

DOE FF
SOCIAAL!

DOE FF
SOCIAAL!

TOEGE CAO
Geduld 2016



Gelijke en
eerlijke CAO! FNV



De arbeidsmarkt in cijfers 2021



De arbeidsmarkt

in cijfers

2021

Verklaring van tekens

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

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

Colofon

Uitgever

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

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

Inlichtingen

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

© Centraal Bureau voor de Statistiek, Den Haag/Heerlen/Bonaire, 2022.
Verveelvoudigen is toegestaan, mits CBS als bron wordt vermeld.

Inhoud

De publicatie De arbeidsmarkt in cijfers 2021 5

1 Inleiding 10

2 De vraag naar arbeid 18

3 Het aanbod van arbeid 52

4 Arbeidsomstandigheden 70

5 Lonen en loonkosten 92

6 Inkomen 116

7 Uitkeringen 122

Bijlage 1. CBS-statistieken op het terrein van de arbeidsmarkt 128

Bijlage 2. Verschillen tussen banen en werkzame beroepsbevolking 132

Bijlage 3. Indeling naar bedrijfstak 134

Begrippen 136

CBS-publicaties met arbeidsmarktgegevens (januari 2021 – maart 2022) 152

Medewerkers 157

De publicatie

De arbeidsmarkt in cijfers 2021

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 zevende keer dat deze publicatie verschijnt. In de nieuwe editie staan de jaarcijfers van 2021 centraal, op basis van de gegevens zoals die begin april 2022 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.

In de publicatie zijn links naar de bijbehorende StatLinetabellen opgenomen, zodat gemakkelijk meer gedetailleerde en recentere uitkomsten te vinden zijn. Met deze links worden niet altijd direct de uitkomsten over de laatste verslagperiode getoond; klik hiervoor binnen 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.

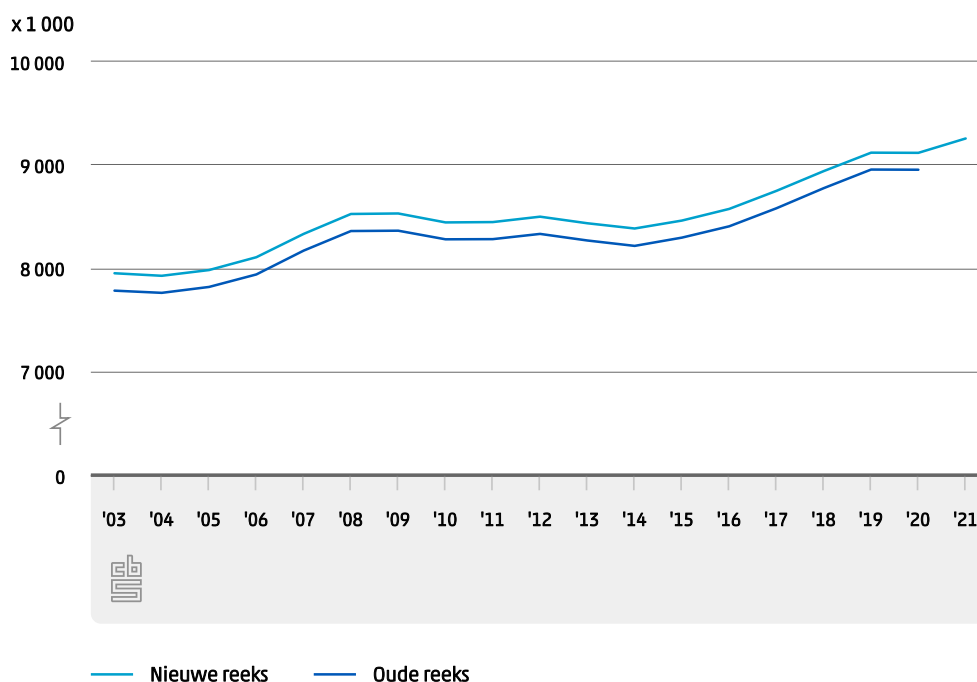
Nieuwe uitkomsten over de beroepsbevolking

Vanaf dit jaar publiceert het CBS cijfers over de beroepsbevolking op basis van een nieuwe meetmethode. De uitkomsten over de beroepsbevolking, zoals de werkzame beroepsbevolking en de werkloze beroepsbevolking, liggen daardoor op een hoger niveau dan die in de voorgaande edities van De arbeidsmarkt in cijfers.

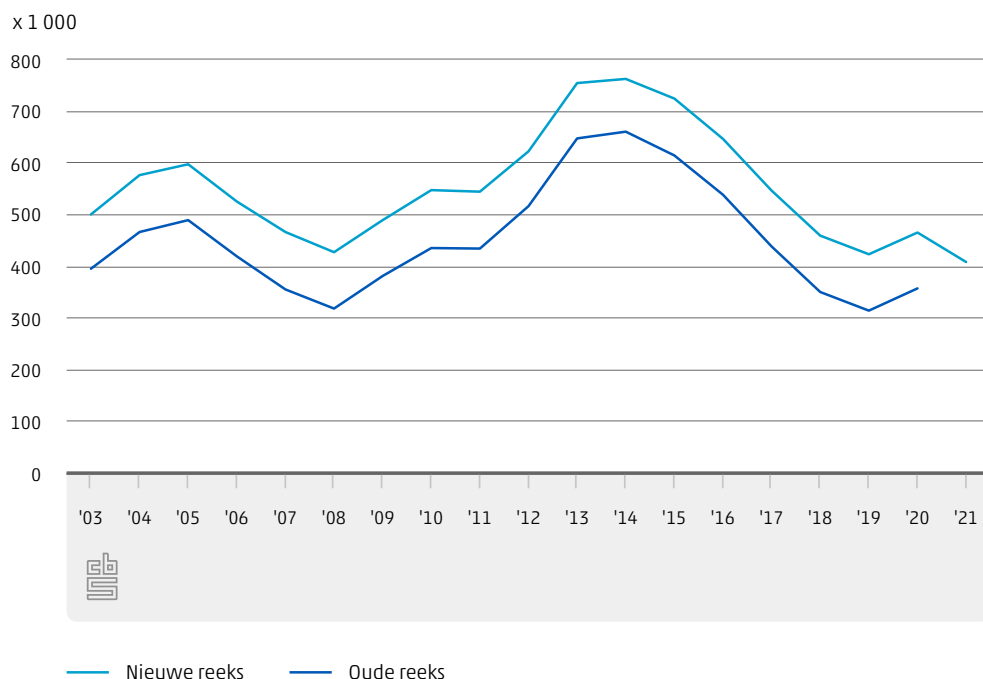
Cijfers over de beroepsbevolking worden verkregen uit enquêtes bij personen of huishoudens. In Nederland is dat de Enquête beroepsbevolking (EBB). Met ingang van 2021 is een nieuwe EU-verordening van kracht die een verplichte kernvragenlijst voorschrijft, zodat alle lidstaten dezelfde enquêtevragen stellen. Daarmee worden cijfers over de beroepsbevolking van verschillende landen beter vergelijkbaar.

Volgens de nieuwe methode komt de werkzame beroepsbevolking voor Nederland in 2020 uit op 9 116 duizend personen. Dat zijn 165 duizend personen meer dan bij de oude methode (+1,8 procent). Ook het aantal werklozen komt hoger uit met de nieuwe methode: 465 duizend werklozen in plaats van 357 duizend (+108 duizend). Bijgevolg valt de omvang van de niet-beroepsbevolking 273 duizend kleiner uit. Al deze cijfers hebben betrekking op personen van 15 tot 75 jaar. Om zuivere vergelijkingen tussen de jaren voor en na de herziening mogelijk te maken, zijn de cijfers uit voorgaande jaren herberekend. Daaruit blijkt dat het niveau van de uitkomsten wijzigt, maar dat de ontwikkeling overeenkomt.

Werkzame beroepsbevolking



Werkloze beroepsbevolking



StatLine: [Werkzame en werkloze beroepsbevolking \(nieuwe reeks\)](#) en [Werkzame en werkloze beroepsbevolking \(oude reeks\)](#).

Het verschil in het aantal werkenden is vrijwel volledig terug te voeren op een hogere uitkomst bij jongeren (15 tot 25 jaar). In de nieuwe vragenlijst is toegelicht dat betaalde stages en bijbaantjes meetellen als betaald werk. Vaker dan voorheen worden betaalde stages dan ook gemeld. Daarnaast is de enquête nu persoonsgebonden, terwijl voorheen respondenten werd gevraagd naar de situatie voor het hele gezin of huishouden. Nu antwoordt iedereen alleen voor zichzelf en doen ouders dat niet meer voor hun thuiswonende kinderen.

Niet-werkenden zijn op hun beurt vaker werkloos volgens de nieuwe methode; ze geven vaker aan dat ze op zoek zijn naar werk en op korte termijn (binnen twee weken) kunnen starten. Voorheen konden respondenten kiezen uit vier antwoordmogelijkheden ('minder dan twee weken', 'tussen twee weken en drie maanden', enzovoort). In die opzet kozen ze relatief vaak voor de tweede antwoordoptie, 'tussen twee weken en drie maanden'. Nu moeten de respondenten alleen aangeven of ze binnen twee weken kunnen starten, gesteld dat zij werk zouden vinden of een eigen bedrijf zouden kunnen starten.

De overstap naar de nieuwe uitkomsten volgens de herziene EBB is bij het verschijnen van deze publicatie nog niet voltooid. Eind april 2022 is de stand van zaken:

- Alle jaarcijfers over 2021 en de uitkomsten over 2022 zijn op basis van de nieuwe methode.
- Reeksen waarbij is gecorrigeerd voor de verandering in meetmethode zijn beschikbaar als [Aanvullende statistiek: arbeidsdeelname 2013-2021](#) en in de [StatLinetabel Arbeidsdeelname en werkloosheid \(reeksen vanaf 2003\)](#).

- Van de meeste andere StatLinetabellen zijn de uitkomsten over 2021 (nieuwe methode) niet zonder meer vergelijkbaar met de voorgaande verslagperiodes (oude methode). Het is de bedoeling dat later meer gecorrigeerde uitkomsten over de voorgaande jaren gepubliceerd worden.
- In enkele StatLinetabellen staan als meest recente uitkomsten de cijfers over de eerste twee kwartalen van 2021; die cijfers zijn nog volgens de oude methode.

Voor de EBB-uitkomsten in De arbeidsmarkt in cijfers 2021 geldt dat uitsluitend de gecorrigeerde cijferreeksen zijn opgenomen – die dus geen breuk vertonen – tenzij anders staat vermeld. Doordat nog niet alle nieuwe uitkomsten beschikbaar zijn, ontbreken in deze publicatie een aantal uitkomsten en grafieken die in eerdere edities wel werden gepubliceerd.

Zie ook: [CBS draagt bij aan harmonisatie Europees onderzoek naar beroepsbevolking, Nieuwe meetmethode van invloed op beroepsbevolkingscijfers en Meer werklozen, maar ook meer werkenden met nieuwe meetmethode.](#)

Kerncijfers arbeidsmarkt

	Eenheid	2011	2019	2020	2021	Verandering 2020-2021
Bevolking	x 1 000	16 693	17 345	17 442	17 533	92
Bevolking 15 tot 75 jaar						
Beroeps- en niet-beroepsbevolking	x 1 000	12 452	13 015	13 094	13 147	53
Werkzame beroepsbevolking	x 1 000	8 444	9 117	9 116	9 255	139
Werkloze beroepsbevolking	x 1 000	544	423	465	408	-57
Langdurig werklozen ¹⁾	x 1 000	.	111	93	94	1
Onbenut arbeidspotentieel	x 1 000	.	1 360	1 460	1 321	-139
Niet-beroepsbevolking	x 1 000	3 465	3 475	3 513	3 483	-30
Brutoarbeidsparticipatie	%	72,2	73,3	73,2	73,5	0,3
Nettoarbeidsparticipatie	%	67,8	70,0	69,6	70,4	0,8
Werkloosheidspercentage	%	6,0	4,4	4,8	4,2	-0,6
Werkgelegenheid						
Banen	x 1 000	9 918	10 773	10 744	10 947	203
Werkzame personen	x 1 000	8 855	9 592	9 544	9 715	171
Arbeidsjaren	x 1 000	7 066	7 726	7 776	.	.
Gewerkte uren	mln uren	12 576	13 798	13 427	13 762	335
Gewerkte uren per werkende	uren	1 420	1 439	1 407	1 416	10
Vacatures						
Openstaande vacatures	x 1 000	133	281	221	313	92
Ontstane vacatures	x 1 000	766	1 258	1 017	1 407	390
Vervulde vacatures	x 1 000	774	1 232	1 085	1 244	159
Vacaturegraad (4e kwartaal)		15	33	25	43	18

Kerncijfers arbeidsmarkt (vervolg)

	Eenheid	2011	2019	2020	2021	Verandering 2020-2021
Lonen						
Cao-lonen per uur incl. bijz. beloningen	%	1,1	2,5	2,9	2,2	-0,7
Contractuele loonkosten per uur	%	1,4	3,1	2,9	2,1	-0,8
Lonen per gewerkt uur	%	1,4	2,1	7,0	0,3	-6,7
Loonkosten per gewerkt uur	%	2,0	2,5	3,1	2,4	-0,8
Loonkosten per gewerkt uur	euro	31,4	35,3	36,4	37,3	0,9
Prijsindex arbeid	%	1,7	2,4	1,6	2,5	0,8
Loonkosten	mld euro	317	387	386	410	25
Wettelijk minimumloon volw. (jan.)	euro	1 424	1 616	1 654	1 685	31
Personen met een uitkering						
Werkloosheid	x 1 000	252	223	246	207	-40
Arbeidsongeschiktheid	x 1 000	796	756	755	.	.
Bijstand en bijstandsgelateerd	x 1 000	449	530	709	.	.
Arbeidsomstandigheden						
Werkgerelateerde psychische vermoeidheid ²⁾	%	.	17,0	15,7	17,3	1,6
Tevredenheid met het werk ²⁾	%	.	77,9	79,2	79,0	-0,2
Tevredenheid met arbeidsomstandigheden ²⁾	%	.	74,6	76,5	76,9	0,4
Scholingsdeelname (werkenden)	%	.	20,8	19,9	.	.
Ziekteverzuim ²⁾	%	4,2	4,4	4,7	4,9	0,2
Arbeidsongeval met ≥ 1 dag verzuim ²⁾	%	.	1,5	1,2	1,3	0,1
Diversen						
Werknemers met flexibele arbeidsrelatie	%	.	35,6	33,0	33,0	0,0
Consumentenprijzen	%	2,3	2,6	1,3	2,7	1,4
Leden vakverenigingen	x 1 000	1 876	1 602	.	1 504	.
Stakingen (verloren arbeidsdagen)	x 1 000	22	391	211	59	-152
Faillissementen	x 1 000	9,5	4,4	3,6	2,1	-1,5
Arbeidsinkomensquote	%	76,5	76,7	77,7	76,3	-1,4
Arbeidsproductiviteit per gewerkt uur	%	1,0	-0,1	-1,2	2,7	3,9
Economische groei (bbp)	%	1,6	2,0	-3,8	5,0	8,8
Consumentenvertrouwen (december)	saldo	-36	-2	-19	-25	-6
AOW-leeftijd	jaar	65,00	66,33	66,33	66,33	0,00

¹⁾ Inclusief werkloosheidsduur onbekend.

²⁾ Werknemers.

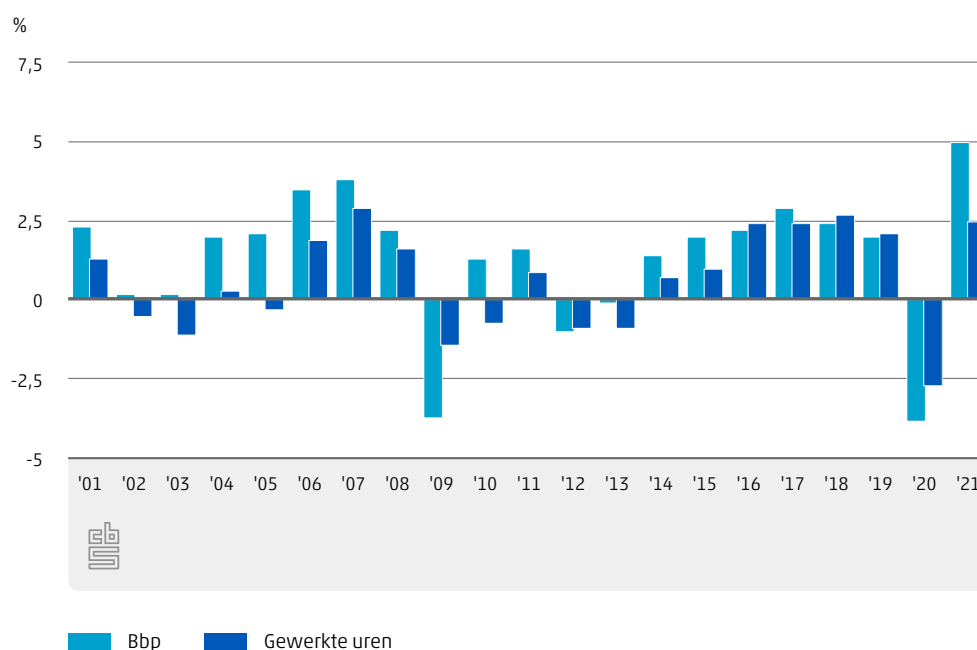
1 Inleiding

Twee jaar geleden waren er bij het begin van de coronapandemie grote zorgen over de ontwikkeling van de economie en de arbeidsmarkt. De economische groei kwam in 2020 uiteindelijk uit op -3,8 procent, vrijwel eenzelfde krimp als in 2009, bij de vorige economische crisis. De krimp werd in 2021 echter al goedgemaakt, toen de economie 5,0 procent groeide. Dat is de grootste groei na 1999. Per saldo was de Nederlandse economie in 2021 dus weer groter dan in 2019. Qua omvang van de economie staat Nederland op de achttiende plaats van de wereld.

Ook voor veel arbeidsmarkt cijfers geldt dat de negatieve ontwikkelingen uit 2020 gecompenseerd worden in 2021. Er zijn meer mensen aan het werk dan ooit tevoren. Vanaf het derde kwartaal van 2021 zijn er voor het eerst meer dan 11 miljoen banen. Niet eerder waren er zo veel vacatures. En doordat het aantal werklozen op het laagste aantal uitkwam in de cijferreeks vanaf 2003, nam de krapte op de arbeidsmarkt toe naar een niveau dat in een halve eeuw niet is voorgekomen. Alleen het totaal aantal gewerkte uren haalt in 2021 nog niet het niveau van 2019. Al met al lijkt de coronacrisis wat betreft de arbeidsmarkt een korte maar hevige onderbreking in een opgaande lijn.

Of die opgaande lijn blijft doorgaan is maar de vraag. Na twee onzekere jaren van pandemie vragen de omschakeling naar duurzame energie en het tekort aan woonruimte om oplossingen. Bovendien vergrijsd Nederland, wat gevolgen heeft voor de beschikbaarheid van werkkrachten. Veel bedrijven kampen nu al met een gebrek aan personeel, terwijl de financiële gevolgen van de coronacrisis – belastingschulden en eventueel terug te betalen tegemoetkomingen volgens de compensatieregelingen – ook kunnen drukken op de bedrijfsresultaten. De verstoring in de toeleveringsketens, de oplopende inflatie en de gevolgen van de oorlog in Oekraïne leiden tot nog meer zorgen en onzekerheid.

1.1 Ontwikkeling bruto binnenlands product (bbp) en gewerkte uren



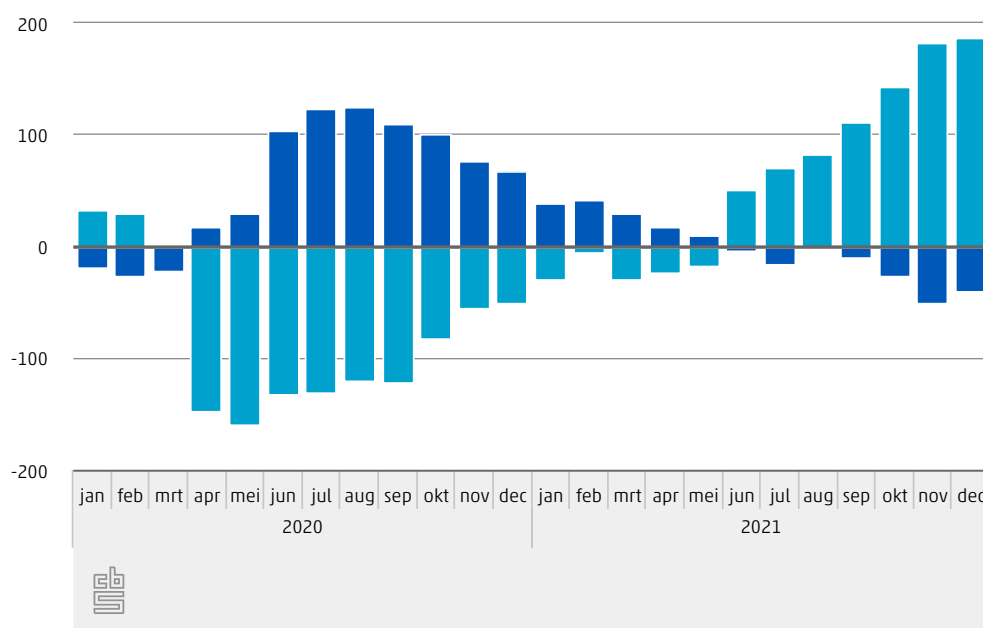
StatLine: [Bbp en Werkgelegenheid](#).

Normaal gesproken wordt in dit jaarboek de meeste aandacht besteed aan het afgelopen jaar. Doordat de coronacrisis zich sneller voltrok dan andere crises, en veel cijfers over 2021 een soort spiegelbeeld vormen van die over 2020, gaat deze publicatie meer dan anders in op de ontwikkelingen in de afgelopen twee jaren.

In het eerste kwartaal van 2020, bij het begin van de coronacrisis, waren er nog positieve recordcijfers: nog nooit waren er zoveel banen in Nederland en het aantal werklozen bereikte in februari de laagste stand in de cijferreeks. De werkzame beroepsbevolking bereikte in het eerste kwartaal van 2020 een recordomvang, hoewel het aantal werkenden in februari en maart al iets terugliep.

1.2 Werkzame en werkloze beroepsbevolking in 2020 en 2021 (seizoengecorrigeerd)

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



■ Werkzame beroepsbevolking ■ Werkloze beroepsbevolking

StatLine: [Werkzame en werkloze beroepsbevolking](#)

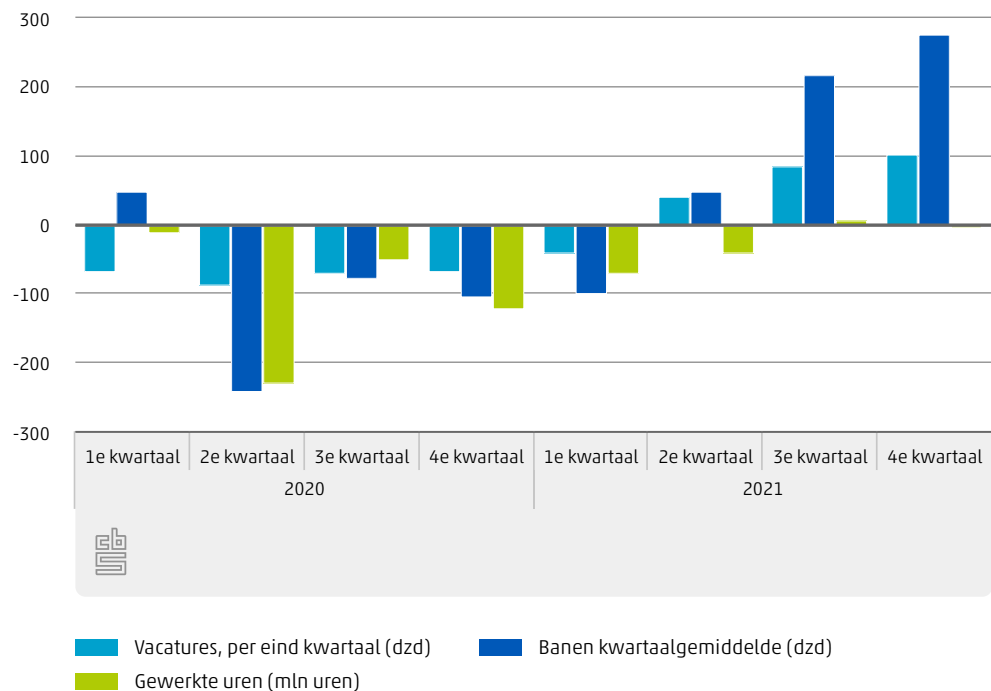
De gevolgen van de coronacrisis worden het eerst goed zichtbaar in de cijfers over het aantal openstaande vacatures per eind maart 2020: een kwart minder vacatures dan een kwartaal eerder (-68 duizend). Vanaf maart 2020 daalt het aantal mensen met betaald werk en loopt de werkloosheid op. Gemiddeld over het tweede kwartaal van 2020 zijn er 289 duizend banen minder dan in het eerste kwartaal, een afname van 2,7 procent. Het aantal werklozen stijgt in een half jaar tijd met 150 duizend.

In juni 2020 worden verschillende coronamaatregelen versoepeld. De werkzame beroepsbevolking stijgt die maand met 27 duizend. In de rest van het jaar groeit de werkzame beroepsbevolking verder, behoudens een kleine hapering in september. Ook het aantal banen herstelt in de tweede helft van 2020. In het vierde kwartaal zijn er weer 137 duizend banen meer dan in het tweede kwartaal.

Vanaf september 2020 daalt het aantal werklozen. In 2021 zet zich deze daling vrijwel ononderbroken voort. Tegelijkertijd groeit de werkzame beroepsbevolking. In het tweede kwartaal van 2021 zijn er al weer vrijwel net zoveel banen als in het eerste kwartaal van 2020. En vanaf juni 2021 zijn er meer mensen aan het werk dan direct voor het begin van de coronacrisis. Aan het einde van het jaar zijn er daardoor 186 duizend mensen meer aan het werk dan twee jaar eerder. Het aantal vacatures is dan inmiddels opgelopen tot de hoogste stand ooit gemeten, ruim 100 duizend meer dan twee jaar eerder. Er zijn dan ook 369 duizend werklozen, 40 duizend minder dan twee jaar eerder. Begin 2022 daalt het aantal werklozen verder naar de laagste stand in de reeks met maandcijfers, die loopt vanaf 2003.

1.3 Vacatures, banen en gewerkte uren in 2020 en 2021 (seizoengecorrigeerd)

verandering t.o.v. 4e kwartaal 2019



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

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 was of gedwongen thuiszat. Zij hadden nog steeds werk, de werknemers kregen ook hun loon uitbetaald en de zelfstandigen hadden misschien recht op een uitkering, maar zij waren 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 van 2020 iets onder dat van het vierde kwartaal van 2019. In het tweede kwartaal komt daar nog eens een daling van ruim 6 procent bij. Deze cijfers geven een veel negatiever beeld dan de banencijfers. In 2021 loopt het aantal gewerkte uren op. Daarbij speelt een rol dat er in 2021 per saldo veel minder werknemers doorbetaald thuiszaten dan in 2020. Desondanks herstelt het totaal aantal gewerkte uren in 2021 niet helemaal van de forse teruggang in 2020. In het vierde kwartaal van 2021 werd er 0,1 procent minder uren gewerkt dan twee jaar eerder. In de meeste EU-landen werden in 2021 minder uren gewerkt dan in 2019.

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 wordt. Daarnaast wordt gevraagd om zoveel mogelijk thuis te werken, tenzij het echt niet anders kan. Nadat de eerste coronagolf voorbij is, worden coronamaatregelen versoepeld. Later in 2020 en in 2021 volgen nog meer golven, waarbij afwisselend meer en minder coronamaatregelen gelden.

1.4 Globaal overzicht coronamaatregelen in 2021

1 januari	Harde lockdown	Winkels met niet-essentiële zaken zijn gesloten, evenals scholen, contactberoepen, theaters, bioscopen, casino's, dierenparken, pretparken, sportscholen, zwembaden, sauna's, restaurants en cafés
6 januari	Vaccinatie	Eerste vaccinatie tegen corona toegediend in Nederland
23 januari	Avondklok	Het is verplicht om tussen 21.00 uur 's avonds en 04.30 uur 's ochtends binnen te blijven, tenzij men een geldige reden heeft om buiten te zijn
8 februari	Versoepeling	Basisscholen gaan weer open; vanaf 3 maart is winkelen op afspraak mogelijk
28 april	Versoepeling	De avondklok vervalt (vanaf 31 maart was de aanvangstijd al verschoven naar 22.00 uur); terrassen mogen van 12.00 tot 18.00 uur open zijn; winkels weer open (zonder afspraak)
5 juni	Versoepeling	Weer normale openingstijden voor winkels; horeca open van 06.00 tot 22.00 uur; musea, bioscopen, sauna's en theaters weer open en sporten in groepsverband toegestaan
26 juni	Versoepeling	Meeste coronamaatregelen vervallen, waaronder mondkapjesplicht (behalve in openbaar vervoer en voortgezet onderwijs) en thuiswerkadvies (deels naar kantoor); wel coronatoegangsbewijs
10 juli	Aangescherpte maatregelen	Discotheken en nachtclubs sluiten opnieuw hun deuren; horeca sluit om middernacht
13 november	Lockdown	Niet-essentiële winkels en dienstverlening sluiten om 18.00 uur, horeca en essentiële winkels (zoals supermarkten) sluiten om 20.00 uur; op 28 november gaat de sluitingstijd van de horeca en de niet-essentiële winkels naar 17.00 uur
19 december	Harde lockdown	Niet-essentiële winkels sluiten; culturele instellingen en niet-medische contactberoepen dicht; horeca dicht (behalve voor bestellen en afhalen); basisscholen sluiten

Als in maart 2020 bedrijven vanwege de coronamaatregelen van de overheid moeten sluiten, worden diverse steunmaatregelen in het leven geroepen om werkgevers en zelfstandigen gedurende de coronacrisis te ondersteunen. Een van de belangrijkste regelingen is 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. Daarnaast is er voor bedrijven die getroffen werden door de coronamaatregelen een vastelastenregeling en kunnen bedrijven uitstel van belastingbetaling aanvragen. Tijdens de coronajaren heeft de helft van alle bedrijven met 2 of meer werkzame personen gebruikgemaakt van een of meer van deze regelingen.

Zie ook: [Gebruik van steunmaatregelen corona per 31 december 2021](#).

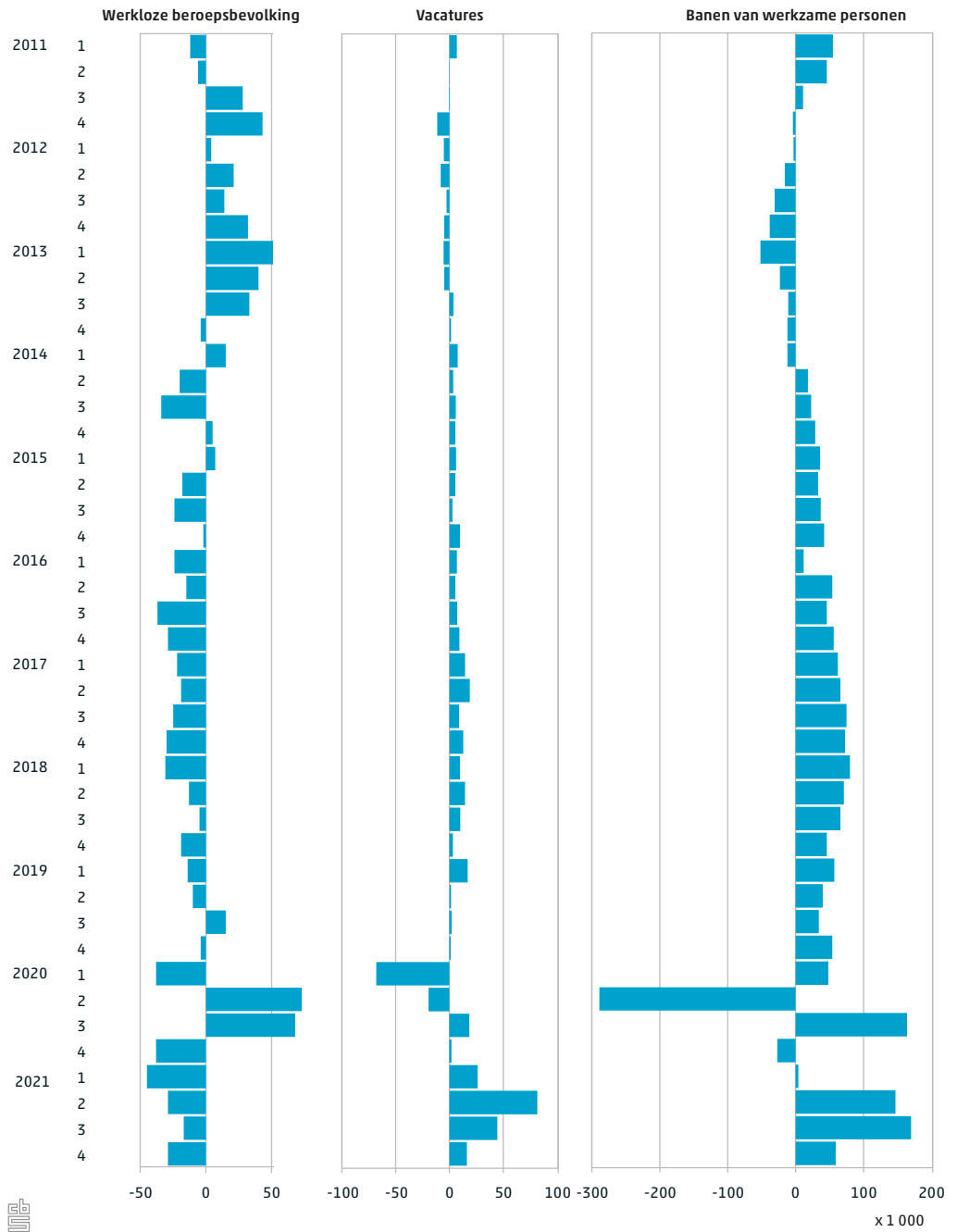
De ontwikkelingen op de arbeidsmarkt waren in de afgelopen jaren uitzonderlijk. Doorgaans reageert de arbeidsmarkt met enige vertraging op economische ontwikkelingen. Door de ingrijpende maatregelen waarmee de coronapandemie gepaard ging, en de steunmaatregelen, was de ontwikkeling op de arbeidsmarkt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

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.

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 3,5 jaar. In juni 2020 werd een dieptepunt bereikt. Daarna trok het beeld weer aan en presteerde de economie vanaf juli 2021 weer beter dan de langetermijntrend.

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



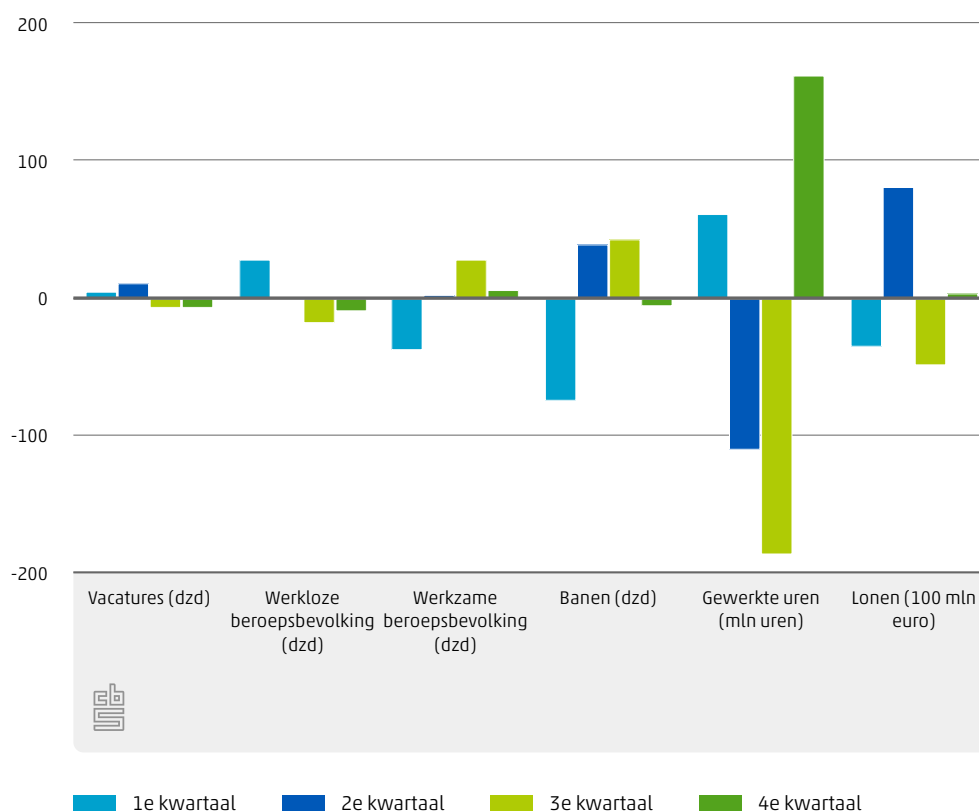
StatLine: [Werkloze beroepsbevolking \(seizoengecorrigeerd\)](#), [Vacatures \(seizoengecorrigeerd\)](#) en [Banen \(seizoengecorrigeerd\)](#).

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.

1.6 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 (19 tot 27 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

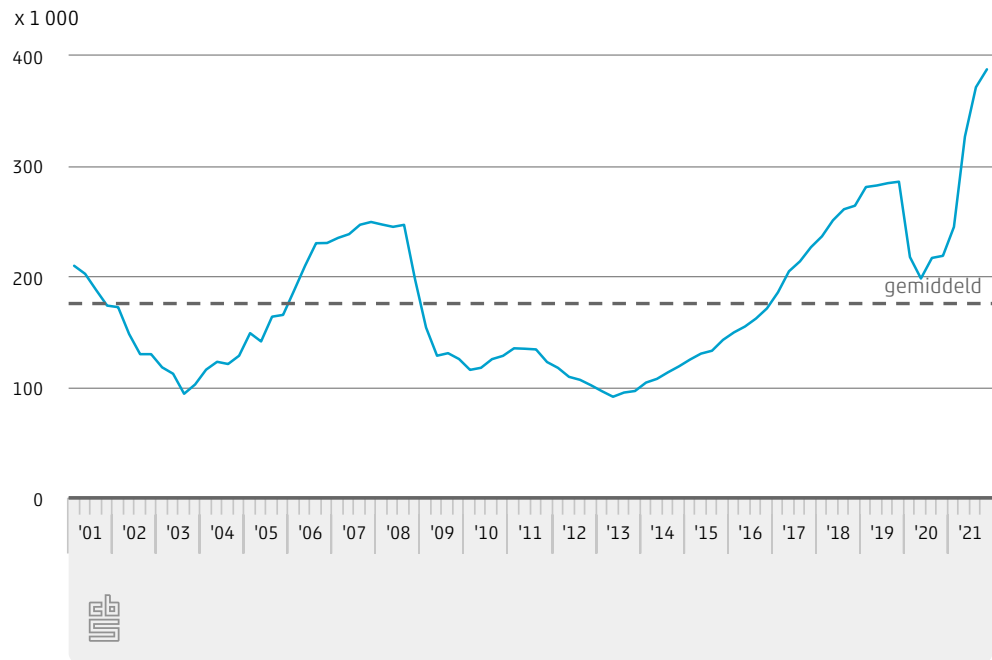
Recordaantal vacatures

Het aantal openstaande vacatures steeg in 2021 met 92 duizend tot gemiddeld 313 duizend. Daarmee werd wederom een nieuw jaarrecord gevestigd. In 2013 werd nog de laagste stand in twintig jaar tijd gemeten met gemiddeld 95 duizend vacatures. Sindsdien liep het aantal steeds verder op, tot het begin van de coronacrisis in 2020. In 2021 herstelde het aantal openstaande vacatures zich, waarbij de krimp van 2020 meer dan goed werd gemaakt.

Het aantal vacatures is sterk afhankelijk van de stand van de conjunctuur. Voordat in de loop van 2008 de financiële crisis begon, 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. Halverwege 2013 werd met 91 duizend vacatures de laagste stand bereikt. Vervolgens nam het aantal vacatures weer toe. Gedurende 26 kwartalen liep het aantal vacatures onafgebroken verder op, totdat eind 2019 met 286 duizend openstaande vacatures een hoogste punt werd bereikt.

Als gevolg van de coronacrisis en de daarmee gepaard gaande maatregelen liep het aantal vacatures in het eerste kwartaal van 2020 terug met 68 duizend. In het tweede kwartaal van 2020 verminderde het aantal openstaande vacatures met nog eens 19 duizend. In een half jaar tijd liep het aantal vacatures terug met een derde. Hierdoor waren er halverwege 2020 nog maar 198 duizend openstaande vacatures. Vervolgens werden de coronamaatregelen verruimd. Sindsdien loopt het aantal vacatures weer op. Vooral in het tweede kwartaal van 2021 kwamen er veel vacatures bij, met een recordstijging van 82 duizend. Vanaf dat moment overtreft het aantal openstaande vacatures de eerdere recordstanden. Eind 2021 waren er uiteindelijk 387 duizend openstaande vacatures. Dat is bijna een verdubbeling in vergelijking met halverwege 2020. Nooit eerder stonden er in Nederland zoveel vacatures open.

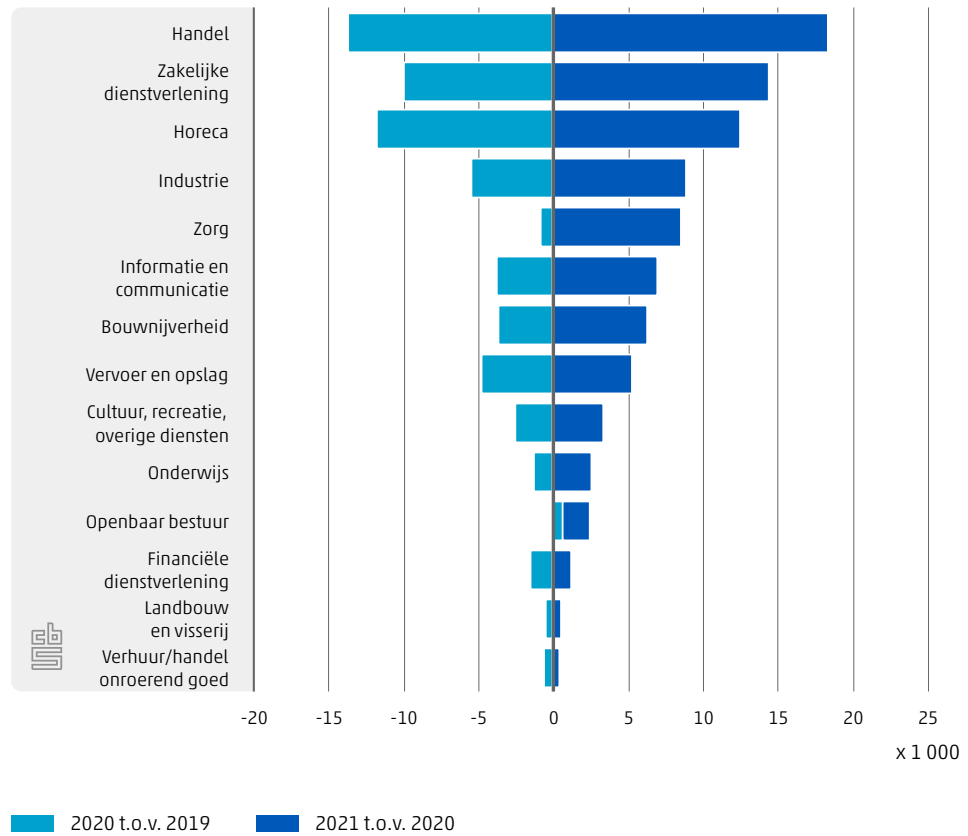
2.1 Openstaande vacatures, seizoengecorrigeerd



StatLine: [Vacatures, seizoengecorrigeerd](#).

Van 2020 op 2021 nam het aantal vacatures toe in alle bedrijfstakken. Het grootst was de stijging in de handel (18 duizend), de zakelijke dienstverlening (14 duizend) en de horeca (13 duizend). In bijna alle bedrijfstakken lag het gemiddeld aantal vacatures in 2021 ook hoger dan in 2019, het eerdere recordjaar. Alleen in de financiële dienstverlening en de kleine bedrijfstak verhuur en handel van onroerend goed kwam het aantal vacatures in 2021 iets lager uit dan in 2019. De toename was per saldo het grootst in de zorg (+8 duizend vacatures). In negen van de veertien onderscheiden bedrijfstakken was het aantal vacatures in 2021 zelfs hoger dan ooit. Daarentegen geeft de financiële dienstverlening een heel ander beeld; terwijl er in deze bedrijfstak in 2007 nog 16 duizend vacatures waren, was dat vorig jaar teruggelopen tot 9 duizend.

2.2 Ontwikkeling vacatures in 2020 en 2021

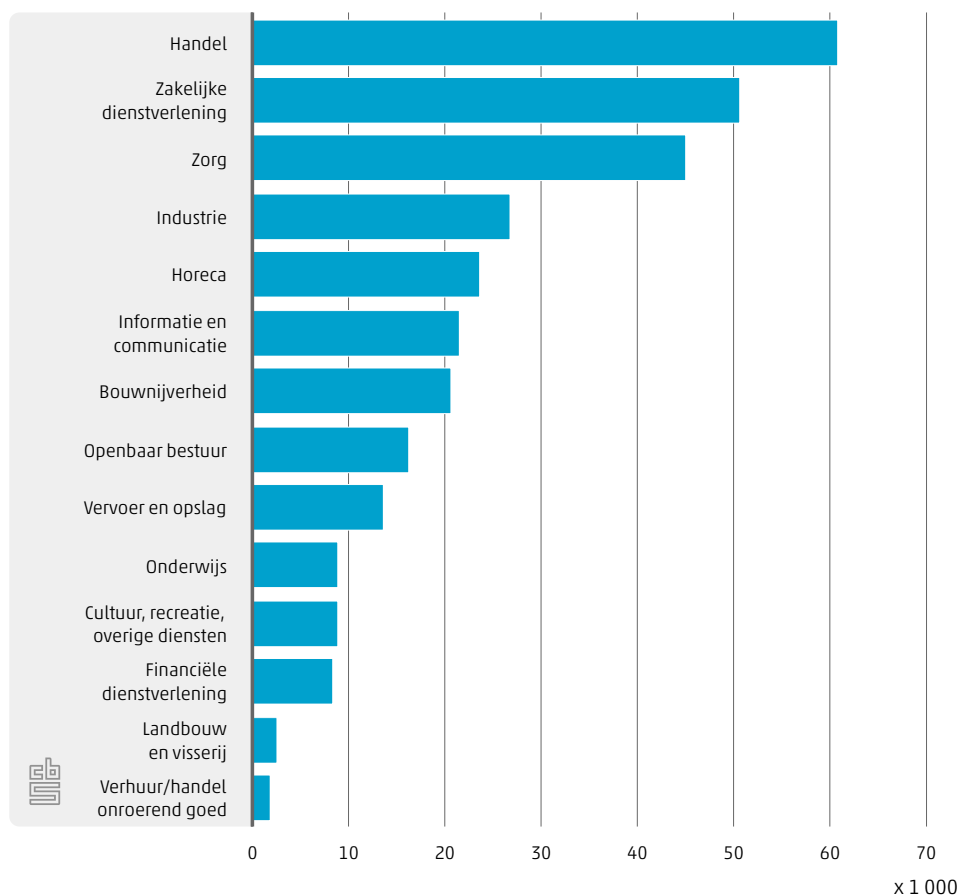


StatLine: [Vacatures](#).

Het aantal vacatures is het grootst in de handel, de zakelijke dienstverlening en de zorg. Met respectievelijk 61 duizend, 51 duizend en 45 duizend vacatures waren deze drie bedrijfstakken samen goed voor precies de helft van alle openstaande vacatures in 2021.

Van alle vacatures in 2021 kwam 55 procent voor rekening van de grote bedrijven, waar minstens honderd mensen werken. Dat betekent dat bij deze grote bedrijven gemiddeld ruim 20 vacatures per bedrijf openstonden.

2.3 Gemiddeld aantal vacatures in 2021



StatLine: [Vacatures](#).

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. Deze indicator bereikte in juni 2020 een laagste punt en liep vervolgens snel weer op. Vanaf februari 2021 is de indicator weer positief (zie ook StatLine: [Vacature-indicator](#)).

Vacaturegraad

Hoe groot het aantal openstaande vacatures is, blijkt als dit getal wordt afgezet tegen het aantal bestaande banen van werknemers. Met de vacaturegraad wordt weergegeven hoeveel vacatures er zijn per duizend banen van werknemers. Volgens deze indicator was het tekort aan werknemers in eerste instantie halverwege 2019 op zijn grootst. De vacaturegraad kwam toen uit op 34. Daarmee kwam deze graadmeter uit boven de hoogste stand die eerder in 2007 en 2008 werd genoteerd. In de tussenliggende jaren was de vacaturegraad nog afgenomen tot 12.

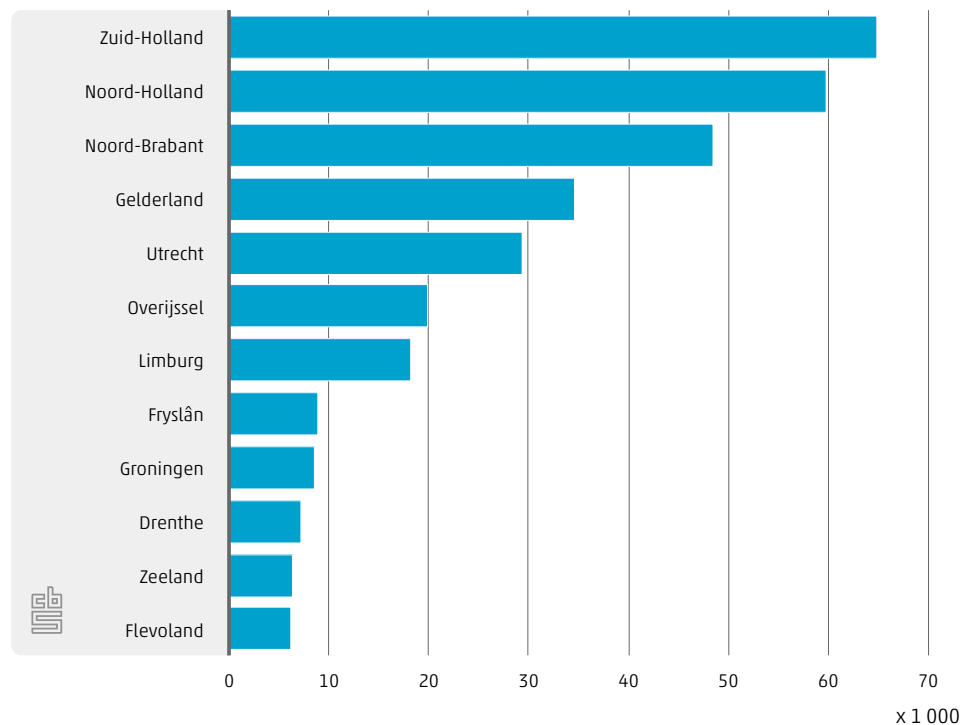
Aan het begin van de coronacrisis zakte de vacaturegraad naar 26 vacatures per duizend banen. Op dat niveau bleef deze indicator de rest van 2020 ongeveer staan. In de loop van 2021 liep het aantal vacatures per duizend banen weer sterk op, tot niet eerder genoteerde hoogte. Eind 2021 waren er 43 openstaande vacatures per duizend banen van werknemers.

