

T 48

## Kantoorarbeid van vrouwen in de industrie

TNO Preventie en Gezondheid  
Gorterbibliotheek

25 SEP 1996

Postbus 2215 - 2301 CE Leiden

Stamboeknummer

14914

dr. K. Tijdens  
drs. A. Goudswaard

Serie Wetenschappelijke Publikaties

Welboom Bladen

**CIP-gegevens Koninklijke Bibliotheek, Den Haag**

Tijdens, K.

Kantoorarbeid van vrouwen in de industrie / K. Tijdens, A. Goudswaard. - Amsterdam : Welboombladen. - Ill. - (Wetenschappelijke Publikaties / Welboom Bladen ; 1)

Met lit. opg., reg.

ISBN 90-71667-08-1

Trefw.: vrouwen in de industrie / kantoorpersoneel

**Colofon**

Omslag en binnenwerk: Frans Oude Elferink/IGS, Amsterdam

Drukwerk: Drukkerij Mennen Asten B.V.

Uitgever: Welboom Bladen bv, Amsterdam

ISBN: 90 71667 08 1

© Tijdens, K./Goudswaard, A. p/a Welboom Bladen, Amsterdam 1994

Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen, of enige andere manier, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever

# Inhoud

Voorwoord	7
<b>1</b>	<b>Inleiding</b>
1.1	Vrouwen in de kantoren in de industrie 9
1.2	Het onderzoek 9
1.3	Leeswijzer 10
<b>2</b>	<b>Werkgelegenheid in de kantoren in de industrie</b>
2.1	De ontwikkeling van de werkgelegenheid in de industrie 13
2.2	De werkgelegenheid in de kantoren in de industrie 15
2.3	Werkgelegenheid naar regio, bedrijfsgrootte en bedrijfsklasse 17
2.4	Werknemers naar nationaliteit en leeftijd 20
2.5	Conclusie 22
<b>3</b>	<b>Automatisering van het kantoorwerk in de industrie</b>
3.1	De onstuitbare groei van de automatisering 23
3.2	Computergebruik door kantoorvrouwen 27
3.3	Kantoorautomatisering 29
3.4	Integratie van automatisering 31
3.5	Sociale aspecten van automatisering 31
3.6	Conclusie 34
<b>4</b>	<b>Segregatie naar beroep, afdeling en niveau</b>
4.1	Drie vormen van seksesegregatie 35
4.2	Segregatie naar functieniveau 36
4.3	Segregatie naar beroep en functie 39
4.4	Segregatie naar afdeling 41
4.5	De samenhang tussen de drie vormen van segregatie 42
4.6	Conclusie 44

5	<b>Opleiding, loopbaan en beloning</b>	
5.1	Opleiding	45
5.2	Loopbaan	46
5.3	Beloning	48
5.4	Conclusie	49
6	<b>Kwaliteit van de arbeid</b>	
6.1	Arbeidsvoorwaarden	51
6.2	Arbeidsomstandigheden	52
6.3	Arbeids tijden	53
6.4	Medezeggenschap en ondernemingsraden	55
6.5	Conclusie	56
7	<b>Naar een vrouwvriendelijk personeelsbeleid in de industrie</b>	
7.1	Terreinen van een vrouwvriendelijk personeelsbeleid	59
7.2	Een toegenomen aandacht voor emancipatiebeleid in bedrijven	60
7.3	Emancipatiebepalingen in cao's	61
7.4	Vrouwvriendelijk personeelsbeleid in de industriële bedrijven?	62
7.5	Personeelsbeleid bij acht bedrijven nader onderzocht	63
7.6	Naar een goed beleid voor kantoorvrouwen	64
7.7	Conclusie	66
	<b>Literatuurlijst</b>	<b>67</b>
	<b>Bijlage Verantwoording van het onderzoek</b>	<b>71</b>
	<b>Over de auteurs</b>	<b>75</b>
	<b>Trefwoordenregister</b>	<b>76</b>



# Voorwoord

Het stereotype beeld van de werknemer in de industrie is de man met de blauwe overall op de werkvloer. Echter, een op de vijf werknemers is een 'witte-boordenwerknemer'. Daaronder zijn relatief veel vrouwen. Binnen de kantoren heeft de vakbeweging niet die traditie die ze op de werkvloer heeft. Er is onvoldoende kennis van de wensen en knelpunten van de werknemers in de kantoren, waardoor geen gerichte belangenbehartiging kan plaatsvinden. Daardoor voelen kantoorwerknemers zich niet aangesproken door de vakbeweging. Er is dus sprake van een vicieuze cirkel. Om deze te doorbreken heeft de Industriebond FNV een onderzoek laten uitvoeren naar de positie van kantoorvrouwen.

Het boek dat voor u ligt geeft een samenvatting van de resultaten en gaat in op de belangrijkste conclusies van dit onderzoek. Daarbij staan onder andere de volgende vragen centraal: Wat kenmerkt de positie van vrouwen op de kantoren in de industrie, wordt kantoorarbeid belangrijker voor de werkgelegenheid in de industrie, wat zijn in het oog springende ontwikkelingen in de techniek op kantoren, houden bedrijven in hun sociaal beleid rekening met kantoorvrouwen? De leden van de 'Denktank' van het Nationaal Vakbondsmuseum waren zo vriendelijk het manuscript door te lezen. Hun kritische opmerkingen waren zeer waardevol. De heer Van der Stokker, directeur van het museum, zijn we erkentelijk voor zijn inspanningen om deze serie te realiseren. Christa Compas, Saskia van Hoek en Brenda de Jong, allen werkzaam (geweest) bij de Industriebond FNV, heeft een zeer grote rol gespeeld bij de uitvoering van het onderzoek. De Stichting voor Economisch Onderzoek van de Universiteit van Amsterdam zijn wij erkentelijk voor hun bijdrage aan de verwerking van het datamateriaal van de Arbeidskrachtentellingen 1981, 1983 en 1985 tijdens het eerste deelonderzoek.

Amsterdam, januari 1994  
Kea Tijdens  
Anneke Goudswaard



# 1 Inleiding

*In het eerste hoofdstuk van dit boek wordt de aanleiding voor het onderzoek beschreven, daarna wordt de vraagstelling uitgewerkt en de wijze waarop deze via onderzoek beantwoord is. De laatste paragraaf bevat een leeswijzer.*

## 1.1 VROUWEN IN DE KANTOREN IN DE INDUSTRIE

Nederland heeft een beroepsbevolking van ongeveer zes miljoen mensen. Daarvan werken er ruim een miljoen in de industrie. Naar verhouding zijn daaronder weinig vrouwen, namelijk ruim 200.000 en dat is 19% van de werknemers in de industrie tegenover 36% in de gehele beroepsbevolking. De meerderheid van de vrouwen die werkzaam zijn in de industrie, werkt op kantoor.

Binnen de kantoren heeft de vakbeweging niet die traditie die ze op de werkvloer heeft. Traditioneel richt de grootste vakbond in de industrie, de Industriebond FNV, zich vooral op geschoolde mannelijke werknemers in de industriële handarbeidersberoepen. Echter, de doelgroepen van de bond zijn meer gedifferentieerd en omvatten ook kantoorarbeid. Over deze kantoren en over de vrouwenarbeid in kantoorberoepen is minder bekend dan over de produktiearbeid van mannelijke werknemers in de industrie. Dat bemoeilijkt de belangenbehartiging en daarmee ontstaat een vicieuze cirkel: kantoorvrouwen worden geen lid omdat ze zich niet aangesproken voelen, en omdat ze onvoldoende georganiseerd zijn heeft de bond weinig aandacht voor ze. Om de belangen van de vrouwen in de kantoren in de industrie beter te kunnen behartigen heeft de Industriebond FNV in 1991 de Universiteit van Amsterdam opdracht gegeven tot een algemene inventarisatie van de aard en omvang van kantoorarbeid door vrouwen in de industrie en van het sociaal beleid in industriële bedrijven ten aanzien van deze groep werknemers.

## 1.2 HET ONDERZOEK

Een algemene beschrijving van de positie van kantoorvrouwen in de industrie kan zeer veel aspecten omvatten. Daarom is een keuze gemaakt voor een onderzoek naar die aspecten waarop de vakbeweging beleid kan ontwikkelen. Gekozen is voor vier aspecten, namelijk werkgelegenheid, automatisering, sociaal beleid in bedrijven en kwaliteit van de arbeid. De werkgelegenheid is onderzocht met behulp van analyse van statistieken van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS). Bij het onderzoek naar de automatisering is eveneens gebruik gemaakt van statistieken van het CBS, maar ook van vakbladen en andere publikaties op dit terrein. Het sociaal beleid is onderzocht door in

acht bedrijven gesprekken te voeren met personeelsfunctionarissen, kaderleden van de Industriebond FNV en kantoorvrouwen, en door jaarverslagen en ander schriftelijk materiaal te bestuderen. De kwaliteit van de arbeid is onderzocht door middel van een schriftelijke enquête onder vrouwen in kantoorfuncties. De enquête is via kaderleden van de bond verspreid op een groot aantal bedrijven. Er werkten op dat moment ongeveer 60.000 vrouwen in een kantoorfunctie in de industrie. Er zijn 1264 bruikbare vragenlijsten teruggestuurd, dat is dus 2,1% van deze vrouwen. Gezien de opzet van het onderzoek is er geen sprake van een a-selecte steekproef. Wel komt de samenstelling van de respondenten voldoende overeen met die van de hele populatie kantoorvrouwen in de industrie om betrouwbare conclusies te trekken. De bijlage bevat een gedetailleerde beschrijving van het onderzoek en een overzicht van de verschillende rapporten en artikelen die over het onderzoek zijn verschenen.

### 1.3 LEESWIJZER

In hoofdstuk 2 bespreken we de ontwikkeling van de werkgelegenheid in de industrie. We gaan vervolgens in op de vraag wat kantoorarbeid is en wat de omvang van de werkgelegenheid is. Bijzondere aandacht gaat uit naar de werkgelegenheid van vrouwen en mannen, maar we analyseren ook de werkgelegenheid op regionaal niveau, naar bedrijfsgrootte en in de onderliggende bedrijfstakken. Ten slotte gaan we in op persoonskenmerken van werknemers in de industrie, zoals hun burgerlijke staat, etniciteit, leeftijd en kindertal.

In hoofdstuk 3 gaan we eerst in op enorme toename van het aantal computers in de industrie en op het gebruik van computers, in het bijzonder door kantoorvrouwen. Daarna wordt beschreven welke administraties in de kantoren in de industrie worden geautomatiseerd en gaan we in op de vraag of de kantoorautomatisering en de productieautomatisering op den duur geïntegreerd zullen worden. In de laatste paragraaf worden conclusies getrokken over een mogelijke achterstelling van vrouwen.

Vrouwen- en mannenarbeid is sterk naar sekse gescheiden: vrouwen verrichten veel meer werk in het huishouden, mannen veel meer werk buitenshuis. De arbeid buitenshuis is eveneens naar sekse gescheiden; we noemen dit seksesegregatie. We onderscheiden drie vormen: segregatie naar bedrijfssectoren, naar beroep en naar functieniveau. In hoofdstuk 4 gaan we eerst in op de instandhouding van segregatie. Daarna komt de segregatie naar functieniveau aan de orde, gevolgd door de segregatie naar beroep. In paragraaf 4.4 komt de segregatie naar bedrijfssector en afdeling aan de orde en ten slotte gaan we in op de samenhang tussen de drie vormen van segregatie.

In hoofdstuk 5 bespreken we in de eerste paragraaf de opleidingen van kantoorvrouwen. In paragraaf 5.2 gaan we in op de doorstromingsmogelijkheden van kantoorvrouwen. In de derde paragraaf geven we onder andere een verklaring voor de beloningsverschillen tussen vrouwen onderling.

In hoofdstuk 6 gaan we in op de kwaliteit van de arbeid van kantoorvrouwen. We onderscheiden vier dimensies aan dat begrip: arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden, arbeidstijden en arbeidsverhoudingen, die achtereenvolgens aan de orde komen.

Een vrouwvriendelijk personeelsbeleid dient gericht te zijn op verschillende beleidsterreinen: kinderopvang- en verlofregelingen, werving en selectie, arbeidstijden, opleidingen en loopbanen, functiewaardering en beloning, bedrijfscultuur en arbeidsomstandigheden. Dit beleid moet ons inziens op alle niveaus gevoerd worden, van algemene afspraken op cao-niveau tot aan daadwerkelijke maatregelen op de werkplek. Daarom gaan we in hoofdstuk 7 in op emancipatiebepalingen in Collectieve Arbeidsovereenkomsten (cao's) in de industrie. Ten

tweede wordt in dit hoofdstuk onderzocht welk personeelsbeleid de acht onderzochte industriële bedrijven voeren. In paragraaf 7.6 wordt aangegeven uit welke elementen ons inziens een vrouwvriendelijk beleid zou moeten bestaan en hoe dat geïmplementeerd zou moeten worden.



## 2 Werkgelegenheid in de kantoren in de industrie

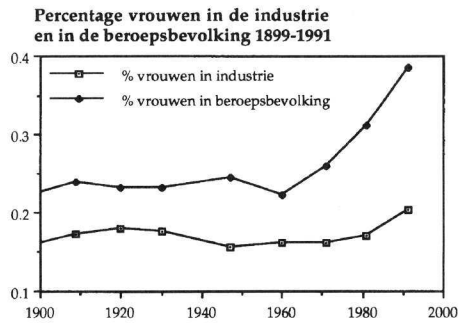
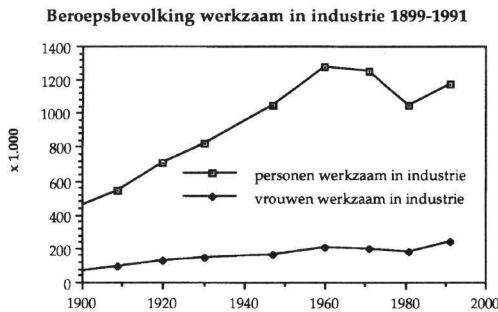
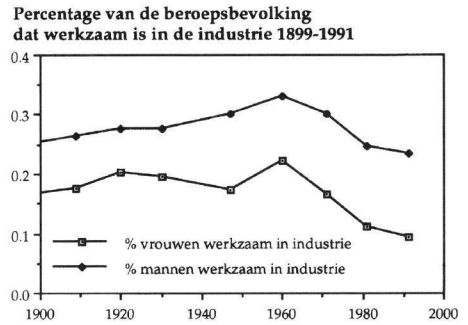
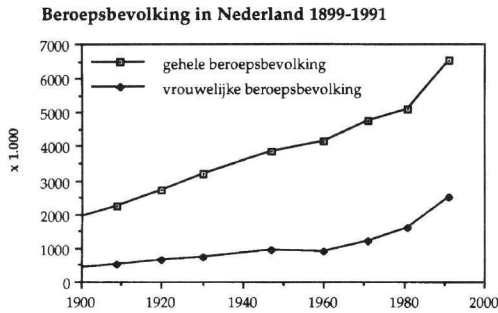
*In dit hoofdstuk bespreken we allereerst de ontwikkeling van de werkgelegenheid in de industrie. We gaan vervolgens in op de vraag wat kantoorarbeid is en wat de omvang van de werkgelegenheid is in de kantoren. Bijzondere aandacht gaat daarbij uit naar de werkgelegenheid van vrouwen. In paragraaf 2.4 gaan we in op persoonskenmerken van de werknemers in de industrie, zoals hun burgerlijke staat, etniciteit, leeftijd en kindertal. Dit hoofdstuk is gebaseerd op Goudswaard (1991a) en Tijdens en Goudswaard (1992).*

### 2.1 DE ONTWIKKELING VAN DE WERKGELEGENHEID IN DE INDUSTRIE

Er zijn enkele mogelijkheden om de werkgelegenheid in de industrie, en in het bijzonder in de kantoren in de industrie, te onderzoeken. De beste bron om ontwikkelingen over vele jaren te onderzoeken is '85 jaar statistiek in tijdsreeksen' van het CBS. Recente gegevens over de werkgelegenheid in de industrie zijn te vinden in de jaarlijkse Enquête Beroepsbevolking van het CBS. Om informatie over kantoorarbeid in de industrie te verzamelen zijn de gepubliceerde gegevens niet toereikend. Daarom hebben we gebruik kunnen maken van een databestand met gegevens van de Arbeidskrachtentelling 1985. In dit hoofdstuk worden alle drie de bronnen gebruikt. In de industrie zijn twintig industrietakken te onderscheiden, die door het CBS bedrijfsklassen worden genoemd. De Industriebond FNV organiseert zestien van deze twintig industrietakken. We hebben speciaal gekeken naar deze zestien klassen, maar dit wordt hierna steeds duidelijk aangegeven.

#### *De overgang van een industriële naar een dienstverlenende maatschappij*

Aan het einde van de vorige eeuw werkten er in Nederland ruim 450 duizend personen in de industrie op een beroepsbevolking van nog geen twee miljoen (zie grafiek 2.1). Dit aantal zal aan het einde van deze eeuw toegenomen zijn tot ruim 1.170.000 personen op een beroepsbevolking van ruim zeven miljoen. Het aantal werkzame personen in de industrie is in de afgelopen eeuw voortdurend gestegen. Toch is het aandeel van de industrie in de totale werkgelegenheid niet steeds gegroeid, want vanaf de jaren zestig zette een dalende trend in. Tot de Tweede Wereldoorlog werd de industrie steeds belangrijker voor de werkgelegenheid, ten koste van vooral de landbouw en de veeteelt. In de naoorlogse jaren werd de werkgelegenheid gedomineerd door de industriële productie, maar vanaf de jaren zestig nam het aandeel van de dienstensector in de totale werkgelegenheid toe, terwijl het aandeel van de industrie daalde. In cijfers: tussen 1899 en 1960 nam het percentage personen dat in de industrie werkte toe van 24% naar 31%, daarna daalde het tot 17% in 1991. Ons land verandert langzaam van een industriële in een dienstverlenende maatschappij.



Grafiek 2.1 De ontwikkeling van de werkgelegenheid tussen 1899 en 1991 en het aandeel van vrouwen daarin, alsmede het aandeel van de industrie in de totale werkgelegenheid. Bron: eigen berekeningen op basis van '85 jaar statistiek in tijdreeksen' en Enquête Beroepsbevolking, beide CBS

### *De werkgelegenheid van vrouwen in de industrie*

Aan het einde van de vorige eeuw werkte bijna de helft van de vrouwelijke beroepsbevolking in de 'huiselijke diensten', dat wil zeggen als huishoudelijke hulp bij een ander gezin. Na de Tweede Wereldoorlog nam het belang van deze huiselijke diensten voor de werkgelegenheid van vrouwen snel af. De kwartaire sector, waaronder de gezondheidszorg, het onderwijs en de overheid, wordt dan veel belangrijker voor de werkgelegenheid van vrouwen. De industrie is voor de werkgelegenheid van vrouwen altijd minder belangrijk geweest dan voor de werkgelegenheid van mannen. Aan het einde van de vorige eeuw werkte slechts een op de zes vrouwen in de industrie. Honderd jaar later is dat gedaald tot een op de tien. Als we kijken naar de cijfers, dan is te zien dat het percentage vrouwen dat in de industrie werkt in de eerste helft van de negentiende eeuw licht steeg van 17% in 1899 tot 20% in 1920 en daarna licht daalde (zie grafiek 2.1). Na de oorlog nam het aandeel weer toe tot 22% in 1960, maar vanaf dat jaar blijft het aandeel dalen tot 10% in 1991. De grote aantallen vrouwen die zich sinds de jaren zeventig op de arbeidsmarkt hebben gemeld zijn nauwelijks terechtgekomen in de industrie, maar wel veel meer in de dienstverlenende sector.



De industrie is veel belangrijker voor de werkgelegenheid van de mannelijke dan van de vrouwelijke beroepsbevolking. In grafiek 2.1 is echter te zien dat de ontwikkeling ervan in de afgelopen eeuw wel een zelfde verloop laat zien. In 1899 werkte 26% van de mannen in de industrie en dat percentage liep gestaag op tot 33% in 1960. Daarna daalde het tot 22% in 1991. Ook bij de vrouwen hebben we een stijging gezien tot 1960 en daarna een daling.

Wat betekent dit voor de sekseverhouding in de industrie, dat wil zeggen hoeveel mannen en hoeveel vrouwen werken er? In de afgelopen eeuw is de sekseverhouding in de industrie weinig veranderd, want steeds is ongeveer een op de zes werknemers in de industrie van het vrouwelijk geslacht. Alleen na 1985 veranderde deze verhouding licht, want in 1991 is een op de vijf werknemers een vrouw. In cijfers: in 1899 is dit 16% en in 1991 is het 20%.

De sekseverhouding in de industrie is zeker geen afspiegeling van die in de gehele beroepsbevolking. Integendeel, terwijl in de industrie een op de vijf werknemers een vrouw is, is dat in de gehele beroepsbevolking twee op de vijf. In de grafiek kunnen we zien dat aan het eind van de vorige eeuw 16% van werknemers in de industrie vrouw was, terwijl de beroepsbevolking voor 23% uit vrouwen bestond en dat bijna honderd jaar later dit 20% tegenover 40% is. Vrouwen zijn in die zin dus ondervertegenwoordigd in de industrie.

## 2.2 DE WERKGELEGENHEID IN DE KANTOREN IN DE INDUSTRIE

### *Wat is kantoorarbeid?*

Voordat we verder ingaan op de werkgelegenheid in de kantoren in de industrie, is het goed aandacht te besteden aan de vraag wat kantoorarbeid nu eigenlijk is. Het lijkt eenvoudig om kantoorarbeid te definiëren als alle arbeid die in de kantoren in de industrie plaatsvindt. Maar dit is niet voldoende als definitie. Er zijn diverse beroepen die wel in het kantoor uitgeoefend worden, maar niet tot kantoorarbeid gerekend kunnen worden. Wat te denken van laboranten of van kantinen- en bewakingspersoneel in kantoren? Daarom hebben we kantoorarbeid gedefinieerd als arbeid die in kantoorberoepen plaatsvindt. Dat werpt natuurlijk het probleem op wat kantoorberoepen zijn. Kantoorberoepen hebben we vastgesteld aan de hand van de Beroepenclassificatie van het CBS (1984). Daarin worden ruim 900 beroepen omschreven, die zijn ingedeeld in 316 beroepsgroepen en acht beroepssectoren. Het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) telt jaarlijks de beroepsbevolking in verband met de Enquête Beroepsbevolking. Daarin geeft ze ook informatie over het aantal mensen dat in elke beroepsgroep werkt. Tot 1985 gebeurde deze telling eenmaal per twee jaar en heette het de Arbeidskrachtentelling.

De kantoorberoepen worden ook wel 'witte-boordenberoepen' genoemd, in tegenstelling tot werknemers 'op de werkvloer' of 'in de produktie'. Wat zijn dit nu voor beroepen? Voor onze definitie van kantoorarbeid zijn we uitgegaan van de administratieve beroepsgroepen, waaronder medewerkers crediteuren- en debiteurenadministratie, boekhouders, medewerkers personeelsadministratie, voorraadadministrateurs, secretaresses, typisten, telefonisten en dergelijke. Daarnaast hebben we die leidinggevende beroepsgroepen in het onderzoek betrokken, die aan administratieve functies zijn gekoppeld. Voor wat betreft de vakspecialisten hebben we die beroepsgroepen meegenomen die de administratieve functies raken en/of vanwaar uit wat betreft de vereiste vooropleiding doorstroming mogelijk zou moeten zijn. Te denken valt aan personeelsmedewerkers, bedrijfskundigen en dergelijke. Ook hebben we functies in automatiseringsafdelingen meegenomen, zoals programmeurs en systeemanalisten. De 'witte-boordenarbeid' die in het verlengde ligt van de produktie-arbeid hebben we niet in ons onderzoek betrokken. Zo zijn in totaal 23 beroepsgroepen in het onderzoek betrokken, die in drie beroepssectoren onderverdeeld kunnen worden: de administratieve, de leidinggevende en de vakspecialistische kantoorberoepen (zie tabel 2.1).

<b>Administratieve kantoorberoepen (12 beroepsgroepen)</b>			
materiaal- en productieplanners medew. goederenexpeditie/magazijn- en voorraadadm. automatische data-processing machineoperators bibliotheek-, archiefemployees boekhouders, kassiers, lokettisten correspondenten e.a. administratief personeel	overige boekhoudkundige functies post-distributiepersoneel ponstypisten, keytape-typisten e.d. secretaresses, typisten, telexisten receptionisten, reisbureau-employees telefonisten, telegrafisten e.d.		
<b>Leidinggevende kantoorberoepen (3 beroepsgroepen)</b>			
toezichthoudend-leidinggevend adm. personeel toezichthoudend-leiding. transport- en comm. personeel	hogere leidinggevende functies		
<b>Vakspecialistische kantoorberoepen (8 beroepsgroepen)</b>			
bibliothecarissen, archivariissen e.d. personeelsspecialisten en -adviseurs bedrijfskundigen tekenaars	systeemanalisten e.a. automatiseringsdeskundigen programmeurs e.a. computerdeskundigen economen reclame-ontwerpers e.d.		
<b>Aantallen personen</b>	<b>mannen</b>	<b>vrouwen</b>	<b>totaal</b>
administratieve kantoorberoepen	46.000	41.500	87.500
leidinggevende kantoorberoepen	22.000	200	22.200
vakspecialistische kantoorberoepen	35.000	3.000	38.000
<b>Totaal</b>	<b>103.000</b>	<b>44.700</b>	<b>147.700</b>

Tabel 2.1 Kantoorberoepen in drie beroepsectoren en aantallen mannen en vrouwen per beroepssector in zestien bedrijfstakken in de industrie in 1985. Bron: eigen berekeningen op basis van Arbeidskrachtentelling 1985, CBS, Goudswaard 1991

### *In welke beroepen werken kantoorvrouwen?*

Ook kan uit de enquête informatie gehaald worden over de kantoorberoepen waarin vrouwen werken. Vrouwen noemen zo'n tweehonderd verschillende namen van functies. Ook geeft een groot aantal vrouwen te kennen dat ze in een gecombineerde functie werkt, bijvoorbeeld als secretaresse én documentaliste of als receptioniste en telefoniste. In eerste instantie hebben we de 200 namen herleid tot 27 functies. Om statistisch enigszins betrouwbare uitspraken te doen, is verondersteld dat een functie minimaal 50 personen moet tellen. Daarom hebben we vervolgens verwante functies samengevoegd en is het aantal functies teruggebracht tot tien groepen (tabel 2.2). De grootste functiegroep is die van de administratief medewerksters, waarin ruim een kwart (28%) van de kantoorvrouwen werkt. Nog eens bijna een kwart (22%) is secretaresse. Een tiende van de kantoorvrouwen (11%) is telefoniste/receptioniste. Zo'n 8% is financieel-administratief medewerkster en de overige 31% vervullen samen de resterende zes functiegroepen. Eén functiegroep, de 'overige functies', telt

niet het minimaal noodzakelijk geachte personen. In deze groep zitten 35 vrouwen, maar ze doen verder wel gewoon mee in de berekeningen. Opvallend is dat er vrijwel geen typistes in de enquête voorkomen. Het lijkt alsof dit beroep in het computertijdperk 'gesneuveld' is. Wel geeft een aantal vrouwen te kennen in een gecombineerde functie te werken waarvan typewerk deel uitmaakt.

