

## CPB Memorandum



Hoofdafdeling(en) : Modellen, arbeid en inkomen  
Afdeling(en) : Inkomens en Prijzen  
Samensteller(s) : Hans Stegeman en Rob Waaijers  
Datum : 24 juli 2002

### **Collectieve loonstijgingen volgens twee statistieken**

Het verschil tussen het CPB-contractloon en het cao-loon van het CBS gekwantificeerd

Het Centraal Bureau voor de Statistiek en het Centraal Planbureau publiceren op dit moment cijfers omtrent de stijging van de contractuele lonen op basis van verschillende definities. Dit wekt verwarring bij de gebruikers van deze cijfers. In deze notitie worden de inhoudelijke verschillen tussen beide reeksen toegelicht en gekwantificeerd. Ondanks enkele grote inhoudelijke verschillen, blijken de verschillen in de twee statistieken voor de periode 1991-2001 mee te vallen. Bij de berekeningen van de MEV2003 wordt voor realisatiejaren overgestapt op de CBS-cijfers. Voor het ramen van de contractlonen blijven de gegevens van de Arbeidsinspectie van belang: deze cijfers zijn over het algemeen recenter dan die van het CBS.

1	Inleiding	3
2	Redenen om over te gaan op CBS-loondefinitie	3
3	Verschillen tussen CBS-loon en CPB-loon	4
3.1	Verschil in steekproef	4
3.2	Verschil in weging	7
3.3	Definitieverschillen	9
4	Decompositie loonverschillen	13
5	Conclusies	15

## 1 Inleiding

In deze notitie wordt een vergelijking gemaakt van de contractloonstijging zoals die tot nu toe door het CPB wordt gepubliceerd en de cao-loonstijging zoals die door het CBS wordt berekend. Bij de berekeningen voor de MEV2003 wordt overgestapt op de cijfers van het CBS, aangezien deze een vollediger loonbegrip kennen, nauwkeuriger zijn, en beter aansluiten bij de loonsommen van de Nationale Rekeningen.

In 1999 is al een keer een vergelijking gemaakt tussen de twee loonbegrippen, waarbij een aantal cao's in de zorgsector voor enkele jaren volledig zijn vergeleken.<sup>1</sup> Er is echter geen totale kwantitatieve decompositie gemaakt van de verschillen tussen de cao-loonindex van het CBS en de contractloonstijging van het CPB. Nu we de brongegevens van het CBS ook daadwerkelijk ter beschikking hebben, is het mogelijk om voor de volledige periode 1990-2001 een vergelijking te maken van de cao-lonen voor markt, zorg en overheid.

De opzet van de notitie is als volgt. Eerst zal worden ingegaan op de redenen om over te stappen op de loondefinitie van het CBS. Vervolgens zullen een aantal verschillen tussen de loondefinities worden besproken en gekwantificeerd. Daarna zal een volledige decompositie worden gegeven van de verschillen, om te besluiten met enkele conclusies.

## 2 Redenen om over te gaan op CBS-loondefinitie

Bij het CPB worden de contractlonen voor bedrijven en overheid gebruikt voor een aantal doeleinden: het ramen van de loonsom- en de koopkrachtmutatie en de berekening van de stijging van het wettelijk minimumloon volgens de Wet Koppeling met Afwijkingsmogelijkheden (WKA). De overgang van de huidige contractloondefinitie naar die van het CBS wordt door een aantal praktische en inhoudelijke redenen ingegeven.

Voor de berekening van de loonvoet is het van belang een zo goed mogelijke benadering te hebben van de stijging van de loonsom als gevolg van cao-afspraken. Wegen met loonsommen, zoals het CBS doet, voldoet hier meer aan dan weging met aantallen werknemers. Het hanteren van dit loonbegrip leidt dientengevolge tot een vermindering van statistische 'ruis' in het incidenteel. Doordat alle verschillen tussen de ontwikkeling van het brutoloon en contractuele loonstijgingen als incidentele loonstijgingen aangemerkt worden, leiden onnauwkeurigheden in de meting van het contractloon tot onnauwkeurigheden in de berekening van het incidenteel. Wijzigingen van het cao-loonbegrip leiden dus ook tot wijzigingen in de incidentele looncomponent.

<sup>1</sup> Stegeman, H. en M. Verhoeve (1999), *Contractloon CPB en cao-loon CBS: een vergelijking*, interne notitie 1/99/22, CPB, Den Haag.

De nauwkeuriger meting van de contractuele loonstijging is een andere reden om over te schakelen op het loonbegrip van het CBS. De steekproef van de Arbeidsinspectie van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid die nu gehanteerd wordt bevat aanzienlijk minder cao's, waardoor geen volledig beeld van de loonontwikkeling ontstaat. Daarnaast wordt gewogen met werknemersaantallen, zoals opgegeven door cao-partijen. Deze opgave is vaak niet nauwkeurig, doordat cao-partijen het aantal werknemers dikwijls overschatten. Ook houdt het CBS rekening met de loonverdeling binnen een cao, waardoor effecten op de loonsom van bijvoorbeeld herstructureringen van het salarissysteem in een cao goed gemeten kunnen worden. Structuurveranderingen als gevolg van bijvoorbeeld veroudering van het personeelsbestand worden niet meegenomen. Een andere reden waarom de twee wegingen verschillen, is dat cao's met relatief veel deeltijdwerknemers minder zwaar tellen als gewogen wordt met loonsommen in vergelijking met een werknemersweging.

