
Ongelijkheid aan het werk

Oordelen van arbeiders, bedienden en leidinggevenden over sociale ongelijkheid en mobiliteit

In dit artikel bespreken we hoe Vlaamse werknemers uit verschillende beroepsklassen denken over sociale ongelijkheid en sociale mobiliteit. Sociale mobiliteit slaat daarbij op de mogelijkheden of kansen die men ziet om 'hogerop te geraken' in de samenleving. Zijn deze structureel bepaald of persoonsgebonden? Bij sociale ongelijkheid hoort dan weer de vraag wie de verantwoordelijkheid moet dragen om die ongelijkheid weg te werken, als men al vindt dat dit nodig zou zijn. In die zin omvat het dus zowel aspecten van sociale ongelijkheid als van rechtvaardigheid.

Inleiding

De wijze waarop men beleidsmatig met deze problematiek omgaat, getuigt vaak van een te eenvoudige, simplistische visie. Men gaat er dikwijls van uit dat het aanbieden van een maatregel automatisch het gewenste effect (of de gewenste verandering) bereikt. De werkelijkheid is natuurlijk complexer en weerbarstiger: het welslagen van het invoeren van een maatregel vergt dat men ook rekening houdt met de *percepties* van de individuen waarvoor de maatregel bestemd is. Dit verhoogt immers de kans dat de ingevoerde maatregel ook effectief slaagt. Indien men een beleid wil voeren dat de sociale ongelijkheid vermindert, dient men dus onder meer rekening te houden met de standpunten en visies van werknemers over deze problematiek. Deze standpunten wensen we met dit onderzoek in kaart te brengen.

Onderzoek naar sociale ongelijkheid en sociale mobiliteit past binnen een ruimere discussie over de *'meritocratische samenleving'*. In deze discussie wordt gesteld dat moderne industriële samenlevingen evolueerden naar samenlevingen waarin ie-

dereen zich op basis van verdienste (*'merit'*) vrij kan opwerken op de 'sociale ladder', zonder daarbij gehinderd te worden door structurele of sociale barrières. Wij verwachten dat verschillende beroepsklassen of -groepen anders zullen oordelen over sociale ongelijkheid en sociale mobiliteit, in tegenstelling tot wat de meritocratie-idee suggereert. Met name verwachten we dat lagere beroepsgroepen verschillende aspecten van de ongelijkheid scherper erva-

ren en een sterkere roep naar de overheid zullen uiten om daar iets aan te doen.

Gegevens

De gegevens waarop de analyse gebaseerd is, werden in 1999 verzameld via de mondelinge bevraging van een representatieve steekproef van 656 werknemers uit de secundaire en tertiaire sector in Vlaanderen. De onderwerpen die we hier hebben uitgelicht, maken deel uit van een ruimer onderzoek naar de sociaal-economische en sociaal-culturele opvattingen van werknemers in Vlaanderen in opdracht van het Fonds voor Wetenschappelijk Onderzoek Vlaanderen. In een eerdere bijdrage werden daarbij de verschillen naar opleidingsniveau toegelicht (De Weerd & De Witte, 2000). In deze bijdrage komen verschillen tussen beroepsgroepen aan bod.

Voor de indeling in beroepsgroepen volgden we de EGP-indeling in 'sociale klassen', genoemd naar Erikson, Goldthorpe en Portocarero. Het betreft

een indeling in beroepsgroepen, op basis van gelijknissen in arbeidsmarkt- en werkomstandigheden. In tabel 1 is de verdeling van de steekproef over de verschillende klassen weergegeven.

Tabel 1.

Indeling van de steekproefpopulatie in sociale (beroeps)klassen volgens de EGP92*

EGP92	Frequentie	Aandeel
1. Hogere leidinggevenden	60	9,2%
2. Supervisoren hoofdarbeid, hooggeschoolde hoofdarbeid	92	14,1%
3. Geschoolde hoofdarbeid	57	8,7%
4. Halfgeschoolde en ongeschoolde hoofdarbeid	38	5,8%
8. Supervisoren handarbeid, hooggeschoolde handarbeid	76	11,6%
9. Geschoolde handarbeid	59	9,0%
10. Halfgeschoolde en ongeschoolde handarbeid	271	41,5%
	N = 653	100%

* Klassen die niet in de tabel voorkomen zijn de zelfstandigen (klassen 5,6 en 7) en de agrarische arbeid (klasse 11) aangezien deze niet tot de doelgroep behoren.

