

Incidentele loonontwikkeling in 2003 hoger dan in 2002

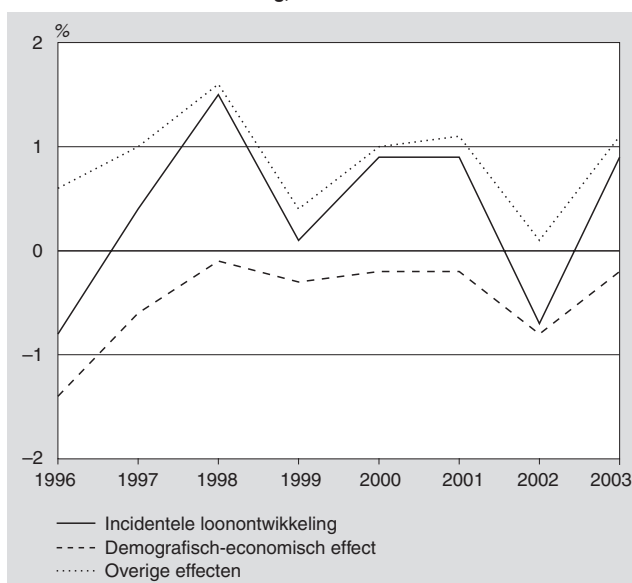
Antwan Vos ¹⁾

De incidentele loonontwikkeling van jaarlonen inclusief bijzondere beloningen kwam in 2003 uit op 0,9 procent. Deze ontwikkeling werd gedrukt door veranderingen in de samenstelling van de werknemerspopulatie. Dit zogenaamde demografisch-economisch effect was met -0,2 procent negatief. De overige effecten, die het resterende deel van de incidentele loonontwikkeling bepalen, bedroegen 1,1 procent. Dit is hoger dan in de meeste voorgaande jaren. Alleen in 1998 kwamen de overige effecten met 1,6 procent hoger uit. In 2003 waren met name de overige effecten in de horeca (+3,0 procent) en in de gezondheid- en welzijnszorg (+1,7 procent) hoog.

1. Hoge incidentele loonontwikkeling in 2003 ondanks loonmatiging

De slechte economische vooruitzichten hebben er eind 2002 toe geleid dat het kabinet, werkgevers en vakbeweging in het najaarsoverleg een beperkte loonstijging voor 2003 hebben afgesproken. Hierdoor stegen de cao-lonen in 2003 minder dan in de voorgaande jaren, namelijk met 2,8 procent. Desondanks namen de verdiende jaarlonen inclusief bijzondere beloningen van alle werknemers in 2003 met 3,7 procent ²⁾ toe. De incidentele loonontwikkeling, het verschil tussen de ontwikkeling van de verdiende lonen en die van de cao-lonen, was daarmee 0,9 procent in 2003. Hiermee lag de ontwikkeling van het incidentele loon weer op het niveau van 2000 en 2001.

1. Incidentele loonontwikkeling, alle werknemers

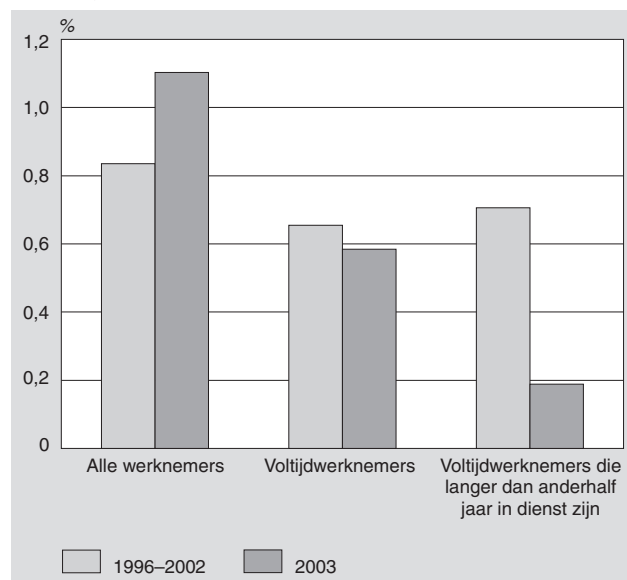


De incidentele loonontwikkeling is onder te verdelen in twee componenten, te weten het demografisch-economisch effect en de overige effecten. Met het demografisch-econo-