Een laatste, praktische reden om over te gaan op de definitie van het CBS is de wens om (gepubliceerde) gegevens omtrent de contractuele loonstijgingen van het CPB en het CBS niet meer van elkaar te laten afwijken. Weliswaar ontstaat er een verschil tussen de cijfers van het CPB en de Arbeidsinspectie, maar deze worden voor de marktsector niet officieel gepubliceerd. Alleen tussenstanden van een bepaald cao-jaar worden gepubliceerd in de voor- en najaarsrapportage van de Arbeidsinspectie evenals definitieve cijfers voor alle werknemers.

### **3 Verschillen tussen CBS-loon en CPB-loon**

De cao-lonen van het CBS verschillen op een aantal punten met de reeks die tot nu toe door het CPB wordt gebruikt. Het CBS registreert meer cao's, hanteert een andere wegingsmethodiek, boekt soms dezelfde loonveranderingen anders en kan nauwkeuriger effecten van veranderingen in het salarissysteem in kaart brengen. De verschillen worden in de volgende paragrafen besproken.

#### **3.1 Verschil in steekproef**

In het totaal zijn er in Nederland ongeveer 900 reguliere cao's, waarvan driekwart ondernemings-cao's en een kwart bedrijfstak-cao's.<sup>2</sup> Een groot aantal van de ondernemings-cao's

<sup>2</sup> Informatie van de Arbeidsinspectie van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, stand maart 2002. Dit betreft aangemelde reguliere cao's. Andere bronnen (Kluwer, krantenartikelen e.d.) maken soms melding van een groter aantal cao's tot wel 1300. Voor een deel is dit waarschijnlijk een overschatting, aangezien cao's op onderdelen, zoals vut-regelingen of sociale plannen, als aparte cao's worden geteld. Anderzijds is het aantal van de Arbeidsinspectie waarschijnlijk een onderschatting, aangezien overheids-cao's niet zijn meegenomen (omdat deze volgens de letter der wet geen cao zijn) en kleine ondernemings-cao's vaak niet worden aangemeld.

heeft betrekking op een zeer gering aantal werknemers. Gemiddeld vallen er onder een ondernemings-cao 1171 werknemers, waarbij de mediaan 155 is. Ter vergelijking: onder bedrijfstak-cao's vallen gemiddeld 21 600 werknemers, met een mediaan van 4118. Volgens opgave van cao-partijen vallen 5,5 miljoen werknemers onder een cao. Volgens het arbeidsvoorwaardenonderzoek van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid uit 1998 viel ongeveer 81% van de werknemers onder een (algemeen verbindend verklaarde) cao. De steekproef van het CBS bevat 351 cao's (2001). Richtlijn is dat alle cao's met een salaristabel waar meer dan 500 werknemers onder vallen worden gevolgd. Enkele kleinere cao's worden echter ook gevolgd, omdat de steekproef zo is samengesteld dat op sbi 2-digit niveau representatieve gegevens kunnen worden gepubliceerd. Met deze steekproef worden nagenoeg alle (ongeveer 95%) werknemers onder een cao gevolgd<sup>3</sup>.

De CPB-gegevens zijn gebaseerd op een steekproef van de arbeidsinspectie. Op dit moment worden alle ondernemings-cao's met meer dan 3000 werknemers en bedrijfstak-cao's met meer dan 100 00 werknemers gevolgd.<sup>4</sup> In het totaal worden 125 cao's gevolgd.

**Tabel 3.1 Aantallen cao's in de CBS-steekproef en de CPB-steekproef**

	CBS 2001	CPB 2001	CBS overeenkomstige cao's (2001)	CPB	CPB tov CBS % loonsom
<b>Sector<sup>a</sup>:</b>					
Markt	309	96	109	91	71,6
Zorg	21	7	8	6	76,1
Overheid	21	10	15	8	92,6
Totaal	355	113	132	105	75,3

<sup>a</sup> Indeling sectoren volgens CPB-definitie: zorg is SBI85, overheid SBI75 en 80, de rest marktsector.

In tabel 3.1 wordt zowel de CBS-steekproef als die van het CPB (Arbeidsinspectie) weergegeven, onderverdeeld naar sector. De CBS-steekproef is, in aantallen cao's, bijna drie keer zo groot als die van het CPB. Echter, in termen van loonsommen is de CPB-steekproef ongeveer 75% van die van het CBS. Dit komt doordat de CPB-steekproef vooral de allergrootste bedrijfstak- en ondernemings-cao's bevat: bedrijfstak-cao's van meer dan 5000 werknemers en ondernemings-cao's van meer dan 2000 werknemers. De dekking bij de overheid is met 92,6% het hoogst.

<sup>3</sup> Een precieze berekening van de dekking is zeer lastig, doordat de opgave van het aantal werknemers dat onder een cao valt vaak fors te hoog is.