Structuur en hypothesen

Indien we ons in een meritocratische samenleving bevinden, moet dat blijken uit de opinies van mensen hierrond. We gaan dit na in een drie-stappen-analyse. In een eerste stap kijken we naar mogelijke verschillen in perceptie van sociale ongelijkheid tussen verschillende beroepsgroepen uit de EGP. We verwachten van hogere beroepsgroepen een sterkere meritocratische houding, van lagere beroepsgroepen een sterkere ontkenning van gelijke of 'open' mobiliteitskansen. Mensen die het 'gemaakt hebben' zullen immers geneigd zijn te zeggen dat dit louter een kwestie van verdienste is, terwijl mensen onderaan de ladder waarschijnlijk minder overtuigd zijn dat iedereen die dat wil, ook effectief hogerop geraakt.

In een tweede stap worden dan mogelijke oorzaken van rijkdom en armoede bekeken. Deze oorza-

ken kunnen individueel (persoonsgebonden) zijn, of structureel (extern). We verwachten dat werknemers in hogere beroepsposities meer nadruk zullen leggen op individu-gebonden oorzaken van rijkdom en armoede, daar waar werknemers in lagere posities de klemtoon eerder op structurele oorzaken zullen leggen.

Op basis van de resultaten van deze eerste twee stappen, bekijken we tenslotte het gelijkheidsstreven en de mogelijke noodzaak van overheidsingrijpen om bestaande ongelijkheden weg te werken. Daarbij is de verwachting dat wie weinig mobiliteitskansen zag en vooral externe oorzaken voor 'rijk of arm zijn' aanwees, een groter gelijkheidsstreven zal kennen, en ook meer geneigd zal zijn de overheid in te roepen om de sociale ongelijkheid weg te werken. Vertaald naar beroepsposities, wordt dan op basis van de eerste twee stappen verondersteld dat werknemers in een lagere beroepspositie (a) sociale ongelijkheid scherper percipiëren, wat zich weerspiegelt in een sterker gelijkheidsstreven, en (b) meer van oordeel zullen zijn dat de overheid daar iets aan moet doen.

Meritocratische houding en hogeropgeraken

Zoals gesteld in de inleiding, vormt de wijze waarop men denkt over de mogelijkheden tot sociale mobiliteit, een toetssteen voor de meritocratie-these. De vraag was dan ook of er verschillen zouden zijn voor de verschillende beroepsklassen in de EGP wat betreft *meritocratische houding*. Deze houding werd gemeten aan de hand van een schaal, met daarin items die polsen naar hoe open de samenleving volgens de respondenten is. Eén item was bijvoorbeeld: 'In ons land heeft iedereen gelijke kansen om het ver te brengen'. De somscore¹ op deze schaal werd betrokken in een variantie-analyse met de EGP-indeling, waarmee nagekeken wordt of er significante verschillen in meritocratische houding tussen de beroepsgroepen bestaan. De resultaten zijn weergegeven in tabel 2, die ook de gemiddelde scores op de schaal voor iedere beroepsklasse weergeeft. Een getal boven vijf betekent instemming met de meritocratische idee, een getal onder vijf afkeuring.

De resultaten geven een significant verschil aan in meritocratische houding tussen de beroepsgroepen, dat echter moeilijk te interpreteren is. Vreemd genoeg zijn het niet de klassieke arbeidersklassen (klassen 9 & 10) die het minst meritocratisch zijn ingesteld, maar zijn het de twee laagste bedienendenklassen (klassen 3 & 4) die als enigen de meritocratische idee afwijzen. Daarenboven zijn zowel de supervisors van handarbeid en de hooggeschoolde handarbeiders, als de geschoolde handarbeiders (klasse 9) nog meritocratischer ingesteld dan de hogere leidinggevenden (klasse 1). Voor deze vaststelling werd voorlopig geen interpretatie gevonden.

