

# Cao-lonen 2010, de definitieve gegevens

Monique Hartog

In 2010 zijn de cao-lonen per uur, inclusief bijzondere beloningen, met 1,3 procent gestegen. Deze toename is meer dan de helft lager dan de stijging van 2,8 procent in 2009. In beide jaren zijn in de gesubsidieerde sector de lonen per uur meer toegenomen dan het gemiddelde van alle sectoren. De grootste loonstijging in 2010 vond plaats in de bedrijfstak gezondheids- en welzijnzorg, de kleinste in de handel. De loonkosten stegen in 2010 iets meer dan de cao-lonen, terwijl deze twee in 2009 nog met elkaar in de pas liepen. Gemiddeld liepen in 2010 de cao-lonen en de inflatie gelijk op. In de eerste helft van dat jaar lag de cao-loonstijging nog boven de inflatie, in de tweede helft bleef de loonontwikkeling echter achter bij de inmiddels opgelopen inflatie.

Dit zijn de belangrijkste uitkomsten van de statistiek Indexcijfers van cao-lonen (2000=100), waarvan de gegevens over 2010 definitief zijn vastgesteld.

## 1. Cao-loonstijging fors afgenomen

De cao-lonen, inclusief bijzondere beloningen, stegen in 2010 met 1,3 procent. Dit is de helft lager dan de loonstijging in 2009. In het eerste kwartaal van 2010 namen de lonen nog met 1,5 procent toe, in de hierop volgende drie kwartalen was dit gedaald naar 1,2 procent.

Over een langere periode valt op dat de cao-loonstijging over 2009–2010 hetzelfde patroon heeft als dat van 2003–2004. In beide perioden halveert de loonstijging. In 2005 neemt de cao-loonstijging verder af tot ongeveer 1 procent onder de inflatie. In de eerste helft van 2011 stijgen de cao-lonen ongeveer met 1,1 procent, terwijl de inflatie is opgelopen tot boven de 2 procent.

De ontwikkeling van de cao-lonen reageert op de situatie op de arbeidsmarkt. In 2009 heeft de krimp van de economie geleid tot banenverlies. Zoals gebruikelijk voor cao-afspraken heeft dit alles pas later gevolgen voor de cao-loonontwikkeling. Zo zijn de gevolgen in 2010 goed zichtbaar, de loonontwikkeling is sinds 2005 niet meer zo laag geweest. Deze vertraagde reactie komt doordat er in 2009 nog steeds cao-afspraken golden uit akkoorden die afgesloten waren voordat de economie begon te krimpen.

## 2. Loonstijging gelijk aan inflatie

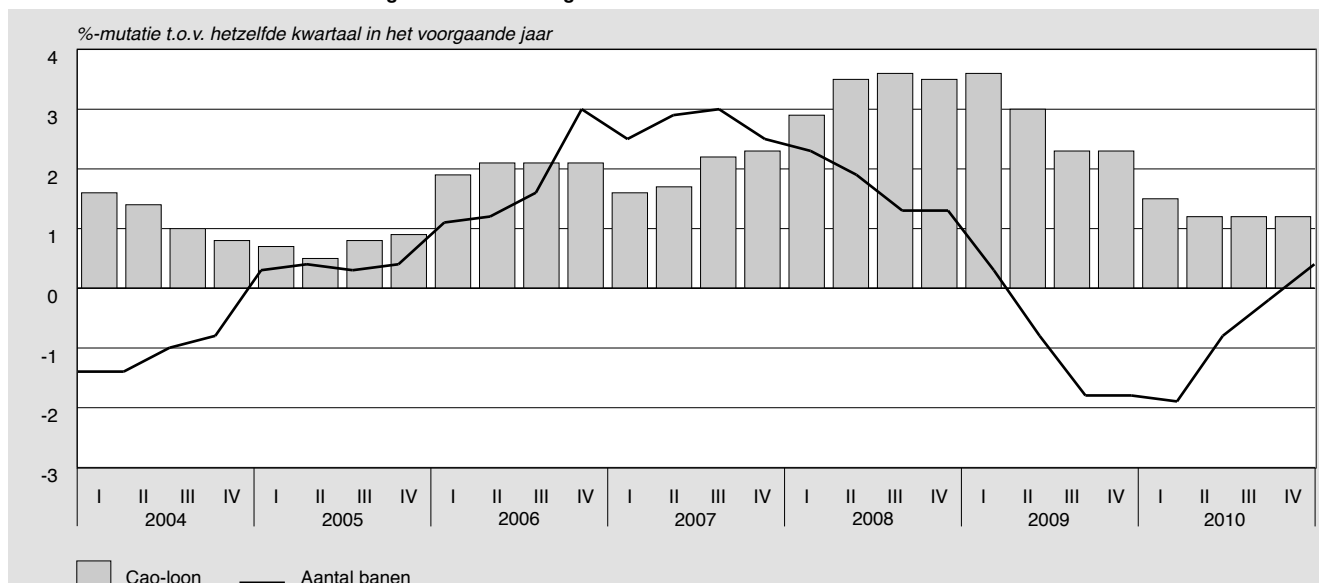
In 2010 stegen de cao-lonen en prijzen beide met gemiddeld 1,3 procent. In de eerste helft van dat jaar lag de cao-loonstijging nog boven de inflatie, in de tweede helft echter bleef de loonontwikkeling 0,4 procentpunt achter bij de inmiddels opgelopen inflatie. Sinds 2005 is het niet meer voorgekomen dat de prijzen harder stegen dan de cao-lonen.

