

Het verschil in effect van opleidingsniveau tussen mannen en vrouwen

Een onderzoek naar genderongelijkheid in het effect van opleidingsniveau op beroepsstatus en beroepstevredenheid

Abstract

The aim of this article is to investigate whether the effect of individuals' education level on the degree of job status and job satisfaction, differs between men and women. Using the role congruity theory and the gender-job-satisfaction paradox, hypotheses on gender differences in the returns to education are formulated. The hypotheses are tested using data from the Dutch Labor Supply Panel. The analyses of the effect of education level on job status shows that the returns to education are smaller for men than for women. The analyses of the effect of education level on job satisfaction shows an equal returns to education.

Keywords: education level, women, returns to education, job status, job satisfaction

Naam student: Eline Smit

Studentnummer: 5860474

Naam begeleider: prof. dr. Ineke Maas

1 Inleiding

Er bestaat geen land ter wereld waar vrouwen net zoveel verdienen als mannen (Eurostat, 2020; OECD, 2017). Daarom is genderongelijkheid tot op de dag van vandaag een internationaal gegeven. Deze ongelijkheid uit zich onder meer in het bestaan van een loonkloof: het verschil in bruto uurloon tussen mannen en vrouwen (Europees Parlement, 2020). Hierbij is geen rekening gehouden met alle andere factoren die een rol kunnen spelen, bijvoorbeeld het onderwijsniveau, het aantal werkuren, het type werk, een eventuele loopbaanonderbreking of deeltijd werk. In Nederland geldt sinds 2018 dat vrouwen over het algemeen niet lager opgeleid zijn dan mannen (Emancipatiemonitor, 2018). Het is zelfs zo dat vrouwen sinds 2018 voor het eerst hoger opgeleid zijn dan mannen. Ook stijgt de arbeidsparticipatie van vrouwen harder dan die van mannen, waardoor de arbeidsparticipatie van beide geslachten dichterbij elkaar komt (CBS, 2019).

Ondanks deze ommekeer hebben mannen vaak nog een hoger salaris. Het verschil in salaris is onder andere te verklaren doordat jonge vrouwen na hun studie, vaker dan mannen, deeltijd gaan werken (SCP, 2018). Deeltijdwerk is niet altijd een vrijwillige keuze: er is volgens hun werkgever niet altijd ruimte om meer uren te werken. Wanneer vrouwen wél een keuze hebben tussen voltijd- of deeltijd werk, kiezen jonge vrouwen er soms bewust voor minder uren te werken. Dit doen zij, vaker dan jonge mannen, om meer tijd te kunnen besteden aan hobby's, vrije tijd en (ter voorbereiding van) zorg voor een gezin. Vergeleken met een voltijd baan gaat een deeltijd baan, naast minder inkomen, gepaard met minder status en zijn de kansen op promotie kleiner (SCP, 2018). Dit kan verklaren waarom jonge vrouwen minder tevreden zijn met hun baan aan het begin van hun loopbaan dan jonge mannen naarmate zij minder uren werken (SCP, 2018).

Het salaris is een indicator voor verschillende uitkomsten. Denk hierbij aan beroepsstatus en beroepstevredenheid, die volgens Abele en Spurk (2009) samen het carrière succes van een individu bepalen. Carrière succes bevat een objectief en een subjectief component. Het objectieve deel wordt bepaald door het salaris, het aantal promoties en de beroepsstatus. Het subjectieve deel wordt bepaald door de tevredenheid van het individu over werk en carrière (Abele en Spurk, 2009).

Verschillen in de objectieve component tussen mannen en vrouwen hebben diverse oorzaken. Zo leidt de traditionele verdeling van arbeid (breadwinner model) binnen een familie ertoe dat vrouwen minder werkervaring opdoen dan mannen (Hanson & Ooms, 1991; Blau & Kahn, 2008). Bovendien zijn werkgevers van mening dat deze traditionele verdeling van arbeid

leidt tot een verschil in productiviteit tussen mannen en vrouwen op de werkvloer (Aigner & Cain, 1977). Ook het verschil in voltijd- en deeltijdwerk tussen mannen en vrouwen leidt tot verschillen in het objectieve component. Zo werken mannen vaker dan vrouwen voltijd (CBS, 2020). Als gevolg van een ongelijke ontwikkeling van het aantal arbeidsuren van mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt, ontstaan er verschillen in salaris, het aantal promoties en de hiërarchische positie (beroepsstatus) (Abele en Spurk, 2009). Kortom, een gelijke opleiding hoeft niet te leiden tot dezelfde positie op de arbeidsmarkt. Gender speelt dus een belangrijke rol bij de opbrengsten van onderwijs (Baum, Ma & Payea, 2010; Ma, Pender & Welch, 2016).

Ross & Reskin (1992) stellen dat opleiding een positief effect heeft op beroepstevredenheid, de subjectieve component van carrièresucces. Echter, hier geldt dat zowel hoog- als laagopgeleide vrouwen vaker dan mannen tevreden zijn (Bender, Donohue & Heywood, 2005; Donohue en Heywood, 2004; Sloane & Williams, 2000). Een verklaring voor het verschil in beroepstevredenheid is dat vrouwen andere eisen aan hun werk stellen. Zo blijkt uit onderzoek dat een hoger inkomen meer effect heeft op de beroepstevredenheid voor mannen dan voor vrouwen. Aan de andere kant geldt dat de flexibiliteit in werkuren meer effect heeft op de beroepstevredenheid voor vrouwen (Bender, Donohue & Heywood, 2005).

De verschillende indicatoren voor carrièresucces, zoals beroepsstatus en beroepstevredenheid, zijn reeds onderzocht. Hier wordt meermaals bevestigd dat opleiding van invloed is op deze uitkomsten. Zo vonden Ganzeboom, de Graaf en Kalmijn (1987); De Hamer en Maas (2020) en Van der Velden en Wolbers (2000) allemaal een sterke samenhang tussen opleiding en beroepsstatus. Echter, Tharenou, Latimer en Conroy (1994) vonden dat het indirecte effect van opleiding op het maken van promotie kleiner is voor vrouwen dan voor mannen. Dit kan leiden tot een lagere beroepsstatus voor vrouwen. Voor beroepstevredenheid geldt hetzelfde. Opleiding heeft een significant positief effect op beroepstevredenheid (Bender, Donohue & Heywood, 2005; CBS, 2014; Glenn & Weaver, 1982). Echter, Glenn en Weaver (1982) vonden dat het effect van opleiding op beroepstevredenheid groter is voor vrouwen dan voor mannen. In hun onderzoek schatten zij het effect van opleiding, gecontroleerd voor leeftijd en religie, op beroepstevredenheid voor mannen en vrouwen apart. Uit deze schatting bleek dat er een significant verschil is in het effect van opleiding op beroepstevredenheid tussen mannen en vrouwen.

