

De statistiek Indexcijfers van cao-lonen; methodebeschrijving 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 de basisgegevens van deze statistiek opnieuw vastgesteld. Dit artikel geeft een beschrijving van de nieuwe reeks met 2000 als basisjaar. Na een korte beschrijving van de statistiek in paragraaf 1, worden in paragraaf 2 de definitieve uitkomsten 2000–2002 en de eerste uitkomsten over 2003 gepresenteerd. Een toelichting bij de belangrijkste begrippen volgt in paragraaf 3, terwijl paragraaf 4 gewijd is aan de opzet van het onderzoek. Tot slot worden in paragraaf 5 een aantal inhoudelijke en praktische aspecten van de output van de statistiek behandeld. Uitkomsten over de ontwikkeling van de contractuele loonkosten voor de reeks 2000=100 zullen pas later gepubliceerd worden, zodat de samenstelling van deze gegevens in dit artikel buiten beschouwing is gelaten.

1. De statistiek in het kort

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 arbeidsduurgegevens zoals die staan vermeld in collectieve arbeidsovereenkomsten (cao's). Elke maand worden uitkomsten gepubliceerd over de ontwikkeling van:

- cao-lonen (bruto lonen)
- contractuele loonkosten
- contractuele jaarlijkse arbeidsduur van voltijdwerknemers.

Deze uitkomsten worden gepubliceerd in de vorm van indexcijfers, waarbij 2000 op 100 is gesteld¹⁾. 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 voltijd arbeidsduur 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.

Cijfers over de contractuele loonontwikkeling worden al sinds 1926 gepubliceerd, tot 1996 als 'Indexcijfers van regelingslonen'. 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). Uitkomsten over de ontwikkeling van de contractuele loonkosten voor de reeks 2000=100 zullen pas later gepubliceerd worden. De publicatie over de contractuele loonkosten 1990=100 wordt zolang voortgezet.

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.

Voor de cao-gegevens worden doorlopend gegevens verzameld op basis van de informatie uit collectieve arbeidsovereenkomsten. Dit onderzoek is dus niet gebaseerd op een enquête bij bedrijven en instellingen. 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. 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, die is gebaseerd op de gegevens van 2000). In de tweede stap worden de uitkomsten van cao's samengewogen tot uitkomsten per publicatiegroep (buitenweging, die jaarlijks wordt geactualiseerd op basis van Arbeidsrekeninggegevens). Bij deze wegingen wordt onderscheid gemaakt tussen de arbeidsduurgegevens en de loongegevens.

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. Uit het percentage afgesloten cao's blijkt op hoeveel procent van de cao's de uitkomsten berusten, rekening houdend met de omvang van de cao's. 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. Deze berekeningswijze van voorlopige cijfers wijkt af van de wijze waarop de voorlopige cijfers in het verleden werden berekend. Bij de reeks 1990=100 werd voor de

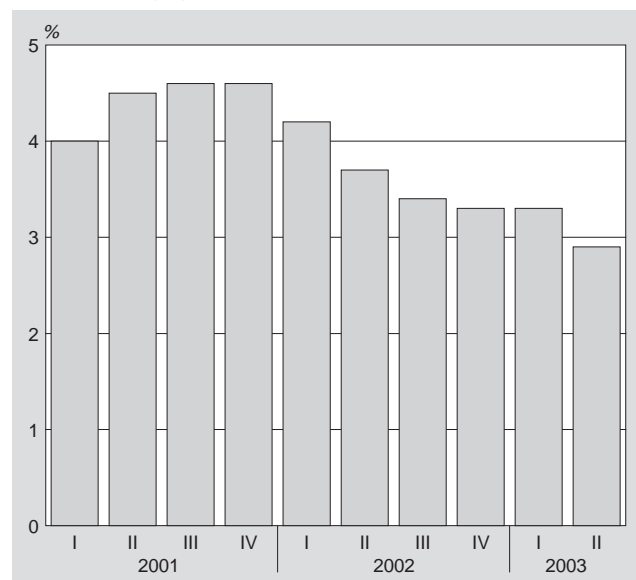
cao's die nog niet opnieuw waren afgesloten, uitgegaan van ongewijzigde loon- en arbeidsduurgegevens. Vaak worden voor geëxpireerde cao's later alsnog loonsverhogingen overeengekomen die met terugwerkende kracht van toepassing worden verklaard. Hierdoor moesten in het verleden de loonindexcijfers keer op keer opwaarts bijgesteld worden.

2. Uitkomsten

In het tweede kwartaal van 2003 zijn de cao-lonen per uur, inclusief bijzondere beloningen, met 2,9 procent gestegen ten opzichte van een jaar eerder. In het eerste kwartaal was de cao-loonstijging nog 3,4 procent. Deze dalende tendens is in 2002 ingezet. In 2001 bedroeg de stijging nog 4,4 procent, de grootste stijging sinds 1982.

Vorig jaar is door werkgevers en werknemersorganisaties afgesproken de loonstijging in 2003 te beperken tot maximaal 2,5 procent. Inmiddels zijn de cao-lonen in de eerste helft van dit jaar met 3,1 procent gestegen. Zelfs als de gemiddelde loonstijging in de tweede helft van dit jaar verder zal dalen, is het nog maar de vraag of dat genoeg zal zijn om dit jaar gemiddeld op 2,5 procent uit te komen.

1. Cao-loonstijging per kwartaal



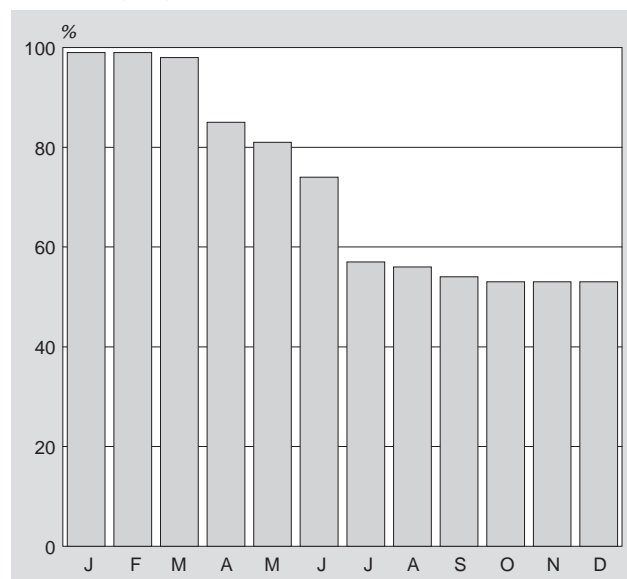
De loonstijging bij de overheid is hoger dan bij de particuliere bedrijven. In het tweede kwartaal van 2003 stegen de lonen bij de overheid 3,9 procent ten opzichte van een jaar eerder. Bij particuliere bedrijven was dat 2,6 procent. Een groot deel van dit verschil

wordt veroorzaakt door bijzondere beloningen. Bij de overheid stijgen de contractuele eindejaarsuitkeringen en eenmalige beloningen met 0,6 procent. Bij de particuliere bedrijven zijn deze per saldo juist iets verminderd. Daarnaast speelt een rol dat cao-loonstijgingen niet elk jaar in dezelfde maand ingaan, zodat de mutatie ten opzichte van dezelfde maand een jaar eerder soms enigszins vertekend kan zijn. Zo zijn bijvoorbeeld verleden jaar in de cao onderwijs, de grootste cao binnen de overheid, de lonen in juli verhoogd met 2 procent, en dit jaar in maart met 2,25 procent. Hierdoor bedraagt de jaarmutatie vanaf maart ruim 4 procent, terwijl deze stijging vanaf juli terugvalt tot 2 procent.

Ook in 2001 en 2002 bleef de loonstijging bij de particuliere bedrijven achter bij de overheid en de gesubsidieerde sector (staat 1). In deze twee sectoren kwam bijna een kwart van de loonstijging voor rekening van de bijzondere beloningen. Als bijzondere beloningen buiten beschouwing gelaten worden, zijn de verschillen tussen de sectoren veel minder groot. De contractuele arbeidsduur is de laatste jaren nagenoeg ongewijzigd gebleven. Hierdoor is de stijging van de cao-lonen per uur vrijwel gelijk aan de stijging van de cao-lonen per maand.

Regelmatig komt het voor dat de looptijd van de vorige cao al is afgelopen, zonder dat er een definitief akkoord is voor de volgende cao. In de nieuwe cao worden dan vaak loonsverhogingen met terugwerkende kracht overeengekomen. De cijfers over juni zijn gebaseerd op driekwart van de cao's (grafiek 2). Voor ruim de helft van de cao's zijn inmiddels definitieve loonafspraken gemaakt tot eind dit jaar.

2. Percentage afgesloten cao's, maandcijfers 2003 per eind juni



Staat 1
Cao-loonontwikkeling naar cao-sector

	Cao-lonen per maand				Cao-lonen per uur			
	exclusief bijzondere beloningen		inclusief bijzondere beloningen		exclusief bijzondere beloningen		inclusief bijzondere beloningen	
	2001	2002	2001	2002	2001	2002	2001	2002
	%							
Totaal	3,8	3,4	4,3	3,7	3,8	3,4	4,4	3,6
Cao-sector								
Particuliere bedrijven	3,9	3,4	4,2	3,5	4,0	3,3	4,2	3,5
Overheid	3,8	3,4	5,2	4,2	3,8	3,4	5,2	4,2
Gesubsidieerde sector	3,4	3,5	4,4	4,3	3,5	3,5	4,4	4,4

3. Kernbegrippen

3.1 Wat is een cao?

In een collectieve arbeidsovereenkomst (cao) worden afspraken vastgelegd die werkgevers en werknemersorganisaties maken over de arbeidsvoorwaarden van werknemers in een bedrijf of bedrijfstak. In de Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst van 1927 worden cao's als volgt omschreven: 'Onder collectieve arbeidsovereenkomst wordt verstaan de overeenkomst, aangegaan door een of meer werkgevers of een of meer verenigingen met volledige rechtsbevoegdheid van werkgevers en een of meer verenigingen met volledige rechtsbevoegdheid van werknemers, waarbij voornamelijk of uitsluitend worden geregeld arbeidsvoorwaarden, bij arbeidsovereenkomsten in acht te nemen.' Werkgevers en werknemers zijn verplicht zich aan de cao te houden. 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 van cao tot 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 enzovoort. 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 (zoals ABN Amro en KPN) en bedrijfstakcao's (bouwbedrijf, ziekenhuizen). 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 wordt hiervoor nog een cao afgesloten. Werkgevers- en werknemersorganisatie kunnen de cao aanmelden bij de Arbeidsinspectie van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, met het verzoek de cao (of een deel daarvan) algemeen verbindend te verklaren (de Wet op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten, van 1937). Hiermee worden ook de werkgevers en werknemers in de desbetreffende bedrijfstak aan de cao gebonden, die deze overeenkomst niet mee-ondertekend hebben.

In cao's wordt 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 nádat de oude cao al is afgelopen. Cao's kunnen echter ook met terugwerkende kracht worden vastgesteld.

Nederland telt ruim negenhonderd cao's waarin primaire arbeidsvoorwaarden van werknemers geregeld zijn. Hieronder bevinden zich ruim tweehonderd bedrijfstakcao's. Sommige cao's gelden maar voor enkele werknemers, terwijl andere cao's voor honderd-duizenden werknemers van toepassing zijn. Ook voor de werknemers bij de overheid worden arbeidsovereenkomsten afgesloten. De arbeidsrechtelijke positie van werknemers bij publiekrechtelijke instellingen is echter anders dan werknemers bij privaatrechtelijke bedrijven en instellingen. Formeel gesproken zijn deze arbeidsovereenkomsten bij de overheid

daarom geen cao's, maar zij worden in het spraakgebruik wel zo aangeduid. Bij de cao-lonenstatistiek worden de overheidscao's als gewone cao's meegeteld. De cao's die voor de grootste aantallen werknemers gelden, zijn de cao's voor het onderwijs, gemeenten, de metaal- en elektrotechnische industrie, verpleeg- en verzorgingshuizen en de horeca. Ongeveer acht van de tien werknemers in Nederland vallen onder de werkingssfeer van een cao²⁾.

3.2 Het cao-loon

De cao-lonenstatistiek richt zich vooral op de loonafspraken die in cao's worden gemaakt. In veel cao's staan tabellen met schaalloon. Dit zijn bruto loonbedragen, die gelden voor werknemers met een voltijd dienstverband (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. Bijvoorbeeld de beloning van overwerk, toeslagen voor vuil werk of werk buiten kantooruren, toeslagen voor diploma's en dergelijke. 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. De statistiek beperkt zich in beginsel tot datgene wat in de cao onvoorwaardelijk voor alle werknemers geldt. 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; zie paragraaf 4.2). 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.

Vrijwel altijd hebben de in cao's opgenomen primaire arbeidsvoorwaarden (zoals het loon) betrekking op werknemers met een voltijd dienstverband. Deeltijdwerknemers hebben meestal recht op een evenredig deel van deze arbeidsvoorwaarden, naar rato van hun arbeidsduur of naar rato van het aantal gewerkte dagen. Bij de cao-lonenstatistiek worden uitsluitend de voltijdgegevens gevolgd.

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 vakantietoeslag, 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. Gepubliceerd worden uitkomsten over de ontwikkeling van zowel het cao-loon inclusief bijzondere beloningen, als het cao-loon exclusief bijzondere beloningen. 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 wor-

den 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 ploegdienst, en individuele loonstijgingen.

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. 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 Overhevelingstoelage 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 van de overhevelingstoelage zodanig in de indexcijfers verwerkt, dat de bruterings 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, zie paragraaf 4.2). 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'.

3.3 'Onvoorwaardelijk'

De cao-lonenstatistiek is beperkt tot de loon- en arbeidsduurgegevens 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 beloningselementen in de cao omschreven zijn. Als bijvoorbeeld een voorwaardelijke winstafhankelijke eindejaarsuitkering wordt omgezet in een onvoorwaardelijke 13^e maand, stijgt het cao-loon fors, zonder dat wellicht de uitbetaalde lonen veel veranderen (als de eindejaarsuitkering in de praktijk al jaarlijks werd uitbetaald). Aangenomen wordt dat de cao-loonontwikkeling die op basis van de onvoorwaardelijke cao-teksten berekend wordt, dicht bij de werkelijkheid ligt. Maar in individuele gevallen kunnen er wel eens grote verschillen zijn.

Andere veranderingen die gevolgen hebben voor de uitkomsten van de statistiek zijn bijvoorbeeld het verlagen van de aanvangssalarissen voor nieuwe medewerkers, of de invoering van een nieuw beloningsstelsel. Dergelijke veranderingen worden in de statistiek in beginsel direct doorgevoerd, vanaf het moment dat de nieuwe situatie geldt. Uiteindelijk zal de nieuwe regeling immers voor het merendeel van het personeel gelden, en het is niet goed mogelijk om te bepalen wanneer dat zal zijn. In werkelijkheid veranderen de betaalde lonen hierdoor pas na verloop van tijd, omdat voor de huidige werknemers meestal overgangsregelingen of salarisgaranties zijn afgesproken.

