

# VROUWEN VAKER IN DE WAO: SEKSEVER-SCHIL OF GENDER-ISSUE?<sup>1</sup>

Justine Ruitenber

Het grote aantal werknemers dat in Nederland een beroep doet op een arbeidsongeschiktheidsuitkering (918.000 personen in 2000) blijft een politiek en maatschappelijk probleem. Zowel de overheid, de sociale partners, de wetenschap als journalistiek Nederland zoeken naar oorzaken en oplossingen. Sinds bekend werd dat de instroom voor een groot deel bestaat uit vrouwen<sup>2</sup>, wordt ook gezocht naar antwoorden op de vraag waarom juist zij een grotere kans hebben op arbeidsongeschiktheid.

Van overheidswege worden wat dit betreft vier verklaringsrichtingen aangegeven:

- 1) de werkomstandigheden: vrouwen hebben banen met verhoudingsgewijs ongunstiger werkenmerken dan mannen;
- 2) de combinatie werk en privé: vrouwen zouden gebukt gaan onder de combinatie van de zorg voor kinderen en werk buitenshuis;
- 3) het verzuimproces: bedrijfsartsen en huisartsen zouden milder zijn ten opzichte van vrouwen, waardoor de drempel tot verzuim voor vrouwen makkelijker lijkt en reïntegratiepogingen later totstandkomen;
- 4) de belastbaarheid: vrouwen zouden zowel fysiek als psychisch minder belastbaar zijn dan mannen.<sup>3</sup>

De vraag die de overheid zich hiermee stelt is of en in hoeverre *verschillen* in belastbaarheid en omgevingsfactoren tussen de seksen bijdragen aan een hogere WAO-instroom van vrouwen. De huidige verschillen in het leven van mannen en vrouwen worden opgespoord en als mogelijke oorzaak aangeduid. Een risico bij het zoeken naar verschillen is evenwel dat bestaande stereotiepe beelden en voorstellingen over mannen en vrouwen in stand worden gehouden of opnieuw gecreëerd. Komter liet reeds zien hoe de macht van de dubbele moraal werkzaam is in de beoordeling en waarneming van verschillen tussen mannen en vrouwen: 'De verschillen die de status quo bevestigen worden beter waargenomen en er wordt meer aandacht aan besteed in vergelijking met verschillen die de status quo bedreigen' (Komter,

1990, p. 221). In de beoordeling en waarneming van verschillen tussen mannen en vrouwen zou daarom rekening moeten worden gehouden met de subtiele en minder subtiele machtsmechanismen die de verschillen tussen mannen en vrouwen creëren en in standhouden. Met andere woorden, de zoektocht naar de verklaring voor de hogere WAO-instroom van vrouwen zou vanuit een *genderperspectief* moeten worden benaderd.

Kijken vanuit een genderperspectief wil zeggen dat men doelbewust nagaat welke stereotiepe percepties over mannelijkheid en vrouwelijkheid invloed hebben op bepaalde vraagstukken (Van Doorne-Huiskes, 1999). Centraal in het begrip gender is de referentie aan ideeën en voorstellingen over 'vrouwelijkheid' en 'mannelijkheid' die we steeds weer tegenkomen: 'in film- of tv-beelden, in het alledaags taalgebruik<sup>4</sup>, in het spreken over mensen en voorwerpen, of in de normerende ondergrond van maatschappelijke processen, instituties en arrangementen, zoals de 40-urige werkweek (een norm waaraan tot voor kort alleen mannen konden voldoen)' (Van Doorne-Huiskes, 1999, p. 54). En alhoewel de ideeën en voorstellingen vaak niet overeenkomen met het werkelijke gedrag van individuele mannen en vrouwen, zijn zij wel degelijk van invloed op ons gevoel van identiteit en hebben ze een groot effect op de manier waarop we met elkaar omgaan. Voorbeelden van deze ideeën zijn de associaties van vrouwen met emotionaliteit (variërend van wisselvalligheid, instabiliteit, onbetrouwbaarheid tot zorgzaamheid, compassie en deugdzaamheid) en van mannen met de meer rationele principes (stabiliteit, abstractievermogen, redelijkheid, rechtvaardigheid) (Komter, 1990, p. 72). Een belangrijk uitgangspunt bij deze ideeën is bovendien dat de mannelijke waarden vaker worden nagestreefd en de vrouwelijke waarden vaker ondergewaardeerd of geridiculiseerd. Het begrip gender geeft inzicht in hoe vrouwen tot vrouwen worden *gemaakt* en geeft aan dat het van belang is inzicht te krijgen in de systemen en structuren die de verhouding tussen de seksen con-

solideren (Brouns e.a., 1995).

