

Incidentele loonontwikkeling, 2001

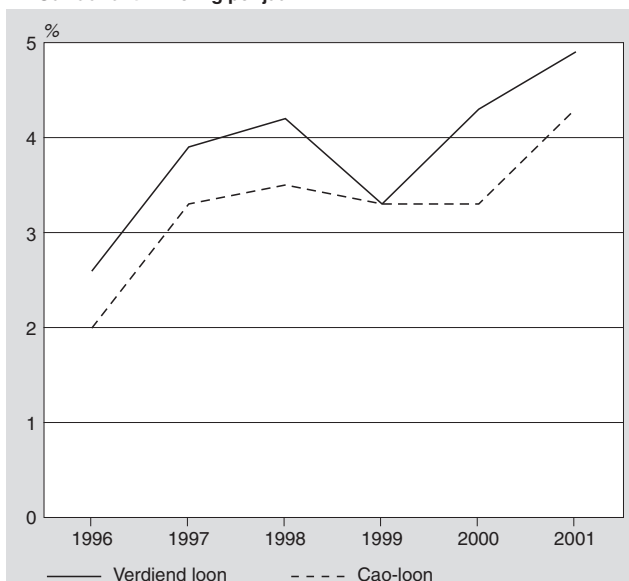
M. Zuiderwijk¹⁾

De incidentele uurloonontwikkeling van alle werknemers in Nederland in 2001 bedraagt 0,6 procent. Dit is vrijwel gelijk aan het gemiddelde van de afgelopen jaren. De invloed van veranderingen in de samenstelling van de werknemerspopulatie hierop, het zogeheten demografisch-economisch effect, is beperkt. De overige effecten, die het resterende deel van de incidentele uurloonontwikkeling bepalen, zijn in 2001 aanzienlijk afgenomen, vergeleken met het jaar daarvoor. Tussen de onderscheiden bedrijfstakken en sectoren bestaan grote verschillen in incidentele loonontwikkeling. Deze hangen samen met verschillen in het demografisch-economisch effect en overige effecten. Blijvers op de arbeidsmarkt hebben een hoge incidentele loonontwikkeling ten opzichte van alle werknemers omdat nieuwkomers op de arbeidsmarkt, die relatief weinig verdienen, de incidentele loonontwikkeling van alle werknemers drukken.

1. Incidentele loonontwikkeling in 2001 gemiddeld

Tussen december 2000 en december 2001 stegen de verdiende uurlonen van alle werknemers in Nederland met gemiddeld 4,9 procent. Deze stijging is voor het grootste deel, ofwel voor 4,3 procent, het gevolg van een stijging van de cao-lonen (Figuur 1). De resterende stijging van het uurloon, de zogenoemde incidentele loonontwikkeling, in 2001 komt daarmee uit op 0,6 procent. Dit is vrijwel gelijk aan het gemiddelde van de afgelopen jaren (Staat 1), ondanks het feit dat de stijging van de verdiende lonen in 2001 groter was dan in voorgaande jaren. De incidentele uurloonontwikkeling van 0,6 procent wordt voor 0,2 procent bepaald door veranderingen in de samenstelling van de werknemerspopulatie. Dit zogeheten demografisch-economisch effect verschilt hiermee niet veel van voorgaande jaren. De overige effecten, die het resterende deel van de incidentele uurloonontwikkeling bepalen, bedragen 0,3 procent en zijn daarmee beduidend lager dan het jaar daarvoor (0,7% in 2000). Dit komt vermoedelijk doordat de spanning op de arbeidsmarkt in 2001 is afgenomen.

1. Uurloonontwikkeling per jaar



Staat 1
Incidentele uurloonontwikkeling in componenten van alle werknemers, 1996 tot en met 2001

	Incidentele loonontwikkeling	Demografisch economisch effect	Overige effecten
	%		
Totaal Nederland			
1996	0,6	-0,1	0,7
1997	0,5	0,2	0,4
1998	0,7	0,0	0,7
1999	0,1	0,1	0,0
2000	0,9	0,2	0,7
2001	0,6	0,2	0,3
1996-2001, gemiddelde per jaar	0,6	0,2	0,5

De incidentele maandloonontwikkeling van 0,4 procent blijft achter bij het uurloon. Tussen december 2000 en december 2001 is de gemiddelde jaarlijkse arbeidsduur namelijk afgenomen van 1 380 naar 1 376 uur. Bij de incidentele maandloonontwikkeling is het demografisch-economisch effect negatief (-0,2%). Voornaamste reden hiervoor is de toename in 2001 van het aantal werknemers met een deeltijd- en flexibel dienstverband. Tussen december 2000 en december 2001 is deze groep werknemers met 3,4 procent gegroeid tot 2,9 miljoen. Het aantal voltijdbanen groeide in dezelfde periode met 0,9 procent tot bijna 4 miljoen. Indien alleen naar voltijdwerknemers wordt gekeken, is het demografisch-economisch effect met 0,3 procent positief (zie Tabel 4).