Funcatiegroepen	Aantal	Verdeling in %	Leeftijd	Dienstjaren	Herintreedsters
administratief medewerkster	358	28,3%	31,1 jr	7,6 jr	15,2%
telefoniste/receptioniste	133	10,5%	33,0 jr	7,3 jr	25,0%
secretaresse/adm. medewerkster	56	4,4%	33,3 jr	7,4 jr	21,0%
secretaresse	278	22,0%	31,6 jr	7,2 jr	16,5%
directiesecretaresse	88	7,0%	33,7 jr	8,2 jr	11,0%
financieel adm. medewerkster	99	7,8%	34,9 jr	8,9 jr	20,4%
leidinggevende	50	4,0%	33,1 jr	7,2 jr	11,6%
medewerkster inkoop/verkoop	106	8,4%	31,0 jr	7,3 jr	6,8%
medew. PZ/Aut/Bibl/Marketing	61	4,8%	32,4 jr	7,2 jr	19,2%
medewerkster overig	35	2,8%	30,4 jr	6,9 jr	10,5%
<b>Totaal</b>	<b>1264</b>	<b>100%</b>	<b>32,1 jr</b>	<b>7,5 jr</b>	<b>16,3%</b>

Tabel 2.2 De aantallen en de procentuele verdeling van de kantoorvrouwen naar functiegroep volgens de enquête, alsmede de gemiddelde leeftijd, de gemiddelde duur van het dienstverband en het percentage herintreedsters per functiegroep. Bron: enquête onder kantoorvrouwen, Tijdens en Goudswaard 1992

### *De werkgelegenheid van vrouwen in fabriekskantoren*

Zoals gezegd is in 1985 een op de zes werknemers in de industrie een vrouw. Als we uitgaan van bovengenoemde definitie van kantoorarbeid is het percentage vrouwen in de kantoren veel hoger, namelijk een op drie. Vrouwen in de industrie werken veel vaker in de kantoren dan de mannen. 60% van alle werknemers in de industrie werkt als (vak)arbeider, 19% werkt in een van de drie kantoorberoepen en 21% werkt in een overig beroep. Bij de vrouwen is deze verdeling heel anders. Van de vrouwen werkt 41% als (vak)arbeidster, 38% werkt in een kantoorberoep en 14% in een overig beroep.

In tabel 2.1 is te zien dat er 103 duizend mannen en bijna 45 duizend vrouwen in de drie kantoorberoepen werken. De vrouwen zijn veel meer dan de mannen te vinden in de administratieve kantoorberoepen, namelijk 93% van de vrouwen versus 45% van de mannen. In de administratieve kantoorberoepen is 47% van de werknemers een vrouw. Dit geldt slechts voor 7% van de wetenschappelijke en 1% van de leidinggevende kantoorberoepen. Binnen de administratieve kantoorberoepen is het aantal vrouwen vooral geconcentreerd in vier beroepsgroepen: onstypiste, secretaresse/typiste, telefoniste en receptioniste. Dit houdt in dat vrouwen in de industrie het sterkst oververtegenwoordigd zijn in de administratieve kantoorberoepen.

## **2.3 WERKGELEGENHEID NAAR REGIO, BEDRIJFSGROOTTE EN BEDRIJFSKLASSE**

Ook in deze paragraaf baseren we ons op gegevens uit de Arbeidskrachtentelling 1985. Opnieuw beperken we ons tot de zestien industrietakken.

### *Werkgelegenheid naar provincie*

De werkgelegenheid in de zestien industrietakken is in 1985 in Noord-Brabant het hoogst met ruim 160.000 mensen, op de voet gevolgd door Zuid-Holland met 147.000 werknemers. In Drenthe en Zeeland is de werkgelegenheid in de industrie gering, namelijk 22.500. In de agrarische provincie Flevoland werkt veruit het kleinste aantal mensen in de industrie, te weten nog geen 4.000.

Gemiddeld werkt een op de vijf werknemers in de industrie op kantoor (19%). Als we dit naar provincie uitsplitsen dan zien we dat de werkgelegenheid in de fabriekskantoren zich in het midden van Nederland concentreert. Het percentage kantoorarbeid is in de provincie Utrecht het hoogst (27%). In deze provincie zijn in de afgelopen jaren enerzijds veel hoofdkantoren gevestigd, terwijl anderzijds productiebedrijven zijn gesloten of tot opslagruimte werden omgevormd. De laagste percentages kantoorarbeid zijn te vinden in Drenthe (11%), Friesland (12%) en Zeeland (14%). Dus in de weinige industrie die in deze provincies is te vinden, is het aandeel van kantoorarbeid ook nog eens lager dan in de overige provincies.

Een op de zes werknemers in de industrie is een vrouw (15%). Daarbij zijn opnieuw verschillen per provincie te zien. Het percentage vrouwen is het hoogst in Noord-Brabant (18%), onmiddellijk gevolgd door Utrecht en Drenthe (beide 17%). Veruit het laagste percentage vrouwen in de industrie is te vinden in Zeeland (4%). Een belangrijke reden voor het hoge percentage in Noord-Brabant is de aanwezigheid van voedingsmiddelen- en elektrotechnische industrie, waarin naar verhouding veel vrouwen werken.

Het percentage vrouwen in de kantoren is het hoogst in Flevoland (42%), direct gevolgd door Utrecht (39%), terwijl dit het laagst is in Zeeland (6%).

Er is een vrij grote samenhang tussen het percentage vrouwen in de industrie en het percentage vrouwen in de kantoren. In provincies met een laag percentage vrouwen in de industrie is ook het percentage vrouwen in de kantoren laag. Een mogelijke verklaring hiervoor kan zijn dat werkgevers meer geneigd zullen zijn vrouwen te werven voor kantoorfuncties als er naar verhouding ook al veel vrouwen in de productie werken.

### *Werkgelegenheid naar bedrijfsgrootte*

In de industrie overheersen de grote bedrijven. In 1985 werkt ruim twee derde van de werknemers in de industrie in bedrijven met meer dan 100 mensen. De resterende groep werkt ongeveer even vaak in bedrijven met 50-99 werknemers als in bedrijven met 10-49 werknemers. Slechts een zeer kleine groep werkt in een klein bedrijf dat wil zeggen met minder dan tien werknemers.

In grotere bedrijven wordt naar verhouding meer kantoorarbeid verricht dan in kleinere bedrijven. Hoe groter het bedrijf, hoe hoger het percentage kantoorarbeid. We kunnen enkele cijfers noemen. In bedrijven met minder dan tien werknemers, werkt 8,5% van de werknemers in de administratie. In de bedrijven met meer dan honderd werknemers werkt ruim 12% in administratieve functies.

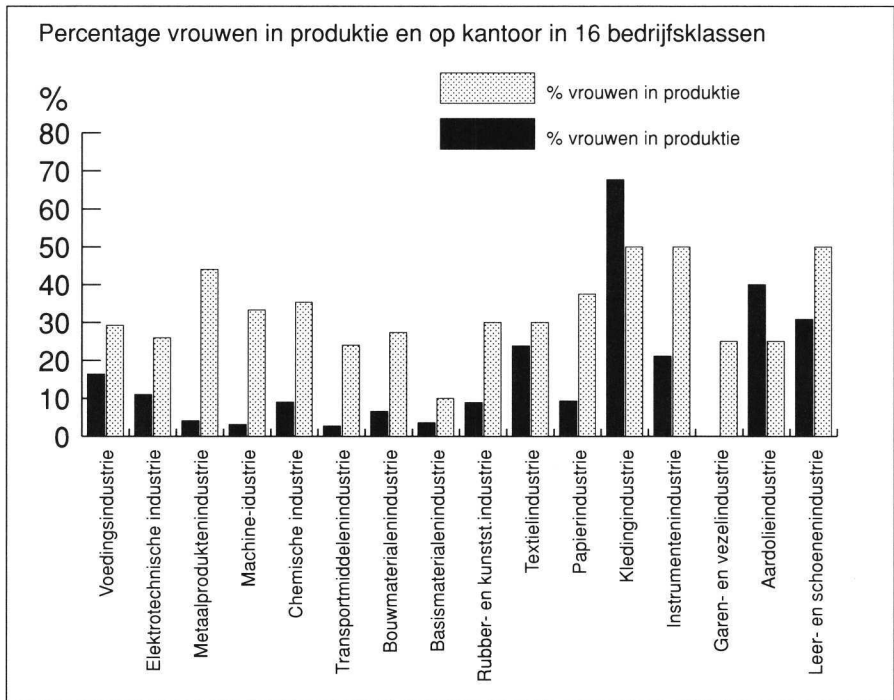
Uit onze eigen enquête blijkt dat kantoorvrouwen vaker in grote bedrijven werken. Ruim een derde werkt in bedrijven met 100-500 werknemers en de helft werkt in bedrijven met meer dan 500 werknemers. Er werken weinig vrouwen in kleine bedrijven. Dat is niet zo verwonderlijk, omdat in kleine bedrijven minder kantoorarbeid voorkomt dan in grote bedrijven. Bovendien zijn vrouwen nu eenmaal vaker te vinden in de kantoren dan in de productie. Het zou ook een gevolg kunnen zijn van de verspreidingsmethode van de enquête, omdat kaderleden relatief vaker in grote dan in kleine bedrijven werken.

### *Werkgelegenheid naar bedrijfsklasse*

De voedingsmiddelenindustrie is in 1991 veruit de grootste bedrijfsklasse in de industrie met 185 duizend werknemers, waarvan 29% vrouw. Naar omvang gezien volgt daarna de elektrotechnische industrie met 121.0000 werknemers, waarvan 16% vrouw. De metaalprodukten- en de machine-industrie volgen dan met 107 duizend en 99 duizend werknemers, beide met 11% vrouwen. De chemische industrie telt 94 duizend werknemers waarvan 17% vrouwen. Enkele kleine industrietakken zijn onder meer de rubber- en kunststofindustrie met 37 duizend werknemers (16% vrouwen), de textielindustrie met 26 duizend werknemers (35%) en de instrumenten- en optische industrie met 13 duizend werknemers (38%). De aardolie-industrie, de kledingindustrie en de leer- en schoenenindustrie behoren met minder dan 10 duizend werknemers tot de kleinste bedrijfsklassen. Ook voor de werkgelegenheid van vrouwen is de voedingsmiddelenindustrie veruit de belangrijkste industrie. In deze industrietak werken 54 duizend vrouwen. Daarna komen de elektrotechnische industrie met 19 duizend vrouwen en de chemische industrie met 16 duizend vrouwen.

Uit de gegevens over 1985 blijkt dat er systematisch meer mensen op kantoor werken in grotere dan in kleinere bedrijfsklassen. Dat is op zich natuurlijk niet verbazingwekkend. Toch is er een behoorlijk verschil tussen de twee grootste industrietakken. Daar waar in de grootste industrie, de voedingsmiddelenindustrie, slechts 15% van de werknemers op kantoor werkt, zijn dat er in de op-een-na-grootste bedrijfstak, de elektrotechnische industrie, maar liefst 28%. Het percentage kantoorarbeid is het laagst in de kledingindustrie met 12%.

In grafiek 2.2 is voor elke bedrijfsklasse het percentage vrouwen in de productie in 1985 te zien ook blijkt hoeveel procent van de werknemers op kantoor vrouw is. De kledingindustrie is veruit de meest 'vrouwelijke' industrie. Daar zijn twee op de drie werknemers in de productie vrouw. Ook op kantoor is het aandeel van vrouwen groot, want daar is een op de twee werknemers een vrouw. Daarentegen wordt de basismetaleindustrie volledig door mannen gedomineerd. Nog geen 4% van de werknemers in de productie is vrouw en nog geen 10% van de werknemers op kantoor is vrouw. Er is een lichte samenhang tussen het aandeel van vrouwen onder kantoorwerknemers en het aandeel van vrouwen onder productiewerknemers. Dus, evenals dat het geval was voor de provincies, geldt voor de bedrijfsklassen dat als er naar verhouding veel vrouwen in de productie werken, werkgevers eerder geneigd zijn naar verhouding ook meer vrouwen op kantoor aan te trekken en omgekeerd.



Grafiek 2.2 De percentages vrouwen in de productie en op kantoor in zestien bedrijfsklassen in 1985.  
Bron: Goudswaard 1991

In de gehele industrie werkt twee op de vijf vrouwelijke werknemers op kantoor (39%) en drie op de vijf in de productie (61%). Echter, tussen de bedrijfstakken zijn sterke verschillen of de vrouwelijke werknemers op kantoor of juist in de productie werken. Zo werken in de garen- en vezelindustrie bijna alle vrouwen op kantoor (100%), terwijl in de kledingindustrie slechts 9% van de vrouwelijke werknemers op kantoor werkt. Als we kijken naar de bedrijfsklassen die belangrijk zijn voor de werkgelegenheid van vrouwen, dan zien we dat in de voedingsmiddelenindustrie het merendeel van de vrouwen, namelijk zo'n 22 duizend, in de productie werkt. In de elektrotechnische industrie daarentegen werkt slechts iets meer dan de helft van de vrouwen in de productie en de rest op kantoor. In de papier- en de chemische industrie werkt opnieuw ongeveer de helft van de vrouwen in de productie en de helft op kantoor. Daarentegen werken in de metaalproductenindustrie en de machine-industrie bijna drie van de vier vrouwen op kantoor.

## 2.4 WERKNEMERS NAAR NATIONALITEIT EN LEEFTIJD

Tot nu toe is de aandacht gericht op de aard en omvang van de werkgelegenheid in de industrie: het onderscheid tussen kantoren en productie, de verschillende bedrijfsklassen en de bedrijfsgrootte. In deze paragraaf zal kort aandacht worden besteed aan de werknemers

in de industrie. Wat kan er worden gezegd van de nationaliteit en van de leeftijd, burgerlijke staat en kindertal van mensen die in de industrie en in de kantoren in de industrie werken?

### *Nationaliteit*

De overgrote meerderheid van de werknemers in de industrie heeft de Nederlandse nationaliteit. Dit geldt althans voor de zestien industrietakken in 1985. In de industrie heeft bijna 95% van de werknemers de Nederlandse nationaliteit en in de kantoren is dit zelfs meer dan 98%. In de kantoren vormen werknemers afkomstig uit de EG de grootste groep niet-Nederlanders, buiten de kantoren zijn dit de werknemers afkomstig uit het Middellandse zeegebied. De groep niet-Nederlanders is onder de vrouwen in de kantoren iets groter dan onder de mannen in de kantoren. Gezien de geringe omvang van de groep niet-Nederlanders in de kantoren is het statistisch niet verantwoord om in dit boek verder een onderscheid naar nationaliteit te maken.

### *Leeftijd, burgerlijke staat en kindertal*

Er zijn grote verschillen tussen de vrouwelijke en de mannelijke werknemers in de fabriekskantoren, zowel wat betreft hun leeftijd en burgerlijke staat als de leeftijd van hun kinderen. Op de kantoren is de gemiddelde leeftijd van de vrouwen lager dan van de mannen. Ongeveer twee derde van de vrouwen is jonger dan 30 jaar, van de mannen is dat maar een vijfde. Het is dan ook niet verbazingwekkend dat een veel hoger percentage mannen dan vrouwen gehuwd is, namelijk 80% tegen 53%. Ook heeft een veel hoger percentage mannen dan vrouwen kinderen, namelijk 72% tegen 11%. Als we kijken naar de leeftijd van het jongste kind, dan blijkt dat de groep vrouwen met kinderen tot twaalf jaar wel heel erg klein is, namelijk 8% van de vrouwen tegen 35% van de mannen. Hetzelfde verschil is te zien tussen de mannen en vrouwen die kinderen hebben van twaalf jaar en ouder, namelijk 38% en 3%. Overduidelijk blijkt dus dat er een groep vrouwen is die sterk oververtegenwoordigd is, namelijk de groep jonge volwassen vrouwen zonder kinderen. En dat is niet uniek voor de kantoren in de industrie. Het is te zien in alle sectoren van de economie. Daarom wijden we er een aparte alinea aan.

Ook blijkt uit de enquête dat kantoorvrouwen in de industrie relatief jong zijn. Ruim de helft van de vrouwen is tussen 20 en 29 jaar. Nog eens een kwart is tussen 30 en 39 jaar. Gemiddeld zijn de vrouwen 32 jaar oud. Bijna de helft van de kantoorvrouwen is gehuwd, een kwart woont samen en de overigen wonen thuis of zijn alleenstaand of gescheiden. Ruim drie kwart heeft geen kinderen (76%). Slechts 11% van de vrouwen heeft kinderen beneden twaalf jaar, nog eens 13% heeft oudere kinderen. In de enquête is een zesde van de vrouwen herintreedster, merendeels gaat het hierbij om moeders met oudere kinderen. Bijna alle vrouwen hebben de Nederlandse nationaliteit.

### *Vrouwenarbeid in de industrie is arbeid van jonge volwassen vrouwen*

Vroeger was vrouwenarbeid in de industrie vooral meisjesarbeid. Meisjes gingen op vrij jonge leeftijd werken in de industrie en ze stopten met werken en werden huisvrouw als ze gingen trouwen of, in de jaren zeventig en tachtig, kinderen kregen. Maar, vrouwen verlaten net als mannen op steeds latere leeftijd de school. Tegelijkertijd trouwen vrouwen op oudere leeftijd en is de leeftijd waarop ze hun eerste kind krijgen nog meer gestegen. Daardoor verlaten vrouwen de arbeidsmarkt op latere leeftijd dan ze vroeger deden. Vrouwenarbeid in de industrie was meisjesarbeid, maar in de jaren negentig is dit arbeid van jonge volwassen vrouwen geworden.

Tegenwoordig blijven bijna alle vrouwen doorwerken als ze gaan samenwonen of gaan trouwen, maar de meesten stoppen wel met werken als ze hun eerste kind krijgen. Er is echter een groeiende groep vrouwen die door wil blijven werken. Zij stellen daarbij meestal twee voorwaarden: ze willen in deeltijd werken en ze willen goede opvang voor hun kinderen. Deeltijdarbeid komt in de industrie minder vaak voor dan in andere sectoren van de economie. Werkgevers staan vaak onwelwil-

lend tegenover deeltijdarbeid (Bosch e.a. 1989). Kinderopvang is in de industrie pas van recente datum. Vanaf 1987 zijn er tussen werkgevers en werknemers cao-afspraken gemaakt over kinderopvang, eerst aarzelend, maar in 1992 is in ruim 50% van de cao's in de industrie een of andere afspraak over kinderopvang gemaakt (Lieon 1993). Gebrek aan deeltijdarbeid en aan kinderopvang in de industrie heeft tot gevolg gehad dat er vrijwel geen vrouwen waren die bleven werken na de geboorte van het eerste kind. Gebrek aan deeltijdarbeid maakte het voor vrouwen moeilijk om als herintreedster terug te keren in de industrie. Op haar beurt verklaart dit de grote verschillen naar leeftijd, burgerlijke staat en kindertal tussen mannen en vrouwen in de kantoren in de industrie.

## 2.5 CONCLUSIE

In dit hoofdstuk is een beeld gegeven van de ontwikkelingen in de werkgelegenheid binnen de industrie. In de afgelopen honderd jaar is de werkgelegenheid in de industrie voortdurend gestegen. Tot in het midden van de jaren zestig neemt ook het aandeel van de industrie in de totale werkgelegenheid in Nederland toe, daarna daalt dit. De industriële maatschappij verandert in een dienstverlenende maatschappij.

Voor mannen is de industrie een belangrijker werkgever dan voor vrouwen. Van de mannelijke beroepsbevolking werkt een op de vier in de industrie, terwijl dit van de vrouwelijke beroepsbevolking slechts een op de tien is. Bovendien heeft de grote toestroom van vrouwen tot de arbeidsmarkt nauwelijks geleid tot een groter aandeel van vrouwen in de industrie. Integendeel, de groei is bijna volledig naar de dienstensector gegaan. Daardoor is de industrie een sector gebleven waarin mannelijke werknemers veruit in de meerderheid zijn. Vanaf de eeuwwisseling was een op de zes werknemers in de industrie van het vrouwelijk geslacht en pas kort geleden is dit een op de vijf geworden. Dit aantal vrouwen is niet gelijkmatig verdeeld over de industrietakken. Het aantal vrouwelijke werknemers is geconcentreerd in de voedingsmiddelenindustrie en in de elektrotechnische industrie, gevolgd door de chemische industrie en de kledingindustrie, terwijl vrouwen nauwelijks in de aardolie-industrie of in de basismetalenindustrie werken.

Vrouwen in de industrie werken veel vaker dan mannen op kantoor en veel minder vaak in de produktie. Een op de vijf mannelijke en twee op de vijf vrouwelijke werknemers in de industrie werkt op kantoor. Daarbij zijn echter grote verschillen tussen de industrietakken. Produktiearbeid van vrouwen is vooral te vinden in de voedingsmiddelenindustrie, terwijl kantoorarbeid van vrouwen te vinden is in de elektrotechnische industrie.

Er zijn grote sekseverschillen in de fabriekskantoren. Vrouwen zijn veel jonger, veel minder vaak gehuwd en hebben minder vaak kinderen. Vrouwenarbeid in de kantoren is arbeid van jonge volwassenen, mannenarbeid in de kantoren is er onder alle leeftijdsgroepen. Gezien de leeftijdsopbouw en het ontbreken van de groep vrouwen met kleine kinderen kan gesteld worden dat vrouwen de kantoren verlaten voor hun 30-35ste jaar.



## 3 Automatisering van het kantoorwerk in de industrie

*In dit hoofdstuk gaan we eerst in op enorme toename van het aantal computers in de industrie en op het gebruik van computers, in het bijzonder door kantoorvrouwen. Daarna wordt beschreven welke administraties in de kantoren in de industrie worden geautomatiseerd. We gaan in op de vraag of de kantoorautomatisering en de productieautomatisering op den duur geïntegreerd zullen worden. Uiteindelijk worden conclusies getrokken over een mogelijke achterstelling van vrouwen. Dit hoofdstuk is gebaseerd op Goudswaard (1991b), Tijdens en Goudswaard (1992) en Tijdens (1991, 1992, 1993a, 1993c).*

### 3.1 DE ONSTUITBARE GROEI VAN DE AUTOMATISERING

De beste bron om de groei van het computerpark in de industrie te onderzoeken wordt gevormd door de Automatiseringsstatistieken van het CBS (1985 t/m 1993). Het CBS ondervraagt bedrijven over aantallen computers, kosten van de automatisering en aantal personeelsleden ten behoeve van de automatisering. Daarbij worden de bedrijven met computers ook gevraagd naar hun automatiseringsplannen voor de komende twee jaar. De eerste telling vond plaats in 1983, de meest recente in 1991. In de telling van 1991 prognosticeerden de bedrijven ook hun verwachtingen voor 1992 en 1993. Het CBS onderscheidt twee soorten automatisering in de industrie, namelijk de industriële en de administratieve automatisering. Onder de industriële automatisering valt de computergestuurde productie, zoals robots, computergestuurd produktontwerp, computergestuurde frees- en draaimachines of computergestuurde productieplanning. Het gaat hier dus om productie- of procesautomatisering. Onder de administratieve automatisering verstaan we de administratieve kantoor- en bestuurlijke toepassingen. De termen administratieve automatisering en kantoorautomatisering hebben in dit hoofdstuk dezelfde betekenis.

#### *De groei van het computerpark*

Het CBS deelt computerapparatuur in naar aanschafprijs. Zij onderscheidt apparatuur met een aanschafprijs tot f 20.000,-. Dat zijn voor het overgrote deel personal computers, hier verder afgekort als pc's. Ook is er apparatuur tussen f 20.000,- en f 200.000,- en dat zijn voornamelijk minicomputers. Ten slotte is er apparatuur die meer dan f 200.000,- heeft gekost, dat zijn meestal mainframe-computers die via terminals zijn te gebruiken. Daarnaast telt het CBS tevens de aantallen computers voor tekstverwerking.

De enorme groei van het aantal computers is vooral toe te schrijven aan de groei van het aantal pc's (zie tabel 3.1). In 1983 is zulke apparatuur nog nauwelijks aanwezig in de industrie, tien jaar later zijn er 167 duizend pc's in gebruik. De aantallen computers die alleen voor tekstverwerking kunnen worden gebruikt vallen hierbij in het niet, want dat is krap vierduizend. Anno 1993 is er op elke zes werknemers één pc beschikbaar! Deze geweldige groei moet enerzijds worden verklaard uit het grote aantal toepassingsprogramma's, waarvan het gebruik bovendien door de werknemer zelf op haar of zijn werkplek bepaald kan worden. Anderzijds is er de steeds lager wordende prijs en de

toenemende standaardisatie van apparatuur en programmatuur.

De groei van minicomputers is veel minder groot geweest. In de onderzochte periode is hun aantal tot bijna 17 duizend verdrievoudigd. Stond er in 1983 één minicomputer op bijna elke 150 werknemers, tien jaar later is dat gestegen tot één op ruim 50 werknemers.

Mainframe-computers zijn dure apparaten met een grote rekencapaciteit. Daarom heeft een bedrijf er meestal slechts één in gebruik ten behoeve van verschillende afdelingen. Vaak is er een centrale automatiseringsafdeling, die deze computer beheert en verzorgt. De groei van de mainframe-computers is vrijwel te verwaarlozen. Er zijn er ruim 1500 in de industrie. Gemiddeld stond er in de industrie tien jaar geleden één mainframe op 450 werknemers, nu is dit op 600 werknemers. Het aantal terminals, dat verbonden is met mainframe-computers, is in deze periode daarentegen verdrievoudigd tot bijna 120 duizend. Op deze grote computers wordt dus naar verhouding steeds meer randapparatuur aangesloten.

Om te berekenen hoeveel werknemers bij hun werk een computer gebruiken, moet worden gekeken naar de aantallen pc's en terminals. Beide staan immers ter directe beschikking van werknemers. In automatiseringstermen heten zij eindgebruikers. Hun aantal is de afgelopen tien jaar enorm gestegen. Waren er destijds nog geen 40 duizend eindgebruikers in de industrie, nu zijn dat er zo'n 285 duizend. Dit komt erop neer dat één op de drieënhalve werknemer eindgebruiker is (29%). Dit was in 1983 nog maar één op de zeventien (6%). In 1991 was het 24%. Dat is een jaarlijkse stijging van 2,3%.

Jaar	Terminals		Computers f 20.000 (pc)		Computers f 20-200.000	Computers >f 200.000
	aantal	per werknemer	aantal	per werknemer		
1983	38.000	5,6%	1.700	0,2%	4.800	1.470
1993	118.000	11,9%	167.000	16,8%	17.000	1.650

Tabel 3.1 Aantallen terminals, aantallen computers naar drie categorieën aanschafprijzen en het percentage werknemers dat met een pc of terminal werkt in de industrie in 1983 en 1993. Bron: Automatiseringsstatistieken CBS (1985 t/m 1993). NB De cijfers voor 1993 zijn prognoses van de bedrijven die in 1991 een computer hadden. De percentages voor 1993 zijn gebaseerd op het aantal werknemers in 1991.

### *Decentralisatie en downsizing*

De enorme groei van de computerapparatuur leidt ertoe dat de kantoorautomatisering verandert. Zo groeit het aantal geautomatiseerde administratieve systemen snel en in het totaal van deze systemen neemt het aandeel van de pc's toe ten koste van dat van de mainframe-computers met terminals. Dit is het resultaat van twee ontwikkelingen. Enerzijds zijn voor pc's een groeiend aantal kant-en-klare programma's te koop, waarmee kleinere administraties nu geautomatiseerd kunnen worden verricht. Dit wordt meestal aangeduid met de term decentralisatie van de kantoorautomatisering. Anderzijds kunnen administratieve systemen die tot dan toe geautomatiseerd werden uitgevoerd met een mainframe-computer, nu verricht worden op een minicomputer of zelfs op een krachtige pc. Hiervoor wordt de term downsizing gebruikt. Decentralisatie en downsizing zijn overigens niet uniek voor de industrie, maar vinden in alle bedrijfssectoren plaats.

