



UvA-DARE (Digital Academic Repository)

Doorstroomkansen van vrouwen en mannen bij Akzo Nederland, onderzoek voor de Commissie Gelijke Behandeling van de Centrale Ondernemingsraad Akzo Nederland

Tijdens, K.G.

Publication date

1995

Document Version

Final published version

[Link to publication](#)

Citation for published version (APA):

Tijdens, K. G. (1995). *Doorstroomkansen van vrouwen en mannen bij Akzo Nederland, onderzoek voor de Commissie Gelijke Behandeling van de Centrale Ondernemingsraad Akzo Nederland*. Akzo Nederland.

General rights

It is not permitted to download or to forward/distribute the text or part of it without the consent of the author(s) and/or copyright holder(s), other than for strictly personal, individual use, unless the work is under an open content license (like Creative Commons).

Disclaimer/Complaints regulations

If you believe that digital publication of certain material infringes any of your rights or (privacy) interests, please let the Library know, stating your reasons. In case of a legitimate complaint, the Library will make the material inaccessible and/or remove it from the website. Please Ask the Library: <https://uba.uva.nl/en/contact>, or a letter to: Library of the University of Amsterdam, Secretariat, Singel 425, 1012 WP Amsterdam, The Netherlands. You will be contacted as soon as possible.

VROUWEN EN MANNEN BIJ AKZO NEDERLAND

Aanbevelingen van de Commissie Gelijke Behandeling

van de Centrale Ondernemingsraad Akzo Nederland

31 augustus 1995, Kea Tijdens, Universiteit van Amsterdam

1. Inleiding

In 1994 en 1995 heeft een werkgroep van de Commissie Gelijke Behandeling van de Centrale Ondernemingsraad van Akzo -met externe ondersteuning van Kea Tijdens- een onderzoek gedaan naar de positie van vrouwen en mannen bij Akzo tussen 1988 en 1994. Hieronder volgen de belangrijkste resultaten en aanbevelingen.

2. Vrouwen en mannen bij Akzo

Bij Akzo werken 18% vrouwen in 1993. Dat wijkt nauwelijks af van de gehele chemische industrie, waar 19% van de werknemers vrouw is. Tussen de locaties zijn wel duidelijke verschillen. Zo werken in Organon en bij Intervet relatief veel vrouwen (44%), terwijl in locaties als Hengelo en Kleefse Waard minder dan 5% vrouwen werken. In absolute aantallen werken bij Pharma -en daarvan weer bij Organon- de meeste vrouwen, namelijk ruim 1500.

Tussen 1988 en 1993 is het percentage vrouwelijke medewerkers bij Akzo gestegen van 14,5% naar 18%. Daarmee is Akzo meer het gemiddelde van de chemische industrie genaderd, want in 1988 werkten daar ook al 19% vrouwen.

3. Door blijven werken na een zwangerschap

Was het in de jaren zeventig en tachtig gebruikelijk dat vrouwen stopten met werken als ze hun eerste kind kregen, in de jaren negentig is dat niet meer het geval. Van de bijna 250 Akzo-vrouwen die in 1992 zwangerschaps- en bevallingsverlof opnamen, is slechts 14% gestopt met werken. En van de bijna 250 vrouwen die in 1993 een kind kregen is slechts 8% gestopt met werken! Het gros van deze doorwerkende vrouwen gaat wel minder uren werken (over deeltijdarbeid straks meer).

Sinds een aantal jaren is er een wettelijke regeling die ouders na de geboorte toestaat onbetaald verlof op te nemen. In de Akzo-Cao is dit verlof nader geregeld. Het gebruik van het Akzo-ouderschapsverlof is toegenomen tot zo'n 16% van de vrouwen die na een bevallingsverlof zijn blijven werken. Dus ongeveer een op de vijf vrouwen die van de regeling gebruik zou kunnen maken, doet dit ook. Sinds 1993 kunnen mannen ook

ouderschapsverlof opnemen, maar het is niet zo gemakkelijk cijfers hierover uit het systeem te krijgen.

