



Sociaal en Cultureel Planbureau

# Werken aan de start

Jonge vrouwen en mannen  
op de arbeidsmarkt



# Werken aan de start

Jonge vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt

Redactie:  
Ans Merens  
Freek Bucx

Het Sociaal en Cultureel Planbureau is een interdepartementaal, wetenschappelijk instituut, dat – gevraagd en ongevraagd – sociaal-wetenschappelijk onderzoek verricht. Het SCP rapporteert aan de regering, de Eerste en Tweede Kamer, de ministeries en maatschappelijke en overheidsorganisaties. Het SCP valt formeel onder de verantwoordelijkheid van de minister van Volksgezondheid, Welzijn en Sport.

Het SCP is opgericht bij Koninklijk Besluit op 30 maart 1973. Het Koninklijk Besluit is per 1 april 2012 vervangen door de ‘Regeling van de minister-president, Minister van Algemene Zaken, houdende de vaststelling van de Aanwijzingen voor de Planbureaus’.

### **Disclaimer**

This publication has been produced with the financial support of the Justice Programme of the European Union. The contents of this publication are the sole responsibility of The Netherlands Institute for Social Research | SCP and can in no way be taken to reflect the views of the European Commission.

© Sociaal en Cultureel Planbureau, Den Haag 2018

SCP-publicatie 2018-1

Opmaak binnenwerk: Textcetera, Den Haag

Figuren: Mantext, Moerkapelle

Vertaling samenvatting: AVB-vertalingen, Amstelveen

Omslagontwerp: Textcetera, Den Haag

Foto omslag: 123RF | Vadim Guzhva

ISBN 978 90 377 0859 2

NUR 740

### **Copyright**

U mag citeren uit SCP-rapporten, mits u de bron vermeldt.

U mag SCP-bestanden op een server plaatsen mits:

- 1 het digitale bestand (rapport) intact blijft;
- 2 u de bron vermeldt;
- 3 u de meest actuele versie van het bestand beschikbaar stelt, bijvoorbeeld na verwerking van een erratum.

### **Data**

SCP-databestanden, gebruikt in onze rapporten, zijn in principe beschikbaar voor gebruik door derden via DANS: [www.dans.knaw.nl](http://www.dans.knaw.nl).

### **Contact**

Sociaal en Cultureel Planbureau

Postbus 16164

2500 BD Den Haag

[www.scp.nl](http://www.scp.nl)

[info@scp.nl](mailto:info@scp.nl)

Via onze website kunt u zich kosteloos abonneren op een elektronische attendering bij het verschijnen van nieuwe uitgaven.



## Inhoud

**De webversie van deze publicatie wijkt in opmaak iets af van de gedrukte, papieren versie. Bij verwijzingen naar pagina's van deze editie daarom vermelden dat naar de webversie is verwezen.**

Voorwoord	5
Samenvatting en slotbeschouwing	6
<i>Freek Bucx en Ans Merens</i>	
S.1 Achtergrond	6
S.2 Onderzoeksvragen	6
S.3 Reflectie op de uitkomsten	13
S.4 Implicaties voor beleid	17
Noot	21
1 Van voorsprong naar achterstand?	22
<i>Ans Merens en Freek Bucx</i>	
1.1 Achtergrond	22
1.2 Theoretische achtergronden en relevant onderzoek	23
1.3 Centrale onderzoeksvraag en deelvragen	29
1.4 Methoden en data	30
Noten	31
2 Aan de start: de arbeidsmarktpositie van recent afgestudeerden	32
<i>Christoph Meng en Per Bles (ROA)</i>	
2.1 Na het diploma	32
2.2 De arbeidsmarktpositie van jonge afgestudeerden	33
2.3 Analyse van de verklaringen voor de verschillen tussen vrouwen en mannen	44
2.4 Conclusies	53
Noten	56
3 Arbeid en inkomen van jonge vrouwen en mannen in Nederland	57
<i>Ans Merens en Peteke Feijten</i>	
3.1 Inleiding	57
3.2 De arbeidsmarkt- en inkomenspositie van vrouwen en mannen	58
3.3 Loopbanen van vrouwen en mannen na start op de arbeidsmarkt: de eerste tien jaar	69
3.4 Conclusies	76
Noten	78



4	Jonge vrouwen en mannen in Europa <i>Freek Bucx</i>	80
4.1	Europa in	80
4.2	De arbeidsmarktpositie in Europa	80
4.3	Verschillen in Europa nader bekeken	87
4.4	Conclusies	91
	Noot	93
5	Verklaring van verschillen tussen jonge vrouwen en mannen <i>Ans Merens en Freek Bucx</i>	94
5.1	Inleiding	94
5.2	De ervaringen van jonge vrouwen en mannen kort na afstuderen	95
5.3	Verklaringen voor verschillen in arbeidsduur	100
5.4	Tevredenheid en perceptie van carrièreperspectieven	108
5.5	Conclusies	113
	Noot	115
	Summary and conclusions <i>Freek Bucx and Ans Merens</i>	116
	Literatuur	132
	Publicaties van het Sociaal en Cultureel Planbureau	138



## Voorwoord

Sinds het einde van de vorige eeuw presteren meisjes en jonge vrouwen beter in het onderwijs dan jongens en jonge mannen. Ze nemen vaker deel aan de hogere onderwijstypen, vallen minder vaak voortijdig uit en studeren sneller af in het hoger onderwijs. Hierdoor is het opleidingsniveau van vrouwen onder de 45 jaar inmiddels hoger dan dat van mannen. De *Emancipatiemonitor 2016* laat echter zien dat deze voorsprong in onderwijsprestaties zich niet vertaalt in een gunstiger positie van vrouwen op de arbeidsmarkt. Hun arbeidsdeelname is nog steeds lager dan die van mannen en zij zijn minder vaak economisch zelfstandig.

Het vermoeden bestaat dat deze verschillen tussen vrouwen en mannen al op jonge leeftijd ontstaan. Daarom heeft het Sociaal en Cultureel Planbureau op verzoek van de directie Emancipatie (DE) van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (ocw) een onderzoek verricht naar de positie en ervaringen op de arbeidsmarkt van jonge vrouwen en mannen, in de leeftijd van 18 tot en met 35 jaar. Dit rapport laat zien dat jonge vrouwen in de eerste jaren na het afstuderen al veel vaker in deeltijdbanen werken dan jonge mannen en dat dit verschil groter wordt in het vervolg van de loopbaan. Deze verschillen kunnen worden toegeschreven aan een samenspel van factoren: voorkeuren van vrouwen en mannen, verschillen in opleidingsrichting en sector en de positie van starters op de arbeidsmarkt.

De verschillen in gewerkte uren zijn zo groot dat ondanks hun hogere opleidingsniveau jonge vrouwen toch minder vaak economisch zelfstandig zijn dan jonge mannen. De uitkomsten van dit rapport zijn relevant voor het vinden van mogelijkheden om de economische zelfstandigheid van vrouwen te verhogen, een belangrijk doel van het emancipatiebeleid.

Wij danken Christoph Meng en Per Bles van het Researchcentrum Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA) van de Universiteit Maastricht voor hun analyses van de schoolverlaters-enquêtes in dit rapport. Ook gaat onze dank uit naar de jongeren en werkgevers die aan de focusgroepen deelnamen. Verder danken wij de leden van de externe begeleidingscommissie: Saskia Keuzenkamp (Movisie en hoogleraar Participatie en effectiviteit vu), Joop Schippers (hoogleraar Arbeidseconomie uu), Anne van Putten (szw), Ted Reininga (ocw), Edwin Meeuwsen (ocw) en Scarlett Braat (Nationale Jeugdraad). Dit onderzoek is mede mogelijk gemaakt door een subsidie van de Europese Commissie in het kader van het programma *Equal economic independence*.

Prof. dr. K. Putters  
Directeur Sociaal en Cultureel Planbureau



# Samenvatting en slotbeschouwing

Freek Bucx en Ans Merens

## S.1 Achtergrond

Meisjes en jonge vrouwen doen het al sinds het eind van de vorige eeuw beter in het onderwijs dan jongens en jonge mannen. Ze volgen vaker dan mannen hogere onderwijstypen, vallen minder vaak voortijdig uit en studeren sneller af in het hoger onderwijs. Hierdoor zijn vrouwen onder de 45 jaar al enige tijd gemiddeld hoger opgeleid dan mannen. Toch is de positie van deze groep vrouwen op de arbeidsmarkt nog steeds minder gunstig dan die van mannen: vrouwen werken minder vaak dan mannen en ze hebben vaker een deeltijdbaai. Beide zaken zijn ongunstig voor hun economische zelfstandigheid. In het Nederlandse emancipatiebeleid vormt vergroting van de economische zelfstandigheid van vrouwen een van de kerndoelen (TK 2012/2013).

Het vermoeden bestaat dat verschillen tussen vrouwen en mannen in hun arbeidsmarkt- en inkomenspositie al op jonge leeftijd ontstaan. Tegen deze achtergrond is het huidige onderzoek uitgevoerd naar de arbeidsmarktpositie en ervaringen van jongvolwassenen: jongeren in de leeftijd van 18 tot en met 35 jaar. Doel van het onderzoek was in kaart te brengen op welk moment in de nog prille arbeidsloopbaan verschillen tussen jonge vrouwen en jonge mannen ontstaan en welke verklaringen hiervoor gegeven kunnen worden.

## S.2 Onderzoeksvragen

De centrale onderzoeksvraag luidde:

*In hoeverre verloopt de overgang van opleiding naar werk en het begin van de beroepsloopbaan anders voor jonge vrouwen dan voor jonge mannen, en wat zijn de factoren die hierin een rol spelen?*

Deze vraag valt uiteen in vijf (deel)onderzoeksvragen. De eerste vier vragen zijn beschrijvend van aard, de laatste verklarend. Hieronder zal beschreven worden welke kennis ons onderzoek heeft opgeleverd in relatie tot elk van deze vijf vragen.

### S.2.1 Onderzoeksvraag 1: Hoe is de arbeidsmarktpositie van jongeren anderhalf jaar na hun afstuderen, en welke verschillen zijn er hierbij tussen jonge vrouwen en mannen?

#### Ook kort na het afstuderen werken jonge vrouwen al vaker in deeltijd

Anderhalf jaar na het afstuderen lijken jonge vrouwen even gemakkelijk of moeilijk de weg naar de arbeidsmarkt te hebben gevonden als jonge mannen met hetzelfde opleidingsniveau: er is niet of nauwelijks verschil in het aandeel dat een baan heeft. Wel werken



jonge vrouwen na het verlaten van school al vaker in deeltijd (een baan van minder dan 35 uur per week) dan jonge mannen. Terwijl ongeveer een derde van de jonge mannen met een mbo-diploma in deeltijd werkt, geldt dat maar liefst voor bijna drie kwart van de jonge vrouwen met een dergelijk diploma. Werken in deeltijd lijkt voor een deel van hen geen kwestie van vrije wil: ongeveer de helft van de jonge vrouwen met een mbo-diploma zou namelijk graag meer uren willen werken.

De verschillen in arbeidstijd bij jongeren met een hbo-diploma op zak zijn kleiner, maar nog steeds aanzienlijk: ruim een op de vijf jonge mannen werkt in deeltijd, tegen bijna de helft van de jonge vrouwen. In een eerdere rapportage van dit onderzoek (Merens et al. 2017) werd geconstateerd dat ook vrouwen met een wo-diploma vaker in deeltijdwerk werken dan mannen met een vergelijkbaar diploma, al zijn deze verschillen wat kleiner dan bij mbo- en hbo-gediplomeerden.

### Jonge vrouwen zien minder carrièremogelijkheden

Zowel bij mbo- als hbo-afgestudeerden zijn jonge vrouwen minder positief over het carrièreperspectief binnen hun huidige functie dan jonge mannen. Bij de jongeren met een mbo-diploma op zak is bijna vier op de tien jonge vrouwen hier positief over, tegenover bijna vijf op de tien jonge mannen. Jongeren met een hbo-diploma zijn positiever over hun carrièrekansen, maar hier zijn ook de verschillen tussen vrouwen en mannen groter: ruim vijf op de tien jonge vrouwen is positief, en bijna zeven op de tien jonge mannen. In een eerdere rapportage van dit onderzoek (Merens et al. 2017) werden ook onder jongeren met een wo-diploma dergelijke verschillen in waargenomen carrièreperspectieven geconstateerd.

Ten slotte zijn er ook op enkele andere gebieden verschillen die weliswaar klein zijn maar waarbij het ook de vrouwen zijn die in het nadeel zijn. Zo constateerden we dat jonge vrouwen anderhalf jaar na afstuderen vaker een flexibel arbeidscontract hebben dan jonge mannen in een gelijksoortige situatie. Ook was te zien dat jonge vrouwen met een hbo-diploma wat minder tevreden zijn over hun huidige functie dan jonge mannen met hetzelfde diploma.

### S.2.2 Onderzoeksvraag 2: Hoe is de arbeidsmarkt- en inkomenspositie van jongeren van 18-35 jaar, en in hoeverre verschillen vrouwen en mannen in verschillende leeftijdscategorieën hierin van elkaar?

#### Jonge vrouwen en mannen (tot 25 jaar) hebben even vaak werk

In de jongste groep (18-25 jaar) hebben ongeveer evenveel mannen als vrouwen een baan. Het lijkt erop dat zij na het afronden van hun opleiding even gemakkelijk werk weten te vinden. In de oudere groepen en vooral onder 31-35-jarigen, zien we minder vrouwen dan mannen met een baan. Dat komt niet door een hogere werkloosheid onder vrouwen dan onder mannen – die is ongeveer gelijk – maar door een hoger aandeel vrouwen dat niet (meer) actief is op de arbeidsmarkt. Een deel van de vrouwen trekt zich na verloop van tijd terug van de arbeidsmarkt.