misch effect wordt de verandering in samenstelling van de werknemerspopulatie aangegeven. Het demografisch-economisch effect was in 2003, net als in de jaren 2000 en 2001, licht negatief, namelijk -0,2 procent. In 2002 was het demografisch-economisch effect lager, -0,8 procent. Dit kwam met name door de toename van het aandeel deeltijdwerkers van 33,5 procent in 2001 tot ruim 35,5 procent van alle werknemers in 2002.

In 2003 is het aandeel deeltijdwerknemers toegenomen tot ruim 37 procent. Deze stijging is een stuk lager dan in 2002. Deeltijders verdienen doorgaans minder dan voltijders. Hierdoor komen de gemiddelde verdiende jaarlonen van alle werknemers samen lager te liggen, terwijl de cao-lonen niet veranderen. De incidentele loonontwikkeling wordt door een stijging van het aantal deeltijders dus negatief beïnvloed. Het deel van de incidentele loonontwikkeling dat niet bepaald wordt door demografisch-economische effecten, wordt overige effecten genoemd. Bij de overige effecten valt te denken aan extra periodieken en eenmalige beloningen zoals winstdelingen voor individuele werknemers. De overige effecten van alle werknemers in Nederland waren in 2003 flink positief, namelijk 1,1 procent. Dit betekent dat de werknemers meer beloningen hebben ontvangen die niet in een cao zijn vastgelegd.

2. Overige effecten jaarlonen naar dienstverband



2. Lage overige effecten bij voltijders

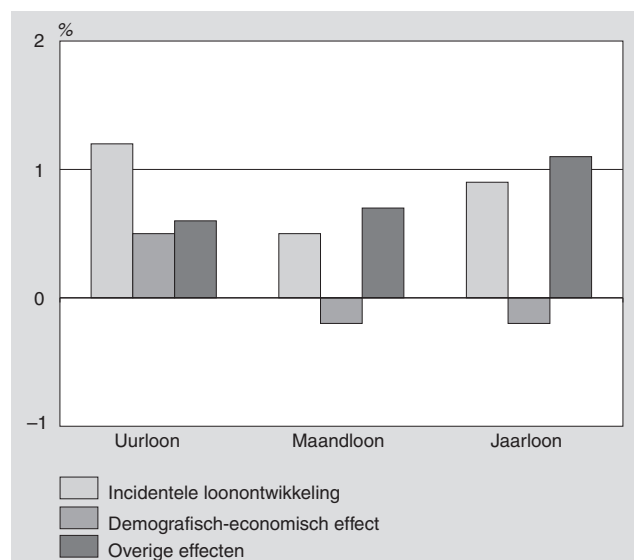
Hoewel de overige effecten van alle werknemers hoger waren dan in voorgaande jaren, waren de overige effecten van voltijdwerknemers in 2003 juist lager dan in de jaren daarvoor. Dit werd met name bepaald door de voltijdwerknemers die ten minste anderhalf jaar in dienst van een bedrijf waren. Deze groep werknemers is afzonderlijk onder-

scheiden omdat zij een volledig jaarbedrag aan bijzondere beloningen hebben ontvangen. De termijn van anderhalf jaar heeft te maken met de uitbetaling van het vakantie-geld, meestal in de maand mei. Werknemers die vóór mei in dienst zijn getreden, krijgen het tot dan toe opgebouwde vakantiegeld in mei uitbetaald en beginnen in juni te sparen voor een volledige vakantiegelduitkering. Deze volledige uitbetaling vindt plaats in mei van het daaropvolgende jaar, maar wordt pas in december (de peildatum van het onderzoek naar incidentele loonontwikkeling), dus na anderhalf jaar, in het verdiende loon gemeten.

