

# Cao-lonen 2008, de definitieve gegevens

Monique Hartog

In 2008 zijn de cao-lonen per uur, inclusief bijzondere beloningen, met 3,3 procent gestegen. Deze toename is fors hoger dan de stijging van 2,1 procent in 2007. De stijging van de cao-lonen is in 2008 voor de verschillende sectoren nagenoeg gelijk. In 2007 waren de verschillen tussen de sectoren groter. De grootste loonstijging vond in 2008 plaats in de bedrijfstak cultuur en overige dienstverlening. De horeca is jaren achtereen de bedrijfstak waar de cao-lonen het minst stegen. De loonkosten namen in 2008 meer toe dan de cao-lonen, terwijl in 2007 de loonkostenstijging in de pas liep met de cao-loonstijging. In beide jaren stegen de cao-lonen meer dan de inflatie. Ondanks de hogere inflatie is in 2008 dit verschil groter dan in 2007. Dit zijn uitkomsten van de statistiek Indexcijfers van cao-lonen (2000=100), waarvan de gegevens over 2008 definitief zijn vastgesteld.

## 1. Cao-loonstijging fors toegenomen

De cao-lonen, inclusief bijzondere beloningen, stegen in 2008 met 3,3 procent en dit is fors hoger dan de loonstijging in 2007. De stijging in 2008 wordt getemperd door het eerste kwartaal. Vanaf het tweede kwartaal vond er een versnelling van de cao-loonstijging plaats, waardoor de lonen per kwartaal tot het eind van 2008 met 3,5 procent toenamen. Dit terwijl de lonen in het eerste kwartaal nog met 2,9 procent stegen ten opzichte van een jaar eerder.

Over een langere periode valt op dat de cao-loonstijging in 2008 weer hetzelfde niveau benadert als van 2002. De lonen stegen in de periode 1998 tot 2003 elk jaar met meer dan 3 procent, waarna een daling ingezet werd totdat in

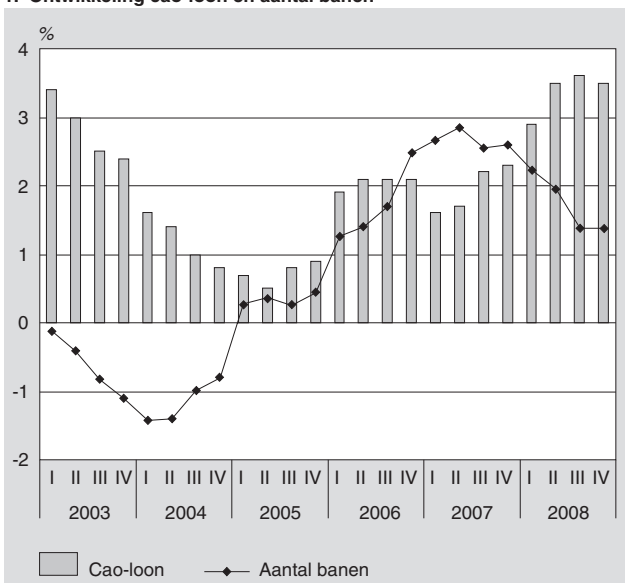
2005 het laagste punt bereikt werd met een loonstijging van 0,7 procent. De jaren die hierop volgden lieten weer een opgaande lijn zien, resulterend in 2008 met een cao-loonstijging met meer dan 3 procent.

Een economische verklaring voor de ontwikkeling van de cao-lonen is de situatie op de arbeidsmarkt. De krimp van de economie in 2008 heeft per saldo nog niet geleid tot banenverlies. Dit wijst er op dat de werkgelegenheid in 2008 nog nauwelijks heeft gereageerd op de omslag in de conjunctuur. De banengroei is in de tweede helft van 2008 wel duidelijk minder dan in de eerste helft van dat jaar.<sup>1)</sup> Zoals gebruikelijk voor cao-afspraken heeft dit alles pas later gevolgen voor de cao-loonontwikkeling. Deze latere reactie komt doordat er nog steeds cao-afspraken lopen uit akkoorden die afgesloten zijn voordat de economie begon te krimpen.

