

De groei binnen de functie

De invloed van organisatiekenmerken op verschillen in functieontwikkeling tussen mannen en vrouwen

Johan Hansen en Tanja van der Lippe¹

Summary

Development within the job: the influence of organizational characteristics on differences in job development between men and women

This article investigates employee development within jobs, in terms of changes in income and importance. Focus is on the influence of five organizational characteristics on the job growth of women versus men. For the analyses we use a data set containing 28 Dutch organizations and 1046 employees. After controlling for individual and job characteristics women and men do not change at different rates in their jobs. Organizational characteristics either have an influence opposite to what was expected or their effect is not different for women versus men. Human capital characteristics are particularly well-suited to predicting whose job content will grow.

1. Inleiding

In het verleden heeft een grote hoeveelheid onderzoek plaatsgevonden naar verschillen tussen mannen en vrouwen in hun arbeidsmarktpositie en loopbaanontwikkeling. Daaruit is bekend dat mannen vaker dan vrouwen promotie maken en hoger in de organisatie terechtkomen (bijvoorbeeld Blossfeld, 1987; Hersch & Viscusi, 1996). Hoewel in dergelijk onderzoek de aandacht meestal is gericht op functiewisselingen, zijn er veel werknemers die niet van functie veranderen. Dit betekent echter niet dat er geen veranderingen kunnen plaatsvinden binnen hun functie. Zo is het wellicht zo dat vrouwen minder promotie maken, maar dat ze in plaats daarvan vaker groeien binnen hun functie. Misschien groeien mannen juist meer binnen hun functie en wisselen ze als gevolg daarvan vaker van functie. Ook al kan ontwikkeling binnen de eigen functie instrumenteel zijn voor de rest van de loopbaan, toch is onderzoek hiernaar schaars, zeker wat betreft verschillen daarin tussen mannen en vrouwen.

Het eerdere onderzoek richt zich met name op de inhoud van een functie op één bepaald moment. Vershillen tussen mannen en vrouwen worden dan verklaard vanuit hun menselijk kapitaal, hiërarchische positie in de organisatie of de segregatie van mannen en vrouwen over

verschillende banen (Glass, 1990; Tomaskovic-Devey, 1993). Deze factoren kunnen de verschillen tussen mannen en vrouwen in functie-inhoud maar gedeeltelijk verklaren (Adler, 1993; Kalleberg & Van Buren, 1996; Kalleberg & Leicht, 1986). Zo blijkt dat als mannen en vrouwen dezelfde hiërarchische positie in de organisatie innemen, mannen duidelijk vaker leiding geven (Huffman, 1995; Tomaskovic-Devey, 1993). In andere onderzoeken wordt juist naar andere kenmerken gekeken, zoals de complexiteit, autonomie, interne loopbaankansen en verantwoordelijkheid in een functie. Onder economen is het met name gangbaar om netto uurloren als functiekenmerk te onderzoeken (Bartel, 1995; Brown, 1997).

Duidelijk is dat er veel aspecten van iemands functie-inhoud kunnen worden bestudeerd. Het ligt voor de hand om onderzoek te richten op kenmerken die een beloning op zichzelf vormen, dan wel instrumenteel zijn voor de verdere carrière. In dat laatste geval gaat de aandacht vooral uit naar kenmerken die samenhangen met een verticale loopbaan en waarvan een toename betekent dat iemand een hogere positie inneemt binnen de organisatie. Twee kenmerken die aan bovenstaande criteria voldoen zijn de zwaarte van de functie en het inkomen. Voor de organisatie is het bijvoorbeeld vooral lastig om personen met zware functies en hoge inkomens te vervangen als ze de organisatie verlaten, omdat dergelijke functies waarschijnlijk meer organisatiespecifieke kennis of een langere inwerktijd vereisen.

Veranderingen in de inhoud van het werk gebeuren niet in een sociaal vacuüm maar binnen een sociale context. Vooral sinds de jaren tachtig wordt gepleit voor het onderzoeken van de invloed van de organisatie op loopbaanprocessen (Baron & Bielby, 1980; Granovetter, 1981). De organisatie vormt immers de meest directe context waarbinnen werkgever en werknemer opereren en waarbinnen de allocatie van personen over functies plaatsvindt. Ook in empirisch onderzoek wordt meer en meer rekening gehouden met de organisatie waarbinnen loopbaanstappen plaatsvinden. Vaak wordt daarbij gelet op algemene organisatiekenmerken zoals grootte en de aanwezigheid van geformaliseerd personeelsbeleid (Carroll & Mayer, 1986; Kalleberg & Van Buren, 1992; Rosenbaum, 1990), maar soms gaat de aandacht uit naar specifieke zaken zoals personeelsopbouw (Burke & McKeen, 1996; Ott, 1985) of zorgarrangementen (Osterman, 1995; Remery, 1998). De organisatie blijkt de loopbaan van mannen en vrouwen vaak verschillend te beïnvloeden. Dit zou ook het geval kunnen zijn voor groei binnen de functie. Recente organisatieontwikkelingen maken de invloed van de organisatiecontext op de inhoud van het werk mede relevant. In verschillende landen wordt al enige jaren een verplating en decentralisering van organisaties geconstateerd, waardoor er minder loopbaanstappen mogelijk zouden zijn en meer groei in de functie zelf plaatsvindt (Asselberghs, Batenburg, Huijgen & De Witte, 1998; Feldman, 1995). Het maken van promoties komt dus minder voor en het belang van veranderingen in inhoud van de functie neemt voor zowel organisaties als werknemers toe.

In dit artikel onderzoeken we de veranderingen in zwaarte en inkomen binnen functies, om zo meer inzicht te krijgen in de ongelijke posities en loopbanen van mannen en vrouwen. Het bestuderen van beide onderdelen tezamen levert een vollediger beeld van de groei binnen de functie dan wanneer slechts naar één van de twee wordt gekeken. Ook besteden we specifiek aandacht aan de organisaties waarin mannen en vrouwen werken. Onze probleemstelling luidt:

in welke mate kan de ontwikkeling in zwaarte en inkomen binnen de functie van mannen en vrouwen worden verklaard vanuit de organisatiecontext waarin zij werken?

2. Verklaringen voor de ontwikkeling binnen de functie in zwaarte en inkomen

Er zijn weinig theorieën voorhanden voor de verklaring van veranderingen binnen de functie. Wanneer arbeidsmarkttheorieën hieraan aandacht besteden, is het vooral bedoeld als opstap naar de verklaring van loopbanen. Zo wordt binnen de human-capitaltheorie gesteld dat werknemers kennis en ervaring in hun werk opdoen, waarmee hun productiviteit toeneemt (Becker, 1964). Aanname daarbij is dat de toename in productiviteit gelijk is tussen individuen in hun functies, gegeven hetzelfde aantal arbeidsuren en dezelfde werkervaring. Een meer complexe benadering van veranderingen in inhoud van het werk is gebaseerd op de matchingtheorie (Hartog & Visser, 1987). Hierbij wordt verondersteld dat functies verschillen in de mate van trainingskosten en dat dit een richtlijn vormt voor het verklaren van selectiebeslissingen in verschillende functies. Het betekent dat in functies met hogere trainingskosten de productiviteit van werknemers sterker toeneemt dan in functies met lagere trainingskosten. De inhoud van het werk kan daarmee ook veranderen, aangezien werknemers met een grotere productiviteit bijvoorbeeld meer verantwoordelijkheid aankunnen. Maar ook in deze lijn van redeneren is de impliciete verwachting dat werknemers die even geschikt zijn voor een functie, zich in hun productiviteit op dezelfde manier ontwikkelen.

Ook wanneer twee gelijkgeschikte personen in dezelfde functie werken, kan de inhoud van hun functie op verschillende wijze veranderen. Deels komen veranderingen in functie-inhoud op conto van werknemers zelf, maar deze veranderingen kunnen ook geïnitieerd worden door de werkgever. Bij de allocatie van extra taken en verantwoordelijkheden kunnen werkgevers een risico-inschatting maken over de toekomstige uitvoering van het werk, bijvoorbeeld op individuele basis of op basis van statistische discriminatie, waarbij selectiebeslissingen afhangen van de kenmerken van bepaalde risicogroepen (Arrow, 1973). Dit idee van risico-inschattingen wordt vooral gebruikt om te verklaren welke externe kandidaten worden aangenomen, maar kan ook worden toegepast op interne selectiebeslissingen. Ook al is het huidige functioneren van werknemers zichtbaar, dit hoeft geen garantie te zijn voor hun functioneren in de toekomst en zeker niet wanneer het om andere taken gaat (Jacobs, 1981). Hierbij kunnen sekseverschillen ontstaan door bijvoorbeeld verwachte verschillen in trainingskosten, maar ook door verschillende uittredingsrisico's. Vaak wordt verondersteld dat vrouwen een hoger uittredingsrisico hebben door hun verwachte loopbaanonderbrekingen. Ook al zijn dergelijke onderbrekingen (meestal) maar tijdelijk, toch kan dit ertoe leiden dat ze minder taken in hun werk krijgen toebedeeld. Daarnaast is de kans groter dat vrouwen in deeltijd willen werken, waardoor trainingskosten minder opleveren en het minder interessant wordt voor een werkgever om vrouwen veel verantwoordelijkheid te geven.

