tram voor 3 zones kost € 115 tot € 145 per maand, afhankelijk van afstand en regio. Een 2-sterrenabonnement kost € 75 tot € 100.

Vergoeding: De werkgever mag de volledige werkelijke kosten onbelast vergoeden.

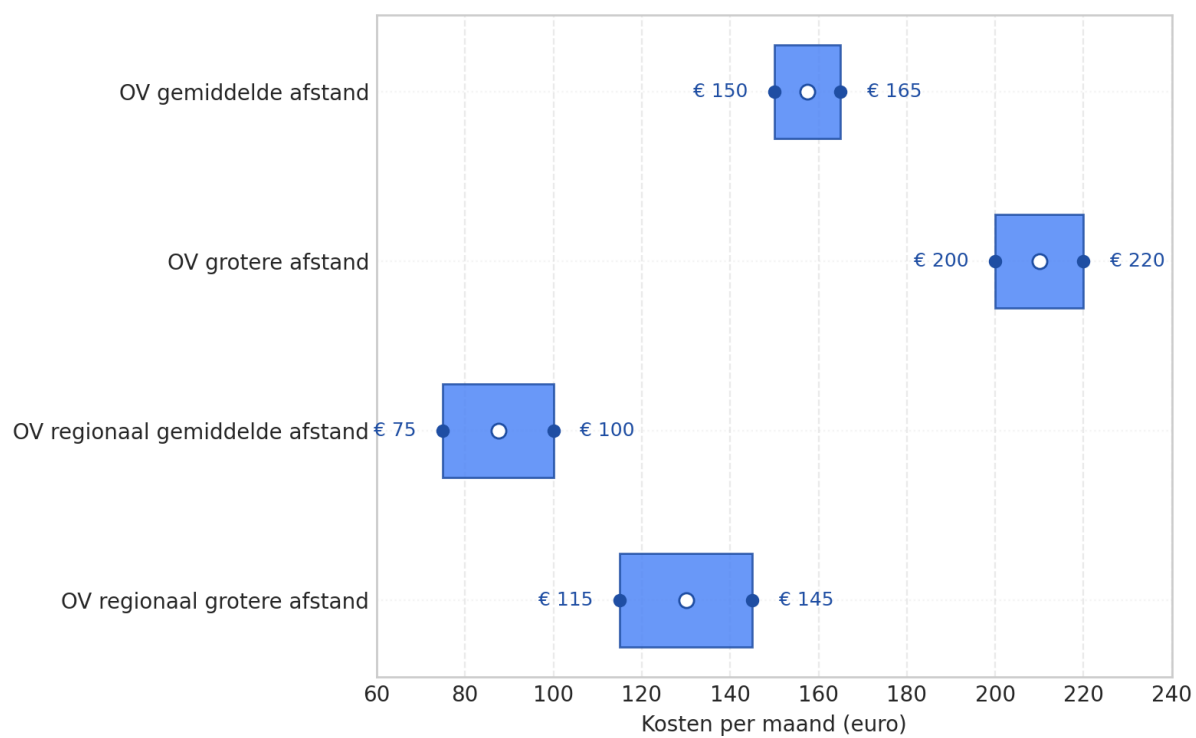
In veel cao's (vooral zorg, schoonmaak, beveiliging, bouw, jeugdzorg, ANVR-reisbranche) wordt 100 procent van de werkelijke OV-kosten vergoed, meestal op basis van 2e klas. Soms geldt een drempelafstand (bijv. schoonmaak: pas vanaf 20 km/dag).

Waar een km-vergoeding bestaat (bij eigen vervoer), mag je vaak kiezen voor een OV-kostenvergoeding in plaats van km-vergoeding. Bijvoorbeeld in de VVT (thuiszorg) als alternatief voor € 0,19 tot € 0,21 per km, of de gehandicaptenzorg als alternatief voor € 0,16 tot € 0,20 per km.

In sectoren zoals horeca, detailhandel, supermarkten, uitzend, retail geldt geen standaardregeling in de cao. De werkgever bepaalt zelf.

Werkgevers kunnen de reiskosten voor het openbaar vervoer vergoeden tegen het fiscale tarief van € 0,23 per km.

⁷ <https://www.ns.nl/abonnementen/>



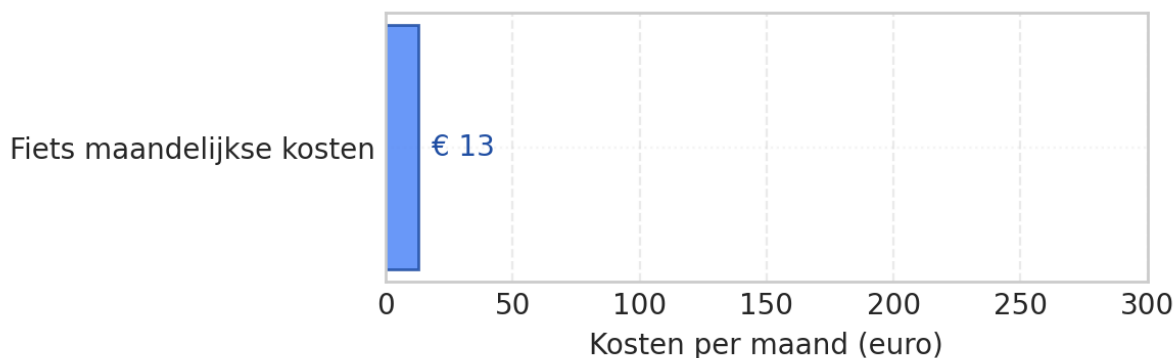
Figuur 2: Indicatie kosten woon-werkverkeer met het openbaar vervoer zonder vergoeding

2.2.3 Fiets

Fietsen was goed voor ruim 27 procent van de verplaatsingen van en naar het werk en voor 7 procent van de afgelegde afstand voor dit doel. De gemiddelde verplaatsingsafstand op de fiets was 4,8 kilometer.

Kosten: Een fiets kost gemiddeld minimaal € 620 in de aanschaf en € 7,50 per jaar aan onderhoud.⁸ Bij een afschrijvingstermijn van tien jaar, betekent dat bijna € 13 aan maandelijkse kosten.

Vergoeding: Werkgevers kunnen een vergoeding verstrekken voor eigen vervoer met de fiets volgens de fiscale regels (€ 0,23 per km). In sommige cao's is hier iets over opgenomen. In de cao Bouw & Infra is de vergoeding bijvoorbeeld € 0,80 per dag, wat neerkomt op ruim € 17 per maand bij 5 dagen per week. In andere cao's geldt een km-vergoeding, bijvoorbeeld de reisbranche met € 0,15 per km. Soms geldt een generieke vergoeding voor fiets en openbaar vervoer.



Figuur 3: Indicatie maandelijkse kosten woon-werkverkeer met de fiets zonder vergoeding

2.2.4 Reiskosten per beroepsgroep

Voor werknemers die een reiskostenvergoeding krijgen, worden de reiskosten voor woon-werkverkeer met auto grotendeels vergoed.

Voor een aantal beroepsgroepen, bijvoorbeeld die vallen onder de cao's voor pedagogisch werk, zorg en welzijn en techniek, is de vergoeding wat minder uitgebreid.

Sommige sectoren zoals de horeca, kennen geen cao met een verplichte reiskostenvergoeding.⁹ Werkgevers zijn vrij om iets te vergoeden, wat de kans vergroot dat werknemers reiskosten zelf betalen.

