SOCIALE EN BEROEPSPROBLEMEN VAN DE VROUW TEWERKGESTELD IN DE OPENBARE SECTOR

EEN ONDERZOEK TE GENT

Publikatie van het Nationaal Centrum voor Arbeidssociologie

onder leiding van
M. VERSICHELEN

met medewerking van
H. VAN PARYS

SUMMARY — *Social and professional problems of female employment in public administration* — Among sociological studies of civil servants and clerks in general, few give any attention to the female representatives of this professional group. On the other hand, apart from comparative studies of different professional groups, there are, among the specialized studies dealing with the problems of married working women, few that spend any attention to female clerks.

In the present study the authors attempt to probe more deeply into the professional and social problems of female employment in public administration. For this purpose an inquiry was conducted among female personnel employed in public administration in Ghent. The sample consisted of a third of the population, and 219 subjects were interviewed.

After a description of the characteristics of the interviewees, their professional careers, their response to the working group, to their job, and to some aspects of working in public administration are discussed. Separate chapters deal with union membership and the motives that influence the decision to go out to work. With special reference to the interviewees with family charges, some light is thrown on the measures they take to cope with their domestic duties and on what happens to their children during working hours. Some attention is devoted to their attitude towards part-time work. Finally, a short note on vacation, leisure activities and their contacts with colleagues outside working hours is added.

The conclusion is that, like most working women, the married female clerks employed in public administration go out to work in the first place in order to improve their financial position. The unmarried, the widowed and the divorced work to provide for their financial needs. The psychological urge that impels married women to find interests outside their home environment, appears less prevalent than one would imagine. For the majority, their family remains of prime importance. There is still a long way to go before that kind of 're-organized' society is established where not only men and women participate together in all activities, but where women may have full scope to develop outside their homes.

I. INLEIDING.

De sociologische literatuur over de ambtenaren en de bedienden heeft tot nog toe hoofdzakelijk de mannelijke vertegenwoordigers van deze beroepsgroep op het oog gehad. Onder het nog gering aantal studies op dit terrein, zijn er inderdaad weinig die enige aandacht besteden aan de vrouwelijke bediende (1). Uit sommige enquêtes werden de vrouwen zelfs volledig geweerd (2). De auteurs motiveren deze beperking door er op te wijzen, dat de vrouwelijke tewerkstelling zeer specifieke problemen stelt en beter het onderwerp uitmaakt van afzonderlijke studies.

Anderzijds kan men zeker niet gewagen van een gebrek aan belangstelling voor de vrouwelijke tewerkstelling in het

(1) Citeren wij het werk van M. CROZIER : *Petits fonctionnaires au travail* (Paris, 1955), dat aanvankelijk bedoeld werd als een soort pilot-onderzoek om een reeks studies over het milieu van de Franse bedienden en lagere functionarissen voor te bereiden. Dit geschiedde aan de hand van een enquête bij een aantal vrouwelijke bedienden in een administratie.

Voor België is er, als sociologische analyse, waarbij naast mannelijke ook vrouwelijke bedienden betrokken werden, allereerst het werk van het Interuniversitair Centrum voor Sociologie, gepubliceerd onder de titel *Etude de stratification sociale. Les agents des contributions directes en Belgique* (Liège, 1958). Vermelden wij ook nog het artikel van G. VAN PARYS : *Sociologisch onderzoek bij de beambten en ambtenaren van een stadsbestuur.* („Tijdschrift voor Sociale Wetenschappen", 6e jrg., 1961, nr 4) en de momenteel nog niet gepubliceerde studie over de bedienden van de Nationale Bank van België (ondernomen door het „Centre d'Etudes Sociales" van de Leuvense Universiteit en het „Institut de Sociologie" van de Vrije Universiteit te Brussel). GERARDA VAN CAUTER wijdde een theoretische studie aan *De vrouwelijke bediende in België* terwijl wij tevens beschikken over een artikel van de hand van Godelieve VAN CAUTER namelijk *Een enquête over de vrouwelijke bediende* (in „De Gids op Maatschappelijk Gebied", resp. oktober en december 1957). Tenslotte wijzen wij nog op het rapport dat L. TALLOEN in 1952 opstelde voor het Congres van de Internationale Vereniging voor Politieke Wetenschappen te Den Haag over *La participation de la femme à la vie politique et, en particulier, à la vie administrative belge,* Institut Belge de science politique (gestenc.) waarmede de auteur geen sociologische analyse beoogde doch wel een overzicht van het statuut, het belang en de rol van de vrouw in de administratie.

(2) Zo o. m. in de enquête van A. VAN BRAAM : *Ambtenaren en bureaukratie in Nederland* (Zeist, 1957) en de momenteel door het Seminarie voor Sociologie van de Rijksuniversiteit te Gent uitgevoerde studie van de bediendenwereld (privé-sector en openbare diensten).

algemeen : de reeds uitgebreide literatuur in dit verband neemt immers nog met de dag toe (1). Deze literatuur behandelt ofwel problemen van de werkende vrouw in het algemeen, of geeft de resultaten weer van gedane enquêtes waarbij de aandacht vooral uitgaat naar handenarbeidsters. Specifieke studies over de vrouwelijke bedienden zijn dan ook praktisch onbestaande.

(1) Een volledig overzicht van de literatuur over dit onderwerp is hier onmogelijk. Wij beperken ons tot enkele studies waarbij wij dan nog de zeer uitgebreide reeks tijdschriftartikelen over het hoofd zien.

Voor België : M. HUYBRECHTS & L. HUYSE : *Onderzoek over de arbeidsmotivatie der arbeidende vrouwen* (Centrum voor Sociale Studies, Katholieke Universiteit te Leuven, 1962); G. VOSSE-SMAL : *Travail professionnel et charges familiales de la femme ouvrière* (Liège, 1956); *Part-time arbeid van de vrouwen* (Rapport van het Nationaal Belgisch Comité van Gezinsorganisatie, 1963); *Economische waarde van de huishoudelijke taak der vrouw*, Algemeen Secretariaat der Christelijke Vrouwenwerken, 1951, met bijdragen van V. LEEMANS, Z. E. H. Dr. K. PINXTEN, V. VAN ROMPUY en A. DE GUCHTENEERE.

Voor Frankrijk verwijzen wij allereerst naar de werken van M. AUMONT die, als licentiaat in de wijsbegeerte en lerares aan het lyceum te Algerië, er niet voor terugschrikte het leven van de fabrieksarbeidsters te delen en haar bevindingen in een reeks publikaties uiteenzette. Verder de studie van M. GUILBERT & V. ISAMBERT-JAMATI, *Travail féminin et travail à domicile. Enquête sur le travail à domicile de la confection féminine dans la région parisienne* (Paris, 1956); het speciaal nummer dat het tijdschrift „Esprit" wijdde aan *La femme au travail* (mei 1961). Vermelden wij nog *Le travail de la mère de famille*, C.N.A.P.F., Paris, 1963, bevattende de resultaten van een door de „Associations populaires féminines" gehouden enquête bij 684 vrouwen.

Voor Engeland : A. MYRDAL & V. KLEIN : *Women's two roles* (London, 1956); F. ZWEIG : *Women's life and labour* (London, 1952); S. YUDKIN & A. HOLME : *Working mothers and their children* (London, 1963).

Voor Nederland : de resultaten van een enquête van A. J. SCHELLEKENS-LIGTHART, gepubliceerd in twee afzonderlijke werken: *Buitenshuis werkende gehuwde vrouwen. Huishoudelijke en financiële problemen*, 's-Gravenhage, 1957 en *Nadere verkenningen ten aanzien van de problematiek van de buitenshuis werkende gehuwde vrouw*, 's-Gravenhage, 1961.

Voor Duitsland : de studie van E. PFEIL : *Die Berufstätigkeit von Müttern* (Tübingen, 1961).

Voor Canada : *Survey of married women working for pay* (Department of Labour, 1958).

Voor de Verenigde Staten citeren wij twee werken van de „National Manpower Council": *Womanpower* (New York, 1957) en *Work in the lives of married women* (New York, 1958).

Vermelden wij ook nog dat M. J. M. PRINSLOO een studie wijdde aan de *Blanke vroue-arbeid in die Unie van Suid-Afrika* (uitgegeven te Assen, 1957).

Ten slotte dient ook nog gewezen te worden op de rapporten van het Internationaal Arbeidsbureau.

In onderhavig artikel bespreken wij de resultaten van een enquête die te Gent werd ondernomen en waarbij onderzocht werd welke specifieke problemen oprijzen voor vrouwelijke bedienden tewerkgesteld in verschillende diensten van de openbare sector.

II. BENADERINGSWIJZE.

Verzameling van statistische gegevens over de vrouwelijke tewerkstelling in de openbare diensten te Gent.

Specifieke cijfers over de vrouwelijke tewerkstelling in de openbare diensten te Gent zijn niet ter beschikking. Om een steekproef te kunnen samenstellen, waren wij dan ook verplicht, zelf deze inlichtingen in te winnen. Hiertoe hebben wij, met de medewerking van de betrokken diensten, gepoogd een inventaris op te maken van het aantal tewerkgestelde vrouwen in de openbare sector op het grondgebied Gent.

De gegevens hebben betrekking op het bediendeneffectief van staatsdiensten, parastatale instellingen, het provinciaal gouvernement van Oost-Vlaanderen en het stadsbestuur van Gent (1).

Enkel de functies die als bediende kunnen bestempeld worden werden weerhouden. Aldus werden onderhoudspersoneel en functies zoals naaister, strijkster, magazijnbewaarster niet opgenomen. Tevens werd ook het verplegend personeel (verpleegsters, ziekenoppasters, kinderverzorgsters, enz.) terzijde gelaten wegens de speciale aard van hun werk.

---

(1) Teneinde de moeilijkheid op te lossen welke instellingen in feite „parastataal" kunnen genoemd worden, hebben wij ons beperkt tot de diensten opgesomd in de Koninklijke Besluiten van 16 maart 1954 en 18 december 1957 betreffende de controle op de instellingen van openbaar nut. Instellingen, zoals de Nationale Bank van België, die een afdeling te Gent hebben, bleven aldus buiten beschouwing.

