

Gelijke monniken, gelijke kappen

Citation for published version (APA):

Belfi, B., Allen, J., Jacobs, B., & van Oosterhout, K. (2018). Gelijke monniken, gelijke kappen: Man-vrouwverschillen in loopbaanontwikkeling. *THEMA*, 25(5), 52-55.

Document status and date:

Published: 01/01/2018

Document Version:

Publisher's PDF, also known as Version of record

Document license:

Taverne

Please check the document version of this publication:

- A submitted manuscript is the version of the article upon submission and before peer-review. There can be important differences between the submitted version and the official published version of record. People interested in the research are advised to contact the author for the final version of the publication, or visit the DOI to the publisher's website.
- The final author version and the galley proof are versions of the publication after peer review.
- The final published version features the final layout of the paper including the volume, issue and page numbers.

[Link to publication](#)

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal.

If the publication is distributed under the terms of Article 25fa of the Dutch Copyright Act, indicated by the "Taverne" license above, please follow below link for the End User Agreement:

www.umlib.nl/taverne-license

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us at:

repository@maastrichtuniversity.nl

providing details and we will investigate your claim.

Vrouwelijke afgestudeerden van het hoger beroepsonderwijs starten hun loopbaan vaak met een achterstand. In hoeverre weten ze die later in te halen? 'De grotere verplichtingen van vrouwen in de privésfeer spelen slechts een marginale rol.'

Gelijke monniken, gelijke kappen?

Man-vrouwverschillen in loopbaanontwikkeling

Barbara Belfi, Jim Allen, Babs Jacobs & Kars van Oosterhout

Universiteit Maastricht

Vrouwelijke afgestudeerden van het hoger beroeps- onderwijs (hbo) starten hun loopbaan vaak met een achterstand. Zo zijn ze vaker werkloos dan mannen, en hebben ze gemiddeld genomen een slechtere baanmatch, een lager loon en minder vaak een vast contract. Dit alles blijkt uit de HBO-Monitor, een jaarlijks onderzoek naar de arbeidsmarktpositie van pas afgestudeerde hbo'ers. In hoeverre weten ze deze initiële achterstand later in te halen? En welke factoren spelen hierin een rol? Wij onderzochten dit aan de hand van aanvullende dataverzameling onder hbo'ers, vier tot acht jaar na afstuderen.

Ongelijkheid op de arbeidsmarkt tussen mannen en vrouwen is al sinds jaar en dag een veelbesproken onderwerp in Nederland. In de eerste jaren na de Tweede Wereldoorlog waren getrouwde vrouwen uitgesloten van overheidsbanen. Tot begin jaren zeventig was het gebruikelijk dat vrouwen stopten met werken bij het krijgen van hun eerste kind.

Daarna kwam er wetgeving die de gelijke behandeling van mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt moest afdwingen. De Commissie Gelijke Behandeling kreeg de opdracht om dit te toetsen.

Sindsdien zijn de ideeën over werkende vrouwen sterk veranderd. Tegenwoordig nemen evenveel vrouwen als mannen deel aan het hoger onderwijs. Desondanks lijkt de positie van vrouwen op de arbeidsmarkt nog steeds minder goed te zijn dan die van mannen. Zo laat de jaarlijkse HBO-Monitor zien dat één jaar na afstuderen, mannelijke afgestudeerden meer loon verdienen dan hun vrouwelijke ex-studiegenoten – zelfs als je dit corrigeert voor werkervaring, opleiding en sector. Ook hebben zij minder vaak een baan op hbo-niveau of hoger.

Al deze zaken zijn ontegenzeggelijk ongunstig voor de economische zelfstandigheid van pas afgestudeerde vrouwen met een hbo-achtergrond. Maar als blijkt dat vrouwen alleen wat langer tijd nodig hebben om hun plaats op de arbeidsmarkt te vinden en als ze erin slagen om hun achterstand na een aantal jaar weg te werken, dan is het probleem misschien niet zo groot als het in eerste instantie lijkt.

