

Incidentele loonontwikkeling van jaarlonen, 1996–2001

Mark Zuiderwijk¹⁾

Dit artikel presenteert de resultaten van de incidentele loonontwikkeling van jaarlonen, inclusief bijzondere beloningen, over de periode 1996 tot en met 2001. De incidentele jaarloonontwikkeling in Nederland lag in deze periode gemiddeld op 0,5 procent per jaar, maar er bestonden grote verschillen tussen de onderzochte jaren en de onderscheiden sectoren (particuliere bedrijven, gesubsidieerde sector, overheid). De incidentele jaarloonontwikkeling bleef laag door veranderingen in samenstelling van de werknemerspopulatie, het zogeheten demografisch-economisch effect. Dit was in de periode 1996–2001 met gemiddeld –0,5 procent negatief. De overige effecten waren met gemiddeld 0,9 procent per jaar positief en waren het hoogst bij de particuliere bedrijven. De werknemers die op de arbeidsmarkt werkzaam zijn gebleven, hadden een relatief hoge incidentele jaarloonontwikkeling van gemiddeld 3,7 procent per jaar.

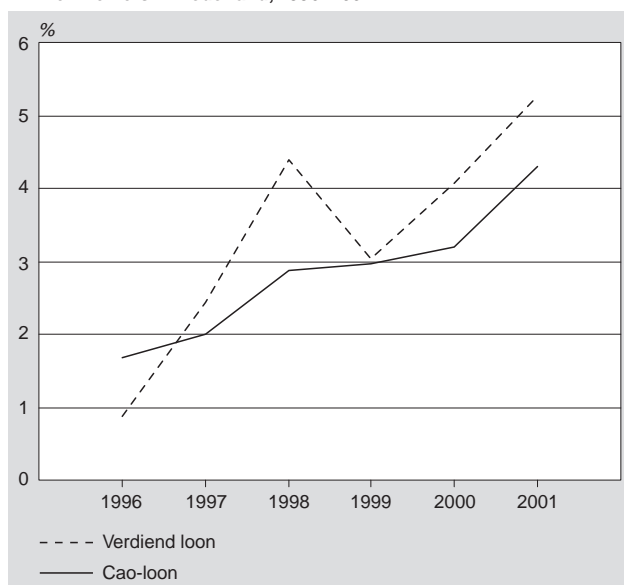
1. Inleiding

In december 2003 heeft het CBS de statistiek incidentele loonontwikkeling uitgebreid met gegevens over jaarlonen. Incidentele loonontwikkeling is het verschil tussen de ontwikkeling van de verdiende lonen en die van de lonen zoals overeengekomen in cao's en vergelijkbare collectieve regelingen. Tot december 2003 werd alleen de incidentele loonontwikkeling van uur- en maandlonen gepubliceerd. In de uur- en maandlonen zijn de bijzondere beloningen, zoals vakantiegeld, eindejaarsuitkering, winstuitkeringen en dertiende maand, niet meegenomen. De bijzondere beloningen kunnen van jaar op jaar echter behoorlijk verschillen en hebben daarmee een effect op de incidentele loonontwikkeling. Door de afwezigheid van de bijzondere beloningen geven de uur- en maandlonen dus een beperkt beeld van de totale incidentele loonontwikkeling. Om de invloed van de bijzondere beloningen mee te nemen heeft het CBS de statistiek incidentele loonontwikkeling uitgebreid met gegevens over jaarlonen inclusief bijzondere beloningen. De nieuwe uitkomsten betreffen de jaren 1996 tot en met 2001. Dit artikel beschrijft deze nieuwe uitkomsten.

2. Incidentele jaarloonontwikkeling in Nederland het hoogst in 1998

Tussen 1996 en 2001 stegen de verdiende jaarlonen, inclusief bijzondere beloningen, van alle werknemers in Nederland met gemiddeld 3,3 procent per jaar. Deze stijging was voor het grootste deel, ofwel voor 2,8 procent, het gevolg van een stijging van de cao-lonen. De resterende stijging van het jaarloon, de zogenaemde incidentele loonontwikkeling, kwam daarmee uit op gemiddeld 0,5 procent per jaar. In de afzonderlijke jaren tussen 1996 en 2001 lag de incidentele loonontwikkeling tussen –0,8 procent en 1,5

1. Ontwikkeling jaarloon, inclusief bijzondere beloningen, van alle werknemers in Nederland, 1996–2001



procent. Opvallend is dat de cao-lonen van jaar tot jaar geleidelijk stegen, terwijl de ontwikkeling van de verdiende jaarlonen grilliger verliep.