De organisatiecontext kan een belangrijke rol spelen in het beïnvloeden van dergelijke risico-inschattingen. In de organisatieliteratuur is vooral aandacht voor algemene 'incentive-struc-

turen' om het gedrag van het eigen personeel te beïnvloeden, zoals het opzetten van interne arbeidsmarkten (Boxman, Flap & Weesie, 1994; Spilerman, 1986). In de vormgeving van hun organisatie en personeelsbeleid kunnen werkgevers een dergelijke strategie ook specifiek richten op vrouwen. Als hierdoor de uittredingsrisico's van vrouwen kleiner worden, zijn er meer mogelijkheden voor vrouwen om te groeien in hun functie. Ten eerste kan door middel van algemeen personeels- en promotiebeleid een groter vertrouwen in vrouwen worden gesteld. Ten tweede vormt een groter aantal vrouwen in de organisatie een indicator voor toekomstige loopbaanmogelijkheden van vrouwelijke werknemers. Ten derde kan specifiek organisatiebeleid zoals het aanbieden van arbeid/zorgarrangementen gericht zijn op het beïnvloeden van risico-inschattingen ten aanzien van vrouwen.

Tot nog toe is de invloed van de organisatie op veranderingen binnen de functie berekend vanuit de kant van de werkgevers. Maar natuurlijk bepalen mannen en vrouwen ook zelf hoeveel ze investeren in hun loopbaan. Wanneer vrouwen meer mogelijkheden zien om binnen hun functie te groeien, zullen ze ook meer verantwoordelijkheid nemen en in inkomen stijgen. Het is evenwel niet onze bedoeling om te onderzoeken in welke mate veranderingen binnen de functie worden veroorzaakt door het gedrag van de werknemer versus het gedrag van de werkgever. We gebruiken het idee van risico-inschatting van beide partijen slechts om verwachtingen te kunnen formuleren over de mogelijke invloed van organisatiekenmerken op de ontwikkeling in de functie van mannen en vrouwen.

3. Hypothesen over de invloed van de organisatie op de groei in de functie

De manier waarop personeelsbeleid is vormgegeven beïnvloedt de kansen van mannen en vrouwen verschillend. Hierbij gaat het in de literatuur met name om de formalisering van het personeels- en promotiebeleid (Huffman, 1995; Tomaskovic-Devey, Kalleberg & Marsden, 1996). Geformaliseerd beleid zou de subjectiviteit in inschattingen van werkgevers uitsluiten. Reden daarvoor is dat 'written job descriptions and personnel evaluations, at least in theory, function to reduce managers' discriminatory behavior by attaching a paper trail to their actions' (Dobbins e.a., 1993, in: Huffman & Velasco, 1997, 218). Dat zou vervolgens het gebruik van kenmerken zoals sekse in selectiebeslissingen verminderen. Natuurlijk zal dit vooral zijn uitwerking hebben op promoties en intrede van nieuwe medewerkers, omdat de te volgen handelwijze bij dergelijke functiewisselingen in beleidsregels en procedures wordt vastgelegd. Een uitbreiding van verantwoordelijkheden of stijging van het inkomen binnen de functie heeft mogelijk ook met dit papieren spoor te maken. Wanneer vrouwelijke werknemers zien dat hun promotiekansen op een formele manier worden beoordeeld in plaats van via informele besluitvorming, kunnen zij tot de conclusie komen dat zij een eerlijke kans hebben op een hogere positie en dat de voordelen van het groeien in de functie voor de toekomst groot zijn. Zij investeren meer in hun functie, nemen meer taken op zich en krijgen een hoger inkomen. Omdat mannen minder te vrezen hebben van subjectieve negatieve beoordeling, is het effect van formele besluitvorming op hun functieontwikkeling naar verwachting kleiner. De bijbehorende *papieren spoor*-hypothese is daarmee:

Hoe geformaliseerder het personeels- en promotiebeleid van organisaties, des te sterker zullen de functies van vrouwen groeien in zwaarte en inkomen vergeleken met de functies van mannen.

Een tweede relevante organisatiefactor is de mate van investeringen in werknemers door de organisatie, ook wel human resource management (HRM) genoemd. Volgens Ten Have (1993) is het centrale idee van HRM dat werknemers worden gezien als menselijke hulpbronnen van de organisatie en dat het succes van de organisatie afhangt van de kwaliteit van deze hulpbronnen. Het personeelsbeleid is dan te beschouwen als investeringsbeleid. Opleiding en training, alsook ontwikkelingsmogelijkheden in de functie en carrière zijn noodzakelijke voorwaarden voor het langetermijnsucces van de organisatie. Rosenbaum (1989) benadrukt dat deze investeringen vooral gericht zijn op de werknemers die het meest te bieden hebben voor de organisatie. Of zoals hij beargumenteert 'it is expensive to keep the doors of opportunity open because as long as they are open, the firm is 'wasting' scarce investments on "unproductive" people' (1989, 336). Wanneer bedrijven inderdaad alleen investeren in hen die veel kunnen betekenen voor de organisatie, en dus een minder ruim HRM-beleid voeren, dan zullen alleen de werknemers met veelbelovende carrièreperspectieven profiteren. Er zal dan minder in vrouwen worden geïnvesteerd omdat de kans groter is dat zij weggaan. Bij een ruimer HRM-beleid wordt in zowel mannen als vrouwen geïnvesteerd. De afgeleide *HRM*-hypothese luidt:

Hoe minder ruim het HRM-beleid van organisaties, des te minder zullen de functies van vrouwen groeien in zwaarte en inkomen vergeleken met de functies van mannen.

Sinds het werk van Kanter (1977) is er veel aandacht voor de invloed van de seksesamenstelling van het personeelsbestand op de loopbanen van mannen en vrouwen. Kanters argument is dat een persoon in een minderheidspositie zichtbaarder is en minder sociale steun ontvangt. Onderzoek wijst uit dat dit effect niet sekseneutraal is. Mannen lijken te profiteren van een minderheidspositie, terwijl voor vrouwen het effect tegengesteld is (Burke & McKeen, 1996; Ott, 1985). Vooral de aanwezigheid van vrouwen in hogere posities wordt hierbij van belang verondersteld. Zij kunnen de aspiraties van andere vrouwen beïnvloeden, omdat ze als mentor of rolmodel optreden en omdat ze de organisatie vrouwvriendelijker maken (Burke & McKeen, 1996; Glass & Riley, 1998). Wanneer er bijna geen vrouwen in hogere posities zijn, is het dus moeilijker voor anderen om door te breken. Dit kan ook van toepassing zijn op de groei binnen de functie. Of het aandeel vrouwen in de top van de organisatie ook van invloed is op de functie-groei van mannen is onduidelijk. Misschien zijn mannen bevreesd voor hun eigen functie-ontwikkeling als veel vrouwen in de top zitten. Niet alleen is dan al vaker aan vrouwen de voorkeur gegeven, maar daarbij kunnen ook andere vrouwen meer gaan investeren in hun loopbaan. Het is ook mogelijk dat mannen juist minder bevreesd zijn naarmate het aandeel vrouwen op hogere posities toeneemt. Veel vrouwen, ook op hogere posities, werken in deeltijd en wensen dat te doen, terwijl veel hogere en leidinggevende posities vanuit de optiek van de werkgever juist idealiter in voltijd worden vervuld. Welke van de twee redeneringen voor mannen van toe-

passing is, is moeilijk te voorspellen. Uitgaande van de eerste redenering luidt de *voorbeeldfunctie*-hypothese:

Hoe groter het aandeel vrouwen in hogere functies binnen organisaties, des te sterker zullen de functies van vrouwen groeien in zwaarte en inkomen vergeleken met de functies van mannen.

De sociale steun die vrouwen binnen de organisatie ontvangen wordt niet alleen bepaald door het aandeel vrouwen in hogere functies, maar ook door de cultuur van de organisatie. Ook wanneer twee organisaties niet verschillen in het aandeel vrouwen in hogere functies, kan de algemene houding en steun naar vrouwen heel verschillend zijn. Wanneer collega's bijvoorbeeld van mening zijn dat vrouwen minder geschikt zijn om op hogere niveaus te werken, juist omdat ze vaak in deeltijd werken, kunnen vrouwelijke werknemers minder steun ervaren en investeren zij minder in hun carrière. Ook werkgevers redeneren op deze manier en investeren minder in hun vrouwelijke werknemers. Mannelijke werknemers profiteren hier natuurlijk van. De *organisatiecultuur*-hypothese luidt:

Hoe meer de cultuur van organisaties ondersteunend is voor vrouwen, des te sterker zullen de functies van vrouwen groeien in zwaarte en inkomen vergeleken met de functies van mannen.

