

2011  
2012

## BEDRIJFSECONOMISCHE WETENSCHAPPEN

*master in de toegepaste economische wetenschappen:  
beleidsmanagement*

### Masterproef

*Analyse van het loon in België: hoe relevant is  
geslacht?*

Promotor :  
dr. Bas VAN AARLE

Hanne Reuskens , Catherine Schreurs

*Masterproef voorgedragen tot het bekomen van de graad van master in de toegepaste  
economische wetenschappen , afstudeerrichting beleidsmanagement*

2011  

---

2012

# BEDRIJFSECONOMISCHE WETENSCHAPPEN

*master in de toegepaste economische wetenschappen:  
beleidsmanagement*

## Masterproef

*Analyse van het loon in België: hoe relevant is  
geslacht?*

Promotor :  
dr. Bas VAN AARLE

Hanne Reuskens , Catherine Schreurs

*Masterproef voorgedragen tot het bekomen van de graad van master in de toegepaste  
economische wetenschappen , afstudeerrichting beleidsmanagement*

## **Voorwoord**

Deze masterproef vormt het sluitstuk van onze opleiding in de Toegepaste Economische Wetenschappen, master Beleidsmanagement, aan de Universiteit Hasselt. Graag willen wij een aantal personen bedanken die het mogelijk hebben gemaakt om deze masterproef tot een goed einde te brengen.

Vooreerst willen wij onze promotor Dr. Bas Van Aarle bedanken voor zijn begeleiding, hulp en richtlijnen die hij ons doorheen de totstandkoming van deze masterproef heeft verstrekt. In geval van problemen konden wij steeds beroep op hem doen.

Onze dank gaat eveneens uit naar mevrouw Kim Devidts en de heer Philippe Grooten, medewerkers van respectievelijk KBC Belgium en het Rijksadministratief Centrum Hasselt. Zij hebben ons toegelaten een elektronische enquête te verspreiden in deze bedrijven, zodat het voor ons mogelijk werd om de uitvoering van een eigen onderzoek te realiseren. Verder bedanken wij ook de heer Michel Englert van het Federaal Planbureau en de heer Wouter Vanderbiesen, medewerker van de Koninklijke Universiteit Leuven en van het Steunpunt Werk en Sociale Economie voor het beantwoorden van specifieke vragen.

Daarnaast willen wij elk nog een speciaal dankwoord richten aan onze ouders en onze vriend. Zij hebben ons gesteund en aangemoedigd om deze masterproef tot een goed einde te brengen.



## Samenvatting

Wereldwijd worden vrouwen geconfronteerd met het fenomeen *gender inequality*. Vrouwen ervaren immers frequent een ongelijke behandeling op vlak van rechten, verantwoordelijkheden en kansen ten opzichte van mannen. *Gender inequality* heeft onder andere betrekking op het bestaan van een loonkloof. Met dit laatste wordt de nog steeds bestaande ongelijkheid tussen mannen en vrouwen op vlak van de ontvangen beloning op de arbeidsmarkt bedoeld. In deze masterproef wordt er concreet voor België nagegaan in welke mate het loutere feit van man of vrouw zijn een invloed uitoefent op de hoogte en op de samenstelling van het ontvangen loon. De volgende centrale onderzoeksvraag wordt aldus geformuleerd: '*Is het geslacht van de werknemer relevant voor de hoogte en de samenstelling van het loon in België?*'. Teneinde een duidelijk overzicht te krijgen, wordt de masterproef opgesplitst in twee delen. In het eerste deel wordt het bestaan van een loonkloof besproken. Dit deel omvat de hoofdstukken 2 tot en met 7. Het tweede deel richt zich op het concept extralegale voordelen als bijkomende compensatievorm en wordt besproken in de hoofdstukken 8 en 9.

In hoofdstuk 2 wordt een theoretische uitwerking gegeven omtrent de totstandkoming van de lonen op de arbeidsmarkt. Allereerst komt het neoklassieke arbeidsmarktmodel aan bod, dat een inzicht biedt omtrent de loonvorming in een situatie van perfecte competitie. Volgens dit model zal de interactie tussen de vraag naar en het aanbod van arbeid leiden tot een evenwichtsloon. Echter, voor de Belgische arbeidsmarkt gaat de neoklassieke visie niet op, aangezien het loon voor de Belgische werknemer niet tot stand komt door het spel van vraag en aanbod. De loonhoogte wordt in praktijk immers bepaald door collectieve arbeidsovereenkomsten, het systeem van automatische loonindexering en de loonnorm. Ten tweede wordt in dit hoofdstuk het bestaan van *gender inequality* op de arbeidsmarkt toegelicht. Meer specifiek wordt de aanwezigheid van zowel een *employment gender gap*, oftewel een tewerkstellingskloof, als een *gender wage gap*, oftewel een loonkloof, besproken.

Aan het bestaan van een loonkloof kunnen verscheidene oorzaken ten grondslag liggen. In hoofdstuk 3 wordt de aanwezigheid van discriminerende praktijken als verklaring voor het bestaan van een loonongelijkheid tussen mannen en vrouwen aangehaald. Allereerst wordt het begrip arbeidsmarktdiscriminatie verduidelijkt, waarna een inzicht geboden wordt in de bestaande Belgische wetgeving inzake discriminatie. Teneinde een beter begrip te krijgen omtrent de totstandkoming van de lonen in een markt waar werknemers geconfronteerd worden met discriminerende praktijken, wordt er een algemeen model voor arbeidsmarktdiscriminatie geschetst. Hierbij wordt speciale aandacht besteed aan het bestaan van een *dual labor market*. Hoofdstuk 3 sluit af met een uiteenzetting omtrent drie belangrijke economische discriminatietheorieën, die elk een verklaring trachten te bieden voor het bestaan van discriminatie op de arbeidsmarkt. Tot de besproken theorieën behoren het *taste-for-discrimination* model, het *crowding* model en de theorie omtrent statistische discriminatie.

Naast de subjectieve factor discriminatie, kunnen loonverschillen tussen mannen en vrouwen eveneens verklaard worden door het feit dat beide geslachten verschillen vertonen op vlak van belangrijke arbeidsmarkteigenschappen, oftewel objectieve factoren. Tot deze factoren behoren het menselijk kapitaal, de leeftijd, het arbeidsregime, het statuut, de sector, het type beroep en het individueel bedrijf. In hoofdstuk 4 zal een theoretische uiteenzetting omtrent deze niet-discriminerende factoren geboden worden. Dit hoofdstuk zal eveneens dieper ingaan op twee basismethoden om loonongelijkheid op een kwantitatieve manier te bepalen. In concrete termen zullen de meervoudige regressieanalyse en de Blinder-Oaxaca decompositie besproken worden.

In hoofdstuk 5 van deze masterproef wordt de omvang van de Belgische loonkloof gekwantificeerd. De vastgestelde loonkloof zal slechts in geringe mate veroorzaakt worden door discriminerende praktijken op de arbeidsmarkt. Het loonverschil zal voornamelijk het gevolg zijn van het feit dat mannen en vrouwen verschillen vertonen op vlak van belangrijke arbeidsmarkteigenschappen. In hoofdstuk 5 wordt bijgevolg eveneens nagegaan in welke mate Belgische mannen en vrouwen verschillen vertonen op elk van de bovenvermelde objectieve factoren.

Het bestaan van een loonkloof brengt uiteraard negatieve consequenties met zich mee. In hoofdstuk 6 worden eerst de gevolgen voor de onderbetaalde vrouw besproken. De benadeelde vrouw zal namelijk minder geneigd zijn om te investeren in menselijk kapitaal, op het einde van haar loopbaan een lager pensioenbedrag ontvangen en een hoger armoederisico ervaren. Ten tweede wordt de negatieve impact van het bestaan van een loonkloof op de economische situatie van een land behandeld. De aanwezigheid van een loonkloof ontmoedigt vrouwen immers om meer uren op de arbeidsmarkt te werken, hetgeen leidt tot een lagere economische groei dan potentieel mogelijk. Beleidsmakers zouden bijgevolg maatregelen moeten treffen om de loonkloof te reduceren of zelfs volledig te elimineren, zodoende dat het voor vrouwen aantrekkelijker wordt om op de arbeidsmarkt toe te treden. Vandaar wordt in hoofdstuk 7 aandacht besteed aan het beleid dat de overheid voert ter bestrijding van de genderongelijkheid op de arbeidsmarkt. Vooreerst worden de maatregelen die in de theorie worden aangereikt besproken, dewelke enkel gericht zijn op het bestrijden van discriminerende praktijken. Vervolgens wordt een overzicht geboden omtrent de maatregelen die in de praktijk worden ondernomen. Hiertoe wordt er toegespitst op het beleid gevoerd in België en in Europa. Deze maatregelen hebben tot doel een gelijke behandeling in het algemeen na te streven.

Ten slotte wordt er aandacht besteed aan extralegale voordelen, die naast het loon een relevant onderdeel vormen van het totale compensatiepakket van een werknemer. In hoofdstuk 8 wordt een theoretische uiteenzetting gegeven omtrent de optimale verhouding tussen het loon en het aangeboden pakket extralegale voordelen. In hoofdstuk 9 wordt nagegaan wat de preferenties en de beschikbaarheid met betrekking tot zulke voordelen in de praktijk zijn. Hiertoe wordt er een kwantitatieve studie uitgevoerd in zowel een privé- als in een overheidsbedrijf. Deze studie wordt concreet georganiseerd door het verspreiden van een elektronische enquête via het intranet van beide bedrijven.

# Inhoudsopgave

## Voorwoord

## Samenvatting

## Inhoudsopgave

## Lijst van figuren

## Lijst van tabellen

<b>Hoofdstuk 1 Probleemstelling en methodologie .....</b>	<b>1</b>
1.1 Probleemstelling .....	1
1.2 Onderzoeksvragen en onderzoeksopzet .....	4
1.2.1 Centrale onderzoeksvraag .....	4
1.2.2 Deelvragen .....	5
1.2.3 Onderzoeksopzet.....	7
1.3 Taakverdeling .....	8
<b>DEEL I DE LOONKLOOF .....</b>	<b>1</b>
<b>Hoofdstuk 2 Loonvorming op de arbeidsmarkt: een theoretische uitwerking .....</b>	<b>11</b>
2.1 Het neoklassieke arbeidsmarktmodel.....	11
2.1.1 Perfecte competitie .....	11
2.1.2 De werking .....	12
2.1.2.1 Vraag .....	13
2.1.2.2 Aanbod .....	16
2.1.2.3 Evenwicht .....	19
2.1.3 Determinanten .....	20
2.1.4 Allocatieve efficiëntie .....	22
2.2 Loonvorming in België .....	23
2.2.1 De collectieve arbeidsovereenkomsten .....	23
2.2.2 De loonindex .....	24
2.2.3 De loonnorm .....	25
2.3 <i>Employment gender gap</i> en <i>gender wage gap</i> .....	25
2.3.1 <i>Employment gender gap</i> .....	26
2.3.2 <i>Gender wage gap</i> .....	27
2.3.3 Besluit .....	30
<b>Hoofdstuk 3 Discriminatie op de arbeidsmarkt .....</b>	<b>31</b>
3.1 Inleiding .....	31
3.2 Het begrip arbeidsmarktdiscriminatie .....	32
3.3 Discriminatie en de Belgische wetgeving .....	34

3.4	Een algemeen model voor arbeidsmarktdiscriminatie .....	35
3.5	Discriminatie theorieën .....	38
3.5.1	Het <i>taste-for-discrimination</i> model .....	39
3.5.2	Het <i>crowding</i> model .....	43
3.5.3	Statistische discriminatie .....	48
<b>Hoofdstuk 4 Niet-discriminerende factoren .....</b>		<b>53</b>
4.1	Basismethoden voor de kwantitatieve bepaling van de loonkloof .....	53
4.1.1	Meervoudige regressie .....	53
4.1.2	De Blinder-Oaxaca decompositie .....	55
4.2	Niet-discriminerende factoren .....	58
4.2.1	Menselijk kapitaal .....	58
4.2.1.1	Opleiding .....	59
4.2.1.2	Ervaring .....	60
4.2.2	Leeftijd .....	60
4.2.3	Arbeidsregime .....	60
4.2.4	Statuut .....	61
4.2.5	Sector, type beroep en individueel bedrijf .....	61
4.3	Rationele keuze .....	62
4.4	Kritische reflectie: vrijwillige beslissingen versus beslissingen beïnvloed door discriminatie .....	64
<b>Hoofdstuk 5 Een empirische uitwerking van de loonkloof in België .....</b>		<b>67</b>
5.1	<i>Employment gender gap</i> en <i>gender wage gap</i> .....	67
5.2	Objectieve factoren .....	71
5.2.1	Menselijk kapitaal .....	71
5.2.1.1	Opleiding .....	71
5.2.1.2	Ervaring .....	73
5.2.2	Leeftijd .....	74
5.2.3	Arbeidsregime en het gemiddeld aantal gewerkte uren per week .....	76
5.2.4	Statuut .....	78
5.2.5	Sector .....	80
5.2.6	Ondernemingsgrootte .....	81
5.3	Conclusie .....	83
<b>Hoofdstuk 6 Gevolgen van het bestaan van een loonkloof .....</b>		<b>85</b>
6.1	Gevolgen van de loonkloof op de situatie van de vrouwelijke werknemer .....	85
6.1.1	Gevolgen van de loonkloof op investeringen in menselijk kapitaal .....	85
6.1.2	Gevolgen van de loonkloof op het ontvangen pensioenbedrag .....	87
6.1.3	Gevolgen van de loonkloof op armoede .....	89
6.2	Gevolgen van de loonkloof op de economische situatie van een land .....	90
<b>Hoofdstuk 7 Beleid .....</b>		<b>93</b>
7.1	Inleiding .....	93



7.2	Theoretische oplossingen .....	93
7.3	Beleid in België.....	95
7.3.1	Wettelijk kader .....	95
7.3.2	Initiatieven van de federale overheid .....	98
7.3.3	Initiatieven van de Vlaamse overheid.....	99
7.3.4	Initiatieven van de sociale partners .....	100
7.3.5	Andere initiatieven .....	103
7.3.6	Beleidsvaluatie .....	105
7.4	Beleid in Europa .....	106
7.4.1	Wettelijk kader .....	106
7.4.1.1	Rechtsgrondslag .....	106
7.4.1.2	Belangrijke Europese richtlijnen .....	107
7.4.2	Europese initiatieven .....	108
7.4.2.1	De Lissabonstrategie .....	108
7.4.2.2	Het programma PROGRESS .....	109
7.4.2.3	De Europese Commissie.....	110
7.4.2.4	Het Europees Sociaal Fonds.....	111
7.4.2.5	Het Europees Instituut voor gendergelijkheid.....	112
7.4.3	Beleidsvaluatie .....	112

**DEEL II EXTRALEGALE VOORDELEN..... 1**

**Hoofdstuk 8 Extralegale voordelen: een theoretische uitwerking ..... 117**

8.1	Inleiding .....	117
8.2	De optimale verhouding tussen het loon en het aangeboden pakket extralegale voordelen .....	118
8.2.1	De indifferentiecurven van de werknemer.....	119
8.2.2	De isowinstcurve van de werkgever .....	120
8.2.3	Het evenwicht: de optimale verhouding tussen het loon en extralegale voordelen....	121
8.2.4	Het aanbieden van meer extralegale voordelen .....	122
8.2.4.1	Voordelen op vlak van werkgeversbijdragen .....	123
8.2.4.2	Schaalvoordelen .....	124
8.2.4.3	Efficiëntieoverwegingen .....	124

**Hoofdstuk 9 Preferenties en beschikbaarheid van extralegalevoordelen in praktijk .... 127**

9.1	Inleiding .....	127
9.2	Inleidende statistische testen .....	129
9.2.1	Niet-vertegenwoordigde categorieën.....	129
9.2.2	Frequenties .....	130
9.2.3	Normaaltesten .....	133
9.2.4	Representativiteitstest .....	134
9.2.5	Evenredigheidstesten.....	135
9.3	Statistische analyse van de loonkloof .....	139

9.3.1	Vaststelling van een genderloonkloof .....	139
9.3.2	Verklaring van de genderloonkloof.....	140
9.3.2.1	Verschillen in objectieve factoren .....	141
9.3.2.2	Discriminatie .....	145
9.4	Statistische analyse van de kloof in extralegale voordelen.....	150
9.4.1	De kloof in de waardering van de bevraagde extralegale voordelen .....	150
9.4.2	De kloof in het recht op de bevraagde extralegale voordelen .....	154
9.4.2.1	Analyse van het recht op de individuele extralegale voordelen .....	154
9.4.2.2	Analyse van het totaal aantal ontvangen extralegale voordelen.....	159
9.4.3	Afstemming van het ontvangen pakket extralegale voordelen op de voorkeur .....	161
9.4.4	Het Mattheus-effect .....	163
9.4.5	Belang van de extralegale voordelen.....	164
9.4.6	Afweging tussen extralegale voordelen en loon .....	165
9.5	Conclusie .....	166
<b>Conclusie.....</b>		<b>169</b>
<b>Lijst van geraadpleegde werken.....</b>		<b>177</b>
	Boeken .....	177
	Artikelen uit elektronische tijdschriften .....	178
	Internetbronnen .....	180
	Andere .....	190
<b>Bijlagen.....</b>		<b>191</b>
Bijlage A	Participatiegraden van mannen en vrouwen in de 27 EU-lidstaten .....	191
Bijlage B	Het aandeel vrouwen, de lonen en de loonkloof per sector .....	192
Bijlage C	Gemiddeld wettelijk pensioenbedrag naar soort pensioen en geslacht, 2004.....	194
Bijlage D	Gemiddelde loonkloof en gemiddelde groei van het bruto binnenlands product over de periode 2006-2010 .....	195
Bijlage E	Tewerkstellingsgraad van vrouwen (leeftijd 15-64) in 2010.....	196
Bijlage F	Vragenlijst online enquête.....	197
Bijlage G	Frequenties .....	200
Bijlage H	Verdeling .....	205
Bijlage I	Kruistabellen .....	210
Bijlage J	SPSS output met betrekking tot de regressieanalyse van de loonkloof.....	212
Bijlage K	Lineariteit .....	214
Bijlage L	Verdeling van de residuen.....	218
Bijlage M	Spreiding van de residuen.....	222
Bijlage N	SPSS output met betrekking tot de regressieanalyse van de kloof in het totaal aantal ontvangen extralegale voordelen.....	223

## Lijst van figuren

Figuur 1.1: Gemiddelde brutomaandlonen (in euro) van voltijdse en deeltijdse werknemers in de industriesector (1972-2007) .....	2
Figuur 2.1: Vraag naar arbeid .....	14
Figuur 2.2: De totale marktvraag naar arbeid .....	16
Figuur 2.3: Indifferentiecurven en budgetbeperking.....	17
Figuur 2.4: Afleiding aanbodcurve .....	18
Figuur 2.5: Arbeidsmarktevenwicht in een perfect competitieve arbeidsmarkt.....	20
Figuur 2.6: <i>Employment gender gap</i> in 2000 en 2007 .....	27
Figuur 2.7: <i>Gender wage gap</i> in 2009 .....	28
Figuur 3.1: Arbeidsmarktdiscriminatie.....	37
Figuur 3.2: Het <i>taste-for-discrimination</i> model .....	41
Figuur 3.3: Het <i>crowding</i> model .....	46
Figuur 3.4: Percentage vrouwen in Raden van Bestuur in België.....	48
Figuur 5.1: Actieve bevolking in België naargelang geslacht (2010) .....	68
Figuur 5.2: Activiteitsgraad (%) in België naargelang geslacht (2010) .....	68
Figuur 5.3: Tewerkstelling in België naargelang geslacht (2010) .....	69
Figuur 5.4: Tewerkstellingsgraad (%) in België naargelang geslacht (2010).....	69
Figuur 5.5: Gemiddeld brutojaarloon (in euro) in België naargelang geslacht (2009).....	70
Figuur 5.6: Tewerkstellingsgraad (%) in België naargelang opleiding en geslacht (2010).....	72
Figuur 5.7: Tertiaire studenten in België ingeschreven in wetenschappelijke of technische richtingen naargelang geslacht (2009) .....	72
Figuur 5.8: Gemiddelde loopbaanduur in België naargelang geslacht (2007).....	73
Figuur 5.9: Gemiddeld jaarlijks netto-inkomen (in euro) in België naargelang leeftijdscategorie en geslacht (2010) .....	75
Figuur 5.10: Tewerkstellingsgraad (%) in België naargelang leeftijdsgroep en geslacht (2010) ....	75
Figuur 5.11: Deeltijdse tewerkstelling (%) in België naargelang geslacht (2010) .....	77
Figuur 5.12: Gemiddelde brutomaandlonen (in euro) in België naargelang arbeidsregime en geslacht (2007).....	77
Figuur 5.13: Gemiddeld aantal gewerkte uren per week in België naargelang arbeidsregime en geslacht (2010).....	77
Figuur 5.14: Gemiddelde brutojaarlonen in België van voltijdse en deeltijdse werknemers naargelang statuut en geslacht (2007).....	79
Figuur 5.15: Tewerkstellingsgraad (%) in België naargelang statuut en geslacht (2010) .....	80
Figuur 5.16: Tewerkstellingsgraad (%) in België naargelang sector en geslacht (2010) .....	81
Figuur 5.17: Gemiddelde brutomaandlonen (in euro) in België van voltijdse werknemers naargelang ondernemingsgrootte en geslacht (2007).....	82
Figuur 6.1: De oorzaak van de lage investering in menselijk kapitaal door vrouwen: een schematisch overzicht .....	87
Figuur 6.2: Armoederisico naargelang leeftijdscategorie en geslacht (2008) .....	90
Figuur 6.3: Verband tussen de gemiddelde groei in het bruto binnenlands product en de gemiddelde loonkloof (2006-2010) .....	91

Figuur 8.1: De indifferentiemap van een werknemer voor lonen en extralegale voordelen .....	119
Figuur 8.2: De isowinstcurve van een werkgever.....	121
Figuur 8.3: De optimale verhouding tussen lonen en extralegale voordelen .....	122
Figuur 8.4: Het aanbieden van meer extralegale voordelen .....	123
Figuur C.1: Gemiddeld wettelijk pensioenbedrag in euro op maandbasis naar soort pensioen en geslacht, 2004 .....	194
Figuur E.1: Tewerkstellingsgraad (%) van vrouwen (leeftijd 15-64) in 2010 .....	196
Figuur G.1: Percentage respondenten naargelang geslacht .....	200
Figuur G.2: Percentage respondenten naargelang leeftijdscategorie.....	200
Figuur G.3: Percentage respondenten naargelang het al dan niet hebben van kinderen .....	201
Figuur G.4: Percentage respondenten naargelang diploma.....	201
Figuur G.5: Percentage respondenten naargelang statuut.....	202
Figuur G.6: Percentage respondenten naargelang anciënniteit .....	202
Figuur G.7: Percentage respondenten naargelang sector .....	203
Figuur G.8: Percentage respondenten naargelang arbeidsregime.....	203
Figuur G.9: Percentage respondenten naargelang nettomaandloon .....	204
Figuur H.1: Verdeling respondenten naargelang geslacht .....	205
Figuur H.2: Verdeling respondenten naargelang leeftijdscategorie .....	205
Figuur H.3: Verdeling respondenten naargelang het al dan niet hebben van kinderen .....	206
Figuur H.4: Verdeling respondenten naargelang diploma .....	206
Figuur H.5: Verdeling respondenten naargelang statuut .....	207
Figuur H.6: Verdeling respondenten naargelang anciënniteit.....	207
Figuur H.7: Verdeling respondenten naargelang sector .....	208
Figuur H.8: Verdeling respondenten naargelang arbeidsregime .....	208
Figuur H.9: Verdeling respondenten naargelang nettomaandloon .....	209
Figuur K.1: Scatterplot van geslacht .....	214
Figuur K.2: Scatterplot van statuut.....	214
Figuur K.3: Scatterplot van arbeidsregime.....	215
Figuur K.4: Scatterplot van kinderen .....	215
Figuur K.5: Scatterplot van sector .....	216
Figuur K.6: Scatterplot van anciënniteit .....	216
Figuur K.7: Scatterplot van bachelordiploma.....	217
Figuur K.8: Scatterplot van masterdiploma.....	217
Figuur L.1: Normal P-P Plot van geslacht.....	218
Figuur L.2: Normal P-P Plot van statuut.....	218
Figuur L.3: Normal P-P Plot van arbeidsregime.....	219
Figuur L.4: Normal P-P Plot van kinderen .....	219
Figuur L.5: Normal P-P Plot van sector .....	220
Figuur L.6: Normal P-P Plot van anciënniteit .....	220
Figuur L.7: Normal P-P Plot van bachelordiploma.....	221
Figuur L.8: Normal P-P Plot van masterdiploma.....	221
Figuur M.1: Scatterplot .....	222

## Lijst van tabellen

Tabel 2.1: Berekening marginale opbrengsten .....	14
Tabel 3.1: Aandeel vrouwen per beroepscategorie.....	44
Tabel 5.1: Gemiddeld brutomaandloon (in euro) in België van voltijds en deeltijds werkende mannen en vrouwen en de loonkloof naargelang opleidingsniveau (2008) .....	72
Tabel 5.2: Gemiddeld brutomaandloon (in euro) in België van voltijds en deeltijds werkende mannen en vrouwen en de loonkloof naargelang het aantal jaren werkervaring (2008) .....	74
Tabel 5.3: Verdeling van deeltijds werkende loontrekkende vrouwen en mannen in België naar reden van deeltijds werk (2007).....	78
Tabel 5.4: Gemiddeld brutomaandloon (in euro) in België van voltijds en deeltijds werkende mannen en vrouwen en de loonkloof naar hoofdsector (2008).....	81
Tabel 5.5: De loonkloof in België naargelang ondernemingsgrootte (2007) .....	82
Tabel 7.1: Genderdiversiteit in de BEL20 ondernemingen (2010).....	104
Tabel 9.1: Overzicht van de gebruikte codering voor geslacht, het al dan niet hebben van kinderen, statuut, sector, arbeidsregime, leeftijdscategorie, diploma, anciënniteit en nettomaandloon .....	129
Tabel 9.2: Minimum- en maximumcategorie en niet-vertegenwoordigde categorieën voor de variabelen leeftijd, anciënniteit en nettomaandloon .....	130
Tabel 9.3: Absoluut en relatief aantal respondenten in de steekproef voor de variabelen geslacht, leeftijdscategorie, kinderen, diploma, statuut, anciënniteit, sector, arbeidsregime en nettomaandloon .....	132
Tabel 9.4: <i>Test of normality</i> voor de variabelen geslacht, leeftijdscategorie, kinderen, diploma, statuut, anciënniteit, sector, arbeidsregime en nettomaandloon .....	133
Tabel 9.5: Binominale test.....	134
Tabel 9.6: <i>Pearson Chi-Square test</i> (1) .....	137
Tabel 9.7: T-toets voor twee onafhankelijke steekproeven (1) .....	140
Tabel 9.8: <i>Pearson Chi-Square test</i> (2) .....	143
Tabel 9.9: <i>Cramer's V</i> associatiemaatstaf voor de variabelen leeftijdscategorie, anciënniteit en arbeidsregime.....	143
Tabel 9.10: Interpretatie van de <i>Cramer's V</i> waarde .....	143
Tabel 9.11: <i>Pearson Chi-Square test</i> (3) .....	145
Tabel 9.12: Enkelvoudige regressieanalyse.....	147
Tabel 9.13: Meervoudige regressieanalyse.....	148
Tabel 9.14: Profiel van de gemiddelde werknemer.....	150
Tabel 9.15: Percentage van de respondenten dat een bepaald extralegaal voordeel helemaal niet belangrijk (HNB), niet belangrijk (NB), noch onbelangrijk, noch belangrijk (NB/B), belangrijk (B) en heel belangrijk (HB) vindt.....	151
Tabel 9.16: T-toets voor twee onafhankelijke steekproeven (2) .....	154
Tabel 9.17: <i>Pearson Chi-Square test</i> (4) .....	157
Tabel 9.18: <i>Pearson Chi-Square test</i> (5) .....	159
Tabel 9.19: T-toets voor twee onafhankelijke steekproeven (3) .....	160

Tabel 9.20: Het recht op en de gemiddelde waardering van een bepaald extralegaal voordeel ...	163
Tabel 9.21: <i>Pearson Chi-Square test</i> (6) .....	163
Tabel 9.22: <i>Pearson Chi-Square test</i> (7) .....	165
Tabel 9.23: <i>Pearson Chi-Square</i> (8).....	165
Tabel A.1: Werkloosheids- en tewerkstellingsgraden voor de jaren 2000 en 2007.....	191
Tabel B.1: Het aandeel vrouwen, de lonen en de loonkloof per sector .....	193
Tabel D.1: Gemiddelde loonkloof en gemiddelde groei van het bruto binnenlands product over de periode 2006-2010.....	195
Tabel I.1: Kruistabel geslacht en leeftijdscategorie .....	210
Tabel I.2: Kruistabel geslacht en diploma .....	210
Tabel I.3: Kruistabel geslacht en statuut .....	210
Tabel I.4: Kruistabel geslacht en anciënniteit .....	211
Tabel I.5: Kruistabel geslacht en sector.....	211
Tabel I.6: Kruistabel geslacht en arbeidsregime .....	211

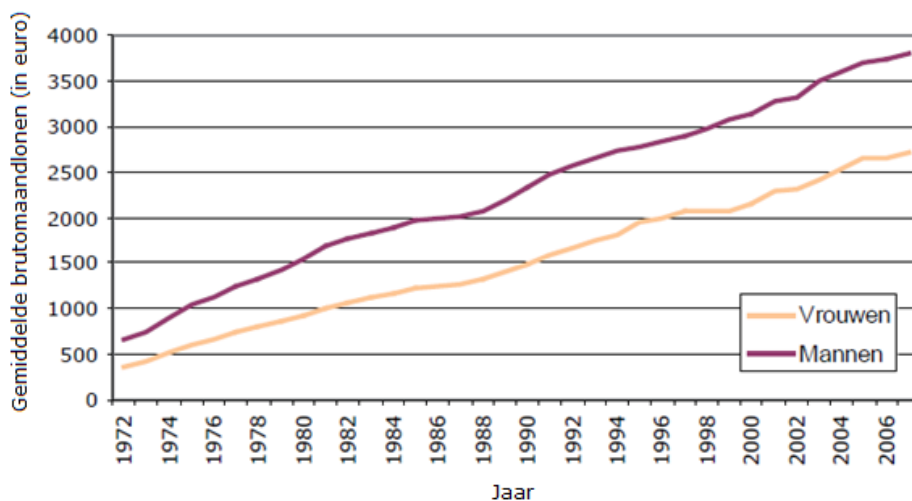
# Hoofdstuk 1      Probleemstelling en methodologie

## 1.1      Probleemstelling

John Jones earned good wages from a firm of outfitters by braiding military tunics. He fell ill and was allowed by the firm to continue his work in his own home. He taught his wife his trade, and as his illness became gradually more severe she did more and more of the work until presently she did it all. But as long as he lived it was taken to the firm as his work and paid for accordingly. When, however, it became quite clear, John Jones being dead and buried, that it could not be his work, Mrs. John Jones was obliged to own that it was hers, and the price paid for it by the firm was immediately reduced to two-thirds of the amount paid when it was supposed to be her husband's. (Fawcett, 1918, p. 1)

Bovenstaand fragment, dat dateert van 1918, illustreert de problematiek die bestempeld wordt als *gender inequality*. Met dit brede concept doelt men op de ongelijke behandeling van mannen en vrouwen op vlak van rechten, verantwoordelijkheden en kansen (Jäger & Rohwer, 2009). Hoewel *gender inequality* een ruim omvattend begrip is, zullen we ons voornamelijk toespitsen op een klein onderdeel ervan, namelijk de loonkloof, oftewel de bestaande ongelijkheid tussen mannen en vrouwen op vlak van hun ontvangen beloning op de arbeidsmarkt. Dat de loonkloofproblematiek nog steeds relevant is, blijkt uit de vaststelling dat mannen tot op heden nog altijd gemiddeld meer verdienen dan vrouwen.

Het bestaan van een loonkloof tussen beide geslachten is een wereldwijd gekend fenomeen. Volgens Weichselbaumer en Winter-Ebmer (2005) is er, tot op de dag van vandaag, geen enkel land in geslaagd de bestaande loonongelijkheid tussen mannen en vrouwen volledig te elimineren. Uit recente loonkloofstudies blijkt bijvoorbeeld dat de Europese lidstaten gemiddeld gezien geconfronteerd worden met een loonkloof van 17 procent in 2009 (ec.europa.eu). Uit onderstaande grafiek, figuur 1.1, kan men duidelijk afleiden dat er ook in België sprake is van een loonkloof. De grafiek bevat de gemiddelde brutomaandlonen van zowel voltijds als deeltijds werkende mannen en vrouwen in de industriese sector. De cijfers hebben betrekking op de periode van 1992 tot en met 2007. Uit de grafiek kan men afleiden dat er een discrepantie bestaat tussen de ontvangen lonen naargelang het geslacht van de werknemer. Eveneens blijkt dat de lonen van beide geslachten doorheen de tijd stijgen. Echter, de lonen van vrouwen stijgen sterker. Het loon dat vrouwen ontvangen is in de onderzochte periode namelijk toegenomen met een factor 6,30, terwijl het loon van de mannelijke werknemers slechts met een factor 4,80 is gestegen. Men kan dus besluiten dat de loonkloof een dalende tendens vertoont. Immers, in 1972 bedroeg de loonkloof in de industriese sector nog 43 procent. Voor elke 100 euro die een man verdiende, moest een vrouw het dus gemiddeld met 57 euro stellen. In de periode van 1972 tot en met 2007 daalde deze loonkloof in de Belgische industriese sector tot 28 procent (Bever, Collard, De Spiegeleire, De Vos, Gilbert, & Van Hove, 2010).



Figuur 1.1: Gemiddelde brutomaandlonen (in euro) van voltijdse en deeltijdse werknemers in de industriesector (1972-2007) (Bever et al., 2010, p. 23)

De loonkloofproblematiek is een veelbesproken onderwerp. Dit blijkt uit de vele theorieën, studies en artikels die teruggevonden kunnen worden in zowel economische als sociologische handboeken, op het internet en zelfs in tijdschriften of kranten. Het feit dat talrijke academici hun aandacht wijden aan het onderzoeken van de heersende loonkloof toont hoe sterk dit probleem leeft. Op basis van dergelijke onderzoeken is men gekomen tot diverse verklaringen voor het bestaan van een loonkloof tussen beide geslachten. Volgens Becker (1975), Blau en Kahn (2000, 2006) en Preston (1997) zouden verschillen in *menselijk kapitaal* en *structurele factoren*, oftewel verschillen in *objectieve arbeidsmarktfactoren*, tussen mannen en vrouwen aan de grondslag van het bestaan van een loonkloof liggen. Mannelijke en vrouwelijke werknemers zouden namelijk verschillen vertonen op vlak van training, competenties, opleiding en ervaring. Ook zijn beide geslachten actief in verschillende sectoren en oefenen ze diverse functies uit (in Travis, Gross, & Johnson, 2009). Vrouwen werken bovendien doorgaans meer deeltijds dan mannen en nemen vaker loopbaanonderbreking (Vanderbiesen, 2006).

Bovenvermelde verschillen in objectieve factoren verklaren reeds een significant deel van de bestaande loonkloof. Echter, het bestaan van een loonkloof kan niet volledig verklaard worden door verschillen in objectieve criteria. Het onverklaarbaar gedeelte wordt grotendeels toegewezen aan *discriminatie*, hetgeen als een *subjectieve factor* beschouwd kan worden (Konings, 2005; Theunissen & Sels, 2006). Economische discriminatie op basis van geslacht houdt in dat vrouwen, die over dezelfde capaciteiten, opleiding, training en ervaring beschikken als hun mannelijke collega's, een minderwaardigere behandeling krijgen met betrekking tot aanwerving, toegang tot bepaalde beroepen, promotie, lonen en werkcondities (McConnell, Brue, & MacPherson, 2002). Toch moet opgemerkt worden dat het niet evident is om een onderscheid te maken tussen het gedeelte van de loonkloof dat toegewezen kan worden aan het feit dat mannen en vrouwen kunnen verschillen op vlak van objectieve factoren en het gedeelte veroorzaakt door discriminerende praktijken. Mannen en vrouwen kunnen bijvoorbeeld verschillen vertonen op vlak van de objectieve



factor training. Immers, vrouwen verlaten vaker tijdelijk of permanent de arbeidsmarkt om de zorg van kinderen op zich te nemen. Jonge vrouwen nemen bijgevolg minder het initiatief om een training te volgen, aangezien de *pay-off* hiervan in de toekomst zeer laag zal zijn. Dit zal zich uiten in het ontvangen van een lager loon. Het verschil kan echter ook te wijten zijn aan het feit dat vrouwen uitgesloten worden van bepaalde trainingsprogramma's. In dit geval oefent de werkgever discriminerende praktijken uit. Gezien de juridische strafbaarheid die gepaard gaat met rechtstreekse discriminatie, is het niet ondenkbaar dat werkgevers op een subtiel manier discriminerende praktijken opzetten. Omtrent het percentage van de loonkloof dat puur te wijten valt aan discriminatie, is er bijgevolg nog steeds geen consensus bereikt tussen de verschillende onderzoekers.

Het zoeken naar verklaringen voor het bestaan van discriminatie op de arbeidsmarkt heeft geleid tot de totstandkoming van uiteenlopende economische discriminatietheorieën. Een eerste veelbesproken theorie is het *taste-for-discrimination* model van Gary S. Becker. Volgens dit model zouden werkgevers een drang hebben om bepaalde groepen werknemers, zoals vrouwen, te discrimineren (McConnell et al., 2002; Zweimüller, Winter-Ebmer, & Weichselbaumer, 2008). Een tweede theorie waaraan veel aandacht wordt besteed is deze van *statistische discriminatie*. Statistische discriminatie doet zich voor wanneer een individu beoordeeld wordt op basis van de gemiddelde kenmerken van de groep waartoe hij of zij behoort. Men kijkt met andere woorden niet naar de unieke kenmerken van de persoon in kwestie. Over het algemeen kan bijvoorbeeld gesteld worden dat een werkgever een positiever beeld heeft over de gemiddelde productiviteit van mannen dan over deze van vrouwen. Dit beeld is dan gebaseerd op statistieken. Statistisch gezien is een vrouw bijvoorbeeld vaker ziek dan een man. Hieruit trekt de werkgever dan algemene conclusies voor de hele populatie vrouwen, hetgeen een invloed kan uitoefenen op de hoogte van hun ontvangen loon (McConnell et al., 2002; Williams, Paluck, & Spencer-Rodgers, 2010). Een laatste belangrijke economische discriminatietheorie is het *crowding* model. Volgens dit model worden vrouwen in een bepaald aantal, vaak laagbetaalde, beroepen geduwd. De theorie stelt dat toegang tot betere posities hen doorgaans geweigerd wordt (McConnell et al., 2002).

Het voorkomen van discriminatie op de arbeidsmarkt wijst op een falen van het *neoklassieke arbeidsmarktmodel*. Dit model geeft de loonvorming op de arbeidsmarkt weer in een situatie die gekenmerkt wordt door perfecte competitie. Eén van de typerende eigenschappen van perfecte competitie is dat werkgevers en werknemers *wage-takers* zouden moeten zijn. Beide kunnen met andere woorden geen invloed uitoefenen op de hoogte van de marktlonen (McConnell et al., 2002). In de aanwezigheid van discriminatie wordt er echter niet aan de eigenschap van *wage-taker* voldaan. Immers, indien de werkgever discrimineert, en dus over marktmacht beschikt, zal deze de loonhoogte bepalen op basis van het geslacht van de tewerkgestelde werknemer. Zodoende zal er sprake zijn van *marktimperfecties* en aldus een inefficiënte uitkomst voor de maatschappij.

Het bestaan van een loonkloof zal, ongeacht de aanwezigheid van discriminatie, vrouwen in een negatieve positie plaatsen. Vrouwen zullen aldus *negatieve gevolgen* ondergaan door de aanwezigheid van een loondiscrepancie. Het grootste nadeel ervaart de vrouw bij haar pensionering. Omdat vrouwen doorgaans een lager loon hebben ontvangen doorheen hun

loopbaan, krijgen ze ook een lager individueel pensioen toegekend. Vrouwen zouden in theorie veel langer moeten werken dan hun mannelijke collega's om een degelijk pensioen op te bouwen. Vandaar dat vrouwen na hun loopbaan minder financiële zekerheid hebben en een hoger risico lopen om in de armoede terecht te komen. Het is belangrijk ervan bewust te zijn dat de loonkloof nu mee de latere pensioenkloof veroorzaakt (equalpayday.be).

Het bestaan van een loonkloof is een relevant onderwerp voor het *beleid* van de Belgische overheid, zowel op federaal als op regionaal niveau. Zoals zojuist vermeld, brengt de aanwezigheid van een loonkloof namelijk een efficiëntieverlies voor de maatschappij met zich mee. Beleidsmakers zouden bijgevolg maatregelen moeten treffen om de loonkloof te reduceren of zelfs volledig te elimineren. Wanneer er loongelijkheid is, zal het voor vrouwen aantrekkelijker zijn om tot de arbeidsmarkt toe te treden. Dit zal de economische activiteit, en dus ook het bruto binnenlands product in België ten goede komen. Ondanks de verschillende maatregelen die de Belgische overheid reeds heeft genomen, kan er nog steeds een loondivergentie vastgesteld worden. Het feit dat de loonkloof blijft bestaan is volgens Chicha (2006) gerelateerd aan de beperkte effectiviteit van bestaande beleidsmaatregelen ter bevordering van loongelijkheid. Meer bepaald zouden bedrijven er niet in slagen de opgelegde maatregelen volledig te volgen. Bedrijven vrezen namelijk dat deze maatregelen een negatief effect zouden hebben op hun concurrentiepositie en op de interne sfeer op de werkvloer. Het is dus duidelijk dat beleidsmakers methoden zouden moeten identificeren die werkgevers aanmoedigen om loonongelijkheid op de werkvloer te doen slinken en zelfs volledig te elimineren.

Ten slotte wordt er naast het bestaan van een loonkloof eveneens aandacht besteed aan het concept *extralegale voordelen*, oftewel *fringe benefits*. McConnell et al. (2002) halen aan dat de totale compensatiekost voor een werkgever doorgaans uit twee delen bestaat, namelijk het uitbetaalde loon en de kost die het aanbieden van extralegale voordelen met zich meebrengt. Ook met betrekking tot extralegale voordelen kan het geslacht van de werknemer een significante rol spelen. Enerzijds kan vastgesteld worden dat mannen en vrouwen in ongelijke mate recht hebben op bepaalde extralegale voordelen (Beverly et al., 2010; Vermandere, Vandenbrande, Delmotte, Theunissen, & Sels, 2011). Anderzijds kan het voor managers belangrijk zijn om te weten of mannen en vrouwen een verschillende voorkeur vertonen in de samenstelling van hun pakket extralegale voordelen. Wanneer managers weten welke voorkeuren beide geslachten hebben, kan men de betreffende werknemer op een gepaste wijze motiveren.

## **1.2 Onderzoeksvragen en onderzoeksopzet**

### **1.2.1 Centrale onderzoeksvraag**

De aanwezigheid van een loonkloof tussen mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt kan niet betwist worden. Indien beide geslachten actief zijn op de arbeidsmarkt, ontvangen vrouwen effectief een lager gemiddeld loon dan mannen. De vraag is echter in hoeverre deze ongelijke

behandeling veroorzaakt wordt door discriminerende praktijken van de werkgever, door verschillen in objectieve kenmerken tussen mannen en vrouwen of door een combinatie van beide. Het is immers mogelijk dat het geslacht van de werknemer, in wisselwerking met andere objectieve factoren, de hoogte van het beloningspakket bepaalt. Indien discriminatie, geheel of gedeeltelijk, aan de basis ligt van de bestaande loonongelijkheid, zal het geslacht van de werknemer een bepalende factor zijn voor de hoogte van het ontvangen loon.

Niet enkel het loon, maar ook extralegale voordelen kunnen een onderdeel vormen van het totale compensatiepakket dat een werknemer ontvangt. Het is mogelijk dat een man en een vrouw die hetzelfde of gelijkaardig werk verrichten een andere samenstelling van extralegale voordelen verkrijgen. Dit zou veroorzaakt kunnen worden door eigen keuze. Mannen en vrouwen kunnen immers die voordelen ontvangen waar ze het grootste belang aan hechten. Toch kan ook hier sprake zijn van discriminatie, waarbij een werkgever meer of hoogwaardigere extralegale voordelen toekent aan de mannelijke werknemer. Tot slot kunnen verschillen in objectieve marktfactoren tussen beide geslachten eveneens aan de basis liggen van de bestaande kloof in extralegale voordelen. Het is aldus relevant om te bestuderen in welke mate het verschil in het ontvangen pakket extralegale voordelen naargelang geslacht toegewezen kan worden aan voorkeursverschillen, aan discriminerende praktijken van werkgevers of aan verschillen in objectieve factoren.

Naast het bestaan van een ongelijkheid in het compensatiepakket, kan bovendien opgemerkt worden dat mannen een hogere arbeidsmarktparticipatie kennen dan vrouwen. Met betrekking tot deze zogenaamde *employment gender gap* kan men zich afvragen in welke mate de verschillen in participatie zijn ingegeven door eigen keuze of door discriminatie. Desalniettemin zal de aanwezigheid van een *employment gender gap*, naast de loonkloof, de bestaande genderongelijkheid op de arbeidsmarkt versterken.

Op basis van de zojuist besproken aspecten van het loon kunnen we onze centrale onderzoeksvraag als volgt formuleren:

*'Is het geslacht van de werknemer relevant voor de hoogte en de samenstelling van het loon in België?'*

### **1.2.2 Deelvragen**

De hieronder opgesomde deelvragen zullen ons helpen om een antwoord te vinden op de centrale onderzoeksvraag:

1. *'Welke factoren vormen een verklaring voor het bestaan van een loonkloof?'*

Het bestaan van een loonkloof is een complex gegeven. Inkomensverschillen tussen mannen en vrouwen zijn niet zondermeer toe te schrijven aan het geslacht zelf. Discriminerende praktijken

zullen slechts een gedeelte van de loonkloof verklaren. Immers, loonverschillen kunnen eveneens toegeschreven worden aan verschillen in objectieve arbeidsmarktfactoren. Wij trachten in deze masterproef een zo volledig mogelijk overzicht te geven van de factoren die eventueel kunnen leiden tot de bestaande inkomensongelijkheid. Hiertoe zullen we ons zowel op de subjectieve factor discriminatie als op de belangrijkste objectieve factoren richten. Deze factoren zullen besproken worden in respectievelijk hoofdstuk 3 en hoofdstuk 4.

2. *'In welke mate verschillen Belgische mannen en vrouwen in belangrijke objectieve arbeidsmarktfactoren?'*

Het bestaan van een loonkloof zal grotendeels in de hand gewerkt worden door het feit dat mannen en vrouwen verschillen vertonen op vlak van belangrijke objectieve arbeidsmarkeigenschappen. In hoofdstuk 5 zal voor elk van deze factoren worden nagegaan in welke mate er verschillen opgetekend kunnen worden tussen mannen en vrouwen tewerkgesteld op de Belgische arbeidsmarkt.

3. *'Wat zijn de gevolgen van het bestaan van een loonkloof?'*

Wanneer gelijk werk niet gepaard gaat met een gelijke beloning voor mannen en vrouwen verwachten we dat dit een aantal consequenties met zich meebrengt. Deze consequenties zullen in hoofdstuk 6 aan bod komen. We zullen ons hierbij niet enkel beperken tot de gevolgen voor de vrouwelijke werknemer zelf. We willen namelijk ook nagaan of de aanwezigheid van een sekseloonkloof leidt tot eventuele nadelen voor de maatschappij in zijn geheel.

4. *'Welk beleid kan de overheid voeren om de loonkloof te bestrijden en welk beleid past zij in de praktijk toe?'*

In het licht van onze masterafstudeerrichting 'beleidsmanagement' is de behandeling van bovenvermelde onderzoeksvraag een interessant onderdeel van onze masterproef. In hoofdstuk 7 bespreken we vooreerst de beleidsoplossingen die in de literatuur worden aangereikt om de loonkloof in te perken of zelfs te elimineren. Aanvullend bestuderen we eveneens enkele specifieke acties uit de praktijk die genomen worden om de loonkloof te dichten. Hierbij richten we ons zowel op België als op de Europese Unie.

5. *'Is er een verschil in het ontvangen pakket extralegale voordelen en/of in de voorkeur naar extralegale voordelen naargelang geslacht?'*

Deze deelvraag zal in de hoofdstukken 8 en 9 aan bod komen. Enerzijds zullen we nagaan of mannelijke en vrouwelijke werknemers een verschillend pakket *extralegale voordelen* ontvangen. De mogelijkheid bestaat immers dat werkgevers beslissen om aan hun mannelijke werknemers meer voordelen of eventueel een duurder pakket voordelen te bieden dan aan hun vrouwelijke werknemers, hetgeen een versterkend effect zal hebben op de reeds bestaande loonkloof.

Anderzijds analyseren we of er verschillen zijn in de voorkeuren tussen mannen en vrouwen op vlak van extralegale voordelen. Het zou bijvoorbeeld kunnen dat vrouwen meer belang hechten

aan flexibele werkuren, terwijl voor mannen een bedrijfswagen prioriteit is. De absolute waarde van deze extralegale voordelen mag dan wel verschillend zijn, maar de relatieve waarde is voor beide geslachten misschien gelijk. Hoewel een bedrijfswagen een duurdere component van het beloningspakket vormt, zal een vrouw een grotere voorkeur voor flexibele werkuren vertonen, aangezien dit voordeel een grotere praktische waarde voor de vrouw vertegenwoordigt.

Bijkomend zullen we nagaan of het daadwerkelijk ontvangen pakket extralegale voordelen is afgestemd op de voorkeuren.

### **1.2.3 Onderzoeksopzet**

Onze masterproef zal bestaan uit twee delen. Het eerste deel handelt over de *loonkloof*. Vooreerst zullen we ingaan op de theoretische werking van de arbeidsmarkt, oftewel de neoklassieke arbeidsmarkttheorie. Na een theoretische basis omtrent de arbeidsmarkt opgebouwd te hebben, spitsen we ons toe op het fenomeen arbeidsmarktdiscriminatie, dat een belangrijke verklaring vormt voor de bestaande loondivergentie tussen mannen en vrouwen. Naast discriminatie zullen eveneens de talrijke objectieve factoren besproken worden die mede aan de basis van de geobserveerde loonverschillen kunnen liggen. Tevens zullen de gevolgen van de bestaande loonkloof en het beleid dat de overheid voert ter bestrijding van de ongelijke behandeling tussen mannen en vrouwen op de werkvloer besproken worden. Dit deel van de masterproef zal worden uitgewerkt op basis van een literatuurstudie. Deze studie zal voornamelijk gebaseerd zijn op wetenschappelijke artikels en andere relevante literatuur teruggevonden met behulp van de zoekmachines *Ebscohost* en *Google Scholar*. Vervolgens maken we gebruik van bestaand cijfermateriaal om de omvang en de samenstelling van de loonkloof na te gaan. Dit empirisch gedeelte zullen we grotendeels staven aan de hand van bestaande recente gegevens die we terugvinden op de websites van EUROSTAT en van de FOD Economie. Een eigen studie voeren met als doel de grootte van de loonkloof te achterhalen lijkt ons praktisch onmogelijk en, gezien de vele studies die reeds voorhanden zijn, onnodig.

In het tweede deel zullen de *extralegale voordelen* als component van het vergoedingspakket besproken worden. Ten eerste gaan we in op de theorie omtrent de optimale verhouding tussen het loon en extralegale voordelen. Daarnaast willen we ook te weten komen welke extralegale voordelen beide geslachten werkelijk ontvangen en welke ze verkiezen. Dit zullen we bewerkstelligen aan de hand van een eigen enquête. Concreet zullen we een bevraging organiseren binnen zowel een privé- als een overheidsbedrijf. Aan de hand van deze casestudy willen we achterhalen welke verschillen er bestaan tussen de geslachten op vlak van extralegale voordelen.

### 1.3 Taakverdeling

De masterproef, met de bijhorende taakverdeling, zal er als volgt uitzien:

Hoofdstuk 1: Probleemstelling en methodologie

1.1 Probleemstelling: Hanne

1.2 Onderzoeksvragen en onderzoeksopzet: Catherine

#### DEEL I: DE LOONKLOOF

Hoofdstuk 2: Loonvorming op de arbeidsmarkt: een theoretische uitwerking: Catherine

Hoofdstuk 3: Discriminatie op de arbeidsmarkt: Hanne

Hoofdstuk 4: Niet-discriminerende factoren

4.1 Basismethoden voor de kwantitatieve bepaling van de loonkloof: Catherine

4.2 Niet-discriminerende factoren: Hanne

4.3 Rationele keuze: Hanne

4.4 Kritische reflectie: vrijwillige beslissingen versus beslissingen beïnvloed door discriminatie: Hanne

Hoofdstuk 5: Een empirische uitwerking van de loonkloof in België: Catherine en Hanne

Hoofdstuk 6: Gevolgen van het bestaan van een loonkloof: Catherine

Hoofdstuk 7: Beleid

7.1 Inleiding: Catherine

7.2 Theoretische oplossingen: Catherine

7.3 Beleid in België: Catherine

7.4 Beleid in Europa: Hanne

#### DEEL II: EXTRALEGALE VOORDELEN

Hoofdstuk 8: Extralegale voordelen: een theoretische uitwerking: Hanne

Hoofdstuk 9: Preferenties en beschikbaarheid van extralegale voordelen in de praktijk: Catherine en Hanne

# **Deel I De loonkloof**





## **Hoofdstuk 2      Loonvorming op de arbeidsmarkt: een theoretische uitwerking**

Vooreerst bespreken we in paragraaf 2.1 hoe de loonvorming op de arbeidsmarkt gebeurt volgens de *neoklassieke visie*. Vervolgens spitsen we ons toe op het proces van de loonvorming in België (paragraaf 2.2), waarbij er eveneens dieper wordt ingegaan op de bestaande loonkloof (paragraaf 2.3). De vastgestelde loonkloof kan enerzijds in de hand gewerkt worden door discriminerende praktijken. Anderzijds kunnen er ook niet-discriminerende factoren aan de basis van de bestaande loondivergentie liggen. Beide oorzaken zullen in de volgende hoofdstukken, namelijk in hoofdstuk 3 en in hoofdstuk 4, aan bod komen. In hoofdstuk 3 zal discriminatie, hetgeen men als een falen van het neoklassieke arbeidsmarktmodel kan beschouwen, gedetailleerder besproken worden. We zullen hier in het bijzonder aandacht hebben voor de verschillende economische theorieën die discriminatie op de arbeidsmarkt verklaren. In hoofdstuk 4 volgt dan een uiteenzetting omtrent de niet-discriminerende factoren. Voor de theoretische uitwerkingen baseren we ons voornamelijk op het handboek *Labour economics* (2002) van de auteurs McConnell, Brue en MacPherson.

### **2.1      Het neoklassieke arbeidsmarktmodel**

Het neoklassieke arbeidsmarktmodel beschrijft hoe het loon tot stand komt in een arbeidsmarkt die gekenmerkt wordt door perfecte competitie. De definiëring en werking van dit model worden in onderstaande paragrafen weergegeven. Eerst en vooral wordt er een overzicht geboden over hetgeen perfecte competitie concreet inhoudt. Hierna zal er beschreven worden hoe het evenwichtsloon tot stand komt in een perfect competitieve arbeidsmarkt. Eveneens wordt er ingegaan op de verschillende determinanten van vraag en aanbod. Dit deel sluit af met een uiteenzetting omtrent allocatieve efficiëntie. Gemakkelijkshalve wordt hierbij verondersteld dat de beloning van de werknemers voorlopig enkel bestaat uit het brutosalaris. In het tweede deel van de masterproef zal er rekening gehouden worden met een bijkomende compensatievorm, namelijk extralegale voordelen.

#### **2.1.1      Perfecte competitie**

De marktstructuur geeft aan in welk type markt bedrijven opereren. Afhankelijk van de hoeveelheid bedrijven in de markt en het type product dat aangeboden wordt, kunnen verschillende soorten marktstructuren worden onderscheiden (Lipsey & Chrystal, 2007). In deze masterproef concentreren wij ons enkel op de perfect competitieve marktstructuur, aangezien deze als een basismodel beschouwd kan worden.

Vooreerst beschouwen we perfecte competitie op de *goederenmarkt*. De competitiviteit van een markt refereert naar de mate waarin individuele bedrijven de macht hebben om invloed uit te oefenen op de marktprijzen. Hoe minder macht de individuele bedrijven hebben, hoe competitiever

de markt is. Men spreekt van perfecte competitie wanneer geen enkel bedrijf in de markt in staat is om individueel de marktprijzen te beïnvloeden.

Perfekte competitie wordt gekenmerkt door vijf essentiële eigenschappen. Ten eerste verhandelen alle bedrijven in de markt een homogeen product. Ten tweede is de markt transparant. De consumenten beschikken kosteloos over alle relevante informatie betreffende de eigenschappen van het product en over de prijzen die door de verschillende aanbieders worden gehanteerd. Een derde belangrijk kenmerk is dat er vele vragers en aanbieders op de markt actief zijn die elk een klein aandeel hebben in respectievelijk de totale consumptie en productie. De vierde eigenschap houdt in dat zowel de bedrijven als de consumenten in de markt prijsnemers zijn. Aangezien de vragers en de aanbieders allen slechts een kleine fractie van de totale productie kopen, respectievelijk verkopen, kunnen beide partijen geen invloed uitoefenen op de marktprijs. De consumenten en de producenten bezitten geen marktmacht en moeten dus genoegen nemen met de heersende marktprijs ongeacht de hoeveelheid die ze vragen of produceren. De laatste eigenschap die geldt bij perfecte competitie is mobiliteit. Er is met andere woorden steeds een vrije en kosteloze toe- en uittreding tot de markt mogelijk (Lipsey et al., 2007; Pindyck & Rubinfeld, 2009).

Naast de goederenmarkt kan ook de *arbeidsmarkt* gekenmerkt worden door perfecte competitie. De eigenschappen die een perfect competitieve arbeidsmarkt kenmerken zijn overeenkomstig aan deze van de goederenmarkt. De geldende eigenschappen zijn uiteraard aangepast aan de eigenheid van de arbeidsmarkt. De eigenschap van homogeniteit slaat nu terug op de homogene arbeid die werknemers aanbieden en bedrijven vragen. Transparantie houdt in dat iedere partij op de arbeidsmarkt kosteloos kan beschikken over alle relevante informatie met betrekking tot lonen en mogelijke arbeidsplaatsen. In de perfect competitieve arbeidsmarkt zijn ook vele vragers en aanbieders van arbeid aanwezig. Een gevolg hiervan is dat geen enkele partij in staat is om individueel de lonen te beïnvloeden. De eigenschap van prijsnemers vertaalt zich op de arbeidsmarkt bijgevolg in *wage-taker*. Mobiliteit in de arbeidsmarkt betekent dat vragers en aanbieders van arbeid ieder moment kunnen toe- of uittreden (McConnell, Brue, & MacPherson, 2002).

### **2.1.2 De werking**

Een analyse omtrent de werking van de perfect competitieve arbeidsmarkt helpt ons een beter inzicht te krijgen in de *loonvorming*. Deze werking kan het best geïllustreerd worden aan de hand van een vraag- en aanbodschema. De vraagzijde geeft de gedragingen van de werkgevers weer. Het aanbod wordt daarentegen gevormd door de werknemers. Vraag en aanbod zullen uiteindelijk zorgen voor evenwicht op de arbeidsmarkt, waarbij er een evenwichtsloon tot stand komt.

### 2.1.2.1 Vraag

Om de vraag naar arbeid te bepalen, redeneren werkgevers steeds in termen van kosten en opbrengsten. Immers, een winstmaximaliserende producent zal enkel bijkomende werknemers tewerkstellen zolang de opbrengsten van een extra werkkraft de kosten overstijgen. De toename in opbrengsten als gevolg van de inzet van een extra werknemer wordt uitgedrukt als marginale opbrengsten (*marginal revenue product, MRP*). De verandering in de totale loonkosten door een verandering van de hoeveelheid arbeid met één eenheid wordt gemeten door de marginale loonkost (*marginal wage cost, MWC*). Zolang de marginale opbrengsten de marginale loonkosten overtreffen zal een extra werknemer de winst doen toenemen. Bijgevolg zal een producent additionele arbeidskrachten tewerkstellen totdat de marginale opbrengsten gelijk zijn aan de marginale loonkosten ( $MRP = MWC$ ) (McConnell et al., 2002). Met de marginale opbrengsten gelijk aan de marginale loonkosten zorgt een extra werkkraft immers niet meer voor een winsttoename. Een werkgever zal dus niet bereid zijn verder in de productiefactor arbeid te investeren.

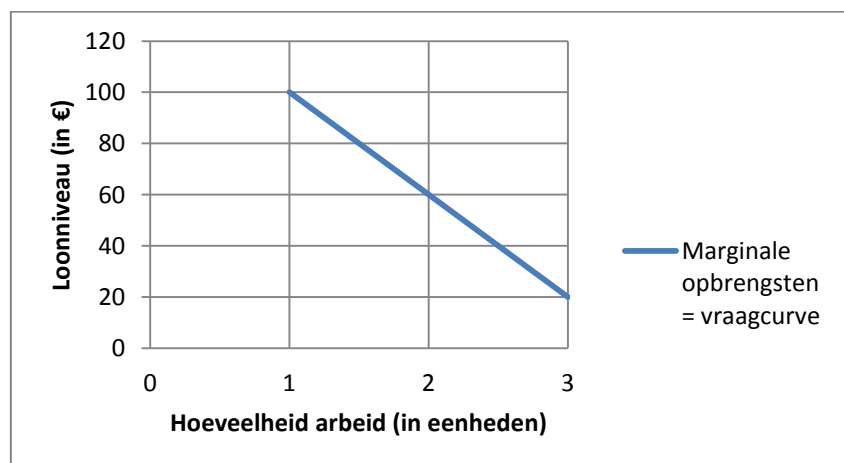
In een perfect competitieve arbeidsmarkt is de producent, zoals reeds vermeld, een *wage-taker*. De loonhoogte zal met andere woorden onveranderd blijven, ongeacht de hoeveelheid arbeiders die de producent tewerkstelt. Een producent die zich in een perfect competitieve arbeidsmarkt bevindt, weet dus dat de bijkomende kost van een extra eenheid arbeid, oftewel de marginale loonkost, steeds gelijk zal zijn aan het loonniveau, de zogenaamde *wage rate* ( $W$ ). Dit houdt in dat  $MWC = W$ . Men kan de vergelijking  $MRP = MWC$  aldus vervangen door  $MRP = W$ . Een winstmaximaliserende producent zal met andere woorden bijkomend werknemers aannemen totdat de marginale opbrengsten gelijk zijn aan het loonniveau. De marginale opbrengstencurve van een bedrijf representeert aldus de *individuele vraag* naar arbeid (McConnell et al., 2002).

Tabel 2.1 en figuur 2.1 illustreren de totstandkoming van de individuele vraagcurve naar arbeid aan de hand van een eenvoudig voorbeeld. In tabel 2.1 ziet men de hoeveelheid arbeid die een producent mogelijk kan tewerkstellen (kolom 1) samen met de overeenkomstige output die deze werknemers gezamenlijk produceren (kolom 2). Wanneer men de totale productie vermenigvuldigt met de verkoopprijs (kolom 3) van het product, die telkens 5 euro bedraagt, bekomt men de totale opbrengst (kolom 4). Het verschil in de totale opbrengst door een bijkomende eenheid arbeid, namelijk de marginale opbrengst, wordt in de laatste kolom weergegeven. Wanneer we in deze illustratie een loonniveau gelijk aan 100 euro veronderstellen, zal de producent slechts één werknemer aannemen. De marginale opbrengst van één eenheid arbeid is dan namelijk gelijk aan het loonniveau. Een extra werknemer in dienst nemen zou de winst voor de producent doen dalen. Immers, een extra werknemer zorgt voor een extra opbrengst van 60 euro. Echter, de aanwerving van deze extra arbeider gaat gepaard met een extra loonkost van 100 euro. Aangezien de extra kosten de extra opbrengsten overtreffen, zal de winst dalen. Ingeval het loonniveau daarentegen zou dalen tot 60 euro, zal de producent twee werknemers willen tewerkstellen. Met twee werknemers is de marginale opbrengst opnieuw gelijk aan het loonniveau en zal de producent verder geen bijkomend personeel willen aannemen. Wanneer het loonniveau ten slotte daalt tot 20 euro, zal de producent beslissen een derde werknemer in dienst te nemen. Zijn totale opbrengsten

zullen dan toenemen tot 180 euro. Bovenstaande bevindingen worden uitgezet in figuur 2.1. De horizontale as in figuur 2.1 geeft de hoeveelheid arbeid weer. Op de verticale as vindt men het loonniveau terug. Ieder punt op de marginale opbrengstencurve geeft de gevraagde hoeveelheid van de producent naar arbeid voor ieder mogelijk loonniveau weer. De marginale opbrengstencurve van een bedrijf representeert dus de individuele vraagcurve van het bedrijf (McConnell et al., 2002).

Eenheden arbeid	Totale productie (in eenheden)	Verkoopprijs per eenheid product (in €)	Totale opbrengsten (in €)	Marginale opbrengsten (in €)
0	0	5	0	0
1	20	5	100	100
2	32	5	160	60
3	36	5	180	20

Tabel 2.1: Berekening marginale opbrengsten (eigen verwerking)



Figuur 2.1: Vraag naar arbeid (eigen verwerking)

Zoals blijkt uit figuur 2.1 wordt de vraagcurve gekenmerkt door een neerwaarts verloop, wat toegeschreven kan worden aan de dalende marginale productiviteit van de factor arbeid. Het *marginale product* geeft weer hoeveel output er extra geproduceerd wordt door een toename van de input met één eenheid. Men kent twee soorten relevante inputfactoren, namelijk arbeid en kapitaal. Op korte termijn veronderstelt men dat het kapitaal een vast gegeven is. Enkel de inputfactor arbeid kan aldus op korte termijn worden aangepast. Aangezien we in de context van perfecte competitie redeneren, moeten we in het achterhoofd houden dat iedere werknemer identiek is en dus op eenzelfde manier bijdraagt aan de geproduceerde output. Wanneer slechts een kleine hoeveelheid werknemers instaat voor de productie, zal een extra eenheid arbeid zorgen voor een relatief grote toename in de output. De marginale productiviteit is met andere woorden hoog. Dit wordt onder andere mogelijk gemaakt doordat werknemers zich gaan specialiseren in bepaalde taken, hetgeen bekend staat als *the division of labour* van Adam Smith. Bij een grotere

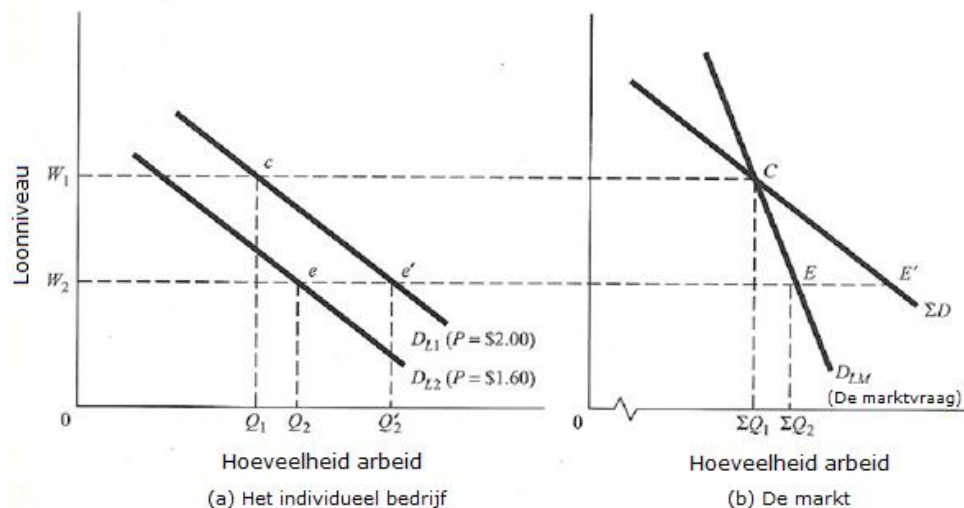
hoeveelheid arbeid zal een bijkomende werknemer echter alsmaar minder bijdragen tot de totale output. Bijgevolg zal de marginale productiviteit in kleinere mate toenemen. Uiteindelijk bereikt men een punt waarop de marginale productiviteit zelfs zal afnemen. Dit kan verklaard worden door het feit dat het aantal machines in een bedrijf, oftewel het kapitaal, onveranderlijk is op korte termijn. Het is dan mogelijk dat de grote hoeveelheid arbeidskrachten elkaar in de weg loopt (Pindyck et al., 2009).

Het fenomeen van afnemende marginale opbrengsten kan eveneens geïllustreerd worden aan de hand van de cijfers weergegeven in tabel 2.1. Eén eenheid arbeid zorgt voor een totale productie van 20 eenheden. Twee eenheden arbeid produceren daarentegen een output van 32 eenheden. Het marginale product, oftewel de toename in output als gevolg van één eenheid toename in input, bedraagt dus 12 eenheden. Een volgende bijkomende eenheid arbeid doet de output toenemen tot 36 eenheden. Het marginaal product bedraagt dan nog slechts 4 eenheden. Het dalend patroon van het marginaal product kan aldus duidelijk afgeleid worden.

Na de individuele vraag naar arbeid besproken te hebben, zal er in wat volgt gefocust worden op de totale marktvaart. Om de totale marktvaart naar arbeid te kennen, mag men niet zondermeer de individuele vraagcurven sommeren. Namelijk, wanneer het loonniveau daalt, zal het bedrijf meer werknemers aannemen en bijgevolg meer produceren. Vanuit het perspectief van een individueel bedrijf zal deze toename in output slechts een verwaarloosbaar deel uitmaken van de totale marktoutput. Een dalend loonniveau beïnvloedt echter alle producenten. In ieder bedrijf zal het aantal werknemers en dus de geproduceerde hoeveelheid output stijgen. Het totale aanbod van het product neemt met andere woorden sterk toe waardoor de verkoopprijs daalt. Uit tabel 2.1 kan er afgeleid worden dat de prijs van een product mede een determinant is van de vraag naar arbeid. Immers, een lagere verkoopprijs vermindert de marginale opbrengsten van de producent. Aangezien de marginale opbrengstencurve de vraagcurve reflecteert, zal een daling in de marginale opbrengsten de vraagcurve van een individuele producent naar links doen verschuiven. Voor ieder loonniveau is de gevraagde hoeveelheid arbeid nu lager dan voorheen. De marktvaart naar arbeid is aldus inelastischer dan de som van alle individuele vraagcurven.

Voorgaande wordt geïllustreerd aan de hand van figuur 2.2, waarbij de grafiek aan de linkerzijde (a) de vraag naar arbeid van een individueel bedrijf aangeeft, terwijl de grafiek aan de rechterzijde (b) een weergave is van de totale vraag naar arbeid van alle bedrijven in de markt. In de veronderstelling dat het geproduceerde goed in de markt tegen 2 dollar wordt verkocht, wordt de vraag naar arbeid van het individueel bedrijf gegeven door de curve  $D_{L1}$ . In dit geval wordt er een evenwicht bereikt in punt c, waarbij het loonniveau gelijk is aan  $W_1$  en de gevraagde hoeveelheid arbeid gelijk is aan  $Q_1$ . Wanneer het loonniveau daalt tot  $W_2$  is een individueel bedrijf bereid meer werknemers, namelijk een hoeveelheid  $Q'_2$ , aan te werven. Echter, bij een lager loonniveau zal ieder bedrijf in de markt extra werknemers willen tewerkstellen, waardoor de totale geproduceerde hoeveelheid output stijgt en de marktprijzen van het product dalen. In dit voorbeeld daalt de marktprijs van het geproduceerde goed tot 1,60 dollar. Deze lagere inkomsten per verkocht product doen de vraag naar arbeid vervolgens dalen. De vraag naar arbeid van het individueel bedrijf daalt nu van  $D_{L1}$  tot  $D_{L2}$ . Een nieuw evenwicht zal bereikt worden in punt e, met een

loonniveau gelijk aan  $W_2$  en de gevraagde hoeveelheid arbeid gelijk aan  $Q_2$ . De marktvrage naar arbeid is derhalve niet gelijk aan de horizontale som van de individuele vraagcurven,  $\Sigma D$ . Immers, de marktvrage moet gecorrigeerd worden voor de prijsveranderingen als gevolg van een verandering van het algemene loonniveau. De marktvrage wordt in figuur 2.2 (b) aldus weergegeven door  $D_{LM}$  (McConnell et al., 2002).



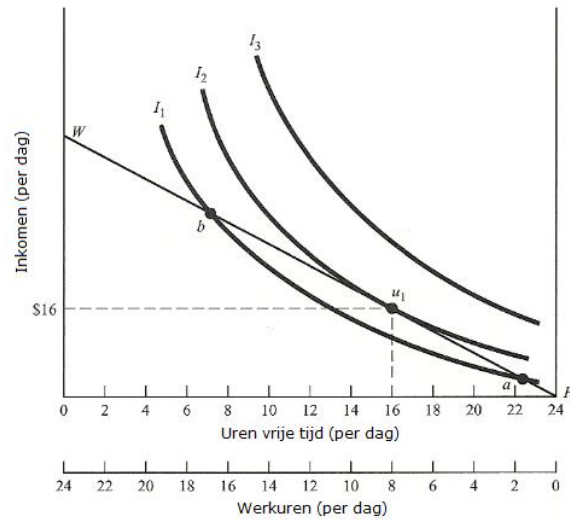
Figuur 2.2: De totale marktvrage naar arbeid (McConnell et al., 2002)

### 2.1.2.2 Aanbod

Werknemers worden in hun beslissingen, betreffende de hoeveelheid arbeid die ze willen aanbieden, gedreven door nutsmaximalisatie. Ieder individu heeft dagelijks een vast aantal uren ter beschikking, namelijk 24 uur, en wil deze optimaal alloceren tussen werk en vrije tijd. Twee soorten informatie maken het mogelijk om deze optimale allocatie af te leiden, namelijk de subjectieve en de objectieve informatie (McConnell et al., 2002).

De subjectieve informatie geeft weer welke verdeling van werk en vrije tijd een individu verkiest. Veel werken betekent vrije tijd opofferen, waardoor men meer inkomen genereert. Echter, wanneer men meer aandacht aan vrije tijd besteedt, zal men minder werken en dus inkomen afstaan. Grafisch kan dit worden voorgesteld aan de hand van een *indifferentiecurve*. Deze curve toont de combinaties van werk en vrije tijd die telkens eenzelfde nut opleveren voor de werknemer (Lipsey et al., 2007). Figuur 2.3 illustreert het concept van de indifferentiecurve. Op de horizontale as kan men afleiden welke *trade-off* een werknemer maakt tussen uren vrije tijd en werkuren. De grafiek toont drie indifferentiecurven, namelijk  $I_1$ ,  $I_2$  en  $I_3$ . Hoe verder de indifferentiecurve van de oorsprong is verwijderd, hoe hoger het nut dat het individu in kwestie bereikt. De punten a, b en  $u_1$  op de curven geven elk een andere combinatie van werk en vrije tijd weer. Aangezien de punten a en b op dezelfde indifferentiecurve liggen, namelijk op  $I_1$ , leveren beide combinaties van werk en vrije tijd eenzelfde nut op. Het punt  $u_1$  ligt daarentegen op een hogere indifferentiecurve, namelijk

op  $I_2$ . Laatstgenoemde combinatie van werk en vrije tijd levert bijgevolg een hoger nut op voor de desbetreffende werknemer.



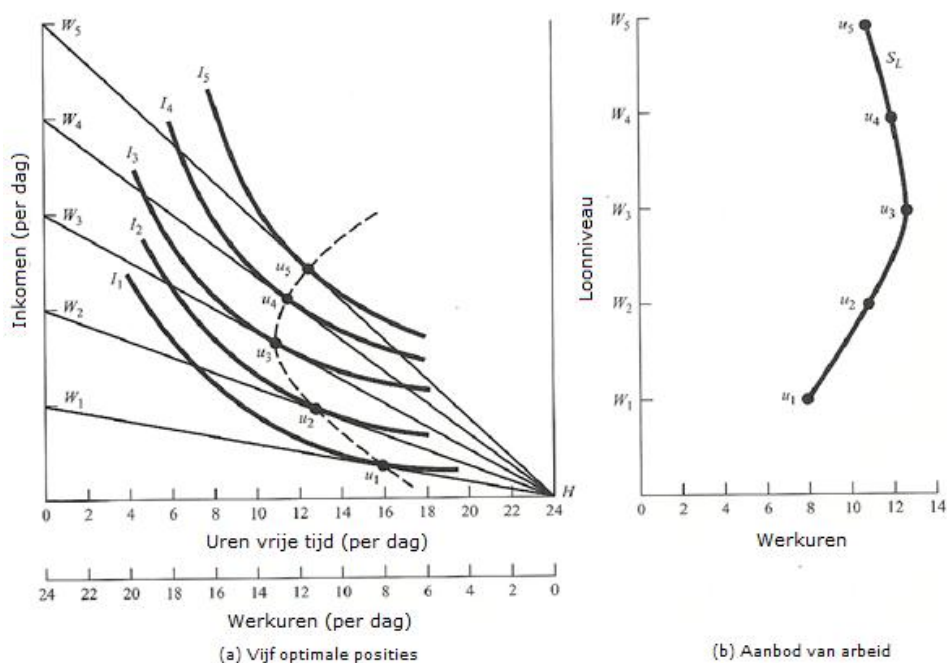
Figuur 2.3: Indifferentiecurven en budgetbeperking (McConnell et al., 2002)

Zonder enige beperking zou een werknemer vanzelfsprekend kiezen voor een combinatie van werk en vrije tijd die gelegen is op de hoogst mogelijke indifferentiecurve, aangezien deze combinatie de werknemer het hoogste nut oplevert. Echter, er moet ook rekening gehouden worden met objectieve informatie. Het is namelijk essentieel dat we kennis hebben over de hoogte van het uurloon, oftewel de *budgetbeperking*. Een individu wordt bij zijn nutsmaximalisatie immers beperkt door zijn budget of inkomen. We moeten met andere woorden kijken naar het hoogst mogelijke nut dat een individu kan bereiken, gegeven zijn inkomen in reële termen ( $W/P$ ). Wanneer er verondersteld wordt dat men enkel een inkomen kan bekomen door te werken en dat het uurloon een vast gegeven is, zal de budgetbeperking grafisch een lineair verloop kennen. De budgetbeperking wordt in figuur 2.3 voorgesteld door de curve  $W$ . Op de  $y$ -as kan men afleiden welk inkomen men zal ontvangen, gegeven een bepaald uurloon, voor iedere specifieke combinatie van werk en vrije tijd (McConnell et al., 2002). Deze lijn zal steeds vertrekken vanuit de rechterbenedenhoek. Met een vrijetijdsbesteding van 24 uur zal een werknemer immers geen inkomen ontvangen. De hoogte van het uurloon bepaalt het snijpunt met de  $y$ -as: hoe hoger het uurloon ( $W$ ), hoe hoger het snijpunt met de  $y$ -as zal zijn. Dit snijpunt geeft het inkomen weer wanneer men 24 uur zou werken.

De nutsmaximaliserende combinatie van werk en vrije tijd voor een individu bekomen we door de indifferentiecurven en de budgetbeperking samen te brengen. Dit kan het eenvoudigst worden geïllustreerd aan de hand van figuur 2.3. De punten  $a$ ,  $b$  en  $u_1$  zijn allen mogelijke combinaties van werk en vrije tijd, gegeven de budgetbeperking  $W$ . Daar  $a$  en  $b$  gelegen zijn op  $I_1$  leveren zij een lager nut op voor de werknemer in vergelijking met  $u_1$ , gelegen op  $I_2$ . Het is onmogelijk om een combinatie te vinden die gelegen is op de budgetbeperkingscurve én een hogere bevrediging geeft dan  $u_1$ . De combinatie 16 uren vrije tijd en 8 uren werken is in dit geval het meest optimaal en

levert voor het individu aldus het hoogste nut op. Samenvattend is de nutsmaximaliserende positie voor een werknemer steeds terug te vinden in het punt waar de indifferentiecurve aan de budgetbeperkingscurve raakt.

Wanneer er een wijziging in de hoogte van het uurloon optreedt, zal ook de helling van de budgetbeperkingscurve veranderen. Voor iedere mogelijke loonhoogte kan met andere woorden een nieuwe budgetbeperkingscurve worden opgesteld. Ieder mogelijk loonniveau zal bijgevolg een nieuwe optimale combinatie van werk en vrije tijd met zich meebrengen. Dit principe wordt geïllustreerd in figuur 2.4 (a), waar een verhoging van het loon van  $W_1$  naar  $W_2$  voor een verschuiving van de optimale combinatie van  $u_1$  naar  $u_2$  zorgt. Door de loonstijging is men nu bereid dagelijks nog 13 uren te spenderen aan vrije tijd en 11 uren aan werken. Aangezien voor ieder loonniveau de optimale combinatie van werken - vrije tijd wordt aangegeven, is de aanbodcurve eenvoudig af te leiden. Figuur 5 (b) geeft dergelijke aanbodcurve weer, waarbij voor ieder mogelijk loonniveau kan worden vastgesteld hoeveel uren een individu bereid is te werken (McConnell et al., 2002).



Figuur 2.4: Afleiding aanbodcurve (McConnel et al., 2002)

De aanbodcurve kent doorgaans een recht opwaarts verloop, maar kan ook gekenmerkt worden door een terugwaartse buiging, zoals in figuur 2.4 (b) het geval is. Een hoger loon zal dan gepaard gaan met een reductie in de aangeboden hoeveelheid arbeid. Dit fenomeen kan verklaard worden door het inkomens- en substitutie-effect. Immers, bij een stijging van het loonniveau moedigt het inkomenseffect mensen aan om minder uren te werken en het substitutie-effect daarentegen om meer uren te werken (Pindyck et al., 2009).



Om het inkomens- en substitutie-effect te verklaren, moet men vrije tijd beschouwen als een goed dat door de werknemer wordt geconsumeerd indien deze niet werkt. De prijs van dit consumptiegoed is gelijk aan het loonniveau. Immers, het loonniveau geeft weer voor welke prijs de werknemer bereid is uren arbeid in te ruilen tegen uren vrije tijd (Pindyck et al., 2009). Bij een loonstijging treedt er enerzijds een inkomenseffect op omdat een hoger loon voor ieder gewerkt uur het totale inkomen doet toenemen. Hierdoor kan de werknemer, met behoud van het totale loon, meer geld besteden aan het consumptiegoed vrije tijd en zal hij dus verkiezen minder uren te werken. Anderzijds doet een loonstijging ook de prijs van vrije tijd toenemen. Men moet nu namelijk meer inkomen opgeven voor ieder uur dat men spendeert aan vrije tijd. Algemeen geldt dat wanneer de prijs van een consumptiegoed toeneemt, er minder van zal worden geconsumeerd. Vanwege de hogere prijs van vrije tijd, kiest een werknemer er bijgevolg voor om minder te consumeren van het goed vrije tijd en dus om meer uren te werken. Er treedt met andere woorden een substitutie-effect op.

Indien bij een loonsverhoging het substitutie-effect groter is dan het inkomenseffect, zal een werknemer ervoor opteren om meer uren te werken. Ingeval het inkomenseffect meer doorweegt dan het substitutie-effect, zal een loonstijging daarentegen resulteren in minder uren aangeboden arbeid. Op deze manier ontstaat de terugwaartse buiging in de individuele aanbodcurve van arbeid (McConnell et al., 2002).

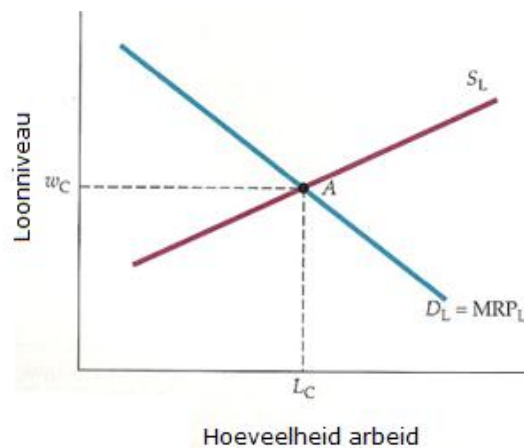
Het totale marktaanbod wordt bekomen door de horizontale som van de individuele voorkeuren. In tegenstelling tot de individuele aanbodcurven kent deze normalerwijze een positief verloop. De redenering is als volgt: hogere lonen kunnen ertoe leiden dat bepaalde werknemers beslissen om minder arbeidsuren te werken en meer uren te spenderen aan vrije tijd. Toch zal een hogere beloning voornamelijk het omgekeerde effect hebben. Bij een stijging van de lonen zullen mensen in het algemeen immers minder uren willen spenderen aan vrije tijd. Bovendien beslissen sommige mensen, die voorheen niet op de arbeidsmarkt actief waren, nu om hun diensten toch aan te bieden. Het is zelfs mogelijk dat een stijging van de lonen in de ene sector mensen aantrekt uit andere sectoren (McConnell et al., 2002). Bij het geaggregeerde marktaanbod bestaat er dus een positieve relatie tussen de hoogte van het loon en de aangeboden hoeveelheid arbeid.

