



Indexcijfers contractuele loonkosten, reeks 2000=100

Han van den Berg

Uit de statistiek Indexcijfers van cao-lonen komen elke maand cijfers beschikbaar over de contractuele loon- en arbeidsduurontwikkeling van werknemers. Eens in de tien jaar worden bij deze statistiek de basisgegevens opnieuw vastgesteld. In juli 2003 zijn de uitkomsten voor de reeksen cao-lonen en contractuele arbeidsduur 2000=100 voor het eerst gepubliceerd. Nu worden hier twee reeksen aan toegevoegd over de ontwikkeling van de contractuele loonkosten: de indexcijfers contractuele loonkosten per maand en de indexcijfers contractuele loonkosten per uur. Behalve de ontwikkeling van het cao-loon komen in deze reeksen ook de veranderingen tot uiting van de werkgeverspremies voor pensioen, vut, werkloosheid, ziektekosten, arbeidsongeschiktheid en sociale fondsen, althans voorzover deze premies contractueel vastliggen. Terwijl bij de reeks 1990=100 de publicatie van de contractuele loonkosten beperkt was tot vijf bedrijfstakken/klas-sen, worden bij de nieuwe reeks de uitkomsten voor alle bedrijfstakken gepubliceerd.

Dit artikel geeft een beschrijving van de nieuwe reeksen contractuele loonkosten met 2000 als basisjaar. De tekst bouwt voort op de beschrijving van de nieuwe cao-loonreeksen, die vorig jaar is gepubliceerd in de Sociaal-economische maandstatistiek van juli 2003. Eerst wordt in paragraaf 1 ingegaan op de opzet van de statistiek Indexcijfers van cao-lonen. Daarna komt in paragraaf 2 aan de orde wat onder loonkosten wordt verstaan. In paragraaf 3 volgen de definitieve uitkomsten contractuele loonkosten 2000-2003 en de eerste uitkomsten over 2004. Tot slot worden in paragraaf 4 enkele inhoudelijke en praktische aspecten van de output van de statistiek behandeld.

1. De statistiek 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. Deze cijfers hebben betrekking op de loon- en arbeidsduur-gegevens zoals die staan vermeld in collectieve arbeids-overeenkomsten (cao's). Bij de uitkomsten over de contractuele loonkosten wordt bovendien rekening gehouden met de wettelijke en contractuele werkgeverspremies. Elke maand worden uitkomsten gepubliceerd over de ontwikkeling van het bruto cao-loon, de contractuele loonkosten en de contractuele jaarlijkse arbeidsduur van voltijdwerknemers. Deze uitkomsten worden gepubliceerd in de vorm van zeven reeksen indexcijfers, waarbij 2000 op 100 is gesteld:

- indexcijfers cao-lonen per maand exclusief bijzondere beloningen
- indexcijfers cao-lonen per maand inclusief bijzondere beloningen
- indexcijfers cao-lonen per uur exclusief bijzondere beloningen
- indexcijfers cao-lonen per uur inclusief bijzondere beloningen
- indexcijfers contractuele loonkosten per maand

- indexcijfers contractuele loonkosten per uur
- indexcijfers contractuele arbeidsduur.

Naast maandcijfers zijn er ook kwartaalcijfers en jaarcijfers, berekend als het gemiddelde van het desbetreffende kwartaal of jaar. Behalve indexcijfers worden ook jaarmutaties gepubliceerd. Dit is de procentuele ontwikkeling van het loon of de arbeidsduur ten opzichte van dezelfde periode een jaar eerder. De jaarmutaties worden berekend uit de gepubliceerde indexcijfers.

Met de indexcijfers van cao-lonen wordt de ontwikkeling van de bruto lonen weergegeven waarop werknemers bij een normale voltijdarbeidsduur onvoorwaardelijk recht hebben. 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.

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. Zowel wijzigingen in het cao-loon als wijzigingen in de werkgeverspremies komen dus in deze reeksen tot uiting.

Cijfers over de contractuele loonontwikkeling worden al sinds 1926 gepubliceerd, tot 1996 als 'Indexcijfers van regelingslonen'. Indexcijfers contractuele loonkosten worden sinds 1996 voor enkele bedrijfstakken/klassen gepubliceerd. Eens in de tien jaar worden de basisgegevens voor de reeksen met cao-gegevens opnieuw vastgesteld. Bij de basisverlegging wordt de samenstelling van de statistiek vernieuwd, en worden de basisgegevens geactualiseerd, waarbij nu wordt uitgegaan van de situatie in 2000. Hierdoor geven de uitkomsten van de nieuwe reeks een beter beeld van de werkelijkheid, dan de uitkomsten van de oude reeks, die 1990 als uitgangspunt had. In juni 2003 zijn de laatste uitkomsten gepubliceerd over de cao-loonontwikkeling op basis van de reeks 1990=100 (uitkomsten tot en met mei 2003). Vanaf juli 2003 is overgeschakeld op de reeks 2000=100 (met uitkomsten vanaf januari 2000). De reeks contractuele loonkosten 1990=100 is voortgezet tot december 2003. In april 2004 zijn de eerste uitkomsten van de reeks contractuele loonkosten 2000=100 gepubliceerd. Omdat deze indexcijfers contractuele loonkosten niet correct bleken te zijn, zijn deze uitkomsten per augustus 2004 gecorrigeerd.

De maandcijfers worden binnen één week na de desbetreffende kalendermaand gepubliceerd. Dit is het zogenoemde eerst-gepubliceerde cijfer. Als een indexcijfer gepubliceerd wordt, zijn daarin alle cao's verwerkt waarvan op dat moment de cijfers bekend zijn. Geëxpireerde cao's waarvoor nog geen nieuwe cao is overeengekomen, tellen niet mee vanaf de maand dat de nieuwe cao had

moeten ingaan. Ook voorlopige onderhandelingsakkoorden tellen niet mee. Per maand wordt voor de cao's die nog wel van kracht zijn berekend wat de mutatie is ten opzichte van de voorgaande maand in de lonen, de loonkosten en de arbeidsduur. Op deze wijze worden reeksen voorlopige indexcijfers samengesteld, die op steeds minder cao's zijn gebaseerd, naarmate de verslagmaand dichterbij het heden ligt. Uit het percentage afgesloten cao's blijkt op hoeveel procent van de cao's de uitkomsten berusten. Cao's kunnen ook met terugwerkende kracht worden afgesloten. Elke erop volgende maand worden daarom de indexcijfers opnieuw samengesteld en gepubliceerd, net zolang tot dat alle cao's zijn afgesloten, en de indexcijfers definitief zijn.

Bij de statistiek Indexcijfers van cao-lonen worden geen gemiddelde lonen of loonkosten gepubliceerd. De statistiek richt zich immers op de ontwikkeling van de contractuele lonen, loonkosten en arbeidsduur. De uitkomsten worden gepubliceerd in de vorm van indexcijfers, waarbij het basisjaar 2000 op 100 is gesteld. De indexcijfers zijn Laspeyres-indexcijfers, die worden berekend als $(\text{prijs } t \times \text{hoeveelheid } t-1) / (\text{prijs } t-1 \times \text{hoeveelheid } t-1) \times 100$. Hierbij staat t voor de huidige periode, en $t-1$ voor de vorige periode (het basisjaar). De 'prijs' is in dit geval het cao-loon, de contractuele loonkosten dan wel de contractuele arbeidsduur. De 'hoeveelheid' het aantal werknemers op voltijdbasis. De keuze voor Laspeyres-indexcijfers heeft als voordeel dat alleen voor het basisjaar de 'hoeveelheden' vastgesteld hoeven worden, waarna kan worden volstaan met het meten van de ontwikkeling in het loon, de loonkosten en de arbeidsduur. Het vaststellen van de 'hoeveelheden' waarmee wordt gewogen (de verdeling van de werknemers over de loontabel van elke cao), is een arbeidsintensief proces, dat slechts eenmaal in de tien jaar gedaan wordt (voor het basisjaar van de reeks).

Om een goed beeld van de contractuele loon- en arbeidsduurontwikkeling te krijgen, is het niet nodig de gegevens van alle cao's te verwerken. Bij de reeks 2000=100 worden de gegevens van 259 cao's gevolgd, waaronder alle cao's die voor minstens 2.500 werknemers gelden. Ongeveer 95 procent van alle

cao-werknemers in Nederland valt onder de cao's die in de statistiek zijn opgenomen. Overigens gelden cao's niet voor alle werknemers; ongeveer acht van de tien werknemers vallen onder de werkingssfeer van een cao. Van de cao's worden niet alle loon- en arbeidsduurgegevens verwerkt, maar een aantal representatieve meetpunten (ruim 4.700 'zwaartepunten'). Bij de statistiek worden alleen de gegevens van voltijdwerknemers gevolgd. Aangenomen wordt dat deze gegevens naar rato gelden voor deeltijdwerknemers. In 2000 hadden zes van de tien werknemers een voltijd baan. De uitkomsten zijn opgehoogd tot het totaal van alle werknemers, werkzaam bij bedrijven en instellingen, met uitzondering van de bedrijfstakken personeel in dienst van huishoudens en internationale gemeenschapsorganen.

Aan de gekozen meetpunten zijn zodanige gewichten toegekend, dat deze per cao optellen tot 100 procent. Deze verdeling, de 'binnenweging', die gebaseerd is op de situatie in 2000, wordt gedurende de gehele looptijd van de reeks constant gehouden. Per cao is één set meetpunten gekozen. Voor deze meetpunten worden ook de gegevens over de contractuele loonkosten en de contractuele arbeidsduur bijgehouden. Telkens wanneer zich in een cao veranderingen voordoen, wordt nagegaan of deze veranderingen van invloed zijn op het cao-loon, de bijzondere beloningen of de contractuele arbeidsduur. Als dit het geval is, worden per meetpunt de nieuwe gegevens vastgesteld. Hierbij wordt rekening gehouden met de bindend voorgeschreven minimum en maximum bedragen die van toepassing zijn voor de verschillende looncomponenten. Bovendien worden uit deze cao-lonen ook de contractuele loonkosten berekend. Al deze uitkomsten worden vervolgens omgerekend tot partiële indexcijfers, door de voor een bepaalde maand waargenomen uitkomsten te delen door de overeenkomstige uitkomsten in het basisjaar.