Voor het eigenlijke rijkspersoneel zijn er te Gent niet alleen vrouwelijke personeelsleden behorende tot ministeriële departementen, doch zijn er ook die deel uitmaken van speciale korpsen. Vermelden wij, bij wijze van voorbeeld, het personeel van de burgerlijke en militaire rechtbanken. Het onderwijzend en wetenschappelijk personeel ressorterend onder het Ministerie van Nationale Opvoeding en Cultuur wordt eveneens onder deze speciale korpsen gerekend. Wij hebben deze personeelsleden, terwille van hun afwijkend statuut, buiten beschouwing gelaten.

Wij kwamen aldus tot een totaal van 592 vrouwelijke personeelsleden die in de verschillende openbare diensten te Gent tewerkgesteld zijn. Gerangschikt volgens de vier categorieën van het rijkspersoneel bekomen wij volgend beeld: 6 (of 1,0 %) behoren tot de eerste categorie, 148 (of 25,0 %) tot de tweede, 419 (of 70,8 %) tot de derde en 19 (of 3,2 %) tot de vierde (1).

Samenstelling van de steekproef en enquêtemethode.

Uit de hiervóór aangeduide populatie van vrouwelijke ambtenaren en beambten, werd een systematische steekproef samengesteld. Voor elke graad werd één derde van de werkelijke bezetting weerhouden. Er werd voor gezorgd dat de steekproef representatief was voor de uitgeoefende functies en voor de burgerlijke staat van de vrouwelijke personeelsleden (2).

(1) Waar de classificatie van de verschillende graden in vier categorieën in sommige diensten niet gebruikelijk is, hebben wij ons gesteund op de weddeschalen, teneinde, door vergelijking, ook deze graden in vier groepen te kunnen onderverdelen.

(2) De uiteindelijke steekproef bevatte, naast personeelsleden van het provinciaal gouvernement van Oost-Vlaanderen en het stadsbestuur van Gent, volgende besturen : a) *als staatsdiensten* : de Rijksuniversiteit met het Academisch Ziekenhuis en de Veeartsenijschool, de Rijkslandbouwhogeschool, het Ministerie van Openbare Werken (Bestuur van Stedebouw, Waterwegen, Wegen en Gebouwen), het Ministerie van Financiën (Bestuur der Directe Belastingen, Douanen en Accijnzen, Registratie en Domeinen, het Kadaster), het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid, het Ministerie van Landbouw, het Ministerie van Volksgezondheid en van het Gezin, het Ministerie van Landsverdediging, het Bestuur der Posterijen, het Bestuur der Gevangenissen van het Ministerie van Justitie (tevens werden ook personeelsleden behorende tot het Ministerie van Binnenlandse Zaken en tewerkgesteld in het Provinciaal Gouvernement in de steekproef opgenomen); b) *als instellingen van openbaar nut* : de Regie voor Telegraaf en Telefoon, de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening, het Nationaal Werk voor Oudstrijders, de Nationale Zuiveldienst, de Gewestelijke Omroep Oost-Vlaanderen van de Belgische Radio en Televisie, de Hulpkas voor Verzekering tegen Ziekte en Invaliditeit, de Nationale Maatschappij van Belgische Spoorwegen, de Rijksdienst voor Kinderbijslag voor Zelfstandigen, de Rijksdienst voor Kinderbijslag voor Werknemers, het Instituut voor Geneeskundige Controle, de Rijksdienst voor Verzekering tegen Ziekte en Invaliditeit, de Hulpkas voor Werkloosheidsuitkering, de Nationale Maatschappij der Waterleidingen, de Nationale Maatschappij voor de Kleine Landeigendom, de Sociale Dienst van het Leger en het Nationaal Werk voor Kinderwelzijn.

De samenstelling van de steekproef, volgens de aard van de openbare diensten, was uiteindelijk als volgt :

Personeel van	Populatie		Steekproef	
	N	%	N	%
Staatsdiensten	269	45,4	101	46,1
Parastatale instellingen	155	26,2	55	25,1
Provinciaal gouvernement	39	6,6	16	7,3
Stadsbestuur	129	21,8	47	21,5
Totaal	592	100,0	219	100,0

De ondervragingen geschiedden mondeling en vonden plaats in het voorjaar van 1963. De personeelsleden, die in elke dienst op een systematische wijze werden aangeduid, werden voorafgaandelijk op de hoogte gebracht van de doelstelling van de enquête. De vraaggesprekken geschiedden in de lokalen van de respectieve diensten en namen gemiddeld een uur in beslag (1).

III. RESULTATEN VAN HET ONDERZOEK.

1. Identificatie van de ondervraagden.

a) *Burgerlijke staat.*

Van de 219 ondervraagden zijn er 81 (of 37 %) ongehuwd, 132 (of 60,3 %) gehuwd en 6 (of 2,7 %) weduwe of gescheiden.

(1) Wij willen hier de woordvoerders van de drie nationale syndicaten danken voor de bereidwilligheid waarmede zij de vragenlijst hebben willen inzien en voor de suggesties en inlichtingen die zij ons hierbij verstrekten. Wij danken ook de diensthoofden die instonden voor de praktische organisatie van de ondervragingen, alsook deze welke ons een bijkomend interview toestonden. Ten slotte, en niet in het minst, willen wij onze erkentelijkheid betuigen aan de 219 vrouwelijke personeelsleden van wie wij vaak zeer gedetailleerde antwoorden op de door ons gestelde vragen mochten ontvangen.

b) *Leeftijd.*

100 (of 45,6 %) van de ondervraagden zijn tussen 20 en 34 jaar oud, de overige 119 (of 54,4 %) zijn tussen 35 en 64 jaar. Bij de ongehuwden zijn er, verhoudingsgewijs, een groter aantal personen van 45 jaar en ouder dan dit bij de gehuwden het geval is (respectievelijk 23,5 % en 11,6 %).

c) *Aantal kinderen.*

Van de gehuwden en zij die gehuwd zijn geweest, zijn er 39,1 % die geen kinderen hebben; 37 % hebben één kind, 17,4 % hebben er twee, 1,4 % hebben er drie en 5,1 % hebben er vier (zie de commentaar hierover verder).

d) *Woonplaats.*

154 (of 70,3 %) wonen in Gent en randgemeenten (Ledeberg, Gentbrugge, St. Amandsberg, Mariakerke, Wondelgem), 56 (of 25,6 %) wonen in andere gemeenten van Oost-Vlaanderen terwijl 9 (of 4,1 %) in de provincie West-Vlaanderen woonachtig zijn (1).

Globaal genomen mag wel gezegd worden dat er bij de meesten een neiging bestaat om zo dicht mogelijk bij de plaats van tewerkstelling te wonen.

Het aantal personen die in Gent en randgemeenten wonen is verhoudingsgewijs groter bij de gehuwden en gehuwd geweest zijnden, dan bij de ongehuwden (70,3 % tegenover 63 %).

e) *Gevolgd onderwijs.*

Wanneer wij de ondervraagden rangschikken volgens het niveau en de aard van het hoogst behaald diploma (2) bekomen wij volgend beeld (3) :

---

(1) Bij de 254 die in Gent en randgemeenten wonen zijn de 47 ondervraagden tewerkgesteld in het stadsbestuur van Gent begrepen. Voor deze personeelsleden bestaat de verplichting op het grondgebied Gent te wonen. Slechts uitzonderlijk wordt, bij uitdrukkelijke beslissing van de Gemeenteraad, van deze regel afgeweken.

(2) Wij steunen ons hier alleen op de hoogste *beëindigde* onderwijscyclus.

(3) Voor deze rangschikking hebben wij ons gesteund op de studie

	N	%
Niet-universitair hoger en universitair onderwijs :		
— universiteit	1	0,5
— hoger technisch onderwijs	16	7,3
Algemeen vormend middelbaar onderwijs van de hogere graad en hoger secundair technisch onderwijs :		
— algemeen vormend hoger middelbaar onderwijs	19	8,7
— hoger secundair technisch onderwijs	75	34,2
— normaalonderwijs	7	3,2
Algemeen vormend middelbaar onderwijs van de lagere graad en lager secundair technisch onderwijs :		
— algemeen vormend lager middelbaar onderwijs en 4° graad	58	26,5
— lager secundair technisch onderwijs	37	16,9
Andere en niet gespecificeerd (*)	6	2,7
Totaal	219	100,0

(*) Omvat o.m. 3 ondervraagden die aanvankelijk door daglessen het getuigschrift van de 4° graad behaalden en daarna, door het volgen van avondlessen, een hoger diploma verwierven.

Uit bovenstaande tabel blijkt dat een ongeveer gelijk aantal ondervraagden in het bezit zijn van een diploma van hoger middelbaar als van lager middelbaar onderwijs. Weinigen voltooiden een hogere onderwijscyclus, slechts 1 ondervraagde is in het bezit van een universitair diploma.

Het valt tevens op dat de meesten technische studies gevolgd hebben. Naast een meerderheid die in het bezit zijn van een

van L. COETSIER en E. VANSTEENKISTE : *Derde raming betreffende hoger universitair en niet-universitair, secundair algemeen vormend en technisch onderwijs. Richtingen, evolutie en regionale spreiding*, Mededelingen van het Laboratorium voor Toegepaste Psychologie en de Dienst voor Studieadvies bij de Rijksuniversiteit te Gent, 1964, blz. I-IV.

Er werd alleen uitzondering gemaakt voor de 4° graad, die wij, om praktische redenen, bij het lager middelbaar onderwijs hebben ondergebracht.

diploma van handelsstudies (2 beëindigden de hogere, 57 de hogere secundaire en 31 de lagere secundaire cyclus in een handelsschool) zijn hierbij nog 9 maatschappelijke assistenten, 14 klinische analisten, een tekenares en een architecte begrepen, terwijl 12 een cyclus naad en snit of algemene huishoudkunde volgden.