In deze bijdrage worden de vier verklaringen toege-licht vanuit een genderperspectief. Hieronder geef ik eerst een korte toelichting op de vier verklaringsrichtingen, waarbij ik probeer te laten zien waarom het van belang is de onderzoeksvragen en uitkomsten vanuit een genderperspectief te benaderen. Bovendien probeer ik aan te tonen dat het niet alleen van belang is te kijken naar de mogelijke effecten van de verklaringsrichtingen op de WAO-instroom, maar tevens naar de gevolgen voor de arbeidsparticipatie van vrouwen. Tenslotte doe ik een suggestie voor een vijfde verklaringsrichting die de moeite waard is te onderzoeken.

### **De werkomstandigheden**

De eerste verklaring voor de hogere instroom van vrouwen in de WAO is dat vrouwen onder ongunstiger werkomstandigheden en arbeidsverhoudingen werken dan mannen. De validiteit van deze verklaringsrichting is onderzocht door Van der Giezen (2000). Zij toont aan dat meer dan de helft van de grotere kans op WAO-instroom voor vrouwen kan worden verklaard door het verschil in werkomstandigheden. Vrouwen werken vaak in sectoren als de zorg, welzijn en onderwijs, die zowel fysiek als psychisch zwaar zijn. Verder werken zij vaker in beroepen met weinig carrière- en leermogelijkheden, promotiekansen, ontplooiingsmogelijkheden of autonomie, en in beroepen met een ongezonde werkdruk. Daarbij komt dat, alhoewel sommige werkomstandigheden niet vaker voorkomen bij vrouwen, zij wel een groter WAO-risico inhouden voor vrouwen dan voor mannen, zoals een slechte werksfeer, geen plezier in het werk en fysiek zwaar werk.

De ongunstige werkenmerken van vrouwen leiden er op tenminste twee manieren toe dat vrouwen vaker de WAO instromen dan mannen. 'De werkomstandigheden beïnvloeden de kans op arbeidsongeschiktheid dus niet alleen middels gezondheid (als causale risicofactor) en vervolgens ziekmelding, maar ook middels het uitblijven van reïntegratie gedurende het eerste ziektejaar (als conditionele factor)' (Van der Giezen, 2000, p. 15). Vrouwen hebben door de ongunstige ervaring met werk een hogere werkher-vattingsdrempel, zijn daardoor langer ziek, waardoor de kans op WAO-instroom wordt vergroot (Van der Giezen, Cuelenare & Prins, 1998).

Deze onderzoeksuitkomsten geven aanleiding tot twee mogelijke oplossingsrichtingen. Ten eerste zouden de werkomstandigheden van vrouwen kunnen worden verbeterd. Ten tweede zou de onvoordelige positie van vrouwen op de arbeidsmarkt en de specifieke verdeling van vrouwen over beroepen en sectoren kunnen worden verbeterd en veranderd.

Ik begin met de eerste richting: zou de oplossing liggen in het creëren van speciale Arbo-wetgeving voor vrouwen? In Zweden bestaat bijvoorbeeld een aparte tilnorm voor vrouwen. Vrouwen mogen maximaal 15 kilogram tillen en mannen maximaal 25 kilogram. Onze arbeidsomstandighedenwet is in principe sekse- en leeftijdneutraal. De idee die hieraan ten grondslag ligt is dat een goede naleving van deze wet gezondheidsschade ongeacht leeftijd of geslacht zou moeten voorkomen. Een andere reden om geen specifieke normen voor vrouwen te maken, is dat sommige vrouwen met gemak 25 kilogram kunnen tillen, terwijl sommige mannen hiermee wel eens meer moeite kunnen hebben.

