



Vrouwenraad Genderkloof Extralegale voordelen



Wat vertellen enquêtegegevens?



vrouwenraad
beslist feminist

VROUWENRAAD

Middaglijnstraat 10

1210 Brussel

02 229 38 19

www.vrouwenraad.be

info@vrouwenraad.be



INLEIDING.....	4
OVERZICHT ONDERZOCHE EXTRALEGALE VOORDELEN IN ENQUÊTES	5
LOONKLOOF EXTRALEGALE VOORDELEN OP BASIS VAN FISCALE	6
GEGEVENS.....	6
<i>Aandelenopties</i>	<i>7</i>
<i>Terugbetaling woon-werkverkeer.....</i>	<i>8</i>
<i>Aanvullend pensioen</i>	<i>8</i>
LOONKLOOF EXTRALEGALE VOORDELEN IN DE SALARISENQUÊTE.....	9
<i>Salarisenquête 2008.....</i>	<i>9</i>
<i>Salarisenquête 2014.....</i>	<i>10</i>
<i>Salarisenquête 2017</i>	<i>11</i>
LOONKLOOF EXTRALEGALE VOORDELEN OP BASIS VAN DE SILC-	12
ENQUÊTE.....	12
<i>Algemene loonkloof en loonkloof voltijdse werknemers.....</i>	<i>12</i>
<i>Wat is het effect van het microniveau op de nettomaandloonkloof?</i>	<i>13</i>
<i>Wat is het effect van het mesoniveau op de nettomaandloonkloof?.....</i>	<i>13</i>
<i>Kloof in de verdeling van extralegale voordelen</i>	<i>13</i>
<i>Krijgen mannen en vrouwen dezelfde extralegale voordelen?</i>	<i>13</i>
<i>Loonkloof in het extralegale voordelenpakket</i>	<i>14</i>
<i>Kloof in waarde per extralegaal voordeel</i>	<i>15</i>
<i>Samenvatting</i>	<i>16</i>
STUDIE SD WORX EN ANTWERP MANAGEMENT SCHOOL 2019	17
BESLUIT	20

Tabel 1: Overzicht onderzochte extralegale voordelen in enquêtes.....	5
Tabel 2: Evolutie loontrekkenden aan wie aandelenopties wordt toegekend, het gemiddeld bedrag van deze voordelen (in euro) en de loonkloof 2006-2014.....	7
Tabel 3: Evolutie loontrekkenden aan wie terugbetaling woon-werkverkeer wordt toegekend, het gemiddeld bedrag van deze voordelen (in euro) en de loonkloof 2006-2014	8
Tabel 4: Evolutie loontrekkenden aan wie bijdragen aanvullend pensioen wordt toegekend, het gemiddeld bedrag van deze voordelen (in euro) en de loonkloof 2006-2014	8
Tabel 5: Aandeel loontrekkenden (voltijds contract) met recht op extralegaal voordeel uit de Salarisenquête van 2008	9
Tabel 6: Aandeel deeltijds en voltijds loontrekkenden naar geslacht en extralegaal voordeel uit de Salarisenquête van 2008	9
Tabel 7: Gemiddeld bruto maandloon (voltijds equivalent) en extralegale voordelen naar geslacht en de loonkloof 2008.....	10
Tabel 8: Aandeel werknemers met extralegale voordelen en variabele beloning uit de Salarisenquête van 2014	10
Tabel 9: Aandeel werknemers met extralegale voordelen uit de Salarisenquête 2017	11
Tabel 10: Gemiddeld maandloon naar geslacht en de loonkloof in 2011	12
Tabel 11: Aandeel mannen en vrouwen per extralegaal voordeel in 2011.....	13
Tabel 12: Kloof in waarde tussen mannen en vrouwen per extralegaal voordeel in 2011.....	15
Tabel 13: Overzicht hypothesen per extralegaal voordeel 2011.....	15
Tabel 14: Overzicht waarde extralegaal voordeel voor de gemiddelde werknemer en kloof v/m 2011	15
Tabel 15: Samenstelling voordelenpakket van de gemiddelde werknemer (v/m) 2011	16
Tabel 16: De kosten van de extralegale voordelen en het aandeel v/m in België in 2018	17

Inleiding

Extralegale voordelen omschrijft het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen in zijn jaarlijks Belgisch Loonkloofrapport als voordelen van allerlei aard die bovenop het loon komen. In principe maken ze deel uit van het loon én de loonkloof.

Extralegale voordelen worden steeds populairder. Werkgevers hanteren deze alternatieve loonvormen omdat ze fiscaal voordelig zijn, zowel voor de ondernemingen als voor de werknemers.

Steeds meer bedrijven laten hun werknemers ook op individuele basis kiezen uit een aanbod aan voordelen. Anderzijds zijn er ook voordelen op collectieve basis, bestemd voor alle werknemers van een bedrijf of voor bepaalde categorieën van het personeelsbestand, zoals bijvoorbeeld maaltijdcheques of de groepsverzekering.

Het jaarlijks Belgisch loonkloofrapport besteedt aandacht aan de aandelenopties, de aanvullende pensioenen en de terugbetaling van woon-werkverkeer. Maar het aanbod aan extralegale voordelen is veel ruimer. De tweejaarlijkse Salarisenquête van de KULeuven en Vacature maakt in het aanbod ook een onderscheid tussen variabele lonen en extralegale voordelen.

De Vrouwenraad wilde in 2016 meer te weten komen over het genderaspect van diverse extralegale voordelen. Hebben werkneemsters in gelijke mate toegang tot (en welke) extralegale voordelen als werknemers? Indien niet, is het geslacht dan een bepalende factor of zijn er ook andere verklaringen? Is er sprake van een heuse genderloonkloof bij de extralegale voordelen? Indien ja, is die dan groter in verhouding tot de algemene genderloonkloof.

Aangezien de Belgische loonkloofenquête en de Salarisenquête een verschillende selectie van de extralegale voordelen onderzoeken en focussen op het aandeel werknemers en werkneemsters die extralegale voordelen ontvangen, wilden we ook een zicht krijgen op wat andere enquêtes bevragen en onderzoeken.

