

Vrouwen bij de NMBS: zwak vertegenwoordigd

De wereld van het spoor is lange tijd gesloten gebleven voor vrouwen. Enkele beroepen (overwegwachteres b.v.) uit de lange spoortraditie vormen hierop een uitzondering.

Twee fenomenen kunnen deze toestand verklaren:

- 1- **de aard van het spoorwegwerk**; het is hard en afmattend werk dat tot op heden van bepaalde personeelsleden nog altijd grote fysieke inspanningen vraagt;
- 2- **het is een beroep met tradities uit de 19^e eeuw**, een tijd waarin vrouwenarbeid slechts denkbaar was in een volksklasse die op de rand van ellende leefde en het werk van vrouwen en mannen niet op één lijn werd gesteld (verschillen in salaris, in sociale voorwaarden enz.). We mogen niet uit het oog verliezen dat de Belgische spoorwegen in die tijd ontstaan zijn.

Die twee elementen samen verklaren voor een groot deel de vorming van een zeer bijzondere, tamelijk gesloten ondernemingsgeest, met eigen wetten en voorschriften.

Deze traditie is lange tijd blijven bestaan. Zo zien we dat de NMBS in 1974 maar 711 vrouwen tewerkstelde, in voor het merendeel ondergeschikte jobs zoals

- keukenpersoneel (statuut van tijdelijk personeel);
- dactylografie- en secretariaatpersoneel;
- paramedisch en sociaal personeel (verpleegster, maatschappelijk assistente);
- overwegwachteressen (statuut van tijdelijk personeel);
- spoorhostessen, een erfenis van de wereldtentoonstelling in 1958.

Die hostessen waren in eerste instantie tewerkgesteld in het spoorwegpaviljoen van de wereldtentoonstelling en in de Brusselse stations om voor het reizigersonthaal in te staan. De toenmalige directie wou de in 1957 bij contract aangeworven onthaalbedienden slechts



1976-1982: Een te korte tijdsspanne voor een evolutie naar een gevuld vrouwelijk kader.

voor de duur van die tentoonstelling, dus tot 17 oktober 1958, inzetten. De contracten werden uiteindelijk telkens met 6 maanden verlengd en bevatten beperkingen die het stempel van die tijd droegen (huwelijksverbod, leeftijdsgrens 35 jaar, later 40 jaar).

Pas in 1972 volgde een eerste statutaire benoeming voor dat personeel,

dat was belast met andere functies van hetzelfde niveau. (Bericht 81 P 72).

- sinds 1974, enkele tweetalige klerken voor de exploitatiediensten van Brussel-Hoofdstad. Het ging hier voornamelijk om deeltijds werk, een stelsel dat die werknemers niet erg op prijs stelden.

— nog in 1974, een twintigtal vrouwelijke opstellers (enkel en alleen voor Directie PS), aangeworven met het statuut van "gestabiliseerd tijdelijk personeel", zo genoemd omdat die werknemers beschouwd werden als titularissen van een post van het kader.

Vanaf 1976 begon de Maatschappij eindelijk op regelmatige basis vrouwelijke opstellers, klerken en medisch personeel aan te nemen.

Op 4 augustus 1978 kwam de zgn. "Algemene wet op de economische heroriëntering", die voorzag in de gelijkheid van mannen en vrouwen op het vlak van aanwerving en bezoldiging.

De wettelijke bepalingen inzake

- nachtwerk
- zwaar werk
- ongezond werk

bleven echter bestaan, overeenkomstig de uitvoeringsbesluiten van KB nr. 40 van 1967, dat zelf was ingetrokken en vervangen door de wet van 16 maart 1971.

Die beperkingen op de vrouwenarbeid, door de wetgever ingevoerd met het oog op de bescherming van de gezondheid van de vrouw, hebben voor gevolg gehad dat de NMBS nooit veel categorieën van betrekkingen voor vrouwen heeft kunnen openstellen omdat het hoofdzakelijk manueel werk betrof dat onder de toepassing van die wet viel.



Wereldtentoonstelling '58: Een "heroïsche" tijd. Onzeker werk, huwelijksverbod, verplicht kinderloos blijven, en toch blijven glimlachen.

Niettemin werd een afwijking van de wet van 1971 inzake nachtwerk aangevraagd en verkregen voor de exploitatiediensten, meer bepaald voor het werk van klerk in de stations.

In 1984 werd een groot deel van de beperkingen op vrouwenarbeid afgeschaft. Bij de NMBS werd het door bericht 35 P 85 mogelijk dat vrouwen tot bijna alle NMBS-betrekkingen toegang kregen. De bepalingen inzake nachtwerk bleven echter geldig (enkele vrijstellingen uitgezonderd).

Dat was dus in grote lijnen de evolutie van de vrouwelijke tewerkstelling bij de spoorwegen vanaf het begin tot 1984.

Het zal bij het lezen van die data wel verbazing wekken dat de NMBS op het ogenblik nog maar zo'n 1 400 vrouwen tewerkstelt, wat neerkomt op 2,67 % van het personeelsbestand. Er ligt daar ongetwijfeld een grote kloof tussen wens en werkelijkheid.

Wat vormt hiervoor de verklaring?

1. Vooreerst werft de NMBS sinds 1982 wegens de aanwervingsstop niet meer aan (1). De Maatschappij is, vergeleken met de Belgische toestand, pas zeer laat met de regelmatige aanwerving van vrouwen begonnen. Zij heeft nog maar gedurende 6 jaar (van 1976 tot 1981) via vergelijkende examens vrouwelijke personeelsleden kunnen aanwerven. Dat is een heel korte

tijdsspanne om een evolutie naar een gevulder vrouwelijk kader te verwezenlijken. Misschien mag men veronderstellen dat het aanhouden van een normaal aanwervingsbeleid na 1982, o.a. onder druk van de zeer hoge vrouwenwerkloosheid, geleid zou hebben tot een groter aandeel vrouwelijke sollicitanten, misschien voor bepaalde betrekkingen zelfs bijna gelijk aan het mannelijk aandeel.