Ophoging tot representatieve uitkomsten voor alle werknemers vindt plaats in twee stappen. In de eerste stap worden de gegevens van de verschillende meetpunten binnen een cao opgehoogd tot uitkomsten van deze cao (binnenweging). In de tweede stap worden de uitkomsten van cao's samengewogen tot uitkom-

Staat 1
Weging van de uitkomsten naar cao-sector en bedrijfstak, 2000

| | Sbi-code | Weging met ... | | |
|------------------------------------|----------|-------------------------------|---------------------------------------|--|
| | | loonsom (cao-loongegevens) | loonkostensom (loonkostengegevens) | arbeidsvolume (arbeidsduurgegevens) |
| % | | | | |
| Totaal | 01-93 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |
| Cao-sector | | | | |
| Particuliere bedrijven | | 71,5 | 71,7 | 73,2 |
| Gesubsidieerde sector | | 11,5 | 11,1 | 12,7 |
| Overheid | | 17,0 | 17,2 | 14,1 |
| Bedrijfstak | | | | |
| Landbouw en visserij | 01-05 | 1,1 | 1,1 | 1,4 |
| Delfstoffenwinning | 10-14 | 0,2 | 0,3 | 0,2 |
| Industrie | 15-37 | 17,2 | 17,1 | 16,4 |
| Energie- en waterleidingbedrijven | 40-41 | 0,8 | 0,8 | 0,6 |
| Bouwnijverheid | 45 | 6,9 | 7,0 | 7,2 |
| Handel | 50-52 | 14,0 | 14,0 | 16,4 |
| Horeca | 55 | 1,7 | 1,8 | 2,7 |
| Vervoer en communicatie | 60-64 | 7,3 | 7,2 | 6,9 |
| Financiële instellingen | 65-67 | 5,9 | 6,2 | 4,5 |
| Zakelijke dienstverlening | 70-74 | 15,9 | 15,8 | 16,6 |
| Openbaar bestuur | 75 | 9,3 | 9,5 | 7,5 |
| Onderwijs | 80 | 6,6 | 6,6 | 5,5 |
| Gezondheids- en welzijnzorg | 85 | 9,8 | 9,4 | 10,9 |
| Cultuur en overige dienstverlening | 90-93 | 3,2 | 3,2 | 3,4 |

De hier gepubliceerde arbeidsvolumegegevens wijken af van de uitkomsten gepubliceerd in de Sociaal-economische maandstatistiek van juli 2003. De verleden jaar gepubliceerde arbeidsvolumegegevens bleken niet correct weergegeven te zijn.

sten per publicatiegroep (buitenweging). Bij beide wegingen wordt onderscheid gemaakt tussen de uitkomsten over de cao-lonen, de contractuele loonkosten en de contractuele arbeidsduur. Terwijl de binnenwegingen per cao eenmalig vastgesteld worden, worden de drie buitenwegingen jaarlijks geactualiseerd, aan de hand van uitkomsten van de Nationale rekeningen. De werknemers die niet in bedrijfsadministraties zijn geregistreerd, zoals krantenbezorgers en enkele andere groepen werknemers die bij de Nationale rekeningen wel meetellen, blijven hierbij buiten beschouwing. Door de jaarlijkse actualisering van de buitenweging wordt rekening gehouden met verschuivingen in de onderlinge verhoudingen tussen de bedrijfstakken in de loop van de tijd. Een cao waarvan in de loop van de tijd het relatieve belang groeit (doordat de werkgelegenheid en het loon meer dan gemiddeld toenemen) krijgt dan ook een groter gewicht in de cao-lonenstatistiek. Bovendien biedt deze flexibele systematiek de mogelijkheid nieuwe cao's in het onderzoek op te nemen en vervallen cao's buiten beschouwing te laten.

De partiële cao-loonindexcijfers worden samengewogen met loonsommen. Dit geldt voor de maandlonen en de uurlonen, en voor de lonen inclusief bijzondere beloningen en de lonen exclusief bijzondere beloningen. De loonsomgegevens die voor de buiten-

weging gebruikt worden, zijn bepaald als de som van het bruto loon sociale verzekeringen (blsv), bijzondere beloningen, werknemerspremies pensioen/vut en spaarloon. Dit loonbegrip benadert het best het bruto loon zoals dat in cao's staat. Merk op dat de cao's in een bepaalde bedrijfsklasse tezamen worden opgehoogd naar het loonsombedrag van deze gehele bedrijfsklasse. Deze loonsom omvat ook de lonen van deeltijdwerknemers, werknemers die niet onder een cao vallen en werknemers bij cao's die niet in de cao-lonenstatistiek zijn opgenomen. De uitkomsten zijn dus niet strikt beperkt tot de werknemers bij bedrijven en instellingen die onder cao's vallen. Verondersteld wordt dat de mutaties ook min of meer gelden voor de werknemers die niet onder de werkingssfeer van een cao vallen.

Bij de indexcijfers contractuele loonkosten worden de cao's samengewogen op basis van de loonkostensom. Dit geldt zowel voor de contractuele loonkosten per maand als de contractuele loonkosten per uur. De desbetreffende uitkomsten van de Nationale rekeningen worden aangeduid als 'beloning van werknemers'; dit is de som van 'lonen en salarissen' en de 'sociale premies ten laste van werkgevers'. De verschillen tussen de weging van de loonkostenuitkomsten en de weging van de cao-loonuitkomsten zijn klein (staat 1). De grootste verschillen

Staat 2 Samenstelling contractuele loonkosten

| Loonkostencomponent | | Maakt het deel uit van de contractuele loonkosten? | Bijzonderheden die bij de contractuele loonkosten buiten beschouwing worden gelaten | Hoe waargenomen? |
|--|---|--|---|---|
| a Bruto loon inclusief bijzondere beloningen | periodeloon inclusief regelmatige toeslagen | ja, het cao-loon van voltijdwerknemers | betalingen boven het cao-loon (toeslagen); individuele loonsverhogingen; beloning van deeltijdwerknemers; beloning van werknemers die niet onder een cao vallen | 259 cao's, met daarbinnen ruim 4700 meetpunten (zwaartepunten) waarvan de loon- en arbeidsduurgegevens continu gevolgd worden |
| | bijzondere beloningen | ja, vakantietoelage en de bindend voorgeschreven eindejaarsuitkeringen en andere eenmalige uitkeringen | voorwaardelijke bijzondere beloningen zoals winstuitkeringen en uitkeringen die afhankelijk zijn van het behalen van bepaalde resultaten | idem |
| b Overwerk | | nee | | niet waargenomen |
| c Overhevelingstoelage | | ja, tot en met 2000 | | landelijk gegeven |
| d Werkgeverspremies pensioen en vut | pensioen | ja, de contractuele premies voor ouderdomspensioen en prepensioen | overige pensioenpremies, eenmalige donaties aan het pensioenfonds en terugbetalingen van het pensioenfonds | ruim tachtig pensioenfondsen (één regeling per pensioenfonds); elke cao is gekoppeld aan één pensioenfonds |
| | vut | ja, de contractuele premies | | per cao |
| e Werkgeverspremies werkloosheid | wachtgeld (WA) | ja | | per sv-sector; aan elke cao zijn de gegevens gekoppeld van één sv-sector |
| | werkloosheid (WE) | ja | | landelijk |
| f Werkgeverspremies ziektekosten | Ziekenfondswet | ja, het loonafhankelijke deel | nominale ZFW-premie die de werknemer zelf moet betalen | landelijk |
| | boven loongrens ZFW | ja | afwijkende tegemoetkomingen in de ziektekosten | verondersteld wordt een werkgeversbijdrage ziektekosten gelijk aan de maximale werkgeverpremie ZFW |
| | overheid | ja | tegemoetkomingen in de ziektekostenpremies voor gezinsleden | drie grootste regelingen binnen de overheid |
| g Werkgeverspremies arbeidsongeschiktheid | basispremie WAO | ja | | landelijk |
| | gedifferentieerde premie WAO | ja | geen eigen risicodragers | per sv-sector het gemiddelde van de werkelijke gedifferentieerde WAO-premies; aan elke cao zijn de gegevens gekoppeld van één sv-sector |
| | WAO-gat | nee | | niet waargenomen |
| h Werkgeverspremies sociale fondsen | | ja, zoals opleidingsfondsen | | per cao; maar beperkt tot de grootste sociale fondsen |
| i Overig loonkosten | | nee, zoals Arbo-diensten en reiskosten | | niet waargenomen |
| j Subsidies (min post) | | nee | | niet waargenomen |

gelden voor de bedrijfstakken financiële instellingen (relatief hogere loonkosten) en gezondheids- en welzijnszorg (relatief lagere loonkosten).

Ook voor de indexcijfers contractuele arbeidsduur geldt een eigen buitenweging. Deze buitenweging is gebaseerd op het arbeidsvolume van de cao's (het 'totaal overeengekomen arbeidsuren' van werknemers).

2. Loonkosten

2.1 Wat zijn loonkosten?

Begrippen als 'loon' en 'loonkosten' zijn niet gemakkelijk precies te definiëren. De vraag wat 'loon' is, wordt in woordenboeken kort beantwoord met de 'geldelijke vergoeding voor verrichte arbeid'.

En loonkosten zijn loonlasten of arbeidskosten, dus 'het bedrag aan geld dat uitgegeven of bestemd is voor lonen'. Maar hoewel deze omschrijvingen aansluiten bij het intuïtieve begrip ervan, zijn zij niet volledig correct: ook een niet-geldelijke vergoeding kan loon zijn (bijvoorbeeld een auto, kleding, woning, aandelen en vakantiebonnen) en ook als geen arbeid is verricht kan sprake zijn van loon (ziekte, bereikbaarheidsdienst, pauzes in het werk).

Uiteindelijk komt het er op neer dat loonkosten *alle kosten omvatten die direct samenhangen met het inschakelen van de productiefactor arbeid*: loon, toeslagen en het werkgeversdeel in de sociale lasten.

De berekening van de contractuele loonkosten is in beginsel beperkt tot de loonkostengegevens die contractueel zijn vastgelegd. Alleen de afspraken die zwart op wit staan, kunnen in de statistiek verwerkt worden. Maar daar vloeit uit voort dat de te publiceren cijfers mede beïnvloed worden door de wijze waarop bepaalde loonkostenelementen omschreven zijn. Als bijvoorbeeld in een pensioenregeling een vrijwillige werkgeversbijdrage wordt

Staat 3
Opbouw contractuele loonkosten in 2000

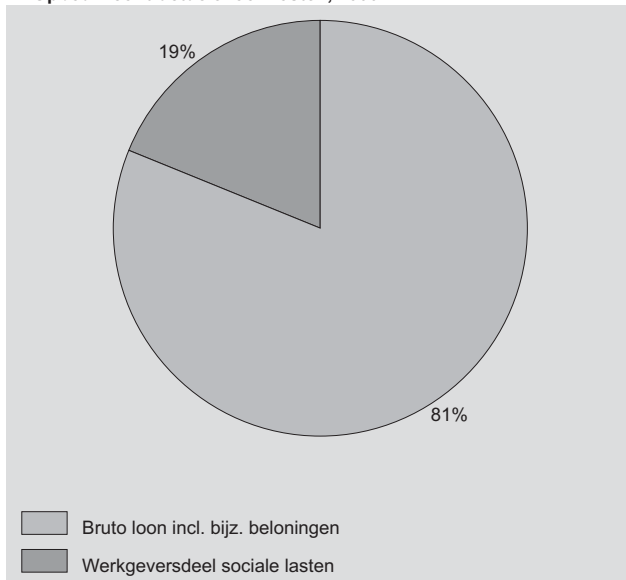
| | Samenstelling contractuele loonkosten | Werkgeverspremies sociale lasten als % van het bruto loon | Samenstelling van het werkgeversdeel van de sociale lasten |
|--|---------------------------------------|---|--|
| | % | | |
| Contractuele loonkosten | 100,0 | | |
| Bruto loon inclusief bijzondere beloningen | 81,4 | 100,0 | |
| Werkgeversdeel in de sociale lasten waarvan: | 18,6 | 22,9 | 100 |
| werkgeverspremies arbeidsongeschiktheid | 5,9 | 7,3 | 32 |
| werkgeverspremies pensioen en vut | 4,8 | 5,9 | 26 |
| werkgeverspremies ziektekosten | 4,5 | 5,5 | 24 |
| werkgeverspremies werkloosheid | 1,6 | 1,9 | 8 |
| overhevelingstoeslag | 1,6 | 1,9 | 8 |
| werkgeverspremies sociale fondsen | 0,2 | 0,3 | 1 |