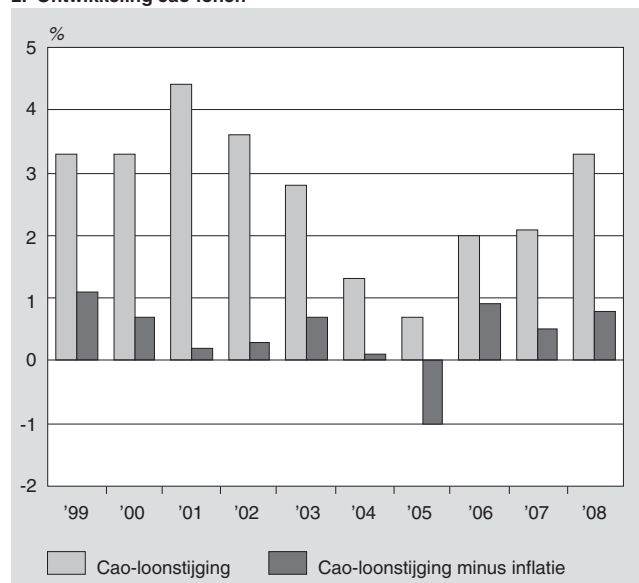
## 2. Loonstijging boven inflatie

In 2008 lag de cao-loonstijging 0,8 procentpunt boven de inflatie, die in 2008 uitkwam op 2,5 procent. Het verschil tussen de loonstijging en de inflatie in 2007 was met 0,5 procentpunt een stuk lager. In de laatste tien jaar lag de stijging van de cao-lonen gemiddeld 0,4 procentpunt boven de inflatie. Het enige jaar in de periode sinds 1999 waarbij de inflatie hoger was dan de cao-loonstijging, was 2005. Een positief verschil tussen de cao-loonstijging en de inflatie hoeft niet te betekenen dat werknemers er reëel even veel 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. Voor de werknemers in 2008 speelde vooral de verhoging van de basispremie in de zorg een rol.

1. Ontwikkeling cao-loon en aantal banen



2. Ontwikkeling cao-lonen



### 3. Cao-loonstijging gaat per sector gelijk op

De loonstijging voor cao-sector overheid was in 2008 gelijk aan die in de gesubsidieerde sector (3,5 procent), op de voet gevolgd door de sector particuliere bedrijven (3,3 procent).

Exclusief bijzondere beloningen zijn de verschillen tussen de sectoren groter. De stijging bij de overheid was met 2,2 procent het laagst, de overige sectoren stegen gemiddeld met 3,1 procent.

In 2007 was de sector overheid exclusief bijzondere beloningen nog de sector met de hoogste loonstijging. Dit kwam doordat in één grote cao de tegemoetkoming in de ziektekosten was overgeheveld naar de reguliere maandelijkse loonbetalingen. Inclusief bijzondere beloningen waren de lonen in deze sector in 2007 ook het meest toegenomen. Het verschil tussen de sectoren werd veroorzaakt door de eindejaarsuitkeringen bij de overheid. In een aantal overheidscao's zijn vanaf 2007 afspraken gemaakt over de eindejaarsuitkeringen. In een paar jaar tijd worden deze eindejaarsuitkeringen geleidelijk verhoogd zodat uiteindelijk sprake is van een volledige dertiende maand. Bij de twee andere sectoren speelde in beide jaren de verhoging van de bijzondere beloningen een kleinere rol.

In 2008 zorgen de hoge bijzondere beloningen bij de cao-sector overheid er voor, dat de loonontwikkeling gelijke voet houdt met de overige sectoren.

### 4. Grootste loonstijging in cultuur en overige dienstverlening

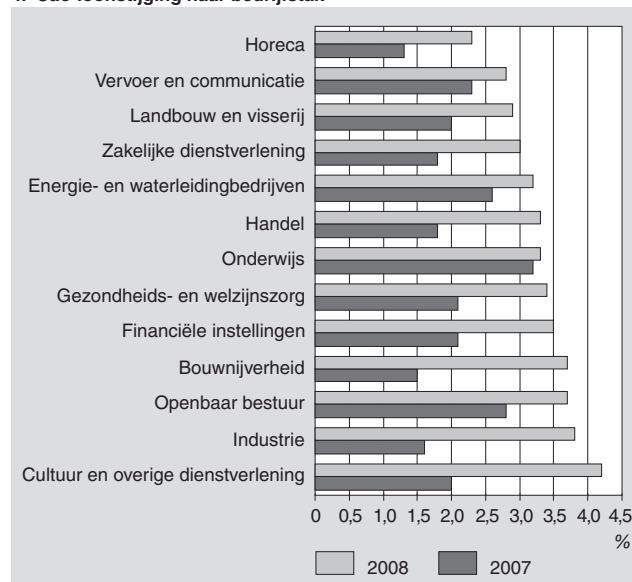
De bedrijfstak cultuur en overige dienstverlening kende in 2008 de grootste cao-loonstijging met 4,2 procent. Daarnaast lagen ook de loonstijgingen in de industrie, het openbaar bestuur, de bouwnijverheid en de financiële instellingen boven het gemiddelde van 3,3 procent.