2. Dit brengt ons bij het tweede deel van de verklaring, namelijk de aard van de aangeboden betrekkingen. De NMBS heeft als vervoersonderneming hoofdzakelijk handarbeiders in dienst. In 1985 telde de NMBS 17 802 ambtenaren en bedienden, en 38 832 arbeiders. Een groot deel van die arbeidersbetrekkingen vergen prestaties die lichamelijk erg zwaar vallen of moeilijk verenigbaar zijn met de zorg voor het gezin, die tot hiertoe vaak nog bij de vrouw berust, terwijl de man zich tot inspringen beperkt of slechts een klein deel van de verantwoordelijkheid op zich neemt.

Bovendien zijn veel van de openstaande betrekkingen in ambtenaren- en bediendekaders technische functies, en de onderwijsstatistieken tonen aan dat nog maar weinig vrouwen kiezen voor een technische opleiding als voorbereiding op het beroep van ingenieur, toezichtsbediende enz.

Dat maatschappelijk gegeven verklaart waarom zo weinig vrouwen zich aanbieden voor een aanwervingsexamen van technisch beambte, zelfs nu de wet alle discriminatie inzake geslacht verbiedt.

Het is onmiskenbaar dat de vrouwelijke tewerkstelling op kwalitatief vlak achter loopt op de mannelijke tewerkstelling. Bovendien volgt die mannelijke tewerkstelling de evolutie van de samenleving ook niet op de voet; de achteruitgang van de handenarbeid en de voortdurende werkloosheid bij de arbeiders zijn feiten die daarop wijzen.

Onze westerse mentaliteit en tradities hebben de vrouw lange tijd veroordeeld tot ondergeschikt werk en tot enkele "bevoorrechte" sec-

(1) Zie Actueel nr. 2.

toren: onder druk van de sociale conditionering geven vrouwen nog altijd de voorkeur aan administratief of intellectueel werk. We merken ook op dat vrouwelijke kaderleden nog altijd zeldzaam zijn bij de NMBS.

3. Het derde punt betreft de werktijden in een transportbedrijf, een moeilijke kwestie voor vrouwen. In een transportbedrijf werken brengt vaak onregelmatige werkuren in een niet altijd aangename omgeving met zich. De personeelsdienst merkt op dat vrouwen in het algemeen een dergelijk stelsel van werktijden (nacht- en weekendwerk, rustpauzes enz.) moeilijker aanvaarden dan mannen. Ook al zijn er hiervoor enkele verklaringen van psychologische aard die beslist een studie waard zijn, de hoofdoorzaak is toe te schrijven aan de organisatie van het gezin, bouwsteen van onze maatschappij, waarin de vrouw gewoonlijk de hoofdrol speelt (maar er zijn al uitzonderingen!). Om daar verandering in te brengen moeten zowel bij de betrokkenen als bij hun echtgenoten bepaalde weerstanden overwonnen worden.

Het beroepsleven met de gezinsverantwoordelijkheden in overeenstemming brengen, leidt bij vrouwen vaak tot een gespannen toestand waardoor ze minder geneigd zijn "moeilijke" werktijden te aanvaarden.

Die spanningen kunnen overigens maar weggenomen worden door de verhoudingen binnen het gezin te veranderen en de gezinsverantwoordelijkheden gelijk te verdelen.

De Directie Personeel komt er openlijk voor uit dat de organisatie van de werktijden bij vrouwen meer problemen oplevert dan bij mannen, wat het beheer inzake persoonlijke dossiers van het vrouwelijk personeel statistisch moeilijker maakt.

Er moet ook worden onderstreept dat het moederschap en de sociale voorzieningen tot bescherming van de zwangere vrouw en de kersverse moeder een bijkomende moeilijkheid zijn voor de organisatie van het werk in een onderneming. We willen in verband hiermee echter geen overhaaste of afdoende conclusies trekken en zullen daarom

volstaan met te zeggen dat de samenleving moet weten wat ze wil en dat men door de uitbreiding van de vrouwelijke tewerkstelling onvermijdelijk opnieuw over de sociale verhoudingen en de houding van mannen en vrouwen tegenover het werk zal moeten gaan nadenken.

Gewoonlijk is het met specifieke organisatorische maatregelen mogelijk die problemen op te lossen, vooral als er in een afdeling een harmonische verdeling tussen de geslachten bestaat. Als de samenleving vrouwen toestaat op voet van gelijkheid met mannen te werken, moet ze ook de geschikte maatregelen nemen om die gelijkheid mogelijk te maken en tegelijk haar voortbestaan veilig te stellen.

Maar dat is een maatschappelijk probleem waarvan de studie buiten de grenzen van ons onderwerp valt.

We benadrukken tenslotte nog dat de wettelijke beperkingen op vrouwenarbeid (nachtwerk, zwaar werk enz.) niet van toepassing zijn op bedienden van niveau 1.

De Nationale Commissie voor Vrouwenarbeid die over die problematiek advies moet uitbrengen, vindt trouwens dat nachtwerk zowel voor mannen als voor vrouwen uitzondering moet blijven. Op medisch-sociaal vlak kan de juistheid van dat standpunt niet worden aangevochten, maar er moet worden opgemerkt dat nachtwerk in de organisatie van de industrie noodzakelijk — en zeker niet uitzonderlijk — is.

Hadden we al niet gezegd dat er een kloof ligt tussen wens en werkelijkheid?

Besluitvorming.

Ieder moet zich aangaande dat probleem een persoonlijke mening vormen en een eigen houding bepalen waarbij emotionele aspecten zo goed als zeker zullen meespelen. Zozeer wordt de man-vrouwverhouding door opvoeding en cultureel milieu bepaald.

Dat is de reden waarom we een rondetafelgesprek (zie blz. 6) hebben georganiseerd waarin de voornaamste belanghebbenden — vrouwen uit alle trappen van de hiërarchie — hun mening en ervaringen totaal onafhankelijk konden weergeven.

We stellen de informatie in alle objectiviteit ter beschikking en laten het aan de lezer over zich een mening te vormen en die eventueel te verkondigen, want ook uw mening en uw ervaringen verdienen het gepubliceerd te worden.

Wij beperken ons tot één overweging, namelijk dat de totale gelijkheid van de rechten en plichten voor mannen en vrouwen zonder twijfel het markantste element uitmaakt van de ontwikkeling van onze westerse samenleving.

Wat het werken betreft, hebben mannen en vrouwen niet alleen een groot aantal dingen gemeen, zij hebben ook typische eigenschappen die op verschillende gebieden tot uiting komen.

Moet een werkgever dan niet de eigen mogelijkheden en kwaliteiten van elke sekse gebruiken om de werking van het bedrijf zo goed mogelijk te laten verlopen?

