

Analyse van het systeem van de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen

Contactpersoon:
Florence Meessen
flme@ccecrb.fgov.be

Inhoudstafel

1	Context.....	3
2	Het door cao nr. 90 ingevoerde systeem.....	3
3	Beschikbare gegevens.....	4
4	Analyse	5
	4.1 Een stijgend aantal bedrijfsovereenkomsten	5
	4.2 Naar een jaarlijks systeem?.....	6
	4.3 Gebruikersprofiel	7
	4.4 Frequentere, maar minder lonende toegang voor de voltijdwerkers.....	10
	4.5 Bonussen en premies	11
5	Conclusie	12

Lijst van de grafieken

Grafiek 4-1 : Ratio tussen de totale betaalde bonussen en de loonmassa van de gezamenlijke loontrekkers (privésector).....	6
--	---

Lijst van de tabellen

Tabel 4-1 : Uitsplitsing van de overeenkomsten naar paritair comité, 2009.....	5
Tabel 4-2 : Uitsplitsing van het aantal arbeidsplaatsen die in 2008 een bonus hebben ontvangen naar categorie van werknemers en van werkgevers	8
Tabel 4-3 : 10 takken met het grootste aandeel van werknemers (arbeidsplaatsen) met een bonus, jaar 2008.....	9
Tabel 4-4 : 10 paritaire comités met het grootste aandeel van werknemers (arbeidsplaatsen) met een bonus, jaar 2008	10
Tabel 4-5 : Uitsplitsing van de werknemers met bonus (gemeten in arbeidsplaatsen en in voltijdequivalenten) naar type van prestaties	11
Tabel 4-6 : Aandeel van de niet-trimestriële premies en van de bonussen in het loon	11

1 Context

In het interprofessioneel akkoord 2007-2008 hebben de sociale partners in ankerpunt 3 hun voornemen te kennen gegeven mee te werken aan de wijziging van het wettelijke kader dat de toekenning van niet-recurrente voordelen aan het personeel regelt. Bijgevolg werd een gemengde commissie (CRB-NAR) opgericht, waarvan de werkzaamheden hebben geleid tot de ondertekening, binnen de NAR, van de collectieve overeenkomst nr. 90 (op 20 december 2007) en tot de goedkeuring van het advies CRB 2007-1537DEF. Vervolgens werd de collectieve overeenkomst aangevuld met de wet van 21 december 2007 betreffende de uitvoering van het interprofessioneel akkoord 2007-2008 en werd ze verplicht gemaakt bij kb van 10 februari 2008.

Afgezien van de voorwaarden en van de procedures die noodzakelijk zijn om niet-resultaatsgebonden voordelen toe te kennen, schrijven de collectieve overeenkomst nr. 90 en het advies CRB 2007-1537DEF voor dat het systeem moet worden geëvalueerd in het jaarlijkse Technisch verslag van het secretariaat van de Raad. In het recentste Technisch verslag (2009) werden dan ook verschillende elementen aangereikt. In deze nota worden deze gegevens verder aangevuld.

2 Het door cao nr. 90 ingevoerde systeem

De in de NAR ondertekende collectieve overeenkomst nr. 90 biedt aan de ondernemingen van de privésector (d.w.z. de bedrijven die onder het toepassingsgebied van de wet van 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités ressorteren) de mogelijkheid om een vorm van loon toe te kennen dat niet-recurrent is, aangezien het enkel wordt toegekend op voorwaarde dat vooraf bepaalde doelstellingen werden bereikt¹. De overeenkomst preciseert dat het moet gaan om collectieve doelstellingen, die in geen geval doelstellingen mogen zijn "waarvan de verwezenlijking kennelijk zeker is op het ogenblik van de invoering van een systeem" (om te vermijden dat klassieke verloning wordt verpakt in de vorm van een niet-recurrent voordeel). De overeenkomst stelt ook verschillende criteria vast m.b.t. de objectiviteit en de meetbaarheid van de gekozen criteria.

Op voorwaarde dat de totale per werknemer toegekende voordelen niet meer bedragen dan een welbepaald bedrag (2200 euro in 2007²), wordt slechts een bijzondere sociale werkgeversbijdrage van 33% op deze voordelen geheven. De bonus wordt vrijgesteld van de persoonlijke sociale bijdragen en van de personenbelasting.

