



STUDIECENTRUM VOOR ECONOMISCH EN SOCIAAL ONDERZOEK

VAKGROEP MACRO-ECONOMIE

**STATUSVERSCHILLEN VAN
MANNELIJKE EN VROUWELIJKE
UFSIA-TEW-ALUMNI**

**Hilde MEERSMAN
Inge VANNESTE**

rapport 92/272

maart 1992

Met dank aan P. Coppieters, S. Késenne, W. Nonneman en W. Van Trier voor hun commentaren bij een eerste versie van deze tekst.

Universitaire Faculteiten St.-Ignatius
Prinsstraat 13 - 2000 Antwerpen

D/1992/1169/07

A b s t r a c t

In deze studie trachten we statusverschillen tussen mannelijke en vrouwelijke afgestudeerden van de faculteit T.E.W. van U.F.S.I.A. te verklaren.

Hiertoe wordt eerst het begrip status verduidelijkt, want het blijkt dat niet alleen het loon maar ook andere factoren zoals het functieniveau en het aantal ondergeschikten van belang zijn. Vervolgens wordt de status van mannelijke en vrouwelijke afgestudeerden vergeleken. Tot slot wordt gezocht naar een verklaring voor de geconstateerde statusverschillen.

Inhoudstafel

	<u>blz.</u>
0. Inleiding	
1. Status van de UFSIA-TEW-alumni	1
1.1. De factoren die gebruikt worden om de status te meten	1
1.1.1. Huidig bruto-maandsalaris	2
1.1.2. Bijkomende vergoedingen	3
1.1.3. Niveau van de huidige functie	4
1.1.4. Aantal ondergeschikten	5
1.1.5. Administratieve hulp, aparte werkruimte, directe telefoonlijn	6
1.1.6. Besluit	7
1.2. Het belang van de verschillende factoren bij het meten van de status	8
2. Verklaring voor het statusverschil tussen mannelijke en vrouwelijke UFSIA-TEW-alumni	10
2.1. De verklarende variabelen	10
2.1.1. Definitie van de verklarende variabelen	11
2.1.2. Verschillen in de verklarende variabelen voor mannelijke en vrouwelijke respondenten	18
2.1.2.1. Profiel van de respondenten	18
2.1.2.2. Verschillen in de verklarende variabele 'promotiekans'	21
2.1.2.3. Verschillen in de verklarende variabele 'loopbaanhouding'	21
2.1.2.4. Verschillen in de verklarende variabele 'loopbaangedrag'	24
2.1.2.5. Verschillen in de verklarende variabele 'behandeling'	27
2.2. Regressie-analyse	29
2.3. Chow-toets	31
3. Besluit	35
Appendix 1	38
Appendix 2	51
Bibliografie	53

0. Inleiding

Binnen de universitaire studies zijn de toegepaste economische wetenschappen en handelwetenschappen gedurende de laatste jaren een belangrijke plaats gaan innemen. In het academiejaar 1980-1981 waren 5.9% van de universiteitsstudenten ingeschreven aan een studieafdeling van toegepaste economische of handelwetenschappen (Jaarverslag 1990 van de Dienst voor Universitaire Statistiek). Tien jaar later kozen reeds 12% voor deze afdeling.

Een opvallend verschijnsel binnen deze studierichting is dat de meisjes een belangrijk deel van de studentenpopulatie zijn gaan vormen. In de toegepaste economische en handelwetenschappen waren in 1980-81 20.2% van alle ingeschreven studenten meisjes terwijl dat in 1989-90 opgelopen is tot 32% .

Deze tendens is echter ook globaal aanwezig. Zo is in 1989-90 reeds 36.8% van de studentenpopulatie vrouwelijk terwijl dat in 1980-1981 slechts 30% was.

De groei van de richtingen toegepaste economische en handelwetenschappen heeft te maken met de ruime mogelijkheden die deze richtingen bieden op de arbeidsmarkt. Snel een baan vinden is belangrijk voor heel wat jonge mensen. Maar wat eveneens van belang is, is om met het behaalde diploma een mooie carrière uit te bouwen. In deze studie wordt nagegaan welke factoren een invloed hebben op de status die een afgestudeerde van de Toegepaste Economische Wetenschappen van de U.F.S.I.A. inneemt in een bedrijf. Bovendien wordt nagegaan of deze factoren al dan niet in dezelfde mate de loopbaan van een mannelijke of vrouwelijke afgestudeerde beïnvloeden.

Om deze studie uit te voeren werd een enquête gehouden onder TEW-alumni van de U.F.S.I.A.¹. De populatie werd beperkt gehouden omdat het hier om een verkennend onderzoek gaat.

1. De status van de UFSIA-TEW-alumni

De status van een werknemer binnen een bedrijf, kan door een groot aantal verschillende elementen gemeten worden. Al te vaak wordt het loon als de enige maatstaf voor de status weerhouden. Toch zijn er nog een aantal andere monetaire, maar ook niet-monetaire elementen die mee inhoud geven aan het begrip status. De status van de werknemer wordt dan gemeten aan de hand van al deze elementen.

Aan de hand van een enquête werd getracht om een inzicht te krijgen in een aantal van deze elementen. Er werd verondersteld dat volgende factoren in meer of mindere mate bijdragen aan de definitie van status:

- het huidige bruto-maandloon,
- het door de respondent opgegeven huidig niveau van zijn functie,
- bijkomende monetaire vergoedingen,
- het al dan niet beschikken over een aparte werkruimte,
- het aantal ondergeschikten,
- het al dan niet beschikken over administratieve hulp,
- het al dan niet beschikken over een directe telefoonlijn.

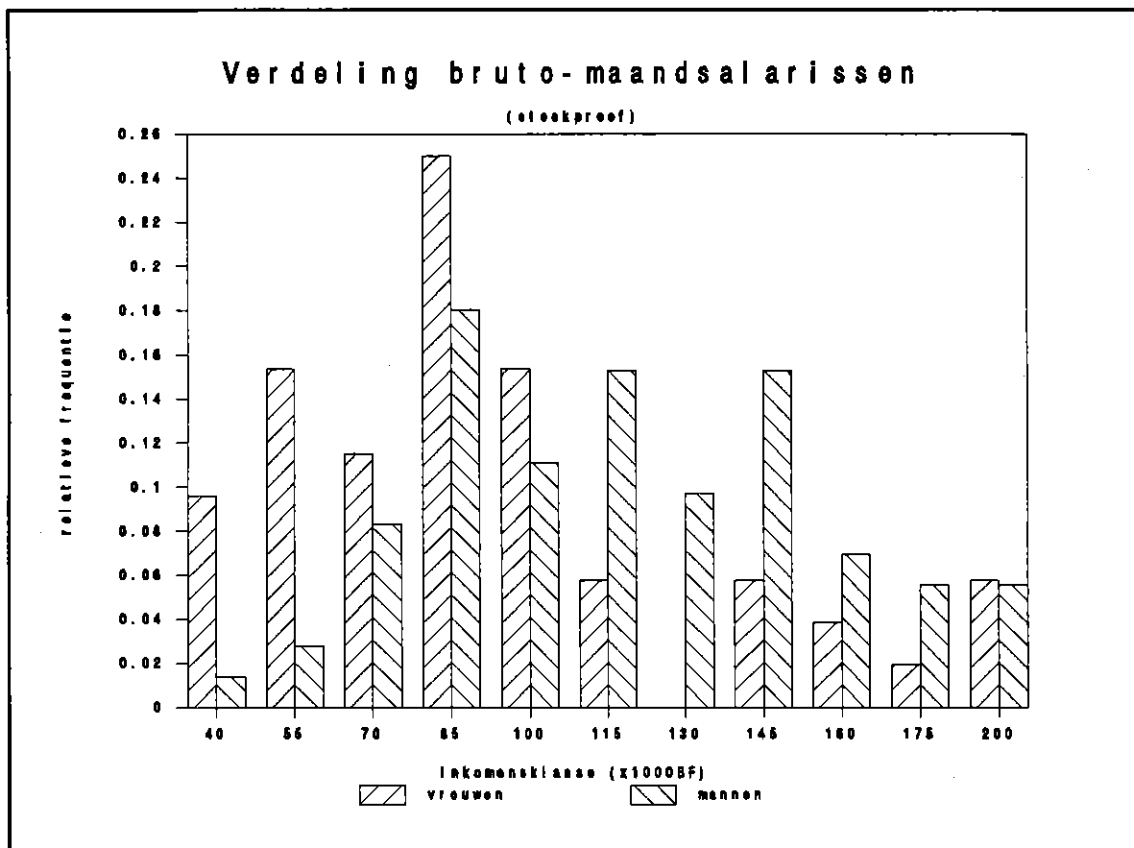
Deze elementen dragen niet noodzakelijk in dezelfde mate bij tot het bepalen van de status van de werknemer. Vooralere nagegaan wordt, welk de voornaamste factoren zijn die kunnen gebruikt worden om de status te meten, wordt eerst even stilgestaan bij elk van de aspecten afzonderlijk. Daarbij wordt vooral nagegaan of er verschillen zijn tussen mannen en vrouwen.

1.1 De factoren die gebruikt worden om de status van een werknemer te meten

Voor elk van de indicatoren van de status, werd d.m.v. een aantal statistische toetsen nagegaan of er een verschil is tussen de mannen en vrouwen uit de steekproef.

1.1.1 Huidig bruto-maandsalaris

Op basis van de steekproef, kan een verdeling van het bruto-maandsalaris over verschillende klassen bepaald worden. Op figuur 1 wordt deze verdeling weergegeven voor mannen en vrouwen.



Figuur 1: Verdeling van de bruto-maandsalarissen volgens geslacht

Uit deze grafiek kan reeds afgeleid worden dat het salaris van de vrouwen zich vooral in de lagere klassen situeert. Op basis van een aantal statistische toetsen kon vastgesteld worden dat er inderdaad een significant verschil is tussen het gemiddeld maandsalaris van vrouwen en van mannen². Binnen de steekproef verdienen de mannen gemiddeld 132 000 BF bruto per maand en de vrouwen slechts 105 100 BF.

Hoewel het maandsalaris van de mannelijke respondenten zowat één vierde hoger ligt, werd er geen significant verschil in het gemiddeld uurloon waargenomen. Mannen verdienen per uur gemiddeld 664 BF, vrouwen gemiddeld 672 BF per uur.

Dat de gemiddelde maandwedde van mannen hoger is terwijl het uurloon gemiddeld gelijk is, komt omdat mannen gemiddeld meer uren per week presteren dan de vrouwen (cfr. infra).

1.1.2. Bijkomende vergoedingen

Niet alleen het officiële loon, maar ook de vergoedingen die daarnaast aan werknemers worden toegekend kunnen een indicator zijn van de status van de werknemer. Wagenvergoedingen, verzekeringen, deelname in de winsten en een dertiende maand behoren tot de meest frequent aangehaalde vergoedingen. De meeste respondenten bleven omtrent dit onderwerp nogal vaag. Er werd wel aangegeven of er al dan niet bijkomende vergoedingen waren, maar de meeste respondenten weigerden een concreet bedrag te noemen.

Om een idee te krijgen over de omvang van deze vergoedingen waagden we ons toch aan een berekening van de gemiddelde vergoedingen voor mannen en vrouwen voor die gevallen waarvoor we toch een cijfer hadden. Voor mannen bedroeg het gemiddelde 24.758 BF per maand, voor vrouwen 14.011 BF. We benadrukken nog eens dat deze cijfers niet op de totale steekproefpopulatie slaan, vooral bij de mannen ontbreken veel gegevens.

Gezien de bedragen voor eenzelfde soort vergoeding (bijvoorbeeld de wagenvergoeding) onderling zo erg varieerden, leek het ons niet juist om zelf een raming te maken bij personen die de vergoeding in kwestie wel opgaven maar geen bedrag vermeldden.

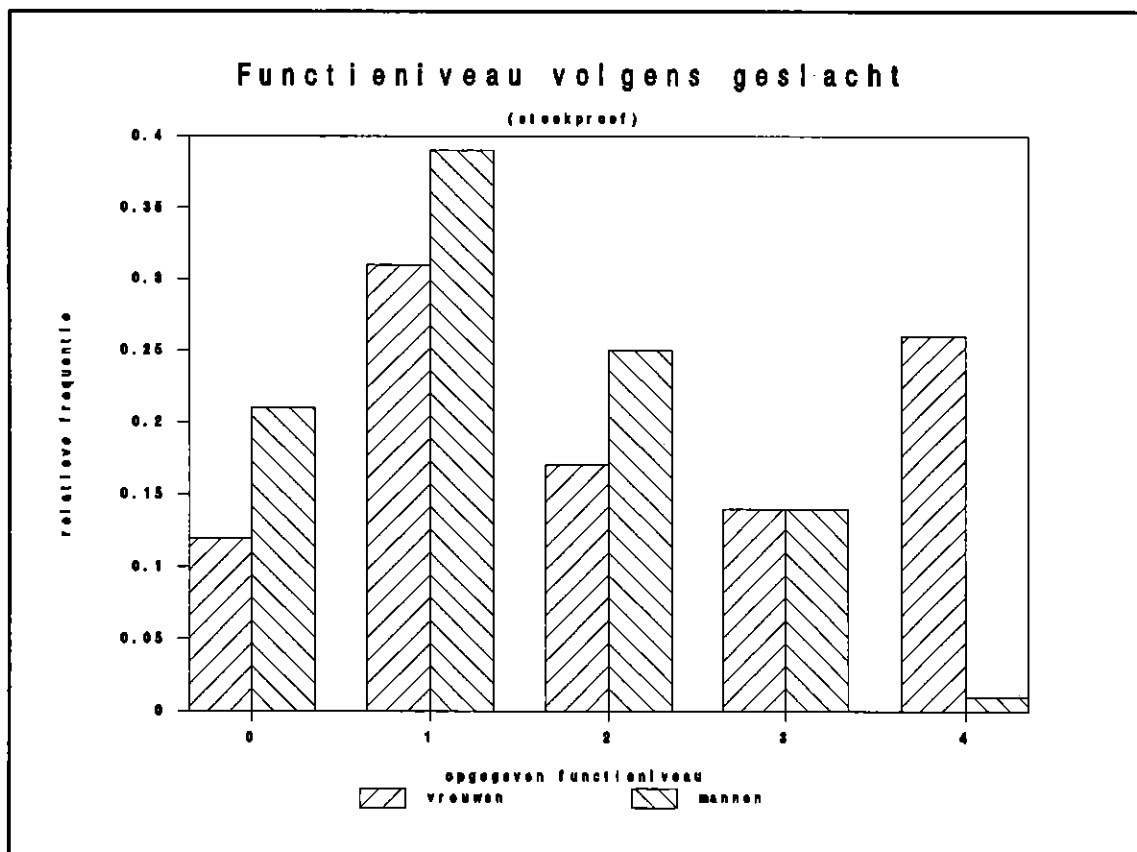
We zagen ons dan ook genoodzaakt om een deel waardevolle maar te beperkte informatie te laten vallen en gebruik te maken van een dichotome variabele waarbij 1 staat voor het ontvangen van vergoedingen en 0 voor het tegengestelde. Ook hier constateren we grote verschillen tussen de twee onderzochte groepen. Van de mannen antwoordt 88% positief op de vraag naar het ontvangen van vergoedingen. Bij de vrouwen is dat slechts voor 53 %

het geval. De χ^2 -toets bevestigt dat dit verschil significant is.