Tot hun vierde jaar kunnen de meeste kinderen met werkende ouders gebruik maken van een kinderdagverblijf. Daarna is vaak buitenschoolse opvang nodig. Een regeling voor het opnemen van calamiteitenverlof maakt het voor deze ouders iets gemakkelijker om hun werk uit te kunnen blijven voeren. Ook verruiming van de mogelijkheden om zelf de aanvangstijd van het werk te kunnen kiezen wordt dan erg belangrijk.

Aanbeveling: Het 'doorwerken' van vrouwen zou zo goed mogelijk geregeld dienen te worden. Daaronder vallen omzetting van de arbeidsduur in het dienstverband, verruiming van de mogelijkheden om zelf de aanvangstijd te kunnen kiezen, voldoende mogelijkheden om calamiteitenverlof op te kunnen nemen en stimulering van buitenschoolse opvang.

4. Leeftijdsopbouw

Mannen blijven meestal tot hun pensioenleeftijd werken, terwijl vrouwen stoppen met werken als ze kinderen krijgen, al gebeurt dat steeds minder. Toch heeft dit tot gevolg dat werkende vrouwen gemiddeld jonger zijn dan werkende mannen. Ook bij Akzo is de gemiddelde leeftijd van de mannelijke werknemers hoger dan van de vrouwelijke werknemers. Eind 1993 is bijna de helft van de vrouwen tussen de 21 en 30 jaar, terwijl slechts één op de zes mannen van deze leeftijd is. Daarentegen is maar één op de twintig vrouwen 51 jaar of ouder, terwijl dit voor ruim één op de vier mannen het geval is. Dit betekent dat maatregelen die van toepassing zijn op jongeren vooral op vrouwen betrekking hebben, terwijl maatregelen bestemd voor ouderen vooral op mannen betrekking hebben. Dat laatste geldt bijvoorbeeld voor een ouderenbeleid of voor vervroegde uittrekking.

Tabel: Procentuele verdeling van mannen en vrouwen over de leeftijdsgroepen, Akzo, 1988/93

leeftijd	Mannen '93	Vrouwen '93	Mannen '88	Vrouwen '88
<=20	0.1	1.1	0.9	4.0
21-30	18.3	48.3	27.8	57.2
31-40	31.8	29.6	24.8	21.0
41-50	28.4	15.3	25.8	12.1
51-60	20.3	5.6	20.1	5.6
>=61	1.1	0.1	0.7	0.0

Het personeelsbestand van Akzo verouderd behoorlijk. Was in 1988 nog meer dan 60% van de vrouwen 30 jaar of jonger, nu ligt dat onder de 50%. Bij de mannen zijn deze percentages gedaald van 28 naar 18%. Bij de vrouwen en bij de mannen neemt het aandeel van 31-40 jarigen sterk toe. Daarentegen blijven de aandelen 41-50 jarigen en 51-jarigen en ouderen redelijk constant. Veroudering betekent dus in feite ontgroening: de jongste leeftijdsgroepen verminderen, terwijl de percentages mannen en vrouwen van middelbare leeftijd toenemen.

Aanbeveling: Bij maatregelen die slechts voor bepaalde leeftijdsgroepen van belang zijn, zal opgelet dienen te worden dat alle maatregelen tezamen niet bepaalde leeftijdsgroepen bevoordelen of benadelen.

5. Deeltijd

In de afgelopen zes jaar is deeltijdwerk bij Akzo toegenomen, vooral onder vrouwen. In 1988 werkte 33% van de vrouwen in deeltijd, nu is het 42%. Bij de mannen zijn deze percentages veel en veel lager, namelijk 1% zes jaar geleden en 2% nu. Echt kleine deeltijdbanen komen vrijwel niet voor onder het vaste personeel van Akzo. Ongeveer de helft van de part-timers werkt 40 - 60% van de werktijd, de andere helft werkt 80 - 100%.

