

**POSITIEVE ACTIES EN CULTURELE TRANSFOR-
MATIES: OVER DE LOTGEVALLEN VAN VROUWEN
IN ARBEIDSORGANISATIES**

door prof.dr. J. van Doorne-Huiskes



**Inaugurele rede uitgesproken op 1 februari 1990 ter
gelegenheid van haar benoeming door het Wageningen-
fonds in de functie van bijzonder hoogleraar "Vrouwen
in arbeidsorganisaties" aan de Landbouwuniversiteit
te Wageningen**

POSITIEVE ACTIES EN CULTURELE TRANSFORMATIES: OVER DE LOTGEVALLEN VAN VROUWEN IN ARBEIDSORGANISATIES

INLEIDING

Mijnheer de rector magnificus, dames en heren

Het was in 1792 dat Mary Wollstonecraft haar serie opstellen *A vindication of the rights of woman* opdroeg aan bisschop en diplomaat Talleyrand, in de hoop om op die manier invloed te kunnen uitoefenen op het Franse schoolwezen en onderwijssysteem. In een sociologie avant la lettre hekelt Wollstonecraft de wijze waarop vrouwen worden opgevoed en de gevolgen, die een dergelijke opvoeding voor hun karaktervorming heeft. Er worden wel dames opgevoed, aldus Wollstonecraft, maar geen vrouwen; men leert haar zeden maar geen moraal; men richt haar neiging op ijdelheden en nietig gebabbel, maar niet op een ernstig doel; men gewent haar zich met beuzelarijen bezig te houden en zich door genoegens te verstrooien in plaats van haar aan arbeid te gewennen en haar vrije tijd aan kunst, natuur en wetenschap te wijden. Wie die "men" is, die dit alles bewerktstelligt blijft niet lang onduidelijk. Het zijn de mannen die de geesten van vrouwen beperkt en dom houden. Juist omdat vrouwen in economische zin van mannen afhankelijk zijn zou het, aldus Wollstonecraft, wel een wonder moeten worden genoemd als niet het aantrekkelijk zijn voor mannen de kern van de vrouwelijke opvoeding zou uitmaken. Haar conclusie is dan ook helder: vrouwen zullen in economische zin onafhankelijk van mannen moeten worden. Het is nog steeds 1792.

Bijna twee eeuwen later zou de Nederlandse vrouwenbeweging deze eis en suggestie overnemen: vrouwen dienen economisch onafhankelijk te worden van mannen

en deze onafhankelijkheid zou vooral via deelname aan het beroepsleven gestalte moeten krijgen. Het is een gelukkige zaak, dat het veel vrouwen in de geschiedenis is gelukt om aan de opvoeding tot ijdelheden en nietig gebabbel te ontsnappen.

Inmiddels is het streven naar economische onafhankelijkheid van vrouwen overheidsbeleid geworden. De argumentatie rondom deze doelstelling verschuift. Ging het aanvankelijk vooral om overwegingen van rechtvaardigheid en van een eerlijker verdeling van schaarse goederen als inkomen, macht en status, thans zijn het vooral bepaalde maatschappelijke ontwikkelingen waaraan deze doelstelling zijn politieke legitimiteit ontleent. Demografische verschuivingen zullen leiden tot een vergrijsde samenleving in de nabije toekomst.

Ouderen nemen toe in getal en het aantal kinderen daalt. De generaties tussen oud en jong zullen de economie draaiende moeten houden en die generaties worden dunner naarmate de tijd verschuift. Alle hens aan dek luidt de boodschap en mochten ooit onder hens alleen mannen zijn begrepen, nu maken ook vrouwen daar deel van uit. Naast vergrijzing en ontgroening vormen individualisering en liberalisering eveneens verschijnselen van deze tijd. In die geïndividualiseerde en liberale samenleving blijkt de persoonlijke zelfredzaamheid een belangrijke waarborg voor een prettig bestaan te zijn geworden. De oude huwelijkse ruilverhoudingen – de man wint de kost in ruil voor koestering en verzorging, de vrouw koestert en zorgt in ruil voor financiële zekerheid – zijn als sociologische institutie te riskant geworden en daarmee raken ze uit de tijd. Ze worden bedreigd door behoeften aan individuele ontplooiing, behoeften aan

nieuwe vormen van zelfrealisatie, behoeften aan een flexibel bestaan, waarin niet zekerheid, trouw, opofferingsgezindheid en het voorspelbare de belangrijkste waarden vormen, maar spanning, nieuwe ervaringen, creativiteit en het onverwachte.

Natuurlijk zullen de levens straks van de jeugd van nu niet van routines en patronen gevrijwaard kunnen blijven. Bovendien lijken de wensen tot creativiteit en zelfontplooiing vooral van het bevoorrechte deel van de jeugd afkomstig te zijn. Dit laatste wil echter niet zeggen dat niet de gehele samenleving door verschijnselen als flexibilisering, individualisering, liberalisering en ook internationalisering zal worden geraakt. De plaats die vrouwen en mannen in de samenleving en ten opzichte van elkaar innemen, is door dit alles in het geding. De eis van zelfredzaamheid is tweërlei. Mannen zouden zich beter dan voorheen in zorg moeten bekwamen en vrouwen zou van jongsaf moeten worden geleerd dat financiële zelfredzaamheid voor hen een vanzelfsprekend perspectief is, waarop zij zich al even vanzelfsprekend dienen voor te bereiden.

De emancipatiediscussie heeft zich hiermee, in lijn met de geest van deze tijd, in termen van een nieuwe zakelijkheid gehuld. Primair gaat het om – toekomstige – maatschappelijke behoeften, die om rationale en doelmatige oplossingen vragen. In die rationale oplossingsstrategieën blijken vrouwen een factor te zijn. Daarmee is overigens niet gezegd dat het door overheid, vakbonden en arbeidsorganisaties gevoerde emancipatiebeleid een heldere afspiegeling van deze argumenten vormt. Evenmin kan dat in alle opzichten van het gedrag van vrouwen en mannen zelf worden gezegd. In de praktijk van alledag bestaan er veel discrepanties tussen abstracte noties over

toekomstige maatschappelijke behoeften enerzijds en de taaigheid van traditionele structuren en ideeën anderzijds. Over dat spanningsveld gaat dit betoog.