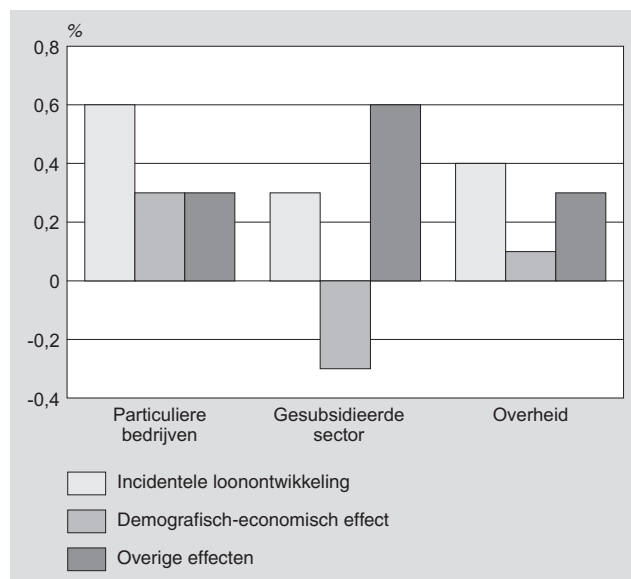
2. Incidentele loonontwikkeling het hoogst bij particuliere bedrijven

Net als in voorgaande jaren zijn er in de incidentele loonontwikkeling 2001 grote verschillen tussen cao-sectoren, bedrijfssectoren en bedrijfstakken. Zo is de incidentele uurloonontwikkeling bij de particuliere bedrijven 0,6 procent en bij de gesubsidieerde sector 0,3 procent. De incidentele loonontwikkeling van de gesubsidieerde sector wordt gedrukt door een negatief demografisch-economisch effect van -0,3 procent (Grafiek 2). De onderliggende oorzaak is waarschijnlijk een sterke toename (6,5 %) van, relatief laag betaalde, deeltijdbanen en een afname (-0,5 %) van, relatief hoog betaalde, voltijdbanen bij de gesubsidieerde sector in 2001. Opmerkelijk is het hoge percentage overige effecten bij de gesubsidieerde sector. Vermoedelijk zijn door nog steeds bestaande krapte op de arbeidsmarkt in deze sector in 2001 extra hoge lonen uitbetaald.

Omdat de incidentele loonontwikkeling per cao-sector van jaar tot jaar fluctueert, is tevens het gemiddelde van meerdere jaren (1998-2001) bekeken. De gemiddelde incidentele uurloonontwikkeling over deze periode is het hoogst bij de particuliere bedrijven en het laagst bij de overheid (zie Tabel 3). Opvallend is dat het demografisch-economisch effect voor alle sectoren klein is en dat met name de overige effecten de verschillen in incidentele loonontwikkeling bepalen.

¹⁾ Naast de auteur hebben F.J. Planting en E.J. Gillissen meegeewerkt aan het samenstellen van de resultaten.

2. Incidentele uurontwikkeling in componenten naar cao-sector, 2001



Bij de cao-subsectoren valt de hoge incidentele loonontwikkeling van defensie in 2001 op. Deze bestaat vooral uit overige effecten. Dit is veroorzaakt doordat de in februari 2001 afgesloten cao van defensie voor het jaar 2000 met terugwerkende kracht is ingegaan. Als gevolg hiervan is de voor 2000 afgesproken loonsverhoging pas in 2001 uitbetaald. Het demografisch-economisch effect bij defensie is negatief, waarschijnlijk door de instroom van jonge werknemers die relatief weinig verdienen. Het aantal banen van jonge werknemers tot 25 jaar bij defensie is tussen december 2000 en december 2001 met bijna 8 procent gestegen, terwijl het totale aantal banen vrijwel gelijk is gebleven.

