

Overcoming Marginalisation

In- en doorstroomkansen van vrouwen en etnische minderheden in sterk gesegregerde sectoren in Nederland

Dit onderzoek is gepubliceerd in 2004 als AIAS working paper nr. 04-29.¹

Dat vrouwen en minderheden in het algemeen een minder goede arbeidsmarktpositie dan autochtone mannen hebben, is bekend.

We weten echter weinig over verschillen tussen sectoren: waarom zijn bepaalde sectoren wel toegankelijk voor vrouwen en etnische minderheden en andere niet? In deze studie hebben we onderzoek verricht naar de factoren die de in- en doorstroom van vrouwen en etnische minderheden belemmeren en maatregelen die de integratie van deze groepen juist bevorderen. Door de ontwikkelingen in sectoren en landen met elkaar te vergelijken, kunnen specifiek sectorale en nationale verschillen worden gedistilleerd.

4. *Sociale rechten en voorzieningen:* zijn er bepaalde sociale rechten en voorzieningen die de integratie en arbeidsmarktparticipatie bevorderen (sociale uitkeringen, kinderopvang etc.)?
5. *Actief arbeidsmarktbeleid:* welke vormen van actief arbeidsmarktbeleid zijn tot stand gekomen, welke worden benut en wat is daarvan de betekenis voor vrouwen en etnische minderheden?

Opzet van het onderzoek

In het onderzoek is een theoretisch kader opgesteld waaruit vijf factoren zijn gedistilleerd die verantwoordelijk zouden kunnen zijn voor een verschil in de arbeidsmarktparticipatie van vrouwen en etnische minderheden. Deze factoren zijn:

1. *Onderwijs en beroepsonderwijs:* hoe worden beroepsvaardigheden en kwalificaties verkregen: is er sprake van algemeen toegankelijke beroepsvorming? Wat is daarbij de rol van de overheid? Het bedrijfsleven en sociale partners?
2. *De loonvorming:* zijn lonen gestandaardiseerd in CAO's of is er sprake van geïndividualiseerde op prestaties gebaseerde beloningssystemen? Wordt lagergekwalificeerd werk dat onder slechte omstandigheden wordt uitgevoerd op een bepaalde manier beloond?
3. *Werving en selectie:* maakt het wat uit of er sprake is van meer geformaliseerde werving- en selectiemethoden of prevaleren informele contacten en netwerken?

Het onderzoek werd tegelijkertijd uitgevoerd in zes Europese landen: Denemarken, Duitsland, Engeland, Italië, Nederland en Spanje. In het onderzoek worden de kansen op instroom en doorstroming van vrouwen en etnische minderheden in vier sectoren met elkaar vergeleken. Dit zijn de bouwrijverheid, de grafische industrie en de IT-sector, terwijl de gezondheidszorg als controlesector fungeert (gezien de oververtegenwoordiging van vrouwen). In de verschillende sectoren richten we ons steeds op één beroepsgroep: timmerlieden, drukkers, software engineers en verpleegkundigen. In ieder van de zes landen zijn in iedere sector tenminste twaalf managers van grotere en kleinere ondernemingen ondervraagd met behulp van een vragenlijst. Tevens zijn in elk van de vier sectoren interviews gehouden met de vertegenwoordigers van werkgeversverenigingen en vakbonden, alsmede met een vertegenwoordiger van een opleidingsinstituut. Ten slotte is op nationaal en op Eu-

ropees niveau een aantal interviews gehouden met vertegenwoordigers van werkgevers- en werknemersorganisaties.

ICT-sector

De informatie- en communicatiesector (ICT-sector) is een bedrijfstak die zich niet zo gemakkelijk laat afbakenen. De sector heeft een omvang van maximaal ongeveer 200 000 tot 250 000 personen, daarvan is 19% vrouw. Andere schattingen stellen dat deze percentages lager zijn. Voor etnische minderheden beschikken we niet over specifieke gegevens.

In de ICT-sector werken relatief weinig vrouwen en ze bereiken maar zelden topposities. De eerste reden voor deze achterstand wordt gevonden in het onderwijs: er zijn relatief weinig vrouwen die zich scholen in wiskunde en informatica, en de vrouwen die zich specialiseren in software functies, kennen doorgaans een minder lange verblijfsduur in ondernemingen.

