



DOCUMENTATIENOTA

CRB 2011-0679

Analyse van het systeem van de
niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen
Actualisatie (jaar 2009)

CCE
Conseil Central de l'Economie
Centrale Raad voor het Bedrijfsleven
CRB





**Analyse van het systeem van de
niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen
Actualisatie (jaar 2009)**

**Contactpersoon
Florence Meessen
flme@ccecrb.fgov.be**

Inhoudstafel

1	Pro memorie: het systeem	3
2	Cao's en bedrijfsovereenkomsten	4
3	Kwartaalontwikkeling	4
4	Profiel van de gebruikers	5
5	Betrokken bedrijfstakken en paritaire comités	6
6	Bonussen, premies en arbeidsduur	9
7	Conclusies.....	10

Lijst van de tabellen

Tabel 4-1:	Uitsplitsing van het aantal arbeidsplaatsen waarvoor een bonus werd uitgekeerd naar categorie van werknemers en werkgevers.	6
Tabel 5-1:	Paritaire comités met het grootste aandeel van werknemers en de hoogste deelname aan het systeem	7
Tabel 5-2:	(Nace-)bedrijfstakken met het grootste aandeel van werknemers en de hoogste deelname aan het systeem	8
Tabel 6-1:	Aandeel van de arbeidsplaatsen met een bonus en gemiddelde bonus naar prestatietype, 2009, privésector	9
Tabel 6-2:	Aandeel van de premies en bonussen in het loon, 2009, privésector	10

Lijst van de grafieken

Grafiek 3-1:	Ratio tussen de totale betaalde bonussen en de loonmassa van de werknemers (privésector).....	5
--------------	---	---

1 Pro memorie: het systeem

De collectieve arbeidsovereenkomst van 20 december 2007 (cao nr. 90) die werd gesloten in de Nationale Arbeidsraad voert een systeem van “flexibele” bezoldiging in, d.w.z. een bezoldiging die onzeker en niet-recurrent in de tijd is.

Pro memorie: dit systeem, dat “niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen” of ook “bonussen” wordt genoemd, biedt de mogelijkheid om aan een bepaald loonbedrag de voorwaarde te verbinden dat (een) vooraf bepaalde doelstelling(en) wordt (worden) bereikt. De nota CRB 2010-0395 zet de voorwaarden en de werking van dat systeem uiteen en bevat een analyse van de gegevens voor het jaar 2008. De voorliggende nota is een bijgewerkte versie daarvan en vermeldt de gegevens voor het volledige jaar 2009.

Wat de regels inzake de werking van en de toegang tot het systeem betreft, moet worden genoteerd dat de sociale partners die zitting hebben in de Nationale Arbeidsraad einde 2010 een analyse van de situatie hebben verricht. Naar aanleiding van die analyse hebben ze verschillende wijzigingen aan het wettelijke kader voorgesteld, om het systeem te verbeteren en te vereenvoudigen en om te komen tot een betere procedure voor de vaststelling en goedkeuring van de voordelen. Deze voorstellen werden geformuleerd in advies nr. 1757 van dinsdag 21 december 2010 en werden concreet ingevuld bij cao nr. 90bis, die nog dezelfde dag werd gesloten¹. De omzetting van die overeenkomst in wetgeving kreeg gestalte via de wet van 29 december 2010, die sinds 1 april 2011 van kracht is.

Overeenkomstig de methodologie die wordt gehanteerd in de nota CRB 2010-0395 wordt gebruik gemaakt van twee gegevensbronnen, nl. de gegevens van de fod Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg (fod Waso) en de gegevens die worden geregistreerd bij de Rijksdienst voor de Sociale Zekerheid (RSZ). Wat de laatstgenoemde gegevens betreft, wordt bij de berekening van het bedrag van de premies rekening gehouden met de bijzondere bijdragen die aan de instelling worden betaald (vermenigvuldigd met 3,03) en stemt de loonmassa overeen met de gezamenlijke looncodes van 1 tot en met 7 (volledig loon met inbegrip van de niet-driemaandelijke premies, waaronder de dertiende maand, de eindejaarspremie enz.). De aggregaten worden enkel berekend voor de privésector², die (naargelang van de beschikbaarheid van de gegevens) op drie manieren werd benaderd: door uit de databank de werknemers weg te laten die hetzij een ambtenarenstatuut hebben, hetzij werken in de Nace-takken 84 (overheid) en 85 (onderwijs), ofwel bij geen enkel PC horen (code 999 bij de RSZ).