### Deeltijdwerk komt bij jonge vrouwen al veel meer voor dan bij jonge mannen

Opvallend is dat vrouwen van 18-25 jaar al vaker in deeltijd werken dan mannen. De helft van deze jonge deeltijdwerkers – mannen evenveel als vrouwen – doet dat onvrijwillig, ze willen meer uren werken. In de groep 26-30-jarigen werken vrouwen iets meer en mannen veel meer uren dan in de jongste groep. Toch wil ook bij de deeltijders onder hen de helft van de mannen en een kwart van de vrouwen meer uren werken. Vrouwen van 31-35 jaar werken het minste aantal uren (vergeleken met de jongere vrouwen) en mannen juist het meeste. Naarmate vrouwen en mannen ouder worden, zien we dus toenemende verschillen in het aandeel werkenden en in arbeidsduur. Ook het onvrijwillig in deeltijd werken komt minder voor naarmate de leeftijd toeneemt, enerzijds doordat jongeren erin slagen meer uren te krijgen, anderzijds vermoedelijk doordat de gewenste arbeidsduur verandert als vrouwen kinderen krijgen. Nadere analyses laten immers zien dat bij deze verschillen in arbeidsdeelname en -duur niet alleen het opleidingsniveau maar ook het hebben van kinderen meespeelt. Laagopgeleide vrouwen trekken zich, vooral als ze kinderen hebben, vaker van de arbeidsmarkt terug dan hoogopgeleide vrouwen. Laagopgeleide vrouwen die wel blijven werken, brengen veel meer hun arbeidsduur terug dan hoogopgeleide vrouwen. Vermoedelijk spelen hierbij ook verschillen in voorkeuren voor de combinatie van arbeid en zorg tussen vrouwen van verschillende opleidingsniveaus een rol.

### Sommige man-vrouwverschillen komen vooral of alleen in de jongste groep voor

Bij de jongste groep werkenden (18-25 jaar) valt op dat vrouwen vaker op basis van tijdelijke of andere flexibele contracten werken dan mannen. Bij de 26-30-jarigen, en vooral de 31-35-jarigen is dit verschil veel kleiner. Het lijkt erop dat deze verschillen slinken doordat steeds meer jongeren een vast contract krijgen met het toenemen van ervaring. Daarbij valt wel op dat vrouwen er langere tijd over doen om dat te bereiken dan de mannen. Het is niet helemaal duidelijk hoe dit komt. Mogelijk speelt zwangerschapsdiscriminatie daarbij een rol (CRM 2016).

In andere opzichten staat de jongste groep vrouwen (tot 25 jaar) er gunstiger voor dan mannen. Deze vrouwen werken vaker in hogere beroepsniveaus dan mannen en verdienen hogere uurlonen. Zowel het hogere beroepsniveau als de hogere uurlonen van de jongste groep vrouwen hebben (deels) te maken met hun hogere opleidingsniveau.

### Jonge vrouwen zijn minder economisch zelfstandig dan mannen

Ondanks het hogere beroepsniveau en uurloon van de jongste groep vrouwen verdienen jonge vrouwen per jaar een lager inkomen dan mannen en zijn zij minder vaak economisch zelfstandig (66% tegenover 82% van de 30-34-jarigen). Dit inkomensverschil is groter naarmate zij langer op de arbeidsmarkt zijn. Vooral het veelvuldig in deeltijd werken van vrouwen resulteert uiteindelijk in een lager inkomen en een geringere economische zelfstandigheid van jonge vrouwen dan mannen van dezelfde leeftijd. Het verschil in arbeidsduur is daarmee de meest bepalende factor voor de verschillen in inkomenspositie van jonge vrouwen en mannen. Uurloonverschillen (tussen bv. sectoren en functies waarin



vrouwen en mannen werken) en mogelijke beloningsdiscriminatie spelen hierin vermoedelijk een veel beperktere rol.

### 5.2.3 Onderzoeksvraag 3: Hoe ziet het verloop van de carrière van jongeren eruit (vanaf de afronding van de opleiding totdat zij 35 jaar oud zijn), en in hoeverre verschillen vrouwen en mannen hierin van elkaar?

#### Arbeidsduur van jonge mannen neemt voortdurend toe, arbeidsduur van vrouwen vertoont fluctuatie

Met behulp van pseudopanelanalyses zijn we nagegaan hoe de loopbanen van jonge vrouwen en mannen zich ontwikkelen in de eerste jaren na het verlaten van het onderwijs. Bij de start van de loopbaan is er niet of nauwelijks verschil in het aandeel vrouwen en mannen dat een baan heeft. Alleen laagopgeleide vrouwen hebben direct al minder vaak werk dan mannen. Enkele jaren na het verlaten van school neemt het aandeel werkenden niet alleen bij laagopgeleide vrouwen (verder) af, maar neemt het ook bij de middelbare en hogere opleidingsniveaus iets af.

Net zoals we hiervoor al zagen, blijkt ook uit de pseudopanelanalyses dat direct na het verlaten van school jonge vrouwen al minder uren werken dan jonge mannen. Onder lager opgeleiden is dit verschil veel groter dan onder hoger opgeleiden. In de eerste jaren op de arbeidsmarkt stijgt het aantal uren van mannen en vrouwen. Dat geldt echter niet voor hoger opgeleide vrouwen (hbo en wo): zij beginnen met relatief veel uren maar direct daarna neemt dat af. Na zes jaren op de arbeidsmarkt neemt de arbeidsduur van de lager opgeleide vrouwen (vmbo en mbo) af en die van mannen verder toe. De aanvankelijke stijging van het aantal gewerkte uren van de jonge mannen en vmbo- en mbo-vrouwen hangt waarschijnlijk samen met het onvrijwillig in deeltijd werken in hun eerste baan bij sommige jongeren en het daarna realiseren van meer uren. Bij de daling van de arbeidsduur van vrouwen speelt vermoedelijk gezinsvorming en een sterkere voorkeur van vrouwen (dan van mannen) voor combinatie van arbeid en zorg een rol.

#### Jonge vrouwen en mannen krijgen vaker vast contract naarmate ze langer werken

Een substantieel aandeel van de jongeren begint hun loopbaan met een flexibel (of ander tijdelijk) contract. Na één jaar werkervaring heeft al 60-80% een vast contract. Na zes jaar is dat opgelopen tot 70-90% en daarna blijft dat aandeel stabiel. Er zijn hierin betrekkelijk weinig verschillen tussen vrouwen en mannen te zien. Alleen lo- en wo-vrouwen beginnen minder vaak met een vast contract dan de mannen. Bij de wo-ers verdwijnt dat verschil met het toenemen van ervaring. Bij lo-ers verandert het verschil in het voordeel van vrouwen doordat bij de lo-mannen het aandeel met vast contract juist afneemt in de loop van de tijd.

In het niveau van de functies die jonge vrouwen en mannen uitoefenen (beroepsprestige), verschillen zij niet of nauwelijks. Dat niveau neemt in de eerste tien jaar van hun loopbaan iets toe, maar de man-vrouwverschillen blijven betrekkelijk klein. De verschillen in beroepsprestige zijn vooral groot tussen de diverse opleidingsgroepen.



## Aandeel managers neemt bij jonge mannen toe naarmate ze meer ervaring hebben, vrouwen blijven hierbij achter

Maar weinig jongeren zullen hun loopbaan starten met een managementfunctie; daarvoor is de nodige ervaring vereist. Maar na vijf jaar arbeidsmarktervaring begint zich een duidelijk verschil af te tekenen in het aandeel van mannen en vrouwen in zulke posities. Bij vrouwen met een wo-opleiding stijgt weliswaar in de eerste jaren het aandeel managers nog enigszins. Maar daarna neemt het aandeel managers bij vrouwen met een wo-opleiding (en op lagere opleidingsniveaus) licht af, terwijl dat bij de wo- en hbo-mannen rap toeneemt.

## Loopbanen van jonge, lager opgeleide vrouwen verlopen minder gunstig dan die van jonge, lager opgeleide mannen

Sommige man-vrouwverschillen (aandeel werkenden, arbeidsduur, managers) nemen toe gedurende de jonge loopbaan. Andere verschillen nemen af of waren al niet of nauwelijks aanwezig (beroepsprestige). De analyses maken ook duidelijk dat de verschillen in (ontwikkeling van) arbeidsmarktpositie van lager opgeleide vrouwen en mannen vaak groter zijn dan die tussen hoger opgeleide vrouwen en mannen.

### S.2.4 Onderzoeksvraag 4: Wat is de arbeidsmarktpositie van jonge vrouwen en mannen in Europa en in hoeverre verschilt de situatie in Nederland van die in andere Europese landen?

#### Binnen Europa is Nederland niet uniek...

De Nederlandse situatie blijkt niet uniek in Europa. Sterker nog: in alle Europese landen is de arbeidsmarktsituatie van jonge vrouwen minder gunstig dan die van jonge mannen. Dit ondanks het feit dat jonge vrouwen het in het onderwijs – net als in Nederland – vaker beter doen dan jonge mannen; in bijna alle landen zijn zij oververtegenwoordigd in het hoger onderwijs. Het fenomeen dat vrouwen de voorsprong in het onderwijs ten opzichte van mannen niet weten te verzilveren in een betere positie op de arbeidsmarkt, is dus niet specifiek Nederlands maar een wijd(er) verspreid fenomeen.

Er zijn binnen Europa wel duidelijke verschillen in de manier waarop de minder gunstige positie van jonge vrouwen vorm krijgt. De situatie in Nederland lijkt het meest op die in andere West-Europese landen zoals Groot-Brittannië en Duitsland, waar de verschillen tussen jonge vrouwen en mannen in arbeidsduur het meest prominent zijn. In landen in Centraal- en Oost-Europa zoals Polen, Tsjechië en Roemenië zijn deze verschillen in arbeidsduur juist vrij klein. Maar in deze landen is de kans dat jonge vrouwen (überhaupt) betaald werk hebben, weer duidelijk kleiner dan voor jonge mannen. In de Noord-Europese landen – met name in Finland en Noorwegen – valt vooral op dat de kans op een vast contract voor jonge vrouwen een stuk lager ligt dan voor jonge mannen. In de Zuid-Europese landen ten slotte is er sprake van een gemengd beeld: in sommige landen zoals Italië en Griekenland zijn verschillen in arbeidsmarktparticipatie en arbeidsduur vrij groot, maar in andere landen zoals Portugal juist vrij klein.



### ... maar wel bijzonder

Binnen Europa is Nederland niet uniek maar wel bijzonder. Nergens anders in Europa zijn de verschillen in arbeidsduur tussen jonge vrouwen en mannen zo groot en nergens is de gemiddelde arbeidsduur van jonge vrouwen zo laag. Daartegenover staat dat de verschillen tussen jonge vrouwen en mannen in het aandeel jongeren dat betaald werk heeft, in Nederland klein zijn vergeleken met de rest van Europa.

Dat er in Nederland vergeleken met andere Europese landen een groot aandeel jonge vrouwen is dat in deeltijd werkt, kan er deels mee te maken hebben dat de arbeidsomstandigheden van deeltijdwerkers in Nederland beter zijn dan in veel andere landen: het aanbod van deeltijdbanen is groot, de kwaliteit is hoog, en de arbeidscondities zijn grotendeels gelijk aan die bij voltijdbanen. Bovendien zijn de economische omstandigheden in Nederland relatief gunstig, en de uurlonen hoog vergeleken met sommige andere landen in Europa, waardoor voor paren het werken in een anderhalfverdienerscombinatie toereikend kan zijn om in het levensonderhoud te voorzien.

#### 5.2.5 Onderzoeksvraag 5: Welke factoren kunnen de eventuele verschillen tussen jonge vrouwen en mannen in Nederland (zie onderzoeksvragen 1,2 en 3) verklaren?

De belangrijkste verschillen tussen jonge vrouwen en mannen die in ons onderzoek naar voren komen, zijn de arbeidsduur en tevredenheid met functie en carrièreperspectieven. Bij de beantwoording van deze onderzoeksvraag hebben we daarom de focus op deze thema's gelegd.

#### Verschillen in arbeidsduur hebben deels te maken met de gevolgde opleiding...

De verschillen in arbeidsduur van jonge vrouwen en mannen blijken niet eenvoudig met één factor te kunnen worden verklaard. Uit de analyses van de kwantitatieve gegevens en de focusgroepen komt een complex samenstel van diverse factoren naar voren. Ten eerste suggereren onze gegevens dat het al dan niet in deeltijd werken niet pas wordt bepaald wanneer jongeren de arbeidsmarkt betreden. Dat ligt op dat moment voor een deel al vast, namelijk door de keuzes die zij maken of de mogelijkheden die zij krijgen voor een vervolgo- of beroepsopleiding. De verschillende opleidingsrichtingen die vrouwen en mannen relatief vaak volgen (zorg resp. techniek) bepalen in belangrijke mate in welke sector zij later komen te werken. Sectoren waarin veel vrouwen werken (zorg, onderwijs) bieden veel mogelijkheden voor deeltijdwerk, omgekeerd zijn in mannensectoren (bouw, transport) die mogelijkheden veel geringer. Ook het opleidingsniveau is deels bepalend voor het aantal uren werk. In functies waar hoger opgeleiden werken zijn voltijdbanen of soms grote deeltijdbanen gebruikelijk. In functies waarin lo- of mbo-opgeleide vrouwen werken, zijn kleinere deeltijdbanen wel mogelijk. Zulke verschillen zorgen ervoor dat de man-vrouwverschillen in arbeidsduur kleiner zijn tussen hoger dan tussen lager opgeleiden. Vermoedelijk zijn jongeren zich tijdens hun opleiding niet bewust van de consequenties van hun opleidingskeuze voor de latere mogelijkheden voor deeltijd- dan wel voltijdwerk.



### ... en de kwetsbare positie als starter...

Eenmaal op de arbeidsmarkt ervaart een deel van de jonge vrouwen (en mannen) het werken in deeltijd niet als een vrijwillige keuze: er is volgens hen bij de werkgever geen ruimte voor meer uren. Deze vrouwen (en mannen) hadden graag meer uren willen werken. De werkgever of de sector bepaalt sterk hoeveel uren er in de eerste baan gewerkt kan worden voor vrouwen en mannen. Aan het begin van hun carrière hebben jonge werknemers in ieder geval het gevoel weinig invloed te hebben op de arbeidsduur, net als op andere arbeidsvoorwaarden (salaris of vast contract), zo komt in de gesprekken met jongeren naar voren. Naarmate zij langer in dienst zijn bij een werkgever kunnen jongeren meer bepalen hoeveel uur zij werken, dat geldt zowel voor voltijd- als deeltijdwerk. Jonge mannen maken meer gebruik van deze mogelijkheid dan vrouwen.

### ... maar komen vaak ook overeen met verschillen in voorkeur

Lang niet alle jonge deeltijdwerkende vrouwen wijzen alleen naar de werkgever. Jonge vrouwen kiezen er soms ook bewust voor minder uren te werken om tijd vrij te maken voor hobby's, vrije tijd en (ter voorbereiding voor) zorg voor een gezin, en dat gebeurt vaker dan bij jonge mannen. Dat sluit aan bij een relatief sterke voorkeur van vrouwen voor het combineren van arbeid en zorg (voor kinderen), terwijl mannen meer waarde hechten aan het inkomen en de kansen op carrière die hun werk biedt.

