

DE GENDERLOOPBAANKLOOF

Luc Sels

Steunpunt Werk & Sociale Economie

Faculteit Economie en Bedrijfswetenschappen

K.U.Leuven



Dit document kwam tot stand in opdracht van Vlaams minister van Gelijke Kansen Pascal Smet. De tekst, inclusief de adviesvragen aan de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV) en de Vlaamse onderwijsraad (Vlor), kadert in de voorbereiding van een Vlaams actieplan ter bestrijding van de loopbaankloof mannen-vrouwen. De Vlaamse minister van Gelijke Kansen treedt in deze op als initiator en coördinator. De Vlaamse ministers van Wetenschappelijk Onderzoek en Innovatie, Werk en Onderwijs hebben zich reeds formeel geëngageerd om mee te werken aan de totstandkoming van dit actieplan*. Ook andere actoren uit zowel beleid, middenveld als de onderzoekswereld, zullen worden uitgenodigd om aan het proces bij te dragen.

* Cf. 'Doelstellingen in het kader van de toepassing van de open coördinatiemethode in het Vlaamse gelijkekansenbeleid 2010-2014', bepaald door de Vlaamse Regering op 9 juli 2010 (VR 2010 0907 DOC.0584), en 'Actieplannen 2011-2012 in het kader van de toepassing van de open coördinatiemethode in het Vlaamse gelijkekansenbeleid', meegedeeld aan de Vlaamse Regering op 29 april 2011 (VR 2011 2904 MED.0208).

INHOUDSOPGAVE

- 5 Inleiding
- 6 Indicatoren voor de genderloopbaankloof
- 9 Nuances bij de genderloopbaankloof
- 10 Naar een verklarend schema
- 11 Verticale segregatie en promotiekloof
- 14 Horizontale segregatie
- 18 Kwantitatieve arbeidsmarktparticipatie
- 21 Spanningen in het streven naar gelijke participatie
- 24 Werknemersgedrag en opvattingen over werk

INLEIDING

De genderloopbaankloof is een realiteit. De term ‘kloof’ geeft aan dat het niet zomaar om een verschil gaat. Het gaat om een verschil dat door sommigen ook gepercipieerd en ervaren wordt als een ongelijkheid. Een ongelijkheid in loopbaankansen en een ongelijkheid in loopbaanuitkomsten. Ze uit zich in verschillen in het aantal per week, maand, jaar en loopbaan gewerkte uren, in verschillen in loopbaanprogressie en hiërarchisch niveau waarop mannen- en vrouwenloopbanen eindigen, en in verschillen in loon. Eén van de meest tastbare indicatoren van de genderloopbaankloof is inderdaad de genderloonkloof.

Waar de loonkloof nog relatief eenvoudig in één cijfer te vatten is, is dat voor de genderloopbaankloof heel wat lastiger. Er is minstens een ruime set van indicatoren nodig. Er is niet zoiets als één ‘key performance indicator’ die we in dit debat naar voor kunnen schuiven. Niet dat er geen mogelijkheden zijn. Verschillen in arbeidstijd zijn eenvoudig weer te geven en ook over horizontale en verticale segregatie op de arbeidsmarkt bestaan de nodige cijfers en segregatie-indices. Verschillen in loopbaanprogressie (of opwaartse ‘snelheid’) zijn al heel wat moeilijker weer te geven. De zaak wordt nog een heel stuk complexer wanneer we ons de vraag stellen of die loopbaankloof best door objectieve dan wel door subjectieve indicatoren wordt gemeten. Loopbaansucces lijkt een evidente maatstaf, maar laat dat nu net een maatstaf zijn waarvoor tientallen indicatoren bestaan, zowel objectieve als subjectieve.

We mogen het debat over de genderloopbaankloof echter niet reduceren tot een discussie over het juiste cijfer of de omvang van het verschil. Belangrijker is de ethische beoordeling. Is de kloof op objectieve gronden te verklaren en dus gerechtvaardigd, dan wel een flagrante uiting van discriminatie? Welke verschillen vinden we maatschappelijk tolereerbaar en welke niet? Ook over de haalbaarheid en de wijze van remediëring moet nog een flink eind gediscussieerd worden. Is het mogelijk dat de genderloopbaankloof ooit helemaal gedicht wordt? Waar willen we dan precies staan binnen vijf of tien jaar? En wie heeft de morele plicht inspanningen te leveren om de genderloopbaankloof te verkleinen? Zijn het de mannen, managers, vaders en echtgenoten die wat meer plaats moeten ruimen en hun drang vooruit moeten leren intomen? Of zijn het vooral de vrouwen die zich best goed voelen bij wat minder arbeidstijd en een wat vlakker loopbaanprofiel? Tonen ze te weinig ambitie of laten ze zich teveel in het hoekje drummen? Is het een kwestie van gelijke kansen krijgen of gelijke kansen afdwingen?

Minstens zo belangrijk is de vraag of interventie echt nodig is. Eén van de bepalende vragen is hier of de massale instroom van hooggekwalificeerde vrouwen op de arbeidsmarkt de achterstand metertijd zal uitwissen (het ‘natuurlijke’ proces), dan wel of er achter de genderloopbaankloof allerlei zelfbestendige processen schuilgaan en (bijgevolg) interventie door onze overheden, vakbonden en werkgeversfederaties nodig is. Een afgeleide vraag is dan waaruit politieke actie moet bestaan. Bijkomende juridische waarborgen? Sensibiliseringscampagnes? Quota voor vrouwelijke directie- en bestuursleden? Positieve discriminatie in vermannelijkte sectoren? Een domeinoverstijgende integrale (horizontale) aanpak? Een belangrijke bijkomende vraag is of interventie op de arbeidsmarkt en in onze bedrijven niet veel te laat komt. We zullen verder immers beargumenteren dat de onderwijssegregatie de beroepensegregatie voedt, en dat zonder afzwakking van de onderwijssegregatie de marge voor ‘vooruitgang’ op de arbeidsmarkt eerder beperkt is.

De vragen zijn moeilijk en de antwoorden niet voor de hand liggend. En zelfs indien we de interventies makkelijk zouden kunnen duiden, is het nog zeer de vraag of ze enig effect hebben zonder maatschappijbrede mentaliteitswijziging over de rollen van mannen en vrouwen in huishoudens; zonder doorbreking van rolpatronen en ongelijke genderverwachtingen.

In deze bijdrage zoeken we niet naar antwoorden. We presenteren geen wetenschappelijke analyse of diagnose, noch gaan we in op de haalbaarheid of de ex-ante veronderstelde impact van mogelijke interventies. We leggen wel een selectie van drijfkrachten achter de genderloopbaankloof bloot. Voor elk van die drijfkrachten lijsten we een reeks vragen op die ons inziens in beleidskringen een duidelijk antwoord moeten krijgen. Een duidelijk antwoord is niet noodzakelijk een eenduidig antwoord. Daartoe zijn de vragen vermoedelijk ook wat té complex. Wel zijn we van oordeel dat een doortastend beleid start bij het stellen van de juiste vragen.

We lijsten in de opeenvolgende paragrafen de meest prangende beleidsvragen op. Vragen met ■ zijn in eerste gericht aan onderwijsactoren, vragen met ■■■ in eerste instantie aan arbeidsmarktactoren. Vragen met ■■ en ■■■■ behoeven een antwoord in beide kringen.

INDICATOREN VOOR DE GENDERLOOPBAANKLOOF

Een eerste vraag die zich stelt, betreft de meest aangewezen invulling van de genderloopbaankloof. Waarom spreken we van een kloof? En waaruit leiden we af dat er een kloof is? Hoe bepalen we de te overbruggen afstand? Om die vragen te beantwoorden, hebben we indicatoren nodig. Een eerste ruwe opdeling is deze tussen indicatoren die gerelateerd zijn aan objectief loopbaansucces en indicatoren die eerder onder de noemer van subjectief loopbaansucces geplaatst kunnen worden.

Indicatoren van objectief loopbaansucces zijn gerelateerd aan het feitelijke verloop van de loopbaan. De meest frequent gehanteerde maatstaven zijn hier verschillen in loonniveau en in loonprogressie, verschillen in functieniveau en hiërarchische loopbaanprogressie of verschillen in jobautoriteit of budgetverantwoordelijkheid. We spreken dan van een genderloopbaankloof wanneer de lonen van mannen en vrouwen verschillen, mannen of vrouwen sneller (dan vrouwen of mannen) de ladder opklimmen of over grotere budgetverantwoordelijkheid beschikken.

Indicatoren van subjectief loopbaansucces kijken veeleer naar de loopbaantevredenheid of deelaspecten daarvan zoals de huidige arbeidstevredenheid, de mate waarin loopbaandoelen gerealiseerd zijn of de tevredenheid met de afstemming tussen werk en privéleven. We spreken dan van een genderloopbaankloof wanneer mannen veel meer dan vrouwen (of omgekeerd) er in slagen hun loopbaandoelen te realiseren, wanneer ze beduidend hogere tevredenheid laten optekenen of leven en werk beter in balans achten.

We merken in de loopbaanliteratuur een duidelijke ‘switch’ van objectieve naar subjectieve maatstaven van loopbaansucces. De maatstaven evolueren mee met verschuivingen in de dominante definities van de ‘loopbaan’. In 1961 definieerde Wilensky loopbanen nog als een opeenvolging van gerelateerde jobs, geordend in een hiërarchie naargelang hun prestige, waardoor mensen zich voortbewegen volgens een min of meer voorspelbare logica. Succes wordt in het verlengde van zulke definitie verengd tot indicatoren van verticale progressie op de ladder. Maar in 1989 definieerden Arthur,

Hall en Lawrence (1989) loopbanen als de dynamische opeenvolging van werkervaringen doorheen de tijd. Deze laatste (vaak geciteerde) definitie illustreert de evolutie in de loopbaanliteratuur van de 'objectieve' (meetbare uitkomsten) naar de 'subjectieve' (persoonlijke ervaringen) kant van loopbanen. De vandaag meest gehanteerde definitie van loopbaansucces is die van Mirvis en Hall (1996), namelijk: "de ervaring waarbij men doelen bereikt die persoonlijk van betekenis zijn voor het individu en dus niet vooropgesteld zijn door ouders, leeftijdgenoten, een organisatie of de maatschappij". Ook uit deze definitie spreekt een duidelijke voorkeur voor subjectieve invulling van de term loopbaansucces.

Iedereen herkent zich vermoedelijk wel in dit type definitie. Ze spreekt aan omdat eenieder van ons dan kan vertrekken van de eigen levens- en loopbaandoelen, en zich niet meteen moet afmeten aan één of andere maatschappelijke norm in verband met loopbaan of status. De definitie heeft echter verregaande implicaties voor de invulling van de genderloopbaankloof en hoe we ze moeten begrijpen. Want als mannen en vrouwen er verschillende doelen op na houden die voor hen persoonlijk van betekenis zijn en ook elk vinden dat ze die in de loopbaan kunnen realiseren, dan is het perfect mogelijk dat objectieve ongelijkheid (verschillende posities op de ladder) gepaard gaat met subjectieve gelijkheid (realisatie van persoonlijke doelen). Ook omgekeerd is het absoluut niet ondenkbaar dat een objectieve gelijkheid tussen mannen en vrouwen gepaard zou gaan met een afnemende subjectieve gelijkheid, met een dalende ervaring van loopbaansucces bij – bijvoorbeeld – vrouwen.

