



**Universiteit Utrecht**

# Autoriteit op de Werkvloer

De rol van sekse, human capital en sectorale segregatie op het verkrijgen van  
een autoriteitspositie

Bachelorscriptie

Utrecht, juni 2010

Monica van Dijk (3216446)

Rosalie Flikweert (3229785)

[M.van.Dijk4@students.uu.nl](mailto:M.van.Dijk4@students.uu.nl)

[R.Flikweert@students.uu.nl](mailto:R.Flikweert@students.uu.nl)

Begeleider: Anja-Kristen Abendroth

[A.K.Aabendroth@uu.nl](mailto:A.K.Aabendroth@uu.nl)

***Keywords: human capital, sectorial segregation, women in labour force, gender inequality  
in authority positions***

## Inhoud

	Samenvatting	pag. 3
1.	Inleiding	pag. 4
2 .	Theorieën	pag. 6
2.1.	Human capital-theorie	pag. 7
2.2.	Compositie van de arbeidsmarkt	pag. 7
3.	Eerdere onderzoeksbevindingen	pag. 13
3.1.	Human capital-theorie	pag. 13
3.2.	Compositie van de arbeidsmarkt	pag. 16
4.	Dataverzameling	pag. 18
4.1.	Operationalisering	pag. 20
4.2.	Beschrijvende resultaten	pag. 22
4.3.	Methoden en Technieken	pag. 24
4.4.	Resultaten	pag. 25
5.	Conclusie en discussie	pag. 28
	Literatuuroverzicht	pag. 33

## Samenvatting

In dit paper wordt onderzocht waarom vrouwen minder vaak autoriteitsposities hebben dan mannen. Hierbij wordt gekeken naar de rol van human capital. Ook wordt gekeken in welke mate de sector waarin iemand werkzaam is van invloed is op de kans op het hebben van een autoriteitspositie. Met de dataset van de European Social Survey uit 2004 zal getoetst worden in welke mate deze twee verklaringen opgaan. Deze data bestaat uit 968 respondenten die een vertegenwoordiging vormen voor de Nederlandse arbeidsmarkt. Door middel van een logistische regressieanalyse wordt bekeken welke theorie het meest opgaat. De human capital-theorie biedt de belangrijkste verklaring voor autoriteitsverschillen tussen mannen en vrouwen. Vrouwen hebben minder human capital waardoor zij minder autoriteit *hebben*. De sector waarin iemand werkzaam is biedt, in combinatie met human capital theorie, een goed beeld van verschillen in autoriteitsposities. De kans op een autoriteitspositie verschilt voor verschillende sectoren en deze posities lijken meer beschikbaar in mannensectoren. Ondanks de verklaringskracht van beide theorieën, blijft nog 6 procent van de verschillen in autoriteit tussen mannen en vrouwen onverklaard.

## 1. Inleiding

Het blijkt dat in Nederland weinig topposities worden vervuld door vrouwen. Slechts tien procent van degenen die weten door te dringen tot de hoge functies binnen het bedrijfsleven, zijn vrouwelijk. Hiermee doet Nederland het internationaal gezien erg slecht: samen met Luxemburg en Duitsland staat zij onderaan in een lijst die gebaseerd is op onderzoek naar vrouwelijke bestuurders (Arenthals Grant Thornton, 2007, In: Schut en Van der Ploeg, 2009)

De overheid ziet dit fenomeen als een disfunctioneren van de samenleving, aangezien de Nederlandse samenleving meritocratisch van aard is. Mensen moeten worden beoordeeld op hun kwaliteiten en niet op basis van geslacht. Alhoewel de verschillen tussen mannen en vrouwen, vooral wat betreft opleidingsniveau, steeds kleiner zijn geworden en tegenwoordig meer vrouwen dan mannen studeren aan universiteiten, lijkt deze inhaalslag wat betreft de autoriteitsfuncties van het bedrijfsleven achter te blijven (Turkenburg en Vogels, 2009). Opleidingsniveau blijkt dus niet de enige indicator te zijn bij het verkrijgen van een autoriteitspositie.

Wat wordt eigenlijk verstaan onder een functie met autoriteit? Autoriteit is één van de 'eigenschappen' die een baan met zich kan meebrengen. Banen met autoriteit vereisen meestal een fulltime werkweek, overwerken, flexibiliteit met betrekking tot werktijden en de bereidheid om te reizen (Hultin, 1998). Autoriteit wordt meestal in twee vormen opgedeeld. 'Managerial authority' is de mogelijkheid om invloed uit te oefenen op beleid van een organisatie. 'Supervisory authority' is de mogelijkheid om directe controle uit te oefenen op andere werknemers. De meeste banen bevatten deze tweede vorm van autoriteit (Rosenfeld, Van Buren en Kalleberg, 1998).

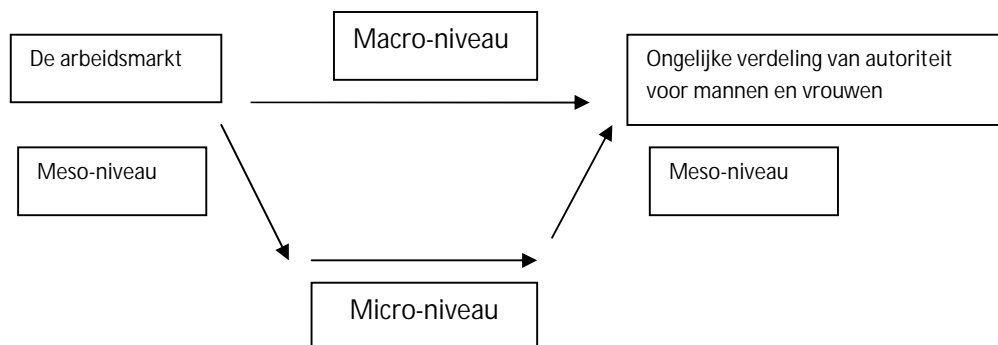
In dit onderzoek zal de focus liggen op autoriteitsverschillen tussen mannen en vrouwen. Dit zal gericht zijn op de Nederlandse arbeidsmarkt. In de bestaande literatuur over verschillen in autoriteitsposities ligt de nadruk vaak op discriminatie (Ellemers en collega, 1996) en de rol van, de niet bestaande, seksneutraliteit van het onderwijs (Schilder, 2000). Echter, in dit onderzoek zullen twee andere theoretische frameworks aan bod komen. Allereerst zal gekeken worden naar de rol van persoonlijke capaciteiten door middel van de human capital-theorie. Daarnaast zal gekeken worden naar de rol van de arbeidsmarkt en wordt gekeken naar de rol die sectoren spelen voor de kans op het hebben van autoriteit. Zo wordt getracht om op verschillende niveaus een beeld te kunnen schetsen van verschillen in autoriteit tussen mannen en vrouwen.

De hoofdvraag luidt dan ook: *In welke mate kan human capital van het individu en sectorale segregatie van de arbeidsmarkt het verschil in gezag tussen mannen en vrouwen verklaren?*. Deze zal worden ondersteund door twee deelvragen. De eerst luidt: *In hoeverre kan human capital (e.g. opleidingsniveau, werkuren, werkervaring, continuïteit) het verschil in gezag tussen mannen en vrouwen verklaren?*. De tweede luidt: *In hoeverre kan sectorale segregatie van de arbeidsmarkt autoriteitsverschillen tussen mannen en vrouwen verklaren?*

Dit onderzoek heeft een wetenschappelijke relevantie omdat een ‘intern’ framework, die kijkt naar de capaciteiten van het individu, wordt gecombineerd met een ‘externe’ theorie, die kijkt naar de invloed van de situatie op de arbeidsmarkt. Voormalig onderzoek is vaak gericht op één van deze twee punten en door beide theorieën te combineren wordt getracht een volledig beeld te kunnen schetsen. Daarnaast is de human capital-theorie een ouder framework en ervaren theorieën over de kenmerken van de arbeidsmarkt de laatste jaren veel populariteit. In dit onderzoek zal een ouder framework dus gecombineerd worden met een redelijk modern concept. Ook heeft dit onderzoek maatschappelijke relevantie, omdat het lijkt dat maatschappelijke verhoudingen de laatste eeuw steeds meer egalitair zijn geworden, terwijl dit bij sekseverschillen op de arbeidsmarkt achter lijkt te blijven.

## 2. Theorie

Het zoeken van verklaringen voor de ongelijke verdeling van posities met autoriteit voor mannen en vrouwen wordt beschreven als een uiteenzetting van een micro-macro probleem (Coleman, 1987). In sociologisch onderzoek en theorieën probeert men veelal een verklaring te zoeken voor een sociaal fenomeen, dit is het macroniveau van het sociale systeem. Echter het onderzoeksveld bevindt zich meestal op het individuele niveau. Hieronder is illustratief een ‘Colemanboot’ getekend. Coleman stelt dat de verklaring van sociale problemen gezocht kunnen worden in macro verklaringen. Dit is de pijl van ‘de arbeidsmarkt’ op het macro-niveau naar ‘ongelijke verdeling van autoriteit voor mannen en vrouwen’ zowel op het macro-niveau. Uit bevindingen van Coleman is echter gebleken dat ook het micro-niveau, dat van het individu, en het meso-niveau van invloed is op deze macro uitkomst. Hierdoor zullen macro verklaringen niet altijd toerijkend zijn. Dit zijn de pijlen van ‘de arbeidsmarkt’ op het macro-niveau, naar het meso-niveau, naar de pijl micro-niveau, naar het meso-niveau, naar de macro uitkomst ‘ongelijke verdeling van autoriteit voor mannen en vrouwen’. Zoals vastgesteld in de inleiding is de uitkomst op macro-niveau duidelijk: namelijk de ongelijke verdeling van autoriteitsposities tussen mannen en vrouwen. Echter is hier op dit punt nog niet duidelijk welke micro en meso invloeden precies een rol spelen.



Op het micro-niveau, dat van het individu, is er sprake van ‘demand-side’ en ‘supply-side’ verklaringen. Deze verklaringen zullen later nader worden toegelicht in hoofdstuk 2.1, microverklaringen. Het meso-niveau kan vanuit organisaties, beroepen en sectoren een verklaring bieden. De samenleving kan daarnaast een verklaring zijn voor de verschillen in autoriteit, op het macro-niveau (Smith, 2002). Verondersteld wordt in de bovenstaande Colemanboot dat op het micro-niveau human capital verklaringskracht heeft voor de ongelijke verdeling in autoriteit tussen mannen en vrouwen en op het meso-niveau de arbeidsmarktsegregatie.

