

Cao-lonen 2006, de definitieve gegevens

Monique Hartog

In 2006 zijn de cao-lonen per uur, inclusief bijzondere beloningen, met 2,0 procent gestegen. Dit is veel hoger dan in 2005, toen de stijging nog 0,7 procent bedroeg. Het is voor het eerst sinds 2001 dat de lonen weer sterker toenemen dan in het voorgaande jaar.

Dit zijn uitkomsten van de statistiek Indexcijfers van cao-lonen (2000=100), waarvan de gegevens over 2006 nu definitief zijn vastgesteld.

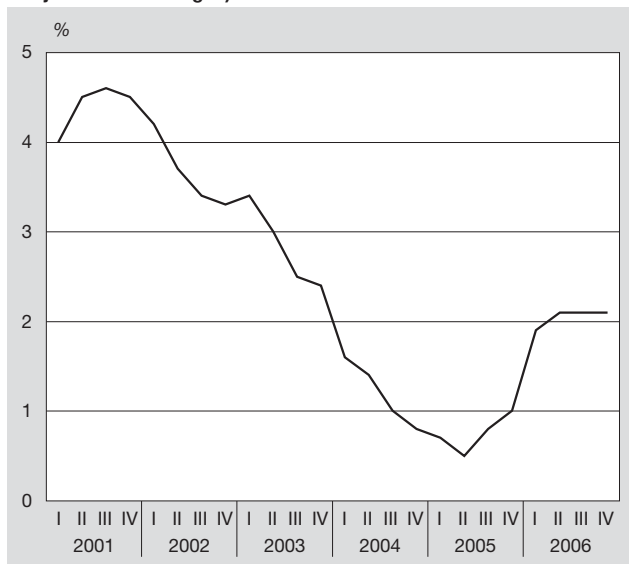
1. Cao-lonen fors toegenomen

In het eerste kwartaal van 2006 zijn de cao-lonen met 1,9 procent gestegen ten opzichte van een jaar eerder. In de daaropvolgende drie kwartalen van 2006 was de cao-loonontwikkeling steeds 2,1 procent. Hiermee komt de cao-loonstijging in 2006 uit op 2,0 procent. Dat is aanmerkelijk hoger dan in 2005, toen deze nog 0,7 procent bedroeg. Het is voor het eerst sinds 2001 dat de loonstijging weer hoger was dan die in het voorgaande jaar.

Vanaf 2002 lag de jaarlijkse loonstijging steeds op een lager peil dan in het voorgaande jaar. Het dieptepunt werd bereikt in het tweede kwartaal van 2005, toen de lonen met 0,5 procent toenamen. In dat jaar was de loonstijging ook in historisch perspectief zeer gering. Sinds 1984 was deze niet meer zo laag geweest.

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

1. Cao-loonontwikkeling per kwartaal (cao-lonen per uur inclusief bijzondere beloningen)

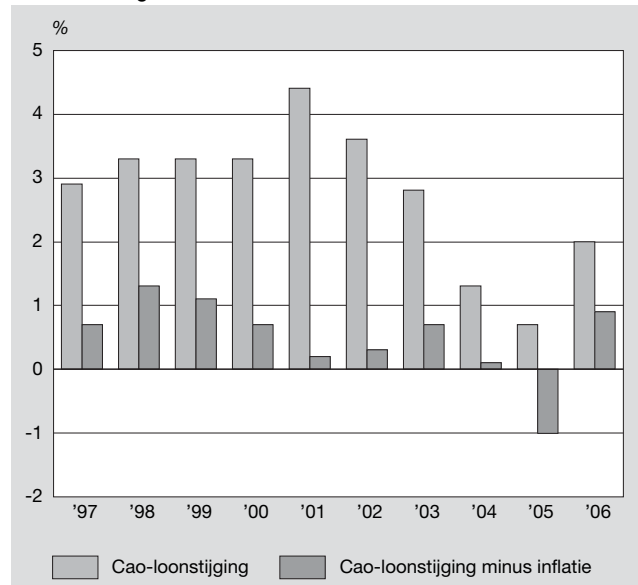


2. Loonstijging boven inflatie

In 2006 zijn de cao-lonen met 0,9 procent meer gestegen dan de inflatie. Dit hoeft echter niet te betekenen dat werk-

nemers er in koopkracht op vooruit zijn gegaan. Het nettoloon is namelijk ook afhankelijk van de veranderingen in de premies die werknemers betalen voor pensioen, sociale verzekeringen (inclusief zorg) en de loonheffing. De effecten hiervan liepen voor de verschillende werknemers sterk uiteen door de invoering van het nieuwe ziektekostenstelsel. In 2005 was de cao-loonstijging fors lager dan de inflatie. Dit was overigens het enige jaar na 1996 waarin dat het geval was.