In 2003 was van alle werknemers ruim 54 procent een voltijdwerker en 44 procent een voltijdwerker die ten minste anderhalf jaar in dienst is. De overige effecten van de laatstgenoemde groep bedroegen in 2003 slechts 0,2 procent. Hiermee lagen de overige effecten van deze werknemers duidelijk lager dan die van alle voltijdwerknemers. Voor de werknemers die ten minste anderhalf jaar in dienst van een bedrijf waren in 2003 geldt dat er een politiek van loonmatiging is doorgevoerd in de periode 2002–2003.

De hoge overige effecten van alle werknemers worden met name bepaald door de loonontwikkeling van voltijdwerknemers die pas kort in dienst zijn en deeltijdwerknemers. Bij de groep voltijdwerknemers die minder dan anderhalf jaar in dienst zijn, is de gemiddelde tijd waarin ze in dienst zijn tussen 2002 en 2003 toegenomen. Hierdoor hebben deze werknemers in 2003 meer vakantiegeld ontvangen dan in 2002 en zijn hun bijzondere beloningen toegenomen. Bij de deeltijdwerknemers is de gemiddelde jaarlijkse arbeidsduur tussen 2002 en 2003 toegenomen van 950 uur tot 962 uur, waardoor hun gemiddeld jaarloon en ook de bijzondere beloningen zijn gestegen.

3. Incidentele loonontwikkeling naar uur-, maand- en jaarloon; alle werknemers, 2003



De overige effecten voor de uur- en maandlonen zijn lager dan bij de jaarlonen. Dit komt omdat de bijzondere beloningen bij de uur- en maandlonen niet meegenomen zijn, terwijl dit bij de jaarlonen wel het geval is. Bijzondere beloningen hebben over het algemeen een eenmalig karakter. Daarom zijn ze niet in de cijfers over maandlonen ver-

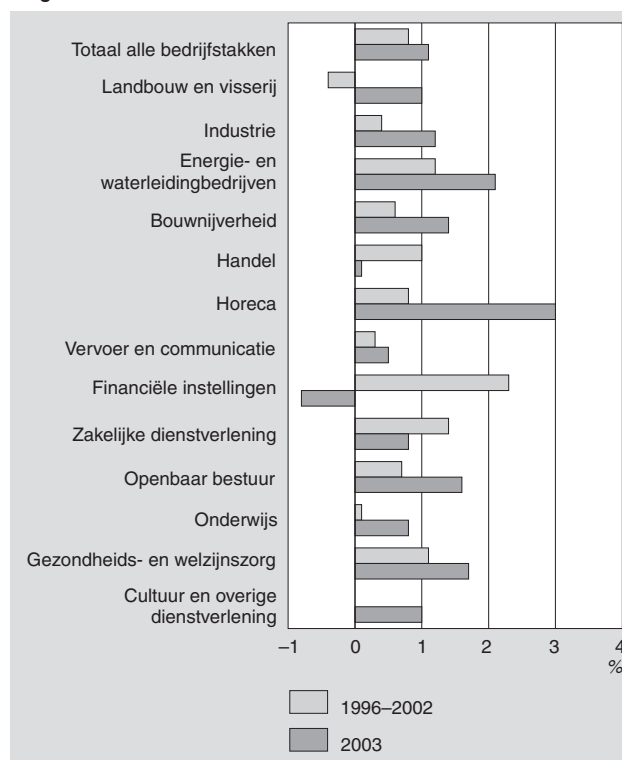
werkt. Dat de incidentele loonontwikkeling van uurlonen hoger is dan die van jaarlonen, wordt veroorzaakt door de toename van het aantal deeltijders. Het uurloon wordt namelijk berekend door het gemiddeld jaarloon te delen door de gemiddelde arbeidsduur. Komen er naar verhouding meer deeltijders bij, dan daalt de gemiddelde arbeidsduur. Door de toename van het aandeel deeltijders in 2003 daalde de gemiddelde jaarlijkse arbeidsduur van alle werknemers en steeg het verdiende uurloon meer dan het jaarloon.

