

CARRIÈREKLOOF TE WIJTEN AAN 'KLEVERIGE VLOER', NIET AAN 'GLAZEN PLAFOND'

Vrouwen blijven te lang plakken

“Vrouwen lopen promoties mis aan het begin en het midden van hun carrière. Ze hebben meer last van *sticky floors* dan van een glazen plafond. Met quota voor vrouwen in de raad van bestuur los je de zaak niet op.” Nick Deschacht (HU Brussel) rekent in zijn doctoraat af met enkele mythes. **JOHAN DE CROM, FOTOGRAFIE WOUTER RAWOENS**

Quota voor vrouwen aan de bedrijfstop hebben iets gemeen met hoofddoeken en kernenergie: iedereen heeft er een mening over, maar weinigen spreken met kennis van zaken. De discussie kent geen eindpunt. Monique De Knop, topmanager bij de federale overheid, wekte enkele weken geleden nog verontwaardiging door te stellen dat vrouwen simpelweg hun gezin ondergeschikt moeten stellen aan hun werk om carrière te maken. Zij had dat zelf immers ook moeten doen.

Eurocommissaris voor Justitie Viviane Reding riep vorig jaar het bedrijfsleven op om via zelfregulering ondernemingen te verplichten voldoende vrouwen in de raad van bestuur op te nemen. Amper 24 bedrijven tekenden daartoe een intentieverklaring. Het doel om tot 30 procent vrouwelijke bestuursleden te komen tegen 2015 en tot 40 pro-

cent tegen 2020 ligt zo veraf dat Reding vorige week pleitte voor verplichte quota. Op dit moment is slechts één op de zeven Europese bestuursleden een vrouw, in België klokken we af op 10,7 procent.

De ongelijkheid tussen mannen en vrouwen is er niet enkel aan de top van de onderneming, maar ook op lagere niveaus. Dat vertaalt zich uiteraard in loonverschillen. “Vandaag werken op de Belgische arbeidsmarkt 9 procent van de mannen en maar 2,5 procent van de vrouwen in een managementfunctie. De verschillen in carrièreniveau maken dat de uurlonen van vrouwen 15 procent lager liggen dan die van mannen”, zegt econoom Nick Deschacht. Hij werkte vorig jaar op het thema van de promotiekloof aan de VUB zijn doctoraal proefschrift af en is intussen docent aan de HUB (Hogeschool-Universiteit Brussel), aan de faculteit Economie & Management.

Zijn proefschrift ‘De promotiekloof. Carrières van mannen en vrouwen’ op de Belgische arbeidsmarkt verschijnt op 15 april in boekvorm bij VUBPress.

Genuanceerd inzicht

Op basis van de Panel Studie van Belgische Huishoudens (PSBH) ging Nick Deschacht na hoe het loonniveau van 3000 Belgische werknemers tussen 1992 en 2007 jaar op jaar evolueerde. Ook het functieniveau en de mate waarin mensen over autoriteit beschikken in hun werk (verantwoordelijkheid voor het eigen werk, supervisie over anderen) werden gemeten en bieden een genuanceerd inzicht in de carrièrekloof.

“Vrouwen in eenzelfde functie hebben het toch minder vaak voor het zeggen dan mannen”, stelt de professor vast. Zijn aanpak heeft als voordeel dat duidelijk wordt op welk punt in de loopbaan het voor vrouwen misloopt. Deschacht mat ook het menselijke kapitaal (opleidingsniveau, ervaring), de werkduur, de preferenties (ambitie, gezin) en de jobkenmerken bij mannen en vrouwen, om te kunnen nagaan

PROMOTIEKANS OP JAARBASIS (IN %)

Bron: Proefschrift Nick Deschacht

	Naar een hoge functie	Naar een managementfunctie	Verwerven van jobautoriteit
Mannen	4,9%	1,8%	4,7%
Vrouwen	3,5%	0,6%	2,0%
Promotiekloof	1,4	3,0	2,3



NICK DESCHACHT
"Zolang vrouwen kwetsbaar zijn door hun rol in het gezin zal de ongelijkheid blijven bestaan."

in hoeverre die persoonlijke kenmerken de loonkloof bepalen.

Daaruit blijkt dat er wel degelijk sprake is van ongelijke kansen voor vrouwen op de Belgische arbeidsmarkt: "Vrouwen die in opleiding, ambitie, ervaring, jobpreferenties en gepresteerde werkuren over dezelfde troeven beschikken als mannen, hebben toch een lager inkomen. Zij verdienen bij een gemiddeld maandelijks bruto-inkomen – voor mannen en vrouwen – van 2245 euro liefst 438 euro minder dan de mannen. Het gaat om een verschil van 17 procent dat we dus niet door andere voorkeuren of competenties kunnen verklaren."

