



Sociaaleconomische trends

Cao-lonen 2016, de definitieve cijfers

2017

**Monique Hartog
Linda Muller**

Inhoud

- 1. Inleiding 3**
- 2. Cao-lonenstatistiek 3**
- 3. Resultaten 5**

- Technische toelichting 10
- Begrippen 10

In 2016 lagen de cao-lonen 1,8 procent hoger dan een jaar eerder. Dit is de hoogste loonstijging in de afgelopen zes jaar. De cao-lonen stegen in 2016 ook harder dan de consumentenprijzen. De loonstijging bij de overheid is na een aantal jaren van lage loonontwikkeling hoger dan bij de andere sectoren. Verder stegen de contractuele loonkosten met gemiddeld 2 procent in 2016.

1. Inleiding

De aanleiding voor dit artikel is het definitief vaststellen van de jaarcijfers over de cao-lonen van 2016. In dit artikel komt een aantal actuele ontwikkelingen van de cao-lonen aan bod. Ook wordt een beeld gegeven van de ontwikkelingen in de periode 2011–2016. Het is de eerste keer dat de definitieve gegevens over cao-lonen worden beschreven sinds het basisjaar is verlegd naar 2010¹⁾. Allereerst wordt in paragraaf 2 kort ingegaan op de statistiek cao-lonen, waarna in paragraaf 3 de resultaten getoond worden. Achteraan dit artikel staat een korte technische toelichting en een uitleg van de gehanteerde begrippen.

2. Cao-lonenstatistiek

Voor de statistiek Indexcijfers van cao-lonen worden iedere maand actuele cijfers in StatLine gepubliceerd over de contractuele loon- en arbeidsduurontwikkeling voor werknemers met een voltijd baan. Deze cijfers hebben betrekking op de loon- en arbeidsduurgegevens zoals die staan vermeld in collectieve arbeidsovereenkomsten (cao's), zie ook het tekstkader. Daarnaast worden de contractuele loonkosten berekend. De indexcijfers contractuele loonkosten zijn gebaseerd op de cao-loonbedragen vermeerderd met de wettelijke en contractuele werkgeverspremies voor pensioen, vut, werkloosheid, ziektekosten, arbeidsongeschiktheid en sociale fondsen. Het CBS publiceert elke maand uitkomsten over de ontwikkeling van cao-lonen, contractuele loonkosten en contractuele jaarlijkse arbeidsduur van voltijdwerknemers.

De uitkomsten worden gepubliceerd in de vorm van indexcijfers, waarbij 2010 op 100 is gesteld. Het indexcijfer van cao-lonen toont de ontwikkeling van de bruto lonen waarop werknemers bij een normale voltijdarbeidsduur onvoorwaardelijk recht hebben. Er worden dus geen gerealiseerde bedragen waargenomen; alleen afspraken met betrekking tot de schaalloon en bindend voorgeschreven toeslagen komen in de ontwikkeling van het cao-loon tot uitdrukking. Hierbij wordt een onderscheid gemaakt naar cao-lonen inclusief bijzondere beloningen en cao-lonen exclusief bijzondere beloningen, en tussen cao-lonen per uur en cao-lonen per maand.

¹⁾ Zie de Technische toelichting en ook het artikel [CBS vernieuwt statistiek cao lonen](#).

Cao's

In een collectieve arbeidsovereenkomst (cao) worden afspraken vastgelegd die werkgevers- en werknemersorganisaties maken over de arbeidsvoorwaarden van werknemers in een bedrijf of bedrijfstak²⁾. Werkgevers en werknemers zijn verplicht zich minimaal aan de cao te houden. Een verbetering voor beide partijen kan uitmonden in een cao-wijziging. De collectieve arbeidsvoorwaarden werken door in de individuele arbeidsovereenkomst die een werkgever en een werknemer hebben afgesloten. Door een collectieve arbeidsovereenkomst af te sluiten, hoeven werkgevers en werknemers niet voortdurend individueel te onderhandelen over de arbeidsvoorwaarden.

