

Academiejaar 2015 - 2016

UNIVERSITEIT ANTWERPEN

FACULTEIT POLITIEKE EN SOCIALE WETENSCHAPPEN

FACULTEIT TOEGEPASTE ECONOMISCHE WETENSCHAPPEN

De kloof tussen mannen en vrouwen in de verdeling van extralegale voordelen.

Lore Van Herreweghe

Masterproef voorgedragen tot het bekomen
van de graad van:

Master in de Sociaal-Economische Wetenschappen

Promotor: Prof. Dr. Ive Marx

Medebeoordelaar: Prof. Dr. Stijn Baert

Abstract

NL: Anno 2016 worden we nog steeds wereldwijd geconfronteerd met een loonkloof tussen mannen en vrouwen. Werknemers hebben echter ook recht op bijkomende vormen van compensaties, bovenop het standaardloon. Hieruit kwam de vraag van de Nederlandstalige Vrouwenraad om deze eventuele bijkomende loonkloof te bestuderen. Dit onderzoek heeft als doel de genderkloof in extralegale voordelen te analyseren op basis van de factoren die een invloed hebben op de algemene loonkloof. De verdeling van de voordelen wordt bekeken d.m.v. een kruistabelanalyse. Om de effecten van micro- en mesoniveau op de waarde van het voordelenpakket te meten, wordt er gebruik gemaakt van meervoudige regressie. Doorheen heel dit onderzoek steunen we op gegevens uit de SILC-enquête, afgenomen in 2012. De empirische analyse toont aan dat vrouwen vaker genieten van extralegale voordelen, met uitzondering van de maaltijdcheques en bedrijfswagens. De waarde van het totale voordelenpakket voor vrouwen blijkt echter 46% minder waardevol te zijn. Verder werden nog verschillende hypothesen opgesteld om de effecten van het micro- en mesoniveau te toetsen. Hierbij bleken vrouw zijn en deeltijds werk het grootste negatieve effect te hebben op de waarde van de extralegale voordelen.

ENG: Anno 2016 we're still confronted with a worldwide pay gap between men and women. Though employees are entitled to other forms of compensation, in addition to the salary. From that, the Nederlandstalige Vrouwenraad asked for an analysis of this possible additional gender pay gap. The goal of is this paper is to analyse the gender pay gap in non-pecuniary benefits by the determinants that affect the traditional gender pay gap. A crosstab analyses is used to check the distribution of fringe benefits. To measure the effects of micro and meso level on the value of the non-pecuniary benefits, we opted for a multiple regression analysis. The data was extracted from the SILC inquiry, conducted in 2012. Results from the empirical part of the study conclude that women receive more frequently fringe benefits, with the exception of meal vouchers and company cars. The total value of the benefits however, point out to be 46% less valuable for women in comparison to men. In addition several hypotheses were formed to measure the effects of micro and meso

level. Hence the most negative impact on the value of the non-pecuniary benefits was found in being a woman and working part-time.

Inhoudstafel

Abstract.....	3
Inhoudstafel.....	5
Lijst van figuren en tabellen	7
Inleiding	9
1. De Loonkloof.....	10
1.1. Microniveau: de werknemer	13
1.1.1. Deeltijds werk	13
1.1.2. Menselijk kapitaal.....	15
1.1.3. The family pay gap	19
1.2. Mesoniveau: het bedrijf	22
1.2.1. Horizontale segregatie	22
1.2.2. Verticale segregatie & “het glazen plafond”	23
1.3. Macroniveau: maatschappelijke factoren	25
1.3.1. Genderneutrale maatregelen	26
1.3.2. Genderspecifieke maatregelen.....	26
1.3.3. De loonstructuur.....	27
1.3.4. De rol van de overheid.....	28
2. Extralegale voordelen	29
2.1. Microniveau: de werknemer	29
2.1.1. Deeltijds werk	29
2.1.2. Menselijk kapitaal.....	31
2.1.3. Voorkeuren van de werknemer en werkgever	32
2.2. Mesoniveau: het bedrijf	33
2.2.1. Horizontale segregatie	33
2.2.2. Verticale segregatie.....	34
2.3. Macroniveau: maatschappelijke factoren	34

2.3.1. Loonkost in België.....	34
2.4. Onderzoeksvragen.....	35
2.1. De kloof in de verdeling van extralegale voordelen.....	35
2.2 Effect van het micro-niveau op de verdeling van extralegale voordelen.....	35
2.3 Effect van het meso-niveau op de verdeling van extralegale voordelen	36
3. Data en methoden	37
3.1. Dataverzameling	37
3.2. Afhankelijke variabelen.....	37
3.3. Onafhankelijke variabelen	39
3.4. Methodologie	40
4. Resultaten.....	40
4.1. Loonkloof in netto maandlonen.....	40
4.1.1. Effect van het microniveau op de loonkloof.....	43
4.1.2. Effect van het mesoniveau op de loonkloof.....	44
4.1.3. Effect van micro- en mesoniveau op de loonkloof.....	46
4.2. Kloof in de verdeling van extralegale voordelen.....	48
4.2.1. Het recht op extralegale voordelen	48
4.3. Loonkloof in het extralegale voordelenpakket	50
4.3.1. Effect microniveau op de totale waarde van het voordelenpakket	51
4.3.2. Effect mesoniveau op de totale waarde van het voordelenpakket	53
4.3.2. Effect micro- en mesoniveau op de totale waarde van het voordelenpakket	55
4.4. Kloof per extralegaal voordeel.....	57
4.4.1. Effect micro- en mesoniveau op de waarde per extralegaal voordeel	59
5. Conclusie en discussie	62
6. Bibliografie	66
7. Appendix.....	70

Lijst van figuren en tabellen

Figuren

Figuur 1: Genderpay gap in undadjusted form

Figuur 2: Gender employment gap

Figuur 3: Aandeel vrouwen per loondeciel

Figuur 4: Samenstelling voordelenpakket van de gemiddelde werknemer in de steekproef

Tabellen

Tabel 1: Loonkloof o.b.v. bruto uur- en jaarlonen

Tabel 2: Loonkloof tussen bruto jaarloon in voltijds equivalente job naar arbeidsregime

Tabel 3: Gemiddelde bruto uurlonen en loonkloof naar opleidingsniveau

Tabel 4: Gemiddelde bruto uurlonen en loonkloof naar leeftijdscategorie

Tabel 5: Aandeel loontrekkenden met recht op extralegaal voordeel naar geslacht en voordeel

Tabel 6: Gemiddeld bruto maandloon (voltijds equivalent) en extralegale voordelen naar geslacht en de genderloonkloof

Tabel 7: Overzicht aantal respondenten op vragen i.v.m. extralegale voordelen

Tabel 8: Gemiddeld maandloon naar geslacht en de loonkloof in %

Tabel 9: Gemiddeld netto maandloon en loonkloof bij voltijdse werknemers

Tabel 10: Effect van het microniveau op netto maandloon

Tabel 11: Regressieanalyse met afhankelijke netto maandloon en onafhankelijke microniveau

Tabel 12: Effect beroepscategorie en geslacht op netto maandloon

Tabel 13: Regressieanalyse met als afhankelijke netto maandloon en onafhankelijke beroepscategorie en geslacht

Tabel 14: Effect sector en geslacht op netto maandloon

Tabel 15: Regressieanalyse met als afhankelijke netto maandloon en onafhankelijke op micro- en mesoniveau

Tabel 16: Afhankelijkheidstest a.d.h.v. Pearson Chi Square per extralegaal voordeel

Tabel 17: Gemiddelde waarde voordelenpakket naar geslacht en bijhorende loonkloof

Tabel 18: Effect van microniveau op totale waarde extralegale voordelen

Tabel 19: Regressieanalyse met als afhankelijke totale waarde van het voordelenpakket en onafhankelijke microniveau

Tabel 20: Effect van beroeps categorie en geslacht op totale waarde van het pakket extralegale voordelen

Tabel 21: Regressieanalyse met als afhankelijke waarde voordelenpakket en onafhankelijke beroeps categorie en geslacht

Tabel 22: Effect van sector en geslacht op de totale waarde van het pakket extralegale voordelen

Tabel 23: Regressieanalyse met als onafhankelijke waarde voordelenpakket en onafhankelijke op micro- en mesoniveau

Tabel 24: Kenmerken van de gemiddelde werknemer in de steekproef

Tabel 25: Kloof in waarde tussen mannen en vrouwen per extralegaal voordeel

Tabel 26: Overzicht hypothesen per extralegaal voordeel

Tabel 27: Overzicht waarde extralegaal voordeel voor de gemiddelde werknemer in de steekproef en kloof tussen mannen en vrouwen

Inleiding

“*Gender inequality*” is tot op de dag van vandaag nog steeds een internationaal gegeven. Deze ongelijkheid vertaalt zich onder meer in het bestaan van een loonkloof: vrouwen en mannen ontvangen niet hetzelfde loon voor hetzelfde werk. Vrouwen hebben al heel wat voortgang geboekt inzake tewerkstellingsgraad en opleiding maar toch wordt dit niet vertaald in een gelijke behandeling bij de verloning. In België verdienen vrouwen nog steeds gemiddeld 9,9% per uur minder dan mannen (Eurostat, 2015).

Er zijn verschillende factoren die bijdragen aan de oorsprong en bestaan van deze loondivergentie tussen mannen en vrouwen. We kunnen deze onderverdelen in genderverschillen in kwalificaties en verschillen in behandeling op de arbeidsmarkt. Bij verschillende behandeling van mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt louter op basis van geslacht is er sprake van discriminatie (Blau & Kahn, 2008). Ook de overheid speelt een belangrijke rol in dit verhaal. Zij kan via wetgevingen de kloof proberen te verkleinen om ze uiteindelijk te dichten.

In onderzoek naar de loonkloof wordt er voornamelijk gefocust op het verschil in brutolonen. Dit is echter niet de enige manier waarop een werkgever zijn werknemer kan uitbetalen. Voordelen zoals een bedrijfswagen, aandelenopties of maaltijdcheques worden ook als inkomsten beschouwd. Extralegale voordelen zijn voordeliger voor de werkgever omdat ze lager belast worden dan een loonsverhoging en kunnen bovendien helpen om de werknemers te motiveren. Deze twee redenen zorgen ervoor dat extralegale voordelen de laatste jaren aan populariteit winnen.

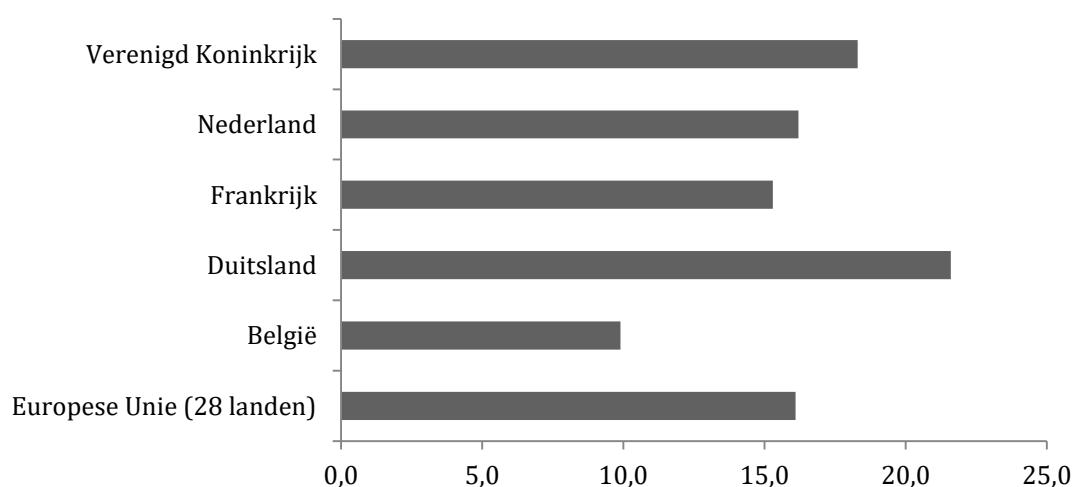
Hieruit ontstond de vraag van de Vrouwenraad om te onderzoeken hoe groot de impact is van extralegale voordelen op de loonkloof tussen mannen en vrouwen in België. Extralegale voordelen kunnen we beschouwen als een vorm van bijkomend loon. De algemene onderzoeksvraag van deze masterproef luidt dan ook: “*Is er bij de verdeling van dit niet-cash inkomen ook sprake van een kloof tussen mannen en vrouwen? Zo ja, hoe kunnen we deze verklaren?*”

Ten eerste worden de factoren besproken die volgens de eerdere literatuur de algemene loonkloof beïnvloeden. In hoofdstuk 2 wordt bekeken of deze factoren ook bijdragen aan een ongelijke verdeling van extralegale voordelen. Op basis hiervan worden de onderzoeksvragen en hypothesen gevormd. De gebruikte data en methode van dit onderzoek wordt beschreven in hoofdstuk 3. Hierna volgen de resultaten van de empirische analyse. Hierbij wordt er eerst stil gestaan bij de algemene loonkloof in de steekproef. Vervolgens wordt er gekeken naar de verdeling van extralegale voordelen tussen de seksen en begint de analyse van de kloof in extralegale voordelen aan de hand van de effecten op micro- en mesoniveau. In hoofdstuk 5 wordt er een conclusie gevormd en aanbevelingen gedaan voor verder onderzoek.

1. De Loonkloof

“*Gelijk loon voor gelijk werk*” is een van de hoekstenen van de gelijke behandeling van mannen en vrouwen. Het is dan ook wettelijk verboden om te discrimineren louter op basis van geslacht. Desondanks blijft er wereldwijd een loonkloof tussen mannen en vrouwen bestaan. Er bestaat geen land ter wereld waar vrouwen evenveel verdienen als mannen (Eurostat, 2015). Terwijl tewerkstellingsgraad, werkaanbod en opleidingsniveau bij vrouwen blijft stijgen richting hetzelfde niveau als mannen, is de loonkloof tussen hen nog steeds een realiteit (Plasman, Rusinek, Rycx, & Tojerow, 2008).

Figuur 1: Genderpay gap in undajusted form



Bron: Eurostat, 2015

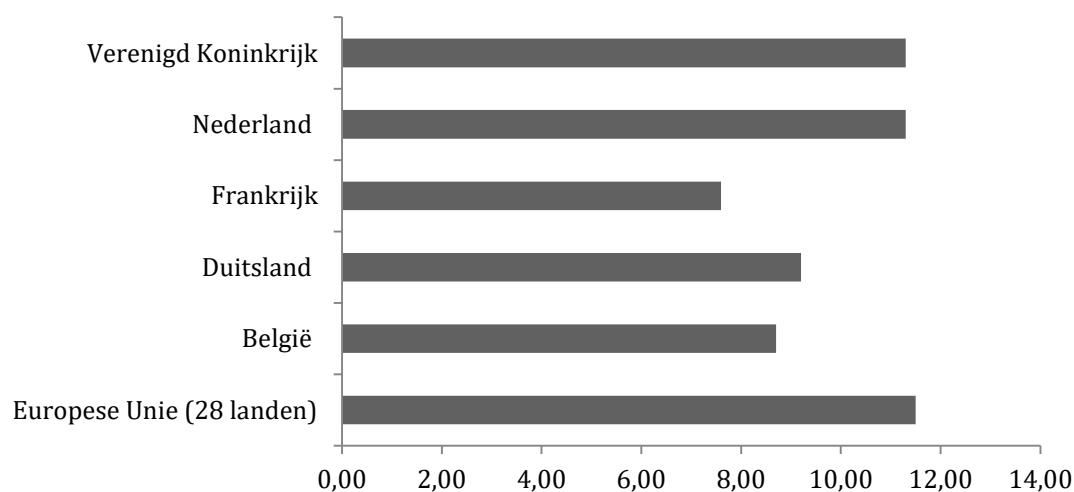
Uit figuur 1 kunnen we afleiden dat op Europees¹ niveau een vrouw gemiddeld 16.1% minder per uur verdient dan een man. Voor België bedraagt dit percentage 9.9%. De loonkloof is hier berekend als het verschil tussen het gemiddeld mannenloon en het gemiddelde vrouwenloon per uur, uitgedrukt als percentage van het gemiddelde mannenloon (Delmotte, Sels, Vandekerckhove, & Vandenbrande, 2010). Dit resultaat interpreteren we als het percentage dat vrouwen minder verdienen dan mannen (Bever et al., 2010).

De loonkloof is een gevolg van de genderongelijkheid op de arbeidsmarkt. Deze ongelijkheid kan zich uiten op twee manieren. Vrouwen hebben ten eerste minder kans om toe te treden tot de arbeidsmarkt (Olivetti & Petrongolo, 2008). Ten tweede blijkt dat wanneer vrouwen toch toegang krijgen tot de arbeidsmarkt, er alsnog een loonverschil blijft bestaan tussen beide geslachten. Dit noemen we de “*gender wage gap*” (Weichselbaumer & Winter-Ember, 2005)

Het verschil in arbeidsmarktparticipatie tussen mannen en vrouwen noemen we de “*employment gender gap*” (Ramb, 2000). In figuur 2 zien we enkele Europese landen met een oververtegenwoordiging van mannen op de arbeidsmarkt. Dit is een fenomeen dat zich in elke Europees land voordoet. Voor België bedraagt het verschil in arbeidsmarktparticipatie tussen mannen en vrouwen 8,7%. Dit is lager dan het Europees gemiddelde van 11.5%.

¹ De volgende 28 landen zijn lid van de Europese Unie: België, Bulgarije, Cyprus, Denemarken, Duitsland, Estland, Finland, Frankrijk, Griekenland, Hongarije, Ierland, Italië, Kroatië, Letland, Litouwen, Luxemburg, Malta, Nederland, Oostenrijk, Polen, Portugal, Roemenië, Slovenië, Slowakije, Spanje, Tsjechië, Verenigd Koninkrijk en Zweden.

Figuur 2: Gender employment gap



Bron: Eurostat, 2015

De participatie van vrouwen op de arbeidsmarkt lijkt sinds de 20^e eeuw substantieel gestegen ("OECD Employment Outlook 2015," 2015)². Er zijn echter onderzoeken die dit positieve beeld nuanceren. Hakim (1995) zag geen verandering in het aantal vrouwen die fulltime werken in de periode van 1841 tot 1993. Ze ontkent niet dat de economische activiteitsgraad bij vrouwen gestegen is in de naoorlogse periode, maar schrijft dit voornamelijk toe aan de substitutie van fulltime banen door parttime banen. Er was in het Verenigd Koninkrijk bijvoorbeeld geen toename van vrouwelijke arbeid uitgedrukt in voltijdse equivalenten van WOII tot 1987 (Joshi, Layard, & Owen, 1985). De Britse beroepsbevolking is een extreme casus maar deze trend zien we ook terug in andere Europese landen: van midden 19^e eeuw tot 1970 werd er in Frankrijk, Zweden en Nederland nauwelijks een stijging in vrouwelijke participatie gemeten. Enkel de Verenigde Staten heeft een gestage groei in vrouwelijke tewerkstelling (Jonung & Persson, 1993). De toename van vrouwen op de arbeidsmarkt lijkt zo te bestaan uit de omzetting van fulltime jobs naar parttime jobs. Of uit vrouwen die hun voltijdse baan inruilen voor een op deeltijdse basis. In deze situatie zijn er dus wel meerdere vrouwen aan het werk, maar als we dit omrekenen naar voltijdse equivalenten zien we in feite geen vooruitgang op vlak van vrouwelijke arbeidsmarktparticipatie (Hakim, 1995).