Gemiddeld stegen de cao-lonen in de laatste tien jaar 0,4 procentpunt harder dan de inflatie. Een positief verschil tussen de cao-loonstijging en de inflatie betekent niet automatisch een koopkrachtstijging. Het nettoloon is namelijk ook afhankelijk van de veranderingen in de premies die werknemers betalen voor pensioen, sociale verzekeringen (inclusief zorg) en de loonheffing.

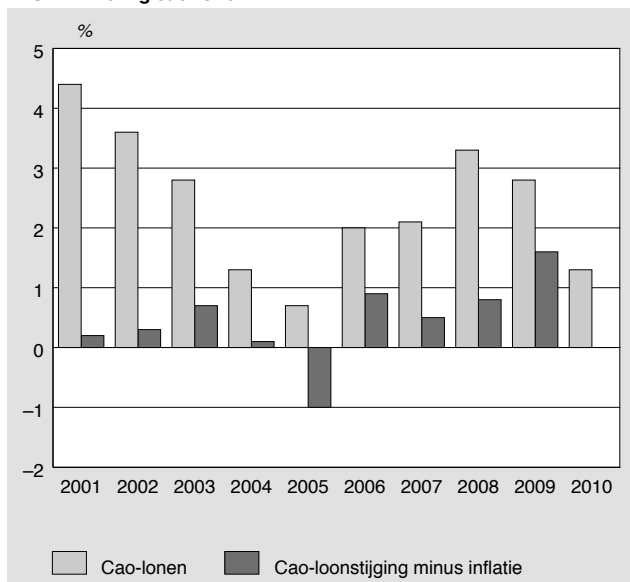
## 3. Grootste loonstijging in de gesubsidieerde sector

De cao-lonen in de gesubsidieerde sector zijn in 2010 met 2,0 procent toegenomen. Dit is fors hoger dan de gemiddelde loonstijging van alle sectoren. In een aantal cao's komt dit door het levensfasebudget en de eindejaars-

### 1. Relatie tussen de cao-loonontwikkeling en de ontwikkeling van het aantal banen

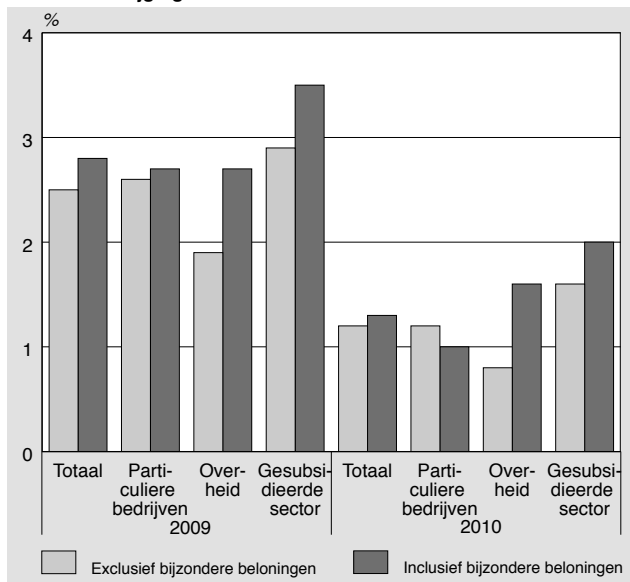


## 2. Ontwikkeling cao-lonen



uitkeringen (Zie paragraaf 4. gezondheids- en welzijnszorg). Voor een groot deel verklaart dit de toename in de bijzondere beloningen. De overheid komt met een stijging van 1,6 procent ook boven het gemiddelde uit. Hier spelen de bijzondere beloningen ook een grote rol. Zonder deze bijzondere beloningen stegen de cao-lonen bij de sector overheid met 0,8 procent. In de grootste cao-sector, particuliere bedrijven, namen de cao-lonen in 2010 met 1,0 procent het minst toe. De bijzondere beloningen hadden in deze sector geen invloed op deze stijging.

