



Utrecht University

**De invloed van afkomst op beroepsstatus van mannen en vrouwen
in Nederland**

*Een onderzoek naar gender en afkomst in het effect van opleidingsniveau op
beroepsstatus*

Caia Walgien

Studentnummer: 6285104

Bachelor project Sociologie

Universiteit Utrecht

Begeleider: Ineke Maas

2^e beoordelaar: Tali Spiegel

Datum: 15 juni 2020

Abstract

The influence of origin on professional status of men and women in The Netherlands

A research on gender and origin in the effect of education level on professional status

The aim of this research is to determine whether the effects of educational level on professional status differ between men and women and if it differs among women. Taking the human capital theory and discrimination theory from Becker as a starting point, hypotheses on gender differences and differences in migration background are formulated. These hypotheses are investigated using data from the Dutch Labour Supply Panel. The outcome of the research pointed out that women get less return on education than men. However, this was found to be true only between men and women with a Dutch background. No evidence was found on men and women with different background on the effect of their educational level on their professional status. Also among women with different background there were no differences found.

Keywords: professional status; educational level; women; returns to education; migration background.

Introductie

In de afgelopen decennia is de arbeidsparticipatie van vrouwen flink toegenomen (CBS, 2016). Niet alleen zijn vrouwen meer gaan werken, ook zijn ze meer uren gaan werken. Deze toename in arbeidsparticipatie bevordert de economische zelfstandigheid van de vrouw (SCP, 2016). Niet alleen op de arbeidsmarkt hebben vrouwen een flinke inhaalslag gemaakt, ook in het onderwijs doen vrouwen het erg goed (SCP, 2016). Tegenwoordig doen vrouwen het zelfs beter in het onderwijs dan mannen: zo hebben ze vaker een startkwalificatie en zijn ze vaker hoogopgeleid (SCP, 2010). Sinds het schooljaar 2006/07 ligt het aandeel vrouwen in het hoger onderwijs zelfs boven de 50 procent (CBS, 2020). Een hoger opleidingsniveau in combinatie met meer verdien capaciteit maakt het voor de vrouw mogelijk om betaald werk goed te combineren met onbetaald werk (Bovenberg, 2005).

Ook de arbeidsparticipatie van vrouwen met een migratieachtergrond is in de afgelopen jaren toegenomen. In 2001 had 42% van de vrouwen met een migratieachtergrond een betaalde baan, in 2012 was dit aantal gestegen naar 46% (CBS, 2013). De toename van arbeidsparticipatie is wel beperkt gebleven ten opzichte van vrouwen zonder migratieachtergrond (De Koning et al. 2008). Deze inhaalslag is ook terug te zien in het hoger onderwijs. De instroom in het hoger onderwijs van vooral Turks-, Marokkaans- en

Surinaams-Nederlandse jongeren is flink toegenomen (SCP, 2016). De vier grootste niet-westerse migrantengroepen in Nederland zijn Turkse, Marokkaanse, Surinaamse en Antilliaanse Nederlanders (SCP, 2010).

Ondanks deze positieve trend blijven vooral vrouwen aan de zijlijn van de arbeidsmarkt staan. Dit is bijvoorbeeld goed terug te zien in het lage aandeel vrouwen aan de top en subtop in vergelijking met het aandeel mannen (SCP, 2019). Dit kan verschillende oorzaken hebben. Om te beginnen is er op de arbeidsmarkt sprake van twee vormen van ongelijkheid; ongelijkheid op basis van geslacht en ongelijkheid op basis van afkomst. Wat hierbij een rol kan spelen is het denken in stereotypen, ook wel statistische discriminatie genoemd. Genderstereotypen gaan over denkbeelden en verwachtingen die een werkgever heeft over vrouwen die een rol spelen bij de beoordeling van een individu. Zo wordt er bijvoorbeeld vaak vanuit gegaan dat vrouwen meer prioriteit geven aan het gezin en mannen aan betaald werk (SCP, 2019). Statistische discriminatie is niet alleen toepasbaar op vrouwen. Ook personen met een migratieachtergrond krijgen te maken met discriminatie op de arbeidsmarkt. Ook hier geldt dat er bepaalde denkbeelden en verwachtingen zijn die een werkgever heeft over een bepaalde etnische groep die een rol spelen bij de beoordeling. Bepaalde etnische minderheidsgroepen komen bijvoorbeeld vaker negatief in de publiciteit die ervoor kunnen zorgen dat er ook negatieve denkbeelden ontstaan. Deze ontwikkelingen kunnen erg negatief uitpakken voor personen met een migratieachtergrond. (De Koning, et al. 2008). In het geval van vrouwen kan deze stereotypering leiden tot de zogenoemde ‘double bind’. Dit houdt in dat carrièrevrouwen te maken hebben met een situatie waarin twee tegenstrijdige boodschappen ontstaan waaraan zij niet tegelijk kunnen voldoen. Op het moment dat vrouwen zich zachtaardig en collegiaal gedragen wordt dit vaak gezien als niet-competent, en op het moment dat vrouwen zich krachtig en zelfverzekerd gedragen dan wordt dit wel als competent, maar niet als vrouwelijk gezien (SCP, 2019).