Ten slotte moet worden opgemerkt dat het plafond dat niet mag worden overschreden, wil men het fiscale en parafiscale voordeel genieten, in 2009 2.314 euro netto per werknemer bedraagt (dit bedrag wordt jaarlijks geïndexeerd op basis van het gezondheidsindexcijfer).

¹ De cao en het advies kunnen worden geraadpleegd op de website van de Nationale Arbeidsraad: www.cnt-nar.be.

² In 2009 werden voor 667 arbeidsplaatsen met een ambtenarenstatuut bonussen uitgekeerd. Het betreft allicht die enkele zeldzame werknemers die weliswaar in overheidsdienst werken, maar toch onder de toepassing van de wet van 5 december 1968 vallen.

2 Cao's en bedrijfsovereenkomsten

Tot het einde van 2010 hadden zes paritaire (sub)comités overeenkomsten gesloten betreffende het systeem van niet-recurrerende resultaatsgebonden voordelen.

Vier van die (sub)comités bepalen een nauwkeurig systeem waarin de te bereiken doelstelling(en) en het bedrag van de premies worden vermeld. Het betreft de paritaire comités voor de non-ferrometalen (105 en 224), het paritair comité voor het havenbedrijf (301) en het paritair subcomité voor het stads- en streekvervoer van het Waalse gewest (328.02). De meeste van die systemen werden in 2008 voor onbepaalde duur ingevoerd, uitgezonderd de overeenkomst betreffende PC 301, die in 2009 werd gesloten.

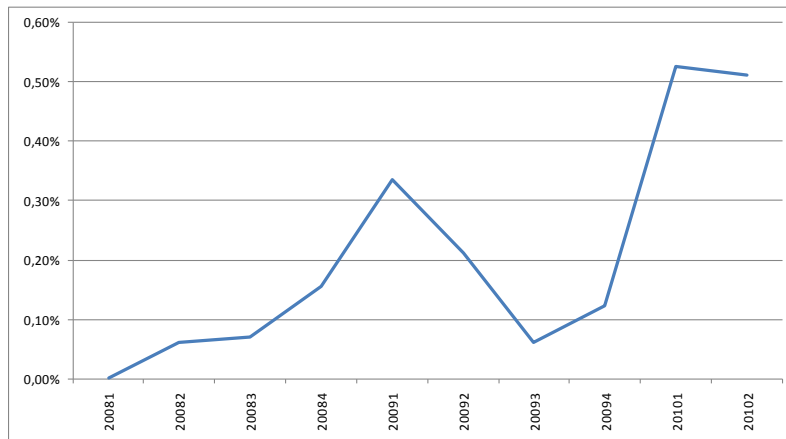
Het PC voor het gas- en elektriciteitsbedrijf (PC 326), van zijn kant, heeft in 2009 een overeenkomst gesloten die diverse algemene regels bevat (bv. over de berekening "prorata temporis" van de premie, de bepaling van de werknemers die al dan niet in het systeem worden opgenomen enz.), maar die voorts niet voorschrijft welke doelstellingen moeten worden bereikt of ook geen bonusbedrag vastlegt.

Tot slot heeft het PC voor het vervoer en de logistiek (PC 140) in een in 2010 gesloten collectieve overeenkomst aangegeven dat (art. 9) "(...) de werkgevers (...) zich ertoe engageren om alle mogelijkheden te onderzoeken met het oog op een inschakeling in de context voorzien in de cao nr. 90".

Op ondernemingsniveau is het aantal bij de griffie van de fod Waso ingediende toetredingsakten gestegen van 2621 in 2008 tot 2613 in 2009 en 3122 in 2010. Het aantal neergelegde bedrijfs-cao's bedroeg van zijn kant 1375 in 2008, 920 in 2009 en 1141 in 2010. Opgemerkt moet worden dat de meeste toetredingsakten en cao's van korte duur (soms minder dan een jaar) zijn. Eenzelfde onderneming kan dus elk jaar een nieuwe overeenkomst of zelfs meer dan één overeenkomst indienen (indien de overeenkomst bv. betrekking heeft op verschillende werknemers of indien de duur ervan minder dan een jaar bedraagt).