Staat 1
Incidentele jaarloonontwikkeling in componenten van alle werknemers in Nederland, 1996–2001

	Incidentele loonontwikkeling	w.v.	
		Demografisch-economisch effect	Overige effecten
Totaal Nederland	%		
1996	–0,8	–1,4	0,6
1997	0,4	–0,6	1,0
1998	1,5	–0,1	1,6
1999	0,1	–0,3	0,4
2000	0,9	–0,2	1,0
2001	0,9	–0,2	1,1
1996–2001 gemiddelde per jaar	0,5	–0,5	0,9

De incidentele jaarloonontwikkeling van 0,5 procent per jaar werd voor –0,5 procent bepaald door veranderingen in de samenstelling van de werknemerspopulatie. Dit zogeheten demografisch-economisch effect was alle jaren negatief. Voornaamste oorzaak van het negatieve demografisch-economisch effect was de sterke groei van het aantal deeltijdbanen. De toename van deeltijders, die gemiddeld een lager jaarloon hebben dan voltijders, drukt namelijk de ontwikkeling van de verdiende lonen, maar heeft geen invloed op de hoogte van de cao-lonen. Hierdoor valt de incidentele

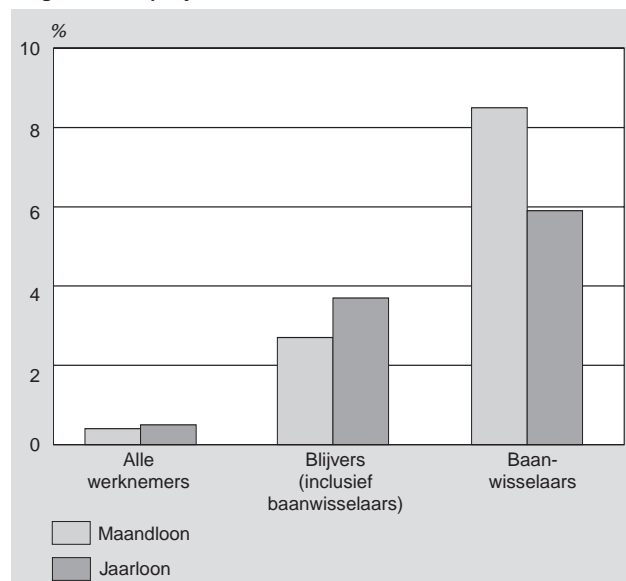
le loonontwikkeling lager uit. Tussen 1996 en 2001 is het aantal deeltijders met 39 procent gegroeid tot 2,3 miljoen. Het aantal voltijdbanen groeide in dezelfde periode met 11 procent tot bijna 4 miljoen. In 1996 leidde de toename van het aantal deeltijdbanen zelfs tot een negatieve incidentele jaarloonontwikkeling. Indien alleen naar voltijdwerknemers wordt gekeken, was het demografisch-economisch effect tussen 1996 en 2001 met gemiddeld 0,3 procent per jaar positief.

De overige effecten, die het resterende deel van de incidentele jaarloonontwikkeling bepalen, bedroegen gemiddeld 0,9 procent per jaar. In 1998 waren de overige effecten het hoogst, namelijk 1,6 procent. Deze grote stijging hing samen met een flinke toename (bijna 7 procent) van de niet in cao's vastgelegde bijzondere beloningen tussen 1997 en 1998. Behalve de bijzondere beloningen hadden ook andere factoren, zoals individuele toeslagen, extra periodieken, of loon uit overwerk, invloed op de hoogte van de overige effecten. De relatief lage overige effecten van 0,4 procent in 1999, waren mogelijk een gevolg van de hoge bijzondere beloningen in 1998. Hierdoor is een verdere toename in 1999 beperkt gebleven.