## 3. Cao-loonstijging naar cao-sector



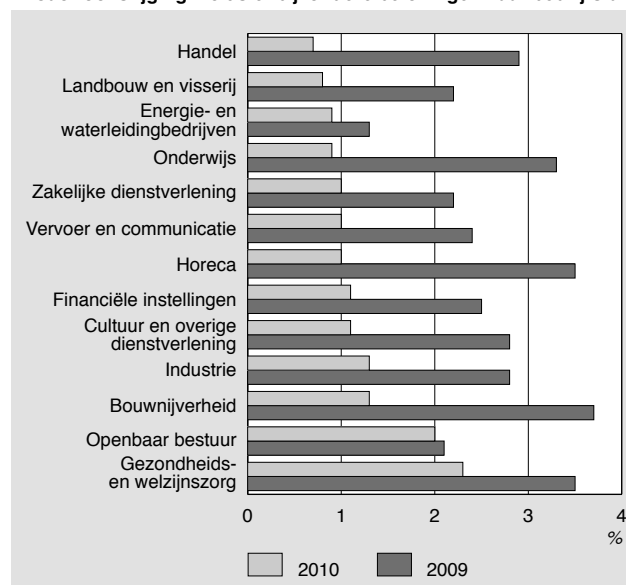
## 4. Cao-loonstijging het grootst in gezondheids- en welzijnszorg

De gezondheids- en welzijnszorg was in 2010, met 2,3 procent, de bedrijfstak met de grootste cao-loonstijging. Daarnaast stegen ook de cao-lonen in het openbaar bestuur bovengemiddeld.

Bij de gezondheids- en welzijnszorg komt deze forse ontwikkeling in 2010 voornamelijk doordat in een aantal cao's het levensfasebudget ingevoerd is. Hiermee kan een budget aan verlofuren worden opgenomen of opgespaard. Omdat deze regeling in tegenstelling tot voorgaande regelingen voor iedere werknemer geldt, wordt het effect meegenomen in de cao-lonen, en stijgen de lonen per uur. Daarnaast is bij een groot aantal cao's de eindejaarsuitkering in 2010 verhoogd. In de bedrijfstak openbaar bestuur wordt de bovengemiddelde loonstijging, van 2,0 procent, vooral veroorzaakt doordat bij de cao Rijk de eindejaarsuitkering met 2,9 procentpunt verhoogd is naar een dertiende maand. Deze afspraak is al gemaakt in 2007, toen na lange onderhandelingen een vierjarige cao werd afgesloten. Zonder de bijzondere beloningen stegen de cao-lonen in het openbaar bestuur met 0,7 procent.

In 2010 was de handel de bedrijfstak met de kleinste loonstijging. Vorig jaar behoorde deze bedrijfstak met 2,9 procent nog tot de grootste stijgers.

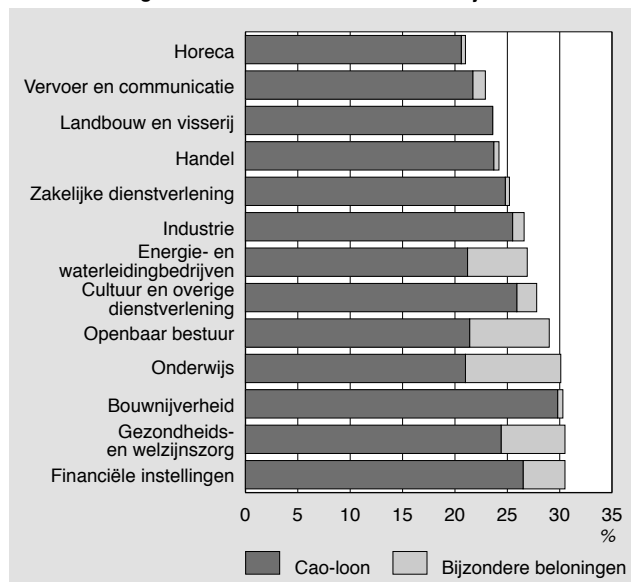
## 4. Cao-loonstijging inclusief bijzondere beloningen naar bedrijfstak



