

# Cao-lonen 2011, de definitieve gegevens

*Monique Hartog*

In 2011 zijn de cao-lonen per uur, inclusief bijzondere beloningen, met 1,1 procent gestegen. Hiermee lag de loonstijging meer dan 1 procentpunt onder de inflatie van 2,3 procent. Sinds 2005 is de loonstijging niet meer zo laag geweest. Bij de sector overheid namen de lonen vorig jaar met 0,1 procent het minst toe. In het openbaar bestuur stegen de lonen zelfs helemaal niet. In 2010 behoorde het openbaar bestuur nog tot de bedrijfstakken met de grootste loonstijgingen. De lonen gingen in 2011 het meest omhoog in de bedrijfstak vervoer en communicatie.

De loonkosten stegen vorig jaar meer dan de cao-lonen. Dit komt vooral doordat de werkgeversbijdrage voor het sectorfonds en de pensioenpremies toenamen.

Dit zijn de belangrijkste uitkomsten van de statistiek Indexcijfers van cao-lonen (2000=100), waarvan de gegevens over 2011 definitief zijn vastgesteld.

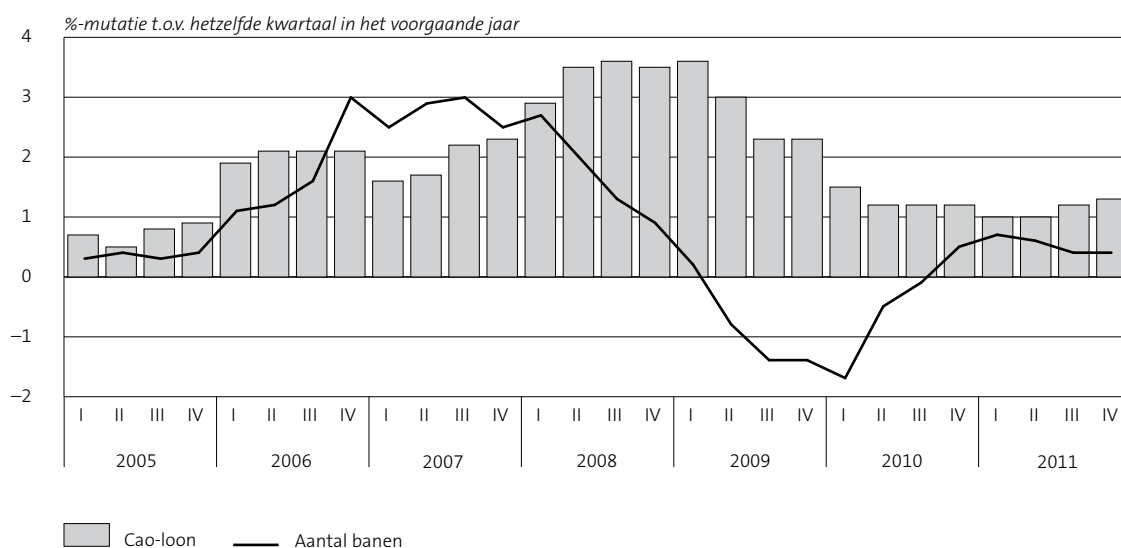
## 1 Cao-loonstijging verder afgenomen

De cao-lonen inclusief bijzondere beloningen stegen in 2011 met 1,1 procent ten opzichte van een jaar eerder. Dit is 0,2 procentpunt lager dan de loonstijging in 2010.

In de eerste twee kwartalen van 2011 namen de lonen met 1,0 procent toe, in het derde en vierde kwartaal met respectievelijk 1,2 en 1,3 procent. Het jaar 2011 heeft hiermee de laagste loonstijging sinds 2005.

De ontwikkeling van de cao-lonen reageert op de situatie op de arbeidsmarkt. De krimp van de economie leidde vanaf 2009 tot banenverlies. De cao-loonontwikkeling volgt deze beweging met enige vertraging. In 2011 zijn de gevolgen goed zichtbaar.