3 Kwartaalontwikkeling

Sinds het systeem werd ingevoerd, kan worden vastgesteld dat van deze voordelen steeds meer gebruik wordt gemaakt. Zoals blijkt uit Grafiek 3-1 kent het aandeel van de uitgekeerde bonussen in de loonmassa van de werknemers van de privésector een stijgende tendens, waarbij telkens bij het begin van ieder jaar een pieknotering zichtbaar is.

Grafiek 3-1: Ratio tussen de totale betaalde bonussen en de loonmassa van de werknemers (privésector)³

Bron: RSZ, eigen berekeningen

Als we diezelfde cijfers op jaarbasis gebruiken, dan blijkt dat de bonussen goed waren voor 0,08% van de loonmassa in de privésector in 2008 en voor 0,18% in 2009.

In 2008 bedroeg de bonus per arbeidsplaats gemiddeld 601 euro. In 2009 is die gemiddelde bonus fors gestegen, nl. tot 853 euro. Het systeem is ook van toepassing op een stijgend aantal werknemers: in 2008 was 3,5% van de arbeidsplaatsen voor werknemers van de privésector goed voor een bonus, in 2009 is dat aandeel gestegen tot 5,9%. Het aantal arbeidsplaatsen (privésector) waarvoor een bonus wordt uitgekeerd, is bijgevolg met 66% gestegen, nl. van iets meer dan 105.500 tot iets meer dan 175.000.

4 Profiel van de gebruikers

In 2008 wezen we erop dat het systeem vaker wordt gebruikt door mannelijke arbeiders van middelbare leeftijd die werken in grote ondernemingen en een hoog dagloon ontvangen.

De resultaten voor het jaar 2009 bevestigen deze waarneming; alleen was in 2009 het aandeel van de arbeiders met een bonus gelijk aan dat van de bedienden, t.w. 6%. In 2009 kan dus niet meer worden vastgesteld dat het systeem meer wordt gebruikt voor de arbeiders dan voor de bedienden.

Tabel 4-1 geeft voor elk kenmerk twee cijfers. Het eerste is de uitsplitsing van de werknemers die een bonus hebben ontvangen volgens dat kenmerk (bijvoorbeeld: welk aandeel hebben de 15- tot 17-jarigen, de 18- tot 19-jarigen enz. in het totale aantal werknemers die een bonus hebben ontvangen). De tweede kolom geeft aan welk gedeelte van de gezamenlijke werknemers met dat kenmerk een bonus heeft ontvangen. Aan de hand van die laatste kolom kunnen de groepen worden waargenomen die vaker een bonus krijgen: indien het aandeel groter is dan het gemiddelde aandeel van 5,9%, dan hebben die werknemers een grotere kans om een bonus te ontvangen.

³ De privésector wordt hier verkregen door de loonmassa die is opgenomen in zowel code 999 als in de Nace-tak (rev. 2) 84 of 85 uit te sluiten.

Wat bv. het geslacht betreft, kan worden vastgesteld dat het aandeel van de mannen met een bonus hoger is dan 5,9%, wat betekent dat mannen een grotere kans hebben om een bonus te ontvangen. Van de 175.055 arbeidsplaatsen waarvoor een bonus wordt betaald, waren er 126.572 voor mannen (d.i. 72%) en 48.483 voor vrouwen (= 28%).