De subjectieve maatstaven zomaar negeren, is gevaarlijk. Ten eerste bestaat onder loopbaanonderzoekers een ruime consensus over het belang van subjectieve boordeling bij het operationaliseren en meten van het begrip loopbaansucces. Ten tweede zou de stelling dat deze subjectieve invullingen niet meer zijn dan het resultaat van persoonlijke aanpassing aan bestaande gender(machts)verhoudingen leiden tot een grove miskennis van de grote verschillen tussen wat mensen nastreven in loopbanen. Mocht iedereen verticale beweging op de ladder als persoonlijke maatstaf van loopbaansucces hantieren, dan zou de overgrote meerderheid van de werkende beroepsbevolking lijden onder gevoelens van loopbaanfrustratie in plaats van -succes. In een pyramidale structuur is de ruimte aan de top immers per definitie beperkt. In het verlengde hiervan heeft, ten derde, het typische gelijkstellen van 'succes' met loon en een statusrijke functies wel degelijk gevolgen voor individu, organisatie en maatschappij. Een belangrijke implicatie is het ontstaan van collectieve normen over hoe een 'normale', 'succesvolle' loopbaan er hoort uit te zien, namelijk als een ononderbroken dienstverband gekenmerkt door een geleidelijke klim op de hiërarchische ladder (Dries, 2011). Het mag duidelijk zijn dat de devaluatie en inadequate beloning van alle loopbanen die niet aan deze norm voldoen de algemene tevredenheid, de motivatie en het welzijn van de personen in deze loopbanen zullen verzwakken. De toenemende diversiteit op de werkplek vraagt dan ook om meer diversiteit in ons denken over loopbaansucces. En dus vermoedelijk ook in ons denken over de genderloopbaankloof.

Het mag duidelijk zijn dat het onderscheid tussen beide types van indicatoren niet louter 'academisch' is. Immers, verschillen in loopbaanambitie of -verwachtingen kunnen met zich meebrengen dat grote objectieve verschillen (een grote objectieve genderloopbaankloof) gepaard gaan met kleine subjectieve verschillen (een kleine subjectieve genderloopbaankloof). Dit is ook in de dagelijkse bedrijfs- en beleidspraktijk een lastige kwestie. Wat doe je indien mocht blijken dat vrouwen ogenschijnlijk botsen tegen glazen plafonds of blijven kleven aan *sticky floors*, maar verder wel een perfect evenwicht vinden in de relatie tussen werk en privéleven en al bij al een hoge loopbaantevredenheid vertonen? Wat streef je na in overheidsbeleid? Een maximale feitelijke gelijkheid in objectief loopbaanverloop?

Of een zo groot mogelijk geluk in de arbeidsloopbaan voor een zo groot mogelijk aantal mannen en vrouwen, ook als dit gepaard gaat met sterke horizontale en verticale loopbaansegregaties? We kunnen het overigens nog moeilijker maken in dit debat, bijvoorbeeld door de vraag te stellen of de indicatoren van objectief loopbaansucces niet te sterk ontleend zijn aan typisch ‘mannelijke’ ambities.

De realiteit ondersteunt ook het grote belang van de hier geformuleerde vragen. Zoveel blijkt uit onderzoek naar loopbaantevredenheid. Uit de loopbaansurvey “Loopbanen in Vlaanderen” die in 2011 door het Steunpunt WSE werd georganiseerd (n= 1 518) blijkt dat:

1. vrouwen hun bedrijfsinterne loopbaankansen en hun inzetbaarheid op de externe arbeidsmarkt gemiddeld significant lager inschatten dan mannen, maar dat dit effect volledig toegeschreven kan worden aan het frequenter gebruik van werktijdreducties door vrouwen;
2. vrouwen minder tijdsconflicten ervaren tussen werk en familie dan mannen, en dat ook dit effect grotendeels verklaard kan worden uit het frequenter gebruik van werk-familiemaatregelen door vrouwen (cf. infra);
3. er geen verschil is tussen mannen en vrouwen in loopbaantevredenheid. Er treden immers compensatiemechanismen op. Een hoge gepercipieerde inzetbaarheid verhoogt de loopbaantevredenheid terwijl tijdsconflicten tussen werk en familie de loopbaantevredenheid reduceren. Aangezien vrouwen een lagere gepercipieerde inzetbaarheid laten optekenen, maar anderzijds ook minder tijdsconflicten ervaren tussen werk en familie, heffen beide effecten elkaar op.

We wijzen er nog op dat diverse andere studies zelfs een hogere loopbaantevredenheid bij vrouwen laten optekenen (zie Dries, 2011). In dit type studies wordt vaak gerefereerd aan de *contented female worker* literatuur, die stelt dat vrouwen sneller tevreden zijn met hun loopbaan dan mannen.

VRAGEN

1. ■ ■■■ Is de genderloopbaankloof een sociaal feit dat afzonderlijke beleidsaandacht verdient?
2. ■ ■■■ Welke indicatoren kunnen best gebruikt worden voor de monitoring van de genderloopbaankloof?
3. ■ ■■■ Wordt bij de monitoring van de genderloopbaankloof best prioriteit gegeven aan indicatoren van objectief loopbaansucces, dan wel aan indicatoren van subjectief loopbaansucces?
4. ■ ■■■ Indien vrouwen gemiddeld meer loopbaantevredenheid (zouden) laten optekenen, is de strijd dan niet gestreden?
5. ■ ■■■ Wat is het streefdoel: maximale gelijkheid in objectief loopbaanverloop (geringe genderloonkloof, gelijke promotiesnelheden) of een maximale loopbaantevredenheid voor een zo groot mogelijk aantal mannen en vrouwen?

■ vraag aan Vlor

■■■ vraag aan SERV

NUANCES BIJ DE GENDERLOOPBAANKLOOF

Los van bovenstaande, belangrijke vragen willen we sowieso waarschuwen voor een te enge definiëring van loopbaanparameters. Veelal kijken we in het debat over de genderloonkloof en -loopbaankloof enkel naar verschillen binnen de populatie van werkenden. Indicatoren van objectief en subjectief loopbaansucces zijn overigens altijd ontleend aan deze werkenden. Indien we echter de totale arbeidsparticipatie binnen de bevolking bekijken, of de evolutie van de mannelijke en vrouwelijke werkloosheid, dan moeten we vaststellen dat de relatieve positie van de vrouw op de arbeidsmarkt aan hoog tempo evolueert én verbetert. Ook dit zijn belangrijke aspecten van loopbanen, die een plaats verdienen in het debat over de genderloopbaankloof.

Neem de snelle stijging in de arbeidsdeelname van vrouwen. Hoewel zelden als dusdanig erkend, is dit ongetwijfeld één van de belangrijkste sociale feiten van de voorbije decennia. Tussen 1983 en 2009 steeg het aandeel werkende vrouwen in Vlaanderen spectaculair van 36,8% naar 60,5%, terwijl het aandeel werkende mannen daalde van 72,2% naar 70,8%. De feminisering is overigens nog lang niet uitgewerkt. Tot op vandaag worden oudere cohorten vrouwen stelselmatig gevolgd door jongere cohorten met een hogere werkzaamheid. Zo was maar liefst 85,2% van de vrouwen geboren tussen '75 en '79 aan het werk op 30-34-jarige leeftijd, terwijl dit bij de vrouwen geboren tussen '70 en '74 maar 81,1% was. Dit feminiseringseffect kan (weliswaar geleidelijk afnemend) nog zo'n dertig jaar doorwerken. Onze simulaties wijzen alvast op een verdere stijging van 60,5% werkende vrouwen in 2009 naar 64,9% in 2014. Alweer een mooie 110 000 werkende vrouwen meer.

We hebben recent nog een belangrijke mijlpaal bereikt: gelijke kansen/risico's op werkloosheid. Ook hier komen we van héél ver. In 1983 tekenden we nog een werkloosheidsgraad van 17,4% op bij de vrouwen, dit in schril contrast met de 6,8% bij de mannen. De werkloosheidsrisico's zijn geleidelijk naar elkaar toe gegroeid, om vanaf 2009 mooi te convergeren naar een vergelijkbaar en zeer aanvaardbaar niveau. De voorbije crisis heeft overigens uitgewezen dat vooral mannen economisch kwetsbaar waren. Zo kende Vlaanderen tussen 2008 en 2010 een krimp met 26 700 *werknemers* maar ook een aangroei met 24 400 *werkneemsters*. Het door mannen gepresteerde arbeidsvolume daalde met -5,9%, terwijl het arbeidsvolume van vrouwelijke arbeid in volle crisisperiode nog met +0,8% steeg. Verbazen zal dit niemand. De zware klappen vielen immers in typische mannensectoren zoals automobiel en metaal, terwijl vrouwen sterk staan in sectoren die 'immuun' bleken, zoals gezondheidszorg en onderwijs.

VRAGEN

6. ■■■ In welke mate kunnen algemene indicatoren van arbeidsparticipatie, werkzaamheid en werkloosheid erkend worden als volwaardige indicatoren in het debat over de genderloopbaankloof?
7. ■■■ Kan er een prioritering van indicatoren worden ontwikkeld / moet daarbij voorrang gegeven worden aan indicatoren i.v.m. algemene arbeidsparticipatie, werkzaamheid en werkloosheid (wegens hun directe link met inkomenszekerheid)?

■ vraag aan Vlor

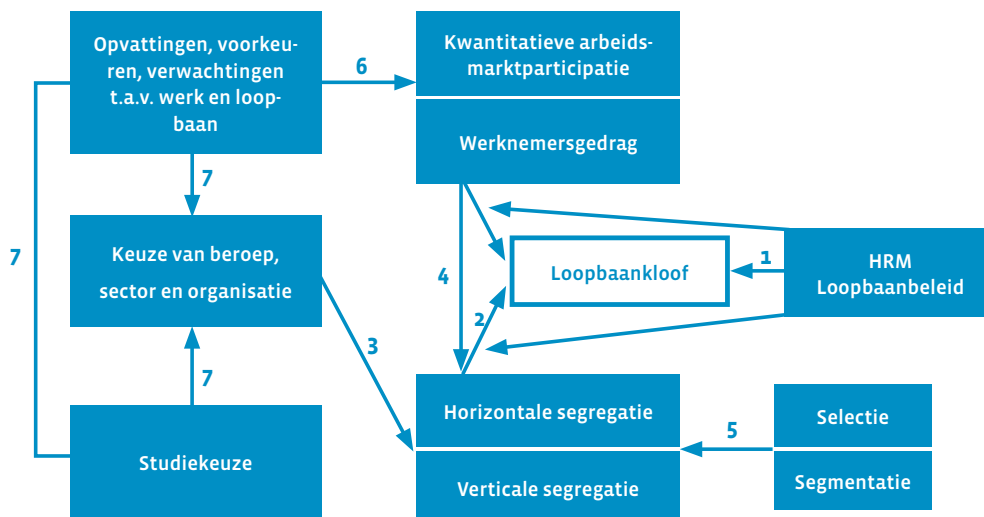
■■■ vraag aan SERV

NAAR EEN VERKLAREND SCHEMA

In wat volgt kijken we hoofdzakelijk naar de objectieve genderloopbaankloof. We nemen met deze keuze overigens geen standpunt in omtrent de eerste vijf beleidsvragen. Die blijven hun volle relevantie behouden en zijn wellicht de belangrijkste vragen in het debat omdat er ook belangrijke maatschappelijke keuzes en implicaties aan vasthangen.