² bijlage A

In ieder land, in elke sector en in alle beroepen verdienen mannen meer dan vrouwen, dit ondanks wetgevingen die verplichten tot een gelijk loon (Plasman et al., 2008). Er zijn verschillende factoren die het ontstaan en hardnekkigheid van deze loondivergentie kunnen verklaren. Om deze verklarende factoren op een overzichtelijke manier te bespreken, maken we in de literatuurstudie een onderscheid tussen het micro-, meso- en macroniveau. Het *microniveau* beschrijft het niveau van de werknemer en omvat de genderspecifieke verschillen. Het *mesoniveau* is het niveau van de werkgever en verschillende behandeling van mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt. Eigenschappen van het bedrijf en de sector waarin men tewerkgesteld is, hebben namelijk ook een invloed op het loon dat men ontvangt. Het *macroniveau* tenslotte bespreekt de maatregelen van de Belgische en Europese overheid om tot een meer gelijke loonverdeling tussen de geslachten te komen.

1.1. Microniveau: de werknemer

1.1.1. Deeltijds werk

In het onderzoek naar de loonkloof is het belangrijk om een onderscheid te maken tussen deeltijds en voltijds werk. Doorgaans worden deeltijdse functies omgerekend naar voltijds equivalente jobs om loondivergentie beter te kunnen vergelijken en analyseren. Vrouwen werken namelijk vaker deeltijds dan mannen (Blau & Kahn, 2007; De Vos, 2015).

Als we kijken naar de periode 2008 t.e.m. 2012 zien we dat de kloof in uurlonen in België gedaald is tot op 9%. Door de loonkloof ook te berekenen op jaarbasis brengen we het effect van verschil in arbeidsduur in beeld. Hierbij zien we echter een loonkloof van 22% die doorheen de jaren nauwelijks gedaald is (De Vos, 2015).

Tabel 1: Loonkloof o.b.v. bruto uur- en jaarlonen

	2008	2009	2010	2011	2012
Loonkloof in uurlonen	11%	11%	10%	10%	9%
Loonkloof in jaarlonen	23%	23%	23%	22%	22%

Bron: De Vos, 2015

Het verschil tussen deze twee percentages kunnen we deels verklaren door de ongelijkheid op de arbeidsmarkt. De ongelijke verdeling van arbeidsduur is namelijk

niet genderneutraal. Vrouwen zijn oververtegenwoordigd in het deeltijdse werk waardoor ze minder uren (betaald) werk verrichten (Delmotte et al., 2010). In 2012 werkte 46.2% van de vrouwelijke loontrekkenden deeltijds. Bij mannen was dit slechts 10.1% (De Vos, 2015).

Dit is niet noodzakelijk een neutrale beslissing. Vrouwen kunnen vrijwillig kiezen voor deeltijds werk, maar kunnen ook uit noodzaak hiervoor kiezen door een tekort aan de aanbod- en/of vraagzijde gecreëerd door, al dan niet discriminerende, factoren op mesoniveau. Ze kunnen bijvoorbeeld minder geschikt worden geacht door de werkgever voor voltijdse jobs of bewust kiezen voor een deeltijdse jobs omdat dit de combinatie werk-gezin vereenvoudigd (Vermandere, Vandekerckhove, Vandenbrande, Delmotte, & Sels, 2011).

Belangrijke opmerking bij deeltijds werk is dat het hierbij vaak gaat om minder goed betaalde banen met weinig voordelen en toekomstperspectieven. Deeltijdse jobs zijn vaker laagbetaald en -gekwaliceerd, er worden zelden extra opleidingen gegeven, de kans op promotie is kleiner, er wordt een grotere flexibiliteit in werktijden verwacht en doorgroeien naar een voltijdse functie is moeilijk (Baerts, Deschacht, & Guerry, 2008).

Dat deeltijdse banen vaak gepaard gaan met lagere lonen wordt door Vanderbiesen (2006) bevestigd. Hij vond een duidelijk verschil in verloning tussen voltijdse en deeltijdse jobs, omgerekend naar een voltijds equivalenten: in 2004 bedroeg het loonverschil tussen een voltijdse en deeltijdse job 16%. Hij geeft voor dit verschil twee verklaringen. Ten eerste worden de goedbetaalde functies doorgaans fulltime uitgeoefend. Ten tweede is er ook een link met de sector waarin men tewerkgesteld is. Een groot deel van de deeltijdse jobs bevinden zich namelijk in de minder goed betaalde sectoren. Bovendien is niet alleen het totale inkomen lager door de lagere arbeidstijd, maar ook het uurloon is lager voor deeltijdse werknemers. Deeltijdse en voltijdse personeelsleden beschikken ook over andere kenmerken. In de functies waarvoor gemiddelde en lage kwalificaties worden gevraagd, bevinden zich voornamelijk deeltijdse werknemers (Plasman, 2008).

Er kan ook sprake zijn van discriminerend gedrag door de werkgever t.o.v. deeltijds werk. De loonstraf voor de deeltijdse werknemer kan voortkomen uit de bijkomende kost die ontstaat bij het aanwerven van meerdere deeltijdse werknemers in plaats van één voltijdse. Een tweede manier is de zwakkere onderhandelingspositie. Deeltijdse werknemers hebben vaak minder gunstige karakteristieken of competenties die hen ertoe dwingt om akkoord te gaan met minder voordelige arbeidsvoorwaarden (Plasman, 2008).

Als we geslacht mee opnemen in de analyse kunnen we vaststellen hoe groot de “*gender wage gap*” is binnen de groep voltijdse en de groep deeltijdse werknemers. Uit tabel 2 concluderen we dat de loonkloof niet veel groter of kleiner wordt naargelang het arbeidsregime. Het loon voor een man die voltijds werkt ligt 18% hoger dan bij een vrouwelijke collega. Bij een deeltijdse job is het verschil 15%.

Tabel 2: Loonkloof tussen bruto jaarloon in voltijds equivalente job naar arbeidsregime

Arbeidsregime	Mannen (euro)	Vrouwen (euro)	Totaal (euro)	Loonkloof man/vrouw		
				1995	2004	94-'04
					2004	
Voltijds	€37 300	€31 700	€35 600	1.23	1.18	-0.05
Deeltijds	€34 100	€29 700	€30 700	1.09	1.15	+ 0.06
Totaal	€36 700	€30 600	€34 300	1.24	1.20	-0.04

Bron: Vanderbiesen, 2006

1.1.2. Menselijk kapitaal

De verschillen op de arbeidsmarkt tussen vrouwen en mannen kunnen volgens Becker (1957) verklaard worden door de verschillen in menselijk kapitaal. Deze “*human capital*” theorie beschouwd menselijk kapitaal als een productiemiddel dat efficiënter kan worden ingezet dankzij opleiding en ervaring (Becker, 1957; Plasman et al., 2008). De return on investment van dit kapitaal is verschillend voor mannen en vrouwen (Baerts et al., 2008). Voor vrouwen is het volgens velen interessanter om te investeren in “*huishoudelijk kapitaal*”. Mannen kiezen eerder voor “*arbeidsmarktkapitaal*” (Koelet, 2004).

Werknemers zien vrouwen vaak in een ander daglicht dan mannen. Vrouwen krijgen sneller het stigma minder gemotiveerd te zijn, minder gefocust op een langdurige carrière en minder te investeren in trainingen om menselijk kapitaal op te bouwen of promotie te maken. De vrouw wordt veronderstelt haar huishoudelijke en moederlijke taken als prioriteit te stellen en haar baan op de tweede plaats (Hakim, 2006). De resultaten van dergelijke onderzoeken worden vaak gebruikt om aan te tonen hoe vooroordelen over vrouwen op de arbeidsmarkt nog steeds leven.

Niet-werkende en deeltijds werkende vrouwen zouden meer traditionele attitudes hebben over de rol van de vrouw in het huishouden en op het werk dan vrouwen die voltijds werken. Als we die verschillende visies op werk tussen mannen en vrouwen willen bekijken, kan men dit doen aan de hand van hun motivatie om te werken wanneer de financiële motivatie wordt geëlimineerd. In het onderzoek van Hakim (1995) eind jaren '90 blijkt de helft van de vrouwen te willen blijven werken ook als ze een redelijk inkomen zouden ontvangen zonder te werken. Bij de mannen was dit twee derde. Wanneer we kijken naar mensen met een fulltime job wordt het verschil tussen mannen en vrouwen kleiner.

Hakim (1995) stelt dat we de volwassen vrouwelijke beroepsbevolking kunnen onderverdelen in twee groepen. De eerste groep zijn vrouwen die voorrang geven aan het gezinsleven en daarom een deeltijdse job verkiezen en minder investeren in menselijk kapitaal vanaf het moment dat het loon van de man dit mogelijk maakt. Zij verkiezen jobs in de lager betaalde sectoren met werkuren die te combineren zijn met het huishouden. De tweede groep vrouwen zijn toegewijd aan hun carrière en investeren daarom net wel in menselijk kapitaal en vaardigheden die hen verder kan helpen in hun loopbaan. Zij bevinden zich daardoor vaker in de beter betaalde jobs. De verdeling van deze twee groepen is veranderlijk en kan verschillen over landen en tijd. Vrouwen kunnen doorheen hun leven dan ook van de ene categorie naar de andere overschakelen. De belangrijkste conclusie die we uit dit onderzoek kunnen trekken is dat het bestaan van deze twee groepen de ervaringen van vrouwen op de arbeidsmarkt polariseert en dat het beeld van de “*typische*” of “*gemiddelde*” werkende vrouw die minder investeert in menselijk kapitaal misleidend kan zijn (1995).

Opleiding

Er is een belangrijk verband tussen het niveau van de opleiding en het ontvangen loon. Wie een diploma heeft van het hoger onderwijs, verdient beduidend meer dan anderen. Als we kijken naar de genderverhoudingen in inschrijvingen aan de universiteit of hogeschool in België zien we een eerlijke verdeling: 55% van de inschrijvingen zijn vrouwen, 45% zijn mannen ("Hoger onderwijs in cijfers," 2014).

Bovendien tonen de cijfers aan dat meisjes beter presteren in het hoger onderwijs. Van alle geslaagde eerstejaarsstudenten bij een universitaire instelling zijn 57,4% vrouw en 42,6% man. Ook wanneer we kijken naar de hogeschoolstudenten liggen de slaagpercentages van vrouwelijke studentes beduidend hoger: 56,1% voor de vrouwen en 46,1% voor de mannen (Rombaut, Cantillon, & Verbist, 2006). Deze positieve resultaten vertalen zich echter niet naar voordelen voor vrouwen op de arbeidsmarkt. Mannen blijven gemiddeld hoger opgeleid dan vrouwen en kiezen bovendien voor andere studierichtingen. Vrouwen opteren eerder voor studies in de humane wetenschappen die niet in dezelfde mate gewaardeerd worden als de exacte wetenschappen, een typische mannenrichting (De Vos, 2015).

Tabel 3: Gemiddelde bruto uurlonen en loonkloof naar opleidingsniveau

	Maximum hoger secundair onderwijs	Hoger onderwijs van het korte type	Minimum hoger onderwijs van het lange type
Vrouwen	14,41	18,79	25,67
Mannen	16,29	21,70	31,10
Loonkloof	12%	13%	18%

Bron: De Vos, 2015.

Wanneer we kijken naar de gemiddelde bruto-uurlonen naar opleidingsniveau in tabel 3, zien we dat mannen met maximum een diploma van het hoger secundair onderwijs gemiddeld €16,29 per uur verdienen. Bij vrouwen met hetzelfde opleidingsniveau is dit €14,41. Bij de diploma's hoger onderwijs van het lange type wordt de loonkloof aanzienlijk groter. Mannen verdienen gemiddeld €31,10 per uur en vrouwen €25,67. Dit komt neer op een kloof van 18%. Het loonvoordeel van opleiding is dus duidelijk groter voor mannen (De Vos, 2015).

De lagere loondivergentie bij de laag- en gemiddeld opgeleiden kan voor een deel verklaard worden door de lagere arbeidsmarktparticipatie van vrouwen. Voor laag opgeleide vrouwen is een vooruitzicht op een job met een laag loon, vaak deeltijds met moeilijke uren, een reden om niet te participeren op de arbeidsmarkt. Slechts 29,8% van de laagopgeleide vrouwen is aan het werk. Bij de hoogopgeleide vrouwen is dit 79,5%. Dit is een verschil van 49,7%. Bij mannen bedraagt dit verschil maar 38,6%. Bij hoger opgeleiden is het verschil in tewerkstellingsgraad tussen mannen en vrouwen kleiner dan bij laag opgeleiden (De Vos, 2015). Binnen elke opleidingsgraad is de tewerkstelling hoger voor mannen dan voor vrouwen, maar hoe hoger het niveau van opleiding, hoe kleiner het verschil tussen beide geslachten (Baerts et al., 2008).

Als vrouwen zouden anticiperen op een korte of te maken krijgen met een onderbroken loopbaan, zijn ze bovendien minder geneigd om te investeren in sociaal kapitaal door on-the-job-training of marktgeoriënteerde opleidingen. Deze kleinere investering in menselijk kapitaal plaatst hen weer in een benadeelde positie t.o.v. mannen die hier wel voor kiezen (Blau & Kahn, 2000, 2007).

Anciënniteit & Werkervaring

Leeftijd vormt een belangrijke component in de loonopbouw. Een werknemer heeft meer arbeidsmarktervaring en een hogere anciënniteit naarmate men ouder wordt. Bijgevolg stijgt het loon samen met leeftijd, maar ook de loonkloof neemt toe naarmate men ouder wordt (Vanderbiesen, 2006). In de jongere leeftijdscategorieën blijft de kloof redelijk beperkt. Daar verdienen mannen gemiddeld 8% meer dan hun vrouwelijke leeftijdsgenoten. Dit percentage stijgt echter naarmate men ouder wordt: van 14% voor 45- tot 54-jarigen tot wel 21% voor 55- tot 64-jarigen (De Vos, 2015).

Tabel 4: Gemiddelde bruto uurlonen en loonkloof naar leeftijdscategorie

	-25 jaar	25-34 jaar	35-44 jaar	45-54 jaar	55-64 jaar
Vrouwen	12,13	14,97	17,81	18,28	18,60
Mannen	13,23	15,74	19,54	21,22	23,45
Loonkloof	8%	5%	9%	14%	21%

Bron: De Vos, 2015.

Een mogelijke verklaring voor het positieve verband tussen loonkloof en leeftijd is het feit dat vrouwen vaker te maken krijgen met een onderbroken loopbaanpatroon of een vroegere uittrede (Blau & Kahn, 2007). Door de traditionele taakverdeling in het huishouden, krijgen vrouwen nog steeds minder de kans om werkervaring op te bouwen, wat dan weer leidt tot een lager gemiddeld loon (Blau & Kahn, 2000, 2008). Verschillen in werkervaring bepalen in sterke mate waarom er minder vrouwen aanwezig zijn in functies met een hogere autoriteit, die goed betaald zijn (Abendroth, Maas, & Van Der Lippe, 2013).

De leeftijdsstructuur van vrouwen op de arbeidsmarkt is strikt genomen jonger dan die van mannen. Oudere vrouwen hebben doorgaans een lagere activiteitsgraad. Slechts 33% van de vrouwen tussen 55 en 64 jaar is nog aan het werk. Dit in tegenstelling tot 44% van de mannen in dezelfde leeftijdscategorie en 73% van de vrouwen tussen de 25 en 34 jaar (De Vos, 2015). Een belangrijke opmerking inzake leeftijd is dat de loonkloof niet verdwijnt vanaf de pensionering. De grote loonverschillen op oudere leeftijd worden vertaald naar een kloof in pensioenbijdragen. Uw loon bepaalt namelijk voor een groot deel ook uw pensioen (Baerts et al., 2008).

1.1.3. The family pay gap

Over heel Europa zien we bij vrouwen de fertiliteitsgraad dalen en de vrouwelijke participatie op de arbeidsmarkt stijgen. Vrouwen kiezen er dan ook steeds vaker voor om gezinsvorming uit te stellen en in plaats daarvan zich te focussen op een voltijdse job (Van Herreweghe, 2015). Deze keuze kan te maken hebben met de daling van zware industrie, de groei van de dienstensector en het stijgende aantal hoogopgeleide vrouwen (Davies & Pierre, 2005).

Tegelijkertijd blijft de vrouw nog steeds degene die voornamelijk instaat voor de zorgen voor het gezin en het huishouden. In termen van economisch welzijn van gezinnen met kinderen is het belangrijk om te kijken of vrouwen benadeeld worden wanneer ze kinderen hebben (Davies & Pierre, 2005). Als we de verschillende factoren die de “*gender wage gap*” beïnvloeden naast elkaar leggen, zien we namelijk dat vele verband houden met het moederschap van de vrouw. Vrouwen zouden vaker deeltijds werken om voor het gezin te zorgen (Blau & Kahn, 2007) of kiezen daarom

voor een loopbaanonderbreking (Vanderbiesen, 2006). Het is dan ook interessant om te kijken in welke mate de loonkloof varieert naargelang familiestatus. Niet alle vrouwen hebben kinderen maar wil dat ook zeggen dat zij meer verdienen dan hun vrouwelijke collega's met kinderen?

Blau en Kahn (1992) merkten in hun onderzoek in de Verenigde Staten en het Verenigd Koninkrijk op dat single en kinderloze vrouwen een loon hadden van ongeveer 95% van wat een single man zou verdienen, terwijl de getrouwde vrouwen met gezin maar 60% van het loon van een getrouwde man ontvingen. Waldfogel (1998) schatte een "*penalty in pay*" van 6% vanaf de geboorte van het eerste kind en van 13% bij twee of meerdere kinderen. Later onderzoek van Anderson, Binder en Krause (2003) zag een nadeel van ongeveer 4% per kind in de VS en het Verenigd Koninkrijk.

In de Verenigde Staten werd de "*gender pay gap*" gedurende de jaren '80 kleiner maar de "*family pay gap*" dieper: kinderloze vrouwen verdienden beduidend meer dan vrouwen met een gezin (Waldfogel, 1998). Een mogelijke verklaring hiervoor biedt Becker (1985). Hij stelt dat vrouwen met kinderen geacht worden minder energie in hun job te investeren door de huishoudelijke taken die een gezin met zich meebrengt, ook al beschikken ze over dezelfde hoeveelheid menselijk kapitaal als een vrijgezelle vrouw. Dit vooroordeel kan er bovendien voor zorgen dat werkgevers vrouwen discrimineren bij de aanwerving of bij potentiële promoties (Becker, 1985).

Hierbij horen echter twee kanttekeningen. Als vrouwen, ten eerste, inderdaad lagere lonen zouden ontvangen door het geaccumuleerde effect van minder investeringen in menselijk kapitaal en minder werkervaring door de tijd dat zij moeten spenderen aan de zorgen voor een gezin, dan zou een schatting van het effect van familiestatus zonder werkervaring een vertekend beeld geven. Ten tweede, als vrouwen in verschillende gezinssituaties ook verschillen in ongemeten productiviteitsgerelateerde kenmerken (bijvoorbeeld motivatie om te werken) dan kan deze niet geobserveerde heterogeniteit de resultaten beïnvloeden (Waldfogel, 1998).

