

16 jul 2019 -12:06

## Studie naar alternatieve verloning: grote verschillen naargelang geslacht, leeftijd, organisatiegrootte en sector

Voor werknemers vormt een onmiddellijk besteedbaar inkomen de basis van elk verloningspakket. Dit omvat uiteraard een maandelijks basissalaris, maar de werkgever kan daarbovenop ook nog tal van voordelen toekennen. De samenstelling van een competitief en aantrekkelijk loonpakket maakt integraal deel uit van elk modern HR-beleid. Vandaag bevat het loonpakket dus niet alleen het (basis)maandloon, maar ook andere voordelen onder de vorm van bijkomende vergoedingen, premies of tussenkomsten in geld, hetzij in natura. Bekende alternatieve verloningspraktijken zijn de maaltijdcheques, aanvullende verzekeringen, aandelen of opties, en voordelen zoals de zogenaamde bedrijfswagen.

Het HR-beleid inzake loonpakketten evolueert zeer snel. Vanuit het beleid drong een actuele inventaris van zowel de inmiddels klassieke, als de meer innovatieve alternatieve componenten van het hedendaagse verloningspakket, zich dan ook op. Daarenboven is het noodzakelijk inzicht te krijgen in het belang en de verspreiding van de diverse alternatieve verloningspraktijken, zowel tussen de diverse categorieën van werknemers, als binnen de sectoren van de Belgische economie.

Op initiatief van de Minister van Sociale Zaken en Volksgezondheid, en in overleg met de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ), besteedde de FOD Sociale Zekerheid (DG BeSoc) een tweeledige studie uit naar het voorkomen en de waarde van alternatieve verloningsvormen. Deze opdracht werd aan SD Worx gegund, die hiervoor samenwerkte met de Antwerp Management School (AMS). Een eerste onderzoeksopdracht bestond uit het opstellen van een actuele inventaris en het maken van een (kwantitatieve) inschatting van het belang en de spreiding van de verschillende alternatieve verloningspraktijken. Daarbij werd gevraagd aandacht te hebben voor de verschillen tussen diverse categorieën van werknemers, de verschillende sectoren en de grootte van de ondernemingen. Een tweede onderzoeksopdracht bouwde voort op deze bevindingen en beoogde de extrapolatie van de bedragen van de verschillende verloningsvormen, die in de voorgaande studie werden geïdentificeerd, naar de ganse populatie van werknemers van de privésector in België. Hiervoor werd nauw samengewerkt met de diensten van de RSZ.

### Methodologie

Er werd een steekproef getrokken uit de loonberekeningen voor het kalenderjaar 2018 in de SD Worx-databank. Die bevat maandelijks meer dan 1.000.000 loonberekeningen voor 58.000 verschillende organisaties. Bij de trekking werd rekening gehouden met een aantal filters, zowel op organisatie als op werknemers niveau. Enkel bedrijven die toestemming hebben gegeven om hun gegevens te gebruiken voor statistische rapportering kwamen in aanmerking. Hierover werd verslag uitgebracht in een eerste rapport.

De tweede onderzoeksopdracht bouwde voort op deze bevindingen en beoogde de raming van de gemiddelde en geaggregeerde bedragen voor de verschillende verloningsvormen waarvoor dit relevant en mogelijk was. Meer bepaald: de voordelen inzake bellen en surfen, maaltijdcheques, aanvullende kinderbijslag, terugbetaling woon-werk (eigen vervoer en openbaar vervoer), privégebruik bedrijfswagens,

fietsvergoeding, aandelen of warrants, winstpremies en ecocheques.

Een alternatief voordeel (bellen en surfen) is onderworpen aan gewone sociale zekerheidsbijdragen, andere voordelen (privégebruik bedrijfswagen, winstpremie en niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen (CAO 90) zijn dan weer onderworpen aan solidariteitsbijdragen of bijzondere bijdragen.

Alle waarden in het verslag van dit tweede onderzoek zijn een uitdrukking van het aantal euro's dat een bepaald alternatief voordeel heeft op jaarbasis. Uitzondering is de cataloguswaarde van de zgn. bedrijfswagen. Sommige alternatieve voordelen zijn berekend op forfaitaire basis. Deze stemmen bijgevolg niet volledig overeen met de reële economische waarde van het voordeel.

Ook de populatie werd verder afgebakend: de extrapolatie is enkel van toepassing op de loontrekkenden onderworpen aan de Belgische sociale zekerheid in de privésector (doelpopulatie: 2.900.550).

Deze studie geeft dus geen inzicht in het exacte voorkomen van alle alternatieve verloningsvormen of de totale waarde van het inkomen van elke Belgische inwoner.

