

Working Paper MOSI/37:

**Carrières van vrouwen en mannen:
een literatuurstudie**

Anneleen Baerts

Nick Deschacht

Marie-Anne Guerry

1. Inleiding

Deze literatuurstudie vindt plaats het kader van het onderzoeksproject ‘De impact van de evenwichtsoefening arbeid/gezin op de loopbaankloof tussen vrouwen en mannen’¹ en inventariseert de factoren die een invloed uitoefenen op de carrière van werknemers. Een vaak voorkomende factor - en de belangrijkste binnen deze studie - is het geslacht. Er bestaat een ruime consensus over het feit dat de loopbanen van vrouwen en mannen grondig verschillen en dat vrouwen moeilijker en minder snel carrière maken dan mannen. De invloed van geslacht op carrière verloopt grotendeels indirect en wordt gemedieerd door tal van eigenschappen die verschillen tussen vrouwen en mannen. Vrouwen volgen andere opleidingen, werken in andere bedrijven en sectoren en ervaren een andere impact van economische en beleidsmaatregelen dan mannen.

In deze paper zullen de belangrijkste factoren besproken worden die de carrière beïnvloeden, en die dus de carrièrekloof tussen vrouwen en mannen kunnen verklaren. We maken een onderscheid tussen het micro-, het meso- en het macroniveau. Het microniveau is het niveau van de werknemer en bevat individuele kenmerken, loopbaankenmerken, gezinskenmerken en kenmerken van de nabije sociale omgeving. Het mesoniveau beschouwen we als het niveau van de werkgever. Karakteristieken van het bedrijf en de sector hebben vaak een grote impact op de carrière van de werknemer. Het macroniveau ten slotte, omvat de eigenschappen van de bredere maatschappelijke omgeving. Hierbij denken we vooral aan beleidsmaatregelen, wetgeving en de economische context.

¹ Voor meer informatie, zie <http://www.belspo.be/belspo/fedra/proj.asp?l=nl&COD=TA/00/28>. De verzamelde inzichten uit deze literatuurstudie zullen gebruikt worden ter selectie van de onafhankelijke variabelen en ter verklaring van de onderzoeksresultaten.

2. Probleemstelling: de loon- en carrièrekloof

Vrouwen lijken moeilijker carrière te maken dan mannen². Dit uit zich onder meer in de loonkloof tussen vrouwen en mannen. Er bestaan tal van recente studies die aantonen dat vrouwen in België gemiddeld minder verdienen dan mannen³. Het IGVM (2008) berekent voor het jaar 2005 een bruto-loonkloof van 15% tussen mannelijke en vrouwelijke voltijdse werknemers en een kloof van 25% wanneer ook de deeltijders in beschouwing genomen worden.

Over de exacte grootte van de Belgische loonkloof bestaat er geen consensus. Het cijfer varieert in functie van de gebruikte data, de geselecteerde onderzoekseenheden (zelfstandigen wel of niet inbegrepen, alle werknemers of enkel voltijds werknemers,...) en van de definitie van 'loon' (bruto of netto, jaarloon, maandloon of uurloon,...). Dit kan verduidelijkt worden aan de hand van een voorbeeld. Konings (2005), die de PSBH-databank gebruikt, berekent voor het jaar 2002 een kloof van 29,1% tussen het netto-maandloon van mannelijke en vrouwelijke werknemers. Het IGVM (2007) daarentegen, schat de loonkloof in 2002 op 14%. Het gaat in dit geval om het verschil in bruto-maandloon van voltijds werkende vrouwen en mannen, berekend op basis van de 'Enquête naar de structuur en de verdeling van de Lonen'. Voorzichtigheid is duidelijk geboden bij het omgaan met zulke cijfers.

Uit onderzoek⁴ blijkt dat België het in vergelijking met andere EU-landen niet slecht doet. Bovendien zou er een (licht) dalende trend in de loonkloof vast te stellen zijn⁵. Toch blijft er een onaanvaardbaar verschil bestaan tussen de lonen van vrouwen en mannen. Vaak worden er decompositietechnieken gebruikt om de loonkloof op te splitsen in een verklaarbaar en een onverklaarbaar gedeelte. De grootte van het onverklaarbare gedeelte wordt dan vaak beschouwd als de rol van discriminatie. De vrij aanzienlijke fluctuaties in het aandeel dat aan discriminatie wordt toegeschreven⁶, tonen aan dat men moet opletten met het volledig gelijkstellen van het onverklaarbare gedeelte van de loonkloof met discriminatie. Dat onverklaard gedeelte kan immers ook het gevolg zijn van variabelen die niet opgenomen werden in de analyse. Een groot deel van de

² Hachen, 1990; Rosenfeld e.a., 1998; Stroh e.a., 1992; Maume, 1999a; Maume, 1999b; Jansen, 2006b

³ Konings, 2005; Meulders & O'Dorchai, 2006; Theunissen en Sels, 2006; IGVM, 2008; Plasman e.a., 2008

⁴ Plasman, Plasman & Rusinek, 2002; IGVM, 2008

⁵ Meulders & O'Dorchai, 2006; Plasman e.a., 2008; Plasman, Plasman & Rusinek, 2002; IGVM, 2008.

www.vrouwenloonwijzer.be vindt echter een toename in de loonkloof tussen 1999 en 2005, zie Meulders & O'Dorchai, 2006, p.16.

⁶ Konings, 2005

loonkloof kan meestal wel verklaard worden door objectieve verschillen tussen vrouwen en mannen zoals de sector van tewerkstelling, voltijds/deeltijds werken, opleiding, enz.⁷ Theunissen & Sels (2006) stellen zelfs dat man/vrouw verschillen in beloning maar voor een relatief klein deel exclusief en rechtstreeks met geslacht te maken hebben en dat de loonkloof nagenoeg volledig te verklaren is door objectieve verschillen. Volgens anderen (Jepsen, 2001; Konings, 2005) verklaart rechtstreekse discriminatie nog steeds meer dan de helft van de loonkloof. Plasman e.a. (2008) merken terecht op dat het verklaarbare deel van de loonkloof niet beschouwd mag worden als ‘verantwoord’. Het te verklaren gedeelte van de loonkloof is namelijk eveneens het gevolg van discriminaties en ongelijkheden tussen vrouwen en mannen.

Uit het voorgaande kunnen we afleiden dat er weinig overeenstemming bestaat in het loonkloofonderzoek maar dat het wel vaststaat dat de loonkloof in België nog steeds bestaat, en dat die enerzijds het gevolg is van discriminatie maar anderzijds ook van objectieve verschillen tussen vrouwen en mannen.

De verschillen tussen vrouwen en mannen gaan echter verder dan louter het loon. Ook op andere carrièreaspecten scoren vrouwen minder goed. Vrouwen kunnen in België minder vaak genieten van extralegale voordelen zoals prestigevergoedingen (bedrijfswagen, laptop, GSM), kosten- en dagvergoedingen, premies en dubbel vakantiegeld. Bovendien zijn de tweede pensioenpeiler en extra ziekte- en hospitalisatieverzekering steviger uitgebouwd voor mannelijke werknemers. Mannen hebben ook meer keuzevrijheid als het om hun loon gaat. Vaker dan vrouwen genieten ze van flexibele beloning waarbij de werknemer in zekere mate zelf de manier bepaalt waarop hij betaald wordt (bv. bedrijfswagen, kinderopvang enz.)⁸.

Bovendien blijkt uit verschillende studies⁹ dat vrouwen minder kans maken op promoties en moeilijker doorstromen naar topfuncties in bedrijven. Dit fenomeen wordt vaak aangeduid met de metafoor van het glazen plafond. Maume (1999a) stelt in de Verenigde Staten vast dat vrouwen langer dan mannen moeten wachten op promoties naar managementposities. Hij introduceert voor (blanke) mannen de term *glass escalator*: een glazen roltrap naar de top. Theunissen en Sels (2006) noemen ditzelfde fenomeen een grotere ‘verticale mobiliteit’ van mannen. Hachen (1990) doet de bevinding dat vrouwen meer kans maken op een vrijwillige beweging uit de arbeidsmarkt en neerwaartse arbeidsmobiliteit en minder kans maken op bewegingen tussen werkgevers

⁷ Konings, 2005; Plasman e.a., 2008

⁸ Theunissen & Sels, 2006; IGVM, 2007

⁹ Valgaeren, 2005; Maume, 1999a; Maume, 1999b; Hachen, 1990, Rosenfeld e.a., 1998

en opwaartse mobiliteit (promotie). Vrouwen die wél doorstromen naar hogere posities zijn vaak geconcentreerd in professionele niches gekoppeld aan veel expertise maar niet aan autoriteit¹⁰. Ook Rosenfeld e.a. (1990) tonen aan dat vrouwen in elk van de 9 verschillende industriële landen die in beschouwing genomen worden in de studie minder kans hebben op een job waarin er autoriteit of macht uitgeoefend kan worden.

Booth en Francesconi (1999) constateren in het Verenigd Koninkrijk geen verschillen in promotiekansen maar stellen wel vast dat vrouwen meer kans maken om ontslagen te worden. In een later onderzoek beweren Booth e.a. (2003) opnieuw dat vrouwen even snel promotie maken als mannen maar dat hun loon in dat geval minder toeneemt dan bij mannen. De auteurs noemen dit fenomeen *sticky floors*: vrouwen blijven ‘plakken’ in de lagere looncategorieën. Deze bevinding strookt met die van Theunissen en Sels (2006) dat loopbaansprongen bij mannen sterker gehonoreerd worden dan bij vrouwen.

Ook in België bestaat er een glazen plafond. Het IGVM (2007) stelt vast dat het aandeel vrouwen bij de bedrijfsleiders en hogere kaderleden in 2004 slechts 19% bedraagt. Bovendien blijkt er in deze hogere regionen van de arbeidsmarkt een bijzonder grote loonkloof te bestaan tussen mannelijke en vrouwelijke werknemers. Theunissen en Sels (2007) poneren dan ook dat verticale arbeidsmarktsegregatie of de ondervertegenwoordiging van vrouwen in hogere (en beter betaalde) functies de belangrijkste factor is bij het verklaren van de loonkloof. We kunnen besluiten dat men kan spreken van een ‘carrièrekloof’ tussen vrouwen en mannen, die buiten het loon ook extra vergoedingen, functieniveau, status en autoriteit in rekening brengt.

Maar wat is nu juist een carrière? In de Engelstalige literatuur bestaat er een brede waaier aan definities van *careers*¹¹. Uit deze definities kunnen we afleiden dat er twee betekenissen van het woord bestaan, die we in het Nederlands kunnen onderscheiden met de woorden loopbaan en carrière. Een *loopbaan* beschouwen we als elke chronologische opeenvolging van jobs en arbeidsmarktposities, bijvoorbeeld van werkloosheid via een job als voltijds leerkracht met een periode van deeltijds tewerkstelling naar een positie als voltijds directeur/directrice om de loopbaan af te sluiten als deeltijds leerkracht. Deze horizontale sequentie van toestanden vormt de werkgeschiedenis van een persoon op het einde van zijn/haar loopbaan. Onder *carrière* verstaan we het stijgen op een verticale jobladder, in eenzelfde bedrijf of in verschillende

¹⁰ Crompton & Sanderson, 1990; Savage e.a., 1992

¹¹ Stebbins, 1970; Bird, 1994; Han & Moen, 2001; Arthur & Rousseau, 1996; Liff & Ward, 2001; Arthur, Khapova & Wilderom, 2005

bedrijven, gekenmerkt door een toename in loon, autoriteit en/of statuspositie. Dit proces verwijst dus naar ‘carrière maken’.

Hoewel er de laatste jaren veel onderzoek gebeurde naar loopbanen, lijkt het aspect van de carrièrevoortgang verwaarloosd te worden. Dit kan verklaard worden door het afbrokkelen van de klassieke hiërarchische carrière binnen één bedrijf. Sturges (1999) spreekt van *the death of organizational career*. Er vindt een geleidelijke verschuiving plaats naar *boundaryless careers* of nomadische loopbanen, over de grenzen van bedrijven heen¹². Moderne loopbanen worden dus steeds meer gediversifieerd en individueel, en worden gekenmerkt door onderbrekingen en overgangen tussen verschillende bedrijven. Toch geloven we dat carrièrevoortgang ook vandaag nog steeds belangrijk is, zowel binnen een bedrijf als tussen bedrijven. Uit eerder onderzoek blijkt dat de carrièrekloof tussen vrouwen en mannen een feit is. Ook al zien carrières er momenteel anders uit dan 50 jaar geleden, toch bestaan ze nog en verschillen ze grondig voor vrouwen en mannen. Daarom zullen we het verder hebben over carrière in de hierboven aangegeven betekenis van het woord.

¹² Arthur & Rousseau, 1996; Valgaeren, 2005

3. Micro-niveau: de werknemer

Menselijk kapitaal

De *human capital*-theorie van Gary Becker – een econoom van de Chicago School - is een micro-economische theorie die de waargenomen verschillen tussen vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt verklaart aan de hand van een verschillende investering in menselijk kapitaal (Plasman e.a., 2008). Volgens deze theorie is menselijk kapitaal een productiemiddel verkregen door opleiding en ervaring waardoor bepaalde typen werk efficiënter kunnen worden uitgevoerd. Becker stelt dat de *return on investment* in *human capital* verschillend is voor vrouwen en mannen. Daarom is het voor vrouwen voordeliger om te investeren in “huishoudelijk kapitaal” en voor mannen in “arbeidsmarktkapitaal” (Koelet, 2005). Bijgevolg zouden investeringen in menselijk kapitaal voor vrouwen de kansen om de arbeidsmarkt niet te verlaten en om de arbeidsmarkt te (her)betreden doen toenemen (Corijn, 2001). Onder menselijk kapitaal verstaan we dus enerzijds het opleidingsniveau en anderzijds de werkervaring.

A. Opleidingsniveau/studiekeuze

De laatste 50 jaar hebben meisjes hun achterstand in de scholingsgraad geleidelijk aan goedgemaakt. Dit gaat ook op voor het hoger onderwijs: in 1998 waren er voor het eerst meer meisjes dan jongens ingeschreven aan de Vlaamse universiteiten. Bovendien zijn er ook aanwijzingen dat meisjes beter presteren op school: in het secundair zijn er meer jongens die hun jaar moeten overdoen en het slaagpercentage van meisjes in het eerste jaar hoger onderwijs ligt hoger dan dat van jongens (Belet e.a., 2002). Deze vaststellingen klinken hoopvol maar betekenen helaas niet dat deze goede resultaten voor vrouwen onmiddellijk vertaald worden naar de arbeidsmarkt. Mannen zijn gemiddeld nog steeds hoger opgeleid dan vrouwen en maken bovendien andere studiekeuzes. Beide kenmerken hebben een positief effect op de carrière van mannen.

