

**De arbeidsmarkt  
in cijfers  
2020**



# De arbeidsmarkt in cijfers 2020

## Verklaring van tekens

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

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

## Colofon

### *Uitgever*

Centraal Bureau voor de Statistiek  
Henri Faasdreef 312, 2492 JP Den Haag  
[www.cbs.nl](http://www.cbs.nl)

Prepress: Textcetera, Den Haag en CCN Creatie, Den Haag  
Ontwerp: Edenspiekermann  
Omslagfoto: ANP / EAP

### *Inlichtingen*

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

© Centraal Bureau voor de Statistiek, Den Haag/Heerlen/Bonaire, 2021.  
Verveelvoudigen is toegestaan, mits CBS als bron wordt vermeld.

# Inhoud

De publicatie De arbeidsmarkt in cijfers 2020 5

**1 Inleiding 8**

**2 De vraag naar arbeid 16**

**3 Het aanbod van arbeid 46**

**4 Arbeidsomstandigheden 72**

**5 Lonen en loonkosten 91**

**6 Inkomen 113**

**7 Uitkeringen 118**

Bijlage 1. CBS-statistieken op het terrein van de arbeidsmarkt 123

Bijlage 2. Verschillen tussen banen en werkzame beroepsbevolking 126

Bijlage 3. Indeling naar bedrijfstak 127

Begrippen 129

CBS-publicaties met arbeidsmarktgegevens (januari 2020 – maart 2021) 145

Medewerkers 151



# De publicatie

## De arbeidsmarkt in cijfers 2020

Deze publicatie geeft een breed overzicht van de Nederlandse arbeidsmarkt, aan de hand van de verschillende cijfers die het CBS hierover in huis heeft. Na een inleiding komen de vraag naar arbeid (hoofdstuk 2) en het aanbod van arbeid (hoofdstuk 3) aan bod.

Bij de vraagzijde van de arbeidsmarkt gaat het om vacatures en banen, op basis waarvan ook het aantal personen wordt geteld dat in Nederland werkzaam is. Aan de aanbodzijde gaat het om de personen die werken of werkloos zijn en in Nederland wonen.

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

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

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

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

Dit is de zesde keer dat deze publicatie verschijnt. In de nieuwe editie staan de jaarcijfers van 2020 centraal, op basis van de gegevens zoals die begin april 2021 beschikbaar waren. Voor een aantal statistieken zijn nog geen definitieve uitkomsten vastgesteld. Dit geldt met name voor de werkgelegenheid- en looncijfers op basis van de Arbeidsrekeningen, waarvoor eind juni bijgestelde uitkomsten gepubliceerd worden. In de tabellen en grafieken zijn de voorlopige cijfers niet als zodanig gekenmerkt.

De publicatie verschijnt als webpublicatie en als pdf. De webpublicatie heeft als voordeel dat deze prettiger leesbaar is op verschillende soorten beeldschermen. Bovendien zijn de figuren in de webpublicatie interactief, zodat direct de achterliggende waarden kunnen worden ingezien. In de publicatie zijn verder 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 StatLine op 'perioden'.

Actuele uitkomsten op het terrein van de arbeidsmarkt publiceert het CBS ook in het [Dashboard arbeidsmarkt](#) op de CBS-website. Op de beginpagina van het dashboard staan zes indicatoren die samen de stand van zaken op de arbeidsmarkt weergeven. Vanuit elke indicator kan vervolgens doorgeklikt worden naar achterliggende pagina's met teksten en grafieken over meer gedetailleerde uitkomsten of verwante cijfers. Zo zit er achter 'ontwikkeling cao-lonen' niet alleen een pagina over dit onderwerp, maar ook pagina's over jaarlonen, uurlonen, loonkosten, de prijs van arbeid en het minimumloon.

## Kerncijfers arbeidsmarkt

	Eenheid	2010	2018	2019	2020	Verandering 2019-2020
<b>Bevolking</b>	<b>x 1 000</b>	16 615	17 232	17 345	17 441	96
<b>Bevolking 15 tot 75 jaar</b>						
Beroeps- en niet-beroepsbevolking	<b>x 1 000</b>	12 412	12 936	13 015	13 094	79
Werkzame beroepsbevolking	<b>x 1 000</b>	8 278	8 774	8 953	8 951	-2
Werkloze beroepsbevolking	<b>x 1 000</b>	435	350	314	357	43
Langdurig werklozen	<b>x 1 000</b>	.	128	95	83	-12
Onbenut arbeidspotentieel	<b>x 1 000</b>	.	1 116	1 015	1 112	97
Niet-beroepsbevolking	<b>x 1 000</b>	3 699	3 812	3 749	3 786	37
Brutoarbeidsparticipatie	%	70,2	70,5	71,2	71,1	-0,1
Nettoarbeidsparticipatie	%	66,7	67,8	68,8	68,4	-0,4
Werkloosheidspercentage	%	5,0	3,8	3,4	3,8	0,4
<b>Werkgelegenheid</b>						
Banen	<b>x 1 000</b>	9 782	10 566	10 773	10 725	-48
Werkzame personen	<b>x 1 000</b>	8 779	9 396	9 576	9 519	-56
Arbeidsjaren	<b>x 1 000</b>	7 025	7 563	7 736	.	.
Gewerkte uren	<b>mln uren</b>	12 463	13 496	13 787	13 317	-470
Gewerkte uren per werkende	<b>uren</b>	1 420	1 436	1 440	1 399	-41
<b>Vacatures</b>						
Openstaande vacatures	<b>x 1 000</b>	122	248	281	221	-60
Ontstane vacatures	<b>x 1 000</b>	743	1 183	1 258	1 017	-241
Vervulde vacatures	<b>x 1 000</b>	737	1 146	1 232	1 085	-147
Vacaturegraad (4e kwartaal)		16	30	33	25	-8
<b>Lonen</b>						
Cao-lonen per uur incl. bijz.beloningen	%	1,3	2,0	2,5	3,0	0,5
Contractuele loonkosten per uur	%	1,5	2,4	3,1	3,0	-0,1
Lonen per gewerkt uur	%	1,5	1,5	2,2	7,0	4,8
Loonkosten per gewerkt uur	%	1,0	1,9	2,4	3,1	0,7
Loonkosten per gewerkt uur	<b>euro</b>	30,8	34,5	35,3	36,3	1,0
Prijsindex arbeid	%	0,3	2,2	2,2	1,6	-0,6
Loonkosten	<b>mld euro</b>	309	368	387	385	-2
Wettelijk minimumloon volw. (jan.)	<b>euro</b>	1 408	1 578	1 616	1 654	38
<b>Personen met een uitkering</b>						
Werkloosheid	<b>x 1 000</b>	259	266	223	248	25
Arbeidsongeschiktheid	<b>x 1 000</b>	798	752	756	.	.
Bijstand en bijstandsgerelateerd	<b>x 1 000</b>	428	552	531	.	.
<b>Arbeidsomstandigheden</b>						
Werkgerelateerde psychische vermoeidheid <sup>1)</sup>	%	.	17,3	17	15,7	-1,3
Tevredenheid met het werk <sup>1)</sup>	%	.	76,6	77,9	79,2	1,3
Tevredenheid met arbeidsomstandigheden <sup>1)</sup>	%	.	72,6	74,6	76,5	1,9
Scholingsdeelname (werkenden)	%	.	20,6	20,8	.	.
Ziekteverzuim <sup>1)</sup>	%	4,2	4,3	4,4	4,7	0,3
Arbeidsongeval met ≥ 1 dag verzuim <sup>1)</sup>	%	.	1,5	1,5	1,2	-0,3



## Kerncijfers arbeidsmarkt (vervolg)

	Eenheid	2010	2018	2019	2020	Verandering 2019-2020
<b>Diversen</b>						
Werknemers met flexibele arbeidsrelatie	%	20,6	26,9	25,7	23,1	-2,6
Consumentenprijzen	%	1,3	1,7	2,6	1,3	-1,3
Leden vakverenigingen	x 1 000	1 870	.	1 602	.	.
Stakingen (verloren arbeidsdagen)	x 1 000	59	239	391	211	-180
Failissementen	x 1 000	9,5	4,2	4,4	3,6	-0,7
Arbeidsinkomensquote	%	76,2	76,2	76,8	77,6	0,8
Arbeidsproductiviteit per gewerkt uur	%	2,2	-0,3	-0,5	-0,5	0,0
Economische groei (bbp)	%	1,3	2,4	1,7	-3,7	-5,4
Consumentenvertrouwen (december)	saldo	-7	9	-2	-20	-18
AOW-leeftijd	jaar	65,00	66,00	66,33	66,33	0,00

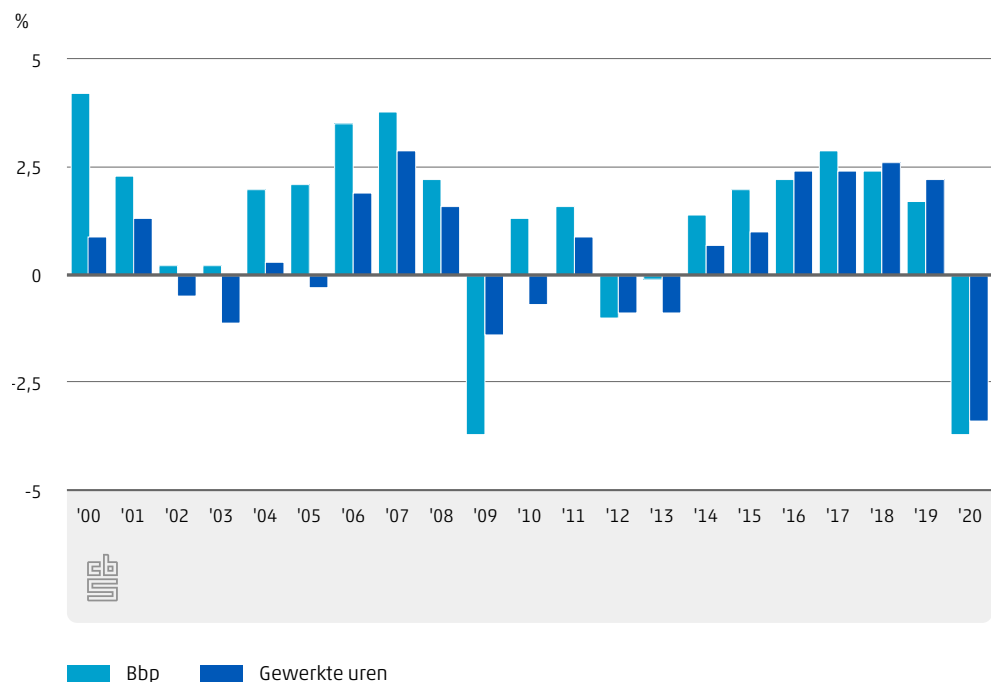
<sup>1)</sup> Werknemers.

# 1 Inleiding

De Nederlandse economie, in omvang de zeventiende van de wereld, groeide stevig in de jaren 2014 tot en met 2019. Dat had ook zijn uitwerking op de arbeidsmarkt; de werkgelegenheid groeide fors en vanaf eind 2017 heerste er krapte op de Nederlandse arbeidsmarkt, wat wil zeggen dat er relatief veel vacatures per werkloze open stonden. In 2020 kreeg Nederland te maken met de coronacrisis. Het jaarcijfer van de economische groei kwam uiteindelijk uit op -3,7 procent, eenzelfde krimp als in 2009, bij de vorige economische crisis.

Gedurende het jaar waren de mutaties veel groter. In het tweede kwartaal kromp de Nederlandse economie ruim 8 procent, vooral doordat consumenten tijdens de lockdown minder uitgaven. Er werd gesproken over een 'catastrofe die zijn weerga niet kende'. In het derde kwartaal veerde de economie weer op, met een groei van bijna 8 procent. Dergelijke grote veranderingen zijn ongekend voor Nederland. De economische ontwikkeling leek wel een achtbaan.

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

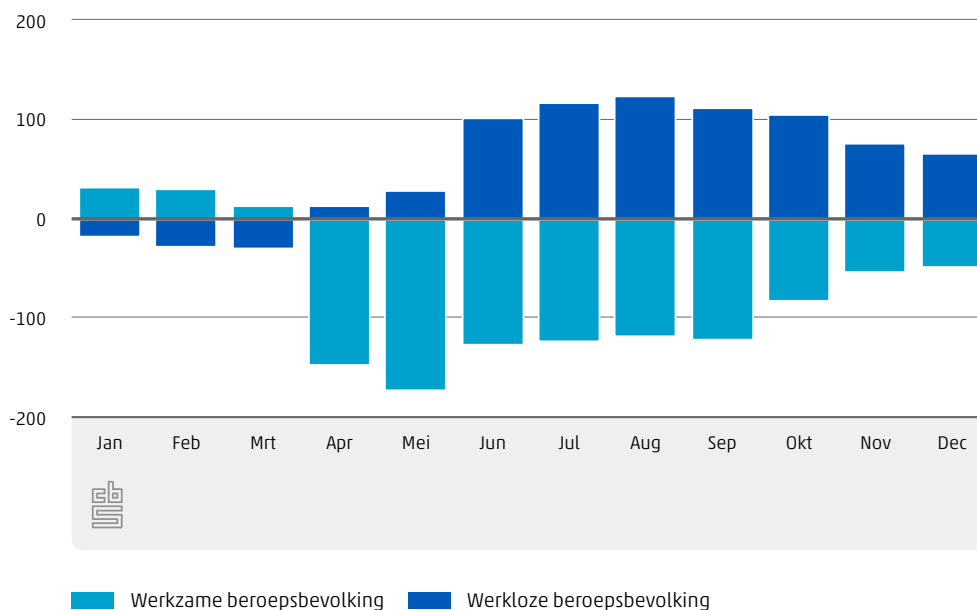


StatLine: [Bbp](#) en [Werkgelegenheid](#).

Het beeld van de Nederlandse arbeidsmarkt in 2020 is diffuus. In het eerste kwartaal konden nog positieve recordcijfers worden opgetekend: nog nooit waren er zoveel banen in Nederland en het aantal werklozen bereikte in maart de laagste stand in de cijferreeks die loopt vanaf 2003. Ook de werkzame beroepsbevolking bereikte in het eerste kwartaal een recordomvang, hoewel het aantal werkenden in februari en maart al iets terugliep.

## 1.2 Werkzame en werkloze beroepsbevolking in 2020 (seizoengecorrigeerd)

verandering t.o.v. december 2019 (x 1 000)



StatLine: [Werkzame en werkloze beroepsbevolking](#)

De gevolgen van coronamaatregelen worden het eerst goed zichtbaar in de cijfers over het aantal openstaande vacatures per eind maart 2020: 60 duizend vacatures minder dan een kwartaal eerder, een afname van 21 procent. Vanaf april 2020 daalt het aantal mensen met betaald werk fors en loopt de werkloosheid op. Gemiddeld over het tweede kwartaal zijn er 297 duizend banen minder dan in het eerste kwartaal, een afname van 2,7 procent.

In juni worden verschillende coronamaatregelen versoepeld en de werkzame beroepsbevolking stijgt met 45 duizend. Niet eerder is zo'n grote toename in een maand gemeten. In de rest van het jaar groeit de werkzame beroepsbevolking verder, behoudens een kleine hapering in september. Hierdoor heeft de werkzame beroepsbevolking in 2020 gemiddeld vrijwel dezelfde omvang als in 2019; per saldo resteert een afname van slechts 2 duizend. Deze uitkomst is enigszins vertekend, doordat de werkzame beroepsbevolking in de loop van 2019 nog sterk groeide. In de laatste drie kwartalen van 2020 was de werkzame beroepsbevolking gemiddeld 52 duizend personen kleiner dan in dezelfde periode van 2019.

Het aantal werklozen stijgt vanaf april tot en met augustus met ruim 150 duizend. In augustus zijn er anderhalf keer zoveel werklozen als in maart. Vanaf september daalt het aantal werklozen echter weer, zodat er in 2020 gemiddeld 357 duizend mensen werkloos waren, 43 duizend meer dan in 2019. In de eerste maanden van 2021 daalt het aantal werklozen verder.

Ook het aantal banen herstelde in de tweede helft van 2020. In het vierde kwartaal waren er weer 175 duizend banen meer dan in het tweede kwartaal. Hierdoor komt dit jaargemiddelde 48 duizend (0,4 procent) lager uit dan in 2019.

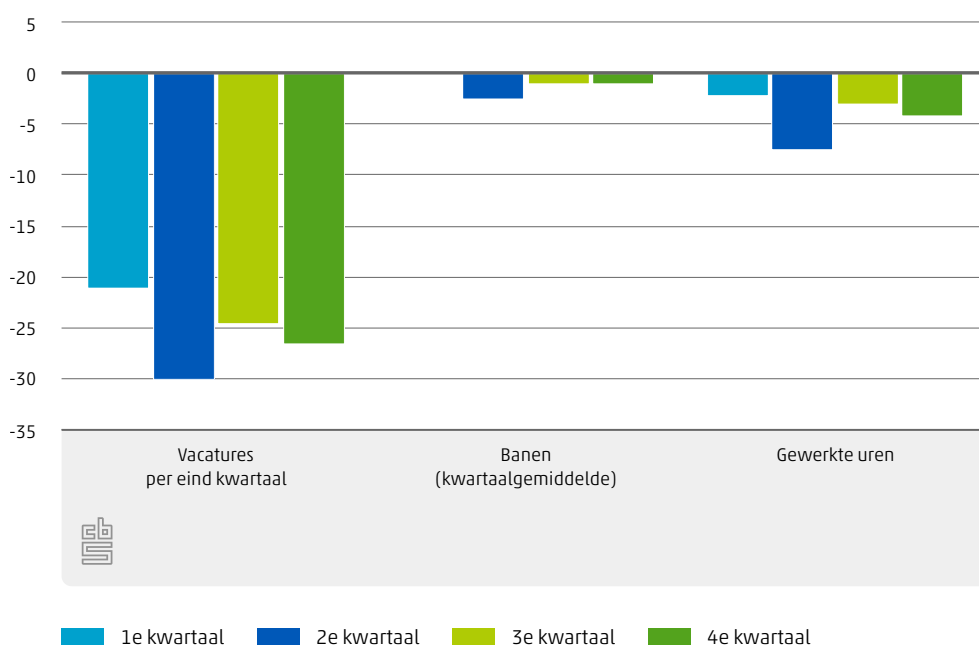
Bij al deze cijfers is er echter geen rekening mee gehouden dat een deel van de werkenden als gevolg van de coronamaatregelen niet volledig aan het werk is of gedwongen thuiszit. Zij hebben nog steeds werk, de werknemers krijgen ook hun loon uitbetaald en de

zelfstandigen hebben misschien recht op een uitkering, maar zij zijn niet daadwerkelijk aan het werk. Alleen in de cijfers over het aantal gewerkte uren is hier wél rekening mee gehouden; de niet-gewerkte uren tellen dan niet mee. Het totaal aantal gewerkte uren ligt, gecorrigeerd voor seizoenseffecten, al in het eerste kwartaal 2,1 procent onder dat van het vierde kwartaal van 2019. In het tweede kwartaal komt daar nog eens een daling van 5,4 procent bij. Deze cijfers geven een veel negatiever beeld dan de banencijfers. In het derde kwartaal is er weliswaar fors herstel, maar ook in het vierde kwartaal is er weer een daling van ruim 1 procent. Daarmee ligt het totaal aantal gewerkte uren in 2020 3,4 procent onder dat van 2019. In de periode 2008–2019 was het aantal gewerkte uren nog met 8,3 procent opgelopen.

De ontwikkelingen op de arbeidsmarkt waren uitzonderlijk in 2020. Doorgaans reageert de arbeidsmarkt met enige vertraging op economische ontwikkelingen. Door de ingrijpende maatregelen waarmee de coronapandemie gepaard ging, en de steunmaatregelen, was de ontwikkeling op de arbeidsmarkt anders dan in voorgaande crises.

### 1.3 Vacatures, banen en gewerkte uren in 2020 (seizoengecorrigeerd)

% verandering t.o.v. 4e kwartaal 2019



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

## Coronacrisis

**Eind 2019 wordt bij de Wereldgezondheidsorganisatie voor het eerst melding gemaakt van COVID-19-besmettingen in China. Na de corona-uitbraak in China volgt in februari Italië. De eerste besmetting in Nederland wordt op 27 februari 2020 vastgesteld. In het voorjaar van 2020 is er sprake van een eerste golf van een virusuitbraak in Nederland.**

**Nederland gaat over tot een zogenoemde 'intelligente' lockdown, waarbij onder meer een groot deel van het onderwijs, de horeca en culturele instellingen gesloten worden. Daarnaast wordt gevraagd om zoveel mogelijk thuis te werken, tenzij het echt niet anders kan. Vanwege het coronavirus kondigt het kabinet uitzonderlijke economische**

maatregelen af, om banen en inkomens te beschermen en de gevolgen voor zzp'ers, mkb-ondernemers en grootbedrijven op te vangen.

Vanaf juni 2020 worden de coronamaatregelen duidelijk versoepeld, maar in het najaar volgt een tweede golf van besmettingen. Opnieuw worden onder meer onderwijsinstellingen, cafés, restaurants, kappers, bioscopen en musea gesloten.

#### 1.4 Globaal overzicht coronamaatregelen in 2020

15 maart	Begin lockdown	Eet- en drinkgelegenheden (behalve voor bezorgen en afhalen), theaters, sport- en fitnessclubs, sauna's, seksclubs en coffeeshops sluiten; scholen en kinderdagverblijven gaan dicht vanaf 16 maart
23 maart	'Intelligente' lockdown	Alle bijeenkomsten verboden, ook die met minder dan honderd mensen; het uitoefenen van contactberoepen (zoals kappers en schoonheidsspecialisten) wordt verboden
11 mei	Versoepeling coronamaatregelen	Basisscholen en kinderopvang weer beperkt open; het uitoefenen van de meeste contactberoepen is weer mogelijk
1 juni	Versoepeling coronamaatregelen	Terrassen weer open, restaurants, theaters en bioscopen open voor maximaal 30 personen; later in juni gaan de basisscholen en voortgezet onderwijs volledig open, vanaf 15 juni gaan het middelbaar beroepsonderwijs en het hoger onderwijs weer beperkt starten
1 juli	Versoepeling coronamaatregelen	Restaurants, bioscopen en theaters mogen opschalen naar maximaal 100 personen; sportscholen weer open
29 september	Aangescherpte maatregelen	Eet- en drinkgelegenheden om 22.00 uur dicht; bij 'doorstroomlocaties' (zoals musea en bibliotheken) moet gereserveerd worden en geldt een maximum aantal bezoekers
14 oktober	Gedeeltelijke lockdown	Eet- en drinkgelegenheden sluiten de deuren (bezorgen en afhalen blijven wel mogelijk), evenementen verboden, sporten beperkt mogelijk; winkels in de detailhandel sluiten uiterlijk om 20.00 uur
4 november	Tijdelijke verzwaring t/m 18 november	Alle publiek toegankelijke locaties, zoals musea, theaters, bioscopen, pretparken, dierenparken, zwembaden en bibliotheken gesloten
1 december	Mondkapjes	Mondkapjes zijn verplicht in publieke binnenruimten, zoals winkels, stationsgebouwen, luchthavens, het onderwijs (behalve het basisonderwijs) en bij contactberoepen
15 december	'Harde' lockdown	Winkels met niet-essentiële zaken (zoals levensmiddelen) sluiten, evenals contactberoepen, theaters, bioscopen, casino's, dierenparken, pretparken, sportscholen, zwembaden, sauna's, restaurants en cafés; vanaf 16 december sluiten de scholen

De overheid roept eind maart 2020 steunmaatregelen in het leven om werkgevers en zelfstandigen gedurende de coronacrisis te ondersteunen. Als gevolg van deze crisis worden in februari 2020 al de eerste aanvragen voor werktijdverkorting ingediend, van bedrijven die normaal gesproken naar China exporteren. Als in maart bedrijven vanwege de coronamaatregelen van de overheid moeten sluiten, wordt de regeling werktijdverkorting gestopt en vervangen door de Tijdelijke Noodmaatregel Overbrugging voor Werkgelegenheid (NOW). De NOW is bedoeld om werkgevers tegemoet te komen die omzet verliezen, zodat zij hun werknemers kunnen blijven doorbetalen. Daarmee wordt beoogd faillissementen en het daarmee gepaard gaande baanverlies te voorkomen, zodat de werkloosheid niet te sterk oploopt. Voor zelfstandigen is er de Tijdelijke overbruggingsregeling zelfstandig ondernemers (Tozo). De Tozo wordt uitgevoerd door gemeenten en voorziet zelfstandigen in een aanvullende uitkering voor levensonderhoud

en een lening voor bedrijfskapitaal om liquiditeitsproblemen als gevolg van de coronacrisis op te vangen.

De meest gebruikte steunmaatregelen door bedrijven zijn de NOW, waarmee werkgevers een deel van de loonkosten vergoed kunnen krijgen, de TOGS/TVL-regelingen (Tegemoetkoming ondernemers getroffen sectoren COVID-19/Tegemoetkoming Vaste Lasten) om bedrijven tegemoet te komen in hun vaste lasten, en uitstel van betaling van belastingen aan de Belastingdienst. In hoofdstuk 2 wordt nader ingegaan op de NOW. In hoofdstuk 7 wordt aandacht besteed aan de Tozo. Naast de in tabel 1.5 genoemde regelingen zijn in de loop van 2020 nog diverse andere financiële steunmaatregelen getroffen.

## 1.5 Gebruik grote financiële steunmaatregelen<sup>1)</sup> coronacrisis door bedrijven, 2020

Soort regeling	Aantal bedrijven	Bedrijven met 2 of meer werkzame personen met regeling	
		Bedrag mln euro	%
NOW-1	139 540	7 909	26
NOW-2	63 985	4 289	12
NOW-3.1	78 715	2 806	15
TOGS	215 880	864	23
TVL-1	42 140	549	6
TVL Q4 2020	78 125	1 171	11
Uitstel belastingbetaling (toegekend t/m 18-1-2021)	299 800	13 229	22

<sup>1)</sup> NOW: Tijdelijke noodmaatregel overbrugging voor werkgelegenheid (voorschotbedragen).  
TOGS: Tegemoetkoming ondernemers getroffen sectoren COVID-19.  
TVL: Tegemoetkoming vaste lasten.

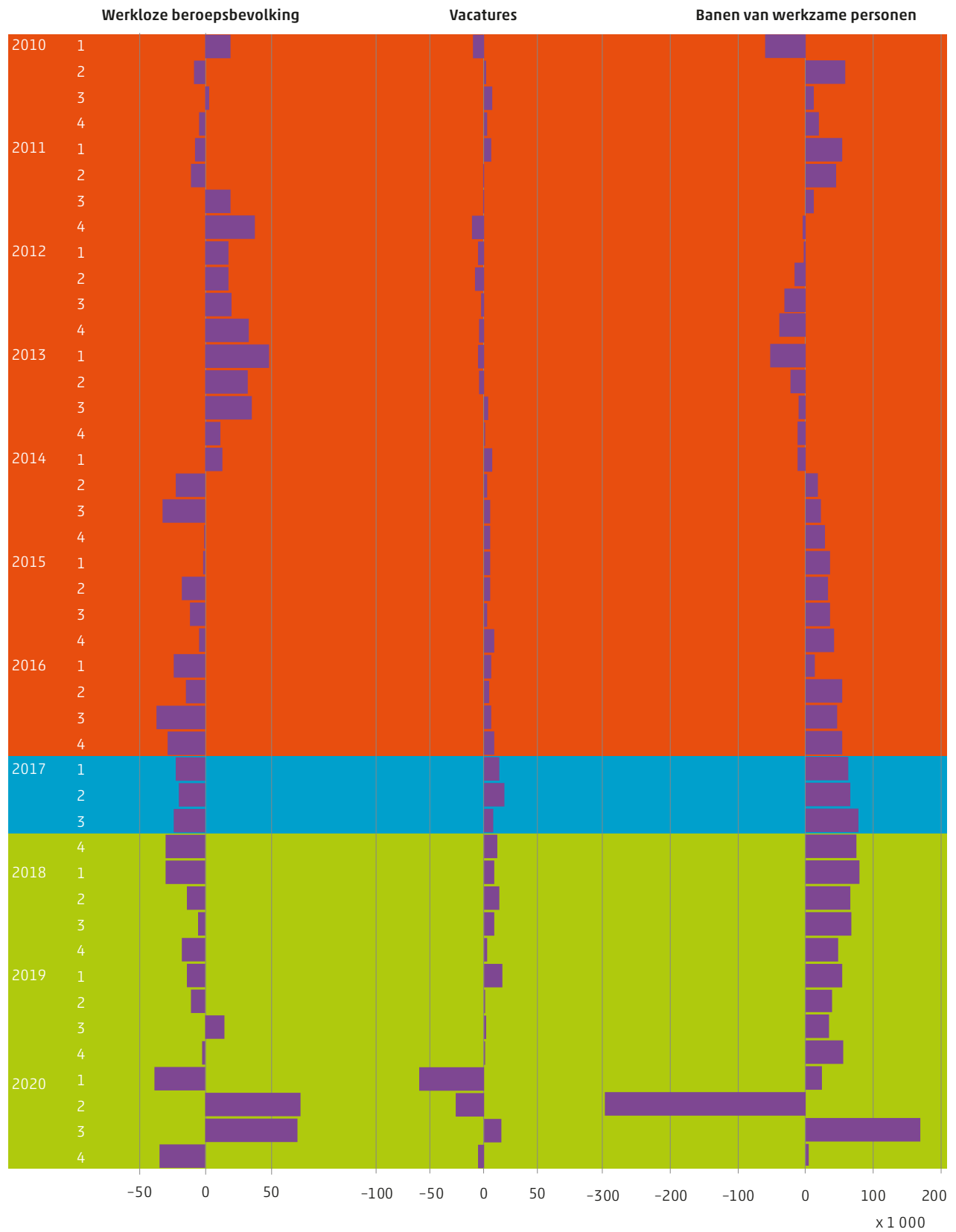
**Zie ook: Gebruik door bedrijven van financiële steunmaatregelen coronacrisis t/m 28 februari 2021.**

Economisch gezien verkeerde Nederland in 2019 nog in een hoogconjunctuur, al was het conjunctuurbeeld volgens de Conjunctuurklok van het CBS in de loop van het jaar wel wat minder positief geworden. In het tweede kwartaal van 2020 kwam de economie in een laagconjunctuur terecht, na een hoogconjunctuur van ruim 3,5 jaar.

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. Hierdoor kan het gebeuren dat de cao-lonen in 2020 met 3,0 procent stegen. Dat is de grootste toename na 2008. De reële cao-loonstijging, de stijging van de cao-lonen gecorrigeerd voor inflatie, is in 2020 is zelfs de grootste na 1986.

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



■ Gespannen arbeidsmarkt      ■ Ruime arbeidsmarkt  
■ Afzwakkende arbeidsmarkt      ■ Aantrekende arbeidsmarkt



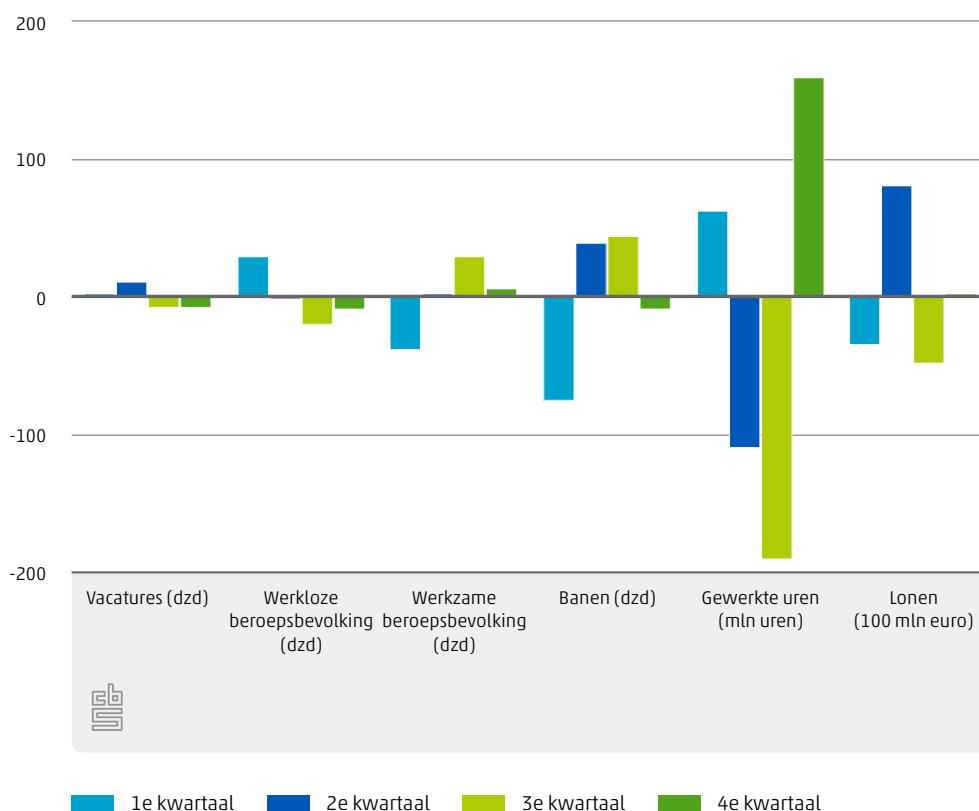
StatLine: [Werkloze beroepsbevolking \(seizoengecorrigeerd\)](#), [Vacatures \(seizoengecorrigeerd\)](#) en [Banen van werkzame personen \(seizoengecorrigeerd\)](#).

## Seizoenseffecten

Om de kortetermijnontwikkeling van verschillende cijfers in beeld te brengen, publiceert het CBS ook maand- en kwartaalcijfers die voor seizoeninvloeden gecorrigeerd zijn. Deze cijfers houden rekening met veranderingen die zich ieder jaar opnieuw voordoen. Zo is het gebruikelijk dat het aantal werklozen in de eerste maanden van het jaar stijgt (bijvoorbeeld vanwege aflopende contracten of slechte weersomstandigheden). Ook in juli stijgt de werkloosheid doorgaans, waarna deze in augustus weer afneemt (vooral bij jongeren).

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.

### 1.7 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 (18 tot 26 jaar). Duidelijk zichtbaar is dat er in het eerste kwartaal meer werklozen zijn, terwijl het aantal werkenden en het aantal banen lager is dan gemiddeld. Het totaal aantal gewerkte uren is relatief laag in het tweede en derde kwartaal, vooral omdat dan vakantiedagen opgenomen worden. De lonen zijn het hoogst in het tweede kwartaal, als aan de meeste werknemers het vakantiegeld wordt uitbetaald.



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

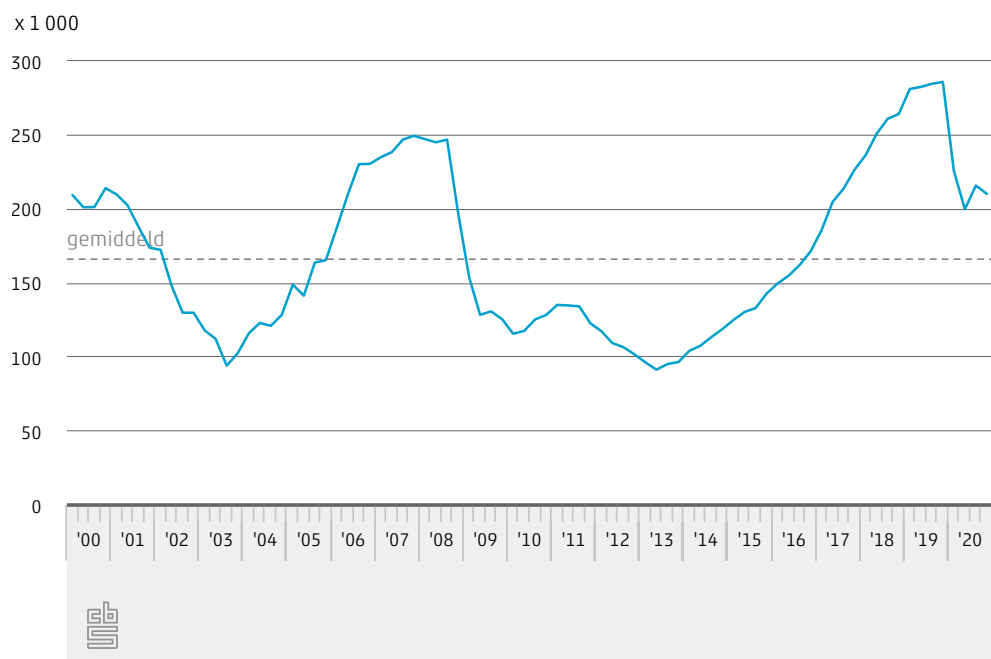
## Fors minder vacatures

Het aantal openstaande vacatures daalde in 2020 met 60 duizend tot gemiddeld 221 duizend. Deze daling volgt op zes jaren waarin het aantal vacatures steeds verder opliep. In 2013 werd nog de laagste stand in twintig jaar tijd gemeten met gemiddeld 95 duizend vacatures. Sindsdien verdrievoudigde het aantal openstaande vacatures tot een recordstand van gemiddeld 281 duizend vacatures in 2019. Het aantal vacatures is sterk afhankelijk van de stand van de conjunctuur.

De forse afname in 2020 is geen recorddaling. In 2009, na het begin van de financiële crisis, viel het jaarcijfer met 97 duizend terug. Het gemiddelde aantal vacatures lag in 2020 nog steeds een derde hoger dan het langjarig gemiddelde.

Voor de financiële crisis werd de hoogste stand van het aantal openstaande vacatures eind 2007 bereikt (249 duizend, gecorrigeerd voor seizoeninvloeden). Door de crisis was dat aantal anderhalf jaar later gehalveerd. Sinds de tweede helft van 2013 liep het weer op. Eind 2019 werd een recordstand van 291 duizend openstaande vacatures bereikt. In het eerste kwartaal van 2020 liep het aantal vacatures terug met 60 duizend. Daarmee kwam een einde aan een reeks van 26 kwartalen waarin het aantal openstaande vacatures voortdurend verder opliep. In het tweede kwartaal verminderde het aantal openstaande vacatures met nog eens 26 duizend. In het derde kwartaal werden coronamaatregelen verruimd, waarna het aantal vacatures opliep met 16 duizend en vervolgens, met de harde lockdown aan het einde van het vierde kwartaal, weer iets terugliep. Eind 2020 waren er 210 duizend openstaande vacatures, een kwart minder dan een jaar eerder.

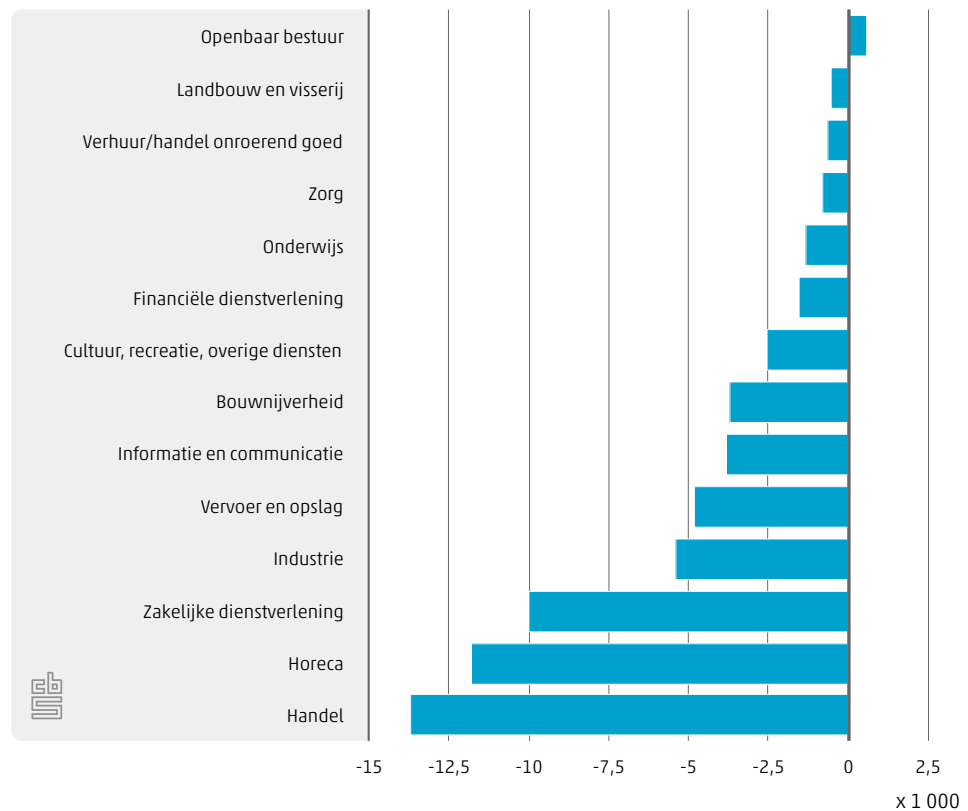
### 2.1 Openstaande vacatures, seizoengecorrigeerd



StatLine: [Vacatures, seizoengecorrigeerd](#).

Van 2019 op 2020 nam het aantal vacatures af in bijna alle bedrijfstakken. Het grootst was de daling in de handel (-14 duizend), de horeca (-12 duizend) en de zakelijke dienstverlening (-10 duizend). Voor de horeca betekende dit een halvering. Alleen bij het openbaar bestuur steeg het aantal openstaande vacatures vorig jaar iets.

## 2.2 Ontwikkeling vacatures, 2020 t.o.v. 2019



StatLine: [Vacatures](#).

Het aantal vacatures is het grootst in de handel, de zorg en de zakelijke dienstverlening. Met respectievelijk 42 duizend, 37 duizend en 36 duizend vacatures waren deze drie bedrijfstakken samen goed voor de helft van alle openstaande vacatures in 2020.

Naast het werkelijke aantal vacatures publiceert het CBS ook maandelijks een vacature-indicator. Deze geeft aan in welke richting de vacatures zich naar verwachting van de ondernemers zullen ontwikkelen. Vanaf februari 2020 is deze indicator negatief. Wel waren ondernemers in 2020 aanmerkelijk minder negatief dan in 2009. In maart 2021 is de indicator voor het eerst weer positief (zie ook StatLine: [Vacature-indicator](#)).

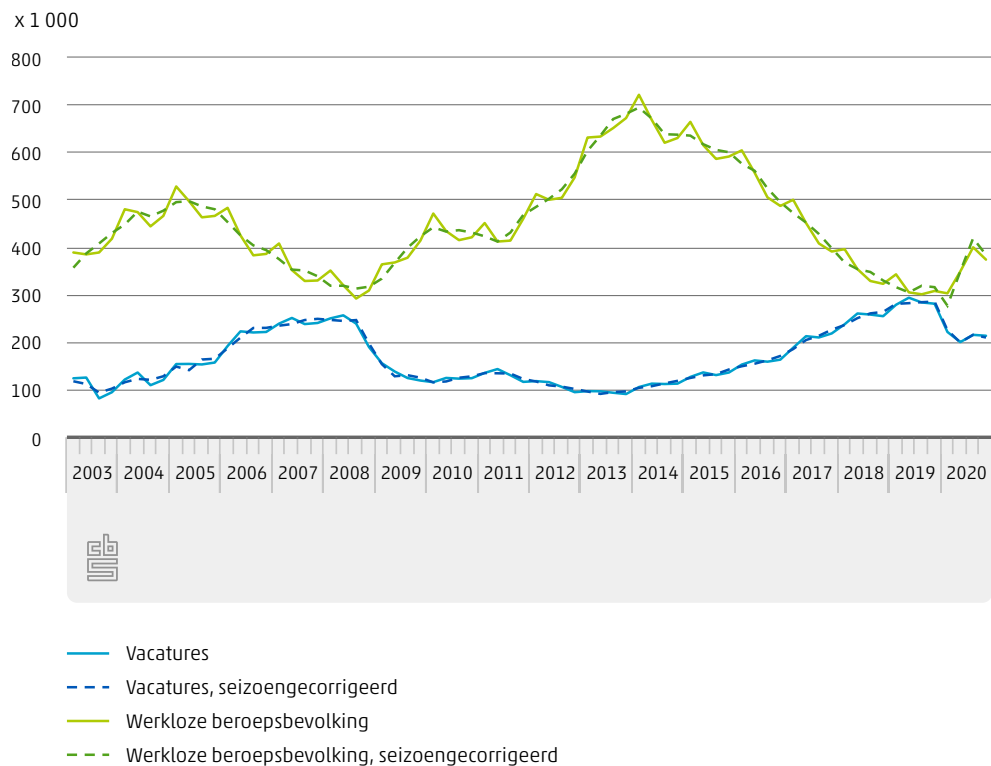
Het aantal vacatures dat in de loop van een jaar ontstaat of vervuld wordt, ligt veel hoger dan het gemiddeld aantal openstaande vacatures. In de periode 2006–2008 ontstonden per jaar meer dan 1 miljoen vacatures en werden er ongeveer evenveel vervuld. Hierna zijn deze aantallen teruggelopen tot 622 duizend ontstane en 624 duizend vervulde vacatures in 2013. In 2017 werden voor het eerst weer de aantallen uit de jaren van het economische hoogtij van tien jaar eerder bereikt, waarna de aantallen opliepen tot nieuwe recordcijfers: in 2019 ontstonden 1 258 duizend vacatures en werden er 1 232 duizend vervuld. In 2020 viel het aantal ontstane vacatures met een vijfde terug tot 1 017 duizend en werden er 1 085 duizend

vervuld (inclusief vervallen vacatures). Het aantal vervallen vacatures was met ongeveer 140 duizend ruim het dubbele van wat gebruikelijk is.

In 2020 werden er bijna vijf keer zoveel vacatures vervuld als er gemiddeld genomen open stonden. Tot en met 2019 werd dit verhoudingsgetal steeds kleiner, wat betekent dat vacatures minder snel vervuld werden. Dit verhoudingscijfer was met een factor 6,6 het hoogst in 2013 en bereikte in 2019 met 4,4 het laagste niveau van de afgelopen twee decennia. In 2020 werden vacatures echter weer sneller vervuld en liep het verhoudingsgetal op tot 4,9. In het onderwijs worden de vacatures het snelst vervuld; de vacatures in de bouwnijverheid staan het langst open.

Als gevolg van de coronacrisis nam het aantal bedrijven dat een personeelstekort ervaart snel af. Begin 2020 gaf nog 22 procent van de bedrijven aan dat een tekort aan arbeidskrachten de productie of activiteiten belemmerde. Aan het begin van het tweede kwartaal van 2020 was dat teruggevallen naar 9 procent. Ook de rest van het jaar gaf een tiende van de bedrijven aan een personeelstekort te ervaren. Deze cijfers betreffen bedrijven met vijf of meer werkzame personen, met uitzondering van financiële instellingen en de overheid. Aan het begin van 2021 was de nood het hoogst in de bedrijfstakken informatie en communicatie en de zakelijke dienstverlening. In de cultuur, recreatie, overige diensten en de horeca werden toen het minst vaak personeelstekorten ervaren (zie ook StatLine: [Conjunctuurenquête Nederland](#)).

### 2.3 Vacatures en werklozen



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

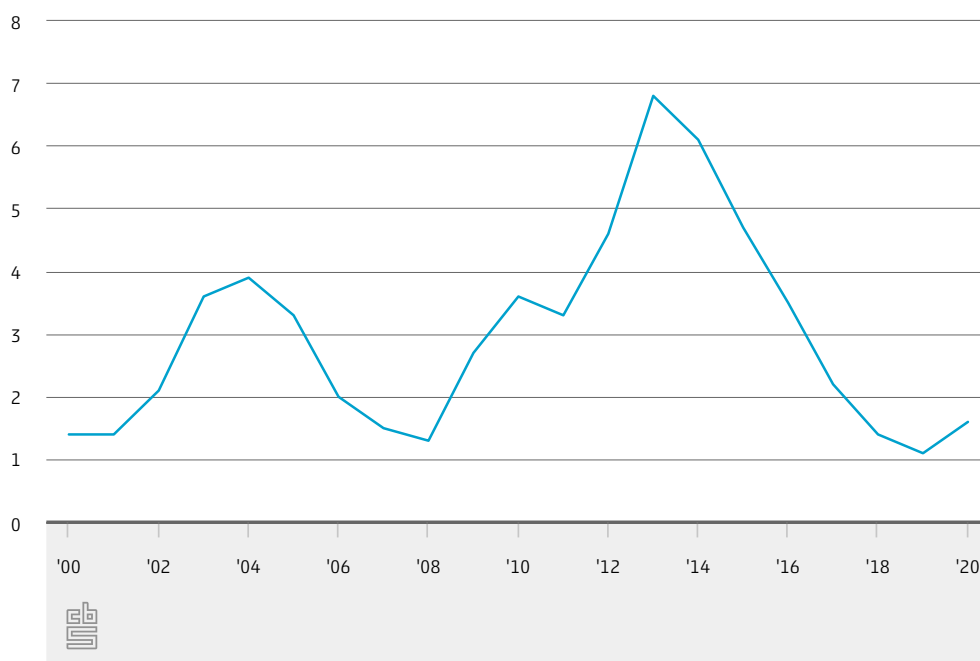
## Nog steeds krapte op de arbeidsmarkt

Veranderingen in de situatie op de arbeidsmarkt komen scherp tot uiting in de verhouding tussen het aantal vacatures en het aantal werklozen. Halverwege 2008 waren het aantal vacatures en het aantal werklozen bijna met elkaar in evenwicht: er was sprake van een gespannen arbeidsmarkt. Door de financiële crisis daalde het aantal vacatures daarna snel, terwijl het aantal werklozen opliep. Eind 2013 waren er uiteindelijk ruim zevenmaal zoveel werklozen als vacatures.

Vervolgens daalde het aantal werklozen per vacature sterk. Hierdoor waren er in 2019 gemiddeld 1,1 werklozen per vacature beschikbaar. Dit betekent dat de arbeidsmarkt in 2019 nog meer gespannen was dan in 2000-2001 en 2008. Op basis van de beschikbare cijfers lijkt het erop dat 1971 het laatste jaar was dat de arbeidsmarkt krappere was dan in 2019.

In het eerste kwartaal van 2020 bereikte het aantal werklozen de laagste stand in de cijferreeks vanaf 2003. In maart 2020 was het aantal werklozen teruggelopen tot 273 duizend. Eind maart 2020 was het aantal openstaande vacatures echter met recordsnelheid teruggelopen, zodat het aantal werklozen per vacature verder opliep. Gemiddeld over 2020 kwam de verhouding werklozen/vacatures uit op 1,6, waarmee de arbeidsmarkt minder krap was dan in 2018 en 2019. Sinds eind 2017 heeft de verhouding werklozen/vacatures onder de 2,0 gelegen. Eind 2020 waren er 1,8 werklozen per vacature, oftewel 55 vacatures per 100 werklozen.

### 2.4 Werklozen per vacature <sup>1)</sup>



<sup>1)</sup> Gemiddeld aantal werklozen in een jaar gedeeld door het gemiddeld aantal openstaande vacatures in dat jaar.

Sinds het vierde kwartaal van 2017 was de Nederlandse arbeidsmarkt gespannen. Dit betekent dat de vraag naar arbeid bovengemiddeld is en het beschikbare aanbod van arbeid relatief laag. Bij deze cijfers moet wel worden aangetekend dat dit een totaalcijfer is. Per bedrijfstak, beroepsgroep of regio kan de verhouding werklozen/vacatures variëren.

Mede hierdoor kunnen er naast elkaar toch nog omvangrijke groepen werkloos zijn, terwijl bedrijven en instellingen nog steeds veel vacatures hebben uitstaan.

In deze werkloosheidscijfers tellen alleen de personen mee die geen betaald werk hebben maar daar wel direct voor beschikbaar zijn en er ook recent naar gezocht hebben (definitie van de International Labour Organization, ILO). Dat zijn niet alle personen zonder werk die zouden willen werken. Daarnaast zijn er ook mensen met deeltijdwerk, die meer uren zouden willen werken. Ook de omvang van dit overige onbenut arbeidspotentieel is in 2020 toegenomen. Hoofdstuk 3 gaat verder in op de verschillende groepen die tezamen het onbenut arbeidspotentieel vormen.

In Europa behoren Nederland en Duitsland tot de groep landen met een relatief gespannen arbeidsmarkt. In 2020 waren er alleen in Tsjechië minder werklozen per vacature. Griekenland en Spanje hebben veel werklozen en relatief weinig openstaande vacatures, zodat daar de arbeidsmarkt veel ruimer is dan in Nederland (zie ook Eurostat: [Werkloze beroepsbevolking EU](#) en [Vacatures EU](#); niet voor alle EU-landen zijn vacaturecijfers beschikbaar).