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

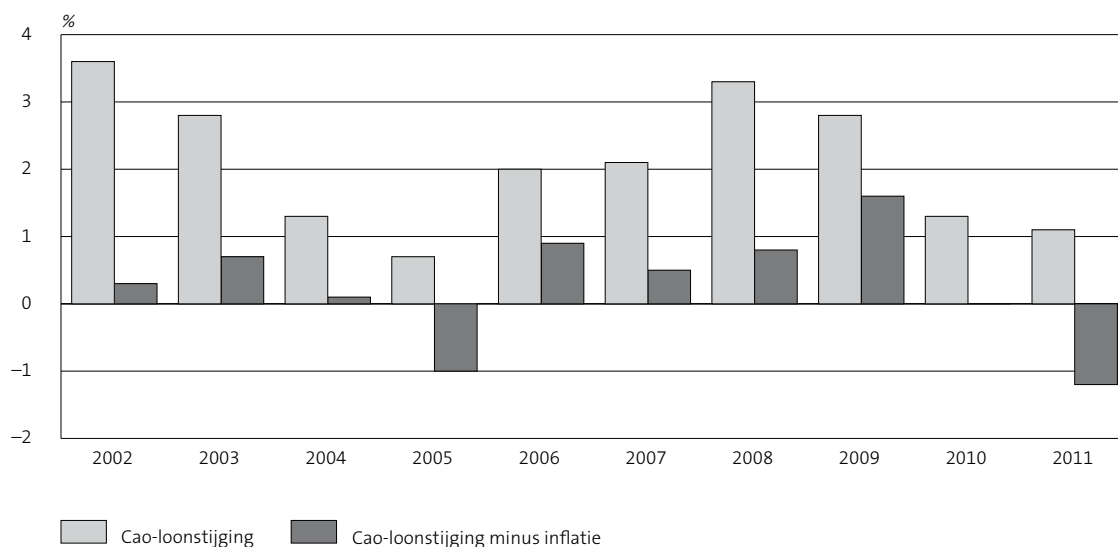


## 2 Loonstijging ruim onder inflatie

Al vanaf de tweede helft van 2010 ligt de inflatie boven de loonstijging. In 2011 kwam de cao-loonstijging 1,2 procentpunt lager uit dan de inflatie, die dat jaar 2,3 procent bedroeg. Sinds 2005 is het niet meer voorgekomen dat de prijzen sneller stegen dan de cao-lonen.

Gemiddeld stegen de cao-lonen in de laatste tien jaar 0,3 procentpunt harder dan de inflatie. Als de cao-loonstijging hoger is dan de inflatie betekent dit niet automatisch dat werknemers er reëel 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.

### 2.1 Ontwikkeling cao-lonen



## 3 Laagste loonstijging bij de overheid

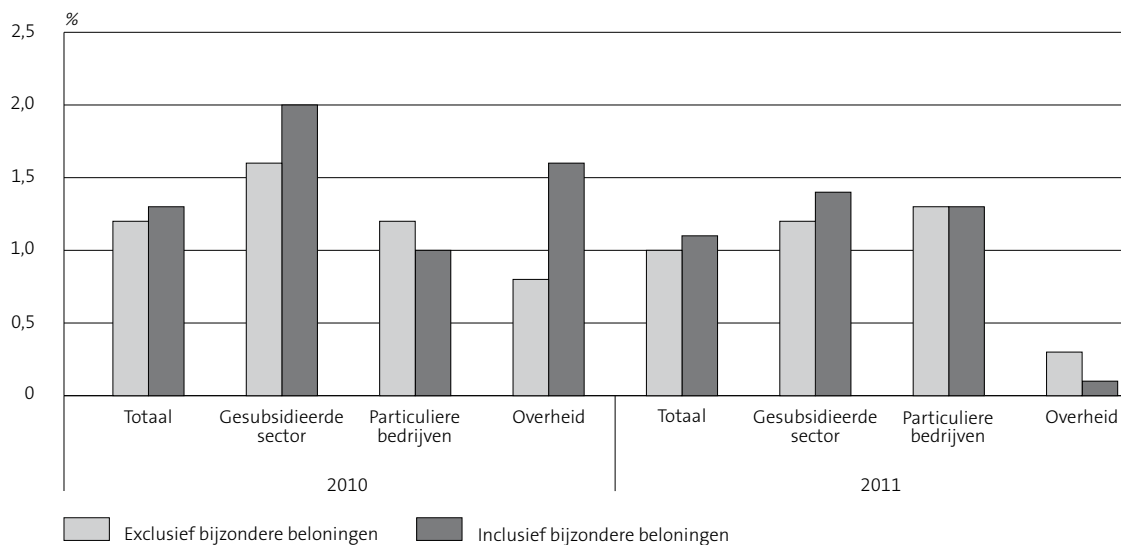
De cao-lonen bij de overheid zijn in 2011 met 0,1 procent toegenomen. Hiermee komt deze sector 1 procentpunt lager uit dan de gemiddelde loonstijging van alle cao's in Nederland. In 2011 zijn een aantal cao's binnen de overheid afgesloten waarbij er geen loonsverhoging was. Daarnaast is bij een aantal cao's de eenmalige beloning die er in 2010 wel was, in 2011 uitgebleven. Deze factoren hebben een drukkend effect op de loonontwikkeling bij de overheid.

In 2010 kwam de loonstijging bij de overheid nog op 1,6 procent uit. Deze hoge loonontwikkeling werd toen vooral veroorzaakt door de verhoging van de bijzondere beloningen. Zonder deze beloningen zou de loonstijging in 2010 voor deze sector op 0,8 procent uitgekomen zijn.

In de sector particuliere bedrijven namen de lonen met 1,3 procent toe. De particuliere bedrijven komen hiermee iets hoger uit dan de gemiddelde loonstijging in Nederland. De bijzondere beloningen hadden net als in 2010 geen invloed op de stijging van de lonen in deze sector.