Wat er allemaal in een cao wordt vastgelegd verschilt per cao. Naast cao's met slechts enkele globale afspraken, zijn er ook cao's met zeer gedetailleerde regelingen over tal van onderwerpen, zoals de inschaling van werknemers, de werktijden, vakantie, buitengewoon verlof, een ziektekostenvergoeding, ontslagprocedures. En behalve reguliere cao's waarin de primaire arbeidsvoorwaarden geregeld zijn, zijn er ook cao's waarin alleen afspraken zijn vastgelegd over VUT, sociale fondsen of een sociaal plan (bijvoorbeeld bij een reorganisatie). Verder kan onderscheid gemaakt worden tussen cao's voor individuele bedrijven en bedrijfstakcao's. Maar er kunnen ook meerdere cao's zijn binnen één bedrijf, bijvoorbeeld een aparte cao voor het hoger personeel naast een cao voor het overige personeel. En soms worden voor een groep bedrijven globale afspraken gemaakt in een raamcao, waarna bij de daaronder vallende individuele bedrijven of bedrijfsonderdelen nadere afspraken worden gemaakt met bijvoorbeeld de Ondernemingsraad of in een aparte cao.

Werkgevers- en werknemersorganisatie kunnen de cao aanmelden bij de Arbeidsinspectie van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, met het verzoek de bedrijfstakcao (of een deel daarvan) algemeen verbindend te verklaren³⁾. Hiermee worden ook de werkgevers en werknemers in de desbetreffende bedrijfstak aan de cao gebonden, die deze overeenkomst niet meeondertekend hebben.

In cao's staat vastgelegd voor welke periode de afspraken gelden. Ook hierin zijn werkgevers- en werknemersorganisaties vrij om hun eigen afspraken te maken. Vandaar dat er zowel kortlopende cao's zijn (met een looptijd van enkele maanden) als meerjarige cao's. Aan het einde van de looptijd onderhandelen werkgevers- en werknemersorganisaties over nieuwe cao-afspraken. Deze onderhandelingen leiden soms pas tot overeenstemming nadat de oude cao al is afgelopen. Cao's kunnen echter ook met terugwerkende kracht worden vastgesteld.

Ongeveer acht van de tien werknemers in Nederland vallen onder de werkingssfeer van een cao.

De statistiek Indexcijfers cao-lonen richt zich vooral op de loonafspraken die in cao's worden gemaakt. In veel cao's staan tabellen met schaallonen. Dit zijn bruto loonbedragen, die gelden voor werknemers met een voltijd dienstverband. Het gaat hierbij om het regelmatig betaalde bruto loon exclusief toeslagen en overwerk, waar de werknemer recht op heeft.

²⁾ Zoals vastgelegd in de Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst uit 1927.

³⁾ De Wet op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten uit 1937.

Naast het bruto loon zoals dat geldt voor de normale werknemer, zijn in veel cao's ook diverse extra's geregeld. Bijvoorbeeld de beloning van overwerk, toeslagen voor vuil werk of werk buiten kantoortijden, toeslagen voor diploma's en dergelijke. Bij de cao-lonen statistiek worden al deze voorwaardelijke beloningselementen buiten beschouwing gelaten. Alleen voor zover een toeslag onvoorwaardelijk geldt voor alle werknemers of voor bepaalde groepen werknemers waarvan de gegevens apart worden bijgehouden in de statistiek, wordt de toeslag meegenomen.