Tot en met 2007 waren de cao-loonstijgingen bij de bedrijfstak cultuur en overige dienstverlening nagenoeg gelijk aan de gemiddelde stijging in alle bedrijfstakken. Dat dit in

2008 de bedrijfstak met de hoogste loonstijging is, komt omdat in één zwaarwegende cao in deze bedrijfstak een hoge loonmutatie plaatsvond.

De horeca was in 2008, met 2,3 procent, de bedrijfstak met de kleinste loonstijging. Een jaar eerder was de horeca ook de bedrijfstak waar de cao-lonen het minst zijn toegenomen (1,3 procent). Dergelijke bescheiden stijgingen zijn de laatste jaren gebruikelijk in deze bedrijfstak.

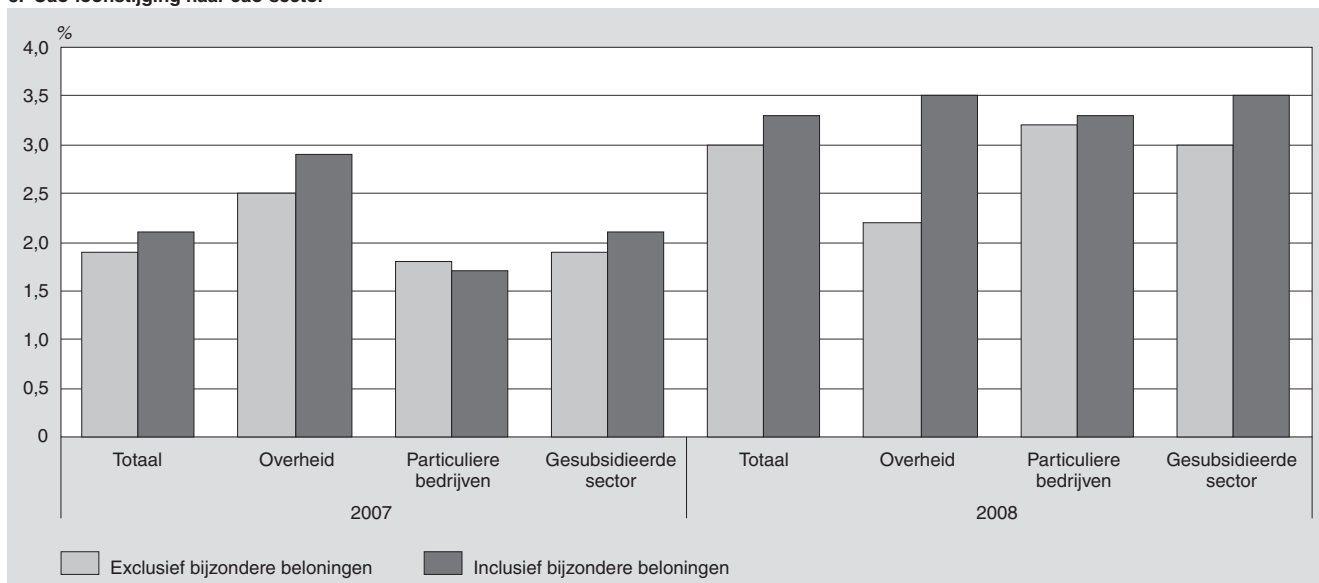
### 4. Cao-loonstijging naar bedrijfstak



