

Veranderingen in functiekwaliteit van mannelijke en vrouwelijke ingenieurs in de periode 1973-1992: emancipatie of inflatie?

Marian Bos-Boers, Anneke van Doorne-Huiskes en Ad Nooij

1. Inleiding

Gedurende de afgelopen decennia is er in algemene zin sprake geweest van een inhaalbeweging van vrouwen in het onderwijs. Het aandeel vrouwelijke afgestudeerden in het wetenschappelijk onderwijs steeg van 14% in het jaar 1970 tot 41% in 1991 (CBS Statistiek van het wetenschappelijk onderwijs 1970/1971; Statistisch Jaarboek 1993). Bij het hoger beroepsonderwijs gaat het om respectievelijk 41% in 1970 en 49% in 1991 (CBS Statistisch Jaarboek 1993). Met de verschuivingen in de onderwijsdeelname nam het aandeel vrouwen in de beroepsbevolking toe. In personen gemeten steeg de participatiegraad van vrouwen tussen de 15 en 65 jaar van 25% in 1960 tot 56% in 1991. Dit resulteerde in een toegenomen vrouwelijk aandeel binnen de beroepsbevolking van 23% in 1960 tot 40% in 1991 (Hooghiemstra en Niphuis-Nell 1993).

Deze verschuivingen in onderwijs- en arbeidsmarktaandeel zijn deels een effect van meer algemene maatschappelijke ontwikkelingen en deels van een min of meer doelgericht beleid. Zo daalde bijvoorbeeld het gemiddeld kindertal van vrouwen en steeg de leeftijd waarop het eerste kind wordt geboren. Bovendien kiezen vrouwen nu vaker dan vroeger voor een leven zonder kinderen. Dit alles heeft ertoe geleid dat vrouwen in de loop van hun leven minder tijd aan zorg hoeven te besteden dan vroeger. Dit heeft hun mogelijkheden van beroepsdeelname verruimd. Bovendien dwong een toenemend aantal echtscheidingen meer vrouwen tot economische zelfstandigheid. De maatschappelijke tolerantie voor werkende vrouwen is gestegen. In 1965 vond 84% van de Nederlandse bevolking het verwerpelijk als een moeder buitenshuis ging werken. In 1991 is dat 22% (Hooghiemstra en Niphuis-Nell 1993).

In dit artikel richten we de aandacht op de arbeidsmarktposities van vrouwelijke en mannelijke academici. Hoewel het aandeel van hoog opgeleiden binnen de beroepsbevolking zowel bij mannen als vrouwen is gestegen, geldt dit in sterkere mate voor vrouwen dan voor mannen. Dit impliceert dat in kwantitatieve zin de ongelijkheid op de arbeidsmarkt tussen vrouwelijke en mannelijke academici is afgenomen. Een interessante vraag is of deze afname van ongelijkheid zich ook in

kwalitatieve zin heeft voorgedaan. Zijn hoog opgeleide vrouwen in termen van functiekwaliteit dichter bij mannen komen te staan, of zijn – ondanks de relatief sterkere toename van het aantal vrouwelijke academici – de verschillen in functiekwaliteit tussen vrouwen en mannen min of meer constant gebleven? Kan naast een kwantitatief emancipatieproces ook in kwalitatieve zin van een proces van emancipatie worden gesproken, of is, als gevolg van het toegenomen aantal academici in het algemeen, de functiekwaliteit van vrouwen zowel als die van mannen in vergelijkbare mate aan inflatie onderhevig geweest?

De eerste vraagstelling van dit artikel luidt: Is in de afgelopen decennia de functiekwaliteit van vrouwelijke academici verbeterd in vergelijking met mannelijke afgestudeerden? Of is de functiekwaliteit van vrouwelijke afgestudeerden in dezelfde mate als die van mannen aan inflatie onderhevig geweest, zodat per saldo de verschillen in functiekwaliteit tussen de seksen niet kleiner zijn geworden?

De tweede vraagstelling ligt in het verlengde van de eerste: Als emancipatie het wint van inflatie, hoe kan dan de relatieve positieverbetering van vrouwelijke academici worden verklaard?

Zoals in paragraaf 4 nader wordt beschreven, heeft het onderzoeksmateriaal betrekking op afgestudeerden aan de Landbouwwuniversiteit Wageningen. Strikt genomen gelden de conclusies van dit onderzoek dan ook alleen voor deze populatie.

Het betoog is als volgt opgebouwd. In paragraaf 2 en 3 wordt ingegaan op enkele theoretische overwegingen. De vierde paragraaf bevat een beschrijving van het onderzoeksmateriaal. Paragraaf 5 is gewijd aan een essentiële variabele in dit onderzoek, namelijk functiekwaliteit. De resultaten van het onderzoek zijn te vinden in paragraaf 6 en 7.

2. Emancipatie en inflatie

Emancipatie. In de jaren zeventig en tachtig zijn zowel op het niveau van de Europese Gemeenschap als op nationaal niveau verschillende beleidsmaatregelen getroffen om de deelname van vrouwen aan het arbeidsproces te bevorderen en hun posities daar kwalitatief sterker te maken. Zo kan bijvoorbeeld worden gewezen op de verschillende richtlijnen die een gelijke behandeling van mannen en vrouwen op het gebied van inkomens, arbeidsvoorwaarden en sociale zekerheid voorschrijven. Het Nederlandse belastingstelsel is via verschillende wijzigingen sinds 1973 minder ontmoedigend geworden voor de beroepsdeelname van gehuwde vrouwen, al kan van een echte doorbraak op dit punt nog niet worden gesproken (vgl. Bruyn-Hundt en Van der Linden 1989). Voorzieningen op het gebied van kinderopvang en verlof rond zwangerschap en bevalling zijn uitgebreid. Zo is het zwangerschaps- en bevallingsverlof van 12 tot 16 weken verlengd en is sinds 1 januari 1991 een wettelijk recht op ouderschapsverlof van kracht.

Op grond van deze korte schets kan worden geconcludeerd dat de mate waarin vrouwen belemmerende omstandigheden ontmoeten wanneer zij een beroep willen uitoefenen, is afgenomen. De kosten van beroepsuitoefening zijn als het ware gedaald. Het is gebruikelijker geworden om een baan te hebben, de maatschappelijke druk om zich alleen tot het huishouden en de zorg thuis te beperken is sterk afgenomen, vanwege het gestegen opleidingspeil is het verrichten van betaalde arbeid aantrekkelijker geworden, en ten slotte zijn wetgeving en voorzieningenniveau overtuigender geworden in het stimuleren van de betaalde arbeid van vrouwen. Wanneer meer vrouwen een beroep uitoefenen, kan worden verwacht dat in principe meer vrouwen zich voor de betere banen kwalificeren. Voor de vrouwelijke afgestudeerden zou dit kunnen betekenen dat de kwaliteit van hun functies in vergelijking met die van mannen in de afgelopen decennia is verbeterd. Deze overweging geeft steun aan de emancipatiehypothese.