In alle bedrijfstakken liep de vacaturegraad in 2021 flink op. De sterkste toename werd gemeten in de horeca, waar de vacaturegraad eind 2020 was gezakt tot 18, om eind september 2021 uit te komen op 83. Doordat in december 2021 weer nieuwe coronamaatregelen van kracht werden die grote gevolgen hadden voor de horeca, liep de vacaturegraad in deze bedrijfstak eind 2021 weer terug naar 57. Het tekort aan werknemers was eind 2021 relatief het grootst in de bedrijfstakken informatie en communicatie (82 openstaande vacatures per duizend banen) en de bouwnijverheid (73). Het onderwijs kent de laagste vacaturegraad (19) (zie ook StatLine: [Vacaturegraad](#)).

Meeste vacatures in Zuid-Holland

In 2021 waren er in alle provincies meer vacatures dan in 2020. De toename was het grootst in Zuid-Holland en Noord-Holland (beiden +18 duizend vacatures). De meeste vacatures waren in 2021 dan ook te vinden in Zuid-Holland (65 duizend) en Noord-Holland (60 duizend). Dat zijn er tien keer zoveel als in Flevoland of Zeeland; in deze beide provincies stonden in 2021 gemiddeld 6 duizend vacatures open. Afgezet tegen het aantal banen van werknemers behoren de vacaturecijfers voor Zeeland en Flevoland echter tot de hoogste in Nederland, naast Noord-Holland en Utrecht. In Groningen en Fryslân is de vacaturegraad het laagst.

2.4 Vacatures per provincie, 2021



StatLine: [Vacatures per provincie](#).

1,4 miljoen nieuwe vacatures in 2021

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 nog verder opliepen. In 2020 viel het aantal ontstane vacatures met een vijfde terug, maar in 2021 volgde een sterk herstel met nieuwe recordcijfers: er ontstonden 1 407 duizend vacatures en er werden 1 244 duizend vacatures vervuld (inclusief vervallen vacatures). Het aantal vervallen vacatures was met ongeveer 110 duizend hoger dan wat gebruikelijk is, maar lager dan in 2020.

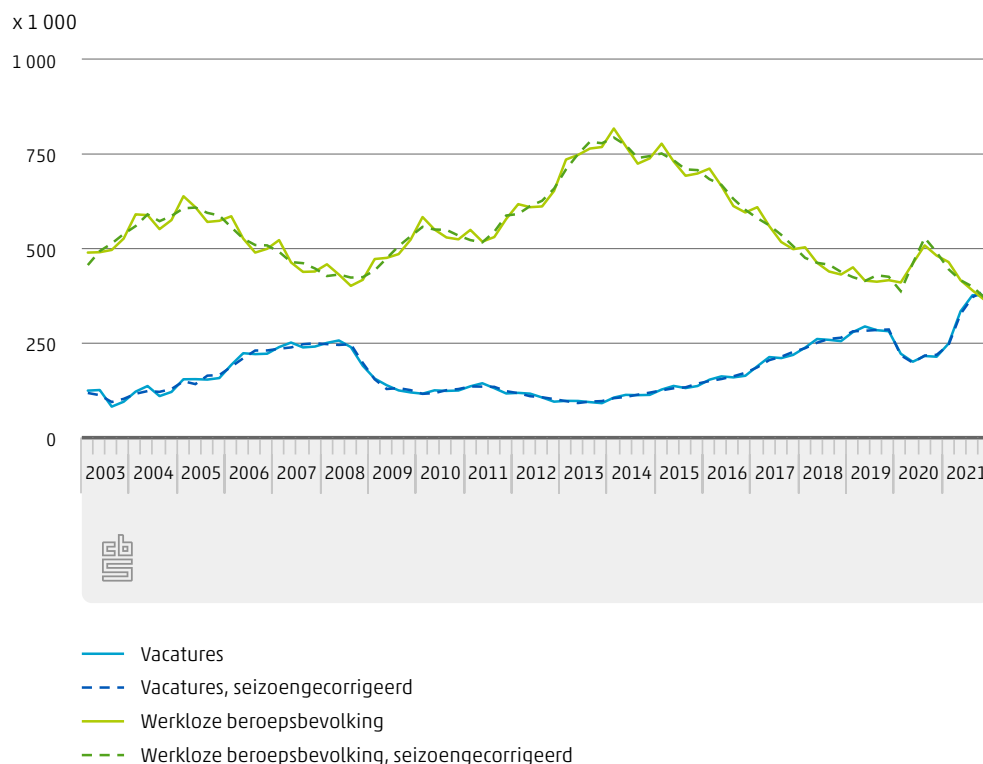
In 2021 werden er vier keer zoveel vacatures vervuld als er gemiddeld genomen openstonden. Tot en met 2019 werd dit verhoudingsgetal steeds kleiner, wat betekent dat vacatures minder snel vervuld werden. Met 6,6 maal zoveel vervulde als gemiddeld openstaande vacatures was het verhoudingscijfer het hoogst in 2013 en met een factor 4,4 het laagst in 2019. Deze dalende trend werd in 2020 onderbroken door de coronacrisis, waarbij de vacatures sneller vervuld werden en het verhoudingsgetal opliep tot 4,9. In 2021 steeg het totaal aantal vacatures echter weer snel en stonden vacatures langer open, zodat dit verhoudingsgetal zakte tot 4,0, de laagste stand in de cijferreeks vanaf 1998. In het onderwijs worden de vacatures het snelst vervuld; de vacatures in de bouwnijverheid staan het langst open.

In de loop van 2021 nam het aantal bedrijven dat naar eigen zeggen te maken heeft met een personeelstekort snel toe. Aan het begin van het jaar gaf 10 procent van de bedrijven aan dat een tekort aan arbeidskrachten de productie of activiteiten belemmerde. Aan het begin van het vierde kwartaal van 2021 was dat opgelopen tot 30 procent. Deze cijfers betreffen bedrijven met vijf of meer werkzame personen, met uitzondering van financiële instellingen en de overheid. Aan het begin van 2022 was de nood het hoogst in de zakelijke dienstverlening en in de informatie en communicatie (zie ook StatLine: [Conjunctuurenquête Nederland](#)).

Krappe arbeidsmarkt

Veranderingen in de situatie op de arbeidsmarkt komen scherp tot uiting in de verhouding tussen het aantal vacatures en het aantal werklozen. In de loop van 2008 naderden het aantal vacatures en het aantal werklozen elkaar het dichtst: er was sprake van een gespannen arbeidsmarkt. Door de financiële crisis daalde het aantal vacatures daarna snel, terwijl het aantal werklozen opliep. Halverwege 2013 waren er uiteindelijk ruim achtmaal zoveel werklozen als vacatures. Vervolgens daalde het aantal werklozen per vacature sterk. Hierdoor waren er in 2019 gemiddeld 1,5 werklozen per vacature beschikbaar.

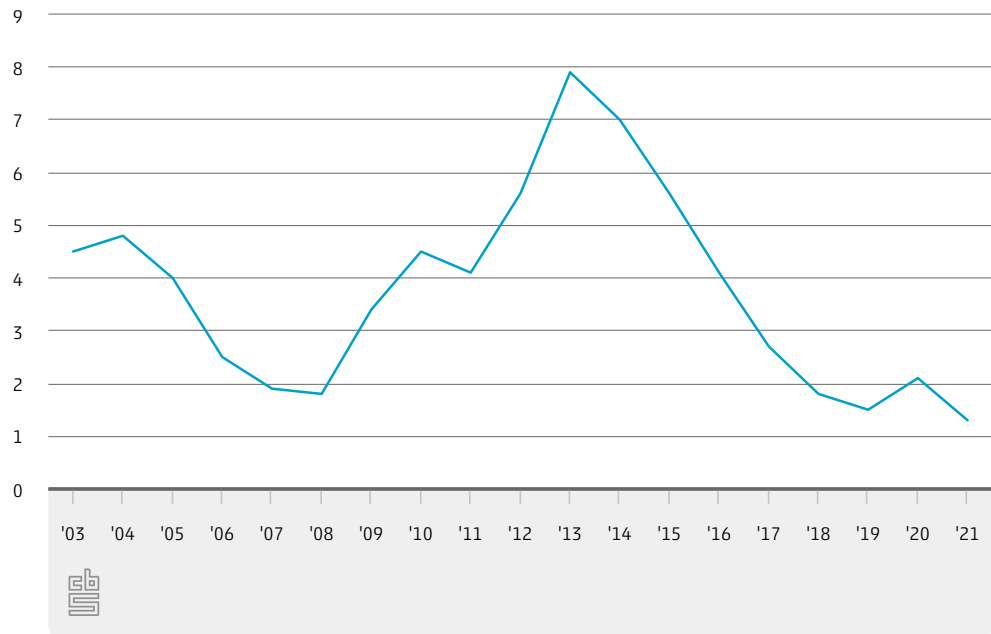
2.5 Vacatures en werklozen



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

In het eerste kwartaal van 2020 bereikte het aantal werklozen een laagste stand in de cijferreeks vanaf 2003. In februari 2020 waren er nog 383 duizend werklozen. Eind maart 2020 was het aantal openstaande vacatures echter met recordsnelheid teruggelopen, zodat het aantal werklozen per vacature opliep. In het derde kwartaal van 2020 was het aantal werklozen ruim een derde hoger dan in het eerste kwartaal; er waren toen 2,4 werklozen per vacature. Daarmee was de spanning op de arbeidsmarkt een stuk kleiner geworden. Tijdens de versoepelingen in de coronamaatregelen liep het aantal werklozen vervolgens elk kwartaal verder terug. In het vierde kwartaal van 2021 bereikte het aantal werklozen de laagste stand in de cijferreeks. Tegelijkertijd was het aantal openstaande vacatures gestegen tot recordhoogte. Daardoor waren er eind 2021, op basis van de nieuwe reeks werkloosheidcijfers, voor het eerst meer vacatures dan werklozen: 0,96 werklozen per vacature, oftewel 105 vacatures per 100 werklozen. Gemiddeld over 2021 kwam de verhouding werklozen/vacatures uit op 1,3. Dit betekent dat de arbeidsmarkt in 2021 nog meer gespannen was dan in 2008 en 2019. Op basis van de beschikbare cijfers lijkt het erop dat 1971 het laatste jaar was dat de arbeidsmarkt krappere was dan in 2021.

2.6 Werklozen per vacature ¹⁾



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

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 binding met de arbeidsmarkt hebben. Daarnaast zijn er ook mensen met deeltijdwerk die meer uren zouden willen werken en daarvoor beschikbaar zijn. Ook de omvang van dit overige onbenut arbeidspotentieel is in 2021 afgenomen. Hoofdstuk 3 gaat verder in op de verschillende groepen die tezamen het onbenut arbeidspotentieel vormen.

In de Europese Unie behoren Nederland en Duitsland tot de groep landen met een relatief gespannen arbeidsmarkt. In 2021 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).

Nederland telt 2,1 miljoen bedrijven

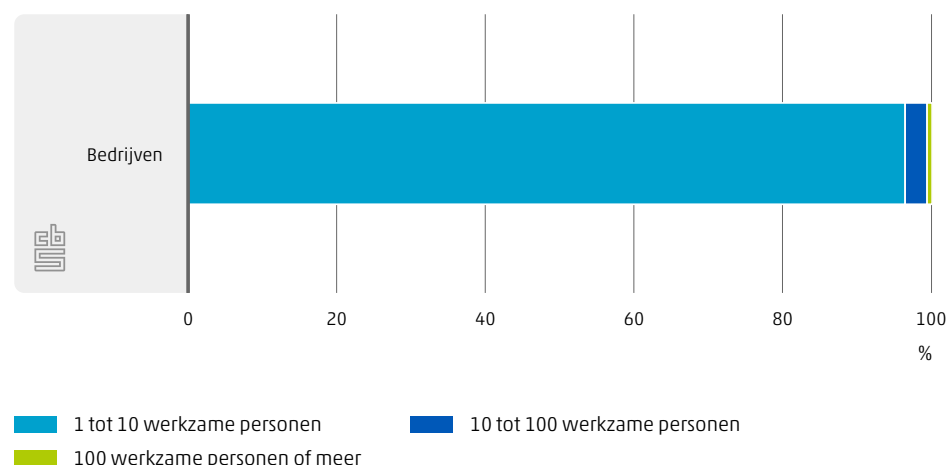
De afgelopen tien jaar is het aantal bedrijven in Nederland met de helft toegenomen. Hierdoor telt Nederland per begin 2022 al 2 083 duizend bedrijven. In drie kwart van de gevallen gaat het om natuurlijke personen (zoals eenmanszaken en maatschappen), een kwart zijn rechtspersonen (zoals bv's, nv's, verenigingen, stichtingen en publiekrechtelijke rechtspersonen). In 2021 zijn 232 duizend bedrijven opgericht. Het aantal opheffingen bleef hier ver bij achter. Per saldo kwamen er in de loop van 2021 ruim 160 duizend bedrijven bij. Niet eerder nam in een jaar het aantal bedrijven zo sterk toe.

Bij de bedrijfsopheffingen gaat het maar voor een klein deel om faillissementen, die daadwerkelijk rechterlijk zijn bepaald. Vaker zijn bedrijven zelf gestopt en opgeheven, bijvoorbeeld ter voorkoming van een faillissement. In 2021 zijn er in totaal 1,5 duizend bedrijven en instellingen failliet verklaard. Dat is de helft minder dan in 2019. Door de coronacrisis hadden veel bedrijven het moeilijk, maar het aantal faillissementen lag in 2021 op het laagste niveau in dertig jaar.

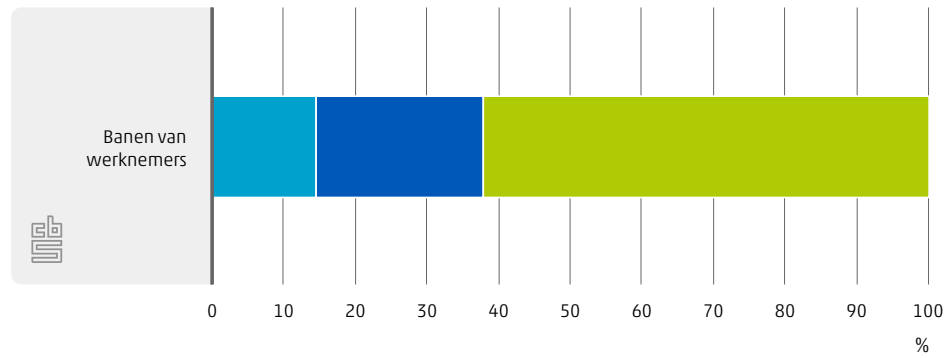
Bij 4 op de 5 bedrijven is maar één persoon werkzaam. Bij slechts 8 duizend bedrijven werken minstens honderd mensen, uitgedrukt in voltijdbanen (vte's). Maar bij deze grote bedrijven is wel 62 procent van alle banen van werknemers te vinden.

De bedrijven zijn bij het CBS ingedeeld naar hun belangrijkste economische activiteit. De zakelijke dienstverlening telt de meeste bedrijven, namelijk 496 duizend. Andere grote bedrijfstakken zijn de handel (274 duizend bedrijven), de cultuur, recreatie en overige diensten (242 duizend), de bouwnijverheid (225 duizend) en de zorg (196 duizend). Daarentegen telt het openbaar bestuur slechts 800 instellingen.

2.7 Bedrijven naar aantal werkzame personen, 1 januari 2022



2.8 Banen van werknemers naar bedrijfsgrootte, 2021



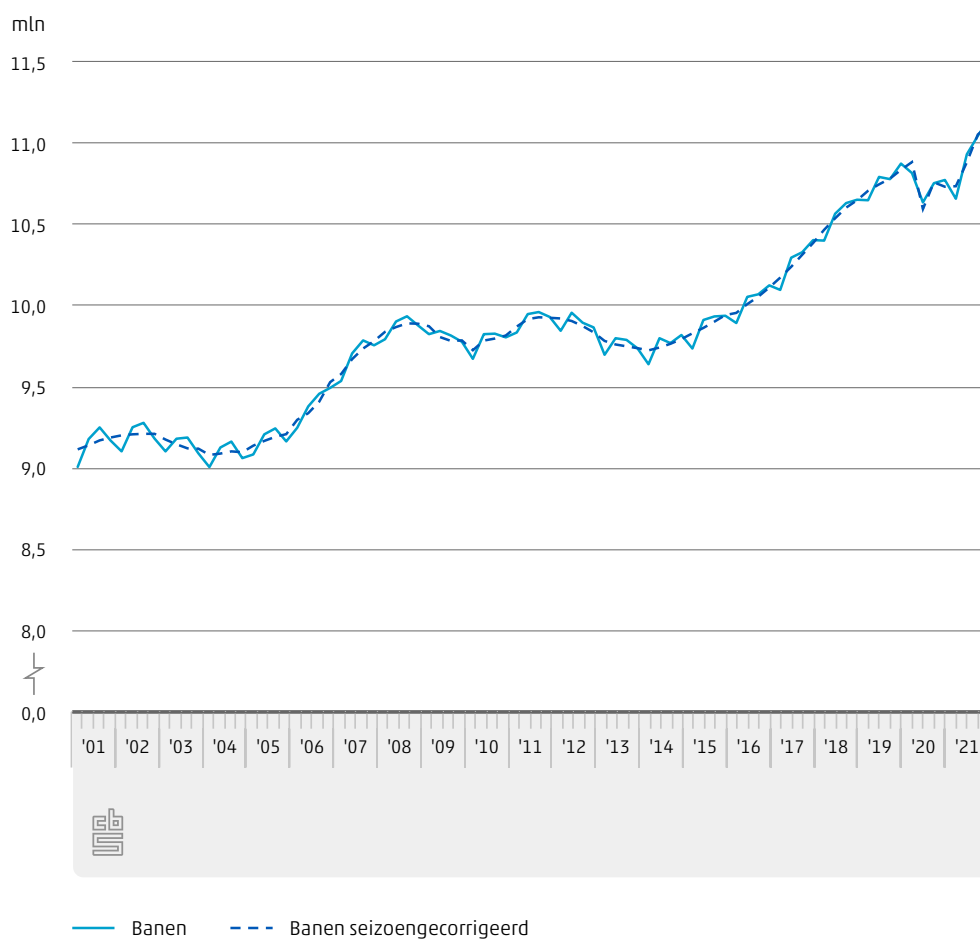
- Bedrijfsgrootte: 0 tot 10 werkzame personen
- Bedrijfsgrootte: 10 tot 100 werkzame personen
- Bedrijfsgrootte: 100 of meer werkzame personen

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

11 miljoen banen

Het aantal banen van werkzame personen steeg in 2021 met 203 duizend (1,9 procent). Hiermee kwam het gemiddeld aantal banen in 2021 uit op bijna 11 miljoen. In het eerste coronajaar gingen nog 29 duizend banen verloren, maar met de banengroei in 2021 is dat meer dan goedgemaakt. Per saldo is het aantal banen sinds het dieptepunt van 2013, tijdens de economische crisis, met 1,2 miljoen toegenomen. De afgelopen twintig jaar waren er vijf jaren waarin het aantal banen meer toenam dan in 2021, het meest in 2007 (+301 duizend banen).

2.9 Banen van werkzame personen



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

Voor zowel werknemers als zelfstandigen kwamen er meer banen bij. Het aantal banen van werknemers nam in 2021 toe met 168 duizend tot 8,6 miljoen, dat is een groei van 2,0 procent. Bij de zelfstandigen liep het aantal banen verder op met 35 duizend tot 2,4 miljoen (+1,5 procent).

In de afgelopen twintig jaar piekte het aantal banen van werknemers 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.

Vervolgens bereikte het aantal werknemersbanen in het eerste kwartaal van 2014 een dieptepunt. Werknemers hadden toen 319 duizend banen minder dan op het hoogtepunt in 2008 (oftewel -4,0 procent). Daarna 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 873 duizend werknemersbanen bij. In het tweede kwartaal van 2020 gingen in een klap 301 duizend banen verloren (-3,5 procent), waarna er in het derde kwartaal van 2020 weer 158 duizend banen bij kwamen. Niet eerder werden kwartaalcijfers van een dergelijke omvang gemeten. In de cijferreeks over de afgelopen twintig jaar was de afname van kwartaal op kwartaal tot

en met 2019 nooit groter dan 70 duizend banen (eerste kwartaal 2010) en de toename nooit groter dan 93 duizend (vierde kwartaal 2006).

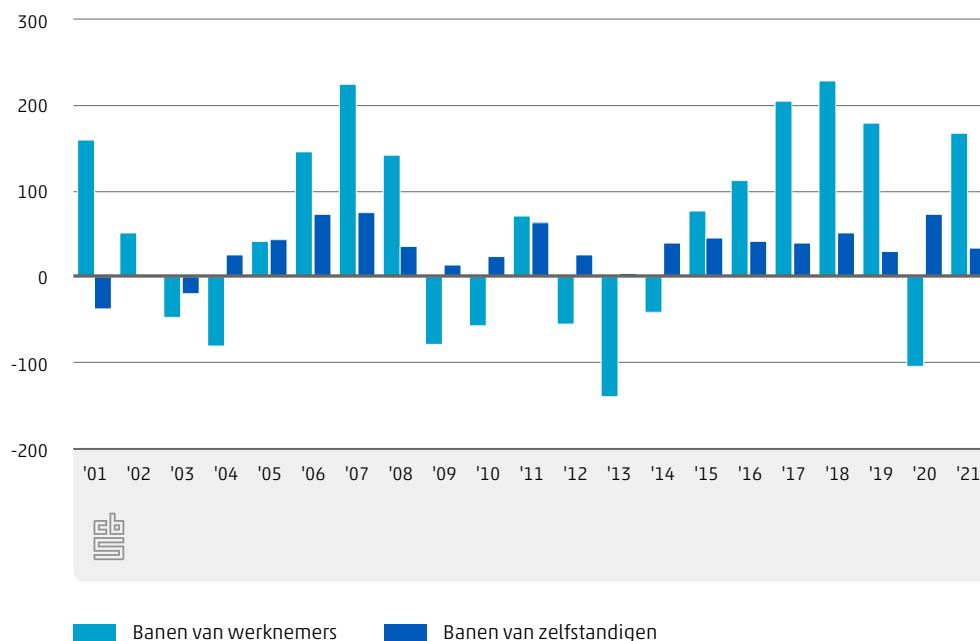
Ook in het vierde kwartaal van 2020 daalde het aantal banen nog met 26 duizend. In het eerste kwartaal van 2021 bleef het aantal banen van werknemers gelijk. Daarna volgden twee kwartalen met een flinke groei van 130 duizend en 147 duizend banen. Daarmee was het verlies aan werknemersbanen uit 2020 weer goedgemaakt. Sinds het derde kwartaal van 2021 zijn er meer banen van werknemers dan ooit tevoren. In het vierde kwartaal van 2021 kwamen daar nog 38 duizend banen bij. Per saldo waren er toen 147 duizend werknemersbanen meer dan in het eerste kwartaal van 2020, bij het begin van de coronacrisis.

Zoals hierboven al beschreven, bleef het aantal banen van zelfstandigen in 2021 stijgen. Rond de eeuwwisseling gingen nog veel banen van zelfstandigen verloren. Na een dieptepunt van 1,6 miljoen in 2003 nam het aantal zelfstandigenbanen vanaf 2004 jaarlijks toe. In 2020 en 2021 zette de banengroei zelfs elk kwartaal door, behalve in het laatste kwartaal van 2020, toen duizend zelfstandigenbanen verloren gingen. Hierdoor komt het gemiddeld aantal zelfstandigenbanen in 2021 750 duizend hoger uit dan in 2003 (+47 procent). Daarmee is het aandeel zelfstandigenbanen opgelopen van 17,6 procent van alle banen in 2003 naar 21,5 procent in 2021.

Gekeken naar het totaal van de banen van werknemers en van zelfstandigen, blijkt eerst in 2011 het aantal banen van 2008 overtroffen te worden. Daarna daalt het aantal stevig tot begin 2014 en loopt vervolgens weer op. In het eerste kwartaal van 2020 waren er 10 884 duizend banen. Dat zijn er 992 duizend meer dan in het derde kwartaal van 2008, aan het begin van de economische crisis. In 2020 en 2021 verandert het totaal aantal banen van kwartaal op kwartaal volgens hetzelfde patroon als bij de banen van werknemers: -289 duizend banen in het tweede kwartaal van 2020, gevolgd door +164 duizend in het derde kwartaal van 2020. In het tweede en derde kwartaal van 2021 komt de totale banengroei uit op respectievelijk +147 duizend en +170 duizend banen. Hierdoor zijn er in het derde kwartaal van 2021 voor het eerst meer dan 11 miljoen banen. In het vierde kwartaal van 2021 komt het totaal aantal banen uit op 11 112 duizend, 228 duizend meer dan in het eerste kwartaal 2020, bij het begin van de coronacrisis.

2.10 Ontwikkeling banen van werknemers en zelfstandigen

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

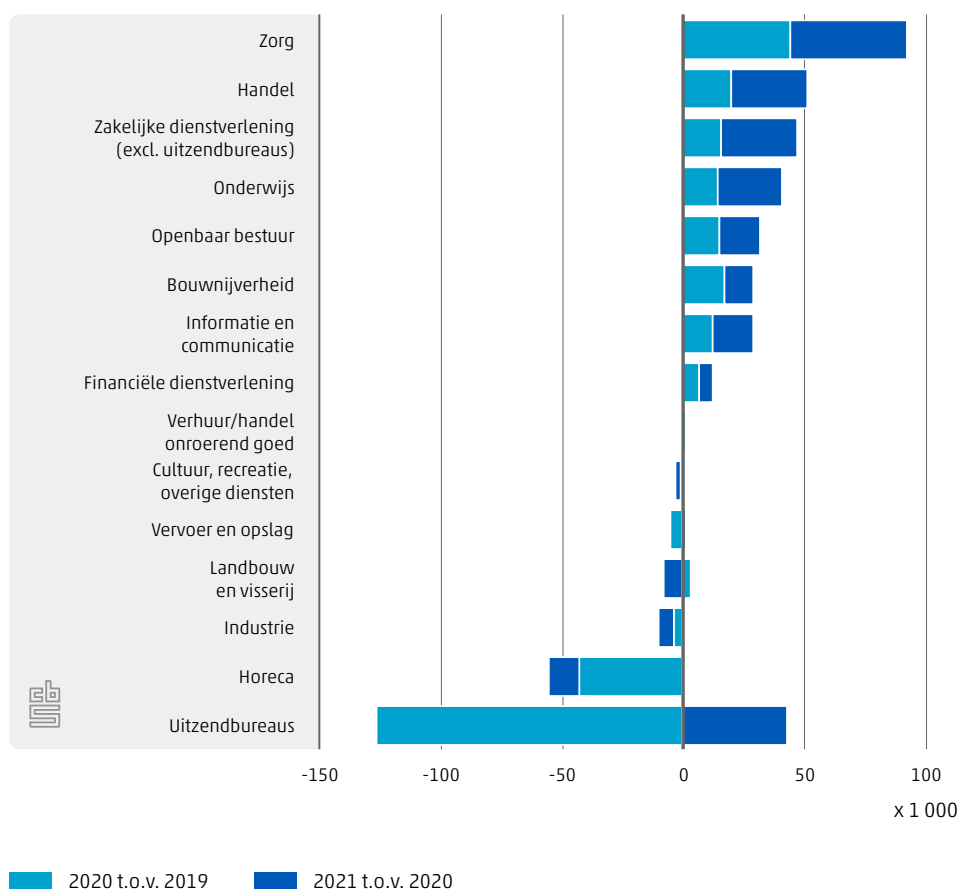


StatLine: [Banen van werkzame personen](#).

In 2021 was in het merendeel van de bedrijfstakken sprake van banengroei. Het aantal banen nam het meest toe in de zorg (+48 duizend) en bij de uitzendbureaus (+43 duizend). Ook in de zakelijke dienstverlening (exclusief uitzendbureaus) en de handel kwamen er elk 31 duizend banen bij. Een stevige banengroei was er ook in het onderwijs, het openbaar bestuur, de informatie en communicatie en de bouwnijverheid. Bij vier bedrijfstakken nam het aantal banen echter af, het meest in de horeca (-12 duizend) en verder in de landbouw en visserij, de industrie en in de cultuur, recreatie en overige diensten.

Hoewel het totaal aantal banen in 2021 met 203 duizend toenam, terwijl er in 2020 nog 29 duizend verloren gingen, ontwikkelde de werkgelegenheid in de meeste bedrijfstakken zich in beide jaren in dezelfde richting. Zo kwamen er in de zorg zowel in 2020 als in 2021 meer dan 40 duizend banen bij. En de horeca verloor in beide jaren juist banen. Bij de uitzendbureaus is het beeld echter anders: tegenover het enorme banenverlies in 2020 staat een forse groei in 2021 (zie grafiek 2.11; de bedrijfstakken zijn daarin gesorteerd op basis van de totale verandering in het aantal banen van 2021 ten opzichte van 2019).

2.11 Ontwikkeling banen van werkzame personen in 2020 en 2021



StatLine: Banen van werkzame personen.

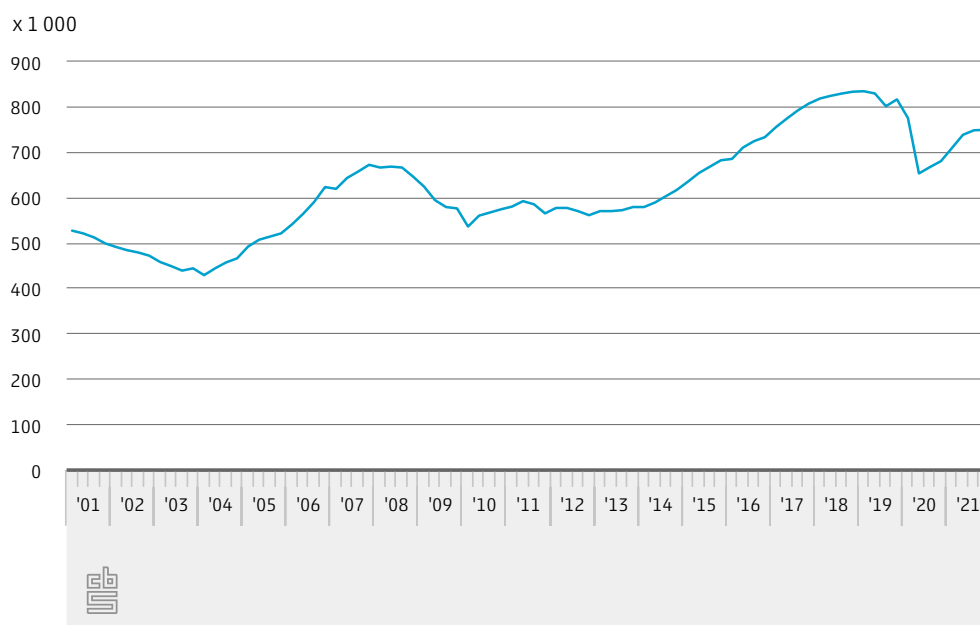
Herstel bij de uitzendbureaus

De uitzendkrachten behoren tot de groepen die in 2020 het hardst geraakt werden door de coronacrisis. Het gemiddeld aantal werknemersbanen in de bedrijfsklasse uitzendbureaus kwam in 2020 uit op 694 duizend, 15 procent minder dan in 2019. In 2021 groeide de werkgelegenheid weer.

In 2019, nog voor het uitbreken van de coronapandemie, komt een einde aan de onafgebroken banengroei bij uitzendbureaus. Ruim zes jaar is dan het aantal werknemersbanen bij uitzendbureaus elk kwartaal verder gestegen, bij elkaar +273 duizend, een stijging van 49 procent.

Vanaf het tweede kwartaal van 2019 neemt het aantal banen bij uitzendbureaus af. Hierdoor zijn er bij de uitzendbureaus in het eerste kwartaal van 2020 60 duizend werknemersbanen minder dan een jaar eerder. In het tweede kwartaal van 2020 volgt de grote klap voor de uitzendbureaus: 122 duizend banen minder dan in het eerste kwartaal. Zo snel als het aantal banen in deze bedrijfstak kan dalen, neemt het daarna ook weer toe. Vanaf het derde kwartaal van 2020 stijgt het aantal werknemersbanen bij uitzendbureaus, waardoor de teller eind 2021 weer op 749 duizend banen staat, 96 duizend meer dan op het laagste punt zes kwartalen eerder. Dat is nog wel 10 procent lager dan begin 2019, toen de hoogste stand werd bereikt.

2.12 Banen van werknemers bij uitzendbureaus, seizoengecorrigeerd



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

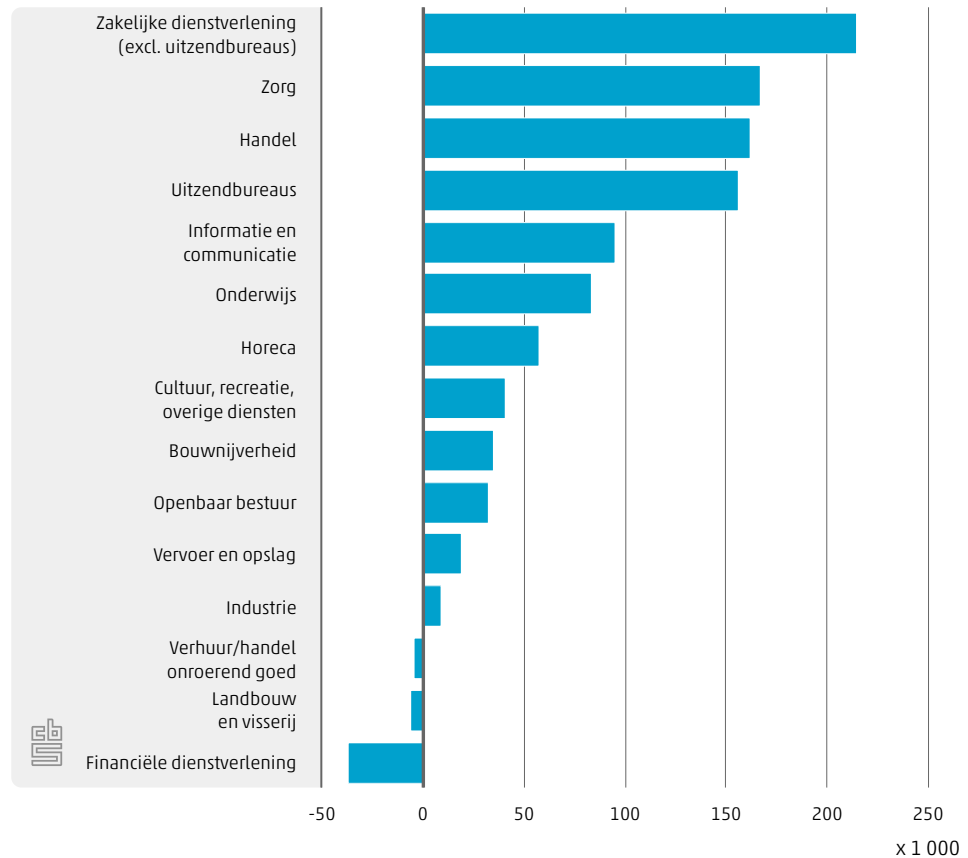
In 2021 is 8,6 procent van de werknemersbanen een baan bij een uitzendbureau. Drie jaar eerder is dat nog 9,9 procent. Van de uitzendbanen is 62 procent een deeltijdbaan, 60 procent is voor mannen. In verschillende bedrijfstakken waar veel uitzendwerk wordt verricht, werken sowieso al veel mannen, zoals in de industrie en in vervoer en opslag.

In de meeste CBS-statistieken worden uitzendkrachten geteld in de bedrijfsklasse uitzendbureaus (sbi 78), die deel uitmaakt van de bedrijfstak zakelijke dienstverlening. Uitzendbureaus zijn goed voor bijna 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, de zorg en in vervoer en opslag (zie ook StatLine: [Waar werken uitzendkrachten](#)).

In vergelijking met tien jaar eerder lag het gemiddeld aantal banen van werknemers en zelfstandigen in 2021 per saldo 1 030 duizend hoger (+10,4 procent). In bijna alle bedrijfstakken groeide de werkgelegenheid, het meest in de zakelijke dienstverlening, de zorg, de handel en de uitzendbureaus. In de informatie en communicatie was de banengroei relatief het grootst (+33 procent). Alleen in de financiële dienstverlening (-37 duizend), de landbouw en visserij (-6 duizend) en de verhuur en handel van onroerend goed (-4 duizend) gingen banen verloren.

2.13 Ontwikkeling banen van werkzame personen, 2021 t.o.v. 2011

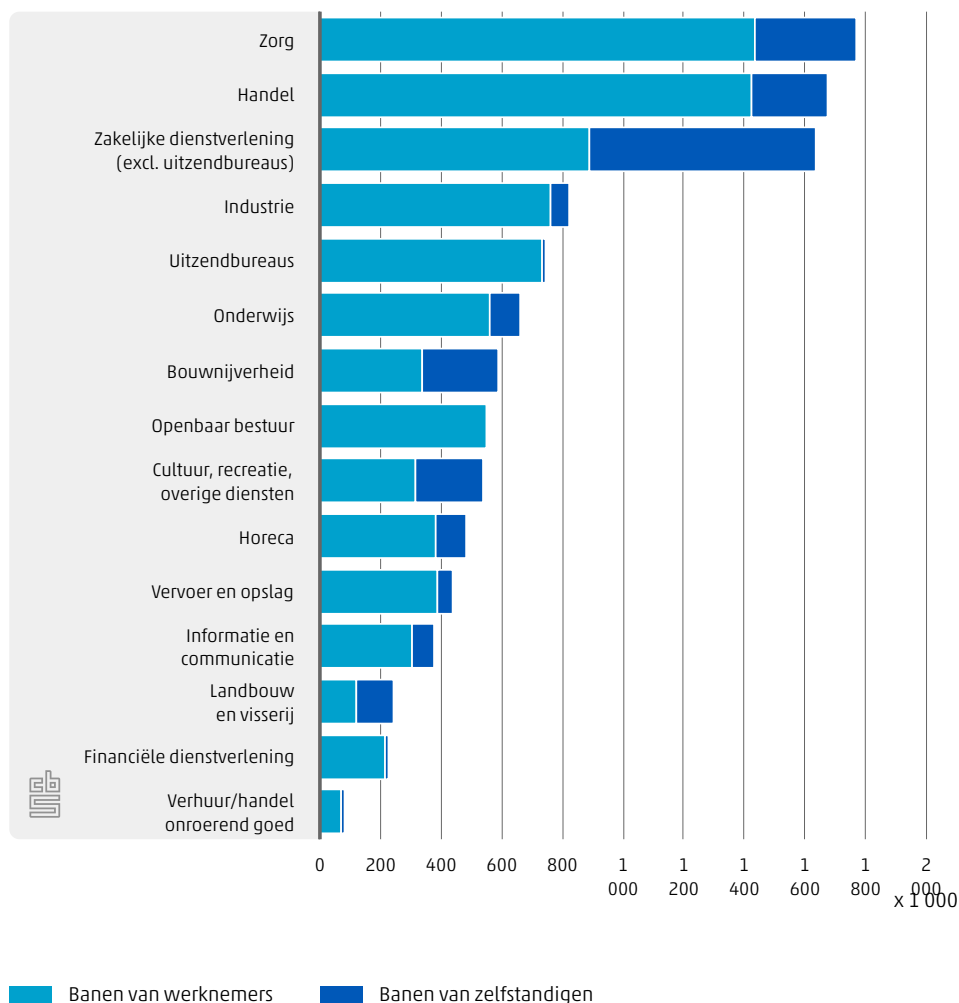


StatLine: [Banen van werkzame personen](#).

Welke bedrijfstak is het grootst?

Met 1 773 duizend banen is de zorg in 2021 de grootste bedrijfstak. Een op de zes banen is 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 respectievelijk 1 678 duizend en 1 638 duizend banen. Tot en met 2008 was de handel de bedrijfstak met de meeste banen, terwijl de industrie in de jaren zeventig en tachtig van de vorige eeuw de koploper was. Tegenwoordig telt de zorg tweemaal zoveel banen als de industrie.

2.14 Banen van werknemers en zelfstandigen, 2021



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

Dat de zorg de meeste banen telt, geldt echter alleen als uitgegaan wordt van de indeling naar vijftien bedrijfstakken zoals die in deze publicatie wordt gehanteerd (zie ook bijlage 3). Het CBS publiceert ook banencijfers op basis van andere indelingen, waarbij soms bedrijfstakken worden samengeteld. Zo is het ook gebruikelijk om over de gehele zakelijke dienstverlening te publiceren. Dat zijn 2 385 duizend banen, dus meer dan bij de zorg. Maar bij bijvoorbeeld de voorlopige banencijfers wordt ook gepubliceerd over een samentrekking van handel, vervoer en horeca (bij elkaar 2 604 duizend banen). Nog groter is het samengestelde cijfer voor overheid en zorg, dat de bedrijfstakken

openbaar bestuur, onderwijs en zorg omvat en 2 987 duizend banen telt in 2021 (zie ook StatLine: [Banen van werkzame personen](#)).

De zakelijke dienstverlening (exclusief uitzendkrachten) is de bedrijfstak met het grootste aantal banen van zelfstandigen. Een op de drie zelfstandigenbanen wordt ingedeeld in deze bedrijfstak. Afgezet tegen het totaal aantal banen in een bedrijfstak, heeft de bedrijfstak landbouw en visserij de meeste zelfstandigenbanen, namelijk de helft.

Banen waarin vrouwen werken zijn in de zorg zonder meer het meest talrijk (uitgaande van de indeling in vijftien bedrijfstakken). Maar bij de banen van mannen staat de handel bovenaan de lijst en komt de zorg pas op de zevende plaats.

Ook wat betreft voltijdbanen van werknemers staat de handel bovenaan. Maar bij de voltijdbanen van mannelijke werknemers is dat de industrie. Bij de deeltijdbanen van werknemers staat de zorg aan top, maar bij deeltijdbanen van mannelijke werknemers is dat weer de handel.

Als het gaat om banen van vrouwelijke werknemers, staat de zorg in de meeste leeftijdsgroepen bovenaan. Maar bij vrouwelijke werknemers van 15 tot 20 jaar is dit de handel. Bij de banen van mannelijke werknemers is bij de 45-plussers de industrie de bedrijfstak waar het vaakst wordt gewerkt. De banen van jongere mannen zijn vaak in de handel, met uitzondering van de 25- tot 30-jarigen, die vaker bij of via een uitzendbureau werken (zie ook StatLine: [Banen van werknemers](#)).

Tot dusver ging het alleen om banen. Maar de werkgelegenheid wordt ook gemeten in werkzame personen (hoofdbanen), gewerkte uren en arbeidsjaren (vte's). Doordat in de zorg veelal in deeltijd wordt gewerkt, is deze bedrijfstak niet de grootste op basis van het aantal gewerkte uren of het aantal arbeidsjaren; dan is de handel de grootste bedrijfstak. Qua aantal werkzame personen scoort de zorg wel het hoogst (zie ook StatLine: [Werkgelegenheid](#)).

Op deze manier moet het mogelijk zijn om voor alle bedrijfstakken wel ergens een groep te vinden waarvoor zij de grootste bedrijfstak zijn. Zie ook het kader Nederland handelsland verderop in dit hoofdstuk, met uitkomsten per gemeente. Uit grafiek 2.24 blijkt wat de grootste bedrijfstak is in de verschillende landen van de Europese Unie (op basis van het totaal aantal gewerkte uren onderverdeeld naar tien bedrijfstakken).

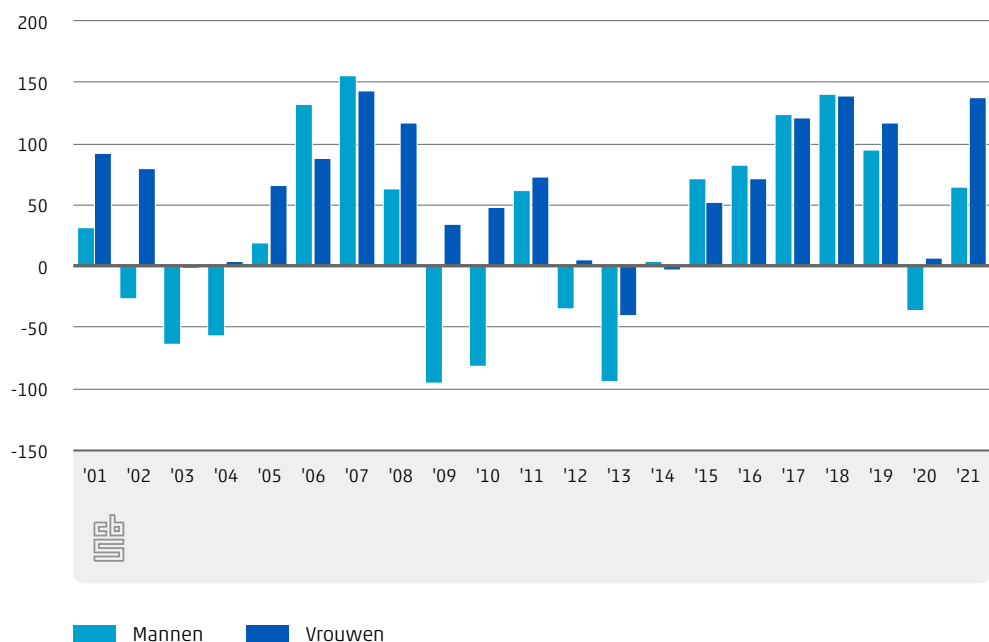
Steeds meer vrouwen

De toename van het aantal banen van werknemers en zelfstandigen in 2021 kwam voor twee derde voor rekening van vrouwen. Hierdoor wordt het aandeel vrouwen steeds groter. Nog steeds zijn de meeste banen in handen van mannen, maar het verschil is nog maar klein. In 1995 was het mannenaandeel nog 57 procent, in 2021 was dat 51 procent. Bij de werknemers is het aandeel mannenbanen iets hoger (52 procent) dan bij zelfstandigen (50 procent) (zie ook StatLine: [Banen en Banen \(jaarcijfers\)](#)).

In de afgelopen tien jaar steeg het aantal banen van mannen met 421 duizend, terwijl het aantal banen van vrouwen toenam met 610 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 de zakelijke dienstverlening, de handel en het onderwijs kwamen er vooral vrouwen bij. Mannen profiteerden sterker van de banengroei bij uitzendbureaus en de informatie en communicatie.

2.15 Ontwikkeling banen van mannen en vrouwen

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

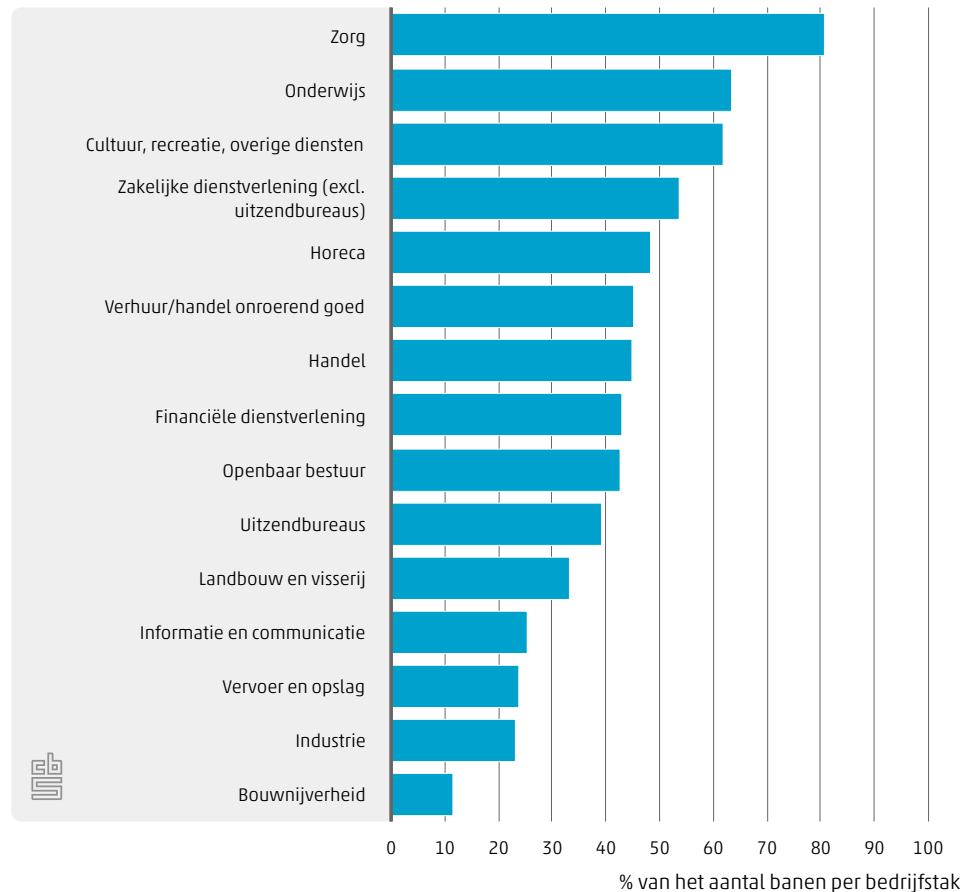


StatLine: [Banen van werkzame personen \(jaarcijfers\)](#) en [Banen van werkzame personen](#).

Opvallend aan de banenontwikkeling naar geslacht is dat bij vrouwen voortdurend sprake is van groei. Alleen in 2013 daalde het aantal banen van vrouwen substantieel. Daarentegen daalde het aantal banen van mannen in de jaarcijfers sinds 2001 acht keer (zie grafiek 2.15).

In de zorg werd in 2020 inmiddels 81 procent van alle banen bezet door vrouwen. Ook in het onderwijs, de cultuur, recreatie en overige diensten en de zakelijke dienstverlening (exclusief uitzendbureaus) zijn vrouwen in de meerderheid. In de horeca zijn de banen vrijwel gelijk verdeeld over de seksen. Bij de overige bedrijfstakken zijn mannen in de meerderheid, het sterkst in de bouwnijverheid, waar maar 12 procent van de banen voor vrouwen is. In vergelijking met 2010 is het aandeel vrouwen het sterkst toegenomen in het openbaar bestuur en het onderwijs.

