

‘Echte gelijkwaardigheid bestaat niet’

Denkbeelden over verantwoordelijkheid en rechtvaardigheid van vrouwelijke en mannelijke werknemers

1 Inleiding

Als we de ontwikkelingspsychologe Carol Gilligan (1982) mogen geloven, houden vrouwen en mannen er een verschillende morele oriëntatie op na. Ontwikkelingspsychologisch onderzoek van Kohlberg had eerder al aangetoond dat vrouwen in vergelijking met mannen een *lager* moreel ontwikkelingsniveau hebben. Gilligan verdedigt in haar boek de stelling dat het morele niveau van vrouwen niet minder, maar *anders* is. Vrouwen zouden volgens haar in de loop van hun socialisatie een verantwoordelijkheids- of zorgzaamheids-ethiek ontwikkelen, terwijl de morele instelling van mannen meer gekenmerkt zou worden door een rechtvaardigheids- of een rechten-ethiek. Gilligan benadrukt vooral de verschillende psychologische ontwikkeling van vrouwen en mannen als gevolg van hun seksespecifieke socialisatie.

Er is echter ook een andere, meer sociologische interpretatie mogelijk: de sekseverschillen in morele oriëntatie weerspiegelen de maatschappelijke machtsongelijkheid tussen de seksen. Schuyts hypothese over de differentiële omschrijving van rechten en plichten van meer en minder machtigen (1973) geeft aanwijzingen voor een dergelijke interpretatie. Volgens Schuyt zijn de rechten van meer machtige groeperingen in de samenleving specifiek omschreven, terwijl hun plichten juist op een diffuse manier zijn geformuleerd. Omgekeerd geldt voor de minder machtigen dat hun rechten vaak diffuus en hun plichten specifiek zijn gedefinieerd. Wanneer we deze veronderstelling doortrekken naar de *beleving* van meer en minder machtige groeperingen in de samenleving, komen empirische bevindingen als die van Gilligan in een geheel ander licht te staan: heer-

sende machtsverhoudingen vinden hun neerslag in de wijze waarop vrouwen en mannen morele dimensies beleven.

In dit artikel willen we ingaan op de vraag of vrouwen en mannen er in een bepaalde sociale context, namelijk hun beroepsuitoefening, verschillende denkbeelden over verantwoordelijkheid en rechtvaardiging op nahouden.¹ In onze interpretatie zijn we vooral geïnteresseerd in de bredere sociologische context van machtsongelijkheid tussen vrouwen en mannen.

Aan de presentatie van onderzoeksresultaten gaat een korte introductie in en evaluatie van de relevante literatuur vooraf.

2 Empirische en theoretische achtergrond

Ontwikkelingspsychologisch onderzoek naar morele oriëntatie

Gilligan voert in haar onderzoek een bonte mengeling van respondenten ten tonele: studenten die een cursus over morele ontwikkeling volgden, vrouwen die een beslissing moesten nemen over een abortus en twee twaalfjarige kinderen, Amy en Jake. Amy is het zorgzame meisje dat in een hypothetisch dilemma dat Gilligan haar voorlegde, de belangen en gevoelens van alle betrokkenen probeert te respecteren. De oplossing van Jake staat hiermee in sterk contrast: hij laat algemene regels en rechten prevaleren boven bijzondere betrokkenheden en gevoelens. Amy en Jake, inmiddels legendarische figuren voor vele feministische psychologen en sociologen, zijn de perfecte belichaming van respectievelijk de verantwoordelijkheids-ethiek en de rechtenethiek. Gilligans onderzoek is zowel empirisch als methodologisch sterk bekritiseerd. Toch blijft het de gemoederen in beroering houden, zoals blijkt uit vele Engelstalige,² en sinds kort ook Nederlandse publikaties over dit onderwerp.³

Gilligans onderzoek roept niet alleen empirische en methodologische, maar ook conceptuele vragen op. Zo definieert ze nergens wat ze met 'care' of 'verantwoordelijkheid' bedoelt (Code 1983). Verantwoordelijkheid behoort, zoals bekend, tot de familie der 'omstreden begrippen' (zie Bovens 1989). Als wetenschapsbeoefenaars het onderling al niet eens kunnen worden over de essentie van het begrip verantwoordelijkheid, valt in het common sense spraakgebruik niet veel meer eenduidigheid te verwachten. Betekent verantwoordelijkheid voor de één hetzelfde als voor de ander? Is, extrapolierend van betekenis naar beleving, de beleving van zoiets als verantwoordelijk-

heid of zorg wel zo gemakkelijk vast te stellen, als in Gilligans onderzoek lijkt te gebeuren? Zou haar verantwoordelijkheidsethiek niet veel preciezer gedifferentieerd moeten worden, zowel naar verschillende betekenisaspecten van dit begrip, als naar mogelijke verschillen tussen bepaalde sociale categorieën?

Sociaal-psychologisch onderzoek naar rechtvaardigheidsopvattingen

Ook vanuit een andere traditie van onderzoek, de sociaal-psychologische studie naar rechtvaardigheidsopvattingen, wordt een discussie over het al dan niet bestaan van sekseverschillen gevoerd. De bevindingen die op dergelijke sekseverschillen duiden, tonen overeenkomsten met die van Gilligan. Uit een aantal onderzoeken (voor overzichtsstudies, zie Major & Deaux 1982; Kahn & Gaeddert 1985, geciteerd in Furby 1986) blijken sekseverschillen in de aanwending van regels van 'equality' (gelijkheid) of 'equity' (billijkheid). Vrouwen zouden een voorkeur hebben voor gelijkheidsnormen, mannen voor billijkheidsnormen. Dit betekent dat vrouwen zich bij hun morele keuzes - die in de geciteerde onderzoeken betrekking hebben op de verdeling van maatschappelijk gewaardeerde hulpbronnen of schaarse goederen - vaker dan mannen laten leiden door een gelijkheidsprincipe: iedereen heeft recht op evenveel hulpbronnen, ongeacht haar of zijn verdienste voor de samenleving. Mannen benadrukken sterker dan vrouwen de verschillende verdiensten van mensen: men heeft recht op bepaalde zaken of goederen, al naar gelang de produktiviteit en de prestatie die men levert.

