

Onderzoek onder werknemers

Voorwaarden aan flexibele beloning

FNV Bondgenoten heeft onderzoek laten uitvoeren naar flexibele beloning. Daaruit blijkt dat een minderheid van de werknemers minstens één vorm van resultaatafhankelijke flexibele beloning ontvangt. Daar heeft de bond niets op tegen, mits een onderneming een goed personeelsbeleid voert en de verhouding met de vakbond en de werknemers in orde is.

FNV Bondgenoten liet Stichting De Loonwijzer van oktober 2007 tot en met maart 2008 onderzoek onder werknemers doen om te kijken in welke mate flexibele beloning voorkomt en wat voor mening werknemers daar over hebben (zie ook p. 45). Bijna 24000 werknemers hebben daartoe op internet een vragenlijst ingevuld. Bijna 59% van de respondenten werkt in één van de voor dit onderzoek onderscheiden twaalf sectoren waar FNV Bondgenoten in opereert, de zogenaamde 'marktsectoren'. De andere ruim 41% hebben we 'overige beroepsbevolking' genoemd, waartoe de overheid, gezondheidszorg, het onderwijs, de bouw en horeca behoren. De vragenlijst is op vrijwillige basis ingevuld. Er is dus geen sprake van een representatieve steekproef. Toch beschouwen de onderzoekers dit onderzoek

als een redelijke afspiegeling van de beroepsbevolking in loondienst, op grond van een vergelijking van de gegevens van de respondenten met recente CBS-cijfers (uit 2006) over de beroepsbevolking.

Aangetekend moet worden dat het onderzoek heeft plaatsgevonden in een periode van hoogconjunctuur. De resultaten moeten dan ook in dit licht worden gezien.

Verschillende vormen

Als eerste kijken we naar verschillende vormen van resultaatafhankelijke flexibele beloning. Daartoe rekenen we zowel resultaatafhankelijke bonussen en winstdeling, als stukloon of provisie (kolom 1 en 2 van tabel 1). Nog steeds heeft slechts een minderheid (ruim één derde: 29% + 8%) van de werknemers te maken met minstens één vorm van resultaatafhankelijke beloning. De resultaatafhankelijke bonus komt daarbij het meest voor, gevolgd door de winstdeling. In de marktsectoren gaat het om bijna de helft van de werknemers (37%+9%) en ligt het percentage tweemaal zo hoog als onder de overige beroepsbevolking (17% + 6%). In de markt zien we de hoog-

ste percentages bij banken en verzekeringen, de ict en in de chemie. Tellen we ook beoordelingsafhankelijke loonsverhogingen (de groei in de loonschaal) mee als 'flexibele beloning', dan heeft een kleine meerderheid (56%) van de werknemers te maken met flexibele beloning. In de marktsectoren betreft dit een ruime meerderheid (62%), onder de overige beroepsbevolking net iets minder dan de helft (47%).

Resultaatafhankelijke bonus

De resultaatafhankelijke bonus bedraagt, voor diegenen die zo'n bonus ontvangen, zo'n 11% van het totale jaarlijkse loon, wat neerkomt op 4/3 maandloon. Dit percentage varieert overigens van 4%

in de detailhandel tot 18% in de voedingsindustrie. Voor het bank- en verzekeringswezen en de ict en Telecom gaat het om 12-13%. Voor degenen die een resultaatafhankelijke 13de maand zeggen te ontvangen bedraagt deze circa 7% van het

totale jaarlijkse loon. Dus minder dan een maandloon.

Op de vraag of men wil dat het loon voor een groter deel afhankelijk wordt van de eigen prestaties waren de meningen sterk verdeeld. Van de respondenten die deze vraag hebben beantwoord (ongeveer de helft van de totale respondenten) kon 10% hier geen keuze maken, maar van de rest bleek ongeveer de helft 'voor' te zijn en de helft 'tegen'. Wij vermoeden dat vooral werknemers die geen resultaatafhankelijke beloning hebben, dit zijn vaker werknemers met lage lonen, voorstander zijn. Zij willen meer waardering, ook financieel, voor hun werk en inzet. Maar werknemers die het al wel hebben, zijn tegenstander van nog meer resultaatafhankelijkheid. Zij hebben waarschijnlijk ook de nadelen ervaren.

