

GEEN REVOLUTIE GRAAG, WEL BIJSTURING DEELNAME VAN VROUWEN AAN SOCIALE VERKIEZINGEN

KRISTA VAN HOOF (M.M.V. RIEN VAN MEENSEL)

De kranten blokletterden het al: "Vakbonden nog niet toe aan girlpower". Ondanks een stijgend aantal vrouwen op de arbeidsmarkt, 40% van de werkende beroepsbevolking, zijn ze verhoudingsgewijs niet zo sterk vertegenwoordigd bij de sociale verkiezingen. Bij de laatste editie (1995) was slechts 26% van de kandidaten en 28% van de verkozenen voor de ondernemingsraad een vrouw. De vierjaarlijkse sociale verkiezingen vormen nochtans een belangrijk instrument voor participatie in de sociaal-economische besluitvorming op bedrijfsniveau. Door actief deel te nemen, kunnen vrouwen zelf mee ijveren voor hun rechten of voor betere arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden.

Hoe komt het dat vrouwen ondervertegenwoordigd zijn binnen de vakbond en wat kan die daar zelf aan doen? Dat was de centrale vraag van een onderzoek, uitgevoerd door het Hoger Instituut voor de Arbeid (Hiva) in opdracht van de toenmalige minister voor Tewerkstelling en Arbeid en Gelijkekansenbeleid (Van Hoof e.a., 1998). In de eerste plaats werd gezocht naar mogelijke verklaringen binnen de vakbond zelf. Het is immers vooral dáár dat ie zelf invloed kan hebben. Verschillende aspecten van de vakbondsomgeving werden onderzocht: de structuur, de cultuur, het selectiebeleid.

Omdat het ook belangrijk is te weten hoe de participatie van vrouwen kan bevorderd worden, werd de haalbaarheid van een aantal mogelijke maatregelen onderzocht: welke zouden steun krijgen van militanten en welke zouden juist op weerstanden botsen?

1. TWEE BETEKENISSEN

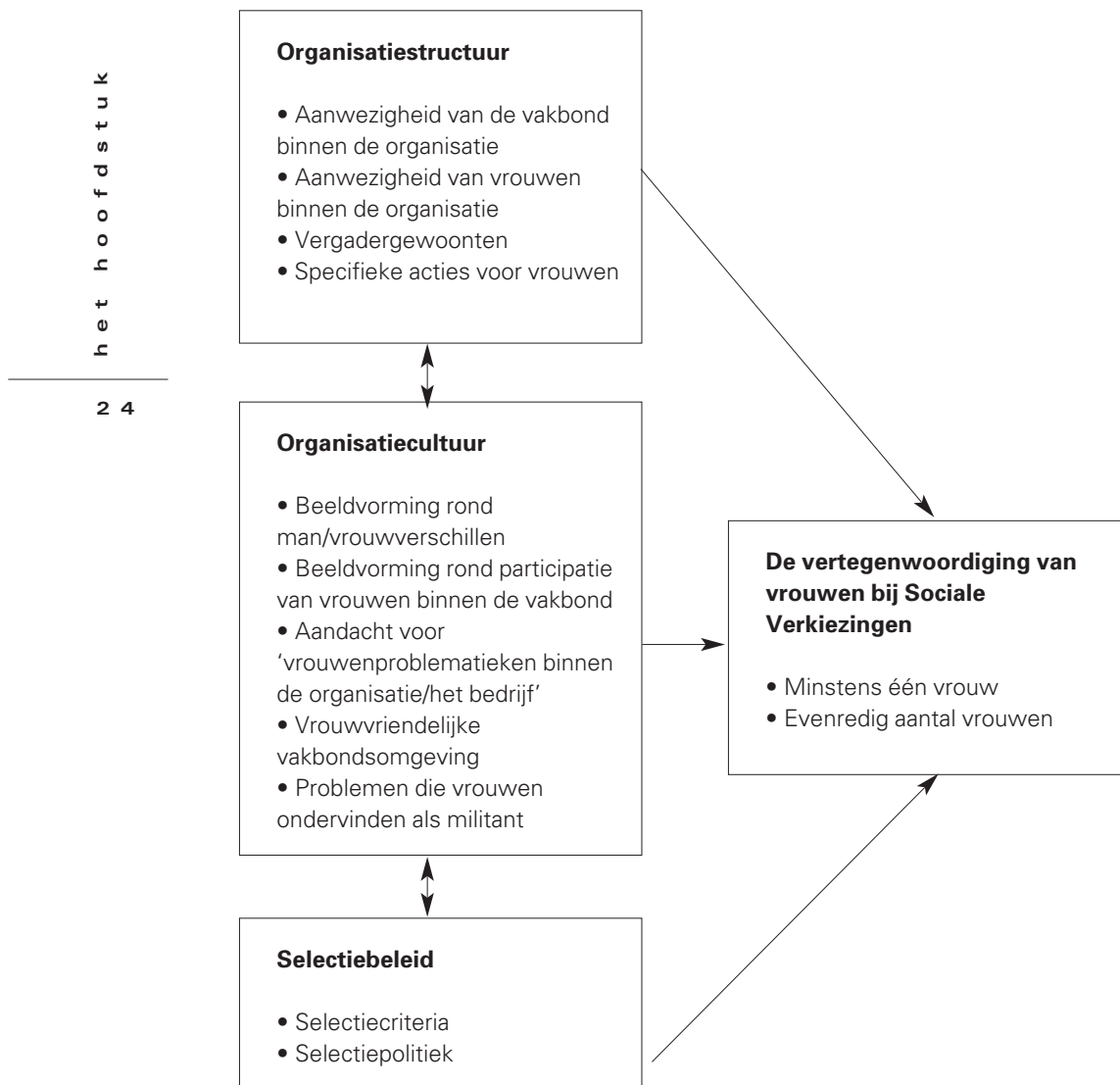
Het begrip 'vertegenwoordigd zijn' kan twee verschillende dingen inhouden. De eerste betekenis is veeleer minimalistisch. Als er minstens één vrouw is, dan zijn vrouwen aanwezig of 'vertegenwoordigd'. De tweede betekenis is een 'optimale invulling'. Het gaat om de mate waarin vrouwen evenredig vertegenwoordigd zijn in verhouding tot hun aandeel in het totaal aantal werknemers in het bedrijf. Het onderzoek gaat enkel over de sociale verkiezingen voor de ondernemingsraad. Daar ligt immers in bedrijven het zwaartepunt van de sociaal-economische besluitvorming. In zekere zin is deze keuze niet seksneutraal, want