---

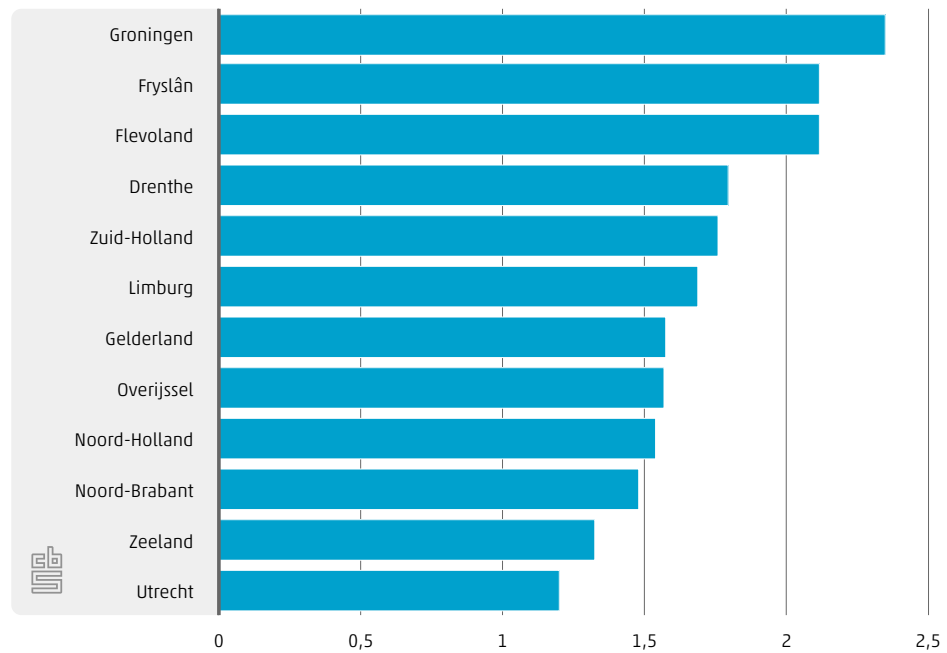
## Krappe arbeidsmarkt in Utrecht

**In de provincie Groningen stonden in 2020 tegenover elke vacature de meeste werklozen, in Utrecht de minste. Dat wil zeggen dat de arbeidsmarkt relatief het krapst was in Utrecht, met 1,2 werklozen per openstaande vacature. Voor Nederland als geheel waren dat er 1,6. De arbeidsmarkt was het ruimst in Groningen. Daar waren gemiddeld 2,4 werklozen per openstaande vacature.**

**In 2020 waren er in alle provincies minder vacatures dan in 2019. Ook steeg het aantal werklozen in alle provincies. Hierdoor nam overal het aantal werklozen per vacature toe, wat wil zeggen dat de spanning op de arbeidsmarkt in alle provincies verminderde. Daarmee kwam een einde aan de voortdurende toename van de spanning op de arbeidsmarkt in de voorgaande jaren. In 2019 waren er zelfs nog drie provincies met gemiddeld meer vacatures dan er werklozen woonden: Utrecht, Zeeland en Noord-Holland.**

**De meeste vacatures waren in 2020 te vinden in Zuid-Holland (47 duizend) en Noord-Holland (42 duizend). Dat is tien keer zoveel als in Flevoland of Zeeland; in deze beide provincies stonden in 2020 gemiddeld 4 duizend vacatures open. In Zuid-Holland en Noord-Holland wonen ook de meeste werklozen, respectievelijk 83 duizend en 64 duizend. Zeeland telde slechts 6 duizend werklozen. Ook het werkloosheidspercentage was het laagst in Zeeland, terwijl Groningen relatief de meeste werklozen telde.**

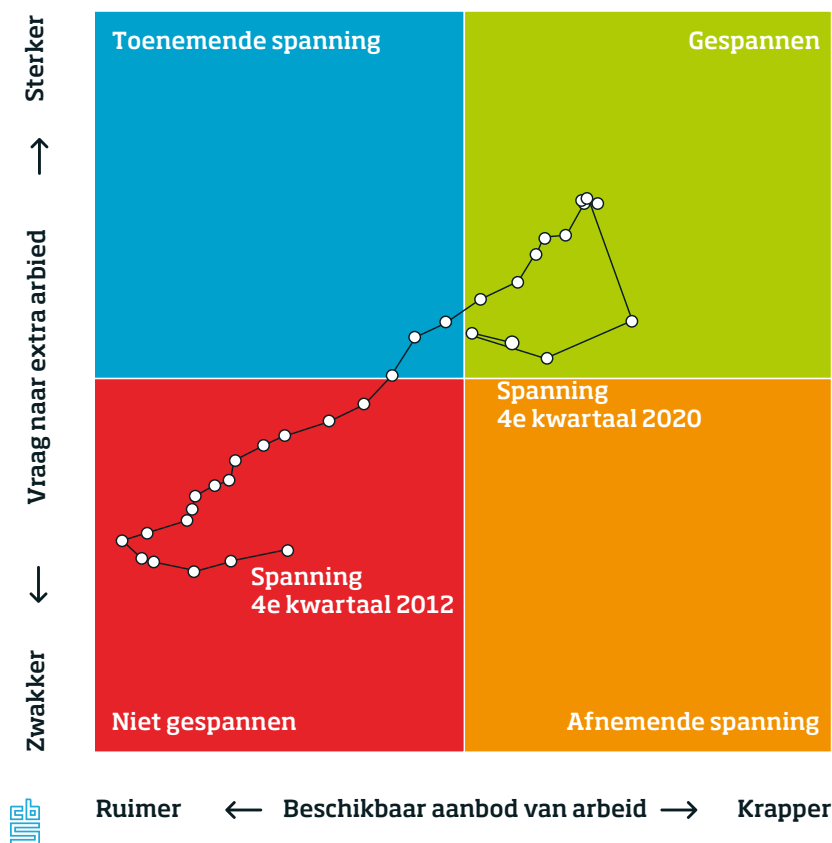
## 2.5 Werklozen per vacature, 2020



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

In een schematische voorstelling is te zien hoe de spanning op de arbeidsmarkt zich vanaf het vierde kwartaal van 2012 heeft ontwikkeld. De figuur is een grafische weergave van de spanning tussen de vraag naar extra arbeid en het beschikbare aanbod hiervan, per kwartaal gemeten. In het laatste kwartaal van 2017 bereikte de spanning voor het eerst het kwadrant van de 'gespannen arbeidsmarkt'. Daarna is de krapte op de arbeidsmarkt verder toegenomen, tot eind 2019. In de loop van 2020 veranderen de aantallen vacatures en werklozen per kwartaal sterk, waardoor de lijn in de grafiek steeds van richting verandert. Vanwege de bijzondere omstandigheden in 2020 zijn de marges op deze cijfers groter dan anders. Per saldo lijkt de arbeidsmarkt op grond van deze indicator nog heel 2020 als 'gespannen' getypeerd te kunnen worden, al werden de grenzen van de andere kwadranten dicht genaderd.

## 2.6 Spanningsmeter arbeidsmarkt



Een andere manier om de spanning op de arbeidsmarkt weer te geven, is de verhouding tussen het aantal vacatures en het aantal banen van werknemers: de vacaturegraad. Volgens deze indicator bereikte de spanning op de arbeidsmarkt halverwege 2019 zijn hoogtepunt. De vacaturegraad, het aantal openstaande vacatures per duizend banen van werknemers, kwam toen uit op 34. Daarmee kwam ook deze graadmeter uit boven de hoogste stand die eerder in 2007 en 2008 werd genoteerd. In de tussenliggende jaren was de vacaturegraad gezakt tot 12.

Eind 2020 waren er gemiddeld 25 vacatures per duizend banen van werknemers, 8 minder dan een jaar eerder. In alle bedrijfstakken liep de vacaturegraad terug. De sterkste afname was voor de twee bedrijfstakken horeca en cultuur, sport en recreatie. De spanning was eind 2020 relatief het hoogst in de bedrijfstakken informatie en communicatie (54 openstaande vacatures per duizend banen) en de bouwnijverheid (46). Het onderwijs kent de laagste vacaturegraad (11) (zie ook StatLine: [Vacaturegraad](#)).

### Nederland telt 1,9 miljoen bedrijven

**De afgelopen tien jaar is het aantal bedrijven in Nederland met de helft toegenomen. Hierdoor telt Nederland per begin 2021 al 1 919 duizend bedrijven. In drie kwart van de gevallen gaat het om natuurlijke personen (zoals eenmanszaken en maatschappen), een**

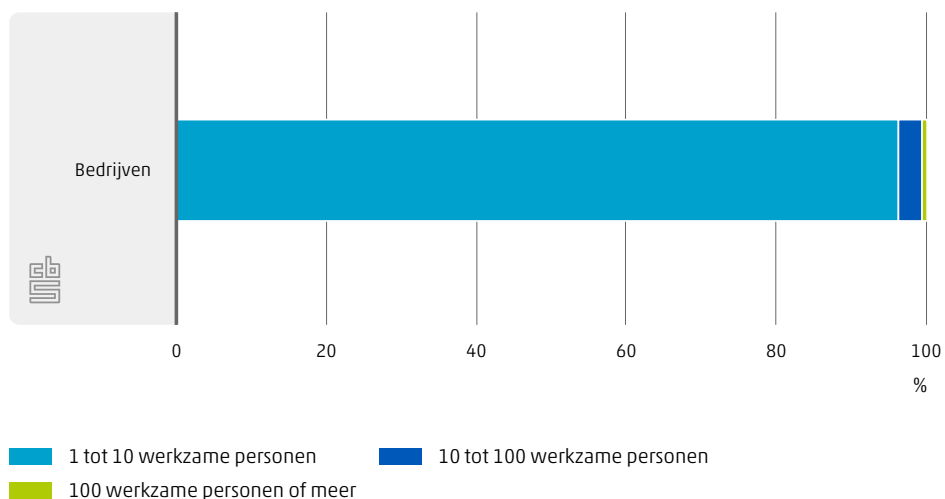


kwart zijn rechtspersonen (zoals bv's, nv's, verenigingen, stichtingen en publiekrechtelijke rechtspersonen). In 2020 zijn 209 duizend bedrijven opgericht en 140 duizend bedrijven opgeheven. Niet eerder werden in een jaar zoveel bedrijven opgericht of opgeheven. Per saldo kwamen er in de loop van 2020 bijna 70 duizend bedrijven bij.

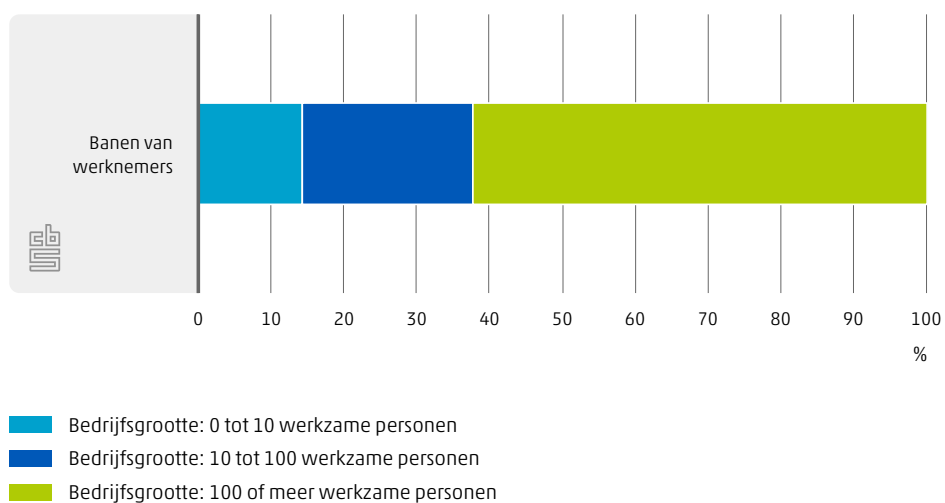
Bij 4 op de 5 bedrijven is slechts één persoon werkzaam. Bij slechts 8 duizend bedrijven werken minstens honderd mensen, uitgedrukt in voltijdbanen (vte's). Maar bij deze grote bedrijven is wel 62 procent van alle banen van werknemers te vinden.

De bedrijven zijn bij het CBS ingedeeld naar hun belangrijkste economische activiteit. De zakelijke dienstverlening telt de meeste bedrijven, namelijk 457 duizend. Andere grote bedrijfstakken zijn de handel (251 duizend bedrijven), de cultuur, recreatie en overige diensten (229 duizend), de bouwnijverheid (206 duizend) en de zorg (180 duizend). Daarentegen telt het openbaar bestuur slechts 800 instellingen.

## 2.7 Bedrijven naar aantal werkzame personen, 1 januari 2021



## 2.8 Banen van werknemers naar bedrijfsgrootte, 2020



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

## Na zes jaar groei nu minder banen

Het aantal banen van werkzame personen daalde in 2020 met 48 duizend (-0,4 procent). Hiermee kwam het gemiddelde aantal banen in 2020 uit op 10,7 miljoen. Dit baanverlies volgt op een periode van zes jaar waarin er in het totaal 1 017 duizend banen bijkwamen. Sinds 1995 zijn er vier jaren waarin het baanverlies groter was dan in 2020; het meest in 2013 (-134 duizend banen).

Het verlies aan banen betrof alleen de werknemers. Het aantal banen van werknemers nam in 2020 af met 104 duizend tot 8,4 miljoen. Bij de zelfstandigen liep het aantal banen verder op met 56 duizend tot 2,3 miljoen.

Het aantal banen van werknemers piekte eerst in 2008 met ruim 8 miljoen. Uit de cijfers die voor seizoeninvloeden zijn gecorrigeerd blijkt dat er vervolgens in anderhalf jaar tijd in totaal bijna 200 duizend werknemersbanen verloren gingen. In 2010 keerde de groei terug. Tot medio 2011 nam het aantal werknemersbanen weer toe met bijna 140 duizend, maar het bleef onder de 8 miljoen. Daarna volgden drie jaren van krimp, waarbij meer banen verloren gingen dan direct na het begin van de financiële crisis.

In het eerste kwartaal van 2014 bereikte het aantal werknemersbanen een dieptepunt, met 319 duizend minder dan op het hoogtepunt in 2008 (oftewel -4,0 procent). Vervolgens brak een periode aan waarin het aantal werknemersbanen fors groeide. Die duurde voort tot en met het eerste kwartaal van 2020. In de 24 kwartalen tot en met het eerste kwartaal van 2020 kwamen er in totaal 865 duizend werknemersbanen bij. Vervolgens gingen in het tweede kwartaal 305 duizend banen verloren (-3,6 procent), waarna er in het derde kwartaal weer 159 duizend banen bijkwamen. Niet eerder werden uitkomsten met een dergelijke omvang gemeten. In de cijferreeks over de afgelopen 25 jaar was de afname van kwartaal op kwartaal tot en met 2019 nooit groter dan 70 duizend banen (eerste kwartaal 2020) en de toename nooit groter dan 93 duizend (vierde kwartaal 2006).

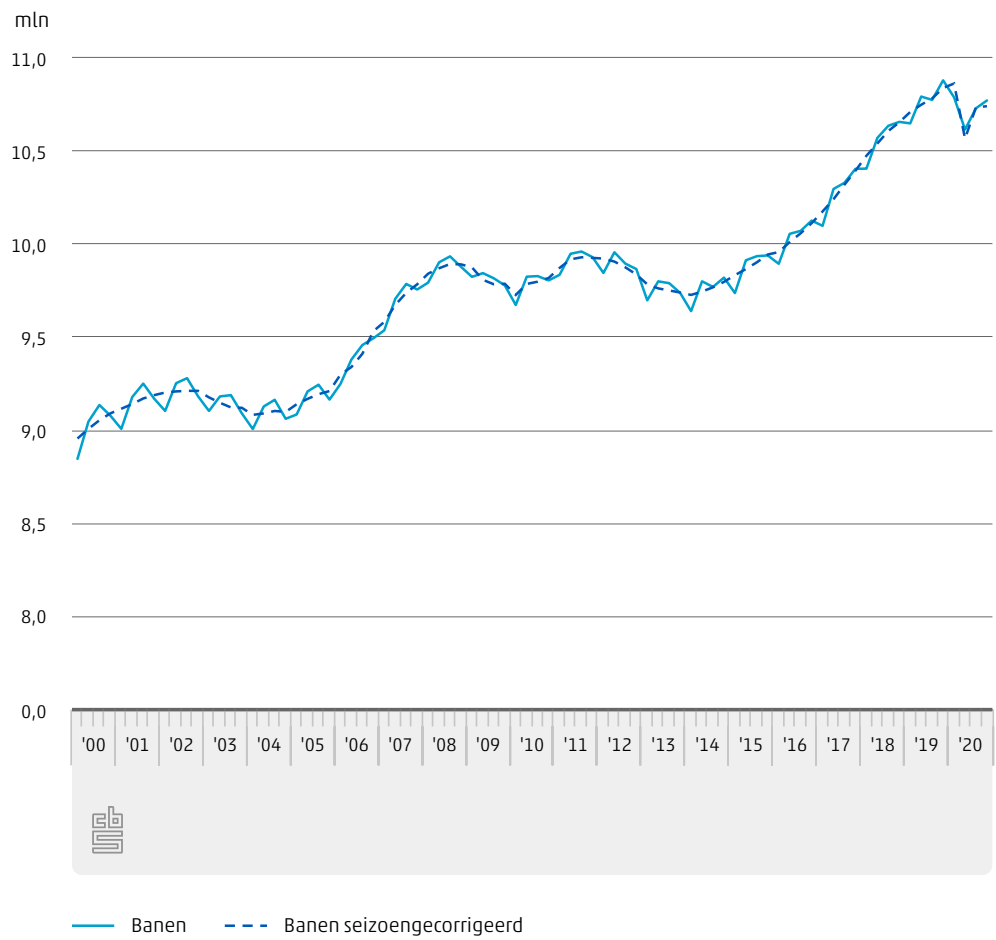
Ook in het vierde kwartaal van 2020 daalde het aantal banen nog met 5 duizend. Hierdoor waren er in het vierde kwartaal van 2020 144 duizend werknemersbanen minder dan een jaar eerder (-1,7 procent). Daarmee is het verlies aan werknemersbanen ten opzichte van een jaar eerder minder groot dan in 2009 en 2013: tussen het vierde kwartaal van 2008 en het vierde kwartaal van 2009 gingen 175 duizend werknemersbanen verloren en tussen het derde kwartaal van 2012 en het derde kwartaal van 2013 155 duizend werknemersbanen.

Zoals hierboven al is gemeld, bleef het aantal banen van zelfstandigen in 2020 stijgen. Rond de eeuwwisseling gingen veel banen van zelfstandigen verloren. In de periode 1997-2003 liep het aantal banen van zelfstandigen terug met 130 duizend (-8 procent). Vanaf 2004 stijgt het aantal zelfstandigenbanen elk jaar. In 2020 zette de banengroei elk kwartaal door. Hierdoor komt het gemiddeld aantal zelfstandigenbanen in 2020 ruim 700 duizend hoger uit dan in 2003 (+44 procent). Daarmee is het aandeel zelfstandigen in het totaal aantal banen opgelopen tot 21,5 procent, net iets meer dan de 21,3 procent uit 1995.

Bij optelling van de banen van werknemers en zelfstandigen blijkt eerst in 2011 het aantal banen van 2008 overtroffen te worden. Daarna daalt het aantal stevig tot begin 2014 en gaat vervolgens weer groeien. In het eerste kwartaal van 2020 waren er 10 861 duizend banen. Dat zijn er 970 duizend meer dan in het derde kwartaal van 2008, aan het begin van de

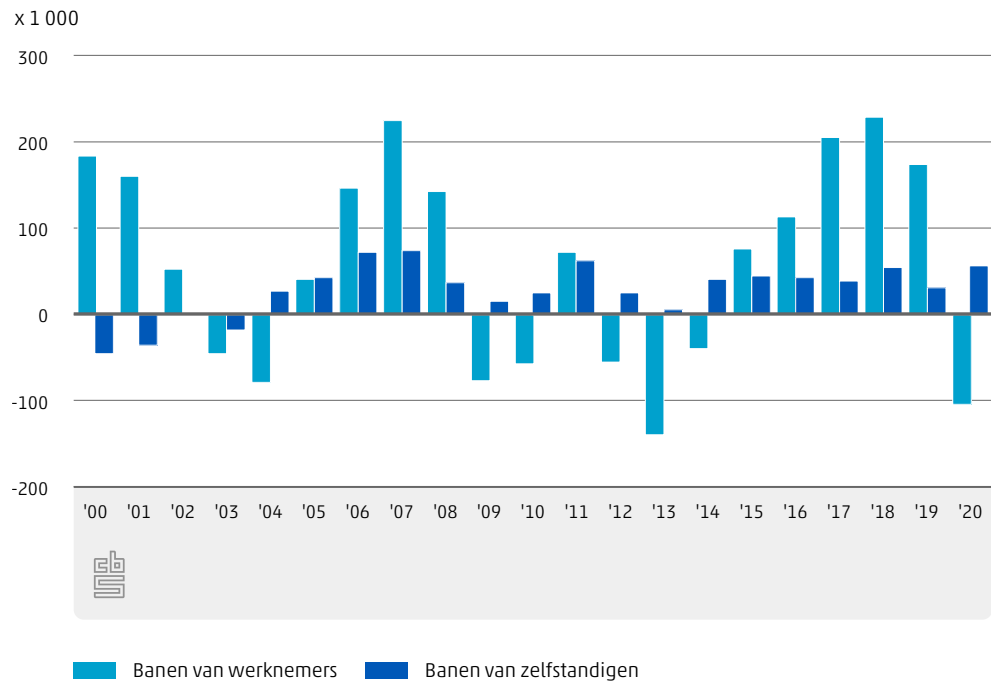
economische crisis. In de laatste drie kwartalen van 2020 loopt het totaal aantal banen per saldo terug met 122 duizend.

## 2.9 Banen van werkzame personen



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

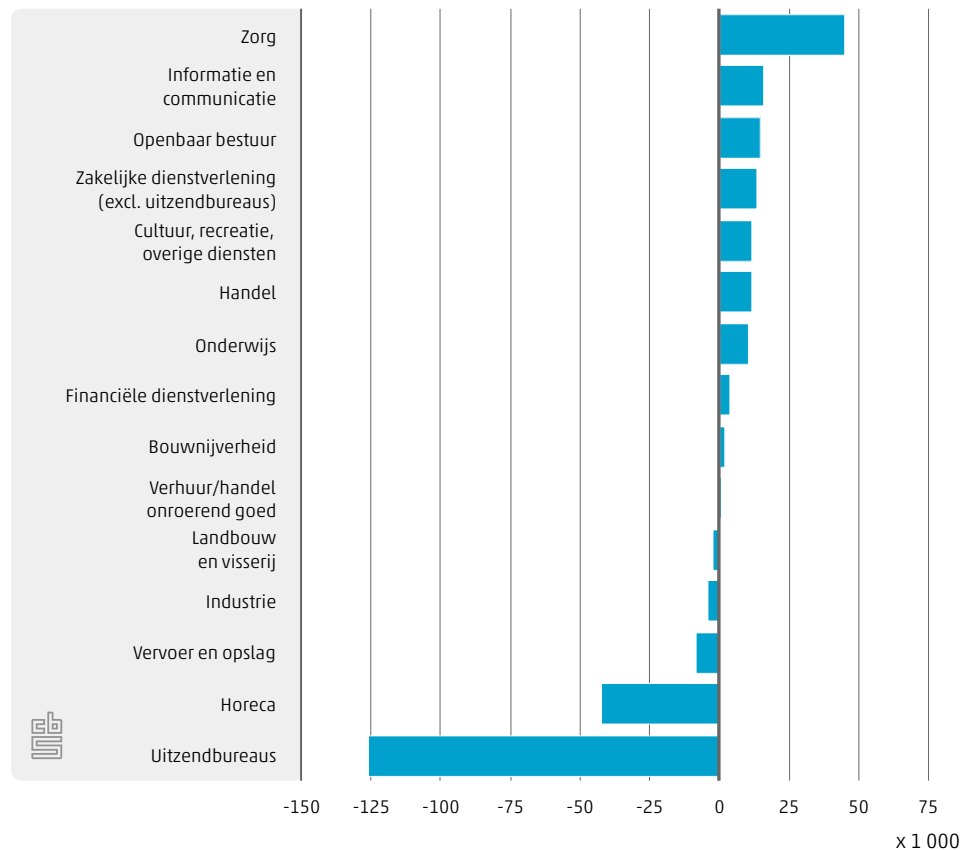
## 2.10 Ontwikkeling banen van werknemers en zelfstandigen



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

Hoewel het gemiddeld aantal banen in 2020 met 48 duizend afnam, was in het merendeel van de bedrijfstakken nog sprake van banengroei. Het aantal banen nam het meest toe in de zorg, waar er 45 duizend banen bij kwamen (2,7 procent). Nog iets hogere groeicijfers waren er voor de informatie en communicatie (4,7 procent) en het openbaar bestuur (2,8 procent). Ook in de financiële dienstverlening kwamen er 4 duizend banen bij, dat is voor het eerst na 2007. Aan de andere kant gingen echter veel banen verloren bij de uitzendbureaus (-126 duizend), de horeca (-42 duizend) en vervoer en opslag (-8 duizend).

## 2.11 Banengroei <sup>1)</sup>, 2020



<sup>1)</sup> Jaargemiddelde t.o.v. een jaar eerder.  
StatLine: [Banen van werkzame personen](#).

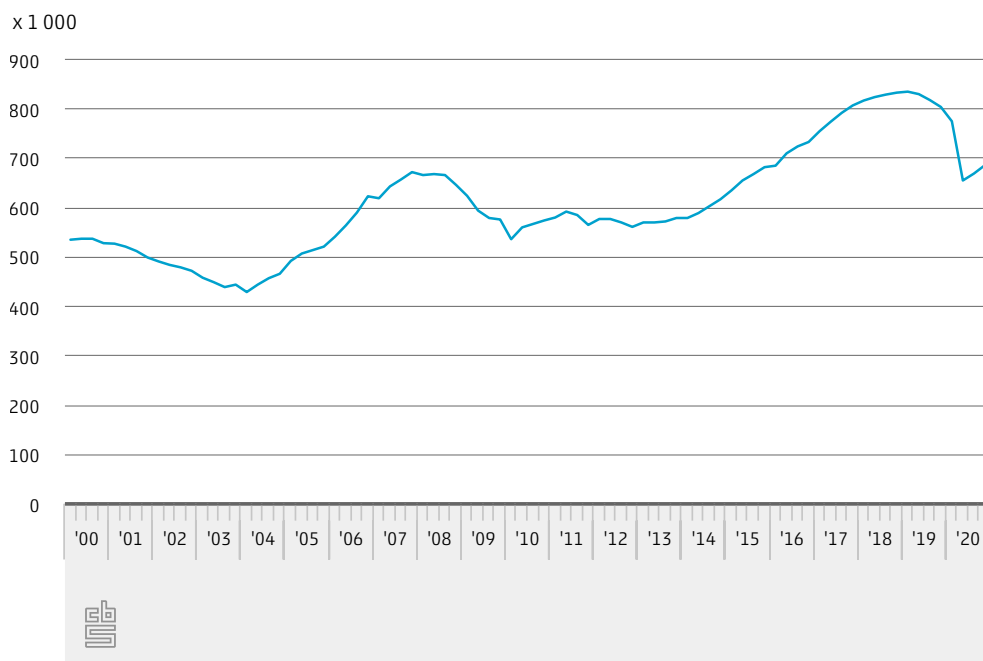
### Veel minder banen in de uitzendbranche

De uitzendkrachten behoren tot de groepen die in 2020 het hardst geraakt zijn door de coronacrisis. Het gemiddeld aantal werknemersbanen in de bedrijfsklasse uitzendbureaus kwam in 2020 uit op 696 duizend, 15 procent minder dan in 2019.

Al in 2019 komt een einde aan de onafgebroken banengroei bij uitzendbureaus. Ruim zes jaar was het aantal werknemersbanen bij uitzendbureaus elk kwartaal verder gestegen, bij elkaar +274 duizend, een stijging van 49 procent.

Vanaf het tweede kwartaal van 2019 neemt het aantal banen bij uitzendbureaus af. Hierdoor waren er bij de uitzendbureaus in het eerste kwartaal van 2020 ruim 60 duizend banen van werknemers minder dan een jaar eerder. In het tweede kwartaal van 2020 volgt de grote klap voor de uitzendbureaus: 120 duizend banen minder dan in het eerste kwartaal. In de tweede helft van 2020 komen er weer ruim 30 duizend banen bij. Ook in de voorgaande perioden van economische crisis liep het aantal banen bij uitzendbureaus fors terug.

## 2.12 Banen van werknemers bij uitzendbureaus, seizoengecorrigeerd



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

**In 2020 is 8,3 procent van de werknemersbanen een baan bij een uitzendbureau. Twee jaar eerder was dat nog 9,9 procent. Van de uitzendbanen is 61 procent een deeltijdbaan en eveneens 61 procent is voor mannen. Dat mannen vaker uitzendkracht zijn, komt voor een deel doordat er meer uitzendwerk wordt verricht in bedrijfstakken waar veel mannen werken, zoals in de industrie en de bouwnijverheid.**

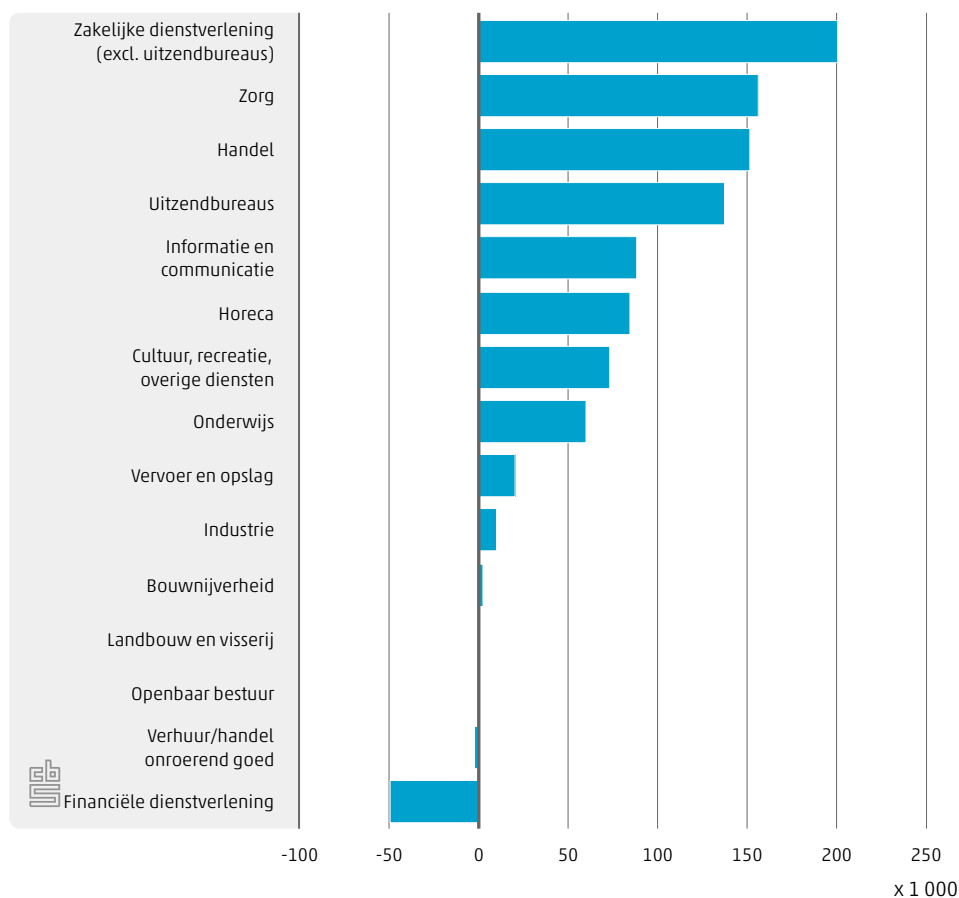
**In de meeste CBS-statistieken worden uitzendkrachten geteld in de bedrijfsklasse uitzendbureaus (sbi 78), die deel uitmaakt van de bedrijfstak zakelijke dienstverlening. In 2018 waren de uitzendbureaus goed voor de helft van alle werknemersbanen binnen de zakelijke dienstverlening. Omdat de uitzendkrachten een grote invloed hebben op de werkgelegenheidsontwikkeling, wordt de bedrijfstak zakelijke dienstverlening in publicaties soms opgeknipt in twee delen: uitzendbureaus enerzijds en zakelijke dienstverlening (exclusief uitzendbureaus) anderzijds. Deze publicatiegroep uitzendbureaus omvat naast uitzendkrachten en het baliepersoneel van de uitzendbureaus ook uitleenbureaus, de arbeidsbemiddeling en payrollbedrijven. Korthedshalve wordt gesproken over uitzendbureaus.**

**Voor een deel van de uitzendkrachten is bekend waar zij daadwerkelijk werken; met name in de industrie, vervoer en opslag en de zakelijke dienstverlening (zie ook StatLine: [Waar werken uitzendkrachten](#)).**

In vergelijking met 2010 lag het gemiddeld aantal banen van werknemers en zelfstandigen in 2020 per saldo 943 duizend boven dat van 2010 (+9,6 procent). In bijna alle bedrijfstakken groeide de werkgelegenheid, het meest in de zakelijke dienstverlening (exclusief uitzendbureaus), de zorg, de handel en de uitzendbureaus. In de informatie en communicatie was de banengroei relatief het grootst (+32 procent). Alleen in de financiële

dienstverlening (-49 duizend) en de verhuur en handel van onroerend goed (-4 duizend) gingen banen verloren.

### 2.13 Ontwikkeling banen van werkzame personen, 2020 t.o.v. 2010



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

## Tijdelijke Noodmaatregel Overbrugging voor Werkgelegenheid (NOW)

In 2020 werd de NOW (Tijdelijke Noodmaatregel Overbrugging voor Werkgelegenheid) van kracht. Deze regeling is bedoeld om werkgevers tegemoet te komen die door de coronacrisis te maken hebben met omzetverlies, zodat zij hun werknemers kunnen blijven doorbetalen. Daarmee wordt beoogd faillissementen en het daarmee gepaard gaande baanverlies te voorkomen, zodat de werkloosheid niet te sterk oploopt.

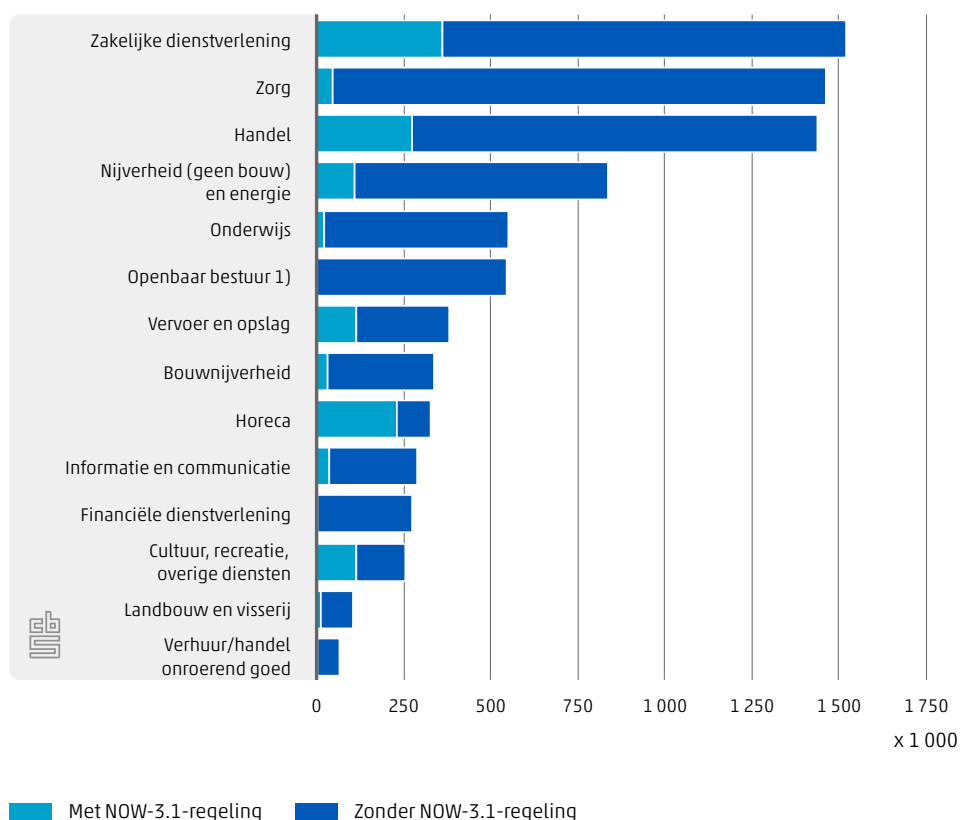
In 2020 kende de NOW drie aanvraagperiodes, waarin bedrijven die te kampen hadden met een (verwacht) omzetverlies van ten minste 20 procent aanspraak konden maken op een vergoeding voor de loonkosten. Voor bedrijven waarvan de omzet volledig wegviel was deze tegemoetkoming gelijk aan 90 procent van de loonkosten. Voor bedrijven met minder omzetverlies werd de tegemoetkoming naar rato verlaagd. Bij NOW-3 ging de tegemoetkoming naar maximaal 80 procent van de loonkosten. De NOW telt in de loonkostencijfers van het CBS mee als loonkostensubsidie (zie hoofdstuk 5).

Vooral horecabedrijven kregen vaak een vergoeding voor loonkosten, in iedere aanvraagperiode was het percentage bedrijven met een NOW-regeling het hoogst in de horeca.

In februari 2020 waren er 2,6 miljoen werknemersbanen bij bedrijven die gebruikmaakten van de NOW-1. De eerste aanvraagperiode van de vergoeding voor loonkosten liep van 6 april tot en met 5 juni 2020. In totaal waren er in februari 8,5 miljoen banen van werknemers. In december 2020 waren dat er 8,4 miljoen, waarvan 1,4 miljoen banen bij bedrijven die gebruikmaakten van NOW-3.1. In de derde aanvraagperiode (16 november tot en met 27 december 2020) maakten minder bedrijven met 2 of meer werkzame personen gebruik van de regeling voor loonkostenvergoeding (15 procent) dan in de eerste aanvraagperiode (26 procent).

Het aantal werknemersbanen bij bedrijven met een loonkostenvergoeding was in december 2020 het grootst in de zakelijke dienstverlening (inclusief de uitzendbureaus). Ook in de handel en de horeca werden veel banen ondersteund met de NOW-regeling. Relatief gezien was de steun het grootst in de horeca. In december 2020 viel 71 procent van de horecabanen onder bedrijven die NOW-steun ontvingen. In de cultuur, recreatie en overige diensten, zoals kappers en schoonheidssalons, ging het om 45 procent van de werknemersbanen.

#### 2.14 Werknemersbanen bij bedrijven met of zonder NOW-3.1- regeling, december 2020



<sup>1)</sup> Voor december 2020 is het onderscheid met/zonder NOW-regeling voor deze bedrijfstak niet gepubliceerd; in februari ging het om 1 duizend banen met NOW-regeling.



**Zie ook: [2,6 miljoen werknemersbanen bij bedrijven onder NOW-regeling en Gebruik door bedrijven van financiële steunmaatregelen coronacrisis t/m 28 februari 2021.](#)**

**In december 2020 zijn er, gecorrigeerd voor seizoeninvloeden, 154 duizend banen van werknemers minder dan in februari (-1,8 procent). Twee derde hiervan kwam voor rekening van mannen. Jongeren, vooral tot 20 jaar, zijn oververtegenwoordigd in deze cijfers. Daar staat tegenover dat het aantal banen voor 55-plussers toenam. Verder daalde het aantal flexibele banen sterk (uitzendkrachten, oproepkrachten en andere banen met een contract voor bepaalde tijd), terwijl er meer vaste banen bijkwamen. De bedrijfstakken met het grootste verlies aan banen van werknemers zijn de horeca en de zakelijke dienstverlening (waaronder de uitzendbureaus). In de zorg, het openbaar bestuur, de handel en het onderwijs nam het aantal banen toe (zie ook StatLine: [Banen van werknemers](#)).**

---

## **Gewerkte uren dalen sterker**

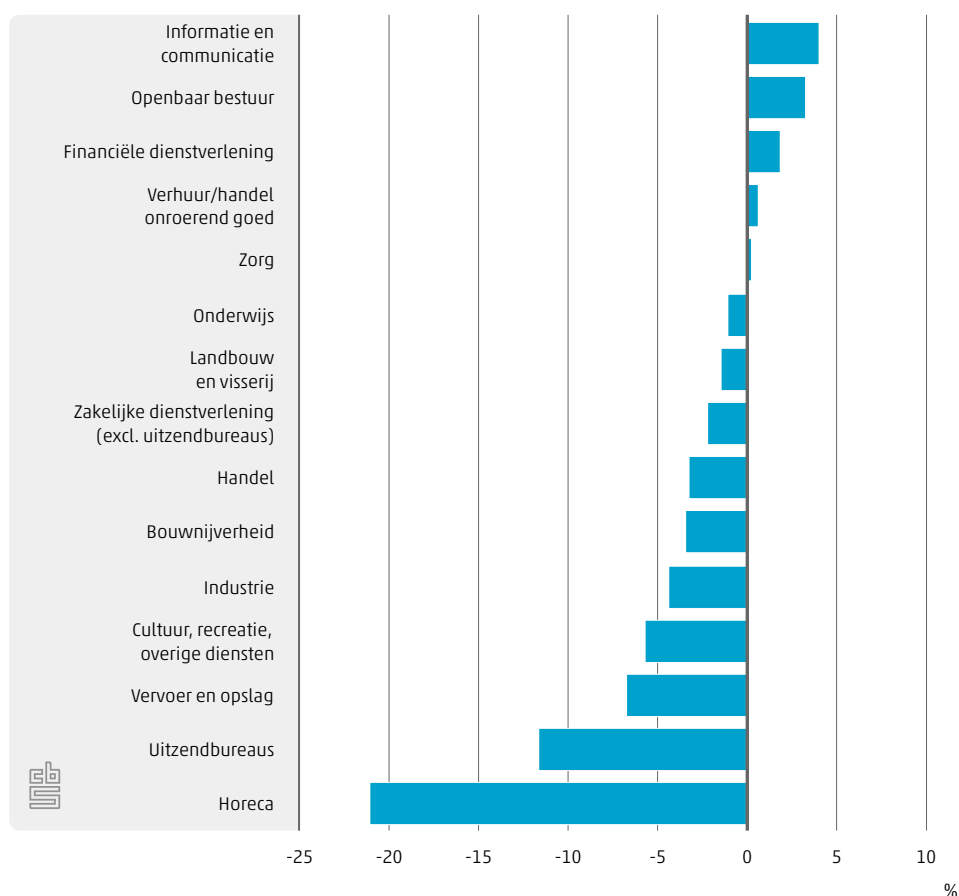
In de cijfers over de baanontwikkeling komt niet tot uiting dat een deel van de werkenden als gevolg van de coronamaatregelen niet volledig aan het werk is of gedwongen thuiszit. Zij hebben nog steeds werk, de werknemers krijgen ook hun loon uitbetaald en de zelfstandigen hebben misschien recht op een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

Het totaal aantal gewerkte uren lag, gecorrigeerd voor seizoenseffecten, al in het eerste kwartaal van 2020 2,1 procent onder dat van het vierde kwartaal van 2019. In het tweede kwartaal daalde het aantal gewerkte uren nog eens met 5,4 procent. In het derde kwartaal was er weliswaar fors herstel (+4,9 procent), maar ook in het vierde kwartaal was er weer een daling van 1,2 procent. In 2020 werd in totaal 470 miljoen uur minder gewerkt dan in 2019. Dat is een afname van 3,4 procent.

Deze cijfers over het aantal gewerkte uren wijzen op een grotere afname van economische activiteit dan op grond van de banencijfers het geval lijkt te zijn. De banenkrimp was beperkt tot 0,4 procent, hetgeen het saldo was van 1,2 procent minder werknemersbanen en een groei van 2,5 procent bij de banen van zelfstandigen. Het totale volume aan gewerkte uren nam zowel bij de werknemers als bij de zelfstandigen met 3,4 procent af. Hierdoor bereikte ook het aantal gewerkte uren per werkende een nieuwe laagste stand: 1 399 uren per werkende. Vooral zelfstandigen werkten minder uren: gemiddeld 97 uur per werkende minder dan in 2019 (-5,4 procent). Bij de werknemers was dat gemiddeld -31 uur per werkende (-2,3 procent).

In de horeca liep in 2020 het totaal aantal gewerkte uren het meest terug, namelijk met 21 procent. Daarmee was deze bedrijfstak goed voor een kwart van de totale teruggang in het totaal aantal gewerkte uren. Het verlies aan gewerkte uren bij de uitzendbureaus was bijna net zo groot.

## 2.15 Ontwikkeling gewerkte uren, 2020 t.o.v. 2019



StatLine: [Gewerkte uren](#).

### Wat zijn gewerkte uren?

In 2020 werd gemiddeld 1 258 uur per jaar gewerkt in een werknemersbaan. Maar daarvoor krijgt de werknemer 1 547 uur betaald. Hoe zit dat?

De contractuele arbeidsduur voor een voltijdbaan van werknemers bedroeg in 2020 gemiddeld 39 uur per week. Bij deeltijdbanen was dat gemiddeld de helft. Op deze arbeidsduur is de eventuele arbeidsduurverkorting al in mindering gebracht, ook als het gaat om adv-dagen. Adv-uren zijn immers niet-betaalde uren. Hieruit volgt dat de arbeidsduur van werknemers op jaarbasis gemiddeld 1 529 uur bedraagt, voor voltijders en deeltijders tezamen. Daarboven op wordt gemiddeld 19 uur per baan betaald overgewerkt. De betaalde arbeidsduur bedraagt daardoor 1 547 uur per jaar.

Maar werknemers hebben ook recht op doorbetaalde vakantie en feestdagen. Dat zijn gemiddeld 190 uren per jaar. Daarnaast zijn werknemers om diverse andere redenen afwezig, maar krijgen wel doorbetaald: bij elkaar gaat dat om 77 uren per jaar, waarvan ziekte het grootste deel uitmaakt. Tevens werd er in 2020 als gevolg van de coronamaatregelen gemiddeld 35 uren per baan minder gewerkt (46 uren voor een voltijdbaan). Ook die uren werden doorbetaald, waarvoor de bedrijven via de Tijdelijke

**Noodmaatregel Overbrugging voor Werkgelegenheid (NOW) grotendeels gecompenseerd werden.**

**Anderzijds zijn er ook werknemers die onbetaald overwerken, gemiddeld 12 uur per jaar voor alle werknemers.**

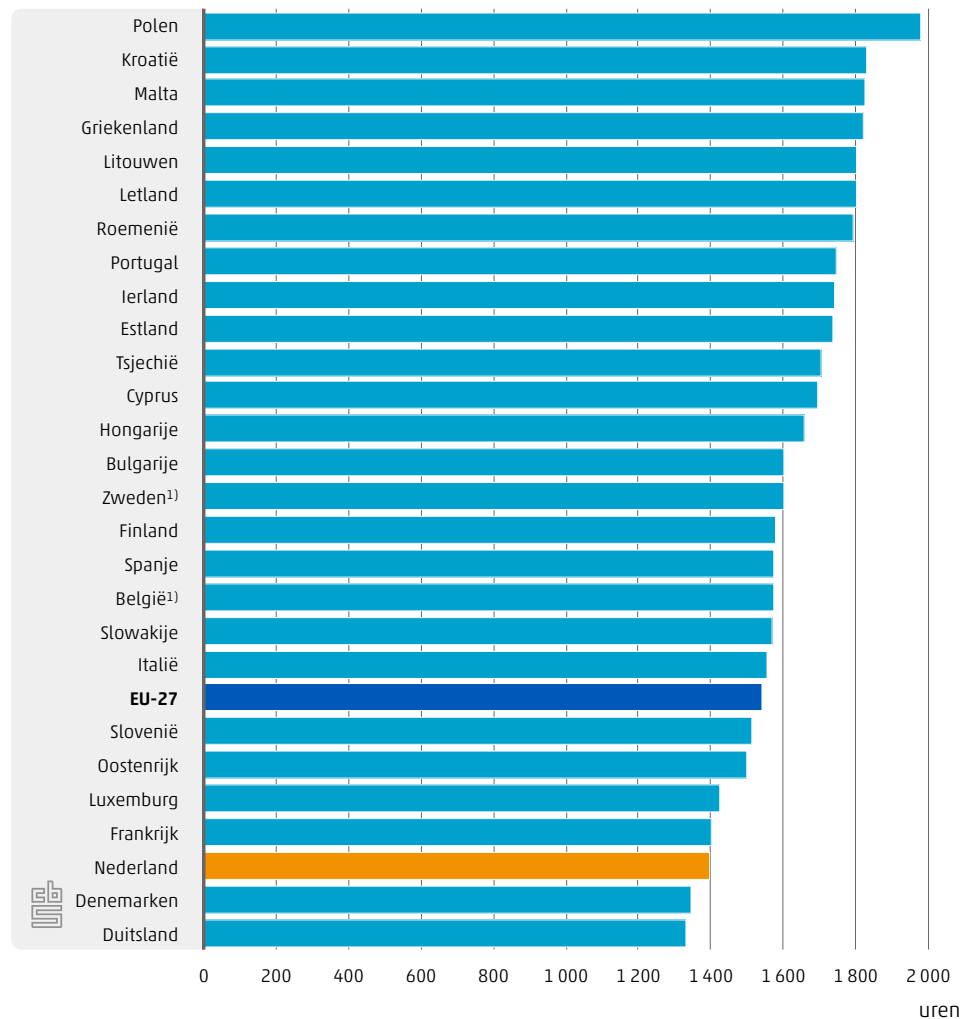
**Als de betaalde arbeidsduur wordt verminderd met de doorbetaalde niet-gewerkte uren, en de onbetaalde overwerkuren daar weer bij worden opgeteld, resulteert het gemiddeld aantal gewerkte uren per werknemersbaan: 1 258 uur per jaar, oftewel 24 uur per week. Niet bekend is welk deel hiervan productieve arbeidstijd is (denk aan doorbetaalde koffiepauzes, privégesprekken tijdens werktijd e.d.).**

## 2.16 Jaarlijkse arbeidsduur van werknemers per baan, 2020

		Mannen	Vrouwen	Totaal	W.v. voltijd
	<b>uren</b>				
Betaalde arbeidsuren		1 758	1 320	1 547	2 076
Contracturen	+	1 728	1 313	1 529	2 044
Overwerk (betaald)	+	30	7	19	32
Vakantie-uren	-	166	131	149	194
Feestdagen (in uren)	-	46	35	41	55
Ziekteverzuim	-	65	53	59	79
Kort verzuim (doktersbezoek e.d.)	-	9	7	8	10
Moederschap	-	0	14	7	6
Vaderschap/geboorte kind	-	3	0	2	3
Betaald ouderschapsverlof	-	0	0	0	0
Weerverlet	-	1	0	0	1
Shorttime/werktijdverkorting	-	42	28	35	46
Stakingsuren	-	0	0	0	0
Opname levensloop	-	1	0	1	1
Overwerk (onbetaald)	+	19	5	12	21
<b>Gewerkte uren</b>	<b>=</b>	<b>1 444</b>	<b>1 056</b>	<b>1 258</b>	<b>1 703</b>

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

## 2.17 Gewerkte uren per werkende in de Europese Unie, 2020

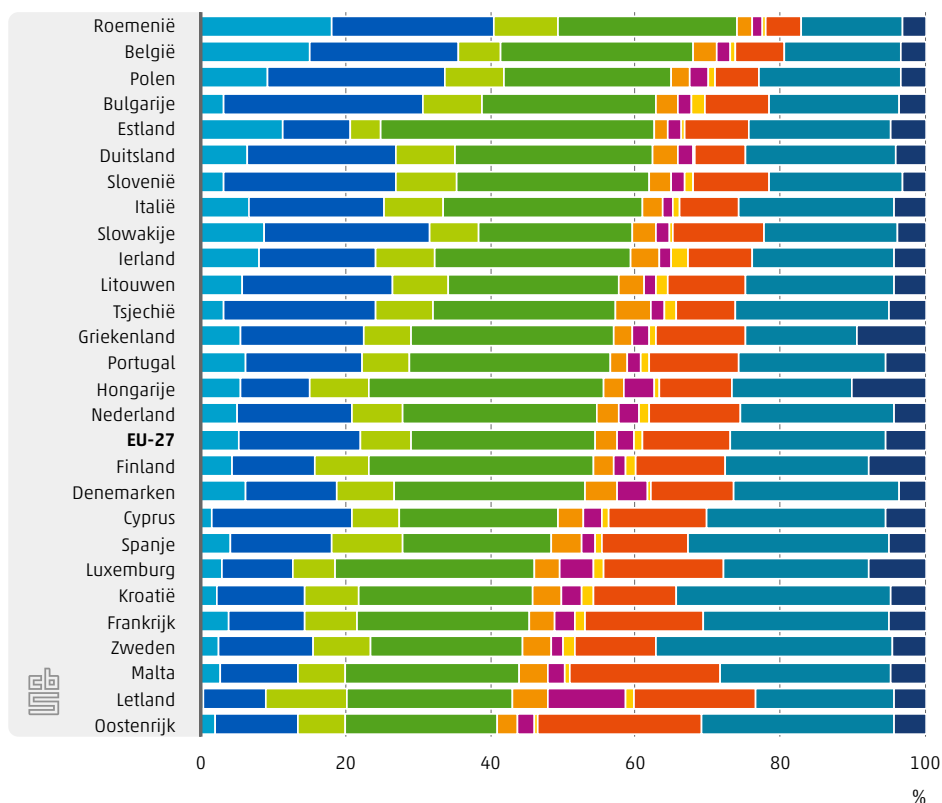


<sup>1)</sup> Cijfer van 2019.  
Eurostat: [Gewerkte uren en werkzame personen, EU](#).

Doordat in Nederland veel in deeltijd wordt gewerkt, is het aantal gewerkte uren per werkende lager dan in veel andere landen van de Europese Unie. Alleen in Duitsland en Denemarken was het gemiddeld aantal gewerkte uren in 2020 nog iets lager dan in Nederland. In vergelijking met 2019 is het aantal gewerkte uren per werkende flink afgenomen; het gemiddelde in de Europese Unie komt 4,9 procent lager uit.

In de Europese Unie is de bedrijfstak nijverheid (exclusief bouw) en energie goed voor 17 procent van alle gewerkte uren van werknemers en zelfstandigen. Dit loopt uiteen van 9 procent in Letland tot 28 procent in Bulgarije. In Nederland omvat deze bedrijfstak 16 procent van de gewerkte uren. Nederland is relatief goed vertegenwoordigd in de financiële dienstverlening, terwijl het aandeel van de bouwnijverheid relatief laag is.

## 2.18 Samenstelling werkgelegenheid <sup>1)</sup> naar bedrijfstak in de Europese Unie, 2019

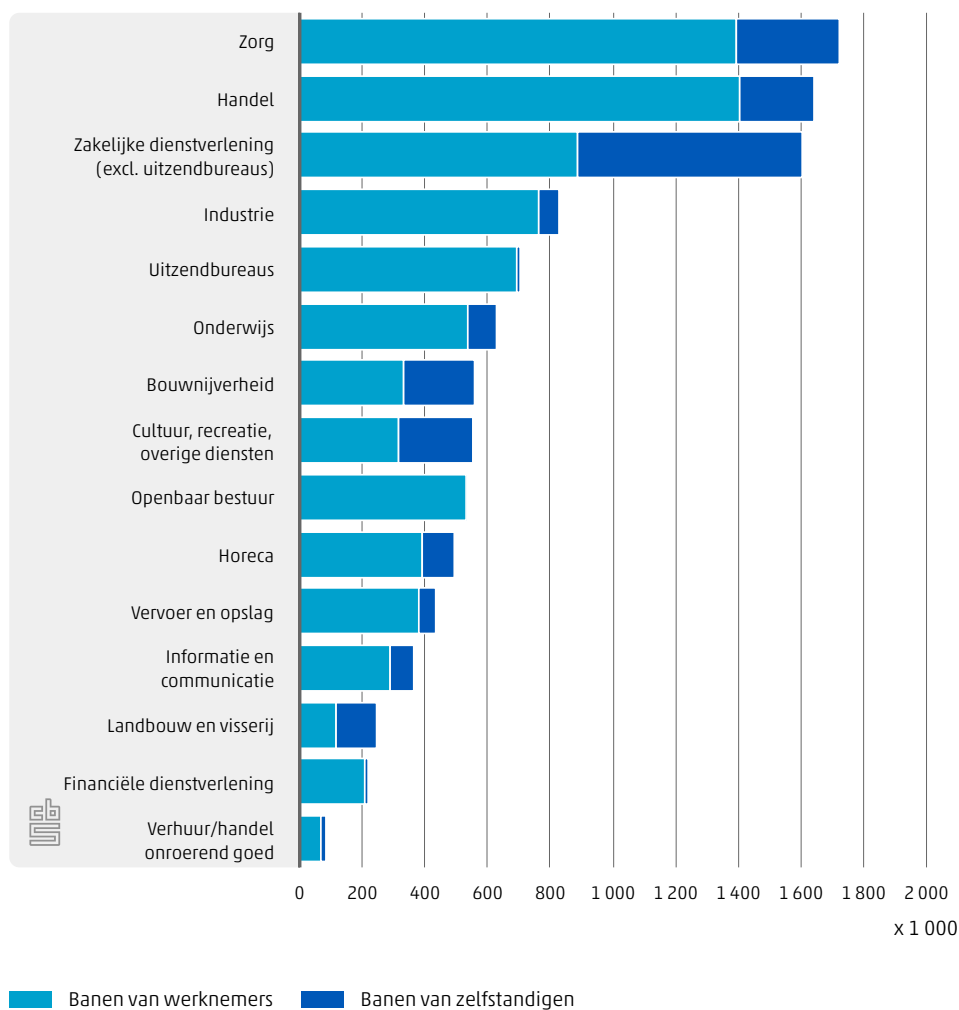


<sup>1)</sup> Op basis van het aantal gewerkte uren.  
Eurostat: [Gewerkte uren per bedrijfstak, EU](#)

### Zorg telt de meeste banen

Met 1 725 duizend banen was de zorg in 2020 de grootste bedrijfstak (op basis van de indeling die in deze publicatie wordt gehanteerd). Daarmee is 16 procent van alle banen van werknemers en zelfstandigen te vinden in deze bedrijfstak. De zorg omvat niet alleen gezondheidszorg, maar ook verzorging en welzijn. De bedrijfstakken handel en zakelijke dienstverlening (exclusief uitzendbureaus) volgen op de voet met elk 1,6 miljoen banen. Tot en met 2008 was de handel de grootste bedrijfstak, terwijl de industrie in de jaren zeventig en tachtig van de vorige eeuw de koploper was. Tegenwoordig telt de zorg tweemaal zoveel banen als de industrie. Doordat in de zorg veelal in deeltijdbanen wordt gewerkt, is de handel de grootste bedrijfstak als met andere werkgelegenheidsmaatstaven wordt gemeten dan het aantal banen.