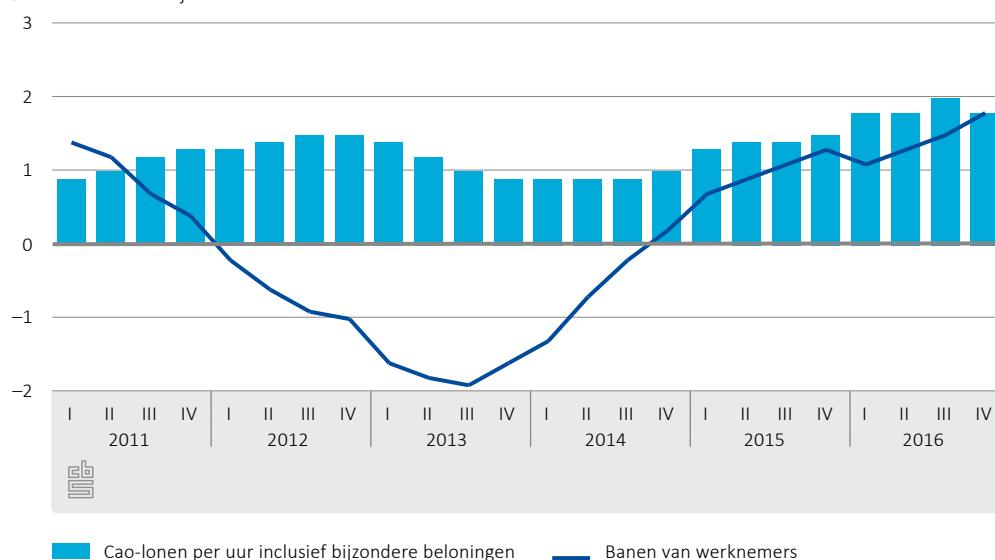
3. Resultaten

In 2016 zijn de cao-lonen per uur, inclusief bijzondere beloningen, met 1,8 procent gestegen ten opzichte van een jaar geleden. Dit is de hoogste loonstijging in de afgelopen zes jaar. Het dieptepunt was in 2014. In dat jaar namen de lonen met 0,9 procent toe.

De ontwikkeling van de cao-lonen reageert op de situatie op de arbeidsmarkt. Zoals figuur 3.1 laat zien volgt de cao-loonontwikkeling deze beweging met enige vertraging.

3.1 Ontwikkeling cao-lonen en het aantal banen

%-mutatie t.o.v. een jaar eerder



Lonen stijgen harder dan consumentenprijzen

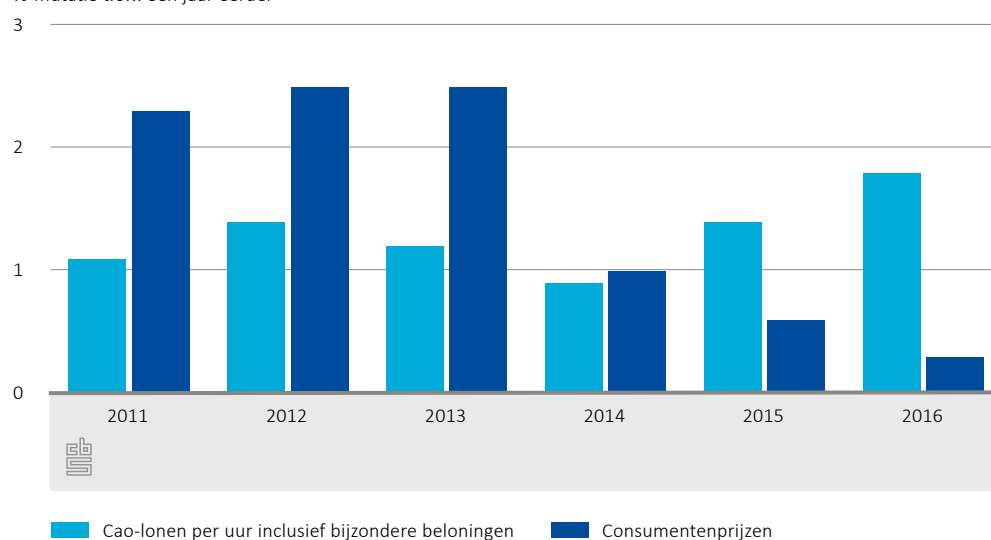
De cao-lonen stegen zowel in 2016 als in 2015 harder dan de consumentenprijzen. In 2016 kwam de loonstijging 1,5 procentpunt hoger uit dan de stijging van de consumentenprijzen, die dat jaar slechts 0,3 procent bedroeg. In de afgelopen dertig jaar was er alleen in 1987 en 2009 zo'n groot verschil.

Door een opmars van de consumentenprijzen aan het eind van 2016 is het verschil tussen de stijging van de cao-lonen en die van de consumentenprijzen in de loop van het jaar een stuk kleiner geworden. Hierdoor komt in het eerste en tweede kwartaal van 2017 de stijging van de consumentenprijzen weer boven die van de cao-lonen uit.