2. Ontwikkeling cao-lonen



3. Stijging bij overheid het hoogst

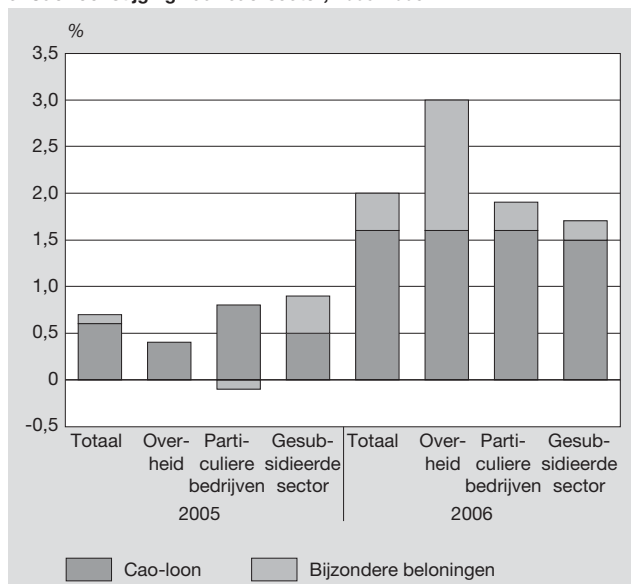
Van de drie cao-sectoren stegen de lonen bij de overheid in 2006 met 3,0 procent het meest. Dit had vooral te maken met de hogere bijzondere beloningen in verband met de werkgeversbijdrage aan de levensloopregeling en de ziektekosten. Ook bij de particuliere bedrijven en de gesubsidieerde sector had de ontwikkeling van deze beloningen een positief effect op de cao-loonstijging. Voor deze sectoren was het effect respectievelijk 0,3 en 0,2 procentpunt. Als de bijzondere beloningen buiten beschouwing gelaten worden, dan blijkt de cao-loonstijging in 2006 voor alle drie de sectoren vrijwel gelijk te zijn.

In 2005 was de loonstijging bij de overheid met 0,4 procent nog het kleinst. In dat jaar stegen de lonen het meest in de gesubsidieerde sector. De cao-loonstijging in deze sector kwam uit op 0,9 procent. Ongeveer de helft daarvan kwam voor rekening van de bijzondere beloningen.

4. Grootste loonstijging in de energiebedrijven

Van de bedrijfstakken kende de energie- en waterleidingbedrijven met 3,5 procent de grootste cao-loonstijging. Ook

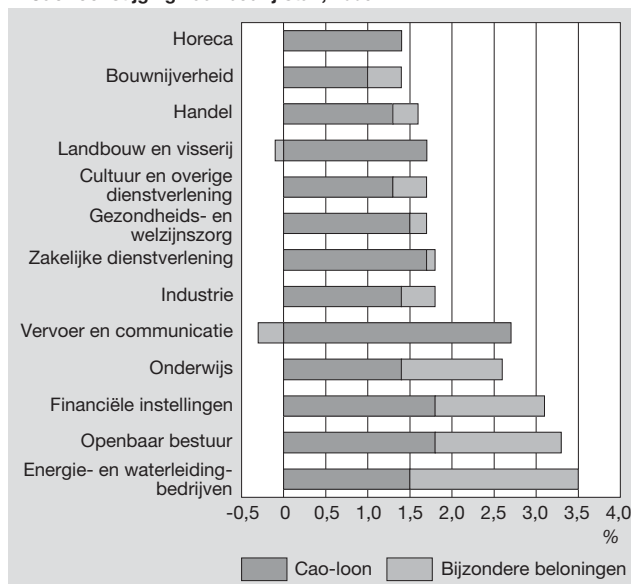
3. Cao-loonstijging naar cao-sector, 2005-2006



in het openbaar bestuur (+ 3,3 procent) en de financiële instellingen (+ 3,1 procent) namen de lonen relatief sterk toe. Ongeveer de helft van de cao-loonstijging in deze bedrijfstakken komt door de hogere bijzondere beloningen. Deze toename in de bijzondere beloningen komt voornamelijk voort uit de werkgeversbijdragen aan de levensloopregeling en de ziektekosten.