De vrouwen die wel werkzaam zijn bij ICT-bedrijven, werken vooral in administratieve en commerciële functies, waarbij veel communicatie bestaat met opdrachtgevers en klanten. Knelpunten voor vrouwelijke loopbanen zijn de competitieve werkcultuur van het declarabel werken, de lange werkdagen en de reistijden.

Voor etnische minderheden bestaan waarschijnlijk minder problemen dan voor vrouwen. De etnische minderheden, zowel jongens als meisjes, doen het beter op het hoger beroepsonderwijs (HBO), dan de autochtone meisjes. De overtuiging is wel dat etnische minderheden uit doelgroepen extra aandacht nodig hebben om succesvol te zijn, zowel op school als op het werk. We hebben ook geen voorbeelden gevonden van etnische minderheden die hogere managementposities bekleden.

In geen van de onderzochte ICT-bedrijven werd een diversiteitsbeleid gevoerd of werden criteria gehanteerd om vrouwen of etnische minderheden in een betere positie te brengen. Bij sommige bedrijven bestond wel een soort bewustzijn dat diversiteit kan bijdragen aan de productiviteit, maar dit verband kon bij geen van de bedrijven goed hard worden gemaakt. Opvallend was ook dat bij geen

van de bedrijven belang gehecht aan een actief arbeidsmarktbeleid.

Bouwnijverheid

In de bouwnijverheid is het lagergekwalificeerde werk in omvang sterk terug gelopen. Bij hoofdaannemersbedrijven zijn alle medewerkers in vaste dienst en ze kennen doorgaans een vaste prestatiebeloningtoeslag. De noodzakelijke flexibiliteit in het bouwproces wordt bereikt via collegiale in- en uitleening van personeel en door het gebruik van onderaannemers en zelfstandigen zonder personeel.

Voor allochtone leerlingen en allochtone bouwvaklieden zijn er veel problemen. Het imago voor de bedrijfstak is laag vanwege het zware werk en de lange werkdagen (vroeg opstaan en reistijden). Allochtone bouwvaklieden maken onvoldoende deel uit van de wervings- en selectienetwerken van autochtone bouwvaklieden. Er bestaat discriminatie op de werkvloer en er zijn weinig rolmodellen en personen waarmee jongeren zich kunnen identificeren.

Voor vrouwen is er in de bouw wel werk, maar vooral in administratieve, technische en uitvoerende functies en voornamelijk in het middenkader als werkvoorbereider, calculator of kopersbegeleider. Het gaat in totaal om een kleine 18 000 vrouwen, bijna 10% van de beroepsbevolking in de bouw. Het aantal vrouwelijke timmerlieden is gering (ongeveer 150) in heel Nederland, daarnaast werken er nog zo'n 300 vrouwen in andere handwerkberoepen, in totaal 0,2 procent van de beroepsbevolking. De werkzame vrouwen in de bedrijfstak beklagen zich over de negatieve beeldvorming ten aanzien van hun functioneren en over de negatieve houding van het management over vrouwen in bouwberoepen, terwijl sommige vrouwelijke personeelsmedewerkers hebben opgemerkt dat het gedrag van allochtone bouwvaklieden jegens hen uiting geeft van spanning over de hiërarchische verhoudingen.

Het actieve arbeidsmarktbeleid in de bouwnijverheid is behoorlijk ver ontwikkeld, er zijn meer initiatieven om vraag en aanbod op elkaar af te stemmen dan in veel andere bedrijfstakken. Opvallend is dat van de vele goede bedoelingen toch niet zo

veel terecht is gekomen. Bouwbedrijven oordelen over het algemeen negatief over gesubsidieerde arbeid. Zij willen gemotiveerde medewerkers die hard werken en productief zijn en zijn bereid daarvoor een goede prijs te betalen. Verder gaat de meeste aandacht uit naar het verbeteren van het beroepsonderwijs, terwijl het bijbrengen van vraag en aanbod minder van belang wordt geacht.