<sup>4</sup> In 2001 zijn deze grenzen opgetrokken. Tot dan toe werden ondernemings-cao's met meer dan 2000 en bedrijfstak-cao's met meer dan 5000 werknemers gevolgd.

Bijna alle cao's uit de CPB-steekproef zijn terug te vinden bij het CBS (laatste twee kolommen). Enkele cao's zijn door het CBS nog niet opgenomen omdat deze pas enkele jaren bestaan, zoals de cao voor doe-het-zelf bedrijven, drogisterijen en IKEA, selectvracht, tankstationbranche, verblijfsrecreatie en verzekering buiten. Deze cao's vallen wel onder de CPB-steekproef. Daarnaast zijn een aantal cao's door het CBS uitgesplitst in verschillende cao's, terwijl ze door het CPB als een cao gevolgd worden. Voorbeelden hiervan zijn Ahold en defensie.

Naast deze verschillen in de cao's die worden meegenomen in de steekproef, ontstaan er in de gepubliceerde cijfers verschillen doordat de sectorafbakening van markt, zorg en overheid verschilt (zie tabel 3.2). Het CBS publiceert niet de CPB-indeling, maar de indeling particuliere bedrijven, gesubsidieerde sector en overheid.

<b>Tabel 3.2 Verschillen in gepubliceerde indelingen markt, zorg overheid</b>			
	CBS particuliere bedrijven	CBS Gesubsidieerde sector	CBS overheid
CPB markt	<b>93,3</b>	3,2	3,5
CPB zorg	0	<b>87,5</b>	12,5
CPB overheid	0,4	4,7	<b>94,9</b>

Voor de marktsector en de overheid zijn de verschillen kleiner dan 7%. Voor de zorg is het verschil groter dan 10% voornamelijk doordat de academische ziekenhuizen in de zorgsector van het CPB (sbi 85) vallen, maar door het CBS niet tot de gesubsidieerde sector worden gerekend, maar tot de overheid.

De vraag rijst of het CPB ook over moet gaan op het door het CBS gepubliceerde onderscheid particuliere bedrijven, gesubsidieerde sector en overheid. Een voordeel is dat verwezen kan worden naar een op dit moment door het CBS gepubliceerde reeks. Daarnaast sluit de afbakening van de overheidssector aan bij de door het ministerie van BZK gehanteerde indeling. Een nadeel van aansluiten bij de CBS-indeling is dat de indeling niet meer aansluit bij de cijfers van de Nationale Rekeningen. Dientengevolge zal voortaan de CPB-indeling worden gehanteerd en gepubliceerd.

De contractloonstijging volgens de CPB-indeling wordt niet als zodanig door het CBS gepubliceerd, maar kan wel berekend worden op basis van de cijfers die het CBS publiceert op 2-digit niveau.

**Tabel 3.3** Verschillen in loonmutaties veroorzaakt door steekproefverschillen en andere sectorafbakening

	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	gemiddeld
	%punt											
<b>Markt</b>												
Steekproefverschillen	0,07	0,04	-0,05	0,15	0,00	0,02	-0,07	0,10	0,05	0,07	0,30	0,06
Sectorafbakening	0,00	-0,12	-0,05	-0,04	-0,03	-0,01	-0,05	0,05	0,02	0,00	-0,07	-0,03
Classificatieverschil	0,07	-0,08	-0,10	0,11	-0,03	0,01	-0,12	0,15	0,07	0,07	0,23	0,03
<b>Zorg</b>												
Steekproefverschillen					0,27	0,08	-0,27	-0,05	0,08	-0,03	0,22	0,04
Sectorafbakening					-0,09	0,07	-0,61	-0,1	-0,23	0,22	0,34	-0,06
Classificatieverschil					0,18	0,15	-0,88	-0,15	-0,15	0,19	0,56	-0,01
<b>Overheid</b>												
Steekproefverschillen					0,11	-0,09	0,08	0,05	0,00	0,03	-0,06	0,02
Sectorafbakening					-0,06	-0,01	0,09	-0,14	-0,08	0,08	0,04	-0,01
Classificatieverschil					0,05	-0,01	0,17	-0,09	-0,08	0,11	-0,02	0,01

In tabel 3,3 staan de verschillen weergegeven als gevolg van de andere steekproeven en sectorafbakening. Een positief teken betekent dat het CPB-cijfer hoger is dan het CBS-cijfer, een negatief teken betekent het omgekeerde. Gemiddeld is voor alle sectoren de som van deze classificatieverschillen nagenoeg verwaarloosbaar (laatste kolom).

Hoewel de steekproef van CPB maar 71,6% van die van het CBS voor de marktsector bedraagt, leidt dit in de meeste jaren tot een verschil van slechts enkele honderdsten. Bij de overheid zijn de steekproefverschillen en de classificatieverschillen zoals te verwachten valt het kleinst.

