

Het Loonwijzer-project bestaat uit een website www.loonwijzer.nl met een salarischek voor de lonen van ruim 160 beroepen toegespitst op de situatie van de bezoeker, beschrijvingen van beroepen, een doorlopende enquête en nog veel andere informatie. De auteurs zijn betrokken bij de analyse van de enquête. In de Loonwijzer-enquête zijn jongeren en vrouwen wat oververtegenwoordigd, maar de gegevens zijn gewogen zodat ze een betere afspiegeling vormen van de Nederlandse beroepsbevolking.

FLEXIBELE BELONING

De laatste jaren staat flexibele beloning redelijk hoog op de agenda van werkgevers- en onderhandelaars. De vakbonden voelen er niet zo veel voor.

Dankzij de Loonwijzer kunnen we een overzicht geven van de recente verspreiding van flexibele beloning in Nederland. Ten behoeve van een onderzoek voor een aantal FNV-bonden¹ is in de Loonwijzer-enquête over oktober 2007 – maart 2008 een aantal vragen opgenomen over flexibele beloning. Deze vragen zijn door 23.871 respondenten beantwoord, van wie 59% werkzaam was op het terrein van FNV Bondgenoten, 22% op dat van AbvaKabo FNV, 6% op het terrein van FNV Bouw en ruim 2% op dat van FNV KIEM. De vragen betroffen een groot aantal vormen van 'flexloon'. De belangrijkste hebben we in vier groepen ondergebracht:

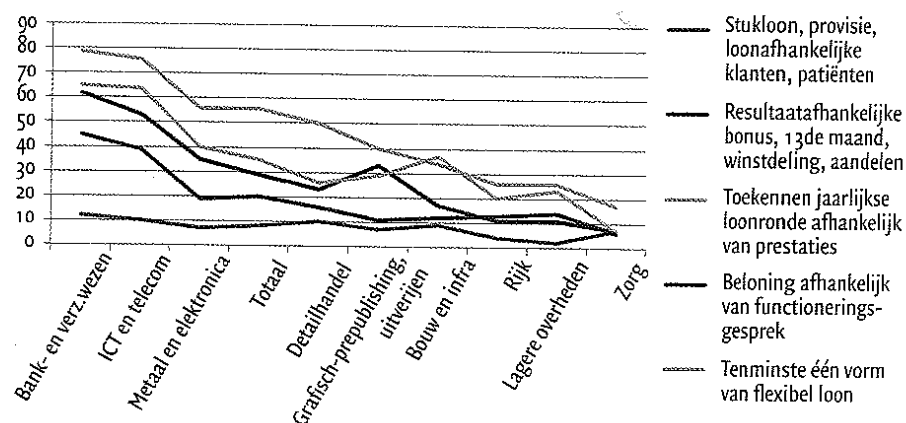
- stukloon, omzetprovisie, loon afhankelijk van het aantal klanten of patiënten;
- flexibele beloning op jaarbasis: een resultaatafhankelijke bonus, een resultaatafhankelijke 13^e maand, winstdeling, en aandelenopties;
- het toekennen van een jaarlijkse loonronde afhankelijk van prestaties;
- het toekennen van beloning afhankelijk van een functionerings- of beoordelingsgesprek.

Voor dit artikel hebben we negen sectoren nader bekeken van de in totaal dertig die

we op de terreinen van bovenstaande vier bonden hebben onderscheiden, enerzijds sectoren waar verschillende vormen van flexibele beloning veel voorkomen en anderzijds sectoren waar de meeste van die vormen tamelijk zeldzaam zijn. Flexibele beloning blijkt in zijn totaliteit het meest voor te komen in het bank- en verzekeringswezen: bijna acht op de tien werknemers ontving daar tenminste een vorm van flexibel loon. Alle vier groepen van vormen kwamen het meest voor bij banken en verzekeringen, steeds gevolgd door de ict & telecom-sector. Een brede middengroep wordt gevormd door de vier sectoren metaal & elektronica, grafisch/prepublishing, detailhandel, en bouw & infra. Hier heeft 34 tot 56% van alle werknemers met een of andere vorm van flexloon te maken. Opmerkelijk is wel dat de detailhandel bij

Tabel Percentages werknemers met een vorm van flexibel loon, uitgesplitst naar sector.

Bron: Ongewogen Loonwijzer-bestand, oktober 2007 – maart 2008



de eerste vorm (stukloon etc.) relatief hoog scoort: één op de tien werknemers in deze sector ontvangt zo'n soort loon. Tenslotte zijn bij het Rijk, bij de lagere overheid en in de zorg vormen van flexibele beloning het minst verbreid. Daar zijn een paar uitzonderingen op: bij Rijk en lagere overheid is de beloning redelijk vaak afhankelijk gesteld van het functioneringsgesprek, terwijl in de zorg loon afhankelijk van het aantal patiënten nogal eens voorkomt (bij één op de veertien zorgwerknemers). Uit de onderzoeksgegevens kan tenslotte worden berekend dat in het bank- en verzekeringswezen en in de ict & telecom sector 8-10% van de loonsom flexibel was, tegen ongeveer 6% gemiddeld.

Noot

1. De volledige rapporten 'Flexibele beloning in Nederland' (voor FNV Bondgenoten), 'Flexibele beloning in de sectoren van AbvaKabo FNV', 'Flexibele beloning in de sectoren van FNV Bouw' en 'Flexibele beloning in de sectoren van FNV KIEM' zijn te downloaden via www.loonwijzer.nl

Kea Tijdens is onderzoekscoördinator bij AIAS, Universiteit van Amsterdam. Maarten van Klaveren is senior onderzoeker/consultant bij STZ advies & onderzoek, Eindhoven