3. Hoge overige effecten bij energie- en waterleiding-bedrijven

In bijna alle bedrijfstakken waren de overige effecten bij de jaarlonen positief. Alleen bij de financiële instellingen waren de overige effecten negatief. De bijzondere beloningen van werknemers bij de financiële instellingen zijn in 2003 minder hoog uitgekomen dan in 2002. Waarschijnlijk hebben de werknemers in deze bedrijfstak door de tegenvallende economische resultaten in 2003 minder bonussen en winstuitkeringen ontvangen dan in 2002. Hierdoor dalen de overige effecten in 2003.

Opvallend zijn de hoge overige effecten in de incidentele loonontwikkeling bij de energie- en waterleidingbedrijven, horeca en gezondheids- en welzijnszorg. Sinds 1996 liggen de overige effecten bij de energie- en waterleidingbedrijven elk jaar boven het landelijk gemiddelde. Het meerjarengemiddelde voor alle bedrijfstakken samen kwam in de periode 1996–2002 uit op 1,2 procent. In 2003 bedroeg de stijging van de overige effecten bij de energie- en waterleidingbedrijven maar liefst 2,1 procent. Deze stijging is deels te verklaren door een toename van de bijzondere be-

4. Overige effecten jaarlonen per bedrijfstak, 2003 en meerjarengemiddelde 1996–2002



loningen in deze bedrijfstak en deels door een cao bij de waterleidingbedrijven die in 2003 met terugwerkende kracht over 2002 is afgesloten. Hierdoor hebben de werknemers bij de waterleidingbedrijven de over 2002 afgesproken loonsverhoging pas in 2003 ontvangen. Aangezien het cao-loon van deze groep werknemers conform de afspraken in 2002 is gestegen, waren hun overige effecten in 2003 hoog.

De overige effecten bij de horeca bedroegen in 2003 maar liefst 3,0 procent. Dit is flink hoger dan de gemiddelde stijging van 0,8 procent in de jaren 1996–2002. Dit komt omdat in deze bedrijfstak zowel de bijzondere beloningen als het loon uit overwerk flink zijn toegenomen in vergelijking met 2002. De mooie zomer van 2003 is een mogelijke verklaring van deze stijging.

Ook in de gezondheids- en welzijnszorg waren de overige effecten in 2003 hoog. De stijging van de overige effecten bij deze bedrijfstak was vooral het gevolg van de stijging van het gemiddeld verdiende jaarloon van voltijdwerknemers. Deze stegen tussen 2002 en 2003 met ruim 4,8 procent, tegen 3,7 procent voor alle werknemers. De salarisstijging van voltijdwerknemers was het hoogst bij de werknemers die minder dan anderhalf jaar in dienst waren bij één bedrijf. Van de voltijdwerknemers die minstens anderhalf jaar bij een bedrijf werken was de stijging een stuk lager, 3,6 procent. Van deze groep werknemers heeft een relatief groot aantal het salarisplafond bereikt.

De relatief grote stijging van het gemiddelde salaris van de voltijdwerknemers die minder dan anderhalf jaar in dienst zijn, is mogelijk te verklaren door herintreders en zij-instromers uit andere sectoren. In 2003 heeft de groei van het aantal werknemers in de gezondheids- en welzijnszorg met name plaatsgevonden in de leeftijdscategorie 45–64 jaar. Van deze groep maken met name de herintreders en zij-instromers deel uit. Zij verdienen een relatief hoog jaarloon als instromer, wat een positief effect heeft op de overige effecten in de gezondheids- en welzijnszorg.