De invoering van een dergelijk systeem in een onderneming vergt ofwel een collectieve bedrijfsovereenkomst, ofwel een toetredingsakte (indien geen enkele vakbondsafvaardiging in de onderneming aanwezig is voor bepaalde werknemerscategorieën). Deze documenten moeten verplicht vergezeld gaan van een toekenningsplan, waarin m.n. de doelstellingen, de methode voor de berekening ervan, de periode waarin ze gelden enz. worden omschreven. De paritaire comités kunnen in voorkomend geval een collectieve overeenkomst sluiten waarin het kader wordt bepaald waarbinnen de ondernemingen hun akkoorden zullen kunnen sluiten, maar deze sectorale collectieve

¹ Verder in deze nota worden de termen "niet-recurrent voordeel" of "bonus" gebruikt om dit type van loon te benoemen.

² Voor 2009 bedroeg dit geïndexeerde plafond 2314 euro en in 2010 zal het 2299 euro bedragen (daling van het plafond ten gevolge van de negatieve indexering).

overeenkomsten zijn geen *conditio sine qua non*. De ondertekening van een bedrijfs-cao of de opstelling van een toetredingsakte zijn daarentegen wel onontbeerlijk.

Indien het systeem wordt ingevoerd bij bedrijfs-cao, geldt de gewone procedure: de tekst moet worden neergelegd bij de griffie van de AD Sociaal overleg van de fod WASO, die de wettelijke voorwaarden ervan controleert. Vervolgens wordt de tekst aldaar geregistreerd. Indien een toetredingsakte wordt opgesteld, moet de tekst eveneens bij de griffie van de AD Sociaal overleg van de fod WASO worden neergelegd, die de tekst rechtstreeks verzendt naar het bevoegde PC³ om de vorm- en marginale controle uit te voeren. Indien het PC binnen de twee maanden geen advies uitbrengt, moet een ambtenaar van de fod deze controle uitvoeren binnen de maand die volgt op de inbehandelingneming ervan. Indien binnen deze termijn geen beslissing werd genomen, wordt het advies geacht positief te zijn.

3 Beschikbare gegevens

Wij beschikken thans over twee gegevensbronnen wat de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen betreft. De eerste is de griffie van de AD Collectieve arbeidsbetrekkingen (fod Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg), die een inventaris maakt van de sectorale en bedrijfs-cao's en van de toetredingsakten ter zake. De tweede is de RSZ, die de specifieke op dergelijke voordelen verschuldigde sociale bijdragen int.

De gegevens die worden verstrekt door de fod WASO hebben betrekking op een overzicht van de tot 10 januari 2010 ingediende en verwerkte dossiers.

De RSZ van zijn kant heeft, naar aanleiding van een verzoek dat hem op 15 juli 2009 werd voorgelegd, een hele reeks gegevens verstrekt die gebaseerd zijn op de voor dergelijke voordelen betaalde sociale bijdragen. Voor het jaar 2008 beschikken we over de gedetailleerde stortingen op basis van diverse kenmerken van zowel de werkgevers (omvang van de onderneming, NACE-tak (2 cijfers) en paritair comité) als de werknemers (geslacht, leeftijd, statuut, dagloon, type van prestatie). Alle gegevens hebben betrekking op de loontrekkers, aangezien het bonussysteem per definitie niet geldt voor de zelfstandigen.

In de ganse analyse wordt het totaal van de bonussen dus bij benadering vastgesteld d.m.v. het totaal van de aan de RSZ betaalde bijdragen, vermenigvuldigd met drie (of preciezer gesteld : met 3,03). De loonmassa, van haar kant, wordt gemeten door de belangrijkste bij de RSZ beschikbare looncodes bij elkaar op te tellen (t.w. de codes 1 tot 7, dus met inbegrip van de niet-trimestriële premies zoals de dertiende maand, jaarlijkse premies enz.). De meeste gegevens m.b.t. de werkgelegenheid zijn zowel in aantal arbeidsplaatsen als in voltijdequivalenten beschikbaar, terwijl sommige gegevens per individu voorhanden zijn. De cijfers m.b.t. de economie in haar geheel worden altijd gecorrigeerd om het begrip privésector zo goed mogelijk te benaderen. Hiertoe werden uit de gegevensbank de loontrekkers verwijderd die hetzij een ambtenarenstatuut hadden, hetzij werkten in de NACE-takken 84 (overheidsbestuur) en 85 (onderwijs) of die onder geen enkel paritair comité vielen (code 999 bij de RSZ). Aangezien deze begrippen niet exact op dezelfde realiteit betrekking hebben, kunnen de totalen

