
Gender en carrière: de promotiekloof tussen vrouwen en mannen

De carrières van mannen en vrouwen blijven in belangrijke mate verschillen

Deschacht, N. 2011. *De determinanten van de promotiekloof en de verticale segregatie van vrouwen en mannen op de Belgische arbeidsmarkt*. Doctoraatsproefschrift VUB.

In het publieke debat worden cijfers over het relatief kleine aantal vrouwen in hoge carrièreniveaus vaak opgevat als bewijs voor genderverschillen in promotiekansen. In dit artikel worden die promotiekansen van vrouwen en mannen op de Belgische arbeidsmarkt gekwantificeerd. Er wordt daarbij een ruim carrièreconcept gehanteerd met, naast het loonniveau, ook oog voor het functieniveau en de mate van jobautoriteit waarover werknemers beschikken.

Hoge carrièreniveaus zijn mannenbastions. Uit een recente bevraging door het *World Economic Forum* (2010) bij 600 grote mondiale ondernemingen blijkt dat minder dan 5% ervan geleid wordt door een vrouw. De Raden van Bestuur van de belangrijkste beursgenoteerde bedrijven in de Europese Unie bestaan voor amper 11% uit vrouwen. Slechts in één lidstaat, Zweden, is dat percentage hoger dan 20% (European Commission, 2009). Ook op het vlak van lonen is er duidelijk sprake van genderongelijkheid: in elk land van de EU-27 en in elk land van de OESO zijn de gemiddelde lonen van vrouwen lager dan die van mannen (OECD, 2010).

Carrières

We noemen een carrière de opeenvolging van posities die iemand inneemt binnen een verticale

economische hiërarchie en onderscheiden het van een loopbaan, dat verwijst naar een horizontale werkgeschiedenis. Het carrièreniveau wordt bepaald door alle kosten en baten die voortvloeien uit een economische activiteit, zoals financiële opbrengsten, de aard van het werk en de fysieke jobaspecten (is het werk vermoeiend

of ongezond?), prestige, autoriteit, autonomie, verantwoordelijkheid, de mogelijkheid tot persoonlijke ontwikkeling, sociaal contact, enzovoort. Vooral in carrière-onderzoek vanuit de psychologie worden aan dit rijtje ook meer subjectieve aspecten toegevoegd, zoals jobtevredenheid en de manier waarop mensen hun carrière zelf evalueren (Hall & Chandler, 2005). In deze studie focussen we op de meer objectieve carrière-aspecten, zoals dat gebruikelijk is in socio-economisch onderzoek.

Een ontwikkeling die centraal staat in hedendaags carrière-onderzoek, is de opkomst van de zogenaamde *boundaryless career* (Arthur & Rousseau, 2001). Die verwijst naar de steeds kleinere kans dat mensen hun volledige carrière in een zelfde organisatie doorbrengen. Werknemers (moeten) steeds meer en meer over de grenzen van organisaties heen kijken. Bovendien veranderde het dominante

organisatiemodel van de voormalige verticale bureaucratie tot een meer horizontale structuur als gevolg van nieuwe communicatietechnologieën en de daarmee gepaard gaande globalisering (Castells, 1996). Het feit dat carrières traditioneel begrepen werden als het opklimmen in de hiërarchie binnen één en dezelfde organisatie, heeft ertoe geleid dat sommigen het carrièreconcept helemaal overboord gooiden. Zo proclameerde Hall (1996) de “*death of the career*”.

Een vervlakking van de hiërarchie binnen organisaties betekent echter niet dat de hiërarchie binnen die organisaties volledig verdwijnt. En op macroniveau verdwijnt ze al helemaal niet. De afnemende variatie binnen organisaties gaat immers vaak gepaard met een toenemende variatie tussen organisaties, bijvoorbeeld in het geval van uitbesteding. Economische stratificatie is niet alleen een eigenschap van organisaties, maar ook van de economie in zijn geheel. Of de allocatie van arbeid nu plaatsvindt door het prijsmechanisme op de markt (tussen organisaties) of door geplande coördinatie (binnen een organisatie), is irrelevant voor de economische status die mensen tegenover elkaar innemen. Stratificatie kan met andere woorden niet herleid worden tot de interne stratificatie binnen organisaties. Werknemers kunnen hun carrièreniveau verbeteren via promoties binnen een organisatie, maar evengoed door over te stappen naar een andere. De *boundaryless career* betekent niet meer dan een verandering van de zogenaamde carrièrepaden. De carrière is dus niet dood. Correct begrepen – namelijk als een opeenvolging van economische statusposities binnen of tussen organisaties – blijven carrières bestaan.