Het huidige beleid van de overheid betreft, naast wetgeving, het stimuleren van goede werkomstandigheden in 'hoog risico'-sectoren met behulp van Arbo-convenanten<sup>5</sup>. Hoog-risico-sectoren zijn sectoren waar een of meerdere arbeidsrisico's (werkdruk, RSI, tillen, enzovoorts) relatief veel voorkomen. Dit geldt onder meer voor sectoren waarin veel vrouwen werkzaam zijn, zoals de sectoren onderwijs, welzijn en zorg. Naast het verbeteren van de gezondheid en het welzijn van werknemers in deze sectoren, streeft de overheid hiermee tevens naar een reductie van de WAO-instroom. Tot een verkleining van het verschil in WAO-instroomkans tussen mannen en vrouwen zal dit evenwel niet automatisch leiden. Recent onderzoek geeft aan dat er per sector waarschijnlijk een verschil is in welke werkenmerken samenhangen met ziekteverzuim tussen mannen en vrouwen (Binnendijk & Van Deursen, 2001). In sommige sectoren zou bij mannen een hoge werkdruk de kans op ziekteverzuim vergroten, terwijl bij vrouwen het gebrek aan regelmatigheid en een slechte werksfeer het verzuimrisico zou vergroten. In een sector waar het beleid zich richt op een beperking van de werkdruk zou dus vooral het WAO-risico voor mannen worden verkleind. In verband met de beperking van de WAO-instroom van vrouwen moeten sectoren daarom goed op de hoogte zijn van de arbeidsrisico's en werkenmerken die leiden tot arbeidsongeschiktheid bij vrouwen.

De relatief ongunstige werkomstandigheden van vrouwen hangen samen met hun huidige arbeidsmarktpositie. Een goed aangrijppingspunt om de werkomstandigheden voor vrouwen te verbeteren, is zodoende de tweede oplossingsrichting: het verbeteren van de arbeidsmarktpositie van vrouwen. Vrouwen werken doorgaans niet alleen in andere sectoren en beroepen dan mannen, ook als zij wel in dezelfde sector werken of hetzelfde beroep hebben, zitten zij gemiddeld in een lagere functie, werken ze tegen een lager salaris, meer in deeltijd en vaker op flexcontract. De huidige arbeidsmarkt kenmerkt zich dus

door seksesegregatie (Benschop, 1996, p. 28).

Wat kan de overheid doen om de huidige seksesegregatie op de arbeidsmarkt op te heffen? Verschillende beleidsinspanningen worden hiertoe de laatste decennia al succes- en minder succesvol toegepast (zie o.a. Meerjarenbeleidsplan Emancipatie 2000).<sup>6</sup> Hierbij kan worden gedacht aan acties om het glazen plafond te doorbreken, Kies Exact-campagnes, het creëren van verlofarrangementen, het tegengaan van beloningsverschillen en het attent maken van werkgevers in traditioneel mannelijke sectoren op de beschikbare stille reserves.

De idee die evenwel in toenemende mate leeft – wellicht mede veroorzaakt door het uitblijven van grote effecten van deze inspanningen op de huidige seksesegregatie – is dat vrouwen tegenwoordig bewuste keuzes kunnen maken en ook maken voor de beroepen, sectoren en tijden waarin ze werken. Maar als de samenleving deze keuzes werkelijk zou accepteren, dan zou zij ook moeten accepteren dat vrouwen vaker de WAO instromen. De beroepen, functieniveaus en sectoren die vrouwen 'kiezen', hebben immers grotere arbeidsongeschiktheidsrisico's.

Wanneer deze 'keuzes' vanuit een genderperspectief zouden worden benaderd, dan wordt duidelijk dat ze niet los kunnen worden gezien van de bestaande expliciete en impliciete machtsstructuren in onze samenleving. Niet alleen de keuzes die vrouwen maken, maar ook de mogelijkheden die organisaties bieden en de houding van mannen zijn van invloed op deze verhoudingen. Fischer spreekt in dit verband over de huidige pseudo-gelijkheidscultuur in Nederlandse organisaties, 'waar mannen en vrouwen formeel gelijke kansen hebben, maar waar informeel vrouwen op een andere manier worden beoordeeld dan mannen' (Fischer, Rodriguez Mosquera & Rojahn, 2000, p. 89). Op meer en minder subtiele wijze maken degenen die over functies en posities beslissen regelmatig verschil in de waardering van vrouwen en mannen en de verwachtingen die men van hen koestert. De volgende citaten uit de onderzoeken van Komter (1990) en Benschop (1996) bieden illustraties hiervan: 'Voor de meer vrouwelijke taken zoals iemand ontvangen of happen klaarmaken op recepties of open dagen, daar kiezen ze nooit mannen voor' (Komter, 1990, p. 166). 'De rector praat met de heren over de belangrijke zaken, met de vrouwen wordt er gesproken over hoe het thuis gaat, met de kinderen' (Komter, 1990, p. 167). 'Mijn vorige directeur was een hele aardige man, maar heel eerlijk; hij had het niet zo op werkende moeders, dat ging nooit goed. Later zei hij tegen me dat hij aan mij nooit iets merkte of ik getrouwd was of kinderen had' (Benschop, 1996, p. 162).