Technische toelichting

Het begrip incidentele loonontwikkeling

Incidentele loonontwikkeling is het verschil tussen de ontwikkeling van de verdiende lonen en die van de lonen zoals overeengekomen in cao's en vergelijkbare collectieve regelingen. De incidentele loonontwikkeling is onder meer van belang voor het arbeidsvoorwaardenoverleg tussen werkgevers en werknemers en voor het toekennen van gelden voor het bekostigen van de lonen bij de overheid. De hoogte van de incidentele loonontwikkeling wordt onder andere beïnvloed door veranderingen in de samenstelling van de werknemerspopulatie, bevorderingen, individuele toeslagen en bijzondere beloningen. In de discussie over de beloning van werknemers en het daarvoor beschikbare budget, wordt waarde gehecht aan de mate waarin verschillende componenten bijdragen aan de incidentele loonontwikkeling. In dit artikel is de incidentele loonontwikkeling gesplitst in de componenten demografisch-economisch effect en overige effecten. Een uitgebreid overzicht welke looncomponenten in verdiende lonen, cao-lonen en in de incidentele loonontwikkeling voorkomen, is te vinden in Zuiderwijk (2004).

Demografisch-economisch effect

Een deel van de incidentele loonontwikkeling wordt bepaald door veranderingen in de samenstelling van de werknemerspopulatie. Hieronder vallen onder andere veranderingen in leeftijd, geslacht en dienstverband (voltijd, deeltijd, flexibel). Als bijvoorbeeld veel jongeren op de arbeidsmarkt instromen, zal dit de loonontwikkeling drukken. Jongeren verdienen gemiddeld namelijk minder dan ouderen. Ook een verschuiving van voltijdbanen naar deeltijdbanen zal de loonontwikkeling drukken, aangezien deeltijders gemiddeld een lager loon hebben dan voltijders. Het deel van de incidentele loonontwikkeling dat het gevolg is van dit soort populatieveranderingen wordt het demografisch-economisch effect genoemd.

Overige effecten

Het deel van de incidentele loonontwikkeling dat niet bepaald wordt door demografisch-economische effecten, wordt overige effecten genoemd. Hieronder vallen wijzigingen van het gemiddeld verdiend loon door bijvoorbeeld extra periodieken, individuele toeslagen en bijzondere beloningen. Maar ook andere factoren, zoals het tijdstip van betaling, of cao's die met terugwerkende kracht zijn afgesloten, komen tot uitdrukking in de overige effecten (zie hieronder). De overige effecten zijn doorgaans hoog bij krapte op de arbeidsmarkt en in een periode van hoogconjunctuur, omdat werkgevers dan geneigd zijn meer toeslagen en bijzondere beloningen aan werknemers te geven. De belangrijkste factoren die in de overige effecten tot uitdrukking komen worden hier nader toegelicht:

Berekening van de incidentele loonontwikkeling

De berekening van de incidentele loonontwikkeling loopt via indexcijfers. Eerst zijn tussen 2002 en 2003 de mutaties van verdiende lonen en cao-lonen afzonderlijk bepaald. Vervolgens is het verschil tussen deze mutaties bepaald. Tevens is het meetkundig gemiddelde van zeven opeenvolgende jaarovergangen (1996 tot en met 2002) berekend.

De verdiende lonen zijn afkomstig uit de Enquête werkgelegenheid en lonen (EWL), de cao-lonen uit de statistiek Indexcijfers van cao-lonen. Voor een nadere beschrijving van de wijze waarop de incidentele loonontwikkeling van jaarlonen is samengesteld, wordt verwezen naar het artikel van Zuiderwijk (2004). Een methodebeschrijving van de incidentele loonontwikkeling van uur- en maandlonen, inclusief het demografisch-economisch effect en de overige effecten, is te vinden in de artikelen van Planting (2001) en Schulte Nordholt (2001).