Uit onderzoek lijkt het opleidingsniveau dus een goede verklaring te zijn voor de beroepsstatus en de beroepstevredenheid van een individu. Echter, onderzoek wijst ook uit dat de uitkomst voor beroepsstatus en beroepstevredenheid voor mannen en vrouwen met hetzelfde opleidingsniveau niet gelijk is. De Hamer en Maas (2020) stellen dat het nog onduidelijk is of

mannen en vrouwen wel in gelijke mate profiteren van hun opleiding. In dit onderzoek zal daarom onderzocht worden of opleiding hetzelfde effect op beroepsstatus en beroepstevredenheid heeft voor vrouwen als voor mannen. Dit is vooral relevant omdat vrouwen inmiddels gemiddeld hoger opgeleid zijn dan mannen. Bij verder gelijke omstandigheden mag verwacht worden dat vrouwen dan ook een hogere beroepsstatus genieten binnen een maatschappij. Als hun opleiding daadwerkelijk minder oplevert, dan zou dit het verschil in beroepsstatus kunnen verklaren. Hetzelfde geldt voor beroepstevredenheid.

De onderzoeksvraag voor dit onderzoek luidt: ‘Op welke wijze beïnvloedt gender het effect van opleidingsniveau op beroepsstatus en op beroepstevredenheid?’

Het effect van opleiding op de beroepsstatus en de beroepstevredenheid zal in dit onderzoek onderzocht worden met data uit het Arbeidsaanbodpanel (Sociaal en Cultureel Planbureau, d.z.). Dit is opgezet door het SCP om in de loop van de tijd diverse aspecten van het arbeidsaanbod (werkenden, werkzoekenden en niet participierenden) in kaart te brengen. Belangrijke thema's zijn arbeidsmobiliteit en zoekgedrag naar een baan.

2 Theorie

2.1 Het effect van opleiding op beroepsstatus

Volgens Becker (2009) leidt het verwerven van bepaalde hulpbronnen tot uitbreiding van het menselijk kapitaal. De theorie van het menselijk kapitaal begint met de aanname dat individuen keuzes maken omtrent hun opleiding, (on-the-job) training, toegang tot medische zorg en andere vormen van kennis op basis van een afweging in kosten en baten (Becker, 2009; Schultz, 1961). De kosten zijn de tijd en het geld dat is geïnvesteerd in opleiding, training en medische zorg. De baten zijn de opbrengsten uit opleiding, training en toegang tot medische zorg, zoals een hoger inkomen uit arbeid en meer kansen op de arbeidsmarkt. Onderwijs en on-the-job training zijn de belangrijkste vormen van investering in menselijk kapitaal (Becker, 2009; Schultz, 1961; Sweetland, 1996). Daarnaast stelt Becker (1962) dat een gelijke investering in menselijk kapitaal leidt tot gelijke opbrengsten voor een ieder in de samenleving. Dit blijkt echter niet het geval.

Tharenou, Latimer en Conroy (1994) vonden een verschil in effect van opleiding op promoties en leidinggevende functies tussen mannen en vrouwen. Uit hun onderzoek, dat werd uitgevoerd onder 1014 managers op zes verschillende niveaus in Australische publieke en private organisaties (p. 906), bleek bijvoorbeeld dat het directe effect van opleiding op promoties en leidinggevende functies voor zowel mannen als vrouwen positief is. Het indirecte

effect van opleiding, via training en ontwikkeling, op promoties bleek echter te verschillen tussen mannen en vrouwen. Hier geldt dat dit effect voor vrouwen kleiner is (p.918 en 920; De Hamer & Maas, 2020). Ook Johnsrud en Heck (1994) vonden dat het directe effect van opleiding een positieve invloed heeft op de promoties en leidinggevende functies van mannen en vrouwen (p. 37-38). Echter, het indirecte effect van opleiding is voor mannen groter dan voor vrouwen.

Er zijn verschillende verklaringen voor het verschil tussen mannen en vrouwen voor wat betreft de opbrengsten van opleiding. Ten eerste kan de traditionele rolverdeling in het huishouden en op de arbeidsmarkt er toe leiden dat vrouwen andere keuzes maken omtrent betaald en onbetaald werk. De rolcongruentietheorie verklaart hoe de sociale omgeving invloed heeft op de rolverdeling tussen mannen en vrouwen. Deze genderrollen omvatten de verwachtingen die men heeft over wat wenselijk gedrag is. Volgens deze theorie is er een verschil in verwachtingspatroon (Eagly & Karau, 2002; England, 1992 p.17). Vrouwen krijgen over het algemeen de zorgrol toebedeeld, zij zorgen voor het gezin en het huishouden. Mannen zorgen voor het inkomen. Als gevolg hiervan kiezen vrouwen vaker voor beroepen die aansluiten bij hun zorgvaardigheden en hechten vrouwen meer waarde aan de relaties met anderen. Deze ‘vrouwenberoepen’ hebben over het algemeen een lagere beroepsstatus dan ‘mannenberoepen’.

Tegenwoordig, als gevolg van vrouwenparticipatie op de arbeidsmarkt en het toenemend aantal alleenstaande ouders, vervagen de lijnen van het voorheen dominante ‘male breadwinner’ model en ontstaat er een meer egalitaire rolverdeling (Ellingsaeter, 1998; Lewis, 1992; Pfau-Effinger, 2004). Ondanks deze meer egalitaire rolverdeling blijft de traditionele rolverdeling leidend in de verdeling van onbetaald en betaald werk. Zo laat de rolcongruentietheorie zien dat vrouwen die streven naar een baan met een hogere beroepsstatus niet overeenkomt (congrueert niet) met maatschappelijke verwachtingen. Dit leidt tot afwijzende reacties van hun omgeving (Eagley & Karau, 2002).

Uit onderzoek blijkt dat er een scherp contrast is tussen hoog-, middelbaar- en laagopgeleide vrouwen. Net als in andere westerse landen geldt in Nederland: hoe lager opgeleid, hoe lager de arbeidsmarktparticipatie (Cloin, 2010; Evertsson, England, Mooi-Reci, Hermsen, De Bruijn & Cotter, 2009). Zo participeerde in 2020 in Nederland 41 procent van de vrouwen die laagopgeleid¹ zijn, tegenover 81 procent van de vrouwen met een afgeronde hogere

¹ Laag opgeleid: het afronden van het basisonderwijs, het vmbo, de eerste 3 leerjaren van havo/vwo of de entreeopleiding (mbo1) (CBS, 2020).

beroepsopleiding (hbo) of een wetenschappelijk diploma (CBS, 2020). Volgens de arbeidsaanbodtheorie worden beslissingen over betaald werk geanalyseerd als keuzes over tijdsbesteding: een uur werken levert een bepaald netto-uurloon op. Cruciaal is de vraag of dit bedrag opweegt tegen de waarde van het uur aan tijd dat hiervoor moet worden opgegeven. Deze tijd kan immers ook anders besteed worden, zoals aan hobby's en/of de zorg voor het huishouden (en kinderen). Ook de kosten van de kinderopvang kunnen een rol spelen bij de arbeidsparticipatie van vrouwen (Andersen en Levine, 1999; Baum, 2002, uit Cloin, 2010). Zij vinden grotere effecten van de kosten van kinderopvang voor laagopgeleide moeders en/of moeders met een laag inkomen (resp. -0,37 en -0,59). De kosten van kinderopvang drukken volgens deze bevindingen dus relatief zwaar op het arbeidsaanbod van laagopgeleide moeders (Cloin, 2010).