Het *opleidingsniveau* heeft een belangrijke impact op de carrière aangezien er een verband is tussen het hoogst bereikte opleidingsniveau en het loon (IGVM, 2007). Een studie van Rosenfeld e.a. (1998) wijst bovendien uit dat personen met een hogere opleiding meer kans maken op een job waarin autoriteit uitgeoefend kan worden.

Cantillon e.a. (2001) stellen in hun onderzoek vast dat laaggeschoolde vrouwen minder deelnemen aan de betaalde arbeid dan hooggeschoolde vrouwen in 13 verschillende OESO-landen. In België is de werkzaamheidsgraad binnen elk opleidingsniveau hoger voor mannen dan voor vrouwen, maar hoe hoger het opleidingsniveau, hoe hoger de tewerkstellingsgraad en hoe kleiner het verschil tussen vrouwen en mannen. Wanneer laaggeschoolde vrouwen wél participeren op de arbeidsmarkt, verdienen ze minder dan hun mannelijke collega's. Meulders & O'Dorchai (2006) vermelden twee categorieën van vrouwen die bijzonder lijden onder de Belgische loonkloof: (1) hoogopgeleide vrouwen, ten gevolge van het glazen plafond, en (2) laaggeschoolde deeltijdse arbeidsters in mannelijke sectoren. Het IGVM (2007) stelt dat de loonkloof in België toeneemt met het opleidingsniveau: hoe hoger opgeleid, hoe groter de loonkloof. We kunnen besluiten dat de baten uit opleiding in het algemeen groter lijken voor mannen dan voor vrouwen.

Theunissen en Sels (2006) beweren dat het diplomaniveau slechts een beperkte impact heeft op de loonkloof, maar dat de afstudeerrichting wel een belangrijk knelpunt is. De *studiekeuze* is inderdaad een cruciale factor omdat deze het verdere verloop van de loopbaan in grote mate bepaalt. Zo bepaalt het grotendeels in welk beroep en in welke sector men terecht zal komen. De keuze voor een 'vrouwelijke' studierichting zal uitmonden in tewerkstelling in een 'vrouwelijke' functie en/of sector. De concentratie van vrouwen in bepaalde studierichtingen leidt m.a.w. tot een oververtegenwoordiging van vrouwen in bepaalde beroepen en arbeidsmarktsectoren. Deze samenhangende mechanismen worden bestempeld als horizontale segregatie van het onderwijs en van de arbeidsmarkt (IGVM, 2007). Deze horizontale segregatie is één van de belangrijkste oorzaken van de loonkloof in België¹³.

Duquet e.a. (2005) onderzochten in welke mate verschillende studiekeuzes de sekseverschillen in arbeidsmarktposities verklaren. Studiekeuze blijkt de belangrijkste verklarende variabele te zijn voor het al dan niet werken met een vast contract op de leeftijd van 26 jaar. De keuze voor een studie in de richting 'onderwijs' bijvoorbeeld, leidt vaker tot een tijdelijk dan tot een vast contract. De studiekeuze verklaart ook een groot deel van de sekseverschillen in loon. Volgens de auteurs zijn deze loonverschillen het gevolg van de keuze van grote groepen vrouwen voor studierichtingen die leiden tot tewerkstelling in typische vrouwelijke sectoren en die relatief lager gewaardeerd worden op de arbeidsmarkt.

¹³ Theunissen en Sels, 2006; Plasman & Sissoko, 2004

B. Werkervaring

Een carrière of loopbaan wordt vaak gezien als een voortdurende accumulatie van kennis en werkervaring¹⁴. Een gebrek aan ervaring heeft dan ook een negatief effect op de ontwikkeling van een carrière. In de studie van Theunissen en Sels (2006) wordt een geringe werkervaring vernoemd als tweede belangrijkste factor bij het verklaren van de loonkloof: vrouwen hebben gemiddeld minder anciënniteit dan mannen (meer onderbrekingen van de loopbaan, vroegere uittrede, enz.) en dus ook minder ervaring. Uit een recente studie van Terjesen en Singh (2008) in het Verenigd Koninkrijk naar de vrouwelijke vertegenwoordiging in het bestuur van topondernemingen blijkt echter dat vrouwen niet zozeer minder ervaring met zich meebrengen dan mannen maar wel andere ervaring. Vrouwen hebben meer ervaring in kleinere besturen en in de publieke sector en hebben vaker tijdelijke en halftijdse contracten, wat bijdraagt tot het accumuleren van verschillende soorten ervaring. Volgens de auteurs heeft een meer diverse werkervaring een toegevoegde waarde in grote ondernemingen.

Anderzijds kan ervaring ook een negatief effect hebben. Het onderzoek van Booth en Francesconi (1999) toont aan dat ervaring op de arbeidsmarkt en de tijdsduur in de huidige functie een negatieve impact hebben op de promotiekansen van vrouwen en mannen. Volgens de auteurs is dit hoofdzakelijk te wijten aan een *leeftijdseffect*.

Leeftijd

Leeftijd kan zowel een positieve als een negatieve impact hebben op carrière, aangezien een hogere leeftijd enerzijds gepaard gaat met meer ervaring en kennis maar anderzijds ook met een vermindering of veroudering van de vaardigheden (Booth & Francesconi, 1999). Het carrièreniveau neemt toe met de leeftijd maar de promotiekans neemt af¹⁵. Volgens Petersen en Spillerman (1990) heeft ook de leeftijd waarop een werknemer een bepaalde functie betreedt een negatief effect op promotie. Verder worden degenen die op jonge leeftijd de arbeidsmarkt betreden of reeds jong promotie maken beschouwd als degenen die veel kunnen bereiken (Rosenfeld, 1992).

¹⁴ Bird, 1994; Arthur & Rousseau, 2001

¹⁵ Rosenfeld, 1992; Rosenfeld e.a., 1998; Booth & Francesconi, 1999

Rosenfeld (1992) maakt de bemerking dat leeftijd een andere betekenis kan hebben voor vrouwen dan voor mannen: terwijl oudere vrouwen net als oudere mannen nadelen ondervinden op het vlak van jobmobiliteit, worden ze ook beschouwd als meer waardevolle werknemers omdat ze geacht worden minder snel de organisatie te verlaten om gezinsverantwoordelijkheden op te nemen dan jongere vrouwen.

Bovendien hangt leeftijd samen met loon. Volgens een Belgische studie van Plasman e.a. (2008) beïnvloedt de leeftijd op significante wijze de bezoldiging van werknemers, zelfs na rekening te houden met anciënniteit. De samenhang tussen leeftijd en loon is het grootst bij bedienden. Arbeiders bereiken gemiddeld hun maximumloon op 46 jaar en bedienden op 54 jaar. Het loon neemt vervolgens ononderbroken af tot aan het pensioen, wat volgens de auteurs kan wijzen op een vermindering van de investering in menselijk kapitaal naarmate de loopbaan vordert.

Leeftijd heeft ook een impact op de loonkloof tussen vrouwen en mannen. Uit cijfers van het IGVM (2007) blijkt dat de loonverschillen tussen vrouwen en mannen toenemen met de leeftijd. De 'start'-loonkloof is kleiner dan de algemene loonkloof maar vanaf drie jaar anciënniteit maken mannen meer salarisprogressie dan vrouwen¹⁶ (Theunissen & Sels, 2006). Deze toename in loonverschillen zou erop kunnen wijzen dat vrouwen in de loop van hun beroepsloopbaan of hun actieve levenscyclus met obstakels geconfronteerd worden, bijvoorbeeld verschillen in toegang tot opleidingen en promoties, tijdelijke contracten en onderbrekingen van de loopbaan.

Een grote rol in het toenemen van de loonkloof met de leeftijd is de anciënniteit (IGVM, 2007). We vermeldden reeds eerder dat vrouwen gemiddeld minder anciënniteit opbouwen tijdens hun loopbaan (Theunissen en Sels, 2006). Dit heeft onder andere te maken met de lage activiteitsgraad van oudere vrouwen. Slecht 32,9% van de vrouwen tussen 50 en 64 jaar zijn tewerkgesteld in vergelijking met 54,2% van de mannen en 71,5% van de vrouwen tussen 25 en 49 jaar (IGVM, 2007).

Bovendien is het ook mogelijk dat er een generatie-effect speelt. Dit zou impliceren dat de loonkloof er met het ouder worden van de jongere generaties geleidelijk aan zou 'uitgroeien' (IGVM, 2007). Morgan (1998) constateert een dergelijk effect bij vrouwelijke ingenieurs in de Verenigde Staten. Ze stelt vast dat de loonverschillen tussen de mannelijke en de vrouwelijke ingenieurs meer te maken hebben met het moment waarop ze hun carrière gestart waren (generatie of cohorte) dan met hoelang ze aan het werk

¹⁶ Volgens een studie van Meulders en O'Dorchai (2006) is de loonkloof echter het grootst bij jongeren (bij intrede op de arbeidsmarkt)

waren (leeftijd en ervaring). Bij de jongere generaties ingenieurs zou er zelfs helemaal geen loonnadeel meer zijn voor vrouwen, met als gevolg dat de loonkloof zal verdwijnen zodra de oudere generaties de arbeidsmarkt verlaten. Helaas is een soortgelijk effect onwaarschijnlijk in de Belgische context aangezien ook er bij de jongere generaties een aanzienlijke loonkloof bestaat (IGVM, 2007).

Tot slot moet nog vermeldt worden dat het probleem van de loonkloof niet verdwijnt op het moment van pensionering: de grote loonverschillen op oudere leeftijd worden vertaald in grote verschillen in pensioenbedragen (IGVM, 2007; Van den Troost, 2007).

Nationaliteit/ herkomst

Nationaliteit en vooral herkomst zijn belangrijke discriminerende factoren op de arbeidsmarkt. We beschikken helaas niet over arbeidsmarktstatistieken over de volledige groep allochtonen (inclusief Belgen van allochtone afkomst), maar wel over statistieken naar nationaliteit (Lambert e.a., 2005). De werkzaamheidsgraad van niet-EU-burgers in België bedroeg in 2006 40,6% terwijl die van EU-burgers 62,3% bedroeg en die van Belgen 65,6%. De werkloosheidsgraad bedroeg in 2006 4,6% voor autochtonen en 7,2% voor EU-burgers. Ook hier is er een grote kloof met de niet-EU-burgers, waarbij er een hoge werkloosheidsgraad van 25,2% vast te stellen is. Wat de activiteitsgraad betreft, kunnen we stellen dat niet-EU-burgers relatief minder participeren op de arbeidsmarkt. Hun activiteitsgraad bedroeg amper 54,3% in 2006, in tegenstelling tot 68,7% voor Belgen en 67,2% voor EU-burgers. Dit grote verschil is vooral te wijten aan de lage participatiegraad van niet-EU-vrouwen (39,3%). We bemerken wel een positieve evolutie sinds 1999, namelijk een daling van de werkloosheidsgraad en een stijging van de activiteits- en werkzaamheidsgraad van niet-EU-burgers¹⁷.

De achterstelling van allochtonen op de arbeidsmarkt gaat verder dan een lage activiteits- en werkzaamheidsgraad. Ook degenen die tewerkgesteld zijn bevinden zich in een slechtere positie dan autochtone Belgen. Verhoeven en Martens (2000) noemen dit fenomeen 'etnostratificatie' op de arbeidsmarkt: allochtonen zijn vaker tewerkgesteld in sectoren en jobs met een hoge werkonzekerheid en slechte arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden. En ook wat het loon betreft kan er gesproken worden van etnostratificatie. In Vlaanderen verdienen zowel vreemdelingen als 'nieuwe Belgen'

¹⁷ FOD Economie - Afdeling Statistiek EAK, 2008 (Bewerking Steunpunt WSE/Departement WSE)

gemiddeld minder dan Belgen. Met uitzondering van de Noord- en West-Europeanen zijn deze groepen oververtegenwoordigd in de laagste loonklassen en ondervertegenwoordigd in de hoogste. Nieuwe, genaturaliseerde Belgen verdienen gemiddeld meer dan niet-Belgen. Turken, Sub-Sahara-Afrikanen en Marokkanen bevinden zich in het algemeen in de slechtste positie, terwijl Noord- en West-Europeanen zich in een gunstige positie bevinden. Vermoedelijk is een groot deel van deze laatstgenoemden tewerkgesteld in grote en/of internationale ondernemingen, in een gunstig statuut en/of op een hoger functieniveau. Ook wanneer we enkel vrouwen in beschouwing nemen zijn zij van Turkse en Marokkaanse afkomst het slechtst af, en dan vooral de oudere Turkse vrouwen die vaak in de landbouw tewerkgesteld zijn. Verder valt het op dat de loonverschillen tussen autochtonen en allochtonen in de jongste groepen beperkt zijn. De loonverschillen nemen toe met de leeftijd, wat betekent dat leeftijd en anciënniteit bij Belgen een grotere rol speelt in de loonvorming¹⁸ (Vertommen & Martens, 2005).

In de VS werd er onderzoek gedaan naar de promotiekansen van allochtonen, en meer specifiek 'niet-blanken'. Uit onderzoek van Hachen (1990) blijkt dat 'non-whites' minder kans hebben op transitie naar een job als zelfstandige en meer kans om onvrijwillig de job te moeten verlaten of ontslagen te worden. Wat betreft promotiekansen worden echter geen significante verschillen vastgesteld. Maume (1999a) daarentegen stelt wel vast dat zwarten in de VS minder kans maken op promoties naar managementposities.

Gezondheid

Uiteraard speelt ook de gezondheid van de werknemer een belangrijke rol in het carrièreverloop. Een studie naar arbeid en gezondheid bij vrouwen ouder dan 50 toont aan dat vrouwen soms de arbeidsmarkt verlaten ten gevolge van een slechte gezondheid, maar dat een langere tewerkstelling ook voordelen heeft voor de gezondheid. Vrouwen die tewerkgesteld zijn, zijn gezonder dan werkloze vrouwen en hoe langer ze tewerkgesteld, hoe gezonder (Pavalko & Smith, 1999).

¹⁸ Of er is sprake van een generatie-effect.

Vrouwen blijken hun eigen prestaties vaak te onderschatten. Volgens Krüger en Baldus (1999) is er een verschil tussen de eigenlijke levensloop en de persoonlijke inschatting die vrouwen daarvan maken, terwijl deze twee zaken bij mannen beter overeenkomen. Vrouwen zullen hun eigen verwezenlijkingen niet snel waarderen omdat deze maatschappelijk minder hoog ingeschat worden. Zo wordt een carrière die tijdelijk onderbroken wordt om voor de kinderen te zorgen maatschappelijk als minder succesvol beschouwd dan een ononderbroken hiërarchische carrière. Op deze maatschappelijke normen en waarden komen we later nog terug.