We willen hier echter in eerste instantie de vele drijfkrachten achter de genderloopbaankloof in kaart brengen. De genderloopbaankloof omschrijven we daarbij als het verschil in loopbaanprogressie en de daaruit voortvloeiende loopbaanuitkomsten. Bij de loopbaanuitkomsten kijken we in eerste instantie naar het functieniveau en naar het loonniveau.

Om de drijfkrachten in kaart te brengen, ontwikkelen we een model dat niet alleen de belangrijkste bronnen van de genderloopbaankloof, maar ook de manier waarop ze samenhangen en mekaar versterken, in kaart brengt. We vertrekken daarbij van een model dat ontwikkeld is voor onderzoek naar de genderloonskloof (Sels & Theunissen, 2006). We schetsen het model in volgende figuur.



Dit model heeft voor het beleidsdebat meerdere voordelen. Ten eerste legt het de belangrijkste ‘bronnen’ bloot, namelijk de beslissingen die binnen organisaties genomen worden bij aanwerving en in verdere loopbaanstappen, de horizontale segregatie (d.i. de vaststelling dat mannen en vrouwen ongelijk vertegenwoordigd zijn in beroepen en sectoren), de verticale segregatie (d.i. de verschillen in progressie op loopbaanladders en in vertegenwoordiging op verschillende hiërarchische niveaus), het feitelijke gedrag van mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt, de keuzes die ze maken op het vlak van arbeidstijden en arbeidsparticipatie (d.i. de kwantitatieve arbeidsmarktparticipatie),

Ten tweede legt het schema de relaties tussen de drijfkrachten bloot, en met andere woorden ook hoe keuzes en beslissingen op elkaar inhaken en cumulatief de loopbaanverschillen tussen mannen en vrouwen bepalen. Hierdoor worden ook de complexe mechanismen duidelijk die in hun onderlinge samenhang de genderloopbaankloof zoals we ze meten aan de hand van loon- en promotieverschillen creëren.

Ten derde geeft het schema weer dat bronnen van de genderloopbaankloof doorgaans een complex samenspel inhouden tussen ‘actor’ (d.i. mannen en vrouwen die op basis van inzichten, afstemmingen en aspiraties verschillende keuzes maken) en ‘structuur’ (d.i. de kansen en beperkingen die voor mannen en vrouwen bestaan in organisaties, in huishoudens en op de arbeidsmarkt).

Ten vierde schetst het schema de complexe wisselwerking tussen (segregatie in) het initieel onderwijs en (segregatie op) de arbeidsmarkt. We zullen verderop in deze tekst de sterke relatie tussen beide vormen van segregatie aantonen. Werken aan de genderloopbaankloof start inderdaad in het initieel onderwijs, en meer bepaald bij de studiekeuze.

Met de hulp van dit schema brengen we niet alle, maar wel de belangrijkste ‘knooppunten’ in de totstandkoming van de genderloopbaankloof in kaart. Per knooppunt formuleren we de ons inziens belangrijkste beleidsvragen.

VERTICALE SEGREGATIE EN PROMOTIEKLOOF

Kijken we binnen organisaties naar de relatieve aanwezigheid van mannen en vrouwen op verschillende hiërarchische niveaus, dan stellen we vast dat de arbeidsmarkt *verticaal* gesegregeerd is. Aan de top tref je meer mannen aan, vrouwen zijn eerder terug te vinden in de lagere regionen. Het glazen plafond is mogelijk wat dunner geworden, maar er zijn nog steeds zichtbare en onzichtbare barrières die de loopbanen van vele vrouwen op een bepaald niveau doen plafonneren. Aan de absolute top is dat overigens het allerduidelijkst. Uit een recente bevraging door het *World Economic Forum* (2010) bij 600 grote mondiale ondernemingen blijkt immers dat minder dan 5% ervan geleid wordt door een vrouw. De Raden van Bestuur van de belangrijkste beursgenoteerde bedrijven in de Europese Unie bestaan voor amper 11% uit vrouwen. Slechts in één lidstaat, Zweden, is dat percentage hoger dan 20% (European Commission, 2009).

Het is van groot belang om in de terminologie een klaar onderscheid te maken tussen verticale segregatie enerzijds, en de promotiekloof anderzijds. Om het onderscheid te verduidelijken, starten we met de vaststelling dat een beperkt aantal vrouwen aan de top meerdere oorzaken kan hebben: een lagere vrouwelijke participatie in promotierondes, een gebrek aan vrouwen in de ‘subtop’, een grotere demotiekans bij vrouwen of een grotere kans voor vrouwen in topfuncties om uit te stromen uit de werkende bevolking. Tegelijk kan het ook een overblijfsel zijn van één van deze factoren uit het verleden. Immers, zelfs indien de genderverschillen van de ene op de andere dag zouden worden weggerukt (geen verschillen meer in promoties, demoties en uitstroom), zou het nog een hele tijd duren vooraleer er een fiftyfifty-genderevenwicht ontstaat aan de top. *Flows* (promoties) worden hier soms verward met *stocks* (het aantal vrouwen en mannen in hoge carrièreniveaus). We staren ons soms blind op de stocks, die echter altijd een reflectie zijn van flows uit het verleden. Belangrijker is het om te kijken naar de flows van vandaag (stijgende participatie aan en succes in promotierondes), want ze bepalen de stocks van de toekomst. Een tekenende illustratie voor de verwarring tussen stocks en flows is de manier waarop het begrip ‘glazen plafond’ gelijkgesteld wordt aan verticale segregatie of zelfs gebruikt wordt als een synoniem daarvoor (Valgaeren et al., 2008; Bevers et al., 2010). Het glazen plafond verwijst echter naar belemmeringen in de *doorstroom*, terwijl verticale segregatie duidt op

de verschillende verdeling van mannen en vrouwen over de carrièreniveaus *op een bepaald moment* (Deschacht, 2011). Het glazen plafond is met andere woorden geen directe indicator van verticale segregatie, maar wel van het bestaan van een promotiekloof. De term promotiekloof komt intuïtief wellicht het dichtst in de buurt van wat we bedoelen met de genderloopbaankloof.

Het bestaan van vaste loopbaanladders maakt overigens dat het een hele tijd kan duren vooraleer een gelijkere vertegenwoordiging van vrouwen op lagere sporten van de ladder zich in de hogere regionen doorvertaalt. Het kan inderdaad een hele tijd duren vooraleer een krimpende promotiekloof onderaan de ladder zich vertaalt in afbouw van verticale segregatie op de hoogste sporten. In vele organisaties zijn de carrièretrajecten expliciet uitgestippeld en scheiden een hele reeks tussenstappen de intredefuncties van de topjobs. Om afdelingshoofd te kunnen worden, moet je bijvoorbeeld al een tijd bureauchef zijn. Promotie tot bureauchef is enkel weggelegd voor senior dossierbeheerders. En senior word je pas na enkele jaren als junior ongeveer hetzelfde werk gedaan te hebben. Deze ladders werken vertragend. Zo kan je in universiteiten geen gelijke vertegenwoordiging krijgen bij gewoon hoogleraren en bestuursfuncties als niet eerst – in die volgorde – de situatie rechtgetrokken wordt op het niveau van de post-docs, de docenten, de hoofddocenten en de hoogleraren.

Het meest recente onderzoek in Vlaanderen wijst uit dat we niet alleen verticale segregatie kennen, maar dat er ook een promotiekloof is tussen mannen en vrouwen op de Belgische arbeidsmarkt (Deschacht, 2011). Het probleem is echter dat de gebruikte data stilaan als ‘historisch’ geduid moeten worden. Het gaat immers om PSBH-data die strekken tot amper 2002. Voor de meer recentere periodes ontbreken de panelstudies die noodzakelijk zijn om promotiesnelheden van mannen en vrouwen te vergelijken. Als we de ontwikkeling van de promotiekloof willen volgen en begrijpen, dan is er absoluut nood aan indicatoren die de *flows* weergeven (waaronder promoties). Om het nogmaals met een voorbeeld te verduidelijken: de vraag is niet alleen hoeveel procent vrouwen er dit jaar precies zijn in de Raden van Bestuur (stocks), maar vooral hoeveel procent vrouwen er zijn onder de *nieuwe* leden die dit jaar tot die Raden van Bestuur zijn toegetreden (flows). Het is perfect mogelijk dat de genderongelijkheid in de feitelijke samenstelling groot blijft, maar de nieuwe instroom op hogere hiërarchische niveaus tegelijk gekenmerkt wordt door een alsmaar groter genderevenwicht. Alleen dat soort flow-indicatoren geven een nauwkeurig én actueel beeld van de relatie tussen gender en carrières. Zonder dit type flow-indicatoren is ons inziens een accurate inschatting van de genderloopbaankloof onmogelijk. We spreken dus willens nillens over een fenomeen dat we niet goed in kaart hebben. Dat is een serieuze hindernis voor de ontwikkeling van een remediërend beleid.

We beperken ons verder tot een identificatie van factoren die leiden tot de promotiekloof en via die weg tot verticale segregatie. De verschillen in kwantitatieve arbeidsmarktparticipatie tussen mannen en vrouwen zijn een erg belangrijke factor in de totstandkoming van de promotiekloof en van sekseverschillen in functieniveau. Het feit dat vrouwen ongeveer zeven keer vaker deeltijds werken en gemiddeld minder anciënniteit opbouwen, is inderdaad een factor van groot belang. Werkervaring, loyaleit en het ‘commitment’ dat verondersteld wordt samen te gaan met een voltijdse betrekking zijn nu eenmaal ‘objectieve’ factoren (of verdedigbare voorwendsels) die meespelen bij promotiebeslissingen.


De terminologie van het glazen patroon doet vaak uitschijnen dat vrouwen geen kansen krijgen. Maar ook verschillen in attitudes en *werknemersgedrag* spelen mee in de totstandkoming van de promotiekloof en de versterking van segregatie. Vrouwen vragen minder vaak om promotie en zijn ook min-

der geneigd te solliciteren voor hogere functies. Los van de goede redenen die hiervoor allicht aan te halen zijn (bijvoorbeeld de onmogelijkheid om een leidinggevende functie te combineren met een hoofdverantwoordelijkheid voor gezinstaken) is dit verschil in ambitie en gedrag wel een aanwijsbare oorzaak van verschillen in promotiesnelheid en van verticale segregatie. Om door het glazen plafond te breken, moet je om te beginnen een sprong wagen. Dit breng ons onherroepelijk terug bij de vraag of de genderloopbaankloof best afgemeten worden aan de hand van indicatoren van objectief dan wel van subjectief loopbaansucces.