Staat 4
Voorbeeldberekening contractuele loonkosten in 2000

| Omschrijving | Procentage | Grondslag | | Uitkomst | | | | |
|--|------------|---|-----------|----------|-----------------|----------|----------|---------------|
| | | omschrijving | franchise | plafond | tussen-uitkomst | minimaal | maximaal | eind-uitkomst |
| | % | | euro | | | | | |
| Maandloon | 100,00 | periodeloan | | | 2 000 | | | 2 000 |
| Jaarloon excl. bijz. beloningen | 1 200,00 | maandloon | | | 24 000 | | | 24 000 |
| Vakantietoeslag | 8,00 | jaarloon excl. bijz. beloningen | | | 1 920 | | | 1 920 |
| Eenmalige beloning | 0,25 | jaarloon excl. bijz. beloningen | | | 60 | 80 | | 80 |
| Jaarloon incl. bijz. beloningen | | | | | | | | 26 000 |
| Pensioen-wn | 8,50 | jaarloon incl. bijz. beloningen | 15 000 | | 935 | | | 935 |
| Vut-wn | 2,60 | jaarloon incl. bijz. beloningen | | | 676 | | | 676 |
| Bruto loon sociale verzekeringen (blsv) | | jaarloon incl. bijz. beloningen – pensioen/vut-wn | | | | | | 24 389 |
| ZFW-wg | 6,35 | blsv | | 25 366 | 1 549 | | 1 611 | 1 549 |
| Werkloosheidswet-wn | 6,25 | blsv | 13 096 | 37 637 | 706 | | 1 534 | 706 |
| Arbeidskostenforfait | 12,00 | blsv + ZFW-wg – WW-wn | | | 3 028 | 119 | 1 605 | 1 605 |
| Overhevelingstoeslag | 2,15 | blsv + ZFW-wg – WW-wn – arbeidskostenforfait | | | 508 | | 830 | 508 |
| Pensioen-wg | 8,50 | jaarloon incl. bijz. beloningen | 15 000 | | 935 | | | 935 |
| Vut-wg | 3,05 | jaarloon incl. bijz. beloningen | | | 793 | | | 793 |
| Werkloosheid-wg | 3,75 | blsv | 13 096 | 37 637 | 423 | | 920 | 423 |
| Wachtgeld-wg | 0,40 | blsv | | 37 637 | 98 | | 151 | 98 |
| WAO(basis)-wg | 6,30 | blsv | | 37 637 | 1 537 | | 2 371 | 1 537 |
| WAO(gedifferentieerd)-wg | 1,50 | blsv | | 37 637 | 366 | | 565 | 366 |
| Sociale fondsen-wg | 0,50 | jaarloon incl. bijz. beloningen | | | 130 | | | 130 |
| Contractuele loonkosten | | | | | | | | 32 338 |

Met wn = werknemerspremie, wg = werkgeverspremie. Als gevolg van de diverse franchises en maxima hangt de samenstelling van de loonkosten af van het loonniveau. Overigens is de berekening van de loonkosten in 2001 vereenvoudigd, als gevolg van de afschaffing van het arbeidskostenforfait en de overhevelingstoeslag (tenzij dit laatste bedrag buiten de pensioengrondslag wordt gehouden).

1. Opbouw contractuele loonkosten, 2000



omgezet in een onvoorwaardelijke werkgeversbijdrage, stijgen de contractuele loonkosten fors, zonder dat wellicht de werkelijke loonkosten veel veranderen. Doordat een groot deel van het totale loonkosten contractueel vast ligt, wordt aangenomen dat de ontwikkeling die op basis van de contractuele loonkosten berekend wordt, dicht bij de ontwikkeling van de werkelijke loonkosten ligt. Maar in individuele gevallen kunnen er soms grote verschillen zijn.

In staat 2 is in het kort weergegeven in hoeverre de verschillende looncomponenten in de contractuele loonkostenstatistiek (reeks 2000=100) verwerkt worden. Niet alle componenten zijn kwantitatief even belangrijk. Voor de gekozen meetpunten geldt dat de gemiddelde contractuele loonkosten in 2000 bijna een kwart hoger waren dan het cao-loon van de werknemer (staat 3). Omgekeerd geldt dat 81 procent van de contractuele loonkosten wordt ingenomen door het bruto loon. De resterende contractuele loonkosten betreffen vooral de werkgeverspremies voor de arbeidsongeschiktheid, pensioen en ziektekosten. Hoe de contractuele loonkosten in 2000 berekend zijn, blijkt uit staat 4, waarin voor een willekeurig meetpunt de berekeningswijze is weergegeven.

2.2 Tien loonkostencomponenten

Het totaal aan loonkosten kan worden onderverdeeld in de volgende tien componenten:

- bruto loon inclusief bijzondere beloningen
- overwerkloon
- overhevelingstoelage (tot en met 2000)
- werkgeverspremies pensioen en vut
- werkgeverspremies werkloosheid
- werkgeverspremies ziektekosten
- werkgeverspremies arbeidsongeschiktheid
- werkgeverspremies sociale fondsen
- overige loonkosten
- subsidies (min post).

Per component wordt aangegeven in hoeverre deze deel uitmaakt van de contractuele loonkosten, en hoe deze gegevens dan worden verwerkt.

a. bruto loon inclusief bijzondere beloningen

In veel cao's staan tabellen met schaalloon. Dit zijn bruto loonbedragen, die gelden voor werknemers met een voltijd dienstver-

band (ook wel 'basistijdlonen' genoemd). Het gaat hierbij om het regelmatig betaalde bruto loon exclusief toeslagen en overwerk, waar de werknemer per maand of per week recht op heeft. Dit bruto loon is inclusief de loonbelasting/premie volksverzekeringen en het werknemersdeel van de premies sociale verzekeringen die door de werkgever moeten worden afgedragen.

Naast het bruto loon zoals dat geldt voor de normale werknemer, zijn in veel cao's ook diverse extra's geregeld, zoals bijvoorbeeld toeslagen voor vuil werk of werk buiten kantooruren en toeslagen voor diploma's. Bij de cao-lonenstatistiek worden al deze voorwaardelijke beloningselementen buiten beschouwing gelaten. Alleen voorzover een toeslag onvoorwaardelijk geldt voor alle werknemers of voor bepaalde groepen werknemers waarvan de gegevens apart worden bijgehouden in de statistiek, wordt de toeslag bij het bruto loon geteld. Indien in een cao aparte regelingen zijn opgenomen voor verschillende groepen werknemers, wordt bij de cao-lonenstatistiek in het algemeen uitgegaan van de regeling die geldt voor de 'normale' werknemers, die werken in dagdienst.

Het cao-loon kan gezien worden als het minimale bruto loon dat een voltijdwerknemer krijgt betaald (per onderscheiden meetpunt). Het onvoorwaardelijke cao-loon is vaak lager dan het 'volledige' bruto loon dat voltijdwerknemers in de praktijk verdienen. Meestal zijn bedrijven vrij om de werknemer een hoger loon te betalen dan in de cao staat. Slechts enkele cao's hebben een standaardkarakter, wat inhoudt dat afwijkingen in het voordeel van de werknemers niet zijn toegestaan.

Naast het regelmatig betaalde bruto loon, ontvangen werknemers ook bijzondere beloningen die minder frequent uitbetaald worden (vaak eenmaal per jaar). Het kan hierbij gaan om de vakantietoelage, een eindejaarsuitkering, een eenmalige beloning of een andere bijzondere beloning. Gegevens over deze beloningen worden bij de cao-lonenstatistiek apart bijgehouden, voorzover het gaat om bindend voorgeschreven bijzondere (niet maandelijks) beloningen. In enkele gevallen zijn aan deze beloningen minima of maxima gekoppeld. Winstafhankelijke uitkeringen worden buiten beschouwing gelaten omdat zij voorwaardelijk zijn. Dit geldt ook voor winstuitkeringen waarvan na afloop van het verslagjaar de hoogte van de winstuitkering bepaald wordt (op grond van de in het verslagjaar behaalde winst). Ook uitkeringen in verband met jubilea van de werknemers worden bij de cao-lonenstatistiek buiten beschouwing gelaten, omdat zij niet jaarlijks onvoorwaardelijk voor alle werknemers gelden. Voorzover bijzondere beloningen als nominale bedragen zijn overeengekomen, zijn dit meestal bruto bedragen. Soms is echter sprake van netto uitkeringen. Deze netto bedragen worden in de statistiek zonder omrekening verwerkt.

Dus in het kort geldt dat het cao-loon inclusief bijzondere beloningen de volgende elementen omvat:

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

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

b. overwerk

Gewerkte uren boven de overeengekomen arbeidsduur zijn overwerkuren. De werknemer kan hiervoor op twee manieren gecompenseerd worden:

- via een tijdvoortijd regeling, zodat de werknemer op een ander moment korter werkt; hier bovenop kan de werknemer een toeslag krijgen als beloning voor het feit dat hij flexibel inzetbaar is
- extra betaling voor de extra-gewerkte uren, waarvoor bovendien vaak een hoger uurloon geldt dan voor de normaal-gewerkte uren.

Omdat overwerk niet behoort tot de overeengekomen arbeidsduur blijft dit alles bij de berekening van de contractuele loonkosten buiten beschouwing.

c. overhevelingstoelage (tot en met 2000)

Tot en met 2000 betaalden werkgevers een overhevelingstoelage aan werknemers, die is ontstaan bij de belastingherziening in 1990, waarbij onder andere de toenmalige werkgeverspremies voor de AWBZ en AAW werden overgeheveld naar de werknemer. In 2000 bedroeg de algemene overhevelingstoelage 2,15 procent, met een maximum van 830 euro per jaar. Het bruto loon dat bij de statistiek Indexcijfers van cao-lonen tot en met december 2000 werd waargenomen, omvatte de overhevelingstoelage niet. In de Wet Bruterings-Overhevelings-toeslag Lonen en de Regeling bruterings-overhevelingstoelage Lonen 2001 werd bepaald dat de overhevelingstoelage per 1 januari 2001 verviel en vanaf die datum in het bruto loon werd opgenomen. Van deze verplichte verhoging van het bruto loon konden bedrijven afwijken als hierover in de cao afspraken werden gemaakt. Zonder ingrijpen zou de veranderde wetgeving ertoe leiden dat de te publiceren cao-lonen vanaf januari 2001 een grote stijging te zien zouden geven. Een dergelijk cijfer geeft echter geen reëel beeld van de cao-loonontwikkeling. Daarom is de bruterings-overhevelingstoelage zodanig in de cao-loon-indexcijfers verwerkt, dat de bruterings-overhevelingstoelage niet leidt tot loonmutaties, voorzover niet van de wettelijke bruteringsregeling (verhoging van het loon met 1,9 procent met een maximum van 791,85 euro per jaar) is afgeweken. Bij de reeks 2000=100 is dit gedaan door de bruto lonen van 2000 te verhogen met het wettelijke bruteringsbedrag zoals dat per december 2000 berekend kon worden (per meetpunt). Vanaf 2001 geldt weer gewoon het cao-schaalbedrag. Op deze wijze wordt de loonontwikkeling tussen 2000 en 2001 niet verstoord door deze verandering in het begrip 'bruto loon'. Ook op de indexcijfers contractuele loonkosten heeft de bruterings-overhevelingstoelage geen invloed: tot en met 2000 maakt de overhevelingstoelage deel uit van de loonkosten, terwijl vanaf 2001 wordt uitgegaan van cao-lonen waarin de gebruteerde overhevelingstoelage verwerkt is.

d. werkgeverspremies pensioen en vut

De beloning van werknemers bestaat niet alleen uit loon dat direct uitbetaald wordt, maar ook uit 'uitgesteld loon'. Zolang werknemers in dienst zijn, bouwen zij veelal het recht op, om in de toekomst een periodieke uitkering te ontvangen. In een vereenvoudigde weergave van de werkelijkheid komt het er op neer dat een werknemer vanaf zijn 25e tot en met zijn 64e jaar werkt en pensioenpremie betaalt (vaak zowel de werknemer als de werkgever), waarna de werknemer op zijn 65e stopt met werken, om vervolgens van een AOW-uitkering én een pensioen te kunnen genieten, wat tezamen 70 procent van het laatstverdiende bruto loon vormt (eindloonstelsel). Elk jaar dat de werknemer voltijd werkt en pensioen opbouwt, telt dan voor 1,75 procent (40 maal 1,75 is 70 procent).

