

Loonwijzer-rapport

Prestatiebeloning

Fernando Pauwels en Tom Vandenbrande



Hoger Instituut voor
de Arbeid



Katholieke Universiteit
Leuven

In dit Loonwijzer-rapport

- 1 Inleiding
- 2 Beschrijving
- 3 Info

Inleiding

Er zijn drie grondslagen voor een beloningssysteem.¹ Een eerste grondslag is de functie. Functies kunnen van elkaar verschillen in complexiteit, verantwoordelijkheidsniveau, autonomie, etc. Bij functieverloning wordt het beloningsverschil verantwoord op basis van zulke verschillen. Een tweede grondslag is de competentie. Bij deze vorm van beloning wordt niet alleen rekening gehouden met de kenmerken van de functie zelf, maar ook met de karakteristieken van de functiehouder. Werknemers worden betaald overeenkomstig de opgebouwde vaardigheden. Een laatste vorm is prestatiebeloning. Noch de functie, noch de kenmerken van de functiehouder vormen hier de grondslag, maar wel diens prestaties. Er wordt gekeken naar het resultaat van de functieuitvoering. Vaak wordt voor deze prestaties een norm vastgelegd. Van zodra deze norm overschreden is, wordt een premie of bonus betaald.

In deze bijdrage focussen we enkel op de laatste grondslag, namelijk die van de prestatiebeloning. De vraag die ons interesseert, is in welke mate we verschillen terugvinden in prestatiebeloning tussen sectoren, beroepsgroepen, leeftijdsgroepen, mannen en vrouwen en opleidingsniveau.

Er bestaan verschillende soorten prestatiebeloning. Zo kan je een onderscheid maken naar prestatiebeloning met een structureel of niet structureel karakter. Een bonus heeft een niet structureel karakter. Deze wordt met andere woorden niet systematisch in het loon verrekend. Stukloon, winstdeling, etc. daarentegen worden wel op systematische basis verrekend.² Dit onderscheid tussen structureel en niet-structureel is uiteraard een belangrijk onderscheid maar wij willen hier een ander onderscheid centraal stellen, namelijk het moment waarop de toeslag wordt uitbetaald.

Eenzijds kan de toelage maandelijks of meerdere malen per jaar worden toegekend. We hebben al deze toeslagen samen genomen en onder de hoofding van maandelijksse toeslagen geplaatst. Anderzijds zijn er ook toelagen die slechts één maal per jaar verrekend worden.

In de Loonwijzer-bevraging hebben we onder andere gepeild naar het voorkomen van stukloon, een bonus afhankelijk van de gedraaide omzet, een klantafhankelijke bonus, fooien die men krijgt, een functiebonus, individuele en groepscommissie, een persoonstoelage en een coöperatievergoeding, die maandelijks verrekend wordt. Voor deze analyses maken we even abstractie van de verschillen tussen de verschillende soorten prestatiebeloningen om te komen tot een generieke variabele waarin vooral de frequentie van uitbetaling centraal staat. We hebben al deze vormen van mogelijk terugkerende toelagen samen genomen en in één variabele gestoken.



Prestatiebeloning

Een Loonwijzer-onderzoek

De ondraaglijke lichtzinnigheid waarmee sommigen tegenwoordig beweren dat er geen loonverschil meer tussen mannen en vrouwen is en dat het enkel tussen de oren zit neemt evenredig toe met het percentage overtuigden die ondervinden dat er wel iets aan de hand is. Believers en non-believers.

Maandelijks bezoeken meer dan 40.000 geïnteresseerden de sites van Loonwijzer en Vrouwenloonwijzer. Er wordt niets weggeven op die sites, er is enkel maar informatie te vinden. Er zijn dus veel zoekenden in Vlaanderen.

Is het opvallend dat loonwijzer over het thema 'prestatiebeloning' tot dezelfde besluiten komt als het indrukwekkende SERV onderzoek?

Is het opvallend dat er niets gebeurt met al deze rapporten en onderzoeken?

Neen, in België is dat niet opvallend. Hier moet eerst de hemel invallen voordat er iets wijzigt. Mooie verklaringen zijn weer op komst naar aanleiding van de vrouwendag op 11 november. En daarna ... opnieuw de ondraaglijke lichtheid van ons politiek bestaan.

Franci Larondelle -
Coördinator Loonwijzer -
vrouwenloonwijzer
7-11-2006

- 1 Sels L. & Overlaet B. (1999), Lonen in Vlaanderen. Wat verdient u en wie verdient meer?, Acco, Leuven.
- 2 Ibidem.