1.1.3 Niveau van de huidige functie

Aan de respondenten werd gevraagd om zelf het niveau van hun huidige functie op te geven. Ze konden daarbij kiezen uit vijf niveaus:

- niveau 0 = topkader
- niveau 1 = hoger middenkader
- niveau 2 = lager middenkader
- niveau 3 = lager kader
- niveau 4 = bediende



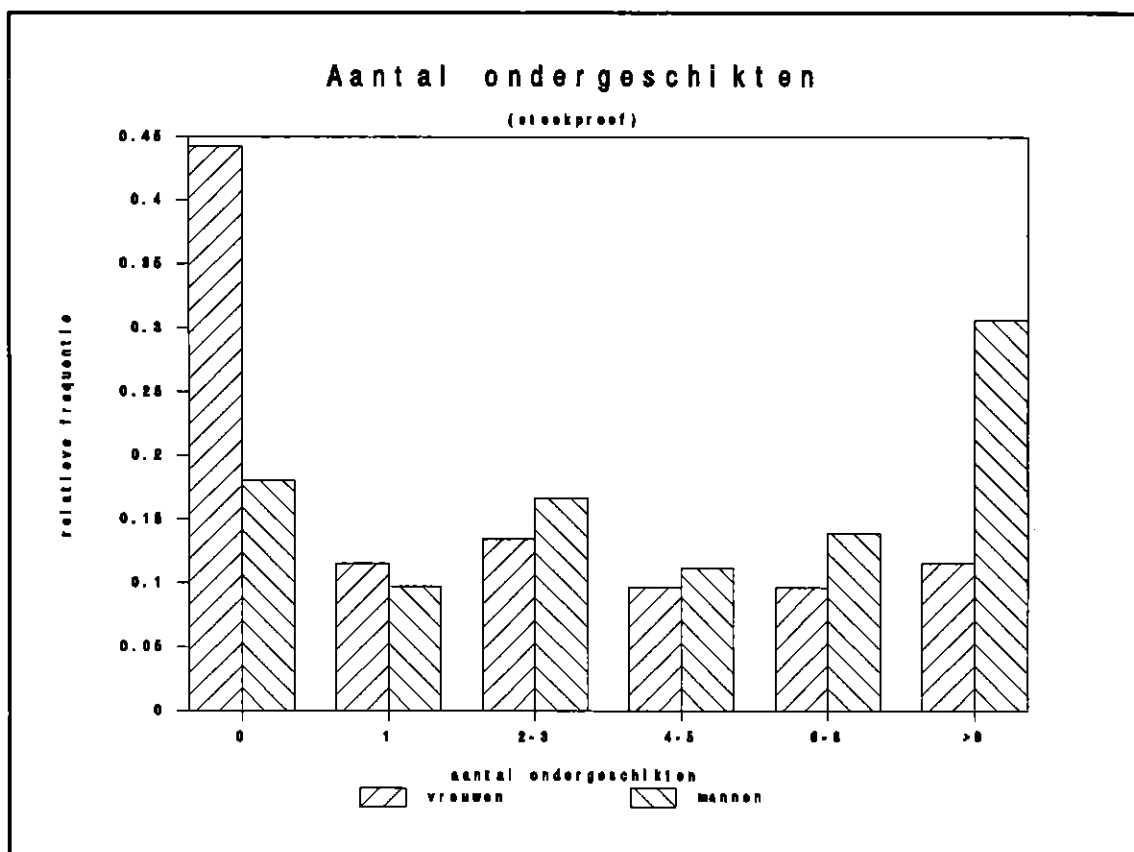
Figuur 2: Func-tieniveau volgens geslacht

Figuur 2 laat zien dat het grootste percentage van de mannen en de vrouwen hun huidige functie in niveau 1 (hoger middenkader) situeert. Bij de uiterste niveaus treffen we de grootste verschillen tussen mannen en vrouwen aan : 9 % meer mannen dan vrouwen plaatsen zich in het topkader, 25 % meer vrouwen dan mannen zitten op het bediendeniveau. Toch kon op basis van een χ^2 -toets geen significant verschil tussen het functieniveau van mannen en van vrouwen gevonden worden.

Het grote percentage vrouwen op het bediendeniveau vindt zijn oorsprong in het grote percentage vrouwen dat in de onderwijssector tewerkgesteld is (32.7% van het totaal aantal vrouwelijke respondenten); zij schatten het niveau van hun functie blijkbaar zeer laag in.

1.1.4 Aantal ondergeschikten

Belangrijk is ook het aantal mensen waarover de ondervraagde bevoegd is. Het maximum aantal ondergeschikten dat we bij de vrouwen aantreffen was 70. Bij de mannen bedroeg het maximum 380. De meest opvallende vaststelling is dat 44 % van de vrouwen geen personeel onder zich heeft, terwijl 30 % van de mannen over meer dan 9 personeelsleden verantwoordelijk is. De grootste percentages van beide groepen situeren zich dus net aan de tegenovergestelde uiteinden van de grafiek (figuur 3). Desondanks blijkt het aantal ondergeschikten volgens de χ^2 -toets onafhankelijk van het geslacht (het gaat hier wel om een grensgeval).

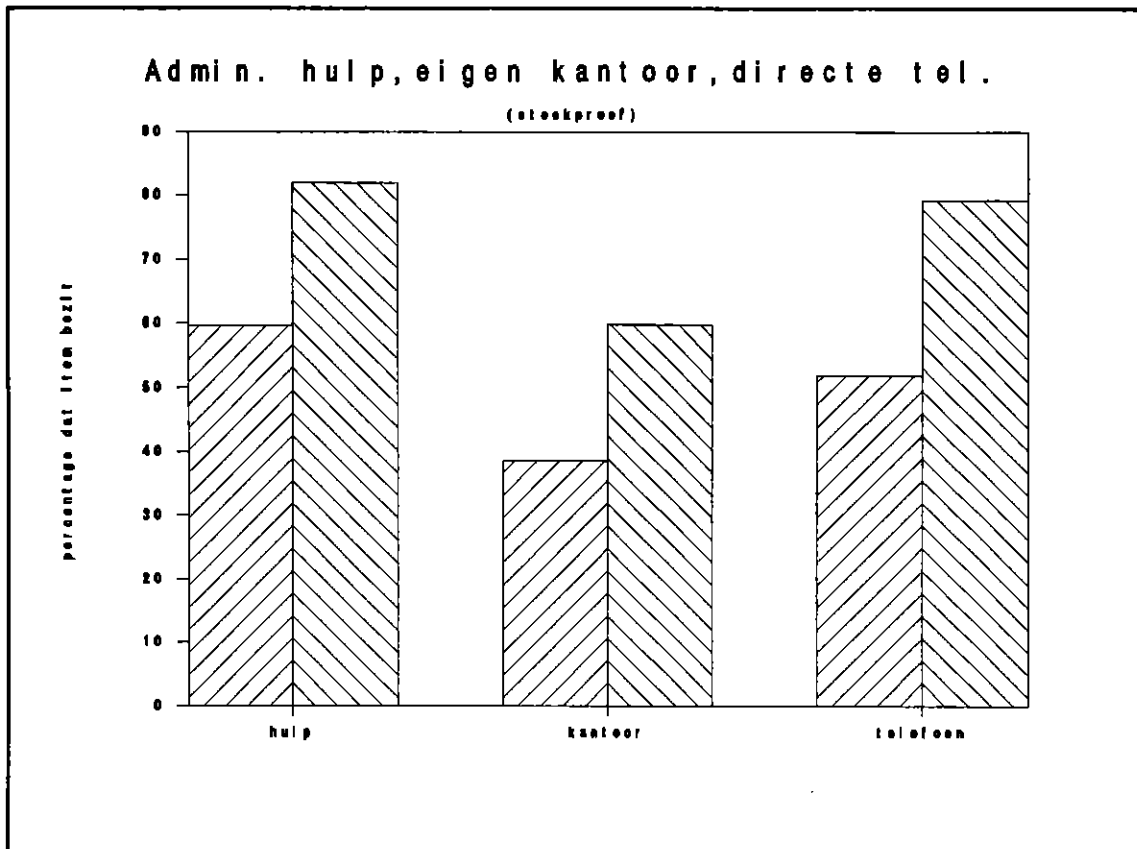


Figuur 3: Aantal ondergeschikten volgens geslacht

1.1.5 Administratieve hulp, aparte werkruimte, directe telefoonlijn

Uit figuur 4 blijkt dat 20% meer mannen dan vrouwen een beroep kunnen doen op een administratieve bediende en over een aparte werkruimte beschikken. Toch is dit verschil te klein om te besluiten dat er voor deze beide factoren een significant onderscheid is tussen mannen en vrouwen. Het grote aantal personen dat hun bureau moet delen met anderen vindt wellicht een verklaring in de nieuwe "landschapbureaus".

Wat de mogelijkheid om telefonisch direct met de buitenwereld in contact te treden betreft, noteren we wel een significant verschil. Dit verschil bedraagt zo'n 30 % in het voordeel van de mannen.



Figuur 4: Percentage van de vrouwen/mannen dat beschikt over administratieve hulp, een eigen werkruimte of een directe telefoonlijn

1.1.6 Besluit

Van de onderzochte indicatoren met betrekking tot de status van de werknemer, verschillen er drie significant voor mannen en vrouwen. Het zijn meer bepaald : het bruto-maandloon, het ontvangen van bijkomende vergoedingen, het beschikken over een directe telefoonlijn. Voor elk van deze variabelen geldt een bevoordeligde positie voor de mannen.

Op de grens van significant verschillend lagen : het niveau van de huidige positie aangegeven door de respondent, het aantal ondergeschikten en het al dan niet beroep kunnen doen op een administratieve hulp.

Slechts één indicator is volkomen onafhankelijk van het geslacht namelijk de aparte werkruimte.

1.2 Het belang van de verschillende factoren bij het meten van het niveau van de positie

Op welke wijze de bovenstaande factoren bijdragen tot het afbakenen van de status, ligt niet onmiddellijk voor de hand. Omdat er niet echt een uitgewerkte theorie is over het verband tussen het onderzochte verschijnsel, de status, en de gebruikte indicatoren, is het nodig om na te gaan in welke mate deze laatsten betrekking hebben op de status.

Nadat we bepaald hebben welke factoren echt kunnen gelden als indicator voor het niveau, moeten zij samengevoegd worden tot een totaalscore. Deze totaalscore geeft dan de status van de betrokken persoon weer. Gezien de onderzoeksvariabelen niet allen dezelfde dimensie hebben en hun belang ten aanzien van de status bovendien aanzienlijk kan verschillen, is een gewone optelling van de afzonderlijke factoren uitgesloten. Zo wordt bijvoorbeeld voor het bepalen van de status gevraagd naar het salaris (een numerieke variabele) en het al dan niet beschikken over een directe telefoonlijn (een dichotome variabele). Het ligt echter voor de hand dat het salaris van groter belang zal zijn voor de bepaling van de status dan de directe telefoonlijn.

Een analysetechniek die ons in staat stelt de twee vermelde problemen op te lossen is "homals", wat staat voor "homogeneity analysis by means of alternating least squares"³. Uit deze analyse, waarvan de resultaten vermeld staan in tabel 1, blijkt dat het opgegeven huidig functieniveau en het huidig bruto-maandsalaris meest bepalend zijn voor de status van de werknemer (discriminatiewaarde van respectievelijk 0,736 en 0,660). Niet te verwaarlozen zijn ook het aantal ondergeschikten en de administratieve hulp (discriminatiewaarden 0,507 en 0,554).

Tabel 1: Discriminatiewaarden en fit voor het bepalen van de status

Onderzoeksvariabele	Discrimatiewaarde(1)	Discrimatiewaarde(2)
huidig brutomaandloon	0,660	0,658
huidig niveau	0,736	0,751
bijkomende vergoeding	0,296	
aparte werkruimte	0,423	
aantal ondergeschikten	0,507	0,595
administratieve hulp	0,554	0,655
directe telefoonlijn	0,242	
FIT	0,4881	0,6647

De bijkomende vergoedingen, directe telefoonlijn en aparte werkruimte blijken niet bepalend voor de gemeenschappelijke dimensie. Dat de bijkomende vergoedingen niet bepalend zijn is verklaarbaar. Zoals reeds hoger vermeld geeft deze variabele enkel aan of er al dan niet een bijkomende vergoeding is. Dit terwijl het verschil in deze variabele voor mannen en vrouwen vooral in de grootte van de bijkomende vergoedingen tot uiting kwam.

Nadat we de variabelen bijkomende vergoedingen, aparte werkruimte en directe telefoonlijn niet verder opnamen als indicatoren voor de status, bekwamen we voor elk van de onderzoeksvariabelen de discriminatiewaarden weergegeven in kolom twee van tabel 1.

De objectscores horende bij de gemeenschappelijke dimensie van deze onderzoeksvariabelen beschouwen we als indicator voor de status van de respondenten en zullen we verder als te verklaren variabele gebruiken. De gemiddelde score voor vrouwen met betrekking tot de status bedraagt -0.443, mannen scoren hoger: hun gemiddelde is 0.318.

We besluiten dat de status van vrouwen in bedrijven gemiddeld genomen lager is dan de status van de mannen. In wat volgt zal getracht worden om een verklaring te vinden voor dit verschil.

2. Verklaring voor het statusverschil van mannelijke en vrouwelijke UFSIA-TEW-alumni

Uit bovenstaande analyse komt duidelijk naar voor dat de mannelijke UFSIA-TEW-alumni gemiddeld een hogere status genieten dan de vrouwelijke alumni. In wat volgt willen wij op zoek gaan naar een verklaring voor dit feit. In de eerste plaats willen wij nagaan welke variabelen een invloed uitoefenen op de status van een werknemer. Indien deze variabelen sterke verschillen vertonen tussen mannen en vrouwen, ligt daar reeds een deel van de verklaring. Uiteindelijk zijn wij echter ook geïnteresseerd in het al dan niet aanwezig zijn van discriminatie. Wij willen m.a.w. nagaan of het geslacht op zich ook een invloed heeft op de status die men verworven heeft.

Uit verschillende economische theorieën blijkt dat er twee grote groepen variabelen zijn die bijdragen tot het verklaren van de status die iemand heeft binnen een bedrijf⁴. De eerste groep van verklarende variabelen zijn de persoonskenmerken zoals de vooropleiding van de respondent, de burgerlijke staat, het aantal kinderen, enz. De tweede groep heeft te maken met de wijze waarop de respondenten behandeld worden en die een weerspiegeling zijn van het gedrag en de motivatie van de respondenten. In welke mate deze variabelen een invloed hebben op de status kan door middel van een regressie-analyse bepaald worden.

2.1 De verklarende variabelen

Een aantal van de verklarende variabelen kunnen onmiddellijk uit de enquêteresultaten afgeleid worden. Voor een aantal andere is dit niet zo eenvoudig en zal beroep gedaan worden op een aantal meer complexe technieken om de variabelen op te stellen. Zodra de verklarende variabelen duidelijk gedefinieerd zijn, kan er nagegaan worden of er reeds belangrijke verschillen optreden tussen de mannelijke en vrouwelijke respondenten. Indien er reeds belangrijke verschillen zijn bij de verklarende variabelen, zal dit ook in de status weerspiegeld worden.