De meest geopperde verklaring voor dit verschil is dat vrouwen en mannen verschillende interactiedoelen hebben. De voorkeur van vrouwen voor gelijkheidsargumenten wordt geïnterpreteerd in het licht van hun - vermeende - psychologische voorkeur voor harmonieuze interpersoonlijke interactie. De voorkeur van mannen voor billijkheid als verdelingsprincipe zou de uitdrukking zijn van hun drang naar efficiënte taakuitvoering en competitie (vgl. Leventhal 1976a; Stake 1983, geciteerd in Furby 1986).

Een meer sociologische verklaring van de gevonden verschillen ontbreekt in deze literatuur. Aanwijzingen voor zo'n verklaring zijn te vinden in een onderzoek van de Noorse sociologe Siri Naess (1970). Zij bestudeerde rechtvaardigheidsoverwegingen van 11-jarige schoolkinderen. Haar conclusie was dat de sociale positie van kinderen in de klas en - in mindere mate - de sociaal-economische positie van hun ouders, van invloed zijn op hun rechtvaardigheids-

overwegingen. Dergelijk onderzoek suggereert dat rechtvaardigheidsoverwegingen in elk geval mede afhankelijk zijn van de plaats die men in sociale hiërarchieën inneemt. Zowel het gezin, als de schoolklas en de beroepsarbeid vertonen vaak hiërarchische structuurkenmerken.

Tussen het ontwikkelingspsychologische onderzoek naar morele oriëntaties en het sociaal-psychologische onderzoek naar de rechtvaardigheidsbeleving van vrouwen en mannen zijn verschillende parallellen. Zo past de accentuering van interpersoonlijke harmonie binnen een groep als verklaring voor de gelijkheidsargumenten van vrouwen goed in Gilligans verantwoordelijkheidsethiek, terwijl zij het voorop stellen van goede prestaties bij het toekennen van rechten als een rechtenethiek zou karakteriseren.

De hypothese dat vrouwen en mannen er verschillende opvattingen over rechtvaardigheid op na houden is echter, net als Gilligans veronderstelling over het seksspecifieke karakter van de verantwoordelijkheidsethiek, empirisch niet onbetwist. Zo stelt Walker (1984) dat het aantal onderzoeken waaruit sekseverschillen in rechtvaardigheidsopvattingen blijken, te klein is om een bewijs te kunnen leveren. De kwestie van een mogelijk verband tussen sekse en de beleving van verantwoordelijkheid en rechtvaardigheid lijkt vooralsnog onopgehelderd. Het ontbreken van een meer sociologische dimensie in beide onderzoekstradities is hieraan misschien mede debet. Zo wordt in het meeste psychologische onderzoek over dit onderwerp geen rekening gehouden met de sociale context waarin de ethiek van verantwoordelijkheid of rechtvaardigheid functioneert. Vaak wordt geen onderscheid gemaakt naar bijvoorbeeld sociale klasse en opleidingsniveau. Ook aan het machtsaspect van de verschillende ethieken wordt doorgaans geen aandacht geschonken.

In de twee onderzoeken waaraan wij de hierna te presenteren gegevens ontlene, is de sociale context van de beroepsuitoefening gekozen als een mogelijk domein van verantwoordelijkheids- en rechtvaardigheidsopvattingen van vrouwen en mannen. Theoretisch was het onderzoek geïnspireerd door de eerder vermelde hypothese van Schuyt over de samenhang tussen macht en de omschrijving van rechten en plichten van verschillende sociale groepen.

In het eerste project zijn drie verschillende beroepsgroepen, variërend wat betreft opleidings- en beroepsniveau, met elkaar verge-

leken: docenten, verpleegkundigen en administratieve medewerkers. In elk beroep zijn evenveel vrouwen als mannen ondervraagd. In totaal waren er 150 respondenten, 50 per beroepsgroep, 25 vrouwen en 25 mannen. Er zijn mondelinge interviews afgenomen, die zowel kwantitatief als kwalitatief zijn geanalyseerd. De interviewvragen gingen onder meer over wat men in het algemeen van het werk vond, welke toekomstplannen men had, welke veranderingen men wenste in de eigen arbeidspositie, hoe men zijn of haar rechten en plichten met betrekking tot de beroepsuitoefening ervoer en wat men verstond onder het begrip verantwoordelijkheid in relatie tot het werk (voor meer details, zie Komter 1990).

Het tweede, voornamelijk kwalitatieve onderzoeksproject ging over rechtvaardigheidsopvattingen; de respondenten waren 60 wetenschappelijk medewerkers aan de universiteit, 30 vrouwen en 30 mannen. De opvattingen werden niet onderzocht door de respondenten te vragen het algemene begrip rechtvaardigheid te omschrijven, maar door hun een aantal issues en keuzemogelijkheden in fictieve situaties voor te leggen. In de volgende paragraaf komen enkele gegevens over verantwoordelijkheid aan de orde; in paragraaf 4 wordt een indruk gegeven van de opvattingen over rechtvaardigheid.

3 Verantwoordelijkheid

In het algemeen beschrijven zowel de mannelijke als de vrouwelijke **docenten** zich als zeer consciëntieus. Vooral de vrouwelijke docenten vinden zichzelf zeer serieus en plichtsgetrouw, ze beoordelen hun inzet als zeer hoog en vinden dat ze erg grondig werken. Wat verstaan de docenten nu zoal onder het begrip verantwoordelijkheid?