Een andere reden voor het achterblijven van met name vrouwen op de arbeidsmarkt is het werken in deeltijd. Vrouwen werken gemiddeld minder dan mannen. Dit begint al op jonge leeftijd, al bij hun eerste baan werken vrouwen, vaker dan mannen, in deeltijd. Deze verschillen worden groter bij de geboorte van het eerste kind (SCP, 2019). Dit omdat vrouwen vaak meer zorgtaken op zich nemen dan mannen, hierdoor moeten zij de zorgtaken combineren met betaald werk. Ook als kinderen ouder en zelfstandiger worden, blijven veel vrouwen in deeltijd werken (SCP, 2019). Deze verschillen tussen mannen en vrouwen zijn in alle lagen van de samenleving terug te vinden. Zowel bij personen zonder migratieachtergrond als bij personen met een migratieachtergrond is het aandeel van mannen

op de arbeidsmarkt groter dan bij vrouwen (SCP, 2011). Turkse en Marokkaanse vrouwen treden op jongere leeftijd in het huwelijksbootje en krijgen ook op jongere leeftijd kinderen. Na de geboorte van het eerste kind neemt de arbeidsparticipatie van vrouwen af, net als bij vrouwen zonder migratieachtergrond. Wat wel verschilt met vrouwen zonder migratieachtergrond, is dat Turkse en Marokkaanse vrouwen meer kinderen krijgen, waardoor zorg en betaald werk lastiger te combineren zijn (Keuzenkamp & Oudhof, 2000). Daarnaast gelden er bij Turkse en Marokkaanse mannen en vrouwen sterkere traditionele opvattingen over de zorg- en huishoudelijke taken, dan bij gezinnen met een Nederlandse achtergrond (Eldering, 2002). Voor Surinaamse en Antilliaanse vrouwen geldt dat ze vaak alleen voor het gezin en huishouden zorgen. Aangezien er geen partner in het gezin aanwezig is, combineren Surinaamse en Antilliaanse vrouwen de zorgtaken met betaald werk (De Valk, Esveldt, Henkens & Liefbroer, 2001). Nog maar weinig hoog opgeleide vrouwen stoppen tegenwoordig met werken als zij hun eerste kind krijgen. Het is echter wel een feit dat hoger opgeleide vrouwen gemiddeld nog steeds per week 10 uur minder werken dan hun mannelijke collega's. Bij hoger opgeleide vrouwen is het verschil in werkuren met mannen wel kleiner dan bij lager opgeleide vrouwen, maar het verschil is niet afwezig. Dit maakt het voor hoger opgeleide vrouwen moeilijker om door te stromen naar managementfuncties (SCP, 2019).

Voor dit onderzoek wordt er gekeken naar de ontwikkelingen van vrouwen op de arbeidsmarkt en op welke manier opleidingsniveau hier een rol in speelt. De focus in dit onderzoek ligt vooral bij de verschillen tussen vrouwen. Volgens het onderzoek van Kimberlee Crenshaw (1989) worden vrouwen nog te vaak gezien als homogene groep. Het onderzoek van Crenshaw legt de nadruk op de dubbele discriminatie waar vrouwen met een migratieachtergrond mee te maken hebben. Deze vrouwen hebben namelijk niet alleen te maken met discriminatie op basis van geslacht, maar ook op basis van andere kenmerken als geloof of huidskleur. Daarom luidt de onderzoeksvraag als volgt:

Hoe beïnvloedt gender het effect van opleidingsniveau op beroepsstatus en verschilt dit effect tussen verschillende herkomstgroepen?

Er is veel onderzoek gedaan naar de verschillen tussen mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt en welke rol opleiding hierin speelt (Hamer & Maas, 2020; Haveman & Beresford, 2012; Versantvoort, 2009). Echter is er nog weinig onderzoek gedaan naar de verschillen tussen vrouwen en worden vrouwen nog te vaak gezien als homogene groep. Het onderzoeken en erkennen van verschillen tussen vrouwen kan bijdragen aan een beter begrip over de positie van verschillende vrouwen op de arbeidsmarkt en hoe ervoor te zorgen dat alle vrouwen een betere positie op de arbeidsmarkt kunnen verkrijgen

Om het effect van opleiding op beroepsstatus en de invloed van gender en herkomstgroep te kunnen onderzoeken wordt er voor dit onderzoek gebruik gemaakt van de data van het Arbeidsaanbodpanel (AAP) uit 2014. Het doel van het AAP is om in kaart te brengen wat de arbeidspositie is van de werkende groep in Nederland.

Theorie

Het verschil in het effect van opleiding tussen mannen en vrouwen is terug te zien op de arbeidsmarkt. Ondanks het feit dat vrouwen steeds hoger opgeleid zijn, is dit niet terug te zien in het functieniveau van vrouwen (SCP, 2019). In dit stuk wordt er gekeken naar de theorieën die het verschil tussen mannen en vrouwen en de verschillen tussen vrouwen kunnen verklaren.

Menselijk en Sociaal Kapitaal

Een eerste verklaring voor de verschillen tussen mannen en vrouw in beroepsstatus is de menselijk kapitaaltheorie, ook wel bekend als de Human Capital Theory. Volgens deze theorie van Becker (1993) hebben mensen met meer menselijk kapitaal over het algemeen meer kans op het behalen van een hogere functie. Menselijk kapitaal schetst namelijk een goed beeld van de toekomstige productiviteit van een individu. Een goed voorbeeld van menselijk kapitaal is werkervaring. Van een individu met veel werkervaring wordt namelijk verwacht productiever te zijn dan een individu met weinig werkervaring. Voor het verkrijgen van meer menselijk kapitaal wordt geïnvesteerd in opleiding en training.

Ondanks het feit dat verschillen tussen mannen en vrouwen in het onderwijs zo goed als verdwenen zijn (European Commission, 2007), zijn er toch verschillen te vinden tussen mannen en vrouwen in welke richting zij in het onderwijs kiezen. Zo kiezen veel vrouwen voor een beroep in de zorg- of culturele sector en kiezen mannen voor een beroep in de technische en economische sector (Abendroth et al., 2011). Vrouwen kiezen vaak voor een baan in de zorg- of culturele sector door de flexibiliteit in uren en de mogelijkheid tot deeltijdwerk (Polacheck, 1981). Dit kan een nadeel zijn voor hoog opgeleide vrouwen omdat in de technische en economische sector meer ruimte is voor managementtraining wat het makkelijker maakt om door te stromen in een managementfunctie. Voor vrouwen met een lagere opleiding is deze keuze minder schadelijk dan voor vrouwen met een hogere opleiding. Vrouwen met een hoge opleiding lopen op deze manier de kans op een managementfunctie sneller mis dan mannen.

Daarnaast zijn er ook verschillen te zien tussen mannen en vrouwen in hoeveel zij investeren in werkervaring. In tegenstelling tot mannen, werken vrouwen vaker in deeltijd.