³ Ingeval het PC nog niet werd samengesteld of niet functioneert, wordt de tekst aan de NAR overgezonden.

voor de privésector van de verschillende tabellen (naargelang van de toegepaste correctie) lichtjes van elkaar afwijken.

4 Analyse

4.1 Een stijgend aantal bedrijfsovereenkomsten

Tijdens het jaar 2009 heeft de griffie van de fod WASO in totaal 2356 toetredingsakten en 834 bedrijfscao's verwerkt en geregistreerd. Datzelfde jaar hebben drie paritaire comités (nl. PC 224 voor de bedienden van de tak non-ferrometalen, PC 326 voor de gas- en elektriciteitsindustrie en PC 301 voor de havens) een sectorale kaderovereenkomst getekend.

Zoals blijkt uit Tabel 4-1, werd bijna de helft van de toetredingsakten gesloten door de ondernemingen van PC 218.

Tabel 4-1: Uitsplitsing van de overeenkomsten naar paritair comité, 2009

Toetredingsakten		Bedrijfs-cao's		Sectorale cao's	
PC	aantal (>100)	PC	aantal (>79)	PC	
218	1165	218	163	224	1
207	125	209	82	326	1
209	108	110	80	301	1
200	101				
Totaal	2331		690		3

Noot: de totalen zijn niet identiek dezelfde als de recentste meegedeelde totalen (die zijn opgenomen in het corpus van de tekst) doordat ze nog niet bekend waren op het ogenblik dat de uitsplitsing werd gemaakt.

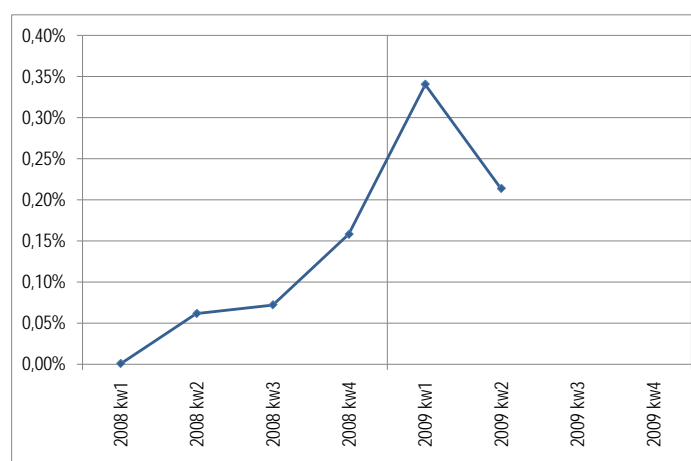
Bron: fod WASO

Tijdens de eerste weken van 2010 werden 20 nieuwe toetredingsakten en 11 bedrijfscao's ingediend. In 2008 hadden 4 paritaire comités een overeenkomst gesloten (nl. PC's 105.00 en 224.00 (PC's van de non-ferrometalen), PC 301.00 (PC van de havens) en PSC 328.02 (stads -en streekvervoer van het Waalse gewest)). De fod telde ook 1366 bedrijfscao's en 2618 toetredingsakten.

4.2 Naar een jaarlijks systeem?

Tijdens het jaar 2008 waren de gezamenlijke betaalde bonussen goed voor 0,08% van de totale loonmassa van de privésector⁴. Per kwartaal kent deze ratio de onderstaande ontwikkeling:

Grafiek 4-1: Ratio tussen de totale betaalde bonussen en de loonmassa van de gezamenlijke loontrekkers (privésector)



Bron: RSZ, eigen berekeningen

Cao nr. 90 schreef aanvankelijk voor dat de bijdragen enkel tijdens het vierde kwartaal van het jaar zouden worden geregistreerd, waardoor onze waarnemingen (die, zoals we hierboven aanstipten, steunen op de betaling van de RSZ-bijdragen) in het einde van het jaar zouden zijn geconcentreerd. Deze bepaling werd gewijzigd bij wet van 8 juni 2008 en we nemen dan ook vanaf het tweede kwartaal van 2008 de eerste betalingen waar.