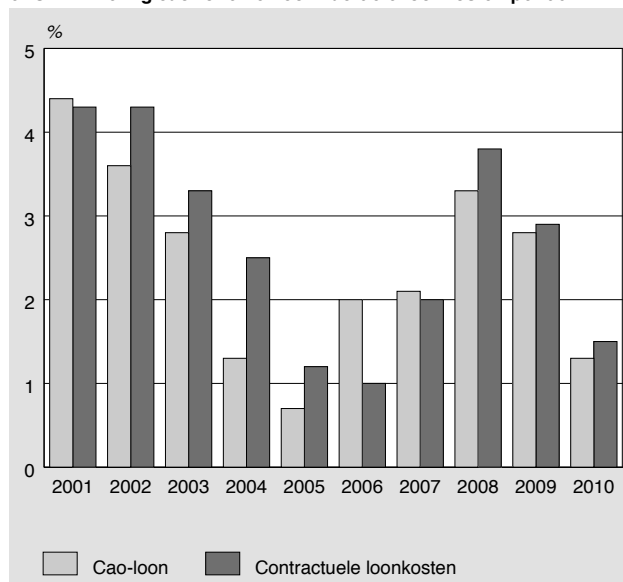
## 5. Afwijkende loonontwikkeling horeca en financiële instellingen in 2000–2010

Als er over een langere periode naar de ontwikkeling van de cao-lonen per bedrijfstak wordt gekeken, dan is het effect van onregelmatige factoren minder groot. Dan is ook beter zichtbaar of bedrijfstakken hoge of minder hoge cao-loonstijgingen kennen. De cao-lonen zijn ten opzichte van 2000 in 2010 gemiddeld met 27,0 procent gestegen. Zeven bedrijfstakken hebben een afwijking van het gemiddelde van meer dan 3 procent. De lonen van de bedrijfstakken horeca, vervoer en communicatie blijven sterk achter, terwijl de bedrijfstakken gezondheids- en welzijnszorg en financiële instellingen juist voorop lopen. In de bedrijfstak horeca gingen de lonen met een stijging van 21,0 procent het minst omhoog, terwijl deze in de bedrijfstak financiële instellingen het meest toenamen met 30,5 procent.

## 5. Ontwikkeling cao-lonen in 2000–2010 naar bedrijfstak



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



## 6. Contractuele arbeidsduur nagenoeg constant

Net als in voorgaande jaren is in 2010 de overeengekomen jaarlijkse arbeidsduur van voltijdwerknemers over het gemiddelde van alle bedrijfstakken nagenoeg ongewijzigd gebleven. Al sinds 1999 stijgen de cao-lonen per uur vrijwel even hard als de cao-lonen per maand.

Per sector waren er in 2010 kleine verschillen te zien. Bij de gesubsidieerde sector is door de invoering van het levensfasebudget in 2010 een groter verschil (half procentpunt) tussen de maand- en uurloonsstijging ontstaan. Ook bij de sector particuliere bedrijven nam de arbeidsduur iets af (0,1 procent). Dit komt doordat er in de bedrijfstakken industrie en bouwnijverheid een aantal cao's crisisdagen gekregen hebben in plaats van een loonsverhoging. Daar staat tegenover dat in de bedrijfstak energie- en waterleidingsbedrijven de arbeidsduur in 2010 met 1,9 procent steeg. In deze bedrijfstak is bij een zwaarwegende cao het bovenwettelijke verlof ingewisseld voor een procentuele bijdrage in het Benefit Budget (zie begrippenlijst).

## 7. Loonkostenstijging iets hoger dan cao-loonstijging

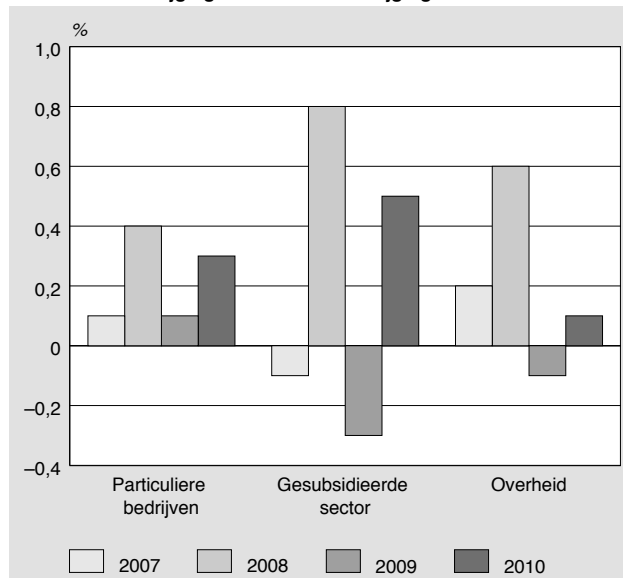
In 2010 zijn de contractuele loonkosten met 1,5 procent gestegen. Dit is iets meer dan de loonstijging. Het geringe verschil wordt verklaard door een verhoging van de werkgeverspremies voor het sectorfonds en de wettelijke werkgeversbijdrage in de ziektekosten.