2.16 Aandeel vrouwen in het aantal banen, 2020



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

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 2021 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 34 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 22 procent deeltijdbanen. In alle bedrijfstakken zijn de werknemersbanen van vrouwen voor het merendeel deeltijdbanen, zelfs in de bouwnijverheid heeft drie kwart van de vrouwen een deeltijdbaan. Dit in tegenstelling tot de werknemersbanen van mannen, die in de meeste bedrijfstakken voor het merendeel door voltijders worden bezet. Alleen in de bedrijfstakken horeca, cultuur, recreatie en overige

diensten, de uitzendbureaus en de zorg werkt ook het merendeel van de mannen in deeltijd (zie ook 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 2021 telde 35 procent van de werknemersbanen als een flexbaan en 65 procent als een vaste baan.

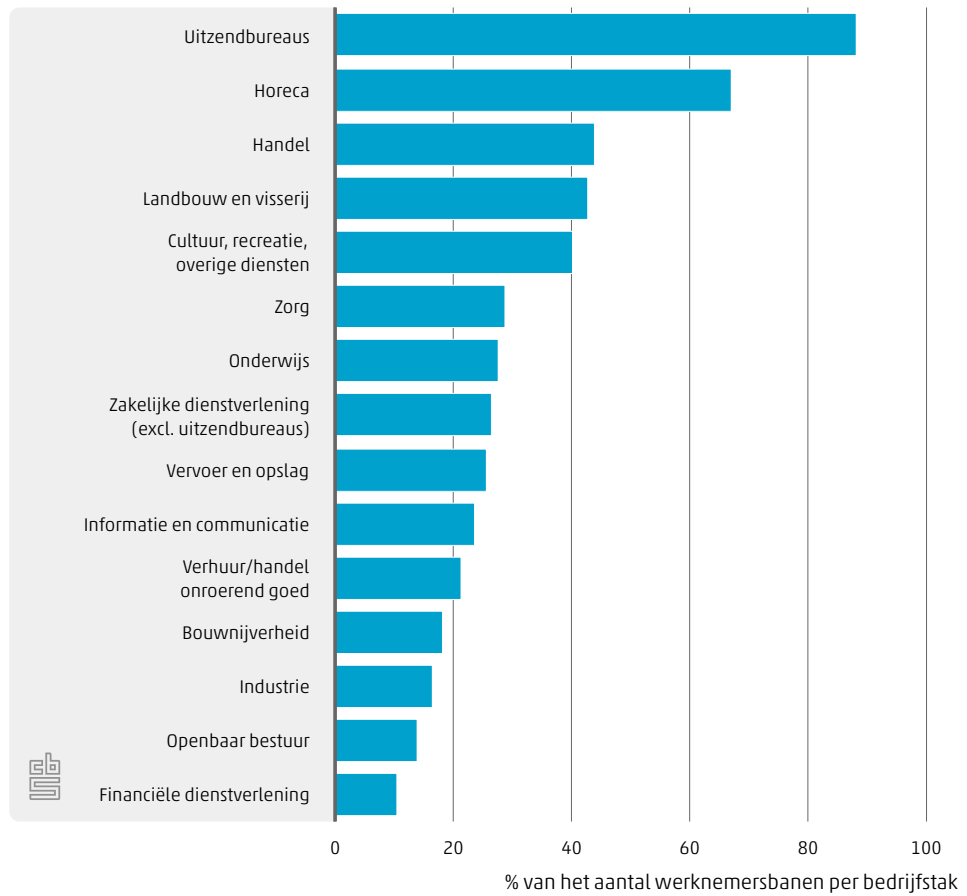
Bij uitzendbureaus en de horeca is het aandeel flexbanen het grootst. In de bedrijfstakken financiële dienstverlening en het openbaar bestuur zijn er vooral vaste banen.

Het gemiddeld uurloon in de flexbanen ligt 40 procent onder dat in de vaste banen. Voor een deel komt dit doordat jongeren een groot aandeel hebben in het aantal flexbanen. Van de werknemers jonger dan 30 jaar heeft in totaal slechts 30 procent een vaste baan, terwijl dat bij de werknemers van 60 tot 65 jaar 89 procent is.

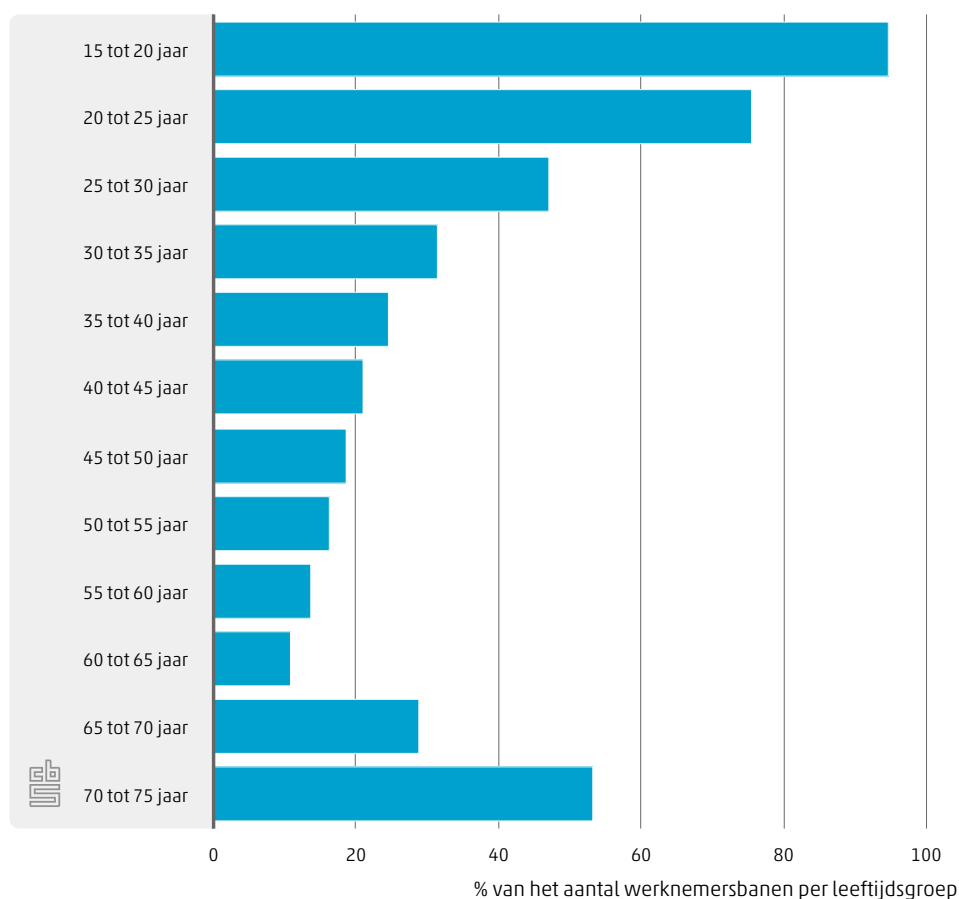
Als gevolg van de invoering van de Wet arbeidsmarkt in balans (WAB) in 2020 zijn deze cijfers niet goed vergelijkbaar met de uitkomsten tot en met 2019. In de periode 2008-2019 daalde het aandeel werknemersbanen met een vast contract van 73 procent naar 64 procent. In 2021 daalde het aandeel vaste banen verder met 1 procentpunt, mede als gevolg van de toename van het aantal banen bij uitzendbureaus.

Uit een ander CBS-onderzoek, de Enquête beroepsbevolking (EBB), blijkt dat er in 2021 2,6 miljoen werknemers in Nederland een flexibele arbeidsrelatie als voornaamste werkkring hadden. De vraagstelling waarmee in de EBB het soort arbeidsrelatie wordt vastgesteld, is aangepast en de reeks is opnieuw berekend vanaf 2013. In de nieuwe EBB-reeks ligt het aandeel werknemers met een flexibele arbeidsrelatie een stuk hoger dan bij de oude reeks. Bij deze nieuwe cijfers daalt het aandeel werknemers met een flexibele arbeidsrelatie van 37 procent in 2017 naar 33 procent in 2020 en 2021 (zie verder hoofdstuk 3).

2.17 Flexwerk van werknemers, per bedrijfstak, 2021



2.18 Flexwerk van werknemers, naar leeftijd, 2021



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

Nederland handelsland

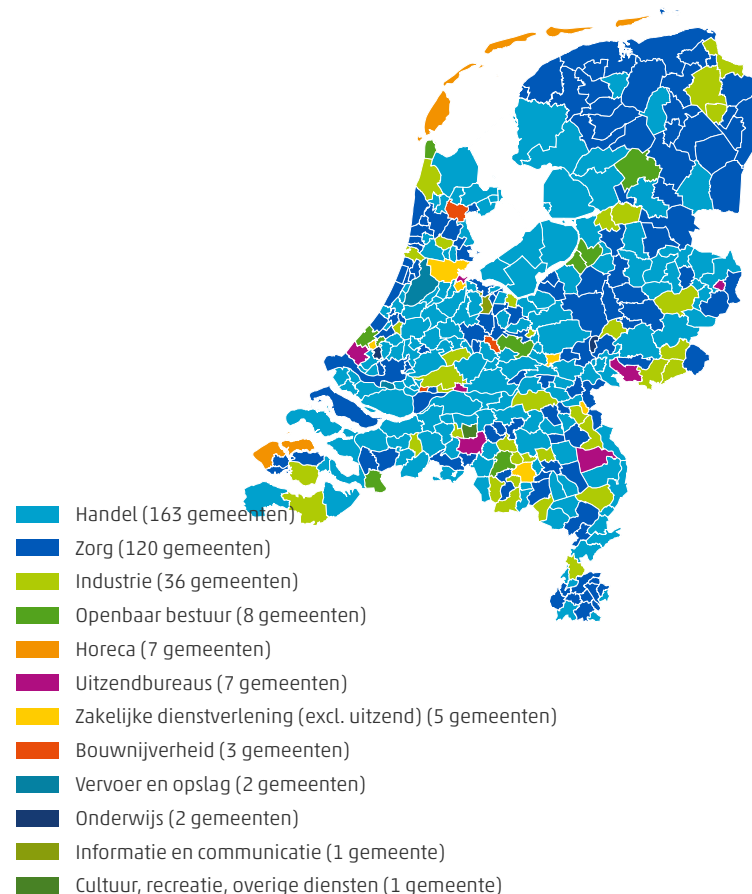
In bijna de helft van de Nederlandse gemeenten is de handel de bedrijfstak met de meeste banen voor werknemers. Dit geldt voor 163 van de 355 gemeenten (46 procent), gemeten per december 2020. Op de tweede plaats staat de zorg, die in 120 gemeenten de grootste werkgever is (34 procent). De industrie is in 36 gemeenten het grootst (10 procent). Opvallend is dat de zorg vooral belangrijk is in Noord-Nederland: in 27 van de 42 gemeenten die liggen in Groningen, Fryslân en Drenthe is de zorg de grootste bedrijfstak. In de provincies Flevoland, Utrecht, Zuid-Holland en Overijssel is in het merendeel van de gemeenten juist de handel de grootste bedrijfstak. Noord-Brabant telt de meeste gemeenten met veel industrie. De horeca scoort het hoogst op de Waddeneilanden.

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.

In de landelijke cijfers over banen van werknemers in december 2020 neemt deze keer niet de handel het grootste aandeel in (17,1 procent), maar de zorg (17,4 procent).

2.19 Grootste bedrijfstak per werkgemeente, o.b.v. banen van werknemers, december 2020



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

Woon-werkstromen

In december 2020 werkte 38 procent van de werknemers in de eigen woongemeente. Dat betekent dat 62 procent van de ruim 8 miljoen werknemers voor het werk naar een andere gemeente moet reizen. De combinatie die daarbij het vaakst voorkomt is wonen in Zaanstad en werken in Amsterdam (24 duizend werknemers).

Amsterdam is een werkgelegenheidsmagneet; 8 procent van de werknemersbanen in Nederland is te vinden in deze gemeente. 350 duizend werknemers werken in Amsterdam, maar wonen elders, vooral in Zaanstad, Almere, Haarlem, Utrecht, Amstelveen, Haarlemmermeer en Purmerend. Andersom geldt dat ruim 130 duizend Amsterdammers elders werken, het meest in Haarlemmermeer (23 duizend werknemersbanen). Deze gemeente heeft de luchthaven Schiphol binnen haar grenzen. Amsterdam staat op die manier tien keer in de top twintig van grootste woon-werkstromen.

In de top twintig met de grootste woon-werkstromen staan vooral stromen richting de vier grote gemeenten. In de grote steden werken meer werknemers dan er wonen. Rotterdam trekt vooral werknemers uit Nissewaard, 's-Gravenhage, Schiedam en Capelle aan den IJssel. Andersom werken 13 duizend Rotterdammers in 's-Gravenhage. 's-Gravenhage trekt ook veel werknemers uit Leidschendam-Voorburg en Zoetermeer. De grootste woon-werkstroom waarbij niet een van de vier grote gemeenten is betrokken, is de stroom Westerkwartier > Groningen, op de 19^e plaats.

Vier combinaties van woon- en werkgemeente komen ook in omgekeerde richting voor in de top twintig. Dat zijn Amsterdam-Haarlemmermeer, Utrecht-Amsterdam, Amstelveen-Amsterdam en 's-Gravenhage-Rotterdam.

Nederland telde in 2020 nog 355 gemeenten. In theorie zouden er dus 355 x 355 verschillende woon-werkstromen kunnen bestaan. In werkelijkheid is dat een stuk minder, omdat de meeste werknemers in de buurt van hun werk wonen. De gemiddelde woon-werkafstand voor alle banen (inclusief de banen in de eigen woongemeente) bedraagt 22 kilometer. De woon-werkafstand is hier gedefinieerd als de afstand over de weg tussen het centrum van de wijk waar men woont en het centrum van de wijk waar men werkt. Doordat het gemiddelde wordt bepaald voor de desbetreffende banen, kan de gemiddelde woon-werkafstand van A naar B iets afwijken van het gemiddelde van B naar A.

Deze cijfers over woon-werkstromen van werknemers kunnen niet een-op-een gelezen worden als cijfers over woon-werkverkeer. Zo gaat het alleen om banen van werknemers. Maar niet in alle banen wordt vijf dagen in de week gewerkt. Sowieso komen werknemers niet altijd naar het werkadres, onder meer vanwege thuiswerken, vakantie of ziekte. Daarnaast kan het formele woon- of werkadres afwijken van het daadwerkelijke adres.

2.20 Banen van werknemers naar woongemeente en werkgemeente, december 2020

Woongemeente	Werkgemeente	Banen van werknemers	Woon-werkafstand
		x 1 000	km
1 Zaanstad	→ Amsterdam		24,0
2 Amsterdam	→ Haarlemmermeer		23,0
3 Almere	→ Amsterdam		20,5
4 Haarlem	→ Amsterdam		20,2
5 Utrecht	→ Amsterdam		19,7
6 Amstelveen	→ Amsterdam		18,5
			15,0
			17,7
			29,4
			19,5
			36,2
			8,8

2.20 Banen van werknemers naar woongemeente en werkgemeente, december 2020 (vervolg)

Woongemeente	Werkgemeente	Banen van werknemers	Woon-werkafstand
7 Haarlemmermeer	→ Amsterdam	18,5	18,1
8 Nissewaard	→ Rotterdam	14,8	16,4
9 's-Gravenhage	→ Rotterdam	13,5	24,5
10 Rotterdam	→ 's-Gravenhage	13,4	23,9
11 Purmerend	→ Amsterdam	12,9	20,2
12 Amsterdam	→ Utrecht	12,5	37,3
13 Schiedam	→ Rotterdam	11,7	8,5
14 Leidschendam-Voorburg	→ 's-Gravenhage	11,3	5,5
15 Zoetermeer	→ 's-Gravenhage	11,3	14,9
16 Capelle aan den IJssel	→ Rotterdam	11,2	8,6
17 's-Gravenhage	→ Utrecht	10,7	61,6
18 Nieuwegein	→ Utrecht	9,5	9,0
19 Westerkwartier	→ Groningen	9,3	17,0
20 Amsterdam	→ Amstelveen	9,2	9,9

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

Weer meer gewerkte uren

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 was of gedwongen thuiszat. Zij hadden nog steeds werk, de werknemers kregen ook hun loon uitbetaald en de zelfstandigen hadden misschien recht op een uitkering, maar zij waren 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.

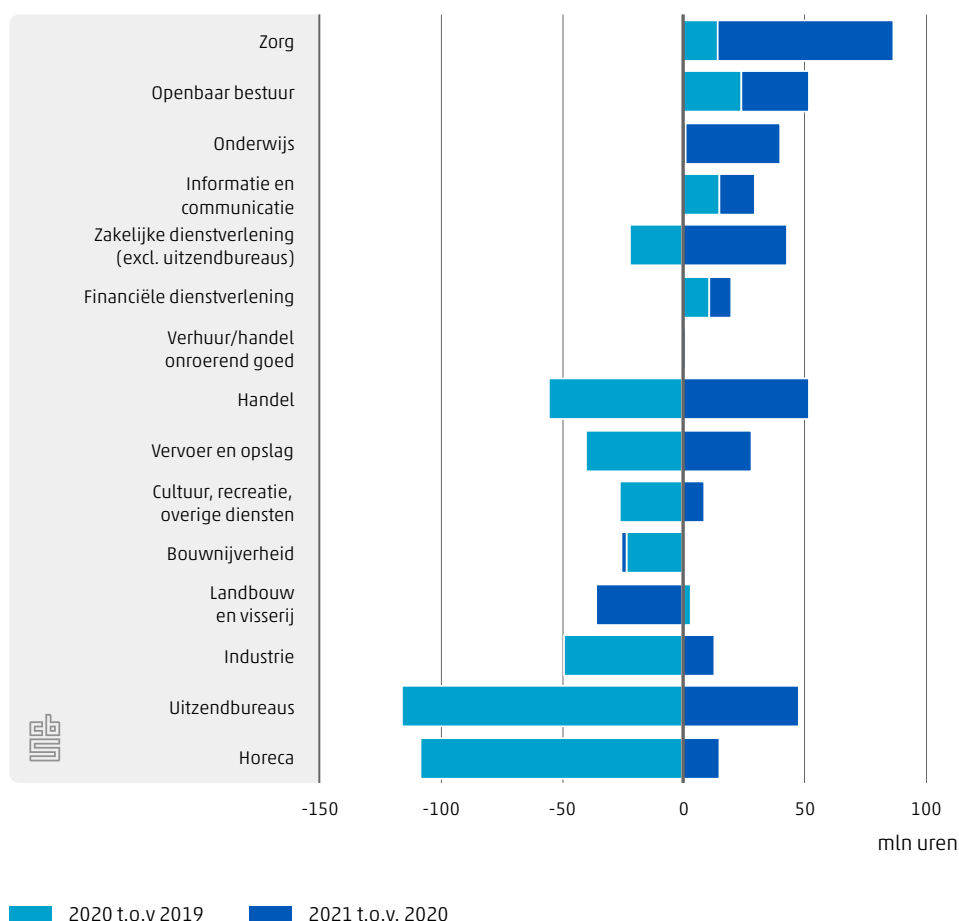
Van 2013 op 2019 was het totaal aantal gewerkte uren in Nederland toegenomen met 12 procent tot 13 798 miljoen uur. Door de coronacrisis werd er in 2020 371 miljoen uur minder gewerkt dan in 2019. Dat is een afname met 2,7 procent, de grootste daling na 1975. Ook in 2021 waren gedurende het jaar een aantal perioden strenge coronamaatregelen van kracht, maar steeg het totaal aantal gewerkte uren weer met 335 miljoen (+2,5 procent). Per saldo lag het totaal aantal gewerkte uren in 2021 daardoor 0,3 procent onder dat van 2019.

Vooral in 2020 was het verschil tussen de ontwikkeling in het aantal banen (-0,3 procent) en het totaal aantal gewerkte uren (-2,7 procent) groot. In 2021 steeg het totaal aantal gewerkte uren (+2,5 procent) meer dan het aantal banen (+1,9 procent), maar terwijl er eind 2021 inmiddels weer meer banen zijn dan vlak voor het begin van de coronacrisis, lag het aantal gewerkte uren in het vierde kwartaal van 2021 nog net 0,1 procent onder dat van het vierde kwartaal van 2019.

Bij de cijfers over de ontwikkeling van het aantal gewerkte uren is er een groot verschil tussen werknemers en zelfstandigen. Bij werknemers daalde het totaal aantal gewerkte uren in 2020 met 3,4 procent, maar volgde in 2021 een stijging van 4,0 procent. Bij zelfstandigen bleef het totaal aantal gewerkte uren in 2020 vrijwel gelijk, maar trad in 2021 een daling op van 3,1 procent. Terwijl de werknemers in het vierde kwartaal van 2021 al weer meer uren maakten dan twee jaar eerder (+1,7 procent), werkten zelfstandigen 7 procent minder dan twee jaar eerder (gecorrigeerd voor seizoeninvloeden). Overigens is de onzekerheidsmarge op de voorlopige cijfers over het aantal gewerkte uren relatief groot, zodat deze cijfers wellicht later worden bijgesteld. Dit komt mede door de herziening van de Enquête beroepsbevolking, de voornaamste bron voor de voorlopige cijfers over het aantal gewerkte uren van zelfstandigen.

In 2021 steeg het aantal gewerkte uren in bijna alle bedrijfstakken. Alleen in de landbouw en visserij werden aanzienlijk minder uren gemaakt. In vergelijking met 2019 werden er in 2021 vooral minder uren gewerkt in de horeca (-94 miljoen uur) en bij de uitzendbureaus (-67 miljoen uur). Voor de horeca komt dat neer op 16 procent minder uren, bij de uitzendbureaus was de teruggang per saldo 7 procent. In de zorg, het openbaar bestuur en het onderwijs werd juist fors meer gewerkt. In grafiek 2.21 wordt de verandering in het totaal aantal gewerkte uren per bedrijfstak voor beide jaren afzonderlijk weergegeven. De bedrijfstakken zijn gesorteerd op basis van de totale verandering van 2021 ten opzichte van 2019: in de zorg kwamen er de meeste gewerkte uren bij, in de horeca daalde het aantal per saldo het meest. Bij de handel wordt de teruggang in het aantal gewerkte uren in 2020 vrijwel gecompenseerd door de toename in 2021; per saldo een verandering van -3 miljoen uur (-0,1 procent).

2.21 Ontwikkeling gewerkte uren in 2020 en 2021



StatLine: [Gewerkte uren](#).

Wat zijn gewerkte uren?

In 2021 werd gemiddeld 1 281 uur per jaar gewerkt in een werknemersbaan. Maar daarvoor krijgt de werknemer 1 544 uur betaald. Hoe zit dat?

De contractuele arbeidsduur voor een voltijdbaan van werknemers bedroeg in 2021 gemiddeld 39 uur per week. Bij deeltijdbanen was dat gemiddeld 21 uur. 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 1 527 uur bedraagt, voor voltijders en deeltijders tezamen. Daarboven op wordt gemiddeld 17 uur per baan betaald overgewerkt. De betaalde arbeidsduur bedraagt daardoor 1 544 uur per jaar.

Maar werknemers hebben ook recht op doorbetaalde vakantie en feestdagen. Dat zijn gemiddeld 178 uren per jaar. Daarnaast zijn werknemers om diverse andere redenen afwezig, maar krijgen wel doorbetaald: bij elkaar gaat dat om 82 uur per jaar, waarvan ziekte het grootste deel uitmaakt. Tevens werd er in 2021 als gevolg van de coronamaatregelen gemiddeld 13 uur per baan minder gewerkt. 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 10 uur per jaar voor alle werknemers.

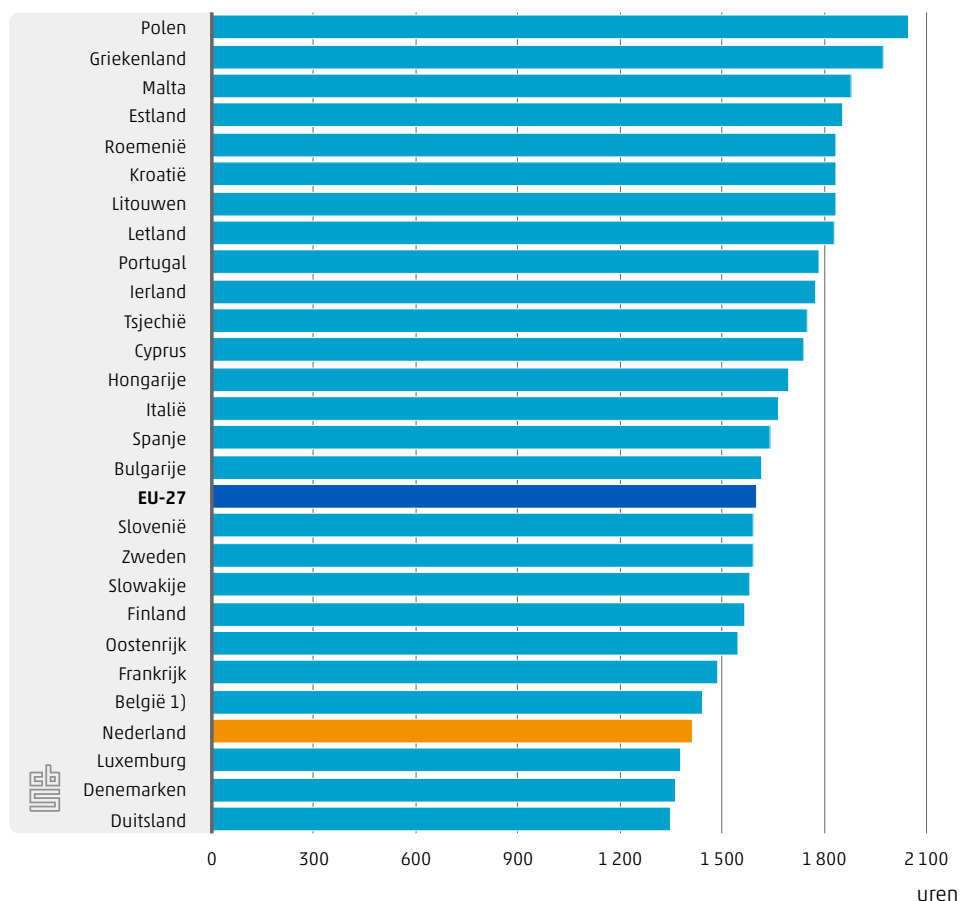
Als de betaalde arbeidsduur wordt verminderd met de doorbetaalde niet-gewerkte uren, en de onbetaalde overwerken daar weer bij worden opgeteld, resulteert het gemiddeld aantal gewerkte uren per werknemersbaan: 1 281 uur per jaar, oftewel bijna 25 uur per week. Niet bekend is welk deel hiervan productieve arbeidstijd is (denk aan doorbetaalde koffiepauzes, privégesprekken tijdens werktijd e.d.).

2.22 Jaarlijkse arbeidsduur van werknemers per baan, 2021

		Mannen	Vrouwen	Totaal	W.v. voltijd
	Uren				
Betaalde arbeidsuren		1 748	1 325	1 544	2 069
Contracturen	+	1 721	1 319	1 527	2 040
Overwerk (betaald)	+	27	6	17	30
Vakantie-uren	-	165	132	149	194
Feestdagen (in uren)	-	33	25	29	39
Ziekteverzuim	-	67	55	61	81
Kort verzuim (doktersbezoek e.d.)	-	9	7	8	10
Moederschap	-	0	14	7	6
Vaderschap/geboorte kind	-	5	0	3	5
Betaald ouderschapsverlof	-	0	0	0	0
Weerverlet	-	1	0	1	1
Shorttime/werktijdverkorting	-	14	12	13	15
Stakingsuren	-	0	0	0	0
Opname levensloop	-	2	1	2	3
Overwerk (onbetaald)	+	16	3	10	18
<i>Gewerkte uren</i>	=	1 468	1 081	1 281	1 734

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

2.23 Gewerkte uren per werkende in de Europese Unie, 2021



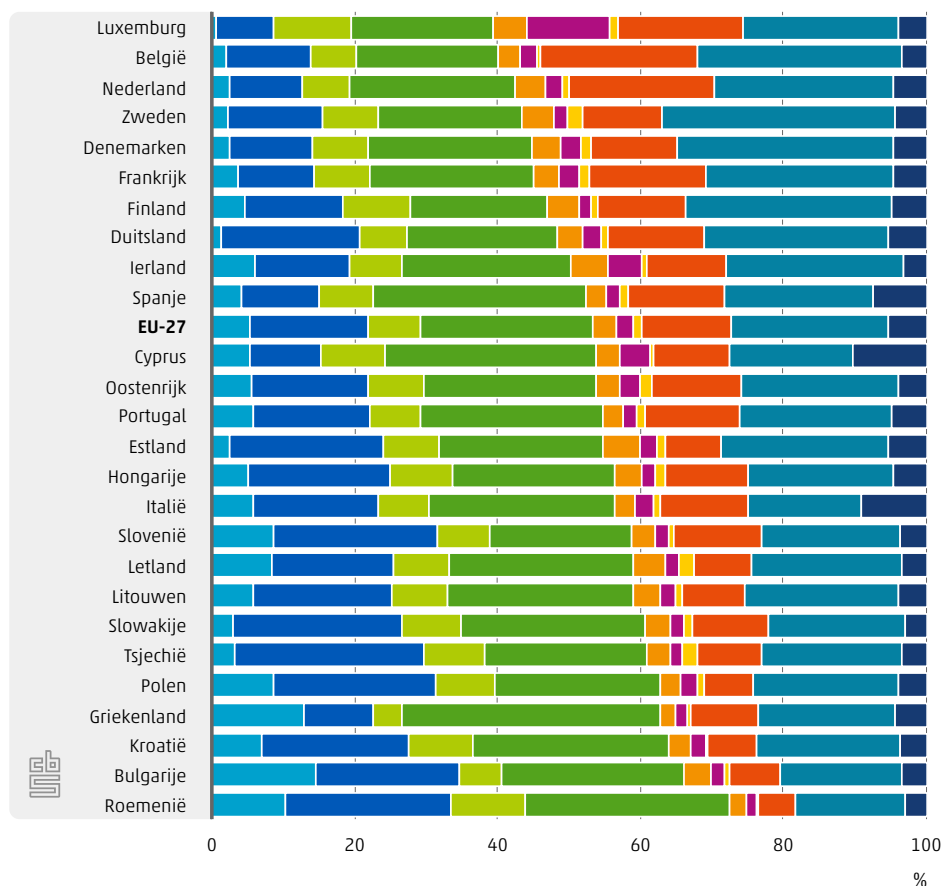
¹⁾ Cijfer van 2020.
Eurostat: [Gewerkte uren en werkzame personen, EU](#).

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, Denemarken en Luxemburg was het gemiddeld aantal gewerkte uren in 2021 nog iets lager dan in Nederland. In vergelijking met 2020 is het aantal gewerkte uren per werkende weer flink toegenomen; het gemiddelde in de EU komt 4 procent hoger uit. In 2020 nam het gemiddeld aantal werkuren nog met 5 procent af als gevolg van de coronacrisis.

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

In de Europese Unie is de bedrijfstak nijverheid (exclusief bouw) en energie goed voor 16 procent van alle gewerkte uren van werknemers en zelfstandigen. Dit loopt uiteen van 8 procent in Luxemburg tot 27 procent in Tsjechië. In Nederland omvat deze bedrijfstak 10 procent van de gewerkte uren. Nederland is relatief goed vertegenwoordigd in de zakelijke dienstverlening, terwijl het aandeel van de nijverheid relatief klein is.

2.24 Samenstelling werkgelegenheid ¹⁾ naar bedrijfstak in de Europese Unie, 2021



¹⁾ Op basis van het aantal gewerkte uren. Exclusief Malta. Voor België cijfers over 2020. Eurostat: [Gewerkte uren per bedrijfstak, EU](#).

Mensen met meerdere banen

Er zijn meer banen in Nederland dan werkzame personen. In 2021 waren er gemiddeld 10 947 duizend banen voor 9 715 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.

Van de werknemers heeft 9 procent een tweede baan. Bij twee op de drie is dit een werknemersbaan (veelal met een flexibele arbeidsrelatie), bij een op de drie is het een zelfstandigenbaan (vaak als zzp' er) (zie ook: StatLine: [Werknemers: combibanen](#)).

Meer mensen aan het werk dan ooit

In 2021 waren er 171 duizend mensen meer aan het werk dan een jaar eerder. Daarmee is het verlies aan werkgelegenheid in 2020 (-48 duizend) weer gecompenseerd. Ook in de voorgaande jaren gingen steeds meer mensen aan het werk. Sinds 2014 is het aantal mensen met betaald werk met bijna 1 miljoen toegenomen, tot gemiddeld 9,7 miljoen in 2021. Er zijn nu meer werkenden dan ooit tevoren.

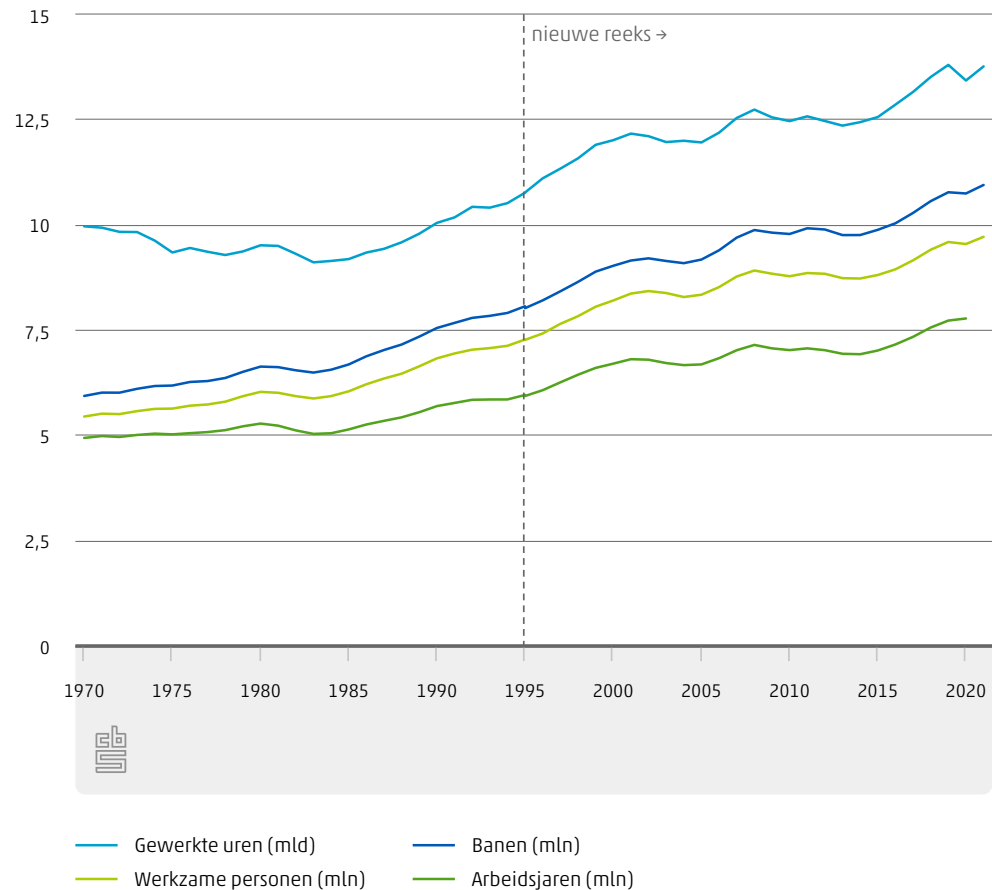
In 2021 steeg het aantal werknemers met 157 duizend naar 8,1 miljoen. Het aantal zelfstandigen nam toe met 14 duizend tot 1,6 miljoen. Deze ontwikkelingen komen in grote lijnen overeen met die van het aantal banen. Van de werknemers is 52 procent man. Maar bij de zelfstandigen zijn vrouwen nu voor het eerst in de meerderheid: 820 duizend mannen tegen 825 duizend vrouwen. Een kwart van deze vrouwelijke zelfstandigen werkt als huishoudelijke hulp.

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

De 9,7 miljoen werkzame personen die Nederland in 2021 telde, bezetten gemiddeld 10,9 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 7,9 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 bijna 14 miljard uur gewerkt. Dat is gemiddeld 1 257 uur per baan. Doordat een aanzienlijke groep mensen in twee of meer banen werkzaam is, zijn werkenden gemiddeld 1 416 uur per jaar aan het werk. Mannen met betaald werk werken gemiddeld 1 626 uur per jaar, vrouwen 27 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 85 procent toegenomen en zijn er 79 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 38 procent. Terwijl werkenden in 1970 nog gemiddeld 1 829 uur per jaar werkten, was dat in 2021 bijna een kwart minder.

Werkstakingen

In 2021 waren er 22 werkstakingen, net zoveel als gemiddeld in de afgelopen twintig jaar. Met deze stakingen waren vorig jaar 59 duizend arbeidsdagen gemoeid. Ook daarmee behoort 2021 tot de middenmoot. In 2017-2020 liep het aantal stakingsdagen, ten opzichte van de vier jaren daarvoor, nog beduidend op, tot boven de 200 duizend stakingsdagen per jaar. De meeste stakingsdagen kwamen in 2021 voor rekening van de industrie.

Bij de stakingen in 2021 waren 28 duizend werknemers betrokken. Deeltijdwerknemers zijn hierbij naar rato van hun arbeidsduur meegeteld. De afgelopen twintig jaar was het gemiddeld aantal stakers het dubbele. Het effect op het totaal aantal gewerkte uren van werknemers was gering: 0,004 procent van het totale volume aan contracturen werd gestaakt.

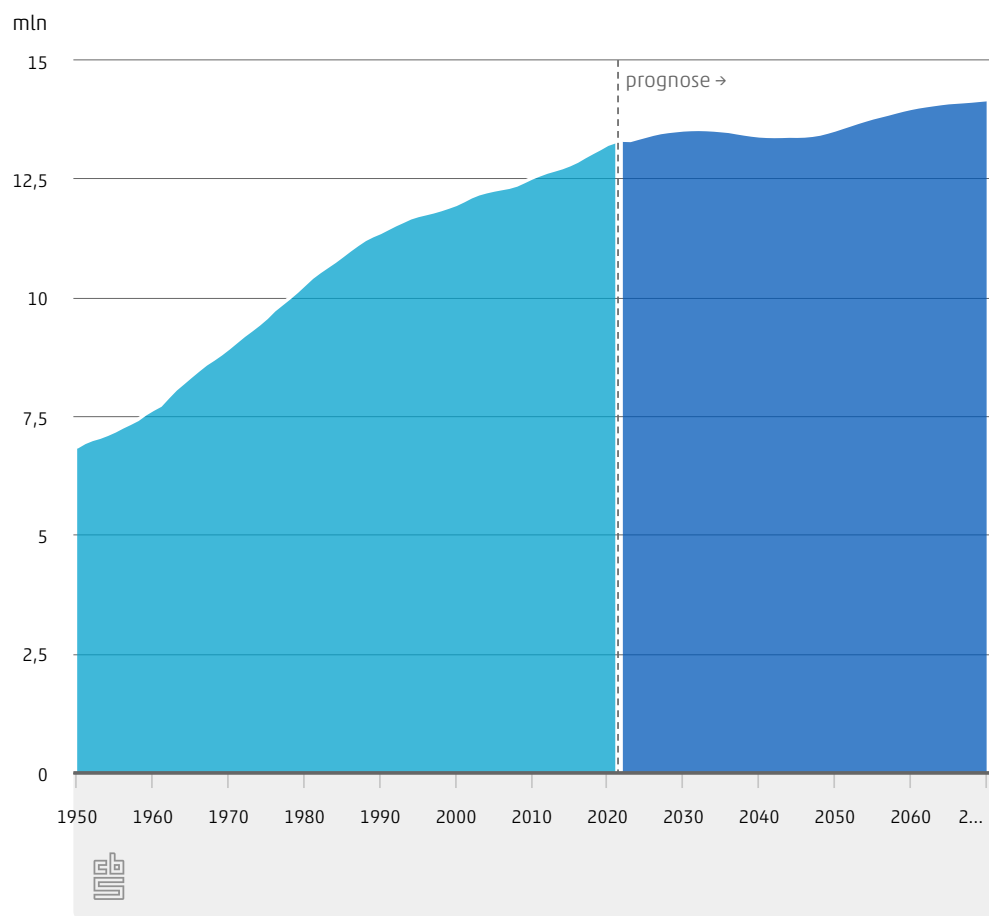
StatLine: [Werkstakingen](#).

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 2021 en 1 januari 2022 groeide dit deel van de bevolking met bijna 31 duizend personen tot 13,3 miljoen.

Deze toename is het saldo van omvangrijke stromen. Zo werden in de loop van het jaar 192 duizend personen 15 jaar. Een groter aantal mensen werd 75 jaar of overleed voor het 75ste levensjaar (256 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 2021 vestigden zich 221 duizend mensen van 15 tot 75 jaar in Nederland, terwijl er 129 duizend vertrokken.

3.1 Bevolking van 15 tot 75 jaar



StatLine: [Bevolking 2022](#), [Bevolkingsprognose tot 2070](#) en [Bevolking 1950-2021](#).

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.

Nieuwe meetmethode EBB

Cijfers over de beroepsbevolking in dit hoofdstuk zijn dit jaar tot stand gekomen op basis van een aangepaste meetmethode, die naar aanleiding van een nieuwe EU-verordening is doorgevoerd om de gegevens over de arbeidsmarkt internationaal beter op elkaar af te stemmen. Hierdoor worden de uitkomsten beter vergelijkbaar. Door deze methodewijziging wijken de cijfers in de huidige publicatie af van voorgaande edities. Bovendien kunnen indelingen zijn gewijzigd (bijvoorbeeld minder gedetailleerde leeftijdsgroepen). Zie ook het kader [Nieuwe uitkomsten over de beroepsbevolking in De publicatie De arbeidsmarkt in cijfers](#).

Dit hoofdstuk bevat alleen cijferreeksen die vergelijkbaar zijn met die van vorige jaren en dus geen methodebreuk hebben. Consequentie is dat sommige uitkomsten uit vorige edities in de huidige versie niet terugkomen.

Zie ook: [Nieuwe meetmethode van invloed op beroepsbevolkingscijfers en Meer werklozen, maar ook meer werkenden volgens nieuwe meetmethode](#).

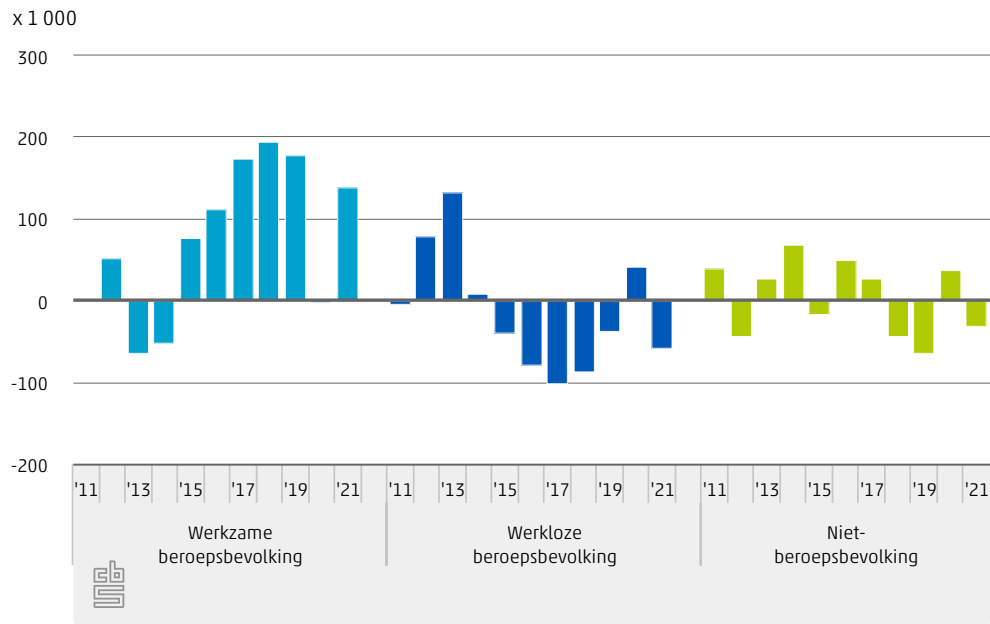
In 2021 waren er gemiddeld 13,1 miljoen mensen van 15 tot 75 jaar die in een particulier huishouden in Nederland wonen. Doordat de EBB niet wordt uitgevoerd onder de bevolking in inrichtingen, instellingen en tehuizen (de institutionele bevolking), ligt dit aantal lager dan de eerder genoemde 13,3 miljoen volgens de Bevolkingsstatistiek.

Beroepsbevolking groeide verder

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 2021 groeide de beroepsbevolking met 82 duizend personen. De werkzame beroepsbevolking nam met 139 duizend toe.

Na de tussentijdse bijna-nulgroei in 2020 zet de stijging van de werkzame beroepsbevolking die begon in 2015 zich voort. In 2021 daalde ook het aantal werklozen weer (met 57 duizend), na een onderbreking in 2020, toen van een toename sprake was.

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

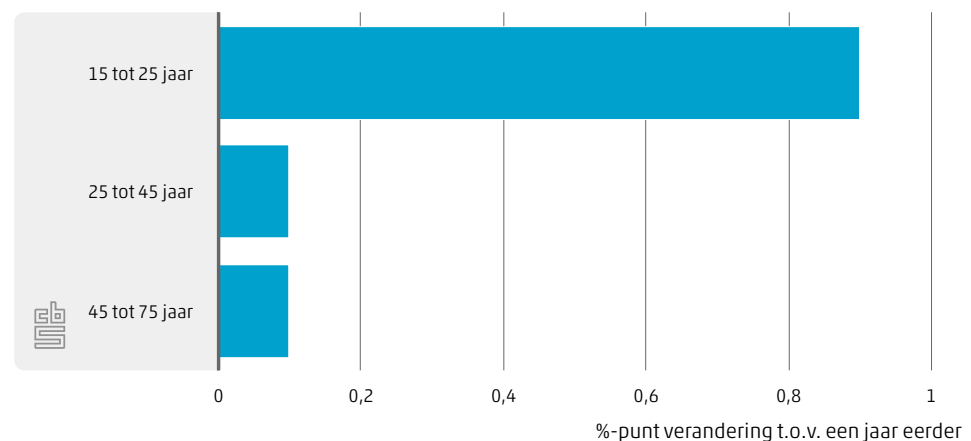


StatLine: [Arbeidsdeelname en werkloosheid](#).

In 2021 bedroeg de brutoarbeidsparticipatie 73,5 procent, een nieuw hoogtepunt. De brutoarbeidsparticipatie geeft aan hoeveel procent van de bevolking (van 15 tot 75 jaar) tot de beroepsbevolking behoort. De lichte stijging van de participatiegraad betekent dat de bevolking in 2021 een iets sterkere binding met de arbeidsmarkt had dan in 2020. Een iets kleiner deel had immers geen betaald werk, zocht daar niet recent naar en/of was daarvoor niet direct beschikbaar.

De participatie nam bij de jongeren (15 tot 25 jaar) toe en bleef bij de 25- tot 45-jarigen en 45- tot 75-jarigen nagenoeg onveranderd.

3.3 Ontwikkeling brutoarbeidsparticipatie, 2021 t.o.v. 2020



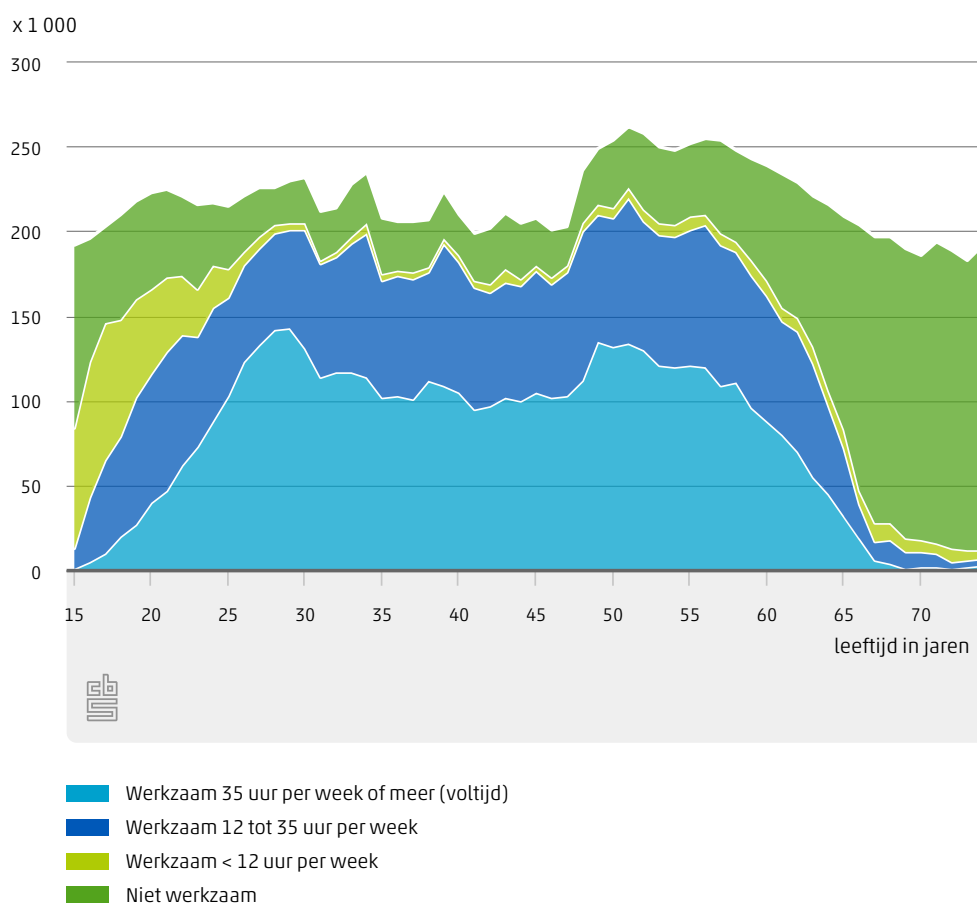
StatLine: [Brutoarbeidsparticipatie, leeftijd](#).

Werkzame beroepsbevolking ruim 9 miljoen

In 2021 nam de werkzame beroepsbevolking opnieuw toe, tot een nieuw record (9,3 miljoen). Dat aantal is overigens niet gelijk aan het aantal werkzame personen dat in hoofdstuk 2 van deze publicatie is vermeld. De werkzame beroepsbevolking omvat namelijk personen van 15 tot 75 jaar in een particulier huishouden die in Nederland wonen en betaald werk hebben, 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 2021 iets meer dan de helft voltijds (35 uur of meer per week). Onder werkende jongeren van 15 tot 25 jaar is het voltijdaandeel duidelijk lager dan gemiddeld (ongeveer 24,5 procent), bij 25- tot 45-jarigen en 45- tot 75-jarigen hoger (respectievelijk 60,7 procent en 54,0 procent). Onder mannen was het aandeel voltijders veel groter (71,8 procent) dan onder vrouwen (29,5 procent).