Een laatste te onderscheiden verschil is de mate waarin organisaties de arbeidsparticipatie van werknemers met zorgtaken vergemakkelijken. Wanneer een organisatie uitgebreide arbeid/zorgarrangementen biedt, kunnen werknemers met zorgtaken hun taken gemakkelijker uitvoeren. Zij kunnen verwachten dat het hebben van kinderen hun carrière niet belemmert. Ook voor werkgevers zal hiervan een signalerende werking uitgaan. Hoewel we over werknemers met zorgtaken spreken, bedoelen we hier toch vooral vrouwen mee. Zij blijken toch vaak het gros van de kinderverzorging voor hun rekening te nemen. Al eerder vond Remery (1998) een positief effect van zorgarrangementen binnen organisaties op de carrières van vrouwen, en ook Tomaskovic-Devey e.a. (1996) kwamen tot deze conclusie. Wij trekken dit idee door naar verschillen in groei in de functie zelf en formuleren de volgende *arbeid/zorg*-hypothese:

Hoe ruimer het arbeid/zorgbeleid van organisaties, des te sterker zullen de functies van werknemers met zorgtaken (veelal vrouwen) groeien in zwaarte en inkomen dan de functies van werknemers zonder zorgtaken (veelal mannen).

4. Data en methode

4.1 Data

Om de invloed van de organisatie op het loopbaangedrag van werknemers te onderzoeken, is gekozen voor een onderzoeksopzet waarbij in meerdere organisaties informatie wordt verzameld over een groot aantal werknemers. Op deze wijze is het mogelijk de invloed van de organisatie op meerdere werknemers te ontrafelen door de loopbaanontwikkeling van collega's met elkaar te vergelijken (zie Kalleberg, 1994).

De data die worden gebruikt in dit onderzoek, zijn verzameld in 2000 en 2001. Allereerst is een selectie gemaakt van te benaderen organisaties binnen de overheid, de dienstensector en de industrie. Voor de afbakening van sectoren is gebruik gemaakt van de Standaard Bedrijfsindeling (SBI) van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS). De volgende bedrijfstakken zijn in het onderzoek inbegrepen: openbaar bestuur en onderwijs (universiteiten), financiële instellingen, zakelijke dienstverlening en industrie. Daarnaast gelden als criteria voor deelnemende organisaties dat zij minimaal 200 medewerkers tellen en dat minimaal tien procent van de werknemers vrouw is. Deze criteria bevorderen de onderlinge vergelijkbaarheid tussen organisaties.² De respons van het onderzoek was 16 procent. In totaal hebben 28 organisaties meegedaan aan het onderzoek: 14 binnen de overheid, 9 uit de dienstensector en 5 binnen de industrie. De bereidheid tot medewerking was duidelijk hoger bij de overheid dan bij de niet-overheid. Redenen om niet deel te nemen waren met name dat dit te veel tijd vergde, dat de organisatie zelf een eigen tevredenheidsonderzoek hield of dat de organisatie bezig was met de uitvoering of voorbereiding van een reorganisatie.

Binnen elke deelnemende organisatie is een personeelsmedewerker (meestal het hoofd personeelszaken) gevraagd over de organisatiestructuur en aanwezige beleidsregelingen. Adressen van werknemers zijn verkregen via personeelszaken. Daarbij zijn op voorhand een aantal categorieën werknemers uitgesloten waarvan de werkzaamheden vaak worden uitbesteed buiten de organisatie. Dit betreft ondersteunende diensten zoals catering, de interne postafdeling, receptiemedewerkers en veiligheidspersoneel. Verder heeft in de industrie alleen kantoorpersoneel meegedaan, om zo de vergelijkbaarheid met de andere twee sectoren te vergroten. Op basis van een toevalssteekproef ontvingen werknemers een schriftelijke vragenlijst. Afhankelijk van de grootte van de organisatie zijn minimaal 50 werknemers benaderd. De respons varieert tussen de 24 en 119 personen per organisatie, met een totale respons van 45%. In totaal hebben 1153 personen meegedaan aan het onderzoek. Om reden van belangrijke ontbrekende informatie beperken we ons hier tot gegevens van 1046 mensen.

4.2 Operationalisering

De groei binnen de functie

De eerste indicator voor de groei in de functie is de verandering in zwaarte van de functie. Deze is gemeten aan de hand van verschillende vragen. Zowel voor de huidige situatie als voor het

begin van de functie is gevraagd hoe vaak de volgende zaken voorkomen: (a) werken onder hoge tijdsdruk, (b) het uitvoeren van verschillende taken en (c) leidinggeven. Antwoordcategorieën zijn 'nooit', 'één of enkele keren per jaar', '... per maand', '... per week' en '... per dag'. Ook is gevraagd hoe de respondent de functie omschrijft op de volgende kenmerken: (d) mate van verantwoordelijkheid, (e) mate van zelfstandigheid, (f) mate van overwerk, (g) het aantal taken en (h) de noodzaak om vijf dagen per week bereikbaar te zijn. Antwoordcategorieën lopen op een vijfpuntsschaal van 'zeer klein' tot en met 'zeer groot'. Deze indicatoren van functiezwaarte zijn bij elkaar opgeteld en gedeeld door acht, waardoor de betreffende somscore loopt van de waarde één tot en met vijf. De Cronbachs alpha voor de functiezwaarte in de huidige situatie bedraagt 0,77. Het verschil tussen deze maat en dezelfde maat voor de beginsituatie geeft aan in hoeverre de zwaarte van de functie is veranderd. Natuurlijk is dit een subjectieve maat, maar dit maakt het beter mogelijk voor respondenten in verschillende functies om de vragen in te vullen, hetgeen de vergelijkbaarheid tussen functies bevordert.

De tweede indicator voor groei binnen de functie is de verandering in inkomen. Respondenten konden hun bruto maandinkomen opgeven in 24 categorieën (vanaf 'minder dan fl 1.000,-' met stappen van fl 500,- tot 'meer dan fl 12.000,-'). Gekozen is voor bruto-inkomen, aangezien deze een goede weerspiegeling vormt van iemands niveau binnen de organisatie, terwijl netto-inkomens deels afhankelijk zijn van huishoudomstandigheden. Ook deze vraag is gesteld voor de huidige situatie en voor het begin van de functie. Wanneer respondenten in deeltijd werken, is hun inkomen omgerekend naar een bruto-inkomen bij voltijdse aanstelling. Voor de analyses is het midden van de inkomensklassen genomen, terwijl voor de laatste antwoordcategorie een gemiddelde is berekend op basis van functieniveau, ervaring, opleidingsniveau en leeftijd van de respondenten. Verder is het begininkomen van werknemers gecorrigeerd voor prijsinflaties over de tijd. Sommige werknemers werken immers veel langer in hun huidige functie dan andere, terwijl jaarlijkse inflatiecijfers sterk tussen periodes variëren. Als inflatiecijfer is gebruik gemaakt van de consumentenprijsindex van het Centraal Planbureau (2001).

Organisatiekenmerken

Hoewel het beter zou zijn om bij een verklaring van verandering binnen de functie uit te gaan van mogelijke veranderingen in organisatiekenmerken, bleek het met betrekking tot de meeste kenmerken alleen mogelijk om bij personeelsmedewerkers informatie over de huidige situatie te verzamelen. Daarom is voor alle organisatiekenmerken in de analyses het huidige niveau gebruikt als verklarende variabele.

Om de formalisatie van het personeels- en promotiebeleid te bepalen zijn verschillende indicatoren gebruikt. Gevraagd is hoe vaak binnen de organisatie bij een interne vacature gebruik wordt gemaakt van (a) interne publicatie hiervan, (b) het vragen van specifieke werknemers om te solliciteren, (c) het hanteren van opleidingseisen en (d) het hanteren van ervarings-eisen. Antwoorden zijn weergegeven op een vijfpuntsschaal van 'nooit' tot en met 'altijd'. Daarnaast zijn twee vragen gesteld over hoe vaak de organisatie gebruik maakt van (e) functie-omschrijvingen en (f) functioneringsgesprekken. Hiervoor is een vijfpuntsschaal gebruikt,

lopend van 'voor geen van de functies binnen de organisatie' tot en met 'voor alle functies'. Van deze scores is een schaal gemaakt die de mate van formalisatie van het personeelsbeleid uitdrukt. Daarbij is de score op 'specifieke werknemers vragen om te solliciteren' omgedraaid. Cronbachs alpha van de schaal is 0,70, bepaald op het niveau van de 28 organisaties.

HRM-beleid is gemeten via een vraag over de investeringen die de organisatie maakt in opleidingen. Aangezien alleen zeer algemene en weinig betrouwbare informatie hierover aanwezig was bij de personeelsmanager, hebben we gebruik moeten maken van gegevens via werknemers. Men kon op een vijfpuntsschaal aangeven hoeveel opleidingsmogelijkheden de organisatie aan haar medewerkers biedt. Om tot een organisatievariabele te komen is het gemiddelde genomen van deze werknemersantwoorden per organisatie. Een hogere waarde geeft aan dat de organisatie een ruimer HRM-beleid voert.

Als indicator voor het aandeel vrouwen in hogere posities is eerst het percentage vrouwen genomen dat in hogere posities werkt. Dit is gedeeld door het percentage mannen in hogere posities. De waarde één geeft aan dat het aandeel vrouwen in hogere posities gelijk is aan het aandeel vrouwen in de hele organisatie, en een waarde kleiner dan één dat vrouwen ondervertegenwoordigd zijn in hogere posities.