In 2015 stelden we voor om deze vraag te laten onderzoeken via de Wetenschapswinkel en het resultaat is een masterproef over de kloof tussen mannen en vrouwen in de verdeling van de extralegale voordelen op basis van de SILC-enquête.¹

Op initiatief van de Minister van Sociale Zaken en Volksgezondheid, en in overleg met de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ), besteedde de FOD Sociale Zekerheid (DG BeSoc) een tweeledige studie uit naar het voorkomen en de waarde van alternatieve verloningsvormen. Deze opdracht werd aan SD Worx gegund, die hiervoor samenwerkte met de Antwerp Management School (AMS). In 2019 werden de bevindingen gepubliceerd

¹ Lore Van Herreweghe, *De kloof tussen mannen en vrouwen in de verdeling van extralegale voordelen*. Masterproef voorgedragen tot het bekomen van de graad van Master in de Sociaal-Economische Wetenschappen, Universiteit Antwerpen, Academiejaar 2015-2016

Vrouwenraadossier Genderkloof extralegale voordelen 2019 van de extrapolatie van de bedragen van verschillende alternatieve verloningsvormen naar de ganse populatie van werknemers van de privésector in België.

Deze studie heeft het over alternatieve verloningsvormen en definieert ze als volgt: "Al die aspecten van de individuele verloningsvormen die ter aanvulling van het vast loon (vast maandloon, vakantiegeld en eindejaarspremie) aan medewerkers toegekend worden en die niet onder de standaard compensatie voor arbeid vallen."

In dit dossier geven we een overzicht van enquête- en onderzoeksresultaten qua extralegale voordelen vanuit genderperspectief en voor zover mogelijk ook longitudinaal.

Overzicht onderzochte extralegale voordelen in enquêtes

Tabel 1: Overzicht onderzochte extralegale voordelen in enquêtes

Extralegaal voordeel	Belgisch loonkloofrapport	SILC-enquête	Salarisenquête
Extralegale voordelen			
Vergoeding voor woon-werkverkeer	x		x
Maaltijdcheques		x	x
Extra-ziekteverzekering of hospitalisatieverzekering			x
Pensioenplan of groepsverzekering	x		x
Diverse cheques (eco, sport, cultuur, geschenken)			x
Geboortepremie of huwelijkspremie			x
GSM/smarth-phone		x	x
Laptop of PC			x
Tankkaart		x	x
Bedrijfswagen		x	x
Netto forfaitaire kostenvergoeding			x
Internetabonnement			x
Dagvergoeding			x
Kinderopvang of bijdrage in kinderopvang			x
Tablet			x
Gas- en elektriciteitskosten in woning		x	
Autoverzekering		x	
Variabele beloning			
Individuele prestatiebeloning			x
Occasionele bonus organisatie			x
Occasionele individuele bonus			x
Teambeloning			x
Commissieloon			x
Winstdeling cash			x
Aandelenopties	x	x	x
Stukloon			x
Winstdeling aandelen			x

Enkel de aandelenopties worden in de drie enquêtes onderzocht.

Deze lijst zou nog kunnen aangevuld worden: bijvoorbeeld tickets voor culturele manifestaties, korting op producten van het huis, betaalde ziekte- en opvangdagen, crèches en extralegale kinderbijslag, niet-recurrente resultaatgebonden voordelen, renteloze lening, woning ter beschikking,...²

Een andere typologie van allerhande voordelen vinden we bijvoorbeeld in het Wetsvoorstel betreffende het loopbaansparen [doc 1570/001](#):

- Een greep uit de praktijk wat betreft de voordelen in natura: aandelenopties, renteloze leningen, hospitalisatieverzekeringen, verzekeringen gewaarborgd inkomen bij langdurige arbeidsongeschiktheid, bijkomende vakantiedagen, bijkomende feestdagen, dagen arbeidsduurvermindering als de onderneming de arbeidsduur laat zakken beneden de sectorale arbeidsduurgrens, anciënniteitscadeaus, anciënniteitsverlofdagen, nieuwjaarsrecepties, sinterklaasfeesten, geschenken voor allerlei familiale gelegenheden, bedrijfsrestaurants, maaltijden, recepties, uitstappen, bedrijfsfeesten, jubileumfeesten, medische onderzoek, bewegingsadvies, fitness, parkings, strijkdienst, kinderopvangdienst, kilometervergoeding voor gebruik van privéwagen, brandstofkosten,...
- Voorbeelden van ondernemingspremies: ploegentoeslagen op ondernemingsniveau, wachtvergoedingen, eindejaarspremie op ondernemingsniveau toegekend, alle vormen van variabel loon in functie van te behalen doelstellingen, bijkomend (extra-wettelijk) vakantiegeld, bijkomende overurentoeslagen, aanwervingspremies, anciënniteitspremies, fietsvergoedingen, winstdeelnames,...
- Hybride voordelen: maaltijdcheques, sport- en cultuurcheques, ecocheques.
- Bedrijfsmiddelen om het werk te kunnen uitvoeren: bedrijfswagens, bedrijfsfietsen, laptop, gsm en smartphones, tablets,...

In de studie van SD Worx en de Antwerp Management School van 2019 is nog een andere lijst terug te vinden over alternatieve loonvoordelen (zie p. 21 in dit dossier).

We merken op dat er in de loop van de jaren steeds meer extralegale voordelen bijkomen.

Loonkloof extralegale voordelen op basis van fiscale gegevens

In het Belgisch loonkloofrapport van 2010 staan voor het eerst een aantal extralegale voordelen vermeld (in 2006 uitbetaald).