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

3.2 Ontwikkeling cao-lonen en consumentenprijzen

%-mutatie t.o.v. een jaar eerder

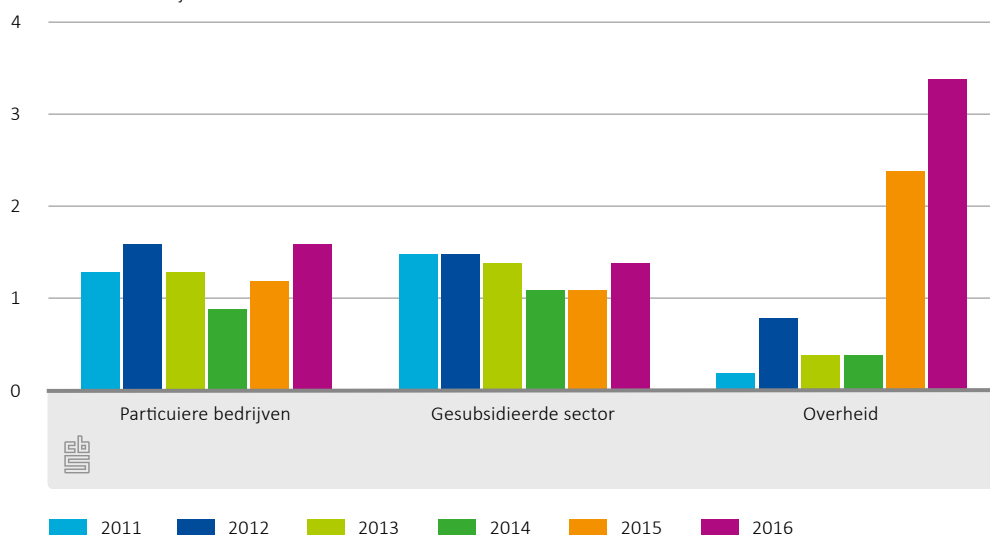


Hoogste loonstijging bij cao-sector overheid

Na een aantal jaren van lage loonontwikkeling is de loonstijging bij de overheid sinds 2015 hoger dan bij de andere sectoren. In 2016 kwam de cao-loonstijging bij de overheid uit op 3,4 procent. Bij de particuliere bedrijven en gesubsidieerde sector bedroeg de toename in die periode respectievelijk 1,6 en 1,4 procent. Het verschil in loonontwikkeling tussen de sectoren komt voornamelijk doordat bij de overheid met ingang van 2015 een inhaalslag heeft plaatsgevonden middels een Centraal Akkoord. Het gaat hier om een inhaalslag na een periode waarin bij veel overheidscao's de nullijn werd gehanteerd. Het eerste half jaar van 2017 laat bij de overheid ten opzichte van de andere sectoren weer een lagere loonontwikkeling zien.