Met betrekking tot organisatiecultuur is ingegaan op de houding ten aanzien van het werken van vrouwen. Aangezien vrouwen in Nederland een relatief hoge arbeidsdeelname hebben, maar vaker in deeltijd werken, is vooral de organisatiecultuur ten opzichte van dit laatste van belang. Om na te gaan hoe gemakkelijk het voor vrouwen en mannen is om in deeltijd te werken, zijn aan elke werknemer de volgende stellingen voorgelegd: (a) in de organisatie waar ik werk, wordt raar opgekeken als een man in deeltijd wil werken, (b) in de organisatie waar ik werk, wordt raar opgekeken als een vrouw in deeltijd wil werken, (c) als een werknemer minder uren wil gaan werken, wordt in deze organisatie serieus gekeken of dat mogelijk is, (d) in de organisatie waar ik werk, wordt deeltijd alleen geaccepteerd op lagere niveaus en (e) in de organisatie waar ik werk, heeft minder uren werken nadelige gevolgen voor je carrière. Antwoorden zijn gegeven op een vijfpuntsschaal, lopend van 'sterk mee oneens' tot en met 'sterk mee eens'. De scores op a, b, d, en e zijn omgedraaid zodat de totaalscore op deze items de vrouwvriendelijkheid van de organisatiecultuur aangeeft. De Cronbachs alpha is 0,95.

Tot slot is aan de personeelsmedewerker gevraagd naar de mate van kinderopvangmogelijkheden in de organisatie. Op basis van expertoordelen is vervolgens een dichotome variabele gemaakt die één is wanneer er redelijke tot goede kinderopvangmogelijkheden zijn, en nul wanneer er geen of zeer beperkte kinderopvangmogelijkheden zijn.

Controlevariabelen

Naast de zojuist beschreven organisatiekenmerken zijn een aantal controlevariabelen in de analyses opgenomen op het niveau van het individu, de functie, en de organisatie. Als indicator voor menselijk kapitaal is het aantal jaren dagonderwijs gebruikt dat een werknemer heeft gevolgd. Om er voorts rekening mee te houden dat werknemers een verschillende tijd in hun huidige functie werken, is de arbeidservaring in hun huidige functie meegenomen. Voor de training tijdens het werk is het aantal cursussen genomen die gevolgd zijn gedurende de functie. Aangezien werk-

nemers met meer ervaring meer cursussen kunnen volgen is het aantal cursussen gedeeld door het aantal jaren dat men in de functie werkt. Als indicator voor ervaring voorafgaand aan de huidige functie is het totale aantal jaren arbeidsmarktervaring opgenomen. Verder is het belangrijk om het beginniveau van de functie-inhoud op te nemen. Wanneer werknemers bijvoorbeeld al beginnen op het hoogste niveau van functiezwaarte, is het onmogelijk om in functiezwaarte door te groeien. Om die reden is in de analyses de logaritme van de zwaarte bij aanvang van de functie en de logaritme van het begininkomen opgenomen. Beide functiekenmerken zijn tezamen opgenomen, zodat steeds hetzelfde model wordt geschat. Ook het gegeven of iemand in deeltijd werkt (minder dan 36 uur per week) is opgenomen ter controle. Op het individuele niveau is verder de aanwezigheid van kinderen jonger dan zes jaar toegevoegd. Als controlevariabele op het organisatieniveau is aangegeven of een organisatie tot de publieke of private sector behoort.³

4.3 Beschrijvende informatie over de gehanteerde onafhankelijke variabelen

In tabel 1 zijn de beschrijvende statistieken opgenomen van alle onafhankelijke variabelen voor mannen en vrouwen apart. De resultaten laten zien dat vrouwen een lager gemiddeld begininkomen kennen, in minder zware banen werken en korter in de huidige functie werken. Een andere belangrijk en bekend verschil is dat bijna de helft van de vrouwen in deeltijd werkt, terwijl maar negen procent van de mannen dat doet. Gelet op de organisatiekenmerken in dit onderzoek blijkt dat vrouwen vaker werken in organisaties met een vrouwvriendelijke organisatiecultuur en met kinderopvangmogelijkheden.

Tabel 1: Beschrijvende statistieken (minimum – maximumwaarden) voor mannen en vrouwen in de steekproef: gemiddelden (standaarddeviaties) en percentages

	Mannen	Vrouwen
Bruto maandinkomen aanvang huidige functie in euro's (687 – 8545) **	2733 (1145)	2169 (990)
Zwaarte van de functie bij aanvang huidige functie (1,63 – 5,0) **	3,26 (0,73)	3,14 (0,72)
Aantal jaren werkzaam in huidige functie (0,1 – 33,17) **	5,57 (6,58)	3,86 (4,87)
Aantal jaren werkzaam voorafgaand aan functie (0 – 40,92) **	15,76 (9,19)	4,19 (8,29)
Opleidingsniveau in jaren gevolgd opleidingen (6 – 16) **	14,20 (2,26)	13,16 (2,66)
Aantal cursussen per jaar gevolgd in huidige functie (0 – 36)	1,71 (4,42)	1,63 (2,76)
Werkt in deeltijd (minder dan 36 uur) **	9,4%	47,7%
Heeft kind(eren) jonger dan 6 jaar	19,7%	20,4%
Werkt in organisatie in de publieke sector **	43,0%	54,9%
Geformaliseerd personeelsbeleid in de organisatie (8 – 25)	22,10 (2,85)	22,15 (2,66)
HRM-beleid van de organisatie (2,57 – 4,29)	3,66 (0,32)	3,67 (0,37)
Relatieve aandeel van vrouwen op hogere niveaus (0 – 1,49)	0,59 (0,38)	0,59 (0,39)
Vrouwvriendelijkheid van de organisatiecultuur (13,68 – 21,15) **	17,76 (2,32)	18,11 (2,14)
Aanwezigheid van kinderopvangmogelijkheden in de organisatie *	78,2%	84,6%
Totaal	N = 625	N = 421

Test van het verschil tussen mannen en vrouwen $\sim = p < 0,10$; * = $p < 0,05$; ** = $p < 0,01$

Om meer informatie te geven over de 28 organisaties die aan deze studie meedoen, laat tabel 2 zien hoe de organisatiekenmerken zijn verdeeld over organisaties in de private en publieke sector. De publieke organisaties kennen een meer geformaliseerd beleid, hebben meer vrouwen werkend in hogere functies, een vrouwvriendelijkere organisatiecultuur en meer kinderopvangmogelijkheden. Alleen het HRM-beleid is in publieke organisaties minder ruim dan in private organisaties. De meeste van de verbanden zijn in de richting zoals kan worden verwacht, hoewel alleen de organisatiecultuur daadwerkelijk significant verschilt tussen de private en publieke sector.

Tabel 2: Beschrijvende statistieken (minimum – maximumwaarden) voor organisaties in de publieke en private sector: gemiddelden (standaarddeviaties) en percentages

	Private sector	Publieke sector
Geformaliseerd personeelsbeleid in de organisatie (8 – 25)	21,44 (4,24)	22,57 (1,52)
HRM-beleid van de organisatie (2,57 – 4,29)	3,71 (0,42)	3,52 (0,37)
Relatieve aandeel van vrouwen op hogere niveaus (0 – 1,49)	0,53 (0,53)	0,69 (0,30)
Vrouwvriendelijkheid van de organisatiecultuur (13,68 – 21,15) **	16,06 (1,95)	19,59 (1,12)
Aanwezigheid van kinderopvangmogelijkheden in de organisatie	71%	93%
Totaal	N = 14	N = 14

Test van het verschil tussen organisaties $- = p < 0,10$; $* = p < 0,05$; $** = p < 0,01$

4.4 Methode

Aangezien functiezwaarte en inkomen op intervalniveau gemeten zijn, kan de verandering hierin over de tijd worden uitgedrukt in een jaarlijks groeipercentage, dat te verklaren is aan de hand van een zogenaamd groeimodel. Met name in het geval van financiële veranderingen over de tijd is het immers gangbaar om deze uit te drukken in de vorm van relatieve, procentuele groeicijfers. Te denken valt bijvoorbeeld aan inflatiecijfers of CAO-afspraken omtrent loongroei.

Voor de afleiding van het groeimodel gaan we ervan uit dat beide functiekenmerken niet met een constant percentage veranderen over de tijd, maar dat dit percentage per jaar kan verschillen. Inkomen wordt in de rest van de paragraaf als voorbeeld genomen. In dat geval is het inkomen van persoon i op tijdseenheid t te zien als het product van groeipercentages over de periode tussen t_0 en t_p vermenigvuldigd met het inkomen op tijdseenheid 0 . Dit kan worden uitgedrukt met de volgende vergelijking:

$$Y_{it} = Y_{i0} \prod_{t=1}^T (1 + \alpha_{it})$$

met Y_{it} het inkomen van persoon i op tijdseenheid t , α_{it} als de procentuele toename op tijdseenheid t en Y_{i0} het inkomen van persoon i op tijdseenheid 0 , i.e. de aanvang van de functie

Door aan beide zijden van de vergelijking de logaritme te nemen verandert het product aan de rechterzijde van de vergelijking in een som. Als gevolg hiervan kan de verandering in inkomen van persoon i worden gezien als:

$$Y_{it} - \ln Y_{i0} = \sum \ln (1 + \alpha_{it})$$

Afhankelijke variabele is de logaritme van iemands huidige inkomen minus de logaritme van het begininkomen. Om de groeipercentages $\sum \ln (1 + \alpha_{it})$ te schatten wordt gebruik gemaakt van een lineaire functie van de onafhankelijke variabelen die zijn opgenomen in de analyses. Het model biedt op deze wijze de mogelijkheid om de groei van werknemers per jaar te schatten (zie ook de appendix). De bijbehorende multivariate regressieanalyses zijn uitgevoerd in het programma Stata, waarbij rekening is gehouden met de clustering van werknemers binnen hun organisatie. Er wordt in dat geval gecontroleerd voor het feit dat observaties mogelijk niet onafhankelijk zijn binnen organisaties, maar wel onafhankelijk tussen organisaties. In de tabellen 7 en 8 zijn ongestandaardiseerde regressiecoëfficiënten opgenomen. Deze zijn te interpreteren als de bijdrage van de betreffende variabele aan de procentuele verandering in iemands inkomen of functiezwaarte per tijdperiode. Aangezien t is gemeten in jaren, is dit gelijk aan het groeipercentage per jaar.