Het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen onderzoekt de genderloonkloof in de jaarlijkse Belgische loonkloofrapporten en baseert zich daarvoor op data uit de Enquête

²² zie: <http://www.vacature.com/cariere/salaris/9-verrassende-extralegale-voordelen>

Vrouwenraaddossier Genderkloof extralegale voordelen 2019 naar de Arbeidskrachten³/Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen. Het Instituut bekijkt de componenten lonen, premies en extralegale voordelen. De extralegale voordelen zijn niet opgenomen in de Enquête naar de Arbeidskrachten/Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen. Het Instituut belicht daarom een aantal van de genderverschillen in deze voordelen op basis van fiscale gegevens die de Algemene Directie Statistiek en Economische Informatie jaarlijks analyseert.

Het gaat dan om de terugbetalingen voor het woon-werkverkeer, de bijdragen voor het aanvullend pensioen en de aandelenopties.⁴

De cijfers hebben betrekking op alle loontrekkenden, dat wil zeggen zowel op de privésector, als op de publieke sector. Uit onderzoek/literatuur blijkt volgens het Instituut dat bepaalde voordelen eerder aan mannen dan aan vrouwen worden toegekend.

Aandelenopties

Tabel 2: Evolutie loontrekkenden aan wie aandelenopties wordt toegekend, het gemiddeld bedrag van deze voordelen (in euro) en de loonkloof 2006-2014

Jaar	Aandeel		Gemiddeld bedrag		Loonkloof
	v	m	v	m	
2006	0,31%	0,73%	2.996,83	5.770,64	48,07%
2009	0,23	0,64	4.745,96	7.192,25	34
2010	0,29	0,70	5.776,23	9.467,28	39
2011	0,41	0,90	6.501,90	10.553,62	38
2012	0,43	0,95	6.913,58	11.340,08	39
2013	0,46	0,99	7.514,67	12.235,76	39
2014	0,52	1,06	7.847,75	13.043,53	40

Bron: Belgische Loonloofrapporten 2010, 2012, 2013, 2014, 2015, 2016, 2017

Het gering aandeel loontrekkenden dat aandelenopties ontvangt neemt toe tussen 2006 en 2014, zowel bij mannen als bij vrouwen. Er zijn meer mannen dan vrouwen die aandelenopties krijgen. De gemiddelde bedragen van de aandelenopties stijgen, zowel bij vrouwen als mannen. Er is sprake van een heuse loonkloof in het nadeel van vrouwen. Deze verkleint van 48% in 2006 naar 39% in 2013 en neemt een procentpunt toe in 2014.

³ Ondernemingen met minder dan 10 werknemers en een aantal sectoren zijn niet opgenomen in de enquête. Dit nadeel wordt deels ondervangen door de schattingen die het Federaal Planbureau maakt, op basis van administratieve gegevens. Om de vier jaar wordt de enquête uitgebreid met de sector van het onderwijs, de gezondheidszorg en de socioculturele sector.

⁴ Met aandelenopties verwerft de werknemer het recht om op een bepaald moment aandelen van het bedrijf te kopen tegen een vastgelegde prijs. Het financiële voordeel voor de werknemer bestaat in de meerwaarde die hij krijgt wanneer hij zijn opties uitoefent. Op die meerwaarde worden geen belastingen geheven. Aandelenopties zijn wel aan bedrijfsvoorheffing onderworpen. Opties zijn een berekend risico: als het aandeel van je bedrijf in waarde daalt, wordt de optie weinig (of niets) waard wordt en moet de werknemer toch belastingen betalen.

Vrouwenraaddossier Genderkloof extralegale voordelen 2019
Aangezien aandelenopties vooral aan werknemers met een hogere functie worden toegekend, hangen deze verschillen ook samen met het glazen plafond, met andere woorden met de ondervertegenwoordiging van vrouwen binnen het management van de ondernemingen.

Terugbetaling woon-werkverkeer

Tabel 3: Evolutie loontrekkenden aan wie terugbetaling woon-werkverkeer wordt toegekend, het gemiddeld bedrag van deze voordelen (in euro) en de loonkloof 2006-2014

Jaar	Aandeel		Gemiddeld bedrag		Loonkloof
	v	m	v	m	
2006	70,9%	70,3%	369,34	514,70	28,24%
2009	48	55	435,08	607,25	28
2010	49	55	448,16	626,39	28
2011	50	57	458,55	642,83	29
2012	51	58	409,67	481,79	15
2013	51	58	413,75	483,15	14
2014	51	59	416,88	484,0	14

Bron: Belgische Loonloofrapporten 2010, 2011, 2012, 2013, 2014, 2015, 2016, 2017

De helft van de loontrekkende vrouwen krijgt terugbetaling van woon-werkverkeer en bijna 60% van de mannen. De loonkloof bij het gemiddeld bedrag lag tussen 2006 en 2011 op 28%, op 29% in 2011 en daalt dan aanzienlijk in 2012 tot 15% en tot 14% in 2013 en 2014.

Aanvullend pensioen

Tabel 4: Evolutie loontrekkenden aan wie bijdragen aanvullend pensioen wordt toegekend, het gemiddeld bedrag van deze voordelen (in euro) en de loonkloof 2006-2014

Jaar	Aandeel		Gemiddeld bedrag		Loonkloof
	v	m	v	m	
2006	13,3%	15,9%	385,55	710,60	45,74%
2009	9	12	440,66	763,06	42
2010	9	12	444,12	757,95	41
2011	9	12	456,24	759,45	40
2012	9	13	482,65	785,99	39
2013	9	12	498,39	802,34	38
2014	9	12	503,04	800,84	37

Bron: Belgische Loonloofrapporten 2010, 2011, 2012, 2013, 2014, 2015, 2016, 2017

De werkgevers betalen in 2014 bijdragen voor een aanvullend pensioen aan 12% van de mannen en 9% van de vrouwen. In verhouding ontvangen dus meer mannen dan vrouwen een aanvullend pensioen, maar het grote verschil ligt hier vooral ook in de omvang van de bedragen: voor mannen wordt gemiddeld 800,84 euro bijgedragen, voor vrouwen slechts 503,04 euro, met andere woorden 37% minder. De genderkloof is hier dus zeer groot. Het gaat bovendien om een verschil dat veel hoger ligt dan het loonverschil op zich, wat niet zo eenvoudig te verklaren is.