Daarnaast worden hun carrières vaker onderbroken door bijvoorbeeld de komst van kinderen. Het onderbreken van je carrière leidt weer tot het onderwaarderen van het menselijk kapitaal (Mincer and Polacheck, 1974). Op het moment dat vrouwen weer willen beginnen met werken missen zij dus een aantal jaren werkervaring in vergelijking met werknemers met hetzelfde opleidingsniveau (Merens, 2006). Dit is vooral schadelijk voor vrouwen met een hoger opleidingsniveau, omdat zij hierdoor de werkervaring missen die zij nodig hebben om doordringen in de top en de subtop. Uit deze theorie kan de volgende hypothese worden geformuleerd:

H1: De opbrengsten van opleiding met betrekking tot beroepsstatus zijn kleiner voor vrouwen dan voor mannen.

Ook bij personen met een migratieachtergrond speelt menselijk kapitaal een belangrijke rol bij het succes op de arbeidsmarkt. Wat hier vaak een probleem vormt is dat zij op latere leeftijd naar Nederland zijn gekomen en dat zij een opleiding hebben gevolgd in het land van herkomst (de Koning, et al. 2008). Deze opleiding kan in Nederland minder waardering krijgen dan in het land van herkomst of het gaat om een opleiding met een lager niveau dan eenzelfde opleiding in Nederland (Keuzenkamp & Merens 2006). Op de manier geldt voor personen met een migratieachtergrond ook dat zij minder rendement halen uit hun opleiding dan personen zonder migratieachtergrond. Daarnaast speelt ook taalbeheersing een belangrijke rol. Vooral in hogere functies zullen er hogere eisen zijn omtrent het beheersen van de Nederlandse taal. Dit is vooral schadelijk voor hoog opgeleide personen met een migratieachtergrond, omdat zij op deze manier bijvoorbeeld niet kunnen instromen in hogere functies.

Ook sociaal kapitaal waarover personen met een migratieachtergrond wel of niet beschikken kan belangrijk zijn voor de arbeidsmarktpositie. Bij sociaal kapitaal gaat het vooral om het netwerk van de individu en in hoeverre dat netwerk kan bijdragen aan een betere arbeidspositie. Veel personen met een migratieachtergrond beschikken niet over het juiste netwerk, bijvoorbeeld omdat zij weinig in contact staan met personen zonder migratieachtergrond. Dit is vooral schadelijk voor personen met een migratieachtergrond omdat social contacten kunnen helpen bij het vinden van een goede baan (Granovetter, 1983). Uit deze theorie kan de volgende hypothese worden geformuleerd:

H2: De opbrengsten van opleiding met betrekking tot beroepsstatus zijn kleiner voor personen met een migratieachtergrond dan voor personen zonder migratieachtergrond.

Statistische discriminatie

Een andere verklaring voor de verschillen tussen mannen en vrouwen in beroepsstatus is arbeidsmarktdiscriminatie. Er is sprake van discriminatie wanneer een individu nadelig behandeld wordt op basis van sociale categorieën, zoals geslacht of etnische groep, waartoe zij behoren (Veenman, 2010). Becker (1957) is de grondlegger van de discriminatietheorie. Volgens Becker is er sprake van discriminatie wanneer een groep mensen met dezelfde talenten, opleiding, training en ervaring nadeliger wordt behandeld dan de andere groep.

Als het gaat om verschil in beroepsstatus tussen mannen en vrouwen kan statistische discriminatie, waarbij marktoverweging centraal staat. Ook een belangrijke rol spelen. Bij werkgevers staat het maximaliseren van de winst centraal. Wanneer een werkgever niet voldoende tijd heeft om op zoek te gaan naar een geschikte kandidaat, wordt er gebruik gemaakt van stereotypen over bepaalde groepen om op die manier een keuze te maken (Phelps, 1972). Op deze manier schatten zij in wie de meest productieve kandidaat zal zijn (Rydgren, 2004). Werkgevers hebben vaak bepaalde denkbeelden en waarnemingen over de prioriteiten van vrouwen, die over het algemeen de zorg- en huishoudtaken moeten combineren met betaald werk. Werkgevers gaan er vaak vanuit dat vrouwen de prioriteit geven aan het stichten van een gezin, waar mannen de prioriteit geven aan betaald werk en carrière maken. Hierdoor zijn werkgevers minder geneigd te kiezen voor vrouwelijke werknemers (Versantvoort, 2009). Dit wordt ook wel de gender bias genoemd. Dit houdt in dat bij gelijke kwalificaties vrouwen over het algemeen negatiever worden beoordeeld dan mannen (Correl en Bernard, 2006).

Dat vrouwen een lastige positie hebben op de arbeidsmarkt is algemeen bekend. Maar voor sommige vrouwen is het lastiger dan anderen. Veel vrouwen met een migratieachtergrond in Nederland hebben een zwakkere positie op de arbeidsmarkt, dan vrouwen zonder migratieachtergrond. Dit is bijvoorbeeld terug te zien in het functieniveau van vrouwen met een migratieachtergrond (SCP, 2019). Zo blijkt dat vrouwen met een migratieachtergrond vaker in lagere functieniveau werken dan vrouwen zonder migratieachtergrond. Hierover gaat het artikel van Kimberlee Crenshaw (1989). Crenshaw beargumenteert in haar artikel dat vrouwen niet als een homogene groep moeten worden gezien. Er zijn namelijk veel verschillen tussen vrouwen. Zo beargumenteert zij ook dat er vrouwen zijn die niet alleen te maken hebben met discriminatie op basis van gender, maar ook met discriminatie op basis van andere kenmerken als huidskleur of godsdienst. Deze vrouwen hebben dus te maken met een dubbele discriminatie. Om deze reden kan er verwacht worden dat vrouwen met een migratieachtergrond een zwakkere positie hebben op de arbeidsmarkt

dan vrouwen zonder migratieachtergrond. Dit is vooral schadelijk voor migrantenvrouwen met een hoge opleiding, omdat deze vrouwen op deze manier niet kunnen doorstromen naar de subtop en de top. Hierdoor kunnen zij zichzelf en hun carrière niet goed blijven ontwikkelen. Ook kunnen zij niet de arbeidspositie van de migrantenvrouwen verbeteren ten opzichte van de vrouwen zonder migratieachtergrond. Daarom leidt uit deze theorie de volgende hypothese:

H3: Vrouwen met een migratieachtergrond hebben een nog lagere opbrengst van hun opleiding dan je zou verwachten op basis van het feit dat ze vrouw zijn en dat ze een migratieachtergrond hebben.