Er zijn redenen om aan te nemen dat deze zelfperceptie de carrière werkelijk beïnvloedt. Zo zal men minder snel gaan solliciteren voor een topfunctie wanneer men de eigen arbeidsmarktkansen niet hoog inschat. Hierin spelen niet enkel de gangbare maatschappelijke normen een rol maar ook de organisatiecultuur. Marshall (1995) stelt dat vrouwen die een topfunctie verlaten dit niet doen omdat ze te weinig gemotiveerd zijn of de prestatiedruk niet aankunnen maar omdat ze moeilijk kunnen omgaan met een ‘mannelijke organisatiecultuur’.

Liff en Ward (2001) stellen de organisatiecultuur ook verantwoordelijk voor het ontmoedigen van vrouwen om zich kandidaat te stellen voor een promotie. Ze interviewden werknemers in een bank in het Verenigd Koninkrijk om na te gaan of de ondervertegenwoordiging van vrouwen in topfuncties verklaard kan worden door de boodschap die het management geeft over het promotieproces en de vereisten van topfuncties. Ten eerste vinden vrouwen het type eigenschappen en het gedrag dat vereist wordt voor promotie problematisch aangezien het meestal gaat over typisch ‘mannelijke eigenschappen’. Bovendien is ook het conflict tussen een topfunctie enerzijds en actief ouderschap anderzijds iets waar vrouwen meer dan mannen rekening mee houden bij hun carrièrebeslissingen. De ideale kandidaat, zoals gepercipieerd door de geïnterviewde vrouwen, kan omschreven worden als een ‘kinderloze supervrouw’. Vrouwen vinden het bijgevolg erg moeilijk om zichzelf te beschouwen en voor te doen als een aannemelijke kandidaat voor een promotie, en zullen zich dus ook daadwerkelijk minder snel kandidaat stellen.

In de decennia na de Tweede Wereldoorlog bestond de standaardlevensloop uit een periode van scholing, een periode van werk en een pensioensleeftijd, waardoor het leven voorspelbaar leek. Van deze samenleving vol regelmaten en zekerheden zijn we overgegaan naar een geflexibiliseerde samenleving (Elchardus, 1996). In onze (laat)moderne maatschappij zouden mensen steeds meer keuzevrijheid hebben over hoe ze hun leven willen invullen (Hakim, 2002). Er is een grote acceptatie van diversiteit waardoor men de mogelijkheid heeft de levensvorm die het beste aan de eigen noden en wensen voldoet te kiezen. In plaats van te kiezen voor het standaard levensloopmenu, stellen mensen nu hun eigen geschiedenis à la carte samen. Over deze verandering wordt er vaak gesproken in termen van ‘individualisering’¹⁹ (Kuijsten, 2002).

In haar *preference theory* stelt Hakim (2002) dat de arbeidsmarktsituatie van vrouwen niet zozeer bepaald wordt door structurele beperkingen als wel door persoonlijke voorkeuren en keuzes van vrouwen. Meer bepaald gaat het om de keuze voor arbeid (*work-centred women*), gezin (*home-centred women*) of beide (*adaptive women*). Volgens de auteur zijn deze keuzemogelijkheden beschikbaar voor de grote meerderheid van de vrouwen en gelijk in alle sociale klassen. Waarom sommige vrouwen het gezin verkiezen boven arbeid en anderen niet, is echter niet duidelijk. Met deze theorie gaat Hakim dan ook in tegen de gangbare theorieën en ontketent ze een academisch debat tussen de aanhangers van de *preference theory* en zij die de rol van sociale en economische beperkingen benadrukken.

Kan (2007) toetst aan de hand van de ‘British Household Panel Survey’ de stelling uit de *preference theory* dat voorkeuren en attitudes carrièrebeslissingen beïnvloeden maar niet andersom. Uit het onderzoek blijkt dat voorkeuren niet stabiel zijn zelf maar beïnvloed worden door werkervaringen en carrièrekeuzes.

We kunnen dit verder verduidelijken aan de hand van een kwalitatieve studie van Crompton & Harris (1999a), waaruit blijkt dat de arbeidseisen eigen aan een beroep een impact hebben op het gezin en op die manier bredere normatieve wijzigingen in attitudes teweeg brengen. Meer concreet wordt dit aangetoond met het voorbeeld van vrouwelijke artsen en vrouwelijke bankiers, twee beroepen met verschillende arbeidseisen. Vrouwelijke artsen volgen een lange opleiding voor ze aan de slag kunnen, waardoor hun gezinsleven op voorhand gepland moet worden. Deze planning gebeurt vaak door het

¹⁹ Natuurlijk bestaat er geen samenleving zonder sociale controle (de wijze waarop een samenleving het denken, voelen en handelen van haar leden oriënteert) (Elchardus, 2002). Men kan zich dan ook de vraag stellen of het begrip ‘individualisering’ geschikt is om de bedoelde maatschappelijke evoluties te vatten.

kiezen voor specialismen die goed te combineren zijn met het gezinsleven. Dit resulteert dan in een traditionele taakverdeling van het huishoudelijk werk. Vrouwelijke bankiers daarentegen hebben meestal niet de optie om te kiezen voor een goede balans tussen het arbeids- en het gezinsleven. Bijgevolg krijgen ze minder kinderen en is de kans groter dat er een minder stereotype verdeling van het huishoudelijk werk is. De arbeidseisen van de vrouwelijke bankiers dwingen met andere woorden minder stereotype attitudes af t.o.v. arbeid en het huishouden, terwijl de arbeidseisen van de artsen meer traditionele attitudes toelaten.

Net als Hakim classificeren Crompton en Harris (1999b) vrouwen aan de hand van hun attitudes in verschillende categorieën: vrouwen die hun gezin voor hun carrière plaatsen; *satisficers*, vrouwen die arbeid en gezin trachten te combineren; *maximizers*, vrouwen die hun doelen willen maximaliseren zowel op arbeids- als op gezinsvlak en *careerists*, vrouwen die hun carrière bewust voor hun gezin plaatsen. Deze laatste categorie kan verder opgedeeld worden in vrijwillige en gedwongen *careerists*. Dit laatste geval kan veroorzaakt worden door omstandigheden als echtscheiding en persoonlijke en/of economische problemen. Vrouwelijke artsen blijken vaker te kiezen voor hun gezin of trachten gezin en arbeid te combineren. De gedwongen *careerists* in dit onderzoek waren allemaal bankiers.

Ook in Vlaanderen werd er onderzoek gedaan naar arbeidsattitudes van vrouwen. Van Dongen e.a. (1995) creëerden een *work orientation index* voor Vlaamse vrouwen tussen 20 en 49 jaar. Men constateerde dat 15% van de vrouwen een erg zwakke arbeidsoriëntatie had (vooral huisvrouwen, of degenen die huisvrouw waren of wilden worden). De meeste van deze vrouwen waren ouder dan 40 en laag opgeleid. Bijna de helft van de vrouwen had een erg sterke arbeidsoriëntatie (tewerkgestelden, of zij die dit waren of wilden zijn).

We kunnen uit het voorgaande concluderen dat voorkeuren en carrièreontwikkeling samenhangen maar dat de precieze causale relatie niet altijd duidelijk is.

Arbeidsmotivatie, werktevredenheid en organisatiebetrokkenheid

Er bestaat een paradox in de arbeidmarktsituatie van vrouwen. Enerzijds zijn vrouwen, ten gevolge van horizontale arbeidsmarktsegregatie, oververtegenwoordigd in jobs die gekenmerkt worden door slechte arbeidsomstandigheden, een lage status en lage lonen.

Anderzijds blijkt uit onderzoek dat vrouwen een hoge jobsatisfactie hebben, vaak hoger dan die van mannen. Hakim (1991) verklaart deze paradox door de bevinding dat vrouwen een lagere arbeidsoriëntatie hebben dan mannen (zie hierboven). De meeste vrouwen hechten een groter belang aan hun gezin dan aan hun carrière (*family-centered*) terwijl slechts een kleine minderheid een hoge arbeidsoriëntatie heeft en carrière maakt (*work-centered*). Het bestaan van deze twee groepen zou de hoge tevredenheid van vrouwen met 'slechtere' jobs verklaren.

Een probleem met deze redenering is dat de auteur een job met een laag loon en een lage status zonder meer beschouwt als een 'slechte job'. Uit onderzoek van Sturges (1999) blijkt dat vrouwen meer dan mannen een succesvolle carrière definiëren aan de hand van immateriële interne criteria zoals jobtevredenheid, of het ervaren van plezier bij het uitoefenen van de job. Vrouwen vinden het belangrijk om een boeiende job te hebben waarbij ze hun kwaliteiten kunnen tonen en verder ontwikkelen. Mannen blijken echter meer dan vrouwen belang te hechten aan materiële criteria zoals loon en hiërarchische positie. Voor vrouwen betekenen 'lagere' banen die ze boeiend en plezierig vinden dus niet per se 'slechtere' banen.

Domecka en Verhoeven (2004) komen in een kwalitatieve studie tot gelijkaardige resultaten. Arbeid wordt, met de woorden van Bourdieu, gezien als een bron van verschillende soorten kapitaal. Terwijl voor de meeste mannen het economisch kapitaal primeert, beschouwen veel vrouwen werk als een bron van cultureel kapitaal of zelfverwezenlijking. Vele vrouwen zien in een job een manier om te ontsnappen aan de dagelijkse routine van het huishouden en het gezin.

Een goede balans tussen het arbeids- en het gezinsleven blijkt cruciaal voor de jobtevredenheid. Uit een literatuurstudie besluit Van Aerschot (2004) dat een verstoorde relatie tussen werk en privéleven verschillende negatieve gevolgen kan hebben, waaronder verminderde arbeidssatisfactie en organisatiebetrokkenheid. Een lage tevredenheid en betrokkenheid heeft negatieve effecten voor de werkgever aangezien deze gepaard gaan met een hoog verloop en lagere prestaties (Valgaeren & Van Aerschot, 2007). Dit is één van de vele redenen voor werkgevers om maatregelen die een goede combinatie van het werk met het gezinsleven toelaten, in te voeren.

Ten slotte moet er nog opgemerkt worden dat niet in elke studie een negatief verband tussen de jobtevredenheid en -betrokkenheid enerzijds en een rollenconflict anderzijds gevonden wordt (Van Aerschot, 2004). Een conflict tussen de arbeids- en gezinsrol kan zowel gepaard gaan met een lage als met een hoge betrokkenheid met de job. Toegewijde

werknemers die hun job erg graag doen hebben namelijk meer kans om een conflict met hun gezinsrol te ervaren (Kossek & Ozeki, 1999).

We kunnen besluiten dat vrouwen oververtegenwoordigd zijn in maatschappelijk lager gewaardeerde banen maar dat ze hun eigen carrière daarom niet noodzakelijk minder succesvol vinden, zolang deze zelfontplooiing en een goede combinatie met het gezinsleven toelaat.

Het gezin en de carrière: work-family balance

Wanneer men het heeft over de combinatie van arbeid en gezin gebruikt men in de literatuur termen als (rol)conflict²⁰, spanning²¹, verzoening²², evenwicht (of *balance*)²³ en overeenstemming²⁴ tussen verschillende levenssferen of domeinen (Clark, 2000). Meer origineel is Van Dongen (1995), die het combineren van beroeps- en gezinsarbeid omschrijft als een ‘puzzel’.

De (geleidelijke) overgang van het mannelijke kostwinnersmodel naar het tweeverdienersmodel, maakt het voor gezinnen moeilijker geworden om het dagelijkse leven te organiseren. Voor zowel mannen als vrouwen is het een uitdaging om de beschikbare tijd te verdelen over de job, de huishoudelijke taken, de zorg voor de kinderen, de relatie met de partner, het sociale leven en vrijetijdsbesteding. Ten tijde van het mannelijke kostwinnersmodel was de taakverdeling tussen man en vrouw in het huishouden duidelijk: de echtgenoot werkte buitenshuis en bracht geld in het laatje, de echtgenote werkte binnenshuis door het huishouden en de zorg voor de kinderen op zich te nemen. Met andere woorden bewoog de man zich in de publieke sfeer en de vrouw in de private sfeer. Vrouwen die wel buitenshuis werkten waren meestal (nog) niet gehuwd²⁵. Nu er steeds meer gehuwde vrouwen buitenshuis gaan werken, komt deze taakverdeling onder druk te staan. In het kostwinnersmodel vervulden huisvrouwen een bufferfunctie. Er werd (en wordt) van haar een grote flexibiliteit verwacht waardoor ze de botsende tijdsordes van de gezinsleden kan opvangen en schokken kan dempen. Op die manier kon het gezinsleven de loopbaan van de werkende partner ondersteunen. Nu

²⁰ Merton, 1957; Valgaeren & Van Aerschot, 2007; Kluwer e.a., 1997

²¹ MacDermid e.a., 1994

²² Desmet e.a., 2007

²³ Clark, 2000; Saltzstein, 2001; Hall, 1990; Keene & Quadagno, 2004

²⁴ Huet, 2007

²⁵ Simonton, 1998; Matthijs, 2001

deze bufferfunctie wegvalt, komt de opdracht om de verschillende tijdsordes te verzoenen nog steeds overwegend toe aan de werkende vrouwen, wat ervoor zorgt dat de spanning tussen arbeid en gezin vooral door hen ervaren wordt (Elchardus, 1996).

We mogen er zeker niet van uit gaan dat alle gezinnen uit tweeverdieners bestaan. Er is nog steeds een groot aantal gehuwde koppels waarvan maar één van de partners buitenshuis werkt. Volgens onderzoek van Glorieux en Koelet (2002) beschikken vrouwen en mannen in eenverdienersgezinnen gemiddeld over 6 uur meer vrije tijd per week dan voltijds werkende vrouwen en mannen met een voltijds werkende partner. Verder ging het verdwijnen van het naoorlogse standaardgezin (stabiel gezin met man, vrouw en kinderen) gepaard met een pluralisering van levensvormen, waarbij we kunnen denken aan ongehuwd samenwonenden, holebi-koppels, hertrouwde koppels en alleenstaanden²⁶. Het aandeel van de alleenstaanden in het totaal aantal gezinnen is sterk toegenomen. Terwijl in 1991 nog maar 37,5% van de gezinnen uit alleenstaanden bestond, was dit cijfer in 2005 al opgelopen tot 46,1%. In 2005 bestond 33% van de Belgische gezinnen uit alleenstaanden zonder kinderen en 13,1% van de gezinnen uit eenoudergezinnen²⁷. Het is niet ondenkbaar dat alleenstaanden, en dan vooral degenen mét kinderen, het bijzonder moeilijk hebben met de combinatie van het huishouden en een baan.