De lonen in de zorgsector wijken het meest van elkaar af. In 1997 zorgen beide verschillen voor een 0,88%-punt lagere loonstijging bij het CPB in vergelijking met het CBS, voornamelijk als gevolg van verschillen in sectorafbakening. In 2001 was het verschil precies andersom: een 0,56%-punt hogere loonmutatie bij het CPB. Doordat de verschillen zowel positief als negatief uitvallen, is het gemiddelde classificatieverschil ook in de zorgsector beperkt (0,01%-punt). Het absolute gemiddelde classificatieverschil in de zorgsector bedraagt 0,32%-punt, terwijl dit in de marktsector en bij de overheid 0,09%-punt bedraagt.

### 3.2 Verschil in weging

De reeks cao-lonen van het CBS wordt berekend met als vaste weging per cao loonsommen van een jaar in het verleden (nu 1990, eens in de tien jaar opnieuw vastgesteld) waarbij elk jaar het

wegingsschema wordt geactualiseerd met gegevens over de loonsommen per bedrijfsklasse. Het definitieve wegingsschema voor jaar t (met de loonsommen uit jaar t-1) is elk jaar rond februari van jaar t+1 gereed. In het lopende jaar wordt dientengevolge gewogen met het wegingsschema van het jaar ervoor. Het effect van de nieuwe weging op de loonmutaties is in de meeste gevallen gering (maximaal 0,1 à 0,2%).

Het CBS streeft ernaar alle cao's met een salaristabel waar meer dan 500 werknemers onder vallen mee te nemen. Voor werknemers op 2-digit SBI-niveau waarvoor verder geen cao-informatie bekend is worden de loonmutaties van de cao's in desbetreffende bedrijfsklasse (naar rato van de loonsom in de cao's in die bedrijfsklasse) ook voor die werknemers in het totaal meegewogen.

De reeks contractlonen van het CPB wordt berekend met een lopende weging van het aantal betrokken werknemers. Dit aantal werknemers is de opgave van cao-partijen bij de aanvraag voor het algemeen verbindend verklaren van de cao. Veranderingen in deze opgave bij aanmelding van een nieuwe cao kan dus leiden tot een verandering van de weging. Zoals al eerder opgemerkt, zijn de cijfers vaak erg onnauwkeurig, met een tendens naar het overschatten van werknemersaantallen. Jarenlang wordt vaak eenzelfde werknemersaantal gebruikt. Bij aanmelding van een nieuwe cao verandert dit aantal soms sterk, zonder dat er sprake is van een expliciete verandering van de werkingssfeer van de cao.

In de huidige methode worden nieuwe cao's (met meer dan 5000 werknemers bij bedrijfstak-cao's en meer dan 2000 werknemers voor ondernemingscao's) door het CPB zo snel mogelijk meegenomen. Voor het CBS moet een cao minimaal 2 jaar bestaan om meegenomen te worden. De weging van de andere cao's in desbetreffende bedrijfsklasse verandert hierdoor.

Bij het CPB wordt niet, zoals bij het CBS, per sbi 2-digit gewogen, aangezien de cao's niet representatief zijn op sbi 2-digit. De cao's worden rechtstreeks bij elkaar opgeteld, wat tot een verschil leidt met het CBS-cijfer.

Tabel 3.4	Verschillen in loonmutaties veroorzaakt door andere weging											
	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	gemiddeld
	%punt											
Markt	0,23	0,15	0,14	0,04	-0,04	-0,13	0,07	-0,07	-0,24	-0,11	0,12	0,01
Zorg					0,16	0,01	0,21	0,08	0,15	0,06	0,01	0,10
Overheid					0,00	0,01	-0,05	0,00	0,00	-0,05	-0,01	-0,01

Tabel 3.4 geeft de verschillen in loonmutatie als gevolg van wegingsverschillen weer voor de drie sectoren. Ook hier geldt weer dat een positieve waarde duidt op een hogere loonmutatie bij een



CPB-weging in vergelijking met de weging zoals het CBS deze hanteert. Over de hele periode zijn de verschillen over het algemeen vrij klein voor alle sectoren, met een maximum van  $-0,24\%$ -punt in de marktsector (CPB-weging met werknemers zorgt voor een  $0,24\%$ -punt lagere loonstijging). Deze kleine verschillen zijn onvermijdelijk. Weging met werknemers in vergelijking met loonsommen zorgt ervoor dat cao's waaronder werknemers vallen met een relatief laag loon (als gevolg van een laag uurloon of een hoog percentage deeltijders) zwaarder wegen dan bij de loonsomweging. Daarnaast zorgen de onnauwkeurigheid in de werknemersgewichten en het getrapte wegingssysteem in de loonsomweging van het CBS voor verschillen.