Bovendien worden mannen in beroepen die van

oudsher tot het 'vrouwendomein' behoren, begroet als helden, terwijl het voor vrouwen in mannenberoepen eerder een gunst is dat ze mee mogen doen (Komter, 1990, p. 229). 'Als een broeder niet goed sopt is het: ach, het is maar een man. Je wordt door artsen en verpleegkundigen eerder voor vol aangezien. Omdat je een minderheid bent val je meer op. Ik vind het leuk om als enige man op de afdeling te werken' (Komter, 1990, p. 225). Het volgende fragment uit het onderzoek van Benschop (1996) geeft het omgekeerde beeld. '...We hadden eens een gesprek met onze directeur en die maakt dan de opmerking van het is ook niet niks om met twee van die haabaaien te werken' (Benschop, 1996, p. 157).

Uit bovenstaande voorbeelden blijkt dat, ook als vrouwen en mannen in principe hetzelfde werk doen, er allerlei verschillen optreden in de verdeling van formele en informele taken en in de waardering voor deze taken. Bestaande verschillen in arbeidsomstandigheden tussen mannen en vrouwen zijn zodoende niet zonder meer opgeheven door middel van een verbetering van arbeidsomstandigheden noch door een verbetering van de positie van vrouwen op de arbeidsmarkt. De asymmetrische verhoudingen tussen mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt vloeien voort uit zowel subtiele als minder subtiele aanbod- en vraagfactoren. Een bijdrage vanuit de overheid om de hoge WAO-instroom van vrouwen te beperken zou zodoende kunnen worden geleverd - naast het huidige emancipatiebeleid - door te investeren in onderzoek dat de machtsstructuren in arbeidsorganisaties blootlegt en de onzichtbare en zichtbare vanzelfsprekendheden weerlegt. Niet alleen de verschillen op de arbeidsmarkt tussen mannen en vrouwen moeten zichtbaar worden gemaakt, maar juist ook de mechanismes die ten grondslag liggen aan het ontstaan en het instandhouden van deze verschillen.

### **Werk en privé**

Een tweede verklaring voor het WAO-instroomverschil tussen mannen en vrouwen betreft de idee van de dubbele belasting (combinatie van arbeid en zorg) van vrouwen. Deze hypothese heeft voorlopig aan kracht verloren door de onderzoeksuitkomsten van Van der Giezen. Zij concludeert in haar onderzoek dat 'de positie in het huishouden, de samenstelling van het huishouden en/of kostwinnerschap geen aantoonbare verklaring lijken te kunnen leveren voor het feit dat vrouwen een hoger arbeidsongeschiktheidsrisico hebben dan mannen. Als er voor al deze factoren gecorrigeerd wordt, dan blijft het relatieve arbeidsongeschiktheidsrisico nog steeds 2,7 maal zo hoog' (Van der Giezen, 2000, p. 25). De aanwezigheid van jonge kinderen vergroot wel het arbeidsongeschiktheidsrisico, maar dit blijkt in dezelfde mate te

gelden voor mannen als voor vrouwen.

Welke consequentie heeft de voorlopige conclusie dat de dubbele belasting niet de oorzaak is voor de verhoogde WAO-instroom? Sterker nog, dat vrouwen met een deeltijd baan en partner iets beter af blijken te zijn dan hun alleenstaande voltijds werkende seksegenoten? Een dergelijke conclusie zou - naast de conclusie dat emotionele steun thuis het WAO-risico helpt te vermijden - kunnen leiden tot een bevestiging van de heersende opvatting dat vrouwen (toch) niet voor het voltijds werkende leven geschapen lijken te zijn, en dat het beter is wanneer zij in deeltijd werken en moeder zijn.