2.1.1 Definitie van de verklarende variabelen

De volgende verklarende variabelen zijn in deze studie gebruikt om de persoonskenmerken van de respondenten weer te geven:

RES het resultaat dat behaald werd in het afstudeerjaar

T.E.W.

ADIP het behalen van een bijkomend diploma

DUUR de duur van de loopbaan

FT full-time of part-time werk

BURG burgerlijke staat

KIDS aantal kinderen

UR aantal uren door de partner gewerkt

SEX geslacht

Op basis van de waardeverwachtingstheorie breiden we deze lijst uit met:

- * de promotiekans,
- * de loopbaanhouding,
- * het loopbaangedrag en
- * de behandeling door de organisatie.

De promotiekans trachten we in te schatten door rechtstreeks aan de respondent te vragen hoe groot zijn kans op doorgroeien is en hoe lang hij nog denkt dezelfde functie te bekleden.

Om de houding ten aanzien van een carrière te "meten" werd de geënuquéerden een lijst van 16 topics voorgelegd die ze moesten ordenen naar graad van belangrijkheid. De topics betroffen zowel carrière- als gezinsaspecten.

Het loopbaangedrag trachten we te bepalen via volgende indicatoren : het aantal onderbrekingen in de loopbaan, het part-time of fulltime werken, het aantal uren dat men werkelijk werkt per week, positieve of negatieve reacties op gesprekken in verband met loopbaan, de verwachte duur van het dienstverband en de zin voor initiatief. Deze indicatoren werden grotendeels afgeleid op basis van de "human capital" theorie.

Als indicatoren voor behandeling worden het aanbod van interne opleidingen, de mogelijkheid om in een systeem van loopbaanplanning te worden opgenomen en de intredepositie vooropgesteld.

Tabel 2: indicatoren voor de onderzoeksvariabelen

Te verklaren variabelen	Indicatoren
status	bruto-maandsalaris (C1), huidig niveau (B2), bijkomende vergoeding (C2), aparte werkruimte (C4), aantal ondergeschikten (C5), administratieve hulp (C6), directe telefoonlijn (C7)
Verklarende variabelen: promotiekans	kans op doorgroeien (D7), verwachte duur van huidige job (D8)
loopbaanhouding	houding t.a.v. loopbaan en gezin (E)
loopbaangedrag	onderbreking dienstverband (B4), part-time werk (C3), werkelijk aantal uren (C3), positieve/negatieve reacties (D4), verwachte duur dienstverband (D9), initiatief/verzoeken (D1, D12, D14)
Behandeling	loopbaanbegeleiding (D1, D2, D3, D5, D6), interne cursussen (D10, D4), aanmoedigingen (D15), positieve/negatieve reacties (D13, D16), intredepositie (B2)
Externe factoren	aantal kinderen (G6), burgerlijke stand (G5), aantal werkuren partner (G13), andere diploma's (A3), resultaat laatste jaar (A2), aanvangsjaar carrière (B1), geslacht

In tabel 2 groeperen we per onderzoeksvariabele de indicatoren. De nummers verwijzen naar de vragen in de enquête, deze vragenlijst is in appendix 1 opgenomen.

Over de promotiekansen werden aan de respondenten twee vragen gesteld. Bij beide vragen ging het om de promotiekans, zoals de respondent die ziet. Met behulp van homals werden de antwoorden op de twee vragen samengevoegd tot één score.

De eigenwaarde van de dimensie blijkt groot (0,7707). Elk van de variabelen draagt nagenoeg evenveel bij tot de dimensie (tabel 3).

We concluderen dat de twee variabelen samengevoegd mogen worden tot een schaal die promotiekansen weergeeft en gebruiken verder de objectscores van de homalsoutput als score van de respondent op de aldus gevormde nieuwe variabele.

Tabel 3: discriminatiewaarden en fit:promotiekans

Onderzoeksvariabele	Discriminatiewaarde
Doorgroeimogelijkheden	0,780
Verwachte duur huidige functie	0,761
Fit	0,7707

De objectscores voor de nieuwe variabele "promotiekans" , PK, variëren tussen -1,56 en 1,44 . Naarmate de score hoger is, is de kans op promotie ook hoger. De gemiddelde score van vrouwen op deze dimensie is 0,22, die voor mannen is 0,17. Dit betekent dat gemiddeld genomen de mannen hun kans op promotie hoger inschatten dan de vrouwen.

Als vrouwen hun kans op promotie klein achten zou dit een invloed kunnen hebben op hun loopbaangedrag. Zij verliezen als het ware de moed om te trachten hogerop te raken want "het haalt toch allemaal niets uit". Dit loopbaangedrag heeft vanzelfsprekend een invloed op de positie.

Niet alleen de promotiekans maar ook de loopbaanhouding bepaalt het uiteindelijke loopbaangedrag. Gezien de antwoorden op de vraag met betrekking tot de loopbaanhouding ordinale in plaats van nominale gegevens zijn maken we hier niet van "homals" maar van "princals" (Nonlinear Principal Components Analysis) gebruik⁵.

De 16 punten die door de respondenten geordend moesten worden hebben grosso modo betrekking op twee dimensies : carrièregerichtheid en gezinsgerichtheid. De princals analyse bevestigt de aanwezigheid van deze twee dimensies. Zij bezorgt ons immers voor elk van het vooropgestelde aantal dimensies een eigenwaarde. Deze eigenwaarden kunnen gebruikt worden als indicatie voor het nodige aantal dimensies.

In het algemeen kan gesteld worden dat, als alle variabelen ordinaal zijn, de eigenwaarde van een dimensie groter moet zijn dan één gedeeld door het aantal variabelen.

In ons geval gaat het om 16 variabelen. De eigenwaarden van de twee dimensies moeten dus groter zijn dan 0,0625. Tabel 4

toont dat dit inderdaad zo is, en we besluiten dat er twee dimensies te onderscheiden zijn in de set variabelen.

Tabel 4 : eigenwaarden van de dimensies voor loopbaanhouding

Dimensie	Eigenwaarde
1	0,2320
2	0,1654

Nu moeten de twee dimensies nog geïnterpreteerd en benoemd worden. Daarvoor beschouwen we tabel 5 waarin wordt aangegeven hoeveel en in welke richting (positief of negatief) een topic bijdraagt tot de dimensies.

We stellen voorop dat we 0,5 als afkappingswaarde nemen, dit wil zeggen dat topics waarvan de absolute bijdrage tot een dimensie kleiner is dan 0,5 niet worden in aanmerking genomen. Tabel 6 geeft in volgorde van belang de resterende topics aan horende bij de eerste dimensie.

Tabel 5 : componentwaarden van de eerste en tweede dimensie van de loopbaanhouding

Component loadings	dimensie 1	dimensie 2
tijd voor gezin	0.708	0.142
promotie maken	-0.570	0.454
veel geld verdienen	-0.248	0.699
werkzekerheid	0.518	0.376
zelfstandig kunnen werken	0.009	0.502
verantwoordelijkheid	-0.546	0.355
vrije tijd	0.715	-0.063
erkenning krijgen	0.183	0.406
sociale contacten leggen	0.585	-0.058
uitdagend werk	-0.602	-0.343
initiatief	-0.467	-0.349
plezier in werk	0.383	-0.557
genieten van het leven	0.432	-0.379
iets verwezenlijken	-0.527	-0.138
zich kunnen ontplooiën	-0.397	-0.473
bijleren	-0.141	-0.551

Tabel 6 : finale componenten van dimensie één en twee van de loopbaanhouding

dimensie 1		dimensie 2	
vrije tijd	(0.715)	veel geld verdienen	(0.699)
tijd voor gezin	(0.708)	zelfstandig kn.werken	(0.502)
sociale contacten	(0.585)		
werkzekerheid	(0.518)	plezier in werk	(-0.557)
uitdgend werk	(-0.602)	bijleren	(-0.551)
promotie maken	(-0.570)		
verantwoordelijkheid	(-0.546)		
iets verwezenlijken	(-0.527)		

Het grootste gewicht in de eerste dimensie wordt gegeven aan de "vrije tijd" en de "tijd voor het gezin". Carrièregerichte onderwerpen zoals uitdaging, promotie, verantwoordelijkheid en verwezenlijking werken daarentegen zeer negatief in op deze dimensie. Deze dimensie duidt dus niet enkel op een zekere gezinsgerichtheid, maar sterker nog, bijna op een tegenpool, een anti-carrièregerichtheid.

In de tweede dimensie worden vooral de instrumentele en materiële aspecten van het werken beklemtoond. Veel geld verdienen en zijn eigen gang kunnen gaan zijn de basispeilers van deze dimensie. Plezier in het werk en bijleren werken negatief. We besluiten deze dimensie de materiële dimensie te noemen.

De objectscores voor de eerste dimensie bedragen voor vrouwen gemiddeld -0.31 , voor mannen 0.16 . We merken op dat een lage score hier duidt op een hoge mate van belangrijkheid. (cfr. 1 = meest belangrijk, 16 = minst belangrijk). Deze objectscores bevestigen dus dat vrouwen het gezin als belangrijker ervaren dan carrière.

De gemiddelde objectscore voor vrouwen voor de tweede dimensie is 0.29 , voor mannen -0.19. De materiële dimensie is dus belangrijker voor mannen dan voor vrouwen.

Wat het loopbaangedrag betreft bleek bij een eerste analyse dat het niet juist zou zijn om alle onderzoeksvariabelen in één dimensie te brengen. Met name de reactie op een beoordelingsgesprek in verband met de loopbaan, de verwachte duur van

het dienstverband, de duur van gevolgde interne of externe cursussen en het vragen naar interne cursussen, bleken nauwelijks samen te hangen met de andere indicatoren voor loopbaangedrag. We verwijzen naar tabel 7 voor de exacte discriminatiewaarden.

Tabel 7 : loopbaangedrag : discriminatiewaarden en fit

Onderzoeksvariabele	Discriminatiewaarde
Aantal onderbrekingen	1,181
Fulltime versus part-time	0,708
Aantal werkelijke arbeidsuren	0,925
Reacties loopbaangesprek	0,86
Verwachte duur dienstverband	0,013
Vraag naar interne cursus	0,032
Duur gevolgde interne cursussen	0,138
Duur externe cursussen	0,003
Fit	0,3856

Daarom werden deze variabelen uit de analyse weggelaten, zodat in tweede instantie de volgende variabelen overbleven als indicator voor loopbaangedrag : aantal onderbrekingen, het fulltime/parttime werken en het aantal uur dat werkelijk gewerkt wordt.

Bij deze variabelen verhoogt de fitwaarde tot 0,7057. We zien ook in tabel 8 dat elke variabele ongeveer evenveel gewicht in de schaal legt.

Tabel 8 : loopbaangedrag : discriminatiewaarden en fit

Onderzoeksvariabelen	Discriminatiewaarde
Aantal onderbrekingen	0.682
Fulltime versus part-time	0.7
Aantal werkelijke arbeidsuren	0.735
Fit	0.7057

De gemiddelde objectscores voor mannen en vrouwen voor de onderzoeksvariabele loopbaangedrag zijn erg verschillend.

De gemiddelde score voor mannen is afgerond 0,42 ; voor vrouwen krijgen we -0,59.

Om een indicator voor de behandeling door de organisatie op te stellen, werden in de "homals" analyse de volgende variabelen opgenomen : loopbaanbegeleiding bij sollicitatie, loopbaanbegeleiding in afgelopen jaar (beoordelingsgesprek met bespreking van loopbaanmogelijkheden), systeem van loopbaanbegeleiding, opname in het systeem, verstrekken van interne cursussen, reacties op vraag naar cursussen, aanmoedigingen, vergoeden van kosten voor volgen van cursussen en de intredepositie. Zoals blijkt uit tabel 9 wordt 30 % van de variabelen verklaard door de gevonden dimensie. De discriminatiewaarden voor loopbaanbegeleiding bij sollicitatie en tijdens het laatste jaar, aanmoedigingen, kostenvergoedingen en intredepositie zijn te laag om deze variabelen in verdere analyses te kunnen behouden. De discriminatiewaarden uit de tweede "homals" analyse waar deze zes variabelen verwijderd werden, zien we in kolom twee van de tabel.

Tabel 9 : behandeling : discriminatiewaarden en fit

Onderzoeksvariabelen	Discriminatiewaarde (1)	Discriminatiewaarde (2)
Loopbaanbegeleiding bij sollicitatie in laatste jaar	0,163 0,297 0,290	
systeem	0,405	0.389
opname in systeem	0,448	0.409
Interne cursussen		
aanbod	0,476	0.663
opname	0,523	0.681
Positieve reacties	0,396	0.525
Aanmoedigingen	0,151	
Kostenvergoeding	0,076	
Intredepositie	0,094	
Fit	0,3018	0.5332

De objectscores voor behandeling lopen van -1,5 tot 1,36. Hierbij duidt 1,36 op een positieve en aanmoedigende behandeling door de organisatie. Gemiddeld genomen ontvangen mannen een gunstiger behandeling dan de vrouwen (-0,247 voor vrouwen; 0,18 voor mannen).

2.1.2 Verschillen in de verklarende variabelen voor mannelijke en vrouwelijke respondenten

In de mate dat er reeds verschillen waar te nemen zijn in de verklarende variabelen tussen de mannelijke en vrouwelijke respondenten, kan men verwachten dat dit ook in meerdere of mindere mate zal weerspiegeld worden in het niveau van de huidige positie van de respondent.

2.1.2.1 Profiel van de respondenten

In de steekproef is het percentage vrouwen dat een graad behaalde bij het afstuderen hoger dan het percentage mannen: 67.3 % t.o.v. 55.6 %. Dit verschil is echter niet significant, zodat het niet zomaar mag veralgemeend worden.

Zowat de helft van de mannen en de vrouwen uit de steekproef heeft nog een aanvullende studie achter de rug. Wat dit betreft is er geen verschil tussen de mannelijke en vrouwelijke respondenten.

Het spreekt voor zich dat wie reeds een groot aantal jaren op de arbeidsmarkt is meer kans heeft een hogere status te genieten dan wie pas vijf jaar afgestudeerd is. Ook hier is geen significant verschil waar te nemen tussen mannen en vrouwen.