Het meest stegen de lonen in de gesubsidieerde sector met 1,4 procent. In 2010 kende deze sector ook de hoogste loonstijging.

### 3.1 Cao-loonstijging naar cao-sector

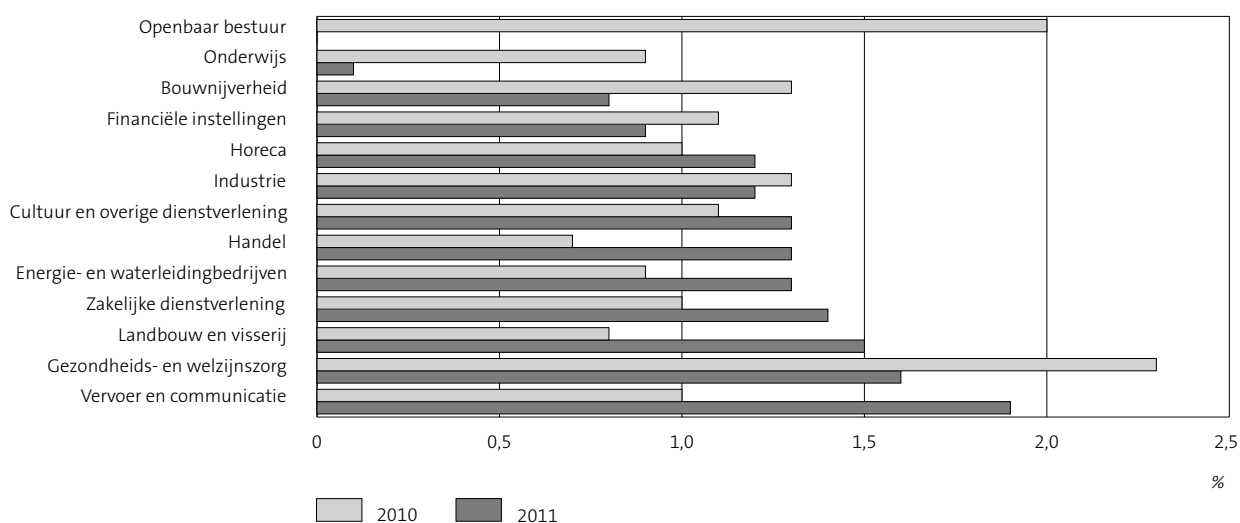


#### 4 Cao-lonen in bedrijfstak vervoer en communicatie het meest toegenomen

Bij de bedrijfstak vervoer en communicatie namen in 2011 de cao-lonen het sterkst toe. De stijging kwam uit op 1,9 procent, dit was een verdubbeling ten opzichte van 2010. Binnen deze bedrijfstak stegen bij een aantal cao's de lonen met meer dan 2,5 procent.

Van alle bedrijfstakken was de loonstijging bij het onderwijs en het openbaar bestuur het laagst. In het onderwijs namen de lonen met 0,1 procent toe, bij het openbaar bestuur stegen de lonen zelfs niet. Het openbaar bestuur behoorde in 2010 nog tot de bedrijfstakken met de hoogste loonontwikkeling. De bovengemiddelde loonstijging in 2010 van 2,0 procent werd toen vooral veroorzaakt doordat bij de cao Rijk