3. Hoge incidentele loonontwikkeling voor blijvers en baanwisselaars

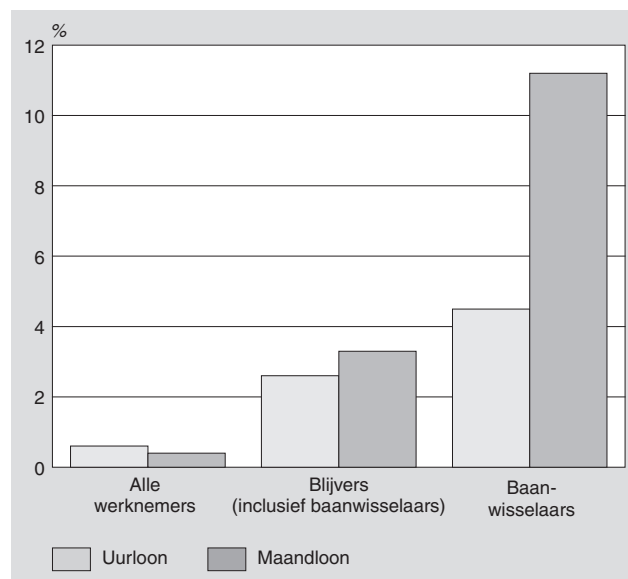
Vergeleken met alle werknemers hebben blijvers op de arbeidsmarkt een hoge incidentele loonontwikkeling in 2001 (*Figuur 3*). Nieuwkomers op de arbeidsmarkt, die gemiddeld aanzienlijk minder verdienen dan andere werknemers, drukken namelijk de incidentele loonontwikkeling van de groep alle werknemers.

Onder de blijvers op de arbeidsmarkt hebben de werknemers die in 2001 van baan zijn veranderd, de zogeheten baanwisselaars, de hoogste incidentele loonontwikkeling. Baanwisselaars verdienen in de nieuwe baan vaak flink meer dan in de oude baan. Opmerkelijk voor baanwisselaars is een hogere incidentele loonontwikkeling van het maandloon dan van het uurloon (zie *Figuur 3*). Dit is precies tegenovergesteld bij de groep alle werknemers, waar de incidentele loonontwikkeling van het maandloon lager is dan van het uurloon. De relatief lagere incidentele uurloonontwikkeling van baanwisselaars hangt samen met een toename (6,4%) van de gemiddelde jaarlijkse arbeidsduur. Daarbij daalt het aantal deeltijdbanen en stijgt het aantal voltijdbanen van baanwisselaars. Voor de groep alle werknemers is het effect omgekeerd: hier daalt de gemiddelde arbeidsduur en neemt het aantal deeltijdbanen juist toe.

4. Het begrip incidentele loonontwikkeling

De incidentele loonontwikkeling is het verschil tussen de ontwikkeling van de verdiende lonen en die van de lonen zoals overeengekomen in cao's en vergelijkbare collectieve regelingen. De incidentele loonontwikkeling is van belang voor onderhandelingen tussen werkgevers en werknemers over arbeidsvoorwaarden. De hoogte van de incidentele loonontwikkeling wordt onder andere beïnvloed door veranderingen in de samenstelling van het personeelsbestand,

3. Incidentele loonontwikkeling naar arbeidsmarktstatus, 2001



bevorderingen, bijzondere beloningen en individuele toeslagen. In de discussie over de beloning van werknemers en het daarvoor beschikbare budget, wordt waarde gehecht aan de mate waarin verschillende componenten bijdragen aan de incidentele loonontwikkeling. In dit artikel is de incidentele loonontwikkeling gesplitst in de componenten demografisch-economisch effect en overige effecten.

Demografisch-economisch effect

Veranderingen in de samenstelling van de werknemerspopulatie vormen een belangrijke verklaring voor de incidentele loonontwikkeling. Als bijvoorbeeld de werkgelegenheid snel groeit, zullen vele jongeren op de arbeidsmarkt instromen. Jongeren verdienen gemiddeld minder dan ouderen, wat een negatief effect heeft op de incidentele loonontwikkeling. Het deel van de incidentele loonontwikkeling dat het gevolg is van dit soort populatieveranderingen, wordt het demografisch-economisch effect genoemd. In dit artikel zijn voor de berekening van het demografisch-economisch effect drie variabelen meegenomen: geslacht, leeftijd en dienstverband (voltijd, deeltijd, flexibel). Om andere relevante variabelen zoals opleidings- en beroepsniveau mee te nemen, ontbraken de benodigde gegevens.