### 3.3 Definitieverschillen

Na correctie voor steekproefverschillen en verschillen in weging wijken de cijfers van het CPB en CBS nog van elkaar af. Dit wordt veroorzaakt door een aantal definitieverschillen. Deze zijn uit te splitsen in verschillen in wijze van boeken van dezelfde loonmutaties en verschillen in de hoogte van loonmutaties

Bij het boeken van dezelfde loonmutatie kunnen twee verschillen ontstaan. Ten eerste boekt het CBS eenmalige beloningen anders dan het CPB. Bij het CPB worden deze elementen op jaarbasis geboekt, terwijl ze bij het CBS in de ingangsmoand geboekt worden. Dit kan leiden tot verschillen in loonmutaties op jaarbasis, maar op lange termijn leidt dit niet tot verschillen. Ten tweede houdt het CBS bij eenmalige beloningscomponenten, waaronder vakantietoeslag, rekening met de (wijziging in) grondslagen waarover deze worden uitbetaald. Doordat het CBS per cao een beeld heeft van de loonverdeling kan bijvoorbeeld precies het effect berekend worden van een procentuele eenmalige uitkering met een bodem (nominaal minimumbedrag). Het CPB boekt in zo'n geval de procentuele mutatie, terwijl het CBS ook het effect van het instellen van de bodem meeneemt.

Naast verschillen in de manier van boeken van dezelfde loonelementen, worden door het CBS en CPB niet dezelfde loonbestanddelen meegenomen. Het gaat daarbij met name om de behandeling van jeugdschalen, toeslagen en salarisherstructureringen.

Voor een aantal cao's houdt het CBS zowel de lonen voor volwassenen als voor jeugdigen bij. De loonontwikkeling bij deze twee groepen werknemers kan fors afwijken. In de cao-informatie die het CPB ontvangt staat bij cao-afspraken die slechts voor een deel van het personeel gelden meestal niet aangegeven op hoeveel werknemers een cao-afpraak betrekking heeft. Vandaar dat het CPB alleen de contractloonmutaties mee kan nemen waarvan zeker is dat ze voor alle werknemers van een bedrijf of bedrijfstak gelden.

Veranderingen in toeslagen voor onregelmatige werktijden, ploegendiensten en overwerk worden door het CBS niet meegenomen. Wel komt dit achteraf tot uiting in het wegingsschema; eventuele verhogingen van toeslagen leiden tot een hogere loonsom. Het CPB neemt toeslagen mee als er informatie bekend is over het effect van de mutatie op de loonsom (volgens de cao-partijen) en de toeslagen voor alle werknemers of een groot deel van de werknemers gelden. Vanzelfsprekend leiden veranderingen in toeslagen bij het CPB niet tot veranderingen in het wegingsschema.

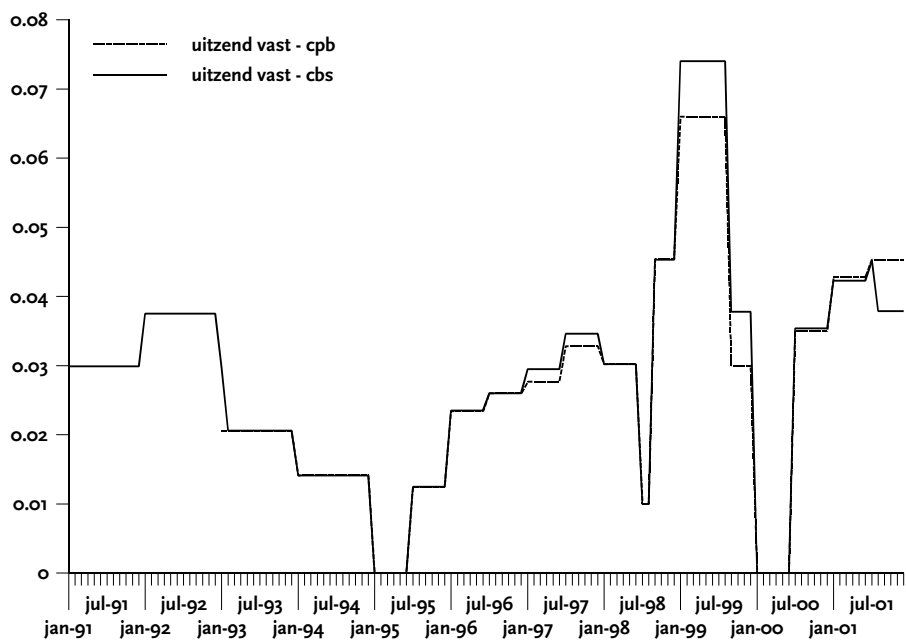
Een laatste definitieverschil betreft het omgaan met salarisherstructureringen. Het CPB neemt alleen salarisherstructureringen mee indien bekend is voor hoeveel werknemers de wijzigingen in het loongebouw gelden en wat de consequenties voor de loonsom zijn. Dit is vaak niet het geval. Het CBS verwerkt salarisherstructureringen indien mogelijk met behulp van de informatie over de loonverdeling per cao, wat vaak wel mogelijk is<sup>5</sup>. In sommige gevallen kan dit tot aanzienlijke verschillen leiden.

Om de definitieverschillen te illustreren zijn in figuur 3.1 tot en met 3.3 de maandelijkse loongroei volgens CPB- en CBS-definitie afgebeeld voor een drietal cao's. In figuur 3.1 is de loongroei van de cao voor het vaste personeel van uitzendbureau's (cao uitzend vast) afgebeeld. Het verloop van de loongroei over de jaren verschilt in sommige jaren wel iets, maar per saldo zijn de verschillen klein: minder dan 0,1%-punt over de periode 1991-2001. Voor deze cao wordt dit veroorzaakt door enkele aanpassingen in de salarisstructuur die niet zijn meegenomen door het CPB, maar wel door het CBS. Voor de meeste cao's geldt een soortgelijk beeld als bij deze cao.