3.3 Ontwikkeling cao-lonen per uur (inclusief bijzondere beloningen) per cao-sector

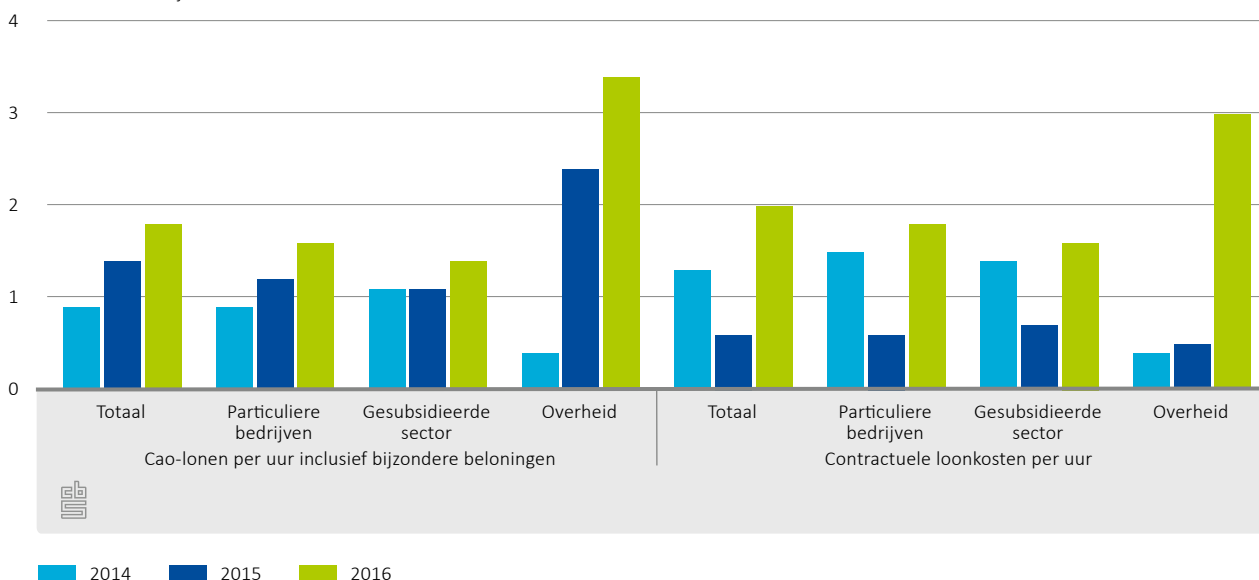
%-mutatie t.o.v. een jaar eerder



De contractuele loonkosten (cao-lonen plus werkgeverspremies) stegen bij de overheid in 2016 met 3 procent. Dit ligt ten opzichte van de andere sectoren een stuk hoger, maar wel lager dan de cao-loonstijging bij de overheid. De ontwikkeling van de contractuele loonkosten bij de overheid zou in 2016 hoger zijn uitgevallen als de VPL (Vut, prepensioen en levensloop)-premie (sinds 2016: premie inkoop voorwaardelijk pensioen) bij pensioenfonds ABP niet verlaagd was.

3.4 Ontwikkeling cao-lonen en contractuele loonkosten per cao-sector

%-mutatie t.o.v. een jaar eerder



Contactuele loonkosten hoger dan cao-lonen

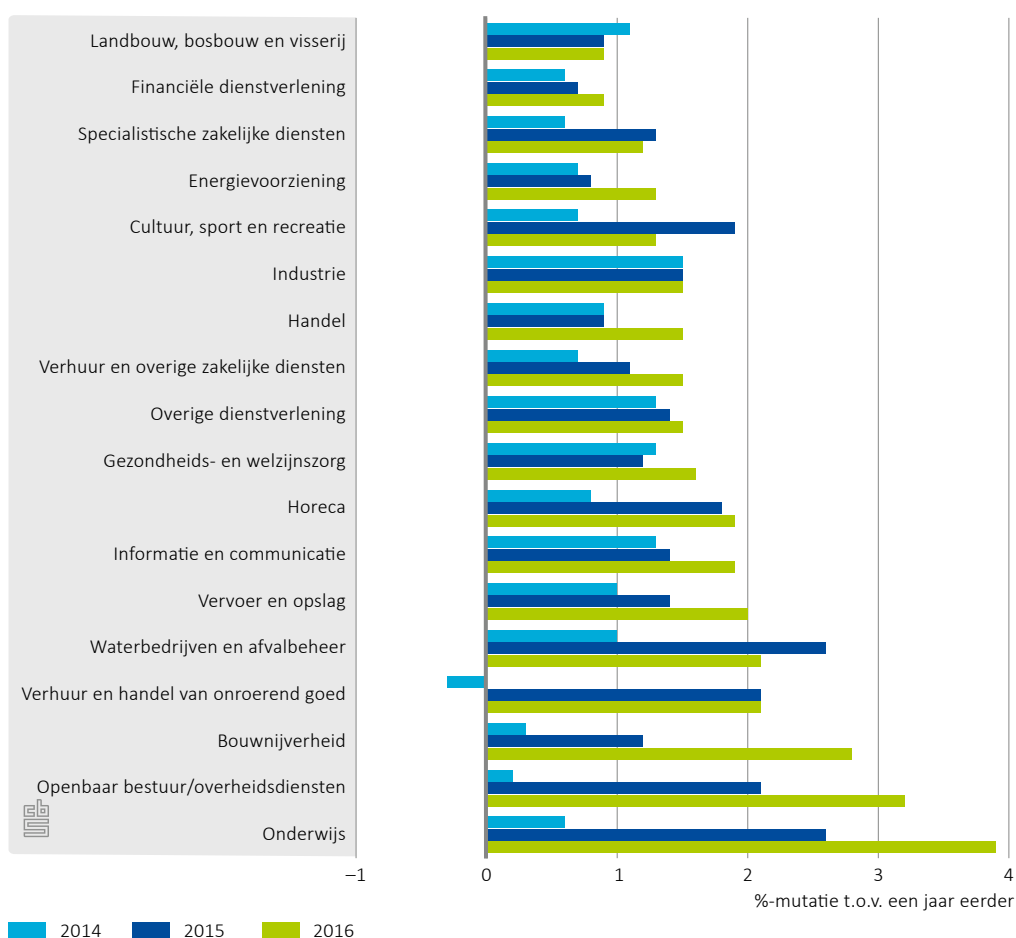
Voor alle sectoren samen namen in 2016 de gemiddelde contractuele loonkosten toe met 2 procent. De ontwikkeling van de contractuele loonkosten lag daarmee hoger dan de stijging van de cao-lonen, zoals dat in de afgelopen vijftien jaar vrijwel steeds het geval is geweest. Een uitzondering hierop vormen alleen de jaren 2006, 2007 en 2015. In die perioden gingen bijdragen van werkgevers aan premies als pensioen of WW omlaag. Daardoor konden de loonkosten minder stijgen dan de lonen.