Waldfogel (1998) ging verder in op het verhaal van Becker (1985) en hield rekening met bovenstaande opmerkingen. Hij zag een negatief effect op het loon wanneer

vrouwen kinderen hadden en geen effect wanneer ze getrouwd waren, na controle voor meetbare kenmerken zoals opleiding. Onmeetbare kenmerken zoals motivatie konden de “*family pay gap*” niet verklaren. Wanneer ze controleerde voor werkelijke werkervaring werd het negatief effect wel verminderd. Gebrek aan investeringen in menselijk kapitaal kan dus een deel van de family gap verklaren omdat het loon dat je ontvangt, gerelateerd is met de hoeveelheid “*human capital*” dat kan je opbouwen door onderwijs, werkervaring en opleidingen (Becker, 1957, 1985). Als vrouwen na de zwangerschap hun loopbaan voor een bepaalde tijd onderbreken, bouwen ze minder werkervaring op en kunnen hun professionele vaardigheden zelfs depreciëren (Davies & Pierre, 2005).

Een tweede theorie inzake de lagere verloning van moeders houdt rekening met niet-observeerbare heterogeniteit. Vrouwen kunnen verschillende preferenties hebben wat betreft hun gewenste levensstijl. Als vrouwen meer belang hechten aan hun carrière zullen ze meer investeren in menselijk kapitaal en kunnen daarom kiezen om kinderloos te blijven. Als vrouwen die meer nadruk leggen op activiteiten buiten de arbeidsmarkt dus meer kans hebben om kinderen te krijgen, zullen de lagere inkomsten die zij genereren te maken hebben met een mindere mate van motivatie en inzet voor hun carrière en is de correlatie tussen inkomen en moederschap niet causaal (Davies & Pierre, 2005).

Een derde mogelijke oorzaak heeft te maken met voorkeuren voor banen die compatibel zijn met een gezinsleven. Moeders kunnen bereid zijn om hogere inkomsten in te ruilen voor flexibele werkregelingen. Een voorbeeld hiervan is de keuze om deeltijds te gaan werken, waar de uurlonen vaak lager zijn dan bij fulltime banen (Becker, 1985; Davies & Pierre, 2005).

Na het microniveau, begint nu de bespreking van het meso- en macroniveau. Men zich namelijk niet blind staren op de verschillen tussen de beide seksen en hun individuele keuzes. In de verhouding tussen mannen en vrouwen spelen de bedrijven, overheid en hun wetgevingen ook een cruciale rol ("De Loo(n)pbaankloof," 2014).

1.2. Mesoniveau: het bedrijf

In een onderzoek omtrent de ontleding van de loonkloof van Plasman et al. (2008) ontdekte men dat de loonkloof maar beperkt verklaard kan worden door verschillen in persoonlijke kenmerken zoals opleidingsniveau en werkervaring. Zelfs als de verdeling van individuele kenmerken gelijk verdeeld zouden zijn over beide geslachten, zou er een loondivergentie bestaan tussen mannen en vrouwen (Arulampalam, Booth, & Bryan, 2007). Dit wil zeggen dat het bestaan van de loonkloof niet enkel kan worden toegeschreven aan verschillen in “*productieve vermogens*” tussen mannen en vrouwen (microniveau) maar ook in grote mate door een verschil in bezoldigingsniveau bij gelijke kenmerken. De geschatte waarde van deze “*productieve kenmerken*” kan bovendien worden beïnvloed door vooroordelen en discriminerende praktijken waardoor de toegang tot een bepaalde sector, arbeidsregime of werkervaring wordt belemmerd (Plasman et al., 2008).

1.2.1. Horizontale segregatie

Vrouwen en mannen vinden en hebben niet altijd werk in dezelfde sectoren. Deze ongelijke verdeling wordt horizontale segregatie genoemd. Dit heeft invloed op de loonkloof, want lonen verschillen sterk van sector tot sector. Sectorale ongelijkheden kunnen zo dan ook oplopen tot 300% (Plasman et al., 2008). Typisch “*vrouwelijke sectoren*” zijn vaak laagbetaald en deeltijds (Blau & Kahn, 2000).

Het verschil tussen sectoren kan op verschillende manieren verklaard worden. Ze kan voortvloeien uit individuele kenmerken van het type werknemer die sterk aanwezig is in deze sector of kan het gevolg zijn van eigenschappen van de werkgevers (Plasman et al., 2008). Door hun studiekeuze belanden vrouwen vaker in laagbetaalde sectoren of sectoren met een vlakke looncurve, bv. het onderwijs of de zorgsector (De Vos, 2015). Er bestaat een sterke sectorale gendersegregatie waarbij vrouwen zich voornamelijk bevinden in de minst bezoldigde sectoren: 10% van de loonkloof kan worden toegeschreven aan horizontale segregatie (Plasman et al., 2008).

Publieke & private sector

De loonkloof in de privésector is gemiddeld genomen groter dan in de overheidssector. Een mannelijke arbeider verdient gemiddeld 29% meer dan een

arbeidster. Bij de bedienden loopt het verschil op tot 43%. Bij de ambtenarij is de kloof tussen mannen en vrouwen daarentegen slechts 6% (Vanderbiesen, 2006).

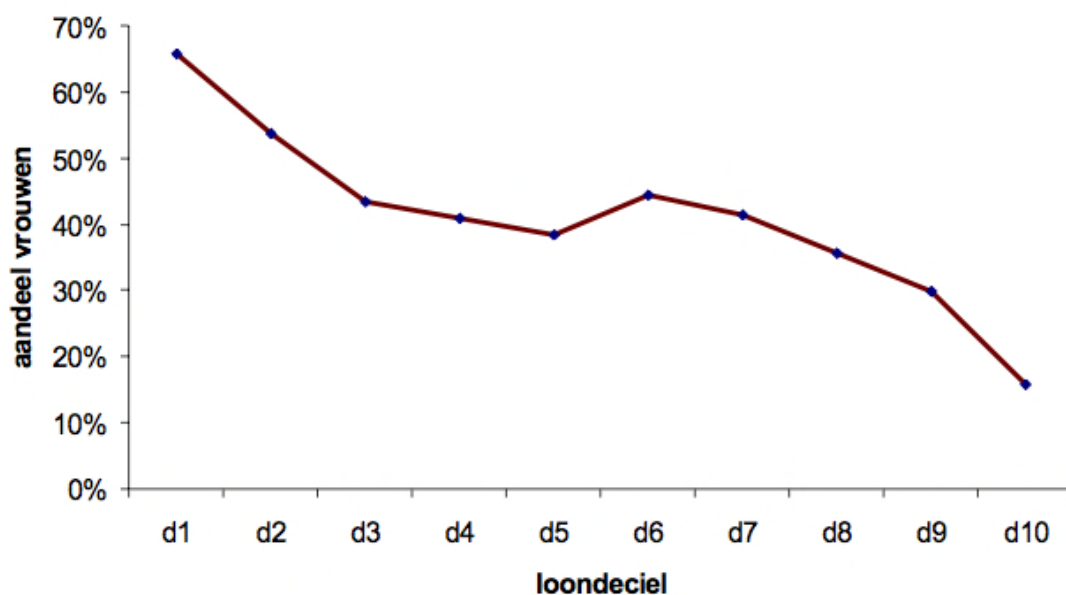
Dit komt ten eerste omdat de loonvorming in de privé- en overheidssectoren verschillend verlopen. In de publieke sector bestaat er geen individuele looncomponent bovenop de barema's vastgestelde lonen. Hierdoor liggen de lonen van mannen en vrouwen op hetzelfde niveau. Bovendien is het personeelsbestand binnen de publieke sector redelijk evenwichtig verdeeld (De Vos, 2015). Een tweede mogelijke verklaring voor de lagere gemiddelde loonkloof in de publieke sector is het feit dat deze sector gedomineerd wordt door typisch vrouwelijke beroepen, zoals verpleging en het onderwijs, met een vlakke loopbaan en weinig variantie in lonen (Bradely, Green, & Mangan, 2015).

1.2.2. Verticale segregatie & “het glazen plafond”

Participatie van vrouwen op de arbeidsmarkt is over de jaren heen gestegen, dit loopt parallel met het hoger aantal vrouwen die deelnemen aan het hoger onderwijs. Een gelijke trend zien we echter niet bij het aantal vrouwen aan de bedrijfstop. Zowel nationaal als internationaal zien we dat vrouwen minder vaak doorstoten naar de topfuncties dan hun mannelijke collega's (De Wachter et al., 2012).

Als we binnen een bedrijf kijken naar de aanwezigheid van mannen en vrouwen op verschillende hiërarchische niveaus, zien we dat vrouwen in de minderheid zijn aan de top. Samenhangend met deze hogere functies zijn natuurlijk hogere lonen: in de hoogste loondecilen is er het meeste sprake van loondiscriminatie (Gardeazabal & Ugidos, 2003). Mannen en vrouwen zijn niet gelijk verdeeld over de verschillende carrièreniveaus. Dit fenomeen noemen we verticale segregatie. Vrouwen concentreren zich voornamelijk in “*entry*” of “*middel level*” posities. Hoe hoger in de hiërarchie, hoe lager het percentage vrouwen (Deschacht, Baerts, & Guerry, 2009; Zahidi & Ibarra, 2010).

Figuur 3: Aandeel vrouwen per loondeciaal³



Bron: Deschacht et al., 2009.

Een eerste mogelijke verklaring voor het kleine aantal vrouwen in topfuncties is het feit dat ze minder snel kunnen doorstromen dan mannen. Vrouwen stoten, vaker dan hun mannelijke collega's, op onzichtbare en discriminerende barrières die hun carrière doen plafonneren (Deschacht, Baerts, & Guerry, 2011; Mitra, 2003). Wanneer de lagere kans op promotie voor vrouwen niet te verklaren valt op basis van verschillen in kwaliteiten en competenties is er sprake van discriminatie. Bij het vaststellen van dit “glazen plafond” moet men daarom rekening houden met de objectieve persoonskenmerken (opleiding, werkervaring) die een promotie kunnen bepalen. We mogen het “glazen plafond” dus niet gelijkstellen aan verticale segregatie. Verticale segregatie kan namelijk ook het gevolg zijn van verschillen in objectieve kenmerken, differentiële uitstroom en lagere vrouwelijke participatie, het is niet enkel een gevolg van belemmeringen in de doorstroom (De Vos, 2015; Deschacht, 2011).

Naarmate men ouder wordt, stijgen mensen in de hiërarchie op de werkvloer. Als vrouwen echter uitstromen in plaats van doorstromen naarmate ze ouder worden, daalt het aantal vrouwen in de hogere functies zelfs indien ze dezelfde promotiekansen krijgen als mannen (Deschacht et al., 2011). Er zijn minder oudere

³ reële brutolonen, België, PSBH 1994-2002, N=8.835

vrouwen actief op de arbeidsmarkt. Dit is dus een derde mogelijke verklaring voor verticale segregatie (De Vos, 2015).

“*Glazen plafonds*” bevinden zich niet enkel bovenaan in de hiërarchie. De term kan hierdoor voor verwarring zorgen, deze suggereert immers dat de belangrijkste belemmeringen zich bovenaan bevinden. Daarom is er een tweede term die de belemmeringen voor vrouwen onderaan de hiërarchie omschrijft: “*sticky floors*”. Hierbij blijven vrouwen in de lagere niveaus hangen en stromen ze minder snel door dan mannen (Deschacht et al., 2011).

Vrouwen kunnen gediscrimineerd worden wanneer ze solliciteren voor een hogere functie. Uit onderzoek blijkt dat vrouwen 33% minder uitnodigingen voor job interviews krijgen en 19% minder positieve reacties dan mannen (Baert, De Pauw, & Deschacht, 2016). Een mogelijke verklaring hiervoor is de perceptie van werkgevers dat vrouwen moeilijkheden hebben met de combinatie werk-gezin. Hierdoor kunnen vrouwen kansen en promoties mislopen die mannelijke collega's wel krijgen (Hoobler, Wayne, & Lemmin, 2009).

We mogen echter de invloed van persoonlijke voorkeuren van werknemers zelf niet negeren. Vrouwen blijken eerder avers ten opzichte van risico's dan mannen en willen vooral loonzekerheid. Dit kan een reden zijn dat vrouwen minder kiezen voor jobs hoog in de hiërarchie. Mannen daarentegen streven vaker naar promoties en de top omdat zij daaruit meer voldoening halen dan vrouwen, die meer georiënteerd op het gezin zijn. Daarom onderzocht Deschacht et al. of genderverschillen in werkvoorkeuren zich vertalen in verschillende beslissingen inzake carrière en op die manier ook bijdragen aan de “*sticky floors*”. De belangrijkste bevindingen van dit onderzoek zijn dat vrouwelijke professionals een minder uitgesproken voorkeur hebben voor banen die een promotie impliceren op het gebied van functie-inhoud en dat dit effect wordt veroorzaakt door de grotere risico-aversie (Deschacht, De Pauw, & Baert, 2014).

1.3. Macroniveau: maatschappelijke factoren

Genderspecifiek beleid (zoals gelijke kansen- en discriminatiewetgeving) hebben een impact op de loonkloof maar ook genderneutrale regels omtrent loonvorming zoals

minimumlonen zijn van belang in deze context (Arulampalam et al., 2007). Bij de bespreking van het microniveau toonden we bijvoorbeeld het belang van menselijk kapitaal al aan. Menselijk kapitaal kan echter ook beïnvloed worden door beleid en instellingen op macroniveau. Deze instituties verschillen van land tot land en kunnen zowel genderspecifiek zijn als invloed hebben op de algemene loonstructuur (Blau & Kahn, 2003).

1.3.1. Genderneutrale maatregelen

De Belgische wetgeving voorziet enkele basisvereisten voor het berekenen van de lonen. Het gewaarborgd minimumloon is hier een voorbeeld van. Het niveau van het minimumloon draagt bij tot de loondivergentie aangezien vrouwen zich vaker in sectoren onderaan de loonwaai bevinden of waar er weinig ruimte is voor onderhandeling. Ook al verplicht de overheid een genderneutrale functieclassificatie, subjectieve aspecten kunnen een invloed hebben op de functiewaardering. Zo worden fysieke inspanningen worden bijvoorbeeld hoger geclassificeerd in de bouwsectoren dan in de zorgsector (Vermandere, Vandekerckhove, et al., 2011).

Menselijk kapitaal van vrouwen en de mate van discriminatie door de werkgever, kunnen worden beïnvloed door het bestaande overheidsbeleid. Genderneutrale overheidsmaatregelen impliceren een nieuwe focus. Men mag zich namelijk niet enkel focussen op de werkende moeders (Hakim, 2006) De overheid kan zo de combinatie werk en gezin ondersteunen, voor beide ouders, met maatregelen zoals ouderschapsverlof. Dit geeft ouders het recht om terug te keren naar hun job na een periode van zorg voor de pasgeborene (Blau & Kahn, 2008). Ouderschapsverlof kan ervoor zorgen dat de band met de arbeidsmarkt in stand blijft, maar als deze te lang duurt zal dit een negatief effect hebben op het verdere carrièreverloop doordat men minder werkervaring accumuleert (Blau & Kahn, 2008). Een mogelijke oplossing om dit te voorkomen is de onderbreking beperken in tijd of vaders extra stimuleren om ook een deel ouderschapsverlof op te nemen (Vermandere, Vandekerckhove, et al., 2011).

1.3.2. Genderspecifieke maatregelen

Genderspecifieke beleidsmaatregelen omvatten zowel antidiscriminatiewetten, recht op werk als maatregelen inzake ouderschapsverlof en kinderopvang. Vrijwel heel

Europa en alle OESO landen hebben in de jaren '80 de wetten omtrent gelijk loon en gelijke kansen geïmplementeerd (Blau & Kahn, 2003).

Over de impact van dergelijke maatregelen op de loonkloof is nog maar weinig bekend. Ouderschapsverlof wordt in het merendeel door de vrouw opgenomen, ook al is het beschikbaar voor de man. Dit kan een positief effect hebben op het loon van de vrouw doordat ze de banden met haar werkgever onderhoudt en tegelijkertijd gemotiveerd wordt om te blijven investeren in haar vaardigheden die nodig zijn op de arbeidsmarkt. Langs de andere kant kan dit beleid de frequentie en duur van tijdelijke loopbaanonderbrekingen verhogen, wat nefast is voor de genderkloof (Blau & Kahn, 2003).

Een tweede voorbeeld van een genderspecifieke maatregel is de quota. Deze kunnen helpen om het aantal vrouwen in topfuncties te laten stijgen. Hierin zijn er echter zowel voor- als tegenstanders. Voorstanders zien het invoeren van quota als perfecte middel om het glazen plafond te doorbreken maar hebben wel moeilijkheden om de quota moet te definiëren. Moet het aantal vrouwen een weerspiegeling zijn van de man/vrouw verhouding in de hele organisatie of is het een simpele 50/50 verdeling? Tegenstanders vinden een quota discriminerend t.o.v. mannen en denigrerend t.o.v. vrouwen. Het lijkt dan of een vrouw vanwege haar geslacht wordt aangenomen en niet dankzij haar capaciteiten (De Wachter et al., 2012).

1.3.3. De loonstructuur

In onderzoek naar de loonkloof wordt er traditioneel gekeken naar genderspecifieke factoren waarvan er een aantal al eerder werden besproken in deze thesis. We moeten echter ook kijken naar de werkgeverszijde van de loonvorming. Economen zijn van mening dat de algemene loonstructuur, of m.a.w. de prijzen die de arbeidsmarkt aan bepaalde vaardigheden koppelt, een impact heeft op de lonen van diverse subgroepen op de arbeidsmarkt. Omdat vrouwen vaak over minder werkervaring beschikken dan mannen, zal een stijging van waardering in ervaring de loonkloof doen vergroten. Deze logica kunnen we ook gebruiken op landniveau. Landen met een hoge waardering van vaardigheden in combinatie met grote verschillen over sectoren heen hebben een diepere loonkloof (Blau & Kahn, 2003).

We nemen de Verenigde Staten als voorbeeld. De kwalificaties van de gemiddelde Amerikaanse vrouw zijn over het algemeen gelijk aan die van vrouwen over heel de Westerse wereld. Bovendien heeft de VS een lange traditie van antidiscriminatoire maatregelen, toch blijven ze achter wat de loonkloof betreft. Dit kan verklaard worden door de gedecentraliseerde loonvorming. De Amerikaanse arbeidsmarkt benadeelt mensen met lagere kwalificaties of mensen die tewerkgesteld zijn in lagere sectoren. Wanneer men enkel naar genderspecifieke factoren kijkt, zou men de negatieve invloed van de algemene loonongelijkheid op de loonkloof in de VS over het hoofd zien (Blau & Kahn, 2003). Op internationaal bemerkbaar zien we veel substantiële verschillen in de loonkloof tussen mannen en vrouwen. Deze verschillen kunnen in grote mate verklaard worden door verschillen in de algemene loonverdeling (Blau & Kahn, 2003; Olivetti & Petrongolo, 2008).

1.3.4. De rol van de overheid

Gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werkkrachten bij gelijke arbeid zit al verankerd in het Verdrag van Rome sinds 1957. In het “Handvest van de grondrechten van de Europese Unie 2000” wordt dit nog verder uitgebreid door artikel 23 omtrent positieve discriminatie: *“De gelijkheid van mannen en vrouwen moet worden gewaarborgd op alle gebieden, met inbegrip van werkgelegenheid, beroep en beloning. Het beginsel van gelijkheid belet niet dat maatregelen gehandhaafd of genomen worden waarbij specifieke voordelen worden ingesteld ten gunste van het ondervertegenwoordigde geslacht”*. Tenslotte is er sinds 22 april 2012 ook nog een wet specifiek voor de bestrijding van de loonkloof. Ondanks deze Europese richtlijnen en wetgevingen is het nog veel te vroeg om te spreken over een echte gendergelijkheid (“De Loo(n)baankloof,” 2014).