Loonkloof extralegale voordelen in de Salarisenquête

Sinds 1998 vindt om de twee jaar de Vacature - KU Leuven Salarisenquête plaats.

Wij zoomen dieper in op resultaten van de Salarisenquêtes van 2008, 2013 en 2017.

Salarisenquête 2008

Tabel 5: Aandeel loontrekkenden (voltijds contract) met recht op extralegaal voordeel uit de Salarisenquête van 2008

Extralegaal voordeel	% Loontrekkenden	% Vrouwen	% Mannen
Verplaatsingsvergoeding	63	64	62
Hospitalisatieverzekering	53	51	57
Maaltijdcheques	52	53	54
Pensioenplan/groepsverzekering	39	34	45
Geboorte- of huwelijkspremie	30	25	34
Gsm	23	17	31
Tankkaart	16	11	22
Bedrijfswagen	15	10	22
PC / laptop	14	12	19
Forfaitaire onkostenvergoeding	14	11	18
Internet	8	7	11
Dagvergoeding	7	5	9
Bijdrage Kinderopvang	5	5	5

Bron: website ABVV http://www.abvv.be/web/guest/files-nl/-/file/313179/&p_l_id=10184

Vrouwen komen minder in aanmerking voor extralegale voordelen dan mannen. De verplaatsingsvergoeding is het enige voordeel waarvan iets meer vrouwen dan mannen voor in aanmerking komen. Dit miniem hoger aandeel verzinkt in het niets in vergelijking met het groter verschil bij het extralegaal voordeel bedrijfswagen en tankkaart waarvan meer mannen genieten.

Tabel 6: Aandeel deeltijds en voltijds loontrekkenden naar geslacht en extralegaal voordeel uit de Salarisenquête van 2008

Extralegaal voordeel	% deeltijds werkenden		% voltijds werkenden	
	vrouwen	mannen	vrouwen	mannen
Verplaatsingsvergoeding	66	66	64	62
Hospitalisatieverzekering	43	48	51	57
Maaltijdcheques	42	46	53	54
Pensioenplan/groepsverzekering	25	32	34	45
Geboorte- of huwelijkspremie	21	29	25	34
Gsm	8	14	17	31
Tankkaart	5	7	11	22
Bedrijfswagen	4	7	10	22
PC / laptop	4	6	12	19
Forfaitaire onkostenvergoeding	8	9	11	18
Internet	3	4	7	11
Dagvergoeding	3	5	5	9
Bijdrage Kinderopvang	5	4	5	5

Het aandeel loontrekkenden met een extralegaal voordeel ligt systematisch hoger bij de voltijds werkenden dan bij de deeltijds werkenden. Enkel bij de verplaatsingsvergoeding komen meer deeltijds werkenden meer in aanmerking voor dit voordeel dan de voltijdse collega's.

Tabel 7: Gemiddeld bruto maandloon (voltijds equivalent) en extralegale voordelen naar geslacht en de loonkloof 2008

	Niet-cash bruto jaarinkomen (a)	Bruto jaarlijkse additionele sociale bescherming (b)	Gemiddeld bruto maandloon (c)	Totaal (maandbasis)
Totaal	308	12.741	2.582	3.669
Mannen	373	13.993	2.771	3.968
Vrouwen	184	10.349	2.375	3.253
loonkloof	50,67%	26,04%	14,28%	18,03%

a: auto, maaltijdscheques,...

b: pensioenplannen, levensverzekering, groepsverzekering,...

c: meetkundig gemiddelde

Bron: Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen, [Genderloonsverschillen](#), s.d.

Bij de raming van de waarde van deze extralegale voordelen uitgedrukt in euro, is te zien dat de kloof breder wordt. Een ruwe berekening⁵ laat de genderkloof toenemen van 14,28% naar 18,03% wanneer ook de extralegale voordelen worden meegeteld.

Salarisenquête 2014

Tabel 8: Aandeel werknemers met extralegale voordelen en variabele beloning uit de Salarisenquête van 2014

Voordelen	% Loontrekkenden	% Vrouwen	% Mannen
Extralegale voordelen			
Vergoeding voor woon-werkverkeer	66,8		
Maaltijdcheques	60,9		
Extra-ziekteverzekering of hospitalisatieverzekering	60,4		
Pensioenplan of groepsverzekering	49,5		
Diverse cheques (eco, sport, cultuur, geschenken)	37,0		
Geboortepremie of huwelijkspremie	35,4		
GSM/smartphone	30,9		
Laptop of PC	25,2		
Tankkaart	20,7		
Bedrijfswagen	20,1		
Netto forfaitaire kostenvergoeding	16,8		
Internetabonnement	12,3		
Dagvergoeding	6,2		
Kinderopvang of bijdrage in kinderopvang	6,1		

⁵ Totaal op maandbasis = gemiddeld brutomaandloon + (gemiddelde geraamde niet-cashvoordelen op jaarbasis/12)

Vrouwenraaddossier Genderkloof extralegale voordelen 2019

Tablet	4,7		
Variabele beloning			
Individuele prestatiebeloning	12,2	9,5	14,8
Occasionele bonus organisatie	12,2	9,6	14,7
Occasionele individuele bonus	9,1	7,4	10,7
Teambeloning	5,7	4,3	6,9
Commissieloon	3,3	3,2	3,4
Winstdeling cash	3,3	2,4	4,1
Aandelenopties	2,1	1,4	2,6
Stukloon	1,5	1,2	1,8
Winstdeling aandelen	1,2	0,8	1,6

Uit de Salarisenquête van 2014, ingevuld door ca. 33.000 werknemers, blijkt dat een derde van de loontrekkenden een variabele beloning ontvangt en dat mannen die vaker krijgen dan vrouwen. De Salarisenquête verklaart dit vanuit sekseverschillen op het vlak van functie en profiel.