Mannen en vrouwen brengen immers elk hun visie en hun werkervaring in en beïnvloeden elkaar over en weer.

In elke onderneming zal de sociale ontwikkeling zich voltrekken dankzij een "actieve minderheid" van mannen en vrouwen, want hun opvattingen zullen de algemene mentaliteit beïnvloeden. Kijkt men in 1986 echt nog naar op van een vrouwelijke ingenieur in een bedrijf?

Het grote debat over de maatschappelijke verhoudingen tussen mannen en vrouwen zet zich in alle sociale structuren voort: de onderneming heeft regels en tradities, maar ontsnapt niet aan die invloed van buitenaf. De onderneming is zelfs zonder twijfel de bevoorrechte plaats waar mannen en vrouwen met elkaar geconfronteerd worden en elkaar aanvullen en ze heeft daar alles bij te winnen.

Mannen en vrouwen moeten elk hun verantwoordelijkheid opnemen!

De tabel over de "indeling van het effectief van de NMBS" vindt u op blz. 15

Ronde-tafel: vijf vrouwen aan het woord

Bovenstaand artikel "Vrouwen bij de NMBS" geeft stof tot nadenken en zou maar een beperkte informatieve waarde hebben als er niet ook enkele vergelijkingen waren gemaakt met andere ondernemingen in de vervoersector. Hiervoor verwijzen we u naar bladzijde 10.

Maar daarmee zijn we er nog lang niet. We hebben een ronde-tafelgesprek georganiseerd — voor het eerst sedert ons blad verschijnt — met enkele vrouwelijke bedienden van onze Maatschappij. Vijf vrouwen komen aan het woord en zijn als groepje zo representatief als mogelijk voor het vrouwelijk effectief van onze Maatschappij: jong of al iets ouder, uit het noorden of het zuiden van het land, pas aangeworven of "pionierster". Ze werken in verschillende geledingen van onze Maatschappij maar ze zijn het met z'n vijven over één feit roerend eens: bij de NMBS hebben de vrouwen tot nu toe niet de kans gekregen om hun beroepskwaliteiten te bewijzen. Ze gebruiken hier nogal sterke taal die misschien bij enkele personen van mannelijke kunne niet in goede aarde zal vallen, maar die vrouwen verwoorden eigenlijk de mening van alle vrouwen bij de NMBS. Hun namen hebben in feite weinig belang.

Door hun woorden te eerbiedigen en hun mening in positieve zin te benaderen als de waardemeter van hun getuigenis en hun oprechtheid, zullen we laten blijken dat we onze informatieve rol goed begrepen hebben en dat we ook weten met welke middelen dat doel wordt bereikt. Want het is in de eerste plaats onze bedoeling u zo volledig mogelijk in te lichten omtrent de veelzijdige en rijke facetten van onze Maatschappij, onomwonden en recht voor de vuist.

De deelnemers aan het ronde-tafelgesprek zijn (in alfabetische volgorde):

- Janine Crost en Mariëtte de Leenheer, gewezen hostessen bij de spoorweg en aangeworven ter gelegenheid van de wereldtentoonstelling in 1958. Op het ogenblik zijn ze allebei opsteller bij de Handelsdirectie;
- Anne Ghyoot, treinchef (groep Brussel);
- France Nandrain, bureauchef bij Directie PS;
- Judith Personne, de enige vrouwelijke bediende machinale bewerking bij de NMBS (werkplaatsen van Salzennes).

ACTUEEL: De vrouwelijke bedienden vormen bij de NMBS nog altijd een minderheid. Hoe ziet u het werk van de vrouw bij de NMBS?

J.C.: Er werken nog niet zo lang vrouwen bij de NMBS. Wij zijn op 1 februari 1958 in dienst gekomen en we waren er de enige vrouwen, met uitzondering van de typistes en de verpleegsters. Dit is lange tijd zo gebleven, tot in de jaren zeventig. Het is dus een langzame start geweest en dat verklaart misschien waarom er nu nog altijd zo weinig vrouwen bij de NMBS werken. Bovendien waren de beroepen maar moeilijk toegankelijk voor vrouwen.

MDL: Daar moet nog aan toegevoegd dat we niet bepaald vriendelijk werden onthaald. We waren met ongeveer vijftien, over vijf of zes stations verspreid en het heeft maanden geduurd voor we werden aanvaard.

A.G.: Ikzelf werd heel goed onthaald. Maar u bent hier veel eerder komen werken dan ik. Alles is nu waarschijnlijk helemaal veranderd.

J.C.: Het is een feit dat men vrouwen niet graag zag komen omdat het ongevoel was en omdat men dacht dat ze nergens iets van afwisten. Die menta-

liteit is nu heel anders; vrouwen hebben overal zeggenschap, zowel in fabrieken als in de administratieve sector omdat ze nu een graad hebben. Vóór wij, de hostessen, als opsteller werden geregulariseerd, mochten we niet eens aan de selectieproeven deelnemen.

F.N.: Ik zou erop willen wijzen dat de mogelijkheid om vrouwen in dienst te nemen bij de spoorweg altijd heeft bestaan, maar ik denk dat de Maatschappij in de jaren zeventig in zekere mate gedwongen is geweest om vrouwen aan te werven, omdat mannen toen geen belangstelling meer hadden voor een betrekking bij de openbare diensten. De Maatschappij was dus genoodzaakt een beroep te doen op vrouwen, die ten volle bereid waren om in die sector te werken.

J.C.: We mogen ook niet vergeten dat vrouwen in de minderheid waren, net zoals bij de luchtvaartmaatschappijen, en zeer negatieve statuten hadden zoals bijvoorbeeld de leeftijdsgrens, die ook bij ons gold.

ACTUEEL: Geniet een vrouw beroepsmatig evenveel vertrouwen als een man?

J.C.: Volgens mij niet. Toen ik, nu

5 jaar geleden, voor het aanwervings-examen geslaagd was, hoorde ik enige tijd later dat men mij eigenlijk niet in een werkplaats had gewild. Nu gaat het beter, maar in het begin werd mij niet om het even welk werk toevertrouwd. Ik heb eerst een tijd lang hetzelfde werk gedaan; later mocht ik een andere machine bedienen waarmee ik verschillende onderdelen kon vervaardigen.