Gezien het feit dat hoogopgeleide vrouwen vaker dan laagopgeleide vrouwen betaald werk verrichten, zullen zij bij de afweging kiezen voor betaald werk volgens de arbeidsaanbodtheorie. Het aanhouden van traditionele genderrollen binnen het huishouden, zal de carrière van vrouwen met een hogere opleiding meer schaden dan vrouwen met een lagere opleiding. Immers, hoger opgeleide vrouwen hebben meer menselijk kapitaal opgedaan door het volgen van hoger onderwijs en opgebouwde ervaring. Dit leidt tot meer kansen op de arbeidsmarkt.

Op basis van de resultaten van de onderzoeken kan gesteld worden dat vrouwen door het bestaan van genderrollen een lagere beroepsstatus verwerven dan mannen. Daarnaast is er een verschil vastgesteld tussen laag- en hoogopgeleide vrouwen omtrent participatiegraad op de arbeidsmarkt. Ook dit leidt tot een verschil in beroepsstatus als gevolg van een verschil in opleidingsniveau.

Ten tweede zijn traditionele waardepatronen ook van invloed op de arbeidsmarktpositie van mannen en vrouwen. Zo stellen Arrow (1973) en Aigner et al. (1977) dat, bij het nemen van beslissingen in een kort tijdsbestek, gebruik wordt gemaakt van stereotypen. Selectieprocedures op de arbeidsmarkt zijn hier een typisch voorbeeld van. Werkgevers hebben bij de selectie van kandidaten vaak te maken met beperkte informatie over de afzonderlijke individuen (Andriessen, Dagevos, Nievers & Boog, 2007; Veenman, 2003). Echter, het kost tijd en geld om informatie te achterhalen die volledig uitsluitel geeft over de te verwachte productiviteit van een werknemer. Daarom zijn het uiteindelijk niet de individuele kenmerken van de kandidaten die doorslaggevend zijn, maar de groepskenmerken, ofwel stereotypen. Niet-

zichtbare karaktereigenschappen, zoals bijvoorbeeld productiviteit en kwalificaties, worden niet in overweging genomen. Wanneer men gebruik maakt van eigenschappen, zoals ras, etniciteit en geslacht bij besluitvorming, wordt dit statistische discriminatie genoemd (Aigner et al., 1977; Bielby & Baron, 1986). Werkgevers kiezen volgens deze theorie voor degenen die behoort tot de categorie waarover zij de meest gunstige informatie hebben en niet voor diegene uit een ongunstig bekendstaande categorie. Dit heet *overcategorisatie*. Personen die op grond van een objectief kenmerk, zoals geslacht, in dezelfde categorie worden ingedeeld worden eveneens identiek verondersteld qua negatief beoordeelde eigenschappen, zoals onbetrouwbaarheid (Veenman, 2003). Stereotypering zorgt ervoor dat vrouwen worden uitgesloten van beroepen waarbij verantwoordelijkheid en daarmee vaak ook een hogere beroepsstatus gemoeid is (Bergmann, 1974; Rosen, 1982). Zo ervaren werkende vrouwen discriminatie rond de zwangerschap, bijvoorbeeld wanneer hun tijdelijk contract niet verlengd wordt, het contract op het laatste moment niet doorgaat of dat de voorwaarden worden veranderd vanwege de zwangerschap (SER, 2014 p.94). Uit onderzoek van Stähli, Le Goff, Levy en Widmer (2009), dat werd uitgevoerd onder 1534 gehuwde en ongehuwde stellen uit Zwitserland, bleek dat een sterke carrièrerichtheid de kans op blijvende arbeidsparticipatie van vrouwen na de komst van kinderen vergroot (p.341). Daarnaast bleek ook dat een werkende moeder tijdens de kindertijd meer kans heeft op de blijvende arbeidsdeelname (p.341). De moeders verminderen weliswaar vaak hun arbeidsduur, maar zij blijven wel actief op de arbeidsmarkt. Vrouwen met een zeer hoge beroepsstatus houden het meest vast aan hun oorspronkelijke arbeidspatroon (Stahli et al., 2009). Hoogopgeleide vrouwen hebben relatief meer te verliezen wanneer zij hun arbeidsuren verlagen. Daarnaast is de kans voor hoogopgeleide vrouwen kleiner dat zij na hun zwangerschapsverlof hun originele positie kunnen hervatten (Stahli et al., 2009 p.342).

De hypothese die gebaseerd is op basis van de theorie en het eerdere onderzoek luidt:

Hypothese 1: *Het effect van opleiding op beroepsstatus is sterker voor mannen dan voor vrouwen.*

2.2 Het effect van opleiding op beroepstevredenheid

Of mensen tevreden zijn met hun werk en arbeidsvoorwaarden hangt af van verschillende factoren. Onderzoek van het Centraal Bureau voor de Statistiek (2014) toont aan dat er een samenhang is tussen de tevredenheid met werk en arbeidsvoorwaarden, en het hoogst behaalde opleidingsniveau. Hoe hoger het opleidingsniveau, hoe hoger het aantal werknemers dat tevreden is. Echter, onderzoek van Bender, Donohue en Heywood (2005) over

beroepstevredenheid en gender segregatie onder 1854 Amerikaanse werknemers laat zien dat beroepstevredenheid daalt naarmate iemand hoger opgeleid is. Dit negatieve effect van opleiding op beroepstevredenheid geldt voor zowel mannen als vrouwen. Wat opvalt is dat dit negatieve effect voor mannen wel sterker is dan dat van vrouwen (p. 487).