Maar glazen plafonds zijn natuurlijk ook deels te verklaren vanuit praktijken op het vlak van jobontwerp en selectie. Komen binnen het bedrijf enkel mannen formeel in aanmerking voor de job van CEO? Mogelijk heeft het te maken met de selectiecriteria. Moet je echt twintig jaar ervaring en drie diploma's bedrijfskunde hebben om een goede coach te zijn? Valt de doorsnee manager bij de keuze tussen twee gelijkwaardige kandidaten van verschillend geslacht niet ten prooi aan stereotypen en opteert hij voor een man als het om de job van system developer gaat, en voor een vrouw als het de vacature van management assistant betreft? In sommige organisaties lijken de functieprofielen op maat van mannen of vrouwen geschreven te zijn. Vaak heeft dit te maken met wat Glebbeek (1993) de *segmentatie van arbeidskrachten* noemt. Segmentatie van arbeidskrachten vindt haar oorsprong in normerende stereotyperingen. Verplaatsen we ons even in het hoofd van de filiaalhouder die nieuwe kassabedienden zoekt. Hij (of zij) denkt spontaan aan vrouwen om de vacatures op te vullen. Aan *kassiersters*. Waarom? "Omdat de andere kassabedienden vrouwen zijn, omdat vrouwen liever deeltijds werken, tot meer flexibiliteit bereid zijn en minder ambities koesteren." Of stel dat deze filiaalhouder vervangen moet worden. Op de hoofdzetel komen tien kandidaten opdagen, vijf vrouwen en vijf mannen. De personeelsmanager, die volhoudt iedereen een gelijke kans te geven, opteert uiteindelijk voor een man. Precies zoals de vorige keren. "Continuïteit is immers erg belangrijk, op je filiaalhouder moet je elke dag kunnen rekenen. En mannen worden nu eenmaal niet zwanger." In feite komen de vijf vrouwen achteraan de wachtrij terecht, omdat ze vrouwen zijn.

De lengte van de loopbaanladders is overigens ook een factor van groot belang. Ladders dreigen de segregatie zelf in stand te houden. Immers, met elke bijkomende sport op de ladder is er ook een bijkomend risico op stereotypering die de opgang van een vrouw in de organisatie kan afblokken. Ook loopbaanonderbrekingen of een al dan niet tijdelijke vermindering van het aantal arbeidsuren kunnen voor uitstel en soms afstel van promotie zorgen, waardoor de hogere sporten van de ladder buiten het bereik komen te liggen van werknemers die mogelijk wel over de nodige competenties beschikken.

VRAGEN

8.  Vanuit welk kader wordt gewerkt aan de verticale segregatie en de promotiekloof: een kader van gelijke kansen en mogelijkheden, dan wel een kader van gelijke uitkomsten? Moeten we de kansen op promotie meer gelijk trekken en ons vervolgens niet moeien met de vraag of de kansen ook benut worden? Of moet het doel van beleid zijn om tot gelijkheid in uitkomsten te komen, met andere woorden tot een min of meer evenredige participatie op alle hiërarchische niveaus?

[vervolg vragen op volgende pagina]

9. ■■■ Indien gewerkt wordt vanuit een gelijke uitkomstenkader, zijn quota-regelingen dan een aangewezen techniek en, zo ja, in welke vorm en met welke graad van afdwingbaarheid? Moeten quota-regelingen afgestemd zijn op de genderloopbaankloof, of eerder rekening houden met alle mogelijke vormen van demografische evenwichten (man/vrouw, allochtoon/autochtoon, jong/oud, ...)?
10. ■■■ Wat moet nagestreefd worden in het hier en nu: afbouw van verticale segregatie (stock) of afbouw van de promotiekloof (flow)?
11. ■■■ Is de strijd gestreden indien zou blijken dat de promotiekloof sterk afneemt en vrouwen en mannen dus in min of meer gelijke mate vertegenwoordigd zijn in de nieuwe instroom op hogere niveaus (flows), of moet ook dan nog de gelijke vertegenwoordiging van mannen en vrouwen op hogere niveaus (stocks) geforceerd worden via bijvoorbeeld quota-regelingen?

■ vraag aan Vlor ■■■ vraag aan SERV

HORizontALE SEGREGATIE

Wie in panoramaperspectief de economie overschouwt, kan niet om de vaststelling heen dat vrouwen in bepaalde beroepen, functiedomeinen en sectoren oververtegenwoordigd zijn en dat in andere arbeidsmarktsegmenten mannen een onevenredig groot deel van het personeelsbestand uitmaken. Dit is wat we bedoelen met *horizontale* segregatie. Ietwat kort door de bocht geformuleerd: vrouwen zijn vooral actief in de welzijnsproductie, mannen eerder in de welvaartsproductie.

Dat er horizontale segregatie bestaat, is op zich niet het probleem. Horizontale segregatie draagt immers niet noodzakelijk bij tot de genderloopbaankloof zoals we die eerder definieerden. Indien de kansen op promotie en progressie in alle arbeidsmarktsegmenten, sectoren en beroepen gelijk zouden zijn, kan een sterke horizontale segregatie gepaard gaan met een grote verticale gelijkheid. In de realiteit van de Vlaamse arbeidsmarkt is dat echter niet het geval. Hier spelen meerdere factoren in mee.

Ten eerste verschillen sectoren en beroepen in de mogelijkheden tot verticale doorgroei die ze bieden. Wanneer vrouwen hoofdzakelijk opteren voor zorg- en contactberoepen met korte ladders (cf. de vlakke loopbanen van leerkrachten, verpleegkundigen, handel, etc.) dan impliceert die beroepskeuze meteen ook een keuze voor geringe loopbaanprogressie en dus een bijdrage aan de algemene genderloopbaankloof.

Ten tweede is vooral de sectorkeuze niet neutraal in dit verhaal. België is een land met een zeer uitgesproken *sectorale loondifferentiatie*. Dit betekent dat de modale lonen sterk verschillen tussen de sectoren. De historiek van ons in hoofdzaak sectoraal loonoverleg is hier niet vreemd aan. Eén en ander betekent wel dat indien vrouwen hoofdzakelijk opteren voor of terechtkomen in jobs in slechter betalende sectoren, dit een verdere bijdrage aan de genderloonkloof betekent. Gezien we verschillen

in loonhoogte als één van de mogelijke indicatoren van de genderloopbaankloof naar voor hebben geschoven, komt horizontale segregatie op deze manier dus wel in het centrum van het debat.

Horizontale segregaties zijn weerbarstig. Tegenover de wervelende dynamiek van de feminisering van de arbeidsmarkt, staat de hardnekkigheid waarmee beroepen en sectoren ‘mannelijk’ of ‘vrouwelijk’ blijven. De kans dat u een vrouwelijke loodgieter of buizenfitter over de vloer krijgt, is niet groter dan dat u de lotto wint. En het antwoord op de vraag hoe het komt dat van de zowat 50.000 huishoudelijke schoonmaaksters amper een honderdtal *schoonmaker* is, zit in de vraag vevat: omdat het zo is, blijft het zo. In een land als België, waar de loonverschillen tussen sectoren zeer uitgesproken zijn, is deze segregatie een constante voeding van de loon- en dus de loopbaankloof. Snel zal dat niet wijzigingen, gezien de segregatie verankerd is in het onderwijs. We komen hier later op terug.

Direct, beleidsmatig ingrijpen op de horizontale segregatie is lastig, precies omdat ze vaak een veruitwendiging is van duurzame rolpatronen en stereotypen. Maar ook omdat de achterliggende mechanismen vaak een lastige mix vormen van individuele voorkeuren, van verschillen in loopbaanpatroon en van selectieprocessen.

Ten eerste verschillen mannen en vrouwen in hun opvattingen, maken ze andere keuzes en gedragen ze zich soms verschillend. Het zijn daarbij vooral de *keuze van beroep, organisatie en sector* die zich vertalen in horizontale segregatie. Dit is vaak zo ‘vanzelfsprekend’ dat het haast een tautologie wordt: de bouw is een vermannelijkte sector omdat meer mannen dan vrouwen er voor kiezen in de bouw te werken. Dat deze beroeps- en sectorvoorkeur zich vooral bij mannen manifesteert is, voor wie er even over nadenkt, overigens minder logisch of evident te noemen, zeker in tijden van acute arbeidsmarkt-krapte in enkele bouwberoepen.


Ten tweede werken ook verschillen in *loopbaanpatronen* en met name dan in de kwantitatieve arbeidsmarktparticipatie een belangrijke rol. Een herintreedster met een beperkte werkervaring en een deeltijdwens zal quasi-automatisch in een vrouwenberoep (bijvoorbeeld parttime verkoopster) terechtkomen, terwijl een man met een goed gevuld cv en een voltijdwens voor financieel meer aantrekkelijke functies in aanmerking komt.


Ten derde zijn *selectieprocessen* vaak niet sekseneutraal en maken vrouwen een kleinere kans om in te stromen in bepaalde beroepen en door te stromen naar hogere functies. Individuele keuzes en segmentatieprocessen zijn niet los te zien van elkaar. Mensen stemmen hun gedrag af op (hun perceptie van) de realiteit en structuren worden bestendig door de keuzes die mensen maken. Segregaties zijn wellicht nog het makkelijkst te doorbreken wanneer de nood hoog is, bijvoorbeeld wanneer het gekwalificeerde aanbod van kandidaten voor knelpuntberoepen kunstmatig ingeperkt wordt door seksegebaseerde stereotypen (verpleegkundigen zijn vrouw, bouwvakkers zijn man, TSO-leerkrachten zijn man, kleuterleidsters zijn... het woord zegt het zelf).


VRAGEN

12. ■ ■ ■ ■ ■ Hoe kan ingegrepen worden in de beroeps- en sectorkeuze van mannen en vrouwen, zodat de graad van segregatie afneemt maar tegelijk individuele preferenties niet geschonden worden?

[vervolg vragen op volgende pagina]

13.  Voor welke selectie van typische mannen- of vrouwenberoepen kan een doelgroepvergroting bij de andere sekse bestaande knelpunten wegwerken? Welke acties zijn nodig voor de benodigde heroriëntatie?

 vraag aan Vlor

 vraag aan SERV

STUDIE- EN BEROEPSKEUZE

We gaven het al aan: horizontale en via die weg ook verticale segregatie worden gevoed door onderwijssegregatie. We belanden zo bij de thematiek van studie- en beroepskeuze.