Merken wij nog op dat in totaal 7 ondervraagden in het bezit zijn van een diploma van normaalonderwijs.

De analyse volgens de leeftijd wees uit dat de jongere ondervraagden in meerdere mate de hogere middelbare onderwijscyclus voltooiden dan dit bij de oudere het geval was. Dit zelfde verschijnsel kon, alhoewel in veel mindere mate, ook voor de hogere onderwijscyclus vastgesteld worden.

Het is verder uit het onderzoek gebleken dat 120 van de 219 ondervraagden (d.i. 54,7 %), naast hun gewone studies, nog bijkomende lessen aan een avond- of zondagschool gevolgd hebben. Voor de meesten geschiedde dit toen zij reeds werkten. In verband met de aard van deze bijkomende leergangen dient aangestipt te worden dat het in de eerste plaats taalcursussen zijn die gevolgd werden (vermeld door 69 ondervraagden). Op de tweede plaats komt stenografie (33 maal vermeld) en op de derde plaats cursussen in naad en snit (27 maal vermeld).

f) *Beroep van de ouders.*

Beroep van de vader.

Wanneer wij, met het oog op de studie van de *verticale sociale mobiliteit*, het beroep van de ondervraagden vergelijken met dat van hun vader, komen wij tot de vaststelling dat meer dan de helft onder hen (nl. 121, of 55,3 %) herkomstig zijn uit een gezin waarvan de vader handenarbeid verrichtte. Op de tweede plaats, met 83 gevallen (of 37,9 %), komen zij die herkomstig zijn uit een ambtenaren- of bediendenmilieu. In 7 gevallen (of 3,2 %) oefende de vader een vrij beroep uit waarvoor een academische vorming vereist is en in 5 gevallen (of 2,3 %) was hij onderwijzer.

Aldus beschouwd mogen wij dus wel van een tamelijk sterke opwaartse sociale mobiliteit gewagen. Uit een verdere analyse kwam tot uiting dat deze opwaartse mobiliteit veel sterker uit-

gesproken is bij de hogere bedienden dan bij de lagere (1) en dat, alhoewel deze beweging zowel bij de ouderen als bij de jongeren merkbaar is, deze toch sterker uitgesproken is bij de jongere ondervraagden.

Wij hebben eveneens de *horizontale sociale mobiliteit* onderzocht. Hierbij konden wij vaststellen dat 85 van de 219 ondervraagden (d.i. 38,8 %) gerecruteerd werden uit een milieu waarin de vader een functie in een openbare dienst of in het onderwijs waarnam. Op de tweede plaats, met 73 gevallen (d.i. 33 %), komen zij wiens vader als bediende in de privé-sector werkzaam was. In 58 gevallen (d.i. 28,2 %) oefende de vader een zelfstandig beroep uit.

Beroep van de moeder.

Waar het beroep van de vader kan volstaan om het milieu te schetsen waaruit de ondervraagden afkomstig zijn, is het, in het kader van een studie over vrouwelijke tewerkstelling, niet van belang ontbloot even de aandacht te schenken aan het beroep van de moeder.

Van de 219 ondervraagden waren er 112 (of 51,1 %) wier moeder nooit gewerkt heeft en 44 (of 20,1 %) waarvan deze werkte tot aan het huwelijk. In 63 gevallen (of 28,8 %) werkte de moeder nog verder na haar huwelijk. Van 35,9 % van de ondervraagden oefende de moeder een beroep uit dat hoofdzakelijk uit handenarbeid bestond.

g) *Beroep van de echtgenoot.*

Van de meeste gehuwden oefent de echtgenoot momenteel een betrekking uit in een openbare dienst of in het onderwijs

(1) Als criterium voor het onderscheid tussen hogere en lagere bediende namen wij het al dan niet hebben van ondergeschikten of het bekleden van een functie die een al dan niet grote graad van verantwoordelijkheid impliceert. Aldus bevat de steekproef 27 hogere en 192 lagere bedienden als men er rekening mede houdt dat volgende graden als hogere bediende werden aangezien : ingenieur, rijkslandbouwhuishoudconsulente, bureelhoofd, onderbureelhoofd, huismeesteres-rekenplichtige, directiesecretaresse, secretaresse, diëtiste, technisch ingenieur, tekenares dienstdoend als architecte, bemiddelaarster, adjunct-hoofdregisseur, maatschappelijke assistente. De overige graden werden gerangschikt bij de lagere bedienden.

(nl. van 71 op 132, of 53,7 %). Op de tweede plaats komen de ondervraagden die gehuwd zijn met een persoon die tewerkgesteld is in de privé-sector (48 of 36,4 %, waarvan 30 met een bediende en 18 met een arbeider). In 11 gevallen (of 8,3 %) oefent de echtgenoot een vrij of zelfstandig beroep uit.

Als wij de vergelijking maken tussen het beroep van de ondervraagden en dat van hun echtgenoot op het ogenblik van het huwelijk, stellen wij vast dat 42,6 % huwden met een persoon van een gelijkwaardig, 34,6% met een persoon van een lager en 22,8 % met een persoon van een hoger beroepsniveau.

2. Beroepsloopbaan.

a) *Omstandigheden waarin men beginnen werken is.*

De grote meerderheid van de ondervraagden zijn beginnen werken na hun onderwijscyclus voltooid te hebben (73 % zijn in dit geval). Nochtans zijn er ook een aantal die verplicht waren te beginnen werken zonder de aan gang zijnde cyclus te kunnen beëindigen of zonder de gewenste hogere cyclus te kunnen aanvatten (resp. 8,8 % en 9,8 % van de ondervraagden). Dit was dan voor de meesten het geval om financiële redenen en, voor een paar, wegens oorlogsomstandigheden. Ten slotte zijn er nog 8,4 % van de ondervraagden die vrijwillig beginnen werken zijn zonder de aan gang zijnde onderwijscyclus te voltooien.

Meer dan 40 % van de ondervraagden konden binnen de maand na het verlaten van de school een betrekking vinden (een aantal bleven in de onderneming waar zij tijdens het laatste jaar van de handelsschool stage verricht hadden).

Na maximum 3 maand (iets meer dan de normale vakantieperiode) hadden ongeveer 65 % een betrekking, terwijl één jaar na het verlaten van de school 84 % aan het werk waren. Voor de overigen duurde deze tussenperiode langer, voor sommigen zelfs verschillende jaren, terwijl vier ondervraagden pas geruime tijd na hun huwelijk of na het overlijden van de echtgenoot beginnen werken zijn.

b) *Voorkeur en sollicitaties bij de aanvang van de beroepsloopbaan.*

Bij de aanvang van hun beroepsloopbaan hadden de meesten geen bepaalde voorkeur voor de privé- of de openbare sector. Dit was het geval voor 64,1 % van de ondervraagden.

Zij die aanvankelijk voor een betrekking in openbare dienst opteerden haalden hiervoor meerdere redenen aan : vastheid van betrekking (45 maal vermeld), hogere wedde of hogere aanvangswedde dan in de privé-sector en/of regelmatige weddeverhogingen (11 maal), meer vakantie of interessantere voorwaarden voor pensioen dan in de privé-sector (elk 4 maal vermeld), niet rechtstreeks afhankelijk van een baas, vaste uren (elk 3 maal vermeld). Daarentegen zijn de motiveringen van de ondervraagden die aanvankelijk de privé-sector verkozen tamelijk uiteenlopend : sommigen vonden dat het werk er veelzijdiger zou zijn en zij aldus minder kans hadden, een automaat te worden zoals zij meenden dat dit in de administratie het geval was, anderen hadden een bijzondere aanleg voor een bepaald onderdeel van het werk in de privé-sector (vreemde talen, boekhouden), terwijl een ondervraagde aanvankelijk de privé-sector verkoos omdat zij meende daar vrijer te zijn (in de zin van het afwezig zijn van beïnvloeding van politieke aard en gebondenheid aan vaste kaders) dan in openbare dienst.

Als men er rekening mee houdt dat een zo groot aantal ondervraagden hun loopbaan begonnen zijn zonder een bepaalde voorkeur te hebben voor de privé- of de openbare sector, is het zeker niet verwonderlijk dat 41,9 % helemaal niet solliciteerden voor hun eerste betrekking en als het ware „de eerste de beste" plaats aanvaardden. Zij kregen dan een betrekking aangeboden door de school, via familieleden of kennissen, via een dienst voor arbeidsbemiddeling, enz. Een aantal kwamen door eerder toevallige omstandigheden in een openbare dienst terecht, waar zij aanvankelijk tijdelijk bediende waren en achteraf geregulariseerd werden (al dan niet na het afleggen van een examen).

c) *De beroepsloopbaan.*

Herkomst en motivering van de overgang naar de openbare sector.

Van de 219 ondervraagden zijn er 105 die hun beroepscarière in de privé-sector begonnen zijn (waarvan 3 als arbeidster)

terwijl 7 eerst in het onderwijs tewerkgesteld waren. Eén ondervraagde was begonnen als zelfstandige.

De overgang van de privé- naar de publieke sector werd meestal gemotiveerd door een streven naar stabiliteit van betrekking. Bedenkingen in verband met de wedde en de algemene werkvoorwaarden (arbeidsduur, aantal vakantiedagen, e.a.) werden eveneens als motief voor de wisseling uitgebracht.

Eén derde van de ondervraagden die hun loopbaan in de privé-sector begonnen waren, gaven aan hun overgang naar de openbare sector evenwel een eerder gedwongen karakter : omdat de zaken slecht gingen in de laatste onderneming, omdat de verplaatsing te lastig was en zij een werk dichter bij huis zochten, enz. Een paar verlieten hun laatste betrekking in de privé in het vooruitzicht van hun huwelijk, omdat in het bedrijf waarin zij werkten alleen ongehuwden tewerkgesteld werden.

Interne mutaties tijdens de administratieve carrière.