Longitudinale data

Onderzoek naar de carrièreverschillen tussen mannen en vrouwen – het bestaan van verticale segregatie – gebeurt meestal op basis van cross-sectionele gegevens. Een beperkt aantal vrouwen in hogere carrièreniveaus wordt daardoor nogal eens geïnterpreteerd als een gevolg van belemmeringen in de doorstroom (promoties) van vrouwen (Arulampalam et al., 2007; Zandvliet, 2002; Jones & Makepeace, 1996). Cross-sectionele gegevens kunnen echter niet meer dan een indicatieve waarde hebben voor het analyseren van verschillen in

doorstroomkansen. Een beperkt aantal vrouwen aan de top kan immers ook andere oorzaken hebben: een lagere vrouwelijke participatie, een gebrek aan vrouwen in de ‘subtop’, een grotere demotiekans bij vrouwen of een grotere kans voor vrouwen in topfuncties om uit te stromen uit de werkende bevolking. Tegelijk kan het ook een overblijfsel zijn van een van deze factoren uit het verleden: zelfs indien de genderverschillen van de ene op de andere dag zouden worden weggewerkt (geen verschillen meer in promoties, demoties en uitstroom), zou het immers nog een hele tijd duren vooraleer er een fiftyfifty-genderevenwicht ontstaat aan de top. *Flows* (promoties) worden dus soms verward met *stocks* (het aantal vrouwen en mannen in hoge carrièreniveaus). Een tekenende illustratie voor deze verwarring is de manier waarop het begrip ‘glazen plafond’ gelijkgesteld wordt aan verticale segregatie of zelfs gebruikt wordt als een synoniem daarvoor (onder andere ILO, 2004; Hakim, 2004; Valgaeren et al., 2008; Bevers et al., 2010). Het glazen plafond verwijst echter naar belemmeringen in de *doorstroom*, terwijl verticale segregatie duidt op de verschillende verdeling van mannen en vrouwen over de carrièreniveaus *op een bepaald moment*.

Cotter et al. (2001) stellen dan ook terecht dat belemmeringen in de doorstroom van vrouwen eigenlijk alleen vastgesteld kunnen worden door het vergelijken van de promotiekansen van vrouwen en mannen aan de hand van longitudinale data. Er bestaat echter weinig onderzoek dat die promotiekansen kwantificeert (Merens et al., 2010). Dat geldt zeker voor België en voor het schatten van promotiekansen waarbij ook rekening wordt gehouden met het bestaan van organisatie-overschrijdende promoties (macro-data), die steeds belangrijker worden in de context van de *boundaryless career*.

Dit onderzoek tracht aan deze lacunes tegemoet te komen.¹ De analyses zijn gebaseerd op een representatieve steekproef van de Belgische bevolking op actieve leeftijd (18-64 jaar), bekomen uit de laatste negen golven van de Panelstudie van Belgische Huishoudens (PSBH, 1994-2002). De PSBH is de meest omvangrijke panelstudie die bestaat voor België en de enige panelstudie die toelaat om ook carrière-aspecten zoals de mate van jobautoriteit te onderzoeken en te controleren voor bepaalde belangrijke variabelen (onder meer preferenties ten aanzien van betaald werk).²

Verticale segregatie

Aan gendersegregatie op het vlak van carrières zijn heel wat andere dimensies verbonden dan louter het loon (de meest gebruikte indicator) en deze dimensies zijn niet allemaal even sterk gecorreleerd. Zo behoort de Belgische loonkloof tot de kleinste van Europa, terwijl België voor wat betreft het aantal vrouwen in Raden van Bestuur van beursgenoteerde bedrijven een pak slechter scoort dan het Europees gemiddelde (European Commission, 2009). In de onderstaande analyses wordt de carrièrekloof meerdimensionaal onderzocht, meer bepaald in de dimensies loonniveau, functieniveau en de mate van jobautoriteit waarover werknemers beschikken.

Vooraleer we de promotiekansen van vrouwen en mannen vergelijken, beschrijven we in tabel 1 de mate van verticale segregatie tussen mannen en vrouwen. Bij de berekening wordt hier niet gecontroleerd voor eventuele verschillen in persoonlijke kenmerken of jobkenmerken, het gaat met andere woorden om de niet-gecorrigeerde carrièrekloof.

In de loondimensie werd de loonkloof berekend – het loonverschil als percentage van het mannenloon – in bruto-maandlonen en bruto-uurlonen, telkens tegen constante prijzen van 2004. De loonkloof is kleiner in uurlonen (17% voor de onderzochte periode) dan in maandlonen (30%), aangezien vrouwen veel vaker deeltijds werken dan mannen.