Duidelijk zal zijn dat er soms een afweging moet worden gemaakt tussen enerzijds gegevens die onvoorwaardelijk gelden voor alle werknemers en anderzijds representatieve gegevens die (voorwaardelijk) betrekking hebben op de meeste werknemers. Het uitgangspunt van onvoorwaardelijke gegevens wordt bij de cao-lonenstatistiek niet tot in het extreme gevolgd. Het is dus niet zo dat bijvoorbeeld alleen rekening wordt gehouden met het allerlaagste loonbedrag dat in een cao te vinden is (het loon dat geldt voor de jongste medewerker of iemand zonder ervaring, die net in dienst treedt). In plaats daarvan worden bij de statistiek lonen gevolgd, die representatief zijn voor alle werknemers die onder de cao vallen (hiertoe worden voor elke cao een aantal meetpunten gekozen; zie paragraaf 4.2). Dit zijn zowel lage lonen, als ook hoge lonen (voor bijvoorbeeld de werknemers die op het maximum van hun schaal zitten). Bovendien mag het uitgangspunt van onvoorwaardelijkheid er niet toe leiden, dat uiteindelijk de situatie wordt gevolgd die alleen voor een kleine minderheid van het personeel geldt. Dat betekent dat soms oplossingen moeten worden gezocht voor cao's waarvan de cao-afspraken zodanig geflexibiliseerd zijn, dat de onvoorwaardelijke regelingen niet altijd meer representatief zijn voor de gehele cao. Zodra het uitgangspunt van 'onvoorwaardelijke' gegevens tot extreme uitkomsten leidt, moet worden overgeschakeld op algemene regelingen die gelden voor de grootste groep werknemers binnen een cao.

3.4 Contractuele arbeidsduur

De contractuele arbeidsduur is de in de cao's overeengekomen jaarlijkse arbeidsduur van voltijdwerknemers. Deze contractuele arbeidsduur kan gezien worden als het maximaal aantal te werken uren per jaar. Met extra vakantiedagen voor jongeren, ouderen of werknemers in ploegdienst wordt geen rekening gehouden. Alleen als de extra vrije dagen onvoorwaardelijke voor bepaalde functiegroepen gelden, wordt hiermee rekening gehouden (bijvoorbeeld een extra vakantiedag voor de werknemers in schalen A en B).

In de contractuele jaarlijkse arbeidsduur worden de wekelijkse arbeidsduur, feestdagen, (onvoorwaardelijke) vakantiedagen en eventuele arbeidsduurverkortingen (adv) verdisconteerd. Voor het aantal feestdagen wordt een vast aantal dagen aangehouden, namelijk zes dagen per kalenderjaar. Overwerk hoort vanzelfsprekend niet tot de contractuele arbeidsduur. De jaarlijkse arbeidsduur resulteert dan uit de volgende berekening: (260 dagen per jaar – 6 feestdagen – vakantiedagen – adv-dagen) x (arbeidsduur per week gedeeld door 5) – vakantie-uren – adv-uren. De jaarlijkse arbeidsduur wordt elke maand berekend. Daarbij wordt uitgegaan van de gegevens zoals die in de desbetreffende maand gelden.

In sommige cao's is het aantal werkdagen en vrije dagen per jaar verschillend, afhankelijk van de kalender. Bij het berekenen van de jaarlijkse arbeidsduur worden dergelijke kalendereffecten zoveel mogelijk voorkomen. Met arbeidsduurveranderingen die het gevolg zijn van wijzigingen in verlofregelingen met als doel het ziekteverzuim te verminderen, wordt in beginsel geen rekening gehouden. Hetzelfde geldt voor de mogelijkheid die werknemers in sommige cao's geboden wordt om vakantiedagen of adv-dagen te kopen of verkopen.

3.5 Uurloon

Bij het vergelijken van de beloning van werknemers speelt zowel het loonbedrag als het aantal te werken uren een rol. Daarom worden naast uitkomsten over maandlonen ook uitkomsten over uurlonen gepubliceerd. Het uurloon wordt berekend door het cao-loon per maand te vermenigvuldigen met twaalf, en dit uurloon te delen door de contractuele jaarlijkse arbeidsduur. Sinds de overgang op de reeks 1990=100 worden uurlonen op deze wijze berekend. Aanvankelijk werden deze uurlonen aangeduid als 'standaard-uurlonen', ter onderscheiding van uurlonen die bere-

kend werden door het weekloon te delen door de wekelijkse arbeidsduur (waardoor er forse verschillen ontstonden als arbeidsduurverkorting per week werd omgezet in adv-dagen per jaar). Tegenwoordig publiceert het CBS deze laatste uurlozen niet meer.

3.6 Indexcijfers

Bij de statistiek Indexcijfers van cao-lonen worden geen gemiddelde lonen gepubliceerd. De statistiek richt zich immers op de ontwikkeling van de contractuele lonen 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 '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 samengewogen aan de hand van de loonsom van de desbetreffende groepen werknemers. Dit blijkt als bovenstaande formule wordt herschreven, of uit een simpel rekenvoorbeeld.

Stel dat er twee groepen werknemers zijn, A en B (zie staat 2). Voor het basisjaar $t-1$ is bekend hoeveel werknemers A en B er zijn; respectievelijk 100 en 400. Het gemiddelde loon van A en B samen bedraagt dan 2 400 euro. Dit is berekend als $(100 \times 4\,000 + 400 \times 2\,000) / (100 + 400)$. Doordat alleen voor $t-1$ bekend is hoeveel werknemers A en B er zijn, kan voor t geen gemiddeld loon berekend worden. Als er in t echter nog steeds 100 werknemers A en 400 werknemers B zijn, bedraagt het gemiddelde loon in t 2.640 euro. Bij een ongewijzigde werknemersstructuur zou het gemiddeld loon dus met 10 procent zijn gestegen. Dit laatste cijfer kan echter ook berekend worden door de loonontwikkeling tussen $t-1$ en t van A en B afzonderlijk te wegen met de loonsommen van A en B in $t-1$ (waarbij de loonontwikkeling in de vorm van een indexcijfer wordt gepresenteerd). Dus: $(400\,000 \times 120 + 800\,000 \times 105) / (400\,000 + 800\,000) = 110$, oftewel 10 procent.

Door de loonsverhogingen samen te wegen met de loonsommen van de desbetreffende groepen werknemers, resulteert een cijfer over de verandering van het gemiddeld loon. Hierin tellen werknemers met hoge lonen zwaarder mee dan werknemers met lage lonen. Deze uitkomst over de mutatie van het gemiddelde cao-loon is niet noodzakelijkerwijs gelijk aan de cao-loonmutatie van de gemiddelde werknemer. In dit voorbeeld heeft de gemiddelde werknemer een loonstijging van 8 procent (100×20 procent + 400×5 procent = 8 procent).

Bij de cao-lonenstatistiek worden alle partiële loonindexcijfers samengewogen met loonsommen. Dit geldt voor de maandlonen en de uurlozen, en voor de lonen inclusief bijzondere beloningen en de lonen exclusief bijzondere beloningen. Voor het berekenen van

de verandering in de contractuele arbeidsduur moeten de partiële indexcijfers daarentegen worden samengewogen met het arbeidsvolume (de som van het aantal arbeidsuren). Doordat voor de arbeidsduurreeks een andere weging geldt dan voor de loonreeksen, is de uurloonontwikkeling niet per definitie gelijk aan de som van de maandloonstijging en de arbeidsduurdaling. Tussen 1990 en 2000 steeg voor volwassenen het uurloon met 32,2 procent en het maandloon met 29,0 procent, zodat een arbeidsduurdaling 2,4 procent lijkt te resulteren³⁾. De gemiddelde contractuele jaarlijkse voltijdarbeidsduur is echter in deze periode met 2,0 procent afgenomen.

4. Onderzoeksoepzet

4.1 De cao's bij de statistiek Indexcijfers van cao-lonen

Bij de statistiek Indexcijfers van cao-lonen gaat het om de collectieve loon- en arbeidsduurontwikkeling. Cao's waarin geen afspraken staan over de loonontwikkeling, tellen hier niet in mee. Voor het samenstellen van cijfers over de gemiddelde loon- en arbeidsduurontwikkeling is het bovendien niet nodig de gegevens van alle cao's in Nederland te volgen. Sommige cao's gelden namelijk maar voor een beperkt aantal werknemers. Volstaan kan worden met alle grote cao's, aangevuld met een steekproef onder de kleinere cao's.

Bij de start van de reeks cao-lonen 2000=100 zijn 259 cao's in de statistiek opgenomen. Hieronder bevinden zich alle cao's die gelden voor 2 500 werknemers of meer. Ten einde representatieve uitkomsten te kunnen samenstellen zijn ook kleinere cao's in de reeks opgenomen, met name in bedrijfstakken met weinig grote cao's. Verder zijn van concerns die meerdere ondernemingscao's kennen, alle verschillende cao's in de statistiek opgenomen, voorzover de cao's betrekking hebben op minstens 500 werknemers. In bijlage 1 staat een overzicht van alle cao's die bij de reeks 2000=100 gevolgd worden. Bij de 259 cao's die in de statistiek zijn opgenomen, werkt ongeveer 95 procent van alle cao-werknemers.

In vergelijking met de reeks 1990=100, met 351 cao's, worden nu minder cao's waargenomen (staat 3). Deze aantallen zijn echter niet goed vergelijkbaar. Zo werden bij de oude reeks veel cao's voor de overheid (inclusief het onderwijs) gesplitst in meerdere cao-nummers, terwijl in feite steeds dezelfde cao werd gevolgd. Bij de nieuwe reeks is dit maar bij vier cao's het geval. Het gaat hierbij om cao's waarvan grote groepen werknemers in verschillende bedrijfstakken werken, zodat bij het publiceren van uitkomsten over afzonderlijke bedrijfstakken met deze groepen rekening gehouden moet worden. Dit geldt bijvoorbeeld voor de werknemers bij de sector gemeenten, die werkzaam zijn bij onder meer openbaar bestuur, gemeentelijke vervoersbedrijven en afvalinzameling.

De reeks 2000=100 telt ook een aantal nieuwe cao's. Dit zijn met name cao's in de bedrijfstakken detailhandel en zakelijke dienstverlening. Daarentegen is het aantal waar te nemen cao's in de industrie gehalveerd. In de nieuwe reeks is de verdeling van de cao's over de bedrijfstakken meer in overeenstemming met de verdeling van de werkgelegenheid.

Staat 2
Rekenvoorbeeld loonontwikkeling

	Aantal werknemers t-1	Loonsom t-1	Maandloon t-1	Maandloon t	Indexcijfer maandloon
Groep A	100	400 000	4 000	4 800	120
Groep B	400	800 000	2 000	2 100	105
Totaal A + B	500	1 200 000	2 400	2 640	110

Staat 3
Aantal cao's per bedrijfstak in de reeksen 1990=100 en 2000=100, 2002

	Sbi-code	Aantal cao's	
		basis 1990=100	basis 2000=100
Totaal	01-93	351	259
Bedrijfstak			
Landbouw en visserij	01-05	11	9
Delfstoffenwinning	10-14	3	3
Industrie	15-37	130	61
Energie- en waterleidingbedrijven	40-41	6	3
Bouwnijverheid	45	11	8
Handel	50-52	46	54
Horeca	55	2	4
Vervoer en communicatie	60-64	31	26
Financiële instellingen	65-67	12	13
Zakelijke dienstverlening	70-74	27	32
Openbaar bestuur	75	21	11
Onderwijs	80	14	4
Gezondheids- en welzijnszorg	85	21	13
Cultuur en overige dienstverlening	90-93	16	18

In het onderzoek zijn cao's uit alle bedrijfstakken opgenomen, met uitzondering van de bedrijfstakken personeel in dienst van huishoudens (sbi 95) en internationale gemeenschapsorganen (sbi 99). De lijst met in het onderzoek opgenomen cao's kan jaarlijks worden aangepast, als nieuwe grote cao's ontstaan of geëxpireerde cao's niet langer vernieuwd of verlengd worden.

4.2 Meetpunten (de binnenweging)

In de meeste cao's zijn verschillende loonbedragen opgenomen voor verschillende functiegroepen (salarisschalen). Hoger gekwalificeerd werk wordt beter betaald dan laaggekwalificeerd werk, waarbij bovendien vaak onderscheid wordt gemaakt naar het aantal jaren dat iemand de functie uitoefent (periodieken). Nieuwe werknemers beginnen met een relatief laag aanvangssalaris, en stijgen jaarlijks een trede binnen hun schaal, tot dat het maximumbedrag is bereikt dat hoort bij hun salarisschaal. Hoewel in verschillende cao's de loonbepalingen inmiddels wat minder strikt zijn geformuleerd, is de beloning van veel werknemers nog steeds op een dergelijke wijze geregeld.

Van de cao's die in de statistiek zijn opgenomen, worden niet alle loon- en arbeidsduurgegevens in het onderzoek verwerkt. In plaats daarvan is bij elke cao een aantal meetpunten ('zwaartepunten') gekozen, waarvan de gegevens worden gevolgd. Op die manier wordt een goed beeld verkregen van de contractuele loon- en arbeidsduurontwikkeling van de gehele cao. De meetpunten zijn zo gekozen dat ook rekening wordt gehouden met een eventuele gedifferentieerde loonontwikkeling van de verschillende groepen werknemers op wie de cao van toepassing is. Deze benadering heeft als voordeel dat ook rekening wordt gehouden met de effecten van nominale loonsverhogingen, loonsverhogingen die een minimumbedrag kennen of gemaximeerd zijn, herstructureringen en dergelijke. Bij het meten van de cao-loonontwikkeling wordt dus niet volstaan met één mutatiecijfer per cao.

Bij de start van een reeks indexcijfers wordt voor elke cao vastgesteld wat de representatieve meetpunten zijn. De keuze van de meetpunten is gebaseerd op de verdeling van de werknemers over de verschillende loonschalen in het basisjaar. Voor de reeks 2000=100 is daartoe onderzocht hoe de werknemers in 2000 per cao over de loontabel waren verdeeld. Deze verdeling is afgeleid uit gegevens die bij de Enquête Werkgelegenheid en Lonen (EWL) van het CBS worden verzameld⁴. De EWL is een groot-schalig onderzoek bij bedrijven en instellingen, waarbij informatie wordt verzameld over het niveau, de ontwikkeling en de verdeling

van het aantal banen, de verdiende lonen en de arbeidsduur van werknemers. Het gaat hierbij om zowel gegevens per bedrijf als gegevens per werknemer. Een groot deel van de gegevens komt langs elektronische weg elke maand of elk kwartaal binnen. Op deze wijze werden in 2000 individuele gegevens verkregen voor bijna de helft van alle werknemers in Nederland. Deze gegevens zijn daarna herwogen en opgehoogd tot representatieve gegevens voor alle werknemers. Eén van de gegevens die bij deze enquête wordt verzameld, doch niet gepubliceerd, is het contractloon van de werknemer. Voor een deel van de werknemers wordt bovendien gevraagd naar het schaal- en salarisnummer.

Per cao is bepaald welke bedrijven onder de werkingsfeer van de cao vallen. Van deze bedrijven zijn de werknemergegevens geselecteerd uit de EWL. De schaalbezetting per cao is bepaald door een koppeling te maken tussen het contractloon zoals dat bij de EWL per werknemer bekend was, en de loontabel uit de cao. Hierbij zijn deeltijdwerknemers meegeteld naar rato van hun arbeidsduur. De schaalbezetting betreft dus voltijdeenheden (arbeidsjaren). Bij cao's met meerdere loontabellen voor verschillende groepen werknemers is in beginsel met al deze verschillende groepen werknemers rekening gehouden. Dit leverde voor de 259 cao's in het totaal 28 duizend potentiële meetpunten op. Hieruit is een steekproef getrokken, die representatief is per cao. Per cao zijn in ieder geval alle schaal- en salarisnummers gekozen die het grootste aandeel in de loonsom vertegenwoordigden. Als uitgangspunt gold dat de gekozen meetpunten tenminste 60 procent van de totale loonsom van de cao direct moesten vertegenwoordigen. Uiteindelijk zijn ruim 4 700 meetpunten gekozen, gemiddeld achttien per cao. De loonsommen van de niet-gekozen meetpunten zijn daarna toegerekend en verdeeld over de 'dichtstbijzijnde' wel-gekozen meetpunten. Als bijvoorbeeld in een schaal één meetpunt was gekozen, heeft dit meetpunt het gewicht van deze gehele schaal toebedeeld gekregen. 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.