3. Hoge incidentele jaarloonontwikkeling voor blijvers en baanwisselaars

Vergeleken met alle werknemers hadden werknemers die tussen twee opeenvolgende jaren op de arbeidsmarkt werkzaam bleven, de zogeheten blijvers, een hoge incidentele jaarloonontwikkeling van 3,7 procent. Nieuwkomers op de arbeidsmarkt, die gemiddeld aanzienlijk minder verdienen dan andere werknemers, drukten namelijk de incidentele loonontwikkeling van alle werknemers. Onder de blijvers op de arbeidsmarkt hadden de werknemers die tussen twee opeenvolgende jaren van baan waren veranderd, de zogeheten baanwisselaars, de hoogste incidentele loonontwikkeling (5,9 procent). Opmerkelijk voor baanwisselaars was een lagere incidentele loonontwikkeling van het jaarloon dan van het maandloon. Dit is precies tegengesteld aan de blijvers op de arbeidsmarkt, waar de incidentele loonontwikkeling van het jaarloon hoger was dan van het maandloon. De relatief lagere incidentele jaarloonontwikkeling van baanwisselaars hing samen met een sterk negatieve ontwikkeling van hun bijzondere beloningen (gemiddeld -19 procent per jaar tussen 1996 en 2001). Deze daling van de bijzondere beloningen kwam voornamelijk doordat de baanwisselaars minder vakantiegeld van hun nieuwe werkgever ontvingen in het jaar waarin ze van baan zijn gewisseld. De bijzondere beloningen zijn namelijk gebaseerd op het bedrijf of instelling waar de baanwisselaar ultimo december in dienst was. Hierdoor hadden baanwisselaars die tussen januari en mei bij hun nieuwe werkgever in dienst zijn getreden maar voor enkele maanden vakantiegeld ontvangen. Baanwisselaars die na mei in dienst zijn getreden hadden in het betreffende jaar zelfs nog helemaal geen vakantiegeld van hun nieuwe werkgever gekregen. Het drukkend effect van de bijzondere beloningen op de hoogte van de incidentele loonontwikkeling is niet aanwezig bij het maandloon, omdat de bijzondere beloningen niet bij het maandloon zijn inbegrepen.

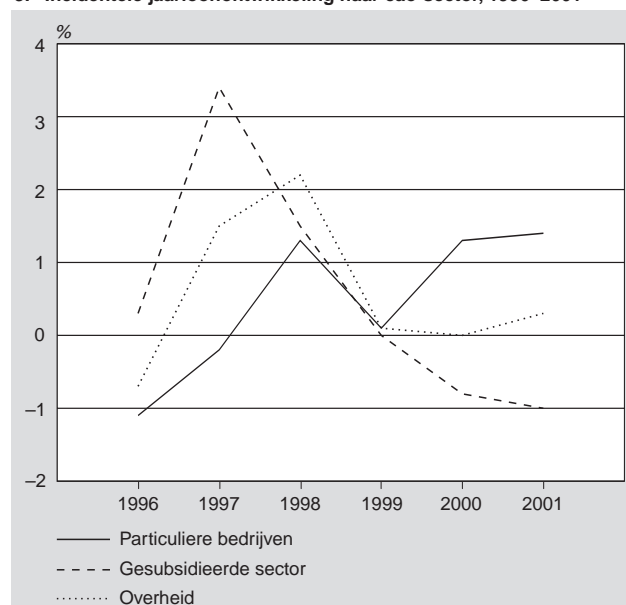
2. Incidentele loonontwikkeling naar arbeidsmarktstatus, 1996-2001, gemiddelde per jaar



4. Hoogste overige effecten bij particuliere bedrijven

In de periode 1996 tot en met 2001 waren er grote verschillen in de incidentele jaarloonontwikkeling tussen de particuliere bedrijven, gesubsidieerde sector en overheid. Tot 1999 kenden de gesubsidieerde sector en de overheid de hoogste incidentele loonontwikkeling, vanaf 2000 was de ontwikkeling bij de particuliere bedrijven het hoogst. In 1999 was de incidentele loonontwikkeling voor de drie sectoren vrijwel nul.

