

Vrouwen in mobiliteits- en stratificatieonderzoek

J. van Doorne-Huiskes

Summary

To an increasing extent, it becomes customary in social mobility and stratification studies to pay attention also to women. Considering the percentage of women in the labour market, this is a realistic development. Some facts, however, have to be kept in mind. For instance, differences appear to occur in the valuation of occupational titles, dependent on whether these have been formulated in masculine or feminine forms. In spite of the fact that the average scores on the occupational prestige scales for women and men correlate highly, the distribution of women and men over the various function- and income levels is unequal. Occupational prestige scales may not be considered as unchangeable in the long run. It looks as if the status of an occupation changes when the number of women following this occupation grows. This problem requires further research.

Research into the relationship between educational level and occupational level has so far revealed that the relative position of the educational level is of greater importance than absolute one. This finding has policy implications in so far as the improvement of the social position of women is concerned.

1. Inleiding

Tot voor een jaar of tien geleden was het ongebruikelijk om de posities van vrouwen op te nemen in studies naar stratificatie en mobiliteit. Aan deze afwezigheid lagen soms expliciete, vaker een aantal impliciete veronderstellingen ten grondslag. Acker (1973, 1980) wijst bijvoorbeeld op de lange tijd

* Sociologisch Instituut, RUU, Heidelberglaan 2, 3584 CS Utrecht. Dit artikel was een bijdrage aan de sessies 'Mobiliteit en stratificatie' onder leiding van W.C. Ultee op de Nederlands-Vlaamse Sociologendagen op 25 en 26-4-1984 aan de VU te Amsterdam.

gangbare en ongeproblematiseerde aannamen, dat het gezin de eenheid van stratificatiesystemen vormt en dat de sociale positie van gezinnen wordt bepaald door de status van het mannelijk hoofd van de huishouding. Dit laatste impliceert dat de status van vrouwen die in gezinnen leven – en gemakshalve werd aangenomen dat vrijwel alle vrouwen dat deden – van die van hun echtgenoot is af te leiden en bovendien dezelfde is als die van hun echtgenoot. Ook zouden de bestaande ongelijkheden tussen vrouwen en mannen irrelevant zijn voor de structuur van stratificatiesystemen.

Dergelijke assumpties zijn in toenemende mate irrealistisch. Dit geldt zowel voor de Verenigde Staten als voor de Europese landen. Hoewel Nederland altijd een relatief kleine vrouwelijke beroepsbevolking heeft gekend, bestaat toch bijna een derde deel van de in een beroep werkzame personen uit vrouwen (Arbeidskrachtentelling 1979). Het aantal vrouwen dat zelfstandig, al dan niet met inwonende kinderen, in haar levensonderhoud moet voorzien, is sterk toegenomen de laatste jaren. Zeker niet alle vrouwen wonen in gezinnen (Sociale Atlas van de vrouw, 1983). Daar komt bij dat de tendens om een eigen werkkring te hebben, dan wel een eigen loopbaan op te bouwen ook bij vrouwen die wèl in gezinnen wonen, toeneemt. Sinds 1960 is er sprake van een forse stijging van deelname van gehuwde vrouwen aan het arbeidsproces. Was in 1960 bijna 7% van alle gehuwde vrouwen vanaf 15 jaar in een beroep werkzaam, in 1979 is dit 25% (CBS, 1981). Deze stijging heeft zich vooral in de leeftijdscategorie tot 50 jaar voorgedaan. Uit onderzoek blijkt dat de beroepsstatus van vrouwen bij de beoordeling van gezinnen naar prestige ook een rol speelt, zij het een geringere dan die van mannen (Sampson/Rossi, 1975; Ritter/Hargens, 1975; Hiller/Philliber, 1978; Nock/Rossi, 1978).

Er is alle reden om de stratificatie- en mobiliteitsproblematiek van vrouwen als een zelfstandig object van onderzoek te zien. In de internationale literatuur gebeurt dit dan ook in toenemende mate. Het verrichte onderzoek tot nu toe blijkt daarbij de werkwijzen te volgen, die in het stratificatie- en mobiliteitsonderzoek naar mannen zijn ontwikkeld. De wijzigingen beperken zich veelal tot een uitbreiding van de onderzochte personen met de categorie vrouwen. Bij deze ontwikkeling laten zich enkele kanttekeningen plaatsen. Zo is het gebruikelijk om uit te gaan van beroepsadders, die via beoordeling van mannelijke beroepstitels zijn ontstaan. De veronderstelling daarbij is dat vrouwelijke en mannelijke beroepstitels in beoordelingsopdrachten dezelfde scores zouden krijgen. Dit blijkt niet zonder meer het geval te zijn (Vellekoop, 1963; Nilson, 1975/1976; Powers/Holmberg, 1978; Bose/Rossi, 1983). Bovendien blijkt dat dezelfde beroepsprestigescores bij vrouwen en mannen in het algemeen niet betekenen dat vrouwen en mannen

een gelijk inkomensniveau hebben (Treiman/Terrel, 1975). Ook impliceert een gelijke beroepsprestigescore niet zonder meer een vergelijkbare plaats binnen de hiërarchie van een organisatie (Wolf/Fligstein, 1979). Evenmin kan, bij een vrijwel gelijke gemiddelde beroepsprestigescore voor vrouwelijke en mannelijke beroepsbeoefenaren, van een zelfde verdeling over de verschillende functieniveaus worden gesproken (Siegers, 1980).

In stratificatie-onderzoek worden beroepsadders gewoonlijk als onveranderlijk in de tijd beschouwd. Het is echter de vraag of de status van een beroep dezelfde blijft, wanneer meer vrouwen dat beroep gaan uitoefenen. Sullerot (1968, 1969) suggereert dat een toename van het aantal vrouwen in een bepaald beroep een daling van het prestige van dat beroep tot gevolg zou hebben. Deze suggestie is sindsdien regelmatig naar voren gebracht, zonder dat overigens veel empirische evidentie in historische of internationaal-vergelijkende zin ter ondersteuning van deze stelling beschikbaar is.

In dit artikel zullen enkele studies naar stratificatie- en mobiliteitspatronen van vrouwen in vergelijking met mannen worden besproken (par. 2). Vervolgens wordt ingegaan op enkele problematische punten uit het gangbare onderzoek, zoals de mogelijke verschillen in beroepsprestigescores tussen vrouwen en mannen, de relaties tussen prestigescores en inkomensniveaus en de vraag of de status van een beroep mede afhangt van het relatieve aandeel van vrouwen in dat beroep (par. 3). Tenslotte komen de relatie tussen onderwijsniveau en bereikte beroepshoogte aan de orde en de beleidsmatige consequenties die hieruit voor vrouwen zouden kunnen voortvloeien. In dat kader wordt gewezen op de mogelijkheden van quoterings en positieve discriminatie (par. 4). Het geheel zal met enkele conclusies worden afgerond (par. 5).

2. Onderzoek naar stratificatie en mobiliteit van vrouwen en mannen

In de Verenigde Staten zijn enkele belangwekkende studies verricht naar processen van statusverwerving, stratificatie en mobiliteit bij vrouwen in vergelijking met mannen (zie bijvoorbeeld Treiman/Terrell, 1975; Mc Clendon, 1976; Sewell/Hauser/Wolf, 1980). Ook in Engeland gaat Heath in zijn boek *Social Mobility* (1981) in op de mobiliteit van vrouwen. Hoewel Heath' werk later verscheen dan de genoemde Amerikaanse studies, zal vanwege de relatieve eenvoud van de gepresenteerde data eerst op de Engelse studie worden ingegaan.

Uit de data van de General Household Survey (1975), verzameld ten be-

hoeve van de overheid door de Office of Population Censuses and Surveys (OPCS), blijkt dat ook in Engeland, zoals overal elders in de westerse wereld, een naar vrouwen- en mannenberoepen gesegregeerde arbeidsmarkt bestaat. Vrouwen behoren voor de helft tot het lagere administratief- en bankpersoneel en voor een kwart tot de half- en ongeschoolde handarbeiders. Bij mannen is dit respectievelijk 12% en 21%. Slechts weinig vrouwen zijn werkzaam in hogere ambtelijke en professionele functies (3% tegenover 14% mannen), terwijl ook hun vertegenwoordiging in de categorie geschoolde handarbeiders gering is (5%, tegenover 33% van de mannen).

Deze verschillende verdeling over de beroepssectoren heeft gevolgen voor de mate van mobiliteit van vrouwen ten opzichte van die van mannen. Vrouwen wier vaders tot het hogere en middenkader behoren, zijn zelf slechts in geringe mate in deze categorie werkzaam, in vergelijking met mannen (respectievelijk 8% en 32%). In totaal blijkt 27% van de vrouwen sociaal gestegen te zijn, tegenover 32% van de mannen. Van de vrouwen is 26% sociaal gedaald, van de mannen 19%. In deze percentages ligt de aanname besloten, dat de passage van relatief veel vrouwen uit handarbeiderskringen naar de lagere administratieve en verzorgende beroepen een vorm van sociale stijging is. Met Heath kan men het realiteitsgehalte van deze aanname betwijfelen. Geschoolde handarbeiders verdienen gemiddeld meer dan de lagere 'white collar'-beroepsbeoefenaren. Daarbij is het maar zeer de vraag of de compensaties voor deze lagere inkomens – betere arbeidsomstandigheden en promotievooruitzichten – in dezelfde mate aan vrouwen als aan mannen toevallen.

Naast een vergelijking tussen alle werkende vrouwen en alle werkende mannen, presenteert Heath ook gegevens betreffende niet-gehuwde vrouwen en niet-gehuwde mannen. De overweging hierbij is dat de feitelijke mobiliteitscijfers van vrouwen geen inzicht geven in de kansen op sociale stijging die zij 'eigenlijk' hebben. Veel vrouwen hebben immers méér te doen dan hun beroepswerk alleen. Dit laatste gegeven leidt, via verschillende mechanismen, tot een positie van tweederangs werknemer voor veel vrouwen.¹ Niet-gehuwde vrouwen blijken in ruimere mate opwaarts mobiel en in geringere mate neerwaarts mobiel te zijn dan mannelijke ongetrouwden.² Dit betekent overigens niet dat er bij ongetrouwden geen sprake zou zijn van een gesegregeerde arbeidsmarkt. Wel blijkt de beschikbaarheid van hogere functies in de verzorgende sfeer een mobiliteitslijn voor een aantal ongetrouwde vrouwen te vormen.

Interessant is de door Heath opgeworpen vraag of deze mogelijkheid een 'compensatie' vormt voor de geringere mogelijkheden van gehuwde vrouwen op de arbeidsmarkt. Dit laatste zal, aldus Heath, slechts het geval zijn,

zolang weinig vrouwen hiervan gebruik zullen maken. Zodra méér vrouwen een volwaardige beroepsloopbaan ambiëren, zullen de kansen daarop per individuele vrouw, gegeven een vóórturende beroepssegregatie en de daaraan gekoppelde traditionele opleidingskeuzen van vrouwen, dalen. Dit proces loopt parallel met de onbedoelde sociale gevolgen die aan een ontwikkeling van méér scholing voor méér mensen zijn verbonden. Wij komen daar aan het slot van dit artikel op terug.

In hun studie naar statusverwerving van vrouwen en mannen in de Verenigde Staten, concluderen Treiman en Terrell (1975) dat voor beide seksen het onderwijsniveau van de ouders en het beroepsniveau van de vader de belangrijkste determinanten voor hun eigen onderwijsniveau vormen. Eveneens blijkt voor beide seksen het eigen onderwijsniveau van overwegende betekenis voor het beroepsniveau dat zij verwerven. Het meten van het beroepsniveau van vrouwen in vergelijking met mannen blijkt, aldus de auteurs, niet onproblematisch te zijn. Dit komt vooral door de gesegreerde verdeling van vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt en de concentratie van vrouwen in beroepen die betrekkelijk weinig betalen in relatie tot het onderwijsniveau dat zij vereisen. Om bij de vaststelling van het beroepsniveau dit probleem van ongelijke relaties tussen inkomensniveau en onderwijsniveau bij vrouwen en mannen te vermijden, gaan Treiman en Terrell uit van de *Standard International Occupational Prestige Scale* (Treiman, 1975). Het gebruik van dit instrument in het kader van vergelijkingen tussen vrouwen en mannen wordt onder meer gerechtvaardigd door verwijzing naar Bose's (1973) bevinding, dat de gemiddelde prestigescore van een reeks van 108 beroepen met mannelijke beroepsbeoefenaren zeer hoog correleert met de gemiddelde prestigescore van deze zelfde beroepen met vrouwelijke beroepsbeoefenaren (.97). Ook Treimans (1975) eigen bevindingen wijzen in die richting van een min of meer gelijke score toegekend aan beroepen door mannen, dan wel door vrouwen uitgeoefend. Tegen dit argument dat zich baseert op een hoge correlatiemaat kan worden ingebracht dat, als vrouwen gemiddeld bijvoorbeeld vijf punten lager scoren dan mannen, dit verschil niet in de correlatiemaat tot uitdrukking komt.

Dat deze sterke samenhang tussen beroepsprestigescores geen gelijkheid in de verdeling van vrouwen en mannen over de verschillende beroepen en de daarbij behorende inkomensniveaus impliceert, moge uit de eigen bevindingen van Treiman en Terrell blijken. In dat licht bezien werkt een zinsnede als '... the socioeconomic structure of occupations tends to be basically similar for the male and female labor force', weinig verhelderend.

Uit de inkomensanalyses van genoemde auteurs, die betrekking hebben

op vergelijkingen tussen gehuwde vrouwen en hun echtgenoten, blijkt dat het gemiddelde inkomen van de vrouwen ongeveer de helft is van dat van hun mannen. Minder dan de helft van dit verschil kan worden toegeschreven aan het aantal uren dat men werkt per week en aan het aantal jaren dat men in totaal heeft gewerkt. Voor het overige vallen de verschillen in inkomens tussen vrouwen en mannen terug te voeren op een conglomeraat van factoren: vrouwen zouden minder gemotiveerd zijn om de beste van de mogelijke banen te zoeken, ze kunnen dit ook vaak niet vanwege geografische en andere beperkingen, vrouwen zijn minder dan mannen werkzaam in banen met minder uitlooptmogelijkheden en bovendien hebben vrouwen met directe vormen van discriminatie te maken. De ingewikkelde verstrengeling van deze mechanismen vraagt om verder onderzoek. Onzes inziens dient dit onderzoek zich vooral op het niveau van de organisatie te richten.³

Ook Mc Clendon (1978) onderzoekt processen van statusverwerving via beroepen van vrouwen en mannen. Zijn studie kan in zekere zin als een replicatie van die van Treiman en Terrell (1975) worden beschouwd. Wij vatten de resultaten in een aantal conclusies samen. Gemeten via Duncans (1961) Socio-economix Index (SEI), kan van een vrijwel gelijk gemiddeld beroepsniveau worden gesproken voor vrouwen en mannen. Bij mannen is echter de spreiding rond het gemiddelde groter. Het belangrijkste verschil in beide statushiërarchieën is de grotere concentratie van mannen in de hoogste en in de laagste beroepsgroepen. Uitgaande van het basismodel van statusverwerving (de sociaal-economische status van het gezin beïnvloedt het onderwijsniveau van het kind; diens onderwijsniveau is bepalend voor zijn latere beroepsniveau), blijkt dat het onderwijsniveau veruit de belangrijkste determinant is voor het beroepsniveau van mannen en ook van vrouwen. De hoogte van het behaalde onderwijsniveau hangt zowel bij vrouwen als bij mannen vooral af van de sociaal-economische status van hun gezin van herkomst en van het onderwijsniveau van hun ouders.

Onlangs de overeenkomst tussen vrouwen en mannen in processen van statusverwerving moet echter niet worden vergeten, aldus Mc Clendon, dat hun statushiërarchieën op een geheel verschillende beroepsstructuur berusten. De concentratie van vrouwen in zogenaamde 'white collar'-banen brengt met zich mee dat hun gemiddelde beroepsprestigescore ongeveer dezelfde is als die van mannen. Deze gelijkheid, het zij herhaald, resulteert echter geenszins in inkomensgelijkheid tussen vrouwen en mannen, ook niet wanneer zij over dezelfde beroepsstatus beschikken (Suter/Miller, 1973; Treiman/Terrell, 1975). Gezien de bestaande inkomensverschillen is het eigenlijk verrassend dat de gemiddelde beroepsprestigescores van vrouwen en mannen zo dicht bij elkaar liggen. Mc Clendon ziet dit als een paterna-

listisch kenmerk van een wel degelijk bestaand systeem van maatschappelijke ongelijkheid tussen vrouwen en mannen. De samenleving 'beschermt' vrouwen door ze als het ware massaal te verwijzen naar de schonere, comfortabeler en veiliger white collar-banen. Ook daarbinnen is echter van ongelijkheid sprake, immers de leidinggevende en beleidsbepalende administratieve functies zijn veelal aan mannen voorbehouden.

Naar aanleiding van dergelijke bevindingen vraagt ook Acker (1980) zich af wat beroepsprestigescores nu precies meten. De bestaande ongelijkheid tussen vrouwen en mannen in de beroepsstructuur wordt er in ieder geval niet adequaat door weergegeven. Wij gaan hier in de volgende paragraaf verder op in.

Ook Siegers (1980) komt via een koppeling van Treimans beroepsprestigeschaal aan de uitkomsten van de Arbeidskrachtelling 1973, voor Nederland tot de conclusie dat de verschillen in beroepsprestigescores tussen vrouwen en mannen gering zijn. Bij nadere analyse blijkt echter dat vrouwen in de beroepsgroepen met de hoogste score zijn ondervertegenwoordigd en in die van de laagste zijn oververtegenwoordigd. Het feit echter dat vrouwen zich relatief vaker in het midden van de schaal bevinden en dat hun beroepsscores minder van het gemiddelde afwijken dan bij mannen, leidt er toe dat de totale gemiddelde beroepsprestigescore van vrouwen en van mannen min of meer gelijk is. Ook hier kan men zich afvragen wat de inhoudelijke betekenis is van een dergelijke bevinding, indien deze zich slechts tot de overeenkomst in gemiddelde beroepsprestigescores zou beperken.

In ons onderzoek van Sewell en Hauser (1980) naar geslacht, onderwijsniveau en beroepsstatus zijn leerlingen die in 1957 in Winconson, Verenigde Staten, de highschool verlieten op verschillende momenten in de tijd over hun beroepsloopbaan ondervraagd. De laatste keer was in 1975. Deze longitudinale opzet maakt een nuancering van de tot nu toe vermelde onderzoeksresultaten mogelijk. De auteurs constateren dat de eerste banen van vrouwen gemiddeld zes punten op Duncans SEI hoger scoorden, dan die van mannen. Tegelijkertijd was de variatie in beroepsprestigescores bij vrouwen geringer dan bij mannen. Na bijna 20 jaar beroepsleven blijkt echter, dat de mannelijke beroepsbeoefenaren gemiddeld ruim vijf punten hoger scoren dan de vrouwelijke. Mannen hebben als het ware punten gewonnen tijdens hun loopbaan en vrouwen niet. Ook hier lijkt de bestaande beroepssegregatie, waarbij vrouwen domineren in beroepen met relatief geringe uitloopmogelijkheden, een belangrijk gegeven te zijn. Bovendien zijn er, niet alleen in de Verenigde Staten maar ook in Nederland, aanwijzingen dat de hogere functies in de van oudsher 'vrouwelijke' beroepen in toenemende mate door

mannen worden bezet. Hier staat nauwelijks een doorbraak van vrouwen in mannenberoepen tegenover.

Alvorens in te gaan op de kansen tot sociale stijging van vrouwen en de beperkingen die een gesegregeerde arbeidsmarkt daarbij levert, schenken we eerst aandacht aan mogelijke verschillen in beroepsprestigescores tussen vrouwen- en mannenberoepen en aan het gegeven dat gelijke beroepsprestigescores geenszins een gelijk inkomensniveau impliceren. Ook gaan we in op de mogelijke samenhang tussen de sekseratio van een bepaald beroep en de mate van prestige die dat beroep geniet (par. 3).

3. Beroepsprestigescores van vrouwen- en mannenberoepen nader beschouwd

We concluderen dat de meest eenvoudige hypothese met betrekking tot prestigescores van vrouwelijke en mannelijke beroepstitels, namelijk dat vrouwelijke titels altijd lager zouden scoren dan mannelijke, geen stand houdt. Wel is er tot op zekere hoogte sprake van verschillen in beoordelingen. Reeds in 1963 constateerde Vellekoop in een Nederlands onderzoek, dat er verschillen in beoordeling optreden wanneer wordt gevraagd naar het prestige van vrouwelijke dan wel mannelijke beroepsbeoefenaren in verschillende reeksen van beroepen. Zo blijkt dat vrouwen die een beroep uitoefenen waarin overwegend mannen werkzaam zijn, in een reeks van mannelijke beroepstitels lager worden gewaardeerd, dan wanneer een man dit beroep uitoefent. Dus een vrouwelijke arts, psychiater of ingenieur in een reeks van mannelijke beroepstitels, krijgt een lagere waardering dan een mannelijke arts, psychiater of ingenieur. Gaat het om beroepen die in min of meer gelijke mate door beide seksen worden uitgeoefend, dan krijgen vrouwen in de regel een iets hogere waardering dan mannen: de (gymnastiek)onderwijzeres ten opzichte van de (gymnastiek) onderwijzer, de apothekersassistente ten opzichte van haar mannelijke collega. Opvallend is de lage waardering voor verplegers in die jaren ten opzichte van verpleegsters, maar liefst 33 punten verschil op een schaal van 200 punten. In recent onderzoek is dit verschil verdwenen zoals straks zal blijken. Gewenning aan een verschijnsel lijkt een positieve invloed op de beoordeling ervan te hebben. In het algemeen concludeert Vellekoop, dat aan mannen, werkzaam in beroepen met een gelijk of overwegend aantal vrouwen, in de bestaande mannelijke beroepsladders een lager prestige wordt toegekend, dan aan vrouwen in dezelfde beroepen. Bij de beoordeling van een mannelijke beroepstitel speelt dus het

feit, dat dat beroep ook vrouwelijke vertegenwoordigers kent, een rol.

Nilson (1975/1976) meldt soortgelijke bevindingen voor de Verenigde Staten. In haar onderzoek naar beroepsprestigeverschillen voor vrouwen en mannen gaat zij uit van de algemene hypothese dat vrouwen en mannen die via hun beroepsuitoefening ingaan tegen de gangbare verwachtingen omtrent wat vrouwenberoepen zijn en wat mannenberoepen, dit met een verlies aan prestige moeten betalen. Dit blijkt ook het geval te zijn, al zijn de consequenties voor beide seksen niet even groot. In termen van verlies aan prestige is het voor mannen kostbaarder om in een vrouwenberoep werkzaam te zijn, dan voor vrouwen in een mannenberoep. In onze, zo sterk naar sekse gescheiden, westerse cultuur lijkt de angst voor 'vervrouwelijking' voor mannen nog groter te zijn dan die voor 'vermannelijking' van vrouwen.

Ook uit recent Nederlands materiaal, verzameld ten behoeve van de Ultee & Sixma-beroepsprestigeschaal (1983), blijkt dat aan vrouwelijke en mannelijke beroepstitels in een aantal gevallen een verschillende waardering wordt gegeven, al gaan ze niet alle in dezelfde richting.⁴ Zo blijkt, zoals reeds is vermeld, de verpleger aan prestige te hebben gewonnen sinds het begin van de jaren zestig. Zijn score is nu 107, tegenover die van de verpleegster 106 op een ratioschaal tot 200. In een aantal gevallen blijkt nog wel dat mannen die 'vrouwelijke' beroepen uitoefenen, minder prestige ontvangen dan vrouwen in deze beroepen. De televisie-omroeper bijvoorbeeld moet het doen met 112 punten, terwijl de televisie-omroepster gemiddeld 120 punten scoort. Evenzo wordt de receptionist lager gewaardeerd dan zijn vrouwelijke collega. In een aantal gevallen is de ongelijkheid tussen vrouwelijke en mannelijke beroepen in de beroepstitels als het ware geïnstitutionaliseerd en vindt deze eveneens zijn weerslag in de scores. Zo wordt een directiesecretaresse op 112 beoordeeld en een directiesecretaris op 134, een kelner op 56 en een serveerster op 48.

Een zeer verrassende uitslag geeft de beroepstitel 'directeur van een marktonderzoeksbureau' (145 punten) versus 'directrice van een marktonderzoeksbureau' (109). In dit licht bezien doen vrouwelijke directeuren in Nederland er goed aan zich van mannelijke beroepstitels te voorzien, wanneer zij maatschappelijke waardering op prijs stellen. Het woord directrice roept kennelijk een aantal stereotype associaties op. Bij een nader onderscheid naar de scores van vrouwelijke en mannelijke beoordelaars blijkt, dat dit grote verschil in waardering geheel op rekening van de vrouwelijke beoordelaars komt. Mannen beoordelen de beide titels vrijwel gelijk. In het algemeen blijkt dat vrouwen vrijwel consequent vrouwelijke beroepstitels lager waarderen dan mannelijke titels, ook wanneer het gaat om typische 'vrouwenberoepen'. Mannelijke beoordelaars maken minder grote verschil-

len in hun beoordeling van vrouwelijke en mannelijke beroepstitels. Voorzover zij dit doen, krijgen in ieder geval vrouwen in vrouwenberoepen een hogere score dan mannen in deze beroepen.

Ook Bose en Rossi (1983) stellen zich de vraag of de hoogte van prestigescores die aan een beroep worden toegekend, wordt beïnvloed door een aanduiding van het geslacht van degene die het beroep uitoefent. De verschillen blijken statistisch significant, maar klein: gemiddeld scoren vrouwelijke beroepsbeoefenaren bij het uitoefenen van het zelfde beroep twee punten hoger dan mannelijke beroepsbeoefenaren.

Een andere vraag die Bose en Rossi aan de orde stellen en die ons voert naar de relatie tussen prestigescores en inkomensniveau, is in hoeverre een schatting van het (subjectieve) prestige van een beroep op basis van het gemiddeld inkomensniveau van de betreffende beroepsbeoefenaren adequaat is, wanneer dit wordt gedaan zonder onderscheid te maken tussen vrouwen en mannen. Bose en Rossi repliceerden Duncans SEI-scores. Deze scores zijn schattingen van het prestige van een beroep, op basis van het gemiddelde inkomen en het gemiddelde onderwijsniveau. Uit hun replicaties blijkt dat het inkomensniveau een belangrijker schatter is van het beroepsprestige van mannen dan van vrouwen. Het gemiddeld onderwijsniveau blijkt voor beide seksen ongeveer even belangrijk te zijn. Deze bevinding komt overeen met wat uit eerder beschreven onderzoek reeds bleek: een gemiddelde gelijkheid in beroepsprestigescores tussen vrouwen en mannen impliceert geenszins een gelijkheid in inkomensniveau.

In dit kader zijn ook de bevindingen van Powers en Holmberg (1978) interessant. In hun onderzoek naar mogelijke veranderingen die zich in de beroepsprestigescores voordoen, wanneer ook vrouwelijke beroepsbeoefenaren bij de steekproef zijn betrokken, wordt een vergelijking gemaakt tussen de scores toegekend aan beroepen op basis van kenmerken van alleen mannelijke beroepsbeoefenaren (1970) en de scores die zijn berekend op basis van kenmerken van de totale beroepsbevolking, dus inclusief vrouwen (1970). Hoewel de correlatie tussen de gemiddelde beroepsprestigescores van beide steekproeven zeer hoog is (.93), blijken er bij nauwkeuriger beschouwing enkele belangrijke verschillen op te treden. Afgezien van het gegeven dat bij deelname van vrouwen, de prestigescores gemiddeld met drie punten stijgen, blijkt er bij 30 beroepen – van de 589 – sprake van een significant verschil in beroepsprestigescores. Als maat voor significantie wordt een verschil van twee of meer keer de standaarddeviatie gebruikt. In 26 van deze 30 gevallen dalen de beroepsprestigescores en in het merendeel gaat het daarbij om traditionele vrouwenberoepen. Vrouwen blijken in die beroepen het ge-

middeld inkomensniveau omlaag te brengen. Dit geldt, zij het in mindere mate, ook voor het gemiddeld opleidingsniveau.

Het lijkt er op dat het stratificatie-onderzoek, wil dit verheldering brengen in de posities van mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt, terdege rekening zal moeten houden met het bestaan van een gesegregeerde arbeidsmarkt en met de structurele verschillen die zich bijgevolg in de posities van vrouwen en mannen voordoen. De bevinding van Treiman en Terrell (1975) en van andere auteurs, alsmede de replicaties van Duncans SEI-scores zoals hierboven genoemd, vormen in dit kader belangrijke aanwijzingen.

De vraag komt terug wat prestigescores nu precies meten. De betrekkelijke systematische bevinding van Bose en Rossi (1983), dat vrouwen – althans zoals beoordeeld door een steekproef van de ‘doorsnee’-bevolking⁵ méér prestigepunten krijgt dan mannen voor het zelfde beroep, doet vermoeden dat beoordelaars voor vrouwen een andere beroepsrangorde in hun hoofd hebben dan voor mannen. Het is niet ondenkbaar dat een bepaald beroep voor vrouwen eerder ‘mooi’ wordt gevonden dan voor mannen, juist omdat dat beroep tot nu toe weinig vrouwelijke beroepsbeoefenaren kent. Dit zou vooral voor de hogere beroepen kunnen gelden. Schaarste in de vrouwelijke bezettingsgraad in het algemeen zou het prestige voor de individuele vrouw die wél in dat beroep werkzaam is, kunnen doen stijgen. Deze bevinding gaat overigens in tegen de bevinding van Nilson (1975/1976), die wijst op het verlies aan prestige dat het overschrijden van de seksegebonden grenzen van beroepen met zich meebrengt. Hierbij moet worden opgemerkt dat Bose en Rossie bij hun datavergaring een andere methode hanteerden. Aan de beoordelaars werden geen vrouwelijke en mannelijke beroepstitels voorgelegd, maar beroepstitels die in het ene geval waren voorzien van de naam van een man en in het andere geval van de naam van een vrouw.

De onzekerheid rond de betekenis van prestigescores neemt toe, wanneer we de scores die het beroep ‘huisvrouw’ krijgt toegekend in ons betoog betrekken. Uit een studie van Nilson (1978) blijkt dat aan de huisvrouw gemiddeld een relatief hoge score wordt gegeven en dat zij zich bijvoorbeeld op één lijn bevindt met de boekhouder en de verzekeringsagent. In een reeks van ‘vrouwenberoepen’ scoort de huisvrouw ongeveer in het midden, hoger dan de meeste geschoolde ‘blue collar’-banen. Wél blijkt de diversiteit van meningen betreffende het beroep van huisvrouw groter dan bij andere beroepen. Zo zijn mannen positiever in hun oordeel dan vrouwen, en huisvrouwen positiever dan vrouwen met betaalde banen. Ook blijken jongeren de status van huisvrouw lager te waarderen dan ouderen. Dit laatste kan geïnterpreteerd worden als een sociale verandering in de richting van een toenemende

lagere waardering voor het huisvrouw-zijn. Deels is dit een gevolg van een feitelijke uitholling van dit beroep (vgl. Verwey-Jonker, 1983), deels van een ruimere spreiding van feministische ideeën. Gezien het gebrek aan reële alternatieven in de sfeer van het betaalde werk voor veel vrouwen, kan in dit verband van een negatief en – waarschijnlijk – onbedoeld effect van de vrouwenbeweging worden gesproken.

Opvallend is dat de maatschappelijke waardering die een huisvrouw krijgt afhankelijk is van het beroep van haar man. Naarmate echtgenoten een hogere status hebben, neemt die van hun niet-buitenshuis werkende vrouwen toe. Weliswaar blijft deze laatste onder die van hun partner, maar 'marrying well' blijkt nog steeds een betrekkelijk zekere weg naar een hogere status, zoals Nilson constateert. Men kan zich zelfs afvragen of de zeven punten die een vrouw méér krijgt als ze zelf arts is, in vergelijking met de situatie dat ze als vrouw van een arts wordt gekwalificeerd, al die eigen inspanning rechtvaardigt. Als alle huwelijken duurzaam zouden zijn en vrouwen alleen op grond van statusoverwegingen in maatschappelijke zin hun (beroep)-keuzen zouden maken, dan zou de eigen opleidings- en beroepsplanning van gehuwde vrouwen zeker als een vorm van irrationeel gedrag kunnen worden bestempeld. Overigens blijkt uit gezinssociologisch onderzoek, dat de interne status en macht van vrouwen toeneemt, wanneer ze een eigen financiële inbreng hebben (Scanzoni en Fox, 1980).

De middenpositie van huisvrouwen maakt duidelijk dat onderwijsniveau en inkomen niet de (enige) criteria zijn, waaraan men refereert bij het bepalen van een beroepsprestigescore. Huisvrouwen hebben immers geen eigen inkomen en hun opleidingsniveau is onbekend, wanneer men dit beroep als algemene titel krijgt voorgelegd. Acker (1980) suggereert dat een soort algemene 'eerbaarheid' die het beroep vanuit huisvrouw kenmerkt, de basis van de beoordeling vormt. Er zou een algemeen respect in de samenleving voor moeders en echtgenotes bestaan en dat vindt zijn uitdrukking in de genoemde scoretoekenning.

In het algemeen kan men met Acker van mening zijn, dat de veronderstelling die aan het gangbare stratificatie-onderzoek van mannen ten grondslag ligt, als zou de arbeidsmarkt een open markt zijn waarop ieders human capital op adequate wijze maatschappelijk wordt beloond, niet houdbaar is wanneer ook vrouwen bij dit onderzoek worden betrokken. Daarvoor zijn de scheidingen tussen de seksen te structureel aanwezig. Dit geldt overigens niet alleen voor het onderscheid tussen vrouwen en mannen. Er zijn andere structurele scheidingen tussen categorieën op de arbeidsmarkt, bijvoorbeeld die tussen autochtonen en vertegenwoordigers van culturele minderheden. Wel

blijkt veelal dat vrouwen binnen minderheidsgroeperingen nog slechtere posities innemen dan mannen.

Met betrekking tot de zogenaamde Wet van Sullerot, als zou het prestige van een beroep dalen, naarmate méér vrouwen daarin hun intrede doen, bestaan wel min of meer uitgesproken ideeën, doch de empirische kennis hieromtrent is schaars. Dit laatste betreft vooral de aard van de causale relatie. Sullerot zelf (1968, 1969) noemt het voorbeeld van de beroepsgroep artsen, die in de Oosteuropese landen relatief geringe waardering geniet en voor een groot deel uit vrouwen bestaat en die in de westerse wereld op een hoge waardering kan bogen en daar vooral door mannen wordt vertegenwoordigd. In Sullerots visie is het met name de ambtelijke status van dit beroep in Oost-Europa, die verantwoordelijk is voor de relatief lage waardering ervan. Vrouwen zouden door deze ambtelijke status juist worden aangetrokken, omdat deze minder financiële investeringen vraagt en bovendien meer zekerheid omtrent de omvang van de werkuren biedt. Dit laatste blijkt voor vrouwen belangrijker dan voor mannen (vgl. ook Van Doorne-Huiskes, 1979). Deze toestroom van vrouwen zou het prestige van de beroepsgroep nog verder doen dalen.

In een historische studie naar de rol van vrouwen in bibliotheken in de Verenigde Staten, vraagt Schiller (1979) zich onder meer af of het feit dat dit beroep overwegend door vrouwen werd uitgeoefend tot het lage salarisniveau heeft geleid, dan wel of de omgekeerde relatie geldt. Al bij de opkomst van bibliotheken, rond de jaren '70 van de vorige eeuw, was het duidelijk dat deze instellingen over weinig geld konden beschikken. Tegelijkertijd – en dat lijkt niet toevallig – werden vrouwen hartelijk uitgenodigd zich in het bibliotheekwezen te bekwamen en daar ook leidende functies te bezetten. Deze oproep werd als het ware gelegitimeerd door te wijzen op de spirituele kwaliteiten die vrouwen zouden bezitten en op hun aangeboren bereidheid om te dienen. Ook hun huishoudelijke 'instincten' golden als gunstige omstandigheid, hoewel de relatie daarvan met bibliotheekwerkzaamheden betrekkelijk onduidelijk bleef. Omdat vrouwen met college-opleidingen in die jaren weinig keuzen in hun beroepsuitoefening hadden, bleef deze oproep niet zonder gehoor. Ze kwamen, evenals ze dat deden in soortgelijke beroepen in de non-profit-sector zoals het onderwijs en het maatschappelijk werk.

Gezien de historische ontwikkelingen in het bibliotheekwezen in de Verenigde Staten, neigt Schiller (1979) er toe, het lage salarisniveau te zien als een oorzaak van de samenstelling van de beroepsgroep en niet als een gevolg daarvan. Dit zou kunnen betekenen dat meer mannen naar deze beroepsgroep zouden toestromen naarmate de salarissen aantrekkelijker worden. Dit zal vooral gelden bij een teruglopende economie, wanneer arbeidsplaat-

sen (elders) schaars zijn. In feite blijkt deze ontwikkeling ook zo te gaan, waarbij geconstateerd kan worden dat mannen zich niet bij toeval verspreiden over de verschillende functieniveaus binnen de bibliotheken maar disproportioneel de hogere functies gaan bezetten. Een dergelijke conclusie trekken Grimm en Stern (1974) ook. In hun studie naar de verdeling van posities in relatie tot de aanwezigheid van mannen en vrouwen binnen de sectoren onderwijs, verpleging, bibliotheek en maatschappelijk werk constateren zij dat, naarmate het aantal leidinggevende en beleidsvoerende posities in een bepaalde 'vrouwelijke' beroepsgroep toeneemt en daarmee de vraag naar bestuurders stijgt, het aantal mannen dat in deze sector komt ook stijgt. Hoewel de absolute aantallen nog niet groot zijn, blijken mannen oververtegenwoordigd in de hogere functies in genoemde beroepsgroepen. Bovendien blijkt hun aantal toe te nemen.

Een dergelijke tendens in de sector van de verpleging valt ook op de Nederlandse arbeidsmarkt waar te nemen (Van Mourik/Siegers/Stijnenbosch, 1983). In het algemeen kan voor Nederland worden geconstateerd dat de groei van de vrouwelijke beroepsbevolking tussen 1971 en 1981 maar voor een beperkt deel (16%) heeft plaatsgevonden in die beroepen die voor méér dan 60% uit mannelijke beoefenaren bestaan. Omgekeerd is de groei van de mannelijke beroepsbevolking in die jaren voor 91% te localiseren in die beroepen die voor méér dan 60% uit vrouwen bestaan (Van Mourik/De Poel/Siegers, 1983). Dit verdringingsproces van vrouwen door mannen lijkt in een tijd van schaarste aan arbeidsplaatsen een stratificatieprobleem bij uitstek.

Wanneer we nog even terugkeren tot de relatie tussen de sekseratio van een beroep en het maatschappelijk prestige ervan, dan is nog vermeldenswaard dat men in sommige beroepen heeft getracht het eigen professionele aanzien te verhogen door meer mannen in dat beroep aan te trekken (Grimm/Stern, 1974; zie ook Etzioni, 1969). Naarmate beroepen in een meer geprofessionaliseerde en gebureaucratiseerde zin zijn georganiseerd en worden beoefend, zouden ze aan prestige winnen. De aanwezigheid van mannen zou het geprofessionaliseerde karakter ondersteunen.

Behalve een toename aan professionalisering en bureaucratisering zijn er in de huidige tijd ook tegengestelde tendensen zichtbaar, met name op het vlak van de gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening. Zo zien we een vrij snelle opkomst van het verschijnsel 'zelfhulpgroepen' en ook de toenemende verspreiding van bijvoorbeeld 'alternative birthcenters' in de Verenigde Staten kan in dit licht worden gezien. Deze laatste vormen vooral een reactie op een extreem doorgevoerde vertechnologisering van de verlos-

kunde en – daarmee – een protest tegen de mannelijke dominantie op dit van oudsher vrouwelijke terrein. Het is niet toevallig dat bij dergelijke ontwikkelingen relatief veel vrouwen zijn betrokken. Evenmin is het toevallig dat het maatschappelijke prestige van dergelijke nieuwe vormen niet groot is en dat veel van de, vaak hoog gekwalificeerde werkzaamheden, in de sfeer van het vrijwilligerswerk liggen.

Ontwikkelingen en onderzoeksresultaten tot nu toe overziende, kan worden geconstateerd dat de relatie tussen de sekseratio van een beroep en het prestige ervan, niet zonder complicaties is. In ieder geval schijnen er mechanismen tussen te zitten, zoals bijvoorbeeld de stand van technologische kennis en de toepassing hiervan in een bepaald beroep, de mate van bureaucratisering en ook de mate waarin een beroep op ambtelijke wijze is georganiseerd. In het reeds genoemde project 'Vrouwen en bereikte beroepshoogte: onbedoelde sociale gevolgen van individuele handelingen' zal worden getracht met behulp van internationaal-vergelijkende en historische gegevens de relatie tussen mogelijke veranderingen in de seksesamenstelling van een beroep en het maatschappelijke aanzien ervan te verhelderen.

In de volgende paragraaf gaan we in op een ander problematische punt in het mobiliteits- en stratificatie-onderzoek, namelijk te relatie tussen onderwijsniveau en bereikte beroepshoogte. De aard van deze relatie heeft, wanneer verbetering van de maatschappelijke positie van vrouwen wordt beoogd, beleidsmatige consequenties.

4. Onderwijsniveau en bereikte beroepshoogte

In de jaren zestig en zeventig is met betrekking tot het allocatieproces van beroepsposities aan het onderwijs een grote betekenis toegekend (Meijnen, 1977). In industriële samenlevingen zouden kenmerken van sociale herkomst in toenemende mate irrelevant worden voor de bereikte beroepshoogte. Het onderwijsniveau daarentegen zou sterk aan betekenis winnen. Uit Blau en Duncans studie naar de beroepsstructuur in de Verenigde Staten (1967) blijkt een vrij sterk verband (.52) tussen het onderwijsniveau van zonen uit een gezin en het beroepsniveau dat zij later bereiken. Nederlandse data geven vrijwel hetzelfde beeld (CBS, 1978). Tegelijkertijd blijkt dat het bereikte onderwijsniveau van de vader dat van de zoon beïnvloedt en dat er ook nog een zelfstandig effect uitgaat van het beroep van de vader, zowel op het onderwijsniveau van zijn zoon als op het bereikte beroepsniveau van de laatste. Dit basismodel van statusverwerving kan bij mannen 35% van de va-

riatie in beroepsprestigescores verklaren (zie bijvoorbeeld Vanfossen, 1979). Wanneer dit basismodel ook op vrouwen wordt toegepast, dan blijkt dat het proces van verwerven van een bepaald onderwijsniveau bij vrouwen vergelijkbaar is met mannen. Het onderwijsniveau van de ouders en het bereikte beroepsniveau van de vader verklaren 20% van de variantie in onderwijsniveau, zowel van de zonen als de dochters (Treimann en Terrell, 1975). Zoals uit de vorige paragrafen al bleek, is echter de relatie tussen onderwijsniveau en bereikte beroepshoogte voor vrouwen en mannen minder vergelijkbaar. Dit komt vooral door de verschillen in deelmarkten waarop de meeste vrouwen en mannen gedurende hun beroepsleven vertoeven.

Binnen het kader van dit artikel gaan we niet verder in op het verband tussen niveau van herkomst en bereikt onderwijsniveau. Relevant in ons kader is de constatering, dat uit de deels empirisch bevestigde, deels aangenomen sleutelrol van de school (Idenburg, 1958) belangrijke beleidsconsequenties zijn getrokken. Door een verhoging van het algemene onderwijsniveau na te streven en zoveel mogelijk drempels tot deelname aan het onderwijs te slechten, is getracht de sociale ongelijkheid in bereikte beroepsposities te verminderen. Dit slechten van drempels gebeurde zowel in financiële zin als ook door zogenaamde compensatieprogramma's, die de nadelige effecten van verschillen tussen gezins- en schoolse socialisatie zouden moeten verkleinen.

Na een aanvankelijk optimisme over wat het onderwijs vermag met betrekking tot het probleem van sociale ongelijkheid, kan in het afgelopen decennium een toenemende scepsis omtrent dit vermogen worden waargenomen. Deze scepsis heeft vooral betrekking op het gegeven, dat de betekenis van een bepaalde hoeveelheid onderwijs ter bereiking van een bepaald beroepsniveau verschuift in de tijd en wel in ongunstige zin. Zo constateert Davis (1963; zie ook Ultee, 1978), dat een aantal jaren highschool of collegeopleiding in de Verenigde Staten in 1950 tot een hoger beroepsniveau leidde dan in 1959. Thurow (1975) toont eveneens aan dat men met dezelfde hoeveelheid onderwijs in 1950 een relatief hoger inkomensniveau kon verwerven, dan in 1970. Ook Boudon (1973, 1981) geeft soortgelijke bevindingen weer. Samengevat komen deze erop neer dat, naarmate meer mensen een bepaalde hoeveelheid onderwijs hebben genoten, de waarde van deze hoeveelheid voor elk individu daalt. Deze waardvermindering heeft niet zozeer betrekking op de betekenis van een bepaald onderwijsniveau voor een individu in termen van persoonlijke winst of verrijking, maar veeleer op de arbeidsmarktwaarde die dat niveau vertegenwoordigt.

Op basis van gegevens uit de Current Population Reports (VS), die telkens

tweejaarlijks beschikbaar waren vanaf 1963 tot 1975, concludeert Ultee (1978) dat er steeds meer mensen met grotere absolute hoeveelheden onderwijs komen en dat de relatieve onderwijsposities van alle absolute hoeveelheid onderwijs in deze periode zijn gedaald. Men heeft als het ware steeds meer onderwijs nodig om zich op een bepaalde plaats in een rangorde van onderwijsniveaus te kunnen handhaven. Tevens blijkt dat men met een bepaalde hoeveelheid onderwijs in het verloop van de tijd met een steeds lagere relatieve inkomenspositie genoegen moet nemen. In het algemeen kan worden gezegd, dat het veeleer de relatieve hoeveelheid onderwijs is die iemands beroepshoogte bepaalt op een bepaald moment in de tijd, dan de absolute omvang daarvan.

In hun onderzoek naar de kwalitatieve structuur van de werkgelegenheid in Nederland in 1960, 1971 en 1977 vragen Conen c.s. (1983) zich af of de beschikbare arbeidsplaatsen in termen van vereiste kwalificaties het sterk gestegen opleidingspeil van de Nederlandse bevolking als het ware hebben kunnen bijhouden. Dit probleem is verwant aan het probleem van de samenhang tussen onderwijsniveau en bereikte beroepshoogte. Hun conclusie komt er in globale zin op neer dat voor alle opleidingsniveaucategorieën van de loondienstbevolking de kwaliteit van het werk, gemeten naar het niveau van de arbeidsinhoud, is gedaald. De auteurs spreken van een proces van neerwaartse verdringing: op elk functieniveau neemt het aandeel van werknemers met een lagere opleiding af en van werknemers met een hogere opleiding toe.

In eerdere publikaties die betrekking hebben op de kwalitatieve structuur van de werkgelegenheid in 1960 en 1971 concluderen Conen en Huygen (1980) bij uitsplitsing naar geslacht van de beroepsbeoefenaren, dat het vooral vrouwen zijn die worden getroffen door groeiende kwalitatieve discrepanties op de arbeidsmarkt. Dit geldt zowel voor vrouwelijke arbeiders als employées. In 1971 blijkt bij eenzelfde opleidingsniveau de werkgelegenheidspositie van vrouwen slechter te zijn dan die van mannen. Bovendien is in vergelijking met 1960 de situatie voor vrouwen ongunstiger geworden dan voor mannen. Voor werknemers in het algemeen, maar voor vrouwen in het bijzonder kan worden gezegd dat het niveau van onderwijs een slechte indicator is voor het niveau van beroepsarbeid.⁶ Ook Van Wezel (1979) concludeert dat bij een zelfde onderwijsniveau mannen gemiddeld een hogere functie hebben dan vrouwen en dat – derhalve – bij de schatting van het functieniveau op basis van het onderwijsniveau voor vrouwen andere parameters gelden dan voor mannen.

Het is gebruikelijk om bij de formulering van een emancipatiebeleid ten be-

hoeve van vrouwen het belang van het onderwijsniveau sterk te benadrukken (zie bijvoorbeeld Voortgangsnota Onderwijsemancipatie, 1980). Meer onderwijs zou vrouwen weerbaarder maken en hun kansen op betere banen doen toenemen. In het licht van het bovenstaande dient dit laatste te worden gerelativeerd. Met deze relativering is overigens niet gezegd dat vrouwen het er dan verder maar bij moeten laten zitten en dat verhoging van hun gemiddeld onderwijsniveau niet nodig zou zijn om tenminste hun huidige maatschappelijke posities te handhaven. Vanuit het gegeven van een algemeen stijgend onderwijsniveau en een toenemende discrepantie tussen kwaliteit van het aanbod en kwaliteit van de vraag, dient opleiding echter eerder gezien te worden als een defensieve noodzaak om het marktdeel te beschermen (Van Wezel 1979), dan als een voldoende voorwaarde om tot sociale stijging te komen. Dit betekent dat er ten behoeve van een verbetering van posities van vrouwen op de arbeidsmarkt ingrijpendere maatregelen nodig zijn, dan alleen die welke zijn gericht op een verhoging van hun onderwijsniveau. Het accent zou verlegd moeten worden van een verhoging van kansen naar een verhoging van resultaten. Maatregelen die op dit laatste zijn gericht zijn bijvoorbeeld quoteringspercentages en programma's van positieve discriminatie. Deze laatste worden al geruime tijd en met wisselend succes in de Verenigde Staten onder de naam 'affirmative action' toegepast in overheidsdiensten en ook in bedrijven, die een financiële relatie met de overheid onderhouden. Wij zullen in het kader van dit artikel niet gedetailleerd op deze programma's ingaan en wijzen alleen op een aantal belangrijke elementen.

Een centraal punt in affirmative action programma's is de vergelijking tussen het potentiële aantal beschikbare beroepsbeoefenaren van een bepaald kwalificatieniveau en de omvang van hun feitelijke aanwezigheid op dat kwalificatieniveau in een dienst of bedrijf. Bij beroepsbeoefenaren kan het gaan om vrouwen, maar ook bijvoorbeeld om vertegenwoordigers van bepaalde etnische groeperingen. We beperken ons hier tot vrouwen. Wanneer bij analyse blijkt dat het aantal potentieel beschikbare vrouwen in de regio groter is dan er feitelijk bij een bedrijf of dienst zijn, worden er streefdoelen gesteld om tot een opheffing van deze discrepantie te komen. Deze doelen, die in kwantitatieve zin zijn geformuleerd, worden in de regel onderscheiden in doelen op langere termijn en meer geoperationaliseerde doelstellingen op kortere termijn. Ter realisering van die doelstellingen wordt een pakket van stimuleringsmaatregelen voorgesteld en tot uitvoering gebracht. Periodiek volgt er een evaluatie om te bezien in hoeverre de doelstellingen zijn gehaald en in hoeverre deze eventuele bijstelling behoeven op grond van ontwikkelingen op de arbeidsmarkt.

Kenmerkend voor de Amerikaanse situatie is, dat naast de bestaande wet-

geving betreffende gelijke behandeling van (onder andere) vrouwen en mannen, de overheid ook richtlijnen heeft uitgevaardigd die bedrijven en instellingen op straffe van sancties dwingt om acties te ondernemen, wanneer bepaalde groeperingen binnen hun personeelsbestand in een achtergestelde positie verkeren. Deze richtlijnen zijn en worden in een aantal gevallen strikt toegepast. Bovendien heeft de commissie voor gelijke behandeling in de Verenigde Staten meer bevoegdheden dan in Nederland (De Jong, 1983).

Hoewel in Nederland vooralsnog de juridische basis voor dergelijke emancipatieprogramma's ontbreekt, kunnen elementen er van gebruikt worden om tot een meer feitelijke realisering van gelijkheid tussen vrouwen en mannen te komen. Het onderwijsniveau alleen lijkt daartoe een te smalle basis.

5. Samenvattende conclusies

We constateren dat het in toenemende mate gebruikelijk wordt om ook vrouwen in het mobiliteits- en stratificatie-onderzoek te betrekken. Gezien het aandeel van vrouwen op de arbeidsmarkt, is dit een realistische ontwikkeling. Stratificatie- en mobiliteitsproblemen van vrouwen worden echter niet verhelderd, wanneer niet met een aantal zaken rekening gehouden wordt.

Zo blijkt dat er verschillen in waardering van beroepstitels optreden, afhankelijk van het feit of deze in de mannelijke of in de vrouwelijke vorm zijn geformuleerd. Deze verschillen gaan niet systematisch dezelfde kant uit, en zijn mede afhankelijk van het feitelijk relatieve aandeel van mannen of vrouwen in dat betreffende beroep. Ook blijkt dat, ondanks hoge correlaties tussen gemiddelde scores op vrouwelijke en mannelijke beroepsprestigeschalen, de verdeling van mannen en vrouwen over de verschillende functieniveaus niet gelijk is. Evenmin is het zo dat gelijke beroepsprestigescores voor vrouwen en mannen een gelijk gemiddeld inkomensniveau impliceren. De complicaties rond beroepsprestigescores nemen toe, wanneer het beroep van huisvrouw in de beoordeling wordt betrokken. In het algemeen kan worden gesteld dat de veronderstelling die aan het gangbare bestratificatie-onderzoek van mannen ten grondslag ligt, als zou de arbeidsmarkt een open markt zijn waarop ieders human capital op adequate wijze maatschappelijk wordt beloond, niet houdbaar is wanneer ook vrouwen bij dit onderzoek worden betrokken.

Problematisch is verder dat beroepsprestigeschalen niet als onveranderlijk in de tijd kunnen worden beschouwd. Het ziet er naar uit dat de status van een beroep verandert, wanneer meer vrouwen dat beroep gaan uitoefenen. Verder onderzoek is nodig om de aard van deze samenhang te verhelderen.

In de afgelopen jaren is een toenemende scepsis ontstaan omtrent de mogelijkheden om via verhoging van het onderwijsniveau, de sociale ongelijkheid in bereikte beroepsposities te verminderen en de kansen op sociale stijging te vergroten. Niet de absolute hoeveelheid onderwijs die men heeft genoten, is voor dit laatste van belang, maar de relatieve onderwijspositie die men inneemt. Dit gegeven heeft beleidsmatige consequenties wanneer naar verbetering van maatschappelijke posities van vrouwen wordt gestreefd. Het accent zou zich moeten verplaatsen van een verhoging van kansen naar een verhoging van resultaten. Programma's van positieve discriminatie kunnen daartoe een middel zijn.

Noten

1. Men kan ook beargumenteren dat de strenge verdeling tussen de seksen betreffende de betaalde werkzaamheden buitenshuis en de onbetaalde bezigheden binnenshuis nu net de kern vormt van de verklaring van de geringe kansenstructuur van vrouwen in vergelijking met mannen. Bij weglating van deze kern komt men tot een soort 'ijle' analyse die weinig maatschappelijke realiteit meer kent.
2. Wat de vergelijking met niet-gehuwde mannen betreft, kan worden opgemerkt dat blijkens economische analyses niet-gehuwde mannen met overigens gelijke kenmerken in het algemeen gemiddeld minder verdienen dan hun gehuwde mannelijke collega's. Onlangs is dit in Nederlands onderzoek nog bevestigd (Van Doorne-Huiskes, J., 'Posities van vrouwen en mannen aan de Rijksuniversiteit Utrecht', Utrecht, 1983).
3. Als voorbeeld van dergelijk onderzoek in Nederland kan dat van De Jong-Van der Poel (1983) worden genoemd. Een soortgelijk onderzoek wordt momenteel door de auteur van dit artikel uitgevoerd aan de Rijksuniversiteit Utrecht.
4. Het betreft hier nog niet gepubliceerd materiaal dat is geanalyseerd door drs. Ruud Luijkx in het kader van het door ZWO gefinancierde onderzoeksproject 'Vrouwen en bereikte beroepshoogte: onbedoelde sociale gevolgen van individuele handelingen'. De auteur zegt dr. Wout Ultee, drs. Herman Sixma en drs. Ruud Luijkx dank voor het beschikbaar stellen van het materiaal. Voor de tabel zie bijlage.
5. Een steekproef van studentenbeoordelaars blijkt meer gelijkheid te betrachten in de toekenning van beroepsprestige aan vrouwen en mannen.
6. In het reeds vermelde project 'Vrouwen en bereikte beroepshoogte: onbedoelde sociale gevolgen van individuele handelingen' zal worden nagegaan of de toegenomen scholing van vrouwen tussen 1960 en 1981 heeft geleid tot een stijging van hun beroepsniveau en in welke mate het gegeven dat ook het onderwijsniveau van mannen is gestegen van invloed is op de samenhang tussen onderwijsniveau en bereikte beroepshoogte van vrouwen.