Downsizing van de automatisering ontstaat ook omdat afdelingen steeds vaker zeggenschap willen hebben over hun eigen geautomatiseerde administraties en niet langer afhankelijk willen zijn van centrale systemen. De ontwikkeling van de computerapparatuur heeft het

mogelijk gemaakt dat deze wensen ingewilligd kunnen worden. Afdelingen dringen aan op eigen automatisering en willen minder meewerken aan de ontwikkeling of het onderhoud van centrale systemen. Decentralisatie van de automatisering ontstaat omdat afdelingen hun eigen administraties willen automatiseren, meestal uit kwaliteitsoverwegingen of uit overwegingen om met een krappere bezetting toch hetzelfde werk te blijven doen. Tegelijkertijd komt het management steeds vaker tegemoet aan deze wensen, omdat daardoor de kans op effectieve en efficiënte systemen groter wordt. Afdelingen worden daarbij verantwoordelijk gesteld voor ontwikkeling en gebruik van hun eigen systemen. Afdelingen kunnen deze verantwoordelijkheid nemen omdat ze minder dan voorheen afhankelijk zijn van door de automatiseringsafdeling op maat geschreven programmatuur. Er zijn immers steeds meer standaardpakketten te koop.

Decentralisatie en downsizing zullen de komende jaren zeker doorzetten, al was het maar vanwege de snelle ontwikkeling van datanetwerken, waardoor onderlinge communicatie en gegevensuitwisseling tot stand kan komen. Bovendien zou een nadeel van de decentrale automatisering, namelijk bestending van bestaande hokjesadministraties, op deze manier doorbroken worden. Maar decentralisatie roept ook nieuwe spanningsvelden op, onder meer rond de beheersing van de totale bedrijfsautomatisering en rond de machtsverhoudingen tussen afdelingen. Door decentralisatie en downsizing verandert de automatisering dus van karakter: afdelingen krijgen zelfstandige apparatuur, ze nemen zelf initiatieven, ze kiezen pakketten in plaats van zelf geschreven programmatuur en ze streven vooral naar kwaliteitsverbetering van hun produktie.

#### *De automatiseringsafdeling staat onder druk*

Ook de positie van de automatiseringsafdelingen verandert door deze ontwikkeling. Op deze afdelingen werkten systeemontwerpers en programmeurs, die de programma's voor de mainframe-automatisering ontwikkelden. Bepaalden tien jaar geleden deze afdelingen volledig de automatisering in een bedrijf, nu wordt deze steeds meer bepaald door de eindgebruikers. De machtsverhouding tussen ontwerpers en gebruikers is in de afgelopen jaren in meer opzichten gewijzigd ten gunste van gebruikers. Ten eerste neemt het aandeel zelf ontworpen systemen af ten gunste van het aandeel van kant-en-klare, bij leveranciers gekochte systemen. Ten tweede moeten ontwerpers relatief steeds meer aandacht besteden aan het onderhoud van reeds functionerende systemen. Ten derde wordt de dominante rol van technische kwalificaties die aan systeemontwerpers worden gesteld teruggedrongen ten gunste van kwalificaties die zijn gebaseerd op materieekennis. Ten vierde worden steeds vaker beslissingen over de aanschaf van computerapparatuur buiten de automatiseringsafdeling om genomen. Deze ontwikkelingen hebben ertoe geleid dat tegen het einde van de jaren tachtig automatiseringsafdelingen zich zijn gaan bezinnen op hun functie. Vaak breidden ze uit met een serviceafdeling voor de pc-automatisering.

#### *Automatisering in kleine bedrijven*

De groei van de goedkope apparatuur heeft niet alleen decentralisatie en downsizing in grotere bedrijven mogelijk gemaakt. Een toenemend aantal kleinere bedrijven in de industrie kan nu ook automatiseren, terwijl ze dat voorheen niet konden. Volgens de definitie van het CBS is een bedrijf geautomatiseerd als het minstens één computer in gebruik heeft. Al sinds 1983 zijn vrijwel alle bedrijven in de industrie met meer dan 100 werknemers geautomatiseerd. Van de middelgrote bedrijven met 20-100 werknemers was in 1983 nog slechts 30% geautomatiseerd, in 1993 is dat al ruim 90%. Van de bedrijven met 5-20 werknemers is in 1993 zo'n 75% geautomatiseerd, terwijl dit in 1983 nog slechts 10% was. In de afgelopen tien jaar is automatisering dus de gewoonste zaak van de wereld geworden.

### *De hoge kosten van automatisering*

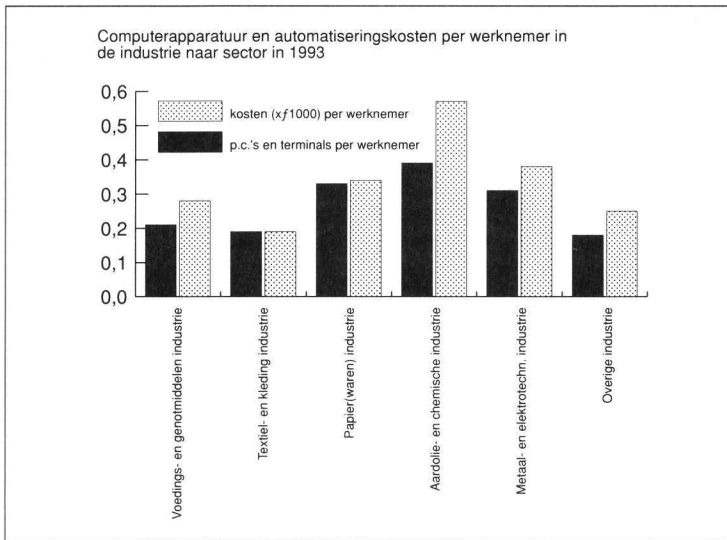
De kosten van automatisering zijn in de jaren tachtig en begin jaren negentig behoorlijk gestegen. Gaf de industrie in 1983 hieraan nog f 2.180 miljoen uit, in 1993 zal dit volgens hun eigen prognose zo'n f 3.870 miljoen zijn. Ongeveer een derde hiervan wordt uitgegeven aan apparatuur en eveneens een derde aan automatiseringspersoneel. De rest wordt besteed aan programmeren, opleidingen, datacommunicatie en dergelijke. De bedrijven met meer dan 100 werknemers nemen veruit het grootste deel van deze automatiseringskosten in de industrie voor hun rekening, namelijk ruim f 3.300 miljoen.

Er zijn enkele onderzoeken verricht naar de redenen waarom werkgevers automatiseren. Een betere beheersing van de informatiestroom en de behoefte om de kwaliteit van de informatievoorziening te verhogen zijn de meest voorkomende overwegingen (Mantz e.a. 1990; Heiligers en Zeeman 1990). Ook de behoefte om gelijke tred met de concurrentie te houden is, met name in kleinere industriële bedrijven, een belangrijk argument om te automatiseren.

### *Verschillen naar industrietak*

In de Automatiseringsstatistieken wordt de industrie naar zes industrietakken onderscheiden. Dat is dus een grovere indeling dan in het vorige hoofdstuk is gebruikt. In 1993 telt de aardolie-, chemische en rubberindustrie naar verhouding de meeste eindgebruikers, want één op de tweeënhalf werknemer gebruikt een pc of terminal voor haar of zijn werk. Ze wordt gevolgd door de papier- en papierwarenindustrie en de metaal- en elektrotechnische industrie waar van elke drie werknemers er één computerapparatuur ter beschikking heeft. De voedings- en genotmiddelenindustrie is de vierde in de rij met één eindgebruiker op bijna elke vijf werknemers. Ten slotte is de automatisering in de textiel-, kleding- en leerindustrie en in de overige industrie het minst doorgedrongen. In deze industrietakken is één op de vijfeneuhalf werknemer een eindgebruiker. Wat betreft het gebruik van mini-computers per werknemer staat de metaal- en elektrotechnische industrie op de eerste plaats en sluit de voedings- en genotmiddelenindustrie de rij. De aardolie-, chemische en rubberindustrie staat weer bovenaan wat betreft het gebruik van mainframe-computers, terwijl de overige industrie op de laatste plaats staat.

Er is een zeer sterke samenhang tussen de aantallen apparatuur per werknemer en de automatiseringskosten per werknemer. Dit is op zich niet verbazingwekkend, want bedrijven die veel aan automatisering uitgeven zullen ook veel apparatuur in huis hebben. Beide zijn het hoogst in de aardolie-, chemische en rubberindustrie (zie grafiek 3.1). In deze industrietak zullen de bedrijven in 1993 volgens eigen prognose gemiddeld bijna f 5.700,- aan automatisering besteden en is er 0,39 stuks computerapparatuur beschikbaar per werknemer. De textiel-, kleding- en leerindustrie neemt de op-een-na-laagste plaats in bij de eindgebruikers met 0,19 computerapparaat, maar de laatste plaats wat betreft de automatiseringskosten met ruim f 1.900,- per werknemer. Deze industrietak heeft dus met minder kosten per werknemer meer computerapparatuur aangeschaft. Dat impliceert dat ze naar verhouding vooral pc- en minder mainframe-automatisering kennen. Daarentegen is in de aardolie-industrie naar verhouding minder uitgegeven aan 'kleine' apparatuur en meer aan 'grote' apparatuur en aan automatiseringspersoneel.



Grafiek 3.1 Aantallen pc's en terminals per werknemer en automatiseringskosten (x f 10.000) per werknemer in de Nederlandse industrie in 1993. Bron: eigen berekeningen op basis van Automatiseringsstatistieken CBS (1985 t/m 1993). NB De cijfers voor 1993 zijn prognoses van de bedrijven die in 1991 een computer hadden. De berekening is gebaseerd op het aantal werknemers in 1991.

In de industrietak met de meeste werknemers, de metaal- en elektrotechnische industrie, wordt ook het meest uitgegeven aan automatisering, gevolgd door de aardolie-, chemische en rubberindustrie. In de kleine textiel-, kleding- en leerindustrie worden de minste automatiseringskosten gemaakt. Er is dus een zeer sterke samenhang tussen automatiseringskosten en aantal werknemers per industrietak, maar dat is op zich niet verbazingwekkend. Er is echter geen samenhang tussen de grootte van de industrietak en de kosten per werknemer, noch de aantallen pc's en terminals per werknemer. De omvang van de industrietak zegt dus niets over de mate van automatisering. Er blijkt wel een lichte samenhang te zijn tussen de automatiseringskosten in een industrietak en de kosten en apparatuur per werknemer. Dat betekent dat industrietakken die meer uitgeven aan automatisering, ook meer per werknemer uitgeven.

### 3.2 COMPUTERGEBRUIK DOOR KANTOORVROUWEN

In de enquête uit 1992 zijn ook vragen gesteld over het gebruik van computers. In deze paragraaf worden enkele resultaten gegeven.

#### *Kantoorvrouwen gebruiken vier uur per dag de computer*

Het percentage eindgebruikers onder kantoorvrouwen is veel hoger dan onder alle werknemers in de industrie, namelijk 95% tegen 24%. Het grote verschil tussen deze percentages kan deels worden verklaard uit het feit dat pc's en terminals veel meer in de kantoren, dan op de werkvloer worden gebruikt. En in de kantoren werken in verhouding veel meer vrouwen. Een tweede verklaring zou kunnen zijn dat één pc of terminal door meer werknemers gebruikt worden, waardoor het aantal computerapparaten lager is dan het aantal werknemers dat gebruikt maakt van een computer.

Maar, de kantoorvrouwen werken gemiddeld vier uur per dag met de computer, en dan is de kans klein dat een computer door meer personen wordt gebruikt. Deze verklaringen zijn dus vermoedelijk ontoereikend om het grote verschil te verklaren, en daarom moet wel worden geconcludeerd dat de kantoorvrouwen meer met computers werken dan kantoor mannen, omdat ze in andere beroepen werken. Zoals hieronder naar voren komt werken vooral secretaresses een groot aantal uren per dag achter de computer.

Gemiddeld werken kantoorvrouwen 4,0 uur per dag achter een computer. Uit tabel 3.1 blijkt dat 6% van de vrouwen niet met een computer werkt, 23% werkt er 1-2 uren per dag achter, 28% doet dit 3-4 uren, 24% doet het 5-6 uren en 10% zelfs 7-8 uren. Overigens is het maximum aantal uren dat mensen per dag achter een beeldscherm mogen werken wettelijk beperkt tot zes uur.

#### *Verschillen tussen vrouwen*

Zijn er verschillen tussen kantoorvrouwen die veel en die weinig met de computer werken? Ja, in een groot aantal opzichten. Naarmate vrouwen meer uren per dag achter de computer werken, verdienen ze minder per uur, hebben ze vaker een volledige werkweek, zijn ze jonger, is hun opleidingsniveau lager, zijn ze minder jaren in dienst bij hun bedrijf en neemt het aandeel herintreedsters af (tabel 3.1). De vrouwen die 7-8 uur per dag achter de computer werken zijn vooral jonge, fulltime werkende vrouwen met een gering aantal dienstjaren, een lager opleidingsniveau en een laag uurloon, die (bijna) hun volledige werkdag achter de computer doorbrengen. De kantoorvrouwen die daarentegen géén computer voor hun werk gebruiken zijn ouder, hebben een flink aantal dienstjaren, werken vaak in deeltijd en hebben een iets lagere opleiding. Het percentage herintreedsters onder deze groep is hoger. De kantoorvrouwen die 1-2 uur per dag achter de computer werken, hebben het hoogste uurloon en het hoogste opleidingsniveau.

computer- uren p/d	frequentie (%)	netto inkomen per uur	arbeids- uren per week	leeftijd in jaren	dienst- jaren	herin- treedster	oplei- dings- niveau	vast arbeid- contract
0 uur	6%	f12,67	30,4	34,7	8,0	25%	3,6	94%
1-2 uur	23%	f13,26	34,3	32,9	7,9	18%	4,0	89%
3-4 uur	37%	f12,85	35,6	31,8	7,3	16%	3,9	90%
5-6 uur	24%	f12,37	37,0	32,0	8,0	14%	3,6	91%
7-8 uur	10%	f12,10	37,0	29,7	6,4	13%	3,5	89%
<b>Totaal</b>	<b>100%</b>	<b>f12,74</b>	<b>35,5</b>	<b>32,1</b>	<b>7,5</b>	<b>16%</b>	<b>3,8</b>	<b>90%</b>
<b>N=</b>	<b>1261</b>	<b>1164</b>	<b>1227</b>	<b>1222</b>	<b>1226</b>	<b>1231</b>	<b>1115</b>	<b>1230</b>

Tabel 3.1 Verdeling van kantoorvrouwen naar uren dat ze met computers werken en de gemiddelde uurlonen, leeftijd, dienstjaren, percentage herintreedsters, opleidingsniveau en percentage met vast contract. Bron: enquête onder kantoorvrouwen, Tijdens 1993b. Het opleidingsniveau is verdeeld in een 7-puntsschaal waarbij schaal 1 LBO-niveau is, oplopend tot schaal 7, WO-niveau.

Er is ook een onderscheid naar functie. Van alle functies werken de secretaresses het meest met de computer én ze werken er ook het meeste aantal uren per dag mee: 98% hen doet dit gemiddeld 4,4 uur per dag. Daarentegen werken de leidinggevenden het minste aantal uren per dag met de computer, maar zij gebruiken wel bijna allemaal een computer. De tele-



fonistes/receptionistes gebruiken op hun beurt het minst een computer, en als ze dat al doen, dan werken ze er maar weinig uren per dag mee. De administratief medewerkers gebruiken bijna allemaal een computer en zij zijn sterk oververtegenwoordigd in de groep die 7-8 uur per dag achter de computer werkt.

#### *Polarisatie onder kantoorvrouwen*

Eind jaren zeventig heeft slechts een kleine groep jonge, fulltime werkende, laaggeschoolde vrouwen, die gedurende de hele dag data-entrywerkzaamheden doen op een terminal, te maken met automatisering. De overige vrouwelijke werknemers hebben er niets mee te maken. Er is sprake van een polarisatie binnen de vrouwelijke beroepsbevolking, want de kleine groep vrouwen die met computers werkt zijn lager geschoold dan de grote groep vrouwen die dit niet doen. Begin van de jaren negentig is deze situatie totaal veranderd, dan is er sprake van een nieuw soort polarisatie. Nog steeds werkt een kleine groep laaggeschoolde vrouwen de hele dag achter de computer. Deze groep is uitgebreid met een kleine groep oudere, parttime werkende, herintredende vrouwen die juist niet met een computer werkt. Aan de andere kant is er een zeer grote groep kantoorvrouwen die enkele uren per dag met een computer werkt. Deze groep heeft een hoger opleidingsniveau en een hoger netto uurloon dan de kantoorvrouwen die niet of juist heel veel uren per dag achter de computer zitten. Vooral leidinggevend, directiesecretaressen, financieel-administratief medewerkers en medewerkers inkoop/verkoop behoren tot de groep die enkele uren per dag achter de computer zit, terwijl daarentegen secretaressen en administratieve medewerkers gemiddeld veel vaker langdurig achter de computer werken en de telefonistes/receptionistes juist niet met een computer werken.

### **3.3 KANTOORAUTOMATISERING**

Het begrip kantoorautomatisering is in feite een 'containerbegrip' om de automatisering van een verscheidenheid aan administratieve systemen aan te duiden. Daarom worden hieronder eerst de algemene tendensen in de automatisering van verschillende administraties besproken en vervolgens wordt ingegaan op de vraag welke werkzaamheden de kantoorvrouwen doen op de computer.

#### *Welke administraties worden geautomatiseerd?*

Welke administraties in de kantoren worden nu geautomatiseerd? Daar is een aantal keren onderzoek naar gedaan. Zo heeft onderzoeksbureau Heliview eind 1988 een enquête onder ruim 500 bedrijven naar de automatisering van verschillende administraties in de industrie gehouden. Daaruit blijkt dat van alle administraties in Nederlandse bedrijven de salarisadministratie vermoedelijk het langst en het meest wijdverbreid is geautomatiseerd. In de industrie wordt ze gevolgd door de boekhouding/financiële administratie als meest geautomatiseerde bedrijfsadministratie. In 1988 heeft zo'n 95% van de industriële bedrijven deze administratie geautomatiseerd. Zo'n 70% van de industriële bedrijven gebruikt een standaardpakket voor de financiële administratie. Daarin zijn facturering, budgettering en debiteuren- en crediteurenadministratie bijna altijd geautomatiseerd. Steeds vaker worden ook de inkoop, verkoop en voorraad in een geautomatiseerde boekhouding opgenomen. Het voorraadbeheer, de order-entry, de kostencontrole, de inkoop en de verkoop is bij zo'n 60-80% van de grotere bedrijven geautomatiseerd, tegenover zo'n 40-55% van de kleinere bedrijven. Bijna 25% van alle bedrijven wil binnen twee jaar de inkoop automatiseren en ruim 10% is van plan binnen twee jaar de overige genoemde administraties te automatiseren. Het onderhoudsbeheer is in veel mindere mate geautomatiseerd: bij ruim 30% van de grotere bedrijven tegenover 15% bij de kleinere bedrijven.

Voor de tekstverwerking werden en worden mechanische en elektrische typemachines gebruikt. In het begin van de jaren tachtig komen tekstverwerkers op de markt: een computer die alleen gebruikt kan worden voor tekstverwerking. In de industrie groeit tussen 1983 en 1988 het aantal tekstverwerkers sterk, maar daarna stagneert deze groei. De pc neemt steeds vaker de plaats in van de tekstverwerker. Dat wordt mogelijk omdat er steeds meer tekstverwerkingspakketten voor pc's op de markt verschijnen. Bedrijven noemen globaal twee redenen om tekstverwerkers door pc's te vervangen. Ten eerste kan een pc voor meer toepassingen gebruikt worden en ten tweede heeft een pc een hogere status dan een tekstverwerker. In 1988 wordt bijna de helft van alle pc's alleen gebruikt voor tekstverwerking. De andere helft wordt ook gebruikt voor overige toepassingen.

De laatste jaren is een groeiend aantal softwarepakketten te koop. Bedrijven gaan er steeds meer toe over software te kopen in plaats van zelf de programmatuur te schrijven. Ruim de helft van de bedrijven koopt standaardpakketten, terwijl bij ongeveer een derde van de bedrijven ook zelf programmatuur geschreven wordt. Ook komen er steeds meer pakketten op de markt waarmee meer beleidsmatige administraties van bijvoorbeeld personeelsafdelingen geautomatiseerd kunnen worden, zoals ziekteverzuimregistratie, vacaturebeheersing of capaciteits- en bezettingsplanning. Bestuurlijke informatiesystemen worden niet op grote schaal gebruikt. Ze voorzien niet in een behoefte. Bovendien kunnen de statistische mogelijkheden van veel geautomatiseerde administratieve systemen meestal goed voorzien in de behoefte aan wekelijkse of maandelijke overzichten.

#### *Welke geautomatiseerde administraties gebruiken kantoorvrouwen?*

Voor welke werkzaamheden gebruiken kantoorvrouwen een computer? In de enquête zijn hierover vragen gesteld. Bij de verwerking van de antwoorden bleek dat kantoorvrouwen de computer voor veel meer werkzaamheden gebruikten dan we bij het opstellen van de enquête hadden kunnen bevroeden. In totaal werden 95 verschillende toepassingspakketten genoemd. Heel veel kantoorvrouwen gebruikten de computer voor verschillende werkzaamheden. Uit tabel 3.2 blijkt dat tekstverwerking de meest gebruikte toepassing is, gevolgd door gegevensbeheer.

Gebruikt een computer	%	N	voor .....	%	N
* ja	94,3%	1192	* tekstverwerking*	77%	910
* nee	5,5%	69	* beheer gegevens*	51%	597
* missing	0,3%	3	* data-entry*	23%	272
* totaal	100%	1264	* adressen opzoeken*	21%	244
			* boekhouding*	17%	202
			* invoeren in- en verkooporders**	2%	28
			* spreadsheets maken**	2%	22

Tabel 3.2 Percentage en aantal kantoorvrouwen dat gebruik maakt van toepassingspakketten op de computer, meer antwoorden mogelijk, Tijdens en Goudswaard 1992, \*gestructureerd item, \*\* open laatste item van de zelfde vraag.

Bron: enquête onder kantoorvrouwen, Tijdens 1993b



### 3.4 INTEGRATIE VAN AUTOMATISERING

#### *Het spanningsveld tussen integratie en decentralisatie*

Naarmate meer administratieve systemen zijn geautomatiseerd, worden bedrijven steeds vaker geconfronteerd met het feit dat gegevens uit het ene systeem niet bruikbaar zijn in het andere systeem. De wens om systemen te integreren is dan ook zeer groot. Tegelijkertijd blijkt dat juist dit tot veel problemen leidt, omdat de geïntegreerde systemen zeer complex zijn. De kans op mislukking bij de bouw van zo'n systeem wordt daardoor groter. Door de decentralisatie van computerapparatuur kunnen steeds meer afdelingsadministraties geautomatiseerd worden. Dergelijke systemen zijn efficiënter dan centrale systemen, maar tegelijkertijd bemoeilijken ze de zo gewenste integratie. Het spanningsveld tussen integratie en decentralisatie zal voorlopig blijven bestaan. In de vakliteratuur is een tendens te zien waarbij steeds vaker een technische oplossing voor dit probleem wordt gekozen. Vooral de datanetwerken krijgen daarbij veel aandacht.

De beheersing van automatiseringsprojecten levert in de praktijk veel problemen op. Vertragingen, overschrijdingen van het budget, het niet realiseren van gestelde doelen en andere problemen komen regelmatig voor. Bijna de helft van de kleinere bedrijven in de industrie heeft een automatiseringsplan, de andere helft heeft geen plan. Eveneens bijna de helft van deze bedrijven zou, als ze nu weer zouden starten, niet dezelfde automatiseringsaanpak kiezen als destijds. Veel bedrijven zouden vooral de planning van de systeemontwikkeling anders willen doen.

#### *Integratie van administratieve automatisering met industriële automatisering*

Uit de case-studies die in de derde fase van ons onderzoek zijn gehouden, blijkt dat in vrijwel alle bedrijven in de afgelopen jaren reorganisaties hebben plaatsgevonden. Het gaat dan vooral om decentralisatieprocessen die mede van invloed zijn op de plaats en de omvang van het ondersteunende personeel in de bedrijven. Deze decentralisaties gaan veelal gepaard met verdergaande automatisering. Er vindt een uitbreiding plaats van pc's, lokale computers en netwerken, waardoor de communicatie tussen (hoofd-)kantoor en productie verbeterd wordt. In één van de onderzochte bedrijven is zelfs sprake van een volledig geautomatiseerde produktielijn, waardoor informatie uit de productie rechtstreeks naar het kantoor wordt doorgesluisd. Daardoor verdwijnen data-entry-werkzaamheden in het kantoor.

Ook uit onze literatuurstudie naar de automatisering wordt duidelijk dat registratie en invoer van informatie uit de productie steeds vaker direct plaatsvindt en daarmee verschuift van het kantoor naar de werkvloer. Echte integratie van industriële en administratieve automatisering vindt evenwel nog nauwelijks plaats in Nederland. Wel worden logistieke systemen in gebruik genomen. Dat is een verzamelterm waaronder geautomatiseerde systemen voor materiaal-, goederenstroom- en/of orderbeheersing worden verstaan. Toch levert de invoering ervan herhaaldelijk problemen op. Er zijn tientallen pakketten te koop voor deze soort automatisering. Via deze logistieke systemen worden steeds vaker administratieve systemen in een integraal automatiseringspakket betrokken. Voorlopig zijn er echter geen aanwijzingen dat het werk van kantoorvrouwen op grote schaal wordt verplaatst naar productieafdelingen en daar misschien overgenomen door mannelijke werknemers op de werkvloer. Overigens blijkt uit onderzoek dat bedrijven in de industrie zich in de toekomst vaker willen richten op de administratieve automatisering dan op de productie-automatisering (Kleinknecht e.a. 1990).

### 3.5 SOCIALE ASPECTEN VAN AUTOMATISERING

We kunnen vier domeinen onderscheiden als we het hebben over sociale aspecten van automatisering. Het eerste domein is dat van de besluitvorming. Welke actoren zijn op welke manier betrok-

ken bij de besluitvorming? Hier richten we ons vooral op de zeggenschap via ondernemingsraden en in cao's. Het tweede domein betreft de scholing van werknemers bij de ontwikkeling van geautomatiseerde systemen en bij de aanschaf van kant-en-klare software. We richten ons vooral op de mate waarin kantoorvrouwen hierbij betrokken waren. Het derde domein van de sociale aspecten heeft betrekking op de veranderingen in de functie-inhoud en werkgelegenheid van werknemers en het vierde domein omvat de implicaties van automatisering voor de organisatiestructuur van het bedrijf. Hier zijn deze twee domeinen samengevoegd en beperkt tot de kantoorvrouwen en de afdelingen waar zij werken.