Inflatie. In algemene zin kan worden gesteld dat vrouwen door meer scholing en meer werkervaring hun menselijk kapitaal hebben vergroot. Toch blijft de vraag of vrouwen met dit grotere menselijk kapitaal ook daadwerkelijk hoger gekwalificeerde functies hebben gekregen. Het effect van opleiding en werkervaring op functiekwaliteit is geen absoluut gegeven. De mate van dit effect wordt mede bepaald door het aantal personen dat eenzelfde hoeveelheid menselijk kapitaal heeft opgebouwd. Menselijk kapitaal is vanuit een dergelijk gezichtspunt te beschouwen als een positioneel goed. Ultee (1978) onderzocht de samenhang tussen aantal jaren onderwijs in de Verenigde Staten en bereikte beroepshoogte over een periode van twaalf jaar. Uit zijn analyse kwam naar voren dat als relatief meer mensen het hoogste onderwijsniveau halen, steeds meer mensen uit deze groep lagere beroepsposities innemen. Van Wezel (1979) spreekt in dit verband van het volgen van meer onderwijs als defensiestrategie: om niet bij anderen achter te blijven worden individuen als het ware gedwongen om steeds meer onderwijs te volgen. Omdat zoveel individuen dat doen, worden de effecten daarvan voor het bereikte beroepsniveau echter te niet gedaan. Boudon (1981) plaatst dit onbedoelde inflatie-effect van meer opleiding binnen het concept van afhankelijkheidssystemen. Het opleidingsniveau is van belang bij het verkrijgen van beroepsstatus. Wanneer velen kiezen voor hoger onderwijs, neemt per individu de concurrentie voor de betere banen toe. Het diploma wordt steeds meer noodzakelijk en tegelijkertijd steeds minder toereikend om daadwerkelijk hogere functies te gaan bezetten. Het resultaat van dit afhankelijkheidssysteem is dat individuen ertoe worden aangezet steeds meer opleiding na te streven dan het vorige cohort. Omdat het aantal betere banen bij lange na niet in die omvang toeneemt, daalt daarmee de arbeidsmarktwaarde van het onderwijs.

Op basis van deze inflatietendensen laat zich als hypothese formuleren dat de functiekwaliteit van de vrouwelijke afgestudeerden in vergelijking met hun man-

nelijke collega's niet is gestegen in de afgelopen periode. Weliswaar hebben meer vrouwen zich op academisch niveau bekwaamd en zijn gemiddeld per vrouw het (extra) scholingsniveau en de werkervaring gestegen, maar juist omdat dit voor veel meer vrouwen (en mannen) geldt, zullen de effecten daarvan zich niet in een verhoging van functiekwaliteit vertalen. Per saldo, aldus deze hypothese, hebben vrouwen niets gewonnen in de onderzochte periode ten opzichte van hun mannelijke collega's. Wij spreken hier van een inflatiehypothese.

3. Arbeidsmarkttheorieën

Aanbodszijde. Vanuit het aanbod van arbeid bieden investeringstheorieën verklaringen voor een mogelijke toename in functiekwaliteit van vrouwen. De human capital-theorie stelt investeringen in menselijk kapitaal centraal. Menselijk kapitaal omvat alle kennis en vaardigheden waarover iemand beschikt. Volgens deze theorie neemt de beloning toe naarmate men meer scholing en werkervaring heeft. Beslissingen die ten grondslag liggen aan investeringen in menselijk kapitaal zijn afhankelijk van de verwachtingen aangaande de levensloopbaan. Vrouwen houden meer dan mannen rekening met investeren in zowel beroepsarbeid als huishouden. Mede hierdoor kunnen beslissingen betreffende de beroepsloopbaan van vrouwen en mannen met een gelijke hoeveelheid menselijk kapitaal toch verschillen. Mannelijke en vrouwelijke academici hebben in formele zin dezelfde basisopleiding doorlopen. Van belang is welke investeringen zij na het afstuderen doen in de vorm van een promotieonderzoek, het verkrijgen van werkervaring en het volgen van nascholing. Te verwachten is dat bij verwerving van meer menselijk kapitaal meer functiekwaliteit is te behalen. Als de investering in menselijk kapitaal in de vorm van meer opleiding (bijvoorbeeld door promotie en nascholing) en meer werkervaring bij vrouwen sterker is toegenomen dan bij mannen, zal ook het rendement van menselijk kapitaal in de vorm van functiekwaliteit bij vrouwen sterker zijn toegenomen dan bij mannen. Daarmee zal het verschil in functiekwaliteit tussen mannen en vrouwen zijn afgenomen.

Vraagzijde. Wordt een mogelijke afname van ongelijkheid in functiekwaliteit tussen vrouwen en mannen alleen verklaard door veranderingen in arbeidsaanbod, of zijn ook aan de vraagzijde, in de structuur en cultuur van arbeidsorganisaties verklaringen te vinden? Institutionele theorieën bieden mogelijke verklaringen voor veranderingen in de functieongelijkheid tussen groepen werknemers vanuit kenmerken van de vraag naar arbeid op de arbeidsmarkt.

Vrouwen die betaald werk willen combineren met de zorg voor kinderen en huishouden, hebben vaak een voorkeur voor een aanstelling in deeltijd. Volgens Valkenburg en Vissers (1978) is het primaire segment van de arbeidsmarkt in het begin van de jaren zeventig nog niet ingesteld op deeltijdwerkers. Deze deeltijdbanen

zullen dan ook te vinden zijn in het meer door instabiliteit gekenmerkte secundaire segment. Als vrouwelijke afgestudeerden vaker dan hun mannelijke collega's in deeltijdbanen werken, zullen zij daardoor meer dan mannen in het secundaire segment van de arbeidsmarkt werken. De contractvorm binnen arbeidsverhoudingen is in de beschouwde periode (1973-1992) sterk aan veranderingen onderhevig geweest. In arbeidsorganisaties is sprake van toenemende flexibilisering, dat wil zeggen een diversificatie van contracten. Uit een onderzoek in 1989 onder bedrijven met meer dan tien personeelsleden blijkt 70% een volledige, vaste aanstelling te hebben (Gravesteijn-Ligthelm et al. 1990). De resterende 30% heeft een flexibele aanstelling. Deeltijdarbeid is de meest voorkomende vorm van flexibele aanstelling naast andere vormen als oproeparbeid, tijdelijk werk en uitzendwerk. Sinds het begin van de jaren zeventig heeft zich een gestage groei van het aantal deeltijdbanen voorgedaan. In 1975 werkte 15%, in 1985 25% en in 1993 34% van de Nederlandse beroepsbevolking minder dan 35 uur per week (SER 1986 en CBS Enquête Beroepsbevolking). Hoewel nog steeds vooral vrouwen in deeltijd werken, is de toename van het aandeel in deeltijd werkende mannen opvallend. Van de mensen met een betaalde functie nam tussen 1975 en 1985 het aandeel in deeltijd werkenden vrouwen toe van 40% tot 55% in 1985 en 63% in 1993. Bij mannen verdrievoudigde het percentage bijna van 5% tot 9% in 1985 en 14% in 1993.

Vanuit het gedachtengoed van de segmenteringstheorie zijn het aandeel werkenden in deeltijd en het aandeel werkzaam in profit- dan wel non-profit-organisaties als verklarende variabelen gebruikt bij de analyse van de functiekwaliteit van respectievelijk vrouwelijke en mannelijke afgestudeerden. Zoals gezegd leveren deeltijdfuncties vaak minder loopbaanperspectieven dan voltijdse banen. Daarnaast blijken profit-organisaties in de regel functies met een hogere kwaliteit op te leveren dan non-profit-organisaties. Dit lijkt met name voor de hogere echelons te gelden. Om die reden is voor de analyse van verschillen in functiekwaliteit tussen vrouwen en mannen het al dan niet werkzaam zijn in een profit-organisatie mede als verklarende variabele gebruikt.