#### 4.1 Cao-loonstijging inclusief bijzondere beloningen naar bedrijfstak

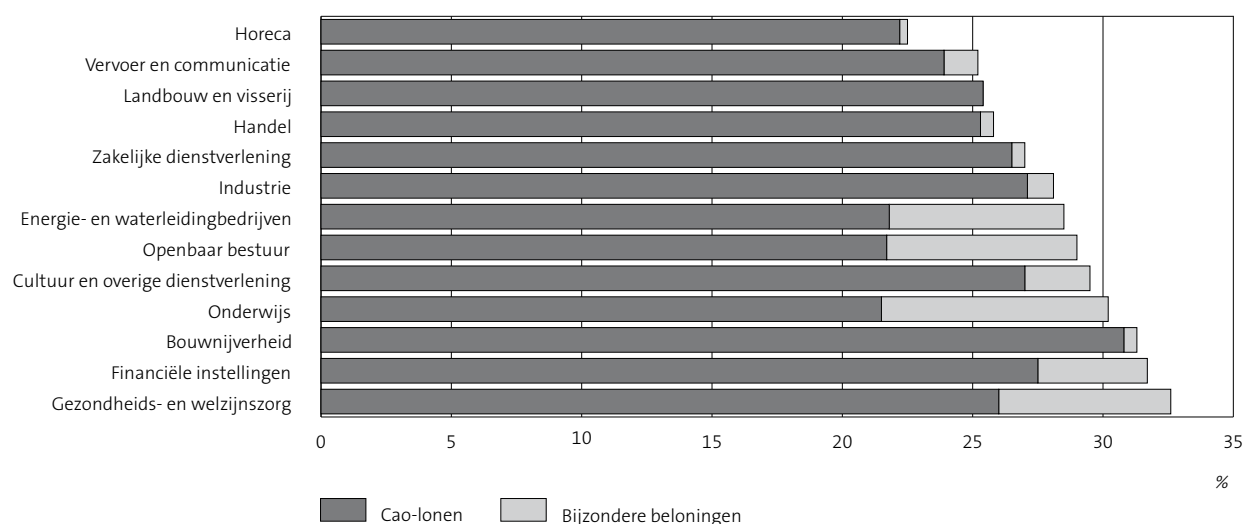


de eindejaarsuitkering met 2,9 procentpunt verhoogd was naar een dertiende maand. Zonder bijzondere beloningen zouden de cao-lonen in het openbaar bestuur in 2010 met 0,7 procent zijn toegenomen.

## 5 Afwijkende loonontwikkeling horeca en gezondheidszorg in 2000–2011

Het effect van bijzondere beloningen is minder groot als er over een langere periode naar de ontwikkeling van de cao-lonen per bedrijfstak wordt gekeken. Tegelijkertijd wordt dan beter zichtbaar of bedrijfstakken hoge of minder hoge cao-loonstijgingen kennen. In de periode 2000–2011 stegen de cao-lonen gemiddeld met 28,4 procent. Bij vier bedrijfstakken is de afwijking van het gemiddelde meer dan 3 procentpunt. Bij de zorg stegen de lonen in 11 jaar het hardst: 32,6 procent. In de bedrijfstak horeca gingen de lonen in dezelfde periode met 22,5 procent het minst omhoog.

### 5.1 Ontwikkeling cao-lonen in 2000–2011 naar bedrijfstak



## 6 Contractuele arbeidsduur nagenoeg constant

Net als in voorgaande jaren is in 2011 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.

Er waren per sector kleine verschillen te zien in 2011. Bij de gesubsidieerde sector nam de arbeidsduur iets af. Vanwege het verder doorvoeren van het levensfasebudget is een verschil tussen de maand- en uurloonstijging ontstaan van 0,2 procentpunt.

Bij de sector particuliere bedrijven nam de arbeidsduur in 2011 iets toe (0,1 procent). Dit komt onder andere doordat de crisisdagen die in 2010 in de bedrijfstakken industrie en bouwnijverheid waren ingesteld het jaar daarop weer zijn afgevoerd. Verder draagt de invoering van het flexibele arbeidsvoorwaarden budget, FAB (zie begrippen) in een cao binnen de bedrijfstak energie- en waterleidingsbedrijven, ook bij aan de lichte toename van de arbeidsduur in de sector particuliere bedrijven.

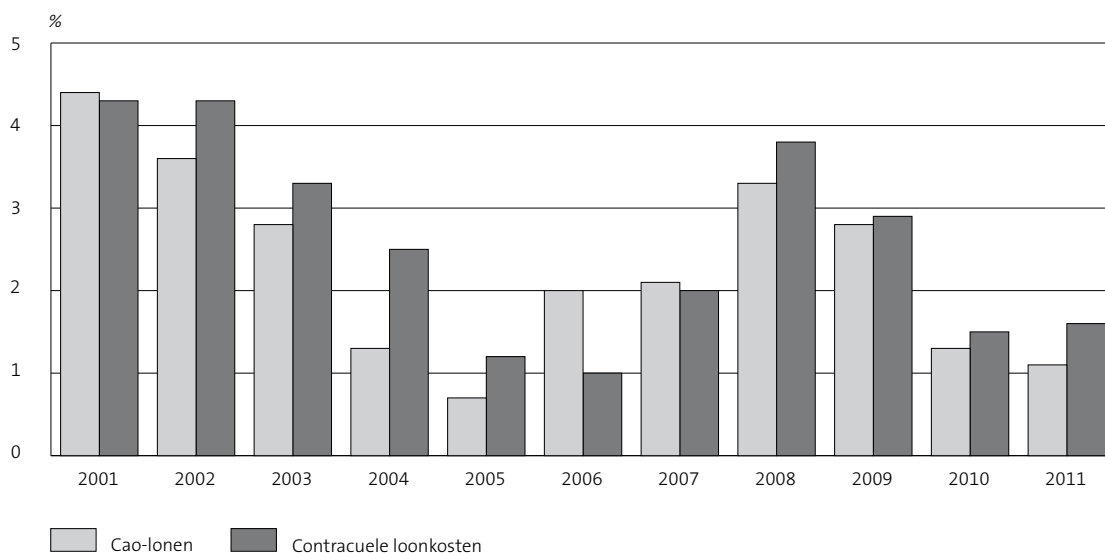
## 7 Loonkostenstijging hoger dan cao-loonstijging

In 2011 zijn de contractuele loonkosten met 1,6 procent gestegen. Dit is een half procentpunt meer dan de loonstijging. Het verschil wordt voornamelijk verklaard doordat de werkgeversbijdrage voor het sectorfonds in 2011 is toegenomen, maar wijzigingen in de pensioenpremies dragen er ook aan bij.