Voor werknemers zonder vergoeding zijn de variabele autokosten gemiddeld € 120 tot € 180 per maand voor een gemiddelde afstand en € 175 tot € 275 per maand bij een grotere afstand.

De totale autokosten (inclusief afschrijving e.d.) zijn vanzelfsprekend hoger.

De netto maandelijkse reiskosten voor woon-werkverkeer met het openbaar vervoer liggen tussen circa € 100 en € 236, afhankelijk van afstand en beroepsgroep. Zie ook tabel 1. Uitgangspunt is een gemiddelde reisfrequentie van 3,5 dagen per week en een

⁸ Nibud Budgethandboek 2025

⁹ Horeca cao 2025-2026

enkele reisafstand van circa 17–30 km gebaseerd op CBS-data en gangbare tarieven. Voor de auto zijn zowel variabele kosten als gangbare vergoedingen meegenomen; voor het openbaar vervoer is uitgegaan van abonnementskosten (trein of bus/tram) bij vergelijkbare afstanden. Werkelijke kosten kunnen variëren door persoonlijke keuzes, cao-afspraken en regionale verschillen.

Tabel 1: Netto kosten woon-werkverkeer per maand

Beroepsklasse	Afstand (km)	Netto auto p/m (€)	Netto OV p/m (€)
Bedrijfsecon./administratief	17	151	100
Bedrijfsecon./administratief	20	178	118
Bedrijfsecon./administratief	30	267	177
Technisch	17	192	119
Technisch	20	225	140
Technisch	30	338	211
Transport en logistiek	17	201	134
Transport en logistiek	20	237	158
Transport en logistiek	30	356	236
Zorg en welzijn	17	202	118
Zorg en welzijn	20	237	139
Zorg en welzijn	30	356	209

2.3 Kinderopvang

Kinderopvang is vaak één van de grootste kostenposten voor werkende ouders. De kinderopvangtoeslag vergoedt een deel van die kosten.

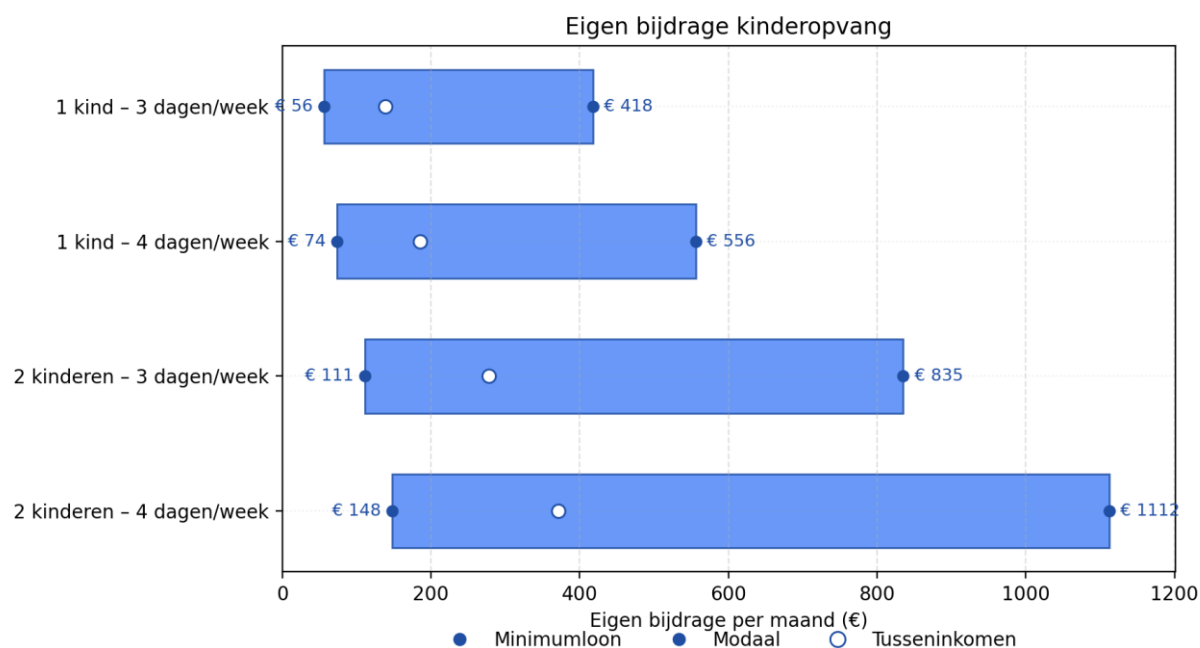
In 2023 betaalden ouders gemiddeld € 3.210 per jaar zelf, oftewel ongeveer € 270 per maand.¹⁰ De kinderopvangtoeslag vergoedt gemiddeld 60–70 procent van de kosten, afhankelijk van inkomen en aantal kinderen. Ouders met meerdere kinderen krijgen een hoger percentage vergoed.

De kinderopvangtoeslag is hoger voor een laag inkomen. Tot een inkomen van ruim € 49.000 per jaar wordt over een bepaald uurtarief 96 procent vergoed. Het inkomen van beide partners telt mee. Bij een (gezamenlijk) inkomen van € 100.000 wordt nog 68,9 procent vergoed voor het eerste (duurste) kind en 89,4 procent voor volgende kinderen.

Het maximale tarief voor de kinderopvangtoeslag bedraagt € 10,71 voor dagopvang en € 9,52 voor buitenschoolse opvang. Driekwart van de ouders betaalt meer dan de maximum uurprijs. Het gemiddelde uurtarief is hoger.¹¹

¹⁰ <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2024/30/ouders-betaalden-gemiddeld-3-210-euro-aan-kinderopvang-in-2023>

¹¹ Inschatting op basis van de kwartaalrapportage kinderopvang is: € 11,00 voor dagopvang en € 9,94 voor bso.



Figuur 4: Variatie eigen bijdrage kinderopvang voor een aantal situaties

2.4 Werkkleding

In sommige beroepen is specifieke kleding verplicht, zoals veiligheidsschoenen of een uniform. In andere gevallen wil je er representatief uitzien, wat ook kosten met zich meebrengt.

Als kleding verplicht is of voorzien is van een bedrijfslogo, mag de werkgever dit belastingvrij vergoeden.

Het Nibud heeft een minimumkledingpakket met allerlei kledingstukken. Het gaat om reguliere kleding tegen minimale prijzen. Aan werkkleding kunnen andere eisen worden gesteld, bijvoorbeeld stevige schoenen, slijtvaste of waterdichte stoffen, etc. De prijzen hiervan zijn niet bekend.

Daarnaast moet kleding gewassen worden. Voor een wasbeurt betaal je water, wasmiddel en de afschrijving en onderhoud van de wasmachine. Vooral de energiekosten maken een wasbeurt duurder. Hoe hoger de temperatuur, hoe meer energie er wordt verbruikt. Zo betaal je voor een was op 90 graden € 1,49, een was op 60 graden € 1,22, bij 40 graden € 1,10 en bij 30 graden ben je € 1,00 aan totale kosten kwijt.¹²

Sommige cao's hebben een uitrustingsvergoeding. In de cao Onderhoud gaat het bijvoorbeeld om een bedrag van € 8,00 per werkweek, of € 1,60 per werkdag als de werknemer zelf de werkkleding en schoenen moet kopen. Die vergoeding is afdoende om de minimale kosten van 2-3 reguliere sets kleding (broek, shirt, schoenen) te bekostigen. Die cao schrijft ook voor dat werknemers recht hebben op een vergoeding voor de waskosten van € 1,00 per dag als de werkgever de kleding ter beschikking stelt.