Krista Van Hoof is socioloog en momenteel medewerker bij de vzw Langzaam Verkeer. Voordien werkte ze als senior-onderzoeker bij het Hoger Instituut voor de Arbeid (Hiva).

Rien Van Meensel is socioloog en attaché bij de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (Serv), verantwoordelijk voor de thema's werkgelegenheid en gelijke kansen.

vrouwen zijn meestal iets talrijker aanwezig in de comités voor preventie en bescherming op het werk. Het onderzoek maakte een onderscheid tussen de vertegenwoordiging van vrouwen 1) op de lijst met kandidaten en 2) bij de effectief verkozenen voor de ondernemingsraad. Het samenstellen van een lijst behoort tot de taak van de vakbondsmilitanten. Het verkiezen van kandidaten daarentegen is een samenspel tussen de vakbondslid en de stem van de kiezers. We geven hier enkel de resultaten weer over de vertegenwoordiging op de lijst.

Figuur 1. *Verband tussen structuur, cultuur, selectiebeleid en vertegenwoordiging van vrouwen*



Er werd een enquête gehouden bij een driehonderdtal Vlaamse en Waalse ACV-CSC- en ABVV-FGTB-militanten uit diverse sectoren, zowel mannen als vrouwen. Daarnaast gebeurden er groepsinterviews bij drie vakbonden: ACV, ABVV en ACLVB.

1.1 Vrouwen in de vakbondsstructuur

De sociale verkiezingen zijn belangrijk omdat daarmee voor vier jaar de ‘machtsverhouding’ tussen de vakbonden binnen de ondernemingen vastgelegd wordt. Het spreekt dan ook voor zich dat elke vakbond zal proberen zijn positie te versterken of op zijn minst te behouden. In die strijd om de macht worden prioriteiten gelegd. Zoveel mogelijk goede kandidaten vinden die veel stemmen opleveren, is meestal de eerste bekommernis. Of er bij die kandidaten voldoende vrouwen zijn, is een vraag van tweede orde. Pas als de machtspositie van de vakbond voldoende stevig is, kan er wellicht meer aandacht gaan naar de evenredige vertegenwoordiging van vrouwen op de verkiezingslijsten en in de ondernemingsraad.

Vaak wordt beweerd dat vrouwen gemakkelijker de stap zetten naar een actief engagement als andere vrouwen hen al zijn voorgegaan. De basis voor deze uitspraak is onder meer de theorie over rolmodellen: mensen vervullen in hun dagelijks leven verschillende rollen. Voor elk daarvan heeft men een bepaalde opvatting over hoe men daarin moet meedraaien. Het is niet mogelijk deze zienswijzen volledig los te zien van de eerste rol die men leert: de sekserol. Hierin leert men hoe men als jongen of meisje, als man of vrouw moet functioneren in de samenleving. Zo is het ook logisch dat een vakbondsafgevaardigde niet altijd sekseneutraal optreedt. Als alle afgevaardigden of militanten mannen zijn, is het mogelijk dat vrouwen zich hierin niet herkennen en bijgevolg ook de stap niet zullen zetten om een engagement op te nemen.

Een andere overweging is dat mannen en vrouwen verschillende belangen hebben. Ze vervullen meestal een andere rol in het gezin en zitten in een andere positie op de arbeidsmarkt. Ook dat is een reden om te veronderstellen dat vrouwen veel weerstand ondervinden om zich te engageren als ze geen seksegenoten kennen die hierin het voorbeeld geven.

Het uur en de plaats van vergaderen kan voor vrouwen een structurele belemmering zijn om deel te nemen aan vakbondswerk. Het gebeurt dat militantenkernen die traditioneel uitsluitend uit mannen bestaan, samenkomen in een café tot ‘s avonds erg laat. Ook vergaderingen aansluitend bij het werk zijn voor vrouwen niet altijd haalbaar.