Veel werknemers stoppen echter al voor hun 65e met werken. Daarvoor zijn in het verleden regelingen voor vervroegde uitkering (vut) geïntroduceerd. Deze regelingen voorzien in een periodieke uitkering aan werknemers, bij het beëindigen van de werkzaamheden. Een vut-regeling stopt uiterlijk bij het bereiken van de 65 jarige leeftijd. Omdat de AOW-uitkering pas vanaf 65 jaar geldt, is de vut-uitkering (in één jaar) hoger dan de pensioen-uitkering. Inmiddels zijn veel vut-regelingen omgezet in pensioenregelingen.

Het feit dat het ouderdompensioen een aanvulling is op de AOW-uitkering heeft gevolgen voor de premieheffing. Eigenlijk geldt dat alleen voorzover het loon uitgaat boven het niveau dat correspondeert met de AOW-uitkering, pensioenpremie betaald zou hoeven worden. Per pensioenregeling verschilt de exacte regeling van deze AOW-inbouw (de AOW-franchise). Het maakt bijvoorbeeld nogal een verschil of wordt uitgegaan van een AOW voor een alleenstaande of voor gehuwden. Bovendien heeft de

werkgeverspremie pensioen soms toch het gehele loon als grondslag (dus zónder franchise).

Belangrijk is dat over de pensioenpremie geen belasting, premie volksverzekeringen en premie werknemersverzekeringen betaald hoeft te worden. Hetzelfde geldt voor vut-premies. Daartegenover staat dat de uitkeringen wél belast worden.

Pensioenpremies worden afgedragen aan een ondernemingspensioenfonds, een bedrijfspensioenfonds (voor een bepaalde bedrijfstak) of een beroepspensioenfonds (onder andere voor huisartsen en apothekers). In 2000 telde Nederland bijna duizend pensioenfondsen, voor het grootste deel ondernemingspensioenfondsen. Bedrijfspensioenfondsen tellen echter veel meer deelnemers dan de ondernemingspensioenfondsen.

Werkgeversbijdragen aan pensioenfondsen hebben gedeeltelijk het karakter van lumpsum betalingen: eenmalige, niet aan het loon gerelateerde afdrachten, inkoopsummen voor individuele pensioenen en algemene aanvullingen die bijvoorbeeld afhankelijk zijn van de uitkomsten van de verlies- en winstrekening. Dit betekent dat pensioenpremies (met name het werkgeversdeel ervan) niet altijd contractueel vastliggen. Enkele ondernemingspensioenfondsen hebben in het verleden zelfs wel eens geld teruggestort aan de bedrijven waar de pensioenbetalingen oorspronkelijk vandaan kwamen. Enerzijds geldt dus dat een bedrijf loonkosten heeft, anderzijds is dit niet altijd contractueel geregeld. Voor enkele bedrijven waar de pensioenpremies niet contractueel vastliggen, maar waar sprake is van onregelmatige donaties aan het pensioenfonds, is ervoor gekozen om pensioen bij het berekenen van de contractuele loonkosten buiten beschouwing te laten.

Bij het berekenen van de contractuele loonkosten wordt rekening gehouden met de pensioengegevens van ruim tachtig pensioenfondsen, waaronder alle grote pensioenfondsen. Aan elke cao is één pensioenfonds gekoppeld. Hiermee wordt voor ruim vier van de vijf cao-werknemers het 'eigen' pensioenfonds gevolgd. Voor de overige cao's is een koppeling gemaakt met het pensioenfonds waarvan de gegevens representatief zijn voor de desbetreffende cao (vaak het pensioenfonds dat het grootst is in de desbetreffende bedrijfsklasse).

Het exacte loon waarover pensioenpremies betaald moeten worden (de pensioengrondslag) verschilt van regeling tot regeling. Veelal wordt uitgegaan van het regelmatig betaalde bruto loon en de vakantietoelage. Soms tellen ook andere vaste eenmalige uitkeringen mee. Ook komt het voor dat werknemers over het franchisebedrag geen pensioenpremie betalen, terwijl er dan wel een werkgeversbijdrage geldt. Vanaf 2001 geldt dat de voormalige overhevelingstoelage tot het pensioengevend loon gerekend mag worden, doch dat dat tot en met 2004 nog niet hoeft. Bij het berekenen van de contractuele loonkosten wordt met al deze gegevens rekening gehouden, voorzover zij contractueel vastliggen.

Bij de berekening van de contractuele loonkosten is pensioen in beginsel beperkt tot ouderdompensioen (inclusief prepensioen). Aanvullende pensioenregelingen worden buiten beschouwing gelaten, tenzij er in de regeling sprake is van een totaalpremie.

e. werkgeverspremies werkloosheid

Er zijn twee werkloosheidspremies. De eerste zes maanden van een werkloosheidsuitkering worden betaald uit de wachtgeldverzekering (WA-premie). Deze WA-premie verschilt per sv-sector. In bedrijfstakken met veel werklozen is deze premie hoger dan in andere bedrijfstakken. De verschillende bedrijfstakken dragen dus voor een deel zelf het risico van de werkloosheid. Na zes maanden werkloosheid volgt een uitkering op grond van de Algemene Werkloosheidswet (WE-premie); hiervoor gelden uniforme percentages.

De WA-premie wordt volledig door de werkgever betaald en varieert naar circa negentig wachtgeldfondsen. In 2000 bedroeg deze premie gemiddeld 1 procent, uiteenlopend van 0 tot 14,5 procent. De WE-premie is voor alle sectoren gelijk, en bestond in 2000 uit een werknemerspremie van 6,25 procent en een werkgeverspremie van 3,75 procent.

De grondslag voor de berekening van de werkloosheidspremies is het bruto loon sociale verzekeringen (blsv). Dit is het bruto jaarloon inclusief de bijzondere beloningen, verminderd met de werknemerspremies voor pensioen en vut. Beide werkloosheidspremies worden berekend over maximaal 37 637 euro. Maar voor de WE-premie geldt een franchise van 13 096 euro (in 2000), terwijl voor de WA-premie geen franchise geldt.

Bij het berekenen van de contractuele loonkosten is aan elke cao één wachtgeldfonds gekoppeld (sector plus risicogroep). Op deze wijze worden de wachtgeldpremies van ongeveer zeventig verschillende sv-sectoren gevolgd. Het premiepercentage voor het Algemeen Werkloosheidsfonds is voor alle cao's gelijk. Alleen de overheidswerkgevers vormen hierop een uitzondering; vanaf 2001 betalen zij de UFO-premie (Uitvoeringsfonds Overheid).

f. werkgeverspremies ziektekosten

De meeste mensen hebben een ziektekostenverzekering. In veel gevallen wordt hieraan door de werkgever meebetaald. Dit geldt in ieder geval voor de werknemers die verplicht verzekerd zijn voor de Ziekenfondswet (ZFW). Niet verplicht verzekerd voor de ZFW zijn overheidswerknemers en werknemers met een loon boven de ZFW-loongrens. In 2000 bedroeg deze loongrens 29 314 euro per jaar.

De premie voor de Ziekenfondswet is een landelijk vastgestelde premie. Deze wordt geheven over het bruto loon sociale verzekeringen (blsv), dus het bruto jaarloon inclusief de bijzondere beloningen, verminderd met de werknemerspremies voor pensioen en vut. De ZFW-premie wordt berekend over maximaal 25 366 euro (in 2000). De werknemer betaalde 1,75 procent en de werkgever 6,35 procent. Daarnaast geldt een nominale premie, die de verzekerde zelf (zonder tussenkomst van de werkgever) aan het ziekenfonds dient te betalen. Dit nominale deel van de ZFW-premie behoort niet tot de loonkosten van een bedrijf en wordt bij de berekening van de contractuele loonkosten buiten beschouwing gelaten. In 2000 bedroeg deze nominale premie gemiddeld 186 euro.

Werknemers met een loon boven de loongrens hebben in het algemeen een particuliere ziektekostenverzekering. In veel cao's is een bepaling opgenomen dat deze werknemers van hun werkgever een tegemoetkoming ontvangen in de premies voor hun particuliere ziektekostenverzekering. Deze regelingen verschillen van cao tot cao. Soms wordt ook een tegemoetkoming gegeven voor de verzekeringspremies die voor gezinsleden betaald worden. Bij het berekenen van de contractuele loonkosten wordt verondersteld dat voor alle werknemers met een loon boven de ZFW-loongrens (met uitzondering van de overheid) de werkgeversbijdrage ziektekosten gelijk is aan de maximale werkgeverspremie ZFW.

De verschillende overheidssectoren hebben elk een eigen regeling op het gebied van de ziektekostenverzekering. Bij het berekenen van de contractuele loonkosten worden voor de cao's die behoren tot de cao-sector overheid drie regelingen onderscheiden:

- IZA: Instituut Zorgverzekering Ambtenaren Nederland
- ZKOO: Besluit tegemoetkoming ziektekosten en inkomens- toeslag onderwijs- en onderzoekspersoneel
- BTZK: Besluit tegemoetkoming ziektekosten rijkspersoneel.

Bij de IZA-regeling is net zoals bij de ZFW sprake van procentuele premies. Het onderwijs (ZKOO) en de rijksoverheid (BTZK) kennen daarentegen het systeem van een nominale netto

uitkering. Deze netto bedragen worden benaderingsgewijs omgerekend tot bruto bedragen, aan de hand van het tarief dat geldt voor een gemiddeld loon (de één na hoogste tariefschijf voor de loonheffing). In 2000 was dit 50 procent, vanaf 2001 42 procent.

g. werkgeverspremies arbeidsongeschiktheid

Sinds de invoering van de Wet Premiedifferentiatie Arbeidsongeschiktheid (Pemba) in 1998 bestaat de WAO-premie uit meerdere delen, namelijk (1) een basispremie, die voor alle bedrijfstakken gelijk is, en (2) een gedifferentieerde premie, die bestaat uit een rekenpremie (voor alle bedrijfstakken gelijk) verhoogd met een opslag of verlaagd met een korting (per werkgever verschillend).

Met de gedifferentieerde premie worden de WAO-uitkeringen betaald gedurende de eerste vijf jaar van arbeidsongeschiktheid (de nieuwe uitkeringsgerechtigden). Uit de basispremie worden de WAO-uitkeringen betaald voor degenen die al vóór 1998 een arbeidsongeschiktheidsuitkering ontvingen of inmiddels langer dan vijf jaar arbeidsongeschikt zijn. Deze regeling geldt sinds 1998, zodat sinds dat jaar steeds meer WAO-uitkeringen betaald worden uit de gedifferentieerde premies. Van 1998 tot 2003 zijn de gedifferentieerde premies dan ook gestegen, terwijl de basispremie is gedaald.