Voorts is gezocht naar verklaringen voor de afname in ongelijkheid van functiekwaliteit van vrouwelijke en mannelijke afgestudeerden met behulp van de statistische-discriminatietheorie. Deze theorie stelt dat werkgevers vrouwelijke kandidaten niet op hun individuele kwaliteiten beoordelen, maar op grond van ervaringen met vrouwelijke werknemers en op grond van statistische gegevens over vrouwen in het algemeen (Arrow 1973; Thurow 1975). Zolang er nog weinig vrouwen in hogere functies werken, kan dit ten aanzien van vrouwen ertoe leiden dat bij het zoeken van geschikte kandidaten voor een functie meer aarzelingen moeten worden overwonnen dan ten aanzien van mannen. Het is niet onwaarschijnlijk dat statistische discriminatie ten opzichte van vrouwen thans in mindere mate voorkomt dan enkele decennia geleden. In die periode is immers het aantal afgestudeerde vrouwen sterk gestegen. Ze zijn een minder onbekend 'verschijnsel' geworden,

waarmee de kans op statistische discriminatie is gedaald. Vrouwelijke kandidaten zullen minder dan voorheen beoordeeld worden op grond van verwachtingen betreffende vrouwen in het algemeen, maar meer op grond van eerdere ervaringen met vrouwen in hogere functies. Vermindering van statistische discriminatie kan het verschil in functiekwaliteit tussen vrouwen en mannen doen afnemen. Om statistische discriminatie te meten wordt in dit onderzoek de wijze van functieverwerving als verklarende variabele gebruikt. Hierbij is onderscheid gemaakt tussen het voor de functie gevraagd worden door de werkgever en andere manieren van functieverwerving. Verondersteld wordt dat functies waarvoor men wordt gevraagd hoger gekwalificeerd zijn dan functies die op andere wijze zijn verkregen.

Normen, waarden en voorzieningen. De confrontatie van het aanbod van en de vraag naar arbeid vindt plaats binnen een sociale omgeving. In deze sociale omgeving spelen normen en waarden omtrent betaalde arbeid die in onze samenleving heersen een rol, maar ook wettelijke maatregelen en voorzieningen die beroepsarbeid mogelijk maken. Restrictieve omstandigheden leiden ertoe dat de ruimte voor het realiseren van een loopbaan bij vrouwen minder groot is dan bij mannen. Als er bijvoorbeeld weinig mogelijkheden zijn om de kinderen op te vangen, of als de mening van de familie en kennissen over het buitenshuis werken van vrouwen negatief is, of als het salaris van de (deeltijd)baan zo laag is dat het amper opweegt tegen het verspelen van de belastingvrije voet van het inkomen van de verdienende partner, zijn dit voor vrouwen ontmoedigende omstandigheden om beroepsarbeid uit te oefenen dan wel naar verbetering van functiekwaliteit te streven. Om na te gaan of veranderingen in normen en waarden van invloed zijn op de functiekwaliteit van vrouwen en mannen zijn burgerlijke staat en het tonen van ambitie bij verandering van functie als verklarende variabelen gebruikt. We verwachten dat door de toegenomen keuzevrijheid van vrouwen om te participeren op de arbeidsmarkt de burgerlijke staat van minder invloed is geworden op functiekwaliteit. Bovendien kan worden verwacht dat de beroepsambities van vrouwen, als indicatoren van veranderende waarden en normen, in de onderzochte periode zijn toegenomen.

4. De gegevens

Onderzoek op verschillende tijdstippen naar loopbanen van vrouwen en mannen met gelijke opleiding kan zicht geven op de oorzaken van loopbaanverschillen tussen vrouwen en mannen en op veranderingen die zich in deze ongelijkheid voordoen. Daartoe worden in dit artikel gegevens gebruikt van loopbaanenquêtes die vanaf 1973 regelmatig worden gehouden onder de gehele beroepsbevolking van afgestudeerden van de Landbouwniversiteit Wageningen. Al twintig jaar worden gegevens verzameld over onder andere de situatie op de arbeidsmarkt, de aansluiting bij de opleiding en de loopbaanontwikkeling van alle afgestudeerden. De

samenstelling van de beroepsbevolking van LU-ingenieurs komt qua verdeling tussen vrouwen en mannen overeen met de groep van Nederlandse academici. Ook biedt de Landbouwwuniversiteit Wageningen zowel technische als sociale wetenschappelijke studierichtingen. Het is daarom redelijk plausibel dat de uitkomsten van loopbaanonderzoek onder LU-ingenieurs in overwegende mate geldig zijn voor alle academici.

De Koninklijke Landbouwkundige Vereniging (KLV, tot 01-01-'95 NILI geheten), de beroepsvereniging van LU-ingenieurs, verricht dit onderzoek sinds 1973. De KLV onderhoudt contact met alle afgestudeerden, zowel leden als niet-leden van de beroepsvereniging. Alle afgestudeerden die tot de beroepsbevolking kunnen worden gerekend, ontvangen om de vijf, thans vier, jaar een vragenlijst. De respons is hoog: 60 tot 65% van de afgestudeerden werkt mee. De onderzoeksgegevens die in dit artikel worden gebruikt, zijn afkomstig van deze loopbaanenquêtes. Deze data maken het mogelijk ontwikkelingen in aspecten van de beroepsarbeid te traceren. De loopbaanenquêtes zijn tot dusverre gehouden in 1973, 1978, 1983, 1988 en 1992. In elke enquête zijn vragen over de loopbaan gesteld voor verschillende peildata, in de enquête 1973 vanaf 1963. In 1973 omvatte de beroepsbevolking bijna 4000 LU-ingenieurs onder wie slechts 8% vrouwen. Het aantal respondenten bedraagt in 1973 218 vrouwen en 2450 mannen (respons 65%). In 1992 zijn er circa 13.000 LU-ingenieurs die tot de beroepsbevolking kunnen worden gerekend, benaderd, onder wie 28% vrouwen. De respons op deze enquête bedraagt 60%. Het aantal respondenten in 1992 is 2285 vrouwen en 5543 mannen. Wellicht ten overvloede merken we op dat de steekproeven van 1973, 1978, 1983, 1988 en 1992 niet betrekking hebben op de generaties van in die jaren afgestudeerde ingenieurs, maar op alle afgestudeerden die op de betrokken peildata actief functioneren op de arbeidsmarkt. Dit zijn dus zowel degenen die op de peildata een betaalde functie verrichten alsook degenen die geen baan hebben maar wel actief op zoek zijn naar een betaalde functie. De afgestudeerden die vrijwillig zonder betaald werk zijn of de militaire dienstplicht vervullen, zijn buiten beschouwing gelaten. Ook de respondenten die assistent of onderzoeker in opleiding zijn (AIO's en OIO's), zijn niet in het onderzoek betrokken. Hun salaris is, vergeleken met dat van andere functies, laag omdat dit is gebaseerd op het gegeven dat zij een opleiding ontvangen. Bij het beschouwen van het verband tussen arbeidsorganisatie en functiekwaliteit, waarvan inkomen een aspect is, zou deze groep een vertekend beeld geven voor de respondenten in dienst bij een universiteit.