Om ondervertegenwoordigde groepen aan te spreken, is vaak een geëigende strategie nodig. Dat geldt ook voor vrouwen. Uit het Belgisch onderzoek bleek dat volgens ruim één derde van de militanten de vakbond aparte studiedagen organiseerde voor vrouwen. Ook specifiek informatiemateriaal en een vrouwentrefdag werd door ongeveer één derde vermeld. Eigen cursussen voor vrouwen werd door 21,3% gerapporteerd. Verder was nog 18,7% op de hoogte van getuigenissen van vrouwen en 14,2% van een gerichte begeleiding van vrouwelijke militanten.

Naar aanleiding van de sociale verkiezingen van 1995 voerde de overheid een campagne via radiospots en affiches om werknemers aan te moedigen te gaan stemmen en zich kandidaat te stellen. Het bleek dat vrouwen die iets minder vaak opmerkten

dan mannen. Ze hadden ook minder goed de boodschap 'stel je kandidaat' opgevangen dan mannen. Dit zou gedeeltelijk kunnen verklaard worden doordat vrouwen vaker deeltijds werken. Deeltijdsen bleken minder geïnteresseerd in de sociale verkiezingen en hadden (bijgevolg) de campagne veel minder opgemerkt. De conclusie was alleszins dat er t.a.v. vrouwen extra inspanningen moeten gebeuren om dezelfde boodschap over te brengen of hetzelfde effect te bereiken.

1.2 Vrouwen en vakbondscultuur

Seksestereotypering is binnen dit bestek zeker een belangrijke culturele factor. Uit het onderzoek bleek dat de aanhangers van het traditioneel beeld over de vrouw als 'moeder aan de haard' in de minderheid verkeren. Toch bestaan ze nog. Maar liefst 48,5% vond de vrouw 'van nature' meer geschikt voor het opvoeden van kleine kinderen en 13,7% was van mening dat een vrouw niet buitenshuis mag werken als daardoor de kinderen naar een kribbe moeten. Bijna één vierde van de ondervraagden meende dat het gezinsleven in ere hersteld moet worden om een aantal sociale problemen op te lossen en 32,4% beschouwde emancipatie als een oorzaak van echtscheidingen.

Als men seksestereotypering zou uitdrukken in een cijfer van 0 tot 10, was de gemiddelde score 3,5.⁽¹⁾ Men kan dan toch wel zeggen dat seksestereotypering zeker niet de boventoon voerde bij vakbondsmilitanten. Mannen bleken er echter wel iets sterker in te zijn dan vrouwen: 3,8 tegenover 3,1.

Heel wat ondervraagde militanten waren voorstander van méér vrouwen in de vakbondswerking op bedrijfsniveau (80,7%). Men verwacht daarvan dat zowel de situatie van de vrouwen zelf op de werkvloer (81%), als de sfeer in het bedrijf in het algemeen (68%) zal verbeteren. Meer vrouwen in de ondernemingsraad zou volgens de meeste militanten ook de aandacht voor vrouwelijke thema's doen toenemen (77%). Over de al dan niet vermeende 'andere aanpak' van vrouwen waren de meningen verdeeld.

Daarnaast waren er nog twee uitspraken over de problemen van vrouwen in de ondernemingsraad. Ruim één derde (38%) ging ermee akkoord dat vrouwen het moeilijker hebben om binnen de ondernemingsraad hun plaats op te eisen; bijna de helft (49%) was de andere mening toegedaan. 'Slechts' 19% vond dat vrouwen in de ondernemingsraad minder ernstig genomen worden.

Zich (vrijwillig) engageren voor iets, kan pas als men zich aangesproken voelt door het thema. De ondervraagde militanten kregen achttien thema's voorgelegd en er

werd gevraagd of ze een probleem vormen voor mannen of vrouwen. De scores schommelden allemaal rond het neutrale punt. De beoordelingen waren vooral 'relatief' belangrijk. De meest mannelijke thema's waren: nachtarbeid, overwerk en veiligheid; de meest vrouwelijke: kinderopvang, arbeidsherverdeling (met gedeeltelijk loonverlies) en ongewenst seksueel gedrag op het werk en in iets

Voor het rekruteren van vrouwen blijkt een persoonlijke aanpak onontbeerlijk.

mindere mate ook lonen. Ongeveer middenin – en dus sekseneutraal – vielen afdankingen, pendelen van en naar het werk, nascholing en soepele verlofregeling.

Een zelfde oefening werd gemaakt voor het belang dat aan diezelfde achttien thema's toegekend wordt. De meeste werden veeleer prioritair tot neutraal bevonden. Degene die hier het hoogst scoren, waren veiligheid, lonen en inspraak van de werknemers. Thema's die het minst belangrijk worden beschouwd, waren kinderopvang, arbeidsherverdeling (met gedeeltelijk loonverlies) en pendelen.

Vrouwentema's werden niet systematisch minder belangrijk bevonden. Er was veel meer een lichte tendens in de richting van het tegendeel. Er dient wel nog één opmerking gemaakt. Het gaat hier om het belang dat militanten aan een bepaald onderwerp gaven. Dit wil nog niet zeggen dat binnen de centrales of interprofessionele structuren de prioriteiten net hetzelfde waren.