Houdt de onderzoeker wel rekening met de verschillen tussen mannen en vrouwen in voorkeuren en troeven, dan loopt de loonkloof zelfs op tot 30 procent. Dat wil zeggen dat de loonkloof niet enkel te verklaren is doordat vrouwen zouden kiezen voor banen die slecht betaald zijn of doordat ze minder uren presteren of minder ambitie zouden tonen.

Treinreis met vertragingen

De loonkloof is natuurlijk direct verbonden aan de loopbaankloof, of nog preciezer: de promotiekloof. Vrouwen verdienen minder omdat ze moeilijker tot hogere posities doorstromen. Mannen hebben 4,9 procent kans om naar een hoge functie door te stoten, vrouwen maar 3,5 procent (zie tabel *Promotiekans op jaarbasis*). Mannen hebben dus 1,4 maal meer kans op promotie. Nog scherper wordt de promotiekloof bij de opstap naar managementfuncties. Mannen hebben dan driemaal meer kans dan vrouwen. Bovendien hebben mannen 2,3 maal meer een functie met jobautoriteit (leidinggevend, supervisie).

De carrièreverschillen tussen mannen en vrouwen zijn met andere woorden vooral een gevolg van ongelijke promotiekansen. Vrouwen missen volgens Deschacht vooral promotiekansen doordat ze minder werkuren presteren. "Zij ➤



NICK DESCHACHT
 "Quota voor vrouwen
 zijn slechts tijdelijke
 lapmiddelen."

De carrièreverschillen tussen mannen en vrouwen zijn vooral een gevolg van ongelijke promotiekansen tijdens de hele loopbaan.

➤ spenderen nog altijd meer tijd aan het huishouden dan hun man en dat is in hun nadeel bij aanwervingen en promoties. Er bestaat zoiets als 'statistische discriminatie'. Vrouwen kunnen zwanger worden, onderbreken sneller hun loopbaan en werken minder uren. Werkgevers mijden dat risico door bij gelijke troeven de man boven de vrouw kiezen."

"De arbeidsmarkt gaat daardoor voor vrouwen op een treinreis lijken. Eentje met kleine vertragingen waardoor je telkens je aansluiting mist. Promoties en aanwervingen werken niet als een geleidelijke competitie, maar als een tornooi. Typisch aan een tornooi is dat de verliezer achterblijft met een resultaat dat niet in verhouding staat tot zijn kunnen. Dat is wat we hier ook zien. De carrières van vrouwen staan niet in verhouding tot hun cv's. Het aantal verloren tornooien en dus ook de promotiekloof nemen toe met de leeftijd."

De cijfers bevestigen dat de klassieke rolverdeling de vrouwen parten speelt tijdens hun loopbaan. In landen met veel deeltijds werk, zoals Nederland, staan

weinig vrouwen aan de top. In Nederland wordt slechts 19 procent van de hogere managementposities ingevuld door vrouwen. Daarmee scoort het slechter dan landen als Marokko (23%) of Turkije (26%).

Verlof voor vaders

Deschacht is dan ook geen voorstander van maatregelen als het stimuleren van deeltijds werk of de uitbreiding van de verlofregeling voor moeders om de combinatie tussen werk en gezin makkelijker te maken. "Daarmee moet je opletten, want dergelijke maatregelen dreigen de positie van vrouwen op de arbeidsmarkt te verslechteren", verklaart hij. "Uit een onderzoek van Ingrid Robeyns van de universiteit van Rotterdam blijkt dat het wellicht effectiever is de verlofregeling voor vaders uit te breiden. Via de regelingen voor ouderschapsverlof worden moeders vandaag subtiel in de klassieke rol van de primair verzorgende geduwd. Mannen krijgen tegelijk de boodschap dat ze niet voor hun kinderen hoeven te zorgen."

Zolang vrouwen kwetsbaar zijn door

onder meer hun rol in het gezin zal de ongelijkheid tussen mannen en vrouwen blijven bestaan, meent Deschacht. Hij gelooft niet dat de loon- en loopbaankloof zal verdwijnen naarmate het opleidingsniveau en de participatiegraad van vrouwen toenemen. Zullen dan toch quota voor vrouwen in raden van bestuur nodig zijn?

"Het kan helpen, maar daarmee los je het probleem niet op. We hebben eerder te maken met *sticky floors*, kleverige vloeren, dan met een glazen plafond. Mijn onderzoek biedt argumenten om die quota te veralgemenen of te verleggen naar lagere niveaus. Het doet bovendien wat kunstmatig aan om het aantal vrouwelijke koppen op één gegeven moment te tellen, omdat vrouwen ook makkelijker terugstromen of uitstromen uit hun topfunctie. Opnieuw door de gezinssituatie. Wat we vandaag als samenleving moeten doen, is de rolpatronen doorbreken. Zolang dat niet gebeurt, blijft er onbewust discriminatie bestaan en kunnen quota die tegenwerken. Al zijn het dan tijdelijke lapmiddelen." ©