## 2.1 Micro-verklaringen

Theorieën op het micro-niveau kunnen ingedeeld worden in ‘*demand-side*’ en ‘*supply-side*’ verklaringen (Smith, 2002). De vraag die hier gesteld moet worden is: *wat wordt bedoeld met ‘demand- en supply side?’* ‘Demand-side’ verklaringen geven de voorkeur (attitudes) van werkgevers aan, de vraag naar arbeid, maar ook de economische vraag en discriminatie door werkgevers (Reskin, 1993). ‘Supply-side’ verklaringen zoeken de verklaring in het verschil in de vraag naar arbeid, gender-rollen, socialisatie, de mogelijkheid om te werken en de hoeveelheid human capital die iemand meebrengt bij het betreden van de arbeidsmarkt. Deze voorkeur van werknemers kan beïnvloed zijn door socialisatie en/of door zelfselectie procedures (Smith, 2002).

De focus in dit deel zal liggen op de human capital theorie. Maar wat is human capital eigenlijk?

Human capital, ook wel menselijk kapitaal genoemd, is een ‘supply-side’ verklaring. Het meet de mate dat iemand beschikt over opleiding, training en werkervaring, in de vorm van kennis en persoonlijke vaardigheden (Becker, 1964). De gedachte hierachter is dat ieder mens beschikt over verschillende soorten ‘kapitaal’ (Bourdieu, 1987). Naast human capital beschikt het individu over ook over ‘financieel kapitaal’ en ‘sociaal kapitaal’. Een persoon kan dus op ieder moment gebruik maken van zijn ‘kapitaal’. Echter de hoeveelheid ‘kapitaal’ en dus de beschikbare hulpmiddelen zijn afhankelijk van specifieke factoren. Het verkrijgen van een baan door middel van human capital impliceert dat een individu een bepaalde opleiding moet hebben en kennis en vaardigheden opgedaan heeft. Het hebben van ‘sociaal kapitaal’ vereist bijvoorbeeld dat je als individu onderdeel wilt uitmaken van een sociaal netwerk. Ieder soort ‘kapitaal’ vergt dus een bepaalde vorm van inzet.

### *De ontwikkeling van human capital-theorie*

Deze theorie vindt zijn herkomst terug in neoklassieke economische (Becker, 1964, Thurow 1970, In: Smith 2002) en sociologische (Blau en Duncan, 1967, In: Smith, 2002) verklaringen. Friedman en Kuznets (1945) waren de eersten die de ‘kapitaal’ theorie toepasten als een verbetering van een individuele positie. Hierbij doet men (rationele) investeringen zodat men daar later de vruchten van kan plukken (1945, In Ben-Porath). Twee uit de Chicago school afkomstige economen deden grote bijdrage aan deze ontwikkeling. Mincer met zijn *Investment in Human Capital and Personal Income Distribution* uit 1958 en Becker met zijn

*Human Capital* uit 1964. De laatste werd jarenlang als een standaardwerk gebruikt (Smith, 2002).

De human-capital theorie heeft een aantal assumpties ten aanzien van menselijk gedrag en eigenschappen, in de mate dat men investeringen wilt doen in zijn of haar carrière. Bekend van investeringen is dat deze zich later zullen terugbetalen (Ben-Porath, 1967). Economisch aan deze gedachte is het feit dat het individu een ‘kosten-baten’ afweging maakt.

Investeringen voor het verkrijgen van een baan met autoriteit vergen namelijk tijd en/of geld. Een duidelijk voorbeeld van een kosten-baten afweging is bijvoorbeeld de keuzes die mannen en vrouwen met kinderen moeten maken. Een afweging kan aanwezig zijn als men de ‘kosten’ van kinderopvang vergelijkt met de ‘baten’ die een baan oplevert.

Daarnaast moet men goed inschatten welk moment het beste is voor welke investering. Het beste moment van investering in een educatie, zo wordt geredeneerd, is op jonge leeftijd. Jonge werknemers doen hierdoor veel investeringen, omdat ze weten dat deze zich later zullen terugbetalen in de vorm van de hoogte van het loon, de mate van autoriteit en allerlei andere beloningsvormen (Becker, 1962, 1964, Mincer 1958, 1962, In: Ben-Porath, 1967) Echter, op oudere leeftijd zal de mate van investeringen afnemen, aangezien de periode van ‘terugbetaling’ ook afneemt in vergelijking met jongere werknemers.

Investeringen echter zullen naast leeftijd, de zorg van kinderen, ook afhankelijk zijn van het genoten opleidingsniveau, de mate dat iemand beschikt over ‘skills on the job’. Ook blijkt voeding en gezondheid een belangrijke rol te spelen (Ben-Porath, 1967). Er zijn dus veel factoren die van invloed kunnen zijn op investeringen van individuen als gekeken wordt naar de mate dat iemand beschikt over human capital.

Een andere eigenschap van human capital die nog niet aan bod is gekomen is de mogelijkheid tot accumulatie of afname. Er kan sprake zijn van accumulatie, doordat investeringen elkaar kunnen opvolgen en daarmee opstapelen. Hiervan is sprake als men bijvoorbeeld ‘training-on-the-job’ volgt en meer uren gaan werken en extra diploma’s behaald. De vraag die gesteld moet worden is in welke mate vrouwen en mannen de mogelijkheid hebben om human capital te laten accumuleren. Terugkomend op het voorbeeld van mannen en vrouwen met kinderen en de kosten die kinderopvang met zich meebrengt, zal de investering in bijvoorbeeld het volgen van een nieuwe opleiding extra kosten met zich meebrengen. Human capital hoeft echter niet te accumuleren, maar kan ook stilstaan. Zodra investeringen afnemen zal de waarde van het human capital geleidelijk afnemen (Mincer en Polachek, 1974). Voorbeelden



van afname zijn opgedane werkervaring van 20 jaar geleden, die van een andere orde zijn in vergelijking met werkervaring opgedaan in de afgelopen twee jaar.

De vraag die nu gesteld moet worden is: wat voor verklaringen biedt human capital-theorie voor autoriteitsverschillen tussen mannen en vrouwen?

Zoals reeds beschreven, zijn investeringen van zeer veel factoren afhankelijk (Ben-Porath, 1967, Mincer en Polanchek, 1974). Parsons veronderstelt echter dat investeringen wellicht niet zo individueel aangestuurd zijn als gedacht. Ook de manier waarop zij 'macht en autoriteit' vergaarden verschilden. Mannen verkregen namelijk hun 'macht en autoriteit' door de plaats die zij innamen op de arbeidsmarkt. Vrouwen echter verkregen hun 'macht en autoriteit' door de rol die zij innamen in het huishouden. Daarnaast wordt verondersteld dat vrouwen 'vroeger' hun sociale positie verkregen door de positie die hun vader en daarna hun man innam (Parsons, 1942,1955, In: Wolf en Fligstein, 1979). In het begin van de twintigste eeuw was er in grote mate sprake van een 'broodwinnersmodel' in Nederland, aangezien de man buitenshuis werkte, terwijl de vrouw de zorgtaken op zich nam (Hook, 2006). Werken buitenshuis werd, in traditionele rolpatronen, daarom gezien als een 'mogelijke' tweede taak van de vrouw. Daarnaast blijkt dat vrouwen alleen werkten op de arbeidsmarkt als dit uit financieel oogpunt noodzakelijk was (Parsons, 1942, In: Wolf en Fligstein, 1979) Wolf en Fligstein (1979) verklaren hiermee het verschil in human capital tussen mannen en vrouwen. Vrouwen hebben traditioneel gezien minder toegang tot de arbeidsmarkt en tot banen met autoriteit. Hiermee impliceren zij een gerichtheid van de vrouw op het gezin en niet op de arbeidsmarkt.

Met de gedachte van de gerichtheid op het gezin en niet op de arbeidsmarkt zijn zorgtaken voor het gezin veelal een taak van de vrouw. Hierop wordt de gedachte gebaseerd dat als vrouwen werkzaam zijn op de arbeidsmarkt deze vaker te maken zal krijgen met een of meerdere onderbrekingen. Deze onderbrekingen worden ook wel omschreven als 'errors' (Mincer en Polanchek 1974). Voorbeelden van onderbrekingen zijn de komst van een kind, ziekte van kinderen en de zorg voor familie-leden

Wanneer gekeken wordt naar de mate van investeringen die mannen en vrouwen doen, verwacht de human capital-theorie dat vrouwen minder investeringen doen. Dit doordat zij vaker te maken zullen krijgen met onderbrekingen van arbeid, omdat zij zorgen voor het gezin en bovendien vaker parttime zullen werken (Groot en collega, 1988). Op den duur zal dit

invloed hebben op de continuïteit voor het opdoen van werkervaring en de mogelijkheid tot accumulatie van het human capital.

Op basis hiervan formuleren wij de volgende hypothese: *Verschillen in human capital (e.g. educatie, werkuren, werkervaring en interrupties) kunnen ongelijkheid in autoriteitsposities tussen mannen en vrouwen gedeeltelijk verklaren*

## 2.2. Compositie van de arbeidsmarkt

Om een completer beeld te kunnen krijgen van verschillen in gezagsposities tussen mannen en vrouwen, is het naast het kijken naar individuele kenmerken door middel van human capital, ook van belang om te kijken naar arbeidsstructurele factoren. Dit is dus het meso-niveau van onderzoek. Zoals reeds beschreven kan op het meso-niveau gekeken worden naar organisaties, beroepen en sectoren (compositie van de arbeidsmarkt). Er is gekozen om sectoren nader te onderzoeken. Verondersteld wordt dat de sector waarbinnen iemand werkzaam is, van invloed is op het krijgen van een positie met autoriteit. Wellicht zijn in bepaalde sectoren meer autoriteitsposities beschikbaar in vergelijking met andere sectoren

De Nederlandse arbeidsmarkt wordt doorgaans opgedeeld in elf sectoren (CBS, 2007, In: Merens en Hermans, 2009). In geen van deze sectoren is de verhouding tussen mannen en vrouwen gelijk. Vrouwen domineren de sectoren onderwijs (60%) en gezond- en welzijnszorg (82%), terwijl mannen in de meerderheid zijn in de sectoren bouwnijverheid (92%), industrie (78%), vervoer en communicatie (76%), energie- en waterleidingbedrijven (74%), landbouw en visserij (74%), zakelijke dienstverlening (63%), openbaar bestuur (61%), handel (57%) en financiële instellingen (56%). Het feit dat er zulke scheve verhoudingen bestaan tussen mannen en vrouwen binnen sectoren is op zijn minst opmerkelijk te noemen, omdat alle sectoren open zijn voor zowel mannen als vrouwen en toetreding niet mag geschieden op basis van geslacht (Merens en Hermans, 2009), een uitzondering hierop vormen enkele onderdelen van defensie.

