

# Gelijke opleiding, verschillende opbrengsten

*Een onderzoek naar genderongelijkheid in het effect van opleidingsniveau op de mate van leidinggeven*

Anneke de Hamer en Ineke Maas

Winnaar van de *Mens & Maatschappij* Bachelorscriptieprijs 2019

MEM 95 (1): 3–28

DOI: 10.5117/MEM2020.1.002.DEHA

## Abstract

### ***Equal education, different returns: Research into gender inequality in the effect of education level on the degree of supervision***

The aim of this article is to investigate whether the effect of individuals' education level on the degree of supervision their position holds, differs between men and women and how this has changed over birth cohorts. Drawing on the human capital theory and the glass ceiling metaphor, hypotheses on gender differences in the returns to education and how these change with birth cohort and age, are formulated. The hypotheses are tested using data from the Dutch Labor Supply Panel. We find that the returns to education are smaller for women than for men. This is the case in all age groups and birth cohorts. However, no evidence was found that women from earlier cohorts profit more from their education than women from later cohorts. Women and men born between 1961 and 1970 have the highest returns to education, as well as middle aged women and men.

**Keywords:** education level, women, age, returns to education, workplace authority

## 1 Inleiding

De positie van de vrouw is de afgelopen decennia drastisch verbeterd. In de periode van 1975 tot 1995 gingen vrouwen bijvoorbeeld steeds langer naar

school en besteedden steeds minder tijd aan huishoudelijk werk. De verschillen tussen mannen en vrouwen wat betreft educatie en huishoudelijk werk werden hierdoor steeds geringer (SCP, 2000). Van de studenten die in 1988 aan een universitaire studie begonnen was 43 procent vrouw, tien jaar later was dit percentage gestegen naar de helft van de studenten (SCP, 2000). Inmiddels hebben vrouwen zelfs mannen ingehaald in het onderwijs; meisjes zijn hier succesvoller dan jongens. Het aandeel hoogopgeleiden is bij vrouwen hoger dan bij mannen; meisjes verlaten minder vaak hun opleiding voortijdig en studeren sneller af dan jongens (SCP, 2018). Daarnaast stijgt de arbeidsparticipatie van vrouwen harder dan die van mannen, waardoor het verschil tussen beiden afneemt. Tegenwoordig werken vrouwen vaker dan vroeger, ook werken ze meer uren en zijn ze daarvoor vaker economisch zelfstandig (SCP, 2018).

Ondanks al deze positieve ontwikkelingen voor de positie van vrouwen blijft er toch op veel vlakken een achterstand ten opzichte van mannen, zo ook op de arbeidsmarkt. Aan het begin van hun loopbaan werken vrouwen van alle opleidingsniveaus al vaker in deeltijd dan mannen (SCP, 2018). Het is daarnaast ook niet heel gebruikelijk dat vrouwen topfuncties bekleden. Volgens het SCP (2018) is het aandeel vrouwen in de top van de grote bedrijven de afgelopen jaren wel toegenomen. In 2007 bekleedden vrouwen slechts 4,5 procent van de functies in de raden van bestuur, directies, hoofd-directies, algemeen directeuren, raden van commissarissen, adviseurs van de raad van bestuur en de raden bij de grootste bedrijven. Dit aandeel is gestegen, maar tot slechts 15,4 procent van de topfuncties in 2017.

Op de arbeidsmarkt wordt de man nog vaak als 'de standaard' gezien, en dit androcentrisme wordt geuit door de man als de gewone, neutrale mens te zien en de vrouw als een apart geval waarbij het geslacht genoemd moet worden (NRC, 2018). Dit komt vooral naar voren bij het benoemen in topfuncties. Het is hier de standaard dat dit soort functies door mannen wordt vervuld, en zij worden dan ook meestal bij hun naam genoemd. Echter, als een vrouw in een hoge functie wordt benoemd, benadrukken de krantenkoppen dat een vrouw gekozen is.

Topfuncties vormen slechts een klein deel van alle leidinggevende functies op de arbeidsmarkt. Zo was in 2017 6 procent van de werkzame beroepsbevolking manager. Managers zijn alle personen die leidinggeven aan een bedrijf of afdeling binnen een bedrijf. Dit percentage lag bij vrouwen lager dan bij mannen: van de vrouwen was 3 procent manager en van de mannen was dit 8 procent. Hier kan meespelen dat vrouwen vaker in deeltijd werken dan mannen. Echter, ook onder voltijdwerkers zijn vrouwen minder vaak manager dan mannen, respectievelijk 6,7 procent en 8,8 procent (SCP, 2018).

Het blijkt dat vrouwen over het algemeen minder vertegenwoordigd zijn in leidinggevende functies dan mannen.

Verschillende indicatoren voor carrièresucces, zoals het inkomen, promoties en het niveau van leidinggeven, zijn reeds onderzocht. Hier wordt meermaals bevestigd dat opleiding invloed heeft op deze uitkomsten (Blommaert, Van der Lippe, Maas & Jaspers, 2019; Judge, Cable & Boudreau, 1995; Kirchmeyer, 1998; Melamed, 1996; Ng, Eby, Sorensen & Feldman, 2005; Tharenou, Latimer & Conroy, 1994). Uitzonderingen bestaan ook. Claringbould en Van der Lippe (2002) zochten naar verklaringen voor de ondervertegenwoordiging van vrouwen in leidinggevende posities en vinden geen effect van opleiding. Belgisch onderzoek naar verklaringen voor de loon- en carrièrekloof tussen mannen en vrouwen laat een verschil zien in de baten uit opleiding. Deze lijken in het algemeen groter voor mannen dan voor vrouwen (Baerts, Deschacht & Guerry, 2008). Hultins onderzoek in Zweden (1998) en Abendroth, Maas en Van der Lippes internationaal vergelijkende onderzoek (2013) laten wel een effect van opleiding op de mate van leidinggeven zien, maar geen verschil in dit effect tussen mannen en vrouwen.

Het opleidingsniveau van werknemers lijkt dus een goede verklaring te bieden voor de mate van leidinggeven die zij genieten. Het is echter onduidelijk of mannen en vrouwen wel in gelijke mate profiteren van hun opleiding. In dit onderzoek zal daarom, aan de hand van longitudinale data, onderzocht worden of opleiding hetzelfde effect heeft voor vrouwen als voor mannen. Dit is vooral relevant omdat vrouwen inmiddels gemiddeld hoger opgeleid zijn dan mannen. Bij verder gelijke omstandigheden, zouden zij dan ook een grotere kans moeten hebben om leidinggevende te worden. Als hun opleiding echter minder oplevert, dan verklaart dit mogelijk de achterstand in leidinggeven die zij in werkelijkheid nog hebben. De recente vermindering en zelfs omdraaiing van het opleidingsverschil tussen mannen en vrouwen maakt het ook relevant om te onderzoeken of dit gepaard is gegaan met veranderingen in de opbrengst van opleiding voor beide groepen. Opleiding is een kenmerk dat al vroeg in de levensloop min of meer vastligt. Voor vrouwen die nu vijftig jaar oud zijn, beïnvloedde hun opleidingsniveau al dertig jaar geleden hun arbeidsmarktkansen. We zullen daarom geboortecohorten met elkaar vergelijken om te zien of het verschil in het gemiddelde opleidingsniveau tussen geboortecohorten effect heeft op de mate van leidinggeven. We stellen de volgende onderzoeksvraag: “Wat is het effect van opleidingsniveau op de mate van leidinggeven voor mannen en vrouwen en hoe is dit veranderd over geboortecohorten?”

Het effect van opleiding op de mate van leidinggeven zal in dit onderzoek onderzocht worden met data uit het Arbeidsaanbodpanel van 1985, 1986 en alle even jaren tot en met 2014. Dit panel is opgezet door het SCP om in de loop van de tijd allerlei aspecten van het arbeidsaanbod in kaart te brengen. De mate van leidinggeven is gemeten als het daadwerkelijke aantal personen aan wie men leidinggeeft. Het Arbeidsaanbodpanel is bijzonder geschikt voor het onderzoeken van veranderingen in het opleidingseffect op leidinggeven, omdat de panelstructuur het mogelijk maakt cohorteffecten te onderscheiden van leeftijdseffecten. Dezelfde personen worden immers op meerdere momenten waargenomen. Dit is van belang aangezien het door een leeftijdseffect kan lijken dat vrouwen uit eerdere cohorten hogere opbrengsten van hun opleiding hebben, terwijl dit komt doordat zij al op een verdere plek in hun carrière zitten dan vrouwen uit latere cohorten.

## 2 Theorie

### 2.1 Menselijk kapitaal

Becker (1962) introduceerde het concept menselijk kapitaal (*human capital*) om te beschrijven hoe het verwerven van bepaalde hulpbronnen een invloed kan hebben op het toekomstig inkomen van mensen. Het fundamentele principe dat aan de theorie van het menselijk kapitaal ten grondslag ligt, is de aanname dat de leercapaciteit van mensen van vergelijkbare waarde is als andere hulpbronnen in de productie van diensten en goederen (Lucas Jr., 1988).