Sinds 1998 komt de WAO-premie volledig voor rekening van de werkgever. In 2000 bedroeg de basispremie 6,3 procent. De hoogte van de gedifferentieerde premie is afhankelijk van het arbeidsongeschiktheidsrisico in het bedrijf. Dit individuele werkgeversrisico wordt vergeleken met het gemiddelde landelijke werkgeversrisico. De opslag of korting op de rekenpremie is gelijk aan het individuele werkgeversrisicopercentage verminderd met het gemiddelde werkgeverspercentage. Tot en met 2003 werd dit verschil nog vermenigvuldigd met een correctiefactor (ten einde rekening te houden met de overgangperiode 1998–2003). De gemiddelde gedifferentieerde premie bedroeg in 2000 1,5 procent. De gedifferentieerde premie is begrensd met een minimum en een maximum. Hierbij wordt onderscheid gemaakt tussen kleine en grote werkgevers. In 2000 gold voor kleine bedrijven dat de gedifferentieerde premie minimaal 1,24 procent bedroeg, en maximaal 4,17 procent. Bij grote bedrijven varieerde de gedifferentieerde premie tussen 0,66 procent en 5,56 procent. In 2003 en 2004 is de premieheffing van kleine bedrijven overigens weer veranderd.

Bij het berekenen van de contractuele loonkosten wordt gerekend met de gemiddelde gedifferentieerde WAO-premie zoals die op basis van de werkelijke premies per sv-sector berekend kan worden. Hiervoor wordt gebruik gemaakt van gemiddelde premies die het UWV per sv-sector heeft berekend. Aan elke cao is één van deze zeventig sv-sectoren gekoppeld, waarmee voor de desbetreffende cao de gedifferentieerde WAO-premie berekend wordt. Deze premies worden jaarlijks aangepast. In 2000 bedroeg de gemiddelde gedifferentieerde WAO-premie 1,5 procent, maar dit liep per sv-sector uiteen van 0,99 tot 3,45 procent. Voor het lopende jaar wordt in eerste instantie gewerkt met voorlopige premiepercentages.

De WAO-premies worden geheven over het bruto loon sociale verzekeringen (blsv), dus het bruto jaarloon inclusief de bijzondere beloningen, verminderd met de werknemerspremies voor pensioen en vut. De WAO-premies werden berekend over maximaal 37 637 euro.

Buiten beschouwing wordt gelaten of werkgevers voor het risico op hogere WAO-premies een particuliere verzekering afsluiten. Hetzelfde geldt voor aanvullende verzekeringen voor werknemers met loon dat hoger is dan het maximum waarvoor de WAO geldt. Met werkgevers die eigen risicodragers voor de WAO zijn geworden, wordt niet afzonderlijk rekening gehouden.

Ook de premies voor het WAO-gat (ook wel WAO-hiaat) worden buiten beschouwing gelaten. Het gaat hierbij om het verschil tussen de huidige WAO-regeling en de uitkering volgens de WAO-regeling die tot en met 1993 gold. Tot en met 1993 had de werknemer recht op een uitkering van 70 procent van het laatstverdiende loon, die doorliep tot de werknemer 65 jaar werd. In een aantal cao's is dit WAO-gat collectief gerepareerd, maar meestal betaalt alleen de werknemer hiervoor een premie, zodat de bijdrage hiervan aan de loonkosten zeer beperkt is.

h. werkgeverspremies sociale fondsen

Een andere loonkostencomponent betreft de zogenoemde sociale fondsen. In cao's maken werkgevers en werknemers soms afspraken over de collectieve financiering van zaken op het terrein van arbeidsvoorwaarden of op het terrein van de zogenaamde goede doelen van een onderneming of bedrijfstak. Soms wordt hier een aparte 'sociaal fonds-cao' voor afgesloten. Bij 'goede doelen' kan gedacht worden aan scholing van werknemers en werklozen (O&O-fondsen voor opleiding en ontwikkeling) of het scheppen van extra arbeidsplaatsen of werkervaringsplaatsen. Elke werkgever (soms ook elke werknemer) draagt hieraan bij door een vast percentage van het loon af te dragen aan zo'n fonds. Het fonds financiert vervolgens bijvoorbeeld de opleiding van een groep werknemers.

Omdat deze premies voor sociale fondsen in het algemeen beperkt zijn en bovendien vaak weinig veranderen, wordt bij het berekenen van de contractuele loonkosten alleen rekening gehouden met de grootste sociale fondsen.

i. overige loonkosten

Inzet van de productiefactor arbeid brengt nog diverse andere kosten met zich mee. Hoewel enkele van deze componenten verplicht zijn (zoals bijvoorbeeld het inschakelen van een Arbo-dienst), ligt het gezien de omvang en de mutatie ervan voor de hand om ze bij het berekenen van de contractuele loonkosten buiten beschouwing te laten. Het gaat hierbij onder meer om:

- loon in natura
- (premie)spaarloon
- reiskosten, auto van de zaak
- bedrijfskleding
- onkostenvergoedingen

- cursussen, scholing en (bedrijfs)opleidingen
- Arbo-dienst en bedrijfsgeneeskundige dienst
- ziekteverzuimverzekeringen
- wervingskosten personeel (advertenties, wervingsbureaus, psychologisch onderzoek)
- afvloeiingsregelingen, ontslagvergoedingen, gouden handdruk, outplacementbureaus
- overlijdensuitkeringen.

Andere collectieve voorzieningen ten behoeve van het personeel zijn:

- kantine en exploitatie ervan
- sportvoorzieningen
- personeelsfeest, uitstapjes
- kinderopvang
- bijdragen aan vakverenigingen en kosten van Ondernemingsraad of andere personeelsvertegenwoordigingen.

j. subsidies (min post)

Bedrijven worden op verschillende manieren door de overheid gesubsidieerd of fiscaal gestimuleerd voor het in dienst hebben van bijzondere groepen werknemers. Denk bijvoorbeeld aan de overheidsbijdrage voor WSW-werknemers, WIW-werknemers en gehandicapten (Wet op (re)integratie arbeidsgehandicapten). Ook bestaan er sinds 1996 verschillende regelingen voor afdrachtkorting loonbelasting en premie voor de volksverzekeringen (lage lonen, langdurig werklozen, onderwijs, kinderopvang e.d.). Subsidies worden bij het berekenen van de contractuele loonkosten buiten beschouwing gelaten.

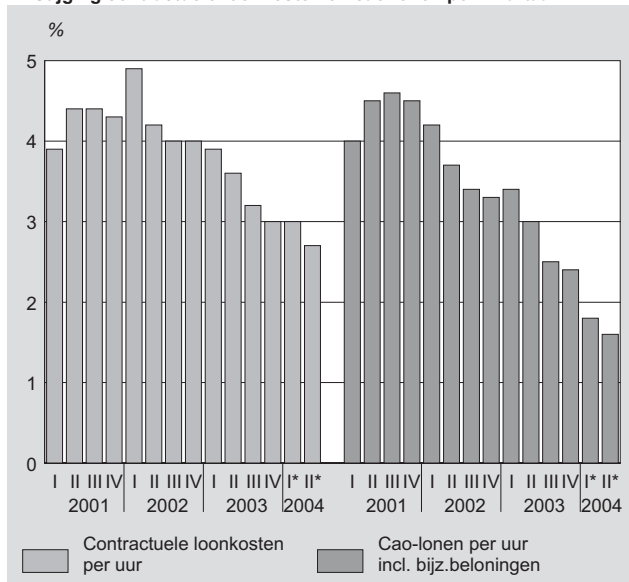
3. Uitkomsten contractuele loonkosten

In 2001 en 2002 bedroeg de stijging van de contractuele loonkosten per uur achtereenvolgens 4,3 en 4,2 procent. In 2003 liep het stijgingspercentage terug naar 3,4 procent, en in de eerste helft van 2004 komt de loonkostenstijging uit op ongeveer 2,8 procent. De contractuele loonkosten zijn de laatste jaren sterker gestegen dan de cao-lonen. Zowel in 2002 als 2003 lag de loonkostenstijging 0,6 procent hoger dan de cao-loonstijging. In de eerste helft van 2004 kwam de loonkostenstijging zelfs 1,1 procent hoger uit (voorlopige cijfers).

Staat 5
Contractuele loonkosten en cao-lonen, 2000–2003

| | Sbi-code | Contractuele loonkosten per uur | | | Cao-lonen per uur inclusief bijzondere beloningen | | |
|------------------------------------|----------|---------------------------------|------|------|---|------|------|
| | | 2001 | 2002 | 2003 | 2001 | 2002 | 2003 |
| | | % | | | | | |
| Totaal | 01–93 | 4,3 | 4,2 | 3,4 | 4,4 | 3,6 | 2,8 |
| Cao-sector | | | | | | | |
| Particuliere bedrijven | | 4,2 | 3,9 | 3,0 | 4,2 | 3,5 | 2,7 |
| Gesubsidieerde sector | | 5,1 | 4,9 | 3,5 | 5,2 | 4,2 | 2,9 |
| Overheid | | 4,2 | 5,3 | 4,6 | 4,4 | 4,4 | 3,2 |
| Bedrijfstak | | | | | | | |
| Landbouw en visserij | 01–05 | 3,8 | 4,2 | 2,3 | 3,4 | 4,2 | 2,8 |
| Industrie | 15–37 | 3,6 | 3,9 | 3,3 | 3,9 | 3,7 | 2,7 |
| Energie- en waterleidingbedrijven | 40–41 | 3,8 | 4,7 | 3,3 | 4,2 | 3,8 | 2,8 |
| Bouwnijverheid | 45 | 4,1 | 4,8 | 2,8 | 4,8 | 4,4 | 2,6 |
| Handel | 50–52 | 3,3 | 4,0 | 3,1 | 3,6 | 3,5 | 2,5 |
| Horeca | 55 | 3,4 | 2,5 | 3,9 | 3,7 | 2,5 | 3,5 |
| Vervoer en communicatie | 60–64 | 3,4 | 4,1 | 3,1 | 3,3 | 2,7 | 2,5 |
| Financiële instellingen | 65–67 | 6,6 | 3,8 | 2,4 | 5,8 | 3,7 | 2,6 |
| Zakelijke dienstverlening | 70–74 | 4,8 | 3,8 | 3,3 | 4,8 | 3,1 | 2,8 |
| Openbaar bestuur | 75 | 4,3 | 4,9 | 4,4 | 4,3 | 3,9 | 3,0 |
| Onderwijs | 80 | 4,1 | 5,5 | 4,6 | 4,6 | 4,5 | 3,4 |
| Gezondheids- en welzijnzorg | 85 | 5,2 | 5,2 | 3,6 | 5,5 | 4,3 | 3,2 |
| Cultuur en overige dienstverlening | 90–93 | 5,0 | 4,6 | 2,8 | 4,4 | 3,5 | 2,9 |

2. Stijging contractuele loonkosten en cao-lonen per kwartaal



Doordat ruim 80 procent van de loonkosten bestaat uit bruto lonen, moet de stijging van het werkgeversdeel in de sociale lasten in 2002 en 2003 dubbel zo groot zijn geweest als de stijging van de cao-lonen. Met name de hogere werkgeverspremies voor pensioen en werkloosheid zorgden ervoor dat de matiging van de loonkosten beperkt bleef.

De loonkostenstijging was in 2000–2003 het grootst bij de cao-sector overheid. Zowel in 2002 als in 2003 stegen de contractuele loonkosten in deze cao-sector anderhalf procent meer dan bij de particuliere bedrijven. De bedrijfstakken met de grootste loonkostenstijging zijn het onderwijs en de gezondheids- en welzijnzorg. In deze bedrijfstakken stegen de contractuele loonkosten tussen 2000 en 2003 bijna 15 procent. Ook de cao-loonstijging was in deze bedrijfstakken het grootst. In de horeca bleef de stijging van de contractuele loonkosten daarentegen beperkt tot 10 procent. Het grootste verschil tussen de loonkostenstijging en de cao-loonstijging geldt voor de bedrijfstakken openbaar bestuur en vervoer en communicatie. In deze bedrijfstakken stegen de loonkosten ruim twee procent sneller dan de cao-lonen.