Tabel 4-1: Uitsplitsing van het aantal arbeidsplaatsen waarvoor een bonus werd uitgekeerd naar categorie van werknemers en werkgevers

Naar omvang van de onderneming			Naar categorie van dagloon		
< 5	1%	1%	< 50 €	0%	0%
5 tot 9	1%	1%	50 - 60 €	0%	1%
10 tot 19	2%	2%	60 - 70 €	1%	1%
20 tot 29	6%	3%	70 - 80 €	2%	1%
50 tot 99	8%	6%	80 - 90 €	4%	2%
100 tot 199	11%	8%	90 - 100 €	8%	4%
200 tot 499	19%	10%	100 - 110 €	9%	5%
500 tot 999	13%	11%	110 - 125 €	16%	7%
1000 en meer	39%	8%	125 - 150 €	22%	10%
totaal	100%	5,9%	150 € <	37%	12%
			Niet bekend	1%	2%
			Totaal	100%	5,9%
Naar leeftijd			Naar geslacht		
< 15	0%	0%	Mannen	72%	8%
15-17	0%	0%	Vrouwen	28%	4%
18-19	0%	1%	Totaal	100%	5,9%
20-21	1%	3%			
22-24	5%	4%			
25-29	14%	6%			
30-34	15%	6%	Naar statuut		
35-39	15%	7%	Bedienden	59%	6%
40-44	16%	7%	Arbeiders	41%	6%
45-49	15%	6%	Totaal	100%	5,9%
50-54	11%	6%			
55-59	6%	6%			
60-64	1%	4%			
> 65	0%	1%			
Totaal	100%	5,9%			

Bron: RSZ, eigen berekeningen

In vergelijking met het jaar 2008 wordt ook vastgesteld dat de kleinere ondernemingen tot het systeem beginnen toe te treden en dat men zich in toenemende mate concentreert op de werknemers met de hoogste lonen (in 2008 verdiende 25% van de werknemers die een bonus hadden gekregen een brutodagloon van meer dan 150 euro; in 2009 is dat aandeel toegenomen tot 37%). De oververtegenwoordiging van de mannen kalft daarentegen lichtjes af.

5 Betrokken bedrijfstakken en paritaire comités

Waarschijnlijk houdt het feit dat het systeem meer wordt toegepast op bepaalde werknemers gedeeltelijk verband met een ongelijke vertegenwoordiging binnen de verschillende economische activiteiten.

De onderstaande twee tabellen tonen welke paritaire comités en bedrijfstakken het meest een beroep doen op de niet-recurrente voordelen. Uit de weergegeven totalen kan worden afgeleid dat slechts 1,1% van de werkgevers van de private economie in haar geheel van dit systeem gebruik maakt (Tabel 5-2), voor gemiddeld 44% van hun werknemers. In vergelijking met 2008 wordt dus vastgesteld dat het systeem algemener ingang vindt in de bedrijven die er gebruik van maken : het aandeel van de arbeidsplaatsen met een bonus is immers toegenomen van 38% in 2008 tot 44% in 2009.

Tabel 5-1: Paritaire comités met het grootste aandeel van werknemers en de hoogste deelname aan het systeem

PC	Rangschikking volgens % arbeidsplaatsen met een bonus binnen de bedrijfstakken (kolom 1)	Proc. aandeel arbeidsplaatsen met een bonus in:			Gemiddelde bonus
		Paritair comité	(gemiddelde) bedrijf	de totale bonussen	
301	Paritair comité voor het havenbedrijf	96%	96%	7%	135
105	Paritair comité voor de non-ferro metalen	85%	89%	2%	870
210	Paritair comité voor de bedienden van de ijzernijverheid	72%	88%	2%	1311
224	Paritair comité voor de bedienden van de non-ferro metalen	68%	70%	1%	1050
104	Paritair comité voor de ijzernijverheid	64%	87%	4%	1105
326	Paritair comité voor het gas- en elektriciteitsbedrijf	47%	51%	5%	697
139	Paritair comité voor de binnenscheepvaart	28%	84%	0%	1683
335	Paritair comité voor de sociale organisaties	24%	93%	0%	822
333	Paritair comité voor toeristische attracties	22%	75%	0%	709
113	Paritair comité voor het ceramiekbedrijf	21%	99%	0%	1191
Totaal van de 10 PC's				22%	
Totaal van de privé-sector		6,4%	44%	100%	851
Rangschikking volgens bijdragen van de bedrijfstakken aan de gezamenlijke arbeidsplaatsen met een bonus (privé-sector) (kolom 3)					
218	Aanvullend nationaal paritair comité voor de bedienden	9%	62%	20%	1133
111	Paritair comité voor de metaal-, machine- en elektrische bouw	15%	69%	12%	632
207	Paritair comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid	16%	60%	7%	1362
301	Paritair comité voor het havenbedrijf	96%	96%	7%	135
209	Paritair comité voor de bedienden der metaalfabricatennijverheid	17%	63%	7%	914
326	Paritair comité voor het gas- en elektriciteitsbedrijf	47%	51%	5%	697
104	Paritair comité voor de ijzernijverheid	64%	87%	4%	1105
116	Paritair comité voor de scheikundige nijverheid	15%	60%	4%	965
311	Paritair comité voor de grote kleinhandelszaken	14%	52%	3%	594
118	Paritair comité voor de voedingsnijverheid	8%	59%	3%	306
Totaal van de 10 PC's				71%	
Totaal van de privé-sector		6,4%	44%	100%	851

