



Statistische Trends

Cao-lonen 2017, de definitieve cijfers

Monique Hartog

September 2018

Inhoud

1. Inleiding 3
2. Cao-lonenstatistiek 3
3. Ontwikkeling cao-lonen 5
4. Cao-lonen naar sector en bedrijfstak 7

Technische toelichting 10

Begrippen 10

Literatuur 12

In 2017 lagen de cao-lonen 1,4 procent hoger dan een jaar eerder. Daarmee gingen de lonen minder hard omhoog dan in 2016, toen deze met 1,8 procent toenamen. Het hoogst was de cao-loonstijging met 1,6 procent bij particuliere bedrijven, gevolgd door de gesubsidieerde sector (1,5 procent). Bij de overheid groeiden de lonen met 0,6 procent het minst. De cao-lonen stegen in 2017 net zo sterk als de consumentenprijzen. De stijging van de contractuele loonkosten bedroeg gemiddeld 1,9 procent.

1. Inleiding

De aanleiding voor dit artikel is het definitief vaststellen van de jaarcijfers over de cao-lonen van 2017. Er komt een aantal actuele ontwikkelingen aan bod. Daarnaast geeft dit artikel een beeld van de ontwikkelingen in de periode 2011-2017. Eerder publiceerde het CBS al over voorlopige jaarcijfers van de cao-lonen voor 2017 (CBS, 4 januari 2018).

De opbouw van dit artikel is als volgt. Allereerst wordt in paragraaf 2 kort ingegaan op de statistiek cao-lonen. Paragraaf 3 toont de cao-loonontwikkeling in relatie met de ontwikkeling van het aantal banen en de consumentenprijzen. Ook de contractuele loonkosten komen hier aan de orde. In paragraaf 4 worden vervolgens de cao-lonen voor de verschillende cao-sectoren en bedrijfstakken besproken. Tot slot bevat dit artikel nog een korte technische toelichtingen en een begrippenlijst.

Het CBS heeft op 7 juni 2018 de definitieve uitkomsten van 2017 voor het eerst gepubliceerd. 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.

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 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.

Cao's

In een collectieve arbeidsovereenkomst (cao) worden afspraken vastgelegd die werkgevers- en werknemersorganisaties maken over de arbeidsvoorwaarden van werknemers in een bedrijf of bedrijfstak¹⁾. 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 verklaren²⁾. 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)

¹⁾ Zoals vastgelegd in de Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst uit 1927.

²⁾ De Wet op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten uit 1937.

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 op 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 brutoloonbedragen, die gelden voor werknemers met een voltijdsdienstverband. Het gaat hierbij om het regelmatig betaalde brutoloon exclusief toeslagen en overwerk, waar de werknemer recht op heeft. Naast het brutoloon 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. Ontwikkeling cao-lonen

Cao-lonen nemen in 2017 minder toe dan in 2016

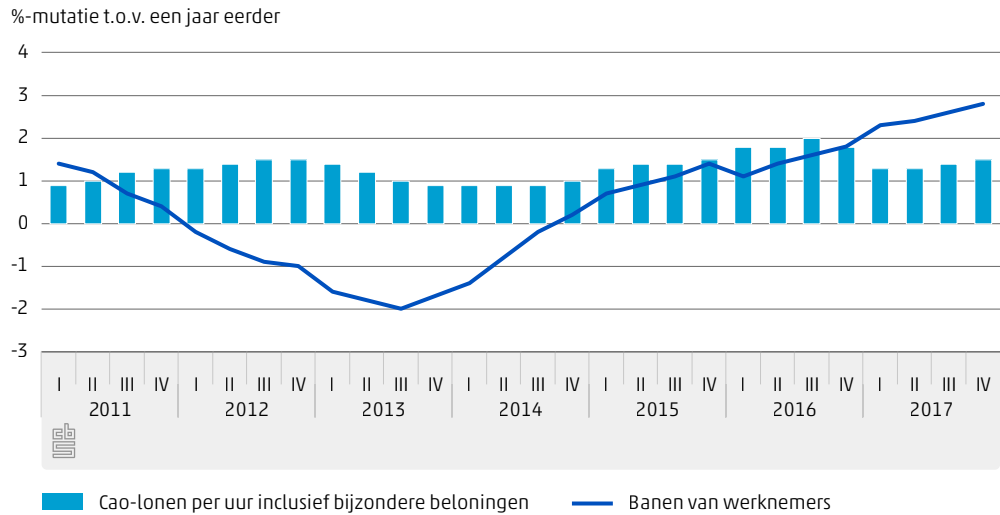
In 2017 zijn de cao-lonen per uur, inclusief bijzondere beloningen, met 1,4 procent gestegen ten opzichte van een jaar geleden. Dit is een lagere loonstijging dan vorig jaar, maar hoger dan het dieptepunt in 2014. In dat jaar namen de lonen met 0,9 procent toe. De ontwikkeling van de cao-lonen reageert op de situatie op de arbeidsmarkt. Zoals figuur 3.1 laat zien volgt de cao-loonontwikkeling deze beweging met enige vertraging.

