

# De positie van vrouwen in arbeidsorganisaties

Vrouwen zijn op de arbeidsmarkt aanzienlijk slechter af dan mannen; veel aandacht en ook wel enige actie hebben daaraan weinig kunnen veranderen. De ongelijkheid komt tot uitdrukking in verschillen in arbeidsmarktparticipatie en in arbeidsmarktpositie 1). De participatie van, vooral gehuwde, vrouwen is in de afgelopen 25 jaar duidelijk toegenomen 2). Desondanks blijft dit cijfer achter bij dat voor mannen, en overigens ook bij dat voor vrouwen in een aantal andere landen 3).

De geregistreerde werkloosheid draagt voor vrouwen ca. 16% en voor mannen 14%. Naar mag worden aangenomen, overtreft bovendien het aandeel van vrouwen in de verborgen werkloosheid dat van mannen in aanzienlijke mate. Voorts verdienen vrouwen aanmerkelijk minder dan mannen. Uit CBS-gegevens over 1983 blijkt dat er in de nijverheid, de zakelijke en de overige dienstverlening pas sprake zal zijn van gelijke beloning wanneer de vrouwen 31% méér zouden verdienen dan nu het geval is 4). Ongelijke beloning voor gelijkwaardig werk verklaart slechts een klein deel van de bestaande loonverschillen 5). Van veel meer betekenis is het verschil in beroep en in functieniveau. In dit licht beschouwd, is het des te meer navrant dat de concentratie van vrouwen in een beperkt aantal beroepen alsook in de lagere functieniveaus hardnekkig blijkt te zijn.

In dit artikel richten we de aandacht vooral op de verschillen in functieniveau. Dit gebeurt omdat een verbeterde doorstroming van vrouwen naar hogere functies een goede mogelijkheid is om de algemene arbeidsmarktpositie van vrouwen te versterken. We baseren ons voornamelijk op recent onderzoek in twee uiteenlopende organisaties: een grote bank en een middelgrote overheidsinstelling. Drie vragen komen aan de orde:

- in hoeverre bestaan er verschillen in functieniveau tussen mannen en vrouwen?;
- wat zijn hiervan de achtergronden? Gaat het om verschillen in *achtergrondkenmerken* zoals leeftijd en opleiding, of moeten we (ook) denken aan verschil in *gedrag* van werknemers en aan het gevoerde personeelsbeleid (een verschil in *behandeling*)?;
- welke maatregelen kunnen, ook in andere organisaties, resulteren in een meer evenwichtig personeelsopbouw?

## Onderzoek bij een bank

De eerste gevalstudie is het dissertatie-onderzoek van De Jong bij een van de grote banken in Nederland. Voor de periode 1980-1985 heeft zij de invloed van verschillende variabelen op de arbeidspositie van vrouwen bij de bestudeerde bank onderzocht. De Jong constateert het volgende:

- er bestaat een significant verschil in salaris tussen mannen en vrouwen die een gelijke opleiding hebben, een zelfde leeftijd hebben, even lang in dienst zijn en in hetzelfde bedrijfs onderdeel werken. Dit verschil is in het nadeel van de vrouwen;
- mannen en vrouwen die vergelijkbaar zijn op de vier genoemde 'achtergrondkenmerken', beginnen hun loopbaan bij de bank op hetzelfde functieniveau. Vrouwen starten naar verhouding echter vaker in uitvoerende functies met weinig carrière-perspectief;

1) Participatie duidt op het aantal personen dat zich op de arbeidsmarkt begeeft, hetzij als werkende. Arbeidsmarktpositie heeft betrekking op het bezit van arbeid (aantallen werkenden vs. werklozen, incl. de kenmerken van de werkloosheid) en op de kenmerken van de arbeidsplaats en de arbeidsomstandigheden.