Er is nood aan een geïntegreerde aanpak. Als er geen sprake is van gendergelijkheid in het algemeen, zal er ook geen gelijkheid bestaan in de economische domeinen van de maatschappij, zoals de loonkloof of loopbaankloof. Deze geïntegreerde aanpak wordt omschreven als *“gender mainstreaming”*: het (re)organiseren, verbeteren, ontwikkelen en evalueren van beleidsprocessen op zo'n manier dat het perspectief van gendergelijkheid wordt geïntegreerd in alle beleidsdomeinen en op alle beleidsniveaus door de actoren die dat beleid maken (“Gender Mainstreaming,” 2014).

2. Extralegale voordelen

De meeste studies over de loonkloof gebruiken het verschil in brutolonen om de divergentie tussen mannen en vrouwen in kaart te brengen. Niet-geldelijke verloningen zoals extralegale voordelen worden vaak genegeerd of gebruikt als een verklarende controlevariabele. Het is mogelijk dat de loonkloof in realiteit kleiner of groter is dan de traditionele analyses van de loonkloof aantonen. Dit kan het geval zijn als de jobs die voornamelijk door vrouwen uitgeoefend worden, gepaard gaan met betere of slechtere niet-geldelijke voordelen dan bij jobs waarin vaker mannen tewerkgesteld zijn (Solberg & Laughlin, 1995).

Tot hier toe hebben we de bespreking van de loonkloof beperkt tot het uitbetaalde loon aan werknemers. Dit is echter maar een deel van wat werknemers ontvangen. Zij hebben naast hun brutoloon vaak ook recht op extralegale voordelen. Deze omvatten de voordelen die een werkgever bovenop het loon toekent aan de werknemer en vertegenwoordigen een aanzienlijk deel van de beloning voor werk. Omdat deze voordelen toegang bieden tot bepaalde dure goederen en diensten (bv. hospitalisatieverzekering) en zorgen voor financiële zekerheid tijdens ziekte en ouderdom, kunnen onrechtvaardigheden in het aanbod tussen mannen en vrouwen zorgen voor nog grotere ongelijkheden (Kristal, Cohen, & Mundlak, 2011; Perman & Stevens, 1989).

In dit hoofdstuk gaan we na of er ook een genderloonkloof bestaat in de uitkering van deze voordelen. Wanneer blijkt dat brutolonen en extralegale voordelen niet proportioneel met elkaar veranderen, kan dit extra vormen van ongelijkheid blootleggen (Kiker & Rhine, 1987). In wat volgt bespreken we de factoren die de loonkloof beïnvloeden en bovendien zouden kunnen leiden tot een ongelijke verdeling van extralegale voordelen tussen vrouwen en mannen.

2.1. Microniveau: de werknemer

2.1.1. Deeltijds werk

Vrouwen zijn oververtegenwoordigd in het deeltijdse werk (Delmotte et al., 2010). Dit is belangrijk in de verdeling van extralegale voordelen aangezien het aandeel

werknemers dat een extralegaal voordeel ontvangt groter is bij de voltijdse werknemers dan bij de deeltijdse (Vermandere, Vandekerckhove, et al., 2011).

Tabel 5: Aandeel loontrekkenden met recht op extralegaal voordeel naar geslacht en voordeel

	Deeltijds werknemers		Voltijds werknemers	
	Mannen	Vrouwen	Mannen	Vrouwen
Verplaatsingsvergoeding	66%	66%	62%	64%
Hospitalisatieverzekering	48%	43%	57%	51%
Maaltijdcheques	46%	42%	54%	53%
Pensioenplan of groepsverzekering	32%	25%	45%	34%
Geboorte- of huwelijkspremie	29%	21%	34%	25%
Gsm	14%	8%	31%	17%
Tankkaart	7%	5%	22%	11%
Bedrijfswagen	7%	4%	22%	10%
Laptop/PC	6%	4%	19%	12%
Netto forfaitaire kostenvergoeding	9%	8%	18%	11%
Internet	4%	3%	11%	7%
Dagvergoeding	5%	3%	9%	5%
Kinderopvang	4%	5%	5%	5%

Bron: Vermandere, Vandenbrande, Delmotte, Theunissen & Sels, 2011.

Tabel 5 toont het aandeel vrouwen en mannen, onderverdeeld in deeltijds en voltijds werknemers, dat een extralegaal voordeel ontvangt. We zien dat het aandeel loontrekkenden dat een extralegaal voordeel ontvangt in elke categorie hoger ligt bij de voltijdse werknemers dan bij de deeltijdse. Enkel verplaatsingsvergoedingen zijn hierop een uitzondering (Vermandere, Vandenbrande, Delmotte, Theunissen, & Sels, 2011). Dit kan verklaard worden door het feit dat voltijdse werknemers vaker een bedrijfswagen krijgen en dus geen verplaatsingsvergoeding meer nodig hebben (Vermandere, Vandekerckhove, et al., 2011).

Vrouwen blijken dus een lagere kans te hebben dan mannen om te kunnen genieten van extralegale voordelen. Wanneer we bovendien de waarde van deze extralegale voordelen uitdrukken in euro zien we bovendien dat de kloof groter wordt. In tabel 6

zien we duidelijk de genderloonkloof in niet-cash inkomen: mannen ontvangen bijna dubbel zoveel als vrouwen (Vermandere, Vandekerckhove, et al., 2011).

Tabel 6: Gemiddeld bruto maandloon (voltijds equivalent) en extralegale voordelen naar geslacht en de genderloonkloof

	Niet-cash bruto jaarinkomen (auto, maaltijdcheques, ...)	Bruto jaarlijkse additionele sociale bescherming ¹	Gemiddeld bruto maandloon ²	Totaal (maandbasis)
Totaal	€ 308	€ 12 741	€ 2 582	€ 3 669
Mannen	€ 373	€ 13 993	€ 2 771	€ 3 968
Vrouwen	€ 184	€ 10 349	€ 2 375	€ 3 253
Loonkloof ³	50.67%	26.04%	14.28%	18.03%

¹ Pensioenplannen, levensverzekering, groepsverzekering, ...

² meetkundig gemiddelde

³ $((\text{loon M} - \text{loon V}) / \text{loon M})$

Bron: Vermandere, Vandekerckhove, et al., 2011.

2.1.2. Menselijk kapitaal

In hoofdstuk 1 bespraken we al uitgebreid het belang van menselijk kapitaal op de vorming van het loon en bijgevolg de loonkloof tussen mannen en vrouwen. Cain (1975) stelt dat deze “*human capital model*” eveneens een verklaring kan bieden voor de waarde van de extralegale voordelen en andere componenten die deel uitmaken van de totale verloning.

Opleiding

Er zijn verschillende redenen waarom we een positieve correlatie kunnen verwachten tussen opleiding en de waarde van de voordelen die men ontvangt. Het scholingsniveau kan in de eerste plaats een invloed hebben op je voorkeuren door een inkomenseffect. Lager opgeleiden zouden een normale verloning in geld prefereren omdat dit meer bestaanszekerheid biedt. Mensen met een hogere opleiding zijn in de mogelijkheid om een deel van de geldelijke verloning in te ruilen voor meer materiële compensaties omdat hun standaardloon ruim voldoende is om aan hun behoeftes te voldoen (Duncan, 1976).

Werkervaring

De richting van een mogelijke relatie tussen de opgebouwde anciënniteit en extralegale voordelen is eerder dubbelzinnig. Het standaardloon stijgt naarmate men meer werkervaring opdoet en er zijn redenen om te denken dat dit hetzelfde effect heeft op de waarde van extralegale voordelen. Pensioenen en vakantiedagen zijn voorbeelden van voordelen die met anciënniteit worden geaccumuleerd. Een ander argument kan echter de relatie tussen werkervaring en voordelen omdraaien. Wanneer werknemers in de mogelijkheid zijn om een deel van het geldelijke loon in te wisselen voor voordelen gedurende hun loopbaan, kan men deze keuze aanpassen aan de levensfase waarin men zich bevindt. In een periode waarin er een hogere nood is aan geld verwachten we dus minder extralegale voordelen als compensatievorm. Wanneer de kinderen nog thuis wonen, willen ouders financiële zekerheid terwijl ze misschien later in het leven materiële beloningen prefereren. Het totale effect van werkervaring op de waarde van extralegale voordelen lijkt dus ambigu (Duncan, 1976).

2.1.3. Voorkeuren van de werknemer en werkgever

Voor werkgevers zijn extralegale voordelen veelal interessanter dan een loonsverhoging: op niet-cash lonen moeten zij namelijk geen sociale bijdragen betalen. Deze persoonlijker compensatievorm versterkt ook de band met het bedrijf en kan zorgen voor meer loyaliteit en toewijding aan de onderneming. Werknemers raken hierdoor meer gemotiveerd wat een positief effect kan hebben op de productiviteit (Baughman, DiNardi, & Holtz-Eakin, 2003; Bechter, 1975). Het kan bovendien een manier zijn om bepaalde werknemers aan te trekken door de samenstelling van het voordelenpakket af te stemmen op het profiel van de potentiële werknemer (Rhine, 1987).

Ook werknemers kunnen een niet geldelijke verloning prefereren. Het dalend marginaal nut van bijkomend loon kan ervoor zorgen dat werknemers een voordeel in natura verkiezen boven een loonsverhoging van dezelfde waarde. Ook emotionele motieven kunnen een rol spelen. Werknemers kunnen een extralegaal voordeel als persoonlijker beschouwen of hun status verhogen. Een nieuwe bedrijfswagen is zichtbaarder dan een hoger saldo op je zichtrekening. Wanneer de werknemer meer appreciatie haalt uit een extralegaal voordeel is dit een win-win situatie: de

werknemer haalt een hoger nut uit zijn loonpakket terwijl voor de werkgever zijn kosten dalen (Dale-Olsen, 2004).

2.2. Mesoniveau: het bedrijf

2.2.1. Horizontale segregatie

Begrijpen hoe extralegale voordelen verdeeld worden over sectoren en beroepen, kan ons ook helpen te begrijpen hoe genderongelijkheden op de arbeidsmarkt ontstaan en blijven bestaan (Perman & Stevens, 1989). Wanneer we kijken op het vlak van de sectoren zien we dat werknemers in de primaire en quataire sector minder vaak in aanmerking komen voor extralegale voordelen (Vermandere, Vandekerckhove, et al., 2011). Vooral in ondernemingen waar hoge lonen gebruikelijk zijn, krijgen werknemers meer extralegale voordelen toegekend (Dale-Olsen, 2004; Kristal et al., 2011).

The Direct Discrimination Model

De meest eenvoudige verklaring voor de ongelijke verdeling van extralegale voordelen, is dat bedrijven deze aan mannen geven, maar niet aan vrouwen. Deze theorie kan op weinig bijval rekenen door de vele wetgevingen die dit soort discriminatie bijna onmogelijk maken. Genderneutraliteit is echter beperkt tot de toegang tot extralegale voordelen en niet tot de waarde van deze voordelen: alle werknemers krijgen wel toegang tot extralegale voordelen maar niet alle werknemers zullen deze als even gunstig beschouwen (Perman & Stevens, 1989). Vrouwen zouden bewust vaker kiezen voor jobs met “family friendly” extralegale voordelen om werk en gezin beter te kunnen combineren en hebben ook een grotere kans om deze benefits te krijgen. Dit soort voordelen zijn echter vaker minder waard als men ze uitdrukt in euro's (Lowen & Sicilian, 2009).

The Occupational & Industrial Segregation Model

Dit model verklaart de ongelijke verdeling van voordelen doordat vrouwen zich vaker concentreren in laagbetaalde jobs of sectoren. In tegenstelling tot het vorige model worden de verschillen niet veroorzaakt door directe discriminatie maar is het een gevolg van het feit dat mannen en vrouwen verschillende soorten beroepen uitoefenen of tewerkgesteld zijn in verschillende sectoren (Perman & Stevens, 1989). Een Amerikaans onderzoek onder leiding van Solberg and Laughlin (1995) constateerde

dat beroepssegregatie een primaire determinant is van de genderverschillen in materiële compensaties. Zij zagen de kloof tussen mannen en vrouwen significant verkleinen wanneer men keek naar beroepen die voornamelijk door mannen of door vrouwen werden uitgeoefend, dan wanneer men keek naar de totale steekproef.

2.2.2. Verticale segregatie

Wanneer men kijkt naar de verdeling op functieniveau ziet men dat het aandeel werknemers met recht op een extralegaal voordeel toeneemt samen met het hiërarchisch niveau en dat de waarde daalt samen met het brutoloon (Pierce, 2001). Enkel bij de verplaatsingsvergoeding zag men een groter aantal in de lagere beroepscategorieën en bij vrouwen. Dit kan gecompenseerd worden door het grote aandeel mannen bij de bedrijfswagens: aan de top hebben meer werknemers recht op een bedrijfswagen en hebben dus geen verplaatsingsvergoeding meer nodig (Vermandere, Vandekerckhove, et al., 2011).

Vrouwen stoten, zoals eerder gezegd, vaker dan hun mannelijke collega's op onzichtbare en discriminerende barrières die een carrière doen plafonneren (Deschacht et al., 2011; Mitra, 2003). Dit kan hen ook belemmeren in de toegang tot extralegale voordelen en een negatieve impact op de waarde van deze compensaties (Kalleberg & Van Buren, 1996).

Mannen zouden een materiële beloning prefereren terwijl vrouwen jobs verkiezen met een sociale meerwaarde. Wanneer er dan ook onderhandelingsruimte is, zullen mannen sneller kiezen voor een hoger loon en vrouwen voor meer flexibele arbeidsvoorwaarden. Respectievelijk worden in de hogere functies vaker materiële extra's aangeboden in plaats van meer flexibiliteit zoals in de lagere functies. Deze verschillende onderhandelingsstrategieën kunnen ervoor zorgen dat vrouwen minder promotie en extralegale voordelen krijgen door hun voorkeur voor flexibiliteit (Vermandere, Vandekerckhove, et al., 2011).

2.3. Macroniveau: maatschappelijke factoren

2.3.1. Loonkost in België

België wordt gekenmerkt door een hoge loonkost waardoor nergens ter wereld het verschil tussen bruto- en nettoloon groter is. Dit is een van de redenen dat extralegale

voordelen aan populariteit winnen en een steeds groter deel uitmaken van de totale verloning. Ook de werknemer haalt hier zijn voordeel uit. Deze voordelen worden veel minder zwaar belast dan het brutoloon zodat het netto voordeel voor de werknemer betrekkelijk hoger ligt dan wanneer dit geldelijk wordt uitbetaald.

2.4. Onderzoeksvragen

Op basis van de eerder besproken literatuur kunnen we eerst een algemene onderzoeksvraag formuleren met betrekking tot de impact van extralegale voordelen op de loondivergentie tussen vrouwen en mannen. Namelijk « *Hebben vrouwen minder toegang tot extralegale voordelen?* » en « *Is het voordelenpakket voor vrouwen minder waard dan het voordelenpakket van mannen?* »

Daarna zoeken we een antwoord op de vraag « *Wat zijn de effecten van de kenmerken op micro- en mesoniveau op de waarde van het voordelenpakket?* ». Deze onderzoeksvraag kunnen we nog verder uitsplitsen in 5 hypothesen.

2.1. De kloof in de verdeling van extralegale voordelen

Vrouwen verdienen in België vandaag nog steeds 9,9% minder dan mannen, uitgedrukt in brutolonen (Eurostat, 2015). Dit is echter niet de enige manier waarop werknemers worden uitbetaald. Extralegale voordelen stijgen in populariteit vanwege hun aantrekkelijk karakter voor zowel werkgever als werknemer. Door het aantal ontvangen extralegale voordelen uit te drukken in aantallen en euro's kunnen we zo bekijken of er ook een loonkloof bestaat tussen mannen en vrouwen bij de verdeling van deze voordelen.

Hypothese 1: Vrouwen ontvangen minder extralegale voordelen dan mannen.

Hypothese 2: Vrouwen ontvangen extralegale voordelen van mindere waarde in vergelijking met mannen.

2.2 Effect van het microniveau op de verdeling van extralegale voordelen

In de literatuurstudie bespraken we al enkele factoren op microniveau die een invloed hebben op de loonkloof. De eerste hiervan was deeltijds werk. Vrouwen blijken vaker deeltijds te werken dan mannen wat de kloof in jaarlonen tussen mannen en vrouwen vergroot (Blau & Kahn, 2007; De Vos, 2015; Delmotte et al., 2010). In hypothese 3

kijken we naar het effect van deeltijds werk op de waarde van de extralegale voordelen. Als deeltijds werk een negatief effect heeft op de waarde van extralegale voordelen kan dit de kloof tussen mannen en vrouwen vergroten.

Hypothese 3: *Deeltijds werk* heeft een negatief effect op de waarde van extralegale voordelen.

Vervolgens kijken we naar het menselijk kapitaal. Er bestaat een positief verband tussen opleiding en loon (De Vos, 2015). Mensen met een hoger diploma ontvangen doorgaans een hoger loon. Duncan (1976) zag dit ook een positief verband tussen het krijgen van een extralegaal voordeel en het opleidingsniveau. In hypothese 4 testen we of dit ook het geval is voor onze steekproef.

Volgens de *human capital theory* zou het voor vrouwen minder interessant zijn om te investeren in arbeidsmarktkapitaal. Ze kiezen minder vaak voor extra opleidingen wat hen een benadeelde positie geeft tegenover mannelijke collega's (Becker, 1957, 1985; Blau & Kahn, 2000). Bovendien hebben vrouwen vaker een onderbroken loopbaan wat een invloed kan hebben op het ontvangen loon. De relatie tussen werkervaring en extralegale voordelen lijkt op basis van de eerdere literatuur ambigu. Deze zouden kunnen stijgen naarmate men meer ervaring accumuleert maar kunnen ook variëren naargelang de noden van het moment (Duncan, 1976). Daarom test hypothese 5 het verband tussen anciënniteit en de waarde van het extralegaal voordeel.

Hypothese 4: *Opleiding* heeft een positief effect op de waarde van extralegale voordelen

Hypothese 5: *Werkervaring* heeft een positief effect op de waarde van extralegale voordelen.

2.3 Effect van het mesoniveau op de verdeling van extralegale voordelen

Op het mesoniveau hebben we voornamelijk aandacht besteed aan horizontale en verticale segregatie. Mannen en vrouwen werken niet evenveel in dezelfde sectoren wat de kloof in verloning kan beïnvloeden (Blau & Kahn, 2000). Aan de hand van hypothese 6 testen we hoe sterk de waarde van extralegale voordelen samenhangen met het beroep dat men uitoefent. Hiermee kunnen we testen of het eventuele verschil

in waarde van voordelen te maken heeft met het feit dat mannen en vrouwen verschillende beroepen uitoefenen en niet zozeer een gevolg is van directe verschillen in uitbetalingen (Perman & Stevens, 1989). In de private sector zien we een grotere loonkloof dan in de publieke sector (Vanderbiesen, 2006). Dit toetsen we ook voor extralegale voordelen met hypothese 7.

Hypothese 6: Aan de lagere *beroepscategorieën* worden extralegale voordelen van mindere waarde toegekend.

Hypothese 7: Er worden minder extralegale voordelen (uitgedrukt in euro) toegekend in de private sector dan in de publieke sector.