Waarom werken vrouwen in andere sectoren dan mannen? Desai en Waite (1991) stellen dat vrouwen vaker andere taken hebben naast het werk, zoals het huishouden en zorgen voor de kinderen. Het is voor hen een rationele keuze om in een sector te gaan werken waarbij zij werk gemakkelijk met andere taken kunnen combineren, door bijvoorbeeld mogelijkheden voor parttime werk, mogelijkheden om vanuit huis te werken en flexibel te kunnen zijn in het aantal uren dat zij werken. Sectoren waarin veel vrouwen werkzaam kunnen hier wellicht beter op anticiperen, waardoor een deel van de vrouwen er voor kiest om juist in deze sectoren werkzaam te zijn, ook al gaat het ten koste van autoriteit.

Een andere verklaring wordt geboden door Ten Dam en collega (1991), die stellen dat vrouwen tijdens hun socialisatie andere interesses creëren dan mannen wat ook van invloed is op de keuze voor een beroep. Als gevolg van deze verschillende keuzes van mannen en vrouwen raakt de arbeidsmarkt gesegregeerd.

De laatste verklaring heeft te maken met de kosten die vrouwen met zich meebrengen. Albert en Cabrillo (2000) stellen dat vrouwen vaak minder productief zijn, vaker ziek zijn en vaker onderbrekingen nemen. Omdat hierdoor de groepsstatistieken voor vrouwen minder voordelig zijn als die voor mannen, discrimineren veel werknemers vrouwen op basis van deze groepskenmerken, terwijl deze voor een individuele vrouw niet op hoeven te gaan. Dit wordt statistische discriminatie genoemd. Mogelijkerwijs zijn vrouwen in bepaalde sectoren minder wenselijk dan mannen en ontstaan hierdoor verschillen tussen de sectoren.

De vraag die resteert, is in hoeverre deze ongelijke verdeling tussen mannen en vrouwen van invloed zijn op het verkrijgen van autoriteit. Doorne-Huiskes en collega (1995) stellen dat vrouwen vaker in 'zachte' sectoren werken, terwijl mannen vaker aanwezig zouden zijn in 'harde' sectoren. Een voorbeeld van een zachte sector is de zorg, terwijl een harde sector bijvoorbeeld handel is. Werken in een zachte sector zou een negatief effect hebben voor vrouwen om autoriteit te verkrijgen, omdat uit het onderzoek van Doorne-Huiskes blijkt dat autoriteitsposities meer voorkomen in harde sectoren. Vrouwen die in een zachte sector werken hebben hierdoor minder kans op autoriteit. Een andere kijk op dit fenomeen biedt Kanter (1977, In: Acker, 1990), zij stelt dat de aanwezigheid van mannen ervoor zorgt dat vrouwen minder autoriteitsposities verkrijgen. Dit fenomeen zou zich vooral voordoen als vrouwen zich in een minderheid bevinden. Bihagen en Ohls (2007) denken dat vrouwen vaker in banen of sectoren werkzaam zijn die geen doorgroeimogelijkheden hebben, de zogenoemde 'death end jobs' (DEJ). Deze doorgroeimogelijkheden zijn zowel op basis van salaris als op basis van autoriteit.

We hebben nu gezien dat er verschillen bestaan in welke sectoren mannen en vrouwen werkzaam zijn. Ook zijn hier mogelijke verklaringen voor gegeven en is uitgelegd welke invloed dit kan hebben op het hebben van een autoriteitspositie. Op basis van de bovenstaande informatie wordt de volgende hypothese geformuleerd:

*Segregatie op de arbeidsmarkt kan ongelijkheid in autoriteitsposities tussen mannen en vrouwen gedeeltelijk verklaren*

### 3. Eerdere onderzoeksbevindingen

Bij het eerste deel van de eerdere onderzoeksbevindingen zal de focus liggen bij de verklaringskracht van de human capital-theorie. Daarna zal de focus gelegd worden bij de resultaten naar de sectorale segregatie van de arbeidsmarkt.

#### 3.1. Human capital-theorie

##### *Deelname aan arbeidsmarkt door vrouwen in de afgelopen eeuw*

Joshi en Hinde (1993) onderzoeken de invloed van het krijgen van kinderen op de deelname aan de arbeidsmarkt door vrouwen. Zij maakten gebruik van longitudinale studie van twee generaties vrouwen uit het geboortecohort 1946 van de Medical Research Council's National Survey of Health and Development (NSHD) in Engeland. Uit dit onderzoek (multiple regressie) is gebleken dat vrouwen uit de oudere generatie hun carrière in totaal 9 jaar onderbraken. De jongere generatie vrouwen onderbrak haar werk gemiddeld 5 jaar. Vrouwen uit oudere cohorten ervaren hierdoor minder continuïteit in hun werk. Het onderzoek van Mincer en Polachek (1974) is niet een longitudinale studie, in tegenstelling met die van Joshi en Hinde (1993). Echter in dit onderzoek ligt wederom de nadruk op interrupties van arbeid, ook wel 'errors' genoemd. Hierin wordt gebruik gemaakt van de NLS survey uit 1967. Verondersteld wordt dat mannen aan de start van hun carrière weinig 'errors' ervaren. Het gezinsleven echter, blijkt voor vrouwen, in vergelijking met mannen, meer tijd te vergen. Daarnaast blijkt dat de zorg voor familieleden een negatieve uitwerking heeft op de continuïteit van arbeid voor vrouwen. Deze blijkt over het algemeen het meest verstoord bij vrouwen die kinderen krijgen, doordat zij voor 50 procent werkzaam blijven. Vrouwen zonder kinderen werken voor 90 procent op de arbeidsmarkt na het afronden van een studie. Wat laten deze resultaten zien? Vrouwen hebben in de afgelopen eeuw steeds meer continuïteit ervaren in hun deelname aan de arbeidsmarkt (Joshi en Hinde, 1993), echter blijkt dat de komst van kinderen een negatieve uitwerking heeft op deze continuïteit, aangezien vrouwen zonder kinderen wel werkzaam blijven op de arbeidsmarkt (Mincer en Polachek, 1974).

##### *Is er sprake van een 'gender gap'?*

Ishida (1995) deed onderzoek naar de verschillende typen van autoriteit en autonomie in Japan, Engeland en de Verenigde Staten. Hierbij maakte zij gebruik van een dataset die

voorkomt uit het 'Project on Class Structure and Class Consciousness', opgezet door Erik Olin Wright. Uit dit onderzoek is gebleken dat in alle drie de landen er sprake is van een 'gender gap' tussen mannen en vrouwen, waarin de verhouding in Japan het meest ongelijk blijken te zijn. Uit het onderzoek is gebleken dat de zorg voor het gezin weinig verklarende kracht heeft in Japan en Engeland. Vrouwen in Japan en Engeland blijken lastiger een baan met 'supervising' autoriteit te krijgen als ze kinderen hebben. Verklaring voor de 'gender gap' moeten volgens Ishida in Japan gezocht worden in culturele normen (traditionele rolmodellen) en institutionele (bedrijfsleven) afspraken ten aanzien van de rol van vrouwen in de samenleving. De 'gender gap' wordt kleiner als gecontroleerd wordt voor verschillen in educatie, werkervaring en het aantal jaren dat men werkzaam is op de arbeidsmarkt. Amerikaanse vrouwen blijken echter niet zozeer door de zorg van kinderen geen autoriteitsfuncties te bezitten, in tegenstelling tot de vrouwen in Japan en Engeland. Wat laat dit zien? Er is overal sprake van een 'gender gap' in posities met autoriteit, echter in Japan wordt deze verklaring gezocht in traditionele rolmodellen (Ishida, 1995).

*Is er sprake van samenhang tussen human capital en autoriteit?*

In het onderzoek van Wolf en Fligstein (1979b) ligt de nadruk op de zorg voor het gezin en familieleden. Deze zorg beïnvloeden de kwalificaties die een vrouw meeneemt als zij de arbeidsmarkt betreedt. Mannen kunnen, in vergelijking met vrouwen, beter hun human capital laten accumuleren als zij een opleiding (middelbare school) volgen. Werkervaring blijkt niet van invloed te zijn op autoriteit van mannen, dit wordt verklaard doordat zij veelal op constante basis (continu) werken. Ze ervaren alleen interrupties door te dienen in het leger of door het volgen van educatie, dit komt echter ten goede van het algemene human capital. Voor vrouwen is er sprake van een ander beeld, waarbij de interrupties van negatieve invloed zijn op het algemene human capital. De mate dat vrouwen interrupties vertonen in hun arbeidsdeelname blijkt daarnaast een indicatie van de motivatie om te werken op te leveren. Deze maat krijgt voor vrouwen dus een persoonlijke lading, terwijl dit niet het geval is bij mannen. Deze studie stelt dus zeer zeker dat er sprake is van een samenhang tussen human capital en een autoriteitspositie.

Uit onderzoek van Wolf en Fligstein (1979a) blijken vrouwen en mannen op dezelfde wijze hun status op de arbeidsmarkt te behalen. Vrouwen hebben echter minder vaak supervisie over andere werknemers in vergelijking met mannen. Daarnaast is gebleken dat het niet uitmaakt of vrouwen hetzelfde onderwijsniveau (human capital) behalen. Mannen zitten alsnog vaker in een positie met autoriteit. Zo blijkt educatie een sterker effect voor mannen te

hebben in vergelijking met vrouwen.

