

Ontwikkeling CAO-lonen/loonkosten en consumentenprijzen

Uit de gegevens van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) blijken de volgende ontwikkelingen en trends.

In 2019 was de stijging van de CAO-lonen voor alle sectoren 2.5 %. In de particuliere sector bedroeg de stijging 2,4%; bij de sector Overheid 2,6%.

De stijging van de prijzen bedroeg in 2019: 2,6%.

Ontwikkeling in de laatste 12 jaar

De volgende tabel maakt duidelijk dat de stijging van de CAO-lonen, **over alle sectoren samen**, de afgelopen 10 jaren is achtergebleven bij de stijging van de consumentenprijzen.

Cao-lonen en consumentenprijzen (% verandering t.o.v. een jaar eerder)

Jaren	Cao-lonen per uur inclusief bijzondere beloningen	Consumentenprijzen
2008	3,3	2,5
2009	2,8	1,2
2010	1,3	1,3
2011	1,1	2,3
2012	1,4	2,5
2013	1,2	2,5
2014	0,9	1
2015	1,4	0,6
2016	1,8	0,3
2017	1,4	1,4
2018	2	1,7
2019	2,5	2,6

Bron CBS, 9 januari 2020

Ontwikkeling CAO-lonen en loonkosten in de particuliere sector tussen 2010 en 2020

In de periode 2010 t/m 2019 stegen de cao-lonen in de particuliere sector gemiddeld met **15,6 %** ten opzichte van het cao-loon in 2010.

Kijken we naar de verschillende sectoren, dan valt op dat er grote verschillen zijn tussen sectoren. In de industrie stijgen de lonen meer, dan in de zakelijke dienstverlening, detailhandel en horeca.

Wat wordt meegenomen bij de meting van de ontwikkeling van de lonen?

Het gaat om de stijging van de tabellonen en de aanpassingen in de bindend voorgeschreven regelmatig betaalde toeslagen zoals de vakantietoeslag, eindejaarsuitkering, bonussen e.d.

Let op: individuele loonsverhogingen zijn niet meegenomen in de berekening van de loonstijgingen. Ook de ploegentoeslag of overwerktoeslag worden weer niet meegerekend.

Vergelijking stijging lonen met prijzen

- In de afgelopen 10 jaar is de gemiddelde stijging van de cao-lonen in de particuliere sector achter gebleven bij de stijging van de consumptieprijzen.
- Werknemers, die geen individuele loongroei hebben doorgemaakt, en wier loon minder is gestegen dan 15,9 % in de afgelopen 10 jaar, zijn erop achteruitgegaan.

Ontwikkeling contractuele loonkosten

In diezelfde periode 2010-2020 bedroeg de stijging van de contractuele loonkosten per uur voor werkgevers in de particuliere sector met een cao gemiddeld **17,9%**. Met name de afgelopen jaren zijn de werkgeverslasten harder gestegen dan de brutolonen van de werknemers (**15,6%**).

Voor de berekening van de contractuele loonkosten wordt cao-loon inclusief bijzondere beloningen vermeerderd met de wettelijke en contractuele werkgeverspremies voor pensioen, vut, werkloosheid, ziektekosten, arbeidsongeschiktheid en sociale fondsen. Zowel wijzigingen in het cao-loon als wijzigingen in de werkgeverspremies komen in deze contractuele loonkostencijfers tot uiting.

Bij de berekening van de contractuele loonkosten wordt door het CBS ook rekening gehouden met de stijging of daling van de jaarlijkse arbeidsduur.

Loonontwikkeling 2019/2020 volgens AAVN

AAVN is aan werkgeverszijde direct of indirect betrokken bij de totstandkoming van meer dan 250 cao's en waaronder ca. 2,5 miljoen werknemers vallen. Volgens AAVN was de gemiddelde loonstijging in de CAO's die door haar werden afgesloten de loonstijging 2,79%.

Door de jaren heen valt op dat de industrie en water- en afval bedrijven gemiddeld hogere loonstijgingen kent en dat sectoren zoals bouw, groothandel, (zak.) dienstverlening, transport, horeca en detailhandel achterblijven. De bouw, transport en horeca zijn wel bezig met een inhaalslag.

Voor de cao's, die nu reeds voor 2020 zijn afgesproken ligt de loonstijging op ca. 3,04%.

De verwachting is dat in 2020 de cao- loonstijging over alle sectoren tussen de 3% en 4 % zal uitkomen, met name in de bedrijven en sectoren die goed draaien en/of waarin schaarste aan gekwalificeerd personeel.

FNV: wil 5% en realiseerde 3,2% loonsverhoging gemiddeld in 2019

De FNV claimt de beste onderhandelingsresultaten te bereiken in cao-onderhandelingen. Over alle sectoren samen realiseerde de FNV een loonsverhoging van 3,2 %.

Aanpassing van de (eind) lonen van de loontabel

Veel werkgevers hanteren een loontabel met uur-, week-, 4 weken of maandelonen voor de verschillende loongroepen en met een begin- en eindloon per loongroep.

Deze tabellen worden doorgaans bij iedere loonronde aangepast met de cao-verhoging of de verhoging die in het bedrijf van de individuele werkgever is bepaald.

Bij schaarste op de arbeidsmarkt en in het geval de bedrijfseconomische situatie en vooruitzichten van het bedrijf goed zijn, kan de individuele werkgever overgaan om de tabellen eenmalig extra te verhogen met een of enkele percentages, of om een of twee extra functie-jaren/ tabelstappen toe te voegen.

Betaalt uw bedrijf genoeg en betaalt de concurrent beter???

Objectieve beoordeling van wenselijkheid en mogelijkheden extra verhoging of aanpassing beloningsbeleid

HR Services De Groot & Partners adviseert bedrijven over het te voeren beloningsbeleid en heeft de expertise om een objectieve antwoord te geven op de vraag hoe de beloning en arbeidvoorwaarden van het bedrijf zich verhouden tot andere bedrijven.