Doordat de contractuele jaarlijkse arbeidsduur in deze jaren per saldo gelijk is gebleven, is de stijging van de contractuele loonkosten per uur vrijwel gelijk aan die van de contractuele loonkosten per maand.

4. Output van de statistiek

4.1 Publicatieschema

De indexcijfers contractuele loonkosten maken deel uit van de statistiek Indexcijfers van cao-lonen en worden maandelijks gepubliceerd. Publicatie vindt plaats op de eerste donderdag ná de maand waarop de uitkomsten betrekking hebben. Deze uitkomsten staan vanaf die dag op de website van het CBS (www.cbs.nl), in de publicatie *Cao-lonen; indexcijfers (2000=100)*. Hierin staan:

- de indexcijfers, de jaarmutatatie en het percentage afgesloten cao's
- gedetailleerd naar cao-sector en economische activiteit (SBI'93)
- zowel de huidige uitkomsten voor alle verslagperiodes als de eerder gepubliceerde 'eerst-gepubliceerde cijfers'
- de maandcijfers, kwartaalcijfers en jaarcijfers vanaf januari 2000.

4.2 Verschillen tussen de reeks contractuele loonkosten 1990=100 en 2000=100

Indexcijfers contractuele loonkosten werden sinds 1996 voor vijf bedrijfstakken/klassen gepubliceerd (uitkomsten vanaf januari 1990). Deze reeksen zijn voortgezet tot december 2003. De eerste uitkomsten over de contractuele loonkosten op basis van de reeks 2000 zijn in april 2004 gepubliceerd (uitkomsten vanaf januari 2000). Tussen de reeksen contractuele loonkosten 1990=100 en 2000=100 bestaan de volgende verschillen:

a. Berekeningswijze voorlopige indexcijfers gewijzigd

Op het moment dat de voorlopige indexcijfers worden samengesteld, zijn nog niet alle cao's definitief vastgesteld. Bij de reeks 1990=100 werd voor de cao's die nog niet opnieuw waren afgesloten, uitgegaan van ongewijzigde loon- en arbeidsduurgegevens. Vaak worden voor geëxpireerde cao's later alsnog loonsverhogingen overeengekomen die met terugwerkende kracht van toepassing worden verklaard. Hierdoor moesten in het verleden de loonindexcijfers keer op keer opwaarts bijgesteld worden. Bij de reeks 2000=100 worden daarom bij het samenstellen van voorlopige indexcijfers de geëxpireerde cao's buiten beschouwing gelaten. Op deze wijze resulteert een indexcijfer dat dichterbij het uiteindelijke indexcijfer zal uitkomen. Deze berekeningswijze kan ertoe leiden dat voor bepaalde publicatiegroepen de laatste maandcijfers niet gepubliceerd kunnen worden, omdat het merendeel van de cao's geëxpireerd is.

b. Eerste uitkomsten worden sneller gepubliceerd

De eerste publicatie van de uitkomsten vindt plaats op de eerste donderdag ná de maand waarop de uitkomsten betrekking hebben. Bij de reeks 1990=100 werden de eerste uitkomsten gepubliceerd op de laatste donderdag van de maand ná de maand waarop de uitkomsten betrekking hebben.

c. Publicatie uitgebreid

In vergelijking met de uitkomsten voor de reeks 1990=100 worden nu meer uitkomsten gepubliceerd. Nieuw zijn:

- contractuele loonkosten voor het totaal, de drie cao-sectoren en alle bedrijfstakken; in het verleden werd alleen gepubliceerd over vijf bedrijfstakken/klassen
- contractuele loonkosten per maand; in het verleden werd alleen gepubliceerd over contractuele loonkosten per uur
- procentuele mutaties op jaarbasis, berekend uit de gepubliceerde indexcijfers
- kwartaalgemiddelden: het gemiddelde van de drie maandcijfers.

d. Berekeningswijze bijzondere beloningen aangepast

Bij de reeks 1990=100 werden bijzondere beloningen in beginsel opgevoerd voor een periode van twaalf maanden, die eindigde in de maand waarin deze beloning werd uitbetaald. In de praktijk had dit als gevolg dat soms ver voor de ingangsdatum van de nieuwe cao, alsnog loonmutaties ontstonden. Bovendien waren soms de gegevens over het voorgaande kalenderjaar al definitief vastgesteld, zodat de looptijd van twaalf maanden niet altijd gerealiseerd kon worden. Daarom worden de bijzondere beloningen bij de reeks 2000=100 in beginsel toegerekend aan de looptijd van de cao, ongeacht het moment van uitbetalen. Een uitzondering geldt voor eindejaarsuitkeringen (die in beginsel opgevoerd worden voor de periode januari tot en met december) en eenmalige beloningen die verband houden met het uitlopen van de cao-onderhandelingen.

e. Werkgeverspremies arbeidsongeschiktheid

Bij de reeks 1990=100 werd de gedifferentieerde WAO-premie buiten beschouwing gelaten; in de nieuwe reeks telt deze wel mee. Daarentegen worden bij de reeks 2000=100 de premies voor het WAO-gat buiten beschouwing gelaten, terwijl deze bij de oude reeks wel meetelden.

f. Werkgeverspremies ziektekosten

Bij de reeks 1990=100 werden de werkgeverspremies ziektekosten alleen berekend voor de werknemers die verplicht verzekerd waren voor de Ziekenfondswet. Bij de reeks 2000=100 wordt daarentegen voor alle werknemers een werkgeverspremie ziektekosten berekend. Voor de werknemers met een loon boven de loongrens voor de Ziekenfondswet wordt verondersteld dat de werkgeversbijdrage ziektekosten gelijk is aan de maximale werkgeverspremie ZFW. En voor de werknemers bij de overheid worden in de nieuwe reeks drie specifieke ziektekostenregelingen gevolgd.

g. Gegevens opnieuw verwerkt

Naast de inhoudelijke verschillen tussen de reeksen 1990=100 en 2000=100 geldt verder dat bij de nieuwe reeks ook alle gegevens vanaf 2000 opnieuw verwerkt zijn. Bovendien zijn een aantal nieuwe cao's in het onderzoek opgenomen, en andere cao's juist buiten beschouwing gelaten. Ook hierdoor kunnen de nieuwe uitkomsten verschillen van de uitkomsten die bij de reeks 1990=100 gepubliceerd zijn.

De basisgegevens van de reeks 2000=100 zijn gebaseerd op de werkelijke situatie in 2000. Bovendien wordt bij de berekening van de contractuele loonkosten nu met meer loonkostencomponenten rekening gehouden dan in het verleden. Dit betekent dat de uitkomsten van de reeks 2000=100 in beginsel een beter en completer beeld geven van de ontwikkeling van de contractuele loonkosten in 2001, 2002 en 2003 dan de reeks 1990=100.

Dat de verschillende veranderingen gevolgen hebben voor de uitkomsten, blijkt uit staat 6, waarin de uitkomsten van de twee reeksen naast elkaar zijn gezet. In deze jaren komt de stijging van de contractuele loonkosten bij de reeks 2000=100 in het algemeen hoger uit dan bij de reeks 1990=100. Een verklaring hiervoor is dat de gedifferentieerde WAO-premie in deze jaren stijgt, terwijl deze premie bij de reeks 1990=100 nog buiten beschouwing werd gelaten.

4.3 Correctie van de nieuwe loonkostenreeks per augustus 2004

Sinds mei 2004 publiceert het CBS maandelijks cijfers over de ontwikkeling van de contractuele loonkosten volgens de reeks 2000=100. Uit eigen analyse bleek later dat de gepubliceerde uitkomsten tot en met juni 2004 (2000=100) niet correct waren. Bij het berekenen van de loonkosten bleek één component niet goed verwerkt te zijn. Het ging hierbij om de premies die werknemers en werkgevers betalen voor sociale fondsen, zoals een ontwikkelings- en opleidingsfonds.

Inmiddels is deze fout hersteld. Voor het totaal geldt dat de gemiddelden voor de jaren 2000-2003 niet veranderen door deze correctie. De maand- en kwartaalindexcijfers veranderen maximaal -0,1 tot +0,1 procentpunt, de bijbehorende jaarmutaties veranderen maximaal -0,2 tot +0,2 procentpunt. Per bedrijfstak zijn de gevolgen van de correctie groter. De grootste veranderingen gelden voor de bedrijfstakken industrie, bouwnijverheid en landbouw en visserij, en verder de bedrijfsklasse metaal- en elektrotechnische industrie.

Per 5 augustus 2004 zijn bij de maandelijkse update van de Statline-publicatie *Cao-lonen; indexcijfers (2000=100)* de gecorrigeerde cijfers over de contractuele loonkosten vanaf 2000 gepubliceerd. De eerder gepubliceerde foutieve cijfers over de contractuele loonkosten zijn uit de Statline-publicatie verwijderd. Dit geldt ook voor de zogenoemde eerst-gepubliceerde cijfers vanaf 2000; deze cijfers zijn nu vervangen door de gecorrigeerde uitkomsten zoals die begin augustus 2004 berekend konden worden.

4.4 Indexeringsclausules in contracten

De uitkomsten van de statistiek Indexcijfers van cao-lonen worden onder meer gebruikt in indexeringscontracten. Bij sommige indexeringscontracten worden de cao-loonindexcijfers gebruikt als indicator voor de ontwikkeling van de loonkosten. Doordat in deze indexcijfers echter de ontwikkeling van de sociale lasten voor werkgevers buiten beschouwing blijft, voldoen deze cijfers niet

Staat 6

Contractuele loonkosten per uur: uitkomsten van de reeksen 1990=100 en 2000=100 (jaargemiddelden)

| | Metaal- en elektro- technische industrie (sbi 27-35) | Verzekeringswezen/ pensioenfondsen (sbi 66) | Openbaar bestuur (sbi 75) | Onderwijs (sbi 80) | Gezondheids- en welzijnzorg (sbi 85) |
|---------------------|--|---|------------------------------|-----------------------|--|
| <i>1990=100</i> | | | | | |
| 2000 | 132,5 | 133,3 | 131,4 | 133,9 | 129,3 |
| 2001 | 136,9 | 138,7 | 136,6 | 139,2 | 135,5 |
| 2002 | 141,1 | 144,1 | 142,7 | 145,8 | 142,0 |
| 2003 | 145,1 | 146,6 | 147,7 | 151,2 | 146,4 |
| <i>2000=100</i> | | | | | |
| 2000 | 100,0 | . | 100,0 | 100,0 | 100,0 |
| 2001 | 103,3 | . | 104,3 | 104,1 | 105,2 |
| 2002 | 106,4 | . | 109,4 | 109,8 | 110,7 |
| 2003 | 110,4 | . | 114,2 | 114,9 | 114,7 |
| <i>% (1990=100)</i> | | | | | |
| 2001 | 3,3 | 4,1 | 4,0 | 4,0 | 4,8 |
| 2002 | 3,1 | 3,9 | 4,5 | 4,7 | 4,8 |
| 2003 | 2,8 | 1,7 | 3,5 | 3,7 | 3,1 |
| <i>% (2000=100)</i> | | | | | |
| 2001 | 3,3 | . | 4,3 | 4,1 | 5,2 |
| 2002 | 3,0 | . | 4,9 | 5,5 | 5,2 |
| 2003 | 3,8 | . | 4,4 | 4,6 | 3,6 |

altijd. Vandaar dat nu voor alle bedrijfstakken ook indexcijfers contractuele loonkosten worden gepubliceerd, waarin de ontwikkeling van de sociale lasten voor werkgevers wél is verwerkt.