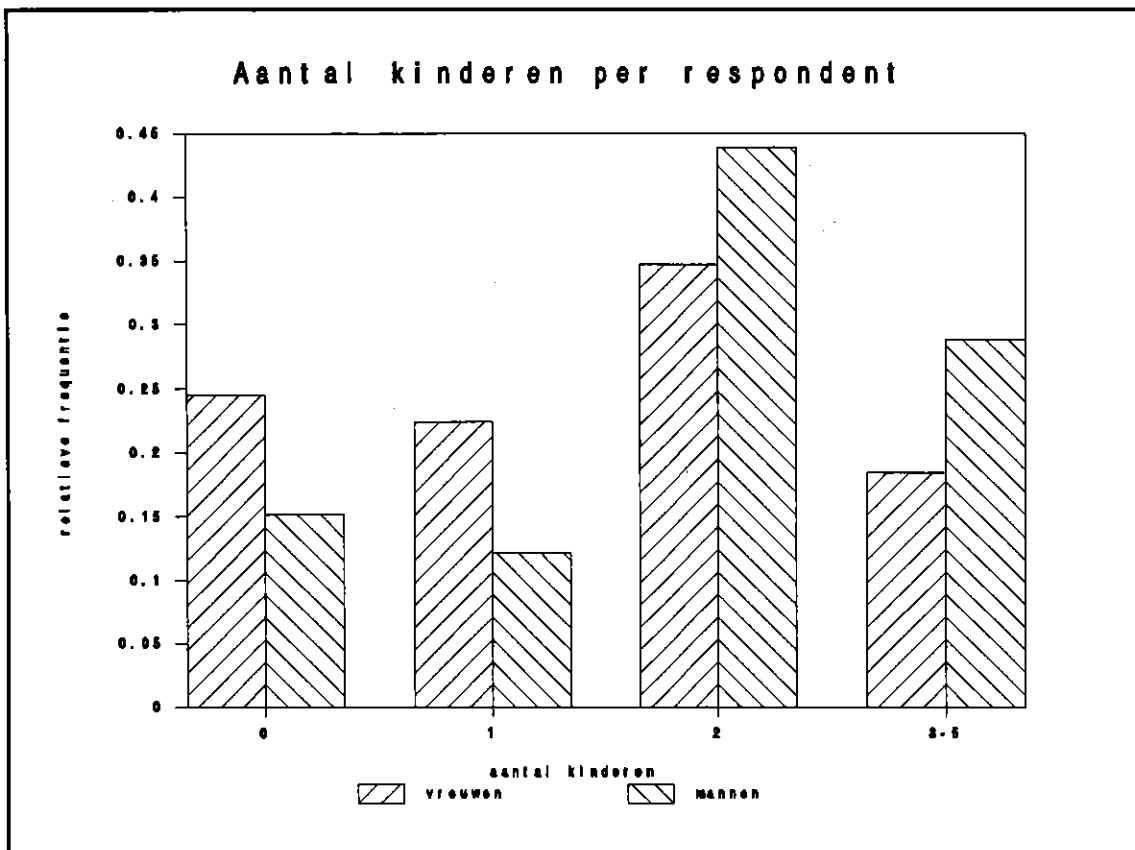
Bij een verklaring van statusverschillen moet uiteraard ook in aanmerking worden genomen of de onderzochte persoon al dan niet voltijds werkt. In de literatuur wordt immers gewezen op het negatief verband tussen parttime werken en leidinggevende functies.

In de steekproef werd geen enkele man aangetroffen die parttime werkte. Daarentegen was 17 % van de vrouwen op het moment van ondervraging deeltijds werkzaam. Dat dit verschil ruimschoots significant is ligt voor de hand.

Het aantal geënquêteerde vrouwen dat ongehuwd door het leven gaat ligt ongeveer 10 % hoger dan de ongehuwde geënquêteerde mannen. Dit verschil mag echter op basis van een χ^2 -toets verwaarloosd worden.

Het aantal kinderen per respondent varieert van 0 tot 5. Globaal genomen blijken de gezinnen van de mannen uit meer leden te bestaan dan de gezinnen waartoe de vrouwen behoren

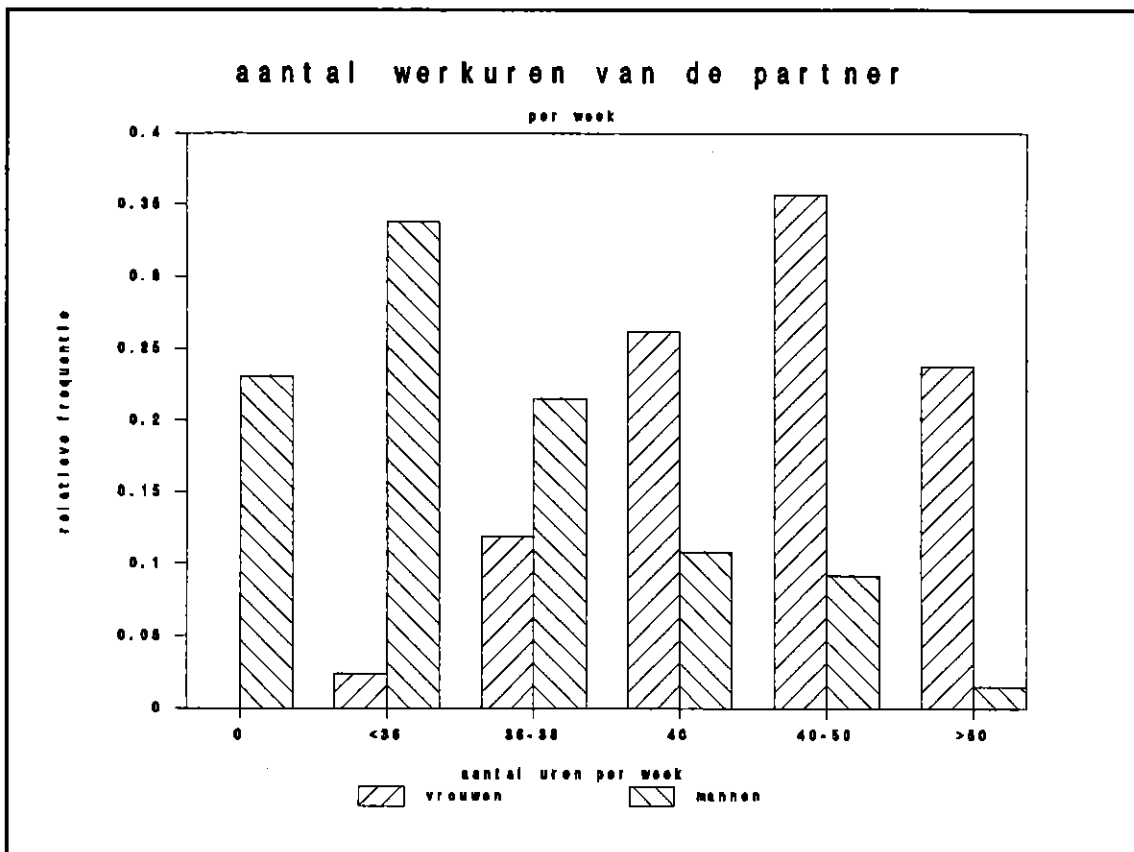
(zie figuur 5).



Figuur 5: Aantal kinderen per respondent

Niet enkel het profiel van de respondent zelf is belangrijk, maar ook dat van de partner. Globaal blijkt uit de enquête dat de partner van een mannelijke T.E.W.-er gemiddeld een lagere opleiding genoten heeft dan de partner van een vrouwelijke afgestudeerde. Opvallend is dat de helft van de mannelijke T.E.W.-alumni een partner heeft met een niet-universitaire hogere vorming, terwijl de vrouwelijke T.E.W.-ers voor 60% een levensgezel met universitaire opleiding hebben (in vele gevallen ook een T.E.W.opleiding). Bijna een vierde van de echtgenotes van T.E.W.-ers genoten enkel een secundaire opleiding. Ook wat het aantal uren betreft die de partner aan arbeid buitenshuis besteedt, zijn opvallende verschillen te constateren. Uit figuur 6 blijkt duidelijk dat het grootste deel van de echtgenotes van T.E.W.-ers minder dan 36 uur per week werkt. Bijna een kwart blijft thuis. Bij meer dan de helft van de vrouwelijke T.E.W.-alumni werkt de echtgenoot meer dan 40 uur per week. Deze opvallende tegenstelling in de werkuren

van de partners van mannen en vrouwen hangt wellicht samen met de tegenstelling in opleiding tussen de partners. Ook het geconstateerde feit dat de gezinnen van de mannelijke T.E.W.-ers globaal genomen meer kinderen tellen kan een verklaring zijn voor het grote percentage thuisblijvende echtgenotes en het lager aantal uren dat buitenshuis wordt gewerkt door de echtgenotes van T.E.W.-ers. In elk geval wijst dit erop dat de vrouwelijke T.E.W.-ers gemiddeld minder op hun man zullen moeten rekenen als helpende hand in het huishouden gezien het grote aantal uren dat hij op de arbeidsmarkt doorbrengt. Duale carrières manifesteren zich dus duidelijk méér bij de vrouwelijke T.E.W.-ers dan bij de mannelijke T.E.W.-ers met alle mogelijke problemen en gevolgen vandien voor de carrière van de vrouwelijke respondenten.



Figuur 6: Aantal werkuren per week van de partner van de respondent

We kunnen dus besluiten dat, wat betreft resultaten, andere diploma's, aanvangsjaar van de carrière en burgerlijke stand de steekproef gelijkmatig verdeeld is over mannen en vrouwen. Grote verschillen zijn er wel in het al dan niet fulltime werken, het aantal kinderen, de opleiding en de arbeidsuren van partners van vrouwelijke ten opzichte van mannelijke T.E.W.-ers.

2.1.2.2 Verschillen in de verklarende variabele "promotiekans"

Het grootste deel van de mannen schat hun doorgroeimogelijkheden in als zijnde waarschijnlijk tot zelfs zeer waarschijnlijk (31 %). Het grootste percentage vrouwen (37 %) noemt hun kans op promotie erg onwaarschijnlijk. Dit kan waarschijnlijk verklaard worden door het grote percentage "onderwijsvrouwen" (32,77 %), een sector waarin de kans op verticale mobiliteit inderdaad bijna nihil is. Toch schatten mannen en vrouwen hun kans op promotie niet echt significant verschillend in.

Er zijn ook geen significante verschillen waar te nemen met betrekking tot de verwachte duur van de huidige functie.

Zowel mannen als vrouwen zijn betrekkelijk "standvastig", 43 % van de mannen en 56 % van de vrouwen denken nog meer dan 3 jaar dezelfde functie te bekleden.

2.1.2.3 Verschillen in de verklarende variabele "loopbaanhouding"

Om te peilen naar de houding die de respondent aanneemt ten opzichte van promotie maken en loopbaanontwikkeling vroegen we de respondent 16 items te ordenen (van 1 tot 16) in volgorde van belang. Als een bepaald thema het nummer 14 krijgt in de rij mag dat rangnummer dus eigenlijk niet los gezien worden ten opzichte van de voorgaande en volgende nummers.

Gezien het onmogelijk is 124 reeksen van 16 topics naast elkaar te leggen geven we in tabel 10 enkel een vergelijking voor mannen en vrouwen voor de "nummer 1" en "nummer 16" topics d.w.z. die thema's die door de respondenten als belang-

rijkst en minst belangrijkst werden aangewezen. In tabel 11 rangschikken we de belangrijkste doelstellingen nog eens volgens de percentages van vrouwen en mannen.

Zowel bij mannen als vrouwen wordt plezier in het werk hebben het meest als belangrijkste doelstelling opgegeven. Tijd voor gezin wordt bijna door dubbel zoveel vrouwen dan mannen als voornaamste doelstelling naar voor geschoven. Zelfstandig kunnen werken (7,6 %), verantwoordelijkheid (5,7 %), en uitdaging (5,7 %) zijn factoren die ook door vrouwen als belangrijk worden ervaren, maar toch blijven méér vrouwen (17 %) het gezin als nummer één aanstippen.

De percentages voor de minst belangrijke factoren worden samengevat in tabel 12.

Tabel 10: meest en minst belangrijke doelstellingen voor mannen en vrouwen

	BELANGRIJKST		MINST BELANGRIJK	
	vrouw	man	vrouw	man
tijd voor gezin	9 17.3%	6 8.3%	3 6.5%	2 2.7%
promotie maken	1 1.9%	2 2.7%	5 10.8%	7 9.7%
veel geld verdienen	0	3 4.1%	10 21.7%	4 5.5%
werkzekerheid	2 3.8%	6 8.3%	7 15.2%	17 23.6%
zelfstandig kn. werken	4 7.6%	7 9.7%	2 4.3%	2 2.7%
verantwoordelijkheid	3	9	0	2
vrije tijd	5.7%	12.5%	0	2.7%
erkenning	0	1 1.3%	4 8.6%	4 5.5%
sociale contacten	2 3.8%	1 1.3%	3 6.5%	6 8.3%
uitdaging	3 5.7%	1 1.3%	3 6.5%	3 4.1%
initiatief	3 5.7%	8 11.1%	3 6.5%	5 6.9%
plezier in werk	1 1.9%	4 5.5%	0	2 2.7%
genieten vh. leven	20 38.4%	14 19.4%	0	0
iets verwezenlijken	2 3.8%	4 5.5%	3 6.5%	7 9.7%
zich kn. ontplooiën	0	1 1.3%	2 4.3%	6 8.3%
bijleren	2 3.8%	4 5.5%	1 2.1%	1 1.3%
	0	1	0	4
	0	1.3%	0	5.5%
TOTAAL	52	72	46	72

Tabel 11: samenvatting van de belangrijkste doelstellingen bij mannen en vrouwen

VROUW		MAN	
plezier in werk	(38.4%)	plezier in werk	(19.4%)
tijd voor gezin	(17.3%)	verantwoordelijkheid	(12.9%)
zelfstandig kn. werken	(7.6%)	uitdaging	(11.1%)
verantwoordelijkheid	(5.7%)	zelfstandig kn. werken	(9.7%)
uitdaging	(5.7%)	tijd voor gezin	(8.3%)
sociale contacten	(5.7%)	werkzekerheid	(8.3%)

Tabel 12: samenvatting van de minst belangrijke doelstellingen bij mannen en vrouwen

VROUW		MAN	
veel geld verdienen	(21,7 %)	werkzekerheid	(23,6 %)
werkzekerheid	(15,2 %)	promotie maken	(9,7 %)
vrije tijd	(8,6 %)	genieten van het leven	(9,7 %)

Eén vijfde van de vrouwen hecht geen belang aan veel geld verdienen. Wellicht heeft dit te maken met het feit dat de meeste ondervraagde vrouwen gehuwd zijn met een universitair geschoolde partner. Het feit dat de ondervraagde vrouwen meer in een tweeverdienersgezin leven relativeert het belang van deze financiële doelstelling.

Voor mannen is het vooral de werkzekerheid die op de laatste plaats in de rangorde voorkomt. Dit zou er kunnen enerzijds kunnen op wijzen dat men er tamelijk zeker van is vlug een andere plaats op de arbeidsmarkt te vinden. Anderzijds zou het lage belang dat aan werkzekerheid wordt gehecht ook kunnen samenhangen met de hierboven gedane vaststelling dat men in de realiteit ontslag als zeer onwaarschijnlijk beschouwd (cfr. 2.1.2.2.).

We besluiten dat mannen en vrouwen dezelfde doelstellingen als belangrijk naar voor schuiven: plezier in het werk, zelfstandig kunnen werken, verantwoordelijkheid en uitdagend werk.

Het voornaamste verschilpunt tussen de groepen vormt het belang dat aan het gezin wordt gehecht. Terwijl zo'n 17 % van de vrouwen het gezin als belangrijkste doelstelling naar voor schuift, gebeurt dit slechts door 8 % van de mannen.