#### *Zeggenschap via cao's en ondernemingsraden*

Zeer veel cao's in de industrie bevatten een of meer technologie-bepalingen (DCA 1989). De meeste kennen procedurele afspraken over informatievoorziening aan vakbonden en ondernemingsraden. Ruim de helft van de cao's bevat ook afspraken over scholing. Slechts in een klein gedeelte staan 'harde' afspraken over rechtspositie, werkgelegenheid en arbeidsomstandigheden.

Ongeveer twee derde van de ondernemingsraden in de industrie is betrokken bij de technologische veranderingen in hun bedrijf (Berentsen 1988). Bijna al deze ondernemingsraden concentreren zich op de gevolgen van technologische veranderingen. Slechts een kleine minderheid richt zich op de kosten van de technologie en een nog kleinere minderheid op het ontwerp van het nieuwe systeem. Meer dan 40% van de betrokken ondernemingsraden zegt dat haar invloed op de technologische veranderingen voldoende is en bijna 30% zegt dat deze matig is. De overige vinden dat ze niet of nauwelijks invloed hebben. De helft van de betrokken ondernemingsraden vindt dat ze voldoende informatie ontvangt en de andere helft zegt dat ze matig of onvoldoende informatie ontvangt. Tijdige informatieverstrekking blijkt zeer vaak samen te gaan met voldoende informatie. En andersom blijkt dat, als een ondernemingsraad niet tijdig informatie ontvangt, deze informatie bovendien ook nog zeer vaak onvolledig is.

#### *Inspraak en scholing van kantoorvrouwen*

In onze enquête hebben we aan kantoorvrouwen vragen gesteld over hun inspraak bij de aanschaf van computerapparatuur en -programmatuur (zie tabel 3.4). Slechts een derde van de vrouwen die met een computer werken, heeft inspraak gehad bij de keuze van programmatuur of apparatuur (32%). De leidinggevenden hebben vrij vaak inspraak gehad, terwijl de telefonistes/receptionistes dit nauwelijks hebben gehad. De vrouwen die wel inspraak hadden werken in beroepen met betere loopbaanperspectieven dan de vrouwen die geen inspraak hebben gehad. Bovendien werken ze vaker op afdelingen waar een man afdelingshoofd is, dat zijn gemengde en mannenafdelingen. Verder gebruiken ze meer programma's, namelijk gemiddeld 2,4 tegenover 2,1. Er zijn geen verschillen als gekeken wordt naar persoonskenmerken als leeftijd, opleiding, duur dienstverband en dergelijke.

Functie	N	werkt met computer	gem. uren per dag*	inspraak gehad*	voldoende scholing*
secretaresse	278	98%	4,4	35%	75%
fin. administratief medewerkster	99	98%	3,5	33%	67%
overige functies	35	91%	4,2	48%	84%
secretaresse/adm. medewerkster	56	96%	4,1	26%	83%
directiesecretaresse	88	97%	3,7	46%	69%
leidinggevende	50	94%	3,1	48%	70%
medewerkster inkoop/verkoop	106	92%	3,5	27%	66%
medew PZ/Aut/Bibl/Marketing	61	95%	4,3	42%	75%
telefoniste/receptioniste	133	75%	3,7	25%	72%
administratief medewerkster	358	98%	4,2	27%	65%
<b>gemiddeld</b>		<b>94%</b>	<b>4,0</b>	<b>32%</b>	<b>70%</b>
<b>N =</b>	<b>1264</b>	<b>1264</b>	<b>1169</b>	<b>1172</b>	<b>1167</b>

Tabel 3.4 Percentage kantoorvrouwen dat met een computer werkt. \* Alleen degenen die met de computer werken. Bron: enquête onder kantoorvrouwen, Tijdens en Goudswaard 1992

De overgrote meerderheid van de kantoorvrouwen heeft een of meer bedrijfsopleidingen gevolgd. De meest genoemde bedrijfsopleidingen zijn typen (45%), tekstverwerking (37%), en pc-training (26%). Ruim twee derde van de kantoorvrouwen die een computer gebruiken, heeft hiervoor scholing ontvangen (70%). Scholing en inspraak hangen significant samen: als vrouwen meer inspraak gehad hebben, hebben ze ook vaker scholing ontvangen.

De secretaresse/administratief medewerksters en de vrouwen uit de groep overige functies vinden het vaakst dat ze voldoende scholing gekregen hebben, terwijl de administratief medewerksters dit het minst vaak vinden. Als wordt onderzocht of er verschillen zijn tussen de vrouwen die wel en die geen opleiding ontvangen hebben, dan blijken er nauwelijks verschillen naar persoonskenmerken, maar wel wat betreft positie op de interne arbeidsmarkt. Vrouwen die scholing voor de computer hebben gekregen, hebben betere loopbaanvooruitzichten en ze hebben al vaker een loopbaanstap gezet dan de vrouwen die geen scholing ontvangen hebben. Ook gebruiken ze meer programma's. Statistische analyse wijst uit dat scholing wordt verklaard door inspraak, door vroegere loopbaanstappen, door het aantal gebruikte programma's en door leeftijd.

#### *Een licht positieve werkgelegenheidsbalans*

Als gevolg van automatisering treden er veranderingen op in de personeelspopulaties in de industrie. In het begin van de jaren tachtig overheersen negatieve verwachtingen over de gevolgen van automatisering. Aan het begin van de jaren negentig blijkt dat deze niet helemaal zijn uitgekomen. Er vervallen banen op lagere functieniveaus, maar er ontstaan banen op hogere functieniveaus. Uit onderzoek is gebleken dat er per saldo eerder sprake lijkt te zijn van een zeer lichte werkgelegenheidstoename dan van verlies aan werkgelegenheid als gevolg van automatisering (Batenburg 1989). Helaas zijn er geen onderzoeksresultaten waaruit blijkt of deze werkgelegenheidsontwikkeling voor vrouwelijke en mannelijke werknemers gelijk is geweest.

In onze enquête zijn ook vragen gesteld over de veranderingen door automatisering. De meest voorkomende verandering is dat kantoorvrouwen die met computers werken er taken bij hebben gekregen. Dat geldt voor meer dan een kwart van deze computergebruiksters. Door deze extra taken vinden ze hun werk interessanter, maar hebben ze tegelijkertijd beduidend vaker klachten

over een hoog werktempo. Er is een zeer kleine groep vrouwen die aangeeft dat ze minder taken heeft gekregen door automatisering. Deze groep vindt significant vaker dat hun werk saai en lichter is geworden. Dat betekent dus dat in de kantoren in de industrie zeker geen sprake is van een omvangrijke taakuijtholling of toename van routinematige arbeid door automatisering. Dat geldt voor vrijwel ieder van de tien onderscheiden functiegroepen. Er is eerder sprake van het tegendeel.

Ook is gevraagd of de werkgelegenheid veranderd is door automatisering. Volgens bijna een derde van de computergebruikers hebben in de afdelingen reorganisaties plaatsgevonden (32%). Nog eens een derde zegt dat er niets veranderd is op de afdeling (31%). De resterende groep zegt dat ze niet weet of er iets gebeurd is bij de invoering van de automatisering (37%). In deze laatste groep zijn de vrouwen die nog kort in dienst zijn sterk oververtegenwoordigd. Aan de vrouwen die hebben aangegeven dat er in hun afdeling veranderingen plaatsvonden, is gevraagd welke dat waren. Daaruit blijkt dat automatisering vermoedelijk heeft geleid tot een licht positieve werkgelegenheidsbalans in de kantoren in de industrie. 24% van deze groep zegt dat ze nieuwe collega's heeft gekregen op de afdeling, terwijl 19% zegt dat collega's de afdeling hebben verlaten.

### 3.6 CONCLUSIE

Sinds het midden van de jaren tachtig neemt het aantal computers in de industrie geweldig toe. Op de kantoren en in de productieprocessen wordt op grote schaal geautomatiseerd. In het begin van de jaren tachtig heeft een groot bedrijf meestal één computer en een klein bedrijf helemaal geen. Aan het begin van de jaren negentig worden er op bijna alle afdelingen en werkplaatsen van de grote én kleine bedrijven in de industrie computers gebruikt. Tot in de verste uithoeken van de bedrijven wordt computerapparatuur ingezet. De enorme groei wordt mogelijk gemaakt doordat computers in deze periode steeds goedkoper en kleiner worden, en bovendien steeds meer prestaties voor dezelfde prijs leveren. Een op elke drieënhalve werknemer heeft de beschikking over een pc of een terminal.

Een zeer grote groep kantoorvrouwen werkt met een computer. Aan de hand van het aantal uren dat zij dit doen zijn vier groepen te onderscheiden. Er is een kleine groep jonge kantoorvrouwen die de hele dag met de computer werkt. Zij hebben een laag opleidingsniveau en een laag uurloon. Dan is er een grote groep vrouwen die tot zes uur per dag met een computer werkt. Het gaat hierbij vooral om secretaresses en administratieve medewerkers. Dan is er groep die enkele uren per dag achter de computer zit. Deze groep heeft een hoger opleidingsniveau en een hoger netto uurloon dan de kantoorvrouwen die niet of juist heel veel uren per dag achter de computer zitten. Vooral leidinggevenden, directie-secretaresses, financieel-administratief medewerkers en medewerkers inkoop/verkoop behoren tot deze groep. Daarentegen werken de telefonistes/receptionistes juist niet met een computer. Dit is een kleine groep oudere, parttime werkende, herintredende vrouwen.

In het begin van de jaren tachtig overheersten negatieve verwachtingen over de gevolgen van automatisering. Aan het begin van de jaren negentig blijkt dat deze niet helemaal zijn uitgekomen. Er is niet op grote schaal verlies van werkgelegenheid opgetreden. Wel is laaggeschoolde arbeid verdwenen ten gunste van hooggeschoolde arbeid, maar de werkgelegenheidsbalans is licht positief. Ook is de verwachting dat het werk zou worden uitgehouden niet uitgekomen. Taakuijtholling heeft bij kantoorvrouwen slechts op kleine schaal plaatsgevonden. Veel vaker hebben kantoorvrouwen extra taken gekregen. De invloed daarvan is tweeslachtig. Enerzijds vinden kantoorvrouwen dat hun werk interessanter is geworden door deze extra taken, anderzijds leiden ze tot een hoger werktempo en een zwaardere arbeidsbelasting.



## 4 Segregatie naar beroep, afdeling en niveau

*In dit hoofdstuk gaan we eerst in op het bestaan van drie vormen van seksesegregatie en op de drie partijen die bij de instandhouding van segregatie zijn betrokken. Daarna komt de segregatie naar functieniveau aan de orde, gevolgd door de segregatie naar beroep. In paragraaf 4.4 komt de segregatie naar bedrijfssector en afdeling aan de orde en in paragraaf 4.5 gaan we in op de samenhang tussen de drie vormen van segregatie. Dit hoofdstuk is gebaseerd op Goudswaard (1991a, 1991c, 1992), Tijdens en Goudswaard (1992) en Tijdens (1993b).*

### 4.1 DRIE VORMEN VAN SEKSESEGREGATIE

Vrouwen- en mannenarbeid is sterk naar sekse gescheiden: vrouwen verrichten veel meer werk in het huishouden, mannen veel meer werk buitenshuis. De arbeid buitenshuis is eveneens naar sekse gescheiden. We noemen dit seksesegregatie en onderscheiden drie vormen: segregatie naar bedrijfssectoren, naar beroep en naar functieniveau.

#### *Vormen van segregatie*

De eerste vorm van segregatie, de segregatie naar bedrijfssectoren, verwijst naar het verschijnsel dat vrouwen vooral in de dienstverlening en de overheidssector werken en mannen vooral in de bouw en de industrie. Op het niveau van de arbeidsorganisatie zien we een vergelijkbaar verschijnsel terug, dat afdelingssegregatie wordt genoemd. Daarmee wordt bedoeld dat vrouwen en mannen niet gelijkelijk over de afdelingen in het bedrijf verspreid zijn, maar dat in sommige afdelingen veel meer vrouwen werken en in andere meer mannen. Er kunnen vrouwen-, mannen- en gemengde afdelingen worden onderscheiden. De tweede vorm van segregatie, de beroepssegregatie, duidt op het feit dat vrouwen vooral in de verzorgende en administratieve beroepen werken, terwijl mannen in de productie- en leidinggevende beroepen werken. Bij de derde vorm, de segregatie naar functieniveau, wordt verwezen naar het feit dat vrouwen gemiddeld één functieniveau lager werken dan mannen. Daarbij gaan we uit van een indeling van de beroepsbevolking in zeven functieniveaus. Deze vorm van segregatie wordt ook wel hiërarchische segregatie genoemd.

De werkelijkheid van de segregatie is zeer complex. Toch kunnen we van elk van de drie vormen wel aangeven waarom ze in stand zouden worden gehouden:

- de afdelingssegregatie wordt met morele argumenten in stand gehouden: vrouwen en mannen behoren niet samen in één ruimte te werken zodat seksuele aantrekking kan worden voorkomen; dit impliceert fysieke scheiding en dus naar sekse gescheiden afdelingen;
- om lage vrouwenlonen te handhaven wordt de beroepssegregatie bestendig: als vrouwen andere beroepen uitoefenen dan mannen kan geen loon- of werkgelegenheidsconcurrentie plaatsvinden; dit kan gerealiseerd worden via gesegregerde functiestructuren;
- hiërarchische of verticale segregatie heeft niet alleen een functie in het bestendigen van de bestaande seksehiërarchie in de privésfeer maar in de maatschappij tevens op het werk.

### *Drie partijen*

Bij de vormgeving van segregatie zijn drie partijen betrokken. Ten eerste zijn dat de werkgevers, meestal van het mannelijke geslacht. Ten tweede zijn dat de mannelijke werknemers, vaak met vakbonden of beroepsorganisaties achter zich. De derde partij zijn de vrouwelijke werknemers. Zij hebben door een lagere organisatiegraad minder vaak vakbonden of beroepsorganisaties achter zich. De driehoeksverhouding tussen deze partijen is niet conflictloos. Hieronder wordt de positie van elk van de partijen uitgewerkt.

Segregatie betekent dat substitutie tussen mannenwerk en vrouwenwerk moeilijk is: mannen kunnen geen vrouwenwerk verrichten en omgekeerd. Voor werkgevers heeft dit voordelen, maar ook nadelen. Enerzijds is het denkbaar dat werkgevers mannelijke werknemers door vrouwelijke willen vervangen, bijvoorbeeld uit loonkostenoverwegingen, omdat de uurlonen van vrouwen immers lager zijn dan die van mannen. Ze zullen dus de segregatie willen verminderen. Anderzijds zullen ze de segregatie in stand willen houden, aangezien ze door mannelijke werknemers onder druk gezet worden om dit te doen. De loondrukkende werking van de lagere vrouwenlonen en de vervanging van mannen door vrouwen kan zo worden tegengegaan. Ook zouden werkgevers rekening kunnen houden met hun cliënten die een gesegregeerde organisatie wensen. Dus, door segregatie in stand te houden voorkomen werkgevers onrust onder mannelijke werknemers en onder cliënten, maar beperken ze de substitutiemogelijkheden die ze uit loonkostenoverwegingen zouden wensen.

Mannelijke werknemers staan eveneens dualistisch tegenover segregatie. Enerzijds willen zij en hun vakbonden en beroepsorganisaties geen loon- en werkgelegenheidsconcurrentie van vrouwen en staan dus achter eisen van gelijk loon voor gelijk werk. Anderzijds zullen ze de segregatie bestendigen door vrouwen uit hun beroepen te houden en zo neerwaartse loondruk te voorkomen. Segregatie bestendigt uitsluiting. Uitsluitingsstrategieën zijn psychologische methoden om vrouwen uit door mannen gedomineerde functies te weren. Daaronder vallen ook ongewenste intimiteiten, die veel vaker gemeld worden door vrouwen in mannenfuncties dan in vrouwenfuncties (Gutek and Cohen 1987). Vermoedelijk zijn uitsluitingspraktijken succesvoller in functies die in groepen werken dan in functies waarin geïsoleerd wordt gewerkt. Zo is het doorbreken van segregatie niet problematisch gebleken bij buschauffeurs, maar wel in de metaalindustrie. Voor beide sectoren gold een tekort aan mannelijke arbeidskrachten en gingen werkgevers onder vrouwen werven. Dus, door segregatie in stand te houden voorkomen mannelijke werknemers neerwaartse loondruk van vrouwelijke werknemers, terwijl hun vakbonden de eis voor gelijk loon steunen.

## **4.2 SEGREGATIE NAAR FUNCTIENIVEAU**

De segregatie naar functieniveau wordt ook wel hiërarchische segregatie genoemd. Toch zijn deze eigenlijk niet aan elkaar gelijk te stellen, want ze worden niet op hetzelfde niveau gemeten. Segregatie naar functieniveau verwijst naar de verdeling van mannelijke en vrouwelijke werknemers over een aantal te onderscheiden functieniveaus en wordt gemeten voor de hele beroepsbevolking of een deel daarvan. Daarentegen verwijst hiërarchische segregatie naar de mate waarin tussen vrouwelijke en mannelijke werknemers functioneel een hiërarchische relatie bestaat, dus vrouwen die een mannelijke chef hebben of vice versa. In ons onderzoek hebben we beide vormen onderzocht. Eerst is het functieniveau en het opleidingsniveau van vrouwelijke en mannelijke werknemers in de kantoren in de industrie met elkaar vergeleken aan de hand van de Arbeidskrachtentelling 1985. Daarna is in de enquête gevraagd naar opleidingsniveau en naar de aansluiting tussen opleiding en functie. In de enquête is ook gevraagd aan kantoorvrouwen of ze een chef hebben en zo ja, of dat een man of een vrouw is.

### *Functieniveau en opleidingsniveau*

In de Arbeidskrachtentelling wordt het beroep van de werknemer geregistreerd. Aan deze beroepen kan een functieniveau worden toegekend, zoals in onderzoek door anderen is uitgewerkt (Huijgen 1989). Wij hebben deze toekenning overgenomen. We onderscheiden zes functieniveaus, waarvan 1 het laagste niveau en 6 het hoogste niveau. In tabel 4.1 staat het gemiddelde functieniveau per beroepsgroep. Toegespitst op de kantoren blijkt dat het functieniveau van mannen in de kantoren gemiddeld één niveau hoger is dan dat van vrouwen in de kantoren, ook als de leeftijd van de werknemers in acht wordt genomen. Als wordt gezocht naar een verklaring voor de variantie in de functieniveaus van kantoorwerknemers, dan zijn als eerste het opleidingsniveau en als tweede het geslacht daarvoor van belang. Pas daarna is leeftijd van belang.

Vrouwen in de industrie zijn voor 90% geconcentreerd op slechts twee functieniveaus, namelijk niveau 2 en 3. De verdeling van mannen over de zes functieniveaus is veel meer gelijkmatig. Het verschil in functieniveau tussen mannen en vrouwen is voor een deel te verklaren door het verschil in opleiding en in mindere mate door hun leeftijd. Maar een belangrijke verklaring kan gevonden worden in de seksesegregatie in de kantoren. Vrouwen werken vooral in vrouwenberoepen en mannen in mannenberoepen. Bovendien hebben vrouwenberoepen gemiddeld een lager functieniveau dan de mannenberoepen.

Als opleidingsniveau en functieniveau met elkaar worden vergeleken, dan is te zien dat vooral bij vrouwen het opleidingsniveau in de eerste helft van de jaren tachtig sterker is gestegen dan het functieniveau. Vrouwen werken vaker dan mannen op een functieniveau dat te laag is voor hun opleidingsniveau. Dit leidt tot een zeer hoge mate van onderbenutting van de capaciteiten van vrouwen. Dat blijkt ook als naar onderbenutting van werknemers in de kantoren wordt gekeken. Deze onderbenutting is bij vrouwen veel hoger dan bij mannen. In 1985 werkt 35% van de mannen in een functieniveau dat te laag is voor het opleidingsniveau. Van de vrouwen is dat maar liefst 72%! In vergelijking met 1981 is bovendien de onderbenutting bij mannen gedaald en bij vrouwen gestegen. Voor deeltijders is de onderbenutting hoger dan voor voltijders.

Diezelfde onderbenutting, zij het veel minder uitgesproken, blijkt ook uit onze enquête onder kantoorvrouwen. Bijna een kwart (22%) vindt dat ze onder haar mogelijkheden werkt. Drie kwart van de vrouwen (75%) vindt dat haar opleiding goed aansluit bij haar werk. Van de overige vrouwen is er een zeer kleine groep (0,5%) die vindt dat ze boven haar mogelijkheden werkt. Een verschil in onderzoeksmethode is dat in de enquête is gevraagd naar de feitelijke werkzaamheden, terwijl in de CBS-statistieken de functieomschrijvingen de invalshoek vormen. Vrouwen verrichten vaak meer taken dan in hun functieomschrijving staat beschreven (en/of waarvoor ze betaald worden).

	Gemiddeld functieniveau	Perc. vrouwen	Soort
<b>Administratieve kantoorberoepen</b>	<b>46.000</b>	<b>41.500</b>	<b>87.500</b>
materiaal- en productieplanners	4,0	13%	M
medew. goederenexpeditie/magazijn- en voorraadadm.	2,3	14%	M
automatische data-processing machine operators	4,8	20%	G
bibliotheek-, archiefemployees	3,4	20%	G
post-distributiepersoneel	1,7	29%	G
boekhouders, kassiers, lokettisten	3,5	35%	G
correspondenten e.a. administratief personeel	2,7	41%	G
overige boekhoudkundige functies	3,6	44%	G
ponstypisten, keytape-typisten e.d.	2,0	82%	V
secretarissen, typisten, telexisten	3,8	98%	V
receptionisten, reisbureau-employees	3,2	100%	V
telefonisten, telegrafisten, e.d.	3,1	100%	V
<b>Leidinggevende kantoorberoepen</b>	<b>22.000</b>	<b>200</b>	<b>22.200</b>
toezichthoudend-leidinggevend adm.personeel	5,0	0%	M
toezichthoudend-leiding transport- en comm.personeel	3,5	0%	M
hogere leidinggevende functies	6,1	1%	M
<b>Vakspecialistische kantoorberoepen</b>	<b>35.000</b>	<b>3.000</b>	<b>38.000</b>
bibliotheacarissen, archivarissen e.d.	6,1	0%	M
personeelsspecialisten en -adviseurs	5,3	0%	M
bedrijfskundigen	5,5	1%	M
tekenaars	5,0	3%	M
systemanalisten e.a. automatiseringsdesk.	6,5	7%	M
programmeurs e.a. computerdesk.	5,4	7%	M
economen	6,0	16%	M
reclame-ontwerpers,e.d.	5,0	30%	G
<b>Totaal</b>		<b>30%</b>	

Tabel 4.1 Functieniveau van de 23 kantoorberoepen in zestien industrietakken, aandeel van vrouwen in elke groep, seksetyping van de beroepsgroep in mannen (M)-, gemengde (G)- of vrouwen (V)-functies in 1985. Per beroepssector zijn de absolute aantallen mannen, vrouwen en totalen genoemd.  
Bron: eigen berekeningen op basis van Arbeidskrachtentelling 1985, CBS, Goudswaard 1991a, Goudswaard 1992

### *Kantoorvrouwen en hun chef*

In onze enquête is de hiërarchische segregatie gemeten aan de hand van de sekse van de chef van de kantoorvrouw. Negen van de tien kantoorvrouwen hebben een mannelijke chef (90%). De overigen hebben een vrouwelijke chef en een hele kleine groep heeft geen chef. Vrouwelijke leidinggevendens, die de enquête hebben ingevuld, hebben overigens zelf vrijwel allemaal een mannelijke chef. Er zijn een aantal verschillen tussen kantoorvrouwen met een vrouwelijke en die met een mannelijke chef (tabel 4.2). De vrouwen met een mannelijke chef werken in grotere afdelingen, ze



hebben minder vaak collega's die hetzelfde werk doen, ze hebben gemiddelde loopbaanperspectieven, maar ze hebben meer loopbaanstappen gezet in het verleden. Hun opleidingsniveau is hoger, het aantal uren dat ze per week werken is ook hoger, terwijl het percentage herintreedsters lager is. De vrouwelijke chefs geven dus leiding aan kleine vrouwenafdelingen.

	vrouw als chef	man als chef	allen
aantal werknemers op afdeling	12.0	17.0	16.3%
met collega's die zelfde werk doen	80%	60%	62%
met loopbaanvooruitzichten	35%	35%	35%
met vroegere loopbaanstappen	39%	54%	52%
opleidingsniveau	3.55	3.85	3.82
leeftijd in jaren	32.1	32.1	32.1
dienstjaren	6.2	7.7	7.5 %
herintreedsters	21%	15%	16%
uren per week	33.3	35.7	35.5
netto uurloon in f	12.79	12.73	12.75

Tabel 4.2 De gemiddelde waarden van een aantal kenmerken van kantoorvrouwen, voor allen en uitgesplitst naar vrouwelijke en mannelijke chefs.  
Bron: enquête onder kantoorvrouwen

### 4.3 SEGREGATIE NAAR BEROEP EN FUNCTIE

De beroepssegregatie hebben we op twee manieren onderzocht, namelijk via de de Arbeidskrachtentelling 1985 en via de enquête onder kantoorvrouwen. Op beide gaan we hieronder dieper in.

#### *Mannenberoepen en vrouwenberoepen in de kantoren*

In de kantoorberoepen werken in totaal 70% mannen en 30% vrouwen. In hoofdstuk 2 is al aan de orde geweest welke beroepen tot de kantoorarbeid worden gerekend. In tabel 4.1 is te zien dat daarbinnen uitgesproken mannen- en vrouwenberoepsgroepen zijn. Om aan te geven of een beroepsgroep een mannen- dan wel een vrouwenberoepsgroep is kijken we eerst naar het aandeel van vrouwen in de totale groep kantoorwerknemers. Dat is 30%. Aangezien we enige marge in acht nemen spreken we van een vrouwenberoepsgroep als er meer dan 50% vrouwen in werken. Bij minder dan 20% vrouwen spreken we van een mannenberoepsgroep. Het is natuurlijk ook mogelijk om een gemengde beroepsgroep te onderscheiden, bijvoorbeeld als er 20 tot 50% vrouwen in werken. In tabel 4.1 zijn de beroepsgroepen aldus naar sekse getypeerd. Het percentage vrouwen noemen we sekstypering van de functie of het beroep.

Het valt op dat er een groot aantal beroepsgroepen is die voor meer dan 50% uit mannen bestaat. Alle leidinggevende beroepsgroepen bestaan voor bijna 100% uit mannen. Ook in de categorie vakspecialisten zijn allemaal mannenberoepsgroepen te zien. Eigenlijk is het verwonderlijk dat er ook beroepsgroepen te onderscheiden zijn, waarin meer dan 80% van de werknemers vrouw is. Er zijn vier van dergelijke vrouwenberoepsgroepen, namelijk de secretaresses/typisten/telexisten, de receptionisten, de poststypisten en de telefonisten/telegrafisten. Vrouwenberoepsgroepen zijn alleen in de administratieve kantoorberoepen te vinden.

### *Beroepssegregatie bij kantoorvrouwen*

Aan de hand van de enquête zijn kantoorvrouwen ingedeeld in tien functies, zoals ook in hoofdstuk 2 al aan de orde is geweest. We hebben ook gevraagd of de vrouw collega's op de afdeling had die hetzelfde werk deden. 62% van de kantoorvrouwen heeft collega's die hetzelfde werk doen als zij. Vervolgens is gevraagd of dit voornamelijk mannen, voornamelijk vrouwen of van beide ongeveer evenveel waren. Bij ruim twee derde van deze respondenten (69%) wordt datzelfde werk alleen gedaan door vrouwen, bij een vijfde alleen door mannen (21%) en bij de rest (10%) door beiden. Vrouwen die geen collega's hadden die hetzelfde werk uitvoerden, is het gemiddelde toegekend van de overige kantoorvrouwen in dezelfde functie. Op deze manier konden we de sekstypering van de functie vaststellen, dat wil zeggen hoe hoog het percentage vrouwen in de desbetreffende functie is.