De meeste docenten zien hun algehele houding ten opzichte van de leerling als het belangrijkste aspect van verantwoordelijkheid. Deze houding komt tot uitdrukking in het motiveren van leerlingen, eruit halen wat erin zit, op tijd proefwerken nakijken en cijfers geven, betrokkenheid bij het wel en wee van de leerlingen, zorg voor hun welzijn, het zorgen dat ze plezier beleven aan school en de lessen, het hebben van extra aandacht voor eventuele problemen, de leerlingen helpen door extra ondersteuning te geven, en meer in het algemeen het eerlijk en rechtvaardig behandelen van leerlingen en ze in hun waarde laten. Veel docenten geven een heel algemene en globale omschrijving van verantwoordelijkheid: verantwoordelijkheid is je

werk goed doen, doen wat van je verwacht wordt, doen waarvoor je bent aangesteld. Belangrijk is natuurlijk ook het aspect van kennis-overdracht, het bijbrengen van kennis en vaardigheden, het ontwikkelen van liefde voor het vak. Dit houdt natuurlijk nauw verband met de noodzaak van een goede voorbereiding. Ook de resultaten, het halen van het eindexamenniveau, het zorgen dat het leerplan 'rondkomt', het afwerken van het programma worden als aspecten van verantwoordelijkheid genoemd. Een volgend aspect is de sfeer in de klas, zorgen dat de groep goed functioneert, goede sociale contacten met de leerlingen, en dergelijke. Ook een goede verstandhouding met collega's rekenen sommige docenten tot hun verantwoordelijkheid, evenals betrokkenheid bij de schoolorganisatie als geheel: de school moet goed functioneren, de naam van de school moet worden hoog gehouden, bijvoorbeeld door met de ouders een goed contact te houden, of via de vakbond te werken aan een verbetering van de kwaliteit van het onderwijs, de arbeidsomstandigheden en het sociale klimaat in de school. Enkele docenten stellen zich een wat breder doel dan alleen het zorgen voor optimale kennisoverdracht. Voor hen is het van belang dat de kinderen tevens bepaalde culturele waarden krijgen overgedragen: een kritische geest, inzicht in de samenleving, en ook het leren omgaan met andere mensen. De omvattende pedagogische doelstelling van de vorming van het kind 'als mens', zoals een docent het uitdrukt, is een belangrijk aspect van verantwoordelijkheid voor deze docenten. Een laatste aspect van verantwoordelijkheid is: geen werk voor anderen laten liggen, bijvoorbeeld door bij ziekte toch naar het werk te gaan, door een algeheel gevoel van 'onmisbaarheid'.

Er zijn enkele verschillen tussen de seksen. Een eerste verschil is dat de vrouwelijke docenten iets uitvoeriger antwoorden geven op de vraag naar verantwoordelijkheid. Terwijl de mannelijke docenten hun antwoord vaker beperken tot een algemene, niet gespecificeerde omschrijving van verantwoordelijkheid ('gewoon je werk goed doen'), vullen de vrouwen dit begrip eerder concreet in door aan bepaalde, specifieke aspecten te refereren. Twee typerende voorbeelden van een vrouwelijke en een mannelijke docent:

Verantwoordelijkheid is betrokkenheid in de ruimste zin, bij collega's, leerlingen, de schoolorganisatie, ouders, rapporten, en dergelijke. 'Er zijn' voor anderen in je werk. Je bent verantwoordelijk voor de prestaties en de sociale omgang van leerlingen. Je moet de sociale contacten

met je collega's niet laten afweten. Het is een soort plichtsbesef: doe wat je doet voor 100%. Dat eis ik ook van anderen. Bijvoorbeeld: als een ouder op een ouderavond komt, toch gaan en het niet telefonisch afhandelen. Als je zwanger of ziek bent, toch lesgeven, want ik had eindexamenklassen en ze hadden me nodig. (vrouw)

De taken die je hebt zo goed mogelijk doen. De taakstelling is afgebakend, ieder heeft zijn eigen verantwoordelijkheid. De dingen zo snel mogelijk afhandelen. (man)

Net als de docenten beschrijven ook de **verpleegkundigen** zich als zeer plichtsgetrouw, grondig, en serieus wat betreft hun houding ten opzichte van het werk. Ze noemen een scala aan facetten waardoor een goede beroepshouding naar hun mening gekenmerkt wordt: heel precies werken, een grote inzet, tijdig problemen herkennen en zo nodig bijsturen, een goed overzicht houden, bij onzekerheid collega's raadplegen, vakkennis bijhouden en het eigen werk goed controleren. Met het verpleegkundig beroep zijn mensen(levens) gemoeid, dus alles moet zo zorgvuldig mogelijk gebeuren. De patiëntenzorg is datgene waarop de zojuist beschreven werkhouding van verpleegkundigen zich uiteindelijk richt. Soms neemt deze verantwoordelijkheid een 'uitgebreide' vorm aan: men voelt zich niet alleen verantwoordelijk voor het lichamelijk welzijn van de patiënt, maar ook voor diens psychische toestand. Patiënten hebben zich als het ware 'overgegeven' en verpleegkundigen moeten tal van lichamelijke en soms ook geestelijke functies van hen overnemen. Het verantwoordelijkheidsgevoel van sommige verpleegkundigen strekt zich zelfs tot buiten het ziekenhuis uit: ook het inschakelen van eventuele thuis-hulp of maatschappelijk werk en de opvang van de familie rekenen zij tot hun taak.