Onderzoek toont aan dat mannen en vrouwen andere aspecten van hun werk belangrijk vinden (Clark, 1997; Hakim, 2006; Neil & Snizek, 1987; Souza-Poza & Souza-Poza, 2000; Zou, 2015). Zo blijkt uit onderzoek van Clark (1997) en Bender en Heywood (2006) dat een hoger inkomen leidt tot een hogere beroepstevredenheid. Echter, voor mannen geldt dat inkomen een significant effect heeft op de beroepstevredenheid, maar voor vrouwen niet. Ook Sloane en Williams (2000) en Donohue en Heywood (2004) vonden dat een hoger inkomen meer effect heeft op de beroepstevredenheid voor mannen dan dat van vrouwen. Daarnaast vonden zij dat het effect van een hoger inkomen bij een collega die hetzelfde werk doet, de beroepstevredenheid van mannen meer beïnvloedt dan dat van vrouwen. Vrouwen daarentegen identificeren de relaties op de werkvloer vaker als belangrijker. Bovenstaande aspecten worden in de literatuur aangeduid als de gender-job-satisfaction paradox (Clark, 1996: Clark, 1997). Een verklaring voor het verschil in het belang van werkaspecten tussen mannen en vrouwen zijn de traditionele genderrollen, waar mannen zorgen voor het huishoudelijk inkomen en vrouwen de zorgrol toebedeeld krijgen. Vrouwen hechten, anders dan mannen, meer waarde aan werkaspecten die zorgen voor flexibiliteit, bijvoorbeeld het indelen van uren om hun tijd te besteden aan de zorg voor kinderen, hun partner en/of ouders uit te voeren (Bender, Donohue & Heywood, 2005).

Het volgen van hoger onderwijs leidt tot meer kansen op de arbeidsmarkt (Cloin, 2010). Als gevolg hiervan kunnen hoogopgeleide vrouwen een afweging maken tussen de werkomstandigheden van verschillende banen. Laagopgeleide vrouwen beschikken over minder menselijk kapitaal en hebben daarom minder mogelijkheden op de arbeidsmarkt. Lager opgeleide vrouwen hebben het inkomen vaak harder nodig dan hoogopgeleide vrouwen en stellen dus ook andere eisen aan hun werkomstandigheden (Cloin, 2010).

De hypothese die gebaseerd is op basis van de theorie en het eerdere onderzoek luidt:
Hypothese 2: *Het effect van opleiding op beroepstevredenheid is sterker voor mannen dan voor vrouwen.*

3 Methoden

3.1 Data

Om te onderzoeken hoe het effect van opleidingsniveau op de beroepsstatus wordt beïnvloed door gender, en hoe het effect van opleidingsniveau op de beroepstevredenheid wordt beïnvloed door gender, worden data van het Arbeidsaanbodpanel gebruikt. Het Arbeidsaanbodpanel (AAP) is een initiatief van het Sociaal en Cultureel Planbureau en is opgezet om allerlei aspecten van het arbeidsaanbod (werkenden, werkzoekenden en niet participierenden) in kaart te brengen in de loop van de tijd. De doelpopulatie van het AAP is de Nederlandse bevolking van 16 tot en met 66 jaar, ofwel de potentiële beroepsbevolking sinds 2004. Ook scholieren en studenten behoren tot de doelpopulatie. De steekproef is opgezet als een huishoudenssteekproef. Alle leden van de geselecteerde huishoudens ontvangen een uitgebreide vragenlijst. Het onderzoek startte in 1985 en werd door middel van een mondelinge vragenlijst uitgevoerd. Vanaf 2000 veranderde dit in een computerondersteunde mondelinge vragenlijst. Vanaf 2004 verdween de mondelinge vragenlijst en werd de vragenlijst schriftelijk of online afgenomen. Vanaf 1986 gebeurde dit elk even jaar (Sociaal en Cultureel Planbureau, z.d.). Het AAP werkt met *waves*: in elke nieuwe wave worden de respondenten uit voorgaande waves opnieuw benaderd (Sociaal en Cultureel Planbureau, d.z.). Ongeveer driekwart van de respondenten bestaat uit respondenten van de voorgaande waves. Iedere wave wordt aangevuld met een steekproef om de omvang van het panel op peil te houden en om te zorgen voor voldoende representatie voor jongeren (SCP, 2015). Vanaf 2012 wordt de steekproef niet langer uitsluitend gebaseerd op leeftijd, maar ook op andere persoonlijke kenmerken; leeftijd, huishoudsituatie, voornaamste bron van inkomsten en wel of niet woonachtig in een grote stad. De meer gerichte selectie zorgt voor een meer representatieve steekproef. Een wave bestaat uit circa 4500-5000 personen (Sociaal en Cultureel Planbureau, z.d.).

3.2 Selecties

Voor dit onderzoek worden de data van de wave van 2014 gebruikt. Dit zijn op de wave van 2016 na, de meest recente data die het best geschikt zijn voor analyses. De data van de wave uit 2016 zijn geanonimiseerd. Dit maakt dat de variabele leeftijd als continue variabele en het aantal feitelijk gewerkte uren van een respondent niet te gebruiken zijn. De variabele is wel volledig geleverd in oudere versies, waaronder die van 2014.

De wave van 2014 bevat de data van 4948 respondenten. Om de hoofdvraag te kunnen beantwoorden worden de volgende variabelen geanalyseerd: hoogst afgeronde opleiding,

beroepsstatus en beroepstevredenheid. Voor de variabele leeftijd geldt dat respondenten onder de 25 jaar niet worden meegenomen in de analyse, omdat sommigen hun opleiding op deze leeftijd nog niet hebben afgerond. Dan blijven er 4108 respondenten over. Vervolgens worden alleen de respondenten waarvan de arbeidssituatie *werkend* is meegenomen in de analyse. Geselecteerd op leeftijd en arbeidssituatie blijven er 3077 respondenten over. Alleen respondenten die op elk van de variabelen geldige waarden hebben, worden geselecteerd. De definitieve N is daardoor 3043.

3.3 Operationalisering

De afhankelijke variabelen in dit onderzoek zijn beroepsstatus en beroepstevredenheid. Als bepaling van de *beroepsstatus* wordt de Standaard Beroepenclassificatie 2010 gebruikt. In de SBC 2010 bepaalt het niveau van de meest geëigende opleiding om een beroep uit te oefenen tezamen met de duur van de vakspecialistische werkervaring het beroepsniveau (CBS, 2010).

Beroepsstatus is gemeten door de vraag ‘‘Wat is uw huidige beroep?’’. De variabele bestaat uit beroepen die zijn voorzien van een code. Deze SBC-code bestaat uit zes cijfers, die zo gedetailleerd mogelijk niveau en richting van een beroep beschrijven. Het eerste cijfer geeft het niveau (1. elementair, 2. lager, 4. middelbaar, 6. hoger en 8. wetenschappelijk) van het beroep aan. In dit geval wordt de variabele beroepsstatus opgenomen als een continue variabele in de analyses. Deze variabele wordt over het algemeen ‘functieniveau’ genoemd. Aangezien de verschillende waarden van de variabele toegekend zijn door middel van de SBC-code wordt deze gebruikt als indicator voor beroepsstatus. De variabele heeft de volgende waarden: 1. elementair, 2. lager, 4. middelbaar, 6. hoger en 8. wetenschappelijk. Deze variabele had 4 ontbrekende waarden.