In de functiedimensie onderzoeken we wie een 'hoge functie' bekleedt (een functie als hoger

bediende of kaderlid) en wie werkt in een managementfunctie (gebaseerd op de ISCO-beroepencodes). In de autoriteitsdimensie onderscheiden we werknemers die niet beschikken over jobautoriteit, werknemers die het werk van anderen superviseren (supervisie-autoriteit) en – binnen die laatste groep – werknemers die kunnen beslissen over promoties of het ontslag van anderen (sanctie-autoriteit). Ook hier kan de genderongelijkheid samengevat worden in één parameter die eenvoudig te interpreteren is. We noemen de 'functiekloof' (en de 'managementkloof' en de 'autoriteitskloof') het percentage mannen dat beschikt over een hoge functie in verhouding tot het percentage vrouwen dat hierover beschikt. Wanneer dit getal groter is dan één, dan maken mannen meer kans dan vrouwen op het carrière-aspect in kwestie. Dat de functiekloof 2,1 bedraagt, betekent dus dat mannen meer dan twee keer meer kans maken een hoge functie te bekleden dan vrouwen. De kloof op het vlak van sanctie-autoriteit (3,7) is veel groter dan de kloof op het vlak van supervisie-autoriteit (1,9). Het uitvoeren van supervisie over personeelsleden is dus meer gelijk verdeeld onder mannen en vrouwen dan beslissingen nemen over hun loon of promoties. De managementkloof is het grootst: mannen maken bijna vier keer meer kans op een managementfunctie dan vrouwen.

Promoties

In tabel 2 wordt nagegaan of en in welke mate mannen vaker carrièrevoortgang (promotie) maken dan vrouwen. De parameters geven telkens de

Tabel 1.

De niet-gecorrigeerde carrièrekloof*

	Bruto- maandloon (gemiddeld)	Bruto- uurloon (gemiddeld)	Kans op een hoge functie	Kans op een management- functie	Kans op supervisie- autoriteit	Kans op sanctie- autoriteit
Mannen	2 581 €	15,7 €	24,7%	8,9%	40,3%	16,6%
Vrouwen	1 807 €	13,0 €	11,8%	2,4%	21,2%	6,0%
Carrièrekloof**	30%	17%	2,1	3,7	1,9	2,8

Noot: *Bij de berekening van de gemiddelden bedroeg de laagste steekproefgrootte 5 513.

**Voor de loonvariabelen gaat het om de loonkloof, voor de kansvariabelen geeft de carrièrekloof de verhouding tussen de twee rijen erboven.

Bron: Panelstudie van Belgische Huishoudens (1994-2002, pooled data)

verandering weer in het carrièreniveau over een periode van één jaar. In de loondimensie werd de gemiddelde procentuele groei van het reële loon geschat. Voor de andere carrièredimensies werden promotievariabelen ingevoerd. Zo wordt een managementpromotie gedefinieerd aan de hand van een variabele die weergeeft of een werknemer die nog niet werkt in een managementfunctie, een jaar later wel werkt als manager (dummywaarde '1') of niet ('0'). Om vertekening te vermijden, krijgen ook werknemers die tijdens de risicoperiode de werkende bevolking verlaten, de waarde '0'.

In alle onderzochte dimensies is de carrièrevoortgang groter bij mannen dan bij vrouwen. In de loondimensie is het genderverschil groter bij de maandlonen dan bij de uurlonen omdat daar het bijkomende effect speelt dat vrouwen hun aantal werkuren vaker terugschroeven dan mannen. De promotiekans naar een managementfunctie is drie keer groter voor mannen dan voor vrouwen: de kans voor mannen om een jaar later in een managementfunctie terecht te komen bedraagt 1,8%, tegenover slechts 0,6% bij vrouwen. Mannen maken ook meer dan twee keer zoveel kans om een hoge mate van jobautoriteit (sanctie-autoriteit) te verwerven. Bij de berekening van deze cijfers werd niet gecontroleerd voor eventuele verschillen in persoonlijke kenmerken of jobkenmerken, het gaat met andere woorden om de niet-gecorrigeerde promotiekloof.

Ook kan gewezen worden op het feit dat de promotiekloof (tabel 2) in alle onderzochte dimensies kleiner is dan de carrièrekloof (tabel 1). Zo maken mannen 3,0 keer meer kans op een managementpromotie dan vrouwen, maar ze maken 3,7 keer meer kans om in een managementfunctie aan de slag te zijn. Dat de promotiekloof wat kleiner is, lijkt logisch aangezien de promotiekloof slechts één van de verschillende mechanismen is waarlangs de carrièrekloof tot stand komt, naast eventuele genderverschillen in demotiekansen, uitstroom uit de werkende bevolking en het doorwerken van deze factoren uit het verleden. Het feit dat het verschil tussen de promotie- en carrièrekloof eerder beperkt is, suggereert evenwel dat het genderverschil in promotiekansen het belangrijkste mechanisme vormt in de reproductie van de carrièrekloof.