Verschillende verpleegkundigen vullen het begrip verantwoordelijkheid niet concreet in en houden het bij een algemene omschrijving, in de zin van je functie zo goed mogelijk vervullen, je taken kennen, zorgen dat je het werk snel en goed afhandelt, en dergelijke. Voor degenen die het begrip wel nader invullen, blijkt de samenwerking met collega's van belang: het overleggen over eventuele problemen, het zorgen voor een soepel contact tussen arts en patiënt, zorgen dat het team goed functioneert en dat er een goede sfeer heerst. Sommigen benadrukken het belang van de aanspreekbaarheid op de gevolgen van hun handelen, de betrouwbaarheid die ze moeten betrachten in hun houding ten opzichte van collega's: die

moeten erop kunnen rekenen dat bepaalde zaken goed zijn afgehandeld wanneer zij de dienst overnemen.

Een volgend aspect van verantwoordelijkheid heeft te maken met betrokkenheid bij de organisatie: men wil graag meedenken over het beleid, zodat de organisatie van de afdeling waar men werkt, en daarmee indirect het ziekenhuis als geheel, zo efficiënt mogelijk verloopt. Verder is het opleiden van leerlingen een belangrijk onderdeel van de verantwoordelijkheid van sommige verpleegkundigen: hun vragen moeten goed beantwoord worden en ze moeten de informatie krijgen die ze nodig hebben. Sommige (sub)hoofden noemen tenslotte nog de betrokkenheid bij het personeel, de verpleegkundigen die zij onder hun hoede hebben. De eventuele extra opleiding, promotie en beoordeling van deze verpleegkundigen vallen onder hun verantwoordelijkheid.

Naast vele overeenkomsten tussen de antwoorden van vrouwelijke en mannelijke verpleegkundigen op de vraag over hetgeen verantwoordelijkheid voor hen inhoudt, zijn er ook enkele verschillen. De werkhouding van de vrouwen is verder gedifferentieerd dan bij de mannen het geval is: de vrouwen onderscheiden iets meer eisen waaraan hun beroepshouding moet voldoen, dan de mannen. Een ander verschil heeft betrekking op wat men 'organisatorische verantwoordelijkheid' zou kunnen noemen. De mannen voelen zich vaker verantwoordelijk voor het reilen en zeilen van de afdeling, voor de organisatorische aspecten daarvan en voor de correcte behandeling van hun ondergeschikten. Dit is verklaarbaar uit het feit dat zij ook vaker daadwerkelijk in de organisatorische en leidinggevende functies zitten dan de vrouwen, die zich intensiever bezig houden met de patiëntenzorg als zodanig. Bij deze mannen overheerst vaak een primair op organisatorische efficiency georiënteerd verantwoordelijkheidsbesef, dat contrasteert met het gevoel van verantwoordelijkheid waarin de zorg voor de patiënten voorop staat. Twee kenmerkende uitspraken:

Verantwoordelijkheid is voor mensen die onder je werken een baan creëren waar ze zich wel bij voelen, zorgen dat de verpleegkundigen op tijd beoordeeld worden en op tijd promotie maken. Zorgen dat de patiënten op tijd naar huis gaan. (man, afdelingshoofd)

De hele gang van zaken controleren en bijsturen, zorgen dat de leerlingen aan hun leerdoelen komen en liefst nog iets extra's meenemen, overzicht hebben, zorgen dat van half acht tot vier alle dingen gebeuren

die moeten gebeuren. Liggen de patiënten er goed bij, de familie opvangen, thuiszorg controleren, maatschappelijk werk controleren. (vrouw, eerste verpleegkundige)

Deze citaten suggereren een samenhang tussen de aard van de functie van verpleegkundigen en hun ideeën over verantwoordelijkheid. Hoe hoger in de hiërarchie, des te minder patiëntgericht, en des te meer of efficiency en snelheid georiënteerd zijn de opvattingen over verantwoordelijkheid, zo lijkt het. Het feit dat ook vrouwelijke (waarnemend) hoofden een meer 'organisatorische' opvatting van verantwoordelijkheid hebben, zou erop kunnen wijzen dat functie een doorslaggevend rol speelt dan sekse, als het gaat om opvattingen over verantwoordelijkheid. Definitieve uitspraken hierover zijn echter problematisch, aangezien sekse en functie onderling ook weer met elkaar samenhangen.

Vergeleken met de andere twee beroepsgroepen komen de **administratieve medewerkers** als het minst consciëntieus naar voren, met name de mannen. Vrouwelijke administratieve medewerkers omschrijven zichzelf duidelijk als plichtsgetrouwer en nauwkeuriger dan hun mannelijke collega's, ze kunnen hun werk minder gemakkelijk loslaten en vinden hun inzet groter in vergelijking met de mannen.

De meeste administratieve medewerkers houden het bij een algemene omschrijving van verantwoordelijkheid: je werk zo goed mogelijk doen, zorgen dat alles op tijd klaar is en snel afgehandeld wordt. Een aantal respondenten echter geeft wel een nadere invulling van het begrip verantwoordelijkheid. Een essentieel aspect is voor hen bijvoorbeeld dat mensen van je werk afhankelijk zijn. Of de verzekerden op tijd hun geld krijgen is afhankelijk van de snelheid en precisie waarmee de administratieve medewerkers hun taak opvatten. Verder wordt het belangrijk gevonden dat men geen werk voor anderen laat liggen. Dat betekent bijvoorbeeld dat men zich niet gauw ziek meldt, of bij ziekte zelfs gewoon komt werken; ook neemt men wel eens werk mee naar huis, of maakt overuren om alles op tijd klaar te krijgen. Een volgend aspect is de aanspreekbaarheid. De chef of de klant moet erop kunnen vertrouwen dat het werk goed gedaan wordt; het hangt van jou af of alles goed verloopt, je bent een schakeltje in het grotere geheel. Ook de sfeer op de afdeling en de houding die men tegenover de cliënten tentoon spreidt, worden van belang gevonden als aspecten van een verantwoordelijke beroeps-

houding. Een 'functioneel' aspect van verantwoordelijkheid herkennen we in de antwoorden waarin het accent wordt gelegd op het soepel en efficiënt functioneren van de afdeling of de zaak. Tenslotte noemen enkele respondenten het doen van navraag bij anderen, in het geval van onzekerheid, als aspect van verantwoordelijkheid.