Voorzover in indexeringscontracten gebruik moet worden gemaakt van de indexcijfers contractuele loonkosten 1990=100, kan dat tot en met de uitkomsten over december 2003 (zowel voor eerst-gepubliceerde indexcijfer als voor de definitieve indexcijfers). Voor recentere cijfers moet worden overgeschakeld op de reeks indexcijfers 2000=100.

4.5 Andere loonkostenstatistieken van het CBS

Naast de indexcijfers contractuele loonkosten per maand en contractuele loonkosten per uur publiceert het CBS de volgende loonkostencijfers:

- beloning van werknemers (loonkosten) bij de Nationale rekeningen: totaal en per voltijd baan voor alle bedrijfstakken; jaar- en kwartaalcijfers
- Arbeidskosten: een vierjaarlijks onderzoek naar de omvang en samenstelling van de arbeidskosten in particuliere bedrijven (sbi 10-74) met 10 of meer werknemers; de recentste uitkomsten betreffen 2000
- de geactualiseerde loonkosten per gewerkt uur: jaar- en kwartaalcijfers voor negen bedrijfstakken/klassen
- partiële loonkostencijfers die bij de diverse productiestatistieken worden gepubliceerd.

De belangrijkste kenmerken van de indexcijfers contractuele loonkosten zijn:

- het is een snelle statistiek: binnen een week na afloop van de verslagmaand wordt een eerste cijfer gepubliceerd
- hoge frequentie: maandelijks
- alle bedrijfstakken
- beperkt tot contractuele lonen en loonkosten; de overige loonkosten blijven buiten beschouwing
- de uitkomsten worden gepubliceerd in de vorm van indexcijfers, waarbij het basisjaar 2000 op 100 is gesteld; er worden dus geen bedragen gepubliceerd, zodat vergelijking van loonkostenniveaus van verschillende bedrijfstakken niet mogelijk is.

Begrippenlijst

Bijzondere beloningen

Bijzondere beloningen zijn alle bindend voorgeschreven bijzondere (niet maandelijks) beloningen, zoals de vakantietoelage of de eindejaarsuitkering.

Cao-lonen

Met de indexcijfers van cao-lonen wordt de ontwikkeling van de bruto lonen weergegeven waarop werknemers bij een normale voltijdarbeidsduur onvoorwaardelijk recht hebben. Deze cijfers hebben betrekking op de loon- en arbeidsduurgegevens zoals die staan vermeld in collectieve arbeidsovereenkomsten (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.

Het cao-loon omvat 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 brutering van de overhevelingstoelage (vanaf januari 2001) is zodanig in de indexcijfers verwerkt, dat de brutering niet leidt tot loonmutaties, voorzover niet van de wettelijke bruteringsregeling (verhoging van het loon met 1,9 procent met een maximum van 791,85 euro per jaar) is afgeweken.

Contractuele arbeidsduur

De contractuele arbeidsduur is de in de cao's overeengekomen jaarlijkse arbeidsduur van voltijdwerknemers.

Contractuele loonkosten

De contractuele loonkosten omvatten naast het cao-loon inclusief bijzondere beloningen de wettelijke en contractuele werkgeverspremies voor pensioen, vut, werkloosheid, ziektekosten, arbeidsongeschiktheid en sociale fondsen.

Gesubsidieerde sector

De privaatrechtelijke bedrijven die door subsidie of via wettelijk vastgestelde bijdragen worden gefinancierd, voorzover zij niet tot de overheid behoren. Het gaat hierbij onder meer om het grootste deel van de gezondheids- en welzijnszorg, de uitvoeringsorganen voor de sociale verzekeringen en de sociale werkplaatsen.

Jaarmutatie

Procentuele mutatie ten opzichte van dezelfde periode een jaar eerder.

Overheid

De cao-sector overheid omvat alle publiekrechtelijke bedrijven, zoals rijksoverheid, provincies, gemeenten, waterschappen en het openbaar onderwijs. Daarnaast behoren de politie, het regulier bijzonder onderwijs en de academische ziekenhuizen tot de overheid.

Particuliere bedrijven

De privaatrechtelijke bedrijven die niet tot de gesubsidieerde sector of de overheid gerekend worden.

Percentage afgesloten cao's

Omvang van de afgesloten cao's ten opzichte van het totaal aantal cao's dat bij deze statistiek wordt waargenomen (per maand).

Sbi

Voor de indeling van bedrijven naar economische activiteit wordt de Standaard bedrijfsindeling (SBI'93) gebruikt. Dit is een CBS-indeling waarbij de economische activiteit van een bedrijf of instelling gekenmerkt wordt door het voortgebrachte product, de in het productieproces gebruikte grondstoffen en hulpdiensten, en de aard van het productieproces. De SBI heeft een hiërarchische opbouw. Het hoogste niveau is een indeling in vier bedrijfssectoren. Deze bedrijfssectoren zijn onderverdeeld in zestien bedrijfstakken, die op hun beurt weer gesplitst zijn in bedrijfsklassen en bedrijfsgroepen. De cijfercodes die voor de indeling worden gebruikt vormen niet altijd een aaneensluitende reeks.

Versie

Gekozen kan worden tussen twee versies van de uitkomsten: de huidige cijfers of de eerst-gepubliceerde cijfers. De huidige cijfers zijn de meest recente uitkomsten zoals deze nu luiden voor de gehele reeks vanaf januari 2000. De eerst-gepubliceerde cijfers zijn verouderde uitkomsten zoals deze voor elke verslagperiode ooit voor het eerst gepubliceerd zijn.

Tabel 1
Indexcijfers contractuele loonkosten per uur; definitieve gegevens 2000

| | Sbi-code | Jan. | Febr. | Maart | April | Mei | Juni | Juli | Aug. | Sept. | Okt. | Nov. | Dec. | Jaar |
|------------------------------------|----------|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| <i>2000=100</i> | | | | | | | | | | | | | | |
| Totaal | 01-93 | 98,4 | 98,5 | 98,8 | 99,4 | 99,4 | 99,7 | 100,6 | 100,8 | 101,0 | 101,1 | 101,1 | 101,2 | 100,0 |
| Cao-sector | | | | | | | | | | | | | | |
| Particuliere bedrijven | | 98,4 | 98,5 | 98,7 | 99,4 | 99,4 | 99,6 | 100,7 | 100,7 | 101,0 | 101,2 | 101,2 | 101,3 | 100,0 |
| Gesubsidieerde sector | | 98,9 | 98,9 | 98,9 | 99,2 | 99,2 | 100,1 | 100,8 | 100,8 | 100,8 | 100,8 | 100,8 | 101,0 | 100,0 |
| Overheid | | 98,3 | 98,4 | 99,3 | 99,3 | 99,4 | 99,9 | 99,8 | 101,0 | 101,0 | 101,2 | 101,2 | 101,2 | 100,0 |
| Bedrijfstak | | | | | | | | | | | | | | |
| Landbouw en visserij | 01-05 | 99,1 | 99,1 | 99,1 | 99,1 | 99,1 | 99,1 | 100,9 | 100,9 | 100,9 | 100,9 | 100,9 | 100,9 | 100,0 |
| Industrie | 15-37 | 98,1 | 98,3 | 98,8 | 99,4 | 99,5 | 99,5 | 100,4 | 100,4 | 101,4 | 101,3 | 101,3 | 101,6 | 100,0 |
| Energie- en waterleidingbedrijven | 40-41 | 99,6 | 99,6 | 99,6 | 100,2 | 100,2 | 100,2 | 100,1 | 100,1 | 100,1 | 100,1 | 100,1 | 100,1 | 100,0 |
| Bouwnijverheid | 45 | 99,0 | 99,0 | 99,0 | 99,1 | 99,1 | 99,3 | 100,9 | 100,9 | 100,9 | 100,9 | 100,9 | 100,9 | 100,0 |
| Handel | 50-52 | 98,1 | 98,2 | 98,3 | 99,6 | 99,7 | 99,9 | 100,9 | 100,9 | 100,9 | 101,2 | 101,2 | 101,2 | 100,0 |
| Horeca | 55 | 98,2 | 98,2 | 98,2 | 98,2 | 98,2 | 98,2 | 101,7 | 101,7 | 101,7 | 101,8 | 101,8 | 101,8 | 100,0 |
| Vervoer en communicatie | 60-64 | 98,2 | 98,2 | 98,2 | 100,4 | 100,4 | 100,4 | 100,6 | 100,6 | 100,5 | 100,7 | 100,8 | 100,9 | 100,0 |
| Financiële instellingen | 65-67 | 97,8 | 97,8 | 98,5 | 98,5 | 98,5 | 99,2 | 101,5 | 101,5 | 101,5 | 101,5 | 101,5 | 102,0 | 100,0 |
| Zakelijke dienstverlening | 70-74 | 99,2 | 99,2 | 99,2 | 99,3 | 99,3 | 99,4 | 100,5 | 100,5 | 100,5 | 101,0 | 100,9 | 101,0 | 100,0 |
| Openbaar bestuur | 75 | 98,8 | 99,0 | 99,1 | 99,2 | 99,2 | 99,2 | 99,1 | 101,1 | 101,1 | 101,4 | 101,5 | 101,5 | 100,0 |
| Onderwijs | 80 | 97,5 | 97,5 | 99,8 | 99,8 | 100,0 | 100,8 | 100,7 | 100,7 | 100,7 | 100,7 | 100,7 | 100,7 | 100,0 |
| Gezondheids- en welzijnszorg | 85 | 98,8 | 98,8 | 98,8 | 99,0 | 99,0 | 100,3 | 100,8 | 100,9 | 100,9 | 100,9 | 100,9 | 100,9 | 100,0 |
| Cultuur en overige dienstverlening | 90-93 | 98,6 | 98,6 | 98,6 | 98,8 | 99,2 | 99,4 | 100,2 | 100,3 | 101,0 | 101,7 | 101,7 | 101,8 | 100,0 |