¹² <https://www.nibud.nl/onderwerpen/uitgaven/kosten-energie-water/>

2.5 Maaltijden en consumpties

Op het werk geef je vaak meer uit aan lunch, koffie of snacks dan thuis.

Daarnaast kan het in sommige beroepen voorkomen dat werknemers niet op gangbare tijdstippen kunnen eten en hierdoor kosten maken voor maaltijden. De kosten voor een individuele maaltijd zijn niet bekend.

Maar via de werkkostenregeling kunnen werkgevers hun werknemers een onbelaste vergoeding verstrekken van € 3,95 per maaltijd.

2.5.1 Thuiswerkkosten

Thuiswerken lijkt goedkoper, maar brengt ook extra kosten met zich mee. De extra kosten bedragen € 2,45 per thuiswerkdag, voor zaken als verwarming, elektriciteit, koffie en toiletpapier. Werkgevers mogen in 2025 € 2,40 per dag belastingvrij vergoeden.

2.6 Overige kosten

Naast bovengenoemde kosten kunnen er tal van kosten zijn in verband met werken. Bijvoorbeeld:

- Studie- en scholingskosten: De kosten voor verplichte scholing worden volledig door de werkgever vergoed. Scholing geldt als arbeidstijd. Voor scholing in het kader van persoonlijke ontwikkeling zijn steeds vaker ontwikkelbudgetten opgenomen in cao's, bijvoorbeeld zorg, overheid en sociaal werk.
- Veiligheidsbril, leesbril, beeldschermbril (op sterkte): Kosten voor een beeldschermbril op sterkte worden vaak vergoed als deze nodig is voor het werk. Cao's verwijzen meestal naar arboregels; vergoeding via werkgever of declaratie. In sectoren zoals bouw, techniek, schoonmaak vergoedt of verstrekt de werkgever verstrekt zaken als een veiligheidsbril.
- Kleine artikelen: tas, broodtrommel: Voor kleine artikelen zoals een tas of broodtrommel gelden meestal geen cao-regelingen. Soms zijn er vergoedingen mogelijk via een werkkostenregeling.
- Inrichten thuiswerkplek: Het inrichten van een thuiswerkplek is soms opgenomen in cao's. Bijvoorbeeld voor de overheid en de zorg. Een alternatief is dat middelen in bruikleen worden verstrekt.
- Dagelijkse kosten thuiswerken: Thuiswerken brengt extra kosten met zich mee. De extra kosten bedragen € 2,45 per thuiswerkdag, voor zaken als verwarming, elektriciteit, koffie en toiletpapier. Werkgevers mogen in 2025 € 2,40 per dag belastingvrij vergoeden.
- Representatiekosten: kapper, persoonlijke verzorging: Hiervoor is zelden iets in cao's geregeld. Soms zijn er mogelijkheden via het individueel keuzebudget (IKB) of de werkkostenregeling. Ook in commerciële sectoren, zoals retail en horeca zijn er meestal geen vergoedingen.

2.7 Indirecte kosten

Naast directe kosten kunnen werknemers hogere uitgaven hebben doordat ze werken en minder tijd hebben om goedkope boodschappen of aankopen te doen. Of eerder geneigd

zijn om duurder eten te kopen in de bedrijfskantine. Werken kan een groter sociaal netwerk tot gevolg hebben, wat meer kosten met zich mee kan brengen.

Aan de andere kant kan werken lagere uitgaven met zich meebrengen. Als er bijvoorbeeld werkkleding wordt gedragen, dan wordt er wellicht minder uitgegeven aan reguliere kleding. Een groter sociaal netwerk brengt mogelijk ook een uitgebreider vangnet met zich mee.

2.8 Conclusie

Werken levert niet alleen inkomen op, maar brengt ook kosten met zich mee, zowel direct als indirect. Reiskosten en kinderopvang zijn de belangrijkste kostenposten. Die kosten kunnen erg variëren. De reiskosten variëren van € 0 als alle reiskosten worden vergoed tot gemiddeld € 225 per maand variabele autokosten bij langere ritten zonder vergoeding. De eigen bijdrage kinderopvang kan eveneens € 0 bedragen bij een laag inkomen en een bijdrage van de gemeente, maar kan afhankelijk van het aantal kinderen en uren kinderopvang oplopen tot meer dan € 1.000 per maand.

Totale maandlasten: reiskosten + kinderopvang

	Totaal - minimumloon					Totaal - tusseninkomen					Totaal - modaal				
Fiets	€13	€69	€87	€124	€161	€13	€152	€198	€291	€384	€13	€431	€569	€848	€1125
OV regionaal - gemiddelde afstand	€88	€144	€162	€198	€236	€88	€226	€272	€366	€458	€88	€506	€644	€922	€1200
OV regionaal - grotere afstand	€130	€186	€204	€241	€278	€130	€269	€315	€408	€501	€130	€548	€686	€965	€1242
OV - gemiddelde afstand	€158	€214	€232	€268	€306	€158	€296	€342	€436	€528	€158	€576	€714	€992	€1270
OV - grotere afstand	€210	€266	€284	€321	€358	€210	€349	€395	€488	€581	€210	€628	€766	€1045	€1322
Auto - gemiddelde afstand	€150	€206	€224	€261	€298	€150	€289	€335	€428	€521	€150	€568	€706	€985	€1262
Auto - grotere afstand	€225	€281	€299	€336	€373	€225	€364	€410	€503	€596	€225	€643	€781	€1060	€1337
	Geen kinderopvang	1 kind - 3 dagen/week	1 kind - 4 dagen/week	2 kinderen - 3 dagen/week	2 kinderen - 4 dagen/week	Geen kinderopvang	1 kind - 3 dagen/week	1 kind - 4 dagen/week	2 kinderen - 3 dagen/week	2 kinderen - 4 dagen/week	Geen kinderopvang	1 kind - 3 dagen/week	1 kind - 4 dagen/week	2 kinderen - 3 dagen/week	2 kinderen - 4 dagen/week

Figuur 5: Combinaties van reiskosten woon-werkverkeer en eigen bijdrage kinderopvang

Naast reiskosten en kinderopvang spelen ook uitgaven voor werkkleding, maaltijden, scholing en thuiswerken een rol. Hoewel er regelingen bestaan om deze lasten te verlichten - zoals reiskostenvergoedingen, kinderopvangtoeslag, arbovoorzieningen en fiscale mogelijkheden - blijkt dat niet altijd alle kosten gedekt zijn. Vooral in sectoren met lage lonen of zonder cao-afspraken (zoals horeca en retail) lopen werknemers een grotere kans dat zij kosten maken, dan in sectoren waarin ruimere cao-afspraken zijn gemaakt.

3. Effecten van de kosten van werken

3.1 Inleiding

Vanuit de gedachtegang dat werken moet lonen, is de aandacht rond het aanvaarden van werk vooral uitgegaan naar de marginale druk, de gevolgen voor toeslagen vanuit het Rijk en inkomensondersteuning vanuit de gemeenten.

De bijkomende kosten die werkenden moeten maken als zij aan het werk gaan, zoals beschreven in het voorgaande hoofdstuk, blijven vaak buiten deze discussie. Toch kunnen juist deze kosten een drempel zijn bij de stap vanuit de uitkering naar werk. Het is daarom relevant om deze eventuele drempels inzichtelijk te maken.