Wright en collega (1995) meten autoriteit op drie 'manieren'. Er wordt een onderscheid gemaakt tussen formele autoriteit (supervisie), 'sanction power' en de 'participatie in organisatorische besluiten'. Als er gecontroleerd wordt voor het beroep waarin iemand werkzaam is en of dit fulltime is, blijkt dat het sekseverschil in autoriteit tussen de 0 en 12 procent verklaard worden door deze bijdrage. Daarnaast blijkt de invloed van de huishoudelijke taken die een man uitvoert van significant belang te zijn voor vrouwen. De kans op een baan met autoriteit neemt voor vrouwen toe naarmate hun man meer bijdraagt aan het huishouden. En dit komt weer ten goede van de factor werkuren en de accumulatie van human capital.

Wat laten deze resultaten zien? Verschillen in autoriteitsposities verklaren Wolf en Fligstein (1979b) door te veronderstellen dat vrouwen vaker arbeid en zorg met elkaar moeten combineren in vergelijking met mannen. Echter het verschil in human kapital wordt gezocht in de 'motivatie van de vrouw' om te werken en niet zozeer in de mate van investering. Ook blijkt dat het gelijke educatie-niveau's tussen mannen en vrouwen niet op dezelfde wijze in autoriteit worden 'beloond' (Wolf en Fligstein, 1979a). Dit gaat tegen de verwachting van human capital in. Daarnaast is gebleken dat de kans dat een vrouw een baan met autoriteit krijgt, aanzienlijk toeneemt als mannen een significant deel van de taken in het huishouden op zich nemen (Wright en collega, 1995).

Concluderend kan gesteld worden dat vrouwen in de afgelopen eeuw meer continuïteit ervaren op de arbeidsmarkt (Joshi en Hinde, 1993). Echter blijven vrouwen nog steeds, vaker dan mannen, interrupties te ervaren (Mincer en Polachek, 1974). Bewijs is gevonden dat er sprake is van een 'gender gap' (Ishia, 1995). Echter, veelal wordt de verklaring voor deze 'gender gap' niet gezocht in de mate dat men investeert in human capital. Verondersteld wordt namelijk dat bij de verklaring van deze verschillen, zaken zoals traditionele rolpatronen en socialisatie een rol spelen (Ishida, 1995). Daarnaast wordt verondersteld dat vrouwen minder investeren en dit gezien moet worden als een 'motivatie van de vrouw' om niet te willen werken (Wolf en Fligstein, 1979a). Dit laatste is echter geen human capital verklaring.

### 3.2. Compositie van de arbeidsmarkt

Hierboven zijn de eerdere onderzoeksbevindingen van de human capital-theorie beschreven. Nu zullen de eerdere onderzoeksbevindingen met betrekking tot de compositie van de arbeidsmarkt volgen. Deze zullen vooral toegespitst zijn op de gestelde hypothese over de compositie van de arbeidsmarkt, dus in hoeverre de compositie van de arbeidsmarkt een verklaring kan bieden voor verschillen in autoriteit tussen mannen en vrouwen.

In de jaren '70 werd al volop onderzoek gedaan naar segregatie op de arbeidsmarkt. Paula England (1985) mat het niveau van arbeidssegregatie in de Verenigde Staten in de zeventiger jaren en kwam tot de conclusie dat er een grote mate van arbeidssegregatie was. Op een schaal van 1 tot 100 kreeg de arbeidsmarktsegregatie een indexcijfer van 62, hetgeen betekent dat 62 procent van de werknemers een andere baan zou moeten zoeken om een egalitaire arbeidsmarkt te creëren. Ondanks dat dit onderzoek redelijk gedateerd is, laten cijfers uit Nederland een soortgelijk beeld zijn (CBS, in: SCP 2008). Deze cijfers zijn in de inleiding van dit paper besproken.

Allereerst zullen onderzoeken worden besproken die aantonen dat werken in een sector waar veel andere vrouwen aanwezig zijn (vrouwensectoren ofwel 'zachte sectoren') negatieve uitwerkingen hebben op de kans van autoriteit voor vrouwen.

Kraus en Yonay (2000) hebben onderzoek gedaan naar segregatie op de arbeidsmarkt in Israël. Hierbij lag hun focus op de man/vrouw verhoudingen binnen het de publieke sector. Zij voerden een multivariate regressieanalyse uit en hiermee kwamen zij tot de conclusie dat in sectoren waarin een hoge proportie vrouwen werkzaam zijn, minder autoriteitsposities beschikbaar zijn voor vrouwen. Ook zagen zij dat, in sectoren waarin meer vrouwen werken, überhaupt minder autoriteitsposities beschikbaar zijn. Dit zou wellicht kunnen wijzen op meer 'death end jobs' in vrouwensectoren. Bovendien bleek uit dit onderzoek dat er, wanneer gekeken wordt naar autoriteitsposities, meer sekseverschillen zijn in vrouwensectoren dan in mannensectoren.

Yaish en Stier (2009) analyseerden in hun studie zesentwintig landen en constateerden door middel van associatiematen dat de ongelijkheid in autoriteit tussen de seksen groter is in de publieke sector dan in de private sector. Volgens Yaish en Stier is dit te verklaren doordat er in de publieke sector meer vrouwen werkzaam zijn en er hierdoor (bij vrouwen) meer onderlinge concurrentie ontstaat. Vrouwen in de private sector zouden hier een voordeel aan



hebben en hierdoor gemakkelijker doorstromen naar autoriteitsfuncties. Een andere verklaring is dat vrouwen die werkzaam zijn in de publieke sector in grotere mate op hun familie georiënteerd zijn dan vrouwen die werken in de private sector. Kortom, werken in de publieke sector, waar de concentratie vrouwen hoger is, lijkt negatief voor vrouwen in het verkrijgen van een autoriteitspositie. Soortgelijke resultaten werden gevonden in Zweeds onderzoek door Hultin (1998).

Bihagen en Ohls (2007) hebben onderzoek gedaan naar 'death end jobs'. Zij kwamen tot de conclusie dat overal ter wereld sprake is van een overrepresentatie van vrouwen in 'death end jobs'. Deze death end jobs doen zich vooral voor in de publieke sector, waar ook een hogere concentratie van vrouwen is. Daarnaast blijkt dat de autoriteitsposities in de publieke sector wel veelal door mannen worden vervuld.

Er is echter ook een onderzoek gevonden die onderzocht heeft dat vrouwen juist zouden kunnen profiteren van arbeidsmarktsegregatie.

Onderzoek van Blackburn, Jarman en Brooks (2000) toont aan dat vrouwen zouden kunnen profiteren van arbeidsmarktsegregatie. Zij maakten op basis van crossnationaal onderzoek een model van segregatie waaruit blijkt: hoe groter de verticale segregatie, des te kleiner de horizontale segregatie. Verticale segregatie kan hierbij gezien worden als ongelijkheid in de proporties mannen en vrouwen in verschillende sectoren en horizontale segregatie als ongelijkheid in het behalen van hogere, autoritaire posities. Kortom: in een sector waarin de proportie vrouwen erg hoog is, zullen ook meer vrouwen op een autoriteitspositie zitten. De onderzoekers stellen dat in een totaal gesegregeerde arbeidsmarkt waarin mannen geen toegang hebben tot vrouwensectoren en andersom, vrouwen juist de grootste kans zouden hebben om een autoriteitspositie te verkrijgen.

Eerdere onderzoeksbevindingen lijken vooral te bevestigen dat werken op een plek waar veel andere vrouwen zijn, voor vrouwen ten koste gaat van autoriteit. Onderzoek wijst uit dat een totaal gesegregeerde juist voordelig is voor vrouwen, maar zoals al eerder in dit onderzoek is vastgesteld, is de Nederlandse arbeidsmarkt niet totaal gesegregeerd.

#### 4. Dataverzameling

Eerder werden twee hypothesen geformuleerd, namelijk; '*Verschillen in human capital (e.g. educatie, werkuren, werkervaring en interrupties) kunnen ongelijkheid in autoriteitsposities tussen mannen en vrouwen gedeeltelijk verklaren*' en '*Segregatie op de arbeidsmarkt kan ongelijkheid in autoriteitsposities tussen mannen en vrouwen gedeeltelijk verklaren*'

Om deze hypothesen te kunnen toetsen zal gebruik gemaakt worden van beschikbare data over Nederland uit de European Social Survey (ESS). Deze survey wordt iedere twee jaar uitgevoerd en meet in ruim 30 verschillende Europese landen de verandering in instituties en attitudes, waarden en gedrag van de bevolking. Het ESS is vooral geschikt voor wetenschappers zoals sociologen en politicologen omdat de gestelde vragen zich vooral richten op politieke opvattingen, het vertrouwen dat men heeft in de overheid en het tevredenheidgehalte van het functioneren hiervan. Tevens zijn er vragen ten aanzien van religiositeit, discriminatie, gezondheidszorg, samenstelling van huishoudens en deelname aan de arbeidsmarkt gesteld. In 2001 is men begonnen met de voorbereiding van de eerste ronde van deze longitudinale studie en op dit moment is men (juni 2010) bezig met de voorbereidingen voor de vijfde ronde in 2011. Hierdoor kunnen in de toekomst gemakkelijk veranderingen in attitudes, waarden en normen van de Europese bevolking worden onderzocht.

Dit onderzoek wordt gefundeerd door Europese en afzonderlijke nationale instellingen. De financiering in Nederland vindt plaats door het Nederlandse Organisatie voor Wetenschappelijk Onderzoek (NWO), door het Maatschappij- en Gedragwetenschappen (MaGW) van het NWO en door het SCP (Ganzeboom, 2007).

Het ESS biedt data van verschillende Europese landen, maar in dit onderzoek zal de focus liggen op de data over Nederland. Gekozen is om de dataset uit 2004 te gebruiken. Deze biedt de meeste informatie ten aanzien van onze onderzoeksvragen en hypothesen. Het onderzoek bestaat uit 2 vragenlijsten, die ieder ongeveer 120 vragen bevatten. Het survey werd in Nederland door GFK Dongen uitgevoerd. De steekproefkaders komen uit adressenbestanden van TNT post.