In de bouwnijverheid en horeca stegen de cao-lonen met 1,4 procent het minst. Een jaar eerder was de loonstijging in de bouwnijverheid nog het hoogst. De horeca daarentegen, liet in 2005 helemaal geen stijging van de lonen inclusief bijzondere beloningen zien.

4. Cao-loonstijging naar bedrijfstak, 2006



5. Loonontwikkeling 2000-2006 in de horeca het laagst

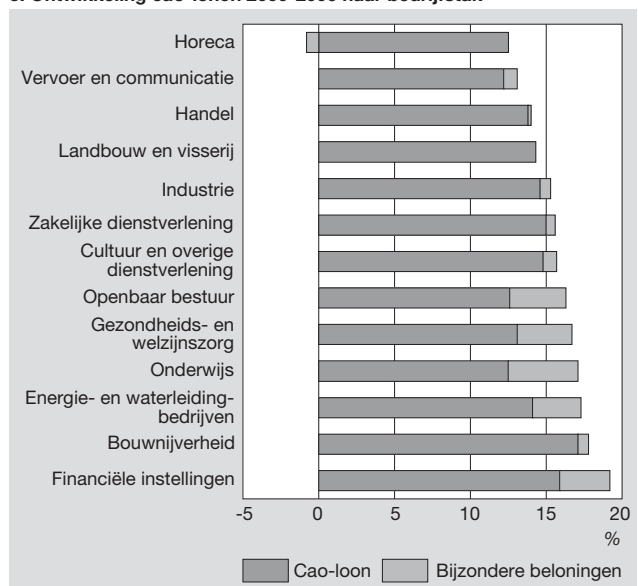
Als over een langere periode wordt gekeken naar de ontwikkeling van de cao-lonen per bedrijfstak, dan blijkt dat een bedrijfstak die in een bepaald jaar een hoge loonstijging laat zien, het jaar daarop juist een lage loonstijging

kent. Dit kan worden veroorzaakt door de verdeling van de totale cao-loonstijging over de verschillende tijdstippen waarop die daadwerkelijk wordt doorgevoerd.

Door de ontwikkeling van de cao-lonen over een langere periode te bekijken, is beter zichtbaar welke bedrijfstakken hoge en minder hoge cao-loonstijgingen kennen. De totale stijging van de cao-lonen van 2000 tot en met 2006 was 15,7 procent. Het blijkt dat de stijging bij de verschillende bedrijfstakken, met uitzondering van de horeca en de financiële instellingen, in deze zes jaar niet meer dan 2,6 procentpunten van dit gemiddelde afwijkt.

In de horeca stegen in deze periode de lonen met 11,7 procent het minst, terwijl deze bij de financiële instellingen met 19,2 procent het meest toenamen.

5. Ontwikkeling cao-lonen 2000-2006 naar bedrijfstak



6. Contractuele arbeidsduur constant

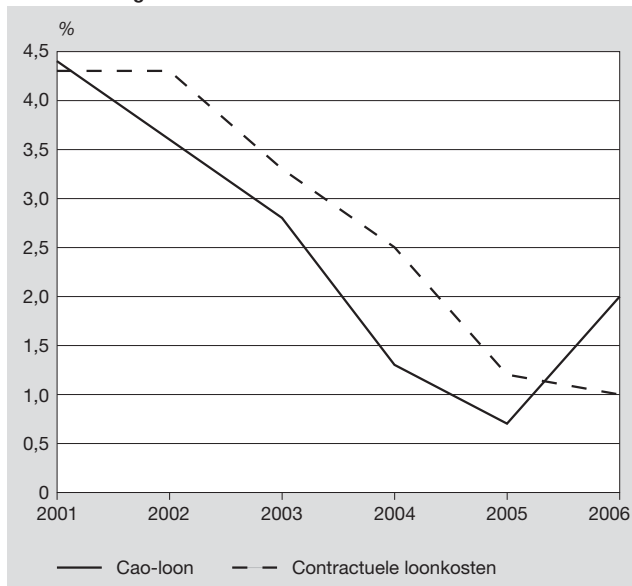
Net zoals in de voorgaande jaren, is de in de cao's overeengekomen jaarlijkse arbeidsduur van voltijdwerknemers in 2006 nagenoeg ongewijzigd gebleven. Al sinds 1999 is hierdoor de stijging van de cao-lonen per uur vrijwel gelijk aan de stijging van de cao-lonen per maand.