Individueen kunnen op meerdere manieren investeren in hun menselijk kapitaal. Echter is over het algemeen de belangrijkste investering die in onderwijs (Sweetland, 1996). De theorie van het menselijk kapitaal begint met de aanname dat individuen keuzes maken wat betreft hun opleiding, training, medische zorg en andere toevoegingen aan hun kennis en gezondheid op basis van een afweging van de opbrengsten en kosten. Opbrengsten bestaan uit verbeteringen in inkomsten, banen en culturele opbrengsten. De kosten bedragen de tijd en het geld die besteed zijn aan de investeringen in opleiding, training en zorg (Becker, 1993). Deze investeringen maken een werknemer aantrekkelijker voor werkgevers. Met de theorie van het menselijk kapitaal stelde Becker (1962) dat mensen economisch profiteren van investeringen in hun menselijk kapitaal.

Deze theorie vindt in veel empirisch onderzoek ondersteuning (bijvoorbeeld Kirchmeyer, 1998; Melamed, 1996; Tharenou et al., 1994). Ng, Eby, Sorensen en Feldman (2005) hebben een meta-analyse uitgevoerd over de voorspellers van objectief en subjectief carrièresucces. Zij maten objectief succes af aan het salaris en aantal promoties. Menselijk kapitaalvoorspellers waren onder andere het aantal werkuren, tijd bij de organisatie, werkervaring en opleidingsniveau. Uit de analyse van 26 studies bleek dat opleidingsniveau een significante, positieve invloed heeft op het aantal promoties. In tegenstelling tot in ons onderzoek, ging het in deze meta-analyse dus niet specifiek om de daadwerkelijke mate van leidinggeven, uitgedrukt in aantal personen aan wie leidinggeven wordt.

Naast economische voordelen zou menselijk kapitaal ook een grotere mate van leidinggeven kunnen opleveren, aangezien menselijk kapitaal gepaard gaat met hogere posities binnen organisaties. Hogere posities zijn vaak leidinggevende posities. Hoogopgeleiden hebben meer menselijk kapitaal dan laagopgeleiden. Zij zullen volgens de theorie van het menselijk kapitaal dan ook aantrekkelijker zijn voor werkgevers, waardoor zij meer economische voordelen genieten en hogere posities kunnen verwerven. De hypothese die hieruit kan worden afgeleid is:

*H1: Individuen met een hoog opleidingsniveau genieten een grotere mate van leidinggeven dan individuen met een lager opleidingsniveau.*

## 2.2 Gendersverschillen in menselijk kapitaal

Ook zou de theorie van het menselijk kapitaal volgens Becker (1993) een verklaring kunnen bieden voor gendersverschillen op de arbeidsmarkt. Van oudsher hebben vrouwen een grotere kans op parttime werk en tussenpozen in hun carrière dan mannen. Dit komt doordat zij zich terugtrokken van de arbeidsmarkt na het krijgen van kinderen; hierdoor hadden zij minder stimulansen dan mannen om te investeren in opleidingen en trainingen die hun inkomsten en vaardigheden zouden verbeteren. Echter is dit inmiddels veranderd door, onder andere, de afname in gezinsgrootte, de toename in echtscheidingen en de economische ontwikkeling die leidde tot hogere inkomsten voor zowel mannen als vrouwen. Dit heeft een grotere arbeidsmarktparticipatie voor vrouwen tot gevolg gehad en daar gaan hogere investeringen in hun vaardigheden mee gepaard (Becker, 1993).

Vrouwen zijn inmiddels gemiddeld hoger opgeleid dan mannen (SCP, 2018); zij hebben dan ook gemiddeld meer geïnvesteerd in hun opleiding

dan mannen. Zij beschikken, in termen van de theorie van het menselijk kapitaal, over meer menselijk kapitaal dan mannen voor zover het opleiding betreft. Aangezien menselijk kapitaal bevorderlijk is voor iemands carrièresucces, zouden vrouwen in deze situatie meer kans maken op een leidinggevende positie dan mannen. Hieruit kan de volgende hypothese worden afgeleid:

*H2: Vrouwen geven in hogere mate leiding dan mannen.*

Deze hypothese lijkt echter niet op te gaan (zie bijvoorbeeld Abendroth, Maas & Van der Lippe, 2013). Dit kan meerdere oorzaken hebben. Ten eerste zou het kunnen komen doordat er nog andere zaken zijn die ervoor zorgen dat vrouwen minder leidinggeven. Menselijk kapitaal bestaat bijvoorbeeld niet alleen uit opleiding, maar ook uit werkervaring. En wellicht maken vrouwen andere keuzes wat betreft hun carrière, voortkomend uit een traditioneel waardepatroon. Ten tweede zou het kunnen zijn dat vrouwen minder profiteren van hun opleiding. Zij zouden lagere *returns to education*, oftewel opbrengsten van onderwijs, hebben dan mannen.

### 2.3 Opbrengsten van onderwijs

De theorie van het menselijk kapitaal gaat ervan uit dat er perfecte competitie is op de arbeidsmarkt en dat investeringen gelijke opbrengsten opleveren voor alle groepen in de samenleving (Morrison & Von Glinow, 1990). Echter lijkt dit niet altijd het geval te zijn. Tharenou en Conroy (1994) vonden bijvoorbeeld dat opleiding en werkervaring een sterkere invloed hebben op de carrièreprogressie van mannen dan op die van vrouwen.

In 1986 introduceerde *The Wall Street Journal* de metafoor van het glazen plafond, die een onzichtbare barrière vormt (Weyer, 2007). Dit concept werd populair als een manier om een barrière te omschrijven die zo subtiel is dat hij transparant is, maar wel zo sterk is dat hij vrouwen en minderheden tegenhoudt om omhoog te klimmen in de managementhiërarchie (Morrison & Von Glinow, 1990). Vanwege deze barrière zouden vrouwen ondervertegenwoordigd zijn in hoge leidinggevende posities. Zij ervaren meer obstakels dan mannen bij hun weg naar topfuncties (Lyness & Thompson, 1997). Als gevolg daarvan brengt een hoog opleidingsniveau voor vrouwen een mindere mate van leidinggeven met zich mee dan voor mannen.

Er zijn volgens Oakley (2000) drie categorieën barrières die resulteren in een glazen plafond. Ten eerste vormen bedrijfspraktijken, zoals werving, retentie en promotie, een groot deel van het glazen plafond. De kans om ervaring op te doen die nodig is om de hoogste posities in een organisatie

te bereiken, wordt jonge vrouwen vaak niet aangeboden. Wanneer vrouwen op latere leeftijd dichterbij de top stijgen, worden zij vaak uitgesloten van de hogere posities vanwege de achterstand die zij al oplopen aan de start van hun loopbaan.

Naast dit bedrijfsbeleid bieden op geslacht gebaseerde gedragsdynamieken ook een verklaring voor het bestaan van een glazen plafond. Hierbij gaat het vooral om subjectieve verklaringen voor waarom vrouwen zich niet aangetrokken voelen tot hoge leidinggevende functies. Vrouwelijke bestuurders geven vaker dan mannelijke bestuurders subjectieve redenen, zoals het oncomfortabel voelen in topposities of het onaantrekkelijk vinden van deze posities, als verklaring voor barrières naar de top. Dit komt bijvoorbeeld doordat zij zich niet thuis voelen in *old boy networks*.

Ten slotte zijn er nog alternatieve oorzaken aan te wijzen, die focussen op structurele en culturele verklaringen, zoals dat de leiderschapsstijlen van vrouwen verschillen van de leiderschapsstijlen die verwacht worden in de top van organisaties. Hierdoor hebben zij een kleinere kans om in een leidinggevende functie benoemd te worden.

Versillen tussen mannen en vrouwen in de opbrengsten van opleiding hoeven echter niet alleen een gevolg te zijn van het glazen plafond. Traditionele waardepatronen over de rolverdeling in het huishouden en op de arbeidsmarkt kunnen ervoor zorgen dat vrouwen andere keuzes maken dan mannen met betrekking tot hun werk-privébalans. Zij werken bijvoorbeeld vaker minder uren. Naast het glazen plafond dat door normen en cultuur in organisaties (Oakley, 2000) wordt gevormd, zouden vrouwen door hun carrièrekeuzes ook een zelfopgelegd glazen plafond kunnen vormen.

Vanwege al deze redenen zullen vrouwen waarschijnlijk minder profiteren van hun menselijk kapitaal. Een hogere opleiding zal voor vrouwen dan een minder sterk effect hebben op de mate van leidinggeven dan voor mannen.

Eerder onderzoek heeft reeds gekeken naar de opbrengsten van onderwijs voor mannen en vrouwen. Zo vonden Tharenou et al. (1994) dat opleiding meer voordelen oplevert voor de carrière van mannen dan voor die van vrouwen. Dit onderzoek werd uitgevoerd onder 1.014 managers op zes verschillende niveaus in Australische publieke en private organisaties. Opleiding bleek zowel een direct positief effect te hebben op promoties naar leidinggevende functies als een indirect effect via training en ontwikkeling. Het verschil tussen mannen en vrouwen zat vooral in het indirecte pad via training en ontwikkeling; dit bleek voor vrouwen geen invloed te hebben op promoties naar leidinggevende posities. Wat opvallend is aan deze resultaten is dat de vrouwelijke respondenten gemiddeld hoger

opgeleid waren dan de mannelijke, maar dat zij toch minder voordelen uit hun opleidingsniveau konden halen.