Uit onderzoek van Billiet en Pleysier (2007) blijkt dat een responsierichtlijn van 70 procent, vaak niet worden gehaald in Nederland. Dit percentage lag in de afgelopen ESS surveys op

respectievelijk op 69, 64 en 63 procent (Ganzeboom, 2007). Nederland blijkt een land te zijn waarin de responsie op surveys veelal laag uitvalt ( De Heer, 1999, In: Stoop, Koch, Billiet, 2008). Echter stelt het ESS vast dat kwantitatief nog steeds representatief behoort te zijn, aangezien het generaliseerbaar moet zijn voor de Nederlandse bevolking. Het moet een representatief beeld vormen van demografische kenmerken en behoort goed attitudes te meten van de onderzoekspopulatie (ESS, 2010).

Representativiteit wordt bereikt als de vier typen van 'errors' in de vorm van non-participatie zo min mogelijk voorkomen (Groves 1989, In: Billiet en Pleysier, 2007 ). Ook wel beschreven als '*sampling error*', '*coverage error*', '*non-response error*' en '*measurement errors*'. Er is sprake van een 'sampling error' zodra de uitkomsten van een dataset geen goed beeld geven van de Nederlandse arbeidsmarkt. Er is sprake van een 'coverage error' zodra de resultaten tekortschieten of ontbreken. Daarnaast kan er sprake zijn van 'non-response' als een deel van de streekproef uiteindelijk niet deelneemt aan het onderzoek. Ook kunnen instrumenten fout toegepast worden, de interviewer en de respondent kunnen fouten maken. Het verzamelen van de gegevens kan ook tot meetfouten leiden (Groves 1989, In: Billiet en Pleysier, 2007).

Ondanks dat de doelresponsie niet altijd gehaald wordt, is het onderzoek representatief voor de Nederlandse bevolking, en dus ook voor de Nederlandse arbeidsmarkt. Er is dus geen sprake van een 'non response' error.

Uit de beschikbare dataset uit 2004 wordt alleen gebruik gemaakt van de informatie over de werkende populatie. Na het verwijderen van de missende waarden komt dit totaal neer op een streekproef van  $n = 968$  personen.

## 4.1. Operationalisering

### *Afhankelijke variabele*

De afhankelijke variabele is de variabele *leiding*. Deze variabele meet met de vraag: ‘*Heb je in je huidige baan toezicht of de verantwoordelijkheid voor het functioneren van andere werknemers*’, of iemand een leidinggevende positie heeft. Deze variabele heeft twee waarden, namelijk 0 = geen autoriteit en 1 = wel autoriteit.

### *Onafhankelijke variabelen*

Er wordt in dit onderzoek gebruik gemaakt van meerdere onafhankelijke variabelen. De eerste en tevens belangrijkste variabele is de variabele die het geslacht van de respondent meet, namelijk de variabele *female*. Hierbij staat 0 voor het mannelijke geslacht en 1 voor het vrouwelijke geslacht.

Ten tweede zal het punt human capital onderzocht worden. Deze bestaat uit meerdere variabelen. Dit komt doordat het concept human capital niet als één variabele gemeten kan worden. Hierdoor zal human capital bestaan uit vier variabelen.

Het eerste onderdeel van human capital is de variabele *educatie*. Deze meet op welk niveau iemand onderwijs heeft genoten. De vraag die gesteld wordt is als volgt: ‘*wat is uw hoogst behaalde onderwijsniveau?*’ Deze variabele is ordinaal, dus hoe hoger de score op onderwijs, hoe hoger de waargenomen opleiding.

Het tweede onderdeel is de variabele *werkuren*. Deze variabele geeft aan hoeveel uur iemand, gemiddeld genomen, per week werkt. Een belangrijke noot die hierbij gemaakt moet worden is het feit dat deze variabele werkuren alleen iets verteld over het aantal uren dat men op dit moment werkzaam is. Echter voor het meten van human capital, als een verklarende theorie voor verschillen in autoriteitsposities is het ook van belang te achterhalen hoeveel uren men in het verleden heeft gewerkt. Aangezien de human capital-theorie ervan uitgaat dat deze geschiedenis verklarend, voor de positie die men op dit moment inneemt.

Een derde variabele, die samenhangt met het human capital is de variabele *werkervaring*. De vraag die in het survey is gesteld: ‘*Hoeveel jaren heeft u betaald werk verricht*’. Een jaar werkervaring kan dus zowel fulltime als parttime zijn, waardoor niet ieder jaar werkervaring dezelfde betekenis heeft.

Ten slotte wordt gekeken naar de continuïteit van de arbeidscarrière. Dit zal gemeten worden door de variabele *interrupties*. Deze meet of iemand tijdelijk gestopt is met werk om thuis voor de kinderen te zorgen. Een belangrijke noot bij deze variabele is dat de bijbehorende vraag alleen gesteld is aan vrouwen en niet aan mannen. Bovendien zijn er normaliter nog meer redenen om tijdelijk te stoppen met werk, dan alleen de zorg voor kinderen, maar deze zijn niet gemeten in deze dataset.

De derde variabele die van belang is, is de variabele *sector*. Deze variabele bestaat, na een hercodering, uit elf categorieën volgens het indelingsprincipe van het Centraal Bureau voor de Statistiek (2007). Aangezien het aantal respondenten in sommige van deze categorieën te weinig waren om een goede analyse uit te kunnen voeren, is besloten om in plaats van twaalf sectoren, slechts vier sectoren te gebruiken. Deze verdeling is als volgt: *techniek* (delfstoffen, industrie, energie en bouwnijverheid), *economie en bestuur* (handel, financiële instellingen, landbouw en visserij, zakelijke dienstverlening en openbaar bestuur), *onderwijs en zorg* (gesubsidieerd onderwijs, gezond- en welzijnszorg) en *dienstverlening* (horeca, vervoer en communicatie, cultuur en overige dienstverlening). Van deze vier categorieën zijn dummievariabelen opgesteld en deze zullen de sectoren onderling vergelijken.

### *Controlevariabelen*

Naast de verklarende variabelen zal gebruik worden gemaakt van verschillende controlevariabele. De eerste controlevariabele is de variabele *partner*. Deze variabele meet of iemand al dan niet een partner heeft. Een andere controlevariabele meet of er thuiswonende kinderen aanwezig zijn. Deze variabele heet *kinderen*. Vaak wordt in onderzoek ook de controlevariabele *leeftijd* gebruikt. Echter, deze is in de analyse weggelaten omdat deze variabele een hoge correlatie heeft met de variabele *werkervaring* uit de constructie van het human capital. Om alsnog een indruk te geven van de onderzoekspopulatie: de gemiddelde leeftijd voor mannen was 43 jaar, voor vrouwen lag dit getal op 42.

## 4.2. Beschrijvende resultaten

De onderstaande tabel laat een beschrijvende analyse zien. Deze tabel test verschillen tussen mannen en vrouwen in het hebben van een autoriteitspositie. Ook geeft deze tabel de verschillen weer in onder andere human capital en in de sector waarin iemand werkzaam is. Bij de sectoren is via een independent sample t-test vastgesteld of een sector overwegend een mannen dan wel een vrouwensector is.

Tabel 1: Sekseverschillen in autoriteitsposities, human capital en arbeidsmarkt segregatie (N = 968).

Variabele	range	man	vrouw	verschil
<b>Leiding</b>	0-1	.53	.32	.21
<b>Female</b>	0-1	482	486	4
<b>Human Capital</b>				
<b>Educatieniveau: (<math>\mu</math>)</b>	0-6	3.5 (1.3)	3.46 (1.26)	0.04
<b>Werkuren (<math>\mu</math>)</b>	1-90	42, 10 (11.6)	27, 26 (11.4)	14.84
<b>Werkervaring part- en fulltime in jaren (<math>\mu</math>)</b>	1-66	22 (12.3)	18 (9.8)	4
<b>Interrupties (<math>\mu</math>)</b>	0-6	.000 (.000)	1.97 (2.3)	1.97
<b>Partner (%)</b>	0-1	68	71	3
<b>Thuiswonende kinderen (%)</b>	0-1	40	52	12
<b>Sectoren waarin werkzaam (%)</b>				
<b>Techniek</b>	0-1	28	9	Mannensector
<b>Economie en bestuur</b>	0-1	44	37	Meer mannen dan vrouwen
<b>Zorg en Welzijn</b>	0-1	11	43	Vrouwensector
<b>Dienstverlening</b>	0-1	16	10	Meer mannen dan vrouwen

Bron: European Social Survey (2004)

De variabele leiding in tabel 1 geeft aan of iemand wel of geen ‘leiding’ geeft, waardoor dit een dichotome variabele is. Het percentage mannen dat ‘leiding’ heeft is aanzienlijk hoger te noemen ten opzichte van het aantal vrouwen met leiding. Respectievelijk 53 procent tegenover 32 procent van de heeft een functie met autoriteit.

Het percentage vrouwen in deze steekproef is iets hoger dan het percentage mannen. Er zijn vier vrouwen meer, hetgeen een te verwaarlozen verschil is.

Wanneer gekeken wordt naar de variabele human capital op gebied van educatie, blijkt dat mannen in deze dataset over het algemeen hoger te zijn opgeleid in vergelijking met vrouwen. Hieronder is de hercodering met betrekking tot educatie van het ESS weergegeven. Educatie heeft in de Nederlandse dataset namelijk dertien labels. Echter heeft er een hercodering plaatsgevonden door het ESS. Op deze wijze is er een Europese educatie standaard gevormd, zodat gegevens goed met elkaar te vergelijken zijn. Mannen zijn iets meer richting de ‘post secondary, non tertiary’ opgeleid, terwijl vrouwen iets meer richting de ‘lower secondary of second stage of basic’ zijn opgeleid.

Tabel 2: ESS Educatie-Code

---

0	Not completed primary education
1	Primary or first stage of basic
2	Lower secondary or second stage of basic
3	Lower secondary or second stage of basic
4	Post secondary, non-tertiary
5	First stage of tertiary
6	Second stage of tertiary

---

Bron: European Social Survey (2004)

Daarnaast blijken mannen meer werkuren te hebben dan vrouwen. Mannen werken gemiddeld 42 uur, terwijl vrouwen gemiddeld 27 uur werken. Een verschil van bijna 15 uur. Dit zou impliceren dat mannen gemiddeld meer werken dan een fulltime werkweek van doorgaans 36 tot 40 uur, terwijl vrouwen vaker te vinden zijn in parttime functies. In de dataverzameling is echter ook het aantal overuren meegenomen, hetgeen wellicht het hoge aantal uren van mannen kan verklaren. Verder blijkt dat mannen over het algemeen 4 jaar meer werkervaring hebben dan vrouwen. De gemiddelde periode dat een vrouw van de arbeidsmarkt verlaat om de zorg voor de kinderen op zich te nemen is 6 tot 12 maanden.