## 2.19 Banen van werknemers en zelfstandigen, 2020



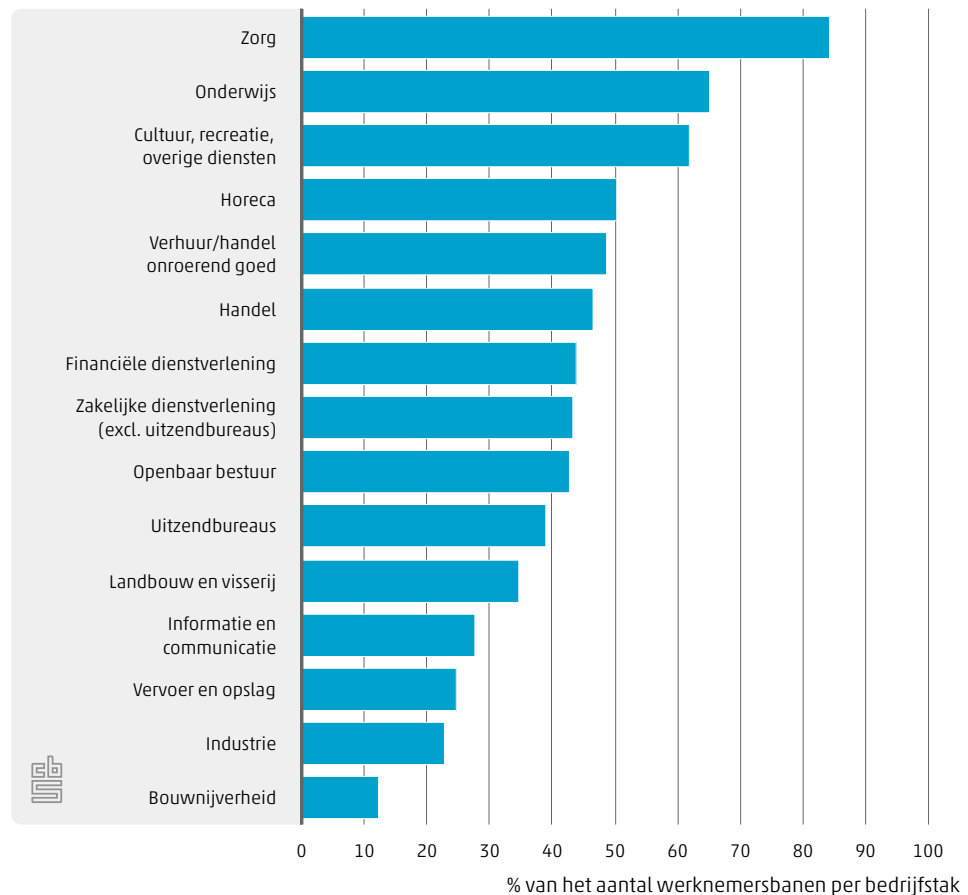
StatLine: [Banen van werkzame personen](#).

De afname van het aantal banen van werknemers en zelfstandigen in 2020 kwam volledig voor rekening van mannen. Het totaal aantal banen waarin mannen werken daalde met 55 duizend, dat van vrouwen nam toe met 7 duizend. Nog steeds zijn de meeste banen in handen van mannen (52 procent), maar het verschil wordt geleidelijk kleiner. In 1995 was het mannenaandeel nog 57 procent (zie ook StatLine: [Banen](#) en [Banen \(jaarcijfers\)](#)).

In 2010–2020 steeg het aantal banen van mannen met 396 duizend, terwijl het aantal banen van vrouwen toenam met 547 duizend. Deze ontwikkeling hangt voor een deel samen met de banengroei per bedrijfstak: vrouwen zijn sterk vertegenwoordigd in de zorg, waar het aantal banen jarenlang toenam. Ook in het onderwijs, het openbaar bestuur en de overige dienstverlening kwamen er vooral vrouwen bij. Mannen profiteerden van de banengroei bij uitzendbureaus en de informatie en communicatie.

In de zorg is inmiddels 84 procent van de werknemersbanen in handen van vrouwen, bij het onderwijs is dat 65 procent. Ook in de cultuur, recreatie en overige diensten zijn vrouwen in de meerderheid. In de horeca zijn de banen van werknemers gelijk verdeeld over beide seksen. Bij de overige bedrijfstakken zijn mannen in de meerderheid, het sterkst in de bouwnijverheid, waar maar 1 op de 8 werknemersbanen voor vrouwen is.

## 2.20 Aandeel vrouwen in het aantal werknemersbanen, 2020



StatLine: [Banen van werknemers](#).

### Flexwerk voor 1 op de 3 werknemers

**Bij 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 2020 telde op deze manier 34 procent van de werknemersbanen als een flexbaan en 66 procent als een vaste baan.**

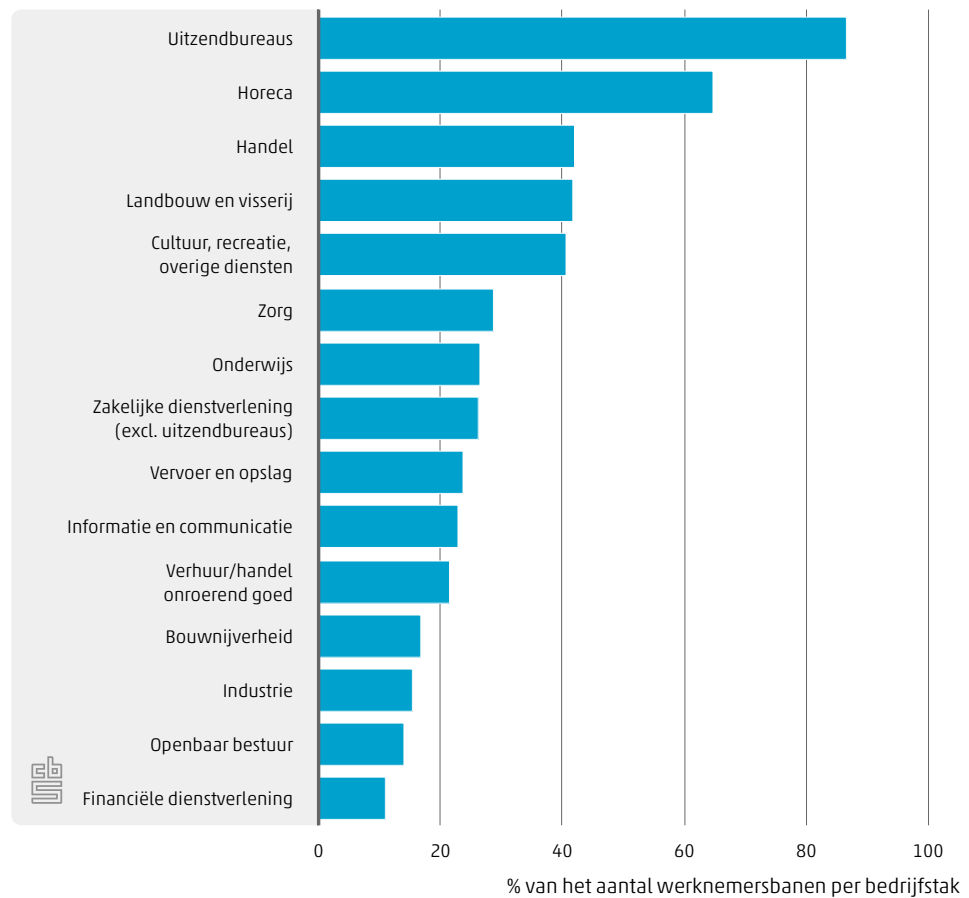
**Bij uitzendbureaus en de horeca is het aandeel flexbanen het grootst. In de bedrijfstakken financiële dienstverlening en het openbaar bestuur zijn er vooral vaste banen.**

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

**Als gevolg van de invoering van de Wet arbeidsmarkt in balans (WAB) in 2020 zijn deze nieuwe voorlopige cijfers niet goed vergelijkbaar met eerder gepubliceerde uitkomsten. In de periode 2008–2019 daalde het aandeel werknemersbanen met een vast contract van 73 procent naar 64 procent.**

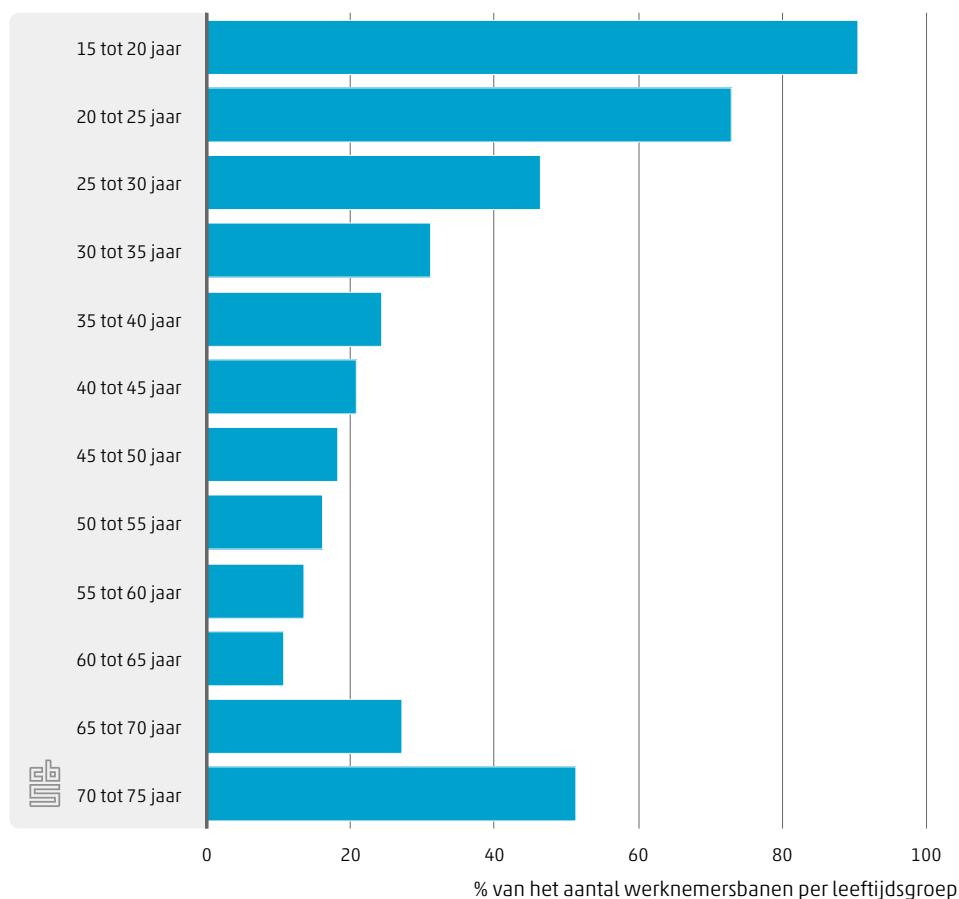
Uit een ander CBS-onderzoek, de Enquête beroepsbevolking, blijkt dat bij de werknemers het aandeel personen met als voornaamste werkkring een flexibele arbeidsrelatie van 2004 tot en met 2017 sterk toe nam, van 16 procent naar 27 procent. In 2020 is dit aandeel teruggevallen naar 23 procent (zie verder hoofdstuk 3).

## 2.21 Flexwerk van werknemers, per bedrijfstak, 2020





## 2.22 Flexwerk van werknemers, naar leeftijd, 2020



StatLine: Banen van werknemers naar soort baan en contractsoort.

## Nederland handelsland

In bijna de helft van de Nederlandse gemeenten is de handel de bedrijfstak met de meeste banen voor werknemers. Dit geldt voor 167 van de 355 gemeenten (47 procent), gemeten per december 2019. Op de tweede plaats staat de zorg, die in 108 gemeenten de grootste werkgever is (30 procent). De industrie is in 36 gemeenten het grootst (10 procent). Opvallend is dat de zorg vooral belangrijk is in de oostelijke helft van Nederland. De horeca scoort het hoogst langs de kust.

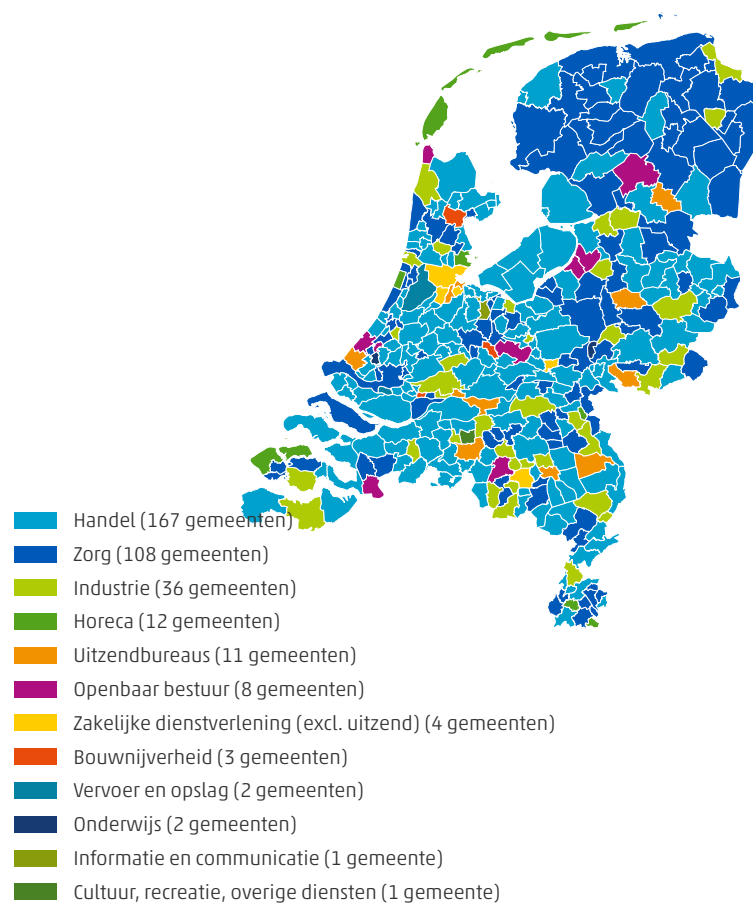
In verschillende gemeenten wordt de werkgelegenheid sterk bepaald door een enkele bedrijfstak. Dit geldt bijvoorbeeld voor Berg en Dal, waar de zorg veruit de grootste bedrijfstak is, gemeten in aantallen werknemersbanen. In Veldhoven is de industrie het sterkst vertegenwoordigd, terwijl op Vlieland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

Wat betreft de absolute aantallen werknemersbanen, scoort Amsterdam bij tien van de vijftien onderscheiden bedrijfstakken het hoogst, het meest in de zakelijke dienstverlening. Rotterdam telt absoluut gezien de meeste banen in de industrie en de

**bouwnijverheid. Haarlemmermeer is de gemeente met de meeste banen in de bedrijfstak vervoer en opslag. 's-Gravenhage telt de meeste banen in het openbaar bestuur. Voor de landbouw en visserij is dat het Westland.**

Ook in de landelijke cijfers over banen van werknemers was de bedrijfstak handel in december 2019 de grootste, met een aandeel van 16,6 procent. De zorg volgt met vrijwel net zoveel werknemersbanen op de tweede plaats.

### 2.23 Grootste bedrijfstak per werkgemeente, o.b.v. banen van werknemers, december 2019



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

---

## 4 op de 10 werknemers werken in eigen woongemeente

In december 2019 werkte 38 procent van de werknemers in de eigen woongemeente. Dat percentage verschilt sterk per gemeente. Op Texel en Ameland worden 8 op de 10 banen van werknemers vervuld door inwoners van de gemeente. Ook bij de andere Waddeneilanden, de gemeente Groningen en Amsterdam is dit aandeel groot. Daartegenover staan typische forensengemeenten zoals Leidschendam-Voorburg en Rijswijk, waar slechts 1 op de 10 inwoners met een werknemersbaan werkt in de eigen

gemeente. In Westervoort is dit aandeel het kleinst; deze gemeente is qua grondoppervlak de kleinste van Nederland.

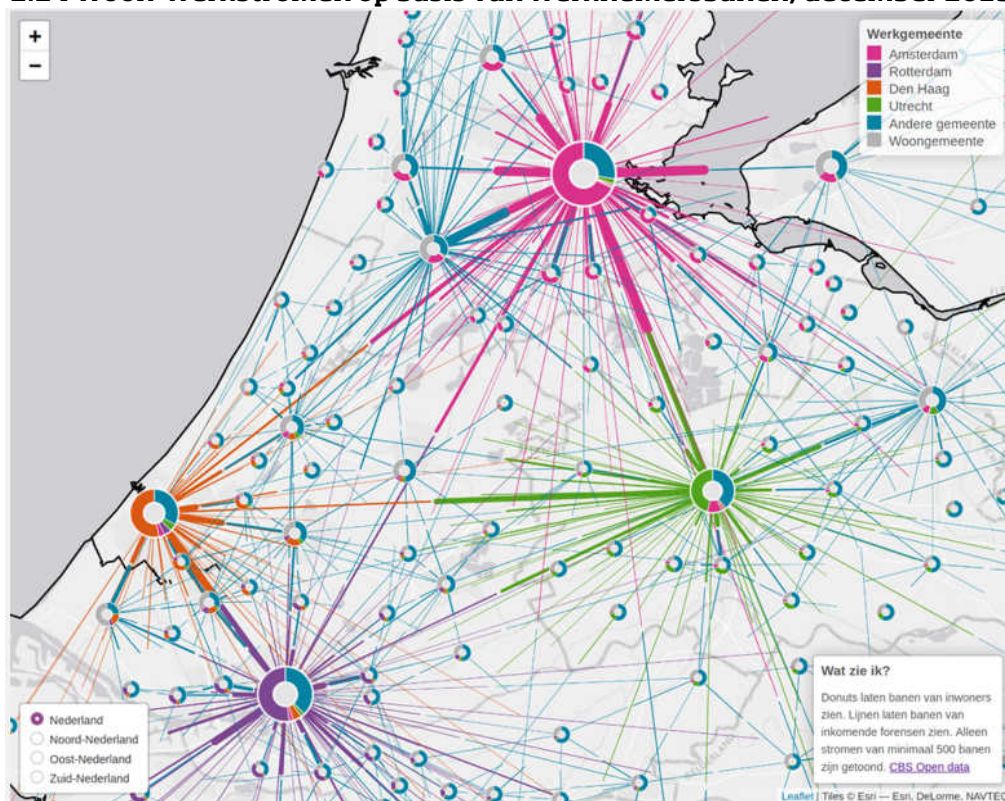
Amsterdam is een werkgelegenheidsmagneet; 8 procent van de werknemersbanen in Nederland is te vinden in deze gemeente. Ruim 350 duizend werknemers werken in Amsterdam, maar wonen elders, vooral in Zaanstad, Almere, Utrecht, Haarlem, Amstelveen, Haarlemmermeer en Purmerend. Andersom geldt dat ruim 130 duizend Amsterdammers elders werken, het meest in Haarlemmermeer (26 duizend werknemersbanen). Hierdoor staat Amsterdam acht keer in de top 10 van grootste woon-werkstromen.

Rotterdam trekt vooral werknemers uit Nissewaard, Schiedam en Capelle aan den IJssel. Andersom werken ruim 15 duizend Rotterdammers in 's-Gravenhage. 's-Gravenhage trekt ook veel werknemers uit Zoetermeer en Leidschendam-Voorburg.

In de [interactieve kaart](#) van Nederland is per woongemeente aangegeven voor welk deel van de werknemersbanen geldt dat men in de eigen gemeente werkzaam is. Dat is het grijze deel van de donuts; voor de vier grote steden zijn afwijkende kleuren gebruikt.

Daarnaast is per werkgemeente met lijnen weergegeven vanuit welke woongemeente men komt. Om de kaart overzichtelijk te houden beginnen deze lijnen halverwege tussen de woongemeente en de werkgemeente, en eindigen in de werkgemeente. Hoe dikker de lijn, des te groter het aantal werknemersbanen waar het om gaat. Stromen van minder dan vijfhonderd banen worden niet weergegeven. De woon-werkstromen naar de vier grote gemeenten hebben elk een afwijkende kleur gekregen.

## 2.24 Woon-werkstromen op basis van werknemersbanen, december 2019



StatLine: [Banen van werknemers naar woon- en werkregio.](#)  
Zie ook: [Meer inzicht in mobiliteit met de donutkaart.](#)

## Deeltijdwerk in ruim de helft van alle werknemersbanen

De afgelopen decennia is het aantal deeltijdbanen in Nederland sterk gestegen. Hierdoor zijn er sinds ongeveer 2007 meer deeltijdbanen dan voltijdbanen voor werknemers. In 2020 was het aandeel deeltijdbanen voor werknemers opgelopen tot 55 procent. In deeltijdbanen ligt de overeengekomen arbeidsduur onder het aantal uren dat hoort bij een volledige dag- en weektaak.

De percentages verschillen sterk bij mannen en vrouwen. Van de werknemersbanen die door vrouwen worden vervuld, is ruim drie kwart een deeltijdbaan. Het aandeel deeltijdbanen van mannen is met 33 procent aanzienlijk kleiner.

Het aandeel deeltijders varieert ook sterk per bedrijfstak. In de zorg is 82 procent van de werknemersbanen een deeltijdbaan. Ook de werknemers in de horeca en de cultuur, recreatie en overige diensten hebben vooral deeltijdbanen. Onderaan de ranglijst staat de bouwnijverheid met 21 procent deeltijdbanen. In alle bedrijfstakken zijn de banen van vrouwen voor het merendeel deeltijdbanen, zelfs in de bouwnijverheid heeft drie kwart van de vrouwen een deeltijdbaan. Dit in tegenstelling tot de banen in handen 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 mannen in deeltijd (zie ook StatLine: [Banen van werknemers](#)).

---

## Mensen met meerdere banen

Er zijn meer banen in Nederland dan werkzame personen. In 2020 waren er gemiddeld 10 725 duizend banen voor 9 519 duizend personen. Per 100 werkzame personen zijn dat 113 banen (zie ook StatLine: [Werkgelegenheid](#)). Vooral zelfstandigen hebben vaak een tweede baan: terwijl 17 procent van de werkzame personen zelfstandige is, bestaat 22 procent van alle banen uit zelfstandigenbanen.

Het aantal werknemers met een tweede baan schommelt sinds 2013 rond de 525 duizend. De meest voorkomende combinaties zijn werknemers met een vaste arbeidsrelatie en een tweede werkkring als zelfstandige zonder personeel en werknemers met meerdere flexibele arbeidsrelaties tegelijkertijd. Samen zijn ze goed voor de helft van alle werknemers met een tweede baan (zie ook: StatLine: [Werknemers: combibanen](#)).

---

## Minder mensen aan het werk

In 2020 waren er 56 duizend mensen minder aan het werk dan een jaar eerder. In de vijf jaar daarvoor was het aantal mensen met betaald werk juist elk jaar verder opgelopen. Gemiddeld 9,5 miljoen mensen hadden in 2020 betaald werk in Nederland. Dat zijn er 741 duizend meer dan in 2010. In 2020 daalde het aantal werknemers met 91 duizend, terwijl het aantal zelfstandigen toenam met 35 duizend. Deze ontwikkelingen komen in grote lijnen overeen met die van het aantal banen.

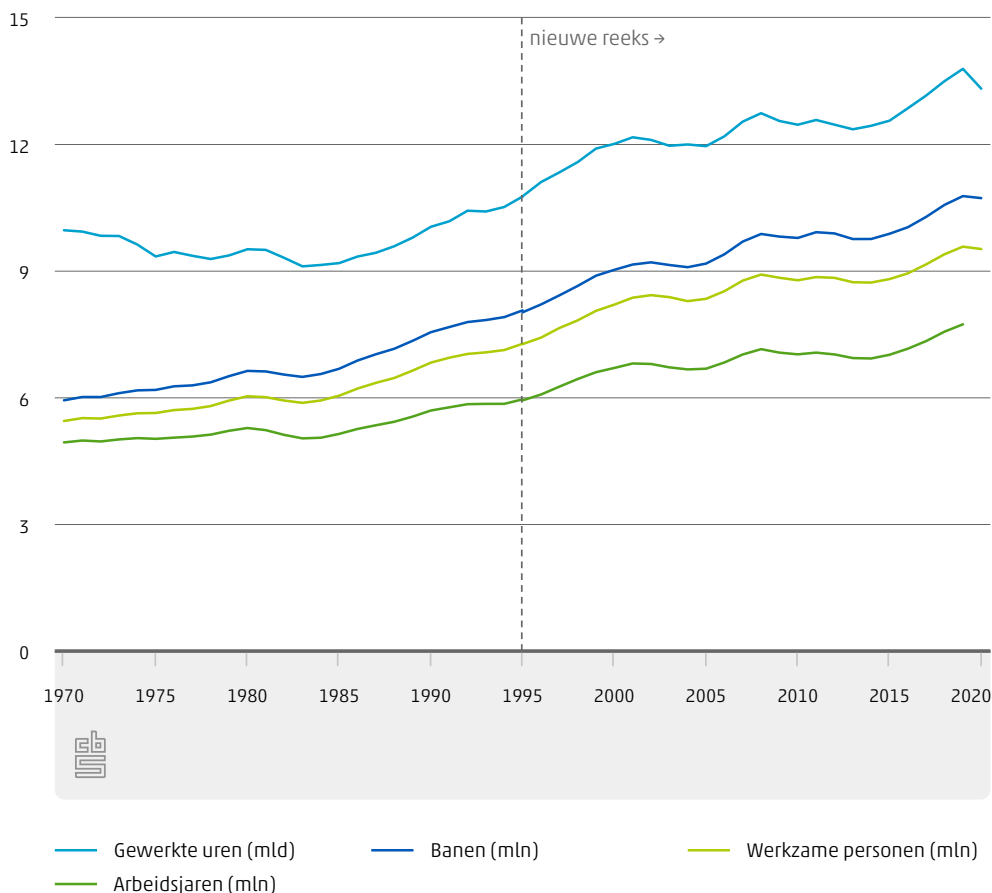
Tot de werkzame personen wordt iedereen gerekend die betaald werk doet bij een bedrijf, instelling of particulier huishouden in Nederland, ongeacht het aantal uren dat daarmee gemoeid is. Overigens is het aantal mensen dat in de loop van het jaar gewerkt heeft veel groter dan het aantal mensen dat gemiddeld in het jaar gewerkt heeft. Iemand die maar een half jaar gewerkt heeft, telt voor het gemiddelde namelijk als een halve werkzame persoon. Veel mensen werken maar een deel van het jaar. Denk bijvoorbeeld aan schoolverlaters of mensen die met pensioen gaan. Ook mensen die ontslagen worden of van wie het contract niet verlengd wordt, moeten op zoek naar ander werk, wat vaak enige tijd kost.

De 9,5 miljoen werkzame personen die Nederland in 2020 telde, bezetten gemiddeld 10,7 miljoen banen. Zowel voltijdbanen als deeltijdbanen tellen mee. Gemiddeld heeft een baan een arbeidsduur die gelijk is aan 72 procent van een voltijdbaan. Anders gezegd: de gemiddelde baan is een baan van 0,72 vte. Hierdoor komt het arbeidsvolume uit op circa 7,8 miljoen arbeidsjaren.

De vierde maatstaf om de werkgelegenheid te meten, is het aantal feitelijk gewerkte uren. Niet-gewerkte uren als gevolg van vakantie, arbeidsduurverkorting, ziekte en dergelijke tellen hierbij niet mee, overwerkuren wel. In totaal werd vorig jaar ruim 13 miljard uur gewerkt. Dat is gemiddeld 1 242 uur per baan. Doordat een aanzienlijke groep mensen in twee of meer banen werkzaam is, zijn werkenden gemiddeld 1 399 uur per jaar aan het werk. Mannen met betaald werk werken gemiddeld 1 619 uur per jaar, vrouwen 28 procent minder. En omdat er ook nog steeds meer mannen dan vrouwen betaald werk hebben, wordt

uiteindelijk 60 procent van het totaal aantal gewerkte uren gemaakt door mannen en 40 procent door vrouwen (zie ook StatLine: [Gewerkte uren](#)).

## 2.25 Werkgelegenheid sinds 1970



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

In vergelijking met 1970 is het aantal banen met ongeveer 82 procent toegenomen en zijn er 75 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 34 procent. Terwijl werkenden in 1970 nog gemiddeld 1 829 uur per jaar werkten, was dat in 2020 bijna een kwart minder.

---

## Werkstakingen

In 2020 waren er 9 werkstakingen. Sinds 1901 zijn er alleen in 1967 minder stakingen geweest; toen waren het er 8. Met deze stakingen waren vorig jaar 211 duizend arbeidsdagen gemoeid. Dat zijn er minder dan in 2017–2019 maar wel beduidend meer dan in de jaren daarvoor. Het relatief hoge aantal stakingsdagen in 2020 betreft vooral de algemene staking in het onderwijs aan het begin van het jaar. Buiten het onderwijs was het aantal stakingsdagen in 2020 gering.

Bij de stakingen in 2020 waren 105 duizend werknemers betrokken. Deeltijdwerknemers zijn hierbij naar rato van hun arbeidsduur meegeteld. Ondanks het kleine aantal stakingen, behoorde het aantal stakende werknemers tot de hoogste sinds 1901; alleen in 2017 en 2019 waren het er meer. Het effect op het totaal aantal gewerkte uren van werknemers was gering: 0,01 procent van het totale volume aan contracturen werd gestaakt.

StatLine: [Werkstakingen](#).

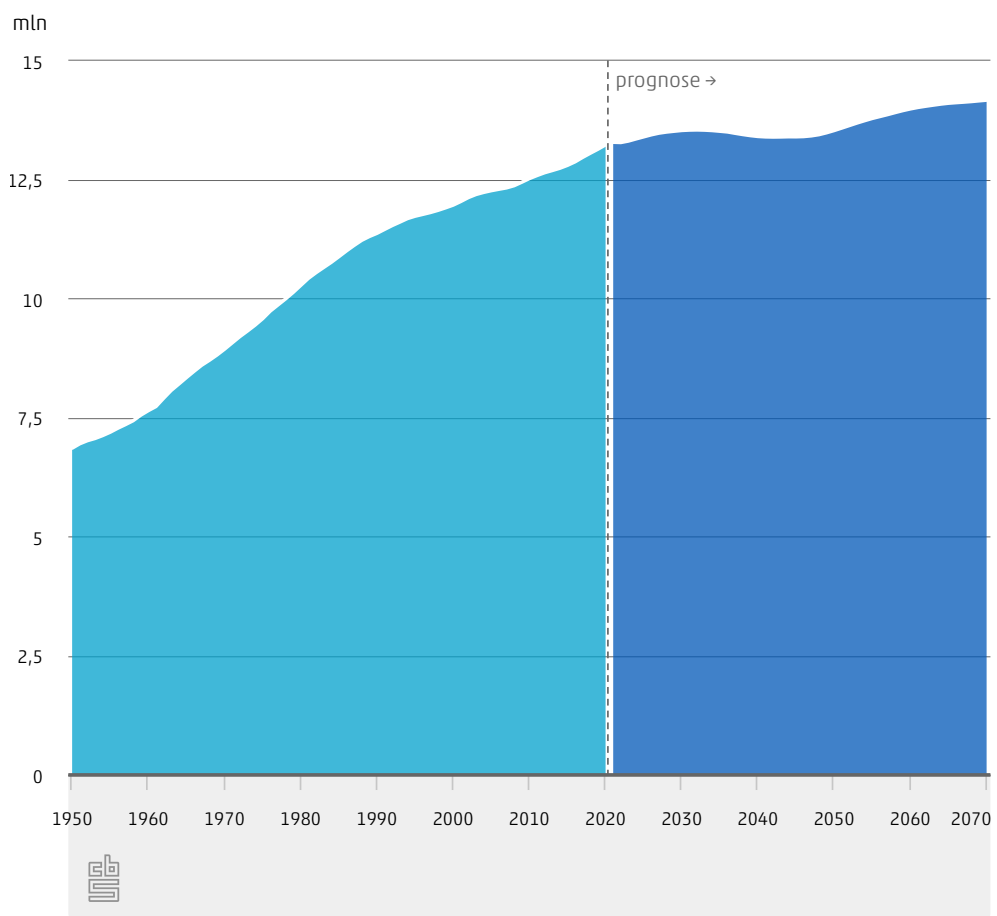
---

# 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 2020 en 1 januari 2021 groeide dit deel van de bevolking met 54 duizend personen tot 13,3 miljoen.

Deze toename is het saldo van omvangrijke stromen. Zo werden in de loop van het jaar 193 duizend personen 15 jaar. Ongeveer net zoveel mensen werden 75 jaar (141 duizend) of overleden voor hun 75ste levensjaar (54 duizend). Dat de omvang van de bevolking van 15 tot 75 jaar toch toenam, komt doordat de immigratie de emigratie overtrof. Ook daarbij gaat het om grote stromen. In 2020 vestigden zich 194 duizend mensen van 15 tot 75 jaar in Nederland, terwijl er 137 duizend vertrokken.

## 3.1 Bevolking van 15 tot 75 jaar



StatLine: [Bevolking 1950-2020](#), [Bevolking 2021](#), [Bevolkingsprognose tot 2070](#).

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



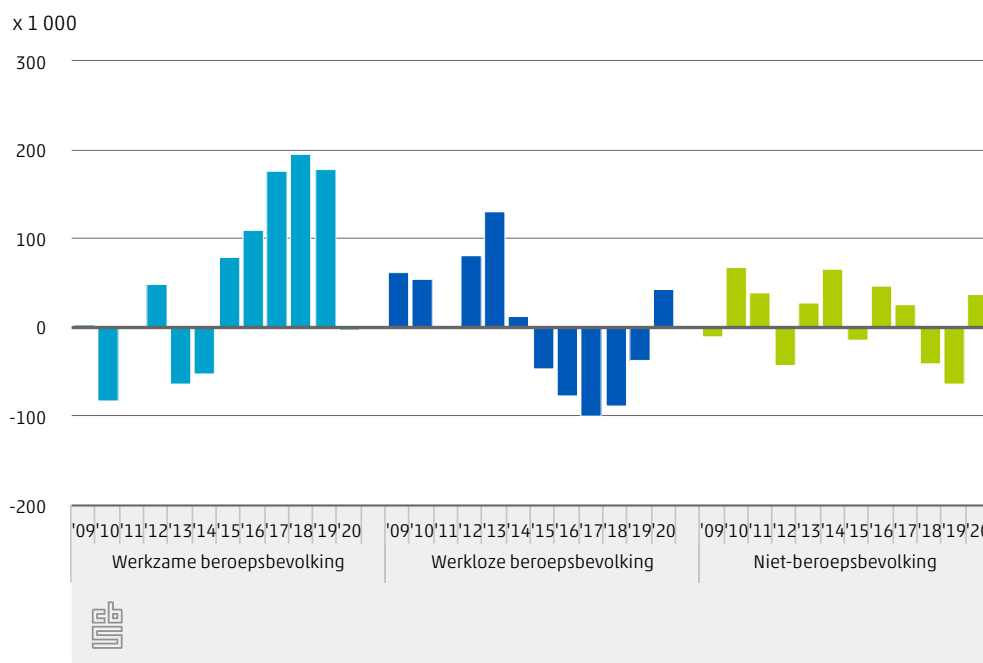
In 2020 waren er volgens de definities van de EBB gemiddeld 13,1 miljoen mensen van 15 tot 75 jaar. Doordat de EBB niet wordt uitgevoerd onder de bevolking in inrichtingen, instellingen en tehuizen (de institutionele bevolking), is dit aantal lager dan het eerder genoemde aantal van 13,3 miljoen volgens de Bevolkingsstatistiek.

## Beroepsbevolking groeit minder sterk

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 2020 groeide de beroepsbevolking met slechts 41 duizend personen. De sterke groei van het aantal werkenden, tussen de 80 en de ruim 190 duizend per jaar, kwam na vijf jaar tot stilstand. Het aantal werklozen nam voor het eerst sinds vijf jaar weer toe.

Het uitbreken van de coronapandemie en de maatregelen die daarmee gepaard gingen (zie hoofdstuk 1) hebben hun weerslag gehad op de arbeidsmarkt. Gedurende het jaar waren er uitzonderlijk grote veranderingen in het aantal werkenden en werklozen, maar gemiddeld over het hele jaar was de ontwikkeling van het aantal werkenden en werklozen in 2020 vergelijkbaar met die aan het begin van de vorige crisis. Ook in 2009, het jaar na het begin van de financiële crisis in september 2008, steeg het aantal werkenden niet meer en liep de werkloosheid op. In vergelijking met de crisis in 2009 bleef de toename van de werkloosheid beperkt. Dat hangt onder meer samen met de steunmaatregelen van de overheid om zoveel mogelijk mensen aan werk te houden.

### 3.2 Beroepsbevolking, verandering t.o.v. een jaar eerder, 2009-2020

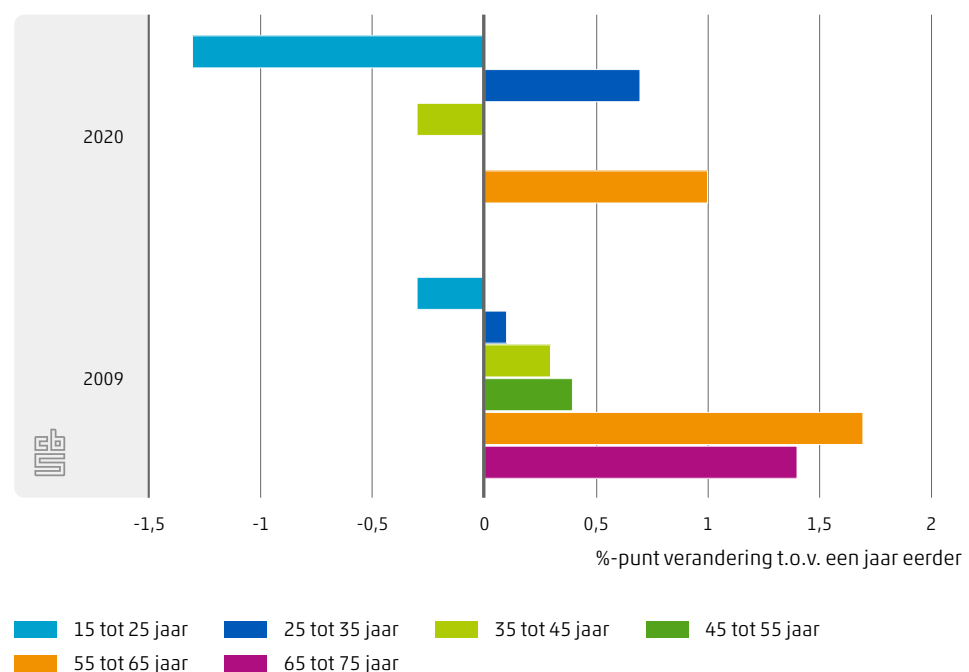


StatLine: [Arbeidsdeelname](#).

In 2020 bedroeg de brutoarbeidsparticipatie 71,1 procent en was daarmee nauwelijks lager dan in het recordjaar 2019. De brutoarbeidsparticipatie geeft aan hoeveel procent van de bevolking (15 tot 75 jaar) tot de beroepsbevolking behoort. De lichte daling van de participatiegraad betekent dat de bevolking in 2020 een iets kleinere binding met de arbeidsmarkt had dan in 2019. Een iets groter deel had immers geen betaald werk, zocht daar niet naar en/of was daarvoor niet op korte termijn beschikbaar.

De participatie nam bij de jongeren (15 tot 25 jaar) af en ook bij de 35- tot 45-jarigen, al was dat in geringere mate. Bij de 25- tot 35-jarigen, die van alle leeftijdsgroepen al vele jaren het meest participeren, was sprake van een toename naar 89,1 procent. Bij de 55- tot 65-jarigen was ook sprake van een toename, deze was echter niet zo sterk als in 2009. In de leeftijdsgroepen 45 tot 55 jaar en 65 tot 75 jaar bleef de participatie onveranderd ten opzichte van 2019.

### 3.3 Ontwikkeling brutoarbeidsparticipatie



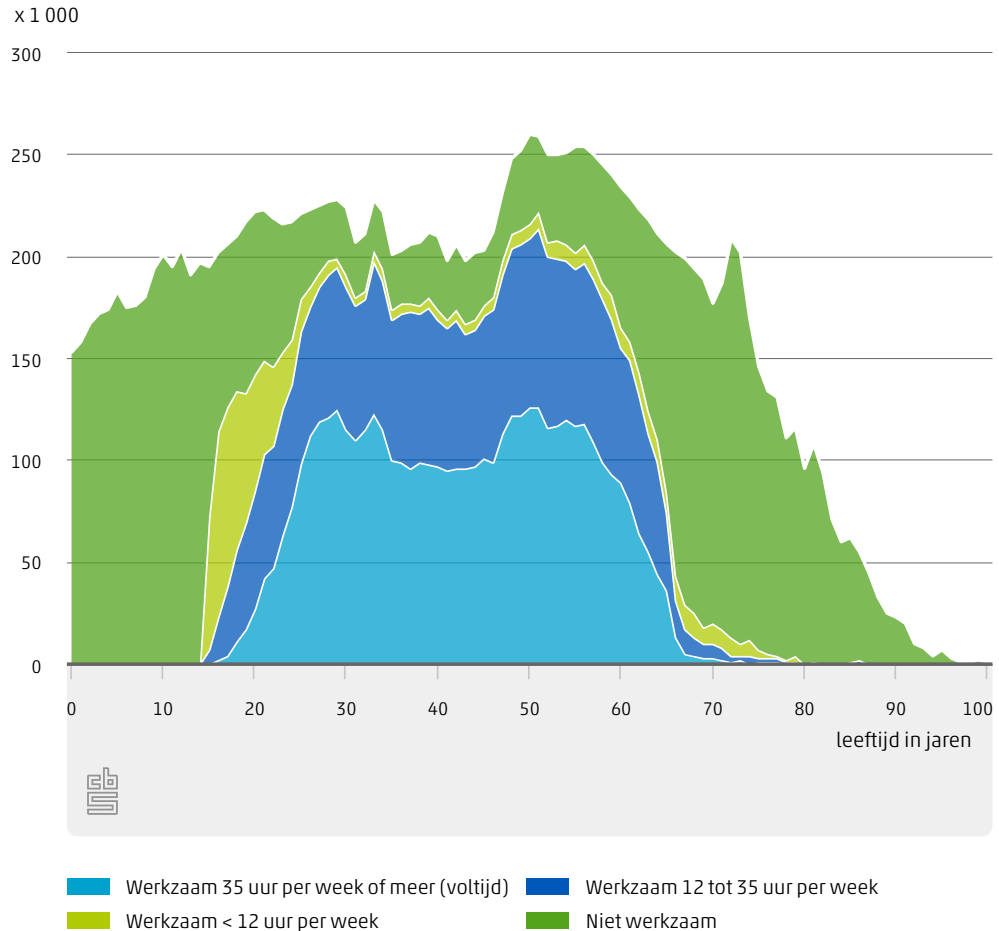
StatLine: [Arbeidsdeelname](#).

### Werkzame beroepsbevolking bijna 9,0 miljoen

In 2020 handhaafde de werkzame beroepsbevolking zich vrijwel op het hoge niveau van bijna 9,0 miljoen (2 duizend lager dan in 2019). 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, ongeacht in welk land ze werken. Bij de werkzame personen in hoofdstuk 2 wordt iedereen meegeteld die bijdraagt aan de productie in Nederland, ongeacht leeftijd en woonland. [Bijlage 2](#) licht deze verschillen nader toe.

Van de werkzame beroepsbevolking werkte in 2020 vrijwel de helft voltijds. Bij jongeren tot 25 jaar en 65-plussers was het aandeel voltijders relatief klein. Onder mannen was het aandeel voltijders veel groter (72 procent) dan onder vrouwen (26 procent). Ten opzichte van 2019 is het aandeel voltijdwerkende vrouwen licht gedaald (van 27 naar 26 procent), bij mannen is het aandeel onveranderd gebleven.

### 3.4 Bevolking, verdeling werkzaam en niet-werkzaam, 2020

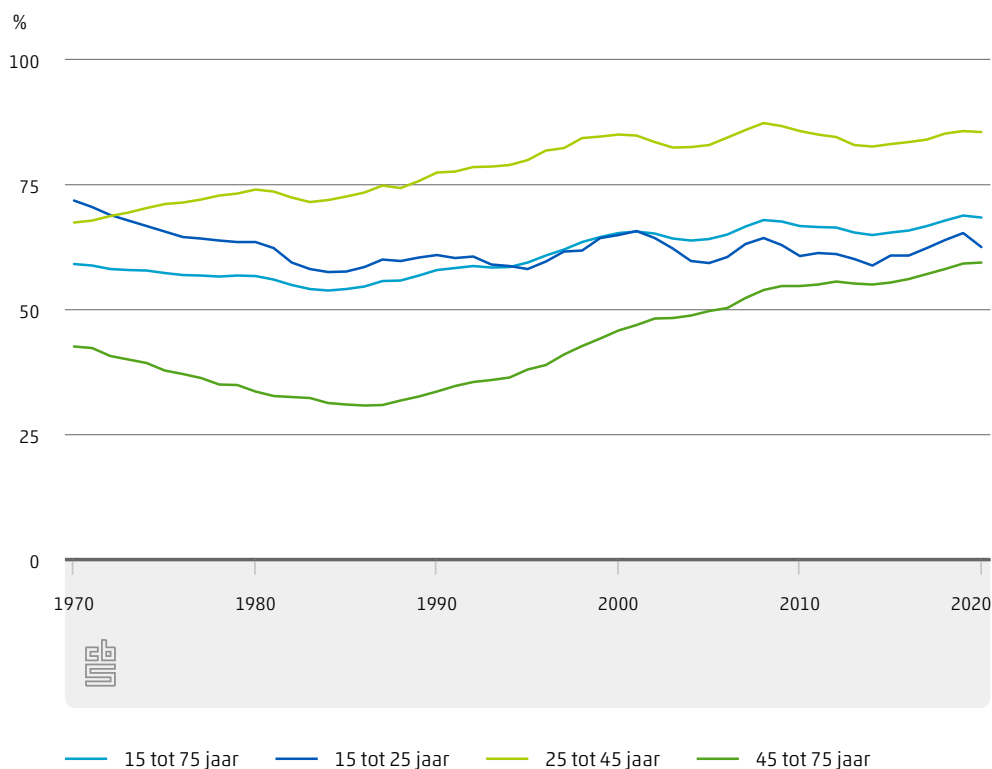


Statline: [Werkzame beroepsbevolking](#), [arbeidsduur](#), [Arbeidsdeelname, jongeren](#), [Arbeidsdeelname, ouderen](#).

Het deel van de bevolking van 15 tot 75 jaar dat betaald werk heeft, wordt de nettoarbeidsparticipatie genoemd. In 2020 had 68,4 procent van alle 15- tot 75-jarigen een betaalde baan. Dit is iets lager dan in 2019, toen het percentage nog 68,8 was.

Bij mannen nam de arbeidsdeelname meer af dan bij vrouwen (0,8 tegenover 0,2 procentpunt ten opzichte van 2019). Zowel bij mannen als vrouwen nam de arbeidsdeelname het meest af bij de jongeren. Daarna volgen voor beide geslachten de 35- tot 45-jarigen. Alleen is in deze leeftijdsgroep bij mannen de daling beduidend groter dan bij vrouwen (-1,3 versus 0,3 procentpunt). Een stijging van ruim 1 procentpunt deed zich voor bij zowel mannen als vrouwen in de leeftijd van 55 tot 65 jaar.

### 3.5 Nettoarbeidsparticipatie, 1970-2020



StatLine: [Arbeidsdeelname](#), vanaf 1969.

## Oudere vrouwen werken tegenwoordig aanzienlijk vaker dan vroeger

Cijfers over de arbeidsparticipatie per geboortecohort geven een ander perspectief op de ontwikkelingen in arbeidsparticipatie. Tegenwoordig hebben ouderen veel vaker betaald werk dan de ouderen dertig jaar geleden (zie ook StatLine: [Nettoarbeidsparticipatie per geboortegeneratie](#)). Dat geldt voor zowel mannen als vrouwen. Bij de jongeren van 25, 35 of 45 jaar ligt de arbeidsdeelname alleen bij vrouwen tegenwoordig hoger. Bij de jongere mannen is deze nagenoeg constant gebleven.

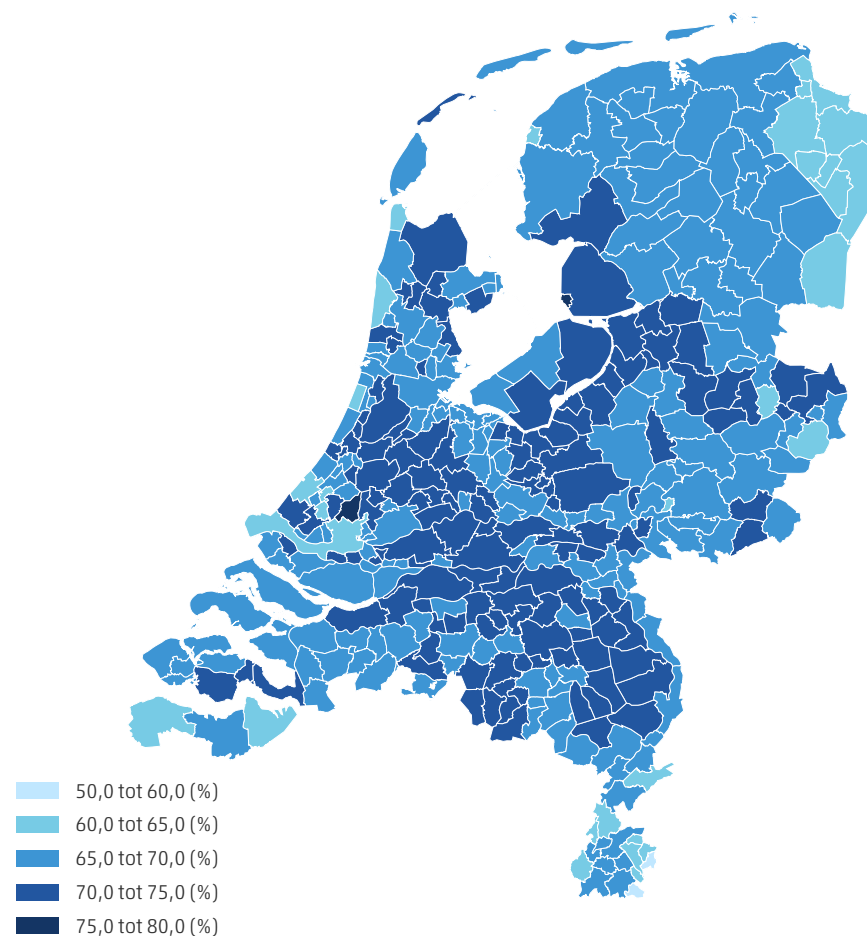
Bij vrouwen van 55 jaar is de stijging naar verhouding erg groot. Van vrouwen van die leeftijd die in de jaren dertig zijn geboren had in de jaren 1985 tot 1990 gemiddeld 27 procent betaald werk, in de jaren 2015 tot 2020 was dat voor 55-jarige vrouwen die dertig jaar later zijn geboren 72 procent. Ook mannen van 55 jaar hadden, vergeleken met hun leeftijdsgenoten van dertig jaar eerder, een hogere arbeidsdeelname (73 tegenover 85 procent). Het verschil was echter niet zo groot als bij de vrouwen.

## Arbeidsdeelname naar gemeente

**In Limburg behoorden Vaals (54 procent), Kerkrade (58,6 procent), Maastricht (60,1 procent) en Heerlen (60,7 procent) tot de gemeenten met de laagste nettoarbeidsparticipatie in 2020. In de provincie Utrecht, in het bijzonder de gemeenten Utrecht (73,2 procent), Bunschoten (73,4 procent) en Houten (73,9 procent) kwamen hoge cijfers voor, net zoals in Zuid-Holland in de gemeenten Hendrik-Ido-Ambacht**

(73,3 procent), Zoeterwoude (73,3 procent), Westland (73,6 procent), Pijnacker (73,9 procent) en Lansingerland (75,3 procent). De hoogste arbeidsdeelname in Nederland had de gemeente Urk (in Flevoland) met 76,6 procent.

### 3.6 Nettoarbeidsparticipatie, naar gemeente, 2020



StatLine: [Arbeidsdeelname regionaal](#).

---

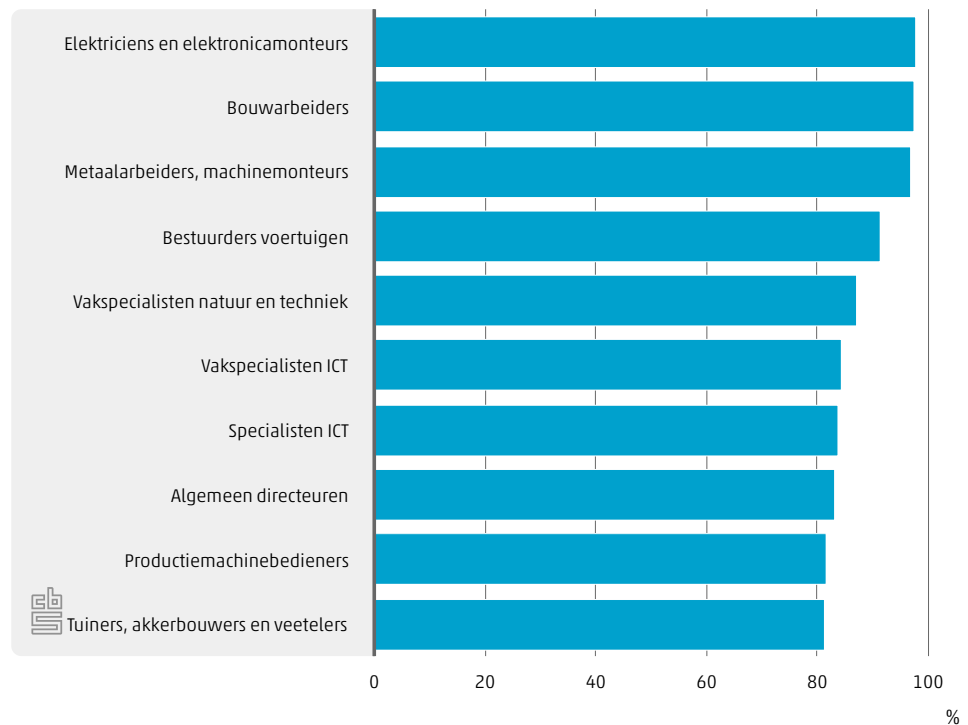
## Mannen- en vrouwenberoepen

Per beroep kan het aandeel mannen of vrouwen dat daarin werkt aanzienlijk verschillen. Technische beroepen zijn typische mannenberoepen: onder elektriciens en elektronicamonteurs en bouwarbeiders en metaalarbeiders, machinemonteurs en vakspecialisten natuur en techniek en productiemachinebedieners (incl. assemblagemedewerkers) lag het aandeel mannen in 2020 niet onder de 80 procent.