De hypothese die we op basis van de theorie en het eerdere onderzoek formuleren, is:

*H3: De opbrengsten van opleiding op het gebied van leidinggeven zijn kleiner voor vrouwen dan voor mannen.*

## 2.4 Verschillen tussen geboortecohorten in de opbrengsten van onderwijs

In Nederland zijn jongere vrouwen gemiddeld hoger opgeleid dan vrouwen uit eerdere geboortecohorten (SCP, 2018). Vroeger was het minder gebruikelijk voor vrouwen om hoogopgeleid te zijn dan tegenwoordig het geval is. Doordat de groep hoogopgeleide vrouwen zeer select was, kan verwacht worden dat zij zeer gemotiveerd en gericht op hun carrière waren, ook omdat zij zo bijzonder waren. Op basis hiervan zou men kunnen verwachten dat vrouwen uit eerdere geboortecohorten hogere opbrengsten van opleiding genieten dan vrouwen uit latere geboortecohorten. Hier zou men tegenin kunnen brengen dat vroeger de normen met betrekking tot de rolverdeling tussen mannen en vrouwen traditioneler waren en dat opleiding daarom voor latere cohorten meer opbrengt dan voor eerdere cohorten. De hoogopgeleide vrouwen uit de eerdere cohorten waren echter vermoedelijk juist niet zo traditioneel. Ze hebben immers een hoge opleiding gevolgd, hoewel dat volgens de normen niet van hen werd verwacht.

Hoogopgeleide mannen waren vroeger ook zeldzamer dan tegenwoordig. Toch waren zij niet zo 'bijzonder' op de arbeidsmarkt als hoogopgeleide vrouwen. We verwachten daarom geen verandering over geboortecohorten voor mannen.

Eerder onderzoek naar cohorteffecten in de opbrengsten van opleiding voor inkomen in West-Duitsland toonde aan dat de opbrengsten van opleiding voor vrouwen uit latere geboortecohorten significant lager zijn dan voor vrouwen uit eerdere geboortecohorten. Deze afname heeft op zowel lage als hoge opleidingsniveaus plaatsgevonden. Daarnaast bleek de afname van de opbrengsten van opleiding sterker te zijn voor vrouwen dan voor mannen (Boockmann & Steiner, 2006).

*H4: Voor vrouwen uit eerdere geboortecohorten zijn de opbrengsten van opleiding groter dan voor vrouwen uit latere geboortecohorten.*



Echter zou het ook zo kunnen zijn dat de opbrengsten van opleiding voor vrouwen uit eerdere geboortecohorten alleen groter lijken. Dit zou kunnen komen doordat vrouwen uit eerdere geboortecohorten al op een andere plek in hun carrière zitten dan vrouwen uit latere geboortecohorten. De cumulatievevoordelentheorie werd geïntroduceerd door Merton (1986) om een verklaring te geven voor de toename met leeftijd van divergentie in wetenschappelijke carrières. Vervolgens werd deze theorie algemener toegepast op de hele levensloop (Ross & Wu, 1996). Cumulatief voordeel kan gedefinieerd worden als de systematische neiging van een bepaald kenmerk, zoals status, om tussen individuen met het verstrijken van tijd en dus met leeftijd in toenemende mate te verschillen (Dannefer, 2003). Ondersteuning voor de cumulatievevoordelentheorie is al gevonden voor de arbeidsmarkt, carrières en inkomen, wat allemaal wordt gestructureerd door opleiding (Ross & Wu, 1996). Op basis van deze theorie zou gesteld kunnen worden dat de divergentie tussen vrouwen van verschillende opleidingsniveaus groter is op hogere leeftijd (en dus in eerdere geboortecohorten) dan op jongere leeftijd (in latere geboortecohorten). Het gaat in dit geval om een leeftijdseffect, niet een cohorteffect. Om de interactie tussen geboortecohort en opleiding goed te kunnen schatten moeten we dus rekening houden met een mogelijke interactie tussen leeftijd en opleiding.

## 2.5 Controlevariabelen

Naast het opleidingsniveau van een individu, zouden nog meer individuele kenmerken invloed kunnen hebben op de mate van leidinggeven die een individu geniet. Zo nemen vrouwen vaker de verantwoordelijkheid voor de zorg voor kinderen en het huishouden. Door deze ongelijke verdeling van taken kunnen mannen zich beter concentreren op hun carrière, terwijl dit voor vrouwen juist een obstakel vormt in hun carrièreontwikkeling. Dit zou mede kunnen komen doordat werkgevers al verwachten dat vrouwen hun gezin boven hun werk verkiezen, en daardoor zouden aarzelen om vrouwen aan te nemen of promoties te bieden (Stautberg, 1978).

Daarnaast hebben vrouwen minder vaak een voltijdbaan dan mannen (SCP, 2018). Dat vrouwen vaker parttime werken heeft ook te maken met de grotere mate van zorg die zij dragen voor de kinderen en het huishouden. Het hebben van kinderen en het combineren van de zorg voor kinderen en het huishouden zouden dus voor vrouwen een negatieve invloed kunnen hebben op de mate van leidinggeven.

### 3 Methoden

#### 3.1 Data

We gebruiken data uit het Arbeidsaanbodpanel om te achterhalen wat het effect is van opleidingsniveau op de mate van leidinggeven voor mannen en vrouwen en hoe dit is veranderd. Dit panel is opgezet door het Sociaal en Cultureel Planbureau om allerlei aspecten van het arbeidsaanbod in kaart te brengen. In 1985 werd dit onderzoek voor het eerst uitgevoerd, in 1986 gebeurde dit weer en vervolgens is dit onderzoek elke twee jaar gehouden, waardoor ontwikkelingen onder werkenden en niet-werkenden zichtbaar worden (SCP, n.d.).

Er nemen ruim tweeduizend huishoudens, circa 4.500 personen, deel aan het Arbeidsaanbodpanel. Het SCP beoogt hiermee een representatief beeld te geven van mensen van 16 tot en met 66 jaar in huishoudens in Nederland, waarbij de nadruk ligt op het (potentiële) arbeidsaanbod (SCP, 2015a). Aangezien dit een panelonderzoek is, worden respondenten zo lang mogelijk gevolgd. In eerste instantie worden bij elke vraagronde eerst de respondenten uit de voorgaande meting benaderd. Daarnaast worden nieuwe deelnemers gezocht om de omvang van het panel op peil te houden en om te zorgen voor voldoende representatie voor jongeren (SCP, 2015b). Ondanks de steekproefaanvulling bestaat het vermoeden dat laagopgeleiden in dit panel ondervertegenwoordigd zijn (SCP, 2018).

De steekproef is opgezet als een huishoudenssteekproef. Alle leden van de geselecteerde huishoudens, die 16 t/m 66 jaar oud zijn, ontvangen een uitgebreide vragenlijst. Hierbij kunnen zij kiezen uit een internetenquête en een papieren vragenlijst. Hierin komen verschillende onderwerpen, zoals huishoudensamenstelling, arbeidsdeelname en scholing, aan de orde. Er werd zowel gevraagd naar feitelijke gebeurtenissen, zoals gevolgde scholing, als naar meningen en opvattingen over werk en welzijn (SCP, 2015a).

#### 3.2 Respons en selecties

Voor het allereerste panel in 1985 werd de steekproef getrokken met behulp van adressen uit het PTT-afgiftepuntbestand. Sinds 2012 worden door het CBS nieuwe huishoudens aangeleverd uit de Gemeentelijke Basisadministratie (GBA). Voorafgaand aan het onderzoek is een telefonische screening gehouden om de bereidheid om deel te nemen van huishoudens na te gaan. Ten minste één lid van de huishoudenkernel dient deel te nemen aan het onderzoek; als een huishouden niet aan dit criterium voldoet, wordt het als non-responderend genoteerd. Ook non-respons van de

hoofdkostwinner en/of partner wordt als non-respons voor het hele huishouden beschouwd (SCP, 2015b).

Het totale aantal waarnemingen van personen die één of meer keer mee hebben gedaan aan deze panelstudie, is 74.444. Hiervan selecteren wij alleen de waarnemingen van werkende respondenten; zo blijven 48.959 waarnemingen over. Jongeren onder de 25 jaar hebben soms hun opleiding nog niet afgesloten; ook komt het niet vaak voor dat mensen die de 65 gepasseerd zijn nog werken. Deze twee selectieve groepen sluiten we dus uit van de analyse. De  $N$  komt hierdoor uit op 42.527 cases. De verschillende variabelen bleken weinig ontbrekende waarden te hebben; daarom selecteren wij alleen de waarnemingen met volledige informatie. De definitieve  $N$  is daardoor 39.335.

Deze 39.335 waarnemingen hebben betrekking op 14.246 personen. Personen komen tussen de 1 en 16 keer voor in de dataset, dit is gemiddeld 2,76 keer per persoon. Deze 14.246 personen leven in 9756 huishoudens, per huishouden is dit gemiddeld 1,46 personen. De waarnemingen in de dataset zijn dus niet geheel onafhankelijk van elkaar.