Methode

Data

Voor dit onderzoek wordt het Arbeidsaanbodpanel (AAP) wave 2014 gebruikt. Het Arbeidsaanbodpanel wordt sinds 2010 beheerd door het Sociaal en Cultureel Planbureau en heeft als doel het in kaart brengen van de beroepsbevolking in Nederland (SCP, n.d.).

Het Arbeidsaanbodpanel trekt een steekproef uit huishoudens, om zo de personen te analyseren in de context van het huishouden. Zoals hierboven ook al genoemd is hier sprake van een panel, dat wil zeggen dat deelnemers van de vorige metingen weer en uitnodiging krijgen om mee te doen. Het panel heeft als doel een representatief beeld te geven van huishoudens in Nederland van personen in de leeftijd van 16 tot 66 jaar. De respondenten van 65 tot 66 jaar worden sinds 2004 bevraagd over de overgang naar pensionering.

Alle respondenten van de geselecteerde huishoudens ontvangen een uitgebreide vragenlijst. Vervolgens kunnen zij kiezen tussen een internet-enquête of een papieren vragenlijst. Onderwerpen die aan de orde komen zijn onder andere huishoudsamenstelling, huidig werk en scholing. Hierbij wordt zowel gevraagd naar feitelijke gebeurtenissen als naar meningen en opvattingen (AAP, 2014).

Response en selectie

Het Arbeidsaanbodpanel is een langlopend onderzoek onder huishoudens in Nederland sinds 1985. Dit betekent dat de respondenten voor een langere periode gevolgd worden. In totaal nemen er, per meting, 2300 huishoudens deel aan het panel. Aanvankelijk worden bij de bevraging rondom eerst de respondenten uit eerdere metingen benaderd. Bij iedere wave valt er een bepaald aantal respondenten af, dit komt bijvoorbeeld omdat de respondent niet meer mee wilt doen, of omdat een respondent buiten de leeftijdscategorie valt. Om deze reden

worden er ook nieuwe respondenten benaderd om de omvang van het panel op peil te houden. Nieuwe huishouden worden aangeleverd door het Centraal Bureau van Statistiek uit de Gemeentelijke Basisregistratie (SCP, 2016). In de wave van 2014 zijn er in totaal 23% aan nieuwe respondenten bij gekomen. Op deze manier streeft het Sociaal en Cultureel Planbureau de representativiteit van het panel zoveel mogelijk na (AAP, 2014).

Het totale aantal respondenten van de wave uit 2014 omvat 4948 respondenten. Voor het beantwoorden van de onderzoeksvraag worden hoogst afgeronde opleiding, beroepsstatus, geslacht en migratieachtergrond geanalyseerd. Respondenten onder de 25 jaar worden uit de data gefilterd. Dit omdat in deze leeftijdscategorie de meeste respondenten hun opleiding nog niet hebben afgerond en daarom nog niet volledig tot de arbeidsmarkt kunnen deelnemen. Dit houdt in alle respondenten van 16 tot 25 jaar, waardoor 4108 respondenten overblijven. Uit deze groep worden alleen de werkende respondenten meegenomen in de analyse. Dit komt neer op 3317 respondenten. Vervolgens worden alleen de respondenten gebruikt met de volledige informatie, wat neer komt op 2884 definitief aantal respondenten.

Operationalisering

De afhankelijke variabele in dit onderzoek is de beroepsstatus van de respondent. Deze variabele wordt gemeten door de vraag “Wat is uw huidige beroep of functie?”. Deze variabele kan door de respondent zelf worden ingevuld. Om beroepsstatus aan de hand van deze vraag te meten wordt hier gebruik gemaakt van de standaard beroepenclassificatie 2010, ook wel SBC genoemd (CBS, 2010). In de standaard beroepenclassificatie 2010 worden de beroepen onderverdeeld in 5 hoofdcategorieën; 1 Elementaire beroepen, 2 Lagere beroepen, 4 Middelbare beroepen, 6 Hogere beroepen en 8 Wetenschappelijke beroepen. Deze onderverdeling is ook gebruikt door het AAP 2014 en wordt nu ook op deze manier gebruikt voor de analyse van dit onderzoek. Het functieniveau, de hoofdrichtingen de richting van de benodigde bekwaamheden wordt beoordeeld door de meest geschikte opleiding. Van de 3317 werkende respondenten tussen de 25 en 65 jaar hadden er 255 een ontbrekende waarde op deze variabele.

De eerste onafhankelijke variabele in dit onderzoek is het hoogst behaalde opleidingsniveau van de respondent. Dit wordt gemeten door de vraag: “Wat is de hoogste opleiding waar u een diploma voor heeft behaald?”. Deze vraag heeft veel antwoordmogelijkheden en is in de dataset opgesplitst in een variabele die uitgaat van de standaard onderwijsindeling 2006. Hier wordt er vanuit gegaan dat opleidingsniveau kan worden opgesplitst in 5 categorieën: 1 Basisschool (SOI niveau 2), 2 VMBO, LBO, MAVO

(SOI niveau 3), 3 MBO, HAVO, VWO (SOI niveau 4), 4 HBO (SOI niveau 5) en 5 WO (SOI niveau 6 & 7) (CBS, 2006). Opleidingsniveau wordt in de analyse opgenomen als continue variabele. Omdat er sprake is van een interactie, wordt opleidingsniveau gecentreerd rond het gemiddelde. Deze variabele heeft 27 ontbrekende waarde.