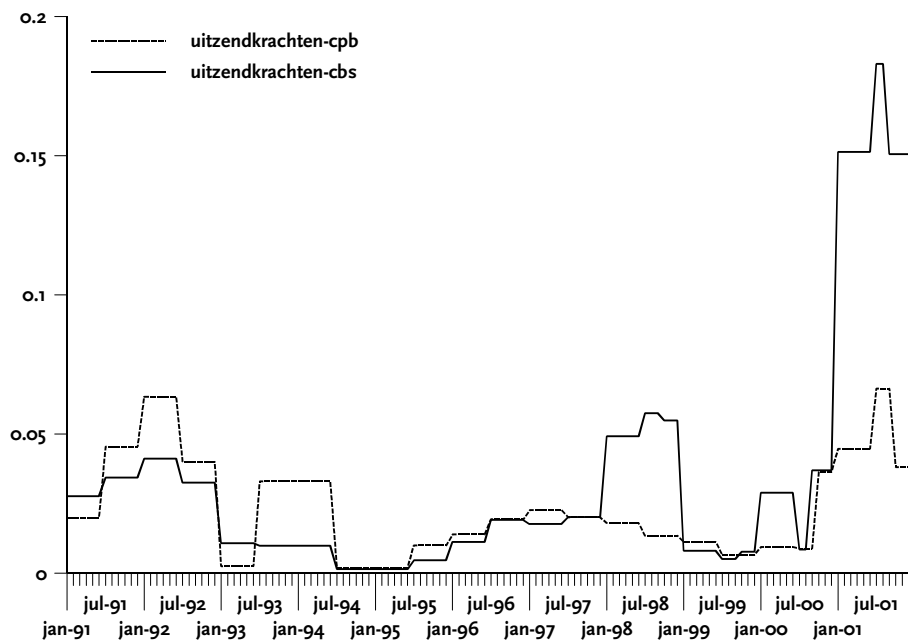
Een cao waar de verschillen aanzienlijk zijn is bij de cao voor uitzendkrachten (figuur 3.2). Een verschil wordt veroorzaakt doordat voor een deel van de werknemers de minimumloonstijging geldt, terwijl voor een ander deel de loonstijging in de cao geldt. De aandelen van deze twee loonstijgingen worden door het CBS nauwkeuriger berekend.

<sup>5</sup> In enkele gevallen is het moeilijk om precies het effect van een bepaalde herstructurering van een cao te berekenen, omdat onvoldoende meetpunten beschikbaar zijn voor een goede berekening.

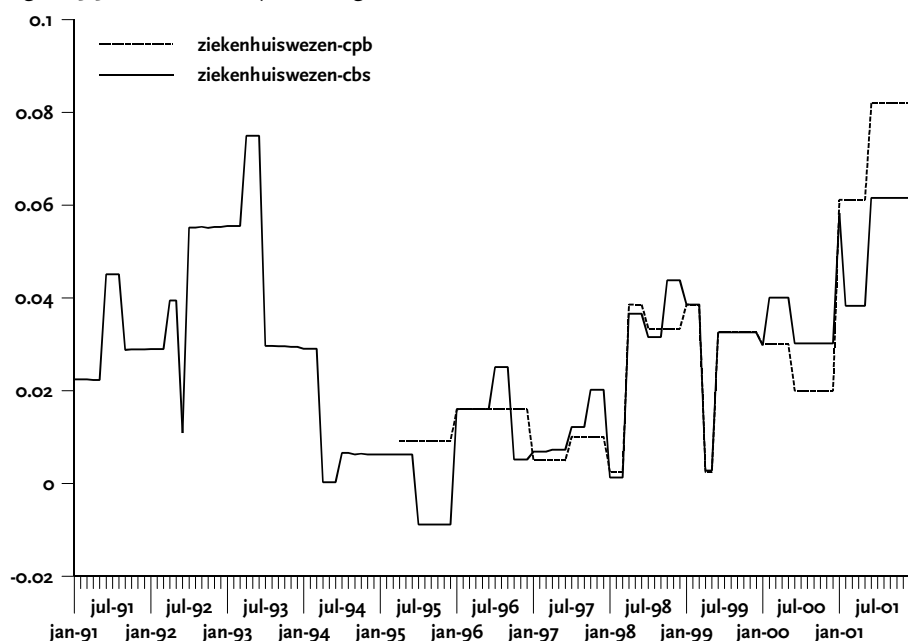
**Figuur 3.1** Maandelijks loongroei cao uitzend vast



**Figuur 3.2** Maandelijks loongroei cao uitzendwezen



**Figuur 3.3** Maandelijke loongroei cao ziekenhuiswezen



Daarnaast ontstaat op 1 januari 2001 een zeer groot verschil tussen beide reeksen. Dit wordt veroorzaakt door een herstructurering van de salarissystematiek, die (blijkbaar) voor uitzendkrachten zeer voordelig is. Het effect op de contractloonstijging kan door het CBS wel berekend worden, terwijl deze wijziging in het CPB-cijfer niet wordt meegenomen. De verschillen zijn dramatisch te noemen (meer dan 10%).