### 3.3 Operationalisering

De afhankelijke variabele is de mate van leidinggeven van de respondent in zijn of haar huidige baan. Dit is gemeten door de vraag: "Aan hoeveel medewerkers geeft u leiding?". Hier waren de antwoordopties oorspronkelijk: 1. Geen, 2. 1-4 personen, 3. 5-9 personen, 4. 10-19 personen, 5. 20-49 personen, 6. 50 of meer personen. In 1992 is er een extra categorie toegevoegd voor 100 of meer personen. Deze variabele is omgezet naar een intervalmeetniveau. De categorieën zijn omgezet naar hun middelpunt, naar boven afgerond. Voor de categorieën '50 of meer personen' en (sinds 1992) '100 of meer personen' is 100 gekozen als middelpunt. De waarden worden dan: geen, 7 personen, 15 personen, 35 personen en 100 personen. Van de 42.527 werkende respondenten tussen de 25 en 65 jaar oud hadden er 115 een ontbrekende waarde op deze variabele.

De onafhankelijke variabele in dit onderzoek is het opleidingsniveau van de respondent. Dit is in het panel gemeten door de vraag: "Wat is de hoogste opleiding waar u een diploma voor heeft behaald?". Dit is zeer gedetailleerd gemeten en in de dataset is hiermee een variabele samengesteld op basis van de Standaard Onderwijsindeling 2006. Deze variabele heeft de volgende waarden: 1. basisschool (SOI niveau 2), 2. vmbo/lbo/mavo (SOI niveau 3), 3. mbo/havo/vwo (SOI niveau 4), 4. hbo (SOI niveau 5) en 5. wo (SOI niveau 6,7). We nemen opleidingsniveau op als een continue variabele in de analyses. Ten behoeve van de interpretatie van interactie-effecten met

opleiding centreren we opleiding rond het gemiddelde. Deze variabele had 278 ontbrekende waarden.

Om het geboortecohort van respondenten te achterhalen is gevraagd: “Wat is uw geboortedatum?”, waarop respondenten de dag, maand en het jaartal van hun geboorte konden invullen. Hier zijn groepen van 10 jaar van gemaakt, met uitzondering van het eerste cohort dat breder is, omdat het anders te weinig cases zou bevatten. De geboortecohorten zijn als volgt: 1921-40, 1941-50, 1951-60, 1961-70, 1971-80, 1981-89. De variabele heeft geen ontbrekende waarden.

Met behulp van de leeftijdsvariabele in de dataset zijn tevens vier leeftijdsgroepen van steeds 10 jaar onderscheiden: 25-34 jaar, 35-44 jaar, 45-54 jaar en 55-65 jaar. Geboortecohort en leeftijd hangen samen, maar binnen alle geboortecohorten, met uitzondering van het laatste cohort, zijn meerdere leeftijdsgroepen vertegenwoordigd in de data (tabel 1).

**Tabel 1** Structuur van de data: aantal waarnemingen naar leeftijdsgroep en cohort

	Leeftijdsgroepen				Totaal
	25-34	35-44	45-54	55-70	
Geboortecohorten					
1921-40	0	32	1.392	1.012	2.436
1941-50	61	2.386	3.124	1.970	7.541
1951-60	2.694	4.063	4.800	1.928	13.485
1961-70	3.607	4.833	2.172	0	10.612
1971-80	2.817	1.436	0	0	4.253
1981-89	1.008	0	0	0	1.008
Totaal	10.187	12.750	11.488	4.910	39.335

Bron: Arbeidsaanbodpanel (SCP, 1985-2014)

Het geslacht van respondenten werd gevraagd door: “Wat is uw geslacht?”, met als antwoordopties 1. Man en 2. Vrouw. Hier is een dummyvariabele ‘vrouw’ van gemaakt met als waarde 0 voor mannen en 1 voor vrouwen. Deze variabele heeft geen ontbrekende waarden.

Of de respondent kinderen heeft, en hoeveel, is alleen in 1985 tot en met 2002, in 2012 en 2014 gemeten. Wel is in alle jaren gevraagd hoeveel thuiswonende kinderen de respondent heeft. Daarom hebben wij ervoor gekozen om alleen naar het aantal thuiswonende kinderen te kijken. Sommige ouders gaven wel aan dat zij kinderen hadden, echter niet hoeveel. Deze hebben de meest voorkomende waarde, namelijk twee kinderen, gekregen. Verder bleek dat mannen en vrouwen met drie of meer kinderen evenveel leidinggeven als mannen en vrouwen met twee kinderen. Daarom is voor de volgende categorieën gekozen wat betreft het aantal thuiswonende

kinderen: 0. geen, 1. één kind, 2. twee of meer kinderen. Er waren 1047 ontbrekende waarden op deze variabele.

Voor het meten van de controlevariabele voor het aantal werkuren per week is gevraagd naar het aantal werkuren zoals die staan vastgesteld in het contract. We hebben dit ingedeeld in de volgende categorieën: 0-16 uur, 17-24 uur, 25-32 uur en 33-40 uur per week. Een aantal respondenten gaf aan meer dan 40 uur per week te werken; deze waarden zijn op 40 uur gezet. Een deel van de respondenten gaf aan dat zij niet wisten hoeveel uren per week zij werkten, anderen gaven aan geen vast aantal uren te hebben. Deze variabele heeft daarom 1849 ontbrekende waarden.

In tabel 2 worden de beschrijvende statistieken van de afhankelijke, onafhankelijke en controlevariabelen weergegeven. Van de categoriale variabelen zijn de proporties weergegeven en van de continue variabelen het minimum, maximum, gemiddelde en de standaarddeviatie.

**Tabel 2** Beschrijvende statistieken (N = 39.335)

	Min.	Max.	Gemiddelde/Proportie	S.d.
Mate van leidinggeven	0	100	4,956	15,188
Opleidingsniveau	1	5	3,028	1,023
Vrouw	0	1	0,419	
Geboortecohorten				
1921-40	0	1	0,062	
1941-50	0	1	0,192	
1951-60	0	1	0,343	
1961-70	0	1	0,270	
1971-80	0	1	0,108	
1981-89	0	1	0,026	
Leeftijdsgroepen				
25-34 jaar	0	1	0,259	
35-44 jaar	0	1	0,324	
45-54 jaar	0	1	0,292	
55-66 jaar	0	1	0,125	
Arbeidsuren				
0-16	0	1	0,106	
17-24	0	1	0,144	
25-32	0	1	0,124	
33-40	0	1	0,627	
Aantal kinderen				
0	0	1	0,366	
1	0	1	0,189	
2 of meer	0	1	0,445	

Bron: Arbeidsaanbodpanel (SCP, 1985-2014)

### 3.4 Analyse

Allereerst is een *independent samples* t-toets uitgevoerd om te kijken naar de samenhang tussen geslacht en opleiding. Vrouwen bleken gemiddeld significant hoger opgeleid dan mannen ( $t = -7,686$ ;  $p < 0,001$ ). Het verschil is echter erg klein: het gemiddelde opleidingsniveau voor vrouwen is 3,074 en voor mannen 2,995.

Voor het toetsen van de hypothesen voeren we vanwege de panelstructuur een multiniveau-regressieanalyse uit. Hierbij zijn de waarnemingen genest in personen. Uit een zogenaamd 'leeg' model blijkt dat de variantie in leidinggeven tussen personen iets groter is dan de variantie in leidinggeven binnen personen: 123,39 versus 101,35 ( $ICC = 123,39 / (101,35 + 123,39) = 0,55$ ).<sup>2</sup>

In Model 1 van de regressieanalyse wordt alleen gekeken naar het hoofdeffect van de dummyvariabele vrouw op de mate van leidinggeven. Hierin wordt ook gecontroleerd voor het aantal kinderen, het aantal arbeidsuren, geboortecohort en leeftijd. Hiermee kan getoetst worden of vrouwen in grotere mate leidinggeven dan mannen ( $H_2$ ).

Vervolgens wordt in Model 2 ook de variabele opleiding toegevoegd aan de regressieanalyse. Dit wordt gedaan voor het toetsen van het effect van opleiding op de mate van leidinggeven ( $H_1$ ).

Om het mogelijk te maken om het verschillende effect van opleiding op de mate van leidinggeven voor mannen en vrouwen te toetsen, is de variabele voor opleidingsniveau vermenigvuldigd met de dummyvariabele vrouw. Vervolgens is deze interactievariabele toegevoegd in model 3 om de opbrengsten van opleiding op de mate van leidinggeven voor vrouwen en mannen ( $H_3$ ) te toetsen. In dit model worden ook interacties tussen de variabele vrouw en de controlevariabelen aantal kinderen en arbeidsuren opgenomen. Zo voorkomen we dat we een mogelijke interactie tussen vrouw en arbeidsuren (bijvoorbeeld dat arbeidsuren een sterker effect hebben op de kans op leidinggeven voor mannen dan voor vrouwen) interpreteren als een effect van de interactie tussen vrouw en opleiding. Het is immers waarschijnlijk dat opleiding en arbeidsuren gecorreleerd zijn, waardoor er ook een correlatie is tussen de interacties van deze beide variabelen met de variabele vrouw.