5. Functiekwaliteit van mannelijke en vrouwelijke ingenieurs in 1973

In de afgelopen decennia is de beroepsdeelname van vrouwen vaak onderwerp van onderzoek geweest. Aanvankelijk ging het vooral om de vraag welke factoren het

al of niet werkzaam zijn van gehuwde vrouwen verklaren. Zo onderzocht Van Doorne-Huiskes (1979) in de jaren zeventig de deelname van hoger opgeleide vrouwen. In de jaren tachtig kwam in onderzoek naar de beroepsarbeid van vrouwen de arbeidsorganisatie meer centraal te staan. Een belangrijke aanzet hiertoe vormde het onderzoek van De Jong naar de loopbanen van mannen en vrouwen binnen een bankorganisatie (1983; 1985). Kinkel en Veenman (1987) volgden loopbanen van mannen en vrouwen bij de overheid. Universitaire loopbanen zijn verschillende malen onderwerp van studie geweest (Van Doorne-Huiskes 1986; Becker en Beekes 1989).

In dit artikel vormt de aard van het opleidingsniveau van mannen en vrouwen een belangrijk uitgangspunt. Het onderzoek waarvan melding wordt gedaan is uitgevoerd onder mensen met gelijke opleiding (Landbouwniversiteit Wageningen) en het onderzoek richt zich op de kwaliteit van de met de opleiding verkregen functie.

Onder de noemer van kwaliteit van arbeid worden in de literatuur verschillende elementen aan de orde gesteld: arbeidsinhoud, arbeidsomstandigheden, arbeidsvoorwaarden en arbeidsverhoudingen (Van Hoof 1987). Gezien de beschikbare data is bij de operationalisering van het begrip functiekwaliteit in dit onderzoek uitgegaan van de gegevens die aansluiten bij door Huijgen (1983) onderscheiden persoonsgebonden aspecten van functiekwaliteit.

Functiekwaliteit wordt hier gemeten op individueel niveau. Een functie kan vanuit verschillende gezichtspunten, zowel subjectief als objectief, worden beoordeeld. Getracht is de functiekwaliteit met objectieve criteria te meten. De subjectieve dimensie is in het hier besproken onderzoek buiten beschouwing gebleven. Een bezwaar bij vragen naar subjectieve beleving schuilt in de verschillende inschattingen die respondenten ten aanzien van hun beroepssituatie maken. Bij een omvangrijk kwantitatief populatieonderzoek als dit loopbaanonderzoek is gezocht naar criteria die objectief meetbaar zijn én ondubbelzinnig kunnen worden beoordeeld als bijdrage aan de kwaliteit van een functie. Zo is inkomen een relevant kenmerk; bij de vergelijking van twee functies die alleen qua inkomen verschillen, zal de functie met het hoogste inkomen kwalitatief hoger gewaardeerd worden. Anderzijds zal bijvoorbeeld het functiekenmerk vakgebied niet worden gebruikt. Een functie op het gebied van Moleculaire wetenschappen kan bij vergelijking met een overigens gelijke functie op het gebied van bijvoorbeeld Luchtverontreiniging niet ondubbelzinnig als beter of slechter worden gewaardeerd.

Met de beschikbare gegevens uit de KLV-enquêtes zijn de volgende vier indicatoren van de arbeidssituatie gebruikt om functiekwaliteit te meten:

1. Het prestige van een functie. Met behulp van de beroepsprestigeladder van Tazelaar (1980) is een schaal ontwikkeld voor de functies van LU-ingenieurs, met waarden van 7,9 tot 13,3. Op deze schaal scoort bijvoorbeeld het beroep van leraar (7,9) of onderzoeker (8,0) niet zo hoog, het prestige van be-

leidsmedewerker (8,8) en adviseur (8,9) is al hoger, en het hoogst scoren functies als directeur (12,5), leidinggevend onderzoeker, hoogleraar en hogere functies in de politiek (13,3).

2. Het inkomen. Het inkomen dat de functie oplevert, wordt aangegeven door middel van het bruto jaarinkomen dat bij een volledige werkweek wordt verdiend. Gekozen is voor het bruto jaarinkomen en niet het belastbaar of netto inkomen. De reden hiervoor is dat fiscale aspecten van bijvoorbeeld hypotheeklasten en buitengewone-lastenaf trek van persoon tot persoon sterk kunnen verschillen en geen duidelijke relatie zullen hebben met functiekwaliteit. In het geval van een deeltijdaanstelling wordt toch het inkomen bij een volledige werkweek gehanteerd om een goede vergelijkingsbasis te hebben.
3. Het niveau van de functie. Voor het niveau van de functie wordt opleidingsniveau gebruikt dat de respondent zelf noodzakelijk acht voor de betrokken functie. Hierbij wordt een onderscheid gemaakt tussen een academische, een HBO- en een MBO-opleiding.
4. De werkzekerheid. Onderscheid wordt gemaakt tussen een vaste aanstelling, een tijdelijke aanstelling en geen aanstelling terwijl men wel een baan ambieert. Een tijdelijke aanstelling biedt in het algemeen minder rechtszekerheid en loopbaanperspectief dan een vaste aanstelling. Zo komt De Rooij (1985) bij onderzoek onder universitair wetenschappelijk personeel tot de bevinding dat een vast dienstverband een kwaliteitbevorderende functie heeft. Een vaste aanstelling zal eerder een hoog niveau van wetenschappelijk personeel aantrekken dan een tijdelijke aanstelling. Voor de werknemer verhoogt een vaste aanstelling de aantrekkelijkheid van de functie. In dit onderzoek wordt uitgegaan van de gedachte dat een vaste aanstelling een grotere bijdrage levert aan de functiekwaliteit dan een tijdelijke aanstelling.

Uit de vier indicatoren voor functiekwaliteit kan een (pseudo-)schaal worden geconstrueerd door per indicator een tweedeling te maken. Voor prestige en inkomen is de mediaan als cesuur gehanteerd; functieniveau is enerzijds een MBO- en HBO-niveau en anderzijds een academisch niveau; bij werkzekerheid wordt een onderscheid gemaakt tussen een tijdelijke en een vaste aanstelling. Een hoge indicatorwaarde krijgt een score 2, een lage waarde een score 1. Een extra categorie wordt gevormd door de werkzoekenden zonder functie die voor werkzekerheid een score 0 krijgen en ook op de andere indicatoren 0 scoren. De totaalscore indiceert de functiekwaliteit. Deze totaalscore voor functiekwaliteit kan de waarden 0, 4, 5, 6, 7 en 8 aannemen.