### Verschillen in arbeidsduur verklaren deels verschillen in tevredenheid...

De verschillen in arbeidsduur spelen op hun beurt een rol bij de verklaring waarom kort na het afstuderen (hbo-afgestudeerde) vrouwen wat minder tevreden zijn met hun baan dan mannen. Vergeleken met een voltijdbaan gaat een deeltijdbaan naast uiteraard minder inkomen gepaard met minder status en zijn de kansen op promotie kleiner, en dat kan verklaren waarom mensen minder tevreden zijn met hun baan naarmate zij minder uren werken. Hoewel (desondanks) deeltijdwerken voor de meeste jonge vrouwen de voorkeur heeft, is dat voor ongeveer een kwart tot de helft van de jonge vrouwen (tot 30 jaar) niet het geval, en dat kan een verklaring zijn waarom er (gemiddeld relatief kleine) verschillen bestaan in tevredenheid tussen jonge vrouwen en mannen aan het begin van hun loopbaan.

Opvallend is dat de laagopgeleide vrouwen veel ontevredener zijn met hun werk dan laagopgeleide mannen (bij de hoogopgeleide jongeren zien we veel minder verschillen). Hoewel beiden denken dat ze verder hadden kunnen doorleren, overheerst vooral bij de vrouwen een gevoel van spijt dat ze niet alles eruit hebben kunnen halen wat erin zat. Mannen houden zichzelf voor dat ze tevreden zijn met hun baan omdat ze zo in elk geval de kostwinnersrol kunnen vervullen.

### ... en ook verschillen in carrièreperspectief

Dat jonge vrouwen vaker in deeltijd werken, verklaart voor een deel ook waarom zij zichzelf minder carrièrekansen toedichten dan mannen. Dat is in veel gevallen een realistische inschatting. Werken in deeltijd verkleint namelijk – voor zowel mannen als vrouwen – de



kansen om 'hogerop te komen', zo is bekend uit eerder onderzoek (Román 2006): ofwel doordat werkgevers deeltijd met een gebrek aan ambitie associëren, ofwel doordat deeltijd feitelijk minder arbeidservaring oplevert dan voltijd.

Naast het feit dat deeltijd de feitelijke kansen ook verkleint, spelen mogelijk ook de gepercipieerde kansen een rol. Enkele werkgevers die we spraken hebben het over het effect van het 'glazen plafond' op vrouwen: jonge vrouwen zien in de top van de organisatie veelal mannen en dat maakt hen minder optimistisch over hun eigen carrière. Overigens zeggen jonge vrouwen vaker dan jonge mannen promotie niet zo belangrijk te vinden, maar dat geldt zeker niet voor alle vrouwen.

### 5.3 Reflectie op de uitkomsten

#### Ondanks inhaalslag werken veel vrouwen kort na het afstuderen al in deeltijd en zijn zij minder vaak economisch zelfstandig

Meisjes en vrouwen hebben de afgelopen decennia een grote inhaalslag gemaakt in het onderwijs. Tot nu toe was deze voorsprong niet terug te zien op de arbeidsmarkt omdat vrouwen daar een achterstand hebben op mannen, wat ook wel de 'emancipatie-paradox' wordt genoemd. Ons onderzoek laat echter zien dat er niet altijd meer sprake is van achterstand van jonge vrouwen op de arbeidsmarkt. Aan de ene kant lijken jonge vrouwen na het afronden van hun opleiding even gemakkelijk een baan te vinden als jonge mannen. Verder werken jonge vrouwen vaker in hogere beroepsniveaus dan mannen van dezelfde leeftijd, en ligt het uurloon van vrouwen tot 30 jaar ook hoger of even hoog. Deze uitkomsten kunnen worden toegeschreven aan het hogere opleidingsniveau van jonge vrouwen.

Aan de andere kant werken jonge vrouwen al vaker in deeltijd dan jonge mannen. Dit verschil tekent zich vaak al meteen aan het begin van de loopbaan af en neemt toe met de leeftijd. Doordat jonge vrouwen vaker in deeltijd werken dan jonge mannen zijn zij ook minder vaak economisch zelfstandig. Dat geldt met name voor vrouwen in een kleine deeltijdbaan (minder dan 20 uur). Een onwenselijke situatie omdat zij daardoor afhankelijk zijn van een partner of uitkering. Daarnaast kan het zo vroeg in de carrière in deeltijd werken een negatief effect hebben op de toekomstige loopbanen van veel jonge vrouwen, vooral op de doorstroom naar hogere functies. Dat lijken veel vrouwen zich ook te realiseren; het werken in deeltijd is een belangrijke verklaring waarom zij negatiever zijn over hun carrièrekansen dan mannen met een zelfde opleidingsniveau.

In het verklarende deel van dit rapport zijn we dieper ingegaan op de meest opvallende verschillen tussen jonge vrouwen en mannen die bovendien al op een vroeg moment in de loopbaan ontstaan: deeltijdwerk en tevredenheid met de functie en carrièreperspectieven. Al langer was bekend dat een substantieel deel van de vrouwen zonder jonge kinderen in deeltijd werkt (Portegijs et al. 2008), maar nog niet eerder kwam naar voren dat dit zo vroeg in de loopbaan begint. Dat is opmerkelijk omdat de meeste vrouwen in deze fase van hun leven (nog) geen kinderen hebben. Er is dus (ook) iets anders aan de hand. Daarbij gaat het niet om één duidelijke verklaring, zoals we hierboven beschreven, maar is het een samenspel van verschillende factoren die op elkaar in lijken te werken, op verschillende



niveaus. Zo spelen *kenmerken van de jongeren zelf* een rol, zoals hun voorkeuren en ambities ten aanzien van (deeltijd)werk, wat in lijn is met de preferentietheorie van Hakim (2000). Maar ook *ervaringen en keuzes van jongeren* doen ertoe, zoals te verwachten is op basis van de human capital-theorie (Becker 1964): we zagen bijvoorbeeld dat de keuzes die jongeren eerder hebben gemaakt qua opleidingsniveau en -richting een belangrijke rol lijken te spelen. Ten slotte spelen ook *kenmerken van de organisatie of sector* waarin de jongeren gaan werken een rol, waaronder de cultuur binnen een organisatie of sector (Fischer et al. 2002; Benschop 1996, 2009): in dit geval de normen en gangbare praktijken om in deeltijd of in voltijd te werken.

### Sommige jonge vrouwen hebben voorkeur voor deeltijdwerk...

Het is daarnaast goed om nog eens te benadrukken dat de situatie niet voor iedereen hetzelfde is. Er zijn verschillende groepen vrouwen te onderscheiden. Een deel van de jonge vrouwen geeft aan graag in deeltijd te werken, zo zagen we. In deeltijd werken heeft de voorkeur van veel vrouwen, boven een hoog inkomen of de mogelijkheid om promotie te maken. Bij veel mannen is dat juist andersom. Dergelijke (verschillen in) voorkeuren tussen vrouwen en mannen lijken al geruime tijd aanwezig te zijn vóór de start van de loopbaan. Dat is in lijn met de preferentietheorie van Hakim (2000), die ervan uitgaat dat voorkeuren al vroeg in de levensloop ontstaan en bepalend zijn voor het latere arbeidsmarktgedrag van vrouwen en mannen.

Men kan zich overigens afvragen of deze voorkeur voor deeltijdwerk de eigen, bewuste keuze van deze vrouwen is of dat zij veeleer ontstaan is onder invloed van voorbeelden of attitudes uit hun omgeving. Ruitenbergh (2014) laat zien dat gender- en arbeidsattitudes, die vaak door de opvoeding worden gevormd, de keuze van veel vrouwen voor deeltijdwerk sterk bepalen. In hun latere leven spelen de attitudes en steun van anderen, zoals partner, leidinggevendenden, collega's en soms vriend(in)en een rol bij de keuze voor deeltijdwerk of voltijdwerk. Ook andere onderzoeken laten een samenhang zien tussen hun eigen arbeidsmarktgedrag of voorkeuren en die van hun ouders (Van Putten 2009; Wiesmann 2010). Jonge vrouwen en mannen in de focusgroepen schrijven hun voorkeuren eveneens toe aan het voorbeeld dat zij van hun ouders hebben meegekregen. Doorgaans hadden deze ouders een anderhalfverdienersverdeling, dus voor de meeste jongeren lijkt dat ook de meest vanzelfsprekende verdeling.

### ... maar veel andere jonge vrouwen werken niet (geheel) vrijwillig in deeltijd

Een ander deel van de vrouwen en ook mannen werkt niet (geheel) vrijwillig in deeltijd. Ongeveer de helft van de vrouwen (en mannen) tot 25 jaar, waaronder veel schoolverlaters, zou graag meer uren willen werken. Om te begrijpen waarom deze vrouwen toch in deeltijd zijn gaan werken, is het goed om hun huidige arbeidsmarktsituatie voor te stellen als het resultaat van een aaneenschakeling van allerlei kleinere, meer impliciete keuzes en beslissingen, tijdens de start van de loopbaan maar ook al geruime tijd daarvóór.

We constateren namelijk dat meisjes en jonge vrouwen relatief vaak kiezen voor opleidingen, die meestal voorsorteren op beroepen en sectoren waarin veel vrouwen werken,



waarin het (meer) gebruikelijk is dat er in deeltijd wordt gewerkt en waarin de mogelijkheden om in voltijd te werken, kleiner zijn dan in mannenberoepen en -sectoren. Vermoed kan worden dat bij de toch al lastige keuze voor een vervolg- of beroepsopleiding meisjes en jongens de gevolgen van deze keuze voor hun verdere loopbaan niet altijd kunnen overzien. Daarbij speelt ook mee dat de hersenen van jongeren op deze leeftijd nog niet volgroeid zijn waardoor zij vaker (dan volwassenen) snelle, minder weloverwogen beslissingen nemen (Giedd et al. 2012). Bovendien zullen de verwachtingen en denkbeelden van veel jonge vrouwen en mannen over hun toekomstige werk op het moment dat zij deze keuzes maken, lang niet altijd geëxpliciteerd zijn. Dat kan (ook) een reden zijn voor meer traditionele, seksespecifieke keuzes. In zo'n situatie kiezen vrouwen, maar ook mannen, vaak wat gebruikelijk is, wat ouders aan keuzes voor opleidingen en beroepen aanreiken (Trice en Rush 1995; Lavecchia et al. 2016), of hoe ouders zelf werk en zorg hebben gecombineerd, zoals we hiervoor zagen. Seksespecifieke keuzes en opvattingen zijn hardnekkig en veranderen doorgaans langzaam.

### Deeltijdcultuur in vrouwensectoren en -beroepen: wens van werkgevers of van werknemers?

Dit roept de vraag op hoe het komt dat er zo'n sterke deeltijdcultuur in vrouwensectoren en -beroepen is, en – vice versa – zo'n sterke voltijdcultuur in mannensectoren en -beroepen. Eerder onderzoek (Merens 2008) laat zien dat dit het resultaat is van een proces van de afgelopen decennia waarin deeltijdwerk in steeds meer sectoren zijn intrede heeft gedaan. Deeltijdwerk begon eind jaren vijftig in de industrie, toen werkgevers vrouwen gingen werven om het tekort aan arbeidskrachten op te vangen. Later begon ook de overheid deeltijdbanen aan te bieden en andere sectoren volgden. Daarbij is niet duidelijk in hoeverre het nu vooral de werkgevers waren die graag deeltijdbanen aanboden en in hoeverre vrouwelijke werknemers hierom vroegen. Wel is bekend dat de stijging van de arbeidsdeelname van vrouwen in de afgelopen decennia hand in hand is gegaan met de stijging van deeltijdbanen (Tijdens 2006).

De ontstane deeltijdcultuur in vrouwensectoren en de voltijdcultuur in mannensectoren kunnen tot gevolg hebben dat er zelfselectie van vrouwen met voorkeur voor deeltijdwerk en van mannen met voorkeur voor voltijdwerk optreedt (Borghans en De Grip 2005). In de focusgroepen hebben we niet gehoord dat de keuze voor een beroep of sector was gemaakt vanwege de mogelijkheden van deeltijdwerk. De meeste jongeren waren toevallig in hun eerste baan gerold, vaak via een stage. In een latere fase – als jongeren meer onderhandelingsruimte ten opzichte van hun werkgever hebben of een kinderwens hebben – kan er wel een meer bewuste keuze voor een beroep of sector gemaakt worden vanwege een voorkeur voor bijvoorbeeld deeltijdwerk. Hierover hebben we geen zekerheid omdat we alleen de jongste groep jongeren hebben gesproken.

We weten wel dat het onvrijwillig in deeltijd werken zich bij jonge vrouwen (van 18-35 jaar) niet vaker voordoet in vrouwensectoren, zoals onderwijs en gezondheidszorg en welzijn, dan in andere sectoren, behalve bij de vrouwen tot 25 jaar in het onderwijs (zie hoofdstuk 3). Dat geldt overigens ook voor de jonge mannen die in deze sectoren werken. Hieruit





zouden we kunnen afleiden dat de sector – uitgezonderd de kinderopvang en thuiszorg en (voor starters) het onderwijs – in beperkte mate de arbeidsduur van jonge vrouwen en mannen bepaalt. Mogelijk is er ook sprake van een zelfselectie van jonge vrouwen en mannen die bij voorkeur in deeltijd werken of om andere redenen heel graag in deze sectoren werken, ongeacht de arbeidsvoorwaarden. Een andere mogelijkheid is dat jonge vrouwen en mannen die niet het aantal uren krijgen dat ze graag willen, na verloop van tijd gaan werken in een baan in een andere sector die beter aan hun wensen voldoet. Hierover hebben we geen gegevens.

### Starters hebben het gevoel weinig onderhandelingsruimte te hebben

Om goed te kunnen begrijpen waarom veel vrouwen – ook wanneer zij graag meer uren zouden willen werken – toch genoeg nemen met een deeltijdbaan, lijkt het goed om oog te hebben voor de specifieke situatie van starters op de arbeidsmarkt. Men moet bedenken dat veel jongeren zich onzeker zullen voelen aan het begin van de loopbaan: zij zijn meestal al blij dat zij een baan hebben gevonden, zeker in de afgelopen crisisjaren. Bovendien beginnen de meesten met een tijdelijk of ander flexibel contract (zie ook Van Echtelt et al. 2016), wat kan voelen als een kwetsbare positie om vanuit te onderhandelen over de arbeidsduur of over andere arbeidsvoorwaarden. Dit geldt voor vrouwen en mannen maar doordat vrouwen door hun vooropleiding vaker in deeltijdsectoren terechtkomen, is hun eerste baan vaker een deeltijdbaan dan die van mannen.