7. Loonkostenstijging afgenomen

Naast het cao-loon zijn er nog andere loonkosten voor de werkgevers. De contractuele loonkosten omvatten zowel het cao-loon inclusief bijzondere beloningen alsook de wettelijke en contractuele werkgeverspremies voor pensioen, vut, werkloosheid, ziektekosten, arbeidsongeschiktheid en sociale fondsen.

In 2006 zijn de contractuele loonkosten met 1,0 procent gestegen, dit is maar de helft van de cao-loonstijging. Daarmee is de daling die vanaf 2002 is ingezet doorgegaan en zijn de contractuele loonkosten voor het eerst sinds 2002 minder snel gestegen dan de cao-lonen. De verdere daling van de loonkostenstijging in 2006 komt vooral door lagere werkgeverspremies voor arbeidsongeschiktheid en (pre)pensioen.

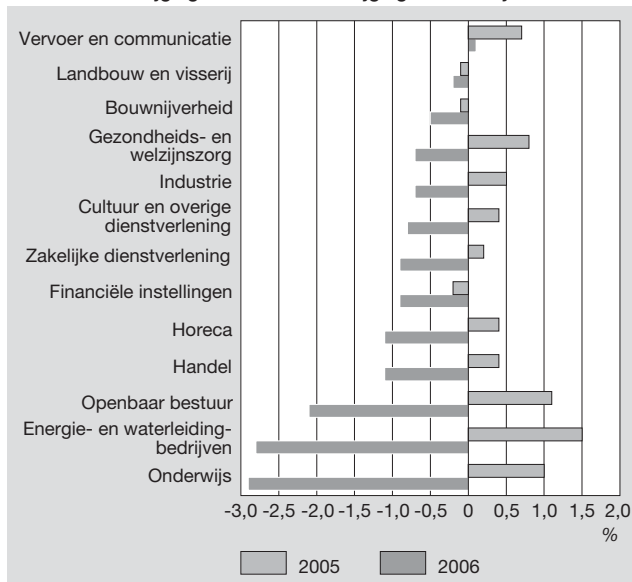
6. Ontwikkeling cao-lonen en contractuele loonkosten



8. Negatief verschil tussen de stijging van de contractuele loonkosten minus de stijging van de cao-lonen

In 2006 was het negatieve verschil tussen de stijging van de contractuele loonkosten minus de stijging van de cao-lonen het grootst bij de bedrijfstakken onderwijs, energie- en waterleidingbedrijven en openbaar bestuur. Ook in 2005 was het verschil bij deze bedrijfstakken het grootst, alleen ging het toen om een positief verschil. In beide jaren werd dit voornamelijk veroorzaakt door de relatief grote ontwikkeling van de (pre)pensioenpremie.

7. Loonkostenstijging minus cao-loonstijging naar bedrijfstak

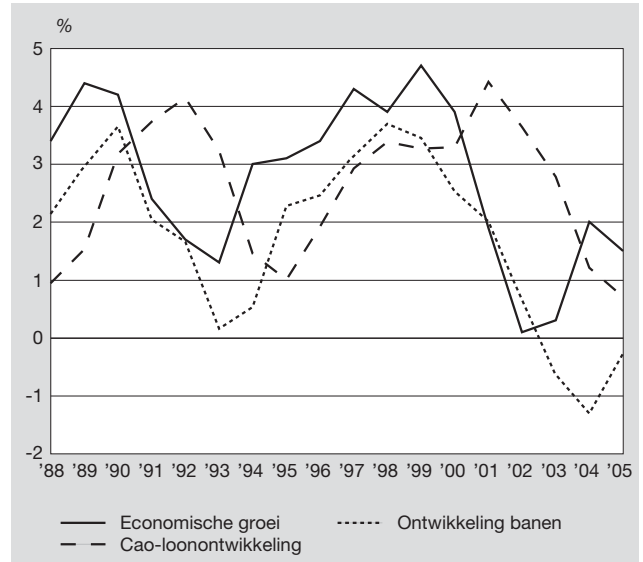


9. Cao-loonontwikkeling, economische groei en de ontwikkeling van het aantal banen

Als wordt gekeken naar de ontwikkeling van de cao-lonen, de economische groei en de toe- of afname van het aantal banen dan blijkt dat zowel de cao-loonontwikkeling als de

banenontwikkeling een conjuncturele ontwikkeling kennen die gelijk is aan die van de economie. In de periode 1988-2005 is zowel in 1989 als in 1999 een piek in de economische groei zichtbaar, terwijl in 1993 en in 2002 sprake is van dieptepunten. De ontwikkeling van het aantal banen laat een vrijwel identiek verloop zien, waarbij de piek of het dal in vrijwel hetzelfde jaar ligt. De ontwikkeling van de cao-lonen blijkt echter iets achter te lopen vergeleken bij de twee andere variabelen.