Dan maar het tweede instrument: de schaal *hogerop geraken is moeilijk*. Dit is een schaal met 4 items die een uitdrukking zijn van de idee dat er sterke barrières bestaan die mensen verhinderen om van onderuit op te klimmen in de maatschappij. Daartoe berekenden we weer somscores en voerden een variantie-analyse uit, waarvan de resultaten in tabel 3 zijn weergegeven. Het effect van beroepspositie op de beoordeling van sociale mobiliteitskansen is zeer overtuigend en ditmaal ook interpreteerbaar. Er is een mooie lijn te zien van de afkeuring van de hogere leidinggevenden (klasse 1) naar de instemming van de halfgeschoolde en ongeschoolde handarbeiders (klasse 10). Deze lijn

Tabel 2.

Resultaten van de variantie-analyse van sociale klasse en meritocratische houding

EGP-92	Meritocratische houding (0-10)
1. Hogere leidinggevenden	5,25
2. Supervisors hoofdarbeid, hooggeschoolde hoofdarbeid	5,48
3. Geschoolde hoofdarbeid	4,69
4. Halfgeschoolde en ongeschoolde hoofdarbeid	4,90
8. Supervisors handarbeid, hooggeschoolde handarbeid	5,72
9. Geschoolde handarbeid	5,37
10. Halfgeschoolde en ongeschoolde handarbeid	5,06
	F 3.04
	P 0.0061
	R 0.17

Tabel 3.

Resultaten van de variantie-analyse van sociale klasse en somscore op de schaal 'hogerop geraken is moeilijk'

EGP-92	Hogerop geraken is moeilijk (0-10)
1. Hogere leidinggevenden	3,51
2. Supervisors hoofdarbeid, hooggeschoolde hoofdarbeid	3,88
3. Geschoolde hoofdarbeid	4,44
4. Halfgeschoolde en ongeschoolde hoofdarbeid	5,31
8. Supervisors handarbeid, hooggeschoolde handarbeid	4,32
9. Geschoolde handarbeid	4,83
10. Halfgeschoolde en ongeschoolde handarbeid	5,57
	F 19.71
	P 0.0001
	R 0.39

wordt enkel doorbroken door de halfgeschoolde en ongeschoolde hoofdarbeiders (klasse 4), die zich bij de onderste arbeidersklasse aansluit in haar instemming met het feit dat hogerop geraken in de samenleving wel degelijk moeilijk of zeker niet evident is.

We stellen voor de laagste arbeidersklasse (klasse 10) vast dat er een contradictie zit in het feit dat ze een (licht) meritocratische houding vertonen en toch instemmen met het feit dat hogerop geraken moeilijk is. De manier waarop de items in de schaal *hogerop geraken* geformuleerd werden, zou hiervoor een verklaring kunnen bieden. De items waren overwegend vanuit een individueel standpunt geformuleerd. We kunnen vermoeden dat mensen dan ook vooral hun eigen situatie beoordeeld hebben. De contradictie is dan te begrijpen wanneer we haar als volgt vertalen: de half- en ongeschoolde arbeiders (klasse 10) oordelen (in lichte mate) dat iedereen, mits de nodige inspanningen, hogerop kan geraken, maar zien *zichzelf* geconfronteerd met structurele barrières die hen dat verhinderen.

Rijk of arm: verdienste of 'het lot'?

We weten nu dat lagere beroepsgroepen een minder optimistische visie op mobiliteit hebben. De

manier waarop ze de schaal *hogerop geraken* beoordelen, gaf de mogelijkheid aan dat ze hiervoor structurele barrières aanwijzen. Dit deed de verwachting rijzen dat ze ook meer dan hogere beroepsgroepen structurele oorzaken zouden aanduiden voor rijkdom en armoede. Omgekeerd verwachten we dat hogere beroepsgroepen individuele oorzaken zullen benadrukken als oorzaak voor rijkdom en armoede. Om dit na te gaan, legden we een aantal oorzaken van rijkdom en armoede voor, met de vraag ze op hun belang als mogelijke oorzaak te beoordelen. Dit leverde na factoranalyse twee schaaltes op, één voor individuele en één voor externe oorzaken. Individuele oorzaken zijn bijvoorbeeld iemands gedrag, de inzet die iemand vertoont, enz. Externe of structurele oorzaken zijn onder meer het economisch systeem, de juiste mensen kennen en zo meer. Op basis van deze schalen voerden we een variantie-analyse uit om na te gaan of de verschillende beroepsgroepen de klemtoon op de oorzaken voor rijkdom en armoede naar verwachting zouden leggen. In tabel 4 zijn de resultaten hiervan weergegeven.