Tot begin jaren zeventig

was het gebruikelijk

dat jonge moeders

stopten met werken

Onderzoeksvragen

Wij wilden meer inzicht krijgen in de ontwikkeling die vrouwen na hun initiële arbeidsmarktachterstand doormaken. Daarom hebben we naast het reguliere HBO-Monitoronderzoek – dat afgestudeerde hbo'ers één jaar na afstuderen vraagt naar hun arbeidsmarktpositie – een aanvullend onderzoek gedaan onder hbo'ers, vier tot acht jaar na afstuderen. Het betreft hier dezelfde groep die ook één jaar na afstuderen de vragenlijst heeft ingevuld. Zodoende beschikken we van een grote groep afgestudeerde hbo'ers twee

Ook qua baantevredenheid

staan vrouwen er

na vier tot acht jaar

iets beter voor

meetmomenten, waarmee we hun loopbaanontwikkeling in kaart kunnen brengen.

Om precies te zijn gaat het om 5.839 hbo-bachelors uit afstudeerjaren 2007, 2009, 2010 en 2011. Deze hbo-bachelors zijn voor het eerst benaderd om deel te nemen aan de HBO-Monitor in respectievelijk 2008, 2010, 2011 en 2012 (één jaar na afstuderen). De herhalingsmeting heeft in 2015 plaatsgevonden, toen deze afgestudeerden zich reeds vier tot acht jaar op de arbeidsmarkt bevonden. De twee metingen zijn op persoonsniveau aan elkaar gekoppeld, zodat het mogelijk is om het de ontwikkeling na de hbo-opleiding te bestuderen. In ons onderzoek stonden de volgende vragen centraal.

1. In hoeverre slagen vrouwelijke afgestudeerde hbo'ers erin om de eerste jaren na afstuderen hun initiële achterstand op de arbeidsmarkt weg te werken?
2. In hoeverre kun je mogelijke verschillen in loopbaanontwikkeling tussen mannelijke en vrouwelijke afgestudeerde hbo'ers in de eerste jaren na afstuderen verklaren door verschillen in opleidingssector, zorgtaken, deeltijdwerk, sociaal kapitaal, risicobereidheid en baanvoorkeuren?

	Werkzaam	Vaste aanstelling	Baanmatch	Uurloon	Baantevredenheid
Achterstand 1 jaar afstuderen	-0,40	-12,95***	-9,88%***	-4,92%***	-5,50%***
Achterstand 4 tot 8 jaar na afstuderen	-1,20%***	-6,11***	-8,36***	-12,21***	-3,88***

Tabel 1. Genderverschillen onder afgestudeerde hbo'ers 1 en 4-8 jaar na afstuderen

Coëfficiënten zijn gecontroleerd voor: leeftijd, opleidingsniveau van ouders en migratieachtergrond.

*** Coëfficiënten zijn significant bij $p < 0.001$

Om deze vragen te beantwoorden, hebben we allereerst onderzocht in hoeverre mannelijke en vrouwelijke afgestudeerde hbo'ers zich ontwikkelen in de periode tussen één en vier tot acht jaar na afstuderen. Vervolgens hebben we onderzocht in hoeverre arbeidsmarktfactoren genderverschillen in loopbaanontwikkeling in de eerste jaren na afstuderen kunnen verklaren.

Aanzienlijke achterstand

Om te beginnen zijn we nagegaan in hoeverre vrouwen erin slagen om hun initiële achterstand weg te werken vier tot acht jaar na afstuderen. Uit de resultaten in Tabel 1 blijkt dat hoewel vrouwen één jaar na afstuderen even vaak werkzaam zijn, zij vier tot acht jaar na afstuderen 1,2 procent vaker werkloos zijn dan mannen. Verder blijkt dat hoewel vrouwen één jaar na afstuderen bijna 13 procent minder vaak een vaste aanstelling hebben, ze na vier tot acht jaar deze achterstand hebben weten te halveren. Ook qua baantevredenheid en baanmatch staan vrouwen er na vier tot acht jaar iets beter voor dan na één jaar afstuderen.