8. Relatie tussen cao-loonontwikkeling, de economische groei en de ontwikkeling van het aantal banen



10. Recente gegevens

Actuele en meer gedetailleerde uitkomsten over cao-lonen, de contractuele arbeidsduur en de contractuele loonkosten zijn beschikbaar in StatLine, de elektronische databank van het CBS; www.cbs.nl, in de publicatie Cao-lonen; indexcijfers (2000=100).

Methodologie

De methodebeschrijving van de indexcijfers cao-lonen, reeks 2000=100 staat in de Sociaal-economische maandstatistiek van juli 2003, pagina 30 tot en met 53. Daarnaast is er ook een uitgebreide beschrijving van de indexcijfers contractuele loonkosten, reeks 2000=100 opgenomen in het artikel 'Indexcijfers contractuele loonkosten'. Dit is te vinden op de website van het CBS als <http://www.cbs.nl/NR/rdonlyres/0A2B33D2-5E98-4F5C-8356-15573671F789/0/contractueleloonkosten.pdf>

Begrippen

Bijzondere beloningen

Bijzondere beloningen zijn alle bindend voorgeschreven bijzondere (niet maandelijkse) beloningen, zoals de vakantietoelage of de eindejaarsuitkering. Bijzondere beloningen die afhankelijk zijn van winst of het behalen van bepaalde doelstellingen worden buiten beschouwing gelaten.

In januari 2006 is de levensloopregeling ingevoerd. In een aantal cao's zijn afspraken gemaakt over werkgeversbij-

dragen aan deze regeling. Deze bijdragen tellen mee als bijzondere beloningen. De werkgeversbijdrage voor de levensloopregeling wordt ook betaald aan werknemers die niet meedoen aan de levensloopregeling.

Daarnaast is in januari 2006 de Zorgverzekeringswet van kracht geworden. De verplichte inkomensafhankelijke bijdrage Zorgverzekeringswet telt niet mee in het cao-loon, wel in de contractuele loonkosten. Extra bijzondere beloningen, ter compensatie van de overgang op de nieuwe zorgverzekering tellen mee als bijzondere beloningen.

Cao-lonen

Met de indexcijfers van cao-lonen wordt de ontwikkeling van de bruto lonen weergegeven waarop werknemers bij een normale voltijdarbeidsduur onvoorwaardelijk recht hebben. Deze cijfers hebben betrekking op de loon- en arbeidsduurgegevens zoals die staan vermeld in collectieve arbeidsovereenkomsten (cao's). Er worden dus geen gerealiseerde bedragen waargenomen; alleen afspraken met betrekking tot de schaallonen en bindend voorgeschreven toeslagen komen in de ontwikkeling van het cao-loon tot uitdrukking. Hierbij wordt een onderscheid gemaakt naar cao-lonen inclusief bijzondere beloningen en cao-lonen exclusief bijzondere beloningen, en tussen cao-lonen per uur en cao-lonen per maand. Wijzigingen in het cao-loon komen tot uiting in zowel de lonen per maand als in de lonen per uur. Wijzigingen in de overeengekomen jaarlijkse arbeidsduur zijn alleen van invloed op de cao-lonen per uur.

Het cao-loon omvat de volgende elementen:

- het bruto loon voor normale arbeidstijd van voltijdwerknemers
- alle bindend voorgeschreven, regelmatig betaalde toeslagen.

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

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

Contractuele arbeidsduur

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

Contractuele loonkosten

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

Gesubsidieerde sector

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

Inflatie

De inflatie of consumentenprijsindex van het CBS geeft de gemiddelde prijsverandering weer van goederen en diensten die huishoudens aanschaffen. De uitkomsten hebben betrekking op alle huishoudens.

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.

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.