De wens om in de omgeving van de woonplaats te werken blijkt een niet te verwaarlozen factor te zijn in het verloop van de loopbaan van de ondervraagden. Dit komt zowel tot uiting bij de beweegredenen voor het wisselen van administratie als bij deze voor het wisselen van plaats van tewerkstelling.

In verband met het eerste punt merken wij allereerst op dat circa 75 % van de ondervraagden nooit van administratie wisselden. Waar bij de overigen echter een aantal mutaties ambtshalve opgelegd werden (meestal na omvorming of liquidatie van de dienst), werden nochtans 39 op een totaal van 64 dergelijke wisselingen door de ondervraagden zelf aangevraagd. De voornaamste reden hiervoor was de wens om dichter bij huis te kunnen werken (17 maal vermeld). Daarnaast speelde ook de mogelijkheid om in een andere administratie vast benoemd te worden of er een hogere functie uit te oefenen een belangrijke rol.

Anderzijds is het ons opgevallen dat meer dan 60 % van de ondervraagden nooit wisselden van plaats van tewerkstelling (en dus steeds te Gent gewerkt hebben). Waar, op een totaal van 121 wisselingen van plaats van tewerkstelling, er echter 72 door de ondervraagden zelf aangevraagd werden, was dit in 53 gevallen terug met de bedoeling om dichter bij huis te kunnen werken.

Promoties.

Slechts 25 % van de ondervraagden zijn in de loop van hun administratieve carrière minstens één maal gepromoveerd na deelname aan een bevorderingsexamen. 18 % promoveerden automatisch na een aantal jaren dienst.

Wij dienen echter te onderlijnen dat meer dan de helft van de ondervraagde vrouwelijke beambten, zowel deze met ettelijke jaren dienst als de meer recent in dienst zijnde, zich op het ogenblik van het interview nog steeds op het aanvangsniveau bevonden. Hierbij dient men er echter rekening mede te houden dat velen tevoren nooit in de gelegenheid waren deel te nemen aan examens, hetzij omdat er eenvoudigweg geen examens uitgeschreven werden, hetzij omdat zij niet aan de gestelde eisen voldeden om hun kandidatuur te stellen.

Zij die echter tevoren wel in de gelegenheid waren om deel te nemen aan een examen en hier toch van af zagen, motiveerden dit veelal door aan te halen dat zij vreesden bij een promotie verplaatst te worden naar een andere stad. Anderen meenden toch niet te kunnen slagen en getroostten zich daarom de moeite niet de examenstof in te studeren.

De meeste ondervraagden tonen tevens een gebrek aan interesse voor elke verdere promotie. De cijfers in dit verband zijn sprekend : van de 183 voor wie er momenteel nog kansen op bevordering bestaan, zijn er slechts 45 (of 24,6 %) die nog de bedoeling hebben deze kansen te baat te nemen.

De houding ten overstaan van verdere promotie verschilt evenwel duidelijk volgens de burgerlijke staat en de leeftijd van de ondervraagden. Van de ongehuwden die menen nog kans te hebben om te bevorderen zijn er 41 % die nog bevordering nastreven. Voor de gehuwden is dit echter slechts voor 17 % het geval terwijl van de weduwen of gescheiden vrouwen geen enkele de wens koestert om nog hoger op te klimmen.

Bij de ondervraagden van minder dan 35 jaar oud en die nog kans hebben op bevordering, zijn er 35 % die nog wensen te promoveren; bij de ouderen daalt deze verhouding tot 16 %.

Zowel bij de ongehuwden als bij de gehuwden afzonderlijk kunnen wij verschillen volgens de leeftijd vaststellen. Burgerlijke staat en leeftijd blijken dus wel twee afzonderlijke factoren te zijn die in dezelfde richting werken.

Zij die nog wensen te bevorderen beogen hierbij in de eerste plaats verhoging van wedde. De wens een interessanter werk te kunnen uitoefenen dat, eventueel, meer verantwoordelijkheid zou vergen dan het machinaal werk — het „apenwerk" zoals enkelen het noemen — dat zij nu verrichten, is eveneens een factor die aanzet verdere promotie na te streven.

Voor de ondervraagden die geen promotie meer nastreven is het meest vermeld motief het gebrek aan tijd om zich voor te bereiden op de bevorderingsexamens. De mogelijkheid om bij promotie verplaatst te worden naar het centraal bestuur te Brussel of naar een andere afdeling in het Vlaamstalig landsgedeelte speelt echter eveneens een remmende rol (1).

Andere ondervraagden streven geen bevordering meer na omdat zij toch niet zinnens zijn te blijven werken, omdat de examens te moeilijk zijn of omdat zij zich te oud voelen om te studeren.

3. Beoordeling van de werksituatie.

a) *Betrekkingen met de collega's.*

Er werd gevraagd of men liever samenwerkt met mannelijke of met vrouwelijke collega's. Op de eerste plaats komen zij die geen bepaalde voorkeur hebben (87 of 39,8 %). Een aantal ondervraagden verkiezen mannelijke collega's (60 of 27,4 %) of werken toch liever in een gemengde omgeving dan uitsluitend met vrouwelijke collega's (19 of 8,7 %). Argumenten die tegen de vrouwen ingebracht worden zijn o.m. afgunst over allerlei futiliteiten buiten het werk (zoals b.v. kledij), geroddel tussen de collega's onderling, overbrieven bij de overste, gebrek aan behulpzaamheid.

(1) Het is gebleken dat zowel voor de personeelsleden van het stadsbestuur en het provinciaal gouvernement (waarvan alle diensten op het grondgebied Gent zijn gevestigd) als voor deze van andere administraties, voor wie er mogelijkheid voor overplaatsing bestaat, het motief „gebrek aan tijd" het voornaamste is. Daarbij wordt dit nog geaccentueerd door de personeelsleden van het stadsbestuur die geen promotie van klerk naar klerk-opsteller meer nastreven, daar hiervoor het volgen van de cursus bestuurswetenschappen (die bestaat uit avondlessen gedurende twee jaar) praktisch vereist is.

Naast 31 ondervraagden (of 14,1 %) die geen oordeel uitspreken, zijn er slechts 22 van de 219 (of 10 %) die melden vrouwelijke collega's te verkiezen, wat zij dan vooral motiveren door op te merken dat vrouwen onderling „al beter over iets kunnen praten, zonder gestoord te worden door de mannen" daar de atmosfeer dan veel intiemer is. Het zijn vooral jongeren die dit motief aanhalen.

Het meer negatief oordeel over vrouwelijke collega's schijnt wel op feiten te berusten. Dit komt tot uiting in de antwoorden op de vraag naar de appreciatie van de algemene toestand in de diensten. Het zijn overwegend zij die samenwerken ofwel met uitsluitend vrouwelijke collega's, ofwel met mannen èn vrouwen die spanningen naar voor brengen. Bij hen die in een bureel met uitsluitend mannelijke collega's werken, zijn er daarentegen slechts 6 van de 31 die bepaalde aanmerkingen maken op de algemene verstandhouding (1).

b) *Betrekkingen met de oversten.*

Uit de ondervragingen is het ons opgevallen dat vrouwen nog minder de voorkeur genieten als overste dan als collega. Immers, op de eerste plaats komen zij die een mannelijke overste verkiezen (102 of 46,6 %). 73 ondervraagden (of 33,3 %) hebben geen voorkeur of vinden dat alles afhankelijk is van de eigenschap-

(1) Dat men weinig gesteld is op het samenwerken met vrouwelijke collega's komt niet alleen in onze studie tot uiting. Ook de antwoorden op opinievragen uit andere onderzoekingen wijzen in dezelfde richting. Zie in dit verband o.m. M.-J. & P.-H. CHOMBART DE LAUWE e.a., *La femme dans la société*, Centre National de la Recherche Scientifique, Paris, 1963, blz. 258; de enquête van het Centre d'Etudes Sociales en het Institut de Sociologie : *Les employés de la Banque Nationale de Belgique*, blz. 123. In tegenstelling met laatstgenoemde studie echter, waar de negatieve beoordeling van vrouwelijke collega's eerder scheen te berusten op vooringenomendheid en de algemene atmosfeer in de diensten schijnbaar niet onder hun aanwezigheid leed, is dit echter in onze studie niet het geval.

De vergelijking van deze studies schijnt er verder op te wijzen dat zowel mannen als vrouwen eerder mannelijke collega's verkiezen.

Godelieve VAN CAUTER vond daarentegen een ongeveer gelijk aantal ondervraagden die mannelijke of vrouwelijke collega's verkozen (resp. 18,6 % en 19,3 %) (*op. cit.*, blz. 956). Er dient hier echter opgemerkt te worden dat haar proefpersonen waarschijnlijk tamelijk jong waren. Dit sluit dan aan met onze bevinding dat zij, die vrouwelijke collega's verkiezen, nog meest bij de jongeren aangetroffen worden.

pen van de persoon in kwestie zelf, 39 (of 17,8 %) hebben geen oordeel over dit punt. Slechts 5 ondervraagden (of 2,3 %) verkiezen een vrouwelijke overste (1).

Als wij ons beperken tot het antwoord van de ondervraagden die reeds mannelijke èn vrouwelijke oversten gekend hebben, zien wij dat de meesten zich ten nadele van de vrouwen uitspreken: zij vinden hun vorige vrouwelijke chefs „opdringerig, minder objectief, enggeestig, dictatoriaal" of zijn de mening toegedaan dat een man meer van nature uit gezagdragend is dan een vrouw en deze laatste zich meer door allerhande middelen wil opdringen om het aldus goed te laten voelen dat zij de meerdere is. Zij die daarentegen een meer positief oordeel over de vrouwelijke oversten uitbrengen motiveren dit in die zin dat zij de vrouwen „begrijpender, minder streng, zachter en/of dankbaarder" vinden dan de mannelijke chefs onder wiens leiding zij reeds gewerkt hebben.