Tabel 2
Indexcijfers contractuele loonkosten per uur; definitieve gegevens 2001

| | Sbi-code | Jan. | Febr. | Maart | April | Mei | Juni | Juli | Aug. | Sept. | Okt. | Nov. | Dec. | Jaar |
|------------------------------------|----------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| <i>2000=100</i> | | | | | | | | | | | | | | |
| Totaal | 01-93 | 102,3 | 102,4 | 102,6 | 103,5 | 103,9 | 104,3 | 105,1 | 105,2 | 105,2 | 105,6 | 105,6 | 105,6 | 104,3 |
| Cao-sector | | | | | | | | | | | | | | |
| Particuliere bedrijven | | 102,1 | 102,2 | 102,3 | 103,5 | 103,8 | 104,2 | 105,1 | 105,1 | 105,1 | 105,4 | 105,4 | 105,5 | 104,2 |
| Gesubsidieerde sector | | 103,7 | 103,7 | 103,8 | 104,0 | 104,0 | 105,0 | 106,0 | 106,0 | 106,1 | 106,2 | 106,2 | 106,1 | 105,1 |
| Overheid | | 102,2 | 102,3 | 103,2 | 103,3 | 104,1 | 104,3 | 104,7 | 104,8 | 104,8 | 105,6 | 105,7 | 105,7 | 104,2 |
| Bedrijfstak | | | | | | | | | | | | | | |
| Landbouw en visserij | 01-05 | 102,9 | 103,0 | 103,1 | 103,1 | 103,1 | 103,1 | 104,6 | 104,6 | 104,6 | 104,7 | 104,7 | 104,7 | 103,8 |
| Industrie | 15-37 | 101,6 | 101,7 | 102,0 | 103,0 | 103,5 | 103,6 | 104,2 | 104,2 | 104,2 | 105,2 | 105,2 | 105,2 | 103,6 |
| Energie- en waterleidingbedrijven | 40-41 | 100,8 | 100,8 | 100,8 | 104,7 | 104,7 | 104,7 | 104,7 | 104,7 | 104,7 | 104,7 | 104,7 | 104,7 | 103,8 |
| Bouwnijverheid | 45 | 100,2 | 100,2 | 100,4 | 103,3 | 104,5 | 105,3 | 105,8 | 105,8 | 105,8 | 105,8 | 105,8 | 105,8 | 104,1 |
| Handel | 50-52 | 101,5 | 101,5 | 101,6 | 102,4 | 102,9 | 103,3 | 104,4 | 104,4 | 104,4 | 104,6 | 104,6 | 104,6 | 103,3 |
| Horeca | 55 | 101,3 | 101,3 | 101,3 | 101,3 | 102,0 | 102,0 | 105,3 | 105,3 | 105,3 | 105,3 | 105,3 | 105,3 | 103,4 |
| Vervoer en communicatie | 60-64 | 101,0 | 101,0 | 101,0 | 104,0 | 104,1 | 104,1 | 104,2 | 104,2 | 104,2 | 104,3 | 104,3 | 104,3 | 103,4 |
| Financiële instellingen | 65-67 | 104,5 | 104,5 | 104,5 | 104,8 | 104,8 | 107,2 | 108,0 | 108,0 | 108,0 | 108,0 | 108,0 | 108,0 | 106,6 |
| Zakelijke dienstverlening | 70-74 | 103,7 | 103,7 | 103,7 | 104,2 | 104,2 | 104,2 | 105,6 | 105,6 | 105,6 | 105,7 | 105,7 | 105,7 | 104,8 |
| Openbaar bestuur | 75 | 102,6 | 102,8 | 102,9 | 103,1 | 104,3 | 104,4 | 104,5 | 104,5 | 104,5 | 106,1 | 106,1 | 106,1 | 104,3 |
| Onderwijs | 80 | 101,8 | 101,8 | 104,0 | 104,0 | 104,0 | 104,0 | 104,8 | 105,1 | 105,1 | 105,1 | 105,1 | 105,1 | 104,1 |
| Gezondheids- en welzijnszorg | 85 | 103,7 | 103,7 | 103,7 | 103,8 | 104,0 | 105,5 | 106,3 | 106,3 | 106,4 | 106,4 | 106,4 | 106,4 | 105,2 |
| Cultuur en overige dienstverlening | 90-93 | 103,4 | 103,4 | 103,4 | 104,3 | 104,7 | 104,7 | 105,4 | 106,1 | 106,1 | 106,1 | 106,1 | 106,1 | 105,0 |

Tabel 3
Indexcijfers contractuele loonkosten per uur; definitieve gegevens 2002

| | Sbi-code | Jan. | Febr. | Maart | April | Mei | Juni | Juli | Aug. | Sept. | Okt. | Nov. | Dec. | Jaar |
|------------------------------------|----------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| <i>2000=100</i> | | | | | | | | | | | | | | |
| Totaal | 01-93 | 107,2 | 107,4 | 107,7 | 108,2 | 108,3 | 108,5 | 109,3 | 109,4 | 109,5 | 109,7 | 109,8 | 109,9 | 108,7 |
| Cao-sector | | | | | | | | | | | | | | |
| Particuliere bedrijven | | 106,8 | 106,9 | 107,2 | 107,8 | 107,9 | 108,0 | 108,8 | 108,9 | 109,0 | 109,3 | 109,3 | 109,3 | 108,3 |
| Gesubsidieerde sector | | 108,6 | 108,6 | 108,6 | 109,4 | 109,5 | 109,9 | 111,1 | 111,1 | 111,3 | 111,3 | 111,3 | 111,3 | 110,2 |
| Overheid | | 108,0 | 108,8 | 109,0 | 109,1 | 109,2 | 109,4 | 110,2 | 110,3 | 110,3 | 110,4 | 110,8 | 111,2 | 109,7 |
| Bedrijfstak | | | | | | | | | | | | | | |
| Landbouw en visserij | 01-05 | 107,1 | 107,1 | 107,1 | 107,1 | 107,1 | 107,1 | 109,1 | 109,1 | 109,2 | 109,3 | 109,3 | 109,3 | 108,2 |
| Industrie | 15-37 | 105,8 | 106,1 | 106,6 | 107,4 | 107,4 | 107,5 | 108,3 | 108,3 | 108,3 | 108,5 | 108,5 | 108,5 | 107,6 |
| Energie- en waterleidingbedrijven | 40-41 | 106,0 | 106,0 | 106,0 | 109,7 | 109,7 | 109,7 | 109,7 | 109,7 | 109,7 | 109,7 | 109,7 | 109,7 | 108,7 |
| Bouwnijverheid | 45 | 107,2 | 107,2 | 108,3 | 108,4 | 108,4 | 108,8 | 110,2 | 110,2 | 110,2 | 110,2 | 110,2 | 110,2 | 109,1 |
| Handel | 50-52 | 106,1 | 106,1 | 106,5 | 106,7 | 106,7 | 106,7 | 107,9 | 108,0 | 108,2 | 108,8 | 108,8 | 108,8 | 107,4 |
| Horeca | 55 | 105,8 | 105,8 | 105,8 | 105,8 | 105,8 | 105,8 | 106,1 | 106,1 | 106,1 | 106,1 | 106,1 | 106,1 | 106,0 |
| Vervoer en communicatie | 60-64 | 105,6 | 105,7 | 105,8 | 107,6 | 108,2 | 108,3 | 108,3 | 108,3 | 108,2 | 108,4 | 108,4 | 108,4 | 107,6 |
| Financiële instellingen | 65-67 | 108,9 | 108,9 | 108,9 | 109,0 | 109,6 | 110,2 | 111,4 | 111,9 | 111,9 | 112,0 | 112,0 | 112,4 | 110,6 |
| Zakelijke dienstverlening | 70-74 | 108,0 | 108,0 | 108,1 | 108,4 | 108,4 | 108,5 | 109,0 | 109,1 | 109,1 | 109,6 | 109,7 | 109,7 | 108,8 |
| Openbaar bestuur | 75 | 107,7 | 108,8 | 108,8 | 109,1 | 109,2 | 109,2 | 109,5 | 109,5 | 109,5 | 109,8 | 110,4 | 111,1 | 109,4 |
| Onderwijs | 80 | 108,4 | 108,5 | 108,5 | 108,5 | 108,6 | 109,2 | 110,8 | 111,0 | 111,0 | 111,0 | 111,0 | 111,0 | 109,8 |
| Gezondheids- en welzijnszorg | 85 | 108,9 | 109,0 | 109,3 | 110,0 | 110,2 | 110,6 | 111,6 | 111,6 | 111,8 | 111,8 | 111,8 | 111,8 | 110,7 |
| Cultuur en overige dienstverlening | 90-93 | 108,2 | 108,5 | 108,7 | 109,4 | 109,4 | 109,7 | 109,9 | 110,6 | 110,7 | 110,8 | 110,8 | 110,8 | 109,8 |

Tabel 4
Indexcijfers contractuele loonkosten per uur; definitieve gegevens 2003

| | Sbi-code | Jan. | Febr. | Maart | April | Mei | Juni | Juli | Aug. | Sept. | Okt. | Nov. | Dec. | Jaar |
|------------------------------------|----------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| <i>2000=100</i> | | | | | | | | | | | | | | |
| Totaal | 01-93 | 111,5 | 111,5 | 111,7 | 112,1 | 112,1 | 112,3 | 112,8 | 112,9 | 112,9 | 113,0 | 113,1 | 113,1 | 112,4 |
| Cao-sector | | | | | | | | | | | | | | |
| Particuliere bedrijven | | 110,8 | 110,9 | 110,9 | 111,1 | 111,2 | 111,4 | 112,1 | 112,1 | 112,1 | 112,2 | 112,3 | 112,4 | 111,6 |
| Gesubsidieerde sector | | 113,5 | 113,5 | 113,7 | 113,7 | 113,7 | 113,7 | 114,2 | 114,3 | 114,6 | 114,6 | 114,6 | 114,8 | 114,1 |
| Overheid | | 113,1 | 113,1 | 114,1 | 114,9 | 115,0 | 115,0 | 115,1 | 115,1 | 115,2 | 115,3 | 115,3 | 115,3 | 114,7 |
| Bedrijfstak | | | | | | | | | | | | | | |
| Landbouw en visserij | 01-05 | 110,2 | 110,2 | 110,1 | 110,1 | 110,1 | 110,1 | 111,1 | 111,1 | 111,1 | 111,1 | 111,6 | 111,6 | 110,7 |
| Industrie | 15-37 | 110,2 | 110,2 | 110,4 | 110,7 | 110,9 | 111,1 | 111,6 | 111,7 | 111,7 | 111,7 | 111,9 | 111,9 | 111,2 |
| Energie- en waterleidingbedrijven | 40-41 | 110,3 | 110,3 | 110,3 | 112,5 | 112,5 | 113,0 | 113,0 | 113,0 | 113,0 | 113,0 | 113,0 | 113,0 | 112,3 |
| Bouwnijverheid | 45 | 111,4 | 111,4 | 111,4 | 111,4 | 111,4 | 111,5 | 113,0 | 113,0 | 113,0 | 113,0 | 113,0 | 113,0 | 112,2 |
| Handel | 50-52 | 110,2 | 110,3 | 110,3 | 110,4 | 110,4 | 110,4 | 110,9 | 110,9 | 111,0 | 111,1 | 111,1 | 111,1 | 110,7 |
| Horeca | 55 | 109,7 | 109,7 | 109,7 | 109,7 | 110,0 | 110,0 | 110,3 | 110,3 | 110,3 | 110,3 | 110,3 | 110,3 | 110,1 |
| Vervoer en communicatie | 60-64 | 109,3 | 109,6 | 109,7 | 110,6 | 110,7 | 111,1 | 111,5 | 111,5 | 111,5 | 111,6 | 111,6 | 111,6 | 110,9 |
| Financiële instellingen | 65-67 | 112,6 | 112,6 | 112,6 | 112,6 | 112,6 | 112,6 | 113,5 | 113,5 | 113,7 | 113,7 | 114,2 | 115,1 | 113,3 |
| Zakelijke dienstverlening | 70-74 | 111,6 | 111,7 | 111,7 | 111,8 | 111,8 | 112,3 | 112,8 | 112,8 | 112,8 | 112,9 | 113,0 | 113,0 | 112,4 |
| Openbaar bestuur | 75 | 112,9 | 112,9 | 113,0 | 114,2 | 114,2 | 114,3 | 114,7 | 114,7 | 114,7 | 114,7 | 114,7 | 114,7 | 114,2 |
| Onderwijs | 80 | 112,9 | 112,9 | 114,8 | 115,2 | 115,2 | 115,2 | 115,2 | 115,2 | 115,6 | 115,6 | 115,6 | 115,7 | 114,9 |
| Gezondheids- en welzijnszorg | 85 | 114,2 | 114,2 | 114,5 | 114,6 | 114,6 | 114,6 | 114,8 | 114,8 | 115,1 | 115,1 | 115,1 | 115,3 | 114,7 |
| Cultuur en overige dienstverlening | 90-93 | 112,0 | 112,0 | 112,0 | 112,6 | 112,7 | 112,9 | 113,3 | 113,4 | 113,3 | 113,5 | 113,5 | 113,5 | 112,9 |