In de vroege en late adolescentie doen zich verschillende studiekeuzes voor. ASO, BSO, TSO, KSO of BuSO? Latijn-Wiskunde of Economie-Talen? Verder studeren of als 18-jarige aan de slag gaan? Unief of hogeschool? Informatica in een opleiding van één cyclus, van twee cycli, aan de faculteit wetenschappen of gecombineerd met handelsingenieur? Aanvullende opleiding, doctoraat of als prille Master de arbeidsmarkt op? Ook al zijn de loopbaanverwachtingen bij de meeste jongeren nog vaag of onuitgesproken, ideeën over werk en de eigen plaats op de arbeidsmarkt zijn een oriënterende factor in de studiekeuze. Uiteraard speelt in deze beslissingen meer mee dan de toekomstdromen van de jongere zelf. Ouders, leerkrachten, medeleerlingen en maatschappelijke evoluties drukken hun stempel.

De onderwijssegregatie is en blijft erg uitgesproken. In het ASO domineren de meisjes de humane wetenschappen (75%), maar zijn ze ondervertegenwoordigd in wetenschappen-wiskunde (40%). In het TSO is het met het vergrootglas zoeken naar meisjes in pakweg industriële wetenschappen (3%), elektromechanica (1%) of bouw (0,4%). U vindt ze wel in kindercare (96%), gezondheidswetenschappen (86%) of jeugd- en gehandicaptencare (80%). Op universitair niveau, *same story*: psychologie (86%), kunstwetenschappen (82%), taal- en letterkunde (78%), recht en criminologie (65%) zijn 'vrouwelijk'; handelsingenieur (33%), informatica (11%), fysica (18%), ingenieurswetenschappen (12%) 'mannelijk'. Degenen die menen dat met de tijd ook dit type verschillen verdwijnt of afneemt, vergissen zich overigens schromelijk. Zo ging dit jaar aan K.U.Leuven het aantal mannelijke generatiestudenten bij de ingenieurswetenschappen met 10% vooruit, terwijl het al zo kleine aantal vrouwelijke generatiestudenten met 4% terugliep. De strijd is nooit gestreden. De *technoladies* blijven schaars.

Verschillen in studiekeuzes tussen jongens en meisjes monden uit in verschillende beroepskeuzes, die op hun beurt tot segregatie leiden en zo bijdragen tot de genderloopbaankloof. Waarom zijn de meeste apothekers vandaag vrouwen en was dit vroeger, zoals de meeste professies, een mannenberoep? Het antwoord is (misleidend) eenvoudig: omdat vroeger vooral jonge mannen voor apotheker studeerden en de rollen vandaag omgekeerd zijn. De faculteit Farmaceutische wetenschappen van de K.U.Leuven telt in academiejaar 2011-12 156 vrouwelijke en slechts 52 mannelijke generatiestudenten. Uiteraard kan je met de meeste diploma's tegenwoordig nog vele kanten uit, maar niettemin vertaalt de seksesegregatie in het onderwijs (tegenwoordig vooral qua richting en minder wat betreft onderwijsniveau) zich nog steeds in segregaties op de arbeidsmarkt.

Eens het gegeerde diploma op zak of het studeren beu, kiest men al dan niet bewust voor een bepaald beroep of een specifieke job in een bepaalde organisatie en sector. Deze keuze is een functie van individuele loopbaanvoorkeuren maar vooral ook heel vaak van de eerder gemaakte studiekeuzes. Een afgestudeerde met een diploma automechanica op zak en een kersvers gegradueerde ziekenhuisverpleegkunde zullen wellicht nooit in dezelfde sector werken. Ongelijke studiekeuzes in het onderwijs en verschillende en professionele keuzes bij het begin en in de loop van de carrière, segregeren de arbeidsmarkt. Op deze wijze leidt onderwijssegregatie vervolgens ook tot beroepensegregatie. Uiteraard is de keuze om ergens te gaan werken niet ongebonden. Zoals gesteld sluit het behaalde diploma toegang tot een groot deel van de functies objectief uit en sluiten loopbaanverwachtingen andere opties subjectief uit. Een handelsingenieur kan zich niet als huisarts vestigen (objectieve uitsluiting) en zal wellicht weinig voelen voor bandwerk in een textielfabriek (subjectieve uitsluiting). Waar men precies terecht komt, hangt natuurlijk af van het vacatureaanbod op een bepaald moment, de zoekstrategie (spontaan solliciteren of passief de kranten uitpluizen) en het succes waarmee men zich door de selectieprocedures slaat.

In haar rapport over gendersegregatie stelde de Europese Commissie (2009) dat België slechts 21ste op 29 staat in de ranking volgens sectorale/beroepensegregatie (gemeten met de Karmel-Maclachlan index), maar wel 14de staat in termen van onderwijssegregatie (gemeten met de Duncan and Duncan index).

In theorie zou een hoog niveau van onderwijssegregatie (jongens en meisjes die in heel verschillende studierichtingen terechtkomen) kunnen samengaan met een laag niveau van beroepssegregatie (mannen en vrouwen die min of meer gelijk vertegenwoordigd zijn in beroepen). Dat zou impliceren dat gender 'bias' in het onderwijs geneutraliseerd wordt eens afgestudeerden de arbeidsmarkt betreden. Omgekeerd zou een laag niveau van onderwijssegregatie kunnen samengaan met een hoog niveau van beroepssegregatie. Zulk patroon zou betekenen dat de jongens en meisjes relatief gelijkmatig participeren in de diverse richtingen uit het onderwijs, maar alsnog in heel andere beroepen terechtkomen op de arbeidsmarkt. Hoe het in Vlaanderen zit? Uit een recente studie (Van Puyenbroeck, De Bruyne & Sels, in press) blijkt – en dat is niet onbelangrijk – dat de gendercompositie van de werkende bevolking in veel sterkere mate verklaard wordt door onderwijssegregatie dan door sectorale (of beroeps-) segregatie. Tevens blijkt dat de segregatie die in het onderwijs optreedt slechts erg beperkt 'gecorrigeerd' wordt op de arbeidsmarkt. Er speelt dus een sterk synergetisch effect, in die zin dat beroepskeuzes (en dus –segregatie) in grote mate verklaard worden door onderwijssegregatie.

Op basis van deze bevindingen, moeten we concluderen dat werken aan genderevenwichten op de arbeidsmarkt in eerste instantie interventies in het onderwijs vergt. We spreken ons daarbij niet uit over de wenselijkheid, we duiden eenvoudigweg de samenhang. Zonder afzwakking van de onderwijssegregatie is het weinig waarschijnlijk dat we een verdere daling zullen zien in de beroepssegregatie. Het opheffen van de onderwijssegregatie is overigens wellicht ook makkelijker te realiseren, al speelt het attractief voorstellen van typische mannen- en vrouwenberoepen aan 'het andere geslacht' hierbij natuurlijk een belangrijke rol. Het 'adverteren' van bepaalde opleidingen start inderdaad ook best bij het 'adverteren' van bepaalde beroepen. Uit het onderzoek naar de synergetische samenhang tussen onderwijs- en beroepensegregatie (Van Puyenbroeck et al., in press) blijkt in elk geval dat verlaging van onderwijssegregatie een directe impact heeft op de graad van beroepssegregatie.

VRAGEN

14. ■ Is een meer evenredige inschrijving van jongens en meisjes in de diverse studierichtingen een doelstelling? Zo ja, hoe prioritair is ze?
15. ■ Is het streven naar een meer evenredige participatie in de diverse richtingen van het initieel onderwijs een doel op zich of een eerder ‘pedagogisch’ instrument (belang van ‘diversiteit’)? Of wordt ze nagestreefd met het oog op het beperken van de segregatie op de arbeidsmarkt?
16. ■ ■■■ In welke mate mag/kan, onder meer met het oog op een meer gelijke spreiding over opleidingen en richtingen, de studiekeuze beïnvloed worden? Hoe ver kan en mag men gaan in het informeren over loopbaanimplicaties van studiekeuzes en/of in het stimuleren van deelname aan richtingen die meer loopbaankansen bieden resp. waarin de eigen sekse sterk ondervertegenwoordigd is? Welke instrumenten zijn hier aangewezen?
17. ■ ■■■ Is sterkere informatie en oriëntatie een opdracht voor het onderwijs zelf (via de CLB’s bijvoorbeeld), of kan hier gedacht worden aan een sterkere input vanuit arbeidsmarktregisseurs zoals VDAB?

■ vraag aan Vlor

■■■ vraag aan SERV

KWANTITATIEVE ARBEIDSMARKTPARTICIPATIE

Onder kwantitatieve arbeidsmarktparticipatie begrijpen we de keuzes die op het einde van een loopbaan bepalen hoeveel uren, dagen, maanden en jaren iemand gewerkt heeft. De continue, voltijdse loopbaan is misschien nog wel de (mentale) norm, maar dan toch één waar een groot deel van de werknemers van afwijkt. Er zijn immers ook tal van mogelijkheden om de deelname aan het arbeidsproces terug te schroeven: deeltijdwerk, tijdelijke onderbrekingen (bijvoorbeeld tijdskrediet) en het definitief vroegtijdig afbreken van de loopbaan (bijvoorbeeld brugpensioen of vervroegde uitstap). De concrete variabelen die doorgaans aan dit begrip gekoppeld worden, zijn het aantal jaren werkervaring, de anciënniteit bij de huidige werkgever en het arbeidsregime, uitgedrukt als een percentage van de conventionele arbeidsduur die van kracht is in de organisatie.

In deze context is vooral van belang dat de genderloopbaankloof voor een deel kan teruggevoerd worden op verschillen in kwantitatieve arbeidsmarktparticipatie tussen mannen en vrouwen. Enerzijds zal wie minder uren klopt en minder dienstjaren verzamelt ook minder verdienen (een eerste indicator van de genderloopbaankloof). Anderzijds tasten deeltijdwerk en loopbaanonderbrekingen mogelijk ook de loopbaanperspectieven en dus het uiteindelijke functieniveau aan (een tweede indicator van de genderloopbaankloof).

Individuele werknemers maken individuele keuzes over hun kwantitatieve deelname aan de arbeidsmarkt. ‘Individueel’ impliceert geenszins dat het altijd een vrije of vrijwillige keuze is. Het gaat hier om

beslissingen waarin ook harde realiteit en zachte dwang de doorslag kunnen geven. Externe invloeden zijn onder meer familiale en persoonlijke omstandigheden, de (on)beschikbaarheid van voltijdse banen, het gevoerde organisatiebeleid, de organisatiecultuur (bijvoorbeeld een 'cultuur van overuren' als oorzaak van een hogere dropout van vrouwen) en de juridische mogelijkheden om de arbeidsmarktparticipatie tijdelijk of permanent, geheel of gedeeltelijk te reduceren.

Maar het 'script' dat iemand over de eigen loopbaan hanteert en nastreeft, heeft ongetwijfeld een grote invloed. Iemand die koste wat het kost wil doorstoten naar een topfunctie zal – man of vrouw – wellicht voltijds werken, overuren kloppen en de loopbaan niet uit eigen beweging onderbreken. Een collega voor wie het gezin op de eerste (en tweede) plaats komt, zal indien mogelijk liever deeltijds werken, minder bereid zijn tot overwerk, makkelijker thuis blijven om voor een ziek kind te zorgen en eerder geneigd zijn de opties in het kader van tijdskrediet te benutten. Net deze moeilijke mix tussen zachte dwang en harde realiteit enerzijds, de loopbaanpreferenties anderzijds, maakt het beleid op dit gebied bijzonder complex. Zo kan een voluntaristisch beleid rond loopbaankredieten, thematische verlopen en verschillende types van deeltijdarbeid sterk tegemoet komen aan de grote diversiteit aan loopbaanpreferenties. Maar in de mate – vanuit de zachte dwang die voortvloeit uit traditionele rolpatronen – vrouwen frequenter gebruik maken van deze mogelijkheden, zal dit beleid tegelijk de genderloopbaankloof verbreden.