Wat onmiddellijk opvalt, is het grote aantal ondervraagde militanten dat zei dat de propagandist de aanwezigheid van vrouwen op bedrijfsniveau stimuleert (60,7%). Daartegenover staat een groot aantal dat niet vond dat de vakbond binnen het bedrijf veel aandacht besteedt aan vrouwelijke thema's (47,1%). De reacties op al deze uitspraken werden samengevat in een cijfer van 0 tot 10. Gemiddeld scoorde men 4,8. We leiden hieruit af dat de vakbond binnen het bedrijf zich niet actief, maar ook niet passief opstelde t.a.v. vrouwen. Het was een veeleer neutrale score. De vrouwen schatten de actiebereidheid echter lager in dan de mannen (4,4 resp. 5,1).

Er werden ook twee uitspraken voorgelegd over de nationale vrouwenwerking van de vakbond. De meesten wisten niets af van het bestaan ervan (65%); m.b.t. of die goed werkt of niet, sprak 48% zich niet uit.

Zich inzetten voor vakbondswerk kan soms een aantal problemen met zich meebrengen. Het tijdsgebrek, het engagement van bepaalde militanten, de houding van de achterban en de informatiedoorstroming tussen militanten onderling werden vaak vermeld (door 37% tot 52% van de ondervraagde militanten). De samenwerking met andere militanten, te weinig vormingsmogelijkheden en de houding van andere militanten, t.a.v. de eigen inbreng werden ook nog vrij dikwijls aangehaald. Ze kwamen opnieuw vaker voor bij vrouwen dan bij mannen.

De taal op de vergaderingen, de opvang van de kinderen, de duur en de plaats van bijeenkomen en de samenwerking met de propagandist... een kleine minderheid signaleerde dit ook nog als probleem. Vrouwen deden dit vaker dan mannen, maar enkel problemen met kinderopvang kwamen significant méér voor.

Vrouwen ervaren over het algemeen meer moeilijkheden dan mannen om hun functie als militant uit te oefenen. Het gaat echter om een subjectief gegeven. Wat de ene als een probleem ervoer, vormde voor de andere geen enkele hindernis.

1.3 Selectie van kandidaten

Het rekruteren van kandidaten is haast per definitie een informeel proces waarbij militanten zelf een grote rol spelen. Uit het onderzoek bleek dat kandidaten zich zelden spontaan aanmelden, al dan niet na een eenvoudige oproep (b.v. op aanplakbord in bedrijf of via brief thuis). Meestal is er heel wat lobbywerk nodig om mensen te overtuigen de stap te zetten naar een actief engagement. Dit betekent dat men collega's (die lid zijn van de eigen vakbond) aanspreekt en probeert te overtuigen om 'mee te doen'. Vaak gebeurt dat in samenspraak met de propagandist. Er zijn zelden méér kandidaten dan er plaatsen op de lijst zijn.

Centraal in heel dit gebeuren is natuurlijk de 'keuze' of de 'selectie' van de aan te spreken collega's. Aan welke eisen moet die persoon voldoen? Er worden bepaalde (impliciete) voorwaarden gesteld m.b.t. 'kennen', 'kunnen' en 'zijn' (Frère e.a., 1994). De enquête bevatte een aantal vragen over de manier waarop kandidaten voor de sociale verkiezingen 'gezocht' of 'geselecteerd' worden. Informele contacten bleken cruciaal. Men vond ook enkele welbepaalde kenmerken waaraan een potentiële kandidaat moet voldoen zeer belangrijk. Zo moet het iemand zijn die op de hoogte is van het reilen en zeilen binnen de onderneming, die vlot kan spreken en 'sociaal ingesteld' is. Verder moet hij bekend zijn en een goede naam hebben binnen het bedrijf. Kunnen luisteren naar anderen en assertiviteit werden ook dikwijls aangehaald. De militanten waardeerden niet enkel mannelijke eigenschappen bij het zoeken naar geschikte kandidaten. Wel beschouwden ze de meeste 'veeleer mannelijke' eigenschappen als 'zeer belangrijk': durven actievoeren, strijdvaardige taal durven hantieren, durven optreden tegenover de werkgever, veel tijd hebben voor het vakbondswerk, minimale familiale verplichtingen hebben en reeds deelgenomen hebben aan vakbondsacties. 'De' kandidaat is dus veeleer mannelijk.

Niet minder dan 85% van de ondervraagde militanten verklaarde ervoor te zorgen dat de diverse afdelingen van het bedrijf op de verkiezingslijst voorkomen. Evenveel militanten waren bezorgd over de vertegenwoordiging van vrouwen. De vertegenwoordiging van de verschillende ploegen (76%), van jongeren (69,3%) en van verschillende functies (62%) kreeg eveneens heel wat aandacht. Er werd veel minder rekening gehouden met tijdelijken (9%), deeltijdsen (26%), ouderen (32%) en allochtonen (31%).

Militanten hielden bij het samenstellen van een verkiezingslijst dus wel degelijk rekening met de aanwezigheid van vrouwen. Nu blijft 'rekening houden met' nog altijd een vage omschrijving. Met welke middelen of kanalen probeert men concreet kandidaten te werven? Maar liefst 88% van de ondervraagde militanten zegde potentiële kandidaten persoonlijk aan te spreken. Vrouwen werden niet minder maar ook niet méér aangesproken om zich kandidaat te stellen. Dan volgden: promotiemateriaal uitdelen (73%), op militantenkern uitnodigen (54%), brieven versturen (40%), studiedag of infosessie organiseren (31%) en via andere 'verwante' organisaties werven (8%).