Tabel 1
Ontwikkeling cao-lonen en contractuele arbeidsduur

	Sbi-code	Cao-lonen per maand inclusief bijzondere beloningen				Cao-lonen per uur inclusief bijzondere beloningen				Contractuele jaarlijkse arbeidsduur			
		2003	2004	2005	2006	2003	2004	2005	2006	2003	2004	2005	2006
		%											
Totaal	01-93	2,8	1,2	0,8	2,1	2,8	1,3	0,7	2,0	0,0	0,0	0,0	0,1
<i>Cao-sector</i>													
Particuliere bedrijven		2,6	1,5	0,8	1,9	2,7	1,5	0,7	1,9	0,0	0,0	0,0	0,1
Gesubsidieerde sector		2,9	0,6	0,8	1,7	2,9	0,5	0,9	1,7	0,0	0,1	0,0	-0,1
Overheid		3,3	0,4	0,4	3,0	3,2	0,4	0,4	3,0	0,0	0,0	0,0	0,0
<i>Bedrijfstak</i>													
Landbouw en visserij	01-05	3,1	1,3	0,3	1,6	2,8	1,4	0,3	1,6	0,3	0,0	0,0	0,0
Industrie	15-37	2,7	1,6	0,9	1,9	2,7	1,5	0,9	1,8	0,0	0,0	0,0	0,1
Energie- en waterleidingbedrijven	40-41	2,8	1,1	0,8	3,5	2,8	1,1	0,8	3,5	0,0	0,0	0,0	0,0
Bouwnijverheid	45	2,6	2,2	1,3	2,1	2,6	2,2	1,3	1,4	0,0	0,0	0,0	0,6
Handel	50-52	2,6	1,6	0,4	1,7	2,5	1,6	0,4	1,6	0,0	0,0	0,0	0,0
Horeca	55	3,5	0,2	0,0	1,5	3,5	0,2	0,0	1,4	0,0	0,0	0,0	0,0
Vervoer en communicatie	60-64	2,4	1,1	0,5	2,3	2,5	1,2	0,5	2,4	-0,1	0,0	0,0	0,0
Financiële instellingen	65-67	2,6	1,9	0,8	3,1	2,6	1,9	0,9	3,1	0,0	0,0	0,0	0,0
Zakelijke dienstverlening	70-74	2,8	1,3	1,0	1,8	2,8	1,3	1,0	1,8	0,0	0,0	0,0	0,1
Openbaar bestuur	75	3,0	0,4	0,5	3,2	3,0	0,4	0,4	3,3	-0,1	0,0	0,0	0,0
Onderwijs	80	3,4	0,5	0,4	2,6	3,4	0,5	0,4	2,6	0,0	0,0	0,0	0,0
Gezondheids- en welzijnzorg	85	3,2	0,3	0,8	1,7	3,2	0,4	0,7	1,7	0,0	-0,1	0,0	0,0
Cultuur en overige dienstverlening	90-93	3,0	1,3	0,9	1,8	2,9	1,4	0,9	1,7	0,1	-0,1	0,0	0,0

Tabel 2
Ontwikkeling contractuele loonkosten

	Sbi-code	Contractuele loonkosten per maand				Contractuele loonkosten per uur			
		2003	2004	2005	2006	2003	2004	2005	2006
		%							
Totaal	01-93	3,4	2,4	1,2	1,1	3,3	2,5	1,2	1,0
<i>Cao-sector</i>									
Particuliere bedrijven		3,1	2,5	1,1	1,2	3,0	2,6	1,0	1,2
Gesubsidieerde sector		3,5	1,7	1,6	1,2	3,5	1,6	1,6	1,2
Overheid		4,3	2,4	1,5	0,5	4,2	2,5	1,4	0,5
<i>Bedrijfstak</i>									
Landbouw en visserij	01-05	2,7	1,4	0,2	1,4	2,3	1,4	0,2	1,4
Industrie	15-37	3,3	2,6	1,3	1,3	3,3	2,5	1,4	1,1
Energie- en waterleidingbedrijven	40-41	3,3	3,0	2,3	0,7	3,3	3,0	2,3	0,7
Bouwnijverheid	45	2,8	3,2	1,2	1,5	2,8	3,2	1,2	0,9
Handel	50-52	3,0	2,4	0,8	0,5	3,1	2,3	0,8	0,5
Horeca	55	3,9	0,5	0,4	0,3	3,9	0,5	0,4	0,3
Vervoer en communicatie	60-64	3,0	2,5	1,2	2,5	3,1	2,5	1,2	2,5
Financiële instellingen	65-67	2,5	2,3	0,7	2,2	2,4	2,2	0,7	2,2
Zakelijke dienstverlening	70-74	3,3	2,8	1,2	0,9	3,3	2,8	1,2	0,9
Openbaar bestuur	75	4,0	2,4	1,5	1,2	4,1	2,4	1,5	1,2
Onderwijs	80	4,4	2,8	1,4	-0,3	4,4	2,8	1,4	-0,3
Gezondheids- en welzijnzorg	85	3,6	1,4	1,6	1,0	3,6	1,5	1,5	1,0
Cultuur en overige dienstverlening	90-93	2,9	2,7	1,3	1,0	2,8	2,8	1,3	0,9