Vanuit de overheid en het bedrijfsleven wordt aan de 'wens' van veel vrouwen om in deeltijd te werken tegemoetgekomen door het stimuleren van deeltijdwerk en het creëren van verlofarrangementen. En alhoewel de WAO-instroom van vrouwen hiermee kan worden beperkt, aangezien juist voltijds werkende vrouwen een verhoogde kans hebben op arbeidsongeschiktheid, worden op deze wijze de bestaande machtsstructuren en de daarmee gepaard gaande seksesegregatie op de arbeidsmarkt niet uitgedaagd.

### Het verzuimproces

Een derde verklaring voor het feit dat vrouwen vaker in de WAO terecht komen, wordt gezocht in de lagere verzuimdrempel van vrouwen. Bij gezondheidsklachten zouden vrouwen niet alleen zelf haar verzuim eerder accepteren dan van een mannelijke collega, dat zou ook gelden voor haar werkgever, de bedrijfsarts en collega's. Of, en zo ja hoe, dit mogelijke verschil in verzuimproces tussen mannen en vrouwen precies werkt, wordt momenteel in opdracht van de overheid onderzocht.

Stel, bovengenoemd onderzoek leidt tot een empirische omschrijving van het verzuimproces van vrouwen, waarbij processen worden beschreven waar vrouwen zich gemakkelijker ziek melden en iets minder zijn gericht op reïntegratie. En stel dat ook wordt beschreven dat betrokken actoren verzuim iets sneller accepteren bij vrouwen dan bij mannen. Wat zou men beleidsmatig aan een dergelijke situatie kunnen doen? Een beleidsinspanning zou zich kunnen richten op artsen en werkgevers. Bijvoorbeeld door hen te stimuleren alert te zijn op het verzuimgedrag van vrouwen en hen te trainen in verzuimgesprekken met vrouwen, waarbij de artsen en werkgevers bewust worden gemaakt van hun mogelijke vooroordelen. Het risico van een dergelijk beleid is dat men bewust wordt gemaakt van de hogere verzuimrisico's van vrouwen. Dit zou er ook toe kunnen leiden dat werkgevers bij gelijke geschiktheid juist weer eerder een man aannemen. Uit het onderzoek van Komter bleek al dat het argument dat 'vrouwen vaker ziek zijn'

wordt gebruikt om vrouwen niet aan te nemen voor bepaalde functies (1990, p. 168). Dit risico treedt vooral op wanneer de economische groei en de krapte op de arbeidsmarkt terugloopt.

### De belastbaarheid

De verklaringsrichting 'belastbaarheid' richt zich op de biologie: vrouwen zouden zowel fysiek als psychisch minder belastbaar zijn dan mannen, hetgeen de kans op arbeidsongeschiktheid kan vergroten.

In de jaren zeventig heeft onderzoek reeds aange-toond dat de gemiddelde vrouw ongeveer eenderde minder spierkracht bezit dan de gemiddelde man (Astrand & Rodahl, 1986). Uit onderzoek blijkt ook dat mannen in betaald werk vaker zware lichamelijke arbeid verrichten dan vrouwen (Binnendijk & Van Deursen, 2001). Bij fysieke belasting moet er evenwel een onderscheid worden gemaakt tussen zware lichamelijke belasting en lichte statische en/of repeterende belasting. En alhoewel vrouwen ook lichame-lijk zwaar werk doen, zoals in de zorgsector, komt juist de lichtere vorm van fysieke belasting vaker voor in het werk van vrouwen, denk aan secretaresses, caissières, schoonmaaksters en kapsters. Statische of repeterende lichamelijke belasting blijkt net zo schadelijk voor het bewegingsapparaat te zijn als zware lichamelijke belasting.

Zijn vrouwen psychisch ook minder belastbaar dan mannen? En leidt dit voorts tot een hogere WAO-instroom bij vrouwen? In de literatuur kan hiervoor vooralsnog geen ondersteuning worden gevonden (Houtman & Van den Heuvel, 2001). Deze vraag zou zich bij uitstek lenen voor een beantwoording vanuit het genderperspectief. Juist als het gaat om de beoor-deling van psychische belastbaarheid is het van belang na te gaan welke normen hiervoor worden gehanteerd.