5. Resultaten

5.1 Groei in de functie

Om inzicht te krijgen in de groei binnen de functie zijn in tabel 3 veranderingen in functiezwaarte en in tabel 4 veranderingen in inkomen beschreven. Sekseverschillen in de verandering in functiezwaarte blijken klein. Zo is van 72% van de mannen en 70% van de vrouwen de zwaarte van de functie gestegen; bij 10% van de mannen bleef de functie onveranderd, tegenover 14% van de vrouwen. De jaarlijkse verandering in functiezwaarte kan worden uitgedrukt in een gemiddeld groeipercentage per jaar (onderaan tabel 3). Deze is voor vrouwen gemiddeld iets kleiner dan voor mannen, te weten 4,4% versus 4,8%. Een t-test laat zien dat dit verschil niet significant is. Uit tabel 4 blijkt dat het inkomen van mannen vaker stijgt dan dat van vrouwen: 69% versus 60%. Het inkomen van vrouwen blijft vaker onveranderd (26% versus 23%) en daalt vaker dan dat van mannen (14% ten opzichte van 9%).⁴ Uitgezet als groeipercentage per jaar doen vrouwen het iets beter. Het inkomen van vrouwen stijgt gemiddeld 6,2% per jaar versus 5,9% onder mannen. Ook dit verschil is niet significant.

Tabel 3: Verandering in zwaarte van de functie van mannen en vrouwen door de tijd: percentages medewerkers per soort verandering en gemiddeld groeipercentage per jaar

	Mannen	Vrouwen	Totaal
Functiezwaarte is gedaald in de tijd	17,2%	16,5%	16,9%
Functiezwaarte is gelijk gebleven in de tijd	10,5%	13,7%	11,7%
Functiezwaarte is gestegen in de tijd	72,3%	69,8%	71,3%
Gemiddeld groeipercentage per jaar (std)	4,8%	4,4%	4,6%
Totaal	N = 625	N = 421	N = 1046

Test van het verschil tussen mannen en vrouwen $\chi^2 = p < 0,10$; * = $p < 0,05$; ** = $p < 0,01$

Tabel 4: Verandering in bruto maandinkomen van mannen en vrouwen door de tijd: percentages medewerkers per soort verandering en gemiddeld groeipercentage per jaar

	Mannen	Vrouwen	Totaal
Inkomen is gedaald in de tijd	9,0%	14,0%	11,0%
Inkomen is gelijk gebleven in de tijd	22,6%	25,9%	23,9%
Inkomen is gestegen in de tijd **	68,5%	60,1%	65,1%
Gemiddeld groeipercentage per jaar (std)	5,9%	6,2%	6,0%
Totaal	N = 625	N = 421	N = 1046

Test van het verschil tussen mannen en vrouwen $\chi^2 = p < 0,10$; * = $p < 0,05$; ** = $p < 0,01$

5.2 Groei in de functie in diverse organisaties

De groei binnen de functie van werknemers vindt plaats binnen hun organisaties. Omdat we voor een multivariate analyse niet beschikken over een zeer groot aantal organisaties, is het informatief om ook op bivariaat niveau na te gaan of er tussen organisaties verschillen bestaan in functiegroei tussen mannen en vrouwen. Daartoe zijn per organisatie de gemiddelde groeipercentages per jaar van vrouwen en mannen afzonderlijk genomen. Op deze manier beschikken we dus over 56 eenheden op organisatieniveau, namelijk 28 eenheden voor vrouwen en 28 eenheden voor mannen. In tabel 5 en 6 is aangegeven of de groei in functiezwaarte en inkomen verschillend is voor mannen en vrouwen in relatie tot de diverse organisatieomstandigheden. Deze omstandigheden zouden volgens de geformuleerde hypothesen een verschillend effect hebben op de functiegroei van mannen en vrouwen. In de tabel zijn alle organisatiekenmerken gedichotomiseerd om tot een overzichtelijke indeling te komen.

Tabel 5: Groei in functiezwarte tussen de organisaties vergeleken: gemiddelde groeipercentages per jaar van mannen en vrouwen per organisatiekenmerk

		Mannen	Vrouwen	Vershil
Sector ~	Privaat	5,9	4,1	-1,8
	Publiek	2,5	4,2	1,7
Formalisatie personeelsbeleid	Minder geformaliseerd	3,9	3,3	-0,6
	Meer geformaliseerd	4,4	4,7	0,3
HRM-beleid organisatie ~	Minder ruim	3,3	4,6	1,3
	Ruimer	5,2	3,5	-1,7
Aandeel vrouwen hoger niveau	Relatief laag	4,1	4,7	0,6
	Relatief hoog	4,3	4,7	0,3
Vrouwvriendelijkh. org.cultuur	Minder vrouwvriendelijk	4,6	4,4	-0,2
	Meer vrouwvriendelijk	3,8	3,8	0,0
Kinderopvangregelingen	Niet tot weinig	5,4	5,5	0,1
	Redelijk tot goed	3,9	3,8	-0,1
Totaal		4,2	4,1	-0,1

Test van het verschil tussen organisaties ~ = $p < 0,10$; * = $p < 0,05$; ** = $p < 0,01$

Tabel 6: Groei in inkomen tussen de organisaties vergeleken: gemiddelde groeipercentages per jaar van mannen en vrouwen per organisatiekenmerk

		Mannen	Vrouwen	Vershil
Sector *	Privaat	7,4	6,4	-1,0
	Publiek	3,6	5,7	2,1
Formalisatie personeelsbeleid	Minder geformaliseerd	4,0	5,5	1,5
	Meer geformaliseerd	6,4	6,5	0,1
HRM-beleid organisatie ~	Minder ruim	4,9	7,0	2,1
	Ruimer	6,2	5,0	-1,2
Aandeel vrouwen hoger niveau	Relatief laag	5,2	6,9	1,7
	Relatief hoog	5,6	5,5	-0,1
Vrouwvriendelijkh. org.cultuur	Minder vrouwvriendelijk	7,1	6,6	-0,5
	Meer vrouwvriendelijk	3,8	5,4	1,6
Kinderopvangregelingen	Niet tot weinig	9,3	8,7	-0,6
	Redelijk tot goed	4,6	5,5	0,9
Totaal		5,5	6,1	0,6

Test van het verschil tussen organisaties ~ = $p < 0,10$; * = $p < 0,05$; ** = $p < 0,01$

Zowel bij functiezwaarte als bij inkomens groeien de functies van mannen in de private sector sterker dan van vrouwen, terwijl dit in de publieke sector juist andersom is. Verder werd verwacht dat in organisaties met formeler personeelsbeleid de functies van vrouwen sterker groeien ten opzichte van mannen dan in organisaties met minder formeel beleid. Bij de functiezwaarte zijn de verschillen inderdaad in de verwachte richting, maar in termen van inkomensgroei gaat dit niet op. De inkomens van vrouwen in minder formele organisaties groeien sterker dan die van mannen, terwijl ze in formelere organisaties ongeveer even sterk stijgen. Voor het HRM-beleid gaan verschillen tussen mannen en vrouwen op beide punten tegen de verwachte richting in. In organisaties met minder ruim HRM-beleid groeien de functies van vrouwen sterker ten opzichte van mannen en in organisaties met ruimer HRM-beleid minder sterk. Ongeacht het aandeel vrouwen op hogere niveaus blijkt dat de groei in functiezwaarte van vrouwen groter is dan van mannen. De inkomens van vrouwen stijgen daarentegen sterker in organisaties met minder vrouwen op hoog niveau. Werken er veel vrouwen op hoog niveau, dan stijgen de inkomens van mannen en vrouwen in gelijke mate. In organisaties met vrouwvriendelijker personeelsbeleid groeien de inkomens van vrouwen naar verwachting sterker dan van mannen. Bij de zwaarte van de functie blijken sekseverschillen zeer klein. De aanwezigheid van kinderopvang staat los van groei in functiezwaarte. Wel stijgen de inkomens van vrouwen iets sterker dan die van mannen in organisaties met veel kinderopvang; in organisaties met weinig of geen kinderopvang is dit omgekeerd.