De volgende onafhankelijke variabele is de herkomst van de respondent. Om dit te analyseren wordt er gekeken naar de vragen: “In welk land zijn uw vader en uw moeder geboren?”. Bij deze vragen kunnen respondenten kiezen uit 1 Nederland, 2 Suriname, Aruba of Nederlandse Antillen, 3 Turkije, 4 Marokko, 5 Een van de lidstaten van de Europese Unie, 6 ander Westerse land, 7 ander niet-Westers land en 8 weet niet. Een persoon van wie tenminste een van de ouders in het buitenland geboren zijn wordt aangeduid als een persoon met een migratieachtergrond. Een persoon met een Nederlandse achtergrond is een persoon van wie beide ouders in Nederland geboren zijn, ongeacht waar men zelf geboren is (CBS, n.d.). Voor de analyse van dit onderzoek wordt er dus een onderscheid gemaakt tussen personen met een migratieachtergrond en personen met een Nederlandse achtergrond, waarbij alleen gekeken wordt naar de herkomst van de vader en moeder van de respondent. Beide variabelen zijn gehercodeerd tot een dichotome variabele, waarbij waarde 0 een Nederlandse achtergrond betekent en waarde 1 een migratieachtergrond. Vervolgens zijn beide variabelen samengevoegd tot een variabele die de achtergrond van de respondent weergeeft. Deze variabele heeft 2 ontbrekende waarde.

De laatste onafhankelijke variabele is geslacht. Om het geslacht van de respondent te kunnen vaststellen wordt er gekeken naar de vraag: “Wat is uw geslacht?”. Hierbij kan de respondent kiezen uit twee antwoordmogelijkheden: 1 Man, 2 Vrouw. Van deze variabele wordt een dichotome variabele gemaakt waarbij mannen de waarde 0 krijgen en vrouwen de waarde 1. Deze variabele heeft geen ontbrekende waarde.

Controlevariabelen

Om te controleren of de relatie tussen opleiding en beroepsstatus niet ook kan worden beïnvloed door andere variabelen wordt er gebruikt gemaakt van verschillende controlevariabelen. Er kunnen namelijk ook andere factoren een rol spelen in het verschil in beroepsstatus tussen mannen en vrouwen.

Een groot deel van de werkende vrouwen in Nederland werkt namelijk in deeltijd. Dit heeft vaak te maken met de verdeling tussen betaald- en onbetaald werk. Veel vrouwen moeten naast hun betaald werk ook de zorg dragen voor kinderen en het huishouden (Keuzenkamp et al., 2009). Het krijgen van kinderen bevordert betaald werk voor mannen,

maar voor vrouwen neemt het betaald werk juist af (Kaufman en Uhlenburg, 2000). Het is namelijk zo dat bij de geboorte van het eerste kind, stellen vaak een traditioneler huishouden aannemen. Vrouwen, vaker dan mannen, passen zich aan aan het toenemen van de zorg voor kinderen (Becker en Moen, 1999). Deze shift naar meer traditionele genderrollen kan leiden tot negatieve consequenties voor de beroepsstatus van de vrouw.

Om deze reden wordt voor dit onderzoek gekeken naar deeltijdwerk en het hebben van kinderen als controlevariabelen. Er wordt gekeken naar de vragen: “Heeft u kinderen (inclusief stief- en adoptiekinderen)?” en “Bent u werkzaam in deeltijd of voltijd?”. Voor beide variabelen wordt een dichotome variabele gemaakt. Deze variabele kunnen gezien worden als mediërende variabele, omdat de controlevariabelen het effect tussen opleidingsniveau en beroepsstatus kan verklaren.

Op de vraag “Heeft u kinderen?” kan de respondent uit 4 antwoordmogelijkheden kiezen, namelijk: 1 Alleen thuiswonende kinderen, 2 Alleen uitwonende kinderen, 3 Beide, thuis- en uitwonende kinderen en 4 Nee. Voor de analyse is de variabele gehercodeerd in een dichotome variabele waarbij de eerste drie antwoordmogelijkheden onder wel kinderen valt en de vierde antwoordmogelijkheid onder geen kinderen. Uitwonende kinderen worden ook meegenomen in de analyse, omdat ook als kinderen ouder en zelfstandiger worden veel vrouwen in deeltijd blijven werken (SCP, 2019). Deze variabele heeft geen ontbrekende waarde. De variabele deeltijd wordt ook gehercodeerd in een dichotome variabele. Waarbij de waarde 0 voltijd is en de waarde 1 deeltijd. Deze variabele heeft 572 ontbrekende waarde.

Tabel 1: Beschrijvende statistiek van de variabelen (N=2884)

	Min.	Max.	Gemiddelde	Sd.
Beroepsstatus	1	5	3,357	0,984
Opleiding	1	5	4,418	0,961
Vrouw	0	1	0,506	0,5
Nederlands	0	1	0,075	-
Deeltijd	0	1	0,451	-
Kinderen	0	1	0,299	-

Bron: Arbeidsaanbodpanel (SCP, 1985-2014)

Analyse

In dit onderzoek wordt er gekeken naar het effect dat opleiding heeft op beroepsstatus voor mannen en vrouwen, en met name hoe dit effect verschilt tussen vrouwen met een migratieachtergrond en vrouwen zonder een migratieachtergrond. Om dit verschil te kunnen

schatten wordt er gebruik gemaakt van een regressieanalyse. Hierbij wordt gebruik gemaakt van vier verschillende modellen. In het eerste model worden alleen de hoofdeffecten meegenomen in de analyse. Het tweede model wordt opgesplitst in twee aparte modellen. In model 2A worden de twee tweeweg interacties toegevoegd; de interacties tussen geslacht en opleiding en de interactie tussen herkomst en opleiding. In model 2B wordt vervolgens nog de drieweg interactie toegevoegd; de interactie tussen geslacht, herkomst en opleiding. Tenslotte worden in het derde model de controlevariabelen toegevoegd. De controlevariabelen worden als laatste toegevoegd in de regressieanalyse, omdat deze variabelen ook mediërend kunnen zijn. Deze vier modellen worden tezamen weergegeven in het onderstaande multivariate regressiemodel.