4. Beoordeling van de taak en van enkele aspecten van de tewerkstelling in de openbare sector.

a) *Opinie over de taak.*

De meeste ondervraagden (173 of 79,0 %) vinden hun taak, over het algemeen genomen, aangenaam. Een aantal (29 of 13,2 %) nemen echter een meer neutrale houding aan, wat, bij nader onderzoek, een soort berusten blijkt te zijn in de noodzakelijkheid van te moeten werken. Slechts weinigen (12 of 5,5 %) vinden hun taak uitgesproken onaangenaam, terwijl een paar (5 of 2,3 %) de mening toegedaan zijn dat „alles afhankelijk is van de dagen"...

Naast het feit dat een tamelijk groot aantal (nl. 34) verklaren een persoonlijke aanleg voor een bepaald soort werk te hebben, is de afwisseling de belangrijkste factor voor een gunstige appreciatie van de taak (door 38 ondervraagden vermeld). Dit wordt tevens bevestigd door het feit dat zij die een bepaalde taak minder aangenaam vinden, vooral klagen over de eentonigheid en het automatische van hun werk.

Andere aspecten die op prijs gesteld worden in de taak zijn

(1) Deze bevindingen komen overeen met de resultaten van andere studies (zie in dit verband o.m. M.-J. & P.-H. Chombart de Lauwe, *op. cit.*, blz. 259; Godelieve Van Cauter, *op. cit.*, blz. 957).

dan het feit dat men resultaten kan zien na het gepresteerde werk (13 maal vermeld) en de zelfstandigheid waarmede men de taak kan uitoefenen (11 maal). 10 ondervraagden appreciëren vooral de mogelijkheid om bij de uitoefening van hun taak in contact te komen met andere personen.

Op de vraag, indien de carrière te herbeginnen was, zij nog dezelfde richting zouden uitgaan, werd door 156 ondervraagden bevestigend geantwoord, terwijl de overige 63 een andere richting zouden kiezen. De voorkeur gaat hierbij in de eerste plaats naar een betrekking in het onderwijs (door 32 van deze 63 vermeld) waarbij overwegingen in verband met de vakantie van doorslaggevende aard zijn naast de gunstige wedde, het gering aantal werkuren en de omgang met kinderen. Op de tweede plaats worden de para-medicale beroepen vermeld (10 maal), omdat men op deze manier de mensen beter zou kunnen helpen. Dit laatste motief geldt ook voor hen die het beroep van sociale assistente zouden verkiezen (6 maal vermeld). Andere ondervraagden formuleerden beroepen zoals air hostess, tolk, enz.

b) *Opinie over de wedde.*

Dat het grootste deel van de ondervraagden (165 of 75,4 %) ons verklaarden hun wedde toereikend te vinden in verhouding met het werk dat zij verrichten, dient waarschijnlijk in verband gebracht te worden met het feit dat de ondervragingen plaatsgrepen kort na de aanpassing van de barema's van het personeel in de openbare sector.

Van de overigen spreken 43 (of 19,6 %) zich ongunstig uit over hun wedde en zijn er 11 (of 5,0 %) die hierover geen oordeel formuleerden.

Zij die het inkomen ontoereikend vinden vergelijken dit veelal met de wedden uitbetaald in de onderwijssector en aan de verpleegsters. Vooral de analisten vergelijken hun toestand met deze van de verpleegsters en zijn van oordeel dat zij, bij het onderzoek in medische instellingen, zeker niet minder verantwoordelijkheid hebben dan deze laatsten (1). Onder de sociale

(1) Bij de analisten, de groep waarbij het meest mistevredenen aangetroffen worden, speelt ook nog een andere factor : sommigen zijn in het bezit van een diploma A1 terwijl bij de weddeschalen alleen rekening gehouden wordt met het diploma A2.

assistenten zijn er die er zich op beroepen dat hun diploma in bepaalde diensten niet voldoende gewaardeerd wordt.

Andere motiveringen die naar voor gebracht worden zijn : de hogere wedden uitbetaald in de privé-sector, ontoereikendheid in verband met de levensduurte, een te groot verschil van wedde tussen de graden.

Sommigen vinden het inkomen weliswaar toereikend voor een gehuwde vrouw, voor wie dit toch maar als bijkomstig dient beschouwd te worden, doch niet voor een man met gezinslasten, voor wie dit het enig inkomen betekent en zelfs ook niet voor een alleenstaande vrouw. Men stipt soms ook nog aan dat de wedde voldoende is eens dat men een zekere ancienniteit heeft, doch dat de aanvangswedden te laag zijn.

c) *Opinie over de pensioenregeling.*

Waar 35 ondervraagden (d.i. 16,0 %) zich tevreden verklaren met de bestaande pensioenregeling, zijn er 52 (of 23,7 %) die hiertegen bepaalde bezwaren inbrengen. De overigen hebben geen oordeel over dit punt.

De opwerpingen slaan vooral op de leeftijdsgrens die in de openbare diensten voor mannen èn vrouwen op 65 jaar vastgesteld is, dit in tegenstelling met de privé-sector waar de vrouwen aan 60 jaar van pensioen kunnen genieten. Als men bedenkt dat, volgens een recent onderzoek over de bediendenwereld, bij 340 mannelijke bedienden in de privé-sector een massale voorkeur uitgaat naar een verlaging van de pensioenleeftijd tot 60 jaar (91,5 % van de ondervraagden opteerden hiervoor) (1) is het zeker niet te verwonderen dat de door ons ondervraagde vrouwelijke personeelsleden vaak in scherpe bewoordingen de op 65 jaar vastgestelde leeftijdsgrens aanklagen. Deze kritiek wordt dan nog geaccentueerd door het feit dat een groot aantal ondervraagden in de mening verkeren dat, als zij vóór het bereiken van deze leeftijd hun beroepsactiviteit stopzetten, zij alle aanspraak op pensioen verliezen en alle afhoudingen van de wedde tijdens hun loopbaan nutteloos geweest zijn.

(1) Nog niet gepubliceerde resultaten van een studie over de bediendenwereld ondernomen door het Seminarie voor Sociologie aan de Rijksuniversiteit te Gent.

Het is sprekend dat het vooral de ouderen zijn die zich mistevreden tonen over deze kwestie. De jongeren hebben meestal nog nooit aan de pensioenregeling gedacht of staan hier nog volledig onverschillig tegenover.

Over het bedrag van het pensioen zijn de meesten tevreden: slechts 10 ondervraagden brengen hiertegen klachten in. Dit is in overeenstemming met de resultaten van de hiervóór genoemde enquête waar, van de 360 ondervraagde mannelijke beambten, ongeveer 70 % van oordeel zijn dat de pensioenregeling het gunstigst is in de publieke sector (1).

5. Syndicalisme.

Onderstaande tabel groepeert de antwoorden op de vraag naar het lidmaatschap van een syndicaat.

	Personeel van				Totaal	
	Staatsdiensten	Parastatale instellingen	Provinciaal gouvernement	Stadsbestuur	N	%
Zijn lid	27	29	—	14	70	32,0
Waren vroeger lid..	20	16	2	10	48	21,9
Waren nooit lid	54	10	9	23	96	43,8
Weten niet of zij lid zijn	4	—	1	—	5	2,3
Totaal	105	55	12	47	219	100,0

Wij stellen vast dat ongeveer één derde van de ondervraagden op het ogenblik van het onderzoek lid waren van een syndicaat. Dit cijfer ligt echter opmerkelijk hoger bij het personeel van de verschillende parastatale instellingen (met 52,7 % aangeslotenen)

(1) Zie voetnota (1) op blz. 129.

dan bij de overige openbare diensten, waar 25,7 % van het staatspersoneel en 29,8 % van de personeelsleden van het stadsbestuur lid zijn van een syndicaat. Bij de ondervraagden van het provinciaal gouvernement is geen enkele aangesloten bij een syndicaat.

Iets meer dan 20 % waren vroeger lid, doch zijn sindsdien uitgetreden. Een groot aantal is nooit bij een syndicaat aangesloten geweest.

Uit de analyse volgens de leeftijd blijkt dat het aantal leden aanzienlijk groter is bij de ouderen (waarvan er 35,5 % aangesloten zijn) dan bij de jongeren (waarvoor dit cijfer 23,0 % bedraagt). Dit verschil is merkbaar in elke groep van openbare diensten.

a) *Reden waarom men nooit tot een syndicaat toegetreden is.*

De meeste niet-aangeslotenen beroepen er zich op dat zij het nut niet inzien van het lidmaatschap van een syndicaat (42 maal vermeld), hetzij omdat er toch niets gedaan wordt voor individuele gevallen, hetzij omdat zij het syndicaat meer geschikt achten voor arbeiders dan voor bedienden en zeker niet van belang voor bedienden in de openbare sector. Nog anderen roepen in dat zij geen enkel voordeel zien in een lidmaatschap of wijzen er op dat de mogelijke voordelen ook bestaan voor de niet-aangeslotenen.

Op de tweede plaats komen de ondervraagden met meer principiële bezwaren : zij motiveren hun niet toetreden door de opwerping dat syndicaten een politieke kleur hebben of de vrijheid van de leden beperken (11 maal vermeld) (1).

Een derde groep vertoont weinig interesse voor een syndicaat (10 meldingen zoals : „nog nooit aan gedacht", „men heeft

(1) In het onderzoek bij de beambten en ambtenaren van een stadsbestuur, ondernomen door G. Van Parys, werden eveneens het niet inzien van het nut van een syndicaat en het zich weerhouden voelen door het politiek karakter van de syndicaten als de bijzonderste redenen geciteerd om niet toe te treden (*op. cit.*, blz. 336).

Een vergelijking met de resultaten verkregen door Godelieve Van Cauter gaat hier moeilijk op wegens het groot aantal niet nader gespecificeerde antwoorden in deze studie. Vermelden wij echter dat dezelfde twee motieven geciteerd werden (*op. cit.*, blz. 959).

het mij nog nooit gevraagd", „het interesseert mij niet" zonder verdere toelichting) (1).

Een aantal hebben nooit moeilijkheden ondervonden die een beroep op het syndicaat nodig maken terwijl er ten slotte twee ondervraagden (een sociale assistente en een analiste) de mening toegedaan zijn dat het syndicaat voor een zo klein aantal personen waaruit hun beroepsgroep bestaat toch niets kan doen.