ONDERWIJS EN ARBEID: ENKELE FEITEN EN SUGGESTIES VOOR VERDER ONDERZOEK

Over de huidige *onderwijs- en arbeidsmarktsituatie* van vrouwen wordt het nodige geschreven en is al veel bekend. In het *onderwijs* kan in een aantal opzichten van een toenemende gelijkheid tussen vrouwen en mannen worden gesproken. De vrouwelijke uitstroom uit het VWO blijkt tussen 1980 en 1986 van 28% naar 46% te zijn gestegen. Datzelfde beeld vinden we bij het wetenschappelijk onderwijs. Was het vrouwelijk aandeel in die uitstroom in 1970 nog maar 14%, in 1987 is deze tot 36% toegenomen. Die toename zal zich voortzetten, omdat het aantal vrouwen dat zich als eerstejaars laat inschrijven nog steeds stijgt. In dit verband doet zich een paradoxaal gegeven voor. Nu mede door een inhaalbeweging van vrouwen de deelname aan het wetenschappelijk onderwijs in Nederland sterk is toegenomen, nemen ook de discussies over dreigende massificatie van dat onderwijs, over de ongewenste effecten daarvan en over de noodzaak van scherpere selectiedrempels toe. Ik ga op die discussies hier niet in. Wat interessant is en tevens een zekere tragiek in zich bergt – kenmerkend voor democratiseringsbewegingen in het algemeen naar ik vrees – is dat op het moment dat vrouwen massaler naar instellingen van hoger onderwijs gaan stromen, er zich tegelijkertijd processen van waardedaling of inflatie ontwikkelen. Onderwijs is een zogenaamd positioneel goed (Ultee, 1978). Dat wil zeggen dat

de waarde van dat goed voor individuen mede afhangt van de mate, waarin andere mensen over dat goed beschikken. Wanneer méér mensen een bepaald niveau van onderwijs behalen, daalt de maatschappelijke waarde van dat niveau voor elk individu afzonderlijk. Dit laatste zal er echter in de regel niet tot leiden dat mensen gaan afzien van het volgen van hogere opleidingen. Van Wezel (1979) spreekt in dit verband van het volgen van onderwijs als defensieve noodzaak.

Op het punt van aantallen is de onderwijssituatie van vrouwen gunstiger, dan op het punt van spreiding over de verschillende vakken en studierichtingen. In het beroepsonderwijs kiezen vrouwen nog steeds overwegend voor de traditioneel vrouwelijke richtingen. Ditzelfde patroon laat zich aan universiteiten constateren. Vrouwen kiezen in ruime mate alfa- en gammastudies, terwijl de laatste jaren ook de medische faculteiten zich in een toenemende vrouwelijke belangstelling mogen verheugen. Natuurwetenschappen en technische opleidingen worden door vrouwen veel minder vaak gekozen. Zo was in 1985/1986 het percentage vrouwen dat een studie uit dit beta-cluster koos 16% op het totaal van vrouwelijke eerstejaars. Bij de mannelijke eerstejaars was dit 52%.

Op het punt van studiekeuzen van mannen en vrouwen is verder onderzoek hard nodig. Waarom in de meeste andere Europese landen vrouwen vaker dan in Nederland voor techniek en natuurwetenschappen kiezen, is een eerste vraag die moet worden gesteld. De verdeling van mannelijke en vrouwelijke studenten over de verschillende studierichtingen, kan worden gezien als

een sociale resultante van individuele keuzen die in een context van meer of minder restrictieve omstandigheden worden gemaakt. Variaties tussen de landen laten zich met name in de aard van de restrictieve omstandigheden veronderstellen. Een eerste opgave in een dergelijk internationaal-vergelijkend project is dan ook om relevante restricties op te sporen en deze voor gebruik in kwantitatieve analyses toegankelijk te maken. Dat dit veel spuurwerk vereist hoeft geen betoog, temeer daar de betrouwbaarheid van de onderzoeksresultaten mede is gediend met een zo groot mogelijk aantal landen dat bij de analyses is betrokken. Het verdient alle aanbeveling om ook Oosteuropese landen deel van een dergelijk onderzoekproject te laten uitmaken. Het is overigens niet te hopen dat het toegroeien naar het westen, dat in Oost-Europa onvermijdelijk staat te gebeuren, vrouwen uit Oost-Europa er toe zal brengen hun huidige studiekeuzepatronen te veranderen.

Binnen Nederland is verder onderzoek naar de overwe-
gingen van vrouwen en mannen omtrent hun studie-
en beroepskeuzen eveneens van groot belang. Deels kan
dit, gezien de theoretische stand van zaken, toetsend
onderzoek zijn, maar deels zou ik ook beschrijvende,
kwalitatieve en bij voorkeur longitudinale analyses
willen bepleiten. Welke afwegingen maken vrouwen
en mannen, wanneer ze tot een bepaalde studiekeuze
besluiten; welke perspectieven hanteren ze daarbij;
hoever denken ze daarbij vooruit; door wie en wat
laten ze zich vooral beïnvloeden en in welke zin
spelen socialisatie-ervaringen en de houding van
docenten in hun keuzeprocessen een rol? Op welke
leeftijd worden eigenlijk de belangrijkste wissels
gezet? (zie ook De Waal, 1989). Het is slechts een

greep uit de vele vragen die kunnen worden gesteld. Nieuwe inzichten die uit een dergelijk project voortvloeien, kunnen mede worden gebruikt om de kwaliteit van voorlichtingsprogramma's te verbeteren. Wat dit laatste betreft, verdient het opnieuw aanbeveling om over de grenzen te kijken. Een land als Denemarken slaagt er veel beter in dan Nederland om vrouwen voor technische studierichtingen te interesseren. De gezamenlijke technische universiteiten en hogescholen zouden er goed aan doen hun pogingen om vrouwelijke studenten te trekken te vergelijken met die welke elders, in Denemarken en in het Verenigd Koninkrijk bijvoorbeeld, worden ondernomen. Deze aanbeveling geldt over voor technische studierichtingen op een lager niveau.

Hoe het vrouwen op de *arbeidsmarkt* vergaat, is voor een deel zeer goed in kaart gebracht. In internationaal-vergelijkend perspectief is de deelname van Nederlandse vrouwen aan de arbeidsmarkt betrekkelijk laag, terwijl tegelijkertijd het aandeel vrouwelijke deeltijdwerkers één van de hoogste van de Westerse landen is. Ook blijkt dat nog steeds veel vrouwen de arbeidsmarkt verlaten, wanneer hun gezin hun aanwezigheid vraagt. Dit moment valt niet meer samen met de eerste huwelijksdag, zoals voorheen, maar met de geboorte van het eerste kind. Ruim twee/derde deel van de tot dat moment werkende vrouwen stapt bij deze gebeurtenis uit het beroepsleven. Een aantal van hen poogt na tien of vijftien jaar de beroepswerkzaamheden te hervatten en komt daarbij tot de ontdekking, dat dat geen gemakkelijke opgave is. Dit geldt ook voor vrouwen met stevige opleidingen. Recent onderzoek (Dessens, Van Doorne-Huiskes en Mertens, 1990) laat overigens

zien, dat een stevig opleidingsniveau wel een buffer tegen uittreding uit het arbeidsproces vormt. Naarmate vrouwen meer opleiding hebben genoten, zijn zij minder geneigd om bij de geboorte van hun kinderen de arbeidsmarkt te verlaten. Dit beeld is vrij consistent over de verschillende generaties heen. Goed opgeleide vrouwen hadden ook vroeger eerder dan laag opgeleide vrouwen de neiging om bij het arbeidsproces betrokken te blijven, wanneer hun eerste kind werd geboren. Dat ze daar toen vaak minder goed in slaagden dan de jonge vrouwen nu, komt omdat het werken in deeltijd veel gewoner is geworden. Of met dat werken in deeltijd de emancipatie is gediend, is weer een andere vraag. Wanneer de bijstandsuitkering voor een alleenstaande als basis voor financiële zelfstandigheid wordt genomen, dan zijn er nogal wat werkende vrouwen die die grens niet halen. In 1985 behoorde 63% van de werkende vrouwen tot de categorie financieel zelfstandigen, tegenover 91% van de werkende mannen. Van alle vrouwen tussen 18 en 65 jaar kan slechts een kwart die status claimen. Bij mannen is dat 70% (Emancipatieraad, 1989). In deze cijfers zullen zich de laatste jaren weinig verschuivingen hebben voorgedaan. Dergelijke percentages geven de maatschappelijke kwetsbaarheid van vrouwen weer en maken hun financiële zelfredzaamheid tot een rationeel emancipatiedoel. Daarmee is ook de rationaliteit van die andere doelstelling, de zorgzelfstandigheid van mannen, gegeven. De realisering van die doelstelling ligt nog problematischer, ik kom daar nog op terug.