Toch blijft er een aanzienlijke achterstand. Het schrijnendst is de loonontwikkeling die vrouwen doormaken. Waar zij één jaar na afstuderen bijna 5 procent minder verdienen dan mannen, is er vier tot acht jaar na afstuderen sprake van een loonachterstand van ruim 12 procent.

Hoewel de arbeidsmarktontwikkeling van vrouwen op de middellange termijn in positieve richting verandert wat betreft vaste aanstelling, baanmatch en baantevredenheid, is er dus een negatieve ontwikkeling wat betreft het hebben van een baan en wat betreft het uurloon.

Uit de literatuur weten we dat mannen en vrouwen van elkaar verschillen in factoren die hiervoor een verklaring kunnen bieden: studiesector, baanvoorkeuren, deeltijdwerk, risicobereidheid, sociaal kapitaal en zorgtaken voor kinderen en andere gezinsleden. Het is daarom interessant om te kijken hoeveel van deze verschillen overeind blijven als we rekening houden met deze factoren. Daarnaast is het interessant om te zien welke factoren de grootste impact hebben op genderverschillen op de korte (één jaar na afstuderen) en middellange (vier tot acht jaar na afstuderen) termijn.

Sterke en zwakke verschillen

Tabel 2 toont aan dat vrouwelijke en mannelijke afgestudeerde hbo'ers sterk van elkaar verschillen in studiesector. Vrouwen zijn beduidend vaker terug te vinden in de sectoren onderwijs, gezondheidszorg en *Social Studies*. Mannen daarentegen zijn veel meer terug te vinden in de sectoren bètatechniek, *Agro&Food* en economie. Verder verschillen vrouwen niet erg veel van mannen in hun baanvoorkeuren, al zijn mannen vaker materieel ambitieus. Zij blijken ook vaker bereid om risico's te nemen. Het verschil in sociale netwerken tussen mannen en vrouwen blijkt niet significant.

Wel is er een zeer groot verschil in het aantal uren dat mannen en vrouwen gemiddeld besteden aan zorgtaken voor kinderen en/of andere familieleden. Vrouwen besteden hieraan twee keer zoveel tijd als mannen. Ook het verschil in deeltijdwerk blijkt zeer groot. Terwijl een kleine meerderheid van de vrouwen in deeltijd werkt, doen mannen dat nauwelijks. Dit percentage wordt zelfs kleiner naarmate zij langer op de arbeidsmarkt zijn. Bij vrouwen neemt het percentage dat in deeltijd werkt juist licht toe.

Een belangrijke vraag is nu: in hoeverre zijn deze genderverschillen in arbeidsmarktfactoren verantwoordelijk voor de achterstelde positie van vrouwen?

Arbeidsmarktfactoren	Man	Vrouw
Studiesector		
Economie	37,7%	25,9%
Onderwijs	7,1%	16,1%
Bètatechniek en Agro & Food	37,5%	7,4%
Gezondheidszorg	5,1%	21,1%
Social Studies	4,7%	22,1%
Kunst	7,9%	7,5%
Baanvoorkeuren (op 5-puntsschaal)		
Nieuwe uitdagingen	4,20	4,18
Materiële ambitie	3,47	3,31
Risicobereidheid	3,43	3,25
Sociaal netwerk	3,48	3,47
Zorgtaken (1 jaar na afstuderen)		
Zorg voor kinderen/overige gezinsleden	5,2%	5,1%
Zo ja: gemiddelde uren per week	20,81u	40,73u
Zorgtaken (4-8 jaar na afstuderen)		
Zorg voor kinderen/overige gezinsleden	24,0%	28,9%
Zo ja: gemiddelde uren per week	21,19u	42,33u
Deeltijdwerk (1 jaar na afstuderen)		
Deeltijdwerk (1 jaar na afstuderen)	20,1%	50,5%
Deeltijdwerk (4-8 jaar na afstuderen)		
Deeltijdwerk (4-8 jaar na afstuderen)	14,0%	53,0%

Tabel 2 *Genderverschillen in arbeidsmarktfactoren*

In hoeverre zijn deze genderverschillen verantwoordelijk voor de achterstelde positie?