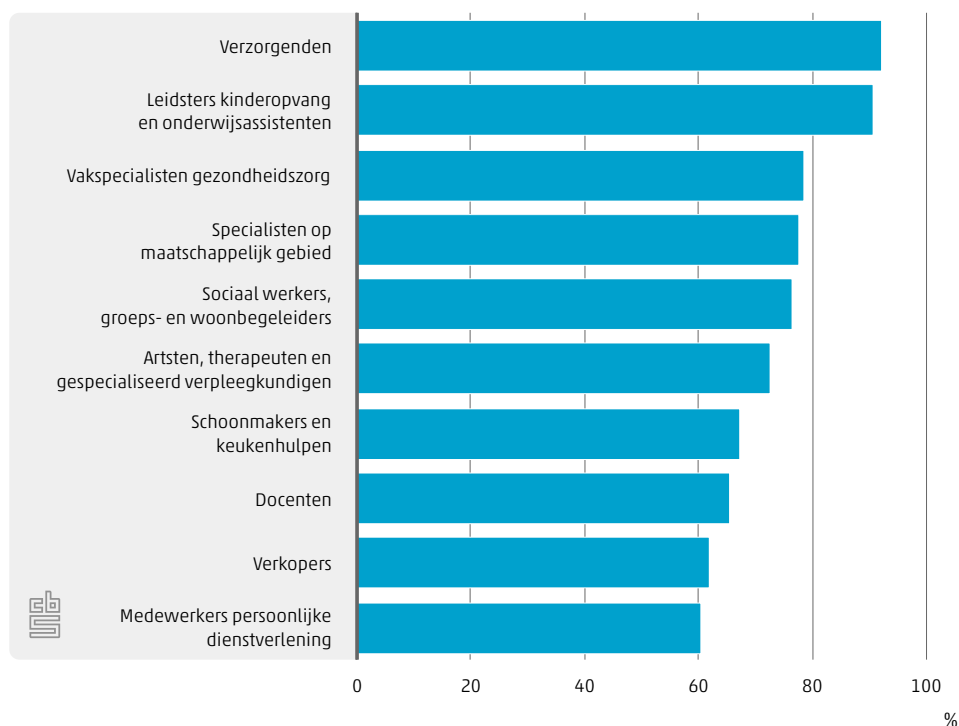
Ook waren managers aanzienlijk vaker man. Onder de managersberoepen vallen algemeen directeurs, managers productie en gespecialiseerde dienstverlening, managers met onbekende specialisatie, managers op administratief en commercieel gebied en managers horeca, detailhandel en overige diensten. In deze beroepen varieerde het aandeel mannen tussen de 80 en net onder de 70 procent.

Zorg- en welzijnsberoepen zijn typische vrouwenberoepen. Verzorgenden, leidsters kinderopvang en onderwijsassistenten, vakspecialisten gezondheidszorg en specialisten op maatschappelijk gebied, telden een vrouwenaandeel in 2020 vanaf net iets onder de 80 procent en hoger. Bij schoonmakers en keukenhulpen; artsen, therapeuten en gespecialiseerd verpleegkundigen; en sociaal werkers, groeps- en woonbegeleiders was dat tussen de 80 en net onder de 70 procent.

### 3.7 Beroepsgroepen met grootste aandeel mannen, 2020



### 3.8 Beroepsgroepen met grootste aandeel vrouwen, 2020



StatLine: [Werkzame beroepsbevolking, beroep](#).

## Steeds meer ouderen aan het werk

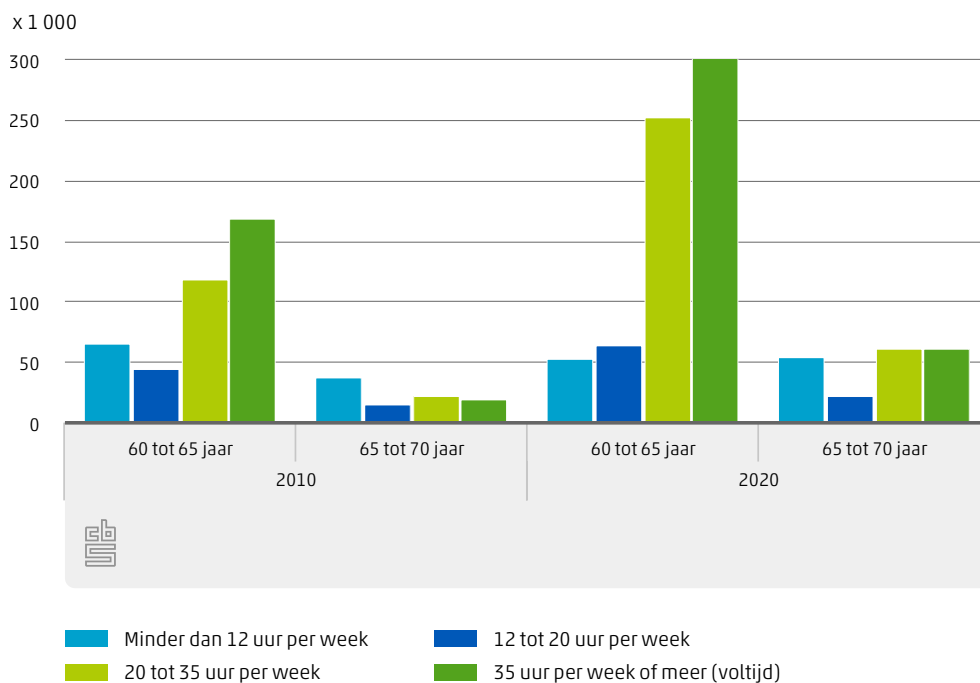
In tien jaar is het aantal werkende zestigers gestegen van ruim 490 duizend in 2010 naar iets meer dan 900 duizend in 2020. Deze toename is voor een deel toe te schrijven aan demografische ontwikkelingen: het aantal mensen in deze leeftijdsgroep is groter geworden. Maar ook de toegenomen participatie van ouderen in de afgelopen jaren heeft hieraan bijgedragen. Steeds meer ouderen werken door en tot op een hogere leeftijd.

Het totaal aantal zestigers is de laatste tien jaar toegenomen van bijna 1,9 miljoen naar 2,1 miljoen. Terwijl in 2010 bijna 27 procent van de zestigers betaald werk had, was dat in 2020 bijna 43 procent. Van de 60- tot 65-jarigen werkte bijna 63 procent, terwijl dat tien jaar eerder 37 procent was. Van de 65- tot 70-jarigen had 20 procent betaald werk in 2020.

Niet alleen nam de arbeidsdeelname toe, werkende zestigers hadden ook vaker een voltijdbaan. In 2010 had 42 procent van de 60- tot 65-jarigen met betaald werk een voltijdbaan van 35 uur of meer per week, in 2020 was dat 47 procent. Bij de 65- tot 70-jarigen bedroeg het aandeel met een voltijdbaan 20 procent in 2010 en 31 procent in 2020.

De gemiddelde pensioenleeftijd van werknemers is in 2020 verder gestegen naar 65 jaar en 6 maanden, dat is 5 maanden meer dan een jaar eerder. Tien jaar eerder gingen werknemers gemiddeld met 62 jaar en 8 maanden met pensioen. Zie ook: [Meer werknemers met pensioen gegaan in 2020](#).

### 3.9 Zestigers met betaald werk



StatLine: [Arbeidsdeelname, ouderen](#).

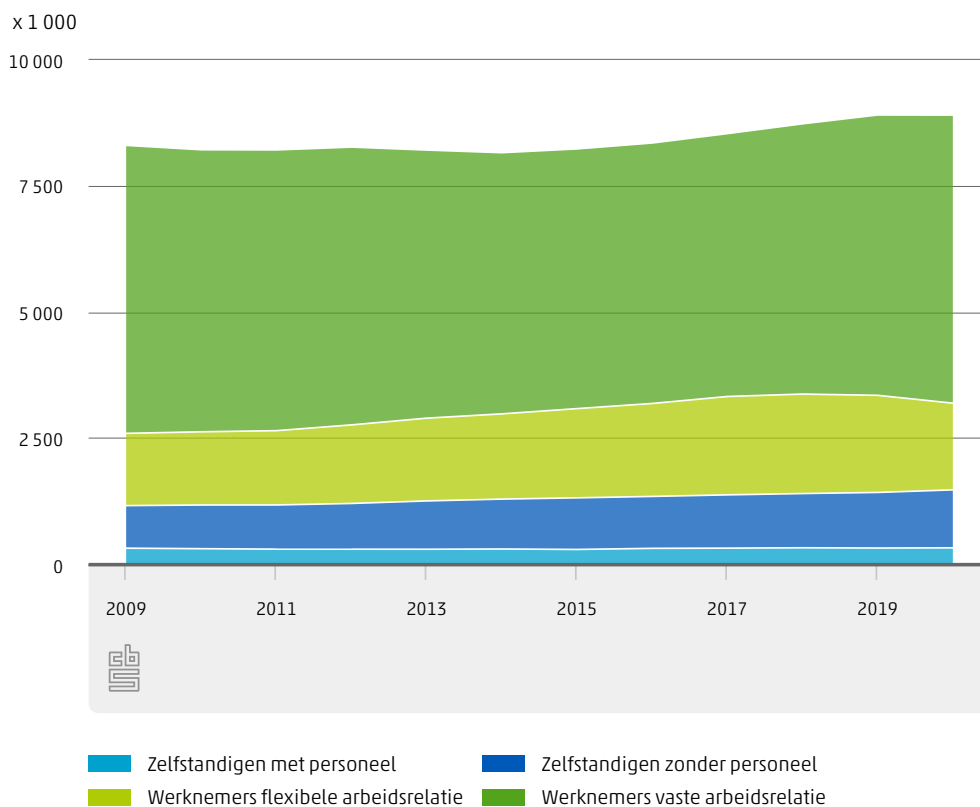
### Meer vaste werknemers

In 2020 waren er 7,4 miljoen werknemers. De meeste, 5,7 miljoen, hadden een vaste arbeidsrelatie, dat wil zeggen een contract voor onbepaalde tijd en een vast aantal uren per week. De stijgende trend in het aantal vaste werknemers sinds 2016 werd ook in 2020 voortgezet.

De daling van het aantal werknemers met een flexibele arbeidsrelatie, die in 2019 begon, zette zich in 2020 sterker voort. Deze ontwikkeling volgt op een jarenlange periode van ononderbroken stijging. In 2020 hadden 1,7 miljoen werknemers een flexibele arbeidsrelatie, 206 duizend minder dan een jaar eerder. De rest van de werkenden, ruim 1,5 miljoen, verrichtte geen arbeid in loondienst, maar werkte voor eigen rekening of risico. De meesten van hen waren zzp'er.



### 3.10 Werkzame beroepsbevolking<sup>1)</sup> (15 tot 75 jaar)



<sup>1)</sup> Exclusief meewerkende gezinsleden.  
StatLine: [Werkzame beroepsbevolking, positie in de werkring.](#)

## Vast en flexibel werk: verschillen in uitkomsten

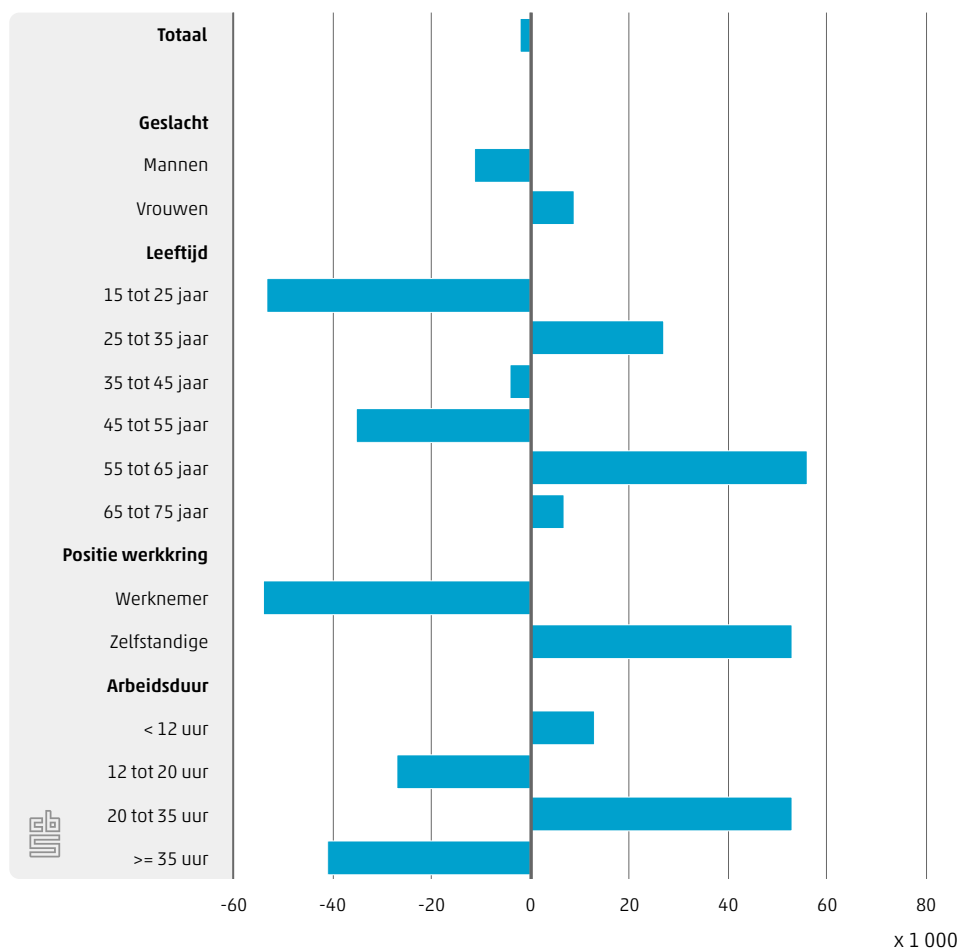
De gegevens over de arbeidsrelatie van werknemers zijn gebaseerd op de Enquête beroepsbevolking (EBB). Daarnaast publiceert het CBS op basis van de Statistiek werkgelegenheid en lonen (SWL) over banen van werknemers, waarbij eveneens onderscheid wordt gemaakt tussen vast en flex. Tot de flexibele banen van werknemers worden gerekend alle banen met een contract voor bepaalde tijd en bovendien alle stagiairs, uitzendkrachten en oproepkrachten. De overige banen zijn 'vast'.

Vanaf 2018 tot en met de eerste helft van 2019 liepen de schattingen van de ontwikkelingen van het aantal en aandeel vaste en flexibele werknemers op basis van de twee verschillende bronnen uiteen. Anders dan de EBB laat de SWL tot medio 2019 geen toename van het percentage vaste banen zien. Tot 2019 nam het percentage vaste banen volgens de SWL af en gedurende de eerste helft van 2019 bleef het vrijwel stabiel. Sinds de tweede helft van 2019 laten zowel EBB als SWL een toename zien.

Het CBS is bezig de verschillen tussen EBB en SWL te onderzoeken. Uit de voorlopige resultaten voor de 25- tot 55-jarigen van 2016–2018 blijkt dat de verschillen tussen de meting van het soort arbeidsrelatie verklaard kunnen worden door onnauwkeurigheden in zowel de EBB als de SWL. In beide bronnen wordt het grootste aantal onnauwkeurigheden gevonden bij de werknemers die volgens het in het onderzoek gebruikte model een flexibele arbeidsrelatie hebben.

De komende periode wordt onderzocht in hoeverre de voorlopige resultaten worden bevestigd als ook de omvang van de onnauwkeurigheden voor 15- tot 25-jarigen en 55 tot 75-jarigen wordt geschat. Voor meer informatie, zie de publicatie [Verschillen tussen schattingen van flexibele en vaste arbeidsrelaties](#).

### 3.11 Verandering samenstelling werkzame beroepsbevolking, 2020 t.o.v. 2019



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

## 2,7 miljoen flexwerkers

In 2020 waren er 2,7 miljoen flexwerkers (15 tot 75 jaar) in Nederland. Het aantal flexwerknemers is sinds 2003 toegenomen van 1,1 miljoen naar 1,7 miljoen. Ten opzichte van 2019, toen er nog 1,9 miljoen flexwerknemers waren, is sprake van een daling. Het aantal flexibele werknemers daalde ongeveer 11 procent in het coronacrisisjaar, terwijl het totale aantal werknemers nog geen procent daalde.

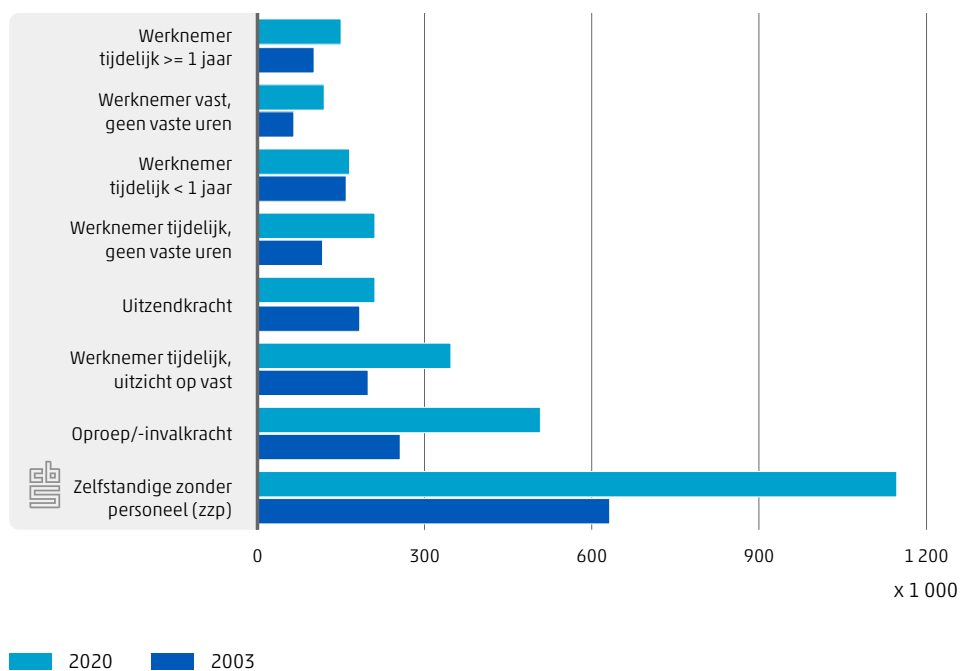
Het aantal zzp'ers groeide van ruim 630 duizend in 2003 naar ruim 1,1 miljoen in 2020. De meeste (933 duizend) bieden eigen arbeid of diensten aan. De rest van de zzp'ers verkoopt producten. Daarmee is zzp-eigen arbeid de meest voorkomende flexvorm, gevolgd door de oproepkracht (509 duizend). De flexvormen die tussen 2003 en 2020

naar verhouding het meest zijn toegenomen, zijn de oproepkrachten, werknemers met een vast contract zonder vaste uren en de tijdelijke werknemers zonder vaste uren.

### 3.12 Overzicht van arbeidsrelaties



### 3.13 Ontwikkeling flexwerkers



StatLine: Werkzame beroepsbevolking, positie in de werkring.

Het [Dossier flexwerk](#) geeft een actueel beeld van flexwerk in Nederland.

---

## Toename zelfstandigen zonder personeel

In 2020 nam, net als in de voorafgaande jaren, het aantal zelfstandigen zonder personeel toe. Dat jaar telde Nederland ruim 1,1 miljoen zelfstandigen zonder personeel, drie kwart van alle mensen die in hun voornaamste werkkring als zelfstandige werkten.

Een zelfstandige zonder personeel is iemand die arbeid verricht voor eigen rekening of risico en geen mensen in dienst heeft. Dat kan in een eigen bedrijf of praktijk zijn, of als directeur-grotaandeelhouder. Overige zelfstandigen, zoals freelancers, worden ook tot de zelfstandigen zonder personeel gerekend. Van de zelfstandigen zonder personeel bood 81 procent vooral eigen arbeid of diensten aan, terwijl 19 procent vooral producten verkocht of grondstoffen aanbood.

In 2020 was van de zelfstandigen zonder personeel 60 procent man. Dit is minder dan in 2003, toen nog 65 procent man was. Zelfstandigen zonder personeel waren gemiddeld ouder dan werknemers: 59 procent was 45 tot 75 jaar, tegen 41 procent van de werknemers. In 2003 lagen deze percentages een stuk lager, toch was ook toen het verschil 18 procentpunt (49 tegen 31 procent). Ook waren hoogopgeleiden oververtegenwoordigd. Van de zelfstandigen zonder personeel was 48 procent hoogopgeleid, tegen 40 procent van de werknemers (in 2003: 32 en 26 procent).

StatLine: [Werkzame beroepsbevolking, positie in de werkkring](#), [Werkzame beroepsbevolking, bedrijf](#).

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

Het [Dossier zzp](#) geeft een actueel beeld van zzp'ers in Nederland.

---

## Meer 'grote', minder 'kleine' anderhalfverdieners

In 2020 waren er 3,3 miljoen paren waarvan één of beide partners werkten. Anderhalfverdieners, waarbij de ene partner voltijds (35 uur of meer) en de andere in deeltijd werkt, is het verdienertype dat bij deze stellen het meest voorkomt. Van de paren met een of twee werkende partners was 36 procent een 'grote' anderhalfverdiener. In 2003 lag dit percentage nog op 27. Steeds vaker gaat het om 'grote' anderhalfverdieners, waarbij de deeltijder 20 tot 35 uur per week werkt. Tegelijkertijd daalde het aandeel 'kleine' anderhalfverdieners, met een partner in een deeltijdbaai van minder dan 20 uur per week, van 20 naar 11 procent. Ook het percentage eenverdieners was in 2020 (26 procent) aanzienlijk lager dan in 2003 (34 procent).

StatLine: [Arbeidsdeelname, paren](#).

---

## Lichte toename thuiswerkers; beeld naar beroep divers

De mate van thuiswerken in het coronacrisisjaar ten opzichte van 2019 laat duidelijk verschillen per beroep zien. Uit cijfers van het CBS over het tweede kwartaal van 2020, de periode van de eerste lockdown, blijkt dat het aandeel thuiswerkers onder werknemers

met een ICT-beroep was verdubbeld naar ruim 40 procent bij vergelijking met hetzelfde kwartaal een jaar eerder. Werknemers met een ICT-beroep werkten hiermee van alle beroepsklassen het vaakst (deels) vanuit huis.

Managers, werknemers met een creatief of taalkundig beroep, en werknemers met een pedagogisch beroep verrichten ook relatief vaak werk vanuit huis. Maar bij managers en werknemers met een pedagogisch beroep is het niveau in vergelijking met hetzelfde kwartaal een jaar eerder vrijwel gelijk gebleven. In de creatieve en taalkundige beroepen is wel een groter deel van de werknemers (ook) thuis gaan werken in het tweede kwartaal.

Daartegenover staan werknemers in beroepen die zich minder lenen voor thuiswerk, zoals dienstverlening, transport en logistiek, of agrarische beroepen. Zowel voor als tijdens de coronacrisis werkten zij relatief weinig vanuit huis. Zie ook: [ICT'ers werken vaakst vanuit huis tijdens coronacrisis](#).

Bovengenoemde cijfers zijn gebaseerd op de antwoorden op de vraag aan werknemers of ze de voorafgaande week werk mee naar huis hebben genomen. Behalve naar het thuiswerken in een specifieke week, wordt ook gevraagd of werknemers gewoonlijk of incidenteel thuiswerken. In 2020 nam vooral het incidenteel thuiswerken toe.

StatLine: [Werkzame beroepsbevolking, thuiswerken](#).

---

## Jongeren zonder startkwalificatie zonder werk

Van de 167 duizend jongeren van 15 tot 27 jaar die zonder startkwalificatie het onderwijs hebben verlaten, hadden 67 duizend geen werk in 2020. Dat is 40 procent. Dat zijn er relatief veel, vergeleken met de jongeren die wel een startkwalificatie hebben. Van de 635 duizend jongeren die geen onderwijs meer volgden en een startkwalificatie hadden, hadden 77 duizend jongeren vorig jaar geen werk (12 procent).

StatLine: [Arbeidsdeelname, jongeren \(15 tot 27 jaar\)](#).

---

## Werkloosheid in 2020 voor het eerst weer toegenomen

In 2020 steeg het werkloosheidspercentage voor het eerst (met 0,4 procentpunt) weer na vijf jaren continu te zijn gedaald. In 2015 daalde de werkloosheid met 0,5 procentpunt, in de jaren daarna tot 2019 jaarlijks ongeveer 1 procentpunt en in 2019 0,4 procentpunt. Het beeld is enigszins vergelijkbaar met 2009, toen de werkloosheid ook steeg (0,7 procentpunt), na een periode jaar op jaar te zijn gedaald (in 2006: -0,9 procentpunt; in 2007: -0,8 procentpunt en in 2008: -0,5 procentpunt). Het werkloosheidspercentage was in 2020 met 3,8 procent wel lager dan in 2009, toen 4,4 procent van de beroepsbevolking werkloos was.

Met 357 duizend lag het aantal werklozen in 2020 43 duizend hoger dan in 2019, maar bleef nog 24 duizend onder het niveau van 2009. Het aantal werkloze mannen bevond zich in 2020 op hetzelfde niveau als in 2009, zodat het lagere cijfer in 2020 alleen voor vrouwen van toepassing was. Voor de tienjaarsleeftijdsgroepen met uitzondering van de 25- tot 35-jarigen, de 55- tot 65-jarigen en de 65- tot 75-jarigen was het aantal werklozen lager.

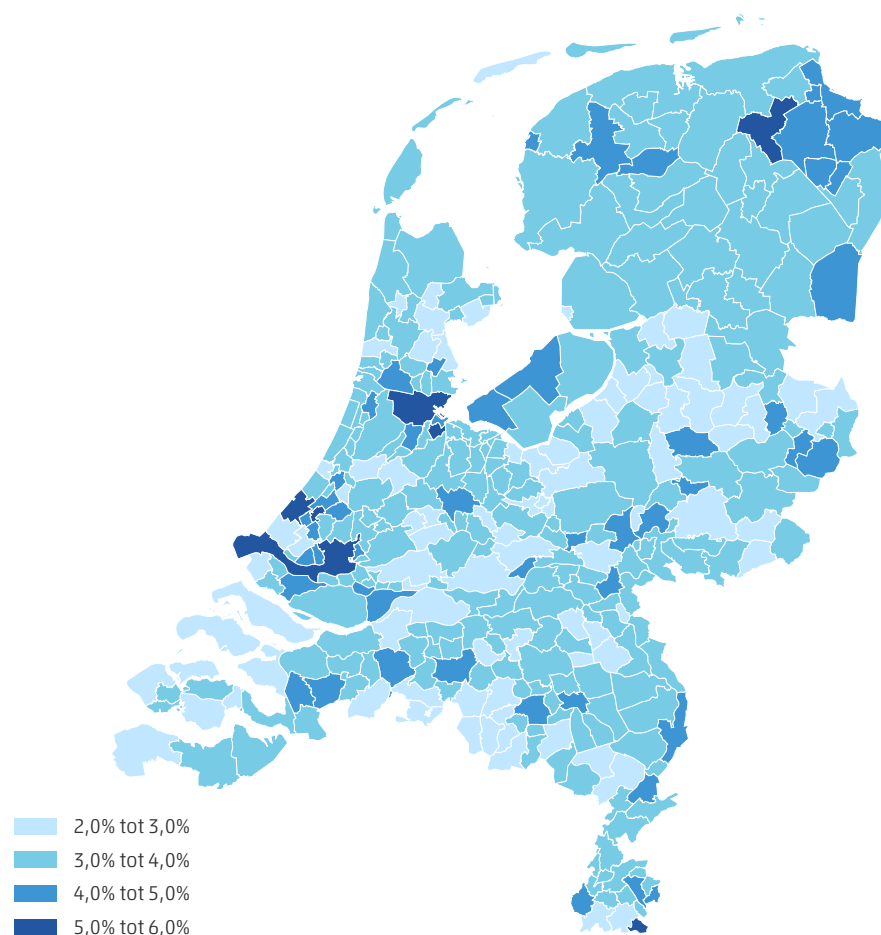
Dat gold ook voor het aantal werklozen met een lage en middelbare opleiding, het aantal hoogopgeleide werklozen lag echter in 2020 maar liefst 26 duizend hoger.

## Werkloosheid naar gemeente

In de top vier van gemeenten met de hoogste werkloosheidspercentages kwamen drie van de vier grootste steden van Nederland voor. In Amsterdam was 5,3 procent van de beroepsbevolking werkloos, in Rotterdam 5,8 procent en in Den Haag 5,4 procent. In Utrecht – de vierde grootste stad van Nederland – lag het percentage op 4,0. De gemeenten Vaals en Maastricht vertoonden naast een lage nettoarbeidsparticipatie ook een hoge werkloosheid, namelijk 5,1 en 4,8 procent.

In Zeeland, de provincie met het laagste werkloosheidspercentage, hadden de gemeenten Kapelle (2,5 procent), Veere (2,5 procent) en Borsele (2,6 procent) de laagste werkloosheidspercentages.

### 3.14 Werkloosheidspercentage naar gemeente, 2020



StatLine: [Arbeidsdeelname regionaal](#).

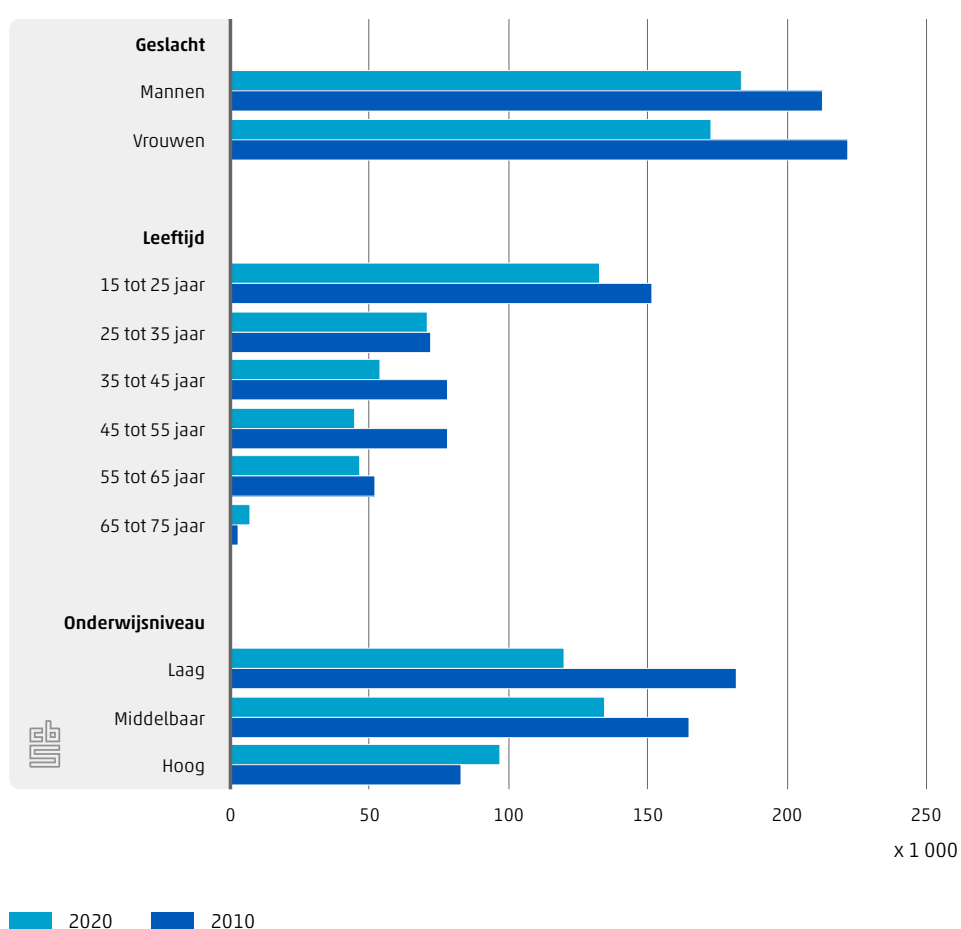
## Een op de vier langdurig werkloos in 2020

In 2020 waren 84 duizend werklozen 12 maanden of meer werkloos. Dat is ongeveer een kwart van alle werklozen in 2020. Sinds 2011 is het aandeel langdurig werklozen nog niet zo laag geweest. Tot en met 2019 lag het aandeel langdurig werklozen jaarlijks tussen de 30 en ruim 40 procent.

Oudere werklozen zijn vaker langdurig werkloos dan jongere. Bij jongeren van 15 tot 25 jaar was 8 procent langdurig werkloos in 2020. In iedere opeenvolgende tienjaarsleeftijdsklasse lag het aandeel grofweg zo'n 10 procentpunt hoger. In de leeftijdsklasse 65 tot 75 jaar was bijna 60 procent langdurig werkloos. Onder hoogopgeleide werklozen was het aandeel dat langdurig werkloos was hoger dan bij middelbaar en laagopgeleide werklozen (27, 23 en 20 procent).

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

### 3.15 Samenstelling werkloze beroepsbevolking



StatLine: [Arbeidsdeelname.](#)

## Conjunctuurgecorrigeerde werkloosheid

Vergelijkbaar met de seizoengecorrigeerde werkloosheid heeft het CBS een tijdreeks van de conjunctuurgecorrigeerde werkloosheid samengesteld. In deze reeks is de werkloosheid gecorrigeerd voor schommelingen die het gevolg zijn van de conjunctuur. De cijfers zijn schattingen, gebaseerd op de reeks 1800–2020. De resultaten worden getoond voor de periode 1970–2020.

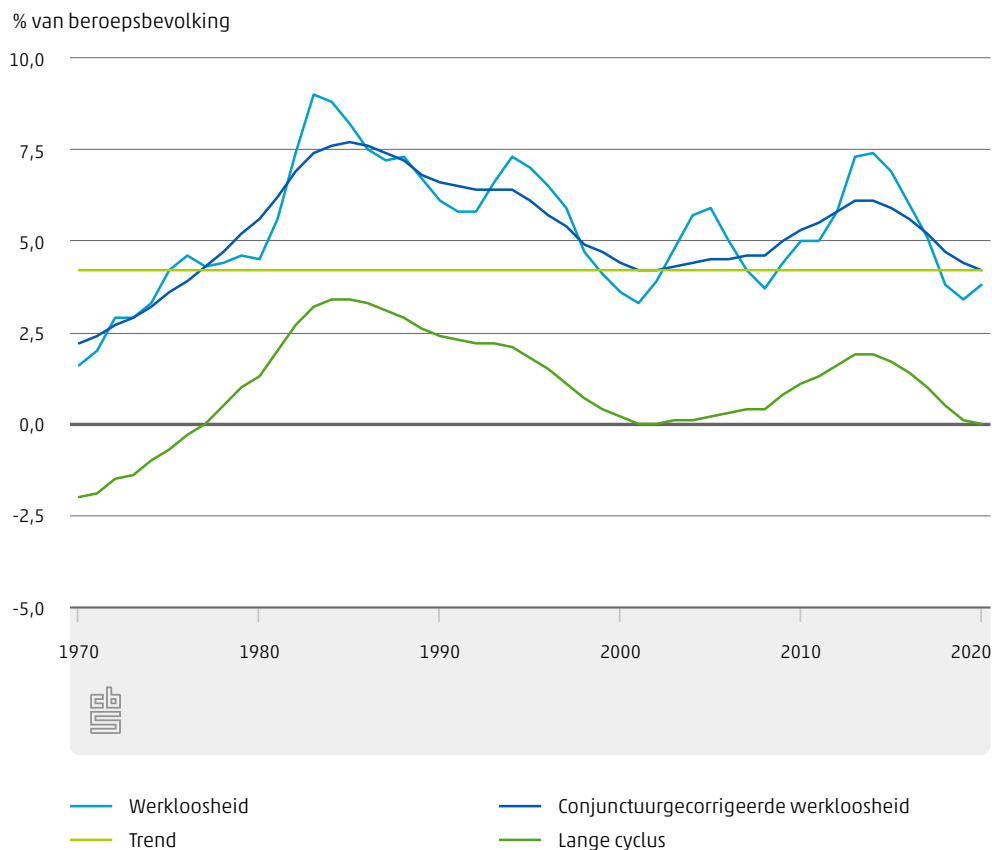
De conjunctuurgecorrigeerde werkloosheid bestaat uit een trend en een langcyclische component. Op basis van de reeks 1800–2020 is de trend geschat. Deze is constant en ligt op 4,2 procent van de beroepsbevolking. De langcyclische component heeft een lengte van ongeveer 17,5 jaar.

Het verloop van de conjunctuurgecorrigeerde werkloosheid in de afgelopen halve eeuw wordt gekenmerkt door perioden met afwisselend een stijging (1970–1985), een daling (1986–2002), opnieuw een stijging (2003–2014) en weer een daling (2015–2020).

De conjunctuurgecorrigeerde werkloosheid is vanaf 1977 gelijk of groter dan de trend van 4,2 procent. In 2020 was de conjunctuurgecorrigeerde werkloosheid gelijk aan de trend.

De uitkomsten van de conjunctuurgecorrigeerde werkloosheid dragen een voorlopig karakter. Zij zijn onderdeel van een lopend onderzoeksproject. Na afronding van het project wordt besloten of en zo ja, in welke vorm het CBS regulier gaat publiceren over de componenten van werkloosheid.

### 3.16 Werkloosheid



Zie ook Statistische Trends: [Componenten van werkloosheid](#).



---

## Kwalitatieve en kwantitatieve werkloosheid

Als resultaat van het nog lopende onderzoeksproject heeft het CBS ook cijfers samengesteld van de zogenaamde kwantitatieve en kwalitatieve werkloosheid. Voor de schattingen zijn ook hier de jaarcijfers in de periode 1800–2020 gebruikt.

De kwantitatieve werkloosheid betreft de werkloosheid vanwege een tekort aan banen. De kwalitatieve werkloosheid houdt verband met een gebrekkige aansluiting van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt. Beide componenten tellen op tot de totale werkloosheid. De kwantitatieve werkloosheid wordt gemeten als het verschil tussen het aantal werklozen en het aantal openstaande vacatures, of anders gezegd: dat gedeelte van de werkloosheid dat overblijft als alle openstaande vacatures zouden zijn vervuld.

Stel: er zijn 100 werklozen en 60 vacatures. Dan is strikt genomen voor 60 werklozen een arbeidsplaats beschikbaar. Maar door een gebrekkige aansluiting tussen de gevraagde en aangeboden *kwalificaties* kunnen deze 60 vacatures niet worden opgevuld. De vacatures zijn door de werklozen die beschikbaar zijn niet te vervullen, bijvoorbeeld omdat zij hiervoor niet de kennis en vaardigheden hebben. Daarom wordt gezegd dat voor 60 van de 100 werklozen kwalitatieve werkloosheid geldt. Voor de overige 40 werklozen schiet het *aantal* beschikbare banen tekort en is helemaal geen arbeidsplaats beschikbaar. Zij zijn kwantitatief werkloos. De kwalitatieve werkloosheid wordt dus gemeten als het aantal openstaande vacatures. De kwantitatieve werkloosheid wordt gemeten aan het verschil tussen het aantal werklozen en het aantal vacatures.

Uit het verloop van de kwantitatieve werkloosheid (conjunctuurgecorrigeerd) valt het belang van het tekort aan banen in de loop van de tijd af te leiden. De ontwikkeling volgt nagenoeg die van de totale conjunctuurgecorrigeerde werkloosheid. De periode 1970–1984 wordt gekenmerkt door een voortdurende stijging van kwantitatieve werkloosheid, hetzelfde geldt voor de periode 2005–2013. In de tussenliggende periode en over het tijdvak tot 2020 was sprake van een daling. In 2020 veranderde de kwantitatieve werkloosheid niet. Het tekort aan banen van de afgelopen jaren daalde dus niet meer verder in het coronacrisisjaar.

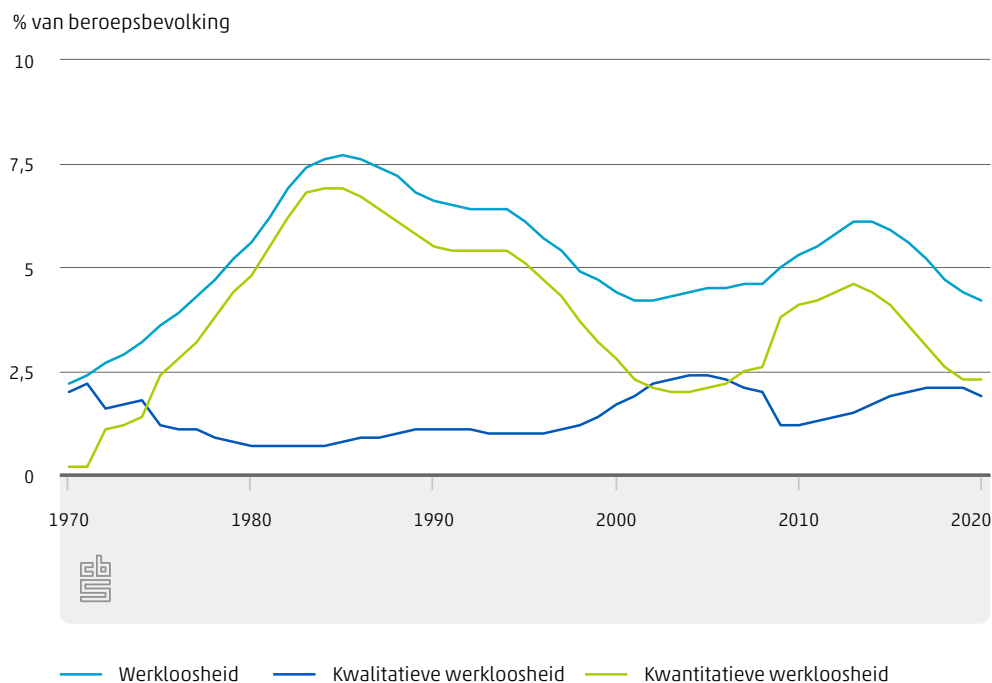
De ontwikkeling van de kwalitatieve werkloosheid (conjunctuurgecorrigeerd) verloopt in de meeste jaren tegengesteld aan die van de conjunctuurgecorrigeerde werkloosheid. In de jaren dat de conjunctuurgecorrigeerde werkloosheid steeg, daalde de kwalitatieve component meestal.

Bij een voortdurende afname van de werkloosheid wordt de krapte op de arbeidsmarkt steeds groter. Het wordt dan steeds lastiger om geschikte mensen te vinden voor het stijgend aantal vacatures: de kwantitatieve conjunctuurgecorrigeerde werkloosheid neemt af, maar de kwalitatieve conjunctuurgecorrigeerde werkloosheid neemt toe. Bij een stijging van de werkloosheid geldt het omgekeerde. Terwijl de kwantitatieve conjunctuurgecorrigeerde werkloosheid groeit, wordt het tegelijkertijd gemakkelijker om geschikte mensen te vinden voor een vacature, waardoor de kwalitatieve conjunctuurgecorrigeerde werkloosheid juist kleiner wordt.

In het coronacrisisjaar 2020 daalde de werkloosheid en daalde de kwalitatieve werkloosheid. Deze daling was gelijk aan die van de totale werkloosheid.

De kwantitatieve werkloosheid veranderde niet.

### 3.17 Werkloosheid, conjunctuurgecorrigeerd



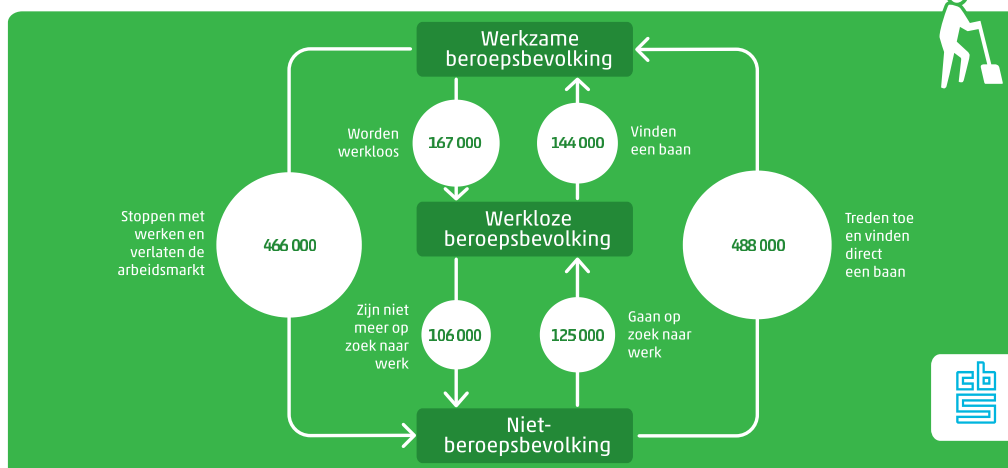
Zie ook Statistische Trends: [Componenten van werkloosheid](#).

## Aantal werklozen toegenomen met 43 duizend

Voortdurend komen er mensen bij op de arbeidsmarkt, anderen trekken zich terug. Tegenover degenen die hun werk kwijtraken, staan werklozen die betaald werk vinden. Mensen kunnen werkloos raken doordat ze hun werk verliezen. Maar ook mensen die de arbeidsmarkt op komen en op zoek gaan naar werk, zoals schoolverlaters en herintreders, worden tot de werklozen gerekend.

In 2020 waren gemiddeld 357 duizend mensen werkloos. Een jaar eerder waren dat er 314 duizend. In die periode is het aantal werklozen dus met 43 duizend toegenomen. Dit betekent dat 43 duizend meer mensen instroomden in werkloosheid (ruim 290 duizend) dan er uitstroomden (250 duizend). De nieuwkomers in werkloosheid (instroom) bestaan uit mensen die in 2019 niet tot de beroepsbevolking behoorden (ongeveer 125 duizend) of tot de werkzame beroepsbevolking (ongeveer 167 duizend); de ex-werklozen (uitstroom) bestaan uit werklozen die in de niet-beroepsbevolking (106 duizend) of de werkzame beroepsbevolking (144 duizend) instroomden.

### 3.18 Stromen tussen arbeidsposities, 2020 t.o.v. 2019



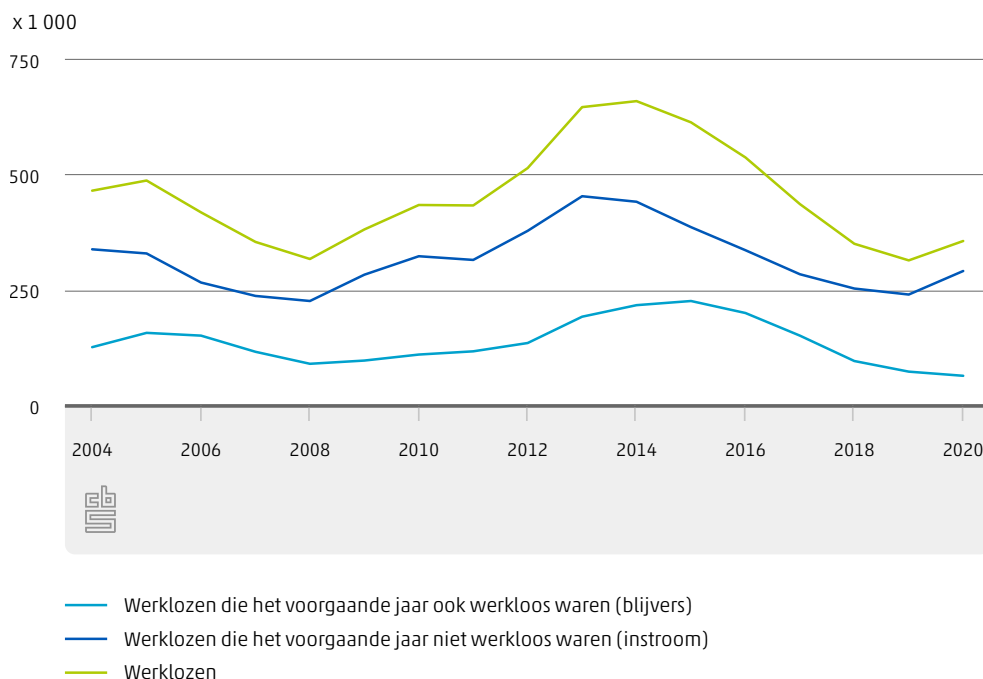
Het aantal werklozen in een jaar is gelijk aan het aantal werklozen die een jaar eerder niet werkloos waren (nieuwkomers) en het aantal werklozen die dit wel waren (blijvers).

Het aantal blijvers nam meerdere jaren sterk af, in 2020 werd deze daling kleiner. Bij het aantal nieuwkomers werd de dalende trend in 2020 doorbroken door een toename.

167 duizend nieuwkomers onder de werklozen in 2020 hadden een jaar eerder (in 2019) betaald werk. Dit aantal is voor het eerst sinds 2016 gestegen. Het aantal nieuwkomers in 2020 die een jaar eerder niet tot de beroepsbevolking behoorden (125 duizend) daalde sinds 2016 elk jaar. Deze mensen gingen op zoek naar werk, maar vonden dat niet direct.

De verandering in het aantal werklozen wordt behalve door de instroom ook bepaald door de uitstroom van werklozen. In 2020 stroomden in totaal 250 duizend werklozen uit, van wie 106 duizend naar de niet-beroepsbevolking en 144 duizend naar werk. Sinds 2016 daalde de uitstroom naar de niet-beroepsbevolking, wat betreft de uitstroom naar werk zette de jaarlijkse daling in 2018 in.

### 3.19 Werklozen



Statline: [Arbeidsdeelname, wisselingen arbeidspositie](#).

## Veel beweging op de arbeidsmarkt

De dynamiek in de beroepsbevolking was in coronacrisisjaar 2020 bijzonder groot. Allereerst nam de werkzame beroepsbevolking af met 173 duizend van het eerste op het tweede kwartaal. Dergelijke dalingen deden zich eerder ook wel voor, namelijk in 2009 en daarna in 2013, met dit verschil dat deze daling zich toen voltrok in het tijdsbestek van een jaar of meer.

De afname in het tweede kwartaal van 2020 is het resultaat van verschillende stromen op de arbeidsmarkt. Gecorrigeerd voor seizoeninvloeden waren er enerzijds 371 duizend werkenden die van het ene op het andere kwartaal geen werk meer hadden, anderzijds waren er 198 duizend mensen die in dit kwartaal betaald werk gingen verrichten.

Een kwartaal eerder, in het eerste kwartaal van 2020, bestond de stroom van werk naar geen werk nog uit 267 duizend mensen en de stroom naar werk uit 313 duizend mensen. In het tweede kwartaal was de uitstroom uit de werkzame beroepsbevolking dus 104 duizend meer dan in het eerste kwartaal van 2020. Tegelijkertijd nam de instroom met 115 duizend af.

Niet iedereen die aan het begin van de coronacrisis zonder werk raakte, werd werkloos. Van de werkenden die in het tweede kwartaal geen werk meer hadden, kwam een groot deel terecht in de niet-beroepsbevolking. Volgens de niet-gecorrigeerde cijfers gingen 220 duizend mensen in het tweede kwartaal van de werkzame beroepsbevolking naar de niet-beroepsbevolking. Dat zijn er 46 duizend meer dan in hetzelfde kwartaal een jaar eerder. Zie ook [Statistische Trends: De beroepsbevolking tijdens de coronacrisis](#).

---

## 1,1 miljoen mensen wisselen van beroep

Meer werkenden wisselden de laatste jaren van beroep. Na een hoogtepunt in 2008 van meer dan een miljoen beroepswisselaars, daalde het aantal tot 777 duizend in 2014.

Sinds 2015 is het aantal mensen dat naar een ander beroep overstapt weer toegenomen, waarbij in 2019 het hoogste aantal van ruim 1,1 miljoen werd bereikt.

In 2020 waren er 1,1 miljoen mensen tussen 15 en 75 jaar met een ander beroep dan het jaar ervoor. In de meeste gevallen (747 duizend) ging het om een overstap naar een andere beroepsklasse, bijvoorbeeld van een pedagogisch beroep naar een zorgberoep. Deze beroepsklassewisselaars wisselden in 2020 naar verhouding het vaakst vanuit bedrijfseconomische en administratieve beroepen. Daarna volgen de dienstverlenende beroepen en de commerciële beroepen. Het overige deel van de beroepswisselaars (318 duizend) oefende wel een ander beroep uit, maar bleef werken binnen dezelfde beroepsklasse.

StatLine: [Werkzame beroepsbevolking, wisseling van beroepsklasse.](#)

---

## Onbenut arbeidspotentieel zonder werk

In 2020 waren er ruim 4,1 miljoen mensen van 15 tot 75 jaar die niet werkten. Deze mensen zijn niet allemaal werkloos. Volgens de richtlijnen van de International Labour Organization (ILO) is iemand werkloos als hij of zij recent naar werk heeft gezocht en direct aan de slag kan.

Naast de gemiddeld 357 duizend werklozen in 2020 waren er mensen die óf recent zochten (136 duizend) óf direct beschikbaar waren voor werk (247 duizend). Deze twee groepen worden niet tot de werklozen gerekend, omdat ze niet aan beide voorwaarden van de ILO-definitie voldoen. Omdat zij in ieder geval aan één voorwaarde voldoen, worden zij wel aangeduid met de, overigens niet officiële, term semiwerklozen. Samen met de werklozen zijn er in totaal 740 duizend mensen die geen betaald werk hebben, maar wel beschikbaar zijn voor werk en/of hiernaar hebben gezocht. Zij vormen het onbenut arbeidspotentieel zonder werk.

Over een langere periode bezien is het verloop van het aantal semiwerklozen vergelijkbaar met dat van de werklozen. Daarbij valt op dat het aantal semiwerklozen die beschikbaar zijn voor werk maar er niet naar hebben gezocht zich sinds 2003 nagenoeg parallel ontwikkelt. In het coronacrisisjaar 2020 was het in bepaalde bedrijfstakken nauwelijks mogelijk om te beginnen.

Voor de groep semiwerklozen die had gezocht, maar niet beschikbaar was, was het verloop afwijkend. Na een aanvankelijk relatief vlak verloop, steeg het aantal semiwerklozen van 2009 tot en met 2018. In 2020 daalde het.

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

---

## Werklozen vinden vaker werk dan semiwerklozen

Het CBS heeft onderzocht hoe vaak semiwerklozen werk vinden. Hiervoor is van alle semiwerklozen voor ieder kwartaal in de periode 2013, vierde kwartaal, tot en met 2018, derde kwartaal, vastgesteld wie een kwartaal later (dus in de periode 2014, eerste kwartaal, tot en met 2018, vierde kwartaal) betaald werk heeft. De uitkomsten zijn vergeleken met die voor werklozen.

Gemiddeld over de periode 2013 vierde kwartaal/2018 derde kwartaal bestond het onbenut arbeidspotentieel uit 1,5 miljoen mensen, van wie bijna 1 miljoen zonder werk. Van die 1 miljoen waren er 464 duizend semiwerkloos en 531 duizend werkloos. Van het onbenut arbeidspotentieel zonder werk had 19 procent na drie maanden betaald werk. Het aandeel dat werk vond lag bij de semiwerklozen duidelijk lager dan bij de werklozen (14 versus 22 procent). Bij de semiwerklozen die recent naar werk hadden gezocht, maar niet direct beschikbaar waren (142 duizend) was dat percentage ongeveer hetzelfde als bij de werklozen. Zie ook: [Statistische Trends: Van werk zoeken naar werk vinden](#).

---

## Onbenut arbeidspotentieel met werk

Ook onder werkenden is er onbenut potentieel. Het gaat dan om mensen die in deeltijd werken, maar graag het aantal uren zouden willen uitbreiden en daarvoor ook beschikbaar zijn. Zij worden ook wel onderbenutte deeltijdwerkers genoemd en vormen het onbenut arbeidspotentieel met werk. In 2020 ging het om 372 duizend mensen. Dat is ruim 4 procent van de werkzame beroepsbevolking. Het totale onbenut arbeidspotentieel, dus met én zonder werk, kwam daarmee uit op ongeveer 1,1 miljoen mensen. Na meerdere jaren te zijn gedaald sinds 2015, steeg het onbenut arbeidspotentieel in 2020, maar bleef ver onder het cijfer van 2014, dat op 1,7 miljoen lag. Het aantal onderbenutte deeltijdwerkers was ten opzichte van 2014 gedaald met 211 duizend. In 2020 nam het aantal onderbenutte deeltijdwerkers toe ten opzichte van 2019.