Tabel 2.

Regressieanalyse van beroepsstatus op opleiding, geslacht en afkomst (N=2884)

	Model 1		Model 2A		Model 2B		Model 3	
	B	s.e.	B	s.e.	B	s.e.	B	s.e.
Constante	-1,398 ***	0,114	-1,287 ***	0,156	-1,294 ***	0,159	-1,244 ***	0,159
Vrouw	-0,241 ***	0,047	-0,241 ***	0,048	-0,241 ***	0,048	-0,063	0,059
Opleiding	1,422 ***	0,025	1,397 ***	0,034	1,399 ***	0,035	1,410 ***	0,035
Nederlands	-0,089	0,090	-0,087	0,090	-0,085	0,090	-0,094	0,090
Vrouw * Opleiding			0,056	0,050	0,052	0,052	0,034	0,052
Nederlands * Opleiding			-0,013	0,086	-0,036	0,134	-0,007	0,133
Vrouw * Nederlands * Opleiding					0,037	0,174	-0,006	0,173
Deeltijd							-0,307 ***	0,060
Kinderen							-0,164 **	0,053
Adjusted R2	0,537		0,537		0,537		0,541	
F Change	1115,050		669,110		557,420		425,970	

***p<.001; **p<.01; *p<.05; opleiding is gecentreerd rond het gemiddelde

Bron: Arbeidsaanbodpanel (SCP, 2014)

Resultaten

Uit model 1 (tabel 2) blijkt dat vrouwen, over het algemeen, een lagere beroepsstatus hebben dan mannen ($B = -.241$; $t = -5,064$; $p < .001$). Ook blijkt uit model 1 dat opleiding een positief, significant effect heeft op beroepsstatus ($B = 1,422$; $t = 57,619$; $p > .001$). Echter is het effect van opleiding op beroepsstatus voor vrouwen kleiner dan voor mannen ($-1,287 + 1,422 - 0,241$). Hypothese 1 wordt hiermee bevestigd; de opbrengsten van opleiding met betrekking tot beroepsstatus zijn dus kleiner voor vrouwen dan voor mannen.

In model 2A worden de interacties tussen geslacht en opleiding en herkomst en opleiding toegevoegd. Hieruit blijkt dat het effect van opleiding op beroepsstatus voor vrouwen zonder migratieachtergrond wel positief is, maar niet significant. Hierdoor kan niet geconcludeerd worden dat vrouwen zonder migratieachtergrond meer rendement halen uit hun opleiding dan vrouwen met migratieachtergrond ($B = .056$; $t = 1,121$; $p = .262$). Ook blijkt uit model 2A dat het effect van opleiding op beroepsstatus voor mannen met een migratieachtergrond wel negatief is, maar niet significant ($B = -.013$; $t = -.150$; $p = .881/2$). Hierdoor kan niet worden geconcludeerd dat het effect van opleiding op beroepsstatus een slechter effect heeft voor mannen met een migratieachtergrond. Uit model 1 konden we wel constateren dat mannen zonder migratieachtergrond een positief effect van opleiding ervaart op beroepsstatus ($B = 1,397$; $t = 57,619$; $p < .001$), maar er kan op dit moment geen verschil geconstateerd worden met personen met een migratieachtergrond. Hiermee kan worden geconcludeerd dat hypothese 2 niet kan worden ondersteunt.

In model 2B blijkt dat het effect van opleiding op beroepsstatus voor vrouwen met een migratieachtergrond positief is, maar niet significant ($B = .038$; $t = .221$; $p = .825/2$). Hierdoor kan niet worden geconcludeerd dat vrouwen met een migratieachtergrond een nog lagere opbrengst van hun opleiding hebben omdat ze vrouw zijn en een migratieachtergrond hebben. Op basis hiervan kan hypothese 3 ook niet ondersteund worden.

In model 3 worden de controlevariabelen deeltijd en kinderen toegevoegd. Hieruit blijkt dat het werken in deeltijd ($B = -.307$; $t = -5,112$; $p < .001$) en het hebben van kinderen ($B = -.164$; $t = -3,078$; $p = .002$) allebei een negatief effect hebben op de beroepsstatus.

Conclusie en discussie

Dit onderzoek heeft geprobeerd antwoord te geven op de vraag of gender het effect van opleidingsniveau op beroepsstatus beïnvloedt en of dit effect verschilt tussen herkomstgroepen. De eerste conclusie die uit dit onderzoek getrokken kan worden is dat mensen met een hoger opleidingsniveau ook een hogere beroepsstatus hebben. Echter zijn deze opbrengsten van opleiding op beroepsstatus kleiner voor vrouwen dan voor mannen. Met deze resultaten kan hypothese 1 worden ondersteund.

Vervolgens kan er ook geconcludeerd worden dat mannen zonder migratieachtergrond een positief effect ervaren van opleiding op beroepsstatus, maar er is geen effect gevonden voor mannen met een migratieachtergrond. Ook tussen vrouwen met een migratieachtergrond en vrouwen zonder migratieachtergrond is geen verschil gevonden. Om deze reden kan er dus niet gesteld worden dat personen met een migratieachtergrond minder rendement halen uit hun opleiding dan personen zonder een migratieachtergrond. Hypothese 2 kan om deze reden niet ondersteunt worden.

Tenslotte is er ook geen ondersteuning gevonden voor een nog lagere opbrengst van opleiding op beroepsstatus voor vrouwen met een migratieachtergrond, om het feit dat ze vrouw zijn en een migratieachtergrond hebben. Hypothese 3 wordt ook niet ondersteunt.