De verdeling van de indicatoren voor functiekwaliteit is zowel voor vrouwen als voor mannen gestandaardiseerd voor afstudeerperiode. Deze standaardisatie is nodig omdat de vrouwelijke LU-ingenieurs gemiddeld jonger zijn dan hun mannelijke collega's. Dit leeftijdsverschil wordt niet veroorzaakt door een verschil in af-

studeerleeftijd, maar is een gevolg van het feit dat in de laatste decennia het aantal vrouwelijke afstuderenden veel sterker is gestegen dan het aantal mannelijke afstuderenden. Daardoor vormen de vrouwelijke afgestudeerden in vergelijking met de mannen een relatief jonge populatie. De vrouwen hebben daardoor gemiddeld minder werkervaring kunnen opbouwen dan de mannen. Meer jaren werkervaring betekent doorgaans dat de betrokkene een functie bekleedt met een hogere status, een hoger salaris, en meer werkzekerheid. Als we constateren dat de gemiddelde functiekwaliteit van vrouwelijke afgestudeerden lager is dan van mannelijke afgestudeerden, dan mogen we dus niet zonder meer concluderen tot een causale relatie tussen de variabelen geslacht en functiekwaliteit, maar dienen we een correctie aan te brengen voor het gemiddelde leeftijdsverschil. Om de storende invloed van het verschil in leeftijd uit te sluiten, worden de data gestandaardiseerd voor afstudeerperiode, dat wil zeggen de tijd die verstreken is sinds het afstuderen. Hiertoe zijn zeven afstudeerperioden onderscheiden. Bij het analyseren van functiekwaliteit wordt de feitelijke verdeling van mannen en vrouwen over deze afstudeerperioden zodanig gecorrigeerd dat de twee verdelingen identiek zijn (Nooij 1990).

Tabel 5.1: Gemiddelde scores voor functiekwaliteit per sekse in 1973, gestandaardiseerd voor afstudeerperiode

	vrouwen	mannen	totaal
functieprestige	8,90	10,18	10,13
bruto jaarinkomen in f	22426	40852	39910
opleidingsniveau	1,81	1,91	1,91
werkzekerheid	0,94	1,61	1,56
functiekwaliteit	4,61	6,35	6,26

De gemiddelde functiekwaliteit van de functies van vrouwen is op de geconstrueerde schaal met waarden 0, 4, 5, 6, 7 en 8, ook na uitvoering van de standaardisatie, aanzienlijk lager (4,61) dan van de functies van mannen (6,35). Voor alle vier indicatoren blijken de gemiddelde waarden voor de vrouwen lager dan voor de mannen. Het prestige van de functies van vrouwelijke LU-ingenieurs is gemiddeld 8,90 tegen 10,18 voor de functies die de mannelijke LU-ingenieurs uitoefenen. Het inkomensverschil is aanzienlijk: gemiddeld circa f 22.400 voor de vrouwelijke en bijna het dubbele voor de mannelijke afgestudeerden, f 40.900. Hierbij is uitgegaan van het bruto jaarinkomen bij volledige werkweek. Een groot deel van de vrouwen werkt in deeltijd (37% in 1973), zodat het verschil tussen de werkelijk verdiende inkomens van mannen en vrouwen nog groter is. De verschillen tussen vrouwen en mannen voor vereist opleidingsniveau van de functies zijn gering. Vrouwen werken veel vaker in een tijdelijke aanstelling,

waardoor hun werkzekerheid aanzienlijk lager is dan die van de mannen.

Nadere analyse toont aan dat de vier criteria een onderlinge samenhang vertonen (tabel 5.2).

Tabel 5.2: Correlaties tussen de indicatoren voor functiekwaliteit in 1973 voor vrouwen (N = 92 à 119) onder de diagonaal en mannen (N = 1977 à 2182) boven de diagonaal (gestandardiseerd)

		mannen			
		prestige	inkomen	niveau	zekerheid
vrouwen	prestige		.43**	.02	.13**
	inkomen	-.02		.07**	.32**
	niveau	.19*	.30**		.02
	zekerheid	.06	.31**	.17	

* significant bij $p < .05$

** significant bij $p < .01$

In 1973 blijken vrouwelijke LU-ingenieurs in functies die naar hun eigen oordeel een academisch niveau vereisen en in functies met een vaste aanstelling vaker hogere inkomens te hebben dan vrouwen in niet-academische functies of met een tijdelijke aanstelling. Het prestige van de functie hing in 1973 niet samen met een hoger inkomen (niet significant). Bij de mannelijke LU-ingenieurs is dit wel het geval. Naarmate mannen functies met hoger prestige vervullen, verdienen zij meer. Het vereiste opleidingsniveau van de functie was in 1973 bij de mannen veel minder bepalend voor de hoogte van het salaris dan bij de vrouwen. Opleidingsniveau en prestige van de functie hangen bij de mannen dan ook niet samen, terwijl dit voor vrouwen in 1973 wel enigermate gold. Mannen vervullen bijvoorbeeld relatief vaak leidinggevende functies. Dit zijn functies met een hoog prestige, waarmee veelal hoge inkomens worden verdiend. In het bedrijfsleven waren deze functies naar het oordeel van de respondenten zelf niet altijd op academisch niveau. Anderzijds vervullen vrouwen, vooral in 1973, relatief vaak de functie van onderzoeker, die in het beroepenveld van de Wageningse ingenieurs een relatief laag prestige geniet. Zij werkten in 1973 allen op academisch niveau, vaak met een vaste aanstelling en een inkomen dat in 1973 hoog was, vergeleken met de vrouwen in functies buiten het onderzoek.

6. Emancipatie of inflatie?

Om deze vraag te beantwoorden moet worden nagegaan of de ongelijkheid in functiekwaliteit tussen vrouwelijke en mannelijke afgestudeerden tussen 1973 en 1992 is verminderd of juist niet. Hoe de functiekwaliteit van vrouwelijke en man-

nelijke LU-ingenieurs is veranderd tussen 1973 en 1992 wordt weergegeven in tabel 6.1.

Tabel 6.1: Statistische kenmerken* van scores voor aspecten van functiekwaliteit en functiekwaliteit zelf per sekse, in 1973 en 1992, gestandaardiseerd voor afstudeerperiode van de populatie in 1988

	vrouwen			mannen			totaal		
	gem	sd	vc	gem	sd	vc	gem	sd	vc
1973									
functieprestige	8,90	1,69	0,19	10,18	2,05	0,20	10,13	2,05	0,20
bruto jaarinkomen	22426	12550	0,56	40852	15997	0,39	39910	16349	0,41
opleidingsniveau**	1,81	0,39	0,22	1,91	0,28	0,15	1,91	0,29	0,15
werkzekerheid	0,94	0,95	1,01	1,61	0,70	0,43	1,56	0,74	0,47
functiekwaliteit	4,61	2,49	0,54	6,35	1,73	0,27	6,26	1,83	0,29
1992									
functieprestige	9,24	1,62	0,18	9,91	1,97	0,20	9,73	1,90	0,20
bruto jaarinkomen	65861	27140	0,41	86623	43299	0,50	81115	40703	0,50
opleidingsniveau	2,73	0,45	0,17	2,76	0,44	0,16	2,76	0,45	0,16
werkzekerheid	1,56	0,68	0,43	1,67	0,62	0,37	1,64	0,64	0,39
functiekwaliteit	5,35	2,03	0,38	5,95	2,02	0,34	5,79	2,04	0,35

* gem.: gemiddelde sd: standaardafwijking vc: variatiecoëfficiënt (= sd/gem)

** Bij het opleidingsniveau is in 1973 onderscheid gemaakt tussen niet-academisch (score 1) en academisch (score 2). In 1992 zijn drie groepen onderscheiden: MBO (1), HBO (2) en academisch (3). De schaalverdeling van de score voor opleidingsniveau is daardoor verschillend. Op de berekening van de score van functiekwaliteit heeft dit geen invloed.