2) Tussen 1960 en 1981 is het percentage buitenshuis werkzame of werkzoekende vrouwen toegenomen van 25,6% tot 38,3%. Deze stijging komt geheel voor rekening van de gehuwde vrouwen. Bedroeg voor hen het deelnemingspercentage in 1960 nog 7,4, in 1981 was dit toegenomen tot 32,8. Voor de ongehuwde vrouwen, evenals voor de mannen, was er in dezelfde periode sprake van een daling van de beroepsdeelneming (van 60,4% naar 48,9%, resp. van 90,4% naar 78,1%). Bron: SCP, *Sociale atlas van de vrouw 1983*, Staatsuitgeverij, 's-Gravenhage, 1983, blz. 192-194.

3) De participatiegraad van Nederlandse vrouwen is ook te berekenen als ratiocijfer van de participatiegraad van vrouwen in enkele andere landen. Zij bedoeg in 1981: t.o.v. Zweden 0,55, de VS 0,64, Groot-Brittannië 0,69, Frankrijk 0,77 en Duitsland 0,86. Slechts t.o.v. Italië is de participatiegraad hoger (1,11). Zie J. Moy, *Recent labor market developments in the U.S. and nine other countries*, *Monthly Labor Review*, jg. 107, januari 1984, blz. 44-51.

4) Zie dissertatie van A.M. de Jong, *De positie van vrouwen bij een grote bank*, Rotterdam, 1985, blz. 18.

5) In onderzoeken van de Loon Technische Dienst wordt tussen mannen en vrouwen met gelijkwaardig werk een gemiddeld verschil in betaald loon geconstateerd van 2 à 3% ten nadeel van de vrouwen. Zie De Jong, op.cit., blz. 21.

- de verschillen in inkomen tussen mannen en vrouwen met vergelijkbare 'achtergrondkenmerken' zijn tot het dertigste jaar klein. Daarna nemen de salarisverschillen toe;
- vrouwen promoveren veel minder vaak naar een hogere salarisschaal, en bereiken minder vaak een zogenaamde bedrijfsspecifieke functie.

De Jong concentreert zich vervolgens op de vraag in hoeverre de verschillen toegeschreven kunnen worden aan een verschil in behandeling door leidinggevenden en/of personeelsfunctionarissen, en in hoeverre aan een verschil in loopbaangedrag van mannelijke en vrouwelijke werknemers. Ter beantwoording van deze vraag neemt zij interviews af met paren, bestaande uit een mannelijke en een vrouwelijke medewerker die overeenkomen qua vooropleiding, leeftijd, datum van indiensttreding en bedrijfs-onderdeel 6).

Uit de interviews blijkt dat er grote verschillen bestaan in loopbaangedrag. Mannen vertonen een meer 'loopbaangericht gedrag' dan vrouwen; zij ontplooiën meer initiatieven om 'hogerop te komen', volgen vaker externe cursussen en zijn stelliger in de overtuiging dat ze de komende jaren bij de bank zullen blijven werken. Hieraan moet worden toegevoegd dat binnen de bank onderscheid wordt gemaakt bij de behandeling van mannen en vrouwen. Afdelingschefs en personeelsfunctionarissen stimuleren mannen meer dan 'vergelijkbare' vrouwen; mannen krijgen vaker een functie toegewezen met meer promotiemogelijkheden, worden vaker in staat gesteld opleidingen te volgen en krijgen meer loopbaanbegeleiding. Tevens wordt op hun initiatieven vaker positief en minder vaak negatief gereageerd dan op soortgelijke initiatieven van vrouwen.

Uit een regressie-analyse blijkt voorts dat de factoren gedrag en behandeling bij mannen en vrouwen niet in dezelfde mate hun positie verklaren. Bij vrouwen telt met name (het gebrek aan) begeleiding, terwijl bij mannen vooral de verschillen in gedrag bepalend zijn voor hun positie. Voor de onderzochte groep als geheel vormt het verschil in behandeling de factor met de grootste verklaringswaarde.