In absolute aantallen werken de meeste part-timers bij Pharma, vooral natuurlijk omdat daar veel vrouwen werken. Bij Pharma bestaat dan ook al jaren een regeling dat werknemers een verzoek kunnen indienen om in deeltijd te gaan werken. In 1993 heeft Akzo met de vakverenigingen afgesproken te bevorderen dat deze regeling zoveel mogelijk in alle locaties zal worden toegepast. Misschien heeft dit al succes, want de sterkste stijging van deeltijdarbeid vond plaats bij Fibers, en de kleinste stijging bij Pharma. Daar was men immers al gewend in deeltijd te kunnen werken.

Deze regelingen zijn zeer belangrijk, want deeltijdarbeid komt grotendeels tot stand door omzetting van dienstverbanden door het zittende personeel. Dat blijkt als we kijken naar de arbeidsuren van nieuw personeel. Werkt in 1994 bijna 58% van de vrouwen voltijds, onder de nieuwkomers is dat 76%! Bij de mannen is dat overigens precies omgekeerd: van het zittende personeel werkt 98% voltijds, terwijl van de nieuwkomers 'maar' 96% een voltijds dienstverband krijgt. Deeltijdarbeid is dus vooral een gevolg van de omzetting en veel minder een gevolg van de werving.

Toch is in de afgelopen zes jaar het aandeel part-timers onder de nieuwe medewerkers gestegen. In 1988 heeft 85% van de nieuwe medewerkers een voltijds dienstverband, zes jaar later is dit 76%. Ook bij de mannen daalt het aandeel voltijders: het was 99% en nu is het 96%. De instroom van part-timers is in 1994 sterk toegenomen, vooral met dienstverbanden van 60% of kleiner. Onder dit toegenomen aandeel van part-timers is de

instroom van personeel met een dienstverband tussen 40-60% het meest gestegen, gevolgd door de dienstverbanden tussen 80 - 100%.

Aanbeveling: De regeling voor het omzetten van de arbeidsduur in dienstverbanden bij zo veel mogelijk locaties toepassen.

6. Tijdelijke dienstverbanden

Er wordt gezegd dat vrouwen een kwetsbaarder positie hebben op de arbeidsmarkt. Een van de kenmerken zou zijn dat vrouwen vaker een tijdelijk dienstverband hebben dan mannen. Dat is voor Akzo inderdaad het geval. Van de vrouwelijke medewerkers heeft 5% een tijdelijk dienstverband in 1994, voor de mannelijke medewerkers is dit 1%. Bovendien is het percentage tijdelijk personeel onder vrouwen gestegen in de afgelopen zes jaar (van 3 naar 5%), terwijl het voor de mannen gedaald is (van 2 naar 1%).

Nu wordt dit verschil natuurlijk voor een deel veroorzaakt door het feit dat jaarlijks een groter gedeelte van het vrouwelijk dan van het mannelijk personeel nieuw wordt aangenomen. Toch is ook onder de instroom het percentage nieuwkomers met een tijdelijk dienstverband onder de vrouwen hoger dan onder de mannen. Van alle vrouwen die in 1994 nieuw aangesteld zijn, had 51% een tijdelijk dienstverband. Van alle nieuwe mannen is dit 'maar' 46%. Kijkend naar de ontwikkeling vanaf 1988, dan is te zien dat het percentage tijdelijken onder de instroom bij de vrouwen veel sterker gestegen is dan bij de mannen. Van de vrouwen die zes jaar geleden instroomden had 15% een tijdelijk dienstverband en 22% van de mannen.

In absolute aantallen zijn er wel meer mannen met een tijdelijk dienstverband dan vrouwen. Vooral bij de locatie Emmen werkten relatief veel mannen met een tijdelijk dienstverband, maar veruit het grootste deel van de tijdelijke dienstverbanden komt voor rekening van Pharma, en dan met name Organon. Een op de drie vrouwen en een op de vier mannen met een tijdelijk dienstverband werken bij Organon (ultimo 1993).