Als jongeren meer ervaring hebben opgedaan, wordt hun onderhandelingspositie sterker. Uit de focusgroepen kwam naar voren dat jonge mannen die onvrijwillig in deeltijd zijn begonnen naderhand vaker om meer uren gaan vragen bij hun werkgever dan jonge vrouwen. Sommige jonge vrouwen doen dit niet vanwege hun (al bestaande) voorkeur voor de deeltijdbaan, bij anderen speelt wellicht gewenning aan de deeltijdbaan een rol. Zij hebben hun vrije tijd zo met activiteiten ingedeeld dat dit inmiddels de normale situatie is (geworden). Het is ook mogelijk dat ze de deeltijdbaan als normaal zijn gaan beschouwen omdat de meeste collega's ook in deeltijd werken.

### Belemmeringen om de situatie te veranderen

De vraag dient zich vervolgens aan wat belemmeringen zouden kunnen zijn voor deze vrouwen om actie te ondernemen teneinde de situatie te veranderen: bijvoorbeeld om met de werkgever te gaan praten over meer uren, of – indien die mogelijkheden er niet zijn – op zoek te gaan naar een andere (voltijd)baan. Uit eerder onderzoek is bekend dat noch werkgevers noch de vrouwen met kleine deeltijdbanen zelf een actieve rol spelen om het aantal arbeidsuren uit te breiden; slechts een minderheid kaart dit aan in bijvoorbeeld functioneringsgesprekken (Keuzenkamp et al. 2009). Werkgevers hebben er soms ook belang bij om een deel van hun functies in deeltijd aan te bieden omdat dat meer flexibiliteit biedt in geval van personeelstekort (Portegijs et al. 2008; Keuzenkamp et al. 2009). Recent onderzoek laat zien dat werkgevers in de sectoren onderwijs en zorg en welzijn relatief vaak verzoeken van werknemers krijgen om uitbreiding van arbeidsduur. In deze sectoren worden deze verzoeken tevens vaker geweigerd dan elders (Van Echtelt en De Voogd-Hamelink



2017). Het is niet duidelijk om hoeveel werknemers het hierbij jaarlijks gaat. Wel geven deze uitkomsten aan dat er mogelijk belemmeringen zijn in vrouwensectoren om de arbeidsuur uit te breiden.

Daarnaast moet men bedenken dat de condities van deeltijdwerk in Nederland – vergeleken met andere Europese landen – relatief goed zijn. Het aanbod van deeltijdfuncties is groot en deeltijdwerk is in bijna alle soorten functieniveaus – sommige hogere functies, zoals managementfuncties, niet – uit te oefenen. Er kan dus worden rondgekomen van anderhalf salaris (man voltijd, vrouw deeltijd), en dat maakt de (financiële) noodzaak voor vrouwen om meer uren te gaan werken kleiner. Ten slotte verwachten mensen in de omgeving van de jonge vrouwen – hun ouders, hun vrienden, de eventuele partner, werkgever – veelal niet van hen dat zij in voltijd gaan werken (Portegijs et al. 2008). Vrouwen zelf verwachten dat hun partner het grootste deel van het inkomen zal verdienen, waardoor deze ook geen andere keuze heeft dan in voltijd te werken. Zoals vrouwen in een ‘deeltijdklem’ zitten, zitten mannen evengoed gevangen in een ‘voltijdklem’.

Vergeleken met veel andere landen zijn opvattingen van Nederlanders over de taakverdeling weliswaar egalitair te noemen (Meuleman et al. 2015). Desalniettemin leven er nog vaak stereotype verwachtingen onder de Nederlandse bevolking als het gaat om de taakverdeling tussen vrouwen en mannen en de geschiktheid van vrouwen voor de opvoeding van kinderen (Portegijs en Van den Brakel 2016), ook onder jongeren (Hartgers et al. 2012). Ook vanuit die hoek zullen jonge vrouwen niet altijd gestimuleerd worden om iets aan hun deeltijdsituatie te veranderen.

Een andere opvallende uitkomst uit de focusgroepen met jongeren is dat ze soms ook enige spijt hebben van bepaalde opleidingskeuzes die – vaak op jonge leeftijd – zijn gemaakt. Vooral degenen met een lager opleidingsniveau – vrouwen meer dan mannen – zien weinig ruimte om hun carrière een nieuwe wending te geven. Zij lijken – zo vroeg in hun loopbaan – al enigszins klem te zitten in de financiële situatie die is ontstaan. Deze uitkomst is des te prangerender als we bedenken dat onder jonge vrouwen juist de laagopgeleiden de minst gunstige positie op de arbeidsmarkt hebben. Ze zijn minder actief op de arbeidsmarkt, trekken zich meer terug als er kinderen komen, en als ze wel werken, doen ze dat vooral in kleine deeltijdbanen. De man-vrouwverschillen zijn dus vooral onder laagopgeleiden het grootst. En daardoor is het verschil in economische zelfstandigheid het grootst tussen laagopgeleide vrouwen en mannen.

## 5.4 Implicaties voor beleid

### Deeltijdwerk heeft negatief effect op economische zelfstandigheid van vrouwen

Deeltijdwerk is vanuit het emancipatiebeleid lange tijd gestimuleerd omdat het als een middel werd beschouwd om de arbeidsdeelname van vrouwen te stimuleren. De combinatie van arbeid en zorg zou daardoor makkelijker worden. In de jaren tachtig en negentig zijn in Nederland diverse maatregelen genomen om de wettelijke positie van deeltijdwerkers en het recht op vermindering of uitbreiding van de arbeidsduur te waarborgen. In de afgelopen decennia zijn vooral vrouwen en slechts weinig mannen in deeltijdbanen



gaan werken. Sinds 2005 wordt deeltijdwerk echter geproblematiseerd in het emancipatiebeleid (TK 2005/2006; TK 2007/2008; TK 2012/2013). Om verschillende redenen wordt het werken van vrouwen in deeltijd als onwenselijk gezien. Ten eerste kan het beschouwd worden als een verspilling, of tenminste een niet optimaal gebruikmaken van talenten en opleiding. Ten tweede heeft het werken in deeltijd vaak negatieve effecten op de individuele loopbaan. Deeltijdwerkers maken minder kans op doorstroom naar hogere inkomens en functies dan voltijdwerkers (Román 2006). Ten derde verkleint het in deeltijd werken van vrouwen de kans op economische zelfstandigheid. Daarbij maakt de omvang van de deeltijd baan wel uit. Grote deeltijd banen (28-34 uur) en middelgrote deeltijd banen (20-27 uur) leiden doorgaans tot economische zelfstandigheid, terwijl de meeste vrouwen in kleine deeltijd banen (minder dan 20 uur) niet economische zelfstandig zijn (Herbers et al. 2016).

In het emancipatiebeleid vormt (bevordering van) economische zelfstandigheid van vrouwen al lange tijd een belangrijke doelstelling (TK 2012/2013) omdat het vrouwen minder afhankelijk maakt van een partner of een uitkering. Dit werd aanvankelijk vooral bevorderd door maatregelen gericht op verhoging van de arbeidsparticipatie van vrouwen (in personen), maar sinds 2005 ook op uitbreiding van de arbeidsduur van vrouwen met kleine deeltijd banen.

Uit ons onderzoek komt naar voren dat er meer jonge vrouwen economisch zelfstandig zijn dan hun oudere seksegenotes, maar tegelijk zijn zij dit beduidend minder vaak dan jonge mannen. De deeltijdfactor blijkt, van alle factoren die invloed hebben op het inkomen, veruit de meest bepalende factor te zijn voor economische zelfstandigheid van jonge vrouwen (Loog 2014).

Vanuit het perspectief dat mensen tegenwoordig steeds meer taken combineren in verschillende domeinen (arbeid, opleiding, gezin, mantelzorg, hobby's) kan deeltijdwerk op zichzelf een positieve bijdrage leveren. Het kan ervoor zorgen dat deze taken makkelijker kunnen worden gecombineerd dan vanuit een voltijd baan. Voor de verhoging van economische zelfstandigheid kan deeltijdwerk, vooral in kleine banen (minder dan 20 uur), echter een belemmering zijn. Vanwege de centrale focus op economische zelfstandigheid in dit onderzoek gaan we hieronder daarom verder op dit beleid in.

### Aandacht in beleid

Dit onderzoek heeft laten zien dat economische zelfstandigheid van jonge vrouwen, vooral van laagopgeleiden, een punt van aandacht vormt. Zij werken minder vaak dan mbo- en hbo-/wo-vrouwen en als ze werken doen ze dat veelal in kleine deeltijd banen. Ook jonge Turks- en Marokkaans-Nederlandse vrouwen werken minder vaak (in personen en uren) dan autochtone Nederlandse vrouwen. In de beleidsprogramma's *Eigen Kracht* en *Kracht on Tour* (ocw) (TK 2012/2013; 2014/2015), die bedoeld zijn om de arbeidsdeelname en de economische zelfstandigheid van vrouwen te vergroten, zou ervoor gezorgd kunnen worden dat er voldoende aandacht is voor jonge, laagopgeleide vrouwen en migrantenvrouwen. Meer algemeen kan worden geconstateerd dat in het emancipatiebeleid gericht op economische zelfstandigheid geen expliciete focus is op jongeren.



Vanuit het algemene arbeidsmarktbeleid (szw) is er aandacht voor jongeren en werk. Zo is er onder meer beleid voor activering van jongeren die niet werken en ook geen opleiding volgen (Rijksoverheid 2016). Daarbij werkt szw samen met ocw vanuit het beleid gericht op het tegengaan van voortijdige schooluitval en het behalen van een startkwalificatie. Bij dit algemene beleid gericht op jongeren valt op dat er geen afzonderlijke aandacht is voor jonge vrouwen en mannen. De uitkomsten van dit rapport laten zien dat het bij de activering van jongeren die ‘buiten de boot’ vallen belangrijk is om rekening te houden met verschillen tussen jonge vrouwen en mannen.

Een punt dat hieraan raakt, is de uitkomst uit de focusgroepen dat vooral laagopgeleide jongeren – vrouwen meer dan mannen – het gevoel hebben dat ze niet alle kansen hebben gegrepen om door te leren. Ze vinden zich nu al (20-25 jaar) te oud om alsnog (verder) te gaan studeren. Misschien speelt verlies aan inkomsten als ze voltijd naar school zouden gaan hierbij een rol: dat geld kan niet worden gemist in deze inkomensgroepen. Daarnaast geeft geen van deze jongeren in de focusgroepen aan te hebben gedacht over het volgen van deeltijdavondonderwijs in het kader van Volwassenen Algemeen Voortgezet Onderwijs (VAVO). Evenmin hebben ze werkgevers die hen stimuleren via bedrijfsopleidingen of -cursussen door te leren. Tegenwoordig worden burgers in het kader van het beleid rond een Leven Lang Leren (LLL) geacht zich voortdurend bij te scholen en te ontwikkelen (TK 2015/2016). Maar juist de lager opgeleide werkenden blijken minder vaak cursussen en interne opleidingen via hun werkgever te volgen dan mbo- en hoger opgeleiden (Vlasblom et al. 2015; Van Echtelt et al. 2016).<sup>1</sup> Hoewel doorleren urgenter is voor jonge mannen dan voor jonge vrouwen – mannen zijn lager opgeleid dan vrouwen – is het in het kader van LLL van belang dat iedere burger zo goed mogelijk is geschoold. Onze uitkomsten lijken te duiden op onderbenutting van talenten en mogelijkheden. Het is daarom wenselijk om aan laagopgeleide jongeren meer informatie te geven over de mogelijkheden van VAVO of over cursussen en opleidingen via werkgevers.

### Aangrijpingspunten in het onderwijs

De voorkeuren voor deeltijdwerk van vrouwen en voor voltijdwerk van mannen en meer in het algemeen voor het anderhalfverdienersmodel lijken lastig te veranderen. Deze voorkeuren blijken bovendien al op jonge leeftijd aanwezig te zijn bij vrouwen en mannen. Een aangrijpingspunt om jongeren hier meer bewust mee om te laten gaan, zou in het onderwijs kunnen liggen. Bij het vak Loopbaan- en Beroepenoriëntatie (LOB) in de bovenbouw van het voortgezet onderwijs (vmbo/havo/vwo) krijgen leerlingen informatie over de inhoud van opleidingen en beroepen en de baankansen van opleidingen. Er zou daarbij ook informatie kunnen worden gegeven over de arbeidsvoorwaarden in verschillende beroepen en sectoren, vooral over de mogelijkheden om in deeltijd of voltijd te werken, en over de gevolgen voor hun economische zelfstandigheid. In deze lessen kunnen ook de verwachtingen van jongeren over de toekomstige verdeling van arbeid en zorg met hun partner aan de orde komen. Dat kan jongens ook stimuleren om na te denken over hun eventuele rol als vader. In de focusgroepen bleek het nadenken over de toekomst bij hen immers vooral te bestaan uit ambities over doorgroei en inkomensstijging. Regelingen



zoals ouderschapsverlof kunnen op zichzelf jonge vaders stimuleren om (meer) zorgtaken te doen. In de praktijk maken meer moeders dan vaders gebruik van ouderschapsverlof. Vaders maken wel relatief veel gebruik van dit verlof als het om een (deels) betaald verlof gaat (OECD 2016). De in het regeerakkoord aangekondigde uitbreiding van het partnerverlof tot zes weken betreft ook deels betaald verlof (Regeerakkoord 2017).

Het onderwijs kan ook op een andere manier een rol spelen om jongeren voor te bereiden op hun loopbaan. In hun eerste baan hebben jongeren weinig zeggenschap over hun arbeidsvoorwaarden. Als zij meer ervaring hebben opgedaan, krijgen zij meer onderhandelingsruimte om meer uren, een vast contract of salarisverhoging te krijgen. Het is van belang dat jonge vrouwen ook daadwerkelijk die ruimte nemen. Uit eerder onderzoek (Van den Brakel et al. 2014) is bekend dat minder vrouwen dan mannen (25% tegenover 42%) wel eens over hun salaris onderhandelen. Mogelijk speelt dit een rol bij beloningsverschillen tussen vrouwen en mannen (boven 30 jaar). Onderhandelingsvaardigheden kunnen ook van belang zijn om meer uren te krijgen. In sollicitatiecursussen aan bijna afgestudeerde mbo'ers, hbo'ers en wo'ers zou training van onderhandelingsvaardigheden daarom een zinvol onderdeel kunnen zijn.

### Aandacht voor arbeidsorganisaties en sectoren

Een substantieel deel van de jonge vrouwen en mannen met deeltijd baan doet dat onvrijwillig. Deels lijkt dit een startersprobleem in alle sectoren, dat zich na verloop van tijd oplost doordat jongeren – mannen meer dan vrouwen – meer uren bij hun werkgever kunnen krijgen. Deels lijkt het een structureel probleem in enkele specifieke vrouwensectoren (kinderopvang en thuiszorg), vooral in mbo-functies. In eerder deeltijdonderzoek (Portegijs et al. 2008) bleek eveneens dat vooral jonge vrouwen in deze sectoren het als probleem ervaren dat voltijd banen in deze functies onmogelijk zijn. Ook de hiervoor door werkgevers gegeven argumentatie – voltijdwerk is fysiek te zwaar – komt in ons onderzoek naar voren. Soms speelt echter bij werkgevers ook de behoefte aan flexibiliteit een rol (Portegijs et al. 2008; Keuzenkamp et al. 2009). Als er tekort aan personeel is, bijvoorbeeld door ziekte, kan een beroep worden gedaan op de in deeltijd werkende vrouwen om tijdelijk meer uren te werken. Opvallend is dat in sectoren, zoals de bouw, waar mannen fysiek zwaar werk verrichten, voltijdwerk nooit als bezwaarlijk wordt gezien. Er lijkt hier dus ook sprake van verschillende gendernormen in sectoren. Er zou nader onderzoek gedaan kunnen worden naar de opvattingen van werkgevers over de wenselijkheid van deeltijdwerk voor en door vrouwen en motieven om verzoeken van werknemers voor uitbreiding van arbeidsduur in te willigen of te weigeren. Ook zou in dit onderzoek nagegaan kunnen worden of werknemers vanuit een sterke voorkeur voor deeltijd- dan wel voltijdwerk of vanwege andere motieven gaan werken in een vrouwen- dan wel mannensector.

Voor de bevordering van economische zelfstandigheid is het nadelig dat jonge vrouwen in de bloei van hun leven niet de kans krijgen om in voltijd te werken en een bijbehorend salaris te verdienen. Dit is vooral een zaak van werkgevers en vakbonden in bedrijven en sectoren. De overheid zou daarbij het deeltijdwerk in het overleg met de sociale partners op de agenda kunnen zetten. Mogelijk kunnen personeelstekorten in de zorg en het



onderwijs, die zich nu of in de nabije toekomst voordoen (StatLine 2017c; Adriaens et al. 2016), de uitbreiding van het aantal uren in een stroomversnelling brengen.

Als het werk echt fysiek te zwaar is, zouden aanpassingen in arbeidsomstandigheden gedaan kunnen worden om overbelasting te voorkomen of te verminderen. Voor het overige zou een bezinning op het standaard aanbieden van deeltijdbanen aan jonge vrouwen en mannen op zijn plaats zijn. Ook de positie van jonge vrouwen en mannen met een vmbo- of mbo-opleiding heeft meer aandacht van werkgevers. In de focusgroepen is gebleken dat werkgevers veel oog hebben voor de behoeften en positie van hun hoger opgeleide starters. Er lijkt sprake te zijn van een blinde vlek voor het lager opgeleide personeel.

Daarnaast zou het aanbeveling verdienen om de arbeidsduur een vast onderdeel te maken van functioneringsgesprekken van alle werknemers, net zoals de hoogte van het salaris of een vast contract dat is. Uit eerder onderzoek (Keuzenkamp et al. 2009) bleek dat werkgevers dit weinig deden. Maar ook vrouwen met kleine deeltijdbanen namen niet vaak het initiatief om het aantal uren te bespreken met hun werkgever.

## Noot

- 1 Momenteel doet het scp onderzoek naar de achtergronden en kenmerken van burgers die al dan niet deelnemen aan Leven Lang Leren (Maslowski, te verschijnen in 2018).



# 1 Van voorsprong naar achterstand?

Ans Merens en Freek Bucx

## 1.1 Achtergrond

Meisjes en vrouwen doen het al sinds het eind van de vorige eeuw beter in het onderwijs dan jongens en mannen. Ze volgen vaker dan mannen hogere typen onderwijs, vallen minder vaak voortijdig uit en studeren sneller af in het hoger onderwijs. Hierdoor zijn vrouwen onder de 45 jaar al enige tijd hoger opgeleid dan mannen (Hartgers et al. 2016). Toch weten vrouwen deze voorsprong in het onderwijs ten opzichte van mannen niet te verzilveren in een betere positie op de arbeidsmarkt. In verschillende opzichten is de arbeidsmarktpositie van vrouwen nog steeds minder gunstig dan die van mannen. Hoewel de arbeidsdeelname van vrouwen in de afgelopen decennia is gestegen, is deze nog steeds lager dan die van mannen; anders gezegd, minder vrouwen dan mannen hebben een baan. Een ander opvallend verschil is dat veel meer vrouwen dan mannen een deeltijdbaas hebben (Dirven en Portegijs 2016; Souren 2015). Beide zaken zijn ongunstig voor hun economische zelfstandigheid: 54% van de vrouwen is economisch zelfstandig tegenover 74% van de mannen (Herbers et al. 2016). Ook blijkt dat onder jongeren tot 27 jaar vrouwen al minder vaak economisch zelfstandig zijn dan mannen (36% tegenover 42%) (Loog 2014). Hieruit kan worden afgeleid dat verschillen tussen vrouwen en mannen in hun arbeidsmarktpositie en economische zelfstandigheid vermoedelijk al op jonge leeftijd ontstaan.

Het gelijktijdig bestaan van een onderwijsvoorsprong en arbeidsmarktachterstand van vrouwen ten opzichte van mannen duidt op een paradoxale situatie. De omvang van deze voorsprong respectievelijk achterstand, ofwel de grootte van de verschillen tussen jonge vrouwen en mannen in opleidingsniveau en arbeidsmarktpositie, is in de afgelopen tien jaar niet of nauwelijks veranderd (Hartgers et al. 2016; Dirven en Portegijs 2016). Het gaat dus om een al langer bestaand vraagstuk.

In het Nederlandse emancipatiebeleid vormt vergroting van de arbeidsdeelname en daarmee economische zelfstandigheid van vrouwen al jarenlang een van de kerndoelen. Economische zelfstandigheid van vrouwen wordt van belang geacht, omdat het hen minder afhankelijk maakt van een partner of een uitkering en daarmee de kans op armoede verkleint (TK 2012/2013). Onder economische zelfstandigheid wordt in het emancipatiebeleid verstaan: het verdienen van een netto-inkomen uit werk (baan of eigen bedrijf), op ten minste het niveau van een bijstandsuitkering voor een alleenstaande. In 2016 bedroeg dit € 940 netto per maand.

De Europese Commissie heeft eveneens doelen geformuleerd voor arbeidsdeelname en economische zelfstandigheid. In *The New European Pact for Gender Equality (2011-2020)* (EC 2011) staat als streefcijfer dat in 2020 75% van de mannen en vrouwen van 20-64 jaar in de EU werk heeft. Ook is bevordering van economische onafhankelijkheid van vrouwen een



belangrijke doelstelling, zonder dat een streefcijfer wordt geformuleerd. Europees beleid is er ook op gericht om de overgang van opleiding naar werk voor jongeren te vergemakkelijken, en te zorgen voor meer werkgelegenheid en gelijke kansen voor jonge vrouwen en mannen (EC 2012).

Tegen deze achtergrond heeft de directie Emancipatie van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (ocw) het Sociaal en Cultureel Planbureau (scp) verzocht een onderzoek te verrichten naar de positie en ervaringen op de arbeidsmarkt van jonge vrouwen en mannen, in de leeftijd van 18 tot en met 35 jaar. Daarmee moet meer helderheid komen over de paradox van de onderwijsvoorsprong en arbeidsmarktachterstand van vrouwen ten opzichte van mannen. Met andere woorden: op welk moment in de levensloop van vrouwen en mannen vindt er een omslag plaats van voorsprong naar achterstand?

Er is veel onderzoek gedaan naar de arbeidsdeelname en economische zelfstandigheid van vrouwen en mannen, zeker in relatie tot het hebben van kinderen (o.a. Dirven en Portegijs 2016; Herbers et al. 2016; Van den Brakel et al. 2014; Bierings et al. 2014; Wiesmann 2010). Ook is er onderzoek beschikbaar over de overgang van jongeren van school naar werk (ROA 2017; Baay 2015; Souren 2015). Maar specifiek over verschillen tussen jonge vrouwen en mannen in de transitie van opleiding naar werk of in de start van de arbeidscarrière is slechts globale informatie voorhanden (Hartgers et al. 2016; Loog 2014; Vlasblom et al. 2015). Nog minder is er bekend over mogelijke *verklaringen* van deze genderverschillen.

Dit onderzoek moet duidelijk maken op welk moment in de arbeidsloopbaan verschillen tussen vrouwen en mannen ontstaan en welke verklaringen hiervoor gegeven kunnen worden. Doel is te achterhalen of de overgang van school naar werk anders verloopt voor jonge vrouwen dan voor jonge mannen: in hoeverre zijn de kansen van jonge vrouwen en jonge mannen verschillend als het gaat om het benutten en omzetten van talenten en opleiding op de arbeidsmarkt? Het onderzoek volgt een zogenoemd *levensloopperspectief*: op verschillende momenten in de (nog jonge) levensloop wordt gekeken naar verschillen in de arbeidsmarktpositie van jonge vrouwen en mannen: direct na de opleiding en enkele jaren later. Daarmee is het mogelijk te onderzoeken wanneer eventuele omslagpunten zich voordoen en op welk moment in de arbeidscarrière verschillen groter of juist kleiner worden. Met die wetenschap kan ook beter onderzocht worden welke factoren een rol spelen, en kunnen beleidsmaatregelen gericht ingezet worden om gelijke kansen voor vrouwen en mannen te bevorderen.

## 1.2 Theoretische achtergronden en relevant onderzoek

In de wetenschappelijke literatuur worden verschillende verklaringen aangevoerd voor de verschillen in arbeidsmarktpositie tussen jonge mannen en vrouwen en de mechanismen die daarbij een rol kunnen spelen. We maken onderscheid tussen individuele verklaringen,





verklaringen die te maken hebben met de directe omgeving en verklaringen onder invloed van de bredere omgeving.

### Individuele verklaringen

Een veelgebruikte theorie voor de verklaring van de arbeidsmarktpositie op *individueel niveau* is de *human capital theory* (Becker 1964). Volgens deze theorie is het economisch kapitaal<sup>1</sup> dat werknemers hebben opgebouwd in de vorm van hulpbronnen als opleiding, vaardigheden en ervaring bepalend voor hun (latere) positie op de arbeidsmarkt en hun beloning. Als het gaat om reguliere opleidingen is er tegenwoordig geen verschil meer in het kapitaal dat jonge vrouwen en mannen opbouwen, sterker nog, vrouwen bouwen meer opleidingskapitaal op dan mannen. Wel volgen vrouwen en mannen nog vaak andere typen opleidingen – vrouwen volgen vaker zorgopleidingen, mannen vaker technische opleidingen – maar de *human capital theory* doet geen uitspraken over de consequenties van verschillen in opleidingsrichting voor verschillen in economisch kapitaal. We komen hier later nog op terug. Daarnaast zijn er wellicht verschillen in vaardigheden en ervaringen die vrouwen en mannen tijdens hun studie opdoen in de vorm van stages, bijbanen of vrijwilligerswerk. Op de werkvloer zelf kan er verschil optreden in de deelname aan *on-the-job-training* tussen vrouwen en mannen, waardoor vrouwen op langere termijn minder doorgestroomd naar hogere functies en inkomensschalen.

Volgens de *theory of limited differences* (Cole en Singer 1991, voor een toepassing zie: DiPrete en Eirich 2006) kunnen kleine verschillen in menselijk kapitaal tussen bijvoorbeeld vrouwen en mannen in het begin van hun loopbaan op den duur tot grote verschillen in hun positie leiden. Negatieve ervaringen leiden in hun visie tot een daling van de productiviteit en vermindering van relevante contacten die op hun beurt weer de kans vergroten op een volgende negatieve ervaring en uiteindelijk een slechtere arbeidsmarktpositie. Omgekeerd kunnen positieve ervaringen via dergelijke zelfversterkende mechanismen uiteindelijk tot een veel betere positie leiden. Bijvoorbeeld het wel of niet onderhandelen over salaris in de eerste baan heeft grote gevolgen voor de salarisontwikkeling op langere termijn, zo bleek uit onderzoek onder afgestudeerden in de VS (Babcock en Laschever 2003).

Naast deze algemene theorieën over (jonge) werknemers is voor dit onderzoek een meer specifieke arbeidsmarkttheorie over vrouwen en mannen relevant, namelijk de zogenoemde preferentiëtheorie van Hakim (2000). Volgens deze theorie zijn de voorkeuren van vrouwen en mannen voor een combinatie van arbeid en zorg bepalend voor hun arbeidsmarktgedrag en daarmee hun arbeidsmarktpositie. Hakim benadrukt dat vrouwen niet allemaal dezelfde voorkeur hebben maar onderling verschillen. Zij onderscheidt drie typen werknemers met voorkeur voor arbeid en zorg (voor kinderen) of een combinatie daarvan. *Werkgecentreerden* (20% van de vrouwen en 60% van de mannen) zijn sterk op hun werk of carrière gericht en werken veelal in voltijd. *Thuisgecentreerden* (20% van de vrouwen en 10% van de mannen) zijn sterk op hun gezin en de zorg voor kinderen gericht. Zij werken meestal niet of hooguit in kleine baantjes. *Adaptieven* (60% van de vrouwen en 20% van de mannen) hebben een voorkeur voor werk en gezin en proberen deze zo goed mogelijk met



elkaar te combineren. Vrouwen zijn minder vaak werkgecentreerd dan mannen (20% tegenover 60%). Omgekeerd kunnen vrouwen vaker dan mannen tot de thuisgecentreerden worden gerekend (20% tegenover 10%). Het grootste deel van de vrouwen behoort volgens Hakim tot de adaptieven (60% tegenover 20% van de mannen). De theorie van Hakim is bekritiseerd vanwege haar stelling dat voorkeuren vroeg in het leven worden gevormd en daarmee min of meer vaststaan gedurende de rest van de levensloop. Ze geeft wel aan dat het *gedrag* kan variëren in samenhang met de levensfase (Hakim 2002), maar dat de *voorkeuren* zelf onveranderd blijven. Levensloopgebeurtenissen (ziekte, geboorte van kind) kunnen de voorkeuren van vrouwen veranderen (Kan 2007). Daarnaast spelen ook de mogelijkheden die de arbeidsmarktsituatie en werkgevers bieden een rol bij de positie op de arbeidsmarkt. Voor dit onderzoek is de vraag relevant in hoeverre Hakims typering zichtbaar is bij jonge vrouwen die de overgang van opleiding naar arbeidsmarkt maken en welke consequenties dit heeft voor hun arbeidsmarktgedrag. Eerder onderzoek naar deeltijdwerk van vrouwen (Portegijs et al. 2008) liet zien dat vrouwen die in grote deeltijdbanen (28-34 uur) en voltijdbanen (35 uur of meer) werkten meer belang hechtten aan betaald werk en minder belang aan het zelf zorgen voor kinderen dan vrouwen die in kleine en middelgrote deeltijdbanen (minder dan 28 uur) werkten.