Een bijkomende complicatie is hier dat onderbrekingen van de loopbaan de loopbaantevredenheid eerder ten goede komen. Althans bij de vrouwen. De meeste studies over de impact van onderbrekingen op de loopbaantevredenheid constateren belangrijke verschillen tussen mannen en vrouwen. Een Britse studie naar de herintrede van vrouwen na een zorgonderbreking noteerde eveneens een positief effect op het subjectieve loopbaansucces (Shaw et al., 1999). Van de ondervraagde vrouwen ervaarde 58% loopbaansucces na de herintrede, ook al weerspiegelde het promotiepatroon dit succes veelal niet. Ze redeneren dat er een fundamenteel verschil is in de manier waarop mannen en vrouwen werk ervaren. Reitman & Schneer (2005) onderzochten de impact van loopbaanonderbrekingen op de loopbaantevredenheid van mannelijke en vrouwelijke managers. Ze stelden vast dat loopbaanonderbrekingen enkel bij mannen negatief inwerkten op de loopbaantevredenheid. Onderzoek naar loopbaantevredenheid geeft aan dat mensen bij wie de loopbaanoriëntatie verenigbaar is met de werksituatie meer tevreden zijn met hun loopbaan. De loopbaanoriëntatie van vrouwen is meer gericht op een goede balans tussen werk en gezin dan die van mannen. Martins et al. (2002) stelden vast dat de balans werk-privé een belangrijke invloed heeft op de loopbaantevredenheid van vrouwen. Bij mannen is dat enkel het geval aan het einde van hun loopbaan. Er kunnen echter ook selectie-effecten spelen. Misschien zijn het vooral vrouwen met minder ambitie en een sterkere focus op de afstemming werk-gezin die de loopbaan onderbreken.

Zoals het schema verduidelijkt wordt de relatie tussen de kwantitatieve arbeidsmarktparticipatie en de genderloopbaankloof beïnvloed door het beloningsbeleid. Zo is het al dan niet belonen in functie van anciënniteit een beloningsbeslissing met repercussies voor de loopbaankloof. Vrouwen hebben als gevolg van meer frequente en langdurige loopbaanonderbrekingen immers gemiddeld minder dienstjaren. Het vervangen of aanvullen van een link tussen anciënniteit en bezoldiging door, bijvoorbeeld, een koppeling van loon met prestaties, competenties of leeftijd, zou hier dan ten dele aan tegemoet kunnen komen.


Belangrijker is dat de lagere kwantitatieve arbeidsmarktparticipatie van vrouwen ook de verticale en horizontale opdeling van de arbeidsmarkt versterkt. De meeste managers zullen bij het invullen van een leidinggevende functie een voltijdse werknemer met vijftien jaar ervaring verkiezen boven een herintreder of een deeltijder. Ook de horizontale segregatie is beter te begrijpen als je de geringere deelname van vrouwen aan het arbeidsproces in rekening brengt. Is op je CV de rubriek 'varia' uitgebreider dan het deel over je loopbaan, dan kom je voor bepaalde jobs minder en voor andere juist meer in aanmerking. En sommige bedrijven trekken enkel werknemers aan die er de voorkeur aan geven deeltijds te werken. De weerslag op de genderloopbaankloof is overduidelijk. Een voltijdse en continue loopbaan rendeert financieel: op korte termijn via een hoger maandloon, op langere termijn via betere in- en doorstroomkansen naar meer aantrekkelijke jobs. Partiële en onderbroken tewerkstelling vergroot het risico op een tragere loonevolutie en een snellere plafonnering van de loopbaan.


Het tijdelijk onderbreken van de loopbaan kan bij de werkgever het vermoeden wekken dat de personen in kwestie prioriteit geven aan het privé-leven en derhalve hun engagementen op het werk op de tweede plaats stellen. Dit maakt hen daarom geen minder goede werknemers in hun huidige job. Maar het signaal kan wel doorspelen bij beslissingen over promoties waarbij een hoger engagement wordt verwacht. De eis en cultuur van lange werktijden voor leidinggevende functies maakt dat de keuze voor loopbaanonderbreking ook een 'keuze' impliceert om de opwaartse loopbaanambities (tijdelijk) in de koelkast op te bergen. Bovendien wordt met een onderbreking niet alleen de loopbaan, maar ook het leren op de werkplek onderbroken. Indien het contact met anderen die een invloed kunnen hebben op de loopbaanevolucie tijdelijk onderbroken wordt, kan dit de progressie na de onderbreking vertragen. Kiezen voor (gedeeltelijke) loopbaanonderbreking mag dan een bewuste keuze zijn die een werknemer op een gegeven moment maakt, de gevolgen ervan zijn vaak onvrijwillig en kunnen ertoe leiden dat de betrokkenen na afloop nog moeilijk de draad van hun voltijdse loopbaan kunnen opnemen en gelijke tred kunnen houden met diegenen die wel voltijds zijn blijven werken. Onderzoek wijst bovendien uit dat een groot aandeel van de werknemers die hun loopbaan onderbreken, nadien niet langer voltijds maar wel deeltijds weer aan de slag gaan. Het zijn vooral de vrouwen die eerder naar deeltijds werk doorstromen (en ook zelf die preferentie uitdrukken).

VRAGEN

18. ■■■ Hoeveel 'tijdskrediet' is aangewezen in een standaard beroepsloopbaan, gelet op de vele eisen waaraan tegelijk voldaan moet worden (bv. work-life balance versus opkrikken van de werkzaamheid en het gepresteerde aantal arbeidsuren)?
19. ■■■ Welke periodes van onderbreking moeten in de pensioenloopbaan gelijkgesteld blijven met feitelijk gewerkte arbeidstijd, gegeven de uitdaging om het streven naar een meer ontspannen loopbaan te kunnen combineren met het streven naar langere arbeidsloopbanen en een hogere voltijdsequivalente werkzaamheid?
20. ■■■ Moet een meer evenwichtige deelname aan tijdskrediet en loopbaanonderbreking tussen mannen en vrouwen gestimuleerd worden? Op welke wijze kan/moet dit gebeuren?

[*vervolg vragen op volgende pagina*]

21.  Is het, gegeven de grote verschillen in kwantitatieve arbeidsmarktparticipatie tussen mannen en vrouwen, aangewezen om de loonkloof uit te drukken in termen van het loon per gewerkt uur i.p.v. per gewerkte maand/jaar/loopbaan?

 vraag aan Vlor

 vraag aan SERV

SPANNINGEN IN HET STREVEN NAAR GELIJKE PARTICIPATIE

We gaan in het verlengde met het voorgaande punt nog wat dieper in op wat we zien als de kern van het debat: de wijze waarop we in de toekomst omgaan met de afstemming tussen werk en leven, en de impact hiervan op de genderloopbaankloof.

Zowel in Vlaanderen als in de rest van Europa wordt de arbeidsmarktparticipatie van vrouwen van overheidswege gestimuleerd en dit mede door de toegenomen demografische druk (Europese Commissie, 2007). Het is overigens deze toenemende participatie van vrouwen die de belangrijkste motor is achter de stijgende werkzaamheid in België en Vlaanderen. Maar met de toenemende participatie van vrouwen komt ook het debat over werk-familiemaatregelen en werk-levenbalans weer in de schijnwerpers.

De twee elementen zijn overigens sterk met elkaar gerelateerd. Zo wordt het stimuleren van met name werk-familiemaatregelen gezien als één van de mogelijkheden om de werkzaamheidsgraad van vrouwen te verhogen (Europese Commissie, 2010). De term ‘werk-familiemaatregelen’ verwijst naar het geheel van praktijken die een werkgever kan aanbieden aan haar werknemers om hen beter in staat te stellen werk- en familieverantwoordelijkheden te combineren (zie Verbruggen, 2011), bijvoorbeeld werktijdreducties (deeltijdarbeid en loopbaanonderbreking), flexibiliteitsmaatregelen die werknemers meer vrijheid geven in de keuze waar of wanneer ze werken (thuiswerk, glijdende werkuren) en praktische steunmaatregelen zoals het aanbieden van kinderopvang, strijkdiensten, etc.

Hoewel dit type werk-familie regelingen kan bijdragen tot een verhoogde arbeidsmarktparticipatie van vrouwen, zou het tegelijk ook de loopbaankloof tussen mannen en vrouwen kunnen vergroten. In lijn met de verwachting zijn het immers vooral vrouwen die beroep doen op werk-familie regelingen. Het is niet uitgesloten dat omwille van de in dit rapport toegelichte mechanismen het gebruiken van dergelijke regelingen kan leiden tot een loopbaansanctie en dus nieuwe vormen van segregatie. Zeker bij regelingen die de werktijd reduceren of de zichtbaarheid van de werknemer op de werkplek verminderen (‘flexibiliteitsmaatregelen’) bestaat dit risico. Minder werkervaring en een lagere visibiliteit op de werkplek blijken immers samen te hangen met minder goede loopbaanmogelijkheden (Ng & Feldman, 2010; Orpen, 1994).

Uit de loopbaansurvey “Loopbanen in Vlaanderen” die in 2011 door het Steunpunt WSE werd georganiseerd (n= 1 518) blijkt alvast dat vrouwen vaker werken in een organisatie die het systeem van ingekorte werkweek aanbieden of die in kinderopvang voorzien. Mogelijk kiezen vrouwen vaker voor organisaties die dergelijke mogelijkheden aanbieden. Het is ook denkbaar dat organisaties waar veel vrouwen werken meer geconfronteerd worden met combinatieproblemen tussen werk en familie bij

hun personeel en daardoor beslissen om werk-familiemaatregelen te introduceren. Ook het feitelijke gebruik van de werk-familiemaatregelen is erg verschillend tussen mannen en vrouwen. Werktijdreducties (vooral systemen van deeltijdarbeid) worden vooral opgenomen door vrouwen. Het tegendeel zou u wellicht verbaasd hebben.