### **2.1.2.3 Evenwicht**

Het snijpunt van vraag en aanbod bepaalt het evenwichtsloon op de arbeidsmarkt. Volgens de neoklassieke visie kan er dan enkel nog sprake zijn van vrijwillige werkloosheid. Iedereen die bereid is te werken tegen het evenwichtsloon zal immers worden aangenomen (De Clercq, 2006). Verschuivingen in vraag en aanbod kunnen het evenwicht weliswaar verstoren. Als reactie hierop zullen de lonen wijzigen en komt er opnieuw een evenwicht tot stand. In geval van een vraagoverschot vinden de bedrijven onvoldoende werknemers. De lonen zullen stijgen waardoor meer mensen bereid zijn hun arbeid aan te bieden, en men uiteindelijk in een evenwicht terechtkomt. Indien er daarentegen meer werkzoekenden zijn dan vacante betrekkingen, zal er

een aanbodoverschot ontstaan. In dit geval zullen de bedrijven de lonen doen dalen. Er zijn immers voldoende kandidaten bereid om tegen een lager loon te werken (McConnell et al., 2002).

In figuur 2.5 kan de grafische weergave van het arbeidsmarktevenwicht in een perfect competitieve markt worden teruggevonden. Het aanbod van arbeid wordt geïllustreerd door de curve  $S_L$ . De curve  $D_L$  reflecteert daarentegen de gevraagde hoeveelheid arbeid. Zoals eerder vermeld, representeert de vraagcurve van arbeid de marginale opbrengsten voor de producent. Dit wordt eveneens in onderstaande figuur weergegeven, immers  $D_L = MRP_L$ . Het arbeidsmarktevenwicht wordt bereikt in punt A, waar vraag en aanbod elkaar snijden. Er komt dan een evenwichtsloon  $w_C$  tot stand, waarbij het aantal tewerkgestelde personen  $L_C$  bedraagt.



Figuur 2.5: Arbeidsmarktevenwicht in een perfect competitieve arbeidsmarkt (Pindyck & Rubinfeld, 2009)

### 2.1.3 Determinanten

In voorgaande bespreking werd enkel rekening gehouden met het loon voor het bepalen van de vraag naar en het aanbod van arbeid. Alle andere factoren werden beschouwd als zijnde constant. Wanneer wijzigingen in vraag en aanbod enkel een gevolg zijn van veranderingen in het loon, dan kan dat grafisch worden weergegeven door bewegingen *langs* de curven. Doch ook andere factoren kunnen een invloed hebben op vraag en aanbod. Veranderingen in andere factoren dan het loon zorgen voor een wijziging in de aangeboden en de gevraagde hoeveelheid voor iedere loonhoogte. Grafisch spreken we dan van een verschuiving *van* de vraag- of aanbodcurve (Lipsey et al., 2007; McConnell et al., 2002). In wat volgt beschrijven we welke factoren, anders dan het loon, een verschuiving van vraag en aanbod kunnen veroorzaken.

Vier determinanten kunnen een invloed uitoefenen op de vraag naar arbeid in een bepaalde sector. Onder deze vier determinanten verstaan we de vraag van consumenten naar het geproduceerde goed, de productiviteit van arbeid, het aantal werkgevers aanwezig op de arbeidsmarkt en de prijzen van andere productiemiddelen. Wanneer de vraag van consumenten naar het

geproduceerde goed stijgt, zullen producenten meer arbeidskrachten moeten inzetten om aan de toegenomen vraag te voldoen. De vraag naar arbeid zal aldus toenemen, waardoor de vraagcurve naar rechts verschuift. Bij een daling van de vraag naar het product daarentegen zullen producenten minder werknemers tewerkstellen. De productiviteit van arbeid is een tweede determinant van de vraag naar arbeid. Een stijgende productiviteit van een bepaald type arbeid zal de vraag ernaar doen toenemen. Daarnaast heeft ook het aantal werkgevers in de arbeidsmarkt een invloed op de vraag naar arbeid. Een stijging van het aantal werkgevers zal resulteren in een toenemende vraag naar arbeidskrachten. De prijzen van andere productiemiddelen vormen een laatste determinant van de vraag naar arbeid. We beschouwen hier enkel de prijs van kapitaal aangezien in het productieproces, naast arbeid, voornamelijk gebruik wordt gemaakt van de productiefactor kapitaal. Deze productiefactoren kunnen substituten van elkaar zijn. Een product kan immers worden geproduceerd door middel van veel kapitaal en weinig arbeid ofwel door middel van weinig kapitaal en veel arbeid. Wanneer de prijs van kapitaal daalt, wordt het goedkoper om te produceren door middel van kapitaal. Bijgevolg daalt de vraag naar arbeid. Het is eveneens mogelijk dat arbeid en kapitaal complementen zijn. Om een goed te produceren zijn in dit geval zowel arbeid als kapitaal noodzakelijk. Een daling in de prijs van kapitaal zorgt ervoor dat het goedkoper wordt om te produceren. Zodoende zal men meer willen produceren waardoor het gebruik van zowel arbeid als kapitaal in het productieproces toeneemt. In dat geval stijgt de vraag naar arbeid (McConnell et al., 2002). Samengevat, afhankelijk van de substitueerbaarheid of de complementariteit van arbeid en kapitaal, zal een daling in de prijs van kapitaal leiden tot respectievelijk een daling of een stijging in de vraag naar arbeid.

Het aanbod van arbeid in een bepaalde sector kan door vijf determinanten worden beïnvloed. De hoeveelheid arbeid die aangeboden wordt zal ten eerste afhankelijk zijn van de lonen in andere sectoren. Indien werknemers merken dat ze in andere sectoren, waarin dezelfde kwalificaties vereist zijn dan de sector waarin zij actief zijn, meer kunnen verdienen, zullen zij naar de desbetreffende sectoren overstappen. Bijgevolg daalt het aanbod in de oorspronkelijke sector en verschuift de aanbodcurve naar links. Het loon dat men kan bekomen uit andere activiteiten dan tewerkstelling, is een tweede determinant van het aanbod. Als er een toename is van het inkomen uit andere activiteiten, zal men minder arbeid willen aanbieden. Het aanbod zal ten derde ook afhangen van de persoonlijke voorkeur van de werknemer omtrent werken en vrije tijd. Verder hebben ook specifieke aspecten van de job invloed op het aanbod. Hoe meer aanzien een job bijvoorbeeld heeft, hoe meer werknemers bereid zijn zich aan te bieden voor deze betrekking. Tot slot zal de aangeboden hoeveelheid ook worden bepaald door de beschikbare hoeveelheid gekwalificeerd personeel voor een bepaalde job. Een toename in de hoeveelheid gekwalificeerde werknemers doet het aanbod stijgen en de aanbodcurve naar rechts verschuiven (McConnell et al., 2002).

### 2.1.4 Allocatieve efficiëntie

In feite is arbeid een schaars productiemiddel. Men kan er namelijk geen onuitputtelijk gebruik van maken. Opdat de totale productie voor de maatschappij zo optimaal mogelijk zou zijn, moet de beschikbare arbeid efficiënt worden ingezet. *Allocatieve efficiëntie* wordt bereikt indien in de maatschappij de hoogst mogelijke productie wordt bereikt, gegeven de hoeveelheid beschikbare arbeid (McConnell et al., 2002).

In de neoklassieke arbeidsmarkt veronderstelt men dat arbeid efficiënt gealloceerd is wanneer de waarde van het marginaal product (*value of marginal product, VMP*) gelijk is in alle beroepen. Herinner dat het marginaal product weergeeft hoeveel output er extra wordt geproduceerd door een toename van de input, in dit geval arbeid, met één eenheid. De waarde van het marginaal product vertegenwoordigt de geldwaarde van het marginaal product voor de maatschappij. De VMP geeft met andere woorden weer voor hoeveel euro er meer wordt geproduceerd door een toename van de input met één eenheid (McConnell et al., 2002).

Allocatieve efficiëntie kan het best worden verduidelijkt aan de hand van een voorbeeld. Veronderstel een type arbeid A. Dit type arbeid kan zowel product x (bijvoorbeeld auto's) als product y (bijvoorbeeld koelkasten) fabriceren. Momenteel is de volledige hoeveelheid arbeid van type A zodanig gealloceerd dat de waarde van het marginaal product in de autoproductie 12 euro bedraagt, en in de koelkastproductie 8 euro. Deze allocatie is niet optimaal. Immers, één eenheid arbeid meer inzetten in de autoproductie ten koste van één eenheid arbeid in de koelkastproductie, doet de waarde van de totale output met 4 euro (= 12 euro - 8 euro) toenemen. Zoals eerder aangegeven zorgt de inzet van een extra arbeider voor een daling van de marginale productiviteit. Doordat er nu één eenheid arbeid extra is ingezet voor de productie van x, neemt daar de waarde van het marginaal product af. Voor product y daarentegen neemt de waarde van het marginaal product toe. De herallocatie van type A arbeid zal blijven doorgaan totdat de waarde van het marginaal product van x gelijk is aan deze van y. Voordat er sprake kan zijn van allocatieve efficiëntie moet dus aan volgende voorwaarde worden voldaan:  $VMP_{Ax} = VMP_{Ay}$ . Het is nu onmogelijk om de waarde van de output te doen toenemen door een eenheid arbeid over te hevelen van de productie van y naar de productie van x, of omgekeerd (McConnell et al., 2002).

In het voorgaande werd de allocatieve efficiëntie van arbeid geïllustreerd aan de hand van de productie van twee goederen, maar in feite zou arbeid kunnen worden gealloceerd tussen de productie van eender welke hoeveelheid van producten. De vergelijking  $VMP_{Ax} = VMP_{Ay}$  kan worden uitgebreid naar  $VMP_{Ax} = VMP_{Ay} = \dots = VMP_{An} = W_A$ , met A het type arbeid; x, y, ..., n alle mogelijke producten die worden geproduceerd; en VMP de waarde van het marginaal product van arbeid. In bovenstaande vergelijking worden de waarden van de marginale producten eveneens gelijkgesteld aan de prijs van type A arbeid ( $W_A$ ), oftewel de opportuiniteitskost van arbeid. Type A arbeid zal immers pas beschikbaar zijn indien de prijs van arbeid voldoende hoog is om de opportuiniteitskosten van degenen die hun arbeid aanbieden te compenseren.

In een perfect competitieve markt zal allocatieve efficiëntie tot stand komen. Bedrijven in perfecte competitie maximaliseren hun winst namelijk wanneer ze produceren met de marginale kost van arbeid gelijk aan de marginale opbrengst,  $MWC_A = MRP_A$ . Zoals vermeld in paragraaf 2.1.2.1 is de marginale kost van arbeid gelijk aan het loonniveau, dus  $MWC_A = W_A$ . In perfecte competitie zijn ook de marginale opbrengsten van arbeid gelijk aan de waarde van het marginaal product. Immers, beide zijn een uitdrukking van de toename in opbrengsten als gevolg van de inzet van een extra werknemer. Met andere woorden,  $MRP_A = VMP_A$ . We kunnen dus stellen dat  $VMP_A = W_A$ . Bijgevolg is er in een perfect competitieve markt voldaan aan de voorwaarde van allocatieve efficiëntie.

## **2.2 Loonvorming in België**

Voor de Belgische arbeidsmarkt gaat de neoklassieke visie, die in voorgaand deel besproken werd, niet op. Aan twee essentiële voorwaarden die moeten gelden bij perfecte competitie wordt namelijk niet voldaan. Ten eerste is er in België geen sprake van homogene arbeid. De aangeboden arbeid zal in werkelijkheid verschillen door bijvoorbeeld verschillen in de gevolgde opleiding of de functie die men uitoefent. Bovendien zal de productiviteit ook verschillen van werknemer tot werknemer. De tweede voorwaarde van perfecte competitie waaraan de Belgische arbeidsmarkt niet voldoet is deze van *wage-taker*. Beide partijen, de werknemers en de werkgevers, beschikken immers over marktmacht (Van Poeck, 2007). Het loon komt bijgevolg niet tot stand door het spel van vraag en aanbod, maar door onderhandelingen tussen werknemers- en werkgeversorganisaties. Zo komen de zogenaamde collectieve arbeidsovereenkomsten tot stand. Bijkomend heeft ook de overheid invloed op de loonvorming, enerzijds door de invoering van het systeem van automatische loonindexeringen, anderzijds door de loonnorm.

### **2.2.1 De collectieve arbeidsovereenkomsten**

In België worden de belangen van de werknemers verdedigd door de werknemersorganisaties, de zogenaamde vakbonden. België kent drie werknemersorganisaties, namelijk het Algemeen Christelijk Vakverbond (ACV), het Algemeen Belgisch Vakverbond (ABVV) oftewel de socialistische vakbond, en de Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België (ACLVB) (jobat.be).

De werkgevers worden daarentegen vertegenwoordigd door de werkgeversorganisaties. Hierbij wordt een onderscheid gemaakt tussen de professionele en de interprofessionele werkgeversorganisaties. De eerstgenoemde vertegenwoordigt individuele werkgevers van bepaalde bedrijfstakken. Zo kunnen individuele werkgevers uit de landbouwsector zich bijvoorbeeld aansluiten bij de Belgische Boerenbond. Deze professionele werkgeversorganisaties kunnen op hun beurt deel uitmaken van het ledenbestand van de interprofessionele werkgeversorganisatie. Deze laatste vertegenwoordigt de werkgevers, in tegenstelling tot de professionele werkgeversorganisaties, niet op het niveau van de bedrijfstak, maar op nationaal niveau. In België

bestaat er slechts één representatieve interprofessionele werkgeversorganisatie, namelijk het Verbond van Belgische Ondernemingen (VBO) ([vbo-feb.be](http://vbo-feb.be); [rechten.uvt.nl](http://rechten.uvt.nl)).

De werknemers- en werkgeversorganisaties vallen samen onder de noemer sociale partners. Samen onderhandelen zij over de hoogte van de lonen. De uitkomsten van deze onderhandelingen worden vastgelegd in een collectieve arbeidsovereenkomst. De federale overheidsdienst werkgelegenheid, arbeid en sociaal overleg definieert een collectieve arbeidsovereenkomst als volgt:

Een akkoord dat gesloten wordt tussen enerzijds één of meer representatieve werknemersorganisaties en anderzijds één of meer representatieve werkgeversorganisaties of één of meer werkgevers. Daarin worden individuele en collectieve betrekkingen tussen werkgevers en werknemers in de ondernemingen of in een bedrijfstak vastgesteld en de rechten en verplichtingen van de contracterende partijen geregeld. ([meta.fgov.be](http://meta.fgov.be))

De collectieve arbeidsovereenkomsten, oftewel de CAO's, kunnen op drie niveaus tot stand komen. Op het hoogste niveau situeren zich de interprofessionele oftewel de intersectorale CAO's. Op dit niveau onderhandelen de vakbonden en de werkgevers over een tweejaarlijks interprofessioneel akkoord waarbij de maximaal toegelaten loonstijging wordt bepaald door de loonnorm<sup>1</sup> (Abraham, Goos, & Konings, 2007). Op het middelste niveau vinden er sectorale onderhandelingen plaats. Enkel de bedrijfstak waarop deze onderhandelingen betrekking hebben is aan de gesloten overeenkomst onderhevig. Tot slot kunnen er ook collectieve arbeidsovereenkomsten tot stand komen op het bedrijfsniveau. De bepalingen die hieruit voortvloeien zijn van toepassing op alle werknemers van de onderneming. Hierbij moet wel opgemerkt worden dat een CAO van een lager niveau nooit strijdig mag zijn met een CAO van een hoger niveau ([vlaamsabvv.be](http://vlaamsabvv.be)).

### **2.2.2 De loonindex**

Gezinnen kunnen met het loon dat ze ontvangen goederen en diensten aankopen. De prijzen van deze goederen en diensten zijn evenwel onderhevig aan schommelingen. Een algemene prijsstijging zal ertoe leiden dat men met eenzelfde loon minder kan kopen. De koopkracht van de gezinnen daalt aldus. Vandaar het initiatief van de overheid om de lonen aan te passen aan de koopkracht van de bevolking. Dit initiatief wordt de automatische loonindexering genoemd.

Om de prijsevoluties na te gaan, wordt er een korf van goederen en diensten samengesteld die representatief is voor de consumptiegewoonten van de gehele bevolking. Van deze korf wordt maandelijks een consumptieprijsindex berekend. Dit indexcijfer geeft de prijsontwikkeling weer

---

<sup>1</sup> Voor een verdere beschrijving van de loonnorm wordt verwezen naar paragraaf 2.2.3.

<sup>2</sup> De wettelijke basis hiervan ligt vast in de wet van 25 juli 1996 ter bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen (Abraham et al., 2007).

<sup>3</sup> De 27 lidstaten van de Europese Unie: België (BE), Bulgarije (BG), Tsjechië (CZ), Denemarken (DK), Duitsland (DE), Estland (EE), Ierland (IE), Griekenland (EL), Spanje (ES), Frankrijk (FR), Italië (IT), Cyprus

tussen het basisjaar 2004 en de huidige periode (economie.fgov.be). Tot 1994 werd de beslissing om een loonindexering door te voeren genomen op basis van deze consumptieprijsindex. Sindsdien maakt men echter gebruik van de gezondheidsindex. Deze index is gelijk aan de consumptieprijsindex, exclusief tabakswaaren, alcoholische dranken en transportbrandstoffen (met uitzondering van LPG) (economie.fgov.be).

De spilindex, een vooraf vastgelegde drempel, bepaalt of er al dan niet een automatische loonindexering wordt doorgevoerd. Immers, wanneer de gemiddelde waarde van de gezondheidsindex van de voorbije vier maanden de spilindex bereikt of overtreft, worden de lonen aangepast (economie.fgov.be; jobat.be).

### **2.2.3 De loonnorm**

Kenmerkend voor de Belgische arbeidsmarkt zijn de relatief gezien hoge brutolonen. Bijgevolg worden de Belgische werkgevers geconfronteerd met aanzienlijke loonkosten. In vergelijking met Duitsland, Nederland en Frankrijk heeft België zelfs de hoogste loonkosten. Men kan aldus spreken van een loonhandicap tegenover de buurlanden. Dit is uiteraard nefast voor de concurrentiepositie van België (voka.be). Om de competitiviteit van België te vrijwaren heeft de overheid een wet voorzien die het vastleggen van een loonnorm mogelijk maakt.<sup>2</sup> Deze norm bepaalt de maximumgrens voor de evolutie van de lonen en wordt vastgelegd vooraleer de loononderhandelingen starten (meta.fgov.be). De loonnorm wordt bepaald op basis van de gemiddelde verwachte loonkostenontwikkeling in Duitsland, Nederland en Frankrijk.

## **2.3 *Employment gender gap en gender wage gap***

Na de loonvorming in de perfect competitieve arbeidsmarkt in het algemeen en de Belgische arbeidsmarkt in het bijzonder besproken te hebben, volgt nu een uiteenzetting over de benadeelde loonpositie die de vrouw op de arbeidsmarkt bekleedt. Eerst zal er dieper ingegaan worden op het algemene concept *genderongelijkheid*. Daarna wordt er specifiek gefocust op de ongelijke behandeling van vrouwen op de arbeidsmarkt. Concreet zullen de *employment gender gap* en de *gender wage gap* besproken worden.

Landen moeten, ten voordele van hun eigen ontwikkeling, streven naar gelijkheid tussen mannen en vrouwen. Toch is op vele domeinen de benadeling van vrouwen een feit. Ze krijgen vaak niet dezelfde rechten, kansen en verantwoordelijkheden als mannen. In dit verband spreekt men over genderongelijkheid. De problematiek van genderongelijkheid kan zich zowel in de private als in de professionele sfeer manifesteren (Jäger & Rohwer, 2009).

---

<sup>2</sup> De wettelijke basis hiervan ligt vast in de wet van 25 juli 1996 ter bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen (Abraham et al., 2007).

Hausmann, Tyson en Zahidi (2010) berekenen jaarlijks voor verschillende landen wereldwijd een index om de mate van gendergelijkheid na te gaan. De index kan een waarde tussen 0 en 1 aannemen, gaande van volledige ongelijkheid tot volledige gelijkheid. Zowel in 2009 als in 2010 stond België gerangschikt als 14<sup>de</sup> land van in totaal 134 onderzochte landen. In 2009 had de index een waarde van 0,7165. Een jaar later bedroeg deze 0,7509. Dit duidt op een lichte verbetering betreffende de gelijkheid tussen mannen en vrouwen. In IJsland is de gelijkheid tussen mannen en vrouwen het grootst. In 2010 bedroeg de index voor dit land 0,8496. Van de 134 onderzochte landen is aldus geen enkel land erin geslaagd de kloof tussen mannen en vrouwen volledig te dichten.

De index van gendergelijkheid wordt door Hausmann et al. (2010) gemeten met behulp van vier subindexen. Deze subindexen meten de mate van gendergelijkheid op vier verschillende domeinen, namelijk op vlak van opleiding, gezondheid, de participatie op politiek vlak en ten slotte de participatie op economisch vlak. Deze laatste subindex geeft een indicatie van gendergelijkheid op de arbeidsmarkt, waarbij men een onderscheid maakt tussen de *employment gap* en de *wage gap*.

### **2.3.1 Employment gender gap**

Wanneer er grote verschillen in arbeidsmarktparticipatie tussen twee specifieke groepen vastgesteld kunnen worden, spreekt men van een *employment gap*. Het begrip kan onder meer refereren naar een participatiekloof tussen rassen of leeftijdsgroepen. Wij richten ons enkel op het verschil in participatie tussen mannen en vrouwen, oftewel de *employment gender gap*. Figuur 2.6 vergelijkt de *employment gender gap* van de jaren 2000 en 2007 voor alle landen van de Europese Unie. Op de horizontale as worden alle EU-landen weergegeven alsook het gemiddelde voor de EU-27<sup>3</sup> en de EA-15<sup>4</sup>. Bijkomend zijn ook gegevens van Noorwegen (NO) en Zwitserland (CH) beschikbaar. De verticale as geeft het procentueel verschil in participatie tussen mannen en vrouwen weer. Een positief verschil duidt op een hogere participatiegraad voor mannen dan voor vrouwen (Ramb, 2008). Uit de figuur blijkt duidelijk de ondervertegenwoordiging van vrouwen op de arbeidsmarkt. Ieder Europees land wordt immers gekenmerkt door een positief verschil in participatie tussen mannen en vrouwen. Zodoende wordt elk land geconfronteerd met een *employment gender gap*.

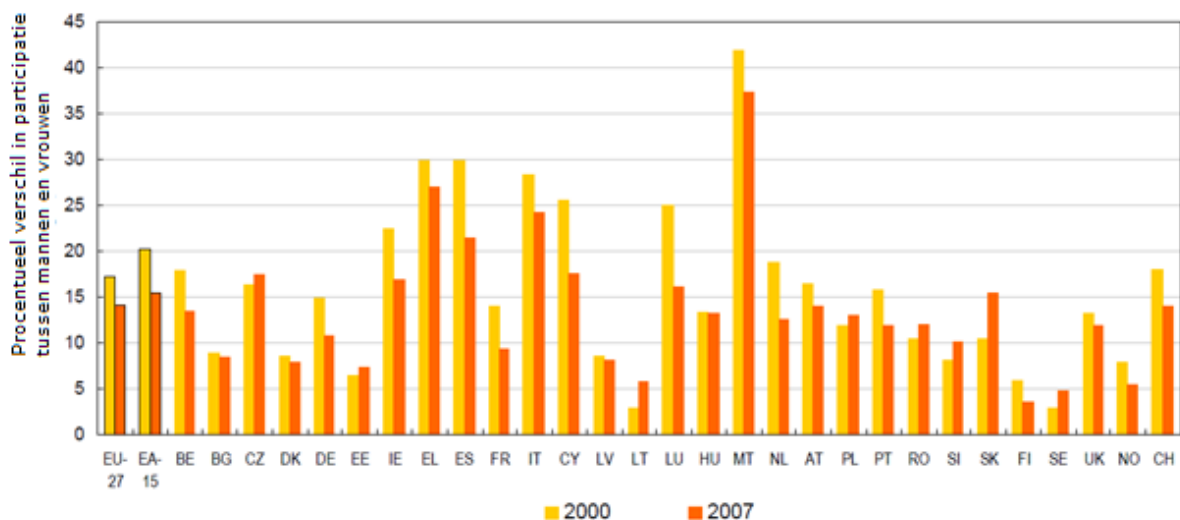
---

<sup>3</sup> De 27 lidstaten van de Europese Unie: België (BE), Bulgarije (BG), Tsjechië (CZ), Denemarken (DK), Duitsland (DE), Estland (EE), Ierland (IE), Griekenland (EL), Spanje (ES), Frankrijk (FR), Italië (IT), Cyprus (CY), Letland (LV), Litouwen (LT), Luxemburg (LU), Hongarije (HU), Malta (MT), Nederland (NL), Oostenrijk (AT), Polen (PL), Portugal (PT), Roemenië (RO), Slovenië (SL), Slowakije (SK), Finland (FI), Zweden (SE) en het Verenigd Koninkrijk (UK) (<http://www.ecb.int>).

<sup>4</sup> EA duidt op de landen die deel uitmaken van de eurozone. Anno 2011 zijn er 17 landen lid van de eurozone. In figuur 2.6 wordt de EA-15 weergegeven, hetgeen een verzameling is van de 15 landen die in 2008 tot de eurozone behoorden, namelijk België (BE), Duitsland (DE), Ierland (IE), Griekenland (EL), Spanje (ES), Frankrijk (FR), Italië (IT), Cyprus (CY), Luxemburg (LU), Malta (MT), Nederland (NL), Oostenrijk (AT), Portugal (PT), Slovenië (SL) en Finland (FI). In de periode 2009-2010 werd Slowakije (SK) aan de EA toegevoegd. Vanaf januari 2011 maakt ook Estland (EE) deel uit van de EA (<http://epp.eurostat.ec.europa.eu>).



In bijlage A zijn de cijfers omtrent de participatiegraden van mannen en vrouwen in de 27 EU-lidstaten opgenomen. Hieruit kan worden afgeleid dat sinds 2000 de participatie van vrouwen op de arbeidsmarkt in iedere EU-lidstaat, met uitzondering van Roemenië, sterk is toegenomen. Het aandeel van mannen op de arbeidsmarkt is daarentegen, op enkele uitschieters na, veeleer stabiel gebleven. Voorgaande tendensen hebben over het algemeen geleid tot een vermindering van de *employment gender gap* tussen mannen en vrouwen. Dit wordt eveneens weergegeven in figuur 2.6. In 2000 bedroeg de gemiddelde kloof in de EU-27 landen nog 17,10 procent, terwijl deze in 2007 is afgenomen tot 14,20 procent. België vertoont gelijkaardige resultaten en sluit dus goed aan bij het Europese gemiddelde. Acht landen halen het EU-27 gemiddelde naar beneden aangezien in deze landen de *employment gender gap* is toegenomen in 2007 ten opzichte van 2000. Voorbeelden van deze landen zijn onder meer Roemenië, Slowakije en Zweden. In figuur 2.6 is overigens duidelijk zichtbaar dat Malta zowel in 2000 als in 2007 met de grootste *employment gender gap* geconfronteerd wordt (Ramb, 2008).



Figuur 2.6: *Employment gender gap* in 2000 en 2007 (Ramb, 2008, p. 1)

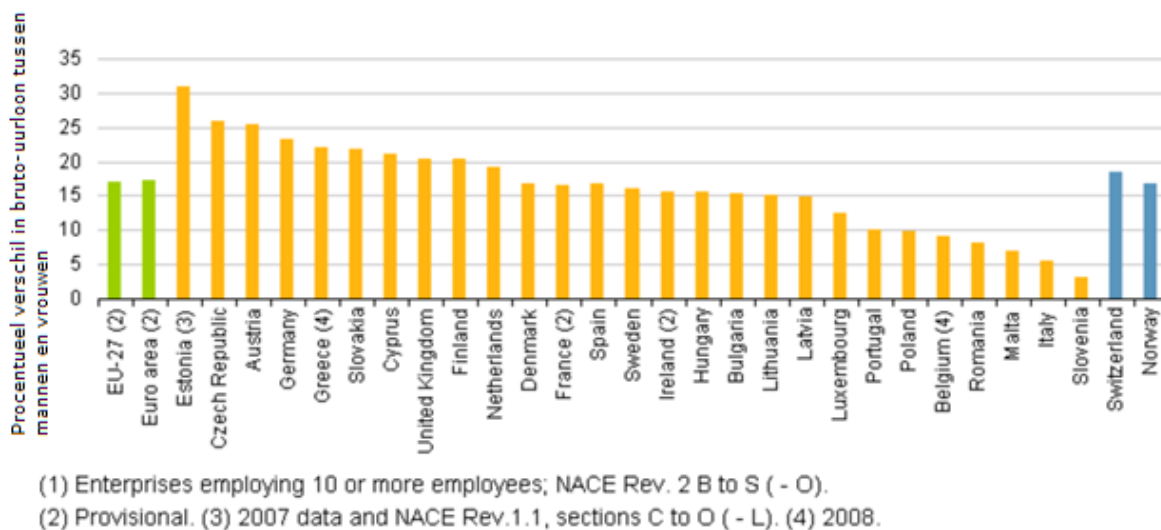
Het feit dat de participatie van vrouwen op de arbeidsmarkt lager is dan deze van mannen zou kunnen worden aanzien als een bewijs van de lagere kansen die vrouwen krijgen om tewerkgesteld te worden op de arbeidsmarkt. Immers, stel dat vrouwen in een bepaalde beroepstak slechts voor 30 procent vertegenwoordigd zijn, dan is de kans voor een vrouw om in deze beroepstak tewerkgesteld te worden eveneens gelijk aan 30 procent.

### 2.3.2 *Gender wage gap*

De lagere arbeidsparticipatie van vrouwen biedt deels een verklaring voor de vastgestelde genderongelijkheid op de arbeidsmarkt. Anderzijds dragen ook de loonverschillen tussen mannen en vrouwen bij tot de bestaande ongelijkheid. Immers, vrouwen die de mogelijkheid krijgen om wel

deel te nemen aan het beroepsleven krijgen gemiddeld een lagere beloning dan hun mannelijke collega's. Het loonverschil tussen beide geslachten wordt ook wel de *gender wage gap*, oftewel de *loonkloof*, genoemd.

Voor het vaststellen van de loonkloof in de landen van de Europese Unie wordt er gebruik gemaakt van de gegevens gepubliceerd door Eurostat. De loonkloof wordt door Eurostat berekend aan de hand van het bruto-uurloon en geeft het procentuele verschil weer tussen het gemiddelde bruto-uurloon van mannen en vrouwen, uitgedrukt als percentage van het bruto-uurloon van de mannelijke werknemers. Figuur 2.7 geeft de loonkloof voor de 27 lidstaten van de Europese Unie in 2009 weer. Ook het gemiddelde van de 27 lidstaten (EU-27) en het gemiddelde van de landen die tot de eurozone (EA-17)<sup>5</sup> behoren zijn in de figuur opgenomen. Bijkomend zijn ook gegevens van Zwitserland en Noorwegen beschikbaar. De gegevens van Estland hebben betrekking op het jaar 2007 en deze van Griekenland en België op 2008. De gemiddelde *gender wage gap* voor zowel de EU-27 landen als voor de landen behorend tot de EA-17 bedraagt 17 procent. Dit betekent dat het bruto-uurloon voor vrouwen in Europa in 2009 gemiddeld 17 procent lager ligt dan dat van de mannelijke werknemers (epp.eurostat.ec.europa.eu). De loonkloof is het laagst in Slovenië, waar een kloof van 3 procent vastgesteld kan worden. Estland wordt daarentegen geconfronteerd met de hoogste loonkloof, die maar liefst 30 procent bedraagt. België scoort in vergelijking met de andere EU-27 landen relatief goed. Met een loonkloof van minder dan 10 procent staat België gerangschikt als vijfde beste land.



Figuur 2.7: *Gender wage gap* in 2009 (epp.eurostat.ec.europa.eu, 2010)

Opgemerkt kan worden dat er jaarlijks vele studies gewijd worden aan het vaststellen van de grootte van de loonkloof in België. Toch is er geen eenduidigheid over de werkelijke omvang van

<sup>5</sup> Volgende 17 landen behoren in 2011 tot de eurozone: Estland, Oostenrijk, Duitsland, Griekenland, Slowakije, Cyprus, Finland, Nederland, Frankrijk, Spanje, Ierland, Luxemburg, Portugal, België, Malta, Italië, Slovenië (<http://epp.eurostat.ec.europa.eu>).

de kloof. In iedere studie worden immers verschillende resultaten opgetekend. Zo rapporteren Delmotte, Sels, Vandekerckhove en Vandenbrande (2010) een loonkloof van 24,50 procent voor België in 2008, terwijl deze volgens het Belgisch Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen in 2008 10 procent bedraagt. Bevers et al. (2010) stellen in 2007 in de industriesector zelfs een loonkloof van 28 procent vast.

De uiteenlopende resultaten zijn een gevolg van een verschil in berekeningswijze. Ten eerste kan het loon dat als basis wordt genomen voor de berekeningen verschillen. De ene studie maakt bijvoorbeeld gebruik van urenlonen, waar anderen opteren voor maand- of jaarlonen. Aangezien vrouwen gemiddeld minder uren werken dan mannen, zullen de studies waarbij het uurloon als basis dient een lagere loonkloof rapporteren dan de studies op basis van de maand- of jaarlonen. Vervolgens kan ook nog een onderscheid gemaakt worden tussen nettolonen en brutolonen. De loonkloof berekend aan de hand van nettolonen zal kleiner zijn dan deze berekend aan de hand van brutolonen. Een verklaring hiervoor wordt gevormd door het feit dat het Belgische belastingsstelsel progressief werkt en mannen sterker vertegenwoordigd zijn in de hogere looncategorieën. De hogere lonen die mannen ontvangen worden dus zwaarder belast dan de lagere lonen waar vrouwen recht op hebben, waardoor het verschil in nettolonen kleiner is (Delmotte et al., 2010). Tot slot kunnen uiteenlopende resultaten ook worden verklaard door een verschil in de toegepaste formules. Er zijn namelijk twee formules voorhanden om de loonkloof te berekenen, elk met een eigen interpretatie. Volgens een eerste formule wordt de loonkloof berekend als het verschil tussen het gemiddelde loon van de man en het gemiddelde loon van de vrouw, in verhouding tot het gemiddelde loon van de man ( $\frac{\text{Gemiddeld loon man} - \text{gemiddeld loon vrouw}}{\text{Gemiddeld loon man}}$ ). Dit resultaat moet worden geïnterpreteerd als het percentage dat vrouwen minder verdienen dan mannen (Bevers et al, 2010). De tweede formule geeft daarentegen weer welk percentage mannen meer verdienen dan vrouwen en wordt berekend door de volgende verhouding:  $\frac{\text{Gemiddeld loon man}}{\text{Gemiddeld loon vrouw}}$  (Vanderbiesen, 2006).

Naast de diverse berekeningsmogelijkheden zijn de verschillende resultaten omtrent de loonkloof ook deels een gevolg van de methode die men hanteert om gegevens te verzamelen. Zo maken sommige studies gebruik van gegevens die reeds beschikbaar zijn in databases, zoals de databases die beschikbaar worden gesteld door Eurostat of de FOD Economie. Andere onderzoekers verzamelen gegevens aan de hand van enquêtes, zoals bijvoorbeeld de Vacature Salarisenquête. Wanneer er gebruik wordt gemaakt van dergelijke enquête, is het mogelijk dat de resultaten een vertekend beeld geven. Men heeft immers geen zekerheid dat alle inkomensgroepen even sterk vertegenwoordigd zijn, aangezien men bij het voeren van een enquête doorgaans moet rekenen op de vrijwilligheid van de respondenten. Uit bovenstaande uiteenzetting kan besloten worden dat er bij het nagaan van de evolutie van de loonkloof het best gebruik wordt gemaakt van studies die eenzelfde berekeningswijze en gegevensverzameling toepassen.

### **2.3.3 Besluit**

In hoeverre er sprake is van genderongelijkheid op de arbeidsmarkt zal afhangen van het bestaan van een *employment gender gap* enerzijds en een *gender wage gap* anderzijds. Vrouwen krijgen immers een lagere kans om tot de arbeidsmarkt toe te treden. Eens vrouwen toch toegang krijgen tot de arbeidsmarkt, blijken er bovendien loonverschillen te bestaan tussen de beroepsactieve mannen en vrouwen. Een analyse van de bestaande loonverschillen vormt de kern van deze masterproef.

In de volgende hoofdstukken zullen de verschillende oorzaken van de *gender wage gap* besproken worden. Hoofdstuk 3 richt zich op discriminatie als een drijfveer voor het loonverschil. In hoofdstuk 4 wordt de loondiscrepancie als gevolg van belangrijke arbeidsmarktverschillen tussen mannen en vrouwen besproken.

## Hoofdstuk 3 Discriminatie op de arbeidsmarkt

### 3.1 Inleiding

Op basis van voorgaand hoofdstuk kan vastgesteld worden dat er in België nog steeds geen sprake is van loongelijkheid tussen mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt. Volgens traditioneel onderzoek zou het bestaan van deze loondivergentie in de hand gewerkt worden doordat mannen en vrouwen verschillende competenties vertonen. Beide geslachten kunnen immers variëren op vlak van de gevolgde opleiding en de opgedane arbeidsmarktervaring. Het bestaan van een loonkloof zou met andere woorden te wijten zijn aan het feit dat mannen en vrouwen verschillen in het opgebouwd *menselijk kapitaal* (Blau & Kahn, 2007). Becker (1975), Blau en Kahn (2000, 2006) en Preston stellen dat naast verschillen in menselijk kapitaal ook verschillen in *structurele factoren* een invloed kunnen hebben op het bestaan van een loonongelijkheid tussen beide geslachten (in Travis, Gross, & Johnson, 2009). Immers, mannen en vrouwen kunnen onder andere variëren in de sector waarin men actief is en in de functie die men uitoefent. Lipsey et al. (2007) delen eveneens de mening dat verschillen in belangrijke arbeidsmarkteigenschappen tussen mannen en vrouwen aan de basis van de bestaande loondiscrepantie liggen.

Echter, zelfs wanneer rekening gehouden wordt met verschillen die mannen en vrouwen vertonen in menselijk kapitaal en in structurele factoren, blijkt er nog steeds een prominente loonkloof te bestaan (Blau et al., 2007; Travis et al., 2009). Het bestaande loonverschil kan met andere woorden slechts gedeeltelijk verklaard worden door verschillen in bovenvermelde objectieve criteria (Konings, 2005). Het overblijvende, onverklaarbare deel van de loonkloof wijzen Blau et al. (2007) hoofdzakelijk toe aan het subjectieve fenomeen *discriminatie*. Het voorkomen van discriminatie op de arbeidsmarkt wijst op een falen van het neoklassieke arbeidsmarktmodel, dat reeds in hoofdstuk 1 besproken werd. Deze falen is het gevolg van het feit dat er niet voldaan wordt aan één van de typerende eigenschappen van een perfect competitieve arbeidsmarkt. Werkgevers en werknemers zouden in geval van perfecte competitie namelijk *wage-takers* moeten zijn. Beide partijen zijn dan met andere woorden niet in staat om invloed uit te oefenen op de hoogte van de marktlonen (McConnell et al., 2002). Echter, indien de werkgever discriminerende praktijken uitoefent, en dus over marktmacht beschikt, zal deze de loonhoogte bepalen afhankelijk van het geslacht van de tewerkgestelde werknemer. Aan de eigenschap van *wage-taker* wordt bijgevolg niet voldaan. Zodoende zal er sprake zijn van marktimperfecties. Discriminatie impliceert aldus een inefficiënte werking van de arbeidsmarkt.

Toch stellen Theunissen en Sels (2006) en Konings (2005) dat het onverklaarbaar gedeelte van de loonkloof niet zondermeer gelijkgesteld mag worden aan discriminatie. Voor statistici die zich bezighouden met het verklaren van de bestaande loondiscrepantie is het immers praktisch onmogelijk om rekening te houden met alle objectieve arbeidsmarktverschillen tussen mannen en vrouwen. Het onverklaarbaar gedeelte van de loonkloof bevat bijgevolg ook alle niet in rekening gebrachte verschillen tussen beide geslachten die een impact hebben op het bestaan van een loonkloof. Bovendien is het mogelijk dat bepaalde objectieve variabelen op een onvoldoende

nauwkeurige manier gemeten worden. Bijgevolg wordt er onterecht een bepaald deel van de loonkloof toegeschreven aan discriminatie.

In dit hoofdstuk wordt er enkel op het fenomeen discriminatie als verklaring voor het bestaan van een loonkloof gefocust. Meer bepaald zal eerst een gedetailleerde uiteenzetting omtrent het begrip arbeidsmarktdiscriminatie gegeven worden (paragraaf 3.2). Hierna wordt er een blik geworpen op de bestaande Belgische wetgeving inzake discriminatie op basis van geslacht (paragraaf 3.3) en wordt er een algemeen model voor arbeidsmarktdiscriminatie, zoals beschreven door Lispey et al. (2007), geschetst (paragraaf 3.4). Dit model biedt een inzicht omtrent de loonvorming in een situatie die gekenmerkt wordt door arbeidsmarktdiscriminatie. Eveneens zullen de bestaande economische discriminatietheorieën bondig besproken worden (paragraaf 3.5). Hoofdstuk 4 spitst zich dan toe op de niet-discriminerende, objectieve factoren die een invloed uitoefenen op het bestaan van een loonkloof.

### **3.2 Het begrip arbeidsmarktdiscriminatie**

In het licht van deze masterproef is het relevant dat er eerst en vooral aandacht besteed wordt aan de definiëring van het algemene begrip discriminatie. Onder discriminatie wordt volgens Schaufeli, Bakker en de Jonge (2003) het volgende verstaan: "het negatief behandelen van individuen of groepen op grond van eigenschappen die geen acceptabele reden zijn in de gegeven situatie" (p. 440). Aan het bestaan van discriminatie kunnen vele oorzaken ten grondslag liggen. Allereerst wordt gesteld dat mensen discriminerende praktijken uitoefenen wanneer zij een ander individu of een groep als een bedreiging beschouwen. Discriminerend gedrag kan ten tweede ook voortvloeien uit het feit dat individuen tot een bepaalde groep willen behoren. Om het 'wij'-gevoel van de betreffende groep te benadrukken, ontstaat de drang om zich af te zetten tegen andere groepen. Ten slotte bestaat er vaak de neiging om een ander individu of een groep te beschuldigen wanneer bepaalde zaken fout lopen. Doorgaans worden dan individuen of groepen waarvan men een negatieve perceptie heeft of die men als minderheid beschouwt beschuldigd (Kroon, 2011).

Een meer specifieke vorm van discriminatie is deze van *economische discriminatie*, oftewel arbeidsmarktdiscriminatie. Kenneth Arrow, een Amerikaanse econoom die in 1972 de Nobelprijs voor Economie won (fsi.stanford.edu), beschrijft in zijn scriptie *The theory of discrimination* (1971) het concept economische discriminatie als volgt:

The fact that different groups of workers, be they skilled or unskilled, black and white, or male and female, receive different wages, invites the explanation that the different groups must differ according to some characteristic valued on the market. In standard economic theory, we think first of all of differences in productivity. The notion of discrimination involves the additional concept that personal characteristics of the worker that are unrelated to productivity are also valued on the market. Such personal characteristics as race, ethnic background, and sex have been frequently adduced in this context. (p. 1)

Arrow beweert aldus dat discriminatie op de arbeidsmarkt gelijkgesteld kan worden met de beoordeling van persoonlijke eigenschappen van een werknemer die niet gerelateerd zijn aan diens productiviteit. Deze persoonlijke eigenschappen kunnen betrekking hebben op onder andere de afkomst, de etnische achtergrond of het geslacht van de werknemer. In het verdere verloop van de masterproef wordt er geconcentreerd op laatstgenoemde eigenschap, aangezien de focus ligt op *arbeidsmarktdiscriminatie op basis van geslacht* als verklaring voor de bestaande loondivergentie tussen mannen en vrouwen.

Volgens McConnell et al. (2002) doet arbeidsmarktdiscriminatie op basis van geslacht zich voor wanneer een vrouwelijke werknemer een minderwaardigere behandeling krijgt dan een mannelijke werknemer op vlak van loon, promotie, aanwerving, toegang tot bepaalde beroepen of werkcondities. Deze inferieure behandeling manifesteert zich terwijl beide geslachten wel over dezelfde capaciteiten, opleiding, training en ervaring beschikken. Uit bovenstaande definitie kan impliciet worden afgeleid dat arbeidsmarktdiscriminatie uit vier verschillende types bestaat. Er kan namelijk sprake zijn van loondiscriminatie, tewerkstellingsdiscriminatie, beroepsdiscriminatie en discriminatie op vlak van menselijk kapitaal.

Het eerste type van discriminatie, namelijk *loondiscriminatie*, doet zich voor wanneer vrouwelijke werknemers een lagere vergoeding krijgen dan hun mannelijke collega's, terwijl beide geslachten identiek werk verrichten. Loondiscriminatie bestaat met andere woorden wanneer loonafwijkingen gebaseerd zijn op niet-productieve verschillen tussen mannen en vrouwen. Opgemerkt kan worden dat voorgaande beschrijving overeenkomstig is aan Arrow's definiëring van arbeidsmarktdiscriminatie. *Tewerkstellingsdiscriminatie* is een tweede mogelijke vorm van discriminatie op de arbeidsmarkt. Dit type van discriminatie manifesteert zich wanneer vrouwen een disproportioneel deel van de werkloosheidslast dragen. In een extreme vorm worden vrouwen volgens dit type van discriminatie als laatste aangeworven en als eerste ontslagen (McConnell et al., 2002).

Wanneer vrouwen beperkte of zelfs geen toegang krijgen tot bepaalde beroepen, ook al beschikken ze over de nodige capaciteiten om deze beroepen goed uit te oefenen, spreekt men van *beroepsdiscriminatie*. Vrouwen worden bijgevolg geduwd in andere, vaak lagerbetaalde, beroepen, waardoor de vrouwelijke werknemers hun kwaliteiten niet tot volle uiting kunnen laten komen.<sup>6</sup> Ten slotte kunnen vrouwen gediscrimineerd worden op vlak van *menselijk kapitaal*. Dit type van discriminatie doet zich voor wanneer vrouwen weinig tot geen toegang krijgen tot initiatieven die hun productiviteit kunnen verhogen. Onder deze initiatieven verstaan we onder andere formele scholing en *on-the-job* training (Lipsey et al., 2007; McConnell et al., 2002).

McConnell et al. (2002) stellen dat de eerste drie typen van discriminatie onder de noemer *postmarket discrimination* vallen. Vrouwen worden namelijk met loondiscriminatie, tewerkstellingsdiscriminatie en/of beroepsdiscriminatie geconfronteerd wanneer ze al tot de

---

<sup>6</sup> Paragraaf 3.5.2, dewelke handelt over het *crowding* model, geeft een verdere uiteenzetting omtrent beroepsdiscriminatie.

arbeidsmarkt zijn toegetreden. Het laatste type van discriminatie, namelijk discriminatie op vlak van menselijk kapitaal, wordt ook *premarket discrimination* genoemd. Dergelijk type van discriminatie manifesteert zich immers voordat de vrouw op zoek gaat naar een betrekking op de arbeidsmarkt. Een bijkomend probleem dat zich stelt is dat de verwachting van *postmarket discrimination* ervoor kan zorgen dat het verwachte rendement op investeringen in opleidingen en trainingen daalt. Sommige vrouwen volgen met andere woorden een lagere opleiding omdat ze er van uitgaan dat ze toch gediscrimineerd zullen worden eens ze de arbeidsmarkt betreden, ongeacht het scholingsniveau. Het volgen van een hoge opleiding heeft volgens hen bijgevolg geen nut. Als resultaat zullen deze vrouwen over beperkte kwalificaties beschikken wanneer ze op zoek gaan naar een arbeidsbetrekking, wat zich bijgevolg uit in het ontvangen van een lager loon.

### **3.3 Discriminatie en de Belgische wetgeving**

De gelijke behandeling van mannen en vrouwen op de werkvloer kan beschouwd worden als een fundamenteel recht, hetgeen reeds in artikel 119 van het EG-verdrag, nu artikel 141, geformuleerd werd (Janvier, Rauws, & Van Regenmortel, 2009). Dit artikel luidt als volgt: "Iedere lidstaat draagt er zorg voor dat het beginsel van gelijke beloning van mannelijke en vrouwelijke werknemers voor gelijke of gelijkwaardige arbeid wordt toegepast" ([eur-lex.europa.eu](http://eur-lex.europa.eu)). Het verbod op geslachtsdiscriminatie werd verder uitgediept in verschillende richtlijnen. Deze richtlijnen werden in Belgisch recht omgezet in de wet van 4 augustus 1978, die later door de wet van 7 mei 1999 gewijzigd werd. De wet van 7 mei 1999 handelt over de gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden, de toegang tot het arbeidsproces en de promotiekansen, de toegang tot een zelfstandig beroep en de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid ([genderwerkt.be](http://genderwerkt.be)). Naast het verbod op geslachtsdiscriminatie ging de Belgische wetgeving zich bijkomend toespitsen op het verbod van discriminatie van werknemers op grond van hun ras, huidskleur, afkomst, nationale of etnische afstamming, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, geboorte, fortuin, leeftijd, geloof of levensbeschouwing, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, handicap of fysieke eigenschap. Het discriminatieverbod vond zijn grondslag in de antidiscriminatiewet van 25 februari 2003 (Janvier et al., 2009).

Echter, het Grondwettelijk Hof heeft in 2004 een deel van de antidiscriminatiewet vernietigd, aangezien de bepalingen niet strookten met het grondwettelijk gelijkheidsbeginsel. Op deze manier ontstond de nood om een nieuwe antidiscriminatiewet te implementeren. De oude wetgeving werd bijgevolg herzien en vervangen door drie wetten, die elk één aspect omtrent discriminatie regelen. De eerste wet behandelt de bestrijding van een ruim aantal discriminatievormen. Hieronder valt de discriminatie op grond van leeftijd, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, geboorte, vermogen, geloof of levensbeschouwing, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, handicap, fysieke of genetische eigenschap of sociale afkomst. Een tweede wet verbiedt discriminatie tussen vrouwen en mannen. Ten slotte werd er een aparte wet ingevoerd ter bestraffing van discriminatie op basis van nationaliteit, ras, afkomst en nationale of etnische afstamming (Janvier et al., 2009). Deze veranderingen werden ondergebracht in de antidiscriminatiewet van 10 mei 2007 ([diversiteit.be](http://diversiteit.be)).



De Belgische wetgeving is weinig tolerant ten opzichte van discriminatie, aangezien men zowel in burgerrechtelijke als in strafrechtelijke sancties voorziet. Met betrekking tot arbeidsverhoudingen zijn voornamelijk de burgerrechtelijke sancties van belang. Wanneer het slachtoffer van discriminatie de feiten die een vermoeden van discriminatie teweegbrengen aanvoert bij het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en Racismebestrijding, het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen of een andere belangenorganisatie, dan valt de bewijslast dat er geen discriminatie is ten laste van de werkgever. De antidiscriminatiewet voorziet eveneens in een stakingsvordering, waardoor het slachtoffer zich tot de voorzitter van de bevoegde rechtbank kan wenden met de vraag de staking van de discriminatiepraktijken te bevelen. Bovendien beschermt de wet de werknemer, die een klacht heeft ingediend of een rechtsvordering heeft ingesteld, tegen ontslag en een eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden (Janvier et al., 2009).

### **3.4 Een algemeen model voor arbeidsmarktdiscriminatie**

De auteurs Lipsey et al. (2007) schetsen in hun boek *Economics* een algemeen model dat van toepassing is op een arbeidsmarkt die gekenmerkt wordt door discriminerende praktijken. In dit deel van de masterproef zullen we bovenvernoemd model overnemen, aangezien dit model ons zowel een beter beeld als begrip biedt omtrent de totstandkoming van de lonen in een situatie van arbeidsmarktdiscriminatie.

De uiteenzetting heeft betrekking op twee groepen van werknemers, namelijk groep X en groep Y. Deze twee groepen onderscheiden zich enkel van elkaar op vlak van karakteristieken zoals geslacht, afkomst of geloof. Groep X bevat bijvoorbeeld enkel mannen, terwijl groep Y uit vrouwen bestaat. Lipsey et al. (2007) nemen in deze analyse enkele assumpties aan. Eerst en vooral behoort de helft van de totale populatie werknemers tot groep X, de andere helft wordt ondergebracht in groep Y. Ten tweede bezitten beide groepen gelijke proporties van werknemers met een bepaald opleidingsniveau en bestaat er een identieke distributie van talent of vaardigheden. De tweede assumptie impliceert aldus dat er in elke groep evenveel hoog- als laagopgeleide individuen aanwezig zijn. Hiernaast wordt verondersteld dat de arbeidsmarkt gekenmerkt wordt door twee beroepscategorieën, namelijk E-beroepen en O-beroepen. Om een E-beroep uit te oefenen is het vereist dat een werknemer een opleiding heeft genoten en over ervaring beschikt die beide hoger zijn dan het gemiddelde niveau. In de O-beroepen daarentegen kan iedereen tewerkgesteld worden. De laatste assumptie luidt als volgt: als de lonen voor beide beroepen gelijk zijn, zal de voorkeur van werkgevers in categorie O uitgaan naar het aanwerven van de beter geschoolde werknemer met een hoger ervaringsniveau dan het gemiddelde.

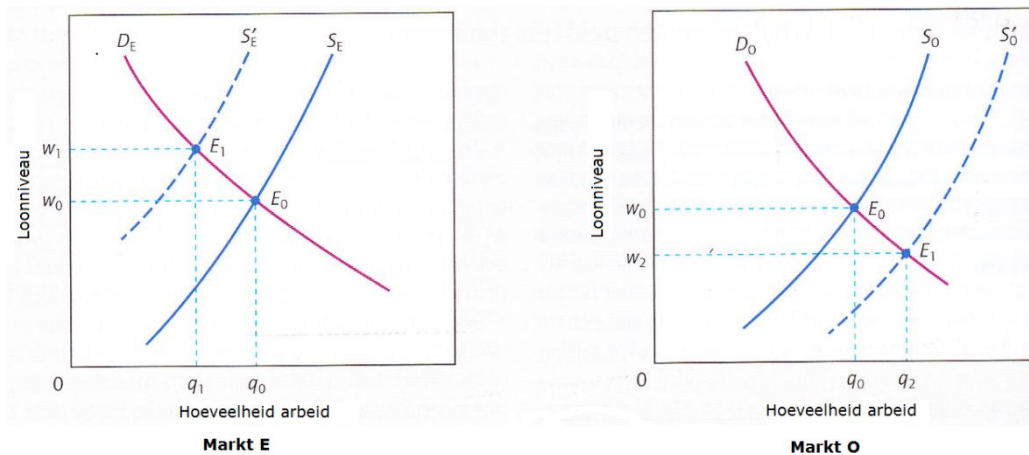
Vooreerst wordt er in de analyse van uitgegaan dat elke groep gelijk behandeld wordt op de arbeidsmarkt. Hierna wordt het bestaan van discriminatie tussen de twee groepen van werknemers geïntroduceerd, waarbij er nagegaan zal worden welke consequenties discriminerende praktijken met zich meebrengen voor de benadeelde partij.

Bij afwezigheid van discriminatie zullen de lonen in de E-beroepen hoger gezet worden dan in de O-beroepen. Op deze manier kunnen de werkgevers in categorie E arbeiders aantrekken die hoger geschoold zijn en meer ervaring hebben dan de gemiddelde werknemer. Bij een gelijk loon in beide beroeps categorieën zullen de meer gekwalificeerde werknemers immers indifferent zijn tussen een betrekking in de E- of in de O-beroepen. Zowel arbeiders uit groep X als uit groep Y die over de hogere vereisten beschikken, zullen een betrekking vinden in de E-beroepen. De overige werknemers, die niet aan de nodige kwalificaties voldoen, zullen bij gebrek aan keuze in de O-categorie terecht komen. Aangezien iedere groep evenveel laaggeschoolde als hooggeschoolde werknemers bevat, zal iedere beroeps categorie zowel de helft van de X-werknemers als de helft van de Y-werknemers omvatten.

Bovenstaand verhaal wordt weergegeven in figuur 3.1. Wanneer er geen sprake is van discriminatie op de arbeidsmarkt, worden de vraag- en aanbodcurven in onderstaande figuur voorgesteld door respectievelijk  $D_E$  en  $S_E$  in markt E, en door  $D_O$  en  $S_O$  in markt O. Het evenwichtsloon bedraagt in beide markten  $W_0$ . De evenwichtstewerkstelling wordt in beide markten voorgesteld door  $q_0$ . Uit de figuur kan duidelijk afgeleid worden dat het evenwichtsloon in E beperkt hoger is dan deze in O.

Wanneer het fenomeen arbeidsmarktdiscriminatie zich manifesteert, zal het oorspronkelijke evenwicht in beide markten echter wijzigen. In deze analyse wordt er van uitgegaan dat discriminatie een extreme vorm aanneemt. Enkel de werknemers uit groep X krijgen namelijk toegang tot de beroepen die thuishoren in categorie E. De O-beroepen daarentegen zijn beschikbaar voor zowel de werknemers uit groep X als deze uit groep Y. Aangezien enkel werknemers uit groep X, die bovendien over een opleiding en ervaring boven het gemiddelde niveau beschikken, toegang krijgen tot de E-beroepen, zal het aanbod van werknemers in deze categorie met 50 procent dalen. De aanbodcurve in de E-categorie verschuift bijgevolg naar links, van  $S_E$  naar  $S'_E$ . Door deze aanbodverschuiving zullen de werknemers die tewerkgesteld zijn in een E-beroep een hoger loon ontvangen dan wanneer er geen sprake is van discriminatie ( $W_1$  in plaats van  $W_0$ ).

Wanneer er wordt gefocust op het aanbod van de beroepen uit categorie O, kan er vastgesteld worden dat deze met 50 procent stijgt. Dit gaat gepaard met een verschuiving van de aanbodcurve naar rechts, van  $S_O$  naar  $S'_O$ . De O-beroepen omvatten nu immers alle werknemers uit groep Y en de werknemers uit groep X die over onvoldoende ervaring of opleiding beschikken om in de E-beroepen te worden tewerkgesteld. De aanbodverschuiving doet het loon voor de O-beroepen slinken van  $W_0$  naar  $W_2$ . De gediscrimineerde werknemers zullen er aldus op achteruitgaan. Hierbij dient nogmaals te worden opgemerkt dat het soort discriminatie, dat in bovenstaande analyse verondersteld wordt, een extreme vorm aanneemt. In de meeste Westerse landen komt discriminatie op de arbeidsmarkt tegen een specifieke groep niet op zo'n drastische manier voor (Lipsey et al., 2007).



Figuur 3.1: Arbeidsmarktdiscriminatie (Lipsey et al., 2007)

Bovenstaande uiteenzetting impliceert het ontstaan van een *dual labour market*. Deze term werd geïntroduceerd door de economen Doeringer en Piore in 1971 en verwijst naar het feit dat de arbeidsmarkt in twee grote segmenten verdeeld kan worden. Beroepen zouden namelijk ofwel tot de primaire sector ofwel tot de secundaire sector behoren. Tot welke sector een beroep concreet behoort, zal afhankelijk zijn van de kwaliteit van het beroep in kwestie. De primaire sector wordt immers gekenmerkt door beroepen met onder andere hoge lonen, werkzekerheid, aangename werkcondities, substantiële verantwoordelijkheid, gepaste werkregels en de mogelijkheid tot interne promotie. Om een beroep uit te oefenen dat tot de primaire sector behoort, zal de werknemer vaak over een behoorlijke opleiding moeten beschikken of gespecialiseerde training gevolgd moeten hebben. Beroep E uit bovenstaande analyse kan aldus in de primaire sector worden ondergebracht. De secundaire sector daarentegen omvat beroepen met lage lonen, slechte werkomstandigheden, een informele band tussen werkgever en werknemer, een hoog personeelsverloop en een kleine kans op rangverhoging. Beroepen die tot de secundaire sector behoren vereisen vaak lage vaardigheden en hebben geringe toegangsbarrières (Bulow & Summers, 1986; Hudson, 2006; eurofound.europa.eu). Beroep O behoort aldus tot de secundaire sector.

Twee fundamentele mechanismen schuilen achter het feit dat bepaalde werknemers enkel een betrekking in de secundaire sector kunnen vervullen. Ten eerste zullen bepaalde werknemers vrijwillig in de secundaire sector tewerkgesteld willen worden. Op deze manier kan men bijvoorbeeld een betere balans tussen werk en gezin verkrijgen. Dit motief zal doorgaans vrouwen ertoe drijven om een betrekking in de secundaire sector te vervullen. Hierbij is het eveneens mogelijk dat men niet over de benodigde competenties beschikt om een job in de primaire sector uit te oefenen (eurofound.europa.eu). Dit wordt in het eerste deel van bovenstaande analyse geïllustreerd. Immers, werknemers uit groep X en Y die laaggeschoold zijn, zullen niet aan de benodigde vereisten voldoen om tewerkgesteld te kunnen worden in de E-categorie. Bijgevolg kunnen deze werknemers enkel een betrekking vinden in categorie O, die tot de secundaire sector behoort. Ten tweede kan discriminatie aan de basis liggen van het ontstaan van een *dual labour market*. Werknemers worden dan toegewezen naar primaire en secundaire jobs op basis van

criteria zoals geslacht, etnische achtergrond en sociale afkomst (eurofound.europa.eu). Dit wordt weergegeven in het tweede deel van bovenstaand voorbeeld. Werknemers afkomstig uit groep Y krijgen geen toegang tot beroep E, en zullen noodgedwongen een beroep uit de O-categorie moeten uitoefenen. Bijgevolg zullen deze werknemers onvrijwillig tewerkgesteld worden in de secundaire sector.

### 3.5 Discriminatie theorieën

Dit deel van de masterproef focust zich op drie belangrijke economische theorieën die elk een verklaring trachten te bieden voor het bestaan van arbeidsmarktdiscriminatie.<sup>7</sup> Echter, tot op vandaag bestaat er nog steeds geen algemeen geaccepteerde theorie en lijken sommige theorieën elkaar tegen te spreken. Drie verklaringen kunnen aangehaald worden voor bovenomschreven problemen (McConnell et al., 2002).

Allereerst is discriminatie nog maar recentelijk een onderwerp van onderzoek in de economische discipline. De interesse in het bestuderen van discriminatie werd hier namelijk slechts laat opgewekt. Ten tweede is discriminatie een zeer complex gegeven. Discriminerende praktijken kunnen bijvoorbeeld verscheidene vormen aannemen voor verschillende groepen. Daarenboven is discriminatie een moeilijk te meten en te kwantificeren fenomeen. Discriminatie zit bovendien diep in het menselijk gedrag geworteld. Ten derde is het economisch studiegebied op zichzelf niet in staat om een volledige verklaring te bieden voor het bestaan van discriminatie. Onderzoek rond discriminatie vereist namelijk een multidisciplinaire aanpak. Economische analyse kan wel enkele inzichten bieden in het fenomeen discriminatie, maar kan afzonderlijk geen totaalbeeld schetsen. De economische discipline bevindt zich bovendien in een nadelige positie. Deze discipline focust zich namelijk op rationeel gedrag, terwijl het concept discriminatie door velen als irrationeel gezien wordt.

Ondanks de vermelde problemen hebben economen belangrijk analytisch en empirisch werk geleverd met betrekking tot de discriminatieproblematiek (McConnell et al., 2002). Om deze reden wordt er in de masterproef aandacht besteed aan de volgende belangrijke economische theorieën: het *taste-for-discrimination model*, het *crowding model* en *statistische discriminatie*. Blau et al. (2007) halen aan dat bovenvermelde standaardtheorieën suggereren dat discriminatie op de arbeidsmarkt op verscheidene manieren kan ontstaan. De drie theoretische modellen zullen achtereenvolgens besproken worden.

---

<sup>7</sup> Onderzoek omtrent discriminatie vindt vooral zijn oorsprong op de Amerikaanse arbeidsmarkt, omwille van de sterke aanwezigheid van raciale discriminatie tussen blanke en zwarte arbeiders.

### 3.5.1 Het *taste-for-discrimination* model

Op economisch vlak kwam de interesse voor het fenomeen discriminatie tot stand dankzij de Amerikaanse Nobelprijswinnaar *Gary S. Becker*. De belangstelling werd namelijk gewekt door zijn baanbrekend boek *The Economics of Discrimination*, dat gepubliceerd werd in 1957 (McConnell et al., 2002). Eén van de meest fundamentele theorieën omtrent discriminatie, namelijk de *taste-for-discrimination* theorie, werd door deze econoom geïntroduceerd. Volgens de theorie zouden sommige werkgevers de *neiging* hebben om bepaalde groepen van werknemers te discrimineren. Deze neiging manifesteert zich doordat dergelijke werkgevers een afkeer hebben om samen te werken met groepen die zij als minderwaardig percipiëren. Discriminerende praktijken doen zich dan voor omdat de werkgever enkel op die manier zowel een fysieke als een sociale afstand kan opbouwen ten opzichte van de groep die men als inferieur beschouwt. Voor het uitvoeren van deze discriminerende praktijken is de werkgever zelfs bereid een prijs te betalen (Blau et al., 2007; McConnell et al., 2002; Riley, 2006).

Becker verduidelijkt zijn *taste-for-discrimination* model aan de hand van de theorie omtrent internationale handel (McConnell et al., 2002). Een land kan volgens laatstgenoemde theorie zijn totale output maximaliseren door te participeren in een systeem van vrije handel, waarbij men zich baseert op het principe van *comparatief voordeel*. Pindyck en Rubinfeld (2008) beschrijven het concept comparatief voordeel als volgt:

Country 1 has a comparative advantage over Country 2 in producing a good if the cost of producing that good, relative to the cost of producing other goods in 1, is lower than the cost of producing that good in 2, relative to the cost of producing other goods in 2. When each of the countries has a comparative advantage, they are better off producing what they are best at and purchasing the rest. (p. 606)

Vrije handel wordt echter verstoord doordat landen tarieven, quota's en andere blokkerende maatregelen hanteren. Deze belemmerende maatregelen worden genomen met het oog op de bescherming van de nationale productie. Landen zijn derhalve bereid om economische efficiëntie, oftewel een maximale output, op te offeren zodat men bepaalde goederen in eigen land kan produceren in plaats van deze te importeren. Het land heeft met andere woorden een voorkeur voor eigen geproduceerde goederen, zelfs wanneer men daarvoor een prijs moet betalen in de vorm van een slinkend nationaal inkomen. Eenzelfde mechanisme schuilt achter het *taste-for-discrimination* model. De werkgever heeft immers de neiging om bepaalde groepen van werknemers te discrimineren en is hiervoor zelfs bereid om productieve efficiëntie, dit wil zeggen een maximum aan output en winst, op te geven (McConnell et al., 2002).

De werking van het *taste-for-discrimination* model wordt door McConnell et al. (2002) geïllustreerd door de analyse van twee groepen werknemers die verschillen vertonen op vlak van huidskleur. Deze uiteenzetting geldt uiteraard ook voor werknemers die verschillen vertonen op vlak van geslacht. De auteurs stellen het volgende: een niet-discriminerende werkgever zal zwarte en

blanke werknemers als perfecte substituten zien indien deze geen verschillen vertonen op vlak van productiviteit. Bij een identiek loon zou de werkgever indifferent zijn en bijgevolg beide groepen werknemers op basis van willekeur aanwerven. Echter, bovenstaande redenering gaat niet op wanneer een blanke werkgever vooroordelen heeft ten opzichte van anderskleurige werknemers. Volgens Becker heeft zo'n werkgever de neiging om deze groep arbeiders te discrimineren.

Wanneer de bevooroordeelde blanke werkgever toch een zwarte arbeider zou aanwerven, gaat dit voor de desbetreffende werkgever gepaard met een *psychische kost*. De grootte van deze psychische kost wordt voorgesteld door de zogenaamde *discriminatiecoëfficiënt*,  $d$ . Deze coëfficiënt kan in monetaire termen uitgedrukt worden. Stel dat de blanke werkgever geen vooroordelen heeft ten opzichte van andere blanken, dan zal de kost voor het aanwerven van een blanke werknemer gelijkgesteld worden aan diens loon  $W_w$  (*wage rate white employee*). De kost die gepaard gaat met het aannemen van een zwarte arbeider zal voor de discriminerende werkgever daarentegen uit twee delen bestaan. Enerzijds bestaat deze kost uit het loon dat uitbetaald wordt aan de zwarte arbeider, namelijk  $W_b$  (*wage rate black employee*). Anderzijds wordt ook de monetaire waarde van de psychische kost die de werkgever ervaart (de discriminatiecoëfficiënt) in de arbeidskost begrepen. De totale kost waarmee de werkgever geconfronteerd wordt door het tewerkstellen van een zwarte werknemer is met andere woorden gelijk aan  $W_b + d$ .

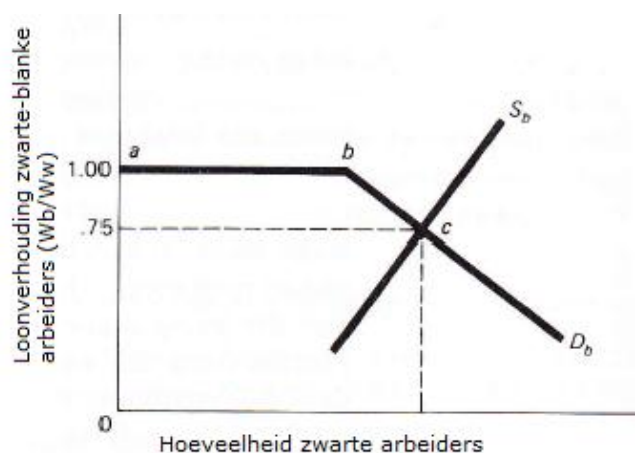
De bevooroordeelde werkgever zal indifferent zijn in het aanwerven van een blanke of een zwarte werknemer wanneer de totale kost per werknemer identiek is, namelijk wanneer  $W_w = W_b + d$ . Voorgaande vergelijking impliceert dat de blanke werkgever enkel bereid is een zwarte werknemer aan te werven wanneer diens loon lager ligt dan deze van een blanke arbeider. Volgende voorwaarde moet aldus gelden vooraleer men een zwarte arbeider aanwerft:  $W_b = W_w - d$ . Bovenstaande uiteenzetting kan verduidelijkt worden aan de hand van een cijfervoorbeeld. Stel dat het loon voor een blanke werknemer 8 euro bedraagt. De psychische kost die een discriminerende werkgever ervaart door een zwarte werknemer aan te werven bedraagt 2 euro ( $d = 2$  euro). De werkgever zal dan onverschillig zijn tussen het aanwerven van een zwarte of een blanke werknemer indien het loon van de zwarte werknemer 6 euro bedraagt ( $W_b = W_w - d = 8$  euro - 2 euro = 6 euro).

Aan de hand van een vraag- en aanbodschema diepen McConnell et al. (2002) Becker's *taste-for-discrimination* model verder uit. Dit schema wordt in onderstaande figuur, namelijk figuur 3.2, voorgesteld. De  $D_b$ - en  $S_b$ -curve in de figuur stellen respectievelijk de vraag naar en het aanbod van zwarte werknemers voor. Op de horizontale as kan het aantal zwarte werknemers dat men tewerkstelt afgeleid worden, terwijl de verticale as de loonverhouding tussen blanke en zwarte arbeiders, namelijk  $W_b/W_w$ , weergeeft. Het aantal blanke werknemers en diens lonen worden in de analyse als gegeven beschouwd.

Opmerkelijk in figuur 3.2 is het geknikte verloop van de vraagcurve. Deze curve bekomt men door het uitstallen van blanke werkgevers, van links naar rechts, volgens hun discriminatiecoëfficiënten. Hoe meer men naar rechts gaat op de vraagcurve, hoe hoger de monetaire waarde van de discriminatiecoëfficiënt. Het horizontale segment  $ab$  op de geknikte vraagcurve geeft de vraag van

niet-discriminerende blanke werkgevers weer. De discriminatiecoëfficiënt van deze werkgevers wordt bijgevolg gelijkgesteld aan nul. Deze groep werkgevers oefent aldus geen discriminerende praktijken uit tussen zwarte en blanke werknemers met een gelijke productiviteit zolang de lonen van deze twee identiek zijn ( $W_b = W_w$ ). Bijgevolg kan men de verhouding  $W_b/W_w$  gelijkstellen aan 1. Het dalend deel van de vraagcurve,  $bD_b$ , reflecteert daarentegen de vraag van discriminerende werkgevers. De discriminatiecoëfficiënt  $d$ , oftewel de psychische kost die ontstaat wanneer zo'n werkgever een zwarte arbeider aanwerft, neemt toe naarmate men meer naar rechts gaat op de vraagcurve. Steeds hoger wordende psychische kosten ontaarden dan in een geringere vraag naar zwarte arbeiders. In dit segment van de vraagcurve zal de verhouding  $W_b/W_w$  altijd kleiner zijn dan 1. Deze verhouding neemt bovendien af naarmate men meer naar rechts gaat. Immers, er moet aan de volgende voorwaarde voldaan worden vooraleer men een zwarte arbeider aanwerft:  $W_b = W_w - d$ . Het verschil tussen het loon van een blanke en een zwarte werknemer zal bijgevolg steeds toenemen naarmate de discriminatiecoëfficiënt  $d$  toeneemt.

Naast de geknikte vraagcurve omvat figuur 3.2 ook een bijhorende aanbodcurve. Deze curve kent een stijgend verloop: het aanbod van zwarte werknemers neemt toe naarmate de loonverhouding  $W_b/W_w$  stijgt. Het snijpunt van vraag en aanbod, namelijk punt  $c$ , geeft de werkelijke loonverhouding tussen de blanke en de zwarte werknemers weer. Daarnaast kan afgeleid worden hoeveel zwarte werknemers er tewerkgesteld zullen worden bij dit evenwicht. Verdergaand op bovenvermeld voorbeeld kunnen we afleiden dat de evenwichtsverhouding  $W_b/W_w$  0,75 zal bedragen, aangezien zwarte arbeiders een loon van 6 euro ontvangen terwijl blanke arbeiders 8 euro uitbetaald krijgen. Onderstaand model gaat er van uit dat niet-discriminerende blanke werkgevers, die voorgesteld worden door segment  $ab$  op de vraagcurve, en werkgevers wiens discriminatiecoëfficiënten kleiner zijn dan 2 euro (segment  $bc$ ) bereid zijn om alle zwarte werknemers tegen de lagere loonkost van 6 euro aan te nemen. Werkgevers die tot het segment  $cD_b$  op de vraagcurve behoren zullen enkel de duurdere blanke werknemers tewerk willen stellen. Hun discriminatiecoëfficiënt of psychische kost is namelijk groter dan 2 euro.



Figuur 3.2: Het *taste-for-discrimination* model (McConnell et al., 2002)

Becker's *taste-for-discrimination* theorie veronderstelt dat de discriminerende praktijken van een werkgever zowel winnaars als verliezers voortbrengen. Blanke werknemers kunnen namelijk als winnaars beschouwd worden, aangezien deze het hoogste loon ontvangen. Zwarte werknemers en de bevooroordeelde blanke werkgever zullen daarentegen beide verliezende partijen zijn. Het verlies dat de werkgever ervaart kan wederom toegelicht worden aan de hand van bovenstaand cijfervoorbeeld. Bijkomend veronderstellen we dat alle werkgevers eenzelfde product vervaardigen. Alle niet-discriminerende en minder discriminerende werkgevers, die zich links van het evenwichtspunt *c* bevinden, zullen dan een competitief kostenvoordeel ondervinden ten opzichte van hun meer discriminerende concurrenten, die zich rechts van het evenwichtspunt bevinden. Een niet-discriminerende werkgever zal immers zwarte arbeidskrachten aannemen tegen 6 euro per uur, terwijl een bevooroordeelde werkgever enkel bereid is om blanke werknemers aan te nemen tegen een hogere loonkost van 8 euro per uur. Bijgevolg zullen niet-discriminerende werkgevers lagere loonkosten, en bijgevolg ook lagere gemiddelde kosten hebben dan hun discriminerende concurrenten (McConnell et al., 2002).

Becker geeft in zijn uiteenzetting eveneens aan hoe de discriminatieproblematiek verholpen kan worden. Volgens Becker zouden *competitieve marktkrachten* een daling van discriminatie teweegbrengen. Op lange termijn zou discriminatie dan zelfs volledig uit de arbeidsmarkt verdwijnen. Competitieve druk speelt met andere woorden een sleutelrol in het uitschakelen van discriminerend gedrag op de arbeidsmarkt (Blau et al., 2007; Konings, 2005; McConnell et al., 2002; Zweimüller, Winter-Ebmer, & Weichselbaumer, 2008).

Door competitie zullen de niet-discriminerende bedrijven, die van lagere kosten profiteren, in staat zijn een groter marktaandeel te veroveren. Dit zal dan ten koste gaan van de minder efficiënte discriminerende bedrijven, aangezien in deze bedrijven de gemiddelde totale kosten de productprijs zullen overschrijden. In een hoog competitieve productmarkt zullen bijgevolg enkel niet-discriminerende bedrijven overleven. De keuze voor discriminerende werkgevers is dan voor de hand liggend: ofwel zich ontdoen van discriminerende praktijken ofwel uit de markt gedreven worden. Op lange termijn zal dit mechanisme het discriminatieprobleem volledig oplossen. Volgens Zweimüller et al. (2008) zou er op lange termijn namelijk een gelijkstelling van de lonen tussen de vooreerst ongelijk behandelde groepen plaatsvinden. Blau et al. (2007) halen aan dat er volgens Becker echter wel sprake van discriminatie kan zijn in bedrijven of sectoren die enige bescherming tegen competitieve druk genieten. Becker stelt bovendien vast dat het voorkomen van marktmacht, in tegenstelling tot perfecte competitie, het wegwerken van discriminatie zou belemmeren (Zweimüller et al., 2008).

Becker's redenering, die we in bovenstaande alinea in kaart gebracht hebben, wordt door twee recente studies bevestigd. Een eerste onderzoek dat Becker's stelling bekrachtigt is dit uitgevoerd door Hellerstein, Neumark en Troske (2002). Deze studie richtte zich op het analyseren van bedrijven die over een grote mate van macht in de productmarkt beschikken. Uit de studie bleek het volgende: onder alle onderzochte bedrijven zijn de bedrijven die relatief meer vrouwen in dienst hebben het meest winstgevend. Discriminerende bedrijven met marktmacht, die aldus meer mannelijke werknemers tewerkstellen, zijn bijgevolg minder efficiënt en minder lucratief.



Daarnaast hebben de auteurs aandacht besteed aan het langetermijneffect van marktkrachten op discriminatie. Er werd namelijk onderzocht of discriminerende werkgevers met marktmacht op lange termijn sancties ondervonden. Onder sancties verstaan de auteurs enerzijds een lagere groei ten opzichte van niet-discriminerende werkgevers en anderzijds een overname van het bedrijf door niet-discriminerende werkgevers. Men vond echter geen significant bewijs dat zulke sancties zich voordeden over de onderzochte periode van 5 jaar. Een reden hiervoor is dat, voor bedrijven met marktmacht, groei en verandering van eigenaar over het algemeen niet significant gerelateerd zijn aan de geslachtssamenstelling van het personeelsbestand. Uiteraard is het mogelijk dat marktkrachten, die discriminatie op lange termijn bestrijden, sterker waren in de periode die voorafging aan het onderzoek.

Een tweede bewijs wordt geleverd door Black en Brainerd (2004). In hun paper *Importing equality? The impact of globalization on gender discrimination* gaan beide onderzoekers na welke impact het fenomeen globalisering heeft op geslachtsdiscriminatie. Voorgaande wordt getest in de verwerkingsindustrie. De auteurs veronderstellen het volgende: doordat geconcentreerde industrieën weinig onderhevig zijn aan competitieve druk, zal een toename van het aantal bedrijven, en dus van competitie, een sterkere vermindering van discriminatie op basis van geslacht teweegbrengen dan in industrieën die reeds competitief zijn. Uit hun onderzoek blijkt inderdaad dat een toenemende blootstelling aan internationale handel een vermindering van loondiscriminatie op basis van geslacht in deze geconcentreerde industrieën veroorzaakt.

### **3.5.2 Het crowding model**

Volgens de *Labour Force Survey* (2010) van de FOD Economie – Algemene Directie Statistiek en Economische Informatie, bestond in de eerste helft van 2010 de totale werkzame beroepsbevolking in België voor 45,15 procent uit vrouwen (economie.fgov.be). Dit aandeel vrouwen blijkt disproportioneel verdeeld te zijn over de verschillende beroepscategorieën. Uit tabel 3.1 blijkt het aandeel vrouwelijke werknemers vooral hoog te zijn in de volgende ruime beroepscategorieën: technici in bio- en gezondheidswetenschappen (52 procent); overig tussenkader (42 procent); secretarissen, boekhoudkundigen en bedienden logistiek (44 procent); loketbedienden en kassiers (55 procent); modellen, verkopers en demonstrators (40 procent); en straatventers, schoonmaakpersoneel, conciërges en dergelijke (50 procent) (Bever et al., 2010). Uit de tabel kan men met andere woorden afleiden dat er substantiële verschillen in de beroepsdistributie van werknemers op basis van geslacht bestaan. Lipsey et al. (2007) stellen eveneens dat de tewerkstelling van vrouwen sterk geconcentreerd zit in een bepaald aantal beroepen. Deze beroepen, die door vrouwen gedomineerd worden, behoren volgens de auteurs vaak tot de lager betaalde betrekkingen.

Beroep	Aandeel vrouwen (in %)	Loon vrouwen (in euro) <sup>8</sup>
Bedrijfsleiders en kaderleden bij de directie	18,26	30,05
Directeurs en beheerders	21,56	21,40
Natuurkundigen, wiskundigen, ingenieurs en wetenschappelijke beroepen	14,24	20,73
Overige professionelen (o.a. juristen, sociale wetenschappers, kunstenaars)	32,64	20,76
Technici in natuurkundige en technologische disciplines	11,76	16,60
Technici in bio- en gezondheidswetenschappen	51,75	16,35
Overig tussenkader	42,33	17,15
Secretarissen, boekhoudkundigen en bedienden logistiek	44,43	15,19
Loketbedienden en kassiers	55,03	13,46
Begeleidings- en bewakingspersoneel	24,72	11,77
Modellen, verkopers en demonstrators	40,35	11,81
Bouwvakkers	1,31	13,04
Metaalarbeiders en mecaniciens	3,14	12,78
Ambachtsslieden	26,40	12,13
Overige arbeiders	24,06	11,45
Bedieners van assemblages	8,30	12,60
Bedieners van industriële installaties	17,41	12,55
Bedieners van transport- en mobiel materiaal	5,05	12,89
Straatventers, schoonmaakpersoneel, conciërges en dergelijke	50,09	11,19
Handlangers in mijnbouw, bouw, nijverheid of transport	15,09	11,80

Tabel 3.1: Aandeel vrouwen per beroepscategorie (Bever et al., 2010, p. 44-48)

Het *crowding model*, dat we in dit deel van de masterproef gedetailleerder zullen bespreken, is een belangrijke discriminatietheorie die op bovenomschreven beroepssegregatie gebaseerd is. Volgens het *crowding model* worden vrouwen namelijk geduwd in een bepaald aantal, doorgaans laagbetaalde, beroepen (Lipsey et al., 2007; McConnell et al., 2002; Riley, 2006). Immers, vrouwen kunnen vaak geen toegang tot andere betrekkingen krijgen. Volgens McConnell et al. (2002) wordt de toegang tot bepaalde beroepen omwille van twee fundamentele redenen ontzegd. Allereerst is het voor sommige beroepen essentieel dat werknemers in groep samenwerken. De productiviteit van een individuele werknemer is dan vaak afhankelijk van de groep. Immers, ingeval de sociale interacties in de groep ongunstig zijn, zal de productiviteit van de individuele werknemer hieronder lijden. Sommige mannelijke werknemers kunnen bijvoorbeeld een gevoel van ontevredenheid ervaren wanneer ze verplicht worden om samen te werken met of bevelen aan te nemen van vrouwelijke arbeidskrachten. Dit zal ten koste gaan van de productiviteit van de mannelijke werknemer. De werkgever, die een maximale productiviteit wenst, zal bijgevolg beslissen om mannen en vrouwen voor het desbetreffende beroep gescheiden te houden. Ten tweede hebben veel werkgevers vooroordelen met betrekking tot de capaciteiten van vrouwen.

<sup>8</sup> De gemiddelde bruto-uurlonen van voltijds werkende vrouwen, in euro.

Vaak denkt men dat vrouwen niet over de nodige kwaliteiten beschikken die vereist zijn om een bepaald beroep uit te oefenen (McConnell et al., 2002).

McConnell et al. (2002) verduidelijken het *crowding* model aan de hand van onderstaande grafiek, figuur 3.3. Deze visuele weergave stelt ons beter in staat het *crowding* model te begrijpen. Vooraleer de figuur besproken wordt, is het noodzakelijk dat de vijf onderliggende assumpties toegelicht worden. Allereerst wordt er gesteld dat de beroepsbevolking uit evenveel mannen als vrouwen bestaat. Zo wordt er in figuur 3.3 verondersteld dat er zowel 6 miljoen mannelijke als 6 miljoen vrouwelijke werknemers tewerkgesteld zijn. Ten tweede wordt er aangenomen dat de arbeidsmarkt drie beroepen omvat, namelijk beroepen X, Y en Z. Elk beroep wordt gekenmerkt door een identieke vraag. Ten derde vertonen beide geslachten homogene arbeidsmarktkarakteristieken. Mannen en vrouwen zijn met andere woorden gelijk productief in elk van de drie beroepen. Ten vierde wordt er verondersteld dat de productmarkten competitief zijn. Bijgevolg zijn de vraagcurven een goede weergave van zowel de *marginal revenue product* (MRP) als de *value of marginal product* (VMP).<sup>9</sup> De vijfde assumptie kan als de meest essentiële beschouwd worden. Deze veronderstelt namelijk dat beroepen X en Y typisch mannelijke betrekkingen zijn. Beroep Z wordt daarentegen als vrouwelijk bestempeld. Op deze arbeidsmarkt worden vrouwelijke werknemers bijgevolg uitgesloten van beroepen X en Y en geduwd in beroep Z. Rekening houdend met bovenstaande assumpties, kan figuur 3.3 geanalyseerd worden.