Er zijn geen opvallende verschillen tussen de opvattingen over verantwoordelijkheid van de vrouwelijke en mannelijke administratieve medewerkers. Beiden geven overwegend algemene omschrijvingen van het begrip.

Resumerend: de minst uitgekristalliseerde ideeën over verantwoordelijkheid vinden we bij de administratieve medewerkers, de meest specifieke en gedetailleerde bij de docenten. Vooral de vrouwelijke verpleegkundigen en docenten geven een meer gedetailleerde omschrijving van verantwoordelijkheid dan hun mannelijke collega's, in de zin dat ze meer specifieke eisen aan hun beroepshouding stellen. Dit beeld komt overeen met andere gegevens uit het onderzoek, waaruit blijkt dat de vrouwen in vergelijking met de mannen zichzelf plichtsgetrouwer en nauwkeuriger vinden, hun werk minder gemakkelijk kunnen loslaten en hun eigen inzet als groter beschrijven. In het algemeen omschrijven de vrouwen hun beroepshouding als consciëntieuzer dan de mannen (uiteraard hoeft dit niet te betekenen dat ze het ook werkelijk *zijn*; om daarover uitspraken te kunnen doen, zou een ander onderzoek nodig zijn geweest).

4 Rechtvaardigheid

Aan de respondenten is gevraagd wat hun argumenten zijn om een bepaalde verdeling of toekenning van gewaardeerde zaken als (on)rechtvaardig te beschouwen. De onderwerpen waren: de arbeidsverdeling tussen de seksen, voorkeursbehandeling van vrouwen en de toekenning van universitaire banen aan vrouwen en mannen.

De arbeidsverdeling tussen vrouwen en mannen

Veel respondenten zijn er huiverig voor om de huidige situatie als onrechtvaardig te bestempelen. Ze brengen een scala aan verklaringen en rechtvaardigingen naar voren: 'onrechtvaardig is te zwaar uitgedrukt, het is een kwestie van individuele keuzes', 'culturele veranderingen gaan nu eenmaal langzaam', 'je kunt mensen niet verplicht-

ten om te werken', 'huishoudelijk en vrijwilligerswerk moet meer gewaardeerd worden', 'kinderen hebben in elk geval één ouder nodig', 'ongelijk is niet hetzelfde als onrechtvaardig', 'mijn man kan nu eenmaal niet koken', 'mijn verloofde is nu eenmaal ambitieuzer', enzovoorts.

Uit deze opsomming zijn twee opvattingen ten aanzien van de huidige arbeidsverdeling te destilleren. In de ene, meest gehoorde, opvatting is het element van de 'vrije keuze' dominant. Er is pas sprake van onrecht wanneer iemand gedwongen wordt keuzes te maken waar zij of hij niet achter staat. Veel meer mannelijke dan vrouwelijke respondenten leggen de nadruk op die vrije, individuele keuzes. Veranderingen in de huidige arbeidsverdeling beschouwen zij alleen als geoorloofd wanneer iedereen daar achter staat.

In de tweede opvatting overheerst de gedachte dat het 'nu eenmaal zo is': ongelijkheid als een meer of minder vaststaand, onveranderlijk gegeven, waarvoor zowel culturele, als biologische oorzaken worden aangewezen. Zoals een respondent het verwoordt:

Vrouwen zorgen voor de kinderen, dat is natuurlijk cultureel bepaald, maar daar zit ook een bepaald nestinstinct achter. (man)

De meeste respondenten zijn echter van mening dat de arbeidsverdeling tussen vrouwen en mannen onrechtvaardig is, omdat deze ongelijkheid tussen de seksen impliceert. Absolute criteria, zoals 'gelijke kansen' en 'het recht op betaalde arbeid voor iedereen' voeren de boventoon.

In hun opvattingen over de rechtvaardigheid van de huidige arbeidsverdeling tussen de seksen zien we dat vrouwen vaker dan mannen een strikt gelijkheidsprincipe hanteren. Daarentegen beschouwen meer mannen dan vrouwen de huidige arbeidsverdeling niet echt als onrechtvaardig: men kiest er immers zelf voor. Twee typerende voorbeelden:

Als een huwelijk zo is dat de vrouw het heel plezierig vindt om zich binnenshuis op te houden en de man het heerlijk vindt om een echte baan te hebben en buiten de deur te gaan, dan moeten ze dat zelf weten. Als er mensen zijn die dat omdraaien, dan ben ik in principe dezelfde mening toegedaan. Zij het dat ik kregelig wordt, als ik het zo mag uitdrukken, als je dan weer zo'n huisman op de televisie ziet met een baard. (man)

De huidige arbeidsverdeling is zeer onrechtvaardig en ook niet nodig. Het is voor een vrouw heel belangrijk dat ze werkt en voor mannen heel belangrijk dat ze ook voor hun kinderen zorgen. Niet alleen omdat dat eerlijker is, maar ook omdat dat een eye-opener is voor iedereen. Want daardoor kunnen ze later ook beter met hun oma overweg, of eh... zien ze ook beter hoe de maatschappij in elkaar zit als ze zitten te wachten bij het Groene Kruis tot ze aan de beurt komen. (vrouw)