### Directe omgeving

De keuzes voor opleidingen, ervaringen en voorkeuren van jongeren komen niet alleen voort uit individuele motieven. De *directe omgeving* speelt daarbij een belangrijke rol. Bekend is dat ouders hun kinderen kunnen stimuleren om verder te leren of hen kunnen helpen een keuze voor een bepaalde (vervolg)studie te maken. Meer specifiek hebben ouders door wat zij zeggen en doen ook invloed op de opvattingen van hun kinderen over de taakverdeling tussen partners en hun latere arbeidsmarktparticipatie (Wiesmann 2010; Van Putten et al. 2008). Ook ideeën van kinderen over mannen- en vrouwenberoepen worden via de opvoeding overgedragen en kunnen zich al op jonge leeftijd in het denken van kinderen verankeren (Trice en Rush 1995). Daarnaast is bij jongeren de invloed van leeftijdgenoten (*peer group*) – zoals vriend(inn)en, broers, zussen – op keuzes voor opleidingsrichting of soort werk van groot belang (Harris 1998).

### Wijdere omgeving

Ten slotte is de invloed van de *wijdere omgeving* van belang. Voor dit onderzoek is daarbij allereerst de algemene economische situatie relevant. De afgelopen economische crisis (2008-2014) heeft tot een sterke toename van jongerenwerkloosheid geleid. De economie heeft zich weer hersteld en de werkloosheid, ook onder jongeren, is intussen fors afgenomen (Statline 2017a). Mogelijk heeft een periode van werkloosheid bij deze jongeren wel negatief uitgewerkt (via het 'littekeneffect') op hun kansen om op langere termijn vast werk te krijgen in vergelijking tot jongeren die in een economisch gunstige periode de arbeidsmarkt opgingen (Wolbers 2014). Een structurele trend, die zich al voor de crisis aftekende, is die van flexibilisering van de arbeidsmarkt. Steeds meer werknemers werken



op basis van een tijdelijk of flexibel contract, maar bij jongere werknemers is deze groei sterker dan bij oudere werknemers (Dekker et al. 2012; De Lange et al. 2015; Van Echtelt et al. 2016). Over de betekenis van flexibele contracten van jongeren zijn twee tegenovergestelde theorieën geformuleerd. Volgens de *stepping stone*-theorie (Booth et al. 2002) krijgen veel jongeren in hun eerste baan een tijdelijk (of ander flexibel) contract omdat ze nog geen ervaring hebben. Naarmate jongeren meer van deze tijdelijke contracten hebben gehad, en ervaring hebben opgedaan, stijgt de kans dat ze uiteindelijk een vast contract zullen bemachtigen. Daartegenover stelt de *dead end*-theorie (Jahn et al. 2012) dat het accepteren van een tijdelijk contract het zoeken naar een vast contract belemmert. Werken op tijdelijke basis zou jongeren in de fuik van banen met een blijvend slecht vooruitzicht doen belanden. Het zou voor jongeren daarom lonen langer door te zoeken tot ze direct een baan met vast contract kunnen krijgen. Europees onderzoek naar de positie van jonge vrouwen en mannen die de arbeidsmarkt opgaan (Plantenga et al. 2013) laat eerder een bevestiging van de *stepping stone*-theorie dan van de *dead end*-theorie zien. Starten in een tijdelijke baan geeft een bijna even hoge kans om uiteindelijk een vaste baan te krijgen als direct starten in een vaste baan. Dit geldt zowel voor jonge vrouwen als voor jonge mannen. Maar jonge vrouwen blijken minder vaak dan jonge mannen na verloop van tijd een vaste baan te hebben. Een deel van de jonge vrouwen is na enkele jaren van de arbeidsmarkt verdwenen. Het is niet duidelijk of ze ontmoedigd zijn geraakt door het niet kunnen krijgen van (vast) werk, of dat het motief vooral het fulltime willen zorgen voor een of meerdere kinderen is (Plantenga et al. 2013).

Een ander kenmerk van de arbeidsmarktstructuur is de beroepensegregatie van vrouwen en mannen. Vrouwen en mannen volgen nog steeds verschillende opleidingsrichtingen – vrouwen relatief vaak voor zorg en welzijn, mannen voor techniek en exacte vakken (Hartgers et al. 2016). Daarmee sorteren zij voor voor verschillende beroepen op de arbeidsmarkt (Dirven en Portegijs 2016). Bergmann (1974) stelde dat vrouwen door hun opleidingskeuze in een kleiner aantal beroepen en sectoren dan mannen terecht komen; vrouwen zijn aangewezen op een beperkt segment van de arbeidsmarkt. Bergmann noemt dit verschijnsel van toestroom van een groot aantal vrouwen in een klein aantal beroepen in een arbeidsmarktsegment *crowding*. Arbeidsmarktsegmenten zijn vrij sterk van elkaar afgegrensd. Er vindt weinig mobiliteit tussen de segmenten plaats doordat maar weinig werknemers bereid of in staat zijn zich om te scholen tot een heel ander beroep (Buchman et al. 2010). Een aanbodoverschot als gevolg van *crowding* zou dan tot een daling van de lonen in die sector leiden, verondersteld dat lonen volgens de neo-klassieke economische theorie direct zouden reageren op overschot- of tekortsituaties. Nu is het door het bestaan van minimum- en cao-lonen niet mogelijk dat lonen kunnen dalen in een situatie van aanbodoverschot. Maar het lijkt wel aannemelijk dat de vraag-aanbodverhouding in een arbeidsmarktsegment of beroep mede een rol speelt in de loonvorming, vooral in loonstijgingen. Kortom, volgens de *crowding*theorie kan de segregatie van vrouwen op de arbeidsmarkt daarmee, naast andere factoren, een verklaring vormen voor de lagere beloning van vrouwen.



Voor Nederland is de crowdingtheorie getoetst en deels bevestigd (De Ruijter et al. 2001). Het beloningsniveau van vrouwenberoepen bleek beïnvloed te worden door de concentratie van vrouwen in dergelijke beroepen. De beloning van mannen bleek niet samen te hangen met de concentratie van vrouwen in deze beroepen. Of de crowdingtheorie nog steeds opgaat voor Nederland is moeilijk te zeggen, hierover is immers geen recent onderzoek beschikbaar.

Crowding kan ook tot gevolg hebben dat de werkgever de ruimte heeft om andere arbeidsvoorwaarden aan te passen, bijvoorbeeld wat betreft het soort contract of het aantal uren. Hierover gaan segmentatietheorieën. Centraal in deze theorieën staat het idee dat de arbeidsmarkt is verdeeld in verschillende segmenten die zich niet alleen in beloning maar ook in andere arbeidsvoorwaarden van elkaar onderscheiden. In het primaire segment hebben werknemers een goede beloning en vaste contracten, in het secundaire segment slechte beloning, weinig baanzekerheid en veelal deeltijdbanen. Vrouwen op de arbeidsmarkt zouden vooral in dit secundaire segment werken (zie bv. Kalleberg en Sørensen 1979); ze zouden als gevolg van hun opleidingskeuze sterk geconcentreerd zijn in een klein aantal beroepen die worden gekarakteriseerd als flexibel en onzeker (Buchmann et al. 2010).

Een meer specifieke manier waarop de bredere omgeving invloed heeft op posities die vrouwen en mannen verwerven, is de rol die het gedrag van de werkgever c.q. de organisatie(cultuur) speelt (Fischer 2002; Benschop 1996, 2009). Organisatieculturen gaan over normen, waarden en gangbare praktijken in die organisatie. Dat kunnen uitgesproken, maar vaker stilzwijgende normen zijn (Schein 1985). Organisatieculturen kunnen als masculien of feminien worden getypeerd (Hofstede 1998; Schein 1985; Fischer et al. 2002). Masculiene culturen kenmerken zich door individualisme, competitie, nadruk op prestaties en beloning, taboe op het uiten van emoties. Feminiene culturen leggen meer nadruk op samenwerking, collegialiteit, balans tussen werk en privé en expressie van emoties. De literatuur over organisatiecultuur stelt dat de meeste organisaties – zij het in verschillende gradatie – als masculien getypeerd kunnen worden in de zin dat masculiene waarden en normen de cultuur van de organisatie bepalen (zie bv. Marshall 1993). De veronderstelling is ook dat een masculiene organisatiecultuur gunstiger is voor de carrière van mannen dan die van vrouwen omdat (1) meer mannen dan vrouwen zich aangetrokken voelen tot een masculiene cultuur (zelfselectie), (2) leden van masculiene organisatieculturen geneigd zijn om individuen te selecteren die bij de cultuur van de organisatie passen, dat wil zeggen mannen (externe selectie) (Schneider 1987; Stoker 2007). We zullen daarom in ons onderzoek zowel bij de keuzes van jonge vrouwen en mannen als bij het gedrag van de werkgever de rol van de organisatiecultuur meenemen.

Naast deze meer algemene verwachtingen over de rol van werkgeversgedrag en organisatiecultuur speelt ook een meer specifiek probleem voor jonge vrouwen, namelijk zwangerschapsdiscriminatie. Uit onderzoek van het College voor de Rechten van de Mens (CRM 2016) is bekend dat 43% van de zwangere of net bevallen vrouwen in Nederland te maken heeft gekregen met vermoedelijke discriminatie op de werkvloer of bij sollicitaties.



Het kan gaan om het niet doorgaan van verlenging van een contract, mislopen van salarisverhoging of promotie, of openlijke kritiek van de werkgever op de zwangerschap. Vrouwen in de profitsector rapporteren vaker dergelijke ervaringen dan vrouwen in de non-profitsector. Vergeleken met eerder onderzoek uit 2012 (CRM 2012) is de omvang van zwangerschapsdiscriminatie nauwelijks afgenomen. Toen ging het om 45% van de zwangere of net bevallen vrouwen.<sup>2</sup>

## Typen factoren

Op basis van bovenstaande theorieën kunnen we verschillende typen factoren onderscheiden die een rol kunnen spelen bij verschillen tussen jonge vrouwen en mannen, op verschillende niveaus:

- 1 kenmerken van de jongeren zelf;
- 2 ervaringen en gebeurtenissen van jongeren;
- 3 kenmerken van de organisaties of sectoren waar jongeren werkzaam zijn of waren.

### 1 Kenmerken van de jongeren zelf

We kijken naar:

- verwachtingen, wensen, voorkeuren en ambities van jongeren;
- keuzes die jongeren maken voor een bepaalde opleiding of sector;
- de rol die onderhandelingen en onderhandelingsvaardigheden van jongeren spelen.

Men kan verwachten dat jongeren minder snel een goede arbeidsmarktpositie (in termen van beloning en niveau) hebben naarmate zij minder ambitieus zijn, eerder kiezen voor een sector met minder goede arbeidsmarktvooruitzichten, en zij in mindere mate beschikken over onderhandelingsvaardigheden. Omdat vrouwen doorgaans minder ambities hebben dan mannen en minder vaak onderhandelen over hun salaris veronderstellen we dat jonge vrouwen een minder goede arbeidsmarktpositie zullen verwerven dan jonge mannen.

### 2 Ervaringen en gebeurtenissen van jongeren

We kijken naar:

- de rol van het ouderlijke gezin (opleiding, arbeidsmarktpatronen en taakverdeling van vader en moeder);
- ervaringen van jongeren met stages en mogelijke bijbanen;
- levensloopgebeurtenissen (bv. ziekte, dreigende burn-out) of keuzes op privégebied (gaan samenwonen, gezinsvorming, vrije tijdsbesteding).

We kunnen verwachten dat jonge vrouwen een minder goede arbeidsmarktpositie (in termen van het hebben van een baan en het aantal uren dat ze werken) hebben naarmate hun ouders een traditionele rolverdeling hadden. Ook veronderstellen we dat het hebben (gehad) van relevante stages en bijbanen de arbeidsmarktpositie van jonge vrouwen en mannen positief beïnvloedt, en dat mogelijke man/vrouw-verschillen te maken hebben met verschillen in stages en bijbanen in het verleden. Verder kan worden verwacht dat



jonge vrouwen een minder goede arbeidsmarktpositie hebben naarmate zij sneller zijn gaan samenwonen of kinderen hebben gekregen. Voor jonge mannen veronderstellen we op basis van literatuur (zie bv. Roeters et al. 2016) dat relatie- en gezinsvorming niet of nauwelijks invloed heeft op hun arbeidsmarktpositie.

### 3 Kenmerken van de organisaties of sectoren waar jongeren werkzaam zijn of waren

Bij dit type verklaring gaan we in op kenmerken van arbeidsorganisaties, zoals sector, omvang en (zo mogelijk) beleid ten aanzien van arbeid en zorg. We veronderstellen dat sectoren en organisaties waar relatief veel vrouwen werkzaam zijn, meer mogelijkheden bieden om in deeltijd te werken en om arbeid en zorg goed te combineren en minder sprake zal zijn van (zwangerschaps)discriminatie dan sectoren met relatief veel mannelijke werknemers. Jonge vrouwen zullen vermoedelijk vaker voor deze sectoren kiezen dan mannen of hierin door hun opleiding (zorg) terecht komen. Doordat in vrouwensectoren veel aanbod is van deeltijdbanen, betekent dit dat vrouwen vermoedelijk minder vaak in voltijdbanen zullen werken en een lager inkomen zullen verdienen dan hun mannelijke leeftijdgenoten. Daarnaast hebben werkgevers mogelijk een andere houding en verwachting ten aanzien van jonge vrouwen en mannen, bijvoorbeeld vanwege de kans op zwangerschap. Dit kan gevolgen hebben voor verschillen in de loopbanen van vrouwen en mannen.