Vervolgens schatten we aparte modellen voor vrouwen en mannen om te kijken of de opbrengsten van onderwijs verschillen voor eerdere en latere geboortecohorten. Om de effecten van opleiding voor de geboortecohorten zo goed mogelijk te schatten nemen we een interactievariabele op voor opleiding met elke combinatie van een geboortecohort en leeftijdsgroep (zie tabel 1). Hiermee voorkomen we dat bijvoorbeeld het effect van opleiding in het laatste geboortecohort wordt vertekend omdat we voor dit cohort

alleen mensen op jonge leeftijd waarnemen. In twee combinaties van cohort en leeftijdsgroep zitten te weinig cases om aparte opleidingseffecten te schatten. Deze cases sluiten we uit, waardoor deze analyses betrekking hebben op 93 cases minder dan de eerdere analyses. We presenteren de opleidingseffecten in figuren voor mannen en vrouwen. De volledige resultaten staan in bijlage 1. We toetsen ook of de effecten van opleidingsniveau verschillen tussen mannen en vrouwen door aparte modellen te schatten voor elke combinatie van geboortecohort en leeftijd met daarin interacties tussen de variabele vrouw en alle overige variabelen. De resultaten van deze test zijn ook weergegeven in bijlage 1.

## 4 Resultaten

### 4.1 Beschrijvende resultaten

Mannen geven gemiddeld leiding aan 6,7 personen, vrouwen aan 2,6 personen ( $t = 26,514$ ;  $p < 0,001$ ).

**Tabel 3** Beschrijvende resultaten: aantal personen aan wie leiding wordt gegeven naar geslacht, opleidingsniveau en geboortecohort

	Geslacht		
	Man	Vrouw	Totaal
Opleidingsniveau			
Basisschool	2,184	0,935	1,800
Vmbo/lbo/mavo	4,525	1,359	3,275
Mbo/havo/vwo	6,288	2,316	4,537
Hbo	9,304	3,939	6,889
Wo	11,395	4,374	8,689
Geboortecohort			
1921-40	7,990	2,229	6,429
1941-50	8,587	2,151	6,357
1951-60	6,127	2,807	4,802
1961-70	5,981	2,694	4,427
1971-80	5,330	2,464	3,792
1981-89	4,560	2,426	3,440
Leeftijdsgroep			
25-34 jaar	3,992	2,066	3,138
35-44 jaar	7,275	2,528	5,254
45-54 jaar	8,106	3,322	6,121
55-70 jaar	6,983	2,105	5,224
Totaal	6,665	2,586	4,956

Bron: Arbeidsaanbodpanel (SCP, 1985-2014)

Binnen alle opleidingscategorieën geven mannen meer leiding dan vrouwen. De mate van leidinggeven lijkt afgenomen over de geboortecohorten. Hoogstwaarschijnlijk wordt dit echter veroorzaakt door de toename van leidinggeven met leeftijd.

**Tabel 4** Multiniveau-regressie van de mate van leidinggeven op opleidingsniveau en geslacht (N = 39.335)

	Model 1		Model 2		Model 3	
	B	s.e.	B	s.e.	B	s.e.
Intercept	6,032***	0,285	6,083***	0,283	5,954***	0,296
Vrouw	-1,724***	0,268	-1,778***	0,265	-1,733***	0,344
Opleiding			1,464***	0,094	1,876***	0,118
Vrouw * opleiding					-1,033***	0,188
Geen kinderen (ref.)						
1 kind	0,488*	0,207	0,608**	0,207	0,811**	0,269
2 of meer kinderen	1,062***	0,204	1,163***	0,203	1,554***	0,252
Vrouw * 1 kind					-0,562	0,412
Vrouw * 2 of meer kinderen					-1,059**	0,383
Werkt 0-16 uur	-4,234***	0,320	-3,892***	0,320	-3,932***	0,796
Werkt 17-24 uur	-3,660***	0,281	-3,568***	0,280	-3,833***	0,593
Werkt 25-32 uur	-2,110***	0,257	-2,232***	0,256	-3,310***	0,402
Werkt 33-40 uur (ref.)						
Vrouw * werkt 0-16 uur					0,420	0,887
Vrouw * werkt 17-24 uur					0,769	0,688
Vrouw * werkt 25-32 uur					1,883***	0,529
Vrouw * werkt 33-40 uur (ref.)						
Cohort 1921-40	0,090	0,465	0,825	0,463	0,814	0,462
Cohort 1941-50	0,478	0,325	0,815*	0,323	0,774*	0,322
Cohort 1951-60 (ref.)						
Cohort 1961-70	0,305	0,296	0,068	0,293	0,102	0,292
Cohort 1971-80	0,679	0,381	-0,207	0,382	-0,103	0,382
Cohort 1981-89	1,080	0,598	-0,150	0,598	-0,032	0,598
25-34 jaar	-1,906***	0,206	-1,766***	0,205	-1,747***	0,205
35-44 jaar (ref.)						
45-54 jaar	1,233***	0,182	1,129***	0,181	1,102***	0,181
55-65 jaar	1,139***	0,280	0,927**	0,279	0,947**	0,279
Variatie binnen personen	100,689***	0,883	100,881***	0,885	100,949***	0,886
Variatie tussen personen	116,550***	1,977	113,070***	1,939	112,354***	1,932

\*\*\*  $p < 0,001$ ; \*\*  $p < 0,01$ ; \*  $p < 0,05$ ; opleiding is gecentreerd rond het gemiddelde

Bron: Arbeidsaanbodpanel (SCP, 2014)

## 4.2 Toetsende resultaten

Uit model 1 (tabel 4) blijkt dat vrouwen minder leidinggeven dan mannen, ook als we controleren voor aantal kinderen, arbeidsuren en

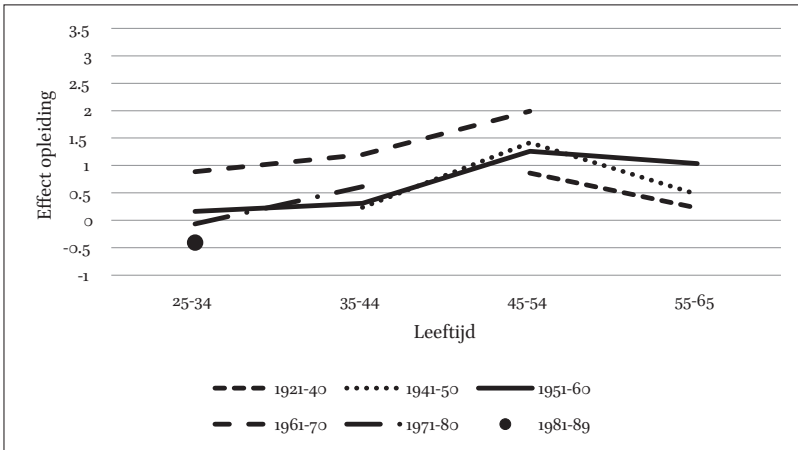


geboortecohort ( $B = -1,724$ ;  $t = -6,444$ ;  $p < 0,001$ ). Zoals we al verwachtten op basis van eerder onderzoek, wordt hypothese 2 verworpen. Vrouwen hebben geen grotere mate van leidinggeven dan mannen, maar juist een kleinere. Opleidingsniveau heeft een significante invloed op de mate van leidinggeven (Model 2:  $B = 1,464$ ;  $t = 15,598$ ;  $p < 0,001$ ). Mensen met een hoger opleidingsniveau hebben een grotere mate van leidinggeven dan mensen met een lager opleidingsniveau. Hypothese 1 wordt bevestigd. Als we opleiding opnemen in het model, wordt het geschatte verschil tussen mannen en vrouwen iets groter (van  $-1,724$  naar  $-1,778$ ). Dit komt doordat vrouwen iets hoger opgeleid zijn dan mannen.