De rol van objectieve kenmerken

Een belangrijk punt van discussie is de rol van zogenaamde objectieve verschillen tussen mannen en vrouwen. Tot op zekere hoogte is verticale segregatie te verklaren door verschillen in menselijk kapitaal, werkduur en jobkenmerken. Het feit dat vrouwen gemiddeld minder ervaring hebben, vaker deeltijds aan de slag zijn en meer in jobs werken met weinig promotie-vooruitzichten (*dead-end jobs*), worden zo genoemd als factoren die ertoe bijdragen dat ze minder carrière maken. Sommigen betogen

Tabel 2.

De niet-gecorrigeerde promotiekloof*

	Gemiddelde jaarlijkse reële loongroei (in %)		Promotiekans op jaarbasis (in %)			
	Bruto-maandloon	Bruto-uurloon	Functie-promotie	Management-promotie	Autoriteits-promotie (supervisie)	Autoriteits-promotie (sanctie)
Mannen	4,1%	3,5%	4,9%	1,8%	11,7%	4,7%
Vrouwen	0,3%	1,1%	3,5%	0,6%	7,2%	2,0%
Promotiekloof**	-	-	1,4	3,0	1,6	2,3

Noot: *Bij de berekening van de gemiddelden en de promotiekansen bedroeg de laagste steekproefgrootte 3 325. Alle genderverschillen in de tabel zijn significant ($p < 0,001$). De gemiddelde loongroei werd geschat bij het gemiddelde loonniveau (logaritmisch in een *static-score* model).

**De promotiekloof werd berekend als de verhouding tussen de twee rijen erboven behalve voor de loongroei die geen ratioschaal is.

Bron: Panelstudie van Belgische Huishoudens (1994-2002)

daarnaast dat ook preferenties onder de objectieve verschillen vallen die gendersegregatie verklaren: carrière-ongelijkheid tussen mannen en vrouwen wordt dan een gevolg van het feit dat vrouwen minder ambitieus zouden zijn en er over het algemeen andere voorkeuren op nahouden in het leven.

In tabel 3 worden de promotiekansen van mannen en vrouwen vergeleken aan de hand van regressie-analyse, na controle voor persoonlijke kenmerken die hun arbeidsproductiviteit bepalen. Binnen deze persoonlijke kenmerken onderscheiden we het menselijk kapitaal, de werkduur en preferenties. Met betrekking tot menselijk kapitaal kunnen we stellen dat werkende vrouwen gemiddeld beschikken over een hoger diploma dan werkende mannen. Tegelijk zijn vrouwen echter minder ervaren,

zowel op het vlak van algemene ervaring (op de arbeidsmarkt) als op het vlak van organisatie specifieke ervaring (anciënniteit). Vrouwen werken ook vaker deeltijds, ze werken minder onbetaalde overuren en ze verrichten minder vaak occasioneel overwerk. In de literatuur over promoties wordt de hypothese aangehouden dat dergelijke overwerkvariabelen een proxy zijn voor 'hard werken' of 'in-zet' vanuit het oogpunt van werkgevers en daarom een rol spelen bij promotiebeslissingen (Landers et al., 1996). Volgens de preferentietheorie van Hakim (2002) is de toewijding van werknemers aan hun betaalde arbeid (*work commitment*) cruciaal om genderverschillen op de arbeidsmarkt te begrijpen. Mannen lijken inderdaad meer belang te hechten aan hun beroepsbezigheid: in 2002 was bij mannen het aandeel werknemers met een hoge *work*