De contractuele loonkosten stegen in 2009 nog met 2,9 procent, dit was vrijwel gelijk aan de cao-loonstijging van dat jaar. Over de laatste tien jaar stijgen de contractuele loonkosten vrijwel even hard of harder dan de cao-lonen. Dit gold alleen niet voor 2006, in dat jaar werden de werkgeverspremies voor arbeidsongeschiktheid en (pre)pensioen verlaagd.

## 8. Grootste toename loonkosten bij de gesubsidieerde sector

De contractuele loonkosten in de gesubsidieerde sector zijn in 2010 met 2,5 procent het meest toegenomen van alle sectoren. Dit werd voornamelijk veroorzaakt door de gestegen cao-lonen. In de cao-sector particuliere bedrijven stegen de loonkosten met 1,3 procent het minst. Het verschil tussen de stijging van de contractuele loonkosten en die van de cao-lonen was in 2010 bij de gesubsidieerde sector het grootst. Voor de overige twee sectoren was dit marginaal. De wijzigingen van de werkgeverspremie in pensioen- en sectorfonds verklaren de verschillende ontwikkelingen in de drie sectoren.

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



### 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).

## Begrippen

### *Benefit budget*

Een Benefit Budget is een bruto bedrag bovenop het maandsalaris van de medewerker, veelal uitgedrukt in een percentage van het salaris. Dit budget bestaat ondermeer uit het vakantiegeld, dat voorheen maandelijks werd opgebouwd en in mei uitgekeerd. Daarnaast wordt vaak ook de waarde van het bovenwettelijke verlof, uitgedrukt in een percentage van het maandsalaris, aan het budget toegevoegd. Het Benefit Budget biedt de mogelijkheid om 'verouderde' regelingen uit de CAO te schrappen, door in plaats hiervan een arbeidsvoorwaarde, uitgedrukt in een percentage van het maandsalaris, toe te voegen aan het budget.

### *Bijzondere beloningen*

Bijzondere beloningen zijn alle bindend voorgeschreven bijzondere (niet maandelijks) 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 generaliseerde 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 ploegdienst, 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.

### *Crisisdagen*

Crisisdagen zijn extra vrije dagen voor werknemers, die in plaats van een éénmalige beloning tijdelijk gegeven worden door werkgevers. Deze dagen worden ingevoerd om bedrijven die veel last hebben van de crisis, wat extra lucht te geven. Werkgevers kunnen in plaats van een éénmalige beloning deze dagen gebruiken om terugval in de productie op te vangen.

### *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 dien-

sten 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.

#### *Het persoonlijk levensfasebudget*

De werknemer ontvangt jaarlijks een persoonlijk budget van verlofuren, het Persoonlijk Levensfase Budget (het PLB). Het PLB kan door de werknemer worden opgenomen of opgespaard. Omdat iedere werknemer een PLB heeft, wordt het effect op de loonstijging meegenomen in de cao-lonen. Eerdere leeftijdsafhankelijke regelingen golden niet voor iedere werknemer en bleven daardoor buiten de statis-

tiek van de cao-lonen. Met de invoering van het PLB komen de leeftijdsafhankelijke verlofregelingen te vervallen.

#### *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.

#### *Sectorfonds*

In een cao kan een regeling worden opgenomen voor een uitkering aan werknemers die ontslagen zijn of van wie het tijdelijk dienstverband is beëindigd. De uitkering (vroeger sprak men van wachtgeld) wordt betaald uit een sectorfonds en is meestal een aanvulling op de WW- of Ziektewet, die later overgaat in een WGA-uitkering. De premie, die door de betrokken werkgevers betaald moet worden, noemt men sectorpremie. De hoogte van de sectorpremie is afhankelijk van het werkloosheidsrisico in de bedrijfs- of beroepssector waarin de onderneming is ingedeeld.