Het modale gewicht van een meetpunt is ongeveer 3 procent. Dat is minder dan verwacht zou worden bij gemiddeld 18 meetpunten per cao. De verklaring hiervoor is dat een aantal meetpunten fors zwaarder telt dan gemiddeld. Bij negen cao's telt zelfs één meetpunt al voor meer dan de helft van de totale cao. Dit geldt bijvoorbeeld voor het meetpunt 'matroos' binnen de cao visserij. Ook de cao's voor het schildersbedrijf, postkantoren en de bouwnijverheid worden gedomineerd door één meetpunt.

Per cao is één set meetpunten gekozen, en eenmalig een loonsomweging voor 2000 vastgesteld. Voor deze meetpunten worden ook de gegevens over de contractuele arbeidsduur bijgehouden. De weging hiervan is echter gebaseerd op het arbeidsvolume in plaats van de loonsom. Voor de gekozen meetpunten is de arbeidsvolumeweging afgeleid uit de loonsomweging voor 2000. Hierbij zijn de loonsomgewichten gedeeld door het cao-loon per meetpunt, en daarna vermenigvuldigd met de contractuele arbeidsduur, waarna een arbeidsvolumegewicht per meetpunt resulteert. Deze gewichten tellen per cao op tot 100 procent. Werknemers met hoge cao-lonen tellen in de loonsomweging zwaarder dan in de arbeidsvolumeweging.

4.3 Verwerking van de gegevens

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. Voor elke maand wordt voor alle meetpunten berekend wat het jaarloon is (zowel inclusief als exclusief bijzondere beloningen), uitgaande van de gegevens die in die desbetreffende maand gelden, waarbij ook rekening wordt gehouden met cao's die met terugwerkende kracht zijn afgesloten.

Van belang hierbij is de wijze waarop de jaarlijkse bijzondere beloningen in de statistiek verwerkt worden. Bij de reeks 2000=100 worden zij in beginsel toegerekend aan de looptijd van de cao, ongeacht het moment van uitbetalen. Als in een tweejarige cao bijvoorbeeld één eenmalige beloning van 400 euro wordt overeengekomen, wordt in de cao-lonenstatistiek gedurende vierentwintig maanden een beloning van 200 euro meegeteld. Dit heeft als voordeel dat de wijzigingsmaanden (het op- en afvoeren van de bijzondere beloning) corresponderen met de looptijd van de cao. Een uitzondering wordt gemaakt voor eindejaarsuitkeringen, die in beginsel opgevoerd worden voor de periode januari tot en met december. Eenmalige beloningen die als compensatie gegeven worden vanwege uitgelopen cao-onderhandelingen, waarbij de eerstvolgende cao-loonstijging pas geruime tijd ná het aflopen van de laatste cao in gaat, worden toegerekend aan de 'cao-loze' maanden.

Behalve een jaarloon wordt ook elke maand voor alle meetpunten de contractuele arbeidsduur vastgesteld, zodat ook uurlonen berekend kunnen worden. 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. Deze partiële indexcijfers voor alle meetpunten van een cao worden vervolgens samengewogen tot een indexcijfer voor de gehele cao. De gewichten van de meetpunten binnen een cao tellen op tot 100 procent (met een afzonderlijke binnenweging voor de loonindexcijfers en de contractuele arbeidsduur).

4.4 Ophoging (de buitenweging)

De indexcijfers per cao worden vervolgens opgehoogd tot gegevens per publicatiegroep en het totaal voor Nederland. Doordat bij het vaststellen van de schaalbezetting is bepaald welke bedrijven en instellingen onder elke cao vielen, is bekend wat de omvang van elke cao was in 2000. Voor het samenwegen van de loonontwikkeling moet worden uitgegaan van loonsomgewichten. In eerste instantie is hiertoe op basis van de EWL-gegevens 2000 per cao berekend wat de loonsom was. Deze gewichten zijn vervolgens ingepast en herwogen met de overeenkomstige loonsomcijfers zoals die bij het onderdeel Arbeidsrekeningen van de Nationale rekeningen van het CBS worden vastgesteld. Omdat bij

het samenstellen van de Arbeidsrekeningen van alle beschikbare gegevens over de werkgelegenheid in Nederland gebruik wordt gemaakt, zijn de Arbeidsrekeningenuitkomsten nauwkeuriger dan die van de afzonderlijke enquêtes. Bovendien worden de Arbeidsrekeningencijfers gepubliceerd in de vorm van een tijdreeks, zodat vergelijking van uitkomsten van verschillende jaren goed mogelijk is.

Bij het vaststellen van deze 'buitenweging' is gebruik gemaakt van de Arbeidsrekeningenuitkomsten 2000. Hierbij is de loonsom berekend 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. De loonsom van werknemers die niet in bedrijfsadministraties zijn geregistreerd, zoals krantenbezorgers en enkele andere groepen werknemers die bij Arbeidsrekeningen wel meetellen, blijft hierbij buiten beschouwing. Elke cao is ingedeeld in een bedrijfsklasse⁵. Hierbij worden 59 bedrijfsklassen onderscheiden. Deze weging wordt de 'buitenweging' genoemd.

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. In 2000 hadden zes van de tien werknemers een voltijdbaai en vielen ongeveer acht van de tien werknemers onder de werkings sfeer van een cao. De uitkomsten zijn dus niet strikt beperkt tot de werknemers bij bedrijven en instellingen die onder cao's vallen. Verondersteld wordt dat de cao-loonmutaties ook min of meer worden gevolgd door de werknemers die niet onder de werkings sfeer van een cao vallen. Het gevolg hiervan is dat cao's in bedrijfsklassen met weinig cao's een wat zwaarder gewicht krijgen, dan het geval zou zijn als puur op basis van het aantal cao-werknemers zou zijn opgehoogd. Cao's in bedrijfsklassen waar relatief veel werknemers onder een cao vallen, tellen hierdoor minder zwaar mee in de uitkomsten dan cao's in andere bedrijfsklassen. Cao's met veel deeltijdwerknemers tellen minder zwaar dan cao's met weinig deeltijdwerknemers, en cao's voor werknemers die relatief veel verdienen tellen zwaarder dan cao's waar de werknemers relatief weinig verdienen. De twee grootste cao's qua loonsomgewicht zijn de cao's onderwijs en metaal en technische bedrijfstakken, die elk ongeveer 5 procent van totaal Nederland vertegenwoordigen.

Voor de indexcijfers contractuele arbeidsduur geldt niet alleen een afwijkende binnenweging, maar ook een eigen buitenweging. Bij de indexcijfers contractuele arbeidsduur worden de cao's niet samengewogen op basis van loonsomgegevens, maar op basis van het arbeidsvolume (het 'totaal overeengekomen arbeidsuren' van werknemers). Ook deze gegevens zijn gebaseerd op uitkomsten van het onderdeel Arbeidsrekeningen van de Nationale rekeningen.

Terwijl de binnenwegingen per cao eenmalig vastgesteld worden voor 2000, en vervolgens de gehele reeks gehanteerd zullen worden, worden de buitenwegingen jaarlijks geactualiseerd. Op deze wijze 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.

Uitkomsten over jaar t worden gewogen met de gegevens over t-1. Dus de indexcijfers voor 2002 worden samengewogen met de loonsom en het arbeidsvolume die betrekking hebben op 2001. Op deze algemene regel bestaan echter twee uitzonderingen: de indexcijfers van het basisjaar 2000 worden niet gewogen met 1999, maar met cijfers over 2000, en bij het samenstellen van de voorlopige indexcijfers voor jaar t zijn nog niet de loonsom- en ar-

beidsvolumegegevens over jaar t-1 beschikbaar, zodat in eerste instantie t wordt gewogen met cijfers over t-2.

De jaarlijks verschuivende buitenweging heeft als consequentie dat de reeksen indexcijfers moeten worden samengesteld als kettingindexen. Voor de indexcijfers vanaf 2002 geldt dat berekend wordt wat de verhouding is tussen de indexcijfers van de huidige maand ten opzichte van de voorgaande maand, waarna deze mutatie op de publicatiereeks indexcijfers wordt gezet per voorgaande maand. Zo ontstaat een kettingreeks. Zodra voor een maand alle cao's zijn afgesloten, wordt de ontwikkeling berekend ten opzichte van december van het voorgaande jaar; december is de laatste maand van het jaar waarin de vorige weging gold.

De bedrijfstak industrie weegt nog steeds het zwaarst in de uitkomsten (staat 4). Bij de start van de reeks 2000=100 telt deze bedrijfstak voor 17 procent van het totaal. Tien jaar eerder telde de industrie nog voor 22 procent. Tegelijkertijd is het gewicht van de bedrijfstak zakelijke dienstverlening gestegen van 11 naar 16 procent. Uit staat 4 blijkt verder dat de systematiek van een jaarlijks verschuivende buitenweging er toe heeft geleid dat de nieuwe weging (2000=100) goed overeenkomt met de oude weging (1990=100) voor het wegingsjaar 2000. De verdeling van de loonsomgewichten komt in grote lijnen overeen met de arbeidsvolumegewichten. Bij bedrijfstakken met een hoog gemiddeld loon is het loonsomgewicht groter dan het arbeidsvolumegewicht. Dit geldt met name voor de bedrijfstakken financiële instellingen, openbaar bestuur en onderwijs.

5. Output van de statistiek

5.1 Voorlopige cijfers

De uitkomsten van de cao-lonenstatistiek worden gepubliceerd in de vorm van vijf reeksen indexcijfers:

- 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 arbeidsduur.

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 loon- en arbeidsduurmutatie is ten opzichte van de voorgaande maand. Op deze wijze worden reeksen voorlopige indexcijfers samengesteld, die op steeds minder cao's zijn gebaseerd, naarmate de verslagmaand dichter bij het heden ligt. Uit het percentage afgesloten cao's blijkt op hoeveel procent van de cao's de uitkomsten berusten (zie paragraaf 5.2). 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. In ieder geval worden uiterlijk in de maand mei de definitieve uitkomsten van het voorgaande kalenderjaar gepubliceerd. In publicaties worden de voorlopige cijfers met een sterretje gekenmerkt.

Deze berekeningswijze kan ertoe leiden dat voor bepaalde publicatiegroepen de laatste maandcijfers niet gepubliceerd kunnen worden, omdat dan alle cao's geëxpireerd zijn en de cao-onderhandelingen nog niet tot een definitief akkoord hebben geleid. Ook voor publicatiegroepen waarvan pas een klein deel van de cao's is afgesloten, kunnen nog geen uitkomsten gepubliceerd worden die voldoende betrouwbaar zijn. Ongeacht het percentage afgesloten cao's zullen echter de indexcijfers van twee publicatiegroepen altijd gepubliceerd worden: de publicatiegroep totaal Nederland en de publicatiegroep totaal cao-sector particuliere bedrijven.

Bij de reeks 1990=100 werden bij het samenstellen van de voorlopige indexcijfers nog wel alle cao's meegerekend. Dit had tot ge-

Staat 4
Loonsomgewicht en arbeidsvolumegewicht naar cao-sector en bedrijfstak

	Sbi-code	Loonsomgewicht			Arbeidsvolumegewicht
		1990, reeks 1990=100	2000, reeks 1990=100	2000, reeks 2000=100	2000, reeks 2000=100
		%			
Totaal	01-93	100,0	100,0	100,0	100,0
Cao-sector					
Particuliere bedrijven		68,3	70,1	71,5	73,2
Gesubsidieerde sector		11,4	12,0	11,5	12,7
Overheid		20,3	17,9	17,0	14,1
Bedrijfstak					
Landbouw en visserij	01-05	1,2	1,3	1,1	1,4
Delfstoffenwinning	10-14	0,3	0,3	0,2	0,1
Industrie	15-37	22,0	17,6	17,2	16,5
Energie- en waterleidingbedrijven	40-41	1,1	0,9	0,8	0,6
Bouwnijverheid	45	7,5	7,0	6,9	7,3
Handel	50-52	13,4	14,2	14,0	16,3
Horeca	55	1,3	1,6	1,7	2,6
Vervoer en communicatie	60-64	7,9	7,8	7,3	6,7
Financiële instellingen	65-67	5,0	5,2	5,9	4,5
Zakelijke dienstverlening	70-74	11,0	15,4	15,9	16,4
Openbaar bestuur	75	10,0	9,0	9,3	7,6
Onderwijs	80	7,0	6,5	6,6	5,5
Gezondheids- en welzijnszorg	85	9,1	9,8	9,8	11,1
Cultuur en overige dienstverlening	90-93	3,1	3,6	3,2	3,4

De verschillen in weging naar cao-sector bij de reeksen 1990=100 en 2000=100 worden mede veroorzaakt door een veranderde indeling naar cao-sector.

volg dat de voorlopige loonindexcijfers vrijwel altijd te laag uitkwamen, omdat voor de cao's die nog niet waren vernieuwd werd 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. Door bij de berekening van de voorlopige cijfers geëxpireerde cao's buiten beschouwing te laten, resulteert een indexcijfer dat dicht bij het uiteindelijke indexcijfer zal uitkomen. In tegenstelling tot de oude benadering kan het definitieve loonindexcijfer nu echter ook wel eens lager uitkomen dan de voorlopige loonindexcijfers.

5.2 Percentage afgesloten cao's

Door bekend te maken op hoeveel procent van de cao's de voorlopige indexcijfers gebaseerd zijn, wordt inzicht gegeven in de mate waarin de voorlopige indexcijfers nog kunnen veranderen. Een hoog percentage afgesloten cao's betekent dat nog maar weinig cao's de uitkomsten kunnen veranderen, terwijl de mogelijkheden hiertoe bij een laag percentage afgesloten cao's veel groter zijn.

Het percentage afgesloten cao's wordt berekend als 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 niet om het aantal afgesloten cao's, maar om het relatieve gewicht van deze cao's (gebaseerd op het loonsomgewicht van de cao's). Dit gegeven wordt ook voor verschillende grotere publicatiegroepen gepubliceerd.

Bij het vaststellen van de expiratiemaand van een cao wordt uitgegaan van de looptijd van de loontabel. Overigens betekent een hoog percentage afgesloten cao's niet altijd dat de uitkomsten vrijwel vaststaan. Doordat de volledige cao-tekst meestal pas na geruime tijd beschikbaar komt, kan het voorkomen dat de werkelijke gegevens van een cao soms toch iets anders uitpakken, dan dat aanvankelijk bekend werd gemaakt. Daarnaast is het mogelijk dat met terugwerkende kracht bijvoorbeeld een eindejaarsuitkering wordt ingevoerd. Ook kan in bijzondere omstandigheden een afgesloten cao later alsnog worden opengebroken. Zelfs een percentage afgesloten cao's van 100 procent betekent dus niet in alle omstandigheden dat deze uitkomsten ook definitief vaststaan.