De landelijke wijzigingen die voor alle sectoren gelden hebben geen effect, doordat de verhoging van de wettelijke inkomensafhankelijke werkgeversbijdrage in de ziektekosten wegvalt tegen de verlaging van de basispremie WAO.

In het afgelopen decennium stegen de contractuele loonkosten in de meeste jaren harder dan de cao-lonen. Het jaar 2006 is een uitzondering, in dat jaar werden de werkgeverspremies voor arbeidsongeschiktheid en (pre)pensioen verlaagd.

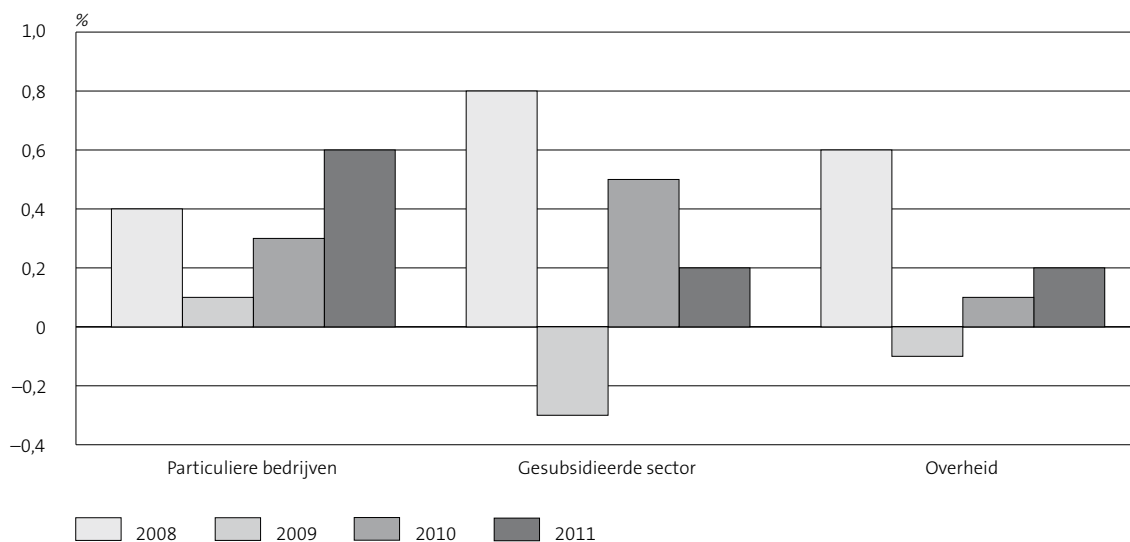
### 7.1 Ontwikkeling cao-lonen en contractuele loonkosten per uur



## 8 Grootste toename loonkosten bij de sector particuliere bedrijven

In de sector particuliere bedrijven zijn de contractuele loonkosten in 2011 met 1,9 procent het meest toegenomen van alle sectoren. Dit kwam door de cao-loonstijging, maar ook door de gestegen werkgeversbijdrage in het sectorfonds. De loonkosten namen in de cao-sector overheid met 0,3 procent het minst toe. Het verschil tussen de stijging van de contractuele loonkosten en die van de cao-lonen was in 2011 bij de sector particuliere bedrijven ook het grootst. Voor de overige twee sectoren was dit marginaal. De wijzigingen van de cao-lonen en de werkgeverspremie in pensioen- en sectorfonds verklaren de verschillende ontwikkelingen van de contractuele loonkosten in de drie sectoren.

## 8.1 Loonkostenstijging minus cao-loonstijging naar cao-sector



### 9 Vaststellen definitieve gegevens 2011

In eerdere jaren werden de definitieve gegevens uiterlijk in de maand mei van het daarop volgende jaar gepubliceerd. In die maand waren dan (vrijwel) alle cao's voor de verslagperiode afgesloten. De definitieve uitkomsten van 2011 zijn een maand vertraagd en in juni 2012 gepubliceerd. Een belangrijke oorzaak voor deze vertraging is dat door de economische crisis en politieke ontwikkelingen veel onderhandelingen over nieuwe cao's maar langzaam op gang zijn gekomen. Bovendien was er voor veel cao's (vooral overheidcao's) geen loonsverhoging in het vooruitzicht, zodat er ook geen noodzaak was om snel cao's af te sluiten. Nog niet alle cao's waren afgesloten bij het definitief vaststellen van de uitkomsten over het jaar 2011. Voor deze cao's is uitgegaan van de nullijn. De kans dat er voor deze cao's nog loonsverhogingen worden gegeven is heel klein.