Beoordelings- en functioneringsgesprekken

Slechts een kwart van de werknemers heeft het einde van hun schaal bereikt. Dit betreft meer mannen dan vrouwen. Blijkbaar laat de praktijk lange loonschalen zien, waarin het vele jaren duurt om het

Werknemers zijn sterk verdeeld of het loon voor een groter deel afhankelijk moet worden van de eigen prestaties

Ron Peters is adviseur beloning & functiewaardering bij FNV Bondgenoten.

Tabel 1: Percentage werknemers dat een vorm van flexibel loon ontvangt, alsmede het percentage dat tenminste één van de vier vormen ontvangt.

	stukloon, omzet loon, provisie, loonwerk	resultaatafh. bonus/13e mnd, winstd, aandelen	toekennen jaarlijkse loonronde afh van prestaties	beloning afh gesprek, geen gesprek = 0	flex totaal (ten- minste 1 vorm)
Landbouw, visserij	27%	16%	30%	14%	43%
Voedingsindustrie	8%	30%	35%	18%	55%
Textiel, kleding, papier	7%	23%	30%	13%	40%
Chemische industrie	5%	51%	53%	32%	71%
Metaal en elektronica	7%	35%	40%	19%	56%
Overige industrie	7%	32%	30%	17%	56%
Groothandel	12%	41%	44%	21%	61%
Detailhandel	10%	23%	26%	16%	50%
Transport	6%	25%	30%	19%	64%
ICT en Telecom	10%	53%	64%	39%	76%
Bank- en verzekeringswezen	12%	62%	65%	45%	79%
Zakelijke dienstverlening	9%	35%	44%	25%	62%
Subtotaal	9%	37%	44%	25%	62%
Overige beroepsbevolking	6%	17%	24%	14%	47%
Totaal	8%	29%	35%	20%	56%
N	20515	22845	13937	18427	23049

Bron: Loonwijzer enquête 2007/Q4 en 2008/Q1.

Tabel 2: Percentage werknemers dat hun functionerings- of beoordelingsgesprek op kenmerken typeert.

	Gesprek met leidinggevende	Gesprek over functioneren af- gelopen periode	Afspraken toekomstig functioneren	Beloning afhankelijk van gesprek	Kent beoor- delings criteria	Functionerings- gesprek vaker dan 1x per jaar	Functionerings- gesprek op schrift	Vond functio- neringsgesprek nuttig
Landbouw, visserij	95%	94%	79%	29%	75%	28%	73%	73%
Voedingsindustrie	97%	98%	76%	31%	83%	36%	83%	68%
Textiel, kleding, papier	98%	100%	71%	27%	76%	30%	80%	69%
Chemische industrie	98%	99%	79%	42%	86%	51%	90%	72%
Metaal en elektronica	95%	96%	71%	31%	81%	34%	81%	64%
Overige industrie	99%	99%	77%	26%	84%	37%	85%	68%
Groothandel	97%	97%	73%	32%	81%	39%	73%	67%
Detailhandel	98%	97%	75%	30%	84%	44%	80%	71%
Transport	97%	98%	70%	34%	85%	42%	83%	67%
ICT en Telecom	95%	97%	79%	49%	83%	64%	85%	72%
Bank- en verzekeringswezen	98%	97%	79%	54%	90%	73%	89%	74%
Zakelijke dienstverlening	97%	97%	77%	37%	81%	53%	76%	73%
Subtotaal	97%	97%	75%	38%	83%	49%	81%	70%
Overige beroepsbevolking	97%	97%	77%	24%	81%	39%	85%	72%
Totaal	97%	97%	76%	32%	82%	45%	83%	71%

Bron: Loonwijzer enquête 2007/Q4 en 2008/Q1. N= 12248 (alleen de werknemers met een gesprek)

schaalmaximum te bereiken.

Voor circa 30% van de werknemers in de marktsectoren die nog niet het einde van schaal heeft bereikt, is de periodieke beloningsgroei

mede afhankelijk van een beoordeling.

Er is een opvallend verschil in de grootte van de periodieken voor werknemers in marktsectoren en de overige beroepsbevolking.

Van de werknemers in de marktsectoren is 64% er door middel van een periodiek minstens 3% in loon op vooruit gegaan. Bij de overige beroepsbevolking geldt dit maar voor 49% van de werknemers. Kennelijk zijn de periodieken in de marktsectoren dus in de regel minstens 3% groot, wat een hoger percentage is dan werkgevers(organisaties) nogal eens beweren over de grootte van 'marktconforme' periodieken.