Klassieke theorieën over de combinatie van de twee domeinen zijn de *spillover* en de *compensation theory*. Deze theorieën kaderen binnen de *open system*-benadering, waarin aangenomen wordt dat gebeurtenissen op het werk gebeurtenissen thuis beïnvloeden, en andersom. De *spillover theory* stelt dat emoties en gedragingen van de ene sfeer naar de andere overgedragen worden. Volgens de complementaire *compensation theory* bestaat er een tegengestelde relatie tussen arbeid en werk. Men probeert in het ene domein te compenseren voor wat ontbreekt in het ander. Deze theorieën zien het individu als reactief, zonder de mogelijkheid om de omgeving te beïnvloeden (Clark, 2000).

De *work/family border* theorie van Clark (2000) is een reactie hierop en ziet mensen als actieve wezens, die niet volledig gedetermineerd worden door structurele factoren. Volgens deze theorie overschrijden mensen dagelijks de grenzen tussen de domeinen arbeid en gezin. De twee domeinen hebben verschillende doelen en culturen en kunnen gezien worden als ‘twee verschillende landen’. Voor sommigen is de overgang gemakkelijk, voor anderen is het contrast veel groter. Mensen handelen niet enkel reactief

²⁶ Corijn & Matthijs, 2004; Kuijsten, 2002

²⁷ FOD Economie - Nationaal Instituut voor de Statistiek, 2008

maar vooral actief en zelfs proactief, ze bewegen heen en weer tussen arbeid en gezin en geven beide vorm door overleg en communicatie. Het doel van deze voortdurende transities en interacties is het bereiken van een gewenst evenwicht. Evenwicht wordt hier gedefinieerd als tevredenheid en goed functioneren zowel thuis als op het werk, met een minimaal rolconflict.

Er zijn verschillende eigenschappen van het gezin die een invloed kunnen hebben op de carrière, in die zin dat ze de combinatie met arbeid makkelijker of moeilijker maken. Deze eigenschappen zijn de rolpatronen en taakverdeling binnen het gezin, de burgerlijke staat en partnersituatie, de arbeidsmarktsituatie van de partner, het aantal kinderen en de leeftijd en timing van de kinderen.

Rolpatronen in het gezin en taakverdeling van huishoudelijke arbeid

Ondanks de veranderingen binnen het gezin is het klassieke rollenpatroon nog steeds niet volledig verdwenen. De totale scheiding van mannelijke en vrouwelijke rollen is verdwenen maar de maatschappelijke beelden van mannelijkheid en vrouwelijkheid blijven doorheen deze evolutie nog doorspelen. Mannen gaan bijvoorbeeld wel steeds meer de taken van het vaderschap op zich nemen maar in het algemeen nemen ze nog steeds een klein aandeel van de taken in het huishouden op zich. Bovendien blijft het combineren van arbeid en gezin nog steeds moeilijker voor vrouwen dan voor mannen²⁸.

In hun tijdsbudgetstudie vinden Glorieux en Koelet (2002) dat het tijdsgebruik van vrouwen en mannen nog steeds sterk verschilt en aansluit bij de traditionele rollenpatronen. Ze trachten dit te verklaren door verschillende prioriteiten bij het maken van keuzes. Mannen maken keuzes tussen betaald werk en vrije tijd, terwijl de meeste vrouwen constant moeten kiezen tussen betaald en niet-betaald werk. Hoe minder ze participeren op de arbeidsmarkt, hoe meer ze in het huishouden doen en andersom. Dit is dus duidelijk in lijn met het traditionele rolpatroon, en bovendien wordt er aangetoond dat deze mechanismen het laatste decennium niet verminderden. Terwijl de werklust van mannen constant bleef, nam die van vrouwen toe. In gezinnen met twee voltijds werkende partners gaat het extra huishoudelijk werk vooral naar de vrouw, terwijl mannen meer uren buitenshuis werken.

²⁸ Koelet, 2005; Bulckens e.a., 2007

Hoe komt het nu dat dit rollenpatroon zo moeilijk te doorbreken is? Er zijn enerzijds culturele en anderzijds structurele redenen. Culturele factoren zijn tradities, waarden en normen, structurele factoren zijn onder andere economische beperkingen die de vrouw dwingen om minder te gaan werken.

Feministische theorieën bekijken de verdeling van het huishoudelijke werk binnen een welbepaalde, historisch ontwikkelde maatschappij. De relatie tussen de seksen is een relatie van gestructureerde ongelijkheid, uitbuiting en onderdrukking en de taakverdeling tussen vrouwen en mannen is te wijten aan patriarchale processen en instituties²⁹. De *resource theory*, bijvoorbeeld, stelt dat de persoon in het huishouden die de grootste bijdrage levert tot de bestaansmiddelen ook de meeste macht heeft (Crompton & Harris, 1999a).

Deze normen en tradities zijn moeilijk los te laten. Zo gaat de socialisatiebenadering er van uit dat vrouwen en mannen van kleins af aan verschillende rollen krijgen aangeleerd in een socialisatieproces. Ze hebben waardeopvattingen meegekregen over wat het betekent om een goede (huis)vrouw of moeder te zijn of om een verantwoordelijke man te zijn. Ook al gaat een vrouw buitenshuis werken, toch is het mogelijk dat ze zich als vrouw des huizes nog altijd verantwoordelijk blijft voelen voor het huishoudelijke werk. Huishoudelijk werk wordt door deze vrouwen aanzien als hun plicht en voldoen ze hier niet aan dan gaat dit gepaard met schuldgevoelens (Koelet, 2005).

Dit kan verder verduidelijkt worden aan de hand van de sociologische term *master status* (Levy e.a., 2002). Een master status of hoofdstatus duidt op de sociaal gedetermineerde (gesocialiseerde) dominantie van één statusdomein over de anderen in het participatieprofiel van een individu. Zo zullen vrouwen hun identiteit eerder ontlenen aan hun rol van moeder en/of echtgenote, terwijl de job voor mannen het primaire statusdomein blijft. Samen vormen deze twee hoofdstatussen een complementair systeem met verschillende varianten. Vandaag is de dominantie van het ene domein over het andere bij beide geslachten minder groot dan vroeger, maar zeker en vast nog niet verdwenen.

Terwijl huishoudelijk werk in de socialisatiebenadering beschouwd wordt als iets dat extern en negatief gestuurd wordt, wordt het in de *gender*-benadering als iets intern en positief gestuurd gezien. De *Gender Display*-benadering, bijvoorbeeld, begrijpt gender erg actief. Het is een voortdurende prestatie, geworteld in sociale interactie, die vrouwen en

²⁹ Koelet, 2005; Crompton & Harris, 1999a

mannen toelaat hun mannelijkheid en vrouwelijkheid te etaleren en te bevestigen in een erg specifieke context (Koelet, 2005). Een voorbeeld van een studie die kadert binnen deze benadering is die van Brines (1994). Zij vindt in haar onderzoek ondersteuning voor de *exchange theory*. Wanneer vrouwen economisch afhankelijk zijn van hun man, doen ze het huishoudelijke werk in ruil voor een deel van het inkomen van hun echtgenoot. Wanneer mannen daarentegen economisch afhankelijk zijn van hun vrouw, doen ze juist minder huishoudelijk werk. Dit is een manier om gender te etaleren (*gender display*) en ook om 'aan gender te doen' (*doing gender*). Het rollenpatroon wordt door deze handeling namelijk in stand gehouden.

De *doing gender*-benadering gaat nog verder dan de *gender display*-benadering. De grenzen van gender worden in het dagelijkse leven voortdurend afgetast, gedefinieerd en onderhandeld. Vrouwen en mannen moeten voortdurend *gender doen* en niet gewoon *zijn* (Koelet, 2005). Echter niet enkel individuen doen aan gender. Volgens Krüger & Levy (2001) is het rollenpatroon niet enkel te wijten aan culturele maar vooral aan structurele factoren. De normen zijn in onze huidige maatschappij namelijk volop aan het wijzigen in de richting van seksegelijkheid maar deze verandering wordt geneutraliseerd door structurele beperkingen voor vrouwen zoals loopbaanonderbrekingen, deeltijds werk en neerwaartse mobiliteit. Bepaalde instituties doen dus aan gender en houden zo het oude rollenpatroon in stand.

Burgerlijke staat/partnersituatie

Verschillende studies tonen aan dat het al dan niet gehuwd of samenwonend zijn de carrière beïnvloedt. Zo blijkt dat trouwen en een partner hebben een positief effect heeft op het loon van zowel voltijds werkende mannen als vrouwen. Ook de loonkloof varieert naar burgerlijke staat. Bij gehuwden is het verschil in bruto-uurloon het grootst. Getrouwde mannen en weduwnaars verdienen gemiddeld meer dan het gemiddelde bruto-uurloon van mannen, gescheiden en alleenstaande mannen minder. Vrouwen verdienen ongeacht hun burgerlijke staat steeds gemiddeld minder dan het gemiddelde bruto-uurloon van mannen (IGVM, 2007).

Uit een studie van Kan (2007) blijkt dat het aantal volwassenen in een gezin een negatief effect heeft op de kans dat de vrouw ononderbroken voltijds werkt. Alleenstaande vrouwen zouden dus vaker en langer voltijds werken dan vrouwen met een

partner, wat aannemelijk is zowel voor alleenstaanden met als zonder kinderen. Alleenstaanden zonder kinderen ervaren minder structurele beperkingen vanuit het gezin en het huishouden terwijl alleenstaanden met kinderen zich vaak financieel genoodzaakt zien om voor een voltijdse baan te kiezen. Ook blijken samenwonende vrouwen vaker ononderbroken voltijds te werken dan gehuwde vrouwen. Dit kan weeral verklaard worden door een kleiner aantal gezinsbeperkingen.

Rosenfeld e.a. (1998) onderzoeken de hypothese dat een huwelijk en kinderen tegengestelde effecten hebben voor vrouwen en mannen. Men verwacht een positieve invloed op de carrière van mannen maar een negatief effect op de carrière van vrouwen door de huishoudelijke verplichtingen en beperkingen die het met zich meebrengt. De onderzoeksresultaten tonen echter dat zowel gehuwde als samenwonende mannen als vrouwen meer kans maken op een job met autoriteit. Onderzoek van Booth en Francesconi (1999) wijst uit dat gehuwde en samenwonende mannen én vrouwen hogere promotiekansen hebben. In geen van beide studies wordt echter een verklaring voor deze bevindingen gegeven.

Uit het voorgaande kunnen we afleiden dat alleenstaanden enerzijds vaker ononderbroken voltijds werken maar anderzijds minder kansen krijgen op de arbeidsmarkt.

Arbeidsmarktsituatie partner

Met termen als *linked lives*³⁰ en *coupled careers*³¹ wil men duiden op het belang van koppels of huishoudens in het carrière-onderzoek. De eigen carrière wordt namelijk beïnvloed door die van de partner. Corijn (2001) toont aan dat de invloed van de arbeidskenmerken van de echtgenoot op carrièrebeslissingen van Vlaamse vrouwen niet éénduidig zijn. De keuze voor een (her)intrede op de arbeidsmarkt wordt noch door het opleidingsniveau, noch door de werkloosheid, noch door de sociale achtergrond van de echtgenoot beïnvloed. De keuze voor een overstap van voltijds naar deeltijds werken wordt echter wel positief beïnvloed door het opleidingsniveau van de echtgenoot en de overgang van de vrouw naar werkloosheid hangt positief samen met de werkloosheid van de

³⁰ Elder, 1994

³¹ Han & Moen, 2001

echtgenoot. Dit betekent dat vrouwen met een hoog opgeleide man sneller deeltijds gaan werken en dat vrouwen met een werkloze echtgenoot ook sneller werkloos worden.

Kinderen: aantal, leeftijd, timing

Er werd reeds vermeld dat kinderen vaak beschouwd worden als een barrière voor de loopbaan van vrouwen. Het hebben van kinderen heeft dan ook een negatief effect op zowel deeltijds als voltijds werken voor vrouwen (Kan, 2007). Veel vrouwen kiezen er dus nog steeds voor om deel- of voltijds thuis te blijven na de geboorte van een kind. Desai en Waite (1991) deden een onderzoek naar de gevolgen van zwanger- en moederschap op de carrière van vrouwen. Zowel de beslissing hoe lang te blijven werken tijdens de zwangerschap als wanneer terug te keren na de geboorte worden beïnvloed door karakteristieken van het beroep. Hoe groter de voordelen van het beroep en hoe hoger de kosten van het 'niet werken', hoe langer men zal blijven werken en hoe eerder men zal terugkeren. Het gemak waarmee arbeid en gezin gecombineerd wordt (één van de voordelen) en een specifieke beroepsopleiding (één van de kosten) hebben vooral een groot effect op niet-arbeidsgerichte vrouwen. Een investering in het menselijk kapitaal en een job die goed te combineren valt met het gezin zijn dus factoren die vrouwen die niet per se een lange termijn carrière ambiëren toch aansporen om terug te keren naar de arbeidsmarkt na de geboorte van een kind.

Uit onderzoek blijkt dat het hebben van kinderen tegengestelde effecten heeft voor mannen en voor vrouwen. Vaders hebben immers meer kans op een job met autoriteit dan kinderloze mannen, terwijl alleenstaande vrouwen het beter doen dan vrouwen met kinderen (Rosenfeld e.a., 1998). Het hebben van jonge kinderen doet de kans om ontslag te nemen dalen, vooral voor vrouwen. Dit wordt verklaard door de beperkte tijd en/of motivatie om naar een nieuwe job te zoeken. Het hebben van kinderen heeft geen effect op het ontslagen worden van vrouwen maar doet deze kans voor mannen wel afnemen. Meer kinderen zouden de betrokkenheid tot het bedrijf doen toenemen of gewoonweg een betere bescherming bieden voor vaders (Booth & Francesconi, 1999).

Er zijn niet enkel verschillen tussen vrouwen en mannen in de effecten van kinderen op de carrière, er zijn ook verschillen tussen vrouwen onderling. Kan (2007) stelt vast dat afhankelijke (niet schoolgaande) kinderen een kleinere barrière voor voltijdse arbeid zijn voor arbeidsgerichte vrouwen dan voor andere vrouwen. Arbeidsgerichte attitudes

zouden dus het negatieve effect van kinderen op de carrière verminderen. Toch blijken vrouwen met een ononderbroken voltijdse carrière vaker kinderloos te zijn. Dit wijst er op dat deze vrouwen kinderen toch als een zware last beschouwen en er bewust voor kiezen om kinderloos te blijven om een succesvolle carrière te kunnen uitbouwen. Hetzelfde blijkt uit een onderzoek van Jansen (2006a) aan de hand van PSBH-data. Vrouwen met een negatieve arbeidsattitude hebben meer kans om vroeg een eerste kind te krijgen en vrouwen die veel geïnvesteerd hebben in hun opleiding of carrière stellen de komst van hun eerste kind uit tot op latere leeftijd.