Cao-lonen in het onderwijs meest toegenomen

Op het niveau van de bedrijfstakken deden de hoogste cao-loonstijgingen zich in 2016 voor in het onderwijs (3,9 procent) en het openbaar bestuur (3,2 procent). Deze hogere loonstijgingen komen voornamelijk door de loonafspraken bij de kabinet- en onderwijssectoren die gemaakt zijn in het Centraal Akkoord (zomer 2015). In 2014 behoorden deze bedrijfstakken nog tot die met de laagste loonstijging.

In de financiële dienstverlening en de landbouw namen de lonen in 2016 met 0,9 procent het minst toe.

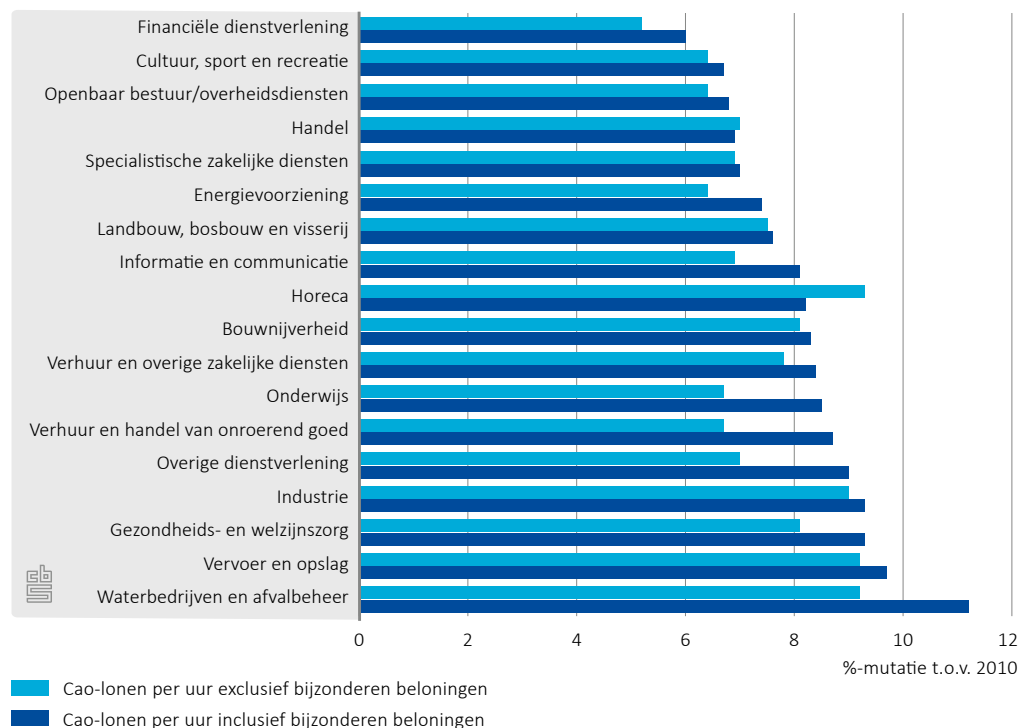
3.5 Ontwikkeling cao-lonen per uur (inclusief bijzondere beloningen) per bedrijfstak