5.3 Cao-sector

Bij de gepubliceerde uitkomsten worden drie cao-sectoren onderscheiden: particuliere bedrijven, gesubsidieerde sector en 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. De gesubsidieerde sector omvat 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 welzijnzorg, de uitvoeringsorganen voor de sociale verzekeringen en de sociale werkplaatsen. Alle overige privaatrechtelijke bedrijven worden tot de cao-sector particuliere bedrijven gerekend.

Elke cao wordt in zijn geheel tot één van deze drie cao-sectoren gerekend. Van alle cao's die in 2000 in dit onderzoek werden verwerkt, zijn er 20 getypeerd als gesubsidieerde sector, met name in de bedrijfstak gezondheids- en welzijnzorg (sbi 85). Daarnaast omvat de overheid 18 cao's; dit betreft vooral cao's in de bedrijfstakken openbaar bestuur (sbi 75) en onderwijs (sbi 80). De overige 221 cao's hebben betrekking op particuliere bedrijven. In bijlage 1 is per cao aangegeven tot welke cao-sector de betreffende cao behoort.

De definiëring van de drie sectoren is tussen 1990 en 2000 enigszins veranderd (zie Van den Berg, 2000)⁶⁾. Bij tijdreeks 1990=100 werd de overheid nog gedefinieerd als werknemers die vielen onder de Ambtenarenwet 1929, militair personeel en de overige werknemers op wie de Inhoudingswet Overheidspersoneel 1982 van toepassing was, exclusief werknemers in de gesubsidieerde sector. En de gesubsidieerde sector omvatte de werknemers die vielen onder de Wet Arbeidsvoorwaardenontwikkeling Gepremieerde en Gesubsidieerde Sector (WAGGS), gebudgetteerde instellingen, sociale werkplaatsen en de sociale verzekeringsinstellingen. Zowel de Inhoudingswet Overheidspersoneel 1982 als de WAGGS zijn inmiddels vervallen. In plaats daarvan wordt de overheid bij de reeks 2000=100 afgebakend conform de omschrijving van het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties. Als gevolg hiervan worden onder andere de cao's in de bedrijfstak energie- en waterleidingbedrijven (sbi 40–41) niet langer tot de overheid gerekend, maar tot de particuliere bedrijven.

5.4 Economische activiteit (SBI'93)

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. Deze indeling 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. Aan elke cao is één sbi-code toegekend⁷⁾. Hierbij is uitgegaan van de indeling zoals deze in 2000 gold.

Het onderzoek omvat cao's van bedrijven en instellingen uit alle bedrijfstakken, behalve:

- particuliere huishoudens met personeel in loondienst (sbi 95);
- internationale gemeenschapsorganen (sbi 99).

5.5 Publicatieschema

Uitkomsten van de statistiek Indexcijfers van cao-lonen 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). Via de themastructuur van deze website, kan de cao-lonenpublicatie worden gevonden door achtereenvolgens te kiezen voor:

- www.cbs.nl
- Cijfers
- StatLine databank
- Onderwerpen
- Arbeid, inkomen en sociale zekerheid
- Arbeidsmarkt
- Werkgelegenheid en lonen
- Cao-gegevens
- Cao-lonen; indexcijfers (2000=100)

Behalve dat via StatLine de uitkomsten het snelst beschikbaar komen, is dit tevens de meest gedetailleerde publicatie. In deze publicatie staan:

a. Verschillende gegevens

Gepubliceerd wordt:

- de ontwikkeling van het cao-loon van voltijdwerknemers, inclusief bijzondere beloningen en exclusief bijzondere beloningen, per uur en per maand
- de ontwikkeling van de contractuele jaarlijkse arbeidsduur van voltijdwerknemers
- het percentage afgesloten cao's.

b. Indexcijfers en jaarmutaties

De ontwikkeling van het cao-loon en de contractuele arbeidsduur wordt gepubliceerd in de vorm van indexcijfers, met 2000 als basisjaar (2000=100). Daarvan afgeleid worden bovendien jaarmutaties gepubliceerd. Dit is de procentuele mutatie ten opzichte van dezelfde periode een jaar eerder, waarbij uitgegaan wordt van de huidige indexcijfers. Deze procentuele mutatie wordt berekend uit de gepubliceerde indexcijfers, en komt dus niet in de plaats van deze indexcijfers.

c. Detaillering naar cao-sector en economische activiteit (SBI'93)

Bij de indeling naar cao-sector worden drie cao-sectoren onderscheiden namelijk particuliere bedrijven, gesubsidieerde sector en overheid. De publicatie naar economische activiteit kent een veertigtal publicatiegroepen (bedrijfssectoren, bedrijfstakken en een aantal bedrijfsklassen). Ook de kruising van de detaillering naar cao-sector en economische activiteit wordt gepubliceerd.

d. Versie van de uitkomsten

In StatLine worden de uitkomsten maandelijks vernieuwd. Op die manier kunnen steeds de meest actuele uitkomsten worden opgevraagd: van de recentste maand het eerst-gepubliceerde cijfer, van de voorgaande maand het tweede cijfer, enzovoort. Deze versie van de uitkomsten wordt aangeduid met 'huidige cijfers': de meest recente uitkomsten voor de gehele reeks vanaf januari 2000. Naast de huidige uitkomsten kunnen in StatLine ook de 'eerst-gepubliceerde cijfers' van alle verslagperiodes worden opgevraagd. Dit zijn de cijfers zoals deze voor elke verslagperiode ooit voor het eerst gepubliceerd zijn. Deze cijfers zijn verouderd en inmiddels geactualiseerd. Deze versie van de uitkomsten staat echter toch in StatLine, omdat in verschillende indexeringscontracten specifiek gebruik wordt gemaakt van de eerst-gepubliceerde cijfers.

e. Verslagperiode

De uitkomsten worden voor elke maand (januari tot en met december) gepubliceerd. Daarnaast worden ook gemiddelden per kwartaal en per jaar berekend. De gemiddelde kwartaal- en jaarindecijfers zijn berekend op basis van niet-afgeronde maandelijkse indexcijfers. Voor de reeks 2000=100 worden uitkomsten gepubliceerd vanaf januari 2000.

In andere StatLine-publicaties staan de uitkomsten over de cao-lonen, de contractuele arbeidsduur en de contractuele loonkosten voor de reeks 1990=100. Voor enkele publicatiegroepen zijn tijdreeksen samengesteld, met 1972=100, die teruggaan tot 1930.

Naast publicatie op de CBS-website, worden de uitkomsten ook gepubliceerd in de volgende papieren CBS-publicaties:

- Sociaal-economische maandstatistiek
- Statistisch bulletin
- Maandstatistiek van de prijzen
- Conjunctuurbericht
- De Nederlandse conjunctuur.

Bij het publiceren van uitkomsten wordt rekening gehouden met de CBS-regels over geheimhouding. De uitkomsten worden gepubliceerd voorzover geen onthulling dreigt van gegevens van individuele bedrijven en instellingen. Dat betekent dat gegevens over ondernemingscao's alleen gepubliceerd worden in geaggregeerde vorm, waarbij de uitkomsten niet door één ondernemingscao gedomineerd mogen worden.

In beperkte mate zijn meer gedetailleerde gegevens of anders gegroepeerde uitkomsten op aanvraag beschikbaar. Meer informatie hierover verstrekt de infoservice van het CBS. Aan het verstrekken van afwijkend cijfermateriaal zijn kosten verbonden.

5.6 Verschillen tussen de reeksen 1990=100 en 2000=100

Tussen de reeksen cao-lonen en contractuele arbeidsduur van 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 (zie paragraaf 5.1). Op deze wijze resulteert een indexcijfer dat dichter bij het uiteindelijke indexcijfer zal uitkomen. Voor het vaststellen van de cao-loonontwikkeling kan daarom bij de nieuwe reeks het beste worden uitgegaan van de huidige cijfers en niet van de eerst-gepubliceerde indexcijfers. 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. Publicatie van het percentage afgesloten cao's

Nieuw bij de reeks 2000=100 is publicatie van het percentage afgesloten cao's (zie paragraaf 5.2). Dit percentage wordt berekend als de omvang van de afgesloten cao's ten opzichte van het totaal aantal cao's dat bij deze statistiek wordt waargenomen. Het gaat hierbij niet om het aantal afgesloten cao's, maar om het relatieve gewicht van deze cao's (gebaseerd op het loonsomgewicht van de cao's). Dit cijfer geeft inzicht in de mate waarin de voorlopige indexcijfers nog kunnen veranderen.

c. Eerste uitkomsten worden sneller gepubliceerd

De eerste publicatie van de uitkomsten vindt voortaan 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.

d. Afzonderlijke publicatie over jeugd en volwassenen vervalt

Bij publicatie van de cao-loonindexcijfers 1990=100 werd onderscheid gemaakt naar leeftijdscategorie: er werd apart gepubliceerd over jeugd en volwassenen. Hierbij omvatte jeugd de werknemers voor wie specifieke jeugdloonschalen werden gehanteerd of voor wie in de loonschalen leeftijdsaf trek werd toegepast op de loonbedragen die golden voor volwassen werknemers. Bij de reeks 2000=100 is dit onderscheid vervallen, en worden alleen uitkomsten gepubliceerd voor het totaal van jeugd en volwassenen. Tevens heeft de reeks contractuele arbeidsduur vanaf 2000=100 betrekking op alle werknemers, in plaats van alleen de volwassen werknemers.

Bij de reeks 1990=100 had jeugd nog maar een aandeel van 6 procent in de uitkomsten. Hierdoor was er nauwelijks nog verschil in de uitkomsten van de reeksen volwassenen en totaal. Bovendien is er sowieso meestal weinig verschil in loonontwikkeling tussen jeugd en volwassenen. Tussen 1990 en 2000 steeg het loon van zowel jeugd als volwassenen met 32,2 procent (staat 5).

e. Publicatie uitgebreid

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

- procentuele mutaties op jaarbasis (berekend uit de gepubliceerde indexcijfers)
- kwartaalgemiddelden (het gemiddelde van de drie maandcijfers)
- enkele extra publicatiegroepen (bedrijfssectoren; alleen op StatLine).

Staat 5
Cao-loonontwikkeling naar leeftijdscategorie (uurloon inclusief bijzondere beloningen, jaargemiddelden)

	Indexcijfers			Jaarmutatie		
	totaal	jeugd	volwassenen	totaal	jeugd	volwassenen
	1990=100			%		
1990	100,0	100,0	100,0			
1991	103,7	103,9	103,7	3,7	3,9	3,7
1992	108,0	108,6	107,9	4,1	4,5	4,1
1993	111,5	112,3	111,4	3,2	3,4	3,2
1994	113,1	113,9	113,0	1,4	1,4	1,4
1995	114,3	114,9	114,3	1,1	0,9	1,2
1996	116,5	116,6	116,5	1,9	1,5	1,9
1997	119,9	119,2	119,9	2,9	2,2	2,9
1998	123,9	123,4	124,0	3,3	3,5	3,4
1999	128,0	127,4	128,0	3,3	3,2	3,2
2000	132,2	132,2	132,2	3,3	3,8	3,3
1990–2000				32,2	32,2	32,2

f. Indeling naar cao-sector aangepast

De definiëring van de drie sectoren is tussen 1990 en 2000 enigszins veranderd (zie paragraaf 5.3). Als gevolg hiervan worden onder andere de cao's in de bedrijfstak energie- en waterleidingbedrijven (sbi 40–41) niet langer tot de overheid gerekend, maar tot de particuliere bedrijven.

g. 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 (zie paragraaf 4.3).

h. 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 uitkomsten van de reeks 1990=100 zijn gepubliceerd tot en met mei 2003. Tot en met 2002 zijn dat definitieve uitkomsten, daarna alleen voorlopige cijfers, die niet meer geactualiseerd zullen worden.

Dat de verschillende veranderingen gevolgen hebben voor de uitkomsten, blijkt uit de staten 6 en 7, waarin de uitkomsten van de twee reeksen naast elkaar zijn gezet. Volgens de uitkomsten van de reeks 1990=100 waren de cao-lonen per uur inclusief bijzondere beloningen in 2001 en 2002 met 4,8 en 3,8 procent gestegen. Bij de nieuwe reeks bedragen de uitkomsten 4,4 en 3,6 procent, een neerwaarts bijstelling van 0,4 en 0,2 procentpunt. Voor een klein deel wordt dit verschil veroorzaakt door de veranderde verwerking van de bijzondere beloningen (het verschil tussen de twee reeksen is bij de uitkomsten inclusief bijzondere beloningen

Staat 6
Uitkomsten van de reeksen 1990=100 en 2000=100 (jaargemiddelden)

	Cao-lonen per maand exclusief bijzondere beloningen	Cao-lonen per maand inclusief bijzondere beloningen	Cao-lonen per uur exclusief bijzondere beloningen	Cao-lonen per uur inclusief bijzondere beloningen	Contractuele jaarlijkse arbeidsduur
	1990=100				
2000	129,0	129,1	132,0	132,2	98,0
2001	134,4	135,3	137,6	138,5	97,9
2002	139,1	140,3	142,4	143,7	97,9
	2000=100				
2000	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
2001	103,8	104,3	103,8	104,4	100,0
2002	107,3	108,2	107,3	108,2	100,0
	% (1990=100)				
2001	4,2	4,8	4,2	4,8	-0,1
2002	3,5	3,7	3,5	3,8	0,0
	% (2000=100)				
2001	3,8	4,3	3,8	4,4	0,0
2002	3,4	3,7	3,4	3,6	0,0

Staat 7
Ontwikkeling van het cao-loon per uur inclusief bijzondere beloningen (jaargemiddelden), reeksen 1990=100 en 2000=100

	Sbi-code	1990=100		2000=100	
		2001	2002	2001	2002
		%			
Totaal	01-93	4,8	3,8	4,4	3,6
Cao-sector					
Particuliere bedrijven		4,8	3,5	4,2	3,5
Gesubsidieerde sector		5,3	4,2	5,2	4,2
Overheid		4,5	4,2	4,4	4,4
Bedrijfstak					
Landbouw en visserij	01-05	3,5	4,0	3,4	4,2
Industrie	15-37	4,2	3,8	3,9	3,7
Energie- en waterleidingbedrijven	40-41	4,3	4,4	4,2	3,8
Bouwnijverheid	45	5,1	4,2	4,8	4,4
Handel	50-52	4,3	3,5	3,6	3,5
Horeca	55	3,9	3,1	3,7	2,5
Vervoer en communicatie	60-64	3,3	3,2	3,3	2,7
Financiële instellingen	65-67	4,1	4,3	5,8	3,7
Zakelijke dienstverlening	70-74	6,8	3,2	4,8	3,1
Openbaar bestuur	75	4,5	4,0	4,3	3,9
Onderwijs	80	4,7	4,1	4,6	4,5
Gezondheids- en welzijnzorg	85	5,5	4,5	5,5	4,3
Cultuur en overige dienstverlening	90-93	4,5	3,7	4,4	3,5

groter dan bij de uitkomsten exclusief bijzondere beloningen). Verder is de waarneming van de uitzendkrachtencao verbeterd, zodat de verandering in het salarissysteem van uitzendkrachten in 2001 bij de nieuwe reeks tot een minder extreme loonstijging heeft geleid (hierdoor is de loonstijging in de bedrijfstak zakelijke dienstverlening voor het jaar 2001 verlaagd van 6,8 naar 4,8 procent). Daarentegen is de gemeten loonstijging in de bedrijfstak financiële instellingen bij de nieuwe reeks juist groter, doordat in 2001 voor een van de bankencao's een 14^e maand is ingevoerd (deze cao werd in de reeks 1990=100 nog niet gevolgd).