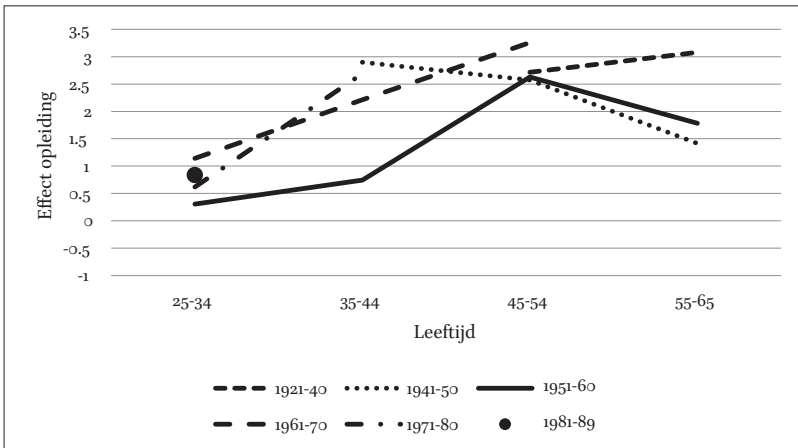
In model 3 voegen we de interacties tussen vrouw en opleiding en tussen vrouw en de twee controlevariabelen toe. Vrouwen hebben ook volgens dit model een significant lagere mate van leidinggeven dan mannen ( $B = -1,733$ ;  $t = -5,035$ ;  $p < 0,001$ ); dit effect is het verschil tussen mannen en vrouwen met een gemiddeld opleidingsniveau (en fulltime werkend, geboren tussen 1951 en 1960 en 35-44 jaar oud). Ook het effect van opleidingsniveau is hier significant en positief ( $B = 1,876$ ;  $t = 15,918$ ;  $p < 0,001$ ); dit is het effect van opleidingsniveau op de mate van leidinggeven voor mannen. Verder is de interactieterm vrouw\*opleiding significant en negatief ( $B = -1,033$ ;  $t = -5,494$ ;  $p < 0,001$ ). Het effect van opleidingsniveau op de mate van leidinggeven is voor vrouwen ( $1,876 - 1,033 = 0,843$ ) en dus kleiner dan voor mannen. Het verschil in de mate van leidinggeven tussen lager en hoger opgeleide mensen hangt dus af van het geslacht. Hypothese 3 wordt bevestigd: de opbrengsten van opleiding voor de mate van leidinggeven zijn kleiner voor vrouwen dan voor mannen.

In figuur 1 en 2 worden de resultaten van de aparte analyses voor mannen en vrouwen met daarin de interacties tussen de verschillende combinaties van leeftijd en cohorten en opleiding weergegeven (zie ook bijlage 1).

Voor vrouwen is de verandering over cohorten curve-lineair: het effect van opleiding is het sterkst in geboortecohort 1961-70. In eerdere en latere cohorten lijken de effecten voor bijna alle geobserveerde leeftijdsgroepen sterk op elkaar. We vinden daarmee geen ondersteuning voor hypothese 4. Volgens deze hypothese zou het opleidingseffect afnemen over de cohorten omdat hoog opgeleide vrouwen steeds minder 'speciaal' worden. Voor mannen zijn er ook veranderingen van het opleidingseffect over de geboortecohorten, maar het patroon is iets minder duidelijk. Ook voor mannen was het effect relatief sterk in geboortecohort 1961-70, maar ook in het cohort daarna: 1971-80, althans voor zover we dit cohort kunnen waarnemen. Ook in het eerste cohort (1921-40) is het opleidingseffect relatief sterk, vooral in de oudste leeftijdsgroep.



*Figuur 1 Effect opleiding op leidinggeven voor vrouwen naar geboortecohort en leeftijdsgroep*



*Figuur 2 Effect opleiding op leidinggeven voor mannen naar geboortecohort en leeftijdsgroep*

De veranderingen van het opleidingseffect over de levensloop zijn voor vrouwen en mannen soortgelijk. Het effect bestaat niet in de jongste leeftijdsgroep (25-34 jaar). Het neemt toe tot leeftijd 45-55 en daarna iets af. Wel is bij mannen de toename tussen de eerste beide leeftijdsgroepen sterker dan bij vrouwen. Dit is wellicht een gevolg van het gegeven dat vrouwen juist in de tweede leeftijdsgroep vaak voor jonge kinderen zorgen, hoewel we wel hebben gecontroleerd voor het aantal kinderen in het huishouden.

In alle combinaties van cohort en leeftijdsgroep is het effect van opleiding sterker voor mannen dan voor vrouwen. Het verschil is met name significant in de eerste twee cohorten (die we vooral op oudere leeftijd waarnemen) en de leeftijdsgroep 35-44.

## 5 Conclusie en discussie

Met dit artikel is getracht om antwoord te geven op de vraag wat het effect is van opleidingsniveau op de mate van leidinggeven voor mannen en vrouwen en hoe dit veranderd is over geboortecohorten. Dit is gedaan door middel van multiniveau-regressieanalyse in SPSS, met data uit het Arbeidsaanbodpanel van 1985 tot en met 2014.

Een eerste conclusie die uit deze analyse getrokken kan worden, is dat mensen met een hoger opleidingsniveau in grotere mate leidinggeven dan mensen met een lager opleidingsniveau; hypothese 1 wordt bevestigd. Hypothese 2 wordt niet ondersteund, want vrouwen geven niet in grotere mate leiding dan mannen. Ook vinden we dat het effect van opleidingsniveau op de mate van leidinggeven voor vrouwen kleiner is dan voor mannen. Hypothese 3 wordt daardoor bevestigd: de opbrengsten van opleiding zijn voor vrouwen lager dan voor mannen.

Voor vrouwen leek de opbrengst van een hogere opleiding voor bijna alle geobserveerde geboortecohorten op elkaar. Alleen in het middelste cohort, geboren tussen 1961 en 1970 waren de opbrengsten over de hele levensloop hoger. Hypothese 4 wordt daarmee verworpen: de opbrengsten van onderwijs zijn niet significant groter voor vrouwen uit eerdere geboortecohorten dan voor vrouwen uit latere geboortecohorten. Verder bleek dat voor mannen de opbrengst van een hogere opleiding met betrekking tot de mate van leidinggeven, in alle combinaties van cohort en leeftijdsgroep, hoger is dan voor vrouwen, hoewel dit verschil niet in elke groep significant was.

Op verschillende gebieden worden dus aanwijzingen voor de theorie van het menselijk kapitaal (Becker, 1962) gevonden. Het menselijk kapitaal van een individu wordt gevormd door zijn of haar opleiding in combinatie met persoonlijke en professionele ervaring (Becker, 1964). Dit kapitaal kan bevorderlijk zijn voor de ontwikkeling van iemands carrière en wordt als determinant gezien voor carrièresucces (Kirchmeyer, 1998; Melamed, 1996; Tharenou et al., 1994). Dit komt overeen met de resultaten van de eerste hypothese, een hoger opleidingsniveau en dus meer menselijk kapitaal leiden tot een grotere mate van leidinggeven.

Echter gaat dit niet op voor de tweede hypothese. Vrouwen zijn inmiddels gemiddeld hoger opgeleid dan mannen (SCP, 2018). Ook hebben de afname in familie grootte, de toename in echtscheidingen en de economische ontwikkeling die leidde tot hogere inkomsten een grotere arbeidsmarktparticipatie voor vrouwen tot gevolg gehad. En daar gaan hogere investeringen in hun vaardigheden mee gepaard (Becker, 1993). Maar toch bleek niet dat vrouwen een grotere mate van leidinggeven genieten dan mannen; hun opbrengsten van onderwijs zijn lager dan die van mannen. Dit wijst op het bestaan van het glazen plafond. Vanwege dit glazen plafond, dat een onzichtbare barrière vormt (Weyer, 2007) zijn vrouwen ondervertegenwoordigd in hoge leidinggevende posities; zij ervaren meer obstakels dan mannen bij hun weg naar topfuncties (Lyness & Thompson, 1997). We beschreven eerder dat het glazen plafond zowel gevormd kan worden door anderen als door vrouwen als het ware aan zichzelf opgelegd. Hoewel niet het onderwerp van deze studie, vinden we aanwijzingen voor beide verklaringen. Vrouwen (en ook mannen) die minder uren per week werken geven in mindere mate leiding dan degenen die meer uren werken. Vrouwen werken vaker in deeltijd dan mannen en zij doen dat – in ieder geval gedeeltelijk nemen we aan – omdat zij andere preferenties hebben dan mannen. Dit ondersteunt de verklaring via het zelfopgelegde plafond. Maar ook wanneer we rekening houden met arbeidsuren, hebben vrouwen een duidelijk lagere kans op leidinggeven en een geringere opbrengst van hun opleiding. Dit wijst erop dat er ook sprake is van een opgelegd glazen plafond.

In dit onderzoek is geen ondersteuning gevonden voor het bestaan van een afname van de opbrengsten van opleiding over cohorten voor vrouwen. Jongere vrouwen zijn gemiddeld hoger opgeleid dan vrouwen uit eerdere leeftijdscohorten (SCP, 2018). Vroeger was het minder gebruikelijk voor vrouwen om hoogopgeleid te zijn; er was toen nog een enorme selectie. Doordat dit een zeer selecte groep was kon verwacht worden dat zij zeer gemotiveerd en gericht op hun carrière waren. Dit vinden we echter niet. De hoogopgeleide vrouwen geboren voor de Tweede Wereldoorlog geven niet relatief meer leiding (vergeleken met laag opgeleide vrouwen) dan vrouwen uit latere geboortecohorten. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat deze vrouwen hoogopgeleide en succesvolle partners vonden. De universiteit was hier een geschikte ontmoetingsplaats voor (Ge, 2011; Chiappori, Iyigun & Weiss, 2009). Hierdoor was voor hen de noodzaak om een eigen carrière na te streven wellicht niet zo groot. Omdat dit ook nog niet zo gebruikelijk was voor vrouwen toen zij op de arbeidsmarkt kwamen, hebben zij hier wellicht toch vanaf gezien. Het ontbreken van cohortverschillen in de opbrengsten van opleiding voor vrouwen wijst er ook op dat stereotypen

met betrekking tot de geschiktheid van vrouwen voor leidinggevende functies wellicht niet zo sterk veranderd zijn. We vinden wel uitzonderlijk hoge opbrengsten van opleiding voor het geboortecohort 1961-70, zowel voor mannen als voor vrouwen. Wellicht heeft dit te maken gehad met de tijd waarin zij op de arbeidsmarkt kwamen (na de crisis van de jaren tachtig, maar voor die van 2008). Verder onderzoek is echter nodig om te bevestigen dat er inderdaad iets speciaals aan de hand was met dit geboortecohort en mogelijke verklaringen te toetsen.