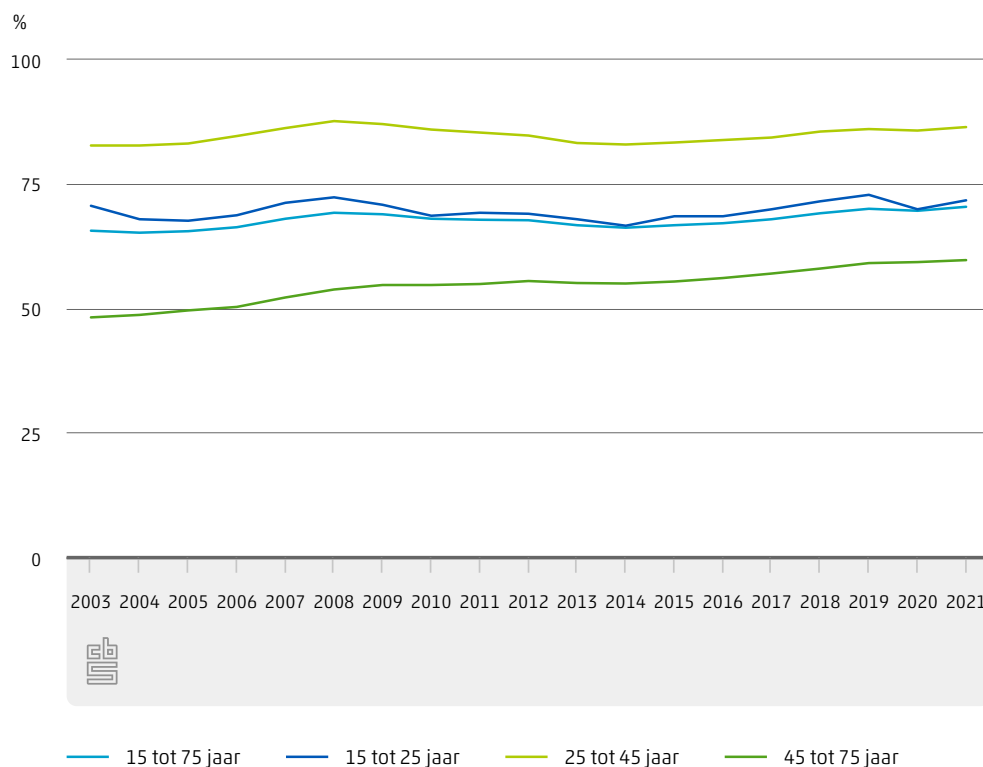
3.4 Bevolking 15 tot 75 jaar, verdeling werkzaam en niet- werkzaam, 2021



Het aandeel van de bevolking van 15 tot 75 jaar dat betaald werk heeft, wordt de nettoarbeidsparticipatie genoemd. In 2021 had 70,4 procent van alle 15- tot 75-jarigen een betaalde baan. Dit is hoger dan in 2020, toen het percentage nog 69,6 was. Bij mannen nam de arbeidsdeelname iets meer toe dan bij vrouwen (0,9 tegenover 0,7 procentpunt ten opzichte van 2020). Voor de drie onderscheiden leeftijdsgroepen geldt een toename van

1,8 procentpunt (15- tot 25-jarigen), 0,7 procentpunt (25- tot 45-jarigen) en 0,4 procentpunt (45- tot 75-jarigen).

3.5 Nettoarbeidsparticipatie

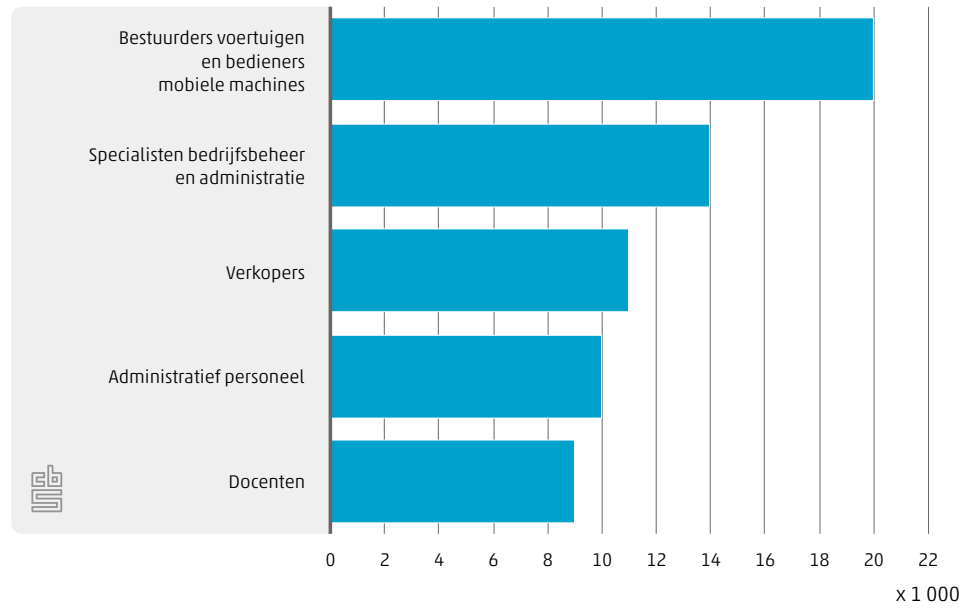


StatLine: [Nettoarbeidsparticipatie](#).

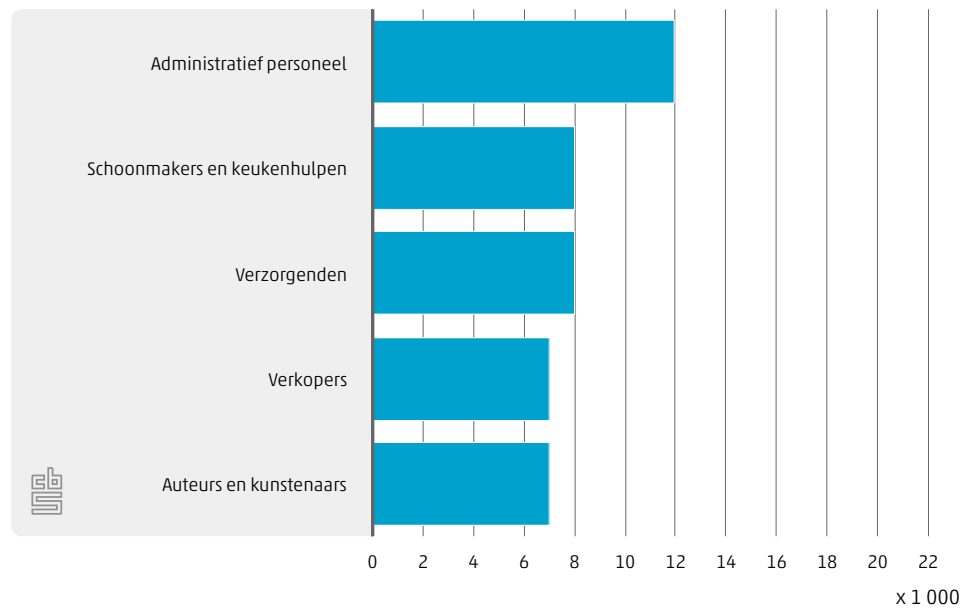
Beroepen met de meeste ouderen (65 tot 75 jaar)

In de top vijf beroepen in 2021 waarin de meeste 65- tot 75-jarige mannen werken, staat de beroepsgroep bestuurders van voertuigen en bedieners van mobiele machines bovenaan. Bij de vrouwen in deze leeftijdsgroep is dat de beroepsgroep administratief personeel. In totaal waren 183 duizend mannen en 97 duizend vrouwen in deze leeftijdsgroep werkzaam.

3.6 Top vijf beroepsgroepen met de meeste werkzame 65- tot 75-jarige mannen, 2021



3.7 Top vijf beroepsgroepen met de meeste werkzame 65- tot 75-jarige vrouwen, 2021



StatLine: [Beroepen onder 65- tot 75-jarigen, geslacht.](#)

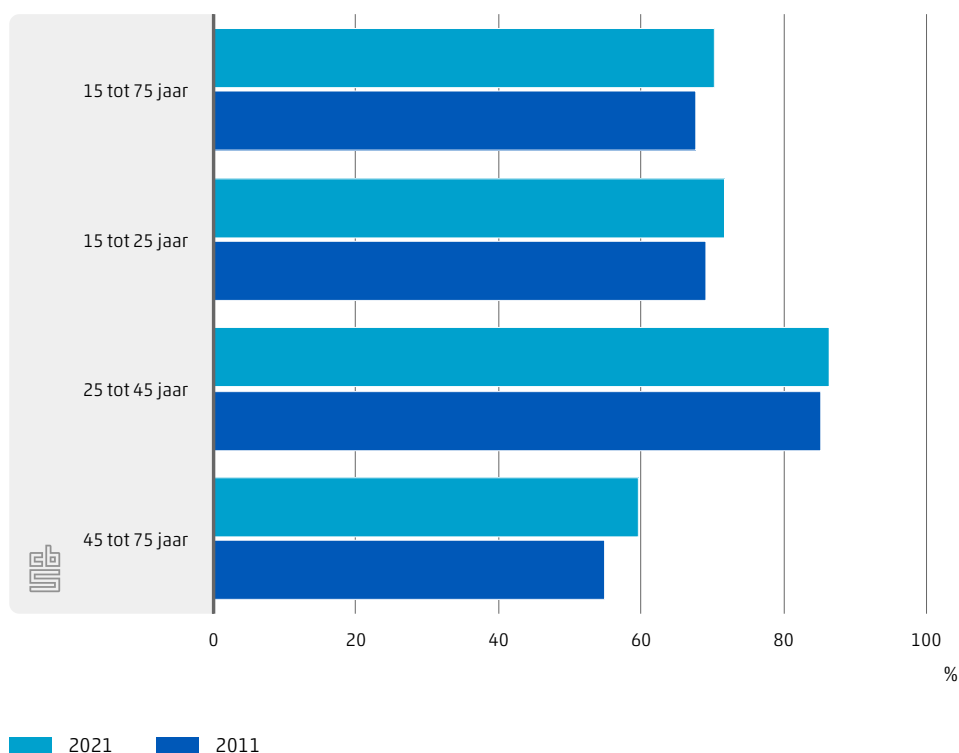
45- tot 75-jarigen hadden steeds vaker werk

Sinds 2003 stijgt het aantal 45- tot 75-jarigen met betaald werk onafgebroken ieder jaar. In 2021 bereikte het aantal een nieuw hoogtepunt van 4,0 miljoen. Sinds 2015 is de groep werkende 45-plussers groter dan het aantal werkende 25- tot 45-jarigen, die tot dan toe de grootste groep werkenden vormden.

De toename van 45- tot 75-jarigen in de werkzame beroepsbevolking is voor een deel toe te schrijven aan demografische ontwikkelingen. Het aantal 45- tot 75-jarigen is de afgelopen dertig jaar aanzienlijk gestegen, en overtreft sinds 2000 het aantal 25- tot 45-jarigen steeds meer, tot 2020, toen de bevolkingstoename van deze laatste leeftijdsgroep weer groter was dan die bij de ouderen.

Ook de participatie van 45- tot 75-jarigen heeft bijgedragen aan de toename van werkenden in deze leeftijd. De nettoparticipatie nam van 2011 tot en met 2021 met 4,8 procentpunt toe; meer dan in de twee andere leeftijdsgroepen. Het totaal aantal 45- tot 75-jarigen nam in deze periode 10,0 procent toe. De toename bij de 45- tot 75-jarigen hangt samen met de toename van de gemiddelde pensioenleeftijd. Voor werknemers lag deze rond de 63 jaar in 2011 en iets boven de 65 jaar in 2021.

3.8 Nettoarbeidsparticipatie naar leeftijd

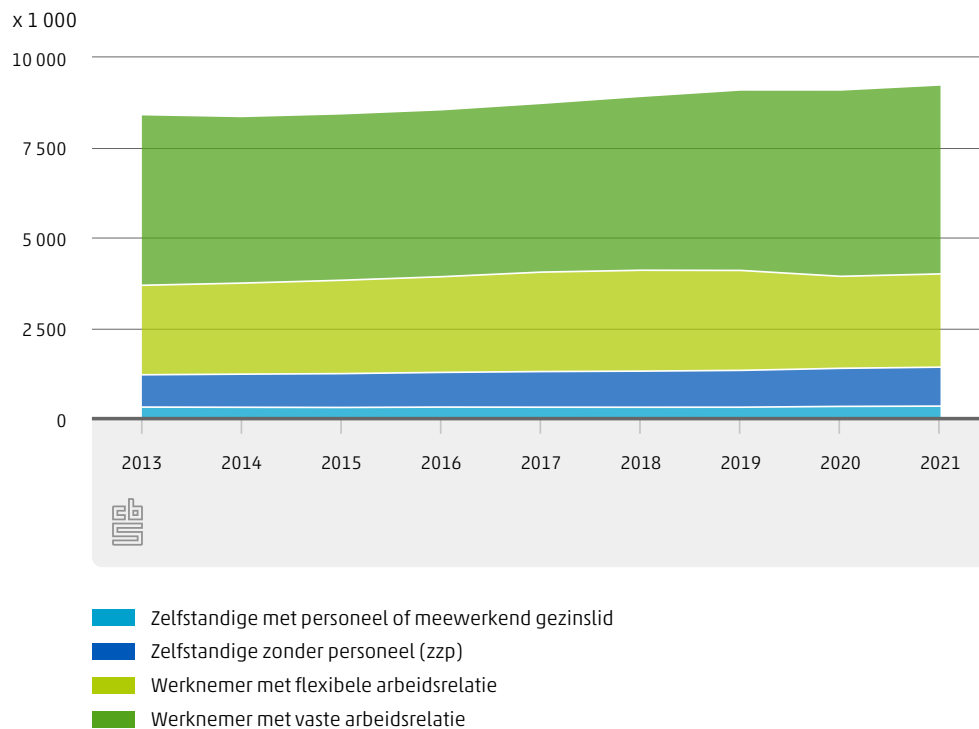


StatLine: [Nettoarbeidsparticipatie, leeftijd, 2011 en 2021](#).

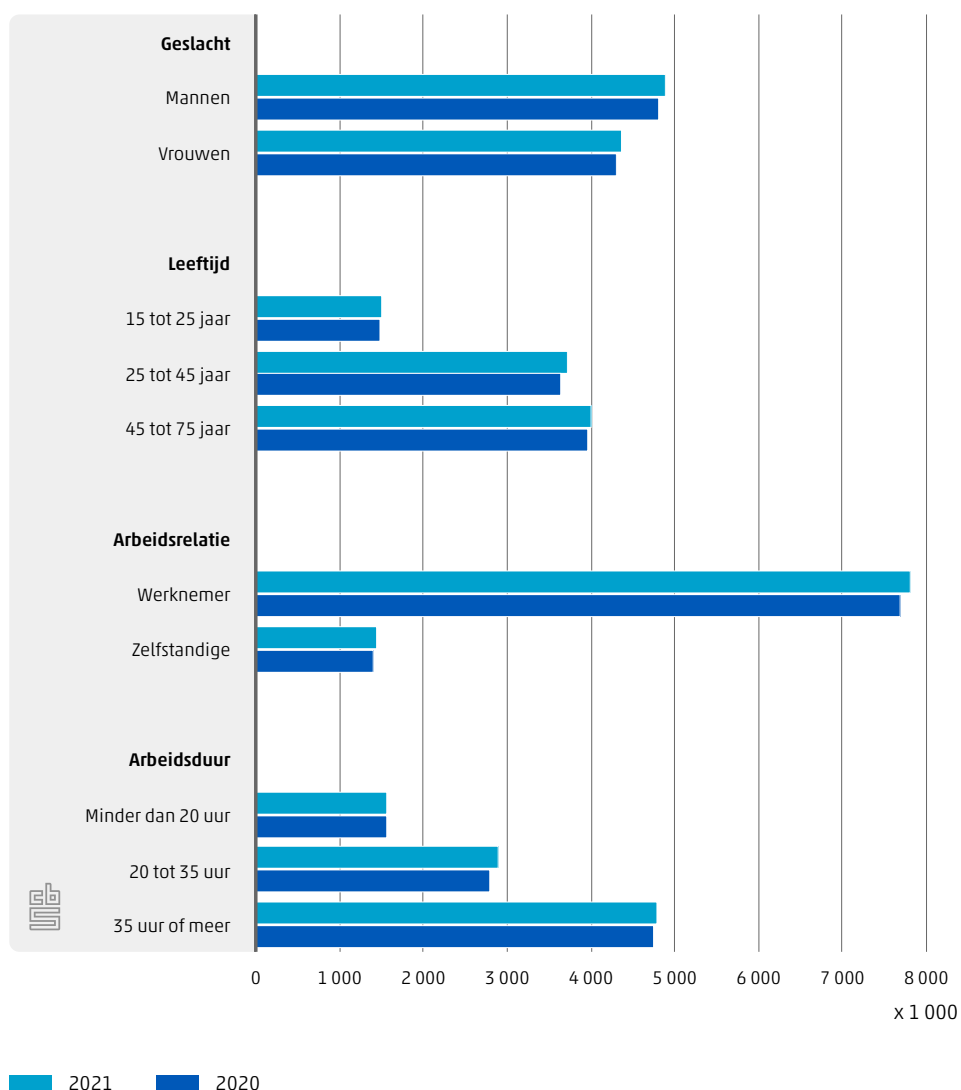
Steeds meer vaste werknemers afgelopen jaren

In 2021 waren er 7,8 miljoen werknemers. De meesten, 5,2 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 zette in 2021 door. In 2021 bedroeg de toename 72 duizend. Voor het eerst sinds 2018 nam ook het aantal flexwerknemers weer toe in 2021. In 2021 hadden 2,6 miljoen werknemers een flexibele arbeidsrelatie, 35 duizend meer dan in 2020. De rest van de werkenden, ongeveer 1,4 miljoen, verrichtte geen arbeid in loondienst, maar werkte voor eigen rekening of risico. De meesten (drie kwart) van hen waren zzp'er.

3.9 Werkzame beroepsbevolking naar arbeidsrelatie, 15 tot 75 jaar



3.10 Werkzame beroepsbevolking



Aanvullende statistiek: [Arbeidsdeelname, kerncijfers 2013-2021](#).

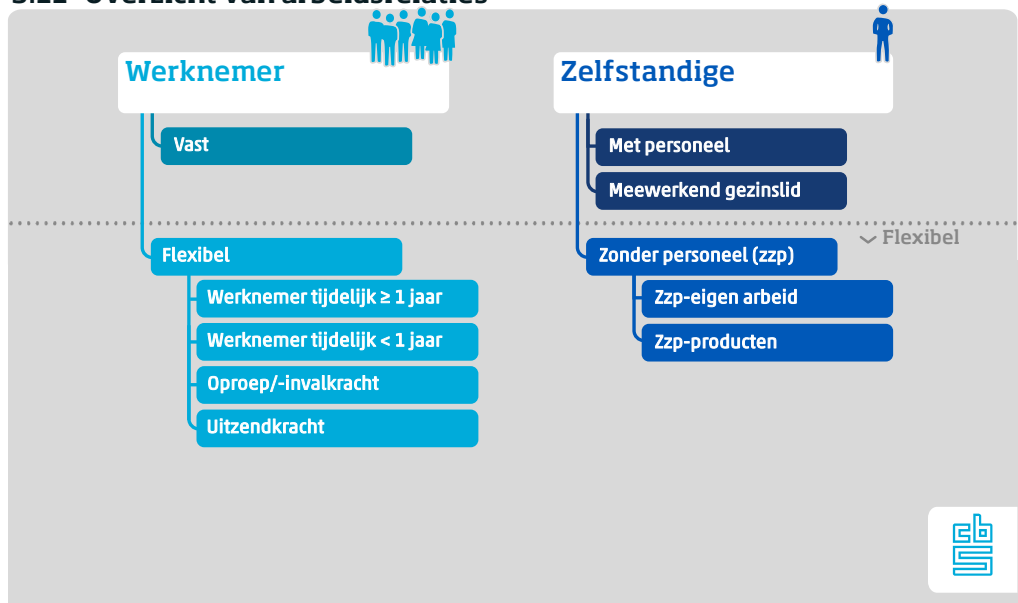
Toename aantal flexwerknemers

Het aantal flexwerknemers nam in 2021 toe na twee jaar van daling. In 2021 waren er 2,6 miljoen flexwerknemers (15 tot 75 jaar) in Nederland. Dat is 35 duizend meer dan in 2020, wat procentueel in lijn is met de toename van het aantal werknemers.

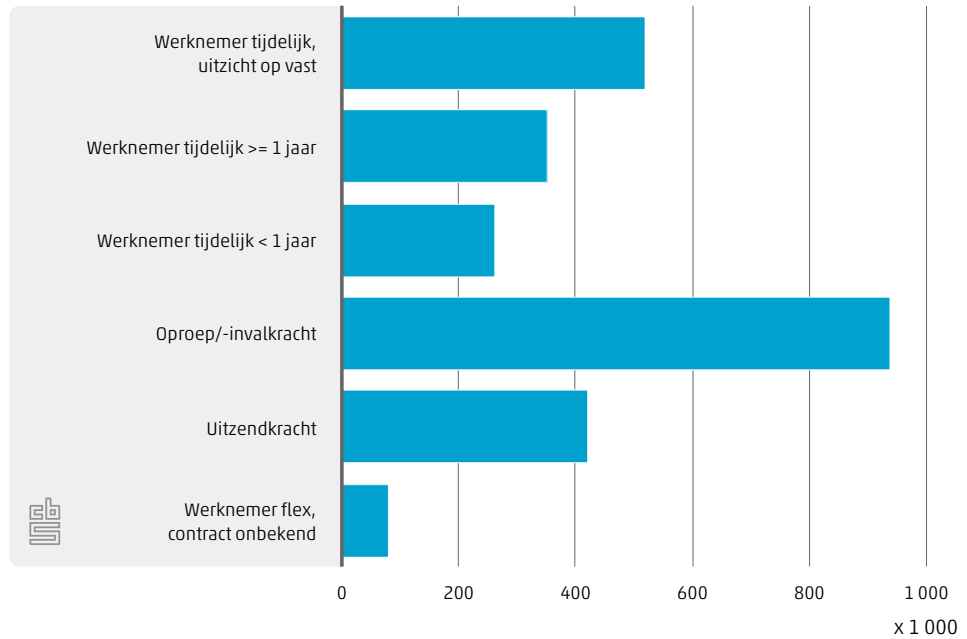
De stijging van het aantal flexwerknemers in het tweede coronajaar volgt op een sterke daling in het eerste coronajaar. Flexwerknemers daalden toen in aantal met 220 duizend, veel sterker dan bij de hele groep werknemers.

Oproepkrachten komen van alle flexvormen het meest voor (940 duizend). Daarna volgen werknemers met een tijdelijk contract die uitzicht hebben op een vaste arbeidsrelatie (520 duizend).

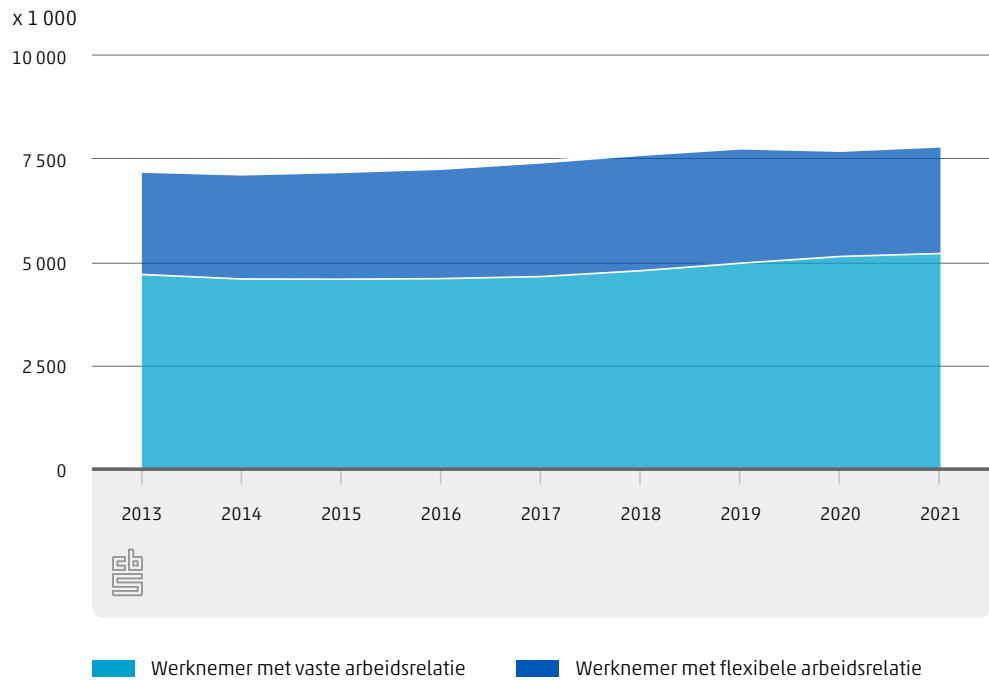
3.11 Overzicht van arbeidsrelaties



3.12 Flexwerkers naar arbeidsrelatie, 2021



3.13 Werknemers naar arbeidsrelatie



Aanvullende statistiek: [Arbeidsdeelname, kerncijfers 2021](#) en StatLine: [Werkzame beroepsbevolking, positie in de werkring, flexvormen, 2021](#).

Het [Dossier Flexwerk](#) geeft een actueel beeld van flexwerk in Nederland en bevat ook een rubriek met veel gestelde vragen.

Nieuwe vraagstelling

De gegevens over de arbeidsrelatie van werkenden komen uit de Enquête beroepsbevolking. Vanaf 2021 geldt daarvoor een nieuwe vraagstelling. Voorheen luidde de vraag of men in vaste dienst was. Nu wordt gevraagd of men een tijdelijk contract heeft (voor bepaalde tijd, bijvoorbeeld één jaar) of een vast contract (voor onbepaalde tijd). Ook wordt voortaan gevraagd of men werkzaam is via een detachingsbureau. Wie daarop 'ja' antwoordt, telt mee bij de uitzendkrachten.

Zie ook: [Minder flexwerknemers dan voor coronacrisis ondanks toename](#)

Toename zelfstandigen zonder personeel

Het aantal zelfstandigen zonder personeel (zzp'ers) groeide met 24 duizend naar bijna 1,1 miljoen in 2021. Zij maakten ongeveer drie kwart uit van alle mensen die in hun voornaamste werkring als zelfstandige werkten. Een zzp'er is iemand die arbeid verricht voor eigen rekening of risico en geen mensen in dienst heeft. Dat kan in een eigen bedrijf of praktijk zijn, of als directeur-grotaandeelhouder. Overige zelfstandigen, zoals freelancers, worden ook tot de zzp'ers gerekend.

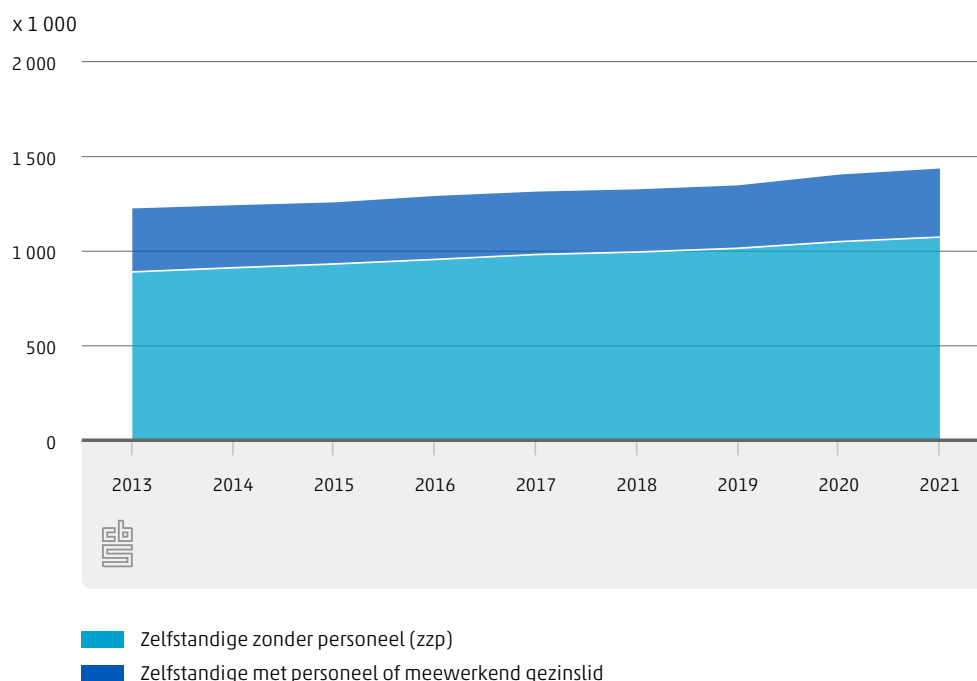
In 2021 bood 83 procent van de zzp'ers vooral eigen arbeid of diensten aan, terwijl 17 procent vooral producten verkocht of grondstoffen aanbood. Zzp'ers waren gemiddeld vaker man (62 procent) dan werknemers (51 procent), ook waren zij in de hoogste leeftijdsklasse (45 tot 75 jaar) vaker vertegenwoordigd (59 tegenover 40 procent), waren vaker hoogopgeleid (46 tegenover 40 procent) en werkten ook vaker voltijds (59 procent tegenover 49 procent).

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

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

Aanvullende statistiek: [Arbeidsdeelname, kerncijfers 2021](#) en StatLine: [Werkzame beroepsbevolking, positie in de werkring, flexvormen, 2021](#).

3.14 Zelfstandigen



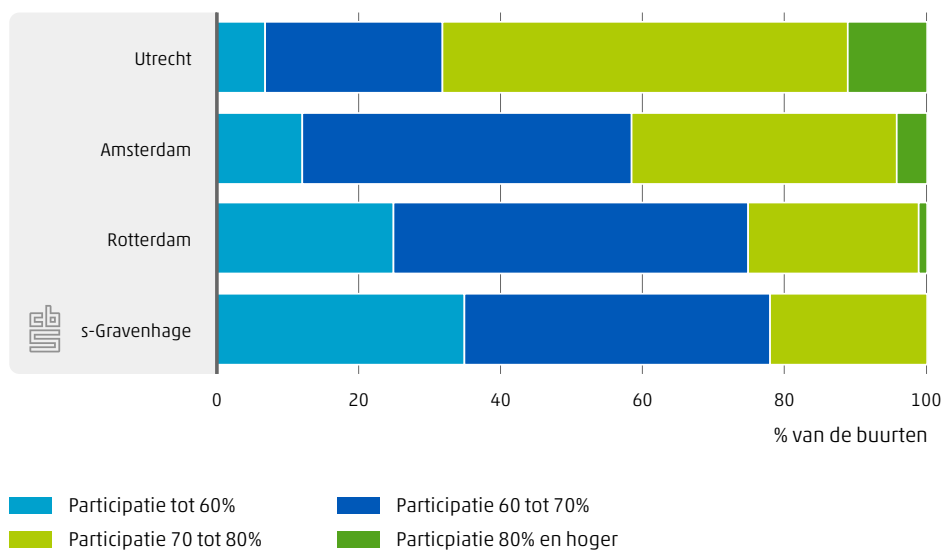
Arbeidsdeelname in de vier grote steden in 2020

De arbeidsdeelname van mensen in de leeftijd van 15 tot 75 jaar verschilt tussen de vier grote steden. De gemeente Utrecht had in 2020, het meest recente jaar waarvoor deze cijfers beschikbaar zijn, gemiddeld de hoogste arbeidsdeelname (73,2 procent), daarna Amsterdam (68,4 procent), 's-Gravenhage (64,0 procent) en tenslotte Rotterdam (63,3 procent).

Utrecht telde in 2020 relatief weinig buurten (7 procent) met een arbeidsdeelname kleiner dan 60 procent en relatief veel buurten (11 procent) met een arbeidsdeelname van 80 procent of hoger. 's-Gravenhage telde naar verhouding veel buurten (35 procent)

die in het laagste segment vielen; buurten met een arbeidsdeelname van 80 procent of hoger kwamen niet voor.

3.15 Buurten in de vier grote steden naar nettoarbeidsparticipatie, 2020



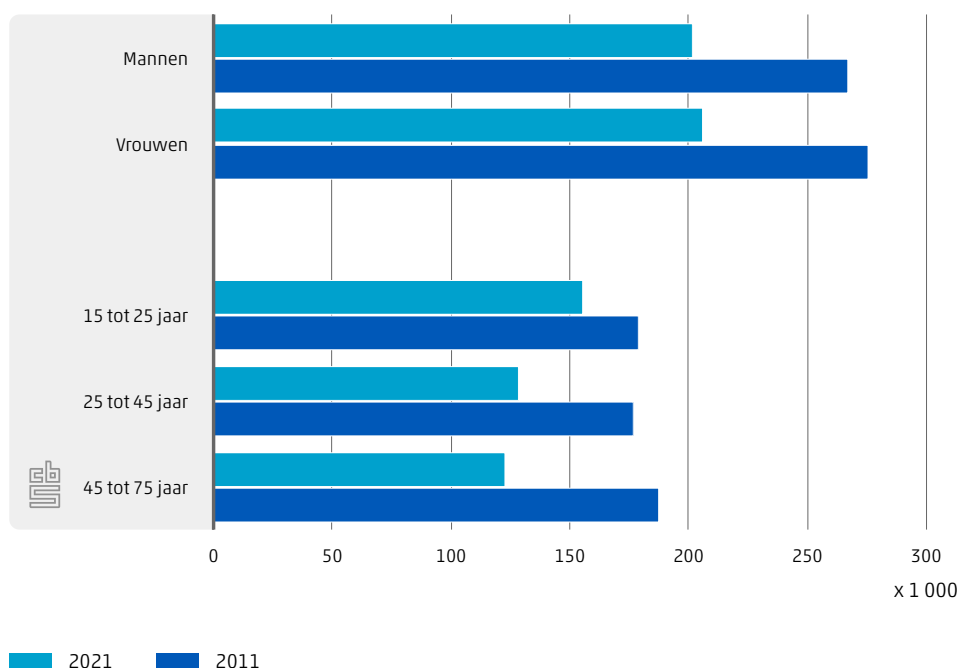
StatLine: [Nettoarbeidsparticipatie, wijken en buurten, 2020](#).

Werkloosheid in 2021 afgenomen

In 2021 daalde het werkloosheidspercentage tot 4,2, nadat in het eerste coronajaar 2020 een periode van vijf jaar achtereenvolgende dalingen was onderbroken. In 2020 steeg het werkloosheidspercentage met 0,4 procentpunt.

Met 408 duizend lag het aantal werklozen in 2021 57 duizend lager dan in 2020. De afname van de werkloosheid was iets sterker voor vrouwen dan voor mannen en iets minder sterk voor de 15- tot 25-jarigen dan voor de 25- tot 45-jarigen en 45- tot 75-jarigen.

3.16 Werkloze beroepsbevolking naar geslacht en leeftijd



StatLine: [Werkloosheid, 2011, 2021, leeftijd, geslacht](#).

Drie kwart korter dan een jaar werkloos in 2021

In 2021 waren 94 duizend werklozen een jaar of langer werkloos, nagenoeg hetzelfde aantal als in 2020 (93 duizend). Het aantal langdurig werklozen (inclusief degenen met onbekende werkloosheidsduur) is van 2016 tot en met 2020 gedaald, ook in het eerste coronajaar. Het aantal mensen dat minder dan een jaar werkloos was, daalde in 2021 ook weer. In 2020 was er nog een stijging van de kortdurende werkloosheid.

Aanvullende statistiek: [Arbeidsdeelname, kerncijfers 2013–2021](#).

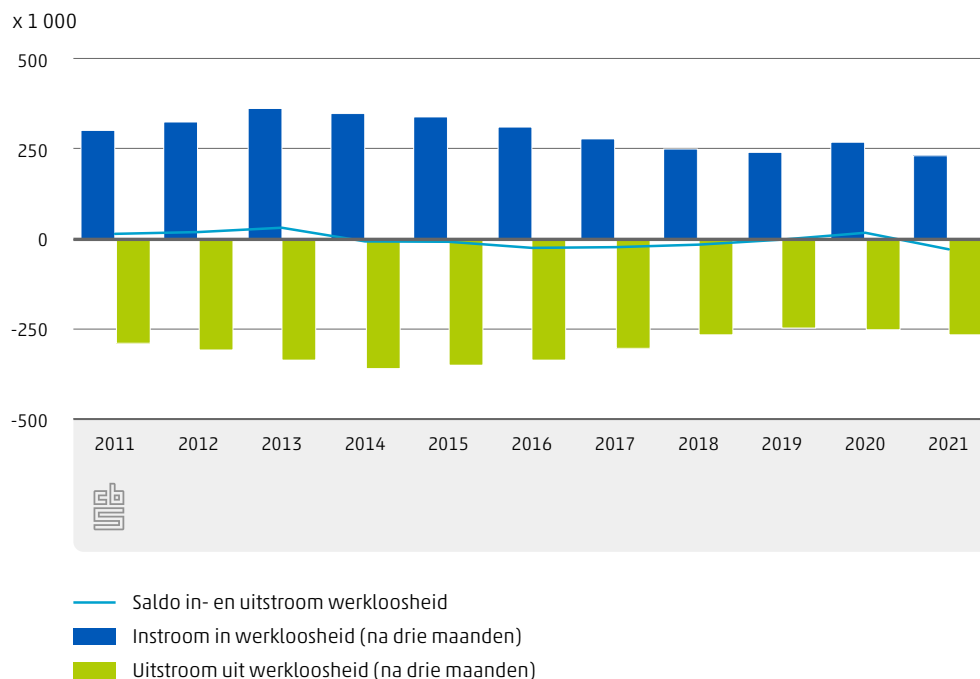
234 duizend mensen werden werkloos in 2021

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 2021 werden gemiddeld van het ene op het andere kwartaal 234 duizend mensen werkloos. Zij hadden betaald werk (101 duizend) of maakten geen deel uit van de beroepsbevolking (133 duizend). Tegelijkertijd waren gemiddeld van het ene op het andere kwartaal 264 duizend mensen niet langer werkloos. Zij hadden werk gekregen (155 duizend) of verlieten de beroepsbevolking (109 duizend), bijvoorbeeld vanwege pensionering.

In het tweede coronajaar werden gemiddeld van kwartaal op kwartaal minder mensen werkloos doordat zij werk verloren dan in het eerste coronajaar (101 tegenover 124 duizend) en vonden meer werklozen werk (155 duizend tegenover 149 duizend).

3.17 In- en uitstroom werkloosheid



Minder mensen verliezen werk in tweede coronajaar

In 2021 raakten gemiddeld 308 duizend mensen van het ene op het andere kwartaal zonder werk. Daar staat tegenover dat gemiddeld 366 duizend mensen van het ene op het andere kwartaal betaald werk vonden. Dat zijn er dus 58 duizend meer dan er werk verloren. In het eerste coronajaar, 2020, verloren gemiddeld per kwartaal 365 duizend mensen werk en vonden 356 duizend werk. Per saldo verloren er toen dus 9 duizend mensen meer werk dan er werk vonden.

Niet iedereen die tijdens de coronacrisis zonder werk raakte, werd werkloos. Gemiddeld per kwartaal kwam van de werkenden die in 2021 geen werk meer hadden, een groot deel (207 duizend) terecht in de niet-beroepsbevolking. Dat zijn er wel 35 duizend minder dan in 2020.

Onbenut arbeidspotentieel zonder werk

In 2021 waren er bijna 3,9 miljoen mensen van 15 tot 75 jaar die geen betaald werk hadden. Deze mensen zijn niet allemaal werkloos. Volgens de richtlijnen van de International Labour Organization (ILO) is iemand werkloos als hij of zij geen betaald werk heeft, recent naar werk heeft gezocht en daarvoor direct beschikbaar is.

Naast de 408 duizend werklozen in 2021 waren er mensen die of recent zochten (114 duizend) of direct beschikbaar waren voor werk (238 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 een voorwaarde voldoen, worden zij aangeduid met de term semiwerklozen. Samen met de werklozen waren er in 2021 gemiddeld 760 duizend mensen die geen betaald werk hadden, maar wel beschikbaar waren voor werk en/of hiernaar hadden gezocht. Zij vormen het onbenut arbeidspotentieel zonder werk.

Sinds 2015 is de daling van het aantal werklozen sterker dan van het aantal semiwerklozen. In vier jaar daalde de werkloosheid met 301 duizend en het aantal semiwerklozen met 130 duizend. Daarna nam in het eerste coronajaar het aantal werklozen meer toe dan het aantal semiwerklozen (42 duizend tegenover 18 duizend). In het tweede coronajaar was de daling van het aantal werklozen weer groter dan de daling van het aantal semiwerklozen.

Statline: [Onbenut arbeidspotentieel zonder werk, 2021](#).

Onbenut arbeidspotentieel met werk

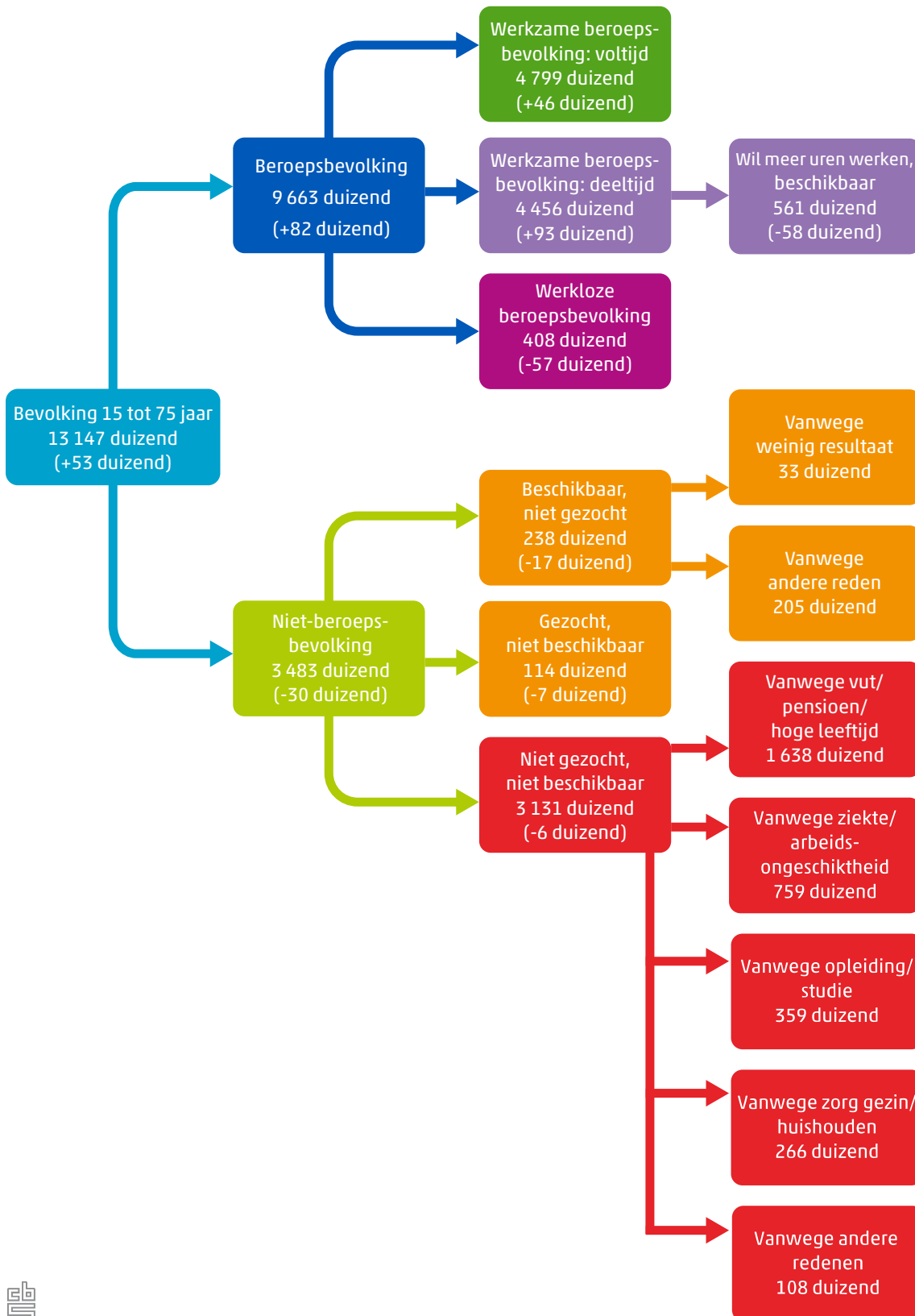
Ook onder werkenden is er onbenut potentieel. Het gaat dan om mensen die in deeltijd werken, maar het aantal uren zouden willen uitbreiden en daarvoor ook direct beschikbaar zijn. Zij worden ook wel onderbenutte deeltijdwerkers genoemd en vormen het onbenut arbeidspotentieel met werk. In 2021 ging het om 561 duizend mensen. Dat is ongeveer 6 procent van de werkzame beroepsbevolking.

Terwijl de werkzame beroepsbevolking sinds 2015 nagenoeg ieder jaar verder toenam, nam het aantal onderbenutte deeltijdwerkers steeds verder af (802 duizend in 2015). Net als het aantal semiwerklozen nam in het eerste coronajaar ook het aantal onderbenutte deeltijdwerkers toe.

Het totale onbenut arbeidspotentieel, dus met en zonder werk, kwam in 2021 uit op ongeveer 1,3 miljoen, een daling van 139 duizend ten opzichte van 2020.

Statline: [Onbenut arbeidspotentieel met werk, 2021](#).

3.18 Binding van de bevolking met de arbeidsmarkt, 2021



StatLine: [Binding met de arbeidsmarkt, 2021](#) en aanvullende statistiek: [Arbeidsdeelname, kerncijfers 2020-2021](#).

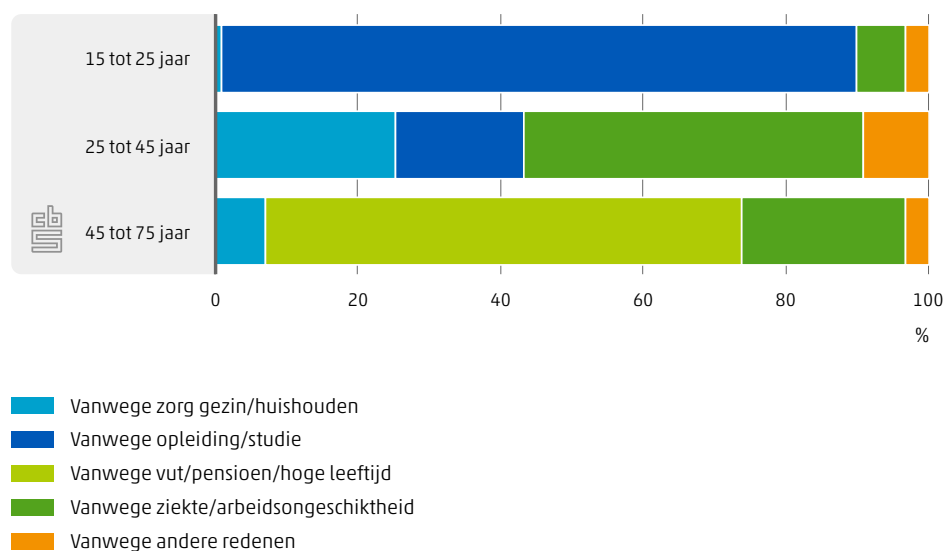


3,1 miljoen mensen niet gezocht naar en niet beschikbaar voor werk

Naast de werkzamen, werklozen en het overig onbenut arbeidspotentieel zonder werk, waren er in 2021 ook nog 3,1 miljoen personen die niet recent op zoek waren naar werk, niet op korte termijn konden beginnen en niet wilden of konden werken. Voor deze groep mensen van 15 tot 75 jaar waren de belangrijkste redenen om niet te werken dat ze met pensioen waren of een hoge leeftijd hadden (1,6 miljoen), ziek of arbeidsongeschikt waren (759 duizend) of een opleiding of studie volgden (359 duizend). Onder jongeren was het volgen van een opleiding of studie de belangrijkste reden (89 procent). Ziekte of arbeidsongeschiktheid was onder de 25- tot 45-jarigen de belangrijkste reden (47 procent), pensioen of hoge leeftijd voor de 45- tot 75-jarigen (67 procent).

StatLine: [Binding met de arbeidsmarkt, 2021.](#)

3.19 Personen die niet recent naar werk hebben gezocht en niet direct beschikbaar zijn, 2021



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

4 Arbeidsomstandigheden

Dit hoofdstuk biedt een overzicht van de werksituatie van werknemers en zelfstandig ondernemers en de ontwikkeling hiervan in de afgelopen jaren. Net als in 2020 beheerste de coronapandemie het leven in 2021. Dat gold uiteraard ook voor de arbeidsmarkt en de omstandigheden waaronder mensen hun werk moesten doen.

Om een indruk te krijgen van de invloed van de coronamaatregelen op het werk hebben CBS en TNO hierover vragen gesteld in enquêtes die in 2021 onder werknemers en zelfstandig ondernemers zijn uitgevoerd. Werknemers wezen er vooral op dat ze afstand moesten houden, zich moesten houden aan hygiënemaatregelen en/of moesten testen (43 procent), volledig of gedeeltelijk thuis moesten werken (32 procent) en meer werk hadden (24 procent). Minder werk (5 procent) of het stilliggen van het werk (0,5 procent) kwamen minder vaak voor, anders dan bij zelfstandig ondernemers.

Bij de helft van de zelfstandig ondernemers nam de vraag naar producten of diensten af. En bij 4 op de 10 zelfstandig ondernemers is de zaak door de coronacrisis tijdelijk gesloten geweest of is er niet gewerkt.

Enquêtes onder werknemers en zelfstandig ondernemers

Jaarlijks peilt het CBS in samenwerking met TNO de arbeidsomstandigheden van werknemers van 15 tot 75 jaar met de [Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden \(NEA\)](#). Een soortgelijk onderzoek onder zelfstandig ondernemers van 15 jaar en ouder wordt door het CBS en TNO tweejaarlijks uitgevoerd met de [Zelfstandigen Enquête Arbeid \(ZEA\)](#). De informatie in dit hoofdstuk over ziekteverzuim naar bedrijfstak komt uit de [Kwartalenenquête ziekteverzuim van het CBS](#).

Tendens van 2020 zette in sommige opzichten niet door

In 2020, het eerste jaar van de coronacrisis, waren er opvallende veranderingen in een aantal aspecten van de arbeidsomstandigheden van werknemers. In het tweede jaar van de crisis bewogen deze voor een deel weer terug in de richting van de situatie in 2019, vóór de coronapandemie.