### 3.20 Binding van de bevolking met de arbeidsmarkt, 2020



StatLine: Arbeidsdeelname, binding met de arbeidsmarkt.

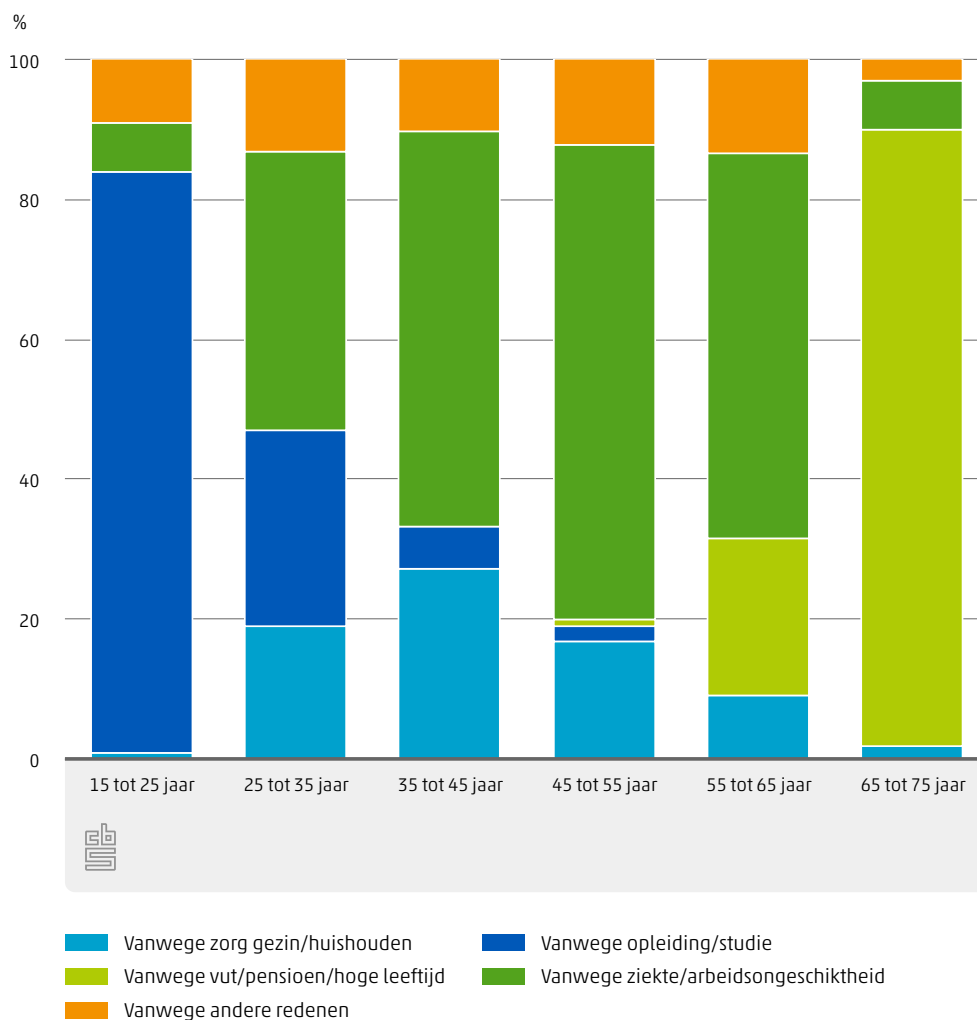
## 3,2 miljoen mensen willen of kunnen niet werken

Naast de werkzamen, werklozen en het overig onbenut arbeidspotentieel zonder werk, waren er in 2020 ook nog 3,2 miljoen personen die niet op zoek waren naar werk, niet op korte termijn konden beginnen en niet wilden of konden werken. Voor deze groep mensen waren de belangrijkste redenen vut, pensioen of hoge leeftijd (1,5 miljoen), ziekte of arbeidsongeschiktheid (767 duizend) en opleiding of studie (462 duizend). Onder jongeren was opleiding of studie de belangrijkste reden (83 procent). Ziekte of arbeidsongeschiktheid waren in meerdere leeftijdsklassen de belangrijkste reden (variërend van 40 tot 68 procent, afhankelijk van de specifieke klasse), bij de 65- tot 75-jarigen waren dat vut, pensioen of hoge leeftijd (89 procent).

Het aantal vrouwen die vanwege zorgtaken niet willen werken, nam sinds 2004 bijna ieder jaar verder af tot 188 duizend in 2020. Het aantal mannen die vanwege zorgtaken niet willen werken, was naar verhouding zeer klein en beweegt zich tussen de 7 duizend en 12 duizend.

Het aantal mensen van 55 tot 65 jaar die niet willen werken wegens pensioen of hoge leeftijd nam nog sterker af, van ruim een half miljoen in 2003 naar 124 duizend in 2020.

### 3.21 Personen die niet willen of kunnen werken, 2020



## Arbeidsmarkt regionaal

Veel arbeidsmarktcijfers zijn ook per regio bekend.

Meer cijfers:

- [Vacatures per provincie](#)
- [Werkzame en werkloze beroepsbevolking per woongemeente](#)
- [Banen van werknemers: gemeente x bedrijfstak](#)
- [Banen van werknemers: woonregio x werkregio](#)
- [Regionale kerncijfers; nationale rekeningen](#)
- [Inkomen van personen; persoonskenmerken en regio](#)
- [Personen met een uitkering per woongemeente.](#)



---

## Arbeidsmarkt internationaal

Eurostat, het bureau voor de statistiek van de Europese Unie, publiceert voor alle EU-lidstaten onder meer cijfers over:

- Werkzame beroepsbevolking
- Werkloze beroepsbevolking
- Onbenut arbeidspotentieel
- Deeltijdwerk
- Stromen op de arbeidsmarkt
- Vacatures
- Werkzame personen en gewerkte uren
- Arbeidskosten per gewerkt uur
- Loonverschillen mannen/vrouwen, ongecorrigeerd
- Minimumloon.

Door de ILO, de International Labour Organization, worden cijfers gepubliceerd over landen in de hele wereld: Arbeidsmarktstatistieken.

---

# 4 Arbeidsomstandigheden

Dit hoofdstuk geeft een overzicht van de werksituatie van werknemers en de ontwikkeling hierin in de afgelopen jaren. Hierbij wordt onder andere gekeken naar fysiek en psychosociaal zwaar werk, duurzame inzetbaarheid, arbeidsongevallen, ziekteverzuim en beroepsziekten. Ook wordt aandacht besteed aan de balans tussen werk en privé.

Jaarlijks peilt het CBS in samenwerking met TNO de arbeidsomstandigheden van werknemers in Nederland met de jaarlijkse [Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden \(NEA\)](#). In 2020 telde Nederland 7,4 miljoen werknemers.

Een soortgelijk onderzoek onder zelfstandig ondernemers wordt tweejaarlijks uitgevoerd met de [Zelfstandigen Enquête Arbeid \(ZEA\)](#). Beide onderzoeken vormen een belangrijke aanvulling op de periodieke meting van de arbeidspositie van de Nederlandse bevolking in de Enquête beroepsbevolking (EBB) van het CBS. De informatie over ziekteverzuim naar bedrijfstak komt uit de [Kwartaalenquête ziekteverzuim](#) van het CBS.

---

## COVID-19

**De vragenlijst van de NEA 2020 is afgenomen in het vierde kwartaal van 2020, tijdens de zogeheten tweede golf van de COVID-19-pandemie. In oktober gold een gedeeltelijke lockdown, waarbij een groot deel van de horeca werd gesloten en er een verbod kwam op publieksevenementen. Publiek bij sportevenementen werd ook verboden.**

**Halverwege december ging de gedeeltelijke lockdown over in een volledige, waarbij ook de zogenoemde niet-essentiële winkels, (sport)scholen en kinderopvang, musea, bioscopen, theaters en concertzalen werden gesloten. Ook konden contactberoepen (opnieuw) niet worden uitgeoefend. Zie ook het overzicht in tabel 1.4.**

**In de NEA 2020 zijn enkele vragen opgenomen over de (mogelijke) invloed van de COVID-19-pandemie op het werk. Zo is gevraagd of de coronamatregelen op het moment van invullen van de vragenlijst invloed hadden op het uitoefenen van het werk. De helft van de werknemers gaf hierbij aan dat de werkomstandigheden inderdaad gewijzigd zijn, bijvoorbeeld door meer thuis te werken of minder te werken.**

**De werkomstandigheden veranderden het meest in de bedrijfstakken financiële dienstverlening, informatie en communicatie en het openbaar bestuur. Maar ook meer dan de helft van de werknemers in de bedrijfstakken verhuur en handel van onroerend goed, zakelijke dienstverlening, het onderwijs en de bedrijfstak cultuur, recreatie en overige diensten gaven aan dat ze te maken hebben gehad met veranderingen.**

**Van de werknemers gaf 2,5 procent aan dat het werk stillag of niet mocht worden uitgevoerd. Dit percentage was vooral hoog bij werknemers in de horeca, bijna 30. Werknemers die aangaven dat het werk op de enquêtedatum stillag of niet mocht worden uitgevoerd vanwege coronamaatregelen hebben geen vragen gekregen over fysieke arbeidsbelasting, gevaarlijk werk en gevaarlijke stoffen, werkdruk, zelfstandigheid in het werk en emotioneel belastend werk. Bij de cijfers over deze onderwerpen blijven zij dan ook buiten beschouwing.**

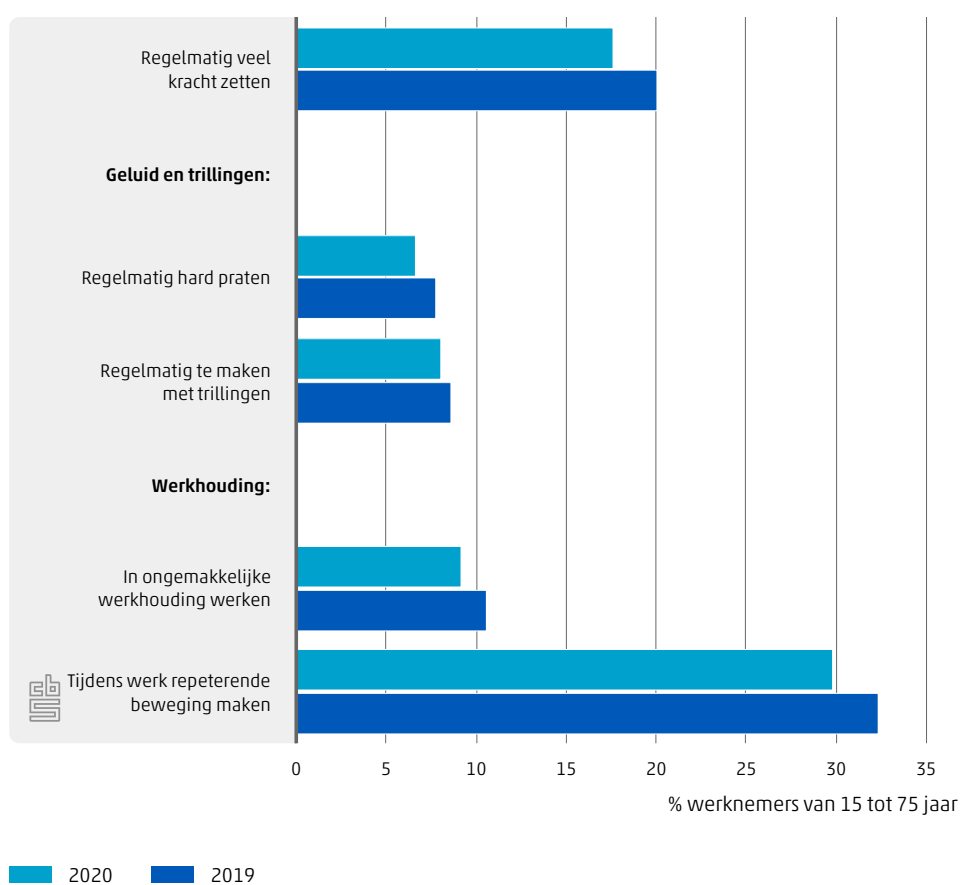
---

## Minder fysiek belastend werk

Of iemand zwaar of lichamelijk belastend werk doet, is onder meer te meten aan de frequentie waarmee mensen veel kracht moeten zetten, de mate waarin zij geluiden en trillingen in de werkomgeving waarnemen en de houding waarin ze moeten werken.

De meest voorkomende vorm van lichamelijke arbeidsbelasting is dat tijdens het werk vaak dezelfde bewegingen moeten worden gemaakt: in 2020 gaven 3 op de 10 werknemers aan dat regelmatig te doen. Ook regelmatig veel kracht moeten zetten behoort tot een vaak voorkomende vorm van fysieke belasting. 18 procent van de werknemers had daarmee te maken.

### 4.1 Fysieke arbeidsbelasting



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

Ten opzichte van 2019 ervaart een kleiner deel van de werknemers fysieke arbeidsbelasting. Dat gaat op voor alle onderscheiden vormen van arbeidsbelasting, maar het meest voor de repeterende bewegingen tijdens het werk en het regelmatig kracht zetten. Tussen 2014 en 2019 nam de belasting in de vorm van vaak herhaalde bewegingen ook al licht af. Bij een aantal andere belastende omstandigheden was er juist een stijging, zoals hard praten om verstaanbaar te zijn op de werkplek, en het werken in een ongemakkelijke houding.

---

## Beeldschermwerk in 2020 verder toegenomen

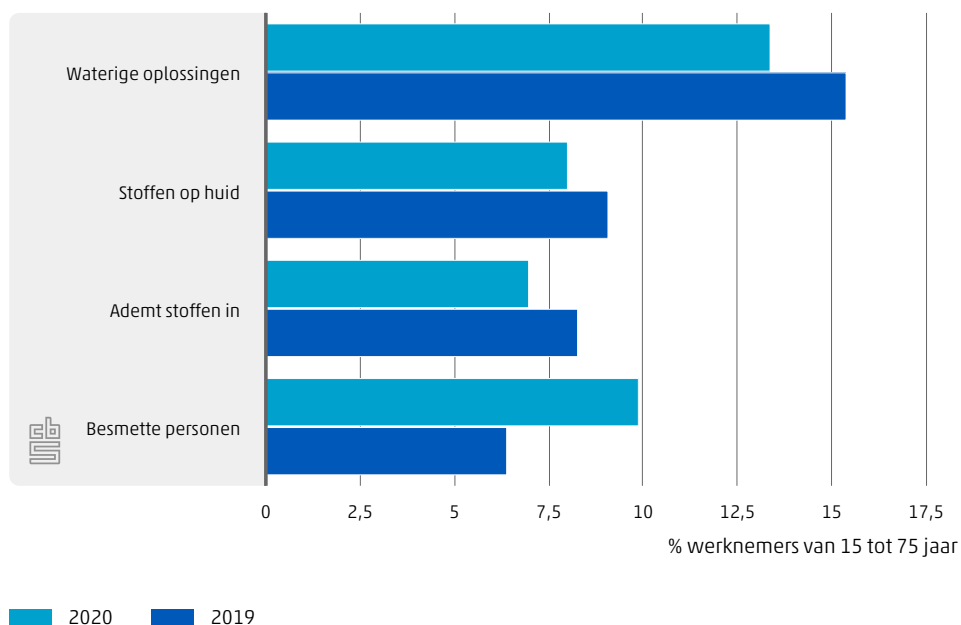
Steeds meer werknemers zitten langdurig aan een beeldscherm: in 2020 werkte 45 procent 6 uur of langer per werkdag aan een beeldscherm, tegen 39 procent in 2019. Werknemers die dagelijks langdurig beeldschermwerk verrichten hebben een verhoogde kans op gezondheidsklachten. In 2020 werkten werknemers gemiddeld 4,4 uur per dag aan een beeldscherm voor het werk, in 2019 was dit nog 4,1 uur per dag. Bedrijfstakken met het meeste beeldschermwerk zijn informatie en communicatie, financiële dienstverlening, openbaar bestuur, en verhuur en handel van onroerend goed. Van 2019 op 2020 nam het gemiddeld aantal uren beeldschermwerk het meest toe in de financiële dienstverlening, het openbaar bestuur, onderwijs en zakelijke dienstverlening (zie ook StatLine: [Fysieke arbeidsbelasting van werknemers naar bedrijfstak](#)).

---

## Meer contact met besmettelijke personen, dieren of materiaal

Ook het werken met gevaarlijke stoffen en gevaarlijk werk bepalen de mate van fysieke arbeidsbelasting. Ten opzichte van 2019 daalde het percentage werknemers die vaak of altijd werken met water of waterige oplossingen, stoffen op de huid krijgen of stoffen inademen. Daarentegen kreeg in deze periode een groter deel van de werknemers te maken met contact met besmette personen, dieren of materiaal. Dat percentage ging van 6 naar 10. Tussen 2014 en 2019 nam het aantal mensen die in contact kwamen met besmette personen ook al toe, maar niet zo sterk als in 2020.

### 4.2 Gevaarlijke stoffen



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

---

## Contact met besmette personen meest gestegen bij kassamedewerkers

Laboranten waren de werknemers die, met 44 procent, het vaakst in contact kwamen met mogelijk besmette personen, dieren of materiaal, gevolgd door gespecialiseerde verpleegkundigen (39 procent), mbo-verpleegkundigen (39 procent), artsen (37 procent) en medisch praktijkassistenten (33 procent). Ook in de periode 2014–2019 kwamen deze vijf beroepsgroepen het meest in contact met mogelijk besmette personen, dieren of materialen.

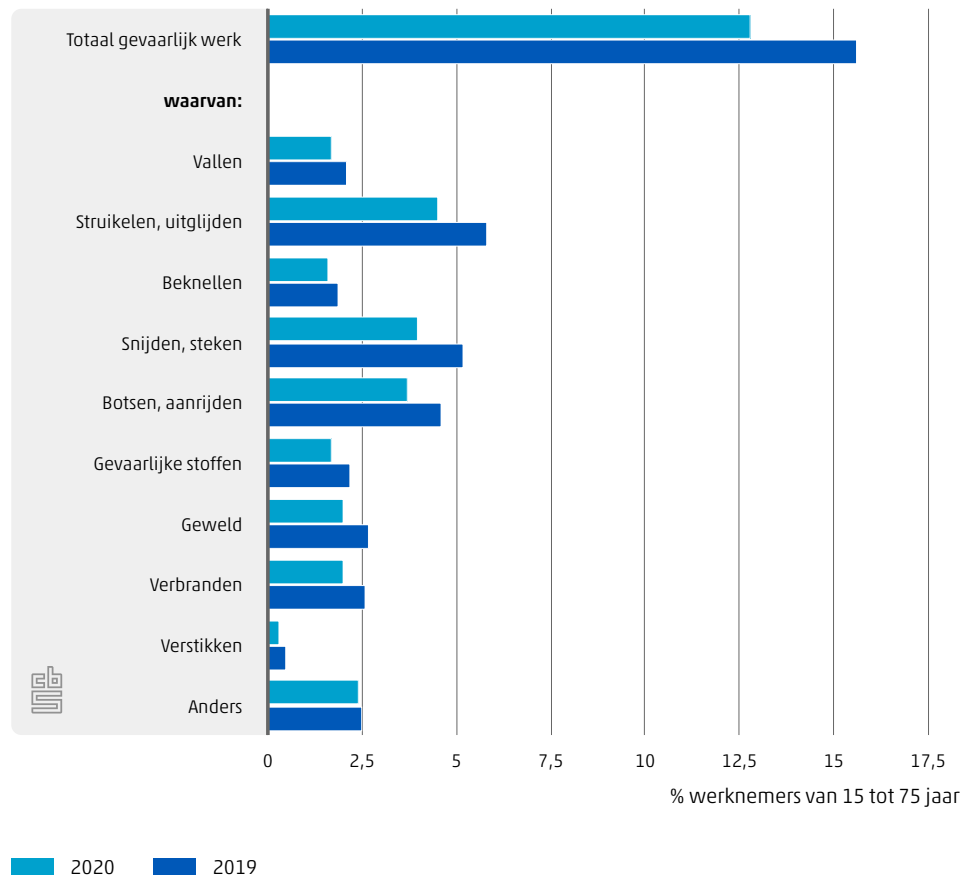
Bij kassamedewerkers, kelners en barpersoneel en bij laders, lossers en vakkenvullers nam in 2020 het percentage dat in contact komt met besmette mensen het meest toe. Het deel van de kassamedewerkers die aangeven hiermee te maken te hebben groeide van 10 naar 29 procent (zie ook StatLine: [Fysieke arbeidsbelasting van werknemers naar beroep](#)).

---

## 1 op de 8 deed gevaarlijk werk

Van alle werknemers gaf 13 procent aan vaak of altijd gevaarlijk werk te doen. Dat is minder dan in 2018 en 2019, toen dit nog 15 en 16 procent was. De meest voorkomende vorm van gevaar tijdens het werk is, net als in eerdere jaren, struikelen of uitglijden. Verder worden snijden of steken en botsingen of aanrijdingen naar verhouding vaak genoemd. In de bedrijfstak vervoer en opslag werd met 31 procent van de werknemers het vaakst gevaarlijk werk verricht. Ook in de bouwnijverheid en horeca (beide 24 procent), de industrie en de landbouw en visserij (beide 19 procent) verrichtten relatief veel werknemers naar eigen zeggen altijd of vaak gevaarlijk werk.

### 4.3 Werknemers die vaak of altijd gevaarlijk werk doen



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

Beroepen waarin werknemers het vaakst aangaven gevaarlijk werk te verrichten, zijn bouwarbeiders en bestuurders van voertuigen en bedieners van mobiele machines. In die laatste categorie verrichtte bijna de helft vaak of altijd gevaarlijk werk. Bij bouwarbeiders waren dat er 4 op de 10. Ook bij beveiligingswerkers, metaalarbeiders en machinemonteurs, elektriciens en productiemachinebedieners ligt het aandeel met gevaarlijk werk relatief hoog, met meer dan 3 op de 10 (zie ook StatLine: [Gevaarlijk werk door werknemers naar beroep](#)).

### Ervaren werkdruk afgenomen

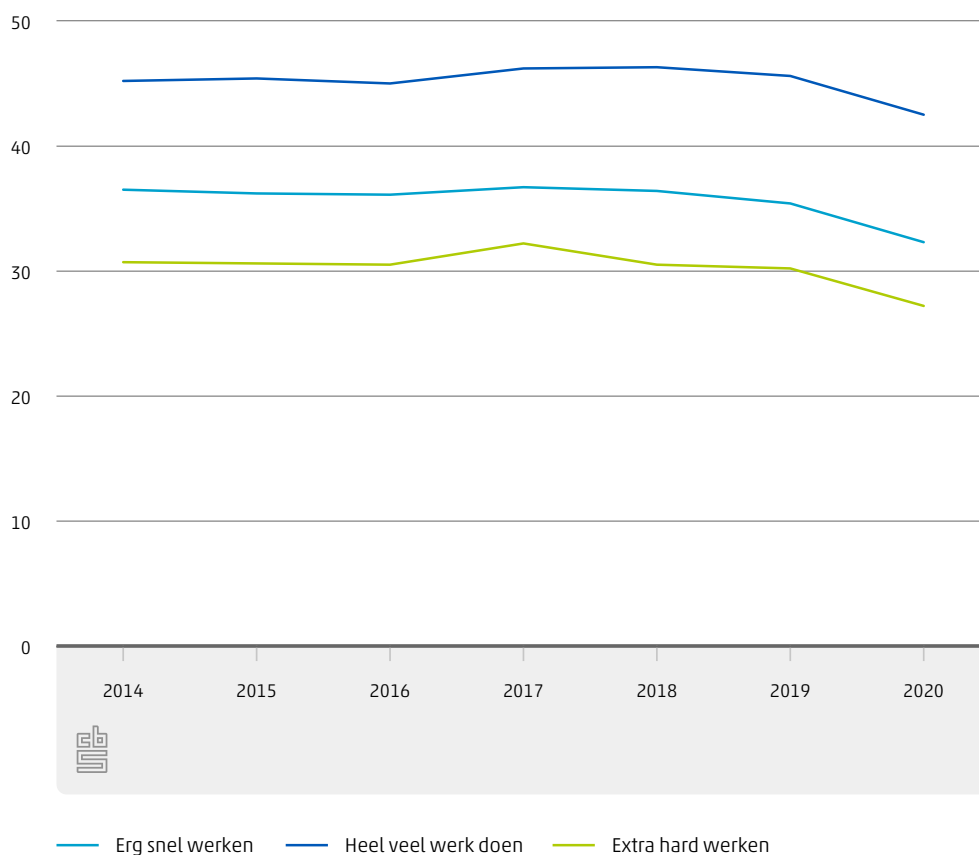
De psychosociale (geestelijke) arbeidsbelasting wordt onder andere gemeten aan de hand van ervaren werkdruk en de zelfstandigheid in het werk. Als de druk hoog is en werkenden weinig zelfstandigheid ervaren bij het uitvoeren van het werk, kunnen er psychische vermoeidheidsklachten (burn-outklachten) ontstaan. Ook emotioneel zwaar werk en ongewenst gedrag van klanten en collega's dragen bij aan de psychosociale arbeidsbelasting.

In 2020 gaf 42 procent van de werknemers aan vaak of altijd heel veel werk te moeten doen. Daarnaast werkte 32 procent vaak of altijd erg snel en 27 procent vaak of altijd extra hard. In de horeca geven werknemers het vaakst aan dat ze erg snel moeten werken, in het onderwijs wordt het vaakst heel veel en extra hard gewerkt. Tussen 2014 en 2017 nam de

werkdruk van werknemers licht toe, in 2020 was er een relatief sterke daling. Deze daling was het sterkst in de bedrijfstakken landbouw en visserij, horeca, bouwnijverheid, zorg en onderwijs.

#### 4.4 Werkdruk

% werknemers van 15 tot 75 jaar

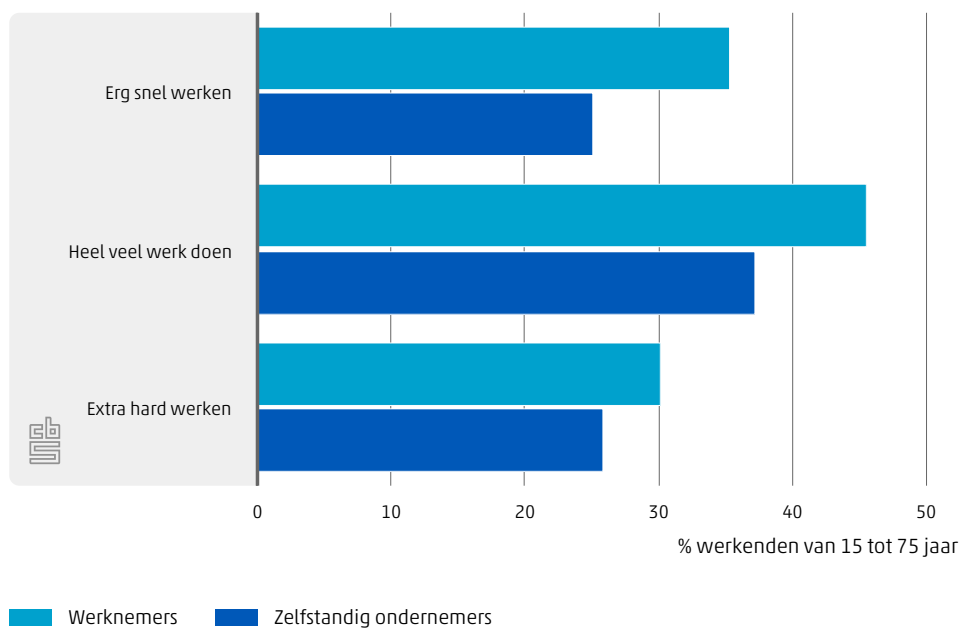


Bron: CBS, TNO  
StatLine: [Werkdruk werknemers](#).

### Werknemers ervaren meer werkdruk dan zelfstandigen

Zelfstandigen zijn een steeds groter deel van de werkzame beroepsbevolking gaan uitmaken, vooral door het toegenomen aantal zzp'ers. De arbeidssituatie van zelfstandig ondernemers onderzoeken TNO en CBS tweejaarlijks in de Zelfstandigen Enquête Arbeid (ZEA). Uit de ZEA 2019 blijkt dat zelfstandig ondernemers minder werkdruk ervaren dan werknemers. Zo gaf 37 procent van de zelfstandig ondernemers aan heel veel werk te doen, 26 procent extra hard te werken, en 25 procent vaak of altijd erg snel te moeten werken. Voor werknemers in dat jaar waren deze percentages 46, 30 en 35.

## 4.5 Werkdruk, 2019



Bron: CBS, TNO

Zie voor meer cijfers over arbeidsomstandigheden van zelfstandig ondernemers in 2015, 2017 en 2019 op StatLine: [Arbeidsongevallen](#), [Duurzame inzetbaarheid](#), [Fysieke arbeidsbelasting](#) en [Psychosociale arbeidsbelasting](#).

## Meer autonomie

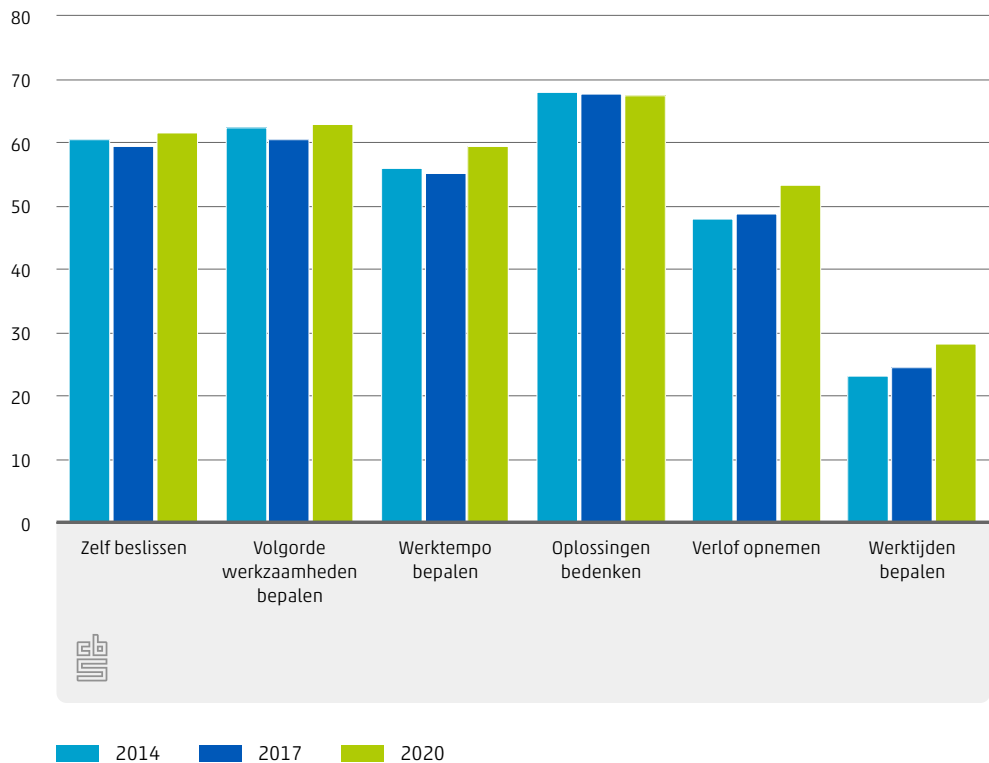
Als het gaat om zelfstandigheid in het werk, geeft een meerderheid van de werknemers aan regelmatig zelf te kunnen beslissen over oplossingen, volgorde, uitvoering en tempo van het werk. Verder kan ruim de helft van de werknemers zelf beslissen over het opnemen van verlof en bijna 3 op de 10 over de eigen werktijden.

Tussen 2014 en 2020 is de autonomie van werknemers in een aantal opzichten toegenomen. Een groter deel kan zelf het verlof, de werktijden en het werktempo bepalen. Vorig jaar nam met name het percentage werknemers toe die zelf hun werktempo regelen.



## 4.6 Zelfstandigheid in het werk

% werknemers van 15 tot 75 jaar



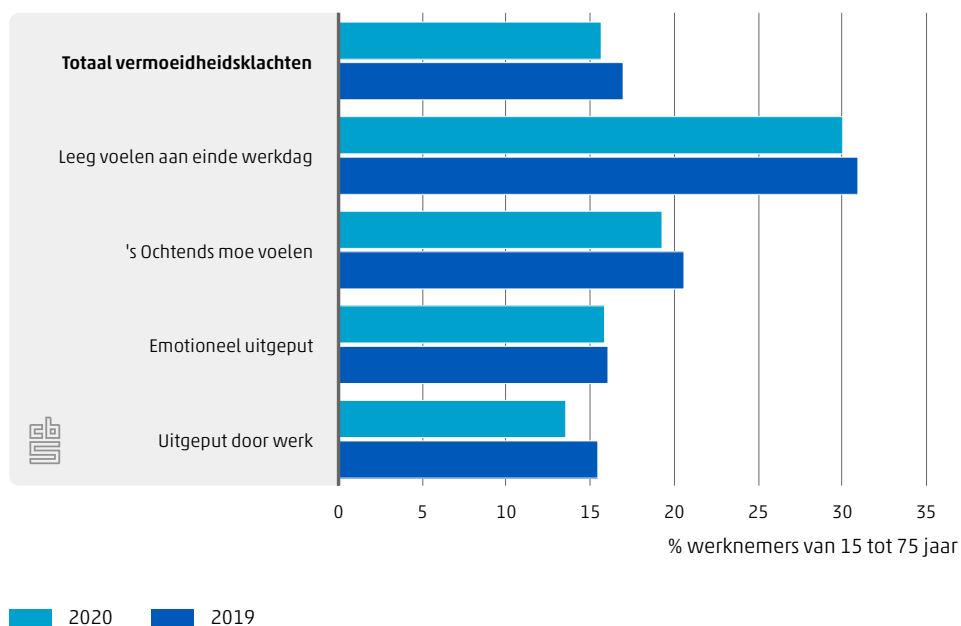
Bron: CBS, TNO  
StatLine: [Zelfstandigheid van werknemers](#).

Gemiddeld over alle zes de onderzochte indicatoren (zelf beslissen, bepalen in welke volgorde het werk gedaan wordt, werktempo bepalen, oplossingen bedenken, verlof nemen en werktijden bepalen) hadden in 2020 werknemers in de bedrijfstak verhuur en handel van onroerend goed de meeste zelfstandigheid in het werk en werknemers in de horeca de minste. Ten opzichte van 2019 nam de autonomie het meest toe onder werknemers in de bedrijfstakken verhuur en handel van onroerend goed en cultuur, recreatie en overige diensten.

## Minder werknemers psychisch vermoeid door werk

In 2020 zei 16 procent van alle werknemers zich enkele keren per maand of vaker psychisch vermoeid te voelen door het werk (burn-outklachten). Psychische vermoeidheidsklachten kunnen zich onder meer uiten in een gevoel van leegte aan het einde van de werkdag; 30 procent heeft vaker dan eens per maand zulke gevoelens. Ook vermoeidheid in de ochtend bij de confrontatie met het werk is een relatief veel voorkomende vorm van werkgerelateerde psychische vermoeidheid.

## 4.7 Psychische vermoeidheid door het werk (burn-outklachten)



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

In 2019 was het deel van de werknemers die zich ten minste enkele keren per maand psychisch vermoeid voelen voor het eerst sinds 2015 niet groter dan een jaar eerder. In 2020 was er een daling. De psychische vermoeidheidsklachten namen het meest af onder werknemers in de horeca, vervoer en opslag en het onderwijs. Vooral het percentage werknemers die aangaven zich compleet uitgeput te voelen door het werk nam in 2020 af.

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

**Werknemers die weinig autonomie ervaren op het werk en tegelijkertijd aangeven vaak of altijd een hoge werkdruk te hebben, zeggen bijna drie keer zo vaak last te hebben van werkgerelateerde psychische vermoeidheidsklachten dan andere werknemers.**

**Autonomie wordt in dit geval gemeten naar de mate waarin werknemers zelf kunnen beslissen, kunnen bepalen in welke volgorde ze het werk doen, in welk tempo ze dat doen, in hoeverre ze zelf oplossingen mogen bedenken en in welke mate ze zelf hun verloop mogen bepalen. Werkdruk wordt afgemeten aan de mate waarin werknemers erg snel, heel veel of extra hard moeten werken.**

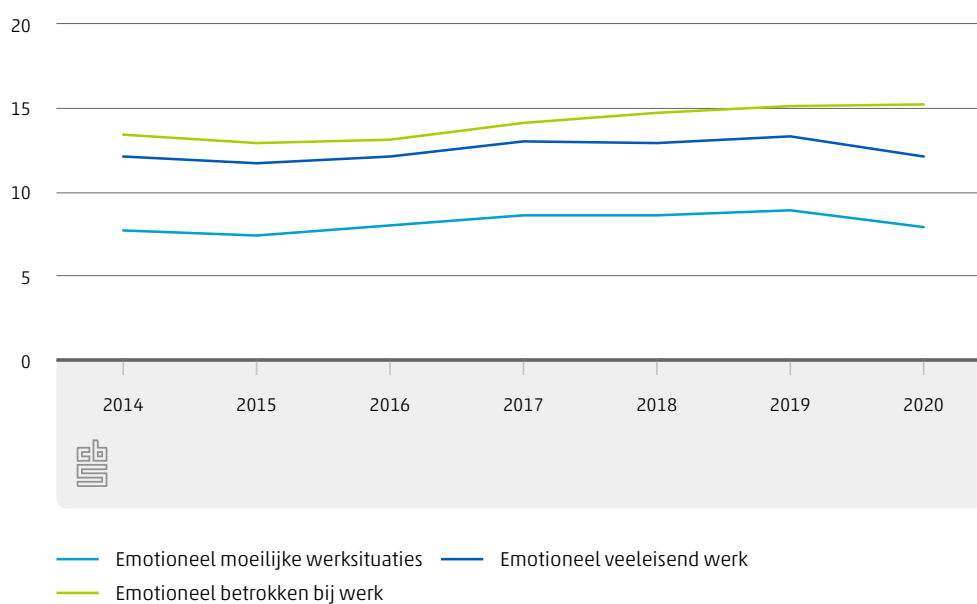
**Van de groep die weinig autonomie heeft, gecombineerd met een hoge werkdruk, gaf 35 procent in 2020 aan enkele keren of vaker per maand psychisch vermoeid te zijn door het werk, tegenover 12 procent van de overige werknemers. In de horeca (25 procent), het onderwijs (24 procent) en de zorg (22 procent) komt de combinatie van weinig autonomie en een hoge werkdruk onder werknemers het vaakst voor.**

## Emotionele betrokkenheid grootst in het onderwijs

Naast werkdruk en een gebrek aan zelfstandigheid in het werk is ook de emotionele belasting een aspect van de psychosociale arbeidsbelasting. Van alle werknemers gaf 15 procent in 2020 aan vaak of altijd emotioneel betrokken te raken bij het werk. In een wat mindere mate wordt het werk als emotioneel veeleisend ervaren of blijkt het gepaard te gaan met emotioneel moeilijke situaties. Tussen 2015 en 2019 nam de emotionele belasting van werknemers licht toe. In 2020 is het percentage dat zich emotioneel betrokken voelt bij het werk gelijk gebleven ten opzichte van 2019, maar daalde het percentage werknemers dat aangeeft dat het werk hen in emotioneel moeilijke situaties brengt of dat het werk emotioneel veeleisend is.

### 4.8 Emotioneel belastend werk

% werknemers van 15 tot 75 jaar



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

Het onderwijs was, net als in voorgaande jaren, de bedrijfstak waar de emotionele betrokkenheid van werknemers het grootst is. Van de werknemers in deze bedrijfstak raakte in 2020 naar eigen zeggen 27 procent vaak of altijd emotioneel betrokken bij het werk. Ook in de zorg was de betrokkenheid bij het werk met 21 procent groot. Ten opzichte van 2019 is de betrokkenheid in het onderwijs iets afgenomen, van 28 naar 27 procent. In de zorg is deze vrijwel onveranderd.

In de zorg vergt het werk, net als in de voorgaande jaren, emotioneel het meest en brengt het werknemers het vaakst in emotioneel moeilijke situaties. Ten opzichte van 2019 is dit percentage echter wel iets afgenomen.

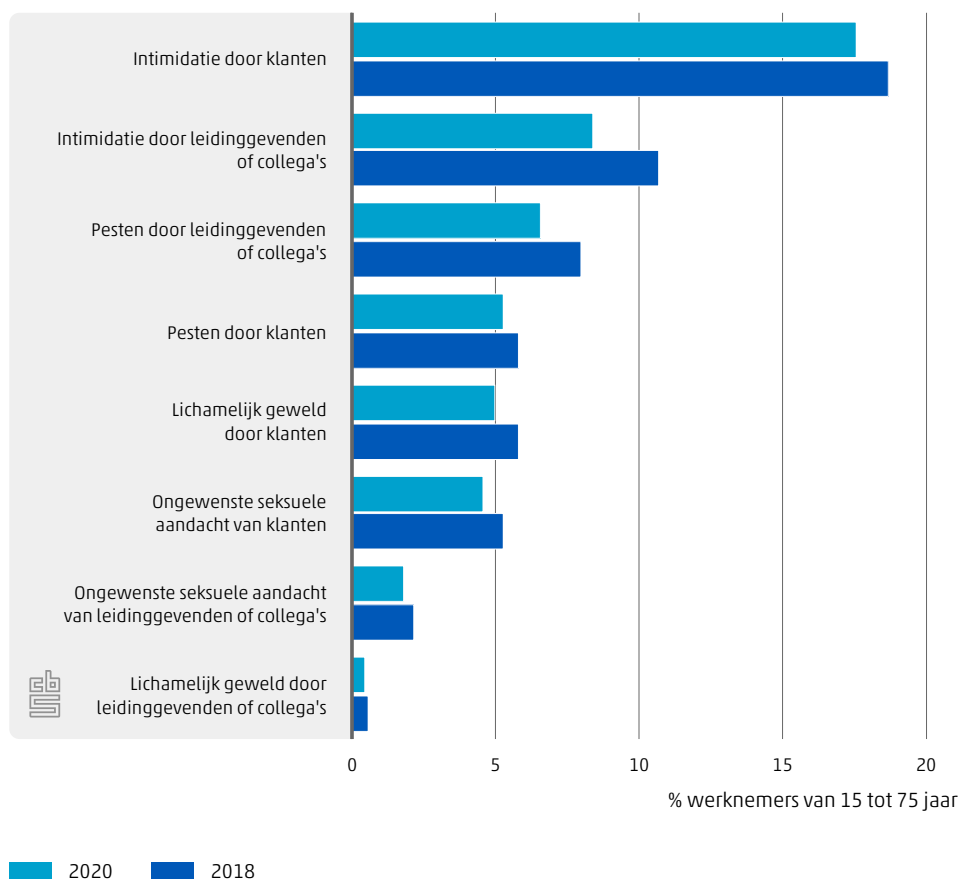
## Zorgberoepen emotioneel meest veeleisend, docenten meest betrokken

Naar beroepsgroep was het aandeel werknemers die altijd of vaak emotioneel betrokken zijn bij het werk met 37 en 36 procent het hoogst bij leerkrachten in het voortgezet onderwijs en basisonderwijs. Werknemers in zorgberoepen gaven juist relatief vaak aan dat hun werk altijd of vaak emotioneel veeleisend is. Zo vond van de psychologen 51 procent het werk emotioneel veeleisend. Van de maatschappelijk werkers en gespecialiseerde verpleegkundigen was dit respectievelijk 45 en 44 procent.

## Slachtofferschap op het werk gedaald

Wat ongewenst gedrag op het werk betreft, komt intimidatie door klanten en, in mindere mate, door leidinggevenden of collega's, vaker voor dan andere voorvallen die mensen op het werk treffen. In 2020 had 18 procent van de werknemers persoonlijk te maken met intimidatie door externen, zoals klanten, patiënten, leerlingen of passagiers. Ook ongewenste seksuele aandacht of lichamelijk geweld komen vaker voor in contacten met klanten dan met leidinggevenden of collega's. Pestgedrag doet zich juist meer voor onder collega's dan bij klanten. Tussen 2014 en 2018 was er geen duidelijk toe- of afname van ongewenst gedrag op het werk. In 2020 is het slachtofferschap ten opzichte van 2018 gedaald. De daling was het grootst bij intimidatie door leidinggevenden, collega's of klanten, en pesten door leidinggevenden of collega's.

## 4.9 Slachtofferschap op het werk



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

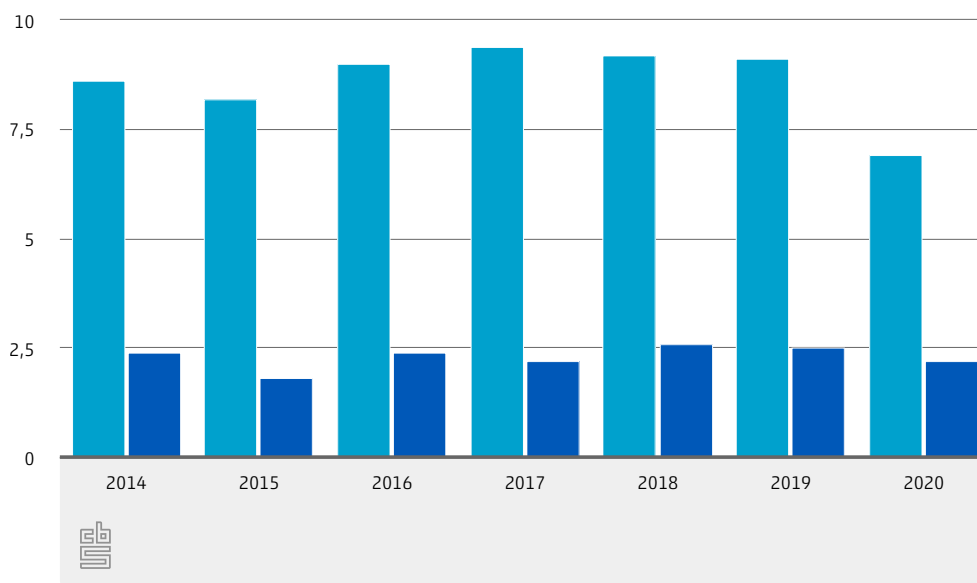
In de zorg hebben 4 op de 10 werknemers in 2020 een enkele keer of vaker te maken gehad met ongewenst gedrag op het werk door cliënten of patiënten. In geen andere bedrijfstak was dat aandeel zo hoog. Ongewenst gedrag door collega's kwam met 16 procent het vaakst voor in de bedrijfstak industrie.

## Werk-privédisbalans iets afgenomen

Het combineren van arbeid met verantwoordelijkheden thuis voor familie of gezin kan lastig zijn. Van alle werknemers gaf 7 procent in 2020 aan (zeer) vaak familie- of gezinsactiviteiten te missen of te verwaarlozen door het werk. Tussen 2015 en 2017 nam het percentage werknemers die door het werk (zeer) vaak familie- of gezinsactiviteiten verwaarlozen wat toe. Na 2017 bleef dit vrijwel gelijk, waarna het in 2020 afnam.

## 4.10 Familie of gezin tekortdoen door werk, of andersom

% werknemers van 15 tot 75 jaar



- Missen of verwaarlozen van familie- of gezinsactiviteiten door het werk
- Missen of verwaarlozen van werkzaamheden door familie- of gezinsverantwoordelijkheden

Bron: CBS, TNO

Aan de andere kant kunnen verantwoordelijkheden thuis er ook voor zorgen dat werknemers werkzaamheden verzuimen of verwaarlozen. Dit kwam in 2020 minder vaak voor dan andersom: ruim 2 procent van de werknemers gaf aan dit (zeer) vaak te ervaren. Dit percentage is sinds 2014 niet veel veranderd.

## 92 procent opgewassen tegen de eisen van het werk

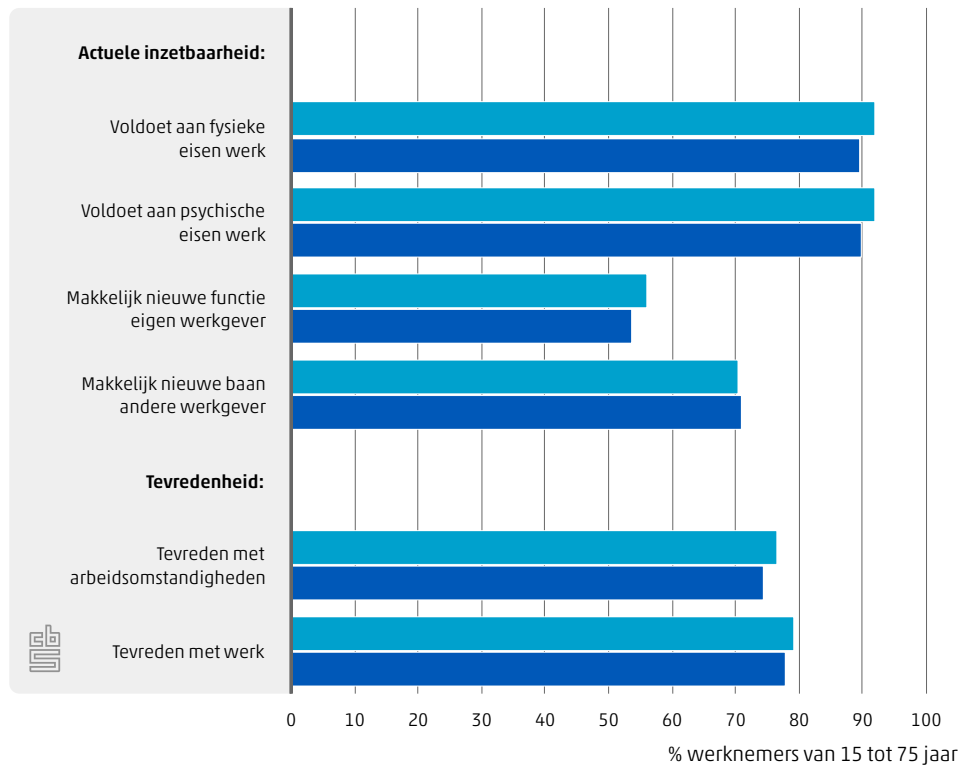
Of werkenden voldoen aan de fysieke en psychische eisen van het werk en of ze gemakkelijk een nieuwe functie of baan denken te kunnen vinden, zegt iets over hun actuele inzetbaarheid. Aanwijzingen voor de inzetbaarheid op de langere termijn zijn de tevredenheid over het werk en de arbeidsomstandigheden,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

In 2020 gaf 92 procent van alle werknemers aan te kunnen voldoen aan de fysieke eisen van het werk. Een even groot deel kon voldoen aan de psychische eisen. Dit is iets hoger dan in 2019 (toen was dat 90 procent). Verder dacht 56 procent van alle werknemers gemakkelijk een nieuwe functie bij de huidige werkgever te kunnen vinden en 71 procent dacht gemakkelijk aan de slag te kunnen gaan in een nieuwe baan bij een andere werkgever. Ten opzichte van 2019 denkt een groter deel van de werknemers gemakkelijk aan een nieuwe functie bij de huidige werkgever te komen. Het percentage dat denkt gemakkelijk een nieuwe baan/functie te kunnen krijgen bij een andere werkgever is vrijwel gelijk gebleven.

## Tevredenheid werknemers verder toegenomen

Van alle werknemers was 79 procent in 2020 tevreden met zijn of haar werk en 77 procent met de arbeidsomstandigheden. Dat is een iets groter deel dan in 2019, toen respectievelijk 78 en 75 procent hierover tevreden was. De leeftijd waarop werknemers willen stoppen met werken bedroeg gemiddeld 62,7 jaar, net als in 2019. De leeftijd waarop zij – naar eigen inschatting – het huidige werk niet meer kunnen doen is ten opzichte van 2019 toegenomen van 62,7 naar 63,3 jaar.

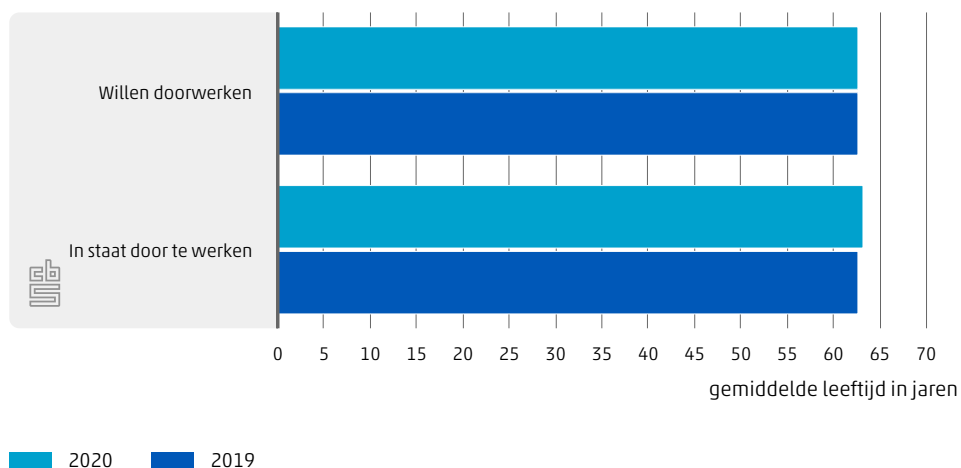
### 4.11 Actuele inzetbaarheid en tevredenheid



■ 2020 ■ 2019

StatLine: [Actuele inzetbaarheid en tevredenheid van werknemers.](#)

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



StatLine: [Leeftijd doorwerken van werknemers](#).

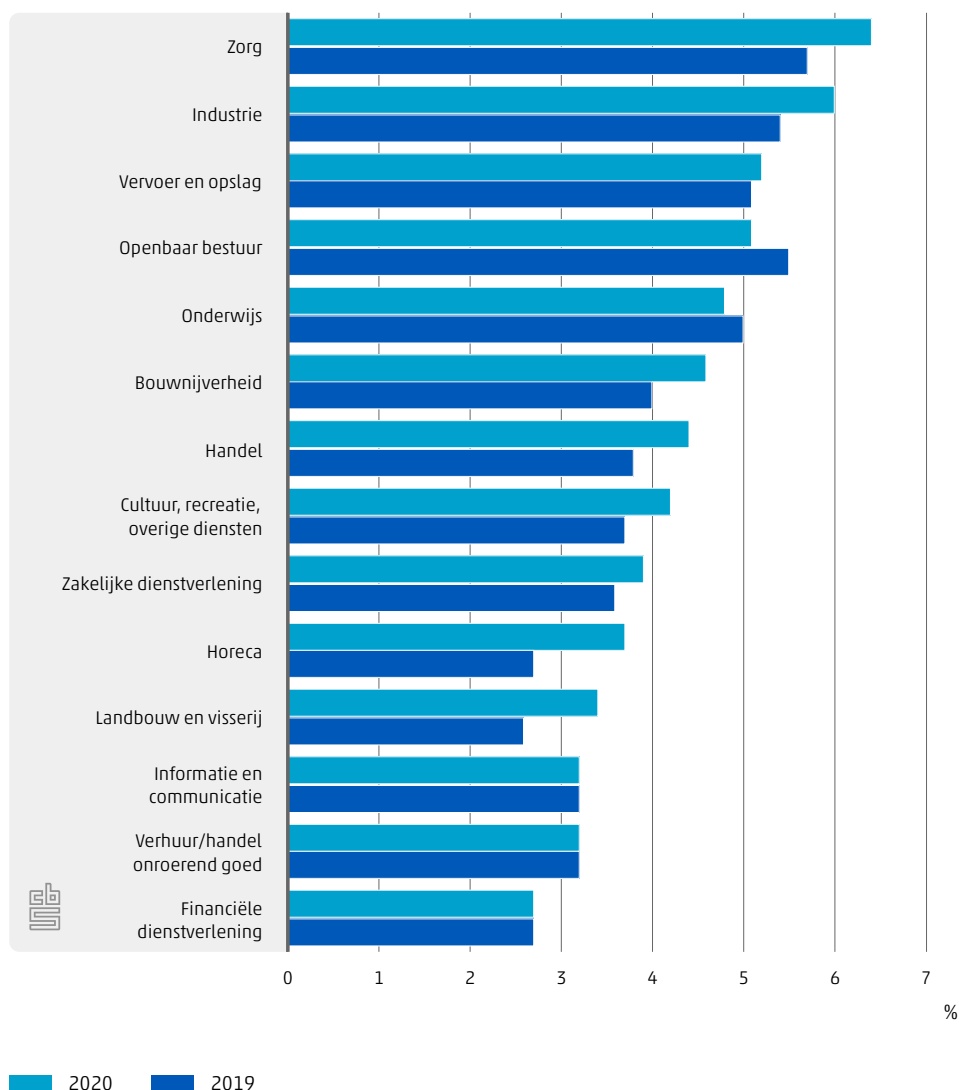
### Ziekteverzuim toegenomen

In 2020 bedroeg het ziekteverzuimpercentage van werknemers 4,7. Dit is het aantal ziektedagen in procenten van het totaal aantal beschikbare werkdagen. In 2019 was het ziekteverzuimpercentage nog 4,4. Sinds 2014, toen het ziekteverzuim het laagste niveau van de afgelopen twintig jaar bereikte (3,8 procent), is het verzuim vrijwel jaarlijks toegenomen.