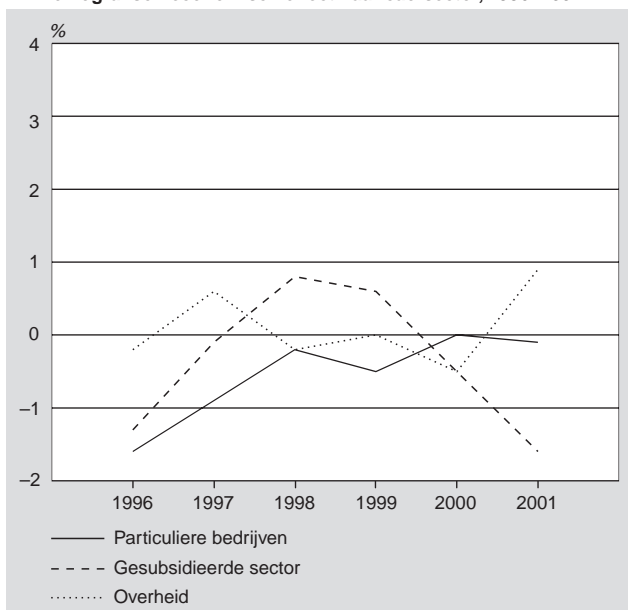
3. Incidentele jaarloonontwikkeling naar cao-sector, 1996-2001



De verschillen tussen de sectoren worden voor een deel verklaard door veranderingen in de samenstelling van de werknemerspopulatie. Het demografisch-economisch effect van de particuliere bedrijven was alle jaren negatief. De onderliggende oorzaak was met name de jarenlange

toename van deeltijders bij de particuliere bedrijven. Voor 2001 valt op dat het demografisch-economisch effect bij de gesubsidieerde sector sterk negatief (-1,6 procent) was en bij de overheid sterk positief (0,9 procent). De grote stijging bij de overheid was vooral toe te schrijven aan een flinke toename (6,7 procent) van het aantal voltijdbanen en een afname (-1,2 procent) van het aantal deeltijdbanen in 2001. Dit effect was precies tegengesteld bij de gesubsidieerde sector, waar het aantal voltijdbanen daalde (-0,5 procent) en het aantal deeltijdbanen steeg (6,5 procent).

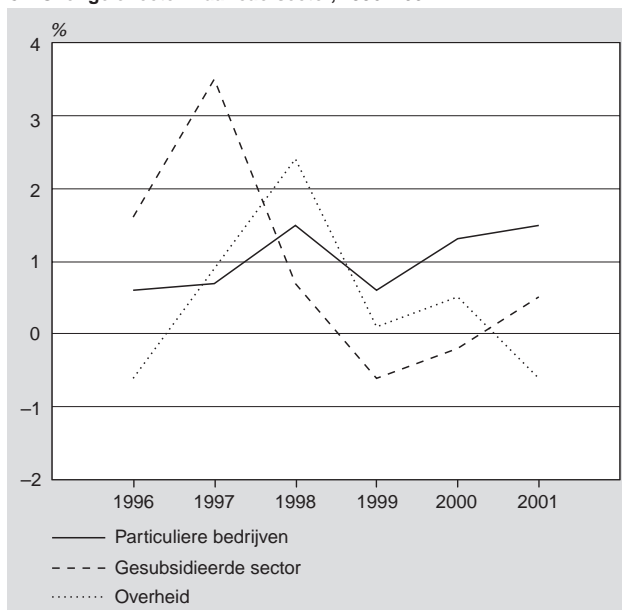
4. Demografisch-economisch effect naar cao-sector, 1996-2001