### 5. Afwijkende loonontwikkeling horeca en financiële instellingen in 2000–2008

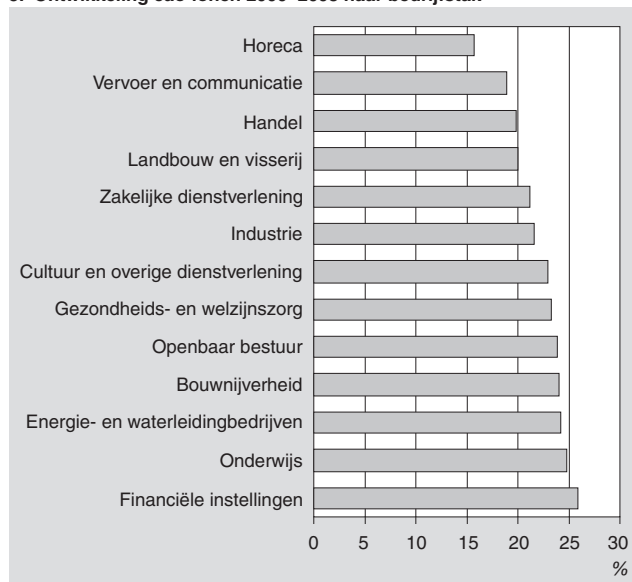
Als over een langere periode naar de ontwikkeling van de cao-lonen per bedrijfstak wordt gekeken, dan is het effect van onregelmatige factoren minder groot. Welke bedrijfstakken hoge en minder hoge cao-loonstijgingen kennen, is dan ook beter zichtbaar. Van 2000 tot en met 2008

### 3. Cao-loonstijging naar cao-sector



bedroeg de totale stijging van de cao-lonen 22 procent. Bij drie bedrijfstakken wijkt de stijging meer dan 3 procentpunten van dit gemiddelde af. De bedrijfstakken vervoer en communicatie en horeca wijken negatief af en de bedrijfstak financiële instellingen positief. Met een totale loonstijging in 8 jaar van 15,7 procent steeg de bedrijfstak horeca het minste en liet de bedrijfstak financiële instellingen met 25,9 procent de grootste toename zien.

##### 5. Ontwikkeling cao-lonen 2000–2008 naar bedrijfstak



##### 6. Contractuele arbeidsduur constant

Net zoals in de voorgaande jaren is in 2008 de in de cao's overeengekomen jaarlijkse arbeidsduur van voltijdwerknemers 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.

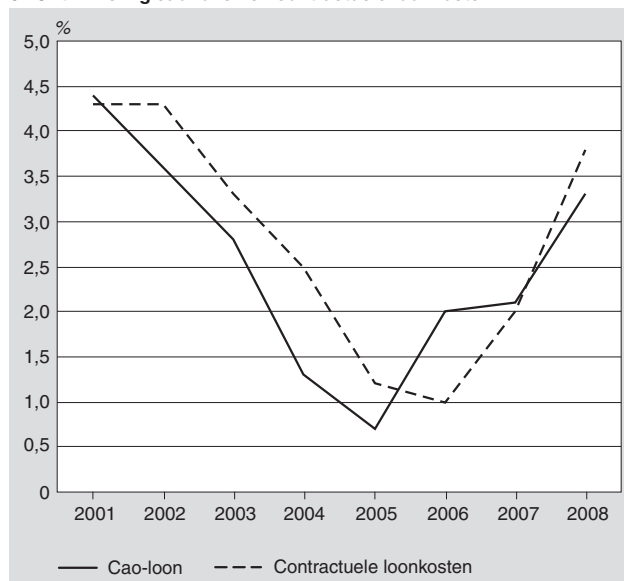
##### 7. Loonkostenstijging hoger dan cao-loonstijging

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

In 2008 zijn de contractuele loonkosten met 3,8 procent gestegen; en dit is meer dan de stijging bij de cao-lonen. Dit komt vooral doordat de wettelijke inkomensafhankelijke werkgeversbijdrage in de ziektekosten is verhoogd. Deze verplichte bijdrage is met ingang van de Zorgverzekeringswet in 2006 ingevoerd. Als de ontwikkeling van de contractuele loonkosten over een periode van de laatste acht jaar bekeken wordt, dan blijkt alleen voor 2006 de loonkostenstijging onder de loonstijging te liggen. Deze omslag werd vooral veroorzaakt door de lagere werkgeverspremies voor arbeidsongeschiktheid en (pre)pensioen. In 2007 ging de stijging van beide reeksen gelijk op doordat in dat jaar het

totaal van de werkgeverspremies nagenoeg gelijk gebleven is.