Uit de eerste resultaten wordt er dus ondersteuning gevonden voor de menselijk kapitaaltheorie. Becker (1975) beargumenteert namelijk dat er een positieve relatie bestaat tussen het menselijk kapitaal dat iemand bezit en de hoogte van zijn beroepsstatus. Voor vrouwen geldt dat ze na het afronden van hun opleiding even aantrekkelijk zijn op de arbeidsmarkt als mannen (Bertrand, Goldin & Katz, 2010). Echter hebben vrouwen vaker te maken met een onderbreking van hun carrière, bijvoorbeeld door het krijgen van kinderen, waardoor zij minder menselijk kapitaal opbouwen (Haveman & Beresford, 2012). Om deze reden zijn vrouwen minder aantrekkelijk voor topfuncties met een hoge beroepsstatus (Bertrand, Goldin & Katz, 2010).

In dit onderzoek is geen ondersteuning gevonden voor het verschil van effect van opleiding op beroepsstatus tussen personen met een migratieachtergrond en personen zonder migratieachtergrond. Dit kan worden verklaard door het feit dat in de groep respondenten met een migratieachtergrond zowel Westerse als niet-Westerse migranten zitten. De Westerse migranten kunnen een vertekend beeld geven, omdat veel Westerse migranten zeer hoog opgeleid zijn, goed Engels spreken en hier komen om te werken als professional of technicus (SCP, 2016). Deze kennismigranten beschikken dus over veel menselijk kapitaal, wat hun weer aantrekkelijk maakt op de arbeidsmarkt. In dit onderzoek is ook geen ondersteuning

gevonden voor het feit dat vrouwen met een migratieachtergrond een nog lagere opbrengst van hun opleiding hebben omdat ze vrouw zijn een migratieachtergrond hebben. Ook dit kan worden verklaard door het feit dat de groep respondenten met een migratieachtergrond uit zowel Westerse als niet-Westerse migranten bestaat. Daarnaast is er ook geen ondersteuning gevonden voor de discriminatietheorie. Dit kan verklaard worden door het feit dat er minder discriminatie kan worden aangetoond in beroepsstatus die een hogere opleiding vereisen. Een oorzaak hiervoor is dat er verwacht wordt dat hoger opgeleide beter zijn geïntegreerd dan lager opgeleide migranten. Vooral kennismigrantinnen ervaren weinig discriminatie, omdat zij vaak hoger zijn opgeleid (Bovenkerk et al., 1995).

Dit onderzoek heeft ook beperkingen. Zoals hierboven al even genoemd is de groep van respondenten met een migratieachtergrond te gevarieerd. Deze groep bestaat uit respondenten met een Westerse als niet-Westerse achtergrond. Omdat de verschillen tussen de groepen respondenten met een migratieachtergrond waarschijnlijk ook erg groot zijn zorgt dit voor een vertekend beeld. Daarnaast wordt in dit onderzoek alleen gekeken naar het effect van opleidingsniveau op beroepsstatus.

Ondanks het feit dat er geen ondersteuning is gevonden voor intersectionaliteit in dit onderzoek, is het kijken naar verschillen tussen vrouwen toch een sterk punt. In tegenstelling tot eerder onderzoek waar vrouwen nog veel als een homogene groep worden gezien, draagt dit onderzoek bij aan het erkennen van verschillen tussen vrouwen.

Verder kan dit onderzoek bijdrage aan het publieke debat over genderongelijkheid op de arbeidsmarkt. Een bindend quota voor meer vrouwen aan de top leiden tot een snelle toename van het aandeel vrouwen aan de top en vergrootte daarmee de kansgelijkheid tussen mannen en vrouwen (SCP, 2019). Dit onderzoek toont namelijk aan dat vrouwen minder opbrengsten uit hun opleiding halen dan mannen. Daarnaast roept dit onderzoek ook op tot nadenken over de verschillen tussen vrouwen en hoe normaal het gevonden wordt om over vrouwen te praten als een homogene groep.

In de toekomst zou vervolgonderzoek meer de focus kunnen leggen op een specifieke groep vrouwen in vergelijking met vrouwen zonder migratieachtergrond. Bijvoorbeeld Marokkaanse en Turkse vrouwen in combinatie met Nederlandse vrouwen, of Surinaamse en Antilliaanse vrouwen in combinatie met Nederlandse vrouwen. Door meer te focussen op specifieke groepen zou intersectionaliteit in de toekomst wel ondersteund kunnen worden.

De conclusie van dit onderzoek is dat het effect van opleidingsniveau op beroepsstatus lijkt te verschillen tussen mannen en vrouwen. Mannen halen namelijk meer rendement uit hun opleiding dan vrouwen.

Referenties

- AAP. (2014). *Toelichting Arbeidsaanbodpanel 1985-2014*. Arbeidsaanbodpanel.
Geraadpleegd van: <https://easy.dans.knaw.nl/ui/datasets/id/easy-dataset:65614/tab/2>
- Abendroth, A, K., Maas, I., van der Lippe, T. (2011). *Human Capital and the Gender Gap in Authority in European Countries*. In: *Oxford University Press*. Vol 29, pp. 261-273.
- Becker, G.S. (1975). *Human capital*. Chicago: University of Chicago Press.
- Becker, G. S. (1993) 'Nobel lecture: the economic way of looking at behavior', *Journal of Political Economy* 101: 385 – 409.
- Becker, P. E., & Moen, P. (1999). Scaling back: Dual career couples' work–family strategies. *Journal of Marriage and the Family*, 61, 995–1007
- Bertrand, M., Goldin, C., & Katz, L. F. (2010). Dynamics of the gender gap for young professionals in the financial and corporate sectors. *American Economic Journal: Applied Economic*, 2, 228–55.
- Bovenberg, A.L. (2005). Balancing work and family life during the life course. *De Economist*, 153, 399-423.
- CBS. (2006). *Standaard onderwijsindeling 2006*. Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek. Geraadpleegd van: <https://www.cbs.nl/nl-nl/onze-diensten/methoden/classificaties/onderwijs-en-beroepen/standaard-onderwijsindeling-soi--/standaard-onderwijsindeling-2006>
- CBS. (2010). *Standaard beroepenclassificatie 2010, systematische lijst van beroepen*. Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek. Geraadpleegd op: <https://www.cbs.nl/nl-nl/onze-diensten/methoden/classificaties/onderwijs-en-beroepen/beroepenclassificatie-isco-en-sbc--/standaard-beroepenclassificatie-2010--sbc-2010--/indeling-van-de-sbc-2010>
- CBS. (2013). *Jaarrapport integratie 2013. Participatie van migranten op de arbeidsmarkt*. Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek. Geraadpleegd van: https://www.researchgate.net/profile/Willem_Huijnk/publication/269405672_Jaarrapport_Integratie_2013_Participatie_van_migranten_op_de_arbeidsmarkt/links/5513ccc60cf283ee08349101.pdf#page=66