## Onderzoek bij een overheidsorganisatie

Deze studie (verricht in de periode 1985-1986) betreft een middelgrote overheidsorganisatie 7). Zij is zodanig opgezet dat een directe vergelijking met de resultaten van De Jongs onderzoek mogelijk is. Eerst is gekeken naar de verschillen in functieniveau tussen alle mannelijke en vrouwelijke medewerkers. Vrouwen blijken oververtegenwoordigd in de lagere functies en

ondervertegenwoordigd in de hogere. Een vergelijking van mannen en vrouwen met gelijke achtergrondkenmerken leidt tot dezelfde conclusie. De verschillen tussen de paren blijken in dit geval te zijn ontstaan bij indiensttreding; de mannen zijn veel vaker begonnen in een hogere aanvangsfunctie. Dit verschil is in de loop van de tijd ongeveer hetzelfde gebleven. Mannen en vrouwen die met gelijk 'startkapitaal' hun intrede deden, hebben daarna in vrijwel dezelfde mate promotie gemaakt. Uit interviews met een gedeelte van de paren bleek evenwel dat vrouwen die dit wensen, moeilijker uit de 'administratieve sfeer' komen dan mannen.

Op grond van dezelfde interviews is getracht om de gevonden verschillen te verklaren. De ondervraagde mannen en vrouwen blijken nauwelijks verschil in loopbaangedrag te vertonen. Zij volgen ongeveer even vaak opleidingen en nemen in vrijwel gelijke mate initiatieven om hogerop te komen. Dit mag opvallend worden genoemd omdat vrouwen (met name in lagere functies) zich aanzienlijk pessimistischer tonen over hun loopbaankansen dan vergelijkbare mannen. Wat de behandeling betreft, blijkt dat van de geïnterviewde groep - op een enkele uitzondering na - mannen noch vrouwen enige loopbaanbegeleiding hebben gekregen. Bestaat op dit punt geen verschil in behandeling, anders ligt het met de aanname van personeel. We vermelden reeds dat mannen in hogere aanvangsfuncties terechtkwamen. We voegen eraan toe dat in 1984 vacatures op midden en hoger niveau, gelet op het aantal mannelijke en vrouwelijke sollicitanten, naar verhouding veel vaker aan mannen werden toegewezen. Het omgekeerde geldt voor vacatures op lager niveau. Het - statistisch significante - verschil zou weliswaar deels toegeschreven kunnen worden aan achtergrondkenmerken (inzage hierin was niet mogelijk), maar het lijkt te groot om de mogelijkheid van voorkeuren van personeelsfunctionarissen voor mannelijke sollicitanten in de hogere functies geheel uit te sluiten 8). Het feit dat vrouwen onevenredig vaak in de lagere functies worden aangesteld, betekent dat de bestaande ongelijkheid in stand wordt gehouden of zelfs wordt versterkt.

## Vergelijking tussen de organisaties

De verschillen in functieniveau tussen mannen en vrouwen vertonen in de beide organisaties een overeenkomstig beeld. Vrouwen zijn ondervertegenwoordigd in de hogere functies en oververtegenwoordigd in de lagere, uitvoerende functies. Uit vergelijkbaar onderzoek blijkt dat dit beeld zich niet beperkt tot de twee hier besproken instellingen 9).

Wat betreft de wijze waarop de verschillen zijn ontstaan en de redenen die aan de verschillen ten grondslag liggen, wijkt de bank echter sterk af van de overheidsorganisatie. Bij de bank starten mannelijke en vrouwelijke medewerkers met dezelfde achtergrondkenmerken op hetzelfde niveau en ontstaan de verschillen in de loop van de tijd. Mannen zetten zich meer in voor hun loopbaan, worden sterker gestimuleerd om carrière te maken en maken dan ook vaker promotie dan vrouwen. Bij de overheidsinstelling daarentegen starten vrouwen op een lager niveau dan vergelijkbare mannen. Tijdens het dienstverband maken mannen en vrouwen in ongeveer gelijke mate promotie. Mannen promoveren echter vaker naar een niet-administratieve functie.