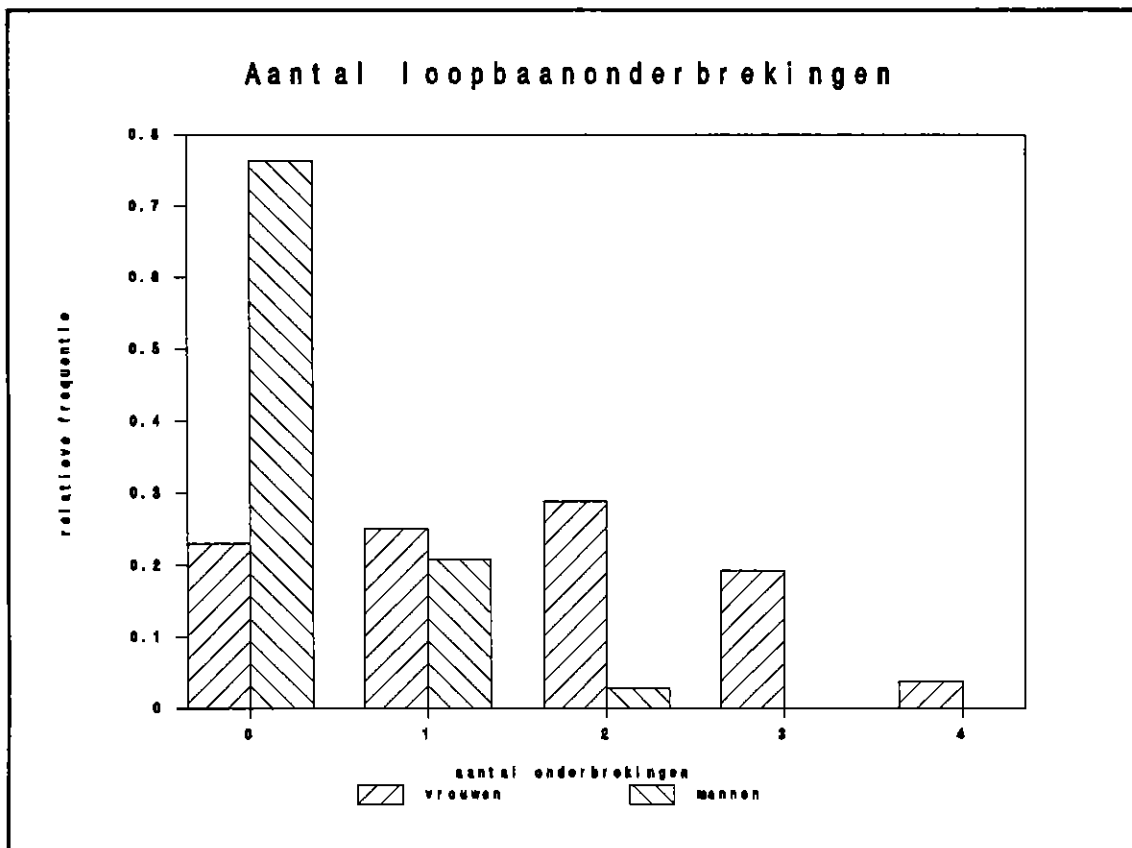
2.1.2.4 Verschillen in de verklarende variabele "loopbaangedrag"

Als indicator van loopbaangedrag beschouwen we achtereenvolgens het aantal en de duur van de onderbrekingen, het aantal uren dat werkelijk gewerkt wordt, de reacties van de respondent op een loopbaangesprek, het volgen van interne en externe cursussen.

Het al dan niet fulltime werken kwam reeds eerder aan bod. Grote verschillen tussen mannen en vrouwen komen natuurlijk voor in het aantal onderbrekingen van de loopbaan.

Frappant is dat het percentage mannen dat geen onderbrekingen kent, 76 % , exact overeenstemt met het percentage vrouwen dat hun loopbaan wel onderbreekt. Dit verschil is sterk significant. Toch blijkt dat ook 23 % mannen hun loopbaan onderbrak; belangrijkste oorzaak hier was de legerdienst die pas na het eerste of tweede jaar van de loopbaan werd vervuld.

Wanneer we figuur 7 bekijken, merken we dat bij mannen, als ze loopbaanonderbrekingen kenden, dit meestal tot één onderbreking beperkt bleef. Bij vrouwen daarentegen gebeurde dit in 28% van de gevallen twee keer, 19 % onderbrak hun loopbaan drie keer, ook maakten 2 vrouwen melding van 4 onderbrekingen. De totale duur van de onderbrekingen varieerde van 1 tot 9 maanden. De gemiddelde totale duur van de onderbrekingen bij mannen bedroeg 1,1 maand ten opzichte van 3,82 maanden bij de vrouwen.

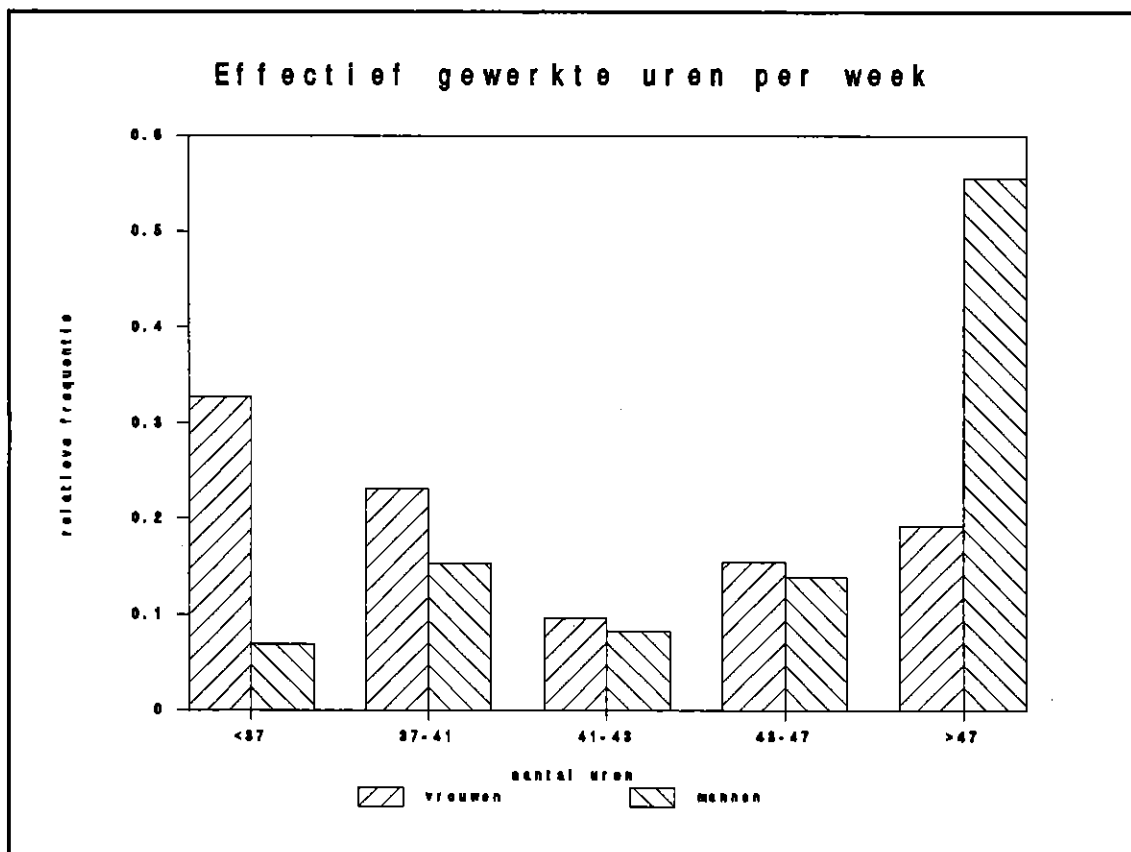


Figuur 7: Aantal loopbaanonderbrekingen

Naast de officiële werkuren werden de respondenten ook gevraagd hoeveel uren per week ze effectief werkten. De opgegeven uren schommelden tussen 12 en 60 voor de vrouwen, en tussen 31 en 70 voor de mannen. Dat geen enkele man part-time werkt verklaart waarom het minimum aantal uren dat door de mannen wordt gewerkt zoveel hoger ligt dan het minimum bij de vrouwen.

Een 32 % van de vrouwen werkt minder dan 36 u. per week, terwijl 55 % van de mannen meer dan 47 uren per week werkt (zie figuur 8). Het hoge percentage vrouwen dat minder dan 36 uur per week werkt, kan eveneens verklaard worden door het feit dat vrouwen meer deeltijds werken.

We wijzen hier op de mogelijke samenhang met het aantal uren dat door de partners gewerkt wordt. Er werd reeds gewezen op het feit dat de mannen van de T.E.W.-sters beduidend méér uren op de arbeidsmarkt doorbrachten dan de vrouwen van T.E.W.-ers.



Figuur 8: Aantal effectief gewerkte uren per week

Bovendien kunnen T.E.W.-sters gemiddeld en in uren gezien minder beroep doen op hun partner als "helpende hand in het huishouden". Wellicht ligt hierin, samen met het feit dat meer vrouwen dan mannen het gezin als prioritair zien, een verklaring voor het kleiner aantal uren gewerkt op de arbeidsmarkt door vrouwelijke T.E.W.-ers.

Vrouwen die in het afgelopen jaar een beoordelingsgesprek hadden reageerden voor 88,9 % positief op de bespreking van de loopbaanmogelijkheden. Mannen reageerden in een lichtjes hoger aantal (95,2 %) positief. Er is geen significant verschil.

Indien er door het bedrijf cursussen worden aangeboden vragen zowel mannen als vrouwen in grote getale of ze de cursus mogen volgen. Zeven procent meer vrouwen dan mannen tonen interesse voor de cursussen. De overgrote meerderheid van mannen en vrouwen volgt de aangeboden cursussen. Wat betreft de totale

duur van de gevolgde cursussen in dagen constateerden we geen significante verschillen tussen mannen en vrouwen.

Zo'n 30 % van zowel de mannen als de vrouwen volgt geen cursussen buiten het bedrijf. De 70 % mannen en vrouwen die dit wel doen zijn tegenover elkaar quasi identiek verdeeld over de klassen waarin het aantal dagen werd verdeeld.

We mogen besluiten dat mannen en vrouwen in dezelfde mate deelnemen aan interne en externe cursussen. De interne cursussen kennen bij beide groepen meer succes wat niet verwonderlijk is als men in acht neemt dat interne cursussen dikwijls een verplichting zijn.

2.1.2.5 Verschillen in de verklarende variabele "behandeling"

We behandelden reeds de verschillen in het niveau van de functie die de respondent op het moment van de ondervraging uitoefende. Hier gaan we na of het niveau van de allereerste functie van de respondent verschilt voor mannen en vrouwen.

Ongeveer de helft van de mannen en vrouwen hun loopbaan start op niveau van een bediende. De verdeling van de mannen en vrouwen over de verschillende niveaus van de beginfunctie is niet significant verschillend.

Opmerkelijk is dat 5 % mannen en 7 % vrouwen zich reeds voor hun eerste functie in het hoger middenkader situeerden. We keken na of deze 8 personen misschien bijzondere resultaten haalden in het laatste jaar. Slechts 2 behaalden een grote onderscheiding, de andere 6 voldoening. Het resultaat in het laatste jaar verklaart deze hoge intredeposities dus niet.

Bij de meerderheid van de sollicitatiegesprekken worden ook loopbaanmogelijkheden besproken. Bij de mannen wordt dit onderwerp een kleine 10 % meer aangeraakt dan bij vrouwen. Dit verschil is echter te klein om significant te zijn.

Bij 84 % van de mannen en 75 % van de vrouwen bij wie de loopbaanvooruitzichten werden aangeraakt bij sollicitatie, werden ook het afgelopen jaar de loopbaanmogelijkheden besproken. Opvallend is dat vrouwen bij wie de loopbaanmogelijkheden

reeds onbesproken bleven in het sollicitatiegesprek weinig of geen kans hebben dat hierover later nog wordt gesproken. Bij mannen is dat geenszins het geval.

Globaal genomen, dit wil zeggen zonder naar het sollicitatiegesprek te kijken, worden de loopbaanmogelijkheden zowel voor mannen als vrouwen toch besproken in een beoordelingsgesprek. Net als bij de sollicitatiegesprekken stellen we ook hier vast dat het onderwerp minder aan bod komt bij vrouwen dan bij mannen. Het verschil van 20 % kan echter niet veralgemeend worden.

Wat betreft loopbaanbegeleiding worden in sommige bedrijven formele systemen uitgebouwd. Bijna 39 % van de steekproefpopulatie is werkzaam in een bedrijf met een systeem van loopbaanbegeleiding. Mannen zijn meer tewerkgesteld in bedrijven met een loopbaanbegeleidingssysteem dan vrouwen. Het verschil ligt op het randje van de significantiegrens.

Belangrijker als indicator voor de "behandeling" door de organisatie is of er verschil is in de mate waarin mannen en vrouwen zijn opgenomen in zulke systemen (als die aanwezig zijn). 86% van de mannen en 75 % van de vrouwen zijn in een systeem van loopbaanbegeleiding opgenomen als zo'n systeem aanwezig is in het bedrijf. Ook hier is geen echt duidelijk onderscheid tussen mannen en vrouwen.

Nadat we vaststelden dat mannen en vrouwen in dezelfde mate vragen naar interne cursussen, is het logisch om ook de reacties van de bedrijven op deze vragen onder de loep te nemen.

De gevallen waarin een bedrijf negatief reageert op interessebetuigingen van mannen en vrouwen voor interne cursussen zijn voor beide groepen sporadisch. Zowel bij de mannen en vrouwen is in meer dan 90 % van de gevallen de reactie van het bedrijf positief. De enkele negatieve reacties zijn wel hoger bij de mannen.

Bedrijven moedigen mannen en vrouwen in dezelfde mate aan externe cursussen te volgen. Iets meer dan de helft van beide groepen wordt door de bedrijven gestimuleerd.

Naast de rechtstreekse aanmoedigingen tot het volgen van externe cursussen is er de onrechtstreekse financiële aanmoe-

diging. Ook hier maken de bedrijven geen onderscheid tussen mannen en vrouwen. Om en bij de 80 % van deze groepen ontvangen een vergoeding voor de kosten verbonden aan de deelname aan externe cursussen.

Samengevat kunnen we besluiten dat de indicatoren voor behandeling door de organisatie nergens een significant verschil tonen.

2.2. Regressie-analyse

Nu we erin geslaagd zijn voor alle onderzoeksvariabelen een totaalscore per respondent op te stellen en ons een beeld te vormen van de mogelijke verschillen tussen mannen en vrouwen, kunnen we alle onderzoeksvariabelen in één regressievergelijking brengen ter verklaring van de status van de respondent in het bedrijf. Deze regressievergelijking ziet er als volgt uit:

$$\text{STAT} = \alpha_1 + \alpha_2 \text{SEX} + \alpha_3 \text{RES} + \alpha_4 \text{ADIP} + \alpha_5 \text{DUUR} + \alpha_6 \text{FT} + \alpha_7 \text{BURG} \\ + \alpha_8 \text{KIDS} + \alpha_9 \text{UR} + \alpha_{10} \text{DIM} + \alpha_{11} \text{DIMM} + \alpha_{12} \text{PK} + \alpha_{13} \text{LBG} + \alpha_{14} \text{BH} \quad [1]$$

waarbij

STAT = status van de respondent

SEX = geslacht : man (1) of vrouw (0)

RES = resultaat

ADIP = bijkomend diploma naast T.E.W.

DUUR = duur van de loopbaan

FT = fulltime (1) of part-time (0)

BURG = gehuwd (1) of ongehuwd (0)

KIDS = aantal kinderen

UR = aantal uren door partner gewerkt

DIM = "anti-carrièregerichtheid", eerste dimensie van de loopbaanhouding

DIMM = materiële dimensie van de loopbaanhouding

PK = promotiekans

LBG = loopbaangedrag

BH = behandeling door organisatie

Met deze regressie willen wij nagaan in welke mate de verkla-
rende variabelen een invloed hebben op de huidige status van
de werknemer. Door het expliciet introduceren van het geslacht
van de respondent, kan nagegaan worden of er een bepaalde vorm
van discriminatie is.