De tabellen laten zien dat op geaggregeerd niveau organisaties duidelijk van elkaar verschillen in de relatieve groei binnen functies van mannen en vrouwen. Het is hierbij interessant te wijzen op de relatie tussen organisatiekenmerken en de functiegroei van alle werknemers binnen de organisatie. Zo nemen het inkomen en de functiezwaarte van werknemers in de private sector sterker toe dan in de publieke sector. Het meest in het oog springende verschil is de relatie tussen kinderopvangregelingen en inkomensgroei. Terwijl bij alle overige organisatiekenmerken de inkomens van werknemers gemiddeld tussen vier en zeven procent groeien per jaar, is dit in organisaties met geen of weinig kinderopvangmogelijkheden negen procent. Hoewel dit kan voortkomen uit de personeelssamenstelling van deze organisaties, lijkt het erop dat de organisaties waar aandacht en middelen voor de combinatie arbeid en zorg beperkt zijn, werknemers ter compensatie sterker in inkomen groeien, dit als financiële prikkel in het personeelsbeleid.

5.3 De invloed van organisatiekenmerken op de groei in functies: een toets van de hypothesen

Tot slot van de analyses is gepoogd om de geformuleerde hypothesen daadwerkelijk te toetsen. In tabel 7 zijn de resultaten gegeven voor de groei in de zwaarte van de functie en in tabel 8 voor de inkomensgroei. In beide gevallen groeien de functies van vrouwen per jaar sterker dan van mannen (model 1). Wanneer we ter controle individuele en functiekenmerken opnemen (model 2), is dit verschil niet significant.

Uit de tabellen blijkt dat de diverse menselijk-kapitaalkenmerken vooral van belang zijn voor iemands inkomensgroei. Werknemers met meer ervaring, met een hoger opleidingsniveau

en met meer gevolgde cursussen groeien duidelijk sterker in inkomen. Bij de groei in functie-zwaarte zijn vooral het volgen van cursussen en het inkomensniveau bij aanvang van de functie van belang. In functies met hogere inkomens groeit de functie-zwaarte van werknemers sterker dan in functies met lagere inkomens. Ook heeft het beginniveau van de functie een duidelijk negatieve invloed op de verdere groei binnen de functie. Er is dan ook sprake van een plafond-effect. Het in deeltijd werken heeft opvallend genoeg geen invloed op de groei in inkomen of functie-zwaarte, terwijl de aanwezigheid van kleine kinderen soms geen en soms een positieve invloed heeft. Dergelijke omstandigheden die wel duidelijk van invloed zijn op iemands promotiekansen, blijken veel minder van belang voor de groei die iemand doormaakt in de functie zelf. Voorts betekent werken in de publieke sector niet dat de functies van werknemers minder groeien.

Wat betreft de invloed van organisatieomstandigheden zijn de resultaten teleurstellend. Steeds is voor een enkele organisatievariabele gecontroleerd, omdat het aantal organisaties waarover we deze analyse uitvoeren maar 28 is. Hoewel op bivariaat niveau enkele interessante bevindingen te zien zijn, wordt in deze analyse geen enkele hypothese bevestigd. Alle significante effecten zijn in een andere richting dan verwacht of verschillen niet tussen mannen en vrouwen. Alleen de significante resultaten worden hier besproken. Zo oefent de aanwezigheid van geformaliseerd beleid een negatieve invloed uit op inkomensgroei. Blijkens het interactie-effect geldt dit sterker voor vrouwen dan voor mannen. Ook bij de groei in de zwaarte van de functie is de interactie met vrouw zijn negatief. De functie-zwaarte van mannen groeit sterker in formele settings, terwijl de functie-zwaarte van vrouwen niet door formeler beleid wordt beïnvloed. Kortom, formeler personeelsbeleid heeft geen neutraliserend effect op de loopbaankansen van vrouwen ten opzichte van mannen. Verder heeft het HRM-beleid wel een positieve uitwerking op de groei in inkomen binnen de functie, maar dit is niet verschillend voor mannen en vrouwen. Ook vormt een groter aandeel vrouwen in hoge functies geen voorbeeldfunctie voor vrouwen in hun inkomensgroei, ze groeien juist minder. In termen van functie-zwaarte is de groei van alle werknemers negatief in organisaties met een groot aandeel vrouwen op hoger niveau. Een vrouwvriendelijke organisatiecultuur beïnvloedt de groei in functie-zwaarte van werknemers negatief, maar hierbij is geen verschil tussen mannen en vrouwen. Tot slot heeft de aanwezigheid van kinderopvangregelingen een duidelijk positief effect op inkomensgroei en functie-zwaarte, maar is dit voor werknemers met jonge kinderen minder sterk dan voor werknemers zonder jonge kinderen. Met name werknemers zonder kinderen lijken in hun verticale loopbaanontwikkeling te profiteren van het faciliterend beleid ten aanzien van zorgtaken. Dit is voor vrouwen niet verschillend dan voor mannen; een interactie tussen kinderopvang, het hebben van kinderen en sekse is bij beide functiekenmerken niet significant (resultaten niet weergegeven). Gezien het geringe aantal organisaties zonder ruime kinderopvangmogelijkheden, zijn deze laatste analyses ook uitgevoerd zonder opname van publieke sector als controlevariabele (resultaten niet weergegeven). In dat geval blijven de gevonden effecten nagenoeg gelijk, hetgeen de bevindingen onderschrijft.

Tabel 7: Regressieanalyse met clustercorrectie van de groei in functiezwaarte op individuele, functie- en organisatiekenmerken

Onafhankelijke variabelen (ongestandaardiseerde coëfficiënten)	Vrouw vs. man	Vrouw + controle	Papieren spoor- hypothesen	HRM- beleid- hypothesen	5a.	Voorbeeld functie- hypothesen	6a.	Organisatie cultuur- hypothesen	7a.	Arbeid/ zorg- hypothesen	7b.
1.	2.	3a.	3b.	4a.	4b.	5a.	5b.	6a.	6b.	7a.	7b.
Vrouw	1,3**	0,3	0,3	0,3	0,3	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2
Log zwaarte functie bij aanvang functie	-0,1**	-0,8**	-0,8**	-0,8**	-0,8**	-0,9**	-0,9**	-0,9**	-0,8**	-0,8**	-0,8**
Log bruto maandink. aanvang functie	0,1~	0,1~	0,1~	0,1~	0,1~	0,1~	0,1~	0,1	0,1~	0,1~	0,1
Jaren werkzaam in huidige functie	0,0~	0,0~	0,0~	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	-0,0	-0,0
Jaren werkzaam voor huidige functie	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,1	0,1
Opleidingsniveau in jaren	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,2~	0,2~	0,1~	0,1
Cursussen per jaar huidige functie	0,5*	0,5*	0,5**	0,5*	0,5*	0,5*	0,5*	0,4~	0,5*	0,5*	0,5*
Werkt in deeltijd (minder dan 36 uur)	-0,0	-0,0	-0,0	0,0	-0,0	-0,0	-0,0	0,0	0,0	-0,0	-0,0
Heeft kind(eren) jonger dan 6 jaar	0,1	0,1	0,1~	0,1	0,1~	0,1~	0,1~	0,2*	0,2*	0,1	0,4**
Werkt in organisatie in de publieke sector	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,8	0,8	0,0	-0,0
Geformaliseerd personeelsbeleid											
Geformaliseerd personeelsbeleid * vrouw			-0,8*	0,1	0,1						
HRM-beleid organisatie											
HRM-beleid organisatie * vrouw											
Aandeel vrouwen hoger niveau				-0,3	-0,3	-0,2~	-0,2~				
Aandeel vrouwen hoger niveau * vrouw											
Vrouwvriendelijke organisatiecultuur								-0,5*	-0,5*		
Vrouwvriendelijke organisatiecultuur * vrouw										0,4*	0,6*
Kinderopvangmogelijkheden								-0,2			
Kinderopvangmogelijkheden * kinderen											
F	106,6**	73,6**	61,1**	62,9*	57,5**	116,5**	106,8**	113,5**	117,4**	103,9**	109,7**
df	(1, 27)	(10, 27)	(11, 27)	(12, 27)	(12, 27)	(11, 27)	(12, 27)	(11, 27)	(12, 27)	(11, 27)	(12, 27)
R ²	13,0%	52,2%	52,4%	53,1%	52,4%	53,0%	53,0%	54,3%	54,4%	53,6%	54,6%

~ = p < 0,10; * = p < 0,05; ** = p < 0,01

a. In verband met de gehanteerde clustercorrectie verwijst het aantal vrijheidsgraden '27' naar het aantal deelnemende organisaties minus één

Tabel 8: Regressieanalyse met clustercorrectie van de groei in bruto voltijd maandinkomen op individuele, functie- en organisatiekenmerken