3. Data en methoden

3.1. Dataverzameling

Het empirische gedeelte van deze masterproef maakt gebruik van de European Union Statistics on Income and Living Conditions (EU-SILC). Deze jaarlijkse enquête naar inkomens en levensomstandigheden wordt zowel op huishoudelijk als individueel niveau afgenomen. In dit onderzoek maken we gebruik van de gegevens van de individuele enquête die werd afgelegd in 2012. De meeste cijfers omtrent inkomens hebben echter betrekking op het jaar 2011. Hoewel de SILC-database gegevens bevat over alle Europese landen, doen we deze analyse enkel voor Belgische werknemers. We maken zowel gebruik van de P-file als de INDV-file die we hebben gekoppeld door middel van identificatievariabele PB030. Eerstgenoemde is het databestand op individueel niveau (alle individuen van 16 jaar of ouder in de participerende huishoudens) dat is geleverd door Eurostat. Het tweede bestand bevat de antwoorden op de vragen van de individuele vragenlijst (alle personen van 16 jaar of ouder in de participerende huishoudens) die enkel in België is afgenomen. In totaal werden 11 192 personen geïnterviewd maar dankzij een wegingsvariabele (PY040) kunnen we onze steekproef uitbreiden en representatief maken voor de gehele Belgische beroepsbevolking.

3.2. Afhankelijke variabelen

De eerste afhankelijke variabelen is I60 uit de INDV-file. Deze geeft aan of de bevraagd persoon een bepaalde vergoeding of premie heeft ontvangen in het kader

van zijn of haar job in het jaar 2011. Deze variabele I60 is onderverdeeld in 16 categorieën die ieders naar een bepaalde soort premie of vergoeding peilt. In deze categorieën zitten verschillende extralegale voordelen waarin we in dit onderzoek geïnteresseerd zijn. Het gaat hier over aandelen in het bedrijf (I60J), tussenkomst in GSM-kosten (I60K), tussenkomst gas- en elektriciteitskosten in de woning (I60L), tussenkomst in autoverzekering (I60M) en tussenkomst in benzine/diesel voor wagen (I60N). Vervolgens wordt de vraag gesteld hoeveel deze vergoeding of premie bedroeg in 2011. Deze informatie vinden we terug in variabelen I61J t.e.m. I61N. In de SILC-vragenlijst wordt er ook gevraagd of de respondent maaltijdcheques ontvangt en de waarde van deze cheques (I57 en I58). Deze variabele bevat enkel gegevens over mensen die "JA" hebben geantwoord op de vraag "*Heeft u in 2011 maaltijdcheques ontvangen*". Zowel de mensen die geen maaltijdcheques hebben ontvangen als mensen die niet hebben geantwoord, zitten dus in de tweede categorie. Bij de andere variabelen was er wel een optie "NEE" waardoor we een beeld hebben van de verdeling van de voordelen over de geslachten heen. Vervolgens wordt de vraag gesteld of men in het bezit is van een bedrijfswagen die men ook voor privégebruik mag gebruiken. De waarde van deze wagen is te vinden in PY021N.

We moeten de resultaten op basis van de variabelen die de waarde van de voordelen meten echter met enige voorzichtigheid interpreteren. Niet alle respondenten die een extralegaal voordelen ontvangen, hebben hiervan ook de waarde aangegeven. Onderstaande tabel omschrijft het aantal personen dat aangeeft het voordeel te ontvangen en het aantal personen dat de waarde van dit voordeel specificeert⁴. Voornamelijk de vragen over de waarden van de aandelen die men bezit en de tussenkomst in gas- en elektriciteitskosten bleven door de respondenten onbeantwoord.

⁴ zonder weging

Tabel 7: Overzicht aantal respondenten op vragen i.v.m. extralegale voordelen

	Aandelen	Maaltijdcheques	Bedrijfswagen	Gsm kosten	Gas- en elek.	Autoverzekering	Brandstof
Aantal dat voordeel ontvangt	5497	2106	504	5817	5461	5534	5822
Aantal dat waarde aangeeft	61	2106	504	381	26	100	389

Bron: eigen verwerking (SILC 2012)

In variabele PY020N vinden we tenslotte het totale bedrag van alle ontvangen “*non-cash benefits*” oftewel de waarde van het totale extralegale voordelenpakket dat de werknemer heeft ontvangen. Buiten de eerder genoemde voordelen, zitten hier ook nog niet nader gespecificeerde voordelen in. PY020N omvat dus meer voordelen dan louter de optelsom van I61J t.e.m. I161N, maaltijdcheques en bedrijfswagen. In totaal hebben 2479 respondenten de totale waarde van het ontvangen voordelenpakket aangegeven.

Vooraleer we de verdeling van extralegale voordelen onder de loep nemen, staan we even stil bij de loonkloof in netto maandlonen. Hiervoor gebruiken we variabele I49 om de loonkloof in netto inkomen per maand in onze steekproef te berekenen. 4883 personen hebben het gemiddeld netto maandloon ingevuld.

3.3. Onafhankelijke variabelen

Vanzelfsprekend maken we gebruik van variabele PB150 die het geslacht van de respondent aangeeft. In de originele steekproef zitten 5389 mannen en 5803 vrouwen. Variabele PB040 functioneert als crossectioneel gewicht om onze steekproef representatief te maken voor de Belgische beroepsbevolking. Bijlage B beschrijft de frequenties van het aantal personen in de steekproef naargelang geslacht, scholingsgraad, beroepscategorie, werkervaring, sector en arbeidsregime voor en na de weging. Hier staan ook de categorieën per onafhankelijke variabele die werden bekomen door middel van recodering en de referentiecategorieën die werden gekozen bij het maken van dummy-variabelen.

3.4. Methodologie

In deze studie maken we gebruik van zowel kruistabellen als meervoudige regressies met ofwel een continue afhankelijke variabelen of het natuurlijk logaritme van een afhankelijke variabelen. Door middel van een logaritmische transformatie kunnen we de bètawaarden als percentages interpreteren (Delmotte et al., 2010; Neels, 2011).

Dankzij een kruistabellenanalyse kunnen we kijken naar de verbanden tussen twee variabelen en de verdeling van de steekproef bekijken. Als er verschillen zijn in de verdeling beoordelen we aan de hand van een Pearson Chi-square test of deze verschillen statistisch significant zijn en gaan we na of de samenhang vastgesteld in de steekproef, veralgemeend kan worden naar de populatie. De nulhypothese bij deze test is steeds dat er geen samenhang is tussen de onafhankelijke variabele en de afhankelijke variabele. De Chi-kwadraat zegt ons echter niets over de sterkte van een eventuele associatie. Als associatiemaat kiezen we daarom voor de Phi coëfficiënt omdat we telkens gebruik maken van een 2x2 kruistabel (Neels, 2011).

Om te kijken naar de waarde van de extralegale voordelen schakelen we over naar een meervoudige regressievergelijking. Deze methode voorspelt de afhankelijke variabele Y aan de hand van meerdere onafhankelijke variabelen X_1, X_2, \dots, X_n . Op basis hiervan kan een regressievergelijking worden opgesteld: $Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_n X_n$. Aan de hand van de Adjusted R square test, bepalen we hoeveel variantie het model verklaart (Neels, 2011).

4. Resultaten

4.1. Loonkloof in netto maandlonen

De focus van deze masterproef ligt op de ongelijke verdeling van extralegale voordelen tussen mannen en vrouwen. We onderzoeken of factoren die aan de basis liggen van de loonkloof in netto lonen ook invloed hebben op de verdeling van extralegale voordelen en of deze verdeling (on)gelijker is dan de verdeling van de geldelijke verloning. Om de beide kloven in verloning te vergelijken, staan we dus eerst even stil bij de algemene loonkloof in onze steekproef. De loonkloof kan op verschillende manieren gemeten worden. De keuze van meting heeft directe gevolgen voor de grootte van de kloof. Het verschil in uurlonen tussen mannen en vrouwen is

kleiner dan het verschil in maand- of jaarlonen doordat vrouwen gemiddeld minder uren werken omwille van de vrouwelijke oververtegenwoordiging in het deeltijdse werk (De Vos, 2015; Delmotte et al., 2010). Ook de keuze voor bruto- of nettolonen heeft een impact op de loondivergentie. In België werkt het belastingstelsel namelijk progressief. De inkomensbelastingen wegen dus zwaarder door op de hogere loonschijven, waar vooral mannen te vinden zijn (Vermandere, Vandenbrande, et al., 2011).

We berekenen de algemene loonkloof in onze steekproef op basis van de gemiddelde netto maandlonen. De formule die we gebruiken om de kloof te berekenen is (gemiddeld netto maandloon van de man – gemiddeld netto maandloon van de vrouw) / gemiddeld netto maandloon van de man. Hiermee drukken we het verschil tussen het loon van de man en de vrouw uit als een percentage van het gemiddeld mannenloon (Delmotte et al., 2010; Vermandere, Vandenbrande, et al., 2011).

Tabel 8: Gemiddeld maandloon naar geslacht en de loonkloof in %

Gemiddeld netto maandloon (in 2011)	
Totale steekproef	€ 1750.57
Mannen	€ 1949.69
Vrouwen	€ 1535.59
Loonkloof ⁵	21,24%

Bron: eigen verwerking (SILC 2012)

In tabel 8 zien we een gemiddeld maandelijks nettoloon van ongeveer 1750 euro. Het loon van de mannen (1949,7 euro) is beduidend hoger dan dat van de vrouwen (1535,59 euro). De loonkloof tussen mannen en vrouwen berekenen we als de procentuele achterstand van vrouwen tegenover mannen (Vermandere, Vandenbrande, et al., 2011). De *volledige loonkloof* bedraagt 21,24%. Een belangrijke opmerking hierbij is dat zowel deeltijdse als voltijdse werknemers zijn opgenomen in deze berekening. We houden hier dus geen rekening met het effect van verschillen in arbeidsduur. Dit kan een vertekend beeld geven aangezien vrouwen oververtegenwoordigd zijn in de deeltijdse banen (De Vos, 2015; Delmotte et al., 2010). Wanneer de verdeling deeltijds en voltijds werk ongelijk verdeeld is, doet dit

⁵ (loon M – loon V) / loon M (Vermandere, Vandenbrande, et al., 2011)

de loonkloof toenemen (Blau & Kahn, 2007). In bijlage C zien we inderdaad dat 45.2% van de vrouwen deeltijds aan het werk is. Bij de mannen is dit net geen 10.1%. Daarom berekenen we in tabel 9 het netto maandloon en de bijhorende loonkloof opnieuw maar nu enkel voor voltijdse werknemers.

Tabel 9: Gemiddeld netto maandloon en loonkloof bij voltijdse werknemers

Gemiddeld netto maandloon bij voltijdse werknemers (in 2011)	
Totale steekproef	€ 1949.25
Mannen	€ 2020.77
Vrouwen	€ 1819.25
Loonkloof ⁶	9.97%

Bron: eigen verwerking (SILC 2012).

Zoals verwacht zien we dat voor beide geslachten het gemiddeld netto maandloon hoger ligt wanneer er enkel wordt gekeken naar de voltijdse werknemers. We zien ook dat de loonkloof gedaald is naar bijna 10%. Vrouwen die voltijds werken, verdienen dus 9.97% minder dan voltijds werkende mannen. Nadeel van deze methode is het feit dat heel wat loongegevens, van voornamelijk vrouwen, uit de analyse worden gehaald. Vrouwen in onze steekproef zijn vaker deeltijds aan het werk dan de mannen dus is de loonkloof op basis van enkel voltijdse werknemers niet representatief voor vele vrouwen. Idealiter zouden we de loonkloof berekenen op basis van lonen uitgedrukt in voltijdse equivalenten, zo houden we bij de berekeningen van de maanlonen rekening met het percentage deeltijds werk. Het voltijdse equivalente loon kan worden berekend door het bruto maandloon te vermenigvuldigen met 100 gedeeld door het percentage dat men werkt (Delmotte et al., 2010). In onze database zitten echter geen gegevens over de het aantal werkuren, wat het onmogelijk maakt om de lonen uit te drukken in voltijdse equivalenten. Daarom houden we in de berekeningen van dit onderzoek rekening met zowel voltijdse als deeltijdse werknemers.

⁶ $(\text{loon M} - \text{loon V}) / \text{loon M}$ (Vermandere, Vandenbrande, et al., 2011)

4.1.1. Effect van het microniveau op de loonkloof

Om te kijken naar de effecten van het microniveau op de algemene loonkloof, doen we eerst een regressieanalyse met als afhankelijke variabele het netto maandloon en onafhankelijke variabele geslacht (model 1). Daarna voegen we er de overige verklarende variabelen op microniveau toe, namelijk werkervaring, arbeidsregime en opleidingsniveau (model 2). Tabel 10 bevat de samenvatting van de verklarende kracht van beide modellen.

Tabel 10: Effect van het microniveau op netto maandloon

Model	Variabelen	Adj. R ⁷	b ⁸	Std. B ⁹
1	Geslacht	0.059	414.5*** ¹⁰	-0.243
2	Geslacht +Werkervaring +Arbeidsregime +Diploma	0.304	-259.0***	-0.152

Bron: eigen verwerking (SILC 2012).

We zien dat door het opnemen van de variabelen op microniveau de loonkloof beter kunnen verklaren dan wanneer we enkel geslacht opnemen in de analyse. Het model op microniveau verklaart 30.4% van de variantie in netto maandlonen. Het model met enkel geslacht als verklarende variabele verklaart net geen 6%.

Aan de hand van de regressieanalyse in tabel 11 zien we dat het negatieve effect van vrouw zijn op het netto maandloon verkleint wanneer de variabelen op microniveau mee worden opgenomen. In model 1 verdient een vrouw €414.51 minder dan een man maar na controle voor werkervaring, arbeidsregime en opleidingsniveau is dit nog maar €259 minder, in vergelijking met een laaggeschoolde voltijds werkende man zonder werkervaring. Wanneer we naar de gestandaardiseerde bètawaarden kijken zien we dat het hebben van een master- of bachelorsdiploma het grootste positieve effect heeft op het loon en deeltijds werken het meest negatieve.

⁷ proportie verklaarde variantie

⁸ niet gestandaardiseerde parameterschatting

⁹ gestandaardiseerde parameterschatting

¹⁰ *** p < 0.001

Tabel 11: Regressieanalyse met afhankelijke netto maandloon en onafhankelijke microniveau

Coefficiënten						
Model		Ongestandaardiseerde parameters		Gestand. parameters	t	Sig.
		B	Std. Afw.	Beta		
1	Intercept	1977.916	0.596		3319.134	0.000
	Geslacht	-414.51	0.862	-0.243	-480.673	0.000
2	Intercept	1402.195	.916		1531.435	0.000
	Geslacht	-259.011	.822	-.152	-314.991	0.000
	Werkervaring	18.959	.034	.249	562.911	0.000
	Arbeidsregime	-537.120	.924	-.280	-581.428	0.000
	Diploma	626.751	.757	.367	828.018	0.000

a. Afhankelijke variabele: Gemiddeld netto maandloon

Bron: eigen verwerking (SILC 2012)

We doen dezelfde analyse opnieuw maar dan met het natuurlijk logaritme van netto maandloon. Door deze logaritmische transformatie kunnen we de bèta-waarden als proportionele groei interpreteren (Delmotte et al., 2010; Neels, 2011). De resultaten van deze regressie staan vermeld in bijlage D. Bij model 1 stellen we vast dat vrouwen 21.41%¹¹ minder verdienen. Bij model 2 is dit 11.93%¹². Er wordt dus een groot deel van de loonkloof verklaard door de variabelen op microniveau. Het effect van geslacht neemt af wanneer we controleren voor werkervaring, arbeidsregime en opleidingsniveau. Hieruit concluderen we dat 44.31% van het verschil in netto maandloon tussen mannen en vrouwen niet enkel te wijten is aan louter geslacht maar door verschillen in anciënniteit, fulltime of parttime werk en het hoogst behaalde diploma.

4.1.2. Effect van het mesoniveau op de loonkloof

Beroepsniveau

In tabel 12 staat opnieuw een samenvatting van de verklarende kracht maar ditmaal met als verklarende variabelen geslacht en beroeps categorie. Ook hier zien we een stijging van de verklaarde variantie door het opnemen van het mesoniveau. Zonder te

¹¹ $100 * (\text{EXP}(-0.241) - 1)$

¹² $100 * (\text{EXP}(-0.127) - 1)$

controleren voor beroepscategorie wordt er 6% verklaard. Na controle stijgt dit tot 25%.

Aan de hand van de analyse met het natuurlijk logaritme van het maandloon¹³ stellen we vast dat het negatieve effect van geslacht licht toeneemt wanneer er gecontroleerd wordt voor beroepscategorieën. In het eenvoudigste model met enkel geslacht verdient een vrouw 22%¹⁴. In het uitgebreide model met beroepscategorie is dit 24%¹⁵ minder. Het verschil in directe uitbetaling tussen mannen en vrouwen wordt dus niet in weg verklaard door verschillen in beroepscategorieën.

Tabel 12: Effect beroepscategorie en geslacht op netto maandloon

Model	Variabelen	Adj. R	b	Std. B
1	Geslacht	0.060	- 414.1***	-0.245
2	Geslacht +Beroepscategorie	0.250	-432.46***	-0.256

Bron: eigen verwerking (SILC 2012).

De regressieanalyse met als afhankelijke variabele het gemiddeld netto maandloon en als verklarende variabele beroepscategorie leert ons dat de arbeiders het meest benadeeld zijn in verloning in vergelijking met de andere beroepscategorieën. Bediendes en kaderleden verdienen steeds meer dan referentiecategorie arbeider.

¹³ bijlage E

¹⁴ $100 * (\text{EXP}(-0.249) - 1)$

¹⁵ $100 * (\text{EXP}(-0.279) - 1)$

Tabel 13: Regressieanalyse met als afhankelijke netto maandloon en onafhankelijke beroeps categorie en geslacht

Model		Coefficiënten				
		Ongestandaardiseerde parameters		Gestand. parameters	t	Sig.
		B	Std. Afw.	Beta		
1	Intercept	1949.693	0.569		3428.618	0.000
	Geslacht	-414.101	0.820	-0.245	-504.976	0.000
2	Intercept	1616.019	0.671		2409.708	0.000
	Geslacht	-432.462	0.751	-0.256	-575.937	0.000
	Bediende	421.967	0.795	0.247	530.799	0.000
	Kaderlid	1538.952	1.580	0.443	973.724	0.000

a. Afhankelijke variabele: Gemiddeld netto maandloon

Bron: eigen verwerking (SILC 2012)

Sector

Tabel 14 geeft de verklaarde variantie weer wanneer we controleren voor publieke of private sector. Hier zien we een stijging van verklaarde variantie van 8,6% naar 13%. Werknemers in de publieke sector verdienen €391,017 meer dan werknemers in de private sector. Het negatieve effect van vrouw zijn is echter groter met een daling van €461,273 ten opzichte van het loon van een man, wanneer sector constant blijft. Ook na controle voor de sector waarin men werkt, zien we dat het effect van geslacht lichtjes negatiever wordt¹⁶.

Tabel 14: Effect sector en geslacht op netto maandloon

Model	Variabelen	Adj. R	b	Std. B
1	Geslacht	0.086	-426.38***	-0.39
2	Geslacht +Sector	0.13	461.273***	-0.317

Bron: eigen verwerking (SILC 2012).