De analyse van de aangehaalde motieven om niet toe te treden, volgens de leeftijd van de ondervraagden, levert weinig opvallende verschillen. De jongeren beroepen zich iets meer dan de ouderen op het feit dat zij nog nooit moeilijkheden ondervonden hebben die een beroep op een syndicaat noodzakelijk maken, of betuigen misschien een groter gebrek aan interesse dan de ouderen die meer principiële bezwaren uiten.

b) *Reden waarom sommige ondervraagden, die vroeger lid waren, uitgetreden zijn uit het syndicaat.*

Het uittreden berust voor de meesten op ontevredenheid omdat men o.m. geen voldoening kreeg nadat beroep gedaan werd op tussenkomst voor een persoonlijke kwestie (doorgaans voor het bekomen van een vaste benoeming) terwijl twee ondervraagden motiveren dat het syndicaat zijn beloften niet hield (het niet uitbetalen van een speciale premie). In totaal gaven 27 ondervraagden hun lidmaatschap op uit ontevredenheid (2).

Op de tweede plaats komen zij die het nut van een syndicaat niet inzien (19 maal vermeld) terwijl twee ondervraagden het syndicaat verlieten omdat de kwestie waarvoor zij toegetreden waren opgelost werd en een verder lidmaatschap volgens hen dan ook overbodig werd.

Sommigen waren lid van een syndicaat toen zij nog werkten in de privé-sector en traden uit toen zij een betrekking in openbare dienst bekwamen of er vast benoemd werden.

---

(1) Merken wij op dat er 5 ondervraagden aangetroffen werden die niet eens wisten of zij lid zijn van een syndicaat.

(2) Ook G. Van Parys kwam in zijn studie tot de vaststelling dat de mening niet voldoende geholpen te zijn geworden in een persoonlijk geval als de meest voorkomende reden voor het uittreden uit een syndicaat wordt opgegeven (*op. cit.*, blz. 335).

c) *Reden om toe te treden tot een syndicaat.*

Het belangrijkste motief om zich te laten aansluiten bij een syndicaat dat naar voor gebracht wordt is het verdedigen van persoonlijke belangen (29 maal vermeld) : enerzijds steun bij een conflict met de werkgever in de privé voor diegenen die voorheen in de privé-sector werkten, anderzijds het bekomen van verplaatsing of van een vaste benoeming en steun bij de examens in openbare dienst.

Naast 19 ondervraagden die lid geworden zijn uit idealisme of uit solidariteit, zijn er 10 die toetraden „omdat iemand het vroeg" en 9 die zelf geen beslissing namen doch van thuis uit of door de echtgenoot lid gemaakt werden. Eén ondervraagde trad toe tot het syndicaat uit sympathie voor een politieke partij. De 2 overigen citeerden diverse uiteenlopende motieven (1).

6. Aanleiding tot de beroepsactiviteit.

Aan allen werd de vraag gesteld : „Waarom werkt U ?" Aan hen die, als antwoord hierop, financiële redenen vermeldden, werd tevens gevraagd : „Zoudt U, indien deze financiële reden er niet ware, ook nog een beroep uitoefenen ?"

	ongehuwden	gehuwden	wed. of gescheiden	Totaal N	Totaal %
Uitsluitend om financiële redenen (*)	21	73	3	97	44,3
Financiële en andere redenen (**)	54	50	3	107	48,9
Niet om financiële redenen ..	6	9	—	15	6,8
Totaal	81	132	6	219	100,0

(*) Zou niet werken indien het financieel niet nodig was.
(**) Zou nog werken, ook als het financieel niet nodig was.

(1) G. Van Parys, in zijn studie over de beambten en ambtenaren van het stadsbestuur te Gent, groepeerde de beweegreden tot toetreden bij een syndicaat in sociale, politieke en professionele motieven. De eerste en de

Uit bovenstaande tabel blijkt dat de overgrote meerderheid van de ondervraagden (nl. 93,2 %) financiële redenen opgeven als aanleiding voor hun beroepsactiviteit; 44,3 % zouden geen beroep meer uitoefenen indien het financieel niet meer nodig ware. Het is opvallend dat er bij de gehuwden heel wat meer ondervraagden uitsluitend het financieel motief vermelden en, bij oplossing hiervan, het buitenshuiswerk zouden staken dan dit bij de ongehuwden het geval is (resp. 73 op 132 of 55,4 % tegen 21 op 81 of 27,2 %). Hierbij is het uit de verdere analyse gebleken dat het, bij de ongehuwden althans, de oudere zijn die als enige reden voor hun beroepsactiviteit het financieel aspect aanhalen en verklaren dat zij, indien deze reden er niet was, zouden thuis blijven. De weduwen en gescheiden vrouwen, ten slotte, roepen eveneens hoofdzakelijk de financiële noodzaak in voor hun beroepsactiviteit : voorzien in het eigen levensonderhoud en eventueel dat van de kinderen.

Bij de financiële redenen dient men nochtans onderscheid te maken tussen financiële *noodzaak* (voorzien in het eigen levensonderhoud en eventueel dat van de kinderen; ontbreken of ontoereikendheid van en onzekerheid nopens het inkomen van de echtgenoot; noodzaak wegens speciale omstandigheden thuis) en nastreven van een *verbetering van de toestand* (bouwen of aankopen van een woning; aankoop van een auto; streven naar hogere levensstandaard; sparen; e.d.). Met dit onderscheid voor ogen kwamen wij tot de vaststelling dat 64 van de 219 ondervraagden (d.i. 29,2%) uit noodzaak een beroepsactiviteit uitoefenen en 94 (of 42,9 %) om hun levensstandaard te verbeteren. Voor de 46 overigen is dit om „andere" financiële redenen (zoals voor de toekomst of de studies van de kinderen; om, als ongehuwde, thuis een supplementair inkomen in te brengen of de ouders te compenseren voor de kosten van de gedane studies; e.d.).

Het verschil volgens de burgerlijke staat is hierbij echter opvallend. Bij de gehuwden zijn er 15 op 132 (d. i. 11,4 %) die verklaren te werken uit noodzaak, 86 (of 65,2 %) met het oog op een hogere levensstandaard en 22 (of 16,7 %) om andere

laatste groep bleken het belangrijkst te zijn (*op. cit.*, blz. 334). Wij hebben slechts door één ondervraagde politieke motieven horen naar voor brengen.

Godelieve Van Cauter vond als belangrijkste motieven : verdedigen van belangen en solidariteit of principiële redenen (*op. cit.*, blz. 959).

financiële redenen. Bij de ongehuwden daarentegen is de verhouding echter als volgt : 43 van de 81 (d.i. 52,1 %) roepen de noodzaak in (voorzien in het eigen levensonderhoud), 8 (of 9,9 %) streven naar een hogere levensstandaard en 24 (of 29,6 %) werken om andere financiële redenen. Alle weduwen of gescheiden vrouwen roepen de noodzaak in.

Merken wij terloops op dat het inkomen van de gehuwden vaak een belangrijk aandeel van het totaal gezinsinkomen uitmaakt. Voor 37 (of 28,1 %) bedraagt het de helft van het globaal inkomen en voor 16 (of 12,1 %) zelfs meer dan de helft. Moest dit supplementair inkomen wegvallen dan zou men dienen te besparen op kledij (32 maal vermeld), op ontspanning, reizen of verteer (28 maal), op de wagen (27 maal) in die zin dat men er ofwel minder gebruik zou van maken, ofwel zou verplicht zijn hem te verkopen. Andere besparingen zijn dan o.m. : minder aankopen voor het huishouden of voor de inrichting van de woning, minder op restaurant gaan of meer zelf het eten bereiden in plaats van geprepareerde voedingsmiddelen te kopen, besparingen op personeel, vermindering van huishuur. 9 ondervraagden zouden „op alles" besparingen moeten doen.

Alhoewel het moeilijk is de grens te trekken tussen noodzaak en verbetering van de toestand menen wij toch dat de resultaten van onze enquête nauw aansluiten bij de vaststellingen van andere vorsers. In dit verband willen wij F. Zweig citeren waar hij schrijft dat „among married wives no more than about one in three goes out to work under economic pressure either because of inadequate housekeeping money or because she has to keep her husband. The rest go out in order to earn extras, to cover the educational expenses of their children, to buy things they want, or for other reasons, as they are used to going out to work and enjoy it" (1).

V. Klein kon uit haar enquête bij meer dan duizend werkende vrouwen concluderen dat „for most married women, almost irrespective of their class, money appears to be a means of increasing their standard of living rather than of keeping the wolf from the door" (2).

(1) F. Zweig : *op. cit.*, blz. 47.
(2) V. Klein : *Working wives*, blz. 26.

Voor België kwam G. VOSSE-SMAL, in haar enquête bij 59 arbeidsters uit het Naamse tot de bevinding dat 39 % werken uit noodzaak en 61 % om hun toestand te verbeteren (1).

Uit onze tabel op blz. 133 blijkt dat 55,7 % van de ondervraagden, eventueel naast financiële, ook nog andere beweegredenen inroepen voor hun beroepsactiviteit. De cijfers wijzen er nochtans op dat deze motiveringen in veel grotere mate ingeroepen worden door de ongehuwden dan door de gehuwden (resp. 54 op 81 of 66,7 % van de ongehuwden tegen 50 op 132 of 37,9 % van de gehuwden).

Onder deze reeks motiveringen dient eerst en vooral het inroepen van onvoldoende bezigheden thuis om een ganse dag te vullen vermeld te worden. Dit wordt naar voor gebracht door 38,3 % van de ongehuwden en door 18,9 % van de gehuwden (bijna alle zonder kinderen) als één van de redenen van hun beroepsactiviteit.

Andere opgegeven redenen voor de beroepsactiviteit zijn: persoonlijke ontplooiing (vermeld door 22,2 % van de ongehuwden en 9 % van de gehuwden), interesse voor het werk of het feit van „graag te werken" (vermeld door 7,4 % van de ongehuwden en 9,1 % van de gehuwden).