Volgens deze rekenwijze blijkt de gemiddelde functiekwaliteit van de vrouwelijke LU-ingenieurs tussen 1973 en 1992 te zijn gestegen van 4,61 tot 5,35. Bij de mannelijke LU-ingenieurs is de functiekwaliteit in deze periode gedaald van 6,35 tot 5,95. Het verschil in functiekwaliteit tussen vrouwen en mannen is daarmee kleiner geworden. Vrouwen komen dichterbij de score van de mannen, maar tegelijkertijd gaat de gemiddelde score voor de functiekwaliteit van de gehele groep LU-ingenieurs omlaag. Hoewel er duidelijk sprake is van emancipatie, wijst de gemiddelde verlaging van functiekwaliteit op inflatie. Een academische opleiding geeft in 1992 minder waarborgen voor een kwalitatief hoogwaardige functie dan in 1973. Verondersteld mag worden dat deze inflatie evenzeer voor vrouwen als voor mannen geldt. Toch lopen vrouwen hun achterstand in functiekwaliteit enigszins in. Emancipatoire ontwikkelingen hebben hen in 1992, tegen de inflatie in, op een hoger niveau van functiekwaliteit gebracht dan in 1973.

7. Toegenomen functiekwaliteit van vrouwen: verklaringen getoetst

Geconstateerd is dat vrouwen aan functiekwaliteit hebben gewonnen. In paragraaf

Tabel 7.1: Aandelen vrouwelijke en mannelijke LU-ingenieurs ten aanzien van 'emancipatie' variabelen in 1973/1978, 1988 en 1992, niet en wel gestandaardiseerd naar duur van afgestudeerd zijn in 1988 (%)

jaar	vrouwen	mannen	gestandaardiseerd naar 1988	
			vrouwen	mannen
doctorstitel				
1973	2	13	3	11
1988	3	11	4	10
1992	4	11	6	10
postacademische scholing				
1978	17	24	17	24
1988	19	31	23	30
1992	20	32	25	30
volledig dienstverband (≥ 32 uur/week)				
1973	63	99	60	99
1988	75	97	69	97
1992	80	97	75	97
werkzaam in profit-organisatie				
1973	14	25	14	24
1988	24	36	24	36
1992	34	43	31	43
gevraagd door werkgever				
1978	2	14	2	12
1988	17	28	19	28
1992	20	32	21	31
getrouwd/samenwonend				
1978	77	90	77	90
1988	65	76	69	75
1992	66	77	69	75
uit ambitie van functie veranderd				
1978	27	33	27	33
1988	28	38	29	38
1992	35	37	35	37

6 zijn ter verklaring van dit proces enkele suggesties geopperd. In tabel 7.1 wordt nagegaan of deze verklaringen opgaan voor de onderzochte groep LU-ingenieurs. Geanalyseerd wordt of de vermindering van de ongelijkheid in functiekwaliteit wordt veroorzaakt doordat het verschil tussen de aandelen vrouwelijke en mannelijke afgestudeerden die beschikken over (of voldoen aan de kenmerken van) de uit

de theoretische overwegingen af te leiden verklarende variabelen, kleiner wordt. In tabel 7.1 zijn deze aandelen weergegeven, zowel in percentage van de beschouwde populatie als gestandaardiseerd naar afstudeerperiode. Hierbij zijn drie momenten beschouwd: 1973 of 1978 (indien dat gegeven niet beschikbaar was in 1973) als begin, 1992 als meest recente peildatum en 1988 als tussenliggend moment.

De veronderstelling dat vrouwen in 1992 meer toename van human capital hebben ten opzichte van mannen in vergelijking met 1973 wordt gedeeltelijk door de data ondersteund. Vrouwen hebben in 1992 vaker promotieonderzoek afgerond dan in 1973 en mannen minder vaak, hoewel nog steeds veel meer dan vrouwen. Vrouwen hebben hun achterstand in dit opzicht verkleind. Op het gebied van post-academisch onderwijs, een steeds gebruikelijker wordende vorm van uitbreiding van human capital, is de achterstand van vrouwen ten opzichte van mannen eveneens verkleind, maar minder sterk dan ten aanzien van het gepromoveerd zijn.

Vrouwen zijn duidelijk meer uren gaan werken in de loop van de periode 1973-1992. In de gestandaardiseerde populatie werkte in 1973 60% 32 uur of meer tegen 99% van de mannen. In 1992 is dit bij de vrouwen toegenomen tot 75%, terwijl het bij de mannen in dezelfde periode licht is gedaald tot 97%. Het verschil tussen vrouwen en mannen is in dit opzicht afgenomen, doordat vrouwen vaker in een volledige functie gaan werken en mannen vaker in deeltijd.

De veronderstelling dat vrouwen in 1992 vaker dan in 1973 in de profit-sector werkzaam zijn, is juist. Zowel bij vrouwen als bij mannen is een sterke toename van werkgelegenheid in de profit-sector. Het verschil in aandelen vrouwen en mannen is afgenomen.

De vraag of er sprake is van statistische discriminatie is in dit onderzoek geoperationaliseerd als het gevraagd worden voor een functie door de werkgever. Hier zien we een zeer sterke verandering. Deze vorm van functieverwerving is thans veel meer gebruikelijk dan in 1978. In die periode 'overkwam' dit vrouwen zeer zelden en thans bij een vijfde deel van de aanstellingen. Hoewel mannen in 1992 toch nog vaker worden benaderd door de werkgever dan vrouwen, kan dit een aanwijzing zijn dat statistische discriminatie ten opzichte van vrouwen een minder grote rol is gaan spelen.

Het tonen van ambitie is vrouwen thans meer toegestaan. Zij blijken die ook duidelijker te tonen bij de reden van functieverandering, zoals tabel 7.1 laat zien.

Uit de analyse tot nu toe blijkt dat vrouwen op de meeste relevante emancipatievariabelen hebben gewonnen in de loop van twintig jaar. Hun 'human capital' is toegenomen, hun aandeel in deeltijdbanen is afgenomen, ze zijn vaker dan vroeger in de profit-sector werkzaam, ze worden veel vaker dan vroeger voor bepaalde functies gevraagd en ze zijn explicieter geworden in het uiten van hun beroepsambities. Bovendien zijn de verschillen op deze kenmerken tussen mannen en vrouwen in de bestudeerde periode afgenomen.

Om de toegenomen functiekwaliteit van vrouwelijke ingenieurs nader te preciseren is niet alleen hun winst op 'emancipatievariabelen' van belang. Ter zake daarnaast is de vraag of er zich in de afgelopen twintig jaar veranderingen hebben voorgedaan in het effect van deze kenmerken op de kwaliteit van de functies die vrouwen bezetten. Dragen, met andere woorden, menselijk kapitaal, voltijdse banen, werken in de profit-sector, ambities ten aanzien van de beroepsuitoefening voor vrouwen in 1992 net zo veel bij aan de kwaliteit van hun functies als in 1973?