Tabel 3.
Determinanten van promoties

Variabele	Regressiecoëfficiënten (pooled linear regression)		Marginale effecten in de logit-regressies (discrete-time event history analysis)			
	Toename maandloon	Toename uurloon	Kans op functie- promotie	Kans op management- promotie	Kans op autoriteits- promotie (supervisie)	Kans op autoriteits- promotie (sanctie)
Gemiddelde loontoename/ promotiekans	2,3%	2,5%	4,0%	1,1%	9,1%	3,4%
Geslacht: vrouw (ref = man)	-2,8%***	-2,8%***	-1,4%***	-0,4%***	-3,1%***	-0,7%**
Diploma: hoger (ref = niet-hoger)	6,5%***	6,0%***	2,5%***	1,0%***	2,0%**	0,4%
Diploma: universitair (ref = niet-hoger)	12,0%***	11,5%***	18,5%***	3,1%***	9,1%***	1,6%***
Ervaring op de arbeidsmarkt	0,0%	0,0%	0,0%**	0,0%	-0,1%***	-0,0%
Ervaring arbeidsmarkt kwadraat	-0,0%**	-0,0%**	-0,0%*	-0,0%	0,0%	0,0%
Ervaring werkgever (anciënniteit)	0,2%***	0,2%***	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Gezondheid (ref = niet goed)	1,4%**	1,6%**	0,1%	0,0%	-0,1%	0,7%*
Aantal contracturen	0,6%***	0,1%**	0,0%*	0,0%***	0,2%***	0,1%***
Aantal overuren	0,2%***	0,2%***	0,1%***	0,0%	0,1%*	0,1%***
Af en toe vroeg/laat werken (ref = niet)	0,7%	0,9%	0,9%**	0,5%***	2,9%***	0,9%***
<i>Work commitment</i> : midden (ref = laag)	1,2%*	1,1%*	0,5%	0,6%**	2,0%*	0,4%
<i>Work commitment</i> : hoog (ref = laag)	2,3%***	2,0%**	0,7%	1,7%**	4,9%***	0,7%
R ² /Nagelkerke	0,13	0,30	0,19	0,13	0,04	0,15
N (person years)	6 803	6 797	9 132	12 881	8 439	11 490

Noot: In alle modellen werd een constante toegevoegd en gecontroleerd voor golf. In de loonmodellen werd ook gecontroleerd voor het beginloon, in de analyse van functiepromoties voor de vertrekfunctie en in de analyse van sanctie-promoties voor het beschikken over supervisie-autoriteit.

* (p < 0,05); ** (p < 0,01); *** (p < 0,001)

Bron: Panelstudie van Belgische Huishoudens (1994-2002)

commitment (19%, N = 1 049) dubbel zo hoog als bij vrouwen (9%, N = 965).

De belangrijkste vaststelling uit tabel 3 is wellicht dat het effect van de variabele 'geslacht' significant blijft wanneer alle controlevariabelen constant gehouden worden, en dat in alle onderzochte carrière-dimensies. Vrouwen werken dan wel vaker deeltijds, ze beschikken over minder ervaring, ze presteren minder werkuren en ook de *work commitment* is gemiddeld lager bij vrouwen. Maar al deze effecten samen kunnen de promotiekloof tussen vrouwen en mannen niet verklaren. De effecten vanwege de variabele 'geslacht' zijn niet alleen significant, de effecten zijn bovendien ook in alle carrière-dimensies aanzienlijk. De gemiddelde kans op een managementpromotie bedraagt 1,1%, maar die kans blijft 0,4 procentpunt kleiner voor vrouwen na controle voor de genoemde persoonlijke kenmerken.

De resultaten bevestigen ook dat hoogopgeleiden en werknemers met carrièregerichte preferenties sneller promotie maken en dat – naast het aantal contracturen – ook het aantal onbetaalde overuren en occasioneel overwerk de promotiekans verhoogt.

In deze analyse werd niet gecontroleerd voor horizontale segregatie, namelijk het feit dat mannen en vrouwen werken in anderen sectoren en beroepen. Vrouwen werken bijvoorbeeld beduidend meer in zogenaamd 'zachte sectoren' (onderwijs, zorg, ...) dan mannen. Dat brengt ons tot de fundamentele discussie over de selectie van controlevariabelen in dit type analyses en de vertekening die daarvoor kan ontstaan. Bij het vergelijken van promotiekansen zijn jobkenmerken eigenlijk zogenaamde tautologische variabelen. Een goed voorbeeld van een tautologische variabele is het controleren voor functieniveau bij het analyseren van de loonkloof. Stellen dat vrouwen minder verdienen omdat ze in lagere functies werken, is twee keer hetzelfde zeggen. Het verklaart evenwel niet waarom vrouwen werken in lagere functies en waarom ze minder verdienen. Door dergelijke tautologische variabelen op te nemen in een regressieanalyse dreigt reëel bestaande genderongelijkheid echter onterecht te worden 'wegverklaard'. Ook de dichotomie tussen de zogenaamde horizontale en verticale segregatie van mannen en vrouwen valt strikt gesproken niet