Op basis van de cumulatieve voordelentheorie (Merton, 1986; Ross & Wu, 1996) verwachtten we ook dat het effect van opleiding zou toenemen met leeftijd. Deze verwachting is grotendeels bevestigd. Verschillen in leidinggeven op jonge leeftijd hangen niet of nauwelijks af van het opleidingsniveau. Tot en met de leeftijdsgroep van 45- tot 54-jarigen nemen de opbrengsten van opleiding toe. Alleen in de laatste tien jaar voor het pensioen is er weer sprake van een kleine afname. Dit is interessant: niet alleen is de mate van leidinggeven geringer in deze oudste leeftijdsgroep, maar blijkbaar neemt de mate van leidinggeven meer af voor hoger opgeleiden dan voor lager opgeleiden. Ook dit vergt echter meer onderzoek. In de laatste tien jaar voor het pensioen wordt de werkende populatie een steeds selectievere groep en dit kan ook van invloed zijn op de mate van leidinggeven en hoe dit afhangt van menselijk kapitaal.

Dit onderzoek kent een aantal methodologische beperkingen. Zo bestaat het vermoeden dat laag opgeleiden in dit panel ondervetegenwoordigd zijn (SCP, 2018). Hierdoor is het aandeel leidinggevend in deze dataset vermoedelijk te hoog. Dit zou ervoor kunnen zorgen dat opleidingsniveau een andere invloed lijkt te hebben op de mate van leidinggeven dan daadwerkelijk het geval is. Het is echter moeilijk te zeggen of die invloed wordt over- of onderschat.

Een andere beperking aan dit onderzoek is de controlevariabele voor het aantal arbeidsuren. Deze variabele is geen ideale meting, maar een proxyvariabele. Het zou geschikter zijn om een variabele te gebruiken die aangeeft of een respondent vroeger ook in vol- of deeltijd werkte. Als iemand al zijn gehele carrière in deeltijd werkt is de kans namelijk kleiner dat deze persoon in een hoge leidinggevende positie terecht komt dan als dit pas recent het geval is. Andersom is het echter ook onwaarschijnlijk dat een persoon met een hoge leidinggevende positie ineens in deeltijd gaat werken. De panelstructuur maakt het voor een deel van de respondenten mogelijk ook rekening te houden met vroegere arbeidsuren. Dit kan echter niet voor alle respondenten (niet voor degenen die op oudere leeftijd voor de eerste keer meedoen) en daarom hebben we hier van afgezien.

Dit onderzoek heeft ook een aantal sterke punten. Zo wordt in de meeste studies de mate van leidinggeven niet uitgedrukt in het aantal mensen aan wie leidinggeven wordt. Meermaals werd dit in eerdere onderzoeken geoperationaliseerd als het wel of niet leidinggeven (Claringbould & Van der Lippe, 2002; Yaish & Stier, 2009), tevredenheid over baan en carrière, salaris en het aantal promoties (Judge et al., 1995; Ng et al., 2005). In recenter onderzoek wordt vaker het aantal ondergeschikten als definitie gehanteerd (Abendroth et al., 2013; Blommaert, Van der Lippe, Maas & Jaspers, 2019). Dit is een bredere maat aangezien het hier ten eerste gaat over het toezien op werk van ondergeschikten, maar daarnaast ook het aannemen, ontslaan en promoties bieden aan ondergeschikten omvat (Abendroth et al., 2013).

Verder kunnen de uitkomsten van dit onderzoek een bijdrage leveren aan het publieke debat over genderongelijkheid in leidinggevende posities. Sinds 2016 geldt in Nederland een nieuw wettelijk streefcijfer voor het percentage vrouwen in raden van bestuur en raden van commissarissen in beursgenoteerde NV's. Dit is vastgesteld op 30 procent, echter voldoen nog niet alle bedrijven aan deze eis (Lückerath-Rovers, 2018). De uitkomsten van dit onderzoek tonen aan dat een gelijk opleidingsniveau voor mannen en vrouwen niet dezelfde opbrengsten met zich meebrengen. Om ervoor te zorgen dat alle NV's het wettelijk streefcijfer halen, is er dus meer nodig dan de arbeidsmarkt zijn werk te laten doen.

Dit biedt ook een interessant aanknopingspunt voor vervolgstudies, namelijk verder onderzoek naar de oorzaken van deze ongelijkheid in de opbrengsten van onderwijs. We kunnen hier spreken van een glazen plafond, en om dit te doorbreken is het noodzakelijk om te onderzoeken welke mechanismen hieraan ten grondslag liggen. De ondervetegenwoordiging van vrouwen in leidinggevende posities is niet alleen een voorbeeld van genderongelijkheid, maar is mogelijk ook een belangrijke oorzaak van genderongelijkheid. Als mannen zich gedragen op een manier die het behoud van mannelijke privileges en voordelen zeker stelt, wordt genderongelijkheid in leidinggevende posities een belangrijk institutioneel element dat genderongelijkheid op de arbeidsmarkt in stand houdt (Wright, Baxter & Birkelund, 1995).

Concluderend: het effect van het opleidingsniveau op de mate van leidinggeven lijkt niet voor iedereen hetzelfde te zijn. Dit effect is hoger voor mannen dan voor vrouwen. Een gelijke opleiding leidt voor verschillende groepen tot ongelijke opbrengsten.

## Noot

- 1 Correspondentie via i.maas@uu.nl.
- 2 Modellen waarbij personen ook genest zijn in huishoudens konden niet worden geschat in SPSS. We controleren daarom niet volledig voor afhankelijkheid tussen de observaties. De standaardfouten worden daarom onderschat. We zullen daarom voorzichtig zijn met het interpreteren van effecten die maar net significant zijn.

## Referenties

- Abendroth, A.K., Maas, I. & Van der Lippe, T. (2011). Human capital and the gender gap in authority in European countries. *European Sociological Review*, 29, 261-273.
- Baerts, A., Deschacht, N. & Guerry, M. A. (2008). *Carrières van vrouwen en mannen: een literatuurstudie* (Working Paper MOSI/37). Geraadpleegd van Vrije Universiteit Brussel op: [http://research.vub.ac.be/sites/default/files/uploads/BUTO/Working-Papers/mosi\\_working\\_paper\\_37\\_-\\_baerts\\_a.\\_2008\\_carrieres\\_van\\_vrouwen\\_en\\_mannen\\_-\\_een\\_literatuurstudie.pdf](http://research.vub.ac.be/sites/default/files/uploads/BUTO/Working-Papers/mosi_working_paper_37_-_baerts_a._2008_carrieres_van_vrouwen_en_mannen_-_een_literatuurstudie.pdf)
- Becker, G. S. (1962). Investment in human capital: A theoretical analysis. *Journal of Political Economy*, 70(5, Part 2), 9-49.
- Becker, G.S. (1964). *Human capital: A theoretical and empirical analysis with special reference to education*. New York: National Bureau of Economic Research.
- Becker, G. S. (1993). Nobel lecture: The economic way of looking at behavior. *Journal of Political Economy*, 101, 385-409.
- Blommaert, L., Van der Lippe, T., Maas, I. & Jaspers, E. (2019). Vrouwen in leidinggevende functies. *Mens en Maatschappij*, 94, 29-60.
- Boockmann, B. & Steiner, V. (2006). Cohort effects and the returns to education in West Germany. *Applied Economics*, 38, 1135-1152.
- Bruin, E. de (2018, 3 augustus). Ook het knuffelkonijn van je kind is waarschijnlijk een mannetje. *NRC Handelsblad*.
- Chiappori, P. A., Iyigun, M. & Weiss, Y. (2009). Investment in schooling and the marriage market. *American Economic Review*, 99, 1689-1713.
- Claringbould, I. & Van der Lippe, T. (2002). Vrouwen in leidinggevende posities. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 18, 257-267.
- Dannefer, D. (2003). Cumulative advantage/disadvantage and the life course: Cross-fertilizing age and social science theory. *The Journals of Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences*, 58, S327-S337.
- Ge, S. (2011). Women's college decisions: how much does marriage matter? *Journal of Labor Economics*, 29, 773-818.
- Hultin, M. (1998). Gender differences in workplace authority: Discrimination and the role of organizational leaders. *Acta Sociologica*, 41, 99-113.
- Judge, T. A., Cable, D. M., Boudreau, J. W. & Bretz Jr, R. D. (1995). An empirical investigation of the predictors of executive career success. *Personnel Psychology*, 48, 485-519.
- Keuzenkamp, S. & Oudhof, K. (2000). *Emancipatiemonitor*. SCP: Den Haag.
- Kirchmeyer, C. (1998). Determinants of managerial career success: Evidence and explanation of male/female differences. *Journal of Management*, 24, 673-692.
- Lucas Jr, R. E. (1988). On the mechanics of economic development. *Journal of Monetary Economics*, 22, 3-42.