De vergoeding voor woon-werkverkeer wordt als extralegaal voordeel het meest uitgekeerd, gevolgd door maaltijdcheques en hospitalisatieverzekering. 95% van alle werknemers ontvangt een of meerdere bijkomende voordelen bovenop het brutoloon.

De werkgever bepaalt bijna altijd eenzijdig (91%) welke extralegale voordelen worden toegekend. 2% van de werknemers geniet formele inspraak en 7% heeft informele inspraak in de samenstelling van het voordelenpakket.

Salarisenquête 2017

Tabel 9: Aandeel werknemers met extralegale voordelen uit de Salarisenquête 2017

Voordelen	Aandeel op 66.241 deelnemers enquête
Eindejaarspremie	75%
Maaltijdcheques	72
13 ^{de} maand	67
Hospitalisatieverzekering	65
Pensioenplan of groepsverzekering	58
GSM	49
Vergoeding woonwerkverkeer	47
Laptop	47
Bedrijfsvoertuig	43
Onkostenvergoeding	34
Mogelijkheid tot thuiswerk	30
Internetabonnement	18
Tablet	8

Zo goed als alle percentages zijn (fors) gestegen. In 2014 bijvoorbeeld kreeg 61% van de Belgische werknemers maaltijdcheques, anno 2017 is dat 72%. Hetzelfde met pensioenplan of groepsverzekering: van 49,5% naar 58%. De meest opvallende stijging is weliswaar voor de bedrijfswagen. Kreeg in 2014 'nog maar' 20% van de werknemers er één, dan is in 2017 al

Vrouwenraaddossier Genderkloof extralegale voordelen 2019
43%. Het lijkt er dus sterk op dat werkgevers in de voorbije periode van loonmatiging massaal hun toevlucht hebben gezocht in extralegale voordelen.

Loonkloof extralegale voordelen op basis van de SILC-enquête

De masterproef over de kloof tussen mannen en vrouwen in de verdeling van de extralegale voordelen focust niet op de toegang tot extralegale voordelen waar er ook al sprake kan zijn van ongelijkheden tussen mannen en vrouwen. Dit komt bijvoorbeeld tot uiting in de tabellen op basis van de loonkloofrapporten waar er aandacht is voor het aandeel van de werknemers en de werkneemsters aan wie een bepaald voordeel wordt toegekend.

De masterproef onderzoekt wel de verdeling van de extralegale voordelen en de waarde van het voordelenpakket bij werknemers en werkneemsters op micro- en mesoniveau door middel van een kruistabelanalyse. Om de effecten van micro- en mesoniveau op de waarde van het voordelenpakket te meten wordt gebruik gemaakt van meervoudige regressie⁶. Het onderzoek steunt op gegevens uit de SILC-enquête⁷ afgenomen in 2012 en handelt over de situatie in 2011. Hebben de factoren die aan de basis liggen van de loonkloof in netto lonen ook invloed op de verdeling van de extralegale voordelen en is de verdeling (on)gelijker dan de verdeling van de geldelijke verloning?

Onderzoekster toetst volgende hypothesen:

Hypothesen	Resultaten: ja, neen, gedeeltelijk aanvaard
1. Vrouwen ontvangen minder extralegale voordelen	Gedeeltelijk
2. Vrouwen ontvangen extralegale voordelen van mindere waarde in vergelijking met mannen	Ja
3. Deeltijds werk heeft een negatief effect op de waarde van de extralegale voordelen	Ja
4. Opleiding heeft een positief effect op de waarde van de extralegale voordelen	Ja
5. Werkervaring heeft een positief effect op de waarde van de extralegale voordelen	Gedeeltelijk
6. Aan de lagere beroeps categorieën worden extralegale voordelen van mindere waarde toegekend	Ja
7. Er worden minder extralegale voordelen (uitgedrukt in euro) toegekend in de private sector dan in de publieke sector	neen

Algemene loonkloof en loonkloof voltijdse werknemers

Tabel 10: Gemiddeld maandloon naar geslacht en de loonkloof in 2011

⁶ Regressie-analyse is een statistische techniek voor het analyseren van gegevens waarin (mogelijk) sprake is van een specifieke samenhang, aangeduid als regressie. De meervoudige regressieanalyse wordt gebruikt om te kijken of meerdere onafhankelijke variabelen van invloed zijn op een afhankelijke variabele. De onafhankelijke variabelen en de afhankelijke variabele worden hierbij op schaalniveau gemeten.

⁷ De SILC-enquête wordt zowel op huishoudelijk als op individueel niveau afgenomen maar hier wordt enkel gebruik gemaakt van de gegevens van de individuele enquête.

	Gemiddeld netto maandloon voltijdse en deeltijdse werknemers	Gemiddeld netto maandloon voltijdse werknemers
Totale steekproef	1.750,57	1.949,25
Mannen	1.949,69	2.020,77
Vrouwen	1.535,59	1.819,25
Loonkloof	21,24%	9,97%

Zowel bij vrouwen als bij mannen is het gemiddeld netto maandloon hoger bij de voltijdse werknemers en is de loonkloof aanzienlijk lager (10%) dan wanneer de kloof wordt berekend inclusief deeltijdse werknemers (21%).

In deze steekproef⁸ werkt 45,2% van de vrouwen deeltijds en 10,1% van de mannen.

Wat is het effect van het microniveau op de nettomaandloonkloof?

Door de variabelen op microniveau (werkervaring, arbeidsregime, opleidingsniveau) in de analyse op te nemen kan de loonkloof beter verklaard worden dan enkel rekening te houden met de variabele geslacht. Vrouwen blijken 414,51 euro (21,41%) maandelijks minder te verdienen dan mannen maar wanneer de variabelen op microniveau worden ingebracht, blijkt dat vrouwen maar 259 euro (11,93%) minder verdienen dan mannen. Het hebben van een master- of bachelordiploma heeft het grootste positieve effect op het loon en deeltijds werk het meest negatieve.

Wat is het effect van het mesoniveau op de nettomaandloonkloof?