Hoewel het onmogelijk is conclusies te trekken op het vlak van de ontwikkeling, aangezien deze maatregel nog zo recent is, kan toch een piekmoment tijdens het eerste kwartaal van 2009 worden opgemerkt. Dit doet vermoeden dat sommige ondernemingen een jaarlijks evaluatiesysteem hebben opgezet, waarbij de bonus – in voorkomend geval – aan het begin van het jaar wordt betaald.

Hieraan moet nog worden toegevoegd dat de gemiddelde bonus per arbeidsplaats die een bonus heeft ontvangen, over het hele jaar 2008 bekeken, 601 euro bedroeg (excl. bijdrage). Van werkgeverszijde kwam de ratio bonus/loonmassa, wat enkel de werkgevers betreft die in de loop van 2008 minstens één bonus hebben toegekend, uit op 0,7%. Zodra een groter aantal waarnemingsjaren beschikbaar zal zijn, zal het interessant zijn de variabiliteit van deze ratio te evalueren in het licht van de economische conjunctuur.

⁴Correctie voor de privésector: de Nace-sectoren 84-85 werden uitgesloten.

4.3 Gebruikersprofiel

Tijdens het ganse jaar 2008 heeft 3,5% van de arbeidsplaatsen (loontrekkers van de privésector) een bonus genoten (ongeacht het waargenomen kwartaal). Tabel 4-2 geeft meer details over de arbeidsplaatsen die een bonus hebben ontvangen, uitgesplitst volgens de kenmerken van de werkgever en de werknemer. Het percentage van de populatie met bonus geeft de verdeling weer van de arbeidsplaatsen die een bonus hebben ontvangen, volgens het gekozen kenmerk. Voor de gezamenlijke arbeidsplaatsen die worden ingenomen door de werknemers die een bonus hebben ontvangen, bekijken we bv. welk aandeel de leeftijdscategorie van 25 tot 29 jaar heeft, welk aandeel de categorie van 30 tot 34 jaar enz. Het totaal van deze kolom moet gelijk zijn aan 100%. Het procentuele aandeel in de populatie in haar geheel (3de en 6de kolom) geeft het aandeel aan van de bezoldigde arbeidsplaatsen die een bonus hebben ontvangen in de gezamenlijke bezoldigde arbeidsplaatsen die met deze categorie overeenstemmen. Volgens hetzelfde voorbeeld is het hier de bedoeling na te gaan welk deel van de arbeidsplaatsen die worden ingenomen door personen van 25 tot 29 jaar een bonus heeft ontvangen. Zoals hierboven werd aangestipt, blijkt uit het totaal van deze kolom (onderaan rechts) dat van de gezamenlijke arbeidsplaatsen (alle categorieën samen) 3,5% wordt ingenomen door personen die een bonus hebben ontvangen.

In deze tabel kan worden opgemerkt dat heel wat meer mannen deze bonus ontvangen dan vrouwen. Zij zijn immers goed voor 76% van de arbeidsplaatsen met bonus, wat neerkomt op 5% van de loontrekkende mannen. Deze vaststelling houdt beslist ten dele verband met het feit dat, zoals we verder zullen zien, de bonussen frequenter worden gebruikt in sommige takken en in sommige types van arbeidsovereenkomst waarin de mannen sterker vertegenwoordigd zijn. In minder hoge mate wordt de bonus ook frequenter ontvangen door de arbeiders dan door de bedienden. Wat de leeftijd van de werknemers betreft, ontvangen de middelste categorieën (van 25 tot 54 jaar) de bonus het meest, terwijl de oudere werknemers (>60 jaar) er heel wat minder ontvangen (het percentage van loontrekkers van deze leeftijdscategorie die een bonus ontvangen bedraagt nog slechts 2% voor de 60-64-jarigen en 0% voor de werknemers die ouder zijn dan 65 jaar).