Het resultaat van deze regressie is te vinden in tabel 13.

Tabel 13 : schattingsresultaten voor de globale regressie [1]

Te verklaren variabele: STAT		
Verklarende varia- bele	Geschatte coëffici- ent	t-waarde
constante	0.048	0.081
SEX	0.214	1.056
RES	0.105	0.677
ADIP	-0.004	-0.024
DUUR	0.069	2.975
FT	-1.124	-2.193
BURG	-0.254	-0.853
KIDS	0.103	1.246
UR	0.004	0.949
DIM	0.161	2.093
DIMM	-0.065	-0.853
PK	0.130	1.491
LBG	0.669	4.420
BH	-0.020	-0.253
Aantal waarnemingen: 124		
Gecorrigeerde R ² : 0.37		
Kwadraatsom residuen: 69.87		
F-waarde: 6.55		

Uit deze tabel blijkt dat het niveau van de huidige status van
de respondent vooral bepaald wordt door drie variabelen⁶: de
duur van de loopbaan, de "anti-carrière"- dimensie van de
loopbaanhouding en vooral het loopbaangedrag.

Een langere loopbaan gaat gepaard met een hogere status.

Een houding die getypeerd wordt door het grote belang dat aan

gezin en vrije tijd wordt gehecht en het kleine belang dat aan promotie en verantwoordelijkheid wordt toegekend, is nefast voor de status.

Een positief loopbaangedrag waar de loopbaan in beperkte mate of niet wordt onderbroken, waar full-time wordt gewerkt en waar men bereid is meer te werken dan officieel vereist is, gaat steeds gepaard met een hogere status.

Van een aantal andere variabelen (SEX, KIDS, PK) is de invloed niet zo duidelijk omdat de geschatte waarden voor de bijhorende parameters niet overtuigend significant zijn. Men moet dan ook met de nodige omzichtigheid het belang van deze variabelen interpreteren. Belangrijk is dat het geslacht één van deze variabelen is. Het positieve teken van de coëfficiënt wijst erop dat, indien alle andere variabelen gelijk zijn, een man een hogere status heeft dan een vrouw. Toch is dit, gezien de t-waarde, geen echt overtuigend bewijs van de aanwezigheid van discriminatie. De manier waarop men in deze regressie tracht na te gaan of er discriminatie is, is echter vrij rudimentair. Men gaat er immers vanuit dat de verklarende variabelen (met uitzondering van SEX) op een volkomen gelijke wijze de status van een man als de status van een vrouw bepalen. Niets garandeert echter a priori dat dit het geval is. Dit kan formeel getoetst worden door middel van de Chow-toets.

2.3. Chow-toets

Om te toetsen of de verklarende variabelen voor mannen en vrouwen dezelfde invloed hebben op de status voeren we twee afzonderlijke regressies uit, één voor de vrouwelijke deelgroep en één voor de mannelijke deelgroep. Alle variabelen besproken in de globale regressie komen aan bod, met uitzondering van de dummyvariabele voor voltijds werken. De regressieresultaten voor de beide geslachtsgroepen werden ondergebracht in tabel 14. We merken op dat de kritieke t-waarde voor een betrouwbaarheidsinterval van 95% , bij 11 vrijheidsgraden, 1.7958 bedraagt.

Factoren die een verschillende rol spelen bij mannen en vrouwen zijn : het resultaat in het laatste jaar, het aantal

kinderen, het loopbaangedrag, en de promotiekans.

Tabel 14 : coëfficiënten en t-waarden van de regressies voor mannen, vrouwen en de totale populatie

Variabele	MANNEN	VROUWEN	TOTAAL
constante	-0.9946 (2.79)	-1.2057 (-2.11)	-0.9228 (-3.18)
UR	0.0021 (0.42)	-0.0033 (-0.23)	0.0007 (0.17)
RES	0.1982 (1.17)	-0.0579 (-0.17)	0.1187 (0.76)
DUUR	0.0661 (2.22)	0.0976 (2.25)	0.0711 (3.02)
ADIP	0.0281 (0.16)	0.1235 (0.38)	0.0135 (0.08)
KIDS	0.0368 (0.4)	0.2261 (1.09)	0.1056 (1.28)
BURG	-0.2278 (-0.7)	-0.1181 (-0.17)	-0.1158 (-0.39)
LBG	1.3107 (3.05)	0.4278 (2.52)	0.4662 (5.27)
DIM	0.1307 (1.41)	0.1671 (1.05)	0.1608 (2.05)
DIMM	-0.0658 (-0.86)	-0.1320 (-0.64)	-0.0817 (-1.06)
PK	0.0523 (0.52)	0.1988 (1.09)	0.1453 (1.63)
BH	-0.0574 (-0.64)	0.1392 (0.77)	-0.0134 (-0.17)
R^2	34%	36%	40%
R^2_c	22%	19%	34%
DW _c	1.867	2.04	2.0336
Σu^2	26.8073	41.6001	74.0833

De Chow-toetsingsgrootheid is:

$$F(k, N-k) = \frac{[\Sigma \hat{u}_T^2 - (\Sigma \hat{u}_V^2 + \Sigma \hat{u}_M^2)] / k}{[\Sigma \hat{u}_M^2 + \Sigma \hat{u}_V^2] / (N-k)}$$

waarbij $\Sigma \hat{u}_M^2$, $\Sigma \hat{u}_V^2$ en $\Sigma \hat{u}_T^2$ de residuele kwadraatsommen zijn van resp. de regressie voor de mannelijke deelgroep, de regressie voor de vrouwelijke deelgroep, de regressie voor de volledige populatie. Het getal k stelt het aantal verklarende variabelen voor, N het totaal aantal waarnemingen in de volledige populatie.

De nulhypothese bij de toets van Chow is dat beide regressies identiek zijn en dat er dus geen verschil is tussen alle geschatte parameters voor beide deelgroepen.

Als berekende F-waarde krijgen we 0,775 . De kritische F-waarde bij 112 en 12 vrijheidsgraden bedraagt voor een significantiegraad $\alpha=0,1$: 1,601 .

We moeten de nulhypothese aanvaarden, met andere woorden: **de betekenis van alle onderzoeksvariabelen voor de status van mannen en vrouwen is NIET significant verschillend**. Dit zou dus betekenen dat er geen discriminatie is en dat verschillen

in status volledig verklaard kunnen worden vanuit de verschillen in de waarden van de onderzoeksvariabelen. Belangrijk is echter dat het hier gaat om alle verklarende variabelen samen. Uit tabel 14 blijkt echter dat er voor de meest significante variabele, het loopbaangedrag, toch een duidelijk verschil is tussen de invloed bij de mannen en de invloed die deze variabele heeft bij de vrouwen. De Chow-toets is echter niet subtiel genoeg om deze verschillen te onderkennen. Een meer verfijnde methode is daarom nodig. Door middel van dummy variabelen kan men voor elke onderzoeksvariabele afzonderlijk nagaan of zij een verschillende coëfficiënt hebben voor mannen en vrouwen.

Dit gebeurt door voor elke verklarende variabele een nieuwe variabele in te voeren die gelijk is aan het produkt van de oorspronkelijke variabele met een dummy. Deze dummy, D, stelt het geslacht voor en staat op één voor mannen en op nul voor vrouwen. Dit leidt dan tot volgende regressievergelijking:

$$\begin{aligned}
 \text{STAT} = & \alpha_0 + \alpha_1 \text{UR} + \alpha_2 \text{RES} + \alpha_3 \text{DUUR} + \alpha_4 \text{ADIP} + \alpha_5 \text{FT} \\
 & + \alpha_6 \text{KIDS} + \alpha_7 \text{BURG} + \alpha_8 \text{LBG} + \alpha_9 \text{DIM} + \alpha_{10} \text{DIMM} \\
 & + \alpha_{11} \text{PK} + \alpha_{12} \text{BH} \\
 & + \beta_0 D + \beta_1 D \cdot \text{UR} + \beta_2 D \cdot \text{RES} + \beta_3 D \cdot \text{DUUR} + \beta_4 D \cdot \text{ADIP} \\
 & + \beta_5 D \cdot \text{FT} + \beta_6 D \cdot \text{KIDS} + \beta_7 D \cdot \text{BURG} + \beta_8 D \cdot \text{LBG} \\
 & + \beta_9 D \cdot \text{DIM} + \beta_{10} D \cdot \text{DIMM} + \beta_{11} D \cdot \text{PK} + \beta_{12} D \cdot \text{BH} \qquad [3]
 \end{aligned}$$

De nieuwe variabelen D.UR, D.RES, ..., D.BH korten we af tot respectievelijk D1, ..., D12.

Indien de coëfficiënt β van een nieuwe variabele, bijv. D.BH, significant verschilt van nul, wijst dit op een bijkomend effect van de variabele BH voor de mannen (naast $\alpha_{12} \cdot \text{BH}$).

Nadat we de variabelen met een t-waarde kleiner dan één, één voor één verwijderden bekwamen we als uiteindelijk resultaat dat alleen de dummy horende bij het loopbaangedrag als significante dummy overbleef (zie tabel 15 voor de resultaten).

Dit wil zeggen dat een positief loopbaangedrag bij mannen in een significants hogere status resulteert dan bij vrouwen die

zich vergelijkbaar gedragen met betrekking tot hun loopbaan. Bij deze moeten we de conclusies uit de voorgaande paragraaf, waarin we besloten dat voor de gezamenlijke set van onderzoeksvariabelen geen discriminatie gold, dus herzien.

Bij de meest belangrijke verklarende variabele voor de status, het loopbaangedrag, blijkt na deze meer gedetailleerde analyse dus toch discriminatie aanwezig te zijn.

We kunnen dus besluiten dat de status van de mannelijke en vrouwelijke respondenten in gelijke mate beïnvloed wordt door de duur van de loopbaan, de mate waarin men anti-carrière gericht is en de promotiekans die men voor zichzelf inschat. Dit betekent dat, indien een vrouwelijke respondent een even lange loopbaan heeft, een identieke mate van anti-carrière gerichtheid heeft en haar promotiekansen identiek inschat als een mannelijke respondent, dit voor beiden op een volkomen identieke manier zal inwerken op hun status. Dit is echter niet het geval voor het loopbaangedrag. Ook al heeft een vrouw (UFSIA-TEW-alumni uit de steekproef) een volledig identiek loopbaangedrag als haar mannelijke collega, toch zal dit voor haar veel minder meespelen voor haar status in het bedrijf. Zij wordt in dit opzicht dan ook gediscrimineerd.

Tabel 15 : resultaten van de dummy-regressie

Te verklaren variabele: STAT		
Verklarende variabele	Geschatte coëfficiënt	t-waarde
constante	-157.560	-4.157
DUUR	0.082	4.151
DIM	0.141	1.855
PK	0.105	1.266
LBG	0.366	4.199
D11	0.772	2.417
Aantal waarnemingen: 124		
Gecorrigeerde R ² : 0.39		
Kwadratsom residuen: 72.72		
F-waarde: 16.62		

3. Besluit

De status van mannen en vrouwen binnen een bedrijf, wordt niet enkel gemeten door middel van het loon. Uit een enquête onder alumni van de faculteit T.E.W. van de U.F.S.I.A. blijkt dat de status een combinatie is van het bruto-maandsalaris en het functieniveau dat men bekleedt. Ook het aantal ondergeschikten en het feit of men al dan niet over administratieve hulp beschikt, geven mee inhoud aan de status binnen een bedrijf. Bijkomende vergoedingen (monetair of niet-monetair), het al dan niet beschikken over een eigen werkruimte of een directe telefoonlijn zijn minder belangrijk.

Wanneer we al deze componenten beschouwen, dan stelt men vast dat de mannen (T.E.W.-alumni) gemiddeld een hogere status hebben dan vrouwen. Een aantal factoren hebben voor mannen en vrouwen een identiek effect op de status: de duur van de loopbaan, de mate waarin men anti-carrière gericht is en de promotiekans die men voor zichzelf inschat. Indien een vrouw een even lange loopbaan heeft als een man, indien zij in dezelfde mate anti-carrière gericht is en indien zij haar promotiekans identiek inschat als een mannelijke T.E.W.-er, dan zal haar status op dezelfde wijze beïnvloed worden als bij een mannelijke collega. Het blijkt echter dat, gemiddeld over de steekproef, de vrouwelijke T.E.W.-er veel meer anti-carrière gericht is en haar promotiekansen lager inschat dan haar mannelijke collega. Daardoor wordt reeds voor een gedeelte het waargenomen verschil in status tussen mannen en vrouwen verklaard. Indien de verschillen in de anti-carrière gerichtheid en in de ingeschatte promotiekansen verdwijnen, zullen ook de statusverschillen afnemen. Zij zullen echter niet helemaal verdwijnen. De oorzaak hiervan is dat het verschil in status in zeer sterke mate beïnvloed wordt door wat wij het loopbaangedrag genoemd hebben. Deze variabele is opgebouwd uit een combinatie van een aantal factoren: het aantal en de duur van loopbaanonderbrekingen, het aantal uren dat er effectief per week gewerkt wordt, het al of niet voltijds werken, het volgen van interne en externe cursussen en de reactie op loopbaangesprekken. De vrouwelijke alumni werken gemiddeld

minder lang dan de mannelijke, zij werken ook veel meer deeltijds. Bovendien zijn zij, indien zij kinderen willen, fysisch genoodzaakt om hun loopbaan herhaaldelijk even te onderbreken. Daardoor wordt het voor hen moeilijk om eenzelfde status te verwerven als de mannen. Bovendien blijkt uit deze studie, dat er m.b.t. dit loopbaangedrag de vrouw gediscrimineerd wordt. Dit wil zeggen dat, indien zij een volledig identiek loopbaangedrag heeft als de gemiddelde man (en indien ook al de andere factoren dezelfde zijn) zij toch een lagere status zal hebben.

Ook al doen mannen en vrouwen inspanningen om de bestaande verschillen weg te werken, hierbij al dan niet gesteund door overheidsinitiatieven, toch zal er, door een zeer specifieke discriminatie, van de vrouwelijke T.E.W.-er een extra inspanning gevraagd worden m.b.t. haar loopbaangedrag opdat zij, gemiddeld en onder identieke omstandigheden, eenzelfde status zou verwerven als haar mannelijke collega. Het is niet ondenkbaar dat, naarmate de verschillen tussen mannen en vrouwen verdwijnen, ook het discriminerend effect zal verdwijnen. Dit onderzoeken valt echter buiten het kader van deze studie omdat dit een ruimere en meer over de tijd gespreide steekproef vereist.

Bij dit besluit moet steeds voor ogen gehouden worden dat het hier gaat om afgestudeerden van de T.E.W. faculteit van de U.F.S.I.A.. Het opentrekken van dit onderzoek naar meerdere faculteiten en meerdere instellingen is noodzakelijk indien men zekerheid wil over het al dan niet veralgemeenbaar zijn van de resultaten.