##### 6. Ontwikkeling cao-lonen en contractuele loonkosten

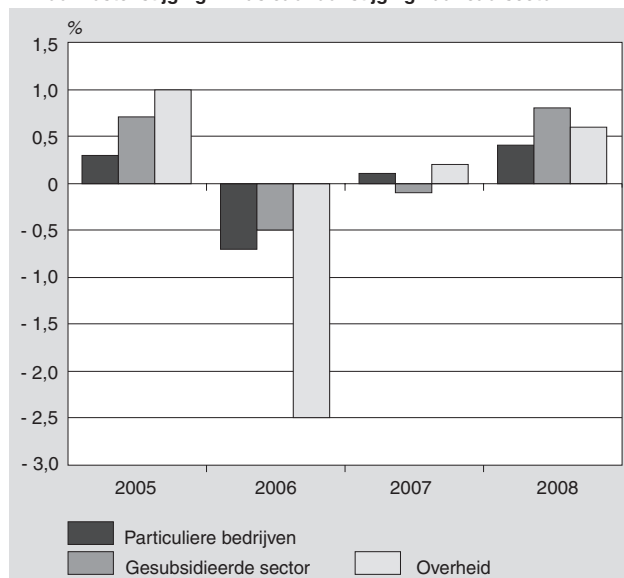


##### 8. Toename loonkosten het grootst bij de gesubsidieerde sector

In 2008 zijn de contractuele loonkosten bij de gesubsidieerde sector het meest gestegen, namelijk met 4,3 procent. Bij de particulieren bedrijven stegen de loonkosten met 3,7 procent het minst.

Het verschil in stijging van de contractuele loonkosten tussen de sectoren werd vooral veroorzaakt door de hogere loonkosten (de wettelijke en contractuele werkgeverspremies) boven op de cao-loonstijgingen. Dit wijkt af van de situatie in 2007 waar het verschil tussen de contractuele loonkostenstijging en de cao-loonstijging voor elk van de drie sectoren marginaal was. In 2006 waren de verschillen

##### 7. Loonkostenstijging minus cao-loonstijging naar cao-sector



een stuk groter. De contractuele loonkostenstijging was toen zelfs lager dan de cao-loonstijging. Vooral bij de overheid kwam dit naar voren. Door de relatief forse daling van de (pre)pensioenpremie was in dat jaar de ontwikkeling van de loonkosten bij deze sector flink lager dan de toename van de cao-lonen.

## 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](http://www.cbs.nl), in de publicatie Cao-lonen; indexcijfers (2000=100).

## Begrippenlijst

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

De uitkomsten in dit artikel hebben betrekking op cao-lonen per uur inclusief bijzondere beloningen, tenzij anders staat vermeld.

### *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.

### Noot in de tekst

1) Persbericht 26-3-2009: Banen en lonen.