De basisgegevens van de reeks 2000=100 zijn gebaseerd op de werkelijke situatie in 2000. Dit betekent dat de uitkomsten van de reeks 2000=100 in beginsel een beter beeld geven van de cao-loonontwikkeling in 2001 en 2002 dan de reeks 1990=100.

5.7 Indexeringsclausules in contracten

De uitkomsten van de statistiek Indexcijfers van cao-lonen worden onder meer gebruikt in indexeringscontracten. Het betreft hierbij zowel algemeen bekende indexeringen (zoals de alimentatie, de loongrens Ziekenfondswet en de loonvasthypotheek van het Bouwfonds Nederlandse Gemeenten), als ook tal van particuliere leveringscontracten. Bij deze indexeringen moet rekening worden gehouden met de overgang van de reeks 1990=100 naar de reeks 2000=100. Vanaf juli 2003 worden de uitkomsten van de reeks cao-lonen 1990=100 immers niet meer geactualiseerd (dit geldt nog niet voor de reeks contractuele loonkosten, die pas later overgaat naar de reeks 2000=100).

Voorzover in indexeringscontracten gebruik moet worden gemaakt van de indexcijfers cao-lonen 1990=100, kan dat tot en met de uitkomsten over mei 2003 (voor eerst-gepubliceerde indexcijfers) dan wel tot en met december 2002 (voor definitieve indexcijfers). Voor recentere cijfers moet worden overgeschakeld op de reeks indexcijfers 2000=100.

In het verleden publiceerde het CBS bij een basisverlegging koppelingsfactoren, aan de hand waarvan de gebruiker de indexcijfers van de nieuwe reeks kon koppelen aan de cijfers van de

voorgaande reeks. Vanwege de grote verschillen tussen de wijze waarop de reeksen 1990=100 en 2000=100 worden samengesteld, worden nu geen koppelingsfactoren samengesteld.

Vanaf de cijfers over juni 2003 (eerst-gepubliceerde indexcijfers) of januari 2003 (voor definitieve indexcijfers) moet gebruik worden gemaakt van de reeks 2000=100. Hierbij kunnen zich twee situaties voordoen:

1. indexeringscontracten waarin gebruik wordt gemaakt van de cao-loonindexcijfers om daaruit een procentuele mutatie te berekenen, of
2. indexeringscontracten waarin andere berekeningen worden gemaakt, gebaseerd op de indexcijfers 1990=100 (of oudere reeksen).

In het eerste geval is het advies: bereken de procentuele ontwikkeling uit de indexcijfers van de reeks 2000=100. De procentuele ontwikkeling wordt berekend door het indexcijfer van dit jaar te delen door het overeenkomstige indexcijfer van het voorgaande jaar, te verminderen met 1 en het resultaat daarvan te vermenigvuldigen met 100 procent. Dit advies geldt ook als sprake is van een indexering waarbij de procentuele ontwikkeling elk jaar berekend wordt door het huidige indexcijfer te vergelijken met het overeenkomstige indexcijfer dat in het voorgaande jaar werd gebruikt. Door de overgang van de reeks 1990=100 naar de reeks 2000=100 zal dan eenmalig een uitzondering moeten worden gemaakt, en moet de procentuele ontwikkeling worden berekend op basis van twee indexcijfers van de reeks 2000=100.

Voorbeeld 1: bij indexering op basis van het eerst-gepubliceerde indexcijfer voor de maand juni van cao-lonen per maand inclusief bijzondere beloningen voor het totaal van de cao-sector particuliere bedrijven geldt in 2003:

- het eerst-gepubliceerde indexcijfer juni 2003 (2000=100) is 110,3
- het eerst-gepubliceerde indexcijfer juni 2002 (2000=100) is 107,5.

De procentuele ontwikkeling is dan gelijk aan:

(indexcijfer juni 2003 / indexcijfer juni 2002 – 1) x 100 procent, dus

(110,3 / 107,5 – 1) x 100 procent = 2,6 procent.

In het tweede geval is het advies: neem het laatst-gebruikte indexcijfer uit de reeks 1990=100, en verhoog dit indexcijfer met de procentuele ontwikkeling die daarna uit de indexcijfers van de reeks 2000=100 blijkt.

Voorbeeld 2: bij indexering op basis van het definitieve indexcijfer voor het jaarcijfer van cao-lonen per maand inclusief bijzondere beloningen voor het totaal van de cao-sector particuliere bedrijven geldt:

- het definitieve indexcijfer jaargemiddelde 2003 (2000=100) is ??? (nog niet bekend)
- het definitieve indexcijfer jaargemiddelde 2002 (2000=100) is 107,8
- het definitieve indexcijfer jaargemiddelde 2002 (1990=100) is 142,1.

Met behulp van deze drie indexcijfers kan als volgt een indexcijfer berekend worden dat in overeenstemming is met de in het verleden gebruikte indexcijfers van de reeks 1990=100:

(indexcijfer jaar 2003, reeks 2000 / indexcijfer jaar 2002, reeks 2000) x (indexcijfer jaar 2002, reeks 1990), dus

(??? / 107,8) x 142,1.

Bij indexeringen die gebaseerd zijn op indexcijfers voor volwassen werknemers moet er rekening mee worden gehouden dat bij de reeks 2000=100 geen afzonderlijke indexcijfers meer gepubliceerd worden voor volwassen werknemers. Geadviseerd wordt om bij de reeks 2000=100 gebruik te maken van de indexcijfers die voor het totaal van de werknemers (jeugd plus volwassenen) gelden.

Bij de reeks 2000=100 kan het voorkomen dat voor bepaalde publicatiegroepen de laatste maandcijfers niet gepubliceerd kunnen worden, omdat dan alle cao's geëxpireerd zijn en de cao-onderhandelingen nog niet tot een definitief akkoord hebben geleid. Dan kan de situatie ontstaan dat in een contract het gebruik van een bepaald eerst-gepubliceerd of voorlopig indexcijfer wordt voorgeschreven, terwijl dat cijfer niet direct door het CBS kan worden gepubliceerd, omdat van de desbetreffende cao's de looptijd is verstreken en nog geen nieuwe cao's zijn overeengekomen. Het advies is dan één of meerdere maanden te wachten, tot dat de desbetreffende cao's zijn afgesloten en het CBS alsnog het bedoelde indexcijfer voor het eerst kan publiceren. Indien daarentegen in het contract is bepaald dat in een bepaalde maand geïndexeerd moet worden, terwijl zo'n cijfer niet beschikbaar is, kan worden teruggevallen op het gelijktijdig gepubliceerde indexcijfer van de desbetreffende publicatiegroep over de laatste verslagmaand vóór de maand genoemd in het contract, dat wél gepubliceerd is.

Voorbeeld 3: bij indexering op basis van het eerst-gepubliceerde indexcijfer voor het jaarcijfer van cao-lonen per maand inclusief bijzondere beloningen voor de bedrijfstak zakelijke dienstverlening. Dit cijfer over januari 2004 zal begin februari 2004 gepubliceerd worden. Als op dat moment echter voor het grootste deel van de cao's in deze bedrijfstak de looptijd is verstreken en nog geen nieuwe cao's zijn overeengekomen, kan het CBS dit indexcijfer nog niet publiceren in februari. Dan kan het beste worden gewacht tot dat in maart (of later) alsnog voor het eerst een indexcijfer over januari 2004 voor deze bedrijfstak gepubliceerd wordt. Als daar niet op gewacht kan worden, kan teruggevallen worden op het indexcijfer over december 2003 (dan wel het novembercijfer of een eerder cijfer) zoals dat begin februari gepubliceerd wordt (het moment dat het eerst-gepubliceerde cijfer over januari 2004 gepubliceerd had moeten worden).

Noten in de tekst

- 1) Uitkomsten over de ontwikkeling van de contractuele loonkosten voor de reeks 2000=100 zullen pas later gepubliceerd worden. De publicatie over de contractuele loonkosten 1990=100 wordt zolang voortgezet.
- 2) Inclusief overheid en inclusief werknemers waarvoor de cao algemeen verbindend is verklaard.
- 3) Immers $((129,0 / 132,2) - 1) \times 100$ procent = -2,4 procent; jaargemiddelden inclusief bijzondere beloningen.
- 4) Bij de reeks 1990=100 werd de schaalbezetting van alle cao's nog bepaald op grond van informatie die cao-partijen hierover konden verstrekken. Hierbij werd ook gebruik gemaakt van een eenmalige enquête bij bedrijven en instellingen, waarbij werd gevraagd naar de verdeling van de werknemers over de loon-schalen.
- 5) Voor vier cao's geldt dat grote groepen werknemers in verschillende bedrijfstakken werken, zodat deze cao's gesplitst zijn in meerdere delen, en verdeeld zijn over deze verschillende bedrijfstakken.
- 6) Nadat in 2000 voor het eerst uitkomsten volgens deze nieuwe indeling naar cao-sectoren waren gepubliceerd, is daarna de indeling van enkele onderzoeksinstellingen alsnog gewijzigd, zodat deze nu ook tot de cao-sector overheid worden gerekend.
- 7) Zie noot 5.

Literatuur

Han van den Berg, *Nieuwe afbakening van de cao-sectoren particuliere bedrijven, gesubsidieerde sector en overheid: uitkomsten over werkgelegenheid en loon 1995–1998*, Sociaal-economische maandstatistiek, augustus 2000, blz. 49–65.

Han van den Berg, *Cao-lonen 2001, de definitieve gegevens*, Sociaal-economische maandstatistiek, april 2002, blz. 12–19.

Han van den Berg, *Cao-lonen 2002, de definitieve gegevens*, Sociaal-economische maandstatistiek, april 2003, blz. 36–42.

CBS, *Indexcijfers van regelingslonen*, in: *Arbeid en lonen van werknemers 1993*, blz. 111–122, 1994.

CBS, *Banen, lonen en arbeidsduur van werknemers, 1999–2000*, Sociaal-economische maandstatistiek, december 2001, blz. 30–43.

B. Schaafsma en A.G. Wessels, *Indexcijfers van regelingslonen: methodebeschrijving 1990*, Supplement bij de Sociaal-economische maandstatistiek 1993 no. 3, blz. 9–14.

Begrippenlijst

Bijzondere beloningen

De niet-regelmatig (niet maandelijks) betaalde beloningen die tot het bruto loon behoren, zoals de vakantietoeslag 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 schaaltonen en bindend voorge-

schreven 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.

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 welzijnzorg, 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.

Bijlage 1
Cao's die bij de statistiek Indexcijfers van cao-lonen worden waargenomen, per bedrijfstak, 2003

Bedrijfstak	Cao	Cao-sector ¹⁾
Landbouw en visserij (sbi 01–05)	Bedrijfsverzorgingsdiensten voor land en tuinbouw in Nederland	PB
	Glastuinbouw	PB
	Hoveniersbedrijf in Nederland	PB
	Landbouwwerktuigen exploiterende ondernemingen	PB
	Open teelten	PB
	Paddestoelen	PB
	Particuliere bosbouw	PB
	Rundveeverbetering in Nederland	PB
	Trawlvisserij	PB
Delfstoffenwinning (sbi 10–14)	N.V. Nederlandse Gasunie (cao-I)	PB
	N.V. Nederlandse Gasunie (cao hoger personeel)	PB
	Nederlandse Aardolie Maatschappij	PB
Industrie (sbi 15–37)	Akzo Chemicals B.V.	PB
	Akzo Hoger Personeel	PB
	Akzo Nobel Coatings B.V.	PB
	Akzo Pharma	PB
	Avebe, coöperatieve verkoop- en productievereniging van aardappelmeel en derivaten	PB
	Bakkersbedrijf	PB
	Bereide verf- en drukinktindustrie	PB
	Betonproductenindustrie	PB
	Boeken- en tijdschriftenuitgeverij	PB
	Coffee & Tea	PB
	Confectie-industrie	PB
	Corus	PB
	Dagbladjournalisten	PB
	DSM Gist Services B.V.	PB
	DSM Limburg BV	PB
	DSM Resins	PB
	Gemaksvoedingindustrie	PB
	General Electric Plastics Bergen op Zoom	PB
	Graanbe- en verwerkende bedrijven	PB
	Grafimedia	PB
	Groenten en fruitverwerkende industrie	PB
	Heineken Nederlands Beheer B.V.	PB
	Heineken Nederlands Beheer B.V. hoger personeel	PB
	Hiswa-Cao (Houten en kunststoffen jachtbouw, waterrecreatieondersteunende activiteiten)	PB
	Houtverwerkende industrie	PB
	Kappa Golfkarton (De Zeeuw, Twincorr. BV, e.a.)	PB
	Kappa Packaging Massiefkarton	PB
	Kartonnage- en flexibele verpakkingenbedrijf	PB
	Kunststof- en rubberindustrie	PB
	Metaal- en elektrotechnische industrie	PB
	Metaal en technische bedrijfstakken (carrosseriebedrijf)	PB
	Metaal en technische bedrijfstakken (metaalbewerkingsbedrijf)	PB
	Meubelindustrie en meubileringsbedrijven	PB
	Nedtrain	PB
	Nerefco (Netherlands Refining Company)	PB
	Nestle Nederland Cao I	PB
	Oce Nederland en Oce Nederlandse Verkoopmaatschappij	PB
	Owase-bedrijven	PB
	Papierindustrie	PB
	Philip Morris Holland	PB
	Philips Bedrijven Cao-A	PB
	Philips Bedrijven Cao-B	PB
	Pluimveeverwerkende industrie	PB
	Plukon Beheer BV	PB
	Reprografisch bedrijf	PB
	Schoen-, lederwaren- en lederindustrie	PB
	Shell Nederland Raffinaderij B.V. en Chemie B.V.	PB
	Sigarenindustrie	PB
	Sigma Coatings Cao I	PB
	Suikerverwerkende industrie	PB
	Suikerwerk- en chocoladeverwerkende industrie	PB
	Tandtechniek	PB
	Textielindustrie	PB
	Timmerfabrieken	PB
	Unilever Nederland	PB
	Vleeswarenindustrie	PB
	Vredestein	PB
Xerox Manufacturing (Nederland) B.V.	PB	
Zuivelindustrie I	PB	
Sociale werkvoorziening	GG	
Sector Gemeenten (stafpersoneel WSW-instellingen)	OH	
Energie- en waterleidingbedrijven (sbi 40–41)	Energie- en nutsbedrijven (sector distributie)	PB
	Energie- en nutsbedrijven (sector productie)	PB
	Waterbedrijven	PB
Bouwnijverheid (sbi 45)	Bitumineuze en kunststof dakbedekkingsbedrijven	PB
	Bouwbedrijf	PB
	Metaal en technische bedrijfstakken (isolatie- + elektrotechnisch- + loodgieters- en fittersbedrijven)	PB
	Railinfrastructuur	PB
	Schilders-, afwerkings- en glaszetbedrijf	PB
	Stukadoors-, afbouw- en terrazzobedrijf	PB
	Uitvoerend, technisch en administratief personeel in de bouwbedrijven	PB
	Waterbouw/baggerbedrijf	PB

Bijlage 1 (vervolg)
Cao's die bij de statistiek Indexcijfers van cao-lonen worden waargenomen, per bedrijfstak, 2003