Noten:

1. Een korte beschrijving van de enquête en de vragenlijst worden in appendix 1 gegeven.
2. Voor een gedetailleerd verslag van de statistische toetsen die in dit werk gebruikt werden, verwijzen wij naar Vanneste (1991).
3. Een korte beschrijving van de techniek wordt gegeven in appendix 2.
4. Voor een overzicht van de economische literatuur over positieverschillen verwijzen wij naar Vanneste (1991).
5. Het grootste verschil tussen "princals" en de klassieke principale componenten analyse is dat "princals" een niet-lineaire analyse kan uitvoeren en dat de variabelen gemeten mogen zijn op verschillende manieren : numeriek, ordinaal, interval of ratio.
6. Een vierde variabele, FT, heeft ook een significante invloed. Deze invloed is tegen alle verwachtingen in negatief. Dit kan ten dele verklaard worden door het feit dat de deze variabele niet echt veel extra informatie aanbrengt omdat in de steekproef alle mannen fulltime werken. Hierdoor waren wij ook genoodzaakt om voor de afzonderlijke regressies voor mannen en vrouwen deze variabele weg te laten.

APPENDIX 1: KORTE BESCHRIJVING VAN DE ENQUETE

In november 1990 werden enquêteformulieren verstuurd naar T.E.W.-alumni van de promotiejaren 1971 tot en met 1984. Een blancoformulier vindt men op het einde van deze appendix. In 1971 studeerden voor het eerst twee vrouwen af aan U.F.S.I.A., vandaar dan ook het beginjaar 1971 van de steekproef. Het eindjaar werd vastgelegd op 1984 zodat het aantal jaren waarin een respondent carrière kon maken toch minstens vijf jaar zou bedragen. In totaal studeerden 574 vrouwen af in de beschouwde tijdsspanne.

De vooropgestelde steekproefgrootte bedroeg 200 vrouwen, deze werden proportioneel geselecteerd uit de jaren 1973-1984 volgens het totaal aantal afgestudeerde vrouwen per jaar. Rekening houdende met afrondingsproblemen werd het aantal geselecteerden voor deze jaren 192.

De steekproef werd systematisch getrokken uit de alumnijst verschenen in 1990. Dit wil zeggen dat per jaar het aantal afgestudeerde vrouwen genummerd werd en er vanaf nummer één om de vijf nummers een persoon geselecteerd werd en dit tot het vooropgestelde aantal personen voor dat jaar bereikt werd.

Daar de eerste twee jaren slechts zes vrouwen bevatten werd de proportionaliteit daar niet aangehouden en werden alle vrouwen aangeschreven. In totaal bedroeg het aantal verstuurde formulieren naar vrouwen dus 204.

Per promotiejaar werden dan evenveel mannen op dezelfde systematische wijze geselecteerd wat de totale steekproefgrootte dus op 408 brengt.

Van deze 408 formulieren kwamen er 11 niet ter bestemming tengevolge van adreswijzigingen. De steekproefgrootte werd echter behouden door onmiddellijk een formulier naar een andere persoon uit hetzelfde promotiejaar van de oorspronkelijk aangeschrevene te verzenden.

Als vertrekpunt voor het opstellen van de vragen, maakten we gebruik van een enquêteformulier, ons ter beschikking gesteld door de heer J. Vandenhove van de Katholieke Universiteit Leuven. Gezien deze enquête vooral gericht was op het onder-

zoeken van loonsverschillen werden sommige vragen aangepast, weggelaten of vervangen door nieuwe vragen.

De eerste groep vragen in de enquête (A) groepeerde gegevens omtrent de **opleiding** van de respondenten. Er wordt gevraagd naar de resultaten en of er eventueel andere diploma's, naast het T.E.W.-diploma behaald werden.

Vervolgens trachten we in onderdeel B van de enquête het **carrièreverloop** van de respondent te achterhalen. Naast een chronologisch overzicht van de doorlopen functies, wordt per functie telkens ook de sector van tewerkstelling, de grootte van het bedrijf en het niveau van de functie gevraagd. Ook wordt gepeild naar het aantal, de duur en de reden van loopbaanonderbrekingen.

In onderdeel C trachten we de **huidige functie** wat verder uit te diepen. Alle vragen in dit onderdeel betreffen karakteristieken die de positie van de respondent beschrijven. We denken hierbij aan het loon, de bijkomende vergoedingen, het aantal ondergeschikten en andere.

In deel D doen we navraag naar de **loopbaanbegeleiding** die de respondenten al dan niet ontvangen.

We peilen ook naar de **houding** die de respondenten aannemen ten aanzien van een carrière. Dit gebeurt in onderdeel E.

Tot slot worden ook enkele **persoonsgegevens** verzameld. We beschouwen hier vooral het aantal kinderen van de ondervraagden en de opleiding en het aantal uren gewerkt door hun partners.

In tabel A1 worden per promotiejaar de aantallen en de percentages bruikbare antwoorden van mannen en vrouwen voorgesteld. Bij de interpretatie van de totale responsiegraad, die 30.4 % bedraagt, moet rekening gehouden worden met het feit dat de enquête tamelijk omvangrijk was. Een formulier bestond uit negen bladzijden, wat de responsiegraad niet in positieve zin beïnvloedt.

De responsiegraad schommelt over de jaren, er kan niet echt besloten worden dat er een stijgende antwoordgraad is naarmate men minder lang afgestudeerd is.

Wel opvallend is dat de responsiegraad van vrouwen zo'n tien procent lager ligt dan de responsiegraad van mannen. Verder in het onderzoek wordt bijgevolg ook nooit een vergelijking getrokken tussen absolute frequenties van antwoorden van mannen en vrouwen. Waar nodig vergelijken we percentages en maken we eventueel gebruik van chi-kwadraat toetsen om te zien of de antwoorden van mannen en vrouwen significant verschillend zijn.

Tabel A1: responsiegraad per jaar van afstuderen en per geslacht

promotiejaar	#	A	B	A' (%)	B' (%)
1971	2	0	1	0	50
1972	4	0	1	0	25
1973	20	5	2	25	10
1974	16	6	4	37.5	25
1975	17	2	11	11.7	64.5
1976	24	4	6	16.6	25
1977	19	5	8	26.3	42.2
1978	12	2	7	16.6	58.3
1979	13	5	7	38.5	53.8
1980	11	3	1	27.3	9
1981	14	1	4	7.2	28.6
1982	14	7	5	50	35.7
1983	16	7	6	43.4	37.5
1984	20	5	9	25	45
TOTAAL	204	52	72	25.5%	35.3%

(#) aantal aangeschreven vrouwen = aantal aangeschreven mannen

(A) aantal bruikbare antwoorden van vrouwen per promotiejaar

(B) aantal bruikbare antwoorden van mannen per promotiejaar

(A') responsiegraad van vrouwen per promotiejaar=(A)/(#)

(B') responsiegraad van mannen per promotiejaar=(B)/(#)

We wijzen erop dat de bovengaande responsiegraden slaan op het aantal bruikbare enquêtes. Twaalf formulieren werden onvolledig of niet ingevuld teruggestuurd (zeven door mannen, vijf door vrouwen) , als we met deze formulieren rekening houden stijgt de totale responsiegraad tot 33.3 % . Voor vrouwen bedraagt de gecorrigeerde responsiegraad 28.9 %, voor mannen 37.7 %.

De responsiegraad van vrouwen blijft ook na correctie voor onbruikbare formulieren zo'n tien procent beneden die van de mannen. In tabel A2 vatten we de totalen voor de hele periode 1971-1984 nog eens samen.

Tabel 2: overzicht van de responsiegraden voor mannen en vrouwen met en zonder correctie op bruikbaarheid

	verstuurd	ontvangen	resp.graad (2)/(1)	bruikbaar	resp.graad (4)/(1)
mannen	204	77	37.7 %	72	35.2%
vrouwen	204	59	28.9 %	52	25.5%
TOTAAL	408	136	33.3 %	124	30.4%

Enquêteformulier

Het 0-teken aankruisen voor die opties die voor u van toepassing zijn.

A. We beginnen met enkele vragen over uw opleiding.

1. Welke richting hebt u gevolgd in de licenties?
 (bv. bedrijfseconomie richting accountancy)

2. Kunt u voor elk jaar het behaalde resultaat vermelden?
 (eventueel ook overzitten)

jaar	resultaat
....
....
....
....
....
....

3. Hebt u naast uw diploma T.E.W. nog andere diploma's of
 getuigschriften, of opleidingsprogramma's van langere duur
 gevolgd?

jaar	opleiding	resultaat
.....
.....
.....
.....
.....

4. Bent u onmiddellijk na het afstuderen beginnen werken?

ja 0
 neen: -legerdienst 0
 -andere:

B. In dit deel gaan we in op het verloop van uw carrière.

1. Kunt u in het hierna volgend schema alle functies vermelden die u tot nu toe hebt uitgeoefend?
 Ook functiewijzigingen in hetzelfde bedrijf dienen vermeld te worden.
 Voor de kolommen "sector" en "grootte van het bedrijf" worden onderaan het blad de te gebruiken codes vermeld.

periode	sector	grootte bedrijf	functie (zo nauwkeurig mogelijk a.u.b.)
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

sector:

- 0= financiële sector
- 1= energie
- 2= chemie/petrochemie
- 3= metaalverwerkende
nijverheid
- 4= voeding, textiel, papier
- 5= bouw
- 6= handel, horeca, distributie
- 7= transport
- 8= onderwijs
- 9= overheidsdiensten (specifiëren a.u.b.)
- 10= elektronica/informatica
- 11= verzorgingssector
- 12= andere (omschrijven a.u.b.)

grootte:

- 0= <50 werknemers
- 1= tussen 50 en 100
werknemers
- 2= tussen 101 en 500
werknemers
- 3=tussen 501 en 1000
werknemers
- 4= > 1000 werknemers

2. Kunt u in het volgende schema de hierboven vermelde functies nader toelichten? Gebruik voor de kolom "functieniveau" de hieronder vermelde codes.

functie	beginbruto salaris / maand (*)	voltijds of deeltijds	aantal uren per week	functie-niveau
1
2
3
4
5
6

(*) bij benadering

functieniveau:

- 0= topkader
- 1= hoger middenkader
- 2= lager middenkader
- 3= lager kader
- 4= bediende

3. Hoeveel jaren oefent u reeds een professionele activiteit uit? (onderbrekingen niet meegerekend)

.....

4. Kunt u eventuele onderbrekingen in uw beroepsloopbaan in in onderstaande tabel aangeven? (bijv. zwangerschapsverlof)

duur in maanden	reden voor onderbreking
.....
.....
.....
.....
.....

5. Hoeveel jaren werkt u reeds bij uw huidige werkgever?

.....

C. In de volgende vragen gaan we wat dieper in op uw huidige functie.

1. Hoeveel bedraagt op dit ogenblik uw brutomaandsalaris?

2. Ontvangt u naast uw salaris nog bijkomende vergoedingen in geld of natura?
 Kunt u, waar mogelijk, deze vergoedingen in geld uitdrukken? Vergeet niet te vermelden of het om een bedrag per maand of per jaar gaat.

aard	bedrag /maand of jaar
.....
.....
.....
.....
.....

3. Werkt u momenteel voltijds of deeltijds?
 voltijds: 0 hoeveel uren werkt u werkelijk per week?

 deeltijds: 0 hoeveel uren werkt u werkelijk per week?

 redenen om deeltijds te werken?

4. Beschikt u over een aparte werkruimte?
 ja 0
 neen: 0 met hoeveel mensen deelt u uw bureau?

5. Vallen er mensen direkt onder uw bevoegdheid?
 neen 0 ga dan naar vraag 7
 ja 0 hoeveel?

6. Hebt u een administratieve hulp ter beschikking?
 neen 0
 ja 0 staat hij/zij ook in dienst van andere collega's?

7. Hebt u een direkte privé-telefoonlijn?
 neen 0
 ja 0

D. Loopbaanbegeleiding zou - vooral voor vrouwen - van grote invloed zijn op het verloop van hun carrière. Graag zouden we via volgende vragen uw bevindingen hieromtrent verzamelen.

Even ter verduidelijking: de volgende vragen hebben enkel betrekking op uw huidige werkgever.

1. Is er tijdens het sollicitatiegesprek of vlak na de aanwerving gesproken over uw toekomstmogelijkheden?

neen
ja

2. Hebt u tijdens het voorbije jaar een beoordelingsgesprek gehad met uw chef of een personeelsfunctionaris?

neen ga dan naar vraag 5
ja

3. Is er daarbij gesproken over loopbaanmogelijkheden?

neen ga dan naar vraag 5
ja

4. Was uw reactie positief of was u niet geïnteresseerd?

positief
niet geïnteresseerd

5. Bestaat er in uw bedrijf of organisatie een systeem van loopbaanbegeleiding?

neen ga dan naar vraag 7
ja

6. Bent u daarin opgenomen?

neen
ja

7. Hoe reëel schat u uw doorgroeimogelijkheden binnen de organisatie in (promotie, interessantere functie) ?

zeer waarschijnlijk
waarschijnlijk
mogelijk
erg onwaarschijnlijk
onbestaande

8. Hoelang denkt u nog dezelfde functie te bekleden?

< 1 jaar
tussen 1 en 2 jaren
tussen 2 en 3 jaren
> 3 jaren

9. Hoeveel jaren denkt u nog binnen deze organisatie te werken?

< 1 jaar
tussen 1 en 2 jaren
tussen 2 en 3 jaren
> 3 jaren

10. Bestaan er door het bedrijf georganiseerde cursussen?
 neen ga dan naar vraag 14
 ja

11. Heeft u reeds door het bedrijf georganiseerde cursussen gevolgd?
 neen waarom niet?

 ja welke?

Nr.	aard/ inhoud	duur
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

12. Heeft u ooit gevraagd zo'n cursus te volgen?
 neen ga dan naar vraag 14
 ja

13. Hoe werd op uw vraag gereageerd?

14. Heeft u sinds u werkt andere cursussen of opleidingsprogramma's gevolgd?
 neen waarom niet?

 ja welke?

Nr.	aard/ inhoud	duur
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

15. Wordt u door uw werkgever aangemoedigd tot het volgen van externe cursussen?
 neen
 ja

16. Worden de kosten van de externe cursussen door uw werkgever vergoed?
 neen
 ja

E. Veelal wordt het verschil in carrière tussen mannen en vrouwen toegeschreven aan een verschil in waarden en prioriteiten die mannen en vrouwen gebruiken t.a.v. hun beroep. Aan de hand van de volgende vragen zouden wij deze stelling op haar waarheid willen testen.

Hieronder volgen een aantal doelstellingen, waarvan gevraagd wordt hoe belangrijk die voor u nu zijn.

U beschikt over 16 keuzemogelijkheden die u volgens uw voorkeur mag rangschikken. U kent 1 toe aan de doelstelling die voor u van meest belang is, de doelstelling die voor u het minst betekent kent u de waarde 16 toe.

- voldoende tijd hebben voor kinderen en partner ()
- promotie maken ()
- veel geld verdienen ()
- werkzekerheid ()
- zelfstandig kunnen werken ()
- een verantwoordelijke functie hebben ()
- voldoende vrije tijd hebben ()
- veel erkenning krijgen ()
- sociale contacten ()
- uitdagend werk hebben ()
- initiatieven kunnen nemen ()
- plezier in het werk ()
- van het leven genieten ()
- veel verwezenlijken ()
- ontplooingskansen ()
- mogelijkheid om bij te leren ()

F. In dit voorlaatste onderdeel richten we ons op de subjectieve carrière.

1. Kunt u in volgende tabel aan de hand van de codes aanduiden hoe belangrijk elke factor geweest is in uw carrièreontwikkeling.