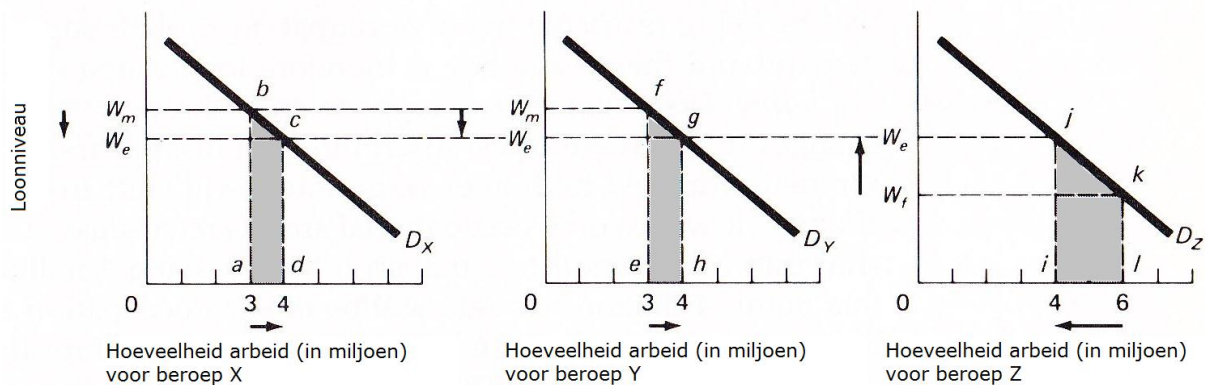
Zoals in onderstaande grafiek wordt weergegeven, zullen de 6 miljoen mannelijke werknemers zich gelijkmatig verdelen over de beroepen X en Y. Op deze manier zullen er 3 miljoen mannen actief zijn in zowel beroep X als in beroep Y. Aan de hand van de vraagcurven, kan men afleiden dat het loon voor mannen, bij een hoeveelheid van 3 miljoen, telkens gelijkgesteld kan worden aan  $W_m$ .

De 6 miljoen vrouwen worden in beroep Z geduwd. Toegang tot andere beroepen wordt hen immers ontzegd. Doordat vrouwelijke werknemers enkel toegang krijgen tot beroep Z, zal het aanbod van vrouwen de vraag sterk overtreffen, hetgeen een laag loon in de hand werkt. Bij een hoeveelheid van 6 miljoen werknemers bedraagt het loon namelijk slechts  $W_f$ , wat beduidend lager ligt dan  $W_m$ . Het feit dat vrouwen geen toegang krijgen tot de beroepen X en Y wijst duidelijk op discriminatie. Doordat vrouwen enkel de mogelijkheid krijgen om toe te treden tot beroep Z, kunnen de 6 miljoen vrouwen zich onmogelijk herverdelen over de beroepen X en Y. Herverdeling zou nochtans een aantrekkelijke optie zijn, aangezien dit hen in staat zou stellen hogere lonen te ontvangen.

Bovenstaande analyse maakt het principe van het *crowding* model duidelijk: mannen ontvangen door uitsluiting van vrouwelijke werknemers een hoger loon en bijgevolg een hoger inkomen. Opgemerkt moet worden dat het loon van de vrouwelijke werknemers, die tewerkgesteld zijn in beroep Z, niet lager is dan hun *marginal revenue product* of hun *value of marginal product*. Ze ontvangen namelijk een loon dat gelijk is aan hun MRP of VMP (McConnell et al., 2002).

---

<sup>9</sup> Voor een bondige definiëring van de *marginal revenue product* en de *value of marginal product* wordt er verwezen naar hoofdstuk 2.



Figuur 3.3: Het *crowding* model (McConnell et al., 2002)

In het kader van deze masterproef is het eveneens interessant om de consequenties die gepaard gaan met het beëindigen van discriminatie te onderzoeken. Voor deze analyse wordt er wederom beroep gedaan op figuur 3.3. Het verdwijnen van discriminatie kan onder andere in de hand gewerkt worden door wetgeving, beleidsmaatregelen of veranderingen in sociale opvattingen. In de afwezigheid van discriminatie zullen vrouwen overschakelen naar beroep X of beroep Y. Beide beroepen zijn namelijk aantrekkelijker dan beroep Z, aangezien vrouwen hier een betere vergoeding zullen ontvangen. Hierbij wordt aangenomen dat de verschuivingen zonder enige mobiliteitskosten gepaard gaan. Van de 6 miljoen vrouwen die tewerkgesteld zijn in beroep Z, zullen er 1 miljoen overschakelen naar beroep X en 1 miljoen naar beroep Y. Op deze manier zullen er telkens 4 miljoen werknemers tewerkgesteld zijn in elk van de drie bestaande beroepen. Aan de hand van de vraagcurven kan afgeleid worden dat, bij een hoeveelheid van 4 miljoen werknemers, het loon in elk van de drie beroepen gelijkgesteld zal worden aan  $W_e$ . Er zal geen stimulans tot verdere herverdeling plaatsvinden, aangezien elk beroep bij deze hoeveelheid werknemers een even aantrekkelijk loon aanbiedt.

Wanneer men de net omschreven situatie vergelijkt met de situatie waarin discriminatie aanwezig was, kan er besloten worden dat het beëindigen van discriminatie de inferieure positie van de vrouw doet verdwijnen. Zij zullen nu een hoger loon ontvangen dan voorheen, namelijk  $W_e$  in plaats van  $W_f$ . Mannen worden daarentegen benadeeld, doordat zij hun loon zien dalen van  $W_e$  naar  $W_m$  (McConnell et al., 2002).

Er kan aldus besloten worden dat het elimineren van discriminatie zowel winnaars (vrouwen) als verliezers (mannen) met zich meebrengt. Het is dan ook interessant om te onderzoeken of de maatschappij in zijn geheel wint bij het beëindigen van discriminerende praktijken. Uit figuur 3.3 kan afgeleid worden dat er inderdaad sprake is van een nettowinst voor de gemeenschap. Zoals eerder vermeld reflecteert de vraagcurve eveneens de waarde van het marginaal product, oftewel de VMP. De VMP geeft op zijn beurt de bijdrage van elke additionele werknemer tot de nationale productie weer. Wanneer 2 miljoen vrouwen beroep Z verlaten, zal dit gepaard gaan met een verlies aan nationale productie gelijk aan het gearceerde gebied 'ijkl' in figuur 3.3. Anderzijds

zullen deze 2 miljoen vrouwen tewerkgesteld worden in de beroepen X en Y. De 1 miljoen vrouwen die een betrekking vinden in beroep X zullen de nationale productie doen stijgen. Deze toename wordt weergegeven door het gebied 'abcd' onder de VMP-curve. De toename in nationale productie die gepaard gaat met een toename van 1 miljoen werknemers in beroep Y, kan ten slotte gelijkgesteld worden aan het gebied 'efgh', wederom onder de VMP-curve. Uit de grafiek kan afgeleid worden dat de som van de toenames in de nationale productie de afname meer dan compenseert (McConnell et al., 2002).

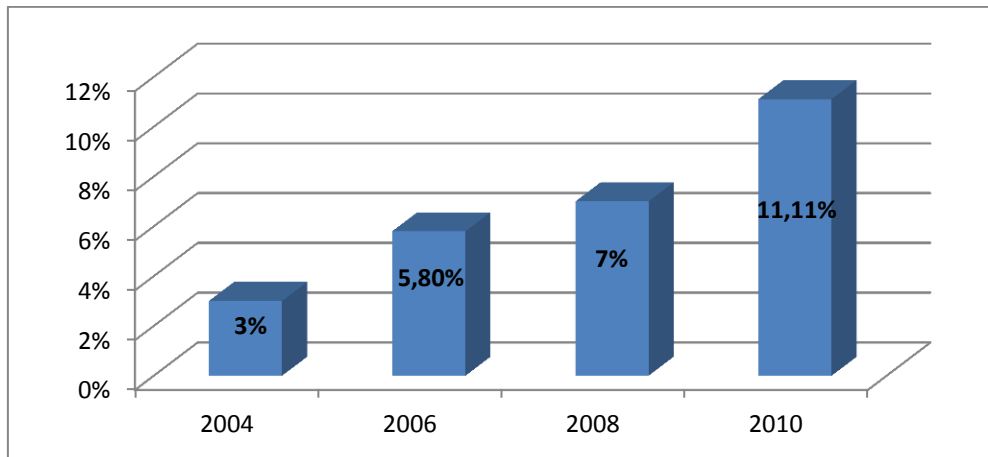
Bovenstaande uiteenzetting omtrent het *crowding* model kan gelinkt worden aan het fenomeen van *het glazen plafond*. Het glazen plafond is een metafoor voor de onzichtbare barrière die het doorgroeien van vrouwen naar hogere functies, inclusief het topkader, in de weg staat. Vrouwen kunnen met andere woorden moeilijk toegang krijgen tot de hogere niveaus van de bedrijfshiërarchie. Meer bepaald is er sprake van een ondervertegenwoordiging van vrouwen in hogere, beleidsbeïnvloedende posities, terwijl mannen sterk oververtegenwoordigd zijn in deze staf- en kaderfuncties (Fischer, Rodriguez Mosquera, & Rojahn, 2000; Theunissen & Sels, 2006; igvm-iefh.belgium.be).

De aanwezigheid van een glazen plafond kan aan verschillende factoren toegeschreven worden. Volgens Fischer et al. (2000) werken voornamelijk de volgende factoren het bestaan van een toegangsbarrière voor vrouwen tot hogere functies in de hand: de organisatiecultuur, stereotiepe opvattingen van managers, structurele factoren in de organisatie en sekseverschillen in loopbaanstrategieën. Ook het feit dat meer vrouwen dan mannen hun loopbaan proberen te combineren met de opvoeding van kinderen draagt bij tot het ontstaan van een toegangsbelemmering.

Ondanks de aanwezigheid van een glazen plafond, kan gesteld worden dat genderdiversiteit aan de top een fundamentele voorwaarde is voor het maken van effectieve en efficiënte beslissingen. Immers, hoe meer de Raad van Bestuur van een bedrijf gekenmerkt wordt door diversiteit van bestuurders, hoe meer kennis en ervaring het bedrijf ter beschikking heeft. Het belang van genderdiversiteit wordt sterk benadrukt door een onderzoek uitgevoerd door Catalyst (2004). Deze studie richtte zich op de *Fortune* 500-bedrijven en kwam tot de conclusie dat bedrijven met een hoge representatie van vrouwen in het topmanagementteam beter presteerden op financieel vlak dan bedrijven waarin vrouwen ondervertegenwoordigd zijn in het management. Gelijkaardige resultaten werden gevonden in een studie uitgevoerd door McKinsey & Company (2007). In deze studie werden 89 beursgenoteerde Europese bedrijven onderzocht. Uit het gevoerde onderzoek bleek eveneens dat bedrijven met een hoge graad van genderdiversiteit binnen het topmanagement beter presteerden dan hun tegenhangers.

Vanwege het belang van genderdiversiteit in de Raad van Bestuur van een bedrijf, werd hieromtrent aandacht besteed in de *Belgische Corporate Governance Code 2009*. Deze code zal verder besproken worden in hoofdstuk 7, waarin het gevoerde beleid ter bestrijding van de ongelijke behandeling van mannen en vrouwen in België besproken wordt. Uit figuur 3.4 kan reeds afgeleid worden dat de code een zichtbare impact heeft op het doorbreken van het glazen plafond.

Uit onderstaande grafiek blijkt dat het percentage vrouwen dat actief is in een Raad van Bestuur telkens toeneemt vanaf het jaar 2004. De sterkste toename vindt echter plaats in 2010, het jaar na de invoering van de *Corporate Governance Code 2009*. Het percentage vrouwen in Raden van Bestuur neemt dan namelijk toe met 3,11 procentpunten ten opzichte van 2008.



Figuur 3.4: Percentage vrouwen in Raden van Bestuur in België (eigen verwerking uit EuropeanPWN BoardWomen Monitor 2004, 2006, 2008 en 2010)

### 3.5.3 Statistische discriminatie

Een laatste belangrijke theorie die vanuit economisch perspectief een verklaring voor discriminatie op de arbeidsmarkt biedt, is deze van *statistische discriminatie*. Deze theorie wordt door Nobelprijswinnaar Arrow uitvoerig besproken in zijn essay *What has economics to say about racial discrimination?* (1998). De auteur stelt dat moderne economische theorieën de nadruk leggen op hoe overtuigingen en verwachtingen van mensen een invloed uitoefenen op het economisch gedrag. Deze overtuigingen en verwachtingen zijn op hun beurt gebaseerd op bestaande bewijzen of ervaringen. Voorgaande heeft volgens de auteur aanleiding gegeven tot de totstandkoming van de statistische discriminatietheorie.

De werking van de statistische discriminatietheorie illustreert Arrow aan de hand van de raciale achtergrond van potentiële werknemers. Stel dat de zwarte en de blanke beroepsbevolking gemiddeld gezien verschillen op vlak van productiviteit. Dit productiviteitsverschil kan toegeschreven worden aan verschillen in factoren zoals bijvoorbeeld de opleidingskwaliteit en de cultuur. Echter, laatstgenoemde factoren zijn op zichzelf niet direct observeerbaar. Bijgevolg zullen werkgevers bij het aanstellen van de werknemer zich toespitsen op observeerbare karakteristieken, zoals het ras van de werknemer. Deze observeerbare karakteristieken worden door een werkgever immers gezien als plaatsvervangers voor de onobserveerbare kenmerken, die feitelijk de productiviteitsverschillen veroorzaken. Schattingen omtrent de gemiddelde productiviteit van zwarten en blanken zullen aldus als behulpzame informatiebron gezien worden bij de aanwerving van individuen indien productiviteit erg moeilijk te observeren is.

Gelijkaardig aan Arrow stelt Phelps (1987) dat de werkgever, die de verwachte winst wil maximaliseren, zal discrimineren tegen zwarte of vrouwelijke arbeidskrachten als hij er van overtuigd is dat deze gemiddeld gezien minder productief zijn dan respectievelijk blanken of mannen. Bovendien zal de werkgever discrimineren wanneer de kost die gepaard gaat met het inwinnen van informatie over de individuele kandidaat-werknemer hoog is. Groepskenmerken, zoals de huidskleur of het geslacht van de werknemer, worden dan gebruikt als productiviteitsschatter bij het aanwerven van werknemers, aangezien de werkgever niet in staat is om over de volledige informatie omtrent het individu te beschikken.

Riley (2006) stelt eveneens dat discriminatie zich voordoet doordat werkgevers niet in staat zouden zijn om direct het productief vermogen van een individu te observeren. Om een inschatting te maken van de productiviteit van het individu, zal de desbetreffende werkgever bijgevolg gebruik maken van makkelijk observeerbare kenmerken, zoals het geslacht of de afkomst van de werknemer. Werkgevers die er van uitgaan dat bepaalde groepen van werknemers, zoals vrouwen of zwarten, minder productief zijn dan andere groepen, zullen bijgevolg de individuen behorend tot de groep die als minder productief gepercipieerd wordt ofwel helemaal niet aannemen ofwel ondermaats vergoeden. Riley (2006) beschrijft dit type van discriminatie ook als *employer ignorance*.

Norman (2003) definieert het begrip statistische discriminatie op dezelfde wijze als bovenvernoemde auteurs. Hij stelt namelijk dat de raciale achtergrond of het geslacht van de werknemer een nuttig signaal van productiviteit kan bieden aan de werkgever, op voorwaarde dat productiviteit niet rechtstreeks observeerbaar is. Bovendien moet volgens de auteur de productiviteit van de werknemer gecorreleerd zijn met de groepsidentiteit.

Tot slot richten we ons op de definiëring van het begrip statistische discriminatie zoals weergegeven door McConnell et al. (2002) en Lippert-Rasmussen (2011). Statistische discriminatie komt volgens McConnell et al. (2002) voor wanneer de werkgever een individu beoordeelt op basis van de gemiddelde eigenschappen van de groep waartoe het desbetreffende individu behoort. Er wordt met andere woorden geen aandacht besteed aan persoonlijke, unieke eigenschappen die eigen zijn aan het individu. De auteurs stellen dat, vanuit groepspectief, de beoordelingen correct, feitelijk en objectief zijn. De beoordelingen zijn echter incorrect wanneer men naar de verschillende individuen in de groep kijkt. Ook volgens Lippert-Rasmussen (2011) houdt statistische discriminatie in dat werkgevers bij de behandeling van individuele werknemers uitgaan van statistische gegevens over de groep waartoe het desbetreffende individu behoort.

McConnell et al. (2002) illustreren het principe van statistische discriminatie aan de hand van een concreet voorbeeld. Om een beter begrip te verkrijgen van het concept statistische discriminatie, zal in wat volgt het desbetreffende voorbeeld overgenomen worden. Een werkgever die over een openstaande betrekking beschikt, wenst hiervoor de meest productieve werknemer aan te werven. Om dit doel te realiseren zou de personeelsafdeling van de desbetreffende onderneming over iedere potentiële werknemer een aanzienlijke hoeveelheid informatie moeten verzamelen. Deze informatie kan betrekking hebben op factoren zoals de leeftijd, de opleiding en de vorige

werkervaringen van de kandidaat-werknemer. Bijkomend zou de werkgever deze informatie moeten aanvullen met de behaalde resultaten uit aanwervingstesten, teneinde de meest geschikte werknemer te vinden.

Nochtans zal bovenomschreven selectieproces in realiteit niet plaatsvinden. Twee factoren bemoeilijken immers dergelijke selectieprocedure, hetgeen de werkgever aanzet tot statistische discriminatie. Ten eerste zullen werkgevers in werkelijkheid slechts een beperkt aantal gegevens verzamelen over elke kandidaat-werknemer. Het vergaren van gedetailleerde data is namelijk een kostelijke zaak. Ten tweede zal de informatie, die afkomstig is uit kandidatuurstellingen en aanwervingstesten, de werkgever niet in staat stellen om perfect te voorspellen welke van de kandidaten het meest productief zal zijn. Bijgevolg zullen werkgevers eigenschappen zoals de raciale achtergrond of het geslacht van de werknemer gebruiken om te bepalen welke werknemer aangenomen wordt. Immers, aan de hand van de raciale achtergrond of het geslacht kan de werkgever een schatting maken van de verwachte productiviteit van de desbetreffende werknemer. Dit doet de werkgever omdat de werkelijke productiviteit niet makkelijk waar te nemen valt. De factor geslacht kan bijvoorbeeld gebruikt worden als een schatting van de fysieke kracht of de toewijding van de werknemer. Een werkgever kan bijvoorbeeld veronderstellen dat, gemiddeld gezien, jonge getrouwde vrouwen meer geneigd zijn om binnen een bepaalde termijn na aanwerving een punt te zetten achter hun carrière, of deze te onderbreken. Zwangerschap kan een reden zijn om de carrière volledig te beëindigen of om een loopbaanonderbreking te nemen. Wanneer een werkgever bij sollicitatie geconfronteerd wordt met zowel een getrouwde vrouw als met een man, zal deze bijgevolg de neiging hebben om de mannelijke kandidaat aan te nemen. Uit dit voorbeeld blijkt duidelijk dat kenmerken die voor de groep gelden toegepast worden op het individu. Men gaat er immers van uit dat elke getrouwde vrouw hetzelfde gedrag vertoont als de gemiddelde getrouwde vrouw. Bijgevolg zullen getrouwde vrouwen zonder kinderwens gediscrimineerd worden (McConnell et al., 2002).

De auteurs McConnell et al. (2002) geven drie belangrijke kanttekeningen bij de theorie omtrent statistische discriminatie. Allereerst stellen de auteurs vast dat de werkgever niet benadeeld wordt door het uitoefenen van discriminerende praktijken, wat echter wel het geval was bij de *taste-for-discrimination* theorie. Door statistische discriminatie zal de werkgever namelijk zijn kosten voor aanwerving minimaliseren, wat de uiteindelijke winst ten goede komt. Immers, de werkgever zal bij het screenen van een individuele werknemer gebruik maken van de gemiddelde kenmerken die van toepassing zijn op de groep waartoe het individu behoort. Deze werkwijze is lucratiever dan het verzamelen van gedetailleerde informatie over elke kandidaat. Ten tweede stellen McConnell et al. (2002) vast dat de werkgever in dit model niet noodzakelijk als kwaadwillig bestempeld wordt. De gemaakte beslissingen omtrent aanwerving kunnen gemiddeld gezien correct, rationeel en winstgevend zijn. Echter, de werknemers die toch afwijken van het groepsgemiddelde zullen gediscrimineerd worden. Ten slotte halen de auteurs aan dat er voor de werkgever geen enkele stimulans is om af te stappen van statistische discriminatiepraktijken, aangezien de werkgever winnende partij is.



Een begrip dat met statistische discriminatie in verband kan worden gebracht is *stereotyping*. Brysbaert (2007) stelt dat over groepen veelal in termen van stereotypen gedacht wordt. De auteur definieert een stereotype als een verzameling van vaststaande, simplistische en sterk veralgemeende opvattingen die men over een groep van personen heeft. Een individu dat tot een bepaalde groep behoort, wordt verondersteld de persoonlijkheidstrekken en gedragsvoorkeuren van die groep over te nemen. Dit laatste vereenvoudigt volgens Brysbaert (2007) onze persoonskennis: als alle individuen uit een bepaalde groep dezelfde kenmerken vertonen, dan hoeven we de kenmerken niet meer voor iedere persoon afzonderlijk op te slaan. Immers, een simpele verwijzing naar het lidmaatschap van de groep volstaat. Bovendien maakt groepslidmaatschap het mogelijk om eenvoudig voorspellingen te maken. Dit wordt aan de hand van het volgende voorbeeld geïllustreerd: als men weet dat iemand tot het mannelijke geslacht behoort, dan kan er verwacht worden dat die persoon onder andere tamelijk krachtig is, ongeveer 1,80 meter groot is, baardgroei heeft en een redelijk diepe stem heeft (Brysbaert, 2007). Net zoals bij statistische discriminatie wordt hier geen rekening gehouden met de persoonlijke, unieke eigenschappen van het individu in kwestie. Er wordt echter enkel naar de gemiddelde groepskenmerken gekeken.

Bovenomschreven fenomeen van stereotypering heeft volgens onderzoek, verricht door Williams, Paluck en Spencer-Rodgers (2010), een niet te verwaarlozen impact op het bestaan van een loonkloof. De auteurs stellen namelijk dat, over het algemeen, de man als broodwinner van een gezin gezien wordt. Het stereotype beeld van de man als inkomensverstrekker wordt, volgens de *sociale roltheorie*, bekomen door herhaalde observaties van hetgeen mannen en vrouwen in het dagelijkse leven doen (Eagly, Wood, & Steffen, 1982; Williams et al., 2010). Zo worden vrouwen, vaker dan mannen, geobserveerd in huishoudrollen. Ze worden daarentegen minder in de rol van werknemer gespot (Eagly et al., 1982). Bijgevolg wordt besloten dat vrouwen minder buitenhuis werken dan mannen. Mannen worden door het stereotype beeld van inkomenswinner meer geassocieerd met begrippen zoals rijkdom en geld dan vrouwen. Dit beeld werkt volgens Williams et al. (2010) loondivergentie in de hand. Stereotype associaties die gemaakt worden in het hoofd van individuele werkgevers kunnen namelijk tot gevolg hebben dat deze de lonen voor mannen hoger zullen zetten, hetgeen op zijn beurt zal leiden tot reële beloningsverschillen. Opgemerkt moet worden dat de associatie tussen mannelijkheid en rijkdom doorgaans automatisch gemaakt wordt. Vaak houden individuen immers onbewust rekening met deze associatie wanneer hen gevraagd wordt het loon voor mannen of vrouwen in te schatten. Het feit dat velen het loon van mannen hoger inschatten dan dat van vrouwen, wordt volgens de auteurs ook wel het *salary estimation effect* genoemd (Williams et al., 2010).



## Hoofdstuk 4 Niet-discriminerende factoren

Hoeveel loon een werknemer uiteindelijk ontvangt zal afhankelijk zijn van verscheidene determinanten. In voorgaand hoofdstuk werd de subjectieve determinant discriminatie reeds uitvoerig besproken. Echter, ook *objectieve factoren*, oftewel *niet-discriminerende factoren*, kunnen een invloed uitoefenen op de hoogte van het loon. Hieronder kunnen bijvoorbeeld opleiding en ervaring worden verstaan. Wanneer een mannelijke werknemer een hogere opleiding heeft gevolgd en over meer ervaring beschikt dan een vrouwelijke collega, zal hij vanzelfsprekend een hoger loon ontvangen. Zolang de bestaande loonkloof enkel een gevolg is van verschillen in objectieve factoren, is er van discriminatie geen sprake. Indien daarentegen de mannelijke en vrouwelijke werknemer met dezelfde arbeidsmarktkenmerken toch een verschillend loon ontvangen, kan het geslacht als een determinant van het loon gezien worden. In dit geval is er wel sprake van discriminatie. Het deel van de loonkloof dat toe te schrijven is aan discriminatie kan dus pas worden achterhaald nadat de verschillen tussen mannen en vrouwen in de niet-discriminerende factoren in rekening worden gebracht. In wat volgt zal eerst dieper ingegaan worden op twee basismethoden om loonongelijkheid op een kwantitatieve manier te bepalen (paragraaf 4.1). Tot deze basismethoden behoren de meervoudige regressie en de Blinder-Oaxaca decompositie. Vervolgens worden de niet-discriminerende loondeterminanten uitvoerig besproken (paragraaf 4.2).

### 4.1 Basismethoden voor de kwantitatieve bepaling van de loonkloof

#### 4.1.1 Meervoudige regressie

Een in de literatuur veel voorkomende methode om de loonkloof tussen mannen en vrouwen kwantitatief vast te stellen is deze van de meervoudige regressievergelijking (Travis, Gross, & Johnson, 2009). Aan de hand van steekproefgegevens maakt deze methode het mogelijk om het effect van een verandering in een onafhankelijke variabele  $X_1$  op de afhankelijke variabele  $Y$  te schatten, terwijl alle andere onafhankelijke factoren ( $X_2, X_3, \dots, X_n$ ) constant worden gehouden (Stock & Watson, 2007).

De methode kan worden verduidelijkt aan de hand van een concreet voorbeeld. Veronderstel dat enkel de factoren geslacht, opleiding en ervaring de hoogte van het loon kunnen bepalen. Door middel van een meervoudige regressievergelijking kan het effect van de onafhankelijke variabele geslacht op de afhankelijke variabele inkomen worden geschat, terwijl de andere factoren, met name opleiding en ervaring, constant worden gehouden. Het zuivere effect van het geslacht van de werknemer op het ontvangen inkomen kan aldus worden bepaald aangezien men eenzelfde opleiding en ervaring voor beide geslachten veronderstelt. Bovenstaande uiteenzetting kan in een regressievergelijking worden gegoten. De algemene regressievergelijking ziet er als volgt uit:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_n X_n$$

Wanneer in de regressievergelijking de variabelen geslacht, opleiding en ervaring worden opgenomen teneinde het inkomen te schatten, kan deze als volgt worden weergegeven:

$$\text{Inkomen} = b_0 + b_1\text{Geslacht} + b_2\text{Opleiding} + b_3\text{Ervaring}$$

Met de afhankelijke variabele inkomen doelen we op het gemiddeld bruto-uurloon. De onafhankelijke variabelen geslacht en opleiding zijn beide binaire variabelen. Deze kunnen immers enkel de waarde 0 of 1 aannemen. In dit voorbeeld zal het feit dat men vrouw of man is respectievelijk voorgesteld worden door een 0 of 1. Wanneer men hogere studies heeft gevolgd, wordt de waarde van de variabele opleiding gelijkgesteld aan 1. Indien men daarentegen enkel een middelbaar diploma op zak heeft, neemt de variabele de waarde 0 aan. De laatste onafhankelijke variabele, namelijk ervaring, geeft het aantal jaren dat men reeds aan het werk is weer. De b's in voorgaande vergelijking geven een schatting van het effect van een bepaalde onafhankelijke variabele op de afhankelijke variabele, wanneer alle andere onafhankelijke variabelen constant gehouden worden.  $b_1$  geeft met andere woorden een schatting van de invloed van het geslacht van de werknemer op het ontvangen bruto-uurloon, terwijl de variabelen opleiding en ervaring constant worden gehouden. De waarde van deze schatter bekomt men door middel van gegevens verzameld uit een steekproef. De b's nemen dan een dusdanige waarde aan zodat de werkelijkheid zo goed mogelijk wordt benaderd.

Om het voorbeeld verder te illustreren, wordt er in wat volgt gebruik gemaakt van hypothetische waarden voor de schatters. Stel (Stock et al., 2007):

$$\text{Inkomen} = 4,40 + 2,62*\text{Geslacht} + 5,48*\text{Opleiding} + 0,29*\text{Ervaring}$$

Uit deze vergelijking kan worden afgeleid dat het bruto-uurloon van een man 2,62 euro hoger ligt dan dat van een vrouw, wanneer alle andere variabelen constant worden gehouden. Men kan eveneens zien dat een persoon met een hoge opleiding 5,48 euro bruto per uur meer verdient dan een persoon die een lage opleiding heeft genoten, ingeval alle andere variabelen constant worden gehouden. Ten slotte zal een extra jaar ervaring gepaard gaan met een brutoloonverhoging van 0,29 euro per uur, alle andere variabelen constant gehouden. Bovenstaande vergelijking impliceert dat een mannelijke werknemer met hogere studies en reeds vier jaren ervaring gemiddeld een bruto-uurloon van 13,66 euro ( $= 4,40 + 2,62*1 + 5,48*1 + 0,29*4$ ) zal bekomen. Het gemiddeld bruto-uurloon van een vrouwelijke werknemer met eenzelfde opleidings- en ervaringsniveau zal daarentegen slechts 11,04 euro ( $= 4,40 + 2,62*0 + 5,48*1 + 0,29*4$ ) bedragen. Het loonverschil, oftewel de loonkloof, tussen een man en een vrouw met eenzelfde opleiding en ervaring kan aldus worden berekend. Het feit dat men vrouw is, werkt in dit voorbeeld een brutoloonverschil van 2,62 euro per uur in de hand.

Indien enkel het geslacht van de werknemer als onafhankelijke variabele in de regressie wordt opgenomen, kan de *ongecorrigeerde loonkloof* worden vastgesteld (Delmotte et al., 2010). Dit is de loonkloof ingeval er niet wordt gecontroleerd voor de niet-discriminerende factoren. Door middel van een meervoudige regressievergelijking, zoals hierboven geïllustreerd, kan de *gecorrigeerde*

*loonkloof* bekomen worden, aangezien er gecontroleerd wordt voor de verschillen in objectieve, oftewel niet-discriminerende factoren (Delmotte et al., 2010). Vermits in het voorbeeld verondersteld wordt dat enkel geslacht, opleiding en ervaring de loondeterminanten zijn, is het loonverschil dat men bekomt door de objectieve factoren opleiding en ervaring constant te houden volledig te wijten aan de factor geslacht. Dit gedeelte van de kloof kan met andere woorden worden toegeschreven aan discriminatie. De gecorrigeerde loonkloof zal derhalve kleiner zijn dan de ongecorrigeerde loonkloof.

Volgens Travis et al. (2009) zijn aan de methode van de meervoudige regressie evenwel enkele beperkingen verbonden. De gegevens die worden gebruikt om de regressie te schatten voldoen immers vaak niet aan de statistische assumpties waarop de meervoudige regressie steunt. Ten eerste wordt er van uitgegaan dat de schatters vrij zijn van discriminatie. Echter, dit is niet altijd het geval. Verwijzend naar het voorbeeld zou het mogelijk kunnen zijn dat door discriminerende praktijken mannen een hogere beloning toegekend krijgen voor een extra jaar ervaring dan vrouwen. Bijgevolg is de schatter van de objectieve factor ervaring onderhevig aan *gender bias* en kan deze een vertekend beeld geven. Er is met andere woorden sprake van een interactie-effect tussen de variabelen geslacht en ervaring. Verder steunt de meervoudige regressie op de assumptie van een normaalverdeling. Met betrekking tot het inkomen zal er echter vaak sprake zijn van een scheve verdeling, aangezien enkele grootverdieners het gemiddelde loon naar boven trekken. Doordat niet aan de statistische assumpties wordt voldaan, kunnen de gemaakte conclusies bijgevolg verkeerd zijn.

#### **4.1.2 De Blinder-Oaxaca decompositie**

Een variant van de meervoudige regressiemethode is de Blinder-Oaxaca decompositie. Onderzoekers maken doorgaans gebruik van deze methode ingeval ze geconfronteerd worden met een kloof in gemiddelde uitkomsten tussen twee groepen (Elder, Goddeeris, & Haider, 2010). De methode is dus geschikt wanneer men de kloof in gemiddelde lonen tussen mannen en vrouwen wil onderzoeken. In praktijk wordt deze methode frequenter toegepast dan de methode van meervoudige regressie, omwille van twee grote voordelen die de decompositiemethode met zich meebrengt.

Een eerste voordeel van de decompositieanalyse is dat de loonverschillen kunnen worden uitgesplitst in een verklarende component en in een onverklaarbaar residu. De verklarende component geeft weer welk gedeelte van de loonkloof kan worden toegeschreven aan verschillen in objectieve karakteristieken tussen mannen en vrouwen (Zweimüller, Winter-Ebmer, & Weichselbaumer, 2008). Het onverklaarbaar residu weerspiegelt daarentegen het gedeelte van de loonkloof veroorzaakt door het feit dat werkgevers bepaalde karakteristieken anders waarderen voor mannen dan voor vrouwen. Het onverklaarbaar residu zal positief zijn indien werkgevers de mannelijke karakteristieken hoger waarderen dan de vrouwelijke (Konings, 2005). In dit geval zullen vrouwen door de desbetreffende werkgever aldus worden gediscrimineerd. Zodoende kan

het gedeelte van de loonongelijkheid te wijten aan verschillen in objectieve kenmerken (de verklarende component) en het gedeelte te wijten aan discriminatie (het onverklaarbaar residu) worden gekwantificeerd.

Een tweede voordeel van de Blinder-Oaxaca decompositie, is dat er rekening wordt gehouden met mogelijke interactie-effecten, hetgeen bij de methode van de meervoudige regressie niet het geval is. Met het interactie-effect doelt men bijvoorbeeld op een man met een extra jaar ervaring die hoger beloond wordt dan een vrouw met een extra jaar ervaring. In de Blinder-Oaxaca decompositie wordt met zulk effect rekening gehouden, doordat er voor iedere groep van werknemers een aparte vergelijking geschat wordt (Weichselbaumer et al., 2005).

Bij toepassing van de Blinder-Oaxaca decompositie wordt voor ieder geslacht de volgende loonvergelijking geschat:

$$\ln(Y_i) = \beta_i X_i + \varepsilon_i \text{ met } i = M, V$$

$Y_i$  stelt het nettomaandloon voor, M en V geven het geslacht van de werknemer weer,  $\beta$  is een vector van de te schatten coëfficiënten,  $X_i$  is een vector van de niet-discriminerende factoren, zoals opleiding en ervaring, en  $\varepsilon_i$  stelt de storingsterm voor (Konings, 2005). Bijgevolg kunnen de gemiddelde lonen van de mannelijke werknemers, respectievelijk de vrouwelijke werknemers weergegeven worden door:

$$\begin{aligned} \ln(\check{Y}_M) &= b_M X_M + \varepsilon_M \\ \ln(\check{Y}_V) &= b_V X_V + \varepsilon_V \end{aligned}$$

Om de *gender wage gap* vast te stellen, wordt het nettomaandloon van de mannelijke werknemers verminderd met dat van de vrouwelijke werknemers:

$$\ln(\check{Y}_M) - \ln(\check{Y}_V) = b_M X_M - b_V X_V$$

Alvorens een decompositie-analyse te kunnen uitvoeren moet er een transformatie van de regressie gebeuren, zodanig dat de verklarende component en het onverklaarbaar residu van elkaar kunnen worden onderscheiden. Hiertoe wordt de term  $b_M X_V$  bij voorgaande vergelijking opgeteld en afgetrokken. Dit is aldus een neutrale bewerking.

$$\ln(\check{Y}_M) - \ln(\check{Y}_V) = b_M X_M - b_V X_V + b_M X_V - b_M X_V$$

Door het uitwerken van voorgaande vergelijking, wordt het volgende bekomen:

$$\ln(\check{Y}_M) - \ln(\check{Y}_V) = b_M (X_M - X_V) + X_V (b_M - b_V)$$

Deze laatste vergelijking geeft het loonverschil tussen beide geslachten weer, uitgesplitst in twee componenten. De term  $\beta_M (X_M - X_V)$  reflecteert het effect op het nettomaandloon ten gevolge van

verschillen in de gemiddelde karakteristieken tussen mannen en vrouwen (Konings, 2005). Dit is met andere woorden de verklarende component. De term  $X_V (\beta_M - \beta_V)$  weerspiegelt het onverklaarbaar residu. Dit is het verschil tussen de schatters van beide groepen en geeft een indicatie van het discriminatie-effect (Weichselbaumer et al., 2005).

Ondanks de twee voordelen die deze methode met zich meebrengt, kan de Blinder-Oaxaca decompositie aan enige kritiek onderworpen worden. Een kritiek die David Madden (1999) aanhaalt is dat enkel de discriminatie die zich voordoet op de arbeidsmarkt wordt gemeten. Echter, zoals eerder vermeld, kan er ook discriminatie voorkomen bij de toetreding tot de arbeidsmarkt. Vrouwen krijgen bijvoorbeeld moeilijker toegang tot bepaalde opleidingen en beroepen. Met deze vorm van discriminatie wordt geen rekening gehouden in de Blinder-Oaxaca decompositie. Desondanks is het een handige en veelgebruikte methode om de grootte van de loonkloof en het aandeel van discriminatie in het loonverschil vast te stellen, aangezien de toepassing ervan eenvoudig is (Fairlie, 2006).

Het voorbeeld waarvan gebruik werd gemaakt om de werking van de meervoudige regressie te illustreren veronderstelde dat enkel de variabelen opleiding en ervaring tot de niet-discriminerende, loonbeïnvloedende factoren behoren. In werkelijkheid zullen echter veel meer objectieve factoren een invloed uitoefenen op de hoogte van het ontvangen loon. Een kritiek op de methoden van zowel de meervoudige regressie als de Blinder-Oaxaca decompositie is dan ook dat er onterecht een gedeelte van de loonkloof wordt toegeschreven aan discriminatie, aangezien het onmogelijk is alle objectieve variabelen in rekening te brengen (Konings, 2005). Het gedeelte van de loonkloof te wijten aan discriminatie wordt bijgevolg doorgaans overschat. Immers, wanneer beide geslachten verschillen vertonen in niet opgenomen karakteristieken, zal het onverklaarbare residu zowel een discriminatie-effect als niet-geobserveerde verschillen in karakteristieken inhouden (Zweimüller et al., 2008). Volgens sommige economen wordt er bijvoorbeeld te weinig rekening gehouden met productiviteitsbeïnvloedende factoren. Hiermee worden dan onder meer motivatie en kwantitatieve vaardigheden bedoeld. Deze factoren zouden volgens bepaalde economen de productiviteit van mannen ten opzichte van vrouwen versterken. Wanneer men met deze factoren rekening houdt, zou het onverklaarbaar deel van de loonkloof bijgevolg verkleinen (McConnell et al., 2002).

Nochtans zijn er eveneens economen die geloven dat het aandeel van de loonongelijkheid te wijten aan discriminatie wordt onderschat. Er zou volgens hen te weinig rekening worden gehouden met het feit dat mannen statistisch gezien vaker roken, drinken en drugs gebruiken. Deze factoren zouden leiden tot slechtere prestaties en lagere productiviteit van de mannelijke werknemers. Wanneer met deze objectieve factoren rekening wordt gehouden, zou het onverklaarbaar gedeelte van de loonongelijkheid toenemen (McConnell et al., 2002).

De volgende paragraaf zal zich toespitsen op de voornaamste objectieve, oftewel niet-discriminerende factoren waarmee rekening moet worden gehouden teneinde de grootte van de loonkloof en het aandeel van discriminatie in deze kloof te kunnen bepalen.

## 4.2 Niet-discriminerende factoren

Voor het analyseren van de loondivergentie die er tussen mannen en vrouwen heerst, is het essentieel dat er een onderscheid gemaakt wordt tussen de ongecorrigeerde en de gecorrigeerde loonkloof. Zoals eerder vermeld, geeft de *ongecorrigeerde loonkloof* het percentage of het aantal euro's weer dat vrouwen gemiddeld gezien minder verdienen dan mannen. Echter, wanneer relevante arbeidsmarktverschillen tussen beide geslachten statistisch in rekening worden gebracht, neemt de omvang van de ongecorrigeerde loonkloof af. Met relevante arbeidsmarktverschillen worden verschillen in objectieve kenmerken, oftewel niet-discriminerende factoren zoals opleiding en ervaring, bedoeld (Theunissen et al., 2006). Wanneer mannen en vrouwen verschillen vertonen op vlak van deze kenmerken, zullen ze uiteraard niet eenzelfde vergoeding ontvangen (McConnell et al., 2002). Het verschil in beloning dat na controle van deze objectieve kenmerken overblijft, wordt als de *gecorrigeerde loonkloof* bestempeld (Theunissen et al., 2006).

Veel factoren, andere dan discriminatie, kunnen aldus een invloed uitoefenen op het beloningsverschil tussen mannen en vrouwen (McConnell et al., 2002). Theunissen et al. (2006) halen zelfs aan dat verschillen in beloning tussen mannen en vrouwen slechts voor een relatief klein deel exclusief en rechtstreeks aan het geslacht van de werknemer toe te schrijven zijn:

Het grootste deel van het vastgestelde loonverschil is niet te wijten aan een verschil in directe uitbetaling van mannen en vrouwen, maar aan verschillen tussen mannelijke en vrouwelijke werknemers, de functies die zij uitoefenen en de organisaties waarvoor zij werken. (p. 107)

In deze paragraaf zullen we allereerst een uiteenzetting geven omtrent de verschillen die beide geslachten vertonen op vlak van niet-discriminerende kenmerken. Hierbij wordt er geconcentreerd op de verschillen die veelvoudig het onderwerp van onderzoek uitmaken. Uiteraard is het praktisch onmogelijk om alle arbeidsmarktkenmerken waarin mannen en vrouwen verschillen op te sommen. Derhalve wordt er toegespitst op de voornaamste niet-discriminerende kenmerken: het menselijk kapitaal, de leeftijd, het arbeidsregime, het statuut, de sector, het type beroep en het individueel bedrijf. Nadat deze factoren aan bod zijn gekomen, volgt een bespreking omtrent rationele keuze. Dit hoofdstuk wordt afgesloten met een kritische reflectie.

### 4.2.1 Menselijk kapitaal

Pindyck et al. (2009) definiëren het concept menselijk kapitaal als volgt: "the knowledge, skills, and experience that make an individual more productive and thereby able to earn a higher income over a lifetime" (p. 570). Het geld, de tijd en de inspanningen die een werknemer investeert in het opbouwen van menselijk kapitaal zullen aldus terugverdiend worden in de vorm van goed betaalde werkmogelijkheden. Blau et al. (2007), Lipsey et al. (2007), Travis et al. (2009) en Weichselbaumer et al. (2005) halen allen aan dat mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt verschillen kunnen vertonen op vlak van het opgebouwd menselijk kapitaal, hetgeen uiteraard een



ongelijkheid in beloning met zich meebrengt. Onder verschillen in menselijk kapitaal worden voornamelijk verschillen in opleiding en ervaring als relevant beschouwd.

#### **4.2.1.1 Opleiding**

De factor opleiding heeft volgens Ning (2010) een significante impact op het inkomen dat een individu verdient. Het volgen van een opleiding kan immers de vaardigheden van een persoon verbeteren, waardoor een werknemer met een hoog opleidingsniveau een grote kans heeft om een aanzienlijke vergoeding te ontvangen. Het vergroten van investeringen in opleidingen wordt door de auteur gezien als één van de sleutelmaatregelen in het verminderen van inkomensongelijkheid.

Teneinde inzicht te krijgen in de manier waarop de factor opleiding bijdraagt tot de loonkloof, wordt in wat volgt een kort overzicht gegeven omtrent de opleidingsverschillen tussen mannen en vrouwen in de Europese Unie. Hierbij wordt er gebruik gemaakt van cijfermateriaal gepubliceerd door Eurostat. De gehanteerde percentages slaan telkens terug op het jaar 2010.

Allereerst zal er toegespitst worden op het aandeel mannen en vrouwen tussen 18 en 24 jaar dat de gevolgde opleiding vroegtijdig afrondt. Hiermee wordt er gedoeld op personen die maximaal lager secundair onderwijs of deeltijds beroepssecundair onderwijs gevolgd hebben. Volgens Eurostat behoort 16 procent van de mannen en 12,20 procent van de vrouwen tot deze categorie. Wanneer vervolgens het percentage mannen en vrouwen geanalyseerd wordt dat maximaal hoger secundair onderwijs of postsecundair onderwijs gevolgd heeft, kan er afgeleid worden dat 76,20 procent van de mannen en 81,80 procent van de vrouwen maximaal zulke opleiding heeft genoten. Hiertoe werden personen uit de leeftijdscategorie van 20 tot 24 jaar onderzocht. Als er ten slotte een blik geworpen wordt op het aandeel mannen en vrouwen uit de leeftijdscategorie van 30 tot 34 jaar dat hoger onderwijs (hogeschool of universiteit) heeft genoten, blijkt dat 30 procent van de mannen en 37,20 procent van de vrouwen een hoger diploma in bezit heeft ([epp.eurostat.ec.europa.eu](http://epp.eurostat.ec.europa.eu)).

Uit bovenstaand cijfermateriaal kan afgeleid worden dat vrouwen eerder een hoge opleiding gevolgd hebben dan mannen, hetgeen vrouwen in een bevoorrechte positie zou moeten stellen op de arbeidsmarkt. Echter, uit de studie *The life of women and men in Europe: a statistical portrait*, wederom gepubliceerd door Eurostat, blijkt dat er een groot verschil bestaat in het soort opleiding dat hooggeschoolde mannen en vrouwen genoten hebben. Vrouwen studeren doorgaans af in opleidingen zoals gezondheid en welzijn, onderwijs, kunsten en letteren, sociale wetenschappen en journalistiek, handel en administratie en rechten. Mannen kiezen daarentegen meer voor opleidingen zoals ingenieur, wetenschappen, wiskunde en informatica ([epp.eurostat.ec.europa.eu](http://epp.eurostat.ec.europa.eu)). Mannen zijn aldus eerder actief in carrièregeoriënteerde opleidingen, die hogere lonen met zich meebrengen (Blau et al., 2007). Sels et al. (2006) argumenteren eveneens dat de loonkloof geen kwestie is van verschillen in diplomaniveau. Het probleem ligt echter in het feit dat vrouwen, die een hogere opleiding volgen, kiezen voor 'zachtere' richtingen die leiden tot minder winstgevende loopbanen.

#### 4.2.1.2 Ervaring

Wanneer we naar de objectieve factor ervaring kijken, kan opgemerkt worden dat mannen doorgaans over meer arbeidsmarktervaring beschikken dan vrouwen. Aangezien vrouwen vaker de verzorging van kinderen en andere huishoudelijke taken op zich nemen, hebben zij een grotere neiging om de arbeidsmarkt tijdelijk of zelfs volledig te verlaten (Lipsey et al., 2007). Blau et al. (2007) halen eveneens aan dat door de traditionele verdeling van arbeid in het gezin, vrouwen minder arbeidsmarktervaring verwerven dan mannen. Een lager ervaringsniveau zal bijgevolg een lagere beloning in de hand werken (Lipsey et al., 2007).

#### 4.2.2 Leeftijd

Naarmate een werknemer ouder wordt, heeft deze doorgaans meer arbeidsmarktervaring en *anciënniteit*<sup>10</sup> opgebouwd. Bijgevolg zal het ontvangen loon stijgen met de leeftijd van de werknemer. Uit het rapport van Vanderbiesen (2006) blijkt echter dat de loondivergentie tussen mannen en vrouwen eveneens stijgt naarmate men ouder wordt. In de jongere leeftijdsklassen blijft de loonkloof relatief beperkt. In de oudere leeftijdsgroepen daarentegen wordt de bestaande loonkloof aanzienlijk groter. Er worden twee redenen aangehaald die dit fenomeen kunnen verklaren.

Allereerst kennen vrouwen, naarmate ze ouder worden, vaker een onderbroken loopbaanpatroon dan mannen. Bijgevolg zal zowel het ervaringsniveau als de gemiddelde anciënniteit die een vrouw opgebouwd heeft lager zijn dan deze van haar mannelijke collega. Bevers et al. (2010) halen eveneens aan dat de stijging van de loonkloof naarmate men ouder wordt verklaard kan worden door het feit dat mannen en vrouwen een verschillende loopbaanopbouw kennen.

Een tweede verklaring die Vanderbiesen (2006) aanhaalt heeft betrekking op de *leeftijdsstructuur* van vrouwen actief op de arbeidsmarkt. Uit zijn onderzoek blijkt dat de leeftijdsstructuur van vrouwelijke werknemers jonger is dan deze van mannen. Bijgevolg ligt de gemiddelde leeftijd, de gemiddelde anciënniteit en het gemiddeld ervaringsniveau lager bij vrouwen. Dit heeft derhalve een invloed op het ontvangen loonbedrag (Vanderbiesen, 2006; Vermandere, 2003).

#### 4.2.3 Arbeidsregime

Er kan een onderscheid gemaakt worden tussen een *voltijds* en een *deeltijds* arbeidsregime. Om het loonverschil tussen voltijdse en deeltijdse betrekkingen beter te kunnen analyseren, worden de lonen van deeltijdse jobs doorgaans omgerekend naar lonen voor voltijdsequivalente jobs. Uit

---

<sup>10</sup> Het begrip anciënniteit slaat terug op het aantal dienstjaren bij een bepaalde werkgever of in een bepaalde functie. Salarissystemen zijn doorgaans gebaseerd op de opgebouwde anciënniteit (Dommerholt, de Lange, & Wirschell, 2007).

onderzoek, uitgevoerd door Vermandere (2003) en Vanderbiesen (2006), blijkt dat er een beduidend verschil in beloning bestaat tussen een voltijdse en een deeltijdse betrekking, omgerekend naar een voltijdsequivalente job. Hiertoe kunnen diverse redenen aangehaald worden. Allereerst worden beter betaalde topfuncties doorgaans voltijds uitgeoefend, wat het gemiddelde loon voor een voltijdse job hoog houdt. Daarnaast heeft de sector waarin men actief is een belangrijke invloed op de loonhoogte. Een groot aandeel van de deeltijdse jobs concentreert zich immers in de minder goed betaalde sectoren. Ten slotte beschikken deeltijdse arbeiders vaak over een lager kwalificatieniveau en minder werkervaring, hetgeen gepaard gaat met een lagere beloning. Aangezien vrouwen meer deeltijds werk verrichten dan mannen, draagt het arbeidsregime grotendeels bij tot de loondivergentie tussen beide geslachten (Lipsey et al., 2007; Vanderbiesen, 2006; Vermandere, 2003).

#### **4.2.4 Statuut**

Het statuut van de werknemer heeft een sterke invloed op de hoogte van diens ontvangen loon (Vanderbiesen, 2006). Werknemers met een arbeidersstatuut verdienen namelijk gemiddeld minder dan bedienden, terwijl ambtenaren doorgaans een middenpositie innemen. Het bestaande loonverschil tussen mannen en vrouwen kan bijgevolg verklaard worden door het feit dat beide geslachten tewerkgesteld zijn in een verschillend statuut.

Bovendien blijken er eveneens loonverschillen tussen mannen en vrouwen te bestaan binnen een bepaald statuut. Dit loonverschil komt het sterkst tot uiting bij bedienden, gevolgd door arbeiders. In de overheidssector blijft de loonkloof tussen beide geslachten daarentegen gering (Vanderbiesen, 2006). Dat de loonkloof kleiner is in de overheidssector heeft volgens Bevers et al. (2010) twee fundamentele oorzaken. Ten eerste bestaat er in deze sector geen individuele looncomponent bovenop de in barema's vastgelegde lonen. Ten tweede is het personeelsbestand binnen de publieke sector redelijk evenwichtig samengesteld.

#### **4.2.5 Sector, type beroep en individueel bedrijf**

Volgens het *Loonkloofrapport 2010* (Bevers et al., 2010) speelt de sector waarin men actief is een belangrijke verklarende rol in de loonverschillen tussen mannen en vrouwen. De tabel die in bijlage B wordt weergegeven, biedt een overzicht omtrent het aandeel vrouwen tewerkgesteld per sector, de lonen die vrouwen en mannen uitgekeerd krijgen binnen een bepaalde sector en de grootte van de loonkloof per sector. Deze data slaan terug op het jaar 2007. Uit het overzicht blijkt dat er tussen de diverse sectoren grote verschillen bestaan in de hoogte van de gemiddelde lonen die uitbetaald worden. Opmerkelijk is dat vrouwen zich frequent concentreren in die sectoren die relatief lage lonen uitbetalen. Vanderbiesen (2006) komt eveneens tot de conclusie dat vrouwen vooral tewerkgesteld zijn in minder goed betaalde sectoren. Daarnaast blijkt dat ook binnen eenzelfde sector een groot loonverschil tussen mannen en vrouwen kan bestaan. Wederom komen

we tot de vaststelling dat vrouwen zich voornamelijk bevinden in sectoren waar de genderloonkloof hoge percentages aanneemt. Bovendien halen Lipsey et al. (2007) aan dat vrouwen eveneens oververtegenwoordigd zijn in zowel *beroepen* als *bedrijven* die gekenmerkt worden door lage lonen.

### 4.3 Rationele keuze

De inferieure positie die vrouwen op de arbeidsmarkt bekleden zou volgens bepaalde economen te wijten zijn aan de door hen genomen rationele en vrijwillige beslissingen. Immers, aangezien vrouwen meer huishoudelijke taken op zich nemen dan mannen, zullen vrouwen trachten om een beter evenwicht te bekomen tussen hun werk en privéleven (McConnell et al., 2002). Hakim (2006) haalt eveneens aan dat de meerderheid van de werkende vrouwen op zoek is naar een goede balans tussen werk en privé. Om de huishoudelijke taken beter af te stemmen op de loopbaan, zullen vrouwen bijgevolg vrijwillige beslissingen nemen omtrent investeringen in menselijk kapitaal, het aantal uren dat men actief zal zijn op de arbeidsmarkt en de locatie waarin zij een betrekking willen (McConnell et al., 2002). Terecht stelt Fuchs (1989) het volgende:

One of the primary objectives of socialization has been to direct women to the roles of wife, mother, and homemaker, and to direct men to the roles of husband, father, and provider. Not surprisingly, the jobs women have taken are more likely to be located in residential areas, more likely to afford opportunities for part-time work, and in general are more compatible with the traditional primary roles. (p. 29)

Allereerst zal de *kinderwens* van een vrouw ongetwijfeld een grote impact hebben op diens arbeidsmarktparticipatie. Vrouwen zullen immers doorgaans beslissen om tijdens en na de zwangerschap de loopbaan tijdelijk of zelfs volledig stop te zetten. Dit zal hen beter in staat stellen om huishoudelijk taken op zich te nemen. Op vlak van menselijk kapitaal brengt deze loopbaanonderbreking twee grote implicaties met zich mee. Ten eerste zal het verwacht rendement op investeringen in menselijk kapitaal lager liggen, aangezien een vrouw minder levensuren zal werken. Bijgevolg zullen vrouwen beslissen om minder te investeren in opleidingen of trainingen. Dit heeft een negatieve impact op de productiviteit en aldus op het loon dat vrouwen ontvangen. Hiernaast zullen ook werkgevers minder investeren in *on-the-job* training voor hun vrouwelijke werknemers, aangezien vrouwen een grotere kans hebben om de arbeidsmarkt al dan niet tijdelijk te verlaten. De *pay-off* van zulke investering zal derhalve laag zijn. Ten tweede is het mogelijk dat het menselijk kapitaal waarover een vrouw beschikt doorheen de tijd achterhaald wordt. Dit kan verduidelijkt worden aan de hand van een concreet voorbeeld. Stel dat een professionele verpleegster tussentijds de arbeidsmarkt verlaat om haar kinderen op te voeden. Door technologische vooruitgang die plaatsvindt in de periode dat de desbetreffende verpleegster inactief is, zullen de vaardigheden waarover zij initieel beschikte verouderd zijn. De vrouwelijke werknemer zal bijgevolg minder productief zijn, wat een lagere beloning tot gevolg heeft (McConnell et al., 2002).

Verder beargumenteren McConnell et al. (2002) dat loonverschillen eveneens het gevolg kunnen zijn van het feit dat zowel jobs als werknemers *heterogeen* zijn. Jobs kunnen namelijk variëren op vlak van de werkuren, de locatie, het risico op arbeidsongevallen en het maatschappelijk aanzien, terwijl werknemers verschillen vertonen in hun voorkeuren naar bepaalde jobs. Doordat vrouwen een goede balans tussen hun werk en privéleven trachten te vinden, zullen zij meer waarde hechten aan of een grotere voorkeur hebben voor onder andere korte werkdagen, werkveiligheid en een korte woon-werkafstand. Jobs die aan zulke voorwaarden voldoen gaan doorgaans gepaard met een lager loon.

Ook andere studies tonen aan hoe vrijwillige beslissingen een lager loon in de hand werken. Allereerst komen Babcock en Laschever tot de stelling dat vrouwen een grote neiging hebben om te onderhandelen over minder lange werkdagen. Ze zullen daarentegen minder snel een loonsverhoging aanvragen (2003, in Hakim, 2006). Fuchs (1989) haalt in zijn studie *Women's quest for economic equality* aan dat het verlangen van vrouwen om deeltijds te werken of om minder lange dagen op de arbeidsmarkt te besteden, bijdraagt tot beroepssegregatie. Vrouwen zullen namelijk meer geconcentreerd zijn in beroepen die in de gewenste mogelijkheden voorzien. Zulke jobs bieden uiteraard een lager loon. Ten slotte stelt Becker (1985) dat vrouwen grotendeels verantwoordelijk zijn voor de huishoudelijke taken binnen een gezin. Aangezien deze huishoudelijke activiteiten een grote inspanning vergen, zullen vrouwen dit willen compenseren door te kiezen voor minder arbeidsintensieve jobs. Dit vertaalt zich vanzelfsprekend in lagere lonen.

Om de combinatie van werk en privé beter op elkaar af te stemmen, kan een vrouw beslissen om beroep te doen op kinderopvang. De vrouw krijgt op deze manier de mogelijkheid om voltijds te werken, bijkomende opleidingen te volgen, en aldus meer ervaring op te doen. Dit zal resulteren in hogere lonen. Het kiezen voor kinderopvang, om zo een loopbaan te kunnen uitbouwen, zal echter afgewogen moeten worden tegen de kostprijs van dergelijke opvang. Vandaar probeert de overheid deze opvangkosten voor de werkneemster te beperken. De overheid zal namelijk voor bepaalde soorten opvang een wettelijke prijs vastleggen, dewelke afhangt van het inkomen, het aantal kinderen ten laste en de verblijfsduur. Deze prijspolitiek wordt bijvoorbeeld toegepast voor erkende kinderdagverblijven en onthaalouders aangesloten bij een dienst, zoals Kind en Gezin. Verder zal de overheid kinderopvang eveneens fiscaal stimuleren. De overheid maakt het immers mogelijk om onder bepaalde voorwaarden de kosten van kinderopvang fiscaal in mindering te brengen of een bijkomende toeslag te voorzien op de belastingvrije som per kind ten laste (belgium.be).

Ook de werkgever kan zijn vrouwelijke werknemers stimuleren om meer arbeidsuren te werken door kinderopvangadressen aan te bieden of door de vrouw te helpen in haar zoektocht naar een degelijke kinderopvang. Ook kan de werkgever de kinderopvangkosten vergoeden of zelf kinderopvang organiseren of uitbesteden (kindengezin.be).

#### **4.4 Kritische reflectie: vrijwillige beslissingen versus beslissingen beïnvloed door discriminatie**

Hoewel rationele en vrijwillige keuze een aannemelijke verklaring biedt voor de lagere lonen van vrouwen, dient deze verklaring toch kritisch te worden bekeken. Aan de hand van enkele voorbeelden kan aangetoond worden dat de beslissingen van vrouwen niet altijd op een vrijwillige basis genomen worden. Integendeel, beslissingen kunnen eveneens beïnvloed worden door discriminerende praktijken op de arbeidsmarkt.

Ten eerste kunnen vrouwen daadwerkelijk op vrijwillige basis beslissen om in geringe mate te investeren in menselijk kapitaal. Veel vrouwen hebben namelijk niet de intentie om continu op de arbeidsmarkt aanwezig te zijn, waardoor ze de vruchten van een goede opleiding niet kunnen plukken. Echter, beslissingen omtrent menselijk kapitaal kunnen eveneens beïnvloed worden door discriminatie. Zoals vermeld in hoofdstuk 3 volgen sommige vrouwen een lagere scholing omdat ze er van uitgaan dat ze toch gediscrimineerd zullen worden eens ze de arbeidsmarkt betreden. Het volgen van een hogere opleiding zal bijgevolg niet rendabel zijn. Bovendien is het mogelijk dat bepaalde werkgevers hun vrouwelijke werknemers weinig tot geen toegang bieden tot initiatieven die een meerwaarde voor hun menselijk kapitaal kunnen bieden. Onder deze initiatieven verstaan we onder andere formele scholing en *on-the-job* training (McConnell et al., 2002).

Ten tweede is het mogelijk dat de afgeknotte loopbanen van vrouwen een gevolg zijn van vrijwillige keuze. Door het onderbreken van de loopbaan kan de vrouw immers beter instaan voor de zorg van haar kinderen en het uitvoeren van huishoudelijke taken. Echter, discriminatie kan dit fenomeen wederom in de hand werken. Discriminatie vermindert immers de mogelijkheden en de lonen van vrouwen op de arbeidsmarkt, waardoor het voor hen aantrekkelijker wordt om zich toe te spitsen op huishoudelijke taken. De opportuniteitskost van niet-participatie is met andere woorden laag. Het beëindigen van discriminerende praktijken zou de mogelijkheden en het loon voor vrouwen significant kunnen verbeteren. Door deze betere arbeidsmarktsituatie zouden bepaalde vrouwen opteren om ongetrouwd of kinderloos te blijven. Vrouwen met kinderen zouden in de afwezigheid van discriminatie eerder bereid zijn om een beroep te doen op huishoudelijke hulp of op kinderopvang, waardoor ze continu op de arbeidsmarkt aanwezig kunnen zijn (McConnell et al., 2002).

Ten slotte kunnen vrouwen uiteraard een voorkeur hebben voor beroepen die de mogelijkheid bieden om minder uren of deeltijds te werken. Deze beroepen bieden doorgaans een lager loon aan. Echter, volgens het *crowding model* kunnen vrouwen eveneens geduwd worden in een bepaald aantal, meestal laagbetaalde, beroepen. In dit geval krijgen vrouwen geen toegang tot andere betrekkingen (Lipsey et al., 2007; McConnell et al., 2002; Riley, 2006). Discriminatie, eerder dan vrijwilligheid, kan dus ook de beroepskeuze beïnvloeden.

Wanneer onderzoek zich toespitst op het analyseren van relevante verschillen tussen mannen en vrouwen op vlak van objectieve kenmerken, moet aldus de volgende vraag gesteld worden:

*worden de onderzochte objectieve eigenschappen beïnvloed door discriminatie?* (Weichselbaumer et al., 2005). Zoals blijkt uit bovenstaande uiteenzetting kunnen de onderzochte eigenschappen immers minder objectief zijn dan initieel verondersteld wordt (Travis et al., 2009). Het is zelfs mogelijk dat het geslacht van de onderzoeker een impact heeft op de schatting van de grootte van de loonkloof. Vrouwelijke onderzoekers kunnen het fenomeen discriminatie immers persoonlijk opvatten, waardoor ze hoge schattingen van de loonkloof tussen beide geslachten sneller accepteren (Stanley, 1998 en Jarrell, 2004 in Weichselbaumer et al., 2005). Bijgevolg is het moeilijk te schatten welke proportie van de loonkloof exact toegeschreven kan worden aan discriminatie (McConnell et al., 2002).





## Hoofdstuk 5 Een empirische uitwerking van de loonkloof in België

### 5.1 *Employment gender gap en gender wage gap*

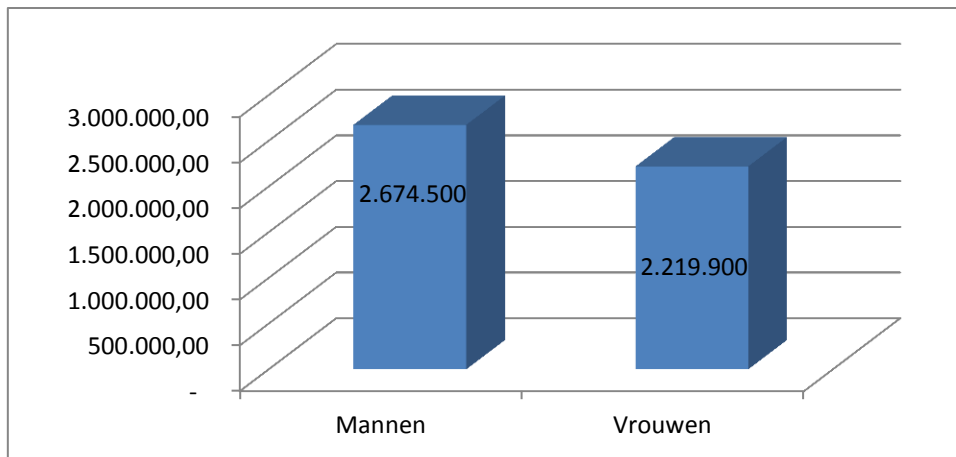
Zoals eerder aangehaald in hoofdstuk 2 kennen vrouwen een lagere tewerkstellingsgraad dan mannen. Er is met name sprake van een tewerkstellingskloof, oftewel een *employment gender gap*. Hiernaast kan vastgesteld worden dat vrouwen die wel tewerkgesteld zijn doorgaans een lager loon dan hun mannelijke collega's ontvangen. Dit fenomeen wordt als de loonkloof, oftewel de *gender wage gap*, gedefinieerd. In dit hoofdstuk zullen de *employment gender gap* en voornamelijk de *gender wage gap* empirisch onderzocht worden. We richten ons hierbij enkel tot de situatie op de Belgische arbeidsmarkt. Om deze empirische studie te kunnen uitvoeren, werd er hoofdzakelijk beroep gedaan op de gegevens ter beschikking gesteld door de databases van Eurostat en de FOD Economie.

Vooraleer dieper in te gaan op het onderzoeken van de Belgische loonkloof, dewelke het centraal onderdeel vormt van deze masterproef, zal eerst de tewerkstellingskloof kort besproken worden. Om de tewerkstellingskloof beter te kunnen analyseren, wordt er een onderscheid gemaakt tussen de actieve bevolking en de tewerkgestelde beroepsbevolking. Tot de actieve bevolking behoren zowel de werkenden als de werklozen die actief op zoek zijn naar werk. Relevante cijfers omtrent de actieve bevolking in België zijn terug te vinden in de figuren 5.1 en 5.2. De tewerkgestelde beroepsbevolking daarentegen omvat enkel de werkende personen, en wordt besproken in de figuren 5.3 en 5.4.

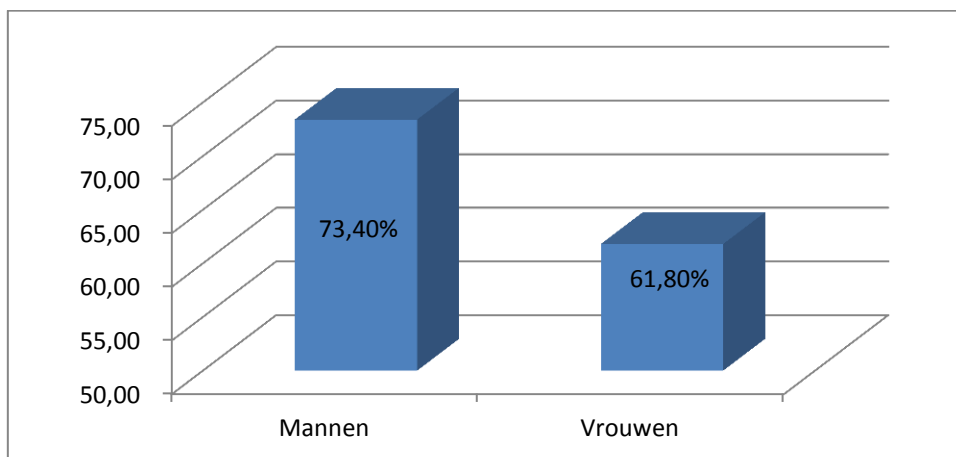
In figuur 5.1 wordt de actieve bevolking naargelang geslacht in absolute cijfers weergegeven voor het jaar 2010. Uit de figuur kan worden afgeleid dat er 20,48 procent meer mannen actief zijn op de Belgische arbeidsmarkt dan vrouwen. Eenzelfde trend kan afgeleid worden wanneer er naar de relatieve cijfers, namelijk de activiteitsgraad (figuur 5.2), gekeken wordt. De activiteitsgraad van mannen is 11,60 procentpunten hoger dan deze van hun vrouwelijke collega's. Hiermee scoort België minder slecht dan Europa, waar de gemiddelde activiteitsgraad van mannen en vrouwen met 13,20 procentpunten<sup>11</sup> verschilt. Echter, deze bevinding moet genuanceerd worden. Wanneer er gekeken wordt naar de totale activiteitsgraad, kan er namelijk afgeleid worden dat België ondermaats scoort: de totale activiteitsgraad in België bedraagt 67,70 procent, terwijl het Europees gemiddelde 71 procent bedraagt.

---

<sup>11</sup> De gemiddelde activiteitsgraad in 2010 voor mannen in de EU-27 bedraagt 77,70 procent, terwijl deze voor vrouwen 64,50 procent bedraagt. In de EU kan er dus een verschil in activiteitsgraad tussen mannen en vrouwen van 13,20 procentpunten waargenomen worden ([appsso.eurostat.ec.europa.eu](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu), 2012).



Figuur 5.1: Actieve bevolking in België naargelang geslacht (2010) (Eigen verwerking uit appsso.eurostat.ec.europa.eu, 2012)



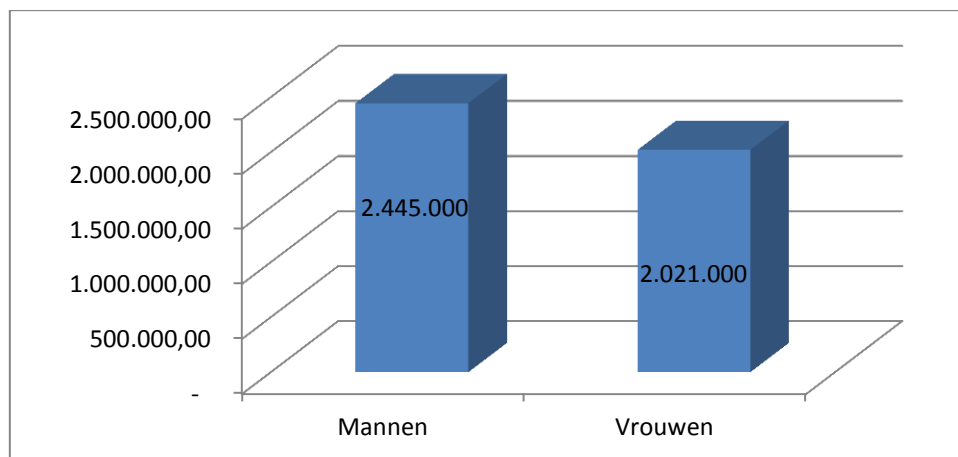
Figuur 5.2: Activiteitsgraad (%) in België naargelang geslacht (2010) (Eigen verwerking uit Labour Market Statistics, 2011, p. 15)

Naast de actieve bevolking kan eveneens de tewerkgestelde bevolking, waarbij de werklozen buiten beschouwing worden gelaten, bestudeerd worden. Uit figuur 5.3 blijkt dat er 20,98 procent meer mannen tewerkgesteld zijn op de Belgische arbeidsmarkt dan vrouwen. Ook wanneer er naar de relatieve cijfers gekeken wordt, met name naar de tewerkstellingsgraad (figuur 5.4), kan afgeleid worden dat het verschil tussen mannen en vrouwen 10,90 procentpunten bedraagt. Opnieuw doet België het relatief beter dan het EU-27 gemiddelde, aangezien de gemiddelde tewerkstellingsgraad tussen beide geslachten in de Europese Unie met 11,90 procentpunten<sup>12</sup> verschilt. Wanneer we naar de totale tewerkstellingsgraad kijken, kan er wederom vastgesteld worden dat Europa het gemiddeld gezien beter doet dan België. In Europa bedraagt de gemiddelde

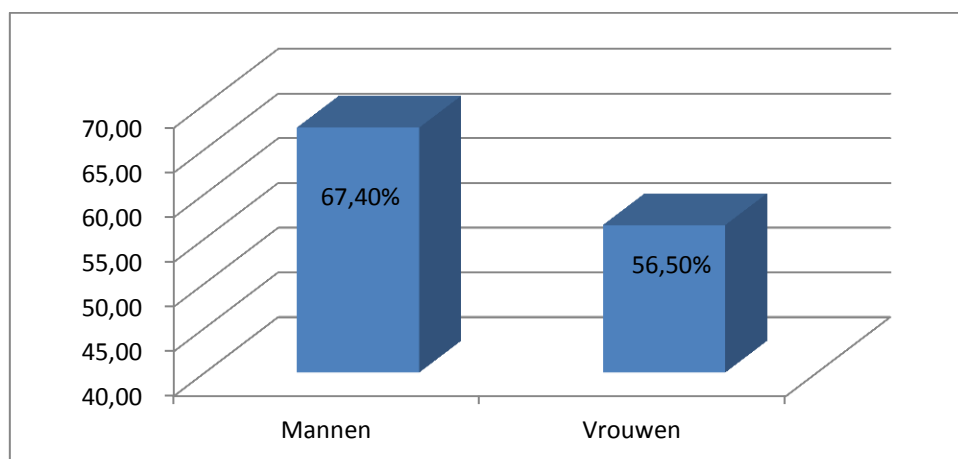
<sup>12</sup> De gemiddelde tewerkstellingsgraad in 2010 voor mannen in de EU-27 bedraagt 70,10 procent, terwijl deze voor vrouwen 58,20 procent bedraagt. Er kan aldus een tewerkstellingskloof tussen mannen en vrouwen van 11,90 procentpunten vastgesteld worden (Labour Market Statistics, 2011, p. 24).

tewerkstellingsgraad immers 64,20 procent, terwijl België een tewerkstellingsgraad van 62 procent kent.

Uit bovenstaande analyse kan aldus besloten worden dat de Belgische arbeidsmarkt gekenmerkt wordt door een *employment gender gap*. Zowel voor de actieve bevolking als voor de tewerkgestelde beroepsbevolking kan er een kloof van om en bij de 20 procent worden vastgesteld.



Figuur 5.3: Tewerkstelling in België naargelang geslacht (2010) (Eigen verwerking uit Labour Market Statistics, 2011, p. 23)



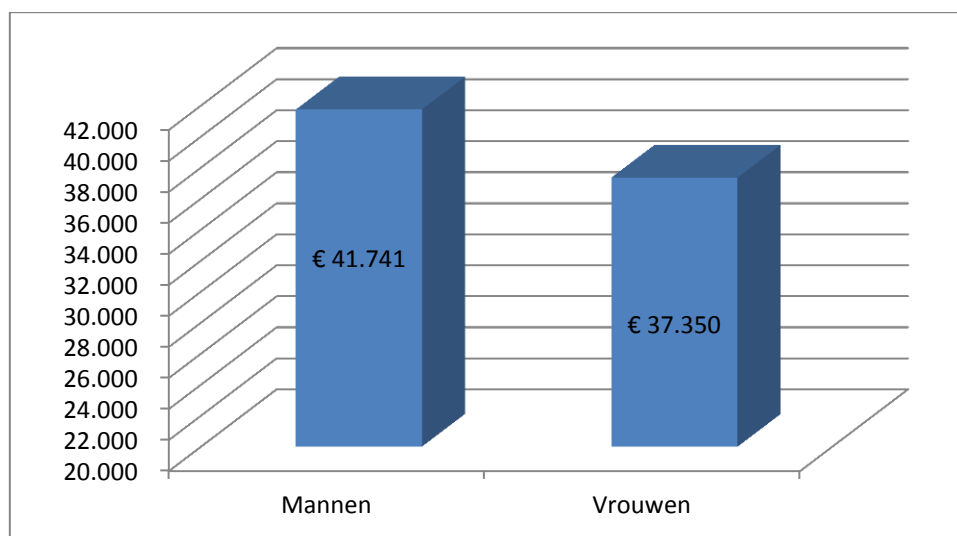
Figuur 5.4: Tewerkstellingsgraad (%) in België naargelang geslacht (2010) (Eigen verwerking uit Labour Market Statistics, 2011, p. 24)

Na de *employment gender gap* in België besproken te hebben, zal in wat volgt gedetailleerder gefocust worden op het bestaan van een loonkloof, oftewel een *gender wage gap*. Deze laatste vormt immers de kern van ons onderzoek. Om de loonkloof te berekenen, wordt er doorheen dit hoofdstuk gebruik gemaakt van de volgende formule:

$$\text{Loonkloof} = \frac{\text{Gemiddeld loon man} - \text{gemiddeld loon vrouw}}{\text{Gemiddeld loon man}}$$

De loonkloof moet in dit geval worden geïnterpreteerd als het percentage dat vrouwen gemiddeld minder verdienen ten opzichte van mannen.

Uit figuur 5.5 blijkt duidelijk dat er op de Belgische arbeidsmarkt sprake is van een loonkloof tussen de mannelijke en de vrouwelijke beroepsbevolking. In 2009 verdiende een mannelijke werknemer gemiddeld immers 41.741 euro bruto op jaarbasis, terwijl een vrouw een brutojaarloon van gemiddeld 37.350 euro ontving. De loonkloof tussen mannen en vrouwen bedroeg aldus 10,52 procent in 2009. Dit percentage kan als volgt geïnterpreteerd worden: wanneer een man bruto 100 euro verdient, zal een vrouw het met 89,48 euro moeten stellen.



Figuur 5.5: Gemiddeld brutojaarloon (in euro) in België naargelang geslacht (2009) (Eigen verwerking uit Labour Market Statistics, 2011, p. 76)

Zoals reeds vermeld doorheen deze masterproef, kan de vastgestelde loonkloof opgesplitst worden in een onverklaarbaar en in een verklaarbaar gedeelte. Het onverklaarbaar gedeelte kan toegewezen worden aan de subjectieve factor discriminatie. Echter, naast discriminatie kunnen een heel aantal objectieve factoren, die besproken zullen worden in paragraaf 5.2, eveneens een verklaring bieden voor het loonverschil tussen mannen en vrouwen. Deze objectieve factoren maken dan het verklaarbaar gedeelte uit. Zo kunnen mannen en vrouwen verschillen vertonen op vlak van het opgebouwd menselijk kapitaal (paragraaf 5.2.1), de leeftijdsstructuur (paragraaf 5.2.2), het arbeidsregime en het gemiddeld aantal gewerkte uren per week (paragraaf 5.2.3), het statuut (paragraaf 5.2.4), de sector waarin men tewerkgesteld is (paragraaf 5.2.5) en de grootte van de onderneming waarin men actief is (paragraaf 5.2.6). Naast de hier opgesomde objectieve factoren maken uiteraard nog een heel aantal andere factoren deel uit van het verklaarbaar gedeelte van de loonkloof. Echter, in dit empirisch onderzoek beperken we ons enkel tot de zojuist opgesomde factoren, aangezien deze frequent het onderwerp van loonkloofstudies uitmaken.

In wat volgt zullen de objectieve factoren, die het loonverschil tussen mannen en vrouwen deels verklaren, cijfermatig in kaart gebracht worden. Hiervoor wordt er gebruik gemaakt van cijfergegevens die kunnen dateren van 2007 tot en met 2011. De gegevens hebben dus niet allemaal betrekking op hetzelfde jaartal. Daar wij hoofdzakelijk willen nagaan in welke mate beide geslachten verschillen vertonen in de opgesomde objectieve factoren, vormen eventuele jaarverschillen geen belemmering in ons onderzoek.

## **5.2 Objectieve factoren**

### **5.2.1 Menselijk kapitaal**

Een eerste objectieve factor die een verklaring voor de bestaande loonkloof tussen mannen en vrouwen kan bieden is het opgebouwd menselijk kapitaal. Mannen en vrouwen kunnen immers een verschil vertonen op vlak van opleiding en ervaring, hetgeen leidt tot een verschil in het ontvangen loon.

#### **5.2.1.1 Opleiding**

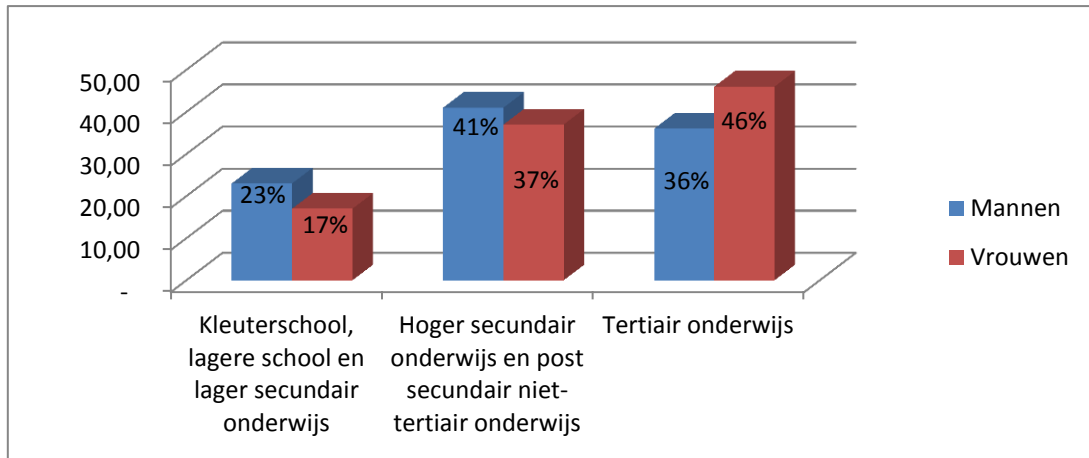
De gevolgde opleiding vormt een substantieel onderdeel van het opgebouwd menselijk kapitaal. Figuur 5.6 illustreert dat in België meer tewerkgestelde mannen dan vrouwen maximaal zowel lager secundair als hoger secundair onderwijs of post secundair niet-tertiair onderwijs (bijvoorbeeld een zevende leerjaar) hebben gevolgd. Ingeval er gefocust wordt op tewerkgestelde personen die tertiair onderwijs hebben genoten, namelijk een hogeschoolopleiding of een universitaire opleiding, blijkt dat vrouwen in grotere mate vertegenwoordigd zijn. Het percentage tewerkgestelde vrouwen dat een tertiaire opleiding heeft genoten ligt immers 10 procentpunten hoger dan het percentage tewerkgestelde mannen dat dergelijke opleiding heeft gevolgd. Uit tabel 5.1, kolom 2, kan afgeleid worden dat dergelijke hogere opleiding zich in hogere lonen vertaalt. Een hoger opgeleide ontvangt gemiddeld immers 910 euro bruto per maand meer dan lager opgeleide personen.

Echter, wanneer binnen de categorie van hoger opgeleide personen het gemiddeld brutomaandloon van mannen en vrouwen met elkaar vergeleken wordt, kan vastgesteld worden dat er nog steeds sprake is van een loonkloof. Hoger opgeleide vrouwen verdienen met name 19,23 procent minder dan mannen met een dergelijke opleiding<sup>13</sup>. De verklaring hiervoor kan teruggevonden worden in het feit dat, zoals eerder aangehaald in hoofdstuk 4, mannen meer kiezen voor een carrièregeoriënteerde opleiding dan vrouwen (Blau et al., 2007). Dit blijkt eveneens uit figuur 5.7, waaruit afgeleid kan worden dat meer mannen voor opleidingen zoals wetenschappen, wiskunde, informatica, ingenieur, industrie en constructie kiezen. Deze wetenschappelijke en technische studierichtingen bieden goed betaalde carrièremogelijkheden. Vrouwen kiezen daarentegen vaker voor zachtere studierichtingen, die minder goed betaalde loopbanen met zich meebrengen

---

<sup>13</sup> De loonkloof daalt met 3,96 procentpunten wanneer men maximaal hoger secundair onderwijs heeft gevolgd.