#### 1.3 Centrale onderzoeksvraag en deelvragen

De centrale onderzoeksvraag luidt:

*In hoeverre verloopt de overgang van opleiding naar werk en het begin van de beroepsloopbaan anders voor jonge vrouwen dan voor jonge mannen, en wat zijn de factoren die hierbij een rol spelen?*

Deze vraag valt uiteen in vijf deelvragen:

- 1 *Hoe is de arbeidsmarktpositie van jongeren anderhalf jaar na hun afstuderen, en welke verschillen zijn er hierbij tussen jonge vrouwen en mannen?*
- 2 *Hoe is de arbeidsmarkt- en inkomenspositie van jongeren van 18-35 jaar, en in hoeverre verschillen vrouwen en mannen in verschillende leeftijdscategorieën hierin van elkaar?*
- 3 *Hoe ziet het verloop van de carrière van jongeren er uit (vanaf de afronding van de opleiding totdat zij 35 jaar oud zijn), en in hoeverre verschillen vrouwen en mannen hierin van elkaar?*
- 4 *Wat is de arbeidsmarktpositie van jonge vrouwen en mannen in Europa en in hoeverre verschilt de situatie in Nederland van die in andere Europese landen?*
- 5 *Welke factoren kunnen de eventuele verschillen tussen jonge vrouwen en mannen in Nederland (zie onderzoeksvragen 1,2 en 3) verklaren?*

De eerste vier deelvragen zijn vooral beschrijvend van aard. We beschrijven eerst de arbeidsmarktpositie van jonge vrouwen en mannen op *bepaalde momenten*: bij de start van de loopbaan, dus direct na het verlaten van de school (deelvraag 1), en de arbeidsmarktpositie van jongeren van 18-35 jaar (deelvraag 2). Daarna gaan we in op de *loopbanen* van



jongeren (deelvraag 3). Hiervoor doen we een zogenoemde pseudo-panelanalyse: we volgen cohorten van jongeren vanaf het verlaten van de school door de tijd heen en brengen veranderingen in hun arbeidsmarktpositie in kaart. In deelvraag 4 plaatsen we de Nederlandse situatie in Europees perspectief. In deelvraag 5 ten slotte gaan we op zoek naar verklaringen voor de eerder gevonden verschillen tussen jonge mannen en vrouwen in Nederland.

Voor het bepalen van de arbeidsmarkt- en inkomenspositie (deelvragen 1 t/m 4) zullen we, zo mogelijk, de volgende indicatoren gebruiken:

- kans op werk;
- wekelijkse arbeidsduur;
- type contract: tijdelijk of vast, of werkzaam als zzp'er;
- beroepsniveau of beroepsprestige;
- persoonlijk inkomen.

#### 1.4 Methoden en data

Ter beantwoording van bovenstaande onderzoeksvragen zijn (secundaire) analyses uitgevoerd op bestaande gegevens, maar er zijn ook nieuwe data verzameld. Het betreft voor het grootste deel kwantitatief onderzoek, maar er is ook gebruikgemaakt van kwalitatief onderzoek. De nadruk ligt op kwantitatief onderzoek omdat we een representatief beeld willen schetsen van de positie en de trajecten van jonge vrouwen en mannen en een verklaring hiervoor willen geven. Waar kwantitatief onderzoek onvoldoende zicht geeft op achterliggende mechanismen maken we als aanvulling gebruik van kwalitatief onderzoek. Hieronder bespreken we per deelvraag hoe het onderzoek is uitgevoerd en met welke datasets. Meer uitgebreide informatie over de verschillende datasets is te vinden in de bijlage (zie bijlage A Gebruikte databestanden, via [www.scp.nl](http://www.scp.nl) bij dit rapport).

Deelvraag 1 is onderzocht met behulp van de schoolverlatersonderzoeken van het Researchcentrum Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA) en het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) die elke twee jaar worden gehouden (zie ROA 2017). Jongeren vullen anderhalf jaar na het verlaten van het onderwijs een vragenlijst in. Zowel jongeren die in het schooljaar voorafgaand aan het betreffende meetjaar een mbo- of hbo-diploma dan wel een masterdiploma in het wo hebben behaald, worden benaderd als jongeren die in dat schooljaar gestopt zijn met hun opleiding (vmbo, havo, vwo, mbo) zonder in het bezit te zijn van een diploma of startkwalificatie. Voor dit rapport zijn gegevens van de schoolverlatersenquêtes (uit 2016) onder bijna 50.000 mbo- en hbo-schoolverlaters gebruikt.<sup>3</sup>

Deelvraag 2 is grotendeels onderzocht met behulp van de Enquête Beroepsbevolking (EBB) van het CBS, die elk jaar plaatsvindt. In 2015 deden aan deze enquête ruim 80.000 jongeren (van 18-35 jaar) mee. De inkomenspositie is onderzocht aan de hand van de Inkomensstatistieken van het CBS.

In deelvraag 3 zijn de loopbanen van vrouwen en mannen geschetst aan de hand van een zogenoemde pseudo-panelanalyse. Aan de hand van een reeks samengevoegde EBB-



bestanden brengen we in kaart hoe de loopbanen van verschillende cohorten schoolverlaters (uitgesplitst naar opleidingsniveau, geslacht en jaar van schoolverlaten) zich door de tijd heen ontwikkelen. Dit geeft extra informatie naast de cross-sectionele gegevens die voor deelvraag 2 zijn geanalyseerd.

Deelvraag 4 is voornamelijk onderzocht op basis van de gegevens van de European Labour Force Survey (EU LFS), een grootschalige arbeidsmarktenquête in 31 verschillende landen in Europa. Eventuele verschillen tussen de Europese landen zijn geduid met behulp van literatuuronderzoek.

Voor deelvraag 5 maken we gebruik van analyses op de ROA-schoolverlatersbestanden en EBB-bestanden. Daarnaast hebben we enkele, aanvullende kwantitatieve analyses op het Arbeidsaanbodpanel (AAP) en EmancipatieOpinies (EMOP) van het SCP uitgevoerd. Verder maken we gebruik van kwalitatief onderzoek. Dit type onderzoek is geschikt om verklaringen te geven voor keuzes op het gebied van opleiding en werk. Daarbij gaat het om de rol van het ouderlijk gezin en vrienden, voorkeuren, onderhandelingen, ervaringen met stages en bijbanen, levensloopgebeurtenissen en de organisatiecultuur. Het gaat zowel om factoren uit het heden of het (recente) verleden. We hebben hiervoor focusgroepgesprekken gehouden met jonge vrouwen en mannen en met werkgevers die veel met jongeren te maken hebben.

De eerste, beschrijvende uitkomsten van dit onderzoek (deelvragen 1, 2 en 4) zijn gepubliceerd in het tussenrapport *Eerste treden op de arbeidsmarkt* (Merens et al. 2017). Dit eindrapport bevat een actualisering van deze data. Daarnaast is een analyse gemaakt van de ontwikkeling van loopbanen van jonge vrouwen en mannen in de loop van de tijd. Verder zijn aanvullende kwantitatieve analyses gedaan om de verschillen te duiden. Vervolgens wordt verslag gedaan van de focusgroepgesprekken die zijn gehouden met jonge vrouwen en mannen en met werkgevers.

## Noten

- 1 Het economisch kapitaal is in deze benadering een van de vier typen menselijk kapitaal die bepalend kunnen zijn voor de positieverwerving van burgers. Zie voor een uitgebreide bespreking van deze theorie van het menselijk kapitaal Vrooman et al. 2014.
- 2 Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (szw) is in september 2017 een campagne gestart tegen zwangerschapsdiscriminatie. Hiermee wil het ministerie werkgevers bewust maken van mogelijke zwangerschapsdiscriminatie en wijzen op het talent dat ze mogelijk laten lopen. De campagne is onderdeel van het actieplan zwangerschapsdiscriminatie dat de minister in maart 2017 heeft gepresenteerd en waarmee met dertien maatregelen actief werk wordt gemaakt van de aanpak van zwangerschapsdiscriminatie (Rijksoverheid 2017).
- 3 In het tussenrapport van dit onderzoek (Merens et al. 2017) zijn naast gegevens van mbo- en hbo-schoolverlaters ook gegevens over wo-schoolverlaters gebruikt. Omdat er voor deze groep geen nieuwe gegevens beschikbaar zijn, wordt er in dit rapport alleen verwezen naar de uitkomsten over de wo-schoolverlaters in het tussenrapport.





## 2 Aan de start: de arbeidsmarktpositie van recent afgestudeerden

Christoph Meng en Per Bles (ROA)

### 2.1 Na het diploma

Dit hoofdstuk richt zich op de start van de loopbaan. We onderzoeken hoe het jongeren vergaat anderhalf jaar nadat zij hun diploma hebben behaald. De volgende onderzoeksvragen staan centraal:

- *Hoe is de arbeidsmarktpositie van jongeren anderhalf jaar na hun afstuderen, en welke verschillen zijn er hierbij tussen jonge vrouwen en mannen?*
- *Welke factoren kunnen de eventuele verschillen tussen jonge vrouwen en mannen verklaren?*

Bij de arbeidsmarktpositie kijken we naar de kans op het vinden van werk en naar de arbeidsduur van jonge mbo- en hbo-gediplomeerde vrouwen en mannen tot 30 jaar. Maar we kijken ook in hoeverre er verschillen zijn tussen vrouwen en mannen met betrekking tot de tevredenheid met hun eigen functie en het oordeel over de carrièreperspectieven. Voor dit hoofdstuk maken we gebruik van informatie uit het Schoolverlater Informatie Systeem (SIS) van het ROA en het CBS.<sup>1, 2</sup> Met deze informatie zullen we vanaf paragraaf 2.2 verschillen tussen mannen en vrouwen laten zien en deze in de daaropvolgende paragrafen proberen te verklaren.

Voor de verklaring van eventuele verschillen maken we gebruik van de theoretische inzichten uit het eerste hoofdstuk. De preferentietheorie (Hakim 2000) gaat ervanuit dat iemands positie op de arbeidsmarkt (in elk geval deels) te maken heeft met zijn of haar eigen voorkeuren ten aanzien van werk en zorg. Inzichten uit de menselijke kapitaaltheorie (Becker 1964) leiden tot de aanname dat een verschil in opgedane hulpbronnen, zoals de opleiding, de aangeleerde vaardigheden en werkervaring, tussen mannen en vrouwen kan leiden tot een verschil in arbeidsmarktuitskomsten (zie verder hoofdstuk 1). In ons onderzoek zullen we daarom zowel aandacht besteden aan de preferenties van jongeren als aan de ervaringen die zij hebben opgedaan in het onderwijs.

Ook inzichten over organisatieculturen uit de literatuur (Benschop 2009; Schein 1985) leiden tot bruikbare aannames. Culturen binnen organisaties bestaan uit normen, waarden en gebruiken. De normen, waarden en gebruiken kunnen expliciet worden uitgedragen, maar ook impliciet worden aangenomen (zie hoofdstuk 1). Een aanname is bijvoorbeeld dat van vrouwen eerder dan van mannen wordt verwacht dat zij in deeltijd willen werken. Doordat vrouwen vaker werkzaam zijn in sectoren waarin het de stilzwijgende norm is om in deeltijd te werken, komen zij bij aanvang van hun arbeidsloopbaan al vaker dan mannen in deeltijdfuncties terecht. Een alternatieve verklaring komt meer vanaf de aanbodzijde van de arbeidsmarkt: doordat vrouwen gemiddeld vaker in deeltijd zouden willen werken dan



mannen zouden ze meewerken aan het creëren (of in stand houden) van een deeltijd-cultuur in bepaalde beroepsgroepen waarin de meerderheid van de werkenden vrouw is. Volgens de segmentatietheorie (bv. Kalleberg en Sørensen 1979) is er niet afdoende beroepsmobiliteit tussen de verschillende segmenten van de arbeidsmarkt. Toegang tot verschillende arbeidsmarktsegmenten is afhankelijk van passende beroepsspecifieke kwalificaties. Het gevolg is dat er mobiliteitsbarrières bestaan tussen segmenten en dat werkgelegenheid afhankelijk is van arbeidsmarktcondities binnen de toegankelijke segmenten (Buchmann et al. 2010). Als kenmerken van beroepssegmenten waarvoor bepaalde opleidingen voorbereiden samengaan met een voorkeur voor deeltijdbanen, en vrouwen vaker in dit soort segmenten werken dan mannen, zou de keuze voor een bepaalde opleiding al mede kunnen bepalen hoe groot de kans op een deeltijdbaan is. Immers, bepaalde opleidingen bereiden voor op bepaalde beroepen, en als door de segmentatie op de arbeidsmarkt in deze beroepsgroep vaker in deeltijd wordt gewerkt, is de keuze van de studie al van belang voor de kans op een deeltijdbaan later in het leven.

Bovenstaande theoretische perspectieven wijzen op het mogelijke belang van preferenties, kenmerken van en ervaringen in het onderwijs, en kenmerken van organisaties voor de verklaring van eventuele verschillen tussen jonge vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt. Bij de verklaring van de verschillen zullen we aan elk van deze drie typen verklaringen aandacht besteden.

## 2.2 De arbeidsmarktpositie van jonge afgestudeerden

In deze paragraaf presenteren we enkele beschrijvende uitkomsten over de arbeidsmarktpositie. We presenteren achtereenvolgens de volgende gegevens:

- het vinden van werk;
- het werken in deeltijd;
- de vrijwilligheid van deeltijdwerk;
- een flexibel dienstverband;
- de tevredenheid met de huidige functie;
- het oordeel over de carrièreperspectieven van de huidige functie.

Hierbij zal in eerste instantie telkens onderscheid gemaakt worden tussen mannen en vrouwen. Omdat een belangrijk onderdeel van de hiernavolgende paragrafen gaat over de verklaring van verschillen in deeltijdwerk tussen mannen en vrouwen en over deeltijd als verklaring voor tevredenheid met de huidige functie en het oordeel over de carrièreperspectieven, zal ook telkens een beschrijving worden gegeven van de arbeidsmarktuitkomsten voor alleen deeltijdwerkenden. Op deze wijze worden verschillen inzichtelijk die we daarna zullen verklaren.