Welke effecten de onderscheiden variabelen hebben op de functiekwaliteit van de afgestudeerden op de twee tijdstippen is te zien in tabel 7.2. Hierin worden indexcijfers gepresenteerd die het effect van de verklarende variabele op functiekwaliteit aangeven in 1973 (of 1978 als deze data niet voor 1973 beschikbaar waren) en 1992.

De invloed van de variabele op de functiekwaliteit kan worden getraceerd door naar de meerwaarde te kijken (functiekwaliteit bij aanwezig zijn van de variabele minus functiekwaliteit bij afwezigheid van de variabele). Voor de vrouwelijke LU-ingenieurs die een promotieonderzoek hebben afgerond is deze meerwaarde in 1973 $7,00 - 4,82 = 2,18$, en voor de mannelijke LU-ingenieurs 0,76. Omdat de kwaliteit bij afwezigheid van de verklarende variabele niet op gelijk niveau is (bij vrouwen 4,82 en bij mannen 6,45), is deze absolute meerwaarde van beide groepen moeilijk te vergelijken. Daarom wordt, om het effect van de verklarende variabele te zien, gekozen voor indexcijfers, die de relatieve meerwaarde geven, waarbij de functiekwaliteit bij afwezigheid van de verklarende variabele steeds op 100 wordt gesteld (zie tabel 7.2).

Bij vergelijking van de geïndexeerde cijfers voor functiekwaliteit blijkt het rendement van promoveren, in de zin van een beter gekwalificeerde functie, in 1973 voor vrouwen (index: 145) groter dan bij mannen (index: 112). In 1992 blijkt dit verschil in effect tussen vrouwen en mannen verdwenen, de indexcijfers in 1992 bedragen respectievelijk 116 en 117).

In de jaren zeventig had een aantal van de onderzochte verklarende variabelen een veel sterkere invloed op de functiekwaliteit van vrouwen dan van mannen. Het voltooien van een promotieonderzoek, het volgen van nascholing, het niet getrouwd zijn en het tonen van ambitie maakten dat vrouwen een aanmerkelijke verhoging van functiekwaliteit konden verkrijgen in vergelijking met mannen met diezelfde 'kenmerken'. Deze factoren maakten de vrouwelijke afgestudeerden in de ogen van de werkgever kennelijk tot meer waardevolle werknemers dan vrouwen met 'alleen maar' de academische titel. In 1992 zijn er veel meer vrouwelijke afgestudeerden. Afgezien van ambitie bieden de andere hiervoor genoemde factoren vrouwen niet meer die meerwaarde boven mannen dan in 1973/1978.

Een volledige aanstelling geeft een grotere kans op hoger gekwalificeerde functies. Werken in deeltijd heeft zowel voor mannen als vrouwen in 1992 een minder negatief effect op functiekwaliteit dan in 1993. Deeltijdwerk is in 1992

Tabel 7.2: Functiekwaliteit van LU-ingenieurs per sekse in 1973 of 1978 en 1992, gestandaardiseerd naar de afgetuurd zjn, en indexcijfers voor functiekwaliteit naar de verklarende variabelen (afwezigheid van verklarende variabele = 100)

	1973/1978				1992			
	Totaal	vrouwen	mannen	p*	Totaal	vrouwen	mannen	
promotie:								
ja	7,21	7,00	7,21	.34	6,71	6,14	6,84	< .001
nee	6,35	4,82	6,45	< .001	5,69	5,30	5,85	< .001
p**	< .001	.01	< .001		< .001	< .001	< .001	
ja (index)	114	145	112		118	116	117	
nee (= 100)	100	100	100		100	100	100	
postacademisch onderwijs (1978 en 1992)								
ja	6,28	5,16	6,36	< .001	6,34	5,89	6,48	< .001
nee	6,05	4,62	6,22	< .001	5,57	5,16	5,73	< .001
p**	.07	.03	.39		< .001	< .001	< .001	
ja (index)	104	112	102		114	114	113	
nee (= 100)	100	100	100		100	100	100	
omvang van de werkweek								
volledig	6,72	6,08	6,74	< .001	6,42	6,12	6,51	< .001
deeltijd	5,21	5,01	5,60	.05	5,75	5,68	5,93	.001
p**	< .001	.001	.03		< .001	< .001	< .001	
volledig (index)	129	121	120		112	108	110	
deeltijd (= 100)	100	100	100		100	100	100	
arbeidsorganisatie (1973 en 1992)								
profit	7,06	5,94	7,08	.001	6,57	6,19	6,67	< .001
non-profit	6,55	5,69	6,60	< .001	6,22	5,93	6,34	< .001
p**	< .001	.95	< .001		< .001	< .001	< .001	
profit (index)	108	104	107		106	104	105	
non-profit (= 100)	100	100	100		100	100	100	
functieverwerving (1978 en 1992)								
via de werkgever	7,33	6,37	7,34	.03	6,71	6,21	6,83	< .001
op andere wijze	6,33	5,67	6,40	< .001	6,22	5,96	6,32	< .001
p**	< .001	.15	< .001		< .001	< .001	< .001	
via werkgever (index)	116	112	115		108	104	108	
andere wijze (= 100)	100	100	100		100	100	100	
burgerlijke staat (1978 en 1992)								
alleenstaand	4,98	5,31	4,88	.03	4,88	5,07	4,80	
samenwonend	6,23	4,48	6,39	< .001	6,12	5,48	6,33	< .001
p**	< .001	< .001	< .001		< .001	< .001	< .001	
alleenstaand (index)	80	119	76		80	93	76	
samenwonend (= 100)	100	100	100		100	100	100	
ambitie (1978 en 1992)								
uit ambitie	6,32	5,68	6,38	.81	6,57	6,21	6,70	< .001
andere reden	5,50	3,65	5,74	< .001	5,76	5,15	6,00	< .001
p**	.02	.02	.07		< .001	< .001	< .001	
uit ambitie (index)	115	155	111		114	121	112	
andere reden (= 100)	100	100	100		100	100	100	

* p: de overschrijdingskans onder H_0 : gelijke functiekwaliteit bij vrouwen en mannen

** p: de overschrijdingskans onder H_0 : gelijke functiekwaliteit bij beide waarden van de verklarende variabele

meer geaccepteerd. Vrouwen zijn meer voltijds gaan werken; het verschil in functiekwaliteit tussen voltijds en in deeltijd werkende vrouwen is echter geringer geworden.

Twee institutionele factoren die van invloed zijn op de functiekwaliteit, zijn het werken in een profit-organisatie in vergelijking met een non-profit-organisatie en het voor een functie gevraagd worden door de werkgever. Werken in een profit-organisatie biedt vrouwen en mannen in gelijke mate voordeel qua functiekwaliteit. Hierin is tussen 1973 en 1992 geen verandering gekomen. Het positieve effect op functiekwaliteit van het gevraagd worden voor de functie door de werkgever is tussen 1978 en 1992 minder groot geworden. Bovendien biedt deze vorm van functieverwerving in 1992 mannen een iets grotere kans op hoger gekwalificeerd werk dan vrouwen.