2. MINSTENS ÉÉN VROUW VAN EIGEN VAKBOND OP LIJST

Welke invloeden kunnen nu een rol spelen of gespeeld hebben als er minstens één vrouw van de eigen vakbond op de lijst van de sociale verkiezingen staat? In deze paragraaf worden de factoren toegelicht die een verband vertonen met de aanwezigheid van minstens één vrouw. Het gaat hier wel degelijk om een 'samenhang' en niet om een oorzakelijk verband.

2.1 Structurele factoren

Als er reeds een militantenkern en verkozenen zijn in de periode vóór de sociale verkiezingen (d.w.z. 1991-1995), stelt er zich vaker minstens één vrouw van de eigen vakbond kandidaat. Een sterke aanwezigheid van de vakbond binnen het bedrijf is met andere woorden wel een gunstige omgeving om minstens één vrouwelijke kan-

didaat te rekruteren. Vooral als beide vakbonden sterk aanwezig zijn, is er vaker minstens één vrouwelijke kandidaat.

Men zou hieruit kunnen afleiden dat vrouwen zich pas engageren als er al een goed uitgebouwde structuur aanwezig is. Het is echter ook mogelijk dat vakbonden pas oog krijgen voor vrouwen als ze moeten 'wedijveren' met een andere vakbond. Vrouwen zouden dan een 'wervingskanaal' kunnen zijn om zich als 'beter', 'representatiever' ... te kunnen voorstellen dan de concurrent.

Vervolgens bleek ook dat de aanwezigheid van een vrouwelijke propagandist en van al minstens één eigen vrouw in de ondernemingsraad bij de vorige sociale verkiezingen (1991) een sterke stimulans kan zijn om minstens één vrouwelijke kandidaat te hebben. Enerzijds kan dit verklaard worden door het feit dat vrouwelijke propagandisten vaker werken in sectoren of bedrijven met veel vrouwen. Anderzijds vond een aantal militanten toch ook dat vrouwen gemakkelijker door vrouwen overtuigd kunnen worden om zich kandidaat te stellen. Hieruit kan afgeleid worden dat de aanwezigheid van vrouwen binnen de syndicale structuren meer kans geeft om minstens één vrouwelijke kandidaat te rekruteren.

Ten slotte bleek dat, waar militanten om familiale redenen vaker afwezig zijn op vergaderingen, er meer kans is om minstens één vrouwelijke kandidaat te hebben voor de ondernemingsraad. Dit doet vermoeden dat in een vakbondsomgeving waar afwezig-zijn om familiale redenen mogelijk is, vaker minstens één vrouw op de lijst staat.

2.2 Culturele factoren

In tegenstelling tot wat verwacht werd, bleek seksestereotype denken geen tegen-aanduiding te zijn voor de vertegenwoordiging van vrouwen. Juist in bedrijven waar militanten meer seksestereotypisch denken, staat er vaker minstens één vrouw op de lijst voor de ondernemingsraad. Dit kan erop wijzen dat, waar vrouwen m.b.t. de 'seksemoraal' zich meer conformeren aan de mannen, ze vaker een plaatsje veroveren op de verkiezingslijst.

Bij mannen is er een duidelijk negatief verband tussen enerzijds voorstander zijn van (meer) vrouwen in de ondernemingsraad en anderzijds minstens één vrouw van de eigen vakbond op de verkiezingslijst hebben. Dit wil zeggen dat in bedrijven waar mannelijke militanten minder positief denken over (meer) vrouwen in de ondernemingsraad, vaker minstens één vrouw van de eigen vakbond op de lijst staat. Voor deze mannen betekent de aanwezigheid van vrouwen mogelijks een confrontatie met andere waarden, andere of zelfs tegenstrijdige belangen en misschien zelfs een bedreiging van hun (machts)positie. Bij de vrouwen ligt dat omgekeerd. Vrouwen die meer positief denken over (meer) vrouwen in de ondernemingsraad, werken vaker in een bedrijf waar er minstens één vrouw van de eigen vakbond op de lijst staat. Deze vrouwen verwachten met andere woorden nog wel wat van een betere vertegenwoordiging van vrouwen.

Waar militanten meer problemen zien bij het functioneren van vrouwen in de ondernemingsraad, staat er vaker minstens één vrouw op de lijst. Dit kan verschillende zaken betekenen. Ofwel zijn de problemen een aanleiding zich kandidaat te stellen om er iets aan te doen. Of misschien zijn het net die problemen die ervoor zorgen dat het 'slechts' bij één of enkele vrouwelijke kandidaten blijft.

Aandacht besteden aan 'vrouwelijke thema's', een vrouwvriendelijke vakbondsomgeving of moeilijkheden die vrouwelijke militanten ondervinden, bleken niet samen te gaan met het al dan niet aanwezig zijn van een vrouw op de verkiezingslijst. Als er meer aandacht uitgaat naar afdankingen binnen het bedrijf en naar het aanwerven van jongeren, staat er vaker minstens één eigen vrouw op de verkiezingslijst. Beide thema's beschouwen de militanten echter noch als typisch mannelijk, noch als typisch vrouwelijk.