Begrippenlijst

Verdiend uurloon

Het verdiende uurloon is het loon per uur, berekend door het maandloon exclusief overwerk te delen door 1/12 van de jaarlijkse arbeidsduur. De jaarlijkse arbeidsduur is de met de werknemer overeengekomen arbeidsduur per jaar in uren. Niet-gewerkte uren in verband met vakantie, adv, feestdagen en extra vrije tijd voor ouderen zijn hierop in mindering gebracht. De jaarlijkse arbeidsduur wordt berekend uit gegevens die betrekking hebben op de maand december.

Verdiend maandloon

Het verdiend maandloon is het regelmatig betaalde bruto loon vóór aftrek van werknemerspremies voor pensioen en vut.

Verdiend jaarloon

Het verdiende jaarloon is het bruto loon sociale verzekeringen (BLSV), vermeerderd met de werknemerspremies voor pensioen en vut. Het jaarloon is inclusief spaarloon, loon uit overwerk en bijzondere beloningen. De bijzondere beloningen zijn de niet-regelmatig (niet maandelijks) betaalde beloningen die tot het BLSV behoren, zoals vakantiegeld, tantièmes, eindejaarsuitkeringen en winstuitkeringen. Ook toeslagen, provisies, gevarengeld, fooien en onkostenvergoedingen, maken deel uit van het jaarloon.

Cao-uurloon en cao-maandlonen

De cao-uurlonen en de cao-maandlonen omvatten de volgende elementen:

- het bruto loon voor normale arbeidstijd van voltijdwerknemers.
- alle bindend voorgeschreven, regelmatig betaalde toeslagen.

Uitgesloten zijn toeslagen die in de cao's voorwaardelijk zijn gesteld, zoals een leeftijdstoelage of een toeslag voor ploegendienst, en individuele loonstijgingen. De bijzondere beloningen, i.e. alle bindend voorgeschreven bijzondere (niet maandelijks) beloningen, zoals de vakantietoelage of de eindejaarsuitkering, worden niet meegenomen bij de bepaling van het cao-uurloon.

Cao-jaarloon

Het cao-jaarloon omvat het bruto loon voor normale arbeidstijd, inclusief alle bindend voorgeschreven, regelmatig

betaalde toeslagen, en alle bindend voorgeschreven bijzondere (niet maandelijks) beloningen, zoals vakantietoelage of eindejaarsuitkering. Uitgesloten zijn dus toeslagen die in de cao's voorwaardelijk zijn gesteld, zoals een leeftijdstoelage, of een toeslag voor ploegendienst, en individuele loonstijgingen. Ook winstuitkeringen zitten niet in het cao-jaarloon omdat ze voorwaardelijk zijn.

Referenties

Planting, F.J., *De ontwikkeling van verdiende lonen in componenten, 1995–1999*, Sociaal-economische maandstatistiek, september 2001, blz. 23–28.

Schulte Nordholt, E., *Incidentele loonontwikkeling van werknemers, 1995–1999*, Sociaal-economische maandstatistiek, juni 2001, blz. 23–29.

Zuiderwijk, M., *Uitbreiding statistiek incidentele loonontwikkeling met jaarlonen*, CBS-website, <http://www.cbs.nl/nl/publicaties/artikelen/arbeid/arbeidsmarkt/jaarlonen.htm>, januari 2004.

Meer bonussen dankzij loonmatiging, Praktijkblad Salarisadministratie, nummer 15, december 2004, p. 5.

Noten in de tekst

¹⁾ Naast de auteur heeft Mark Zuiderwijk meegewerkt aan dit artikel en het samenstellen van de resultaten.

²⁾ De cijfers in dit artikel kunnen enigszins afwijken van de cijfers over de lonen in het artikel 'Banen en lonen van werknemers, 2003', dat ook in deze aflevering van de Sociaal-economische trends is opgenomen. Dit verschil ontstaat doordat de cijfers van de incidentele loonontwikkeling volgtijdelijk vergelijkbaar zijn gemaakt naar sbi en gemeente. Meer informatie hierover is terug te vinden in het artikel van Schulte Nordholt (2001).