3.2 Financiële drempels

Om eventuele financiële drempels inzichtelijk te maken kijken we naar de inkomsten en uitgaven van een aantal voorbeeldsituaties. Naast de kosten van werken houden we rekening met de minimale uitgaven van huishoudens. Voor die minimale uitgaven kijken we naar de zogenaamde minimumvoorbeeldbegrotingen van het Nibud, die de basis vormen voor diverse analyses waaronder de armoedegrens van het CBS.¹³

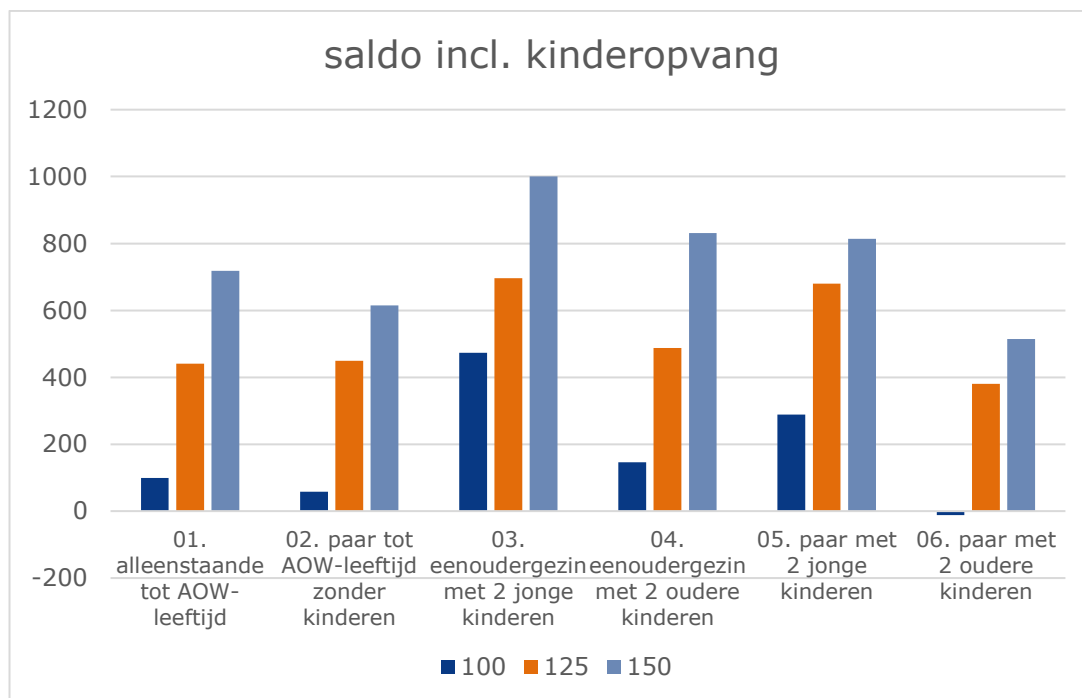
Om het overzichtelijk te houden kijken we naar inkomens op 100, 125 en 150 procent van het sociaal minimum. Bij 100 procent gaan we uit van een bijstandsuitkering op basis van de Participatiewet. Bij 125 en 150 procent is er sprake van werk. Hierbij staat 150 procent voor een alleenstaande gelijk aan een inkomen van bijna € 27.000 bruto per jaar. Voor een stel is dat ruim € 45.000.

Het bruto voltijds minimumloon bedraagt ruim € 29.000. Bij 125 procent staat het inkomen daarmee gelijk aan 28 uur per week werken tegen minimumloon en bij 150 procent ongeveer 32 uur per week.

In figuur 6 staat het saldo van de inkomsten en minimale uitgaven weergegeven. Hierbij is al rekening gehouden met belastingen en toeslagen, ook de kinderopvangtoeslag.¹⁴ Af te lezen valt dat alle voorbeeldsituaties erop vooruit gaan.

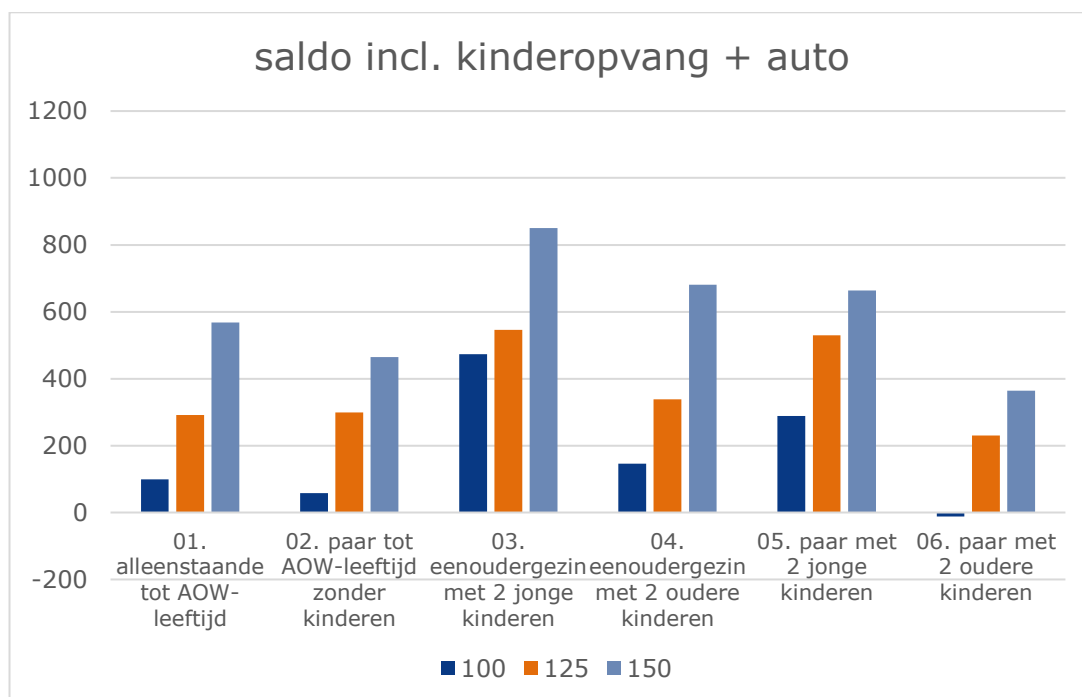
¹³ Verwijzing naar rapport: Naar een nieuwe armoedegrens.

¹⁴ Hierbij zijn we uitgegaan van 1 kind dagopvang (20 uur per week gedurende 45 weken per jaar tot 120 procent van het minimum, 30 uur van 120 tot 140 procent en 40 uur vanaf 140 procent) en 1 kind bso (respectievelijk 8, 12 en 16 uur). Uurtarief dagopvang € 11,02 en bso € 9,75.



Figuur 6: Saldo inkomsten min uitgaven, incl. kosten kinderopvang

Als daar bovenop ook rekening wordt gehouden met de gemiddelde kosten (zonder vergoeding) voor woon-werkverkeer met een auto, dan liggen de saldi lager (zie figuur 7), maar zijn nog steeds positief en stijgend met het inkomen. We benadrukken nog even dat we hierbij alleen naar 125 en 150 procent van het minimum hebben gekeken. In tussenliggende niveaus hoeft zich geen stijging voor te doen. Zo is de toename bij een eenoudergezin met 2 jonge kinderen van 100 naar 125 procent erg beperkt.