Tabel 3
Indexcijfers van cao-lonen; definitieve gegevens, 2006

	Sbi- code	Jan.	Febr.	Maart	April	Mei	Juni	Juli	Aug.	Sept.	Okt.	Nov.	Dec.	Jaar
Cao-lonen per maand inclusief bijzondere beloningen		<i>2000=100</i>												
Totaal	01-93	115,1	115,2	115,3	115,6	115,6	115,7	116,0	116,0	116,1	116,1	116,1	116,2	115,8
<i>Cao-sector</i>														
Particuliere bedrijven		114,8	114,9	114,9	115,2	115,3	115,3	115,7	115,7	115,7	115,8	115,8	115,9	115,4
Gesubsidieerde sector		115,8	115,8	115,8	116,3	116,3	116,5	116,6	116,6	116,6	116,6	116,6	116,6	116,3
Overheid		116,0	116,4	116,4	116,7	116,7	116,8	116,9	116,9	117,2	117,2	117,2	117,2	116,8
<i>Bedrijfstak</i>														
Landbouw en visserij	01-05	114,4	114,4	114,4	114,4	114,4	114,4	115,3	115,4	115,4	115,4	115,4	115,4	114,9
Industrie	15-37	114,8	114,9	115,0	115,3	115,3	115,4	115,6	115,6	115,6	115,7	115,7	115,7	115,4
Energie- en waterleidingbedrijven	40-41	116,0	116,0	116,0	117,4	117,4	117,8	117,8	117,8	117,8	117,8	117,8	117,8	117,3
Bouwnijverheid	45	118,3	118,3	118,2	118,2	118,2	118,5	119,0	119,0	119,0	119,0	119,0	119,0	118,6
Handel	50-52	113,4	113,4	113,4	113,9	114,0	114,0	114,4	114,4	114,4	114,6	114,6	114,6	114,1
Horeca	55	111,2	111,2	111,2	111,3	111,3	111,3	112,3	112,3	112,3	112,4	112,4	112,4	111,8
Vervoer en communicatie	60-64	112,5	112,6	112,7	113,0	113,1	113,1	113,4	113,4	113,4	113,7	113,7	113,7	113,2
Financiële instellingen	65-67	118,0	118,2	118,2	118,4	118,4	118,6	118,9	118,9	118,9	119,0	119,0	119,2	118,6
Zakelijke dienstverlening	70-74	115,2	115,2	115,2	115,5	115,5	115,5	116,0	116,0	116,0	116,0	116,1	116,1	115,7
Openbaar bestuur	75	115,5	116,2	116,2	116,2	116,2	116,3	116,3	116,3	116,3	116,3	116,3	116,3	116,2
Onderwijs	80	116,4	116,4	116,4	116,8	116,8	116,8	117,0	117,0	117,8	117,8	117,8	117,8	117,1
Gezondheids- en welzijnszorg	85	115,9	115,9	115,9	116,6	116,7	116,9	116,9	116,9	116,9	116,9	116,9	116,9	116,6
Cultuur en overige dienstverlening	90-93	115,0	115,2	115,2	115,7	115,7	115,7	116,0	116,0	116,0	116,1	116,1	116,1	115,8
Cao-lonen per uur inclusief bijzondere beloningen														
Totaal	01-93	115,1	115,2	115,2	115,6	115,6	115,7	116,0	116,0	116,0	116,1	116,1	116,1	115,7
<i>Cao-sector</i>														
Particuliere bedrijven		114,8	114,8	114,8	115,2	115,2	115,3	115,6	115,6	115,7	115,7	115,8	115,8	115,4
Gesubsidieerde sector		115,7	115,8	115,8	116,2	116,3	116,5	116,5	116,5	116,5	116,5	116,5	116,5	116,3
Overheid		116,1	116,5	116,5	116,8	116,8	116,9	116,9	117,0	117,3	117,3	117,3	117,3	116,9
<i>Bedrijfstak</i>														
Landbouw en visserij	01-05	113,9	113,9	113,9	113,9	113,9	113,9	114,7	114,8	114,8	114,8	114,8	114,8	114,3
Industrie	15-37	114,8	114,8	114,9	115,2	115,2	115,3	115,5	115,5	115,5	115,6	115,6	115,7	115,3
Energie- en waterleidingbedrijven	40-41	116,0	116,0	116,0	117,4	117,4	117,8	117,8	117,8	117,8	117,8	117,8	117,8	117,3