Bij de cao ziekenhuiswezen zijn er bijna elk jaar wel enkele verschillen. Dit wordt vooral veroorzaakt door de manier van boeken van eenmalige loonstijgingen. Vanaf januari 1996 tot en met januari 2001 wijken de loonmutaties vaak van elkaar af, maar is het gemiddelde nagenoeg gelijk (verschil 0,05%).

**Tabel 3.5** Verschillen in loonmutaties veroorzaakt door andere definitie

	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	gemiddeld
	%punt											
Markt	-0,49	0,00	-0,23	0,05	0,04	-0,09	-0,06	-0,19	-0,23	0,17	-0,85	-0,17
Zorg					-0,09	0,03	0,63	-0,06	0,54	-0,32	0,76	0,21
Overheid					-0,07	0,31	-0,25	-0,17	-0,10	0,10	-0,56	-0,11

Tabel 3.5 geeft een overzicht van de verschillen die ontstaan door andere definities voor de drie sectoren. De verschillen zijn aanzienlijk groter dan die veroorzaakt zijn door wegings- en steekproefverschillen. In de markt en bij de overheid zijn de verschillen over het algemeen vrij beperkt, met uitzondering van 2001. Zowel in de marktsector als bij de overheid wordt dit

veroorzaakt door salarisherstructureringen in slechts enkele cao's die niet in de CPB-cijfers zitten. In de marktsector betreft dit in 2001 de al eerder getoonde uitzend-cao. Bij de overheid wordt het verschil vooral veroorzaakt door de onderwijs-cao.

Bij de zorg is het verschil ook in 2001 het grootst. Dit hangt ook weer samen met veranderingen in salarisgebouwen, waarbij het verschil in 2001 weer het grootst is.

Door andere definities lopen de loonmutaties in sommige jaren behoorlijk uiteen. Aangezien het CBS over het algemeen meer informatie meeneemt, en de beschikbare informatie ook beter registreert, is de CBS-definitie te prefereren boven de door het CPB gehanteerde definitie.

## **4 Decompositie loonverschillen**

Op basis van het voorgaande is het mogelijk een decompositie te maken van het verschil in de gepubliceerde lonen van het CBS en het CPB. In tabel 4.1 is deze decompositie weergegeven. Uit de tabel blijkt dat het gemiddelde verschil in de gepubliceerde totale contractloonstijging over de periode 1991-2001 (zie onder (1)) met -0,06%-punt marginaal is. Dit is het cijfer dat van belang is voor de WKA. Voor de verschillende deelsectoren zijn de verschillen echter groter, variërend van gemiddeld ongeveer 0,1%-punt voor markt en overheid tot 0,26%-punt in de zorgsector. Voor alle sectoren geldt dat de verschillen in definitie de grootste afwijkingen in het CPB-cijfer ten opzichte van dat van het CBS veroorzaken, waarbij zowel positieve als negatieve afwijkingen voorkomen.

Verder valt op dat wegings- en steekproefverschillen in de meeste gevallen slechts tot een beperkt verschil leiden. Verschillen in contractloonstijging als gevolg van een andere gepubliceerde sectorindeling worden in deze tabel buiten beschouwing gelaten. Zie daarvoor tabel 3.3.