**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			
		2007	2008	2009	2010	2007	2008	2009	2010	2007	2008	2009	2010
		%											
<b>Totaal</b>	01-93	2,0	3,5	2,7	1,1	2,1	3,3	2,8	1,3	0,0	0,0	0,0	-0,1
<i>Cao-sector</i>													
Particuliere bedrijven		1,8	3,5	2,7	1,0	1,7	3,3	2,7	1,0	0,0	0,1	0,1	-0,1
Gesubsidieerde sector		2,1	3,4	2,9	1,4	2,1	3,5	3,5	2,0	0,0	-0,1	-0,6	-0,5
Overheid		2,9	3,6	2,7	1,6	2,9	3,5	2,7	1,6	0,0	0,0	0,0	0,0
<i>Bedrijfstak</i>													
Landbouw en visserij	01-05	2,0	2,9	2,2	0,7	2,0	2,9	2,2	0,8	0,0	0,0	0,0	0,0
Industrie	15-37	1,6	3,8	2,8	1,1	1,6	3,8	2,8	1,3	0,0	0,0	0,0	-0,2
Energie- en waterleidingbedrijven	40-41	2,6	3,2	1,3	2,8	2,6	3,2	1,3	0,9	0,0	0,0	0,0	1,9
Bouwnijverheid	45	1,5	3,7	3,7	0,9	1,5	3,7	3,7	1,3	0,0	0,0	0,0	-0,5
Handel	50-52	1,8	3,4	2,9	0,7	1,8	3,3	2,9	0,7	0,2	0,2	0,1	0,0
Horeca	55	1,2	2,3	3,6	0,9	1,3	2,3	3,5	1,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Vervoer en communicatie	60-64	2,4	2,8	2,6	1,1	2,3	2,8	2,4	1,0	0,1	0,0	0,2	0,0
Financiële instellingen	65-67	2,1	3,7	2,5	1,1	2,1	3,5	2,5	1,1	0,0	0,2	0,0	0,0
Zakelijke dienstverlening	70-74	1,7	3,3	2,3	1,0	1,8	3,0	2,2	1,0	-0,1	0,3	0,0	0,0
Openbaar bestuur	75	2,8	3,6	2,2	1,9	2,8	3,7	2,1	2,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Onderwijs	80	3,2	3,4	3,4	0,9	3,2	3,3	3,3	0,9	0,0	0,1	0,0	0,0
Gezondheids- en welzijnszorg	85	2,1	3,4	2,6	1,7	2,1	3,4	3,5	2,3	0,0	-0,1	-0,8	-0,6
Cultuur en overige dienstverlening	90-93	1,9	4,2	2,8	1,1	2,0	4,2	2,8	1,1	0,0	0,0	0,0	0,0

**Tabel 2**  
**Ontwikkeling contractuele loonkosten**

	Sbi-code	Contractuele loonkosten per maand				Contractuele loonkosten per uur			
		2007	2008	2009	2010	2007	2008	2009	2010
		%							
<b>Totaal</b>	01-93	2,0	4,0	2,8	1,4	2,0	3,8	2,9	1,5
<i>Cao-sector</i>									
Particuliere bedrijven		1,8	3,9	2,9	1,3	1,8	3,7	2,8	1,3
Gesubsidieerde sector		2,0	4,1	2,5	1,9	2,0	4,3	3,2	2,5
Overheid		3,0	4,2	2,6	1,7	3,1	4,1	2,6	1,7
<i>Bedrijfstak</i>									
Landbouw en visserij	01-05	1,8	3,9	1,6	1,1	1,8	4,0	1,7	1,1
Industrie	15-37	1,9	4,0	2,6	1,3	1,9	4,0	2,6	1,4
Energie- en waterleidingbedrijven	40-41	2,5	3,7	0,3	3,5	2,5	3,7	0,3	1,5
Bouwnijverheid	45	1,3	3,8	3,7	1,5	1,3	3,8	3,7	1,9
Handel	50-52	1,7	4,2	2,6	1,2	1,5	4,1	2,6	1,2
Horeca	55	0,7	3,1	3,0	1,8	0,6	3,1	3,1	1,7
Vervoer en communicatie	60-64	2,8	2,9	3,4	1,5	2,7	2,9	3,1	1,6
Financiële instellingen	65-67	2,1	3,2	4,0	0,2	2,2	3,0	4,0	0,2
Zakelijke dienstverlening	70-74	1,7	4,0	2,6	1,3	1,8	3,8	2,4	1,3
Openbaar bestuur	75	2,9	4,2	2,2	2,0	2,8	4,3	2,2	2,0
Onderwijs	80	3,3	4,0	3,5	1,0	3,4	3,9	3,4	1,1
Gezondheids- en welzijnszorg	85	2,1	4,3	2,3	2,2	2,2	4,3	3,1	2,8
Cultuur en overige dienstverlening	90-93	1,9	4,6	2,8	1,5	1,9	4,6	2,8	1,5