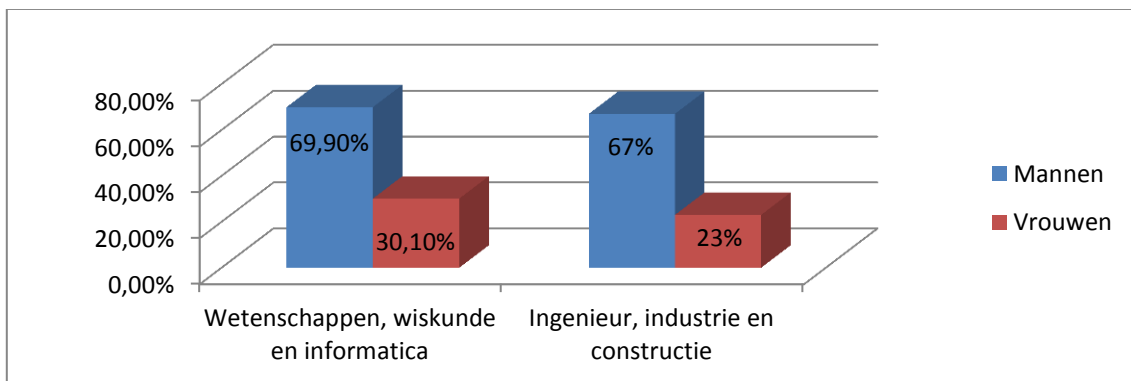
(Theunissen & Sels, 2006). De vraag dringt zich echter op in hoeverre er bij de studiekeuze werkelijk sprake is van eigen vrije keuze en in welke mate discriminerende factoren hier een rol in spelen.



Figuur 5.6: Tewerkstellingsgraad (%) in België naargelang opleiding en geslacht (2010) (Eigen verwerking uit Labour Market Statistics, 2011, p. 33)

Opleidingsniveau	Gemiddeld loon <sup>14</sup> (in euro)	Gemiddeld loon man (in euro)	Gemiddeld loon vrouw (in euro)	Loonkloof (in %)
Maximaal hoger secundair onderwijs	2.325	2.488	2.108	15,27
Tertiair onderwijs	3.235	3.577	2.889	19,23

Tabel 5.1: Gemiddeld brutomaandloon (in euro) in België van voltijds en deeltijds werkende mannen en vrouwen en de loonkloof naargelang opleidingsniveau (2008) (Eigen verwerking uit Delmotte et al., 2010, p. 11)

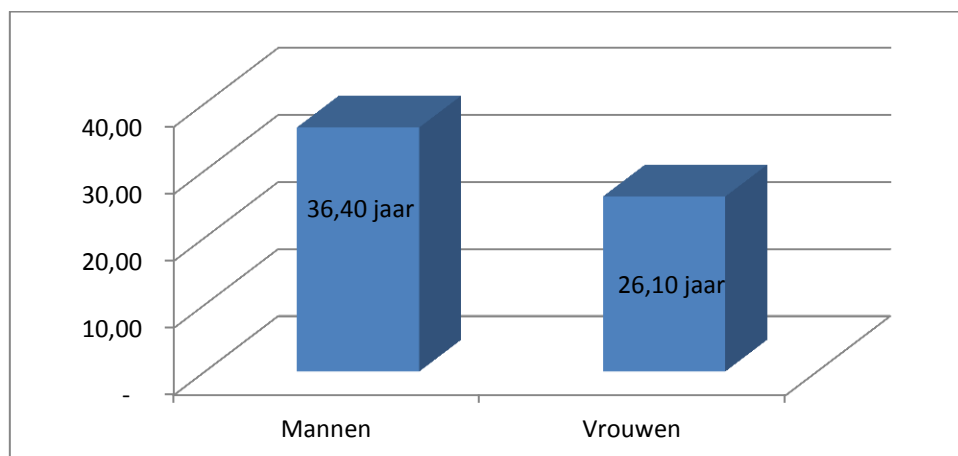


Figuur 5.7: Tertiaire studenten in België ingeschreven in wetenschappelijke of technische richtingen naargelang geslacht (2009) (Eigen verwerking uit epp.eurostat.ec.europa.eu, 2011)

<sup>14</sup> In de studie van Delmotte et al. (2010) wordt voor de berekening van het gemiddeld loon gebruik gemaakt van het meetkundig gemiddelde. Hieronder wordt de  $n^{\text{de}}$  machtswortel uit het product van alle lonen verstaan.

### 5.2.1.2 Ervaring

Naast de gevolgde opleiding vormt de opgebouwde ervaring eveneens een belangrijke component van het menselijk kapitaal van de werknemer. Figuur 5.8 geeft duidelijk weer dat mannen op de Belgische arbeidsmarkt gemiddeld gezien een langere loopbaanduur kennen dan vrouwen, en aldus over meer ervaring beschikken. Mannen werken gemiddeld gezien namelijk 10,30 jaar langer dan hun vrouwelijke collega's. Een verklaring voor dit verschil in loopbaanduur kan enerzijds gevonden worden in het feit dat vrouwen frequenter hun loopbaan onderbreken om de verzorging van kinderen en het uitvoeren van huishoudelijke taken op zich te nemen. Anderzijds kan er eveneens vastgesteld worden dat de gemiddelde uittredeleeftijd van vrouwen in geringe mate lager ligt dan deze van mannen. Vrouwen gingen in 2007 gemiddeld op 58,80 jaar op pensioen, terwijl de gemiddelde pensioenleeftijd voor mannen 59,40 jaar bedroeg (steunpuntwse.be, 2010). Vrouwen verlaten gemiddeld gezien de arbeidsmarkt dus op een jongere leeftijd dan mannen. Het onmiddellijke gevolg van de kortere loopbaanduur is dat vrouwen gemiddeld gezien zowel minder ervaring als minder anciënniteit opbouwen en bijgevolg ook een lager loon ontvangen (Vanderbiesen, 2006). Ook het ontvangen pensioenbedrag, berekend op basis van de totale loopbaanduur, wordt beïnvloed door de kortere periode dat vrouwen op de arbeidsmarkt actief zijn.



Figuur 5.8: Gemiddelde loopbaanduur in België naargelang geslacht (2007) (Eigen verwerking uit steunpuntwse.be, 2007)

Tabel 5.2 geeft een gedetailleerder overzicht van het loonverschil tussen mannen en vrouwen naargelang het aantal jaren ervaring. Allereerst blijkt uit de tweede kolom van deze tabel dat het gemiddeld brutomaandloon toeneemt met het aantal jaren ervaring. Hiernaast kan opgemerkt worden dat vrouwen met eenzelfde aantal jaren ervaring als hun mannelijke collega's gemiddeld gezien steeds minder verdienen per maand (kolom 3 en 4). Eveneens kan uit de tabel afgeleid worden dat de loonkloof over het algemeen, op enkele uitzonderingen na, groter wordt naarmate het aantal jaren ervaring toeneemt (kolom 5).

Het fenomeen dat mannen en vrouwen met eenzelfde aantal jaren ervaring toch een verschillend loon ontvangen kan enerzijds verklaard worden door het feit dat beide geslachten verschillen kunnen vertonen op vlak van andere objectieve factoren. Bijvoorbeeld, een man en een vrouw die beide zes jaar ervaring hebben, kunnen verschillen vertonen op vlak van hun opleiding of statuut. Hierdoor zal, ondanks het gelijk aantal jaren ervaring, het ontvangen loon toch verschillen. Anderzijds kan ook de subjectieve factor discriminatie een rol spelen. Het feit dat men vrouw is zorgt er dan voor dat men een lager loon ontvangt. Aldus kan er binnen de objectieve factor ervaring ook sprake zijn van discriminatie. Voorgaande redenering kan eveneens opgebouwd worden voor de andere objectieve factoren die verder besproken zullen worden.

Werkervaring	Gemiddeld loon (in euro) <sup>15</sup>	Gemiddeld loon man (in euro)	Gemiddeld loon vrouw (in euro)	Loonkloof (in %)
0-1 jaar	1.980	2.032	1.927	5,19
2-3 jaar	2.090	2.179	2.006	7,93
4-5 jaar	2.205	2.305	2.107	8,60
6-7 jaar	2.316	2.424	2.212	8,73
8-9 jaar	2.401	2.544	2.252	11,46
10-11 jaar	2.493	2.662	2.314	13,09
12-13 jaar	2.608	2.787	2.424	13,03
14-15 jaar	2.697	2.893	2.458	15,05
16-20 jaar	2.724	2.924	2.499	14,55
21-25 jaar	2.775	3.017	2.521	16,45
26+	2.819	3.035	2.549	16,02

Tabel 5.2: Gemiddeld brutomaandloon (in euro) in België van voltijds en deeltijds werkende mannen en vrouwen en de loonkloof naargelang het aantal jaren werkervaring (2008) (Delmotte et al., 2010, p. 10)

## 5.2.2 Leeftijd

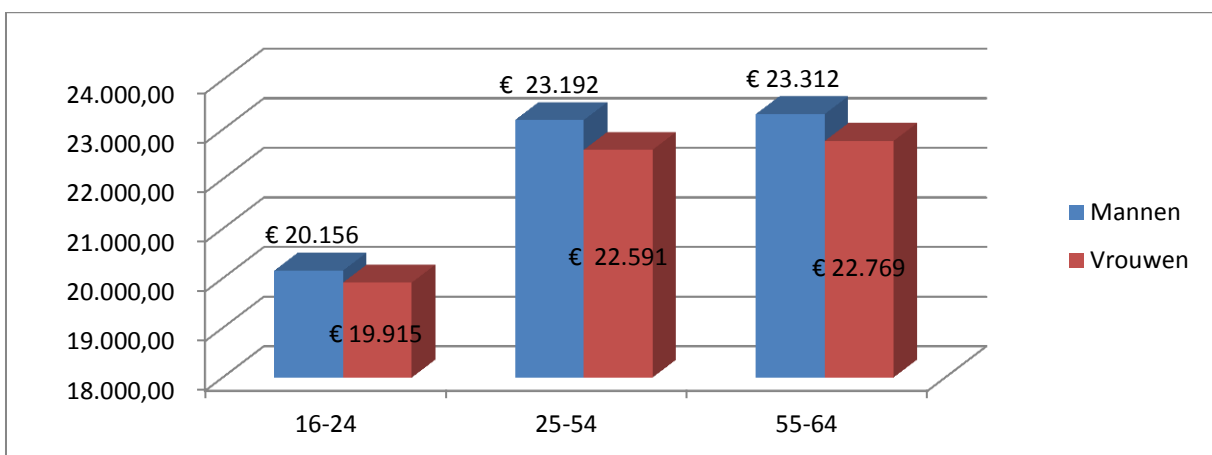
Een tweede loonelement dat als een objectieve factor kan worden beschouwd is de leeftijd van de werknemer. Uit figuur 5.9 blijkt dat, naargelang de leeftijd van de werknemer toeneemt, eveneens het gemiddeld jaarlijks nettoloon toeneemt. Naarmate de werknemer ouder wordt, heeft deze doorgaans immers meer ervaring en anciënniteit opgebouwd, hetgeen zich uit in een hoger ontvangen loon. Toch kan vastgesteld worden dat er in iedere leeftijdsklasse sprake is van een zekere loonkloof tussen mannen en vrouwen. Wanneer de loonkloof per leeftijdsklasse nader bekeken wordt, kan vastgesteld worden dat deze 1,20 procent bedraagt in de leeftijdsklasse van 16 tot 24 jaar. Bij de 25- tot 54-jarigen bedraagt de loonkloof 2,59 procent. De 55- tot 64-jarige vrouwen worden geconfronteerd met een loonkloof van 2,33 procent. In de leeftijdsklasse van de 25- tot 54-jarigen kan aldus de grootste loonkloof vastgesteld worden. Uit figuur 5.10 kan afgeleid

<sup>15</sup> In de studie van Delmotte et al. (2010) wordt voor de berekening van het gemiddeld loon gebruik gemaakt van het meetkundig gemiddelde. Hieronder wordt de  $n^{\text{de}}$  machtswortel uit het product van alle lonen verstaan.

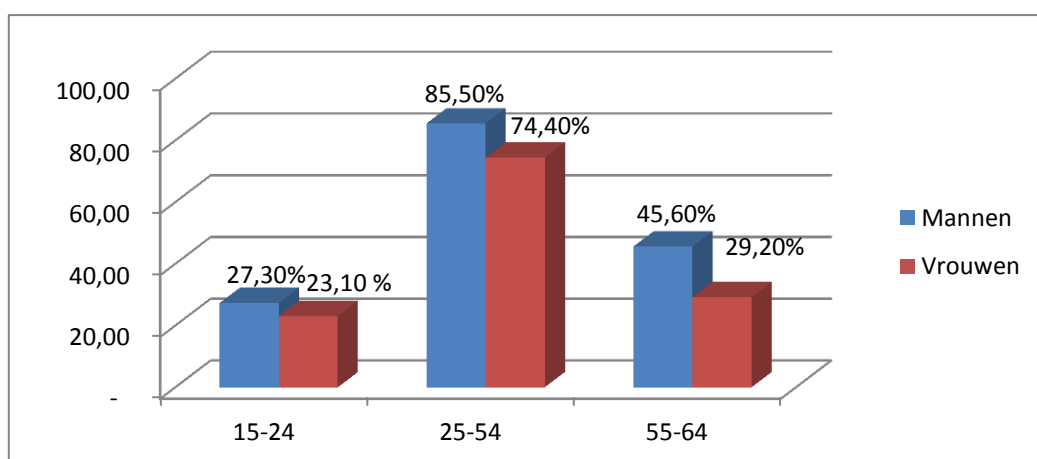


worden dat in deze leeftijdsklasse eveneens de meeste vrouwen actief zijn. We kunnen namelijk stellen dat 74,40 procent van de 25- tot 54-jarige vrouwen actief is op de Belgische arbeidsmarkt.

In de leeftijdsklasse van de 16- tot 24-jarigen is de vastgestelde loonkloof minder groot dan in de overige leeftijdsklassen. Dit kan verklaard worden door het feit dat werknemers op jonge leeftijd vaak nog geen onderbroken loopbaanpatroon kennen, terwijl dat op oudere leeftijd vaak wel het geval kan zijn. Vrouwelijke werknemers worden dan immers meer geconfronteerd met het zorg dragen voor kinderen en het uitvoeren van huishoudelijke taken, waardoor ze vaak tijdelijk de arbeidsmarkt verlaten. Het onderbroken loopbaanpatroon heeft dan een invloed op het ervaringsniveau en op de gemiddelde anciënniteit van de werknemer, en bijgevolg ook op het ontvangen loonbedrag.



Figuur 5.9: Gemiddeld jaarlijks netto-inkomen (in euro) in België naargelang leeftijdscategorie en geslacht (2010) (Eigen verwerking uit appsso.eurostat.ec.europa.eu, 2012)



Figuur 5.10: Tewerkstellingsgraad (%) in België naargelang leeftijdsgroep en geslacht (2010) (Eigen verwerking uit Labour Market Statistics, 2011, p. 25)

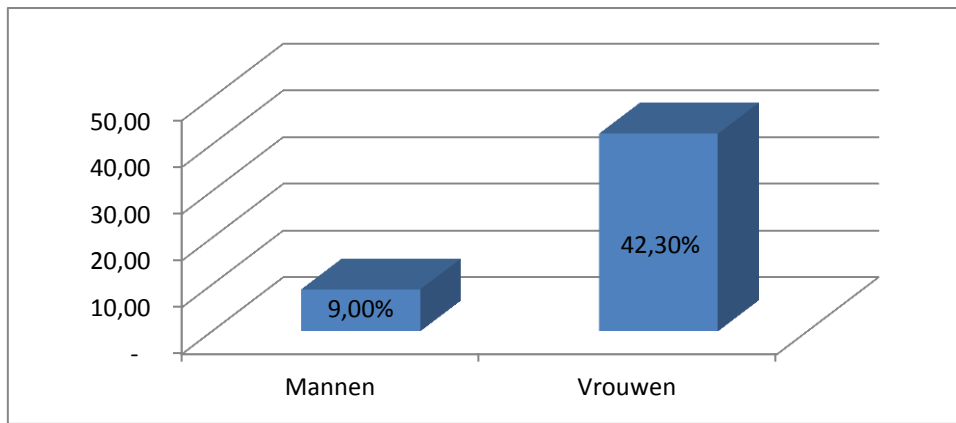
### 5.2.3 Arbeidsregime en het gemiddeld aantal gewerkte uren per week

Het feit dat een werknemer een voltijdse of een deeltijdse betrekking uitoefent kan een significante invloed hebben op het ontvangen loonbedrag. Vandaar het belang om de objectieve factor arbeidsregime op te nemen in deze studie. Uit figuur 5.11 blijkt dat 42,30 procent van de actieve vrouwen op de arbeidsmarkt een deeltijdse betrekking uitoefent. Voor de mannelijke werknemers bedraagt dit percentage amper 9 procent. Het feit dat het uitoefenen van een deeltijdse job met maar liefst 33,30 procentpunten verschilt voor mannen en vrouwen, vormt een belangrijke verklaring voor het loonverschil tussen beide geslachten, aangezien een deeltijds werkende persoon logischerwijs minder loon ontvangt dan een voltijds werkende persoon. Dit blijkt eveneens uit figuur 5.12, waaruit duidelijk afgeleid kan worden dat een voltijds werkende persoon gemiddeld gezien een hoger brutomaandloon ontvangt dan een deeltijds werkende persoon. Ook wanneer we de verdiensten van een deeltijdse job omrekenen naar deze van een voltijds equivalente job, blijft er een loonverschil bestaan (Vanderbiesen, 2006; Vermandere, 2003). Zoals aangehaald in hoofdstuk 4, kunnen hier verschillende oorzaken aan ten grondslag liggen. Allereerst worden beter betaalde topfuncties doorgaans voltijds uitgeoefend, wat het gemiddelde loon voor een voltijdse job hoog houdt. Daarnaast heeft de sector waarin men actief is een belangrijke invloed op de loonhoogte. Een groot aandeel van de deeltijdse jobs concentreert zich immers in de minder goed betaalde sectoren. Ten slotte beschikken deeltijdse arbeiders vaak over een lager kwalificatieniveau en minder werkervaring, wat gepaard gaat met een lagere beloning (Lipsey et al., 2007; Vanderbiesen, 2006; Vermandere, 2003).

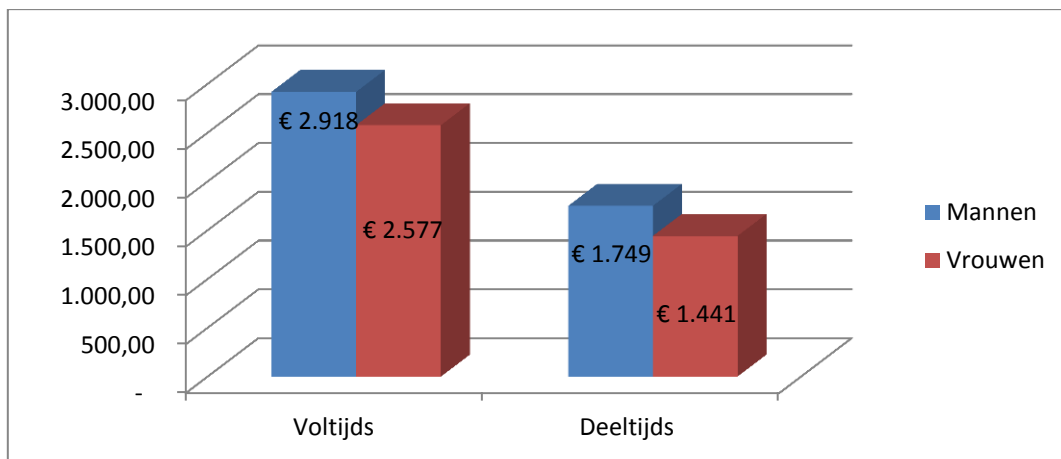
Ook bij de factor arbeidsregime kan opgemerkt worden dat het brutomaandloon voor zowel een voltijdse betrekking als voor een deeltijdse betrekking verschilt naargelang het geslacht van de werknemer (figuur 5.12). Bij de voltijds werkenden bedraagt de loonkloof immers 11,69 procent, terwijl het beloningsverschil bij de deeltijds werkenden 17,61 procent bedraagt. De loonkloof ligt aldus 5,92 procentpunten hoger voor deeltijds werkende vrouwen.

Opmerkelijk is dat de loonkloof zowel bij voltijdse als bij deeltijdse betrekkingen zo'n hoog percentage kent. Dit loonverschil kan toegewezen worden aan het feit dat, over het algemeen, vrouwen minder uren werkzaam zijn dan mannen (Bever et al., 2010). Figuur 5.13 toont aan dat een vrouw in een voltijdse betrekking gemiddeld 2,40 uren per week minder actief is dan een voltijds werkende man. Voor een deeltijdse betrekking komt dit neer op 0,50 uur per week. Op maandbasis kan het verschil in gewerkte uren bijdragen tot het loonverschil tussen beide geslachten.

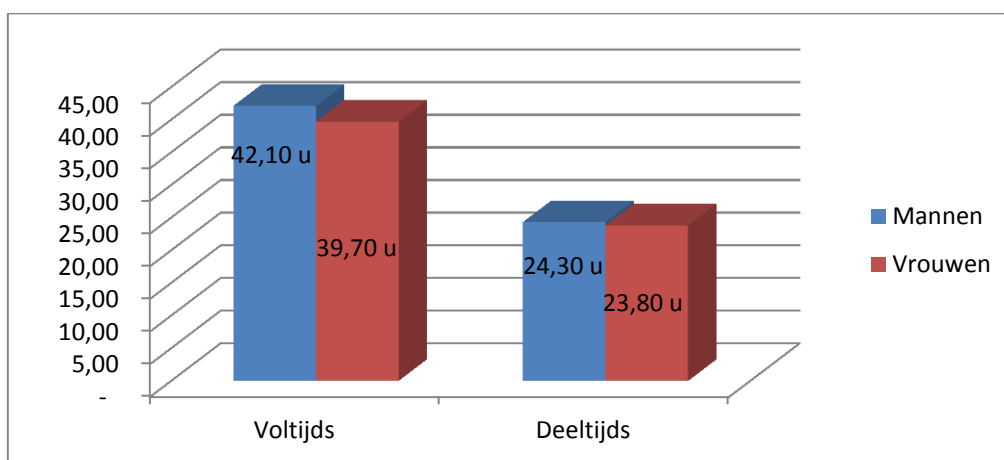
Volgens Bever et al. (2010) kan de loonkloof tussen mannen en vrouwen in een deeltijdse betrekking eveneens verklaard worden door het feit dat de deeltijdse arbeidsgraad van vrouwen hoger is in sectoren die een lager loon opleveren. Mannen die een deeltijdse betrekking uitoefenen zijn daarentegen eerder actief in sectoren die een hoger loon met zich meebrengen.



Figuur 5.11: Deeltijdse tewerkstelling (%) in België naargelang geslacht (2010) (Eigen verwerking uit Labour Market Statistics, 2011, p. 28)



Figuur 5.12: Gemiddelde brutomaandlonen (in euro) in België naargelang arbeidsregime en geslacht (2007) (Eigen verwerking uit Bevers et al., 2010, p. 36)



Figuur 5.13: Gemiddeld aantal gewerkte uren per week in België naargelang arbeidsregime en geslacht (2010) (Eigen verwerking uit Labour Market Statistics, 2011, p. 35)

Zoals blijkt uit tabel 5.3 kunnen de redenen waarom een werknemer opteert voor een deeltijdse betrekking verschillen naargelang geslacht. Mannen oefenen voornamelijk een deeltijdse job uit omwille van andere persoonlijke of familiale redenen<sup>16</sup> (25,50 procent). Ook het feit dat ze geen voltijds werk vinden (19,70 procent) vormt een voorname reden. Een derde belangrijke reden die mannen aanhalen voor het uitoefenen van een deeltijdse job, is dat men deze kan combineren met een andere betrekking, studies of (brug)pensioen (19,60 procent). Net zoals mannen, werken vrouwen eveneens deeltijds omwille van andere persoonlijke of familiale redenen<sup>17</sup> (35,80 procent) en door het feit dat ze geen voltijdse betrekking vinden (13,30 procent). Daarnaast zijn vrouwen vaak verantwoordelijk voor de zorg van kinderen of andere afhankelijke personen, waardoor het uitoefenen van een voltijdse job moeilijk haalbaar is (23,90 procent).

Reden van deeltijds werk	Mannen	Vrouwen
Zorg voor kinderen of andere afhankelijke personen	6,70%	23,90%
Andere persoonlijke of familiale redenen	25,50%	35,80%
Vindt geen voltijds werk	19,70%	13,30%
Wenst geen voltijdse betrekking	8,80%	10,50%
Combinatie met andere betrekking, studies, of (brug)pensioen	19,60%	5,80%
Overgeschakeld van voltijds naar deeltijds werk omwille van bedrijfseconomische redenen	2,10%	0,90%
Gezondheidsredenen (arbeidsongeschiktheid)	6,70%	2,70%
Beroepsredenen (werksfeer of -omstandigheden, stress, pesterijen, ...)	2,10%	0,90%
Andere redenen	8,90%	6,20%

Tabel 5.3: Verdeling van deeltijds werkende loontrekkende vrouwen en mannen in België naar reden van deeltijds werk (2007) (Bever et al., 2010, p.34)

## 5.2.4 Statuut

Het feit dat men een job als arbeider, bediende of ambtenaar uitoefent, heeft een belangrijke invloed op de hoogte van het ontvangen loon.<sup>18</sup> Dit blijkt duidelijk uit figuur 5.14. Wanneer er eerst naar het statuut van de man gekeken wordt, kan afgeleid worden dat een mannelijke bediende gemiddeld gezien het hoogste brutojaarloon ontvangt. Mannen die een statuut als ambtenaar hebben (zowel contractueel als statutair), behoren tot de tweede hoogste verdiensklasse. Op de laatste plaats staan de mannelijke arbeiders. Wanneer het statuut van de vrouw nader bekeken wordt, kan vastgesteld worden dat een vrouw het meest kan verdienen als een statutair

<sup>16</sup> Met andere persoonlijke of familiale redenen worden redenen anders dan de zorg voor kinderen of andere afhankelijke personen bedoeld.

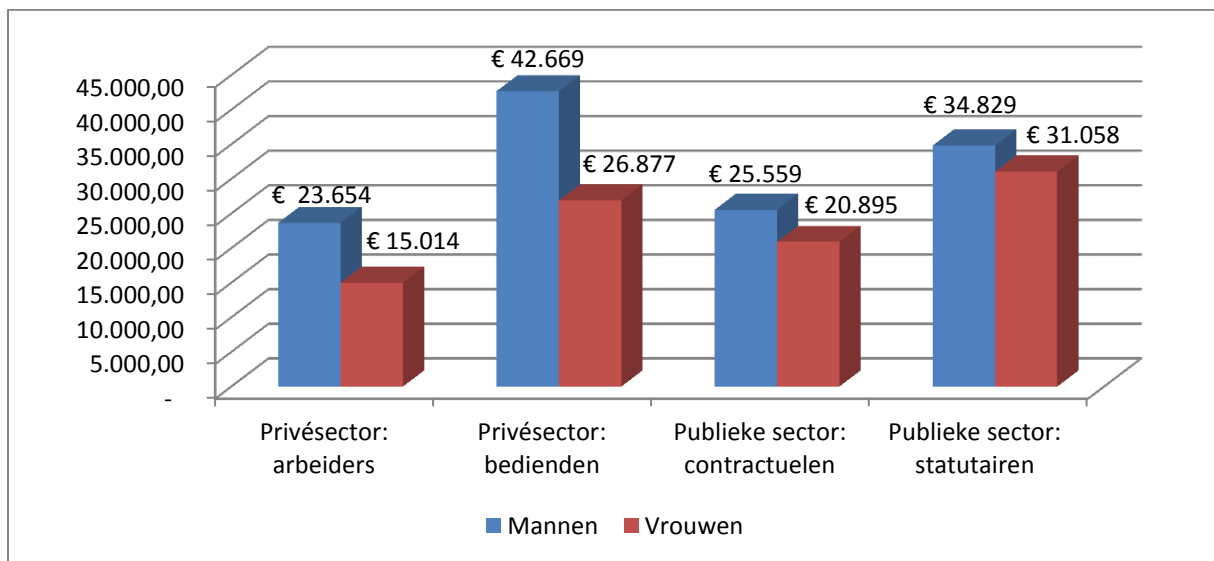
<sup>17</sup> Met andere persoonlijke of familiale redenen worden redenen anders dan de zorg voor kinderen of andere afhankelijke personen bedoeld.

<sup>18</sup> Opgemerkt kan worden dat het onderscheid tussen arbeiders, bedienden en ambtenaren niet enkel op vlak van het loon tot uiting komt. Zo genieten statutaire ambtenaren bijvoorbeeld gemiddeld gezien hogere pensioenen dan arbeiders, bedienden en contractuele ambtenaren. Ook krijgen statutaire ambtenaren een vaste benoeming, terwijl arbeiders, bedienden en contractuele ambtenaren niet over zulke jobzekerheid beschikken. Dit onderscheid lijkt niet langer in overeenstemming te zijn met de moderne arbeidsmarktrealiteit en lijkt zelfs een vorm van discriminatie te impliceren.

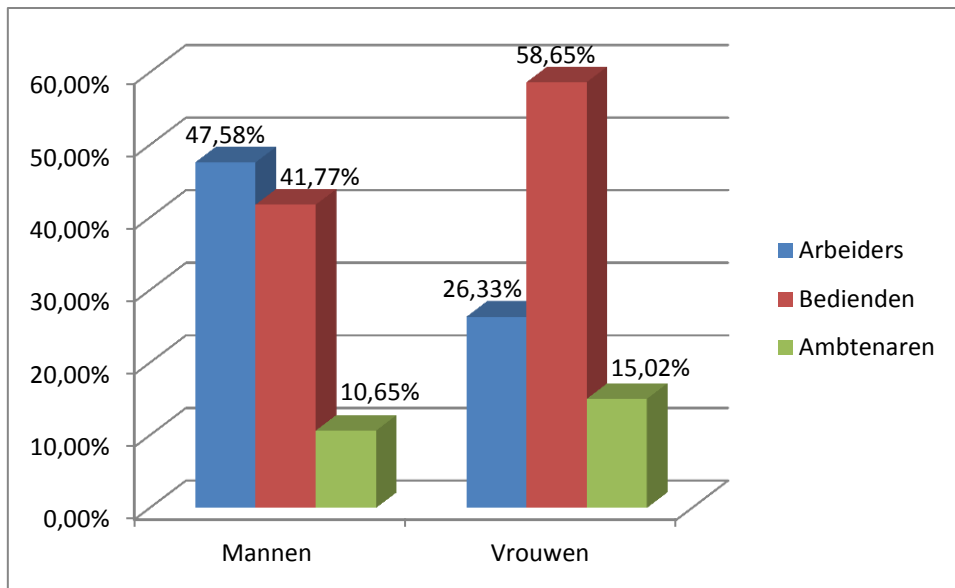
ambtenaar, gevolgd door een positie als bediende. Het tweede laagste gemiddelde brutojaarloon komt toe aan de vrouwelijke contractuele ambtenaar. Gelijkaardig aan de mannelijke arbeiders verdienen de vrouwelijke arbeiders het minst. Het bestaande loonverschil tussen mannen en vrouwen kan bijgevolg verklaard worden door het feit dat beide geslachten in een verschillend statuut tewerkgesteld kunnen zijn.

Ook binnen de categorieën van arbeiders, bedienden en ambtenaren kan vastgesteld worden dat het loon tussen mannen en vrouwen telkens verschilt. Voor arbeiders bedraagt de loonkloof 36,53 procent, terwijl deze voor bedienden 37,01 procent bedraagt. Wanneer er op de ambtenaren gefocust wordt, blijkt dat het loonverschil bij de contractuele ambtenaren 18,25 procent bedraagt. De vrouwelijke statutaire ambtenaren worden daarentegen geconfronteerd met een loonkloof van 10,83 procent. De loonkloof is dus het sterkst aanwezig in de categorie van de bedienden.

Uit figuur 5.15 blijkt, op basis van cijfers van het steunpunt WSE, dat vrouwen voornamelijk tewerkgesteld zijn in bediendeposities. Meer specifiek oefent 58,65 procent van alle vrouwen op de arbeidsmarkt een tewerkstelling als bediende uit. Zij zijn aldus oververtegenwoordigd in een categorie waarin de loonkloof het grootst is.



Figuur 5.14: Gemiddelde brutojaarlonen in België van voltijdse en deeltijdse werknemers naargelang statuut en geslacht (2007) (Eigen verwerking uit Bevers et al., 2010, p. 21)



Figuur 5.15: Tewerkstellingsgraad (%) in België naargelang statuut en geslacht (2010) (Eigen verwerking uit steunpuntwse.be, 2011)

### 5.2.5 Sector

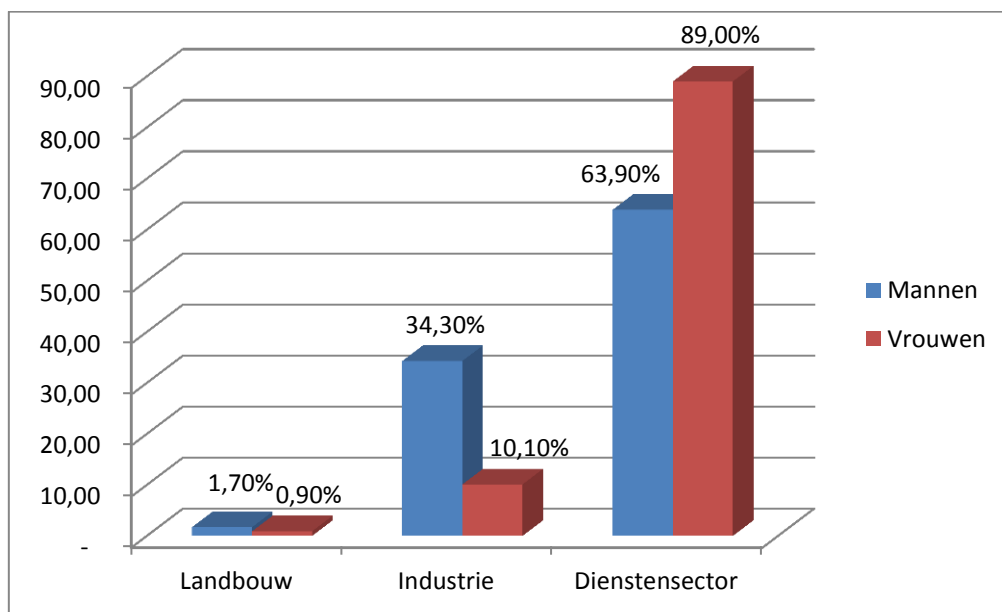
Een voorlaatste factor die in dit hoofdstuk wordt besproken is de sector waarin de werknemer actief is. Zoals blijkt uit tabel 5.4, kolom 2, vormt de sector eveneens een belangrijke determinant van het ontvangen loon. Het laagste gemiddelde brutomaandloon ontvangt men immers wanneer men tewerkgesteld is in de primaire sector, oftewel de landbouwsector. In de secundaire sector, oftewel de industriële sector, daarentegen worden gemiddeld gezien de hoogste lonen toegekend. Uit figuur 5.16 blijkt duidelijk dat mannen oververtegenwoordigd zijn in deze laatste sector. Van alle mannen die actief zijn op de arbeidsmarkt werkt immers 34,30 procent in de industriële sector, terwijl vrouwen hier slechts voor 10,10 procent vertegenwoordigd zijn. Mannen maken in de bestbetaalde sector aldus het grootste aandeel uit. Uit tabel 5.4 blijkt dat de dienstensector, dewelke bestaat uit de tertiaire en de quartaire sector, een middenpositie inneemt op vlak van het gemiddelde brutomaandloon. In deze sector nemen vrouwen de overhand. Immers, van alle vrouwen die tewerkgesteld zijn op de Belgische arbeidsmarkt, bevindt 89 procent zich in de dienstensector, terwijl dit percentage voor mannen 63,90 procent bedraagt.

Uit tabel 5.4, kolom 5, kan afgeleid worden dat de loonkloof tussen mannen en vrouwen het grootst is in de tertiaire en quartaire sector. Het loonverschil bedraagt in de tertiaire sector immers 16,52 procent en in de quartaire sector 15,12 procent. Vrouwen zijn aldus oververtegenwoordigd in de sector die gekenmerkt wordt door de grootste loonkloof. In de primaire en secundaire sector worden vrouwen geconfronteerd met een lagere loonkloof, die respectievelijk 10,09 procent en 13,63 procent bedraagt.

Bevers et al. (2010) geven enkele mogelijke verklaringen voor de heersende loonkloof tussen mannen en vrouwen binnen een bepaalde sector. Enerzijds oefenen vrouwen binnen een sector doorgaans minder goed betaalde functies uit dan hun mannelijke collega's. Anderzijds vormt het feit dat vrouwen vaker deeltijds werken dan hun mannelijke sectorgenoten eveneens een verklaring.

Hoofdsector	Gemiddeld loon <sup>19</sup> (in euro)	Gemiddeld loon man (in euro)	Gemiddeld loon vrouw (in euro)	Loonkloof (in %)
Primaire sector (landbouwsector)	2.210,00	2.289,00	2.058,00	10,09
Secundaire sector (industriese sector)	2.640,00	2.744,00	2.370,00	13,63
Tertiaire sector (dienstensector)	2.502,00	2.724,00	2.274,00	16,52
Quartaire sector (dienstensector)	2.631,00	2.904,00	2.465,00	15,12

Tabel 5.4: Gemiddeld brutomaandloon (in euro) in België van voltijds en deeltijds werkende mannen en vrouwen en de loonkloof naar hoofdsector (2008) (Delmotte et al., 2010, p. 19)



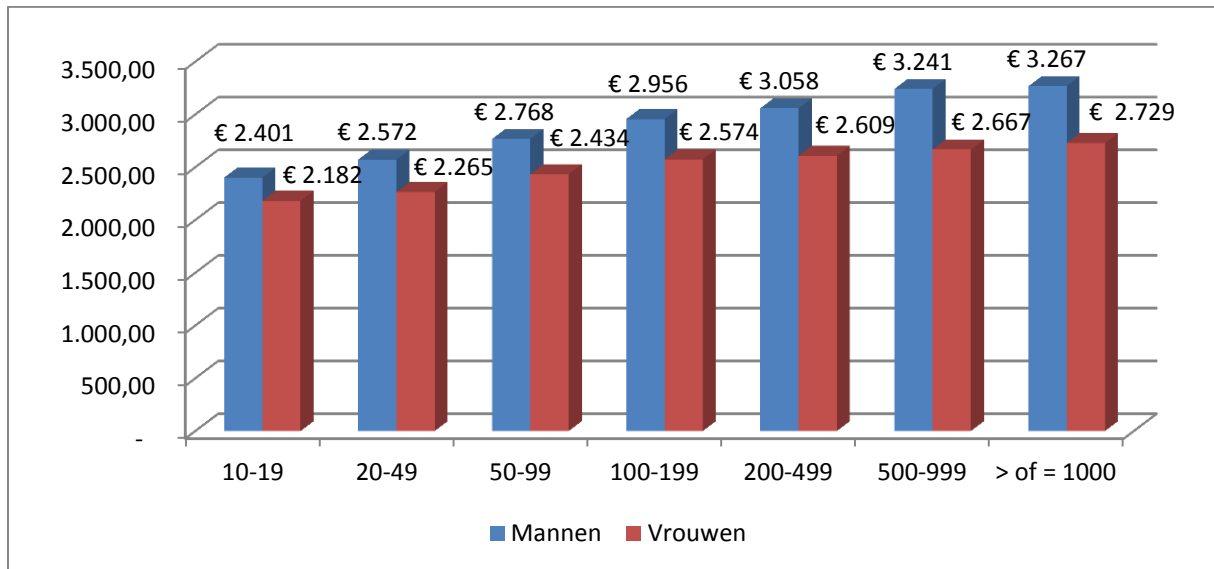
Figuur 5.16: Tewerkstellingsgraad (%) in België naargelang sector en geslacht (2010) (Eigen verwerking uit Labour Market Statistics, 2011, p. 32)

## 5.2.6 Ondernemingsgrootte

Een laatste belangrijke objectieve loondeterminant die wordt opgenomen in de studie is de ondernemingsgrootte. Immers, zoals blijkt uit figuur 5.17 neemt het gemiddeld brutomaandloon

<sup>19</sup> In de studie van Delmotte et al. (2010) wordt voor de berekening van het gemiddeld loon gebruik gemaakt van het meetkundig gemiddelde. Hieronder wordt de  $n^{\text{de}}$  machtswortel uit het product van alle lonen verstaan.

van zowel mannelijke als vrouwelijke werknemers toe met de grootte van de onderneming<sup>20</sup>. Bovendien kan afgeleid worden dat, ongeacht de ondernemingsgrootte, vrouwelijke werknemers telkens minder verdienen dan de mannelijke collega's. Tabel 5.5 geeft duidelijk weer dat deze loonkloof het grootst is bij ondernemingen bestaande uit 500 tot 999 werknemers.



Figuur 5.17: Gemiddelde brutomaandlonen (in euro) in België van voltijdse werknemers naargelang ondernemingsgrootte (uitgedrukt in het aantal tewerkgestelde werknemers; ondernemingen met minstens 10 werknemers) en geslacht (2007) (Eigen verwerking uit Bevers et al., 2010, p. 56)

Ondernemingsgrootte (uitgedrukt in het aantal tewerkgestelde werknemers)	Loonkloof (in %)
10-19	9,12
20-49	11,94
50-99	12,14
100-199	12,92
200-499	14,68
500-999	17,71
> of = 1000	16,47

Tabel 5.5: De loonkloof in België naargelang ondernemingsgrootte (2007) (Bevers et al., 2010, p. 56)

<sup>20</sup> De ondernemingsgrootte wordt uitgedrukt in het aantal tewerkgestelde werknemers. Het aantal tewerkgestelde werknemers bedraagt minstens 10.



### 5.3 Conclusie

Uit bovenstaande analyse met betrekking tot de Belgische arbeidsmarkt, blijkt dat het loonverschil tussen mannen en vrouwen verklaard kan worden door het feit dat beide geslachten verschillen vertonen in een heel aantal objectieve factoren. Echter, ook deze opgesomde objectieve factoren kunnen onderhevig zijn aan discriminatie. Dit kan worden geïllustreerd aan de hand van een concreet voorbeeld. Uit figuur 5.14 blijkt dat relevante loonverschillen verklaard kunnen worden op basis van het statuut waarin een werknemer is tewerkgesteld. Zo verdient een werknemer tewerkgesteld als een arbeider minder dan een werknemer in een bediendepositie. Doordat mannen en vrouwen een verschillend statuut kunnen bekleden, zal logischerwijs het ontvangen loonbedrag eveneens verschillen. Hiernaast blijkt eveneens dat voor ieder statuut loonverschillen tussen mannen en vrouwen kunnen worden opgetekend. Een mannelijke arbeider verdient bijvoorbeeld gemiddeld gezien jaarlijks 8.640 euro bruto meer dan een vrouwelijke arbeider. Hoewel dit verschil wederom verklaard kan worden door verschillen in objectieve factoren, zoals verschillen in ervaring, leeftijd of arbeidsregime, kan ook hier sprake zijn van discriminatie. De vrouwelijke arbeider kan immers een lager loon ontvangen omwille van het feit dat zij een vrouw is.

Het is bijgevolg moeilijk om cijfermatig te bepalen welke rol discriminatie speelt in het loonverschil tussen mannen en vrouwen en hoe de eerder beschreven objectieve factoren een invloed op de loonkloof uitoefenen, daar de objectieve factoren eveneens een discriminerende component kunnen bevatten.



## **Hoofdstuk 6      Gevolgen van het bestaan van een loonkloof**

Wanneer vrouwen gemiddeld gezien een lager loon ontvangen dan mannen, brengt deze discrepantie logischerwijs consequenties met zich mee. Zowel de lager betaalde vrouw als de economie van een land zullen namelijk nadelen ten gevolge van de heersende loonkloof ondervinden. In dit hoofdstuk zal eerst gefocust worden op de effecten van de bestaande loonkloof op de situatie van de lager betaalde vrouw (paragraaf 6.1). Hiertoe worden achtereenvolgens de effecten van de loonongelijkheid op de investeringen in menselijk kapitaal (paragraaf 6.1.1), het ontvangen pensioenbedrag (paragraaf 6.1.2) en op armoede (paragraaf 6.1.3) besproken.<sup>21</sup> Vervolgens wordt er toegespitst op de economische consequenties (paragraaf 6.2).

### **6.1      Gevolgen van de loonkloof op de situatie van de vrouwelijke werknemer**

#### **6.1.1      Gevolgen van de loonkloof op investeringen in menselijk kapitaal**

Uit hoofdstuk 4 is gebleken dat onder meer verschillen in menselijk kapitaal tussen beide geslachten bijdragen tot het bestaan van een loonkloof. Vrouwen vertonen namelijk verschillen in opleiding en ervaring waardoor ze, in vergelijking met mannen, een lager loon ontvangen. Omtrent de oorzaak die het verschil in opleiding en ervaring tussen mannen en vrouwen in de hand werkt, kunnen twee opvattingen teruggevonden worden. In de eerste, traditionele visie worden de arbeidsmarktverwachtingen die vrouwen hebben als belangrijke oorzaak voor het investeringsverschil in menselijk kapitaal gezien. De tweede visie daarentegen beschouwt het bestaan van een loonkloof vanwege discriminatie als een cruciale oorzaak. Hoewel in het kader van dit hoofdstuk enkel de tweede opvatting relevant is, zullen in wat volgt toch beide benaderingen worden weergegeven, om zodoende een totaalbeeld te schetsen.

Volgens de traditionele visie zou de beslissing om te investeren in menselijk kapitaal afhankelijk zijn van de verwachtingen die een werknemer heeft omtrent de toetreding tot de arbeidsmarkt. Immers, bij de optimale investeringsbeslissing van een gezin worden niet enkel de financiële mogelijkheden in acht genomen, maar ook de verwachtingen betreffende de toekomstige marktactiviteiten spelen een rol (Mincer & Polachek, 1974). Aangezien men verwacht dat voornamelijk de mannelijke gezinsleden tot de arbeidsmarkt zullen toetreden, zullen de investeringen in het menselijk kapitaal voor vrouwen veeleer beperkt blijven. Bovendien zullen vrouwen, wanneer ze toch actief zijn op de arbeidsmarkt, vaker beslissen om minder uren te werken dan hun mannelijke collega's. Vrouwen worden doorgaans immers belast met huishoudelijke verantwoordelijkheden die hen aanzetten tot een lagere arbeidsparticipatie. Bijgevolg doen vrouwen minder werkervaring op, hetgeen leidt tot een daling van het menselijk kapitaal. De verwachting van vrouwen, met name dat ze een kortere en/of onderbroken carrière zullen hebben ten gevolge van huishoudelijke verantwoordelijkheden, impliceert eveneens dat

---

<sup>21</sup> Andere, meer indirecte fysieke en psychische aspecten, zoals gezondheid en sociale uitsluiting, worden buiten beschouwing gelaten, hoewel zelfs daar mogelijke gevolgen denkbaar zijn.

vrouwen minder bereid zullen zijn om te investeren in *on-the-job* training, hetgeen een onderdeel uitmaakt van het menselijk kapitaal (Blau & Kahn, 2000). Eerder beweerde Gronau (1988) ook al dat de verwachting van een onderbroken arbeidsmarktparticipatie zou leiden tot een lagere investering in *on-the-job training*.

Concluderend kan gesteld worden dat de aanhangers van deze traditionele visie het volgende geloven: aangezien vrouwen verwachten dat ze in de toekomst minder of niet actief zullen zijn op de arbeidsmarkt, zullen ze beslissen om minder te investeren in hun menselijk kapitaal. Dit leidt tot divergentie tussen mannen en vrouwen en verklaart deels de bestaande loonongelijkheid (Neumark & McLennan, 1995).

Anderzijds zijn er ook economen die uitgaan van een andere verklaring voor het bestaan van verschillen in menselijk kapitaal tussen beide geslachten. Volgens deze visie ligt een loonverschil veroorzaakt door discriminatie aan de basis van de vastgestelde investeringsverschillen tussen mannen en vrouwen op vlak van menselijk kapitaal. Deze discriminerende praktijken leiden ertoe dat vrouwen het minder interessant vinden om te participeren op de arbeidsmarkt en er bijgevolg voor kiezen de loopbaan te onderbreken om meer tijd te spenderen aan huishoudelijke taken. Deze loopbaanonderbreking gaat gepaard met een lagere investering in menselijk kapitaal. Vrouwen zullen namelijk minder ervaring opdoen en zullen minder deelnemen aan *on-the-job training*, aangezien ze niet de intentie hebben om op de arbeidsmarkt te blijven. Deze lagere investering in menselijk kapitaal ontardt op zijn beurt in nog lagere lonen en een minder sterke stijging van de lonen dan voorheen (Neumark & McLennan, 1995).

Volgens deze visie is het met andere woorden niet de geplande arbeidsmarktuittrekking die leidt tot geringere investeringen in menselijk kapitaal en derhalve een lager loon. Echter, het feit dat vrouwen merken dat ze een lager loon ontvangen vanwege discriminerende praktijken, moedigt hen aan om uit de arbeidsmarkt te stappen (Gronau, 1988). Hierdoor zal de vrouwelijke werknemer het niet langer de moeite vinden om nog te investeren in haar menselijk kapitaal, hetgeen de loonkloof versterkt. In dit verband spreekt men ook wel van het *feedback effect*. Initieel kleine verschillen in lonen kunnen immers uitmonden in een zeer grote loonkloof (Blau & Kahn, 2000). Men zou ook kunnen spreken van een vicieuze cirkel. Discriminatie werkt immers het bestaan van een zekere loonkloof in de hand, waarop vrouwen anticiperen door vroegtijdig uit de arbeidsmarkt te stappen. Wanneer men niet de bedoeling heeft om op de arbeidsmarkt te blijven, zal men niet de neiging hebben om een aanzienlijke investering te maken in het menselijk kapitaal. Bijgevolg wordt de initiële loonkloof groter, hetgeen op zijn beurt vrouwen nog meer ontmoedigt om op de arbeidsmarkt te blijven. Zodoende zal de loonkloof opnieuw toenemen.

Bij wijze van samenvatting kunnen de twee visies schematisch worden voorgesteld. Deze weergave kan in figuur 6.1 worden teruggevonden.

Visie 1:



Visie 2:



Figuur 6.1: De oorzaak van de lage investering in menselijk kapitaal door vrouwen: een schematisch overzicht (eigen verwerking)

In hoeverre de aanhangers van het *feedback effect* gelijk hebben is onduidelijk. Enerzijds vindt Gronau (1988) een statistisch bewijs voor het feit dat de lagere lonen voor vrouwen een loopbaanonderbreking in de hand werken. Zodoende doen vrouwen minder arbeidsmarktervaring op. Neumark en McLennan (1995) daarentegen vinden hiervoor geen statistisch significant bewijs. Deze onderzoekers stellen immers vast dat vrouwen die worden gediscrimineerd op de arbeidsmarkt niet minder ervaring opdoen. Dit betekent dat gediscrimineerde vrouwen niet sneller zullen opteren voor een loopbaanonderbreking dan niet-gediscrimineerde vrouwen. Men kwam enkel tot de conclusie dat vrouwen die met discriminatie geconfronteerd worden sneller van werkgever zullen veranderen en meer de neiging hebben om, naast het uitoefenen van een job, tijd te besteden aan het opbouwen van een gezinsleven.

### 6.1.2 Gevolgen van de loonkloof op het ontvangen pensioenbedrag

Het bestaan van een loonkloof heeft niet enkel gevolgen voor de beslissingen die vrouwen maken omtrent investeringen in menselijk kapitaal. Zelfs na de loopbaan zullen er gevolgen van de loonkloof merkbaar zijn. Immers, de berekening van het ontvangen pensioenbedrag gebeurt op basis van de lonen die men gedurende de actieve loopbaan heeft verdiend. Aangezien vrouwen doorheen hun loopbaan gemiddeld minder verdienen dan mannen, zal het ontvangen pensioenbedrag ook lager zijn. De loonkloof waarmee vrouwen momenteel worden geconfronteerd, zal in de toekomst aldus resulteren in een pensioenkloof. Bovendien draagt het feit dat vrouwen een minder lange loopbaan opbouwen dan mannen eveneens bij tot het bestaan van deze pensioenkloof. Teneinde hier meer inzicht in te verwerven, zal in wat volgt de werking van de pensioenberekening geschetst worden (onprvp.fgov.be).

Voor ieder kalenderjaar dat een werknemer aan het werk is, kan een pensioenaandeel worden berekend. Dit gebeurt volgens onderstaande formule:

Uit deze formule kan afgeleid worden dat de teller bestaat uit het product van het brutojaarloon, de herwaarderingscoëfficiënt en de gezinstoestand. De herwaarderingscoëfficiënt corrigeert voor inflatie. Het brutoloon dat men in het begin van de loopbaan ontving, en waarop het pensioenaandeel dus wordt berekend, is nu immers minder waard. De gezinstoestand waarin men zich bevindt bepaalt het percentage dat wordt gebruikt om het pensioenaandeel te berekenen. In principe wordt het pensioenbedrag berekend als 60 procent van het brutojaarloon, tenzij één van de partners nooit heeft gewerkt. In dat geval bedraagt het percentage 75 procent. De noemer bevat het getal 45, aangezien men verondersteld wordt 45 jaar te werken om een volledige loopbaan te hebben opgebouwd.

Aan de hand van een vereenvoudigd voorbeeld kan bovenstaande formule verduidelijkt worden (equalpayday.be). Veronderstel dat een persoon in het jaar Y 2.000 euro bruto per maand verdient. Daarbovenop ontvangt de persoon eveneens een 13<sup>de</sup> maand. Het totale bruto-inkomen voor het jaar Y bedraagt dan 26.000 euro (= 2.000 euro x 13 maanden). Het pensioenaandeel van jaar Y komt dan neer op 346,67 euro ( $= \frac{26.000 \text{ euro}}{45} \times 60 \text{ procent}$ )<sup>22</sup>. De som van de pensioenaandelen over de verschillende loopbaanjaren vormt het uiteindelijk jaarlijks pensioenbedrag dat men ontvangt. Indien deze persoon ieder jaar een inkomen van 26.000 euro zou verdienen, zou ieder gewerkt jaar 346,67 euro bijdragen aan het jaarlijks pensioenbedrag. Een loopbaan van 45 jaar zou dan resulteren in een jaarlijks brutopensioen van 15.600 euro (= 346,67 euro x 45) of een maandelijks brutopensioen van 1.300 euro ( $= \frac{15.600 \text{ euro}}{12 \text{ maanden}}$ ).

Uit voorgaande uiteenzetting kan worden afgeleid dat het pensioen afhankelijk is van (1) de lengte van de loopbaan en (2) de hoogte van het ontvangen loon (onprvp.fgov.be). Vrouwen doen het op beide vlakken minder goed dan mannen, wat het bestaan van de pensioenkloof aldus in de hand werkt.

De federale overheidsdienst sociale zekerheid maakt een onderscheid tussen drie categorieën van gepensioneerden, namelijk een rustgepensioneerde, een overlevingsgepensioneerde en een gepensioneerde met een bijstandsuitkering. Op basis hiervan komt men tot vier soorten pensioenen in België, namelijk een rustpensioen<sup>23</sup>, een overlevingspensioen<sup>24</sup>, de cumulatie van een rust- en overlevingspensioen en een pensioen voor inkomensgarantie voor ouderen<sup>25</sup>. Voor elk van deze pensioenen ontvingen mannen in 2004 gemiddeld een hoger pensioenbedrag dan

<sup>22</sup> In deze berekening wordt er geen rekening gehouden met inflatie.

<sup>23</sup> Het rustpensioen dient ter bescherming van het ouderdomsrisico. Hierop heeft men recht op basis van de eigen opgebouwde loopbaan (Heylen, Verbeeck, Vermeulen, Verreyt, & Vervliet, 2011).

<sup>24</sup> Het overlevingspensioen beschermt tegen het risico van het wegvallen van de inkomsten na het overlijden van de kostwinner van het gezin (Heylen et al., 2011).

<sup>25</sup> De inkomensgarantie voor ouderen is een bijstandsregeling die de overheid verstrekt aan ouderen die de pensioengerechtigde leeftijd van 65 jaar bereikt hebben en die door omstandigheden geen of geen voldoende loopbaan hebben kunnen opbouwen. Deze inkomensgarantie kan aldus als een soort leefloon beschouwd worden, die toegekend wordt aan ouderen die over onvoldoende bestaansmiddelen beschikken (aps.vlaanderen.be).

vrouwen, uitgezonderd de categorie van de overlevingspensioenen. Concrete cijfers hieromtrent kunnen worden teruggevonden in bijlage C. Wanneer men het gemiddelde van alle pensioenbedragen berekent, komt men tot de vaststelling dat deze in 2004 voor mannen 1.188 euro bedroeg, terwijl vrouwen gemiddeld slechts 830 euro per maand ontvingen (Berghman, Curvers, Palmans, & Peeters, 2007). De pensioenkloof bedroeg in 2004 bijgevolg gemiddeld 30,13 procent. Uiteraard is het vastgestelde pensioenverschil niet enkel en alleen te wijten aan het bestaan van een loonkloof tussen mannen en vrouwen tijdens de actieve loopbaan. Voor de huidige generatie gepensioneerden kan bijvoorbeeld de vaststelling gedaan worden dat deze vrouwen nooit buitenshuis gewerkt hebben, en aldus geen inkomen gegenereerd hebben.

Zoals eerder vermeld, kan de loonkloof opgesplitst worden in een verklaarbaar en in een onverklaarbaar gedeelte. Dit kan eveneens gedaan worden bij de pensioenkloof. Het verklaarbaar gedeelte van de pensioenkloof wordt veroorzaakt door verschillen in observeerbare karakteristieken, zoals bijvoorbeeld het feit dat vrouwen meer deeltijds werken of eerder de arbeidsmarkt verlaten dan mannen. Echter, zelfs wanneer voor deze karakteristieken wordt gecontroleerd, blijft er een pensioenkloof aanwezig. Deze kloof vormt het onverklaarbaar gedeelte, hetgeen verwijst naar de verschillen in *returns* voor mannen en vrouwen die dezelfde arbeidsmarktkenmerken vertonen. Volgens Even en Macpherson (1990) ligt het feit dat het belastingsvoordeel van pensioenen stijgt met het inkomen mede aan de basis voor dit onverklaarbaar gedeelte. Aangezien vrouwen gemiddeld lagere inkomens hebben, zullen ze minder belastingsvoordelen genieten. In België wordt het bedrag dat in aanmerking komt voor belastingsvermindering berekend aan de hand van een bijzondere gemiddelde aanslagvoet. Al naargelang het inkomen varieert deze aanslagvoet tussen 30 en 40 procent (minfin.fgov.be; jobat.be). Een hoger inkomen leidt aldus tot een groter belastingsvoordeel.

### **6.1.3 Gevolgen van de loonkloof op armoede**

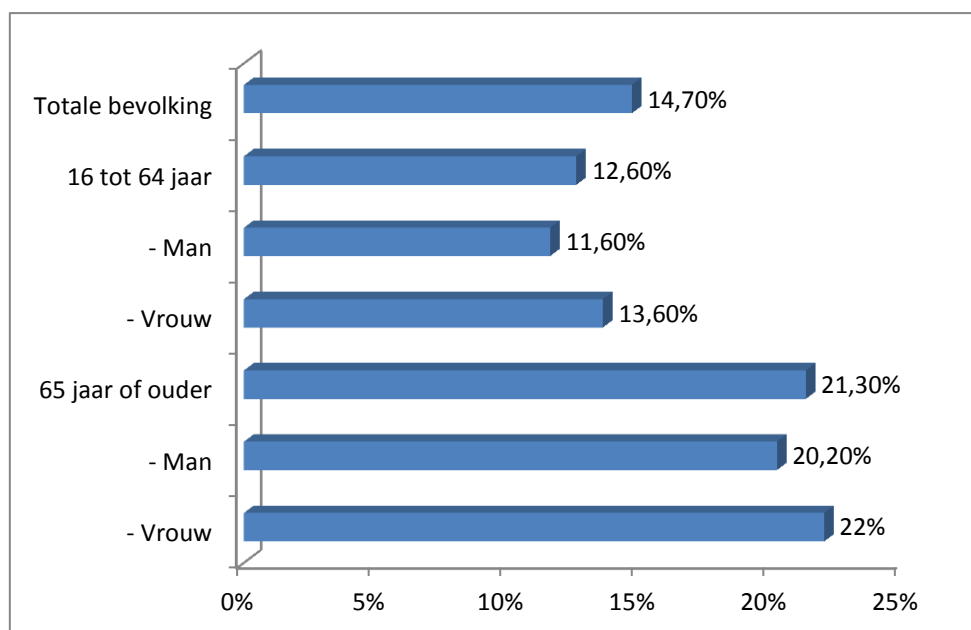
Uit figuur 6.2 kan afgeleid worden dat het armoederisico in België 14,70 procent bedraagt.<sup>26</sup> Dit percentage is relatief hoog, aangezien België toch als een rijk en welvarend land gepercipieerd kan worden. Wanneer er gefocust wordt op de beroepsactieve bevolking, namelijk de 16- tot 64-jarigen, kan er een armoederisico van 12,60 procent vastgesteld worden. In deze leeftijdscategorie blijkt eveneens dat vrouwen een hogere kans hebben om in armoede te verzeilen dan mannen. Opgemerkt moet worden dat het vastgestelde verschil slechts gering is. Vrouwen hebben immers een kans van 13,60 procent op armoede, terwijl dit voor mannen 11,60 procent bedraagt. Het bestaan van een loonkloof, waaraan vrouwen tijdens hun carrière blootgesteld worden, kan een verklaring bieden voor het verhoogd risico op armoede.

Het bestaan van de eerder besproken pensioenkloof kan op zijn beurt een verklaring vormen voor het feit dat gepensioneerde vrouwen een hoger armoederisico ondervinden dan mannelijke

---

<sup>26</sup> Het armoederisicopercentage moet geïnterpreteerd worden als het aantal personen dat een inkomen lager dan 60 procent van het mediaaninkomen in België ontvangt (www.armoedebestrijding.be).

gepensioneerden. Vrouwen met een leeftijd van 65 jaar of ouder hebben immers 22 procent kans om in een situatie van armoede terecht te komen. Voor mannen ligt dit risico 1,80 procent lager. Het risicoverschil in deze leeftijdscategorie kan wederom als gering beschouwd worden.



Figuur 6.2: Armoederisico naargelang leeftijdscategorie en geslacht (2008) (Eigen verwerking uit statbel.fgov.be, 2010)

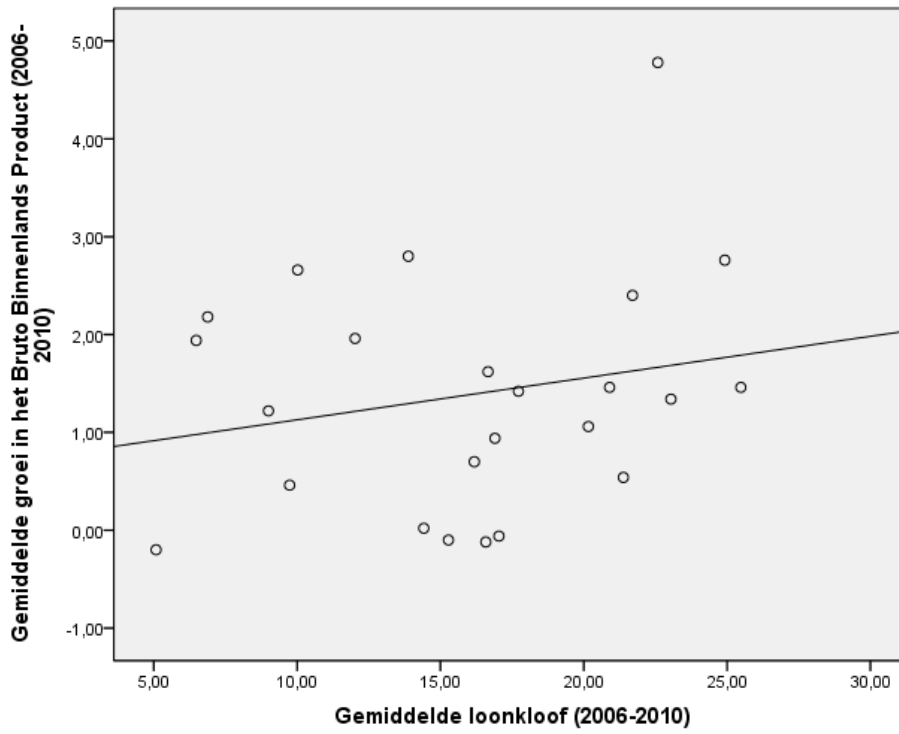
## 6.2 Gevolgen van de loonkloof op de economische situatie van een land

Het bestaan van een loonkloof zal ten slotte zijn weerslag hebben op de economische situatie van een land. Cassells, Vidyattama, Miranti en McNamara (2009) stellen immers dat de aanwezigheid van een loonkloof vrouwen ontmoedigt om meer uren te werken. Minder gewerkte uren leiden op hun beurt tot een lagere economische groei ten opzichte van de potentiële groei.

Wanneer we zelf nagaan in welke mate de aanwezigheid van een loonkloof een invloed heeft op de economische groei voor 24 Europese lidstaten<sup>27</sup>, kunnen we echter geen negatief verband vaststellen. Zoals uit figuur 6.3 kan worden afgeleid, blijkt er zelfs een positieve relatie tussen de grootte van de loonkloof en de groei van het BBP te bestaan. Een lagere loonkloof tussen mannen en vrouwen duidt dus niet op een toename in het BBP. Voor deze analyse werd er gebruik gemaakt van de gemiddelde loonkloof en de gemiddelde groei van het BBP over een periode van 5 jaar, namelijk van 2006 tot en met 2010. De absolute cijfers kunnen worden teruggevonden in bijlage D.

<sup>27</sup> Wegens gebrek aan gegevens zijn de volgende landen van de EU-27 niet in de analyse opgenomen: Estland, Griekenland en Polen.





Figuur 6.3: Verband tussen de gemiddelde groei in het bruto binnenlands product en de gemiddelde loonkloof (2006-2010) (Eigen verwerking uit epp.eurostat.ec.europa.eu, 2006-2010)



## **Hoofdstuk 7      Beleid**

### **7.1    Inleiding**

In hoofdstuk 2 werd eerder al vermeld dat in een competitieve arbeidsmarkt allocatieve efficiëntie bereikt zal worden. In perfecte competitie wordt iedere werknemer namelijk zodanig ingezet dat de hoogst mogelijke productie bereikt wordt. Echter, bij de aanwezigheid van een loonkloof zal er geen allocatieve efficiëntie plaatsvinden. Vrouwen hebben dan immers niet altijd de neiging om tot de arbeidsmarkt toe te treden of om de nodige investeringen in menselijk kapitaal te maken. Hierdoor zal een deel van de welvaart verloren gaan. Omwille van het mogelijke efficiëntieverlies voor de maatschappij, is het noodzakelijk dat er maatregelen getroffen worden door beleidsvoerders. Vermits vrouwen een aanzienlijk deel van de bevolking uitmaken, namelijk 52 procent, zullen politieke partijen er mogelijk voor kiezen om de loonproblematiek waarmee vrouwen geconfronteerd worden op de politieke agenda te plaatsen (belgium.be). Door deze strategie toe te passen, winnen de partijen immers aan kiezers.

In dit hoofdstuk zal uitgebreid aandacht worden besteed aan de maatregelen die genomen worden door de overheid ter bestrijding van genderongelijkheid op de arbeidsmarkt. Vooreerst zullen de maatregelen die in de theorie worden aangereikt besproken worden (paragraaf 7.2). Deze maatregelen zijn enkel gericht op het bestrijden van discriminerende praktijken. Vervolgens zal een overzicht geboden worden omtrent de maatregelen die in de praktijk worden ondernomen. Hiertoe zal er toegespitst worden op het beleid dat in België (paragraaf 7.3) en in Europa (paragraaf 7.4) gevoerd wordt ter bevordering van een gelijke behandeling, en dus een gelijke beloning, van mannen en vrouwen op de werkvloer. Het specifiek bestrijden van discriminatie maakt hier onderdeel van uit.

### **7.2    Theoretische oplossingen**

Om de problematiek van genderdiscriminatie aan te pakken vermelden McConnell et al. (2002) drie mogelijke overheidsinterventies. Ten eerste kan de overheid door middel van een monetair en fiscaal beleid een expansieve economie in de hand werken. Op deze manier wordt er een tekort aan arbeidskrachten gecreëerd. Wanneer de vraag naar arbeid groter is dan het aanbod, spreekt men van een *tight labour market*. Het wordt dan voor een werkgever zeer duur om toe te geven aan een eventuele discriminatiedrang. Immers, als de werkgever in kwestie de productie op peil wil houden, zal deze bereid moeten zijn om vrouwen aan te nemen. Dit beleid kan tevens het probleem van stereotypering oplossen. De vacatures moeten immers ingevuld worden, waardoor werkgevers sneller bereid zijn een vrouw aan te nemen. Het zal voor werkgevers dan duidelijk worden dat vrouwen beter presteren en productiever zijn dan initieel verwacht. Werkgevers zullen hun vooroordelen vervolgens in positieve zin bijstellen.

Een tweede maatregel die de overheid kan nemen bestaat erin de opleidings- en trainingsmogelijkheden van de gediscrimineerden te verbeteren. Wanneer de overheid de kwaliteit en de kwantiteit van het onderwijs specifiek voor vrouwen verbetert, zal er een grotere vraag naar vrouwen op de arbeidsmarkt zijn en zullen ze bijgevolg meer kansen krijgen.

Een laatste manier om discriminatie te bestrijden is door middel van een directe overheidstussenkomst. Deze tussenkomst heeft tot doel de ongelijkheden op de arbeidsmarkt rechtstreeks weg te werken. Dit kan door het verbieden van discriminerende praktijken op vlak van tewerkstelling, promotie en beloning. Ook het toepassen van positieve discriminatie, waarbij vrouwen op de werkvloer een voorkeursbehandeling krijgen, en het invoeren van verplichte quota's om de ondervertegenwoordiging van vrouwen tegen te gaan behoren tot zulke maatregelen.

Bovenvermelde oplossingen impliceren telkens een tussenkomst van de overheid. Met betrekking tot deze overheidsinterventies kunnen er zowel voor- als tegenstanders gevonden worden. Sommige economen vinden interventie onnodig en beweren dat het zelfs nadelig kan zijn. Tegenstanders zijn aldus aanhangers van de vrije marktvisie. Volgens Milton Friedman (1962, geciteerd in McConnell et al., 2002) is de competitieve arbeidsmarkt in staat discriminatie weg te werken:

There is an economic incentive in a free market to separate economic efficiency from other characteristics of the individual. A businessman or an entrepreneur who expresses preferences in his business activities that are not related to productive efficiency is at a disadvantage compared to other individuals who do not. Such an individual is in effect imposing higher costs on himself than are other individuals who do not have such preferences. Hence, in a free market they will tend to drive him out. (p. 471)

Bovenstaande redenering sluit aan bij Becker's *taste-for-discrimination theory* uit hoofdstuk 3. Echter, er zijn ook economen die aanleunen bij de interventionistische visie. Deze economen gaan uit van de inefficiënties van de markt. Volgens hen faalt de markt in het wegwerken van discriminatie en is tussenkomst van de overheid noodzakelijk. Ze ijveren zelfs voor nog meer interventie. Hoewel de huidige regelgeving reeds een zekere impact heeft op het verminderen van discriminatie, voldoet dit volgens deze economen immers nog steeds niet (McConnell et al., 2002).

In voorgaande uiteenzetting werden de theoretische oplossingen ter bestrijding van de loonkloof aangereikt. In wat volgt zal besproken worden welke maatregelen er in praktijk worden toegepast. Meer specifiek worden de maatregelen die zowel op Belgisch als op Europees niveau worden ingevoerd besproken. In de volgende paragraaf zal vooreerst worden ingegaan op de acties en maatregelen die op de verschillende niveaus in België worden ondernomen. Op federaal niveau is momenteel minister Joëlle Milquet voor de gelijkheidsmaterie bevoegd. Op Vlaams niveau is Pascal Smet de bevoegde minister. Vervolgens zullen de Europese maatregelen aan bod komen.

### 7.3 Beleid in België

In deze paragraaf wordt eerst het wettelijk kader geschetst, waarin de belangrijkste regelgeving inzake gelijke behandeling van mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt chronologisch weergegeven wordt. Vervolgens worden de politieke initiatieven, zowel op federaal als op Vlaams niveau, en de initiatieven die voortvloeien uit sociaal overleg besproken.

#### 7.3.1 Wettelijk kader

De Belgische grondwet vormt de basis van de nationale wetgeving. Aangezien alle andere wetten hieraan ondergeschikt zijn, lijkt het noodzakelijk eerst de grondwettelijke bepalingen omtrent de gelijkheid tussen mannen en vrouwen weer te geven (Ballon, Geens, Stuyck, & Terryn, 2009). Artikelen 10 en 11 van de Belgische grondwet handelen over de gelijkheidsmaterie (Ballon et al., 2008):

Art. 10: Er is in de Staat geen onderscheid van standen. De Belgen zijn gelijk voor de wet. ... [De gelijkheid van vrouwen en mannen is gewaarborgd.]. (p. 186)

Art. 11: Het genot van de rechten en vrijheden aan de Belgen toegekend moet zonder discriminatie verzekerd worden. Te dien einde waarborgen de wet en het decreet inzonderheid de rechten en vrijheden van de ideologische en filosofische minderheden. (p. 186)

Met betrekking tot het loon omvat artikel 23 van de grondwet het recht op een billijke beloning (Ballon, 2008), al wordt er geen specifieke vermelding gemaakt over de gelijkheid in beloning tussen mannelijke en vrouwelijke werknemers. Het is de collectieve arbeidsovereenkomst nummer 25 van 15 oktober 1975 die deze aangelegenheid regelt. De collectieve arbeidsovereenkomst nummer 25bis van 19 december 2001 heeft vervolgens enkele wijzigingen aangebracht. In grote lijnen bepaalt de overeenkomst wat onder gelijkheid van beloning moet worden verstaan, welke de inhoudelijke aspecten van het loon zijn en de te volgen procedure voor het indienen van een klacht wanneer men wordt benadeeld. Ook handelt de overeenkomst over de bescherming tegen ontslag na het indienen van een klacht en de oprichting van een gespecialiseerd paritair samengestelde commissie, die de bevoegde rechtscolleges van advies moet dienen omtrent geschillen over de toepassing van het beginsel van gelijke beloning (cnt-nar.be).

Het wettelijk kader omvat verder ook het Koninklijk Besluit van 14 juli 1987 houdende maatregelen tot bevordering van gelijke kansen voor mannen en vrouwen in de privésector. Dit besluit rechtvaardigt het voeren van *positieve acties* teneinde de feitelijke ongelijkheden tussen beide geslachten op te heffen. Het voeren van positieve acties impliceert dat werkgevers voorrang geven aan vrouwen op de arbeidsmarkt. Teneinde de inferieure positie van vrouwen op de arbeidsmarkt te verbeteren, zullen vrouwen aldus een voorkeursbehandeling genieten, ten koste van de mannelijke werknemers. Bijkomend wordt vermeld dat de positieve acties moeten worden gevoerd

door middel van gelijke-kansenplannen. Artikel 4 van het Koninklijk Besluit geeft aan wat een gelijke-kansenplan concreet inhoudt (raadvandegelijkekansen.be):

Een gelijke-kansenplan omvat met name:

- 1° een beschrijving van de doelstellingen die in de onderneming of in de ondernemingen moeten bereikt worden, uitgaande van de vergelijking van de positie mannen-vrouwen;
- 2° een beschrijving van de positieve acties die in het vooruitzicht worden gesteld;
- 3° de datum van inwerkingtreding van het plan en de termijnen vastgesteld voor de verwezenlijking van de tussenstadia welke leiden tot de doelstellingen.

Hoewel artikel 14 van het Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens (EVRM) een verbod op discriminatie vastlegt (echr.coe.int), is het Koninklijk Besluit van 14 juli 1987 hier toch niet strijdig aan. Artikel 14 EVRM laat immers een verschil in behandeling tussen groepen toe teneinde een gelijkheid tussen deze groepen te creëren, zolang hiervoor een objectieve en redelijke verantwoording kan worden gegeven (De Prins, Sottiaux, & Vrielink, 2005).

Met de wet van 16 december 2002 werd het *Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen* opgericht. Deze overheidsdienst is onder meer bevoegd voor de volgende zaken: het uitvoeren van onderzoeken omtrent gender en de gelijkheid van mannen en vrouwen, het doen van aanbevelingen aan de overheid ter verbetering van wetten en reglementeringen en het optreden in rechte bij rechtsgeschillen (ejustice.just.fgov.be).

Op 12 januari 2007 werd de wet ter bevordering van de gelijkheid tussen mannen en vrouwen goedgekeurd. Deze wet legt de overheid de verplichting op om de genderdimensie te integreren in de Belgische federale beleidsstructuren. Er moet bijgevolg rekening worden gehouden met de gelijke behandeling van mannen en vrouwen in elke fase van het beleidsproces (Reymen, Sanders, Weewauters, & Van Hove, 2007). Met andere woorden wordt het toepassen van *gender mainstreaming*, oftewel de integratie van de gelijkheid tussen mannen en vrouwen in het beleid, wettelijk verplicht (igvm-iefh.belgium.be).

Alvorens over te gaan tot de inhoudelijke aspecten van de wet van 12 januari 2007, wordt eerst het begrip *gender mainstreaming* nader toegelicht. De *group of specialists on mainstreaming* van de Raad van Europa definieert *gender mainstreaming* als volgt: "*the (re)organisation, improvement, development and evaluation of policy processes, so that a gender equality perspective is incorporated in all policies at all levels and at all stages, by the actors normally involved in policy-making*" (p. 12). Uit deze definitie kan worden afgeleid dat *gender mainstreaming* ten eerste een transversale aanpak is. Het moet immers in alle beleidsdomeinen geïntegreerd worden. Ten tweede is het een systematische aanpak. *Gender mainstreaming* moet namelijk in alle fasen van de beleidscyclus (voorbereiding, beslissing, uitvoering en evaluatie) toegepast worden. Tot slot kan men stellen dat *gender mainstreaming* een preventieve aanpak betreft, aangezien men tracht te vermijden dat de overheid een beleid zou implementeren dat ongelijkheden tussen mannen en vrouwen zou creëren (Reymen et al., 2007).

Opdat de integratie van de genderdimensie in het Belgische beleid zou worden nagestreefd, legt de wet van 12 januari 2007 enkele verplichtingen op. Zo moet de regering in het begin van de legislatuur strategische doelstellingen definiëren die in overeenstemming zijn met de doelstelling omtrent de integratie van de genderdimensie in het beleid. Bovendien moeten de kredieten die nodig zijn om acties ter bevordering van de gelijkheid tussen mannen en vrouwen uit te voeren uiteengezet worden in een gendernota. Deze nota moet vervolgens bij de algemene uitgavenbegroting worden gevoegd. Ook is elke minister verplicht om jaarlijks de acties en de maatregelen die bijdragen tot de gelijkheid van mannen en vrouwen voor te stellen in de algemene beleidsnota. Verder legt de wet op dat elke minister de genderdimensie moet integreren in alle beleidslijnen, maatregelen en acties die onder zijn of haar bevoegdheden vallen (ejustice.just.fgov.be).

De wetgeving met betrekking tot het verbod op geslachtsdiscriminatie is ondergebracht in de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie. Op deze wet wordt verder niet ingegaan, aangezien deze reeds behandeld werd in hoofdstuk 3, paragraaf 3.3.

Op 27 januari 2009 werd het wetsvoorstel ter bestrijding van de loonkloof tussen vrouwen en mannen ingediend. Met deze wet wil de overheid bedrijven verplichten om de loongegevens van werknemers, opgesplitst naar geslacht, op te nemen in de sociale balans<sup>28</sup>. Deze wet heeft tot doel de werkgever bewust te maken van de gevoerde loonpolitiek en van de loonverschillen die er eventueel zouden bestaan tussen de mannelijke en vrouwelijke werknemers. Verder strekt deze wet ertoe de loonkloofproblematiek verplicht een onderdeel te laten uitmaken van de sociale onderhandelingen (senate.be). Echter, door de ontbinding van de kamers op 7 mei 2010, zijn alle niet-gestemde wetsontwerpen en wetsvoorstellen vervallen (De Vroede & Gorus, 2007), waaronder ook het wetsvoorstel van 27 januari 2009.

Tot slot heeft de wetgever in navolging van de Corporate Governance Code, waarop in paragraaf 7.3.5 wordt ingegaan, de *wet van 28 juli 2011* goedgekeurd. Met deze wet wil de wetgever garanderen dat vrouwen zitting hebben in de Raad van Bestuur van de autonome overheidsbedrijven, de beursgenoteerde vennootschappen en de Nationale Lotterij. Hierbij wordt de volgende verplichting opgelegd: ten minste één derde van de leden van de Raad van Bestuur moet van een ander geslacht zijn dan dat van de overige leden. De wetgever heeft vastgesteld dat de hiervoor genoemde bedrijven binnen een termijn van vijf jaar aan deze verplichting moeten voldoen. Wanneer de samenstelling van de Raad van Bestuur het opgelegde quotum niet bereikt, moet tijdens de eerstvolgende Algemene Vergadering de Raad van Bestuur zodanig worden samengesteld zodat er wel aan het minimum van één derde wordt voldaan. Indien deze bepaling niet wordt gevolgd, zijn twee sancties mogelijk. Ten eerste kunnen alle voordelen van de bestuursleden vervallen. Pas wanneer aan de verplichting wordt voldaan, zullen de voordelen terug worden toegekend. De tweede sanctie bestaat erin de benoeming van nieuwe bestuursleden,

---

<sup>28</sup> Alle ondernemingen die de verplichting hebben om een jaarrekening op te stellen en te publiceren, moeten in de jaarrekening eveneens een sectie wijden aan de sociale balans. In dit document wordt informatie omtrent het aantal tewerkgestelde personeelsleden, het personeelverloop en de opleidingen voor de werknemers weergegeven (nbb.be).

waarvan het geslacht dezelfde is als deze van de meerderheid, nietig te verklaren. Opnieuw blijft deze sanctie gelden zolang niet wordt voldaan aan het vereiste minimum ([ejustice.just.fgov.be](http://ejustice.just.fgov.be)).

### **7.3.2 Initiatieven van de federale overheid**

In deze paragraaf zullen de diverse initiatieven die op federaal niveau genomen worden ter bevordering van gendergelijkheid op de arbeidsmarkt besproken worden. Ten eerste stelde de federale regering in 2005 het Actieplan 2005-2007 voor. Met dit initiatief wou de federale overheid gelijke kansen en diversiteit binnen het eigen beleid promoten. Het plan richtte zich op drie aspecten van diversiteit, namelijk de tewerkstelling bij de overheid van mensen met een handicap, de integratie van personen met een vreemde afkomst in het openbaar ambt en de bevordering van de gelijkheid tussen mannen en vrouwen. Het actieplan was van toepassing op de gehele federale overheid. Meer specifiek doelde men hiermee op de 90.000 federale ambtenaren verspreid in de federale overheidsdiensten, de programmatorische overheidsdiensten, de instellingen van openbaar nut en de wetenschappelijke instellingen. Het Actieplan bevatte 80 acties met betrekking tot de selectie, de ontwikkeling van competenties, de arbeidsomstandigheden en de loopbaan van de werknemer. De voorgenomen acties moesten in de periode 2005-2007 uitgevoerd worden (Dupont, 2005).

Na het Actieplan 2005-2007 werd intussen ook het Actieplan 2009-2010 en het Actieplan 2011-2014 ingevoerd om de diversiteit binnen de federale overheid verder te ontwikkelen. Het plan dat momenteel in werking is, namelijk het Actieplan 2011-2014, bevat een dertigtal acties die genomen moeten worden ter bevordering van de diversiteit, waaronder het ondersteunen van de implementatie van *gendermainstreaming*. Deze acties werden geformuleerd in samenwerking met het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen ([fedweb.belgium.be](http://fedweb.belgium.be)).

Om ervoor te zorgen dat het diversiteitsbeleid in alle federale overheidsdiensten wordt toegepast en de uitvoering van de actieplannen te verzekeren, heeft men het Federaal Handvest van de Diversiteit opgesteld. Met dit charter wil men de federale overheidsdiensten ertoe verbinden de genderdiversiteit in de organisatie te bevorderen, discriminatie weg te werken en acties ten voordele van diversiteit te organiseren ([fedweb.belgium.be](http://fedweb.belgium.be)).

Verder heeft de federale overheid ook Felink in het leven geroepen. Dit initiatief focust zich enkel op de vrouwelijke werknemer en heeft tot doel alle vrouwen binnen de federale overheid te ondersteunen in het uitbouwen van hun netwerk en bij te staan in hun persoonlijke ontplooiing en loopbaan. Felink organiseert maandelijks activiteiten waarbij vrouwen de mogelijkheid wordt geboden om te netwerken. Deelnemers kunnen elkaar ontmoeten en ervaringen uitwisselen ([felink.be](http://felink.be)).

Teneinde het diversiteitsbeleid niet enkel binnen de federale overheid maar ook bij private werkgevers te stimuleren, lanceerden de toenmalige ministers van Werk (Freya Van den Bossche)



en van Gelijke Kansen (Kathleen Van Brempt) in 2005 een actie om discriminatie preventief aan te pakken. Het betreft het invoeren van het *label Gelijkheid Diversiteit*. Dit label heeft tot doel de diversiteit op de werkvloer te ondersteunen en discriminatie en stereotypering weg te werken. Bedrijven kunnen dit label verkrijgen op voorwaarde dat ze de wetgeving inzake gelijke kansen en niet-discriminatie naleven, ze een diversiteitsbeleid uitwerken en uitvoeren, ze de eigen werknemers betrekken bij de analyse en de invoering van het diversiteitsbeleid en ze erin slagen na de procedure een verbetering ten opzichte van de beginsituatie te bereiken. Het initiatief is van toepassing op alle werkgevers, gaande van de privé- tot de overheidssector, waarvan de maatschappelijke zetel in België is gevestigd (Piret & De Smet, 2007). Op 22 maart 2007 werden de eerste labels Gelijkheid Diversiteit uitgereikt aan de organisaties die aan de voorwaarden voldeden. Hiertoe behoorden Sodexho, Randstad Group Belgium, NMBS-groep, Stad Leuven, Ethias Verzekeringen, Federale Politie, Boulot, Age d'Or Services (Luik en Verviers), OIVO en Center Parcs België (werk.belgie.be).