De kwaliteit van vrouwenarbeid in Nederland – en niet alleen daar – stemt tot zorg. De werkloosheid onder

vrouwen is, in relatieve zin, groter dan onder mannen. Vrouwen doen meestal ander werk dan mannen en zij doen dit in een veel beperkter aantal beroepen. De helft van de vrouwelijke beroepsbevolking werkt in acht beroepsgroepen, terwijl de helft van de mannelijke beroepsbevolking over 30 beroepsgroepen is gespreid. Desegregatie van beroepen naar sekse komt maar moeizaam op gang. Bovendien slagen mannen er op dit moment beter in om hun weg naar vrouwenberoepen te vinden, dan omgekeerd vrouwen dat doen naar mannenberoepen (Van Mourik en Siegers, 1988). Zo nam in tien jaar tijd binnen de Rijksuniversiteit Utrecht het aandeel vrouwen onder de analisten af van 75% naar 50%. Daar stond geen substantiële groei van vrouwen in mannenberoepen tegenover (Van Doorne-Huiskes, 1983). Ott (1985) schrijft over de politie, waar vrouwen zich een plaats proberen te veroveren en over de verpleging, waar mannen dat doen. De laatsten blijken een veel warmer onthaal te vinden dan de eersten. Vanuit een macro-economisch perspectief lijken vrouwelijke verpleegkundigen, die graag mannelijke collega's in hun midden opnemen, door een collectief masochisme te zijn bevangen. Mannen verdelen zich immers niet proportioneel in deze voor hen, historisch gezien, nieuwe banen, doch zij vinden bij voorkeur hun plaats aan de top. Daarmee is in ieder geval gezegd dat de kansen van vrouwen op hogere posities binnen de verpleging zijn afgenomen.

Terwijl een toename van mannen in vrouwenberoepen in de regel als positief wordt beleefd, geldt dit in omgekeerde zin meestal niet. Een toename van vrouwen in mannenberoepen roept vrijwel altijd aanvankelijk grote weerstanden op. Angst voor prestigeverlies

speelt daarin een grote rol, zowel voor de individuele beroepsbeoefenaren als voor de beroepsgroep als totaal. Het is een paar jaar geleden – ik ontleen dit voorbeeld aan een studie van Hermanussen en anderen (1988) – dat het Gemeentelijk Vervoerbedrijf Utrecht, gealarmeerd door een hoog ziekteverzuim en een slechte stemming onder de chauffeurs, tot een radicale koerswijziging binnen het personeelsbeleid besloot. Men zou, aanvankelijk alleen in deeltijdbanen, pogingen gaan ondernemen om vrouwen te werven als chauffeurs. De eis die tot dan toe bij de selectie van chauffeurs had gegolden, namelijk het bezit van het groot rijbewijs, werd afgeschaft. Deze bleek een te groot struikelblok voor een succesvolle werving van vrouwen te vormen. Gelukkig was de directie zo verstandig om deze eis ook voor de mannelijke chauffeurs te laten vallen. Geselecteerden onder mannen zowel als vrouwen kregen de gelegenheid om via bedrijfsopleidingen het groot rijbewijs binnen drie maanden te halen. De proef werd een succes, ondanks het feit dat het welkom van de mannelijke collega's zuinig was. Er kwamen vrouwelijke chauffeurs en ze bleken hun werk goed te doen. Ze waren in de regel aardiger tegen de klanten, zuiniger met het materieel en voorzichtiger in het verkeer. Sommige mannelijke collega's vonden met name dat laatste gedrag niet stroken met het beeld dat zij van hun beroep hadden.

Ik kom nog even terug op de kwaliteit van vrouwenarbeid en doe dat aan de hand van het loon dat vrouwen verdienen in vergelijking met mannen. Onderzoek van de Loontechnische Dienst (1988) wijst uit dat de brutolonen per uur voor vrouwen in vrijwel alle bedrijfstakken lager zijn dan die van mannen.

Dit blijft gelden als per bedrijfstak binnen het niveau van de functie wordt vergeleken. In deze beloningsverschillen spelen verschillen in leeftijd en aantal dienstjaren tussen mannen en vrouwen zeker een rol. Toch is die verklaring niet afdoende. In overeenstemming met buitenlandse onderzoeksresultaten (zie bijvoorbeeld Hallaby 1979; Roos en Treiman, 1983; Engeland, 1985; Bergmann, 1986) laat ook Nederlands onderzoek zien dat vrouwen en mannen die gemiddeld van dezelfde leeftijd zijn, die een gelijk aantal dienstjaren en opleidingsjaren hebben, die gemiddeld evenveel uren per week werken en die eenzelfde burgerlijke staat hebben, verschillen in gemiddeld beloningsniveau vertonen. Deze verschillen zijn systematisch ten nadele van vrouwen (De Jong, 1983; Van Doorne-Huiskes, 1986; Schippers, 1987). Het menselijk kapitaal van vrouwen levert minder financieel rendement op dan dat van mannen. Dit is een intrigerend verschijnsel, dat wereldwijd zijn geldigheid lijkt te hebben.

Veel feiten over vrouwenarbeid zijn beschreven, over andere is nog betrekkelijk weinig bekend. Wanneer de vraag aan de orde is waarover we meer zouden moeten weten – vanuit theoretische en vanuit beleidsmatige overwegingen – dan denk ik in eerste instantie aan drie onderzoeksterreinen. Het eerste heeft betrekking op loopbaantrajecten van mannen en vrouwen, het tweede op mechanismen binnen arbeidsorganisaties die patronen van functiesegregatie in stand houden dan wel doorbreken en het derde op de problematiek van de waardering van vrouwenwerk, van gelijke beloning voor werk van gelijke waarde en de rol die functie-waarderingsystemen hierbij spelen. Hoewel er veel cijfers voorhanden zijn over de mate

van arbeidsmarktdeelname van vrouwen in vergelijking met mannen en over hun verdeling naar functie-niveau's, is de kennis over loopbanen betrekkelijk schaars. Deze kennis varieert met de verschillende invullingen van het begrip loopbaan. Over loopbanen van vrouwen binnen één bepaalde arbeidsorganisatie weten we wel het een en ander. Onderzoek van De Jong (1983) bij een grote bank bijvoorbeeld wijst uit dat vrouwen en mannen geen gelijke doorstromingskansen hebben, ook niet wanneer ze naar relevante kenmerken gemeten gelijk beginnen. De belangrijkste oorzaak van deze ongelijkheid ligt in het feit dat vrouwen minder dan mannen in bedrijfsspecifieke functies zijn aangesteld, terwijl dit type functies juist de meeste doorstromingskansen biedt. De volgende vraag is dan natuurlijk waarom vrouwen zich, bij gelijke kwalificaties, in minder kansrijke functies bevinden. Dit lijkt me de kern van het vrouwenvraagstuk, voorzover het de thematiek arbeid betreft.