vol te houden. Het feit dat vrouwen werken in andere soorten beroepen (horizontale segregatie) impliceert meestal ook dat vrouwen minder vaak werken in wat maatschappelijk beschouwd wordt als een topfunctie (verticale segregatie). Net zoals het weinig betekenisvol is om de loonkloof te verklaren door te controleren voor het functieniveau waarin respondenten werken, moet opgepast worden met het verklaren van de carrièrekloof door te controleren voor horizontale segregatie, aangezien die in feite een manifestatie is van de verticale segregatie tussen vrouwen en mannen. De strategie die Oaxaca (1973) volgt – in zijn pioniersstudie over de decompositie van de loonkloof – bestaat erin om de analyse in eerste instantie te beperken tot de opname van persoonlijke kenmerken, vervolgens de jobkenmerken toe te voegen en de resultaten met de nodige voorzichtigheid te interpreteren. In een dergelijke analyse waarin ook gecontroleerd werd voor de jobkenmerken sector (58 NACE-dummy's), beroep (33 ISCO-dummy's) en organisatiegrootte, bleven de regressie-coëfficiënten bij de variabele 'geslacht' significant verschillen van nul. Die vaststelling is dus niet in overeenstemming met de zogenaamde *dead-end* hypothese (Groot & Maassen van den Brink, 1996), die het promotiekansverschil volledig toeschrijft aan het feit dat vrouwen in beroepen en sectoren zouden werken die minder uitzicht bieden op promoties.

Grootte van de belemmeringen

De PSBH-data geven aan dat vrouwen minder kans maken op promotie dan mannen met dezelfde opleiding, ervaring, preferenties, die evenveel uren en overuren werken in dezelfde beroepen en sectoren. Aan de hand van de modellen in de vorige paragraaf kan bovendien de promotiekans geschat worden die vrouwen eigenlijk 'verdienen' op basis van hun persoonlijke kenmerken en hun jobkenmerken. Dat is de promotiekans van vrouwen indien hun kwaliteiten door de markt op dezelfde manier zouden worden vergoed als bij mannen. De verhouding tussen enerzijds de promotiekans die vrouwen verdienen op basis van hun kenmerken en anderzijds hun werkelijke promotiekans, noemen we de belemmeringsratio. Deze vormt een maat voor de grootte van de belemmeringen die vrouwen ondervinden bij promoties en – anders gezegd – voor de grootte van de gecorrigeerde

promotiekloof. Voor promoties naar hoge functies bedraagt de belemmeringsratio 1,9. Dit betekent dat de promotiekans die we bij vrouwen zouden verwachten op basis van hun persoonlijke kenmerken en hun jobkenmerken, bijna twee keer zo groot is als hun werkelijke promotiekans. De belemmeringsratio is nog groter voor managementpromoties (2,6) en bedraagt 1,4 voor het verwerven van supervisie en 1,3 voor het verwerven van sanctieautoriteit. Vrouwen hebben het dus 30% moeilijker om een hoge mate van jobautoriteit te verwerven dan mannen met identieke kenmerken.

Discussie

Het feit dat de promotiekloof werd geëvalueerd op een residuele manier – dat wil zeggen: na controle voor een eindige reeks controlevariabelen – werpt de vraag op of er wel met ‘alle relevante variabelen’ rekening gehouden is. Deze opwerping is ten dele terecht: een bijstelling van de resultaten door de opname van een bijkomende verklarende variabele valt niet uit te sluiten en hierin ligt dan ook een taak voor verder onderzoek. Maar deze redenering leidt soms ook tot de conclusie, dat het onmogelijk is om te weten of er genderverschillen zijn en dat de grootte ervan per definitie een onbekende is (Theunissen & Sels, 2006). Dit is volgens ons een stap te ver. Net als in ieder vergelijkend statistisch onderzoek worden best eerst de relevante variabelen opgelijst (menselijk kapitaal, werkduur, enzovoort), vervolgens wordt er zo nauwkeurig mogelijk gemeten en uiteindelijk volgt er een conclusie. Het valt niet uit te sluiten dat later onderzoek deze conclusie bijstelt, maar als zo bijvoorbeeld blijkt dat de managementpromotiekans van mannen meer dan dubbel zo hoog ligt als die van vrouwen, is het absurd om niet te spreken over een promotiekloof. Bovendien is het zo dat niet-opgenomen variabelen het onverklaarde residu zowel kunnen verkleinen als vergroten. Een niet-opgenomen kenmerk kan immers zowel werken in het voordeel van vrouwen (zoals opleidingsniveau) als in het nadeel van vrouwen (zoals ervaring). Dat niet alle relevante kenmerken zouden gemeten zijn, wil dus daarom niet zeggen dat de kloof in de realiteit kleiner zou zijn dan uit ons onderzoek blijkt. Zo merkt Bergmann (1989) op dat weinig regressiestudies rekening houden met variabelen die in het nadeel van mannen spelen, zoals de kans op alcoholmisbruik,

geweld of hartproblemen. Aangezien er geen goede redenen zijn om aan te nemen dat niet-opgenomen variabelen het onverklaarde residu in de ene eerder dan in de andere richting beïnvloeden, zijn er geen goede redenen om aan te nemen dat het gevonden residu het gevolg zou zijn van niet-opgenomen variabelen.³