Het contrast tussen de beide organisaties op het punt van de loopbaan van mannelijke en vrouwelijke medewerkers is waarschijnlijk gedeeltelijk terug te voeren op hun historie. De overheidsinstelling is een jonge, tot voor kort snel groeiende organisatie. De bank is een oudere, meer geïnstitutionaliseerde organisatie, waarin procedures en regelingen diep geworteld zijn. De bank kent voorts een geautomatiseerd loopbaanbegeleidingssysteem. Voor de overheidsinstelling geldt zulks niet. De ontwikkeling van de loopbaan van een medewerker van de overheidsinstelling is door dit alles meer een individuele zaak, terwijl bij de bank veeleer sprake is van functiegebonden promoties. In de overheidsorganisatie werd geen systematische en organisatie-gebonden achterstelling geconstateerd van vrouwen bij het vaststellen van carrièremogelijkheden. Dit laat onverlet dat er een kans bestaat dat functionarissen die sollicitanten kiezen, voor bepaalde functies een voorkeur hebben voor mannen of voor vrouwen. Het werd opvallend genoemd dat vrouwelijke werknemers van de overheidsorganisatie zich niet minder dan mannen inzetten voor hun loopbaan. Bij de bank worden vrouwen duidelijk minder gestimuleerd. Zij zetten zich daar ook minder in voor hun loopbaan.

6) Deze wijze van selecteren heeft consequenties voor de representativiteit van de steekproef. Vrouwen met een lagere opleiding zijn zo nl. ondervertegenwoordigd en vrouwen met een hogere opleiding oververtegenwoordigd onder de respondenten. Het omgekeerde geldt voor de mannen.

7) M.E. Kinkel, *De positie van vrouwen in organisaties*, Rotterdam, 1986. Dit is een afstudeerscriptie waarbij J. Veenman als begeleider optrad.

8) Volgens de geïnterviewde personeelsfunctionarissen en afdelingschefs zelf is er in het aannamebeleid wel sprake van gelijke behandeling.

9) Zie een recent onderzoek binnen drie particuliere, dienstverlenende organisaties: M. Weggelaar, W. Trommel en F. Molenaar, *Doorstroming van vrouwen in het bedrijfsleven*, 's-Gravenhage, 1986, blz. 18-30.

Uit het laatste blijkt dat het onjuist zou zijn om behandeling en loopbaangedrag los van elkaar te zien. In de praktijk bestaat er een duidelijke wisselwerking tussen beide. Verschillen in behandeling bij indiensttreding of loopbaanbegeleiding monden uit in gedragsverschillen en deze beïnvloeden de behandeling. Zo kan gemakkelijk een vicieuze cirkel ontstaan. Vrouwen worden in arbeidsorganisaties nog dikwijls geconfronteerd met stereotype beeldvorming (vrouwen hebben nu eenmaal de zorg voor het huishouden, ze hebben daardoor andere prioriteiten, zijn weinig ambitieus, verlaten het arbeidsproces toch weer snel, e.d.). Deze verwachtingen vertalen zich in tastbare belemmeringen voor vrouwen om hogerop te komen. Mannen daarentegen worden als ambitieus gezien en worden daarop aangesproken. Dat vrouwen zijn ondervertegenwoordigd in de hogere functies, wordt vervolgens aangevoerd als bewijs van het 'feit' dat zij niet ambitieus zijn. De cultuur binnen een organisatie produceert zo een 'selffulfilling prophecy' in optima forma. Vrouwen die te maken krijgen met dergelijke mechanismen, zullen op hun beurt hun verwachtingen en ambities afstemmen op de feitelijke situatie. Aldus maken zij de cirkel rond 10).

## Het beleid

Wil men het sociale beleid van een organisatie wijzigen ten einde de positie van vrouwen binnen die organisatie te verbeteren, dan is het onderscheid van belang tussen voorwaardenschepende maatregelen en maatregelen in de sfeer van positieve actie. Voorwaardenschepende maatregelen zijn erop gericht om de organisatiestructuur zodanig aan te passen dat de condities worden gecreëerd waaronder vrouwen in ongeveer dezelfde mate buitenshuis kunnen gaan werken als mannen. Te denken valt aan: bedrijfscreches, deeltijdbanen (ook in de hogere functies) en invoering van ouderschapsverlof.