Zo nam het percentage werknemers met psychische vermoeidheidsklachten (burn-outklachten) na een daling in 2020 toe van 16 naar 17. Ook de ervaren werkdruk, emotioneel belastend werk en slachtofferschap op het werk namen weer toe en er was weer iets vaker sprake van gevaarlijk werk. De mate van zelfstandigheid in het werk en het kunnen voldoen aan de psychische en fysieke eisen van het werk namen na een toename in 2020 weer af.

Op de krappe arbeidsmarkt denkt een groter deel van de werknemers in 2021 gemakkelijk een nieuwe baan te kunnen vinden bij de eigen of een andere werkgever. En het ziekteverzuim nam in het tweede coronajaar verder toe van 4,7 naar 4,9 procent.

Andere cijfers over 2021 verschillen daarentegen nauwelijks van die over 2020, bijvoorbeeld als het gaat om het uitvoeren van fysiek belastend werk en het contact met gevaarlijke stoffen. Ook het percentage werknemers met een arbeidsongeval met verzuim bleef met 1,3 procent vrijwel gelijk. Daarmee lagen deze cijfers in 2021 nog steeds lager dan in 2019.

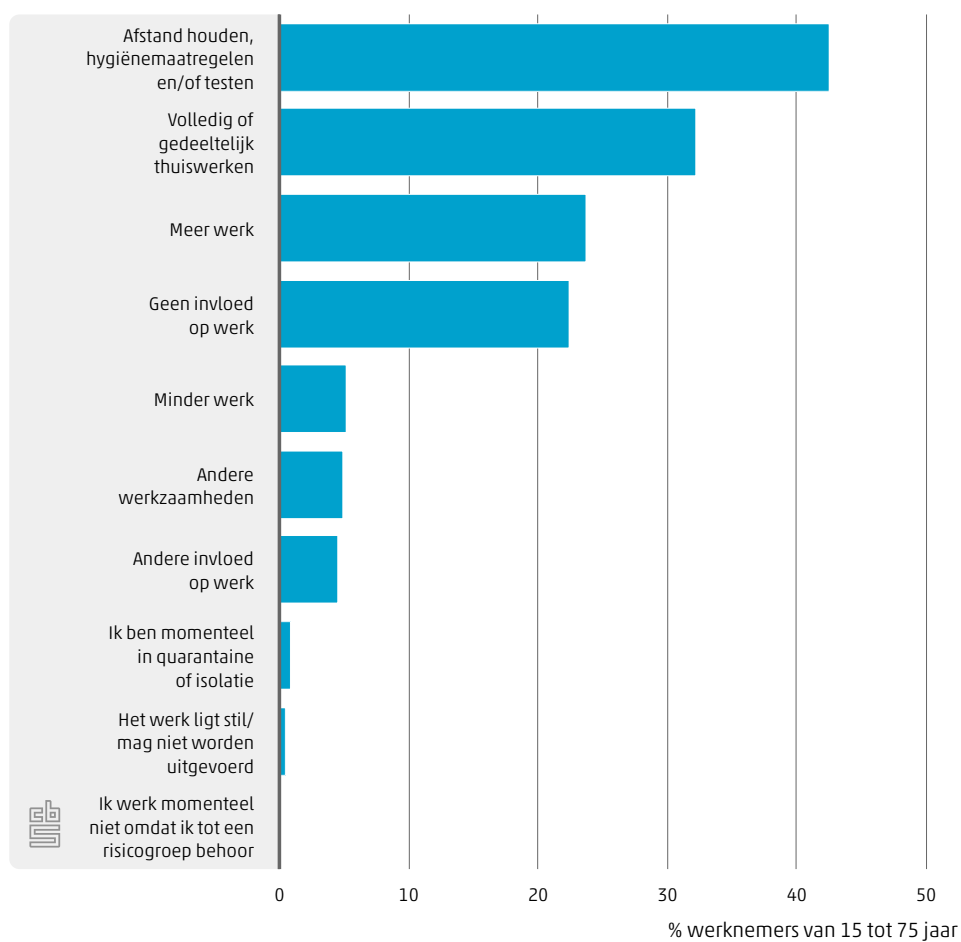
Het contact met mogelijk besmette personen, dieren of materiaal nam in 2020 toe en werd ook in 2021 nog steeds relatief vaak gemeld. Dit laatste geldt voor zowel werknemers als zelfstandig ondernemers. Specifiek voor zelfstandig ondernemers geldt daarnaast dat zij ten opzichte van 2019 minder te maken hadden met ongewenste omgangsvormen en minder gemakkelijk konden voldoen aan de fysieke en psychische eisen van het werk.

Context coronapandemie

De werknemersenquête NEA 2021 is afgenomen in het vierde kwartaal van 2021. Er is ook gevraagd welke invloed de coronamaatregelen op het moment van invullen van de vragenlijst hadden op het werk. 43 procent gaf aan door de coronamaatregelen afstand te moeten houden op het werk, of zich te moeten houden aan hygiënemaatregelen en/of testen.

Een derde van de werknemers zei volledig of gedeeltelijk thuis te werken door de maatregelen en een kwart zei meer werk te hebben. Een relatief kleine groep werknemers gaf aan minder werk te hebben (5 procent) of dat het werk stillag of niet mocht worden uitgevoerd (0,5 procent). Ruim een vijfde van alle werknemers gaf aan dat de coronamaatregelen geen invloed hadden op hun werk.

4.1 Invloed van coronamaatregelen op het werk, 2021



Bron: CBS, TNO

De zelfstandigenenquête ZEA 2021 is uitgevoerd in het eerste kwartaal van 2021, toen een strenge lockdown gold, die vanaf februari en maart langzaam is versoepeld. Om de invloed van de coronamaatregelen op het voortbestaan van de onderneming, de werksituatie van de ondernemer en ideeën over de manier van bedrijfsvoering in de toekomst in kaart te brengen, zijn extra vragen opgenomen.

Uit de antwoorden blijkt dat de vraag naar producten of diensten bij de helft van de ondernemers is afgenomen en bij 12 procent juist is toegenomen. Bij 38 procent is de zaak door de coronacrisis tijdelijk gesloten geweest of is er niet gewerkt. Ook had de coronacrisis nog andere gevolgen voor het werk, zoals extra werkzaamheden door hygiëneregels (31 procent), (meer) thuiswerken (27 procent), op een andere manier diensten of producten gaan aanbieden (17 procent) en andere openingstijden, werktijden of werkuren (17 procent).

Fysieke belasting door het werk vrijwel onveranderd

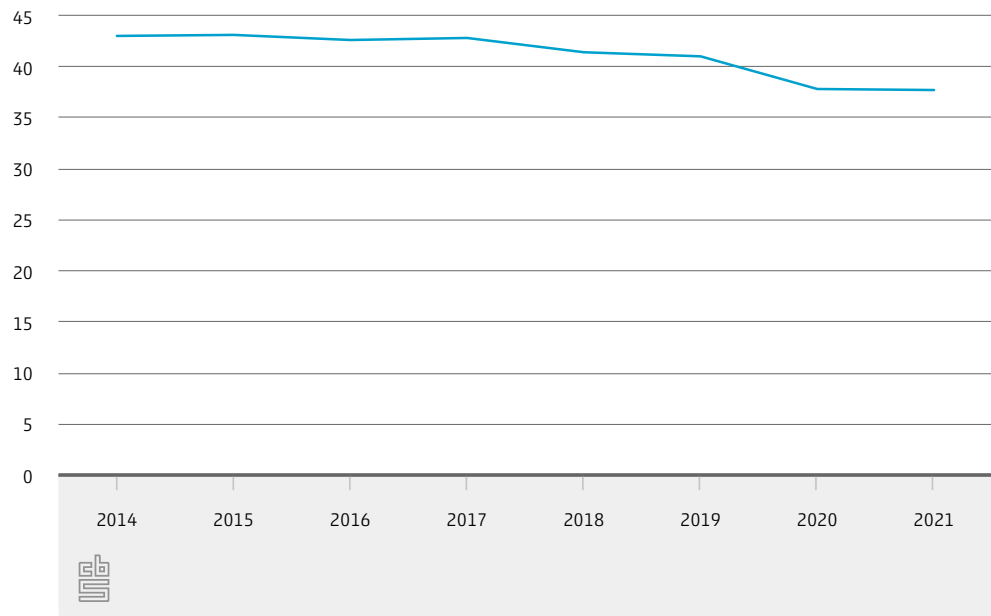
Of iemand zwaar of lichamelijk belastend werk doet, is onder meer te meten aan de frequentie waarmee mensen veel kracht moeten zetten, de mate waarin zij trillingen ervaren bij het gebruik van een gereedschap, apparaat of voertuig, de houding waarin ze moeten werken en de mate waarin ze steeds herhalende bewegingen moeten maken.

In 2021 had 38 procent van alle werknemers fysiek belastend werk. Dat was evenveel als in 2020, maar minder dan in de periode 2014–2019. Fysiek zwaar werk komt het meest voor in de bedrijfstakken landbouw en visserij, vervoer en opslag, horeca, handel, bouwnijverheid, industrie en zorg.

Onder zelfstandig ondernemers kwam fysiek zwaar werk iets vaker voor dan onder werknemers, zowel in 2019 als 2021 was dit 41 procent.

4.2 Regelmatig fysiek belastend werk

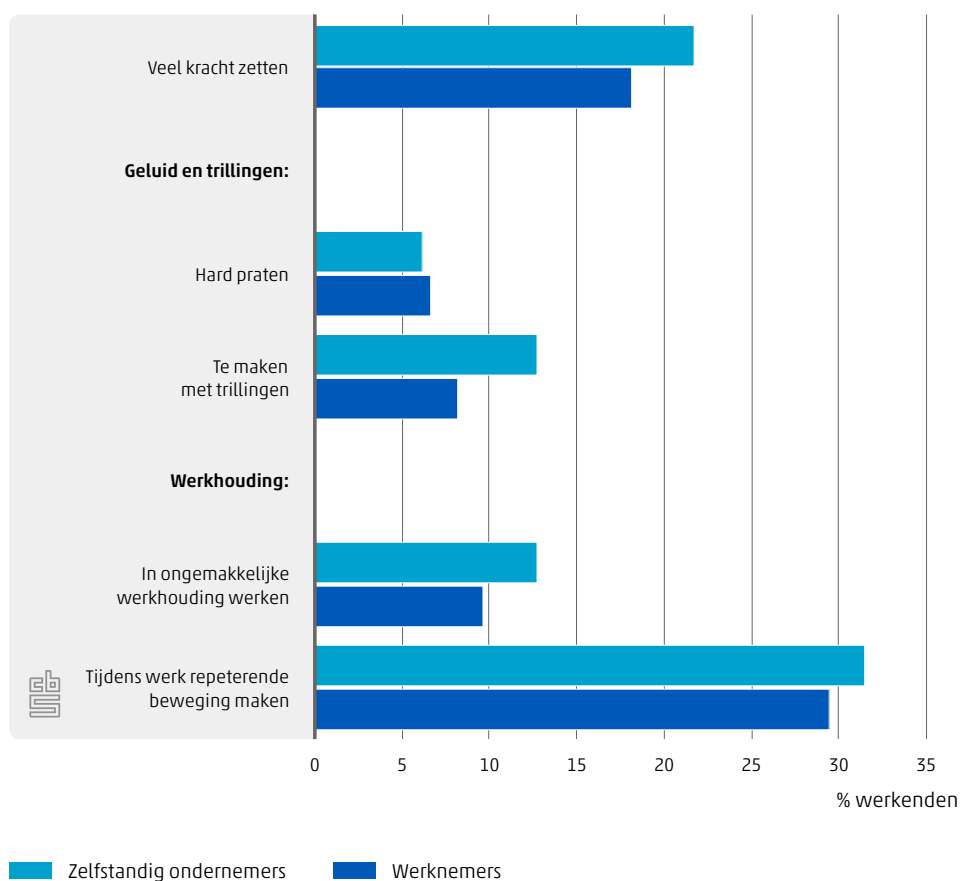
% werknemers van 15 tot 75 jaar



StatLine: [Fysieke arbeidsbelasting van werknemers](#).

Regelmatig veel kracht zetten en vaak dezelfde bewegingen maken zijn de meest voorkomende vormen van lichamelijke arbeidsbelasting. Zelfstandig ondernemers hebben daar vaker mee te maken dan werknemers. Dat geldt ook voor het regelmatig ervaren van trillingen tijdens het werk en het werken in een ongemakkelijke werkhouding.

4.3 Regelmatige fysieke belasting, 2021



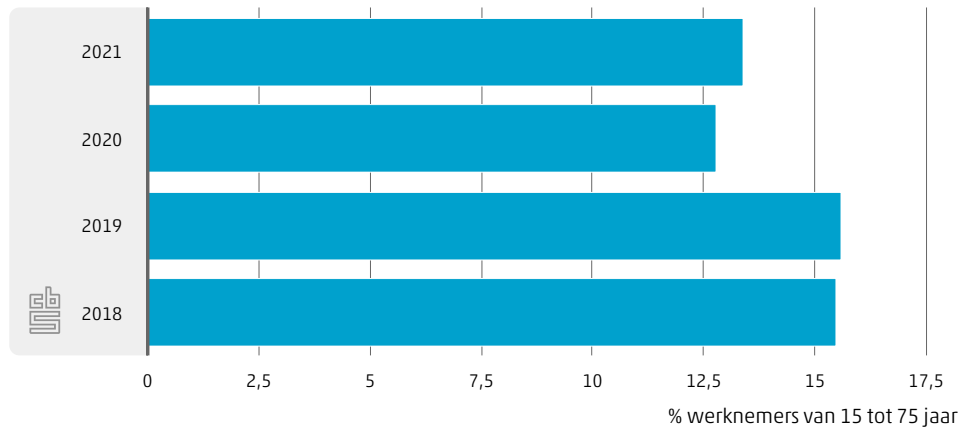
Bron: CBS, TNO
StatLine: [Fysieke arbeidsbelasting van werknemers](#) en [Fysieke arbeidsbelasting van zelfstandig ondernemers](#).

Ruim 1 op de 8 werkenden deed gevaarlijk werk

Ook het uitvoeren van gevaarlijk werk en het werken met gevaarlijke stoffen bepalen de mate van lichamelijke arbeidsbelasting. Van zowel de werknemers als de zelfstandig ondernemers gaf 13 procent in 2021 aan vaak of altijd gevaarlijk werk te doen. Bij de werknemers is dat percentage iets hoger dan in 2020 en bij zelfstandig ondernemers vrijwel gelijk aan het percentage in 2019.

In de bedrijfstak vervoer en opslag werd met 30 procent van de werknemers het vaakst gevaarlijk werk verricht. Ook in de horeca en bouwnijverheid (beide 25 procent), de industrie (20 procent) en de landbouw en visserij (19 procent) verrichtten relatief veel werknemers altijd of vaak gevaarlijk werk.

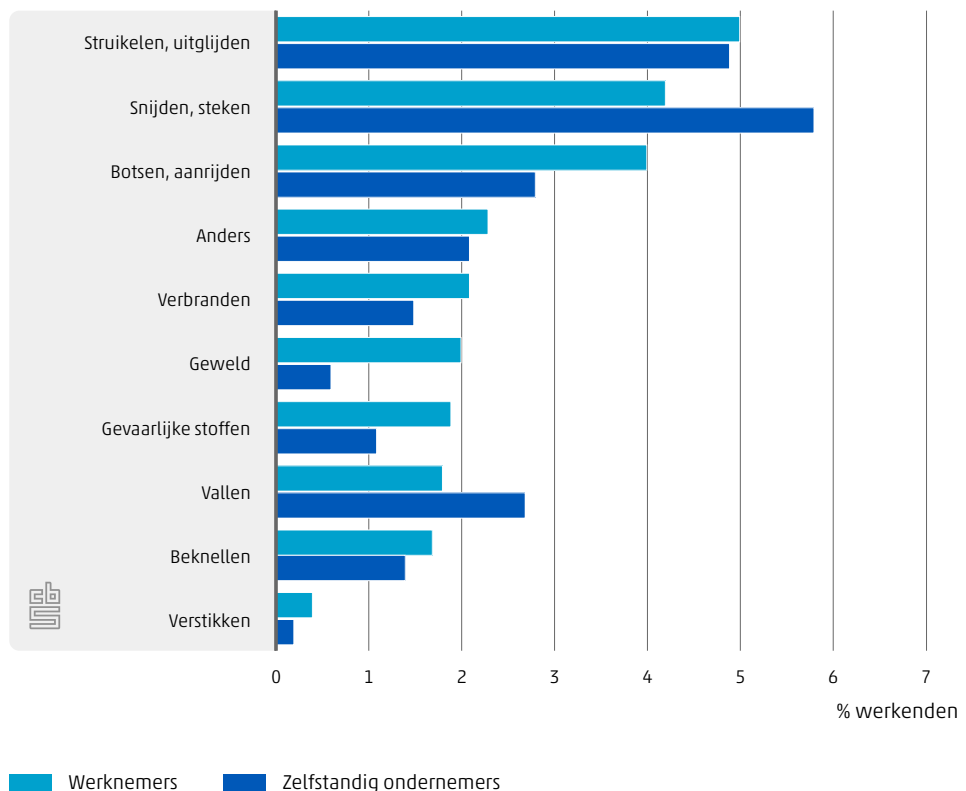
4.4 Vaak of altijd gevaarlijk werk doen



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

De meest voorkomende vormen van gevaar tijdens het werk zijn struikelen of uitglijden, snijden of steken en botsingen of aanrijdingen. Zelfstandig ondernemers noemen vaker dan werknemers snijden of steken en vallen als een vorm van gevaar tijdens het werk. Werknemers noemen vaker geweld, botsen of aanrijden, gevaarlijke stoffen en verbranden.

4.5 Vaak of altijd gevaarlijk werk doen, 2021



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

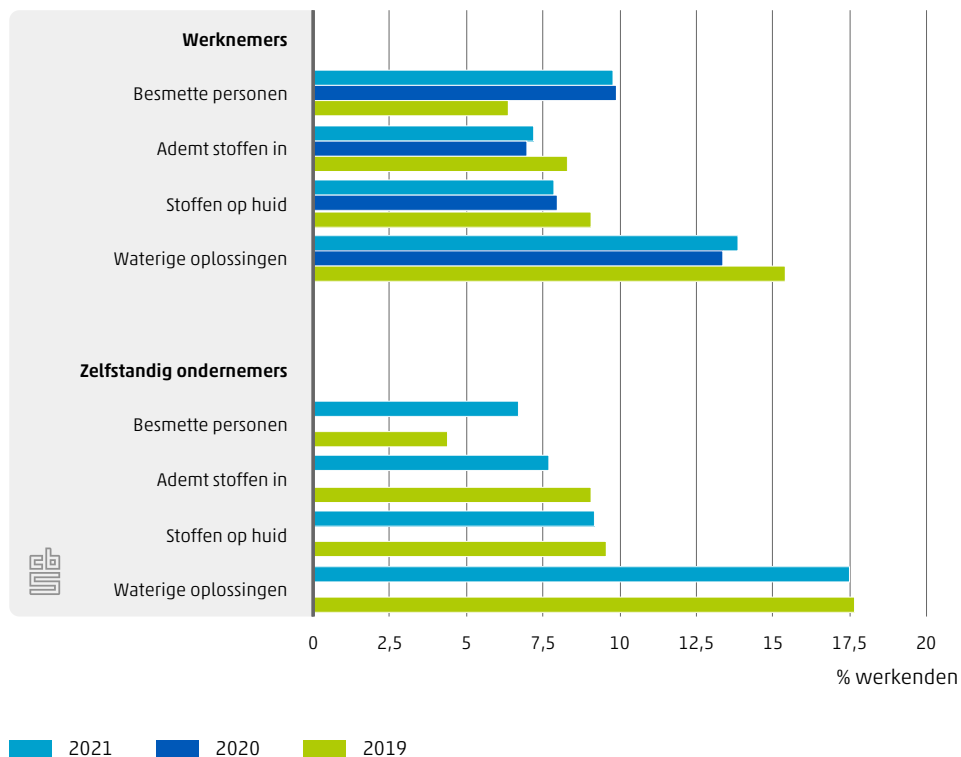
Werknemers met als beroep bestuurder van voertuigen, bediener van mobiele machines, elektriciens, elektronica-monteur of bouwarbeider gaven het vaakst aan gevaarlijk werk te doen. Van de bestuurders en bedieners van machines verrichtte de helft vaak of altijd gevaarlijk werk. Bij elektriciens en bouwarbeiders waren dat er ongeveer 4 op de 10. Ook bij voedselverwerkende beroepen, metaalarbeiders en machinemonteurs, beveiligingswerkers, productiemachinebedieners en tuinders, akkerbouwers en veetelers ligt het aandeel met gevaarlijk werk relatief hoog: meer dan 3 op de 10 (zie ook StatLine: [Gevaarlijk werk door werknemers naar beroep](#)).

1 op de 10 werknemers in contact met mogelijk besmette personen, dieren of materiaal

Het percentage werknemers die vaak of altijd in contact komen met mogelijk besmette personen, dieren of materiaal, nam tussen 2019 en 2020, het jaar waarin de coronapandemie uitbrak, toe van 6 naar 10. In 2021 bleef dit percentage gelijk, net als het percentage werknemers die vaak of altijd te maken hebben met stoffen op de huid of het inademen van stoffen. Er is slechts een kleine verandering in het percentage werknemers die vaak of altijd werken met water of waterige oplossingen.

Ook bij zelfstandig ondernemers nam het percentage dat te maken kreeg met mogelijk besmette personen, dieren of materiaal tussen 2019 en 2021 toe, van 4 naar 7 procent. Het percentage zelfstandig ondernemers die aangaven vaak of altijd stoffen in te ademen nam in deze periode af.

4.6 Vaak of altijd contact met mogelijke besmettingen of gevaarlijke stoffen



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

Ervaren werkdruk van werknemers toegenomen

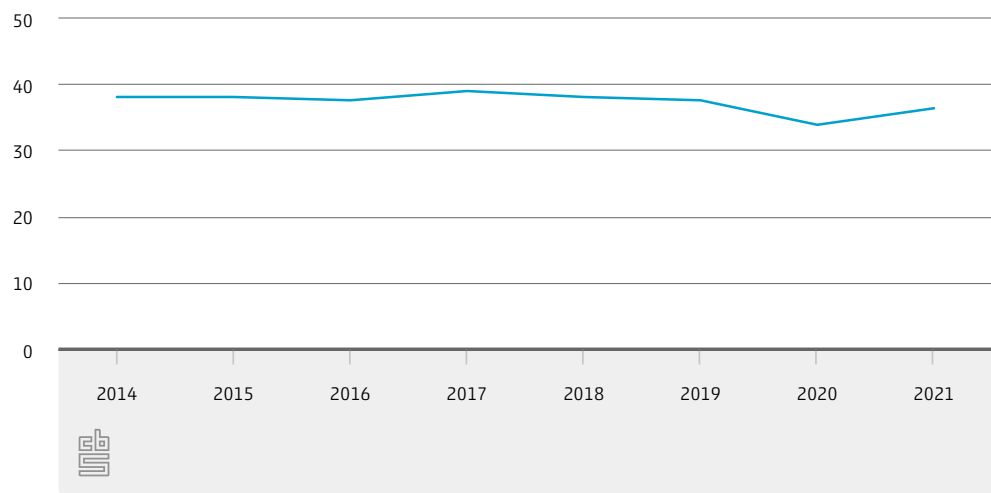
De psychosociale (geestelijke) arbeidsbelasting wordt onder andere gemeten aan de hand van ervaren werkdruk en de zelfstandigheid in het werk. Als de druk hoog is en werkenden weinig zelfstandigheid ervaren bij het uitvoeren van het werk, kunnen er psychische vermoeidheidsklachten (burn-outklachten)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

Bij het vaststellen van de werkdruk gaat het erom in hoeverre mensen naar eigen zeggen erg snel moeten werken, heel veel werk moeten doen en extra hard moeten werken. Na 2017 nam de werkdruk van werknemers af, vooral in 2020. Maar in 2021 is de werkdruk weer toegenomen: 36 procent van de werknemers ervoer vaak of altijd werkdruk.

De gerapporteerde werkdruk van zelfstandig ondernemers is met 31 procent lager dan die van werknemers en vrijwel niet gewijzigd ten opzichte van 2019.

4.7 Vaak of altijd werkdruk ervaren

% werknemers van 15 tot 75 jaar

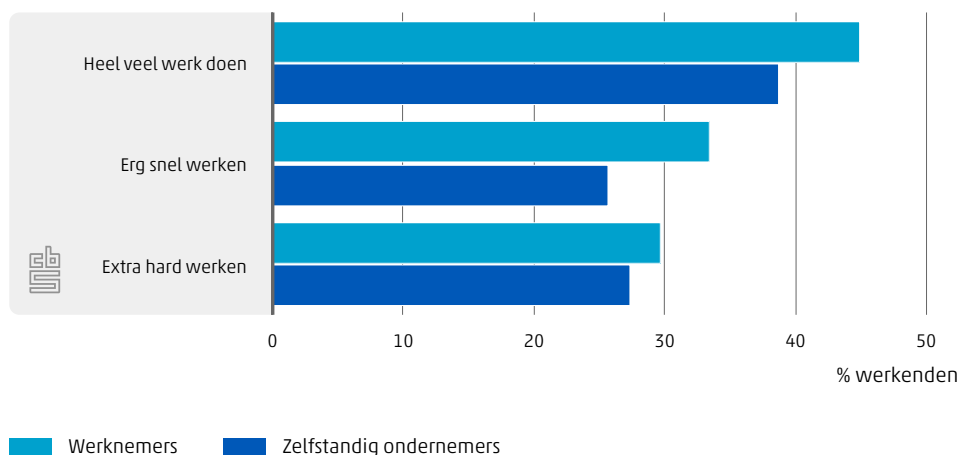


Bron: CBS, TNO
StatLine: [Werkdruk werknemers](#).

In 2021 gaf 45 procent van de werknemers aan vaak of altijd heel veel werk te moeten doen. Daarnaast werkte 34 procent vaak of altijd erg snel en 30 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.

Van de zelfstandig ondernemers gaf 39 procent aan heel veel werk te doen, 27 procent extra hard te werken, en 26 procent vaak of altijd erg snel te moeten werken.

4.8 Vaak of altijd werkdruk ervaren, 2021



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

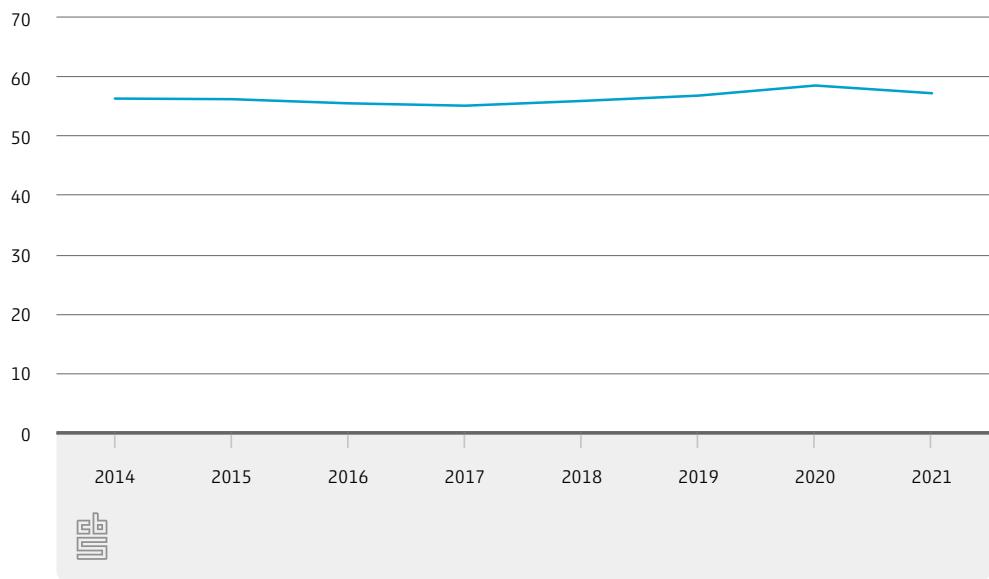
Werknemers ervaren minder autonomie

Bij zelfstandigheid in het werk gaat het erom in hoeverre werkenden zelf beslissingen kunnen nemen, kunnen bepalen in welke volgorde het werk gedaan wordt, het werktempo kunnen bepalen, oplossingen kunnen bedenken en kunnen beslissen wanneer ze verlof opnemen. Wordt gekeken naar deze indicatoren, dan blijkt dat het percentage werknemers dat regelmatig autonomie ervaart in 2021 is gedaald van 59 naar 57. Tussen 2017 en 2020 nam de mate van zelfstandigheid van werknemers nog toe.

Onder zelfstandig ondernemers veranderde er op dit gebied niet veel ten opzichte van 2019. 86 procent van de zelfstandigen ervoer regelmatig autonomie.

4.9 Regelmatig ervaren zelfstandigheid in het werk

% werknemers van 15 tot 75 jaar



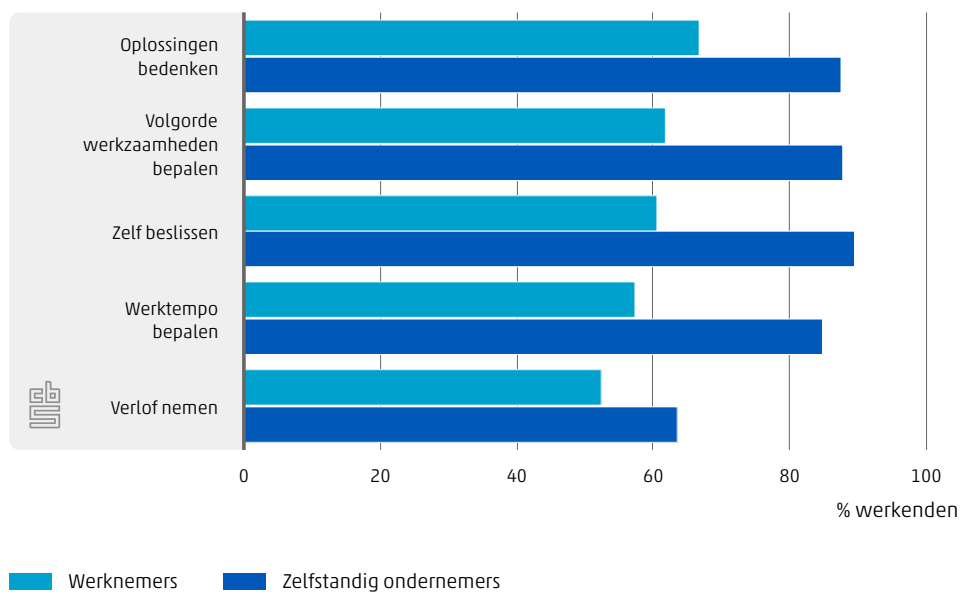
Bron: CBS, TNO
StatLine: [Zelfstandigheid van werknemers](#).

Gemiddeld over alle vijf de onderzochte indicatoren (zelf beslissen, bepalen in welke volgorde het werk gedaan wordt, werktempo bepalen, oplossingen bedenken en verlof nemen) hadden werknemers in 2021 de meeste zelfstandigheid in de bedrijfstakken informatie en communicatie, verhuur en handel van onroerend goed, financiële instellingen, bouwnijverheid en openbaar bestuur en de minste zelfstandigheid in de horeca en vervoer en opslag.

Een meerderheid van de werknemers geeft aan regelmatig zelf te kunnen beslissen over oplossingen, volgorde, uitvoering en tempo van het werk en over het opnemen van verlof. In 2021 is deze zelfstandigheid in het werk bij vrijwel alle vormen afgenomen, het meest waar het gaat om het bepalen van het werktempo.

Bij zelfstandig ondernemers is de autonomie in het werk aanzienlijk groter dan bij werknemers. Ten opzichte van 2019 is het percentage dat aangeeft regelmatig zelf oplossingen te kunnen bedenken wel iets afgenomen.

4.10 Regelmatig ervaren zelfstandigheid in het werk, 2021



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

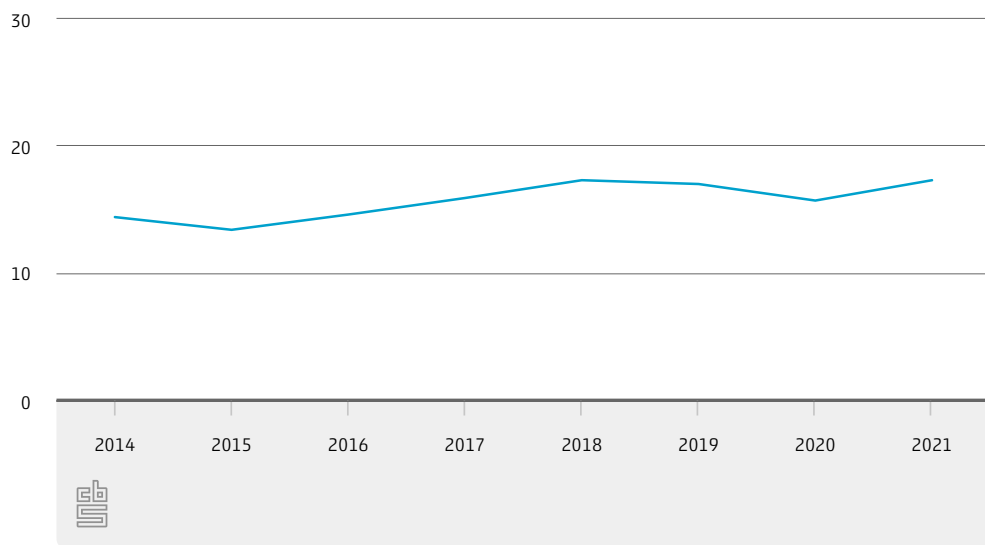
Meer werknemers ervaren psychische vermoeidheid door het werk

In 2021 zeiden 17 procent van alle werknemers en 9 procent van de zelfstandig ondernemers zich enkele keren per maand of vaker psychisch vermoeid te voelen door het werk. In 2020 was er een daling van het percentage werknemers met psychische vermoeidheidsklachten, maar in 2021 is dit weer toegenomen. Het percentage kwam daarmee uit op hetzelfde, relatief hoge niveau van 2018.

Het percentage zelfstandig ondernemers met psychische vermoeidheidsklachten is sinds 2015 iets toegenomen van 8 naar 9 procent in 2021.

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

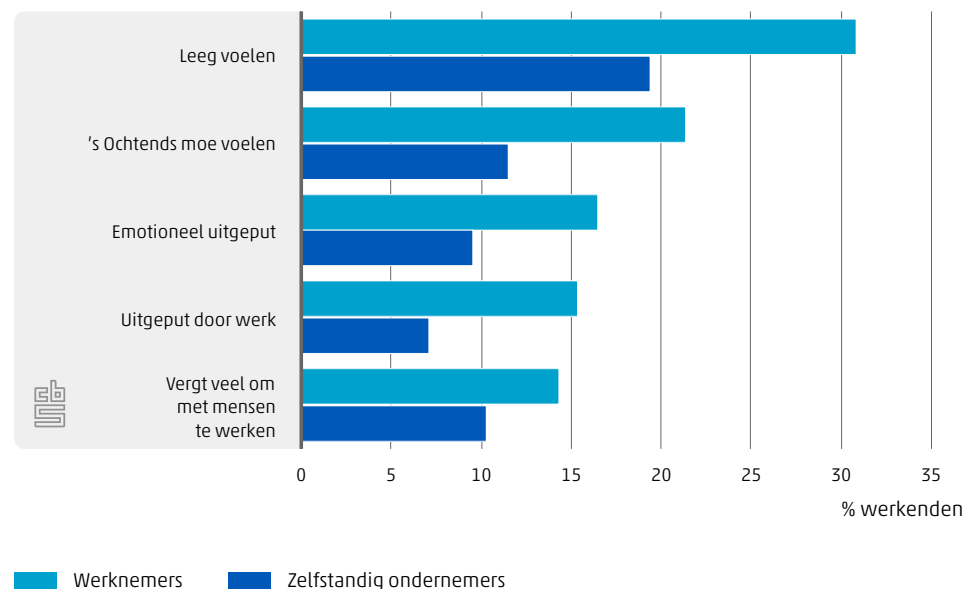
% werknemers 15 tot 75 jaar



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

Psychische vermoeidheidsklachten kunnen zich onder meer uiten in een gevoel van leegte aan het einde van de werkdag; 31 procent van de werknemers en 19 procent van de zelfstandig ondernemers had in 2021 vaker dan eens per maand zulke gevoelens. Ook vermoeidheid in de ochtend bij de confrontatie met het werk komt relatief veel voor.

4.12 Minstens enkele keren per maand psychisch vermoeid door het werk (burn-outklachten), 2021



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

Zelfstandig ondernemers hebben minder last van psychische vermoeidheid door het werk dan werknemers. Hierbij speelt mee dat zelfstandig ondernemers over het algemeen minder werkdruk en tegelijkertijd meer autonomie ervaren bij het uitoefenen van het werk dan werknemers. Beide factoren zijn van belang bij de mate waarin werkenden zich psychisch vermoeid voelen door het werk.

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, hebben bijna drie keer zo vaak last van werkgerelateerde psychische vermoeidheidsklachten als andere werknemers. Van de groep die weinig autonomie heeft, gecombineerd met een hoge werkdruk, gaf 38 procent in 2021 aan enkele keren of vaker per maand psychisch vermoeid te zijn door het werk, tegenover 13 procent van de overige werknemers. In de horeca (29 procent), de zorg (26 procent) en het onderwijs (25 procent) komt de combinatie van weinig autonomie en een hoge werkdruk onder werknemers het vaakst voor.

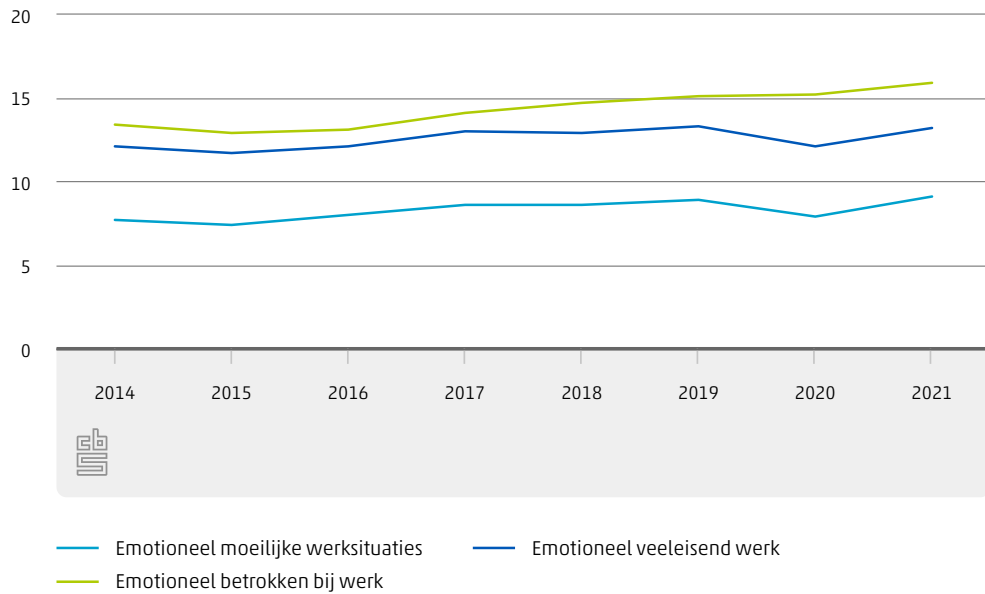
Emotionele betrokkenheid het hoogst sinds 2014

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 16 procent in 2021 aan vaak of altijd emotioneel betrokken te raken bij het werk. Dat is het hoogste percentage sinds 2014.

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 volgens alle drie de indicatoren 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 die aangeven dat het werk hen in emotioneel moeilijke situaties brengt of dat het werk emotioneel veeleisend is. In 2021 zijn de emotioneel moeilijke werksituaties, veeleisendheid van het werk en betrokkenheid bij het werk weer toegenomen.

4.13 Vaak of altijd emotioneel belastend werk doen

% 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 2021 naar eigen zeggen 27 procent vaak of altijd emotioneel betrokken bij het werk. Vooral leerkrachten in het basisonderwijs en voortgezet onderwijs zijn vaak emotioneel betrokken. Ook in de zorg was de betrokkenheid bij het werk, met 22 procent van de werknemers, relatief groot.

Ten opzichte van 2020 is de betrokkenheid in het onderwijs gelijk gebleven. In de zorg nam deze iets toe. 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. Dit percentage is ten opzichte van 2020 ook iets toegenomen. Vooral psychologen, maatschappelijk werkers en gespecialiseerd verpleegkundigen vinden hun werk emotioneel veeleisend.

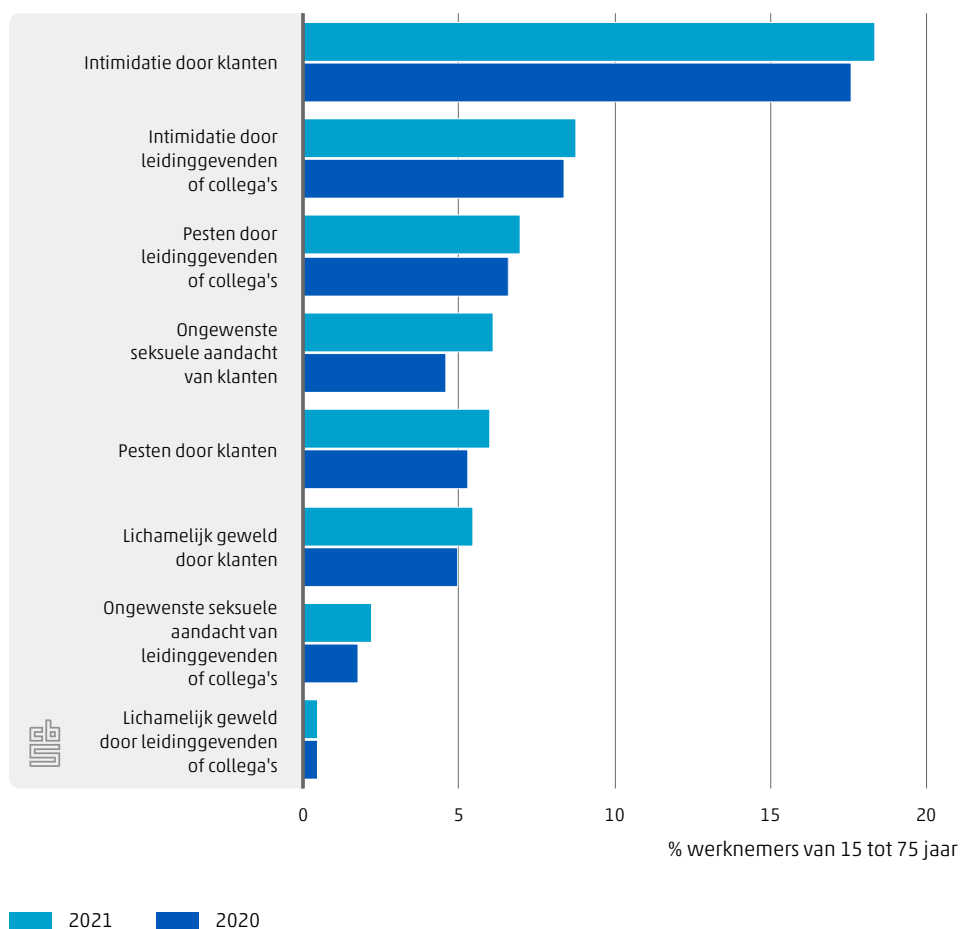
Ongewenste seksuele aandacht op het werk toegenomen

In 2021 is het slachtofferschap op het werk bij werknemers weer toegenomen, na een afname in 2020. In de jaren daarvoor was er geen duidelijke toe- of afname van ongewenst gedrag op het werk. In 2021 namen vooral ongewenste seksuele aandacht, intimidatie en pesten door klanten toe. Ongewenste seksuele aandacht door klanten kwam het vaakst voor in de zorg (17 procent) en in de horeca (11 procent). Ongewenste seksuele aandacht door leidinggevenden of collega's kwam het vaakst voor in de horeca (5 procent), cultuur, sport en recreatie, handel en verhuur en overige zakelijke diensten (alle ongeveer 3 procent).

Wat ongewenst gedrag op het werk betreft, komt intimidatie door klanten en – in mindere mate – door leidinggevenden of collega's, vaker voor dan andere ongewenste voorvallen die mensen op het werk treffen. In 2021 had 18 procent van de werknemers in de voorafgaande twaalf maanden een enkele keer of vaker 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.

4.14 Minstens eenmaal in voorgaande 12 maanden slachtoffer op het werk



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

Zelfstandig ondernemers hadden in 2021 met 10 procent het vaakst te maken met intimidatie door klanten of collega's, gevolgd door pesten en ongewenste seksuele aandacht (beide 4 procent). Ten opzichte van 2019 is het slachtofferschap van zelfstandig ondernemers op het werk iets afgenomen.

Werk en privé weer iets vaker uit balans

Het combineren van arbeid met verantwoordelijkheden thuis voor familie of gezin kan lastig zijn. Van alle werknemers in 2021 gaf 8 procent aan (zeer) vaak familie- of gezinsactiviteiten te missen of te verwaarlozen. Dat aandeel was onder mannen iets groter dan onder vrouwen. Hiermee nam dit percentage weer toe na een relatief sterke daling in 2020.

Aan de andere kant kunnen verantwoordelijkheden thuis er ook voor zorgen dat werknemers werkzaamheden verzuimen of verwaarlozen. Dit kwam in 2021 minder vaak voor dan andersom: 3 procent van de werknemers gaf aan dit (zeer) vaak te ervaren. Bij mannen gebeurde dit iets vaker dan bij vrouwen. Afgezien van enkele schommelingen ligt het percentage dat werkzaamheden mist of verwaarloost door familie- en gezinsverantwoordelijken op een niveau dat vergelijkbaar is met dat van 2014.

Een disbalans tussen werk en privé komt relatief veel voor bij werknemers met een voltijd baan en bij ouders met jonge kinderen. Zie: [Bij wie zijn werk en privé vaak uit balans? – Nederland in cijfers 2021](#).

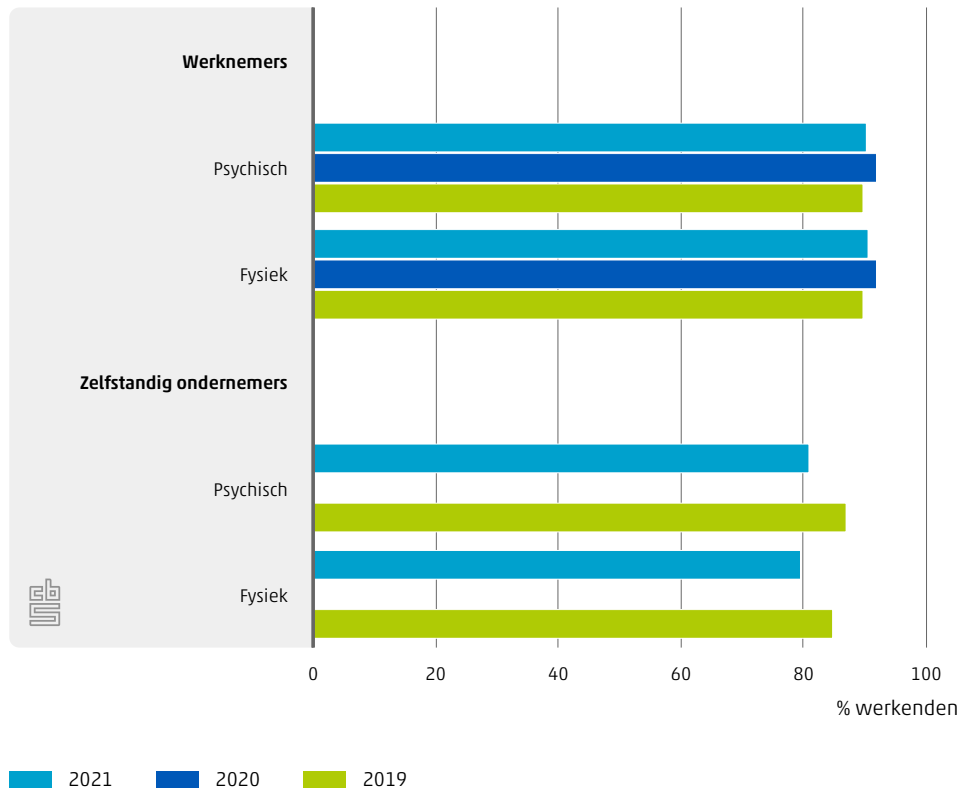
Meer werknemers denken gemakkelijk een andere baan te kunnen krijgen

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 over de arbeidsomstandigheden, maar vooral ook de vooruitzichten wat betreft de tijd die werkenden nog werkzaam willen zijn of denken te kunnen zijn.

In 2021 gaf 91 procent van alle werknemers aan gemakkelijk te kunnen voldoen aan de fysieke eisen van het werk, en 90 procent aan de psychische eisen. Beide percentages zijn lager dan in 2020, toen deze juist toenamen. Van de werknemers dacht in 2021 wel een groter deel dan een jaar eerder gemakkelijk aan een nieuwe functie te komen bij een andere werkgever (van 71 naar 75 procent) of bij de huidige werkgever (van 56 naar 58 procent).

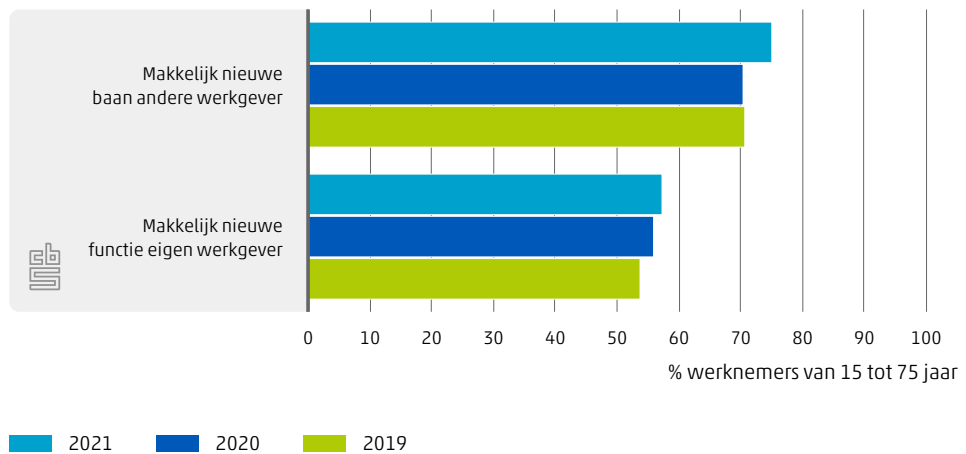
Van de zelfstandig ondernemers vond ongeveer 80 procent dat zij gemakkelijk konden voldoen aan de fysieke en psychische eisen van het werk. Ook dat was minder dan bij de vorige meting, in 2019.