Overige effecten

Het deel van de incidentele loonontwikkeling dat niet verklaard kan worden uit het demografisch-economisch effect, wordt het overige effect genoemd. Wijzigingen van het gemiddeld verdiend loon door bijvoorbeeld extra periodieken, toeslagen voor bijzondere prestaties, of schaarste op de arbeidsmarkt maken hiervan deel uit. Ook veranderingen in de werknemersstructuur waarvoor in het demografisch-economisch effect niet gecorrigeerd wordt, maken deel uit van de overige effecten. De loonontwikkeling van werknemers zonder cao of andere collectieve arbeidsvoorwaardenregeling is niet in de contractuele loonontwikkeling verdisconteerd, terwijl die loonontwikkeling wel in de verdiende lonen tot uitdrukking komt. Het effect van een afwijkende loonontwikkeling van de werknemers zonder cao zit dan ook in de overige effecten.

In cao's overeengekomen loonsverhogingen die met terugwerkende kracht zijn afgesloten, worden in de indexcijfers van cao-lonen verwerkt vanaf de maand waarop de loonsverhoging ingaat. Indien een dergelijke loonsverhoging over een jaarovergang heen gaat, is deze nog niet verwerkt in de verdiende lonen van het jaar

waarop ze betrekking heeft. De betreffende werknemers hebben immers nog geen loonsverhoging gekregen omdat die pas het jaar daarop is afgesproken. Doordat het cao-loon wel stijgt maar het verdiende loon niet, is de incidentele loonontwikkeling over het betreffende jaar vaak negatief. Het daaropvolgende jaar is de incidentele loonontwikkeling dan extra hoog omdat dan de loonsverhoging wordt uitbetaald. Loonsverhogingen die met terugwerkende kracht zijn afgesloten komen eveneens tot uitdrukking in de component overige effecten.

5. Methode

Berekening van de incidentele loonontwikkeling

De berekening van de incidentele loonontwikkeling loopt via indexcijfers. Eerst worden mutaties van de verdiende lonen en cao-lonen afzonderlijk bepaald. Vervolgens worden deze twee mutaties met elkaar vergeleken. De verdiende lonen zijn afkomstig uit het werknemersdeel van de Enquête werkgelegenheid en lonen (EWL), terwijl de cao-lonen afkomstig zijn uit de statistiek Indexcijfers van cao-lonen (1990=100). Zowel de verdiende lonen als de cao-lonen hebben betrekking op de maand december. De incidentele loonontwikkeling van een jaar wordt berekend tussen de december-lonen van twee opeenvolgende jaren. In formulevorm is dit als volgt weer te geven (waarbij $t-1$ = oude jaar en t = nieuwe jaar):

$$\text{Incidentele loonontwikkeling}_{t-1/t} = \left(\frac{100 + \frac{\text{verdiend loon}_t - \text{verdiend loon}_{t-1}}{\text{verdiend loon}_{t-1}} \times 100}{100 + \frac{\text{cao loon}_t - \text{cao loon}_{t-1}}{\text{cao loon}_{t-1}} \times 100} \right) \times 100 - 100$$

Aangezien soms grote verschillen in de incidentele loonontwikkeling van verschillende jaren kunnen optreden, wordt tevens het meetkundig gemiddelde van vier opeenvolgende jaren berekend. Alvorens de EWL-gegevens te gebruiken, worden deze eerst op werknemersniveau volgtijdelijk vergelijkbaar gemaakt. Dit houdt in dat de gegevens van het oude jaar worden aangepast aan de geldende standaard bedrijfsindeling (SBI) in het nieuwe jaar. Deze aanpassing is nodig om te corrigeren voor de mogelijke vertekening van de loonontwikkeling die tussen twee opeenvolgende jaren ontstaat als gevolg van bedrijfsfusies, bedrijfssplitsingen en bedrijven die een andere typering krijgen. Voor een uitgebreide beschrijving van het volgtijdelijk vergelijkbaar maken, wordt verwezen naar Schulte Nordholt (2001).

De incidentele loonontwikkeling is zowel berekend op basis van uurlonen als van maandlonen, echter exclusief bijzondere beloningen. Het maandloon is het regelmatig betaalde bruto loon vóór aftrek van werknemerspremies voor pensioen en vut. Het uurloon is het loon per uur, berekend door het maandloon exclusief overwerk te delen door 1/12 van de jaarlijkse arbeidsduur. Doordat in het uurloon de arbeidsduur is verdisconteerd, hebben veranderingen in de jaarlijkse gemiddelde arbeidsduur een verschillend effect op het uur- en maandloon. Aangezien dit effect doorwerkt in de incidentele loonontwikkeling, worden beide benaderingen gepubliceerd.