Deze onderzoeksresultaten tonen het belang aan van kinderopvang. De ideale kinderopvang wordt gekenmerkt door grote en gevarieerde opvangmogelijkheden, flexibiliteit ten aanzien van de atypische werkuren van de ouders, een hoge kwaliteit en een lage kostprijs. Opvang kan zowel informeel (door vrienden, kennissen of familie) als formeel (door werkgever of overheid) zijn. Informele opvang gebeurt meestal door de grootouders (Bulckens e.a., 2007). De formele opvang zullen we later bespreken, eerst op meso- en dan op macro-niveau.

Werkduur: Voltijds/Deeltijds

Deeltijds werken biedt voor vele vrouwen dé oplossing voor het probleem van de combinatie arbeid-gezin. Voor een groot aantal vrouwen is deeltijds werken echter niet het resultaat van een keuze, maar eerder van een noodzakelijke beslissing, onder meer door het ontbreken van kinderopvang (Plasman e.a., 2008). Vaak wordt deeltijds werk ook opgelegd door de werkgever wegens de arbeidsflexibiliteit die gepaard gaat met onzekere jobs die vrouwen aanvaardden omdat er niets anders opzit (Bulckens e.a., 2007).

Vrouwen werken dan ook vaker deeltijds dan mannen. In 2006 werkte 41% van de in de privé-sector tewerkgestelde vrouwen deeltijds tegenover slechts 7% van de mannen. Bij mannen komt deeltijds werken vooral voor bij jongeren en ouderen, terwijl het bij vrouwen toeneemt met de leeftijd (Plasman e.a., 1994). Waar de redenen voor deeltijds werk bij vrouwen vooral van familiale aard zijn, is het niet vinden van voltijds werk de belangrijkste verklaring bij mannen (Cantillon e.a., 1994).

Het verschijnsel 'deeltijds werken' is nog relatief jong en is snel in omvang toegenomen. In 1979 bedroeg het percentage deeltijdse werknemers voor mannen en voor vrouwen respectievelijk slechts 1 en 16%. Deze toename is gedeeltelijk het resultaat

van een overheidsbeleid waarbij deeltijdse arbeid gestimuleerd werd (Plasman e.a., 2008). In het begin van de 21ste eeuw stijgt de deeltijdse arbeidsgraad nog verder, wat vooral te danken is aan het succes van maatregelen als loopbaanonderbreking, tijdskrediet en dienstencheques (IGVM, 2007).

Deeltijdse arbeid heeft een aantal nadelen in vergelijking met voltijdse arbeid. Het blijft voornamelijk beperkt tot laaggeschoolde jobs, er worden zelden opleidingen gegeven, promotie is vrijwel onbestaande en de werktijden zijn vaak zeer flexibel (Plasman e.a. 2008). Deeltijdse werknemers hebben minder kans dan hun voltijds werkende collega's om supervisie uit te oefenen in hun job (Rosenfeld e.a., 1998). Bovendien is een overstap naar voltijdse arbeid uiterst zeldzaam. Al deze zaken zorgen ervoor dat deeltijders minder verdienen dan voltijders, niet enkel qua totaalinkomen maar ook qua uurloon (Plasman e.a., 2008).

Deeltijds werk versterkt dus de totale loonkloof³². Het uurloon van deeltijds werkende vrouwen ligt lager dan dat van voltijds werkende vrouwen. Indien men de deeltijds werkende vrouwen met de voltijds werkende mannen vergelijkt is de kloof nog groter. Het gaat hier om het gecumuleerde effect van de nadelen die verband houden met deeltijds werken: het type van beroepen, sectoren, arbeidsstatuten en gender³³. Een onderzoek van Jepsen (2001) toont aan dat discriminatie bijna geen rol speelt bij de loonkloof tussen vol- en deeltijds werkenden en dat verschillen in objectieve eigenschappen bijna de hele kloof verklaren.

Opmerkelijk is dat de loonkloof tussen vol- en deeltijds werkenden nagenoeg verdwijnt wanneer het netto- in plaats van het brutoloon in beschouwing genomen wordt. De progressieve inkomstenbelasting zorgt ervoor dat hogere lonen zwaarder belast worden en kan zo dit fenomeen verklaren³⁴. Het is zelfs mogelijk dat de werkgever een lager bruto uurloon uitbetaalt voor deeltijdse dan voor de voltijdse werknemers met de gedachte dat het netto uurloon gelijkwaardig zal zijn (Plasman e.a., 2008).

Werknemersgedrag

Volgens Theunissen en Sels (2006) heeft het werknemersgedrag op de werkvloer een invloed op het loon en op de loonkloof. 'Attitudinale antecedenten' zoals prestaties, absentieïsme, assertiviteit, verloop, opleidings-, netwerk- en sollicitatiegedrag,

³²IGVM, 2007; Jepsen, 2001

³³ IGVM, 2007; Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid, 2001

³⁴ Theunissen & Sels, 2006; Ministerie voor Tewerkstelling en Arbeid, 2001

innovatiebereidheid, creativiteit, enz. zijn factoren die kunnen verschillen tussen vrouwen en mannen.

Deze verschillen tussen vrouwen en mannen kunnen zowel direct als indirect bijdragen tot de loonkloof. De bevinding dat vrouwen minder snel opslag vragen, zich minder snel kandidaat stellen voor een promotie en over minder goede onderhandelingsvaardigheden beschikken (Liff & Ward, 2001) heeft een directe negatieve weerslag op het loon. De verschillen in werknemersgedrag dragen ook indirect bij tot de loonkloof via arbeidsmarktsegregatie. Ze kunnen namelijk door *gatekeepers* ter verantwoording ingeroepen worden om al dan niet vrouw te selecteren voor een bepaalde functie (Theunissen & Sels, 2006).

Deze *gatekeepers*, die de beslissingsmacht hebben over aanwervingen en promoties in een bedrijf, nemen vaak de vorm aan van informele netwerken. Connecties met de leden van deze netwerken zijn nuttig voor werknemers om informatie te verzamelen over het promotieproces, om advies in te winnen of om steun te vinden bij collega's. De bevinding dat vrouwen minder vaak dan mannen deel uitmaken van deze netwerken en zelfs actief uitgesloten worden heeft een erg negatieve impact op hun promotiekansen³⁵. Hier komt nog bij dat vrouwen minder sterk staan in het onderhandelingsproces met de werkgever aangezien ze bepaalde overlegvaardigheden (zoals bluffen) minder vaak onder de knie hebben dan mannen (Liff & Ward, 2001).

Ook het werken van overuren kan als werknemersgedrag beschouwd worden. Overwerk kan door de werkgever namelijk beschouwd worden als een indicator van de mate van inspanning die door de werknemer gedaan wordt. Uit een studie van Booth en Francesconi (1999) blijkt inderdaad dat zowel mannen als vrouwen die overuren werken meer kans hebben op een promotie, maar de toename in kans is hoger voor vrouwen. Vrouwen lijken dus meer baat te hebben bij overuren dan mannen. Dit kan te maken hebben met het feit dat een kleinere proportie vrouwen dan mannen overuren werkt³⁶. Volgens Theunissen en Sels (2006) worden overuren bij vrouwen vaker gecompenseerd in tijd, terwijl mannen een financiële beloning krijgen.

³⁵ Liff & Ward, 2001; Valgaeren, 2005

³⁶ Theunissen & Sels, 2006; Booth en Francesconi, 1999

Persoonskenmerken

Buiten het gedrag spelen ook persoonlijke succescriteria zoals intelligentie en ambitie een rol. Uit onderzoek van Jansen (2006b) blijkt dat de relatie tussen deze persoonskenmerken en de promotieduur varieert in de tijd. Intelligentie blijkt vooral beslissend in het begin van de loopbaan, ambitie in het begin en het midden en interpersoonlijke effectiviteit en stevigheid bij een langere werkduur. Er blijken echter nauwelijks verschillen te bestaan in deze kenmerken tussen vrouwen en mannen. De vaststelling dat vrouwen langzamer promotie maken dan mannen is bijgevolg niet te wijten aan een gebrek aan succescriteria bij vrouwen. De auteur stelt ten slotte dat geslacht geen dominante factor is bij schaalpromotie.

4. Mesoniveau: het bedrijf

Gezinsvriendelijke opties

Het begrip *corporate responsibility* wordt steeds belangrijker in het bedrijfsleven. Dit houdt in dat men onderneemt met respect voor mens en omgeving. Eén van de omgevingsfactoren waarmee men in bedrijven rekening moet houden is een goede combinatie van het beroeps- en gezinsleven van de werknemers. Het aanbieden van gezinsvriendelijke opties heeft niet enkel voordelen voor de werknemers maar ook voor het bedrijf, bijvoorbeeld met betrekking tot de winstgevendheid. Het verminderen van de werktijd ten gevolge van een slecht evenwicht tussen arbeid en gezin zou een negatief effect hebben op de economische groei, een lager geboortecijfer zou negatieve gevolgen hebben voor de toekomstige arbeidskrachten en de betaalbaarheid van de sociale bescherming (Bulckens e.a., 2007). Eerder vermeldden we reeds dat een goede combinatie van arbeid en gezin een positief effect heeft op de jobtevredenheid, wat op zijn beurt een positieve invloed heeft op de betrokkenheid, de prestaties en het verloop³⁷. Een bedrijf heeft er dus alle belang bij een gezinsvriendelijk beleid te voeren ten opzichte van de werknemers.

Een eerste en veelbesproken actie die de werkgever kan ondernemen is het organiseren of (mee)betalen van *kinderopvang* voor zijn werknemers. Zo kan de werkgever opvangplaatsen reserveren in de nabijheid van de werkplaats (bvb. de SEMA-crèches in de Waalse Gemeenschap) ofwel opvang voorzien op de werkplaats zelf (Bulckens e.a., 2007).

Niet enkel het aanbod maar ook het beleid van het kinderdagverblijf ten aanzien van zieke kinderen is belangrijk. Wanneer opvang van zieke kinderen niet mogelijk is (wat vaak het geval is) moet vaak één van de ouders gedwongen thuis blijven. Het voorzien van opvang van zieke kinderen biedt aan ouders de mogelijkheid om de ouder- en de arbeidsrol gescheiden te houden (Kossek & Ozeki, 1999).

Ten gevolge van de vergrijzing wordt ook de *zorg voor ouderen* een steeds grotere uitdaging. Vrouwen verlaten sneller de arbeidsmarkt wanneer ze de zorg voor een familielid op zich nemen. Dit is echter in mindere mate het geval wanneer werkgevers op deze zorgverstrekking inspelen met flexibele uren, onbetaald verlof en betaalde ziekte- of vakantiedagen (Pavalko & Henderson, 2006).

³⁷ Keene & Quadagno, 2004; Valgaeren & Van Aerschoot, 2007

Een tweede maatregel die de werkgever kan invoeren om de druk van het werk op het gezin te verminderen is het toelaten van *telewerk*. In een studie van Petersa e.a. (2004) zijn ongeveer 70% van de respondenten die telewerken het eens met de stelling dat telewerken de combinatie van arbeid en gezin vergemakkelijkt. Vooral ouders van jonge kinderen blijken een voorkeur te hebben voor telewerk.

Volgens van der Lippe (2007) verhogen bepaalde *jobkenmerken* het gevoel van tijdsdruk bij werknemers en dragen ze zo bij tot een conflict tussen arbeid en gezin. Ze vermeldt ten eerste het soort arbeidscontract (bepaalde/onbepaalde duur) en de job(on)zekerheid die ermee samenhangt. Ten tweede noemt ze de aanwezigheid van afwijkende werkuren, deadlines en streefdoelen, inflexibele uurroosters en overuren. Vervolgens heeft ook het beloningssysteem een invloed en meer bepaald de mate waarin de beloning afhankelijk is van de geïnvesteerde tijd. Tenslotte speelt het soort carrière- of promotiesysteem een rol. Dit kan namelijk variëren in de mate van competitiviteit en zekerheid. Uit het onderzoek van van der Lippe (2007) blijkt dat vooral deadlines en een grote mate van autonomie een erg negatieve impact hebben op het evenwicht tussen het gezins- en het arbeidsleven.

Deze bevindingen stroken met die van de Amerikaanse sociologe Arlie Russell Hochschild (1997). In haar boek *The Time Bind: When Work Becomes Home and Home Becomes Work* stelt ze dat nieuwe organisatievormen meer dan de oude tayloristische systemen een uitdaging vormen voor de combinatie arbeid-gezin. De werknemers hebben meer controle en autonomie maar worden gedwongen om steeds meer tijd op het werk en steeds minder tijd met het gezin door te brengen. Zo kunnen we vaststellen dat het belang van overuren in moderne bedrijven steeds toeneemt. Onder druk van de globalisering en internationale concurrentie is er binnen bedrijven namelijk een tendens ontstaan naar arbeidsduurverlenging. Werkgevers kiezen steeds meer voor klantgerichte flexibiliteit, met tot gevolg dat overwerk eerder regel dan uitzondering wordt (Bulckens e.a., 2007). Met het begrip *Time Bind* duidt Hochschild (1997) op de vervagende grens tussen het arbeids- en het gezinsdomein. Ze besluit dat de rollen van de twee domeinen de laatste decennia omgekeerd zijn: de job biedt steeds meer stimulatie en vervulling, terwijl het thuisleven druk en stresserend is.

Het is aan de werkgever om dit gevoel van voortdurende tijdsdruk te verminderen, zowel in het eigen belang als in dat van de werknemer. Maatregelen blijken vooral effectief wanneer ze van toepassing zijn op werknemers uit alle leeftijdsgroepen, zodat ze zowel de zorg van ouders voor kinderen als die van kinderen voor ouders dekken³⁸.

³⁸ Pavalko & Henderson, 2006; Kossek & Ozeki, 1999

Gezinsvriendelijk klimaat

Niet enkel de aangeboden opties spelen een rol, maar ook in hoeverre de werknemers aangemoedigd worden om deze werkelijk te benutten. Een gezinsvriendelijk klimaat en een positieve boodschap van het management zijn cruciale factoren. Zo bemerkte Hochschild (1997) tijdens haar onderzoek in een groot bedrijf dat de werknemers geen gebruik maakten van de gezinsvriendelijke opties omdat het management duidelijk gemaakt had dat de mate van toewijding tot het bedrijf gelijk gesteld werd met het aantal gewerkte uren. Uit een andere kwalitatieve studie blijkt dat vrouwen die een promotie wensen in een competitieve omgeving de voorziene maatregelen (bvb. verloven) niet opnemen omdat ze vrezen dat dit opgevat wordt als een teken dat ze niet kunnen concurreren met mannen (Liff & Ward, 2001). Ook bij mannen speelt het klimaat een grote rol. Nog vaker dan vrouwen vinden ze dat het opnemen van ouderschapsverlof een risico inhoudt voor de eigen carrière en vrezen dat ze in een slecht daglicht bij de werkgever komen te staan (Bulckens e.a., 2007).