Het ziekteverzuim verschilt per bedrijfstak. In 2020 kende de zorg met 6,4 het hoogste verzuimpercentage. In de financiële dienstverlening was het verzuim met 2,7 procent het laagst. Ten opzichte van 2019 nam het verzuim het meest toe in de horeca, landbouw en visserij en de zorg. In het onderwijs en het openbaar bestuur daalde het verzuim.



### 4.13 Ziekteverzuim werknemers



StatLine: [Ziekteverzuim per bedrijfstak](#).

Verreweg de meest voorkomende klacht waarmee werknemers in 2020 verzuimden is griep of verkoudheid. Dat werd door 30 procent van de werknemers opgegeven als reden bij het laatste verzuimgeval. Dat is wel lager dan in voorgaande jaren: tussen 2016 en 2019 lag dat namelijk nog vrij stabiel op 35 procent. Na griep of verkoudheid kwamen rugklachten, psychische klachten en buik-, maag- of darmklachten het meest voor.

Van alle werknemers gaf ruim 2 procent aan te hebben verzuimd met klachten die werden veroorzaakt door COVID-19 en dat dit is bevestigd met een test. Bijna 3 op de 10 werknemers (29 procent) heeft verzuimd met klachten die misschien werden veroorzaakt door COVID-19 en 68 procent gaf aan niet te hebben verzuimd met klachten die COVID-19-gerelateerd waren.

Werknemers schrijven hun meest recente verzuim meestal niet toe aan het werk: volgens 70 procent hadden de gezondheidsklachten waardoor zij verzuimden niets met het werk te maken. Bij 14 procent van de werknemers met verzuim waren de klachten wel gedeeltelijk het gevolg van het werk, en volgens 9 procent waren de klachten hoofdzakelijk toe te schrijven aan het werk.

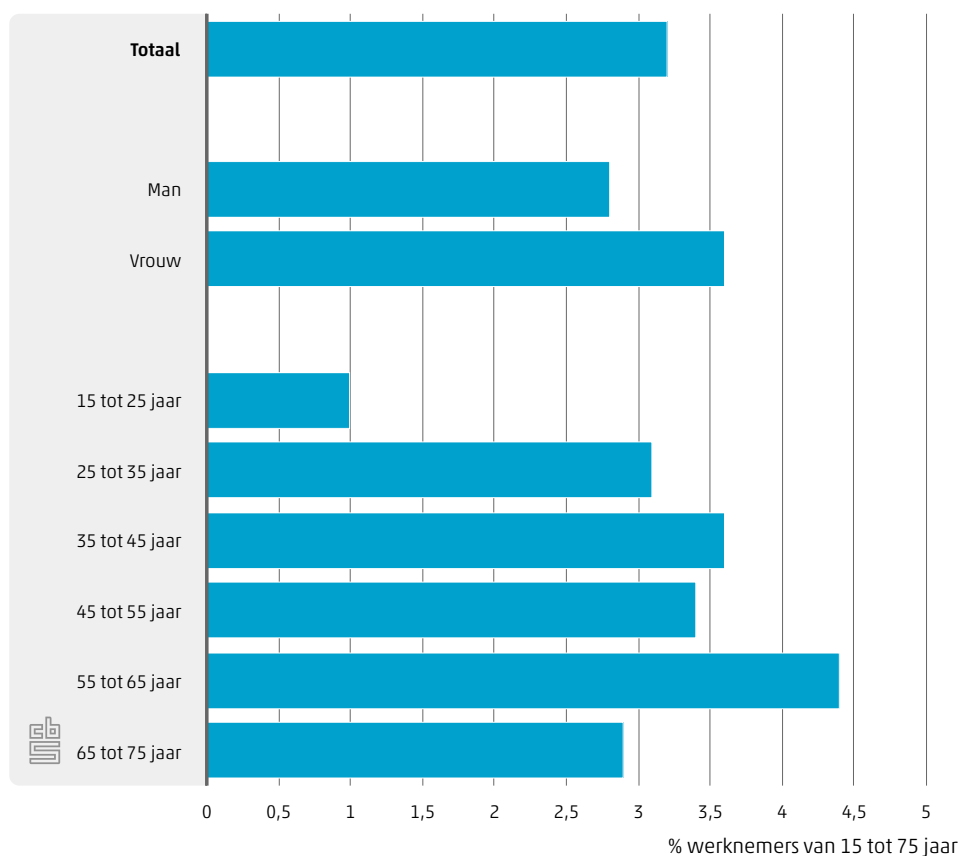
## Beroepsziekten

Ieder jaar krijgt een deel van de werknemers te maken met een ziekte die is ontstaan door het werk, een beroepsziekte. In 2020 gaf 3,2 procent van alle werknemers aan in de voorafgaande 12 maanden één of meerdere door een arts vastgestelde beroepsziekten te hebben opgelopen. In 2018 was dit 3,8 procent. De beroepsziekten die het vaakst door werknemers werden gerapporteerd in 2020 zijn overspannenheid/burn-out (2,6 procent), klachten aan de nek, schouder, arm, pols of hand (1,8 procent) en lagerugaandoeningen (1,4 procent).

Vrouwen (3,6 procent) kregen iets vaker dan mannen (2,8 procent) te maken met een (door een arts vastgestelde) nieuw ontstane beroepsziekte.

Naarmate werknemers ouder zijn, kregen ze in het afgelopen jaar vaker te maken met een beroepsziekte. Uitzonderingen daarop vormen de relatief kleine groep 65- tot 75-jarige werknemers, met een kleiner aandeel beroepsziekten dan de 25- tot 35-jarigen; en de 45- tot 55-jarigen, waar beroepsziekten naar verhouding minder voorkomen dan in beide naastliggende leeftijdsgroepen. Van alle 55- tot 65-jarige werknemers leed 4,4 procent aan een beroepsziekte, het hoogste percentage van alle leeftijdsgroepen.

### 4.14 Beroepsziekten, 2020



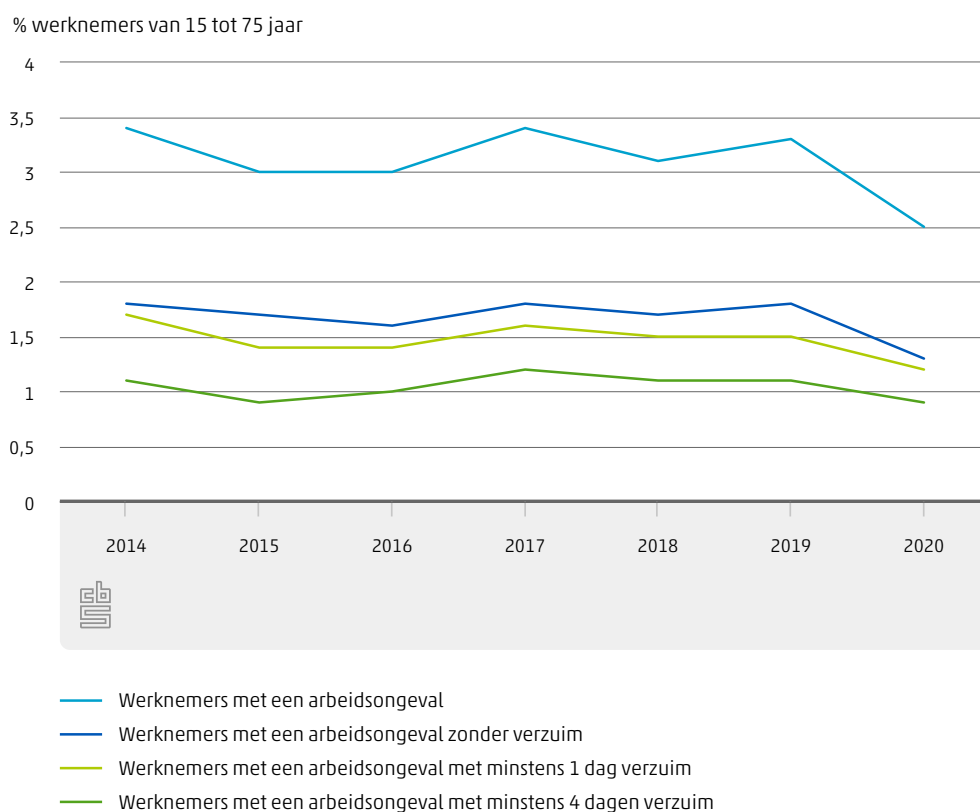
Bron: CBS, TNO

Als beroepsziekten die langer dan een jaar geleden zijn ontstaan ook worden meegenomen, gaf 10,6 procent van de werknemers aan te maken te hebben met een of meerdere beroepsziekten die door een arts zijn vastgesteld. Dat is minder dan in 2018 (11,7 procent).

## Minder arbeidsongevallen

In 2020 heeft 2,5 procent van de werknemers een ongeval gehad door of tijdens de uitoefening van het werk. Ongevallen die plaatsvinden onderweg van of naar het werk tellen hierbij niet mee. Bij bijna de helft van de werknemers die in 2020 een ongeval kregen (1,2 procent van het totaal) leidde het arbeidsongeval tot ziekteverzuim van ten minste een dag. Ongevallen met langer verzuim – vier dagen of meer – kwamen bij 0,9 procent van alle werknemers voor. Tussen 2014 en 2019 fluctueerde het percentage werknemers met een arbeidsongeval (met of zonder verzuim) enigszins. In 2020 daarentegen was er sprake van een relatief sterke daling, met name van de ongevallen zonder verzuim.

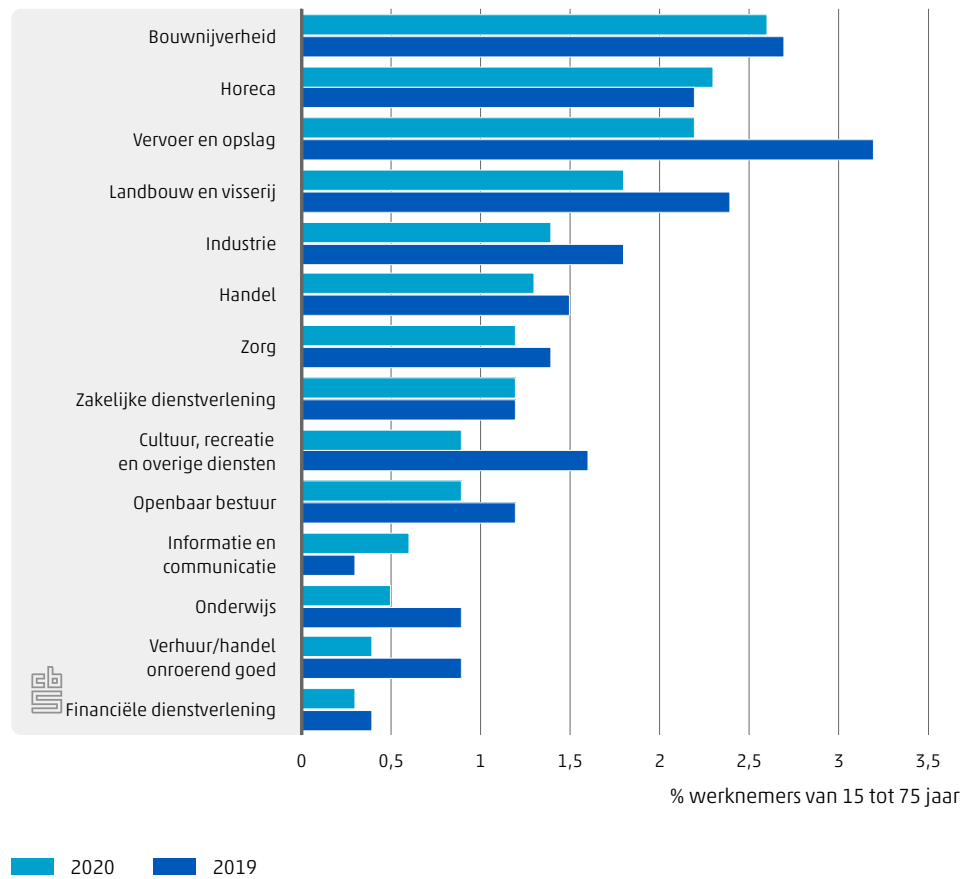
### 4.15 Werknemers met een arbeidsongeval



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

Mannen hadden vaker een ongeval (2,8 procent) dan vrouwen (2,2 procent). Bij werknemers in de bouw kwam een arbeidsongeval met verzuim het vaakst voor, gevolgd door werknemers in de bedrijfstakken horeca en vervoer en opslag. In de financiële dienstverlening en de bedrijfstak verhuur en handel van onroerend goed kwamen relatief weinig verzuimongevallen voor. Ten opzichte van 2019 daalde het percentage werknemers met een ongeval met verzuim het sterkst in de bedrijfstak vervoer en opslag. Ook bij de andere bedrijfstakken was een daling zichtbaar, met uitzondering van de horeca, de zakelijke dienstverlening en de bedrijfstak informatie en communicatie.

#### 4.16 Werknemers met een arbeidsongeval met verzuim



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

# 5 Lonen en loonkosten

## Forse loonstijging

De brutolonen, zoals vastgelegd in cao's, namen in 2020 toe met gemiddeld 3,0 procent. Dat is de grootste stijging na 2008. Dat de gemiddelde cao-loonstijging in het coronajaar zo hoog uitvalt, komt ook doordat aan het begin van het jaar al voor twee derde van de cao's de loonafspraken voor heel 2020 vaststonden. De stijging van de consumentenprijzen kwam uit op 1,3 procent en bleef dus sterk achter bij de cao-loonstijging. Hierdoor kwam de reële cao-loonsverhoging uit op het hoogste cijfer na 1986, nipt hoger dan in 2009 en 2016. In 2011-2013 was de reële cao-loonontwikkeling nog elk jaar meer dan 1 procent negatief. In die periode stegen de consumentenprijzen harder dan de cao-lonen.

De afgelopen tien jaar zijn de cao-lonen met 17,9 procent toegenomen, terwijl de stijging van de consumentenprijzen 17,4 procent bedroeg. De ontwikkeling van de consumentenprijzen is een belangrijke indicator voor inflatie. Werknemers die voor hun loonsverhoging uitsluitend afhankelijk zijn van cao-veranderingen, zijn er dus sinds 2010 nauwelijks op vooruitgegaan. Dat was tussen 2000 en 2010 wel anders. Toen stegen de cao-lonen nog met 27 procent, terwijl de stijging van de consumentenprijzen 22 procent bedroeg.

De lage cao-loonstijging na 2009 was een rechtstreeks gevolg van de financiële crisis, waardoor de arbeidsmarkt snel ruimer werd. Begin 2011 was de gemiddelde cao-loonstijging afgenomen tot 1,0 procent. Sinds eind 2017 was sprake van een krappe arbeidsmarkt. Het aantal vacatures bereikte daarna recordstanden en veel bedrijven gaven aan dat een tekort aan arbeidskrachten hun productie of activiteiten belemmerde. Verwacht mocht worden dat in zo'n situatie de lonen zouden oplopen, om werknemers aan te trekken.

In de tweede helft van 2018 kwam de cao-loonstijging voor het eerst weer boven de 2 procent. In de loop van 2019 liep de cao-loonstijging verder op, waarna in januari 2020 de 3 procent werd overschreden. In de rest van 2020 schommelde de cao-loonstijging rond de 3 procent. In de voorlopige cijfers over het eerste kwartaal van 2021 zakt de stijging van de cao-lonen naar 2,3 procent, terwijl de stijging van de consumentenprijzen dan oploopt naar 1,8 procent. Als de cao-lonen meer stijgen dan de consumentenprijzen, betekent dit niet automatisch dat werknemers er reëel in koopkracht op vooruitgaan. 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 een toeslag van de Belastingdienst, zoals zorgtoeslag, huurtoeslag of kinderopvangtoeslag.

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

---

## Leden vakverenigingen

**Bij de cao-onderhandelingen worden de werknemers meestal vertegenwoordigd door de vakbonden. In 2019 waren 1,6 miljoen mensen lid van een vakvereniging. De FNV is met 1 miljoen leden de grootste. Rond de eeuwwisseling waren nog ruim 1,9 miljoen mensen lid van een vakbond. Ongeveer 1 op de 6 vakbondsleden heeft de AOW-leeftijd bereikt.**

**StatLine: [Leden van vakverenigingen](#).**

---

De werkelijke brutolonen van werknemers veranderen van jaar op jaar niet alleen doordat er loonsverhogingen in de cao's worden afgesproken, maar ook doordat werknemers korter of langer gaan werken, opklimmen in hun loonschaal, promotie maken of bijzondere beloningen krijgen. Bij deze cijfers is ook de loonontwikkeling inbegrepen van werknemers die niet onder een cao vallen. Ongeveer drie kwart van de werknemers valt onder een cao. De gemiddelde brutolonen van werknemers per gewerkt uur stegen in 2020 met 7 procent. Een stijging van die omvang is voor het laatst in 1990 gemeten, toen het Nederlandse belastingstelsel werd herzien en de premies van de volksverzekeringen voortaan voor rekening van de werknemers kwamen. Los van zulke uitzonderlijke omstandigheden moet nog verder terug in de geschiedenis worden gezocht naar een dergelijke stijging, namelijk in de jaren zeventig. In dat decennium waren zulke grote loonstijgingen én hoge inflatie normaal. Dat in 2020 een dergelijke stijging gemeten wordt, is deels het gevolg van de coronamaatregelen, waarbij een deel van de werknemers niet of niet volledig kon werken, maar wel werd doorbetaald. Hierdoor daalde voor de werknemers het gemiddeld aantal gewerkte uren per baan met 2,2 procent en resulteerde een extra hoge stijging van de lonen per gewerkt uur.

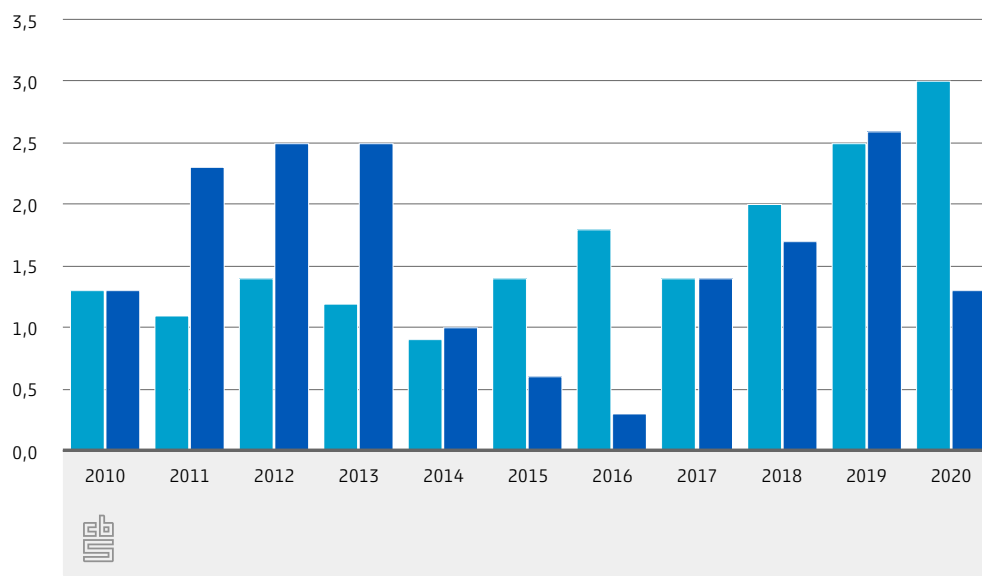
Maar ook uit de cijfers die niet door de bijzondere ontwikkeling in het aantal gewerkte uren worden beïnvloed, blijkt dat de loonstijging in 2020 een van de hoogste was in jaren. De lonen per betaald uur stegen in 2020 met 3,2 procent. In de periode 2011–2019 kwam dat cijfer niet boven de 2,4 procent.

Boven op de brutolonen komen de sociale premies ten laste van de werkgevers. In 2020 bedroeg de stijging van deze premies per gewerkt uur 9,1 procent, dus beduidend meer dan de stijging van de lonen. De werkgevers betaalden meer premies voor pensioen en arbeidsongeschiktheid. Ook de toegerekende sociale premies ten laste van werkgevers gingen omhoog, als gevolg van het gestegen ziekteverzuim bij werknemers. Daar staat tegenover dat de werkloosheidspremie per saldo omlaaggingen. In verband met de invoering van de Wet arbeidsmarkt in balans (WAB) zijn de werkloosheidspremie's in 2020 veranderd. Voortaan wordt de WW-premie berekend op basis van het soort arbeidscontract van de werknemer: er geldt een lage WW-premie voor werknemers met een vaste arbeidsovereenkomst en een hoge WW-premie voor werknemers met een flexibele arbeidsovereenkomst. Tussen de twee premiepercentages zit een verschil van 5 procentpunt.

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.

## 5.1 Cao-lonen en consumentenprijzen

% verandering t.o.v. een jaar eerder

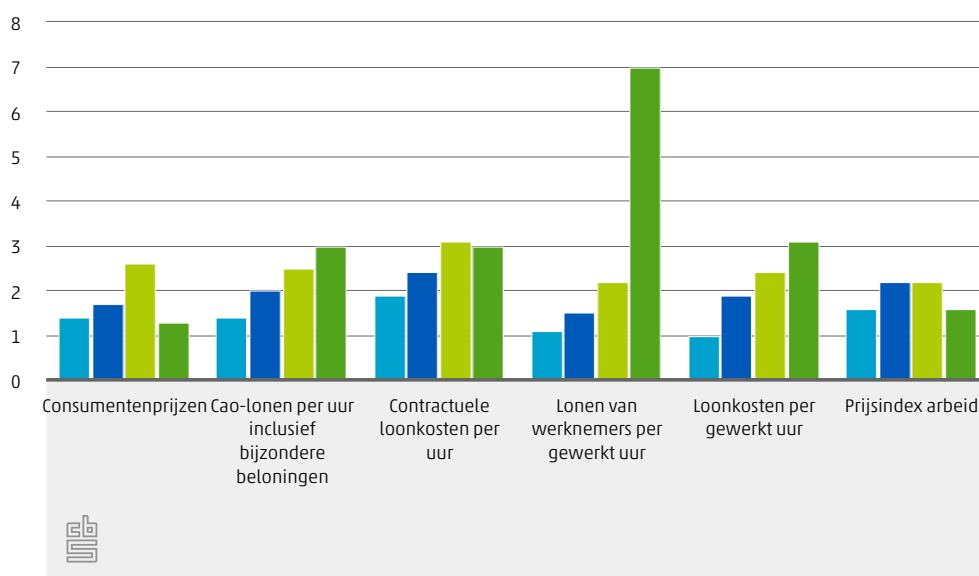


■ Cao-lonen per uur inclusief bijzondere beloningen ■ Consumentenprijzen

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

## 5.2 Loonontwikkeling en consumentenprijzen

% verandering t.o.v. een jaar eerder



■ 2017 ■ 2018 ■ 2019 ■ 2020

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

De totale loonkosten bedroegen in 2020 bijna 385 miljard euro. Dat bedrag is de som van 315 miljard euro aan brutolonen, 88 miljard euro aan sociale premies ten laste van werkgevers en 0,7 miljard euro aan eindheffingen, verminderd met 19 miljard euro aan loonkostensubsidies.

Het totale bedrag aan loonkosten daalde in 2020 ten opzichte van 2019 met bijna 2 miljard euro (-0,5 procent). De afgelopen 25 jaar zijn alleen in 2010 de loonkosten ook gedaald, maar dat was toen een afname met 0,1 procent. De daling van de loonkosten in 2020 is het resultaat van enerzijds een stijging van de lonen (10 miljard euro) en een toename van de sociale premies ten laste van werkgevers (4 miljard euro). Anderzijds liep het bedrag aan loonkostensubsidies op van ruim 2 miljard naar bijna 19 miljard euro. De toename komt voor het grootste deel voor rekening van de betalingen op grond van de Tijdelijke Noodmaatregel Overbrugging voor Werkgelegenheid (NOW), waarmee in 2020 ruim 14 miljard euro gemoeid was. Daarnaast omvatten de loonkostensubsidies in 2020 ook 2 miljard euro voor de zorgbonus (op basis van de Subsidieregeling bonus zorgprofessionals COVID-19). Zonder deze twee posten is het bedrag aan loonkostensubsidies in 2020 ongeveer gelijk aan dat in 2019.

Dat het totale bedrag aan loonkosten daalde, kwam ook doordat de werkgelegenheid afnam. Het aantal banen van werknemers liep terug met 1,2 procent, het totale volume aan gewerkte uren van werknemers verminderde zelfs met 3,4 procent. Daardoor daalden de totale loonkosten 0,5 procent, maar stegen de loonkosten per gewerkt uur met 3,1 procent, de grootste stijging na 2008. Dat deze stijging zoveel lager uitkomt dan de 7 procent waarmee de lonen per gewerkt uur opliepen, komt voor een groot deel door de extra loonkostensubsidies van de overheid ter compensatie van de coronamaatregelen. Doordat in de loonkosten per gewerkt uur zowel bij de loonkosten als bij de gewerkte uren rekening wordt gehouden met de effecten van de coronamaatregelen, is deze uitkomst beter te interpreteren dan de uitkomsten over de lonen per gewerkt uur.

---

## 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 ZVW***

**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 tegenwoordig onder meer het lage-inkomensvoordeel (LIV) en in 2020 de betalingen op grond van de Tijdelijke Noodmaatregel Overbrugging voor Werkgelegenheid (NOW). In 2020 bedroeg de totale beloning van werknemers 403 miljard euro, zodat na bijtelling van de eindheffingen en aftrek van loonkostensubsidies een bedrag van 385 miljard euro resulteert aan loonkosten.**

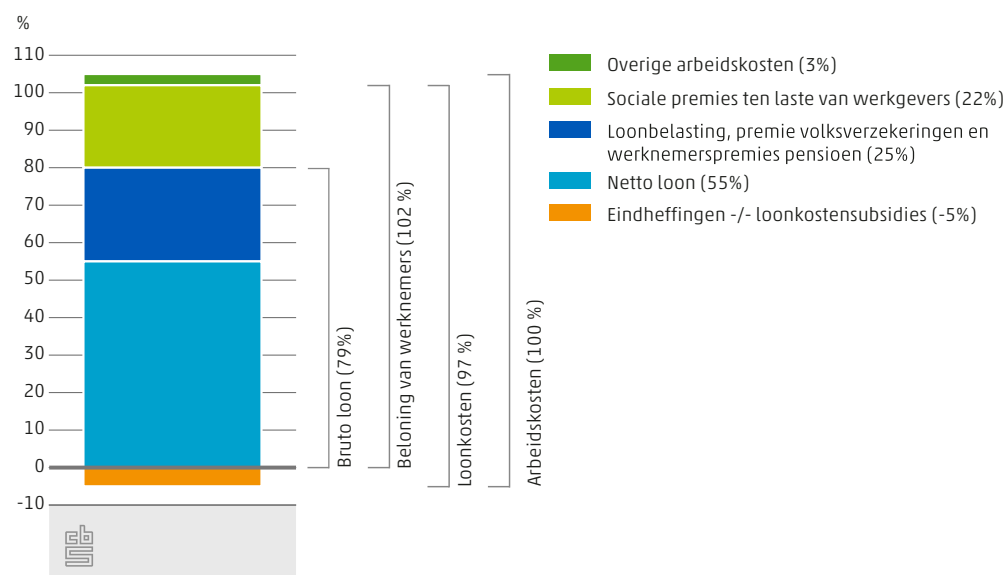
***Loonkosten = beloning van werknemers + eindheffingen -/- loonkostensubsidies***



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

**Arbeidskosten = loonkosten + overige arbeidskosten**

### 5.3 Opbouw arbeidskosten, 2020



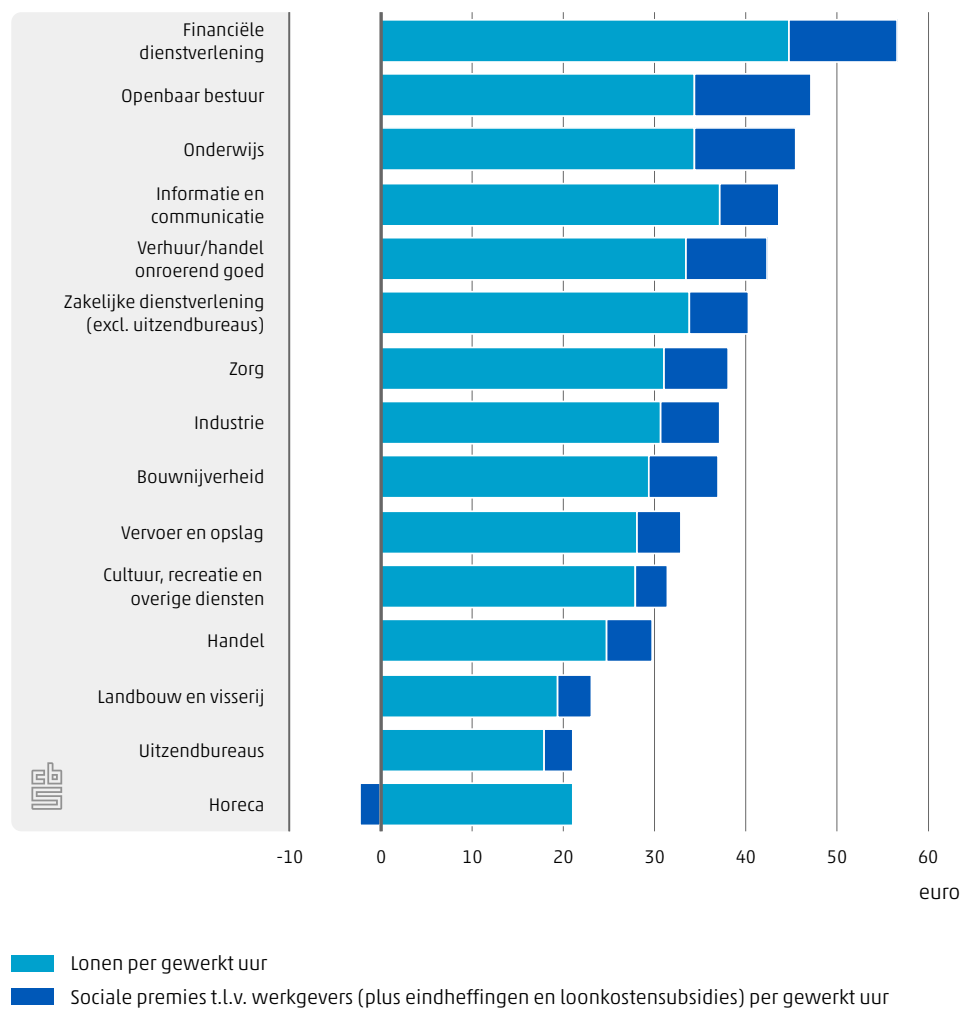
### 5.4 Loonkosten in 2019 en 2020

	2019	2020	Verandering
<b>mln euro</b>			
Lonen van werknemers	304 715	314 752	10 037
Sociale premies ten laste van werkgevers	83 688	88 144	4 456
pensioenpremies ten laste van werkgevers	25 825	27 611	1 786
Zorgverzekeringswet (ZVW)	16 474	16 711	237
Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA, Whk)	16 925	17 980	1 055
Werkloosheidswet (WW, WKO)	9 645	9 147	-498
Uitvoeringswet voor de overheid (UFO)	646	631	-15
toegerekende sociale premies ten laste van werkgevers	14 173	16 064	1 891
Beloning van werknemers	388 403	402 896	14 493
Eindheffingen	532	681	149
Loonkostensubsidies	-2 306	-18 707	-16 401
Loonkosten	386 629	384 870	-1 759

De gemiddelde loonkosten per gewerkt uur kwamen in 2020 uit op ruim 36 euro. Ze waren het hoogst in de bedrijfstak financiële dienstverlening (57 euro) en het laagst in de horeca (19 euro). In de kleinere bedrijfsgroep aardolie-industrie, die deel uitmaakt van de bedrijfstak industrie, liggen de gemiddelde loonkosten nog hoger (74 euro per gewerkt uur). Een deel van deze verschillen wordt veroorzaakt door de specifieke personeelsopbouw per

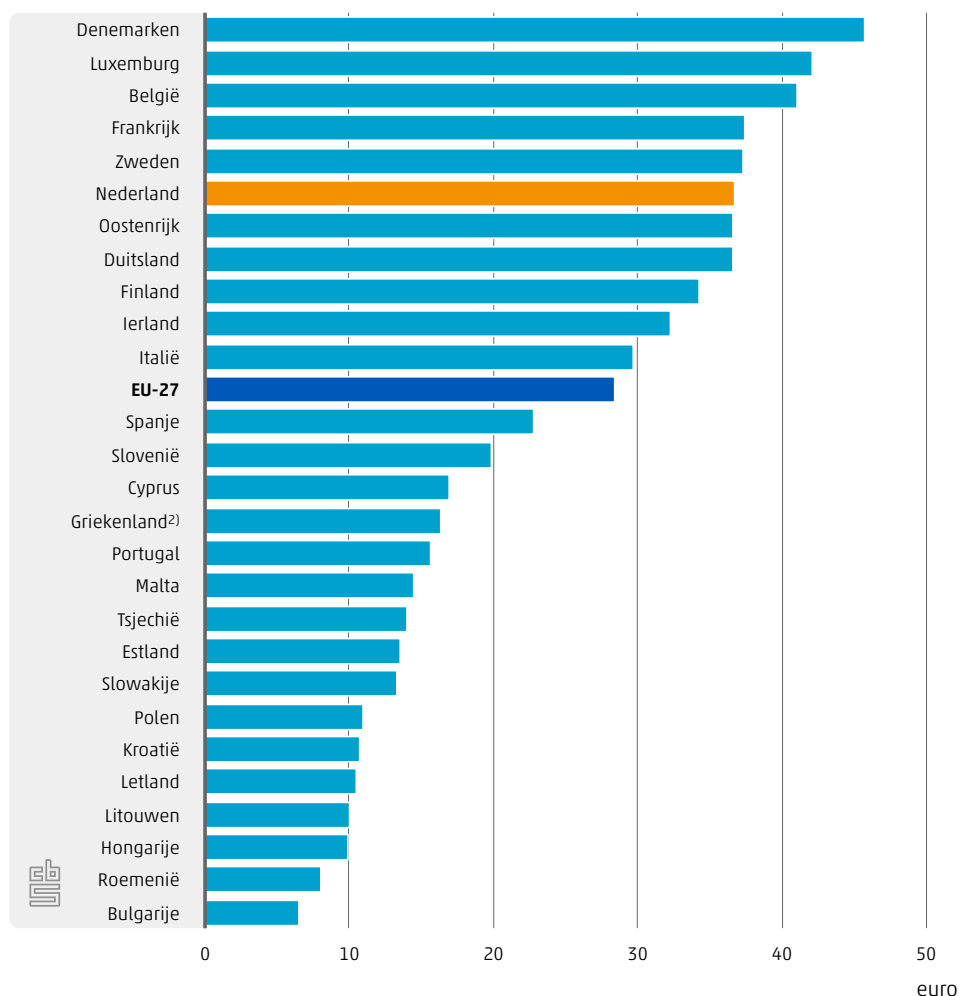
bedrijfstak. Zo zijn bij de financiële dienstverlening naar verhouding veel meer hoger opgeleiden en ouderen in dienst dan in de horeca, waardoor de gemiddelde loonkosten een stuk hoger liggen.

## 5.5 Loonkosten per gewerkt uur, 2020



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

## 5.6 Arbeidskosten per gewerkt uur in de Europese Unie, 2020 <sup>1)</sup>



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

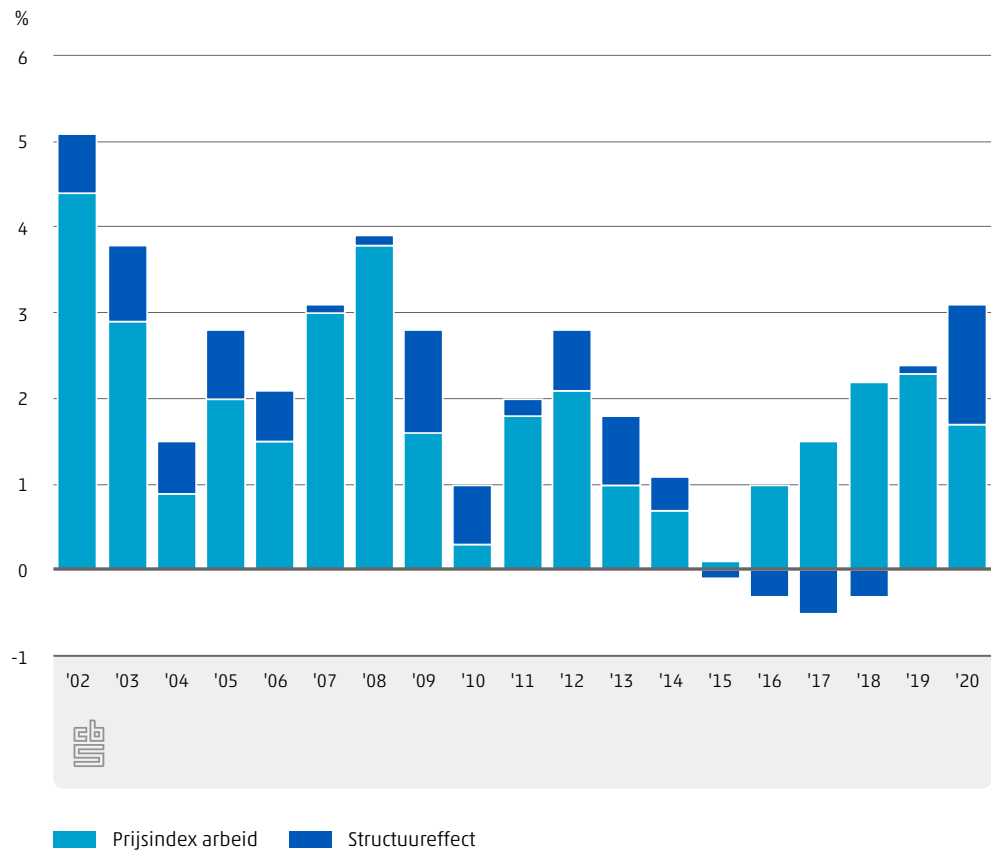
<sup>2)</sup> Cijfer van 2019.

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

De stijging van de loonkosten per gewerkt uur verschilde in 2020 flink per bedrijfstak. Terwijl deze bij de bouwnijverheid 6,7 procent toenamen, daalden de loonkosten per gewerkt uur in de horeca met ruim 5 procent. Een dergelijk verschil is uitzonderlijk groot, meestal lopen de uitkomsten minder sterk uiteen.

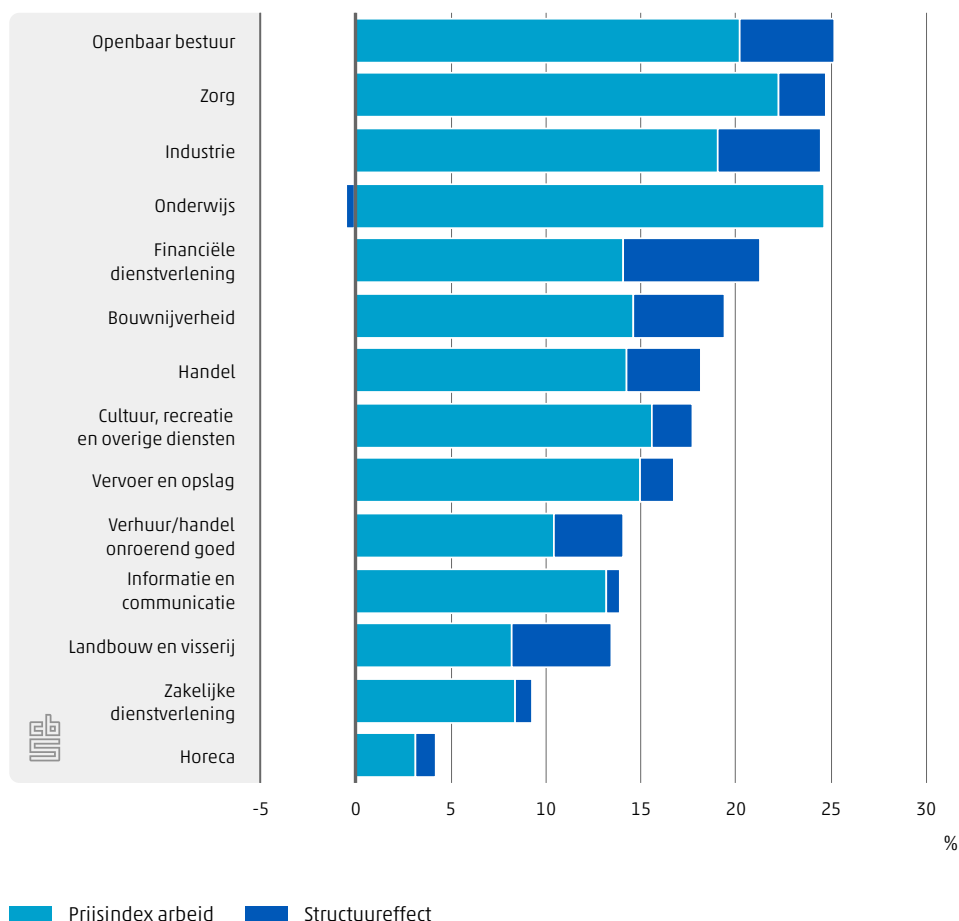
Dat de loonkostenstijging in een jaar relatief hoog of laag uitpakt, heeft soms incidentele oorzaken, zoals nabetalingen bij een cao-loonsverhoging die met terugwerkende kracht geldt, of door het wel of niet doen van extra betalingen van bedrijven aan pensioenfondsen in een bepaald jaar. Daarom is het beter om te kijken naar de ontwikkeling over een langere periode. Gemeten over de afgelopen tien jaar zijn de loonkosten per gewerkt uur van werknemers in totaal met 18 procent gestegen. De stijging was met 25 procent het grootst in het openbaar bestuur, de zorg en de industrie, en het kleinst in de horeca (4 procent).

## 5.7 Ontwikkeling loonkosten per gewerkt uur



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

## 5.8 Stijging loonkosten per gewerkt uur tussen 2010 en 2020



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

Als de samenstelling van het werknemersbestand verandert, beïnvloedt dit de gemiddelde loonkosten. De grootste verandering tussen 2010 en 2020 is, ondanks de afname in 2020, de toename van het aantal gewerkte uren bij de uitzendbureaus. Deze toename is bijna gelijk aan de helft van de nettogroei in het totaal aantal gewerkte uren van werknemers in deze jaren. De sterke groei van het aantal uitzendkrachten tussen 2010 en 2020 heeft invloed op de ontwikkeling van de gemiddelde loonkosten in Nederland, omdat de gemiddelde loonkosten per gewerkt uur in de uitzendbranche 44 procent lager zijn dan in de overige bedrijfstakken. Exclusief de uitzendbureaus kwam de totale stijging van de loonkosten per gewerkt uur in Nederland in de afgelopen tien jaar niet uit op 18 procent, maar op 20 procent. Daarnaast nemen de gemiddelde loonkosten toe naarmate er meer ouderen en hoger opgeleiden deel uitmaken van het werknemersbestand, omdat deze groepen in de regel meer betaald krijgen. Gecorrigeerd voor de veranderingen in de werknemerspopulatie qua geslacht, leeftijd, bedrijfsklasse, hoogst behaald onderwijsniveau en wel/niet vallend onder een cao, kwam de zuivere prijsstijging tussen 2010 en 2020 uit op ruim 15 procent. Dat is de zogeheten prijs van arbeid. Dit betekent dat de loonkostenstijging van 18 procent per saldo voor ruim 2 procent is toe te schrijven aan de structuurveranderingen: enerzijds een toename van het aandeel oudere werknemers en hoogopgeleiden, anderzijds een toename van laagbetaald uitzendwerk. Uit figuur 5.9 blijkt dat het aandeel van de gewerkte uren van de bedrijfstak zakelijke dienstverlening de laatste tien jaar met 2,6 procentpunt is toegenomen. Deze toename komt voor het grootste deel voor rekening van de

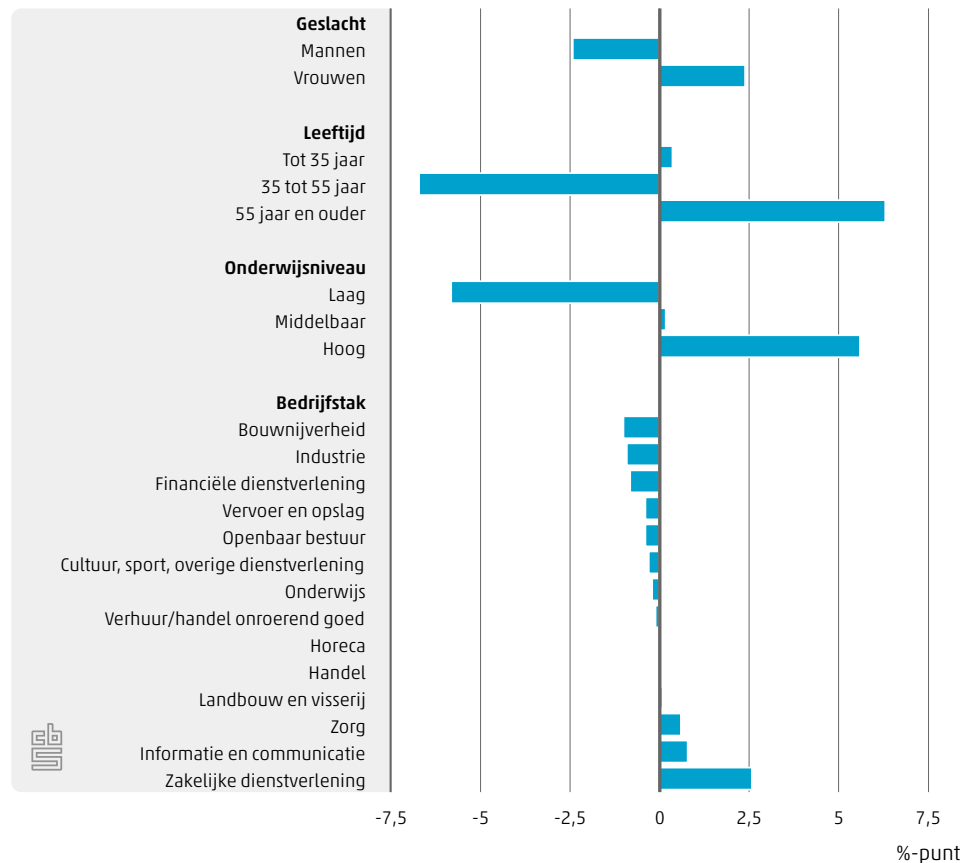
uitzendbureaus. De consumentenprijzen zijn de afgelopen tien jaar met ruim 17 procent gestegen, dus 2 procentpunt meer dan de prijs van arbeid.

Het verschil tussen de ontwikkeling van de loonkosten per gewerkt uur en de prijs van arbeid is het structureffect. Hieruit blijkt hoeveel effect veranderingen in de personeelssamenstelling hebben op de gemiddelde loonkosten. Het structureffect is sterk positief in jaren dat de werkgelegenheid krimpt en bedrijven relatief weinig nieuwe werknemers aannemen. Een negatief structureffect duidt erop dat er naar verhouding veel nieuwe werknemers worden aangenomen met relatief lage loonkosten. Dan is veelal sprake van een forse groei van de werkgelegenheid. Inderdaad is dit terug te zien in de cijfers over de afgelopen jaren. Direct na het begin van de financiële crisis in 2008 liep de loonstijging terug en nam het aantal banen van werknemers af. Het structureffect was in die periode groot. Vanaf 2015 groeit de werkgelegenheid weer. De instroom van nieuwe werknemers, met relatief lage lonen, drukt de stijging van de gemiddelde loonkosten. Hierdoor was het structureffect in de jaren 2015–2018 negatief. Voor 2020 bedraagt het structureffect 1,4 procent. Dat is het grootste positieve structureffect in de reeks met uitkomsten vanaf 2002. Deze uitkomst is enigszins vergelijkbaar met het grote positieve structureffect in 2009 (+1,2 procent), toen als gevolg van de financiële crisis de banengroei bij werknemers was omgeslagen 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.

Gecorrigeerd voor veranderingen in de werknemersstructuur, blijkt de loonkostenstijging in 2010–2020 het kleinst te zijn geweest in de horeca (3 procent). Veranderingen in de personeelssamenstelling hebben het meeste effect in de financiële dienstverlening. Dit komt mede doordat in deze bedrijfstak het aantal banen van werknemers de laatste tien jaar met een vijfde is afgenomen.

De samenstelling van de populatie werknemers is de laatste tien jaar fors veranderd. Gemeten in gewerkte uren is het aandeel gestegen van de zakelijke dienstverlening (inclusief uitzendbureaus), de informatie en communicatie en de zorg, ten koste van de bouwnijverheid, de industrie en de financiële dienstverlening. Verder is ook het aandeel vrouwen toegenomen. Tegelijkertijd is er sprake van vergrijzing en stijgt het onderwijsniveau gestaag. Zo is het aandeel 55-plussers met 6 procentpunt gestegen tot 20 procent en wordt inmiddels ongeveer 36 procent van alle gewerkte uren gemaakt door werknemers met een hbo-diploma of een voltooide wetenschappelijke opleiding (+6 procentpunt).

## 5.9 Verandering in het aandeel van gewerkte uren van werknemers tussen 2010 en 2020



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

## Aandeel arbeid in de economie

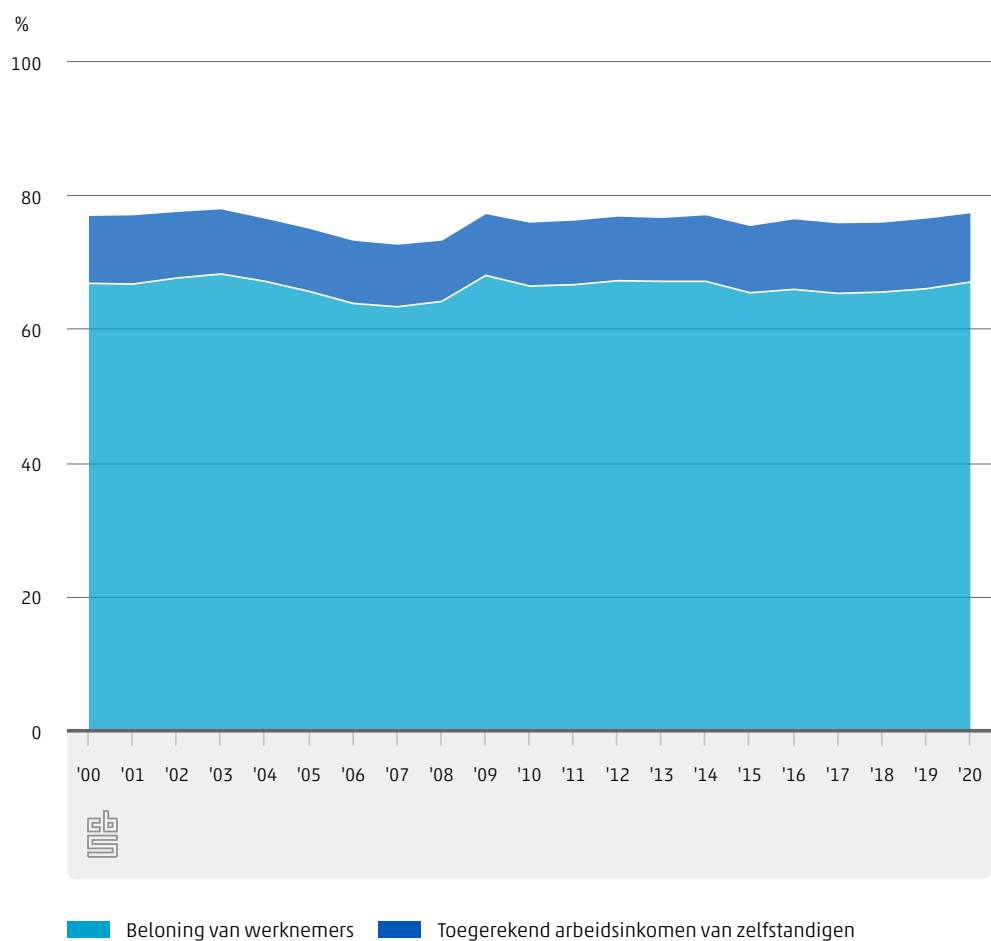
Van elke euro die in 2020 in Nederland werd verdiend, ging 78 cent naar de werknemers en zelfstandigen als arbeidsinkomen. Het arbeidsinkomen is hierbij gelijkgesteld aan de totale beloning van werknemers plus de inkomsten uit arbeid van zelfstandigen. De overige 22 cent van elke verdiende euro vormden de winsten van bedrijven. De arbeidsinkomensquote (aiq) geeft aan waar het geld terecht komt dat in Nederland verdiend wordt.

De aiq wordt berekend als het aandeel van de beloning voor arbeid in de netto toegevoegde waarde. Voor werknemers staat het arbeidsinkomen gelijk aan de beloning van werknemers. De beloning moet hierbij niet verward worden met nettolonen: het betreft de brutolonen plus de sociale premies ten laste van werkgevers. Het nettoloon is maar iets meer dan de helft van de totale beloning van werknemers. Voor zelfstandigen wordt het netto gemengd inkomen als benadering voor het arbeidsinkomen genomen. Het netto gemengd inkomen bevat in de praktijk naast de beloning van arbeid echter ook de beloning voor kapitaal en ondernemerschap (winst). Voor een deel van de zelfstandigen is het gemengd inkomen negatief.

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

De afgelopen twintig jaar bereikte de aiq de hoogste stand in 2003 (78,2 procent) en daalde daarna naar 72,9 procent in 2007. Aan deze daling kwam in de jaren 2008–2009 een einde. Daarbij speelt een rol dat de economie in 2009 fors kromp. Hierdoor vielen de bedrijfswinsten sterk terug en werd het relatieve aandeel van de arbeidsinkomsten dus groter. In de periode van economisch herstel vanaf 2014 herstelden de bedrijfswinsten en liep de aiq weer terug. Door de groei van de werkgelegenheid en de beloning van arbeid loopt de aiq daarna weer op. Hierdoor is de aiq in 2020 opgeklimmen tot het hoogste punt na 2003.