Figuur 7: Saldo inkomsten min uitgaven, incl. kosten kinderopvang & reiskosten auto zonder vergoeding

3.3 Perspectief werknemers

Om iets meer te kunnen zeggen over de extra kosten van mensen die vanuit een uitkering doorstromen naar werk, zijn interviews gehouden met drie jobcoaches die mensen in dit proces begeleiden. Veelal hebben de kandidaten al een baan, en zit het merendeel van de begeleiding in het vasthouden van werk.

Ook is gesproken met de werknemersorganisatie FNV.

In deze gesprekken werden kosten genoemd die ook het vorige hoofdstuk zijn behandeld: reiskosten (waaronder ook bijvoorbeeld de aanschaf van een regenpak kan vallen), investeringen in een werkplek thuis (laptop, stoel, bureau), duurdere maaltijden vanuit de kantine, niet meer langs goedkope supermarkten kunnen en kosten voor kleding of kapper. Bedrijfskleding, zoals bijvoorbeeld veiligheidsschoenen in de bouw of representatieve kleding in de horeca, wordt ook genoemd, maar dit wordt ook regelmatig door de werkgever vergoed.

Daarnaast kwamen extra uitgaven aan bod die samenhangen met het hogere inkomen bij aanvaarding van werk. Als het inkomen boven een bepaald percentage van de bijstandsnorm uitkomt, vallen gemeentelijke regelingen weg. Als eerste is dat de kwijtschelding van lokale heffingen. De gemeente toetst bij het vaststellen van de kwijtschelding aan 100 procent van de norm op grond van de Participatiewet. Daarboven is soms nog (gedeeltelijke) kwijtschelding mogelijk vanwege de correctie voor huur en zorg, maar meestal is dit bij een inkomen boven bijstandsniveau niet het geval. Bij een iets hoger inkomen vallen ook andere gemeentelijke tegemoetkomingen weg, bijvoorbeeld het recht op een stadspas. Kosten voor sportieve en recreatieve activiteiten moeten dan zelf betaald worden.

Ook kan het zijn dat cliënten een lening hebben afgesloten bij de gemeente. Zo'n lening wordt opeisbaar bij uitstroom, wat dus ook tot extra kosten leidt.

Ten slotte nemen bij een hoger inkomen vaak de eigen bijdragen die betaald moeten worden toe. Gedacht kan worden aan de eigen bijdrage voor kinderopvang of de eigen bijdrage voor het CAK.

Mensen die van een uitkering doorstromen naar werk komen vaak in de wat lager betaalde banen terecht. Door de extra kosten waar zij mee te maken krijgen, gaan mensen er minder op vooruit dan gehoopt. Toch zien de geïnterviewde jobcoaches het weinig gebeuren dat mensen van de baan afzien: 'uiteindelijk ga je er meestal toch wel iets op vooruit'. In die gevallen waarin dat niet zo is of wanneer de stijging van het inkomen als te laag wordt ervaren, kan het voorkomen dat mensen alsnog afhaken. Dat gebeurt dan vooral snel na indiensttreding, vaak nog in de proeftijd, als mensen ervaren wat er daadwerkelijk van het loon overblijft en welke extra kosten zij maken.

De FNV wijst er daarom op dat het relevant is om dit soort bijkomende kosten op de (politieke) agenda te krijgen, ook in het kader van de discussie rondom de hoogte van het minimumloon.

Als het gaat om de verantwoordelijkheid van werkgevers in dit proces, dan zijn de geïnterviewde jobcoaches unaniem in hun oordeel: 'Werkgevers zien de bijkomende kosten zeker niet altijd als hun verantwoordelijkheid' en 'op de lagere niveaus zetten werkgevers in op zo laag mogelijk inschalen'.

De huidige personeelstekorten veranderen daar niets aan. Als mensen opstappen, wordt gemakkelijk ander personeel aangenomen, zo nodig uit het buitenland. Er wordt weinig geïnvesteerd in laaggeschoold personeel.

3.4 Perspectief werkgevers

Hierboven is aangegeven dat vanuit werknemersperspectief werkgevers (te) weinig doen op het vlak van bijkomende kosten van werk, zeker als het gaat om laaggeschoold werk. Hoe kijken werkgevers hier zelf tegenaan? Zijn zij zich bewust van de (extra) kosten die werknemers moeten maken om bij hen aan het werk te zijn? En in hoeverre nemen zij hierin hun verantwoordelijkheid als het gaat om de vergoeding van dit soort kosten?

Het werkgeversservicepunt van het UWV begeleidt werkgevers bij de werving en selectie van personeel. De adviseurs van dit servicepunt plaatsen kandidaten (veelal mensen met een uitkering van het UWV of de gemeente) bij een werkgever en maken afspraken over het traject naar werk door bijvoorbeeld opleidingen of verkorte omscholingen.

Werkgevers zijn zich niet altijd bewust van bijkomende kosten van werk en in dat geval is het de taak van het servicepunt om daarover met een werkgever in gesprek te gaan. Zij zien hierbij een groot verschil tussen kleinere en grote bedrijven, waarbij het voor kleinere werkgevers vaak lastiger is om bijkomende kosten te vergoeden.

In de sector techniek is een en ander goed geregeld. De cao voorziet in een reiskostenvergoeding of een bus van de zaak. Ook de benodigde (veiligheids)kleding wordt vergoed. Mocht een werkgever deze kosten niet op zich (kunnen) nemen dan wordt vanuit het UWV naar een potje voor deze kosten gezocht.

In de schoonmaakbranche wordt vooral gezocht naar mensen die dichtbij de locatie wonen (en werknemers zoeken zelf ook dichtbij huis). Er zijn wel locaties die lastiger te bereiken zijn, bijvoorbeeld vakantieparken. In dat geval zetten werkgevers soms eigen bussen in om mensen op te halen.

In de laatste CAO voor schoonmaakpersoneel is de vergoeding voor reiskosten ook verbeterd, in die zin dat nu bij een afstand vanaf 10 kilometer een vergoeding mogelijk is (dat was 30 kilometer).

Werkkleding wordt in de meeste gevallen door de werkgevers ter beschikking gesteld. Omdat het in de schoonmaak vaak om parttime dienstverbanden gaat zijn zaken als lunchen op het werk of het niet meer langs de goedkopere supermarkten kunnen vaak niet aan de orde.

Het servicepunt signaleert wel dat met name de eerste maand van werken een probleem kan zijn. Mensen maken de kosten dan wel al, maar hebben nog geen loon ontvangen. Vanuit het servicepunt wordt dan naar oplossingen gezocht via bijvoorbeeld de gemeenten of de werkgevers zelf.

Samengevat valt op dat de punten die vanuit de werknemerskant als problemen worden gezien, niet worden herkend door het werkgeversservicepunt. Als verklaring geven zij dat de bedrijven die werken met het servicepunt weten dat zij open moeten staan voor de doelgroep en dat de eisen ook niet te hoog kunnen zijn. Het is mogelijk dat het in andere organisaties minder goed geregeld is.

Daarnaast merkt het servicepunt op dat werkgevers wel degelijk hinder ondervinden van de huidige personeelstekorten en dat het niet zo gemakkelijk is om personeel te vervangen. Dit wijkt duidelijk af van wat werknemersvertegenwoordigers signaleren, namelijk dat werkgevers laagbetaald personeel gemakkelijk weten te vervangen, zo nodig door werknemers uit het buitenland.