Drukkerijen

Het aantal mensen dat werkzaam is in drukkerijen in Nederland is 56 000, waarvan 43 000 mannen en 13 000 vrouwen. Het is een sector die voornamelijk uit kleine bedrijven bestaat: 80% van de ondernemingen heeft minder dan twintig medewerkers. Vrouwen in deze sector zijn het meest werkzaam in administratieve functies (55% van medewerkers in administratieve functies is vrouw) en veel minder in de vaktechnische functies, waaronder de functie van drukker (14%). Het aandeel vrouwen in leidinggevende posities is 6%. Er zijn weinig exacte gegevens over allochtonen in deze branche. Wel staat vast dat het percentage allochtonen in deze sector vrij laag is en dat allochtonen relatief vaker werkzaam zijn in laaggeschoolde banen in de voorbereiding of nabewerking.

De meest genoemde redenen voor bedrijven om geen of weinig allochtonen of vrouwen in dienst te hebben, is dat er weinig allochtone of vrouwelijke kandidaten op vacatures reageren. Dit heeft volgens de ondervraagden er weer mee te maken dat er weinig allochtonen of vrouwen de drukkersopleiding volgen. De opleiding heeft in het algemeen te kampen met een slecht imago. Daar komt voor vrouwen nog eens bij dat, als zij al een grafische opleiding volgen, zij de creatieve richtingen kiezen en niet de technische varianten. Bij allochtone leerlingen zou de lage status van het beroep (vies handwerk) een belangrijke rol spelen.

In de werving en selectie van nieuwe medewerkers wordt vooral bij de kleinere bedrijven een meer informele manier gehanteerd. Bij het aantrekken van nieuw personeel is het hebben van de juiste diploma's vrijwel altijd een eerste vereiste. Daarnaast spelen meer subjectieve criteria zoals 'in het team passen' een rol. Dit kan soms inhouden dat de bedrijfsleider zijn of haar voorkeur uitspreekt over het geslacht of de afkomst van de sollicitant.

Een groot knelpunt voor vrouwelijke drukkers is dat het in de meeste bedrijven niet mogelijk is om deeltijds te werken. Tevens is in de meeste kleinere bedrijven de bijdrage in de kinderopvang problematisch. Ondanks de afspraken in de CAO zeggen de meeste kleine firma's dat zij niet bereid of bij machte zouden zijn mee te betalen aan kinderopvang.

Gezondheidszorg

Er zijn ongeveer 970 000 mensen werkzaam in de gezondheidszorg, wat neerkomt op ongeveer 12% van de totale beroepsbevolking. Berekend in full-time eenheden is het percentage lager (ruim 10%), omdat de zorg een van de sectoren is met het hoogst aantal deeltijdbanen.

De verpleging in Nederland is een beroep dat nog steeds in hoge mate wordt uitgeoefend door vrouwen: 84% van het verpleegkundig personeel is vrouw. Een opvallende ontwikkeling is dat er steeds meer vrouwelijke artsen komen: in 2001 was het aandeel vrouwelijke artsen 37%. Dit percentage zal over de komende jaren stijgen, gelet op het feit dat 59% van de medische studenten vrouw is.

Het percentage etnische minderheden in de zorgsector bedraagt in 2001 4,4%. De instroom is het grootst geweest in de verpleeg- en verzorgingshuizen, waar nu ook de meeste allochtonen werkzaam zijn. Het minste allochtonen treft men in de gehandicaptenzorg (2,5%). Ruim een derde van het allochtone personeel in de gezondheidszorg werkt in assisterende of lagere verzorgende beroepen. Ze zijn oververtegenwoordigd in de lagere functies en zwaar ondervertegenwoordigd in managementfuncties.

Geen van de onderzochte instellingen richt zich specifiek op instroom van allochtoon personeel. Een van de redenen waarom er volgens een aantal geïnterviewden relatief weinig allochtonen in de verpleging werkzaam zijn, is dat zij veel minder voor een opleiding tot verpleegkundige kiezen. Deze negatieve keuze wordt vooral geweten aan de lage status van het beroep en culturele barrières (met name voor Turkse en Marokkaanse vrouwen).

Hoewel de zorg een 'vrouwensector' is en op de werkvloer 80% van het personeel uit vrouwelijke werknemers bestaat, is het aandeel van vrouwen in

topposities klein. Gemiddeld was op middenmanagementniveau 60% tot 70% van de leidinggevende vrouw en was op het hoogste niveau het aandeel vrouwen vaak slechts 20% tegenover 80% mannen. Ondanks het feit dat werd aangegeven dat vrouwen en mannen dezelfde kansen hebben op promotie, stromen mannen vaker door dan vrouwen. Genoemde oorzaken zijn dat mannen ambitieuzer zijn dan vrouwen, meer carrière gericht zijn, minder vaak in (kleine) deeltijdbanen werken en ook eerder bereid zijn om voltijds te gaan werken als een leidinggevende functie dit vereist.