4.15 Voldoen aan eisen die het werk stelt



Bron: CBS, TNO

4.16 Kans op andere baan of functie



Bron: CBS, TNO

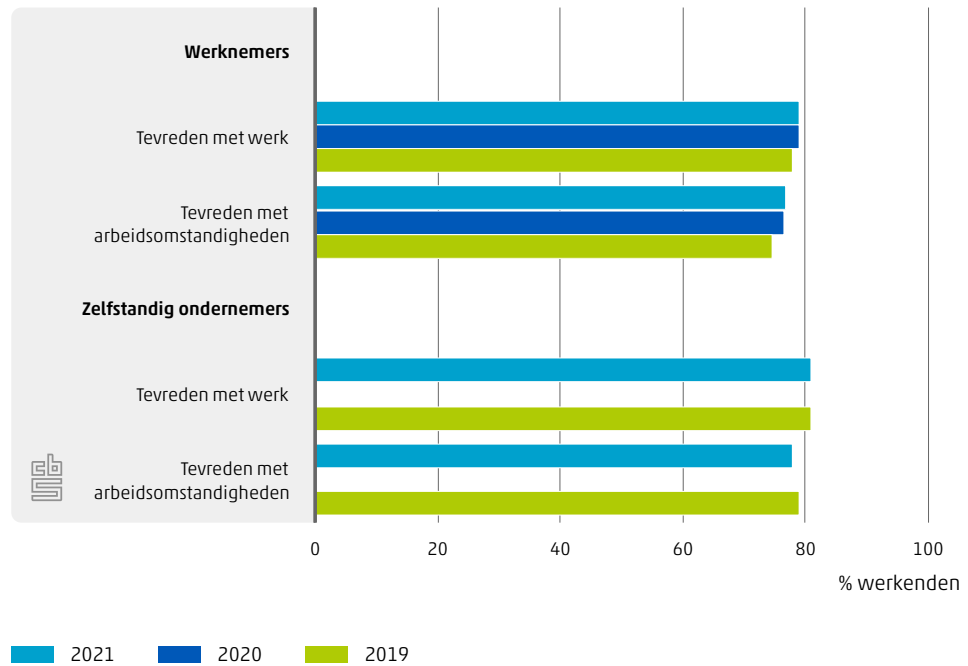
StatLine: [Duurzame inzetbaarheid van werknemers](#) en [Duurzame inzetbaarheid van zelfstandig ondernemers](#).

Tevredenheid vrijwel gelijk gebleven

Van de werknemers was 79 procent in 2021 tevreden met zijn of haar werk en 77 procent met de arbeidsomstandigheden. Van de zelfstandig ondernemers was 81 procent tevreden met het werk en 78 procent met de arbeidsomstandigheden. Bij zowel werknemers als

zelfstandig ondernemers is de tevredenheid met het werk en de werkomstandigheden vrijwel gelijk gebleven.

4.17 Tevredenheid



StatLine: [Duurzame inzetbaarheid van werknemers](#) en [Duurzame inzetbaarheid van zelfstandig ondernemers](#).

Werkenden langer in staat om door te werken

De gemiddelde pensioenleeftijd van werknemers was in 2021, net als in 2020, gemiddeld 65 jaar en drie maanden. De leeftijd waarop werknemers willen stoppen met werken bedroeg in 2021 gemiddeld 62 jaar en vier maanden. Dit is iets lager dan in voorgaande jaren. Meer werknemers zouden langer willen doorwerken als ze hun loopbaan zouden kunnen voortzetten met minder uren of minder dagen per week, als ze lichter werk zouden mogen doen of als stoppen financieel onaantrekkelijker wordt (zie: [Pensioenleeftijd in 2021 ruim 4 jaar hoger dan in 2006](#)).

Zelfstandig ondernemers willen gemiddeld langer doorwerken dan werknemers. In 2021 gaven zij aan gemiddeld tot 66 jaar te willen doorwerken. Dit is in de afgelopen jaren niet veel veranderd. De leeftijd waarop werkenden naar eigen inschatting het huidige werk niet meer kunnen doen is in de afgelopen jaren licht toegenomen.

4.18 Leeftijd tot waarop werkenden willen en kunnen doorwerken



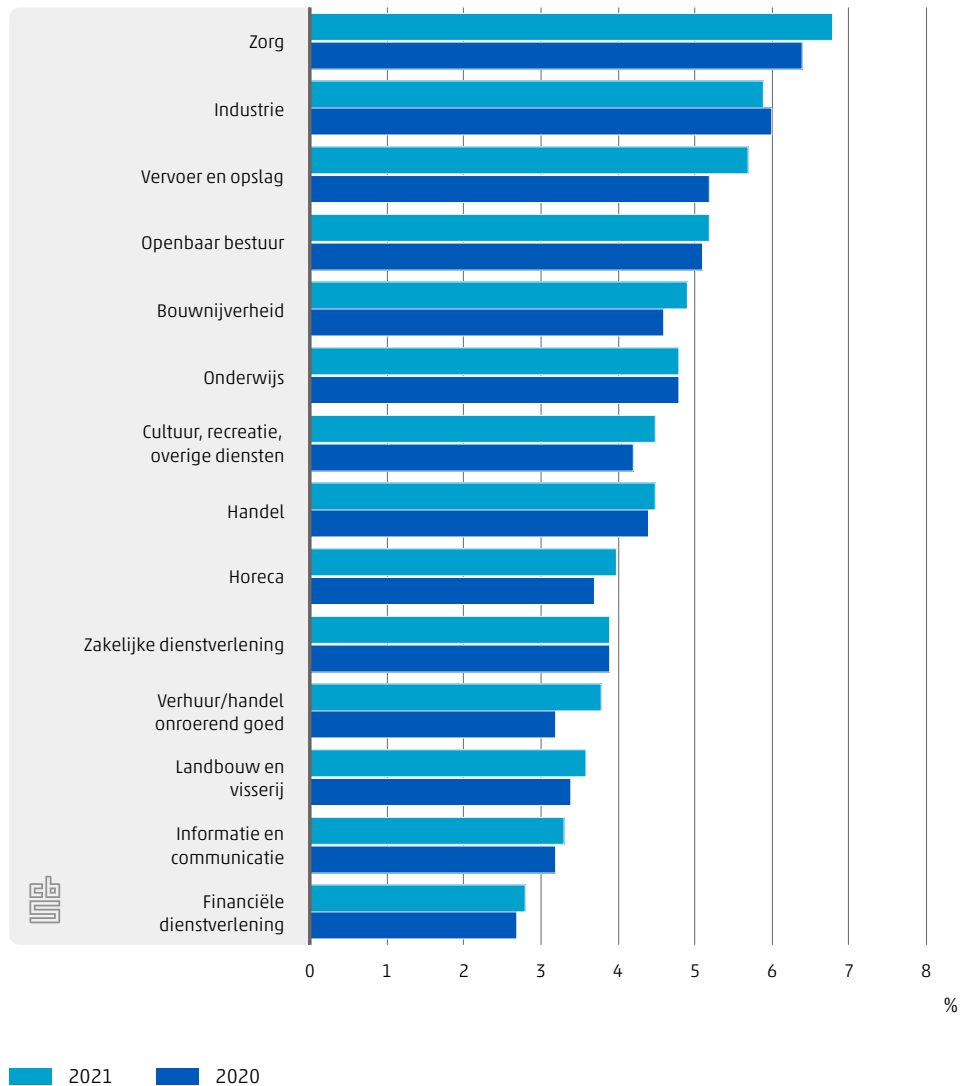
StatLine: [Duurzame inzetbaarheid van werknemers](#) en [Duurzame inzetbaarheid van zelfstandig ondernemers](#).

Ziekteverzuim toegenomen

In 2021 bedroeg het ziekteverzuim van werknemers 4,9 procent. Dat betekent dat van elke duizend te werken dagen er 49 zijn verzuimd wegens ziekte. In 2020 was het ziekteverzuimpercentage nog 4,7. 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 2021 kende de zorg met 6,8 het hoogste verzuimpercentage. In de financiële dienstverlening was het verzuim met 2,8 procent het laagst. Ten opzichte van 2020 nam het verzuim in bijna alle bedrijfstakken toe. In de zakelijke dienstverlening, het onderwijs en de industrie bleef het verzuim gelijk of nam iets af. Het ziekteverzuimpercentage nam het meest toe in de bedrijfstakken verhuur en handel van onroerend goed, in vervoer en opslag en in de zorg.

4.19 Ziekteverzuim werknemers



StatLine: [Ziekteverzuim per bedrijfstak](#).

Verreweg de meest voorkomende klachten waarmee werknemers verzuimen zijn griep of verkoudheid. Dat werd in 2021 door 30 procent van de werknemers opgegeven als reden bij het laatste verzuimgeval, vrijwel evenveel als in 2020. Tussen 2017 en 2019 lag dat percentage nog vrij stabiel op 35. Na griep of verkoudheid kwamen psychische klachten, buik, maag-darmklachten en rugklachten het meest voor.

Ruim 8 procent van alle werknemers in 2021 heeft verzuimd met klachten die werden veroorzaakt door een bevestigde COVID-19-besmetting. Daarnaast verzuimde 12 procent met klachten die mogelijk werden veroorzaakt door COVID-19, maar waarbij dat niet is getest. De overige 79 procent van alle werknemers hebben niet verzuimd of met klachten die, naar eigen mening of bevestigd door een test, niet COVID-19 gerelateerd waren.

Werknemers schrijven hun meest recente verzuim meestal niet toe aan het werk: volgens 68 procent hadden de gezondheidsklachten waardoor zij verzuimden niets met het werk te maken. Bij 15 procent van de werknemers met verzuim waren de klachten wel gedeeltelijk het gevolg van het werk, en bij nog eens 10 procent waren de klachten hoofdzakelijk toe te schrijven aan het werk.

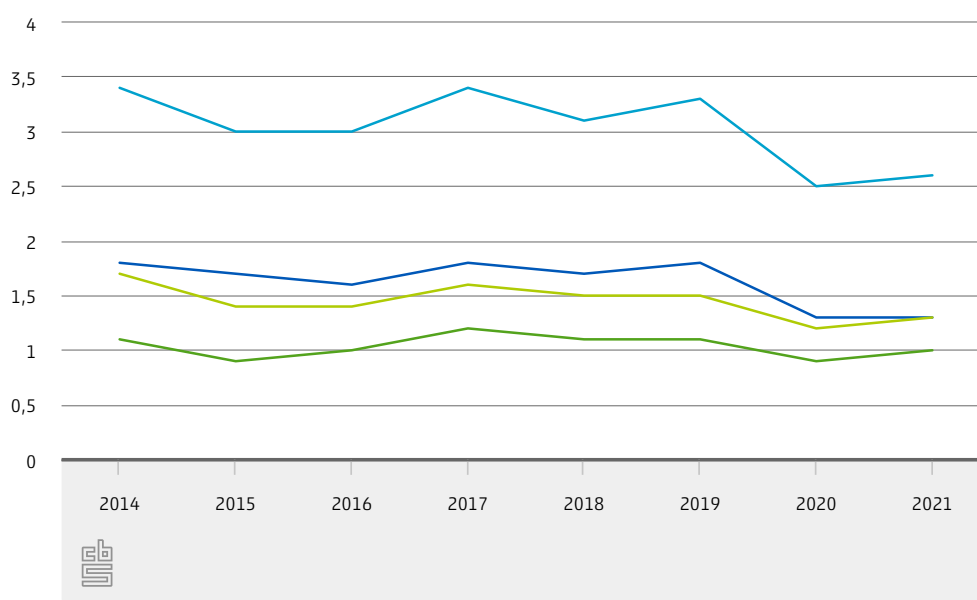
Percentage arbeidsongevallen vrijwel gelijk

In 2021 heeft 2,6 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 de helft van de werknemers die een ongeval kregen (1,3 procent van het totaal) leidde het arbeidsongeval tot ziekteverzuim van ten minste een dag. Ongevallen met langer verzuim – vier dagen of meer – kwamen bij 1,0 procent van alle werknemers voor. Bij werknemers in het vervoer en de opslag (2,8 procent) kwam een arbeidsongeval met verzuim het vaakst voor, gevolgd door werknemers in de bedrijfstakken horeca, bouw en industrie (ongeveer 2 procent). In de financiële dienstverlening en informatie en communicatie kwamen relatief weinig ongevallen met verzuim 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. In 2021 is het percentage werknemers met een arbeidsongeval vrijwel gelijk gebleven.

4.20 Werknemers met een arbeidsongeval

% werknemers van 15 tot 75 jaar



- Werknemers met een arbeidsongeval
- Werknemers met een arbeidsongeval zonder verzuim
- Werknemers met een arbeidsongeval met minstens 1 dag verzuim
- Werknemers met een arbeidsongeval met minstens 4 dagen verzuim

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

Het percentage arbeidsongevallen ligt bij zelfstandig ondernemers lager dan onder werknemers, met name doordat werknemers vaker dan zelfstandig ondernemers betrokken zijn bij een arbeidsongeval zonder verzuim. In 2021 was 1,8 procent van de zelfstandig ondernemers betrokken bij een arbeidsongeval. Bij meer dan de helft van de ondernemers die een ongeval kregen (1,1 procent van het totaal) leidde het arbeidsongeval tot ziekteverzuim van ten minste een dag. Ongevallen met langer verzuim – vier dagen of meer – kwamen bij 0,7 procent van alle zelfstandig ondernemers voor.

Iets minder werknemers met een arbeidsbelemmering

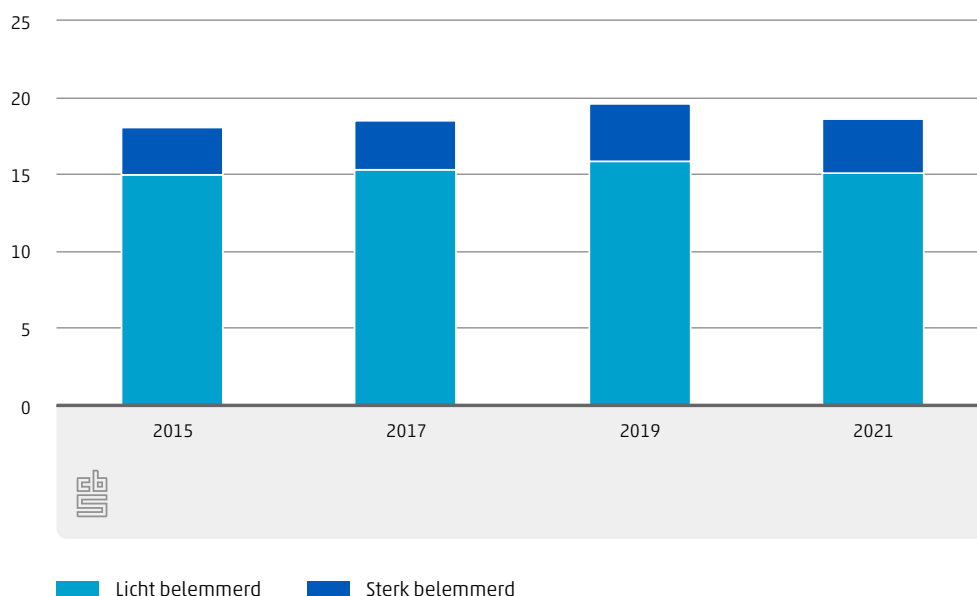
Een langdurige ziekte, aandoening of handicap kan betekenen dat een werknemer minder inzetbaar is. Werknemers met een arbeidsbelemmering hebben slechtere loopbaanperspectieven dan werknemers zonder arbeidsbelemmering en nemen ook minder deel aan opleidingen en cursussen om hun arbeidspositie te verbeteren. Hoe zwaarder de belemmering, hoe groter het verschil is (zie ook: [Werknemers met arbeidsbelemmering raken baan vaker kwijt ondanks scholing](#)).

In 2021 werd 15 procent van alle werknemers naar eigen zeggen door een langdurige ziekte, aandoening of handicap licht belemmerd bij het uitvoeren van het werk, en voelde 4 procent zich hierdoor sterk belemmerd. In vergelijking met de vorige meting van deze indicator in 2019 is het aandeel werknemers dat een belemmering ervaart bij het uitvoeren van het werk iets afgenomen.

Vrouwen voelden zich met name vaker licht belemmerd bij het uitvoeren van het werk dan mannen: 18 procent tegen 13 procent. Bij het aandeel dat zich sterk belemmerd voelt, is dat verschil wat kleiner (4 en 3 procent). Of iemand zich belemmerd voelt bij het uitvoeren van het werk hangt daarnaast ook samen met de leeftijd. Tot 65 jaar geldt: hoe ouder, des te vaker werknemers zich belemmerd voelen. Zo voelde van de 15- tot 25-jarigen zich 1 procent sterk en 9 procent licht belemmerd, tegenover respectievelijk 6 en 22 procent van de 55- tot 65-jarigen.

4.21 Werknemers met een arbeidsbelemmering

% werknemers van 15 tot 75 jaar



Bron: CBS, TNO

Voor meer informatie:

[NEA 2021 Resultaten in vogelvlucht.](#)

[ZEA 2021 Resultaten in vogelvlucht.](#)

5 Lonen en loonkosten

Cao-lonen

De brutolonen, zoals vastgelegd in cao's, namen in 2021 toe met gemiddeld 2,2 procent. Dat is fors lager dan in 2020, toen met +2,9 procent de hoogste stijging na 2008 werd genoteerd. Dat de gemiddelde cao-loonstijging in het eerste coronajaar zo hoog uitviel, kwam mede doordat aan het begin van dat jaar al voor twee derde van de cao's de loonafspraken voor heel 2020 vaststonden. Vanwege de coronacrisis waren werkgevers daarna bij nieuwe loonafspraken terughoudend, wat voor 2021 een lagere loonstijging opleverde.

De stijging van de consumentenprijzen kwam in 2021 uit op 2,7 procent.

De consumentenprijzen stegen dus harder dan de cao-lonen. In 2020 was dat nog andersom.

De ontwikkeling van de consumentenprijzen is een belangrijke indicator voor inflatie.

De afgelopen tien jaar zijn de cao-lonen met 19,1 procent toegenomen, terwijl de stijging van de consumentenprijzen 17,8 procent bedroeg. Werknemers die voor hun loonsverhoging uitsluitend afhankelijk zijn van cao-veranderingen, zijn er dus sinds 2011 nauwelijks op vooruitgegaan.

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.

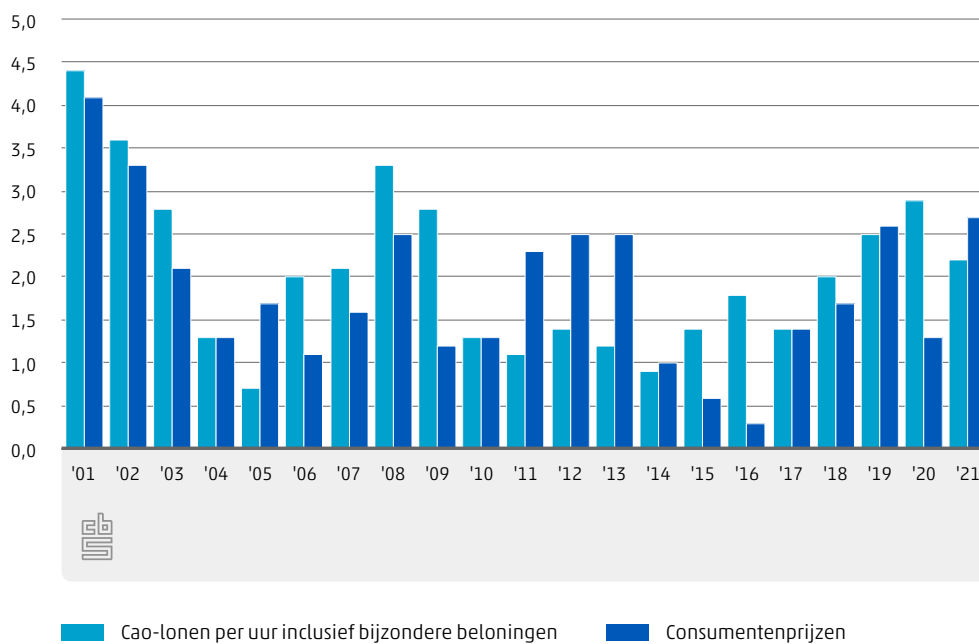
In de tweede helft van 2018 kwam de cao-loonstijging voor het eerst weer boven de 2 procent. In de loop van 2019 liep de cao-loonstijging verder op, waarna in januari 2020 de 3 procent werd overschreden. In de rest van 2020 schommelde de cao-loonstijging rond de 3 procent. Begin 2021 zakt de cao-loonstijging naar 2,3 procent, in de tweede helft van het jaar naar 2,0 procent. In de voorlopige cijfers over het eerste kwartaal van 2022 krabbelt de stijging van de cao-lonen weer op naar 2,4 procent, mede als gevolg van de oplopende inflatiecijfers. In de laatste maanden van 2021 was de inflatie gestegen tot boven de 5 procent, vooral als gevolg van de gestegen energieprijzen. In bijna 40 jaar was de inflatie niet zo hoog geweest in Nederland.

Als de cao-lonen minder stijgen dan de consumentenprijzen, betekent dit niet automatisch dat werknemers er reëel in koopkracht op achteruitgaan. Het nettoloon is namelijk ook afhankelijk van de veranderingen in de premies die werknemers betalen voor pensioen, sociale verzekeringen (inclusief zorg) en de loonheffing. Daarnaast ontvangen veel mensen 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. 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



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

Leden vakverenigingen

Bij de cao-onderhandelingen worden de werknemers meestal vertegenwoordigd door de vakbonden. In 2021 waren 1,5 miljoen mensen lid van een vakvereniging. De FNV is met ruim 900 duizend leden de grootste. Rond de eeuwwisseling waren nog 1,9 miljoen mensen lid van een vakbond. Ongeveer 1 op de 5 vakbondsleden heeft de AOW-leeftijd bereikt (zie ook StatLine: [Leden van vakverenigingen](#)).

Van de werknemers is 17 procent lid van een vakbond. In het onderwijs en het openbaar bestuur zijn naar verhouding de meeste werknemers lid; in deze twee bedrijfstakken is ruim 30 procent van de werknemers vakbonds lid. In de bedrijfstak informatie en communicatie is de organisatiegraad met 6 procent het laagst (zie ook: [Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2021](#)).

Lonen van werknemers en loonkosten voor werkgevers

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 2021 met slechts 0,3 procent, terwijl in 2020 nog de grootste stijging na 1990 werd gemeten (+7,0 procent).

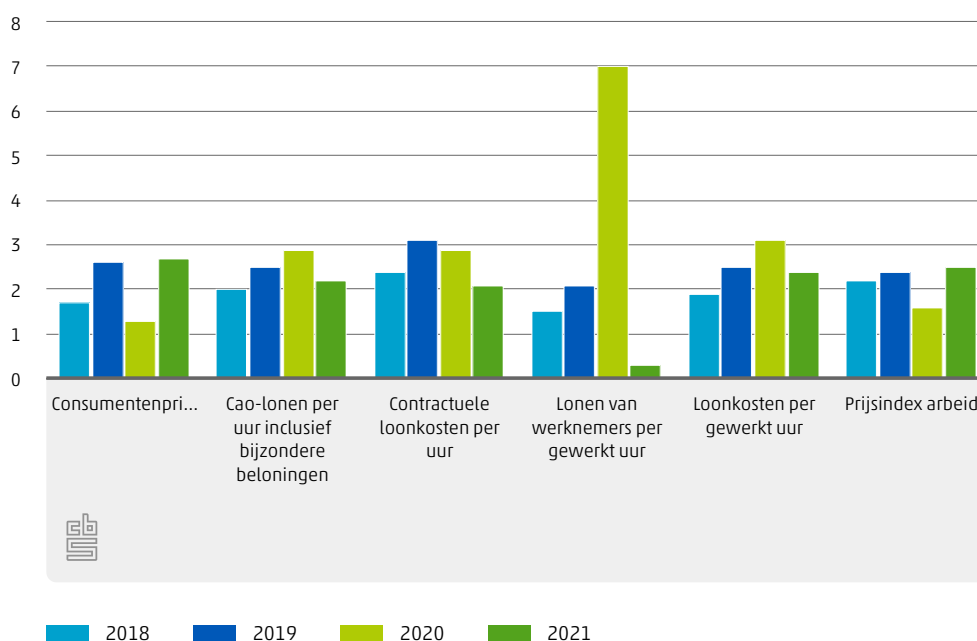
Dat in 2020 een dergelijke stijging gemeten werd, was deels het gevolg van de coronamaatregelen, waarbij een deel van de werknemers niet of niet volledig kon werken, maar wel werd doorbetaald. Hierdoor daalde voor de werknemers het gemiddeld aantal gewerkte uren per baan met 2,2 procent en resulteerde een extra hoge stijging van de lonen per gewerkt uur. Ook in 2021 hadden bedrijven te maken met lockdowns, maar het totaal aantal doorbetaalde uren dat werknemers daardoor niet werkten lag circa twee derde lager dan in 2020. Daardoor steeg in 2021 het aantal gewerkte uren per baan met 2,0 procent, zodat nu een lage stijging van de lonen per gewerkt uur resulteert.

In cijfers die niet door de bijzondere ontwikkeling in het aantal gewerkte uren worden beïnvloed, ligt de loonontwikkeling in 2020 en 2021 dicht bij elkaar. De lonen per betaald uur stegen in 2020 met 3,3 procent en in 2021 met 2,5 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 2021 bedroeg de stijging van deze premies per betaald uur 1,8 procent, dus minder dan de stijging van de lonen. De werkgevers betaalden meer premies voor arbeidsongeschiktheid en de Zorgverzekeringswet (ZVW). Ook de werkgeverspremies voor pensioen gingen per saldo iets omhoog. Maar daar staat tegenover dat de werkloosheidspremies tijdelijk werden verlaagd als compensatie voor het intrekken van de Baangerelateerde investeringskorting (BIK), waarvoor 2 miljard euro was gereserveerd. De BIK op zijn beurt was weer bedoeld als tegemoetkoming aan het bedrijfsleven in verband met het niet doorgaan van de afschaffing van de dividendbelasting.

5.2 Loonontwikkeling en consumentenprijzen

% verandering t.o.v. een jaar eerder



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

Loonkosten 410 miljard euro

De totale loonkosten bedroegen in 2021 ruim 410 miljard euro. Dat bedrag is de som van 328 miljard euro aan brutolonen, 91 miljard euro aan sociale premies ten laste van werkgevers en 1 miljard euro aan eindheffingen, verminderd met 10 miljard euro aan loonkostensubsidies.

Het totale bedrag aan loonkosten steeg in 2021 ten opzichte van 2020 met 25 miljard euro (6,4 procent). Deze groei is het resultaat van enerzijds een stijging van de lonen (14 miljard euro) en een toename van de sociale premies ten laste van werkgevers (3 miljard euro). Deze bedragen gingen omhoog omdat het aantal banen van werknemers met 2 procent groeide en daarnaast de lonen per betaald uur met 2,5 procent toenamen. Anderzijds halveerde het bedrag aan loonkostensubsidies, waardoor de loonkosten met 9 miljard omhooggingen. Vóór 2020 bedroegen de loonkostensubsidies gemiddeld ruim 2 miljard euro. In 2020 liepen deze subsidies op tot bijna 19 miljard euro. Die toename kwam 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. Zonder deze twee posten was het bedrag aan loonkostensubsidies in 2019 en 2020 ongeveer gelijk. In 2021 loopt het bedrag aan NOW-subsidies terug tot 6 miljard en is ook de zorgbonus een stuk kleiner. Overigens is het mogelijk dat deze voorlopige bedragen over de NOW-subsidies later aanmerkelijk bijgesteld worden, als meer bekend is over de definitieve NOW-bedragen. Als bedrijven de omzetsdalingen die ten grondslag liggen aan de aangevraagde NOW-subsidies te negatief hebben ingeschat, moet een deel van deze subsidiebedragen worden terugbetaald.

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

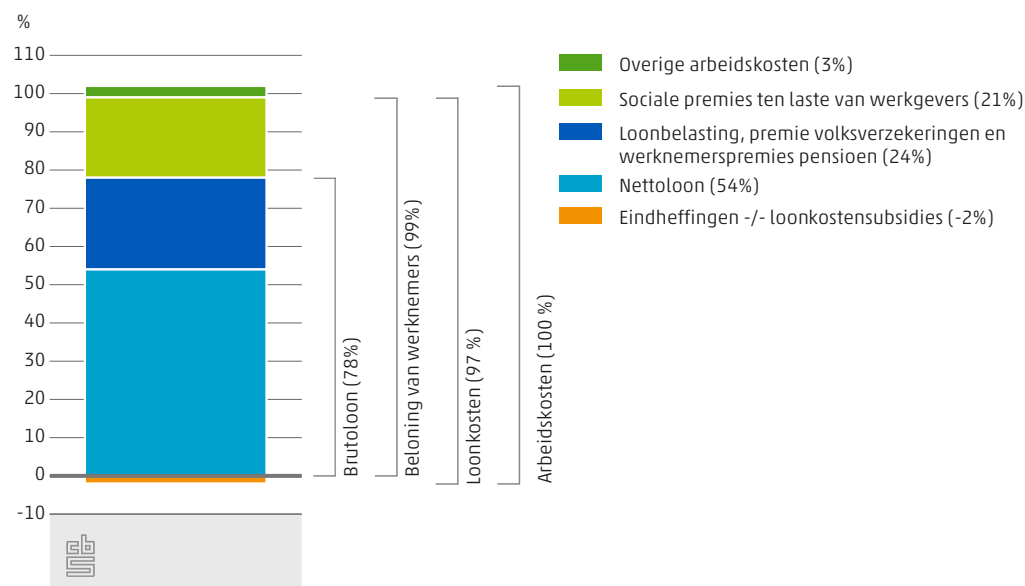
Verder hebben werkgevers te maken met eindheffingen, zoals de belastingen die werkgevers betalen in het kader van de werkkostenregeling. Anderzijds ontvangen bedrijven en instellingen ook loonkostensubsidies, zoals tegenwoordig onder meer het lage-inkomensvoordeel (LIV) en de betalingen op grond van de Tijdelijke Noodmaatregel Overbrugging voor Werkgelegenheid (NOW). In 2021 bedroeg de totale beloning van werknemers 419 miljard euro, zodat na bijtelling van de eindheffingen en aftrek van loonkostensubsidies een bedrag van 410 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, 2021



5.4 Loonkosten in 2020 en 2021

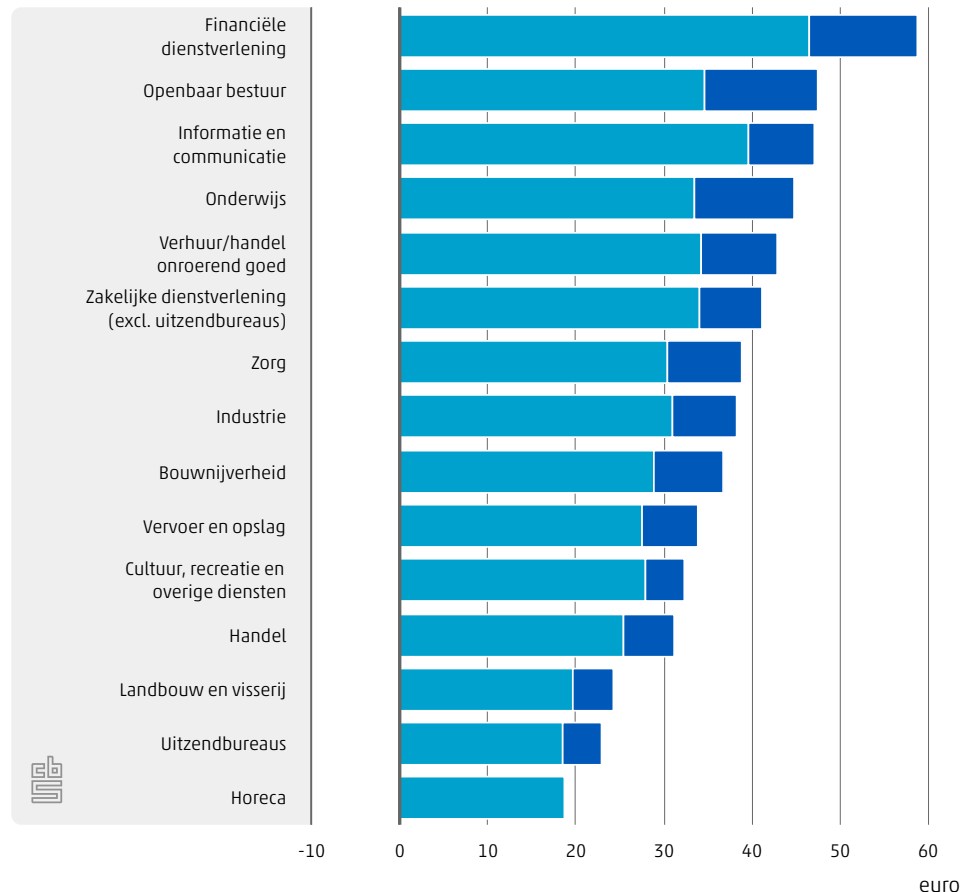
	2020	2021	Verandering
mln euro			
Lonen van werknemers	314 766	328 371	13 605
Sociale premies ten laste van werkgevers	87 810	90 966	3 156
pensioenpremies ten laste van werkgevers	27 794	29 384	1 590
Zorgverzekeringswet (ZVW)	16 410	17 848	1 438
Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA, Whk)	17 991	19 685	1 694
Werkloosheidswet (WW, WKO)	9 152	6 947	-2 205
Uitvoeringswet voor de overheid (UFO)	614	570	-44
Toegerekende sociale premies ten laste van werkgevers	15 849	16 532	683
Beloning van werknemers	402 576	419 337	16 761
Eindheffingen	1 595	922	-673
Loonkostensubsidies	-18 639	-9 870	8 769
Loonkosten	385 532	410 389	24 857

StatLine: [Lonen en loonkosten](#).

Loonkosten 37 euro per uur

De gemiddelde loonkosten per gewerkt uur kwamen in 2021 uit op ruim 37 euro. Ze waren het hoogst in de bedrijfstak financiële dienstverlening (59 euro) en het laagst in de horeca (18 euro). In de kleinere bedrijfstag groep aardolie-industrie, die deel uitmaakt van de bedrijfstak industrie, liggen de gemiddelde loonkosten nog hoger (68 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.

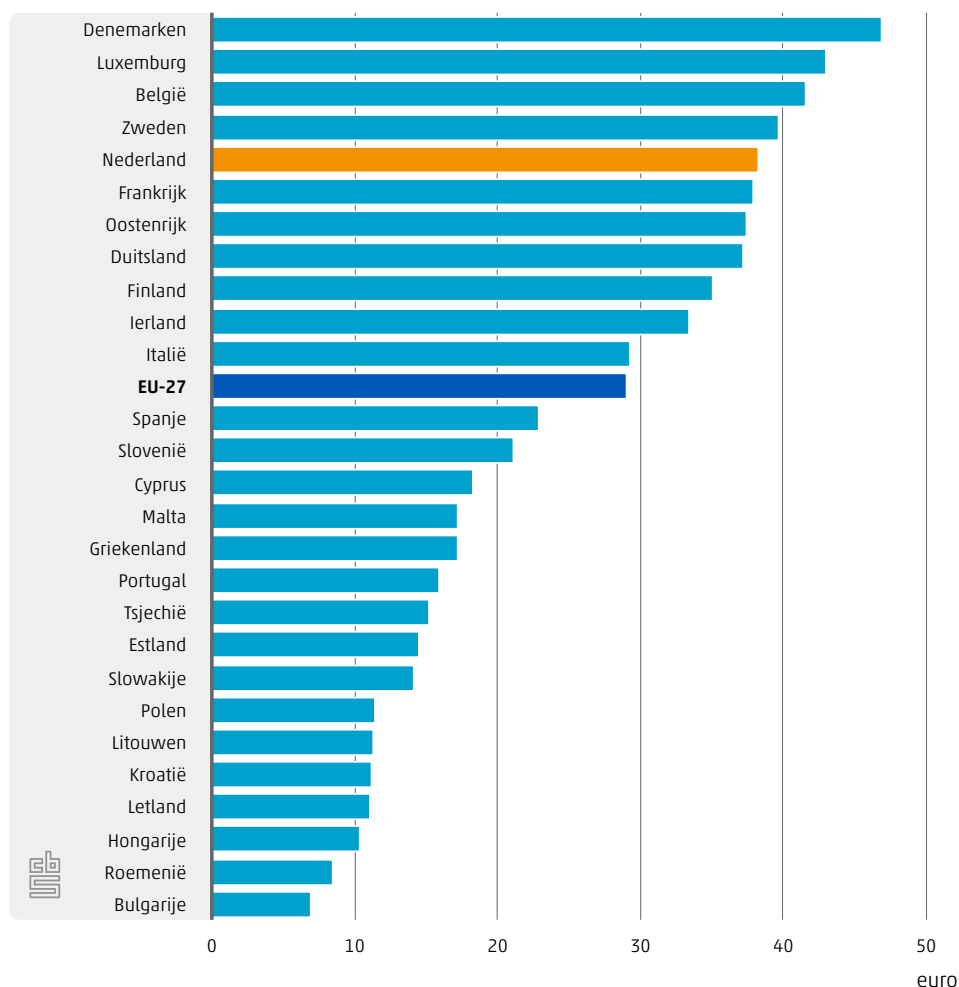
5.5 Loonkosten per gewerkt uur, 2021



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

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

5.6 Arbeidskosten per gewerkt uur in de Europese Unie, 2021 ¹⁾



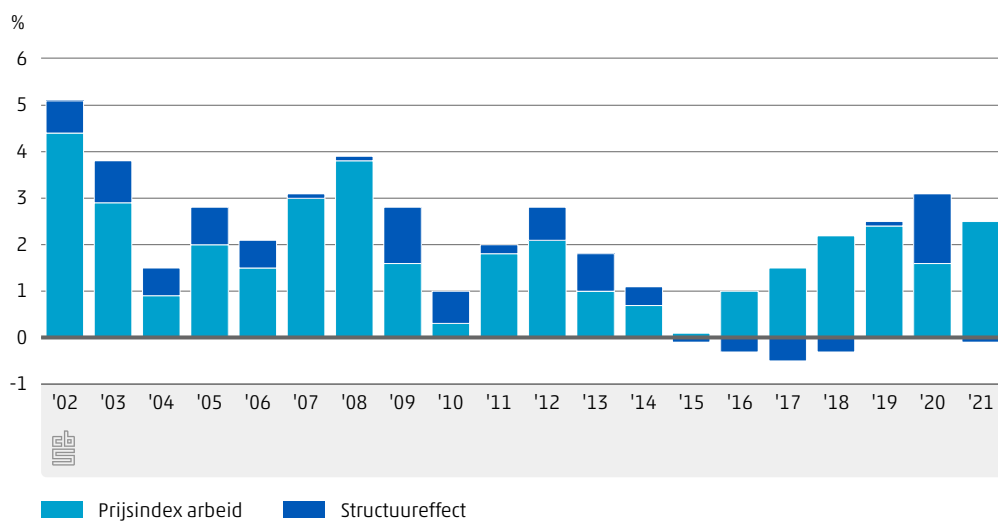
¹⁾ Bedrijven met 10 of meer werknemers. Uitkomsten exclusief landbouw en visserij en het openbaar bestuur. Eurostat: [Arbeidskosten per gewerkt uur, EU](#).

Stijging loonkosten ook door veranderingen in personeelsbestand

De loonkosten per gewerkt uur stegen in 2021 met 2,4 procent. Deze stijging verschilt flink per bedrijfstak. Terwijl de loonkosten per gewerkt uur met 8 procent toenamen bij uitzendbureaus en de informatie en communicatie, daalden ze in de bouwnijverheid, het onderwijs en de horeca met 1 procent.

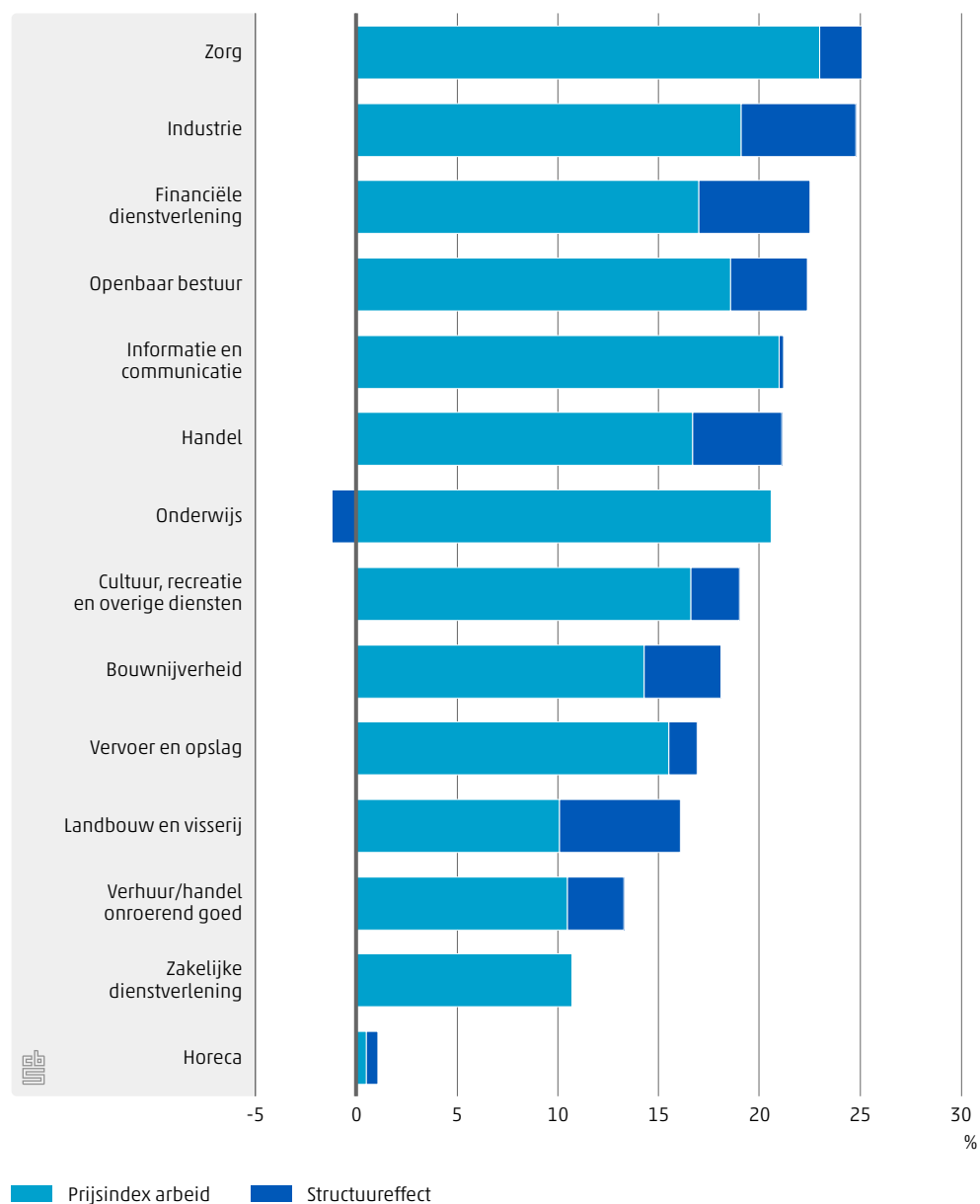
Dat de loonkostenstijging in een jaar relatief hoog of laag uitpakt, heeft soms incidentele oorzaken, zoals nabetalingen bij een cao-loonsverhoging die met terugwerkende kracht geldt, of door het wel of niet doen van extra betalingen van bedrijven aan pensioenfondsen in een bepaald jaar. Daarom is het 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 19 procent gestegen. De stijging was met 25 procent het grootst in de zorg en de industrie, en het kleinst in de horeca (1 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 2011 en 2021



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

Als de samenstelling van het werknemersbestand verandert, beïnvloedt dit de gemiddelde loonkosten. De grootste verandering in de afgelopen tien jaar is de toename van het aantal gewerkte uren bij de uitzendbureaus. De sterke groei van het aantal uitzendkrachten tussen 2011 en 2021 heeft invloed op de ontwikkeling van de gemiddelde loonkosten in Nederland, omdat de gemiddelde loonkosten per gewerkt uur in de uitzendbranche 41 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 19 procent, maar op 20 procent, ruim 1 procentpunt meer. Daarnaast nemen de gemiddelde loonkosten toe naarmate er meer ouderen en hoger opgeleiden deel uitmaken van het werknemersbestand, omdat deze groepen in de regel meer betaald krijgen. Gecorrigeerd voor de veranderingen in de werknemerspopulatie qua geslacht, leeftijd, bedrijfsklasse, hoogst behaald onderwijsniveau en wel/niet vallend onder een cao, kwam de

zuivere prijsstijging tussen 2011 en 2021 uit op ruim 16 procent. Dat is de zogeheten prijs van arbeid. De consumentenprijzen zijn de afgelopen tien jaar met bijna 18 procent gestegen, dus ruim 1 procentpunt meer dan de prijs van arbeid.

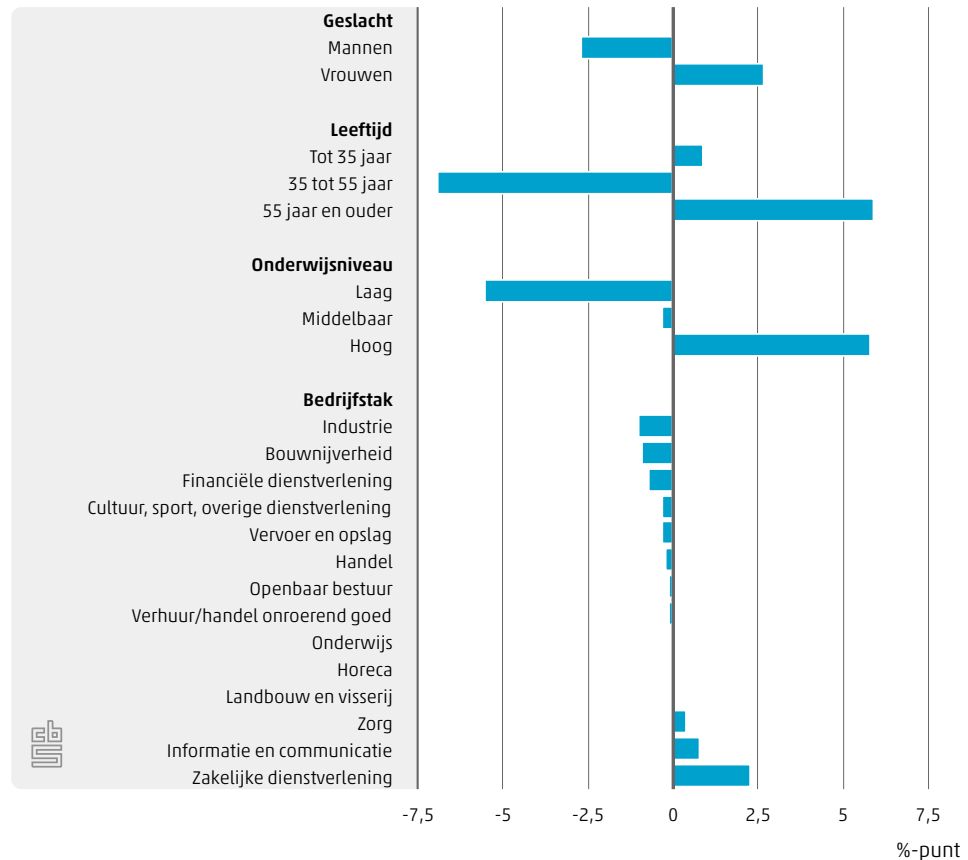
Het verschil tussen de ontwikkeling van de loonkosten per gewerkt uur (19 procent) en de prijs van arbeid (ruim 16 procent) is het structureffect. Dit structureffect drukt uit hoeveel uitwerking veranderingen in de personeelssamenstelling hebben op de gemiddelde loonkosten. De loonkostenstijging van 19 procent is dus per saldo voor ruim 2 procent toe te schrijven aan de structuurveranderingen: enerzijds een toename van het aandeel oudere werknemers en hoogopgeleiden, anderzijds een toename van laagbetaald uitzendwerk. Uit grafiek 5.9 blijkt dat het aandeel van de gewerkte uren van de bedrijfstak zakelijke dienstverlening de laatste tien jaar met 2,3 procentpunt is toegenomen. Deze toename komt voor het grootste deel voor rekening van de uitzendbureaus.

Het structureffect is sterk positief in jaren dat de werkgelegenheid krimpt en bedrijven relatief weinig nieuwe werknemers aannemen. Een negatief structureffect duidt erop dat er naar verhouding veel nieuwe werknemers worden aangenomen met relatief lage loonkosten. Dan is veelal sprake van een forse groei van de werkgelegenheid. Inderdaad is dit terug te zien in de cijfers over de afgelopen jaren. Direct na het begin van de financiële crisis in 2008 liep de loonstijging terug en nam het aantal banen van werknemers af. Het structureffect was in die periode groot. Vanaf 2015 groeide de werkgelegenheid weer. De instroom van nieuwe werknemers, met relatief lage lonen, drukt de stijging van de gemiddelde loonkosten. Hierdoor was het structureffect in de jaren 2015–2018 negatief. Voor 2020 bedraagt het structureffect 1,5 procent. Dat is het grootste positieve structureffect in de reeks met uitkomsten vanaf 2002. Deze uitkomst is enigszins vergelijkbaar met het grote positieve structureffect in 2009 (+1,2 procent), toen als gevolg van de financiële crisis de banengroei voor werknemers 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. In 2021 neemt de werkgelegenheid weer toe, zodat dan een klein negatief structureffect ontstaat (-0,1 procent).

Gecorrigeerd voor veranderingen in de werknemersstructuur, blijkt de loonkostenstijging in 2011–2021 het kleinst te zijn geweest in de horeca (1 procent), waar in 2021 de loonkostensubsidies relatief verreweg het hoogst waren. Veranderingen in de personeelssamenstelling hebben het meeste effect in de landbouw en visserij, de industrie en de financiële dienstverlening.