Op het moment van schrijven zijn de loonontwikkelingen over het 2e kwartaal van 2018 al bekend en zien we dat de loonstijging verder omhoog gaat naar 1,8 procent (zie: CBS Dashboard arbeidsmarkt: ontwikkeling cao-lonen).

Lonen stijgen net zo hard als consumentenprijzen

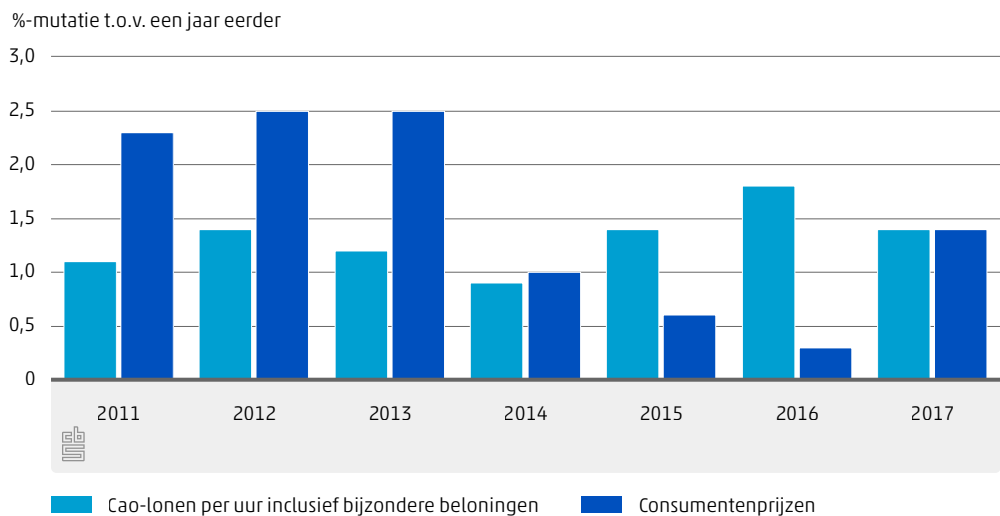
In 2017 is de toename van de cao-lonen gelijk aan die van de consumentenprijzen. Door een opmars van de consumentenprijzen vanaf de laatste maand van 2016 is het verschil tussen de ontwikkeling van de cao-lonen en die van de consumentenprijzen in de loop van 2017 steeds kleiner geworden. De twee jaren hiervoor stegen de lonen harder dan de consumentenprijzen. In 2016 kwam de stijging van de cao-lonen 1,5 procentpunt hoger uit dan die van de consumentenprijzen: die bedroeg dat jaar slechts 0,3 procent. Zo'n groot verschil was er in de afgelopen dertig jaar alleen in 1987 en 2009.

3.1 Ontwikkeling cao-lonen en aantal banen



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



Contractuele loonkosten hoger dan cao-lonen

De gemiddelde contractuele loonkosten namen in 2017 toe met 1,9 procent (zie figuur 4.2). Dit is vooral toe te schrijven aan hogere werkgeversbijdragen aan WAO- en WW-premies. 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.