### **7.3.3 Initiatieven van de Vlaamse overheid**

Waar op federaal niveau een diversiteitsbeleid wordt gevoerd, spreekt men op Vlaams niveau van een *gelijkekansenbeleid*. Het beleidsdomein Vlaams Gelijkekansenbeleid bestaat nog maar sinds 1995. In 1996 werd de *Cel Gelijke Kansen* in Vlaanderen opgericht ter ondersteuning van het Vlaams Gelijkekansenbeleid. Deze administratieve eenheid is mede verantwoordelijk voor de voorbereiding, de uitvoering en de evaluatie van het gelijkekansenbeleid uitgevoerd door de Vlaamse overheid. Hiernaast heeft de Cel een ondersteunende en adviserende rol. Deze rol oefent ze onder andere uit door beleidsteksten te toetsen aan gelijke kansen. De Cel streeft er met andere woorden naar gelijkheid te bevorderen en ongelijkheden in de samenleving weg te werken. De doelgroepen van het gelijkekansenbeleid zijn vrouwen en mannen, holebi's en personen met functioneringsbeperkingen (gelijkekansen.be). Uiteraard zijn voor deze masterproef enkel de initiatieven met betrekking tot de eerste doelgroep van belang.

Sinds 2005 maakt het Vlaams Gelijkekansenbeleid gebruik van de 'open coördinatie methode'. Deze methode heeft tot doel gelijke kansen in elk Vlaams beleidsdomein te integreren. Binnen de open coördinatie methode heeft de problematiek met betrekking tot de verschillen in loopbaanontwikkeling tussen mannen en vrouwen een prominente plaats ingenomen. Initiatieven ter bestrijding van deze problematiek worden op verschillende beleidsdomeinen genomen. Zo wordt door de minister van Welzijn extra geïnvesteerd in kinderopvang. Bovendien wordt in het beleid van de minister van Onderwijs onder meer de focus gelegd op de studiekeuzes van jongens en meisjes. Immers, de verschillen in loopbaanontwikkeling worden onder meer veroorzaakt door het feit dat meisjes kiezen voor de zachtere, minder goed betaalde richtingen, terwijl jongens voor de hardere, beter betaalde richtingen kiezen (vlaamsparlement.be).

De Cel Gelijke Kansen in Vlaanderen subsidieert projecten van de andere beleidsdomeinen die bijdragen aan het gelijkekansenbeleid. Om in aanmerking te komen voor een subsidie moet het

project voldoen aan de voorwaarden opgesomd in de subsidiegids van het gelijkekansenbeleid. Vanzelfsprekend moet het project als essentiële voorwaarde van toepassing zijn op één van de drie doelgroepen. Hiernaast stelt de Cel ook jaarlijks rapporten omtrent gelijkekanseninitiatieven op. Een voorbeeld hiervan is het Vlaams Genderjaarboek (gelijkekansen.be). Het eerste exemplaar, verschenen in 2007, legde de focus op de positie van mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt (vlaamsparlement.be).

Naast het stimuleren van het gelijkekansenbeleid binnen de Vlaamse overheid tracht de Cel ook acties te ondernemen ter bevordering van gelijke kansen in andere organisaties. Hiertoe biedt de Cel steun aan niet-gouvernementele organisaties die zich inzetten voor gelijke kansen. Ze voorziet eveneens in subsidies voor projecten die gericht zijn op een gelijkekansenbeleid. Bovendien is de Cel Gelijke Kansen in Vlaanderen van mening dat stereotiepe beeldvorming en vooroordelen aan de basis liggen van discriminatie. Door middel van informatieverstrekking en het voeren van campagnes probeert de Cel bij te dragen aan een correcte beeldvorming (gelijkekansen.be).

Om het glazen plafond<sup>29</sup> binnen de Vlaamse overheid weg te werken werd op 13 juli 2007 het decreet ter bevordering van een meer evenwichtige participatie van vrouwen en mannen in de advies- en bestuursorganen van de Vlaamse overheid goedgekeurd. Het decreet legt op dat ten hoogste twee derde van de stemgerechtigde leden van een advies- of bestuursorgaan van de Vlaamse overheid van hetzelfde geslacht mogen zijn (gelijkekansen.be).

### **7.3.4 Initiatieven van de sociale partners**

Naast de acties die ondernomen worden op politiek vlak, gaan er ook initiatieven uit van de sociale partners om de ongelijke behandeling van mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt aan te pakken. Meer specifiek voeren drie werknemersorganisaties, zowel individueel als collectief, de strijd tegen de bestaande loonkloof. Tot de drie werknemersorganisaties in België behoren het Algemeen Belgisch Vakverbond (ABVV), het Algemeen Christelijk Vakverbond (ACV) en de Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België (ACLVB).

De actie ondernomen door het Algemeen Belgisch Vakverbond is waarschijnlijk het meest bekend bij het publiek. Onder het motto 'geef vrouwen hun verdiende loon' organiseert deze werknemersorganisatie sinds 2005 jaarlijks *equal pay day*. Deze actie wordt in samenwerking met de progressieve vrouwenbeweging zij-kant gevoerd. De datum waarop *equal pay day* valt symboliseert de grootte van de loonkloof. *Equal pay day* valt immers samen met de dag tot wanneer vrouwen gemiddeld zouden moeten werken om eenzelfde loon te verdienen als mannen het voorgaande jaar gemiddeld hebben ontvangen. Dit principe kan met een voorbeeld geïllustreerd worden. Om het tijdstip van *equal pay day* in 2011 vast te stellen werd er gebruik gemaakt van de loonkloofgegevens met betrekking tot het jaar 2008. Toen bedroeg de loonkloof 23 procent, berekend op basis van de brutolonen op maandbasis, inclusief deeltijds werk. Vrouwen

---

<sup>29</sup> De problematiek van het glazen plafond werd reeds besproken in hoofdstuk 3, paragraaf 3.5.2.

verdienden met andere woorden per jaar 23 procent minder dan mannen. Een vrouw moest dus gemiddeld 23 procent langer werken om hetzelfde loon te verdienen dan een man gemiddeld op jaarbasis verdient. Meer specifiek zou een vrouw 84 dagen (= 23 procent van 365 dagen) langer moeten werken. Om de loonkloof te dichten, zou een vrouw aldus tot 25 maart moeten werken. Vandaar dat *equal pay day* in 2011 op 25 maart werd georganiseerd.

Afhankelijk van de grootte van de loonkloof verschuift het tijdstip van *equal pay day*. Ingeval de loonkloof afneemt, zal het tijdstip vroeger vallen, bij een toename van de loonkloof zal *equal pay day* echter naar een latere datum verschoven worden. In 2005 en 2006 viel de actie nog op 31 maart. In 2007 werd deze op 30 maart georganiseerd. In 2008 vergrootte de loonkloof echter terug. *Equal pay day* viel toen immers op 31 maart. Sinds 2008 kan er jaarlijks van een lichte vooruitgang gesproken worden. In 2009 vond de actie immers plaats op 27 maart. In 2010 schoof het tijdstip van de actie naar 26 maart, en in 2011 viel deze dag op 25 maart. In 2012 bedroeg de loonkloof volgens ABVV en zij-kant 22 procent, en werd *equal pay day* bijgevolg op 20 maart georganiseerd (equalpayday.be).

Het Algemeen Christelijk Vakverbond heeft samen met het Hoger Instituut van de Arbeid (HIVA) de website 'loonwijzer' opgericht teneinde loongegevens transparanter te maken. Op de website worden online loonenquêtes gevoerd. Op basis van de informatie die via de enquêtes wordt verworven, kan een werknemer zijn of haar loon vergelijken met de beloning die collega-werknemers ontvangen. Op de website wordt tevens aandacht geschonken aan de loonkloofproblematiek en kan voor iedere beroeps categorie worden nagegaan hoeveel mannen gemiddeld meer verdienen dan vrouwen. De gevonden resultaten zijn uiteraard enkel gebaseerd op de gegevens verzameld via de online enquête, en kunnen aldus een vertekend beeld geven (loonwijzer.be). Een soortgelijk initiatief gaat ook uit van het ABVV met de website 'mijnloon'. Via deze website tracht de werknemersorganisatie eveneens loongegevens te verzamelen en de loonvorming transparanter te maken (mijnloon.be; equalpayday.be).

Ook de liberale vakbond komt op voor de gelijke behandeling van vrouwen en mannen op de werkvloer. Deze vakbond streeft onder meer naar een evenwichtige participatie van en gelijke kansen voor vrouwen en mannen. Hiertoe heeft de ACLVB de organisatie 'Vrouw en Vakbond' in het leven geroepen. Deze organisatie gaat bijvoorbeeld de gevolgen van wettelijke initiatieven inzake arbeid en sociale zekerheid voor vrouwen na. Verder zorgt 'Vrouw en Vakbond' ervoor dat vrouwgevoelige thema's op de agenda van het sociaal overleg worden geplaatst. Tevens biedt de organisatie juridische bijstand aan vrouwen die het slachtoffer zijn van discriminerende praktijken (aclvb.be).

De sociale partners voeren niet enkel individueel, maar ook gezamenlijk actie in de strijd tegen de bestaande loonkloof. Reeds in 2001 hebben de sociale partners in samenwerking met de toenmalige Directie van gelijke kansen, dewelke in 2002 werd omgevormd tot het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen, het *EVA-project* ontwikkeld. Aanleiding voor de invoering van het EVA-project was de vaststelling dat de functiewaarderingssystemen, die in bedrijven worden toegepast om de hoogte van de lonen vast te stellen, vaak leiden tot een ongelijke beloning.

Immers, door middel van functiewaarderings- en functieclassificatiesystemen wordt aan iedere functie binnen het bedrijf een waarde toegekend. Op basis van de bekomen waarden kan een rangorde van de functies worden opgesteld. Aan iedere functie wordt dan naar verhouding een loon gekoppeld. In principe beoordelen de functiewaarderingsystemen enkel de functie en niet de persoon die de functie uitoefent. Toch blijkt dat er tijdens het waarderingsproces talrijke vormen van discriminatie en stereotypering kunnen optreden waardoor vrouwen een lager loon toegekend krijgen. Het is bijvoorbeeld mogelijk dat er indirect een onderscheid naar geslacht wordt gemaakt door de traditioneel vrouwelijke functies onder te waarderen of de typisch mannelijke functies over te waarderen. Doordat de rangschikking aldus kan gebeuren op basis van persoonlijke inschattingen, en bijgevolg veeleer subjectief van aard is, kan er sprake zijn van functiewaarderingsdiscriminatie (aclvb.be).

Om dergelijke discriminatie te voorkomen hebben de sociale partners, samen met het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen, aldus het EVA-project opgestart. De bedoeling was bedrijven aan te moedigen om een genderneutraal functiewaarderingsstelsel, namelijk een analytisch stelsel, in te voeren. De afkorting EVA staat dan ook voor analytische EVAluatie (iefh.be). Een dergelijk stelsel waardeert de functies in kwestie volgens verschillende functiekenmerken of criteria aan de hand van een puntenschaal. Het totaal aantal punten van de verschillende criteria geeft dan de relatieve zwaarte van de functies weer. Op basis hiervan kunnen de functies worden gerangschikt. Het voordeel van het analytisch stelsel is dat iedere functie systematisch volgens dezelfde criteria moet worden afgewogen. Bovendien gebeurt de rangschikking op een objectieve wijze, in tegenstelling tot de traditionele systemen waarbij functies op een subjectieve manier met elkaar werden vergeleken en gerangschikt (aclvb.be; igvm-iefh.belgium.be).

Ter afronding van het project werd in de periode 2005-2006 onderzoek gevoerd naar de genderneutraliteit van het analytisch functieclassificatiesysteem. Aan de hand van een steekproef gevoerd in negen bedrijven, dewelke actief waren in drie verschillende sectoren, werd nagegaan of het analytische waarderingssysteem in praktijk ook daadwerkelijk zorgt voor een genderneutrale beloning. Uit de resultaten bleek dat ondernemingen waarin geen analytisch systeem was ingevoerd, geconfronteerd werden met een loonkloof. Deze kloof kon enerzijds verklaard worden door verschillen in objectieve factoren tussen de mannelijke en de vrouwelijke werknemers en bevatte anderzijds ook een onverklaarbare component, wat kan duiden op het bestaan van discriminatie. Bij de ondernemingen waar wel een analytisch waarderingssysteem werd geïmplementeerd, werd eveneens een loonkloof vastgesteld. Echter, van een onverklaarbare component was geen sprake. Volgens deze studie is de loonkloof in ondernemingen met een analytisch functieclassificatiesysteem aldus volledig te wijten aan verschillen in objectieve factoren tussen mannen en vrouwen. Dit houdt in dat de loonkloof volledig kan worden verklaard, meetbaar is en in principe zou kunnen worden weggewerkt (iefh.be). Met het interprofessioneel akkoord van 2007-2008 werden bedrijven en sectoren aangespoord om hun functieclassificatiesystemen te toetsen op genderneutraliteit en indien nodig correcties aan te brengen (cnt-nar.be).

Een andere actie die uitging van de sociale partners was het ondertekenen van het *Charter Gender Mainstreaming* voor de gelijkheid van vrouwen en mannen in 2004. Met dit charter engageerden de drie representatieve Belgische vakbonden zich ertoe om meer aandacht te schenken aan de problematiek van ongelijkheden tussen de geslachten. Tevens verbonden de vakbonden zich ertoe de ondervertegenwoordiging van vrouwen in hun eigen rangen weg te werken (aclvb.be).

### 7.3.5 Andere initiatieven

Diverse verenigingen zetten zich in ten voordele van gelijke kansen voor mannen en vrouwen. De *Nederlandstalige Vrouwenraad* is een overkoepelend orgaan voor deze verenigingen. De missie van de Nederlandstalige Vrouwenraad bestaat er onder meer in ondersteuning en advies te geven aan de aangesloten partners inzake hun gelijkekansenbeleid, druk uit te oefenen voor de gelijkheid van mannen en vrouwen in de maatschappij en een platform aan te bieden voor debat en overleg. Voorgaande acties zijn gericht op gendergelijkheid in het algemeen. Toch heeft de Vrouwenraad ook aandacht voor specifieke thema's binnen het gelijkekansenbeleid. Voor ieder thema stelt de Vrouwenraad aanbevelingen op, die op hun beurt moeten leiden tot concrete acties. Met betrekking tot de loonkloof luiden de aanbevelingen als volgt: sensibiliseren van de ondernemingen over de loonongelijkheid en over de factoren die ertoe leiden, opleiden van voldoende experts inzake genderneutrale analytische functieclassificaties, vervangen van verouderde en discriminerende functieclassificatiesystemen door analytische en genderneutrale systemen, oprichten van een fonds door de overheid dat de meerkost van de omschakeling naar analytische waarderingssystemen vergoedt en het voeren van het loonkloofdebat op federaal niveau in samenwerking met de sociale partners (vrouwenraad.be).

Een andere bijdrage gaat ook uit van de Commissie Corporate Governance. Deze commissie heeft een referentiecodel voor de Belgische beursgenoteerde bedrijven uitgewerkt. Deze code kreeg de naam *Belgische Corporate Governance Code 2009*<sup>30</sup>. De code bevat aanbevelingen en richtlijnen met het oog op deugdelijk bestuur. In de code wordt specifiek aandacht besteed aan genderdiversiteit binnen ondernemingen. Er wordt immers de aanbeveling gedaan dat de samenstelling van de Raad van Bestuur dient te waarborgen dat beslissingen worden genomen in het belang van de vennootschap. Hiertoe moet de samenstelling van de Raad diversiteit in het algemeen en genderdiversiteit in het bijzonder representeren. De aanbevelingen zijn niet verplicht, maar indien een onderneming een bepaalde aanbeveling niet volgt moet ze daar een verklaring voor geven<sup>31</sup> (corporategovernancecommittee.be).

---

<sup>30</sup> Eerder werd in 2004 de code Lippens gepubliceerd, dewelke een eerste versie van de code vormde. Omwille van het veranderend wettelijk kader en de nieuwe verwachtingen in de samenleving werd de code van 2004 herzien, met als resultaat de code van 2009 (corporategovernancecommittee.be).

<sup>31</sup> Dit is het zogenaamde *comply or explain*-principe ('pas toe of leg uit'-principe). Door dit principe te hanteren kan men rekening houden met de specifieke kenmerken van de individuele vennootschappen (corporategovernancecommittee.be).

In 2010 werd een onderzoek naar de naleving van de Corporate Governance Code bij 18 van de BEL20 ondernemingen gevoerd. De grote conclusie van het onderzoek is dat er gemiddeld slechts één vrouw in de Raad van Bestuur zetelt. De concrete resultaten van het onderzoek worden weergegeven in tabel 7.1. Uit de tabel kan duidelijk worden afgeleid dat van de in totaal 235 bestuursleden er slechts 24 vrouwelijk zijn. Relatief gezien komt dit overeen met een percentage van 10,20 procent. Ook blijkt dat bij de meerderheid van de bedrijven slechts 1 tot 2 vrouwen in de Raad van Bestuur zetelen. Opgemerkt moet worden dat er geen enkele BEL20 onderneming is met meer dan 5 vrouwelijke bestuursleden ([corporategovernancecommittee.be](http://corporategovernancecommittee.be)).

	Absoluut	Relatief
Aantal mannen	211	89,8%
Aantal vrouwen	24	10,2%
Aantal raden met 0 vrouwen	6	33%
Aantal raden met 1 tot 2 vrouwen	9	50%
Aantal raden met 3 of meer vrouwen (max. 5)	3	17%

Tabel 7.1: Genderdiversiteit in de BEL20 ondernemingen (2010) (Guberna & VBO, 2011, p. 10)

Hoewel de Corporate Governance Code 2009 niet specifiek aangeeft uit hoeveel vrouwelijke leden een Raad van Bestuur minstens moet bestaan, kan men toch stellen dat een gemiddelde van één vrouwelijk bestuurslid veel te laag is. Teneinde genderdiversiteit te bereiken, en aldus het glazen plafond te doorbreken, zullen bijkomende inspanningen moeten geleverd worden. Met de wet van 28 juli 2011, waarmee de wetgever focust op genderdiversiteit binnen de Raad van Bestuur van beursgenoteerde bedrijven, zal hier verandering in komen. Op deze wet werd in paragraaf 7.3.1 reeds ingegaan.

Naast de Belgische Corporate Governance Code 2009 voor beursgenoteerde bedrijven, bestaat er in ons land ook een corporate governance code voor niet-beursgenoteerde bedrijven. Meer bepaald zitten de aanbevelingen voor de niet-beursgenoteerde ondernemingen vervat in *Code Buysse II* (2009), de vernieuwde versie van Code Buysse I (2005). Hierin wordt gesteld dat er rekening moet worden gehouden met diversiteit bij de samenstelling van de Raad van Bestuur, maar van genderdiversiteit wordt er geen specifieke vermelding gemaakt ([codebuysse.be](http://codebuysse.be)).

Vermits de meeste bedrijven in België behoren tot de categorie van de niet-beursgenoteerde ondernemingen, is het jammer dat er niet meer aandacht wordt besteed aan genderdiversiteit binnen dergelijke bedrijven. Immers, zoals vermeld wordt in de code geen bijzondere aandacht besteed aan deze vorm van diversiteit. Echter, ook in de Belgische wetgeving ontbreekt enige verplichting hieromtrent. De wet van 28 juli 2011 richt zich namelijk enkel tot de samenstelling van de Raad van Bestuur in beursgenoteerde vennootschappen.

### 7.3.6 Beleidsevaluatie

In voorgaande werd een overzicht geboden omtrent de nationale wetgeving op vlak van gendergelijkheid. Ook de verschillende initiatieven die genomen worden ter bevordering van een gelijke behandeling tussen beide geslachten kwamen aan bod. Enkele opmerkingen moeten aan voorgaande uiteenzetting toegevoegd worden.

Vooreerst kan gesteld worden dat de theoretische oplossingen slechts beperkt overeenkomen met de maatregelen die in de praktijk worden genomen. Immers, enkel de directe overheidstussenkomst, waarbij discriminerende praktijken worden verboden, kan in de praktijk worden teruggevonden. Voorbeelden hiervan zijn onder meer de grondwet en de wet van 10 mei 2007. Deze wetten verbieden respectievelijk discriminatie in het algemeen en geslachtsdiscriminatie in het bijzonder. De maatregel gericht op het creëren van een tekort aan arbeidskrachten zal in praktijk echter weinig uitwerking vinden. Het betreft enerzijds immers een dure maatregel, aangezien de overheid door middel van monetaire en fiscale stimulansen het tekort moet creëren. Bovendien zou hiervoor eerst de onvrijwillige werkloosheid moeten worden weggewerkt, wat op zich al een kostelijke aangelegenheid is. Anderzijds impliceert de theorie dat er omwille van het tekort enkel een bijkomend beroep gedaan zal worden op vrouwelijke arbeidskrachten. Nochtans zullen er in werkelijkheid meerdere benadeelde groepen beschikbaar zijn voor de vacatures. Denk hierbij bijvoorbeeld aan jongeren, ouderen en allochtonen.

Verder kan ook worden opgemerkt dat de genomen overheidsmaatregelen over het algemeen niet erg recent zijn. De meeste maatregelen dateren namelijk van de periode vóór 2009. Een mogelijke oorzaak hiervan kan zijn dat België tot eind 2011 werd geleid door een regering van lopende zaken. Tijdens deze periode worden er minder wetsontwerpen en wetsvoorstellen gestemd (opinie.deredactie.be). Bovendien dateren ook de maatregelen van de sociale partners van enige tijd terug. Een mogelijke oorzaak hiervan kan worden gevonden in het feit dat de wereldwijde financiële en economische crisis heeft geleid tot negatieve economische vooruitzichten. Hierdoor hadden de interprofessionele akkoorden van 2009-2010 voornamelijk aandacht voor het herstel van het vertrouwen van werkgevers en werknemers, terwijl in het akkoord van 2007-2008 nog specifiek aandacht werd besteed aan de genderproblematiek (cnt-nar.be). Er kan met andere woorden worden gesteld dat zowel de politieke als de economische crisis de problematiek van de loonkloof naar de achtergrond verschuiven.

Daarnaast hebben de meeste maatregelen voornamelijk betrekking op een gelijkekansenbeleid, op een diversiteitsbeleid en op het wegwerken van discriminatie. Deze dragen wel bij tot een vermindering van de loonkloof, maar initiatieven die zich specifiek toespitsen op de loonkloof zijn schaars.

Tot slot kan worden vastgesteld dat reeds in 2007 een decreet werd goedgekeurd betreffende een evenwichtige participatie van mannen en vrouwen in de bestuursraden van de Vlaamse overheid. Deze legt de verplichting op dat ten hoogste twee derde van de stemgerechtigde leden van de

bestuursraden van de Vlaamse overheid van hetzelfde geslacht mogen zijn (gelijkekansen.be). Echter, pas in 2011 kwam hieromtrent een regelgeving voor beursgenoteerde bedrijven.

## **7.4   Beleid in Europa**

In deze paragraaf zal dieper ingegaan worden op het beleid dat de Europese Unie voert ter bestrijding van de ongelijke behandeling tussen mannen en vrouwen op de werkvloer. Allereerst zal het wettelijk Europees kader omtrent gendergelijkheid geschetst worden. Vervolgens zullen de belangrijkste Europese initiatieven ter bevordering van de gelijkheid tussen mannelijke en vrouwelijke werknemers besproken worden. Hiertoe behoren de Lissabonstrategie, het Programma PROGRESS en de acties ondernomen door de Europese Commissie, het Europees Sociaal Fonds en het Europees Instituut voor gendergelijkheid.

### **7.4.1   Wettelijk kader**

De gelijkheid tussen de geslachten is één van de grondbeginselen in de Europese regelgeving, aangezien gendergelijkheid een essentiële voorwaarde is om groei en werkgelegenheid te creëren in de Europese Unie (discrinimeer.be; ec.europa.eu). In de loop der jaren hebben wetgeving, rechtsopvattingen en wijzigingen van verdragen bijgedragen tot de versterking van dit beginsel (Calers, 2008).

#### **7.4.1.1   Rechtsgrondslag**

Allereerst voorziet het *Verdrag van Rome*, dat dateert van 1957, reeds in de gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers voor gelijke arbeid (europarl.europa.eu). In 1997 werd het *Verdrag van Amsterdam* opgesteld. Dit verdrag heeft het beginsel van gelijkheid tussen mannen en vrouwen omgevormd tot zowel een doelstelling als een fundamenteel beginsel van het Gemeenschapsrecht (Calers, 2008). Artikel 2 van het Verdrag ter oprichting van de Europese Gemeenschap (2002) luidt immers als volgt: "De Gemeenschap heeft tot taak ... het bevorderen van ... de gelijkheid van mannen en vrouwen" (p. 40, eur-lex.europa.eu). Het Verdrag meldt eveneens dat de Gemeenschap de taak heeft om aan *gender mainstreaming* te doen. Hiermee doelt men op het integreren van de gelijkheid van mannen en vrouwen in alle activiteiten van de Europese Gemeenschap. Ook werden de volgende belangrijke elementen geïntroduceerd:

Art. 137: [H]et optreden van de lidstaten [wordt] op [het] volgende gebied[] door de Gemeenschap ondersteund en aangevuld: ... de gelijkheid van mannen en vrouwen wat hun kansen op de arbeidsmarkt en de behandeling op het werk betreft. (p. 93, eur-lex.europa.eu)



Art. 141, lid 4: Het beginsel van gelijke behandeling belet niet dat een lidstaat, om volledige gelijkheid van mannen en vrouwen in het beroepsleven in de praktijk te verzekeren, maatregelen handhaaft of aanneemt waarbij specifieke voordelen worden ingesteld om de uitoefening van een beroepsactiviteit door het ondervertegenwoordigde geslacht te vergemakkelijken of om nadelen in de beroepsloopbaan te voorkomen of te compenseren. (p. 96, eur-lex.europa.eu)

Het Verdrag van Amsterdam vermeldt aldus dat de Europese Unie niet alleen kan ingrijpen op vlak van gelijke beloning, maar eveneens op vlak van gelijke kansen en behandeling (artikel 137). Ook biedt het Verdrag de mogelijkheid tot positieve discriminatie van vrouwen (artikel 141) (Calers, 2008).

Tot slot benadrukt het *Verdrag van Lissabon* (2007) het belang van het gelijkheidsbeginsel van mannen en vrouwen door het op te nemen in zowel de waarden als de doelstellingen van de Europese Unie (Calers, 2008). Artikel 2 en artikel 3, lid 3 van het Verdrag betreffende de Europese Unie (2010) bepalen immers het volgende:

Art. 2: De waarden waarop de Unie berust, zijn eerbied voor de menselijke waardigheid, vrijheid, democratie, gelijkheid, de rechtsstaat en eerbiediging van de mensenrechten, waaronder de rechten van personen die tot minderheden behoren. Deze waarden hebben de lidstaten gemeen in een samenleving die gekenmerkt wordt door pluralisme, non-discriminatie, verdraagzaamheid, rechtvaardigheid, solidariteit en gelijkheid van vrouwen en mannen. (p. 17, eur-lex.europa.eu)

Art. 3, lid 3: De Unie bestrijdt sociale uitsluiting en discriminatie, en bevordert sociale rechtvaardigheid en bescherming, de gelijkheid van vrouwen en mannen, de solidariteit tussen generaties en de bescherming van de rechten van het kind. (p. 17, eur-lex.europa.eu)

Het Verdrag van Lissabon besteedt eveneens aandacht aan het concept van *gender mainstreaming*. Artikel 8 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie (2010) vermeldt namelijk het volgende: "Bij elk optreden streeft de Unie ernaar de ongelijkheden tussen mannen en vrouwen op te heffen en de gelijkheid van mannen en vrouwen te bevorderen" (p. 53, eur-lex.europa.eu). Men streeft aldus naar de integratie van *gender mainstreaming* in het gehele beleid van de Unie (Calers, 2008).

#### **7.4.1.2 Belangrijke Europese richtlijnen**

Sinds het midden van de jaren zeventig heeft de Europese Gemeenschap enkele richtlijnen uitgevaardigd met het oog op een gelijke behandeling van mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt (Calers, 2008). In deze paragraaf zullen de richtlijnen die belangrijk zijn in het kader van deze masterproef kort aangehaald worden.

De eerste richtlijn inzake de gelijke behandeling van mannen en vrouwen op de werkvloer betreft Richtlijn 75/117/EEG van 10 februari 1975. Deze richtlijn doelt op het nader tot elkaar brengen van de wetgevingen van de EU-lidstaten inzake de toepassing van het beginsel van gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers (Calers, 2008; europa-nu.nl). Vervolgens werd op 9 februari 1976 Richtlijn 76/207/EEG in het leven geroepen, waarmee men de toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen op vlak van arbeidsvoorwaarden, toegang tot het arbeidsproces, beroepsopleiding en promotiekansen in de EU-lidstaten wil afdwingen. Deze richtlijn werd gewijzigd door Richtlijn 2002/73/EG van 23 september 2002, dewelke voornamelijk voorziet in een omschrijving van de begrippen directe en indirecte discriminatie. Bovendien worden in deze richtlijn de sancties voor discriminerende praktijken verzaamd. Tevens verplicht de richtlijn de EU-lidstaten om specifieke organen op te richten die verantwoordelijk zijn voor de bevordering van de gelijke behandeling van mannen en vrouwen (Calers, 2008; discriminimeer.be).

Tot slot werd op 15 december 1997 Richtlijn 97/80/EG inzake de bewijslast in gevallen van discriminatie op grond van het geslacht ingevoerd. Volgens deze richtlijn hebben de lidstaten het recht om aan het slachtoffer van discriminatie een gunstigere bewijsregeling te bieden (europa.eu). Immers, wanneer het slachtoffer van discriminerende praktijken voor het bevoegde gerecht feiten kan aanvoeren die het bestaan van een directe of indirecte discriminatie kunnen doen vermoeden, valt de bewijslast dat er geen discriminatie is ten laste van de verweerder (fevlado.be).

## **7.4.2 Europese initiatieven**

### **7.4.2.1 De Lissabonstrategie**

Tijdens de Europese Raad van Lissabon, die plaatsvond in het jaar 2000, stemden de regeringsleiders van de EU-landen in met een nieuwe economische en sociale strategie, namelijk de Lissabonstrategie. Volgens deze strategie moest Europa tegen het jaar 2010 de meest concurrerende en dynamische kenniseconomie in de wereld worden, in staat zijn om een duurzame economische groei te bereiken en zorgen voor zowel meer en betere banen als voor een hechtere sociale samenhang (europa-nu.nl). Om deze ruime doelstelling te bereiken bevat de Lissabonstrategie enkele specifieke objectieven. Ten eerste moest de totale tewerkstellingsgraad in 2010 ten minste 70 procent bedragen. Daarnaast moest de tewerkstellingsgraad voor vrouwen minstens een percentage van 60 procent bereiken en wou men komen tot een tewerkstellingsgraad van 50 procent voor oudere werknemers. Ten slotte moest de jaarlijkse economische groei 3 procent bedragen (etuc.org).

Echter, de vooropgestelde doelen van de Lissabonstrategie werden niet bereikt in 2010 (europa-nu.nl). Wanneer er specifiek gefocust wordt op de tewerkstellingsdoelstelling voor vrouwen, kunnen enkele vaststellingen gedaan worden. Hiervoor wordt er gebruik gemaakt van de figuur die teruggevonden kan worden in bijlage E. Uit de figuur kan allereerst afgeleid worden dat de

vooropgestelde doelstelling van 60 procent gemiddeld gezien net niet bereikt werd in zowel de Euro Area (57,90 procent) als in de Europese Unie (58,20 procent). Wanneer specifiek naar de lidstaten gekeken wordt, kan er vastgesteld worden dat Denemarken in 2010 de koploper was wat betreft de tewerkstelling van vrouwen, aangezien dit land maar liefst 71,10 procent van de vrouwelijke bevolking tewerkstelde. Tot de toptanden behoorden eveneens Zweden (70,30 procent) en Nederland (69,30 procent). Echter, van de 27 EU-landen, slaagden er 16 landen, waaronder België (56,50 procent), niet in om een tewerkstellingsgraad van 60 procent voor vrouwen te bereiken. De landen Malta (39,20 procent), Italië (46,10 procent) en Griekenland (48,10 procent) scoorden het zwakst. Landen zoals Luxemburg (57,20 procent), Litouwen (58,70 procent), Letland (59,40 procent) en Frankrijk (59,90 procent) haalden de doelstelling net niet (Wozowczyk & Massarelli, 2011).

Aangezien Europa er niet in slaagde de vooropgestelde Lissabondoelstellingen te bereiken, werd een nieuwe strategie, namelijk de *EU 2020-strategie*, opgesteld. Deze laatste heeft tot doel een duurzame economie te ontwikkelen, dewelke gekenmerkt wordt door veel werkgelegenheid. Op deze manier kan Europa zich ontplooiën tot een concurrerende, sociale en groene markteconomie (europa-nu.nl). In het kader van de EU 2020-strategie heeft de Europese Unie vijf grote doelstellingen vastgelegd die de lidstaten tegen het jaar 2020 moeten bereiken. Deze doelstellingen hebben elk betrekking op de gebieden werkgelegenheid, innovatie, onderwijs, sociale samenhang, en klimaat en energie. Op vlak van werkgelegenheid stelt de nieuwe EU 2020-strategie dat de arbeidsparticipatie voor personen tussen 20 en 64 jaar 75 procent zou moeten bedragen. Om deze doelstelling te bereiken wil men naast jongeren, ouderen, laaggeschoolden en migranten ook meer vrouwen tewerkgesteld zien (ec.europa.eu). Meer concreet moeten de lidstaten bij de uitvoering van de strategie speciale aandacht besteden aan het wegwerken van belemmeringen voor de deelname van vrouwen op de arbeidsmarkt. Ook wordt het belang van de uitvoering, evaluatie en opvolging van werkgelegenheidsmaatregelen, die gendergelijkheid en evenwicht tussen werk en privé stimuleren, benadrukt (europa-nu.nl).

#### **7.4.2.2 Het programma PROGRESS**

Het programma PROGRESS, oftewel het *Community Programme For Employment And Social Solidarity*, verleent de nodige financiële steun voor het verwezenlijken van de EU-doelstellingen op het gebied van werkgelegenheid en sociale zaken. Hiervoor voorziet PROGRESS in de periode van 2007 tot en met 2013 een budget van 683,25 miljoen euro (ec.europa.eu).

In concrete termen heeft het programma betrekking op de volgende vijf actiegebieden: werkgelegenheid, sociale integratie en sociale bescherming, arbeidsvoorwaarden, discriminatiebestrijding en gendergelijkheid. Voor het actiedomein gendergelijkheid zal PROGRESS in de periode van 2007 tot en met 2013 ten minste 12 procent van het voorziene budget vrijmaken. Op vlak van gendergelijkheid houdt PROGRESS zich voornamelijk bezig met het uitvoeren van studies, de beoordeling van de effectiviteit van de huidige wetgeving, het versterken

van het toezicht op de naleving van de wetgeving en het vergroten van de bewustwording omtrent gelijkheid tussen mannen en vrouwen (Calers, 2008; ec.europa.eu; europa.eu; europa-nu.nl).

#### **7.4.2.3 De Europese Commissie**

De Europese Commissie implementeerde in september 2010 de *2010-2015 strategie voor de gelijkheid tussen mannen en vrouwen*. Deze strategie werd ontwikkeld in het kader van *the Women's Charter 2010-2015*<sup>32</sup> en bouwt verder op zowel *the Roadmap for Equality between Women and Men 2006-2010*<sup>33</sup> als op *the European Pact for Gender Equality (2006)*<sup>34</sup>. In de strategie worden er tal van acties uitgewerkt die betrekking hebben op vijf belangrijke gebieden.

Allereerst wil de Europese Commissie acties ondernemen om economische onafhankelijkheid voor vrouwen te bereiken. In het streven naar deze onafhankelijkheid, zal de Europese Commissie eerst en vooral *gender mainstreaming* ondersteunen. Hiermee doelt men specifiek op de implementatie van gendergelijkheid in alle aspecten van de EU 2020-strategie. Ook zal vrouwelijk ondernemerschap en het verrichten van zelfstandige arbeid bij vrouwen gepromoot worden. Hiernaast zal de Europese Commissie zowel de resterende kloof in uitkeringen door familiegerelateerde afwezigheid als de opties die zich richten op het verminderen van deze kloof evalueren. Bovendien zal de Commissie rapporteren over de prestaties van de lidstaten omtrent de voorziening van kinderopvangfaciliteiten. Ook zal de Europese Commissie gendergelijkheid promoten in alle initiatieven op vlak van immigratie en integratie van immigranten (eurosfaire.prd.fr).

Ten tweede zal de Europese Commissie acties ondernemen met betrekking tot een gelijke beloning voor gelijk werk en voor werk met een gelijke waarde. Hieromtrent zal de Europese Commissie verscheidene mogelijkheden onderzoeken die zowel de loontransparantie als de impact van bepaalde regelingen, zoals het verrichten van deeltijds werk, op loongelijkheid verbeteren. Om dit doel te bereiken zal de Commissie moeten samenwerken met de Europese sociale partners. Bovendien zal de Commissie steun bieden voor *'equal pay'*-initiatieven op de werkvloer. Het

---

<sup>32</sup> Dit is een politieke verklaring die actieterreinen op vlak van gelijkheid tussen mannen en vrouwen afbakt. Bovendien verplicht het Charter de Europese Commissie om in al haar beleidslijnen een genderdimensie op te nemen en specifieke maatregelen voor de bevordering van de gelijkheid te treffen (europa.eu).

<sup>33</sup> De routekaart formuleert zes prioriteiten voor EU-maatregelen op het gebied van gendergelijkheid: gelijke economische onafhankelijkheid, goede combinatie van werk-privé, evenwichtige vertegenwoordiging in de besluitvorming, uitroeiing van seksueel geweld, uitbanning van genderstereotypen en bevordering van gendergelijkheid in het buitenlands beleid en in het ontwikkelingsbeleid. Per gebied worden er doelstellingen en acties vastgesteld (eur-lex.europa.eu).

<sup>34</sup> De Europese Commissie heeft in 2006 een Europees Pact voor Gendergelijkheid aangewend. Hiermee wil men de EU-lidstaten aanmoedigen om actie te ondernemen op het vlak van gendergelijkheid. Deze acties hebben betrekking op het verminderen van genderkloven op de arbeidsmarkt, het bestrijden van genderstereotypen op de arbeidsmarkt, het verbeteren van de combinatie werk-privé en het versterken van *gender mainstreaming* in het EU-beleid. In 2011 werd dit Pact geactualiseerd voor de periode 2011-2020. Op deze manier kan de EU de samenhang tussen de 2010-2015 strategie voor de gelijkheid tussen mannen en vrouwen en de EU 2020-strategie beter ondersteunen (retepariopportunita.it; register.consilium.europa.eu).

ontwikkelen van instrumenten door werkgevers om ongerechtvaardigde loonverschillen tussen mannen en vrouwen te corrigeren behoren hier bijvoorbeeld toe. Hiernaast wil de Europese Commissie ieder jaar een *European Equal Pay Day* organiseren. Deze dag staat, net zoals de Belgische *equal pay day*, symbool voor het aantal dagen dat een vrouw per jaar langer moet werken dan een man om evenveel loon verdiend te hebben. De Commissie wil hiermee het bewustzijn omtrent het bestaan van een loonkloof vergroten. Verder wil de Europese Commissie vrouwen aanmoedigen om toe te treden tot niet-traditionele beroepen of sectoren, zoals bijvoorbeeld de innovatieve sectoren (eurosfaire.prd.fr).

Ten derde wil de Europese Commissie gelijkheid in het besluitvormingsproces bereiken. Hiertoe heeft de Commissie vier specifieke acties geformuleerd. Allereerst zal de Commissie verschillende initiatieven overwegen die allen tot doel hebben de genderbalans in het besluitvormingsproces te verbeteren. Eveneens wil men dat tenminste 25 procent van de besluitvormingsposities in onderzoek door vrouwen bekleed wordt. Verder tracht de Commissie in alle comités en groepen deskundigen een evenwichtige deelname van mannen en vrouwen te bereiken. Meer bepaald wordt er gestreefd naar een tewerkstelling waarbij elk geslacht voor minstens 40 procent vertegenwoordigd is (Diamantopoulou, 2000). Ten slotte zal de Commissie inspanningen ondersteunen die een grotere kandidaatstelling van vrouwen in de verkiezingen van het Europees Parlement bevorderen (eurosfaire.prd.fr).

Ten vierde zal de Commissie acties ondernemen om enerzijds waardigheid en integriteit te garanderen en anderzijds een einde te stellen aan geweld tegen vrouwen. De Commissie zal meer specifiek een strategie aanwenden die zich richt op het bestrijden van geweld tegen vrouwen. Hiernaast zal de Commissie verzekeren dat de asielwetgeving eveneens aandacht besteedt aan gendergelijkheid (eurosfaire.prd.fr).

Ten slotte richt de Europese Commissie zich op gendergelijkheid in externe acties. De ambitie van de Commissie is immers niet beperkt tot de grenzen van de Europese Unie. Vandaar wordt gelijkheid op basis van geslacht eveneens verwerkt in het extern beleid. Ook wordt er aandacht besteed aan de sociale en economische afhankelijkheid van vrouwen in de wereld (ec.europa.eu).

#### **7.4.2.4 Het Europees Sociaal Fonds**

Het *Europees Sociaal Fonds*, of kortweg het ESF, is een subsidie-instrument en heeft als algemeen doel de verschillen in welvaart en in levensstandaard tussen de EU-lidstaten en –regio’s te reduceren. Om dit doel te bereiken heeft het ESF voor de periode van 2007 tot en met 2013 een budget van 75 miljard euro vrijgemaakt.

Het ESF-programma voor de periode 2007-2013 hecht een groot belang aan gendergelijkheid op de werkvloer. Het programma formuleert hieromtrent twee grote doelstellingen. Een eerste doelstelling houdt het streven naar *gender mainstreaming* in. Bij de programmering en uitvoering van alle ESF-activiteiten zal aldus rekening moeten worden gehouden met gelijke kansen voor

mannen en vrouwen. De tweede doelstelling bestaat erin de verwerving en het behoud van werk door vrouwen te ondersteunen. Meer concreet zal het ESF activiteiten in de lidstaten subsidiëren die de werkgelegenheid voor vrouwen bevorderen. In wat volgt zal een kort overzicht geboden worden omtrent de belangrijkste activiteiten die steun ontvangen.

Ten eerste steunt het ESF projecten die het vrouwen makkelijker maken om toegang te verkrijgen tot of deel te nemen aan alle niveaus van de arbeidsmarkt. Tevens kunnen de projecten die de bestaande loonverschillen helpen wegwerken en die de financiële onafhankelijkheid van vrouwen steunen beroep doen op een subsidie. Ook initiatieven die vrouwelijk ondernemerschap en deelname van vrouwen aan wetenschap en technologie stimuleren, kunnen op steun rekenen. Hiernaast zal het ESF subsidies bieden aan activiteiten die stereotypen over vrouwen op de arbeidsmarkt uit de wereld helpen. Ten slotte kunnen projecten die het werk en gezinsleven beter op elkaar afstemmen, zoals het voorzien van kinderopvang of zorgverleners, bijstand ontvangen (ec.europa.eu).

#### **7.4.2.5 Het Europees Instituut voor gendergelijkheid**

Het *Europees Instituut voor gendergelijkheid* werd opgericht in december 2006 door het Europees Parlement en de Europese Raad. Het Europees Instituut oefent drie globale taken uit. Allereerst verzamelt, analyseert en verspreidt het Instituut data omtrent genderkwesties. Ten tweede biedt het Instituut technische expertise aan zowel de Europese instellingen als aan de verschillende lidstaten, zodat beide in staat zijn de genderdimensie in het gehele beleid te integreren en discriminatie op basis van geslacht uit te sluiten. Ten slotte verstrekt het Instituut informatie omtrent het genderthema aan de Europese burgers. Deze informatieverstrekking gebeurt aan de hand van specifieke conferenties en voorlichtingscampagnes. Derhalve zullen de burgers zich meer bewust zijn van de bestaande genderproblematiek (Calers, 2008; europa.eu).

#### **7.4.3 Beleidsevaluatie**

Net zoals bij het beleid gevoerd door België en Vlaanderen, kan bij het Europese beleid eveneens opgemerkt worden dat de genomen maatregelen voornamelijk gericht zijn op het bevorderen van gelijkheid tussen mannen en vrouwen in het algemeen. Aan specifieke maatregelen die gericht zijn op het reduceren van de genderloonkloof wordt echter weinig aandacht besteed.

Zoals uit paragraaf 7.4.1.2 blijkt, heeft Europa verscheidene richtlijnen geïmplementeerd ter bevordering van de gelijkheid tussen mannen en vrouwen. Dergelijke richtlijnen moeten binnen een bepaalde periode door elke lidstaat in nationale wetgeving omgezet worden. De lidstaten zijn wel vrij in de manier waarop de richtlijn in kwestie omgezet wordt in nationale wetgeving (Ballon et al., 2009). Men kan aldus besluiten dat het Belgisch recht omtrent de gelijkheid van mannen en vrouwen in grote mate overeenstemt met het Europees beleid met betrekking tot deze materie.

Opgemerkt moet worden dat nieuwe maatregelen genomen door de Europese Unie onderworpen worden aan een *Gender Impact Assessment (GIA)*. Immers, een voorstel voor een nieuwe maatregel kan op het eerste zicht genderneutraal lijken. Nochtans kan na een gedetailleerdere analyse van de maatregel blijken dat deze toch een negatieve impact heeft op de situatie van mannen of vrouwen. Vandaar het belang om voor de implementatie van een nieuwe maatregel een *Gender Impact Assessment* uit te voeren (ec.europa.eu). Zulke evaluatie bestaat uit vijf stappen. Ten eerste wordt een analyse uitgevoerd van het huidige probleem waarvoor men een oplossing tracht te zoeken. In de tweede stap wordt de doelstelling van het te voeren beleid geformuleerd. Ten derde worden verschillende strategieën ontwikkeld die allen het vooropgestelde doel kunnen bereiken. In deze stap wordt tevens nagegaan op welke manier de diverse strategieën rekening houden met de belangen van mannen en vrouwen. Op basis van deze evaluatie wordt in de vierde stap een waarde toegekend aan de opgesomde strategieën. Ten slotte worden de verschillende strategieën gerangschikt naargelang de impact die ze hebben op de situatie van mannen en beide geslachten.<sup>35</sup>

---

<sup>35</sup> De opgesomde stappen zijn gebaseerd op de powerpointpresentatie WWW for Europe – Gender Issues, gegeven door Plantenga J. op 18 april 2012 te Utrecht.





# **Deel II Extralegale voordelen**



## Hoofdstuk 8 Extralegale voordelen: een theoretische uitwerking

### 8.1 Inleiding

De totale vergoeding die een werknemer ontvangt voor zijn geleverde arbeid zal doorgaans uit twee delen bestaan. De werknemer zal namelijk zowel een *loon* als een vergoeding in de vorm van *extralegale voordelen* ontvangen (McConnell et al., 2002). Met dit laatste worden de voordelen en supplementen bedoeld die de werkgever aan een werknemer bovenop het loon toekent. Dergelijke voordelen kunnen verschillende vormen aannemen. Tegenwoordig biedt bijna elke onderneming één of meer extralegale voordelen aan (jobat.be).

Op vlak van extralegale voordelen kunnen enkele vaststellingen gedaan worden. Ten eerste blijkt uit een onderzoek gevoerd door Randstad dat Belgische werknemers vooral recht hebben op de volgende extralegale voordelen: een kostenvergoeding, een hospitalisatieverzekering, maaltijdcheques en een groepsverzekering of een aanvullend pensioen (randstad.be).<sup>36</sup> Ten tweede kan gesteld worden dat er op vlak van extralegale voordelen sprake is van een *Mattheus-effect*: een persoon die veel verdient zal daar in praktijk vaak nog meer voordeel bovenop ontvangen. Het omgekeerde geldt eveneens: hoe minder men verdient, hoe minder extralegale voordelen men zal ontvangen. De sterkte van dit Mattheus-effect kan variëren naargelang het soort voordeel (Sels, De Witte, Forrier, Vander Steene, & Van Hootegem, 2002). Een hospitalisatieverzekering zal bijvoorbeeld doorgaans aan elke werknemer van een bedrijf toegekend worden. Een bedrijfswagen zal daarentegen eerder een component uitmaken van het beloningspakket van de grootverdieners in het bedrijf. Ten slotte kan worden vastgesteld dat er naast een loonkloof, zoals eerder uitvoerig uiteengezet, ook op vlak van extralegale voordelen een kloof heerst tussen mannen en vrouwen. Vandaar lijkt het interessant dit thema eveneens in de analyse te betrekken.

Twee fundamentele oorzaken liggen aan de basis van het bestaan van een genderkloof op vlak van extralegale voordelen. Allereerst hebben vrouwen een kleinere kans om extralegale voordelen te verwerven dan mannen (Bever et al., 2010; Vermandere, Vandenbrande, Delmotte, Theunissen, & Sels, 2011). Ten tweede blijkt dat wanneer vrouwen toch recht hebben op extralegale voordelen, deze voordelen doorgaans een lagere waarde vertegenwoordigen. De waarde van het pakket extralegale voordelen dat de mannelijke werknemer ontvangt weegt immers gemiddeld zwaarder dan dat van de vrouw (Bever et al., 2010; Theunissen et al., 2006). Het eerder vermelde Mattheus-effect kan hier een belangrijke verklaring voor bieden. Uit hoofdstuk 4 bleek immers dat vrouwen doorgaans minder verdienen dan mannen daar zij verschillen vertonen op vlak van enkele objectieve arbeidsmarktfactoren, zoals de gevolgde opleiding, de opgebouwde ervaring en anciënniteit, het arbeidsregime, het statuut, de sector waarin men actief is, het type beroep dat men uitoefent en het individueel bedrijf waarin men tewerkgesteld is. Verschillen in bovenvernoemde factoren kunnen gebaseerd zijn op de eigen keuze van de vrouwelijke

---

<sup>36</sup> Deze studie werd in 2009 uitgevoerd in samenwerking met het onderzoeksbureau ICMA International. De resultaten van de studie werden bekomen door het afleggen van interviews bij meer dan 3.000 respondenten (randstad.be).

werknemer, aangezien deze zo'n optimaal mogelijke balans tussen werk en privé tracht te bereiken. Discriminerende praktijken van de werkgever kunnen eveneens een significante rol in het loonverschil spelen. Vermits vrouwen aldus minder verdienen dan hun mannelijke collega's, zullen vrouwen bijgevolg vaak een minderwaardiger pakket aan extralegale voordelen ontvangen.

Op basis van bovenstaande uiteenzetting kan besloten worden dat het ontvangen pakket extralegale voordelen de totale compensatiekloof tussen beide geslachten versterkt. Uit de studie *Genderloonverschillen in België* blijkt dat de compensatiekloof inderdaad stijgt van 14,28 procent naar 18,03 procent wanneer ook met extralegale voordelen rekening wordt gehouden (Vermandere et al., 2011). Deze vaststelling duidt op de aanwezigheid van een *gender-extralegale-voordelenkloof*. Om de compensatiekloof tussen mannen en vrouwen te vergelijken volstaat het aldus niet om enkel en alleen de lonen te vergelijken (vacature.com). Solberg en Laughlin (1995) wijzen eveneens aan dat het essentieel is om rekening te houden met extralegale voordelen wanneer men de vergoedingsverschillen tussen mannen en vrouwen analyseert. Immers, extralegale voordelen buiten beschouwing laten in de berekening van de loonkloof, zal leiden tot misleidende resultaten omtrent het bestaan, de grootte, het belang en de oorsprong van arbeidsmarktdiscriminatie.

Naast het feit dat mannen en vrouwen verschillen op vlak van de *effectief* ontvangen extralegale voordelen, kunnen beide geslachten eveneens *voorkeursverschillen* vertonen (randstand.be). Voor een werkgever is het essentieel om van deze voorkeursverschillen op de hoogte te zijn. Kennis omtrent de voorkeuren van beide geslachten op vlak van extralegale voordelen stelt de werkgever immers in staat om het aangeboden pakket extralegale voordelen als *recruitment tool* te gebruiken. Door het gewenste pakket extralegale voordelen aan te bieden, kunnen namelijk nieuwe, gemotiveerde en geschikte werknemers worden aangetrokken (Tocher, Feild, & Giles, 2006).

Zoals juist vermeld zal de totale vergoeding die een werknemer ontvangt doorgaans zowel uit een loon als uit een vergoeding in de vorm van extralegale voordelen bestaan. In de volgende paragraaf wordt een uiteenzetting gegeven omtrent de *optimale* verhouding tussen het loon en het aangeboden pakket extralegale voordelen. Hoofdstuk 9 zal zich dan concentreren op de genderverschillen op vlak van extralegale voordelen. Meer concreet zullen we aan de hand van een enquêtebevraging in zowel een privé- als in een overheidsbedrijf de genderverschillen in de werkelijk ontvangen voordelen en in de voorkeur naar deze voordelen analyseren.

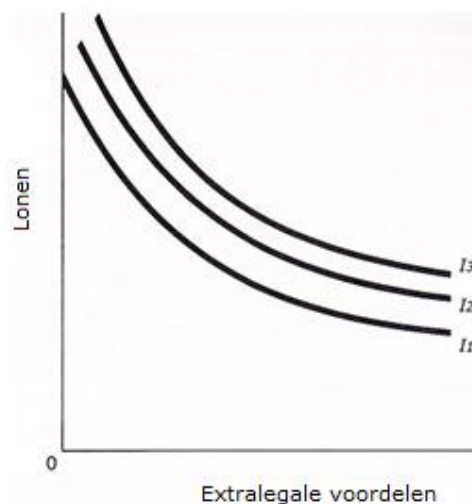
## **8.2 De optimale verhouding tussen het loon en het aangeboden pakket extralegale voordelen**

Een werknemer zal voor zijn geleverde arbeid doorgaans gecompenseerd worden in de vorm van een loon en een pakket extralegale voordelen. Echter, een werknemer kan niet altijd de gewenste combinatie van loon en extralegale voordelen verkrijgen. Er moet namelijk rekening worden

gehouden met het feit dat de werkgever zijn loonkosten wil minimaliseren. Door aandacht te schenken aan zowel de *indifferentiecurven* van de werknemer als aan de *isowinstcurve* van de werkgever, kan de optimale combinatie van loon en extralegale voordelen bepaald worden. In wat volgt wordt voornamelijk gebaseerd op de uiteenzetting gegeven door McConnell et al. (2002).

### 8.2.1 De indifferentiecurven van de werknemer

Een indifferentiecurve, zoals  $I_1$  in figuur 8.1, geeft de verschillende combinaties van loon (y-as) en extralegale voordelen (x-as) weer die telkens eenzelfde niveau van voldoening of nut voor een individuele werknemer opleveren (McConnell et al., 2002).<sup>37</sup> De werknemer in kwestie is aldus indifferent voor alle combinaties van loon en extralegale voordelen die zich op de curve  $I_1$  bevinden. In figuur 8.1 kunnen de verschillende indifferentiecurven van een individuele werknemer, namelijk  $I_1$ ,  $I_2$  en  $I_3$ , worden teruggevonden. Hoe verder zo'n indifferentiecurve van de oorsprong verwijderd is, hoe hoger het totaal nutsniveau voor de desbetreffende werknemer zal zijn. De combinaties loon en extralegale voordelen gelegen op  $I_3$  leveren aldus een hoger nut op voor de werknemer dan de combinaties gelegen op  $I_1$  en  $I_2$ .



Figuur 8.1: De indifferentiemap van een werknemer voor loon en extralegale voordelen (McConnell et al., 2002)

Een indifferentiecurve wordt doorgaans gekenmerkt door een dalend verloop en een convexe vorm. Het dalend verloop, dat duidelijk uit de figuur kan worden afgeleid, kan worden verklaard door het feit dat de werknemer beide compensatievormen als substituten van elkaar ziet. Zowel het ontvangen van loon als het ontvangen van extralegale voordelen levert immers nut of voldoening op voor de desbetreffende werknemer. Nochtans gaat, zoals McConnell et al. (2002) terecht

---

<sup>37</sup> In praktijk is het moeilijk om de indifferentiecurve van een individuele werknemer weer te geven, aangezien we vaak geen kennis hebben omtrent de werkelijke preferenties.

aanhalen, deze substitueerbaarheid in praktijk vaak niet op. Immers, werknemers ontvangen extralegale voordelen doorgaans in de vorm van goederen en diensten. Logischerwijs zal een werknemer dan een grotere voorkeur hebben voor een bijkomende euro aan loon dan voor een bijkomende euro aan extralegale voordelen, aangezien de additionele euro aan loon de koopkracht van de werknemer met één euro doet toenemen. Deze euro kan dan gependeed worden aan een goed of dienst die voor de werknemer in kwestie het hoogste marginaal nut oplevert. Echter, wanneer men via extralegale voordelen beloond wordt, is het mogelijk dat de ontvangen goederen en diensten niet het hoogste marginaal nut of zelfs helemaal geen nut opleveren voor de werknemer.

Desalniettemin kunnen twee verklaringen aangehaald worden voor het feit dat werknemers bereid zijn om een deel van het ontvangen loon op te geven in ruil voor extralegale voordelen. Allereerst kunnen bepaalde extralegale voordelen een belastingsvoordeel met zich meebrengen (McConnell et al., 2002). De ecocheque is zo'n extralegaal voordeel dat een fiscale baat voor de werknemer oplevert. Zulke cheques kunnen werkgevers sinds 1 januari 2009 aan hun personeelsleden toekennen. De tussenkomst van de werkgever in de ecocheques wordt niet als loon beschouwd, waardoor de werknemer de waarde van de cheques niet moet aangeven in de personenbelasting (atpartners.be). Het feit dat werknemers zichzelf willen beschermen tegen hun eigen koopdrift vormt een tweede reden om een deel van het ontvangen loon in te ruilen voor extralegale voordelen. Werknemers hebben immers de neiging om het ontvangen loon uit te geven aan materiële goederen die hen onmiddellijke voldoening opleveren. Onder zulke goederen kan onder andere een auto of kleding verstaan worden. Men zal daarentegen slechts een kleine drang hebben om het loon te spenderen aan bijvoorbeeld een hospitalisatieverzekering of om het loon te sparen voor pensioenredenen. Zulke zaken leveren de werknemer immers geen direct nut op, maar kunnen in de toekomst wel essentieel worden. Door een deel van het ontvangen loon in te ruilen voor extralegale voordelen in de vorm van een hospitalisatieverzekering of een aanvullend pensioen, zullen werknemers aldus meer zekerheid hebben dat zulke zaken ter beschikking zijn wanneer men er nood aan heeft (McConnell et al., 2002).

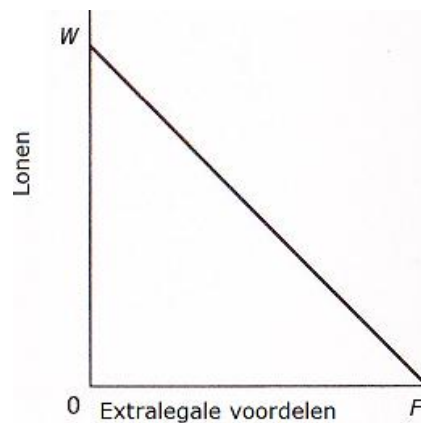
De indifferentiecurven in figuur 8.1 zijn eveneens convex, aangezien de marginale substitutievoet van extralegale voordelen voor lonen daalt naarmate meer voordelen worden toegekend. Immers, wanneer een persoon weinig extralegale voordelen ontvangt, zal deze bereid zijn om een groot deel van zijn loon in te ruilen voor bijkomende eenheden extralegale voordelen. Echter, naarmate de ontvangen hoeveelheid extralegale voordelen toeneemt, zal het marginaal nut van een additioneel voordeel dalen. In dit geval zal de werknemer niet meer bereid zijn om loon op te offeren voor bijkomende eenheden extralegale voordelen (McConnell et al., 2002).

### **8.2.2 De isowinstcurve van de werkgever**

Een werkgever tracht doorgaans de bedrijfswinst te maximaliseren. Voor een gegeven outputniveau zal een werkgever bijgevolg zijn totale vergoedingskosten, die bestaan uit de

loonkosten en de kosten voor het aanbieden van extralegale voordelen, zo laag mogelijk willen houden. In figuur 8.2 wordt de *isowinstcurve* (WF) van een werkgever weergegeven. Deze curve bevat de verschillende combinaties van lonen en extralegale voordelen die de werkgever eenzelfde winstniveau opleveren. De winst voor de werkgever zal aldus gelijk blijven voor alle combinaties van lonen en extralegale voordelen die op de isowinstcurve WF gelegen zijn. De helling van de isowinstcurve bedraagt in dit voorbeeld -1. Een loondaling van 1 euro zal bijgevolg de totale vergoeding voor de werknemer, en aldus de totale winst voor het bedrijf, onveranderd laten op voorwaarde dat de vergoeding in extralegale voordelen met 1 euro toeneemt (McConnell et al., 2002).

In bovenstaande uiteenzetting nemen McConnell et al. (2002) twee veronderstellingen aan. Allereerst wordt er van uitgegaan dat competitie in de productmarkt tot een *normal profit* leidt. Onder *normal profit* wordt de minimumwinst verstaan die nodig is om een bedrijf op te starten of om in de handel te blijven (qfinance.com). Ten tweede wordt gesteld dat competitie in de arbeidsmarkt de werkgever dwingt om de totale vergoeding, die aangeduid wordt door de combinaties van loon en extralegale voordelen op WF, te betalen. Wanneer de werkgever deze vergoeding niet betaalt, zullen werknemers immers tewerkgesteld willen worden in bedrijven die wel zulke aantrekkelijke vergoedingen aanbieden.

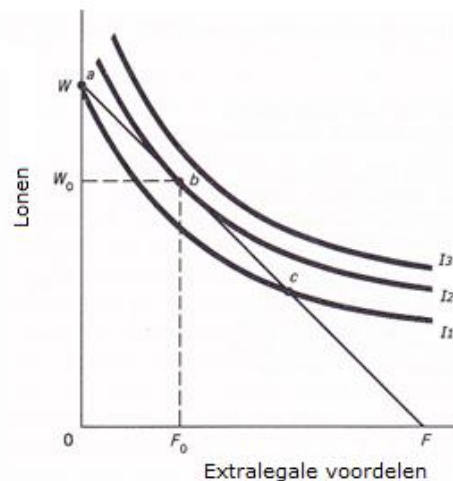


Figuur 8.2: De isowinstcurve van een werkgever (McConnell et al., 2002)

### 8.2.3 Het evenwicht: de optimale verhouding tussen het loon en extralegale voordelen

De *nutsmaximaliserende combinatie* van lonen en extralegale voordelen voor zowel de werknemer als voor de werkgever kan nu bepaald worden, aangezien zowel de x-as als de y-as van de figuren 8.1 en 8.2 overeenstemmen. Meer specifiek wordt deze optimale combinatie bepaald door het raakpunt van de isowinstcurve WF met de hoogst mogelijk gelegen indifferentiecurve ( $I_2$ ). Dit raakpunt wordt in figuur 8.3 voorgesteld door punt b. Van alle mogelijke combinaties van lonen en extralegale voordelen die op de isowinstcurve WF worden weergegeven, levert de combinatie  $W_0$  en  $F_0$  aldus de grootste voldoening op voor de desbetreffende werknemer. De punten a en c op de

isowinstcurve zijn beide inferieur aan punt b. Beide punten bevinden zich immers op de indifferentiecurve  $I_1$ , dewelke een lager nut oplevert dan  $I_2$ . De werknemer kan de hogere, en aldus betere, indifferentiecurve  $I_2$  bereiken als de combinatie van lonen en extralegale voordelen aangepast wordt van punt a of c naar punt b (McConnell et al., 2002).



Figuur 8.3: De optimale verhouding tussen lonen en extralegale voordelen (McConnell et al., 2002)

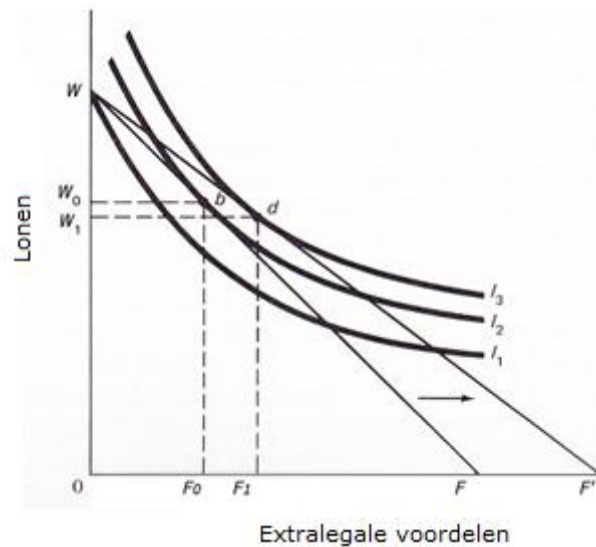
#### 8.2.4 Het aanbieden van meer extralegale voordelen

In deze paragraaf volgt een uiteenzetting omtrent de implicaties die een lagere 'prijs' voor extralegale voordelen met zich meebrengt. Wanneer de relatieve kost, oftewel de 'prijs', van extralegale voordelen daalt, zal het aanbieden van extralegale voordelen goedkoper worden voor de werkgever. De isowinstcurve zal bijgevolg draaien van  $WF$  naar  $WF'$  (figuur 8.4). Door de prijsdaling kan de werkgever voor elke loonhoogte (behalve voor  $W$ ) meer extralegale voordelen aanbieden dan voorheen, zonder dat de totale vergoedingskost toeneemt. Bijgevolg zal de winst voor de werkgever niet dalen wanneer deze meer extralegale voordelen aanbiedt. Er kan vastgesteld worden dat de helling van de isowinstcurve  $WF'$  een vlakker verloop kent dan deze van  $WF$ . De werkgever kan aldus 1 euro aan loon ruilen voor meer dan 1 euro aan extralegale voordelen. De werkgever is bereid om zijn werknemers deze betere afruil tussen lonen en extralegale voordelen te bieden, aangezien men op deze manier hoogwaardige werknemers kan aantrekken en behouden. Bovendien zal de competitieve marktwerking de werkgever wederom verplichten om de werknemer de totale vergoeding, die aangeduid wordt door de combinaties van loon en extralegale voordelen op  $WF'$ , te betalen.

De isowinstcurve  $WF'$  zal een nieuw evenwichtspunt teweegbrengen.  $WF'$  raakt immers de hoogst mogelijke indifferentiecurve ( $I_3$ ) in het punt d. De combinatie loon en extralegale voordelen op punt d geeft de desbetreffende werknemer meer voldoening dan de combinatie gelegen op punt b, aangezien punt d zich op een hogere indifferentiecurve situeert. De wenteling van de isowinstcurve van  $WF$  naar  $WF'$  zorgt ervoor dat de optimale combinatie van loon en extralegale voordelen nu



bestaat uit  $W_1$  en  $F_1$ . Het ontvangen pakket aan extralegale voordelen ligt aldus veel hoger dan voorheen, terwijl het ontvangen loon slechts gering daalt. Zodoende stelt de nieuwe situatie de werknemer in staat om over een hoger reëel inkomen te beschikken dan voorheen (McConnell et al., 2002).



Figuur 8.4: Het aanbieden van meer extralegale voordelen (McConnell et al., 2002)

Voor de werkgever kan het aanbieden van extralegale voordelen als gevolg hebben dat zijn totale loonlast daalt. Diverse oorzaken kunnen hieraan ten grondslag liggen. Tot de belangrijkste oorzaken behoren onder andere de voordelen op vlak van werkgeversbijdragen, schaalvoordelen en efficiëntieoverwegingen. Deze oorzaken zullen in de volgende paragrafen uitvoerig besproken worden.

#### 8.2.4.1 Voordelen op vlak van werkgeversbijdragen

Heylen et al. (2011) halen aan dat de sociale zekerheid het begrip *loon* als volgt definieert: “elk in geld of in geld waardeerbaar voordeel dat de werkgever aan zijn werknemer toekent als tegenprestatie voor arbeid krachtens de arbeidsovereenkomst” (p. 23). Op dit loon worden de bijdragen berekend die de werkgever verplicht is te betalen aan de sociale zekerheid. In de privé-sector bedraagt deze werkgeversbijdrage ongeveer 32 procent van het brutoloon (rzs.fgov.be). Uit de definitie kan worden afgeleid dat de werkgever ook op de toegekende extralegale voordelen sociale bijdragen moet betalen. Dit is bijvoorbeeld het geval bij voordelen in natura, zoals een GSM of een laptop.<sup>38</sup> Echter, op bepaalde extralegale voordelen is de werkgever geen RSZ-bijdragen verschuldigd. RSZ-vrije voordelen zijn bijvoorbeeld sommige mobiliteitsvergoedingen,

<sup>38</sup> Voor dergelijke voordelen zou de werkgever in theorie een sociale zekerheidsbijdrage moeten betalen. In praktijk is het niet ondenkbaar dat men het toekennen van een laptop of een GSM niet officieel aangeeft bij de RSZ, zodoende men het betalen van een bijdrage kan vermijden.

maaltijdcheques, aanvullingen bij sociale voordelen en maaltijden beneden de kostprijs in een bedrijfsrestaurant (Heylen et al., 2011). Wanneer men in dit geval een deel van het loon vervangt door een uitkering in de vorm van extralegale voordelen, zal de verschuldigde werkgeversbijdrage verminderen.

Bovenstaand principe kan geïllustreerd worden aan de hand van een concreet cijfervoorbeeld. Stel dat een werknemer jaarlijks een brutoloon van 32.000 euro ontvangt. De werkgever zou dan op jaarbasis 10.240 euro (= 32.000 euro x 0,32) aan werkgeversbijdragen voor de sociale zekerheid moeten betalen. Stel nu dat de werkgever beslist om het brutoloon van de werknemer te laten dalen tot 25.000 euro. Ter compensatie krijgt de werknemer bijvoorbeeld een mobiliteitsvergoeding en maaltijdcheques ter waarde van 7.000 euro. De totale waarde van het beloningspakket dat de werknemer ontvangt blijft aldus behouden. De werkgeversbijdrage aan de sociale zekerheid bedraagt daarentegen nu slechts 8.000 euro (= 25.000 euro x 0,32). Wanneer deze vergoedingsvorm wordt toegepast op alle werknemers binnen het bedrijf, zullen de besparingen op vlak van werkgeversbijdragen aanzienlijk zijn. Het bedrijf zal aldus besluiten om meer extralegale voordelen aan te bieden, ten koste van het loon. De isowinstcurve in figuur 8.4 zal bijgevolg draaien van WF naar WF'.<sup>39</sup>

#### **8.2.4.2 Schaalvoordelen**

Significante schaalvoordelen doen zich doorgaans voor wanneer de werkgever extralegale voordelen collectief aankoopt. Een collectieve aankoop vermindert immers de 'prijs' van extralegale voordelen voor de koper. Kosten, zoals administratiekosten, zullen namelijk lager zijn wanneer men bijvoorbeeld een hospitalisatieverzekering aankoopt voor een groep werknemers dan wanneer men deze op individuele basis zou verschaffen. De isowinstcurve in figuur 8.4 zal wederom draaien van WF naar WF'.

#### **8.2.4.3 Efficiëntieoverwegingen**

Het toekennen van extralegale voordelen kan worden beschouwd als een manier om werknemers aan hun job te binden. Zodoende kan men vermijden dat werknemers het bedrijf vroegtijdig verlaten. Bijgevolg zal een groter aandeel van de werknemers binnen het bedrijf actief blijven, waardoor deze een behoorlijke ervaring kunnen opbouwen. De gemiddelde productiviteit van de arbeidskrachten zal hierdoor stijgen. Vanuit bedrijfsperspectief zal het aanbieden van extralegale voordelen aldus meer baten opleveren dan het uitbetalen van een loonvergoeding (McConnell et al., 2002).

---

<sup>39</sup> Eenzelfde redenering kan opgebouwd worden wanneer een werkgever het betalen van een bedrijfsvoorheffing op het brutoloon van de werknemer wil beperken. Immers, op bepaalde extralegale voordelen is geen bedrijfsvoorheffing verschuldigd. Bijgevolg zal de werkgever eveneens meer extralegale voordelen willen aanbieden ter compensatie van een lager brutoloon.

Het aanvullend pensioen kan gezien worden als een extralegaal voordeel dat het nemen van ontslag vermindert. Immers, afhankelijk van het soort aanvullend pensioen, zal de opbouw ervan stoppen wanneer de werknemer de sector of de werkgever verlaat. In geval van een sectorpensioen, loopt de pensioenopbouw verder indien de werknemer wel zijn werkgever, maar niet de bedrijfstak verlaat. Verlaat de desbetreffende werknemer eveneens de bedrijfstak, dan wordt de financiering van het sectorpensioen stopgezet. Bij een ondernemingspensioen zal de opbouw van het aanvullend pensioen hoe dan ook stoppen indien de werknemer ontslag neemt (vacature.com).

In dit hoofdstuk werd een theoretische uiteenzetting gegeven omtrent extralegale voordelen. In het volgende hoofdstuk zal er nagegaan worden wat de preferenties en de beschikbaarheid met betrekking tot zulke voordelen in praktijk zijn. Hierbij worden eveneens de verschillen tussen mannen en vrouwen onderzocht om zodoende het bestaan van een eventuele kloof tussen de geslachten op vlak van extralegale voordelen vast te stellen.



## **Hoofdstuk 9      Preferenties en beschikbaarheid van extralegale voordelen in praktijk**

### **9.1      Inleiding**

Dit onderdeel van de masterproef wordt gewijd aan een eigen onderzoek, waarin we trachten te analyseren in welke mate er significante verschillen vastgesteld kunnen worden in de werkelijk ontvangen extralegale voordelen en in de voorkeur naar deze voordelen naargelang het geslacht van de werknemer. Om dit onderzoek concreet te realiseren, werd er gebruik gemaakt van een elektronische enquête (zie bijlage F) die zowel in een privé- als in een overheidsbedrijf verspreid werd. Meer bepaald hebben we ervoor geopteerd om het beloningsbeleid van KBC Belgium en het Rijksadministratief Centrum Hasselt gedetailleerder te analyseren. Beide bedrijven verstuurden onze enquête via het intranet naar een gediversifieerde steekproef binnen het personeelsbestand. Deze enquête heeft dan gedurende één maand online gestaan. In wat volgt zal een beknopte beschrijving gegeven worden van de twee onderzochte bedrijven.

KBC is een privébedrijf dat gericht is op het bank- en verzekeringswezen. De KBC Bankverzekeringsholding is het resultaat van een fusie tussen de Kredietbank, de CERA Bank en de verzekeringsmaatschappij ABB. Deze fusie vond plaats in 1998. Vervolgens leidde een fusie van de KBC Bankverzekeringsholding en haar moedermaatschappij, Almanij, in 2005 tot de KBC Groep NV. Het bedrijf is uitgegroeid tot één van de vier Belgische grootbanken en is verder ook actief in zowel Centraal- en Oost-Europa als in Rusland. Het globale personeelsbestand van KBC bestond eind 2010 uit 52.949 medewerkers. Hierin vertegenwoordigden vrouwen een aandeel van 60 procent, terwijl het aandeel mannen 40 procent bedroeg. Van dit globale personeelsbestand waren eind 2010 ongeveer 18.500 medewerkers in België tewerkgesteld (kbc.com). Het hoofdkantoor van de KBC Groep in België is gevestigd te Brussel. Onze enquête werd in het hoofdkantoor verspreid met medewerking van Kim Davidts, projectleider HR Communicatie, over 124 medewerkers. Van deze 124 medewerkers hebben 38 werknemers de enquête ingevuld. Er kan aldus gesproken worden van een *response rate* van 30,65 procent.

In het kader van onze masterproef is het interessant om tevens te vermelden dat KBC oog heeft voor maatschappelijk verantwoord ondernemen. Het bedrijf neemt immers zijn verantwoordelijkheid met betrekking tot sociale aspecten. Zo streeft KBC ten aanzien van het personeel een gelijke behandeling na. Er wordt in het personeelsstatuut, het selectie- en promotiebeleid en in de evaluatiesystemen geen enkel onderscheid gemaakt naar geslacht, geloofsovertuiging of andere factoren (kbc.com).

Naast KBC Belgium werd eveneens het personeel tewerkgesteld door het Rijksadministratief Centrum Hasselt bevroegd op vlak van hun ontvangen vergoeding. Met dank aan Philippe Grooten, diensthoofd logistiek Limburg, werd onze enquête verstuurd naar 366 respondenten. 65 werknemers waren bereid om deel te nemen aan onze studie. Men kan aldus spreken van een *response rate* van 17,76 procent. De *response rate* in het Rijksadministratief Centrum is aldus

lager dan deze in KBC Belgium. Aangezien één respondent zijn of haar geslacht niet heeft aangegeven, kan deze case niet als bruikbaar voor onze studie beschouwd worden. Bijgevolg wordt het aantal respondenten gereduceerd tot 64.

In totaal hebben we aldus een geldig antwoord ontvangen van 102 diverse respondenten. Via het programma PASW Statistics 17 werden de verkregen antwoorden statistisch geanalyseerd. Om de output die gegenereerd werd door dit programma te kunnen interpreteren, werd er gebruik gemaakt van het boek *Marketing research with SPSS*, geschreven door Janssens, W., Wijnen, K., De Pelsmacker, P., & Van Kenhove, P. (2008). Ook het boek *Basishandboek SPSS 17*, uitgebracht door De Vocht A. (2010) vormde een geschikte leidraad.

Het eerste deel van hoofdstuk 9 richt zich op een algemene analyse, waarin de belangrijkste arbeidsmarktfactoren die een invloed kunnen uitoefenen op de hoogte van het ontvangen nettomaandloon bestudeerd worden. Tot deze factoren behoren het geslacht van de werknemer, de leeftijd, het al dan niet hebben van kinderen, het behaalde diploma, het statuut, de opgebouwde anciënniteit, de sector waarin men actief is en het arbeidsregime. Tabel 9.1 geeft een overzicht van de gehanteerde codering om de verwerking van de ontvangen gegevens in PASW Statistics 17 te vergemakkelijken.

In het tweede deel van dit hoofdstuk wordt er speciale aandacht besteed aan extralegale voordelen, die naast het nettoloon eveneens een belangrijk onderdeel van het beloningspakket vormen. Allereerst zal nagegaan worden hoe de respondenten de bevraagde extralegale voordelen waarderen en op dewelke ze recht hebben. Hierna wordt onderzocht of er een verschil in de waardering van en het recht op de extralegale voordelen naargelang geslacht vastgesteld kan worden. Bovendien zal nagegaan worden of er in de onderzochte bedrijven sprake is van een Mattheus-effect. Ook zal geanalyseerd worden of het belang van extralegale voordelen in het bedrijf volgens de respondenten verminderd, gelijk gebleven of toegenomen is. Tot slot wordt er nagegaan of de respondenten over het algemeen meer extralegale voordelen wensen in ruil voor minder loon.

Doorheen dit hoofdstuk zullen enkele hypotheses getest worden die relevant zijn in het kader van deze studie. Of deze hypotheses al dan niet verworpen kunnen worden, zal telkens nagegaan worden op een significantieniveau  $\alpha$  dat 0,05 bedraagt. Het significantieniveau  $\alpha$  refereert naar het risico dat de nulhypothese ten onrechte wordt verworpen. Het geeft met andere woorden weer in welke mate men accepteert dat de test onbetrouwbaar is. Een significantieniveau  $\alpha$  van 0,05 houdt aldus in dat men in 5 procent van de gevallen de nulhypothese ten onrechte verworpt (De Vocht, 2010). Een significantieniveau  $\alpha$  van 0,05 is een strenge maatstaf. Door deze strenge norm wordt een hogere betrouwbaarheid van ons onderzoek in de hand gewerkt.

<b>Codering</b>			
<b>Geslacht</b>		<b>Kinderen</b>	
Man	0	Geen kinderen	0
Vrouw	1	Kinderen	1
<b>Statuut</b>		<b>Sector</b>	
Bediende	0	Privésector	0
Kaderlid	1	Overheidssector	1
<b>Arbeidsregime</b>		<b>Leeftijdscategorie</b>	
Deeltijds	0	Jonger dan 25 jaar	0
Voltijds	1	Tussen 25 en 35 jaar	1
<b>Diploma</b>		Tussen 35 en 45 jaar	2
Middelbaar onderwijs	0	Tussen 45 en 55 jaar	3
Bachelordiploma	1	Tussen 55 en 65 jaar	4
Masterdiploma	2	Ouder dan 65 jaar	5
Postgraduaat/ Master na master/ Doctoraat	3	<b>Nettomaandloon</b>	
<b>Anciënniteit</b>		Tussen 500 en 1.000 euro	0
Minder dan 1 jaar	0	Tussen 1.000 en 1.500 euro	1
Tussen 1 en 5 jaar	1	Tussen 1.500 en 2.000 euro	2
Tussen 5 en 10 jaar	2	Tussen 2.000 en 2.500 euro	3
Tussen 10 en 15 jaar	3	Tussen 2.500 en 3.000 euro	4
Tussen 15 en 20 jaar	4	Tussen 3.000 en 3.500 euro	5
Tussen 20 en 25 jaar	5	Tussen 3.500 en 4.000 euro	6
Tussen 25 en 30 jaar	6	Tussen 4.000 en 4.500 euro	7
Tussen 30 en 35 jaar	7	Tussen 4.500 en 5.000 euro	8
Meer dan 35 jaar	8	Meer dan 5.000 euro	9

Tabel 9.1: Overzicht van de gebruikte codering voor geslacht, het al dan niet hebben van kinderen, statuut, sector, arbeidsregime, leeftijdscategorie, diploma, anciënniteit en nettomaandloon (eigen verwerking)

## 9.2 Inleidende statistische testen

### 9.2.1 Niet-vertegenwoordigde categorieën

Uit de resultaten van de gevoerde enquête bij KBC Belgium en het Rijksadministratief Centrum Hasselt blijkt dat op vlak van leeftijd, anciënniteit en nettomaandloon enkele categorieën, die in de enquête opgenomen werden, niet voorkomen onder de bevraagde werknemers (tabel 9.2). Werknemers jonger dan 25 jaar en ouder dan 65 jaar zijn immers niet vertegenwoordigd in de steekproef (categorieën 0 en 5). Met betrekking tot het aantal jaren anciënniteit, blijkt dat voor beide bedrijven geen enkele werknemer met een anciënniteit van minder dan 1 jaar (categorie 0) de enquête heeft ingevuld. Wanneer we ons tot slot richten op het ontvangen nettomaandloon,

blijkt duidelijk dat de deelnemende werknemers geen extreem laag loon of een extreem hoog loon ontvangen. Een nettomaandloon tussen de 500 en 1.000 euro (categorie 0) of een nettomaandloon hoger dan 4.000 euro (categorieën 7, 8 en 9) zijn beide immers niet in de resultaten terug te vinden.

	Minimumcategorie	Maximumcategorie	Niet-vertegenwoordigde categorieën
Leeftijd	1	4	0 en 5
Anciënniteit	1	8	0
Nettomaandloon	1	6	0, 7, 8 en 9

Tabel 9.2: Minimum- en maximumcategorie en niet-vertegenwoordigde categorieën voor de variabelen leeftijd, anciënniteit en nettomaandloon (eigen verwerking)

### 9.2.2 Frequenties

Tabel 9.3 geeft zowel het absoluut als het relatief aantal respondenten in de steekproef weer naargelang het geslacht, de leeftijdscategorie, het al dan niet hebben van kinderen, het behaalde diploma, het statuut, de opgebouwde anciënniteit, de sector waarin men actief is, het arbeidsregime en het ontvangen nettomaandloon. In bijlage G zijn de frequenties eveneens in grafische vorm terug te vinden.

Met betrekking tot het geslacht van de werknemer kan er duidelijk afgeleid worden dat mannen oververtegenwoordigd zijn in het loononderzoek. Maar liefst 62,70 procent van de deelnemende werknemers is van het mannelijke geslacht, terwijl vrouwen slechts een aandeel van 37,30 procent uitmaken in het onderzoek. Wanneer er gekeken wordt naar de leeftijdscategorie, blijkt dat vooral de 45- tot 55-jarigen een proportioneel groter aandeel representeren in de studie. Immers, 33,30 procent van de bevroegde werknemers situeert zich in de categorie van de 45- tot 55-jarigen.

Opvallend is dat de overgrote meerderheid, namelijk 79,40 procent van de bevroegde respondenten, één of meer kinderen heeft. Een andere belangrijke vaststelling is dat de bevroegde respondenten over het algemeen hoog opgeleid zijn. Immers, 40,20 procent van de werknemers in beide bedrijven is in het bezit van een bachelordiploma. 27,40 procent van de werknemers heeft zelfs een masterdiploma of een diploma als postgraduaat, master na master of doctor op zak.

Wanneer er gekeken wordt naar het statuut van de bevroegde werknemers, blijkt dat vooral bedienden deel uitmaken van de loonenquête. Immers, 69,60 procent van de werknemers is tewerkgesteld in een bediendestatuut, terwijl slechts 30,40 procent een functie als kaderlid uitoefent. Indien we kijken naar de opgebouwde anciënniteit van de bevroegde werknemers, kan er vastgesteld worden dat de meeste respondenten reeds tussen de 30 en de 35 jaar actief zijn in het bevroegde bedrijf. Immers, 21,60 procent van de respondenten in de steekproef behoort tot



deze anciënniteitscategorie. De respondenten zijn over het algemeen dus zeer lang tewerkgesteld in hetzelfde bedrijf, hetgeen duidt op een lage mobiliteit.