Vrouwen verdienen 414,10 euro (22%) minder dan mannen. Met de inbreng van de variabele beroepsniveau verdienen ze maandelijks gemiddeld 432,46 euro (24%) minder dan mannen. Het negatieve effect voor geslacht neemt dus toe wanneer er gecontroleerd wordt voor de categorieën arbeider, bediende en kaderlid. Arbeiders zijn het meest benadeeld.

Werknemers in de publieke sector verdienen 391,01 euro meer dan werknemers uit de privé-sector. Het negatieve effect van vrouw-zijn is echter groter met een daling van 461,27 euro ten opzichte het loon van een man.

Kloof in de verdeling van extralegale voordelen

Krijgen mannen en vrouwen dezelfde extralegale voordelen?

Tabel 11: Aandeel mannen en vrouwen per extralegaal voordeel in 2011

Type voordeel	Mannen	Vrouwen	Totaal
Krijgt u een extralegaal voordeel?	69,50%	72,20%	70,90%
Maaltijdcheques	21,90	17,20	19,50
Aandelenopties in bedrijf	46,70	54,80	50,90

⁸ In de steekproef zitten 5.389 mannen en 5.803 vrouwen.

GSM-kosten	51,30	56,60	54,10
Gas- en elektriciteitskosten in woning	46,10	54,60	50,50
Autoverzekering	47,30	54,90	51,30
Benzine of diesel	50,60	57,40	54,10
Bedrijfswagen	14,20	5,90	10,20

72,20% van de vrouwen en 69,50% van de mannen ontvangt een extralegaal voordeel. Dit verschil blijkt niet zo groot. Werkneemsters ontvangen dus vaker extralegale voordelen dan mannen, met uitzondering van maaltijdcheques en bedrijfswagens.

➤ *Op basis van deze resultaten verwerpt onderzoekster gedeeltelijk hypothese 1.*

Loonkloof in het extralegale voordelenpakket

Mannen krijgen minder extralegale voordelen maar ze blijken wel van grotere waarde te zijn. De gemiddelde waarde van het loonkloofpakket voor de totale steekproef bedraagt 335,90 euro. Voor mannen ligt dat bedrag gemiddeld op 440,10 euro en voor vrouwen op 236,48 euro. De **loonkloof** bedraagt hier **46,27%**.

➤ *Hypothese 2 wordt aanvaard*

Met de focus op het microniveau verdienen vrouwen 286,90 euro minder aan extralegale voordelen en gecombineerd met de individuele kenmerken (werkervaring, arbeidsregime en diploma) komt dat bedrag op 265 euro minder dan mannen. Net zoals bij de algemene loonkloof heeft het behalen van een master- of bachelordiploma het meest gunstige effect (18,5% van de waarde) en enkel geslacht het meest negatieve op de waarde van het voordelenpakket (25% minder). Bij deeltijds werk daalt de waarde van het voordelenpakket met 171,50 euro.

➤ *Hypothese 3 wordt aanvaard*

De waarde stijgt met 46% bij hooggeschoolden.

➤ *Hypothese 4 wordt aanvaard*

Bij anciënniteit van 15 jaar stijgt de waarde maar daarna daalt die terug.

➤ *Hypothese 5 wordt tot op zekere hoogte aanvaard*

Het effect op mesoniveau, dus per beroepscategorie ziet eruit als volgt: vrouwen verdienen 203,62 euro minder dan mannen aan extralegale voordelen maar in combinatie met de variabele beroepscategorie komt dat verschil op 209,04 euro. Werknemers in een hogere beroepscategorie ontvangen voordelen van hogere waarde. Het pakket van de arbeidster is 33% minder waard dan dat van de arbeider.

➤ *Hypothese 6 wordt aanvaard*

In de publieke sector ontvangen werkenden minder waardevolle extralegale voordelen.

➤ *Hypothese 7 wordt niet aanvaard*

Kloof in waarde per extralegaal voordeel

Tabel 12: Kloof in waarde tussen mannen en vrouwen per extralegaal voordeel in 2011

Type voordeel	Mannen	Vrouwen	Totaal	Kloof
Maaltijdcheques	1.154,21	917,68	1.071,77	15,81%
Aandelenopties in bedrijf	781,59	1.197,50	923,80	-53,21
GSM-kosten	324,64	439,71	359,52	-35,45
Gas- en elektriciteitskosten in woning	941,42	739,39	865,75	21,46
Autoverzekering	675,76	598,47	654,96	11,44
Benzine of diesel	652,98	640,77	648,05	1,87
Bedrijfswagen	137,12	45,05	90,01	67,14

De kloof is het grootst bij de bedrijfswagens. Voor bijna alle extralegale voordelen heeft vrouw-zijn een negatief effect op de waarde, behalve bij GSM-kosten en aandelen en het verschil m/v bij tussenkomst in brandstof is gering.

Bepalende factoren op microniveau

Tabel 13: Overzicht hypothesen per extralegaal voordeel 2011

	Deeltijds werk	Opleiding	Werkervaring	Beroepscategorie
Aandelen	0	+	+	+ 0
Maaltijdcheques	+	+	+	+
Bedrijfswagen	+	+	+	+
GSM kosten	+	0	0	+
Gas- en elektriciteitskosten in woning	0	0	+	0
Autoverzekering	+	+	0	0
Brandstof	+	+	0	+

+ = positief effect; 0 = geen effect

Enkel voor bedrijfswagens worden de hypothesen 3 t.e.m. 5 aanvaard.

Voor alle voordelen geldt dat kaderleden en bedienden een hogere waarde ontvangen dan de referentiecategorie arbeider. Bij aandelen krijgen bedienden minder dan arbeiders.

Waarde van een extralegaal voordeel voor de gemiddelde werknemer en de kloof v/m

De gemiddelde werknemer wordt in de steekproef omschreven als de voltijds werkende laaggeschoolde arbeider of arbeidster, die over dezelfde hoeveelheid menselijk kapitaal beschikken. De hypothese is hier dat als er geen discriminatie is op basis van geslacht, er ook geen verschil zou mogen zijn in de samenstelling en waarde van het voordelenpakket.