2.3 Selectiebeleid

Het selectiebeleid kan wel een belangrijke factor zijn. Als er minder belang gehecht wordt aan de criteria 'durven actievoeren', 'strijdvaardige taal durven hanteren', 'de vakbond goed kennen' en 'durven uitkomen voor de persoonlijke mening', dan ziet men vaker minstens één vrouwelijke kandidaat voor de ondernemingsraad. Al deze criteria beoordelen de militanten juist als 'veeleer mannelijk'. Met andere woorden: minder nadruk op mannelijke kenmerken, zorgt vaker voor één of meerdere vrouwen op de verkiezingslijst.

3. VROUWEN REPRESENTATIEF OP LIJST

Het is belangrijk dat vrouwen evenredig vertegenwoordigd zijn. Dit betekent dat hun aandeel op de verkiezingslijst even groot zou moeten zijn als hun aandeel in de onderneming.

De vraag is welke factoren samengaan met een (meer) evenredige vertegenwoordiging van vrouwen op de verkiezingslijst.

3.1 Structurele factoren

Een eerste belangrijke vaststelling is dat de aanwezigheid van een vrouwelijke propagandist én van minstens één vrouw in de ondernemingsraad bij de vorige sociale verkiezingen bevorderlijk zijn voor een evenredig aantal vrouwen op de verkiezingslijst. Het vermoeden dat vrouwen gemakkelijker door vrouwen aangesproken worden of veeleer met vrouwen samenwerken, lijkt hiermee bevestigd te worden.

De vergadergewoonten kunnen ook een rol spelen. Als op het bedrijf zelf bijeengekomen wordt, is de kans groter dat vrouwen evenredig vertegenwoordigd zijn op de verkiezingslijst. Vergaderingen elders, bijvoorbeeld in een vakbondsgebouw of in een horecazaak, zijn voor vrouwen moeilijker.

Bepaalde acties die men specifiek voor vrouwen organiseert, kunnen ook vruchten afwerpen. Speciale cursussen, een afzonderlijke vrouwenwerking binnen het bedrijf of een studiedag voor arbeidsters kunnen een meer evenredige vertegenwoordiging van vrouwen op de lijsten stimuleren.

3.2 Culturele factoren

Opnieuw ziet men dat een sterkere seksestereotypering samengaat met een betere vertegenwoordiging op de verkiezingslijst. Dit keer geldt dat enkel voor arbeidsters. Als zij meer seksestereotypisch denken, maken ze meer kans op een evenredige vertegenwoordiging op de lijst. Dit kan onrechtstreeks een bevestiging zijn van de stel-

ling dat de vakbond een mannenwereld is. Bij de arbeiders is er immers een sterkere representativiteit van vrouwen als deze laatsten zich meer 'conformereren' aan mannen wat betreft hun 'seksemoraal'. Daarnaast is er het feit dat cultureel conservatisme of het vasthouden aan traditionele waarden - waarvan seksestereotype denken een uiting is - bij arbeiders sterker leeft dan bij bedienden (De Witte, 1990).

Er was ook een andere vaststelling die verbazing wekte. Waar er een positieve ingesteldheid heerst t.o.v. (meer) vrouwen in de ondernemingsraad, is er juist een minder evenredige vertegenwoordiging van vrouwen op de verkiezingslijst. Of omgekeerd, waar er al heel wat vrouwen op de lijst stonden, is men minder positief ingesteld t.o.v. (meer) vrouwen in de ondernemingsraad. Deze schijnbaar verrassende vaststelling kan wijzen op een kloof tussen enerzijds de verwachtingen en anderzijds de concrete ervaringen m.b.t. een relatief goede vertegenwoordiging van vrouwen. Wat betekent dat nu concreet?

Ten eerste is het mogelijk dat, waar er al (heel wat) vrouwen zijn, het (vergroten van het) aantal vrouwen minder een 'topic' is. Als men al vrouwen op de verkiezingslijst had, wordt het tekort aan vrouwen minder als probleem ervaren. De opvattingen over het (vergroten van het) aantal vrouwen zijn dan mogelijk minder (uitgesproken) positief. Men ziet de voordelen ervan immers niet (meer) en men heeft er geen idee van hoe het zou zijn als er (nog) minder vrouwen zouden zijn binnen de vakbondswerking.

Er is ook een tweede interpretatie mogelijk. Als vrouwen al wat sterker vertegenwoordigd zijn, blijkt het niet allemaal zo rooskleurig te zijn. Bepaalde verwachtingen die men hieromtrent heeft, blijken dan waarschijnlijk niet te kloppen. Het is ook mogelijk dat militanten in een door mannen gedomineerde omgeving te hoge verwachtingen koesteren t.a.v. een betere representativiteit van vrouwen.

Vervolgens blijkt dat naarmate de vakbond meer belang hecht aan overwerk, vrouwen meer representatief aanwezig zijn op de verkiezingslijst. Overwerk beschouwen de militanten over het algemeen nochtans als een veeleer mannelijk probleem. Het komt dus misschien meer voor bij mannen, maar het is wellicht problematischer bij vrouwen. Heeft de vakbond hiervoor oog, zijn meer vrouwen bereid om zich actief te engageren. Ook meer aandacht besteden aan tijdelijke contracten waarmee vrouwen vaker te maken hebben gaat samen met een grotere representativiteit van vrouwen op de verkiezingslijst.