Prestatiebeloning als extra stimulans

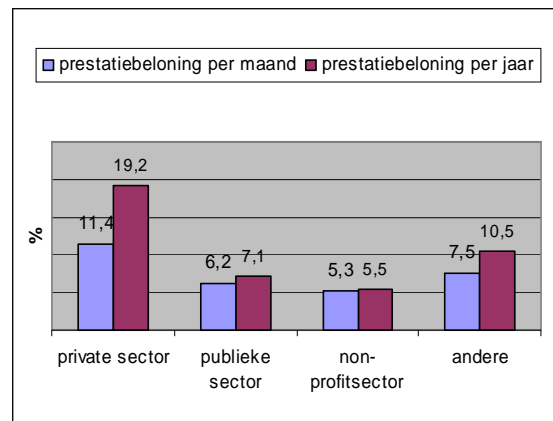
Hetzelfde hebben we gedaan voor toelagen die enkel jaarlijks worden toegekend. Daar hebben we gekeken naar winstdeling op het einde van het jaar, een jaarbonus en een coöperatievergoeding, die jaarlijks verrekend wordt. In wat volgt, lichten we kort de sluier op. We tonen een aantal beschrijvende statistieken die ons iets leren over deze vormen van prestatiebeloning.

Beschrijving

Sectoren

Van de 18 490 respondenten ontvangen er 1 622 een maandelijkse en 2 974 een jaarlijkse toeslag. Dit betekent dat 8% van de werknemers de afgelopen maand een deel van het loon via een vorm van prestatiebeloning heeft ontvangen en 16% van de werknemers een dergelijke premie op jaarbasis krijgt. Als we kijken naar het verschil in prestatiebeloning tussen de verschillende sectoren, krijgen we het volgende plaatje.

Figuur 1. Prestatiebeloning naar sector



Bron: Loonwijzer-data, ontlading 8, ongewogen data

In de private sector is prestatiebeloning nog steeds het meest ingeburgerd. Zowel voor maandelijkse als jaarlijkse toelagen steekt deze sector er met kop en schouders bovenuit. Het is voor deze sector tevens opvallend hoe groot het verschil tussen de jaarlijkse en de maandelijkse toelagen is. Jaarlijkse toeslagen scoren hier met 19% relatief sterk.

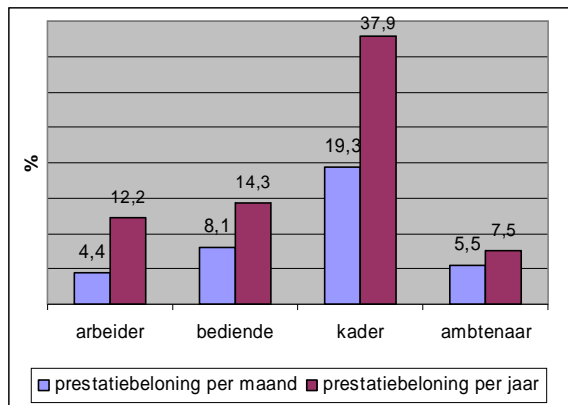
Als we de maandelijkse en de jaarlijkse toeslagen met elkaar vergelijken, vinden we zowel voor de publieke sector als voor de non-profitsector erg beperkte verschillen terug. Het geven van een prestatiebeloning verschilt er nauwelijks naargelang de referentieperiode. In de publieke sector schommelt de prestatiebeloning per maand en per jaar bekeken tussen de 6 en de 7%. Bij de non-profit ligt dit iets lager, namelijk rond de 5,5%.

Beroepscategorie

Welke verschillen vinden we terug voor de arbeiders, bedienden, kaderleden en de ambtenaren? In welke mate is prestatiebeloning al doorgedrongen bij deze beroepsgroepen?

We zien zowel voor de maandelijkse als voor de jaarlijkse toeslagen een rangschikking terugkomen zoals we ze enigszins mogen verwachten. Arbeiders krijgen de minste toeslagen en kaderleden de meeste. Ambtenaren en bedienden vinden we terug in de middenpositie.

Figuur 2. Prestatiebeloning naar beroepscategorie



Bron: Loonwijzer-data, ontlading 8, ongewogen data



Het is opvallend hoezeer maandelijkse en vooral jaarlijkse toeslagen een middel blijven om vooral het kaderpersoneel te stimuleren. Niet minder dan 37,9% van al het kaderpersoneel krijgt een prestatietoelage.

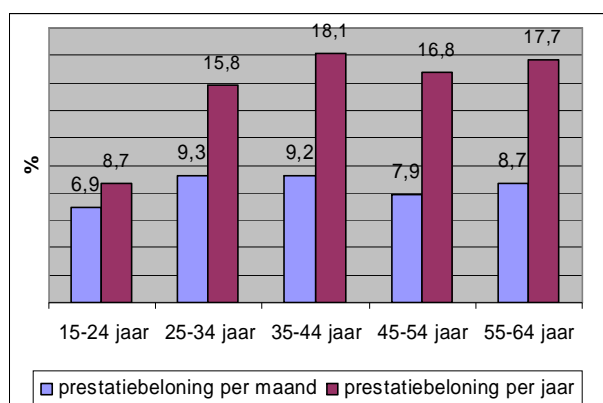
We mogen dus vaststellen dat prestatiebeloning vooral een zaak is waarmee kaderleden in aanraking komen. De werkgever probeert net deze groep te motiveren door een deel van hun verloning te koppelen aan een prestatiegebonden verloning.