* Met dank aan Dr. W.C. Ultee voor zijn waardevolle adviezen.

- Acker, J., 'Women and social stratification: a case of intellectual sexism', *American Journal of Sociology*, 78 (1973) 936-945.
- Acker, J., 'Women and stratification: A review of recent literature', *Contemporary Sociology*, 9 (1980) 25-39.
- Blau, P. en O. Duncan, *The American occupational structure*, New York, 1967.
- Bose, C.E., *Jobs and gender: Sex and occupational prestige*, Baltimore, 1973.
- Bose, C.E. en P.H. Rossi, 'Prestige standings of occupations as affected by gender', *American Sociological Review*, 48 (1983) 316-330.
- Boudon, R., *De logica van het sociale*, Alphen a/d Rijn, 1981.
- Centraal Bureau voor de Statistiek, *Leefsituatieonderzoek 1977* (1e deel) Den Haag, 1978.
- Centraal Bureau voor de Statistiek, *Arbeidskrachtentelling 1979*, Den Haag 1981.
- Centraal Bureau voor de Statistiek, *Sociale Maandstatistiek*, november 1981.
- Conen, G.J.M. en F. Huygen, 'De kwalitatieve structuur van de werkgelgenheid in 1960 en 1971' (I, II, III, IV), *Economische Statistische Berichten*, 23-04-1980, 07-05-1980, 21-05-1980 en 04-06-1980.
- Conen, G.J.M., F. Huygen en B.J.P. Riesewijk, 'De kwalitatieve structuur van de werkgelegenheid in 1960, 1971 en 1977' (I, II, III). *Economisch-Statistische Berichten*, 27-04-1983, 11-05-1983, 25-05-1983.
- Davis, J.A., 'Higher education: selection and opportunity', *The School Review*, 71 (1963) 3: 249-265.
- Doorne-Huiskes, J. van, *Vrouwen en beroeps participatie: een onderzoek onder gehuwde vrouwelijke academici*, Utrecht, 1979 (diss.).
- Doorne-Huiskes, J. van, *Posities van vrouwen en mannen aan de Rijksuniversiteit Utrecht*, Utrecht, 1983.
- Etzioni, A., *The semi-professions and their organization*, New York, 1969.
- Grimm, J.W. en R.N. Stern, 'Sex roles and internal labor market structures: the 'female' semi-professions', *Journal of American Sociology*, 21 (1974) 5: 690-705.
- Heath, A., *Social mobility*, Glasgow, 1981.
- Hiller, D.V. en W.W. Philliber, 'Derivation of status benefits from occupational attainments of working wives', *Journal of Marriage and the Family*, 40 (1978) 63-69.
- Idenburg, Ph.J., *De sleutelmacht der school*, Groningen, 1958.
- Jong, A.M. de, *Gelijke behandeling en het personeelsbeleid*, Deventer 1983.
- McClendon, McKee, J., 'The occupational status attainment processes of males and females', *American Sociological Review*, 41 (1976) 52-64.
- Meijnen, G.W., *Maatschappelijke achtergronden van intellectuele ontwikkeling*, Groningen, 1977.
- Mourik, A. van, Th.J. de Poel en J.J. Siegers, 'Ontwikkelingen in de beroepssegreatie tussen mannen en vrouwen in de jaren zeventig', *Economische Statistische Berichten*, 06-07-1983, 597-601.
- Mourik, A. van, J.J. Siegers en M. Stijnenbosch, 'Mannelijke verpleegkundigen en vrouwelijke ziekenverzorgenden', *Tijdschrift voor Politieke Economie*, 6 (1983) 4: 84-95.
- Nilson, L.B., 'The social standing of a housewife', *Journal of Marriage and the Family*, 40 (1978) 541-548.
- Nock, S.L. en P.H. Rossi, 'Ascription versus achievement in the attribution of family social status', *American Journal of Sociology*, 84 (1978) 565-590.

- Powers, M.G. en J.J. Holmberg, 'Occupational status scores: changes introduced by the inclusion of women', *Demography*, 15 (1978) 2: 183-193.
- Ritter, K.V. en L.L. Hargens, 'Occupational positions en class identifications: a test of the asymmetry hypothesis', *American Journal of Sociology*, 80 (1975) 934-948.
- Sampson, W.A. en P.H. Rossi, 'Race and family standing', *American Sociological Review*, 40 (1975) 2: 201-214.
- Scanzoni, J. en G.L. Fox, 'Sex roles, family and society': the seventies and beyond', *Journal of Marriage and the Family*, 42 (1980) 4: 743-756.
- Schiller, A.R., 'Women in librarianship'. In: K. Weibel en K.M. Heinn (eds.), *The role of women in librarianship 1876-1976*, Phoenix, 1979.
- Sewell, W.H., R.M. Hauser en W.C. Wolf, 'Sex, Schooling and occupational status', *American Journal of Sociology*, 86 (1980) 3: 551-583.
- Siegers, J.J., 'Beroepssegregatie en sociale ongelijkheid tussen mannen en vrouwen op de Nederlandse Arbeidsmarkt', *Sociale Wetenschappen* 23 (1980) 4: 281-295.
- Sociaal en Cultureel Planbureau, *Sociale Atlas van de Vrouw*, Den Haag 1983.
- Sullerot, E., *De vrouw van morgen*, Bussum, 1968.
- Sullerot, E., *De vrouwenarbeid in onze tijd*, Bussum, 1969.
- Suter, L.E., en H.P. Miller, 'Income differences between men and career women', *American Journal of Sociology*, 78 (1973) 4: 200-212.
- Thurow, L.C., *Generating inequality*, New York, 1975.
- Treiman, D.J., *Occupational prestige in comparative perspective*, New York, 1975.
- Treiman, D.J. en K. Terrell, 'Sex and the proces of status attainment: a comparison of working women and men', *American Sociological Review*, 40 (1975) 174-200.
- Ultee, W.C., 'Is onderwijs een positioneel goed', *Mens en Maatschappij*, Boekaflevering 1978, Deventer, 1978.
- Utlee, W.C. en H. Sixma, 'Een beroepsprestigeschaal voor Nederland in de jaren tachtig', *Mens en Maatschappij*, 58 (1983) 360-382.
- Vanfossen, *The structure of social inequality*, Boston, 1979.
- Vellekoop, C., 'Naar een beroepsprestige-stratificatie van vrouwenberoepen', *Sociologische Gids*, 10 (1963) 204-215.
- Verweij-Jonker, H., *Emancipatiebewegingen in Nederland*, Deventer, 1983.
- Voortgangsnota onderwijsemancipatie*, 1980, Tweede Kamer, zitting 1980-1981, 16006, nrs. 3 en 4.
- Wezel, J.A.M. van, 'Sociale ongelijkheden en arbeidsverdeling', *Sociale Wetenschappen*, 22 (1974) 4: 239-267.

Bijlage

Beroepsprestigeschaal mannelijke en vrouwelijke beroepstitels (voorlopige versie)

beroepstitels	(geometrisch) gemiddelde		
	scores M + V	scores M	scores V
schoonmaakster	29	24	33
schoonmaker	29	31	28
vuilnisman	32	30	30
cassière	45	41	49
serveerster	48	54	44
machinebankwerker	52	56	49
postbode	55	52	51
kelner	56	56	56
receptionist	69	62	74
receptioniste	73	75	70
kassier	75	70	84
slager	94	98	89
onderwijzer	100	100	100
maatschappelijk werkster	104	92	109
verpleegster	106	102	112
verpleger	107	95	118
directrice bureau marktonderzoek	109	123	93
tv-omroeper	112	114	113
directiesecretaresse	112	102	115
tv-omroepster	120	125	110
directiesecretaris	134	131	141
directeur bureau marktonderzoek	145	125	166
lerares gymnasium	160	149	162
leraar gymnasium	163	143	172
tandarts	192	199	192