3.5 Conclusie

Een confrontatie van de inkomsten en minimale uitgaven wijst uit dat ook als de werkgever de gemiddelde reiskosten niet vergoedt, dat niet tot financiële drempels leidt bij het aanvaarden van werk. Dat wil zeggen dat mensen er bij het aanvaarden van werk nog steeds op vooruitgaan, ook in combinatie met kosten voor kinderopvang. Wel zijn er indicaties dat er een voldoende grote stap moet worden gemaakt, waarbij er een minimaal aantal uren moet worden gewerkt om er in die gevallen ook echt op vooruit te gaan.

Uit de gesprekken die we hebben gevoerd met jobcoaches komt naar voren dat de deelnemers die zij begeleiden naar werk soms teleurgesteld zijn in wat zij uiteindelijk overhouden, maar dat extra kosten meestal geen drempel zijn om werk te aanvaarden. Bij werkgevers zien zij weinig verantwoordelijkheid als het om dit soort kosten gaat. Dit is anders aan de werkgeverskant. Volgens adviseurs van het werkgeversservicepunt zijn werkgevers zich wel degelijk bewust van extra kosten en proberen zij die op een of andere wijze te compenseren. Dat is niet altijd in de vorm van een financiële vergoeding; door mensen aan te nemen die dicht bij de locatie wonen kunnen reiskosten ook voorkomen worden. Zeker in laagbetaald werk is dit vaak gemakkelijk te realiseren.

In deze analyse ontbreekt het perspectief vanuit de praktijk. Hoe ervaren mensen de kosten van werken?

4. Conclusie

Werken levert niet alleen inkomen op, maar kan ook aanzienlijke kosten met zich meebrengen, zowel direct als indirect. Naast reiskosten en kinderopvang spelen ook uitgaven voor werkkleding, maaltijden, scholing en thuiswerken een rol. Deze kosten kunnen oplopen tot honderden euro's per maand, afhankelijk van afstand, gezinssituatie en werkvorm. Hoewel er regelingen bestaan om deze lasten te verlichten - zoals reiskostenvergoedingen, kinderopvangtoeslag, arbovoorzieningen en fiscale mogelijkheden - blijkt dat niet altijd alle kosten gedekt zijn. Vooral in sectoren met lage lonen of zonder cao-afspraken (zoals horeca en retail) lijken werknemers relatief vaak zelf de volledige lasten te dragen. Ook lijkt er een verschil te bestaan tussen grote en kleinere bedrijven, waarbij kleine werkgevers de bijkomende kosten vaak lastig kunnen dragen, al hebben we dit verschijnsel niet kunnen staven.

Deze observaties worden gesteund door cijfermatig literatuuronderzoek en uit gesprekken met jobcoaches. Jobcoaches geven aan dat werkgevers bijkomende kosten veelal niet als hun verantwoordelijkheid zien. Vooral in laagbetaalde banen wordt weinig geïnvesteerd in personeel, werknemers die opstappen kunnen in deze sectoren nog gemakkelijk vervangen worden, zo nodig door personeel vanuit het buitenland.

Het werkgeversservicepunt van het UWV herkent dit niet. De adviseurs van dit punt geven aan dat de werkgevers waar zij voor werken hun werknemers meestal voldoende ondersteunen als het gaat om bijkomende kosten, zoals reiskosten. Voor laagbetaald werk geldt overigens dat werknemers veelal dichtbij de werklocatie wonen, waardoor reiskosten sowieso minder een probleem zijn. Ook gaat het vaak om kleinere dienstverbanden, waardoor zaken als een lunch ook minder spelen.

Als we kijken naar de bestedingsruimte van huishoudens, dan lijken de extra inkomsten van werken in de meeste gevallen op te wegen tegen de kosten ervan. Bij hele kleine baantjes in combinatie met grotere reisafstanden en onvoldoende vergoedingen vanuit de werkgever gaat dit niet op.

Daarbij komen indirecte kosten zoals tijdverlies, stress en gemiste sociale kansen, die niet in geld zijn uit te drukken maar wel invloed hebben op de keuze om (meer) te werken. Het beeld dat ontstaat is dat werken financieel loont, maar dat de netto-opbrengst sterk afhankelijk is van vergoedingen, cao-afspraken en persoonlijke omstandigheden. Voor beleidsmakers en werkgevers ligt hier een uitdaging: het verminderen van drempels door transparante vergoedingsstructuren en verbetering van ondersteuning bij scholing en kinderopvang. Alleen dan kan werken niet alleen lonen, maar ook duurzaam aantrekkelijk blijven.

In dit onderzoek is in eerste instantie gekeken naar bestaande literatuur en informatiebronnen, aangevuld met ervaringen van professionals. Hierbij mist een dimensie, namelijk die van ervaringsdeskundigen. Hoe ervaren mensen zelf de kosten van werken, en vormen die drempels om (meer) te gaan werken? In een vervolgonderzoek is het interessant om deze dimensie op de voorgrond te plaatsen. Deze analyse vormt daarvoor een bruikbaar uitgangspunt.

Een vervolgonderzoek zal zich moeten richten op de manier waarop we rekening houden met de kosten van werken in de overzichten van minimale uitgaven van huishoudens. Deze minimale uitgaven vormen immers de basis voor diverse toepassingen en beleidsadviezen, waarbij het van belang is om rekenschap te nemen van de bestedingsruimte van huishoudens en hoe die verandert als er (meer) gewerkt wordt.

Bijlage 1 | Tabellen

Tabel B1: netto reiskosten

Tabel B2: reiskosten eigen vervoer – openbaar vervoer (NS)

Tabel B3: reiskosten eigen vervoer – openbaar vervoer (bus/tram)

Tabel B4: vergoedingen reiskosten eigen vervoer – auto

Tabel B5: vergoedingen reiskosten eigen vervoer – openbaar vervoer

Tabel B6: eigen bijdrage kinderopvang

Tabel B1: netto reiskosten woon-werkverkeer

Beroepsklasse	Afstand (km)	Gemiddelde dagen/week	Kilometers per maand	Auto-kosten p/m (€)	Auto-vergoeding p/m (€)	Netto auto p/m (€)	OV-kosten p/m (€)	OV-vergoeding p/m (€)	Netto OV p/m (€)	Cao-vergoeding toegepast	Auto-kosten p/m (alleen variabel p/m (€))	Netto auto (alleen variabel) p/m (€)
ICT	17	3,15	428,1	227,3	98,45	128,85	85,61	0	85,61	Nee	99	1
ICT	20	3,15	503,6	267,41	115,83	151,58	100,72	0	100,72	Nee	117	1
ICT	30	3,15	755,4	401,12	173,74	227,38	151,08	0	151,08	Nee	175	2
Creatief/taalkundig	17	3,27	444,4	235,97	102,21	133,76	88,88	0	88,88	Nee	103	1
Creatief/taalkundig	20	3,27	522,8	277,61	120,24	157,36	104,56	0	104,56	Nee	121	1
Creatief/taalkundig	30	3,27	784,2	416,41	180,37	236,04	156,84	0	156,84	Nee	182	2
Managers	17	3,78	514,1	273,01	118,25	154,76	102,83	0	102,83	Nee	119	1
Managers	20	3,78	604,9	321,19	139,12	182,07	120,98	0	120,98	Nee	140	1
Managers	30	3,78	907,3	481,79	208,68	273,1	181,46	0	181,46	Nee	210	2
Bedrijfsecon./administratief	17	3,69	502,2	266,69	115,52	151,18	100,45	0	100,45	Nee	117	1
Bedrijfsecon./administratief	20	3,69	590,9	313,76	135,9	177,85	118,18	0	118,18	Nee	137	1
Bedrijfsecon./administratief	30	3,69	886,3	470,64	203,85	266,78	177,26	0	177,26	Nee	206	2
Openbaar bestuur/veiligheid/juridisch	17	3,85	523,7	278,07	109,97	168,1	104,73	0	104,73	Ja	121	12
Openbaar bestuur/veiligheid/juridisch	20	3,85	616,1	327,14	129,38	197,76	123,22	0	123,22	Ja	143	14
Openbaar bestuur/veiligheid/juridisch	30	3,85	924,1	490,71	194,07	296,64	184,82	0	184,82	Ja	214	20
Pedagogisch	17	4,08	554,4	294,37	99,79	194,58	110,87	0	110,87	Ja	129	29
Pedagogisch	20	4,08	652,2	346,32	117,4	228,92	130,44	0	130,44	Ja	151	34
Pedagogisch	30	4,08	978,3	519,48	176,09	343,38	195,66	0	195,66	Ja	227	51
Commercieel	17	4,2	571,1	303,27	131,36	171,91	114,23	0	114,23	Nee	132	1
Commercieel	20	4,2	671,9	356,79	154,54	202,25	134,38	0	134,38	Nee	156	1
Commercieel	30	4,2	1007,9	535,18	231,81	303,37	201,58	0	201,58	Nee	234	2