4.1.3. Effect van micro- en mesoniveau op de loonkloof

Het netto maandloon van de werknemer hangt af van zowel het micro- als het mesoniveau daarom bekijken we nu het effect van alle variabelen gecombineerd. Deze analyse verklaart in totaal 38.2% van de variantie. Hierbij was het onmogelijk

¹⁶ bijlage F

om beide variabelen op mesoniveau op te nemen. Er is gekozen voor beroepscategorie omdat deze de grootste verklarende kracht heeft t.o.v. het basismodel met enkel geslacht als verklarende variabele.

Tabel 15: Regressieanalyse met als afhankelijke netto maandloon en onafhankelijke op micro- en mesoniveau

Model		Coefficiënten				
		Ongestandaardiseerde parameters		Gestand. parameters	t	Sig.
		B	Std. Afw.	Beta		
1	Intercept	1328.069	0.920		1444.283	0.000
	Geslacht	-240.591	0.792	-0.141	-303.966	0.000
	Werkervaring	16.912	0.032	0.222	530.147	0.000
	Arbeidsregime	-507.737	0.872	-0.265	-582.596	0.000
	Diploma	415.272	0.839	0.243	494.944	0.000
	Bediende	191.263	0.893	0.109	214.169	0.000
	Kaderlid	1102.020	1.638	0.327	672.896	0.000

a. Afhankelijke variabele: Gemiddeld netto maandloon

Bron: eigen verwerking (SILC 2012)

Uit deze regressievergelijking in tabel 15 blijkt dat vrouwen gemiddeld €240 minder per maand verdienen dan mannen wanneer alle kenmerken constant worden gehouden. Mensen die deeltijds werken verdienen gemiddeld €508 minder dan voltijdse werknemers. Elk jaar dat men extra werkervaring opdoet, zorgt voor een stijging van €17 en hooggeschoolden hebben een voordeel van €415 ten opzichte van laaggeschoolden. Wanneer we tenslotte naar de beroepscategorie kijken, zien we dat zowel de kaderleden als bedienden meer verdienen dan de arbeiders.

We zagen dat het microniveau zorgde voor de grootste stijging in verklaarde variantie t.o.v. het model met enkel geslacht als verklarende variabele. Ook het opnemen van beroepscategorie zorgde voor een stijging van de *Adjusted R square* maar verkleinde niet het effect van geslacht op het gemiddeld maandloon. Verschillen in individuele kenmerken verzachten het negatieve effect van geslacht op het loon. Ze bieden dus een verklaring voor de verschillen in netto maandloon tussen mannen en vrouwen. Beroepscategorie daarentegen slaagt er niet in om het effect van geslacht op loon te verminderen.

4.2. Kloof in de verdeling van extralegale voordelen

Naast het loon hebben werknemers vaak ook recht op één of meerdere extralegale voordelen. Ook al worden deze voordelen niet cash uitbetaald, toch maken ze een belangrijk deel uit de van het loon. Wanneer blijkt dat deze ook ongelijk verdeeld zijn, wordt de ongelijkheid tussen de geslachten groter. Eerst gaan we na of mannen en vrouwen dezelfde voordelen krijgen om nadien te kijken naar de waarde van deze voordelen.

4.2.1. Het recht op extralegale voordelen

In deze paragraaf bekijken we of mannen en vrouwen dezelfde extralegale voordelen krijgen. We gaan dus na of er een statistisch significante relatie bestaat tussen het geslacht van de werknemer en het krijgen van een bepaald extralegaal voordeel. We doet dit aan de hand van een kruistabelanalyse. Zo krijgen we een beeld van het aantal mannen en vrouwen per ontvangen voordeel en alle voordelen in totaal. Deze analyse is enkel mogelijk met de voordelen waarvoor een aparte vraag is opgenomen in de SILC vragenlijst.

Tabel 16: Afhankelijkheidstest a.d.h.v. Pearson Chi Square per extralegaal voordeel

Pearson Chi-Square test				
Krijgt u een extralegaal voordeel?		Man	Vrouw	Totaal
N = 8878476	Nee	30.50%	27.80%	29.10%
	Ja	69.50%	72.20%	70.90%
Pearson Chi Square	8328.116	p-waarde	0.000	
Phi	0.031	p-waarde	0.000	
Maaltijdcheques				
	Nee	78.10%	82.80%	80.50%
	Ja	21.90%	17.20%	19.50%
Pearson Chi Square	31077.342	p-waarde	0.000	
Phi	-0.059	p-waarde	0.000	
Aandelenopties in het bedrijf				
	Nee	53.30%	45.20%	49.10%
	Ja	46.70%	54.80%	50.90%
Pearson Chi Square	54865.555	p-waarde	0.000	
Phi	0.081	p-waarde	0.000	
Gsm-kosten				
	Nee	48.70%	43.40%	45.90%
	Ja	51.30%	56.60%	54.10%
Pearson Chi Square	23773.728	p-waarde	0.000	
Phi	0.053	p-waarde	0.000	
Gas- en elektriciteitskosten in woning				
	Nee	53.90%	45.40%	49.50%
	Ja	46.10%	54.60%	50.50%
Pearson Chi Square	60039.856	p-waarde	0.000	
Phi	0.085	p-waarde	0.000	
Autoverzekering				
	Nee	52.70%	45.10%	48.70%
	Ja	47.30%	54.90%	51.30%
Pearson Chi Square	48497.08	p-waarde	0.000	
Phi	0.076	p-waarde	0.000	
Benzine of diesel				
	Nee	49.40%	42.60%	45.90%
	Ja	50.60%	57.40%	54.10%
Pearson Chi Square	38680.736	p-waarde	0.000	
Phi	0.068	p-waarde	0.000	
Bedrijfswagen				
	Nee	85.80%	94.10%	89.80%
	Ja	14.20%	5.90%	10.20%
Pearson Chi Square	77342.343	p-waarde	0.000	
Phi	-0.136	p-waarde	0.000	

Bron: eigen verwerking (SILC 2012).

Op basis van tabel 16 kunnen we kijken of het recht op extralegale voordelen gelijk verdeeld is over de twee geslachten. Bovendien testen we ook de afhankelijkheid tussen het krijgen van een voordeel en geslacht aan de hand van de Pearson Chi square test en de maat van de eventuele associatie met behulp van de Phi-waarde.

We zien dat 72.20% van de vrouwen en 69.50% van de mannen een extralegaal voordeel ontvangt. Het verschil in het krijgen van extralegale voordelen tussen de geslachten blijkt dus niet zo groot. In de rest van de tabel zien we de verdeling tussen mannen en vrouwen per extralegaal voordeel afzonderlijk.

Als eerste kijken we naar de verdeling van de maaltijdcheques. Ongeveer 17% van de vrouwen ontvangt maaltijdcheques als onderdeel van de totale verloning. Bij de mannen is dit bijna 22%. We zien dat iets meer dan de helft van de respondenten aandelenopties bezit van het bedrijf waar men werkt, hierbij is 54.80% vrouw. Ook bij de gsm-kosten, tussenkomst in gas- en elektriciteitsrekening, autoverzekering en benzine of diesel zien we dat vrouwen vaker van deze voordelen genieten dan mannen. Bij de bedrijfswagen tenslotte zien we het tegenovergestelde: 14% van de mannen mag gebruik maken van zijn bedrijfswagen voor privédoeleinden. Bij de vrouwelijke werknemers is dit slechts 5.90%.

Op basis van deze resultaten kunnen we gedeeltelijk hypothese 1 verwerpen omdat vrouwen vaker extralegale voordelen ontvangen dan mannen met uitzondering van de maaltijdcheques en bedrijfswagen. De Pearson Chi square test bovendien dat alle verschillen statistisch significant zijn. Voor elk extralegaal voordeel hebben we namelijk een p-waarde kleiner dan 0.05. De Phi-waarden tonen de maat van samenhang. Deze is enkel negatief bij de maaltijdcheques en bedrijfswagens. Bij alle andere extralegale voordelen zien we een zwak positief verband tussen het krijgen van de voordelen en geslacht.

4.3. Loonkloof in het extralegale voordelenpakket

Tot dusver hebben we aangetoond dat vrouwen meer extralegale voordelen krijgen dan mannen, uitgezonderd in de categorie maaltijdcheques en bedrijfswagen. Dit wil natuurlijk nog niets zeggen over de waarde van deze voordelen. Mannen krijgen dan wel minder voordelen maar als deze van grotere waarde blijken te zijn, kan de

ongelijkheid tussen mannen en vrouwen nog steeds toenemen. In dit gedeelte testen we dus hypothese 2: “*Vrouwen ontvangen extralegale voordelen van mindere waarde in vergelijking met mannen*”. Het totale pakket bestaat uit maaltijdcheques, aandelen, gsm kosten, autoverzekering, brandstof, bedrijfswagen, gas- en elektriciteitskosten en andere voordelen die niet specifiek benoemd werden.

We berekenen de gemiddelde waarde van het voordelenpakket voor mannen en vrouwen en berekenen opnieuw de kloof. In tabel 17 zien we dat het pakket van de mannen bijna dubbel zoveel waard is als dat van de vrouwen. Hypothese 2 wordt dus aanvaard. In wat volgt bekijken we de effecten van het micro- en mesoniveau op de waarde van het voordelenpakket om de overige hypothesen te testen.

Tabel 17: Gemiddelde waarde voordelenpakket naar geslacht en bijhorende loonkloof

Gemiddelde waarde voordelenpakket (in 2011)	
Totale steekproef	335.90 €
Mannen	440.10 €
Vrouwen	236.48 €
Loonkloof ¹	46.27%

Bron: eigen verwerking (SILC 2012).

4.3.1. Effect microniveau op de totale waarde van het voordelenpakket

Aan de hand van een regressieanalyse bekijken we de verklaarde variantie in een eerste model met enkel geslacht en een tweede model met alle variabelen op microniveau. We zien in tabel 18 dat de variantie stijgt door de toevoeging van deze variabelen maar toch nog steeds vrij laag blijft met 5,5%. Het verschil in waarde van het voordelenpakket tussen mannen en vrouwen wordt dus niet in grote mate verklaard door de kenmerken op individueel niveau zoals werkervaring, arbeidsregime en diploma.

Tabel 18: Effect van microniveau op totale waarde extralegale voordelen

Model	Variabelen	Adj. R	b	Std. B
1	Geslacht	0.017	-286.9***	-0.132
2	Geslacht +Werkervaring +Arbeidsregime +Diploma	0.055	-265.2***	-0.122

Bron: eigen verwerking (SILC 2012).

In tabel 19 worden de resultaten van de regressieanalyse. beschreven Na controle voor de individuele kenmerken krijgt een vrouw nog steeds €265 minder aan extralegale voordelen dan een man wanneer alle variabelen constant blijven. Net zoals bij de algemene loonkloof heeft het behalen van een master- of bachelorsdiploma het meest gunstige effect. Geslacht blijkt het meest negatieve effect te hebben op de waarde van het voordelenpakket.

Tabel 19: Regressieanalyse met als afhankelijke totale waarde van het voordelenpakket en onafhankelijke microniveau

Coefficiënten						
Model		Ongestandaardiseerde parameters		Gestand. parameters	t	Sig.
		B	Std. Afw.	Beta		
1	Intercept	812.878	0.714		1138.237	0.000
	Geslacht	-286.917	1.049	-0.132	-273.517	0.000
2	Intercept	690.629	1.127		545.508	0.000
	Geslacht	-265.219	1.138	-.122	-233.041	0.000
	Werkervaring	-0.992	.046	-.010	-21.569	0.000
	Arbeidsregime	-171.442	1.285	-.069	-133.418	0.000
	Diploma	380.817	1.046	.175	364.120	0.000

a. Afhankelijke variabele: Gemiddeld waarde van het pakket extralegale voordelen

Bron: eigen verwerking (SILC 2012)

Wanneer we dezelfde regressie uitvoeren maar dan aan de hand van het natuurlijk logaritme¹⁷ van de totale waarde van het voordelenpakket, zien we dat na controle op

¹⁷ bijlage G

microniveau vrouwen 25%¹⁸ minder verdienen. Zonder deze controle was dit nog 30%¹⁹ minder. Werkervaring, arbeidsregime en diploma en geslacht verklaren dus 18,5% van de waarde van extralegale voordelen.

Hypothese 3 omtrent het effect van deeltijds werk op de waarde van extralegale voordelen, kunnen we accepteren. Wanneer men deeltijds aan het werk is, daalt de waarde van het voordelenpakket met zo'n €171.50. Het behalen van een master of bachelorsdiploma heeft het grootste effect op de waarde van de voordelen. Wanneer je hooggeschoold bent, stijgt de waarde met 46%²⁰ als we kijken naar de regressieanalyse op basis van het natuurlijk logaritme in bijlage G. Hypothese 4 wordt dus ook geaccepteerd.

Tenslotte bekijken we hypothese 5: werkervaring heeft een positief effect op de waarde van het voordelenpakket. We accepteren deze hypothese tot op zeker hoogte. De waarde stijgt t.e.m. een anciënniteit van 15 jaar²¹ maar daalt daarna terug. Hierdoor is de regressieparameter van werkervaring licht negatief.

4.3.2. Effect mesoniveau op de totale waarde van het voordelenpakket

Beroepscategorie

Wanneer we beroepscategorie mee opnemen in het basismodel zien we dat de verklaarde variantie substantieel stijgt van 1,5% naar 23%. De totaal verklaarde variantie blijft echter beperkt maar wel is groter dan het model met variabelen op microniveau.

¹⁸ $100*(EXP(-0.359)-1)$

¹⁹ $100*(EXP(-0.282)-1)$

²⁰ $100*(EXP(0.379)-1)$

²¹ bijlage H

Tabel 20: Effect van beroepscategorie en geslacht op totale waarde van het pakket extralegale voordelen

Model	Variabelen	Adj. R	b	Std. B
1	Geslacht	0.015	-203.62***	-0.123
2	Geslacht + Beroepscategorie	0.229	-209.04***	-0.126

Bron: eigen verwerking (SILC 2012).

Hypothese 6 staat stil bij het effect van de beroepscategorie op de waarde van de extralegale voordelen. Personen in een hogere beroepscategorie ontvangen inderdaad voordelen van een hogere waarde. Kaderleden en hoger bedienden verdienen meer dan de arbeiders. Op basis van tabel 21 kunnen we de hypothese aanvaarden.

Tabel 21: Regressieanalyse met als afhankelijke waarde voordelenpakket en onafhankelijke beroepscategorie en geslacht

Coefficiënten						
Model		Ongestandaardiseerde parameters		Gestand. parameter s	t	Sig.
		B	Std. Afw.	Beta		
1	Intercept	440.095	0.396		1112.223	0.000
	Geslacht	-203.615	0.553	-0.123	-368.114	0.000
2	Intercept	210.871	.381		553.114	0.000
	Geslacht	-209.042	.492	-.126	-424.816	0.000
	Bediende	680.419	.554	.365	1228.138	0.000
	Kaderlid	1605.300	1.468	.325	1093.326	0.000

a. Afhankelijke variabele: Gemiddelde waarde van het pakket extralegale voordelen

Bron: eigen verwerking (SILC 2012)

De regressie aan de hand van het natuurlijk logaritme²² van de waarde van het voordelenpakket toont aan dat door het opnemen van de beroepscategorieën het negatieve effect van vrouw zijn op de waarde van het pakket groter wordt. Het pakket

²² bijlage I

van de vrouwelijke arbeider is 33%²³ minder waard in vergelijking met een mannelijke arbeider.

Sector

Tenslotte voeren we de regressieanalyse uit met sector als variabele op mesoniveau. Tabel 22 geeft aan dat de verklaarde variantie amper stijgt.

Tabel 22: Effect van sector en geslacht op de totale waarde van het pakket extralegale voordelen

Model	Variabelen	Adj. R	b	Std. B
1	Geslacht	0.002	-16.775***	-0.043
2	Geslacht + Sector	0.004	-16.572***	-0.043

Bron: eigen verwerking (SILC 2012).

De laatste hypothese die we gesteld hebben, moeten we verwerpen. In de publieke sector ontvangt men namelijk minder waardevolle extralegale voordelen. Het model met enkel geslacht en sector²⁴ heeft echter amper een verklarende waarde voor het verschil in waarde van het voordelenpakket tussen mannen en vrouwen. In de volgende analyses laten we de variabele sector dan ook vallen.

4.3.2. Effect micro- en mesoniveau op de totale waarde van het voordelenpakket

Nu kijken we naar het totale effect van alle variabelen, zowel op micro- als mesoniveau, op de waarde van de extralegale voordelen die men ontvangt. Het model in tabel 23 verklaart 13% van de variantie.

²³ $100 * (\text{EXP}(-0.412) - 1)$

²⁴ bijlage J

Tabel 23: Regressieanalyse met als onafhankelijke waarde voordelenpakket en onafhankelijke op micro- en mesoniveau

Coefficiënten						
Model		Ongestandaardiseerde parameters		Gestand. parameter s	t	Sig.
		B	Std. Afw.	Beta		
1	Intercept	525.958	1.275		412.533	0.000
	Geslacht	-306.288	1.114	-.0141	-274.824	0.000
	Werkervaring	-2.424	.044	-0.025	-54.851	0.000
	Arbeidsregime	-147.406	1.234	-.060	-119.489	0.000
	Hooggeschoold	92.163	1.120	.042	82.269	0.000
	Bediende	468.001	1.150	.214	407.096	0.000
	Kaderlid	1310.051	2.307	.287	567.767	0.000

a. Afhankelijke variabele: Gemiddelde waarde van het pakket extralegale voordelen

Bron: eigen verwerking (SILC 2012)

Uit deze regressie blijkt dat geslacht nog steeds een significant negatief effect heeft op de waarde van de voordelen. Een vrouw krijgt €306 minder aan voordelen dan een man, wanneer alle andere variabelen constant blijven. Op basis van deze meervoudige regressievergelijking kunnen we een schatting maken van de waarde van het pakket van de gemiddelde werknemers in onze steekproef. Als we enkel het geslacht laten variëren zien we duidelijk de kloof in waarde van extralegale voordelen tussen mannen en vrouwen in onze steekproef (Schreurs & Reuskens, 2012).

Tabel 24: Kenmerken van de gemiddelde werknemer in de steekproef

	Gemiddelde	Waarde variabele
Werkervaring	22.16	22 Tussen de 21 en 25 jaar
Arbeidsregime	0.2645	0 Voltijds
Diploma	0.3208	0 Laaggeschoold
Beroepscategorie	0.7581	1 Bediende

Bron: eigen verwerking (SILC 2012).

Op basis van deze kenmerken van de gemiddelde werknemer en de meervoudige regressievergelijking kunnen we het verschil in waarde berekenen tussen twee werknemers die enkel verschillen in geslacht.

Waarde extralegale voordelen voor man = $525.958 - 2.424 * 22 + 468.001 * 1 =$
€940.63

Waarde extralegale voordelen voor vrouw = $525.958 - 306.288 * 1 - 2.424 * 22 +$
 $468.001 =$ €634.34

Kloof in waarde extralegale voordelen tussen mannen en vrouwen = 32.5%

We zien dat het pakket van de gemiddelde vrouw in onze steekproef 32.5% minder waard is dan een man met hetzelfde profiel. Het verschil in waarde kan dus niet te wijten zijn aan verschillen op micro- of mesoniveau maar louter aan geslacht of andere factoren die niet zijn opgenomen in de analyse. Het model met als extra predictor beroeps categorie bracht de grootste toevoeging van verklarende variantie t.o.v. van een model met enkel geslacht maar desondanks bleef de totaal verklaarde variantie van het volledige model beperkt tot 13%. Een groot deel van de verschillen in waarde van het voordelenpakket tussen mannen en vrouwen blijft dus onverklaard.