De sekstypering van de functie kunnen we vervolgens weer op grond van percentages aangeven of er sprake is van een vrouwen- dan wel mannenfunctie. Als er 50% of meer vrouwen in de functie werken, dan wordt deze gedefinieerd als vrouwenfunctie. Werken er minder dan 20% vrouwen, dan is het een mannenfunctie. Zes van de tien functies blijken een vrouwenfunctie te zijn. De resterende vier functies zijn gemengde functies. Er zijn geen mannenfuncties te onderscheiden. De directiesecretaresse is de meest uitgesproken vrouwenfunctie, direct gevolgd door de secretaresse, telefoniste/receptioniste, secretaresse/administratief medewerkster en administratief medewerkster (zie tabel 4.3). De functies overig medewerkster en financieel-administratief medewerkster zijn mannenfuncties. In de volgende paragraaf beschrijven we de grote functies meer gedetailleerd.

	aantal	percentage vrouwen in functie	man als chef	% vrouwen op afdeling	gem.afd. grootte
<b>Vrouwenfunctie</b>					
directiesecretaresse	88	98%	95%	39%	18,7
secretaresse	278	96%	91%	28%	35,3
telefoniste/receptioniste	133	95%	77%	60%	9,3
secretaresse/adm. med.	56	80%	90%	45%	13,4
adm. medewerkster	358	73%	90%	43%	12,7
medew. PZ/Aut/ Bibl/Marketing	61	51%	88%	53%	8,6
<b>Gemengde functie</b>					
medew. inkoop/verkoop	99	43%	97%	43%	14,5
leidinggevende	50	41%	88%	47%	14,4
fin. adm. medewerkster	106	38%	95%	45%	9,7
overige medewerkster	35	28%	91%	37%	21,5
<b>Totaal</b>	<b>1264</b>	<b>74%</b>	<b>90%</b>	<b>42%</b>	<b>17,8</b>

Tabel 4.3 Aantal kantoorvrouwen, sekstypering van de functie, percentage met mannelijke chef, percentage vrouwen op afdeling en gemiddelde afdelingsgrootte uitgesplitst naar tien functies.  
Bron: enquête onder kantoorvrouwen, Tijdens 1993a

### *Vijf grote functiegroepen*

Laten we eerst eens een aantal functies van kantoorvrouwen nader bekijken. De secretaresses zijn de meest 'vrouwelijke' beroepsgroep, want bijna 100% van de werknemers in deze groep is vrouw. Ze werken meestal op mannenafdelingen, ze werken op grote afdelingen en ze hebben bijna steeds een mannelijke chef. Ze hebben heel vaak collega's die dezelfde functie uitoefenen. Zij hebben vaker promotie gemaakt en zij hebben betere vooruitzichten op de interne arbeidsmarkt dan gemiddeld. Zij zijn beter opgeleid, ouder en hebben meer dienstjaren dan gemiddeld. Zij werken meer dan een gemiddeld aantal uren per week, maar hun uurlonen liggen onder het gemiddelde. Het percentage herintreedsters onder secretaresses is gemiddeld.

Evenals de secretaresses hebben de telefonistes/receptionistes een uitgesproken vrouwenberoep, maar in andere opzichten verschillen de twee groepen zeer sterk. De telefonistes/receptionistes werken in kleine vrouwenafdelingen, ze hebben meestal een vrouwelijke supervisor en ze hebben vaak collega's die dezelfde functie uitoefenen. Hun loopbaanperspectieven zijn gering, en ook hebben ze nog maar weinig interne loopbaanstappen gezet, terwijl ze een gemiddeld aantal jaren in dienst zijn. Van alle kantoorvrouwen hebben zij de minste opleiding genoten, zijn ze de oudste vrouwen in het onderzoek en is het percentage herintreedsters in de functie hoger dan in alle andere functies. Ze werken vaak in deeltijd en ze hebben de laagste uurlonen van alle functiegroepen.

De administratieve medewerker is eveneens een vrouwenfunctie. Zij werken veelal op de gemengde afdelingen en ze hebben soms een mannelijke en soms een vrouwelijke chef. Ook hebben ze een gemiddeld aantal collega's dat dezelfde functie uitoefent. Hun positie op de interne arbeidsmarkt is gemiddeld. In deze functie werken in vergelijking met de overige kantoorvrouwen vooral jonge vrouwen, die niet zo'n hoge opleiding hebben. Zij verdienen de laagste uurlonen van alle functies. De groep leidinggevendend vormt een gemengde functiegroep. Ze hebben even vaak mannelijke als vrouwelijke collega's die hetzelfde werk doen. Zijzelf hebben bijna altijd een man als chef. Ze geven meestal leiding aan kleine vrouwenafdelingen. Van alle kantoorvrouwen vinden de leidinggevendend hun positie op de interne arbeidsmarkt het beste. Zij zijn ook de best opgeleide groep, zij hebben een gemiddelde leeftijd, maar zij hebben van alle functies het minste aantal dienstjaren. Dat laatste is niet verwonderlijk want vanwege een langere opleidingsduur zijn ze op latere leeftijd op de arbeidsmarkt gekomen. In deze functiegroep is het percentage herintreedsters het laagst. Zij maken lange werkweken en ze verdienen gemiddeld het hoogste uurloon.

Tenslotte gaan we iets dieper in op de administratieve medewerkers op de stafafdelingen. Deze functiegroep hoort eveneens tot de gemengde functiegroepen. Deze medewerksters werken in kleine, gemengde afdelingen, waar ze meestal een mannelijke chef hebben. Hun loopbaanperspectieven op de interne arbeidsmarkt zijn beter dan gemiddeld. Hun opleidingsniveau is gemiddeld hoog. Dat geldt ook voor hun leeftijd, aantal dienstjaren, arbeidsuren per week en uurlonen. Zoals we zien is het moeilijk om de verschillen tussen de vrouwen in diverse vrouwen-, gemengde en mannenberoepen te beschrijven aan de hand van persoonskenmerken. De twee functies met het hoogste percentage vrouwen laten totaal verschillende patronen zien en datzelfde geldt voor de twee gemengde functies.

## **4.4 SEGREGATIE NAAR AFDELING**

In de enquête die onder kantoorvrouwen is gehouden, is vrij uitgebreid gevraagd naar de kenmerken van de afdeling, onder meer naar het aantal vrouwen en mannen op de afdeling. Op deze manier hoopten we meer te weten te komen over afdelingssegregatie. We onderscheiden drie soorten afdelingen, namelijk mannenafdelingen, dat zijn afdelingen waar meer dan twee derde van de werknemers man is, vrouwenafdelingen, dus afdelingen die voor meer dan twee derde uit vrouwen bestaan, en gemengde afdelingen die hiertussen in liggen.

40% van de kantoorvrouwen blijkt op een afdeling te werken waar voornamelijk mannen werken; 35% werkt op een gemengde afdeling en 25% op een afdeling waar vooral vrouwen werken (tabel 4.4). De afdelingen waar vooral mannen werken zijn gemiddeld veel groter dan de gemengde afdelingen of de afdelingen waar voornamelijk vrouwen werken, namelijk gemiddeld 29 werknemers op de mannenafdelingen, tegenover gemiddeld elf werknemers op gemengde afdelingen en minder dan vijf werknemers op de vrouwenafdelingen. Er is een sterke samenhang tussen het percentage vrouwen op de afdeling en de grootte van de afdeling; naarmate de afdeling groter is werken er naar verhouding meer mannen. Op de vrouwenafdelingen hebben de vrouwen vaker collega's die hetzelfde werk doen dan op de gemengde afdelingen en die op hun beurt weer meer dan vrouwen of de mannenafdelingen. Vrouwen die op mannenafdelingen werken, doen daar dus geheel ander werk dan hun mannelijke collega's op die afdeling. De loopbaanvooruitzichten en de reeds gemaakte loopbaanstappen zijn gering op de vrouwenafdelingen. Dat geldt ook voor het opleidingsniveau van kantoorvrouwen, het aantal dienstjaren en het aantal arbeidsuren. Het percentage herintreedsters is op de vrouwenafdelingen hoger dan op de gemengde en de mannenafdelingen. Daarentegen hebben kantoorvrouwen op de mannenafdelingen de laagste uurlonen en op de gemengde afdelingen de hoogste uurlonen.

	vrouwen- afdeling	gemengde afdeling	mannen- afdeling	gemid- delde
verdeling	25%	35%	40%	100%
aantal werknemers op afdeling	4.9	10.7	28.5	16.3
% met collega's die zelfde werk doen	68%	59%	60%	62%
% met loopbaanvooruitzichten	30%	36%	39%	35%
% met vroegere loopbaanstappen	44%	56%	56%	52%
opleidingsniveau	3.8	3.9	3.8	3.8
leeftijd in jaren	33.0	31.7	31.8	32.1
dienstjaren	7.2	7.6	7.6	7.5
herintreedsters	21%	12%	16%	16%
uren per week	34.3	35.4	36.3	35.5
netto uurloon in f	12.66	13.19	12.44	12.75
% met vrouw als chef	24%	8%	3%	11%

Tabel 4.4 De gemiddelde waarden van een aantal kenmerken van kantoorvrouwen, uitgesplitst naar type afdeling. Bron: enquête onder kantoorvrouwen, Tijdens 1993a

#### 4.5 DE SAMENHANG TUSSEN DE DRIE VORMEN VAN SEGREGATIE

De resultaten van de enquête roepen een beeld op dat kantoorvrouwen enerzijds met voornamelijk andere vrouwelijke werknemers op een kleine vrouwenafdeling werken en anderzijds met voornamelijk mannelijke werknemers op een veel grotere mannenafdeling werken. Op de vrouwenafdelingen is slechts van een geringe arbeidsdeling sprake, terwijl kantoorvrouwen op de mannenafdelingen nauwelijks collega's hebben die hetzelfde werk doen. Naarmate het percentage vrouwen op de afdeling kleiner is, hebben de kantoorvrouwen beduidend vaker een man als chef. Hoe hangen de drie vormen van segregatie nu samen? Daar zijn wel uitspraken over te doen. We onderzoeken achtereenvolgens drie relaties, die

tussen afdelings- en hiërarchische segregatie, die tussen functie- en afdelingssegregatie en ten slotte die tussen functie- en hiërarchische segregatie.

Afdelingssegregatie hangt samen met hiërarchische segregatie. Afdelingen waar vooral mannen werken hebben een mannelijke chef, op afdelingen waar vooral vrouwen werken is de kans op een vrouwelijke chef groter. De leidinggevende vrouwen worden op hun beurt gesuperviseerd door mannen. Bij mannenafdelingen is er dus sprake van hiërarchische seksesegregatie binnen de afdeling. Bij vrouwenafdelingen vindt de seksesegregatie één hiërarchisch niveau boven de afdeling plaats. De samenhang tussen afdelingssegregatie en hiërarchische segregatie is behoorlijk sterk. Werken vrouwen in vrouwenfuncties nu vaker op vrouwenafdelingen? Hangt segregatie naar functie dus samen met segregatie naar afdeling? Er is een samenhang tussen de seksetypering van de afdeling en die van de functie, dat wil zeggen dat vrouwen in de vrouwenafdelingen vooral in vrouwenfuncties werken en vrouwen in de gemengde en de mannenafdelingen vaker in gemengde functies. Echter, de samenhang is niet erg sterk. Dat is te begrijpen, omdat er ook in de mannen- en de gemengde afdelingen vrouwen in uitgesproken vrouwenfuncties werken. Denk bijvoorbeeld aan de secretaresse.

Hebben vrouwen in vrouwenfuncties nu vaker een vrouwelijke chef? Ja. Er is een significante samenhang tussen beide vormen van segregatie, dat wil zeggen dat functiesegregatie en hiërarchische segregatie samenhangen. Maar, deze samenhang is het zwakst van alle drie relaties, die hier zijn beschreven.

Ook statistisch kan de samenhang tussen de drie vormen van segregatie beschreven worden. In tabel 4.5 is te lezen dat de seksetypering van de functie het meest verklaard wordt uit de uurlonen: naarmate de uurlonen lager zijn wordt de seksetypering van de functie vrouwelijker. De seksetypering van de afdeling verklaart vervolgens de seksetypering van de functie. Als de afdeling vrouwelijker wordt, wordt de functie ook vrouwelijker. Het aantal werknemers op de afdeling draagt vervolgens bij aan de verklaring.

Te verklaren: seksetypering functie (% vrouwen in de functie)		beta
Verklarende variabelen	uurlonen	-.23***
	seksetypering afdeling	.17***
	werknemers in afdeling	.16***
	uren per week	-.12***
	leeftijd	.11***
	promotie gemaakt	-.10***
	sekse chef	.08**
<b>Verklaarde variantie</b>		<b>13%</b>

Tabel 4.5 Multiple regressie. Bron: enquête onder kantoorvrouwen, Tijdens 1993a, \*p<.05; \*\*p<.01; \*\*\*p<.001

Op haar beurt wordt de seksetypering van de afdeling vooral verklaard uit het aantal werknemers op de afdeling, want naarmate er meer werknemers op de afdeling werken wordt de seksetypering van de afdeling minder vrouwelijk (tabel 4.5). De sekse van de chef en van de functie dragen vervolgens bij aan de verklaring. Naarmate de chef en de functie mannelijker zijn, krijgt de afdeling ook een mannelijker seksetypering.

Te verklaren: seksetypering afdeling (% vrouwen in afdeling)		beta
Verklarende variabelen	werknemers in afdeling	-.31***
	sekse chef	.26***
	seksetypering functie	.15***
	uren per week	-.07***
	leeftijd	.04
	opleidingsniveau	.03
	uurloon	.04
<b>Verklaarde variantie</b>		<b>21%</b>

Tabel 4.6 Multiple regressie. Bron: enquête onder kantoorvrouwen, Tijdens 1993a, \*p<.05; \*\*p<.01; \*\*\*p<.001

## 4.6 CONCLUSIE

Vrouwen- en mannenarbeid is sterk naar sekse gescheiden, niet alleen verrichten vrouwen veel meer werk in het huishouden en mannen veel meer werk buitenshuis ook de arbeid buitenshuis is naar sekse gescheiden. We noemen dit laatste seksesegregatie en onderscheiden drie vormen: segregatie naar bedrijfssectoren, naar beroep en naar functieniveau. In dit hoofdstuk kwam aan de orde dat werkgevers, mannelijke werknemers en vrouwelijke werknemers zowel belangen hebben bij de instandhouding van seksesegregatie, als bij het doorbreken ervan. De loon- en werkgelegenheidsconcurrentie tussen mannen en vrouwen wordt op een precaire wijze in evenwicht gehouden.

We hebben twee vormen van segregatie naar niveau onderscheiden. Segregatie naar functieniveau verwijst naar de verdeling van mannelijke en vrouwelijke werknemers over een aantal te onderscheiden functieniveaus en wordt gemeten voor de hele beroepsbevolking of een deel daarvan. Hiërarchische segregatie verwijst naar de mate waarin tussen vrouwelijke en mannelijke werknemers functioneel een hiërarchische relatie bestaat, dus vrouwen die een mannelijke chef hebben of vice versa. Op de kantoren in de industrie is het functieniveau van mannen gemiddeld één niveau hoger dan dat van vrouwen in de kantoren. Vrouwen werken vaker dan mannen op een functieniveau dat te laag is voor hun opleidingsniveau. We spreken van onderbenutting en bij de kantoorvrouwen is dat maar liefst 72%! Er is ook sprake van een hiërarchische segregatie, want 90% van de kantoorvrouwen heeft een mannelijke chef. Kantoorvrouwen zijn sterk geconcentreerd in een klein aantal vrouwenberoepsgroepen, namelijk de secretaresses/typisten/telexisten, de receptionisten, de ponstypisten en de telefonisten/telegrafisten.

Als we kijken naar de afdelingssegregatie dan blijkt dat kantoorvrouwen ongeveer even vaak op mannenafdelingen, als op gemengde afdelingen als op vrouwenafdeling werken. Op de vrouwenafdelingen hebben de vrouwen vaker collega's die hetzelfde werk doen dan op de gemengde afdelingen en die op hun beurt weer meer dan vrouwen op de mannenafdelingen. Vrouwen die op mannenafdelingen werken, doen daar dus geheel ander werk dan hun mannelijke collega's op die afdeling.

Ten slotte hebben we de samenhang tussen de drie vormen van seksesegregatie onderzocht. De samenhang tussen afdelingssegregatie en hiërarchische segregatie is behoorlijk sterk. Er is een samenhang tussen afdelingssegregatie en functiesegregatie, maar deze is niet zo sterk. Het minst sterk is de samenhang tussen functiesegregatie en hiërarchische segregatie.

## 5 Opleiding, loopbaan en beloning

*In dit hoofdstuk bespreken we in paragraaf 5.1 de opleidingen van kantoorvrouwen. In de tweede paragraaf gaan we in op de doorstromingsmogelijkheden van kantoorvrouwen. In paragraaf 5.3 geven we een verklaring voor de beloningsverschillen tussen vrouwen. Dit hoofdstuk is gebaseerd op Goudswaard (1991a, 1992), Tijdens en Goudswaard (1992) en Tijdens (1993d).*

### 5.1 OPLEIDING

Wat voor opleidingen hebben werknemers in de kantoren? Om deze vraag te beantwoorden maken we opnieuw gebruik van de Arbeidskrachtentelling 1985. Daarnaast gaan we in op de resultaten van onze enquête en op de Enquête Beroepsbevolking van het CBS.

#### *Kantoorvrouwen zijn goed opgeleid*

Kantoorvrouwen in de industrie zijn goed opgeleid. Dat blijkt als we hun opleidingsniveaus vergelijken met die van de hele vrouwelijke beroepsbevolking (tabel 5.1). Kantoorvrouwen hebben veel vaker een algemene opleiding, dus mavo, havo of vwo, dan vrouwen in de beroepsbevolking. De hoogst afgeronde opleiding is daarbij bepalend. Vrouwen die alleen een lagere school afgemaakt hebben zijn niet te vinden op de kantoren in de industrie en vrouwen met een lbo-opleiding zijn er sterk ondervertegenwoordigd. Dat geldt ook voor vrouwen met een mbo-opleiding, terwijl juist vrouwen met een hbo-opleiding oververtegenwoordigd zijn.

Opleidingsniveau	Kantoorvrouwen 1991	Vrouwelijke beroeps- bevolking 1991	Mannelijke beroeps- bevolking 1991
Lagere school	0%	10%	11%
mavo	24%	11%	7%
lbo	5%	16%	19%
havo/vwo	19%	7%	5%
mbo	16%	36%	37%
hbo	26%	16%	14%
wo	3%	4%	7%
Onbekend	8%	0%	0%
<b>Totaal</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Tabel 5.1 Opleidingsniveau van kantoorvrouwen, van de gehele vrouwelijke en van de gehele mannelijke beroepsbevolking. Bron: enquête onder kantoorvrouwen, Tijdens en Goudswaard 1992, en Enquête Beroepsbevolking 1991, CBS



Kijken we naar verschillen tussen kantoorvrouwen, dan blijkt dat jongere vrouwen beter opgeleid zijn dan oudere. Administratief medewerkers hebben gemiddeld de laagste opleiding, terwijl secretaresses, directiesecretaresses en leidinggevendenden gemiddeld het hoogste opleidingsniveau hebben. Onder herintreedsters zijn vrouwen met een mavo/mulo-diploma oververtegenwoordigd.

#### *Vershil in opleidingsrichting*

Vrouwen en mannen op de kantoren in de industrie hebben een vergelijkbaar opleidingsniveau, maar hun opleidingsrichtingen lopen sterk uiteen. Dit blijkt uit de Arbeidskrachtentelling 1985. Zo heeft ongeveer de helft van de vrouwen een economisch/administratieve opleiding genoten, een derde heeft een algemene opleiding en nog geen 2% heeft een technische opleiding. Van de mannen heeft slechts een derde een economisch/administratieve opleiding, een vijfde heeft een algemene opleiding, maar ruim een derde heeft een technische opleiding. Het verschil in opleidingsniveau tussen mannen en vrouwen is in de loop der jaren afgenomen, maar het verschil in opleidingsrichting is toegenomen.

#### *Veel bedrijfsopleidingen*

De overgrote meerderheid van de kantoorvrouwen heeft ooit wel eens een of meer bedrijfsopleidingen of aanvullende cursussen gevolgd (83%). In het afgelopen jaar heeft maar liefst 51% van de kantoorvrouwen van bedrijfswege een opleiding ontvangen. Als dat vergeleken wordt met de gehele vrouwelijke beroepsbevolking, dan is dat boven ver het gemiddelde van 39% (Allaart e.a. 1991). Een verklaring hiervoor zou kunnen zijn dat kantoorvrouwen naar verhouding vaker opleidingen krijgen dan andere beroepsgroepen. De bedrijfsopleidingen die kantoorvrouwen volgen vinden grotendeels in bedrijfstijd plaats.

Kantoorvrouwen zien vaak mogelijkheden voor bijscholing. Maar liefst 78% van de vrouwen is van mening dat ze voldoende mogelijkheden heeft om zich bij te scholen. 21% vindt dat dit niet het geval is en de rest heeft geen antwoord gegeven.

## 5.2 LOOPBAAN

#### *Werkgeschiedenis*

Vrouwen hebben over het algemeen een korter aantal dienstjaren dan mannen. Dat geldt vermoedelijk ook voor de kantoren in de industrie. Helaas hebben we geen gegevens hierover van kantoor mannen, maar wel van kantoorvrouwen. Vrouwen hebben een gemiddeld dienstverband bij hun huidige werkgever van 7,5 jaar, zo blijkt uit de enquête onder kantoorvrouwen. De helft van de vrouwen heeft korter dan tien jaar gewerkt. Twee derde heeft onafgebroken gewerkt sinds ze begon met betaald werk. Een derde heeft haar werk onderbroken, vooral vanwege werkloosheid en zorg voor kinderen.

Twee derde van de vrouwen heeft, sinds ze begon met betaald werk, bij twee of meer bedrijven gewerkt. Bijna de helft van de vrouwen is minder dan vijf jaar in dienst bij haar huidige werkgever. Bijna een derde van de vrouwen verwacht dat ze binnen vijf jaar niet meer bij haar huidige werkgever werkt. De meest genoemde reden hiervoor is dat er geen promotiemogelijkheden zijn. In de enquête is tenslotte ook gevraagd hoeveel functies de vrouwen gehad hebben in hun huidige bedrijf. Bijna de helft heeft één functie gehad en een derde twee functies.



### *Geen loopbaanperspectieven*

In de enquête hebben we uitgebreid aandacht besteed aan de loopbaanperspectieven van kantoorvrouwen. De meerderheid van de vrouwen geeft aan dat ze promotie heeft gemaakt. Het gaat hier vooral om vrouwen die twee of meer functies vervuld hebben. Toch zien vrouwen weinig mogelijkheden tot doorstroming. Maar liefst 64% geeft aan dat ze voor zichzelf geen mogelijkheden ziet voor een andere functie in het bedrijf waar ze werkt. De meest genoemde redenen voor dit gebrek aan doorstrommogelijkheden zijn 'tevreden met huidige functie' (42%), 'geen promotiemogelijkheden' (36%) en 'te weinig opleiding' (14%). Vrouwen die al promotie hebben gemaakt zijn positiever ten opzichte van hun verdere loopbaanperspectief dan vrouwen die nog geen promotie hebben gemaakt.

### *De betekenis van functiesegregatie voor de loopbaanmogelijkheden*

Welke betekenis heeft de functiesegregatie, die in het vorige hoofdstuk is besproken, voor de loopbaanmogelijkheden van kantoorvrouwen? Om na te gaan welke verklaringen er zijn voor verschillen in loopbaanperspectief, is een statistische analyse uitgevoerd (tabel 5.2). Daaruit blijkt dat vrouwen die werkzaam zijn in grotere bedrijven betere loopbaanperspectieven hebben dan vrouwen in kleinere bedrijven. Ook de seksyptering van de functie verklaart een deel van de verschillen. Vrouwen in mannenfuncties hebben significant vaker promotie gemaakt dan vrouwen in gemengde functies en die hebben weer significant vaker promotie gemaakt dan vrouwen in vrouwenfuncties. Daarnaast is de industrietak belangrijk. Hier komen de vrouwen in de machine-industrie en de metaalindustrie het slechtst uit de bus: zij hebben de minste loopbaanmogelijkheden. Vrouwen in de chemische en in de voedingsmiddelenindustrie zien de meeste loopbaanmogelijkheden. Ten slotte is het opleidingsniveau van een werkneemster van belang voor haar loopbaanmogelijkheden. Deze variabele versterkt de loopbaanmogelijkheden van vrouwen in mannenfuncties, aangezien deze vrouwen een relatief hoog opleidingsniveau hebben. Het is echter niet zo dat het verzwakkend werkt voor vrouwen in vrouwenfuncties. De vrouwen in de gemengde functies hebben namelijk gemiddeld het laagste opleidingsniveau. De vrouwen in de vrouwenfuncties zitten wat opleiding betreft tussen de andere twee categorieën in. Tezamen verklaren deze variabelen slechts 16% van de gevonden variantie in loopbaanperspectief. Er blijft dus nog een belangrijk deel aan onverklaarde variantie over.

Uit de analyse blijkt verder dat het al dan niet onderbroken hebben van de loopbaan of het al dan niet hebben van kinderen niet van invloed zijn op het loopbaanperspectief. Ook deeltijdarbeid heeft geen directe relatie tot de loopbaanmogelijkheden, wel indirect doordat deeltijdarbeid met name te vinden is in enkele vrouwenfuncties met geringe loopbaanmogelijkheden.

Te verklaren: loopbaanmogelijkheden		beta
Verklarende variabelen	bedrijfsgrootte	.29***
	seksyptering functie	.21***
	industrietak	.11***
	opleidingsniveau	.08*
<b>Verklaarde variantie</b>		<b>16%</b>

Tabel 5.2 Multiple regressie met als afhankelijke variabele loopbaanmogelijkheden.  
Bron: enquête onder kantoorvrouwen, Goudswaard 1992, \* $p < .05$ ; \*\* $p < .01$ ; \*\*\* $p < .001$

### 5.3 BELONING

#### *Beloningsverschillen tussen vrouwen en mannen*

Het uurloon van vrouwen is gemiddeld bijna 30% lager dan dat van mannen. Ongeveer twee derde van dit beloningsverschil kan verklaard worden uit zogenaamde compositieverschillen tussen de vrouwelijke en mannelijke beroepsbevolking, dat wil zeggen verschillen in de samenstelling van beide populaties (Van Driel en Israëls 1987). Het gaat daarbij om verschillen in leeftijd, dienstjaren, opleidingsrichting, bedrijfsgrootte, de mate waarin in deeltijdbanen of in onregelmatige diensten wordt gewerkt of waarin het bedrijf onder een cao valt.