Ook de overige effecten verschilden sterk tussen de drie cao-sectoren. Deze verschillen hingen samen met verschillen in de ontwikkeling van niet in cao's vastgelegde bijzondere beloningen, individuele toeslagen en loon uit overwerk. Opvallend waren de hoge overige effecten van 3,5 procent bij de gesubsidieerde sector in 1997. In deze sector stegen de cao-lonen tussen 1996 en 1997 met slechts 0,2 procent. Deze bescheiden stijging van de cao-lonen kwam door een beperking van de bindend voorgeschreven toeslagen voor onregelmatige diensten in de gezondheidszorg. Daarnaast had een herziening van loonschalen in een aantal cao's van de gezondheids- en welzijnszorg bijgedragen aan de lage cao-loonstijging. Beide maatregelen hadden echter nauwelijks effect gehad op de ontwikkeling van de verdiende jaarlonen in de gesubsidieerde sector, die tussen 1996 en 1997 met 3,6 procent zijn gestegen.

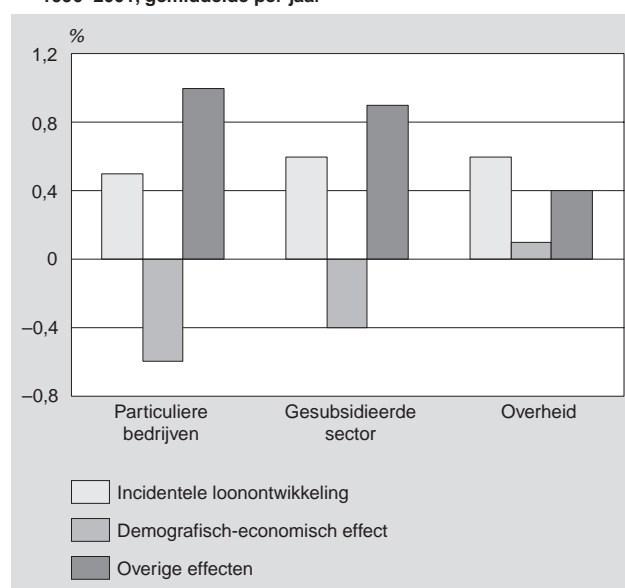
Vanaf 1999 waren de overige effecten bij de particuliere bedrijven hoger dan bij de overige sectoren. Door de krapte op de arbeidsmarkt hebben de werkgevers van de particuliere bedrijven in die jaren meer toeslagen en bijzondere beloningen aan hun werknemers betaald. Bij de gesubsidieerde sector en de overheid zijn de bijzondere beloningen ook gestegen, maar dit betrof met name contractueel vastgelegde bijzondere beloningen, zoals eindejaarsuitkeringen, waardoor het effect op de incidentele loonontwikkeling beperkt was.

5. Overige effecten naar cao-sector, 1996-2001



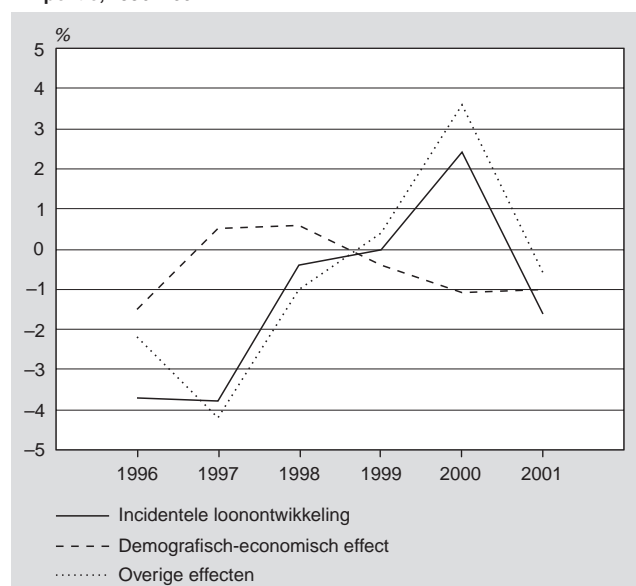
Opmerkelijk is dat de gemiddelde incidentele jaarloonontwikkeling per jaar in de periode 1996-2001 voor de particuliere bedrijven, gesubsidieerde sector en overheid vrijwel gelijk was (namelijk 0,5 procent, 0,6 procent en 0,6 procent). Het onderliggende demografisch-economisch effect en de overige effecten waren echter duidelijk verschillend. Hoewel de particuliere bedrijven de hoogste overige effecten kenden, is de totale incidentele loonontwikkeling hier beperkt gebleven door het negatieve demografisch-economisch effect. De overheid was de enige sector met een positief (0,1 procent) demografisch-economisch effect. Dit is toe te schrijven aan de veroudering van de werknemerspopulatie bij de overheid. De lonen zijn hier vooral gestegen door de reguliere jaarlijkse periodieken.