**Tabel 3**  
**Indexcijfers van cao-lonen; definitieve gegevens 2010**

	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>indexcijfers 2000=100</i>												
<b>Totaal</b>	01-93	126,6	126,6	126,7	126,7	126,8	126,8	127,1	127,1	127,2	127,2	127,2	127,3	126,9
<i>Cao-sector</i>														
Particuliere bedrijven		125,8	125,8	125,8	125,9	125,9	125,9	126,2	126,3	126,3	126,4	126,4	126,5	126,1
Gesubsidieerde sector		127,5	127,5	127,6	127,6	127,8	127,8	128,2	128,3	128,5	128,5	128,5	128,5	128,0
Overheid		129,6	129,6	129,8	129,8	129,8	129,8	129,9	129,9	129,9	129,9	129,9	129,9	129,8
<i>Bedrijfstak</i>														
Landbouw en visserij	01-05	123,8	123,8	123,9	123,9	123,9	123,9	124,0	124,0	124,1	124,8	124,8	124,8	124,1
Industrie	15-37	126,1	126,0	126,1	126,3	126,3	126,3	126,7	126,7	126,7	126,8	126,8	126,8	126,5
Energie- en waterleidingbedrijven	40-41	128,9	128,9	128,9	128,9	128,4	129,6	129,6	129,8	129,8	129,8	129,8	129,8	129,3
Bouwnijverheid	45	130,2	130,2	130,2	130,3	130,3	130,3	130,7	130,7	130,7	130,9	130,9	130,9	130,5
Handel	50-52	124,3	124,3	124,3	124,3	124,3	124,3	124,7	124,7	124,8	124,9	124,9	125,0	124,6
Horeca	55	120,9	120,9	120,9	121,0	121,0	121,0	121,1	121,1	121,1	121,1	121,1	121,1	121,0
Vervoer en communicatie	60-64	123,3	123,3	123,3	123,3	123,3	123,3	123,6	123,6	123,6	123,6	123,7	123,7	123,5
Financiële instellingen	65-67	129,8	129,8	130,0	130,0	130,0	130,0	130,1	130,4	130,4	130,6	130,5	130,5	130,2
Zakelijke dienstverlening	70-74	125,3	125,3	125,3	125,4	125,4	125,4	125,9	125,9	125,9	125,9	125,9	126,2	125,6
Openbaar bestuur	75	128,9	128,9	128,9	128,9	128,9	128,9	128,9	128,9	128,9	128,9	128,9	128,9	128,9
Onderwijs	80	130,0	130,0	130,2	130,2	130,2	130,2	130,5	130,5	130,4	130,4	130,4	130,4	130,3
Gezondheids- en welzijnzorg	85	127,8	127,8	128,0	128,0	128,3	128,3	128,7	128,8	129,0	129,0	129,0	129,0	128,5
Cultuur en overige dienstverlening	90-93	127,6	127,6	127,5	127,8	127,8	127,8	127,9	127,9	127,9	127,9	127,9	127,9	127,8
<b>Cao-lonen per uur inclusief bijzondere beloningen</b>														
<b>Totaal</b>	01-93	126,7	126,7	126,7	126,8	126,8	126,8	127,1	127,2	127,2	127,3	127,3	127,3	127,0
<i>Cao-sector</i>														
Particuliere bedrijven		125,5	125,5	125,6	125,6	125,6	125,7	126,0	126,0	126,1	126,1	126,2	126,2	125,9
Gesubsidieerde sector		129,1	129,1	129,2	129,2	129,5	129,5	129,9	130,0	130,1	130,1	130,2	130,2	129,7
Overheid		129,6	129,6	129,8	129,8	129,8	129,8	129,9	129,9	129,9	129,9	129,9	129,9	129,8
<i>Bedrijfstak</i>														
Landbouw en visserij	01-05	123,1	123,1	123,3	123,3	123,3	123,3	123,5	123,5	123,6	124,3	124,3	124,3	123,6
Industrie	15-37	126,2	126,2	126,2	126,4	126,4	126,4	126,8	126,8	126,8	126,9	126,9	126,9	126,6
Energie- en waterleidingbedrijven	40-41	126,4	126,4	126,4	126,4	126,0	127,1	127,1	127,3	127,3	127,3	127,3	127,3	126,9