Met dezelfde data kan ook ingeschat worden of het gebruik van werktijdreducties en flexibiliteitsmaatregelen een invloed heeft op iemands zelf-ingeschatte loopbaankansen (*self-rated employability*). Iemands inschatting van de eigen loopbaankansen is een belangrijke loopbaanuitkomst (De Cuyper & De Witte, 2011). Niet alleen beïnvloeden de zelf-ingeschatte loopbaankansen de loopbaanacties die iemand onderneemt, ze blijken ook sterk samen te hangen met, onder andere, iemands menselijk en sociaal kapitaal, wat dan weer iemands objectieve loopbaankansen beïnvloedt. Met name werktijdreducties verminderen zowel de werkervaring die iemand opdoet, als iemands zichtbaarheid op de werkvloer. Beide factoren kunnen iemands verdere loopbaankansen negatief beïnvloeden. Aangezien men bij flexibiliteitsmaatregelen voltijds blijft werken, bouwt men evenveel anciënniteit, kennis en ervaring op als wie geen gebruik maakt van werk-familiemaatregelen. Wel is men minder zichtbaar op de werkplek, waardoor het risico bestaat dat de werkgever de capaciteiten van de werknemer en zijn/haar verwezenlijkingen minder opmerkt, waardoor de verdere loopbaankansen toch negatief beïnvloed kunnen worden. We vermoeden dat werknemers deze mogelijke risico's van werk-familiemaatregelen op hun verdere loopbaan ook zelf percipiëren en daardoor hun loopbaankansen lager zullen inschatten. Eerder onderzoek heeft inderdaad aangetoond dat werknemers vaak vrezen dat het gebruik maken van werk-familieregelingen kan leiden tot bepaalde loopbaansancties (Minotte, Cook & Minnotte, 2010).



Wat leren we uit de analyses? We stellen vast dat er een significant negatieve impact van geslacht uitgaat. Anders gesteld: vrouwen blijken zowel hun bedrijfsinterne loopbaankansen als hun inzetbaarheid op de externe arbeidsmarkt lager in te schatten dan mannen. Dat is natuurlijk de kern van de genderloopbaankloof. Bij nader toezien, wordt dit effect van gender echter volledig verklaard door het verschillend gebruik van werk-familiemaatregelen. Het is het frequenter gebruik van deze maatregelen dat met andere woorden verklaart waarom vrouwen hun inzetbaarheid lager inschatten dan mannen. Vooral werktijdreducties hebben een negatieve invloed op de zelf-ingeschatte *interne* inzetbaarheid. Dit ligt in lijn van de verwachtingen. We zien evenwel geen negatieve invloed van flexibiliteitsmaatregelen. Mogelijk gaan werknemers ervan uit dat zichtbaarheid geen – of niet zo een grote – invloed heeft op hun loopbaankansen bij hun huidige werkgever. Mogelijk hebben werkgevers die thuiswerk of een gereduceerde werkweek toelaten, een beoordelingssysteem dat afgestemd is op de gebruikte flexibiliteitsmaatregelen (bijvoorbeeld met een grote focus op feitelijke prestaties); of werknemers gaan hier althans vanuit. Verder hoeven flexibiliteitsmaatregelen de zichtbaarheid ook niet altijd te verlagen. Sommige organisaties die werken met thuiswerk, zorgen net voor extra communicatiemomenten (bijvoorbeeld via email, telefoon, chat of video-conferencing), waardoor er helemaal geen nadeel op het vlak van zichtbaarheid is. De impact op zelf-ingeschatte externe loopbaankansen is heel wat zwakker. De invloed van werktijdreducties is ook hier negatief, zij het niet significant.

Tegelijk stellen we vast dat vrouwen significant minder sterke tijdsconflicten ervaren tussen werk en familielevens. Anders gesteld: vrouwen zeggen minder vaak dat ze door hun werkverplichtingen minder tijd kunnen besteden aan hun familie. Dit lijkt in eerste instantie vreemd aangezien in de meeste gezinnen de vrouw nog steeds meer tijd besteedt aan het huishouden en de kinderen dan de man.

Mogelijk zoeken vrouwen – net door hun grotere verantwoordelijkheid in het gezin – vaker naar strategieën om werk- en familieverplichtingen in evenwicht te brengen. Dit blijkt ook uit de resultaten. Het is precies het meer frequent gebruik van werktijdreducties dat verantwoordelijk dat de ervaren tijdsconflicten significant doet dalen. Dit suggereert dus dat vrouwen – net omdat ze vaker hun werktijd reduceren – minder tijdsconflicten ervaren tussen werk en familie. Verder zien we dat flexibiliteitsmaatregelen een significante positieve invloed hebben op het tijdsconflict. Met andere woorden: wie flexibiliteitsmaatregelen gebruikt, vindt vaker dat het gezinsleven lijdt onder de tijd die men besteedt aan het werk. Mogelijk maken flexibiliteitsmaatregelen, zoals thuiswerk, de grens tussen werk en familielevens vager, waardoor men sneller thuis voor het werk bezig zal zijn. Daarnaast is het – zoals we hierboven reeds aanhaalden – ook mogelijk dat het vooral personen zijn in hogere functies die van deze maatregelen gebruik maken. Wie een hogere functie heeft, werkt doorgaans langere dagen, wat kan bijdragen tot een sterker tijdsconflict. Tot slot is het natuurlijk ook mogelijk dat men net gebruik maakt van werk-familiemaatregelen omdat men een tijdsconflict ervaart.

Wat we uit al deze resultaten kunnen afleiden, is dat er een geweldige paradox schuilt in de wijze waarop we met de arbeidsmarktparticipatie van vrouwen omgaan. Enerzijds willen we de participatie verder opkrikken door de uitbouw van werk-familiemaatregelen, maar anderzijds merken we dat precies het gebruik van deze maatregelen leidt tot een lagere inschatting van de loopbaankansen. Eerdere studies wezen ook al op de negatieve impact van dit soort maatregelen op de objectieve loopbaanuitkomsten (e.g. Theunissen et al., 2011). De resultaten wijzen op de potentiële risico's van het gebruik van werk-familiemaatregelen. Het opnemen van met name werktijdreducties kan leiden tot een lagere gepercipieerde inzetbaarheid. Wie niet gelooft in de eigen inzetbaarheid, zal vermoedelijk minder in zichzelf investeren (bijvoorbeeld minder deelnemen aan opleiding, minder netwerken) (Lent, Brown & Hackett, 1994), waardoor men effectief minder aantrekkelijk wordt voor werkgevers. Een lage gepercipieerde inzetbaarheid dreigt op die manier een *self-fulfilling prophecy* te worden.

VRAGEN

22.  Als blijkt dat werktijdreducties de gepercipieerde en via die weg wellicht ook de reële loopbaankansen negatief beïnvloeden, maar tegelijk blijkt dat diezelfde werktijdreducties belangrijk zijn om tijdsconflicten te voorkomen, welke conclusies moeten dan getrokken worden omtrent het faciliteren/stimuleren van deze reducties?
23.  Is de geschetste paradox te doorbreken? Kan bijvoorbeeld gedacht worden aan omkaderende maatregelen die de risico's van het gebruik ervan trachten te beperken? Kan bijvoorbeeld de negatieve impact van werktijdreducties op de (gepercipieerde) inzetbaarheid aangepakt worden door werkgevers te stimuleren om meer deeltijdse jobs op hogere niveaus te voorzien en om (meer) opleiding te verschaffen aan werknemers die terugkeren uit een loopbaanonderbreking?

 vraag aan Vlor

 vraag aan SERV

WERKNEMERSGEDRAG EN OPVATTINGEN OVER WERK

Werknemersgedrag is een wat ‘hol’ concept. We gebruiken het hier als ‘container’ en meer bepaald om er op te wijzen dat werknemers onderling verschillen in prestaties, absentiegraad, verloopintentie, opleidings-, netwerk- en sollicitatiegedrag, onderhandelingsmethoden, innovatie-inspanningen, Die verschillen gaan ook ongetwijfeld terug op allerlei biografische, dispositionele, ervarings- en en motivationele verschillen. Denk aan verschillen in levensloop en socialisatie, aan gradaties in mentale capaciteiten, aan verschillen in persoonlijkheid (openheid, consciëntieusheid, extraversie, altruïsme, neuroticisme), aan onderscheid in gedrevenheid en doelgerichtheid.

Individueel gedrag is enkel een factor in het loopbaankloofdebat voor zover mannen en vrouwen systematische verschillen laten optekenen en deze ongelijke gedragingen door werkgevers ook ongelijk beloond of afgestraft worden. Zo wijst onderzoek uit dat vrouwen minder vaak om opslag en promotie vragen. Als het zo is dat de verzoeken van mannen en vrouwen in dezelfde mate worden ingewilligd, dan is dit verschil in gemiddeld gedrag één van de verklaringen voor de genderloon- en de genderloopbaankloof. Ook de samenhang met segregatie speelt hier een rol. Stel dat mannen vaker of sneller solliciteren op interne vacatures. Of dat ze zich meer bewust zijn van de criteria die bij promoties gehanteerd worden en hun gedrag daar meer op afstemmen. Of dat mannen eerder bijscholingen volgen die een overstap naar een ander, meer lucratief domein in de organisatie mogelijk maken en vrouwen vooral hun eigen job nog beter willen doen? We weten niet of het zo is, maar ongetwijfeld doen er zich in het gedrag van vrouwen en mannen verschillen voor die segregatie en dus ook de loopbaankloof in stand helpen houden.

Ook attitudinale verschillen en verschillen in opvattingen over werk en loopbaanopbouw spelen mogelijk een rol en kunnen verschillen in gedrag mee verklaren. Wie werk als een kans tot zelfontplooiing en verrijkende sociale contacten ziet, zal zich storten op voor hem of haar uitdagende taken en tussendoor een gezellig praatje slaan met de collega's. De carrièrejager springt veel strategischer met zijn of haar energie om (wat vindt de baas belangrijk?) en is vooral gericht op functionele sociale contacten (op welke afdeling komt er misschien een mooi postje vrij?). Opvattingen bepalen mee de voorkeuren en verwachtingen die men ontwikkelt ten aanzien van de eigen plaats op de arbeidsmarkt. Iemand die werk als een noodzakelijk kwaad beschouwt, zal minder geneigd zijn te (blijven) werken dan iemand voor wie een succesvolle loopbaan dé maatstaf vormt van een geslaagd leven. Men kan opvattingen en voorkeuren over werk en carrière niet los zien van opinies en preferenties op het vlak van relaties, gezinsvorming en privéleven. In zekere zin vormen ze elkaars natuurlijke complement, aangezien arbeidstijd en privétijd elkaar in principe uitsluiten. Het actuele debat rond de brugpensioenleeftijd illustreert dat opinies over loopbanen sterk emotioneel beladen en allerminst vrijblijvend zijn.

Belangrijk is dat we in het debat over de genderloopbaankloof omzichtig omgaan met onze oordelen en vooroordelen over hoe mannen en vrouwen aankijken tegen werk en loopbaan.