Het percentage mannen werkzaam in de technische sector is een stuk hoger dan het percentage vrouwen, respectievelijk werken er 28 procent van de mannen en 9 procent vrouwen in deze sector. Er is dus een groot verschil waarneembaar en gesteld kan worden dat dit een mannensector is. Het percentage mannen dat werkzaam is in de economische sector, is in vergelijking tot vrouwen, iets groter te noemen (44 procent tegenover 37 procent). Echter, in de sector zorg en welzijn zijn de mannen in de minderheid. 43 procent van de vrouwen is werkzaam in deze sector, terwijl slechts 11 procent van de mannen hierin werkzaam is. Opvallend is, dat het hoogste percentage vrouwen juist in deze sector werkzaam is, terwijl het bij de mannen het kleinste percentage is. Gesteld kan worden dat dit een vrouwensector is. In de sector dienstverlening werkt zo'n 16 procent van de mannen en 10 procent van de vrouwen.

Kortom: 'economie en bestuur' lijkt de minst gesegregeerde sector. Daarna volgt de dienstverlenende sector. De 'technische sector' is sterk gesegregeerd met een meerderheid aan mannen, terwijl de zorg en welzijnssector sterk is gesegregeerd met een vrouwelijke eerderheid.

### 4.3. Methoden en Technieken

Zojuist heeft de beschrijvende analyse een beeld geschetst van de dataset en verschillen tussen mannen en vrouwen. Nu zal een regressieanalyse worden gedaan om de hypothesen te kunnen testen. Dit zal een loglineaire regressie zijn. Voor deze methode is gekozen aangezien de afhankelijke variabele maar twee mogelijke waarden heeft, waardoor deze dichotoom is. Een logistische regressie bekijkt de kans op een bepaalde gebeurtenis. Het voordeel van deze methode in ons onderzoek is dat er een complexere analyse gemaakt kan worden, terwijl de afhankelijke variabele een laag meetniveau heeft. Het nadeel is echter dat er geen causaliteit kan worden aangetoond. Kortom: in deze regressie zal dus gekeken worden naar de kans om wel autoriteit te hebben (leiding = 1) en de kans om geen autoriteit te hebben (leiding = 0).



#### 4.4. Toetsende resultaten

In de onderstaande tabel zullen verschillende modellen van de logistische regressieanalyse worden weergegeven. In model 1 zal de variabele female tegen de variabele leiding worden afgezet. In model 2 zullen de controlevariabelen (partner, kinderen, leeftijd) hieraan worden bijgevoegd. In model 3 zal vervolgens de hypothese met betrekking tot human capital (educatie, werkuren, werkervaring, interrupties) worden getoetst en in model 4 zal de hypothese over arbeidsmarktsegregatie worden getest. Model 5 zal tenslotte zowel de hypothese over arbeidsmarktsegregatie en human capital samenvatten in een model.

Tabel 3: logistische regressieanalyse: verschillen tussen mannen en vrouwen in autoriteitsposities verklaard door human capital-theorie en arbeidsmarktsegregatie

	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4	Model 5
<b>Constante</b>	,116	-,200	-3,456*	,116	-3,328*
<b>Female</b>	-,847*	-,850*	-,126	-,808*	-,056
<b>Partner</b>		,592*	,595*	,572*	,588*
<b>Kinderen</b>		-,218	,020	-,222	,001
<b>Educatie</b>			,277*		,303*
<b>Werkuren</b>			,048*		,046*
<b>Interrupties</b>			-,047		-,039
<b>Werkervaring</b>			,008		,010
<b>Zorg en Welzijn</b>				-,208	-,419***
<b>Techniek</b>				0	0
<b>Economisch</b>				0,20	-,157
<b>Dienstverlening</b>				-,393	-,345
<b>R-square</b>	,056	,074	,195	0,80	,200

Bron: European Social Survey (2004) \*= 0,01 \*\*=0.05 \*\*\*=0.10

In model 1 wordt de variabele female afgezet tegen de variabele autoriteit. Uit dit model blijkt dat de variabele female negatief samenhangt ( $B = -,847$ ) met de kans op het hebben van autoriteit. De odds-ratio hierbij is 2,33, hetgeen betekent dat vrouwen 2,33 keer minder kans hebben op een autoriteitspositie dan mannen.

In model 2 worden de controlevariabelen partner en kinderen toegevoegd. Uit dit model blijkt dat de kans op het hebben van autoriteit voor vrouwen ongeveer even groot is als in model 1 ( $B=-,850$ ). Het hebben van een partner heeft een positieve invloed op het hebben van gezag. Mensen met een partner hebben 1,8 keer meer kans op het hebben van een autoriteitspositie dan mensen zonder partner. Mensen met thuiswonende kinderen hebben 1,24 keer minder kans op het hebben van autoriteit dan mensen met geen thuiswonende kinderen

In model 3 worden naast de controlevariabelen ook de variabelen die onderdeel zijn van het human capital meegenomen: educatie, het aantal werkuren, interrupties en werkervaring. Bij toevoeging van deze variabelen veranderd de sterkte van het effect van female sterk. Het hebben van het vrouwelijke geslacht zorgt in dit model voor 1,14 keer minder kans op autoriteit, wat aanzienlijk minder is dan het effect van geslacht in model 1 en 2. Alle onderdelen van human capital (het aantal werkuren, de hoogte van de genoten opleiding en de verworven werkervaring) dragen positief bij aan de kans op autoriteit, met uitzondering van de variabele interrupties. Dit is logisch, aangezien interrupties ten koste gaan van arbeidsdeelname en hierbij ook de werkervaring.

In model 4 wordt naast de controlevariabelen ook gekeken naar verschillende sectoren waar een individu werkzaam in kan zijn. Human capital wordt in dit model niet meegenomen. Opvallend is dat in dit model vrouwen 2,24 keer minder kans hebben op autoriteit dan mannen. De sector waarin iemand werkzaam is lijkt dus minder van belang dan human capital. Ten opzichte van de technische sector hebben de sectoren zorg en welzijn en de dienstverlenende sector minder kans op een autoriteitspositie terwijl de economische sector iets meer kans biedt.

In model 5 worden zowel model 3 als 4 samengevoegd en tegen elkaar afgezet. Opvallend is de reductie van het negatieve effect van female ( $B=-,056$ ). Gecontroleerd voor zowel human capital als arbeidsmarktsegregatie, is de kans voor een vrouw om autoriteit te verkrijgen 1,06 keer kleiner dan mannen. Dit verschilt aanzienlijk ten opzichte van het aanvankelijke model, model 1. Wel moet hierbij aangemerkt worden dat de bijbehorende variabele, *female*, in dit model niet meer significant is. In model 5 heeft het hebben van kinderen een zeer licht positief effect. De effecten van de variabelen van human capital blijven nagenoeg hetzelfde als in model 3.

Echter, wanneer wordt gekeken naar de verschillende sectoren, blijkt dat de negatieve kans op autoriteit bij de sector zorg en welzijn bijna verdubbeld. Ook valt op dat de economische sector in model 5 minder kans op autoriteit biedt dan de technische sector, zoals in model 4 wel het geval was.

De resultaten laten, met betrekking tot de hypothesen, het volgende zien

*H1: Verschillen in human capital (e.g. educatie, werkuren, continuïteit d.m.v. werkervaring en interrupties) kunnen ongelijkheid in autoriteitsposities tussen mannen en vrouwen gedeeltelijk verklaren.*

Deze hypothese lijkt bevestigd te worden door de gevonden resultaten. Van de variabelen in dit onderzoek verklaren de variabelen met betrekking tot human capital het meest. Een hogere educatie, een grotere mate van werkervaring en meer werkuren zorgen ervoor dat de kans op een autoriteitspositie toeneemt. Echter, het tijdelijk onderbreken van de arbeidscarrière om voor de kinderen te zorgen, zorgt voor een verlaagde kans op autoriteit. Human capital biedt een plausibele en veelal significante verklaring voor verschillen tussen mannen en vrouwen.

*H2: Segregatie op de arbeidsmarkt kan ongelijkheid in autoriteitsposities tussen mannen en vrouwen gedeeltelijk verklaren.*

Ook deze hypothese lijkt bevestigd te worden door de gevonden resultaten, al voegt deze minder toe aan het model dan human capital. In sectoren waar vrouwen in de meerderheid zijn (in dit onderzoek de zorg en welzijnssector), zijn minder beschikbare autoriteitsposities dan in sectoren waar meer mannen werken, zoals in de technische sector. De sectoren waar de verhoudingen tussen mannen en vrouwen meer gelijk lijken te zijn, zitten in het aantal autoriteitsposities hier tussen in. In combinatie met de human capital hypothese heeft deze theorie een grote verklaringskracht.

*In welke mate kunnen individuele kenmerken en de compositie van de arbeidsmarkt het verschil in gezag tussen mannen en vrouwen verklaren.*

Zoals hiervoor al beschreven, kunnen human capital en arbeidsmarktsegregatie een groot deel van de verschillen in gezag tussen mannen en vrouwen verklaren. Zonder toevoeging van de variabelen die de hypothesen toetsen, hebben vrouwen 2,34 keer minder kans op het verkrijgen van een autoriteitspositie in vergelijking met mannen. Wanneer er

controlevariabelen en de testvariabelen aan dit model worden toegevoegd, hebben vrouwen uiteindelijk nog maar 1,06 keer minder kans op een functie met autoriteit in vergelijking met mannen. Opvallend is, is dat de variabele *female* in het laatste model niet meer significant is. De beschikbare data en de gebruikte methode lijken te bevestigen dat zowel human capital als de compositie van de arbeidsmarkt er toe doen bij het verklaren van verschillen in autoriteitsposities tussen mannen en vrouwen

## 5. Conclusie en Discussie

Deze scriptie onderzoekt sekseverschillen in autoriteitsposities. Verklaringen op het micro-niveau worden gezocht in human capital-theorie en op meso-niveau is er gekeken naar de rol van segregatie op de arbeidsmarkt. Er is gebruik gemaakt van de Nederlandse datagegevens van het European Social Survey (ESS). Deze dataset bevat informatie over 968 respondenten die werkzaam zijn op de Nederlandse arbeidsmarkt.