F.N.: Die gang van zaken kan ik beamen. Na mijn benoeming heb ik vernomen dat sommige bureauchefs zich ertegen hadden verzet dat mij een post zou worden toegewezen.

ACTUEEL: Zou men kunnen stellen dat er in 1986 op professioneel vlak gelijkheid is bereikt?

J.C.: Door het feit dat we een minderheid zijn, denk ik dat er een soort van wantrouwen bestaat. Ik probeer me de gedachtengang voor te stellen van de mannen die met ons omgaan: ze vragen zich waarschijnlijk af of we wel bekwaam genoeg zijn, wat tenslotte nog maar weinig vrouwen bewezen hebben, precies omdat we met zo weinigen zijn.

A.G.: Bij ons is dat niet zo: wij doen allemaal hetzelfde werk!

J.C.: Het hangt er allemaal vanaf welk beroep men uitoefent. Zoals juffrouw Personne daareven zei, bevindt zij zich in een unieke situatie bij de NMBS en zij kampt, net als wij in 1958, met het probleem dat ze zich moet laten gelden, haar bekwaamheid bewijzen. Ze moet optornen tegen de omgangsgewoontes en de kameraadschap onder mannen, iets wat zij als vreemde eend in de bijt komt verstoren. In het begin is dat een schokkende ervaring.

ACTUEEL: Zijn de reizigers verbaasd als ze met een vrouwelijke treinchef worden geconfronteerd?

A.G.: In het begin kreeg ik wel bepaalde reacties, nu niet meer.

J.C.: Vroeger was ik zelf ook wel een beetje verbaasd toen ik vrouwen achter de stationsloketten zag. Maar dat is men vlug gewoon.

F.N.: Ik heb nog altijd de indruk dat de Maatschappij een paternalistische houding aanneemt en dat vrouwen er geen echte kans krijgen om te bewijzen wat ze waard zijn. Ik ken nog geen enkele vrouwelijke bureauchef die zelfstandig werkt. We worden bijvoorbeeld bij een adviseur geplaatst. Je zou zeggen dat ze bang zijn om een vrouw alleen voor haar verantwoordelijkheden te plaatsen. Dat is jammer.

ACTUEEL: Geldt de wet op de vrouwenarbeid nog?

J.C.: Die wet is nog altijd van kracht, maar hij wordt niet meer toegepast. Want als een vrouw dezelfde rechten wil hebben als een man, moet ze ook hetzelfde werk doen en dan is een paternalistische houding onnodig. Maar anderzijds zijn er ook heel wat uitzonderingen in verband met nachtwerk. Dus waarom zouden andere vrouwen geen nachtwerk mogen doen als dat noodzakelijk zou zijn?

F.N.: De wet op vrouwenarbeid zou niet mogen bestaan. We zouden wel een wet moeten hebben op de arbeidsbescherming in het algemeen, en vooral in verband met nachtwerk. Anderzijds ben ik voorstander van een strengere wet tot bescherming van de zwangere vrouw. Door bepaalde voorschriften van de wet op de vrouwenarbeid af te schaffen is de zwangere werkneemster in een onveilige toe-



"Als een vrouw gemotiveerd is en een bepaald niveau wil bereiken, waarom zou er dan een verschil zijn?" (J. Crost).

stand terechtgekomen. Dat is veel erger, want daardoor wordt niet zozeer de vrouw maar wel het kind nadeel berokkend.

ACTUEEL: Is het moederschap een belemmering voor de beroepsactiviteit?

A.G.: Voor mij in elk geval wel.

(De vrouwen wisselen enkele persoonlijke ervaringen uit over het samengaan van werk en gezin).

F.N.: Ik weet dat er in sommige regio's problemen zijn met vrouwelijke hoofdwachters. Het is jammer dat zwangere vrouwen niet overal

op het net op dezelfde wijze behandeld worden. Ik ken een vrouwelijke wachter die moest blijven werken tot ze 6 maanden zwanger was. Ergens anders heeft een vrouw een miskraam gehad omdat de arts geweigerd had haar een lichte dienst te geven. Natuurlijk zal men een rechtstreeks verband nooit kunnen aantonen.

Dat alles bewijst toch dat er geen wet bestaat die zwangere vrouwen beschermt. De NMBS is dus door geen enkele wet gebonden en de arts beslist alleen en naar eigen inzicht of een zwangere vrouw haar werk kan voortzetten of een lichte dienst moet krijgen. M.D.L.: Zoiets hangt ook van de onmiddellijke chef af.



"Ik zie me nog niet zwanger aan een machine staan; dat is gewoon onmogelijk!" (J. Personne).

"Bij de wachters leeft er geen wantrouwen: wij doen allemaal hetzelfde werk." (A. Ghyoot).

F.N.: In het geval dat ik zojuist aanhaalde, wou de onmiddellijke chef de zwangere vrouw wel een lichte dienst geven, maar de arts oordeelde dat een vrouw die mannenwerk wil doen, daar ook de gevolgen moet van dragen.

J.C.: Maar is diezelfde regeling ook van toepassing op vrouwelijke hoofdwachters of — en dat zal binnenkort toch wel eens voorkomen — stationschefs? Wat doet men bij de politie of de rijkswacht met zwangere vrouwen? Wat met het dragen van een uniform? Zijn daar bepalingen voor?

J.P.: Ik zie me nog niet zwanger aan een machine staan; dat is gewoon onmogelijk!

(De deelneemsters zijn het erover eens dat de wetgeving op het vlak van zwangerschap voor het ogenblik nog een vraagteken blijft).

ACTUEEL: Staan vrouwen anders tegenover promotie dan mannen?

M.D.L.: Neen, ik heb verscheidene

collega's die hun werk ernstig nemen, die er zelfs voor zorgen dat gezin en kinderen hen niet verhinderen hun werk te doen.

J.C.: Als een vrouw gemotiveerd is en een bepaald niveau wil bereiken, waarom zou er dan een verschil zijn? Op dit ogenblik is het ook een kwestie van leeftijd en tijd, want alle vrouwen die geslaagd zijn voor b.v. bureauchef zijn nog jong. Het zal dus nog een tijdje duren voor die vrouwen die hogere graden verwerven. En ik ben er zeker van dat sommigen de top zullen halen.