Resultaten en inzichten:

- Afhankelijk van de sector:

Of iemand al dan niet een bepaalde alternatieve verloningsvorm ontvangt blijkt het meeste af te hangen van de sector waarin hij werkt. Sommige alternatieve verloningsvormen lijken de 'norm' te zijn in bepaalde sectoren, terwijl ze weinig tot niet voorkomen in andere. In de sector 'Informatie en communicatie' heeft een uitzonderlijk hoog percentage van de werknemers, naar schatting 63,02%, een bedrijfswagen, terwijl dit voor de "vrije beroepen en wetenschappelijke en technische activiteiten" 48,12% is, voor "productie en distributie van elektriciteit, gas, stoom en gekoelde lucht" 36,87% is en voor de "financiële activiteiten en verzekeringen" 34,55% . De percentages voor andere sectoren zijn (veel) lager en onder de loontrekkenden in de gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening bedraagt het percentage met een bedrijfswagen slechts 1,40%.

- Afhankelijk van het geslacht:

Na de sector lijkt ook geslacht een grote invloed te hebben. Voor 8 van de 11 verloningsvoordelen lijkt het zo te zijn dat vrouwen substantieel minder in aanmerking komen voor een bepaalde alternatieve verloningsvorm. De bedrijfswagen komt bij vrouwen maar liefst 2,9 keer minder voor dan bij mannen, ook al werken ze in dezelfde sector, in een organisatie van dezelfde omvang, in hetzelfde statuut en hebben ze dezelfde leeftijd. Wel moeten we nuanceren dat managementniveau of het brutoloon niet werden bekeken als controlevariabelen. Dit is uiteraard essentieel om hier een gefundeerde uitspraak over te doen. Vrouwen komen wel meer in aanmerking voor het voordeel openbaar vervoer (abonnement) dan mannen, al draait het verband wel weer om bij vrouwelijke bedienden ten opzichte van mannelijke bedienden. Vrouwen krijgen ook vaker het voordeel verplaatsingsvergoeding dan mannen.

- Afhankelijk van de leeftijd:

Voor de studie werd gekeken naar de bevolking tussen 17 en 66 jaar. Er lijkt een algemene trend te zijn dat de jongste leeftijdsklasse (17-29 jaar) veel minder in aanmerking komt voor bijna alle alternatieve verloningsvormen, behalve voor fietsvergoedingen en een terugbetaling van het openbaar vervoer.

- Afhankelijk van het statuut

Algemeen is de trend zo dat arbeiders veel minder in aanmerking komen voor de bestudeerde alternatieve verloningsvormen. Zo komen bedienden 14,8 keer meer in aanmerking voor winstpremies en 42,7 keer meer in aanmerking voor een bedrijfswagen. Voor aandelenopties of warrants loopt dit verschil zelfs op tot 62,7 keer. Een uitzondering is de woon-werkverplaatsing met openbaar vervoer (nauwelijks verschil), terwijl de werkgeverstussenkomst woon-werkverplaatsing met eigen wagen iets meer vergoed wordt bij arbeiders t.o.v.. bedienden.

- Afhankelijk van de organisatiegrootte

Voor fietsvergoedingen, werkgeverstussenkomst woon-werkverplaatsingen met openbaar vervoer, en ecocheques is er sprake van een lineair stijgend verband waarbij grotere organisaties deze voordelen vaker lijken toe te kennen. Voor de overige 8 van de 11 alternatieve voordelen stellen we echter een kromlijng verband vast. De top lijkt daarbij te worden bereikt voor de organisaties van 500 - 999 medewerkers, terwijl het verband daalt voor organisaties van meer dan 1000 medewerkers.

Meer informatie:

De volledige studie is online beschikbaar op <https://socialsecurity.belgium.be/nl/publicaties>

Contact :

FOD Sociale Zekerheid: Koen Vleminckx, 0473/63.61.24, [press@minsoc.fed.be](mailto:press@minsoc.fed.be)

Rijksdienst voor Sociale Zekerheid: Kris Wils, 02/509.36.24, [press@rsz.fgov.be](mailto:press@rsz.fgov.be)

Federale Overheidsdienst (FOD) Sociale Zekerheid  
Administratief Centrum Kruidtuin - Finance Tower  
Kruidtuinlaan 50/100  
1000 Brussel  
België  
+32 2 528 60 11  
<http://www.socialsecurity.fgov.be>

Evelien De Vos  
+32 473 13 13 29  
[press@minsoc.fed.be](mailto:press@minsoc.fed.be)