Ten eerste lijdt het debat over verschillen in opvattingen vaak onder gebrek aan nuance, slechte informatie over resultaten uit onderzoek en ideologische (ver)kleuring. Wetenschappelijke vaststellingen worden vaak uit hun context gerukt en handig gerecupereerd in wat vaak eindigt in een echte polemiek. Een goed voorbeeld is de discussie over quota voor vrouwen in raden van bestuur. Op zich is dat een manier om vormen van segregatie tegen te gaan en de genderloopbaankloof te dichten. Hoewel

er heel wat argumenten contra aan te halen zijn, is het een bruuske maatregel die gelijkschakeling versnelt. Heel vaak wordt de argumentatie echter foutief gevoed door de veronderstelling dat mannen en vrouwen toch 'zo verschillend' zijn; en dat dit 'verschil' precies een meerwaarde is in het functioneren van dit type organen. Vraag is echter of we met dat soort argumentaties niet heel fout bezig zijn. We beklemtonen verschil waar het er niet altijd is. Allerlei pseudo-wetenschappelijke uitspraken duiken in de slipstream van dit soort redeneringen op: vrouwen hebben meer empathie, zijn meer overleg- en consensusgericht, kunnen multitasken, hebben een sterker ontwikkelde intuïtie, gebruiken twee hersenhelften (en mannen dus maar één). Dit voortdurend benadrukken van man-vrouw verschillen helpt de positie van de vrouw niet bijster vooruit. Bovendien leunt dit type uitspraken veelal erg dicht aan bij de categorie 'klinkklare onzin'. Mannen en vrouwen zijn psychologisch eigenlijk erg gelijkwaardig. De gender similarities hypothese wint in (echt) wetenschappelijke middens steeds meer veld.




Ten tweede moet opgemerkt worden dat deze dominantie van similarities ook doorweegt in de wijze waarop mannen en vrouwen omgaan met het begrip loopbaansucces. Loopbaansucces, zo blijkt uit onderzoek (Dries, 2011; Dries et al., 2008), wordt door verschillende mensen ook op een heel verschillende wijze ingevuld (cf. supra). Waar de ene dit duidt in termen van prestatie en vooruitgang, spreekt de andere in termen van bijdrage, creativiteit of persoonlijke ontwikkeling. Nog anderen denken in eerste instantie aan financiële zekerheid, werkzekerheid, werk-gezin balans, erkenning of samenwerking. Spontaan zou men verwachten dat vrouwen een andere invulling geven aan het begrip 'loopbaansucces'; dat vrouwen meer belang zullen hechten aan persoonlijke voldoening, ontwikkeling, interpersoonlijke relaties en erkenning en mannen eerder aan financiële beloningen, prestige, status en positie in de hiërarchie. Recent onderzoek geeft echter aan dat zowel mannen als vrouwen hun top drie ordenen in termen van 'belang gehecht aan' werk-gezin balans, erkenning en werkzekerheid (erkenning blijkt nog iets belangrijker te zijn voor mannen en werk-gezin balans voor vrouwen). Wat betreft de ervaringscores (dus de mate waarin de verschillende factoren vervuld zijn in de loopbaan), bevat de top drie voor beide geslachten ook dezelfde factoren: samenwerking, werk-gezinbalans en werkzekerheid. Maar, hoewel mannen en vrouwen ongeveer dezelfde *relatieve* rangorde hanteren om te bepalen wat voor hen meer of minder belangrijk is in hun loopbaan, alsook voor de mate waarin verschillende aspecten van hun loopbaan vervuld zijn, bestaan er toch verschillen tussen mannen en vrouwen wat betreft de *absolute* waarde die zij toekennen aan de verschillende factoren. Vrouwen hechten, in absolute termen, meer belang aan de meerderheid van de subjectieve succesfactoren, waardoor er ook een grotere 'gap' wordt vastgesteld tussen hun belangscores en ervaringscores.


Het is, ten derde, van belang in het debat over de genderloopbaankloof wat meer de gelijkenissen en wat minder de verschillen te beklemtonen. Het overgrote deel van de in onderzoek vastgestelde psychologische verschillen is immers verwaarloosbaar klein. Vaak zijn de verschillen tussen vrouwen respectievelijk mannen beduidend groter dan de verschillen tussen mannen en vrouwen. Dit geldt bijvoorbeeld voor leiderschapstijl en -doeltreffendheid, en eigenlijk ook voor heel wat zogenaamd mannelijke versus vrouwelijke 'voorkeuren' voor bepaalde jobkenmerken. Dat betekent natuurlijk nog niet dat mannen en vrouwen dezelfde studiekeuzes, beroepskeuzes, loopbaankeuzes,... maken. De realiteit zelf spreekt dat sterk tegen. Maar dat is dan weer te verklaren uit het feit dat opvattingen over werk en loopbaan niet zonder meer voortvloeien uit de persoonlijkheid of het bredere waardenkader van een individu. Opvattingen over werk en loopbaan worden beïnvloed door maatschappelijk dominante denkbeelden en vooroordelen, door genderverwachtingen en intergenerationele rolpatronen,


door de opinies van peers (partner, ouders, collega's,...) en de concrete huishoudelijke en financiële situatie van het individu.

Ten vierde moeten we af van de stelling dat man-vrouw verhoudingen vastgeroest zijn en dat verschillen in opvattingen over werk en loopbaan stabiel zouden zijn in de tijd. Dat is een volledige negatie van de onwaarschijnlijke 'genderrevolutie' die onze maatschappij de laatste decennia doorgemaakt heeft. Nog niet zo heel lang geleden zagen mannen en vrouwen de man als kostwinner die zijn gezin materieel diende te onderhouden. Vele vrouwen zagen voor zichzelf maar een beperkte loopbaan in het vershiet. Het plan was buitenshuis te werken tot aan het huwelijk of de eerste zwangerschap. En niet zomaar eender waar. Het moest een geschikt beroep zijn voor een jonge vrouw. Uiteraard hadden dergelijke rolpatronen verstrekkende gevolgen. De studiekeuze en de beroepskeuze werden gemaakt in het licht van wat gepast en passend werk was voor een man of een vrouw. Normaalscholen en verpleegsterscholen trokken haast uitsluitend vrouwen aan, terwijl aan de universiteiten vrouwen een rariteit waren. Ook de kwantitatieve arbeidsmarktparticipatie en het gedrag van werkende vrouwen werden getekend door het kostwinnermodel. Van ambitieus een eigen carrière najagen kwam meestal niets in huis. En zoals voor vele vrouwen bezoldigde arbeid toen iets tijdelijk was, is voor vele vrouwen vandaag werk een deeltijdse activiteit, nog steeds ondergeschikt aan de hoofdverantwoordelijkheid voor de gezinstaken.

VRAGEN

24.   Moet het debat over de loopbaankloof gevoerd worden met respect voor verschillen in opvattingen tussen mannen en vrouwen? Of zijn het precies de opvattingen over werk en loopbaan die voorwerp van beleid moeten zijn?
25.  Moet en kan in het onderwijs (nog) meer gewerkt worden aan meer 'gelijkheid' in opvattingen over werk, loopbaan en de balans tussen werk en leven? Is het überhaupt wenselijk om daarbij vanuit één of ander normatief model over loopbaanopbouw en afstemming tussen werk en leven te vertrekken?

 vraag aan Vlor

 vraag aan SERV

Literatuur

- Arthur, M.B, Hall, D.T. & Lawrence, B.S. 1989. Generating new directions in career theory: The case for a transdisciplinary approach. In M.B. Arthur, D.T. Hall & B.S. Lawrence (Eds.), *Handbook of career theory*: 7-25. New York, NY: Cambridge University Press.
- Buzzanell, P.M. & Goldzwig, S.R. 1991. Linear and nonlinear career models: Metaphors, paradigms, and ideologies. *Management Communication Quarterly*, 4(4), 466-505.
- De Cuyper, N. & De Witte, H. 2011. The management paradox. *Personnel Review*, 40 (2), 152-172.
- Deschacht, N. 2011. *De determinanten van de promotiekloof en de verticale segregatie van vrouwen en mannen op de Belgische arbeidsmarkt*. Doctoraatsproefschrift VUB.
- Dries, N., Pepermans, R. & Carlier, O. 2008. Career success: Constructing a multidimensional model. *Journal of Vocational Behavior*, 73(2), 254-267.
- Dries, N. 2011. En wat betekent 'succes' voor u? Man/vrouw verschillen in subjectief loopbaansucces, *Over.Werk*, 20 (3).
- European Commission. 2009. *Report on equality between women and men*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Europese Commissie. 2007. *The social situation in the European Union 2005-2006: the balance between generations in an ageing Europe*. Luxembourg: Office for Publications of the European communities.
- Europese Commissie. 2010. *Investing in Europe's future: fifth report on economic social and territorial cohesion*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Lent, R.W., Brown, S.D. & Hackett, G. 1994. Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45, 79-122.
- Martins, L., Eddleston, K. & Veiga, J. 2002. Moderators of the Relationship between Work-Family Conflict and Career Satisfaction. *Academy of Management Journal*, 45, pp. 399-409.
- Minnotte, K., Cook, A. & Minnotte, M. 2009. Occupation and Industry sex segregation, gender and workplace support: the use of flexible scheduling policies. *Journal of Family Issues*, 31, 656-680.
- Mirvis, P.H. & Hall, D.T. 1994. Psychological success and the boundaryless career. *Journal of Organizational Behavior*, 15, 365-80.
- Ng, T. & Feldman, D. 2010. Human capital and objective indicators of career success: The mediating effects of cognitive ability and conscientiousness. *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, 83 (1), 207-235.
- Orpen, C. 1994. The effects of organizational and individual career management on career success. *International Journal of Manpower*, 15, 27-37.
- Plasman, R., Rusinek, M., Rycx, F. & Tojerow, I. 2008. *Loonstructuur in België*. Dulbea Working Paper No. 08-04.RR. Université Libre de Bruxelles.
- Reitman, F. & Schneer, J.A. 2005. The Long-Term Negative Impacts of Managerial Career Interruptions : A Longitudinal Study of Men and Women MBAs. *Group and Organization Management*, 2005, 30: 243-262.

Sels, L. en Theunissen, G. 2006. *Waarom vrouwen beter verdienen (maar mannen meer krijgen). Een kritisch essay over de sekseloonkloof*. Leuven: ACCO.

Shaw, S., Taylor, M. & Harris, I. 1999. Jobs for the girls: A study of the careers of professional women returners following participation in a European funded updating programme, *International Journal of Manpower*, Vol. 20 Iss: 3/4, pp.179 – 189

Theunissen, G., Verbruggen, M., Forrier, A. & Sels, L. (in press). Career sidestep, wage setback? The impact of different types of employment interruptions on wages. *Gender, Work & Organization*.

Valgaeren, E., Hendrickx, K., De Biolley, I., Reymenants, G. & Van Hove, H. 2008. *Vrouwen aan de top 2008*. Brussel: Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen.

Van den Broeck, A., Vansteenkiste, M., Lens, W. & De Witte, H. 2010. Unemployed individuals' work values and job flexibility: an explanation from expectancy-value theory and self-determination theory. *Applied Psychology: an international review*, 59 (2), 296-317.

Van Puyenbroeck, T., De Bruyne, C. & Sels, L. In press. More than 'Mutual Information': Educational and sectoral gender segregation and their interaction on the Flemish Labour Market, *Labour Economics*.

Verbruggen, M. 2011. Subjectieve loopbaanverschillen tussen mannen en vrouwen: de impact van het verschillend gebruik van werk-familiemaatregelen, *Over.Werk*, 20 (3).

Wilensky, H.L. 1961. Careers, lifestyles, and social integration. *International Social Science Journal*, 12(4), 553-558.

World Economic Forum. 2010. The corporate gender gap report 2010. Geneva: World Economic Forum.