De meeste werknemers in het onderzoek (64%) hebben het afgelopen jaar minstens één beoordelings- of functioneringsgesprek gehad. Op dit punt is er weinig verschil tussen de marktsectoren en de overige beroepsbevolking. Tabel 2 laat zien dat voor deze groep voor 38% van de werknemers in de marktsectoren dit ook beloningsconsequenties heeft. Bij de overige beroepsbevolking ligt dit met 24% duidelijk lager. De gesprekken worden vrij algemeen (71%) als zinvol ervaren. Vooral wanneer ook afspraken voor de toekomst worden gemaakt, de gesprekken vaker plaatsvinden, en de werknemers de beoordelingscriteria kennen (en liefst zelf meebepalen). Gesprekken blijken wat vaker aan deze kenmerken te voldoen wanneer er beloningsconsequenties aan zijn verbonden. Waarschijnlijk wordt er vanwege de gevoeligheid van deze koppeling meer aandacht aan deze gesprekken besteed.

Voorwaarden

FNV Bondgenoten vindt dat flexibele beloning niet moet, maar mag! Mits aan een aantal voorwaarden is voldaan. Er moet een cao zijn. De verhoudingen met vakbond en or zijn goed, evenals die tussen leiding en werknemers. Er zijn ontwikkelingskansen voor iedereen. Instrumenten zoals functiewaardering en functioneringsgesprekken worden fatsoenlijk toegepast. Er is een goed beoordelingssysteem met voldoende betrokkenheid van werknemers. Resultaatafhankelijke beloning moet natuurlijk wel bovenop de structurele loonsverhoging (de looneis) komen. Wanneer de resultaten dan goed zijn, profiteren zowel werkgever als werknemer! De resultaatcriteria moeten helder en reëel te beïnvloeden zijn, en de resultaatafspraken realistisch. We willen immers niet dat werknemers worden opgejaagd. Tot slot moeten onze leden het ook zelf willen. Wordt aan deze voorwaarden voldaan, dan wil FNV Bondgenoten actief voorstellen doen voor invoering van geschikte vormen van flexibele beloning. Bijvoorbeeld individuele of groepsbonussen voor af te spreken resultaten. Een maximum van zo'n 10% resultaatafhankelijke beloning vindt de bond daarbij acceptabel.

Ook vindt FNV Bondgenoten dat loonschalen door werknemers moeten worden doorlopen op basis van de mate waarin ze hun functie beheersen. Daarbij hoort natuurlijk dat een werknemer die zijn functie volledig beheerst op het schaalmaximum moet worden beloond. Loonschalen moeten dan ook in veel gevallen korter worden. Door het grote aantal periodieken in veel schalen duurt het immers veel te lang voordat mensen die hun functie volledig beheersen het loon krijgen dat daarvoor staat. Voor hogere functies duurt het meestal maximaal acht jaar voordat iemand de functie beheerst, terwijl er vaak meer periodieken - soms wel vijftien tot twintig - bestaan. Ook lage schalen, bedoeld voor functies die weinig opleiding en een korte inwerkperiode vereisen, tellen regelmatig wel 5-6 periodieken. Loonschalen zouden dus in veel gevallen korter moeten worden door minder en grotere periodieken af te spreken, of door de schaalminima op te hogen, zodat werknemers al op een hoger beloningsniveau beginnen.

Onderkant arbeidsmarkt

Tot slot blijkt uit het onderzoek dat circa 20% (wat zo'n 1,4 miljoen werknemers op een beroepsbevolking van 7 miljoen betekent!) te maken heeft met fluctuaties in de maandelijkse beloning, vooral door wisselende aantallen arbeidsuren en tijdelijke contracten. Dit komt met name voor aan de onderkant van de arbeidsmarkt: jongeren en werknemers met een lage opleiding en/of een lage beloning. Hierdoor krijgen ze steeds meer moeite om een zelfstandig bestaan op te bouwen.

FNV Bondgenoten positie van deze werknemers versterken door verbetering van hun arbeidscontracten en hun beloning. Dit laatste kan door afschaffing van jeugdschalen, verkorting van loonschalen en afspreken van 'vloeren' in de loonsverhoging. Daartoe start vanaf oktober de *decent work* campagne.