4. Cao-lonen naar sector en bedrijfstak

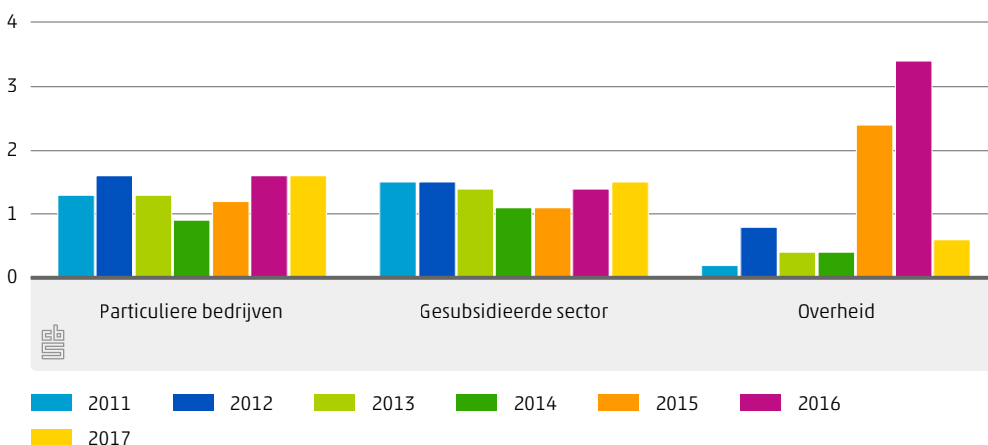
Laagste loonstijging bij cao-sector overheid

In tegenstelling tot de twee jaren hiervoor is de loonstijging bij de overheid in 2017 met 0,6 procent een stuk lager dan bij de andere sectoren. Vorig jaar kwam de cao-loonstijging bij de overheid nog uit op 3,4 procent. De loonstijging bij de overheid bleef onder meer achter doordat het cao-proces bij een aantal overheid-cao's traag op gang kwam (Cao's Rijk, Primair en Voortgezet onderwijs zijn inmiddels in juli 2018 afgesloten). Ook werd bij de lopende cao's in 2017 een lagere loonsverhoging afgesproken dan in 2016.

Bij de particuliere bedrijven en gesubsidieerde sector bedroeg de toename respectievelijk 1,6 en 1,5 procent. Dit is nagenoeg gelijk aan de ontwikkeling van de lonen van het jaar hiervoor.

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

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

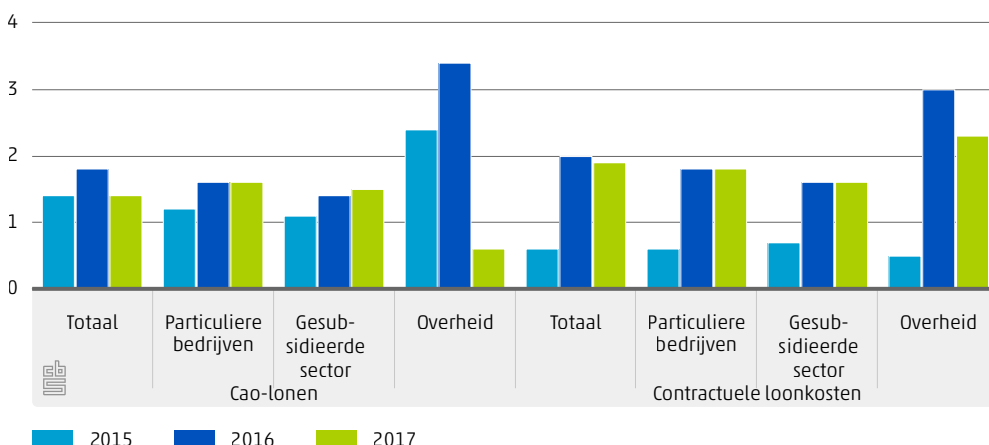


Contractuele loonkosten bij overheid het meest toegenomen

De contractuele loonkosten (cao-lonen plus werkgeverspremies) namen bij de overheid in 2017 met 2,3 procent toe. Dit is een grotere stijging dan die van de cao-lonen bij de overheid en de loonkosten bij de andere sectoren. Dit komt voornamelijk doordat de werkgeversbijdrage aan de pensioenpremies bij het ABP (inclusief de verhoging van de VPL-premie) verhoogd is. Bij de sector particuliere bedrijven en de gesubsidieerde sector stegen de loonkosten net zoveel als vorig jaar met respectievelijk 1,8 en 1,6 procent.