Voorkeursbehandeling van vrouwen

Het overgrote deel van de respondenten blijkt geen voorstander van een voorkeursbehandeling voor vrouwen. Het argument dat het 'uitsluitend om de kwaliteit van de sollicitant gaat' wordt vaak naar voren gebracht. Men zou zich schamen wanneer de dimensie sekse openlijk een rol zou gaan spelen. Enkele voorbeelden:

Ik ben zo begaan met het lot van de organisatie, dat ik in eerste instantie de beste persoon zou zoeken. (man)

Dit is 'a shame' voor vrouwen. Als ik in die positie zou zijn, en ik zou weten dat ik gekozen was omdat ik een vrouw was terwijl er een man beter is, dan zou ik die baan niet willen. (vrouw)

Vooraf vrouwen benadrukken hoe belangrijk het is om te werken aan de *oorzaken* van sekseongelijkheid. In een veel eerder stadium, bijvoorbeeld in het onderwijs, moeten vrouwen in hun ambities gestimuleerd worden; uiteindelijk zal dan het toch als onsympathiek ervaren middel van de voorkeursbehandeling overbodig zijn.

Vrouwelijke, noch mannelijke wetenschapsbeoefenaren tonen zich erg enthousiast over voorkeursbehandeling van vrouwen bij sollicitaties. Toch komen opnieuw enkele sekseverschillen naar voren. Zo zetten vrouwen zich vaker dan mannen op grond van gelijkheidsoverwegingen over hun bezwaren heen. Ze maken in hun antwoord op deze vraag meer gebruik van absolute gelijkheidscriteria. Enkele voorbeelden:

Vrouwen hebben zo'n achterstand, dus het doel heiligt de middelen. (vrouw)

Ten aanzien van vrouwen heb je een extra wens in je profiel, namelijk zorgen dat er overal genoeg vrouwen zitten. (vrouw)

Vrouwen en mannen leggen verschillende accenten wanneer zij aan-

geven tegen voorkeursbehandeling te zijn. Meer vrouwen dan mannen verwachten dat voorkeursbehandeling niet meer nodig is bij een sekseneutrale opvoeding en opleiding. Vrouwen en mannen zullen dan een gelijke positie op de arbeidsmarkt hebben. Zowel vrouwen als mannen benadrukken de mogelijk nadelige effecten van voorkeursbehandeling voor vrouwen zelf. Mannen zijn echter vaker dan vrouwen geneigd te wijzen op mogelijk negatieve effecten op de organisatie en de samenleving als geheel.

Het toekennen van banen aan vrouwen en mannen

Respondenten kregen twee fictieve keuzesituaties voorgelegd. Daarin werden bepaalde rechtvaardigheidscriteria verwerkt, waarvan op grond van de literatuur werd aangenomen dat ze voor vrouwen en mannen een verschillend belang zouden kunnen hebben. In de twee keuzesituaties kwamen drie mogelijk relevante dimensies aan de orde: 1.bewezen prestatie versus inzet en motivatie (situatie 1); 2.gevestigde reputatie versus relatieve onbekendheid (situatie 2); 3.sekse (situatie 2).

In de **eerste** fictieve keuzesituatie waren er twee kandidaten voor één UD-plaats. Gevraagd werd naar de overwegingen bij de keuze voor één van de twee kandidaten. Over de kandidaten werd de volgende informatie verschaft: 1.de een heeft vijf jaar ervaring, is bijna gepromoveerd en heeft enkele artikelen gepubliceerd; 2.de ander heeft twee jaar ervaring, nog niet zoveel gepubliceerd, maar is wel veelbelovend, heeft een grote inzet en is sterk gemotiveerd.

In de **tweede** keuzesituatie was er geen UD-plaats maar een hoogleraarspost in het spel. De situatie werd als volgt geschetst. Stel: er is een hoogleraarspost. Er zijn twee kandidaten die beide professorabel zijn: 1.een man die een zekere reputatie in zijn vakgebied heeft opgebouwd; 2.een vrouw die niet zo bekend is in het vakgebied.

In de twee fictieve voorbeelden is niet gepoogd de drie boven genoemde elementen systematisch te variëren, waardoor beide situaties strikt genomen niet onderling vergelijkbaar zijn. Wel kunnen de antwoordpatronen van de vrouwen en mannen op elk van de situaties afzonderlijk met elkaar worden vergeleken: een vergelijking tussen de seksen en niet tussen de situaties. Uit deze vergelijking zal blijken dat vrouwen en mannen in beide situaties inderdaad geneigd zijn verschillende afwegingen te maken en verschillende rechtvaardigheidscriteria te hanteren.

Zo kiest het overgrote deel van de vrouwelijke respondenten in de **eerste** keuzesituatie voor de eerste (UD-)kandidaat. Door haar of zijn op handen zijnde promotie heeft deze kandidaat bewezen geschikt te zijn voor de functie. Die veelbelovendheid van de tweede kandidaat moet eerst nog maar eens bewezen worden, zo redeneren zij.

Ik denk dat ik het eerlijker zou vinden wanneer die eerste kandidaat gekozen wordt, die heeft blijkbaar ook goed haar of zijn best gedaan, heeft gepubliceerd en is bijna gepromoveerd. (vrouw)

Veelbelovendheid en inzet vind ik gevoelskwesaties, die vind ik onmeetbaar. Iemand die bijna gepromoveerd is heeft laten zien dat ie kan doorzetten en gemotiveerd is. (vrouw)

De tweede kandidaat gooit hoge ogen onder de mannelijke respondenten. Hij of zij spreekt tot hun verbeelding, ze verwachten van hem of haar iets extra's of onverwachts. Veelbelovendheid en enthousiasme moeten beloond worden, zo vindt men; zoals een mannelijke respondent zegt: 'flexibiliteit prikkelt'. Vergeleken met de mannen benadrukken de vrouwen vaker het formele, algemene criterium van publikaties en een spoedige promotie. De mannen voelen zich juist tot de tweede kandidaat aangetrokken omdat deze *niet* aan een formeel en algemeen criterium voldoet. Zij willen wel een gokje wagen.