### 5.10 Arbeidsinkomensquote en loonquote



StatLine: [Arbeidsinkomensquote](#).



## Lonen van mannen en vrouwen

In 2020 was het gemiddelde jaarloon inclusief bijzondere beloningen van vrouwen 36 procent lager dan dat van mannen. Twee derde van dit loonverschil komt doordat vrouwen minder uren werken. Mannen werken gemiddeld 34 uur per week, vrouwen 25 uur. Het verschil in uurlonen is dus veel kleiner: het gemiddelde uurloon van vrouwen was bijna 14 procent lager dan dat van mannen. Voor een deel is dit verschil in uurlonen het gevolg van een andere samenstelling van de groepen werkende mannen en vrouwen. Zo is de gemiddelde leeftijd van mannelijke werknemers iets hoger. Omdat ouderen gemiddeld meer verdienen dan jongeren, is het gemiddelde loon van mannen hoger dan dat van vrouwen. Sowieso geldt dat mannen en vrouwen vaak niet hetzelfde werk doen, waardoor de gemiddelde lonen van mannen en vrouwen niet goed met elkaar te vergelijken zijn.

Opvallend is dat het gemiddelde uurloon van jonge mannen en vrouwen weinig verschilt. Bij vrouwen van 25 tot 30 jaar is dat zelfs iets hoger dan bij mannen uit dezelfde leeftijdsgroep. In de leeftijdsgroep van 30 tot 35 jaar is het verschil nog maar 1 procent. Hoe ouder de werknemer, des te groter het loonverschil tussen mannen en vrouwen. Bij 50-plussers is het uurloon van vrouwen gemiddeld vier vijfde van dat van mannen.

In de loop van de tijd is het verschil tussen de gemiddelde uurlonen van mannen en vrouwen steeds kleiner geworden. Hierbij speelt een rol dat vrouwelijke werknemers tegenwoordig hoger opgeleid zijn dan mannelijke, hoewel ze nog wel minder uren werken dan mannen. In de leeftijdsgroepen tot 45 jaar zijn er meer hoogopgeleide vrouwen dan hoogopgeleide mannen. Voor de 45-plussers geldt het tegenovergestelde. Tien jaar eerder lag die grens nog bij 35 jaar (zie ook StatLine: [Verschil bruto uurlonen mannen en vrouwen](#) en [Werknemers naar geslacht, leeftijd en hoogst behaald onderwijsniveau](#)). Mede als gevolg hiervan is het verschil in de gemiddelde uurlonen van mannen en vrouwen in tien jaar tijd teruggelopen van 19 procent naar 14 procent. Vanaf 1995 loopt het loonverschil tussen mannen en vrouwen gestaag terug met gemiddeld 0,5 procentpunt per jaar.

Het loonverschil tussen mannen en vrouwen op basis van gemiddelde uurlonen wordt enigszins vertekend doordat de lonen van hoogbetaalde mannen hier zwaar in meewegen. Op basis van mediane uurlonen kan een evenwichtiger beeld gegeven worden van de loonverschillen. De mediaan is het middelste getal wanneer alle getallen van laag naar hoog worden gesorteerd. Terwijl op basis van het gemiddelde uurloon vrouwen in 2020 gemiddeld 14 procent minder verdienen dan mannen, is dat op basis van de mediane uurlonen 7 procent.

Het verschil tussen mannen en vrouwen zit in de banen met een loon van meer dan 30 euro per uur; in die banen zijn mannen oververtegenwoordigd in de loonverdeling. Een kwart van alle arbeidsuren van mannen wordt betaald tegen meer dan 30 euro per uur, terwijl dat bij vrouwen 15 procent is. In ruim 80 procent van de banen wordt minder verdiend dan 31 euro per uur. Bij deze banen zijn de gemiddelde uurlonen van mannen en vrouwen nagenoeg gelijk aan elkaar. Dat het gemiddelde uurloon voor het totaal van alle vrouwen lager is dan voor mannen wordt dus verklaard door de oververtegenwoordiging van mannen in de hoger betaalde banen.

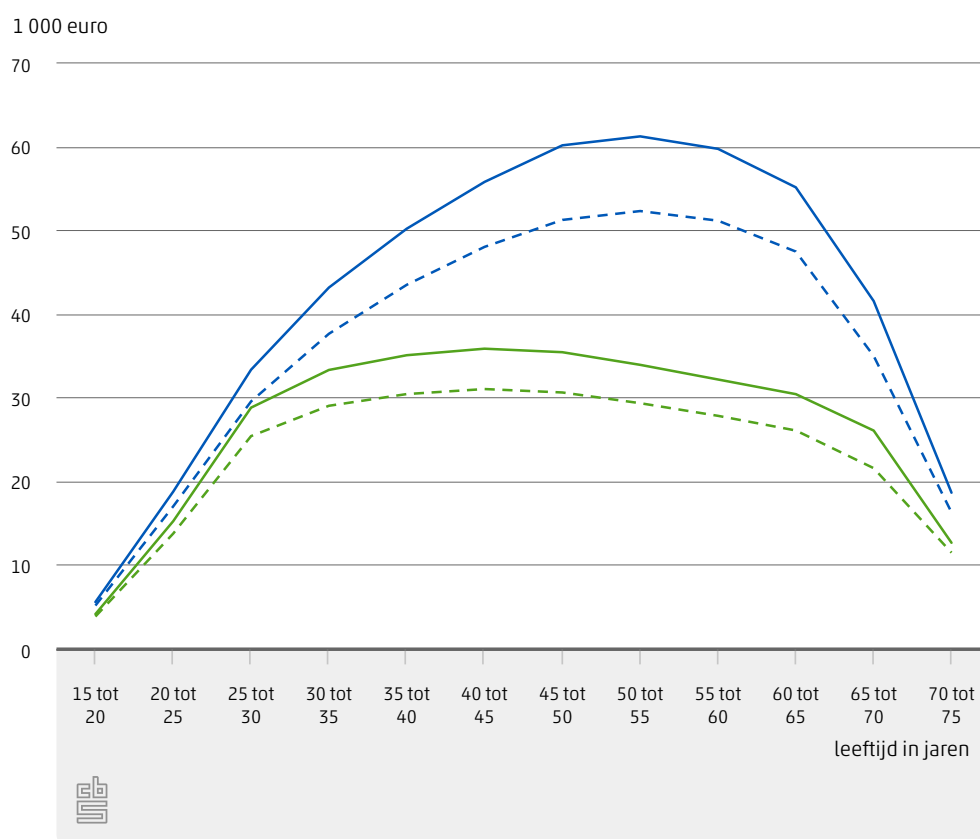
Tot slot kan in plaats van brutolonen ook naar nettolonen worden gekeken. In 2020 komt het mediane netto-uurloon van vrouwen bijna 3 procent hoger uit dan dat van mannen: in 50 procent van de arbeidsuren van mannen wordt gewerkt tegen een netto-uurloon van

hooguit 17,47 euro, terwijl in 50 procent van de arbeidsuren van vrouwen gewerkt wordt tegen een netto-uurloon van minstens 17,92 euro.

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

Het verschil in de gemiddelde bruto-uurlonen van mannen en vrouwen in Nederland is ongeveer gelijk aan het gemiddelde verschil in de Europese Unie (zie ook Eurostat: [Gender pay gap in unadjusted form](#)).

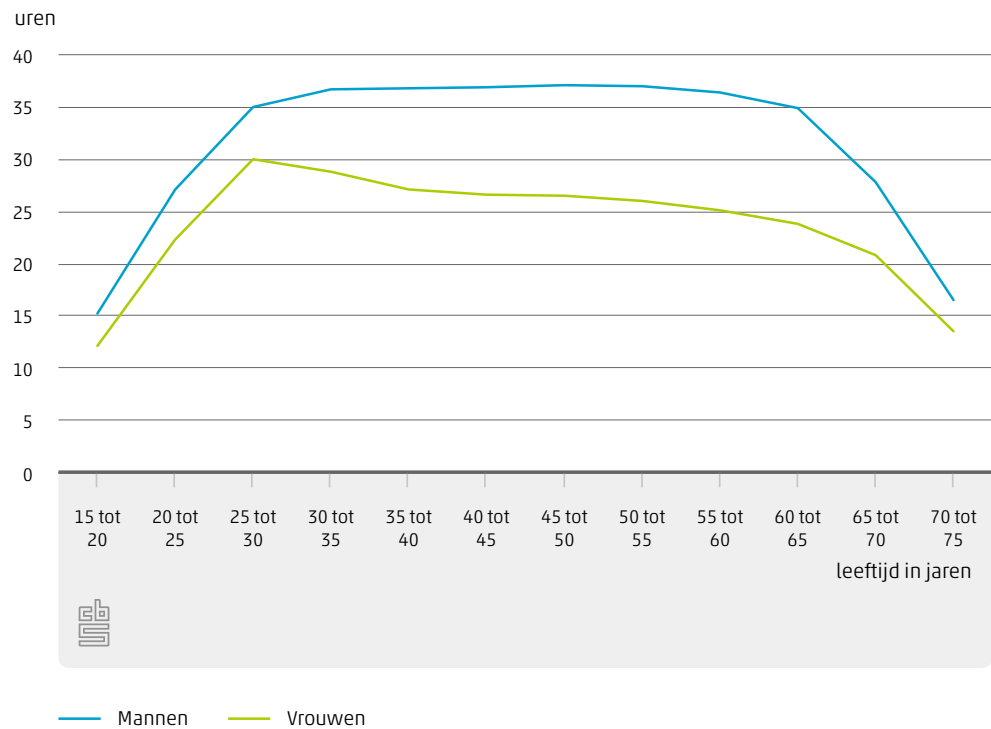
### 5.11 Brutoloon per jaar, 2020



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

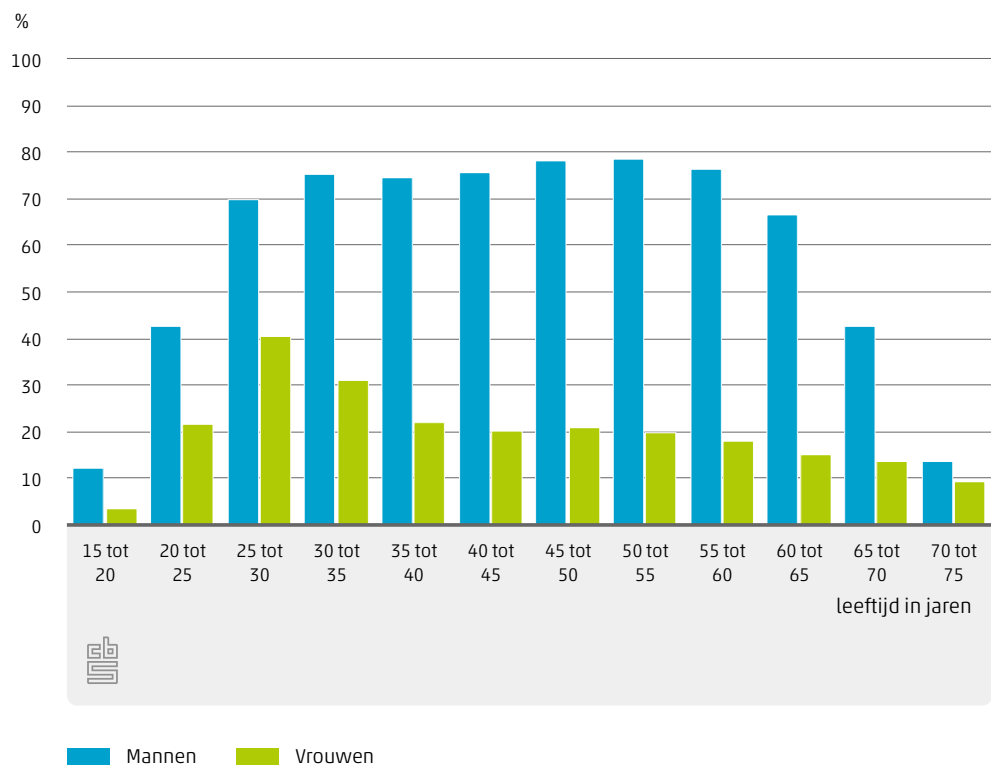
StatLine: [Jaarloon van werknemers](#).

### 5.12 Gemiddelde wekelijkse arbeidsduur (inclusief overwerk) per werknemersbaan, 2020



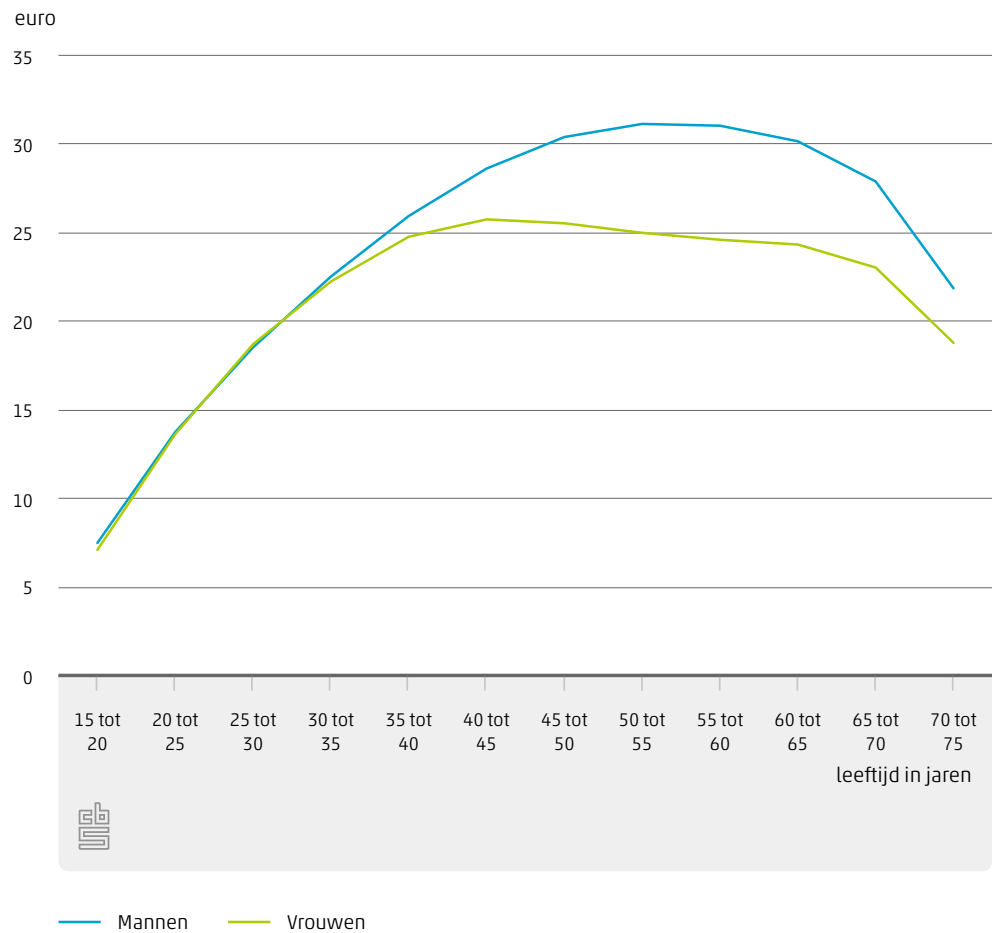
StatLine: [Arbeidsduur van werknemers.](#)

### 5.13 Aandeel voltijdbanen bij mannen en vrouwen per leeftijdsklasse, 2020



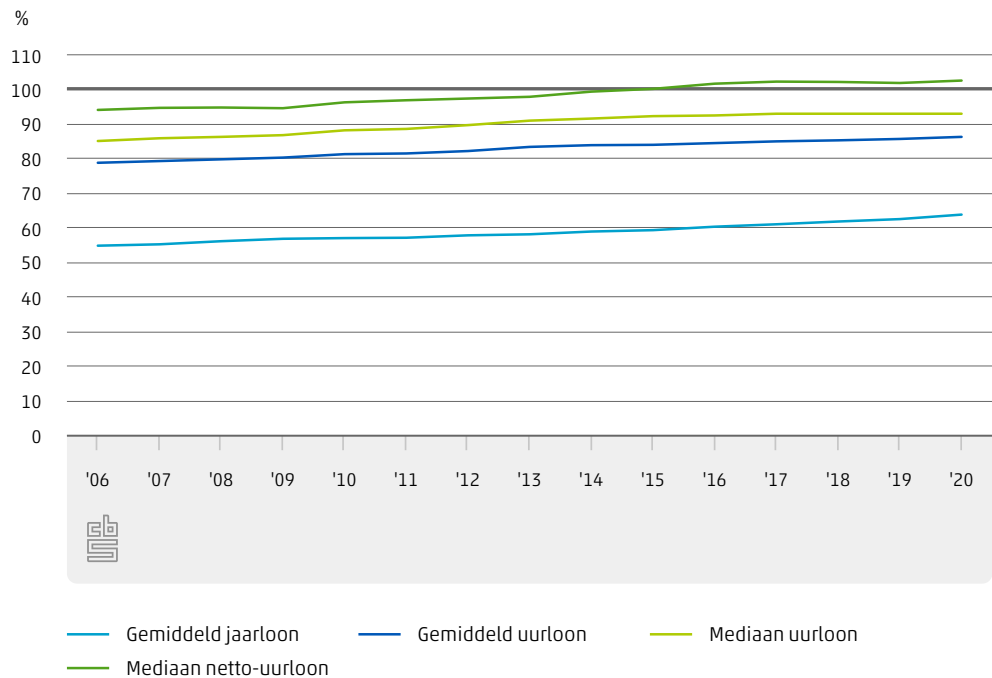
StatLine: [Banen van werknemers.](#)

### 5.14 Brutoloon per uur, 2020



StatLine: [Uurloon van werknemers.](#)

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



StatLine: [Lonen van werknemers.](#)

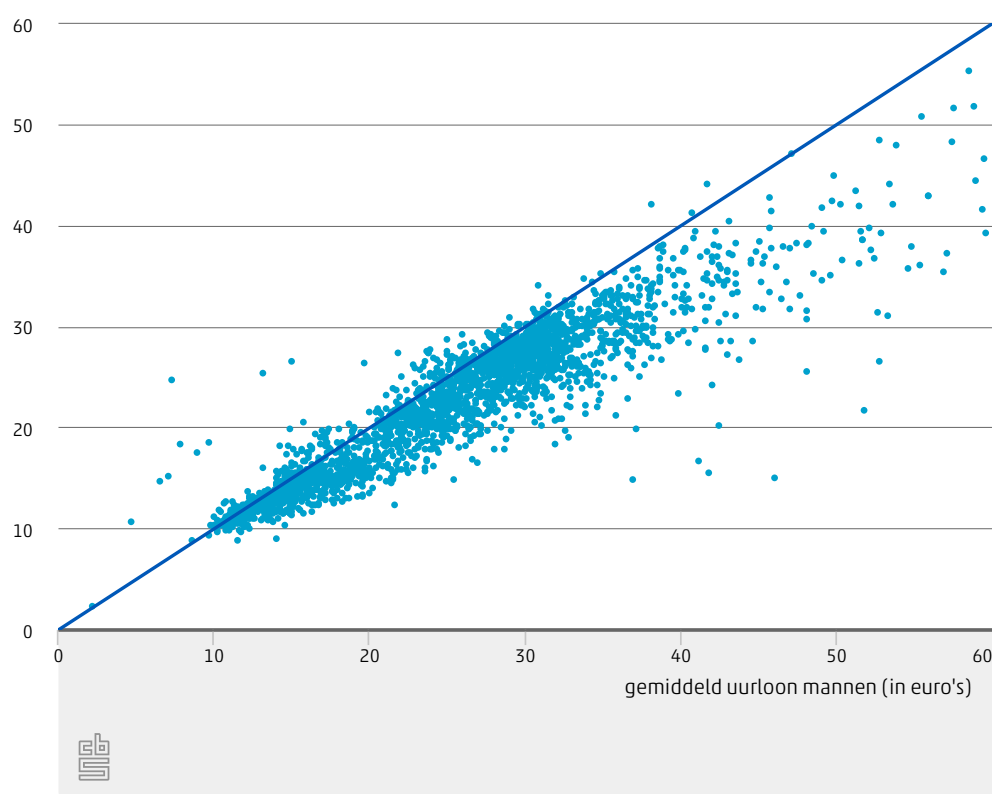
---

## Lonen van mannen en vrouwen per bedrijf

Dat het gemiddeld uurloon van vrouwen lager is dan dat van mannen, betekent niet dat er geen vrouwen zijn die meer verdienen dan mannen. Ook zijn er bedrijven waar vrouwen gemiddeld meer verdienen dan mannen. Om een zinvolle vergelijking te kunnen maken tussen de gemiddelde uurlonen van mannen enerzijds en vrouwen anderzijds, worden hierbij alleen de bedrijven in ogenschouw genomen die minstens honderd mannen en minstens honderd vrouwen in dienst hebben. Dat zijn 2,7 duizend bedrijven. In 2020 is bij 88 procent van deze bedrijven het gemiddeld uurloon van vrouwen lager dan dat van mannen, bij 12 procent van de bedrijven is het gemiddeld uurloon van vrouwen juist hoger dan dat van de mannen in hetzelfde bedrijf. Dit loopt uiteen van een bedrijf waar het gemiddelde uurloon van mannen viermaal zo hoog is als dat van vrouwen, tot een bedrijf waar het uurloon van vrouwen ruim driemaal zo hoog is als dat van de mannen in dat bedrijf. Bij slechts drie bedrijven zijn de gemiddelde uurlonen van mannen en vrouwen, afgerond op centen, exact aan elkaar gelijk. In 2010 gold nog voor 94 procent van de grote bedrijven dat mannen gemiddeld meer verdienden dan vrouwen.

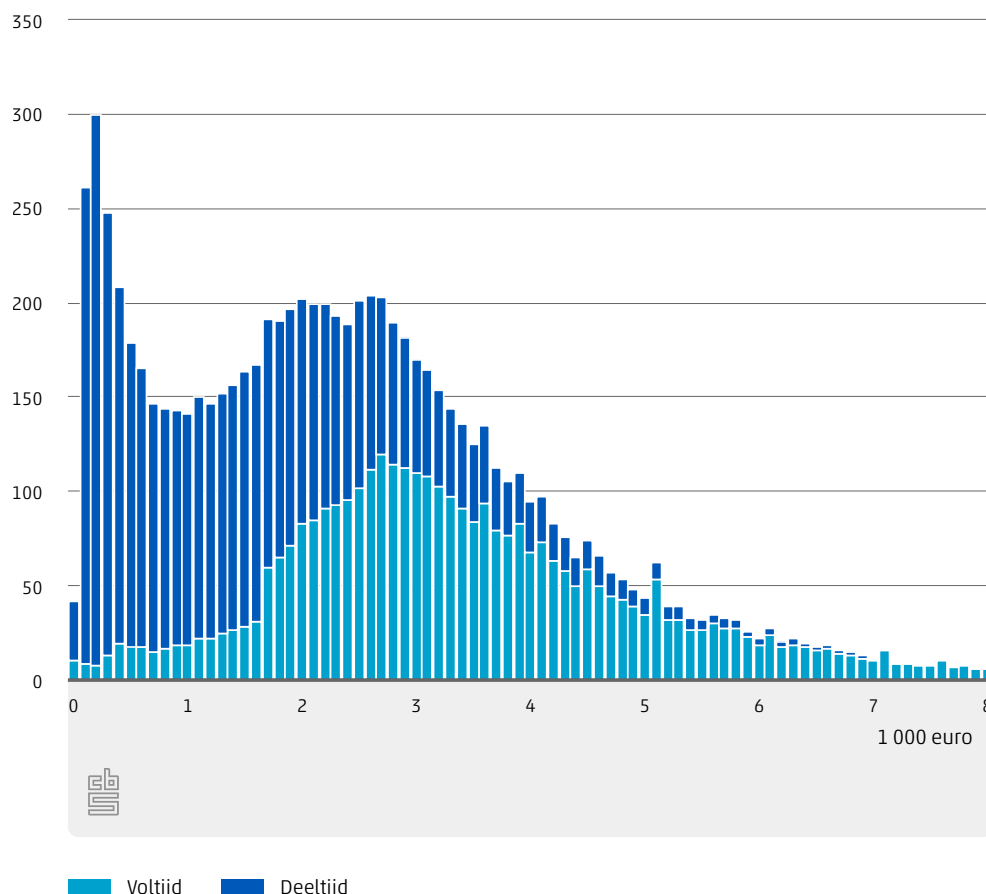
### 5.16 Gemiddelde uurlonen van mannen en vrouwen per bedrijf, 2020

gemiddeld uurloon vrouwen (in euro's)



## 5.17 Verdeling maandloon (exclusief overwerk), 2020

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



StatLine: [Maandloon van werknemers](#).

## Aantal minimumloonbanen

In Nederland is wettelijk vastgelegd hoeveel een bedrijf minimaal moet betalen aan zijn werknemers. In de eerste helft van 2021 bedraagt het bruto wettelijk minimumloon voor werknemers van 21 jaar of ouder bij een volledig dienstverband 1 684,80 euro per maand. Doordat veel werknemers een deeltijdbaan hebben, verdienen zij een loon dat lager is dan dit bedrag. Daarnaast gelden voor jongeren lagere minimumloonbedragen dan voor volwassenen. Zo bedraagt het minimumjeugdloon van een 18-jarige 50 procent van het wettelijk minimumloon van volwassenen. Bij het tellen van het aantal minimumloonbanen wordt hiermee rekening gehouden. Voor deeltijdbanen wordt een vergelijking gemaakt naar evenredigheid van de arbeidsduur van de baan. Overwerkloon en eenmalige beloningen tellen hierbij niet mee.

In 2019 werden 491 duizend banen van werknemers tegen maximaal het minimumloon per uur betaald. Dat is 6 procent van alle werknemersbanen. In nog eens 7 procent van alle werknemersbanen wordt maximaal 10 procent boven het minimumloon betaald.

Het aantal minimumloonbanen als percentage van het totaal aantal werknemersbanen schommelde jarenlang rond de 6 procent. In 2019 kwam het aandeel minimumloonbanen met 5,8 procent uit op het laagste punt sinds 2006.

Er zijn meer vrouwen dan mannen met een minimumloonbaan. Wel is het aandeel vrouwen de laatste jaren gedaald. In 2019 verdiende van alle vrouwelijke werknemers 6,1 procent het minimumloon, bij de mannelijke werknemers was dat 5,4 procent. Bekeken naar leeftijd is de helft van alle minimumloonbanen voor werknemers jonger dan 25 jaar. Ook 65-plussers werken relatief vaak tegen maximaal het minimumloon. De gemiddelde minimumloner is veel jonger dan de gemiddelde werknemer: 1 op de 6 jongeren verdient het minimumloon.

Van de werknemers die 35 uur of meer per week werken verdient 3,2 procent het minimumloon. Bij de werknemers met een kortere arbeidsduur is het percentage minimumloners hoger. Van de werknemers die 20 tot 35 uur per week werken is dat 5,3 procent, van degenen die korter dan 12 uur per week werken 10 procent. Van alle minimumloners heeft slechts een kwart een voltijdbaan.

Per bedrijfstak bezien is het percentage minimumloonbanen het grootst in de zakelijke dienstverlening (10 procent) en de horeca (9 procent). Absoluut gezien werken de meeste minimumloners in de bedrijfstakken zakelijke dienstverlening (164 duizend, waaronder 98 duizend uitzendkrachten), de handel (89 duizend) en de zorg (54 duizend, inclusief 38 duizend stageplekken). Deze drie bedrijfstakken zijn samen goed voor 62 procent van alle minimumloonbanen.

In juli 2017 is het minimumjeugdloon van 22-jarigen opgetrokken van 85 procent naar 100 procent van het wettelijk minimumloon. Vanaf juli 2019 zijn ook de minimumjeugdlonen voor 21-jarigen verhoogd tot 100 procent. Tot en met juni 2017 hadden zij nog recht op 72,5 procent van het minimumloon voor volwassenen. Ook voor de jongeren vanaf 18 jaar zijn de minimumlonen verhoogd. Voor de hand ligt dat hierdoor het aantal jongeren dat het minimumloon verdient toeneemt. Dat blijkt inderdaad uit de cijfers. Terwijl van 2016 tot en met 2019 het totaal aantal minimumloonbanen terugliep met 26 duizend, steeg het aantal minimumloonbanen bij de werknemers van 20 tot 22 jaar met 18 duizend tot 108 duizend.

StatLine: [Aantal minimumloonbanen](#).

---

---

## Topverdieners

In 2020 hadden gemiddeld 252 duizend werknemers een baan met een brutojaarloon van ten minste 100 duizend euro (tegen 133 duizend in 2010). Dat is 3,0 procent van alle banen van werknemers. De banen die zeker een miljoen euro per jaar opleverden, zijn dun gezaaid: 800 werknemers verdienen een miljoen of meer per jaar.

In totaal telde Nederland in 2020 gemiddeld 8,4 miljoen werknemersbanen. Het gemiddelde jaarloon bedroeg 37 duizend euro. Dit is inclusief bijzondere beloningen, zoals eindejaarsuitkeringen, prestatiebeloningen en andere bonussen. In voltijdbanen werd gemiddeld bijna 55 duizend euro verdiend.

Het aandeel werknemers met een loon van 100 duizend euro of meer is het hoogst in de delfstoffenwinning en de financiële dienstverlening. In de delfstoffenwinning verdient een kwart van de werknemers minstens een ton per jaar. In de financiële dienstverlening is dat 1 op de 8. De bedrijfstak met relatief het kleinste aantal topverdieners onder de werknemers is de horeca: 0,3 procent verdient daar een ton of meer. In Nederland staan er bij 12 bedrijven meer dan duizend werknemers op de loonlijst die elk minstens 100 duizend euro verdienen.

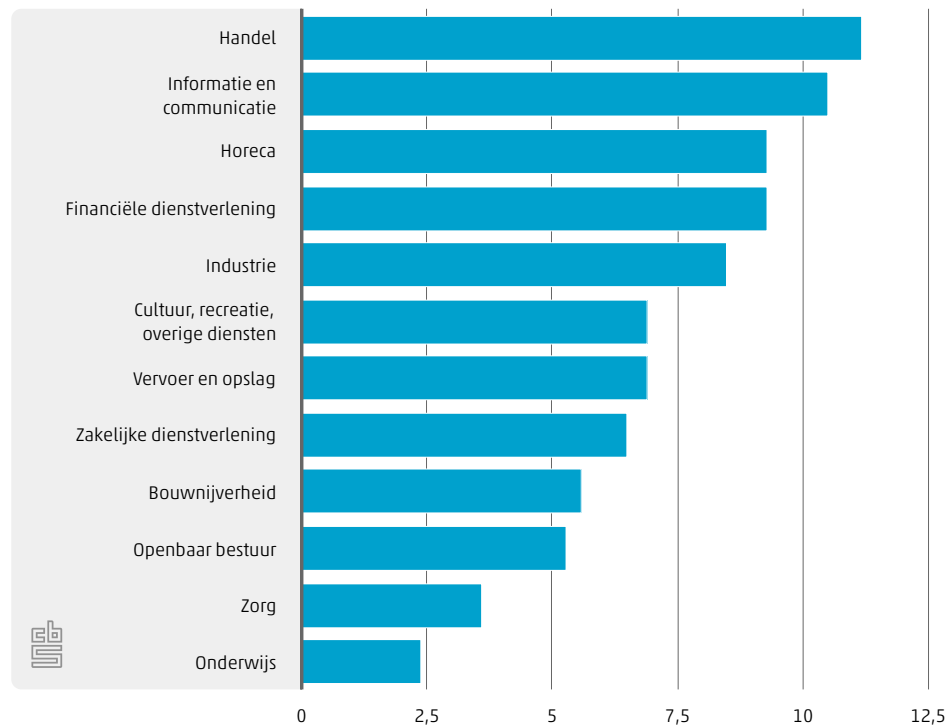
Bij de duizend grootste bedrijven in Nederland ontvangen de topverdieners, de vijf personen met het hoogste jaarloon in het bedrijf waar zij werken, gemiddeld 5,9 keer zoveel loon als een doorsnee werknemer op voltijdbasis. Het brutojaarsalaris van deze topverdieners was in 2020 gemiddeld 259 duizend euro. In de periode 2010–2017 liep de loonkloof op van 5,5 naar 6,1. Daarna zakte de loonkloof tot 5,9 in 2019 en 2020.

Tot en met 2016 was de loonkloof het hoogst in de financiële dienstverlening. In deze bedrijfstak is de loonkloof gedaald van 15,7 in 2010 naar 9,3 in 2020. Nu is de loonkloof het grootst in de handel: de top verdient hier gemiddeld 11,2 keer zoveel als de gewone werknemers. Ook in de bedrijfstak informatie en communicatie is het verschil relatief groot. Bij sommige bedrijven met grote loonverschillen geldt niet zozeer dat de top veel verdient, maar dat het loon van de gewone werknemers laag uitpakt. Dit is bijvoorbeeld het geval als er naar verhouding veel jongeren werken, zoals in de horeca en de handel. De loonkloof bij het openbaar bestuur is sterk beïnvloed door een aantal Veiligheidsregio's (met onder meer de brandweer), waar het merendeel van de werknemers een laag jaarloon heeft, zodat de loonkloof bij deze bedrijven hoog uitvalt. Zonder de Veiligheidsregio's zou de gemiddelde loonkloof in het openbaar bestuur niet 5,3 maar 2,6 bedragen.

De loonkloof is het kleinst in het onderwijs en de zorg. Voor de publieke en semipublieke instellingen geldt de Wet normering topinkomens, die grenzen stelt aan de hoogte van de beloning.



## 5.18 Gemiddelde loonkloof bij de duizend grootste bedrijven, 2020<sup>1)</sup>



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

**Bij honderd van de duizend bedrijven verdient de top meer dan tien keer zoveel als de doorsnee werknemer. Dit zijn vooral particuliere bedrijven. Bij overheidsinstellingen is de loonkloof het vaakst een factor 2, bij gesubsidieerde instellingen een factor 3 of 4.**

**Bovenaan de loonlijst zijn mannen in de meerderheid. Een kwart van de topverdieners bij de duizend grootste bedrijven in 2020 was een vrouw (26 procent). In 2010 was dat nog 17 procent. Het aandeel vrouwen bij de topverdieners is in lijn met het aandeel vrouwen onder voltijders: 24 procent van alle voltijdbanen van werknemers is in handen van vrouwen.**

**Bij 163 van de duizend grootste bedrijven in Nederland zijn de vijf topverdieners in meerderheid vrouw. Deze bedrijven zijn vooral te vinden in de zorg. Bij drie grote bedrijven bestaat de top uitsluitend uit vrouwen. Bij 313 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). Het afgelopen decennium is de verhouding tussen mannen en vrouwen dus aanzienlijk veranderd.**

---

## Meer over lonen en loonkosten

In maart 2021 publiceerde het CBS een omvangrijk rapport [Lonen en loonkosten, een overzicht van de verschillende CBS-cijfers](#). Het geeft een uitgebreid overzicht van de verschillende uitkomsten over lonen en loonkosten die het CBS publiceert, met veel achtergrondinformatie en verhelderende grafieken.

In het rapport wordt onder meer ingegaan op de vraag wat loon is en hoe de arbeidsduur op verschillende manieren kan worden gedefinieerd. Daarnaast wordt beschreven hoe het CBS gegevens over lonen verzamelt en hoe de verschillende statistieken over lonen en loonkosten in elkaar zitten. Daarbij wordt ook aandacht besteed aan de ontstaansgeschiedenis van deze statistieken. Verder wordt uitgebreid getoond wat er aan reguliere uitkomsten over lonen en loonkosten gepubliceerd wordt, waarbij meer achtergrondinformatie wordt gegeven dan gebruikelijk. Bij de uitkomsten staan de cijfers over 2019 centraal, maar worden ook enkele lange tijdreeksen gegeven.

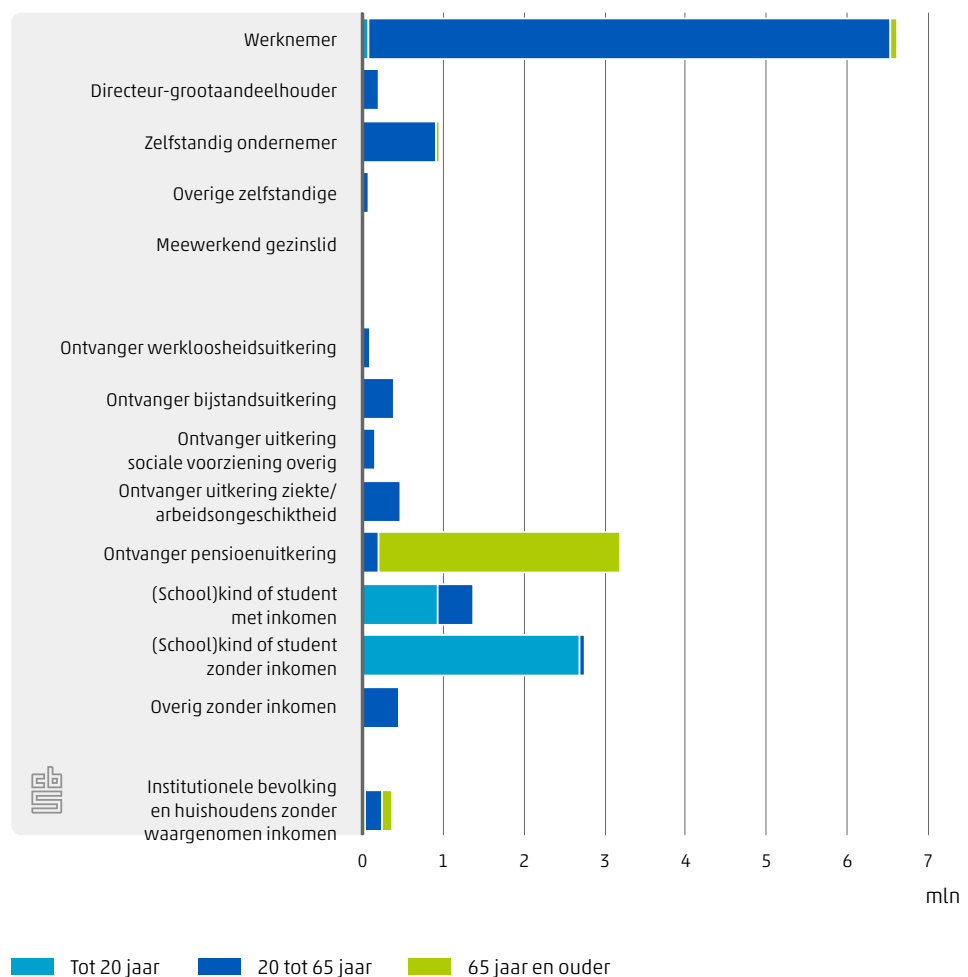
Bij dat rapport zit ook een volledig [overzicht](#) van de ruim 140 StatLine-tabellen van het CBS met loon- of loonkostengegevens, met directe links naar de desbetreffende tabellen.

---

# 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. Bepalend hiervoor is in beginsel de voornaamste bron van het inkomen dat een persoon in een jaar ontvangen heeft. Daarnaast wordt er rekening mee gehouden of een persoon ingeschreven staat bij een onderwijsinstelling. In 2019 werd 46 procent van de totale bevolking ingedeeld in de sociaaleconomische categorie van de werkkenden. Bij de bevolking van 20 tot 65 jaar was dat 76 procent.

## 6.1 Bevolking ingedeeld naar sociaaleconomische categorie, 1 januari 2019



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

De sociaaleconomische categorie werknemers telt 6,6 miljoen personen. Daarnaast zijn er 1,3 miljoen personen voor wie het inkomen als zelfstandige de voornaamste bron van inkomen was. Het gaat hier om 967 duizend zelfstandig ondernemers, 219 duizend directeurs-grotaandeelhouders, 23 duizend meewerkende gezinsleden en 84 duizend overige zelfstandigen (onder meer personen met resultaat uit overige werkzaamheden, zoals freelancers). Het aantal zelfstandigen is in tien jaar tijd met 20 procent toegenomen.

Deze groei zat vooral in het aantal zelfstandigen zonder personeel (zzp'ers). Een kwart van de zelfstandigen heeft personeel in dienst, drie kwart is zzp'er. Het totaal aantal personen met inkomen uit werkzaamheden als zelfstandige ligt echter hoger, omdat ook werknemers, studenten of ontvangers van een uitkering nevenwerkzaamheden als zelfstandige verrichten. Bijna 2,0 miljoen personen hadden in 2019 inkomsten uit werkzaamheden als zelfstandige (zie ook StatLine: [Inkomen van zelfstandigen](#)).

---

## Neveninkomens

**Van de 13,7 miljoen mensen van 15 jaar of ouder met een eigen inkomen in 2019 had ruim drie kwart alleen een hoofdkomen, 23 procent had daarnaast een neveninkomen. Bepalend voor een neveninkomen is dat het afkomstig is uit een andere inkomensbron dan het hoofdkomen. Heeft bijvoorbeeld een werknemer een grote en een kleinere werknemersbaan, dan worden de inkomsten uit deze tweede baan niet als neveninkomen gezien, aangezien het bij beide om inkomen uit loon gaat.**

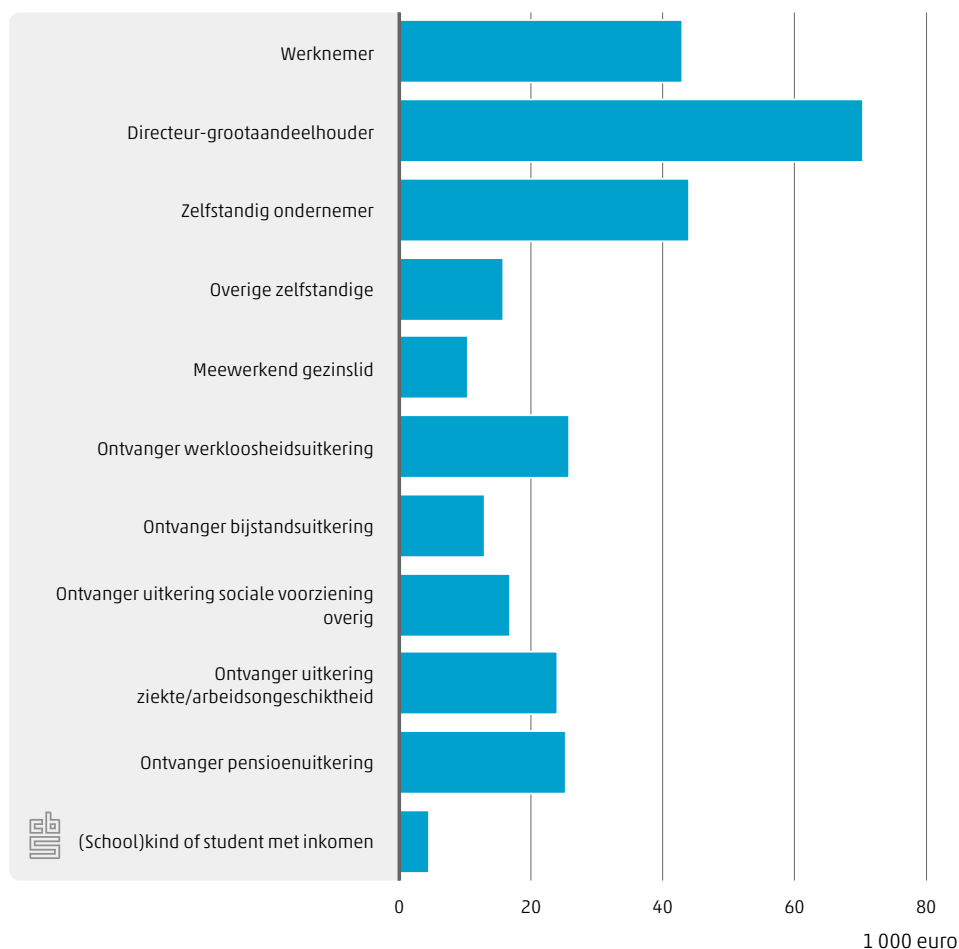
**Bij ruim de helft van de personen met neveninkomen ging het om loon als werknemer, bij 22 procent betrof het een uitkering. Het zijn vooral scholieren en studenten die bijverdienen. Van de scholieren en studenten met een eigen inkomen hadden ruim 9 op de 10 bijverdiensten. Daarmee zijn ze goed voor 40 procent van alle personen met een neveninkomen.**

**Van de werknemers heeft 14 procent een tweede inkomen; bij de zelfstandigen is dat 23 procent. De helft van de werknemers met neveninkomen heeft een uitkering. Daarnaast zijn werknemers ook vaak actief als zelfstandigen (32 procent) of ze ontvangen pensioen (18 procent). Zelfstandigen met neveninkomen hebben dikwijls een baan als werknemer (35 procent) of ontvangen pensioen (30 procent).**

---

In 2019 bedroeg het persoonlijk inkomen van alle mensen in particuliere huishoudens met inkomen gemiddeld 33 duizend euro per jaar. Bij personen met werk als voornaamste inkomensbron was dat 44 duizend euro. Het inkomen van directeuren-grootaandeelhouders (dga's) was het hoogst, namelijk 71 duizend euro. Het persoonlijk inkomen omvat niet alleen het inkomen uit werk, maar al het inkomen uit arbeid, het inkomen uit eigen onderneming, de uitkering inkomensverzekeringen en de uitkering sociale voorzieningen (met uitzondering van kinderbijslag en kindgebonden budget). Premies inkomensverzekeringen, behalve de premies voor volksverzekeringen, zijn hierop in mindering gebracht.

## 6.2 Gemiddeld persoonlijk jaarinkomen per sociaaleconomische categorie, 2019



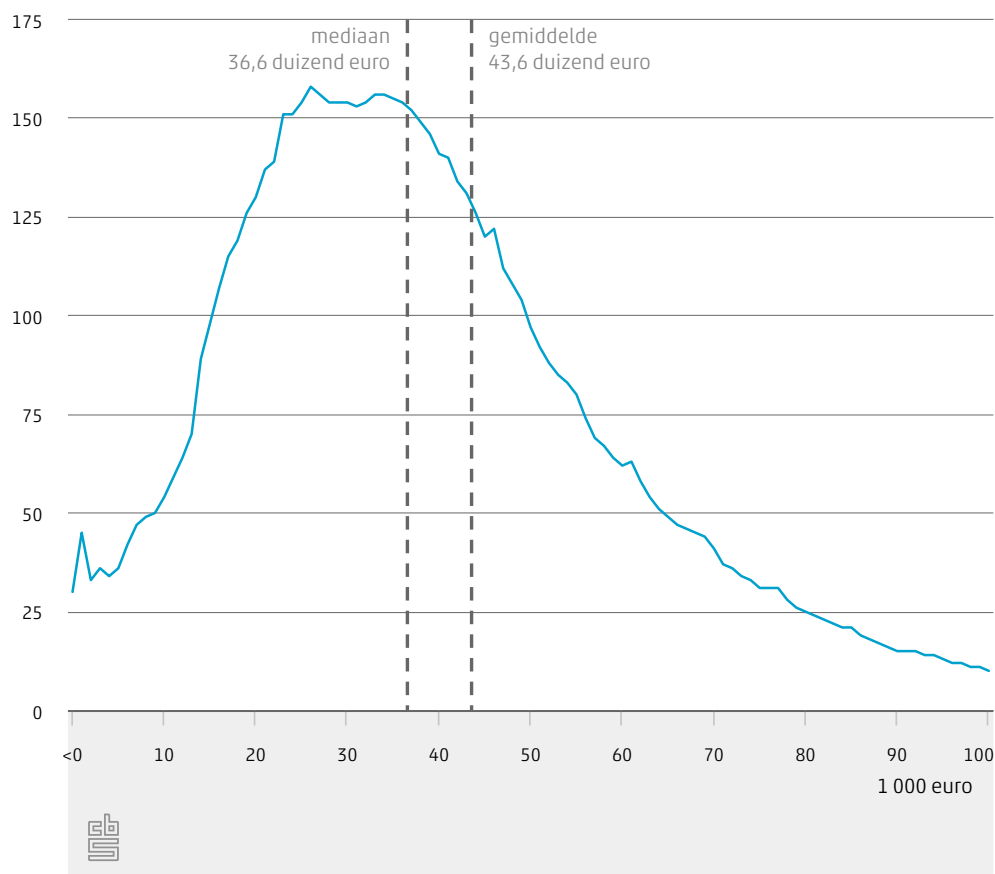
StatLine: [Gemiddeld persoonlijk inkomen](#).

Van de 7,9 miljoen personen met werk als voornaamste inkomensbron in 2019 bedroeg het persoonlijk inkomen bij 454 duizend personen minder dan 10 duizend euro, terwijl er anderzijds 361 duizend personen op minstens 100 duizend euro uitkwamen. Bij ruim duizend werkenden overschreed het bedrag de 1 miljoen euro.

De hoge inkomens tellen zwaar door in het gemiddeld inkomen. Daarom berekent het CBS ook het mediaan inkomen. Dit is het inkomen van de middelste persoon, indien personen op basis van hun inkomen van laag naar hoog worden gerangschikt. Anders gezegd: 50 procent heeft een lager inkomen en 50 procent heeft een hoger inkomen. Terwijl het gemiddeld persoonlijk inkomen van de werkenden in 2019 op 43,6 duizend euro uitkwam, lag de mediaan met 36,6 duizend euro beduidend lager.

### 6.3 Verdeling persoonlijk jaarinkomen van werkenden, 2019

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



StatLine: [Personen naar inkomensklasse](#).

Voor een deel van de Nederlandse bevolking is het inkomen dusdanig laag, dat gesproken kan worden van een armoederisico. Of werkelijk sprake is van (inkomens)armoede is uiteraard ook afhankelijk van andere factoren en omstandigheden. In 2019 maakten ruim 1 miljoen personen deel uit van een huishouden met een dergelijk laag inkomen. Hieronder waren ook 183 duizend werkenden (2,3 procent van de werkenden), van wie bijna de helft zelfstandigen. Bij de meeste werkenden met risico op armoede gaat het om deeltijders. Ruim 37 duizend werkenden behoorden al ten minste vier jaar achtereenvolgend tot de groep met een laag inkomen.

Er is sprake van risico op armoede als het inkomen van het huishouden als geheel onder een bepaalde grens komt, die wordt aangeduid met lage-inkomensgrens. Personen die deel uitmaken van een dergelijk huishouden hebben dezelfde lage inkomenswelvaart. In 2019 bedroeg de lage-inkomensgrens voor een alleenstaande 1 090 euro per maand netto. Voor meerpersoonshuishoudens is de lage-inkomensgrens met behulp van een equivalentiefactor aangepast voor de omvang en samenstelling van het huishouden. Zo geldt voor een paar met twee kinderen een lage-inkomensgrens van 1,91 maal het bedrag voor een alleenstaande. In deze armoedecijfers zijn mensen die niet het hele jaar door inkomen hadden buiten beschouwing gelaten, evenals mensen die verbleven in studentenhuishoudens of in instellingen, inrichtingen en tehuizen (zie ook StatLine: [Personen met laag inkomen](#)).

Een uitgebreide beschrijving van de financiële situatie van huishoudens en de leden van die huishoudens geeft het CBS in de publicatie [Materiële welvaart in Nederland 2020](#).

# 7 Uitkeringen

## Meer mensen in de WW

In 2020 ontvingen gemiddeld 247 duizend personen een uitkering in het kader van de Werkloosheidwet (WW). Dat waren er 24 duizend meer dan in 2019. Voor het eerst na vijf jaar steeg het aantal mensen met een werkloosheidsuitkering. Uit de voor seizoeninvloeden gecorrigeerde uitkomsten blijkt dat het aantal WW'ers vooral in maart en april 2020 sterk toenam. Vanaf september liep het aantal WW'ers weer terug. Ondanks de toename op jaarbasis bleef het aantal WW'ers nog ruim onder het hoogste aantal van het afgelopen decennium; in 2014 ontvingen bijna 400 duizend mensen WW. In 2020 was bijna de helft van de WW'ers vrouw. In vergelijking met 2019 verdubbelde het aantal jongeren met WW bijna, terwijl het aantal WW'ers van 45 jaar of ouder afnam (zie ook StatLine: [Personen met WW-uitkering en Personen met WW-uitkering, seizoengecorrigeerd](#)).

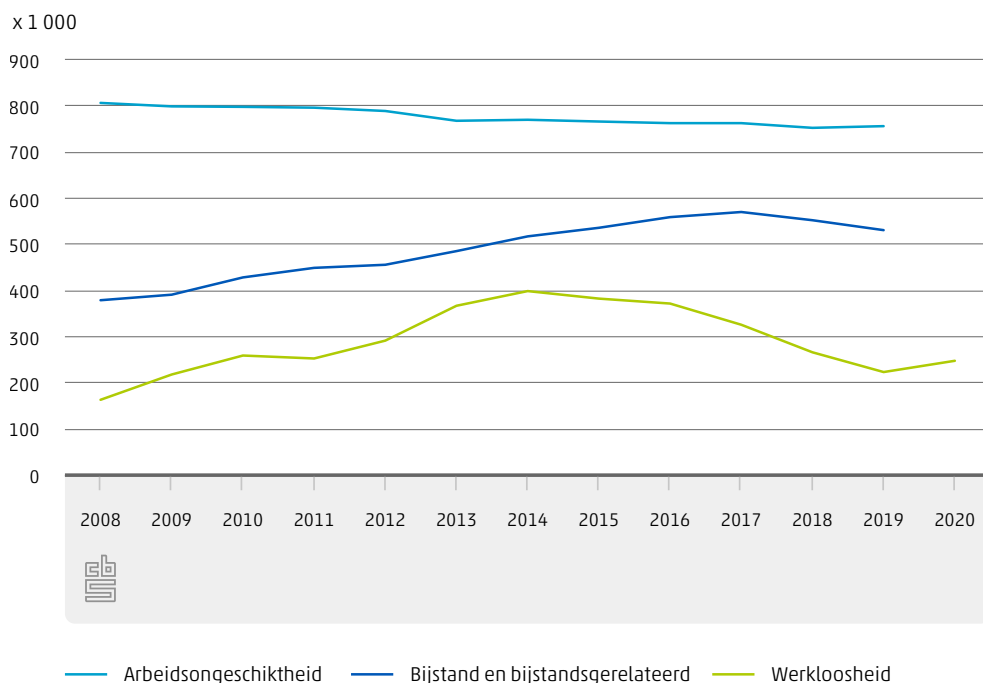
Deze WW-cijfers betreffen de ontslagwerkloosheid. Bijzondere uitkeringen als gevolg van tijdelijke werktijdverkorting, werkloosheid door meteorologische omstandigheden of faillissement zijn buiten beschouwing gelaten. Sinds 2016 is de maximale duur van de WW geleidelijk teruggebracht van 38 maanden naar 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.

Tussen de cijfers over het aantal WW'ers en die over de werkloze beroepsbevolking bestaan grote verschillen. Niet alle mensen die volgens de definitie werkloos zijn ontvangen immers een werkloosheidsuitkering. Hierbij gaat het bijvoorbeeld om jongeren die tijdens of na hun opleiding op zoek gaan naar werk, of 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.

In 2018 hadden 270 duizend van de 350 duizend mensen in de werkloze beroepsbevolking geen WW-uitkering. Onder hen zijn naar verhouding veel jongeren van 15 tot 25 jaar. Aan de andere kant zijn ook niet alle mensen met een WW-uitkering werkloos. In 2018 hadden 131 duizend mensen een WW-uitkering in aanvulling op een betaalde baan en 60 duizend waren niet op zoek en/of konden niet op korte termijn starten en worden daarom niet beschouwd als werkloos.