- Lückerath-Rovers, M. (2018). *The Dutch Female Board Index 2018*. TIAS School for Business and Society.
- Lyness, K. S. & Thompson, D. E. (1997). Above the glass ceiling? A comparison of matched samples of female and male executives. *Journal of Applied Psychology*, 82, 359.
- Melamed, T. (1996). Career success: an assessment of a gender-specific model. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 69, 217-242.
- Merton, R. K. (1968). The Matthew effect in science: The reward and communication systems of science are considered. *Science*, 159, 56-63.
- Morrison, A. M. & Von Glinow, M. A. (1990). *Women and minorities in management* (Vol. 45, No. 2, p. 200). American Psychological Association.
- Ng, T. W., Eby, L. T., Sorensen, K. L. & Feldman, D. C. (2005). Predictors of objective and subjective career success: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 58, 367-408.
- Oakley, J. G. (2000). Gender-based barriers to senior management positions: Understanding the scarcity of female CEOs. *Journal of Business Ethics*, 27, 321-334.
- Portegijs, W. & Van den Brakel, M. (2018). *Emancipatiemonitor 2018*. Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) en Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP).
- Ross, C. E. & Wu, C. L. (1996). Education, age, and the cumulative advantage in health. *Journal of Health and Social Behavior*, 104-120.
- SCP (2014). *Arbeidsaanbodpanel 2014* [dataset]. Geraadpleegd van: <https://easy.dans.knaw.nl/ui/datasets/id/easy-dataset:65614>
- SCP (n.d.). *Aanbod van arbeid*. Geraadpleegd van: [https://www.scp.nl/Onderzoek/Lopend\\_onderzoek/A\\_Z\\_alle\\_lopende\\_onderzoeken/Aanbod\\_van\\_arbeid](https://www.scp.nl/Onderzoek/Lopend_onderzoek/A_Z_alle_lopende_onderzoeken/Aanbod_van_arbeid)
- SCP (2015a). *Aanbod van Arbeid 2014*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau. Geraadpleegd van: [https://www.scp.nl/Publicaties/Alle\\_publicaties/Publicaties\\_2015/Aanbod\\_van\\_arbeid\\_2014](https://www.scp.nl/Publicaties/Alle_publicaties/Publicaties_2015/Aanbod_van_arbeid_2014)
- SCP (2015b). *Aanbod van arbeid 2014, Bijlage A: Opzet van het onderzoek*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau. Geraadpleegd van: [https://www.scp.nl/Publicaties/Alle\\_publicaties/Publicaties\\_2015/Aanbod\\_van\\_arbeid\\_2014](https://www.scp.nl/Publicaties/Alle_publicaties/Publicaties_2015/Aanbod_van_arbeid_2014)
- SCP (2018). *Toelichting Arbeidsaanbodpanel 1985-2016*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau. Geraadpleegd van: [https://www.scp.nl/Onderzoek/Bronnen/Beknopte\\_onderzoeksbeschrijvingen/Arbeidsaanbodpanel\\_AAP](https://www.scp.nl/Onderzoek/Bronnen/Beknopte_onderzoeksbeschrijvingen/Arbeidsaanbodpanel_AAP)
- Stautberg, S. S. (1987). Status report: The corporation and trends in family issues. *Human Resource Management*, 26, 277-290.
- Sweetland, S. R. (1996). Human capital theory: Foundations of a field of inquiry. *Review of Educational Research*, 66, 341-359.
- Tharenou, P. & Conroy, D. (1994). Men and women managers' advancement: personal or situational determinants? *Applied Psychology*, 43, 5-31.
- Tharenou, P., Latimer, S. & Conroy, D. (1994). How do you make it to the top? An examination of influences on women's and men's managerial advancement. *Academy of Management Journal*, 37, 899-931.
- Weyer, B. (2007). Twenty years later: explaining the persistence of the glass ceiling for women leaders. *Women in Management Review*, 22, 482-496.
- Wright, E. O., Baxter, J. & Birkelund, G. E. (1995). The gender gap in workplace authority: A cross-national study. *American Sociological Review*, 407-435.
- Yaish, M. & Stier, H. (2009). Gender inequality in job authority: A cross-national comparison of 26 countries. *Work and Occupations*, 36, 343-366.



## Over de auteurs

**Anneke de Hamer** heeft de bachelor sociologie gevolgd aan de Universiteit Utrecht. Zij is geïnteresseerd in organisatie- en emancipatievraagstukken.  
E-mail: a.dehamer2@students.uu.nl

**Ineke Maas** is als hoogleraar verbonden aan de Universiteit Utrecht en de Vrije Universiteit Amsterdam. Zij doet onderzoek naar trends en landenverschillen in intergenerationele mobiliteit, huwelijksmobiliteit en carrièremobiliteit. Daarnaast publiceerde zij over integratie van immigranten, onderwijsongelijkheid en sekseongelijkheid.  
Email: i.maas@uu.nl

### Bijlage 1

**Multiniveau-regressie van de mate van leidinggeven op opleidingsniveau voor vrouwen en mannen: veranderingen over geboortecohorten en met leeftijd (N = 39.242)**

	Vrouwen		Mannen		M/V verschil
	B	s.e.	B	s.e.	
Intercept	3,960***	0,677	4,173***	1,120	
Opleiding	-0,404	0,582	0,838	0,980	
Opl * coh 1921-40, lft 45-54	1,266	0,789	1,877	1,119	*
Opl * coh 1921-40, lft 55-65	0,629	0,858	2,241*	1,131	**
Opl * coh 1941-50, lft 35-44	0,640	0,696	2,060	1,069	***
Opl * coh 1941-50, lft 45-54	1,820**	0,657	1,735	1,042	*
Opl * coh 1941-50, lft 55-65	0,878	0,694	0,577	1,077	
Opl * coh 1951-60, lft 25-34	0,567	0,705	-0,532	1,069	
Opl * coh 1951-60, lft 35-44	0,714	0,642	-0,094	1,036	
Opl * coh 1951-60, lft 45-54	1,663**	0,635	1,790	1,040	**
Opl * coh 1951-60, lft 55-65	1,441**	0,688	0,945	1,091	
Opl * coh 1961-70, lft 25-34	1,291	0,659	0,304	1,072	
Opl * coh 1961-70, lft 35-44	1,599**	0,633	1,375	1,052	*
Opl * coh 1961-70, lft 45-54	2,394***	0,679	2,419*	1,113	
Opl * coh 1971-80, lft 25-34	0,339	0,659	-0,219	1,106	
Opl * coh 1971-80, lft 35-44	1,018	0,726	1,852	1,208	*
Opl * coh 1981-89, lft 25-34 (ref.)					
Geen kinderen (ref.)					
1 kind	0,198	0,207	0,602	0,315	
2 of meer kinderen	0,352	0,204	1,237***	0,308	
Werkt 0-16 uur	-3,366***	0,320	-3,846***	0,925	
Werkt 17-24 uur	-2,955***	0,281	-3,877***	0,691	
Werkt 25-32 uur	-1,320***	0,257	-3,252***	0,469	
Werkt 33-40 uur (ref.)					
Coh 1921-40, lft 45-54	1,421	0,954	3,332**	1,324	

	Vrouwen		Mannen		M/V verschil
	B	s.e.	B	s.e.	
Coh 1921-40, lft 55-65	0,253	1,049	6,187***	1,348	
Coh 1941-50, lft 35-44	-0,376	0,797	4,305**	1,240	
Coh 1941-50, lft 45-54	1,357	0,756	4,773***	1,220	
Coh 1941-50, lft 55-65	0,026	0,788	3,411**	1,249	
Coh 1951-60, lft 25-34	-0,948	0,758	-0,882	1,211	
Coh 1951-60, lft 35-44	0,521	0,728	1,576	1,200	
Coh 1951-60, lft 45-54	1,059	0,714	3,531**	1,198	
Coh 1951-60, lft 55-65	0,918	0,764	3,333**	1,244	
Coh 1961-70, lft 25-34	-0,673	0,720	-0,093	1,204	
Coh 1961-70, lft 35-44	0,488	0,716	1,601	1,207	
Coh 1961-70, lft 45-54	1,201	0,750	2,706*	1,265	
Coh 1971-80, lft 25-34	-0,433	0,745	-0,237	1,271	
Coh 1971-80, lft 35-44	0,559	0,809	1,043	1,388	
Variantie binnen personen	55,174***	0,753	132,161***	0,885	
Variantie tussen personen	43,712***	1,284	165,334***	1,939	

\*\*\*  $p < 0,001$ ; \*\*  $p < 0,01$ ; \*  $p < 0,05$ ; opleiding is gecentreerd rond het gemiddelde

Bron: Arbeidsaanbodpanel (SCP, 2014)

Noot: N is 93 lager dan in de vorige analyses omdat er in twee combinaties van cohort en leeftijdsgroep te weinig cases zijn.