- CBS. (2016). *Sekseverschillen op de arbeidsmarkt ook onder gepromoveerd*. Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek. Geraadpleegd van: 2016-sekseverschillen-op-de-arbeidsmarkt-ook-onder.pdf
- CBS. (2020). *Opleiding en werk: twee generaties vrouwen vergeleken*. Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek. Geraadpleegd van: <https://www.cbs.nl/nl-nl/achtergrond/2020/10/opleiding-en-werk-twee-generaties-vrouwen-vergeleken>
- Corell, S. J. en S. Benard, 2006, Biased estimators? Comparing status and statistical theories of gender discrimination, in: Shane R. Thye en Edward J. Lawler (eds.). *Advances in Group Processes*. Volume 23. Emerald Group Publishing Limited, pp. 89 – 116.
- Crenshaw, K., ‘Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics’, In: *University of Chicago Legal Forum* 1989, pp. 139-167
- De Koning, J., Gravestijen- Ligthelm, J. & Tanis, O. (2008). *Wat bepaalt succes van allochtonen op de arbeidsmarkt?* Erasmus Universiteit Rotterdam. Geraadpleegd van: https://www.researchgate.net/profile/Jaap_De_Koning/publication/265047160_WAT_BEPAALT_SUCCES_VAN_ALLOCHTONEN_OP_DE_ARBEIDSMARKT/links/543556010cf2bf1f1f291fcb/WAT-BEPAALT-SUCCES-VAN-ALLOCHTONEN-OP-DE-ARBEIDSMARKT.pdf
- Eldering, L. (2002). *Cultuur en opvoeding. Interculturele pedagogiek vanuit ecologisch perspectief*. Rotterdam: Lemniscaat.
- European Commission (2007). *Gender Mainstreaming of Employment Policies. A Comparative Review of Thirty European Countries*. Luxembourg: European Communities.
- Granovetter, M. (1983). *The Strength of Weak Ties: A Network Theory Revisited*. *Sociological Theory*, vol. 1, pp. 201-233.

- Haveman, H. & Beresford, L. S. (2012). Vertical Gender Gap in Management: If You're So Smart, Why Aren't You the Boss? Explaining the Persistent. *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 639, 114-130.
- Kaufman, G., & Uhlenberg, P. (2000). The influence of parenthood on the work effort of married men and women. *Social Forces*, 78, 931-949.
- Keuzenkamp, S., Hillebrink, C., Portegijs, W. & Pouwels, B. (2009). Deeltijd (g)een probleem. Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Keuzenkamp, S. & Merens, A. (2006). *Sociale atlas van vrouwen uit etnische minderheden*. Den Haag: SCP.
- Keuzenkamp, S., & Oudhof, K. (2000). *Emancipatiemonitor*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP publicatie 2000-5).
- Mincer, J. & Polachek, S. (1974). *Family Investments in Human Capital: Earnings of Women*. *Journal of Political Economy* 82: 538-55.
- Polacheck, S. W. (1981). *Occupational self-selection: a human capital approach to sex differences in occupational structure*. *Review of economics and statistics*, 63, 60-69.
- SCP. (n.d.). Arbeidsaanbodpanel (AAP). Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
Geraadpleegd van: <https://www.scp.nl/over-scp/data-en-methoden/onderzoeksbeschrijvingen/arbeidsaanbodpanel-aap>
- SCP. (2010). *Generaties in het onderwijs en op de arbeidsmarkt*. Den Haag: Sociaal Cultureel Planbureau. Geraadpleegd van: http://www.reunistenonderzoek.nl/uploads/1/1/9/0/119014913/gen._in_het_onderwijs_en_op_de_arbeidsmarkt.pdf

SCP. (2011). *Moeilijk werken: Gezondheid en arbeidsdeelname van migrantenvrouwen*. Den Haag: Sociaal Cultureel Planbureau. Geraadpleegd van:

https://www.scp.nl/Publicaties/Alle_publicaties/Publicaties_2011/Moeilijk_werken

SCP. (2016). *Emanipatiemonitor 2016*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau. Geraadpleegd van:

<https://www.scp.nl/publicaties/monitors/2016/12/13/emancipatiemonitor-2016>

SCP. (2016). *Integratie in zicht? De integratie van migranten in Nederland op acht terreinen nader bekeken*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau. Geraadpleegd van: <https://www.scp.nl/publicaties/publicaties/2016/12/15/integratie-in-zicht>

SCP. (2016). *Nieuwe Spaanse migranten in Nederland*. Den Haag: Sociaal Cultureel Planbureau. Geraadpleegd van:

<https://www.scp.nl/publicaties/publicaties/2016/10/25/nieuwe-spaanse-migranten-in-nederland>

Valk, H.A.G. de, Esveldt, I., Henkens, K. & Liefbroer, A.C. (2001). *Oude en nieuwe allochtonen in Nederland: een demografisch profiel*. Den Haag: WRR (W 123).

Veenman, J. (2010) Measuring labor market discrimination: an overview of methods and their characteristics. *American Behavioral Scientist*, 53(1): 1806-1823.

Versantvoort, M. (2009). Minder vrouwen aan de top door gezinsvriendelijk beleid. Mejudic.

Geraadpleegd van: <https://www.mejudice.nl/artikelen/detail/minder-vrouwen-aan-de-top-door-gezinsvriendelijk-beleid>