Op basis van tabel 4 moeten we vaststellen dat er geen significante verschillen bestaan tussen de verschillende beroepsgroepen in het belang dat ze toekennen aan individuele oorzaken. Tegen onze verwachting in, blijken ook de lagere beroepsgroe-

Tabel 4.

Resultaten van de variantie-analyse voor enerzijds beroepspositie en individuele oorzaken van rijkdom en armoede en anderzijds beroepspositie en externe oorzaken van rijkdom en armoede

EGP-92	Individuele oorzaken voor rijkdom en armoede (0-10)	Externe oorzaken voor rijkdom en armoede (0-10)
1. Hogere leidinggevenden	7,19	6,78
2. Supervisoren hoofdarbeid, hooggeschoolde hoofdarbeid	7,03	7,19
3. Geschoolde hoofdarbeid	6,70	7,41
4. Halfgeschoolde en ongeschoolde hoofdarbeid	7,02	7,43
8. Supervisoren handarbeid, hooggeschoolde handarbeid	7,05	7,45
9. Geschoolde handarbeid	6,89	7,48
10. Halfgeschoolde en ongeschoolde handarbeid	6,75	7,64
	F 0.91	F 3.43
	P niet significant	P 0.0024
	R 0.09	R 0.78

pen aan individuele oorzaken een belangrijke rol toe te kennen in de verklaring van rijkdom en armoede, net als de hogere beroepsgroepen. De verwachte differentiatie komt er echter wel ten aanzien van externe oorzaken van rijkdom en armoede.

De lagere beroepsgroepen vinden externe oorzaken significant belangrijker dan de hogere beroepsgroepen. Een echte polarisatie (de hogeren vinden van niet, de lageren van wel) vinden we echter niet. Het gaat veeleer om 'belang' versus 'veel belang' hechten aan structurele oorzaken.

Samengevat voor de verschillende scholingsniveaus blijkt *vooreerst* duidelijk dat zowel de individuele als de structurele oorzaken van rijkdom en armoede belangrijk geacht worden (gemiddelde scores steeds groter dan 5). Maar *bovendien* stellen we vast dat enkel voor de klasse van hogere leidinggevendenden (klasse 1) individuele oorzaken belangrijker geacht worden dan structurele oorzaken ter verklaring van rijkdom of armoede. Zij ontken- den dan ook het sterkst dat hogerop geraken moeilijk zou zijn, waardoor vanzelf meer nadruk op individuele verantwoordelijkheid komt te liggen. Voor alle andere beroepsgroepen geldt dat structurele oorzaken duidelijker belangrijker geacht worden dan individuele oorzaken. Het verschil is het

grootst bij de half- en ongeschoolde handarbeiders (klasse 10). Voor hen spelen individuele oorzaken wel mee, maar deze staan blijkbaar in de schaduw van het belang van externe oorzaken van rijkdom en armoede. Een gelijkaardig, maar iets minder sterk verschil vinden we ook voor de geschoolde hoofd- en handarbeiders (klassen 3 & 9).

Gelijkheid als streefdoel, de overheid als middel?

Kluegel en Smith stelden al een tijd geleden dat opvattingen over sociale ongelijkheid als een kenmerk van de samenleving een invloed moeten hebben a) op opvattingen over de wenselijkheid of noodzaak van sociale verandering en b) op het oordeel over welk soort verandering, indien ze al nodig zou zijn. Een volgende hypothese was dan ook dat lagere beroepsgroepen sociale ongelijkheid scherper zouden waarnemen en daarom in sterkere mate voorstander zouden zijn van het *gelijkheidsstreven*. We verwachtten bij de lagere beroepsgroepen dus een grotere instemming met uitspraken die de noodzaak van een grotere gelijkheid uitdrukken.

Uit de resultaten in tabel 5 blijkt dat de lagere beroepsgroepen zich sterker voor meer gelijkheid uit-

Tabel 5.