Ten slotte zijn er problemen waarmee militanten kunnen af te rekenen hebben. De evenredige vertegenwoordiging van vrouwen op lijsten kan daardoor beïnvloed worden. Vrouwen zijn meer evenredig vertegenwoordigd als:

- er minder problemen zijn inzake de samenwerking met de propagandist;
- er minder problemen zijn met het taalgebruik op de vergaderingen;
- vrouwelijke bedienden meer problemen hebben met de houding van de achterban;
- vrouwelijke bedienden minder problemen hebben met kinderopvang;
- mannelijke bedienden minder problemen hebben met het engagement van bepaalde militanten; en vrouwelijke militanten meer problemen hebben met de duur van de vergaderingen.

3.3 Selectiebeleid

Er werd geen rechtstreeks verband gevonden tussen enerzijds het selectiebeleid en anderzijds de evenredige vertegenwoordiging van vrouwen op de verkiezingslijsten.

4. DRAAGVLAK VOOR MAATREGELEN

Vooraleer maatregelen te nemen, is het belangrijk om na te gaan in hoeverre die op steun kunnen rekenen bij de militanten zelf én om mogelijke verschillen tussen mannen en vrouwen op dit vlak te onderzoeken, omdat te controversiële ingrepen weinig kans op slagen hebben.

Dat vrouwen sterkere voorstanders zijn van specifieke maatregelen dan mannen, klopt slechts in een aantal gevallen. Regelmatig congressen of meetings organiseren

Het beter bekend maken van de vrouwenwerking van de eigen vakbond is eveneens een aandachtspunt.

voor vrouwen, afzonderlijke kiescolleges voor vrouwen, speciale syndicale structuren voor vrouwen en het formaliseren van de selectie van kandidaten voor de sociale verkiezingen kregen iets meer steun en/of ondervonden iets minder weerstand bij vrouwen dan bij mannen. Meer aandacht voor het rekruteren van moeilijk bereikbare groepen (waaronder vrouwen) in de basisopleiding van militanten is daarentegen iets dat meer steun kreeg bij

mannen dan bij vrouwen. T.a.v. de overige voorgestelde maatregelen zijn er geen significante verschillen tussen mannen en vrouwen. Als ze gegroepeerd worden volgens hun impact op de bestaande situatie, dan zijn vrouwen significant vaker voorstander van maatregelen die de bestaande structuren veranderen.

Hoe meer de maatregelen ingrijpen in de bestaande structuren, hoe meer ze de mannelijke meerderheid daarbinnen 'bedreigen'. Bij zowel mannen als vrouwen bestaat de meeste steun voor *inhoudelijke* bijsturingen van de werking. Het gaat dan over:(²)

- meetings of congressen organiseren over thema's die vooral vrouwen aanbelangen (63%);
- als vakbond actief deelnemen aan internationaal vrouwensyndicalisme (69%);
- extra aandacht voor informatiedoorstroming naar vrouwen (66%);
- een verantwoordelijke voor vrouwentema's in het bedrijf (51%) en binnen de sector (67%);
- tussen de verschillende vakbondsniveaus samenwerking verstevigen rond het thema 'vrouwen in vakbonden' (71%);
- extra aandacht voor vrouwen, vrouwentema's (65%) en verwezenlijkingen van vrouwen in de vakbondspublicaties (63%);
- regelmatig vrouwentema's behandelen binnen de ondernemingsraad (63%);
- vorming specifiek voor vrouwen organiseren (57%);
- rekening houden met individuele wensen en privé-verplichtingen bij het plannen van vergaderingen buiten de werkuren (62%); en
- kinderopvang organiseren of betalen voor vakbondsvergaderingen buiten de werkuren (65%).

Er is globaal genomen iets minder steun voor lichte aanpassingen aan de vakbondsstructuren, zoals bijvoorbeeld:

- een quotasysteem voor verkiezingslijsten (53%) of vormingsactiviteiten (49%);
- een minimum aantal vrouwen voorzien op elk vakbondsniveau (53%);

- een medewerk(st)er aanstellen die zich inzet voor het opsporen en mobiliseren van potentiële vrouwelijke militanten (50%);
- een specifiek beleid voeren voor de selectie van vrouwen bij sociale verkiezingen (42%);
- opnemen van de zin ‘vrouwen worden met aandrang verzocht zich kandidaat te stellen’ in de infofolder van de sociale verkiezingen (53%);
- samenwerken met bevriende organisaties uit de arbeidersbeweging voor het vinden van vrouwelijke militanten (47%);
- het thema ‘rekruteren van moeilijk bereikbare groepen’ opnemen in de basisopleiding van militanten (67%); en
- de selectie van kandidaten meer formaliseren binnen de vakbond (b.v. vastleggen van eisen waaraan een kandidaat moet voldoen) (43%).

Het minst steun is er voor structurele veranderingen. Het gaat dan om:

- speciale syndicale structuren voor vrouwen in het bedrijf (15%);
- afzonderlijke kiescolleges voor vrouwen (14%);
- een vergoeding geven voor het volgen van vakbondsmeetings buiten de werkuren (50%); en
- vergaderen bij militanten thuis, volgens een beurtroelsysteem (10%).

Tot slot werd nagegaan of er een verband is tussen de vakbondsomgeving en de houding van de militanten t.o.v. een aantal maatregelen. Er zijn duidelijk meer voorstanders voor een inhoudelijke bijsturing van de vakbondswerking in een vrouw-vriendelijke vakbondsomgeving en in bedrijven waar vrouwen meer evenredig vertegenwoordigd zijn in de ondernemingsraad.