Opmerking: Het percentage werkgevers binnen een PC die van het systeem gebruik maken, kan niet worden bepaald omdat er gevaar is voor dubbeltelling van de gegevens. Daarom wordt deze informatie enkel per Nace-bedrijfstak verstrekt.

Bron: RSZ, eigen berekeningen

Het eerste deel van Tabel 5-1 geeft de tien paritaire comités weer waarin het aandeel van werknemers⁴ met een bonus het hoogst is. Het tweede deel van de tabel rangschikt de paritaire comités op basis van het aantal arbeidsplaatsen waarin een bonus werd toegekend. In deze laatste rangschikking staan dus de paritaire comités met het hoogste absolute aantal arbeidsplaatsen waarin een bonus wordt toegekend – en dus niet met het grootste aandeel van werknemers met een bonus – bovenaan gerangschikt.

⁴ Zoals in de ganse nota het geval is, wordt dit cijfer benaderd op basis van de arbeidsplaatsen.

Net als in 2008 wordt vastgesteld dat het systeem van de niet-recurrente voordelen het meest wordt gebruikt door de industriële PC's, waaronder de metaalindustrie (non-ferrometalen en staal).

Het is geen verrassing dat ook een groot aandeel werknemers met een bonus wordt waargenomen in de vier PC's waarvoor een sectoraal akkoord werd gesloten (301, 105, 224 en 326). In paritair comité 328 (dat ook paritair subcomité 328.02 omvat), daarentegen, heeft geen enkele werknemer een bonus ontvangen. Wat PC 140 betreft, werd pas in de sectorale cao van 2010 een oproep gedaan om de mogelijkheden van het systeem van cao nr. 90 te verkennen, waardoor de potentiële effecten ervan pas vanaf dat jaar waarneembaar zullen zijn.

Algemeen gesproken lijkt het erop dat de systemen vrij algemeen ingang vinden in de bedrijven van de gezamenlijke PC's die in de twee bovenstaande tabellen worden weergegeven: in de ondernemingen die een bonussysteem hebben ingevoerd, heeft steeds meer dan 50% van de werknemers daadwerkelijk een bonus ontvangen.

Ten slotte wordt net als in 2008 ook geen verband vastgesteld tussen de graad waarin het systeem binnen de PC's algemeen wordt ingevoerd en het bedrag van de premies; soms is het gemiddelde bedrag van de bonussen lager, en soms is het hoger dan het gemiddelde bedrag in de economie in haar geheel.

Tabel 5-2: (Nace-)bedrijfstakken met het grootste aandeel van werknemers en de hoogste deelname aan het systeem