Zorg en welzijn	17	4,35	591,1	313,89	112,31	201,57	118,22	0	118,22	Ja	137	25
Zorg en welzijn	20	4,35	695,4	369,28	132,13	237,15	139,09	0	139,09	Ja	161	29
Zorg en welzijn	30	4,35	1043,2	553,92	198,2	355,72	208,63	0	208,63	Ja	242	44
Agrarisch	17	4,03	547,5	290,72	125,93	164,8	109,5	0	109,5	Nee	127	1
Agrarisch	20	4,03	644,1	342,03	148,15	193,88	128,82	0	128,82	Nee	149	1
Agrarisch	30	4,03	966,2	513,04	222,22	290,82	193,24	0	193,24	Nee	224	2
Technisch	17	4,39	596,6	316,79	125,29	191,51	119,32	0	119,32	Ja	138	13
Technisch	20	4,39	701,9	372,7	147,39	225,3	140,38	0	140,38	Ja	163	15
Technisch	30	4,39	1052,8	559,05	221,09	337,96	210,56	0	210,56	Ja	244	23
Dienstverlenend	17	4,73	642,8	341,33	147,84	193,48	128,56	0	128,56	Nee	149	1
Dienstverlenend	20	4,73	756,2	401,56	173,94	227,63	151,25	0	151,25	Nee	175	1
Dienstverlenend	30	4,73	1134,4	602,35	260,9	341,44	226,87	0	226,87	Nee	263	2
Transport en logistiek	17	4,92	669,4	355,43	153,95	201,48	133,87	0	133,87	Nee	155	1
Transport en logistiek	20	4,92	787,5	418,15	181,12	237,03	157,5	0	157,5	Nee	183	2
Transport en logistiek	30	4,92	1181,2	627,23	271,68	355,55	236,24	0	236,24	Nee	274	2

Bron: CBS Statline, november 2025. Bewerking Nibud, november 2025

Tabel B2: reiskosten openbaar vervoer (NS)

Traject	Afstand (km)	Geschatte maandkosten (€)
Utrecht Centraal - Hilversum	20	165
Leiden Centraal - Den Haag Centraal	19	160
Amersfoort - Utrecht Centraal	21	155
Zwolle - Meppel	22	150
Gouda - Rotterdam Centraal	23	170
Almere Centrum - Weesp	18	160
Ede-Wageningen - Arnhem Centraal	20	155
Hoorn - Purmerend	20	150
Delft - Rotterdam Centraal	19	165
Zaandam - Amsterdam Centraal	17	160



Utrecht Centraal - Amsterdam Centraal	40	210
Rotterdam Centraal - Den Haag Centraal	38	200
Leiden Centraal - Utrecht Centraal	42	215
Zwolle - Deventer	39	205
Amersfoort - Amsterdam Centraal	41	210
Gouda - Amsterdam Centraal	43	220
Almere Centrum - Utrecht Centraal	40	215
Ede-Wageningen - Amersfoort	38	200
Hoorn - Amsterdam Centraal	40	210
Delft - Utrecht Centraal	44	220

Bron: Inventarisatie Nibud, oktober 2025

Tabel B3: reiskosten openbaar vervoer (bus/tram)

Regio	1 ster (€)	2 sterren (€)	3 sterren (€)	4 sterren (€)	5 sterren (€)	6 sterren (€)
Utrecht (U-OV)	59.50	95.85	141.05	179.85	224.00	268.55
Limburg (Arriva)	60.18	98.76	146.83	195.40	243.47	291.66
Noord-Nederland (Qbuzz)	47.35	77.55	115.35	153.45	191.35	229.05
Randstad-Noord (GVB/Connexxion/EBS)	60.20	99.00	147.00	195.00	244.00	293.00
Zuid-Holland (RET/HTM)	61.00	99.00	147.00	195.00	244.00	293.00
Overijssel/Gelderland/Flevoland (RRReis)	50.00	85.00	130.00	170.00	210.00	250.00
Groningen/Drenthe (Qbuzz)	47.35	77.55	115.35	153.45	191.35	229.05
Friesland (Arriva)	50.00	85.00	130.00	170.00	210.00	250.00
Noord-Brabant (Hermes/Bravo)	55.00	90.00	135.00	175.00	220.00	265.00
Zeeland (Connexxion)	50.00	85.00	130.00	170.00	210.00	250.00

Bron: Inventarisatie Nibud, oktober 2025

Tabel B4: vergoedingen reiskosten eigen vervoer – auto

Sector / Cao	Vergoeding per km	Bijzonderheden
VVT (Verpleeg-, Verzorgingshuizen, Thuiszorg)	€ 0,19/km in 2025 → € 0,21/km in 2026	Max. afstand 35 km enkele reis; loopt door bij ziekte; extra toeslagen voor bijzondere diensten.
Ziekenhuizen (NVZ)	€ 0,16/km tot juni 2025 → € 0,18/km → € 0,21/km in 2026	Max. 35 km enkele reis; bij oproepdiensten € 0,30/km.
Onderwijs (PO)	€ 0,17/km	Alleen vanaf 7 km; max. 25 km (vervangers tot 34,5 km).
Onderwijs (VO)	€ 0,19/km	Vanaf 8 km; max. 25 km; extra regeling bij >25 km.
Banken	€ 0,23/km auto; € 0,30/km fiets	OV volledig vergoed (2e klas).
Gehandicaptenzorg (VGN)	Minimaal € 0,16/km → € 0,20/km per 2026	Max. 30 km enkele reis.
Timmerindustrie	Fiscaal maximum (€ 0,23/km)	Max. afstand opgerekt naar 50 km; gekoppeld aan fiscaal maximum.
Sociaal Werk	Instellingsregeling verplicht; vaak € 0,19–€ 0,21/km	Minimaal tegemoetkoming; thuiswerkvergoeding € 2,15/dag.
Openbaar Vervoer	€ 0,21/km per 2026	Max. 1 heen- en terugreis per dag; OV-kosten volledig vergoed.
OnderhoudNL (SAVG)	€ 0,30/km auto/motor	Fiscaal vrij tot € 0,23; rest belast.