**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			
		2005	2006	2007	2008	2005	2006	2007	2008	2005	2006	2007	2008
		%											
<b>Totaal</b>	01-93	0,8	2,1	2,0	3,5	0,7	2,0	2,1	3,3	0,0	0,1	0,0	0,0
<b>Cao-sector</b>													
Particuliere bedrijven		0,8	1,9	1,8	3,5	0,7	1,9	1,7	3,3	0,0	0,1	0,0	0,1
Gesubsidieerde sector		0,8	1,7	2,1	3,4	0,9	1,7	2,1	3,5	0,0	-0,1	0,0	-0,1
Overheid		0,4	3,0	2,9	3,6	0,4	3,0	2,9	3,5	0,0	0,0	0,0	0,0
<b>Bedrijfstak</b>													
Landbouw en visserij	01-05	0,3	1,6	2,0	2,9	0,3	1,6	2,0	2,9	0,0	0,0	0,0	0,0
Industrie	15-37	0,9	1,9	1,6	3,8	0,9	1,8	1,6	3,8	0,0	0,1	0,0	0,0
Energie- en waterleidingbedrijven	40-41	0,8	3,5	2,6	3,2	0,8	3,5	2,6	3,2	0,0	0,0	0,0	0,0
Bouwnijverheid	45	1,3	2,1	1,5	3,7	1,3	1,4	1,5	3,7	0,0	0,6	0,0	0,0
Handel	50-52	0,4	1,7	1,8	3,4	0,4	1,6	1,8	3,3	0,0	0,0	0,2	0,2
Horeca	55	0,0	1,5	1,2	2,3	0,0	1,4	1,3	2,3	0,0	0,0	0,0	0,0
Vervoer en communicatie	60-64	0,5	2,3	2,4	2,8	0,5	2,4	2,3	2,8	0,0	0,0	0,1	0,0
Financiële instellingen	65-67	0,8	3,1	2,1	3,7	0,9	3,1	2,1	3,5	0,0	0,0	0,0	0,2
Zakelijke dienstverlening	70-74	1,0	1,8	1,7	3,3	1,0	1,8	1,8	3,0	0,0	0,1	-0,1	0,3
Openbaar bestuur	75	0,5	3,2	2,8	3,6	0,4	3,3	2,8	3,7	0,0	0,0	0,0	0,0
Onderwijs	80	0,4	2,6	3,2	3,4	0,4	2,6	3,2	3,3	0,0	0,0	0,0	0,1
Gezondheids- en welzijnzorg	85	0,8	1,7	2,1	3,4	0,7	1,7	2,1	3,4	0,0	0,0	0,0	-0,1
Cultuur en overige dienstverlening	90-93	0,9	1,8	1,9	4,2	0,9	1,7	2,0	4,2	0,0	0,0	0,0	0,0

**Tabel 2**  
Ontwikkeling contractuele loonkosten

	Sbi-code	Contractuele loonkosten per maand				Contractuele loonkosten per uur			
		2005	2006	2007	2008	2005	2006	2007	2008
		%							
<b>Totaal</b>	01-93	1,2	1,1	2,0	4,0	1,2	1,0	2,0	3,8
<b>Cao-sector</b>									
Particuliere bedrijven		1,1	1,2	1,8	3,9	1,0	1,2	1,8	3,7
Gesubsidieerde sector		1,6	1,2	2,0	4,1	1,6	1,2	2,0	4,3
Overheid		1,5	0,5	3,0	4,2	1,4	0,5	3,1	4,1
<b>Bedrijfstak</b>									
Landbouw en visserij	01-05	0,2	1,4	1,8	3,9	0,2	1,4	1,8	4,0
Industrie	15-37	1,3	1,3	1,9	4,0	1,4	1,1	1,9	4,0
Energie- en waterleidingbedrijven	40-41	2,3	0,7	2,5	3,7	2,3	0,7	2,5	3,7
Bouwnijverheid	45	1,2	1,5	1,3	3,8	1,2	0,9	1,3	3,8
Handel	50-52	0,8	0,5	1,7	4,2	0,8	0,5	1,5	4,1
Horeca	55	0,4	0,3	0,7	3,1	0,4	0,3	0,6	3,1
Vervoer en communicatie	60-64	1,2	2,5	2,8	2,9	1,2	2,5	2,7	2,9
Financiële instellingen	65-67	0,7	2,2	2,1	3,2	0,7	2,2	2,2	3,0
Zakelijke dienstverlening	70-74	1,2	0,9	1,7	4,0	1,2	0,9	1,8	3,8
Openbaar bestuur	75	1,5	1,2	2,9	4,2	1,5	1,2	2,8	4,3
Onderwijs	80	1,4	-0,3	3,3	4,0	1,4	-0,3	3,4	3,9
Gezondheids- en welzijnzorg	85	1,6	1,0	2,1	4,3	1,5	1,0	2,2	4,3
Cultuur en overige dienstverlening	90-93	1,3	1,0	1,9	4,6	1,3	0,9	1,9	4,6