Tevens is voor alle werknemers in de EWL de zogenaamde arbeidsmarktstatus bepaald. Met behulp van de arbeidsmarktstatus wordt onderscheid gemaakt tussen alle werknemers, blijvers en baanwisselaars op de arbeidsmarkt en baanwisselaars. Blijvers zijn werknemers die niet van werkkring veranderen. Baanwisselaars zijn werknemers die tussen twee opeenvolgende jaren van werkkring zijn veranderd. De incidentele loonontwikkeling wordt berekend voor heel Nederland, per bedrijfssector, bedrijfstak en cao-sector. Onderscheiden worden de cao-sectoren particuliere bedrijven, gesubsidieerde sector en overheid, waarbij de overheid is onderverdeeld in acht onderhandelingssectoren.

Berekening van het demografisch-economisch effect en overige effecten

Voor de berekening van het demografisch-economisch effect en de overige effecten wordt eerst de index van de verdiende lonen berekend. Deze index wordt verkregen door de ontwikkeling van de verdiende lonen te wegen met een constant gehouden werknemersstructuur (voor wat betreft de variabelen geslacht, leeftijd en dienstverband). Hierbij wordt onderscheid gemaakt tussen uur- en maandlonen.

De index verdiende uurlonen wordt berekend door de loonontwikkeling per groep werknemers (met hetzelfde geslacht, leeftijd en dienstverband) te wegen. Daarvoor worden de arbeidsduursommen van de betreffende groepen in het wegingsjaar (oude jaar) gebruikt. Bij het uurloon spelen veranderingen in de samenstelling van de arbeidsduur een grotere rol dan veranderingen in het aantal werknemers, omdat in het uurloon de jaarlijkse arbeidsduur is verdisconteerd.

De index verdiende maandlonen wordt berekend door te wegen naar de werknemerspopulatie van het oude jaar. Bij de gemiddelde maandlonen is met de werknemerspopulatie gewogen omdat daar de arbeidsduur geen invloed heeft. Een toename van het aantal jongere werknemers, met een gemiddeld lager verdiend maandloon dan oudere werknemers in een groep (met hetzelfde geslacht, leeftijd en dienstverband), heeft overigens wel gevolgen voor het gemiddeld verdiend loon van de hele populatie werknemers.

Zie voor een uitgebreide beschrijving van de berekening van de index verdiende lonen het artikel van Planting (2001).

De vergelijking van de ontwikkeling van het gemiddeld verdiend loon met die van de structuurvrije index van de verdiende lonen, levert het demografisch-economisch effect op: namelijk dat deel van de mutatie van het gemiddeld verdiend loon als gevolg van veranderingen in de samenstelling van de werknemerspopulatie. De overige effecten betreffen het deel van de incidentele loonontwikkeling dat niet verklaard wordt door het demografisch-economisch effect.

Corrigeren voor brutering van de overhevelingstoeslag in 2001

Bij de belastingherziening van 1990 zijn onder andere de toenmalige werkgeverspremies voor de AWBZ en AAW overgeheveld naar de werknemer. Ter compensatie hiervoor betaalden werkgevers een *overhevelingstoeslag* aan werknemers. In de Wet Bruterings Overhevelingstoeslag Lonen is bepaald dat de overhevelingstoeslag per 1 januari 2001 vervalt en vanaf die datum in het brutoloon wordt opgenomen. De wettelijke verhoging van het brutoloon bedraagt 1,9 procent, met een maximum van 791,85 euro per jaar. Van deze verplichte verhoging kunnen bedrijven afwijken als hierover in de cao afspraken zijn gemaakt.

Om te voorkomen dat de brutering van de overhevelingstoeslag gevolgen heeft voor de cao-loonontwikkeling tussen 2000 en 2001, zijn de indexcijfers van cao-lonen in 2001 verminderd volgens de wettelijke bruteringsregeling. Zie de Sociaal-economische maandstatistiek (maart 2001), voor een uitgebreide beschrijving van de wijze waarop de brutering van de overhevelingstoeslag in de indexcijfers van cao-lonen is verwerkt.

Voor een zuivere berekening van de incidentele loonontwikkeling 2001 is het nodig om ook de verdiende lonen te corrigeren voor de brutering van de overhevelingstoeslag. Hiertoe is het brutoloon van december 2000 verhoogd volgens de wettelijke bruteringsregeling (verhoging van het loon met 1,9 procent, met een maximum van 791,85 euro per jaar), zodat het vergelijkbaar is met het gebruteerde brutoloon van december 2001. De resulterende incidentele loonontwikkeling tussen december 2000 en december 2001 wordt zo in beginsel niet beïnvloed door de brutering van de overhevelingstoeslag. Indien echter in cao's afspraken zijn gemaakt die afwijken van de wettelijke bruteringsregeling, heeft dit mogelijk wel een effect op de gepubliceerde cijfers.