Onderzoek in een universitaire organisatie (Van Doorne-Huiskes en Luijckx, 1987) maakt duidelijk, dat zich bij het wetenschappelijk personeel in de startfase tussen vrouwen en mannen nog weinig ongelijkheid in inkomensniveau voordoet. Na een tien jaar durend dienstverband zijn er echter inmiddels flinke verschillen in beloningsniveau ontstaan. Bij het ondersteunend en beheerspersoneel blijkt de situatie anders. Daar beginnen vrouwen en mannen al ongelijk, bij gelijke kwalificaties, en deze verschillen nemen toe naarmate de duur van het dienstverband vordert.

Beroepsloopbanen binnen één arbeidsorganisatie vormen slechts een onderdeel van een ruimere loopbaanproblematiek. Over die ruimere loopbaanproblematiek is

nog betrekkelijk weinig bekend (Van Doorne-Huiskes, Ultel, De Graaf, 1989). Bekend is dat vrouwen vaker dan mannen hun beroepsloopbanen in verband met gezinsgebeurtenissen onderbreken. Die onderbrekingen hebben negatieve gevolgen voor de opbouw van het menselijk kapitaal gedurende de levensloop. De Groot e.a. (1988) becijferen dat een werkonderbreking van één jaar bij vrouwen tot een gemiddelde inkomensdaling van 1½% per jaar afwezigheid leidt. De vraag laat zich stellen of dit voor allerlei typen beroepen geldt. Hebben werkonderbrekingen altijd ongunstige gevolgen voor de verdiencapaciteiten van vrouwen, of hangt dat af van de deelmarkten waarop de verschillende beroepen zich bevinden? Hoe staat het met de kans op herintreding in de verschillende deelmarkten? Wat is het effect van het niveau van de eerste baan op het niveau van inkomen en beroepsprestige later? Is het zo dat alleen aanbodkenmerken deze relatie beïnvloeden, of spelen structurele scheidingen op de arbeidsmarkt hierbij een rol? Verschillen deze processen voor mannen en vrouwen, in die zin bijvoorbeeld dat de ontwikkeling van eigen kwalificaties vrouwen gedurende de loopbaan minder prestige en/of inkomensrendement verschaft dan mannen?

Andere onderzoeksvragen hebben betrekking op de beslissingen, die mannen en vrouwen als categorieën apart of als partners omtrent hun gezins- en beroepsloopbanen nemen en op de aard van de afwegingen die ze daarbij maken. Hoe vanzelfsprekend is het nog dat vooral vrouwen de consequenties van kinderen krijgen op zich nemen en hun eigen beroepsambities daaraan ondergeschikt maken? Welke variaties doen zich hierin voor, al naar de mate waarin vrouwen zijn

opgeleid en naar de mate waarin zij met hun partner van opleidingsniveau verschillen?

De hardnekkigheid van de bestaande functiesegregatie tussen mannen en vrouwen, vormt een ander belangrijk onderzoeksterrein. Om die hardnekkigheid beter in kaart te brengen, dient naar mijn mening dergelijk onderzoek vooral binnen arbeidsorganisaties plaats te vinden. De studie van Tijdens (1989) naar automatiseringsprocessen bij banken kan als een goed voorbeeld worden genoemd. Er is echter meer empirische evidentie nodig op het punt van allocatieprocessen binnen arbeidsorganisaties. Wat gebeurt er wanneer er nieuwe functies ontstaan of zich nieuwe taakgebieden van bestaande afsplitsen? Wie gaat welke taken vervullen en is hierin een systematiek te bespeuren, wanneer mannen met vrouwen worden vergeleken? Zien mannen kans om de aardiger banen voor zichzelf te reserveren en zo ja, hoe spelen ze dat klaar? Is er sprake van uitsluitingsprocessen ten opzichte van vrouwen of liggen de mechanismen subtieler? In hoeverre houden vrouwen door hun eigen beslissingen de bestaande verdelingen in stand en hoe laten die beslissingen zich op hun beurt weer verklaren? Een klein voorbeeld ter verduidelijking. Bij een onderzoek aan een technische universiteit in Nederland was één van de vragen of vrouwelijke sollicitanten minder kansen hadden om voor een functie te worden aangenomen, dan mannelijke sollicitanten. Die kans bleek inderdaad voor vrouwen veel kleiner te zijn, wanneer werd uitgegaan van het aantal sollicitanten voor verschillende functies in een bepaalde periode, in relatie tot het aantal benoemingen, naar sekse onderscheiden, dat in die periode plaatsvond. Een preciezere beschouwing leerde

echter dat eenzelfde aantal mannelijke sollicitanten zich voor een veel groter aantal functies meldde, dan de vrouwelijke sollicitanten. Voor de 20 mannen om wie het in de betreffende registratieperiode ging, waren tien functies beschikbaar, terwijl de 20 solliciterende vrouwen zich voor twee functies verdrongen. Daarmee ontstond een kansverhouding van 50% tegenover 10% om te worden aangenomen.

Bij onderzoek binnen arbeidsorganisaties doet zich een dilemma voor. Aan de ene kant zijn casestudies van specifieke bedrijven van groot belang om een precies inzicht te krijgen in de processen, die zich bijvoorbeeld op het punt van functiesegregatie tussen de seksen voordoen. Aan de andere kant lijden casestudies vaak aan een gebrek aan theoretische diepgang, omdat te zeer binnen één specifieke context wordt gewerkt en de variatie in structurele condities minimaal is. Dit laatste probleem zou kunnen worden opgelost door onderzoeksprojecten op te zetten, die op een flink aantal bedrijven betrekking hebben (zie bijvoorbeeld Baron en Bielby, 1986). Dat dergelijke projecten zeer arbeidsintensief zijn en om ruime samenwerkingsverbanden vragen, behoeft geen betoog. Er lijkt zich op dit punt een fraaie gelegenheid voor te doen om een samenwerking tussen bedrijfskundige expertise en een algemeen sociaal wetenschappelijk theoretisch instrumentarium te realiseren.