37% van het kaderpersoneel geniet een prestatietoelage

Leeftijdsgroep

Indien we kijken naar de verschillen tussen de leeftijdsgroepen, blijken deze quasi onbestaande te zijn. Enkel de jongste groep ontvangt beduidend minder een maandelijkse of jaarlijkse toeslag omwille van de geleverde prestaties.

Figuur 3. Prestatiebeloning naar leeftijdsgroep



Bron: Loonwijzer-data, ontlading 8, ongewogen data

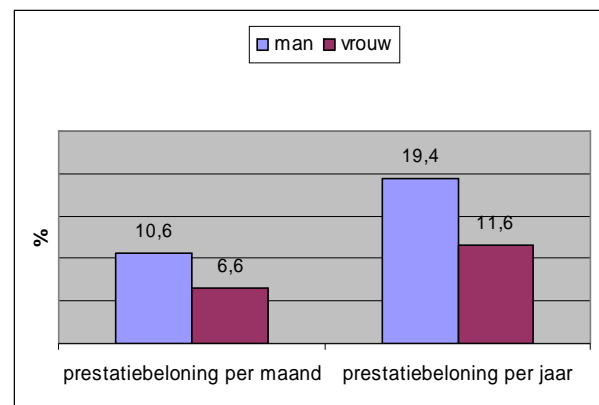
Voor al de leeftijdsgroepen schommelt de maandelijkse toeslag om en bij de 9%, uitgezonderd voor de jongste groep en de groep tussen 45 en 54 jaar. De jaarlijkse toeslag schommelt wel sterker en ligt voor al de groepen, uitgezonderd de jongste groep, tussen de 16 en de 18%.

Blijkbaar komen jongeren terecht in jobs waarin de werkgever het (nog) niet nodig vindt, of niet nodig heeft, om zijn werknemers financieel te stimuleren via een vorm van prestatiebeloning.

Geslacht

Vinden we een verschil terug tussen mannen en vrouwen in het voorkomen van prestatiebeloning? Is het zo dat mannen nog steeds werken in jobs waarin prestatiebeloning meer ingang heeft gevonden?

Figuur 4.
Prestatiebeloning naar geslacht



Bron: Loonwijzer-data, ontlading 8, ongewogen data



Loonkloof m/v in
prestatiebeloning bij kaders

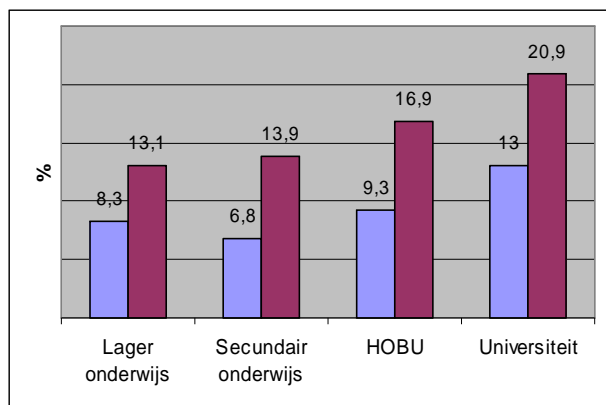
Dat blijkt inderdaad het geval te zijn. Ongeveer 11% van de mannelijke werknemers krijgt een maandelijkse toeslag terwijl dit bij de vrouwelijke werknemers slechts 6% is. Ook bij de prestatiebeloning per jaar is het verschil groot. Daar krijgt 19% van de mannen een toeslag en slechts 12% van de vrouwen.

De verklaring hiervoor hebben we al aangehaald. Mannen werken in andere sectoren en doen andere jobs waar prestatiebeloning blijkbaar al meer ingang heeft gevonden.

Opleidingsniveau

Vinden we verschillen terug in de mate waarin prestatiebeloning gehanteerd wordt als manier om werknemers te stimuleren tussen respondenten met een verschillend opleidingsniveau?

Figuur 5.
Prestatiebeloning naar opleidingsniveau

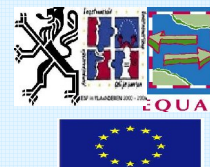


Bron: Loonwijzer-data, ontlading 8, ongewogen data

Ook hier vinden we een gelijklopende trend voor zowel de maandelijkse als de jaarlijkse toelagen. Namelijk hoe hoger het opleidingsniveau, hoe meer er gewerkt wordt met maandelijkse en jaarlijkse prestatiebeloning.

Zo geeft 21% van de universitairgeschoolden aan dat ze een jaarlijkse toeslag krijgen. Dat is 4 procentpunten meer als bij diegenen die hoger onderwijs buiten de universiteit hebben gevolgd en bijna twee keer meer dan laaggeschoolde werknemers.

Met de steun van
ESF Vlaanderen,
Europa, en Equal



Alles over lonen, loonkloof,
tijdsbesteding,
arbeidsvoorwaarden op:
www.loonwijzer.be
www.vrouwenloonwijzer.be

powered by:

