

De toename van vrouwen in leidinggevende functies

Vrouwen in managementposities vormen een terugkerend thema in de media, maar het is nog onbekend of er meer leidinggevende vrouwen zijn dan een aantal decennia terug. Het blijkt dat het percentage vrouwen dat leidinggeeft tussen 1985 en 2008 is gegroeid. Tevens is hun aandeel sterker toegenomen dan op grond van hun gestegen arbeidsdeelname verwacht zou kunnen worden.

TANJA VAN DER LIPPE

Hoogleraar aan de Universiteit Utrecht

ANNEKE VAN DOORNE-HUISKES

Emeritus hoogleraar aan de Universiteit Utrecht

LIESELOTTE BLOMMAERT

Postdoc onderzoeker aan de Universiteit Utrecht

De arbeidsmarktparticipatie van vrouwen is in de afgelopen decennia sterk gestegen: was in 1985 de netto-arbeidsparticipatie van vrouwen tussen 15 en 65 jaar nog 34,1 procent, in 2012 is deze 60,6 procent. Bij mannen zijn de aandelen respectievelijk 67,3 procent in 1985 en 73,7 procent in 2012 (CBS Statline, 2014). Wordt er gerekend vanaf twintig jaar, dan zouden de percentages voor vrouwen en mannen nog zo'n vijf procentpunten hoger liggen in 2012. Nederland kende lang, in vergelijking met andere Europese landen, een lage arbeidsparticipatie van vrouwen. Bovendien nam het aantal werkende vrouwen later toe (Van der Lippe en Van Dijk, 2002). Die achterstand bestaat niet meer. Betekent de forse toename van vrouwen op de arbeidsmarkt ook dat zij tegenwoordig meer in de leidinggevende functies zijn te vinden? De media hameren met regelmaat op de ongelijke verdeling van mannen en vrouwen binnen het management. Van bedrijfsleven tot overheid, van wetenschapper tot journalist, velen hebben hier een mening over en weten ook nog vaak hoe die ongelijke verdeling is te verklaren. Vrouwen zouden minder ambities hebben, de Nederlandse maatschappij houdt geen rekening met twee carrières in één gezin, de organisatiecultuur is niet ingericht op meer vrouwen aan de

top, en ga zo maar door. Het is echter nauwelijks bekend wat de ontwikkelingen op dit terrein zijn geweest, en of vrouwen nu meer zijn te vinden in leidinggevende posities dan zo'n 25 jaar geleden, en zo ja, in welke mate. Het doel van dit artikel is hier meer inzicht in te geven.

AANDEEL VROUWEN IN LEIDINGGEVENDE FUNCTIES

De eerste vraag is of het percentage werkende vrouwen in leidinggevende functies is toegenomen over de tijd. Onder 'managementpositie' wordt een baan verstaan waarbij een individu leidinggeeft aan werknemers. Dit is de definitie die het meest wordt gebruikt in recente studies naar genderongelijkheid (Abendroth *et al.*, 2011; Yaish en Stier, 2009). Het geeft aan wat een dergelijke persoon doet en hoe hij of zij zich verhoudt tot anderen in de arbeidsorganisatie (Rosenfeld *et al.*, 1998). In dit artikel wordt gemeten aan hoeveel mensen men leidinggeeft. Van het Nederlandse Arbeidsaanbodpanel (SCP, 2010) zijn dertien tijdscohorten gebruikt die bij elkaar een periode van 23 jaar beslaan (1985–2008). In elk cohort is gevraagd aan hoeveel mensen de respondent leidinggeeft. Men kon kiezen uit zes klassen (geen, 1–4, 5–9, 10–19, 20–49, 50 of meer) of zeven (met een extra onderscheid tussen 50–99 en 100 of meer). Op basis van deze vragen is een ordinale variabele gemaakt, en wel zo dat de afhankelijke variabele bestaat uit vier klassen (niet leidinggevend, 1–4, 5–19, of 20 of meer werknemers). Deze samenvoeging is nodig omdat sommige oorspronkelijke klassen anders te weinig respondenten hebben. Vergelijkbare categorieën worden gebruikt in eerder onderzoek naar gender en leidinggeven (Abendroth *et al.*, 2011; Mintz en Krymkowski, 2010), zij het dat een aantal studies een dichotome maat gebruikt, waarbij slechts onderscheid wordt gemaakt tussen respondenten die wel en die niet leidinggeven (Rosenfeld *et al.*, 1998; Yaish en Stier, 2009). Figuur 1 laat zien dat in 2008 tien procent van de werkende vrouwen aan één tot vier mensen leidinggeeft, acht procent aan vijf tot negentien mensen en drie procent aan twintig of meer mensen. In totaal geeft daarmee 21 procent van de wer-

kende vrouwen in 2008 leiding. Dit was in 1985 nog veertien procent, dat wil zeggen een toename van vijftig procent in 23 jaar. In figuur 1 is te zien dat de toename niet zozeer komt door het percentage vrouwen dat aan één tot vier mensen leidinggeeft, als wel door de categorieën 5–19 en 20 of meer. Wat betreft twintig of meer mensen gaat het zelfs om een ruime verdubbeling. Gekeken is of percentages konden worden berekend van vrouwen die aan vijftig of meer mensen leidinggeven. De aantallen in het Arbeidsaanbodpanel worden dan echter zo klein dat de uitkomsten niet meer betrouwbaar zijn.

ONGELIJKE VERDELING VAN MANAGEMENTPOSITIES

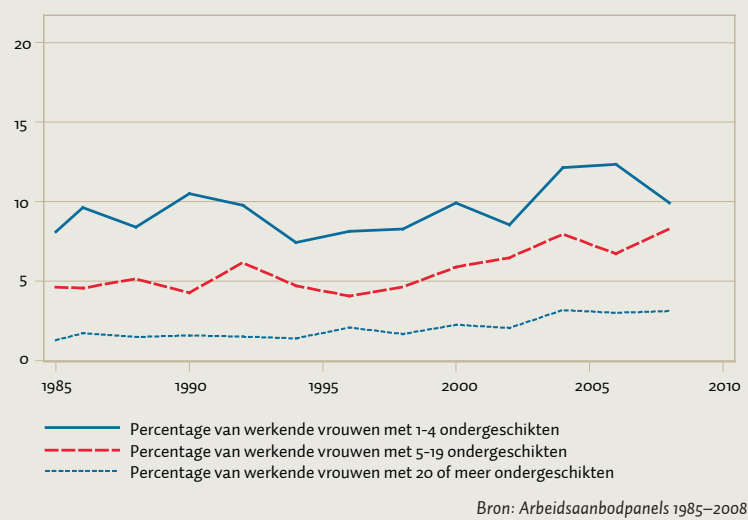
Is het aandeel leidinggevende vrouwen binnen de vrouwelijke beroepsbevolking verhoudingsgewijs gestegen in vergelijking met dat van mannen? De gegevens uit figuur 1 vertellen maar één deel van het verhaal. Mogelijk is het totale aantal managementposities in Nederland toegenomen, zodat ook een groter percentage mannen leidinggeeft. Figuur 2 laat het percentage werkende mannen zien dat leidinggeeft. In 1985 was dat bijna veertig procent van de mannen, in 2008 zo'n 42 procent – een geringe verandering dus. De uitsplitsing naar de verschillende categorieën laat ook maar weinig verschuiving zien. Overigens geven deze percentages aan dat bijna de helft van de mannelijke werknemers baas is over iemand anders, een niet gering getal.

Het gestegen percentage vrouwen dat leiding geeft en het nagenoeg gelijk gebleven percentage mannen impliceren dat het aantal managementposities in Nederland is toegenomen. De omvang van de werkende beroepsbevolking is immers gestegen: in 1985 hoorden 3,337 miljoen mannen en 1,654 miljoen vrouwen tot de werkende beroepsbevolking en in 2008 zijn dat 4,266 miljoen mannen en 3,235 miljoen vrouwen (CBS Statline, 2014). Het aantal vrouwen dat is gaan werken is bijna verdubbeld, en het percentage van hen dat leidinggeeft is ook toegenomen. Kortom er zijn – fors – meer managementposities in Nederland te verdelen. Vrouwen hebben daar relatief meer dan mannen gebruik van weten te maken.