Bouwnijverheid	45	117,5	117,5	117,4	117,4	117,4	117,7	118,2	118,2	118,2	118,2	118,2	118,2	117,8
Handel	50-52	113,3	113,3	113,3	113,9	113,9	113,9	114,3	114,3	114,4	114,5	114,5	114,6	114,0
Horeca	55	111,1	111,1	111,1	111,2	111,2	111,2	112,2	112,2	112,2	112,3	112,3	112,3	111,7
Vervoer en communicatie	60-64	112,4	112,4	112,5	112,8	113,0	113,0	113,3	113,3	113,3	113,6	113,6	113,6	113,1
Financiële instellingen	65-67	118,6	118,7	118,7	119,0	119,0	119,1	119,5	119,5	119,5	119,5	119,5	119,8	119,2
Zakelijke dienstverlening	70-74	115,1	115,1	115,2	115,4	115,5	115,5	115,9	116,0	116,0	116,0	116,0	116,0	115,6
Openbaar bestuur	75	115,6	116,2	116,2	116,2	116,2	116,4	116,4	116,4	116,4	116,4	116,4	116,4	116,3
Onderwijs	80	116,4	116,4	116,4	116,8	116,8	116,8	117,0	117,0	117,8	117,8	117,8	117,8	117,1
Gezondheids- en welzijnszorg	85	116,0	116,0	116,0	116,7	116,7	117,0	117,0	117,0	117,0	117,0	117,0	117,0	116,7
Cultuur en overige dienstverlening	90-93	115,0	115,2	115,2	115,7	115,7	115,7	116,0	116,0	116,1	116,1	116,1	116,1	115,7
Contractuele loonkosten per uur inclusief bijzondere beloningen														
Totaal	01-93	117,1	117,2	117,3	117,6	117,6	117,7	118,0	118,0	118,1	118,2	118,2	118,2	117,8
<i>Cao-sector</i>														
Particuliere bedrijven		116,4	116,5	116,5	116,9	116,9	117,0	117,4	117,4	117,4	117,5	117,5	117,5	117,1
Gesubsidieerde sector		118,7	118,7	118,7	119,2	119,2	119,4	119,5	119,5	119,5	119,5	119,5	119,5	119,2
Overheid		119,0	119,5	119,5	119,8	119,8	119,8	119,9	120,0	120,2	120,2	120,2	120,2	119,8
<i>Bedrijfstak</i>														
Landbouw en visserij	01-05	113,5	113,5	113,5	113,5	113,5	113,5	114,7	114,8	114,8	114,8	114,8	114,8	114,1
Industrie	15-37	116,4	116,4	116,5	116,8	116,8	117,0	117,2	117,2	117,2	117,3	117,3	117,3	116,9
Energie- en waterleidingbedrijven	40-41	117,9	117,9	117,9	119,3	119,3	119,7	119,7	119,7	119,7	119,7	119,7	119,7	119,2
Bouwnijverheid	45	117,9	117,9	117,7	117,8	117,8	118,0	118,6	118,6	118,6	118,6	118,6	118,6	118,2
Handel	50-52	114,0	114,1	114,1	114,7	114,7	114,7	115,1	115,1	115,2	115,3	115,3	115,4	114,8
Horeca	55	110,6	110,6	110,6	110,8	110,8	110,8	111,7	111,7	111,7	111,9	111,9	111,9	111,3
Vervoer en communicatie	60-64	117,3	117,4	117,5	117,8	117,9	117,9	118,2	118,2	118,2	118,5	118,6	118,6	118,0
Financiële instellingen	65-67	118,6	118,8	118,8	119,0	119,0	119,2	119,5	119,5	119,5	119,6	119,6	119,8	119,2
Zakelijke dienstverlening	70-74	117,4	117,4	117,5	117,8	117,8	117,8	118,3	118,3	118,3	118,3	118,3	118,3	117,9
Openbaar bestuur	75	119,2	119,8	119,8	119,8	119,8	120,0	120,0	120,0	120,0	120,0	120,0	120,0	119,9
Onderwijs	80	118,7	118,7	118,7	119,2	119,2	119,2	119,4	119,4	120,1	120,1	120,1	120,1	119,4
Gezondheids- en welzijnszorg	85	118,7	118,7	118,8	119,4	119,5	119,7	119,7	119,7	119,7	119,8	119,8	119,8	119,4
Cultuur en overige dienstverlening	90-93	117,9	118,1	118,2	118,6	118,6	118,6	118,9	119,0	119,0	119,1	119,1	119,1	118,7