#### 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

##### *Bijzondere beloningen*

Bijzondere beloningen zijn alle bindend voorgeschreven bijzondere (niet maandelijks) beloningen, zoals de vakantietoeslag 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 ploegdienst, 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.

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 eenmalige 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 eenmalige beloning deze dagen gebruiken om terugval in de productie op te vangen.

#### *Flexibel Arbeidsvoorwaarden Budget(FAB)*

Een Flexibel Arbeidsvoorwaarden Budget is een bruto bedrag bovenop het maandsalaris van de medewerker. Dit Budget wordt 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 FAB 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.

#### *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 welzijnszorg, 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.

#### *Jaarmutatatie*

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 statistiek 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.

## B.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			
		2008	2009	2010	2011	2008	2009	2010	2011	2008	2009	2010	2011
		%											
<b>Totaal</b>	01-93	3,5	2,7	1,1	1,2	3,3	2,8	1,3	1,1	0,0	0,0	-0,1	0,0
<i>Cao-sector</i>													
Particuliere bedrijven		3,5	2,7	1,0	1,4	3,3	2,7	1,0	1,3	0,1	0,1	-0,1	0,1
Gesubsidieerde sector		3,4	2,9	1,4	1,3	3,5	3,5	2,0	1,4	-0,1	-0,6	-0,5	-0,2
Overheid		3,6	2,7	1,6	0,1	3,5	2,7	1,6	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0
<i>Bedrijfstak</i>													
Landbouw en visserij	01-05	2,9	2,2	0,7	1,5	2,9	2,2	0,8	1,5	0,0	0,0	0,0	-0,1
Industrie	15-37	3,8	2,8	1,1	1,3	3,8	2,8	1,3	1,2	0,0	0,0	-0,2	0,2
Energie- en waterleidingbedrijven	40-41	3,2	1,3	2,8	1,9	3,2	1,3	0,9	1,3	0,0	0,0	1,9	0,7
Bouwnijverheid	45	3,7	3,7	0,9	1,3	3,7	3,7	1,3	0,8	0,0	0,0	-0,5	0,5
Handel	50-52	3,4	2,9	0,7	1,3	3,3	2,9	0,7	1,3	0,2	0,1	0,0	0,0
Horeca	55	2,3	3,6	0,9	1,3	2,3	3,5	1,0	1,2	0,0	0,0	0,0	0,0
Vervoer en communicatie	60-64	2,8	2,6	1,1	1,8	2,8	2,4	1,0	1,9	0,0	0,2	0,0	0,0
Financiële instellingen	65-67	3,7	2,5	1,1	1,0	3,5	2,5	1,1	0,9	0,2	0,0	0,0	0,1
Zakelijke dienstverlening	70-74	3,3	2,3	1,0	1,5	3,0	2,2	1,0	1,4	0,3	0,0	0,0	0,0
Openbaar bestuur	75	3,6	2,2	1,9	-0,1	3,7	2,1	2,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Onderwijs	80	3,4	3,4	0,9	0,0	3,3	3,3	0,9	0,1	0,1	0,0	0,0	0,0
Gezondheids- en welzijnzorg	85	3,4	2,6	1,7	1,3	3,4	3,5	2,3	1,6	-0,1	-0,8	-0,6	-0,2
Cultuur en overige dienstverlening	90-93	4,2	2,8	1,1	1,3	4,2	2,8	1,1	1,3	0,0	0,0	0,0	0,0

## B.2 Ontwikkeling contractuele loonkosten

	Sbi-code	Contractuele loonkosten per maand				Contractuele loonkosten per uur			
		2008	2009	2010	2011	2008	2009	2010	2011
		%							
<b>Totaal</b>	01-93	4,0	2,8	1,4	1,6	3,8	2,9	1,5	1,6
<i>Cao-sector</i>									
Particuliere bedrijven		3,9	2,9	1,3	1,9	3,7	2,8	1,3	1,9
Gesubsidieerde sector		4,1	2,5	1,9	1,4	4,3	3,2	2,5	1,6
Overheid		4,2	2,6	1,7	0,3	4,1	2,6	1,7	0,3
<i>Bedrijfstak</i>									
Landbouw en visserij	01-05	3,9	1,6	1,1	1,7	4,0	1,7	1,1	1,8
Industrie	15-37	4,0	2,6	1,3	1,7	4,0	2,6	1,4	1,5
Energie- en waterleidingbedrijven	40-41	3,7	0,3	3,5	2,3	3,7	0,3	1,5	1,6
Bouwnijverheid	45	3,8	3,7	1,5	2,0	3,8	3,7	1,9	1,5
Handel	50-52	4,2	2,6	1,2	1,8	4,1	2,6	1,2	1,8
Horeca	55	3,1	3,0	1,8	1,2	3,1	3,1	1,7	1,2
Vervoer en communicatie	60-64	2,9	3,4	1,5	1,8	2,9	3,1	1,6	1,8
Financiële instellingen	65-67	3,2	4,0	0,2	1,6	3,0	4,0	0,2	1,5
Zakelijke dienstverlening	70-74	4,0	2,6	1,3	2,4	3,8	2,4	1,3	2,4
Openbaar bestuur	75	4,2	2,2	2,0	0,2	4,3	2,2	2,0	0,2
Onderwijs	80	4,0	3,5	1,0	0,4	3,9	3,4	1,1	0,3
Gezondheids- en welzijnszorg	85	4,3	2,3	2,2	1,5	4,3	3,1	2,8	1,8
Cultuur en overige dienstverlening	90-93	4,6	2,8	1,5	1,7	4,6	2,8	1,5	1,7