In de **tweede** keuzesituatie ging het, zoals gezegd, om een hoogleraarplaats en niet om een UD-plaats. Bovendien werd het sekseaspect ingebracht. De voorkeur van de meeste mannen gaat nu uit naar de eerste kandidaat. Geheel andere overwegingen treden op de voorgrond dan in de eerste situatie. Het onbekende spreekt niet langer tot de verbeelding, maar blijkt in dit geval in het nadeel van de tweede kandidaat. Een paar voorbeelden:

Zo'n man heeft niet voor niets zo'n reputatie, waarom heeft die vrouw dat niet? (man)

Ik zou die eerste nemen omdat hij een reputatie heeft opgebouwd, daaruit kan je beoordelen of iemand geschikt is. Je zegt dat ze allebei professorabel zijn, maar dat kan je van die mannelijke kandidaat beter beoordelen. (man)

Reputatie betekent zekerheid en aanzien, hetgeen voor de mannelijke respondenten, anders dan bij de UD-kandidaat, nu ineens wel van belang is. Er wordt een relatie gelegd tussen gevestigde reputatie en kwaliteit. Anders dan de mannen kiezen de vrouwen in deze situatie overwegend voor het nieuwe en onverwachte: een vrouw als hoogleraar. Daarbij speelt het gelijkheidsargument, de principiële keuze voor een vrouw, een belangrijke rol. Voor de vrouwen weegt de gevestigde reputatie in dit voorbeeld minder zwaar dan voor de mannen.

Die vermaardheid, daar word ik niet warm of koud van. (vrouw)

Het zijn volgens mij allebei mensen met goede kwaliteiten. Ik zou in elk geval argumenten proberen te zoeken om die vrouw te kunnen aannemen. (vrouw)

Vrouwzijn weegt zwaarder dan het hot-shot zijn. (vrouw)

Resumerend: de argumenten die vrouwen en mannen aandragen bij hun keuze voor een van de twee kandidaten, zijn gedeeltelijk verschillend. Vrouwen kiezen vaker dan mannen voor het argument van de aangetoonde kwaliteit bij de fictieve UD-plaats. Als het om een hoogleraarsplaats gaat, doen ze daarentegen vaker dan mannen een principiële keuze voor de vrouwelijke kandidaat: ze verwachten daar meer 'vernieuwing' van dan van een mannelijke kandidaat met een gevestigde reputatie.

Mannelijke respondenten denken dat zij door te kiezen voor inzet en motivatie vernieuwende UD's kunnen binnenhalen. Bij een hogere universitaire functie, zoals een hoogleraarsplaats, weegt de bekendheid van de mannelijke kandidaat voor hen echter zwaarder dan de mogelijk 'vernieuwende' inbreng van een nog niet zo vermaarde vrouwelijke kandidaat.

Conclusie

Hebben vrouwen en mannen verschillende denkbbeelden over verantwoordelijkheid en rechtvaardigheid, zoals de onderzoeksliteratuur suggereert? De resultaten van het in dit artikel besproken onderzoek laten een voorzichtig 'ja' toe als antwoord op deze vraag (het betrof

kleine, maar consistente sekseverschillen). Zo blijken de vrouwelijke respondenten in dit onderzoek, meer dan de mannelijke, gekenmerkt te worden door een 'ethic of duty': ze hebben een geprononceerder besef van hun plichten en hun verantwoordelijkheid dan de mannen en stellen meer eisen aan hun beroepshouding (althans, in hun eigen ogen). Ook zijn vrouwen en mannen geneigd verschillende rechtvaardigheidsargumenten te hanteren. Als het gaat om een oordeel over de arbeidsverhouding tussen de seksen als geheel, leggen de mannen eerder het accent op de eigen keuze en verantwoordelijkheid van beide seksen, terwijl de vrouwen vaker principiële gelijkheidsoverwegingen hanteren (zoals 'gelijke kansen' en 'een gelijk recht op betaalde arbeid voor iedereen'). Ook inzake voorkeursbehandeling en bij de concrete verdeling van met name hogere functies gebruiken de vrouwen vaker gelijkheidsargumenten dan de mannen, die eerder billijkheid als uitgangspunt nemen (ieder krijgt wat hem of haar toekomt op grond van reeds bewezen kwaliteit).

In de sociaal-wetenschappelijke literatuur worden dergelijke bevindingen vaak in verband gebracht met verschillen in socialisatie en psychologische gesteldheid van vrouwen en mannen. Zo wijst men op de grotere relationele betrokkenheid van vrouwen, hun contextuele wijze van moreel redeneren, hun 'zorgzaamheidsethiek', hun grotere gerichtheid op interpersoonlijke harmonie versus de meer competitieve en taakgerichte houding van mannen. Hoewel deze interpretatie niet onjuist hoeft te zijn, is hij op zijn minst onvolledig.

Een breder sociologisch verklaringskader waarin ook macht in de verhouding tussen de seksen wordt betrokken, lijkt een noodzakelijke aanvulling. Minder machtigen hebben vaak een grotere 'bewijslast' dan meer machtigen in onze samenleving. Hun ervaring van plichten en verantwoordelijkheid is uitgesprokener dan die van hun rechten. Zo gelden voor vrouwen die tot de arbeidsmarkt zijn toegetreden en de concurrentie met mannen zijn aangegaan, impliciet of expliciet vaak hogere eisen en verwachtingen. In de subjectieve beleving zien we dit weerspiegeld in hun geprononceerder besef van verantwoordelijkheid en meer consciëntieuze beroepshouding.