Veranderde opvoeding

F.N.: Ik heb daar mijn twijfels over. Ik heb al met veel vrouwen gesproken en het is vaak zo dat vrouwen naast hun ambities ook nog de verantwoordelijkheid voor een gezin hebben... Een bevordering betekent vaak dat men in Brussel moet werken, dat

sommige reizen en vergaderingen uitlopen, dat men soms treinen mist enz. Enkele vrouwen hebben me gezegd dat ze liever opsteller blijven dan een paar treden hoger op te klimmen.

J.C.: Ik geloof toch dat de meerderheid van de werkende vrouwen getrouwd is en dat hun man werkt. Hun salaris is dus een aanvulling op het zijne zodat meer verdienen niet strikt noodzakelijk is. Bovendien vinden vrouwen meestal niet de tijd om zich voor te bereiden op examens.

ACTUEEL: Is deeltijdwerk dan een oplossing?

M.D.L.: De NMBS staat dat niet toe omdat er niet meer wordt aangeworven en de directie ook geen gepensioneerden mag vervangen.

F.N.: Volgens mij is deeltijdwerk een ideale oplossing op individueel vlak, maar ik vind het gevaarlijk als algemene maatregel. Voor vrouwen kan



"Door bepaalde voorschriften van de wet op vrouwenarbeid af te schaffen is de zwangere werknemers in een onveilige toestand terechtgekomen. Dat is veel erger, want daardoor wordt niet zozeer de vrouw maar wel het kind nadeel berokkend" (F. Nandrain).

"De NMBS staat geen deeltijdwerk toe omdat er niet meer wordt aangeworven" (M. De Leenheer).

dat deeltijdwerk een gevaarlijk middel zijn om hen meer thuis te laten blijven. Ze zijn vaak gevoelig voor die oplossing omdat ze tenslotte door hun huishouden in beslag worden genomen. Een tweede gevaar is dat 2 of 3 deeltijdbanen hier en daar een goede gelegenheid vormen om een voltijd baan te schrappen. Mannen lopen op die manier het risico, ook in de val te lopen. Zij moeten al het overblijvende werk doen, want werklozen maken geen kans op dat werk. Het maakt deel uit van een beleid tot inkrimping van de kaders, denk ik.

ACTUEEL: Is de gelijkstelling van de pensioenleeftijd een goede maatregel?

F.N.: Het is jammer dat men die gelijke pensioenleeftijd optrekt. Gezien het aantal werklozen zou het beter zijn als mannen en vrouwen op

60 jaar met pensioen gingen. De huidige toestand is toch volslagen belachelijk.

J.C.: Men zou ieder de keuze moeten laten.

ACTUEEL: Moet er bij de Maatschappij een andere mentaliteit groeien?

F.N.: Het zal beter gaan naarmate de leidende ambtenaren jonger zijn. Men komt die paternalistische en conservatieve houding immers meest tegen bij oudere personeelsleden. Dat probleem komt bij collega's van mijn leeftijd niet voor, of in ieder geval in mindere mate. De opvoeding is immers ook veranderd en kinderen leren nu al in de eerste levensjaren dat mannen en vrouwen elkaars gelijke zijn, of niet.

J.C.: Vrouwen oefenen tegenwoordig zowat alle beroepen uit. Maar enkele jaren geleden was een tram- of autobusbestuurster nog bijna een circusattractie! Nu vindt men dat ze het even goed, zo niet beter doet dan een man.

ACTUEEL: En kan dat bij de NMBS?

Waarom eigenlijk niet? Waarom zou een vrouw geen trein kunnen besturen? We hinken op dat vlak achter de andere landen aan.

En elders? Vrouwelijke kandidaten in de meerderheid bij SABENA



Anne-France Gorremans is pilote bij SABENA : 5 vrouwen tegen 443 mannen.

We zijn een kijkje gaan nemen bij onze door-luchtige ambtsbroeders en -zusters: van de 7700 personeelsleden die SABENA tewerkstelt (dochterondernemingen niet meegerekend), zijn er 1700 vrouwen. In verhouding stelt onze luchtvaartmaatschappij dus heel wat meer vrouwen te werk dan de spoorweg.

Ook hier vinden de vrouwelijke krachten hun plaats vooral in de traditionele functies: secretariaat en kantoorwerk, onderhoud van lokalen en toestellen, medische en sociale diensten, loket- en baliewerk.

Er is één opmerkelijk verschil met de spoorwegen, namelijk het beroep van stewardess (varend cabinepersoneel): er zijn 737 stewardessen maar slechts 288 stewards. De voorschriften in verband met nachtwerk zijn overigens niet van toepassing op het varend personeel.

Net zoals bij andere ondernemingen is er bij SABENA een evolutie in de

aard van de door vrouwen ingenomen betrekkingen: 28 vrouwelijke kaderleden tegen 221 mannelijke, 5 vrouwelijke piloten tegen 443 mannelijke (de NMBS stelt momenteel geen enkele treinbestuurster te werk, hoewel het beroep van treinbestuurder lang niet zoveel bekwaamheden vereist als dat van piloot).

In het bediendekader (waarin ook de werklui met meer dan vijf jaar dienst opgenomen zijn) telt men 837 vrouwen op de 4 698 bedienden van dat niveau, terwijl er op 1 193 werklui 87 vrouwen zijn.

In de vervoersector leunt SABENA (weliswaar al lang actief, maar toch in een jongere sector dan de spoorwegen) dicht aan bij de gemiddelde arbeidsverdeling tussen mannen en vrouwen in België.

Hoewel de personeelssterkte op ongeveer 7 700 eenheden gehouden wordt, werft SABENA in beperkte mate nog altijd personeel aan voor functies die

rechtstreeks met de exploitatiebehoeften verband houden.

De Belgische luchtvaartmaatschappij stelt vast dat er meer vrouwelijke dan mannelijke kandidaten zijn. De personeelschefs schrijven dit verschijnsel toe aan de huidige werkloosheid, die meer vrouwen dan mannen treft, zodat er zich heel veel vrouwelijke gegadigden melden.

Zou het er bij de NMBS ook zo toegaan als er opnieuw aanwervingen werden gedaan? Dat is moeilijk te zeggen, want de aard van de werkaanbiedingen en een aangepaste beroepsopleiding van vrouwen spelen een rol. Het valt alleszins niet te ontkennen dat de uiterst nadelige toestand van de vrouwen bij de NMBS (in het effectief, wel te verstaan) een kunstmatig gevolg van de aanwervingsstop is. De toestand zal dus moeten veranderen. Maar zeggen in welke mate zou voorbarig zijn.