Leeftijdsverschillen verklaren een derde van het beloningsverschil tussen vrouwelijke en mannelijke werknemers. Mannen zijn gemiddeld ouder en verdienen daardoor via twee wegen meer. Ten eerste verdienen ouderen meer dan jongeren met gelijke kenmerken omdat in bijna alle bedrijven beloningssystemen worden gebruikt die zijn gebaseerd op dienstjaren. Ten tweede verdienen ouderen meer omdat ze als gevolg van doorstroming vaker in hogere functieniveaus werken dan jongeren. Dit veroorzaakt een rechtstreeks verband tussen leeftijd en loonhoogte: hoe ouder men is, hoe meer men verdient. Dit geldt overigens voor mannen met voltijd baan tot 55 jaar en voor vrouwen met voltijd baan tot 45 jaar (Van Schaaik 1987).

#### *Lonen in de industrie*

In 1984 verdienden meerderjarige mannen in de industrie gemiddeld *f* 19,81 bruto per uur en meerderjarige vrouwen *f* 14,57 (Statistisch Zakboek 1985 CBS). Ook in de enquête onder kantoorvrouwen hebben we gevraagd naar het loon. Gemiddeld verdienen de kantoorvrouwen netto *f* 12,76 per uur. (Let op, dit zijn netto bedragen, terwijl eerder bruto bedragen zijn genoemd!) De afwijking van het gemiddelde uurloon is niet erg groot, want 71% van de kantoorvrouwen verdient netto tussen *f* 10,- en *f* 15,- per uur. Vrouwen in vrouwenfuncties hebben gemiddeld het laagste uurloon en vrouwen in mannenfuncties gemiddeld het hoogste uurloon. Een kwart van de vrouwen verricht gemiddeld 2-3 uur per week overwerk, maar bij bijna de helft van hen wordt dit niet uitbetaald!

Hoe kunnen verschillen in uurloon tussen vrouwen worden verklaard? Is het zo dat vrouwen in vrouwenfuncties systematisch minder verdienen dan vrouwen in mannenfuncties? We beantwoorden deze vragen met een statistische analyse (tabel 5.3). De arbeidstijd vormt de belangrijkste verklaring voor beloningsverschillen, echter in negatieve zin. Deeltijders hebben gemiddeld een hoger netto uurloon dan voltijders. Dit geldt vooral voor de vrouwen, die minder dan acht uur per week bij het bedrijf werken. Dit is vermoedelijk toe te schrijven aan de hogere belastingvrije voet van deze vrouwen. Immers, het gaat hier vooral om gehuwde vrouwen wiens man kostwinner is. Als tweede verklarende factor is de industrietak belangrijk voor verschillen in uurlonen. Vrouwen in de machine-industrie en de metaalindustrie hebben een relatief laag uurloon. Vrouwen in de chemische industrie en de voedingsmiddelenindustrie hebben een relatief hoog uurloon. De derde verklarende factor is de sekstypering van de functie. Vrouwen in vrouwenfuncties hebben gemiddeld een lager loon dan vrouwen in gemengde functies, die gemiddeld weer een lager loon hebben dan vrouwen in mannenfuncties. Als we kijken welke vrouwenfuncties een laag uurloon hebben, dan blijkt dat dit het geval is voor alle vrouwenfuncties, met uitzondering van de directiesecretaressen. Daarentegen hebben vrouwen in bijna alle mannenfuncties een relatief hoog uurloon, met uitzondering van de planners/werkvoorbereiders, die een gemiddeld uurloon hebben. Als vierde factor is leeftijd van belang; oudere werknemers hebben een

hoger loon dan jongere werknemers. Ten vijfde genieten vrouwen met een hogere opleiding een hoger uurloon. En ten slotte heeft promotie een kleine invloed op het uurloon. Het aantal dienstjaren blijkt niet van invloed op het uurloon; dat betekent dus dat vrouwen niet meer gaan verdienen naarmate ze langer werken. Evenmin is de vraag of een vrouw haar carrière heeft onderbroken om kinderen op te voeden van belang voor haar uurloon.

Te verklaren: uurlonen		beta
Verklarende variabelen	arbeidstijd	-.34***
	industrietak	.20***
	seksetypering functie	.17***
	leeftijd	.19***
	opleidingsniveau	.19***
	promotie gemaakt	.09*
<b>Verklaarde variantie</b>		<b>26%</b>

Tabel 5.3 Multiple regressie met als afhankelijke variabele het uurloon.  
Bron: enquête onder kantoorvrouwen, Goudswaard 1992, \* $p < .05$ ; \*\* $p < .01$ ; \*\*\* $p < .001$

Wat vinden kantoorvrouwen zelf van de beloning die ze voor hun werk ontvangen? De mening daarover is niet mis. Vier op de tien vrouwen vindt haar beloning te laag voor het werk dat ze verricht! Daar komt nog bij dat een derde van de vrouwen zegt dat ze meer werkzaamheden verricht dan in haar functieomschrijving staan vermeld. Dat is vooral een probleem in de bedrijven waar de functiebeschrijving de basis vormt van het functiewaarderingssysteem, en dat is op haar beurt weer bepalend voor het inkomen.

## 5.4 CONCLUSIE

Vrouwen en mannen op de kantoren in de industrie hebben gemiddeld ongeveer hetzelfde opleidingsniveau, maar niet dezelfde studierichtingen, als ze op de arbeidsmarkt komen. Kantoorvrouwen hebben meestal een algemene opleiding en minder vaak een beroepsopleiding gevolgd in vergelijking met de gehele vrouwelijke beroepsbevolking. Ook hebben kantoorvrouwen vaker bedrijfsopleidingen gevolgd en zien ze voldoende mogelijkheden om zich ook in de toekomst bij te scholen.

Een grote meerderheid van de kantoorvrouwen heeft onafgebroken gewerkt sinds ze van school kwam. Sindsdien hebben ze gemiddeld bij ruim twee bedrijven gewerkt. Bijna de helft heeft één functie gehad bij haar huidige werkgever. Toch ziet de meerderheid voor zichzelf weinig mogelijkheden tot doorstroming. Als we de loopbaanmogelijkheden proberen te verklaren, dan blijken de kantoorvrouwen betere doorstromingsmogelijkheden te hebben in grotere bedrijven dan in kleinere bedrijven. Verder hebben vrouwen in mannenfuncties meer mogelijkheden dan vrouwen in gemengde en in vrouwenfuncties. Ook verschillen de doorstromingsmogelijkheden per industrietak. Vrouwen in de chemische en in de voedingsmiddelenindustrie zien de meeste kansen op een loopbaan, vrouwen in de machine-industrie en de metaal de minste. Het hebben van kinderen, een onderbroken loopbaan of deeltijdarbeid zijn niet van directe invloed de loopbaanmogelijkheden. Er zijn forse beloningsverschillen tussen vrouwen en mannen, ook in de industrie is een verschil van zo'n 30%. Een grote meerderheid van de vrouwen verdient tussen  $f$  10,- en  $f$  15,- netto per uur.

Verklaringen voor verschillen in uurlonen tussen vrouwen wijzen ook hier in de richting van de industrietak. Ook wat dit betreft komen de vrouwen in de chemische en in de voedingsmiddelenindustrie er het beste uit, zij hebben de hoogste uurlonen. De vrouwen in de machine-industrie en de metaal hebben de laagste uurlonen. Opnieuw is de seksetypering van de functie van belang, want vrouwen in vrouwenfuncties hebben gemiddeld lage uurlonen en vrouwen in mannenfuncties hoge. Leeftijd, opleidingsniveau en promotie zijn eveneens van invloed op het loon. Vier op de tien kantoorvrouwen vinden hun beloning te laag voor het werk dat ze verrichten!

## 6 Kwaliteit van de arbeid

*In dit hoofdstuk gaan we in op de kwaliteit van de arbeid van kantoorvrouwen. We onderscheiden vier dimensies aan dat begrip: arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden, arbeidstijden en arbeidsverhoudingen. Deze onderwerpen komen achtereenvolgens aan de orde. Dit hoofdstuk is gebaseerd op Goudswaard (1992), Tijdens en Goudswaard (1992) en Tijdens (1993d).*

### 6.1 ARBEIDSVOORWAARDEN

In onze enquête hebben we vooral de aandacht gericht op het arbeidscontract, als belangrijkste arbeidsvoorwaarde naast loon. We verwachtten dat er een behoorlijke groep vrouwen een tijdelijk contract zou hebben, maar dit was niet het geval. Veruit de meeste kantoorvrouwen (90%) werken met een vast arbeidscontract. Slechts 5% heeft een tijdelijk contract en 3% doet uitzendwerk. Daarnaast zijn er enkele vrouwen die werken via een stage of een werkervaringsplaats. Van de vrouwen die nu geen vast contract hebben, wil drie kwart dat wel hebben. Uit een statistische analyse blijkt dat leeftijd en arbeidscontract samenhangen: naarmate kantoorvrouwen ouder zijn, hebben ze significant vaker een vast dienstverband. Er blijkt daarentegen nauwelijks een verband te bestaan tussen de aard van het dienstverband en de seksetypering van de functie.

Als we kijken naar de tien functiegroepen die we onderscheiden hebben, dan blijkt dat zo'n 95% van de medewerksters inkoop/verkoop, de leidinggevenden en de financieel/administratief medewerksters een vast arbeidscontract hebben. 93% van de directiesecretaressen heeft een vast arbeidscontract. In de overige functiegroepen, waaronder de administratief medewerkster en de secretaresse, heeft 88% van de vrouwen een vast arbeidscontract.

De aardolie- en de chemische industrie en de overige industrie hebben het hoogste percentage vrouwen met een vast arbeidscontract (tabel 6.1). Daarentegen is dit percentage met 84% het laagst in de machine- en transportmiddelenindustrie. In deze industrietak is ook het percentage vrouwen met een tijdelijk arbeidscontract het hoogst met 10%.

Industrietak	vast contract	tijdelijk contract	uitzend bureau
aardolie/chemische ind.	92%	5%	2%
machine- en transportm.	84%	10%	3%
elektrotechn. industrie	89%	7%	2%
voeding- en genotm.ind.	89%	4%	5%
metaalindustrie	89%	6%	3%
overige industrie	93%	3%	3%
<b>Gemiddeld (N=1256)</b>	<b>90%</b>	<b>5%</b>	<b>3%</b>

Tabel 6.1 Percentage kantoorvrouwen met een vast arbeidscontract, met een tijdelijk arbeidscontract en dat werkt op uitzendbasis per industrietak.

Bron: enquête onder kantoorvrouwen, Tijdens en Goudswaard 1992

## 6.2 ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN

In de enquête is uitgebreid gevraagd naar de arbeidsomstandigheden. Daarbij hebben we gevraagd naar de 'traditionele' onderwerpen rond arbeidsomstandigheden, maar ook naar de werksfeer op kantoor en naar de samenwerking met collega's. Er blijkt een groot aantal knelpunten te zijn op de kantoren.

### *Arbeidsomstandigheden*

Als we een rangorde maken van de meest genoemde bezwarende arbeidsomstandigheden, dan staat 'hoog werktempo' bovenaan. Ruim twee derde van de vrouwen zegt dat ze vaak in een hoog werktempo moet werken (69%)! Op de tweede plaats wordt het klimaat in de kantoorgebouwen vaak genoemd. Het gaat daarbij over de airconditioning, over ramen die niet open kunnen, over tocht, over onvoldoende ventilatiemogelijkheden, over stankoverlast en over gebrek aan rookvrije ruimtes. 63% van de vrouwen geeft aan dat ze hiermee te maken heeft. Geluidshinder staat op de derde plaats. De kantine wordt door ruim een kwart van de kantoorvrouwen als onvoldoende beoordeeld, onmiddellijk gevolgd door de toiletten.

### *Positieve kanten aan de werksfeer*

In de enquête hebben we ook getracht een indruk te krijgen van de werksfeer. Uiteraard is dit moeilijk te onderzoeken via een enquête. Daarom zijn de vragen vooral gericht op de samenwerking met collega's en leidinggevenden en op het vóórkomen van seksisme en racisme in het bedrijf.

De samenwerking op kantoor wordt door de vrouwen over het algemeen positief beoordeeld. 79% van de kantoorvrouwen zegt dat de samenwerking met vrouwelijke collega's goed is en vindt 82% dat de samenwerking met mannelijke collega's goed is. De werksfeer is positief omdat er niet veel conflicten op afdelingen zijn, omdat de kantoorvrouwen hulp kunnen krijgen als dat nodig is, omdat ze zijn tevreden over hun leidinggevende en omdat ze regelmatig interne en externe contacten kunnen onderhouden. De kantoorvrouwen hebben bovendien zeker geen eenzame arbeidsplaatsen. De werksfeer is ook in dit opzicht dus zeker positief te noemen voor kantoorvrouwen.



### *Negatieve kanten aan de werksfeer*

Daarentegen zijn er ook negatieve kanten aan de werksfeer, met name omdat seksisme wijdverbreid is in de kantoren in de industrie. Drie kwart van de vrouwen geeft aan dat mannen in hun bijzijn wel eens grapjes of opmerkingen maken met een seksuele ondertoon. Het zijn vooral collega's die dat doen, en nauwelijks klanten of leidinggevendenden. De meerderheid van de vrouwen die hiermee te maken hebben zegt dat ze deze opmerkingen 'soms vervelend, soms leuk' vindt, een kwart zegt dat het haar niets uit maakt en bijna een kwart zegt het vervelend te vinden. 13% van de vrouwen geeft aan dat zijzelf of een collega last van ongewenste intimiteiten ondervonden heeft op haar bedrijf. Drie kwart hiervan betreft ongewenste aanrakingen! Opnieuw zijn het vooral collega's die deze ongewenste intimiteiten plegen. De meest vrouwen reageren hierop door het te negeren en niets te laten merken, gevolgd door het indienen van klachten en duidelijk maken dat ze daar niet van gediend zijn. Bijna de helft van de kantoorvrouwen geeft aan dat in haar bijzijn wel eens racistische opmerkingen gemaakt worden, opnieuw in de meeste gevallen door collega's.

## **6.3 ARBEIDSTIJDEN**

Deeltijd is sinds de jaren zestig vooral een zaak geweest van vrouwen boven de 35 jaar en van herintreedsters. Dat patroon verandert in de jaren zeventig, maar vooral in de jaren tachtig, als ook de vrouwen tussen 25 en 35 jaar steeds meer in deeltijd gaan werken. Het gaat dan niet meer alleen om herintreedsters, maar ook om vrouwen die hun voltijd baan omzetten in deeltijd banen, vooral vanaf het moment dat ze hun eerste kind krijgen. Deeltijd arbeid is een van de belangrijkste strategieën van vrouwen om zorg arbeid te combineren met betaalde arbeid.

### *Arbeidstijden in de industrie*

Deeltijd arbeid is geconcentreerd in bedrijfssectoren waar veel vrouwen werken: maatschappelijke dienstverlening, onderwijs, detailhandel en de medische en veterinaire diensten. Deeltijd arbeid komt in de industrie relatief weinig voor. In 1991 werkt 54% van de vrouwen in de industrie 35 of meer uren per week en voor de hele vrouwelijke beroepsbevolking is dit 38%. In de industrie werkt slechts 20% van de vrouwen 20 uur of minder en voor de hele vrouwelijke beroepsbevolking is dit 33%!

Een van de verklaringen voor het geringe aandeel van deeltijders in de industrie is de sekstypering van de bedrijfssector. Ook als we alleen kijken naar de vrouwelijke beroepsbevolking, dan nog blijkt er een zwak statistisch verband te zijn tussen het percentage vrouwen in de sector en arbeidstijden. Naarmate het percentage vrouwen in de sector toeneemt daalt het aandeel van de voltijd banen en stijgt het aandeel van de kleine deeltijd banen. Omdat het percentage mannen in de industrie naar verhouding hoog is, kan het geringe percentage deeltijd banen hiermee deels worden verklaard. Een aanvullende verklaring geven Bosch e.a. (1989). Uit hun onderzoek onder werkgevers in kleinere industriële bedrijven blijkt dat meer dan de helft van deze werkgevers vindt dat de kwaliteit van het werk van voltijders hoger is dan van deeltijders en dat ongeveer de helft van mening is dat voltijders meer ambities hebben, een geringer verloop kennen en een relatief hogere produktiviteit dan deeltijders. Meer dan 20% van de werkgevers staat onwelwillend tegenover deeltijd arbeid. Deze werkgevers hebben een negatiever beeld van deeltijders dan de werkgevers die niet onwelwillend zijn. De onwelwillende werkgevers veronderstellen dat de binding van deeltijders aan het bedrijf wel gering zal zijn en dat derhalve de werkmotivatie dat ook wel zal zijn.

### *Arbeidstijden van kantoorvrouwen*

Ook in de kantoren in de industrie wordt naar verhouding veel voltijds gewerkt. Gemiddeld werken vrouwen in de kantoren minder uren per week dan hun mannelijke collega's, namelijk 35 uur per week tegen 39 uur, zo blijkt uit de Arbeidskrachtentellingen. Buiten de kantoren ligt de gemiddelde arbeidstijd van vrouwen in de industrie op 33 uur per week. Ook uit onze enquête blijkt dat er lang gewerkt wordt in de industrie. Gemiddeld werken de kantoorvrouwen 35,5 uur per week. Van de kantoorvrouwen werkt 76% meer dan vier dagen per week. De overige vrouwen werken tussen 17 en 32 uur per week (zie tabel 6.2). Een zeer groot gedeelte van de vrouwen (92%) werkt een vast aantal uren per week. Slechts bij een klein gedeelte van de vrouwen wisselt het aantal uren dat ze per week werkt. Veruit de meeste vrouwen (91%) werken op kantoor tijden, de rest werkt ook 's avonds. Naarmate de kantoorvrouwen ouder zijn, werken ze minder uren per week. Herintreedsters werken gemiddeld 29 uur per week, terwijl niet-herintreedsters gemiddeld ruim 36 uur per week werken.

### *Gewenste arbeidstijden*

Vrouwen slagen er minder goed in dan mannen om de gewenste arbeidstijden te realiseren. Dat blijkt ook uit cijfers van het CBS: de feitelijke en de gewenste arbeidsduur komen bij vrouwen veel vaker niet overeen dan bij mannen (CBS 1992). Ook onder kantoorvrouwen in de industrie zijn nogal wat discrepanties tussen de gewenste en de feitelijke arbeidstijden. We hebben gevraagd of vrouwen meer of minder uren zouden willen werken dan ze nu doen, onder de conditie dat ze dan ook naar rato meer of minder verdienen. Veel vrouwen zouden minder willen werken: ongeveer een vijfde wil een dag minder werken (tabel 6.2). Nog eens 6% zou zelfs meer dan acht uur per week minder willen werken. Daarentegen is er slechts een zeer kleine groep (2%) die méér uren per week wil werken dan ze nu doet. Toch is het merendeel van de vrouwen (71%) tevreden met haar aantal arbeidsuren. Ook uit ander onderzoek blijkt dat er onder vrouwen die betaald werk verrichten een aanzienlijke groep is die liever korter zou willen werken (Van der Putte en Pelzer 1993). Onder herintreedsters sluiten de feitelijke arbeidstijden veel beter aan op de gewenste tijden dan bij de niet-herintreedsters. Dat is op zich niet verbazingwekkend, want uit onderzoek weten we dat passende arbeidstijden zelfs het belangrijkste criterium voor herintreedsters is als zij betaalde arbeid zoeken (Vogels en Portegijs 1992). Een groter probleem ligt bij de jonge vrouwen, die in verband met zorgarbeid hun voltijd baan graag in een deeltijd baan willen omzetten. Zij stuiten vaak op belemmeringen in de arbeidsorganisatie. Een ander knelpunt bij de arbeidstijden betreft de mogelijkheid om te kunnen schuiven met de begin- en eindtijden. Ruim de helft (53%) van de vrouwen kan schuiven met de begin- en eindtijden van haar werkdag. Van de vrouwen die niet kunnen schuiven met de werktijden heeft 41% hier wel behoefte aan!



Aantal arbeidsuren per week							
t/m 8 uur	9-16 uur	17-24 uur	25-32 uur	33-40 uur	> 40 uur	totaal	N
0%	1%	12%	10%	76%	0%	100%	1254

Gewenste aantal arbeidsuren per week							
+> 9 u.	+ 1-8 u.	0	- 1-8 u.	- 9-16 u.	- > 16 u.	totaal	N
2%	1%	71%	20%	3%	3%	100%	1239

Tabel 6.2 Verdeling van de feitelijke en van de gewenste arbeidsuren per week.  
Bron: enquête onder kantoorvrouwen, Tijdens en Goudswaard 1992

### *Verschillen tussen functies*

Vrouwen in vrouwenfuncties werken relatief het minste aantal uren per week, gevolgd door vrouwen in mannenfuncties. Vrouwen in de gemengde functies werken de meeste uren per week. Leidinggevende vrouwen werken gemiddeld 38 uur per week; dat is het hoogste aantal uren van alle kantoorfuncties. Juist onder deze vrouwen is een grote behoefte om minder uren per week te werken. Gemiddeld willen zij hun werkweek met meer dan drie uur bekorten. De telefonistes/receptionistes maken met gemiddeld 30 uur per week het minste aantal uren. Slechts 24% van hen werkt vijf dagen in de week. Zij zouden gemiddeld twee uur per week minder willen werken. De medewerksters van de afdelingen Personeelszaken/Automatisering/Bibliotheek/Marketing zijn het meest tevreden over hun arbeidstijden, zij zouden gemiddeld slechts één uur minder willen werken.

## 5.4 MEDEZEGGENSCHAP EN ONDERNEMINGSRADEN

In de enquête is ook aandacht besteed aan medezeggenschap in het bedrijf. Medezeggenschap kan uitgeoefend worden door middel van het werkoverleg, via de ondernemingsraad of via het vakbonden. Over alle drie de vormen zijn in de enquête vragen gesteld.

### *Weinig participatie in de ondernemingsraad*

Veruit de meeste kantoorvrouwen (95%) werken in een bedrijf waar een ondernemingsraad is. Toch zit slechts 3% van de vrouwen zelf in de ondernemingsraad. De mening van de vrouwen over het functioneren van de ondernemingsraad is over het algemeen positief. Een derde van de vrouwen vindt dat de ondernemingsraad in haar bedrijf goed functioneert, een derde matig en een derde heeft geen mening. Ook vindt een derde van de vrouwen dat de ondernemingsraad wel oog heeft voor de problemen en wensen van kantoorvrouwen. Opvallend is dat een grote groep vrouwen (45%) aangeeft dat ze niet weet of de ondernemingsraad er ook is voor de kantoorvrouwen. Volgens 38% van de vrouwen staat de directie in haar bedrijf open voor medezeggenschap, terwijl dit volgens 33% van de vrouwen in haar bedrijf niet het geval is.

### *Werkoverleg*

Bijna de helft van alle kantoorvrouwen heeft geen werkoverleg. Bij de overige helft is er wel werkoverleg, maar varieert de frequentie ervan sterk. De grootste groep heeft eens per maand werkoverleg. In tabel 6.3 wordt aangegeven hoe vaak er sprake is van werkoverleg.

geen overleg	40%	één keer per 3 maanden	11%
één keer per week	17%	minder dan één keer per 3 maanden	9%
één keer per maand	22%	Totaal (N=1239)	100%

Tabel 6.3 Frequentie werkoverleg  
Bron: enquête onder kantoorvrouwen, Tijdens en Goudswaard 1992

### *Vakbonds lidmaatschap*

Al eerder in dit boek is aangegeven dat de vakbondsorganisatie onder vrouwelijke werknemers in de industrie lager is dan onder mannelijke werknemers. Per 1 januari 1991 telt de Industriebond FNV (de grootste vakbond in de industrie) ongeveer 16.620 vrouwelijke leden (Vrouwensecretariaat 1991). In de bedrijfstakken die de bond organiseert werken in 1990 ongeveer 172.000 vrouwen. Dat komt neer op een organisatiegraad van bijna 10%. In het jaar daarvoor was het aantal vrouwelijke leden van de bond met 11% gegroeid.

Als we veronderstellen dat de organisatiegraad onder vrouwen in de productie en op kantoor even hoog is, zou dus ongeveer 10% van de kantoorvrouwen uit de enquête georganiseerd moeten zijn bij de Industriebond FNV. In de enquête blijkt 15% van de kantoorvrouwen lid te zijn. Gezien de verspreidingsmethode van de enquête hadden we een aanzienlijke oververtegenwoordiging van vakbondsleden verwacht, maar dat is slechts in geringe mate het geval. Bijna 80% van de kantoorvrouwen is geen lid van een vakbond. Een kleine groep vrouwen is lid van een andere vakbond.

In de enquête hebben we de ongeorganiseerde kantoorvrouwen gevraagd waarom ze geen vakbonds lid zijn. Bijna de helft van hen geeft daarop geen antwoord. De andere helft noemt een groot aantal redenen; de meest gehoorde uitspraak is: 'Ik heb er geen behoefte aan'. Onze veronderstelling dat de bond teveel een 'blauwe- overallbond' is, werd niet bevestigd. Slechts twee vrouwen zeiden dat ze geen lid waren omdat de bond zich richtte op fabriekspersoneel.

## 6.5 CONCLUSIE

In dit hoofdstuk zijn we ingegaan op de kwaliteit van de arbeid van kantoorvrouwen in de industrie. We hebben vier dimensies onderscheiden: de arbeidsvoorwaarden, de arbeidsomstandigheden, de arbeidstijden en de arbeidsverhoudingen.

In de paragraaf over arbeidsvoorwaarden hebben we ons geconcentreerd op het arbeidscontract. De beloning was al in hoofdstuk 5 aan de orde gekomen. Kantoorvrouwen blijken in overgrote meerderheid een vast arbeidscontract te hebben. Een kleine groep heeft een tijdelijk contract en de resterende groep werkt via een uitzendbureau. Als we hoofdstuk 5 weer in gedachten nemen, dan kunnen we samenvatten dat kantoorvrouwen zeker vastigheid hebben in hun werk, maar weinig mogelijkheden om door te stromen.

De meest bezwarende arbeidsomstandigheid is een hoog werktempo. Ruim twee derde van de vrouwen klaagt hierover. De werksfeer, en dan met name de samenwerking met collega's en leidinggevendenden, wordt daarentegen zeer positief beoordeeld. Er zijn echter ook enkele negatieve aspecten op kantoor. Seksisme is wijdverbreid. Veel vrouwen geven aan dat mannen in hun bijzijn wel eens grapjes of opmerkingen maken met een seksuele ondertoon. Het zijn vooral collega's die dat doen. Ook ongewenste aanrakingen komen voor.

Deeltijdarbeid komt in de industrie relatief weinig voor. Het hoge percentage mannelijke werknemers in de sector en onwelwillendheid bij werkgevers zijn hiervoor onder meer een

verklaring. Ook in de kantoren in de industrie wordt naar verhouding veel voltijds gewerkt. Gemiddeld werken kantoorvrouwen 35,5 uur per week. Herintreedsters werken gemiddeld slechts 29 uur. Veruit het grootste deel van de kantoorvrouwen werkt op vaste tijden, met name op reguliere kantooortijden. Vrouwen slagen er minder goed in dan mannen om de gewenste arbeidstijden te realiseren. Ongeveer een vijfde van de kantoorvrouwen zou een dag per week minder willen werken, zich realiserend dat ze dan naar rato ook minder zouden verdienen. Bij herintreedsters sluiten de feitelijke arbeidstijden veel beter aan op de gewenste tijden dan bij de niet-herintreedsters. Uit onderzoek weten we dat passende arbeidstijden het belangrijkste criterium is voor herintreedsters als zij betaalde arbeid zoeken. Een groter probleem ligt bij de jonge vrouwen, die in verband met zorgarbeid hun voltijd baan graag in een deeltijd baan willen omzetten. Zij stuiten vaak op belemmeringen in de arbeidsorganisatie.