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

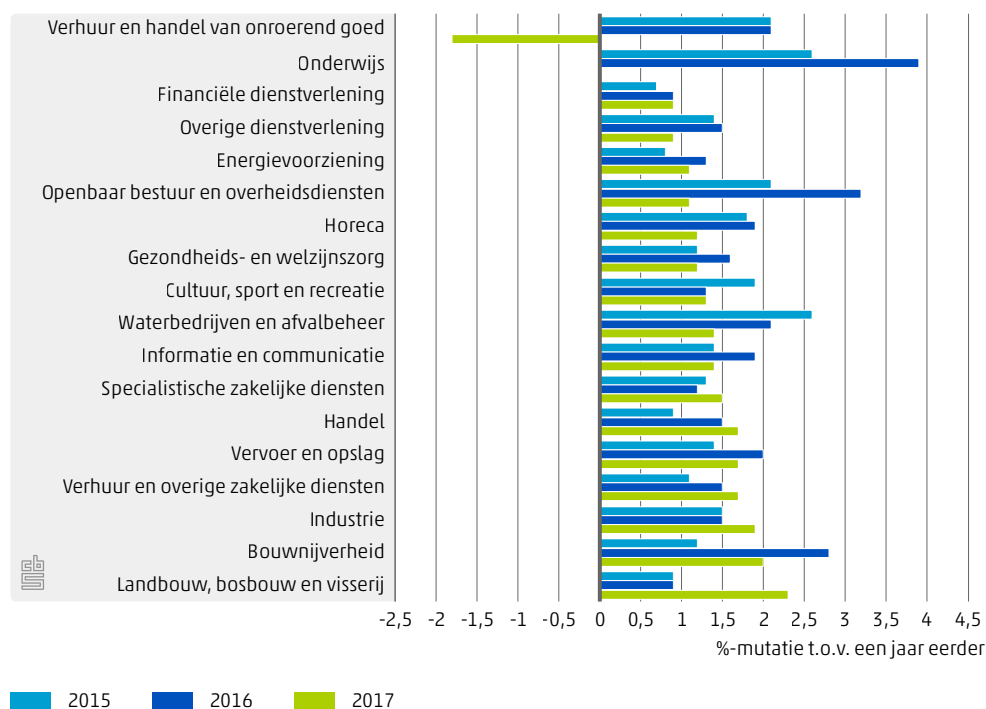
%-mutatie t.o.v. een jaar eerder



Hoogste cao-loonstijging in de landbouw

De hoogste cao-loonstijgingen op het niveau van de bedrijfstakken deden zich in 2017 voor in de landbouw (2,3 procent) en in de bouwnijverheid (2 procent). In deze bedrijfstakken komt dit voornamelijk door hogere loonsverhogingen in de cao's Gastuinbouw, Dierhouderijen en in de cao Metaal en technische bedrijfstakken (gedeelte Technisch installatie- en Isolatiebedrijf).

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



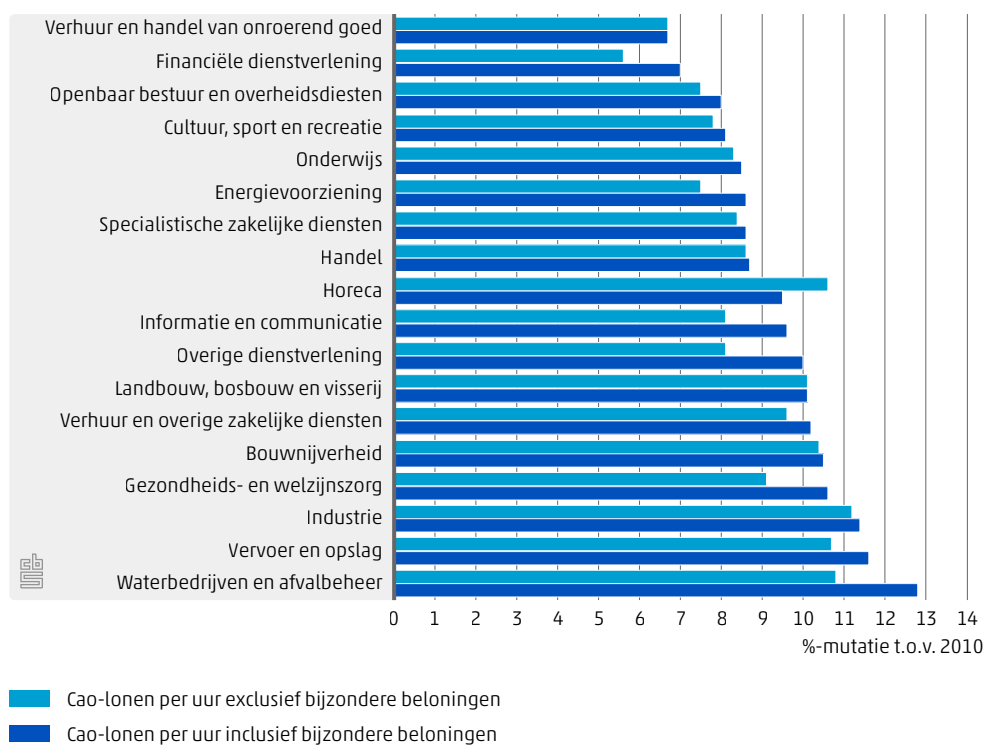
In het onderwijs bleven de cao-lonen gelijk en in de verhuur en handel van onroerend goed namen ze zelfs af met 1,8 procent. Dit komt vooral door het uitblijven van nieuwe cao-akkoorden bij grote cao's in deze bedrijfstakken. Halverwege 2018 zijn deze akkoorden overigens wel bereikt en is het achterblijven van de loonontwikkeling in het onderwijs weer tenietgedaan.