NS: een ongewoon experiment



NS: De eerste machiniste. Gelijke rechten en plichten.

De Nederlandse spoorwegen stellen op het ogenblik 26 923 personen tewerk, 2 628 vrouwen en 24 295 mannen (cijfers op 1 januari 1986).

In principe zijn alle beroepen bij NS toegankelijk voor zowel mannen als vrouwen. Hierbij dient echter wel te worden opgemerkt dat voor b.v. de functie van vakman wegonderhoud vrouwelijke kandidaten aan dezelfde fysieke eisen dienen te voldoen als hun mannelijke collega's, zodat het aantal vrouwen dat naar dergelijke functies solliciteert, bijzonder klein blijft.

Wat de evolutie betreft, kan worden gesteld dat vrouwen bij NS tot het midden van de zeventiger jaren eigenlijk alleen maar werkzaam waren in functies als lokettiste, informatrice, administratief assistente of gelijkaardige functies. Vanaf toen zijn beroepen die tot dan toe alleen maar door mannen werden vervuld (denk aan bestuurder en wachter b.v.), ook voor vrouwen opengesteld. NS beschikt momenteel

over zo'n 100 vrouwelijke wachters. De laatste jaren komen ook steeds meer vrouwen in leidinggevende functies (bedrijfsarts, personeelschef, bedrijfsjurist e.d.) terecht.

Op wettelijk vlak is het zo dat het overgrote deel van de functies is gelijkgeschakeld wat rechten en plichten van mannen en vrouwen betreft, zodat ook vrouwen nachtwerk mogen verrichten. Vrouwen in b.v. werkplaatsen vallen onder andere regelingen en mogen derhalve geen nachtarbeid verrichten.

NS heeft zopas een, althans naar onze maatstaven enigszins ongewoon experiment opgezet om vrouwen in het beroepsleven in te schakelen. Sedert één april geeft NS 32 "herintredende" vrouwen een opleiding van wachter. Het betreft vrouwen die, na een aantal jaren buitenshuis te hebben gewerkt, weer aan de slag willen. Een eerste groep werd geworven in de regio Amsterdam (waaronder ook Almere/Lelystad) in verband met de Flevolijn die in 1987 geopend wordt.

De andere groep bestaat uit wachters voor de standplaatsen Rotterdam, Utrecht en Amersfoort. NS heeft in die regio's gezocht naar vrouwen van ten hoogste 40 jaar en van het niveau lager middelbaar of beroepsonderwijs, hoewel een diploma niet per se wordt geëist.

Bij de NS-opleiding wordt rekening gehouden met niet (meer) helemaal aan de maat zijnde schoolkennis. Verder biedt NS ook de mogelijkheid om deeltijds te werken. De aspirant-wachters kunnen kiezen tussen 3, 4 of 5 hele dagdiensten per week. Wellicht zal in de verdere toekomst ook een werkweek van b.v. 5 halve dagen mogelijk zijn.

De opleiding wordt eveneens deeltijds gegeven en heeft in de eerste plaats tot doel de schoolkennis weer op te frissen. Daarna volgt de wachterscursus, die part-time ongeveer 30 weken beslaat, om en om theorie en praktijk.

Ruim voor de nieuwe dienstregeling van 1987 zullen de nieuwe wachters volledig meedraaien.

Het project kwam tot stand op initiatief van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Zoals bekend heeft staatssecretaris Kappeijne van de Copello het bevorderen van kansen voor "herintredende" vrouwen hoog in het vaandel geschreven; tien procent van de ministeriële subsidies zijn eraan besteed.

In Nederlandse emancipatorische kringen wordt het bevorderlijk geacht als vrouwen groepsgewijs een bedrijf en een opleiding binnenstappen, in plaats van als eenlingen.

Voor NS past het project in het emancipatiebeleid.

Het draagt ook een steentje bij tot de bevordering van deeltijdwerk. Vrouwelijke wachters zijn er al geruime tijd bij NS, maar ze zijn nog ver in de minderheid: ca. 75 van de 2 300 wachters bij NS zijn vrouwen.

Het vrouwelijk personeel voldoet uitstekend bij de SNCF maar een algemene beoordeling is nog voorbarig

In de tabel van het reële effectief van het vaste kader van de SNCF, dat sedert 1978 afneemt, zien we dat het percentage mannen daalt, terwijl het percentage vrouwen toeneemt. We laten de vier bestuursters die in 1982 werden aangeworven, buiten beschouwing omdat dit aantal nog te onbeduidend is.