## B.3 Indexcijfers van cao-lonen; definitieve gegevens 2011

	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	127,9	128,0	128,0	128,1	128,1	128,1	128,6	128,7	128,7	128,9	128,9	128,9	128,4
<i>Cao-sector</i>														
Particuliere bedrijven		127,2	127,4	127,4	127,5	127,5	127,6	128,2	128,2	128,2	128,5	128,5	128,5	127,9
Gesubsidieerde sector		129,3	129,2	129,1	129,1	129,2	129,2	129,7	129,8	129,8	130,1	130,1	130,1	129,6
Overheid		130,0	130,0	130,0	130,0	130,0	129,8	129,8	129,8	129,8	129,8	129,8	129,8	129,9
<i>Bedrijfstak</i>														
Landbouw en visserij	01-05	125,1	125,4	125,4	125,4	125,4	125,4	126,3	126,3	126,3	126,3	126,3	126,3	125,9
Industrie	15-37	127,5	127,7	127,7	127,8	127,8	127,9	128,6	128,6	128,6	128,9	128,9	128,9	128,2
Energie- en waterleidingbedrijven	40-41	130,9	130,9	130,9	130,9	131,0	131,0	132,6	132,6	132,6	132,6	132,6	132,6	131,8
Bouwnijverheid	45	131,2	131,8	131,8	131,8	131,9	132,0	132,3	132,3	132,4	132,8	132,8	132,8	132,2
Handel	50-52	125,5	125,7	125,7	125,8	125,9	126,0	126,4	126,5	126,5	126,9	127,0	127,0	126,2
Horeca	55	122,0	122,0	122,0	122,0	122,0	122,0	123,1	123,1	123,1	123,2	123,2	123,2	122,6
Vervoer en communicatie	60-64	125,0	125,0	125,0	125,3	125,5	125,5	126,1	126,1	126,2	126,3	126,3	126,3	125,7
Financiële instellingen	65-67	131,0	131,1	131,1	131,1	131,1	131,2	131,7	131,7	131,9	132,0	132,0	132,1	131,5
Zakelijke dienstverlening	70-74	127,0	127,1	127,1	127,1	127,1	127,1	127,7	127,8	127,8	127,9	127,9	127,9	127,5
Openbaar bestuur	75	129,1	129,1	129,1	129,1	129,1	128,6	128,6	128,7	128,7	128,7	128,7	128,7	128,8
Onderwijs	80	130,3	130,3	130,3	130,3	130,3	130,3	130,3	130,3	130,3	130,3	130,3	130,3	130,3
Gezondheids- en welzijnszorg	85	129,8	129,8	129,7	129,8	129,8	129,8	130,4	130,6	130,6	130,8	130,8	130,8	130,2
Cultuur en overige dienstverlening	90-93	129,1	129,4	129,4	129,3	129,3	129,2	129,6	129,6	129,6	129,8	129,8	129,8	129,5