Ten slotte zijn de werknemers die werken in de grootste ondernemingen en met de hoogste lonen ook het sterkst vertegenwoordigd. Precies in deze categorieën wordt ook het vaakst een bonus ontvangen (tot 8% van de werknemers van de zeer grote ondernemingen (500 tot 999 werknemers)).

Tabel 4-2: Uitsplitsing van het aantal arbeidsplaatsen die in 2008 een bonus hebben ontvangen naar categorie van werknemers en van werkgevers

	% populatie met bonus	% volledige populatie
Naar geslacht		
Mannen	76%	5%
Vrouwen	24%	2%
Naar statuut		
Arbeiders	54%	4%
Bedienden	46%	3%

	% populatie met bonus	% volledige populatie
Naar leeftijd		
< 15	0%	0%
15-17	0%	0%
18-19	1%	2%
20-21	2%	3%
22-24	6%	3%
25-29	13%	3%
30-34	13%	3%
35-39	15%	4%
40-44	17%	4%
45-49	14%	4%
50-54	13%	4%
55-59	6%	4%
60-64	1%	2%
> 65	0%	0%

	% populatie met bonus	% volledige populatie
Naar daglooncategorie		
< 50 €	0%	0%
50 - 60 €	0%	0%
60 - 70 €	1%	0%
70 - 80 €	2%	1%
80 - 90 €	5%	1%
90 - 100 €	11%	3%
100 - 110 €	14%	4%
110 - 125 €	20%	5%
125 - 150 €	22%	6%
150 € <	25%	5%
onbekend	1%	1%

	% populatie met bonus	% volledige populatie
Naar omvang van de onderneming		
< 5	0%	0%
5 tot 9	1%	0%
10 tot 19	2%	1%
20 tot 29	4%	1%
50 tot 99	5%	2%
100 tot 199	9%	4%
200 tot 499	18%	6%
500 tot 999	17%	8%
1000 en meer	44%	6%
Totaal	100%	3,5%

Bron: RSZ, eigen berekeningen

Het gebruik van niet-recurrente voordelen is ook duidelijk in sommige activiteiten geconcentreerd. Bijna 3/4 van de arbeidsplaatsen die in de loop van het jaar 2008 een bonus hebben ontvangen, kwam immers uit de industrie (met inbegrip van de gas- en elektriciteitssector).

Tabel 4-3 geeft de 10 takken⁵ weer waarin het aandeel van de loontrekkers die een bonus hebben ontvangen het hoogst is. Het betreft dus 10 industrietakken die goed zijn voor 68% van de arbeidsplaatsen met een bonus. In de meeste gevallen wordt opgemerkt dat de ondernemingen die van dit systeem gebruik maken, het op zowat (of ruim) 50% van hun loontrekkers toepassen. Dit aandeel is in deze takken hoger dan in de privésector in zijn geheel, waar volgens de waarnemingen gemiddeld 38% van de loontrekkers van de deelnemende ondernemingen onder het systeem valt. Ten slotte moet hieraan worden toegevoegd dat uit de laatste kolom blijkt dat de takken waarin de bonussen het vaakst worden betaald niet per se de takken zijn waarvoor het bedrag het hoogst (of het laagst) is. De gemiddelde in deze takken waargenomen bonussen liggen immers soms boven, en soms onder het gemiddelde van de privésector in zijn geheel (pro memorie: dat gemiddelde bedraagt 601 euro per arbeidsplaats).

Tabel 4-3: 10 takken met het grootste aandeel van werknemers (arbeidsplaatsen) met een bonus, jaar 2008

NACE	% arbeidsplaatsen met bonus in:			
	het totale aantal arbeidsplaatsen in de sector	het aantal arbeidsplaatsen in het bedrijf (gemiddelde)	gemiddeld bedrag van de bonus (€)	
35	Productie en distributie van elektriciteit, gas, stoom (...)	67%	68%	683
29	Vervaardiging en assemblage van motorvoertuigen (...)	41%	84%	568
28	Vervaardiging van machines, apparaten en werktuigen n.e.g.	31%	88%	616
24	Vervaardiging van metalen in primaire vorm	27%	47%	471
25	Vervaardiging van producten van metaal, excl. machines en (...)	19%	81%	340
38	Inzameling, verwerking en verwijdering van afval; terugwinning	14%	51%	363
27	Vervaardiging van elektrische apparatuur	13%	49%	587
30	Vervaardiging van andere transportmiddelen	11%	42%	523
26	Vervaardiging van informaticaproducten en van elektronische (...)	11%	74%	673
22	Vervaardiging van producten van rubber of kunststof	9%	47%	505
	Privésector in zijn geheel	3,7%	38%	601