**Tabel 3**  
**Indexcijfers van cao-lonen; definitieve gegevens 2008**

	Sbi-code	Jan.	Febr.	Maart	April	Mei	Juni	Juli	Aug.	Sept.	Okt.	Nov.	Dec.	Jaar
<b>Cao-lonen per maand inclusief bijzondere beloningen</b>		<i>2000=100</i>												
<b>Totaal</b>	01-93	120,5	120,7	120,9	121,6	121,7	122,2	122,9	123,1	123,1	123,2	123,2	123,2	122,2
<b>Cao-sector</b>														
Particuliere bedrijven		119,9	120,0	120,2	121,1	121,1	121,5	122,3	122,4	122,5	122,5	122,5	122,5	121,6
Gesubsidieerde sector		121,0	121,2	121,9	122,0	122,4	123,2	123,5	123,5	123,5	123,5	123,5	123,5	122,7
Overheid		122,9	123,1	123,3	123,7	123,7	124,4	125,1	125,5	125,5	125,6	125,6	125,6	124,5
<b>Bedrijfstak</b>														
Landbouw en visserij	01-05	119,0	119,0	119,1	120,2	120,4	120,4	121,6	121,6	121,6	121,6	121,6	121,6	120,6
Industrie	15-37	119,6	119,8	120,3	121,2	121,3	121,9	122,6	122,6	122,6	122,7	122,7	122,7	121,7
Energie- en waterleidingbedrijven	40-41	122,2	122,2	122,2	122,2	122,2	125,7	125,7	125,7	125,7	125,7	125,7	125,7	124,2
Bouwnijverheid	45	122,5	123,1	123,1	124,4	124,4	124,6	125,9	125,9	125,9	125,9	125,9	125,9	124,8
Handel	50-52	118,4	118,6	118,6	119,9	119,9	120,0	120,7	121,1	121,1	121,2	121,2	121,2	120,2
Horeca	55	113,8	113,8	113,8	114,3	114,3	114,3	117,3	117,3	117,3	117,5	117,5	117,5	115,7
Vervoer en communicatie	60-64	118,0	118,0	118,0	119,0	119,0	119,2	119,7	119,7	119,7	119,5	119,6	119,6	119,1
Financiële instellingen	65-67	124,0	124,0	124,9	124,9	124,9	126,1	126,1	126,1	126,7	126,7	126,7	126,7	125,6
Zakelijke dienstverlening	70-74													
		120,5	120,5	120,6	121,3	121,3	121,3	122,2	122,3	122,3	122,3	122,3	122,3	121,6
Openbaar bestuur	75	122,0	122,4	122,4	123,3	123,4	124,4	124,7	124,7	124,7	124,7	124,7	124,7	123,8
Onderwijs	80	123,7	123,7	123,7	123,7	123,7	123,7	125,1	126,2	126,2	126,3	126,3	126,3	124,9
Gezondheids- en welzijnszorg	85	121,3	121,6	122,2	122,2	122,6	123,5	123,9	123,9	123,9	123,9	123,9	123,9	123,1
Cultuur en overige dienstverlening	90-93	120,1	120,2	120,7	121,9	122,2	122,5	124,5	124,5	124,5	124,7	124,7	124,7	122,9
<b>Cao-lonen per uur inclusief bijzondere beloningen</b>														
<b>Totaal</b>	01-93	120,3	120,5	120,8	121,5	121,6	122,0	122,8	122,9	123,0	123,0	123,0	123,0	122,0
<b>Cao-sector</b>														
Particuliere bedrijven		119,6	119,8	120,0	120,9	120,9	121,2	122,1	122,2	122,2	122,3	122,3	122,3	121,3
Gesubsidieerde sector		121,1	121,3	122,0	122,0	122,5	123,3	123,6	123,6	123,6	123,6	123,6	123,6	122,8
Overheid		122,9	123,1	123,3	123,7	123,7	124,4	125,1	125,5	125,5	125,6	125,6	125,6	124,5
<b>Bedrijfstak</b>														
Landbouw en visserij	01-05	118,4	118,4	118,5	119,6	119,8	119,8	121,0	121,0	121,0	121,0	121,0	121,0	120,0
Industrie	15-37	119,5	119,7	120,2	121,1	121,2	121,8	122,5	122,5	122,5	122,6	122,6	122,6	121,6
Energie- en waterleidingbedrijven	40-41	122,2	122,2	122,2	122,2	122,2	125,7	125,7	125,7	125,7	125,7	125,7	125,7	124,2