Bouwnijverheid	45	130,0	130,0	130,0	130,0	130,0	130,1	130,5	130,5	130,5	130,6	130,6	130,6	130,3
Handel	50-52	123,9	123,9	123,9	123,9	123,9	123,9	124,3	124,3	124,4	124,5	124,5	124,5	124,2
Horeca	55	120,8	120,8	120,8	121,0	121,0	121,0	121,0	121,0	121,0	121,1	121,1	121,1	121,0
Vervoer en communicatie	60-64	122,8	122,8	122,8	122,8	122,8	122,8	123,0	123,0	123,0	123,0	123,2	123,2	122,9
Financiële instellingen	65-67	130,1	130,1	130,3	130,3	130,3	130,3	130,4	130,7	130,7	130,9	130,8	130,8	130,5
Zakelijke dienstverlening	70-74	124,9	124,9	124,9	125,0	125,0	125,0	125,4	125,4	125,4	125,4	125,4	125,7	125,2
Openbaar bestuur	75	129,0	129,0	128,9	128,9	129,0	129,0	129,0	129,0	129,0	129,0	129,0	129,0	129,0
Onderwijs	80	129,8	129,8	130,0	130,0	130,0	130,0	130,3	130,4	130,2	130,2	130,2	130,2	130,1
Gezondheids- en welzijnzorg	85	129,8	129,8	130,1	130,1	130,3	130,3	130,8	130,8	131,0	131,0	131,1	131,1	130,5
Cultuur en overige dienstverlening	90-93	127,6	127,6	127,5	127,8	127,8	127,8	127,9	127,9	127,9	128,0	128,0	128,0	127,8
<b>Contractuele loonkosten per uur inclusief bijzondere beloningen</b>														
<b>Totaal</b>	01-93	130,0	130,0	130,0	130,1	130,1	130,2	130,5	130,6	130,6	130,7	130,7	130,8	130,3
<i>Cao-sector</i>														
Particuliere bedrijven		128,4	128,4	128,5	128,5	128,5	128,6	128,9	128,9	129,0	129,1	129,1	129,2	128,8
Gesubsidieerde sector		133,5	133,5	133,6	133,6	133,9	133,9	134,3	134,4	134,6	134,6	134,7	134,7	134,1
Overheid		133,9	133,9	134,1	134,1	134,1	134,1	134,2	134,6	134,6	134,6	134,6	134,6	134,3
<i>Bedrijfstak</i>														
Landbouw en visserij	01-05	123,7	123,7	123,8	123,8	123,8	123,8	124,0	124,0	124,2	124,9	124,9	124,9	124,1
Industrie	15-37	128,5	128,5	128,5	128,7	128,7	128,8	129,1	129,2	129,2	129,2	129,3	129,3	128,9
Energie- en waterleidingbedrijven	40-41	128,4	128,4	128,4	128,4	127,9	129,1	129,1	129,7	129,7	129,7	129,7	129,7	129,0
Bouwnijverheid	45	131,1	131,1	131,1	131,2	131,2	131,2	131,6	131,6	131,6	131,8	131,8	131,8	131,4
Handel	50-52	125,6	125,6	125,6	125,6	125,6	125,6	126,0	126,0	126,1	126,3	126,3	126,3	125,9
Horeca	55	121,0	121,0	121,0	121,1	121,1	121,1	121,2	121,2	121,2	121,2	121,2	121,2	121,1
Vervoer en communicatie	60-64	130,5	130,5	130,5	130,6	130,6	130,6	130,6	130,6	130,6	130,6	130,7	130,7	130,6
Financiële instellingen	65-67	130,3	130,3	130,6	130,6	130,6	130,6	130,9	131,0	131,0	131,1	131,1	131,1	130,7
Zakelijke dienstverlening	70-74	128,8	128,8	128,8	128,9	128,9	128,9	129,3	129,4	129,4	129,4	129,4	129,7	129,1
Openbaar bestuur	75	133,8	133,8	133,8	133,8	133,9	133,9	133,9	134,2	134,2	134,2	134,2	134,2	134,0
Onderwijs	80	133,4	133,4	133,6	133,6	133,6	133,6	133,9	134,4	134,2	134,2	134,2	134,2	133,9
Gezondheids- en welzijnzorg	85	134,2	134,2	134,5	134,5	134,8	134,8	135,2	135,4	135,6	135,6	135,6	135,6	135,0
Cultuur en overige dienstverlening	90-93	131,7	131,7	131,7	131,9	131,9	132,0	132,0	132,1	132,1	132,2	132,2	132,2	132,0