



PERSBERICHT

Onderzoek van de Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen naar loonverschillen inzake extralegale voordelen tussen mannen en vrouwen.

Brussel, 31 mei 2011 – De Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen stelde gisteren zijn onderzoek naar loonverschillen inzake extralegale voordelen tussen mannen en vrouwen in België voor tijdens het seminarie “Naar een verklaring van de loonkloof”. Het is een onderzoek naar de kansverhouding bij de toekenning van extralegale voordelen, naar de verschillen tussen mannen en vrouwen in hun voorkeur bij de samenstelling van de loonkorf, evenals de invloed die een loopbaanonderbreking heeft op de loonkloof.

Mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt tonen nogal wat verschillen in kansen, aspiraties, voorkeuren, ... met de nodige gevolgen voor het loonverschil tussen mannen en vrouwen. In het onderzoek, uitgevoerd door onderzoekers van het Onderzoeksinstituut voor Arbeid en Samenleving (HIVA) en de Faculteit Economie en Bedrijfsleven van de K.U.Leuven in opdracht van de Raad Gelijke Kansen, worden een aantal verschillen in beeld gebracht. Men baseert zich hiervoor op de resultaten van de Vacature Salarisenquête 2008. Uit deze enquête blijkt dat de loonkloof tussen mannen en vrouwen 14,28% bedraagt.

De loonkloof verbreedt verder wanneer men extralegale voordelen incalculeert

Naast hun brutoloon hebben heel wat werknemers recht op één of meerdere extralegale voordelen. Het vaakst voorkomende extralegale voordeel is de verplaatsingsvergoeding (63%). Iets meer dan de helft van de werknemers heeft ook recht op een hospitalisatieverzekering en maaltijdcheques. Het aandeel loontrekkenden met recht op een voordeel neemt toe met het hiërarchisch niveau. Enkel het recht op een verplaatsingsvergoeding vormt hierop een uitzondering. Voor werknemers met een bedrijfswagen is een verplaatsingsvergoeding niet meer nodig. Vrouwen komen bovendien minder vaak in aanmerking voor extralegale voordelen dan mannen. Ook hier is de verplaatsingsvergoeding een uitzondering. Er is echter een groot verschil tussen het aandeel mannen en vrouwen met een bedrijfswagen en/of tankkaart. De loonkloof voor niet-cash inkomen bedraagt 50,67%.

Maatschappelijk gezien is vooral het verschil in aanvullende socialezekerheidsvoordelen frappant. Mannen maken meer dan vrouwen kans op deelname aan een pensioenplan of groepsverzekering en op een extra ziekte- of hospitalisatieverzekering. Deze voordelen hebben een effect op de hele loopbaan. Voor mannen ligt de raming van de sociale bescherming 26,04% hoger dan die voor vrouwen.

Hoewel niet alle werknemers deze non-cashvoordelen ontvangen, hebben deze toch een verbredend effect op de loonkloof tussen mannen en vrouwen. Een ruwe berekening laat deze toenemen van 14,28% naar 18,03% wanneer ook de extralegale voordelen zijn meegeteld.

Minder dan de helft tevreden over zijn loon en vrouwen hechten meer belang aan 'zachte waarden'

Iets minder dan de helft van de loontrekkende ervaart zijn loon als billijk. Meer mannen dan vrouwen beoordelen hun loon als billijk. Er zijn ook verschillen naar gezinssituatie: werknemers met partner beoordelen hun loon als billijker dan zij zonder partner.

Vrouwen en mannen hechten hoofdzakelijk belang aan dezelfde jobkenmerken. Dezelfde factoren zijn doorslaggevend voor zowel mannen als vrouwen en deze zijn: een goede verloning, kans om bij te leren, gebruik van capaciteiten en interessante jobinhoud. Toch zijn hier en daar verschillen. Zo hechten vrouwen meer belang aan 'zachte' waarden' als collegialiteit, sociale erkenning als de mate waarin de job een bijdrage levert tot een betere wereld. Mannen zijn net iets gevoeliger voor 'harde' waarden als macht, financieel succes, invloed op anderen, rijk makend en controle op anderen worden door mannen belangrijker geacht.

Loopbaanonderbrekingen verklaren een deel van de loonkloof

Loopbaanonderbreking ligt gemiddeld aan de basis van 1,79 procentpunt van de genderloonkloof. Naar gezinstype is het grootste effect waarneembaar bij de alleenstaande, maar ook bij werknemers met kinderen en partner. Ook tussen de regio's is het effect van loopbaanonderbreking duidelijk verschillend. Het effect van loopbaanonderbreking loopt het hoogst op in het Waals Gewest. Het Vlaams Gewest neemt een middenpositie in. Wordt er gekeken naar de jobs in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, dan blijkt loopbaanonderbreking niet meer dan 0,56 procentpunt van de loonkloof te verklaren.

Noot voor de redactie:

Meer cijfers vindt u in de studie (zie bijlage).

Voor alle vragen omtrent de studie:

Tom Vandenbrande

HIVA

016 32 33 34 of tom.vandenbrande@hiva.kuleuven.be

Perscontact:

Annabelle Hageman

Secretaris

02 233 41 76 of info@raadvandegelijkekansen.be

De Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen is een federaal adviesorgaan, opgericht bij koninklijk besluit van 15 februari 1993, vervangen door dat van 4 april 2003. De Raad is een beleidsinstrument om de feitelijke gelijkheid van mannen en vrouwen te realiseren en de directe en indirecte genderdiscriminaties weg te werken. De samenstelling van de Raad weerspiegelt een zo breed mogelijk spectrum en streeft naar een evenwicht tussen de ideologische, filosofische en sociale overtuigingen van de leden. Het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen verzekert het dagelijks secretariaat van de Raad.