Verdergaand en tevens meer omstreden zijn maatregelen in het kader van positieve actie. Drie vormen van positieve actie worden onderscheiden 11):

- gelijke behandeling; in dit geval wordt een procedurele maatregel ingevoerd waardoor mannen en vrouwen formeel gelijke kansen krijgen;
- voorkeursbehandeling; bij gelijke kwalificatie wordt aan vrouwen de voorkeur gegeven;
- positieve discriminatie; ten einde de benoeming van een vrouw beter mogelijk te maken, worden de functie-eisen aangepast (eventueel verlaagd). Deze activiteit wordt voortgezet tot het moment waarop vrouwen een evenredige positie hebben verworven binnen de desbetreffende organisatie.

In het bijzonder positieve discriminatie roept veel weerstand op. Dit blijkt zowel uit het onderzoek van Kinkel als uit dat van Weggelaar. Binnen de onderzochte organisaties pleiten personeelsfunctionarissen veeleer voor gelijke behandeling. Het bezwaar daarvan is echter dat dergelijk beleid in de praktijk weinig blijkt op te leveren. Een verbetering van formele kansen leidt op zichzelf niet tot een substantiële vooruitgang in de positie van de betrokken groepering 12). In termen van effectiviteit verdient een beleid van positieve discriminatie de voorkeur. De gronden waarop de weerstand tegen positieve discriminatie is gebaseerd (angst voor kwaliteitsverlaging en onbegrip bij velen over de achtergronden en intenties van de maatregel) vormen echter reële, niet te onderschatten problemen. Daarbij moet worden bedacht dat dergelijk beleid het meest effect sorteert wanneer de invoering gepaard gaat met sanctiemogelijkheden die op zich weer verzet oproepen. Voorts is gebleken dat positieve discriminatie ten tijde van een ruime arbeidsmarkt (wanneer er waarschijnlijk meer behoefte aan bestaat) veel lastiger is in te voeren en aanzienlijk minder effectief is dan in een periode met een krappe arbeidsmarkt 13). Wanneer de invoering van positieve discriminatie (eventueel gekoppeld aan sanctiemogelijkheden) wordt overwogen, dient met de geschetste problemen rekening te worden gehouden. Van veel belang is

dat serieus wordt nagegaan onder welke voorwaarden de maatregel het meest effect sorteert bij zo gering mogelijke nadelen. Dit is in het voordeel van de vrouwen, voor wie de maatregel in eerste instantie is bedoeld. Het is echter evenzeer in het belang van de werkgevers, die bij verbeterde mogelijkheden voor vrouwen de beschikking krijgen over een groter arbeidspotentieel. In dit licht beschouwd, is het ten zeerste te prijzen dat het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid op korte termijn een onderzoek wil laten verrichten naar de voorwaarden waaronder de invoering wordt vergemakkelijkt van specifieke beleidsinstrumenten, alsook naar de gevolgen daarvan voor de positie van vrouwen in organisaties. Een stap in de goede richting.

**M.E. Kinkel  
J. Veenman**

Werkzaam bij de wetenschapswinkel, resp. bij de vakgroep economische sociologie en psychologie van de economische faculteit van de Erasmus Universiteit Rotterdam.

10) Zie ook: R.M. Kanter, *Men and women of the corporation*, New York, 1977.

11) F. Bovenkerk, *Een eerlijke kans*, Staatsuitgeverij, 's-Gravenhage, 1986, blz. 21-22.

12) Bovenkerk, op.cit., blz. 101.

13) J.S. Leonard, Employment and occupational advance under affirmative action, *Review of Economics and Statistics*, jg. 66, nr. 3, 1984, blz. 377-385.