Onafhankelijke variabelen (ongestandaardiseerde coëfficiënten)	Vrouw vs. man	Vrouw + controle	Papieren spoor- hypothese	HRM- beleid- hypothese		Voorbeeld functie- hypothese		Organisatie cultuur- hypothese		Arbeid / zorg- hypothese	
	1.	2.	3a.	4a.	4b.	5a.	5b.	6a.	6b.	7a.	7b.
Vrouw	1,8**	0,2	0,2	0,1	0,0	0,2	0,2	0,1	0,3	0,2	-0,0
Log zwaarte functie bij aanvang functie		-1,6**	-1,6**	-1,7**	-1,7**	-1,6**	-1,6**	-1,6**	-1,6**	-1,6**	-1,8**
Log bruto maandinkomen aanvang functie		0,0	-0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	-0,0	-0,0	0,0	0,1
Jaren werkzaam in huidige functie		0,1**	0,1**	0,1**	0,1**	0,1**	0,1**	0,1**	0,1**	0,1*	0,0
Jaren werkzaam voor huidige functie		0,7**	0,7**	0,7**	0,7**	0,7**	0,8**	0,7**	0,7**	0,6**	0,6**
Opleidingsniveau in jaren		0,8**	0,8**	0,7**	0,7**	0,8**	0,8**	0,8**	0,8**	0,8**	0,8**
Cursussen per jaar huidige functie		1,0**	1,0**	0,9**	0,9**	0,9**	1,0**	0,9**	0,9**	0,9**	0,8**
Werkt in deeltijd (minder dan 36 uur)		-0,0	-0,0	0,0	0,0	-0,0	-0,0	0,0	-0,0	-0,0	-0,0
Heeft kind(eren) jonger dan 6 jaar		0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,1	0,6**
Werkt in organisatie in de publieke sector		0,1	0,2	0,1	0,3	0,3	0,1	0,6	0,5	0,0	-0,0
Geformaliseerd personeelsbeleid		-0,2	-0,2	-0,1							
Geformaliseerd personeelsbeleid * vrouw			-0,8*								
HRM-beleid organisatie				0,4							
HRM-beleid organisatie * vrouw				0,2							
Aandeel vrouwen hoger niveau						-0,1	0,0				
Aandeel vrouwen hoger niveau * vrouw							-0,4				
Vrouwvriendelijke organisatiecultuur											
Vrouwvriendelijke organisatiecultuur * vrouw											
Kinderopvangmogelijkheden											
Kinderopvangmogelijkheden * kinderen											
F	24,1**	41,5**	43,0**	44,4*	46,2**	38,5**	38,0**	33,0**	31,3**	51,6**	68,9**
df	(1, 27)	(10, 27)	(11, 27)	(12, 27)	(12, 27)	(11, 27)	(12, 27)	(11, 27)	(12, 27)	(11, 27)	(12, 27)
R ²	10,5%	69,2%	69,5%	69,8%	70,2%	69,3%	69,6%	69,6%	69,8%	70,0%	72,7%

~ = p < 0,10; * = p < 0,05; ** = p < 0,01

6. Discussie

In deze studie hebben we de mogelijke invloed van organisatieomstandigheden op de functieontwikkeling van mannen en vrouwen onderzocht. Rekening houdend met achtergrondkenmerken groeien het inkomen en de functiezwaarte van vrouwen en mannen in nagenoeg gelijke mate. Er zijn geen aanwijzingen dat vrouwen gediscrimineerd worden in hun ontplooiingsmogelijkheden binnen de functie ten opzichte van mannen. Vooral menselijk kapitaal heeft een duidelijke invloed op de groei in inkomens, en in mindere mate op de groei in functiezwaarte.

Al met al impliceert ons onderzoek dat de organisatiecontext minder belangrijk is dan individuele en functiemarkten. De vijf onderzochte organisatiekenmerken hebben een geringe invloed; deze is bovendien in geen enkel geval in de verwachte richting. Toch springen een paar resultaten op organisatieniveau eruit. Zo is de groei in zwaarte en inkomen van de functie van mannen positief ten opzichte van vrouwen wanneer ze in formeler ingerichte organisaties werken. Een door Huffman en Velasco (1997) aangedragen verklaring hiervoor is dat organisaties met formeler personeelsbeleid ook een sterkere segregatie kennen tussen gunstige 'mannenbanen' binnen een interne arbeidsmarkt en minder gunstige 'vrouwenbanen' daarbuiten (zie ook Smith, 1990). Een andere opmerkelijke conclusie is dat de aanwezigheid van kinderopvang de groei in functiezwaarte en inkomens van werknemers positief beïnvloedt, maar voor werknemers zonder zorgtaken sterker dan voor werknemers met zorgtaken. Het lijkt erop dat werknemers met zorgtaken in ruil voor betere arbeid/zorgfaciliteiten minder in functieontwikkeling willen of kunnen groeien en dus in loopbaanontwikkeling inleveren, waar anderen zonder zorgtaken van profiteren. Het aanbieden van zorgvoorzieningen heeft dus niet vanzelfsprekend een gunstige invloed op de loopbaanontwikkeling van werknemers met zorgtaken. Verder heeft de aanwezigheid van HRM-beleid wel een positieve invloed op inkomensgroei, maar niet op functiezwaarte. Mogelijk is het niet zozeer dat HRM-beleid de productiviteit van werknemers doet toenemen, maar dat organisaties die hoge lonen betalen ook meer investeren in opleidingen voor hun personeel. Omgekeerd heeft een vrouwvriendelijker organisatiecultuur wel een negatieve invloed op de groei in functiezwaarte, maar niet op inkomensontwikkeling. Wellicht wordt in vrouwvriendelijkere organisaties minder nadruk gelegd op het steeds opnemen van extra taken en verantwoordelijkheden en groeit de zwaarte van de functie minder hard dan in meer carrièregerichte 'mannelijke' organisaties. Een opvallende bevinding is hierbij dat het hebben van kinderen of het werken in deeltijd niet gepaard gaat met een boete voor deze keuze. In nagenoeg alle gevallen groeien de functies van werknemers met kinderen of deeltijders niet minder sterk dan die van overige werknemers.

Van belang bij de bespreking van het huidige onderzoek is dat het als vertrekpunt de organisaties neemt waarbinnen werknemers werken. Hoewel dit een aantal voordelen heeft, is het mogelijk dat de personen die binnen de betreffende organisaties werkzaam zijn een selectieve groep vormen. Om hier meer inzicht in te krijgen is het noodzakelijk de loopbaanaspiraties van werknemers te onderzoeken voordat ze in een organisatie gaan werken. Ook is het zinvol om inkomensveranderingen en veranderingen in functiezwaarte te bestuderen over verschillende functies en organisaties heen en in samenhang met andere loopbaanuitkomsten, zoals arbeidstevredenheid of de intentie om de organisatie te verlaten. Een dergelijke invalshoek levert meer

inzicht in de oorzaken waarom werknemers van de ene naar de andere organisatie overstappen.

Terwijl we in de huidige studie beschikken over retrospectieve informatie over de functie-inhoud van werknemers in het verleden, wordt dergelijk onderzoek omtrent veranderingen in de tijd bij voorkeur prospectief uitgevoerd. In dat laatste geval kan de inhoud van de functie gedetailleerder worden vastgesteld, bijvoorbeeld middels vragen over feitelijke werkzaamheden of aan de hand van evaluatieoordelen van leidinggevend. Een andere belangrijke insteek voor vervolgonderzoek ligt in de relatie tussen veranderingen in functie-inhoud en de loopbaanontwikkeling daarna. Aangezien de verdeling van taken en verantwoordelijkheden minder zichtbaar is en mogelijk sterker afhangt van individuele voorkeuren dan het maken van een formele promotiestap of een groei in inkomen, is het mogelijk dat loopbaanverschillen niet alleen bij functiewisselingen plaatsvinden, maar al daarvoor. Verschillen in functiegroei zijn om die reden niet alleen maar een nieuwe loopbaanuitkomst om te onderzoeken, maar kennis hierover kan ook van belang zijn om loopbanen te begrijpen in een breder perspectief.

Appendix

In deze appendix wordt de afleiding van het gehanteerde groeiemodel beschreven. In paragraaf 4.4 werd gesteld dat de groei in inkomen van een persoon i tussen tijdseenheid t_0 en t_i te zien is als de som van groeipercentsages over deze periode:

$$Y_{it_i} - \ln Y_{i0} = \sum_n (1 + \alpha_i)$$

Om het jaarlijkse groeipercentsage te schatten wordt gebruik gemaakt van een lineaire functie van de onafhankelijke variabelen die zijn opgenomen in de analyses. Hierbij schatten we dus $\sum \ln (1 + \alpha_i)$ met een lineaire functie. Oftewel:

$$\begin{aligned} \sum \ln (1 + \alpha_i) &= \sum (X_i' \beta + \varepsilon_{it}) \\ &= \sum (\beta_0 + \beta_1 t_i + \beta_2 X2_i + \beta_3 X3_{it} + \dots + \beta_k Xk_{it} + \varepsilon_{it}) \end{aligned}$$

met $\beta_1 t_i$ als de invloed van t (duur in de functie), $X2$ als een tijdsconstante en $X3$ als een tijdsvariërende covariaat

Stel, een persoon werkt drie jaar in de huidige functie, dan is het model:

$$\text{op tijdseenheid } t = 0: \quad \beta_0 + \beta_1 0 + \beta_2 X2_i + \beta_3 X3_{i0} + \dots + \beta_k Xk_{i0} + \varepsilon_{i0}$$

$$\text{op tijdseenheid } t = 1: \quad \beta_0 + \beta_1 1 + \beta_2 X2_i + \beta_3 X3_{i1} + \dots + \beta_k Xk_{i1} + \varepsilon_{i1}$$

$$\text{en op tijdseenheid } t = 2: \quad \beta_0 + \beta_1 2 + \beta_2 X2_i + \beta_3 X3_{i2} + \dots + \beta_k Xk_{i2} + \varepsilon_{i2}$$

Aangezien de som van $(0 + 1 + 2 + \dots + t)$ gelijk is aan $\frac{1}{2} t (t - 1)$, leidt dit tot het volgende model:

$$\sum \ln(1 + \alpha_{it}) = \beta_0 t_i + \beta_1 \frac{1}{2} t_i (t_i - 1) + \beta_2 X_{2i} t + \dots + \beta_k X_{ki} \frac{1}{2} t_i (t_i - 1) + \sum \varepsilon_{it},$$

$$\text{met } \sum \varepsilon_{it} = N(0, t_i \sigma^2)$$

Hieruit volgt onder andere dat tijdsconstante variabelen vermenigvuldigd worden met het aantal jaren dat iemand werkt in de huidige functie, en tijdsvariërende variabelen met een afleiding hiervan. Het gaat daarbij in het bijzonder om het aantal jaren dat respondenten jongere kinderen hadden of in deeltijd werkten. Omdat bovenstaande ook geldt voor alle organisatievariabelen, variëren deze niet op organisatieniveau maar op individueel niveau. Ook β_0 wordt vermenigvuldigd met functieduur en is niet constant door de tijd. Het model wordt dan ook geschat zonder intercept. Daarnaast zijn de residuen normaal verdeeld met een standaarddeviatie van $t_i \cdot \sigma^2$. Om die reden wordt het model gewogen voor t , oftewel de duur van de functie.