Bedrijfstak	Cao	Cao-sector ¹⁾	
Handel (sbi 50–52)	Ahold Distributiecentra en de Groente- en Bloemencentrales Albert Heijn	PB	
	Ahold Gall & Gall	PB	
	Ahold Kader-, administratief- en technisch personeel van de centrale dienst	PB	
	Ahold Supermarktmanagers en filiaal (ondersteunend) kader	PB	
	Apotheken	PB	
	Audax	PB	
	Banden- en wielerbranche	PB	
	Bijenkorf Cao Warenhuizen	PB	
	Brandstoffenbedrijf	PB	
	Carglass B.V.	PB	
	Detailhandel in aardappelen, groenten en fruit	PB	
	Doe-het-zelfbranche	PB	
	Drankindustrie en de groothandel in dranken	PB	
	Drogisterijbranche	PB	
	Elektrotechnische detailhandel	PB	
	Etos	PB	
	Fotografische artikelen detailhandel	PB	
	Gemengde branche en speelgoedbranche	PB	
	Gevestigde bloemendetailhandel	PB	
	Groothandel in aardappelen, groenten en fruit	PB	
	Groothandel in bloemen en planten	PB	
	Groothandel in eieren en eiproducten en de eiproductenindustrie	PB	
	Groothandel in horecaproducten	PB	
	Groothandel in levensmiddelen (GIL)	PB	
	Groothandel in textielgoederen en aanverwante artikelen	PB	
	Groothandel in vlakglas, het glasbewerkings- en het glazeniersbedrijf	PB	
	Grootwinkelbedrijven in textiel	PB	
	Handel in bouwmaterialen	PB	
	Hema	PB	
	Houthandel	PB	
	Ikea	PB	
	Informatie-, communicatie- en kantoortechnologiebranche	PB	
	Juweliersartikelen detailhandel	PB	
	Kantoorvakhandel	PB	
	Melk- en zuiveldetailhandelsbedrijf	PB	
	Metaal en technische bedrijfstakken (motorvoertuigen- en tweewielerbedrijf)	PB	
	Modedetailhandel	PB	
	OPG Groep N.V.	PB	
	Optiekbedrijven	PB	
	Parfumerieartikelen detailhandel	PB	
	Partikulier Kaaspakhuisbedrijf	PB	
	Praxis Groep	PB	
	Schoendetailhandel	PB	
	Slagersbedrijf	PB	
	Supermarkt (Grootwinkelbedrijven in levensmiddelen + Levensmiddelenbedrijf)	PB	
	Tabaksdetailhandel	PB	
	Tankstationbranche	PB	
	Technische Groothandel	PB	
	Tuincentrabranche	PB	
	Tuinzaadbedrijven	PB	
	Verf en wandbekleding detailhandel	PB	
	Vleessector	PB	
	Vroom & Dreesmann	PB	
	Wonen	PB	
	Horeca (sbi 55)	Contractcateringbranche	PB
		Horeca- en aanverwante bedrijf	PB
		Stayokay (voorheen Stichting Nederlandse Jeugherberg Centrale NJHC)	PB
Verlijfsrecreatie en zweminrichtingen (recreatie)		PB	
Vervoer en communicatie (sbi 60–64)	Aero Groundservices	PB	
	Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen	PB	
	Besloten busvervoer	PB	
	Binnenscheepvaart	PB	
	Energie- en nutsbedrijven (sector kabel en telecom)	PB	
	Europe Combined Terminals (ECT)	PB	
	Goederenvervoer Nederland	PB	
	Handelsvaart tot 9000 Gt	PB	
	KLM-Cabinepersoneel	PB	
	KLM-Grondpersoneel	PB	
	KLM-Vliegers op vleugelvliegtuigen	PB	
	Koninklijke KPN N.V.	PB	
	Martinair Holland	PB	
	NS Reizigers	PB	
	Postkantoren BV	PB	
	Reisbranche	PB	
	Schiphol Nederland B.V.	PB	
	Selektracht B.V.	PB	
	Taxivervoer	PB	
	TPG (TNT Post Groep)	PB	
	Transavia Airlines	PB	
	Van Gend & Loos	PB	
	Vopak	PB	
Zaterdagbestellers	PB		
Openbaar vervoer	GG		
Sector Gemeenten (vervoerbedrijven)	OH		
Financiële instellingen (sbi 65–67)	ABN Amro	PB	
	ABP/Loyalis	PB	
	Achmea B.V.	PB	
	Algemene Bank-Cao	PB	
	Amev Stad Rotterdam Verzekeringsgroep (ASR) N.V.	PB	
	Fortis Bank Nederland	PB	

Bijlage 1 (slot)
Cao's die bij de statistiek Indexcijfers van cao-lonen worden waargenomen, per bedrijfstak, 2003

Bedrijfstak	Cao	Cao-sector ¹⁾
Financiële instellingen (sbi 65–67)	Grenswisselkantoren	PB
	ING Bank	PB
	ING Verzekeringen	PB
	Rabobank	PB
	SNS Reaal Groep	PB
	Verzekeringsbedrijf binnendienst	PB
	Verzekeringsbedrijf buitendienst	PB
Zakelijke dienstverlening (sbi 70–74)	Arcadis	PB
	Architectenbureaus	PB
	Atos Origin	PB
	Bloemenveiling Aalsmeer	PB
	Coöperatieve Bloemenveiling Flora Holland	PB
	Electronic Data Systems (EDS) International B.V.	PB
	Getronics	PB
	Grontmij	PB
	Holland Railconsult B.V.	PB
	Ingenieursbureau Oranjewoud B.V.	PB
	MN Services	PB
	NBBU Uitzendkrachten	PB
	NS Stations	PB
	Particuliere beveiligingsorganisaties	PB
	Pinkroccade	PB
	Randstad Uitzendbureau vaste medewerkers	PB
	Rechtsbijstand	PB
	Schoonmaak- en glazenwassersbedrijf	PB
	Secuorop Nederland Security Check BV	PB
	SNT Nederland (voorheen KPN Callcenter Agents)	PB
	Start	PB
	Stichting ABAB	PB
	Stichting Dienst Landbouwkundig Onderzoek	PB
	Tentoonstellingsbedrijven	PB
	Uitzendkrachten	PB
	Uitzendondernemingen vaste medewerkers	PB
	Video detaillistenbranche	PB
	Woondiensten (voorheen Woningcorporaties)	PB
	CWI (voorheen Arbeidsvoorzieningsorganisatie)	GG
	Toegepast Natuurwetenschappelijk Onderzoek	GG
	Wet Inschakeling Werkzoekenden (WIW)	GG
	Onderzoekinstellingen	OH
	Openbaar bestuur (sbi 75)	Sociale Verzekeringsbank
Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV)		GG
Zorgverzekeraars		GG
Sector Defensie (burgerpersoneel)		OH
Sector Defensie (militair personeel)		OH
Sector Gemeenten (openbaar bestuur)		OH
Sector Politie		OH
Sector Provincies		OH
Sector Rechterlijke macht		OH
Sector Rijk		OH
Sector Waterschappen	OH	
Onderwijs (sbi 80)	Hoger beroepsonderwijs	OH
	Landelijke organen beroepsonderwijs	OH
	Nederlandse universiteiten	OH
	Sector Onderwijs (po, vo, bve)	OH
Gezondheids- en welzijnswerk (sbi 85)	Huisartsenzorg	PB
	Tandartsassistenten	PB
	Vrijgevestigde fysiotherapiepraktijk	PB
	Geestelijke gezondheidszorg	GG
	Gehandicaptenzorg	GG
	Jeugdhulpverlening	GG
	Kinderopvang	GG
	Thuiszorg	GG
	Verpleeg- en verzorgingshuizen	GG
	Welzijn	GG
	Ziekenhuizen	GG
	Academische ziekenhuizen	OH
	Sector Gemeenten (gezondheid- en welzijnzorg)	OH
Cultuur en overige dienstverlening (sbi 90–93)	ANWB	PB
	AV Facilitair Bedrijf (voorheen Nederlands Omroepproductiebedrijf NV)	PB
	Bioscoopbedrijf	PB
	Energie- en nutsbedrijven (sector afval & milieu)	PB
	FNV-organisaties	PB
	Kappersbedrijf	PB
	Kunstzinnige vorming	PB
	Linnenverhuur- en wasserijbedrijven en voor textielreinigingsbedrijven	PB
	Nationale Stichting tot Exploitatie van Casinospelen in Nederland	PB
	Sport	PB
	Stichting Centraal Bureau Rijvaardigheidsbewijzen (CBR)	PB
	Uitvaartverzorging	PB
	Verblifsrecreatie en zweminrichtingen (sport) (voorheen Sport, recreatie en ontspanningscentra)	PB
	Nederlands theater	GG
	Omroepersoneel	GG
	Openbare bibliotheken	GG
	Verzelfstandigde rijksmusea	GG
	Sector Gemeenten (afvalinzameling en -verwerking)	OH

¹⁾ PB = particuliere bedrijven; GG = gesubsidieerde sector en OH = overheid.

Tabel 1
De cao-loonontwikkeling vanaf 1995 (procentuele mutatie t.o.v. dezelfde periode een jaar eerder)¹⁾

		Cao-lonen per maand exclusief bijzondere beloningen	Cao-lonen per maand inclusief bijzondere beloningen	Cao-lonen per uur exclusief bijzondere beloningen	Cao-lonen per uur inclusief bijzondere beloningen	Contractuele jaarlijkse arbeidsduur ²⁾	Percentage afgesloten cao's ³⁾
		%					
Jaargemiddelden							
1995		0,9	1,2	1,0	1,1	0,0	100
1996		1,6	1,7	1,7	1,9	-0,2	100
1997		2,0	2,0	2,9	2,9	-0,8	100
1998		2,9	2,9	3,3	3,3	-0,4	100
1999		3,0	3,0	3,3	3,3	-0,3	100
2000		3,2	3,2	3,2	3,3	0,0	100
2001		3,8	4,3	3,8	4,4	0,0	100
2002		3,4	3,7	3,4	3,6	0,0	100
Maandcijfers							
Januari	2001	3,3	4,0	3,6	4,1	0,0	100
Februari	2001	3,4	4,0	3,4	4,0	0,0	100
Maart	2001	3,3	3,8	3,3	3,9	0,0	100
April	2001	3,7	4,3	3,7	4,2	0,0	100
Mei	2001	4,1	4,6	4,1	4,6	0,0	100
Juni	2001	4,2	4,7	4,2	4,7	0,0	100
Juli	2001	4,2	4,7	4,2	4,7	0,0	100
Augustus	2001	4,0	4,5	4,0	4,6	0,0	100
September	2001	3,8	4,3	3,9	4,4	0,0	100
Oktober	2001	4,0	4,5	3,9	4,5	0,0	100
November	2001	3,9	4,5	3,9	4,5	0,0	100
December	2001	3,8	4,3	3,8	4,4	0,0	100
Januari	2002	3,9	4,2	3,8	4,1	0,0	100
Februari	2002	3,9	4,3	4,0	4,3	0,0	100
Maart	2002	4,0	4,3	4,0	4,3	0,0	100
April	2002	3,6	3,9	3,6	4,0	0,0	100
Mei	2002	3,2	3,6	3,3	3,7	0,0	100
Juni	2002	3,0	3,4	3,1	3,4	0,0	100
Juli	2002	3,1	3,3	3,1	3,4	0,0	100
Augustus	2002	3,2	3,4	3,2	3,4	0,0	100
September	2002	3,2	3,5	3,1	3,4	0,0	100
Oktober	2002	3,0	3,3	3,1	3,4	0,0	100
November	2002	3,1	3,4	3,1	3,3	0,0	100
December	2002	3,2	3,5	3,1	3,4	0,0	100
Januari	2003*	3,2	3,4	3,3	3,4	0,0	99
Februari	2003*	3,2	3,2	3,1	3,3	0,0	99
Maart	2003*	3,1	3,2	3,1	3,2	0,0	98
April	2003*	3,0	3,0	3,0	2,9	0,0	85
Mei	2003*	3,0	2,9	2,9	2,9	0,0	81
Juni	2003*	2,9	2,9	2,8	2,8	0,0	74

¹⁾ Uitkomsten tot en met december 2000 op basis van de reeks 1990=100; uitkomsten vanaf januari 2001 op basis van de reeks 2000=100.

²⁾ Tot en met 2000 alleen volwassenen werknemers; vanaf januari 2001 alle werknemers.

³⁾ Omvang van de afgesloten cao's ten opzichte van het totaal aantal cao's dat bij deze statistiek wordt waargenomen (per maand).

Tabel 2
Indexcijfers van cao-lonen en contractuele arbeidsduur; definitieve gegevens 2000

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

Tabel 3
Indexcijfers van cao-lonen en contractuele arbeidsduur; definitieve gegevens 2001