**Tabel 4.1 Decompositie van de verschillen in de jaarlijkse loonmutatie**

	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001 <sup>a</sup>	gemiddeld
	%-punt											
<b>Totaal</b>												
Totaal CPB (bijlage a10)	3,5	4,2	3,1	1,5	1,2	1,6	2,0	2,8	2,7	3,2	4,3	2,7
Totaal CBS	3,5	4,0	3,2	1,4	1,2	1,7	2,0	2,9	3,0	3,2	4,7	2,8
<i>Vershil in gepubliceerde cijfer (CPB-CBS)</i>	0,0	0,2	-0,1	0,1	0,0	-0,1	0,0	-0,1	-0,3	0,0	-0,4	-0,06
<b>Markt</b>												
PB contractloon (bijlage a6)	3,5	4,3	3,1	1,8	1,4	1,7	2,2	3	2,6	3,3	4,1	2,8
CBS cao-loon markt	3,6	4,1	3,2	1,6	1,4	1,9	2,3	3,1	2,9	3,2	4,5	2,9
<i>Vershil in gepubliceerde cijfer (CPB-CBS)</i>	-0,1	0,2	-0,1	0,2	0,0	-0,2	-0,1	-0,1	-0,3	0,1	-0,4	-0,06
steekproefverschillen	0,07	0,04	-0,05	0,15	0,00	0,02	-0,07	0,10	0,05	0,07	0,30	0,06
definitieverschillen	-0,49	0,00	-0,23	0,05	0,04	-0,09	-0,06	-0,19	-0,23	0,17	-0,85	-0,17
wegingsverschillen	0,23	0,15	0,14	0,04	-0,04	-0,13	0,07	-0,07	-0,24	-0,11	0,12	0,02
publicatieverschillen	0,09	-0,02	0,05	-0,01	0,02	0,00	0,00	0,10	0,16	-0,06	0,02	0,03
<b>Zorg</b>												
CPB contractloon					0,8	1,6	0,3	2,5	3,3	3,0	6,2	2,5
CBS cao-loon zorg					0,3	1,6	-0,4	2,5	2,9	3,4	5,6	2,3
<i>verschil in gepubliceerde cijfer (CPB-CBS)</i>					0,5	0,0	0,6	-0,0	0,4	-0,4	0,7	0,26
steekproefverschillen					0,27	0,08	-0,27	-0,05	0,08	-0,03	0,22	0,04
definitieverschillen					-0,09	0,03	0,63	-0,06	0,54	-0,32	0,76	0,21
wegingsverschillen					0,16	0,01	0,21	0,08	0,15	0,06	0,01	0,10
publicatieverschillen					0,19	-0,01	0,08	0,01	-0,39	-0,07	-0,34	-0,09
<b>Overheid</b>												
CPB contractloon					0,9	1,3	2,1	2,1	3,1	3,0	4,0	2,36
CBS cao-loon overheid					0,8	1,1	2,3	2,2	3,3	3,0	4,6	2,48
<i>Vershil in gepubliceerde cijfer (CPB-CBS)</i>					0,1	0,2	-0,2	-0,1	-0,2	0,0	-0,7	-0,12
Steekproefverschillen					0,11	-0,09	0,08	0,05	0,00	0,03	-0,06	0,02
Definitieverschillen					-0,07	0,31	-0,25	-0,17	-0,10	0,01	-0,56	-0,11
Wegingsverschillen					0,00	0,01	-0,05	0,00	0,00	-0,05	-0,01	-0,01
Publicatieverschillen					0,05	-0,04	0,03	-0,03	-0,07	-0,06	-0,02	-0,02

<sup>a</sup> De in de tabel vermelde cijfers voor 2001 van het CBS zijn nog voorlopig, in maart zijn de definitieve cijfers gepubliceerd.

<sup>b</sup> Betreft de reeks cao-lonen per maand inclusief bijzondere beloning.

De post publicatieverschillen bestaat uit twee verschillende onderdelen. Ten eerste zijn de CPB-gegevens nog eens goed geanalyseerd, wat in sommige gevallen heeft geleid tot kleine wijzigingen. Ten tweede is het CBS-cijfer dat gepubliceerd is niet gelijk aan het cijfer wat

berekend wordt op basis van de CBS-gegevens. Dit komt doordat enkele ondernemings-cao's niet aan het CPB geleverd worden, omdat de berichtgevers daar geen toestemming voor gegeven hebben. In de meeste gevallen zijn de verschillen die hierdoor ontstaan klein.

Een laatste punt dat opvalt is dat de loonverschillen in 2001 veel groter zijn dan in andere jaren. Hier zijn een aantal redenen voor aan te voeren. Ten eerste hebben in een aantal grote cao's veranderingen in de salarissystematiek plaatsgevonden, waarbij met name de cao voor het uitzendwezen bijdraagt aan een vergroting van de verschillen tussen de twee loondefinities. Ten tweede is in een aantal gevallen onduidelijk of de cao-loonstijging gecorrigeerd moet worden voor de brutering van de overhevelingstoelage van 1,9%. Een laatste mogelijke oorzaak voor een groter verschil in 2001 is het voorlopige karakter van de CBS-cijfers. Mogelijk zullen de definitieve cijfers dichter bij elkaar liggen.

## 5 Conclusies

Ondanks conceptuele verschillen bij het meten van loonstijgingen op basis van collectieve afspraken, blijken de verschillen tussen CBS- en CPB-loonstatistiek mee te vallen. Over de periode 1991-2001 was het gemiddeld niet meer dan 0,1%-punt. Dit neemt niet weg dat voor verschillende jaren grotere verschillen bestaan. Dit wordt vooral veroorzaakt door verschillen in de definitie van wat contractloonstijging nu precies is, en hoe het berekend wordt. De CBS-statistiek is hier in vergelijking met het CPB-cijfer beter: meer cao's worden meegenomen en per cao worden nauwkeuriger de effecten van loonmutaties bepaald. Wegings- en classificatieverschillen spelen in de meeste jaren een geringere rol.

Gezien deze in de meeste jaren beperkte verschillen en de betere waarneming van contractuele loonstijgingen op basis van het CBS-cijfer, wordt met ingang van de MEV2003 op dit cijfer overgestapt.

Voor de ramingsmethodiek van de contractloonstijging heeft het overstappen op de CBS-cijfers nauwelijks consequenties. De gegevens van de Arbeidsinspectie zullen voor de ramingen nog steeds gebruikt worden, aangezien deze over het algemeen recenter zijn en de verschillen tussen de arbeidsinspectie-cijfers en die van het CBS over het algemeen klein zijn. Alleen als er op basis van de maandrealisaties van het CBS voor het lopend jaar grote verschillen worden geconstateerd in cao's (bijvoorbeeld door definitieverschillen) zal dit worden meegenomen in de raming.