Tabel 14: Overzicht waarde extralegaal voordeel voor de gemiddelde werknemer en kloof v/m 2011

Extralegale voordelen	Vrouw	Man	Kloof
Aandelen	264,83	439,11	39,69%
Maaltijdcheques	1.078,70	1.193,62	9,63
Bedrijfswagen	1.666,75	1.889,84	11,86
GSM kosten	470,83	351,06	-34,12
Gas- en elektriciteitskosten in woning	1.064,80	1.249,67	14,79
Autoverzekering	551,30	606,71	9,13
Brandstof	633,07	589,24	-7,44

Totaal	5.730,28	6.319,25	9
--------	----------	----------	---

Wat geslacht betreft is er een divergentie in de waarde van elk extralegaal voordeel. Een voltijds werkende laaggeschoolde man ontvangt een pakket aandelen dat 40% meer waard is dan dat van een voltijds werkende laaggeschoolde vrouw. Enkel bij GSM-kosten is het extralegaal voordeel voor vrouwen 34% meer waard.

Samenstelling voordelenpakket van mannen en vrouwen

In de samenstelling van het voordelenpakket v/m zijn er geen grote verschillen maar de waarde van het pakket blijkt echter 9% lager te zijn voor de arbeidster.

Er is een divergentie in de waarde van elk type extralegaal voordeel bij de gemiddelde werkneemster en werknemer. En voltijds werkende laaggeschoolde mannen krijgen een pakket aandelen dat 40% meer waard is dan dat van een voltijds werkende laaggeschoolde vrouwen. Bij GSM-kosten is de tussenkomst bij vrouwen 34% meer waard.

Tabel 15: Samenstelling voordelenpakket van de gemiddelde werknemer (v/m) 2011

Extralegale voordelen	Vrouw	Man
Aandelen	5%	7%
Maaltijdcheques	19	19
Bedrijfswagen	29	30
GSM kosten	8	5
Gas- en elektriciteitskosten in woning	18	20
Autoverzekering	10	10
Brandstof auto	11	9

De verdeling van de voordelen bij mannen en vrouwen is gelijklopend. Het voordeel bedrijfswagen maakt ca. 30% van het voordelenpakket zowel bij vrouwen als bij mannen. Het verschil in waarde komt niet voort uit het feit dat vrouwen en mannen over meer/minder voordelen beschikken die van hogere/lagere waarde zijn.

Samenvatting

Gelden de factoren die de algemene loonkloof beïnvloeden ook voor de extralegale voordelen?

De verschillen in netto maandloon v/m wat de SILC-steekproef betreft kunnen voor 30% verklaard worden met de variabelen op microniveau (werkervaring, arbeidsregime, opleiding). Enkel geslacht als variabele verklaart net geen 6%. Het belangrijkste negatieve effect hangt af van het arbeidsregime. Deeltijdse banen situeren zich vaak in de minder goed verloonde sectoren en hebben een lager uurloon omgerekend in voltijdse equivalenten in vergelijking met voltijdse banen. Op mesoniveau (arbeider, bediende) verklaart geslacht 6% en de combinatie van geslacht en de beroeps categorie 25% als negatief effect.

Wat de extralegale voordelen betreft is het duidelijk dat vrouwen er vaker van genieten dan

Vrouwenraaddossier Genderkloof extralegale voordelen 2019 mannen, behalve van maaltijdcheques en bedrijfswagens. Bedrijfswagens worden eerder ter beschikking gesteld van werknemers in de hogere loondecilen waar minder vrouwen in te vinden zijn.

Voor de loonkloof is het van belang om naar de waarde van de extralegale voordelen te kijken. Zo blijkt de waarde van het totale voordelenpakket voor vrouwen 4,6% minder te zijn dan voor mannen. Geslacht speelt een grotere rol dan de kenmerken op individueel/microniveau (werkervaring, arbeidsregime en opleidingsniveau). Op mesoniveau speelt de beroepscategorie (arbeider/bediende) een iets grotere rol dan de individuele kenmerken. De variabele sector (privé, openbaar) heeft een grotere impact dan geslacht.

In de samenstelling van het voordelenpakket van de referentiegroep voltijds werkende arbeider/arbeidster zijn er geen noemenswaardige verschillen maar de waarde van het pakket blijkt wel 9% lager te zijn voor arbeidsters dan voor arbeiders.

Wat betreft een mogelijke voorkeur voor extralegale voordelen die in euro's uitgedrukt minder waardevol zijn, wordt het negatieve effect van vrouw-zijn vergroot door de beroepscategorie.

Studie SD Worx en Antwerp Management School 2019

In opdracht van de FOD Sociale Zekerheid en de RSZ brachten SD Worx en de Antwerp Management School in kaart hoeveel loon werknemers via extralegale voordelen ontvangen. Ze baseerden zich daarvoor op de maandelijkse loonberekeningen in 2018 en extrapoleerden die in samenwerking met de hulp van de RSZ en de FOD Sociale Zekerheid naar de 2,9 miljoen werknemers (2.900.550) in de private sector.

Tabel 16: De kosten van de extralegale voordelen en het aandeel v/m in België in 2018

Extralegaal voordeel	Totale kosten per voordeel in miljoen euro	Het voordeel per jaar in euro	% mannen dat het voordeel heeft	% vrouwen dat het voordeel heeft
Maaltijdcheques	2.030	1.131	68	62
Aandelen of warrants	1.746	13.385	6	4
Bedrijfswagen	944	1.899	25	12
Loonbonus (cao 90)	690	1.132	30	15
Woon-werk met eigen wagen	672	473	48	54
Ecocheques	265	194	50	32
Woon-werk met openbaar vervoer	161	701	6	11
Fietsvergoeding	116	405	10	12
Bellen en surfen	51	94	25	14
Aanvullende kinderbijslag	44	612	3	2
Winstpremie	42	975	2	1
Totaal	6.760 miljoen euro			

Bron: De Standaard 16 juli 2019, p. 1 en 23 ('Salariswagen is mannenzaak'; 'Sociale zekerheid loopt minstens

2,6 miljard mis')

Maaltijdcheques zijn het populairste extralegaal voordeel. Bijna 62 % van de werknemers ontvangen ze. 43% van de werknemers ontvangen eco-cheques. 20% krijgt een loonbonus en nog eens 20% een winstpremie. 17% heeft een salariswagen. Aandelen of warrants wordt maar aan 5% van de werknemers uitgekeerd maar het jaarlijks bedrag is wel aanzienlijk hoger dan dat van de andere extralegale voordelen.