Begrippenlijst

Baanwisselaars

Werknemers die van werkkring zijn veranderd.

Blijvers

Werknemers die niet van werkkring zijn veranderd.

Cao-sector

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

Gesubsidieerde sector

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

Jaarlijkse arbeidsduur in de EWL

De met de werknemer overeengekomen arbeidsduur per jaar in uren. Niet-gewerkte uren in verband met vakantie, adv, feestdagen en extra vrije tijd voor ouderen zijn hierop in mindering gebracht. De jaarlijkse arbeidsduur wordt berekend uit gegevens over de maand december.

Jaarlijkse arbeidsduur in de statistiek Indexcijfers van cao-lonen

De contractuele normale arbeidsduur per jaar verminderd met het aantal officiële feestdagen (vastgesteld op zes dagen per kalenderjaar), het aantal (onvoorwaardelijke) vakantiedagen en eventuele adv-dagen.

Maandloon in de EWL

Het regelmatig betaalde bruto loon vóór aftrek van werknemerspremies voor pensioen en vut.

Maandloon in de statistiek Indexcijfers van cao-lonen

Het bruto-loon (ook wel: contractloon) waarop werknemers bij een normale arbeidsduur onvoorwaardelijk recht hebben. Hiertoe behoren ook alle bindend voorgeschreven regelmatig betaalde toeslagen.

Overheid

De cao-sector overheid omvat alle publiekrechtelijke bedrijven, zoals rijksoverheid, provincies, gemeenten, waterschappen en het openbaar onderwijs. Daarnaast behoren de politie, de rechterlijke macht, defensie, het regulier bijzonder onderwijs en de academische ziekenhuizen tot de overheid. Vanaf 2000 vallen ook onderzoeksinstellingen onder de cao-sector overheid.

Particuliere bedrijven

De privaatrechtelijke bedrijven die niet tot de gesubsidieerde sector of de overheid gerekend worden.

Standaard bedrijfsindeling (SBI)

Voor de indeling naar economische activiteit wordt de Standaard bedrijfsindeling 1993 gebruikt. Dit is een CBS-indeling waarbij de economische activiteit van een bedrijf gekenmerkt wordt door het voortgebrachte product, de in het productieproces gebruikte grondstoffen en hulpdiensten plus de aard van het productieproces. De Standaard bedrijfsindeling heeft een hiërarchische opbouw, waarbij het hoogste niveau is ingedeeld in vier bedrijfssectoren. Deze bedrijfssectoren zijn onderverdeeld in bedrijfstakken, die op hun beurt weer gesplitst zijn in bedrijfsklassen en bedrijfsgroepen. De onderscheiden groepen zijn genummerd met SBI-codes.

Uurloon

Het loon per uur, berekend door het maandloon exclusief overwerk te delen door 1/12 van de jaarlijkse arbeidsduur.

Referenties

Planting, F.J., 2001. De ontwikkeling van verdiende lonen in componenten, 1995–1999. In: Sociaal-economische maandstatistiek, jaargang 18, september 2001, blz. 23–28.

Schulte Nordholt, E., 2001. Incidentele loonontwikkeling van werknemers, 1995–1999. In: Sociaal-economische maandstatistiek, jaargang 18, juni 2001, blz. 23–29.

Zuiderwijk, M., 2002. Incidentele loonontwikkeling in componenten, 1999/2000. In: Sociaal-economische maandstatistiek, jaargang 19, maart 2002, blz. 31–37.

CBS, 2001. Collectieve arbeidsvoorwaarden en vakverenigingen. In: Sociaal-economische maandstatistiek, jaargang 18, maart 2001, blz. 32–36.

Meer informatie op Statline (www.cbs.nl)

In Statline, de elektronische database van het CBS, zijn uitkomsten van de statistiek incidentele loonontwikkeling over de jaren 1996 tot en met 2001 opgenomen. Voor extra informatie die niet in Statline is opgenomen, kunt u contact opnemen met de infoservice van het CBS, telefoon 0900-0227 (0,50 euro per minuut), of e-mail infoservice@cbs.nl.