6. Incidentele jaarloonontwikkeling in componenten naar cao-sector, 1996-2001, gemiddelde per jaar



Bij de cao-subsectoren binnen de overheid valt de negatieve incidentele jaarloonontwikkeling in de periode 1996–2001 bij de politie op, namelijk –1,2 procent tegen 0,6 procent voor de gehele overheid. De ontwikkeling was het meest negatief tussen 1997 en 1998, namelijk –3,8 procent, wat met name werd bepaald door de overige effecten van –4,2 procent. Deze sterk negatieve incidentele loonontwikkeling werd veroorzaakt door het opnemen van een toeslag voor onregelmatige dienst en overwerk in het cao-loon in 1997. Hierdoor is het cao-loon van de politie tussen 1996 en 1997 sterk gestegen. Aangezien het effect van deze maatregel op de verdiende lonen beperkt was, is de incidentele loonontwikkeling sterk gedaald. In 2000 was de incidentele jaarloonontwikkeling bij de politie, vergeleken met de omliggende jaren, opvallend hoog (2,4 procent). Dit ondanks het negatieve demografisch-economisch effect van –1,1 procent, wat het gevolg was van een grote instroom van jonge werknemers bij de politie in dat jaar. De toename van 3,6 procent van de overige effecten in 2000 was voornamelijk toe te schrijven aan de toegenomen bijzondere beloningen die zijn uitbetaald aan de werknemers van de politie. De incidentele loonontwikkeling van het maandloon, waarin geen bijzondere beloningen zijn inbegrepen, was bij de politie negatief (–0,7 procent) in 2000.

7. Incidentele jaarloonontwikkeling in componenten van de sector politie, 1996–2001



5. Het begrip incidentele loonontwikkeling

Incidentele loonontwikkeling is het verschil tussen de ontwikkeling van de verdiende lonen en die van de lonen zoals overeengekomen in cao's en vergelijkbare collectieve regelingen. De incidentele loonontwikkeling is van belang voor het arbeidsvoorwaardenoverleg tussen werkgevers en werknemers en voor het toekennen van gelden voor het bekostigen van de lonen bij de overheid. De hoogte van de incidentele loonontwikkeling wordt onder andere beïnvloed door veranderingen in de samenstelling van de werknemerspopulatie, bevorderingen, individuele toeslagen en bijzondere beloningen. In de discussie over de beloning van werknemers en het daarvoor beschikbare budget, wordt

waarde gehecht aan de mate waarin verschillende componenten bijdragen aan de incidentele loonontwikkeling. In dit artikel is de incidentele loonontwikkeling gesplitst in de componenten demografisch-economisch effect en overige effecten.

Demografisch-economisch effect

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

Overige effecten

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

Looncomponenten die zowel in verdiend loon als cao-loon voorkomen maar een verschillende ontwikkeling hebben

Veel looncomponenten van het jaarloon, zoals het bruto loon, vakantietoeslag, of eindejaarsuitkering, zitten zowel in het verdiende loon, als in het cao-loon. Voor deze looncomponenten geldt dat ze alleen tot incidentele loonontwikkeling leiden indien de ontwikkeling van de verdiende lonen afwijkt van de ontwikkeling van de cao-lonen. Zo zal bijvoorbeeld een in de cao afgesproken verhoging van het bruto loon met 3,5 procent in beginsel geen effect hebben op de incidentele loonontwikkeling, aangezien zowel de cao-lonen als de verdiende lonen met hetzelfde percentage stijgen. Uiteraard zal de incidentele loonontwikkeling wel stijgen indien de betreffende werknemers bijvoorbeeld een periodiek erbij krijgen, waardoor het gemiddeld bruto loon met meer dan 3,5 procent toeneemt.