Substantieel deel

In Tabel 3 zien we dat je een substantieel deel van het man-vrouwverschil in uitkomsten in de vier tot acht jaar na afstuderen kunt verklaren door het initiële verschil tussen mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt. Na toevoeging aan het model van de eerder besproken arbeidsmarktfactoren blijkt dat die volledig in staat zijn het verschil in baantevredenheid en baanmatch te verduidelijken. Verder kunnen zij 41 procent van de verschillen in vaste aanstelling verklaren, 33 procent van de verschillen in loon en 27 procent van de verschillen in het hebben van een baan.

Marginale rol

Hoewel het precieze verklarende effect van elke arbeidsmarktfactor verschillend is voor iedere arbeidsmarkt-uitkomst, zien we wel dat je het grootste deel van de genderverschillen vooral kunt verklaren door de arbeidsmarktsituatie één jaar na afstuderen, door het verrichten van deeltijdwerk (alleen bij werkenden) en door de studiesector. Nog een klein bijkomend deel kun je verklaren door risicobereidheid en het verrichten van zorgtaken voor kinderen en/of andere gezinsleden. Vooral deze laatste bevinding is opvallend: vaak wordt in de literatuur verondersteld dat de grotere verplichtingen van vrouwen in de privésfeer hun nadelige positie op de arbeidsmarkt in sterke mate bepalen. Uit onze analyses blijkt dat dit slechts een marginale rol speelt, tenminste bij jonge hbo'ers.

	Werkzaam	Vaste aanstelling	Baanmatch	Uurloon	Baaantevredenheid
Achterstand 4 tot 8 jaar na afstuderen	-1,20%***	-6,11%***	-8,36%***	-12,21%***	-3,88%***
Na toevoeging situatie 1 jaar na afstuderen	-1,10%***	-4,39%***	-4,65%***	-10,43%***	-3,08%***
Na toevoeging arbeidsmarkt-factoren	-0,80***	-2,59*	-1,72	-6,85***	-0,78

Tabel 3 Rol van arbeidsmarktfactoren bij genderverschillen in loopbaanontwikkeling

Alle coëfficiënten zijn gecontroleerd voor: leeftijd, opleidingsniveau van ouders en migratieachtergrond.

De situatie 1 jaar na afstuderen betreft een controle voor dezelfde arbeidsmarktindicatoren.

Arbeidsmarktfactoren zijn: studiesector, baanvoorkeuren (nieuwe uitdagingen en materiële ambitie), risicobereidheid, zorgtaken en deeltijdwerk.

*** Deze resultaten zijn significant bij $p < 0.001$.

** Deze resultaten zijn significant bij $p < 0.01$.

* Deze resultaten zijn significant bij $p < 0.05$.

Onverklaard

Een belangrijke vraag is tot slot hoe je de resterende genderverschillen in arbeidsmarktontwikkelingen kunt verklaren. Vooral op het gebied van uurloonontwikkeling en het hebben van een baan blijft een beduidend deel van de variantie in ons model onverklaard. Dit zou mogelijk kunnen komen door andere verschillen tussen mannen en vrouwen in arbeidsmarktgedrag zoals onderhandelingsvaardigheden, presentatieskills en overtuigingskracht. Het valt ook zeker niet uit te sluiten dat discriminatie door de werkgever hierin een rol speelt. Vervolgonderzoek is nodig om hier uitsluitsel over te geven.

Barbara Belfi, Jim Allen, Babs Jacobs & Kars van Oosterhout zijn onderzoekers bij het Researchcentrum voor Onderwijs en de Arbeidsmarkt (ROA) van de Universiteit Maastricht

Arbeidsmarktfactor
1. Arbeidsmarktsituatie 1 jaar na afstuderen
2. Deeltijdwerk
3. Studiesector
4. Risicobereidheid
5. Zorgtaken

Tabel 4 Top 5 arbeidsmarktfactoren die een rol spelen bij genderverschil in loopbaanontwikkeling hbo'ers