Beroepstevredenheid wordt gemeten aan de hand van de tevredenheid met de baan. Dit is gemeten door de vraag ‘‘Hoe tevreden bent u, alles bijeengenomen, met uw baan?’’. Deze variabele heeft de volgende waarden: 1. Helemaal niet tevreden, 2. Niet zo tevreden, 3. Wel tevreden en 4. Zeer tevreden. De variabele heeft 3 ontbrekende waarden.

De onafhankelijke variabelen zijn het *geslacht* en het *opleidingsniveau* van de respondent. Het *geslacht* van de respondent werd gevraagd door ‘‘Wat is uw geslacht?’’, met als antwoordopties 1. Man en 2. Vrouw. Hier is een dummyvariabele (*gender*) van gemaakt met de waarde 0 voor mannen en 1 voor vrouwen. Deze variabele heeft geen ontbrekende waarden.

Het *opleidingsniveau* van de respondent is gemeten door de vraag ‘‘Wat is het hoogste niveau van opleiding waar u een diploma voor heeft behaald?’’. Deze variabele is samengesteld op basis van de Standaard Onderwijsindeling 2006. Deze variabele heeft de volgende waarden:

1. basisschool (SOI niveau 2), 2. vmbo/lbo/mavo (SOI niveau 3), 3. mbo/havo/vwo (SOI niveau 4), 4. Hbo (SOI niveau 4) en 5. Wo (SOI niveau 6,7). Opleidingsniveau wordt opgenomen als een continue variabele in de analyses. Ten behoeve van de interpretatie van interactie-effecten met opleiding centreren we opleiding rond het gemiddelde. De variabele heeft 27 ontbrekende waarden.

3.4 Controlevariabele

Naast het opleidingsniveau van een individu, zouden nog meer individuele kenmerken van invloed kunnen zijn op de beroepsstatus die het individu heeft. Zo wordt een toenemende leeftijd geassocieerd met een toenemend aantal leidinggevende functies en werkervaring voor zowel mannen als vrouwen. Zo zorgt opleiding voor kennis, vaardigheden en de geloofwaardigheid voor anderen om te presteren in een hogere functie (Tharenou et al., 1994).

Er is voor gekozen om de variabele leeftijd in te delen in leeftijdsgroepen. Er is niet gekozen voor de continue variabele leeftijd, omdat deze geanonimiseerd is. De leeftijdsvariabele in de dataset is in vijf leeftijdsgroepen van tien jaar onderscheiden: 1. 25-34 jaar, 2. 35-44 jaar, 3. 45-54 jaar, 4. 55-64 jaar en 5. 65-66 jaar. De variabele heeft geen ontbrekende waarden.

In Tabel 1 worden de beschrijvende statistieken van de afhankelijke, onafhankelijke en controlevariabelen weergegeven.

3.5 Beschrijvende statistieken

De variabele beroepsstatus is verdeeld in vijf niveaus; niveau 1: een elementair beroepsniveau, 2. een laag beroepsniveau, 4. een middelbaar beroepsniveau, 6. een hoger beroepsniveau en 8: een wetenschappelijk beroepsniveau. Het gemiddelde beroepsniveau van de respondenten ligt rond de 4,83, dit correspondeert met een middelbaar beroepsniveau. De beroepstevredenheid is verdeeld in 4 niveaus; niveau 1: helemaal niet tevreden en niveau 4: zeer tevreden. Het gemiddelde ligt rond de 3,27. Met andere woorden, de respondenten zijn gemiddeld zeer tevreden over hun baan. Leeftijd is verdeeld in vijf categorieën. Gemiddeld valt de leeftijd van de respondenten in de leeftijdscategorie 45-54 jaar. Het opleidingsniveau is verdeeld in vijf niveaus; niveau 1 staat gelijk aan een basisschool niveau, niveau 5 wil zeggen dat de respondent een wetenschappelijk niveau heeft. Het gemiddelde opleidingsniveau ligt rond de 3,43. Dit correspondeert met een gemiddeld opleidingsniveau van mbo/havo/vwo.

Tabel 1 Beschrijvende statistieken (N = 3043)

	Min.	Max.	Gemiddelde/Proportie	S.d.
Beroepsstatus	1	8	4,827	1,869
Beroepstevredenheid	1	4	3,267	0,641
Gender (man = 0)	0	1	0,494	
Leeftijd	1	5	3,685	
Opleidingsniveau	1	5	3,432	0,984

Bron: Arbeidsaanbodpanel (SCP, 2014)

3.6 Analyse

Voor dit onderzoek worden de hypothesen getoetst met behulp van een regressieanalyse. Allereerst wordt gekeken naar het hoofdeffect van opleiding op beroepsstatus en beroepstevredenheid (Model 1). Ook de controlevariabele leeftijd en gender worden in Model 1 toegevoegd.

Om het verschillende effect van opleiding op beroepsstatus en van opleiding op beroepstevredenheid voor mannen en vrouwen te toetsen, wordt de variabele voor opleidingsniveau vermenigvuldigd met de dummyvariabele gender (man = 0). Hier wordt opleidingsniveau gecentreerd om de multicollineariteit te voorkomen. De schatting wordt zo meer accuraat. Vervolgens wordt deze interactievariabele toegevoegd in Model 2. Door het toevoegen van de controlevariabele wordt getoetst of het eerder gemeten effect tussen opleiding en beroepsstatus of beroepstevredenheid verdwijnt of blijft bestaan. In Model 3 wordt vervolgens de interactie tussen de variabele gender en de controlevariabele leeftijd toegevoegd. Zo wordt voorkomen dat een mogelijke interactie tussen gender en leeftijd (bijvoorbeeld dat leeftijd een sterker effect heeft op de beroepsstatus voor mannen dan voor vrouwen) het effect verandert tussen opleiding en beroepsstatus/beroepstevredenheid.

4 Resultaten

4.1 Beschrijvende resultaten

Mannen hebben gemiddeld een beroepsstatus van 4,963 en vrouwen van 4,695 ($t = 3,982$; $p < 0,001$). Voor beroepstevredenheid geldt voor mannen een gemiddelde van 3,272 en voor vrouwen een gemiddelde van 3,262 ($t = 0,431$; $p = 0,667$).