Bron: Inventarisatie Nibud, november 2025

Tabel B5: vergoedingen reiskosten eigen vervoer – openbaar vervoer

Nr	Cao / sector	Woon-werkregeling	Kernbedrag
1	Horeca (KHN)	Geen verplichte regeling in cao; werkgever kan vrijwillig vergoeden.	€0,23/km (fiscaal max)
2	Schoonmaak & Glazenwassers (RAS)	Vergoeding verplicht vanaf 20 km/dag; ruimer vanaf 60 km/dag.	€0,14–€0,23/km
3	Schoonmaak – Specialistische reiniging	Zoals RAS; reistijd >1,5 uur/dag deels verloond.	€0,14–€0,23/km + reistijdvergoeding
4	Particuliere Beveiliging	Woon-werkvergoeding per km.	€0,23/km (+€0,16/km >40 km enkel)
5	Bouw & Infra	Vergoeding voor bouwplaats- en UTA-werknemers.	€0,32/km (auto bouwplaats), €0,23/km (UTA)
6	VVT (Verpleeg-, Verzorgingshuizen, Thuiszorg)	Vaste km-vergoeding + OV-kosten.	€0,19→€0,21/km
7	Gehandicaptenzorg (VGN)	Minimale tegemoetkoming indien geen eigen regeling.	€0,16→€0,20/km (max 30 km enkel)
8	Kinderopvang	Ondernemingsregeling verplicht; anders standaardregeling.	Per werkgever (cao-kaders)
9	Sociaal Werk	Regeling verplicht met OR/PVT; minimumbepalingen voor dienstreizen.	Per werkgever (cao-minima voor dienstreizen)
10	Primair Onderwijs (PO)	Vaste woon-werkregeling (per 2024 aangepast).	€0,17/km
11	PostNL – Postbezorgers	Specifieke vergoedingen (fiets/oplaad/mentor etc.).	Specifieke vergoedingen (geen uniforme km)
12	Retail Non-Food (INretail)	Cao van toepassing; invulling vaak via werkgeversregeling.	Per werkgever
13	Supermarkt – VGL (grootwinkelbedrijven)	Niet uniform; per retailer/filiaal.	Per werkgever
14	Supermarkt – Levensmiddelenbedrijf (franchise)	Niet uniform; via werkgeversregeling.	Per werkgever
15	Open Teelten (akkerbouw e.a.)	Aanvulling dagvergoeding korte afstand.	€1,25/dag (5–10 km)
16	Glastuinbouw	Km-vergoeding verhoogd.	€0,23/km
17	Zorgvervoer & Taxi	Regeling via standplaats/woon-werk; diverse vergoedingen.	Per werkgever / cao-bepalingen
18	ABU – Uitzendkrachten	Inlenersbeloning: volgt beleid opdrachtgever.	Zoals inlener
19	NBBU – Uitzendkrachten	Inlenersbeloning: volgt beleid opdrachtgever.	Zoals inlener
20	ANVR – Reisbranche	Minimumregeling per 1-1-2025.	€0,10–€0,15/km + 100% OV
21	GGZ	Vergoeding geregeld; invulling lokaal.	Per instelling
22	Jeugdzorg	Tegemoetkoming woon-werk.	€0,19→€0,23/km + 100% OV

23	Kappers	Km-vergoeding verhoogd.	€0,23/km
24	Contractcatering – Deel B	Km-vergoeding.	€0,23/km
25	Contractcatering – Deel A	Km-vergoeding.	€0,19/km
26	Contractcatering – Inflight	Km-vergoeding met afstandsband.	€0,21/km (11–40 km)
27	Detailhandel (algemeen)	Vaak werkgeversregeling; cao biedt kaders.	Per werkgever
28	PostNL – Groep (overkoepelende cao)	Vergoedingen/tegemoetkomingen per functie.	Per functie/regeling
29	Bakkersbedrijf – Industrieel	Woon-werk km-regeling in nieuwe akkoorden.	€0,23/km
30	Bakkersbedrijf – Ambachtelijk	Regeling aanwezig; zie cao-tekst (alg./deel A).	Per subdeel

Bron: Inventarisatie Nibud 2025

Tabel B6: eigen bijdrage kinderopvang

Dagen /week	Uren/ maand	Inkomensniveau*	Bruto kosten (€)	Toeslag (€)	Eigen bijdrage (€)	Gemeentelijke bijdrage (€)
Een kind bso						
3	130	Minimumloon	1392	1337	56	56
3	130	Tusseninkomen	1392	1253	139	0
3	130	Modaal	1392	975	418	0
4	173	Minimumloon	1853	1779	74	74
4	173	Tusseninkomen	1853	1668	185	0
4	173	Modaal	1853	1297	556	0
Twee kinderen (1x dagopvang & 1x bso)						
3	260	Minimumloon	2785	2673	111	111
3	260	Tusseninkomen	2785	2506	278	0
3	260	Modaal	2785	1949	835	0
4	346	Minimumloon	3706	3557	148	148
4	346	Tusseninkomen	3706	3335	371	0
4	346	Modaal	3706	2594	1112	0

* minimumloon (parttime): ~€ 25.000; tusseninkomen: € 35.000; modaal: € 47.000

Bron: Berekening Nibud, oktober 2025

Bijlage 2 | Interviewvragen

Interviewvragen werkgevers:

- Hebben werkgevers zicht op de extra kosten die zij van werknemers vragen?
- Hebben werkgevers überhaupt het idee dat kosten een issue kunnen zijn?
- Zien werkgevers het als hun verantwoordelijkheid om dit soort kosten te vergoeden?
- Denken zij hierover na, nemen ze het mee in de arbeidsvoorwaarden?
- Waarom worden dit soort kosten niet in cao's meegenomen?
- Waarom worden juist bij laagbetaalde banen vaak de reiskosten niet vergoed?
- Zijn de kosten een onderwerp van gesprek?
- Is het een onderwerp bij sollicitatiegesprekken?
- Wat verwachten werkgevers van hun sollicitanten (bijv. bep. certificaten)?
- Weten werkgevers welke kosten zij mogen vergoeden?
(Ruimte voor werkgevers: <https://www.mkb servicedesk.nl/personeel/beloning-arbeidsvoorwaarden/werkkostenregeling-welke-kosten-vallen-daaronder>)

Interviewvragen jobcoaches:

- Als je denkt aan 'kosten van werk', waar denk je dan aan?
- Zijn dit soort bijkomende kosten een onderwerp dat aan bod komt in gesprekken met cliënten?
- Zo ja, in welke fase komt dit aan bod? (aan het begin van een traject/ als een specifieke functie in zicht komt?)
- Welke kosten worden door cliënten zelf vaak genoemd?
- Zijn er kosten waar je zelf niet in eerste instantie aan denkt wel genoemd door cliënten? Wat voor kosten gaat het dan om?
- Hoe ervaren klanten de kosten van werk die zij voorheen niet hadden? Worden extra kosten als een drempel ervaren om werk te aanvaarden? Hoe vaak zie je dat? (in bijna elk gesprek, in 50% van de gevallen, bijna nooit?)
- Heb je het idee dat werkgevers weten dat dit soort kosten een issue kunnen zijn? (Ook met het oog op personeelstekorten, is dit geen blinde vlek?)
- Heb je het idee dat werkgevers zich hier verantwoordelijk voor voelen?