4.4. Kloof per extralegaal voordeel

We hebben ons dusver enkel geconcentreerd op de totale waarde van het voordelenpakket en op basis van de analyse voor het totale pakket de hypothesen verworpen of geaccepteerd. Nu gaan we echter kijken naar de kloof voor elk voordeel afzonderlijk en elke hypothese toetsen aan elk voordeel. We zagen al dat mannen enkel vaker maaltijdcheques en bedrijfswagens ontvangen. Hierdoor kunnen we enkel voor deze twee categorieën hypothese 1 aanvaarden.

In tabel 25 kijken we naar de kloof in waarde voor elk extralegaal voordeel waarover informatie beschikbaar is in de SILC-data. Op basis hiervan kunnen we hypothese 2: “*Vrouwen ontvangen extralegale voordelen van mindere waarde in vergelijking met mannen*” voor elke voordeel afzonderlijk toetsen.

Tabel 25: Kloof in waarde tussen mannen en vrouwen per extralegaal voordeel

Gemiddelde waarde bedrijfswagen	
Totaal	90.01 €
Mannen	137.12 €
Vrouwen	45.05 €
Loonkloof ¹	67.14%

Gemiddelde waarde aandelen	
Totaal	923.80 €
Mannen	781.59 €
Vrouwen	1,197.50 €
Loonkloof ¹	-53.21%

Gemiddelde waarde tussenkomst benzine/diesel	
Totaal	648.05 €
Mannen	652.98 €
Vrouwen	640.77 €
Loonkloof ¹	1.87%

Gemiddelde waarde maaltijdcheques	
Totaal	1,071.77 €
Mannen	1,154.21 €
Vrouwen	971.68 €
Loonkloof ¹	15.81%

Gemiddelde waarde tussenkomst in gsm-kosten	
Totaal	359.52 €
Mannen	324.64 €
Vrouwen	439.71 €
Loonkloof ¹	-35.45%

Gemiddelde waarde autoverzekering	
Totaal	654.96 €
Mannen	675.76 €
Vrouwen	598.47 €
Loonkloof ¹	11.44%

Gemiddelde waarde tussenkomst gas en elektriciteit	
Totaal	865.75 €
Mannen	941.42 €
Vrouwen	739.39 €
Loonkloof ¹	21.46%

Bron: eigen verwerking (SILC 2012).

Deze hypothese geldt zeker voor de bedrijfswagens, hier zien we de grootste kloof. De waarde van de bedrijfswagen bij de vrouwen is 67.14% minder waard in euro dan die van een man. Verder zien we een ook kloof bij de maaltijdcheques, gas- en elektriciteitskosten en de autoverzekering. Bij de gsm kosten en aandelen zien we dat vrouwen juist meer krijgen dan mannen. Voor deze categorieën wordt hypothese 2 verworpen. Een relatief gelijke verdeling zien we bij de tussenkomst in benzine of diesel. De resultaten omtrent de aandelen en gas- en elektriciteitskosten moeten echter met enige voorzichtigheid worden geïnterpreteerd omwille van het beperkte aantal respondenten.

4.4.1. Effect micro- en mesoniveau op de waarde per extralegaal voordeel

We voeren opnieuw een regressieanalyse uit met als verklarende variabelen de factoren op microniveau en mesoniveau. We kijken naar de gestandaardiseerde regressieparameters in bijlage K om te bepalen welke onafhankelijke variabele op microniveau het meeste invloed heeft op de waarde van elk extralegaal voordeel. Voor bijna alle extralegale voordelen heeft vrouw zijn een negatief effect op de waarde. Enkel bij gsm kosten en tussenkomst in brandstof is het effect positief. Op basis van deze regressieanalyses testen we hypothesen 3 t.e.m. 5 voor elk extralegaal voordeel.

Tabel 26: Overzicht hypothesen per extralegaal voordeel

	H ₃ : Deeltijds werk heeft een positief effect	H ₄ : Opleiding heeft een positief effect	H ₅ : Werkervaring heeft een positief effect	H ₆ : Beroeps categorie heeft een positief effect
Aandelen	✗	✓	✓	✓ ✗
Maaltijdcheques	✓	✓	✗	✓
Bedrijfswagen	✓	✓	✓	✓
Gsm kosten	✓	✗	✗	✓
Gas- en elek.	✗	✗	✓	✓
Autoverzekering	✓	✓	✗	✓
Brandstof	✓	✓	✗	✓

Bron: eigen verwerking (SILC 2012).

We besluiten dat enkel voor de bedrijfswagens alle hypothesen kunnen worden geaccepteerd. Voor alle voordelen geldt dat kaderleden en bedienden een hogere

waarde krijgen dan de referentiecategorie arbeider. Enkel bij de aandelen zien we dat bedienden minder krijgen dan arbeiders.

Op basis van de meervoudige regressievergelijkingen, kijken we naar de waarde per voordeel voor de gemiddelde man en vrouw in onze steekproef om zo de kloof per voordeel te berekenen voor twee personen die enkel differentiëren in geslacht.

Tabel 27: Overzicht waarde extralegaal voordeel voor de gemiddelde werknemer in de steekproef en kloof tussen mannen en vrouwen

	Aandelen	Maaltijdcheques	Bedrijfswagen	Gsm kosten
Man	439.11 €	1,193.62 €	1,889.84 €	351.06 €
Vrouw	264.83 €	1,078.70 €	1,665.75 €	470.83 €
Kloof	39.69%	9.63%	11.86%	-34.12%

	Gas- en elek. Kosten	Autoverzekering	Brandstof
Man	1,249.67 €	606.71 €	589.24 €
Vrouw	1,064.80 €	551.30 €	633.07 €
Kloof	14.79%	9.13%	-7.44%

Bron: eigen verwerking (SILC 2012).

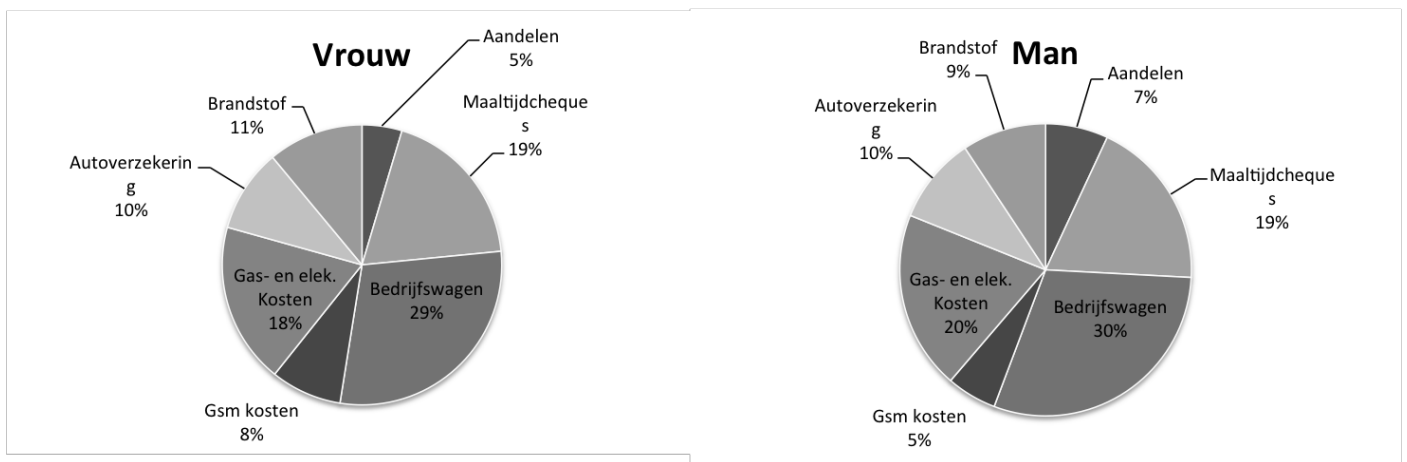
Wanneer we kijken naar de gemiddelde werknemer in de steekproef maar enkel het geslacht laten variëren, blijkt er een divergentie in de waarde van elk extralegaal voordeel dat men ontvangt. Een voltijds werkende laaggeschoolde man ontvangt een pakket aandelen als extralegaal voordeel dat 40% meer waard is dan dat van een voltijds werkende laaggeschoolde vrouw. Vrouwen krijgen echter een tussenkomst voor telefonie die 34% meer waard is.

Wanneer we het totale pakket²⁵ van de gemiddelde man in onze steekproef bekijken en vergelijken met dat van de gemiddelde vrouw zien we een verschil in waarde van 9%. Het totale pakket voor een voltijds werkende laaggeschoolde arbeider bedraagt €6319. Een vrouw met hetzelfde profiel ontvangt echter maar €5729 aan voordelen.

²⁵ Berekend op basis van de waarde van aandelen, maaltijdcheques, bedrijfswagen, autoverzekering, brandstof, gsm-, gas- en elektriciteitskosten. Er werd dus geen rekening gehouden met de waarde van voordelen die niet specifiek benoemd werden in de SILC vragenlijst.

De verdeling van de voordelen is echter relatief gelijk verdeeld zoals te zien is in figuur 4. De bedrijfswagen bijvoorbeeld, is goed voor ongeveer 30% van de totale waarde van het pakket voor zowel de mannen als de vrouwen. Deze gelijke tendens geldt voor alle voordelen. Het verschil in waarde is dus niet te wijten aan het feit dat mannen/vrouwen beschikken over meer/minder voordelen die van hogere/lagere waarde zijn.

Figuur 4: Samenstelling voordelenpakket van de gemiddelde werknemer in de steekproef



Bron: eigen verwerking (SILC 2012)

5. Conclusie en discussie

Het voornaamste doel van deze masterproef betrof het nagaan van een eventuele kloof in de verdeling van extralegale voordelen tussen mannen en vrouwen. De empirische analyse toonde aan dat vrouwen vaker genieten van extralegale voordelen, met uitzondering van de maaltijdcheques en bedrijfswagens. Wanneer echter blijkt dat de voordelen die vrouwen ontvangen van mindere waarde zijn, kan er nog steeds een kloof in voordelen bestaan. Daarom keken we vervolgens naar de waarde van het totale voordelenpakket.

Vrouwen zouden vaker opteren voor of recht hebben op “*family friendly benefits*”. Wanneer we dit soort voordelen omrekenen naar euro's, blijken deze vaak van mindere waarde te zijn in vergelijking met andere extralegale voordelen (Lowen & Sicilian, 2009). Onze analyse toonde aan dat het voordelenpakket van een vrouw gemiddeld 46% minder waard is dan dat van een man. De loonkloof in extralegale voordelen in onze steekproef blijkt dus groter dan de kloof in netto maandlonen, die 21% bedroeg.

Het grootste verschil zagen we in de waarde van de bedrijfswagen. Mannen beschikken vaker over een bedrijfswagen en deze is bovendien gemiddeld dubbel zo veel waard als die van een vrouw. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat bedrijfswagens een typisch voordeel is voor de hogere functies. Het aandeel vrouwen daalt naarmate men naar de hogere loondecielen gaat (Deschacht et al., 2009). Wanneer bedrijfswagens voornamelijk voorkomen in de hogere looncategorieën daalt ook het aantal vrouwen dat over een bedrijfswagen beschikt.

We zagen echter ook verschillen in het nadeel van de man. De tussenkomst in telefoniekosten en de waarde van de aandelen in het bedrijf dat men werkt, zijn van grotere waarde voor een vrouwelijke werknemer. We zouden dit kunnen verklaren doordat vrouwen vaker beroepen uitoefenen waarin deze soort voordelen worden uitgedeeld (Perman & Stevens, 1989). Bovendien zijn dit twee beloningen van niet-materiële aard. Mannen zouden eerder opteren voor meer zichtbare voordelen, zoals een bedrijfswagen: één van de twee categorieën waarin mannen in de meerderheid zijn (Vermandere, Vandekerckhove, et al., 2011).

Eerdere onderzoeken hebben al uitgebreid aandacht besteed aan de factoren die de algemene loonkloof beïnvloeden. Het tweede luik van deze thesis gaat na of diezelfde factoren ook een invloed hebben op de kloof in extralegale voordelen. De verschillen in netto maandlonen konden we voor 30% verklaren met de variabelen op microniveau. De belangrijkste negatieve effect zagen we bij arbeidsregime. Dit sluit aan bij eerdere onderzoeken. Deeltijdse banen bevinden zich vaak in de minder goed betaalde sectoren en hebben een lagere uurloon omgerekend naar voltijdse equivalenten in vergelijking met voltijdse banen (Vanderbiesen, 2006). Bij de waarde van het totale voordelenpakket had deeltijds werken ook een negatief effect maar dit was echter niet zo groot als het negatieve effect van vrouw zijn. Bij het bepalen van het voordelenpakket speelt geslacht dus een belangrijkere rol dan arbeidsregime. Dit kan een gevolg zijn van directe discriminatie jegens vrouwen. Dit is het geval wanneer het loonverschil tussen mannen en vrouwen niet verklaard kan worden door verschillen in kwaliteiten en competenties (Deschacht et al., 2011). Daarom berekenden we het voordelenpakket voor zowel een mannelijke en vrouwelijke arbeider die beide over dezelfde hoeveelheid menselijk kapitaal beschikten. Als er geen sprake was van discriminatie op basis van geslacht, zou er ook geen verschil mogen zijn in samenstelling en waarde van het pakket voordelen. In de samenstelling zagen we inderdaad geen grote verschillen. De waarde van het pakket bleek echter 9% lager voor de vrouwelijke arbeider.

Vrouwen kunnen volgens eerdere literatuur ook voordelen prefereren die uitgedrukt in euro's minder waardevol zijn (Lowen & Sicilian, 2009) of een beroep uitoefenen waar extralegale voordelen in mindere mate deel uitmaken van de verloning (Perman & Stevens, 1989). Dit laatste kunnen we op basis van dit empirisch onderzoek echter niet beamen. Wanneer we beroepscategorie opnemen in de regressieanalyse wordt het negatieve effect van vrouw zijn namelijk nog groter.

Het positieve effect van scholing op het krijgen van extralegale voordelen werd eerder al door Duncan (1976) aangekaart en kunnen we op basis van onze resultaten bevestigen. Het is ook gelukt om enige duidelijkheid te scheppen in de ambigue relatie tussen werkervaring en "*non-cash benefits*". Deze blijkt te stijgen tot 15 jaar ervaring maar daalt hierna weer naarmate men meer anciënniteit accumuleert. In deze

levensfase zou men dus financiële zekerheid kunnen prefereren boven materiële compensaties (Duncan, 1976).

De volledige regressieanalyse die werd uitgevoerd op de gemiddelde waarde van het pakket extralegale voordelen kon maar 13% van de variantie verklaren. Het negatieve effect van de regressieparameter voor geslacht kan dus niet volledig aan directe discriminatie worden toegeschreven. Een groot gedeelte van de verschillen in waarde blijft nog onverklaard.

We moeten echter omzichtig omgaan met de resultaten van dit onderzoek. In onze analyse hebben we namelijk voornamelijk gesteund op de variabelen die gebaseerd zijn op de vragenlijst van de SILC-enquête die enkel in België werd afgenomen. Deze variabelen hebben niet dezelfde doorgedreven controle door Eurostat ondergaan als de variabelen die op Europees niveau werden gemeten. Zonder deze variabelen was het echter onmogelijk om te kijken naar de samenstelling van het voordelenpakket. Ook was het aantal respondenten die geantwoord hebben op de vragen over de waarde van de verschillende voordelen beperkt, dankzij de wegingsvariabele konden we de steekproef wel representatief maken voor de Belgische populatie. De kleine originele steekproef kan echter een vertekend beeld geven bij de resultaten.

Als een van de aanbevelingen voor volgende onderzoeken wordt aangegeven om ook rekening te houden met de preferenties van werknemers. Zoals eerder vermeld, zouden vrouwen andere voordelen verkiezen dan mannen. Dit kan invloed hebben op de waarde ervan (Lowen & Sicilian, 2009). Als de waarde van deze geprefereerde voordelen lager blijkt te zijn, is dit geen gevolg van directe discriminatie maar louter een verschil in preferenties tussen mannen en vrouwen wat het negatieve effect van geslacht kan doen dalen. Voor België is het dan ook aanbevolen om verder onderzoek te verrichten naar de kloof in voordelen tussen mannen en vrouwen. Een eerste aanzet is gegeven door de “*Salarisenquête*”, een initiatief van KU Leuven en Vacature. In deze tweejaarlijkse enquête naar verloning wordt onder meer gepeild naar hoe nuttig een werknemer een bepaald extralegaal voordeel vindt. Het aantal soorten voordelen waarnaar wordt gevraagd is ook veel uitgebreider dan in de SILC-vragenlijst en beschikt over de nodige informatie om een dieper inzicht te verkrijgen in de verdeling van extralegale voordelen.

Ook al zou een eventueel verschil in preferenties het negatieve effect van geslacht op de waarde van extralegale voordelen kunnen temperen, het staat vast dat vrouwen ook op het vlak van deze voordelen benadeeld worden. Er ligt nog een lange weg voor de boeg om de algemene loonkloof te dichten, dus een bijkomende kloof in “*non-cash benefits*” vraagt om aanvullende en doortastende maatregelen. De wet omtrent “*gender mainstreaming*” is al een stap in de goede richting om de gelijkheid tussen mannen en vrouwen niet langer als een vrijblijvend engagement te beschouwen. Dankzij deze reeks verplichtingen kan de overheid werken aan het afstappen van het traditionele kostwinnersmodel en verder streven naar een evenwichtige samenleving. Dit op sociaaleconomisch vlak en voor zowel mannen als vrouwen.

6. Bibliografie

- Abendroth, A.-k., Maas, I., & Van Der Lippe, T. (2013). Human capital and the gender gap in authority in European countries. *European Sociological Review*, 29(2).
- Anderson, D. J., Binder, M., & Krause, K. (2003). The motherhood wage penalty revisited: Experience, heterogeneity, work effort, and work-schedule flexibility. *Industrial & Labor Relations Review*, 56(2), 273-294.
- Arulampalam, W., Booth, A., & Bryan, M. (2007). Is there a glass ceiling over Europe? Exploring the gender pay gap across the wage distribution. *Industrial & Labor Relations Review*, 60(2).
- Baert, S., De Pauw, A.-S., & Deschacht, N. (2016). Do employer preferences contribute to Sticky Floors? *Industrial & Labor Relations Review*.
- Baerts, A., Deschacht, N., & Guerry, M. A. (2008). Carrières van mannen en vrouwen: een literatuurstudie. Brussel: Vrije Universiteit Brussel.
- Baughman, R., DiNardi, D., & Holtz-Eakin, D. (2003). Productivity and wage effects of “family-friendly” fringe benefits. *International Journal of Manpower*, 24(3), 247-259.
- Bechter, D. M. (1975). The elementary microeconomics of private employee benefits. *Economic Review*(May), 3-12.
- Becker, G. S. (1957). *The Economics of Discrimination*. Chicago: University of Chicago Press.
- Becker, G. S. (1985). Human Capital, Effort and the Sexual Division of Labor. *Journal of Labor Economics*, 3(1).
- Bevers, T., Collard, A., De Spiegeleire, M., De Vos, D., Gilber, V., & Van Hove, H. (2010). De loonkloof tussen vrouwen en mannen in België - Rapport 2010: Instituut voor de gelijkheid van mannen en vrouwen.
- Blau, F., & Kahn, L. (2000). Gender Differences in Pay. *The Journal of Economic Perspectives*, 14(4), 75-99.
- Blau, F., & Kahn, L. (2003). Understanding International Differences in the Gender Pay Gap. *Journal of Labor Economics*, 21(1).
- Blau, F., & Kahn, L. (2007). The Gender Pay Gap: Have Women Gone as Far as They Can? , 21(1), 7-23.