Aanbeveling: Het aandeel tijdelijk personeel dient voor de vrouwen teruggebracht te worden tot het niveau van de mannen.

7. Functiegebied

Net als op de gehele arbeidsmarkt werken vrouwen bij Akzo merendeels in andere functies en beroepen dan mannen. Vrouwen werken vooral op de laboratoria (26% van de vrouwen), op de secretariaten (21%), in de produktie (17,5%) en in de commercie (12%). De vrouwen die in de produktie of op de laboratoria werken zijn vooral te vinden bij Pharma. De vrouwen die op de secretariaten werken zijn naar verhouding vaak te vinden bij Central Units. Mannen werken vooral in de produktie en in de techniek (samen 60% van

de mannen). Daarnaast werkt 17% van de mannen op het lab. De rest is gelijkelijk verdeeld tussen de commercie en de automatisering/administratie. Er werken vrijwel geen mannen op de secretariaten.

In de afgelopen ze jaar is de verdeling over de functiegroepen niet noemenswaard gewijzigd. Het aandeel vrouwen dat op een lab werkt neemt iets toe, terwijl het aandeel vrouwen in de produktie afneemt. Het percentage vrouwen dat op een secretariaat werkt blijft stabiel. Bij de mannen is deels hetzelfde patroon te zien. Ook bij hen neemt het percentage dat op een lab werkt toe, terwijl het percentage mannen in een produktiefunctie afneemt. De functiegebieden commercie en automatisering/administratie nemen iets toe.

Aanbeveling: Er zal op gelet moeten worden dat het aandeel vrouwen in de groeiende functiegebieden zoals laboratorium, commercie en automatisering/administratie niet afneemt.

8. Instroom

De instroom van nieuwe medewerkers fluctueert, maar er is wel een afnemende trend te zien. Tot 1991 werden driemaal zoveel mannen als vrouwen aangenomen, daarna tweemaal zoveel. Omdat er vier keer zoveel mannen als vrouwen bij Akzo werken, heeft deze instroom tot gevolg dat het aantal vrouwelijke medewerkers sneller toeneemt dan het aantal mannelijke medewerkers. Dat leidt tot een stijgend aandeel van vrouwen in het totale personeelsbestand van Akzo (zie paragraaf 2).

Er worden tussen 1988 en 1994 steeds minder vrouwen en mannen van twintig jaar of jonger aangesteld. Ook worden er naar verhouding minder mannen in de leeftijd 21-30 jaar geworven, maar meer in de leeftijd 31-50 jaar. Voor de vrouwen ligt dit iets anders. Bij Akzo zijn in de afgelopen zes jaar relatief meer 21-30-jarige én meer 31-50-jarige vrouwen aangesteld.

Twee op de drie vrouwen die in 1994 bij Akzo in dienst traden hadden een Hbo- of academische opleiding. Bij de mannen ligt dit veel hoger: negen op de tien. Er worden nog wel een aantal vrouwen met een Havo- of Vwo-diploma geworven, maar bij de nieuwe mannen is dit vrijwel niet meer het geval. In vergelijking met zes jaar geleden blijkt deze trend heel duidelijk: de nieuwe vrouwen en mannen bij Akzo hebben steeds minder vaak een Mavo-, Havo- of Lbo-diploma en steeds vaker een Hbo of academische opleiding.

Bijna de helft van de nieuwkomers bij Akzo begint met een salaris tussen f 40-60.000 (omgerekend naar voltijd). Dat geldt zowel voor de vrouwen als voor de mannen. De andere helft van de vrouwen verdient tussen f 20-40.000. Bij de nieuwe mannen ligt dit anders. Een kwart van de mannen verdient tussen f 20-40.000 en een kwart verdiend meer dan f 60.000.

We konden niet nagaan of deze salarisverschillen alleen toe te schrijven zijn aan de verschillen in wervingsleeftijd en opleiding, of dat er ook andere factoren een rol speelden. Aanbevolen wordt de instroom van medewerkers/sters goed te onderzoeken.