Vertekening kan niet alleen ontstaan door het niet-opnemen van relevante variabelen, maar ook door het foutief opnemen van te veel variabelen waardoor reëel bestaande genderverschillen onterecht dreigen te worden weg verklaard. Dat is het geval bij de opname van tautologische variabelen (zie hoger), maar ook bij de opname van variabelen die zelf beïnvloed worden door het carriërniveau of de promotiekans (endogene variabelen). Werknemers die het gevoel hebben weinig kans te maken op een promotie, doen mogelijk minder inspanningen op het vlak van overuren en occasioneel overwerk en stellen mogelijk hun ambities en preferenties bij. Het controleren voor ervaring of preferenties zou in dat geval de lagere promotiekans van vrouwen schijnbaar gedeeltelijk (maar in feite verkeerdelijk) verklaren en leiden tot een onderschatting van de belemmeringen en de promotiekloof. Plasman et al. (2008) stellen terecht dat de interpretatie van onderzoek over genderverschillen verandert indien men de variabelen die de neoklassieke literatuur beschouwt als ‘productieve kenmerken’, zelf opvat als gevolgen van genderongelijkheid.

En ten slotte is het ook zinvol om sommige verklarende variabelen te duiden als intermediaire variabelen. Zo is de werkduur een theoretisch relevante variabele bij het maken van promotiebeslissingen door een werkgever (genderverschillen in werkduur verklaren een aanzienlijk deel van de niet-gecorrigeerde promotiekloof). Maar vanuit het perspectief van beleidsmakers is het moeilijk om rechtstreeks in te werken op die werkduur, terwijl er wel gedacht kan worden aan maatregelen om bijvoorbeeld arbeid en gezin beter combineerbaar te maken. Voor deze beleidsmaker zijn genderverschillen in werkduur dan ook niet zozeer een oorzaak van de carriërekloof, maar een intermediaire variabele die de werkelijke hefbomen voor verandering verbindt met de carriërekloof.

De vaststelling dat vrouwen niet de promotiekansen krijgen die we op basis van hun kenmerken

zouden verwachten, vergt een verklaring. Genderongelijkheid valt immers schijnbaar niet te rijmen met de economische theorie van rationele werkgevers die uit de markt geconcurrereerd worden indien ze werknemers niet vergoeden in verhouding tot hun productiviteit. De belangrijkste verklaring ligt wellicht in het feit dat aanwervingen en promoties georganiseerd zijn als een soort toernooien (Rosenbaum, 1979; Lazear, 1995) waarin discrete beslissingen (promotie of niet, iemand aanwerven voor een job of niet) genomen worden op basis van relatieve prestaties. In dit soort *'winner-take-all markets'* (Frank & Cook, 1995) leiden kleine groepsverschillen in kenmerken tot disproportionele vergoedingen.

Concluderend kunnen we stellen dat de PSBH-gegevens wijzen op het bestaan van een promotiekloof tussen mannen en vrouwen op de Belgische arbeidsmarkt. De voorbije jaren is er een belangrijke stap vooruit gezet door het systematisch en regelmatig meten van indicatoren voor de grootte van de carrièrekloof, zoals de loonkloof of het percentage vrouwen in Raden van Bestuur van beursgenoteerde ondernemingen. Als we de ontwikkeling van de carrièrekloof willen volgen en begrijpen, dan is er echter nood aan indicatoren die ook de *flows* weergeven (waaronder promoties). De vraag is immers niet alleen hoeveel procent vrouwen er dit jaar precies zijn in de Raden van Bestuur, maar vooral hoeveel procent vrouwen er zijn onder de *nieuwe* leden die dit jaar tot die Raden van Bestuur zijn toegetreten. Alleen dat soort flow-indicatoren geven een nauwkeurig beeld van de relatie tussen gender en carrières.

Nick Deschacht
Vrije Universiteit Brussel

Noten

1. De geïnteresseerde lezer kan voor een volledige weergave van het onderzoek terecht bij Deschacht, N. 2011. De determinanten van de promotiekloof en de verticale segregatie van vrouwen en mannen op de Belgische arbeidsmarkt. Doctoraatsproefschrift VUB.
2. Een gekend probleem bij dit type longitudinale enquêtegegevens, is het risico op overschatting van parameters voor de arbeidsmarkt-mobiliteit als gevolg van oneigenlijke transitie (classificatiefouten). De focus ligt hier echter op het vergelijken van de antwoorden van vrouwen en mannen, zodat de impact van eventuele classificatiefouten beperkt is.
3. Over het hoofd zien dat bijkomende variabelen de promotiekloof ook kunnen vergroten, is een denkfout die ook voorkomt in decompositie-analyses (de bekende Oaxaca-Blinder), wanneer men stelt dat het onverklaarde deel van de loonkloof bestaat uit twee delen: het nog niet verklaarde en het in essentie onverklaarbare deel. In dat geval veronderstelt men immers impliciet dat niet-opgenomen variabelen in het voordeel spelen van mannen.