Tabel 1
Incidentele loonontwikkeling: uurloon en maandloon van alle werknemers, 2001 en gemiddelde 1998–2001

	SBI-code	Uurloon		Maandloon	
		2001	1998–2001 gemiddelde per jaar	2001	1998–2001 gemiddelde per jaar
		%			
Totaal		0,6	0,6	0,4	0,5
Arbeidsmarktstatus					
Blijvers (inclusief baanwisselaars)		2,6	2,6	3,3	3,0
Baanwisselaars		4,5	4,4	11,2	10,2
Cao-sector					
Particuliere bedrijven		0,6	0,6	0,6	0,5
Gesubsidieerde sector		0,3	0,6	–1,1	0,2
Overheid		0,4	0,5	0,7	0,5
w.v.					
Rijksoverheid		–0,1	0,7	0,5	0,7
Onderwijs		1,7	0,5	2,2	1,0
Defensie		4,7	.	4,6	.
Politie		–2,1	–0,3	0,3	0,3
Rechterlijke macht		3,7	0,2	4,5	0,0
Gemeente		–2,5	–0,1	–2,8	–0,1
Provincies		0,5	0,6	0,7	0,5
Waterschappen		–1,1	0,8	–0,9	0,6
Bedrijfssector					
Landbouw en visserij	01–05	0,6	0,1	1,9	0,0
Industrie en bouwnijverheid	10–45	1,0	0,6	0,9	0,4
Commerciële dienstverlening	50–74	0,5	0,9	0,6	1,0
Niet-commerciële dienstverlening	75–93	0,3	0,2	–0,1	0,2
Bedrijfstak					
Industrie	15–37	0,9	0,5	0,7	0,3
Energie- en waterleidingbedrijven	40–41	1,9	1,5	2,3	1,7
Bouwnijverheid	45	1,0	0,8	1,1	0,8
Handel	50–52	0,7	0,7	0,8	0,3
Horeca	55	–0,5	–1,8	1,4	–0,9
Vervoer en communicatie	60–64	2,7	0,5	1,2	0,1
Financiële instellingen	65–67	2,7	1,9	1,7	1,4
Zakelijke dienstverlening	70–74	–0,8	1,4	–0,5	2,1
Openbaar bestuur	75	–0,1	0,7	0,1	0,5
Onderwijs	80	1,5	0,2	2,2	0,6
Gezondheids- en welzijnszorg	85	0,1	0,3	–1,3	0,3
Cultuur en overige dienstverlening	90–93	–1,2	–1,1	–0,2	–0,4

Tabel 2
Blijvers (inclusief baanwisselaars)
Incidentele loonontwikkeling: uurloon en maandloon van werknemers, 2001 en gemiddelde 1998–2001

	SBI-code	Uurloon		Maandloon	
		2001	1998–2001 gemiddelde per jaar	2001	1998–2001 gemiddelde per jaar
		%			
Totaal		2,6	2,6	3,3	3,0
Cao-sector					
Particuliere bedrijven		2,3	2,5	2,9	3,0
Gesubsidieerde sector		3,6	2,9	3,8	3,0
Overheid		2,5	2,3	3,1	2,5
w.v.					
Rijksoverheid		1,8	2,2	2,2	2,0
Onderwijs		3,6	2,6	4,6	3,2
Defensie		8,5	.	8,3	.
Politie		0,1	1,8	2,5	2,3
Rechterlijke macht		4,7	1,4	5,5	1,1
Gemeente		–0,6	1,4	–0,5	1,5
Provincies		1,5	1,6	1,5	1,3
Waterschappen		0,1	1,9	2,5	2,1
Bedrijfssector					
Landbouw en visserij	01–05	0,3	0,4	2,5	2,0
Industrie en bouwnijverheid	10–45	2,0	1,9	1,9	1,8
Commerciële dienstverlening	50–74	3,1	3,1	4,0	3,8
Niet-commerciële dienstverlening	75–93	2,8	2,5	3,7	3,0
Bedrijfstak					
Industrie	15–37	2,0	1,9	2,0	1,9
Energie- en waterleidingbedrijven	40–41	2,6	1,8	3,0	1,7
Bouwnijverheid	45	1,4	1,6	1,3	1,7
Handel	50–52	4,0	3,0	6,1	6,2
Horeca	55	1,6	0,7	5,2	4,1
Vervoer en communicatie	60–64	2,7	2,0	2,0	2,0
Financiële instellingen	65–67	4,7	4,0	3,7	3,5
Zakelijke dienstverlening	70–74	2,0	3,6	2,1	3,8
Openbaar bestuur	75	2,2	2,3	2,6	2,1
Onderwijs	80	3,3	2,3	4,5	3,0
Gezondheids- en welzijnszorg	85	2,9	2,6	3,5	3,1
Cultuur en overige dienstverlening	90–93	–0,2	0,9	–0,7	1,3