### *Resultaten*

Uit het onderzoek is gebleken dat de hypothese met betrekking tot de human capital-theorie gedeeltelijk bevestigd wordt. Een hoger educatieniveau, een grotere mate van werkervaring en een groter aantal werkuren zorgen ervoor dat de kans op een autoriteitspositie toeneemt en het effect van sekse verdwijnt grotendeels. Het tijdelijk onderbreken van de carrière op de arbeidsmarkt gaat ten koste van de kans op een autoriteitspositie

De resultaten van dit onderzoek liggen echter niet in lijn met de gevonden resultaten van Wolf en Fligstein (1979a). Deze veronderstellen dat educatie-niveau's niet op dezelfde manier voor vrouwen en mannen werken. Resultaten ten aanzien van interrupties zijn in dit geval moeilijk te vergelijken met de bestaande literatuur, aangezien dezen alleen onder vrouwen zijn onderzocht. Of vrouwen vaker interrupties ervaren zoals Mincer en Polachek (1974) veronderstellen is hier lastig aan te tonen. Echter mag verondersteld worden dat tijdelijk onderbreken van de arbeidscarrière om voor de kinderen te zorgen, een verlaagde kans biedt op een baan met autoriteit voor vrouwen. Dit ligt in lijn met onderzoeksresultaten van Wolf en Fligstein (1979b). Daarnaast kunnen deze resultaten niet nader verklaren of wellicht traditionele rolpatronen en socialisatie een rol spelen in de ongelijke verdeling van autoriteit, zoals Ishida (1995) verondersteld. Ook is in deze studie niet onderzocht of 'motivationale redenen' van vrouwen ertoe doen, waardoor hier ook geen nadere toelichting kan volgen. Daarnaast is het lastig te onderzoeken of de resultaten met betrekking tot de human capital-theorie overeenkomen met de eerder gevonden resultaten. Dit wordt veroorzaakt doordat in de studies verschillende concepten van 'human capital' zijn onderzocht. Daarnaast lagen in veel studies de nadruk op één of twee aspecten van human capital, terwijl in dit onderzoek vier aspecten van human capital zijn onderzocht.

Daarnaast kan niet bevestigd worden of het niveau van human capital verklarend is, of in dit geval vrouwen minder vaak een baan met autoriteit hebben. De dataset van het ESS biedt niet

de mogelijkheid om de mate van 'supervisie' te onderzoeken. Er kan alleen vastgesteld worden of er sprake is van 'supervisie', echter de kwantiteit is niet meetbaar. Dit is wellicht een tekortkoming van deze dataset, aangezien wordt verondersteld dat het niveau van 'supervisie' op de hiërarchische ladder van invloed is op de verklaringskracht van human capital-theorie (Jaffee, 1989).

Het onderzoek naar de compositie van de arbeidsmarkt door middel van segregatie blijkt minder toe te voegen in vergelijking met de human capital-theorie. Echter, de gestelde hypothese ten aanzien van de compositie van de arbeidsmarkt kan op basis van de toetsende resultaten grotendeels worden bevestigd. In sectoren waarin vrouwen de meerderheid vormen, overwegend de zorg en welzijnsector, blijken proportioneel gezien minder posities te zijn met autoriteit dan in sectoren waarin mannen overwegend werkzaam zijn. Dit resultaat lijkt in lijn te liggen met onderzoeken van Kanter (1977), Doorne-Huiskes (1995) en Bihagen en Ohls (2007). Ondanks dat in vrouwensectoren minder autoriteitsposities aanwezig zijn, kan niet geconcludeerd worden dat er een overrepresentatie is van vrouwen in 'death end jobs', zoals Bihagen en Ohls (2007) stellen. Hier zou nog meer onderzoek naar gedaan moeten worden.

De human capital-theorie en de segregatie op de arbeidsmarkt tezamen hebben een grote verklaringskracht wat betreft verschillen tussen mannen en vrouwen in het hebben van autoriteitsposities. Echter dit onderzoek brengt ook beperkingen met zich mee. Hiervan zijn net al een aantal besproken met betrekking tot de vergelijking met eerder onderzoek. Er zijn echter ook beperkingen in de dataset van het ESS. De belangrijkste variabele in onze dataset 'autoriteit' meet of men 'supervisie' heeft over anderen, als een dichotome variabele. Echter is hierbij geen aanduiding hoe groot de supervisie is. Uit de resultaten kan niet gesteld worden in welke mate men leiding geeft. Dit kan problematisch zijn omdat er wellicht verschillen bestaan tussen de mate van autoriteit tussen mannen en vrouwen, die wij hier niet kunnen toetsen. Smith (2002) wijst ons op de tekortkomingen van een dergelijk onderzoek naar supervisie.

De variabele 'werkuren' geeft aan hoeveel uren men per week werkt. Dit is het aantal uren dat men werkt ten tijde van de afname van het ESS survey. Hiermee kan niet achterhaald worden hoeveel werkuren iemand in het verleden heeft geïnvesteerd om in de positie te komen waarin diegene nu is. Hoewel het aantal uren dat men momenteel werkt een indicatie kan zijn voor het aantal uren dat men in het verleden heeft geïnvesteerd kan niet achterhaald worden of aantal werkuren in het verleden overeenkomt met het aantal werkuren dat men nu investeert. Een

dergelijk probleem doet zich voor bij de variabele ‘werkervaring’. Deze meet het aantal jaren dat iemand heeft gewerkt, maar geeft niet aan of dit full- of parttime van aard was. Hierdoor is niet ieder jaar van ‘werkervaring’ hetzelfde.

De variabele ‘interrupties’ levert ook problemen op voor de analyse. Deze variabele kan geen verschil aangeven tussen mannen en vrouwen in hun niveau van human capital, omdat de bijbehorende vraag in het ESS survey alleen aan vrouwen is gesteld. Hierdoor is de toetsing van de hypothesen, vooral met betrekking tot human capital beperkt.

Ook is gebleken dat het aantal respondenten in de dataset van het ESS survey niet toereikend genoeg is gebleken om de theorie met betrekking tot de compositie van de arbeidsmarkt te toetsen. Het aantal respondenten (N = 968) kon geen goed beeld laten zien van sekseverschillen in autoriteit, wanneer deze werden ingedeeld in twaalf sectoren. Hiermee is getracht de sectorenindeling van het Centraal Bureau voor de Statistiek aan te houden. Hierdoor is gekozen voor een nieuwe aanpak, waarbij de dataset in vier grote sectoren wordt ingedeeld. Hierbij kan sprake zijn van verlies van specifieke informatie die de dataset ons biedt.

Opgemerkt moet worden dat over het algemeen onderzoek naar de human capital-theorie gedateerd is, terwijl onderzoek naar de segregatie van de arbeidsmarkt redelijk recent is onderzocht. Dit kan mogelijk verschillen in resultaten deels verklaren.

Concluderend kan gesteld worden dat de dataset van het ESS verschillende beperkingen met zich meebracht. In de literatuur ten aanzien van human capital blijken verklaringen richting sociale of persoonlijke motivaties en discoursen te wijzen. In dit onderzoek ligt de focus niet op achterliggende oorzaken of opvattingen. Hierin zien wij echter mogelijkheden voor verder onderzoek, waarin men ruimte overlaat om zowel inter- als intrapersonlijke verklaringen toe te passen. Op het micro-niveau moeten ‘demand- en supply side’ verder onderzocht worden. Hierbij kan gedacht worden aan de socialisatie en traditionele rolpatronen die heersen in Nederland. Op het meso-niveau kan de invloed van organisaties en beroepen nader onderzocht worden. Daarnaast zou met een andere dataset gepoogd kunnen worden zowel human capital als sectoriale segregatie verder uit te diepen.

Uit dit onderzoek komt sterk naar voren dat de interrupties die vrouwen ervaren in hun arbeidscarrière een grote invloed heeft op de rest van de arbeidscarrière. Een voorstel voor beleid op basis van dit onderzoek ligt dan ook in deze richting. Als mannen meer

huishoudelijke en zorgtaken op zich nemen, zouden vrouwen beter kunnen presteren op de arbeidsmarkt en meer kans krijgen op het behalen van een autoriteitspositie (Wright en collega, 1995). Mannen zouden hierin dus gestimuleerd moeten worden. Ook zou de houding van de maatschappij op dit gebied moeten veranderen, zodat niet voornamelijk de vrouw als hoofdverantwoordelijke voor de zorg voor het huishouden en de kinderen wordt gezien, maar net zo goed de man. Een andere stimulans om de interrupties van vrouwen te verminderen zou kunnen liggen in een betere kinderopvang. De kinderopvang is erg duur en de kwaliteit laat nog wel eens te wensen over. Dit zou verbeterd moeten worden om meer vrouwen te stimuleren om door te blijven werken, ondanks dat er een kind aanwezig is.



## Literatuuroverzicht

Albert, R., Cabrillo, F., (2000). Sex discrimination. Is the labour market a market for lemons? *Documento de Trabajo*. Vol. 2000-4.

Arenthals Grant Thornton, (2007). Aandeel vrouwen in de top bedrijven groeit nauwelijks. In: Schut, M., Van der Ploeg, E., (2009). Moeten vrouwen gelijk willen zijn aan mannen? *GITP*. Geraadpleegde op: 29-01-2010  
<http://www.gitp.nl/>

Becker, G.S., (1962). Investment in human capital: A theoretic Analysis. *J.P.E.*, LXX (5) deel 2, pp. 9-49. In: Ben-Porath, Y., (1967). The production of human capital and the life cycle of earnings. *Journal of Political Economy*. Vol. 75(4). Deel1, pp. 352-365.

Becker, G.S., (1964). *Human capital*. New York: Columbia University Press. In: Ben-Porath, Y., (1967). The production of human capital and the life cycle of earnings. *Journal of Political Economy*. Vol. 75 (4). Deel1, pp. 352-365.

Ben-Porath, Y., (1967). The production of human capital and the life cycle of earnings. *Journal of Political Economy*. Vol. 75(4). Deel1, pp. 352-365.