Resultaten van de variantie-analyse enerzijds voor beroepspositie en gelijkheidsstreven en anderzijds beroepspositie en de schaal 'Overheidsingrijpen is nodig om ongelijkheid weg te werken'

EGP-92	Gelijkheidstreven (0-10)	Overheidsingrijpen is nodig (0-10)
1. Hogere leidinggevendenden	5,60	5,40
2. Supervisoren hoofdarbeid, hooggeschoolde hoofdarbeid	6,07	5,68
3. Geschoolde hoofdarbeid	6,60	6,43
4. Halfgeschoolde en ongeschoolde hoofdarbeid	6,90	7,21
8. Supervisoren handarbeid, hooggeschoolde handarbeid	6,28	6,53
9. Geschoolde handarbeid	6,58	6,84
10. Halfgeschoolde en ongeschoolde handarbeid	6,81	7,21
	F 10.51	F 22.03
	P 0.0001	P 0.0001
	R 0.30	R 0.41

spreken dan de hogere beroepsgroepen, die zich wel niet tegen het gelijkheidsstreven kanten. Er bestaat dus een algemene eensgezindheid over het feit dat de ongelijkheid in ons land moet verkleinen, hoewel hogere beroepsgroepen de ongelijkheid wel als minder problematisch ervaren.

Om te weten wie deze ongelijkheid volgens de Vlaamse werknemers zou moeten wegwerken, peilden we tot slot naar de houding ten aanzien van *overheidsingrijpen* om een grotere gelijkheid te bewerkstelligen. De analyse toont een duidelijk verschil voor de verschillende beroepsgroepen. Naarmate het beroepsniveau 'daalt', stijgt de 'roep' om de overheid te laten ingrijpen om de ongelijkheid weg te werken significant. De lagere beroepsgroepen verwachten dus in sterkere mate dan de hogere beroepsgroepen dat de overheid ingrijpt om meer sociale gelijkheid te creëren.

Besluit

Hoewel de resultaten hier en daar wat afwijken van de verwachtingen, leidde deze toetsing van onze hypothesen tot enkele markante resultaten.

De analyses tonen significante verschillen tussen de beroepsgroepen in de algemene beoordeling van de mogelijkheid tot mobiliteit in de samenleving, maar ze waren niet of nauwelijks te interpreteren. Wel duidelijk interpreteerbare verschillen zijn er bij de concrete beoordeling van structurele barrières die hogerop geraken moeilijk maken. Lagere beroepsgroepen beklemtonen beduidend sterker dat hogerop geraken voor hen moeilijk is, daar waar de hogere beroepsgroepen daar niet echt een probleem zien.

Alle beroepsgroepen bevestigen, zonder duidelijk onderscheid, het belang van individuele oorzaken voor de verklaring van rijkdom of armoede. Structurele oorzaken daarentegen worden door de lage-

re beroepsgroepen duidelijk belangrijker geacht om rijkdom en armoede te verklaren. Een opvallende vaststelling daarbij is dat, behalve voor de hogere leidinggevenden, voor alle beroepsgroepen structurele oorzaken belangrijker worden geacht dan individuele oorzaken. Wel is het verschil in belang tussen individuele en externe oorzaken vooral voor de half- en ongeschoolde handarbeiders (ook maar iets minder voor de geschoolde hoofd- en handarbeiders) het meest uitgesproken: voor hen zijn structurele oorzaken veel belangrijker dan individuele.

Lagere beroepsgroepen percipiëren de sociale ongelijkheid duidelijk scherper en kennen een significant groter gelijkheidsstreven dan de hogere beroepsgroepen. Deze laatsten kanten zich wel niet tegen het gelijkheidsstreven, en zien ook duidelijk minder nood aan sociale verandering, omdat ze eigenlijk geen probleem van ongelijkheid ervaren. De laatste vaststelling was dat lagere beroepsgroepen significant sterker van oordeel zijn dat de overheid moet tussenkomen om de bestaande ongelijkheden te verkleinen, zo niet weg te werken.

Yves De Weerd

HIVA

Hans De Witte

Departement Psychologie

K.U.Leuven

Noot

1. Hiervoor zullen steeds somscores gebruikt worden op een (gespiegelde) schaal van 0 tot 10, waarbij 10 de meest positieve of instemmende score aanduidt. Om dit te bekomen werd volgende formule gehanteerd, voor een schaal met n items en m antwoordcategorieën van positief naar negatief: $\text{somscore} = 10 - (((\text{som van de scores op de items})/n) - 1) * (10 / (m - 1))$.