## 7.1 Personen met een uitkering (jaargemiddelden)



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

### Arbeidsongeschiktheid

In 2019 ontvingen gemiddeld 756 duizend personen een arbeidsongeschiktheidsuitkering. Het gaat hierbij om de arbeidsongeschiktheidsuitkeringen op grond van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO), de Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten (Wajong), de Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen (WAZ) en de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA). Het aantal personen met een arbeidsongeschiktheidsuitkering vertoonde langere tijd een dalende tendens, maar in 2019 steeg het jaargemiddelde met 4 duizend. Voor 2020 is het jaargemiddelde nog niet bekend. In de eerste drie kwartalen van 2020 lag het aantal mensen met een arbeidsongeschiktheidsuitkering weer iets onder dat van 2019.

Het gemiddeld aantal WAO'ers nam in 2019 af met 18 duizend tot 239 duizend. Tegelijkertijd groeide het aantal personen met een uitkering in het kader van de WIA (de regelingen IVA en WGA) met 24 duizend tot gemiddeld 299 duizend. Eind 2005 is de WAO vervangen door de WIA. De WAO bestaat sinds die tijd alleen nog voor mensen die toen al recht hadden op een WAO-uitkering. Tegenwoordig vallen er meer mensen onder de WIA dan onder de oude WAO. Het gemiddeld aantal Wajong'ers kwam in 2019 uit op 215 duizend.

### Meer bijstandsontvangers in 2020

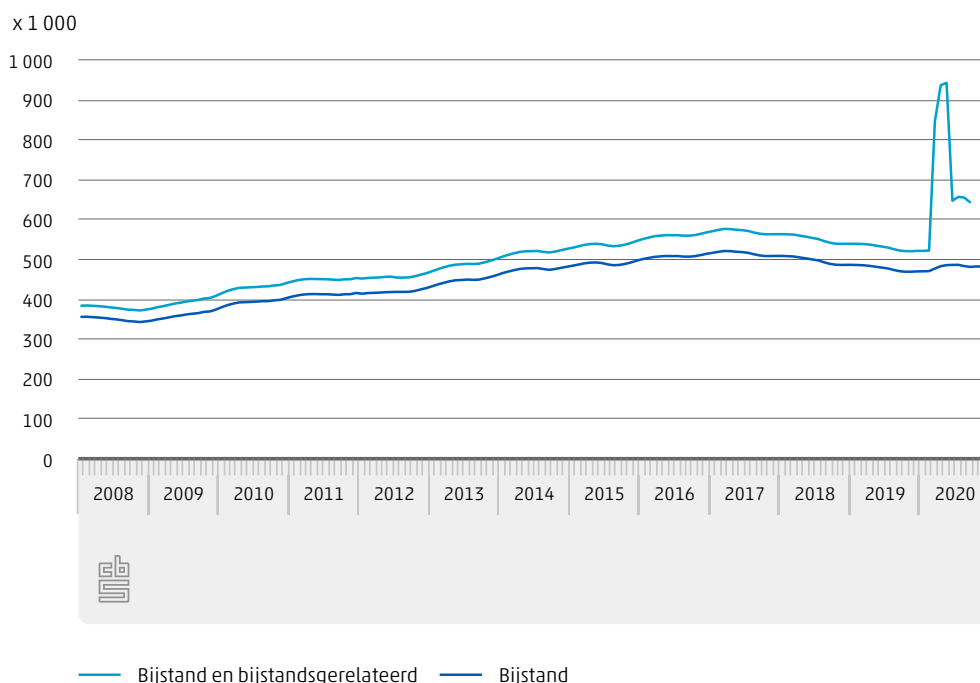
Een bijstandsuitkering wordt verleend aan huishoudens. Dit kunnen alleenstaanden zijn of paren, met of zonder kinderen. Als bijstand wordt verstrekt aan een paar, worden beide partners meegeteld als bijstandsgerechtigde, zodat het aantal personen met een bijstandsuitkering hoger is dan het aantal bijstandsuitkeringen aan huishoudens.

In 2019 ontvingen 530 duizend mensen een bijstands(gerelateerde) uitkering (jaargemiddelde). Dit is inclusief 54 duizend personen vanaf de AOW-leeftijd, met name mensen die geen volledige AOW-uitkering hebben opgebouwd door verblijf in het buitenland. In bepaalde gevallen kan men dan recht hebben op een aanvullende bijstandsuitkering. Verder is dit cijfer inclusief de bijstandsgelateerde uitkeringen op grond van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers (IOAW), de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen (IOAZ) en het Besluit bijstandsverlening zelfstandigen 2004 (Bbz).

In 2008 hadden gemiddeld 379 duizend mensen een bijstands(gerelateerde) uitkering. Sindsdien liep dit aantal elk jaar verder op, tot 570 duizend in 2017. In 2018 daalde het gemiddeld aantal mensen met een bijstands(gerelateerde) uitkering voor het eerst (-18 duizend), tien jaar na het begin van de economische crisis. In 2019 daalde het gemiddeld aantal bijstands(gerelateerde) uitkeringen verder met 22 duizend.

Voor 2020 zijn voor dit totaalcijfer over de bijstand alleen de uitkomsten tot en met september bekend. Vanaf maart steeg het aantal personen met een bijstands(gerelateerde) uitkering zeer sterk, doordat de Tijdelijke overbruggingsregeling zelfstandig ondernemers (Tozo) van kracht werd. Hierdoor hadden in mei 2020 in totaal 943 duizend mensen een bijstands(gerelateerde) uitkering, 422 duizend meer dan begin 2020. Het aantal mensen met een reguliere bijstandsuitkering lag eind 2020 16 duizend hoger dan aan een jaar eerder. Dit cijfer heeft alleen betrekking op mensen met een bijstandsuitkering op basis van de Participatiewet. Deze wet heeft tot doel om zoveel mogelijk mensen met of zonder arbeidsbeperking (zo nodig) aan het werk te helpen. De Participatiewet vervangt sinds 2015 de Wet werk en bijstand (WWB), de WSW en een groot deel van de Wajong.

## 7.2 Personen met een bijstands(gerelateerde) uitkering, maandcijfers



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

---

## Tijdelijke overbruggingsregeling zelfstandig ondernemers (Tozo)

De Tijdelijke overbruggingsregeling zelfstandig ondernemers (Tozo) is een van de maatregelen van de overheid om ondernemers te ondersteunen tijdens de coronacrisis. De regeling voorziet zelfstandig ondernemers in een aanvullende uitkering voor levensonderhoud als het inkomen door de coronacrisis tot onder het sociaal minimum daalt. Daarnaast kunnen op grond van deze regeling leningen voor bedrijfskapitaal worden verstrekt, om liquiditeitsproblemen als gevolg van de coronacrisis op te vangen. In tegenstelling tot de reguliere bijstandsuitkeringen geldt voor de Tozo geen vermogenstoets.

De eerste Tozo-regeling gold met terugwerkende kracht vanaf maart 2020 en kon tot eind mei 2020 aangevraagd worden. Deze regeling werd opgevolgd door Tozo 2. Nieuw bij deze regeling was de partnerinkomenstoets, waardoor niet alle personen die recht hadden op de eerste Tozo-regeling ook recht hadden op Tozo 2. Vanaf oktober is Tozo 2 opgevolgd door Tozo 3.

Tozo 1 leidde tot een sterke toename in maart 2020 van het aantal personen met een bijstandsgerelateerde uitkering. De eerste maand zijn 198 duizend Tozo-uitkeringen levensonderhoud verstrekt. Omdat een Tozo-uitkering aan een (echt)paar kan worden verstrekt, ligt het aantal personen met een Tozo-uitkering hoger, te weten 318 duizend. In april en mei 2020 liep dit op tot ruim 400 duizend personen.

Van deze personen is iets meer dan de helft man. Verder is de helft van de Tozo-ontvangers 45 jaar of ouder. Van de uitkeringen wordt een kwart verstrekt in de vier grote steden. Een kwart van de bedrijven van de personen met een Tozo-uitkering komt uit de bedrijfstak cultuur, recreatie en overige diensten.

In juni tot en met september schommelde het aantal personen met een Tozo-uitkering rond de 100 duizend. Voor het vierde kwartaal zijn nog alleen voorlopige cijfers over het aantal Tozo-uitkeringen beschikbaar.

Zie ook: [Tozo, mei 2020](#) en [Tozo, q3 2020](#)

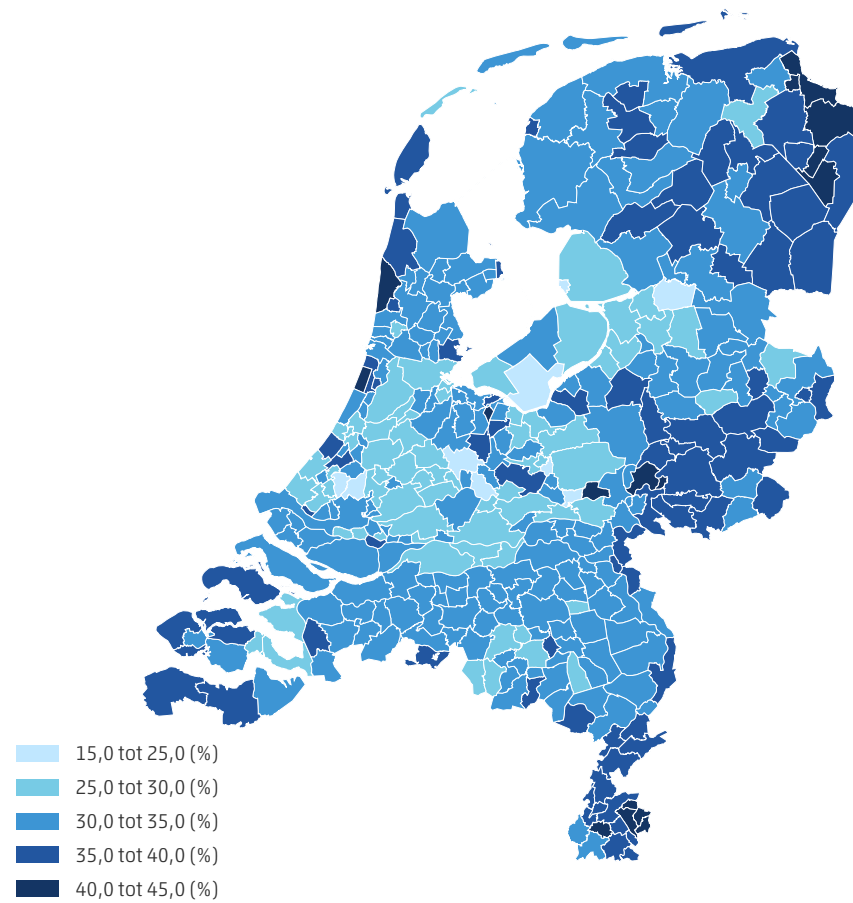
---

## 5 miljoen uitkeringsontvangers

Naast de hiervoor genoemde uitkeringen, waren er medio 2020 ook nog 3 477 duizend mensen die een AOW-uitkering ontvangen. Het is mogelijk dat een persoon meerdere uitkeringen ontvangt. Dat kunnen uitkeringen zijn van eenzelfde soort (bijvoorbeeld twee WAO-uitkeringen) of twee uitkeringen van een verschillend type (zoals een WW- en een bijstandsuitkering). Medio 2020 ontvingen in totaal 5 058 duizend mensen een uitkering op grond van werkloosheid, arbeidsongeschiktheid, bijstand (met inbegrip van bijstandsgerelateerde uitkeringen) of de Algemene ouderdomswet. Hiervan wonen er ongeveer 370 duizend in het buitenland, vooral AOW'ers. Dit betekent dat 32 procent van de Nederlandse bevolking van 15 jaar of ouder een uitkering heeft. Urk is de gemeente met

relatief het kleinste aantal uitkeringsontvangers. In Bergen (NH) wonen relatief de meeste mensen met een uitkering.

### 7.3 Personen van 15 jaar of ouder met een uitkering, naar gemeente, juni 2020



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

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

## **Arbeidsrekeningen**

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

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

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

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

## **Enquête beroepsbevolking (EBB)**

De Enquête beroepsbevolking (EBB) is een grootschalig steekproefonderzoek bij personen die in Nederland wonen. Personen die wonen in inrichtingen, instellingen en tehuizen (de institutionele bevolking) worden buiten beschouwing gelaten. Het steekproefonderzoek wordt doorlopend uitgevoerd. Doel van het onderzoek is het verstrekken van informatie over de relatie tussen mens en arbeidsmarkt. Hierbij worden kenmerken van personen in verband gebracht met hun positie op de arbeidsmarkt. De EBB bestaat sinds 1987. Sinds 2001 is de EBB een zogenaamd roterend panelonderzoek, waarbij de personen in de loop van een jaar vijfmaal geënquêteerd worden (om de drie maanden). Jaarlijks worden ongeveer 350 duizend enquêtes afgenomen. Bij publicatie op basis van de EBB classificeert het CBS de bevolking van 15 tot 75 jaar en ouder in de werkzame beroepsbevolking, de werkloze beroepsbevolking en de niet-beroepsbevolking, overeenkomstig de internationale definities van de ILO. Zie verder de [uitgebreide methodebeschrijving en vragenlijst van de EBB](#).

## **Indexcijfers van cao-lonen**

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

werkgeverspremies voor pensioen, vut, werkloosheid, ziektekosten, arbeidsongeschiktheid en sociale fondsen.

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

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

### **Inkomensstatistiek**

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

De doelpopulatie bestaat uit alle personen in particuliere huishoudens met inkomen, per 1 januari van het verslagjaar. De aantallen personen waarover wordt gepubliceerd bij de Inkomensstatistiek komen overeen met de uitkomsten van de 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 nieuwe opzet van de Inkomensstatistiek (revisiejaar 2015; nieuwe cijfers beschikbaar vanaf 2011) staat in [Inkomensstatistiek: herziene cijfers](#). Bij deze revisie is de naam van deze statistiek veranderd in Integrale inkomens- en vermogensstatistiek (IIVS).

### **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 2020 respondeerden 58 duizend personen. Waarneming vindt plaats in het vierde kwartaal. In 2014 is de onderzoeksopzet van de NEA ingrijpend veranderd. Hierdoor zijn niet alle uitkomsten van de NEA vanaf 2014 volgtijdelijk vergelijkbaar met 2013 en eerder. Meer informatie: [methodebeschrijving NEA](#).

De arbeidsomstandigheden van zelfstandig ondernemers worden tweejaarlijks onderzocht met de Zelfstandigen Enquête Arbeid (ZEA). De ZEA werd in 2019 ingevuld door zo'n 5,5 duizend zelfstandig ondernemers tussen de 15 en 75 jaar. Zie ook: [methodebeschrijving ZEA](#).

### **Kwartaalenquête vacatures en ziekteverzuim**

Het aantal vacatures en het ziekteverzuim meet het CBS elk kwartaal met een enquête onder ruim 22 duizend bedrijven en overheidsinstanties. Een vacature is een arbeidsplaats waarvoor buiten een onderneming of instelling personeel wordt gezocht dat onmiddellijk of zo spoedig mogelijk geplaatst kan worden.

Tot de vacatures worden ook gerekend:

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

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

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

In het onderwijs dient kortdurende ziektevervangings niet als vacature te worden beschouwd.

Bij vacatures wordt onderscheid gemaakt tussen ontstane, openstaande en vervulde vacatures.

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

### **Statistiek werkgelegenheid en lonen (SWL)**

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

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

Uit deze gegevens wordt ook de Statistiek minimumloners afgeleid, alsmede, in combinatie met andere gegevens, het Loonstructuuronderzoek en het Arbeidskostenonderzoek.

Verder wordt met behulp van een aanvullende enquête de regionale verdeling van de banen van werknemers in december vastgesteld.

# 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, woonland of het aantal uren dat per week gewerkt wordt, 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 werkzame personen bij Arbeidsrekeningen ruim een half miljoen hoger is dan de werkzame beroepsbevolking van de EBB, komt de ontwikkeling in deze twee gegevens, gemeten over een langere periode, per saldo goed overeen. Tussen 2015 en 2020 steeg de werkzame beroepsbevolking met 7,9 procent, terwijl het aantal werkzame personen bij Arbeidsrekeningen toenam met 8,1 procent.

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

	2015	2016	2017	2018	2019	2020
	<b>x 1 000</b>					
<b>Werkzame beroepsbevolking (EBB)<sup>1)</sup></b>	<b>8 294</b>	<b>8 403</b>	<b>8 579</b>	<b>8 774</b>	<b>8 953</b>	<b>8 951</b>
Plus: werkzame personen jonger dan 15 jaar	47	47	47	.	.	.
Plus: werkzame personen van 75 jaar en ouder	25	24	25	.	.	.
Plus: werkzame personen in institutionele bevolking <sup>2)</sup>	15	15	16	.	.	.
Werkzame personen die in Nederland wonen	8 381	8 489	8 668	.	.	.
Min: personen werkzaam in het buitenland	45	44	47	.	.	.
Plus: werkzame personen wonend in het buitenland	224	234	252	.	.	.
Plus: bijraming zwart werk en bijzondere groepen <sup>3)</sup>	215	215	217	.	.	.
Plus: statistisch verschil	32	50	67	.	.	.
<b>Werkzame personen die in Nederland werken (AR)</b>	<b>8 808</b>	<b>8 943</b>	<b>9 157</b>	<b>9 396</b>	<b>9 576</b>	<b>9 519</b>
Plus: bijbanen	1 073	1 093	1 125	1 171	1 197	1 205
<b>Banen van werkzame personen (AR)</b>	<b>9 881</b>	<b>10 036</b>	<b>10 282</b>	<b>10 566</b>	<b>10 773</b>	<b>10 725</b>

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

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

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



# Bijlage 3. Indeling naar bedrijfstak

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

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

Hierbij geldt:

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

## Indeling naar bedrijfstak op basis van sbi 2008

Sbi-codes		Standaard benaming	Banen, 2020	Benaming in deze publicatie	
			x 1 000		
A-U	01-99	Totaal	10 725	Totaal	01-99
A	01-03	Landbouw, bosbouw en visserij	249	Landbouw en visserij	01-03
B	06-09	Delfstoffenwinning	8		
C	10-33	Industrie	831	Industrie	10-33
D	35	Energievoorziening	29		
E	36-39	Waterbedrijven en afvalbeheer	36		
F	41-43	Bouwnijverheid	561	Bouwnijverheid	41-43
G	45-47	Handel	1 643	Handel	45-47
H	49-53	Vervoer en opslag	436	Vervoer en opslag	49-53
I	55-56	Horeca	497	Horeca	55-56
J	58-63	Informatie en communicatie	368	Informatie en communicatie	58-63
K	64-66	Financiële dienstverlening	219	Financiële dienstverlening	64-66
L	68	Verhuur en handel van onroerend goed	87	Verhuur/handel onroerend goed	68
M	69-75	Specialistische zakelijke diensten	948	Zakelijke dienstverlening (excl. uitzend)	69-82 excl 78
N	77-82	Verhuur en overige zakelijke diensten	1 365	Uitzendbureaus	78
O	84	Openbaar bestuur	532	Openbaar bestuur	84
P	85	Onderwijs	632	Onderwijs	85
Q	86-88	Zorg	1 725	Zorg	86-88
R	90-93	Cultuur, sport en recreatie	236	Cultuur, recreatie, overige diensten	90-99
S	94-96	Overige dienstverlening	268		
T	97-98	Huishoudens	53		
U	99	Extraterritoriale organisaties	.		

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

De complete indeling naar economische activiteit en achtergrondinformatie staat in [sbi 2008](#).

Het CBS publiceert ook werkgelegenheidscijfers onderverdeeld naar 66 bedrijfsklassen en incidenteel over banen van werknemers per [sbi 4-digitgroep](#) of [sbi 5-digitgroep](#).

# Begrippen

## **Arbeid**

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

## **Arbeidsinkomensquote (aiq)**

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

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

## **Arbeidsjaar**

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

## **Arbeidskosten**

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

## **Arbeidsmobiliteit**

Verandering van baan of van positie op de arbeidsmarkt.

## **Arbeidsongeval**

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

## **Arbeidspositie**

Indeling van de bevolking in:

- werkzame beroepsbevolking
- werkloze beroepsbevolking
- niet-beroepsbevolking.

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

### **Arbeidsproductiviteit**

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

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

### **Arbeidsvolume**

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

### **Baan**

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

### **Basisprijs**

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

### **Bbp**

Bruto binnenlands product.

Een maat voor de omvang van de economie. Deze wordt berekend uit de som van de waarde die door ondernemingen, huishoudens en overheden wordt toegevoegd aan de goederen en diensten die zij hebben moeten verbruiken om hun producten te kunnen maken. Deze som staat bekend als de toegevoegde waarde 'in basisprijzen'. Om tot het bbp 'in marktprijzen' te komen, wordt hierbij het saldo van productgebonden belastingen en subsidies én het verschil tussen toegerekende en afgedragen btw opgeteld.

Vanwege het kringloopkarakter van de economie is het bruto binnenlands product gelijk aan de som van de consumptie door huishoudens, de consumptie door de overheid, de investeringen en de uitvoer, minus de invoer. Tevens is het bruto binnenlands product gelijk aan het totaal van alle inkomsten uit loonarbeid (de 'beloning van werknemers') en ondernemerschap (het exploitatie-overschot). Hierbij moet het saldo van 'belastingen op productie en invoer' en subsidies worden opgeteld.

## **Bedrijf**

De feitelijke transactor in het productieproces, gekenmerkt door zelfstandigheid ten aanzien van de beslissingen over dat proces en door het aanbieden van zijn producten aan derden. Een bedrijf bestaat uit een of meer juridische eenheden. Een juridische eenheid kan zelf weer uit een of meer vestigingen bestaan. Kenmerkend is dat er autonomie is over beslissingen met betrekking tot de productie binnen de (samengestelde) entiteit die 'bedrijf' wordt genoemd. Wanneer deze eenheid zich uitstrekt over verschillende landen, wordt omwille van de nationale statistiek het Nederlandse deel als bedrijf beschouwd. In de officiële CBS-terminologie wordt het bedrijf zoals hier gedefinieerd bedrijfseenheid genoemd. Zo kan geen verwarring ontstaan met de term bedrijf uit het gangbare spraakgebruik. De statistische eenheid bedrijf is een benadering van de kind-of-activity-unit, zoals gedefinieerd door Eurostat. Deze definitie combineert twee eisen die strijdig kunnen zijn: bijdragen aan één activiteit versus het overeenkomen met één of meer operationele eenheden. Nederland geeft bij het operationaliseren naar de statistische eenheid bedrijf prioriteit aan de tweede eis.

## **Bedrijfstak**

Op grond van de Standaard bedrijfsindeling (sbi) worden bedrijven ingedeeld naar hun voornaamste economische activiteit. De hoofdindeling is naar 21 groepen, die worden aangeduid als bedrijfstakken.

## **Beloning van werknemers**

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

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

## **Beroep**

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

## **Beroepsbevolking**

Personen:

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

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

**Bevolking**

De bewoners van een bepaald gebied.

In de CBS-bevolkingsaantallen zijn uitsluitend personen begrepen die zijn opgenomen in het bevolkingsregister van een Nederlandse gemeente. In principe wordt iedereen die voor onbepaalde tijd in Nederland woont, opgenomen in het bevolkingsregister van de woongemeente. Personen die tot de bevolking van Nederland behoren, maar voor wie geen vaste woonplaats valt aan te wijzen, zijn opgenomen in het bevolkingsregister van de gemeente 's-Gravenhage. 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. Drie op de vier werknemers vallen onder een cao.

### **Cao-loon**

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

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

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

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

### **Conjunctuur**

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

### **Consumentenprijzen**

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

### **Contractuele loonkosten**

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

### **Deeltijd (EBB)**

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

### **Deeltijdbaan (Arbeidsrekeningen en SWL)**

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

### **Directeur-grotaandeelhouder (dga)**

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

### **Economische activiteit**

De verzameling van werkzaamheden, gericht op de productie van goederen en diensten. Het gaat hierbij niet alleen om activiteiten van het bedrijfsleven, maar ook om activiteiten van niet op winst gerichte instellingen en de overheid. Zie ook Standaard bedrijfsindeling.

### **Economische groei**

De volumegroei van het bruto binnenlands product (meestal tegen marktprijzen).

### **Eindheffing**

Belastingen die werkgevers verschuldigd zijn op lonen, zoals die in het kader van de werkkostenregeling. Ook de crisisheffing, ten laste van werkgevers die werknemers in dienst hadden met lonen boven de 150 duizend euro, werd hiertoe gerekend.

### **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.

### **Flexibele arbeidsrelatie (EBB)**

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

- Werknemer tijdelijk, uitzicht op vast
- Werknemer tijdelijk  $\geq$  1 jaar
- Werknemer tijdelijk  $<$  1 jaar
- Oproep/-invalkracht
- Uitzendkracht
- Werknemer vast, geen vaste uren
- Werknemer tijdelijk, geen vaste uren

Als een persoon meer dan één baan of werkkring heeft, dan wordt uitgegaan van de baan of werkkring waaraan de meeste tijd wordt besteed.

### **Flexibele baan (SWL)**

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

### **Gewerkte uren**

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



**Hoofdbaam**

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

**Institutioneel huishouden**

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

**Institutionele bevolking**

Personen in institutionele huishoudens.

**Jaarlijkse arbeidsduur**

De arbeidsduur die met de werknemer overeen is gekomen per jaar in uren. Niet-gewerkte uren in verband met vakantie, arbeidsduurverkorting (adv), feestdagen en extra vrije tijd voor ouderen zijn hierop in mindering gebracht.

**Leeftijd**

Het aantal gehele jaren dat is verstreken sinds de geboortedatum van de persoon. Er worden twee standaardomschrijvingen onderscheiden, namelijk de leeftijd op 31 december en de exacte leeftijd.

**Lonen (Nationale rekeningen)**

De vergoedingen voor de werknemer, die in een bepaalde periode arbeid verricht, en die ten laste komen van de werkgever. Dit is inclusief de door de werkgever ingehouden loonbelasting en de sociale premies die ten laste komen van de werknemer.

Naast het periodieke, direct aan werknemers betaalde loon bevatten de lonen en salarissen ook aanvullingen hierop (zoals gratificaties, overwerkvergoeding, fooien en provisie), het loon in natura (zoals vrij wonen, vrije voeding, 'auto van de zaak', korting op kinderopvang, rentevoordeel en voordelig reizen) en het vakantiegeld. Ook bepaalde vergoedingen voor kosten die door werknemers zijn gemaakt in verband met de dienstbetrekking, zoals vergoeding voor de kosten van het woon-werkverkeer, worden tot de lonen gerekend. De loonbetaling over uren die een werknemer wegens ziekteverzuim niet werkt wordt overgeheveld naar de 'sociale premies ten laste van werkgevers'.

**Loonheffing**

De inkomstenbelasting en de premies voor de volksverzekeringen.

**Loonkosten**

Het totaal van lonen en sociale premies ten laste van werkgevers, plus eindheffingen minus loonkostensubsidies.

**Loonkostensubsidie**

Subsidie op de totale loonsom of het aantal werknemers, dan wel op het in dienst hebben van bepaalde categorieën personen, zoals lichamelijk gehandicapten of langdurig werklozen. Ook subsidies op de kosten van opleidingsprogramma's die door ondernemingen worden georganiseerd behoren hiertoe.

**Loonquote**

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

**Marktprijs**

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

**Meewerkend gezinslid**

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

**Minimumloonbaan**

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

**Minimumloon**

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

**Nationale rekeningen**

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

**Nettoarbeidsparticipatie**

Het aandeel van de werkzame beroepsbevolking in de bevolking (beroeps- en niet-beroepsbevolking). Deze definitie heeft betrekking op personen die in Nederland wonen (exclusief de institutionele bevolking). De gegevens worden meestal gepresenteerd voor de bevolking van 15 tot 75 jaar.

**Nettoloon**

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

### **Niet-beroepsbevolking**

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

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

### **Onbenut arbeidspotentieel**

Het onbenut arbeidspotentieel bestaat uit:

1. personen zonder betaald werk:
  - werklozen: personen die recent naar werk hebben gezocht én hiervoor op korte termijn beschikbaar zijn;
  - potentieel additionele beroepsbevolking: personen die recent naar werk hebben gezocht maar hiervoor niet op korte termijn beschikbaar zijn, of andersom: personen die op korte termijn beschikbaar zijn voor werk maar hiernaar niet recent hebben gezocht.
2. personen met betaald werk:
  - onderbenutte deeltijdwerkers: personen die in deeltijd werken en meer willen gaan werken en hiervoor op korte termijn beschikbaar zijn.

### **Onderwijsniveau**

Het hoogst behaalde onderwijsniveau wordt vaak onderverdeeld in drie categorieën:

- laag: dit omvat onderwijs op het niveau van basisonderwijs, het vmbo, de eerste drie leerjaren van havo/vwo of de assistentenopleiding (mbo-1)
- middelbaar: dit omvat de bovenbouw van havo/vwo, de basisberoepsopleiding (mbo-2), de vakopleiding (mbo-3) en de middenkader- en specialistenopleidingen (mbo-4)
- hoog: dit omvat onderwijs op het niveau van hoger beroepsonderwijs of wetenschappelijk onderwijs.

### **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).

### **Prijsindex arbeid**

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

### **Seizoencorrectie**

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

### **Sociale premies ten laste van werkgevers**

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

### **Stakingsduur**

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

### **Standaard bedrijfsindeling 2008 (sbi 2008)**

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

### **Structureffect**

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

### **Tijdelijke baan**

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

### **Toegerekende sociale premies**

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

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

### **Toegevoegde waarde (bruto, basisprijzen)**

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

### **Uitzendkracht**

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

### **Uurloon**

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

**Vacature**

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

**Vacaturegraad**

Het aantal openstaande vacatures per duizend banen van werknemers.

**Vakvereniging**

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

**Vaste arbeidsrelatie (EBB)**

Een werknemer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd én een vast aantal uren per week. Als een persoon meer dan één baan of werkring heeft, dan wordt uitgegaan van de baan of werkring waaraan de meeste tijd wordt besteed.

**Vaste baan (SWL)**

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

**Voltijd (EBB)**

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

**Voltijdbaan (Arbeidsrekeningen en SWL)**

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

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

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

**Wekelijkse arbeidsduur**

De met de werknemer overeengekomen arbeidsduur per week in uren.

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

**Werkloosheidspercentage**

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

**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.

### **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).

### **Zelfstandige**

Een persoon die arbeid verricht voor eigen rekening of risico.

Hierbij worden twee invalshoeken gehanteerd:

- Zelfstandige (sociaaleconomische invalshoek) – EBB en Inkomensstatistiek  
Een persoon die arbeid verricht voor eigen rekening of risico
  - in een eigen bedrijf of praktijk (zelfstandig ondernemer), of
  - als directeur-grotaandeelhouder (dga), of
  - in het bedrijf of de praktijk van een gezinslid (meewerkend gezinslid), of
  - als overige zelfstandige (bijvoorbeeld in een zelfstandig uitgeoefend beroep).
- 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-grotaandeelhouders (dga's) geldt dat zij als werknemers kunnen worden gezien, omdat zij net als de andere werknemers loon ontvangen van het bedrijf waar zij in dienst zijn óf als zelfstandigen, omdat hun positie en verantwoordelijkheden in het bedrijf lijken op die van de andere zelfstandigen. Vanuit de economische invalshoek zijn dga's daarom werknemers, vanuit de sociaaleconomische invalshoek zijn dga's zelfstandigen. Meewerkende gezinsleden worden, ongeacht de invalshoek, tot zelfstandigen gerekend, tenzij zij een arbeidsovereenkomst zijn aangegaan. Huishoudelijke hulpen, gastouders, babysitters, krantenbezorgers en folderaars worden ook beschouwd als zelfstandigen. In registraties en enquêtes komen deze vormen van arbeid slechts deels voor, voor de Arbeidsrekeningen worden deze activiteiten daarom bijgeraamd.

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

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

Een persoon die arbeid verricht voor eigen rekening of risico

- in een eigen bedrijf of praktijk (zelfstandig ondernemer), of
- als directeur-grotaandeelhouder (dga), of
- als overige zelfstandige (bijvoorbeeld in een zelfstandig uitgeoefend beroep), én
- die daarbij geen personeel in dienst heeft.

### **Ziekteverzuim**

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

### **Zorgverzekeringswet (ZVW)**

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

---

## Begrippendans

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

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

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

In deze publicatie staan 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. Merk bijvoorbeeld op dat met de beloning van werknemers bedoeld wordt op de (bruto)lonen plus de sociale premies ten laste van werkgevers, hetgeen iets anders is dan veelal in het normale spraakgebruik wordt bedoeld.

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. In de uitkomsten over de werkzame beroepsbevolking tellen nu ook weer de personen mee die minder dan twaalf uur per week werken. Overigens maakt het CBS bij elke definitieverandering weer nieuwe tijdreeksen, zodat de huidige uitkomsten goed vergeleken kunnen worden met die over het verleden.

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

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

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

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

gebaseerd op de positie van de werknemers bij de arbeidsvoorwaardenonderhandelingen.

De niet-commerciële dienstverlening werd vroeger wel aangeduid met quartaire sector. Hier valt een groot deel van de overheid en gesubsidieerde instellingen onder. Lang geleden werden de gesubsidieerde instellingen aangeduid met trendvolgers. In de jaren '80 werd dat de gepremieerde en gesubsidieerde sector, later ingekort tot gesubsidieerde sector, om tegenwoordig aangeduid te worden als gesubsidieerde instellingen.

---

# CBS-publicaties met arbeidsmarktgegevens (januari 2020 - maart 2021)

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

[Thema arbeid en sociale zekerheid](#)

[Dashboard arbeidsmarkt](#)

[Dashboard beroepsbevolking](#)

[StatLine](#)

[Conjunctuurklok](#)

[Dossier flexwerk](#)

[Dossier arbeidsmarkt zorg en welzijn](#)

[Dossier zzp](#)

[Welvaart in coronatijd](#)

## **Kwartaalbericht arbeidsmarkt (banen, vacatures en werkloosheid)**

[Krapte op de arbeidsmarkt neemt weer toe in vierde kwartaal \(13-2-2020\)](#)

[Aantal vacatures daalt met 60 duizend in eerste kwartaal \(15-5-2020\)](#)

[Coronacrisis leidt tot ongekende daling aantal banen \(14-8-2020\)](#)

[Meer banen en vacatures in het derde kwartaal \(13-11-2020\)](#)

[Ontwikkelingen op de arbeidsmarkt in vierde kwartaal minder turbulent \(16-2-2021\)](#)

## **Maandelijks nieuwsbericht werkloosheid**

[Voor het eerst meer dan 9 miljoen werkenden \(16-1-2020\)](#)

[Werkloosheid gedaald naar 3,0 procent \(20-2-2020\)](#)

[Werkloosheid verder gedaald naar 2,9 procent in februari \(19-3-2020\)](#)

[Minder werkenden in maart \(16-4-2020\)](#)

[160 duizend minder mensen met werk in april \(20-5-2020\)](#)

[Ruim 200 duizend werkenden minder sinds maart 2020 \(18-6-2020\)](#)

[Aantal werklozen in juni gestegen tot 404 duizend \(16-7-2020\)](#)

[Verdere stijging werkloosheid in juli \(20-8-2020\)](#)

[Werkloosheid stijgt minder sterk in augustus \(17-9-2020\)](#)

[Toename werkloosheid afgevlakt \(15-10-2020\)](#)

[Werkloosheid licht gedaald \(19-11-2020\)](#)

[Werkloosheid in november verder gedaald \(17-12-2020\)](#)

[Werkloosheid in december verder gedaald \(21-1-2021\)](#)

[Werkloosheid gedaald naar 3,6 procent \(18-2-2021\)](#)

[Werkloosheidspercentage blijft in februari 3,6 \(18-3-2021\)](#)

## **Boeken en achtergrondartikelen**

[Arbeid, flexwerk en gezondheid; over de samenhang tussen \(tijdelijk\) werk en gezondheid \(3-2-2020\)](#)

[Dynamiek op de Nederlandse arbeidsmarkt; de focus op zekerheid \(6-2-2020\)](#)

[Hoe vergaat het flexwerkers die geen werk meer hebben? \(18-2-2020\)](#)  
[Vrijwilligerswerk en welzijn \(21-2-2020\)](#)  
[Van werk zoeken naar werk vinden \(5-3-2020\)](#)  
[Pensioenaansprakenstatistiek, 2017 \(9-3-2020\)](#)  
[Internationaliseringsmonitor 2020, eerste kwartaal, Duitsland \(26-3-2020\)](#)  
[Resultaten Gepromoveerdenonderzoek 2019 \(2-4-2020\)](#)  
[Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2019 \(15-4-2020\)](#)  
[Asiel en integratie; cohortonderzoek asielzoekers en statushouders 2020 \(17-4-2020\)](#)  
[Werknemersenquête zorg en welzijn; uitkomsten 2e meting 2019 \(30-4-2020\)](#)  
[Werkgeversenquête zorg en welzijn; uitkomsten 2e meting 2019 \(30-4-2020\)](#)  
[De arbeidsmarkt in cijfers 2019 \(1-5-2020\)](#)  
[De Nederlandse economie in 2019 \(1-5-2020\)](#)  
[Monitor Brede Welvaart en de Sustainable Development Goals \(20-5-2020\)](#)  
[Materiële welvaart in Nederland 2020 \(10-6-2020\)](#)  
[Internationaliseringsmonitor 2020, tweede kwartaal, thema China \(25-6-2020\)](#)  
[Psychisch belastend werk naar beroep \(30-6-2020\)](#)  
[SDG's In the Netherlands; status report 2020 \(7-7-2020\)](#)  
[Nationale rekeningen 2019 \(15-7-2020\)](#)  
[Transition plan for the redesign of the Dutch Labour Force Survey \(21-7-2020\)](#)  
[Minder geboorten door studie en flexwerk? \(27-7-2020\)](#)  
[Neveninkomens naar sociaaleconomische categorie \(31-7-2020\)](#)  
[Opleiding en werk: twee generaties vrouwen vergeleken \(31-7-2020\)](#)  
[Financiële gevolgen van echtscheiding \(31-7-2020\)](#)  
[Componenten van werkloosheid \(31-7-2020\)](#)  
[Geluk en persoonlijkheid \(10-8-2020\)](#)  
[Genderscan van ondernemerschap in Nederland \(2-9-2020\)](#)  
[Nederland Handelsland, 2020; export, investeringen & werkgelegenheid \(7-9-2020\)](#)  
[Online vacatures als nieuwe informatiebron voor vacatures in de VVT \(23-9-2020\)](#)  
[Arbeidsmarktprofiel van zorg en welzijn \(29-9-2020\)](#)  
[Hernieuwbare energie in Nederland 2019 \(30-9-2020\)](#)  
[Trends in the Caribbean Netherlands 2020 \(12-10-2020\)](#)  
[Gepromoveerden op de arbeidsmarkt \(14-10-2020\)](#)  
[ICT, kennis en economie 2020 \(16-10-2020\)](#)  
[Familiebedrijven in Nederland 2015-2018 \(28-10-2020\)](#)  
[Klimaat- en energieverkenning 2020 \(30-10-2020\)](#)  
[Verkenkend onderzoek 45 dienstjaren \(9-11-2020\)](#)  
[Jaarrapport Integratie 2020 \(11-11-2020\)](#)  
[Verschillen tussen schattingen van flexibele en vaste arbeidsrelaties \(13-11-2020\)](#)  
[Monitor loonverschillen mannen en vrouwen, 2018 \(26-11-2020\)](#)  
[Jaarrapport 2020 Landelijke Jeugdmonitor \(30-11-2020\)](#)  
[Tendrapport toerisme recreatie en vrije tijd 2020 \(7-12-2020\)](#)  
[De regionale economie 2019 \(8-12-2020\)](#)  
[Managementkwaliteit en productiviteit \(10-12-2020\)](#)  
[Emancipatiemonitor 2020 \(11-12-2020\)](#)  
[Invloed van sociale situaties op het aantal dienstjaren \(15-12-2020\)](#)  
[Potentiële neveneffecten Wet Normering Topinkomens \(15-12-2020\)](#)  
[Arbeidsmarktgegevens van het jeugddomein, 2019 \(17-12-2020\)](#)  
[Profiel van flexwerkers in Nederland 2003-2019; wie zijn ze, waar werken ze en hoe is hun werk- en inkomenszekerheid? \(19-1-2021\)](#)

[Small Area Estimation of sickness absence based on the Netherlands Working Conditions Survey \(1-2-2021\)](#)

[Vijf jaar implementatie SDG's in Nederland \(2016–2020\) \(15-2-2021\)](#)

[Monitor Brede Welvaart Caribisch Nederland; resultaten van een eerste analyse \(18-2-2021\)](#)

[Estimating Monthly Labour Force figures during the COVID-19 pandemic in the Netherlands \(26-2-2021\)](#)

[Lonen en loonkosten, een overzicht van de verschillende CBS-cijfers \(1-3-2021\)](#)

[Gemiddeld uurloon van werknemers in 2019 \(1-3-2021\)](#)

[De beroepsbevolking tijdens de coronacrisis; standen, stromen, steunmaatregelen \(2-3-2021\)](#)

[De Nederlandse economie in 2020; de belangrijkste economische ontwikkelingen in het coronajaar 2020 \(1-4-2021\)](#)

### **Overige nieuwsberichten**

[In 2019 grootste cao-loonstijging in 10 jaar \(2-1-2020\)](#)

[Daling werkloosheid komt tot stilstand, ook in EU \(7-1-2020\)](#)

[Jonge ouderen in Nederland relatief rijk en actief \(8-1-2020\)](#)

[Grootste stijging consumentenprijzen na 2002 \(9-1-2020\)](#)

[Arbeidsdeelname op recordhoogte \(16-1-2020\)](#)

[Wisselingen arbeidsmarkt, december \(16-1-2020\)](#)

[Meer zelfstandigen in zakelijke dienstverlening en zorg \(27-1-2020\)](#)

[Mensen zonder werk voelen zich minder gezond dan werkenden \(3-2-2020\)](#)

[Flexwerkers met leermogelijkheden hebben meer baanzekerheid \(6-2-2020\)](#)

[Lerarentekort, ook al in de jaren vijftig \(10-2-2020\)](#)

[In vergelijking met EU-landen relatief weinig internationale kenniswerkers \(10-2-2020\)](#)

[70 duizend jongeren zonder startkwalificatie hebben geen werk \(19-2-2020\)](#)

[Meer dan de helft werkt voltijds \(20-2-2020\)](#)

[Wisselingen arbeidsmarkt, januari \(20-2-2020\)](#)

[19 duizend personen minder in bijstand in 2019 \(28-2-2020\)](#)

[Het onbenut arbeidspotentieel zonder werk kleinste in tien jaar \(5-3-2020\)](#)

[Parade van Pen: de inkomensverdeling in 2018 \(6-3-2020\)](#)

[Ziekteverzuim onder werknemers in 2019 verder toegenomen \(16-3-2020\)](#)

[Bijna kwart uitkeringsontvangers in 2018 had betaald werk \(19-3-2020\)](#)

[Wisselingen arbeidsmarkt, februari \(19-3-2020\)](#)

[Bbp groeide met 0,4 procent in vierde kwartaal 2019 \(25-3-2020\)](#)

[Reëel beschikbaar inkomen huishoudens 1,6 procent hoger in 2019 \(25-3-2020\)](#)

[8 duizend zorgwerknemers in grenspendel met Duitsland en België \(26-3-2020\)](#)

[Zorgberoepen emotioneel meest veeleisend, docenten meest betrokken in 2018 \(31-3-2020\)](#)

[Cao-lonen 3,1 procent gestegen in eerste kwartaal 2020 \(2-4-2020\)](#)

[Seizoenpatronen WW sterker bij mannen \(6-4-2020\)](#)

[Bijna 4 op de 10 werkenden werkten vorig jaar thuis \(6-4-2020\)](#)

[In 2019 onzeker dienstverband voor bijna 1,4 miljoen flexibele werknemers \(8-4-2020\)](#)

[Bijna 30 duizend contractbanen in de landbouw \(10-4-2020\)](#)

[4 op de 10 werknemers ontmoetten in 2018 constant anderen op de werkvloer \(14-4-2020\)](#)

[Beeldschermwerk toegenomen tot ruim 4 uur per dag in 2019 \(15-4-2020\)](#)

[1 op de 5 zelfstandigen schatte buffer in 2019 op hooguit 3 maanden \(16-4-2020\)](#)

[6 procent werknemers in 2019 in contact met mogelijke besmettingen \(16-4-2020\)](#)

[Wisselingen arbeidsmarkt, maart \(16-4-2020\)](#)

[Feiten en cijfers over de cultuur, sport en recreatie \(24-4-2020\)](#)

[Meer koopkracht voor lage inkomens Sint Eustatius in 2018 \(29-4-2020\)](#)

[Op consumenten gerichte branches voorzien minder omzet en werkgelegenheid \(29-4-2020\)](#)  
[Economische groei in 2019 door toename werkgelegenheid \(1-5-2020\)](#)  
[Loonkloof mannen en vrouwen blijft slinken \(1-5-2020\)](#)  
[Recordaantal verloren arbeidsdagen in 2019 door stakingen onderwijs en zorg \(1-5-2020\)](#)  
[Feiten en cijfers over de landbouw \(6-5-2020\)](#)  
[Ziekteverzuim eerste kwartaal hoogste in 17 jaar \(8-5-2020\)](#)  
[Vooral uitzendkrachten in eerste kwartaal vaker zonder werk \(15-5-2020\)](#)  
[Brede welvaart in 2019 ongelijk verdeeld tussen mannen en vrouwen \(20-5-2020\)](#)  
[Brede welvaart in 2019 hoog, wel grote druk op milieu \(20-5-2020\)](#)  
[Wisselingen arbeidsmarkt, april \(20-5-2020\)](#)  
[Werkloosheid en de coronacrisis: wat meet het CBS precies? \(20-5-2020\)](#)  
[Export naar VK goed voor 3,5 procent bbp in 2019 \(26-5-2020\)](#)  
[Vooral horeca doet beroep op tegemoetkoming schade COVID-19 \(28-5-2020\)](#)  
[In maart 413 duizend personen met algemene bijstand \(29-5-2020\)](#)  
[2,1 procent minder uren gewerkt in eerste kwartaal \(5-6-2020\)](#)  
[Minder zorgen over continuïteit bedrijf bij ondernemers \(9-6-2020\)](#)  
[Wisselingen arbeidsmarkt, mei \(18-6-2020\)](#)  
[Vrouwen lopen na scheiding steeds minder risico op armoede \(19-6-2020\)](#)  
[Aantal werknemersbanen krimpt met 23 duizend in maart \(22-6-2020\)](#)  
[Huishoudens sparen ruim 4 miljard euro meer in eerste kwartaal \(24-6-2020\)](#)  
[Economie krimpt met 1,5 procent in eerste kwartaal 2020 \(24-6-2020\)](#)  
[Horeca en universiteiten trekken relatief veel Chinezen \(25-6-2020\)](#)  
[Ruim 5,6 miljard euro verdienen aan directe export naar China \(2-7-2020\)](#)  
[Migratie zorgt voor groei van cruciale groep voor arbeidsmarkt tot 2050 \(7-7-2020\)](#)  
[Het effect van het wegvallen van het zelfstandigeninkomen \(9-7-2020\)](#)  
[Wisselingen arbeidsmarkt, juni \(16-7-2020\)](#)  
[Iets meer mensen vinden werk in juni \(16-7-2020\)](#)  
[ICT'ers werken vaakst vanuit huis tijdens coronacrisis \(12-8-2020\)](#)  
[272 duizend flexwerknemers minder in tweede kwartaal 2020 \(14-8-2020\)](#)  
[Wisselingen arbeidsmarkt, juli \(20-8-2020\)](#)  
[Arbeidsdeelname vooral gedaald onder thuiswonende kinderen \(21-8-2020\)](#)  
[Helpt gesteunde mkb-bedrijven gebruikt meer dan één noodregeling \(21-8-2020\)](#)  
[Kleinere groei aantal werknemers zorg en welzijn in eerste kwartaal 2020 \(27-8-2020\)](#)  
[Vooral meer jongeren met bijstand in tweede kwartaal 2020 \(31-8-2020\)](#)  
[Na recordjaar 2019 keldert toegevoegde waarde toerisme in eerste helft 2020 \(4-9-2020\)](#)  
[Hoe gaat het met Nederland in coronatijd? \(5-9-2020\)](#)  
[Vrouwelijke ondernemers even vaak internationaal actief als mannelijke \(7-9-2020\)](#)  
[Wat is mijn koopkracht? \(7-9-2020\)](#)  
[Ruim 1 procent meer koopkracht in 2019 \(8-9-2020\)](#)  
[Caribisch Nederland: relatief veel tijdelijke werknemers op Saba \(11-9-2020\)](#)  
[Wisselingen arbeidsmarkt, augustus \(17-9-2020\)](#)  
[Recordaantal werkenden van eerste op tweede kwartaal zonder werk \(18-9-2020\)](#)  
[Winsten bedrijven licht gedaald, inkomen huishoudens gestegen \(23-9-2020\)](#)  
[Economie krimpt met 8,5 procent in tweede kwartaal 2020 \(23-9-2020\)](#)  
[Ziekteverzuim zorg en welzijn hoogst sinds 2003 \(29-9-2020\)](#)  
[In derde kwartaal 2020 cao-loonstijging 3,0 procent \(1-10-2020\)](#)  
[Helpt bedrijven in Limburg gebruikt financiële regeling \(2-10-2020\)](#)  
[2,6 miljoen werknemersbanen bij bedrijven onder NOW-regeling \(2-10-2020\)](#)  
[Vertrouwen op voortbestaan bedrijven licht toegenomen \(5-10-2020\)](#)  
[Jongere zonder startkwalificatie vindt minder vaak werk \(6-10-2020\)](#)

[Met doctorstitel vaak werkzaam buiten academische wereld \(14-10-2020\)](#)  
[Wisselingen arbeidsmarkt, september \(15-10-2020\)](#)  
[ICT-sector groeit harder dan de economie \(16-10-2020\)](#)  
[Ruim helft leerlingen voortgezet speciaal onderwijs blijft in onderwijs \(26-10-2020\)](#)  
[Studenten lenen en verdienen steeds meer \(27-10-2020\)](#)  
[Tussen 2011 en 2019 vooral vrouwelijke zzp'ers vaker economisch zelfstandig \(3-11-2020\)](#)  
[Horeca grootste werkgever op Bonaire \(11-11-2020\)](#)  
[Jaarrapport Integratie: verschillen in onderwijs en op arbeidsmarkt kleiner \(11-11-2020\)](#)  
[Grenspendelaars naar Nederland wonen vaak vlak over de grens \(12-11-2020\)](#)  
[40 procent van bedrijven met NOW-1 maakt ook gebruik van NOW-2 \(13-11-2020\)](#)  
[Helpt oudere werknemers wil langer door bij kortere werkweek \(16-11-2020\)](#)  
[Werknemers bij pensionering voor het eerst gemiddeld boven 65 jaar \(16-11-2020\)](#)  
[Licht herstel arbeidsdeelname onderwijsvolgende jongeren in derde kwartaal \(19-11-2020\)](#)  
[Wisselingen arbeidsmarkt, oktober \(19-11-2020\)](#)  
[Ziekteverzuim verpleging, verzorging en thuiszorg hoogst sinds 2010 \(26-11-2020\)](#)  
[Loonverschil mannen en vrouwen tussen 2016 en 2018 niet verder gedaald \(26-11-2020\)](#)  
[Regionale Monitor Brede Welvaart toont grote verschillen stad en platteland \(30-11-2020\)](#)  
[Meer bijstandsonvangers in alle leeftijdsgroepen \(30-11-2020\)](#)  
[Armoederisico bevolking in 2019 een fractie lager \(2-12-2020\)](#)  
[Drenthe en Fryslân sterkste afname werkenden, relatief weinig gebruik steun \(8-12-2020\)](#)  
[Economische positie vrouw tot 2020 verder verbeterd \(11-12-2020\)](#)  
[Verdere toename ziekteverzuim werknemers in derde kwartaal \(14-12-2020\)](#)  
[AZW: ontstane vacatures, branche, RegioPlus-\(arbeidsmarkt\)regio, 2017-2020 \(17-12-2020\)](#)  
[Wisselingen arbeidsmarkt, november \(17-12-2020\)](#)  
[Ruim 90 duizend arbeidsongevallen met vier of meer dagen verzuim \(22-12-2020\)](#)  
[Inkomen huishoudens hoger, winst bedrijven iets lager in derde kwartaal \(24-12-2020\)](#)  
[Economie groeit met 7,8 procent in derde kwartaal 2020 \(24-12-2020\)](#)  
[Jaaroverzicht 2020 \(29-12-2020\)](#)  
[In 2020 grootste cao-loonstijging in twaalf jaar \(7-1-2021\)](#)  
[Inflatie 1,3 procent in 2020 \(12-1-2021\)](#)  
[Minder faillissementen in 2020 \(12-1-2021\)](#)  
[Geen bedrijfsopvolger voor meer dan 16 duizend boerderijen \(13-1-2021\)](#)  
[Aandeel bijstandsonvangers in 2020 weer toegenomen \(14-1-2021\)](#)  
[Ondanks corona 68 duizend bedrijven erbij in 2020 \(20-1-2021\)](#)  
[Wisselingen arbeidsmarkt, december \(21-1-2021\)](#)  
[Terugval arbeidsparticipatie in eerste helft 2020 deels hersteld \(21-1-2021\)](#)  
[Coronacrisis stuwt schuld Rijksoverheid naar 379 miljard euro \(1-2-2021\)](#)  
[1,2 miljoen nachtwerkers in 2020 \(2-2-2021\)](#)  
[Vrouwen werken na studie gezondheidszorg vaker dan mannen in de zorg \(9-2-2021\)](#)  
[Ziekteverzuim vierde kwartaal hoogste in 18 jaar \(11-2-2021\)](#)  
[Bijna helft van de bedrijven gebruikt coronasteunmaatregel \(12-2-2021\)](#)  
[AZW-verdieping: aandelen administratieve mobiliteit \(18-2-2021\)](#)  
[Wisselingen arbeidsmarkt, januari \(18-2-2021\)](#)  
[Meer werknemers in zorg en welzijn in derde kwartaal 2020 \(22-2-2021\)](#)  
[Grote verschillen in verdeling van uurloon per bedrijfstak \(1-3-2021\)](#)  
[Ruim 3 procent meer bijstandsonvangers in 2020 \(1-3-2021\)](#)  
[Grootste daling werkenden in 2020 bij dienstverlenende beroepen \(2-3-2021\)](#)  
[Arbeidsparticipatie jongeren in tweede helft 2020 deels hersteld \(4-3-2021\)](#)  
[20 procent meer bedrijven opgeheven in 2020 \(9-3-2021\)](#)  
[Wisselingen arbeidsmarkt, februari \(18-3-2021\)](#)

[Minder voltijds werkende zelfstandigen in laatste drie kwartalen 2020 \(22-3-2021\)](#)  
[Ziekteverzuim verpleging, verzorging en thuiszorg stijgt tot 8,5 procent \(23-3-2021\)](#)  
[Bbp krimpt met 0,1 procent in vierde kwartaal 2020 \(26-3-2021\)](#)  
[Reëel beschikbaar inkomen huishoudens 2,4 procent hoger in 2020 \(26-3-2021\)](#)  
[Economische impact huidige lockdown lijkt vooralsnog kleiner \(1-4-2021\)](#)  
[Milieusector in Nederland groeit gestaag door \(2-4-2021\)](#)  
[Inflatie stijgt naar 1,9 procent in maart \(8-4-2021\)](#)  
[17,6 miljard euro aan loonkosten en vaste lasten vergoed in 2020 \(9-4-2021\)](#)  
[Meer werknemers met pensioen gegaan in 2020 \(13-4-2021\)](#)



# Medewerkers

## Samenstelling

Han van den Berg  
Linda Fernandez Beiro  
Harry Bierings  
met hulp van vele anderen

## Redactie

Kees Groenenboom