Bron: RSZ, eigen berekeningen

De analyse naar paritair comité bevestigt deze vaststelling: de paritaire comités die actief zijn in de industrietakken hebben het grootste aandeel van werknemers die een bonus ontvangen. Hieraan moet echter worden toegevoegd dat PC 335

(sociale organisaties) en PC 308 (maatschappijen voor hypothecaire leningen, sparen en kapitalisatie), ook sectoren zijn die het systeem kennelijk vaak gebruiken. Het lijkt verbazingwekkend hier het paritair comité van de sociale organisaties in terug te vinden, maar er moet worden gepreciseerd dat dit comité maar iets meer dan 2600 arbeidsplaatsen omvat, wat lager is dan het gemiddelde van de hier geselecteerde PC's.

⁵ Op basis van de NACE 2008-nomenclatuur, 2 cijfers.

Tabel 4-4: 10 paritaire comités met het grootste aandeel van werknemers (arbeidsplaatsen) met een bonus, jaar 2008

		% arbeidsplaatsen met bonus in:		
CP		het totale aantal arbeidsplaatsen in de sector	het aantal arbeidsplaatsen in het bedrijf (gemiddelde)	gemiddeld bedrag van de bonus (€)
326	Gas- en elektriciteitsbedrijf	67%	67%	686
105	Non-ferrometalen	57%	90%	460
224	Bedienden van de non-ferrometalen	43%	63%	400
111	Metaal-, machine- en elektrische bouw	27%	86%	551
335	Sociale organisaties	19%	94%	1100
209	Bedienden der metaalfabricatennijverheid	16%	62%	510
308	Maatschappijen voor hypothecaire leningen, (...)	13%	93%	683
113	Ceramiekbedrijf	13%	98%	528
222	Bedienden van de papier- en kartonbewerking	10%	56%	526
104	Ijzernijverheid	8%	16%	195
	Privésector in zijn geheel	3,8%	38%	603

Bron: RSZ, eigen berekeningen

4.4 *Frequenter, maar minder lonende toegang voor de voltijdwerkers*

Uit de uitsplitsing naar type van prestaties - namelijk: voltijdse arbeid, deeltijdse arbeid of arbeid onder "specifiek contract" (seizoens-, uitzend- of occasionele overeenkomsten in de landbouw, tuinbouw of horeca) – blijkt dat de bonussen dubbel zo courant zijn in geval van voltijdse arbeid als bij deeltijdse arbeid. Binnen de ondernemingen die de bonussen toekennen, daarentegen, is het aandeel van voltijdwerkers en van deeltijdwerkers met een bonus vrij identiek, wat betekent dat de bonussen frequenter worden toegekend in de ondernemingen met een hogere concentratie voltijdwerkers. De bonussen worden bijzonder zelden toegekend aan de personen die onder een specifiek contract werken. In de ondernemingen die het systeem gebruiken, heeft slechts 1% van de werknemers met een specifieke overeenkomst dit voordeel genoten.

Een nogal verbazingwekkende vaststelling is dat de gemiddelde bonus die aan een deeltijder wordt betaald weliswaar lager is dan die voor een voltijder, maar niet in verhouding is tot zijn arbeidstijdregeling. Als we de gegevens immers in voltijdequivalenten hanteren, dan is de bonus heel wat hoger voor deeltijdarbeid. Hoewel dit maar voor een klein aantal personen van toepassing is, geldt deze vaststelling ook voor de specifieke overeenkomsten.