Zoals eerder aangehaald konden er meer respondenten bereikt worden in het Rijksadministratief Centrum Hasselt, dat een overheidsbedrijf is. Wanneer er gekeken wordt naar de relatieve cijfers, zien we dat deze respondenten een aandeel van 62,70 procent in de steekproef vertegenwoordigen. Het aandeel van werknemers afkomstig uit het privébedrijf KBC Belgium bedraagt slechts 37,30 procent. In het kader van het bedrijfsbeleid van KBC Belgium was het immers niet mogelijk om meer respondenten te bereiken. Aldus is de privésector enigszins ondervertegenwoordigd in onze studie.

Wanneer er gefocust wordt op het arbeidsregime, kan er opgemerkt worden dat de overgrote meerderheid van de bevroegde werknemers in beide bedrijven een voltijdse betrekking uitoefent. Maar liefst 84,30 procent van de respondenten geeft aan voltijds te werken, terwijl slechts 15,70 procent een deeltijdse job blijkt uit te oefenen. Tot slot werd het nettomaandloon van de respondenten bevroegd. Uit de resultaten kan worden vastgesteld dat de meerderheid, namelijk 63,80 procent van de respondenten, maandelijks een nettoloon tussen de 1.500 en 2.500 euro ontvangt. Eén respondent blijkt een maandelijks nettoloon tussen de 3.500 en 4.000 euro te ontvangen.

Op basis van bovenomschreven frequenties kan er besloten worden dat onze steekproef al bij al een representatieve weerspiegeling vormt van de gemiddelde arbeidsmarktsituatie in de Belgische privé- en overheidssector.

<b>Frequenties</b>		
<b>Geslacht</b>		
Categorieën	Absoluut aantal	Relatief aantal
Man	64	62,70%
Vrouw	38	37,30%
<b>Leeftijdscategorie</b>		
Categorieën	Absoluut aantal	Relatief aantal
Tussen 25 en 35 jaar	16	15,70%
Tussen 35 en 45 jaar	24	23,50%
Tussen 45 en 55 jaar	34	33,30%
Tussen 55 en 65 jaar	28	27,50%
<b>Kinderen</b>		
Categorieën	Absoluut aantal	Relatief aantal
Kinderen	81	79,40%
Geen kinderen	21	20,60%

<b>Diploma</b>		
Categorieën	Absoluut aantal	Relatief aantal
Middelbaar onderwijs	33	32,40%
Bachelordiploma	41	40,20%
Masterdiploma	23	22,50%
Postgraduaat/ Master na master/ Doctoraat	5	4,90%
<b>Statuut</b>		
Categorieën	Absoluut aantal	Relatief aantal
Bediende	71	69,60%
Kaderlid	31	30,40%
<b>Anciënniteit</b>		
Categorieën	Absoluut aantal	Relatief aantal
Tussen 1 en 5 jaar	8	7,80%
Tussen 5 en 10 jaar	4	3,90%
Tussen 10 en 15 jaar	19	18,60%
Tussen 15 en 20 jaar	10	9,80%
Tussen 20 en 25 jaar	8	7,80%
Tussen 25 en 30 jaar	15	14,70%
Tussen 30 en 35 jaar	22	21,60%
Meer dan 35 jaar	16	15,70%
<b>Sector</b>		
Categorieën	Absoluut aantal	Relatief aantal
Privésector	38	37,30%
Overheidssector	64	62,70%
<b>Arbeidsregime</b>		
Categorieën	Absoluut aantal	Relatief aantal
Deeltijds	16	15,70%
Voltijds	86	84,30%
<b>Nettomaandloon</b>		
Categorieën	Absoluut aantal	Relatief aantal
Tussen 1.000 en 1.500 euro	3	2,90%
Tussen 1.500 en 2.000 euro	33	32,40%
Tussen 2.000 en 2.500 euro	32	31,40%
Tussen 2.500 en 3.000 euro	20	19,60%
Tussen 3.000 en 3.500 euro	13	12,70%
Tussen 3.500 en 4.000 euro	1	1%

Tabel 9.3: Absoluut en relatief aantal respondenten in de steekproef voor de variabelen geslacht, leeftijdscategorie, kinderen, diploma, statuut, anciënniteit, sector, arbeidsregime en nettomaandloon (eigen verwerking)

### 9.2.3 Normaaltesten

In deze paragraaf wordt er nagegaan of de onderzochte variabelen gekenmerkt worden door een normaalverdeling. De relevantie van deze test ligt in het feit dat het al dan niet hebben van een normaalverdeling invloed heeft op de testtechnieken die men moet hanteren (Janssens et al., 2008). Daartoe kan de volgende hypothese opgesteld worden:

$H_0$ : de onderzochte variabelen worden gekenmerkt door een normaalverdeling

$H_1$ : de onderzochte variabelen worden niet gekenmerkt door een normaalverdeling

Om bovenstaande hypothese te testen wordt er een *test of normality* uitgevoerd, die zowel uit de Kolmogorov-Smirnov- als uit de Shapiro-Wilktest bestaat (Janssens et al., 2008). De resultaten van beide normaaltesten kunnen teruggevonden worden in tabel 9.4. Bij beide testen moet er gekeken worden naar de p-waarde om te bepalen of de nulhypothese al dan niet verworpen kan worden. De nulhypothese zal immers verworpen worden wanneer de p-waarde in de twee uitgevoerde testen kleiner is dan het significantieniveau  $\alpha$ , dewelke in ons onderzoek 0,05 bedraagt. Aangezien voor iedere variabele de p-waarde kleiner is dan 0,05, kan er vastgesteld worden dat de nulhypothese telkens verworpen moet worden. Volgens zowel de Kolmogorov-Smirnov- als de Shapiro-Wilktest zijn de variabelen aldus niet normaal verdeeld. Echter, de *centrale limietstelling* impliceert dat, wanneer een aselechte steekproef een omvang heeft van 30 of meer respondenten, een normaalverdeling verondersteld kan worden (Anderson, Sweeney, & Williams, 2007). Aangezien de steekproef in onze studie een omvang van 102 respondenten heeft, kan een normaalverdeling aangenomen worden. In bijlage H worden de verdelingen van de onderzochte variabelen grafisch weergegeven.

	<b>Test of normality</b>	
	Kolmogorov-Smirnov P-waarde	Shapiro-Wilk P-waarde
Geslacht	0,000	0,000
Leeftijdscategorie	0,000	0,000
Kinderen	0,000	0,000
Diploma	0,000	0,000
Statuut	0,000	0,000
Anciënniteit	0,000	0,000
Sector	0,000	0,000
Arbeidsregime	0,000	0,000
Nettomaandloon	0,000	0,000

Tabel 9.4: *Test of normality* voor de variabelen geslacht, leeftijdscategorie, kinderen, diploma, statuut, anciënniteit, sector, arbeidsregime en nettomaandloon (eigen verwerking)

## 9.2.4 Representativiteitstest

Het hoofddoel van deze masterproef betreft het analyseren van de invloed van het geslacht van de werknemer op het ontvangen loon. Vandaar het belang om te onderzoeken of het aandeel van mannen en vrouwen in de steekproef een weerspiegeling vormt van het werkelijke aandeel van beide geslachten op de arbeidsmarkt.

Met behulp van figuur 5.3 in hoofdstuk 5 kan voor 2010 het aandeel van mannen en vrouwen in de totale beroepsbevolking berekend worden. De totale beroepsbevolking bestaat in 2010 uit 4.466.000 werknemers, waarvan 2.445.000 mannelijke en 2.021.000 vrouwelijke werknemers. Het aandeel van mannen en vrouwen op de Belgische arbeidsmarkt bedraagt aldus respectievelijk 55 procent en 45 procent. Om te achterhalen of beide geslachten in dezelfde mate vertegenwoordigd zijn in de steekproef, kan een *binominale test* worden uitgevoerd. Dergelijke test maakt het immers mogelijk om na te gaan of een steekproefproportie van een nominale variabele gelijk is aan de populatieproportie (Janssens et al., 2008). De nulhypothese en de alternatieve hypothese behorend tot de binominale test kunnen als volgt worden geformuleerd:

$H_0$ : aandeel mannen en vrouwen in de steekproef = aandeel mannen en vrouwen in de totale beroepsbevolking

$H_1$ : aandeel mannen en vrouwen in de steekproef  $\neq$  aandeel mannen en vrouwen in de totale beroepsbevolking

Binominale test				
Categorie	Aantal	Geobserveerde proportie	Test proportie	P-waarde
Man	64	0,63	0,55	0,070
Vrouw	38	0,37		
Totaal	102	1		

Tabel 9.5: Binominale test (eigen verwerking)

Op basis van tabel 9.5 kan worden vastgesteld dat het aandeel mannelijke en vrouwelijke werknemers in de steekproef respectievelijk 63 procent en 37 procent bedraagt. Op het eerste zicht lijken deze percentages niet overeen te stemmen met de verhoudingen van beide geslachten in de populatie. Nochtans wordt door middel van de binominale test het tegendeel bewezen. Er wordt immers een p-waarde bekomen die 0,070 bedraagt. Deze p-waarde is groter dan het significantieniveau  $\alpha$  van 0,05. Bijgevolg kan de nulhypothese worden aanvaard. Door deze aanvaarding kan worden besloten dat het aandeel van mannen en vrouwen in de steekproef representatief is voor het werkelijke aandeel van mannen en vrouwen in de populatie.

### 9.2.5 Evenredigheidstesten

In deze paragraaf wordt voor elke variabele onderzocht of de respondenten evenredig vertegenwoordigd zijn over de verschillende categorieën. Zodoende kunnen we nagaan of er voldoende diversiteit aanwezig is binnen de steekproef. Teneinde een evenredigheidstest te kunnen uitvoeren, wordt er gebruik gemaakt van de volgende hypothesen:

$H_0$ : proportie mannen in de steekproef = proportie vrouwen in de steekproef

$H_1$ : de proporties zijn niet gelijk verdeeld

$H_0$ : proportie van 25- tot 35-jarigen = proportie van 35- tot 45-jarigen = proportie van 45- tot 55-jarigen = proportie van 55- tot 65-jarigen

$H_1$ : de proporties zijn niet gelijk verdeeld

$H_0$ : het aantal werknemers met kinderen = het aantal werknemers zonder kinderen

$H_1$ : de proporties zijn niet gelijk verdeeld

$H_0$ : proportie werknemers met een diploma middelbaar onderwijs = proportie werknemers met een bachelordiploma = proportie werknemers met een masterdiploma = proportie werknemers die een postgraduaat, master na master of doctoraat hebben gevolgd

$H_1$ : de proporties zijn niet gelijk verdeeld

$H_0$ : proportie bedienden = proportie kaderleden

$H_1$ : de proporties zijn niet gelijk verdeeld

$H_0$ : proportie werknemers met 1 tot 5 jaar anciënniteit = proportie werknemers met 5 tot 10 jaar anciënniteit = proportie werknemers met 10 tot 15 jaar anciënniteit = proportie werknemers met 15 tot 20 jaar anciënniteit = proportie werknemers met 20 tot 25 jaar anciënniteit = proportie werknemers met 25 tot 30 jaar anciënniteit = proportie werknemers met 30 tot 35 jaar anciënniteit = proportie werknemers met meer dan 35 jaar anciënniteit

$H_1$ : de proporties zijn niet gelijk verdeeld

$H_0$ : proportie werknemers actief in de publieke sector = proportie werknemers actief in de private sector

$H_1$ : de proporties zijn niet gelijk verdeeld

$H_0$ : proportie werknemers met een voltijdse betrekking = proportie werknemers met een deeltijdse betrekking

$H_1$ : de proporties zijn niet gelijk verdeeld

$H_0$ : proportie werknemers met een nettomaandloon tussen 1.000 en 1.500 euro =  
 proportie werknemers met een nettomaandloon tussen 1.500 en 2.000 euro = proportie  
 werknemers met een nettomaandloon tussen 2.000 en 2.500 euro = proportie werknemers  
 met een nettomaandloon tussen 2.500 en 3.000 euro = proportie werknemers met een  
 nettomaandloon tussen 3.000 en 3.500 euro

$H_1$ : de proporties zijn niet gelijk verdeeld

Om bovenstaande hypothesen te testen, wordt voor elke categorie binnen een bepaalde variabele de geobserveerde aantallen vergeleken met de verwachte aantallen waaraan moet worden voldaan om te kunnen spreken van een evenredige verdeling. Door middel van een *Pearson Chi-Square test* wordt vervolgens getest of eventuele afwijkingen al dan niet statistisch significant zijn. De resultaten hieromtrent kunnen teruggevonden worden in tabel 9.6.

<b>Pearson Chi-Square test</b>				
<b>Geslacht</b>				
Categorieën	Geobserveerd	Verwacht	<i>Pearson Chi-Square</i>	P-waarde
Man	64	51	6,63	0,010
Vrouw	38	51		
<b>Leeftijdscategorie</b>				
Categorieën	Geobserveerd	Verwacht	<i>Pearson Chi-Square</i>	P-waarde
Tussen 25 en 35 jaar	16	25,50	6,71	0,082
Tussen 35 en 45 jaar	24	25,50		
Tussen 45 en 55 jaar	34	25,50		
Tussen 55 en 65 jaar	28	25,50		
<b>Kinderen</b>				
Categorieën	Geobserveerd	Verwacht	<i>Pearson Chi-Square</i>	P-waarde
Kinderen	81	51	35,29	0,000
Geen kinderen	21	51		
<b>Diploma</b>				
Categorieën	Geobserveerd	Verwacht	<i>Pearson Chi-Square</i>	P-waarde
Middelbaar onderwijs	33	25,50	28,35	0,000
Bachelordiploma	41	25,50		
Masterdiploma	23	25,50		
Postgraduaat/ Master na master/ Doctoraat	5	25,50		

<b>Statuut</b>				
Categorieën	Geobserveerd	Verwacht	<i>Pearson Chi-Square</i>	P-waarde
Bediende	71	51	15,69	0,000
Kaderlid	31	51		
<b>Anciënniteit</b>				
Categorieën	Geobserveerd	Verwacht	<i>Pearson Chi-Square</i>	P-waarde
Tussen 1 en 5 jaar	8	12,80	21,14	0,010
Tussen 5 en 10 jaar	4	12,80		
Tussen 10 en 15 jaar	19	12,80		
Tussen 15 en 20 jaar	10	12,80		
Tussen 20 en 25 jaar	8	12,80		
Tussen 25 en 30 jaar	15	12,80		
Tussen 30 en 35 jaar	22	12,80		
Meer dan 35 jaar	16	12,80		
<b>Sector</b>				
Categorieën	Geobserveerd	Verwacht	<i>Pearson Chi-Square</i>	P-waarde
Privésector	38	51	6,63	0,010
Overheidssector	64	51		
<b>Arbeidsregime</b>				
Categorieën	Geobserveerd	Verwacht	<i>Pearson Chi-Square</i>	P-waarde
Deeltijds	16	51	48,04	0,000
Voltijds	86	51		
<b>Nettomaandloon</b>				
Categorieën	Geobserveerd	Verwacht	<i>Pearson Chi-Square</i>	P-waarde
Tussen 1.000 en 1.500 euro	3	17	56,35	0,000
Tussen 1.500 en 2.000 euro	33	17		
Tussen 2.000 en 2.500 euro	32	17		
Tussen 2.500 en 3.000 euro	20	17		
Tussen 3.000 en 3.500 euro	13	17		
Tussen 3.500 en 4.000 euro	1	17		

Tabel 9.6: *Pearson Chi-Square test* (1) (eigen verwerking)

Op basis van de gegevens weergegeven in tabel 9.6 kan vastgesteld worden dat het aantal mannen en vrouwen in de steekproef niet evenredig verdeeld is. Een gelijke verdeling zou inhouden dat de steekproef uit 51 mannen en 51 vrouwen zou bestaan. De steekproef bevat echter 64 mannelijke en 38 vrouwelijke respondenten. Met betrekking tot de variabele leeftijdscategorie zou er sprake zijn van een evenredige verdeling indien de vier categorieën elk 25 tot 26 respondenten zou bevatten. Er kan echter worden vastgesteld dat niet iedere leeftijdscategorie

wordt vertegenwoordigd door dit aantal respondenten. Meer bepaald zijn de categorieën van de 25- tot 35-jarigen en de 45- tot 55-jarigen respectievelijk onder- en oververtegenwoordigd.

In de bevraging werd eveneens gepeild naar het feit of de respondenten al dan niet kinderen hebben. Zoals uit de tabel kan worden afgelezen, is het aantal respondenten met kinderen in verhouding veel groter dan het aantal respondenten zonder kinderen. Er zijn namelijk 81 respondenten met en 21 respondenten zonder kinderen. Om van een gelijke vertegenwoordiging te kunnen spreken, zou het aantal respondenten in beide categorieën 51 moeten bedragen. Men kan dus opmerken dat er sprake is van een grote afwijking. Verder onderscheiden we in de enquête vier categorieën met betrekking tot het hoogst behaalde diploma. Opdat er sprake zou zijn van een evenredige verdeling over de verschillende categorieën, moeten ze allen vertegenwoordigd worden door 25 tot 26 respondenten. Bovenstaande tabel geeft echter weer dat de meeste respondenten in de steekproef een bachelordiploma hebben behaald. Deze categorie wordt immers vertegenwoordigd door 41 respondenten. Respondenten die een postgraduaat, master na master of doctoraat hebben gevolgd maken daarentegen het kleinste aandeel uit. Er zijn namelijk slechts 5 respondenten die zulke hoge opleiding hebben genoten. De afwijkingen tussen de categorieën zijn dus relatief groot.

Ook zien we in tabel 9.6 dat het geobserveerd aantal bedienden 71 bedraagt, terwijl het statuut van kaderlid slechts door 31 respondenten vertegenwoordigd wordt. Echter, het aantal respondenten dat nodig is om te kunnen spreken van een evenredige verdeling bedraagt 51 voor beide categorieën. Het geobserveerd aantal bedienden en kaderleden wijkt aldus opnieuw sterk af van de verwachte aantallen. Voor de objectieve factor anciënniteit kunnen acht categorieën onderscheiden worden. Er zal sprake zijn van een evenredige verdeling wanneer elk van deze categorieën wordt vertegenwoordigd door ongeveer 13 respondenten. Uit de resultaten blijkt echter dat de meeste respondenten een anciënniteit hebben opgebouwd van 30 tot 35 jaar, gevolgd door een anciënniteit van 10 tot 15 jaar. Respondenten met een anciënniteit tussen de 5 en 10 jaar zijn het minst vertegenwoordigd in de steekproef.

Vermits de enquête gevoerd werd in zowel een overheidsinstelling als in een privébedrijf, kan ook de sector als objectieve determinant van het loon worden opgenomen. Zoals blijkt uit tabel 9.6 zijn de meeste geënquêteerde werknemers, namelijk 64 van de 102, afkomstig uit de overheidssector. Beide sectoren zouden evenredig vertegenwoordigd zijn indien het aantal respondenten in iedere categorie 51 bedraagt. Het is bijgevolg weinig waarschijnlijk dat er sprake zal zijn van een evenredige verdeling. Voor de variabele arbeidsregime is er eveneens sprake van een evenredige verdeling wanneer iedere categorie vertegenwoordigd zou worden door 51 respondenten. Het geobserveerd aantal respondenten blijkt hier sterk van af te wijken. Immers, van de 102 respondenten werken 86 respondenten voltijds en slechts 16 respondenten deeltijds.

Tot slot bespreken we de resultaten met betrekking tot de verschillende looncategorieën. Om te kunnen spreken van een evenredige verdeling, zou het aantal respondenten in de verschillende categorieën 17 moeten bedragen. Echter, de meeste respondenten, namelijk 33 van de 102,



ontvangen een loon tussen 1.500 en 2.500 euro, terwijl slechts enkele respondenten een loon tussen 1.000 en 1.500 euro en tussen 3.500 en 4.000 euro ontvangen.

Om te bepalen of de vastgestelde afwijkingen tussen de geobserveerde en de verwachte aantallen ook daadwerkelijk significant zijn, moet er worden gekeken naar de p-waarde voortgebracht door de *Pearson Chi-Square test*. Indien deze p-waarde de waarde van het significantieniveau  $\alpha$  van 0,05 overstijgt, kan de nulhypothese voor de desbetreffende variabele worden aanvaard. Er zal dan sprake zijn van een evenredige verdeling van het aantal respondenten over de verschillende categorieën van de onderzochte variabele. Wanneer de p-waarde van de *Pearson Chi-Square test* echter kleiner is dan het significantieniveau  $\alpha$ , moet de nulhypothese worden verworpen. In dit geval zijn de respondenten niet evenredig verdeeld over de verschillende categorieën van de betrokken variabele.

Behalve voor de variabele leeftijdscategorie<sup>40</sup>, kan er voor geen enkele variabele een p-waarde worden gevonden die groter is dan het significantieniveau  $\alpha$  van 0,05. Zodoende is voor geen enkele variabele de nulhypothese van toepassing. Er is bijgevolg geen sprake van een evenredige verdeling van de respondenten over de verschillende categorieën van de onderzochte variabelen. Veel categorieën worden immers gekenmerkt door een over- of ondervertegenwoordiging. Er kan aldus besloten worden dat er weinig diversiteit in de steekproef plaatsvindt. Deze vaststelling moet genuanceerd worden met het feit dat de gevonden resultaten wel een goede afspiegeling vormen van de arbeidsmarktrealiteit in België. Zo zal bijvoorbeeld in elk Belgisch bedrijf het aantal kaderleden in de minderheid zijn. Ook zullen er bijvoorbeeld meer voltijds werkende personen in een bedrijf actief zijn dan deeltijds werkenden.

## 9.3 Statistische analyse van de loonkloof

### 9.3.1 Vaststelling van een genderloonkloof

Aangezien de studie omtrent de loonkloof een centraal onderdeel van onze masterproef vormt, is het relevant om voor de geënquêteerde bedrijven na te gaan of het gemiddeld nettomaandloon dat een mannelijke werknemer verdient aanzienlijk verschilt van dat van een vrouwelijke werknemer. In deze paragraaf wordt daarom de volgende hypothese getest:

$H_0$ : gemiddeld nettomaandloon mannen = gemiddeld nettomaandloon vrouwen

$H_1$ : gemiddeld nettomaandloon mannen  $\neq$  gemiddeld nettomaandloon vrouwen

Om te testen of de nulhypothese al dan niet verworpen kan worden, wordt er gebruik gemaakt van de *t-toets voor twee onafhankelijke steekproeven*. Immers, bij zulke test wordt er nagegaan of de

---

<sup>40</sup> De p-waarde voor de variabele leeftijdscategorie bedraagt 0,082, waardoor kan worden besloten dat de respondenten evenredig verdeeld zijn over de verschillende leeftijdscategorieën.

gemiddelden van een bepaalde variabele (de gemiddelde nettomaandlonen) van twee populaties (de populatie mannen en de populatie vrouwen) aan elkaar gelijk zijn (De Vocht, 2010).

Alvorens een t-toets voor twee onafhankelijke steekproeven kan worden uitgevoerd, moet er echter aan twee voorwaarden voldaan worden. Allereerst moet er sprake zijn van twee aselechte steekproeven, hetgeen in onze studie het geval is. De steekproeftrekking gebeurde immers op basis van willekeur. Er werd geen gebruik gemaakt van selectiecriteria. Ten tweede moet de steekproefverdeling normaal verdeeld zijn. Aan deze laatste voorwaarde wordt voldaan wanneer de variabelen in de studie normaal verdeeld zijn, of wanneer beide steekproeven minstens dertig cases bevatten. Uit de *test of normality* bleek dat de onderzochte variabelen niet gekenmerkt worden door een normaalverdeling. De studie wordt echter wel vertegenwoordigd door 64 mannen en 38 vrouwen. Zowel de steekproef van mannen als de steekproef van vrouwen omvatten aldus meer dan dertig cases. Zodoende kan de t-toets voor twee onafhankelijke steekproeven uitgevoerd worden (De Vocht, 2010). De kernresultaten van deze test worden weergegeven in tabel 9.7.

<b>T-toets voor twee onafhankelijke steekproeven</b>		
	Gemiddeld nettomaandloon	P-waarde
Man	3,28	0,030
Vrouw	2,79	

Tabel 9.7: T-toets voor twee onafhankelijke steekproeven (1) (eigen verwerking)

Uit de tweede kolom van bovenstaande tabel blijkt dat mannen gemiddeld gezien een hoger nettomaandloon ontvangen dan vrouwen. Om te toetsen of het vastgestelde verschil statistisch significant is, moet er gekeken worden naar de bijhorende p-waarde. Indien deze waarde kleiner is dan het significantieniveau  $\alpha$ , die in onze studie 0,05 bedraagt, kan de nulhypothese, die stelt dat het gemiddeld nettomaandloon van mannen gelijk is aan dat van vrouwen, verworpen worden. Uit de derde kolom van tabel 9.7 kan afgeleid worden dat de p-waarde 0,03 bedraagt. Aangezien deze waarde kleiner is dan 0,05, kan besloten worden dat het gemiddeld nettomaandloon statistisch significant verschilt naargelang het geslacht van de werknemer. Er is met andere woorden een significante loonkloof aanwezig in de steekproef.

### 9.3.2 Verklaring van de genderloonkloof

De bevinding dat mannen een hoger nettoloon op maandelijke basis ontvangen dan vrouwen kan verschillende oorzaken hebben. De vastgestelde loonkloof kan enerzijds verklaard worden door het feit dat er discriminerende praktijken plaatsvinden in de onderzochte bedrijven. Anderzijds zullen verschillen in relevante arbeidsmarkteigenschappen veelal het loonverschil tussen mannen en vrouwen in de hand werken.

### 9.3.2.1 Verschillen in objectieve factoren

In wat volgt zal nagegaan worden of mannen en vrouwen significante verschillen vertonen op vlak van de objectieve factoren leeftijd, diploma, statuut, anciënniteit, sector en arbeidsregime.<sup>41</sup> De volgende hypothesen zullen aldus getest worden:

H<sub>0</sub>: de variabelen geslacht en leeftijdscategorie zijn onafhankelijk van elkaar

H<sub>1</sub>: de variabelen geslacht en leeftijdscategorie zijn afhankelijk van elkaar

H<sub>0</sub>: de variabelen geslacht en diploma zijn onafhankelijk van elkaar

H<sub>1</sub>: de variabelen geslacht en diploma zijn afhankelijk van elkaar

H<sub>0</sub>: de variabelen geslacht en statuut zijn onafhankelijk van elkaar

H<sub>1</sub>: de variabelen geslacht en statuut zijn afhankelijk van elkaar

H<sub>0</sub>: de variabelen geslacht en anciënniteit zijn onafhankelijk van elkaar

H<sub>1</sub>: de variabelen geslacht en anciënniteit zijn afhankelijk van elkaar

H<sub>0</sub>: de variabelen geslacht en sector zijn onafhankelijk van elkaar

H<sub>1</sub>: de variabelen geslacht en sector zijn afhankelijk van elkaar

H<sub>0</sub>: de variabelen geslacht en arbeidsregime zijn onafhankelijk van elkaar

H<sub>1</sub>: de variabelen geslacht en arbeidsregime zijn afhankelijk van elkaar

Vooraleer bovenstaande hypothesen statistisch te testen, wordt er gefocust op de vaststellingen die op basis van de kruistabellen in bijlage I gedaan kunnen worden. Allereerst lijkt er een verband te bestaan tussen de variabelen geslacht en leeftijdscategorie. In de jongere leeftijdscategorieën blijken vrouwelijke werknemers immers de bovenhand te nemen. Wanneer er naar de oudere leeftijdscategorieën wordt gekeken, kan afgeleid worden dat mannen procentueel gezien een groter aandeel vertegenwoordigen. Er kan aldus besloten worden dat de leeftijdsstructuur van vrouwen in deze steekproef jonger is dan deze van mannen.

Op vlak van diploma lijkt er op het eerste zicht geen grote samenhang te bestaan met het geslacht van de werknemer. Immers, procentueel gezien hebben evenveel mannen als vrouwen maximaal een middelbare opleiding genoten. Indien er wordt gekeken naar de hoger behaalde diploma's, kan er enerzijds vastgesteld worden dat een groter aandeel mannen in het bezit is van een bachelordiploma. Anderzijds hebben meer vrouwen een masterdiploma of een diploma als postgraduaat, master na master of doctor op zak. Tussen de variabelen geslacht en statuut blijkt er daarentegen wel een verband te bestaan. Procentueel gezien bekleden namelijk meer vrouwen

---

<sup>41</sup> De variabele kinderen wordt niet in deze studie opgenomen, aangezien uit het onderzoek niet kan worden afgeleid in welke mate de respondent de zorg van het kind op zich neemt. Een man of vrouw met kinderen kan immers evengoed zeer carrièregericht zijn, waardoor het hebben van een kind geen invloed uitoefent op de hoogte van zijn of haar loon.

een bediendepositie dan mannen. Bij kaderleden kan er het omgekeerde vastgesteld worden: de hogere positie van kaderlid wordt voornamelijk uitgeoefend door mannelijke werknemers.

Indien er gefocust wordt op het al dan niet bestaan van een verband tussen de variabelen anciënniteit en geslacht, kan er op basis van de bijhorende kruistabel vastgesteld worden dat beide variabelen met elkaar samenhangen. Bij een anciënniteit vanaf 1 tot en met 20 jaar is vooral het vrouwelijke geslacht vertegenwoordigd. Het aandeel mannen neemt daarentegen de bovenhand bij een anciënniteit vanaf 20 jaar. De bevroegde vrouwen blijken aldus een lagere anciënniteit opgebouwd te hebben dan hun mannelijke collega's. Wanneer er gekeken wordt naar de sector waarin men actief is, blijkt er eveneens een verband te bestaan met het geslacht van de werknemer. De privésector wordt immers in grotere mate vertegenwoordigd door mannelijke werknemers, terwijl er meer vrouwen actief zijn in de overheidssector.

Tot slot kan er vastgesteld worden dat de variabelen arbeidsregime en geslacht een grote samenhang vertonen. Procentueel gezien werken immers meer vrouwen deeltijds dan mannen. Slechts 7,80 procent van alle mannen bekleedt een deeltijdse job, terwijl maar liefst 28,90 procent van de vrouwen deeltijds werkt. Mannen zijn met andere woorden oververtegenwoordigd in voltijdse betrekkingen. Van alle mannen in de steekproef werkt namelijk 92,20 procent voltijds. Voor vrouwen bedraagt dit percentage 71,10 procent.

Bovenstaande analyse, die gebaseerd is op de kruistabellen weergegeven in bijlage I, geeft slechts een indruk van een mogelijke samenhang.<sup>42</sup> Met behulp van een *Pearson Chi-Square test* kan onderzocht worden of er al dan niet sprake is van een statistisch significant verband tussen twee variabelen in de steekproef (De Vocht, 2010). De resultaten van deze test zijn terug te vinden in tabel 9.8. Aangezien de p-waarde enkel bij de variabelen leeftijdscategorie, anciënniteit en arbeidsregime een waarde kleiner dan 0,05 aanneemt, zal enkel in deze gevallen de nulhypothese verworpen kunnen worden. De leeftijd, de opgebouwde anciënniteit en het arbeidsregime zijn aldus statistisch gerelateerd aan het geslacht van de werknemer. De sterkte van de gevonden verbanden kan gemeten worden aan de hand van de *Cramer's V associatiemaatstaf*, dewelke weergegeven wordt in tabel 9.9 (De Vocht, 2010). De interpretatie van de waarde van *Cramer's V* kan teruggevonden worden in tabel 9.10. Uit beide tabellen kan afgeleid worden dat de samenhang telkens als zwak tot matig sterk beschouwd kan worden. De waarde van *Cramer's V* situeert zich immers steeds tussen de waarden 0,25 en 0,50.

---

<sup>42</sup> De aanwezigheid van een mogelijke samenhang tussen twee variabelen duidt niet noodzakelijk op het bestaan van een oorzakelijk verband tussen deze variabelen.

<b>Pearson Chi-Square test</b>		
Variabele	<i>Pearson Chi-Square</i>	P-waarde
Leeftijdscategorie	14,32	0,002
Diploma	3,34	0,343
Statuut	2,50	0,114
Anciënniteit	11,96	0,008
Sector	1,79	0,181
Arbeidsregime	8,05	0,005

Tabel 9.8: *Pearson Chi-Square test* (2) (eigen verwerking)

<b>Cramer's V associatiemaatstaf</b>	
Variabele	Waarde <i>Cramer's V</i>
Leeftijdscategorie	0,38
Anciënniteit	0,34
Arbeidsregime	0,28

Tabel 9.9: *Cramer's V* associatiemaatstaf voor de variabelen leeftijdscategorie, anciënniteit en arbeidsregime (eigen verwerking)

Waarde <i>Cramer's V</i>	Sterkte samenhang
1	Volledige samenhang
0,75	Sterke samenhang
0,50	Matig sterke samenhang
0,25	Zwakke samenhang
0	Geen samenhang

Tabel 9.10: Interpretatie van de *Cramer's V* waarde (eigen verwerking uit De Vocht, 2010)

Uit voorgaande analyse kan aldus besloten worden dat mannen en vrouwen significante verschillen vertonen op vlak van de objectieve factoren leeftijd, anciënniteit en arbeidsregime. Vrouwen vertonen immers een jongere leeftijdsstructuur dan mannen, hebben een lagere anciënniteit opgebouwd en oefenen vaker een deeltijdse betrekking uit. In wat volgt zal getest worden of deze factoren eveneens in grote mate samenhangen met de hoogte van het ontvangen loon, en aldus een invloed uitoefenen op het bestaan van een loonkloof. Indien blijkt dat er een belangrijke samenhang bestaat, kan het beloningsverschil tussen mannen en vrouwen verklaard worden door het feit dat beide geslachten verschillen op vlak van relevante arbeidsmarkeigenschappen. Zodoende worden volgende hypothesen getest:

$H_0$ : de variabelen nettomaandloon en leeftijd zijn onafhankelijk van elkaar

$H_1$ : de variabelen nettomaandloon en leeftijd zijn afhankelijk van elkaar

$H_0$ : de variabelen nettomaandloon en anciënniteit zijn onafhankelijk van elkaar

$H_1$ : de variabelen nettomaandloon en anciënniteit zijn afhankelijk van elkaar

$H_0$ : de variabelen nettomaandloon en arbeidsregime zijn onafhankelijk van elkaar

$H_1$ : de variabelen nettomaandloon en arbeidsregime zijn afhankelijk van elkaar

Om bovenstaande hypothesen te testen wordt er gebruik gemaakt van de gegevens verzameld in tabel 9.11. Uit deze tabel kan het al dan niet bestaan van een verband tussen het ontvangen nettomaandloon en de objectieve variabelen leeftijd, anciënniteit en arbeidsregime afgeleid worden. Of het gevonden verband statistisch significant is, kan achterhaald worden via de p-waarde die men verkrijgt op basis van de *Pearson Chi-Square test*.

Allereerst lijkt er een verband te bestaan tussen de leeftijdscategorie waartoe de werknemer behoort en het loon dat deze maandelijks ontvangt. Immers, bij een nettomaandloon van 1.000 tot 2.000 euro zijn voornamelijk de 25- tot 45-jarige werknemers vertegenwoordigd. Vanaf een nettomaandloon van 2.000 euro maakt de oudere leeftijdscategorie, namelijk de 45- tot 65-jarigen, steeds een groter aandeel uit. Er kan aldus besloten worden dat het nettomaandloon toeneemt naarmate de werknemer ouder wordt. Aan de hand van de bijhorende p-waarde kan nagegaan worden of het gevonden verband statistisch significant is. Aangezien de p-waarde kleiner is dan 0,05, kan de nulhypothese, die stelt dat de variabelen nettomaandloon en leeftijd onafhankelijk van elkaar zijn, verworpen worden. Het verband tussen beide variabelen kan aldus als statistisch significant beschouwd worden.

Op vlak van de opgebouwde anciënniteit kan er eveneens gesteld worden dat er een samenhang bestaat met het ontvangen nettomaandloon. De loonklasse van 1.000 tot 2.000 euro wordt immers voornamelijk vertegenwoordigd door werknemers die een anciënniteit tussen 1 en 20 jaar opgebouwd hebben. Vanaf een nettomaandloon van 2.000 euro nemen de werknemers met een anciënniteit van meer dan 20 jaar de bovenhand. Aangezien de p-waarde, die gevonden wordt via de *Pearson Chi-Square test*, een kleinere waarde aanneemt dan het significantieniveau  $\alpha$ , kan er besloten worden dat het gevonden verband statistisch significant is. Men verdient aldus meer naarmate men meer dienstjaren heeft bewezen.

Ten slotte wordt er gefocust op het verband tussen het ontvangen nettomaandloon en het arbeidsregime. Uit onderstaande kruistabel blijkt logischerwijs dat deeltijdse werknemers procentueel in de meerderheid zijn in de loonklasse tussen 1.000 en 2.000 euro. Vanaf een maandelijks nettoloan van 2.000 euro is het aandeel van de werknemers dat een voltijdse betrekking uitoefent het grootst. Vanzelfsprekend zien we bij een nettomaandloon tussen 3.000 en 4.000 euro dat er geen deeltijdse werknemers meer vertegenwoordigd zijn. Ook hier is de p-waarde kleiner dan 0,05, waardoor het gevonden verband tussen het ontvangen loon en het arbeidsregime statistisch significant genoemd kan worden.

		<b>Pearson Chi-Square test</b>						
		<b>Leeftijdscategorie</b>		<b>Anciënniteit</b>		<b>Arbeidsregime</b>		
		25-45 jaar	45-65 jaar	1-20 jaar	20-65 jaar	Deeltijds	Voltijds	
<b>Nettomaandloon</b>	1.000 – 2.000 euro	N %	20 50%	16 25,80%	20 48,80%	16 26,20%	11 68,80%	25 29,10%
	2.000 – 3.000 euro	N %	19 47,50%	33 53,20%	19 46,30%	33 54,10%	5 31,30%	47 54,70%
	3.000 – 4.000 euro	N %	1 2,50%	13 21%	2 4,90%	12 19,70%	0 0%	14 16,30%
<i>Pearson Chi-Square test</i>	<i>Pearson Chi-Square</i>		10,23		7,73		10,07	
	P-waarde		0,006		0,021		0,007	

Tabel 9.11: *Pearson Chi-Square test* (3) (eigen verwerking)

Uit bovenstaande uiteenzetting kan besloten worden dat het verschil in nettomaandloon tussen mannen en vrouwen, oftewel het bestaan van een loonkloof, in de hand gewerkt wordt door het feit dat beide geslachten verschillen vertonen op vlak van leeftijdsstructuur, anciënniteit en arbeidsregime. Daar vrouwen zich voornamelijk in de lagere leeftijdsklassen situeren, minder dienstjaren hebben bewezen en meer deeltijdse betrekkingen uitoefenen, zullen zij een lager nettomaandloon ontvangen dan hun mannelijke collega's.

### 9.3.2.2 Discriminatie

Naast een verschil in objectieve factoren tussen mannen en vrouwen, kan ook discriminatie een sleutelrol spelen in de vaststelling van een significante loonkloof. Het al dan niet plaatsvinden van discriminerende praktijken kan nagegaan worden aan de hand van een regressieanalyse. In dit hoofdstuk worden de belangrijkste resultaten van de desbetreffende analyse weergegeven. Voor een gedetailleerde weergave van de output wordt verwezen naar bijlage J, waar de volledige SPSS-resultaten teruggevonden kunnen worden.

In wat volgt zal allereerst nagegaan worden in welke mate de variabele geslacht een invloed uitoefent op het ontvangen nettomaandloon. Dit wordt concreet gerealiseerd aan de hand van een enkelvoudige regressieanalyse. Hierna zal het model uitgebreid worden met andere objectieve variabelen, die eveneens de hoogte van het ontvangen loon kunnen bepalen. In deze meervoudige regressieanalyse zullen we de invloed van het geslacht van de werknemer op het ontvangen nettomaandloon analyseren wanneer de andere objectieve variabelen constant gehouden worden.<sup>43</sup> Tot deze objectieve variabelen behoren het statuut van de werknemer, het arbeidsregime, het al

<sup>43</sup> De techniek van de meervoudige regressieanalyse wordt ook in de literatuur toegepast, zoals in hoofdstuk 4, paragraaf 4.1.1 reeds besproken werd.

dan niet hebben van kinderen, de sector waarin men actief is, de opgebouwde anciënniteit, de leeftijdscategorie waartoe men behoort en het behaalde diploma. Met betrekking tot de objectieve factor diploma moet wel opgemerkt worden dat slechts 5 respondenten in het bezit zijn van een diploma als postgraduaat, master na master of doctor. Om te voorkomen dat de verkregen resultaten een vertekend beeld zouden geven, worden de antwoorden van deze 5 respondenten bij de antwoorden van de 23 respondenten met een masterdiploma gevoegd. Bijgevolg worden de categorieën masterdiploma en diploma als postgraduaat, master na master en doctor samengevoegd tot één categorie: masterdiploma / postgraduaat / master na master / doctoraat.

Echter, om zowel een enkelvoudige als een meervoudige regressieanalyse te kunnen uitvoeren, moet er eerst aan enkele voorwaarden voldaan worden. Ten eerste moeten alle opgenomen variabelen gekenmerkt worden door een interval- of ratioschaal. Als onafhankelijke variabele mogen ook dummyvariabelen, oftewel binaire variabelen, worden gebruikt. Alle opgenomen variabelen voldoen aan deze eerste voorwaarde, behalve de variabele diploma. Deze laatste moet immers als een ordinale variabele beschouwd worden. Zulke variabele mag geen deel uitmaken van een regressieanalyse. Om dit probleem op te lossen, zullen de verschillende categorieën binnen de variabele diploma als binaire variabelen in de regressie opgenomen worden. Op deze manier wordt de ordinale variabele diploma vervangen door de drie volgende binaire variabelen: middelbaar diploma, bachelordiploma en masterdiploma / postgraduaat / master na master / doctoraat. Iedere variabele kan bijgevolg de waarde 0 of 1 aannemen. Ingeval een respondent een middelbaar diploma heeft, dan zal deze variabele de waarde 1 aannemen, terwijl de variabelen bachelordiploma en masterdiploma / postgraduaat / master na master / doctoraat beide een waarde 0 zullen hebben. De respondent zal aldus telkens tot 1 van de 3 categorieën behoren. Echter, wanneer alle 3 de dummyvariabelen opgenomen zouden worden in de regressievergelijking, zal het multicollineariteitsprobleem, oftewel de *dummy variable trap*, zich voordoen. Het begrip multicollineariteit zal verder uitgebreid verduidelijkt worden. Om een *dummy variable trap* te vermijden moet 1 van de 3 variabelen uit de regressievergelijking verwijderd worden, dewelke dan als referentiebasis gebruikt wordt. In onze studie wordt ervoor geopteerd om de variabele middelbaar diploma uit de vergelijking te verwijderen, en dus als referentiebasis te gebruiken (Stock & Watson, 2007).

Als tweede voorwaarde moet het verband tussen de afhankelijke en iedere onafhankelijke variabele theoretisch causaal zijn. Uit de uiteenzetting gegeven in hoofdstuk 4 kan afgeleid worden dat de opgenomen variabelen inderdaad belangrijke determinanten vormen voor de hoogte van het ontvangen loon. Een derde voorwaarde houdt in dat het regressiemodel lineair moet zijn. Uit de figuren in bijlage K blijkt dat zowel het enkelvoudig als het meervoudig regressiemodel als lineair beschouwd kan worden, aangezien er bij geen enkele variabele een duidelijk geometrisch patroon, zoals een parabool of een exponentiële curve, zichtbaar is. Ten slotte moet er sprake zijn van homoscedasticiteit. Aan deze voorwaarde wordt voldaan indien voor elke combinatie van waarden van alle onafhankelijke variabelen een normale verdeling van de waarden van de afhankelijke variabele geldt. Hiertoe moeten de residuen enerzijds normaal verdeeld zijn. Uit de figuren weergegeven in bijlage L blijkt dat voor elke opgenomen variabele de residuen gekenmerkt worden door een normaalverdeling. Immers, alle punten liggen telkens op of rondom de diagonaal.



Anderzijds moeten de residuen eveneens evenwichtig gespreid zijn rond de horizontale nullijn. Uit de figuur in bijlage M blijkt dat dit inderdaad het geval is (De Vocht, 2010).

Voor een meervoudige regressieanalyse moet, naast bovenstaande voorwaarden, bijkomend aan de volgende verplichting worden voldaan: er mag geen sprake zijn van multicollineariteit. De objectieve factor leeftijd vertoont een hoge correlatie met de variabele anciënniteit, aangezien de correlatiecoëfficiënt tussen beide variabelen 0,87 bedraagt. Immers, personen die een hoge anciënniteit opgebouwd hebben, behoren doorgaans tot de oudere leeftijdscategorieën en vice versa. Bij dergelijke hoge correlatie is het moeilijk om het effect van anciënniteit op het nettomaandloon na te gaan, terwijl men de factor leeftijd constant houdt. Dit fenomeen wordt als *multicollineariteit* bestempeld (Stock & Watson, 2007). Om deze situatie te vermijden moet één van beide variabelen uit de regressievergelijking worden verwijderd. Wij hebben ervoor geopteerd om enkel de variabele anciënniteit in de regressieanalyse op te nemen.

Uit bovenstaande uiteenzetting kan besloten worden dat er aan alle voorwaarden voldaan wordt, waardoor zowel een enkelvoudige als een meervoudige regressieanalyse probleemloos kan worden uitgevoerd. Beide analyses worden uitgevoerd op een steekproef van 102 respondenten. Zoals uiteengezet in paragraaf 9.2.4 en 9.2.5 kan de dataset als een behoorlijk representatieve doorsnede van de Belgische arbeidsmarkt worden beschouwd. Indien een onderzochte variabele in de regressievergelijking significant is op een significantieniveau  $\alpha$  van 0,05, wordt dit aangegeven met het volgende symbool: \*.

#### A. Enkelvoudige regressieanalyse

<b>Regressievergelijking</b>	Nettomaandloon = 2.390,63 – 245,89* x Geslacht
<b>Adjusted R<sup>2</sup></b>	0,037

Tabel 9.12: Enkelvoudige regressieanalyse (eigen verwerking)

In de enkelvoudige regressieanalyse, die kan worden teruggevonden in tabel 9.12, wordt de invloed van het geslacht van de werknemer op het ontvangen nettomaandloon onderzocht. De variabele geslacht is een binaire variabele, die aldus enkel de waarde 0 of 1 kan aannemen. Voor een mannelijke werknemer zal de waarde van de variabele geslacht gelijk worden gesteld aan 0, terwijl de variabele de waarde 1 aanneemt voor een vrouwelijke werknemer. Volgens bovenstaande regressievergelijking zou een man gemiddeld 2.390,63 euro netto per maand verdienen. Voor een vrouwelijke werknemer ligt het ontvangen nettomaandloon 245,89 euro lager dan dat van haar mannelijke collega. Uit de regressieanalyse blijkt tevens dat, op een 5 procent significantieniveau, de variabele geslacht een significante bijdrage levert aan bovenstaand regressiemodel.

Echter, de *adjusted R<sup>2</sup>* bedraagt slechts 0,037. Dit betekent dat de variabele geslacht slechts 3,70 procent van de variabiliteit van de afhankelijke variabele verklaart (Anderson, Sweeney, & Williams, 2007). De variabele geslacht is bijgevolg niet goed in het voorspellen van de hoogte van het nettomaandloon. Dit is niet verwonderlijk aangezien, naast het geslacht van de werknemer, tal van andere factoren eveneens de hoogte van het loon bepalen, waarvoor in de enkelvoudige regressievergelijking niet gecontroleerd wordt. Om een preciezere inschatting te kunnen maken van de invloed van het geslacht van de werknemer op het nettoloon, moet eveneens rekening gehouden worden met deze additionele verklarende variabelen (*control variables*). Zodoende kan het effect van het geslacht op het nettoloon nagegaan worden, terwijl de bijkomende variabelen constant worden gehouden.

### B. Meervoudige regressieanalyse

Het nettomaandloon dat een werknemer ontvangt zal, naast het geslacht, eveneens afhangen van het statuut, het arbeidsregime, het al dan niet hebben van kinderen, de sector, de anciënniteit en het diploma. Aldus kan de volgende meervoudige regressievergelijking opgesteld worden:

<b>Regressievergelijking</b>	$\text{Nettomaandloon} = 799,84 - 129,15 \times \text{Geslacht} + 405,72^* \times \text{Statuut} + 343,89^* \times \text{Arbeidsregime} + 273,12^* \times \text{Kinderen} + 313,58^* \times \text{Sector} + 21,59^* \times \text{Anciënniteit} + 158,10^* \times \text{Bachelordiploma} + 595,96^* \times \text{Masterdiploma} / \text{postgraduaat} / \text{master na master} / \text{doctoraat}$
<b>Adjusted R<sup>2</sup></b>	0,565

Tabel 9.13: Meervoudige regressieanalyse (eigen verwerking)

In tabel 9.13 kan vastgesteld worden dat de opgenomen variabelen goed zijn in het verklaren van de hoogte van het nettomaandloon. Immers, de *adjusted R<sup>2</sup>* bedraagt 0,565, wat erop duidt dat de opgenomen variabelen 56,50 procent van de variabiliteit van de afhankelijke variabele verklaren. In wat volgt zal de invloed van de verschillende variabelen op het ontvangen nettomaandloon besproken worden.

Uit de regressievergelijking kan allereerst afgeleid worden dat een functie als kaderlid 405,72 euro meer opbrengt dan een positie als bediende, al de andere objectieve factoren constant gehouden. Ingeval er gefocust wordt op het arbeidsregime, zien we dat, wanneer alle andere factoren constant gehouden worden, het loonverschil tussen een deeltijds en een voltijds werkende persoon 343,89 euro bedraagt. Hiernaast kan er vastgesteld worden dat het hebben van kinderen het nettomaandloon met 273,12 euro doet toenemen, indien men met betrekking tot de overige variabelen dezelfde karakteristieken vertoont. Eveneens kan afgeleid worden dat personen die tewerkgesteld zijn in de overheidssector 313,58 euro meer verdienen in vergelijking met hun collega's uit de privésector, wanneer men voor de overige variabelen geen verschillen vertoont. Voor de variabele anciënniteit kan er vastgesteld worden dat een werknemer 21,59 euro meer

verdient naarmate deze in een hogere anciënniteitscategorie terechtkomt, alle andere variabelen constant gehouden. Aangezien wij ervoor geopteerd hebben om de variabele middelbaar diploma uit de regressievergelijking te laten, worden de coëfficiënten van bachelordiploma en masterdiploma / postgraduaat / master na master / doctoraat als volgt geïnterpreteerd: een werknemer met een bachelordiploma verdient 158,10 euro meer dan een persoon met een middelbaar diploma, terwijl men 595,96 euro meer verdient indien men een masterdiploma of een diploma als postgraduaat, master na master of doctor op zak heeft. Opnieuw wordt hierbij verondersteld dat de overige variabelen constant worden gehouden. Opgemerkt kan worden dat de zojuist besproken variabelen allen een significante bijdrage leveren aan het meervoudige regressiemodel, op een significantieniveau  $\alpha$  van 0,05.

Tot slot wordt er gefocust op de belangrijkste loonbeïnvloedende variabele in het kader van onze masterproef, namelijk het geslacht van de werknemer. Eerst en vooral kan de relevante vaststelling gedaan worden dat de variabele geslacht gekenmerkt wordt door een negatieve coëfficiënt. Aangezien de variabele geslacht de waarde 1 aanneemt wanneer het een vrouw betreft, kan er aldus vastgesteld worden dat het gemiddeld nettoloon van een vrouw steeds lager zal zijn dan dat van een mannelijke werknemer. Uit bovenstaande regressieanalyse blijkt dat enkel en alleen het feit dat men een vrouw is, ervoor zorgt dat men 129,15 euro minder verdient dan een man.<sup>44</sup> Er kan aldus worden besloten dat, wanneer mannen en vrouwen dezelfde objectieve arbeidsmarkteigenschappen vertonen, vrouwen toch lager beloond worden dan mannen. Opgemerkt moet worden dat de bijdrage van het geslacht van de werknemer aan het meervoudig regressiemodel niet als significant beschouwd kan worden op een significantieniveau  $\alpha$  van 5 procent. De variabele geslacht kan wel als significant gezien worden wanneer een minder streng significantieniveau van 14,70 procent gehanteerd wordt. Desalniettemin kan er besloten worden dat, naast het feit dat mannen en vrouwen significante verschillen vertonen op vlak van leeftijdsstructuur, anciënniteit en arbeidsregime (paragraaf 9.3.2.1), discriminerende praktijken eveneens een rol spelen in het vastgestelde loonverschil. Immers, het negatieve teken dat de coëfficiënt van de variabele geslacht kenmerkt, geeft een indicatie van discriminatie.

Bijkomend kan aan de hand van de meervoudige regressievergelijking uit tabel 9.13 een schatting van de heersende loonkloof in de geënquêteerde bedrijven bekomen worden. Hiertoe zal gebruik gemaakt worden van de gegevens die gelden voor de gemiddelde werknemer in de steekproef. Het profiel van de gemiddelde werknemer kan teruggevonden worden in tabel 9.14. De gemiddelde respondent heeft een bediendestatuut, werkt voltijds, heeft kinderen, werkt in de overheidssector, heeft een anciënniteit tussen 20 en 25 jaar opgebouwd en is in het bezit van een bachelordiploma.

Voor een mannelijke werknemer geldt aldus de volgende vergelijking:

$$\text{Nettomaandloon} = 799,84 - 129,15 \times 0 + 405,72 \times 0 + 343,89 \times 1 + 273,12 \times 1 + 313,58 \times 1 + 21,59 \times 22,50 + 158,10 \times 1 + 595,96 \times 0 = 2.374,31 \text{ euro}$$

<sup>44</sup> Aangezien het onmogelijk is om alle objectieve factoren waarin mannen en vrouwen kunnen verschillen op te nemen in de regressieanalyse, kan de invloed van het geslacht van de werknemer op het nettomaandloon worden onder- of overschat.

Voor een vrouwelijke werknemer kan het volgende nettomaandloon berekend worden:

$$\text{Nettomaandloon} = 799,84 - 129,15 \times 1 + 405,72 \times 0 + 343,89 \times 1 + 273,12 \times 1 + 313,58 \times 1 + 21,59 \times 22,50 + 158,10 \times 1 + 595,96 \times 0 = 2.245,16 \text{ euro}$$

De loonkloof in de geënquêteerde bedrijven bedraagt bijgevolg 5,43 procent  $(\frac{2.374,31 \text{ euro} - 2.245,16 \text{ euro}}{2.374,31 \text{ euro}})$ .

In de onderzochte steekproef verdienen vrouwen op maandbasis bij benadering aldus 5,43 procent minder dan hun mannelijke collega's.

	Gemiddelde	Waarde variabele	Profiel van de gemiddelde werknemer
Statuut	0,30	0	Bediende
Arbeidsregime	0,84	1	Voltijds
Kinderen	0,79	1	Kinderen
Sector	0,63	1	Overheid
Anciënniteit	22,84	22,50	Tussen 20 en 25 jaar anciënniteit
Diploma	1	1	Bachelordiploma

Tabel 9.14: Profiel van de gemiddelde werknemer (eigen verwerking)

## 9.4 Statistische analyse van de kloof in extralegale voordelen

### 9.4.1 De kloof in de waardering van de bevraagde extralegale voordelen

In deze paragraaf wordt er getracht een antwoord te vinden op de volgende vraag: 'Is er een verschil in de voorkeur naar extralegale voordelen naargelang het geslacht van de werknemer?'. Hiertoe werd aan de respondenten van zowel KBC Belgium als van het Rijksadministratief Centrum Hasselt gevraagd om twaalf verschillende extralegale voordelen te waarderen op basis van een 5-punt Likertschaal, gaande van (1) ik vind dit extralegaal voordeel helemaal niet belangrijk tot (5) ik vind dit extralegaal voordeel heel belangrijk:

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Helemaal niet belangrijk (HNB)	Niet belangrijk (NB)	Noch onbelangrijk, noch belangrijk (NB/B)	Belangrijk (B)	Heel belangrijk (HB)

De volgende twaalf extralegale voordelen werden opgenomen in de enquête en zullen aldus het onderwerp van ons onderzoek uitmaken: aandelen, winstdeelname of bonussen; een firmawagen en een tankkaart; gratis maaltijden of een korting op maaltijden; een groepsverzekering of een aanvullend pensioen; een GSM; een hospitalisatieverzekering; privé internet; een onkostenvergoeding; een laptop; maaltijdcheques; de mogelijkheid tot thuiswerken of het hebben

van flexibele werktijden; en ten slotte het krijgen van een toegangskorting voor bijvoorbeeld musea, pretparken of vakantieresorts.

Vooreerst zal nagegaan worden welke waarde de respondenten over het algemeen hechten aan bovenvernoemde extralegale voordelen. Uit tabel 9.15 blijkt dat de meeste respondenten de volgende extralegale voordelen als een zeer belangrijke component van het loonpakket beschouwen: een groepsverzekering of een aanvullend pensioen, een hospitalisatieverzekering, een onkostenvergoeding, maaltijdcheques en de mogelijkheid tot thuiswerken of het hebben van flexibele werktijden. Extralegale voordelen zoals aandelen, winstdeelname of bonussen, een firmawagen en een tankkaart, een GSM, privé internet, een laptop en het krijgen van een toegangskorting worden daarentegen voornamelijk als helemaal niet belangrijk gewaardeerd. Ten slotte waarderen de meeste respondenten het ontvangen van gratis maaltijden of een korting op maaltijden als noch onbelangrijk, noch belangrijk. De ondervraagde werknemers staan aldus neutraal ten opzichte van dit extralegaal voordeel.

	% HNB	% NB	% NB/B	% B	% HB
Aandelen, winstdeelname of bonussen <sup>45</sup>	31,30%	11,10%	18,20%	19,20%	20,20%
Firmawagen en tankkaart <sup>46</sup>	23,50%	15,30%	19,40%	20,40%	21,40%
Gratis maaltijden of korting op maaltijden <sup>47</sup>	20%	14%	23%	21%	22%
Groepsverzekering of aanvullend pensioen	4,90%	1%	7,80%	21,60%	64,70%
GSM <sup>48</sup>	36,40%	16,20%	22,20%	12,10%	13,10%
Hospitalisatieverzekering	7,80%	5,90%	7,80%	16,70%	61,80%
Internet privé <sup>49</sup>	40,20%	18,60%	17,50%	12,40%	11,30%
Onkostenvergoeding <sup>50</sup>	10,20%	5,10%	22,40%	27,60%	34,70%
Laptop <sup>51</sup>	28,30%	15,20%	24,20%	20,20%	12,10%
Maaltijdcheques <sup>52</sup>	15,50%	7,20%	19,60%	25,80%	32%
Mogelijkheid tot thuiswerken of flexibele werktijden <sup>53</sup>	7,10%	9,10%	19,20%	21,20%	43,40%
Toegangskorting <sup>54</sup>	39%	17%	23%	14%	7%

Tabel 9.15: Percentage van de respondenten dat een bepaald extralegaal voordeel helemaal niet belangrijk (HNB), niet belangrijk (NB), noch onbelangrijk, noch belangrijk (NB/B), belangrijk (B) en heel belangrijk (HB) vindt (eigen verwerking)

<sup>45</sup> Drie mannen hebben deze vraag niet ingevuld.

<sup>46</sup> Vier mannen hebben deze vraag niet ingevuld.

<sup>47</sup> Twee mannen hebben deze vraag niet ingevuld.

<sup>48</sup> Drie respondenten hebben deze vraag niet ingevuld (twee mannen en één vrouw).

<sup>49</sup> Vijf respondenten hebben deze vraag niet ingevuld (vier mannen en één vrouw).

<sup>50</sup> Vier mannen hebben deze vraag niet ingevuld.

<sup>51</sup> Drie mannen hebben deze vraag niet ingevuld.

<sup>52</sup> Vijf respondenten hebben deze vraag niet ingevuld (vier mannen en één vrouw).

<sup>53</sup> Drie mannen hebben deze vraag niet ingevuld.

<sup>54</sup> Twee mannen hebben deze vraag niet ingevuld.

Ten tweede wordt er onderzocht of de bevroagde mannen en vrouwen significante verschillen vertonen in de waardering van de geënquêteerde extralegale voordelen. Dit kan geanalyseerd worden aan de hand van een *t-toets voor twee onafhankelijke steekproeven*. Zoals eerder aangehaald, wordt er in deze test getoetst of de gemiddelden van een bepaalde variabele (de gemiddelde waarderingen van de verschillende extralegale voordelen) van twee populaties (de populatie mannen en de populatie vrouwen) aan elkaar gelijk zijn (De Vocht, 2010).<sup>55</sup> De volgende hypothese wordt aldus getest:

$H_0$ : gemiddelde waardering van een bepaald extralegaal voordeel door mannen =  
gemiddelde waardering van een bepaald extralegaal voordeel door vrouwen

$H_1$ : gemiddelde waardering van een bepaald extralegaal voordeel door mannen  $\neq$   
gemiddelde waardering van een bepaald extralegaal voordeel door vrouwen

De kernresultaten van de t-toets voor twee onafhankelijke steekproeven worden weergegeven in tabel 9.16. Wanneer we telkens kijken naar de gemiddelde waardering van de verschillende extralegale voordelen naargelang geslacht, zien we dat de volgende voordelen hoger gewaardeerd worden door mannelijke werknemers: aandelen, winstdeelname of bonussen, een hospitalisatieverzekering, privé internet en een onkostenvergoeding. Aan de hand van de bijhorende p-waarde kan nagegaan worden of dit verschil in waardering als statistisch significant beschouwd kan worden. Indien de p-waarde kleiner is dan het significantieniveau  $\alpha$ , die 0,05 bedraagt, kan de nulhypothese, dat mannen en vrouwen het extralegaal voordeel gelijkaardig waarderen, verworpen worden. In dat geval bestaat er aldus een significant verschil in de waardering naargelang geslacht. Enkel voor aandelen, winstdeelname of bonussen kan vastgesteld worden dat mannen deze statistisch significant hoger waarderen dan vrouwen.

De andere extralegale voordelen worden allen gemiddeld gezien hoger gewaardeerd door de vrouwelijke respondenten. Tot de hoger gewaardeerde voordelen behoren onder andere een firmawagen en een tankkaart, hetgeen als een opmerkelijke bevinding beschouwd kan worden. Immers, zulke extralegale voordelen hebben doorgaans een mannelijke connotatie. De overige voordelen die een hogere vrouwelijke waardering ontvangen zijn de volgende: gratis maaltijden of een korting op maaltijden, een groepsverzekering of een aanvullend pensioen, een GSM, een laptop, maaltijdcheques, de mogelijkheid tot thuiswerken of het hebben van flexibele werktijden en het krijgen van een toegangskorting. Aan de hand van de p-waarden kan afgeleid worden dat enkel de waardering van de mogelijkheid tot thuiswerken, het hebben van flexibele werktijden en het krijgen van een toegangskorting statistisch significant hoger gewaardeerd worden door de vrouwelijke respondenten.

---

<sup>55</sup> Er wordt voldaan aan de twee voorwaarden om een t-toets voor twee onafhankelijke steekproeven uit te voeren. Ten eerste zijn de twee steekproeven aselekt. Ten tweede worden beide steekproeven vertegenwoordigd door meer dan dertig respondenten (De Vocht, 2010).

<b>T-toets voor twee onafhankelijke steekproeven</b>		
<b>Waardering aandelen, winstdeelname of bonussen</b>		
	Gemiddelde waardering	P-waarde
Man	3,10	0,049
Vrouw	2,47	
<b>Waardering firmawagen en tankkaart</b>		
	Gemiddelde waardering	P-waarde
Man	2,82	0,103
Vrouw	3,32	
<b>Waardering gratis maaltijden of korting op maaltijden</b>		
	Gemiddelde waardering	P-waarde
Man	2,98	0,261
Vrouw	3,32	
<b>Waardering groepsverzekering of aanvullend pensioen</b>		
	Gemiddelde waardering	P-waarde
Man	4,31	0,197
Vrouw	4,55	
<b>Waardering GSM</b>		
	Gemiddelde waardering	P-waarde
Man	2,48	0,921
Vrouw	2,51	
<b>Waardering hospitalisatieverzekering</b>		
	Gemiddelde waardering	P-waarde
Man	4,27	0,416
Vrouw	4,05	
<b>Waardering privé internet</b>		
	Gemiddelde waardering	P-waarde
Man	2,50	0,217
Vrouw	2,14	
<b>Waardering onkostenvergoeding</b>		
	Gemiddelde waardering	P-waarde
Man	3,73	0,854
Vrouw	3,68	
<b>Waardering laptop</b>		
	Gemiddelde waardering	P-waarde
Man	2,66	0,517
Vrouw	2,84	
<b>Waardering maaltijdcheques</b>		
	Gemiddelde waardering	P-waarde
Man	3,32	0,076
Vrouw	3,84	

<b>Waardering mogelijkheid tot thuiswerken of flexibele werktijden</b>		
	Gemiddelde waardering	P-waarde
Man	3,57	0,004
Vrouw	4,29	
<b>Waardering toegangskorting</b>		
	Gemiddelde waardering	P-waarde
Man	2,10	0,022
Vrouw	2,71	

Tabel 9.16: T-toets voor twee onafhankelijke steekproeven (2) (eigen verwerking)

Nadat de verschillen in preferenties tussen mannen en vrouwen zijn vastgesteld, wordt in wat volgt gefocust op de werkelijke situatie met betrekking tot de ontvangen voordelen.

## 9.4.2 De kloof in het recht op de bevraagde extralegale voordelen

### 9.4.2.1 Analyse van het recht op de individuele extralegale voordelen

In deze paragraaf wordt onderzocht of er een statistisch significante relatie bestaat tussen het geslacht van de werknemer en het verkrijgen van een specifiek extralegaal voordeel. De volgende hypothese wordt aldus onderzocht:

$H_0$ : er bestaat geen statistisch significante relatie tussen het geslacht van de werknemer en het verkrijgen van een bepaald extralegaal voordeel

$H_1$ : er bestaat een statistisch significante relatie tussen het geslacht van de werknemer en het verkrijgen van een bepaald extralegaal voordeel

Het bestaan van een relatie tussen het geslacht van de werknemer en het recht op een bepaald voordeel kan het best onderzocht worden aan de hand van een kruistabelanalyse. De verkregen output geeft immers weer hoeveel mannen en hoeveel vrouwen het desbetreffende extralegaal voordeel wel of niet ontvangen. Dit recht wordt zowel in absolute als in relatieve eenheden uitgedrukt. Wanneer uit de kruistabel blijkt dat de verhoudingen tussen mannen en vrouwen in de steekproef verschillen, kan op basis van de *Pearson Chi-Square test* worden onderzocht of deze verschillen al dan niet statistisch significant zijn. Opnieuw hanteren we een significantieniveau  $\alpha$  van 0,05.

Indien er statistisch significante verschillen in de beschikbaarheid van de bevraagde extralegale voordelen naargelang het geslacht van de werknemer vastgesteld kunnen worden, zal er sprake zijn van een belangrijke kloof tussen mannen en vrouwen op vlak van deze voordelen. De eventuele kloof in het recht op bepaalde extralegale voordelen zal bijgevolg een versterkend effect hebben op de eerder vastgestelde loonkloof.



Onderstaande tabel (tabel 9.17) bevat de resultaten van de kruistabelanalyses voor ieder ondervraagd extralegaal voordeel. De gevonden uitkomsten zullen hierna besproken worden.

<b>Pearson Chi-Square test</b>							
<b>Geslacht</b>						<b>Chi-Square test</b>	
		Man		Vrouw	Totaal	Pearson Chi-Square	P-waarde
Recht op aandelen, winstdeelnamen of bonussen	Nee	N	38	27	65	1,41	0,236
		%	59,40%	71,10%	63,70%		
	Ja	N	26	11	37		
		%	40,60%	28,90%	36,30%		
Totaal	N	64	38	102			
		%	100%	100%	100%		
		Man		Vrouw	Totaal	Pearson Chi-Square	P-waarde
Recht op firmawagen en tankkaart	Nee	N	53	34	87	1,62	0,203
		%	82,80%	91,90%	86,10%		
	Ja	N	11	3	14		
		%	17,20%	8,10%	13,90%		
Totaal	N	64	37	101			
		%	100%	100%	100%		
		Man		Vrouw	Totaal	Pearson Chi-Square	P-waarde
Recht op gratis maaltijden of korting op maaltijden	Nee	N	28	18	48	0,13	0,723
		%	43,80%	47,40%	45,10%		
	Ja	N	36	20	56		
		%	56,30%	52,60%	54,90%		
Totaal	N	64	39	102			
		%	100%	100%	100%		
		Man		Vrouw	Totaal	Pearson Chi-Square	P-waarde
Recht op groepsverzekering en/of aanvullend pensioen	Nee	N	36	23	59	0,18	0,672
		%	56,30%	60,50%	57,80%		
	Ja	N	28	15	43		
		%	43,80%	39,50%	42,20%		
Totaal	N	64	38	102			
		%	100%	100%	100%		
		Man		Vrouw	Totaal	Pearson Chi-Square	P-waarde
Recht op een GSM	Nee	N	48	33	81	2,05	0,153
		%	75%	86,80%	79,40%		
	Ja	N	16	5	21		
		%	25%	13,20%	20,60%		
Totaal	N	64	38	102			
		%	100%	100%	100%		

		Man	Vrouw	Totaal	Pearson Chi-Square	P-waarde			
Recht op een hospitalisatie-verzekering	Nee	N	16	16	32	3,24	0,072		
		%	25%	42,10%	31,40%				
	Ja	N	48	22	70				
		%	75%	57,90%	68,60%				
Totaal	N	64	38	102					
		%	100%	100%	100%				
		Man	Vrouw	Totaal	Pearson Chi-Square	P-waarde			
Recht op internet voor privégebruik	Nee	N	63	38	101	0,60	0,439		
		%	98,40%	100%	99%				
	Ja	N	1	0	1				
		%	1,60%	0%	1%				
Totaal	N	64	38	102					
		%	100%	100%	100%				
		Man	Vrouw	Totaal	Pearson Chi-Square	P-waarde			
Recht op een onkosten-vergoeding	Nee	N	17	19	36	5,74	0,017		
		%	26,60%	50%	35,30%				
	Ja	N	47	19	66			0,24	0,017
		%	73,40%	50%	64,70%				
Totaal	N	64	38	102					
		%	100%	100%	100%				
		Man	Vrouw	Totaal	Pearson Chi-Square	P-waarde			
Recht op een laptop	Nee	N	49	34	83	2,21	0,137		
		%	77,80%	89,50%	82,20%				
	Ja	N	14	4	18			Cramer's V	P-waarde
		%	22,20%	10,50%	17,80%				
Totaal	N	63	38	101					
		%	100%	100%	100%				
		Man	Vrouw	Totaal	Pearson Chi-Square	P-waarde			
Recht op maaltijdcheques	Nee	N	36	27	63	1,95	0,162		
		%	57,10%	71,10%	62,40%				
	Ja	N	27	11	38			0,24	0,017
		%	42,90%	28,90%	37,60%				
Totaal	N	63	38	101					
		%	100%	100%	100%				
		Man	Vrouw	Totaal	Pearson Chi-Square	P-waarde			
Recht op de mogelijkheid tot thuiswerken en/of flexibele werktijden	Nee	N	49	25	74	1,39	0,238		
		%	76,60%	65,80%	72,50%				
	Ja	N	15	13	28			27%	
		%	23,40%	34,20%					
Totaal	N	64	38	102					
		%	100%	100%	100%				

			Man	Vrouw	Totaal	Pearson Chi-Square	P-waarde
Recht op toegangs-kortingen voor specifieke evenementen	Nee	N	38	18	56	1,39	0,239
		%	59,40%	47,40%	54,90%		
	Ja	N	26	20	46		
		%	40,60%	52,60%	45,10%		
	Totaal	N	64	38	102		
		%	100%	100%	100%		

Tabel 9.17: *Pearson Chi-Square test* (4) (eigen verwerking)

Op basis van bovenstaande tabel kunnen vooreest enkele algemene vaststellingen worden gedaan. Met betrekking tot het recht op aandelen, winstdeelname of bonussen, blijkt de grote meerderheid, namelijk 64 procent van de bevroagde respondenten, geen recht te hebben op dit extralegaal voordeel als onderdeel van het beloningspakket. Relatief gezien hebben vooral vrouwen geen recht op dit voordeel. Eenzelfde conclusie kan gemaakt worden voor een firmawagen en een tankkaart<sup>56</sup>. Immers, 17,20 procent van de ondervraagde mannen beschikt over dergelijk extralegaal voordeel, terwijl dit percentage voor vrouwen slechts 8,10 procent bedraagt.

Met betrekking tot gratis maaltijden of korting op maaltijden, blijkt dat 54,90 procent van de onderzochte werknemers dit voordeel als compensatievorm ontvangt. Verder kan uit tabel 9.17 worden afgeleid dat mannen en vrouwen in ongeveer dezelfde mate over gratis maaltijden of korting op maaltijden beschikken. Een kleine meerderheid van de respondenten heeft geen recht op een groepsverzekering en/of een aanvullend pensioen. Opnieuw kan vastgesteld worden dat er geen sterke afwijkingen bestaan tussen de mannelijke en de vrouwelijke beroepsbevolking.

De overgrote meerderheid van de bevroagde werknemers heeft geen recht op een GSM als extralegaal voordeel. Indien er wordt gefocust op degenen die er wel recht op hebben, blijken vooral mannen hierin vertegenwoordigd te zijn. Uit de tabel blijkt verder dat 68,60 procent van de respondenten recht heeft op een hospitalisatieverzekering. Procentueel gezien hebben wederom meer mannen dan vrouwen recht op dit extralegaal voordeel. Uit tabel 9.17 kan worden afgeleid dat slechts één respondent recht heeft op internet voor privégebruik. Vermits deze vaststelling sterk contrasteert met de overige ontvangen antwoorden, is het mogelijk dat deze respondent de vraag onjuist heeft geïnterpreteerd of per vergissing het verkeerde antwoord heeft aangeduid. Er kan aldus met zekerheid worden gesteld dat er geen verband bestaat tussen het geslacht van de werknemer en het recht op dit extralegaal voordeel, vermits slechts één respondent aangeeft over dit recht te beschikken.

Op vlak van een onkostenvergoeding blijkt dat de meeste respondenten over dit extralegaal voordeel beschikken. Binnen deze categorie nemen mannen het grootste aandeel in beslag. 73,40 procent van de ondervraagde mannen ontvangt namelijk een onkostenvergoeding. Voor de onderzochte vrouwen in de steekproef bedraagt dit percentage 50 procent. Vrouwen blijken in

<sup>56</sup> Deze vraag werd door 1 respondent niet ingevuld. Er is aldus sprake van 1 *missing value*.

mindere mate recht te hebben op een laptop dan mannen.<sup>57</sup> Toch kan er niet gesproken worden van een groot observeerbaar verschil. Met betrekking tot het recht op maaltijdcheques daarentegen, beschikken procentueel gezien duidelijk meer mannen dan vrouwen over dit extralegaal voordeel.<sup>58</sup> 42,90 procent van de ondervraagde mannen ontvangt maaltijdcheques, terwijl dit percentage voor de vrouwelijke werknemers slechts 28,90 procent bedraagt.

In tegenstelling tot de extralegale voordelen die reeds bestudeerd werden, beschikken relatief gezien meer vrouwen dan mannen over de mogelijkheid om thuis te werken of om de werkuren af te stemmen op het privéleven. Immers, 34,20 procent van de vrouwelijke respondenten werkt thuis of beschikt over flexibele werktijden, terwijl slechts 23,40 procent van de mannen recht heeft op dit voordeel. Bovendien hebben vrouwen eveneens meer recht op toegangskortingen. Immers, 52,60 procent van de vrouwen in de steekproef behoort tot de categorie die recht heeft op zulk voordeel. Mannen vertegenwoordigen hierin een kleiner aandeel van 40,60 procent.

Uit voorgaande uiteenzetting blijkt telkens dat, relatief gezien, meer mannen dan vrouwen recht hebben op de bevraagde extralegale voordelen. Enkel voor het recht op thuiswerken, het hebben van flexibele werktijden en het recht op toegangskortingen nemen vrouwen de bovenhand. Echter, aan de hand van een *Pearson Chi-Square test* blijkt dat de eerder vastgestelde verschillen statistisch niet significant zijn. Immers, voor alle extralegale voordelen is de p-waarde groter dan het significantieniveau  $\alpha$  van 0,05. Er blijkt bijgevolg geen grote kloof tussen mannen en vrouwen te bestaan op vlak van het recht op de individuele extralegale voordelen. Enkel voor het recht op een onkostenvergoeding kan een statistisch significante relatie met het geslacht van de werknemer vastgesteld worden. De *Cramer's V*-waarde van 0,24 duidt op een zwakke samenhang.

De vaststelling dat er geen significante relatie bestaat tussen het geslacht van de werknemer en het recht op een groepsverzekering en/of een aanvullend pensioen, kan verklaard worden door het feit dat groepsverzekeringen en aanvullende pensioenen voornamelijk op sector- of ondernemingsniveau, en dus niet op individueel niveau<sup>59</sup>, geregeld worden. Bijgevolg is dergelijke regeling op alle werknemers binnen de sector of binnen het bedrijf van toepassing en wordt er dus geen onderscheid gemaakt tussen mannen en vrouwen.

Ook voor het recht op een hospitalisatieverzekering kan dergelijke redenering worden opgebouwd. Immers, een hospitalisatieverzekering wordt doorgaans op ondernemingsniveau toegekend. Bijgevolg zijn de eerder vastgestelde verschillen (hoewel statistisch niet significant) tussen mannen en vrouwen niet te wijten aan het geslacht van de werknemer, maar aan de sector waarin men actief is. Dit kan eveneens door middel van een kruistabelanalyse worden onderzocht, dewelke wordt weergegeven in tabel 9.18.

---

<sup>57</sup> Deze vraag werd door 1 respondent niet ingevuld. Er is aldus sprake van 1 *missing value*.

<sup>58</sup> Deze vraag werd door 1 respondent niet ingevuld. Er is aldus sprake van 1 *missing value*.

<sup>59</sup> De toekenning van een individueel aanvullend pensioen mag slechts occasioneel en niet-stelselmatig worden toegepast (Heylen et al., 2011). Individueel aanvullende pensioentoezeggingen zullen aldus niet frequent voorkomen.

<b>Pearson Chi-Square test</b>							
<b>Sector</b>						<b>Chi-Square test</b>	
		Privésector	Overheidssector	Totaal		Pearson Chi-Square	P-waarde
Recht op hospitalisatieverzekering	Nee	N	0	32	32	27,69	0,000
		%	0%	50%	31,40%	<i>Cramer's V</i>	P-waarde
	Ja	N	38	32	70	0,52	0,000
		%	100%	50%	68,60%		
	Totaal	N	38	64	102		
		%	100%	100%	100%		

Tabel 9.18: *Pearson Chi-Square test* (5) (eigen verwerking)

Uit tabel 9.18 kan duidelijk afgeleid worden dat alle respondenten tewerkgesteld in het privébedrijf recht hebben op een hospitalisatieverzekering, terwijl in het overheidsbedrijf slechts de helft van de respondenten over zulk recht beschikt.<sup>60</sup> Het feit dat de p-waarde gelijk is aan 0,00, en dus kleiner is dan het significantieniveau  $\alpha$  van 0,05, betekent dat er inderdaad een statistisch significante relatie bestaat tussen de sector waarin men tewerkgesteld is en het ontvangen van een hospitalisatieverzekering. De waarde van *Cramer's V* geeft aan dat er sprake is van een matig sterke samenhang.

De opgetekende verschillen tussen mannen en vrouwen betreffende het recht op een hospitalisatieverzekering zijn aldus te wijten aan de sector waarin men actief is. Immers, het merendeel van de geënquêteerde vrouwen, namelijk 71,10 procent, is tewerkgesteld in de overheidssector, dewelke gekenmerkt wordt door de lagere kans op het ontvangen van een hospitalisatieverzekering.

#### 9.4.2.2 Analyse van het totaal aantal ontvangen extralegale voordelen

Uit voorgaande analyse blijkt dat vrouwen, hoewel niet statistisch significant, op elk van de bevraagde extralegale voordelen minder recht hebben dan hun mannelijke collega's. Enkel het recht op thuiswerken, flexibele werktijden en het ontvangen van toegangskortingen vormen hierbij een uitzondering.

In deze paragraaf zal bijkomend nagegaan worden of vrouwen in het totaal over minder extralegale voordelen beschikken dan de mannelijke werknemers. De volgende hypothese zal bijgevolg getest worden:

<sup>60</sup> Ondanks het feit dat een hospitalisatieverzekering doorgaans op ondernemingsniveau wordt toegekend, heeft toch slechts 50 procent van de werknemers in het overheidsbedrijf hier recht op. Een verklaring hiervoor zou kunnen liggen in het feit dat een hospitalisatieverzekering toegekend wordt aan slechts enkele afdelingen binnen het bedrijf in kwestie.

$H_0$ : gemiddeld aantal extralegale voordelen mannen = gemiddeld aantal extralegale voordelen vrouwen

$H_1$ : gemiddeld aantal extralegale voordelen mannen  $\neq$  gemiddeld aantal extralegale voordelen vrouwen

Bovenstaande nulhypothese kan getest worden aan de hand van een *t-toets voor twee onafhankelijke steekproeven*.<sup>61</sup> De kernresultaten van deze test worden weergegeven in tabel 9.19.

<b>T-toets voor twee onafhankelijke steekproeven</b>		
	Gemiddeld aantal extralegale voordelen	P-waarde
Man	4,61	0,137
Vrouw	3,76	

Tabel 9.19: T-toets voor twee onafhankelijke steekproeven (3) (eigen verwerking)

Uit de tweede kolom van bovenstaande tabel blijkt dat mannen gemiddeld gezien meer extralegale voordelen ontvangen dan hun vrouwelijke collega's. Echter, het vastgestelde verschil kan als gering beschouwd worden, hetgeen bevestigd wordt door de bijhorende p-waarde. Deze bedraagt immers meer dan het significantieniveau  $\alpha$  van 0,05. De nulhypothese, die stelt dat het gemiddeld aantal extralegale voordelen dat beide geslachten ontvangen gelijk is, kan worden aanvaard. Op vlak van het totaal aantal ontvangen extralegale voordelen, kan er aldus geen significante kloof naargelang geslacht gevonden worden.

Voorgaande vaststelling kan gestaafd worden aan de hand van de regressie-analyse weergegeven in bijlage N. Immers, uit de regressievergelijking kan afgeleid worden dat het geslacht van de werknemer een negatieve invloed heeft op het totaal aantal extralegale voordelen waarop men recht heeft. Vrouwen ontvangen bijgevolg minder voordelen dan mannen. Nochtans blijkt uit de vergelijking tevens dat het geslacht van de werknemer geen significante invloed heeft op het totaal aantal ontvangen voordelen. Echter, de analyse uitgevoerd in bijlage N moet voorzichtig geïnterpreteerd worden, aangezien er voor geen enkele variabele een significante invloed vastgesteld kan worden. Bovendien blijken bepaalde variabelen, zoals de anciënniteit van de werknemer, een negatieve invloed uit te oefenen op het totaal aantal ontvangen voordelen, terwijl dit in werkelijkheid doorgaans niet het geval zal zijn.

---

<sup>61</sup> Er wordt voldaan aan de twee voorwaarden om een t-toets voor twee onafhankelijke steekproeven uit te voeren. Ten eerste zijn beide steekproeven aselekt. Ten tweede worden beide steekproeven vertegenwoordigd door meer dan dertig respondenten (De Vocht, 2010).

### **9.4.3 Afstemming van het ontvangen pakket extralegale voordelen op de voorkeur**

In deze paragraaf zal nagegaan worden of het werkelijk ontvangen pakket extralegale voordelen is afgestemd op de voorkeuren van de werknemers. Hiertoe wordt er gebruik gemaakt van de gegevens die teruggevonden kunnen worden in tabel 9.20. Deze analyse kan inzichten bieden die relevant zijn voor het beloningsbeleid van de werkgever. Werknemers zullen immers minder gemotiveerd zijn wanneer ze geen recht hebben op een extralegaal voordeel waaraan veel waarde gehecht wordt.

Indien er wordt gefocust op aandelen, winstdeelnamen of bonussen, kan er vastgesteld worden dat de ondervraagde werknemers deze gemiddeld gezien als noch onbelangrijk, noch belangrijk waarderen. Deze waardering wordt eveneens toegekend aan een bedrijfswagen en een tankkaart. De meerderheid van de werknemers, namelijk respectievelijk 63,70 procent en 86,10 procent, ontvangt beide voordelen ook niet als onderdeel van het loonpakket. Preferenties en beschikbaarheid zijn aldus op elkaar afgestemd. Opgemerkt kan worden dat de mannelijke werknemers aandelen, winstdeelnamen of bonussen significant hoger waarderen dan de vrouwelijke werknemers (zie paragraaf 9.4.1). Uit tabel 9.17 van paragraaf 9.4.2.1 blijkt dat mannen eveneens meer recht hebben op deze beloningsvorm dan hun vrouwelijke collega's.

Het voordeel gratis maaltijden en korting op maaltijden wordt, net als de zojuist besproken voordelen, als noch onbelangrijk, noch belangrijk gewaardeerd. Echter, voor de meerderheid, namelijk voor 54,90 procent van de bevroegde respondenten, vormt dit voordeel toch een component van het beloningspakket. Een groepsverzekering en een aanvullend pensioen krijgt een hogere waardering toegekend. De bevroegde respondenten beschouwen dit voordeel immers als een belangrijke beloningsvorm. Desondanks heeft slechts 42,20 procent van de werknemers recht op dit voordeel.