### B.3 Indexcijfers van cao-lonen; definitieve gegevens 2011 (slot)

	Sbi-code	Jan.	Febr.	Maart	April	Mei	Juni	Juli	Aug.	Sept.	Okt.	Nov.	Dec.	Jaar
<b>Cao-lonen per uur inclusief bijzondere beloningen</b>		<i>indexcijfers 2000=100</i>												
<b>Totaal</b>	01-93	128,0	128,1	128,1	128,1	128,2	128,2	128,6	128,7	128,7	128,9	128,9	128,9	128,4
<i>Cao-sector</i>														
Particuliere bedrijven		126,9	127,0	127,1	127,1	127,2	127,2	127,8	127,9	127,9	128,1	128,1	128,1	127,5
Gesubsidieerde sector		131,2	131,2	131,1	131,1	131,2	131,2	131,7	131,8	131,8	132,1	132,1	132,1	131,5
Overheid		130,0	130,0	130,0	130,0	130,0	129,8	129,8	129,9	129,9	129,9	129,9	129,9	129,9
<i>Bedrijfstak</i>														
Landbouw en visserij	01-05	124,6	124,9	124,9	124,9	124,9	124,9	125,8	125,8	125,8	125,8	125,8	125,8	125,4
Industrie	15-37	127,4	127,5	127,6	127,6	127,7	127,7	128,4	128,4	128,4	128,7	128,7	128,7	128,1
Energie- en waterleidingbedrijven	40-41	127,6	127,6	127,6	127,6	127,7	127,7	129,3	129,3	129,3	129,3	129,3	129,3	128,5
Bouwnijverheid	45	130,3	130,9	130,9	131,0	131,0	131,1	131,5	131,5	131,5	131,9	131,9	131,9	131,3
Handel	50-52	125,1	125,3	125,3	125,4	125,5	125,6	126,0	126,0	126,1	126,5	126,5	126,5	125,8
Horeca	55	121,9	121,9	121,9	121,9	121,9	121,9	123,0	123,0	123,0	123,2	123,2	123,2	122,5
Vervoer en communicatie	60-64	124,5	124,5	124,5	124,8	125,0	125,0	125,6	125,6	125,7	125,8	125,8	125,8	125,2
Financiële instellingen	65-67	131,2	131,3	131,3	131,3	131,3	131,4	131,8	131,8	132,1	132,2	132,2	132,2	131,7
Zakelijke dienstverlening	70-74	126,6	126,6	126,7	126,7	126,7	126,7	127,3	127,4	127,4	127,5	127,5	127,5	127,0
Openbaar bestuur	75	129,3	129,3	129,3	129,3	129,3	128,8	128,8	128,8	128,8	128,8	128,8	128,8	129,0
Onderwijs	80	130,2	130,2	130,2	130,2	130,2	130,2	130,2	130,2	130,2	130,2	130,2	130,2	130,2
Gezondheids- en welzijnzorg	85	132,2	132,2	132,1	132,1	132,2	132,2	132,8	133,0	133,0	133,2	133,2	133,2	132,6
Cultuur en overige dienstverlening	90-93	129,1	129,4	129,4	129,3	129,3	129,2	129,6	129,6	129,6	129,8	129,8	129,8	129,5
<b>Contractuele loonkosten per uur inclusief bijzondere beloningen</b>														
<b>Totaal</b>	01-93	131,8	131,9	131,9	132,0	132,1	132,1	132,6	132,7	132,7	132,9	132,9	132,9	132,4
<i>Cao-sector</i>														
Particuliere bedrijven		130,4	130,6	130,6	130,7	130,8	130,8	131,5	131,5	131,6	131,8	131,8	131,8	131,2
Gesubsidieerde sector		135,9	135,8	135,7	135,7	135,8	135,8	136,4	136,4	136,4	136,7	136,7	136,7	136,2
Overheid		134,7	134,7	134,7	134,9	134,9	134,7	134,7	134,7	134,7	134,7	134,7	134,7	134,7
<i>Bedrijfstak</i>														
Landbouw en visserij	01-05	125,5	125,8	125,8	125,9	125,9	125,9	126,8	126,8	126,8	126,8	126,8	126,8	126,3
Industrie	15-37	130,1	130,2	130,3	130,3	130,4	130,4	131,2	131,2	131,2	131,6	131,6	131,6	130,8
Energie- en waterleidingbedrijven	40-41	130,0	130,0	130,0	130,3	130,4	130,4	132,0	132,0	132,0	132,0	132,0	132,0	131,1
Bouwnijverheid	45	132,4	133,0	133,0	133,0	133,1	133,2	133,7	133,7	133,7	134,1	134,1	134,1	133,4
Handel	50-52	127,4	127,6	127,6	127,7	127,8	127,9	128,4	128,4	128,5	128,9	129,0	129,0	128,2
Horeca	55	121,9	121,9	121,9	121,9	121,9	121,9	123,1	123,1	123,1	123,2	123,2	123,2	122,5
Vervoer en communicatie	60-64	132,2	132,2	132,2	132,5	132,7	132,7	133,3	133,3	133,4	133,5	133,5	133,5	132,9
Financiële instellingen	65-67	132,2	132,3	132,3	132,3	132,3	132,4	132,8	132,8	133,1	133,1	133,1	133,2	132,7
Zakelijke dienstverlening	70-74	131,7	131,7	131,7	131,8	131,8	131,8	132,6	132,6	132,6	132,7	132,7	132,8	132,2
Openbaar bestuur	75	134,4	134,4	134,4	134,7	134,7	134,2	134,2	134,2	134,2	134,2	134,2	134,2	134,3
Onderwijs	80	134,1	134,1	134,1	134,4	134,4	134,4	134,4	134,4	134,4	134,4	134,4	134,4	134,3
Gezondheids- en welzijnzorg	85	136,9	136,9	136,8	136,8	136,9	136,9	137,5	137,7	137,7	138,0	138,0	138,0	137,4
Cultuur en overige dienstverlening	90-93	133,8	134,1	134,1	134,0	134,0	133,9	134,3	134,3	134,3	134,5	134,5	134,5	134,2