Tabel 2 Beschrijvende resultaten: aantal personen per beroepsstatus (functieniveau) naar geslacht

	Gender		Totaal
	Man	Vrouw	
Beroepsstatus (functieniveau)			
Elementair	29	93	122
Lager	207	182	389
Middelbaar	531	532	1063
Hoger	577	573	1150
Wetenschappelijk	211	138	349

Bron: Arbeidsaanbodpanel (SCP, 2014)

Tabel 3 Beschrijvende resultaten: aantal personen per tevredenheidscategorie naar geslacht

	Gender		Totaal
	Man	Vrouw	
Helemaal niet tevreden	12	19	31
Niet zo tevreden	116	124	240
Wel tevreden	866	815	1681
Zeer tevreden	563	559	1122

Bron: Arbeidsaanbodpanel (SCP, 2014)

4.2 Toetsende resultaten

Het effect van opleidingsniveau op de beroepsstatus

Uit Model 1 (Tabel 4) blijkt dat opleidingsniveau een significant positieve invloed heeft op de beroepsstatus van mannen ($B = 1,388$; $t = 57,862$; $p < 0,001$). Mannen met een hoger opleidingsniveau hebben een hogere beroepsstatus. Als er gekeken wordt naar het effect van gender, is de beroepsstatus 0.248 lager voor vrouwen dan voor mannen ($B = -0,248$; $t = -5,328$; $p < 0,001$). Leeftijd heeft een significant positieve invloed op de beroepsstatus ($B = 0,075$; $t = 3,423$; $p = 0,001$). Hoe ouder het individu, hoe hoger de beroepsstatus. De F-change ten opzichte van het nul model is sterk significant.

In Model 2 (tabel 4), waar ook de interactie tussen opleiding en gender is opgenomen, heeft opleidingsniveau ook een significant positieve invloed op beroepsstatus ($B = 1,343$; $t = 41,550$; $p < 0,001$). Oftewel, wanneer er een verhogingsfactor 1 is voor opleiding, neemt de beroepsstatus met een factor 1,343 toe. Na het toevoegen van het interactie-effect opleiding*gender, is het effect van opleiding op beroepsstatus met 0,045 afgenomen ten

opzichte van Model 1. Als er wordt gekeken naar het effect van gender, blijkt dat de beroepsstatus van vrouwen met 0,249 daalt ten opzichte van mannen ($B = -0,249$; $t = -5,336$; $p < 0,001$); dit effect is het verschil tussen mannen en vrouwen met een gemiddeld opleidingsniveau van ongeveer mbo/havo/vwo (en werkend). De interactieterm $\text{opleiding} * \text{gender}$ is positief en significant ($B = 0,100$; $t = 2,107$; $p = 0,035$). Het effect van opleiding op beroepsstatus is voor mannen $B = 1,343$ en voor vrouwen $B = 1,343 + 0,100 = 1,443$. Het effect van opleiding op beroepsstatus is voor vrouwen dus significant groter dan dat van mannen. Hypothese 1 wordt, tegen de verwachting in, verworpen. Leeftijd heeft een significant positief effect op de beroepsstatus ($B = 0,078$; $t = 3,537$; $p < 0,001$). De F-change van Model 2 is sterker significant ten opzichte van Model 1. Het toevoegen van de interactie tussen opleiding en gender is zinvol.

In Model 3 (tabel 4) wordt de interactie tussen leeftijd en gender toegevoegd. Ook volgens dit Model heeft opleidingsniveau een significant positieve invloed op de beroepsstatus van mannen ($B = 1,351$; $t = 50,670$; $p < 0,001$). Na het toevoegen van de interactie $\text{leeftijd} * \text{gender}$, stijgt het effect van opleiding met 0,008 ten opzichte van Model 2. Als er gekeken wordt naar het effect van gender blijkt dat het effect van gender niet meer negatief is, echter is het effect niet meer significant ($B = 0,099$; $t = 0,775$; $p = 0,438$). De interactieterm $\text{opleiding} * \text{gender}$ is positief, maar niet significant ($B = 0,074$; $t = 1,535$; $p = 0,125$). Dat betekent dat een deel van het effect wordt verklaard door de variabele leeftijd. De variabele leeftijd heeft een significant positieve invloed op de beroepsstatus ($B = 0,139$; $t = 41,698$; $p < 0,001$). Dit betekent dat mensen met een hogere leeftijd een hogere beroepsstatus hebben dan mensen met een lagere leeftijd. De interactieterm $\text{leeftijd} * \text{gender}$ heeft een significant negatief effect op de beroepsstatus ($B = -0,130$; $t = -2,935$; $p = 0,003$). Het effect van leeftijd op beroepsstatus is voor mannen $B = 0,139$ en voor vrouwen $B = 0,139 - 0,130 = 0,009$. Hier is het effect van opleiding op beroepsstatus voor mannen groter dan vrouwen gecontroleerd voor leeftijd. De F-change van Model 3 is sterker significant ten opzichte van Model 2.

Tabel 4 Multipele-regressie van beroepsstatus op opleiding (N = 3043)

	Model 1		Model 2		Model 3	
	B	s.e.	B	s.e.	B	s.e.
Intercept	4,737***	0,069	4,730***	0,069	4,561***	0,090
Opleiding	1,388***	0,024	1,343***	0,032	1,351***	0,032
Gender (man = 0)	-0,248***	0,047	-0,249***	0,047	0,099	0,127
Opleiding*gender			0,100**	0,047	0,074	0,048
Leeftijd	0,075***	0,022	0,078**	0,022	0,139***	0,030
Leeftijd*gender					-0,130*	0,044
Bèta	0,731					
R2 adjusted	0,530		0,530		0,531	
F change	1142,724***		859,124***		690,744***	

*** p<0,001; ** p<0,01; * p<0,05; opleidingsniveau is gecentreerd rond het gemiddelde
Bron: Arbeidsaanbodpanel (SCP, 2014)

Het effect van opleidingsniveau op beroepstevredenheid

Uit Model 1 (tabel 5) blijkt dat ook het opleidingsniveau een significant positieve invloed heeft op de beroepstevredenheid van mannen (B = 0,043; t = 3,588; p < 0,001). Mannen met een hoger opleidingsniveau hebben een hogere mate van beroepstevredenheid. Om de grootte van de effecten van opleiding op beroepsstatus en van opleiding op beroepstevredenheid met elkaar te vergelijken, worden de gestandaardiseerde effectgroottes (bèta) met elkaar vergeleken. Wat hier opvalt is dat het verschil in effect van opleiding op beroepsstatus, met bèta = 0,731 en het effect van opleiding op beroepstevredenheid met bèta = 0,066 sterk met elkaar verschillen. Als er gekeken wordt naar het effect van gender, is het effect op beroepstevredenheid niet significant (B = -0,003; t = -0,111; p = 0,911). Er is geen significant verschil tussen mannen en vrouwen. Leeftijd heeft een niet-significant effect op beroepstevredenheid (B = 0,014; t = 1,293; p = 0,196).