Mannen hebben vaker een salariswagen, ze werken ook in sectoren waar dit couranter is (zoals de IT-sector, vrije beroepen, energiesector, financiële sector).

De verschillen tussen de sectoren kunnen de verschillen tussen mannen en vrouwen niet volledig verklaren. In bedrijven binnen dezelfde sector en met dezelfde grootte hebben vrouwen met een gelijkaardig statuut en een gelijkaardige leeftijd 2,9 keer minder een salariswagen dan hun mannelijke collega's. Dat zou kunnen te maken hebben met andere keuzes. Vrouwen zouden bijvoorbeeld sneller kiezen voor een hospitalisatieverzekering of een bijkomende dekking bij overlijden. Volgens ons kan dit gegeven nog verder onderzocht worden.

In de studie zijn andere extralegale voordelen niet opgenomen omdat ze bijvoorbeeld geen specifieke looncode hebben of omdat die looncode niet aanwezig is op individueel niveau of omdat de verloningsvorm door de onderneming wordt beheerd buiten het systeem van loonberekening.

Het gaat o.a. om volgende alternatieve loonvormen: de aanvullende pensioenvergoeding, bedrijfsrestaurant, bedrijfscrèche, geboortegeschenk/premie, crèche via tussenkomst werkgever, thuisopvang, zieke kinderen, autodelen, tussenkomst in school- en studiekosten, bedrijfsmotor en vergoeding, tankkaart, verkeersboetes, boodschappendienst terugbetaling door werkgever, fitness en sport, poetsdienst, diensten aan huis betaald door werkgever, tussenkomst lidgeld/abonnement (sport), strijkdienst terugbetaling door werkgever, werknemersparticipatie, korting op eigen producten of diensten, korting bij derden bedrag ten laste van werkgever, hospitalisatieverzekering, aanvullende verzekeringen (gezondheid gerelateerd), lening zonder rente of met verminderde rentevoet, anciënniteitspremie (niet 25 en 35 jaar), gratis aandelen of tegen gunsttarief, voordeel bewoning, voordeel dienstbode of huispersoneel, gratis nutsvoorziening, mobiliteitsvergoeding in ruil voor inleveren bedrijfswagen, auteursrechten; en eenmalige toekenningen (anciënniteitspremie 25 en 35 jaar, geschenken en geschenkencheques, sport- en cultuurcheques).

Op de 6.760 miljoen euro kosten van de legale voordelen wordt doorgaans geen sociale bijdragen betaald (25% door werkgever en 13% door de werknemer).⁹ De uitgaven aan sociale uitkeringen liepen in 2018 op tot 113 miljard euro.

⁹ Het extralegaal voordeel (bellen en surfen) is onderworpen aan sociale zekerheidsbijdragen, andere voordelen (privégebruik bedrijfswagen, winstpremie en niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen (CAO 90) zijn dan weer onderworpen aan solidariteitsbijdragen of bijzondere bijdragen.

Sociale variabelen die de toekenning van extralegale voordelen beïnvloeden zijn volgens de studie:

De sector:

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

Het geslacht:

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

De leeftijd:

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

Het statuut:

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

De organisatiegrootte:

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

Besluit

De extralegale voordelen die bevestigd worden verschillen per enquête. Enkel het extralegaal voordeel aandelenopties komt in het Belgisch Loonkloofrapport, de Salarisenquête en de SILC-enquête aan bod.

De Loonkloofwet van 22 april 2012 legt op ondernemingsniveau een tweejaarlijkse analyse op van de bezoldigingsstructuur. Deze verslagen worden binnen de onderneming gebruikt maar worden nergens neergelegd. Nochtans zou de informatie uit deze verslagen kunnen dienen om statistische hiaten te kunnen opvullen, zoals bijvoorbeeld over de extralegale voordelen: rubriek 3.4 rubriek 103 “voordelen bovenop het loon”¹⁰. De bestaande nationale enquêtes kunnen hierop geen antwoord bieden, tenzij die in de toekomst op dit vlak worden aangepast.

Bronnen

Lore Van Herreweghe, *De kloof tussen mannen en vrouwen in de verdeling van extralegale voordelen*. Masterproef voorgedragen tot het bekomen van de graad van Master in de Sociaal-Economische Wetenschappen, Universiteit Antwerpen, Academiejaar 2015-2016 (opdracht van de Vrouwenraad via de Wetenschapswinkel)

Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen, [Belgische loonkloofrapporten](#) 2010-2017

Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen, [Genderloonverschillen in België](#), s.d.

[Extrapolatie van de bedragen van de verschillende alternatieve verloningsvormen, die in de voorgaande studie \(2017\) werden geïdentificeerd, naar de gehele populatie van de loontrekkenden onderworpen aan de sociale zekerheid in de privésector](#), BESOC-REMUN, FOD Sociale Zekerheid, 3 juli 2019

¹⁰ Een niet-exhaustieve lijst van deze voordelen is opgenomen in de administratieve onderrichtingen over de inkomstenbelastingen onder de nrs. 38/23 tot en met 38/33. In concreto zal de fiscale kwalificatie van een voordeel als «sociaal voordeel» bepalend zijn voor de vermelding van dit voordeel onder de rubriek 103 van de sociale balans, in de mate dat dit voordeel niet reeds onder de rubriek 102 - «Personeelskosten» is opgenomen.