Conclusie

Het blijkt dat de vijf onderscheiden factoren: onderwijs, loonvorming, werving en selectie, sociale rechten en actief arbeidsmarktbeleid allemaal in mindere of meerdere mate een uitwerking hebben op de verdeling van kansen op werkgelegenheid in het algemeen en de in- en doorstroom van vrouwen en etnische minderheden in de bestudeerde sectoren en beroepen in het bijzonder. In onze studie hebben we al deze factoren gerangschikt onder de labels van persoonlijke, interpersoonlijke en systematisch voorkomende factoren. Hieronder vatten we onze conclusies over elk van de vijf hypothesen samen.

1. *Onderwijs en scholing.* In de onderzochte beroepen zijn specifieke diplomaveisten nodig om het beroep uit te kunnen oefenen. Gender blijkt (nog altijd) van invloed te zijn op de onderwijs- en beroepskeuzen van jongeren. Meisjes kiezen minder vaak voor een technische opleiding en jongens minder vaak voor een beroepsopleiding in de zorgrichting. Dit heeft consequenties voor de arbeidsmarktmogelijkheden van beide groepen. Daarnaast lijkt ook etniciteit van invloed te zijn op de schoolkeuze. Bij allochtonen (en dan met name Turkse en Marokkaanse jongeren) lijkt de status van een beroep een rol te spelen in de keuze voor beroepsopleiding. Zwaar, vies en handmatig werk (zoals de bouw, drukwerk en ook verpleegkunde) wordt gezien als van een lage status en wordt om die reden gemedan.
2. *Loonvorming.* Ten aanzien van de loonvorming zijn er bij de vier beroepsgroepen weinig verschillen: in drie van de vier sectoren zijn er bedrijfstak-CAO's met standaard functiecategorie-

ën en loonschalen. Alleen in de ICT is er sprake van individuele prestatiebeloningen. Deze vorm van beloning en de werkcultuur die daarmee verbonden is, zou in het nadeel kunnen zijn van vrouwen.

3. *Werving en selectie.* De mate waarin de werving geformaliseerd is, verschilt per sector en varieert ook met de bedrijfsgrootte. Met name in de kleine bedrijven bestaan informele vormen van werving en selectie bij de instroom. 'Ons kent ons', 'via-via' en netwerken zijn veel gebruikte selectievormen. Dit werkt relatief meer in het nadeel van vrouwen en allochtonen omdat zij minder vaak deel uitmaken van deze netwerken.
4. *Sociale rechten en voorzieningen.* Vooral vrouwen hebben voordeel bij toegang tot sociale rechten en voorzieningen, zoals deeltijdwerk en kinderopvang. In de bedrijven in de 'mannensectoren' komt het relatief vaak voor dat er van dit soort rechten maar nauwelijks gebruik gemaakt wordt. Dit heeft een grote impact op de in- en doorstroomkansen van vrouwen in deze sectoren.
5. *Actief arbeidsmarktbeleid.* Geen van de onderzochte bedrijven voert een actief arbeidsmarktbeleid. In het onderzoek hebben we gezocht naar succesvolle integratieprojecten en goede praktijken, maar we hebben niet zoveel in het oog springende casussen kunnen selecteren. Opvallend is dat in onze rondgang langs bedrijven tamelijk negatief werd geoordeeld over actief arbeidsmarktbeleid. In toenemende mate wordt er wel nagedacht over de noodzaak te komen tot diversiteit in het personeelsbestand van de eigen organisaties. We concluderen echter ook dat alleen goede intenties en goede bedoelingen van beleidsmakers of bedrijven niet voldoende zijn voor een succesvol integratiebeleid.

Marc van der Meer

Judith Roosblad

Amsterdams Instituut voor Arbeidsstudies

Universiteit van Amsterdam

Noot

1. Voor meer informatie over het onderzoek kan u terecht bij: Marc.vandermeer@uva.nl of roosblad@uva.nl