In Model 2 (Tabel 5) geldt dat opleidingsniveau een positief significant effect heeft op beroepstevredenheid van mannen (B = 0,039; t = 2,431; p = 0,015). Als er gekeken wordt naar het effect van gender blijkt dat vrouwen een minimaal nadeel hebben tegenover mannen, het effect is niet significant (B = -0,003; t = -0,112; p = 0,911). De interactieterm opleiding*gender is positief, maar niet significant (B = 0,008; t = 0,345; p = 0,730). Er is geen significant verschil in effect van opleiding op beroepstevredenheid tussen mannen en vrouwen. Hypothese 2 wordt, tegen de verwachting in, verworpen. Leeftijd heeft een niet-significant effect op de

beroepsstatus ($B = 0,014$; $t = 1,310$; $p = 0,190$). De F-change van Model 2 is sterker significant ten opzichte van Model 1.

In Model 3 (Tabel 5) geldt voor beroepstevredenheid dat opleidingsniveau een significant positieve invloed heeft ($B = 0,038$; $t = 2,348$; $p = 0,019$). De variabele gender heeft een niet-significant effect op de beroepstevredenheid ($B = -0,052$; $t = 0,819$; $p = 0,413$). De interactieterm opleiding*gender heeft een niet-significant positief effect ($B = 0,012$; $t = 0,492$; $p = 0,623$). Ook in Model 3 verschilt het effect van opleiding op beroepstevredenheid niet tussen mannen en vrouwen. De interactieterm leeftijd*gender heeft een niet-significant effect op de beroepstevredenheid ($B = 0,018$; $t = 0,836$; $p = 0,403$). Gecontroleerd voor leeftijd hebben vrouwen geen hogere beroepstevredenheid dan mannen. Ook leeftijd heeft geen significant effect op beroepstevredenheid ($B = 0,006$; $t = 0,377$; $p = 0,706$). Tegen de verwachting in wordt hypothese 2 verworpen. Het effect van opleiding op beroepstevredenheid is niet sterker voor vrouwen dan voor mannen. Er blijkt geen significant verschil te zijn tussen het effect van opleiding op beroepstevredenheid tussen mannen en vrouwen. De F-change van Model 3 is sterker significant ten opzichte van Model 2.

Tabel 5 Multipele-regressie van beroepstevredenheid op opleiding (N = 3043)

	Model 1		Model 2		Model 3	
	B	s.e.	B	s.e.	B	s.e.
Intercept	3,230***	0,035	3,229***	0,035	3,253***	0,045
Opleiding	0,043***	0,012	0,039*	0,016	0,038*	0,016
Gender (man = 0)	-0,003	0,023	-0,003	0,023	-0,052	0,064
Opleiding*gender			0,008	0,024	0,012	0,024
Leeftijd*gender					0,018	0,022
Leeftijd	0,014	0,011	0,014	0,011	0,006	0,015
Bèta	0,066					
R2 adjusted	0,003		0,003		0,003	
F change	4,457**		3,371**		2,836*	

*** $p < 0,001$; ** $p < 0,01$; * $p < 0,05$; opleidingsniveau is gecentreerd rond het gemiddelde
Bron: Arbeidsaanbodpanel (SCP, 2014)

5 Conclusie en discussie

In dit artikel is getracht om antwoord te geven op de vraag wat het effect is van opleidingsniveau op beroepsstatus en op beroepstevredenheid voor mannen en vrouwen. Dit is gedaan door middel van een multi-pele-regressieanalyse in SPSS, met data uit het Arbeidsaanbodpanel van 2014.

Uit de analyse van het effect van opleiding op beroepsstatus blijkt dat het effect van opleiding op beroepsstatus voor vrouwen groter is dan dat van mannen. Hypothese 1: *Het effect van opleiding op beroepsstatus is sterker voor mannen dan voor vrouwen*, wordt verworpen. Echter, wanneer de interactieterm leeftijd*gender wordt toegevoegd blijkt dat het effect van opleiding op beroepsstatus voor mannen sterker is. Dit betekent dat leeftijd een sterker effect heeft op de relatie tussen het effect van opleiding en beroepsstatus voor mannen dan voor vrouwen.

Uit de analyse van het effect van opleiding op beroepstevredenheid blijkt dat het effect van opleiding op beroepstevredenheid niet significant verschilt tussen mannen en vrouwen. Hypothese 2: *Het effect van opleiding op beroepstevredenheid is sterker voor mannen dan voor vrouwen*, wordt verworpen.

Volgens Becker (2009) leidt het verwerven van bepaalde hulpbronnen tot uitbreiding van het menselijk kapitaal. Vrouwen zijn inmiddels gemiddeld hoger opgeleid dan mannen (Emancipatiemonitor, 2018). Het hebben van een gemiddeld hogere opleiding ten opzichte van mannen leidt echter niet altijd tot hogere opbrengsten, zoals inkomen.

Uit dit onderzoek blijkt dat het directe effect van opleiding op beroepsstatus positief is voor mannen en vrouwen. Echter, hier geldt dat het directe effect van opleiding op beroepsstatus groter is voor vrouwen dan voor mannen. Dit is in lijn met de bevindingen van Pfau-Effinger (2004). Als gevolg van toegenomen vrouwenparticipatie op de arbeidsmarkt en het toenemend aantal alleenstaande ouders, ontstaat er een meer egalitaire rolverdeling. Eerder onderzoek laat zien dat het indirecte effect van opleiding op beroepsstatus tussen mannen en vrouwen verschilt (Tharenou, Latimer & Conroy, 1994). Hier geldt dat het indirecte effect kleiner is voor vrouwen. Ook uit dit onderzoek blijkt dat het indirecte effect van opleiding op beroepsstatus kleiner is voor vrouwen.

De interactie tussen leeftijd en gender laat een significant negatief effect zien op de beroepsstatus van vrouwen. Voor mannen geldt een positief effect van leeftijd op de beroepsstatus. Een verklaring hiervoor is traditionele rolverdeling. Vrouwen zullen meer zorgtaken op zich nemen naarmate zij ouder worden. Het ouder worden gaat gepaard met het

krijgen van kinderen en/of het zorgen voor hun partner en/of ouders. Mannen blijven meer dan vrouwen zorgen voor het inkomen.

Of mensen tevreden zijn met hun werk hangt af van verschillende factoren. Onderzoek wijst uit dat er een samenhang is tussen de beroepstevredenheid en het hoogst behaalde opleidingsniveau (CBS, 2014). Uit dit onderzoek blijkt dat het effect van opleiding op beroepstevredenheid groter is voor mannen dan voor vrouwen. Dit verschil in effect tussen mannen en vrouwen is klein. Omdat hoogopgeleide vrouwen tegenwoordig grotere kansen op de arbeidsmarkt hebben, kunnen zij een afweging maken tussen de werkomstandigheden van verschillende banen. Het verschil in effect van opleiding tussen mannen en vrouwen verondersteld in hypothese 2, is door de ontwikkeling van hoogopgeleide vrouwen op de arbeidsmarkt verkleind.