Bij bevindingen van de vierde verklaringsrichting kunnen we ons dus wederom afvragen op welke wijze ze kunnen bijdragen aan de mogelijke aanpak van de hoge WAO-instroom van vrouwen. Zouden vrouwen tijdens het werk fysiek minder moeten worden belast? De onderzoeksbevindingen geven aan dat de formele gelijkheid in de arbeidsomstandighedenwet niet heeft geleid tot de gewenste materiële gelijkheid tussen mannen en vrouwen. Aparte Arbo-normen voor vrouwen zouden in relatie tot de WAO-instroom wel-licht effect kunnen hebben. Dergelijke beschermende wetgeving kan voor werkgevers evenwel duur uitpak-ken, bijvoorbeeld als speciale tilliften moeten worden aangeschaft of als extra pauzes moeten worden inge-last. Hierdoor kan opnieuw het gevaar ontstaan dat werkgevers de voorkeur zullen geven aan mannen, waardoor de WAO-instroom van vrouwen weliswaar wordt beperkt, maar hun deelname aan de arbeids-

markt evenzeer.

### Huidige masculiene organisatiecultuur als ingang tot cultuuromslag

Het antwoord op de vraag waarom vrouwen vaker de WAO instroom wordt momenteel gezocht in de verschillen tussen mannen en vrouwen. Zo toonde Van der Giezen (2000) verschillen aan in het werk en de sectoren waarin mannen en vrouwen arbeid verrichten en dat dat een effect heeft op het verschil in WAO-instroom. Een gedetailleerder vervolg op dit onderzoek naar verschillen in werk, arbeidsomstandigheden en functies zou waarschijnlijk kunnen aantonen dat wanneer de positie van mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt volledig gelijk zou zijn, er nog minder onderscheid zou bestaan in het verschil in WAO-instroom tussen mannen en vrouwen. Maar in hoeverre is volledige gelijkheid op de arbeidsmarkt tussen mannen en vrouwen mogelijk en wenselijk? En in hoeverre zou er ook dan nog een verschil bestaan in de WAO-instroom tussen mannen en vrouwen?

In deze bijdrage heb ik proberen aan te tonen dat het in de zoektocht naar verklaringen voor het verschil in WAO-instroom tussen mannen en vrouwen van belang is de problematiek vanuit een genderperspectief te benaderen. Het begrip gender legt de nadruk op de van oudsher ontstane stereotiepe voorstellingen over vrouwen en mannen, die hebben geleid tot de huidige machtsstructuren thuis en op het werk. Het gaat hier om een lange cultuurgeschiedenis die ervoor zorgt dat vrouwen hun traditionele rol niet gemakkelijk van zich afschudden. En dat de masculiene organisatiecultuur wel een feminien jasje aan kan doen, maar dat dit niet een direct effect heeft op de machtsstructuren op het werk. Niet alleen in het verleden hielden allerlei subtiele machtsmechanismen de verschillen thuis en op de arbeidsmarkt in stand, ook in de huidige samenleving is dat zo.

De aanpak van de instroom van vrouwen in de WAO vanuit de genderoptiek leidt mijns inziens tot een vijfde verklaringsrichting die de moeite waard is te onderzoeken. Deze richt zich op het blootleggen van de ongelijke subtiele en informele machtsverhoudingen die de genderregulering in arbeidsorganisaties en de seksesegregatie op de arbeidsmarkt instandhouden. Op deze wijze worden niet alleen de verschillen en de verschillende omgevingsfactoren tussen mannen en vrouwen onderzocht, maar tevens de oorzaken die aan deze verschillen ten grondslag liggen.

Het expliciet bespreekbaar maken en doorbreken van de huidige, nog vaak masculiene organisatieculturen, zou een aanvullende oplossingsrichting kunnen bieden voor de hogere WAO-instroom van vrou-

wen. Dit klinkt betrekkelijk eenvoudig, maar dat is het niet. Komter (1990) liet reeds zien hoe ideeën over 'wezenlijke' verschillen tussen het vrouwelijke en het mannelijke onderdeel zijn van het alledaagse denken over vrouwen en mannen, en hoe deze veronderstellingen een vanzelfsprekend referentiekader vormen in de beoordeling en besluitvorming in vraagstukken over sekseverhoudingen. Informatie over machtsverschillen tussen mannen en vrouwen wordt daarentegen in de publieke opinie vaak gerelativeerd, afgezwakt of zelfs afgeweerd, vooral in de subtiele vorm zoals deze binnen arbeidsorganisaties plaatsvindt. Op het spreken over mannelijke organisatieculturen lijkt dan ook een taboe te liggen. Alleen al de wil om de huidige masculiene organisatieculturen te onderzoeken en bespreekbaar te maken, zou daarom een cultuuromslag betekenen binnen veel organisaties.