Objectieve bedrijfskenmerken

Buiten het personeelsbeleid zijn er ook andere, meer objectieve kenmerken van het bedrijf die een invloed hebben op de carrière van de werknemers. Zo kunnen we denken aan de sector, de man/vrouw verhouding, de organisatiegrootte, de rentabiliteitsgraad en de regio.

Ten eerste is de *sector van tewerkstelling* van belang. We vermeldden hierboven reeds het fenomeen van de horizontale segregatie op de arbeidsmarkt: vrouwen werken in andere sectoren dan mannen. Bovendien verschillen deze sectoren van elkaar in de carrièrekansen die ze bieden aan hun werknemers. Zo is de loonkloof duidelijk kleiner in typisch *mannelijke sectoren* dan in sectoren met een groot aandeel vrouwelijke werknemers (IGVM, 2007). Het loon van vrouwen die in een typisch mannelijke sector werken ligt met andere woorden dicht bij dat van hun mannelijke collega's.

Toch is werken in een mannelijke sector niet dé manier voor vrouwen om een succesvolle carrière uit te bouwen: het probleem van de verticale segregatie of het glazen plafond blijft bestaan. Uit een onderzoek van Maume (1999b) blijkt dat werken in typisch mannelijke beroepen en sectoren de promotiekansen voor mannen verhoogt maar voor

vrouwen de kans op (zowel vrijwillig als onvrijwillig) vertrek verhoogt. Vrouwen worden in mannelijke sectoren vaak geconfronteerd met een hoge mate van sociale controle die zich uit door middel van prestatiedruk, sociale isolatie en stereotypering. Ze worden vaak gezien als een bedreiging voor hun mannelijke collega's en bijgevolg uitgesloten van belangrijke informatie en netwerken die noodzakelijk zijn bij het verkrijgen van een promotie. De auteur gebruikt voor dit fenomeen de metafoor van *revolving doors* of een draaideur: de kans voor vrouwen om binnen te raken in mannelijke sectoren is toegenomen maar de druk in deze mannelijke omgeving is zo groot dat er bijna evenveel vrouwen vertrekken.

Dainty e.a. (2000) doen gelijkaardige vaststellingen in hun studie naar de bouwsector in het Verenigd Koninkrijk. De bouwsector is één van de meest mannelijke en ondanks recente pogingen om vrouwen aan te trekken worden ze met verschillende moeilijk te overbruggen barrières geconfronteerd. Deze barrières hebben zowel te maken met culturele en structurele factoren als met de interactieve strategieën die werknemers hanteren om met beperkingen en kansen om te gaan. Uit de studie blijkt dat vrouwen in de bestudeerde bedrijven als concurrenten en bedreigingen gezien worden. Discriminerend gedrag binnen bedrijven leidt uiteindelijk tot de uitsluiting van vrouwen. Niet enkel discriminatie vormt een barrière maar ook de onrealistische verwachtingen die vrouwen koesteren wanneer ze de sector betreden, onder andere gecreëerd door wervingscampagnes. Veel vrouwen merken al snel dat de werkelijkheid niet overeenkomt met hun verwachtingen en gaan op zoek naar een andere job. De auteurs besluiten dat culturele waarden binnen een organisatie zeer moeilijk te veranderen zijn en dat vrouwen slechts naar de sector 'gelokt' mogen worden nadat er initiatieven genomen zijn in deze richting.

Verder moeten we een onderscheid maken tussen de *publieke en de private sector*. Het is algemeen bekend dat vrouwen oververtegenwoordigd zijn in de publieke sector. Ondanks dit grote aandeel vrouwen is het loonverschil tussen vrouwen en mannen kleiner in de publieke dan in de private sector (Meulders & O'Dorchai, 2006). Anderzijds heeft men in de publieke sector minder kans op een superviserende job dan in de private sector (Rosenberg e.a., 1998).

Een volgende factor die de carrière kan beïnvloeden is de *omvang* van de organisatie, en meer bepaald het aantal werknemers. Het staat vast dat vrouwen vaker dan mannen in kleine bedrijven werken (Theunissen & Sels, 2007) terwijl grote bedrijven gemiddeld een hoger loon betalen. In 2002 bedroeg dit verschil in gemiddeld loon tussen bedrijven met

minder dan 50 werknemers en bedrijven met meer dan 1000 werknemers maar liefst 37% in België. Verklaringen hiervoor zijn collectieve arbeidsovereenkomsten, die door grote bedrijven vaak gebruikt worden om lonen vast te leggen die hoger zijn dan de barema's op sectoraal niveau; een compensatie voor de zwaardere arbeidsvoorwaarden; een hogere gemiddelde anciënniteit; een hogere productiviteit en hiermee samenhangend een hoger winstpeil (Plasman e.a., 2008). Toch is werken in kleine bedrijven niet per se negatief voor vrouwen: het glazen plafond lijkt er makkelijker te doorbreken. In een studie van Booth & Francesconi (1999) werd er namelijk vastgesteld dat werken in een klein bedrijf (met minder dan 50 werknemers) voordeliger is voor vrouwen dan voor mannen wat promotiekansen betreft³⁹.

Hierboven werd reeds kort aangehaald dat grote bedrijven gemiddeld een hogere winst maken (Plasman e.a., 2008). Deze *rentabiliteit* hangt samen met de loonkloof aangezien grote winstgevende bedrijven vaak een kleine proportie vrouwelijke werknemers hebben (Meulders & O'Dorchai, 2006). Volgens de theorie van de rentedeling kan een onderneming die winst maakt in sommige gevallen een deel van haar overschot aan haar loontrekkenden geven. Er is echter een sterk verschil tussen de sectoren wat betreft rentedeling (Plasman e.a., 2008). Plasman e.a. (2002) vinden een sterke correlatie tussen de sectorale winsten en het loonverschil. Binnen eenzelfde sector zal een bedrijf dat tweemaal meer winst maakt gemiddeld lonen betalen die 6.3% hoger liggen. Volgens hun resultaten is het verschijnsel van de rentedeling verantwoordelijk voor een aanzienlijk deel van de sectorale premies (Plasman e.a., 2008). Ook Rycx & Tojerow (2004) hebben de hypothese getest dat rentedeling een bron van loonongelijkheid is tussen vrouwen en mannen. Hun resultaten geven aan dat de individuele bruto-uurlonen positief en significant correleren met de rentabiliteit per hoofd, zelfs bij controle voor enkele individuele kenmerken van ondernemingen (bvb.sector) en individuen. Het loonverschil tussen vrouwen en mannen wordt bovendien voor 14% verklaard door het feit dat vrouwen vaker werkzaam zijn in bedrijven waar de rentabiliteit per hoofd lager is. De rentabiliteit van bedrijven is met andere woorden een aspect van horizontale segregatie en draagt op die manier bij tot de loonkloof tussen vrouwen en mannen.

Tenslotte bestaan er loonverschillen tussen de verschillende *regio's*. Ten eerste kunnen deze verklaard worden door verschillen in de samenstelling van de arbeidskrachten of in

³⁹ Bovendien zijn kleine bedrijven wellicht minder hiërarchisch gestructureerd waardoor promoties er minder vaak voorkomen.

de productiviteit en winstgevendheid van de bedrijven en sectoren die er gevestigd zijn (Plasman e.a., 2008). Uit analyses van Plasman e.a. (2007) blijkt dat het bruto-uurloon in Vlaanderen hoger ligt dan in Wallonië. Ondanks het feit dat de meerderheid van de werknemers enkel gedekt is door een nationale en/of sectoriële collectieve loonovereenkomst blijken er ook binnen de sectoren regionale verschillen te bestaan. Dit heeft in vele gevallen te maken met collectieve loononderhandelingen op bedrijfsniveau, waardoor de lonen aangepast kunnen worden aan de plaatselijke omstandigheden (Plasman e.a., 2008). Verder kunnen de regionale loonverschillen verklaard worden door verschillen in de grootte van de publieke sector en, daarmee samenhangend, het aantal vrouwelijke werknemers. Wat de private sector betreft zijn er nauwelijks regionale verschillen maar hangen loonverschillen voornamelijk samen met de sectoren (Meulders & O'Dorchai, 2006).

5. Macro-niveau: maatschappelijke factoren

Overheidsbeleid

De zwaarte van de combinatie arbeid/gezin hangt in grote mate af van het gevoerde *gezinsbeleid*. In België bestaan er een aantal overheidsmaatregelen die de combinatie van de levenssferen trachten te vergemakkelijken. Een eerste vorm van maatregelen zijn de verlofregelingen. Personen kunnen tijdelijk minder werken of stoppen met werken met de garantie om erna naar hun job te kunnen terugkeren. In België kunnen er twee soorten verlof onderscheiden worden.

Ten eerste zijn er verloven die verbonden zijn aan het ouderschap: het moederschapsverlof, het vaderschapsverlof, het adoptieverlof en het ouderschapsverlof. Het zijn vooral vrouwen die van deze verloven gebruik maken terwijl mannen bij de geboorte van een kind doorgaans blijven werken. Een moederschapsverlof van 15 weken is dan ook verplicht voor vrouwen terwijl het vaderschapsverlof van 10 dagen optioneel is. Maar ook het ouderschapsverlof wordt vaker opgenomen door vrouwen. Dit gegeven zorgt voor een carrièreachterstand bij vrouwen (Bulckens e.a., 2007).

In de Scandinavische landen tracht men deze ongelijkheid te vermijden door mannen te verplichten om ouderschapsverlof op te nemen. Op die manier wordt het nadeel van vrouwen grotendeels weggewerkt. Uit Nederlands onderzoek (Tijdens, 2001) blijkt echter dat loopbaanonderbreking wegens terugtrekking van de arbeidsmarkt in financiële zin negatief uitpakt voor vrouwen en niet voor mannen. Zelfs in het geval van een verplicht verlof voor mannen zouden vrouwen dus een nadeel kunnen blijven ervaren.

Voor vele huishoudens betekenen de uitkeringen bij een verlof een financiële stap achterwaarts (vooral voor éénooudergezinnen) en bijgevolg weerhoudt dit hen er van om het te benutten. In tegenstelling tot werknemers en ambtenaren kunnen zelfstandigen en werklozen geen gebruik maken van deze regelingen. Ondanks de vele voordelen voor jonge ouders kent deze maatregel dus ook zijn beperkingen (Bulckens e.a., 2007).

Ten tweede zijn er de andere verlofregelingen met betrekking tot het gezin: verlof voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid, palliatief verlof, tijdskrediet (privé-sector) of loopbaanonderbreking (overheidssector), vermindering van de prestaties tot een deeltijdse betrekking en verlof zonder wedde (Bulckens e.a., 2007).

Een studie van Desmet e.a. (2007) toont aan dat de meerderheid van de verloven deeltijds opgenomen wordt. Vrouwen nemen vooral loopbaanonderbreking vóór hun

vijftigste en mannen vooral na hun vijftigste verjaardag. Bij mannen blijkt het dus vooral een eindeloopbaanregeling te zijn terwijl het bij vrouwen eerder een combinatiemaatregel is.

Enerzijds beletten deze maatregelen vrouwen om zich volledig van de arbeidsmarkt terug te trekken maar anderzijds leidt het feit dat verloven vaker door vrouwen dan door mannen opgenomen worden tot genderongelijkheid (Theunissen & Sels, 2006). Dit kan aangetoond worden aan de hand van het Nederlandse combinatie-model. In dit model wordt er gestreefd naar een evenwichtige combinatie van betaald en onbetaald werk door zowel bij mannen als vrouwen deeltijds werk aan te moedigen. De populariteit van deeltijds werken is echter groter bij vrouwen, wat leidt tot een *one-and-a-half earner society*. Het combineren van arbeid en gezin wordt op die manier wel eenvoudiger voor vrouwen maar de socio-economische ongelijkheid wordt in stand gehouden (Plantenga, 2002).

Een volgende maatregel van de overheid is het organiseren van formele en het aanmoedigen van informele kinderopvang. De laatste decennia is de vraag naar kinderopvang enorm toegenomen ten gevolge van de gestegen arbeidsmarktparticipatie van vrouwen. Vanaf het einde van de jaren '80 is er dan ook sterk geïnvesteerd in de uitbreiding van de bestaande voorzieningen. Het toezicht op de verschillende vormen van formele kinderopvang gebeurt langs Vlaamse zijde door *Kind en Gezin* (K&G) en in de Waalse en Duitstalige Gemeenschap door het *Office de la Naissance et de l'Enfance* (ONE). Kind en Gezin maakt een onderscheid tussen kinderdagverblijven, diensten voor opvanggezinnen en initiatieven voor buitenschoolse opvang die erkend en gesubsidieerd worden, en tussen minicrèches, zelfstandige kinderdagverblijven en zelfstandige onthaalouders die onder toezicht staan. Verder bestaan er nog buurt- en nabijheidsdiensten die gesubsidieerd worden. In kinderdagverblijven en opvanggezinnen betalen de ouders een inkomensafhankelijke bijdrage (Bulckens e.a., 2007).

Tijdens de Europese Raad van Barcelona in 2002 werd er besloten dat voor minstens 33% van de kinderen onder de 3 jaar en voor minstens 90% van de kinderen tussen 3 en 6 jaar opvang voorzien moet worden tegen 2010. Ondanks het feit dat België tot de Europese top behoort wanneer het gaat om opvangstructuren voor 3 tot 6-jarigen, bestaat er nog steeds een tekort aan opvangplaatsen voor de jongste leeftijdsgroep. De grootste punten van kritiek zijn de lange wachtlijsten en het beperkte aanbod van kinderopvang in de buurt. Bovendien zou de Belgische kinderopvang vooral de gezinnen in hogere inkomensklassen met één tot twee gezonde kinderen ten goede komen. Ook voldoet het aanbod niet aan de behoeftes van de ouders wat betreft flexibele arbeidstijden,

buitenschoolse opvang, opvang van zieke kinderen, opvang tijdens de vakanties,... (Bulckens e.a., 2007).