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 industrie, de bouwnijverheid 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 21 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 2011 en 2021



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

Aandeel arbeid in de economie

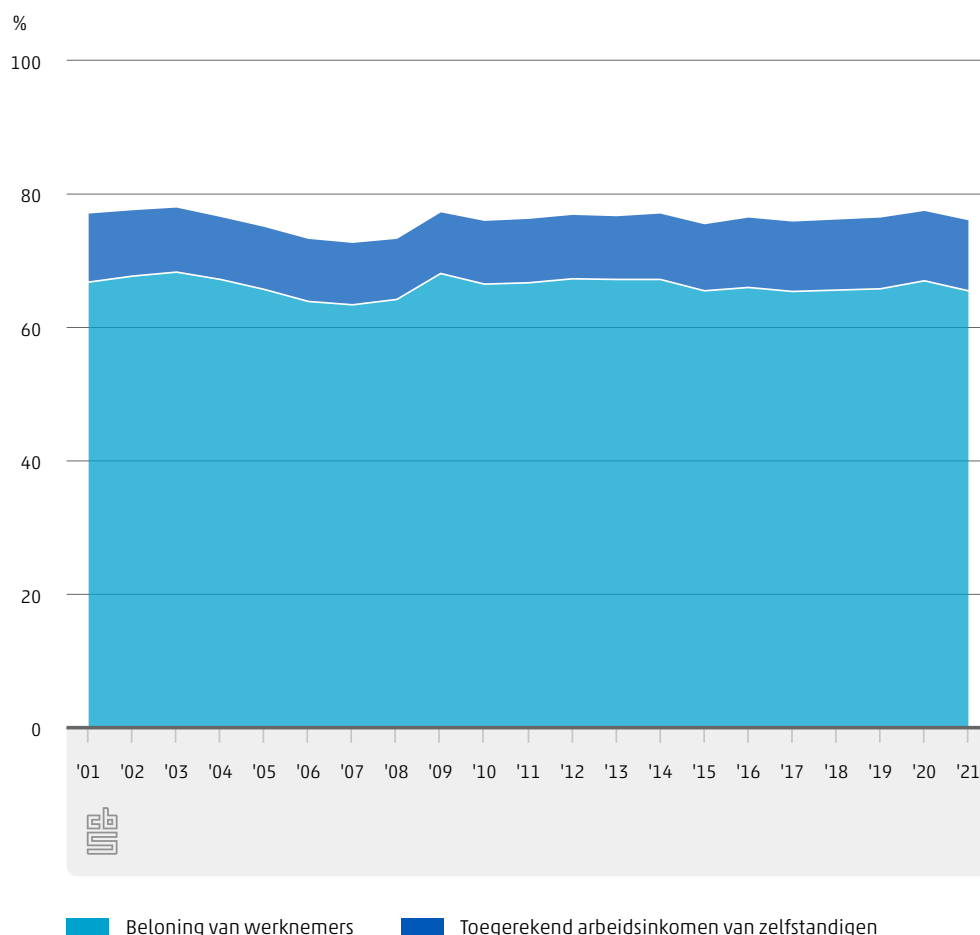
Van elke euro die in 2021 in Nederland werd verdiend, ging 76 cent naar de werknemers en zelfstandigen als arbeidsinkomen. Het arbeidsinkomen is hierbij gelijkgesteld aan de totale beloning van werknemers plus de inkomsten uit arbeid van zelfstandigen. De overige 24 cent van elke verdiende euro vormde de operationele winst (exploitatieoverschot) 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.

Deze eeuw bereikte de aiq de hoogste stand in de jaren dat de economische groei laag of negatief was: 2003, 2009 en 2020. In die jaren vielen de bedrijfswinsten sterk terug en werd het aandeel van de arbeidsinkomsten dus groter. De aiq was het laagst in 2007, toen de economie sterk groeide. In 2021 daalde de aiq en kwam uit op het gemiddelde van de afgelopen twintig jaar: 76,3.

5.10 Arbeidsinkomensquote en loonquote



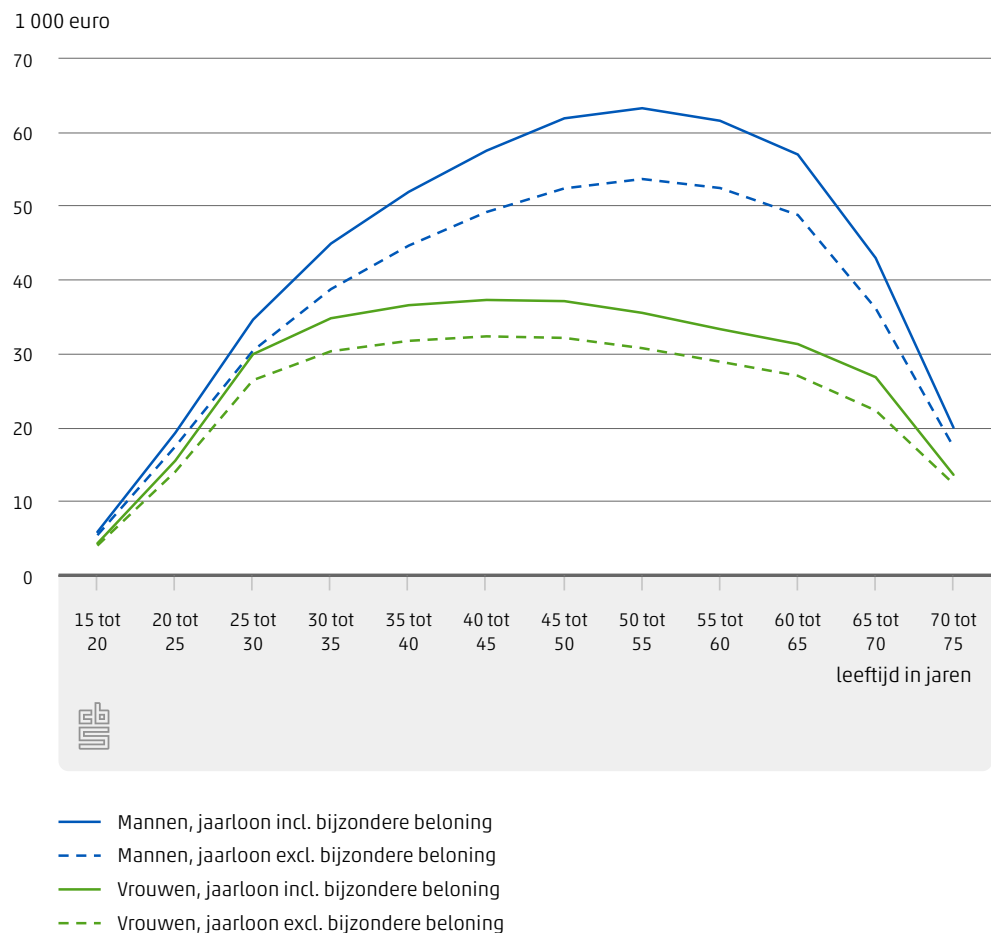
StatLine: [Arbeidsinkomensquote](#).

Lonen van mannen en vrouwen

In 2021 hadden vrouwen 4,1 miljoen werknemersbanen, mannen 4,4 miljoen. In vergelijking met 2019 was het aantal werknemersbanen van vrouwen met 73 duizend toegenomen, terwijl mannen per saldo 15 duizend banen minder hadden.

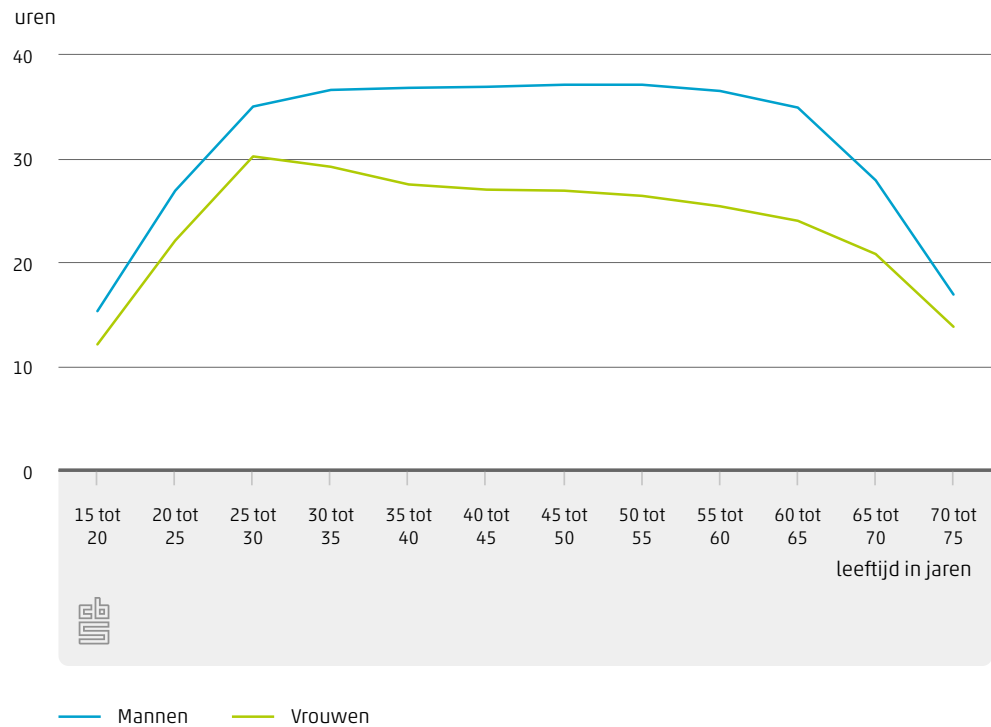
Het gemiddelde jaarloon inclusief bijzondere beloningen van vrouwen was in 2021 36 procent lager dan dat van mannen. Twee derde van dit loonverschil komt doordat vrouwen minder uren werken. In werknemersbanen van mannen wordt gemiddeld 33 uur per week gewerkt, bij vrouwen is dat 25 uur. Het verschil in uurlonen is dus veel kleiner: het gemiddelde uurloon van vrouwen is 13 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, werkt dat door in het loonverschil tussen mannen en vrouwen. Sowieso geldt dat mannen en vrouwen niet gelijkmatig verdeeld zijn over de verschillende soorten werk, waardoor de gemiddelde lonen van mannen en vrouwen niet goed met elkaar te vergelijken zijn.

5.11 Brutoloon per jaar, 2021



StatLine: [Jaarloon van werknemers](#).

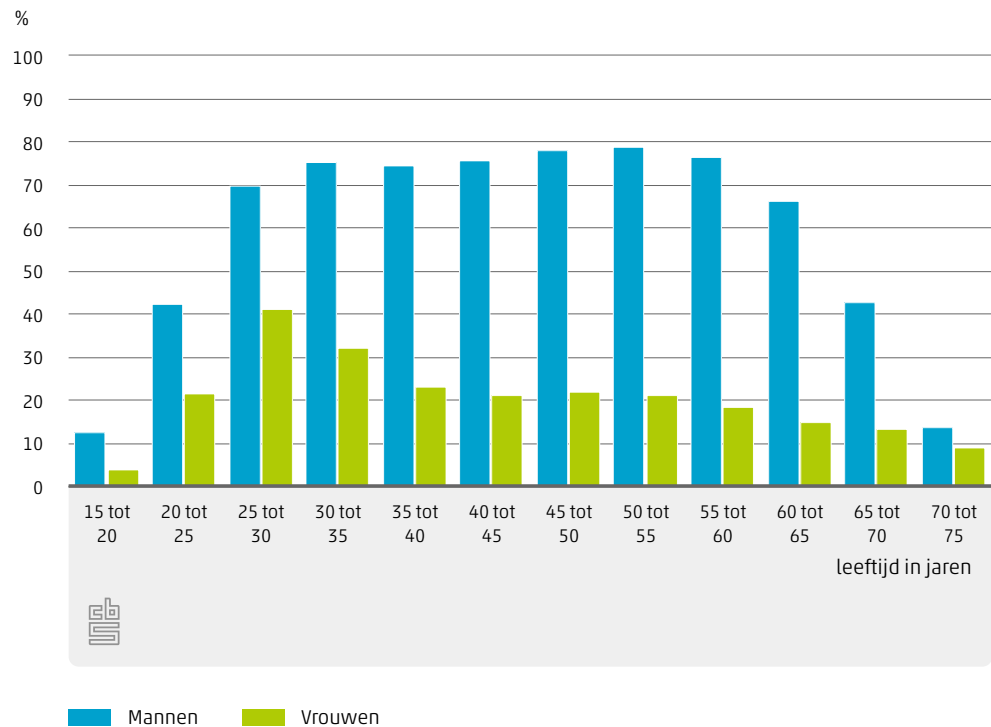
5.12 Gemiddelde wekelijkse arbeidsduur (inclusief overwerk) per werknemersbaan, 2021



StatLine: [Arbeidsduur van werknemers](#).

Dat vrouwen minder uren werken dan mannen blijkt ook uit de cijfers over de verhouding voltijd/deeltijd. Van de werknemersbanen die door vrouwen worden vervuld, is 77 procent een deeltijdbaan, bij mannen is dat met 34 procent aanzienlijk minder. Voor vrouwen geldt bovendien dat deeltijdwerk in alle leeftijdsgroepen de norm is; het aandeel voltijdbanen is bij vrouwen van 25 tot 30 jaar met 41 procent nog het grootst. Bij de mannelijke werknemers in de leeftijdsgroepen van 30 tot 60 jaar heeft minstens drie kwart een voltijdbaan.

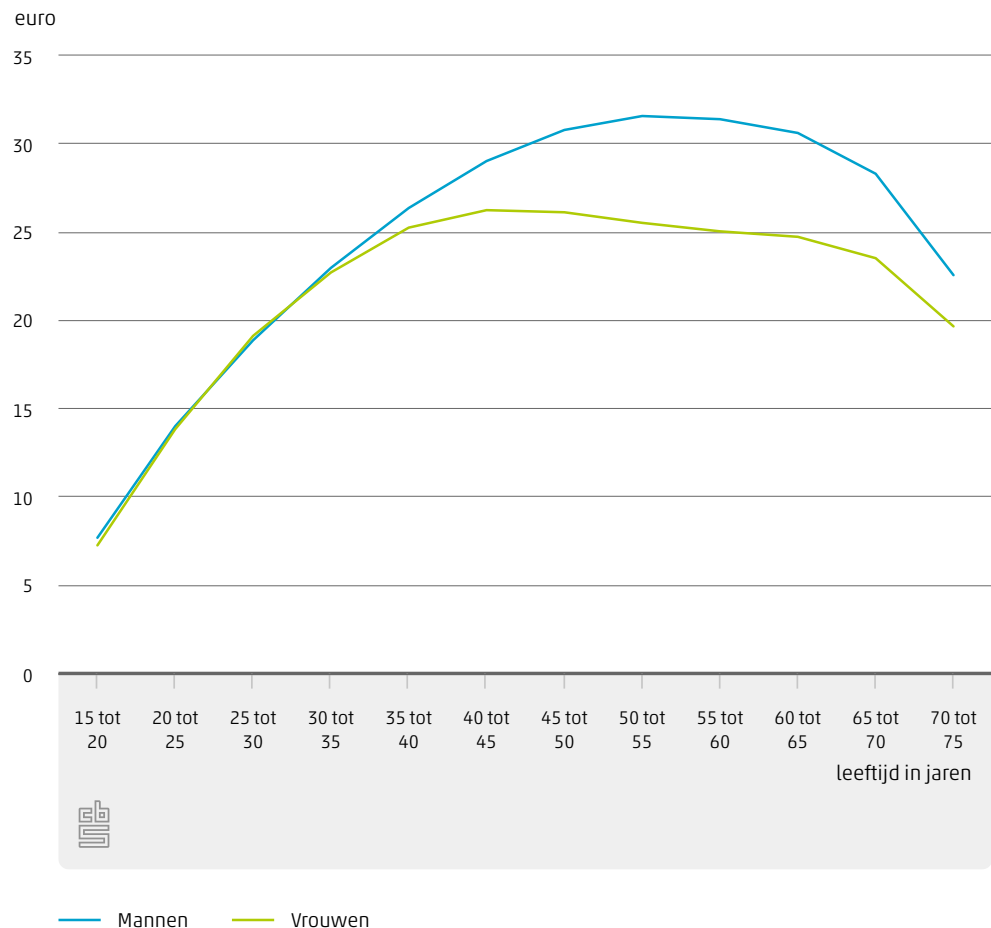
5.13 Aandeel voltijdbanen bij mannen en vrouwen per leeftijdsklasse, 2021



StatLine: [Banen van werknemers](#).

In 2021 verdienden mannen gemiddeld 25,84 euro per uur, vrouwen 22,42 euro. Opvallend is dat het gemiddelde uurloon van jonge mannen en vrouwen weinig verschilt. Bij vrouwen van 25 tot 30 jaar zijn de uurlonen gemiddeld zelfs iets hoger dan bij mannen uit dezelfde leeftijdsgroep. Bij de 30- tot 35-jarigen is het verschil niet groter dan 1 procent. Hoe ouder de werknemers, des te groter het loonverschil tussen mannen en vrouwen. Bij 50-plussers is het gemiddelde uurloon van vrouwen vier vijfde van dat van mannen.

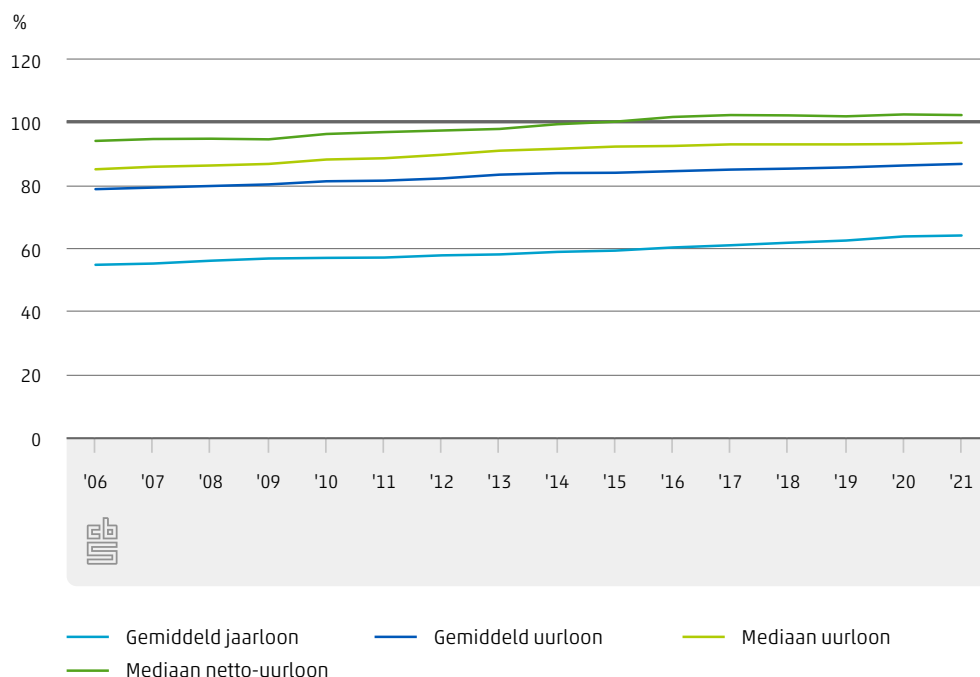
5.14 Brutoloon per uur, 2021



StatLine: [Uurloon van werknemers](#).

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 50 jaar zijn er meer hoogopgeleide vrouwen dan hoogopgeleide mannen. Voor de 50-plussers geldt het tegenovergestelde. Ongeveer tien jaar eerder lag die grens nog bij 40 jaar (zie ook StatLine: [Verschil bruto uurlonen mannen en vrouwen en Werknemers naar geslacht, leeftijd en hoogst behaald onderwijsniveau](#)). Mede als gevolg hiervan is het verschil in de gemiddelde uurlonen van mannen en vrouwen in tien jaar tijd teruggelopen van 18 procent naar 13 procent. Vanaf 1995 loopt het loonverschil tussen mannen en vrouwen gestaag terug met gemiddeld 0,5 procentpunt per jaar. Ook in de coronajaren is het verschil in gemiddelde lonen verder afgenomen.

5.15 Loon van vrouwen als percentage van loon van mannen



StatLine: [Lonen van werknemers](#).

Het loonverschil tussen mannen en vrouwen op basis van gemiddelde uurlonen wordt enigszins vertekend doordat de lonen van hoogbetaalde mannen hier zwaar in meewegen. Mediane uurlonen geven een evenwichtiger beeld van de loonverschillen. De mediaan is het middelste van een reeks getallen die van laag naar hoog zijn gesorteerd. Terwijl op basis van het gemiddelde uurloon vrouwen in 2021 gemiddeld 13 procent minder verdienen dan mannen, is dat op basis van de mediane uurlonen 6 procent.

Tot slot kan in plaats van brutolonen ook naar nettolonen worden gekeken. In 2021 komt het mediane netto-uurloon van vrouwen 2 procent hóger uit dan dat van mannen: in 50 procent van de arbeidsuren van mannen wordt gewerkt tegen een netto-uurloon van hooguit 17,95 euro, terwijl in 50 procent van de arbeidsuren van vrouwen gewerkt wordt tegen een netto-uurloon van minstens 18,37 euro.

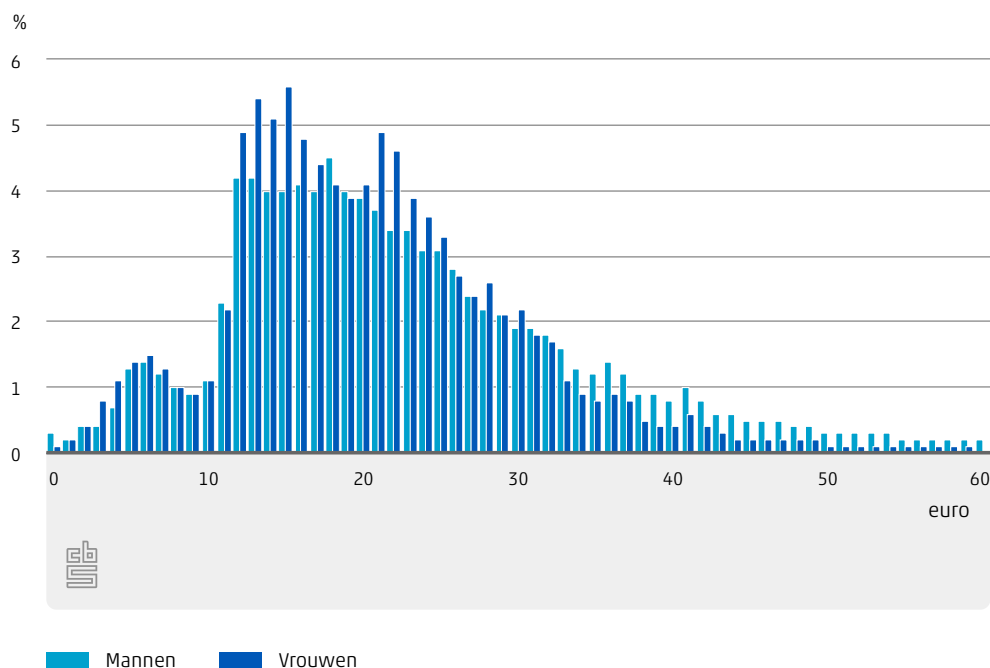
Dat vrouwen het relatief beter doen als naar nettolonen wordt gekeken, komt doordat de hoger betaalde banen relatief zwaarder belast worden. Mannen zijn oververtegenwoordigd in de hoger betaalde banen en betalen daardoor ook een relatief groter deel van de loonbelasting/premie volksverzekeringen. Sinds 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, EU](#)). Hoewel in de EU als geheel het loonverschil geleidelijk kleiner wordt, zijn er ook landen waar het verschil juist toeneemt, zoals in Letland en Kroatië. Overigens staat Nederland in de EU op de derde plaats in de Gender Equality Index die wordt samengesteld door het Europees Instituut voor Gendergelijkheid (EIGE), ook als het gaat om werk. Alleen Zweden en Denemarken scoren hoger (zie ook [Gender equality index](#)).

Wie verdienen de hoogste lonen?

De loonkloof tussen mannen en vrouwen wordt berekend als het gemiddelde uurloon van vrouwen ten opzichte van het gemiddelde uurloon van mannen. Zowel bij mannen als bij vrouwen lopen de uurlonen die individuele personen verdienen sterk uiteen. Deze verschillen hangen samen met persoonskenmerken en het werk dat zij doen. De grote mate van heterogeniteit blijkt ook uit de relatieve verdelingen van de uurlonen van mannen en vrouwen in grafiek 5.16.

5.16 Loonverdeling ¹⁾, 2021



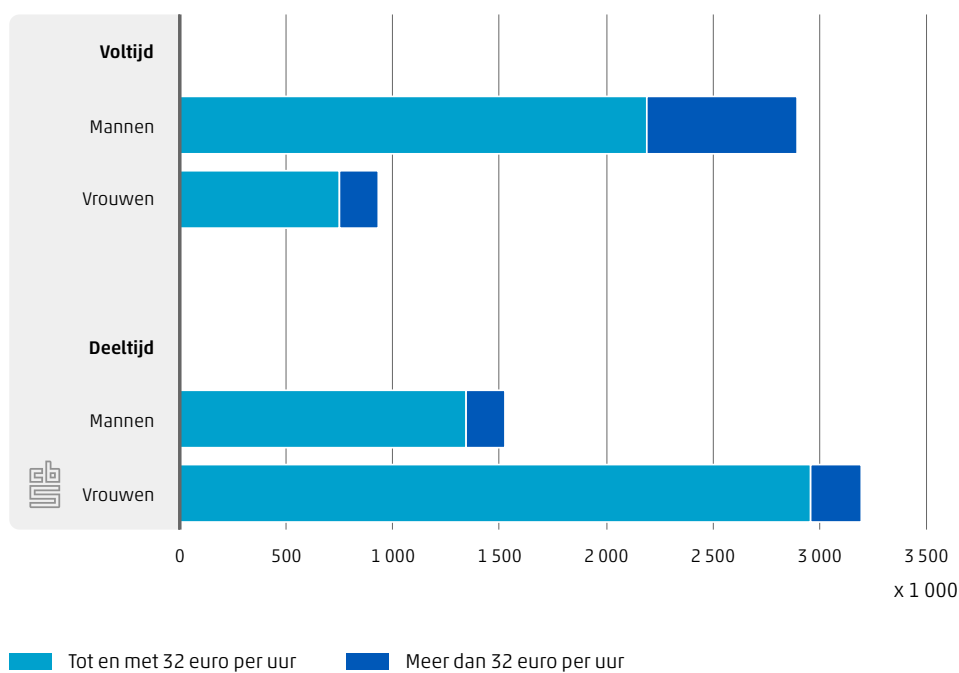
¹⁾ In de grafiek wordt de relatieve verdeling van de banen van mannen en van vrouwen naar uurloon weergegeven. Uit de grafiek blijkt bijvoorbeeld dat 4,9 procent van alle banen van vrouwen betaald wordt tegen 21 euro per uur.

Het verschil tussen mannen en vrouwen zit in de banen met een loon van meer dan 32 euro per uur; in die banen zijn mannen oververtegenwoordigd in de loonverdeling. In 85 procent van de banen wordt minder verdiend. Bij deze lager betaalde banen zijn de gemiddelde uurlonen van mannen en vrouwen per saldo nagenoeg gelijk aan elkaar. Dat het gemiddelde uurloon voor het totaal van de vrouwen lager is dan voor mannen wordt dus verklaard door de oververtegenwoordiging van mannen in de hoger betaalde banen. Wat zijn dat dan voor banen?

In totaal zijn er 1,3 miljoen werknemersbanen waarin meer dan 32 euro per uur wordt verdiend. Daarvan is twee derde voor mannen. Daardoor heeft 20 procent van de mannen een hoogbetaalde baan, tegen 10 procent van de vrouwen.

Hoge uurlonen worden vooral verdiend in voltijdbanen. Een kwart van de mannen met een voltijdbaan is hoogbetaald. Bij vrouwen is dat 19 procent. In deeltijdbanen is het aandeel met een hoog uurloon veel lager, maar dat geldt zowel voor mannen als voor vrouwen.

5.17 Banen van werknemers naar loonklasse, 2021



StatLine: [Banen en lonen van werknemers](#).

De meeste hoogbetaalde banen zijn te vinden in de bedrijfstakken zakelijke dienstverlening (exclusief uitzendbureaus), openbaar bestuur en de zorg. Afgezet tegen het totaal aantal banen van werknemers per bedrijfstak telt de financiële dienstverlening de meeste hoogbetaalden: in 44 procent van de banen in die bedrijfstak wordt meer dan 32 euro per uur verdiend. Ook in de informatie en communicatie, het openbaar bestuur en het onderwijs verdient meer dan een kwart meer dan 32 euro per uur. Bij de horeca geldt dat slechts voor 1 procent van de banen.

Binnen de financiële dienstverlening is het verschil tussen mannen en vrouwen het grootst. Terwijl 55 procent van de mannen in deze bedrijfstak hoogbetaald is, geldt dat maar voor 28 procent van de vrouwen.

Doordat in de zorg veel vrouwen werken, zijn zij ook sterk vertegenwoordigd binnen de groep hoogbetaalden: twee op de drie hoogbetaalden binnen de zorg is een vrouw. Toch hebben de mannen die in de zorg werken relatief vaker een hoogbetaalde baan: 23 procent van de mannen in de zorg is hoogbetaald, tegen 8 procent van de vrouwen in deze bedrijfstak.

Ook leeftijd speelt een rol. Het aandeel hoogbetaalden is het hoogst bij de werknemers van 40 tot 65 jaar. Een kwart van deze groep is hoogbetaald.

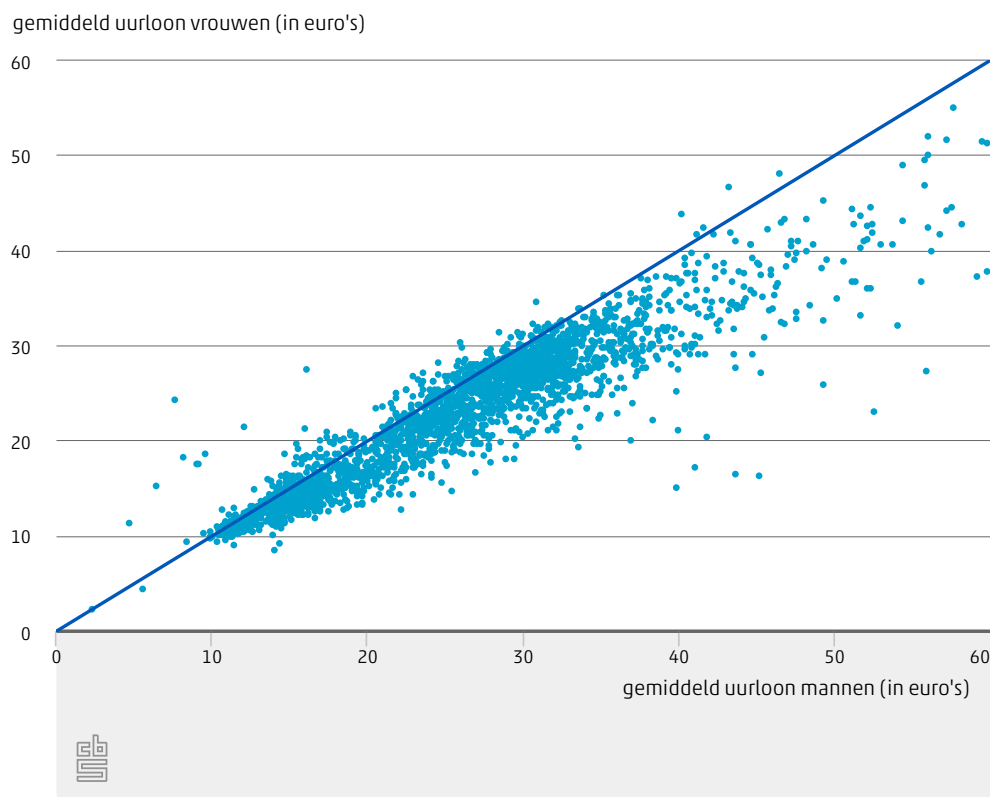
Tot slot moeten de directeurs-grotoaandeelhouder genoemd worden. De helft van deze groep is hoogbetaald. En omdat vooral mannen directeur-grotoaandeelhouder zijn, maken zij 86 procent uit van de hoogbetaalden binnen deze groep.

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 2021 is bij 89 procent van deze bedrijven het gemiddeld uurloon van vrouwen lager dan dat van mannen, bij 11 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 de vrouwen driemaal zo hoog is als dat van de mannen in dat bedrijf. De helft van de grote bedrijven waar vrouwen gemiddeld meer verdienen dan mannen is ingedeeld bij de bedrijfstakken openbaar bestuur en uitzendbureaus. Bij slechts een bedrijf 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.

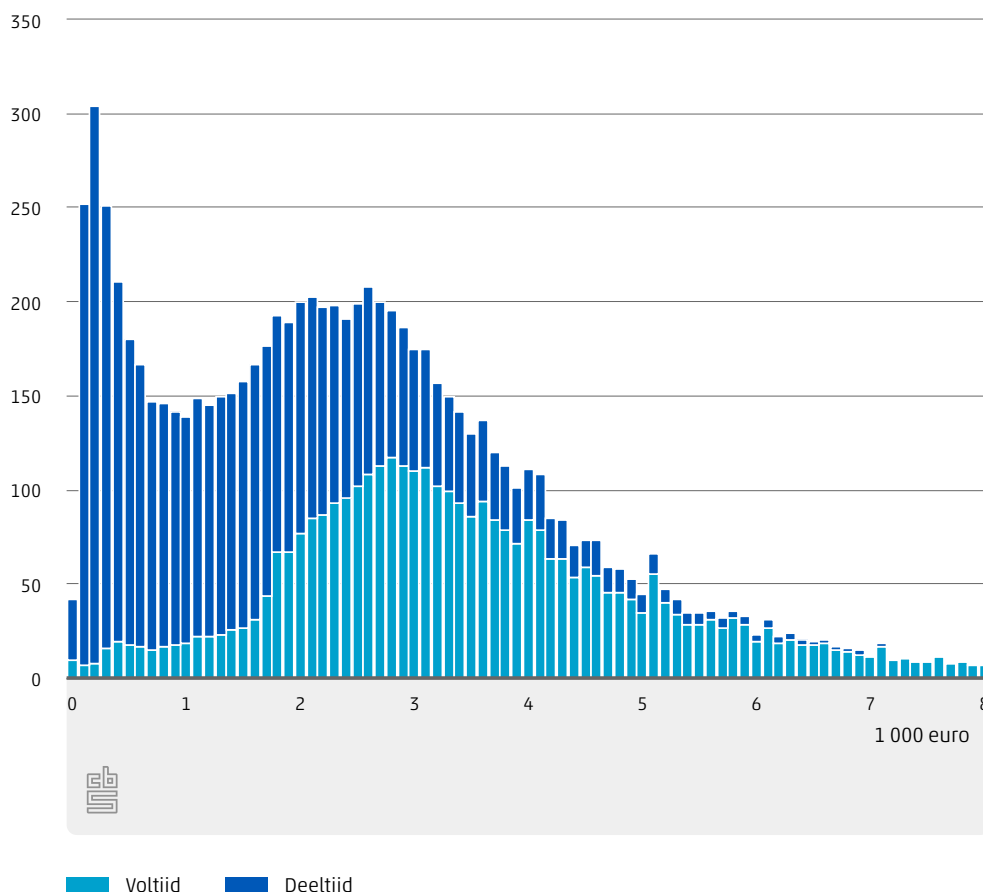
Vorig jaar heeft de Europese Commissie een [richtlijn](#) voorgesteld waarmee bedrijven met ten minste 250 werknemers worden verplicht om jaarlijks informatie openbaar te maken over de beloningsverschillen tussen alle vrouwelijke en mannelijke werknemers in hun bedrijf. Het voorstel ligt voor behandeling in het Europees Parlement.

5.18 Gemiddelde uurlonen van mannen en vrouwen per bedrijf, 2021



5.19 Verdeling maandloon (exclusief overwerk), 2021

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 2022 bedraagt het bruto wettelijk minimumloon voor werknemers van 21 jaar of ouder bij een volledig dienstverband 1 725 euro per maand.

Binnen de Europese Unie kennen 21 van de 27 landen een algemeen minimumloon. Alleen in Luxemburg en Ierland geldt een hoger minimumloonbedrag dan in Nederland (zie ook Eurostat: [Minimumloon, EU](#)).

Doordat in Nederland veel werknemers een deeltijdbaan hebben (zie ook grafiek 5.19), verdienen zij een loon dat lager is dan het minimumloon. 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 houdt het CBS hiermee rekening. Voor deeltijdbanen wordt een vergelijking gemaakt naar evenredigheid van de arbeidsduur van de baan. Overwerkloon en eenmalige beloningen tellen hierbij niet mee.

In 2020 werden 438 duizend banen van werknemers tegen maximaal het minimumloon per uur betaald. Dat is 5 procent van alle werknemersbanen. In nog eens 6 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 2020 kwam het aandeel minimumloonbanen met 5,2 procent uit op het laagste punt sinds 2006.

Het aantal minimumloonbanen daalde in 2020 met 52 duizend naar de laagste stand sinds het CBS deze uitkomsten vanaf 2006 samenstelt op basis van de Statistiek werkgelegenheid en lonen (SWL). De forse daling in 2020 is een gevolg van de coronacrisis, waarbij vooral veel tijdelijk en laagbetaald werk verdween. Zo liep het totaal aantal uitzendbanen van 2019 op 2020 terug met 127 duizend. Een op de vijf uitzendbanen is een minimumloonbaan, zodat het niet vreemd is dat het aantal uitzendbanen dat tegen het minimumloon wordt betaald in 2020 met 24 duizend verminderde. Daarmee is al de helft van de totale terugloop van het aantal minimumloonbanen verklaard. Daarnaast liep het aantal minimumloonbanen terug in de bedrijfstakken vervoer en opslag (-7 duizend), horeca (-7 duizend) en handel (-6 duizend).

Er zijn iets meer vrouwen dan mannen met een minimumloonbaan. Wel is het aandeel vrouwen de laatste jaren gedaald. In 2020 verdiende van alle vrouwelijke werknemers 5,5 procent het minimumloon, bij de mannelijke werknemers was dat 5,0 procent. Niet eerder was bij deze cijfers het verschil tussen mannen en vrouwen zo klein. Bezien 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 7 jongeren verdient het minimumloon.

Van de werknemers die 35 uur of meer per week werken verdient 3 procent het minimumloon. Bij de werknemers met een kortere arbeidsduur is het percentage minimumloners hoger. Van de werknemers die 20 tot 35 uur per week werken is dat 5 procent, van degenen die korter dan 12 uur per week werken 11 procent. Van alle minimumloners heeft slechts een kwart een voltijdbaan.

Per bedrijfstak bezien is het percentage minimumloonbanen het grootst in de zakelijke dienstverlening en de horeca (beide 9 procent). Absoluut gezien werken de meeste minimumloners in de bedrijfstakken zakelijke dienstverlening (138 duizend, waaronder 75 duizend uitzendkrachten) en de handel (83 duizend). Deze twee bedrijfstakken zijn samen goed voor de helft van alle minimumloonbanen.

StatLine: [Aantal minimumloonbanen](#).

Topverdieners

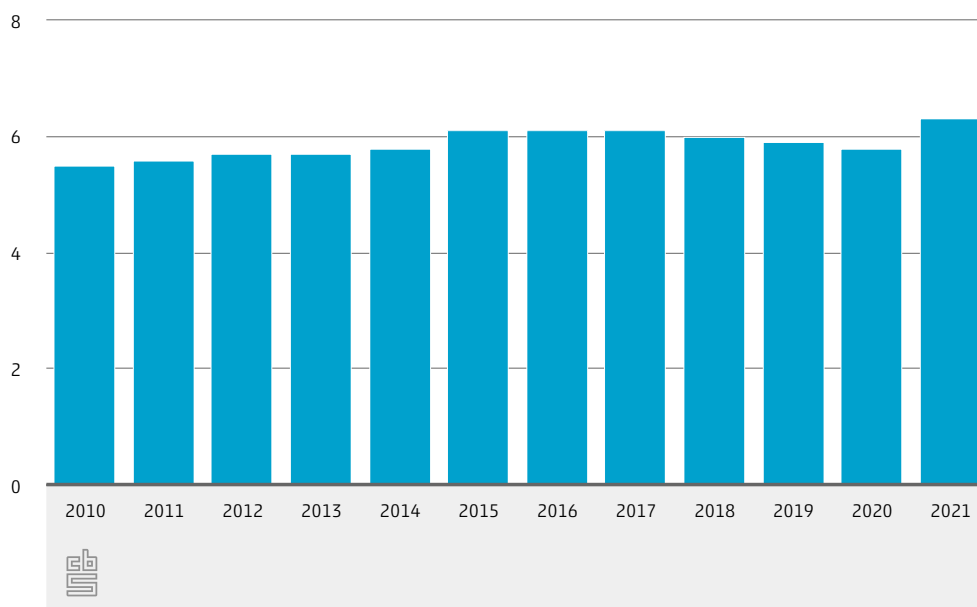
In 2021 hadden gemiddeld 277 duizend werknemers een baan met een brutojaarloon van ten minste 100 duizend euro (tegen 145 duizend werknemers in 2011). Dat is 3,2 procent van alle banen van werknemers. De banen die zeker een miljoen euro per jaar opleverden zijn dun gezaaid: ruim duizend werknemers verdienden een miljoen of meer per jaar.

In totaal telde Nederland in 2021 gemiddeld 8,6 miljoen werknemersbanen. Het gemiddelde jaarloon bedroeg 38 duizend euro. Dit is inclusief bijzondere beloningen, zoals eindejaarsuitkeringen, prestatiebeloningen en andere bonussen. In voltijdbanen werd gemiddeld 56 duizend euro verdiend.

Het aandeel werknemers met een loon van 100 duizend euro of meer is het hoogst in de financiële dienstverlening, waar 1 op de 8 werknemers minstens een ton per jaar verdient. De bedrijfstak met relatief het kleinste aantal topverdieners onder de werknemers is de horeca: 0,3 procent verdient daar een ton of meer. In Nederland staan er bij 14 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, in 2021 gemiddeld 6,3 keer zoveel loon als een doorsnee werknemer op voltijdbasis in datzelfde bedrijf. Het brutojaarsalaris van deze topverdieners bedroeg in dat jaar gemiddeld bijna 300 duizend euro. In de periode 2010–2017 liep de loonkloof op van 5,5 naar 6,1. Daarna zakte de loonkloof tot 5,8 in 2020.

5.20 Gemiddelde loonkloof bij de duizend grootste bedrijven¹⁾



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

In 2021 was de loonkloof het grootst in de bedrijfstakken financiële dienstverlening, informatie en communicatie en de handel. 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.

Bovenaan de loonlijst zijn mannen in de meerderheid. In 2021 was 28 procent van de topverdieners bij de duizend grootste bedrijven een vrouw. Tien jaar eerder was dat nog 17 procent. Het aandeel vrouwen bij de topverdieners is in lijn met het aandeel vrouwen onder voltijders: in een kwart van alle voltijdbanen van werknemers werken vrouwen.

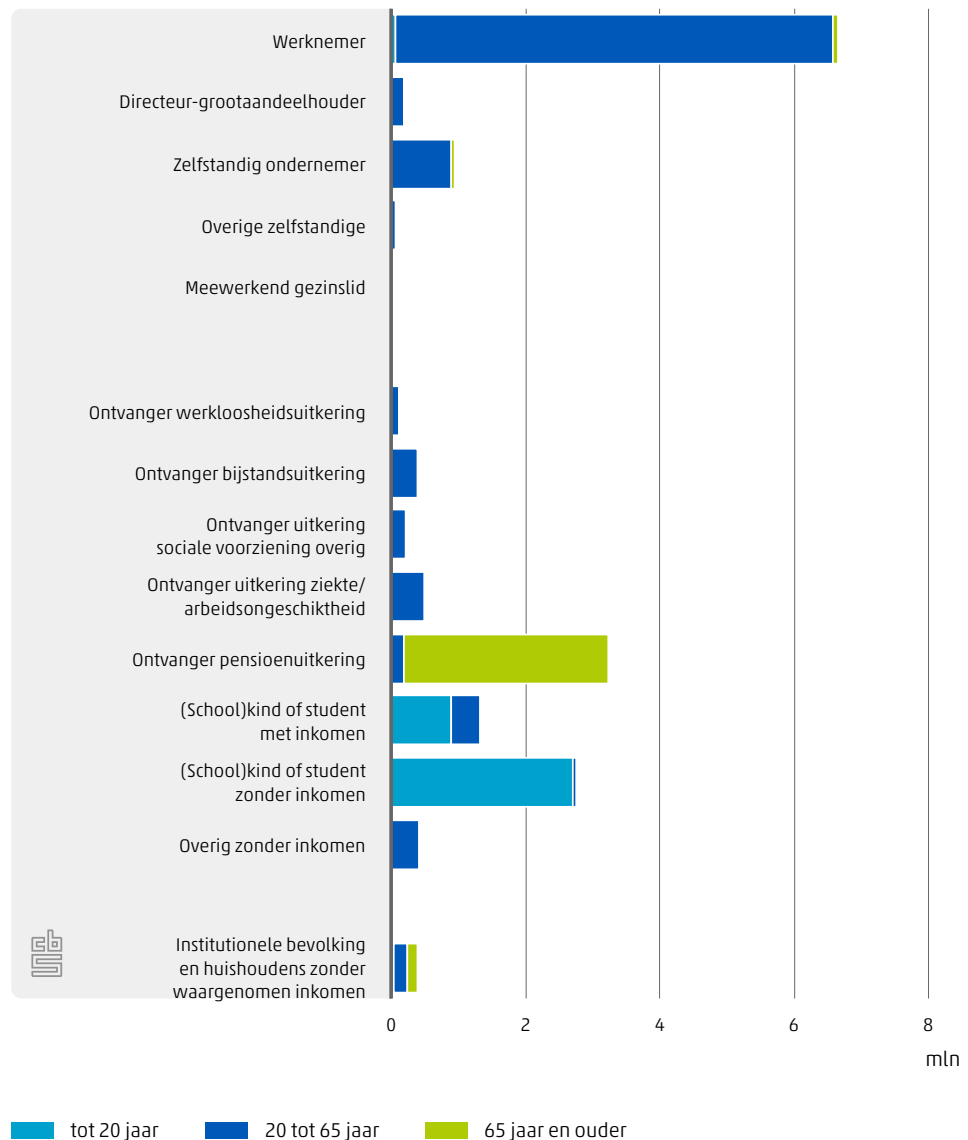
Bij 187 van de duizend grootste bedrijven in Nederland zijn de vijf topverdieners in meerderheid vrouw. Deze bedrijven zijn vooral te vinden in de zorg. Bij 282 van de duizend grootste bedrijven bestaat de top vijf van topverdieners uitsluitend uit mannen. In 2011 was nog bij bijna de helft van de grote bedrijven de top volledig mannelijk (460 bedrijven). Het afgelopen decennium is de verhouding tussen mannen en vrouwen dus aanzienlijk veranderd.

6 Inkomen

Betaald werk is voor veel mensen de belangrijkste bron van inkomen. Op basis van de gegevens van de Belastingdienst publiceert het CBS inkomensgegevens over personen in particuliere huishoudens met inkomen. Daarbij wordt ook bepaald tot welke sociaaleconomische categorie iemand behoort. Leidend hierbij is de voornaamste bron van 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 2020 werd 46 procent van de totale bevolking ingedeeld in de sociaaleconomische categorie van de werkenden. Bij de bevolking van 20 tot 65 jaar was dat 75 procent.

Afgezet tegen de totale bevolking is het aandeel werkenden het grootst in de gemeenten Vlieland, Renswoude, Zeewolde, Maasdriel, Lopik en Boekel. Daarentegen is in Laren (NH), Wassenaar en Bloemendaal het aandeel werkenden het kleinst (zie ook StatLine: [Inkomen en sociaaleconomische categorie per gemeente](#)).

6.1 Bevolking ingedeeld naar sociaaleconomische categorie, 1 januari 2020



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

De sociaaleconomische categorie werknemers telt 6,7 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 964 duizend zelfstandig ondernemers, 224 duizend directeuren-grotaandeelhouders, 22 duizend meewerkende gezinsleden en 82 duizend overige zelfstandigen (onder meer personen met resultaat uit overige werkzaamheden, zoals freelancers). Het aantal zelfstandigen is in tien jaar tijd met 22 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 2020 inkomsten uit werkzaamheden als zelfstandige (zie ook StatLine: [Inkomen van zelfstandigen](#)).

Hoe succesvol zijn startende zelfstandigen?

Elk jaar beginnen veel mensen een eigen bedrijf. Maar hoeveel van deze bedrijven zijn levensvatbaar en leveren uiteindelijk een behoorlijk inkomen op? Om op deze vragen antwoord te krijgen, heeft het CBS onderzoek gedaan naar de 215 duizend personen die in 2013 zijn gestart als zelfstandige, veelal als zelfstandige zonder personeel (zzp). Meestal was de zelfstandigenbaan in het startjaar een nevenactiviteit. De helft van de starters was man, bijna 2 op de 3 jonger dan 45 jaar.

Van de in 2013 gestarte zelfstandigen was na vijf jaar de helft gestopt. Het grootste deel van de uitstroom betreft mensen die de overgang naar werk in loondienst hebben gemaakt. In 2018 was 31 procent van de in 2013 gestarte zelfstandigen (weer) als werknemer werkzaam.

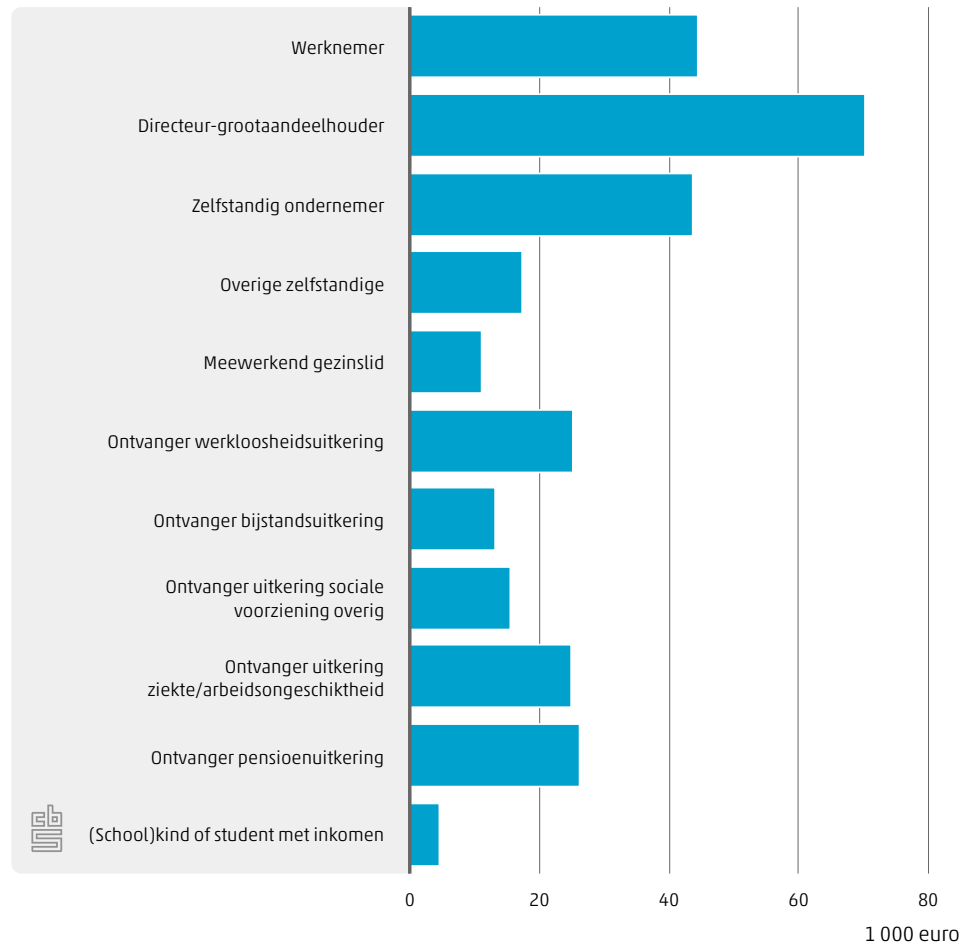
Bijna 20 procent van de starters had na vijf jaar een zelfstandigeninkomen van minstens 25,3 duizend euro en 30 procent had een lager zelfstandigeninkomen. Het genoemde bedrag is gelijk aan het minimumloon voor werknemers, opgehoogd met de door de werkgever betaalde premies inkomensverzekeringen; eventueel inkomen uit andere inkomensbronnen is niet meegerekend. Vooral mannen, starters tot 55 jaar, hoogopgeleiden en starters in de bouwnijverheid haalden deze inkomensgrens. In de bedrijfstakken zorg, onderwijs en de overige dienstverlening waren er relatief weinig starters die de inkomensgrens haalden. In deze bedrijfstakken waren verhoudingsgewijs veel vrouwen als zelfstandige begonnen en was het zelfstandigeninkomen vaker een neveninkomen. Een klein deel van de starters had meer succes: 5 duizend van de 215 duizend starters uit 2013 behaalden in 2018 een zelfstandigeninkomen van 100 duizend euro of meer.