De daling in de verhuur en handel van onroerend goed wordt veroorzaakt door het afvoeren van een éénmalige beloning uit het vorige akkoord van een zwaarwegende cao.

Afwijkende loonontwikkeling bij enkele bedrijfstakken

Als de cao-loonstijging over een wat langere periode wordt bekeken, wordt beter zichtbaar welke bedrijfstakken hoge of minder hoge loonstijgingen kennen. In de periode 2010-2017 stegen de cao-lonen gemiddeld met 9,5 procent. Bij vier bedrijfstakken is de afwijking van het gemiddelde meer dan 2 procentpunt. Zo namen bij de waterbedrijven de lonen in zeven jaar met 12,8 procent het meest toe. In de bedrijfstak verhuur en handel van onroerend goed stegen de lonen het minst met 6,7 procent.

4.4 Ontwikkeling cao-lonen per bedrijfstak, 2017



Contractuele arbeidsduur nagenoeg gelijk

Net als de jaren hiervoor, bleef in 2017 de overeengekomen jaarlijkse arbeidsduur van voltijdwerknemers gemiddeld over alle bedrijfstakken nagenoeg constant. Er waren wel kleine verschillen per sector. Bij de gesubsidieerde sector nam de arbeidsduur iets toe met 0,2 procent. Dit komt doordat in de cao Verpleeg- en Verzorgingshuizen de vakantie uren zijn verlaagd in 2017. De sector Overheid had ook een kleine stijging van 0,2 procent. In deze sector komt dit doordat in de cao Gemeente twee bovenwettelijke verlofdagen omgezet zijn in een bijdrage in het IKB (individueel keuze budget).

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: [Cao-lonen, contractuele loonkosten en arbeidsduur; indexcijfers \(2010=100\)](#).

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 maandelijke) 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 brutolonen weergegeven waarop werknemers bij een normale voltijdarbeidsduur onvoorwaardelijk recht hebben. Deze cijfers hebben betrekking op de loon- en arbeidsduurgegevens zoals die staan vermeld in 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.

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 sprak men 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.

Literatuur

CBS (2018, 4 januari). Cao-lonen in 2017 minder gestegen dan in 2016. CBS-nieuwsbericht. <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2018/01/cao-lonen-in-2017-minder-gestegen-dan-in-2016>

CBS (2018, 5 april). Cao-lonen stijgen meer dan vorig jaar. CBS-nieuwsbericht. <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2018/14/cao-lonen-stijgen-meer-dan-vorig-jaar>

CBS Dashboard arbeidsmarkt: Ontwikkeling cao-lonen. <https://www.cbs.nl/nl-nl/visualisaties/dashboard-arbeidsmarkt/ontwikkeling-cao-lonen>

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
2017-2018	2017 tot en met 2018
2017/2018	Het gemiddelde over de jaren 2017 tot en met 2018
2017/'18	Oogstjaar, boekjaar, schooljaar enz., beginnend in 2017 en eindigend in 2018
2015/'16-2017/'18	Oogstjaar, boekjaar, enz., 2015/'16 tot en met 2017/'18

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

Eindredactie Statistische Trends

Marion van den Brakel
Moniek Coumans
Annelie Hakkenes-Tuinman
Brigitte Hermans
Suzanne Loozen

Colofon

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

Prepress
Centraal Bureau voor de Statistiek

Ontwerp
Edenspiekermann

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

© Centraal Bureau voor de Statistiek, Den Haag/Heerlen/Bonaire, 2018.
Verveelvoudigen is toegestaan, mits het CBS als bron wordt vermeld.