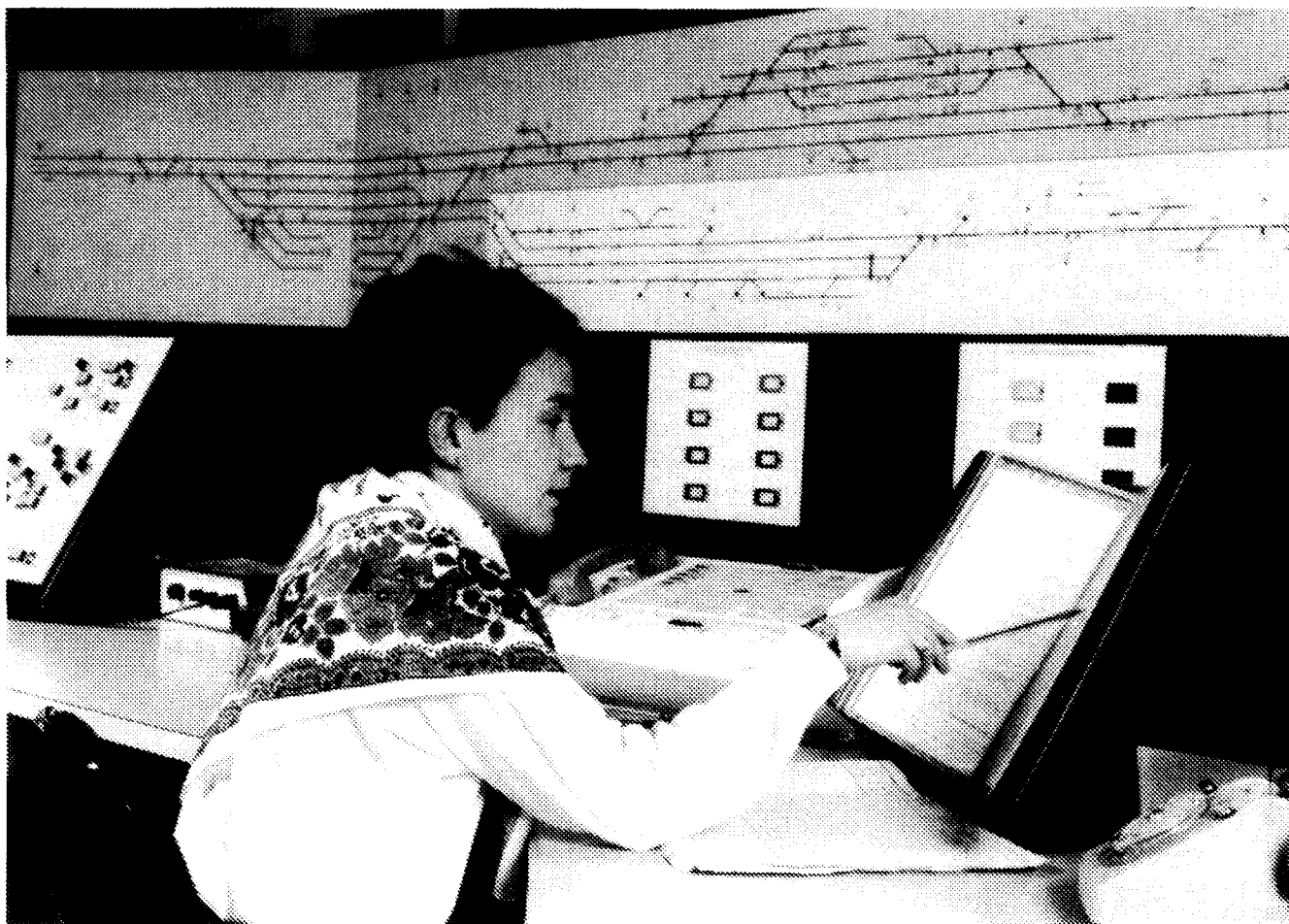
Toch stijgt het algemene percentage tewerkgestelde vrouwen van 6,75 % in 1978 naar 8,93 % ; dit betekent een daling van het aantal mannen met ongeveer 19 000 eenheden, terwijl er daarentegen 2 000 vrouwen bijkomen.

Het krachtvoertuigpersoneel telde einde 1985 vier vrouwen, van wie de eersten in 1982 werden aangeworven. In het treinpersoneel (begeleiders, wachters enz.) werden geleidelijk aan vrouwen opgenomen, maar ze maken nog niet meer dan 2,37 % van het effectief uit.

Terwijl het aantal toezichtsbedienden lichtjes vermindert (- 1 062), neemt het aantal vrouwen toe (+ 1 187). Hetzelfde geldt voor het kaderpersoneel, waar het aantal mannen ongeveer gelijk is gebleven en de vrouwen in aantal bijna verdubbeld zijn.

Bij het contractueel hulppersoneel tenslotte (waarvan we geen tabel hebben) maakten de vrouwen in 1985 65,11 % van het effectief uit: 437 vrouwen tegen 160 mannen in de categorie "gelijkgesteld met toezicht" en 60 vrouwen tegen 137 mannen in de categorie "gelijkgesteld met kader".

We mogen evenwel niet extrapoleren op basis van deze cijfers, omdat het grootste deel van de contractuele bedienden deeltijds werkt of een contract van beperkte duur heeft. Vergeet niet dat statistisch gezien



Nog maar weinig vrouwen voelen zich aangetrokken door "actieve" betrekkingen bij de SNCF.

meer vrouwen dan mannen in een onzekere of tijdelijke baan terechtkomen. De cijfers zijn voor ons maar interessant voor zover er een mentaliteitswijziging uit blijkt.

Met uitzondering van enkele jonge vrouwen die op grond van hun diploma werden aangeworven en een opleidingsstage doormaakten, waren de "actieve" betrekkingen (beweging, veiligheid, besturen en begeleiden van treinen), in tegenstelling tot de administratieve en commerciële baantjes, specifiek voor mannen, ondanks het feit dat in geen enkel reglement aan vrouwen de toegang tot die functies wordt ontzegd.

In feite trokken open examens en proeven voor de "actieve" betrekkingen uitsluitend mannen aan; bovendien voelden vrouwen zich er niet door aangesproken, ofwel vanwege hun geslacht ofwel doordat hun opleiding niet aan die actieve jobs aangepast was.

Het overgrote deel van de betrekkingen die voor vrouwen openstonden, was dus specifiek commercieel en administratief. Vanaf 1970 zou er een evolutie komen in de betrekkingen en de mentaliteit. In 1974 buigt de Franse regering zich over de toestand van de vrouw en richt ze een afvaardiging en daarna een staatssecretariaat op. Die evolutie zet zich vanaf 1978 door en achtereenvolgens vallen de hinderpalen weg, die vrouwen uit bepaalde betrekkingen weren. De media geven bovendien die mentaliteitswijziging door en brengen vrouwen op het voorplan met beroepen die traditioneel door mannen worden uitgeoefend (gezagvoerder in een vliegtuig, wisselagent op de beurs enz.).

Door die evolutie heeft de SNCF klassiek mannelijke betrekkingen ook voor vrouwen opengesteld, met dien verstande dat er geen enkel onderscheid wordt gemaakt aangaande de taken die bij die betrekkingen horen. Frankrijk heeft geen enkele reglementering voor vrouwelijk personeel, bijvoorbeeld in verband met nachtwerk; mannen en vrouwen staan dus op voet van gelijkheid.

Hoewel alle betrekkingen nu ook voor vrouwen toegankelijk zijn, blijkt het aantal vrouwen met belangstelling voor "actieve" diensten, nog aan de lage kant te liggen. Net zoals in België zijn de aanwervingen bij de SNCF momen-

teel sterk verminderd, om niet te zeggen stopgezet en die bevrozing van de effectieven maakt het moeilijk om de werkelijke evolutie op te tekenen.

Vier SNCF-vrouwen zijn bestuurder met dezelfde beurtregeling als hun mannelijke collega's. Omdat er tijd nodig is om het meesterschap te verwerven, rijden zij nog altijd voor de goederendienst en naarmate ze ervaring opdoen, zullen ze ook reizigerstreinen besturen.