StatLine: [Startende zelfstandigen](#).

Zie ook: [Inkomensontwikkeling van startende zelfstandigen](#).

In 2020 bedroeg het gemiddeld persoonlijk inkomen van alle mensen in particuliere huishoudens met inkomen 34 duizend euro per jaar. Bij personen met werk als voornaamste inkomensbron was dat 45 duizend euro. Het inkomen van directeuren-grotoaandeelhouders (dga's) was het hoogst, namelijk 70 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, 2020



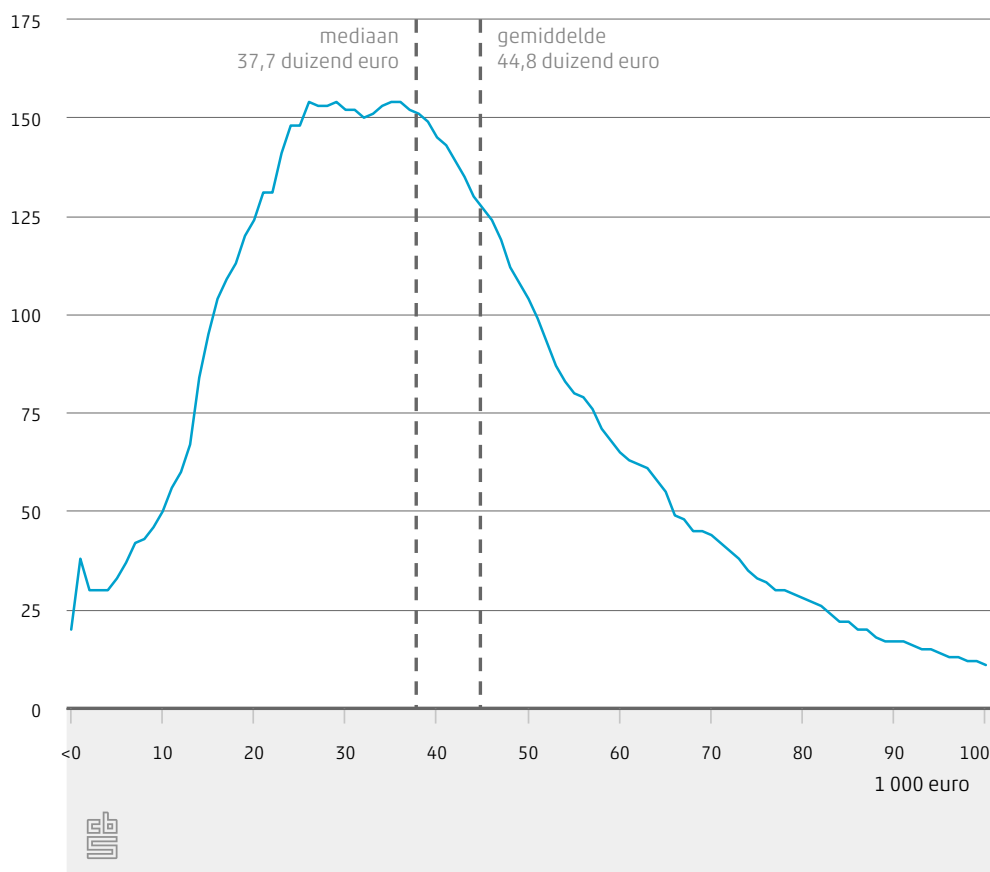
StatLine: [Gemiddeld persoonlijk inkomen](#).

Van de bijna 8 miljoen personen met werk als voornaamste inkomensbron in 2020 bedroeg het persoonlijk inkomen bij 400 duizend personen minder dan 10 duizend euro, terwijl er anderzijds 380 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 worden gerangschikt naar de hoogte van hun inkomen. Anders gezegd: 50 procent heeft een lager inkomen en 50 procent heeft een hoger inkomen. Terwijl het gemiddeld persoonlijk inkomen van de werkenden in 2020 op 44,8 duizend euro uitkwam, lag de mediaan met 37,7 duizend euro beduidend lager.

6.3 Verdeling persoonlijk jaarinkomen van werkkenden, 2020

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 2020 maakten ruim 900 duizend personen deel uit van een huishouden met een dergelijk laag inkomen. Hieronder waren ook 148 duizend werkkenden (1,9 procent van de werkkenden), van wie bijna de helft zelfstandigen.

In het piekjaar 2013 hadden nog 250 duizend werkkenden een armoederisico. Sindsdien is dit aantal gestaag gedaald, ook in het eerste coronajaar. Bij de meeste werkkenden met risico op armoede gaat het om deeltijders. Bijna 30 duizend werkkenden behoorden al ten minste vier jaar achtereen 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 2020 bedroeg de lage-inkomensgrens voor een alleenstaande 1 100 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](#)). In de

tweejaarlijkse CBS-publicatie [Armoede en sociale uitsluiting](#) wordt uitgebreid ingegaan op het deel van de bevolking van Nederland dat in financieel en sociaal opzicht minder goed af is.

7 Uitkeringen

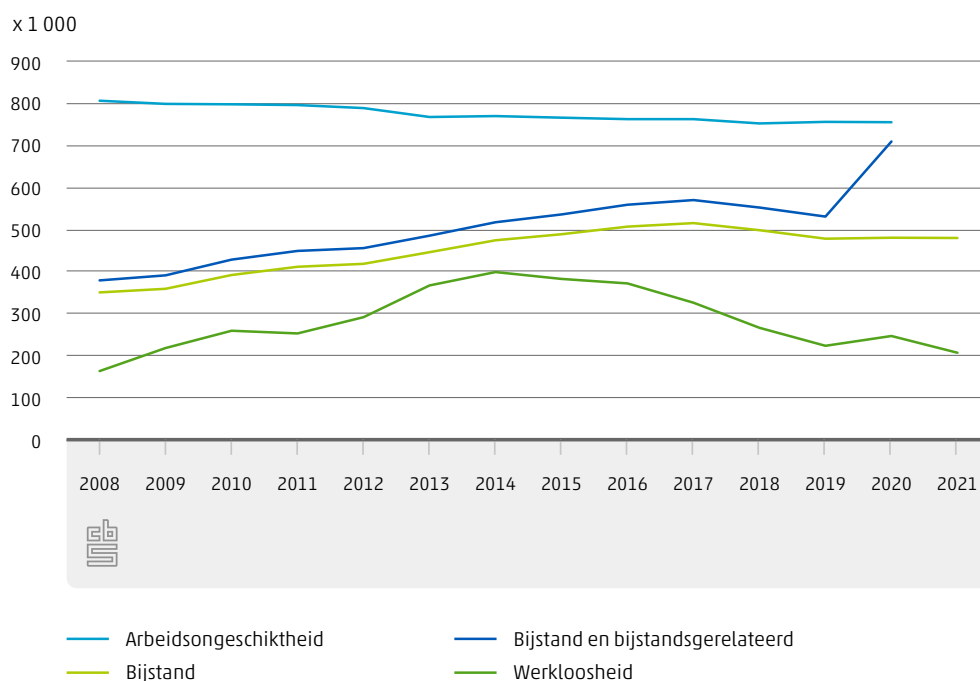
Minder mensen in de WW

In 2021 ontvingen gemiddeld 207 duizend personen een uitkering in het kader van de Werkloosheidwet (WW). Dat waren er 40 duizend minder dan in 2020. Daarmee werd de stijging uit 2020 (+23 duizend) meer dan tenietgedaan. Het jaargemiddelde kwam uit op de laagste stand na 2008. Uit de cijfers die voor seizoeninvloeden zijn gecorrigeerd blijkt in grote lijnen dat het aantal WW'ers vanaf begin 2014 tot september 2019 bijna halveerde en vervolgens weer toenam, totdat in augustus 2020 een piek werd bereikt van 269 duizend. Eind 2021 was het aantal WW'ers weer met een derde gedaald. In 2021 was bijna de helft van de WW'ers vrouw, 57 procent was 45 jaar of ouder (zie ook StatLine: [Personen met WW-uitkering](#) en [Personen met WW-uitkering, seizoen gecorrigeerd](#)).

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.

7.1 Personen met een uitkering (jaargemiddelden)



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

Bijstand

In 2020 ontvingen gemiddeld 709 duizend mensen een bijstands- of een bijstandsgelateerde uitkering. Dit is inclusief 56 duizend personen vanaf de AOW-leeftijd, met name mensen die geen volledige AOW-uitkering hebben opgebouwd door verblijf in het buitenland. In bepaalde gevallen kan men dan recht hebben op een aanvullende bijstandsuitkering. Verder is dit cijfer inclusief de bijstandsgelateerde uitkeringen op grond van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers (IOAW), de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen (IOAZ), het Besluit bijstandsverlening zelfstandigen (Bbz) en de Tijdelijke overbruggingsregeling zelfstandig ondernemers (Tozo).

In vergelijking met 2019 steeg in 2020 het aantal mensen met een bijstands(gerelateerde) uitkering met een derde. Die stijging had vrijwel volledig betrekking op de bijstandsgelateerde uitkeringen. Het aantal mensen met een algemene bijstandsuitkering steeg met slechts 2 duizend.

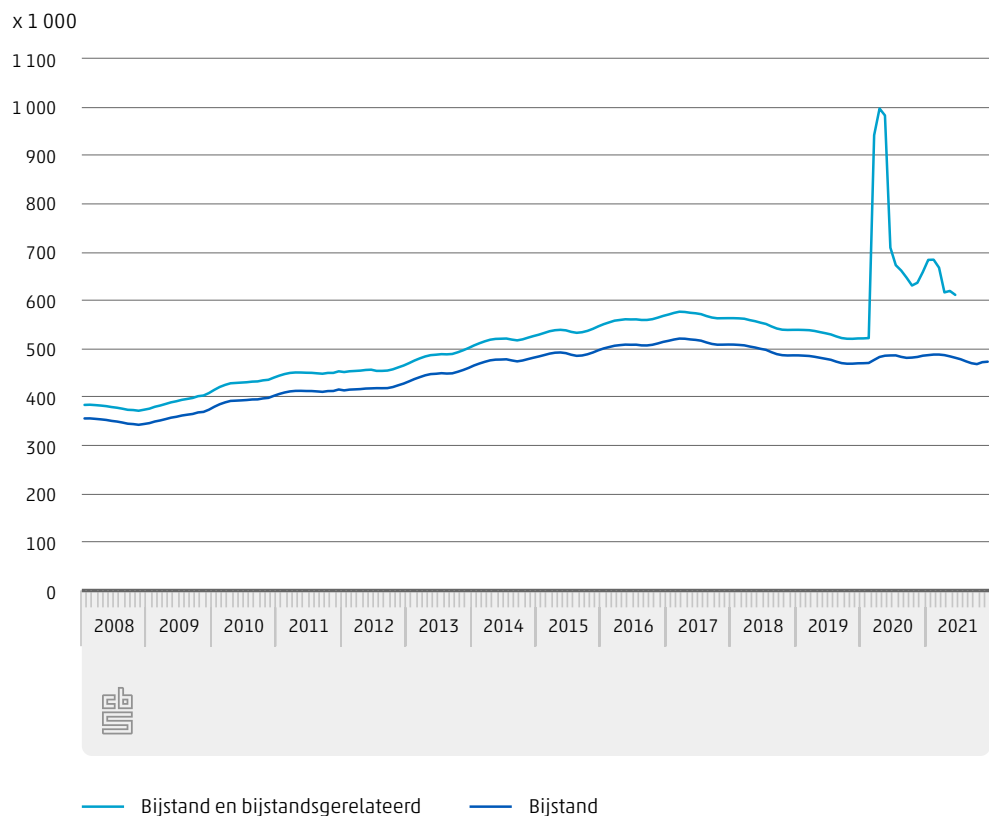
Vanaf maart 2020 steeg het aantal personen met een bijstands(gerelateerde) uitkering zeer sterk, doordat de Tozo van kracht werd. Hierdoor hadden in april 2020 in totaal 996 duizend mensen een bijstands(gerelateerde) uitkering, terwijl dat er aan het begin van 2020 nog 521 duizend waren. Toen de voorwaarden van de Tozo later wijzigden, liep het aantal personen met een uitkering weer terug.

Voor 2021 zijn voor het totaalcijfer over de bijstand alleen de uitkomsten tot en met juni bekend. Over het aantal mensen met een algemene bijstandsuitkering zijn wel al de cijfers over heel 2021 beschikbaar. Het waren er gemiddeld over het hele jaar vrijwel evenveel als

in 2020. Wel daalde het aantal uitkeringen in de loop van het jaar, waardoor er eind 2021 12 duizend personen minder een algemene bijstandsuitkering hadden dan een jaar eerder.

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. Bovenstaande cijfers hebben allemaal betrekking op personen. In 2021 ontvingen gemiddeld 480 duizend personen een algemene bijstandsuitkering. Daarvan was 57 procent alleenstaand, 14 procent een alleenstaande ouder en 30 procent maakte deel uit van een (echt)paar.

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) was een van de maatregelen van de overheid om ondernemers te ondersteunen tijdens de coronacrisis. De regeling voorzag zelfstandig ondernemers in een aanvullende uitkering voor levensonderhoud als het inkomen door de coronacrisis tot onder het sociaal minimum daalde. Anders dan bij de algemene bijstandsuitkeringen werd bij de Tozo geen vermogenstoets gehanteerd.

De oorspronkelijke regeling gold met terugwerkende kracht vanaf maart 2020 en kon tot eind mei 2020 aangevraagd worden. Personen hadden op basis van de eerste Tozo-regeling recht op maximaal drie maanden aan financiële ondersteuning. 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. De regeling werd later ongewijzigd opgevolgd door Tozo 3, 4 en 5 (tot en met september 2021). Toen daarna weer nieuwe coronamaatregelen van kracht werden, konden zelfstandigen een beroep doen op de reguliere bijstand voor zelfstandigen (het Besluit bijstandsverlening zelfstandigen, Bbz), waarbij tot en met maart 2022 enkele voorwaarden werden versoepeld.

Tozo 1 leidde in maart 2020 tot een sterke toename van het aantal personen met een bijstandsgerelateerde uitkering. De eerste maand zijn 258 duizend Tozo-uitkeringen levensonderhoud verstrekt. Omdat een Tozo-uitkering aan huishoudens wordt verstrekt, ligt het aantal personen met een Tozo-uitkering hoger. In april 2020 ging het zelfs om 462 duizend personen. In de tweede helft van 2020 schommelde het aantal personen met een Tozo-uitkering rond de 120 duizend. Dit liep in het eerste kwartaal van 2021 op tot gemiddeld 142 duizend personen, en daalde in het tweede kwartaal weer tot gemiddeld 86 duizend personen.

Zie ook: [Half miljoen mensen kregen Tozo-uitkering in 2020, Tozo, eerste kwartaal 2021 en Tozo, tweede kwartaal 2021.](#)

Arbeidsongeschiktheid

In 2020 ontvingen gemiddeld 755 duizend personen een arbeidsongeschiktheidsuitkering, duizend minder dan in 2019. Het aantal personen met een arbeidsongeschiktheidsuitkering vertoonde langere tijd een dalende tendens, maar in 2019 steeg het jaargemiddelde met 4 duizend. In de eerste helft van 2021 lag het aantal mensen met een arbeidsongeschiktheidsuitkering weer boven dat van 2020.

Personen met arbeidsongeschiktheidsuitkeringen kunnen naar drie groepen worden onderscheiden. De grootste groep is die van werknemers in loondienst die na twee jaar loondoorbetaling door de werkgever bij ziekte, recht hebben op een arbeidsongeschiktheidsuitkering. Voor werknemers die vóór 2006 arbeidsongeschikt werden, is dit een uitkering volgens de Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO) en voor werknemers die vanaf 2006 arbeidsongeschikt zijn geworden, is dit een uitkering Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA). De tweede groep bestaat uit personen met een uitkering volgens de Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten (Wajong). Deze uitkering is bedoeld voor personen die op jonge leeftijd door een ziekte of een handicap arbeidsongeschikt zijn geworden. Een laatste groep personen met arbeidsongeschiktheidsuitkeringen bestaat uit voormalige zelfstandigen. Voor hen was het tot augustus 2004 mogelijk om in te stromen in een uitkering volgens de Wet Arbeidsongeschiktheidsverzekering Zelfstandigen (WAZ).

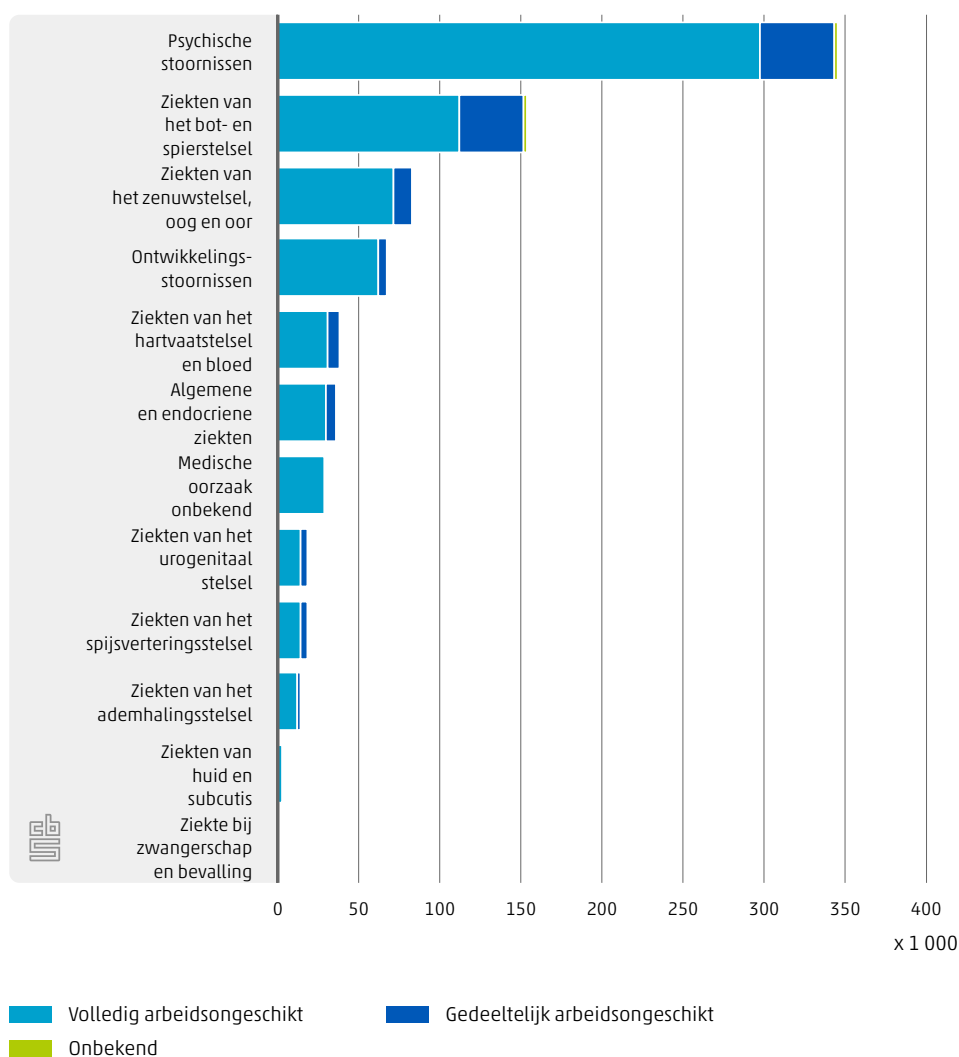
In 2020 waren er gemiddeld 218 duizend WAO'ers, 21 duizend minder dan in 2019. Tegelijkertijd groeide het aantal personen met een uitkering in het kader van de WIA (de regelingen IVA en WGA) met 22 duizend tot gemiddeld 321 duizend. Tegenwoordig vallen er

meer mensen onder de WIA dan onder de oude WAO. Het aantal Wajong'ers kwam in 2020 uit op gemiddeld 216 duizend en er waren nog 8 duizend personen met een WAZ-uitkering.

4 op de 10 arbeidsongeschiktheidsuitkeringen door psychische klachten

Eind 2020 werden 816 duizend arbeidsongeschiktheidsuitkeringen verstrekt aan 758 duizend personen, van wie 365 duizend mannen en 394 duizend vrouwen. Op grond waarvan mensen arbeidsongeschikt zijn, blijkt uit gegevens over de gestelde diagnose. Daarbij hanteert het CBS een indeling met twaalf categorieën. Met 346 duizend vielen de meeste uitkeringen binnen diagnoses in de categorie psychische stoornissen (42 procent). Op de tweede plaats staat de categorie ziekten van het bot- en spierstelsel, op de derde plaats komen ziekten van het zenuwstelsel, oog en oor. Bij 83 procent van de uitkeringen is de persoon volledig arbeidsongeschikt verklaard.

7.3 Arbeidsongeschiktheidsuitkeringen naar diagnose en mate van arbeidsongeschiktheid, eind 2020



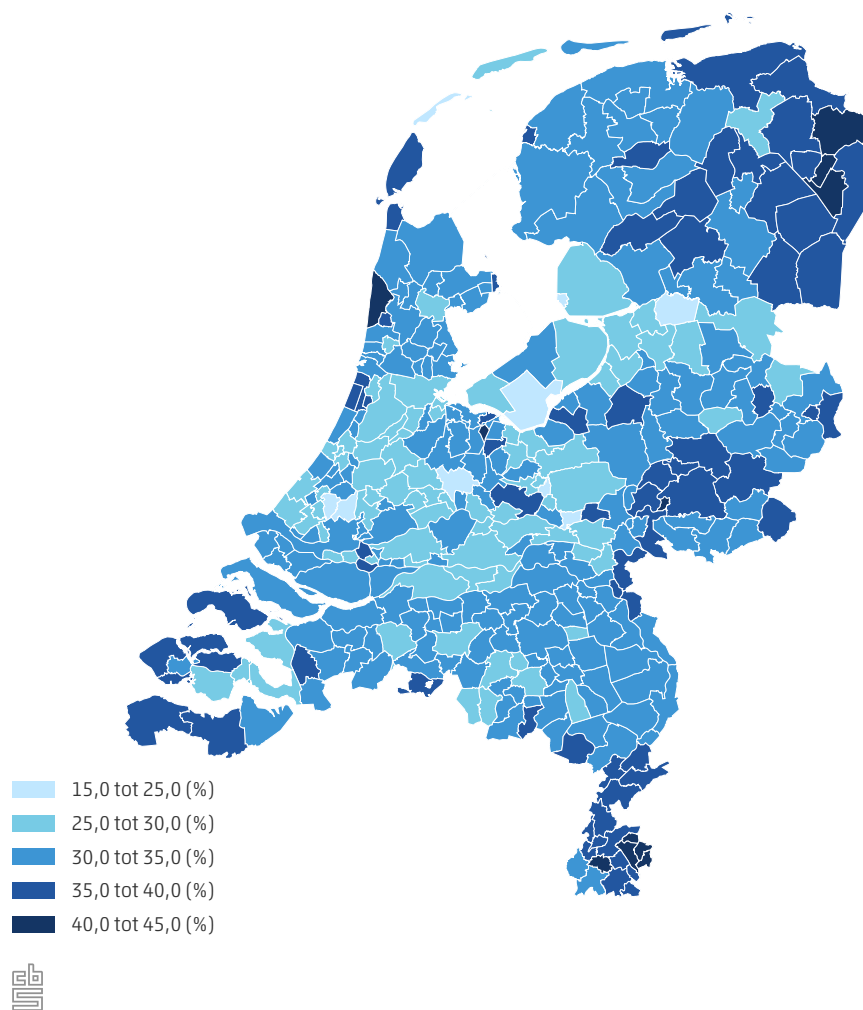
StatLine: Arbeidsongeschiktheidsuitkeringen.

Zie ook: [42 procent van uitkeringen arbeidsongeschiktheid door psychische klachten](#).

5 miljoen uitkeringsontvangers

Naast de hiervoor genoemde uitkeringen, waren er medio 2021 ook nog 3 541 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 2021 ontvingen in totaal 5 024 duizend mensen een uitkering op grond van werkloosheid, arbeidsongeschiktheid, bijstand (met inbegrip van bijstandsgerelateerde uitkeringen) of de Algemene ouderdomswet. Van hen wonen er ongeveer 368 duizend in het buitenland, vooral AOW'ers. Dit betekent dat 31 procent van de Nederlandse bevolking van 15 jaar of ouder een uitkering heeft. Urk is de gemeente met relatief het kleinste aantal uitkeringsontvangers. In Bergen (NH) wonen relatief de meeste mensen met een uitkering.

7.4 Personen van 15 jaar of ouder met een uitkering, juni 2021



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). Vanaf 2022 publiceert het CBS cijfers over de beroepsbevolking op basis van een nieuwe meetmethode die gestart is in 2021 (zie ook [Werkloosheid hoger volgens nieuwe methode, maar nog steeds historisch laag](#)). In 2021 zijn met de nieuwe methode 135 duizend enquêtes afgenomen, bij 67 duizend personen. Bij publicatie op basis van de EBB classificeert het CBS de bevolking van 15 tot 75 jaar in de werkzame beroepsbevolking, de werkloze beroepsbevolking en de niet-beroepsbevolking, overeenkomstig de internationale definities van de ILO. Zie verder de [korte onderzoeksbeschrijving](#) en de [vragenlijst 2021](#) 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 bevolkingsstatistiek per 1 januari, met uitzondering van de personen die wonen in inrichtingen, instellingen en tehuizen (de institutionele bevolking) én de personen in huishoudens zonder waargenomen inkomensgegevens. Bij het publiceren van gemiddelde inkomens en dergelijke worden bovendien de personen zonder inkomen buiten beschouwing gelaten.

Informatie over de 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). Zie verder de [Aanvullende onderzoeksbeschrijving Inkomensstatistiek](#).

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 2021 repondeerden bijna 50 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), die ook door het CBS en TNO wordt uitgevoerd. De doelgroep van de ZEA bestaat uit zelfstandig ondernemers. Dit zijn personen die voor eigen rekening of risico arbeid verrichten in een eigen bedrijf of praktijk. Zij doen hierover bij de Belastingdienst winstaangifte voor de inkomstenbelasting. Zelfstandig ondernemers vormen de grootste groep zelfstandigen. Andere zelfstandigen, zoals directeuren-groootaandeelhouders (dga's), meewerkende gezinsleden en overige zelfstandigen behoren niet tot de doelgroep van de ZEA 2021.

De ZEA werd in 2021 ingevuld door 8 duizend zelfstandig ondernemers van 15 jaar en ouder. 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 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.

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.

Een uitgebreid overzicht van de SWL en de andere loonstatistieken staat in [Lonen en loonkosten, een overzicht van de verschillende CBS-cijfers](#).

Bijlage 2. Verschillen tussen banen en werkzame beroepsbevolking

Tussen de cijfers over de werkzame beroepsbevolking enerzijds en het aantal banen van werkzame personen anderzijds zit een groot verschil. De werkzame beroepsbevolking omvat alle personen van 15 tot 75 jaar met betaald werk die in Nederland wonen, ongeacht in welk land ze werken. Bij het aantal banen van werkzame personen wordt daarentegen iedereen meegerekend die bijdraagt aan de productie in Nederland ongeacht leeftijd of woonland, waarbij bovendien ook de bijbanen meegeteld worden. De werkzame beroepsbevolking wordt gemeten met de Enquête beroepsbevolking (EBB), het aantal banen van werkzame personen in de Arbeidsrekeningen (AR). In onderstaande tabel worden de verschillen tussen de twee uitkomsten weergegeven (vanwege de revisie bij de EBB betreft dit nu nog voorlopige cijfers). In het artikel [Werknemers en zelfstandigen: overeenkomsten en verschillen tussen CBS-cijfers](#) wordt meer achtergrondinformatie gegeven.

Hoewel het aantal banen fors hoger is dan de werkzame beroepsbevolking, komt de ontwikkeling in deze twee gegevens, gemeten over een langere periode, per saldo redelijk overeen. Tussen 2016 en 2021 steeg de werkzame beroepsbevolking met 8 procent, terwijl het aantal banen toenam met 9 procent.

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

	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	x 1 000					
Werkzame beroepsbevolking (EBB-nieuwe reeks)¹⁾	8 570	8 744	8 939	9 117	9 116	9 255
Plus: werkzame personen jonger dan 15 jaar	47	47	46	.	.	.
Plus: werkzame personen van 75 jaar en ouder	24	25	24	.	.	.
Plus: werkzame personen in institutionele bevolking ²⁾	15	16	17	.	.	.
Werkzame personen die in Nederland wonen	8 656	8 832	9 026	.	.	.
Min: personen werkzaam in het buitenland	44	47	50	.	.	.
Plus: werkzame personen wonend in het buitenland	234	252	278	.	.	.
Plus: bijraming zwart werk en bijzondere groepen ³⁾	215	217	218	.	.	.
Min: statistisch verschil	117	98	64	.	.	.
Werkzame personen die in Nederland werken (AR)	8 943	9 157	9 408	9 592	9 544	9 715
Plus: bijbanen	1 093	1 125	1 155	1 182	1 200	1 232
Banen van werkzame personen (AR)	10 036	10 282	10 562	10 773	10 744	10 947

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

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

³⁾ Huishoudelijke hulpen, oppas, 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, 2021	Benaming in deze publicatie
A-U	01-99	Totaal	Totaal
		x 1 000	01-99
		10 947	
A	01-03	Landbouw, bosbouw en visserij	Landbouw en visserij
B	06-09	Delfstoffenwinning	
C	10-33	Industrie	Industrie
D	35	Energievoorziening	
E	36-39	Waterbedrijven en afvalbeheer	
F	41-43	Bouwnijverheid	Bouwnijverheid
G	45-47	Handel	Handel
H	49-53	Vervoer en opslag	Vervoer en opslag
I	55-56	Horeca	Horeca
J	58-63	Informatie en communicatie	Informatie en communicatie
K	64-66	Financiële dienstverlening	Financiële dienstverlening
L	68	Verhuur en handel van onroerend goed	Verhuur/handel onroerend goed
M	69-75	Specialistische zakelijke diensten	Zakelijke dienstverlening (excl. uitzendbureaus)
N	77-82	Verhuur en overige zakelijke diensten	Uitzendbureaus
O	84	Openbaar bestuur	Openbaar bestuur
P	85	Onderwijs	Onderwijs
Q	86-88	Zorg	Zorg
R	90-93	Cultuur, sport en recreatie	Cultuur, recreatie, overige diensten
S	94-96	Overige dienstverlening	
T	97-98	Huishoudens	
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 3-digitgroep](#) of [sbi 4-digitgroep](#) of aantal werknemers per [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 vakantietoeslag of de eindejaarsuitkering.

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

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

Conjunctuur

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

Consumentenprijzen

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

Contractuele loonkosten

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

Deeltijd (EBB)

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

Deeltijdbaan (Arbeidsrekeningen en SWL)

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

Directeur-groootaandeelhouder (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 ≥ 1 jaar
- Werknemer tijdelijk < 1 jaar
- Oproep/-invalkracht
- Uitzendkracht
- Werknemer flex, contract onbekend.

Flexibele baan (SWL)

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

Gewerkte uren

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

Hoofdbaam

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

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 (semiwerklozen): 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.

Semiwerklozen

Personen zonder betaald werk die recent naar werk hebben gezocht maar hiervoor niet op korte termijn beschikbaar zijn en personen zonder betaald werk die op korte termijn beschikbaar zijn voor werk maar hiernaar niet recent hebben gezocht. Semiwerklozen behoren niet tot de werkloze beroepsbevolking.

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.

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.

Werkgelegenheid

De vraag naar arbeid.

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

Werkloosheidspercentage

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

Werkloze beroepsbevolking

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

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

Werknemer

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

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

Werkstaking

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

Werkzame beroepsbevolking

Personen die betaald werk hebben.

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

Werkzame persoon

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

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

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

Werkzame personen kunnen worden onderverdeeld in werknemers en zelfstandigen.

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

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

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

Zelfstandig ondernemer

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

Zelfstandige

Een persoon die arbeid verricht voor eigen rekening of risico.

Hierbij worden twee invalshoeken gehanteerd:

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

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

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

Lange tijd waren de uitkomsten van de consumentenprijsindex (cpi) synoniem met *inflatie*. Maar in feite is de consumentenprijsindex alleen een belangrijke indicator voor het verschijnsel inflatie. De index geeft het prijsverloop weer van een pakket goederen en diensten zoals dagelijkse boodschappen, kleding, benzine, huur en verzekeringspremies. Inflatie is breder dan de prijsontwikkeling van consumentengoederen en -diensten, want bijvoorbeeld ook koopwoningen, industriële producten, aandelen en goud veranderen van prijs. In een [prijzendashboard](#) 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 2021 - maart 2022)

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

[Thema arbeid en sociale zekerheid](#)

[Dashboard arbeidsmarkt](#)

[Dashboard beroepsbevolking](#)

[StatLine](#)

[Conjunctuurklok](#)

[Dossier flexwerk](#)

[Dossier zzp](#)

[Dossier arbeidsmarkt zorg en welzijn](#)

[Welvaart in coronatijd](#)

[Barometer culturele diversiteit](#)

[Aanvullend statistisch onderzoek; thema arbeid en sociale zekerheid](#)

Kwartaalbericht arbeidsmarkt (banen, vacatures en werkloosheid)

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

[Spanning op de arbeidsmarkt in eerste kwartaal toegenomen \(18-5-2021\)](#)

[Meer vacatures dan werklozen in tweede kwartaal \(17-8-2021\)](#)

[Werkgelegenheid in derde kwartaal naar nieuw record \(16-11-2021\)](#)

[Arbeidsmarkt in vierde kwartaal 2021 nog krapper \(15-2-2022\)](#)

Maandelijks nieuwsbericht werkloosheid

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

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

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

[Werkloosheid verder gedaald \(22-4-2021\)](#)

[Werkloosheid daalt verder naar 3,4 procent in april \(20-5-2021\)](#)

[Werkloosheid daalt naar 3,3 procent in mei \(17-6-2021\)](#)

[Werkloosheid in juni onder 300 duizend \(22-7-2021\)](#)

[Werkloosheid daalt het sterkst onder jongeren \(19-8-2021\)](#)

[Aantal werkenden verder toegenomen \(16-9-2021\)](#)

[Aantal werkenden opnieuw toegenomen \(21-10-2021\)](#)

[Werkloosheid gedaald tot niveau van voor coronacrisis \(18-11-2021\)](#)

[Werkloosheid verder gedaald \(16-12-2021\)](#)

[Werkloosheid in december licht toegenomen \(20-1-2022\)](#)

[Werkloosheid in januari afgenomen \(17-2-2022\)](#)

[Werkloosheid in februari verder afgenomen \(17-3-2022\)](#)

Boeken en achtergrondartikelen

[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 \(1-4-2021\)](#)

[Economische groei en het inkomen van Nederlanders \(15-4-2021\)](#)

[Asiel en integratie 2021; cohortonderzoek asielzoekers en statushouders \(15-4-2021\)](#)

[Financiële gevolgen van verweduwing \(19-4-2021\)](#)

[Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2020; resultaten in vogelvlucht \(20-4-2021\)](#)

[Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2020; methodologie \(20-4-2021\)](#)

[De arbeidsmarkt in cijfers 2020 \(30-4-2021\)](#)

[Gerechtsdeurwaarders in Nederland, kerncijfers 2020 \(10-5-2021\)](#)

[Monitor Brede Welvaart & de Sustainable Development Goals 2021 \(19-5-2021\)](#)

[Gross National Income Inventory \(ESA 2010\), 2015, The Netherlands \(26-5-2021\)](#)

[De Nederlandse productiviteitspuzzel; overzicht, enkele uitkomsten en uitdagingen rondom het meten van productiviteit \(8-6-2021\)](#)

[Gevolgen van online retail op de arbeidsmarkt \(24-6-2021\)](#)

[Het Nederlandse midden- en kleinbedrijf Europees vergeleken \(25-6-2021\)](#)

[Zelfstandig ondernemers zonder personeel over hun bedrijfspositie; wie zijn het meest positief en wie het minst? \(28-6-2021\)](#)

[Productivity in the Dutch Public Sector; The case of libraries and fire services \(29-6-2021\)](#)

[Kwaliteitsrapport Statistiek Personen met een uitkering, juli 2021 \(1-7-2021\)](#)

[Zelfstandigen Enquête Arbeid \(ZEA\) 2021 in vogelvlucht \(7-7-2021\)](#)

[Zelfstandigen Enquête Arbeid 2021; methodologie en globale resultaten \(7-7-2021\)](#)

[Tabellensets Nationale rekeningen 2020 \(7-7-2021\)](#)

[Assessing Public Sector Productivity; the case of the courts, public prosecution service and the police in The Netherlands \(13-7-2021\)](#)

[Tijdelijke en vaste contracten; verschillen tussen de schattingen uit de Polisadministratie en de Enquête beroepsbevolking verklaard? \(17-8-2021\)](#)

[Corona en de horeca \(24-8-2021\)](#)

[Jongeren met een afstand tot de arbeidsmarkt \(8-9-2021\)](#)

[Nederland handelsland 2021; export, import & investeringen \(14-9-2021\)](#)

[De inkomenssituatie na een scheiding \(24-9-2021\)](#)

[De arbeidsmarktsituatie na een scheiding \(24-9-2021\)](#)

[Extra uitvraag Tegenprestatie 2021 \(30-9-2021\)](#)

[Monitor Kunstenaars en andere werkenden met een creatief beroep, 2021 \(6-10-2021\)](#)

[Inkomens verdeeld, 40 jaar in vogelvlucht \(14-10-2021\)](#)

[Inkomen verdeeld, trends 1977–2019 \(14-10-2021\)](#)

[ICT, kennis en economie 2021 \(15-10-2021\)](#)

[Gerechtsdeurwaarders in Nederland, kerncijfers eerste halfjaar 2021 \(22-10-2021\)](#)

[Jaarrapport 2021 Landelijke Jeugdmonitor \(1-11-2021\)](#)
[Nederland in cijfers, editie 2021 \(1-12-2021\)](#)
[De relevantie van verblijfsduur van immigranten voor hun participatie in de samenleving \(2-12-2021\)](#)
[Vrijwilligerswerk 2020 \(4-11-2021\)](#)
[Trends in the Caribbean Netherlands 2021 \(6-12-2021\)](#)
[Armoede en sociale uitsluiting 2021 \(8-12-2021\)](#)
[Arbidsomstandigheden na scheiding; zoekgedrag op de arbeidsmarkt, arbeidsomstandigheden, arbeidsbeleving en werkgerelateerde mentale gezondheid na scheiding \(10-12-2021\)](#)
[Trendrapport toerisme, recreatie en vrije tijd 2021 \(13-12-2021\)](#)
[De regionale economie 2020 \(14-12-2021\)](#)
[Welzijn en stress bij jongeren in coronatijd \(14-12-2021\)](#)
[Hoe hebben mbo-gediplomeerden het begin van de coronaperiode ervaren? \(22-12-2021\)](#)
[De Nederlandse sporteconomie 2019; de bijdrage van sport aan de Nederlandse economie 2006-2019 \(22-12-2021\)](#)
[Monthly Labour Force Figures during the 2021 Redesign of the Dutch Labour Force Survey \(20-1-2022\)](#)
[Documentatie AZW innovatie-onderzoek Kwalificaties in zorg en welzijn \(21-1-2022\)](#)
[Staat van Landbouw en Voedsel; editie 2021 \(21-1-2022\)](#)
[Inkomensontwikkeling van startende zelfstandigen \(24-2-2022\)](#)
[De Nederlandse economie in 2021 \(24-2-2022\)](#)
[Meting IVRPH-indicatoren 2020; indicatoren ten behoeve van de monitoring van het VN-verdrag handicap \(28-2-2022\)](#)
[Minder werknemers veranderden van baan vanaf eerste lockdown \(9-3-2022\)](#)
[Circulaire economie en de Sustainable Development Goals \(18-3-2022\)](#)
[Kwetsbaarheid in de sociale omgeving van Haagse bijstandsontvangers \(31-3-2022\)](#)
[Internationaliseringsmonitor 2022 eerste kwartaal; de eurozone \(31-3-2022\)](#)
[Aansluiting onderwijs arbeidsmarkt van afgestudeerden in het hoger onderwijs \(4-4-2022\)](#)

Overige nieuwsberichten

[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 bijstandsontvangers 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 \(12-2-2021\)](#)
[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 bijstandsontvangers 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 \(2-4-2021\)](#)
[17,6 miljard euro aan loonkosten en vaste lasten vergoed in 2020 \(9-4-2021\)](#)
[Meer werknemers met pensioen gegaan in 2020 \(13-4-2021\)](#)
[Arbeidsparticipatie statushouders stagneert \(15-4-2021\)](#)
[Inkomen Nederlanders in 50 jaar meer dan verdubbeld \(15-4-2021\)](#)
[Grootste loonkostenstijging in 12 jaar \(16-4-2021\)](#)
[Wisselingen arbeidsmarkt, maart \(22-4-2021\)](#)
[Loonverschil tussen top en gewone werknemer iets kleiner \(30-4-2021\)](#)
[Weinig stakingen in 2020 \(30-4-2021\)](#)
[Daling aantal flexwerknemers afgevlakt na begin coronacrisis \(18-5-2021\)](#)
[Brede welvaart stabiel ondanks corona, maar grote druk op natuur \(19-5-2021\)](#)
[Onbenut arbeidspotentieel meest toegenomen in Noord-Holland en Drenthe \(26-5-2021\)](#)
[Hoogste ziekteverzuim werknemers in 17 jaar \(28-5-2021\)](#)
[Vooral toename jongeren in de bijstand \(31-5-2021\)](#)
[Meer werkenden met kleine deeltijdbaan \(17-6-2021\)](#)
[Economie krimpt met 0,8 procent in eerste kwartaal 2021 \(24-6-2021\)](#)
[Reëel beschikbaar inkomen huishoudens 1,2 procent hoger in eerste kwartaal \(24-6-2021\)](#)
[Ruim 13 duizend bedrijven opgeheven die coronasteunmaatregelen gebruikten \(2-7-2021\)](#)
[Ruim helft zzp'ers ziet vraag tijdens coronacrisis afnemen \(7-7-2021\)](#)
[Aandeel arbeid in de economie laatste jaren op lager niveau \(7-7-2021\)](#)
[CBS draagt bij aan harmonisatie Europees onderzoek naar beroepsbevolking \(8-7-2021\)](#)
[Werknemersbanen namen in 2020 vooral af door achterblijven nieuwe banen \(8-7-2021\)](#)
[Arbeidsproductiviteit lager in 2020 \(9-7-2021\)](#)
[Helpt bedrijven met TVL-1 boekte minder omzetverlies dan verwacht \(9-7-2021\)](#)
[Groei werkzame beroepsbevolking op Caribisch Nederland stopt in 2020 \(13-7-2021\)](#)
[1 op 5 werkenden rond Amsterdam in bedrijfseconomisch beroep \(14-7-2021\)](#)
[Minder banen betrokken bij tweede en derde ronde NOW \(15-7-2021\)](#)
[Zelfstandig ondernemers: korte termijn financiële buffer huishouden stabiel \(19-7-2021\)](#)
[In een jaar 150 duizend werkenden erbij \(19-8-2021\)](#)
[300 duizend werkende 65-plussers in 2020 \(25-8-2020\)](#)
[Aantal personen in de bijstand vrijwel onveranderd \(31-8-2021\)](#)
[Ziekteverzuim zorg en welzijn blijft op hoogste niveau sinds 2003 \(14-9-2021\)](#)
[Koopkracht groeit met 2,2 procent in coronajaar 2020 \(15-9-2021\)](#)
[Onbenut arbeidspotentieel bestaat voor een derde uit jongeren \(20-9-2021\)](#)
[Economie groeit met 3,8 procent in tweede kwartaal 2021 \(23-9-2021\)](#)
[Beschikbaar inkomen huishoudens 3,1 procent hoger in tweede kwartaal \(23-9-2021\)](#)
[Gemiddelde koopkracht vrouwen 5 jaar na scheiding vijfde lager dan mannen \(24-9-2021\)](#)
[Allebei werken is voor vrouwen van 40 met partner steeds meer de norm \(6-10-2021\)](#)
[Koopkracht sinds 1977 met bijna 60 procent gestegen \(14-10-2021\)](#)
[Steeds minder werkenden willen langere arbeidsduur \(21-10-2021\)](#)
[Bijna 2 procent minder werknemersbanen in Caribisch Nederland in 2020 \(21-10-2021\)](#)
[Meer jongeren geslaagd en minder aan de alcohol in 2020 \(1-11-2021\)](#)
[Ruim 10 procent minder minimumloonbanen in 2020 \(1-11-2021\)](#)

[Opnieuw minder vakbondsleden in 2021 \(3-11-2021\)](#)
[1 op 8 werknemers ervaart werk als gevaarlijk \(9-11-2021\)](#)
[Half miljoen mensen kregen Tozo-uitkering in 2020 \(11-11-2021\)](#)
[Ondernemers in het mkb voelen meer spanning op de arbeidsmarkt \(18-11-2021\)](#)
[Ondernemers verwachten dat hybride werken blijft \(19-11-2021\)](#)
[Aantal bijstandsontvangers gedaald tot niveau net voor coronacrisis \(30-11-2021\)](#)
[Parade van Pen: de inkomensverdeling in 2020 \(2-12-2021\)](#)
[Meer werklozen, maar ook meer werkenden met nieuwe meetmethode \(3-12-2021\)](#)
[Nieuwe meetmethode van invloed op beroepsbevolkingscijfers \(3-12-2021\)](#)
[Opnieuw minder werkenden met armoederisico \(8-12-2021\)](#)
[Vaker andere arbeidsomstandigheden bij gescheiden personen \(10-12-2021\)](#)
[Ziekteverzuim in derde kwartaal opnieuw hoger \(10-12-2021\)](#)
[Onbenut arbeidspotentieel Caribisch Nederland omvat 3,4 duizend mensen \(13-12-2021\)](#)
[Bijna helft jongeren ervoer uitsluitend negatieve invloed van coronacrisis \(14-12-2021\)](#)
[Van alle werklozen had 1 op de 5 in 2020 een WW-uitkering \(16-12-2021\)](#)
[Vaker werkstress bij mbo-gediplomeerden met zorgopleiding \(22-12-2021\)](#)
[Economie groeit met 2,1 procent in derde kwartaal 2021 \(24-12-2021\)](#)
[Beschikbaar inkomen huishoudens 2,9 procent hoger in derde kwartaal \(24-12-2021\)](#)
[Cao-lonen in 2021 minder gestegen dan in 2020 \(6-1-2022\)](#)
[Inflatie 2,7 procent in 2021 \(11-1-2022\)](#)
[Historisch laag aantal faillissementen in 2021 \(12-1-2022\)](#)
[Werkloosheid hoger volgens nieuwe methode, maar nog steeds historisch laag \(20-1-2022\)](#)
[Minder arbeidsongevallen met vier of meer dagen verzuim \(28-1-2022\)](#)
[R&D-uitgaven ruim 18 miljard euro in 2020 \(3-2-2022\)](#)
[Voor het eerst meer dan 2 miljoen bedrijven \(7-2-2022\)](#)
[Inkomsten sportclubs 2020 ruim 6 procent lager dan in 2018 \(11-2-2022\)](#)
[Minder flexwerknemers dan voor coronacrisis ondanks toename \(15-2-2022\)](#)
[Bijna een vijfde coronasteun naar horeca \(21-2-2022\)](#)
[1 op 5 startende zelfstandigen na vijf jaar boven minimumloon \(24-2-2022\)](#)
[Vooral 45-plussers met chronische aandoening werken minder \(28-2-2022\)](#)
[Minder bijstandsontvangers in 2021 \(28-2-2022\)](#)
[1 op 5 werkende jongeren ervaart werkstress \(2-3-2022\)](#)
[Inkomen werkende vrouwen sinds 1977 met ruim 60 procent gestegen \(8-3-2022\)](#)
[Minder wisseling van baas in coronatijd, vooral in horeca meer uitstroom \(9-3-2022\)](#)
[Ziekteverzuim in vierde kwartaal 2021 verder toegenomen \(11-3-2022\)](#)
[42 procent van uitkeringen arbeidsongeschiktheid door psychische klachten \(14-3-2022\)](#)
[Vooral jongeren wilden meer uren werken in 2021 \(17-3-2022\)](#)
[Bijna derde jongeren in horeca na eerste coronajaar zonder werknemersbaan \(24-3-2022\)](#)
[Bbp groeit 1 procent in vierde kwartaal 2021 \(25-3-2022\)](#)
[Beschikbaar inkomen huishoudens 2,6 procent hoger in 2021 \(25-3-2022\)](#)
[Machine-industrie in Nederland blijft groeien \(5-4-2022\)](#)
[Cao-loonstijging in eerste kwartaal 2,4 procent \(7-4-2022\)](#)
[Corona stimuleerde vooral in de horeca de online verkoop \(11-4-2022\)](#)

Medewerkers

Samenstelling

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

Harry Bierings (hoofdstuk 3)

Linda Fernandez Beiro (hoofdstuk 4)

met hulp van vele anderen

Redactie

Kees Groenenboom