Bouwnijverheid	45	121,7	122,3	122,3	123,6	123,6	123,8	125,1	125,1	125,1	125,1	125,1	125,1	124,0
Handel	50-52	118,1	118,3	118,3	119,6	119,6	119,7	120,4	120,8	120,8	120,9	120,9	120,9	119,8
Horeca	55	113,8	113,8	113,8	114,2	114,2	114,2	117,2	117,2	117,2	117,5	117,5	117,5	115,7
Vervoer en communicatie	60-64	117,8	117,8	117,8	118,8	118,8	119,0	119,5	119,5	119,5	119,3	119,4	119,4	118,9
Financiële instellingen	65-67	124,3	124,3	125,1	125,2	125,2	126,4	126,4	126,4	127,0	127,0	127,0	127,0	125,9
Zakelijke dienstverlening	70-74													
		120,1	120,1	120,3	120,9	120,9	120,9	121,8	121,9	121,9	122,0	122,0	122,0	121,2
Openbaar bestuur	75	122,0	122,5	122,5	123,3	123,4	124,5	124,8	124,8	124,8	124,8	124,8	124,8	123,9
Onderwijs	80	123,6	123,6	123,6	123,6	123,6	123,6	125,0	126,1	126,1	126,2	126,2	126,2	124,8
Gezondheids- en welzijnszorg	85	121,5	121,8	122,5	122,5	122,8	123,8	124,1	124,1	124,1	124,1	124,1	124,1	123,3
Cultuur en overige dienstverlening	90-93	120,1	120,2	120,7	121,9	122,2	122,5	124,5	124,5	124,5	124,7	124,7	124,7	122,9
<b>Contractuele loonkosten per uur inclusief bijzondere beloningen</b>														
<b>Totaal</b>	01-93	123,1	123,2	123,5	124,3	124,4	124,8	125,6	125,7	125,8	125,8	125,8	125,8	124,8
<b>Cao-sector</b>														
Particuliere bedrijven		121,8	122,0	122,2	123,1	123,2	123,5	124,4	124,5	124,6	124,6	124,6	124,6	123,6
Gesubsidieerde sector		125,0	125,2	125,9	126,0	126,4	127,3	127,6	127,6	127,6	127,6	127,6	127,6	126,8
Overheid		126,9	127,2	127,4	127,8	127,8	128,4	129,2	129,6	129,6	129,6	129,6	129,6	128,6
<b>Bedrijfstak</b>														
Landbouw en visserij	01-05	119,1	119,1	119,2	120,3	120,5	120,5	121,8	121,8	121,8	121,8	121,8	121,8	120,8
Industrie	15-37	121,8	122,0	122,5	123,4	123,5	124,2	124,9	124,9	124,9	125,0	125,0	125,0	123,9
Energie- en waterleidingbedrijven	40-41	124,7	124,7	124,7	124,7	124,7	128,2	128,2	128,2	128,2	128,2	128,2	128,2	126,7
Bouwnijverheid	45	122,0	122,5	122,5	123,9	123,9	124,2	125,5	125,5	125,5	125,5	125,5	125,5	124,3
Handel	50-52	119,3	119,5	119,6	121,0	121,1	121,1	121,8	122,3	122,3	122,4	122,4	122,4	121,3
Horeca	55	113,6	113,6	113,6	114,1	114,1	114,1	117,1	117,1	117,1	117,4	117,4	117,4	115,5
Vervoer en communicatie	60-64	123,5	123,5	123,5	124,6	124,6	124,7	125,4	125,4	125,4	125,3	125,4	125,4	124,7
Financiële instellingen	65-67	123,8	123,8	124,6	124,7	124,7	125,8	125,8	125,8	126,4	126,4	126,4	126,4	125,4
Zakelijke dienstverlening	70-74													
		123,3	123,3	123,5	124,1	124,1	124,2	125,1	125,2	125,2	125,2	125,2	125,2	124,5
Openbaar bestuur	75	126,7	127,2	127,2	128,0	128,1	129,1	129,5	129,5	129,5	129,5	129,5	129,5	128,6
Onderwijs	80	127,0	127,0	127,0	127,0	127,0	127,0	128,4	129,4	129,4	129,6	129,6	129,6	128,2
Gezondheids- en welzijnszorg	85	125,5	125,7	126,5	126,5	126,9	127,8	128,2	128,2	128,2	128,2	128,2	128,2	127,3
Cultuur en overige dienstverlening	90-93	123,6	123,8	124,3	125,5	125,8	126,2	128,1	128,1	128,1	128,3	128,3	128,3	126,5