- codes: 1= zeer belangrijk
 2= belangrijk
 3= eerder neutraal
 4= eerder onbelangrijk
 5= totaal onbelangrijk

	1	2	3	4	5
opleiding					
inzet					
geluk					
relaties					
talenkennis					
flexibiliteit					

2. Indien u op dit ogenblik afgestudeerd was, zou u dan kiezen voor dezelfde carrière?

ja 0
 neen 0 waarom niet?

.....

weet niet 0

3. Kunt u voor volgende functiekenmerken vermelden in welke mate u ermee tevreden bent? U kunt weer de code aankruisen die voor u van toepassing is.

code: 1= zeer tevreden
 2= eerder tevreden
 3= neutraal
 4= eerder ontevreden
 5= zeer ontevreden

	1	2	3	4	5
salaris, extra-legale voordelen					
taakinhoud					
ontplooiings- kansen					
carrière-moge- lijkheden					
werkzekerheid					
sociale rela- ties					

3. Hebt u ooit het gevoel gehad op de een of andere manier gediscrimineerd te worden? (Deze vraag is zowel aan mannen als aan vrouwen gericht!)

neen 0
 ja 0 Kunt u dit verder specificeren?.....

.....

4. Indien er voor u nog een aantal belangrijke opmerkingen zijn, die in deze vragenlijst niet aan bod kwamen, kunt u ze hier gerust vermelden.

.....

G. Biografische variabelen.

1. Indien u geen bezwaar heeft hadden wij graag uw naam gekend. Dit maakt het bijhouden en verwerken van de gegevens voor ons een stuk makkelijker.

2. Geslacht: man
 vrouw

3. Geboortedatum:

4. Woonplaats:

5. Burgerlijke staat:
 ongehuwd
 gehuwd
 gescheiden

6. Hoeveel kinderen heeft u? (omcirkel het juiste aantal)
 Kan u ook hun leeftijd vermelden?
 Indien geen, ga dan naar vraag 8.

kinderen	leeftijd
1	
2	
3	
4	
5	

7. Maakt u gebruik van opvangmogelijkheden voor uw kinderen?
 neen
 ja -familie
 -kinderoppas
 -kinderkribbe
 -andere:

8. Wat is/was het beroep van uw vader?

9. Wat is/was het beroep van uw moeder?

10. Welke opleiding genoot uw echtgeno(o)t(e)/partner?

11. Wie is zijn/haar werkgever?

12. Welke functie oefent hij/zij daar uit (zo nauwkeurig mogelijk omschrijven a.u.b.) ?

13. Hoeveel uren per week werkt hij/zij?

Wij danken u van ganser harte voor uw bereidwillige medewerking!

APPENDIX 2 : "HOMALS" ALS ANALYSETECHNIEK

"Homals" kan beschouwd worden als een uitbreiding van principale componenten analyse tot nominale variabelen. In "homals" vormen de antwoordcategorieën horende bij de onderzoeksvariabelen het uitgangspunt.

Elke antwoordcategorie krijgt een score toegewezen. Deze categoriescores worden zo bepaald dat categorieën die vaak samen voorkomen ongeveer dezelfde score krijgen. Naarmate een categorie minder wordt gekozen in samenhang met andere categorieën wijkt de score van deze categorieën af van de scores van andere categorieën.

Het voorkomen van bepaalde antwoordpatronen (identieke categoriescores) wijst op een samenhang van onderzoeksvariabelen. Deze variabelen hebben dus waarschijnlijk betrekking op een meer algemeen begrip. Dit algemeen begrip kan worden weergegeven in een nieuwe variabele : de (gemeenschappelijke) dimensie. Deze dimensie wordt zo bepaald dat de gemiddelde afwijking van de oorspronkelijke onderzoeksvariabelen tot deze nieuwe variabele zo klein mogelijk is.

De mate waarin één onderzoeksvariabele samenhangt met de dimensie wordt aangeduid door de discriminatiewaarde . Hoe hoger deze discriminatiewaarde hoe hoger de samenhang tussen de onderzoeksvariabele en de dimensie.

Om te bepalen welke onderzoeksvariabelen we opnemen als indicator van een verschijnsel hebben we naast de discriminatiewaarden ook nog de "fit" of eigenwaarde van de dimensie nodig. De fit is de gemiddelde discriminatiewaarde van alle variabelen in de dimensie en aldus een maat voor de samenhang tussen de variabelen die de dimensie vormen. Een fit van 0.5 kan reeds als tamelijk hoog beschouwd worden. Indien de discriminatiewaarde van een onderzoeksvariabele beneden de fit van de dimensie valt dan nemen we deze variabele niet verder op als indicator voor het verschijnsel. We voeren de analyse dan opnieuw uit zonder deze variabelen en gebruiken de objectscores uit deze tweede analyse als totaalscore voor het verschijnsel. Deze objectscore is een score, per ondervraagde,

die gelijk is aan het gemiddelde van de categoriescores van de gekozen antwoordcategorieën.

Als onderzoeksvariabelen voor de te verklaren "status" werden gebruikt : het huidige bruto-maandloon, het door de respondent opgegeven huidig niveau van zijn functie, het al dan niet ontvangen van bijkomende vergoedingen naast het loon, het al dan niet beschikken over een aparte werkruimte, het aantal ondergeschikten, het beschikken over een administratieve hulp en een directe telefoonlijn.

De discriminatiewaarden voor elk van deze onderzoeksvariabelen vindt men in tabel 1. De fit of gemiddelde eigenwaarde bedraagt 0,4881 . Hieruit blijkt dat er sprake kan zijn van een gemeenschappelijke dimensie die kan geïnterpreteerd worden als de status van de werknemer.

Voor verdere informatie omtrent deze techniek verwijzen we naar:

GIFI A. (1980), Niet-lineaire multivariate analyse, Leiden, Vakgroep Datatheorie

GIFI A. (1981), Homals users guide, Leiden: Department of Datatheory

NUIJTEN-EDELBROEK E.G.N. (1980), Opvattingen over vroeghulp geanalyseerd, Den Haag, WODC, Ministerie van Justitie

TUKEY J.W. and M.B. WILK, Data analysis and statistics, in The quantitative analysis of social problems, ed. by E.R. TUFT, Reading Mass.: Addison Wesley

Bibliografie

EINDVERHANDELINGEN

VANNESTE I. (1991) Carrière mogelijkheden voor vrouwen, met een toepassing voor T.E.W.-afgestudeerden Verhandeling voorgedragen tot het bekomen van de graad van Licentiaat in de T.E.W., U.F.S.I.A., Antwerpen.

BOEKEN

ARROW, K.J. "The Theory of Discrimination", in Discrimination in labor markets. Ed.A.ASHENFELTER en A.REES. Princeton/New Jersey, Princeton University Press, 1973, blz.3-42.

BECKER, G.S. Economics of Discrimination. Chicago, University of Chicago Press, 1972, 167 blz.

BELL, D. "The economic bases of employee discrimination", in Patterns of Racial Discrimination. Ed.G.M. von FURSTENBERG, A.G. HORROWITZ en B.HARRISON. Lexington, 1974, 422 blz.

DE JONG, A.M. De positie van vrouwen bij een grote bank. Rotterdam, s.e., 1985, 297 blz.

DEX, S. The sexual division of work : conceptual revolutions in the social sciences. Brighton/Sussex, Harvester Press, 1985, 234 blz.

DEX, S. Women's occupational mobility : a lifetime perspective. Houndsmill/Basingstoke/Hampshire/London, The Macmillan Press, 1987, 157 blz.

DEX, S. en **P.SLOANE**, "The Economics of Discrimination : how far have we come ?", in Microeconomic Issues in Labour Economics. New Approaches. Ed. R.DRAGO en R.PERLMAN. New York, Harvester Wheatsheaf, 1989, blz.83-104.

KILLINGSWORTH, M.R. Labor Supply. Ed. PH.DEANE en H.PERLMAN. Cambridge University Press, 1983, 493 blz.

Readings in labor economics and labor relations. Ed. REYNOLDS, L.G., MASTERS, S.H. en C.H. MOSER. Englewood Cliffs, Prentice Hall, 1982 (3de uitg.), 437 blz.

PHELPS, E.S. "The Statistical Theory of Racism and Sexism", in The Economics of Women and Work. Ed. A.H.AMSDEN. New York, St.Martin's Press, 1980, blz.206-210.

SCHIPPERS, J.J. Beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen. Ed. J.SMITH. Groningen, Wolters-Noordhoff, 1987, 234 blz.

THUROW, L.C. Generating Inequality. Mechanism of Distribution in the U.S.Economy. New York, Basic Books Inc., 1975, 258 blz.

VAN DOORNE - HUISKES, J. Vrouwen en beroeps participatie. Een onderzoek onder gehuwde vrouwelijke academici. Utrecht, Elinkwijk, 1979, 183 blz.

WONNACOTT, T.H. en R.T. WONNACOTT. Introductory Statistics for Business and Economics. New York, J.Wiley, 622 blz.

TIJDSCHRIFTENARTIKELEN

BARNETT, C.K. "Men and women of the corporation revisited : interview with Rosabeth Moss Kanter", Human Resource Management, s.l., Ann Arbor, vol.26, nr.2, 1987, blz.257-263.

CAIN, G.G. en M.D. DOOLEY. "Estimation of a model of labor supply, fertility and wages of married women", Journal of Political Economy. Illinois, The University of Chicago Press, vol.84, nr.2, augustus 1976, blz.S179-S199.

CORCORAN, M.E. en P.N. COURANT. "Sex Role Socialization and Labor Market Outcomes", American Economic Review. Menasha, American Economic Association, vol.75, mei 1985, blz.275-278.

DE WACHTER, M. "Arbeidsparticipatie en aanbodsbeslissingen : een literatuuroverzicht", Economisch en Sociaal Tijdschrift. Antwerpen, IPO, 1980, blz.485.

FRANK, R.H. "Family Location Constraints and the Geographic Distribution of Female Professionals", Journal of Political Economy. Illinois, The University Press, vol.86, 1978, blz.117-130.

GORDON, N.M. en T.E. NORTON. "A low mobility model of wage discrimination - with special references to sex differentials", Journal of Economic Theory. Ed. KARL SHELL. New York/London, Academic Press, vol.7, 1974, blz.241-253.

JACOBS, T. "Vrouw en welzijn : over de reproductie van vrouwenrollen", werknota. Maart 1988, blz.1-22.

JOHNSON, G.E. en F.P. STAFFORD. "The earnings and promotion of women faculty", American Economic Association, vol.64, nr.1, 1974, blz.888-903.

KINKEL, M.E. en J. VEENMAN. "De positie van vrouwen in arbeidsorganisaties", Economisch-Statistische Berichten. Rotterdam, Het Nederlands Economisch Instituut, vol.72, 1987, blz.171-173.

MINCER, J. en E.W. POLACHEK. "Family Investments in human capital: earnings of women", Journal of Political Economy. Illinois, The University Press, vol.82, 1974, blz.S74-S108.

OI, W. "Labor as a quasi-fixed factor", Journal of Political Economy. Illinois, The University of Chicago Press, vol.70, 1962, blz.538-555.

PAUWELS K., DE WACHTER M. en L. DESCHAMPS e.a. "Beroepsarbeid van jonge vrouwen met een gezin. Een duurzaam engagement", SESO-rapport, Bevolking en gezin. nr.3, 1980, blz.237-248.

PAZY, A. "Sex Differences in Responsiveness to Organizational Career Management", Human Resource Management, s.l., J. Wiley and Sons, vol.26, nr.2, 1987, blz.243-256.

POLACHEK, S.W. "Occupational Self-Selection : a Human Capital Approach to Sex Differences in Occupational Structure", Harvard Business Review. Ed. R.F.LEWIS, Boston, Presidents and Fellows of Harvard College, vol.53, maart-april 1973, blz.60-69.

REAGAN, B.B. "Two Supply Curves for Economists? Implications of Mobility and Career Attachment of Women", American Economic Review. Menasha(Wisc.), American Economic Association, vol.65, nr.2, mei 1975, blz.100-107.

SCHIPPERS, J.J. "Beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen en de investeringen in menselijk kapitaal", Maandschrift Economie. Tilburg, Wolters-Noordhof, nr.3, 1983, blz.83-95.

SCHNEER, J.A. en F. REITMAN. "Effects of employment gaps on careers of MAB's : more damaging for men than for women", Academy of Management Journal. Ed. R.T. MOWDAY. Ohio, Academy of Management, vol.33, nr.2, 1990, blz.391-406.

TIJDENS , K.G. en P.A. de RU. "Loopbaan van vrouwen", Tijdschrift voor arbeidsvraagstukken. Amersfoort, Academische Uitgeverij, vol.4, 1988, blz.8-18.

LIJST VAN RECENTE SESO-RAPPORTEN

VAN POECK A. en J. VAN GOMPEL, The decline in unemployment (1984-90) and the wage formation hypothesis, May 1991, 31 blz. (91/257)

HEYLEN F., Long-term unemployment in the OECD-countries. The relevance of structural labour market and labour market policy characteristics, May 1991, 40 blz. (91/258)

KONINGS J., Experimentele economie als onderzoeksmethodologie : basisprincipes en resultaten van een duopolie-experiment, juni 1991, 28 blz. (91/259)

VAN TRIER W., "State Bonus" or basic income in the age of reconstruction, September 1991, 145 blz. (91/260)

PAUWELS W., Some properties of the Hicks and Morishima elasticities of substitution, September 1991, 22 blz. (91/261)

MEULEPAS M. en J. PLASMANS, ESTIMATING AND FORECASTING EXCHANGE RATES BY MEANS OF PPP AND UIP, An application on the Belgian Franc and the Dutch Guilder vis à vis the DM and US Dollar, September 1991, 49 blz. (91/262)

PEERSMAN G. en A. VAN POECK, De Belgische competitiviteitswet : een betwistbaar instrument, november 1991, 23 blz. (91/263)

PLASMANS J. en H. PAUWELS, Modelling and forecasting Belgian stock market prices, December 1991, 59 blz. (91/264)

ITO Y., PLASMANS J., DE ZEEUW A., CERVIO PINHO A. & A. MARKINK, Hierarchical optimal control for policy evaluation using econometric models for the European Community, November 1991, 48 blz. (91/265)

JENNES G. en G. DIERICKX, Belastingstelsels en belastingbeleid (1955-1988). Een vergelijkende analyse, januari 1992, 51 blz. (91/266)

JENNES G. en G. DIERICKX, Het belastingbeleid in 15 OESO-landen (1955-1988) : alternatieve verklaringen, januari 1992, 103 blz. (91/267)

DE BORGER B., KERSTENS K., MOESEN W. en J. VANNESTE, Explaining differences in productive efficiency : an application to Belgian municipalities, February 1992, 27 blz. (91/268)

DE GRAEVE D., HUYBRECHTS K., DESSERS L. & J. HEYRMAN, Laboratory testing in the general practitioner's office : economic consequences, February 1992, 29 blz. (92/269)

BRUGGEMAN A. & F. HEYLEN, Indicators of the stance of monetary and fiscal policy - A pragmatic approach for the OECD countries in the 1980s, March 1992, 37 blz. (92/270)

HUYBRECHTS K., Economische evaluatie van antibioticaprofylaxis bij de implantatie van een heupprothese, maart 1992, 26 blz. (92/271)