De gemiddelde waardering van een GSM situeert zich tussen niet belangrijk en noch onbelangrijk, noch belangrijk. De respondenten hechten aan dit voordeel dus niet zo'n grote waarde. Het beloningsbeleid is hiermee niet in strijd, aangezien slechts 20,60 procent van de werknemers een GSM ontvangt. Een hospitalisatieverzekering wordt daarentegen als belangrijk gepercipieerd. De meerderheid van de respondenten, namelijk 68,60 procent, ontvangt dit voordeel als een onderdeel van het beloningspakket. Voorkeur en recht zijn aldus op elkaar afgestemd.

Het ontvangen van internet voor privégebruik wordt door de gemiddelde respondent als niet belangrijk beschouwd. Uit ons onderzoek blijkt dat slechts één respondent recht heeft op laatst vernoemd voordeel. Een onkostenvergoeding daarentegen wordt eerder als belangrijk beschouwd. Het beloningsbeleid voldoet aan deze waardering, aangezien 64,70 procent van de respondenten recht heeft op zulk voordeel.

De gemiddelde score die mannen en vrouwen toekennen aan een laptop, geeft aan dat respondenten dit voordeel als noch onbelangrijk, noch belangrijk waarderen. Een kleine minderheid van de respondenten, namelijk 17,80 procent, heeft recht op een laptop als extralegaal voordeel. Met betrekking tot de waardering van maaltijdcheques, kan er op basis van tabel 9.20 vastgesteld worden dat de gemiddelde waardering voor dit voordeel zich situeert tussen noch onbelangrijk, noch belangrijk en belangrijk. Ondanks de neiging om dit voordeel als relatief belangrijk te waarderen, wordt slechts 37,60 procent van de werknemers op deze manier beloond.

De mogelijkheid tot thuiswerken en het hebben van flexibele werktijden wordt gemiddeld als belangrijk gewaardeerd. Desondanks heeft slechts 27 procent van de bevroegde respondenten recht op deze flexibele regeling. Het ontvangen van een toegangskorting wordt door de respondenten gemiddeld als niet belangrijk gepercipieerd. Toch heeft een relatief groot deel van de steekproef, namelijk 45,10 procent recht op zulke korting. Voor beide vergoedingsvormen kan er aldus gesproken worden van een *mismatch* tussen de voorkeur naar en het recht op de desbetreffende voordelen. Wanneer er specifiek naar het geslacht van de werknemer gekeken wordt, blijkt dat deze vaststelling genuanceerd moet worden. Immers, in paragraaf 9.4.1 werd gevonden dat de waardering van beide extralegale voordelen significant verschilt naargelang geslacht. Vrouwen hechten namelijk een hogere waarde aan zowel de mogelijkheid tot thuiswerken, het hebben van flexibele werktijden als aan het ontvangen van een toegangskorting. Uit tabel 9.17 van paragraaf 9.4.2.1 blijkt eveneens dat vrouwen meer recht hebben op deze voordelen dan mannen.

Uit bovenstaande analyse kan besloten worden dat het beloningsbeleid, dat in beide bedrijven gevoerd wordt, enigszins voldoet aan de voorkeuren van de bevroegde werknemers. Toch kan er bij de volgende voordelen van een *mismatch* gesproken worden: gratis maaltijden of een korting op maaltijden, een groepsverzekering en/of een aanvullend pensioen, maaltijdcheques, de mogelijkheid tot thuiswerken en/of het hebben van flexibele werktijden en het krijgen van een toegangskorting.

	Recht (%)	Gemiddelde waardering	Overeenstemming?
Recht op aandelen, winstdeelnamen of bonussen	36,30%	Noch onbelangrijk, noch belangrijk	Ja
Recht op firmawagen en tankkaart	13,90%	Noch onbelangrijk, noch belangrijk	Ja
Recht op gratis maaltijden of korting op maaltijden	54,90%	Noch onbelangrijk, noch belangrijk	Nee
Recht op groepsverzekering en/of aanvullend pensioen	42,20%	Belangrijk	Nee
Recht op een GSM	20,60%	Niet belangrijk / Noch onbelangrijk, noch belangrijk	Ja
Recht op een hospitalisatieverzekering	68,60%	Belangrijk	Ja
Recht op internet voor privégebruik	1%	Niet belangrijk	Ja
Recht op een onkostenvergoeding	64,70%	Belangrijk	Ja



Recht op een laptop	17,80%	Noch onbelangrijk, noch belangrijk	Ja
Recht op maaltijdcheques	37,60%	Noch onbelangrijk, noch belangrijk / Belangrijk	Nee
Recht op de mogelijkheid tot thuiswerken en/of flexibele werktijden	27%	Belangrijk	Nee
Recht op toegangskortingen voor specifieke evenementen	45,10%	Niet belangrijk	Nee

Tabel 9.20: Het recht op en de gemiddelde waardering van een bepaald extralegaal voordeel (eigen verwerking)

#### 9.4.4 Het Mattheus-effect

Zoals aangehaald in paragraaf 8.1 kan er op vlak van extralegale voordelen sprake zijn van een Mattheus-effect. Immers, een persoon die veel verdient zal daar in praktijk vaak nog meer voordeel bovenop ontvangen. Het omgekeerde geldt eveneens: hoe minder een werknemer verdient, hoe minder extralegale voordelen deze zal ontvangen (Sels et al., 2002). In deze paragraaf zal nagegaan worden of er al dan niet sprake is van een Mattheus-effect in de bestudeerde steekproef. We zullen immers een mogelijk verband tussen het ontvangen nettomaandloon en het totaal aantal verkregen extralegale voordelen onderzoeken. Hiertoe wordt er gebruik gemaakt van een kruistabelanalyse en een *Pearson Chi-Square test*, die beide terug te vinden zijn in tabel 9.21.

		<b>Pearson Chi-Square test</b>		
		<b>Aantal extralegale voordelen</b>		
		0 - 3	4 - 7	8 - 12
<b>Nettomaandloon</b>	1.000 – 2.000 euro	N 17	16	3
		% 38,60%	34,80%	25%
	2.000 – 3.000 euro	N 16	27	9
		% 36,40%	58,70%	75%
	3.000 – 4.000 euro	N 11	3	0
		% 25%	6,50%	0%
	Totaal	N 44	46	12
		% 100%	100%	100%
<i>Pearson Chi-Square test</i>	<i>Pearson Chi-Square</i>	11,70		
	p-waarde	0,020		
<i>Cramer's V</i>	0,24			

Tabel 9.21: *Pearson Chi-Square test* (6) (eigen verwerking)

Uit de kruistabel kunnen enkele globale conclusies getrokken worden. Binnen de categorie van werknemers die recht hebben op 0 tot 3 van de bevroegde extralegale voordelen ontvangt 38,60 procent een nettomaandloon van 1.000 tot 2.000 euro. De overige looncategorieën zijn minder sterk vertegenwoordigd. Zodoende ontvangen de werknemers die tot de laagste looncategorie behoren eveneens het minst aantal extralegale voordelen. Van de werknemers die meer dan 4 voordelen ontvangen, behoort meer dan de helft tot de looncategorie van 2.000 tot 3.000 euro. Aldus, wanneer men meer verdient, heeft men eveneens recht op meer voordelen. De bovenomschreven conclusies kunnen vervolgens getest worden aan de hand van een *Pearson Chi-Square test*. Hiertoe wordt de volgende hypothese opgesteld:

$H_0$ : de variabelen nettomaandloon en aantal extralegale voordelen zijn onafhankelijk van elkaar

$H_1$ : de variabelen nettomaandloon en aantal extralegale voordelen zijn afhankelijk van elkaar

Vermits de p-waarde van deze test 0,02 bedraagt, kan bovenstaande nulhypothese verworpen worden op een significantieniveau  $\alpha$  van 0,05. De variabelen nettomaandloon en aantal extralegale voordelen zijn derhalve afhankelijk van elkaar: hoe meer men netto per maand verdient, hoe hoger het aantal extralegale voordelen waarop men recht heeft. Er is aldus sprake van een Mattheus-effect. De sterkte van dit verband wordt weergegeven door de *Cramer's V* waarde in tabel 9.21. Hieruit blijkt dat de gevonden samenhang aldus als zwak bestempeld kan worden.

#### **9.4.5 Belang van de extralegale voordelen**

Tabel 9.22 bevat de resultaten die betrekking hebben op de volgende vraag: 'Is het belang van extralegale voordelen in vergelijking met 5 jaar geleden toegenomen, gelijk gebleven of verminderd?'. Over het algemeen vinden de meeste respondenten dat het belang van extralegale voordelen in het bedrijf waarin ze tewerkgesteld zijn gelijk is gebleven. Als er wordt gefocust op het gepercipieerde belang van extralegale voordelen in het bedrijf naargelang geslacht, blijkt dat, relatief gezien, evenveel mannen als vrouwen het belang van extralegale voordelen als verminderd percipiëren. Het zijn voornamelijk de vrouwelijke werknemers die vinden dat het belang van extralegale voordelen gelijk is gebleven, terwijl meer mannen dan vrouwen vinden dat het belang is toegenomen. Toch zijn deze verschillen zeer gering. Dit wordt bevestigd door de p-waarde, dewelke groter is dan het significantieniveau  $\alpha$ . Er is met andere woorden geen sprake van een significante relatie tussen het geslacht van de werknemer en het gepercipieerde belang van extralegale voordelen in het bedrijf.

<b>Pearson Chi-Square test</b>							
<b>Geslacht</b>						<b>Chi-Square test</b>	
			Man	Vrouw	Totaal	<i>Pearson Chi-Square</i>	P-waarde
Belang van extralegale voordelen	Verminderd	N	10	6	16	0,71	0,700
		%	15,60%	15,80%	15,70%		
	Gelijk gebleven	N	34	23	57		
		%	53,10%	60,50%	55,90%		
	Toegenomen	N	20	9	29		
		%	31,30%	23,70%	28,40%		
	Totaal	N	64	38	102		
		%	100%	100%	100%		

Tabel 9.22: *Pearson Chi-Square test* (7) (eigen verwerking)

#### 9.4.6 Afweging tussen extralegale voordelen en loon

In de enquête werd ten slotte gevraagd of de respondenten meer extralegale voordelen wensen in ruil voor minder loon. De verkregen antwoorden hieromtrent kunnen in tabel 9.23 worden teruggevonden. Een opmerkelijke vaststelling is dat de overgrote meerderheid van zowel de mannelijke als de vrouwelijke respondenten geen bijkomende extralegale voordelen wenst in ruil voor minder loon. Bijgevolg lijkt een verband tussen het geslacht van de werknemer en het al dan niet hebben van een voorkeur voor meer extralegale voordelen in ruil voor minder loon weinig waarschijnlijk. Deze veronderstelling wordt bevestigd door de *Pearson Chi-Square test*.

<b>Pearson Chi-Square test</b>							
<b>Geslacht</b>						<b>Chi-Square test</b>	
			Man	Vrouw	Totaal	<i>Pearson Chi-Square</i>	P-waarde
Meer extralegale voordelen in ruil voor minder loon?	Nee	N	54	33	87	0,46	0,500
		%	84,40%	89,20%	86,10%		
	Ja	N	10	4	14		
		%	15,60%	10,80%	13,90%		
	Totaal	N	64	37	101		
		%	100%	100%	100%		

Tabel 9.23: *Pearson Chi-Square* (8) (eigen verwerking)

Uit tabel 9.23 blijkt aldus dat 86,10 procent van de ondervraagde respondenten niet bereid is om loon op te geven in ruil voor meer extralegale voordelen. Dit resultaat is niet verrassend aangezien de respondenten slechts 4 van de 12 bevraagde extralegale voordelen gemiddeld gezien als belangrijk waarden.

## 9.5 Conclusie

Door het voeren van een kwantitatief onderzoek bij KBC Belgium en het Rijksadministratief Centrum Hasselt kunnen enkele vaststellingen gedaan worden met betrekking tot het ontvangen nettomaandloon enerzijds en de verkregen extralegale voordelen als onderdeel van het totale loonpakket anderzijds.

Met betrekking tot het ontvangen nettomaandloon kan er een significant verschil tussen mannelijke en vrouwelijke werknemers opgetekend worden. Mannen uit de steekproef ontvangen op maandbasis immers een hoger nettobedrag. Bijgevolg is het bestaan van een loonkloof een feit. Deze loonongelijkheid kan verklaard worden door het feit dat beide geslachten verschillen vertonen op vlak van de objectieve factoren leeftijd, anciënniteit en arbeidsregime. Verschillen in relevante arbeidsmarkteigenschappen liggen aldus aan de basis van het feit dat vrouwen een lager nettoloon ontvangen. Echter, ook wanneer alle relevante objectieve arbeidsmarktfactoren constant gehouden worden, blijken vrouwen nog steeds een lager loon te ontvangen dan hun mannelijke collega's. Deze vaststelling duidt op het feit dat er in onze steekproef enigszins sprake is van discriminerende praktijken.

Naast het ontvangen van een nettomaandloon kunnen werknemers eveneens vergoed worden door middel van een pakket extralegale voordelen. Mannen en vrouwen kunnen echter uiteenlopende voorkeuren vertonen op vlak van deze voordelen. Uit de statistische analyse gevoerd in paragraaf 9.4.1 blijkt dat mannen een significant grotere voorkeur hebben voor aandelen, winstdeelname of bonussen. Vrouwen hechten daarentegen een hogere waarde aan de mogelijkheid tot thuiswerken, het hebben van flexibele werktijden en het verkrijgen van een toegangskorting. Voor de overige onderzochte voordelen kon er geen significant verschil tussen beide geslachten vastgesteld worden. Hiernaast werd in paragraaf 9.4.2 onderzocht of mannen en vrouwen in gelijke mate recht hebben op elk van de bevraagde extralegale voordelen. Eveneens werd nagegaan of mannen en vrouwen verschillen vertonen op vlak van het aantal extralegale voordelen dat ze ontvangen. Uit de resultaten kan worden afgeleid dat mannen over het algemeen meer recht hebben op elk bevraagd extralegaal voordeel, uitgezonderd de mogelijkheid tot thuiswerken, het hebben van flexibele werktijden en het ontvangen van een toegangskorting. Echter, deze bevindingen kunnen niet statistisch onderbouwd worden. Enkel het feit dat mannen een hoger recht hebben op een onkostenvergoeding blijkt significant te zijn. Bijgevolg is er voor geen enkel extralegaal voordeel sprake van een significante kloof naargelang het geslacht van de werknemer. Ook blijken mannen en vrouwen geen significante verschillen te vertonen in het totaal aantal ontvangen voordelen. Mannen ontvangen immers slechts in geringe mate een hoger aantal voordelen. De loonkloof wordt aldus niet versterkt door een verschil in het recht op extralegale voordelen tussen mannen en vrouwen.

Vervolgens werd onderzocht of het recht op en de voorkeur naar een bepaald extralegaal voordeel op elkaar afgestemd zijn. Uit de gevoerde analyse kan besloten worden dat het beloningsbeleid in beide bedrijven enigszins voldoet aan de voorkeuren van de bevraagde werknemers. Echter, voor 5

van de 12 voordelen is er sprake van een *mismatch* tussen de beschikbaarheid van en de voorkeur naar de desbetreffende voordelen.

In dit hoofdstuk werd eveneens nagegaan of er in de bevroagde bedrijven van een Mattheus-effect gesproken kan worden. Op basis van de gegevens uit de steekproef kan vastgesteld worden dat werknemers met een hoger nettomaandloon inderdaad recht hebben op een hoger aantal extralegale voordelen dan werknemers die op maandbasis netto minder ontvangen.

De meerderheid van de bevroagde werknemers heeft als mening dat het belang van extralegale voordelen als beloningsvorm in beide bedrijven gelijk gebleven is. Ten slotte werd bevroagd of de respondenten meer extralegale voordelen wensen in ruil voor minder loon. De overgrote meerderheid van de werknemers beantwoordde deze vraag negatief.



## Conclusie

Wereldwijd worden vrouwen geconfronteerd met het fenomeen *gender inequality*. Dit concept slaat terug op de ongelijke behandeling van mannen en vrouwen op vlak van rechten, verantwoordelijkheden en kansen. *Gender inequality* heeft onder andere betrekking op het bestaan van een loonkloof. Met dit laatste wordt de nog steeds bestaande ongelijkheid tussen mannen en vrouwen op vlak van de ontvangen beloning op de arbeidsmarkt bedoeld.

Deze masterproef had tot doel voor België na te gaan in welke mate het loutere feit van man of vrouw te zijn een invloed uitoefent op zowel de hoogte als op de samenstelling van het ontvangen loon. De volgende centrale onderzoeksvraag werd aldus geformuleerd: '*Is het geslacht van de werknemer relevant voor de hoogte en de samenstelling van het loon in België?*'. Teneinde een antwoord op deze onderzoeksvraag te bekomen, werd er gebruik gemaakt van ondersteunende deelvragen. Deze deelvragen werden doorheen de verschillende hoofdstukken van de masterproef behandeld.

In de hoofdstukken 3 en 4 werd een antwoord gevonden op de eerste deelvraag, dewelke als volgt luidt: '*Welke factoren vormen een verklaring voor het bestaan van een loonkloof?*'. Diverse factoren kunnen ten grondslag liggen aan het bestaan van een compensatiekloof tussen mannen en vrouwen. Volgens traditioneel onderzoek wordt de loondivergentie tussen beide geslachten in de hand gewerkt door het feit dat mannen en vrouwen verschillen vertonen op vlak van belangrijke arbeidsmarktenschappen, oftewel objectieve factoren.

Het opgebouwd menselijk kapitaal vormt een eerste objectieve loondeterminant waarin beide geslachten verschillen vertonen. Meer specifiek blijkt er een discrepantie te bestaan in de gevolgde opleiding en de opgedane arbeidsmarktervaring. Hoewel de vrouwelijke werknemer eerder een hogere opleiding heeft genoten dan de mannelijke werknemer, moet worden opgemerkt dat een vrouw vaker kiest voor een 'zachtere' afstudeerrichting, hetgeen een minder winstgevende loopbaan tot gevolg heeft. Hiernaast kan vastgesteld worden dat vrouwen minder arbeidsmarktervaring verwerven dan mannen, aangezien vrouwen vaker de verzorging van kinderen en andere huishoudelijke taken op zich nemen. Een lager ervaringsniveau uit zich doorgaans in een lagere beloning.

De leeftijd van de werknemer vormt een tweede belangrijke determinant van de loonhoogte. Immers, naarmate een werknemer ouder wordt, heeft deze doorgaans meer arbeidsmarktervaring en anciënniteit opgebouwd. Bijgevolg zal het ontvangen loon stijgen met de leeftijd van de werknemer. Echter, doordat vrouwen naarmate ze ouder worden vaker een onderbroken loopbaanpatroon kennen dan mannen, zullen vrouwen zowel minder ervaring als anciënniteit opbouwen. Derhalve zal de loondivergentie tussen beide geslachten toenemen met de leeftijd van de werknemer. Hiernaast blijkt dat de leeftijdsstructuur van vrouwelijke werknemers doorgaans jonger is dan deze van de mannelijke werknemers. De gemiddelde leeftijd, de gemiddelde

anciënniteit en het gemiddeld ervaringsniveau liggen bijgevolg lager bij vrouwen, hetgeen op zijn beurt een invloed heeft op het ontvangen loonbedrag.

Ten derde kan het arbeidsregime als een relevante loondeterminant beschouwd worden. Immers, er kan een beduidend verschil in beloning tussen een voltijdse en een deeltijdse betrekking vastgesteld worden, zelfs wanneer het loon van deze laatste omgerekend wordt naar het loon van een voltijdsequivalente job. Aangezien voornamelijk vrouwen in een deeltijdse betrekking tewerkgesteld zijn, draagt het arbeidsregime bij tot de heersende loondivergentie tussen beide geslachten.

Het statuut van de werknemer is een vierde factor die een sterke invloed heeft op de hoogte van diens ontvangen loon. Werknemers met een arbeidersstatuut verdienen namelijk gemiddeld minder dan bedienden, terwijl ambtenaren een middenpositie innemen. Het bestaande loonverschil tussen mannen en vrouwen kan bijgevolg verklaard worden door het feit dat beide geslachten in een verschillend statuut tewerkgesteld zijn.

De sector waarin een werknemer actief is speelt een laatste verklarende rol in de loonverschillen tussen mannen en vrouwen. Vrouwen blijken zich immers frequent te concentreren in sectoren die relatief lage lonen uitbetalen. Opgemerkt kan worden dat vrouwen eveneens oververtegenwoordigd zijn in zowel beroepen als bedrijven die gekenmerkt worden door lage lonen.

Aan bovenstaande uiteenzetting moet toegevoegd worden dat de inferieure positie die vrouwen op de arbeidsmarkt bekleden eveneens een gevolg kan zijn van de door hen genomen rationele en vrijwillige beslissingen. Immers, aangezien vrouwen meer instaan voor huishoudelijke taken dan mannen, zullen vrouwen trachten om een beter evenwicht te bekomen tussen het werk en privéleven. Om een optimale werk-privé balans te bekomen, zullen vrouwen bijgevolg vrijwillige beslissingen nemen omtrent investeringen in menselijk kapitaal, het aantal actieve uren op de arbeidsmarkt en de locatie waarin zij een betrekking willen. Deze beslissingen zullen de hoogte van het ontvangen loon eveneens negatief beïnvloeden.

Echter, zelfs wanneer rekening gehouden wordt met verschillen die beide geslachten vertonen in de zojuist beschreven objectieve loonfactoren, blijft er nog steeds een prominente loonkloof aanwezig. Het bestaande loonverschil tussen mannen en vrouwen kan met andere woorden slechts gedeeltelijk verklaard worden door verschillen in bovenvermelde objectieve criteria. Het overblijvende, onverklaarbare deel van de loonkloof wordt hoofdzakelijk toegewezen aan het subjectieve fenomeen arbeidsmarktdiscriminatie, oftewel economische discriminatie. Dit type van discriminatie manifesteert zich wanneer een vrouwelijke werknemer een minderwaardigere behandeling krijgt dan een mannelijke werknemer op vlak van loon, promotie, aanwerving, toegang tot bepaalde beroepen of werkcondities. Deze inferieure behandeling doet zich voor terwijl beide geslachten over dezelfde capaciteiten, opleiding, training en ervaring beschikken.

Het fenomeen arbeidsmarktdiscriminatie kan opgesplitst worden in vier specifieke soorten. Loondiscriminatie vormt een eerste type van arbeidsmarktdiscriminatie. Dit type doet zich voor



wanneer een vrouwelijke werknemer een lagere vergoeding ontvangt dan haar mannelijke collega, terwijl beide werknemers wel identiek werk verrichten. Een tweede mogelijke vorm van discriminatie op de arbeidsmarkt is tewerkstellingsdiscriminatie, dewelke zich manifesteert wanneer vrouwen een disproportioneel deel van de werkloosheidslast dragen. Ten derde kunnen vrouwen worden geconfronteerd met beroepsdiscriminatie. Dit type van discriminatie impliceert dat vrouwen beperkte of zelfs geen toegang krijgen tot bepaalde beroepen, ook al beschikken ze over de nodige capaciteiten om deze beroepen goed uit te oefenen. Ten slotte kunnen vrouwen op de arbeidsmarkt gediscrimineerd worden op vlak van menselijk kapitaal. In dit geval krijgen vrouwen weinig tot geen toegang tot initiatieven die hun productiviteit kunnen verhogen.

Met betrekking tot arbeidsmarktdiscriminatie kunnen drie belangrijke economische theorieën onderscheiden worden, die elk een verklaring trachten te bieden voor het bestaan ervan. Het *taste-for-discrimination* model van Gary S. Becker is een eerste fundamentele discriminatietheorie die in de masterproef besproken werd. Volgens deze theorie zouden sommige werkgevers de neiging hebben om bepaalde groepen van werknemers te discrimineren. Deze neiging manifesteert zich doordat werkgevers een afkeer hebben om samen te werken met groepen die zij als minderwaardig percipiëren. Enkel door het uitoefenen van discriminerende praktijken kan de werkgever zowel een fysieke als een sociale afstand opbouwen ten opzichte van de groep die men als inferieur beschouwt. De werkgever is zelfs bereid een prijs te betalen voor het uitoefenen van deze discriminerende praktijken. In zijn *taste-for-discrimination* model vermeldt Becker eveneens dat de discriminatieproblematiek verholpen kan worden door middel van competitieve marktkrachten. Competitieve druk zou discriminatie op lange termijn zelfs helemaal uit de arbeidsmarkt kunnen doen verdwijnen.

Een tweede theorie die een verklaring tracht te bieden voor het bestaan van arbeidsmarktdiscriminatie is het *crowding* model. Volgens dit model worden vrouwen geduwd in een bepaald aantal, vaak laagbetaalde, beroepen. Toegang tot andere betrekkingen wordt vrouwen immers verboden. Twee fundamentele redenen kunnen aan deze toegangsbelemmering ten grondslag liggen. Allereerst is het voor sommige beroepen essentieel dat werknemers in groep samenwerken. Sommige mannelijke werknemers kunnen een gevoel van ontevredenheid ervaren wanneer ze verplicht worden om samen te werken met of bevelen aan te nemen van vrouwelijke arbeidskrachten. Dit zal dan ten koste gaan van de productiviteit van de mannelijke werknemer. De werkgever die een maximale productiviteit wenst, zal bijgevolg beslissen om mannen en vrouwen voor het desbetreffende beroep gescheiden te houden. Ten tweede denken werkgevers vaak dat vrouwen niet over de nodige kwaliteiten beschikken die vereist zijn om een specifiek beroep uit te oefenen, waardoor vrouwen voor het desbetreffende beroep ondervertegenwoordigd zullen zijn. Voorgaande theorie kan gelinkt worden aan het fenomeen van het glazen plafond, hetgeen symbool staat voor het feit dat vrouwen moeilijk toegang kunnen krijgen tot de hogere niveaus van de bedrijfshiërarchie.

Een laatste economische theorie ter verklaring van het bestaan van arbeidsmarktdiscriminatie betreft de theorie omtrent statistische discriminatie. Volgens deze theorie doet discriminatie zich voor doordat een werkgever niet in staat is om het productief vermogen van een individu

rechtstreeks te observeren. Om de productiviteit van het individu in kwestie te schatten, zal de werkgever bijgevolg gebruik maken van makkelijk observeerbare kenmerken, zoals het geslacht of de afkomst van de werknemer. Een werkgever die ervan uitgaat dat vrouwen of zwarten minder productief zijn dan andere groepen, zal bijgevolg de individuen behorend tot de groep die als minder productief gepercipieerd wordt ofwel helemaal niet aannemen ofwel ondermaats vergoeden.

Uit de hoofdstukken 3 en 4 kan besloten worden dat het bestaan van een loonverschil tussen mannen en vrouwen in de hand gewerkt kan worden door genderverschillen in objectieve arbeidsmarktfactoren enerzijds en door het bestaan van discriminerende praktijken anderzijds. Echter, het vastgestelde loonverschil zal doorgaans slechts voor een klein deel exclusief en rechtstreeks aan het geslacht van de werknemer toegekend kunnen worden. De loonongelijkheid zal voornamelijk verklaard kunnen worden door het feit dat mannen en vrouwen verschillen vertonen op vlak van belangrijke arbeidsmarktfactoren. Daarom is het relevant om in hoofdstuk 5 een antwoord te bieden op de volgende deelvraag: *'In welke mate verschillen Belgische mannen en vrouwen in belangrijke objectieve arbeidsmarktfactoren?'* Uit de gevoerde analyse kan besloten worden dat voor elk van de onderzochte factoren verschillen tussen beide geslachten aanwezig zijn. Het is echter moeilijk om cijfermatig te bepalen in welke mate de objectieve factoren een invloed op het bestaan van een loonkloof uitoefenen, vermits deze factoren eveneens een discriminerende component kunnen bevatten.

Wanneer vrouwen gemiddeld gezien een lager loon ontvangen dan mannen, brengt deze ongelijkheid logischerwijs negatieve consequenties met zich mee. De volgende deelvraag dringt zich aldus op: *'Wat zijn de gevolgen van het bestaan van een loonkloof?'*. Deze deelvraag werd in hoofdstuk 6 behandeld, waar besloten kon worden dat zowel de lager betaalde vrouw als de economie van een land nadelen ten gevolge van de heersende loonkloof ondervinden. Ten eerste zullen vrouwen door de aanwezigheid van een loonkloof minder investeren in menselijk kapitaal, een lager pensioenbedrag ontvangen en geconfronteerd worden met een hoger armoederisico in vergelijking met mannen. Het bestaan van een loonkloof zal ten tweede zijn weerslag hebben op de economische situatie van een land. De aanwezigheid van een loonkloof ontmoedigt vrouwen immers om meer uren op de arbeidsmarkt te werken, hetgeen op zijn beurt leidt tot een lagere economische groei dan potentieel mogelijk.

Gezien de negatieve gevolgen die zowel de vrouwelijke werknemer als de economie van een land ervaren door het bestaan van een loonongelijkheid, richt hoofdstuk 7 van deze masterproef zich op de volgende deelvraag: *'Welk beleid kan de overheid voeren om de loonkloof te bestrijden en welk beleid past zij in de praktijk toe?'*. Beleidsmakers moeten immers maatregelen treffen om de loonkloof te reduceren of zelfs volledig te elimineren, zodoende het voor vrouwen aantrekkelijker wordt om tot de arbeidsmarkt toe te treden. Een verhoogde toetreding zal op zijn beurt leiden tot een efficiëntiewinst voor de maatschappij.

In hoofdstuk 7 werd er vooreerst gefocust op de maatregelen die in de theorie worden aangereikt ter bestrijding van de ongelijke behandeling van mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt. De theoretische maatregelen zijn specifiek gericht op het tegengaan van arbeidsmarktdiscriminatie.

Ten eerste kan de overheid door het voeren van een monetair en fiscaal beleid zorgen dat de vraag naar arbeid groter wordt dan het aanbod, waardoor het voor werkgevers zeer duur wordt om te discrimineren. Ten tweede kan de overheid de opleidings- en trainingsmogelijkheden van degenen die gediscrimineerd worden verbeteren, zodanig dat zij meer gewenst zijn op de arbeidsmarkt. Tot slot kan de overheid discriminatie rechtstreeks verbieden.

Na de maatregelen in theorie besproken te hebben, werd er in hoofdstuk 7 eveneens gefocust op de maatregelen die in praktijk genomen worden ter bevordering van de gelijke behandeling tussen mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt. Meer specifiek werd er ten eerste toegespitst op de maatregelen genomen op Belgisch niveau. Hiertoe werden de maatregelen ingevoerd door de federale overheid, de Vlaamse overheid en de sociale partners besproken. Ten tweede werd het beleid gevoerd door de Europese Unie geschetst.

Tot de belangrijkste federale initiatieven behoren de diverse actieplannen, Felink en het label Gelijkheid Diversiteit. De actieplannen bevatten verscheidene acties die genomen moeten worden teneinde diversiteit binnen de federale overheid te promoten. Met Felink wil men binnen de federale overheid vrouwen ondersteunen in het uitbouwen van een netwerk en bijstaan in hun persoonlijke ontwikkeling en loopbaan. Het label Gelijkheid Diversiteit is erop gericht het diversiteitsbeleid bij alle werkgevers, gaande van de privé- tot de overheidssector, te stimuleren. Om dit label te verkrijgen moeten bedrijven aan enkele voorwaarden voldoen. Zo moeten kandidaat-bedrijven de wetgeving inzake gelijke kansen en niet-discriminatie naleven, een diversiteitsbeleid uitwerken en uitvoeren, de eigen werknemers betrekken bij de analyse en de invoering van het diversiteitsbeleid en na de procedure erin slagen een verbetering ten opzichte van de beginsituatie te bereiken.

Terwijl op federaal niveau een diversiteitsbeleid wordt gevoerd, spreekt men op Vlaams niveau van een gelijkekansenbeleid. Binnen dit beleid neemt de 'open coördinatie methode', dewelke tot doel heeft gelijke kansen in elk Vlaams beleidsdomein te integreren, een prominente plaats in. Verder voorziet de Vlaamse overheid financiële steun voor projecten van zowel de verschillende beleidsdomeinen als van niet-gouvernementele organisaties die bijdragen aan het bereiken van gendergelijkheid.

Binnen België worden eveneens gelijkheidsbevorderende initiatieven door de verschillende sociale partners ondernomen. Zo organiseert het ABVV jaarlijks *equal pay day*. Deze dag staat symbool voor het aantal dagen dat een vrouw langer moet werken dan een man om evenveel loon verdiend te hebben. Hiernaast hebben zowel het ABVV als het ACV elk een website opgericht teneinde loongegevens voor werknemers transparanter te maken. Ook wordt er via deze websites informatie verstrekt over de loonkloofproblematiek. Ten slotte heeft de ACLVB de organisatie 'Vrouw en Vakbond' in het leven geroepen. Deze organisatie onderzoekt de gevolgen van wettelijke initiatieven inzake arbeid en sociale zekerheid voor vrouwen, plaatst vrouwgevoelige thema's op de agenda van sociaal overleg en biedt juridische bijstand aan vrouwen wanneer zij het slachtoffer worden van discriminatie. Naast de zojuist opgesomde individuele acties, voeren de drie vakbonden eveneens collectieve acties in de strijd tegen de loonkloof. Tot de belangrijkste collectieve actie

behoort het EVA-project. Dit project is erop gericht de traditionele functiewaarderingsystemen in bedrijven, die vrouwen indirect in een benadeelde positie kunnen plaatsen, te vervangen door een genderneutraal analytisch evaluatiesysteem.

Naast de verscheidene maatregelen die op Belgisch niveau genomen worden, werd er in hoofdstuk 7 tevens dieper ingegaan op het beleid dat de Europese Unie voert ter bestrijding van de ongelijke behandeling van mannen en vrouwen op de werkvloer. Tot de belangrijkste Europese initiatieven behoren de Lissabonstrategie, het Programma PROGRESS en de acties ondernomen door de Europese Commissie, het Europees Sociaal Fonds en het Europees Instituut voor gendergelijkheid.

De Lissabonstrategie had onder andere tot doel een tewerkstellingsgraad van minstens 60 procent voor vrouwen te bereiken tegen het jaar 2010. Intussen werd de Lissabonstrategie vervangen door de EU 2020-strategie, dewelke onder andere een arbeidsparticipatie van 75 procent beoogt voor personen tussen 20 en 64 jaar. Om deze participatiegraad concreet te realiseren, wil Europa naast jongeren, ouderen, laaggeschoolden en migranten ook meer vrouwen tewerkgesteld zien.

Een tweede Europees initiatief dat besproken werd is het Programma PROGRESS. Het Programma verleent financiële steun voor het verwezenlijken van de EU-doelstellingen op het gebied van werkgelegenheid en sociale zaken. PROGRESS maakt een budget vrij voor vijf specifieke actiegebieden, waaronder gendergelijkheid.

De Europese Commissie implementeerde een strategie voor de bevordering van gelijkheid tussen mannen en vrouwen. In de strategie worden tal van maatregelen uitgewerkt die betrekking hebben op vijf belangrijke actiegebieden. De Europese Commissie richt zich met name op de economische onafhankelijkheid van de vrouw, op een gelijke beloning voor gelijk werk en voor werk met een gelijke waarde, op gelijkheid in de besluitvorming, op waardigheid en integriteit, en op gendergelijkheid in externe acties.

Het Europees Sociaal fonds is een subsidie-instrument dat op vlak van gendergelijkheid twee grote doelstellingen nastreeft. Ten eerste zal het fonds bij de programmering en de uitvoering van zijn activiteiten rekening houden met gelijke kansen voor mannen en vrouwen. Ten tweede zal het fonds activiteiten ondersteunen in de lidstaten die de werkgelegenheid voor vrouwen bevorderen.

Een laatste belangrijke Europese instelling die zich buigt over de genderproblematiek is het Europees Instituut voor gendergelijkheid. Het instituut verzamelt, analyseert en verspreidt data omtrent genderkwesties, biedt technische expertise aan zowel de Europese instellingen als aan de verschillende lidstaten teneinde de genderdimensie in het gehele beleid te integreren en informeert de Europese burger over het genderthema.

Opgemerkt moet worden dat het beleid gevoerd in België en in de Europese Unie voornamelijk gericht is op het bevorderen van gelijkheid tussen mannen en vrouwen in het algemeen. Aan specifieke maatregelen gericht op het reduceren van de genderloonkloof wordt echter weinig aandacht besteed.

In de hoofdstukken 8 en 9 werd toegespitst op extralegale voordelen, dewelke naast het loon eveneens een belangrijk onderdeel uitmaken van het totale compensatiepakket dat een werknemer ontvangt. In beide hoofdstukken werd de volgende deelvraag behandeld: *'Is er een verschil in het ontvangen pakket extralegale voordelen en/of in de voorkeur naar extralegale voordelen naargelang geslacht?'*. Teneinde een antwoord op deze deelvraag te vinden, werd er een eigen onderzoek gevoerd in zowel een privé- als in een overheidsbedrijf. Door middel van een elektronische enquête konden verschillende vaststellingen gedaan worden.

Allereerst bleek dat mannen en vrouwen uiteenlopende voorkeuren vertonen op vlak van extralegale voordelen. Mannen hebben immers een significant grotere voorkeur voor aandelen, winstdeelname of bonussen. Vrouwen hechten daarentegen een hogere waarde aan de mogelijkheid tot thuiswerken, het hebben van flexibele werktijden en het verkrijgen van een toegangskorting tot bepaalde evenementen. Voor de overige onderzochte voordelen kon er geen significant verschil tussen beide geslachten vastgesteld worden.

Ten tweede werd onderzocht of mannen en vrouwen in gelijke mate recht hebben op elk van de bevroegde extralegale voordelen. Eveneens werd nagegaan of beide geslachten verschillen vertonen op vlak van het aantal extralegale voordelen dat ze ontvangen. Uit de resultaten kon worden afgeleid dat mannen over het algemeen meer recht hebben op elk bevroegd extralegaal voordeel, uitgezonderd de mogelijkheid tot thuiswerken, het hebben van flexibele werktijden en het ontvangen van een toegangskorting. Echter, de gevonden verschillen konden niet statistisch onderbouwd worden. Enkel het feit dat meer mannen recht hebben op een onkostenvergoeding bleek significant te zijn. Bijgevolg is er voor geen enkel extralegaal voordeel sprake van een significante kloof naargelang het geslacht van de werkgever. Ook bleek dat mannen en vrouwen geen significante verschillen vertonen in het totaal aantal ontvangen voordelen. Mannen beschikken immers slechts in geringe mate over een hoger aantal voordelen.

Vervolgens werd onderzocht of het recht op en de voorkeur naar een bepaald extralegaal voordeel op elkaar afgestemd zijn. Door het gewenste pakket extralegale voordelen aan te bieden zullen werknemers immers meer gemotiveerd zijn, hetgeen de productiviteit in een bedrijf ten goede komt. Uit de gevoerde analyse kon besloten worden dat het beloningsbeleid in beide bedrijven enigszins voldoet aan de voorkeuren van de bevroegde werknemers. Echter, voor 5 van de 12 voordelen was er sprake van een *mismatch* tussen de beschikbaarheid van en de voorkeur naar de desbetreffende voordelen. In hoofdstuk 9 werd eveneens nagegaan of er in de bevroegde bedrijven van een Mattheus-effect gesproken kan worden. Op basis van de gegevens uit de steekproef kon vastgesteld worden dat werknemers met een hoger nettomaandloon inderdaad recht hebben op een hoger aantal extralegale voordelen dan werknemers die op maandbasis netto minder ontvangen.

Aan de hand van bovenstaande uiteenzetting kan er een antwoord geformuleerd worden op de centrale onderzoeksvraag van deze masterproef, dewelke als volgt luidt: *'Is het geslacht van de werknemer relevant voor de hoogte en de samenstelling van het loon in België?'*. Deze onderzoeksvraag kan positief beantwoord worden. In de masterproef kon voor België immers een

loonkloof opgetekend worden van 10,52 procent, waaruit besloten kan worden dat vrouwelijke werknemers effectief een lager loon dan mannelijke werknemers ontvangen. Twee fundamentele oorzaken kunnen aan het bestaan van deze loondiscrepancie ten grondslag liggen. Ten eerste blijkt dat Belgische mannen en vrouwen verschillen vertonen op vlak van belangrijke arbeidsmarkteigenschappen. Aangezien de gemiddelde vrouw zich voor één of meer van de onderzochte objectieve arbeidsmarktfactoren in een benadeelde positie bevindt, zal zij bijgevolg een lager loon ontvangen. Deze benadeelde positie zal vaak het gevolg zijn van de eigen rationele keuze, aangezien vrouwen meer dan mannen een balans trachten te vinden tussen het werk en privéleven. Ten tweede kan de inferieure positie van de vrouw te wijten zijn aan discriminerende praktijken uitgeoefend door de werkgever. Naast het loon blijkt, aan de hand van een eigen onderzoek in twee Belgische bedrijven, ook op vlak van extralegale voordelen het geslacht van de werknemer een belangrijke rol te spelen. De mannelijke en vrouwelijke respondenten kennen immers een verschillende waardering toe aan de bevraagde extralegale voordelen. Hiernaast blijken mannen, hoewel niet statistisch significant, ook meer recht te hebben op de bevraagde voordelen en beschikken ze in geringe mate over een groter aantal voordelen. Op basis van deze bevindingen kan er dus besloten worden dat het geslacht van de werknemer inderdaad relevant is voor zowel de hoogte als de samenstelling van het loon in België.

## Lijst van geraadpleegde werken

### Boeken

Anderson, D.R., Sweeney, D.J., & Williams, T.A. (2007). *Statistiek voor economie en bedrijfskunde* (Groenewegen, G., Lentink, R., van der Meijde, W., Merkus, A., Oudshoorn, E., van der Ploeg, J., Tims, B., van Steenis-Perelaër, E.H., Voogd, P., & van Zuylen, A., Vertaling). Den Haag: Sdu Uitgevers bv. (Oorspronkelijk verschenen in het Engels in 1997).

Ballon, G.L., Geens, K., Stuyck, J., & Terryn, E. (2009). *Inleiding tot het economisch recht*. Mechelen: Kluwer.

Ballon, L., Cuypers, D., De Jonckheere, M., Geinger, H., Heijerick, N., Stuyck, J., Torfs, N., & Van Acker, C. (2008). *Codex economie*. Brugge: Die Keure.

Brybaert, M. (2007). *Psychologie*. Gent: Academia Press.

De Clercq, M. (2006). *Economie toegelicht*. Antwerpen: Garant.

De Prins, D., Sottiaux, S., & Vrielink, J. (2005). *Handboek discriminatierecht*. Mechelen: Kluwer.

De Vocht, A. (2010). *Basishandboek SPSS 17*. Utrecht: Bijleveld Press.

De Vroede, P., & Gorus, J. (2007). *Inleiding tot het recht*. Mechelen: Kluwer.

Dommerholt, M., de Lange, P.M.C., & Wirschell, J.R. (2007). *Pensioenrecht*. Deventer: Kluwer.

Eurostat - European Commission. (2011). *Labour Market Statistics*. Luxemburg: Publications Office of the European Union.

Fischer, A.H., Rodriguez Mosquera, P.M., & Rojahn K. (2000). *Masculiniteit met een feminien gezicht*. BM 's Gravenhage: Elsevier.

Heylen, D., Verbeeck, I., Vermeulen, L., Verreyt, I., & Vervliet, V. (2011). *Socialezekerheidsrecht toegepast*. Antwerpen: intersentia educatief.

Janssens, W., Wijnen, K., De Pelsmacker, P., & Van Kenhove, P. (2008). *Marketing research with SPSS*. Harlow: Pearson Prentice Hall.

Janvier, R., Rauws, W., & Van Regenmortel, A. (2009). *Synopsis van het Belgische arbeidsrecht*. Antwerpen: Intersentia.

Lipsey, R., & Chrystal, A. (2007). *Economics*. New York: Oxford University Press Inc.

McConnell, C.R., Brue, S.L., & MacPherson D.A. (2002). *Contemporary labor economics*. New York: McGraw-Hill/Irwin.

Pindyck, R.S., & Rubinfeld, D.L. (2009). *Microeconomics*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.

Schaufeli, W.B., Bakker, A.B., & de Jonge, J. (2003). *De psychologie van arbeid en gezondheid*. Houten: Bohn Stafleu Van Loghum.

Stock, J.H, & Watson, M.W. (2007). *Introduction to econometrics*. Boston: Pearson education.

Van Poeck, A. (2007). *Economische politiek*. Antwerpen: Garant.

### **Artikelen uit elektronische tijdschriften**

Arrow, K.J. (1998). What has economics to say about racial discrimination? [elektronische versie]. *The journal of economic perspectives*, Vol.12, 91-100.

Becker, G.S. (1985). Human capital, effort, and the sexual division of labor [elektronische versie]. *Journal of Labor Economics*, Vol. 3, 33-58.

Black, S.E., & Brainerd E. (2004). Importing equality? The impact of globalization on gender discrimination [elektronische versie]. *Industrial and labor relations review*, Vol. 57, 540-559.

Blau, F.D., & Kahn, L.M. (2000). Gender differences in pay [elektronische versie]. *Journal of economic perspectives*, Vol. 14, 75-99.

Blau, F.D., & Kahn L.M. (2007). The gender pay gap: have women gone as far as they can? [elektronische versie]. *Academy of Management Perspectives*, Vol. 21, 7-23.

Bulow, J., & Summers, L.H. (1986). A theory of dual labor markets with application to industrial policy, discrimination and Keynesian unemployment [elektronische versie]. *Journal of labor economics*, Vol. 4, 376-414.

Elder, T.E., Goddeeris, J.H, & Haider, S.J. (2010). Unexplained gaps and Oaxaca-Blinder decompositions [elektronische versie]. *Labour economics*, Vol. 17, 284-290.

Even, W.E., & MacPherson, D.A. (1990). The gender gap in pensions and wages [elektronische versie]. *Review of economics and statistics*, Vol. 72, 259-265.



- Fairlie, R.W. (2006). An extension of the Blinder-Oaxaca decomposition technique to logit and probit models [elektronische versie]. *Journal of economic and social measurement*, Vol. 30, 305-316.
- Fawcett, M.G. (1918). Equal pay for equal work [elektronische versie]. *The economic journal*, vol. 28, 1-6.
- Fuchs, V.R. (1989). Women's quest for economic equality [elektronische versie]. *Journal of Economic Perspectives*, Vol. 3, 25-41.
- Gronau, R. (1988). Sex-related wage differentials and women's interrupted labor careers - the chicken or the egg [elektronische versie]. *Journal of labor economics*, Vol. 6, 277-301.
- Hakim, C. (2006). Women, careers, and work-life preferences [elektronische versie]. *British Journal of Guidance and Counselling*, Vol. 34, 279-294.
- Hellerstein, J.K., Neumark, D., & Troske, K.R. (2002). Market forces and sex discrimination [elektronische versie]. *The journal of human resources*, Vol. 37, 353-380.
- Hudson, K. (2006). The new labor market segmentation: Labor market dualism in the new economy [elektronische versie]. *Social Science Research*, Vol. 36, 286-312.
- Jäger, U., & Rohwer, A. (2009). Women's empowerment: gender-related indices as a guide for policy [elektronische versie]. *DICE*, Vol. 7, 37-50.
- Lippert-Rasmussen, K. (2011). "We are all different": Statistical discrimination and the right to be treated as an individual [elektronische versie]. *The journal of ethics*, Vol. 15, 47-59.
- Mincer, J., & Polachek, S. (1974). Family investments in human capital: earnings of women [elektronische versie]. *Journal of political economy*, Vol. 82, 76-108.
- Neumark, D., & McLennan, M. (1995). Sex discrimination and women's labor market outcomes [elektronische versie]. *Journal of human resources*, Vol. 30, 713-740.
- Ning, G. (2010). Can educational expansion improve income inequality? Evidences from the CHNS 1997 and 2006 data [elektronische versie]. *Economic Systems*, Vol. 34, 394-412.
- Norman, P. (2003). Statistical discrimination and efficiency [elektronische versie]. *The review of economic studies*, Vol. 70, 615-627.
- Phelps, E.S. (1987). The statistical theory of racism en sexism [elektronische versie]. *The American economic review*, Vol. 62, 659-661.

Solberg, E., & Laughlin, T. (1995). The gender pay gap, fringe benefits, and occupational crowding [Elektronische versie]. *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 48, 692-708.

Theunissen, G., & Sels, L. (2006). Tien stellingen over de loonkloof [elektronische versie]. *Over.Werk, Jaargang 16, OW 1-2*, 106-109.

Tocher, N., Feild, H.S., & Giles, W.F. (2006). Valuations of compensation and benefit items by new entrants into the professional workforce: do men and women differ? [Elektronische versie]. *Journal of Employment Counseling*, Vol. 43, 84-96.

Travis, C.B., Gross, L.J., & Johnson, B.A. (2009). Tracking the gender pay gap: a case study [elektronische versie]. *Psychology of Women Quarterly*, Vol. 33, 410-418.

Weichselbaumer, D., & Winter-Ebmer, R. (2005). A meta-analysis of the international gender wage gap [elektronische versie]. *Journal of economic surveys*, Vol. 19, 479-510.

Williams, M.J., Paluck, E.L., & Spencer-Rodgers, J. (2010). The masculinity of money: automatic stereotypes predict gender differences in estimated salaries [elektronische versie]. *Psychology of Women Quarterly*, Vol. 34, 7-20.

Zweimüller, M., Winter-Ebmer, R., & Weichselbaumer, D. (2008). Market orientation and gender wage gaps: an international study [elektronische versie]. *Kyklos*, Vol.61, 615-635.

## **Internetbronnen**

*A guide to gender impact assessment*. (z.d.). Opgevraagd op 21 april 2012, via <http://www.ec.europa.eu>.

*Aangiften, bijdragen en verplichtingen*. (z.d.). Opgevraagd op 1 november, 2011, via <http://www.rsz.fgov.be>.

Abraham, F., Goos, M., & Konings, J. (2007). *De concurrentiepositie van België: zin of onzin van de loonnorm*. Opgevraagd op 5 oktober, 2011, via <http://www.econ.kuleuven.ac.be>.

*Algemene directie statistiek en economische informatie: persbericht 26 november 2010*. (2010). Opgevraagd op 5 oktober, 2011, via <http://www.economie.fgov.be>.

*Analytische functieclassificatie: een basis voor een sekseneutraal beloningsbeleid*. (2007). Opgevraagd op 13 november, 2011, via <http://igvm-iefh.belgium.be>.

*Anti-discriminatiewet*. (2003). Opgevraagd op 27 november, 2011, via <http://www.fevlado.be>.

- Armoederisico*. (2010). Opgevraagd op 21 maart, 2012, via <http://www.statbel.fgov.be>.
- Arrow, J.A. (z.d.). *The theory of discrimination*. Opgevraagd op 28 september, 2011, via <http://www.econ.iastate.edu>.
- A Strengthened Commitment to Equality between Women and Men - A Women's Charter*. (2010). Opgevraagd op 1 december, 2011, via <http://www.ec.europa.eu>.
- Bedrijfsprofiel*. (2012). Opgevraagd op 4 maart, 2011, via <https://www.kbc.com>.
- Beleidsinitiatieven dankzij equal pay day*. (2005). Opgevraagd op 29 november, 2011, via <http://www.equalpayday.be>.
- Belgische Corporate Governance Code 2009*. (2009). Opgevraagd op 22 november, 2011, via <http://www.corporategovernancecommittee.be>.
- Berghman, J., Curvers, G., Palmans, S., & Peeters, H. (2007). *De Belgische gepensioneerden in kaart gebracht*. Opgevraagd op 26 oktober, 2011, via <http://www.socialsecurity.fgov.be>.
- Bevers, T., Collard, A., De Spiegeleire, M., De Vos, D., Gilbert, V., & Van Hove, H. (2010). *De loonkloof tussen vrouwen en mannen in België – Rapport 2010*. Opgevraagd op 21 september, 2011, via <http://economie.fgov.be>.
- Bewijslast in gevallen van discriminatie op grond van het geslacht*. (2004). Opgevraagd op 27 november, 2011, via <http://www.europa.eu>.
- Boordtabel eindloopbaan, editie 2010*. (2010). Opgevraagd op 10 februari, 2012, via <http://www.steunpuntwse.be>.
- Calers, H. (2008). *Gelijkheid van mannen en vrouwen*. Opgevraagd op 27 november, 2011, via <http://www.circa.europa.eu>.
- CAO of collectieve arbeidsovereenkomst*. (z.d.). Opgevraagd op 5 oktober 2011, via <http://www.vlaamsabvv.be>.
- Cassells, R., Vidyattama, Y., Miranti, R., & McNamara, J. (2009). *The impact of a sustained gender wage gap on the economy*. Opgevraagd op 21 oktober, 2011, via <http://www.melbourneinstitute.com>.
- Catalyst (2004). *The bottom line: connecting corporate performance and gender diversity*. Opgevraagd op 22 november, 2011, via <http://www.catalyst.org>.

Chicha, M. (2006). *A comparative analysis of promoting pay equity: models and impacts*. Opgevraagd op 10 juli, 2011, via <http://www.ilo.org>.

*Code Buysse II*. (2009). Opgevraagd op 26 november, 2011, via <http://www.codebuysse.be>.

*Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 25 van 15 oktober 1975 betreffende de gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 25bis van 19 december 2001*. (2001). Opgevraagd op 31 oktober, 2011, via <http://www.cnt-nar.be>.

*Commissie voor economie, werk en sociale economie, vergadering van 22/03/2007*. (2007). Opgevraagd op 9 november, 2011, via <http://www.vlaamsparlement.be>.

*Communautair programma voor werkgelegenheid en solidariteit - PROGRESS (2007-2013)*. (2010). Opgevraagd op 29 november, 2011, via <http://www.europa.eu>.

*Consumptieprijsindex*. (z.d.). Opgevraagd op 5 oktober, 2011, via <http://economie.fgov.be>.

*De antidiscriminatiewet van 10 mei 2007*. (z.d.). Opgevraagd op 16 oktober, 2011, via <http://www.diversiteit.be>.

*De berekening van het pensioen*. (z.d.). Opgevraagd op 26 oktober, 2011, via <http://www.onprvp.fgov.be>.

*Decreet houdende bevordering van een meer evenwichtige participatie van vrouwen en mannen in advies- en bestuursorganen van de Vlaamse overheid*. (2007). Opgevraagd op 2 november, 2011, via <http://www.gelijkekansen.be>.

*Definition of normal profit*. (z.d.). Opgevraagd op 1 november, 2011, via <http://www.qfinance.com>.

Delmotte, J., Sels, L., Vandekerckhove, S., & Vandenbrande, T. (2010). *De samenstelling van de loonkloof in België*. Opgevraagd op 12 oktober, 2011, via <https://lirias.kuleuven.be>.

Diamantopoulou, A. (2000). *Besluit van de Commissie van 19 juni 2000 betreffende een evenwichtige deelneming van mannen*. Opgevraagd op 1 december, 2011, via <http://www.eur-lex.europa.eu>.

*Diversiteit bij de federale overheid: actieplan 2011-2014*. (2011). Opgevraagd op 2 november, 2011, via <http://www.fedweb.belgium.be>.

*Doelstellingen Europa 2020*. (2011). Opgevraagd op 29 november, 2011, via <http://www.ec.europa.eu>.

*Dossier 2011.* (2011). Opgevraagd op 11 november, 2011, via <http://www.equalpayday.be>.

*Dual labour market.* (2009). Opgevraagd op 20 november, 2011, via <http://www.eurofound.europa.eu>.

Dupont, C. (2005). *Actieplan 2005-2007 voor het bevorderen van de diversiteit.* Opgevraagd op 2 november, 2011, via <http://www.fedweb.belgium.be>.

*Duurzaam ondernemen.* (2011). Opgevraagd op 4 maart, 2011, via <https://www.kbc.com>.

Eagly, A.H., Wood, W., & Steffen, V. (1982). *Gender and social Roles: A Distributional Theory of Gender Stereotypes.* Opgevraagd op 26 oktober, 2011, via <http://www.eric.ed.gov>.

*Early leavers from education and training by gender.* (2011). Opgevraagd op 19 oktober, 2011, via <http://www.epp.eurostat.ec.europa.eu>.

*Ecocheque heeft apart fiscaal regime.* (z.d.). Opgevraagd op 6 november, 2011, via <http://www.atpartners.be>.

*Een cijfermatig inzicht in de bevolking.* (2010). Opgevraagd op 17 december, 2011, via <http://www.belgium.be>.

*Een routekaart voor de gelijkheid van vrouwen en mannen 2006-2010.* (2006). Opgevraagd op 1 december, 2011, via <http://www.eur-lex.europa.eu>.

*EU 2020-strategie.* (z.d.). Opgevraagd op 29 november, 2011, via <http://www.europa-nu.nl>.

*European Pact for Gender Equality.* (2006). Opgevraagd op 4 december, 2011, via <http://www.retepariopportunita.it>.

*EuropeanPWN BoardWomen Monitor 2004.* (2004). Opgevraagd op 22 november, 2011, via <http://www.europeanpwn.net>.

*EuropeanPWN BoardWomen Monitor 2006.* (2006). Opgevraagd op 22 november, 2011, via <http://www.europeanpwn.net>.

*EuropeanPWN BoardWomen Monitor 2008.* (2008). Opgevraagd op 22 november, 2011, via <http://www.europeanpwn.net>.

*EuropeanPWN BoardWomen Monitor 2010.* (2010). Opgevraagd op 22 november, 2011, via <http://www.europeanpwn.net>.

*Europees Instituut voor Gendergelijkheid.* (2011). Opgevraagd op 8 december, 2011, via <http://www.europa.eu>.

*Europees pact voor gendergelijkheid (2011-2020) - Conclusies van de Raad.* (2011). Opgevraagd op 29 november, 2011, via <http://www.register.consilium.europa.eu>.

*Europese Commissie versterkt haar engagement voor de gelijkheid van vrouwen en mannen.* (2010). Opgevraagd op 1 december, 2011, via <http://www.europa.eu>.

*Europese richtlijnen ter bestrijding van discriminatie.* (z.d.). Opgevraagd op 27 november, 2011, via <http://www.discrimineer.be>.

*EVA-project 2001-2006.* (z.d.). Opgevraagd op 12 november, 2011, via <http://www.iefh.be>.

*Extralegale voordelen: wat krijg ik boven op mijn loon?* (2010). Opgevraagd op 31 oktober, 2011, via <http://www.vacature.com>.

*Felink.* (z.d.). Opgevraagd op 2 november, 2011, via <http://www.felink.be>.

*Geconsolideerde versie van het Verdrag betreffende de Europese Unie.* (2010). Opgevraagd op 27 november, 2011, via <http://www.eur-lex.europa.eu>.

*Geconsolideerde versie van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie.* (2010). Opgevraagd op 27 november, 2011, via <http://www.eur-lex.europa.eu>.

*Geconsolideerde versie van het Verdrag tot oprichting van de Europese Gemeenschap.* (2002). Opgevraagd op 16 oktober, 2011, via <http://www.eur-lex.europa.eu>.

*Gelijke kansen beleid.* (z.d.). Opgevraagd op 2 november, 2011, via <http://www.gelijkekansen.be>.

*Gelijke rechten voor mannen en vrouwen.* (2000). Opgevraagd op 27 november, 2011, via <http://www.europarl.europa.eu>.

*Gelijkwaardig werk, gelijk loon... EVA werkt eraan.* (z.d.). Opgevraagd op 12 november, 2011, via <http://www.aclvb.be>.

*Gemiddelde loopbaanduur naar geslacht (Europese landen en Belgische gewesten, 2007).* (2007). Opgevraagd op 9 februari, 2012, via <http://www.steunpuntwse.be>.

*Gender mainstreaming.* (z.d.). Opgevraagd op 1 november, 2011, via <http://igvm-iefh.belgium.be>.

*Gender mainstreaming.* (2004). Opgevraagd op 1 november, 2011, via <http://www.coe.int>.

*Gender pay gap in unadjusted form in % - NACE Rev. 2 (Structure of Earnings Survey methodology)*. (2012). Opgevraagd op 22 april, 2012, via <http://epp.eurostat.ec.europa.eu>.

*Gender pay gap statistics*. (2010). Opgevraagd op 26 september, 2011, via <http://www.epp.eurostat.ec.europa.eu>.

*Gerechtigden op de inkomensgarantie voor ouderen (IGO) en gerechtigden op het gewaarborgd inkomen voor bejaarden (GIB)*. (2005). Opgevraagd op 23 maart, 2012, via <http://www.aps.vlaanderen.be>.

*Gezondheidsindex*. (z.d.). Opgevraagd op 5 oktober, 2011, via <http://economie.fgov.be>.

*Glazen plafond*. (z.d.). Opgevraagd op 22 november, 2011, via <http://www.igvm-iefh.belgium.be>.

*Glossary: Euro area enlargements*. (2011). Opgevraagd op 29 november, 2011, via <http://www.epp.eurostat.ec.europa.eu>.

*Glossary: European Union (EU)*. (2011). Opgevraagd p 29 november, 2011, via <http://www.epp.eurostat.ec.europa.eu>.

Guerna, & VBO. (2011). *Onderzoek naar de naleving van de Belgische corporate governance code 2009 bij de BEL20 ondernemingen*. Opgevraagd op 22 november, 2011, via <http://www.corporategovernancecommittee.be>.

Hausmann, R., Tyson, L.D., & Zahidi, S. (2010). *The global gap report*. Opgevraagd op 7 oktober, 2011, via <http://www.weforum.org>.

*Het VBO*. (z.d.). Opgevraagd op 20 november, 2011, via <http://vbo-feb.be>.

*Het diversiteitsbeleid van de federale overheid*. (2011). Opgevraagd op 2 november, 2011, via <http://www.fedweb.belgium.be>.

*Hoe ver lopen "lopende zaken"?* (2011). Opgevraagd op 26 november, 2011, via <http://opinie.deredactie.be>.

*HR in België 2010: ervaringen en verwachtingen van werknemers*. (2010). Opgevraagd op 26 oktober, 2011, via <http://www.randstad.be>.

*Interprofessioneel Akkoord voor de periode 2007-2008*. (2007). Opgevraagd op 22 november, 2011, via <http://www.cnt-nar.be>.

*Kaart van het eurogebied 1999 - 2011*. (z.d.). Opgevraagd op 10 oktober, 2011, via <http://www.ecb.int>.

*Kenneth J. Arrow, MA, PhD.* (z.d.). Opgevraagd op 28 september, 2011, via <http://www.fsi.stanford.edu/people>.

*Kies ik voor een hoger brutoloon of extralegale voordelen?* (z.d.). Opgevraagd op 31 oktober, 2011, via <http://www.jobat.be>.

*Kom erbij! Vrouw en Vakbond.* (z.d.). Opgevraagd op 11 november, 2011, via <http://www.aclvb.be>.

Konings, J. (2005). *Worden vrouwen gediscrimineerd op de arbeidsmarkt? Een micro-economische analyse voor België.* Opgevraagd op 10 juli, 2011, via <http://www.econ.kuleuven.be>.

Kroon, J. (2011). *Het sluimerende gevaar van interne organisatiediscriminatie.* Opgevraagd op 20 november, 2011, via <http://www.bmpconsult.nl>.

*Label Gelijkheid Diversiteit.* (z.d.). Opgevraagd op 2 november, 2011, via <http://www.werk.belgie.be>.

*Lissabonstrategie.* (z.d.). Opgevraagd op 2 december, 2011, via <http://www.europa-nu.nl>.

*Loonongelijkheid v/m.* (2007). Opgevraagd op 22 november, 2011, via <http://www.vrouwenraad.be>.

*Loonhandicap stijgt verder, matiging blijft nodig.* (2010). Opgevraagd op 5 oktober, 2011, via <http://www.voka.be>.

*Loonkloof 2011: vrouwen verdienen per uur gemiddeld 10% minder dan mannen.* (2011). Opgevraagd op 12 oktober, 2011, via <http://www.belgium.be>.

*Loonnorm.* (z.d.). Opgevraagd op 5 oktober, 2011, via <http://www.meta.fgov.be>.

*Loontrekkenden naar sectorgroep, paritair comité en statuut in het Vlaams Gewest, 30 juni 2010.* (2011). Opgevraagd op 11 februari, 2012, via <http://www.steunpuntwse.be>.

*Loontrekkenden naar sectorgroep, paritair comité, geslacht en leeftijdsklasse in het Vlaams Gewest, 30 juni 2010.* (2011). Opgevraagd op 11 februari, 2012, via <http://www.steunpuntwse.be>.

Madden, D. (1999). *Towards a broader explanation of male-female wage differences.* Opgevraagd op 20 oktober, 2011, via <http://ideas.repec.org>.

McKinsey & Company (2007). *Women Matter: gender diversity, a corporate performance driver.* Opgevraagd op 22 november, 2011, via <http://www.europeanpwn.net>.



*Mean and median income by age and gender.* (2012). Opgevraagd op 8 februari, 2012, via <http://www.appsso.eurostat.ec>.

*Mijn loon.* (z.d.). Opgevraagd op 29 november, 2011, via <http://www.mijnloon.be>.

*Nader tot elkaar brengen van de wetgevingen der lidstaten inzake de toepassing van het beginsel van gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers.* (z.d.). Opgevraagd op 27 november, 2011, via <http://www.europa-nu.nl>.

*Onderzoek naar de seksenutraliteit van analytische systemen.* (z.d.). Opgevraagd op 22 november, 2011, via <http://www.iefh.be>.

*Pensioensparen.* (z.d.). Opgevraagd op 30 oktober, 2011, via <http://minfin.fgov.be>.

*Persdossier Equal Payday.* (2011). Opgevraagd op 10 juli, 2011, via <http://www.equalpayday.be>.

*Persons of the age 20 to 24 having completed at least upper secondary education by gender.* (2011). Opgevraagd op 19 oktober, 2011, via <http://www.epp.eurostat.ec.europa.eu>.

Piret C., & De Smet, L. (2007). *Label Gelijkheid Diversiteit.* Opgevraagd op 2 november, 2011, via <http://www.meta.fgov.be>.

*Population, activity and inactivity - Annual averages.* (2012). Opgevraagd op 9 februari, 2012, via <http://www.appsso.eurostat.ec>.

*Progress.* (z.d.). Opgevraagd op 29 november, 2011, via <http://www.europa-nu.nl>.

*Progress in actie: het EU-programma voor werkgelegenheid en maatschappelijke solidariteit 2007-2013.* (2011). Opgevraagd op 28 maart 2012, via <http://www.ec.europa.eu>.

*PROGRESS-programma.* (z.d.). Opgevraagd op 29 november, 2011, via <http://www.ec.europa.eu>.

Ramb, F. (2008). *Employment gender gap in the EU is narrowing.* Opgevraagd op 9 oktober, 2011, via <http://epp.eurostat.ec.europa.eu>.

*Real GDP growth rate – volume.* (2012). Opgevraagd op 22 april, 2012, via <http://epp.eurostat.ec.europa.eu>.

Reymen, D., Sanders, D., Weewauters, M., & Van Hove, H. (2007). *Handleiding voor de toepassing van gender mainstreaming binnen de Belgische federale overheid.* Opgevraagd op 1 november, 2011, via <http://igvm-iefh.belgium.be>.

Riley, G. (2006). *Labour Market – Discrimination*. Opgevraagd op 28 september, 2011, via <http://www.tutor2u.net/economics>.

*Share of women among tertiary students*. (2011). Opgevraagd op 8 februari, 2012, via <http://www.epp.eurostat.ec.europa.eu>.

*Slimme groei*. (2011). Opgevraagd op 29 november, 2011, via <http://www.ec.europa.eu>.

*Sociale balans*. (z.d.). Opgevraagd op 22 november, 2011, via <http://www.nbb.be>.

*Steunpunt tot bestrijding van armoede, bestaansonzekerheid en sociale uitsluiting – feiten en cijfers*. (2007). Opgevraagd op 21 april 2012, via <http://www.armoedebestrijding.be>.

*Strategy for equality between women and men 2010-2015*. (2011). Opgevraagd op 1 december, 2011, via <http://www.eurosfaire.prd.fr>.

*Subsidiegids 2005-2009*. (2005). Opgevraagd op 9 november, 2011, via <http://www.gelijkekansen.be>.

*Tertiary educational attainment by gender, age group 30-34*. (2011). Opgevraagd op 19 oktober, 2011, via <http://www.epp.eurostat.ec.europa.eu>.

*The European Union's Lisbon Strategy*. (2006). Opgevraagd op 2 december, 2011, via <http://www.etuc.org>.

*The life of women and men in Europe: a statistical portrait*. (2011). Opgevraagd op 19 oktober, 2011, via <http://www.epp.eurostat.ec.europa.eu>.

*The website of Gary S. Becker*. (z.d.). Opgevraagd op 30 september, 2011, via <http://www.home.uchicago.edu>.

*Uitzonderlijk akkoord voor de onderhandelingen op secto- en ondernemingsvlak in de periode 2009-2010*. (2008). Opgevraagd op 29 november, 2011, via <http://www.cnt-nar.be>.

Van Hootegem, G., Sels, L., De witte, H., Forrier, A., & Vander Steene, T. (2002). *Gelijk loon voor gelijk werk? Arbeidsvoorwaarden van vaste en tijdelijke werknemers*. Opgevraagd op 31 oktober, 2011, via <http://www.werk.be>.

*Vakbonden: wie zijn ze en wat doen ze?* (z.d.). Opgevraagd op 20 november, 2011, via <http://www.jobat.be>.

Vanderbiesen, W. (2006). *De lonen in Vlaanderen*. Opgevraagd op 10 juli, 2011, via <http://www.steunpuntwse.be>.

*Verdrag tot bescherming van de rechten van de mens.* (2010). Opgevraagd op 31 oktober, 2011, via <http://www.echr.coe.int>.

Vermandere, C., Vandenbrande, T., Delmotte, J., Theunissen, G., & Sels, L. (2011). *Genderloonverschillen in België.* Opgevraagd op 31 oktober, 2011, via <http://www.raadvandegelijkekansen.be>.

*Voorstel van resolutie betreffende het tot stand brengen van een gelijke beloning van vrouwen en mannen.* (z.d.). Opgevraagd op 31 oktober, 2011, via <http://www.senate.be>.

*Vrouwen en werk.* (z.d.). Opgevraagd op 26 november, 2011, via <http://www.ec.europa.eu>.

*Vrouwen verdienen minder dan mannen!* (z.d.). Opgevraagd op 11 november, 2011, via <http://www.loonwijzer.be>.

Vermandere, C. (2003). *Loonspreiding over de sectoren.* Opgevraagd op 20 oktober, 2011, via <http://www.steunpuntwse.be>.

*Wat gebeurt er met mijn opgebouwde pensioenkapitaal als ik van werk verander?* (z.d.). Opgevraagd op 1 november, 2011, via <http://www.vacature.com>.

*Wat is het ESF?* (z.d.). Opgevraagd op 4 december, 2011, via <http://www.ec.europa.eu>.

*Wat is het fiscaal voordeel van pensioensparen?* (z.d.). Opgevraagd op 30 oktober, 2011, via <http://www.jobat.be>.

*Wat zit er in de index? Van luiers tot crematie.* (z.d.). Opgevraagd op 5 oktober, 2011, via <http://www.jobat.be>.

*Wegwijs in de collectieve arbeidsovereenkomst.* (2009). Opgevraagd op 5 oktober, 2011, via <http://www.meta.fgov.be>.

*Werk en ouderschap.* (2009). Opgevraagd op 16 december, 2011, via <http://www.belgium.be>.

*Werkgevers.* (z.d.). Opgevraagd op 16 december, 2011, via <http://www.kindengezin.be>.

*Werkgeversorganisaties.* (1998). Opgevraagd op 20 november, 2011, via <http://rechten.uvt.nl>.

*Wet houdende oprichting van het instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen.* (2002). Opgevraagd op 2 november, 2011, via <http://www.ejustice.just.fgov.be>.

*Wet strekkende tot controle op de toepassing van de resoluties van de wereldvrouwenconferentie die in september 1995 in Peking heeft plaatsgehad en tot integratie van de genderdimensie in het*

*geheel van de federale beleidslijnen.* (2007). Opgevraagd op 1 november, 2011, via <http://www.ejustice.just.fgov.be>.

*Wet van 7 mei 1999 op de gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden, de toegang tot het arbeidsproces en de promotiekansen, de toegang tot een zelfstandig beroep en de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid.* (1999). Opgevraagd op 27 maart, 2012, via <http://www.genderwerkt.be>.

*Wet van 28 juli 2011.* (2011). Opgevraagd op 22 november, 2011, via <http://www.ejustice.just.fgov.be>.

*Wetsvoorstel ter bestrijding van de loonkloof tussen vrouwen en mannen.* (2009). Opgevraagd op 22 november, 2011, via <http://www.senate.be>.

Wozowczyk, M., & Massarelli, N. (2011). *European Union Labour Force Survey - Annual results 2010*. Opgevraagd op 29 november, 2011, via <http://www.epp.eurostat.ec.europa.eu>.

## **Andere**

Plantenga, J. (2012). *WWW for Europe – Gender Issues*. Utrecht.

## Bijlagen

### Bijlage A Participatiegraden van mannen en vrouwen in de 27 EU-lidstaten

Employment rate	Unemployment rate	EU-27																																			
		EA-15	BE	BG	CZ	DK	DE	EE	IE	EL	ES	FR	IT	CY	LV	LT	LU	HU	MT	NL	AT	PL	PT	RO	SI	SK	FI	SE	UK	NO	CH						
Men	Men	2000	2007	2000	2007	2000	2007	2000	2007	2000	2007	2000	2007	2000	2007	2000	2007	2000	2007	2000	2007	2000	2007	2000	2007	2000	2007	2000	2007	2000	2007	2000	2007	2000	2007		
Women	Women	2000	2007	2000	2007	2000	2007	2000	2007	2000	2007	2000	2007	2000	2007	2000	2007	2000	2007	2000	2007	2000	2007	2000	2007	2000	2007	2000	2007	2000	2007	2000	2007	2000	2007		
2000	2000	8.3	6.6	5.3	6.7	16.8	6.6	7.4	4.3	4.0	3.5	8.7	5.5	5.0	5.3	6.4	7.5	5.0	3.5	6.6	10.7	6.6	11.3	8.3	15.9	10.6	5.0	8.3	11.7	4.3	17.3	20.4	12.2	14.9	7.4	13.6	
2007	2007	7.6	6.6	6.7	6.6	6.6	6.6	4.3	4.3	3.5	8.7	5.5	5.0	5.3	6.4	7.5	5.0	3.5	6.6	6.6	10.7	6.6	11.3	8.3	15.9	10.6	5.0	8.3	11.7	4.3	17.3	20.4	12.2	14.9	7.4	13.6	
2000	2000	7.9	8.5	8.5	8.5	7.3	6.8	6.8	4.2	4.2	8.8	4.0	4.2	4.2	10.9	8.5	7.9	4.6	5.7	5.7	7.9	7.9	8.5	8.5	7.3	7.3	4.7	7.9	8.5	8.5	7.3	6.8	4.2	4.2	8.8	4.0	4.2
2007	2007	8.5	8.5	8.5	8.5	7.3	6.8	6.8	4.2	4.2	8.8	4.0	4.2	4.2	10.9	8.5	7.9	4.6	5.7	5.7	7.9	7.9	8.5	8.5	7.3	7.3	4.7	7.9	8.5	8.5	7.3	6.8	4.2	4.2	8.8	4.0	4.2
2000	2000	71.4	73.4	69.8	68.7	56.1	66.0	73.1	74.8	80.7	72.7	63.7	75.7	71.7	71.0	68.8	67.6	78.6	61.9	61.9	70.7	70.7	70.7	70.7	70.7	70.7	70.7	70.7	70.7	70.7	70.7	70.7	70.7	70.7	70.7	70.7	70.7
2007	2007	71.4	73.4	68.7	68.7	56.1	66.0	73.1	74.8	81.0	74.7	73.2	77.4	74.9	76.2	69.3	70.7	80.0	72.5	72.5	72.5	72.5	72.5	72.5	72.5	72.5	72.5	72.5	72.5	72.5	72.5	72.5	72.5	72.5	72.5	72.5	72.5
2000	2000	53.6	51.2	51.9	47.2	47.2	56.8	72.1	57.8	57.2	53.2	41.8	41.2	54.8	39.3	53.0	53.3	53.3	53.3	53.3	58.3	58.3	58.3	58.3	58.3	58.3	58.3	58.3	58.3	58.3	58.3	58.3	58.3	58.3	58.3	58.3	
2007	2007	51.2	51.2	51.9	47.2	47.2	56.8	72.1	57.8	57.2	53.2	41.8	41.2	54.8	39.3	53.0	53.3	53.3	53.3	53.3	58.3	58.3	58.3	58.3	58.3	58.3	58.3	58.3	58.3	58.3	58.3	58.3	58.3	58.3	58.3	58.3	
2000	2000	58.0	58.0	55.3	57.6	57.6	57.3	73.2	64.0	65.9	60.6	47.9	54.7	60.0	46.6	62.4	64.4	64.4	64.4	64.4	62.2	62.2	62.2	62.2	62.2	62.2	62.2	62.2	62.2	62.2	62.2	62.2	62.2	62.2	62.2		
2007	2007	58.0	58.0	55.3	57.6	57.6	57.3	73.2	64.0	65.9	60.6	47.9	54.7	60.0	46.6	62.4	64.4	64.4	64.4	64.4	62.2	62.2	62.2	62.2	62.2	62.2	62.2	62.2	62.2	62.2	62.2	62.2	62.2	62.2	62.2		

Tabel A.1: Werkloosheids- en tewerkstellingsgraden voor de jaren 2000 en 2007 (Ramb, 2008, p.

6)

## Bijlage B Het aandeel vrouwen, de lonen en de loonkloof per sector

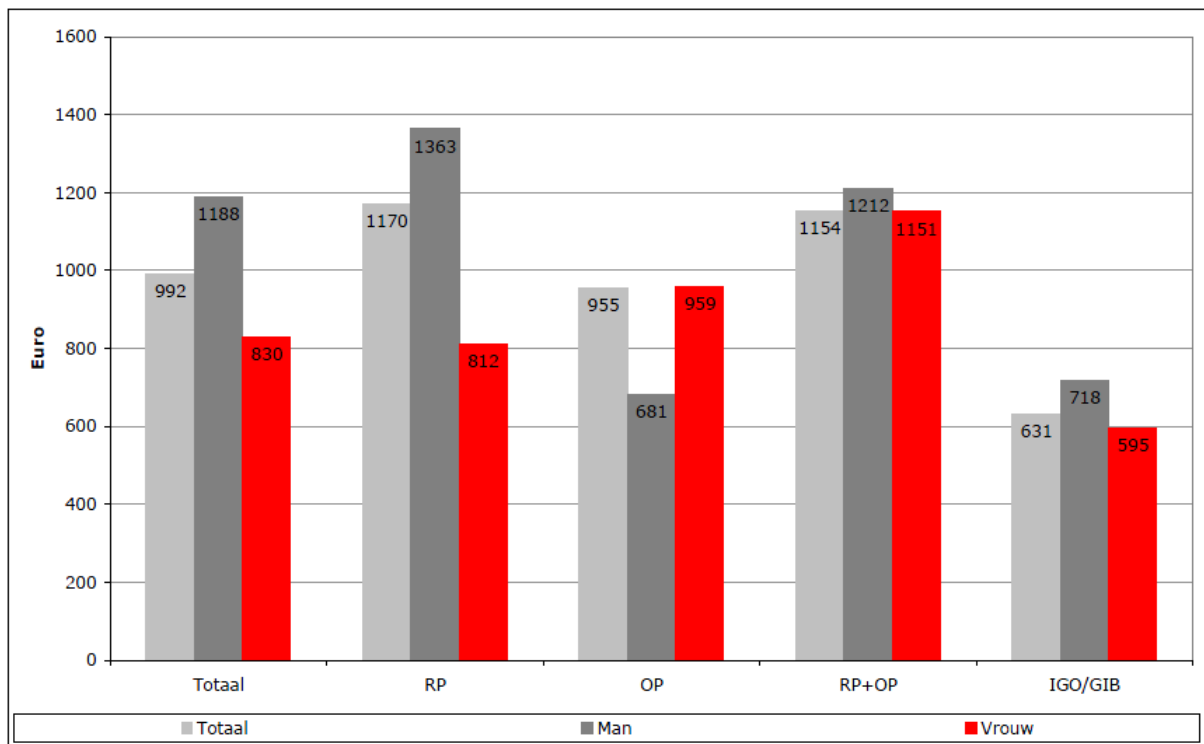
Sector	Aandeel vrouwen (in %)	Loon vrouwen (in euro)	Loon mannen (in euro)	Gender-loonkloof (in %) <sup>62</sup>
Luchtvaart	24,19	16,10	24,93	35
Productie en distributie van elektriciteit, gas, stroom en warm water	21,39	16,51	23,89	31
Vervaardiging van kleding en bontnijverheid	79,44	13,14	18,37	28
Vervaardiging van kantoorapparaten en computers	23,81	12,29	16,86	27
Hulpbedrijven i.v.m. financiële instellingen	46,43	18,39	24,80	26
Vervoer over water	37,67	15,17	19,58	23
Financiële instellingen	38,63	19,64	25,29	22
Vervaardiging van audio- video- en telecommunicatieapparatuur	21,86	16,67	21,40	22
Vervaardiging van tabaksproducten	48,36	14,75	18,77	21
Vervaardiging van medische apparatuur van precisie en optische instrumenten en van uurwerken	24,25	14,14	17,87	21
Leernijverheid en vervaardiging van schoeisel	41,14	13,13	16,22	19
Vervaardiging van elektrische machines en apparaten	21,68	14,46	17,72	18
Vervaardiging van cokes, geraffineerde aardolieproducten en splijt- en kweekstoffen	17,36	21,40	26,20	18
Overige zakelijke dienstverlening	38,11	15,53	19,01	18
Vervaardiging van textiel	35,77	12,57	15,34	18
Verzekeringswezen	45,02	19,45	23,62	18
Papier- en kartonnijverheid	17,01	14,50	17,47	17
Speur- en ontwikkelingswerk	41,77	18,10	21,66	16
Vervoersondersteunende activiteiten	32,40	14,63	17,48	16
Chemische nijverheid	23,87	18,44	21,96	16
Kleinhandel, exclusief auto's en motorrijwielen; reparatie consumentenartikelen	43,52	12,30	14,26	14
Informatica en aanverwante activiteiten	20,54	18,49	21,42	14
Uitgeverijen, drukkerijen en reproductie van opgenomen media	20,54	15,89	18,40	14
Hotels en restaurants	38,29	11,25	12,97	13
Rubber- en kunststoffennijverheid	17,28	14,60	16,83	13
Vervaardiging van voedingsmiddelen en dranken	24,71	13,67	15,73	13
Recuperatie en recyclebaar afval	12	11,74	13,30	12
Groothandel en handelsbemiddeling, exclusief de handel in auto's en motorrijwielen	27,46	16,06	18,16	12
Vervoer en handel in onroerende goederen	37,07	15,58	17,53	11
Post en telecommunicatie	24,22	15,51	17,33	11

<sup>62</sup> Gebaseerd op de gemiddelde bruto-uurlonen van voltijds werkende vrouwen en mannen (in euro), 2007.