Nog een kort woord over het derde onderzoeksterrein dat ik noemde, dat van de beloningsverhoudingen tussen mannen- en vrouwenberoepen en van de rol die functiewaarderingssystemen daarbij spelen. In de Verenigde Staten bestaat er inmiddels een uitgebreide literatuur over de zogenaamde comparable worth

problematiek, over de problematiek van gelijke beloning voor werk van (nagenoeg) gelijke waarde (zie bijvoorbeeld Treiman en Hartmann, 1981; Remick, 1984; Hartmann, 1985; Aldrich en Buchele, 1986). In Nederland is die aandacht veel minder groot, al zijn er enkele interessante studies te melden (De Bruijn, 1988; Veldman, 1989). Eén van de redenen van dit verschil in aandacht zou kunnen zijn, dat in de Nederlandse arbeidsverhoudingen sinds de tweede wereldoorlog op uitgebreide schaal functiewaarderingssystemen zijn ontwikkeld, die een ruim toepassingsbereik hebben gevonden. Ze zijn echter door hun moeilijke toegankelijkheid en ingewikkelde structuur niet erg uitnodigend voor onderzoekers. Toch zijn het juist die functie-waarderingssystemen en hun toepassingsbereik binnen arbeidsorganisaties, die om verdere onderzoeksinspanningen vragen. Er zijn aanwijzingen dat in een aantal van dergelijke systemen kenmerken, die van oudsher meer bij mannenberoepen horen een hogere puntenwaardering krijgen, dan kenmerken die zich vooral bij vrouwenberoepen voordoen. Fysieke inspanning bijvoorbeeld en een lawaaierige werkomgeving worden vaak extra gehonoreerd, maar dan alleen in zogenaamde mannenberoepen. Verpleegkundigen scoren lager op fysieke inspanning dan onderhoudsmonteurs, terwijl de geluidsoverlast van typekamers en drukke secretariaten zelden of nooit tot de kwalificatie lawaaierige werkomgeving leidt. Ook komt het voor dat men bepaalde kwaliteiten van nature geacht wordt te bezitten, interactievaardigheden bijvoorbeeld of geduld en tact, die juist vanwege dat natuurlijke karakter geen specifieke punten toekenning vragen (Veldman, 1989). Dat vrouwenberoepen hierbij met name in het vizier komen,

lijdt geen twijfel. Vanuit historisch oogpunt is het fascinerend om te zien hoe bepaalde vrouwelijk geachte kenmerken en eigenschappen wel altijd een algemene maatschappelijke waardering hebben ondervonden – tact, geduld, inleveringsvermogen, zorg en aandacht maken daar zeker deel van uit – maar dat deze zelfde kenmerken in het algemeen tot weinig financieel en economisch rendement hebben geleid. Tot op de dag van vandaag is dat het geval. Onderzoek naar functiewaarderingssystemen zou mede vanuit die verwondering moeten worden opgezet. Daarmee krijgt het een cultuurhistorische en kennissociologische achtergrond, die recht doet aan één van de meest intrigerende fenomenen op het terrein van vrouw en arbeid: het gegeven dat mannen er gedurende de gehele geschiedenis in zijn geslaagd om hun werkzaamheden als belangrijker te definiëren dan die van vrouwen. Waarom vrouwen daarin duurzaam hebben toegestemd, is zo mogelijk een nog groter raadsel.

THEORETISCHE STAND VAN ZAKEN

Voor de verklaring van de achterstand van vrouwen in arbeidsorganisaties zijn verschillende, relatief goed uitgewerkte, theorieën beschikbaar. De meest beproefde is waarschijnlijk de theorie van het menselijk kapitaal. Achterstandssituaties van bepaalde groeperingen op de arbeidsmarkt zouden het gevolg zijn van een gemiddeld geringer arbeidsproductief vermogen, in de vorm van opleidingsniveau en werkervaring. In confrontatie met onderzoeksgegevens blijkt de realiteit van de arbeidsmarkt complexer, dan de human capitaltheory doet vermoeden. Verschillen in belonings- en functieniveau's tussen mannen en vrouwen, blijken slechts gedeeltelijk op

verschillen in de omvang van het menselijk kapitaal terug te voeren te zijn. Bij het zoeken naar verdere verklaringen voor de hardnekkige achterstand van vrouwen, is ook de vraagzijde van de arbeidsmarkt belicht. Zo zouden werkgevers zich schuldig maken aan zogenaamde statistische discriminatie van vrouwen, waardoor deze minder kansen hebben om in de betere banen te belanden. Betere banen zijn functies die opleidingsmogelijkheden hebben en die op interne promotieladders binnen arbeidsorganisaties zijn aangesloten. Volgens de theorie van statistische discriminatie vormen gegadigden voor dergelijke functies als het ware een rij, waarvan degene die vooraan staat de grootste kans heeft om te worden aangenomen. Bij de beoordeling wie vooraan komt in de rij maken werkgevers gebruik van algemene criteria, zoals opleidingsniveau, etnische herkomst en sekse. Van vrouwen wordt verwacht dat zij eerder dan mannen hun baan weer zullen verlaten, dat ze vaker de wens te kennen zullen geven om deeltijdbanen te bezetten, dat ze minder ambities hebben en dat ze vaker zullen verzuimen wegens ziekte van henzelf of van huisgenoten. Deze verwachtingen, die op-vermeende-statistische regelmatigheden zijn gebaseerd, worden als het ware op elke individuele vrouw die zich voor een functie meldt, van toepassing verklaard. Dat heeft tot gevolg dat vrouwen opschuiven in de rij, in achterwaartse richting. Bij een gelijk opleidingsniveau zou, althans voor functies waarvoor "on-the-jobtraining" belangrijk is, eerder de voorkeur aan mannen dan aan vrouwen worden gegeven. Institutionele arbeidsmarkttheorieën hebben gewezen op de structurele scheidingen, die zich op de arbeidsmarkt voordoen en op de gevolgen daarvan voor verschillende soorten werknemers. Binnen de

arbeidsmarkt als geheel en binnen arbeidsorganisaties meer specifiek, zouden primaire en secundaire segmenten bestaan. Tot de primaire segmenten behoren de banen die door opleidingstrajecten en doorgroei-kansen worden gekenmerkt. In de secundaire segmenten gaat het vooral om banen, die weinig binding aan het bedrijf bieden en vragen. Veelal zijn dit functies die betrekkelijk weinig scholing vereisen en waar bedrijfservaring weinig meetelt voor de hoogte van het verdiende loon. Mechanismen van statistische discriminatie, waarop in het voorgaande is gewezen, zorgen er voor dat in de toegang tot de primaire en secundaire markten een zekere systematiek zit. Vrouwen en vertegenwoordigers van etnische groeperingen zouden eerder op secundaire deelmarkten zijn aangewezen dan blanke mannen. Dit verklaart waarom, ook bij gelijke opleidingsniveau's, vrouwen en etnische groeperingen in inkomen achterblijven bij (blanke) mannen.