	Sbi-code	Jan.	Febr.	Maart	April	Mei	Juni	Juli	Aug.	Sept.	Okt.	Nov.	Dec.	Jaar
<i>2000=100</i>														
Cao-lonen per maand inclusief bijzondere beloningen														
Totaal	01-93	102,4	102,5	102,7	103,6	104,0	104,4	105,2	105,2	105,2	105,6	105,6	105,6	104,3
Cao-sector														
Particuliere bedrijven		102,2	102,3	102,4	103,5	103,9	104,2	105,1	105,1	105,1	105,4	105,4	105,5	104,2
Gesubsidieerde sector		103,8	103,8	103,9	104,1	104,1	105,2	106,2	106,2	106,3	106,3	106,3	106,3	105,2
Overheid		102,3	102,4	103,3	103,4	104,2	104,5	104,8	104,9	105,0	105,8	105,8	105,8	104,4
Bedrijfstak														
Landbouw en visserij	01-05	102,6	102,6	102,7	102,7	102,7	102,7	104,2	104,2	104,2	104,2	104,2	104,2	103,4
Industrie	15-37	101,9	102,0	102,3	103,3	103,8	103,8	104,4	104,4	104,4	105,4	105,4	105,4	103,9
Energie- en waterleidingbedrijven	40-41	101,2	101,2	101,2	105,2	105,2	105,2	105,2	105,2	105,2	105,2	105,2	105,2	104,2
Bouwnijverheid	45	101,0	101,0	101,2	104,0	105,2	106,0	106,5	106,5	106,5	106,5	106,5	106,5	104,8
Handel	50-52	101,8	101,8	101,8	102,7	103,2	103,5	104,6	104,6	104,6	104,8	104,8	104,8	103,6
Horeca	55	101,6	101,6	101,6	101,7	102,3	102,3	105,6	105,6	105,6	105,6	105,6	105,6	103,7
Vervoer en communicatie	60-64	101,4	101,4	101,4	103,8	104,0	104,0	104,0	104,0	104,0	104,2	104,2	104,2	103,4
Financiële instellingen	65-67	103,3	103,3	103,3	103,7	103,7	105,9	106,8	106,8	106,8	106,8	106,8	106,8	105,3
Zakelijke dienstverlening	70-74	103,6	103,6	103,7	104,1	104,2	104,2	105,6	105,6	105,6	105,6	105,7	105,7	104,8
Openbaar bestuur	75	102,4	102,7	102,8	103,0	104,2	104,3	104,4	104,4	104,4	106,0	106,0	106,0	104,2
Onderwijs	80	102,1	102,1	104,4	104,4	104,4	104,4	105,3	105,6	105,6	105,6	105,6	105,6	104,6
Gezondheids- en welzijnzorg	85	103,9	103,9	103,9	104,0	104,2	105,7	106,6	106,6	106,7	106,7	106,7	106,7	105,5
Cultuur en overige dienstverlening	90-93	102,7	102,7	102,7	103,6	104,0	104,0	104,7	105,4	105,4	105,4	105,4	105,4	104,3
Cao-lonen per uur inclusief bijzondere beloningen														
Totaal	01-93	102,5	102,5	102,8	103,6	104,0	104,4	105,2	105,3	105,3	105,6	105,7	105,7	104,4
Cao-sector														
Particuliere bedrijven		102,3	102,3	102,4	103,6	103,9	104,3	105,1	105,2	105,2	105,5	105,5	105,5	104,2
Gesubsidieerde sector		103,8	103,8	103,9	104,1	104,1	105,2	106,2	106,2	106,3	106,3	106,3	106,3	105,2
Overheid		102,3	102,4	103,4	103,5	104,2	104,5	104,9	105,0	105,0	105,8	105,9	105,9	104,4
Bedrijfstak														
Landbouw en visserij	01-05	102,6	102,6	102,7	102,7	102,7	102,7	104,2	104,2	104,2	104,2	104,2	104,2	103,4
Industrie	15-37	101,9	102,1	102,3	103,3	103,8	103,9	104,4	104,4	104,4	105,4	105,4	105,4	103,9
Energie- en waterleidingbedrijven	40-41	101,2	101,2	101,2	105,2	105,2	105,2	105,2	105,2	105,2	105,2	105,2	105,2	104,2
Bouwnijverheid	45	101,0	101,0	101,2	104,0	105,2	106,0	106,5	106,5	106,5	106,5	106,5	106,5	104,8
Handel	50-52	101,8	101,8	101,8	102,7	103,2	103,5	104,6	104,6	104,7	104,8	104,8	104,8	103,6
Horeca	55	101,6	101,6	101,6	101,7	102,3	102,3	105,6	105,6	105,6	105,6	105,6	105,6	103,7
Vervoer en communicatie	60-64	101,4	101,4	101,4	103,7	103,9	103,9	103,9	103,9	103,9	104,0	104,1	104,1	103,3
Financiële instellingen	65-67	103,8	103,8	103,8	104,2	104,2	106,4	107,3	107,3	107,3	107,3	107,3	107,3	105,8
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	102,5	102,7	102,8	103,1	104,2	104,4	104,4	104,4	104,5	106,1	106,1	106,1	104,3
Onderwijs	80	102,1	102,1	104,4	104,4	104,4	104,4	105,3	105,6	105,6	105,6	105,6	105,6	104,6
Gezondheids- en welzijnzorg	85	103,9	103,9	103,9	104,0	104,2	105,7	106,6	106,6	106,7	106,7	106,7	106,7	105,5
Cultuur en overige dienstverlening	90-93	102,8	102,8	102,9	103,8	104,1	104,1	104,8	105,5	105,5	105,6	105,6	105,6	104,4
Contractuele jaarlijkse arbeidsduur														
Totaal	01-93	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Cao-sector														
Particuliere bedrijven		100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Gesubsidieerde sector		100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Overheid		100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Bedrijfstak														
Landbouw en visserij	01-05	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Industrie	15-37	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Energie- en waterleidingbedrijven	40-41	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Bouwnijverheid	45	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Handel	50-52	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Horeca	55	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Vervoer en communicatie	60-64	100,0	100,0	100,0	100,1	100,1	100,1	100,1	100,1	100,1	100,1	100,1	100,1	100,1
Financiële instellingen	65-67	99,5	99,5	99,5	99,5	99,5	99,5	99,5	99,5	99,5	99,5	99,5	99,5	99,5
Zakelijke dienstverlening	70-74	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Openbaar bestuur	75	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Onderwijs	80	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Gezondheids- en welzijnzorg	85	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Cultuur en overige dienstverlening	90-93	99,9	99,9	99,9	99,9	99,9	99,9	99,9	99,9	99,9	99,9	99,9	99,9	99,9

Tabel 4
Ontwikkeling cao-lonen en contractuele arbeidsduur; definitieve gegevens 2001

	Sbi-code	Jan.	Febr.	Maart	April	Mei	Juni	Juli	Aug.	Sept.	Okt.	Nov.	Dec.	Jaar
%														
Cao-lonen per maand inclusief bijzondere beloningen														
Totaal	01-93	4,0	4,0	3,8	4,3	4,6	4,7	4,7	4,5	4,3	4,5	4,5	4,3	4,3
Cao-sector														
Particuliere bedrijven		3,7	3,8	3,6	4,1	4,5	4,6	4,4	4,4	4,2	4,3	4,3	4,2	4,2
Gesubsidieerde sector		5,0	5,0	4,9	4,9	4,9	5,1	5,5	5,5	5,6	5,5	5,5	5,2	5,2
Overheid		4,2	4,2	4,0	4,1	4,8	4,6	4,9	3,9	4,0	4,5	4,5	4,5	4,4
Bedrijfstak														
Landbouw en visserij	01-05	3,4	3,4	3,5	3,5	3,5	3,5	3,4	3,4	3,4	3,4	3,4	3,4	3,4
Industrie	15-37	3,7	3,6	3,3	3,9	4,4	4,3	4,1	4,0	3,1	4,0	4,0	3,8	3,9
Energie- en waterleidingbedrijven	40-41	1,6	1,6	1,6	5,1	5,1	5,1	5,1	5,1	5,1	5,1	5,1	5,1	4,2
Bouwnijverheid	45	1,9	1,9	2,1	4,9	6,2	6,7	5,6	5,6	5,6	5,6	5,6	5,6	4,8
Handel	50-52	3,5	3,4	3,2	3,1	3,5	3,7	3,9	3,9	3,8	3,8	3,8	3,7	3,6
Horeca	55	3,4	3,4	3,4	3,5	4,1	4,1	3,8	3,8	3,8	3,7	3,7	3,7	3,7
Vervoer en communicatie	60-64	3,2	3,2	3,2	3,4	3,6	3,6	3,5	3,5	3,5	3,6	3,5	3,3	3,4
Financiële instellingen	65-67	5,6	5,6	4,9	5,3	5,3	6,8	5,1	5,1	5,1	5,1	5,1	5,2	5,3
Zakelijke dienstverlening	70-74	4,4	4,4	4,5	4,8	4,8	4,8	5,1	5,1	5,1	4,7	4,8	4,7	4,8
Openbaar bestuur	75	3,6	3,7	3,8	3,8	5,0	5,1	5,2	3,3	3,3	4,5	4,4	4,4	4,2
Onderwijs	80	4,7	4,7	4,6	4,6	4,4	3,6	4,5	4,8	4,8	4,8	4,8	4,8	4,6
Gezondheids- en welzijnszorg	85	5,2	5,2	5,2	5,1	5,3	5,4	5,8	5,6	5,7	5,7	5,7	5,7	5,5
Cultuur en overige dienstverlening	90-93	4,2	4,1	4,1	4,8	4,8	4,5	4,4	5,0	4,4	3,8	3,8	3,7	4,3
Cao-lonen per uur inclusief bijzondere beloningen														
Totaal	01-93	4,1	4,0	3,9	4,2	4,6	4,7	4,7	4,6	4,4	4,5	4,5	4,4	4,4
Cao-sector														
Particuliere bedrijven		3,9	3,8	3,6	4,2	4,5	4,7	4,4	4,5	4,3	4,4	4,4	4,2	4,2
Gesubsidieerde sector		5,0	5,0	4,9	4,9	4,9	5,1	5,5	5,5	5,6	5,5	5,5	5,2	5,2
Overheid		4,2	4,2	4,1	4,2	4,8	4,6	5,0	4,0	4,0	4,5	4,6	4,6	4,4
Bedrijfstak														
Landbouw en visserij	01-05	3,4	3,4	3,5	3,5	3,5	3,5	3,4	3,4	3,4	3,4	3,4	3,4	3,4
Industrie	15-37	3,8	3,8	3,4	3,8	4,3	4,4	4,0	4,0	3,1	4,0	4,0	3,8	3,9
Energie- en waterleidingbedrijven	40-41	1,6	1,6	1,6	5,1	5,1	5,1	5,1	5,1	5,1	5,1	5,1	5,1	4,2
Bouwnijverheid	45	1,9	1,9	2,1	4,9	6,2	6,7	5,6	5,6	5,6	5,6	5,6	5,6	4,8
Handel	50-52	3,5	3,2	3,2	3,1	3,6	3,7	3,9	3,9	3,9	3,8	3,8	3,7	3,6
Horeca	55	3,4	3,4	3,4	3,5	4,1	4,1	3,8	3,8	3,8	3,7	3,7	3,7	3,7
Vervoer en communicatie	60-64	3,2	3,2	3,2	3,3	3,5	3,5	3,4	3,4	3,4	3,4	3,4	3,2	3,3
Financiële instellingen	65-67	6,1	6,1	5,4	5,8	5,8	7,3	5,6	5,6	5,6	5,6	5,6	5,6	5,8
Zakelijke dienstverlening	70-74	4,5	4,5	4,5	4,9	4,8	4,8	5,1	5,1	5,1	4,8	4,8	4,7	4,8
Openbaar bestuur	75	3,7	3,7	3,8	3,9	5,0	5,2	5,2	3,3	3,4	4,6	4,5	4,5	4,3
Onderwijs	80	4,7	4,7	4,6	4,6	4,4	3,6	4,5	4,8	4,8	4,8	4,8	4,8	4,6
Gezondheids- en welzijnszorg	85	5,2	5,2	5,2	5,1	5,3	5,4	5,8	5,6	5,7	5,7	5,7	5,7	5,5
Cultuur en overige dienstverlening	90-93	4,3	4,3	4,4	5,1	4,9	4,6	4,5	5,1	4,5	3,8	3,8	3,7	4,4
Contractuele jaarlijkse arbeidsduur														
Totaal	01-93	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Cao-sector														
Particuliere bedrijven		0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Gesubsidieerde sector		0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Overheid		0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Bedrijfstak														
Landbouw en visserij	01-05	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Industrie	15-37	-0,1	-0,1	-0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Energie- en waterleidingbedrijven	40-41	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Bouwnijverheid	45	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Handel	50-52	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Horeca	55	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Vervoer en communicatie	60-64	0,0	0,0	0,0	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
Financiële instellingen	65-67	-0,5	-0,5	-0,5	-0,5	-0,5	-0,5	-0,5	-0,5	-0,5	-0,5	-0,5	-0,5	-0,5
Zakelijke dienstverlening	70-74	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Openbaar bestuur	75	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Onderwijs	80	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Gezondheids- en welzijnszorg	85	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Cultuur en overige dienstverlening	90-93	-0,1	-0,1	-0,1	-0,1	-0,1	-0,1	-0,1	-0,1	-0,1	0,0	0,0	0,0	-0,1

Tabel 5
Indexcijfers van cao-lonen en contractuele arbeidsduur; definitieve gegevens 2002

	Sbi-code	Jan.	Febr.	Maart	April	Mei	Juni	Juli	Aug.	Sept.	Okt.	Nov.	Dec.	Jaar
<i>2000=100</i>														
Cao-lonen per maand inclusief bijzondere beloningen														
Totaal	01-93	106,7	106,9	107,1	107,6	107,7	107,9	108,7	108,8	108,9	109,1	109,2	109,3	108,2
Cao-sector														
Particuliere bedrijven		106,4	106,4	106,7	107,3	107,4	107,5	108,3	108,4	108,5	108,7	108,8	108,8	107,8
Gesubsidieerde sector		108,0	108,0	108,0	108,8	108,9	109,3	110,5	110,5	110,7	110,7	110,7	110,7	109,6
Overheid		107,2	108,0	108,2	108,3	108,4	108,6	109,4	109,5	109,5	109,7	109,9	110,4	108,9
Bedrijfstak														
Landbouw en visserij	01-05	106,7	106,7	106,7	106,8	106,8	106,8	109,2	109,2	109,3	109,3	109,3	109,3	108,0
Industrie	15-37	105,9	106,1	106,7	107,5	107,5	107,5	108,3	108,3	108,4	108,5	108,5	108,5	107,6
Energie- en waterleidingbedrijven	40-41	105,5	105,5	105,5	109,2	109,2	109,2	109,2	109,2	109,2	109,2	109,2	109,2	108,2
Bouwnijverheid	45	107,5	107,5	108,6	108,7	108,7	109,1	110,4	110,4	110,4	110,4	110,4	110,4	109,4
Handel	50-52	105,8	105,8	106,2	106,4	106,4	106,4	107,6	107,6	107,9	108,4	108,5	108,5	107,1
Horeca	55	106,1	106,1	106,1	106,1	106,1	106,1	106,5	106,5	106,5	106,5	106,5	106,5	106,3
Vervoer en communicatie	60-64	104,6	104,7	104,8	106,2	106,8	106,8	107,0	107,0	106,9	107,1	107,1	107,1	106,3
Financiële instellingen	65-67	107,5	107,5	107,5	107,7	108,2	108,8	110,0	110,5	110,5	110,6	110,6	110,9	109,2
Zakelijke dienstverlening	70-74	107,3	107,3	107,3	107,7	107,7	107,8	108,3	108,4	108,4	109,0	109,0	109,0	108,1
Openbaar bestuur	75	106,6	107,8	107,8	108,1	108,2	108,2	108,5	108,5	108,5	108,7	109,3	110,0	108,4
Onderwijs	80	107,8	108,0	108,0	108,0	108,0	108,6	110,3	110,5	110,5	110,5	110,5	110,5	109,3
Gezondheids- en welzijnzorg	85	108,2	108,3	108,6	109,4	109,5	110,0	111,0	111,0	111,1	111,1	111,1	111,1	110,0
Cultuur en overige dienstverlening	90-93	106,4	106,6	106,9	107,6	107,6	107,9	108,3	109,0	109,1	109,2	109,2	109,2	108,1
Cao-lonen per uur inclusief bijzondere beloningen														
Totaal	01-93	106,7	106,9	107,2	107,7	107,8	108,0	108,8	108,9	108,9	109,2	109,2	109,3	108,2
Cao-sector														
Particuliere bedrijven		106,4	106,5	106,8	107,3	107,4	107,6	108,3	108,4	108,5	108,8	108,8	108,8	107,8
Gesubsidieerde sector		107,9	107,9	107,9	108,8	108,9	109,3	110,5	110,5	110,7	110,7	110,7	110,7	109,6
Overheid		107,2	108,0	108,3	108,4	108,4	108,7	109,4	109,5	109,5	109,7	110,0	110,4	109,0
Bedrijfstak														
Landbouw en visserij	01-05	106,8	106,8	106,8	106,8	106,8	106,8	108,6	108,6	108,7	108,7	108,7	108,7	107,7
Industrie	15-37	106,0	106,2	106,7	107,5	107,5	107,6	108,4	108,4	108,4	108,5	108,5	108,6	107,7
Energie- en waterleidingbedrijven	40-41	105,5	105,5	105,5	109,2	109,2	109,2	109,2	109,2	109,2	109,2	109,2	109,2	108,2
Bouwnijverheid	45	107,5	107,5	108,6	108,7	108,7	109,1	110,4	110,4	110,4	110,4	110,4	110,4	109,4
Handel	50-52	105,9	105,9	106,3	106,4	106,5	106,4	107,6	107,7	107,9	108,5	108,5	108,5	107,2
Horeca	55	106,1	106,1	106,1	106,1	106,1	106,1	106,5	106,5	106,5	106,5	106,5	106,5	106,3
Vervoer en communicatie	60-64	104,4	104,5	104,6	106,0	106,6	106,6	106,8	106,8	106,7	106,9	106,9	106,9	106,1
Financiële instellingen	65-67	108,0	108,0	108,0	108,2	108,7	109,3	110,5	111,1	111,1	111,1	111,1	111,1	109,7
Zakelijke dienstverlening	70-74	107,4	107,4	107,4	107,7	107,7	107,8	108,3	108,4	108,4	109,0	109,0	109,0	108,1
Openbaar bestuur	75	106,7	107,8	107,8	108,2	108,2	108,2	108,5	108,5	108,5	108,8	109,3	110,1	108,4
Onderwijs	80	107,8	108,0	108,0	108,0	108,0	108,6	110,3	110,5	110,5	110,5	110,5	110,5	109,3
Gezondheids- en welzijnzorg	85	108,2	108,3	108,6	109,4	109,5	110,0	111,0	111,0	111,1	111,1	111,1	111,1	110,0
Cultuur en overige dienstverlening	90-93	106,5	106,8	107,0	107,8	107,8	108,0	108,3	109,0	109,0	109,1	109,1	109,1	108,1
Contractuele jaarlijkse arbeidsduur														
Totaal	01-93	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Cao-sector														
Particuliere bedrijven		99,9	99,9	99,9	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Gesubsidieerde sector		100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Overheid		100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Bedrijfstak														
Landbouw en visserij	01-05	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,5	100,5	100,5	100,5	100,5	100,5	100,2
Industrie	15-37	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Energie- en waterleidingbedrijven	40-41	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Bouwnijverheid	45	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Handel	50-52	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Horeca	55	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Vervoer en communicatie	60-64	100,1	100,1	100,1	100,2	100,2	100,2	100,2	100,2	100,2	100,2	100,2	100,2	100,2
Financiële instellingen	65-67	99,5	99,5	99,5	99,5	99,5	99,5	99,5	99,5	99,5	99,5	99,5	99,5	99,5
Zakelijke dienstverlening	70-74	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Openbaar bestuur	75	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Onderwijs	80	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Gezondheids- en welzijnzorg	85	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Cultuur en overige dienstverlening	90-93	99,9	99,9	99,9	99,9	99,9	99,9	100,1	100,1	100,1	100,1	100,1	100,1	100,0