Als wij onze bevindingen voor de gehuwde ondervraagden toetsen aan deze van andere onderzoekers, zien wij dat onze resultaten hiermede nauw aansluiten. Uit de studie van SCHELLEKENS-LIGTHART kwam tot uiting dat van de door haar ondervraagde kantoor- en winkelbedienden 69,7 % alleen om financiële redenen werken, 24,2 % om financiële en andere beweegredenen, terwijl slechts 6,1 % om andere dan financiële redenen buitenshuis een werkkring aanvaard hebben (2).

De financiële reden komt trouwens uit alle enquêtes als voornaamste motief te voorschijn en is des te scherper geaccentueerd naarmate de onderzoekingen geschieden bij lagere inkomensklassen. Daarom zijn de studies waarbij de betrokken populatie verschillende sociale niveau's omvat van groot belang

(1) G. VOSSE-SMAL : *op. cit.*, blz. 73.

(2) SCHELLEKENS-LIGTHART : *Buitenshuis werkende gehuwde vrouwen. Huishoudelijke en financiële problemen, op. cit.*, blz. 55.

voor vergelijkingen. Bij SCHELLEKENS-LIGTHART komt dit tot uiting als men de vergelijking maakt van de arbeidsmotivatie voor arbeidsters, kantoor- en winkelbedienden, de groep tussen bediende en onderwijzeres, onderwijzeressen, kunstbeoefenenden en intellectuelen.

Ook uit de in 1957 in Engeland gehouden studie van V. KLEIN komt deze tendens tot uiting. Daar varieerde het aantal ondervraagden die, eventueel naast andere motiveringen, in de eerste plaats het financieel motief voor hun beroepsarbeid citeren, van 43 % voor de „upper and middle classes", over 67 % voor de „lower middle class", tot 73 % voor de „skilled, semi-skilled and unskilled manual workers" (1).

7. BUITENSHUIS WERKENDE MOEDERS EN DE ZORG VOOR HUN KINDEREN.

Bij de identificatie van de ondervraagden kwam tot uiting dat 39,1 % van de gehuwden en zij die gehuwd geweest zijn, geen kinderen hebben. Slechts weinigen hebben meer dan twee kinderen (2).

Het gemiddeld kinderaantal, berekend op het geheel van de gehuwden en zij die gehuwd geweest zijn, zonder rekening te houden met het aantal huwelijksjaren en de leeftijd waarop men huwde, bedraagt globaal 0,88.

Wanneer men bedenkt dat het gemiddeld aantal levendgeboren kinderen uit het laatste huwelijk van de gehuwde paren waarvan de echtgenote een beroepsactiviteit uitoefent op 31 december 1947 voor gans België 1,95 en voor de provincie Oost-Vlaanneren 2,26 bedroeg (3), dan is het gemiddeld kinderaantal van de door ons ondervraagden beslist laag te noemen. Het is nochtans iets hoger dan het rijksgemiddelde in 1947 voor de gezinnen waar de echtgenote het beroep van bediende uitoefent (0,74 %) (4).

---

(1) V. KLEIN : *Working wives*, London, 1959, blz. 25.

(2) Zie hoger, blz. 117.

(3) *Algemene Volks-, Nijverheids- en Handelstelling op 31 december 1947*, deel VII, blz. 26.

(4) *Idem*.

Het neteligste probleem voor de buitenshuis werkende moeders is wel degelijk dat van het toezicht over en de zorg voor hun kinderen. Dit probleem stelt zich het scherpst voor de vrouwen met kinderen die nog niet naar school gaan. Alhoewel voor de werkende moeders van schoolgaande kinderen deze kwestie voor een aantal uren per dag opgelost is, blijft zij toch nog bestaan na de schooluren, tijdens de vrije dagen gedurende het schooljaar en vooral gedurende de vakantieperiodes.

Het is ons opgevallen dat bij de zorg voor en het toezicht over de kinderen de grootouders en vooral de grootmoeder een belangrijke rol spelen. De nog niet schoolgaande kinderen worden inderdaad overwegend aan hun grootmoeder toevertrouwd. Slechts in enkele gevallen worden deze jonge kinderen verzorgd door dienstpersoneel of door kennissen van de ondervraagde.

Wat de schoolgaande kinderen betreft, deze kunnen in een aantal gevallen na de schooluren en op vrije dagen tijdens het schooljaar op school verblijven. Doch het probleem van het toezicht over de schoolgaande kinderen stelt zich, zoals gezegd, vooral tijdens de vakantieperiodes. Hiervoor worden dan verschillende oplossingen gezocht. Naast de periode dat de ondervraagden zelf vakantie hebben en voor hun kinderen kunnen zorgen, wordt in sommige gevallen alweer beroep gedaan op de grootouders of wordt de vakantieperiode zo geschikt dat de vader op een ander ogenblik als de moeder vakantie neemt. In andere gevallen dient beroep te worden gedaan op allerlei nooduitoplossingen: verblijf van de kinderen in vakantietehuizen van mutualiteiten of van de dienst waar de ouders tewerkgesteld zijn; inspringen van een familielid of kennis; e.a.

Het is ons opgevallen dat de ondervraagden die hun kinderen tijdens de werkuren aan kinderkribben toevertrouwen eerder als uitzonderingen kunnen aangezien worden. Dit is het gevolg van de over het algemeen ongunstige houding tegenover deze instellingen. Deze gezindheid berust voor het grootste aantal ondervraagden op de overtuiging dat de moeder-kind relatie van primordiaal belang is bij de opvoeding van de kinderen en deze in een kinderkrib van de ouders vervreemden.

Vervolgens stippen wij aan dat, op enkele uitzonderingen na, de overgrote meerderheid van de ondervraagden er aan houdt hun kinderen dagelijks thuis te hebben; het zijn dan ook uit-

zonderingen die hun jonge kinderen voor een lange periode (b.v. een week) aan de grootmoeder toevertrouwen.

Drie moeders bekenden ons ertoe genoodzaakt te zijn hun schoolgaande kinderen buiten de schooluren een korte tijd zonder toezicht te laten.

8. Huishoudelijke bezigheden.

Naast het probleem van de zorg voor de kinderen stelt zich het vraagstuk van de huishoudelijke bezigheden.

Uit onze enquête blijkt dat van de 132 gehuwden 52 (d.i. ongeveer 40 %) een bezoldigd personeelslid in dienst hebben, meestal voor een halve of een ganse dag per week. Bij de gezinnen met kinderen die nog niet de leeftijd bereikt hebben om op school toegelaten te worden, gebeurt het soms dat het bezoldigd personeelslid voor meerdere dagen per week aangeworven wordt (van 3 tot 5 dagen). Van de 21 weduwen, gescheiden vrouwen of ongehuwden die niet meer inwonen bij de ouders zijn er 10 die een werkvrouw in dienst hebben : in 6 gevallen voor een halve en in 4 gevallen voor één dag per week.

De voornaamste bezigheid van de werkvrouw is het helpen bij het wekelijks onderhoud van de woning.

Waar sommige ondervraagden bij bepaalde huishoudelijke taken geholpen worden door hun moeder en waar voor een ruim deel was en strijk in de wasserij geschieden, dienen de meeste gehuwde vrouwen voor de huishoudelijke bezigheden, soms ook de zwaarste, volledig zelf in te staan. Vermelden wij in dit verband dat het wekelijks onderhoud van de woning, was en strijk door respectievelijk 32,5 %, 23,5 % en 38,6 % van de gehuwden volledig zelf verricht worden. Boodschappen, naai- en verstelwerk en het dagelijks onderhoud van de woning worden elk door meer dan 75 % van de gehuwden zonder enige hulp afgehandeld.

De kinderen zijn meestal nog te jong om mee te helpen, doch ook van de oudere kinderen „die reeds werk genoeg hebben voor de school", wordt weinig hulp gevraagd. Alhoewel in enkele gevallen de echtgenoot „een handje toesteekt" bij de afwas of het kuisen, menen wij toch te mogen besluiten dat er bij het gehuwd bediendenpersoneel nog geenszins sprake is van

wat men zou kunnen noemen een „democratisch gezin", namelijk een gezin dat opgebouwd is volgens het principe dat de vrouw een rol te vervullen heeft in het maatschappelijk leven en elk gezinslid een evenredig deel toebedeeld krijgt van het huishoudelijk werk.

9. Gezindheid tegenover part-time tewerkstelling.

Als mogelijke oplossing voor het probleem van het toezicht over de kinderen en van de dubbele dagtaak van de buitenshuis werkende vrouw, wordt soms een regeling voorgesteld waarbij deze slechts zou gehouden worden tot het verrichten van beroepsprestaties gedurende de helft van de als normaal geldende arbeidstijd.

Wij hebben nagegaan of de ondervraagden voorstander zijn van een regeling waarbij zij minder uren zouden moeten werken maar dan ook minder betaald zouden worden. De antwoorden op deze vraag werden in onderstaande tabel samengevat.

	gehuwden	ongehuwden	weduwe en gescheiden	Totaal N	Totaal %
Voorstander	38	4	—	42	19,2
Niet voor te vinden	56	71	6	133	60,8
Genuanceerd oordeel :					
— afhankelijk van de voorwaarden	4	—	—	4	1,8
— nu niet, later eventueel wel	26	4	—	30	13,7
Geen oordeel	4	2	—	6	2,7
Werken reeds part-time	4	—	—	4	1,8
Totaal	132	81	6	219	100,0

De meerderheid van de ondervraagden voelen blijkbaar niets voor part-time werk, vooral uit financiële overwegingen

(54 maal vermeld). Anderen beroepen er zich op dat zij een part-time betrekking niet nodig vinden (17 maal) immers, „zoals nu, gaat het ook", „wij zijn het nu zo gewoon en hebben er alles op geschikt". Waarschijnlijk ligt ook hier de financiële factor aan de basis. 15 ondervraagden citeren het ontbreken van voldoende huishoudelijke bezigheden om een ganse dag te vullen. Dit wordt meest vermeld door jongere ongehuwden en gehuwden zonder kinderen. Een paar zouden deze regeling niet aanvaarden omdat zij van oordeel zijn dat hun werk er zou onder lijden.