Tabel 4-5: Uitsplitsing van de werknemers met bonus (gemeten in arbeidsplaatsen en in voltijdequivalenten) naar type van prestaties

	Voltijds	Deeltijds	Specifiek	Tot. loontr.
% van de arbeidsplaatsen met bonus, naar type overeenkomst :				
privésector in zijn geheel	4,7%	1,8%	0,6%	3,7%
in de onderneming	56%	47%	1%	38%
gemiddelde bonus	616	507	748	601
% van de voltijdequivalenten met bonus, naar type van overeenkomst :				
privésector in zijn geheel	4,8%	2,2%	0,8%	4,1%
in de onderneming	57%	50%	1%	40%
gemiddelde bonus	649	739	736	659

Bron: RSZ, eigen berekeningen

4.5 Bonussen en premies

Het is interessant een vergelijking te maken tussen het systeem van de "klassieke" premies (dertiende maand, eindejaarspremie enz.) en het nieuwe systeem van niet-recurrente resultaatgebonden voordelen.

Tabel 4-6: Aandeel van de niet-trimestriële premies en van de bonussen in het loon

	Premies / Loon	Bonussen / Loon
In de ondernemingen zonder bonussen	8%	
In de ondernemingen met bonussen	wn. zond. bonus	9%
In de ondernemingen met bonussen	wn. met bonus	13%
		1,8%

Bron: RSZ, eigen berekeningen

Uit Tabel 4-5 blijkt dat de groep werknemers die een niet-recurrent voordeel heeft gekregen gemiddeld ook de hoogste "niet-trimestriële" premies ontvangt⁶ (berekend in verhouding tot hun loon⁷). Tegelijk wordt het systeem precies in die ondernemingen toegepast waar de premies het hoogst zijn. Deze vaststelling spoort met de verschillende waarnemingen die hierboven werden gedaan.

De betaalde bonussen vormen voor de werknemers echter een heel wat minder grote winst dan de gezamenlijke niet-trimestriële premies. Tijdens het jaar 2008 was de bonus voor de werknemers die er een hebben ontvangen gemiddeld immers maar goed voor 1,8% van het brutoloon, terwijl de gezamenlijke niet-trimestriële premies 13% van datzelfde loon uitmaakten.

⁶ Onder "niet-trimestriële premie" wordt verstaan "de gezamenlijke premies en voordelen die worden toegekend, los van het aantal werkelijk gepresteerde werkdagen tijdens het kwartaal van aangifte » (looncode 2 bij de RSZ)

⁷ Het loon wordt hier bij benadering vastgesteld op basis van de looncodes 1, 3, 4, 5, 6 en 7.

5 Conclusie

Aangezien het nieuwe systeem van niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen in december 2007 in werking is getreden, wordt sinds begin 2008 een toenemend gebruik van dit systeem vanwege de ondernemingen waargenomen. Datzelfde jaar werden in de ondernemingen ca. 4000 overeenkomsten (bedrijfs-cao's en toetredingsakten) gesloten.

Volgens de beschikbare cijfers bedraagt de gemiddelde tijdens het jaar 2008 betaalde bonus € 601, d.i. 0,08% van de totale loonmassa (privésector). Dit systeem is weliswaar van toepassing op 3,5% van de loontrekkers van de privésector in 2008, maar wordt in de eerste plaats gebruikt in bepaalde sectoren (de industrie) en door sommige categorieën van werknemers (mannen, voltijdwerkers, de "middelste" leeftijdscategorie en de hoge lonen) en van werkgevers (grote ondernemingen). Aan de hand van de onderhavige beschrijvende analyse kan het effect van elk van deze kenmerken, waarbij alle andere kenmerken gelijk zijn, echter niet worden bepaald. Waarschijnlijk zijn sommige van die kenmerken dan ook niet bepalend, maar vloeien ze eerder voort uit de impact van de andere kenmerken (bv. het feit dat er meer sprake is van mannen uit de industrie of van de hoge lonen in de grote ondernemingen). De bonussen worden heel wat vaker toegekend aan voltijdwerkers, maar vastgesteld wordt dat het bedrag van de bonus gemiddeld hoger is voor de deeltijdwerkers.

Aangezien dit systeem nog bijzonder recent is, zal er de komende kwartalen waarschijnlijk in toenemende mate gebruik van worden gemaakt. De analyse over een langere periode zal het dan mogelijk maken informatie te verzamelen over het verband tussen de betaling van deze bonussen en de conjunctuurcyclus of ook de andere vormen van loon.