In de laatste paragraaf is aandacht besteed aan de arbeidsverhoudingen, met name aan medezeggenschap via ondernemingsraden, werkoverleg en vakbonden. Veruit de meeste kantoorvrouwen werken in een bedrijf waar een ondernemingsraad is, maar toch zit slechts 3% van de vrouwen zelf in de ondernemingsraad. Opvallend is dat bijna de helft van de vrouwen aangeeft dat ze niet weet of de ondernemingsraad er ook is voor de kantoorvrouwen. Ook slechts een klein deel van de vrouwen is lid van een vakbond. Ten slotte geeft wel bijna de helft van de vrouwen aan dat ze werkoverleg heeft, maar de frequentie hiervan varieert sterk. Meestal is het één keer per maand.



# 7 Naar een vrouwvriendelijk personeelsbeleid in de industrie

*Uit de vorige hoofdstukken kwamen een aantal knelpunten naar voren met betrekking tot de positie van vrouwen in de kantoren in de industrie. In dit slothoofdstuk worden enkele van deze knelpunten nog eens kort herhaald als aanleiding tot het voeren van een vrouwvriendelijk personeelsbeleid. Als gevolg van deze punten dient een vrouwvriendelijk personeelsbeleid gericht te zijn op de volgende beleidsterreinen: kinderopvang- en verlofregelingen, werving en selectie, arbeids tijden, opleidingen en loopbanen, functiewaardering en beloning, bedrijfs-cultuur en arbeidsomstandigheden. Dit beleid moet ons inziens op alle niveaus gevoerd worden, van algemene afspraken op cao-niveau tot aan daadwerkelijke maatregelen op de werkplek. Daarom gaan we, na een algemene paragraaf over vrouwvriendelijk personeelsbeleid, apart in op emancipatiebepalingen in Collectieve Arbeidsovereenkomsten (cao's) in de industrie. In paragraaf 7.4 gaan we in op de vraag in hoeverre de kantoorvrouwen uit de enquête te maken hebben met een vrouwvriendelijk personeelsbeleid. Daarna wordt ingegaan op het personeelsbeleid in de acht onderzochte industriële bedrijven. En in paragraaf 7.6 wordt aangegeven uit welke elementen ons inziens een vrouwvriendelijk beleid zou moeten bestaan en hoe dat geïmplementeerd zou moeten worden. Dit hoofdstuk is gebaseerd op Goudswaard (1991b) en op Goudswaard, Tijdens en Compas (1993).*

## 7.1 TERREINEN VAN EEN VROUWVRIENDELIJK PERSONEELSBELEID

Zoals we in hoofdstuk 2 hebben laten zien zijn vrouwen in de industrie sterk ondervertegenwoordigd en dit geldt ook voor vrouwen in de kantoren in de industrie. De toestroom van vrouwen tot de arbeidsmarkt van de afgelopen decennia heeft geen verhoging van het aantal vrouwen in de industrie tot gevolg gehad. De oorzaak hiervan kan voor een deel gevonden worden in het wervings- en selectiebeleid van bedrijven. Vrouwen worden slechts geworven en aangenomen in enkele specifieke vrouwenfuncties. Een vrouwvriendelijk personeelsbeleid dient dan ook aandacht te hebben voor het proces van werving en selectie.

Een andere reden voor de ondervertegenwoordiging van vrouwen vormt het feit dat vrouwen de industrie voor hun 35ste verlaten en niet of nauwelijks als herintreedsters in de bedrijven terugkomen, zoals ook in hoofdstuk 2 naar voren kwam. Dit is voor een belangrijk deel te wijten aan het ontbreken van deeltijdarbeid en kinderopvangvoorzieningen. In de industrie wordt minder in deeltijd gewerkt dan bijvoorbeeld in de dienstensector. In het kader van een vrouwvriendelijk personeelsbeleid dienen dan ook de mogelijkheden tot het werken in deeltijd en kinderopvangvoorzieningen gerealiseerd te worden.

In hoofdstuk 4 is aandacht besteed aan seksesegregatie in de kantoren. Er is in de kantoren in de industrie sprake van drie vormen van seksesegregatie. In de eerste plaats werken mannen en vrouwen in verschillende beroepen. Deze beroepensegregatie werkt negatief voor vrouwen, aangezien vrouwen beroepen minder loopbaanmogelijkheden en minder beloning bieden dan de mannenberoepen. Functiewaardering in samenhang met beloning is een belangrijk terrein van een vrouwvriendelijk personeelsbeleid. Vrouwen geven aan, zoals we in hoofdstuk 5 zagen, niet tevreden te zijn met hun beloning en meer taken te verrichten dan in hun functieomschrijving staat aangegeven.

De tweede vorm van seksesegregatie betreft het onderscheid tussen mannenafdelingen en vrouwenafdelingen. De derde vorm van seksesegregatie vormt de segregatie naar functieniveau of de hiërarchische segregatie. Vrouwen zijn vooral geconcentreerd in enkele functieniveaus en werken gemiddeld in lagere functieniveaus dan de mannen in de kantoren. De loopbaanmogelijkheden voor vrouwen binnen de kantoren in de industrie zijn bovendien beperkt, zoals ook in hoofdstuk 5 naar voren kwam. Loopbaanbeleid vormt, naast functiewaardering, misschien wel één van de belangrijkste onderdelen van een vrouwvriendelijk personeelsbeleid. Loopbaanbeleid is niet alleen

positief voor de vrouwen, maar ook voor de bedrijven, het kan de onderbenutting van vrouwen, zoals deze in hoofdstuk 4 naar voren kwam, tegengaan.

Een laatste beleidsterrein vormen de bedrijfscultuur (met name ongewenste intimiteiten) en de arbeidsomstandigheden. Dit laatste punt is niet specifiek voor de vrouwen in de kantoren. Een hoge werkdruk en een onprettig kantoor klimaat, zoals in hoofdstuk 6 naar voren kwam als de belangrijkste punten van de arbeidsomstandigheden, gelden ook de mannelijke werknemers. Een aspect van de arbeidsomstandigheden, dat in dit kader aandacht verdient, betreft de beeldschermarbeid. Zoals in hoofdstuk 3 bleek werken vrouwen in de kantoren zeer veel uren per dag achter een computer, meer dan de mannen in de kantoren. Ook hierop dient beleid gericht te zijn.

## 7.2 EEN TOEGENOMEN AANDACHT VOOR EMANCIPATIEBELEID IN BEDRIJVEN

De laatste jaren is de aandacht voor een emancipatiebeleid in bedrijven toegenomen. Hiervoor zijn verschillende redenen. In de eerste plaats zijn er de ontwikkelingen in overheidsbeleid en wetgeving, waar bedrijven mee worden geconfronteerd. Sinds 1985 functioneert de Wet Gelijke Behandeling, die juridische mogelijkheden geeft om rechtspraak over ongelijke behandeling uit te lokken. Daarnaast tracht de overheid de positie van vrouwen binnen bedrijven te versterken door middel van het stimuleren van positieve actie. Zo doet de Stichting van de Arbeid (1990) in haar de Nota Vrouw en Arbeid een voorstel tot 'positieve actie via een sociaal beleid dat zich richt op het verbeteren van de positie van vrouwen in de onderneming'. In de tweede plaats nopen arbeidsmarktoverwegingen het management ertoe maatregelen te nemen die de positie van vrouwen verbeteren. Tekorten in beroepen waarin veel vrouwen werken, onder andere door verloop op relatief jonge leeftijd, maken de noodzaak om een vrouwvriendelijk personeelsmanagement te voeren eveneens sterker. Ten derde hebben veranderingen in maatschappelijke rolpatronen ook invloed op de arbeidsverdeling tussen mannen en vrouwen in bedrijven. Ten vierde zijn in de jaren tachtig in veel bedrijven Emancipatiecommissies opgericht, veelal als commissie van de Ondernemingsraad of Dienstcommissie. Ook zij stellen eisen aan de vrouwvriendelijkheid van het personeelsbeleid. Ten slotte is er ook vanuit de vakbeweging meer aandacht gekomen voor de positie van vrouwen in bedrijven. Vooral bij de cao-onderhandelingen worden vaker eisen ten behoeve van specifieke groepen vrouwen opgenomen.

### *Positieve actie in bedrijven*

Bij deze toegenomen aandacht kunnen nog wel enkele kanttekeningen worden geplaatst. Er zijn onderzoeken verricht naar het functioneren van 'positieve actie' in bedrijven (Mors e.a. 1987; Hermanussen e.a. 1988). Bij deze onderzoeken luidde de conclusie dat de plannen vaak niet structureel zijn en bij voortduring onder de aandacht moeten worden gebracht. Knelpunten om de plannen te effectueren zijn onder meer weerstand van mannelijke werknemers en de passieve houding van vrouwelijke werknemers. Ook is positieve actie vaak geïsoleerd van het overige personeels- en organisatiebeleid. Juist om succesvol te zijn zal emancipatiebeleid een integraal onderdeel van het totale personeelsmanagement moeten zijn (Kouwenhoven en Van Hooft 1990).

Veelal is het positieve actiebeleid gericht op werving, selectie, doorstroming en op secundaire arbeidsvoorwaarden. Ook wordt in sommige bedrijven aandacht besteed aan verandering van de cultuur van de organisatie om de mogelijke weerstanden te verminderen. Dit gebeurt door voorlichting en discussie met management en werknemers, waarbij videofilms

en bedrijfsbladen vaak een belangrijke rol spelen. Positieve actieplannen zijn vaak beperkt tot grote bedrijven en deze zijn vooral bereid tot positieve actie als dit ook bedrijfseconomische voordelen oplevert.

### 7.3 EMANCIPATIEBEPALINGEN IN CAO'S

Ook in cao-onderhandelingen is de aandacht voor emancipatiebeleid toegenomen. De belangrijkste emancipatiebepalingen in cao's gaan over kinderopvang, over ongewenste intimiteiten, over positieve actie en over ouderschapsverlof. Uit een inventarisatie van 161 cao's in heel Nederland blijkt dat er in april 1991 in 82 cao's afspraken over kinderopvang waren gemaakt (DCA 1991). In vergelijking met 1989 is dit aantal sterk gestegen, want toen waren het er nog slechts 37. Ook het aantal cao's met afspraken over ongewenste intimiteiten is toegenomen, van 55 naar 67. Dat geldt eveneens voor het aantal cao's waarin afspraken over positieve actie zijn gemaakt. Dit steeg van 56 naar 72. Daarentegen daalde het aantal cao's met afspraken over ouderschapsverlof van 40 naar 36. Deze daling heeft te maken met de wettelijke regelingen die inmiddels gelden voor dit verlof. Al met al zijn de afspraken om de emancipatie van vrouwen via cao's te bevorderen dus zeker toegenomen.

Ook in de industrie hebben emancipatieafspraken de afgelopen jaren een rol gespeeld in de onderhandelingen. De Industriebond FNV plaatst het punt kinderopvang hoog op de agenda van de cao-onderhandelingen. Van de cao's die de bond afsloot in 1992 bevatte ruim 50% afspraken over kinderopvang. In bijna de helft van deze cao's met afspraken gaat het om regelingen voor kindplaatsen en/of gastouderprojecten, bij een kwart gaat het om individuele regelingen, onkostenvergoedingen of vergoedingen uit fondsen en in het resterende kwart betreft de afspraak alleen een intentieverklaring of zijn afspraken gemaakt over een behoeftenonderzoek (Lieon 1993). In sommige bedrijven staan de regelingen alleen open voor vrouwen, in andere wordt de zorgverantwoordelijkheid van beide partners erkend. Bedrijven als Hoogovens, AKZO, Philips, Mosa, Polaroid hebben inmiddels ervaring opgedaan met kinderopvang.

De laatste tijd worden ook steeds vaker cao-afspraken gemaakt over het recht op deeltijd en over de rechten van deeltijders, maar hun aantal is nog beperkt. Het effectueren van het recht op deeltijd in de bedrijven blijkt evenwel vaak problematisch, onder meer omdat chefs regelmatig verwijzen naar organisatorische belemmeringen. Dat er weerstanden bestaan om deeltijdarbeid in hogere functies toe te staan blijkt onder andere uit een studie van Demenint-De Jongh (1989). Deze weerstand komt vooral voort uit twijfels omtrent het goed verlopen van het coördinatieproces binnen afdelingen.

Collectieve arbeidsovereenkomsten waarin iets is opgenomen over loopbaanbeleid, doorstroming en opleiding van vrouwen zijn nog zeldzamer dan die waarin iets geregeld is over deeltijdarbeid. Het positieve actie protocol van Philips uit 1988 is een van de weinige waarin gesproken wordt over loopbaanontwikkeling voor vrouwen op kantoor. In dat protocol wordt onder het kopje 'Opleidingen loopbaanontwikkeling' gesteld dat de procedure voor werk en loopbaangesprekken voor vrouwen extra aandacht zal krijgen. Dit kan betekenen dat vrouwen die werkzaam zijn in typische vrouwenfuncties en dit willen doorbreken hierin – voorzover reëel en haalbaar – worden gesteund en gestimuleerd. Voor secretaresses worden alternatieve functies en ontwikkelingsmogelijkheden nader onderzocht.



#### 7.4 VROUWVRIENDELIJK PERSONEELSBELEID IN DE INDUSTRIËLE BEDRIJVEN?

In onze enquête hebben we aan kantoorvrouwen gevraagd of er in hun bedrijf speciale aandacht besteed werd aan vrouwen. De meerderheid van de kantoorvrouwen (58%) werkt in een bedrijf waar geen speciale aandacht wordt besteed aan vrouwen. 22% van de kantoorvrouwen zegt dat er in het bedrijf waar zij werkt wel speciale aandacht aan wordt besteed en 18% weet het niet. In de vrouwvriendelijke bedrijven wordt aandacht besteed aan acht onderwerpen. Dat zijn in volgorde van voorkomen: deeltijdarbeid, kinderopvang, ouderschapsverlof, herintreding van werknemers, werving en selectie van vrouwen, werving van vrouwen voor technische functies, ongewenste intimiteiten en werving van vrouwen voor leidinggevende functies. Als een bedrijf aandacht aan de positie van vrouwen besteedt, dan is dat meestal aan twee tot zes onderwerpen. In de aardolie/chemische industrie wordt gemiddeld aan veruit de meeste onderwerpen aandacht besteed, in de machine- en transportmiddelenindustrie en in de overige industrie daarentegen slechts aan een zeer gering aantal onderwerpen.

Regelingen voor ouderschapsverlof en in mindere mate voor calamiteitenverlof komen af en toe voor in de bedrijven. De meerderheid van de vrouwen weet echter niet of er in haar bedrijf dergelijke verlofregelingen bestaan. Slechts een zeer kleine groep vrouwen heeft daadwerkelijk gebruik gemaakt van deze regelingen. Dat komt vermoedelijk omdat de groep voor wie de regelingen vooral bedoeld zijn, namelijk de vrouwen met kleine kinderen, relatief klein is onder de kantoorvrouwen. Slechts vijf vrouwen in de enquête hebben van ouderschapsverlof gebruik gemaakt. Zelfs als we bedenken dat de groep vrouwen met jonge kinderen gering is (11%), dan is het nog verbazingwekkend dat zo weinig vrouwen dit verlof hebben opgenomen.

Drie vijfde van de vrouwen werkt in een bedrijf waar geen regeling bestaat voor kinderopvang. Ruim een vijfde geeft aan dat in hun bedrijf wel zo'n regeling bestaat. Daarbij gaat het bijna steeds om plaatsen op een kinderdagverblijf. Toch zijn er slechts weinig kantoorvrouwen die via hun bedrijf gebruik maken van een kinderdagverblijf. Bijna de helft van de vrouwen met jonge kinderen vangen zelf, al dan niet samen met hun partner, hun kinderen op. Iets meer dan de helft heeft enige vorm van kinderopvang. Het meest frequent maken deze vrouwen gebruik van (1) oppas door familie, burens en kennissen, op ruime afstand gevolgd door (2) oppas aan huis, (3) een kinderdagverblijf waarvoor de plaats door hen zelf geregeld is, (4) een kinderdagverblijf via het bedrijf en ten slotte (5) een gastoudergezin. Bijna de helft van de kantoorvrouwen die kinderen wensen, wil in de toekomst gebruik maken van kinderopvang. Een iets kleinere groep vrouwen weet nog niet hoe ze de opvang van haar kinderen wil organiseren en een kleine groep vrouwen wil zelf de opvang doen. Bij de vrouwen die gebruik willen maken van kinderopvang staat een plaats op een kinderdagverblijf of crèche hoog op het wensenlijstje. Oppas door familie of oppas aan huis scoren minder hoog en een gastoudergezin komt pas op de laatste plaats. Deze wensen wijken dus nogal af van de feitelijke kinderopvang. Daar waar vrouwen de voorkeur geven aan een plaats in een kinderdagverblijf of crèche, blijkt dat feitelijk de meeste oppas gerealiseerd wordt door familie, burens en kennissen. Een tekort aan plaatsen en de hoge prijs van deze vorm van opvang spelen hierbij zeker een rol.



## 7.5 PERSONEELSBELEID BIJ ACHT BEDRIJVEN NADER ONDERZOCHT

In de acht onderzochte bedrijven zijn afspraken over kinderopvang de meest concrete vormen van een vrouwvriendelijk personeelsbeleid. In twee van de acht bedrijven is kinderopvang geregeld in de vorm van plaatsen in een kinderdagverblijf. In twee andere bedrijven is een financiële regeling afgesproken, waarbij het bij één bedrijf alleen geldt voor voltijd-werknemers. In alle gevallen is de regeling alleen toegankelijk voor vrouwen en voor alleenstaande mannen. In de helft van de bedrijven is dus niets ten aanzien van kinderopvang geregeld. In enkele van de bedrijven, waar kinderopvang wel bij cao geregeld was, bleken personeelsfunctionarissen niet op de hoogte van de afgesproken regeling. Er is hier een duidelijke barrière tussen het lijnmanagement en het personeelsmanagement. Het punt speelt des te sterker in grote bedrijven, want in deze gevallen betrof het grote bedrijven waar sprake was van een concern-cao of een bedrijfstak-cao. Onder druk van de cao-onderhandelingen worden beslissingen genomen, die geen verdere uitwerking krijgen in het bedrijf. Ditzelfde geldt eigenlijk ook voor intentieverklaringen, die in cao's worden opgenomen. Ze worden niet verbonden aan concrete maatregelen, een stappenplan of een geïntegreerd beleid. Een ouderschapsverlofregeling (buiten de wettelijke regeling) is slechts in één bedrijf afgesproken. Bij de meeste onderzochte bedrijven is de bedrijfscultuur sterk gericht op full-time werken. Het werken in deeltijd wordt zeker niet gestimuleerd, hoewel in zeven van de acht bedrijven wel door kantoorvrouwen in deeltijd wordt gewerkt. Deeltijders zijn vooral vrouwen in administratieve functies op lagere functieniveaus. Voor secretaresses en de hogere en leidinggevende functies wordt deeltijdarbeid niet of slechts in hoge uitzondering toegestaan. In enkele bedrijven wordt deeltijdarbeid wel gestimuleerd in monotone functies: telefoniste, typiste, beeldschermarbeid.

### *Instroom en loopbanen*

In enkele van de onderzochte bedrijven is in de cao de intentie uitgesproken om de instroom van vrouwen te bevorderen. Geen van de bedrijven gaat echter zo ver dat ze een voorkeursbeleid voor vrouwen bij wervingsprocedures voert. Slechts één bedrijf voert een actieve wervingscampagne voor vrouwen, maar hier gaat het om vrouwen in technische functies, niet voor vrouwen op kantoor. Als er al een actief wervingsbeleid voor werknemers in de kantoren wordt gevoerd, dan geldt dit functies op hbo- en academisch niveau en niet de administratieve functies op lagere niveaus. Maar ook in deze wervingscampagnes worden vrouwen niet expliciet aangesproken te solliciteren. Slechts één van de acht bedrijven voert een loopbaanbeleid dat specifiek gericht is op vrouwen. Het gaat hier om een doorstromingsproject voor vrouwen in lagere administratieve functies. Naar aanleiding van de uitkomsten van een klein onderzoek door vakbondsvrouwen is door het bedrijf de doorstromingsnelheid van mannen en vrouwen met een lbo- en mbo-diploma geïnventariseerd. Vrouwen bleken in de kantoren minder snel door te stromen dan mannelijke collega's. Er zijn tot op moment van schrijven nog geen concrete resultaten geboekt. In een aantal bedrijven wordt wel een doorstromingsbeleid voor andere doelgroepen gevoerd. Hier gaat het vooral om de hogere managementfuncties. Helaas worden de lagere functiegroepen nog onvoldoende gezien als strategische factor in het bedrijfsbeleid. Wel zijn enkele bedrijven bezig hun loopbaanbeleid ook uit te breiden naar de lagere functieniveaus. Vrouwen worden in dit beleid echter niet als aparte categorie omschreven, evenmin is dit het geval met de lagere administratieve functies. In de meeste bedrijven is de aandacht in eerste instantie gericht op de productie-arbeid en op specifieke soorten kantoorarbeid: te weten leidinggevende functies, logistieke functies en verkoopfuncties. Het doorstromingsbeleid voor de administratieve functies is meer ad hoc en individueel. Dit geldt ook voor het opleidingsbeleid. De meeste onderzochte bedrijven bieden een uitgebreid cursuspakket voor medewerkers van de productie, voor managementfuncties en op automatiseringsgebied. De administratieve medewerkers moeten echter vooral externe opleidingen volgen om hun arbeidsmarktpositie te ver-

beteren. Kantoorvrouwen, die willen doorstromen en/of een opleiding willen volgen moeten dit, meer dan andere functiecategorieën, op eigen initiatief doen en individueel de goedkeuring van de chef verwerven. Voor een goede doorstroming van vrouwen vormt dit zeker een knelpunt, te meer daar in de bedrijfscultuur traditionele opvattingen over vrouwen nog steeds een rol spelen.

#### *Funciewaardering en arbeidsomstandigheden*

In alle onderzochte bedrijven worden funciewaarderingssystemen gehanteerd, waarbinnen kantoorfuncties al dan niet uitgebreid opgenomen zijn. In geen van de bedrijven is bij de invoering van de funciewaarderingssystemen echter specifieke aandacht geweest voor mogelijk discriminerende factoren voor vrouwen. De Industriebond heeft enkele initiatieven genomen om gezamenlijk met de werkgeversvereniging te onderzoeken of een bepaald stelsel van funciewaardering leidt tot systematische discriminatie in de waardering van vrouwenfuncties. De in de bedrijven geïnterviewde vrouwen zijn van mening dat het werk dat ze verrichten onvoldoende tot uiting komt in de funciewaardering. In het kader van dit onderzoek kon de rechtvaardigheid van de gehanteerde meetmethodes echter niet systematisch worden onderzocht. Ook kon door gebrek aan een adequate registratie onvoldoende het functieniveau en salaris van de kantoorvrouwen en -mannen worden vergeleken. Dit gebrek aan informatie vormt overigens ook een belemmering om effectief beleid gericht op doorstroming van vrouwen te voeren.

In alle onderzochte bedrijven wordt veel aandacht besteed aan arbeidsomstandigheden. Alle bedrijven beschikken over een VGW- of een Arbo-commissie. Deze commissies houden zich echter vooral bezig met bezwarende omstandigheden in de productie en slechts in geringe mate in de kantoren. Wel dringt steeds meer de gedachte door dat ook het kantoor geen ideale werkplek is. De meeste aandacht hierbij gaat naar het klimaat en het beeldschermgebruik. Het gaat hierbij niet om de door de kantoorvrouwen gesignaleerde problemen rondom de werkdruk. In enkele bedrijven was het punt van de ongewenste intimiteiten op cao-niveau aangepakt en waren vertrouwenspersonen aangewezen, in het algemeen binnen de geneeskundige diensten.

## **7.6 NAAR EEN GOED BELEID VOOR KANTOORVROUWEN**

Een deel van de knelpunten die uit ons onderzoek naar voren kwamen, is niet specifiek voor de invoering van een vrouwvriendelijk personeelsmanagement alleen. Ze worden ook als knelpunten beschreven bij de invoering van een strategisch personeelsmanagement in het algemeen (Kouwenhoven en Van Hooft 1990). De te nemen stappen in het opstellen van een strategische en vrouwvriendelijk personeelsmanagement komen voor een belangrijk deel overeen (Van Emmerik en Verleisdonk 1989). Bij een vrouwvriendelijk personeelsmanagement is de invalshoek echter anders en specifiek gericht op een bepaald deel van het personeel, dat anders onvoldoende aandacht geniet.

#### *Informatie*

Een eerste belangrijk element van een vrouwvriendelijk personeelsmanagement vormt concrete en voldoende informatie over de personeel situatie in het bedrijf. Er is vaak onvoldoende informatie over de posities van vrouwen en mannen in het bedrijf, zoals verdeling over functies en functieniveaus, uitstroomsnelheden of doorstroomsnelheid. Hierdoor blijven ongelijkheden en problemen onzichtbaar, maar ook wordt controle op de effectiviteit



van het beleid bemoeilijkt. In het kader van het opstellen van een sociaal jaarverslag kunnen gegevens omtrent beroepen, functieniveau, instroom en uitstroom, arbeidstijd en doorstroming van vrouwen en mannen in kaart worden gebracht. Hiermee kan de specifieke situatie in het bedrijf door de jaren heen worden gevolgd. Aangevuld met gesprekken met werknemers uit de betreffende groepen en/of een gerichte enquête kunnen die knelpunten in het bedrijf worden geïnventariseerd die het meest verbetering behoeven. Hiermee kunnen prioriteiten worden gesteld.

#### *Van beleidsintenties naar actieplan*

Een tweede element van een vrouwvriendelijk personeelsmanagement vormt het uitwerken van de meer algemene intenties in een concreet actieplan. De algemene beleidsintenties zijn belangrijk om een bredere steun binnen het bedrijf te krijgen, maar zullen handen en voeten moeten krijgen door middel van concrete en te controleren maatregelen. Bij de afspraken zullen de gewenste doelen omschreven moeten worden, bij voorkeur gekoppeld aan streefcijfers en in ieder geval aan te nemen stappen om deze doelen te bereiken. De stappen dienen dan vooral gericht te zijn op concrete en te controleren resultaten. Dit is ook nodig om de motivatie binnen het bedrijf voor het beleid vast te houden. Zonder duidelijke stappen met een tijdsplanning loopt men het risico dat het beleid anderszins wordt overgenomen door andere belangrijke beleidspunten.