- Blau, F., & Kahn, L. (2008). Women's work and wages. *The New Palgrave Dictionary of Economics*.
- Bradely, S., Green, C., & Mangan, J. (2015). Gender wage gaps within a public sector: evidence from personal data. *The Manchester School*, 83(4), 379-397.
- Cain, G. G. (1975). The challenge of dual and radical theories of the labor market to orthodox theory. *The American Economic Review*, 65(2), 16-22.
- Dale-Olsen, H. (2004). Wages, fringe benefits and worker turnover *Labour Economics*, 13(1).
- Davies, R., & Pierre, G. (2005). The family gap in pay in Europe: A cross-country study. *Labour Economics*, 12, 469-486.
- De Loo(n)pbaankloof. (2014). Brussel: Vrouwenraad.
- De Vos, D. (2015). De loonkloof tussen vrouwen en mannen in België - Rapport 2015: Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen
- De Wachter, D., Valgaeren, E., De Winter, T., Koelet, S., Hendrickx, K., De biolley, I., & Van Hove, H. (2012). Vrouwen aan de top. Brussel: Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen.
- Delmotte, J., Sels, L., Vandekerckhove, S., & Vandenbrande, T. (2010). De samenstelling van de loonkloof in België. .
- Deschacht, N. (2011). Gender en carrière: de promotieloonkloof tussen mannen en vrouwen. *Over Werk*(3).
- Deschacht, N., Baerts, A., & Guerry, M. (2009). *De Loonkloof en het Glazen Plafond in België: een onderzoek op basis van de Panelstudie van Belgische Huishoudens*. Retrieved from
- Deschacht, N., Baerts, A., & Guerry, M. (2011). *De m/v carrièreloonkloof. Carrièreverschillen tussen vrouwen en mannen in België*. Gent: Academia Press.
- Deschacht, N., De Pauw, A.-S., & Baert, S. (2014). Do Gender Differences in Career Aspirations Contribute to Sticky Floors? : Mimeo.
- Duncan, G. J. (1976). Earnings functions and nonpecuniary benefits. *Journal of Human Resources*, 462-483.
- Eurostat. (2015). Gender employment gap

- Gardeazabal, J., & Ugidos, A. (2003). Gender wage discrimination at quantiles. *Journal of Population Economics*, 2005(18), 165-179.
- Gender Mainstreaming. (2014). Instituut voor de gelijkheid van mannen en vrouwen.
- Hakim, C. (1995). Five Feminist Myths about Women's Employment. *The British Journal of Sociology*, 46(3), 429-455.
- Hakim, C. (2006). Women, careers, and work-Life preferences. *British Journal of Guidance & Counselling*, 34(3).
- Hoger onderwijs in cijfers. (2014). In M. v. o. e. vorming (Ed.). Brussel.
- Hoobler, J., Wayne, S., & Lemmin, G. (2009). Bosses' perceptions of family-work conflict and women's promotability: glass ceiling effects. *Academy of Management Journal*, 52(5), 939-957.
- Jonung, C., & Persson, I. (1993). Women and market work: the misleading tale of participation rates in international comparisons. *Work, Employment & Society*, 7(2), 259-274.
- Joshi, H. E., Layard, R., & Owen, S. J. (1985). Why are more women working in Britain? *Journal of Labor Economics*, S147-S176.
- Kalleberg, A. L., & Van Buren, M. E. (1996). Is bigger better? Explaining the relationship between organization size and job rewards. *American sociological review*, 47-66.
- Kiker, B., & Rhine, S. (1987). Fringe Benefits and the Earnings Equation: A Test of the Consistency Hypothesis. *The Journal of Human Resources*, 22(1), 126-137.
- Koelet, S. (2004). Standvastige verschillen: een analyse van theoretische benaderingen over de verdeling van het huishoudelijke werk van vrouwen en mannen op basis van tijdsbudgetonderzoek: Vrije Universiteit Brussel.
- Kristal, T., Cohen, Y., & Mundlak, G. (2011). Fringe benefits and income inequality. *Research in Social Stratification and Mobility*, 29(4), 351-369.
- Lowen, A., & Sicilian, P. (2009). "Family-friendly" fringe benefits and the gender wage gap *Journal of Labor Research* (Vol. 30, pp. 101-119).
- Mitra, A. (2003). Access to supervisory jobs and the gender wage gap among professionals. *Journal Of Economic Issues*, 37(4), 1023-1044.
- Neels, K. (2011). *Inleiding multivariate analyse*. Leuven: Acco.

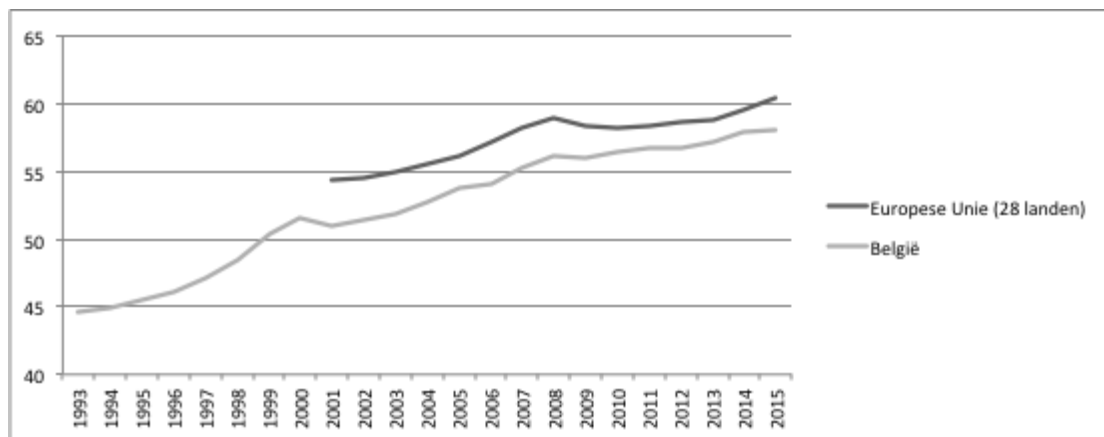
- OECD Employment Outlook 2015. (2015). Organisation for Economic Co-operation and Development.
- Olivetti, C., & Petrongolo, B. (2008). Unequal Pay or Unequal Employment? A Cross-Country Analysis of Gender Gaps. *Journal of Labor Economics*, 26(4).
- Perman, L., & Stevens, B. (1989). Industrial segregation and the gender distribution of fringe benefits. *Gender & Society*, 3(3), 388-404.
- Pierce, B. (2001). Compensation inequality. *quarterly Journal of Economics*, 1493-1525.
- Plasman, R., Rusinek, M., Rycx, F., & Tojerow, I. (2008). Loonstructuur in België: Vrije Universiteit Brussel.
- Ramb, F. (2000). Employment gender gap in the EU is narrowing (Vol. 2007): Labour Market Trends.
- Rhine, S. L. (1987). The determinants of fringe benefits: Additional evidence. *Journal of Risk and Insurance*, 790-799.
- Rombaut, K., Cantillon, B., & Verbist, G. (2006). Determinanten van de differentiële slaagkansen in het Hoger onderwijs. *Universiteit Antwerpen, Centrum voor sociaal beleid Herman Deleeck: Onuitgegeven onderzoeksrapport*.
- Schreurs, C., & Reuskens, H. (2012). *Analyse van het loon in België: hoe relevant is geslacht?* (Master in de toegepaste economische wetenschappen: beleidsmanagement), Universiteit Hasselt.
- Solberg, E., & Laughlin, T. (1995). The gender pay gap, fringe benefits, and occupational crowding. *Industrial & Labor Relations Review*, 48(4), 692-708.
- Van Herreweghe, D. (2015). Effecten van economische en arbeidsmarktcontext op transition to adulthood in Europa, 1970-2005. Antwerpen.
- Vanderbiesen, W. (2006). De lonen in Vlaanderen *Eindrapport WAV*.
- Vermandere, C., Vandekerckhove, S., Vandenbrande, T., Delmotte, J., & Sels, L. (2011). Eindverslag WAGEGAP.
- Vermandere, C., Vandenbrande, T., Delmotte, J., Theunissen, G., & Sels, L. (2011). Genderloonverschillen in België: Raad van de Gelijke Kansen.
- Waldfogel, J. (1998). The Family Gap for Young Women in the United States and Britain: Can Maternity Leave Make a Difference? *Journal of Labor Economics*, 16(3).

Weichselbaumer, D., & Winter-Ember, R. (2005). A meta-analysis of the international gender wage gap. *Journal Of Economic Surveys*, 19(3).

Zahidi, S., & Ibarra, H. (2010). The Corporate Gender Gap Report 2010. Geneva, Switzerland: World Economic Forum.

7. Appendix

Bijlage A: Evolutie vrouwelijk participatiegraad



Bron: Eurostat, 2015

Bijlage B: Samenstelling databestand EU-SILC 2012 en referentiecategorieën

Kenmerken		Zonder weging		Na weging	
		N	%	N	%
Geslacht					
	Man (referentiecategorie)	5389	48.2%	4334927	48.8%
	Vrouw	5803	51.8%	4543549	51.2%
Werkervaring					
	Minder dan 1 jaar	110	1.0%	97701	1.1%
	Tussen de 1 en 5 jaar	1094	9.8%	943969	10.6%
	Tussen de 6 en 10 jaar	1098	9.8%	937644	10.6%
	Tussen de 11 en 15 jaar	1016	9.1%	799075	9.0%
	Tussen de 16 en 20 jaar	996	8.9%	786018	8.9%
	Tussen de 21 en 25 jaar	955	8.5%	768658	8.7%
	Tussen de 26 en 30 jaar	899	8.0%	713940	8.0%
	Tussen de 31 en 35 jaar	1061	9.5%	807473	9.1%
	Meer dan 36 jaar	2050	18.3%	1552814	17.5%
Diploma					
	Laaggeschoold (referentiecategorie)	7442	66.5%	5967587	67.2%
	Hooggeschoold	3623	32.4%	2818973	31.8%
Arbeidsregime					
	Voltijds (referentiecategorie)	3924	35.1%	3203166	36.1%
	Deeltijds	1411	12.6%	1151836	13.0%
Beroepscategorie					
	Arbeider (referentiecategorie)	1378	12.3%	1194645	13.5%
	Bediende	2991	26.7%	2418538	27.2%
	Kaderlid	348	3.1%	258020	2.9%
Sector					
	Private sector (referentiecategorie)	2575	23.00%	2020106	22.80%
	Publieke sector	1019	9.10%	762037	8.60%

Bron: eigen verwerking (SILC 2012)

Bijlage C: Aantal mannen en vrouwen in steekproef naar arbeidsregime

Arbeidsregime * Geslacht

			Geslacht		Total
			Man	Vrouw	
Arbeidsregime	Voltijds	N	2093678	1109488	3203166
		%	89.9%	54.8%	73.6%
	Deeltijds	N	236331	915505	1151836
		%	10.1%	45.2%	26.4%
Total	N	2330009	2024993	4355002	
	%	100.0%	100.0%	100.0%	

Bron: eigen verwerking (SILC 2012)

Bijlage D: Regressieanalyse met als afhankelijke variabele natuurlijk logaritme netto maandloon en onafhankelijke microniveau

Coefficiënten						
Model		Ongestandaardiseerde parameters		Gestand. parameters	t	Sig.
		B	Std. Afw.	Beta		
1	Intercept	7.516	0.000		26782.445	0.000
	Geslacht	-0.241	0.000	-0.296	-593.737	0.000
2	Intercept	7.240	0.000		18165.875	0.000
	Geslacht	-0.127	0.000	-0.156	-354.777	0.000
	Werkervaring	0.009	0.000	0.257	638.218	0.000
	Arbeidsregime	-0.371	0.000	-0.404	-921.465	0.000
	Diploma	0.315	0.000	0.386	956.063	0.000

Bron: eigen verwerking (SILC 2012).

Bijlage E: Regressieanalyse met als afhankelijke natuurlijk logaritme netto maandloon en als afhankelijke beroeps categorie en geslacht

Coefficiënten						
Model		Ongestandaardiseerde parameters		Gestand. parameters	t	Sig.
		B	Std. Afw.	Beta		
1	Intercept	7.499	0.000		26207.564	0.000
	Geslacht	-0.249	0.000	-0.290	-604.419	0.000
2	Intercept	7.301	0.000		21593.789	0.000
	Geslacht	-0.279	0.000	-0.324	-736.607	0.000
	Bediende	0.288	0.000	0.330	719.331	0.000
	Kaderlid	0.698	0.000	0.395	876.539	0.000

a. Afhankelijke variabele: Natuurlijk logaritme van gemiddeld netto maandloon

Bron: eigen verwerking (SILC 2012)

Bijlage F: Regressieanalyse met als afhankelijke netto maandloon en onafhankelijke sector en geslacht

Coefficiënten						
Model		Ongestandaardiseerde parameters		Gestand. parameters	t	Sig.
		B	Std. Afw.	Beta		
1	Intercept	1650.120	2.141		770.861	0.000
	Geslacht	-426.385	2.954	-0.293	-144.325	0.000
2	Intercept	1593.408	2.155		739.394	0.000
	Geslacht	-461.273	2.900	-0.317	-159.044	0.000
	Sector	391.017	3.678	0.212	106.311	0.000

a. Afhankelijke variabele: Gemiddeld netto maandloon

Bron: eigen verwerking (SILC 2012)

Bijlage G: Regressieanalyse met als onafhankelijke natuurlijk logaritme totale waarde voordelenpakket en onafhankelijke microniveau

Coefficiënten						
Model		Ongestandaardiseerde parameters		Gestand. parameter	t	Sig.
		B	Std. Afw.	Beta		
1	Intercept	7.132	0.001		7542.61	0.000
	Geslacht	-0.359	0.001	-0.177	-249.507	0.000
2	Intercept	6.949	.002		3831.324	0.000
	Geslacht	-0.282	.002	-.139	-181.234	0.000
	Werkervaring	0.002	.000	.019	27.085	0.000
	Arbeidsregime	-0.288	.002	-.122	-158.396	0.000
	Diploma	0.379	.001	.189	265.328	0.000

a. Afhankelijke variabele: Natuurlijk logaritme van de gemiddelde waarde van het pakket extralegale voordelen

Bron: eigen verwerking (SILC 2012)

Bijlage H: Regressieanalyse met als afhankelijke totale waarde voordelenpakket en onafhankelijke microniveau (werkregime in categorieën)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1345.423	116.542		11.545	.000
	Geslacht (Man referentie)	-266.858	24.018	-.152	-11.111	.000
	Arbeidsregime (Voltijds referentie)	-540.992	26.939	-.275	-20.082	.000
	Hooggeschoold	642.737	22.288	.365	28.837	.000
	Tussen de 1 en 5 jaar werkervaring	-24.910	119.526	-.009	-.208	.835
	Tussen de 6 en 10 jaar werkervaring	185.410	119.160	.072	1.556	.120
	Tussen de 11 en 15 jaar werkervaring	385.110	118.755	.156	3.243	.001
	Tussen de 16 en 20 jaar werkervaring	468.209	118.918	.186	3.937	.000
	Tussen de 21 en 25 jaar werkervaring	620.661	119.131	.241	5.210	.000
	Tussen de 26 en 30 jaar werkervaring	581.580	119.688	.213	4.859	.000
	Tussen de 31 en 35 jaar werkervaring	687.301	120.175	.242	5.719	.000
	Meer dan 36 jaar werkervaring	663.411	121.523	.210	5.459	.000

a. Afhankelijke variabele: Gemiddeld netto maandloon

Bron: eigen verwerking (SILC 2012)

Bijlage I: Regressieanalyse met als afhankelijke natuurlijk logaritme totale waarde voordelenpakket en onafhankelijke beroeps categorie en geslacht

Coefficiënten						
Model		Ongestandaardiseerde parameters		Gestand. parameter s	t	Sig.
		B	Std. Afw.	Beta		
1	Intercept	7.093	0.001		7541.304	0.000
	Geslacht	-0.365	0.001	-0.176	-255.851	0.000
2	Intercept	6.802	.001		5200.720	0.000
	Geslacht	-0.412	.001	-.199	-289.469	0.000
	Bediende	0.386	.002	.183	247.912	0.000
	Kaderlid	0.898	.003	.244	337.184	0.000

a. Afhankelijke variabele: natuurlijk logaritme van gemiddelde waarde pakket extralegale voordelen

Bron: eigen verwerking (SILC 2012)

Bijlage J: Regressieanalyse afhankelijke variabele waarde totale voordelenpakket als onafhankelijke sector en geslacht

Coefficiënten						
Model		Ongestandaardiseerde parameters		Gestand. parameters	t	Sig.
		B	Std. Afw.	Beta		
1	Intercept	33.561	0.167		201.081	0.000
	Geslacht	-16.775	0.231	-0.043	-72.606	0.000
2	Intercept	39.116	0.181		216.580	0.000
	Geslacht	-16.572	0.231	-0.043	-71.805	0.000
	Sector	-20.670	0.259	-0.048	-79.959	0.000

a. Afhankelijke variabele: Natuurlijk logaritme waarde pakket extralegale voordelen

Bron: eigen verwerking (SILC 2012)

Bijlage K: Samenvatting regressieanalyse voor de waarde van elk voordeel

	Aandelen		Maaltijdcheques		Bedrijfswagen	
	b	std. B	b	std. B	b	std. B
Intercept	572.295		1139.414		1571.238	
Geslacht	-174.283	-0.100***	-114.916	-0.137***	-224.085	-0.140***
Arbeidsregime	1211.802	0.573***	-239.469	-0.249***	11.306	0.005***
Werkervaring	6.389	0.079***	-0.642	-0.017***	4.601	0.065***
Diploma	245.523	0.144***	38.018	0.045***	162.321	0.096***
Bediende	-273.741	-0.166***	68.327	0.079***	217.379	0.145***
Kaderlid	221.243	0.121***	204.169	0.134***	147.61	0.090***
Adj. R. Square	0.393		0.132		0.039	

	Gsm kosten		Gas- en elekt. Kosten		Autoverzekering		Brandstof	
	b	std. B	b	std. B	b	std. B	b	std. B
Intercept	458.704		1017.212		700.268		537.941	
Geslacht	119.772	0.110***	-184.871	-0.250***	-55.403	-0.051***	43.833	0.027***
Arbeidsregime	-144.581	-0.106***	166.414	0.147***	-113.08	-0.083***	-201.794	-0.104***
Werkervaring	-7.87	-0.163***	6.065	0.152***	-8.359	-0.191***	-0.122	-0.002
Diploma	-86.48	-0.078***	-485.553	-0.668***	14.209	0.011***	184.595	0.116***
Bediende	65.492	0.062***	99.024	0.097***	90.337	0.090***	53.983	0.033***
Kaderlid	281.155	0.232***	108.308	0.083***	222.874	0.213***	150.037	0.062***
Adj. R. Square	0.072		0.409		0.078		0.034	

Bron: eigen verwerking (SILC 2012)