



Programma « Samenleving en Toekomst »

Eindverslag – deel « Synthese van het onderzoek»

ONDERZOEKSCONTRACT: [TA/03/028](#)

ACRONIEM VAN HET PROJECT: MAPO

TITEL: WORK-FAMILY BALANCE AND GENDER CAREER GAPS IN BELGIUM

ONDERZOEKSPLOEG (met vermelding van onderzoeksinstellingen en eenheden): MOSI, VRIJE UNIVERSITEIT BRUSSEL

COÖRDINATOR (indien van toepassing): /

PROMOTOR(EN): MARIE-ANNE GUERRY

ONDERZOEKER(S): ANNELEEN BAERTS & NICK DESCHACHT

DATUM: 03/12/2009

Deze synthese heeft tot doel de resultaten van het onderzoek op Internet weer te geven.

Links naar de websites waar de werken van de onderzoeksploeg in het kader van het project worden vermeld

-

Synthese

De algemene doelstelling van het MAPO-project is om de ontwikkeling van carrièreverschillen tussen vrouwen en mannen in België, beter te begrijpen. Vrouwen maken moeilijker carrière dan mannen. Vrouwen verdienen minder, werken in lagere functieniveaus en beschikken minder vaak over jobautoriteit dan mannen. Er bestaat dus een *carrièrekloof* tussen vrouwen en mannen. De carrièrekloof is het resultaat van een complex samenspel van een veelheid aan invloedsfactoren waaronder persoonlijke kenmerken (opleiding, gezinsituatie, etc.), jobkarakteristieken en discriminatie.

Bij de aanvang van het project werden de verwachtingen als volgt geformuleerd: “de verwachte resultaten situeren zich vooral op beleidsmatig vlak, maar ook op het vlak van fundamenteel onderzoek. Op fundamenteel niveau zijn de doelstellingen om (1) de carrière als een meerdimensionaal concept te vertalen in een werkbaar carrièreschaal en (2) de kwantitatieve onderbouwing van de gehanteerde Markov-methode te verbeteren. De beleidsmatige doelstellingen zijn (1) het in kaart brengen en verklaren van de carrièrekloof, (2) het in kaart brengen en verklaren van de knelpunten bij de promoties van vrouwen en het effect daarvan op de loon- en carrièrekloof en (3) het evalueren van de impact van de spanning arbeid/gezin op de carrièreverschillen tussen vrouwen en mannen.”

Op het vlak van fundamenteel onderzoek werd het carrièreconcept verduidelijkt en de verschillende aspecten en dimensies ervan werden onderzocht. In de internationale literatuur bestaat er een brede waaier aan definities van *careers*. Het begrip *career* wordt er gebruikt in twee betekenissen, die in het Nederlands onderscheiden worden met de begrippen *loopbaan* en *carrière*. Een *loopbaan* beschouwen de onderzoekers als elke chronologische opeenvolging van jobs en arbeidsmarktposities, bijvoorbeeld van werkloosheid naar een voltijdse job om de loopbaan af te sluiten met een deeltijdse job in een andere organisatie. Deze horizontale sequentie van toestanden vormt de werkgeschiedenis van een persoon. Onder een *carrière* verstaan de onderzoekers het bewegen op een verticale, hiërarchische jobladder, in eenzelfde organisatie of in verschillende organisaties, gekenmerkt door verschillen in loon, functie, autoriteit of andere opbrengsten uit arbeid. Dit proces verwijst dus naar *carrière maken*. Een promotie is dan *elke opwaartse beweging in een carrière*. Het MAPO-project was dus gefocust op het in kaart brengen van genderverschillen in promotiekansen en van de onderliggende oorzaken daarvan. Omdat aan carrières verschillende aspecten verbonden zijn (loon, functie, autoriteit, etc) is het zinvol om het onderscheid te maken tussen loonpromoties, functiepromoties, autoriteitspromoties, etc. Hoewel er de laatste jaren veel onderzoek gebeurde naar loopbanen en loopbaanstatussen, lijkt het aspect van de carrièrevoortgang verwaarloosd te worden. Dit kan verklaard worden door het afbrokkelen van de klassieke hiërarchische carrière binnen één bedrijf. Men spreekt van *the death of organizational career* en de verschuiving naar *boundaryless careers* of *nomadische loopbanen* over de grenzen van bedrijven heen. Moderne loopbanen worden dus steeds meer gediversifieerd en individueel, en worden gekenmerkt door onderbrekingen en overgangen tussen verschillende bedrijven. Toch is een studie aangaande carrièrevoortgang ook vandaag nog steeds belangrijk, zowel binnen een bedrijf als tussen bedrijven. Er zijn immers weinig indicaties voor het verdwijnen van hiërarchieën in de huidige organisaties. En ondertussen blijft ook de carrièrekloof tussen vrouwen en mannen een feit. Ook al zien carrières er momenteel anders uit dan 50 jaar geleden (we zouden kunnen spreken van nomadische carrières, waarbij promotie wordt gemaakt over de grenzen van

organisaties heen), toch bestaan ze nog en ze verschillen grondig voor vrouwen en mannen. De *boundaryless careers* of nomadische carrières zijn echter moeilijker te bestuderen dan de traditionele carrières binnen eenzelfde organisatie. Binnen een organisatie bestaan vaak duidelijke functieclassificaties die toelaten om promoties en carrières in kaart te brengen. Tussen verschillende organisaties zijn functieclassificaties vaak weinig vergelijkbaar. Dit gegeven, samen met de beperkingen op het vlak van databeschikbaarheid waaraan de onderzoekers onderworpen waren, hebben geleid tot het meten van carrières op basis van brede categorieën die het functieniveau weergeven (arbeiders, lager bedienden en hoger bedienden/kaderleden), de mate van jobautoriteit en het loonniveau.

Het carrièreconcept werd daarbij verbreed van een ééndimensionaal concept waarbij enkel het loon in acht genomen wordt, tot een meerdimensionaal concept waarbij ook autoriteit, functie en extra vergoedingen in rekening gebracht werden. De onderzoekers stelden vast dat er, bovenop de loonkloof, ook carrièrekloven tussen vrouwen en mannen bestaan met betrekking tot deze andere carrièredimensies. Zo bedroeg in 2002 het aandeel vrouwen in de groep werknemers met een hoge mate van autoriteit (zogenaamde *sanctioning authority*: het beschikken over invloed over het loon of de promoties van andere personeelsleden) slechts 20 procent.

Vervolgens werd er een meer dynamisch beeld geschetst van de carrière-doorstroom door functiepromoties en autoriteitspromoties in kaart te brengen. Net als bij loonpromoties maken mannen meer kans op functie- en autoriteitspromoties dan vrouwen. Ten slotte werd er door middel van logistische regressie nagegaan wat de verklarende factoren van functie- en autoriteitspromoties zijn voor mannen en vrouwen. Het aantal werkuren, het opleidingsniveau en de arbeidsattitude bleken zowel voor mannen als voor vrouwen van belang bij beide soorten promoties.

In het onderzoek wordt Markov-methodologie gebruikt bij het modelleren van carrières, waarbij de verschillende carrièreniveaus als de toestanden (statussen) werden beschouwd. De transitie-matrix van dit Markov-model bevat op zich al heel wat beschrijvende informatie en een overzicht van de promotiekansen tussen alle carrièreniveaus. Transitie-matrices werden ook voor verschillende subgroepen berekend en vergeleken door de respondenten op te splitsen naar bijvoorbeeld geslacht, gezinssituatie, scholing, etc. Maar een Markov-model doet meer dan louter beschrijven: het kan ook gebruikt worden voor het uitvoeren van what-if-analyses door te kijken naar het effect van de wijziging van enkele transitiekansen op de uiteindelijke limietverdeling. Daarnaast kan in elke transitie-matrix de bereikbaarheid van de verschillende carrièreniveaus geëvalueerd worden en kunnen zogenaamde absorberende toestanden geïdentificeerd worden voor verschillende subgroepen van respondenten. Een manier om de mobiliteit vanuit de verschillende carrièreniveaus weer te geven is door het verwachte aantal jaren te berekenen dat subgroepen gemiddeld in elke toestand (carrièreniveau) doorbrengen vooraleer over te gaan naar een andere toestand. Het schatten van de effecten van bepaalde verklarende variabelen deden de onderzoekers aan de hand *discrete time event history analysis*, een regressiemethode voor longitudinale data waarmee *events* of gebeurtenissen bestudeerd worden. Zo een gebeurtenis kan bijvoorbeeld een promotie zijn van het ene carrièreniveau naar een hoger niveau. Een bijkomend voordeel van *event history analysis* in vergelijking met andere regressiemethoden, is dat er minder mogelijke fouten zijn bij de causale interpretatie van een onderzocht effect. Bij gewone regressietechnieken bestaat immers steeds de mogelijkheid dat een schijnbaar effect van een verklarende variabele eigenlijk voortvloeit uit een tegengestelde causaliteit. In het onderzoek werden gegevens gebruikt afkomstig van de longitudinale Panel Studie van Belgische Huishoudens (PSBH, 1992-2002). De PSBH bevat gegevens uit elf golven waarbij 8.741 volwassenen jaarlijks bevroegd werden. Het panel is representatief zowel voor het huishoudenniveau als voor het individuele niveau. Er wordt gecontroleerd voor selectieve uitval door het gebruik van wegingscoëfficiënten. Het longitudinale karakter van deze dataset

laat toe dat individuen doorheen de tijd gevolgd worden. Dit laat toe om carrièreregressies te bestuderen, zoals promoties, transitie van deeltijdse naar voltijdse arbeid en het verlaten van de arbeidsmarkt. Aangezien de meerderheid van de bestaande loopbaan- en arbeidsmarktstudies bestaat uit cross-sectionele analyses, kan het bestuderen van transitie een ander beeld geven en leiden tot nieuwe inzichten. Bovendien bevat deze dataset een reeks relevante variabelen die in andere studies meestal ontbreken (bv. het belang dat werknemers hechten aan betaalde arbeid).

De onderzoekers benadrukken het belang van het betrekken van promotiekansen in carrière-onderzoek. Het voorbeeld van het veelbesproken glazen plafond (glass ceiling) dat vrouwen zouden ondervinden in hun carrière, is hiervoor illustratief. Nogal wat studies spreken van een glazen plafond louter op basis van het beperkte aantal vrouwen in topfuncties. Dit is in het beste geval weinig verhelderend aangezien zeer verschillende mechanismen (dus niet alleen ongelijke promotiekansen) aanleiding kunnen geven tot een dergelijke verticale segregatie van mannen en vrouwen. Het glazen plafond werd gedefinieerd als de verzameling van de belemmeringen die vrouwen in de hogere hiërarchische niveaus ondervinden, die ervoor zorgen dat hun promotiekansen lager zijn dan kan worden verwacht op basis van de objectieve kenmerken van die vrouwen. Daarbij werd het glazen plafond onderscheiden van een situatie van *sticky floors* (kleverige vloeren), waarbij de belemmeringen zich vooral op de lagere carrièreniveaus bevinden. Er werd onderzocht wat de kenmerken zijn van vrouwen die de belemmeringen in de hoge carrièreniveaus weten te overwinnen en doorstromen naar hoge functies. Ze bleken van andere werkende vrouwen te verschillen wat betreft opleidingsniveau, leeftijd, attitudes, poets hulp en voltijds/deeltijds werk. Aan de hand van een Markov-analyse werd aangetoond dat de transitie van vrouwen naar deeltijds werk het beperkte aantal vrouwen aan de top niet verklaart. Het feit dat vrouwen vaker overstappen naar deeltijds werk heeft wel een (beperkte) invloed op de loonkloof voor voltijders omdat deeltijders die opnieuw voltijds gaan werken vooral in de lagere carrièreniveaus terechtkomen. Uit een model dat de doorstroom van vrouwen en mannen doorheen hun carrière in kaart brengt, bleek dat voor een gelijke toegang tot de top (of gelijke promotiekansen naar de hoogste loondecielen) ook een betere doorstroom naar de subtop vereist is. Er werd ook aangetoond dat de doorstroom onderaan de hiërarchie niet verantwoordelijk is voor de ongelijkheid aan de top. Tot slot werd de invloed geschat van het glazen plafond op de loonkloof: de netto maandloonkloof (voor voltijdse en deeltijdse werknemers) zou met een kwart dalen in afwezigheid van het glazen plafond. De nadruk in deze studie lag op het onderzoeken van de doorstroom van vrouwen naar de top. Daarbij werden de mogelijkheden en de noodzaak aangetoond van het betrekken van longitudinale data en promotiekansen in analyses van de loonkloof en het glazen plafond.

Op het vlak van beleidsmatig onderzoek werd de carrièrekloof in haar verschillende dimensies in kaart gebracht: vrouwen bekleden lagere functies, krijgen lagere lonen en beschikken minder vaak over jobautoriteit dan mannen. Ter verklaring van deze carrièrekloof werden verschillende thema's uitgediept.

Ten eerste werd er nagegaan wat de determinanten en de gevolgen zijn van tijdelijke loopbaanonderbrekingen, namelijk volledige onderbrekingen, gedeeltelijke onderbrekingen en werkloosheid. De onderzoekers stelden vast dat het gezin een belangrijke rol speelt bij zowel transitie van voltijdse naar deeltijdse arbeid als bij transitie van deeltijdse naar voltijdse arbeid. Gehuwde vrouwen maken vaker een overstap naar deeltijdse arbeid en maken minder vaak (terug) de overstap naar voltijdse arbeid.

Ten tweede werd er aangetoond dat vrouwen vaker hun loopbaan onderbreken dan mannen. Dat gebeurt op verschillende manieren. Zo bedroeg de onderbrekingsgraad bij vrouwen 3.7 procent (1.3 procent bij mannen), de graad van deeltijds werk 32.2 procent (2.6 procent bij mannen) en de werkloosheidsgraad 7.1 procent (5 procent bij mannen). Een negatief effect

van onderbrekingen op de verdere carrière zou dus een verklarende factor voor de carrièrekloof tussen vrouwen en mannen kunnen zijn. Alle onderzochte vormen van onderbreking (volledige, gedeeltelijke en werkloosheid) bleken een negatief effect te hebben op het loon bij herintrede. Ook bleek een volledige onderbreking bij vrouwen en een gedeeltelijke onderbreking bij mannen de kans op een overgang naar een hoge functie te verminderen. Onderbrekingen hebben bij vrouwen vooral een negatief financieel effect, terwijl ze bij mannen ook de jobtevredenheid aantasten na herintrede. Omdat loopbaanonderbrekingen verschillende carrièreaspecten negatief beïnvloeden, volstaan ze niet als maatregel om de combinatie van arbeid en gezin te vergemakkelijken. Het gevaar van deze maatregelen schuilt in het feit dat ze werkende vrouwen enerzijds wel toelaten om meer tijd aan hun gezin te besteden, maar dat ze anderzijds niet toelaten om gelijktijdig een succesvolle carrière uit te bouwen. Het is een belangrijke taak voor de overheid om vrouwen op dit gevaar te wijzen en om ook daadwerkelijk de mogelijkheid te creëren om carrière en gezin te combineren. Het streefdoel zou hierbij moeten zijn om vrouwen in staat te stellen om een gezin te combineren met voltijdse arbeid en met een succesvolle carrière. Dit vereist dat er sterk geïnvesteerd wordt in maatregelen zoals kinderopvang en huishoudhulp, zowel door de overheid als door werkgevers. Anderzijds zullen praktische maatregelen alleen niet volstaan. Enkel door in te spelen op zowel de structurele belemmeringen die vrouwen bij doorstroom ondervinden als op de culturele stereotypen over vrouwen en mannen, kan de carrièrekloof gedicht worden.

Ten derde werd aangetoond dat het effect van de gendersamenstelling in een sector op de promotiekans bij Belgische bedienden, niet verschilt tussen vrouwen en mannen. Verschillende theorieën voorspellen immers een invloed van het percentage vrouwen op de werkvloer op de promotiekansen van mannen en vrouwen. Volgens de 'token-theorie' worden kleine minderheidsgroepen steeds gediscrimineerd omdat ze extra zichtbaar zijn waardoor negatieve stereotypen sneller ontstaan. Een andere theorie, die van de *glass escalator*, voorspelt een bijkomend carrièrevoordeel voor mannen in vrouwelijke sectoren. Door in een model ter verklaring van de (functie)promotiekansen van mannen en vrouwen een interactieterm tussen gendersamenstelling en geslacht op te nemen, toonden de onderzoekers op basis van Belgische data aan dat beide theorieën moeten worden verworpen. De gendersamenstelling heeft geen effect op de promotiekans. Mannen blijken daarentegen zowel in mannelijke als in vrouwelijke sectoren te beschikken over eenzelfde genderprivilege. Hoe valt deze vaststelling te rijmen met het bestaande kwalitatieve onderzoek naar de *glass escalator*? Respondenten in vrouwelijke sectoren geven tijdens interviews immers aan het gevoel te hebben dat mannen in vrouwelijke sectoren een *glass escalator* ondervinden en als het ware vanzelf omhoog gaan. Volgens de MAPO-onderzoekers is het noodzakelijk om de gegevens uit dat kwalitatieve onderzoek te herinterpreteren. Werknemers in vrouwelijke sectoren hebben de indruk dat mannen er nog sneller promotie maken dan elders, maar deze perceptie kan anders verklaard worden. Uit de analyses blijkt immers dat er een min of meer constant genderprivilege voor mannen bestaat in alle sectoren. Veronderstel dat een man promotie maakt in een organisatie met veel mannen, dan zal niet snel de indruk ontstaan dat deze man een genderprivilege geniet. Wanneer diezelfde man echter promotie maakt in een organisatie met veel vrouwen, dan zal die perceptie sneller ontstaan, zowel bij hemzelf als bij zijn collega's. Of een man nu werkt in een mannelijke sector of in een vrouwelijke sector, hij heeft hetzelfde genderprivilege. Zijn rol als *token* verhoogt echter zijn zichtbaarheid en verandert – niet zijn werkelijke promotiekans – maar de perceptie daarvan. Tokenisme speelt dus een rol. Maar het speelt enkel een rol bij het ontstaan van de perceptie van de *glass escalator*. Wanneer het echter aankomt op jobautoriteit, dan is het effect van de gendersamenstelling van de sector wel verschillend naargelang het geslacht. Vrouwen hebben in mannelijke sectoren extra weinig kans om autoriteit te verwerven. Zowel in mannelijke als in vrouwelijke sectoren zijn het vooral de mannen die autoriteit uitoefenen. Maar als vrouwen autoriteit verwerven, dan gaat dat makkelijker in de vrouwelijke sectoren. Deze vaststelling is in overeenstemming met de

theorie over het bestaan van een sociale norm dat vrouwen geen autoriteit behoren uit te oefenen over mannen, wat ook wel aangeduid wordt als de 'ijzeren wet van het anti-matriarchaat'. In zekere zin is de vaststelling ook in overeenstemming met de token-theorie aangezien het de minderheden zijn die het extra moeilijk lijken te hebben bij het verwerven van autoriteit. De verklaring en de aanbevelingen van de token-theorie verdienen dus de nodige aandacht wanneer het gaat om genderverschillen inzake jobautoriteit. Verder onderzoek zal moeten uitwijzen in welke mate deze conclusies ook gelden voor andere landen. Alleen via dergelijk comparatief onderzoek kunnen we ook inzicht krijgen in de mogelijk belangrijke rol van bredere economische, politieke en institutionele factoren op de relatie tussen gender en jobautoriteit.

Ten vierde werd ook stilgestaan bij de rol van uitstroom bij de verklaring van de carrièrekloof. Vrouwen blijken inderdaad de werkende bevolking sneller te verlaten en minder snel (terug) in te stromen dan mannen. Dit heeft tot gevolg dat het aantal vrouwen in hoge functies, die relatief vaker worden ingenomen door oudere werknemers, beperkt wordt. Hoewel dit mechanisme bij de bespreking van de verticale segregatie van mannen en vrouwen in de literatuur vaak over het hoofd gezien wordt, blijkt het ongeveer een derde van het beperkte aantal vrouwen in hoge functies te verklaren en een vijfde van de loonkloof tussen vrouwen en mannen. Deze vrouwen die de werkende bevolking verlaten, stromen relatief vaak naar een situatie van huishoudelijk werk. Het gaat hierbij meestal om laagopgeleide vrouwen met een gezin met (jonge) kinderen, die de overstap maken na een periode van werkloosheid. Het concentreren van de beleidsaandacht op deze doelgroep via maatregelen die de combinatie arbeid/gezin vergemakkelijken, zou een doelgerichte manier zijn om via verhoogde participatie ook de carrièrekloof te helpen dichten. Het aantal vrouwen dat de overstap maakt naar het huishouden neemt af doorheen de tijd, zodat er geen sprake lijkt van de *opt-out revolution* die sommige auteurs vaststellen.

Vervolgens werden de knelpunten bij de promoties van vrouwen in kaart gebracht. Dat deden de onderzoekers door de introductie van een maat voor de belemmeringen die vrouwen ondervinden bij promoties. De Belemmeringsratio geeft de verhouding tussen de promotiekans die vrouwen verdienen op basis van hun persoonlijke kenmerken en de promotiekans die ze in werkelijkheid krijgen. De promotiekans die ze verdienen wordt geschat naar analogie met de Oaxaca-Blinder decompositie van lonen. Op basis hiervan werd aangetoond dat de loonpromotiekans van Belgische vrouwen 14 procent lager is dan de promotiekans die vrouwen verdienen (rekening houdend met hun opleidingsniveau, ervaring, enzovoort). Dit duidt op een suboptimale allocatie van de arbeidskrachten in de Belgische economie. De belemmeringen bleken het grootst aan de top: vrouwen maken er drie keer minder kans op een promotie dan mannen met identieke kenmerken. Het feit dat de belangrijkste belemmeringen zich in de hoogste carrièreniveaus bevinden, werd geïnterpreteerd als een indicatie voor het bestaan van een glazen plafond op de Belgische arbeidsmarkt. De onderzoekers stelden echter ook belangrijke belemmeringen vast in de onderste carrièreniveaus. Dit fenomeen van *sticky floors*, dat vaak over het hoofd gezien wordt, draagt dus eveneens bij tot de verticale segregatie tussen mannen en vrouwen. *Sticky floors* mogen niet onderschat worden en verdienen meer beleidsaandacht, aangezien veel meer vrouwen met deze vorm van discriminatie geconfronteerd worden dan met het glazen plafond. *Sticky floors* en een glazen plafond kunnen dus gelijktijdig aanwezig zijn in een arbeidsmarkt. Ten slotte stelden de onderzoekers ook vast dat vrouwen die veel belemmeringen ondervinden in hun carrière doorstroom dubbel zo snel de arbeidsmarkt verlaten dan vrouwen die weinig belemmeringen ondervinden. Organisaties die hun talent aan boord willen houden, hebben er dus alle belang bij om vrouwen de promotiekansen te geven die ze verdienen. Daarbij is het voor beleidsmakers belangrijk om voor ogen te houden dat voor een verhoging van het aandeel vrouwen aan de top ook de belemmeringen bij doorstroom vanuit lagere functies weggewerkt moeten worden.

Een laatste onderdeel van het MAPO-onderzoek was gericht op de impact van de spanning arbeid/gezin op de carrièreverschillen tussen vrouwen en mannen. Het effect van deze spanningen kan verschillen naargelang de richting van het conflict. Concreet werd er verwacht dat variabelen die wijzen op *Work interference with family* (WIF) een positief effect hebben op promotiekansen van werknemers en variabelen die wijzen op *Family interference with work* (FIW) een negatief effect. Dit werd gedeeltelijk bevestigd. Mannen wiens vrouw de meerderheid van de taken op zich neemt hebben een grotere promotiekans dan mannen die zelf een relatief groot aandeel van de huishoudelijke taken uitvoeren (FIW). Ontevredenheid over de uurregeling en overuren kunnen voor een spanning met het gezinsleven (WIF) zorgen en hebben een positief effect op de promotiekansen van vrouwen. Uit de beschrijvende analyses bleek bovendien dat werkende vrouwen meestal meer huishoudelijke taken op zich nemen dan hun partner en dat 77 procent van de werkende moeders zelf dagelijks instaat voor de opvang van hun kinderen, tegenover slechts 47 procent van de werkende vaders. Dit wijst er op dat vrouwen vaker dan mannen *Family interference with work* ervaren, wat gepaard gaat met een lager loon (ten opzichte van de partner), lagere functies en lagere autoriteitsposities. Om de negatieve invloed van gezinsfactoren op de carrière te voorkomen, pleiten de onderzoekers voor investeringen van de overheid in meer flexibele en betaalbare huishoudhulp en kinderopvang. Anderzijds kan een negatief effect van het arbeids- op het gezinsleven verminderd worden door de werkdruk van werknemers te verlagen, bvb. door een verlaging van de arbeidsduur. Hierbij kunnen zowel de sociale partners als de overheid een grote rol spelen.

Vervolgens werd er dieper ingegaan op de rol van de partner bij twee processen die aan de basis liggen van de carrièrekloof: loonpromoties en transities naar deeltijdse arbeid bij vrouwen. De kans op een overstap van voltijds naar deeltijds werk bij vrouwen wordt, zoals verwacht, verhoogd door het hebben van een partner, maar enkel wanneer deze partner tewerkgesteld is. Wat de kenmerken van de partner betreft, heeft enkel het inkomen van de partner een significant effect. Hoe hoger het loon van de partner, hoe groter de kans op een transitie naar deeltijds werk. Ook bleek het hebben van kinderen, en vooral van jonge kinderen, een positief effect te hebben op de kans om deeltijds te gaan werken. Het hebben van een werkende partner en kinderen stimuleert vrouwen dus om deeltijds te gaan werken. Daarnaast werd er een negatief effect aangetoond van het hebben van een werkende partner op de kans op een loonpromotie. De kenmerken van de partner hadden geen significant effect. Enkele karakteristieken van de vrouw zelf, zoals het opleidingsniveau, het aantal werkuren en het loon, spelen een belangrijke rol.

Het zijn dus niet zo zeer de kenmerken van de partner die een invloed hebben op de carrière van de vrouw, maar wel het al dan niet hebben van een werkende partner. Vrouwen met een werkende partner hebben een kleinere kans op een loonpromotie en een grotere kans op een transitie van voltijds naar deeltijds werk. Ondanks het toenemend aantal maatregelen van de overheid en van bedrijven (kinderopvang, telewerk, loopbaanonderbreking, enzovoort) lijkt het combineren van een gezin en een job dus nog steeds niet vanzelfsprekend voor Belgische vrouwen. Zodra het financieel toelaatbaar is, zetten vele vrouwen een stapje terug in hun carrière. Het mannelijke kostwinnersmodel is dus nog niet verdwenen. Hierbij moet benadrukt worden dat deze vaststellingen niet altijd het resultaat zijn van een bewuste keuze of voorkeur van de vrouw zelf. De lagere promotiekans van vrouwen met een werkende partner kan bijvoorbeeld te wijten zijn aan de beslissing van de werkgever in het selectieproces. Hierbij kan statistische discriminatie, of het verkiezen van mannen boven vrouwen vanuit de veronderstelling dat ze minder gemotiveerd zijn en eerder deeltijds zullen gaan werken of de onderneming zullen verlaten, een grote rol spelen. Bovendien spelen structurele factoren zoals de beschikbaarheid en betaalbaarheid van kinderopvang een grote rol bij een overstap naar deeltijdse arbeid. Dit maakt van deze werkende vrouwen een erg kwetsbare groep. Omdat ze (gedeeltelijk) afhankelijk zijn van het inkomen van hun partner, kunnen ze in financiële moeilijkheden geraken wanneer het

inkomen van de partner wegvalt, bijvoorbeeld in het geval van een echtscheiding of door werkloosheid van de partner. Dit laatste zal in de nabije toekomst vaker het geval zijn ten gevolge van de huidige economische crisis die vooral mannen lijkt te treffen. Een overstap naar deeltijds werk is bovendien vaak permanent en, indien tijdelijk, kan het de toekomstige carrièremogelijkheden sterk aantasten. Er is dus een taak weggelegd voor de overheid en de werkgevers in het aanbieden van (meer en betere) maatregelen die de combinatie van een gezin met arbeid mogelijk maken. Met arbeid wordt hier niet enkel deeltijdse arbeid bedoeld maar ook voltijdse jobs waarin vrouwen kunnen promoveren en doorgroeien naar de hoogste functies. Alleen op die manier kan de carrièrekloof tussen mannen en vrouwen gedicht worden.

*

* *