Moss Kanter (1977) heeft op het niveau van een grote onderneming fraai onderzoek verricht naar het probleem waarom vrouwen in functieniveau bij mannen achterblijven. Zij analyseert het loopbaangedrag van mannen en vrouwen vanuit de vraag hoe individuen reageren op enkele belangrijke structurele kenmerken, die zich binnen de arbeidsorganisatie voordoen. Deze kenmerken hebben achtereenvolgens betrekking op de mate waarin functies gelegenheid bieden om tot verdere doorstroming en mobiliteit te komen; op de mate waarin beroepsposities toegang geven tot het aanwenden van hulpbronnen en uitoefenen van macht en op de wijze waarop collega-groepen getalsmatig zijn samengesteld. Personen, aldus Kanter, die op structurele gronden weinig mobiliteitsmogelijkheden

hebben binnen een bedrijf, zullen daarop reageren met een verlaging van hun aspiraties. Mensen met weinig macht en invloed zullen het beetje macht dat ze hebben angstvallig bewaken en op die manier tot een rigide leiderschap komen. Individuen die op een belangrijk kenmerk, sekse bijvoorbeeld of ras, binnen een groep collega's een uitzondering vormen, zijn kwetsbaarder voor een stereotypische benadering en soortgelijk gedrag dan collega's die op dat kenmerk tot de meerderheid behoren.

Dergelijke gedragsreacties bevestigen op hun beurt de status quo en houden de bestaande functieverdelingen mede in stand. Vrouwen plegen zich binnen arbeidsorganisaties in de regel aan de ongunstige kant van de genoemde structurele arrangementen te bevinden. Dit brengt met zich mee, dat de hardnekkigheid van hun achterstand deels aan hun eigen gedragingen valt toe te schrijven. Dat gedrag komt echter, aldus Moss Kanter, niet voort uit een via socialisatieprocessen aangeleerde set van attitudes. Veeleer moet het gezien worden als een reactie op een in meer of mindere mate restrictieve omgeving.

De theoretische aanzetten van Moss Kanter vragen om een verdere uitwerking. Haar overwegingen om variaties in gedragingen van mensen toe te schrijven aan variaties in restrictieve condities en haar afwijzing van het idee dat menselijk gedrag rechtstreeks uit mentale condities of attitudes dient te worden verklaard, maken een theoretische explicitering van haar werk vanuit een structureel-individualistische keuzetheorie tot een interessante bezigheid. Kanter noemt het gedragsmechanisme waarop haar theoretische beschouwingen zijn gebaseerd niet expliciet. Enig nadenken leidt echter al snel tot het

beeld van kiezende mensen, die in een meer of minder restrictieve omgeving verschillende nuttigheden trachten te maximaliseren. Welke nuttigheden mensen zoeken, wordt in het werk van Kanter niet vermeld. Impliciet lijkt ze er van uit te gaan dat mannen en vrouwen in principe dezelfde doelstellingen hanteren – het bereiken van een bepaald inkomens- en statusniveau bijvoorbeeld – maar dat alleen variaties in restricties tot variaties in gedragingen leiden. Op grond van de bestaande maatschappelijke arbeidsverdeling lijkt de aanname, dat vrouwen en mannen verschillende gewichten toekennen aan de verschillende argumenten in hun doelstellingsfunctie echter meer plausibel (Van der Burg e.a., 1989).

Naast een precisering van doelstellingsfuncties van mannen en vrouwen binnen arbeidsorganisaties, ligt er een theoretisch belang in de uitbreiding van het overzicht van restrictieve condities. Het zijn niet alleen de getalsverhoudingen, de variaties in mogelijkheden die machtsposities bieden voor het aanwenden van hulpbronnen en de gelegenheidsstructuren van banen, die via rationele afwegingen de loopbaankeuzen van mannen en vrouwen in verschillende richtingen kunnen beïnvloeden. Ook de aard van bijvoorbeeld de gangbare wervingsmethoden kan – generaliserend gesproken – voor vrouwen meer beperkingen met zich meebrengen dan voor mannen. Ditzelfde kan gelden voor selectieprocessen, waarin de bewijslast dat men de juiste mens is voor de juiste plaats, voor mannen en vrouwen wel eens verschillend wordt gehanteerd (zie bijvoorbeeld Van Vianen, 1987). De norm van gelijke behandeling, zoals veelal toegepast in het personeelsbeleid, garandeert geen gelijke kansen voor mensen in ongelijke posities, terwijl ook een opleidingsbeleid mensen kan

beoordelen, die reeds in hogere functies zitten. Het zijn niet alleen de restrictieve omstandigheden op het niveau van arbeidsorganisaties, die om een precisering vragen. Loopbaankeuzen van individuele mannen en vrouwen komen mede tot stand in confrontatie met een aantal gegevens op macroniveau. Ik ga er slechts kort op in, niet omdat ze onbelangrijk zijn – integendeel – maar omdat de ruimte ontbreekt om ze in detail uit te werken. Het gebrek aan goede voorzieningen op het punt van kinderopvang en regelingen van ouderschapsverlof, maakt voor veel vrouwen de keuze voor een loopbaan tot een "dure" keuze. Duur, niet alleen in financiële zin, maar ook emotioneel en fysiek. Een sterk belemmerende werking op het loopbaangedrag van vrouwen heeft ook het gegeven, dat het meeste onbetaalde verzorgende en huishoudelijke werk door vrouwen wordt verricht. Daarnaast en in samenhang daarmee zien we op het niveau van de samenleving regels en wetten, die een "traditioneel verzorgingsarrangement" (Huisman en Pot, 1987) verraden. Fiscale en sociale zekerheidswetten bevoordelen kostwinners met afhankelijke partners. De recente studie van Bruyn-Hundt en van Van der Linden (1989) omtrent de invloed van materiële prikkels op het arbeidsaanbod van vrouwen, zou kunnen leiden tot een omkering van de probleemstelling. Gegeven de ontmoedigende werking die van belastingregels, sociale zekerheidsregels en subsidiebepalingen op de keuze voor betaalde arbeid van gehuwde vrouwen uitgaat, zou de vraag waarom sommige vrouwen in die keuze volharden en loopbanen realiseren eerder verklaring behoeven, dan het gegeven dat de meeste vrouwen dit niet doen. Op dit punt lijkt verder internationaal-vergelijkend onderzoek mij van groot belang. De vraag die dan moet worden

gesteld is of verschillen in beroepsdeelname van vrouwen in Europese landen bijvoorbeeld, kunnen worden verklaard uit verschillen in de restrictieve werking van de institutionele structuur, zoals die in bovengenoemde zin is aangegeven.

Dat deze opsomming van restrictieve omstandigheden op het niveau van de arbeidsorganisatie en van de samenleving als geheel vollediger en nauwkeuriger moet zijn, zal ik niet verhehlen. Dat de theoretische verbinding tussen dergelijke structurele condities en individueel gedrag geen gemakkelijk karwei oplevert, evenmin. En over de vraag hoe dit alles te operationaliseren valt, moet creatief en zeker ook diep worden nagedacht.

VIA POSITIEVE ACTIES NAAR CULTURELE TRANSFORMATIES?

Het wordt tijd om de aandacht van theorieën en onderzoek te verleggen naar de vraag, wat er beleidsmatig kan worden gedaan aan de versterking van de posities van vrouwen in arbeidsorganisaties. Beantwoording van die vraag laat zich overigens in hoge mate door theoretische analyses sturen. Als het zo is dat verschillen in loopbaankansen en loopbaanpatronen van vrouwen en mannen vooral het gevolg zijn van verschillen in restrictieve gegevenheden, die aan de uitkomsten van rationele keuzen verschillende wendingen geven, dan liggen de beleidsmatige consequenties voor de hand. De systematiek naar sekse, die de institutionele structuur in zijn restrictieve werking vertoont, zowel op het niveau van de arbeidsorganisatie als op het niveau van de samenleving, dient te worden

opgeheven. Eenvoudiger gezegd, het moet voor vrouwen minder "duur" worden – financieel, emotioneel, fysiek, sociaal-normatief – om loopbanen te realiseren. Dat eenvoud van zeggen nog geen eenvoud in handelen betekent, zal velen van u bij ervaring bekend zijn.