	Proc. aandeel arbeidsplaatsen met een bonus in:	%	gemiddelde					
	Nace (gemiddelde)	de totale	bonus					
	bedrijfstak	bedrijf	werkgevers					
		de totale						
		bonussen						
NACE Rangschikking volgens % arbeidsplaatsen met een bonus binnen de bedrijfstakken (kolom 1)								
24	Vervaardiging van metalen in primaire vorm	61%	83%	11%	22%	1004		
35	Productie en distributie van elektriciteit, gas, stoom en gekoelde lucht	47%	51%	5%	18%	686		
30	Groothandel en handelsbemiddeling, met uitzondering van de handel in motorvoertuigen en motorfietsen	41%	80%	2%	9%	536		
11	Detailhandel, met uitzondering van de handel in auto's en motorfietsen	25%	43%	1%	4%	609		
21	Vervaardiging van farmaceutische grondstoffen en producten	23%	74%	3%	10%	2049		
79	Vervaardiging van chemische producten	19%	72%	1%	2%	596		
28	Vervaardiging van machines, apparaten en werktuigen, n.e.g	18%	65%	4%	4%	618		
92	Vervaardiging van machines, apparaten en werktuigen, n.e.g	18%	79%	0%	3%	2041		
26	Opslag en vervoerondersteunende activiteiten	17%	59%	1%	9%	413		
20	Vervaardiging van chemische producten	17%	51%	4%	12%	814		
Totaal van de 10 bedrijfstakken				33%				
Privésector				6,2%	44%	100%	1,1%	853
Rangschikking volgens bijdragen van de bedrijfstakken aan de gezamenlijke arbeidsplaatsen met een bonus (privé-sector) (kolom 3)								
24	Vervaardiging van metalen in primaire vorm	61%	83%	11%	22%	1004		
78	Terbeschikkingstelling van personeel	10%	14%	9%	14%	441		
46	Groothandel en handelsbemiddeling, met uitzondering van de handel in motorvoertuigen en motorfietsen	7%	65%	7%	2%	1148		
47	Detailhandel, met uitzondering van de handel in auto's en motorfietsen	4%	50%	5%	1%	638		
35	Productie en distributie van elektriciteit, gas, stoom en gekoelde lucht	47%	51%	5%	18%	686		
20	Vervaardiging van chemische producten	17%	51%	4%	12%	814		
25	Vervaardiging van producten van metaal, exclusief machines en apparaten	12%	76%	4%	2%	1053		
28	Vervaardiging van machines, apparaten en werktuigen, n.e.g	18%	65%	4%	4%	618		
52	Opslag en vervoerondersteunende activiteiten	12%	64%	4%	3%	906		
21	Vervaardiging van farmaceutische grondstoffen en producten	23%	74%	3%	10%	2049		
Totaal van de 10 bedrijfstakken				56%				
privésector				6,2%	44%	100%	1,1%	853

Bron: RSZ, eigen berekeningen

De rangschikking naar Nace-bedrijfstak geeft een vrij gelijkaardig resultaat te zien. Daarin zien we dat de industrietakken domineren, maar dat er toch ook verschillende tertiaire takken in voorkomen (waaronder de groot- en de kleinhandel, die in de rangschikking naar PC niet voorkwamen).

Een vrij verbazingwekkende vaststelling is dat 9% van de arbeidsplaatsen waarvoor een bonus wordt uitgekeerd (m.a.w. ruim 15.000 arbeidsplaatsen) tot Nace-bedrijfstak 78 "Terbeschikkingstelling van personeel" behoort; daartoe behoren diensten voor arbeidsbemiddeling, de uitzendbureaus en andere vormen van arbeidsbemiddeling. Volgens de gegevens naar paritair comité hebben echter slechts 1330 arbeidsplaatsen van het PC 322 voor de uitzendarbeid en de erkende ondernemingen die buurtwerken of -diensten leveren in 2009 recht gegeven op een bonus. Waarschijnlijk zijn de meeste van die werknemers die een bonus ontvangen de vaste werknemers (en dus niet de uitzendkrachten) die door de arbeidsbemiddelingsdiensten werden aangeworven. Deze werknemers behoren immers tot het aanvullend nationaal paritair comité voor de bedienden (PC 218), waarin de bonussen heel wat vaker voorkomen.

In de vierde kolom van de tabel kan worden vastgesteld dat, gemiddeld genomen in de volledige private economie, slechts 1,1% van de werkgevers van dit systeem gebruik maakt ; dit aandeel is heel wat hoger in de takken waar de bonussen vaker voorkomen. Het betreft echter nog steeds een ruime minderheid (max. 22%) van de betrokken werkgevers.

6 Bonussen, premies en arbeidsduur

Net als in 2008 wordt vastgesteld dat de werknemers met een overeenkomst op halftijdse basis minder vaak een bonus ontvangen, maar dat het bedrag ervan hoger is.