9. Functieniveau en salaris

In Nederland zijn de uurlonen van vrouwen ongeveer 30% lager dan van mannen. Voor zover de cijfers dat toelaten, kunnen we veronderstellen dat Akzo hierop geen uitzondering is. Vrouwen zijn nauwelijks te vinden in niveau 2 (4,3% van alle vrouwen) en al helemaal niet in niveau 1 (0,1%). Daarentegen is 2,4% van de mannen ingeschaald in niveau 1 en 15,3% in niveau 2. Er zijn naar verhouding ook meer mannen dan vrouwen in de niveaus 3a en 3b ingeschaald. Aan de andere kant van de salarisschalen is de situatie omgekeerd: vrouwen zijn in grote getale ingeschaald in niveau 5 en 6 (respectievelijk 32% en 22%). Vooral bij Fibers en Pharma werken naar verhouding veel vrouwen in 5 en 6. Voor de mannen zijn deze percentages 27% en 12%. Het sexeverschil bedraagt minstens een functieniveau.

Kijkend naar de groepen, dan is te zien dat de verdeling over de salarisschalen voor vrouwen voor alle groepen ongeveer dezelfde is. Bij de mannen zijn er per groep sterke verschillen, zo is de verdeling bij Central Units een 'vlakke berg', wat inhoudt dat er relatief meer mannen in de hoogste loongroepen werken. Bij Fibers is er sprake van een 'spitse berg', hetgeen inhoudt dat er relatief veel mannen op niveau 4 werken.

Zes jaar geleden werkten nog veel meer vrouwen in niveau 5 en 6 dan nu (68% om 55%). Voor deze verschuiving zijn twee redenen: veel vrouwen zijn alsnog ingeschaald in een hoger niveau en er zijn nieuwe medewerksters geworven in deze hogere niveaus. Het aandeel vrouwen dat in niveau 4 werkt is behoorlijk gestegen. Bij de mannen is dezelfde opwaartse beweging over de salarisschalen te zien. Ook bij hen loopt niveau 5 en 6 leeg, en nemen de hogere niveaus toe. Overigens komt deze opwaartse verschuiving in vrijwel alle bedrijven voor: de laagste schalen langzaam 'leeglopen' en de hoogste schalen voller worden.

Aanbeveling: Vanuit een oogpunt van gelijke behandeling is het dan van belang na te gaan of de opwaartse verschuiving vrouwen evenzeer ten goede komt als mannen. Verder is het van belang het beloningsverschil nader te onderzoeken.

10. Doorstroming

Zijn er verschillen in doorstroming tussen mannen en vrouwen? Ja. Vanuit functieniveau 6 stroomt jaarlijks gemiddeld zo'n 15% van de medewerkers/sters door naar niveau 5. Dit percentage is voor de vrouwen iets lager dan voor de mannen. Vanuit niveau 5 stromen

jaarlijks gemiddeld 18% van de medewerkers/sters naar niveau 4. Hier is het percentage voor vrouwen iets hoger dan voor mannen.

Een statistische analyse laat zien dat de duur van het dienstverband het meest bepalend is voor de doorstroming. De kans op een niveau-verhoging is het grootste bij medewerkers die korter dan tien jaar in dienst zijn. Verder hangt doorstroming af van het functieniveau: de kans op doorstroming naar één functieniveau hoger is groter voor medewerkers op niveau 5 en 6 dan medewerkers op hogere functieniveaus. Omdat vrouwen sterk vertegenwoordigd zijn in beide niveaus, stromen zij vaker door. Daarmee maken ze hun salarisachterstand op mannelijke medewerkers nog wat goed.

Aanbeveling: Er zijn nauwelijks sexeverschillen wat betreft doorstroming tussen functieniveaus. Het zou echter wel goed kunnen dat er binnen een functieniveau sprake is van verschillen tussen mannen en vrouwen. Dit zou nader onderzocht kunnen worden.