Programma's van positieve actie proberen op het niveau van de arbeidsorganisatie die restrictieve werking voor vrouwen van de verschillende instituties te verkleinen. Positieve actie is een vorm van emancipatiegericht personeelsbeleid, waarin gestreefd wordt naar een evenredige vertegenwoordiging van vrouwen op alle functieniveau's. Evenredigheid laat zich op verschillende manieren definiëren. Demografische verhoudingen wijzen op een 50/50-verdeling van mannen en vrouwen binnen de verschillende functieniveau's. Deze vorm ligt in veel gevallen ver af van de huidige realiteit. Wanneer rekening gehouden wordt met de bestaande verschillen in opleidingskeuzen tussen de seksen, dan kan voor de bepaling van evenredigheid worden uitgegaan van de man/vrouw verdeling binnen de onderwijsuitstromen. Nog dichter bij de realiteit van nu ligt het zogenaamde beschikbaarheidscriterium. Bepalend voor de mate van evenredigheid zijn dan de verhoudingen in kwalificatieniveau's van mannen en vrouwen, die op dit moment tot de beroepsbevolking behoren. Kenmerkend voor positieve actie is, dat de gestelde doelen meestal in de vorm van zogenaamde streefcijfers worden weergegeven. Om die streefcijfers daadwerkelijk te realiseren, worden beleidsmaatregelen ontwikkeld. Welke dit zijn is in hoge mate afhankelijk van de aard van de knelpunten, die zich in een specifieke arbeidsorganisatie in de posities van vrouwen voordoen.

De belangstelling voor positieve actie neemt toe, al kan het begrip zich niet in een hoge mate van populariteit verheugen. Associaties met wettelijk opgelegde quotaverplichtingen en afgedwongen voorkeursbehandelingen die tot kwaliteitsverlies zouden leiden, zijn geen uitzondering, met name niet aan de zijde van werkgevers. Ondanks deze misverstanden groeit het aantal instellingen en bedrijven, dat emancipatiegericht personeelsbeleid overweegt of reeds realiseert. Die belangstelling berust op verschillende argumentaties. Politiek geïnspireerde rechtvaardigheidsbeginselen doen een beroep op de noodzaak om de verdeling van schaarse goederen, zoals inkomen, prestige en macht, tussen vrouwen en mannen minder scheef te maken. Positieve actie kan daaraan een bijdrage leveren. Overwegingen om het eigen personeelsbestand wat sekseverhoudingen betreft een afspiegeling te laten zijn van het publiek dat men bedient, vormen voor organisaties met een publieke functie een aansporing om programma's van positieve actie te ontwikkelen. Sommige ondernemingen willen zich graag als vrouwvriendelijk afficheren, omdat dat hun imago ten goede zou komen. De meeste nadruk krijgen echter economische en demografische argumenten. Verwachte en reeds aanwezige tekorten aan gekwalificeerd personeel in verschillende sectoren van de arbeidsmarkt, noodzaken het management van bedrijven en instellingen om tot een doelmatiger gebruik van het beschikbare menselijke kapitaal te komen. Het inzicht groeit dat ook vrouwen over relevant menselijk kapitaal kunnen beschikken.

Inspirerend aan en van positieve actie vind ik, dat het zich niet tot de vrouwenkwestie beperkt. Het

denken in termen van betere kansen voor vrouwen raakt centrale structuur- en cultuurkenmerken van arbeidsorganisaties. Dit laat zich bijvoorbeeld constateren in de studie van Demenint - de Jongh (1989), waarin een relatie wordt gelegd tussen veranderingen in de bestaande organisatiecultuur enerzijds en het instellen van leidinggevende functies in deeltijdbanen anderzijds. Dit kenmerk van positieve actie betekent dat de weerstand er tegen groot kan zijn. Tegelijkertijd doemen er echter mogelijkheden op om positieve actie als een hefboom voor een beleid van innovatie binnen arbeidsorganisaties te gebruiken. De term human resource management mag dan wellicht vaag zijn of zelfs pretentius (Kluytmans, 1989), toch lijkt positieve actie in dat denken - wanneer het van modieuze trekken wordt ontdaan - een plaats te kunnen vinden. Wanneer onder human resource management wordt verstaan dat er een optimaal gebruik wordt gemaakt van het menselijk potentieel in arbeidsorganisaties, dat de flexibiliteit en multi-inzetbaarheid van het personeel worden verhoogd, dat de betrokkenheid van mensen bij hun werk en de eigen verantwoordelijkheid daarin belangrijke waarden zijn, dan kan positieve actie zich moeiteloos in deze visie op organisatievernieuwing vinden. Het lijkt me dat zowel het denken in termen van human resources, als het denken in termen van positieve acties voor vrouwen beide aan waarde winnen, wanneer ze steviger op elkaar worden betrokken. Naar mijn stellige overtuiging komt het vervolgens de kwaliteit van ondernemingen ten goede, wanneer dit denken in samenhang met elkaar daadwerkelijk binnen het personeelsmanagement wordt toegepast. Het is die gedachte die me heeft geïnspireerd om positieve acties en culturele transformaties

in één adem te noemen. Naast hoop, ligt in die ene adem ook een hypothese besloten die om verdere empirische toetsing vraagt.

Dames en heren,

De actualiteit van de dag roert zich, ook op het terrein van de vrouwenarbeid. Secretaris-generaal Rutten laat de wereld weten dat er meer vrouwen naar de arbeidsmarkt moeten. Niet omdat hun emancipatie in het geding is, maar omdat de arbeidsmarkt dat vraagt. Het is prettig als suggesties die in emancipatiekringen steeds lang – en goed gedocumenteerd – gemeengoed waren, nu door autoriteiten als Rutten in de openbaarheid worden gebracht. Er zijn ook andere geluiden. Juriste Pessers vindt gelijkstelling de ergste vorm van discriminatie, bepleit hartstocht, grilligheid en ongeschiktheid van vrouwen voor deze arbeidsmarkt en stelt dat mannen eerst meer in het huishouden moeten gaan doen, alvorens vrouwen gedwongen worden zich naar de arbeidsmarkt te begeven. Dat mannen meer in het huishouden moeten gaan doen, is een uitstekende gedachte. Dat vrouwen dat kunnen bewerkstelligen door capricieus in de marge van de samenleving te gaan spelevaren, lijkt me historisch en sociologisch een grote misvatting. Het was juist die wereld die Wollstonecraft tot haar beschuldigingen van ijdelheden en nietig gebabbel bracht. Die wereld lijkt me niet aantrekkelijk. Hoe een beter evenwicht kan worden gevonden tussen zorg en werk, en hoe mannen en vrouwen daarin gelijkelijk kunnen participeren is een zeer belangrijke vraag, die ook de wetenschap aangaat.