Noten

1. Johan Hansen is als onderzoeker in opleiding en Tanja van der Lippe is als universitair hoofddocent verbonden aan de vakgroep sociologie/ICS van de Universiteit Utrecht. Zij bedanken Jeroen Weesie voor statistisch advies en ondersteuning, en Anneke van Doorne-Huiskes, Harry Ganzeboom, Vincent Buskens en Peter Mühlau voor hun commentaar op een eerdere versie van dit artikel. Het onderzoek werd financieel gesteund door de Nederlandse Organisatie voor Wetenschappelijk Onderzoek. Correspondentie kan men richten aan: Johan Hansen, Universiteit Utrecht, Heidelberglaan 1, 3584 CS Utrecht. E-mail: J.Hansen@fss.uu.nl.
2. Het verkrijgen van informatie over en de selectie van te benaderen organisaties is voornamelijk gebeurd aan de hand van een databestand met gegevens uit sociale jaarverslagen van 308 organisaties met 200 of meer werknemers. Voor de industrie en zakelijke dienstverlening is daarnaast gebruik gemaakt van het 'Intermediair Jaarboek 2000'.
3. Voor de overheid zijn een aantal provincies en gemeenten getrokken uit een lijst van alle provincies en gemeenten met minimaal 200 werknemers.
4. De volgende variabelen zijn gestandaardiseerd rondom hun gemiddelde in de analyses opgenomen: formalisatie van het personeelsbeleid, HRM-beleid, aandeel vrouwen in hogere posities, organisatiecultuur, opleidingsniveau en arbeidsmarktervaring voor huidige functie.
5. Aangezien inkomen is gemeten bij voltijd aanstelling, is het relatief ongebruikelijk om over een langere periode in inkomen te dalen. Een gedetailleerdere kijk laat zien dat het grootste deel van de daling klein is en voortkomt uit het feit dat inkomens gecorrigeerd zijn voor inflatie. Betreffende personen zijn in dat geval minder sterk gestegen dan de inflatie. De personen die sterker in inkomen zijn gedaald, werken allen minder dan twee jaar in hun functie en lijken eenmalig in inkomen te zijn teruggeplaatst (tabel niet weergegeven).

Literatuur

- Adler, M.A. (1993). Gender differences in job autonomy: the consequences of occupational segregation and authority. *Sociological Quarterly*, 34, 449-466.
- Arrow, K. (1973). The theory of discrimination. In O. Ashenfelter & A. Rees (Red.),

- Discrimination in labor markets* (pp. 3-33). Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Asselberghs, K., Batenburg, R., Huijgen, F. & de Witte, M. (1998). *De kwalitatieve structuur van de werkgelegenheid in Nederland, deel IV: bevolking in loondienst naar functionieniveau, ontwikkelingen in de periode 1985-1995*. 's Gravenhage: Stichting Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek.
- Baron, J.N. & Bielby, W.T. (1980). Bringing the firm back in: stratification, segmentation, and the organization of work. *American Sociological Review*, 45, 737-765.
- Bartel, A.P. (1995). Training, wage growth, and job performance: evidence from a company database. *Journal of Labor Economics*, 13, 401-425.
- Becker, G.S. (1964). *Human capital, a theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. New York: Columbia University Press.
- Blossfeld, H.-P. (1987). Labor-market entry and the sexual segregation of careers in the Federal Republic of Germany. *American Journal of Sociology*, 93, 89-118.
- Boxman, E., Flap, H. & Weesie, J. (1994). Personeelsselectie door werkgevers: het belang van diepte-informatie. *Mens & Maatschappij*, 69, 303-321.
- Brown, J.N. (1997). Why do wages increase with tenure? On-the-job training and life-cycle wage growth observed within firms. *American Economic Review*, 79, 971-991.
- Burke, R.J. & McKeen, C.A. (1996). Do women at the top make a difference? Gender proportions and the experiences of managerial and professional women. *Human Relations*, 49, 1093-1104.
- Carroll, G.R. & Mayer, K.U. (1986). Job-shift patterns in the Federal Republic of Germany: the effects of social class, industrial sector and organizational size. *American Sociological Review*, 51, 323-341.
- Centraal Planbureau (2001). *Macro-economische verkenning 2002*. 's-Gravenhage: Staatsuitgeverij.
- Feldman, D.C. (1995). The impact of downsizing on organizational career development activities and employee career development opportunities. *Human Resource Management Review*, 5, 189-221.
- Glass, J.L. (1990). The impact of occupational segregation on working conditions. *Social Forces*, 68, 779-796.
- Glass, J.L. & Riley, L. (1998). Family responsive policies and employee retention following childbirth. *Social Forces*, 76, 1401.
- Granovetter, M.S. (1981). Toward a sociological theory of income differences. In I. Berg (Red.), *Sociological perspectives on labor markets* (pp. 11-47). New York: Academic Press.
- Hartog, J. & Visser, M. (1987). *De juiste man op de juiste plaats, doet het ertoe?* OSA-werkdocument W-33. Den Haag: Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek.
- Have, K. ten (1993). *Markt, organisatie en personeel in de industrie*. Tilburg: Tilburg University Press.
- Hersch, J. & Viscusi, W. Kip (1996). Gender differences in promotions and wages. *Industrial Relations*, 35, 461.

- Huffman, M.L. (1995). Organizations, internal labor market policies, and gender inequality in workplace supervisory authority. *Sociological Perspectives*, 38, 381-397.
- Huffman, M.L. & Velasco, S.C. (1997). When more is less: sex composition, organizations and earnings in U.S. firms. *Work and occupations*, 24, 214-244.
- Jacobs, D. (1981). Toward a theory of mobility and behavior in organizations: an inquiry into the consequences of some relationships between individual performance and organizational succes. *American Journal of Sociology*, 87, 684-707.
- Kalleberg, A.L. (1994). Studying employers and their employees: comparative approaches. *Acta Sociologica*, 37, 223-229.
- Kalleberg, A.L. & Leicht, K.T. (1986). Jobs and skills. A multivariate structural approach. *Social Science Research*, 15, 269-296.
- Kalleberg, A.L. & Van Buren, M.E. (1992). Organizations and economic stratification: a cross-national analysis of the size-earnings relation. *Research in Stratification and Mobility*, 11, 61-93.
- Kalleberg, A.L. & Van Buren, M.E. (1996). Is bigger better? Explaining the relationship between organization size and job rewards. *American Sociological Review*, 61, 47-66.
- Kanter, R.M. (1977). *Men and women of the corporation*. New York: Basic Books.
- Osterman, P. (1995). Work/family programs and the employment relationship. *Administrative Science Quarterly*, 40, 681-700.
- Ott, M. (1985). *Assepoesters en kroonprinsen: een onderzoek naar de minderheidspositie van agenten en verplegers*. Amsterdam: SUA.
- Remery, C. (1998). *Effecten van emancipatiegericht personeelsbeleid*. Ridderkerk: Ridderprint.
- Rosenbaum, J.E. (1989). Career systems and employee misperceptions. In M.B. Arthur, D.T. Hall & B.S. Lawrence (Red.), *Handbook of career theory* (pp. 329-353). Cambridge: Cambridge University Press.
- Rosenbaum, J.E. (1990). Structural models of organizational careers: a critical review and new directions. In R.L. Breiger (Red.), *Social mobility and social structure* (pp. 272-307). Cambridge: Cambridge University Press.
- Smith, M.R. (1990). What is new in "new structuralist" analyses of earnings? *American Sociological Review*, 55, 827-841.
- Spilerman, S. (1986). Organizational rules and the features of work careers. *Research in Stratification and Mobility*, 5, 41-102.
- Tomaskovic-Devey, D. (1993). Labor-process inequality and the gender and race composition of jobs. *Research in Stratification and Mobility*, 12, 215-247.
- Tomaskovic-Devey, D., Kalleberg, A.L. & Marsden, P.V. (1996). Organizational patterns of gender segregation. In A.L. Kalleberg & D. Knoke & P.V. Marsden & J.L. Spaeth (Red.), *Organizations in America: analyzing their structures and human resource practices*. Thousand Oaks: Sage Publications.