Afwijkende loonontwikkeling waterbedrijven/ afvalbeheer en financiële dienstverlening

Het is interessant om de cao-loonstijging over een wat langere periode te bekijken. Zo wordt beter zichtbaar welke bedrijfstakken hoge of minder hoge loonstijgingen kennen. In de periode 2010–2016 namen de cao-lonen gemiddeld met 8 procent toe. Bij drie bedrijfstakken is de afwijking van het gemiddelde meer dan 1,5 procentpunt. Zo stegen bij de waterbedrijven de lonen in zes jaar met 11,2 procent het meest. Het minst stegen de lonen in de bedrijfstak financiële dienstverlening, 6 procent in 2010–2016.

3.6 Ontwikkeling cao-lonen per bedrijfstak, 2016



Contractuele arbeidsduur nagenoeg gelijk

De overeengekomen jaarlijkse arbeidsduur van voltijdwerknemers bleef in 2016 gemiddeld over alle bedrijfstakken nagenoeg constant, net zoals in de jaren hiervoor. Per sector waren er wel kleine verschillen. Bij de gesubsidieerde sector nam de arbeidsduur iets af met 0,1 procent. Dit komt doordat in de cao Verpleeg- en Verzorgingshuizen de bovenwettelijke vakantie uren zijn verhoogd in 2016. De sector Particuliere bedrijven had een kleine stijging van 0,1 procent. Dit komt onder andere doordat in de cao Uitgeverijbedrijf vier bovenwettelijke verlofdagen omgezet zijn in een bijdrage in het PKB (persoonlijk keuze budget).

Vaststellen definitieve gegevens 2016

Het CBS heeft de definitieve uitkomsten van 2016 voor het eerst gepubliceerd op 4 mei 2017. Nog niet alle cao's waren afgesloten bij het definitief vaststellen van die uitkomsten. Voor deze cao's is uitgegaan van de nullijn. De kans is heel klein dat er voor deze arbeidsovereenkomsten nog loonsverhogingen afgesproken worden.

Technische toelichting

Eens in de tien jaar worden de basisgegevens voor de reeksen met cao-gegevens opnieuw vastgesteld. Bij zo'n basisverlegging wordt de statistiek vernieuwd, en worden de basisgegevens geactualiseerd. Op dit moment vormt de situatie in 2010 (2010=100) het uitgangspunt.

Om een goed beeld van de ontwikkelingen in de contractuele lonen, loonkosten en arbeidsduur te krijgen, is het niet nodig de gegevens van alle cao's te verwerken. Voor de reeks met 2010=100 worden de gegevens van 225 cao's gevolgd. Hieronder bevinden zich in beginsel alle cao's die betrekking hebben op 2 500 of meer werknemers en een steekproef van kleine cao's. Ongeveer 95 procent van alle cao-werknemers is direct in de uitkomsten vertegenwoordigd.

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 '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 volstaan kan worden met het meten van de loonontwikkeling. 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). Hoewel gemiddelde lonen berekend worden door de lonen van de verschillende groepen werknemers te wegen met de desbetreffende aantallen werknemers, worden loonmutaties van verschillende groepen samen gewogen aan de hand van de loonsom van de desbetreffende groepen werknemers.

Actuele en meer gedetailleerde uitkomsten over cao-lonen, de contractuele arbeidsduur en de contractuele loonkosten zijn beschikbaar op [StatLine](#). Voor meer informatie zie ook: Aanvullende onderzoeksomschrijving: [CBS vernieuwt statistiek cao lonen](#). Korte onderzoeksomschrijving: [Cao-lonen, indexcijfers \(reeks 2010=100\)](#).