*Geachte leden van het College van Bestuur,
bestuursleden van het Wageningenfonds,
leden van de Universiteitsraad,*

Ik dank u voor het vertrouwen dat u in mij hebt gesteld. In dit dankwoord richt ik mij in het bijzonder tot het Wageningenfonds. Dat u de problematiek van vrouw en arbeid tot onderwerp van een leerstoel hebt willen maken, acht ik een erkenning van het belang er van. Ik hoop dat dat belang door mijn werkzaamheden aan de Wageningse Universiteit tot uitdrukking wordt gebracht.

*Geachte leden van de Commissie Emancipatiebeleid,
beste Ina Veld,*

Graag wil ik jullie dankzeggen voor de initiatieven die jullie hebben genomen om het voorstel tot oprichting van deze leerstoel op de agenda te krijgen. Uit de invulling moet mede blijken, dat dat een goed idee was van jullie toen. Ik zal er alles aan doen om dat te bewerkstelligen.

Leden van de Vakgroep Bedrijfskunde,

Ik beschouw het als een eer dat u deze leerstoel aan uw vakgroep hebt toegevoegd. Ik vind bij u een gastvrij onthaal en ik hoop dat we tot een verdere uitbouw van onze samenwerking kunnen komen.

Dames en heren studenten,

Mijn onderwijservaringen tot nu toe aan de Wageningse Universiteit en mijn contacten met u ervaar ik als

bijzonder plezierig. Het belang dat u hecht aan uw studie nu en uw werk later, stermt mij hoopvol.

Collega's uit Utrecht en Dordrecht,

De gedachten die ik vandaag heb geuit, zullen u niet onbekend vóórkomen. Ik heb dan ook veel van u geleerd en doe dat nog steeds. Dat wetenschap, beleid en advisering direct op elkaar betrokken kunnen zijn, hoop ik te hebben aangegeven. Vanuit die samenhang tracht ik mijn werkzaamheden in Wageningen te realiseren.

Ik dank u voor uw aandacht.

LITERATUUR

- Aldrich, M. en R. Buchele. *The economics of comparable worth*. Ballinger Publishing Company, Cambridge, Massachusetts, 1986.
- Bergmann, B.R. *The economic emergence of women*. Basic Books, Inc., Publishers. New York, 1986.
- Bielby, W.T. en J.N. Baron. Sex segregation within occupations. *The American Economic Review*. 76, 2, 1986. p.43-47.
- Bruijn, J. de. Functiewaardering en sekse. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*. 4, 2, 1988. p.75-83.
- Bruyn-Hundt, M. en D. van der Linden. *De invloed van materiële prikkels op het arbeidsaanbod van vrouwen*. OSA - werkdocument nr. W65. 's-Gravenhage, 1989.
- Burg, B.I. van der, en J. van Doorne-Huiskes, J.J. Schippers en J.J. Siegers. Loopbaanverschillen tussen mannen en vrouwen binnen arbeidsorganisaties. *Sociologische Gids*. 36, 5, 1989. p.312-323.
- Demenint-de Jongh, M. *Arbeidsduur, organisatie en emancipatie*. Lemma B.V. Culemborg, 1989.
- Dessens, J., J. van Doorne-Huiskes en N. Mertens. *Arbeidsmarkt en gezin*. OSA - publicatie; in druk.
- Doorne-Huiskes, J. van. *Posities van vrouwen en mannen aan de Rijksuniversiteit Utrecht (deel I)*. Utrecht, 1983.
- Doorne-Huiskes, J. van en R. Luijkx. Beloningsverschillen tussen vrouwen en mannen in een universitaire organisatie. *Mens en Maatschappij*. 62, 4, 1987. p.382-400.
- Doorne-Huiskes, J. van, W.C. Ultee en P.M. de Graaf. *Loopbanen van mannen en vrouwen*. NWO-aanvraag, 1989.

- Emancipatieraad. *Emancipatiebeleid in macro-economisch perspectief*. Den Haag, 1989.
- England, P. The sex gap in work and wages. *Society*. 22, 5, 1985. p.68-74.
- Groot, L.F.M., J.J. Schippers, J.J. Siegers. The effect of interruptions and parttime work on women's wage rate: a test of the variable intensity model. *De Economist*. 136, 2, 1988. p.220-238.
- Halaby, Ch.N. Job-specific sexdifferences in organizational reward attainment: wage discrimination vs rank segregation. *Social Forces*, 58, 1, 1979. p.108-127.
- Hartmann, H.I. (editor). *Comparable worth: New directions for research* National Academy Press. Washington, D.C., 1985.
- Hermanussen, R., F. Molenaar, A. van der Meys. *Emancipatie in bedrijf*. Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. 's-Gravenhage, 1988.
- Huisman, J. en L. Pot. Nieuwe verzorgingsarrangementen: zicht op kinderlijke eenvoud. *Sociaal Maandblad Arbeid*. 42, 6, 1987.
- Jong, A.M. de. *Gelijke behandeling en het personeelsbeleid*. Kluwer, Deventer, 1983.
- Kluytmans, F. Human Resource Management: schone schijn of sprong voorwaarts? *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*. 5, 4, 1989. p.29-35.
- Loontechnische Dienst. *De positie van mannen en vrouwen in het arbeidsproces*. Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. 's-Gravenhage, 1988.
- Moss Kanter, R. *Men and women of the corporation*. Basic Books, Inc., Publishers. New York, 1977.

- Mourik, A. van en J.J. Siegers. Ontwikkelingen in de beroepssegregatie tussen mannen en vrouwen, 1971-1985. *Economisch-Statistische Berichten*. 10-8-1988. p.732-737.
- Ott, M. *Assepoesters en kroonprinsen*. Sua Amsterdam, 1985.
- Remick, H. (editor). *Comparable worth and wage discrimination*. Temple University Press. Philadelphia, 1984.
- Roos, P.A. en D.J. Treiman. Sex and earnings in industrial society: A nine-nation comparison. *American Journal of Sociology*. 89, 1983. p.612-650.
- Treiman, D.J. en H.I. Hartmann (editors). *Women, work and values*. National Academy Press. Washington D.C., 1981.
- Tijdens, K. *Automatisering en vrouwenarbeid*. Macula, Boskoop, 1989.
- Ultee, W.C. Is onderwijs een positioneel goed? *Mens en Maatschappij*. Boekaflevering 1978. Van Loghum Slaterus. Deventer, 1978.
- Veldman, A.G. Arbeid van gelijke waarde. *Gedrag en organisatie*. 1, 6, 1989. p.20-36.
- Vianen, A. van. *Het selectie interview*. Leiden, 1987.
- Waal, M. de. *Meisjes: een wereld apart*. Boom, Meppel, 1989.
- Wezel, J.A.M. van. Sociale ongelijkheid en arbeidsverdeling. *Sociale Wetenschappen*. 22, 4, 1979. p.239-267.
- Wollstonecraft, M. *A vindication of the rights of woman*. Everyman's Library. London, 1929 (1986).