Vervaardiging van overige niet-metaalhoudende minerale producten	8,72	14,57	16,07	9
Verkoop en reparatie van auto's en motorrijwielen; kleinhandel in motorbrandstoffen	15,18	14,76	15,90	7
Winning, zuivering en distributie van zuiver water	19,74	16,55	17,82	7
Vervaardiging van meubels; overige industrie	23,48	12,55	13,42	6
Vervaardiging en assemblage van auto's, aanhangwagens en opleggers	10,88	15,83	16,81	6
Vervaardiging van overige transportmiddelen	4,99	16,40	17,34	5
Vervaardiging van machines, apparaten en werktuigen	10,14	15,60	16,42	5
Metallurgie	4,67	17,10	17,77	4
Verhuur zonder bedieningspersoneel	27,57	15,50	15,99	3
Vervaardiging van producten van metaal	8,26	14,49	14,94	3
Bouwnijverheid	4,70	14,27	14,37	1
Houtindustrie en vervaardiging van artikelen van hout, kurk, riet en vlechtwerk	14,01	13,29	13,14	-1
Vervoer over land	9,44	14,51	14,24	-2
Overige winning van delfstoffen	7,81	17,04	16,17	-5

Tabel B.1: Het aandeel vrouwen, de lonen en de loonkloof per sector (Bever et al., 2010, p. 44-48)

**Bijlage C Gemiddeld wettelijk pensioenbedrag naar soort pensioen en geslacht, 2004**



Figuur C.1: Gemiddeld wettelijk pensioenbedrag in euro op maandbasis naar soort pensioen en geslacht, 2004 (Berghman, Curvers, Palmans, & Peeters, 2007, p. 23)

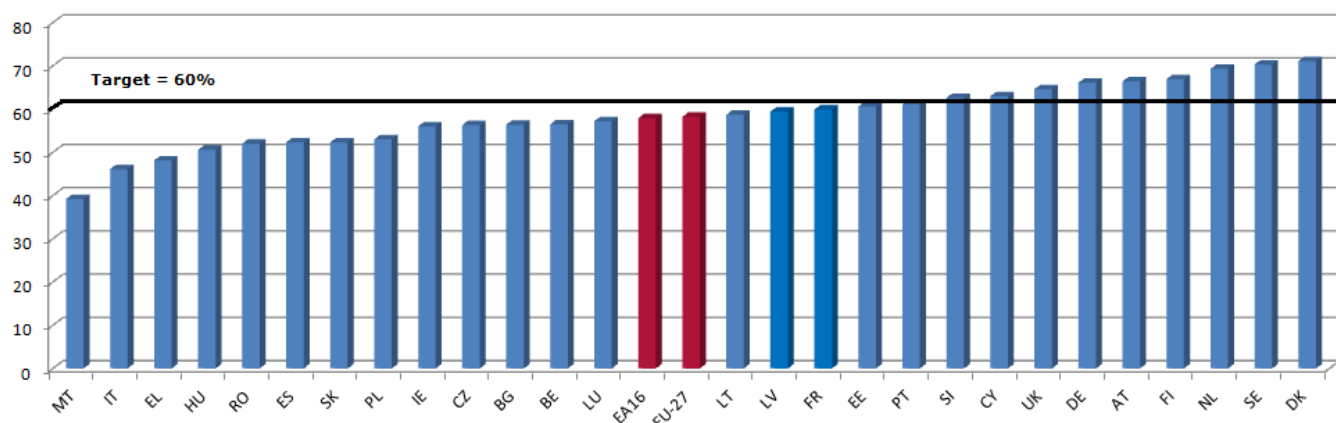


**Bijlage D Gemiddelde loonkloof en gemiddelde groei van het bruto binnenlands product over de periode 2006-2010**

Land	Loonkloof						Groei bruto binnenlands product					
	2006	2007	2008	2009	2010	Gem.	2006	2007	2008	2009	2010	Gem.
België	9,5	9,1	9	8,8	8,6	9	2,7	2,9	1	-2,8	2,3	1,22
Bulgarije	12,4	12,4	13,6	15,3	15,7	13,9	6,5	6,4	6,2	-5,5	0,4	2,8
Tsjechië	23,4	23,6	26,2	25,9	25,5	24,9	7	5,7	3,1	-4,7	2,7	2,76
Denemarken	17,6	17,7	17,1	16,8	16	17	3,4	1,6	-0,8	-5,8	1,3	-0,06
Duitsland	22,7	23	23,2	23,2	23,1	23	3,7	3,3	1,1	-5,1	3,7	1,34
Ierland	17,2	17,1	12,6	12,6	12,6	14,4	5,3	5,2	-3	-7	-0,4	0,02
Spanje	17,9	17,1	16,1	16,7	16,7	16,9	4,1	3,5	0,9	-3,7	-0,1	0,94
Frankrijk	15,4	16,9	17,1	15,5	16	16,2	2,5	2,3	-0,1	-2,7	1,5	0,7
Italië	4,4	5,1	4,9	5,5	5,5	5,08	2,2	1,7	-1,2	-5,5	1,8	-0,2
Cyprus	21,8	23,1	21,6	21	21	21,7	4,1	5,1	3,6	-1,9	1,1	2,4
Letland	15,1	15,4	13,4	14,9	17,6	15,3	11,2	9,6	-3,3	-17,7	-0,3	-0,1
Litouwen	17,1	20	21,6	15,3	14,6	17,7	7,8	9,8	2,9	-14,8	1,4	1,42
Luxemburg	10,7	12,5	12,4	12,5	12	12	5	6,6	0,8	-5,3	2,7	1,96
Hongarije	14,4	16,3	17,5	17,1	17,6	16,6	3,9	0,1	0,9	-6,8	1,3	-0,12
Malta	5,2	7,6	8,6	6,9	6,1	6,88	2,9	4,3	4,1	-2,7	2,3	2,18
Nederland	23,6	23,6	19,6	19,2	18,5	20,9	3,4	3,9	1,8	-3,5	1,7	1,46
Oostenrijk	25,5	25,5	25,5	25,4	25,5	25,5	3,7	3,7	1,4	-3,8	2,3	1,46
Portugal	8,4	8,3	9,2	10	12,8	9,74	1,4	2,4	0	-2,9	1,4	0,46
Roemenië	7,8	12,7	9	8,1	12,5	10	7,9	6,3	7,3	-6,6	-1,6	2,66
Slovenië	8	8,3	8,5	3,2	4,4	6,48	5,8	6,9	3,6	-8	1,4	1,94
Slowakije	25,8	23,6	20,9	21,9	20,7	22,6	8,3	10,5	5,8	-4,9	4,2	4,78
Finland	21,3	20	20	20,1	19,4	20,2	4,4	5,3	0,3	-8,4	3,7	1,06
Zweden	16,5	17,9	17,1	16	15,8	16,7	4,3	3,3	-0,6	-5	6,1	1,62
Verenigd Koninkrijk	24,3	21,1	21,4	20,6	19,5	21,4	2,6	3,5	-1,1	-4,4	2,1	0,54

Tabel D.1: Gemiddelde loonkloof en gemiddelde groei van het bruto binnenlands product over de periode 2006-2010 (epp.eurostat.ec.europa.eu, 2012)

## Bijlage E Tewerkstellingsgraad van vrouwen (leeftijd 15-64) in 2010



Figuur E.1: Tewerkstellingsgraad (%) van vrouwen (leeftijd 15-64) in 2010 (eigen verwerking)  
(Wozowczyk & Massarelli, 2011)<sup>63</sup>

<sup>63</sup> EA16 (Euro Area): België (BE), Cyprus (CY), Duitsland (DE), Ierland (IE), Griekenland (EL), Spanje (ES), Frankrijk (FR), Italië (IT), Luxemburg (LU), Malta (MT), Nederland (NL), Oostenrijk (AT), Portugal (PT), Slovenië (SI), Slowakije (SK) en Finland (FI) (epp.eurostat.ec.europa.eu).

EU-27 (European Union): België (BE), Bulgarije (BG), Tsjechische Republiek (CZ), Denemarken (DK), Duitsland (DE), Estland (EE), Ierland (IE), Griekenland (EL), Spanje (ES), Frankrijk (FR), Italië (IT), Cyprus (CY), Letland (LV), Litouwen (LT), Luxemburg (LU), Hongarije (HU), Malta (MT), Nederland (NL), Oostenrijk (AT), Polen (PL), Portugal (PT), Roemenië (RO), Slovenië (SI), Slowakije (SK), Finland (FI), Zweden (SE) en het Verenigd Koninkrijk (UK) (epp.eurostat.ec.europa.eu).

## **Bijlage F Vragenlijst online enquête**

### **Deel 1: Algemeen**

V1. Bent u man of vrouw?

- Man
- Vrouw

V2. Wat is uw leeftijd?

- Jonger dan 25 jaar
- Tussen 25 en 35 jaar
- Tussen 35 en 45 jaar
- Tussen 45 en 55 jaar
- Tussen 55 en 65 jaar
- Ouder dan 65 jaar

V3. Heeft u kinderen?

- Nee
- Ja

V4. Wat is uw hoogst behaalde diploma?

- Middelbaar onderwijs
- Bachelordiploma (graduaat)
- Masterdiploma (licentiaat)
- Postgraduaat / master na master / doctoraat

V5. Wat beschijft het beste uw functie?

- Bediende
- Kaderlid

V6. Hoeveel jaren bent u reeds actief in dit bedrijf?

- Minder dan 1 jaar
- Tussen 1 en 5 jaar
- Tussen 5 en 10 jaar
- Tussen 10 en 15 jaar
- Tussen 15 en 20 jaar
- Tussen 20 en 25 jaar
- Tussen 25 en 30 jaar
- Tussen 30 en 35 jaar
- Langer dan 35 jaar

V7. Werkt u deeltijds of voltijds?

- Deeltijds
- Voltijds

V8. Wat is uw huidig nettomaandloon? Gelieve geen rekening te houden met eventuele bonussen en extralegale voordelen.

- Tussen 500 en 1.000 euro
- Tussen 1.000 en 1.500 euro
- Tussen 1.500 en 2.000 euro
- Tussen 2.000 en 2.500 euro
- Tussen 2.500 en 3.000 euro
- Tussen 3.000 en 3.500 euro
- Tussen 3.500 en 4.000 euro
- Tussen 4.000 en 4.500 euro
- Tussen 4.500 en 5.000 euro
- Meer dan 5.000 euro

## **Deel 2: Extralegale voordelen**

V9. Kunt u van de volgende extralegale voordelen aangeven welk belang u eraan hecht? (1 = helemaal niet belangrijk, 5 = heel belangrijk)

- Aandelen, winstdeelnamen of bonussen
- Firmawagen en tankkaart
- Gratis maaltijden of korting op maaltijden
- Groepsverzekering of aanvullend pensioen
- GSM
- Hospitalisatieverzekering
- Internet privé
- Onkostenvergoeding
- Laptop
- Maaltijdcheques
- Mogelijkheid tot thuiswerken of flexibele werktijden
- Toegangskorting (tot bijvoorbeeld pretparken, musea, ...)

V.10 Heeft u vandaag recht op onderstaande extralegale voordelen of niet?

	Ja / Nee
Aandelen, winstdeelname of bonussen	
Firmawagen en tankkaart	
Gratis maaltijden of korting op maaltijden	
Groepsverzekering of aanvullend pensioen	
GSM	
Hospitalisatieverzekering	
Internet privé	
Onkostenvergoeding	
Laptop	
Maaltijdcheques	
Mogelijkheid tot thuiswerken of flexibele werktijden	
Toegangskorting (tot bijvoorbeeld pretparken, musea, ...)	

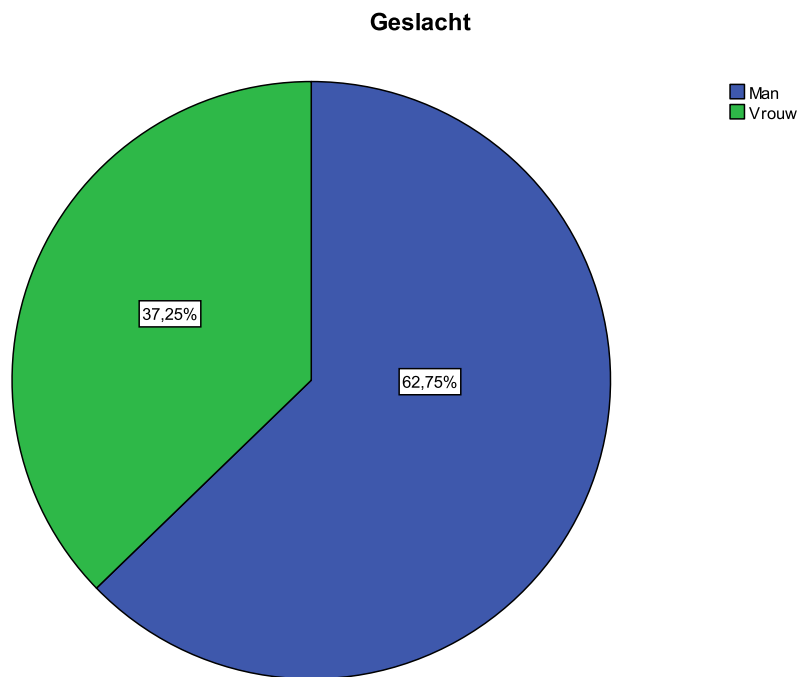
V11. Is het belang van deze extralegale voordelen in vergelijking met 5 jaar geleden toegenomen, gelijk gebleven of verminderd?

- Toegenomen
- Gelijk gebleven
- Verminderd

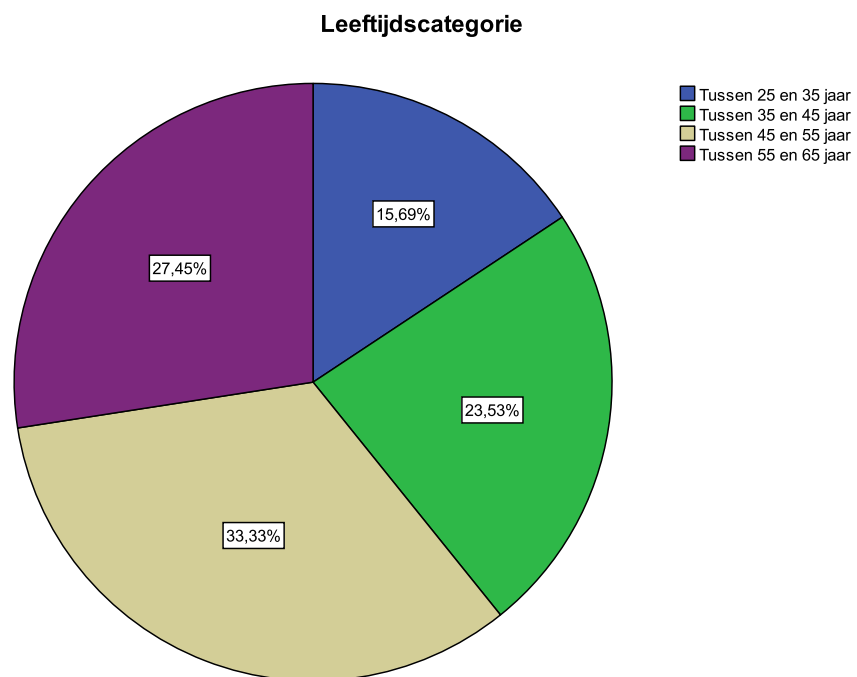
V12. Wenst u minder loon in ruil voor de extralegale voordelen waar u het meeste belang aan hecht?

- Ja
- Nee

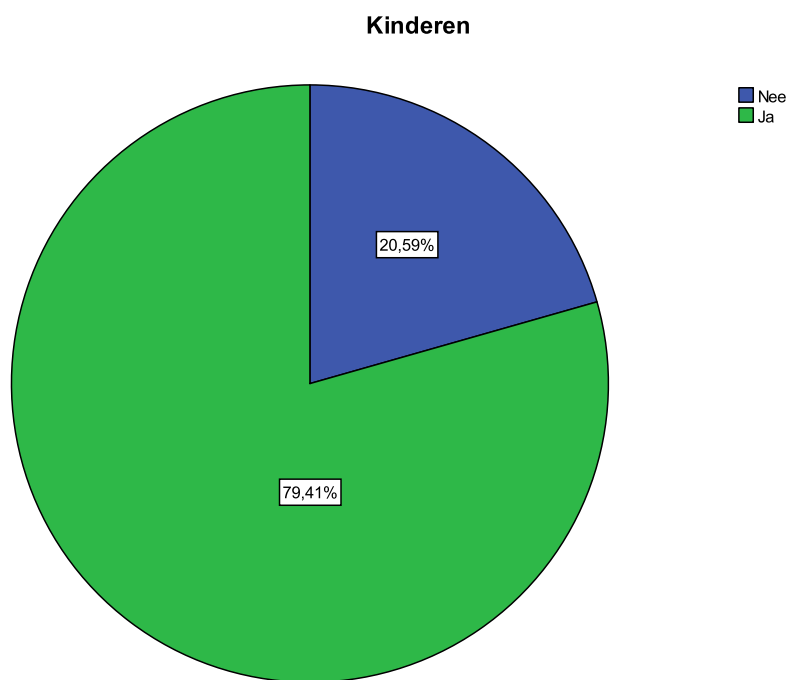
## Bijlage G Frequenties



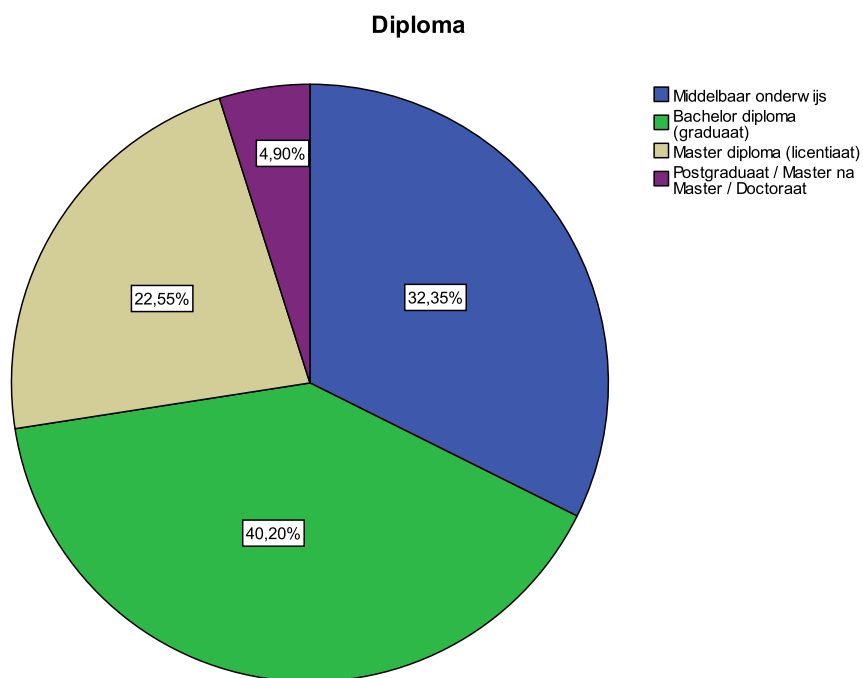
Figuur G.1: Percentage respondentent naargelang geslacht (eigen verwerking)



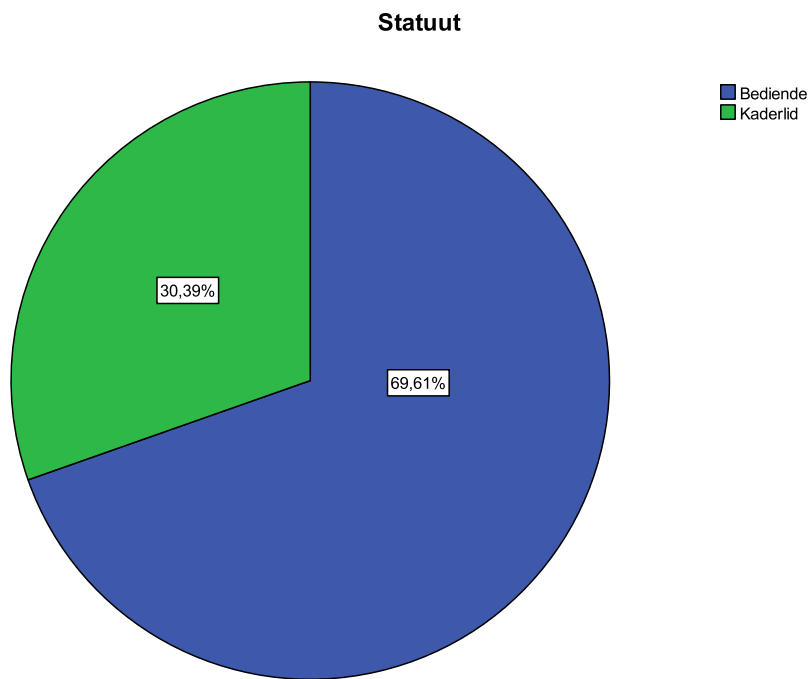
Figuur G.2: Percentage respondentent naargelang leeftijdscategorie (eigen verwerking)



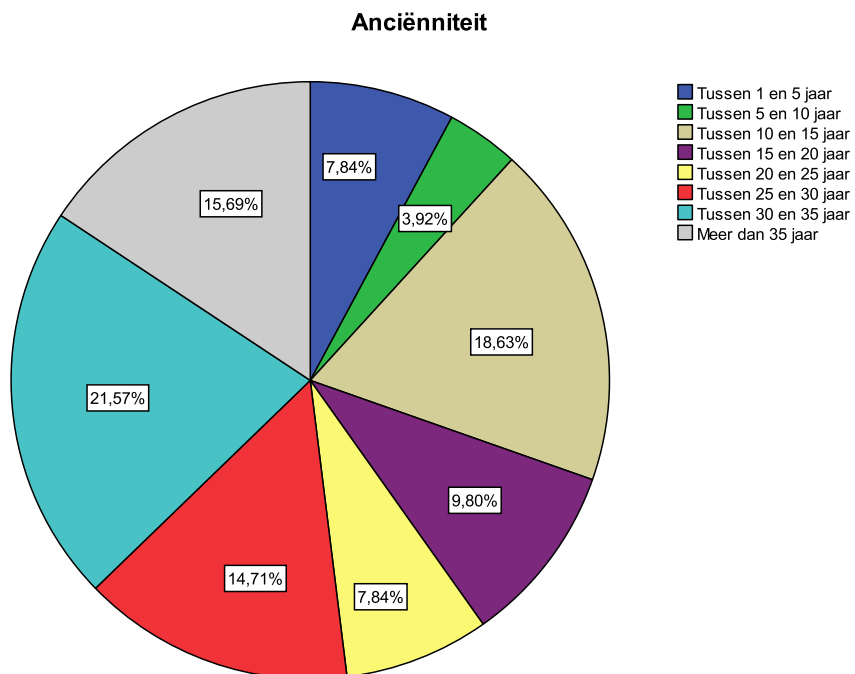
Figuur G.3: Percentage respondentent naargelang het al dan niet hebben van kinderen (eigen verwerking)



Figuur G.4: Percentage respondentent naargelang diploma (eigen verwerking)

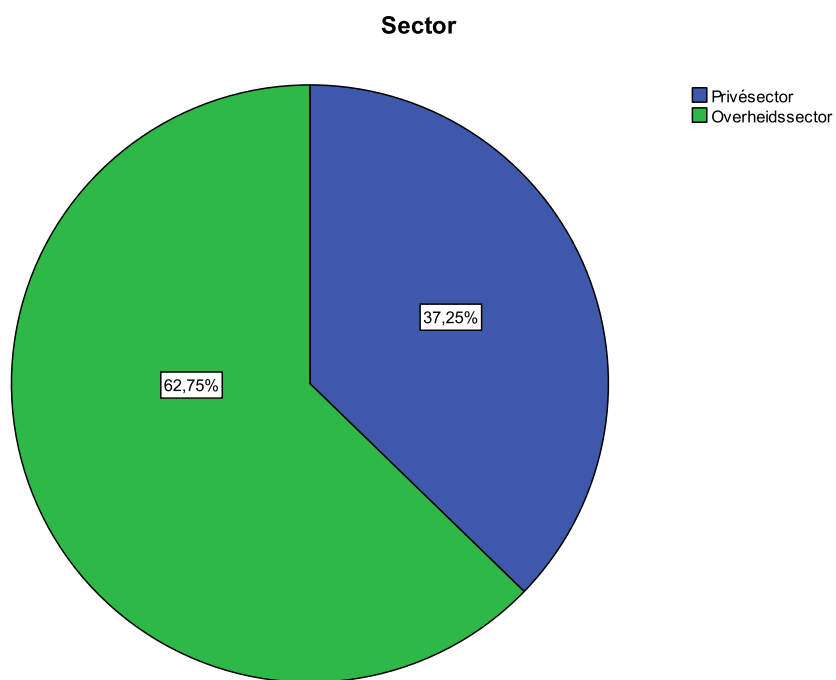


Figuur G.5: Percentage respondenten naargelang statuut (eigen verwerking)

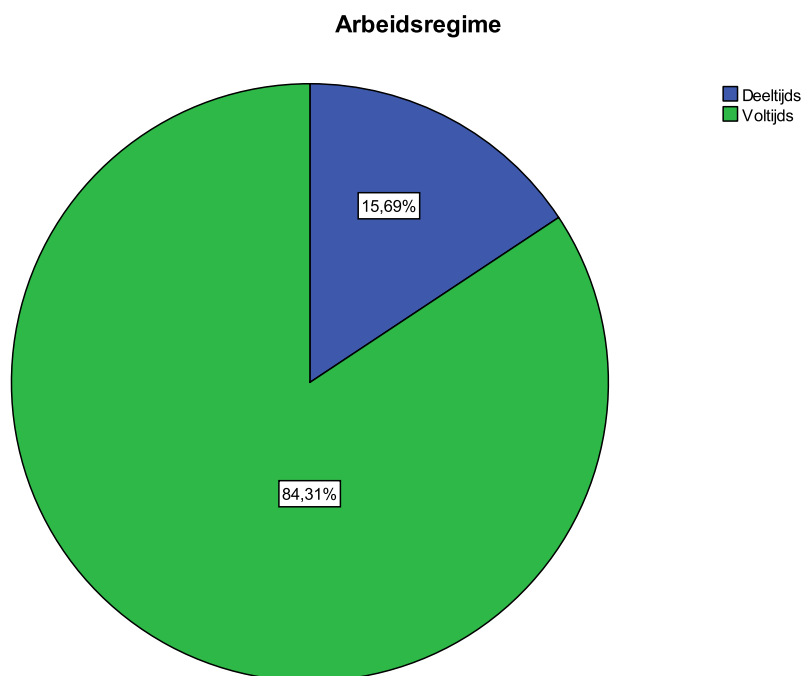


Figuur G.6: Percentage respondenten naargelang anciënniteit (eigen verwerking)



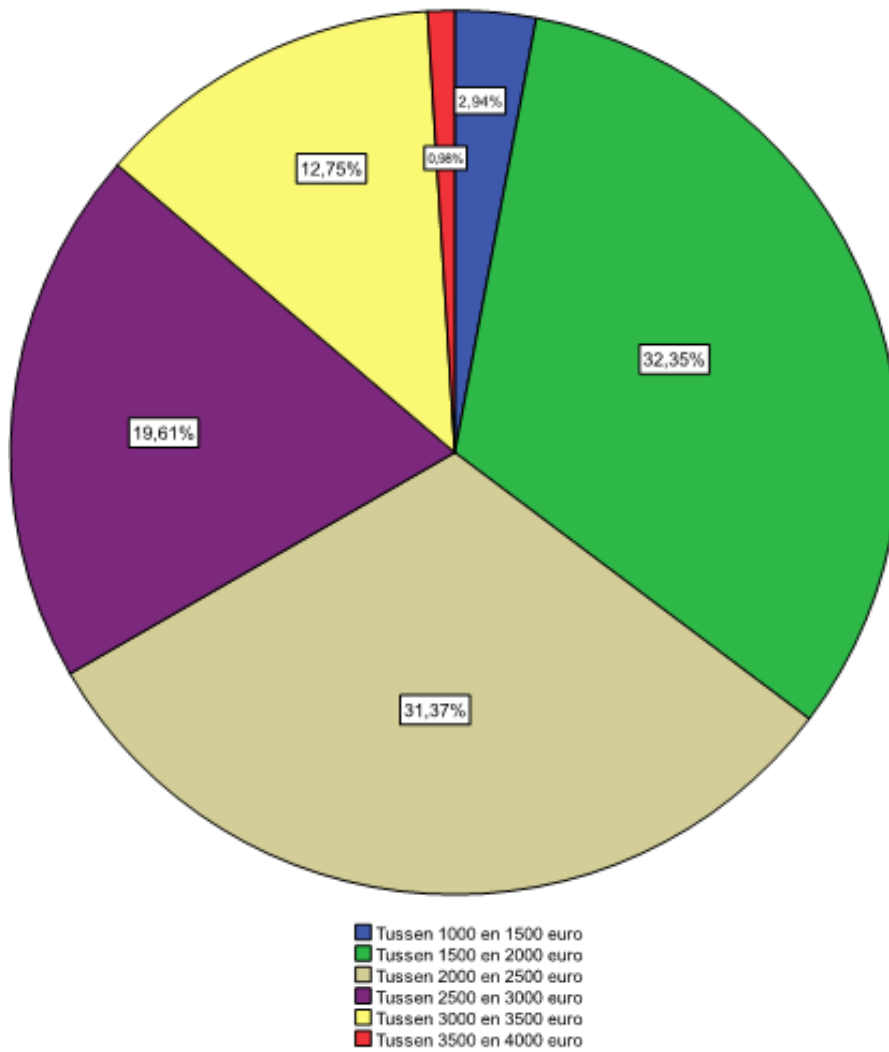


Figuur G.7: Percentage respondenten naargelang sector (eigen verwerking)



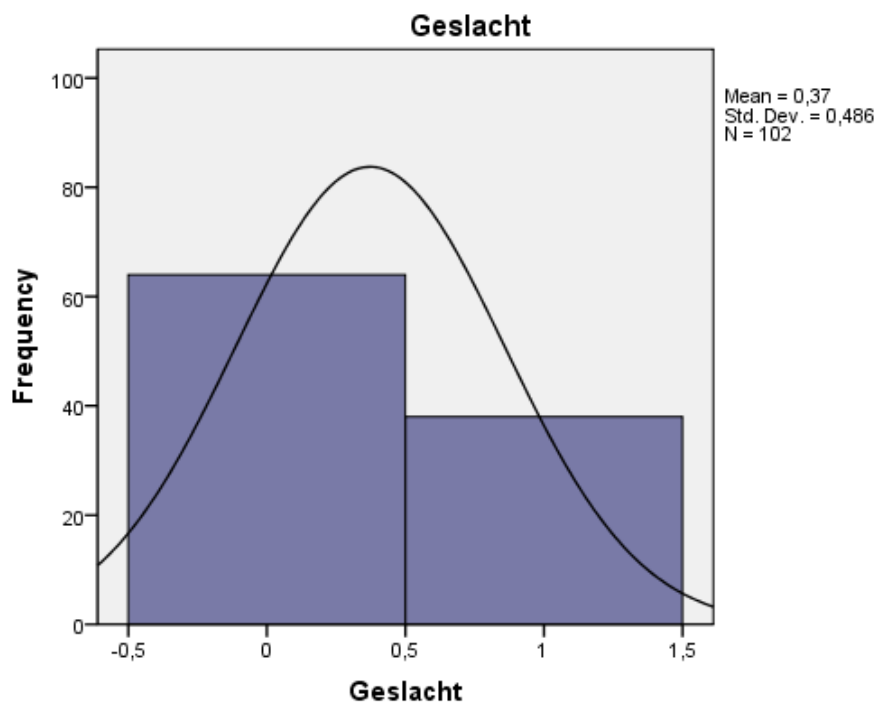
Figuur G.8: Percentage respondenten naargelang arbeidsregime (eigen verwerking)

### Nettomaandloon

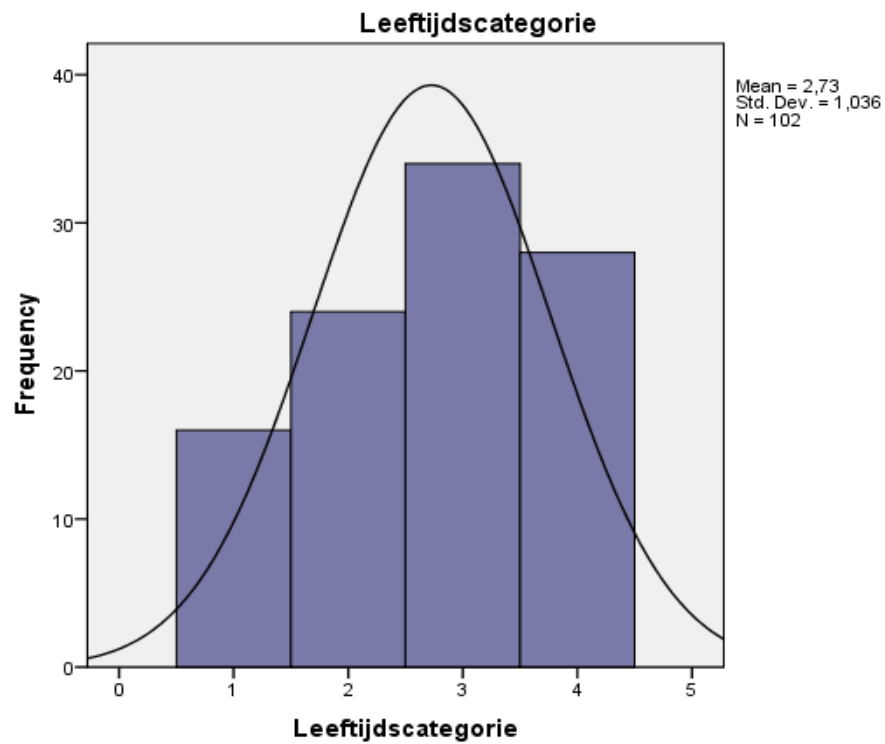


Figuur G.9: Percentage respondentent naargelang nettomaandloon (eigen verwerking)

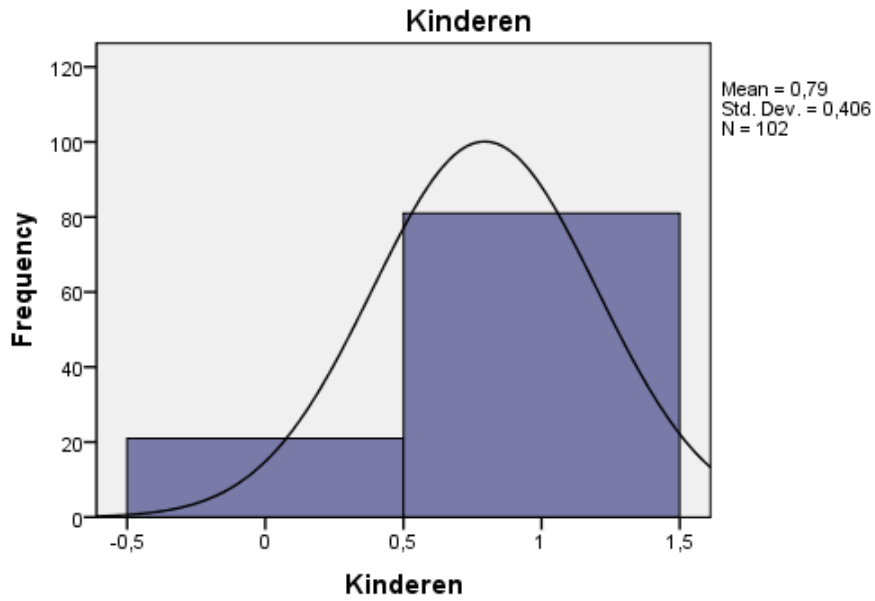
## Bijlage H Verdeling



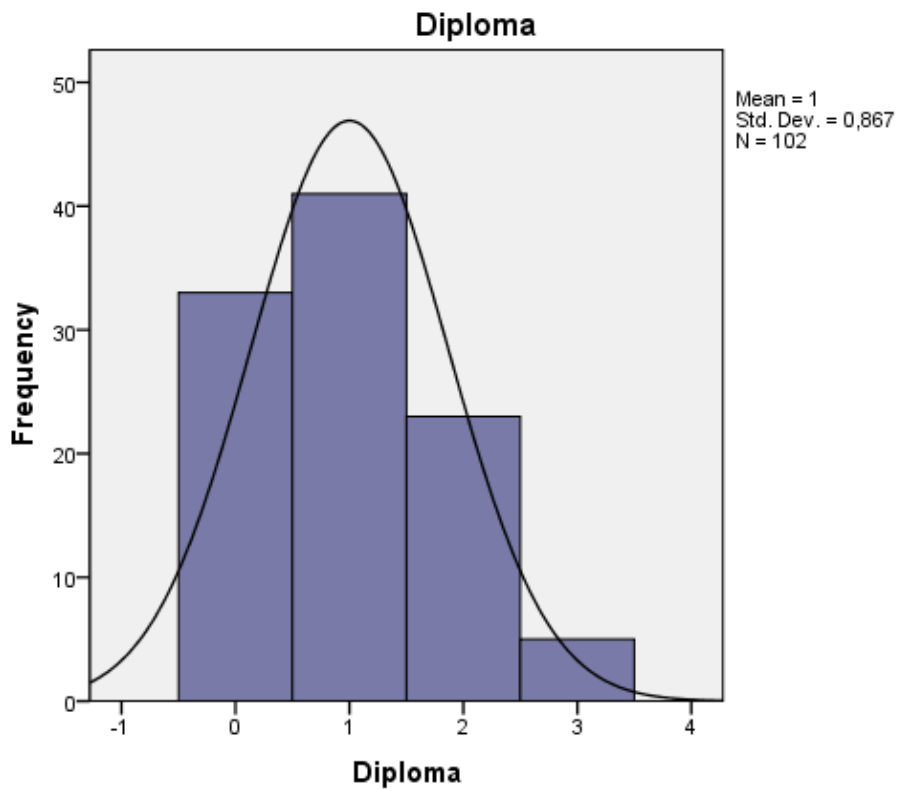
Figuur H.1: Verdeling respondenten naargelang geslacht (eigen verwerking)



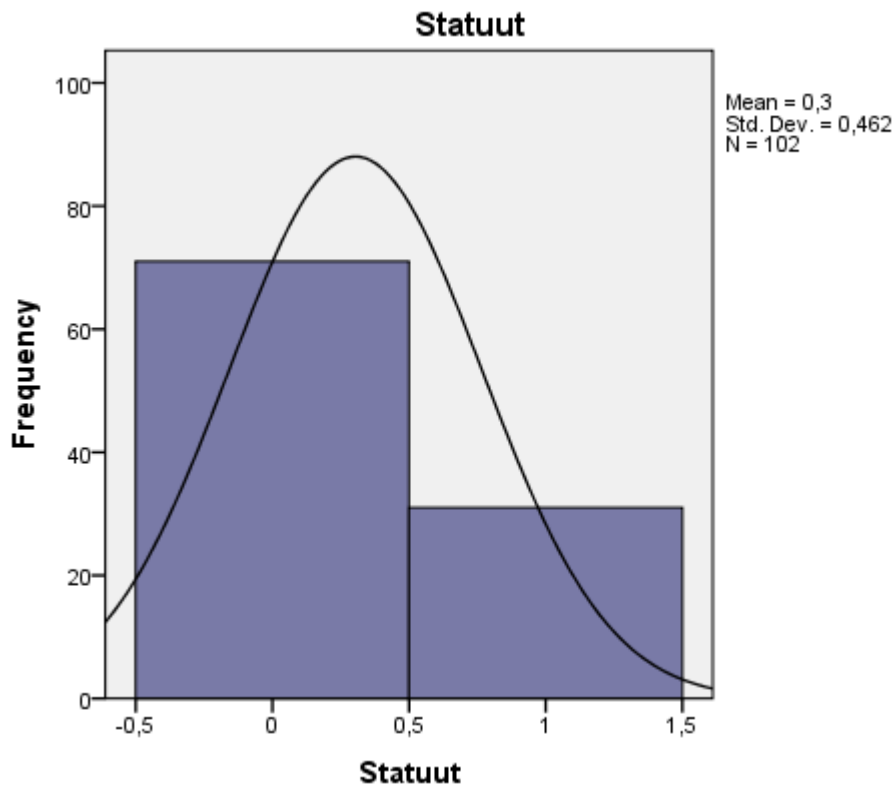
Figuur H.2: Verdeling respondenten naargelang leeftijdscategorie (eigen verwerking)



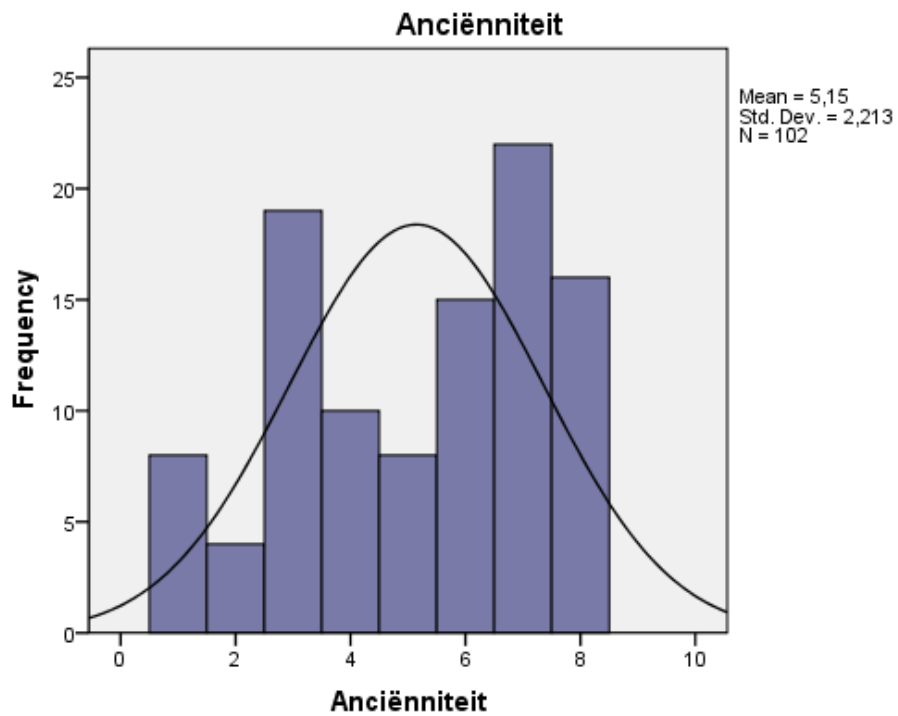
Figuur H.3: Verdeling respondenten naargelang het al dan niet hebben van kinderen (eigen verwerking)



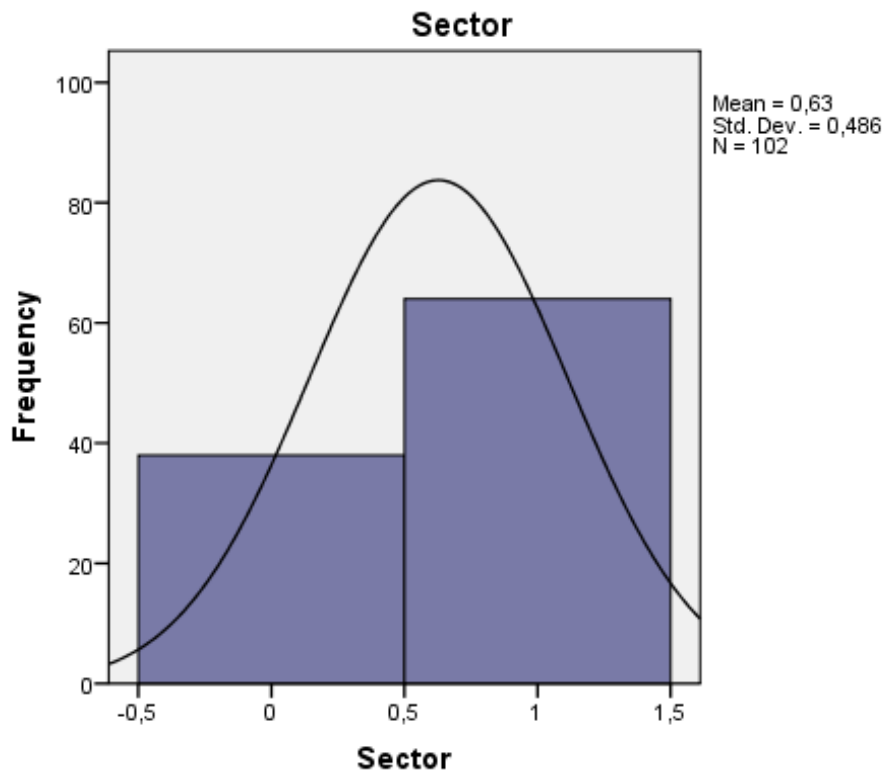
Figuur H.4: Verdeling respondenten naargelang diploma (eigen verwerking)



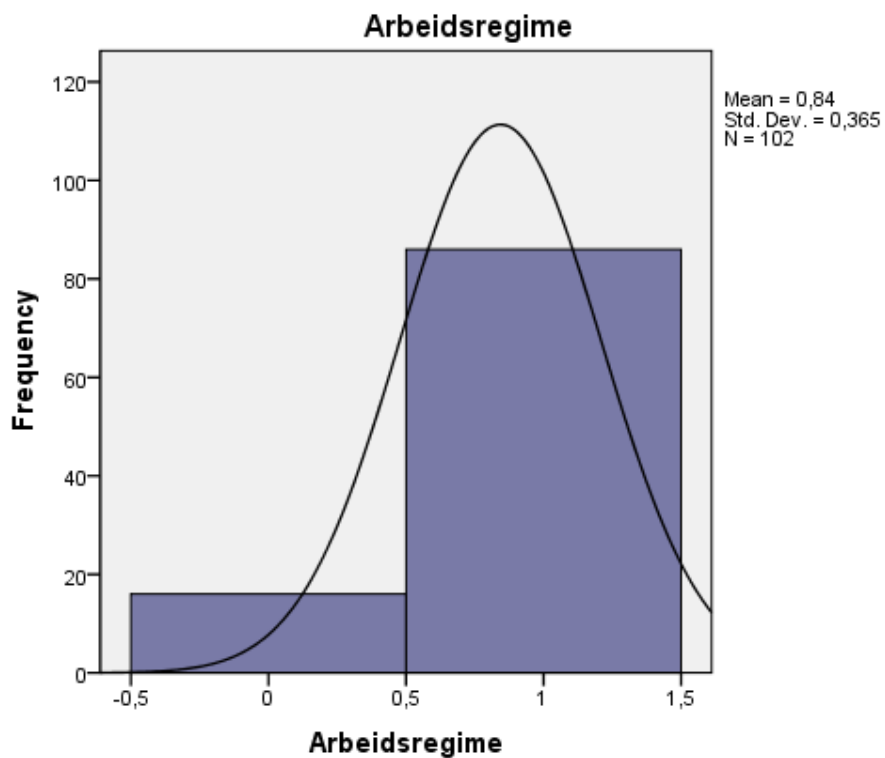
Figuur H.5: Verdeling respondenten naargelang statuut (eigen verwerking)



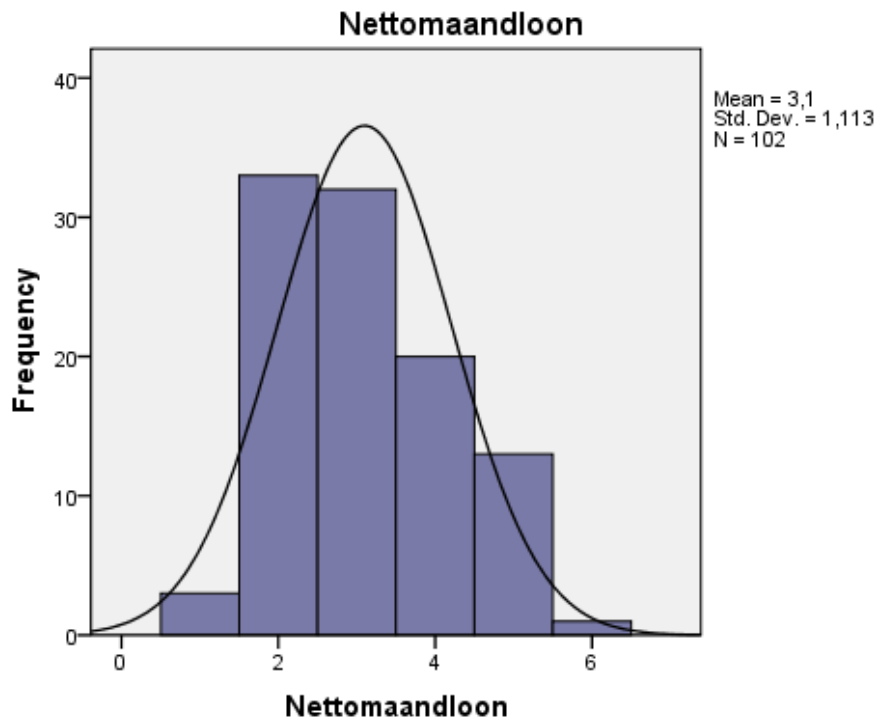
Figuur H.6: Verdeling respondenten naargelang anciënniteit (eigen verwerking)



Figuur H.7: Verdeling respondenten naargelang sector (eigen verwerking)



Figuur H.8: Verdeling respondenten naargelang arbeidsregime (eigen verwerking)



Figuur H.9: Verdeling respondentent naargelang nettomaandloon (eigen verwerking)

## Bijlage I    Kruistabellen

			Geslacht	
			Man	Vrouw
Leeftijdscategorie	25 - 35 jaar	N	8	8
		%	12,5%	21,1%
	35 - 45 jaar	N	9	15
		%	14,1%	39,5%
	45 - 55 jaar	N	23	11
		%	35,9%	28,9%
	55 - 65 jaar	N	24	4
		%	37,5%	10,5%

Tabel I.1: Kruistabel geslacht en leeftijdscategorie (eigen verwerking)

			Geslacht	
			Man	Vrouw
Diploma	Middelbaar onderwijs	N	21	12
		%	32,8%	31,6%
	Bachelor diploma	N	29	12
		%	45,3%	31,6%
	Master diploma	N	12	11
		%	18,8%	28,9%
	Postgraduaat / Master na master / Doctoraat	N	2	3
		%	3,1%	7,9%

Tabel I.2: Kruistabel geslacht en diploma (eigen verwerking)

			Geslacht	
			Man	Vrouw
Statuut	Bediende	N	41	30
		%	64,1%	78,9%
	Kaderlid	N	23	8
		%	35,9%	21,1%

Tabel I.3: Kruistabel geslacht en statuut (eigen verwerking)



			Geslacht	
			Man	Vrouw
Anciënniteit	1 - 10 jaar	N	7	5
		%	10,9%	13,2%
	10 - 20 jaar	N	11	18
		%	17,2%	47,4%
20 - 30 jaar	N	17	6	
	%	26,6%	15,8%	
Meer dan 30 jaar	N	29	9	
	%	45,3%	23,7%	

Tabel I.4: Kruistabel geslacht en anciënniteit (eigen verwerking)

			Geslacht	
			Man	Vrouw
Sector	Privésector	N	27	11
		%	42,2%	28,9%
Overheidssector	N	37	27	
	%	57,8%	71,1%	

Tabel I.5: Kruistabel geslacht en sector (eigen verwerking)

			Geslacht	
			Man	Vrouw
Arbeidsregime	Deeltijds	N	5	11
		%	7,8%	28,9%
Voltijds	N	59	27	
	%	92,2%	71,1%	

Tabel I.6: Kruistabel geslacht en arbeidsregime (eigen verwerking)

## Bijlage J SPSS output met betrekking tot de regressieanalyse van de loonkloof

### A. Enkelvoudige regressie

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,215 <sup>a</sup>	,046	,037	546,01577

a. Predictors: (Constant), Geslacht

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1441579,592	1	1441579,592	4,835	,030 <sup>a</sup>
	Residual	2,981E7	100	298133,224		
	Total	3,125E7	101			

a. Predictors: (Constant), Geslacht

b. Dependent Variable: Nettomaandloon

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2390,625	68,252		35,026	,000
	Geslacht	-245,888	111,821	-,215	-2,199	,030

a. Dependent Variable: Nettomaandloon

### B. Meervoudige regressie

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,774 <sup>a</sup>	,600	,565	366,80641

a. Predictors: (Constant), Masterdiploma, Kinderen, Arbeidsregime, Sector, Geslacht, Statuut, Bachelordiploma, Anciënniteit

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1,874E7	8	2342754,568	17,412	,000 <sup>a</sup>
	Residual	1,251E7	93	134546,940		
	Total	3,125E7	101			

a. Predictors: (Constant), Masterdiploma, Kinderen, Arbeidsregime, Sector, Geslacht, Statuut, Bachelordiploma, Anciënniteit

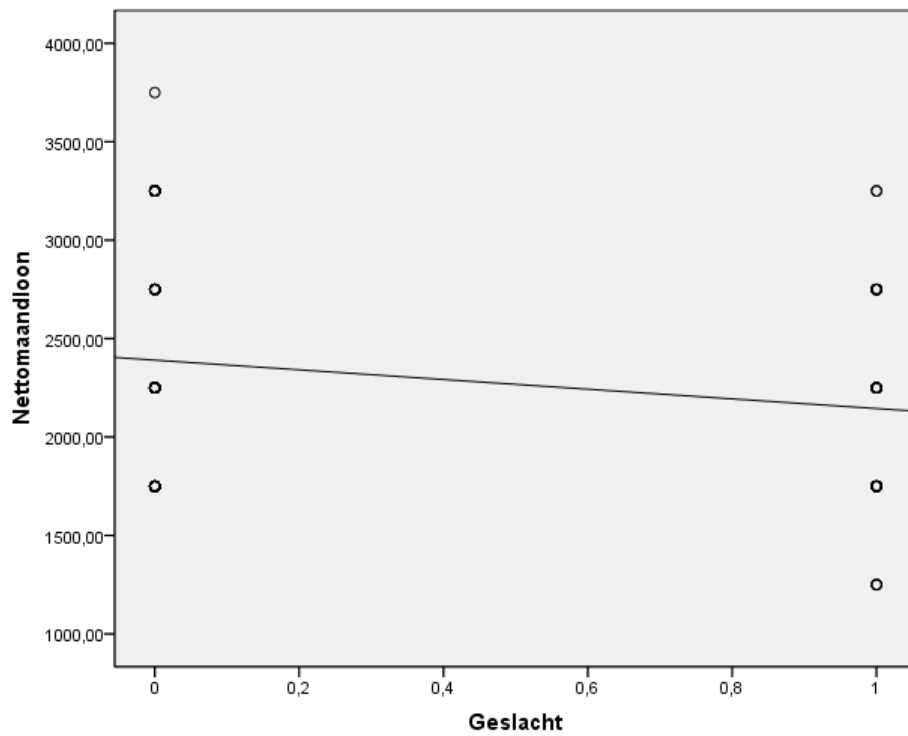
b. Dependent Variable: Nettomaandloon

Coefficients<sup>a</sup>

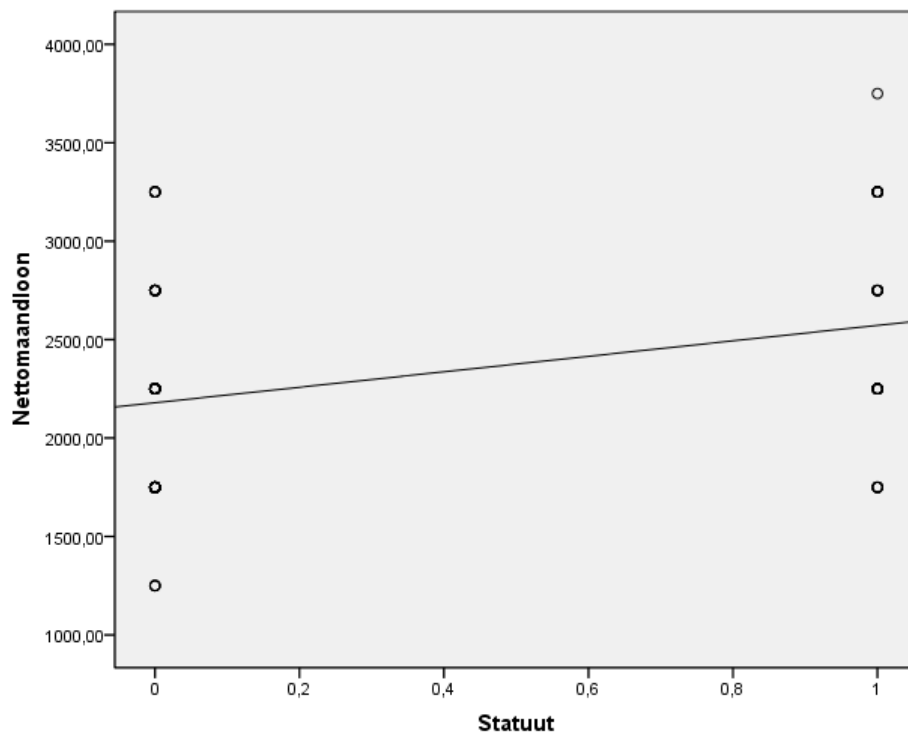
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
				Beta		
1	(Constant)	799,835	175,077		4,568	,000
	Geslacht	-129,150	88,414	-,113	-1,461	,147
	Statuut	405,720	93,096	,337	4,358	,000
	Arbeidsregime	343,893	109,729	,226	3,134	,002
	Kinderen	273,118	102,723	,200	2,659	,009
	Sector	313,581	92,850	,274	3,377	,001
	Anciënniteit	21,593	4,451	,411	4,851	,000
	Bachelordiploma	158,104	91,969	,140	1,719	,089
	Masterdiploma	595,959	109,457	,480	5,445	,000

a. Dependent Variable: Nettomaandloon

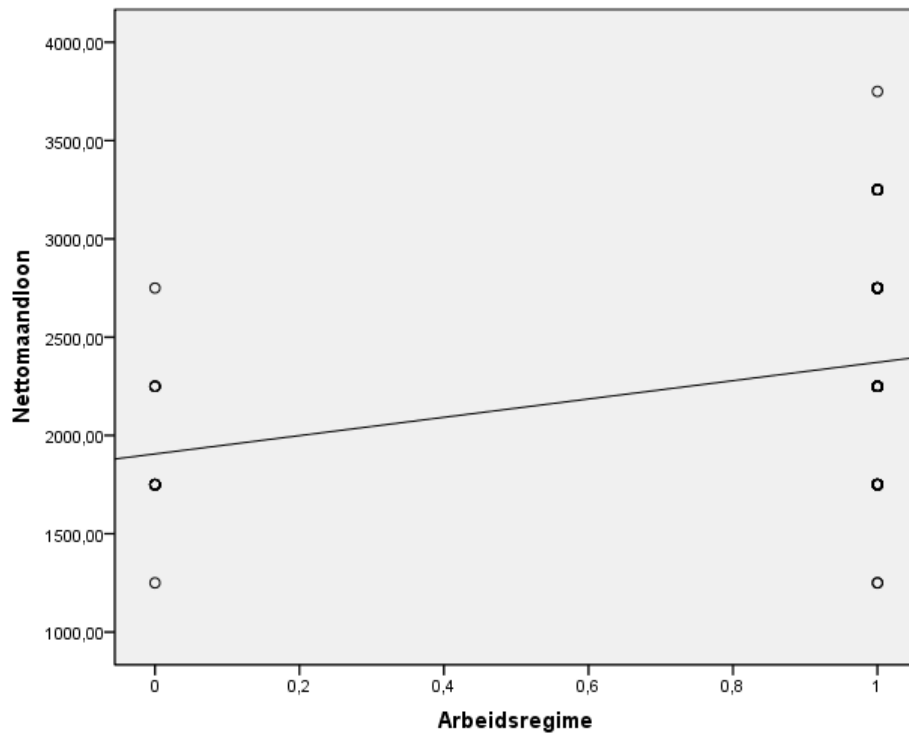
## Bijlage K Lineariteit



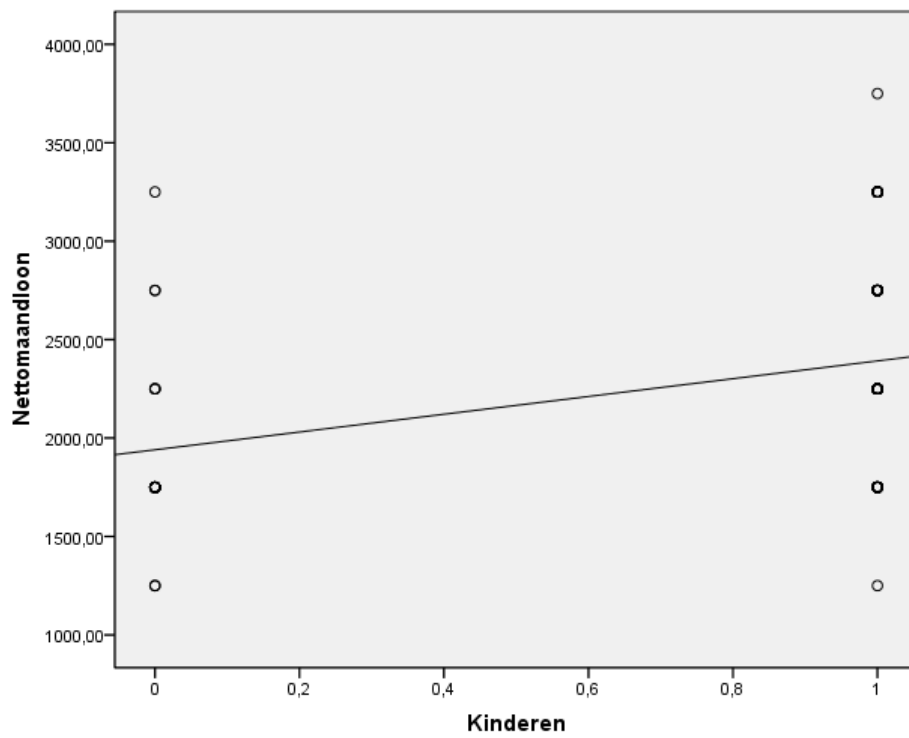
Figuur K.1: Scatterplot van geslacht (eigen verwerking)



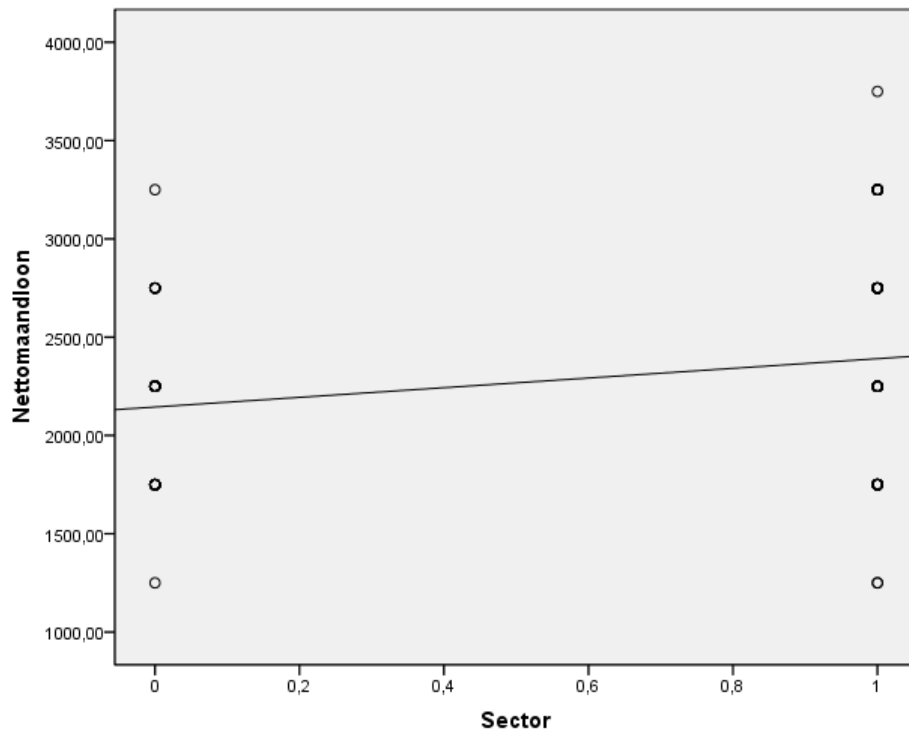
Figuur K.2: Scatterplot van statuut (eigen verwerking)



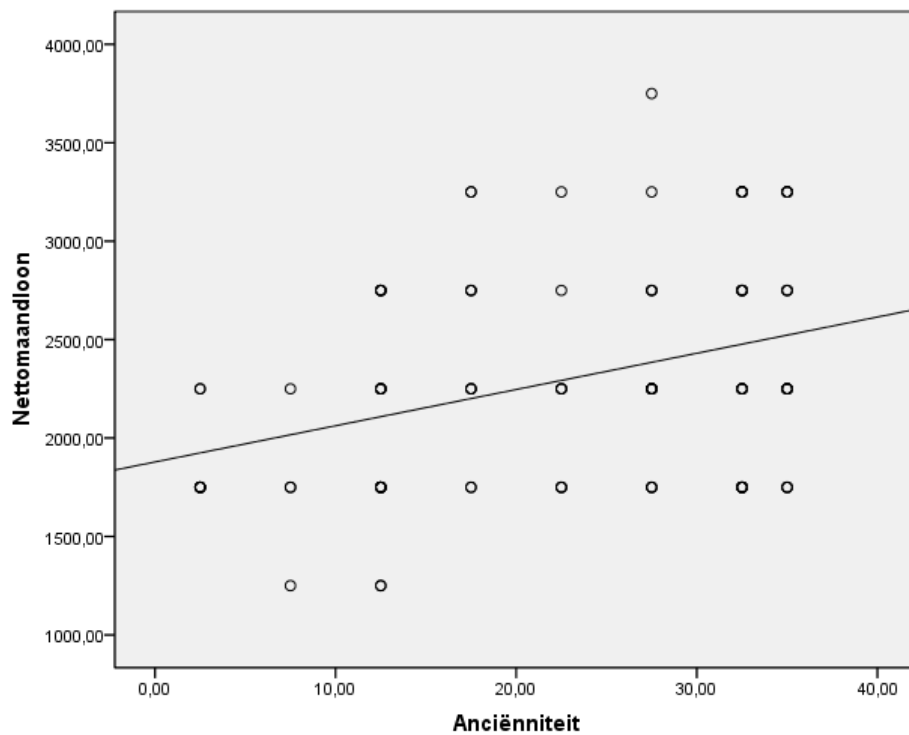
Figuur K.3: Scatterplot van arbeidsregime (eigen verwerking)



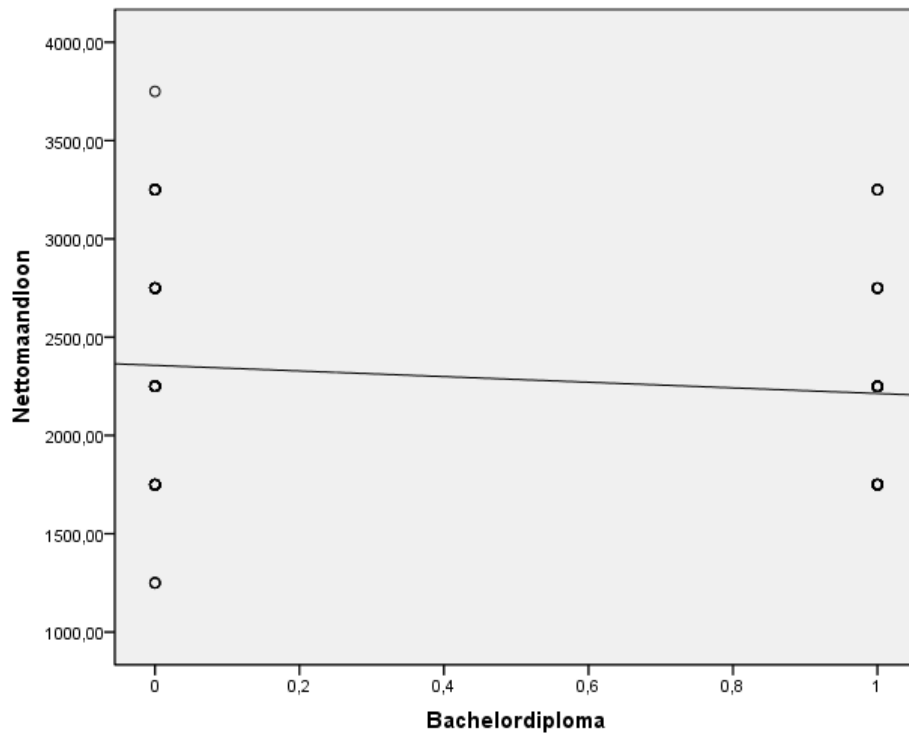
Figuur K.4: Scatterplot van kinderen (eigen verwerking)



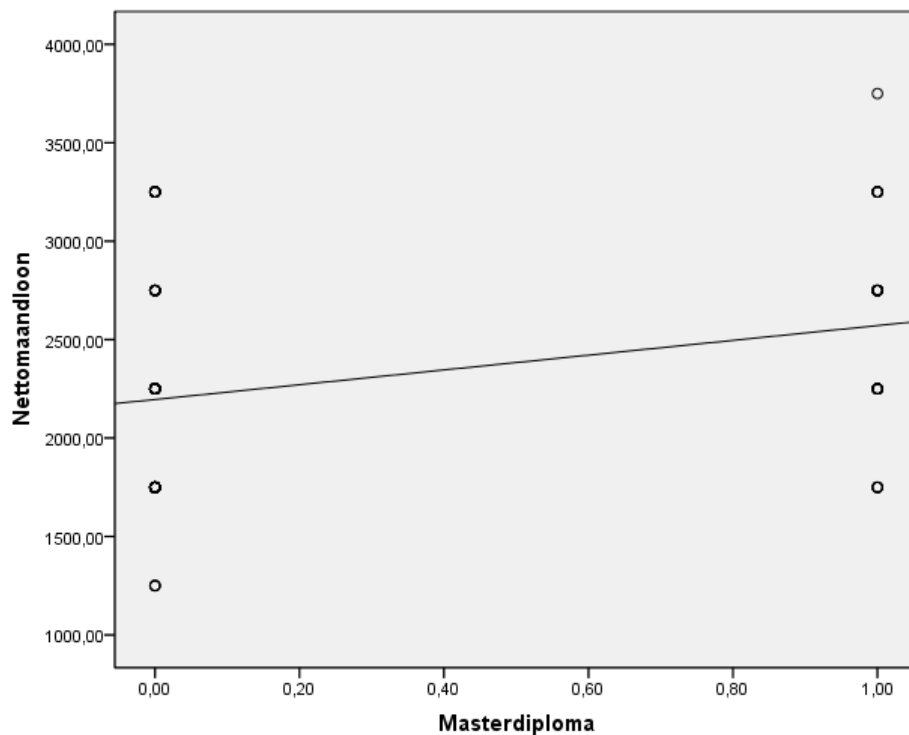
Figuur K.5: Scatterplot van sector (eigen verwerking)



Figuur K.6: Scatterplot van anciënniteit (eigen verwerking)

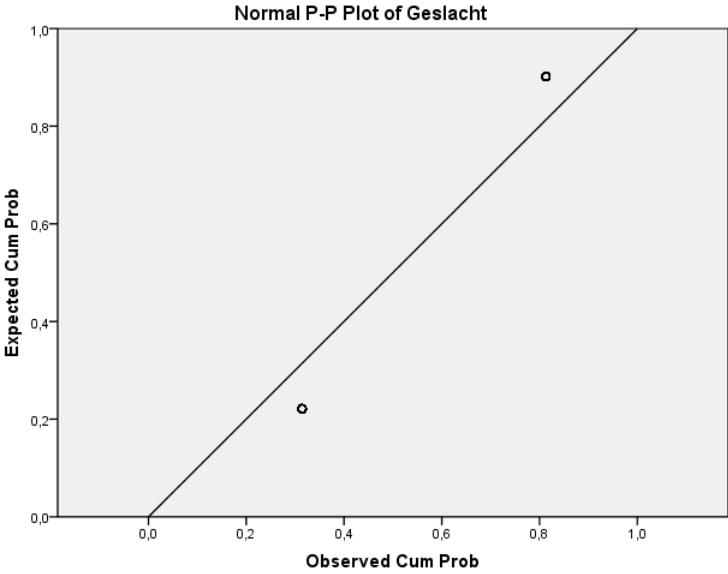


Figuur K.7: Scatterplot van bachelordiploma (eigen verwerking)

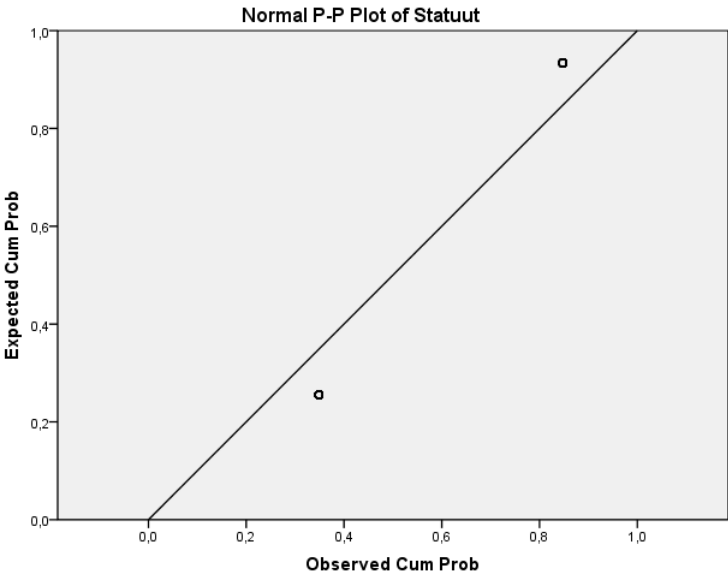


Figuur K.8: Scatterplot van masterdiploma (eigen verwerking)

**Bijlage L    Verdeling van de residuen**

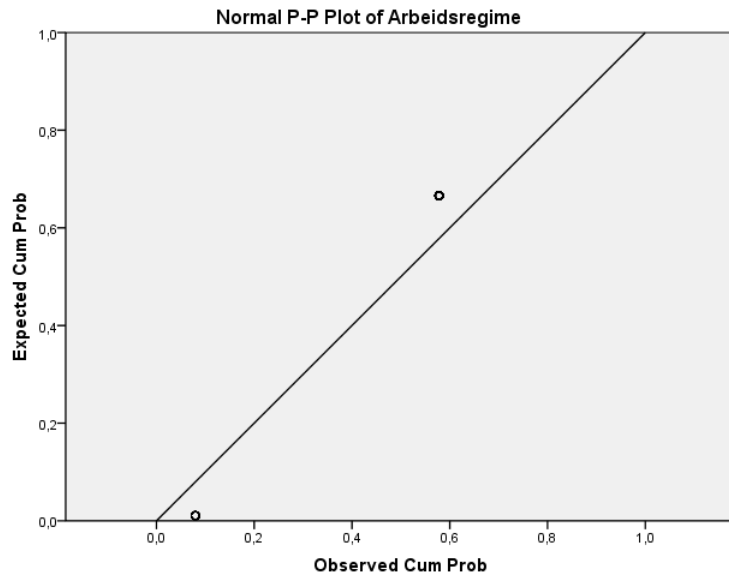


Figuur L.1: Normal P-P Plot van geslacht (eigen verwerking)

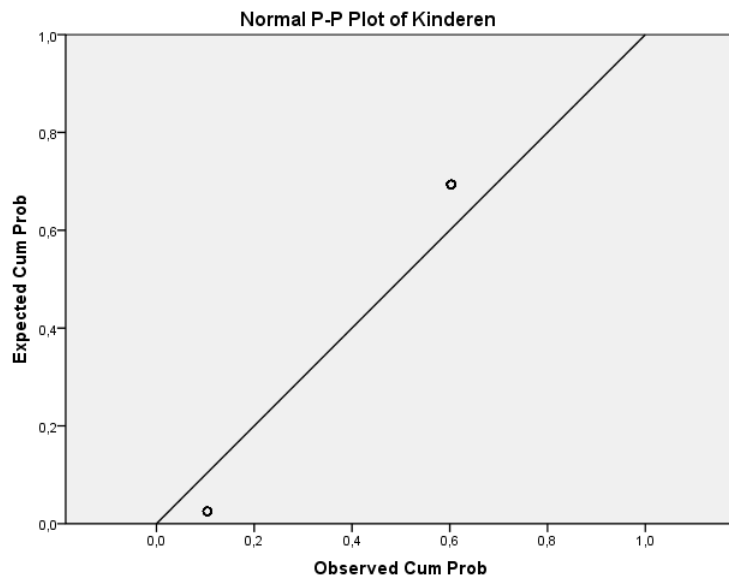


Figuur L.2: Normal P-P Plot van statuut (eigen verwerking)

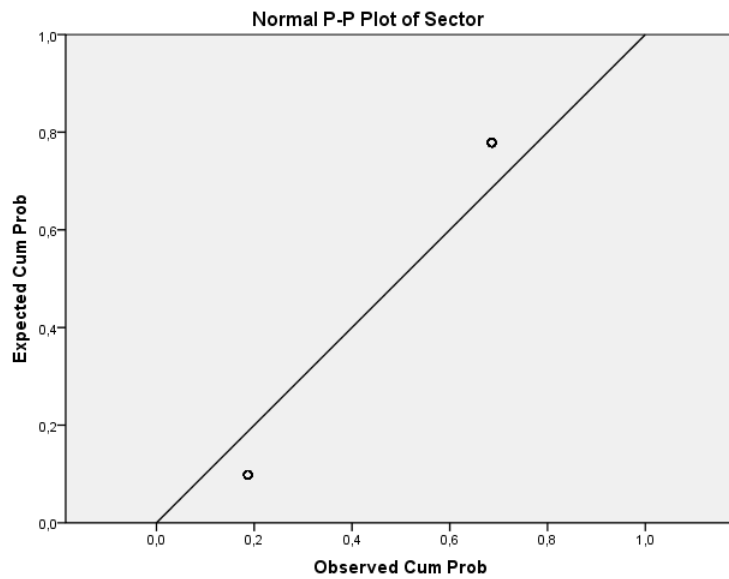




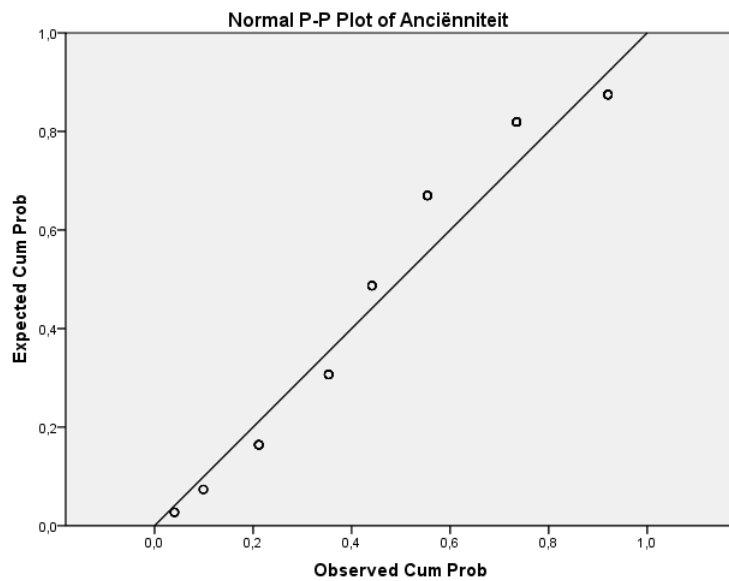
Figuur L.3: Normal P-P Plot van arbeidsregime (eigen verwerking)



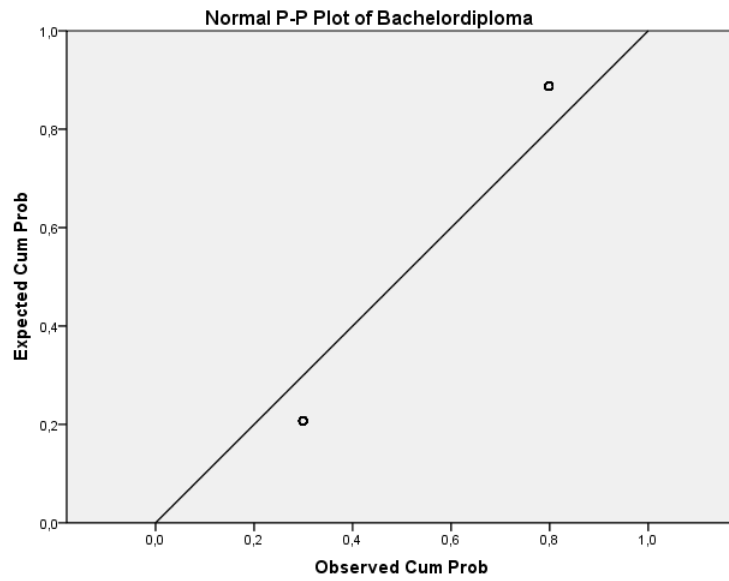
Figuur L.4: Normal P-P Plot van kinderen (eigen verwerking)



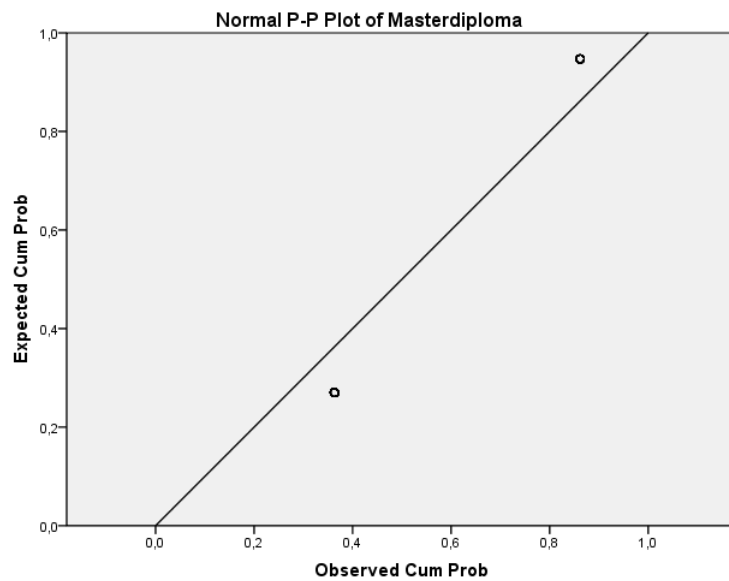
Figuur L.5: Normal P-P Plot van sector (eigen verwerking)



Figuur L.6: Normal P-P Plot van anciënniteit (eigen verwerking)

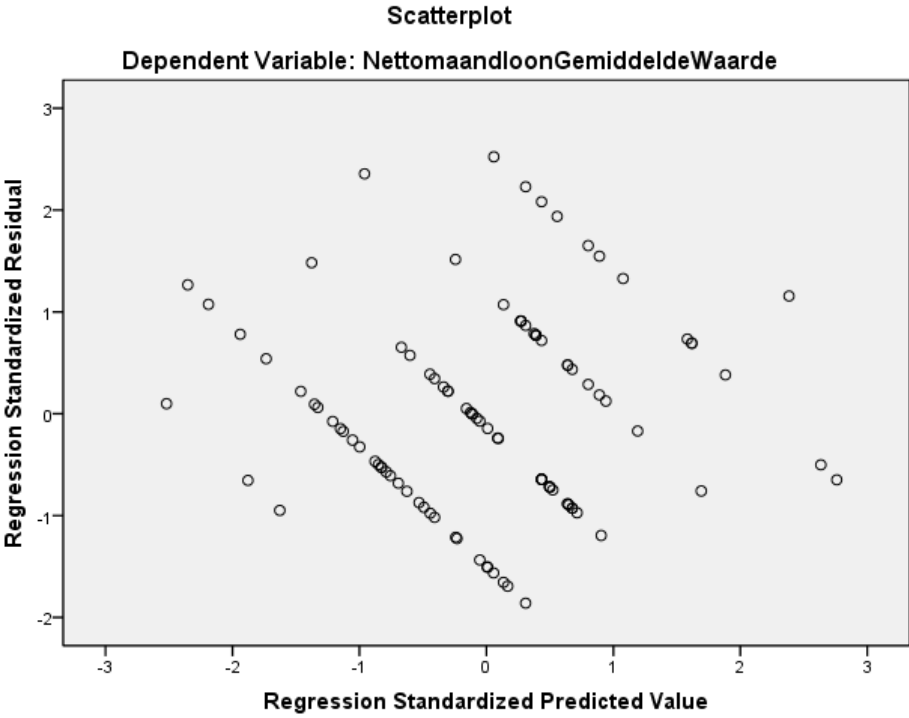


Figuur L.7: Normal P-P Plot van bachelordiploma (eigen verwerking)



Figuur L.8: Normal P-P Plot van masterdiploma (eigen verwerking)

**Bijlage M Spreiding van de residuen**



Figuur M.1: Scatterplot (eigen verwerking)

**Bijlage N SPSS output met betrekking tot de regressieanalyse van de kloof in het totaal aantal ontvangen extralegale voordelen**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,774 <sup>a</sup>	,599	,565	1,828

a. Predictors: (Constant), Masterdiploma2, Kinderen, Arbeidsregime, Sector, Geslacht, Statuut, Bachelordiploma, AnciënniteitGemiddeldeWaarde

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	464,342	8	58,043	17,366	,000 <sup>a</sup>
	Residual	310,835	93	3,342		
	Total	775,176	101			

a. Predictors: (Constant), Masterdiploma2, Kinderen, Arbeidsregime, Sector, Geslacht, Statuut, Bachelordiploma, AnciënniteitGemiddeldeWaarde

b. Dependent Variable: Rechttopgeteld

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,823	,873		8,965	,000
	Geslacht	-,585	,441	-,103	-1,329	,187
	Statuut	,227	,464	,038	,490	,625
	Arbeidsregime	,096	,547	,013	,176	,861
	Kinderen	,585	,512	,086	1,142	,256
	Sector	-4,169	,463	-,731	-9,009	,000
	AnciënniteitGemiddeldeWaarde	-,045	,022	-,172	-2,024	,046
	Bachelordiploma	-,479	,458	-,085	-1,046	,298
	Masterdiploma2	-,331	,546	-,054	-,607	,546

a. Dependent Variable: Rechttopgeteld

# Auteursrechtelijke overeenkomst

Ik/wij verlenen het wereldwijde auteursrecht voor de ingediende eindverhandeling:

**Analyse van het loon in België: hoe relevant is geslacht?**

Richting: **master in de toegepaste economische wetenschappen-beleidsmanagement**

Jaar: **2012**

in alle mogelijke mediaformaten, - bestaande en in de toekomst te ontwikkelen - , aan de Universiteit Hasselt.

Niet tegenstaand deze toekenning van het auteursrecht aan de Universiteit Hasselt behoud ik als auteur het recht om de eindverhandeling, - in zijn geheel of gedeeltelijk -, vrij te reproduceren, (her)publiceren of distribueren zonder de toelating te moeten verkrijgen van de Universiteit Hasselt.

Ik bevestig dat de eindverhandeling mijn origineel werk is, en dat ik het recht heb om de rechten te verlenen die in deze overeenkomst worden beschreven. Ik verklaar tevens dat de eindverhandeling, naar mijn weten, het auteursrecht van anderen niet overtreedt.

Ik verklaar tevens dat ik voor het materiaal in de eindverhandeling dat beschermd wordt door het auteursrecht, de nodige toelatingen heb verkregen zodat ik deze ook aan de Universiteit Hasselt kan overdragen en dat dit duidelijk in de tekst en inhoud van de eindverhandeling werd genotificeerd.

Universiteit Hasselt zal mij als auteur(s) van de eindverhandeling identificeren en zal geen wijzigingen aanbrengen aan de eindverhandeling, uitgezonderd deze toegelaten door deze overeenkomst.

Voor akkoord,

**Reuskens, Hanne**

**Schreurs, Catherine**

Datum: **29/05/2012**