Billiet, J., Pleyzier, S., (2007). Response Based Quality Assessment in the ESS - Round 2. An update for 26 countries. Center of Sociological Research (CeSO) K.U. Leuven  
Geraadpleegd op 14-05-2010

Bihagen, A., Ohls, M., (2007). Are women over-represented in dead-end jobs? A Swedish study using empirically derived measures of dead-end jobs, *Social Indicators Research*, Vol. 84, pp. 159–177.

Blackburn, R.M., Jarman, J., Brooks, B. (2000). The puzzle of gender segregation and inequality: A cross national analysis. *European sociological review*, Vol. 16(2), pp. 119 – 135.

Blau, P.M., Duncan, O.D., (1967). *The American occupation structure*. New York: Wiley. In: Smith, R.A., (2002). Race, gender, and authority in the workplace: theory and research. *Annual Sociological Review*. Vol. 28, pp. 509-542.

Bolman L.G., Deal, T.E., (2003). *Reframing organization concepts, artistry, choice, and leadership*. Jossey-bass, San Francisco.

- Bourdieu, P., (1987). The forms of social kapital. Pp. 241-258 in *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education*. New York: Greenwood Press.
- CBS, (2007). Enquête beroepsbevolking 2007, Centraal Bureau voor de Statistiek, Den Haag.
- Coleman, J.S., (1987). Hoofdstuk 6. Microfoundations and macrosocial behavior, pp. 153-173. In: Alexander, J.C., Giesen, B., Münch, R., Smelser, N.J., (1987). *The Macro-Micro link*. University of California Press.
- Coleman, J. S., (1990). *The Foundations of Social Theory*. Harvard University Press.
- Desai, S., Waite, L.J., (1991). Woman's employment during pregnancy and after the first birth, *American Sociological Review*, Vol.56, pp. 551-66.
- De Heer, W., (1999). International Response Trends, Results of an International Survey. *Journal of Official Statistics*, Vol. 15, No 2, pp. 129-142. In: Stoop, I., Koch, A., Billiet, J., (2008). Response rates and nonresponse bias in the ESS. Eight lessons from the first three rounds. *European social survey*.
- Doorne-Huiskes van, A., Hoof van, J., Roelofs E., (1995). Woman and the European Labour Markets, Open Universiteit, Heerlen, pp. 72 – 89.
- Ellemers, N., Heuvel, H. van den, H., Gilder, D., de., (1996). Doorstroomproblemen van vrouwen in organisaties: een gebrek aan motivatie of een gevolg van seksestereotiepe denkbeelden? *Nederlands Tijdschrift voor de Psychologie*, Vol. 51, pp. 235-244.
- European Social Survey (ESS), (2004) Dataset round2.  
<http://www.europeansocialsurvey.org/>  
 Geraadpleegd op 15-01 2010
- European Social Survey (ESS), (2010) Classifications and coding.  
<http://www.europeansocialsurvey.org/>  
 Geraadpleegd op 20-06-2010
- European Social Survey, (ESS), (2010).  
<http://www.europeansocialsurvey.org/>  
 Geraadpleegd op: 02-02-2010

Friedman, M., and Kuznets, S., (1945). *Income from independent professions*. New York: National Bureau of Economic Research. In: Ben-Porath, Y.,(1967). The production of human capital and the life cycle of earnings. *Journal of Political Economy*. Vol. 75(4). Deel1, pp. 352-365.

Ganzeboom, H.B.G., (2007). Doelen en opzet: European Social Survey. ESS Symposium. DANS. Den Haag.

[www.dans.knaw.nl](http://www.dans.knaw.nl)

Geraadpleegd op: 03-02-2010.

Groot, L.F.M., Schipper, J.J., Siegers, J.J., (1988). The effect of interruptions and part-time work on women's wage rate: a test of the variable-intensity model. *De Economist*. Vol. 136 (2), pp. 220-237.

Groves, R.M., (1989) *Survey Errors and Survey Costs*, New York: John Wiley and Sons. In; Billiet, J., Pleysier, S., (2007). Response Based Quality Assessment in the ESS - Round 2. An update for 26 countries. Center of Sociological Research (CeSO) K.U. Leuven

Geraadpleegd op 14-05-2010

Hooghiemstra B.T.J., Niphuis-Nell, M., (1993). Sociale atlas van de vrouw, deel 2. Arbeid, inkomen en faciliteiten om werken en de zorg voor kinderen te combineren. Rijswijk/Den Haag: Sociaal en Cultureel. Planbureau/VUGA. In: Praag, C.S., van., Niphuis-Nell, M., (1997). Een verkennende studie naar het gezin in een veranderende samenleving. Sociaal en Cultureel Planbureau. Het gezinsrapport. Rijswijk.

Hook, J.L., (2006). Care in Context: Men's Unpaid Work in 20 Countries, 1965-2003.

*American Sociological Review*, Vol.71 (4), pp. 639-660(22).

Hultin, M., (1998). Gender differences in workplace authority: discrimination and the role of organizational leaders. *Acta Sociologica*. Vol. 41, pp. 99-114.

Ishida, H., (1995). Gender inequality in authority and autonomy in the workplace in Japan, Britain and the United States. *International Journal of Japanese Sociology*. Vol. 4, pp.75-98.

Jaffee, D., (1989). Gender inequality in the workplace autonomy and authority. *Social Science Quarterly*. Vol. 70, pp.375-90.

Jong, A., de., Olde, C., de., (1994). Hoe ouders het werk delen. Den Haag: ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid/VUGA. In: Praag, C.S., van., Niphuis-Nell, M., (1997). Een verkennende studie naar het gezin in een veranderende samenleving. Sociaal en Cultureel Planbureau. Het gezinsrapport. Rijswijk.

Joshi, H., Hinde, A.P.R., (1993). Employment after childbearing in post-war Britain: cohort-study evidence on contrasts within and across generations. *European Sociological Review*, Vol. 9 (3), pp. 203-227.

Kanter, R.M., (1977). *Men and women of the corporation*. New York: Basic Book. In: Acker, J., (1990) Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered Organizations. *Gender and Society*. Vol. 4 (2), pp.139-158.

Kraus, V., Yonay, Y.P., (2000). The effect of occupational sex composition on the gender gap in workplace authority. *Social Science Research*, Vol. 29, pp. 583-605.

Merens A., Hermans, B., (2009). *Emancipatiemonitor 2008*, Sociaal Cultureel Planbureau, Den Haag, pp. 77-159.

Mincer, J., (1958). Investment in human capital and personal income distribution. *J.P.E.*, LXVI, (4), pp. 281-302. In: Ben-Porath, Y., (1967). The production of human capital and the life cycle of earnings. *Journal of Political Economy*. Vol. 75 (4), Deel1, pp. 352-365.

Mincer, J., (1962) On-the-job training: cost, returns and some implications. LXX (5).Deel 2, pp.50-79. In: Ben-Porath, Y., (1967). The production of human capital and the life cycle of earnings. *Journal of Political Economy*. Vol. 75 (4), Deel1, pp. 352-365.

Mincer, J., Polachek, S., (1974). Family investment in human capital: earnings of women. *The Journal of Political Economy*. Vol. 82 (2), Deel2: Marriage, family human capital and Fertility, pp. 76-108.

Norwegian Social Science Data Services (2010). The European Social Survey.

<http://www.europeansocialsurvey.org/>

Geraadpleegd op 28-04-2010

Norwegian Social Science Data Services (2010). ESS Round 2 2004

<http://www.europeansocialsurvey.org/>

Geraadpleegd op 8-05-2010.

Parsons, T., (1942). Age and sex in the social structure of the United States. *American Sociological Review*, Vol. 7 (5), pp. 604-616. In: Wolf, W.C., Fligstein, N.D., (1979) Sex and authority in the workplace. The causes of sexual Inequality. *American Sociological Review*. Vol. 44 (2), pp. 235-252.

Parsons, T., (1955). The American family it relationship to personality and social structure, pp. 3-33. In: Wolf, W.C., Fligstein, N.D., (1979) Sex and authority in the workplace. The causes of sexual Inequality. *American Sociological Review*. Vol. 44 (2), pp. 235-252.

Praag, C.S., van., Niphuis-Nell, M., (1997). *Een verkennende studie naar het gezin in een veranderende samenleving*. Sociaal en Cultureel Planbureau. Het gezinsrapport. Rijswijk

Reskin, B. (1993). Sex segregation in the workplace. *Annual Review of Sociology*. Vol. 19, pp. 241-270

Rosenfeld, R.A., Buren, M.E. van., Kalleberg, A.L., (1998). Gender differences in Supervisory authority: variation among advanced industrialized democracies. *Social Science Research*. Vol. 27, pp. 23-49.

Schilder, L., (2000). De positie van de vrouw binnen arbeidsorganisaties.

<http://wetenschap.infonu.nl>

Geraadpleegd op: 27-01-2010

Smith, R.A., (2002). Race, gender, and authority in the workplace: theory and research. *Annual Sociological Review*. Vol. 28, pp. 509-542.

Thurow, L., (1970). *Investment in human capital*. Belmont, Ca: Wadsworth. In: Smith, R.A., (2002). Race, gender, and authority in the workplace: theory and research. *Annual Sociological Review*. Vol. 28, pp. 509-542.

Turkenburg, M., Vogels, R., (2009). 5 Onderwijs, pp. 125-163. In: Bijl, R., Boelhouwer, J., Pommer, E., Schyns, P., (2009). *De sociale staat van Nederland 2009*. Sociaal en Cultureel Planbureau. Den Haag.

Wolf, W.C., Fligstein, N.D., (1979a). Sexual stratification: differences in power in the work setting. *Social Forces*. Vol. 58, pp. 94-107

Wolf, W.C., Fligstein, N.D., (1979b). Sex and authority in the workplace. The causes of sexual Inequality. *American Sociological Review*. Vol. 44 (2), pp. 235-252.

Wright, E.O., Baxter, J., Birkelund, G. E., (1995). The gender gap in workplace authority: A Cross-national study. *American Sociological Review*. Vol. 60 (3), pp. 407-435.

Yaish, M., Stier, H., (2009). Gender inequality in job authority: a cross-national comparison of 26 countries. *Work and Occupations*. Vol. 36 (4), pp. 343-366.