Eind 1985 zijn er 234 vrouwelijke treinbedienden; sommigen werken in Parijs en de voorsteden, anderen controleren op grote lijnen of de voorstadlijnen, met dezelfde beurtregeling als de mannen. In de praktijk kunnen vrouwen die in de trein controle verrichten, evenwel niet alléén worden ingeschakeld (wegens mogelijke incidenten met reizigers). Door dit nadeel zullen ongetwijfeld al te veel vrouwen de weg naar die functie niet inslaan.

Enkele vrouwen werken in veiligheids-, bewegings- of installatieonderhoudsfuncties die tot nu toe traditioneel door mannen werden ingenomen zoals:

- verkeersleider in de grote stations;
- seingever in moderne posten;
- regelaar in de verkeersleiding;
- hoofdbediende van de beweging (veiligheid, vorming, vertrek van de treinen) in de reizigers- of rangeerstations;
- districtschef van de dienst elektriciteit-seininrichting;
- districtschef Uitrusting (onderhoud van de sporen);
- stationschefs in niet onbelangrijke stations (echter jonge vrouwen met een hoger diploma, die korte of langere tijd stage lopen en niet bestemd zijn om carrière te maken in de beweging en het stationsbestuur).

In die functies voldoet het vrouwelijk personeel over het algemeen uitstekend. In het bijzonder ondervinden ze geen problemen met bevelvoering, zoals sommigen konden vrezen, en wordt hun gezag door het mannelijk personeel niet aangevochten.

Omdat het aantal vrouwen nog zo beperkt is en we nog niet genoeg afstand kunnen nemen, zou het voorbarig zijn een algemeen oordeel uit te spreken. Het valt namelijk te

vrezen dat sommige van die jonge vrouwen, vooral die op een bescheiden post in de beweging, na verloop van enkele jaren met hun rol als moeder voor ogen op zoek gaan naar een betrekking die een meer geregeld gezinsleven mogelijk maakt.

Hoe dan ook, vandaag staan alle loopbanen open voor vrouwelijke kandidaten, mits ze de gestelde voorwaarden, meer bepaald op medisch vlak, vervullen, met dien verstande dat ze dezelfde taken moeten vervullen als het mannelijke personeel en in dezelfde omstandigheden.

Dit betekent natuurlijk dat maar weinig vrouwen zullen dingen naar betrekkingen die over het algemeen nogal laag aangeschreven staan, maar een hoge lichamelijke geschiktheid vergen: onderhoud van de sporen, behandelen van colli enz.

De aanwervingen bij de SNCF zijn vandaag bijna stopgezet (1 609 mannen en 242 vrouwen werden in 1985 aangeworven terwijl het effectief 233 000 personen bedraagt. Bij die laatste aanwervingen nemen de vrouwen 15 % van de betrekkingen in. Dit percentage ligt nog hoger bij de aanwervingen van toezichts- en kaderpersoneel: 212 vrouwen tegen 777 mannen in 1983, 138 tegen 545 mannen in 1984 en 94 tegen 308 mannen in 1985 (30,5 %).

Wegens de daling in het goederenvervoer bij de SNCF zullen de aanwervingen blijven afnemen. Noodzakelijkerwijze zal het aantal vrouwen dat tot het vaste kader doordringt gering zijn. Met name de aanwerving van bestuurders is stopgezet (slechts 23 in '85 en allemaal mannen). De toegang van vrouwen tot deze functie zal dus beperkt zijn als gevolg van de bevrozing van de aanwervingen, wat overigens ook voor mannen geldt.



SNCF - Evolutie van het reëel effectief 1978 - 1985

(Vast Kader)

		1978	%	1980	%	1983	%	1985	%
Uitvoerend personeel									
"sedentair"	mannen	156 628	92,40	147 812	91,98	146 369	90,57	137 562	90,27
	vrouwen	12 923	7,60	12 925	08,02	15 255	09,43	14 825	09,73
	totaal	169 551	100	160 737	100	161 624	100	152 387	100
"bestuurders"	mannen	22 450	100	22 000	100	21 132	100	20 107	100
	vrouwen	—	—	—	—	2	—	4	—
	totaal	22 450	100	22 000	100	21 134	100	20 111	100
"begeleiders"	mannen	9 215	99,999	9 160	99,62	9 771	98,10	9 662	97,63
	vrouwen	10	0,001	35	0,38	197	01,90	234	2,37
	totaal	9 225	100	9 195	100	9 968	100	9 896	100
Toezichtspersoneel									
	mannen	35 671	90,85	35 731	90,11	34 677	88,21	33 422	87,49
	vrouwen	3 592	09,15	3 922	09,89	4 641	11,79	4 779	12,51
	totaal	39 263	100	39 653	100	39 318	100	38 201	100
Kaderpersoneel									
	mannen	11 701	95,75	12 062	94,70	12 326	93,23	12 249	92,15
	vrouwen	524	04,25	675	5,30	894	06,77	1 043	7,85
	totaal	12 225	100	12 737	100	13 220	100	13 292	100
TOTAAL									
	mannen	235 665	93,25	226 765	92,82	224 275	91,46	213 002	91,07
	vrouwen	17 043	06,75	17 557	07,18	20 989	08,54	20 885	8,93
	totaal	252 714	100	244 322	100	245 264	100	233 887	100

NMBS: Indeling van het effectief naar geslacht

NIVEAU	Mannen	%		Vrouwen	%		TOTAAL
1. Universiteit	449	97,19		13	2,81		462
2. A1	533	89,73		61	10,27		594
3. Hoger middelbaar	4 811	91,04		473	8,96		5 284
4. Lager middelbaar	8 651	91,49		805	8,51		9 456
Totaal 1 tot 4	14 444	91,44		1 352	8,56		15 796
5. A2	4 432	99,95		2	0,05		4 434
6. A3	9 521	100		1	—		9 522
7. A4	3 982	100		—	—		3 982
8. Halfgeschoold	7 724	100		—	—		7 724
9. Ongeschoold	12 513	99,29		89	0,71		12 602
Totaal 5 tot 9	38 172	99,75		92	0,25		38 264
Algemeen totaal	52 616	97,32		1 444	2,67		54 060

TEWERKSTELLING IN BELGIE: VERHOUDING MANNEN/VROUWEN