Tabel 6-1: Aandeel van de arbeidsplaatsen met een bonus en gemiddelde bonus naar prestatietype , 2009, privésector

		Voltijds	Deeltijds	Specifiek	Totaal werknemers
Aandeel werknemers		7,9%	3,1%	1,0%	6,2%
Gemiddelde bonus	Arbeidsplaatsen	883	687	840	853
	VTE's	948	989	879	953

Opmerking : "specifiek" verwijst naar de gezamenlijke seizoensgebonden arbeidsplaatsen, uitzendjobs of occasionele jobs in de land- en tuinbouw of in de horeca. "VTE" betekent "voltijdequivalenten".

Bron: RSZ, eigen berekeningen

Alweer zoals in 2008 werd vastgesteld, blijkt ook in 2009 dat de werknemers die een bonus ontvangen ook de werknemers zijn van wie het aandeel van premies (dertiende maand, eindejaarspremie, eenmalige premie enz.) in het loon het hoogst is ⁵. Deze vaststelling spoort met die van hierboven, nl. dat precies de werknemers met de hoogste lonen ook het vaakst een bonus ontvangen.

⁵ De premies worden hier approximatief bepaald aan de hand van de bedragen die als code 2 aan de RSZ worden aangegeven, nl. de "premie en gelijkaardige voordelen die worden toegekend onafhankelijk van het aantal effectief gewerkte dagen tijdens het aangiftekwartaal". Het hier opgenomen loon bestaat uit de gezamenlijke bezoldigingscodes met uitzondering van deze premies (codes 1, 3, 4, 5, 6 en 7).

Tabel 6-2 brengt echter een bijzondere ontwikkeling aan het licht: terwijl het aandeel van de premies in het loon weinig verandert voor de werknemers die geen bonus ontvangen (schommeling van twee tot vijf tienden van een percentpunt), wordt dat aandeel kleiner voor hen die wel een bonus krijgen (verschil van 1,2 percentpunt). En die vaststelling gaat gepaard met een groeiend aandeel van de bonus in het loon.

Tabel 6-2: Aandeel van de premies en bonussen in het loon, 2009, privésector

	Premies / loon		Bonussen / loon	
	2008	2009	2008	2009
In de ondernemingen met bonus	8%	8%		
In de ondernemingen met bonus - werknemers zonder bonus	9%	9%		
In de ondernemingen met bonus - werknemers met bonus	13%	12%	1,8%	2,3%

Bron: RSZ, eigen berekeningen

Deze eenvoudige beschrijvende statistiek volstaat uiteraard niet om te besluiten dat de niet-recurrente voordelen – ten dele – worden gebruikt ter vervanging van andere premies. Het zal bijgevolg interessant zijn dit vraagstuk nader te onderzoeken wanneer een langere statistische reeks beschikbaar zal zijn.

7 Conclusies

In 2009 wordt het gebruik van het systeem van de niet-recurrente voordelen bestendigd: een groter aantal werknemers ontvangt deze voordelen (ter herinnering: iets meer dan 175.000 arbeidsplaatsen, d.i. 5,9% van de privésector), voor een totaal dat gelijk is aan 0,18% van de loonmassa van de privésector. Ook het gemiddelde bedrag van de bonus neemt toe, nl. van 601 tot 853 euro.

De tendensen die in 2008 werden waargenomen, lijken ook te worden bevestigd, t.w. dat het systeem vaker wordt gebruikt voor bepaalde categorieën van werknemers en werkgevers (mannen, middelste leeftijdscategorieën, hoge lonen en grote ondernemingen), in sommige bedrijfstakken (m.n. de industrie) of ook in een bepaald type van overeenkomst (overeenkomsten op voltijdse basis). Vastgesteld wordt echter dat de toegang tot het systeem enigszins wordt gelijkgetrokken tussen de arbeiders en de bedienden. Voorts bemerkt men ook dat het systeem in sommige tertiaire sectoren meer wordt gebruikt.

Ten slotte wordt vastgesteld dat het aandeel van de bonus in het loon groter wordt. Deze groei gaat gepaard met een vermindering van het aandeel van de “klassieke” premies in het loon van dezelfde groep werknemers.