Verschillen in gezindheid tegenover part-time werk doen zich voor volgens de burgerlijke staat van de ondervraagden.

De ondervraagde weduwen of gescheiden vrouwen zijn allen tegen dit systeem gekant. Ook de ongehuwden zijn er meestal niet mee ingenomen (71 op 81, d.i. 88,9 % tonen zich tegenstander). Bij de gehuwden echter is de opinie meer genuanceerd. Waar enkele gehuwden hun houding afhankelijk stellen van de meer concrete voorwaarden of vinden dat zij eventueel later voor dergelijk stelsel zouden opteren, zijn 56 op de 132 (of 42,4 %) tegenstander, terwijl 38 (of 29,5 %) momenteel dergelijke werkregeling zouden aanvaarden. Het zijn vooral gehuwden met kinderen van minder dan zes jaar die zich voorstander van dit systeem tonen.

Bovenstaande vaststellingen over de gezindheid tegenover part-time tewerkstelling sluiten nauw aan met deze uit een andere enquête in een openbare dienst. Immers, in een recent opinie-onderzoek door het Departement van Sociale Voorzorg in haar Centraal Bestuur te Brussel bij alle vrouwelijke personeelsleden gehouden, toonden slechts 29 % van de 85 vrouwelijke bedienden uit deze dienst zich voorstander voor dit systeem. Ook hier primeerde de financiële overweging. De verhoudingen verschillen echter sterk volgens de burgerlijke staat : nl. 4 van de 33 ongehuwden tegenover 21 van de 52 gehuwden (d.i. respectievelijk 12 % en 40 %) namen een positieve houding aan (1).

Waar deze gegevens betrekking hebben op bedienden, schijnt de negatieve houding tegenover het part-time werk nog scherper tot uiting te komen bij arbeidsters. Dit blijkt uit een

(1) Voor volledige resultaten zie L. H. VAN MAELE, *Half-time dienstprestaties voor vrouwelijke rijkspersoneelsleden*, in „Belgisch Tijdschrift voor sociale zekerheid", nr. 12, december 1963, blz. 1680-1690.

door A. GIRARD in 1948 gehouden enquête bij 1.786 buitenshuis werkende moeders. Dat het financieel motief van doorslaggevend belang was bij de optie, blijkt tijvens uit de vaststelling dat vrouwen met het laagste levensniveau het minst te vinden waren voor part-time arbeid (1).

10. VRIJETIJDS- EN VAKANTIEBESTEDING.

De dubbele dagtaak die de buitenshuis werkende vrouw vervult, laat haar over het algemeen weinig vrije tijd over : 22,5% van de gehuwden, gescheiden vrouwen en weduwen melden over geen vrije tijd meer te beschikken tijdens de weekdagen. De overigen besteden de tijd die hen nog overblijft hoofdzakelijk aan lectuur, televisie of handwerk. Tijdens de weekdagen wordt dan ook, op enkele uitzonderingen na, de avond thuis doorgebracht.

De vrijetijdsbesteding tijdens het week-end vertoont echter een volledig ander uitzicht. Voor de meesten is er geen sprake meer van thuisblijven : 158 ondervraagden (of 72,1 %) trekken er, tijdens de zomermaanden althans, op uit. Zij die in het bezit zijn van een wagen maken hiervan gebruik, terwijl anderen zich beperken tot het afleggen van bezoeken of gaan wandelen. Het bijwonen van bioscoop-, toneel- of operavoorstellingen is grotendeels beperkt tot de wintermaanden.

In verband met de vrijetijdsbesteding is het ons opgevallen dat 57 van de 219 ondervraagden (d.i. 26%) lid zijn van één of meerdere niet-professionele verenigingen. De meest vermelde verenigingen zijn van culturele aard (19 maal vermeld). Ook sport- of turnmaatschappijen en ontspanningsverenigingen komen meermaals voor (resp. 18 en 11 maal vermeld). Het al dan niet lid zijn varieert sterk volgens de burgerlijke staat : van de ongehuwden zijn er 39,5 % lid van ten minste één vereniging terwijl deze verhouding voor de gehuwden, weduwen en gescheiden vrouwen slechts 18,1 % bedraagt. Ook de aard van de verenigingen schijnt te verschillen volgens de burgerlijke staat van de ondervraagden : de ongehuwden en dan nog de jongere onge-

(1) A. GIRARD : *Extension des crèches et travail à temps partiel des mères de famille*, in *Cinq enquêtes sociales*, Paris, 1950, blz. 99 e.v.

huwden zijn meestal lid van culturele verenigingen.Op de tweede plaats komen de ontspanningsverenigingen. Bij de gehuwden, weduwen en gescheiden vrouwen worden de sport- en turnmaatschappijen het meest vermeld en komen de culturele verenigingen op de voorlaatste plaats.

Vermelden wij nog in verband met de vrijetijdsbesteding dat zeer weinig ondervraagden (amper 12 %) vermelden contacten te hebben met collega's buiten de werkuren. De meesten vinden dit tevens niet wenselijk daar zij van oordeel zijn dat het werk en het privéleven beter volledig gescheiden blijven.

Wat de vakantiebesteding betreft beweren 66 % van de ondervraagden er elk jaar voor meerdere achtereenvolgende dagen op uit te trekken. Dit is, afzonderlijk genomen, ook bij 64 % van de groep gehuwden, weduwen en gescheiden vrouwen het geval. Verder verklaren slechts 12,3 % van de ondervraagden dat zij gewoonlijk hun vakantieperiode thuis doorbrengen.

De vakantiebesteding van deze vrouwelijke bedienden is aldus heel wat intenser te noemen dan deze welke werd vastgesteld bij de bedienden in een in 1962 door het Seminarie voor Sociologie aan de Rijksuniversiteit te Gent in het Gentse gehouden enquête. Hieruit bleek immers dat 24 % van de lagere en 32 % van de hogere bedienden geen enkele reis, noch voor één, noch voor meerdere dagen hadden ondernomen (1). Het feit dat in onze studie de gehuwden deel uitmaken van een gezin waar zijzelf, zowel als hun echtgenoot een inkomen inbrengen, lijkt ons wel een mogelijke verklaring voor de verschillen.

SLOTBESCHOUWING.

A. Myrdal en V. Klein betrachten met hun werk *Women's two roles* het propageren van een meer talrijke inschakeling van de vrouw in het beroepsleven (2). Volgens deze auteurs is dit, naast een verhoging van het arbeiderspotentieel, tevens een

(1) Voor de gedeeltelijke resultaten van de enquête zie M. Versichelen, *Vakantiebesteding. Enkele resultaten van een enquête*, in „Tijdschrift voor Sociale Wetenschappen", 1963, nr. 2, blz. 135-150.

(2) A. Myrdal & V. Klein, *op. cit.*, blz. 90.

gelegenheid om de vrouw los te maken uit de sleur van het alledaagse huishoudelijke werk. De auteurs menen immers te mogen besluiten uit een vergelijking van het aantal uren besteed aan huishoudelijk werk door werkende gehuwde vrouwen en door „full-time housewives", dat deze laatsten veel meer tijd besteden aan dit soort werk dan hiervoor werkelijk nodig is. Zij spreken daarom van de slavernij van het dagelijks huishoudelijk werk („household drudgery") : zolang de vrouw geen doel heeft waarvoor zij tijd wil vrij maken („be this playing tennis, going to the pictures, or having a job") (1) zal zij, alle moderne huishoudelijke toestellen ten spijt, blijven vastankeren aan de huiselijke sleur. Dat sommige vrouwen deze sleur doorbroken hebben menen bovengenoemde auteurs te kunnen aantonen door op te werpen dat een groot aantal gehuwde vrouwen tot een beroepsactiviteit gekomen zijn uit meer psychologische overwegingen dan wel uit noodzaak : het zoeken naar contact met andere mensen, het in de praktijk willen omzetten van opgedane kennis tijdens de studies, het ontvluchten van de opgeslotenheid in de huiselijke kring, e.d.m.

Het onderzoek dat wij hebben ondernomen bij 219 vrouwelijke hogere en lagere bedienden in een aantal openbare diensten te Gent, (waarvan 138 gehuwd of gehuwd geweest) heeft ons geenzins van deze zienswijze overtuigd. Alleszins de meerderheid van de gehuwde vrouwen met kinderen en ook heel wat gehuwden zonder kinderen oefenen een winstgevend beroep uit hoofdzakelijk om financiële redenen: noodzaak of het nastreven van een verbetering van het levensniveau. Van ontvluchten van de huishoudelijke sleur is er bij hen weinig sprake. Zij vervullen in de meerderheid van de gevallen werkelijk de dubbele taak van buitenshuis tewerkgestelde en van huisvrouw. Dat dit voor de meesten onder hen zeer zwaar weegt hoeft geen verder betoog. Het is dan ook niet te verwonderen dat de aspiraties van de meeste gehuwde vrouwen die in het beroepsleven zijn ingeschakeld zeer laag liggen en dat weinig onder hen bereid gevonden worden een bijzondere inspanning te doen voor het maken van promoties.

Zonder de talrijke en gevarieerde theorieën over de verwezenlijkingen van de vrouw in de maatschappij in het gedrang te

(1) A. Myrdal & V. Klein, *op. cit.*, blz. 175.

willen brengen, heeft het beperkt onderzoek dat wij komen te ondernemen onze zienswijze hieromtrent verscherpt : alleszins op het niveau dat de in dit onderzoek ondervraagde vrouwen innemen en, zoals blijkt uit andere studies (1) nog veel minder op een lager niveau, laat de huidige organisatie van onze maatschappij toe dat de beroepsarbeid een hefboom zou wezen voor de persoonlijke verheffing van de vrouw.

(1) Zie o.m. de studies vermeld op blz. 137.