Naast de organisatie van formele kinderopvang houdt de overheid zich ook bezig met het aanmoedigen van informele opvang. Zowel formele als informele opvang geeft namelijk recht op fiscale compensatie. Het zijn echter juist deze fiscale maatregelen die de kritiek oproepen dat de hogere inkomenscategorieën bevoordeeld worden (Bulckens e.a., 2007).

Een relatief recente maatregel is het gebruik van *dienstencheques*. Deze kunnen (door bepaalde groepen) gebruikt worden voor kinderopvang, maar ook voor andere taken die de combinatie arbeid/gezin bemoeilijken. Hierbij kunnen we onder andere denken aan poets-, was-, strijk- en kookhulp. Uit onderzoek in Nederland (van der Lippe e.a., 2004) blijkt dat huishoudhulp tijdsbesparend is voor vrouwen, maar ook dat vooral huishoudens met hogere inkomens en tweeverdienders van deze optie gebruik maken. Dienstencheques zouden deze drempel kunnen verlagen en huishoudhulp voor meer mensen beschikbaar kunnen maken.

Ook via het *werkgelegenheidsbeleid* kan de overheid de carrièrekloof tussen vrouwen en mannen verkleinen. Ten eerste denken we aan de tewerkstelling van oudere vrouwen en aan acties gericht op de integratie van vrouwen in knelpuntberoepen en in typisch mannelijke beroepen (Lamberts & Delmotte, 2004). Op het vlak van selectie bestaat er veel verzet tegen directe interventies zoals opgelegde quota, maar onrechtstreekse maatregelen via sociaal overleg, bewustmaking of regelgevende initiatieven kunnen wel bijdragen tot een meer eerlijke, transparante en genderneutrale manier van selecteren. Bovendien heeft de overheid een belangrijke voorbeeldfunctie als werkgever (Theunissen & Sels, 2006).

Wat *ondernijfs* betreft werd hierboven reeds gewezen op het belang van de studiekeuze, beroepskeuze en sectorkeuze. Er is dan ook een belangrijke taak weggelegd voor de overheid om jongeren te informeren over het belang van deze keuzes. Dit kan bijvoorbeeld gebeuren via de CLB's of door middel van grootschalige of gerichte campagnes (Theunissen & Sels, 2006).

Wetgeving

Loondiscriminatie tussen vrouwen en mannen is sinds enkele decennia verboden, zowel in nationale als in supranationale wetgeving. Het Verdrag van Rome (1957) voerde de gelijke bezoldiging in voor vrouwen en mannen die een gelijk werk verrichtten. Sinds 1975 zijn de lidstaten verplicht om een reeks richtlijnen van het Europees Parlement betreffende loongelijkheid om te zetten naar hun nationale wetgeving. Nog recenter werden ‘gelijk loon voor een werk van gelijke waarde’, ‘de gelijke behandeling op het werk’ (opleidingskansen, toegang tot werk, arbeidsomstandigheden, regels voor bevordering...) en ‘de gelijke behandeling voor sociale rechten en de sociale zekerheid’ in een richtlijn opgenomen. In 1997 zorgde een Europese richtlijn voor de omkering van de bewijslast in geval van seksdiscriminatie (Plasman e.a., 2008).

Plasman e.a. (2008) merken op dat dit vrij volledige arsenaal aan juridische instrumenten en overeenkomsten op Europees niveau en na omzetting in nationale wetgeving niet volstaat om de loonverschillen tussen vrouwen en mannen weg te werken. De loonongelijkheden vinden namelijk steeds meer hun oorsprong in beroeps- en sectorsegregatie. Volgens de auteurs zal, naast wettelijke en conventionele aspecten, de rol van overheidsmaatregelen inzake kinderopvang, vertegenwoordiging van vrouwen in de organen van het collectief overleg en een geïntegreerde genderbenadering die voor elk overheidsinitiatief de weerslag op vrouwen en mannen vaststelt, bepalend zijn in het streven naar gelijkheid.

De wet op deze geïntegreerde genderbenadering of de ‘wet gendermainstreaming’ werd op 12 januari 2007 goedgekeurd. Ze bevat een waaier aan maatregelen en instrumenten om de impact van nieuwe maatregelen, op eender welk domein, op de situatie van vrouwen én mannen in te schatten om mogelijke ongelijkheden te vermijden (Bulckens e.a., 2007).

Theunissen en Sels (2006) benadrukken dat wetgeving op zich niet volstaat maar dat er ook een maximale toegang moet zijn tot voor iedereen bevattelijke juridische informatie, dat wetgeving afdwingbaar moet zijn en dat de barrières verlaagd moeten worden door bijvoorbeeld juridische, sociale en psychologische ondersteuning.

Socio-economische factoren

Sinds jaren 1960 is de economische context grondig gewijzigd. Zo gingen steeds meer vrouwen betaald werken en er vond een toename aan flexibele arbeidsvormen plaats. Volgens Hofmeister, Blossfeld en Mills (2006) werden deze fenomenen sinds 1980 nog versterkt door het proces van globalisering. De vraag naar tijdelijke krachten met lage vaste kosten nam toe wat geleid heeft tot een versnelling van de feminisering van de arbeidskrachten en tot de erosie van de standaardloopbaan. Globalisering heeft ambivalente gevolgen voor vrouwenarbeid, afhankelijk van het type welvaartsstaat en het tewerkstellingsbeleid van het land. In sommige landen krijgen vrouwen de kans om de arbeidsmarkt te betreden waar ze dat eerder niet konden, elders waar er al een hoge graad van tewerkstelling van vrouwen was, brengt de globalisering onzekerheid met zich mee: steeds meer flexibele jobs met slechte arbeidsvoorwaarden.

De economische toestand van een land heeft dus invloed op de carrières van de vrouwelijke werknemers maar ook op de carrièreverschillen tussen vrouwen en mannen. Rosenfeld e.a. (1998) deden een onderzoek naar leidinggevende functies in 9 geïndustrialiseerde landen en verklaarden de genderverschillen onder meer aan de hand van economische factoren. Een goede economische situatie, gedefinieerd door een stijgend BBP en een dalende werkloosheidsgraad, bleek een negatief effect te hebben op de gendergelijkheid in een land. Dit zou verklaard kunnen worden door de bevinding dat sectoren waar vrouwen ondervertegenwoordigd zijn meer bijdragen tot de economische groei.

Culturele factoren

In elke maatschappij heersen er stereotype beelden over het gedrag van vrouwen en mannen. Deze gedeelde opvattingen over typische kenmerken van vrouwen en mannen worden ook wel eens *gender roles* of sekserollen genoemd. Van mannen wordt er bijvoorbeeld verwacht dat zij meer assertief (masculien) zijn, terwijl van vrouwen wordt verwacht dat zij meer gevoelig en zorgzaam (feminien) zijn (van Engen & Vinkenburg, 2005).

Krüger en Levy (2001) hebben het over *normalcy assumptions* of normen die samenhangen met bepaalde instituties bvb. arbeid en gezin. Zo bestaan er bepaalde opvattingen over hoe 'normale' gezinnen, carrières, enz. er uit moeten zien. Deze institutionele assumpties

bekrachten en versterken het traditionele rollenpatroon. Er bestaat bvb. een grote maatschappelijke druk om te leven in gezinnen waarvan één van de volwassen partners verantwoordelijk is voor het huishouden en de andere voor huishoudelijke taken.

Ook op het vlak van carrière bestaan er bepaalde rolverwachtingen. Opvattingen over leiderschap blijken bijvoorbeeld eerder overeen te komen met mannelijke dan met vrouwelijke eigenschappen. Dit heeft tot gevolg dat vrouwen minder snel als potentiële leider gezien worden en dat er negatief gereageerd wordt op vrouwelijke leiders die “mannelijk” leiderschapsgedrag vertonen (van Engen & Vinkenburg, 2005).

Stereotype beelden worden o.a. verspreid door opvoeding, onderwijs en media. In de media worden vrouwen overwegend afgebeeld als moeder of als begeerlijke schoonheid terwijl mannen rationeel, superieur en leidinggevend zijn. De verwachte rollenpatronen worden op die manier geïnternaliseerd en omgezet naar de keuzes die vrouwen en mannen in hun leven maken (Bulckens e.a., 2007). We kunnen hierbij denken aan de verschillen in studie- en beroepskeuze tussen vrouwen en mannen en aan de oververtegenwoordiging van vrouwen in deeltijds werk.

Om de diepewortelde culturele beelden van vrouwen en mannen te wijzigen is er enerzijds een grote rol weggelegd voor de media en het onderwijs, en dienen er anderzijds structurele en institutionele veranderingen te gebeuren. Enkel wanneer vrouwen op carrièrevlak evenveel kansen krijgen als mannen zal gendergelijkheid de norm worden (Krüger & Levy, 2001).

Bibliografie

- Arthur, M.B. & Rousseau, D.M. (1996). *The boundaryless career: A New Employment Principle for a New Organizational Era*. New York: Oxford University Press.
- Arthur, M.B., Khapova, S. & Wilderom, C.P.M. (2005). Career success in a boundaryless career world. *Journal of Organizational Behavior* 26, 177–202.
- Bird, A. (1994). Careers as Repositories of Knowledge: A New Perspective on Boundaryless Careers. *Journal of Organizational Behavior* 15(4), 325-344.
- Belet, H., Glorieux, I. & Laurijssen, I. (2002). *Gezinsvorming en genderongelijkheid bij de overgang van school naar werk*. Brussel: Onderzoeksgroep TOR, Vrije Universiteit Brussel.
- Blossfeld, H.-P. & Drobnic, S. (2001). *Careers of couples in contemporary societies: From male breadwinner to dual earner families*. Oxford: University Press.
- Blossfeld, H.-P. & Hofmeister, H. (2006). *Globalization, uncertainty and women's careers: an international comparison*. Cheltenham: Eglar.
- Booth, A. & Francesconi, M. (1999). Job Mobility in 1990s Britain: Does Gender Matter? *ISER Working Papers* 26, 1-23.
- Booth, A., Francesconi M. & Frank, J. (2003). A sticky floors model of promotion, pay, and gender. *European Economic Review* 47, 295 - 322.
- Brines, J. (1994). Economic Dependency, Gender, and the Division of Labor at Home. *The American Journal of Sociology* 100(3), 652-688.
- Bulckens, R., Mortelmans, D., Casman, M.T. & Simaÿs, C. (2007). *Families in beweging, een gezinsbeleid op maat?* Brussel: Pire.
- Cantillon, B., Vanherck, R., Andries, M. & Marx, I. (1994). Werden mannen en vrouwen gelijk? Beroepsloopbanen en inkomens van mannen en vrouwen in de 80'er jaren. In M. Van Nuland (red.), *Handboek vrouwenstudies: een leidraad voor onderzoek in Vlaanderen* (pp. 57-89). Brussel: Federale Diensten voor Wetenschappelijke, Technische en Culturele Aangelegenheden.
- Cantillon, B., Ghysels, J., Thirion, A., Mussche, N. & Van Dam, R (2001). Scholing maakt het verschil: emancipatie in twee snelheden in 13 OESO-landen. *Bevolking en Gezin* 30(1), 31-52.
- Carlson, D.S., Kacmar, K.M. & Williams, L.J. (2000). Construction and Initial Validation of a Multidimensional Measure of Work–Family Conflict. *Journal of Vocational Behavior* 56, 249-276.

- Clark, S.C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations* 53(6), 747-770.
- Corijn, M. (2001). Couples' Careers in Flanders. In Blossfeld, H.-P. & Drobic, S. (reds.), *Careers of couples in contemporary societies: From male breadwinner to dual earner families* (pp. 98-118). Oxford: University Press.
- Corijn, M. & Matthijs, K. (2004). *Gehuwd en ongehuwd samenwonen in België: een sociaal-demografisch perspectief*. Leuven: KULeuven, Departement Sociologie.
- Crompton, R. (1999). *Restructuring Gender Relations and Employment. The decline of the male breadwinner*. Oxford: University Press.
- Crompton, R. & Harris, F. (1999a). Attitude, Women's employment and the changing domestic division of labour: a cross-national analysis. In R., Crompton (red.), *Restructuring Gender Relations and Employment. The decline of the male breadwinner* (pp. 105-127). Oxford: University Press.
- Crompton, R. & Harris, F. (1999b). Employment, careers and families: the significance of choice and constraint in women's lives. In R., Crompton (red.), *Restructuring Gender Relations and Employment. The decline of the male breadwinner* (pp. 128-149). Oxford: University Press.
- Crompton R. & Sanderson, K. (1990). *Gendered jobs and social change*. London: Unwin Hyman.
- Desai, S. & Waite, L.J. (1991). Women's Employment During Pregnancy and After the First Birth: Occupational Characteristics and Work Commitment. *American Sociological Review* 56(4), 551-566.
- Desmet, B., Glorieux, I. & Vandeweyer, J. (2007). *Wie zijn de loopbaanonderbrekers. Socio-demografische kenmerken, motivaties en arbeidshouding van loopbaanonderbrekers*. Brussel: Onderzoeksgroep TOR, Vrije Universiteit Brussel.
- Domecka, M. & Verhoeven, H. (2004). De betekenis van arbeid en de combinatie met het gezinsleven vanuit biografisch perspectief. In G. Van Hootegem & B. Cambré, *Overwerk(t) in de actieve welvaartsstaat*. Leuven: Acco.
- Duquet, N., Glorieux, I., Laurijssen, I. & Van Dorsselaer, Y. (2005). *Subject choice and gender inequality. The effect of skills and competences on the labour market*. Brussel: Onderzoeksgroep TOR, Vrije Universiteit Brussel.
- Elchardus, M. (1996). *De gemobiliseerde samenleving: tussen de oude en een nieuwe ordening van de tijd*. Brussel : Koning Boudewijnstichting.
- Elchardus, M. (2002). *De dramademocratie*. Tiel: Lannoo.