Uitgaande van het aantal leidinggevende functies: is het aandeel vrouwen daarbinnen in vergelijking met dat van mannen toegenomen in de tijd? Figuur 3 laat het percentage vrouwen onder de managers zien in Nederland. Tussen 1985 en 2008 blijkt een duidelijke stijging van het aandeel vrouwelijke managers voor alle categorieën. De stijging is echter het grootst voor posities waarbij aan twintig of meer mensen wordt leidinggegeven. Was van die managers in 1985 acht procent vrouw, in 2008 is dit gestegen tot 28 procent, 3,5 keer zoveel. Maar ook bij managers die aan vijf tot negentien mensen leidinggeven is het percentage vrouwen toegenomen, van bijna dertien procent in 1985 naar 33 procent in 2008, 2,5 keer zoveel. Verhoudingsgewijs is de toename van het aantal vrouwen onder de managers die aan een tot vier mensen leidinggeven het geringste, van 21 naar 35 procent, ruim anderhalf keer zoveel. Met name in de hogere leidinggevende posities is dus het percentage vrouwen relatief sterk toegenomen. Kijken we naar de aandelen vrouwen binnen de beroepsbevolking in het algemeen, dan zien we dat hun percentage steeg naar 33 procent in 1985 naar 43 procent in 2008 (uitgaande van de eerder genoemde omvang van de werkende beroepsbevolking). Dit is een toename van ruim dertig procent. Verhoudingsgewijs blijkt het percentage vrouwen onder ma-

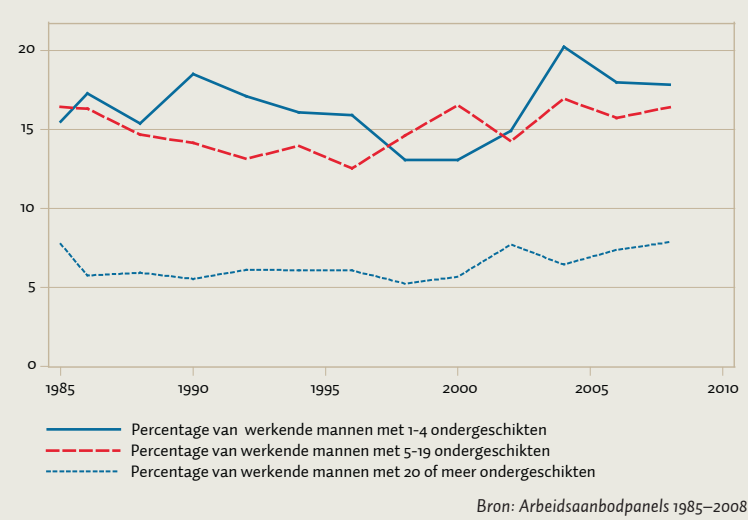
Percentage werkende vrouwen in managementposities in Nederland, 1985–2008

FIGUUR 1



Percentage werkende mannen in managementposities in Nederland, 1985–2008

FIGUUR 2



nagers meer gestegen dan op grond van hun relatieve toename op de arbeidsmarkt zou kunnen worden verwacht.

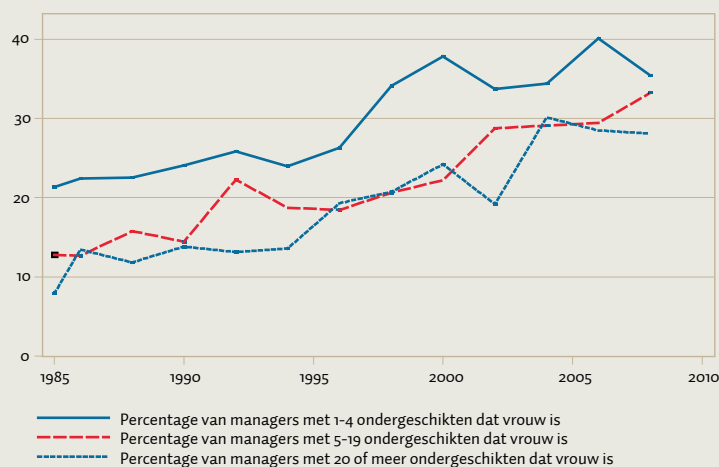
TOENAME ZICHTBAARHEID VAN VROUWEN

Heeft deze toename van leidinggevende vrouwen, zowel binnen de groep van managers als ten opzichte van de gehele werkende vrouwelijke beroepsbevolking, geleid tot een grotere zichtbaarheid van vrouwen? Zijn vrouwen meer gezichtsbepalende posities in gaan nemen over de afgelopen jaren? Van de beursgenoteerde bedrijven is op dit moment 4,7 procent van de raden van bestuur en achttien procent van de commissarissen vrouw (Lückerath-Rovers, 2013). Deze percentages zijn weliswaar in de afgelopen tien jaar verdubbeld, maar blijven desondanks laag. Het aantal vrouwelijke voorzitters binnen beursgenoteerde bedrijven blijkt op één hand te tel-