Vanuit een machtsperspectief kan ook begrepen worden waarom veel vrouwen de heersende arbeidsverdeling tussen de seksen onrechtvaardig vinden vanwege de niet gerealiseerde 'gelijke kansen en rechten op arbeid', terwijl mannen minder geneigd zijn hier een onrechtvaardigheid te zien, omdat men voor die arbeidsverdeling immers 'zelf gekozen' heeft. Ook wordt het inzichtelijker waarom

vrouwen bij de concrete verdeling van vooral hogere maatschappelijke functies eerder redeneren vanuit gelijkheidsprincipes, waar mannen meer nadruk leggen op individuele verdienste.

Deze denkpatronen van de mannen en vrouwen weerspiegelen die van de gevestigden en de buitenstaanders (Elias & Scotson 1985). Bij de gevestigden zien we de tendens gangbare normen inzake de rechtvaardige verdeling van belangrijke maatschappelijke goederen te reproduceren. Zonder dat men zich hiervan waarschijnlijk bewust is, bevestigt de zienswijze van de mannen waarin individuele keuze en bewezen verdienste voorop staan, de ongelijke verdeling van maatschappelijke macht, arbeid en banen tussen vrouwen en mannen. Immers, impliciet wordt aangenomen dat de keuzevrijheid inzake de maatschappelijke arbeidsverdeling voor beide seksen even groot is en dat de maatschappelijke mogelijkheden om verdiensten te bewijzen (dat wil zeggen de mogelijkheden om kansen te benutten) gelijk verdeeld zijn tussen vrouwen en mannen. Uit vele onderzoeken en statistische gegevens is echter gebleken dat deze veronderstellingen onjuist zijn (bv. Oudijk 1983). De attitude van de vrouwen is meer die van de buitenstaanders: als relatieve nieuwkomers op de arbeidsmarkt hebben ze een scherper oog voor de onrechtvaardigheden in de verdeling van belangrijke maatschappelijke taken en posities. Wellicht omdat ze in vergelijking met mannen meer te winnen en minder te verliezen hebben, spreken billijkheidsoverwegingen de vrouwen minder aan, als het gaat om hoge maatschappelijke functies; hun al of niet bewust als zodanig ervaren belangen lijken meer gediend met gelijkheidsoverwegingen.

Een machtsperspectief op sekseverschillen in morele oriëntatie en argumentatie zoals in dit artikel wordt bepleit, heeft twee voordelen boven meer psychologisch getinte verklaringen. Allereerst worden de verschillen in impliciete en expliciete 'belangen' van vrouwen en mannen zichtbaar gemaakt. In de tweede plaats bevatten verklaringen in termen van inherente psychologische sekseverschillen vaak een aspect van legitimering, dat met een machtsoptiek kan worden vermeden. Tot slot een uitspraak van een mannelijke universitair hoofddocent ter illustratie van zo'n legitimerende verklaring:

Mannen en vrouwen zijn in deze cultuur anders. Een man legt in zijn proefschrift veel meer accent op het logisch redeneren dan een vrouw.
Echte gelijkwaardigheid bestaat niet.

Noten

- 1 We maken daarbij gebruik van gegevens uit twee onderzoeksprojecten van Aafke Komter. Zie verder het slot van paragraaf 2.
- 2 Zie bijvoorbeeld *Social Research* (1983) en *Signs* (1986).
- 3 Bijvoorbeeld Sevenhuijsen 1988; Komter 1989 en 1990; Brinkgreve 1989.

Literatuur

- Bovens, M.A.P., De veelvormigheid van verantwoordelijkheid. In: M.A.P.Bovens, C.J.M.Schuylt & W.J.Witteveen (red.), *Verantwoordelijkheid: retoriek en realiteit. Verantwoording in publiek recht, politiek en maatschappij*. Zwolle: Tjeenk Willink, 1989, pp.17-37
- Brinkgreve, C., De herwaardering van de vrouwelijke zorg. Enkele sceptische notities. *Amsterdams Sociologisch Tijdschrift*, 16, 1 (1989), pp.63-70
- Code, L., Responsibility and the Epistemic Community: Woman's Place. *Social Research*, 50 (1983), pp.537-556
- Elias, N. & J.L.Scotson, *De gevestigden en de buitenstaanders; een studie van de spanningen en machtsverhoudingen tussen twee arbeidersbuurten*. Den Haag: Ruward, 1985
- Furby, L., Current Issues and Controversies. In: P.J.Cohen (ed.), *Justice Views from the Social Sciences*. New York: Plenum, 1986, pp.159-179
- Gilligan, C., *In a Different Voice: Psychological Theory and Women's Development*. Cambridge: Harvard University Press, 1982
- Komter, A.E., Macht, verantwoordelijkheid en de verhouding tussen de seksen. In: M.A.P.Bovens, C.J.M.Schuylt & W.J.Witteveen (red.), op. cit., 1989, pp.141-161
- Komter, A.E., *De macht van de dubbele moraal. Verschil en gelijkheid in de verhouding tussen de seksen*. Amsterdam: Van Gennep, 1990
- Naess, S., *School Children's Ideas of Justice*. Ongepubliceerd paper, Oslo, 1970
- Oudijk, C., *Sociale Atlas van de Vrouw*. Den Haag: Staatsuitgeverij, 1983
- Schuylt, C.J.M., *Rechtvaardigheid en effectiviteit in de verdeling van levenskansen*. Rotterdam: Universitaire Pers, 1973
- Sevenhuijsen, S., Vrouwelijkheid als bron van politieke wijsheid, *Amsterdams Sociologisch Tijdschrift*, 15, 2 (1988), pp.208-234
- Walker, L., Sex Differences in the Development of Moral Reasoning: A Critical Review, *Child Development*, 3 (1984), pp.667-691