BESLUIT

De vakbond kan zélf heel wat doen om meer vrouwen te rekruteren bij sociale verkiezingen: goed uitgebouwde structuur, aandacht voor vrouwelijke ‘rolmodellen’ en voor bepaalde thema’s, gezinsvriendelijk vergaderen en dergelijke meer. Dit betekent niet dat het makkelijk is. Om vrouwen te overtuigen, zijn vaak meer of andere inspanningen nodig dan t.a.v. mannen. Dit heeft veelal te maken met de specifieke positie van vrouwen in het gezin (b.v. meer verantwoordelijkheden) en op de arbeidsmarkt (b.v. meer deeltijds werken).

Het onderzoek toont echter aan dat de vakbond zelf heel wat sleutels in handen heeft. Een sterke en goed gestructureerde werking in het bedrijf (van beide bonden) en het aanwezig zijn van vrouwelijke rolmodellen vormen een goede basis om meer vrouwen aan te trekken. Toch moet men ook opletten om de druk op hun schouders niet te vergroten. Dat zou een tegengesteld effect kunnen hebben.

Vergaderen op het bedrijf en tijdens de werkuren of middagpauzes lijkt voor vrouwen over het algemeen het meest haalbaar te zijn. Ook specifieke acties zijn geen overbodige luxe. Ze hebben wel degelijk resultaat. Het beter bekend maken van de vrouwenwerking van de eigen vakbond is eveneens een aandachtspunt. Bijna twee derde van de militanten kon zich daar immers geen oordeel over vormen omdat ze die onvoldoende kenden.

Ook op het culturele vlak zijn impulsen mogelijk. Seksestereotype denken bleek niet

te overheersen binnen de vakbond en de meeste militanten hebben geen probleem met (meer) vrouwen in de ondernemingsraad. Aandacht voor problemen waarmee vooral vrouwelijke militanten te kampen hebben, is belangrijk. Het gaat dan vooral over de samenwerking met andere militanten en de achterban en kinderopvang. De vakbond kan beslist ook nog meer aandacht hebben voor typisch vrouwelijke thema's zoals kinderopvang, ongewenst seksueel gedrag op het werk, arbeidsherverdeling en lonen. Dit kan bijdragen tot méér interesse van vrouwen voor de vakbond. Voor het rekruteren van vrouwen blijkt een persoonlijke aanpak onontbeerlijk. Daarnaast zou meer aandacht voor tijdelijke en deeltijdse werknemers in het algemeen ook de participatie van vrouwen kunnen bevorderen. Ten slotte draagt de vakbond een grote verantwoordelijkheid voor het beeld dat opgehangen wordt over 'de' kandidaat. Het blijkt dat dit nog steeds erg mannelijk is en dat vrouwen zich daaraan toch in meer of mindere mate (moeten) conformeren. Strijdvaardigheid, optreden tegen de werkgever e.d. zijn zaken die als prioritair beschouwd worden. De meer vrouwelijke eigenschappen zoals luisterbereidheid en inlevingsvermogen komen nu op de tweede plaats, terwijl die in de toekomst aan belang zullen winnen. Binnen het sociaal overleg wordt immers hoe langer hoe meer het conflictmodel verlaten en almaar meer een consensusstrategie nagestreefd. Op dit domein is er nog heel wat werk aan de winkel!

BIBLIOGRAFIE

DE WITTE H. (1988), 'Waarom worden jongeren militant in een vakbond? Een onderzoek naar de factoren die bepalen dat jongeren als militant actief worden in de christelijke vakbond in Vlaanderen', *Tijdschrift voor Arbeid en Bewustzijn*, jg. 12 (2), p. 221-247.

DE WITTE H. (1990), *Conformisme, radicalisme en machteloosheid. Een onderzoek naar de sociaal-culturele en sociaal-economische opvattingen van arbeiders in Vlaanderen*, HIVA, KULeuven.

VAN DE VELDE H. (1994), *Vrouwen van de partij. De integratie van vrouwen in politieke partijen in Nederland, 1919-1990*, DSWO Press, Rijksuniversiteit Leiden.

VAN GRAMBEREN M. (1992), *Motivatie en determinanten van het stemgedrag bij de sociale verkiezingen van 1991*, HIVA, KULeuven.

VAN HOOF K., HELTINGS S. & DE WITTE H. (1998), *De rekrutering van vrouwelijke militanten bij Sociale Verkiezingen*, HIVA, KULeuven.

(1) We merken op dat de hier gebruikte schaal de seksismeschaal is, ontworpen door W. Vollebergh (1990). Ze bevat eigenlijk enkel uitspraken over vrouwen. (Misschien zou het resultaat anders geweest zijn als er ook complementaire uitspraken over mannen ingestaan hadden.)

De militanten werden gevraagd om aan te geven in welke mate ze met de uitspraken akkoord gingen of niet. Naargelang van hun antwoord kregen ze een score toegekend van 1 (helemaal niet akkoord) tot en met 5 (helemaal akkoord). Van deze scores werd een gemiddelde berekend en omgezet naar een schaal van 0 (helemaal niet seksistisch) tot 10 (extreem seksistisch).

(2) Tussen haakjes vindt men het percentage militanten dat zich voor deze maatregel als 'absolute' of 'gematigde voorstander' omschrijft.