De auteur heeft verklaard dit artikel alleen te publiceren in ESB en niet elders te publiceren in wat voor medium dan ook. Het is wel toegestaan om het artikel voor eigen gebruik en voor publicatie op een intranet van de werkgever van de auteur aan te wenden.

Percentage vrouwen onder managers in Nederland, 1985–2008

FIGUUR 3



Bron: Arbeidsaanbodpanels 1985–2008

len, en dat is de afgelopen jaren niet veranderd. Binnen de wetenschappelijke wereld zijn de percentages niet veel anders: van de hoogleraren is in 2012 15,7 procent vrouw. Dat was in 2002 acht procent. Wel is het aantal vrouwen in colleges van bestuur gestegen tot negentien procent in 2010. Van de leden van de KNAW is tien procent vrouw (Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren, 2013). Binnen de politiek is het percentage vrouwelijke ministers 38 procent, internationaal gezien een relatief hoog aandeel. Wat betreft beursgenoteerde bedrijven valt vooral het lage percentage vrouwen in raden van bestuur in Nederland op, en qua hoogleraren zijn er maar enkele landen (België, Cyprus en Luxemburg) die een kleiner percentage vrouwelijke hoogleraren hebben.

CONCLUSIE

Er is een duidelijk stijgende trend in het aantal vrouwen dat leidinggeeft, zowel ten opzichte van alle vrouwen die werken als ten opzichte van leidinggevende mannen. Gaan we ervan uit dat deze trend zich de komende jaren op dezelfde manier zal voortzetten dan zijn naar verwachting in 2030 onder de managers evenveel vrouwen als mannen te vinden. Het is echter waarschijnlijk dat bijvoorbeeld de omvang en samenstelling van de beroepsbevolking zal veranderen. Ook zou het kunnen zijn dat door ontwikkelingen op de arbeidsmarkt het aantal managementposities in de toekomst gaat afnemen (meer zzp'ers, minder managementlagen, meer professionele beroepsverhoudingen).

Het beeld van leidinggevende vrouwen in de media is vooral gebaseerd op hun aanwezigheid – of beter wellicht afwezigheid – in gezichtsbepalende functies. Het aandeel vrouwen daar neemt slechts mondjesmaat toe. De hier onderzochte toename van vrouwen in managementposities zou kunnen worden gezien als een opmaat naar meer presentie van vrouwen in gezichtsbepalende functies in de – nabije – toekomst.

LITERATUUR

Abendroth, A.K., I. Maas en T. van der Lippe (2013) Human capital and the gender gap in authority in European countries. *European Sociological Review*, 29(2), 261–273.

CBS Statline (2014) *Beroepsbevolking*. Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek, 4 maart.

Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren (2013) *Monitor vrouwelijke hoogleraren 2012*. Utrecht: Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren.

Lippe, T. van der, en L. van Dijk (2002) Comparative research on women's employment. *Annual Review of Sociology*, 28(8), 221–241.

Lückcrath-Rovers, M. (2013) *The Dutch female board index 2013*. Rapport op www.mluckerath.nl.

Mintz, B. en D.H. Krymkowki (2010) The ethnic, race and gender gaps in workplace authority: changes over time in the United States. *The Sociological Quarterly*, 51(1), 20–45.

Rosenfeld, R.A., M.E. van Buren en A.L. Kalleberg (1998) Gender differences in supervisory authority: variation among industrialized countries. *Social Science Research*, 27(1), 23–49.

SCP (2010) *Documentatie Arbeidsaanbodpanel 1985–2010*. Den Haag: SCP.

Yaish, M. en H. Stier (2009) Gender inequality in job authority: a cross-national comparison of 26 countries. *Work and occupations*, 35(4), 343–366.