Bibliografie

- Arthur, M.B. & Rousseau, D.M. 2001. The boundaryless career as a new employment principle. In M.B. Arthur & D.M. Rousseau (Eds.), *The boundaryless career*: 3-20. Oxford: Oxford University Press.
- Arulampalam, W., Booth, A.L. & Bryan, M.L. 2007. Is there a glass ceiling over Europe? Exploring the gender pay gap across the wage distribution. *Industrial & Labor Relations Review*, 60 (2), 163-186.
- Bergmann, B.R. 1989. Does the market for women's labor need fixing? *The Journal of Economic Perspectives*, 3 (1), 43-60.
- Bevens, T., Collard, A., De Spiegeleire, M., De Vos, D., Gilbert, V. & Van Hove, H. 2010. *De loonkloof tussen vrouwen en mannen in België – Rapport 2010*. Brussel: Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen.
- Castells, M. 1996. *The information age: economy, society and culture. Volume I: The rise of the network society*. Oxford: Blackwell.
- Cotter, D.A., Hermsen, J.M., Ovadia, S. & Vanneman, R. 2001. The glass ceiling effect. *Social Forces*, 80 (2), 655-682.
- European Commission. 2009. *Report on equality between women and men*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Frank, R.H. & Cook, P.J. 1995. *The winner-take-all society*. New York: The Free Press.
- Groot, W. & Maassen van den Brink, H. 1996. Glass ceilings or dead ends: Job promotion of men and women compared. *Economic Letters*, 53, 221-226.
- Hakim, C. 2002. Lifestyle preferences as determinants of women's differentiated labor market careers. *Work and Occupations*, 29 (4), 428-459.
- Hakim, C. 2004. *Key Issues in Women's Work: Female diversity and the polarisation of women's employment. 2nd edition*. London: Glasshouse press.
- Hall, D.T. & Chandler, D.E. 2005. Psychological success: when the career is a calling. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 155-176.
- Hall, D.T. 1996. Long live the career: A relational approach. In D.T. Hall et al. (Eds.), *The career is dead – Long live the career*: 1-14. San Francisco: Jossey-Bass.

- ILO. 2004. *Breaking through the glass ceiling: Women in management*. Geneva: ILO Office.
- Jones, D.R. & Makepeace, G.H. 1996. Equal worth, equal opportunities: Pay and promotion in an internal labour market. *The Economic Journal*, 106 (March), 401-409.
- Landers, R.M., Rebitzer, J.B. & Taylor, L.J. 1996. Rat race redux: adverse selection in the determination of work hours in law firms. *American Economic Review*, 86 (3), 329-348.
- Lazear, E.P. 1995. *Personnel economics*. Cambridge: MIT Press.
- Merens, A., van den Brakel, M., Hartgers, M. & Hermans, B. 2011. *Emancipatiemonitor 2010*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Oaxaca, R. 1973. Male-female wage differentials in urban labor markets. *International Economic Review*, 14 (3), 693-709.
- OECD. 2010. *Employment outlook 2010*. Paris: OECD.
- Panel Study on Belgian households. 1992-2002. Universiteit Antwerpen, Université de Liège.
- Plasman, R., Rusinek, M., Rycx, F. & Tojerow, I. 2008. *Loonstructuur in België*. Dulbea Working Paper No. 08-04.RR. Université Libre de Bruxelles.
- Rosenbaum, J.E. 1979. Tournament mobility: Career patterns in a corporation. *Administrative Science Quarterly*, 24 (2), 220-241.
- Theunissen, G. & Sels, L. 2006. *Waarom vrouwen beter verdienen (maar mannen meer krijgen). Een kritisch essay over de sekseloonkloof*. Leuven: Acco.
- Valgaeren, E., Hendrickx, K., De Biolley, I., Reymanants, G. & Van Hove, H. 2008. *Vrouwen aan de top 2008*. Brussel: Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen.
- World Economic Forum. 2010. *The corporate gender gap report 2010*. Geneva: World Economic Forum.
- Zandvliet, K. 2002. *Vrouwen in hogere functies: Ontwikkeling benchmark*. Rotterdam: SEOR.