Looncomponenten die wel in verdiend loon maar niet in cao-loon voorkomen

Een aantal looncomponenten komt alleen voor in het verdiende jaarloon en niet in het cao-jaarloon. Deze looncomponenten leiden in beginsel altijd tot incidentele loonontwikkeling indien ze tussen twee jaren in hoogte verschillen. Dit geldt bijvoorbeeld voor tantièmes en winstuitkeringen die van jaar op jaar aanzienlijk kunnen verschillen. Ook toeslagen die niet voor alle werknemers gelden (zoals leef-

tijdstoetslag, of toeslag voor ploegendienst), provisies en fooien, kunnen een effect hebben op de incidentele loonontwikkeling. Indien bepaalde toeslagen of bijzondere beloningen wijzigen van niet-bindend naar wel-bindend voorgeschreven, dan stijgt hierdoor de cao-loonontwikkeling en daalt de incidentele loonontwikkeling. Het loon uit overwerk kan de incidentele loonontwikkeling ook beïnvloeden. Als in een bepaald jaar meer uren wordt overgewerkt dan in het jaar daarvoor, dan stijgt hierdoor de incidentele loonontwikkeling. Maar ook bij een gelijkblijvend aantal overwerkuren kan incidentele loonontwikkeling optreden, indien de vergoeding voor overwerk wijzigt.

Loonsverhogingen die met terugwerkende kracht zijn afgesloten

In cao's overeengekomen loonsverhogingen die met terugwerkende kracht zijn afgesloten, worden in de indexcijfers van cao-lonen verwerkt vanaf de maand waarop de loonsverhoging ingaat. Indien een dergelijke loonsverhoging over een jaarovergang heen gaat, is deze nog niet verwerkt in de verdiende lonen van het jaar waarop ze betrekking heeft (de betreffende werknemers hebben immers nog geen loonsverhoging gekregen omdat die pas het jaar daarop is afgesproken). Dit leidt in het jaar waarop de loonsverhoging betrekking heeft tot een lage incidentele loonontwikkeling, omdat het cao-loon wel stijgt maar het verdiende loon niet. Het daaropvolgende jaar is de incidentele loonontwikkeling hoog omdat de loonsverhoging dan wordt uitbetaald.

6. Berekening van de incidentele jaarloonontwikkeling

De berekening van de incidentele loonontwikkeling loopt via indexcijfers. Eerst zijn tussen twee opeenvolgende jaren de mutaties van verdiende lonen en cao-lonen afzonderlijk bepaald. Vervolgens is het verschil tussen deze mutaties bepaald. Tevens is het meetkundig gemiddelde van zes opeenvolgende jaarovergangen berekend. De verdiende lonen zijn afkomstig uit de Enquête werkgelegenheid en lonen (EWL), de cao-lonen uit de statistiek Indexcijfers van cao-lonen.

Voor een nadere beschrijving van de wijze waarop de incidentele loonontwikkeling van jaarlonen is samengesteld, wordt verwezen naar het artikel van Zuiderwijk (2004). Een methodebeschrijving van de incidentele loonontwikkeling van uur- en maandlonen, inclusief het demografisch-economisch effect en de overige effecten, is te vinden in de artikelen van Planting (2001) en Schulte Nordholt (2001).

Begrippenlijst

Verdiend jaarloon

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

Ook toeslagen, provisies, gevarengeld, fooien en onkostenvergoedingen, maken deel uit van het jaarloon.

Cao-jaarloon

Het cao-jaarloon omvat het bruto loon voor normale arbeidstijd, inclusief alle bindend voorgeschreven, regelmatig betaalde toeslagen, en alle bindend voorgeschreven bijzondere (niet maandelijks) beloningen, zoals vakantietoetslag of eindejaarsuitkering. Uitgesloten zijn dus toeslagen die in de cao's voorwaardelijk zijn gesteld, zoals een leeftijdstoetslag, of een toeslag voor ploegendienst, en individuele loonstijgingen. Ook winstuitkeringen zitten niet in het cao-jaarloon omdat ze voorwaardelijk zijn.