### Literatuur

- Arboconvenanten nieuwe stijl: beleidsstrategie voor de komende vier jaar (1999-2002)*. (TK, 1998-1999, 26 375, nr 1). Brief van de Staatssecretaris van sociale zaken en werkgelegenheid.
- Astrand, P.-O. & Rodahl, K. (1986). *Textbook of work physiology*. 3<sup>rd</sup> ed. Singapore: McGraw Hill International editions.
- Benschop, Y. (1996). *De mantel der gelijkheid: gender in organisaties*. Assen: Van Gorcum.
- Binnendijk, S. & Deursen, C. van (2001). *Arbeidsrisico's, gezondheidsklachten en ziekteverzuim in branches*. Den Haag: Elseviers bedrijfsinformatie bv.
- Brouns, M., M. Verloo & M. Grünell (Eds.) (1995). *Vrouwenstudies in de jaren negentig. Een kennismaking vanuit verschillende disciplines*. Bussum: Coutinho.
- Doorne-Huiskes, A. van (1999). *Gender en professionals in de gezondheidszorg*. Resultaten van een expertmeeting. Raad voor de Volksgezondheid in samenwerking met TECENA, niet gepubliceerd.
- Fischer, A., Rodriguez Mosquera, P. & Rojahn, K. (2000). *Masculiniteit met een feminien gezicht*. Den Haag: Elseviers bedrijfsinformatie bv.
- Giezen, A. van der & B. Cuelenare & R. Prins (1998). *Vrouwen vaker in de WAO?* Den Haag: Elseviers bedrijfsinformatie bv.
- Giezen, A. van der (2000). *Vrouwen, (werk)omstandigheden en arbeidsongeschiktheid*. Amsterdam: LISV.
- Houtman, I.L.D. & Heuvel, F.M.M. van den (2001). *Verwerkingsvermogen van vrouwen en mannen in relatie tot ziekte en uitval: een literatuurstudie*. Den Haag: Elseviers bedrijfsinformatie bv.
- Komter, A. (1990). *De macht van de dubbele moraal: verschil en gelijkheid in de verhouding tussen de seksen*. Amsterdam: Van Gennep.
- Meerjarenbeleidsplan Emancipatie (2000)*. *Het emanci-*

*patiebeleid voor de korte en middellange termijn*. Publicatie Ministerie van sociale zaken en werkgelegenheid: Den Haag.  
*Ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid* (TK, 1999, 22 187 Nr. 104). Brief van de Staatssecretaris van sociale zaken en werkgelegenheid.

### Noten

1. Sinds 1998 ben ik werkzaam als beleidsmedewerker bij de Directie Arbeidsomstandigheden van het Ministerie van sociale zaken en werkgelegenheid. In die hoedanigheid participeer ik in verschillende begeleidingscommissies van onderzoeken die zich richten op de vraag waarom vrouwen vaker dan mannen de WAO instromen. De discussies die tijdens de onderzoeksbesprekingen werden gevoerd, hebben mij geïnspireerd om verder na te denken over deze problematiek.
2. Sinds 1996 is in absolute aantallen de instroom in de WAO van vrouwen groter dan van mannen. Dit is opmerkelijk, aangezien meer mannen deelnemen aan de arbeidsmarkt dan vrouwen (resp. 83 procent, 58 procent). Vrouwen hebben momenteel 2,3 maal hogere kans op arbeidsongeschiktheid; na correctie voor leeftijd en opleiding is de kans op arbeidsongeschiktheid nog hoger: een factor 2,7 (Van der Giezen, 2000).
3. *Ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid* (TK, 1999, 22 187 Nr. 104). Brief van de Staatssecretaris van sociale zaken en werkgelegenheid.
4. Een voorbeeld hiervan is een afdeling met alleen vrouwelijke werknemers als 'het kippenhok' benoemen. Ik ken geen stereotiepe benaming voor een afdeling met alleen maar mannelijke werknemers.
5. *Arboconvenanten nieuwe stijl: beleidsstrategie voor de komende vier jaar (1999-2002)*. (TK, 1998-1999, 26 375, nr.1). Brief van de Staatssecretaris van sociale zaken en werkgelegenheid.
6. *Meerjarenbeleidsplan Emancipatie (2000)*. *Het emancipatiebeleid voor de korte en middellange termijn*. Publicatie Ministerie van sociale zaken en werkgelegenheid: Den Haag.