Een suggestie voor onderzoek naar beroepstevredenheid is om de beroepstevredenheid voor mannen en vrouwen apart te berekenen. Immers, mannen en vrouwen stellen verschillende eisen aan hun werk. De mate van tevredenheid zal dan aan de hand van verschillende criteria vastgesteld moeten worden. Ook in het Arbeidsaanbodpanel wordt er geen onderscheid gemaakt in de beroepstevredenheid van mannen en die van vrouwen. Echter, uit eerder onderzoek blijkt dat de beroepstevredenheid van mannen en vrouwen wordt gebaseerd op verschillende criteria (Bender, Donohue & Heywood, 2005).

Uit de data van het Arbeidsaanbodpanel blijkt dat mannen gemiddeld een hogere beroepsstatus hebben dan vrouwen. Echter, uit dit onderzoek blijkt dat het effect van opleiding op beroepsstatus voor vrouwen groter is dan voor mannen. Hiermee wordt de vraag van De Hamer en Maas (2020) of mannen en vrouwen in gelijke mate profiteren van hun opleiding, deels beantwoord. De arbeidsparticipatie en het opleidingsniveau van vrouwen neemt toe. Het effect van opleiding op beroepsstatus is voor vrouwen groter dan voor mannen. Het effect van opleiding op beroepstevredenheid is voor mannen en vrouwen gelijk. Dit laat zien dat de positie van vrouwen in de Nederlandse samenleving sterker wordt.

Referenties

- Abele, A. E., & Spurk, D. (2009). How do objective and subjective career success interrelate over time?. *Journal of occupational and organizational psychology*, 82(4), 803-824.
- Aigner, D. J., & Cain, G. G. (1977). Statistical theories of discrimination in labor markets. *ILR Review*, 30(2), 175-187
- Ali, N., & Akhtar, Z. (2009). Job status, gender and level of education as determinants of job satisfaction of senior secondary school teachers. *Indian Journal Social Science Researches*, 6(1), 56-59.
- Anderson, P. M., & Levine, P. B. (1999). *Child care and mothers' employment decisions* (No. w7058). National bureau of economic research.
- Andriessen, I., Dagevos, J., Nievers, E., & Boog, I. (2007). Discriminatie monitor niet-westerse allochtonen op de arbeidsmarkt. Sociaal en Cultureel Planbureau
- Baum, C. L. (2002). A dynamic analysis of the effect of child care costs on the work decisions of low income mothers with infants. *Demography*, 39(1), 139-164.
- Becker, G. S. (1962). Investment in human capital: A theoretical analysis. *Journal of political economy*, 70(5, Part 2), 9-49.
- Becker, G. S. (2009). Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education. University of Chicago press.
- Bender, K. A., Donohue, S. M., & Heywood, J. S. (2005). Job satisfaction and gender segregation. *Oxford economic papers*, 57(3), 479-496.
- Bergmann, B. R. (1974). Occupational segregation, wages and profits when employers discriminate by race or sex. *Eastern Economic Journal*, 1(2), 103-110.
- Baum, S., Ma, J., & Payea, K. (2010). Education Pays, 2010: The Benefits of Higher Education for Individuals and Society. Trends in Higher Education Series. College Board Advocacy & Policy Center.
- Blau, F. D., & Kahn, L. M. (2008). Women's work and wages. *The new Palgrave dictionary of economics*, 8, 762-72.
- Centraal Bureau voor de Statistiek. (2014). Sociaaleconomische trends 2014. Managers zijn de meest tevreden werknemers.
- Centraal Bureau voor de Statistiek. (2019). Geraadpleegd van:
<https://www.cbs.nl/nlnl/nieuws/2019/03/verschil-arbeidsdeelname-mannen-en-vrouwen-weer->

- Ma, J., Pender, M., & Welch, M. (2016). Education Pays 2016: The Benefits of Higher Education for Individuals and Society. Trends in Higher Education Series. College Board.
- Neil, C. C., & Snizek, W. E. (1987). Work values, job characteristics, and gender. *Sociological Perspectives*, 30(3), 245-265.
- OECD. (2017). Inequality and Gender. Geraadpleegd van: <http://www.oecd.org/social/inequality.htm>
- Ross, C. E., & Reskin, B. F. (1992). Education, control at work, and job satisfaction. *Social Science Research*, 21(2), 134-148.
- Schultz, T. W. (1961). Investment in human capital. *The American economic review*, 51(1), 17.
- SER (2014). Discriminatie werkt niet! Advies over het tegengaan van discriminatie bij de arbeid. Den Haag: Sociaal-Economische Raad (SER Advies 2014/03)
- Sloane, P. J., & Williams, H. (2000). Job satisfaction, comparison earnings, and gender. *Labour*, 14(3), 473-502.
- Sociaal en Cultureel Planbureau. (z.d.). Arbeidsaanbodpanel: data en methoden/onderzoekbeschrijvingen. Geraadpleegd op van, <https://www.scp.nl/over-scp/data-en-methoden/onderzoeksbeschrijvingen/arbeidsaanbodpanel-aap>.
- Sociaal en Cultureel Planbureau. (2015). Aanbod van Arbeid 2014: Arbeidsdeelname, flexibilisering en duurzame inzetbaarheid. Geraadpleegd van: <https://www.researchgate.net/publication>
- Sousa-Poza, A., & Sousa-Poza, A. A. (2000). Taking another look at the gender/job-satisfaction paradox. *Kyklos*, 53(2), 135-152.
- Sweetland, S. R. (1996). Human capital theory: Foundations of a field of inquiry. *Review of educational research*, 66(3), 341-359.
- Tharenou, P., Latimer, S., & Conroy, D. (1994). How do you make it to the top? An examination of influences on women's and men's managerial advancement. *Academy of Management journal*, 37(4), 899-931.
- Rosen, S. (1982). Authority, control, and the distribution of earnings. *The Bell Journal of Economics*, 311-323.
- Veenman, J. (2003). Discriminatie op de arbeidsmarkt. De resultaten van Nederlands onderzoek. *Beleid en maatschappij*, 30(2), 90-100.
- Yerkes, M. A., & den Dulk, L. (2015). Arbeid-en-zorgbeleid in de participatiesamenleving. *Tijdschrift Voor Arbeidsvraagstukken*, 31, 510-528.

Zou, M. (2015). Gender, work orientations and job satisfaction. *Work, employment and society*, 29(1), 3-22.