Cao-sector

Het onderscheid tussen particuliere bedrijven, de gesubsidieerde sector en de overheid. De indeling naar cao-sector is gebaseerd op de positie van de werknemers bij de onderhandelingen over de arbeidsvoorwaarden.

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.

Overheid

De cao-sector overheid omvat alle publiekrechtelijke bedrijven, zoals rijksoverheid, provincies, gemeenten, water- en schepen en het openbaar onderwijs. Daarnaast behoren de politie, de rechterlijke macht, defensie, 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.

Referenties

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

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

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

Noot in de tekst

¹⁾ Naast de auteur hebben Han van den Berg, Chantal Melsers en Johan Planting meegewerkt aan het samenstellen van de resultaten.

Tabel 1
Incidentele jaarloonontwikkeling in componenten van alle werknemers naar cao-sector, 1996–2001

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	1996–2001 gemiddelde per jaar
	%						
Incidentele loonontwikkeling							
Particuliere bedrijven	-1,1	-0,2	1,3	0,1	1,3	1,4	0,5
Gesubsidieerde sector	0,3	3,4	1,5	0,0	-0,8	-1,0	0,6
Overheid	-0,7	1,5	2,2	0,1	0,0	0,3	0,6
w.v.							
Rijksoverheid	1,7	1,2	1,4	0,8	0,2	0,7	1,0
Onderwijs	-2,6	2,3	2,4	0,2	0,0	0,6	0,5
Defensie	0,0	0,3	2,5	-0,3	.	4,1	.
Politie	-3,7	-3,8	-0,4	0,0	2,4	-1,6	-1,2
Rechterlijke macht	1,4	0,8	1,2	-1,5	-0,8	2,6	0,6
Gemeenten	1,4	1,8	2,6	-0,2	1,3	-1,1	1,0
Provincies	1,0	2,0	1,9	1,1	-0,3	0,2	1,0
Waterschappen	2,1	-0,8	1,6	0,2	0,9	-1,4	0,4
Demografisch-economisch effect							
Particuliere bedrijven	-1,6	-0,9	-0,2	-0,5	0,0	-0,1	-0,6
Gesubsidieerde sector	-1,3	-0,1	0,8	0,6	-0,5	-1,6	-0,4
Overheid	-0,2	0,6	-0,2	0,0	-0,5	0,9	0,1
w.v.							
Rijksoverheid	0,3	0,4	0,0	0,3	-0,3	0,4	0,2
Onderwijs	-0,3	0,5	-0,7	0,0	-0,6	2,7	0,3
Defensie	0,0	0,4	0,0	-0,2	.	-0,8	.
Politie	-1,5	0,5	0,6	-0,4	-1,1	-1,0	-0,5
Rechterlijke macht	0,3	0,2	0,2	-0,5	-0,4	1,2	0,2
Gemeenten	-0,1	1,2	0,2	0,2	0,0	-0,7	0,1
Provincies	0,4	0,4	0,3	-0,2	-0,7	0,0	0,0
Waterschappen	.	0,0	0,2	0,1	-0,1	-1,7	.
Overige effecten							
Particuliere bedrijven	0,6	0,7	1,5	0,6	1,3	1,5	1,0
Gesubsidieerde sector	1,6	3,5	0,7	-0,6	-0,2	0,5	0,9
Overheid	-0,6	0,9	2,4	0,1	0,5	-0,6	0,4
w.v.							
Rijksoverheid	1,4	0,8	1,3	0,5	0,5	0,4	0,8
Onderwijs	-2,3	1,8	3,1	0,2	0,6	-2,1	0,2
Defensie	0,0	-0,1	2,5	-0,1	.	4,9	.
Politie	-2,2	-4,2	-1,0	0,4	3,6	-0,6	-0,7
Rechterlijke macht	1,3	0,5	1,0	-1,0	-0,4	1,4	0,5
Gemeenten	1,5	0,6	2,4	-0,4	1,4	-0,5	0,8
Provincies	0,7	1,5	1,6	1,3	0,3	0,3	0,9
Waterschappen	.	-0,7	1,4	0,0	1,1	0,3	.