- Elder, G.H.Jr. (1994). Time, Human Agency and Social Change: Perspectives on Life Course. *Social Psychology Quarterly* 57, 4-15.
- FOD Economie - Nationaal Instituut voor de Statistiek (2008). *Private huishoudens - België en Gewesten (1991-2005)*. [05/05/2008, Nationaal Instituut voor de Statistiek: http://www.statbel.fgov.be/figures/d24_nl.asp].
- FOD Economie - Afdeling Statistiek EAK (2008). *Labour Force Survey: Vlaams Gewest in de Europese Unie*. [06/05/2008: Steunpunt WSE: <http://www.steunpuntwav.be/view/nl/18767>].
- Glorieux, I. & Koelet, S. (2002). *Gendered priorities. Differences between men and women in balancing between paid work, unpaid work and leisure*. Brussel: Onderzoeksgroep TOR, Vrije Universiteit Brussel.
- Hachen, D.S.Jr. (1990). Three Models of Job Mobility in Labor Markets. *Work and Occupations* 17(3), 320-354
- Hakim, C. (1991). Grateful slaves and self-made women: fact and fantasy in women's work orientations. *European Sociological Review* 7(2), 101-121.
- Hakim, C. (2002). *Work-lifestyle choices in the 21st century: preference theory*. Oxford: University Press.
- Hall, D.T. (1990). Promoting work/family balance: An organization-change approach. *Organizational Dynamics* 18(3), 5-18.
- Han, S. & Moen, P. (1999). Work and Family Over Time: A Life Course Approach. *The Annals of the American Academy of Political and Social Science* 562, 98-110.
- Han, S. & Moen, P. (2001). Coupled Careers: Pathways Through Work and Marriage in the United States. In H.-P. Blossfeld & S. Drobnic (reds.), *Careers of couples in contemporary societies: From male breadwinner to dual earner families* (pp. 201-231). Oxford: University Press.
- Hochschild, A.R. (1997). *The time bind: when work becomes home and home becomes work*. New York: Metropolitan Books.
- Hofmeister, H., Blossfeld, H.P. & Mills, M. (2006). Globalization, uncertainty and women's mid-career life-courses. In H.-P. Blossfeld & H. Hofmeister (reds.), *Globalization, uncertainty and women's careers: an international comparison* (pp. 3-31). Cheltenham: Eglar.
- Huet, M. (2007). De evolutie van het gezinsbeleid in Europa. In R. Bulckens, D. Mortelmans, M.T. Casman & C. Simaÿs (reds.), *Families in beweging, een gezinsbeleid op maat?* (pp. 291-296). Brussel: Pire.

- Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen (2007). *De loonkloof tussen vrouwen en mannen in België - Rapport 2007*. Brussel: Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen.
- Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen (2008). *De loonkloof tussen vrouwen en mannen in België - Rapport 2008*. Brussel: Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen.
- Jansen, M. (2006a). *De arbeidssituatie van de vrouw en de timing van het eerste, tweede en derde kind. Een event history analyse van Belgische paneldata* [licentiaatsverhandeling]. Leuven: KULeuven, Faculteit Sociale Wetenschappen.
- Jansen, P.G.W. (2006b). Persoonskenmerken en carrièresucces in management. *Maandblad voor Accountancy en Bedrijfseconomie* 78, 45-52.
- Jepsen, M. (2001). Evaluation des différentiels salariaux en Belgique: hommes-femmes et temps partiel-temps plein. *Reflète et Perspectives de la vie Economique XL(1-2)*, 51-63.
- Kan, M.Y. (2007). Work Orientation and Wives' Employment Careers: An Evaluation of Hakim' preference theory. *Work and Occupations* 34(4), 430-462.
- Keene, J.R. & Quadagno, J. (2004). Predictors of Perceived Work-Family Balance: Gender Difference or Gender Similarity? *Sociological Perspectives* 47(1), 1-23.
- Kluwer, E.S., Boers, S.A., Heesink, J.A.M. & Vliert, E. (1997). Rolconflict bij tweeverdieners. De invloed van een 'zorgvriendelijke' werkomgeving. *Gedrag and Organisatie* 10(4), 223-241.
- Koelet, S. (2005). *Standvastige verschillen. Een analyse van theoretische benaderingen over de verdeling van het huishoudelijk werk van vrouwen en mannen op basis van tijdsbudgetonderzoek*. Brussel: Onderzoeksgroep TOR, Vrije Universiteit Brussel.
- Konings, J. (2005). *Worden vrouwen gediscrimineerd op de arbeidsmarkt? Een micro-econometrische analyse voor België*. Leuvense Economische Standpunten 108. Leuven: KULeuven, Departement Economie.
- Kossek, E. E. & Ozeki, C. (1999). Bridging the work-family policy and productivity gap: a literature review. *Community, Work & Family* 2(1), 7-32.
- Krüger, H. & Baldus, B. (1999). Work, Gender and the Life Course: Social Construction and Individual Experience. *Canadian Journal of Sociology* 24(3), 355-379.
- Krüger, H. & Levy, R. (2001). Linking life courses, work, and the family: Theorizing a not so visible nexus between women and men. *Canadian Journal of Sociology* 26(2), 145-166.

- Kuijsten, A. (2002). Variation and change in the forms of private life in the 1980's. In F.-X. Kaufmann, A. Kuijsten, H.-J. Schulze & K.P. Strohmeier (reds.), *Family life and family policies in Europe. 2: Problems and issues in comparative perspective* (pp. 19-68). Oxford: University Press.
- Lamberts, M. & Delmotte, J. (2004). *Knelpunten op de arbeidsmarkt, kansen voor vrouwen?* Leuven: KULeuven, HIVA.
- Levy, R., Widmer, E. & Kellerhals, J. (2002) Modern family or modernized family traditionalism? Master status and the gender order in Switzerland. *Electronic Journal of Sociology*.
- Liff, S. & Ward, K. (2001). Distorted Views Through the Glass Ceiling: The Construction of Women's Understandings of Promotion and Senior Management Positions. *Gender, Work and Organization* 8(1), 19-36.
- MacDermid, S. M., Williams, M., Marks, S. & Heilbrun, G. (1994). Is Small Beautiful? Work-Family Tension, Work Conditions, and Organizational Size. *Family Relations* 43(2), 159-167.
- Matthijs, K. (2001). *De mateloze negentiende eeuw: bevolking, gezin en sociale verandering*. Leuven: Universitaire Pers Leuven.
- Maume, D.J.Jr. (1999a). Glass Ceilings and Glass Escalators: Occupational Segregation and Race and Sex Differences in managerial promotions. *Work and Occupations* 26, 483-509.
- Maume, D.J.Jr. (1999b). Occupational Segregation and the Career Mobility of White Men and Women. *Social Forces* 77(4), 1433-1459.
- Merton, R.K. (1957). *Social theory and social structure*. New York: Free Press.
- Meulders, D. & O'Dorchai, S. (2006). *The Gender Pay Gap in Belgium*. Manchester: European Work and Employment Research Centre, University of Manchester.
- Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid (2001). *Gender indicators for wage equality between women and men: Report of the Belgian presidency*. Brussel: Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid.
- Morgan, L.A. (1998). Glass-Ceiling Effect or Cohort Effect? A Longitudinal Study of the Gender Earnings Gap for Engineers, 1982 to 1989. *American Sociological Review* 63(4), 479-493.
- Mortelmans, D., Casman, M.T. & Doutrelepon, R. (2004). *Elf jaar uit het leven in België: socio-economische analyses op het gezinsdemografisch panel PSBH*. Gent: Academia Press.

- Pavalko, E.K. & Smith, B. (1999). The Rhythm of Work: Health Effects of Women's Work Dynamics. *Social Forces* 77(3), 1141-1162.
- Pavalko, E.K. & Henderson, K.A. (2006). Combining Care Work and Paid Work: Do Workplace Policies Make a Difference? *Research on Aging* 28(3), 359-374.
- Petersa, Tjeldens & Wetzels (2004). Employees' opportunities, preferences, and practices in telecommuting adoption. *Information & Management* 41, 469-482.
- Petersen, T. & Spillerman, S. (1990). Job quits from an internal labour market. In K.U. Mayer & N.B. Tuma (eds.) *Event history analysis in life course research*. Madison: University of Wisconsin Press.
- Plantenga, J. (2002). Combining work and care in the polder model: an assessment of the Dutch part-time strategy. *Critical Social Policy* 22 (1), 53-71.
- Plasman A., Plasman, R. & Rusinek, M. (2002). L'évolution de l'écart salarial de genre dans l'Union européenne. *Brussels Economic Review* 45 (2), 41-70.
- Plasman, R. & Sissoko, S. (2004). *Comparing Apples with Oranges: Revisiting the Gender Wage Gap in an International Perspective*. IZA Discussion Paper 1449.
- Plasman, R., Rusinek, M., Ryckx, M. & Tojerow, I. (2008). *Loonstructuur in België. Rapport op vraag van ABVV/FGTB*. Brussel: Dulbea, ULB.
- Rosenfeld, R.A. (1992). Job Mobility and Career Processes. *Annual Review of Sociology* 18, 39-61.
- Rosenfeld, R.A., Van Buren, M.A. & Kallberg, A.L. (1998). Gender Differences in Supervisory Authority: Variation among Advanced Industrialized Democracies. *Social Science Research* 27(1), 23-49.
- Saltzstein, A.L., Ting, Y. & Salzstein, G.H. (2001). Work-Family Balance and Job Satisfaction: The Impact of Family-Friendly Policies on Attitudes of Federal Government Employees. *Public Administration Review* 61(4), 452-467.
- Savage, M., e.a. (1992). *Property, Bureaucracy and Culture. Middle Class Formation in Contemporary Britain*. London: Routledge.
- Simonton, D. (1998). *A history of European Women's Work: 1700 to the present*. London, Routledge.
- Stebbins, R.A. (1970). Career: The Subjective Approach. *The Sociological Quarterly* 11(1), 32-49.
- Sturges, J. (1999). What it Means to Succeed: Personal Conceptions of Career Success Held by Male and Female Managers at Different Ages. *British Journal of Management* 10(3), 239-252.

- Terjesen, S. & Singh, V. (2008). Female Presence on Corporate Boards: A Multi-Country Study of Environmental Context. *Jena Economic Research Papers 2008-2009*.
- Theunissen, G. & L. Sels (2006). *Waarom vrouwen beter verdienen (maar mannen meer krijgen): een kritisch essay over de sekseloonkloof*. Leuven: Acco.
- Tijdens, K. (2001). *De Vrouwenloonwijzer. Werk, lonen en beroepen van vrouwen*. Amsterdam: AIAS, Research Report 7.
- Valgaeren, E. (2005). *Loopbanen van mannen en vrouwen in de ICT-sector* (doctoraatsverhandeling). Diepenbeek: LUC.
- Valgaeren, E. & Van Aerschot, M. (2007). De determinanten van het werk-privé en privé-werk conflict. Onderzoek op basis van de SCV-survey 2005. In J. Pickery (red.). *Vlaanderen Gepeild!* (pp. 298-323). Brussel: Studiedienst van de Vlaamse Regering.
- Van Aerschot, M. (2004). *De combinatie van levenssferen doorheen de levensloop. Literatuurstudie [doctoraatsverhandeling]*. Antwerpen: Steunpunt Gelijkekansenbeleid UA-LUC.
- Van den Troost, A. & Vleminckx, K. (2007). *Een pensioen op maat van vrouwen?* Antwerpen /Apeldoorn: Garant.
- van der Lippe, T., Tijdens, K. & De Ruijter, E. (2004). Outsourcing of Domestic Tasks and Time-saving Effects. *Journal of Family Issues* 25(2), 216-240.
- van der Lippe, T. (2007). Dutch workers and time pressure: household and workplace characteristics. *Work, Employment & Society* 21(4), 693-711.
- Van Dongen, W. (1995). De dagelijkse puzzel 'gezin en arbeid'. Feiten, wensen en problemen inzake de combinatie van beroeps- en gezinsarbeid in Vlaanderen. *CGBS-Monografie 2*.
- van Engen, M.L. & Vinkenburg, K.J. (2005). Transformationeel leiderschap en carrière maken: sekseverschillen in consequentie van effectief leiderschap. *Gedrag en Organisatie* 18 (2), 103-121.
- Van Nuland, M. (1994). *Handboek vrouwenstudies: een leidraad voor onderzoek in Vlaanderen*. Brussel : Federale Diensten voor Wetenschappelijke, Technische en Culturele Aangelegenheden.
- Vertommen, S. & Martens, A. (2005). Allochtonen beloond: etnostratificatie op de arbeidsmarkt. In Steunpunt WAV, *Jaarboek 2005: De arbeidsmarkt in Vlaanderen*. Antwerpen: Garant.

Bijlage 1: invloedsfactoren van carrières

(1) Micro-factoren: de werknemer

- Geslacht
- Leeftijd
- Arbeidsmarktcohort
- Woonplaats
- Nationaliteit/herkomst
- Menselijk kapitaal:
 - werkervaring
 - opleidingsniveau en studiekeuze
- Keuze beroep, sector en organisatie (horizontale segregatie)
- Gezondheid
- Zelfperceptie/Waargenomen arbeidskansen
- Opvattingen, voorkeuren en verwachtingen over carrière
- Arbeidsmotivatie
- Organisatiebetrokkenheid
- Jobtevredenheid
- Gezinsituatie:
 - burgerlijke staat
 - al dan niet samenwonen met partner
 - arbeidsmarktsituatie partner
 - al dan niet hebben van kinderen/ het aantal kinderen/ leeftijd van de kinderen (al dan niet schoolgaand?)
 - Timing van kinderen
- Rolpatronen in gezin
- Taakverdeling huishoudelijk werk
- Werkdruk/-last
- Kwantitatieve arbeidsmarktparticipatie: deeltijds/volijds, anciënniteit
- Werknemersgedrag bv. absentisme, prestaties, netwerk- en sollicitatiegedrag
- Persoonkenmerken bv. intelligentie en ambitie
- Overlegvaardigheden
- Kennis van het bedrijf
- Sociaal netwerk (zowel formeel als informeel)

(2) Meso-factoren: de werkgever/ het bedrijf

- Gezinsvriendelijke arbeidsinitiatieven (kinderopvang, telewerken, ...)
- Organisatiecultuur: gezinsvriendelijk klimaat?
- Jobkenmerken bv. mate van flexibiliteit en autonomie, soort arbeidscontract, overuren, deadlines, belonings- en promotiebeleid, enz.
- Mogelijkheden tot opleiding, bijscholing
- Sector van tewerkstelling
- Organisatiegrootte
- Organisatiestructuur: verticaal/horizontaal
- Selectieprocedure: discriminatie?
- Rendabiliteitsgraad
- Regio
- Eigenschappen van het collectief overleg
- Man/vrouw-verhouding in beroep/bedrijf/sector van tewerkstelling

(3) Macro-factoren: maatschappelijke context

- Gezinsbeleid: maatregelen die combinatie arbeid/gezin vergemakkelijken
 - Verlofregelingen
 - Tijdskrediet/ Loopbaanonderbreking
 - Dienstencheques
 - Kinderopvang (formeel/informeel)
 - Bewustmaking
- Onderwijsbeleid
- Beleid inzake arbeid en werkgelegenheid
- Wetgeving inzake gelijke kansen
- Socio-economische factoren
 - Werkloosheidsniveau, BNP, vrouwelijke participatiegraad, ...
 - Factoren globalisering: jobonzekerheid, flexibele jobs, lage kwaliteit jobs, ICT-evolutie, privatisering enz.
 - Demografische factoren bv. vergrijzing
- Culturele factoren bv. stereotypen, vooroordelen, normen en waarden
- Media