#### *Aanpak op verschillende deelterreinen*

Een derde element van een vrouwvriendelijk personeelsmanagement vormt de integrale aanpak op verschillende deelterreinen. Vaak wordt er slechts op een deelterrein beleid ontwikkeld, terwijl op andere terreinen kansen blijven liggen of zelfs tegengesteld beleid wordt ontworpen. Bij het opstellen van een actieplan voor vrouwvriendelijk personeelsbeleid is het daarom noodzakelijk om op alle deelterreinen te inventariseren wat er in het bedrijf aan mogelijkheden zijn en welke instrumenten men kan aanspreken om het gewenste doel te bereiken. Voor vrouwen zou het integrale personeelsmanagement zich moeten richten op:

- De secundaire arbeidsvoorwaarden, vooral verbetering van kinderopvangvoorzieningen en regelingen voor betaald ouderschaps- en calamiteitenverlof.
- De arbeidstijden, met name het verbeteren van de mogelijkheden voor alle werknemers om hun eigen functie in deeltijd te vervullen, het wegnemen van belemmeringen om in deeltijd te gaan werken, zoals het vervangen van de vrijgekomen tijd en het aanpassen van het takenpakket aan de arbeidstijd en het verbreden van de mogelijkheid om met begin- en eindtijden te schuiven.
- Een loopbaanbeleid niet alleen voor vrouwen op hogere maar ook voor vrouwen op lagere functieniveaus, met name door het creëren van tussenfuncties, het kritisch bezien van de vooropleidingseisen voor functies en het kritisch bezien van de technische vereisten voor bijvoorbeeld planningsfuncties of taakuitbreiding van functies, met bijbehorende opwaardering.
- De functiewaardering en beloning, dat wil zeggen aandacht voor de onderwaardering van administratief werk en voor de onderbenutting van de capaciteiten van vrouwen, het aanpassen van de functieomschrijvingen aan de feitelijke werkzaamheden en het daarnaar financieel waarderen.
- De bedrijfscultuur, vooral aandacht voor ongewenste intimiteiten, onder meer door een vrouwelijke vertrouwenspersoon aan te wijzen, en aandacht voor groepsprocessen waarbij mannelijke werknemers trachten vrouwen uit te sluiten; indien vrouwen in mannengroepen komen te werken hen bij voorkeur niet alleen laten werken maar met meer vrouwen en zorgen dat er regelmatig terugkoppeling plaatsvindt om te voorkomen dat deze vrouwen weggaan.
- De arbeidsomstandigheden, met name het tegengaan van te hoge werkdruk, door middel van de weba-methode te controleren of de functies zogenaamde complete functies zijn, onder meer ter voorkoming van monotone beeldschermarbeid.

### *Ondersteuning van het beleid*

Een vierde element voor het welslagen van een vrouwvriendelijk personeelsmanagement vormt de ondersteuning voor het beleid van uit alle niveaus van management. Er bestaat vaak een barrière tussen de diverse managementen, waardoor het emancipatiebeleid niet geïntegreerd wordt in het totale personeelsmanagement en dit op haar beurt niet geïntegreerd wordt in het totale bedrijfsbeleid. Het is daarom van belang de betrokkenheid te verwerven van alle managementsniveaus en energie te steken in het vasthouden van de aandacht en interesse op alle niveaus van het bedrijf.

### *Verantwoordelijkheden en bevoegdheden*

Een vijfde element van een vrouwvriendelijke personeelsmanagement vormt een duidelijk verdeling van verantwoordelijkheden en bevoegdheden. Het is belangrijk al bij voorbaat afspraken te maken over wie deze veranderingen gaan uitvoeren en controleren. De verantwoordelijke functionarissen kunnen hierbij het best ondersteund worden door een commissie binnen het bedrijf, waarin ook vertegenwoordigers van de betrokken werknemers (vrouwen!) zitting hebben. Dit is zowel nodig voor het vaststellen van de bedrijfsspecifieke knelpunten als voor de evaluatie van de genomen maatregelen. De informatievoorziening naar de werknemers en de ondersteuning door het personeel is een belangrijke voorwaarden voor het slagen, en vormt tevens het zesde een laatste element van een vrouwvriendelijk personeelsmanagement.

## 7.7 CONCLUSIE

In dit slothoofdstuk zijn we ingegaan op de noodzaak tot het voeren van een vrouwvriendelijk personeelsbeleid teneinde de positie van vrouwen in de kantoren in de industrie te verbeteren. Afgaande op de bevindingen uit de vorige hoofdstukken werden een aantal redenen genoemd, namelijk: de ondervertegenwoordiging van vrouwen in de sector, het gebrek aan deeltijdarbeid en kinderopvangvoorzieningen, de concentratie van de kantoorvrouwen in enkele vrouwenberoepen, het gebrek aan doorstromingsmogelijkheden voor vrouwen in de kantoren, de onderwaardering en onderbenutting van vrouwenarbeid in de kantoren, de toegenomen beeldschermarbeid en de toegenomen werkdruk.

Vrouwvriendelijk personeelsbeleid dient zich te richten op een breed scala aan beleidsterreinen: kinderopvang, werving en selectie, arbeidstijden, opleiding en loopbaan, functiewaardering en beloning, bedrijfscultuur en arbeidsomstandigheden

In het algemeen kan gezegd worden dat er sprake is van een toegenomen aandacht voor emancipatiebeleid in bedrijven en in cao-onderhandelingen. Ook in de industrie is het aantal emancipatieafspraken in cao's toegenomen. Bij de implementatie van beleidsintenties in de bedrijven vallen echter nogal wat knelpunten te constateren. Zo is er regelmatig sprake van een papieren beleid of is het beleid alleen in algemene bewoordingen omschreven, zonder een verdere uitwerking in concrete maatregelen en niet voorzien van een duidelijk stappenplan. Een ander belangrijk knelpunt vormt het draagvlak binnen alle geledingen in de bedrijven. Om succesvol te kunnen zijn dient het vrouwvriendelijk personeelsbeleid integraal onderdeel te vormen van het totale bedrijfsbeleid.

In een vorig hoofdstuk is ingegaan op de medezeggenschap van vrouwen in de kantoren. Kantoorvrouwen in de industrie maken bijna geen deel uit van de ondernemingsraden en zijn ook maar in beperkte mate lid van een vakbond. Voor het welslagen van een vrouwvriendelijk personeelsbeleid is het van belang de vrouwen in de bedrijven in alle fasen van het beleid te betrekken.

# Literatuurlijst

- Allaart, P.C., R. Kunnen, W.C.M. Praat, H.A. van Stiphout en J.P. Vosse (1991) *Trendrapport aanbod van arbeid 1991*, Den Haag, OSA.
- Batenburg, R.S. (1989) *Automatisering en arbeidsmarkt*. Verslag van een schriftelijke enquête onder 830 Limburgse bedrijven in 1987, Groningen, Rijksuniversiteit.
- Berentsen, B. (1988), *En de invloed houden ze tegood*. Ondernemingsraden en technologische veranderingen., Amsterdam, FNV-Centrum Ondernemingsraden.
- Boonen, K. en J. Keyzer (1983) *Werken op het kantoor van Hoogovens*. In K. Boonen (e.a.), *Kantoorwerk gewogen. Automatisering, mogelijkheden en gevolgen.*, Amsterdam, Publikatiereeks Sociologisch Instituut, Universiteit van Amsterdam, p. 61-75.
- Bosch, L.H.M., G.Th. Elsendoorn & A.F.M. Nijsen (1989), *Stimulering van deeltijdarbeid*. In Tijdschrift voor arbeidsvraagstukken, jrg. 5/2, p. 80-89.
- Centraal Bureau voor de Statistiek (1984). *Beroepenclassificatie 1984.*, Den Haag, CBS.
- Centraal Bureau voor de Statistiek (1978 t/m 1987), *Arbeidskrachtentellingen 1977 t/m 1985.*, Den Haag, CBS.
- Centraal Bureau voor de Statistiek (1985 t/m 1993) *Automatiseringsstatistieken particuliere sector 1983, 1984-1985, 1986, 1987, 1988, 1989, 1991.*, Den Haag, CBS.
- Centraal Bureau voor de Statistiek (1992) *Enquête Beroepsbevolking 1991*, Den Haag, CBS.
- DCA (1989) *Technologie in CAO's*, Den Haag, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Dienst Collectieve Arbeidsvoorwaarden.
- DCA (1992) *Emancipatie in arbeidsorganisaties.*, Den Haag, Ministerie van Sociale Zaken, Dienst Collectieve Arbeidsvoorwaarden en Loontechnische Dienst.
- Demenint-De Jongh, M. (1989) *Arbeidsduur, organisatie en emancipatie.*, Rijksuniversiteit Leiden, (dissertatie).
- Driel, J. van en A.Z. Israels (1987) *Beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen*. In Economisch-Statistische Berichten, 9-9-1987, p. 828-832.
- Emmerik, IJ.H. van en Y. Verleisdonk (1989) *Naar een vrouwvriendelijke personeelsmanagement.*, Deventer, Kluwer Bedrijfswetenschappen.
- Goudswaard, Anneke (1991a) *Kantoorarbeid in de industrie.*, Amsterdam, Industriebond FNV.
- Goudswaard, Anneke (1991b) *Sociaal beleid ten aanzien van vrouwen in de kantoren in enkele industriële organisaties.*, Amsterdam, Industriebond FNV.

Goudswaard, Anneke (1991c) *Sekse segregatie in industriële kantoren.*, Amsterdam, Sociologisch Instituut, Universiteit van Amsterdam, (doctoraal scriptie).

Goudswaard, Anneke (1992) *Sekse segregatie en vrouwenarbeid in industriële kantoren.* In G.B. van Hees e.a. (red.): *Arbeids- en organisatieonderzoek in Nederland.*, Amsterdam, SISWO, p. 235-255.

Goudswaard, Anneke, Kea Tijdens en Christa Compas (1993) *Personeelsbeleid voor kantoorvrouwen in de industrie.* In *M&O*, jrg. 47/1, p. 23-38.

Grüning, Marlies (1989) *Frauenbeschäftigung in Industriebüros. Bestandsaufnahme und Entwicklungstrends.*, Bielefeld, Kleine Verlag.

Gutek, Barbara A. and Aron G. Cohen (1987) *Sex ratios, sex role spillover and sex at work: A comparison of men's and women's experiences.* In *Human Relations*, vol. 40/2, pp. 97-115.

Heiligers, M.A.H. en A.J. Zeeman (1990) *Status quo en attitude t.a.v. automatisering binnen het MKB.*, Veenendaal, Management Team.

Hermanussen, M.T., F.E. Molenaar en J.T.M. van der Meijs. (1988) *Emancipatie in bedrijf*, Den Haag, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Huijgen, F. (1989) *De kwalitatieve structuur van de werkgelegenheid in Nederland, deel III. Bevolking in loondienst en functiestructuur in 1977 en 1985.*, Den Haag, OSA, voorstudie V33.

Industriebond FNV (1989) *Vrouwen bij DSM Limburg bv. Een pleidooi voor positieve actie.*, Amsterdam, Industriebond FNV.

Kleinknecht, A.H., J.O.N. Reijnen en J.J. Verweij (1990) *Innovatie in de Nederlandse Industrie en Dienstverlening, een enquête-onderzoek.*, Den Haag, Ministerie van Economische Zaken.

Kouwenhoven, C.P.M. en P.L.R.M. Van Hooft (1990) *De praktijk van strategisch personeelsmanagement.*, Deventer, Kluwer Bedrijfswetenschappen.

Lieon, S. (1993) *De vakbeweging en kinderopvang.* In Tijdens, K. en S. Lieon (red.) *Kinderopvang in Nederland. Organisatie en financiering.*, Utrecht, Jan van Arkel.

Mantz, E.A., J.T.H.C. van Lieshout en F.A.P. van der Zijden (1990) *Omgaan met informatiebeleid en informatieplanning: bevindingen van een vijfde praktijkonderzoek.* In *Informatie*, jrg. 32/1, p. 23-31.

Mors, B.W.C. en A.H.M. Reuling (1987) *Positieve actie: schijn of werkelijkheid?*, In *M&O*, jrg. 41/6, p.472-486.

Putte, B. van den en A. Pelzer (1993) *Wensen, motieven en belemmeringen ten aanzien van de arbeidsduur.* In *Sociaal Maandblad Arbeid*, jrg. 48/7, p. 487-495.



- Schaaijk, M.L.J.H.A. van (1987) *Verdiene vrouwen meer dan mannen?*. In Economisch-Statistische Berichten, 1-4-1987, p. 315-317.
- Tijdens, Kea (1991) *Kantoorautomatisering in de industrie.*, Amsterdam, Industriebond FNV.
- Tijdens, Kea en Anneke Goudswaard (1992) *Kwaliteit van de arbeid van kantoorvrouwen in de industrie.*, Amsterdam, Industriebond FNV.
- Tijdens, Kea (1992) *Kantoorautomatisering en vrouwen in administratieve functies.*, Amsterdam, Faculteit der Economische Wetenschappen en Econometrie, Universiteit van Amsterdam, Research Memorandum 9210.
- Tijdens, Kea (1993a) *Behind the screens, The Impact of Computerization on the Job Content of Female Office Workers in Manufacturing.*, Amsterdam-Rotterdam, Tinbergen Institute, TRACE discussion papers TI 93-.
- Tijdens, Kea (1993b) *Sex Segregation at Organizational Levels.*, Amsterdam-Rotterdam, Tinbergen Institute, TRACE discussion papers TI 93-168.
- Tijdens, Kea (1993c) *Sociaal-organisatorische aspecten van informatisering.* In Informatie, jrg. 35, nr. 10, p. 602-603.
- Tijdens, Kea (1993d) *Deeltijdarbeid van vrouwen in Nederland.*, Amsterdam, Faculteit der Economische Wetenschappen en Econometrie, Universiteit van Amsterdam, Research Memorandum 9314.
- Vogels, R. en W. Portegijs (1992) *Herintredende vrouwen: stappen in de route naar betaald werk.*, Den Haag, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- Vrouwensecretariaat (1991) *8 maart-enquête over 1990, gegevens over de ontwikkelingen met betrekking tot de positie van vrouwen in de vakbeweging.*, Amsterdam, FNV Vrouwensecretariaat.





# Bijlage

## Verantwoording van het onderzoek

### *Aanleiding voor het onderzoek*

Binnen de kantoren heeft de vakbeweging niet die traditie die ze op de werkvloer heeft. Traditioneel richt de grootste vakbond in de industrie, de Industriebond FNV, zich vooral op geschoolde mannelijke werknemers in de industriële handarbeidersberoepen. Echter, de doelgroepen van de bond zijn meer gedifferentieerd en omvatten ook kantoorarbeid. Over deze kantoren en over de vrouwenarbeid in kantoorberoepen is minder bekend dan over de produktiearbeid van mannelijke werknemers in de industrie. Dat bemoeilijkt de belangenbehartiging en daarmee ontstaat een vicieuze cirkel: kantoorvrouwen worden geen lid omdat ze zich niet aangesproken voelen, en omdat ze onvoldoende georganiseerd zijn heeft de bond weinig aandacht voor ze.

### *Uitvoering van het onderzoek*

Om een beter inzicht te krijgen in de positie van kantoorvrouwen in de industrie, en zo hun belangen beter te kunnen behartigen, heeft de Industriebond FNV in 1991 de Universiteit van Amsterdam opdracht gegeven tot een onderzoek. De opdracht luidde een algemene inventarisatie van de aard en omvang van kantoorarbeid door vrouwen in de industrie te maken en het sociaal beleid in industriële bedrijven ten aanzien van deze groep werknemers te beschrijven. Daarbij is een keuze gemaakt voor een onderzoek naar die aspecten waarop de vakbeweging een eigen beleid kon ontwikkelen. Gekozen is voor vier aspecten, namelijk werkgelegenheid, automatisering, sociaal beleid in bedrijven en kwaliteit van de arbeid.

Het onderzoek is uitgevoerd door Anneke Goudswaard en Kea Tijdens, beiden ten tijde van het onderzoek werkzaam bij de leerstoelgroep Vergelijkende bevolkings- en emancipatie-economie van de Faculteit der Economische Wetenschappen en Econometrie van de Universiteit van Amsterdam. Voor elk van die vier onderwerpen is een afzonderlijk onderzoek uitgevoerd. Er zijn vier onderzoeksrapporten verschenen. In dit boek is gebruik gemaakt van deze vier onderzoeksrapporten en van notities die we op basis van het verzamelde materiaal later nog hebben uitgewerkt. Hieronder wordt beschreven hoe de vier onderwerpen zijn onderzocht.

### *Werkgelegenheid in de industrie*

Het eerste onderwerp is de werkgelegenheidsontwikkeling in de industrie, en in het bijzonder in de kantoren in de industrie. Deze is onderzocht aan de hand van statistische overzichten van het Cen-

traal Bureau voor de Statistiek (CBS). Om de werkgelegenheidsontwikkeling in de industrie te bestuderen, zijn verschillende statistieken van het CBS beschikbaar, maar deze hanteren niet alle dezelfde definities en worden niet op dezelfde wijze samengesteld. De beste statistiek om de werkgelegenheidsontwikkeling in de industrie over een langere periode te onderzoeken is de Algemene Industrie Statistiek (CBS, 1966 t/m 1990). Bij deze statistiek wordt uitgegaan van de opgaven van de Bedrijfsverenigingen en het Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds. Gegevens worden alleen opgenomen over ondernemingen met meer dan tien werknemers. Een andere statistiek die het CBS samenstelt is de Arbeidskrachtentelling, die sinds 1987 de Enquête Beroepsbevolking heet. Deze statistiek wordt samengesteld op basis van interviews met grote aantallen personen. Zij komen uit op hogere aantallen werknemers in de industrie. Redenen hiervoor zijn dat zij niet de gegevens van ondernemingen gebruiken, maar van personen, waardoor tevens mensen in ondernemingen met minder dan tien personen, werkgevers, personen met een gering aantal arbeidsuren of tijdelijke arbeidskrachten worden geteld.

De industrie wordt meestal onderverdeeld in zo'n twintig bedrijfsklassen. De Industriebond FNV organiseert de werknemers in zestien van deze bedrijfsklassen. Werknemers in de overige bedrijfsklassen vallen onder de Voedingsbond en onder enkele andere bonden. Om vragen te kunnen beantwoorden over het aantal mannen en vrouwen in de kantoren in deze zestien bedrijfsklassen, over hun opleidingsniveau, over hun arbeidstijden en over hun functieniveau, konden we echter nauwelijks gebruik maken van publikaties van het CBS, omdat deze niet zulke gedetailleerde informatie bevatten. Daarom moesten we hun databestanden analyseren. Omdat meer recente databestanden door het CBS nog niet waren vrijgegeven tegen een geschikte prijs, en vergelijking met oudere bestanden problemen opleverde, heeft deze analyse vooral betrekking op de periode tussen 1981 en 1985. Het rapport dat over deze eerste fase van het onderzoek is gepubliceerd heet 'Kantoorarbeid in de industrie' en is geschreven door Anneke Goudswaard (1991a).

#### *Kantoorautomatisering in de industrie*

Het tweede onderzoek ging over de automatisering in de industrie. De aandacht was daarbij natuurlijk vooral gericht op de kantoorautomatisering; de produktieautomatisering is alleen bekeken voorzover ze van invloed was op de kantoorautomatisering. De aard, de omvang en de ontwikkeling van de automatisering zijn geanalyseerd en dan vooral de sociale aspecten ervan. Het onderzoek is gebaseerd op een literatuuronderzoek waarbij vooral gebruik is gemaakt van de Automatiseringsstatistieken van het CBS en van enquête-resultaten van het onderzoeksbureau Heliview. Daarnaast is ook een literatuurstudie verricht. Het rapport dat over deze onderzoeksfase is gepubliceerd heet 'Kantoorautomatisering in de industrie' en is geschreven door Kea Tijdens (1991).

#### *Sociaal beleid in acht bedrijven*

Het derde onderwerp in dit onderzoek betrof het sociaal beleid in industriële bedrijven. In hoeverre voeren bedrijven expliciet een sociaal beleid ten aanzien van vrouwen? In deze fase zijn case-studies bij een achttal industriële bedrijven verricht naar het bedrijfsbeleid ten aanzien van werkgelegenheid, arbeidsomstandigheden, automatisering in de kantoren, werving en selectie, scholing en opleiding, loopbanen en deeltijdarbeid. Daarnaast is uiteraard bekeken of er een speciaal beleid ten aanzien van vrouwen werd gevoerd. Het onderzoek heeft plaatsgevonden bij twee metaalbedrijven, twee chemische bedrijven, twee voedingsmiddelenbedrijven, één elektrotechnisch bedrijf en één confectiebedrijf. In elk bedrijf zijn in het voorjaar van 1991 gesprekken gevoerd met personeelsfunctionarissen, met kaderleden van

de Industriebond FNV en met kantoorvrouwen. Daarnaast is schriftelijk materiaal, zoals sociaal jaarverslagen en OR-verslagen, bestudeerd. Het rapport dat over dit onderzoek is gepubliceerd heet 'Sociaal beleid ten aanzien van vrouwen in de kantoren in enkele industriële organisaties' en is geschreven door Anneke Goudswaard (1991b).

#### *Kwaliteit van de arbeid*

Ten slotte is in de laatste onderzoeksfase een schriftelijke enquête onder vrouwen in kantoorfuncties gehouden naar de kwaliteit van hun arbeid. De enquête bestond uit vragen over de functie, scholing, beloning, werkinhoud, arbeidsomstandigheden, loopbanen, automatisering, werkzekerheid, werktijden, kinderopvang, werksfeer en arbeidsverhoudingen. Kaderleden van de Industriebond FNV hebben in de zomer van 1991 bijna 5000 vragenlijsten aangevraagd om ze te verspreiden onder kantoorvrouwen in hun bedrijven. Er zijn 1264 bruikbare vragenlijsten teruggestuurd. De respons komt daarmee op 26%. In 1990 werkten in de bedrijfstakken die de Industriebond FNV organiseert ongeveer 172.000 vrouwen, waarvan naar schatting 60.000 in kantoorfuncties. Met de enquête is dus 2,11% van die populatie bereikt. Gezien de opzet van het onderzoek is er geen sprake van een a-selecte steekproef. Wel komt de samenstelling van de respondenten voldoende overeen met die van de gehele populatie kantoorvrouwen in de industrie om conclusies te trekken. Wat betreft leeftijd, aantal gewerkte uren per week, nationaliteit, burgerlijke staat, aantal kinderen en leeftijd van de kinderen komen de respondenten bijna geheel overeen met de gehele populatie kantoorvrouwen, maar het opleidingsniveau van de vrouwen in de enquête is iets hoger. Als gevolg van de verspreidingsmethode is er een kleine oververtegenwoordiging van vakbondsleden en van vrouwen uit de metaalindustrie en de chemische industrie. Het rapport dat over dit onderzoek is gepubliceerd heet 'Kwaliteit van de arbeid van kantoorvrouwen in de industrie' en is geschreven door Kea Tijdens en Anneke Goudswaard (1992).

#### *Publikaties*

Na presentatie van de onderzoeksrapporten aan bestuur en leden van de bond en aan de pers heeft de Industriebond diverse activiteiten voor kantoorvrouwen ontplooid. Daarnaast zijn er enkele publikaties over verschenen, namelijk in het vaktijdschrift M&O (Goudswaard, Tijdens en Compas 1993) en in een boek (Goudswaard 1992). Ook zijn er rapporten over gepubliceerd binnen de Universiteit van Amsterdam, namelijk een doctoraalscriptie bij de Faculteit Sociale Wetenschappen (Goudswaard 1991c) en Research papers van de Faculteit Economie (Goudswaard 1991d, Tijdens 1992, Tijdens 1993a, Tijdens 1993b).



## Over de auteurs

Drs. A. Goudswaard (1958) studeerde arbeidssociologie aan de Universiteit van Amsterdam. Ten tijde van het onderzoek 'Kantoorarbeid van vrouwen in de industrie' was zij werkzaam bij Emancipatie-economie van de Economische Faculteit van de Universiteit van Amsterdam. Momenteel werkt ze als wetenschappelijk onderzoekster bij het NIPG.

Contactadres: Nederlands Instituut voor Preventieve Geneeskunde TNO, Postbus 124, 2300 AC Leiden.

Dr. K.G. Tijdens (1951) studeerde arbeids- en organisatiepsychologie aan de Rijksuniversiteit Groningen. Sinds 1982 werkt ze bij de Universiteit van Amsterdam. Ze promoveerde op een proefschrift over automatisering en vrouwenarbeid bij de banken. Momenteel werkt ze als universitair hoofddocent bij de leerstoelgroep Emancipatie-economie aan de Economische Faculteit.

Contactadres: Vergelijkende bevolkings- en emancipatie-economie, Economische Faculteit, Roetersstraat 11, 1018 WB Amsterdam, tel.: 020-5254347.

# Trefwoordenregister

afdelingssegregatie _____	35,41	kindertal _____	21
arbeid		kwaliteit van de arbeid _____	51
kwaliteit van de _____	51	leeftijd _____	21
arbeidsomstandigheden _____	52	literatuurlijst _____	67
arbeidstijden _____	53	lonen in de industrie _____	48
arbeidsvoorwaarden _____	51	loopbaanmogelijkheden _____	46
automatisering _____	23	medezeggenschap _____	32,55
integratie van _____	31	ondernemingsraden _____	32,55
kantoor- _____	29	opleidingsniveau _____	45
kosten van _____	26	personeelsbeleid	
sociale aspecten _____	31	vrouwvriendelijk _____	59
en werkgelegenheid _____	33	positieve actie _____	60
beloning _____	48	scholing _____	32,43
-sverschillen _____	48	segregatie	
beroepssegregatie _____	35,39	naar afdeling _____	35,41
burgerlijke staat _____	21	naar beroep _____	35,39
computergebruik _____	27	naar functieniveau _____	36,39
deeltijdarbeid _____	21	seksesegregatie _____	35
downsizing _____	24	vakbondslidmaatschap _____	56
emancipatiebeleid _____	60	vrouwvriendelijk	
emancipatiebepalingen in cao's _____	61	personeelsbeleid _____	59
functiegroepen _____	17	werkgelegenheid	
functiewaardering _____	48	en automatisering _____	33
herintreedsters _____	22,59	naar bedrijfsgrootte _____	18
hiërarchische segregatie _____	36,38	naar bedrijfsklasse _____	19
kantoorarbeid _____	15	in de industrie _____	13
kantoorautomatisering _____	29	in de kantoren _____	15
kantoorberoepen _____	15	naar provincie _____	18
administratieve _____	16	werkoverleg _____	55
leidinggevende _____	16	werksfeer _____	52
vakspecialistische _____	16	werving- en selectie _____	59
kinderopvang _____	22	zeggenschap _____	32,55



In dit boek wordt de situatie geschetst van de werkgelegenheid van vrouwen in de industrie en van de ontwikkeling van kantoor-automatisering in het afgelopen decennium. De auteurs geven een beeld van problemen en knelpunten, zoals verscheidene vormen van seksesegregatie, toenemende werkdruk, gebrek aan kinderopvang en ongewenste intimiteiten.

De auteurs pleiten voor een integraal personeelsbeleid voor de kantoorvrouwen in de industrie, dat gericht dient te zijn op meerdere beleidsterreinen: kinderopvang- en verlofregelingen, werving en selectie, arbeidstijden, opleidingen en loopbaanontwikkeling, functiewaardering en beloning en arbeidsomstandigheden.



Kea Tijdens (1951) studeerde arbeids- en organisatiepsychologie aan de Rijksuniversiteit Groningen. Sinds 1982 werkt ze bij de Universiteit van Amsterdam. Ze promoveerde op een proefschrift over automatisering en vrouwenarbeid bij de banken. Momenteel werkt ze als universitair hoofddocent bij de leerstoelgroep Emancipatie-economie aan de Economische Faculteit.

Anneke Goudswaard (1958) studeerde arbeids- sociologie aan de Universiteit van Amsterdam. Ze was werkzaam bij de leerstoelgroep Emancipatie-economie van de Economische Faculteit van de Universiteit van Amsterdam. Momenteel werkt ze als wetenschappelijk onderzoekster bij het TNO Preventie & Gezondheid.



ISBN 90 71667 08 1  
NUGI 661