Tabel 3
Incidentele loonontwikkeling in componenten: uurloon van alle werknemers, 2001 en gemiddelde 1998–2001

	SBI-code	Incidentele loonontwikkeling		Demografisch-economisch effect		Overige effecten	
		2001	1998–2001 gemiddelde per jaar	2001	1998–2001 gemiddelde per jaar	2001	1998–2001 gemiddelde per jaar
		%					
Totaal		0,6	0,6	0,2	0,1	0,3	0,4
Cao-sector							
Particuliere bedrijven		0,6	0,6	0,3	0,2	0,3	0,5
Gesubsidieerde sector		0,3	0,6	–0,3	0,1	0,6	0,5
Overheid		0,4	0,5	0,1	0,1	0,3	0,3
w.v.							
Rijksoverheid		–0,1	0,7	–0,3	0,2	0,3	0,5
Onderwijs		1,7	0,5	0,5	0,0	1,2	0,5
Defensie		4,7	.	–1,0	.	5,8	.
Politie		–2,1	–0,3	–0,5	–0,2	–1,6	–0,1
Rechterlijke macht		3,7	0,2	0,5	0,3	3,2	0,0
Gemeente		–2,5	–0,1	–0,3	0,2	–2,3	–0,3
Provincies		0,5	0,6	–0,3	0,0	0,8	0,6
Waterschappen		–1,1	0,8	–0,2	0,2	–0,9	0,6
Bedrijfssector							
Landbouw en visserij	01–05	0,6	0,1	1,1	0,6	–0,5	–0,5
Industrie en bouwnijverheid	10–45	1,0	0,6	0,5	0,3	0,5	0,2
Commerciële dienstverlening	50–74	0,5	0,9	0,3	0,2	0,3	0,8
Niet-commerciële dienstverlening	75–93	0,3	0,2	–0,1	0,0	0,3	0,2
Bedrijfstak							
Industrie	15–37	0,9	0,5	0,6	0,4	0,3	0,1
Energie- en waterleidingbedrijven	40–41	1,9	1,5	–0,2	0,3	2,1	1,2
Bouwnijverheid	45	1,0	0,8	0,5	0,4	0,5	0,4
Handel	50–52	0,7	0,7	–0,1	0,1	0,7	0,6
Horeca	55	–0,5	–1,8	–1,0	–0,5	0,6	–1,3
Vervoer en communicatie	60–64	2,7	0,5	0,2	0,0	2,4	0,5
Financiële instellingen	65–67	2,7	1,9	0,2	0,1	2,5	1,7
Zakelijke dienstverlening	70–74	–0,8	1,4	1,1	0,7	–1,9	0,8
Openbaar bestuur	75	–0,1	0,7	–0,2	0,2	0,1	0,5
Onderwijs	80	1,5	0,2	0,4	0,0	1,1	0,3
Gezondheids- en welzijnszorg	85	0,1	0,3	–0,1	0,1	0,2	0,2
Cultuur en overige dienstverlening	90–93	–1,2	–1,1	–1,2	–0,6	0,0	–0,5

Tabel 4
Incidentele loonontwikkeling in componenten: maandloon van werknemers, 2001 en gemiddelde 1998–2001

	SBI-code	Incidentele loonontwikkeling		Demografisch-economisch effect		Overige effecten	
		2001	1998–2001 gemiddelde per jaar	2001	1998–2001 gemiddelde per jaar	2001	1998–2001 gemiddelde per jaar
		%					
Alle werknemers		0,4	0,5	–0,2	–0,2	0,5	0,7
Voltijdwerknemers		0,9	0,8	0,3	0,2	0,6	0,6
Cao-sector							
Particuliere bedrijven		0,6	0,7	0,3	0,2	0,2	0,5
Gesubsidieerde sector		0,7	0,9	–0,5	0,1	1,2	0,8
Overheid		1,8	0,8	0,5	0,2	1,3	0,6
Bedrijfssector							
Landbouw en visserij	01–05	1,0	0,5	1,5	0,6	–0,5	–0,2
Industrie en bouwnijverheid	10–45	1,3	0,7	0,5	0,4	0,9	0,4
Commerciële dienstverlening	50–74	0,3	0,8	0,3	0,2	0,0	0,6
Niet-commerciële dienstverlening	75–93	1,2	0,6	0,1	0,1	1,1	0,5