Tabel 6
Ontwikkeling cao-lonen en contractuele arbeidsduur; definitieve gegevens 2002

	Sbi-code	Jan.	Febr.	Maart	April	Mei	Juni	Juli	Aug.	Sept.	Okt.	Nov.	Dec.	Jaar
%														
Cao-lonen per maand inclusief bijzondere beloningen														
Totaal	01-93	4,2	4,3	4,3	3,9	3,6	3,4	3,3	3,4	3,5	3,3	3,4	3,5	3,7
Cao-sector														
Particuliere bedrijven		4,1	4,0	4,2	3,7	3,4	3,2	3,0	3,1	3,2	3,1	3,2	3,1	3,5
Gesubsidieerde sector		4,0	4,0	3,9	4,5	4,6	3,9	4,0	4,0	4,1	4,1	4,1	4,1	4,2
Overheid		4,8	5,5	4,7	4,7	4,0	3,9	4,4	4,4	4,3	3,7	3,9	4,3	4,3
Bedrijfstak														
Landbouw en visserij	01-05	4,0	4,0	3,9	4,0	4,0	4,0	4,8	4,8	4,9	4,9	4,9	4,9	4,4
Industrie	15-37	3,9	4,0	4,3	4,1	3,6	3,6	3,7	3,7	3,8	2,9	2,9	2,9	3,6
Energie- en waterleidingbedrijven	40-41	4,2	4,2	4,2	3,8	3,8	3,8	3,8	3,8	3,8	3,8	3,8	3,8	3,8
Bouwnijverheid	45	6,4	6,4	7,3	4,5	3,3	2,9	3,7	3,7	3,7	3,7	3,7	3,7	4,4
Handel	50-52	3,9	3,9	4,3	3,6	3,1	2,8	2,9	2,9	3,2	3,4	3,5	3,5	3,4
Horeca	55	4,4	4,4	4,4	4,3	3,7	3,7	0,9	0,9	0,9	0,9	0,9	0,9	2,5
Vervoer en communicatie	60-64	3,2	3,3	3,4	2,3	2,7	2,7	2,9	2,9	2,8	2,8	2,8	2,8	2,8
Financiële instellingen	65-67	4,1	4,1	4,1	3,9	4,3	2,7	3,0	3,5	3,5	3,6	3,6	3,5	3,7
Zakelijke dienstverlening	70-74	3,6	3,6	3,5	3,5	3,4	3,5	2,6	2,7	2,7	3,2	3,1	3,1	3,1
Openbaar bestuur	75	4,1	5,0	4,9	5,0	3,8	3,7	3,9	3,9	3,9	2,5	3,1	3,8	4,0
Onderwijs	80	5,6	5,8	3,4	3,4	3,4	4,0	4,7	4,6	4,6	4,6	4,6	4,6	4,5
Gezondheids- en welzijnszorg	85	4,1	4,2	4,5	5,2	5,1	4,1	4,1	4,1	4,1	4,1	4,1	4,1	4,3
Cultuur en overige dienstverlening	90-93	3,6	3,8	4,1	3,9	3,5	3,8	3,4	3,4	3,5	3,6	3,6	3,6	3,6
Cao-lonen per uur inclusief bijzondere beloningen														
Totaal	01-93	4,1	4,3	4,3	4,0	3,7	3,4	3,4	3,4	3,4	3,4	3,3	3,4	3,6
Cao-sector														
Particuliere bedrijven		4,0	4,1	4,3	3,6	3,4	3,2	3,0	3,0	3,1	3,1	3,1	3,1	3,5
Gesubsidieerde sector		3,9	3,9	3,8	4,5	4,6	3,9	4,0	4,0	4,1	4,1	4,1	4,1	4,2
Overheid		4,8	5,5	4,7	4,7	4,0	4,0	4,3	4,3	4,3	3,7	3,9	4,2	4,4
Bedrijfstak														
Landbouw en visserij	01-05	4,1	4,1	4,0	4,0	4,0	4,0	4,2	4,2	4,3	4,3	4,3	4,3	4,2
Industrie	15-37	4,0	4,0	4,3	4,1	3,6	3,6	3,8	3,8	3,8	2,9	2,9	3,0	3,7
Energie- en waterleidingbedrijven	40-41	4,2	4,2	4,2	3,8	3,8	3,8	3,8	3,8	3,8	3,8	3,8	3,8	3,8
Bouwnijverheid	45	6,4	6,4	7,3	4,5	3,3	2,9	3,7	3,7	3,7	3,7	3,7	3,7	4,4
Handel	50-52	4,0	4,0	4,4	3,6	3,2	2,8	2,9	3,0	3,1	3,5	3,5	3,5	3,5
Horeca	55	4,4	4,4	4,4	4,3	3,7	3,7	0,9	0,9	0,9	0,9	0,9	0,9	2,5
Vervoer en communicatie	60-64	3,0	3,1	3,2	2,2	2,6	2,6	2,8	2,8	2,7	2,8	2,7	2,7	2,7
Financiële instellingen	65-67	4,0	4,0	4,0	3,8	4,3	2,7	3,0	3,5	3,5	3,5	3,5	3,5	3,7
Zakelijke dienstverlening	70-74	3,6	3,6	3,6	3,4	3,4	3,5	2,6	2,7	2,7	3,1	3,1	3,1	3,1
Openbaar bestuur	75	4,1	5,0	4,9	4,9	3,8	3,6	3,9	3,9	3,8	2,5	3,0	3,8	3,9
Onderwijs	80	5,6	5,8	3,4	3,4	3,4	4,0	4,7	4,6	4,6	4,6	4,6	4,6	4,5
Gezondheids- en welzijnszorg	85	4,1	4,2	4,5	5,2	5,1	4,1	4,1	4,1	4,1	4,1	4,1	4,1	4,3
Cultuur en overige dienstverlening	90-93	3,6	3,9	4,0	3,9	3,6	3,7	3,3	3,3	3,3	3,3	3,3	3,3	3,5
Contractuele jaarlijkse arbeidsduur														
Totaal	01-93	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Cao-sector														
Particuliere bedrijven		-0,1	-0,1	-0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Gesubsidieerde sector		0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Overheid		0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Bedrijfstak														
Landbouw en visserij	01-05	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,2
Industrie	15-37	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Energie- en waterleidingbedrijven	40-41	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Bouwnijverheid	45	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Handel	50-52	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Horeca	55	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Vervoer en communicatie	60-64	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
Financiële instellingen	65-67	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Zakelijke dienstverlening	70-74	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Openbaar bestuur	75	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Onderwijs	80	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Gezondheids- en welzijnszorg	85	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Cultuur en overige dienstverlening	90-93	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,1

Tabel 7
Indexcijfers en ontwikkeling van cao-lonen en contractuele arbeidsduur, januari-juni 2003*

	Sbi-code	Jan.	Febr.	Maart	April	Mei	Juni	Jan.	Febr.	Maart	April	Mei	Juni
		2000=100						%					
Cao-lonen per maand inclusief bijzondere beloningen													
Totaal	01-93	110,3	110,3	110,5	110,8	110,8	111,0	3,4	3,2	3,2	3,0	2,9	2,9
Cao-sector													
Particuliere bedrijven		109,9	109,9	109,9	110,1	110,1	110,3	3,3	3,3	3,0	2,6	2,5	2,6
Gesubsidieerde sector		112,2	112,2	112,3	112,3	112,3	112,3	3,9	3,9	4,0	3,2	3,1	2,7
Overheid		110,9	110,9	111,9	112,7	112,7	112,7	3,5	2,7	3,4	4,1	4,0	3,8
Bedrijfstak													
Landbouw en visserij	01-05	110,8	110,8	110,8	110,8	110,8	110,8	3,8	3,8	3,8	3,7	3,7	3,7
Industrie	15-37	109,6	109,7	109,8	110,1	110,2	110,4	3,5	3,4	2,9	2,4	2,5	2,7
Energie- en waterleidingbedrijven	40-41	109,3	109,3	109,3	111,4	111,4	112,0	3,6	3,6	3,6	2,0	2,0	2,6
Bouwnijverheid	45	111,4	111,4	111,4	111,4	111,4	111,5	3,6	3,6	2,6	2,5	2,5	2,2
Handel	50-52	109,4	109,5	109,5	109,6	109,6	109,6	3,4	3,5	3,1	3,0	3,0	3,0
Horeca	55	109,7	109,7	109,6	109,6	109,9	109,9	3,4	3,4	3,3	3,3	3,6	3,6
Vervoer en communicatie	60-64	107,4	107,7	107,7	107,9	107,9	107,9	2,7	2,9	2,8	1,6	1,0	1,0
Financiële instellingen	65-67	111,3	111,3	111,3	111,3	111,3	.	3,5	3,5	3,5	3,3	2,9	.
Zakelijke dienstverlening	70-74	110,4	110,4	110,4	110,5	110,5	110,9	2,9	2,9	2,9	2,6	2,6	2,9
Openbaar bestuur	75	110,7	110,7	110,8	111,7	111,8	111,8	3,8	2,7	2,8	3,3	3,3	3,3
Onderwijs	80	110,8	110,8	112,7	113,1	113,1	113,1	2,8	2,6	4,4	4,7	4,7	4,1
Gezondheids- en welzijnszorg	85	112,8	112,8	113,2	113,2	113,2	113,2	4,3	4,2	4,2	3,5	3,4	2,9
Cultuur en overige dienstverlening	90-93	110,3	110,3	110,3	110,8	110,9	111,3	3,7	3,5	3,2	3,0	3,1	3,2
Cao-lonen per uur inclusief bijzondere beloningen													
Totaal	01-93	110,3	110,4	110,6	110,8	110,9	111,0	3,4	3,3	3,2	2,9	2,9	2,8
Cao-sector													
Particuliere bedrijven		109,9	110,0	110,0	110,1	110,2	110,4	3,3	3,3	3,0	2,6	2,6	2,6
Gesubsidieerde sector		112,2	112,2	112,3	112,3	112,3	112,3	4,0	4,0	4,1	3,2	3,1	2,7
Overheid		111,0	111,0	111,9	112,7	112,7	112,7	3,5	2,8	3,3	4,0	4,0	3,7
Bedrijfstak													
Landbouw en visserij	01-05	110,2	110,2	110,2	110,2	110,2	110,2	3,2	3,2	3,2	3,2	3,2	3,2
Industrie	15-37	109,7	109,7	109,8	110,2	110,3	110,4	3,5	3,3	2,9	2,5	2,6	2,6
Energie- en waterleidingbedrijven	40-41	109,3	109,3	109,3	111,4	111,4	112,0	3,6	3,6	3,6	2,0	2,0	2,6
Bouwnijverheid	45	111,4	111,4	111,4	111,4	111,4	111,5	3,6	3,6	2,6	2,5	2,5	2,2
Handel	50-52	109,5	109,6	109,6	109,6	109,6	109,6	3,4	3,5	3,1	3,0	2,9	3,0
Horeca	55	109,7	109,7	109,6	109,6	109,9	109,9	3,4	3,4	3,3	3,3	3,6	3,6
Vervoer en communicatie	60-64	107,3	107,5	107,5	107,7	107,7	107,7	2,8	2,9	2,8	1,6	1,0	1,0
Financiële instellingen	65-67	111,8	111,8	111,8	111,8	111,8	.	3,5	3,5	3,5	3,3	2,9	.
Zakelijke dienstverlening	70-74	110,4	110,4	110,4	110,5	110,5	110,9	2,8	2,8	2,8	2,6	2,6	2,9
Openbaar bestuur	75	110,7	110,7	110,8	111,7	111,8	111,8	3,7	2,7	2,8	3,2	3,3	3,3
Onderwijs	80	110,8	110,8	112,7	113,1	113,1	113,1	2,8	2,6	4,4	4,7	4,7	4,1
Gezondheids- en welzijnszorg	85	112,8	112,8	113,2	113,2	113,2	113,2	4,3	4,2	4,2	3,5	3,4	2,9
Cultuur en overige dienstverlening	90-93	110,2	110,2	110,2	110,7	110,8	111,2	3,5	3,2	3,0	2,7	2,8	3,0
Contractuele jaarlijkse arbeidsduur													
Totaal	01-93	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Cao-sector													
Particuliere bedrijven		100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	0,1	0,1	0,1	0,0	0,0	0,0
Gesubsidieerde sector		100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Overheid		100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Bedrijfstak													
Landbouw en visserij	01-05	100,5	100,5	100,5	100,5	100,5	100,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5
Industrie	15-37	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Energie- en waterleidingbedrijven	40-41	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Bouwnijverheid	45	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Handel	50-52	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Horeca	55	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Vervoer en communicatie	60-64	100,1	100,1	100,1	100,1	100,1	100,1	0,0	0,0	0,0	-0,1	-0,1	-0,1
Financiële instellingen	65-67	99,5	99,5	99,5	99,5	99,5	.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	.
Zakelijke dienstverlening	70-74	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Openbaar bestuur	75	99,9	99,9	99,9	99,9	99,9	99,9	-0,1	-0,1	-0,1	-0,1	-0,1	-0,1
Onderwijs	80	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Gezondheids- en welzijnszorg	85	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Cultuur en overige dienstverlening	90-93	100,1	100,1	100,1	100,1	100,1	100,1	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2