Afgezien van de invloed die de verschillende verklarende factoren hebben, is te zien dat voor vrouwen het effect van de factoren op functiekwaliteit in 1992 veelal anders is dan in 1973/1978. Het effect van gepromoveerd zijn, voltijdse banen, ambities ten aanzien van de beroepsuitoefening en gevraagd worden door de werkgever op de kwaliteit van de functies is voor vrouwen in 1992 minder sterk dan in 1973. Wat betreft het volgen van postacademisch onderwijs en werken in profit-organisaties is het effect op functiekwaliteit gelijk gebleven. Het verschil in kansen tussen gehuwde en niet-gehuwde vrouwen, dat in 1973 nog groot was, is in 1992 veel kleiner geworden. Het huwelijk is dus minder restrictief geworden voor vrouwen. Er is echter meer aan de hand. Terwijl in 1973 de functiekwaliteit van de gehuwde vrouwen lager was dan van de alleenstaanden, is de situatie in 1992 omgekeerd. Wat reeds in 1973 gold voor mannen, geldt in 1992 ook voor vrouwen: de alleenstaande heeft een lagere functiekwaliteit.

8. Conclusies

Tussen 1973 en 1992 is de functiekwaliteit van vrouwelijke LU-ingenieurs toegenomen. Bij mannelijke ingenieurs heeft zich in diezelfde periode een daling van de gemiddelde functiekwaliteit voorgedaan. Deze bevinding geeft steun aan de inflatiehypothese. Hoewel ook in 1992 mannelijke ingenieurs nog kwalitatief hogere functies bezetten dan hun vrouwelijke collega's, zijn de verschillen tussen mannen en vrouwen in de afgelopen twintig jaar op dit punt kleiner geworden. Deze bevinding geeft steun aan de emancipatiehypothese, zoals die in dit artikel is onderzocht.

Tegelijk met de 'emancipatiewinst' van vrouwen heeft de gehele beroepsgroep van LU-ingenieurs aan prestige verloren. Deels komt dit door een prestigedaling van de functies van mannen, deels doordat méér vrouwen dan voorheen zich met hun veelal lager geclassificeerde functies in de beroepsgroep van LU-ingenieurs

voegden. Dat vrouwen, ondanks de algemene inflatie die de functies van LU-ingenieurs kenmerkt, toch aan functiekwiteit hebben gewonnen, valt aan een aantal zaken toe te schrijven. Zo blijkt het huwelijk als restrictief moment in de loopbaan van vrouwen duidelijk aan betekenis te hebben ingeboet. Trouwen danwel samenwonen is niet meer zo bestraffend voor de loopbaan van vrouwen als dat twintig jaar geleden was. Toen bleek dat hogere functies vrijwel alleen door alleenstaande vrouwen werden vervuld. Bovendien geldt in 1992 voor vrouwen hetzelfde als voor mannen, namelijk dat de functiekwiteit van de alleenstaande lager is.

Vrouwen blijken in 1992 hun beroepswensen duidelijker te articuleren dan twee decennia eerder. Ze worden – waarschijnlijk mede daardoor – nu vaker dan vroeger door hun werkgever voor een hogere functie benaderd. Interessant hierbij is dat functievervulling via deze weg voor beide seksen thans veel vaker voorkomt dan vroeger, maar dat die wijze van functievervulling thans in mindere mate dan vroeger tot hogere functies leidt. Het op persoonlijke titel worden benaderd is als het ware meer gemeengoed geworden, maar tegelijkertijd is de opbrengst ervan gedaald.

Vrouwen blijken in 1992 vaker dan vroeger in de profit-sector werkzaam te zijn. In termen van prestige zijn daar de betere banen te vergeven. Ten slotte blijkt het aantal vrouwen in deeltijdbanen te zijn afgenomen.

Geraadpleegde literatuur

- Arrow, K.J. (1973), The theory of discrimination. In: O. Ashenfelter & A. Rees (red.), *Discrimination in Labor Markets* (p. 3-33). Princeton University Press.
- Bos-Boers, M. (1992), *Ontwikkelingen in de functiekwiteit van vrouwelijke en mannelijke afgestudeerden van de Landbouwwuniversiteit Wageningen* (diss.). Wageningen: NILI-MPW.
- Boudon, R. (1981), *De logica van het sociale*. Alphen aan den Rijn: Samsom.
- Bruyn-Hundt, M., & D. van der Linden (1989), *De invloed van materiële prikkels op het arbeidsaanbod van vrouwen*. 's-Gravenhage: Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek.
- Centraal Bureau voor de Statistiek, *Statistiek van het wetenschappelijk onderwijs 1970/1971*. 's-Gravenhage.
- Centraal Bureau voor de Statistiek, *Enquête beroepsbevolking*. Den Haag.
- Centraal Bureau voor de Statistiek (1993), *Statistisch Jaarboek 1993*. Den Haag.
- Doorne-Huiskes, J. van (1979), *Vrouwen en beroepsparticipatie. Een onderzoek onder gehuwde vrouwelijke academici* (diss.). Utrecht.
- Doorne-Huiskes, J. van (1986), *Loopbanen van vrouwen en mannen: een analyse. Een onderzoek aan de Rijksuniversiteit Utrecht*. Utrecht.
- Gravesteijn-Ligthelm, J.H., J. de Koning & M. Koss (1990), *Flexibele arbeid*. Den Haag: Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarkt Onderzoek.
- Hoof, J. van (1987), *De arbeidsmarkt als arena* (diss.). Amsterdam: SUA.
- Hooghiemstra, B.T.J., & M. Niphuis-Nell (1993), *Sociale atlas van de vrouw, deel 2*. Rijswijk: Sociaal en Cultureel Planbureau.

- Huijgen, F., B.J.P. Riesewijk & G.J.M. Conen (1983), *De kwalitatieve structuur van de werkgelegenheid in Nederland*. 's-Gravenhage: Nationaal Programma Arbeidsmarkt-onderzoek.
- Jong, A.M. (1983), *Gelijke behandeling en het personeelsbeleid*. Deventer: Kluwer.
- Jong, A.M. (1985), *De positie van vrouwen bij een grote bank. Een onderzoek naar de achtergronden van het verschil in positie tussen mannen en vrouwen* (diss.). Utrecht.
- Latour, A. (1989), Vooral vrouwen wordt verzocht te solliciteren. *Tijdschrift voor de sociale sector*, 9, 9-12.
- Nooij, A.T.J. (1990), *Sociale Methodiek; normatieve en beschrijvende methodiek in grondvormen*. Leiden: Stenfert Kroese.
- Rooij, P.G.M. de (1985), *Hollen of stilstaan*. Amsterdam: KOBRA.
- SER-Commissie Vrouw en Arbeid (1986), *Vrouw en arbeidsmarkt, een tussenstand*.
- Tazelaar, F. (1980), *Het beroepsprestige van 'hogere' beroepen en functies in Nederland*. Bilthoven: RU Utrecht.
- Thurow, L.C. (1975), *Generating inequality*. New York: MacMillan Press.
- Ultee, W.C. (1978), Is onderwijs potentieel goed? Een empirische beproeving van alternatieve hypothesen over de samenhang tussen onderwijs en beroepshoogte. *Mens en Maatschappij*, boekaflevering, 83-102.
- Valkenburg, F.C., & A.M.C. Vissers (1978), *Theorie van de dubbele arbeidsmarkt*. Tilburg: Instituut voor Sociaal-Wetenschappelijk Onderzoek, IVA.
- Wezel, J.A.M. van (1979), Sociale ongelijkheid en arbeidsverdeling. *Sociale Wetenschappen*, 22 (4), 239-267.