Begrippen

Bijzondere beloningen

Alle bindend voorgeschreven bijzondere (niet maandelijks) betaalde beloningen die tot het brutoloon behoren, zoals de vakantietoeslag, de eindejaarsuitkering, eenmalige beloningen, tegemoetkoming in de ziektekosten en de werkgeversbijdrage aan de levensloopregeling. Bijzondere beloningen die afhankelijk zijn van winst of het behalen van bepaalde doelstellingen worden buiten beschouwing gelaten.

Cao

Een collectieve arbeidsovereenkomst. Dit is een overeenkomst waarin afspraken worden vastgelegd die werkgevers- en werknemersorganisaties maken over de arbeidsvoorwaarden van werknemers in een bedrijf of bedrijfstak.

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.

Cao-sector

Een sectoraanduiding van een cao. Er worden drie cao-sectoren onderscheiden: Cao-sector overheid, gesubsidieerde sector en sector particuliere bedrijven.

Centraal akkoord

Voor de zomer van 2015 heeft het kabinet met drie vakcentrales afspraken gemaakt over de loonontwikkeling van kabinetssectoren (Defensie, Politie, Rijk, Rechterlijke macht) en onderwijssectoren.

Contractuele arbeidsduur

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

Contractuele loonkosten

Het cao-loon inclusief bijzondere beloningen en 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 in deze contractuele loonkostencijfers tot uiting. De indexcijfers van de contractuele loonkosten geven een indicatie van de ontwikkeling van de loonkosten voor werkgevers.

Gesubsidieerde sector

De privaatrechtelijke bedrijven die door subsidie of via wettelijk vastgestelde bijdragen worden gefinancierd, voor zover 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.

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

Percentage afgesloten cao's

De omvang van de afgesloten cao's ten opzichte van het totaal aantal cao's dat bij deze statistiek wordt waargenomen (per maand). Het gaat hierbij om het relatieve gewicht van de cao's. Dit gewicht wordt bepaald door de som van alle lonen die onder de cao vallen.

Sectorfonds

In een cao kan een regeling worden opgenomen voor een uitkering aan werknemers die ontslagen zijn of van wie het tijdelijk dienstverband is beëindigd. De uitkering (vroeger spraken van wachtgeld) wordt betaald uit een sectorfonds en is meestal een aanvulling op de WW- of Ziektewet, die later overgaat in een WGA-uitkering. De premie, die door de betrokken werkgevers betaald moet worden, noemt men sectorpremie. De hoogte van de sectorpremie is afhankelijk van het werkloosheidsrisico in de bedrijfs- of beroepssector waarin de onderneming is ingedeeld.

VPL (Vut, prepensioen en levensloop) bij ABP

De huidige VPL premie bij ABP bestaat uit twee delen. Deze premie wordt geheven om FPU-uitkeringen en het voorwaardelijk pensioen te betalen. Vanaf 1 januari 2016 zijn de FPU-uitkeringen gestopt en kwam dit deel van de premie te vervallen. Vanaf 2016 heet deze premie de premie inkoop voorwaardelijk pensioen.

Verklaring van tekens

Niets (blanco)	Een cijfer kan op logische gronden niet voorkomen
.	Het cijfer is onbekend, onvoldoende betrouwbaar of geheim
*	Voorlopige cijfers
**	Nader voorlopige cijfers
2016–2017	2016 tot en met 2017
2016/2017	Het gemiddelde over de jaren 2016 tot en met 2017
2016/'17	Oogstjaar, boekjaar, schooljaar enz., beginnend in 2016 en eindigend in 2017
2014/'15–2016/'17	Oogstjaar, boekjaar, enz., 2014/'15 tot en met 2016/'17

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

Colofon

Uitgever

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

Prepress

CCN Creatie, Den Haag

Ontwerp

Edenspiekermann

Inlichtingen

Tel. 088 570 7070
Via contactformulier: www.cbs.nl/infoservice

© Centraal Bureau voor de Statistiek, Den Haag/Heerlen/Bonaire, 2017.
Verveelvoudigen is toegestaan, mits het CBS als bron wordt vermeld.