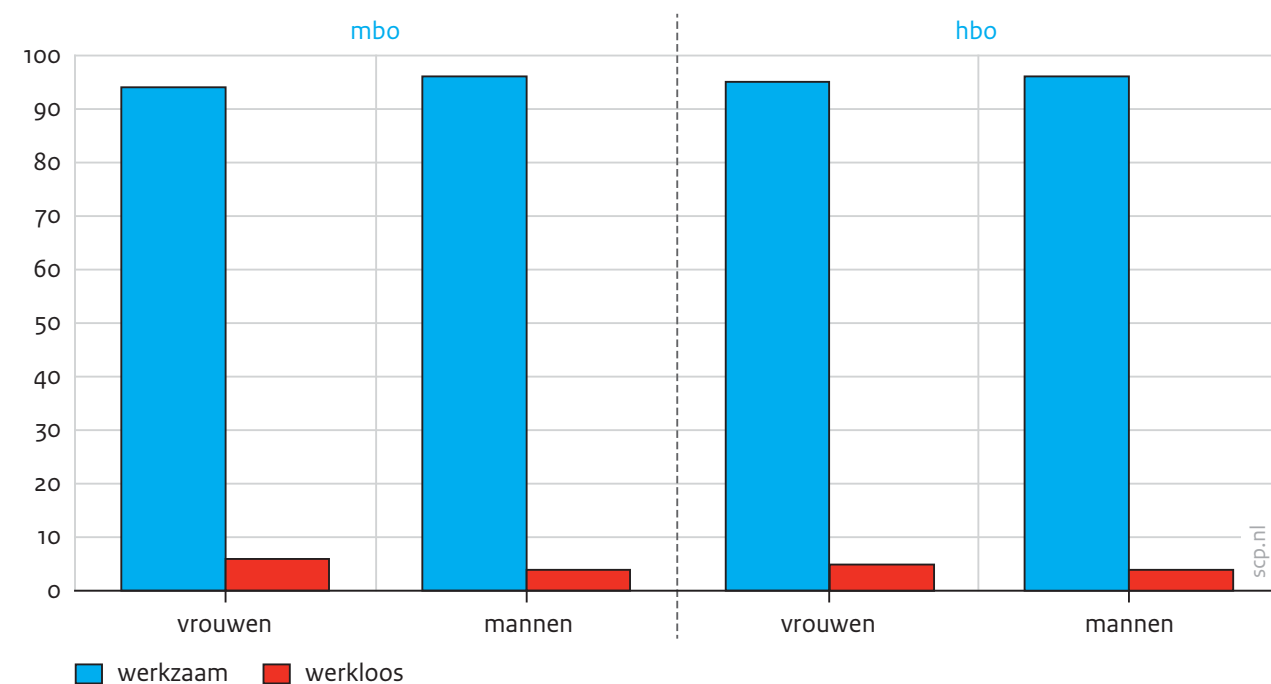


## Kans op vinden van werk

Uit de data blijkt dat in 2016 weinig mannelijke en vrouwelijke gediplomeerden anderhalf jaar na het moment van afstuderen werkloos zijn (figuur 2.1). De werkloosheidspercentages verschillen daarnaast weinig, zo is het percentage voor vrouwelijke mbo-gediplomeerden 6% en die voor mannelijke mbo-gediplomeerden 4%. Het verschil bij hbo-gediplomeerden is 1 procentpunt: vrouwen zijn in 5% van de gevallen werkloos terwijl dit bij mannen 4% is.

Figuur 2.1

Maatschappelijke positie (werkzaam of werkloos), naar geslacht en opleiding, 2016 (in procenten)<sup>a</sup>



a Verschillen tussen vrouwen en mannen zijn statistisch significant (zowel mbo als hbo:  $p < 0,001$ ).  
Tabel B2.1 in bijlage B2 (via [www.scp.nl](http://www.scp.nl) bij dit rapport) is de achterliggende tabel bij deze figuur.

Bron: ROA/CBS (sis'16), gewogen gegevens

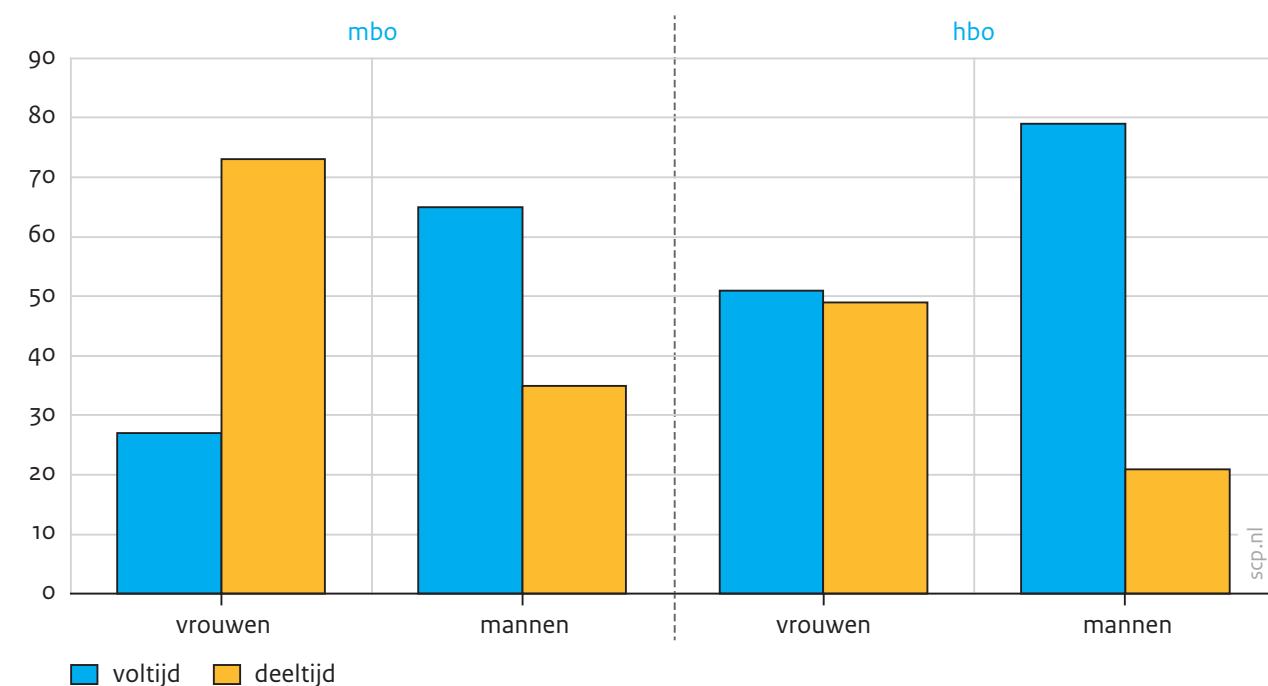


## Werken in deeltijd

De recent afgestudeerde vrouwen werken, net als in eerdere jaren (zie Merens et al. 2017), meer in deeltijd dan mannen (figuur 2.2). Van alle mannelijke mbo'ers werkt 65% in voltijd, dat wil zeggen 35 uur of meer in de week, terwijl dit percentage voor vrouwen slechts 27% is. Het verschil voor hbo'ers is kleiner, maar nog steeds aanzienlijk. Daar werkt 79% van de mannen en maar net iets meer dan de helft van de vrouwen (51%) in voltijd.

Figuur 2.2

Arbeidsduur: voltijd- en deeltijdwerkenden, naar geslacht en opleiding, 2016 (in procenten)<sup>a</sup>



a Verschillen tussen vrouwen en mannen zijn statistisch significant (zowel mbo als hbo:  $p < 0,001$ ).  
Tabel B2.2 in bijlage B2 is de achterliggende tabel bij deze figuur.

Bron: ROA/CBS (sis'16), gewogen gegevens

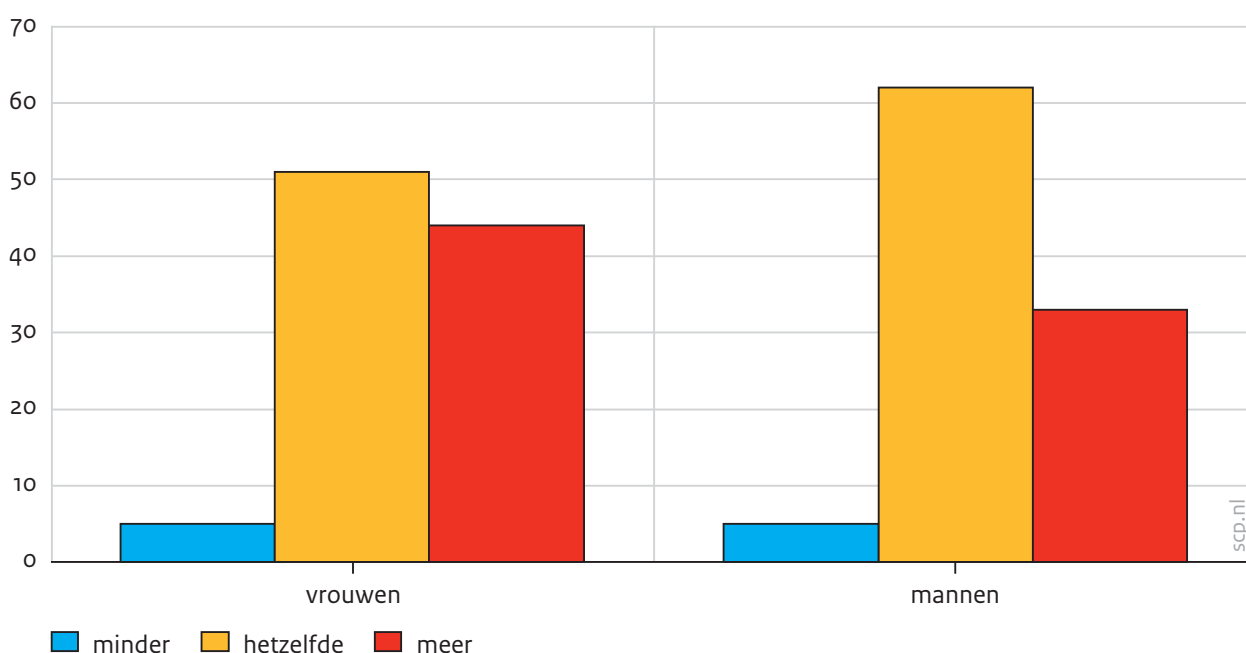


### Vrijwillig versus onvrijwillig in deeltijd werken (voor mbo-gediplomeerden)

Alleen voor mbo-gediplomeerden kunnen we vervolgens nagaan in hoeverre men meer of minder wil werken dan de uren die men nu werkt. Dan ontstaat het volgende beeld: 49% van de vrouwen is ontevreden over het aantal uren dat zij werken: 44% wil meer werken, 5% minder (figuur 2.3). Dit percentage is voor mannen 11 procentpunt lager en ligt op 38%, waarvan 33% meer wil werken en 5% minder. Over het algemeen kunnen we dus concluderen dat mbo-gediplomeerde vrouwen vaker meer uren zouden willen werken dan ze momenteel doen vergeleken met mbo-gediplomeerde mannen.

Figuur 2.3

Minder of meer willen werken dan het huidige aantal uren voor werkenden (mbo'ers), naar geslacht, 2016 (in procenten)<sup>a</sup>



a Verschillen tussen vrouwen en mannen zijn statistisch significant ( $p < 0,001$ ). Tabel B2.3 in bijlage B2 is de achterliggende tabel bij deze figuur.

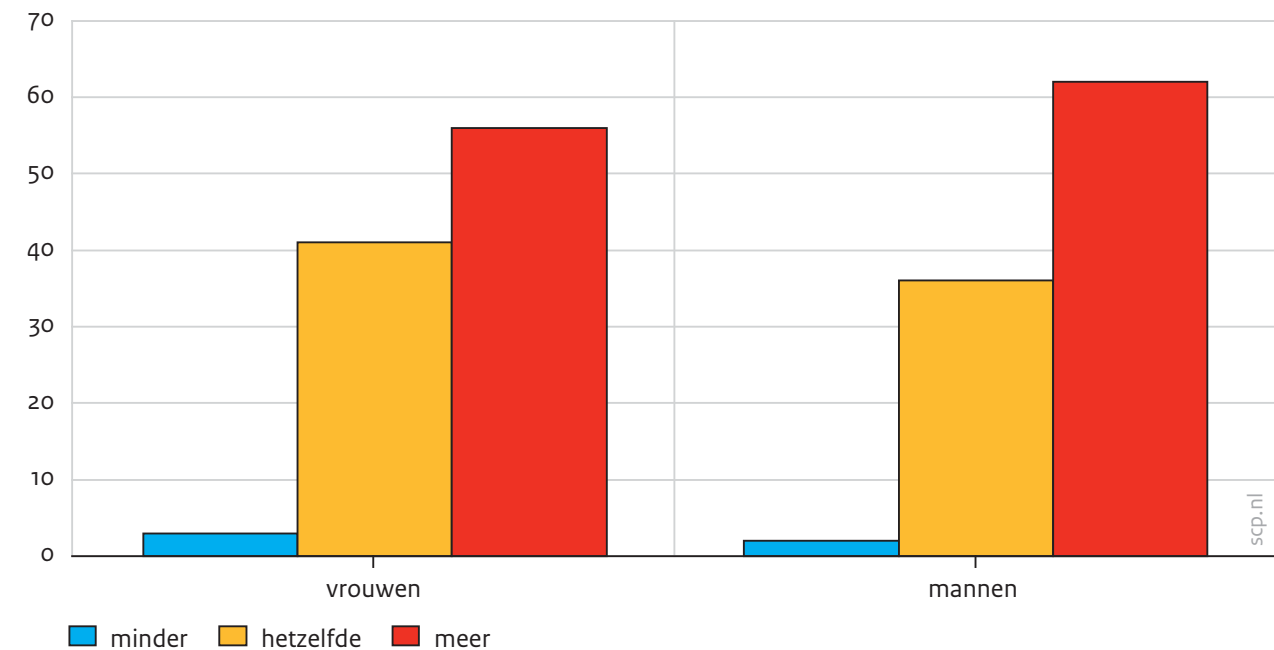
Bron: ROA/CBS (SIS'16), gewogen gegevens



Logischerwijs hebben deeltijdwerkenden meer tijd om meer uren te kunnen werken. Dit laten de cijfers ook zien: van de mannen werkend in deeltijd wil 62% meer werken en bij de vrouwen is dat 56% (figuur 2.4). Deze verschillen zijn significant.

**Figuur 2.4**

Minder of meer willen werken dan het huidige aantal uren voor werkenden in deeltijd (mbo'ers), naar geslacht, 2016 (in procenten)<sup>a</sup>



a Verschillen tussen vrouwen en mannen zijn statistisch significant ( $p < 0,001$ ). Tabel B2.4 in bijlage B2 is de achterliggende tabel bij deze figuur.

Bron: ROA/CBS (SIS'16), gewogen gegevens

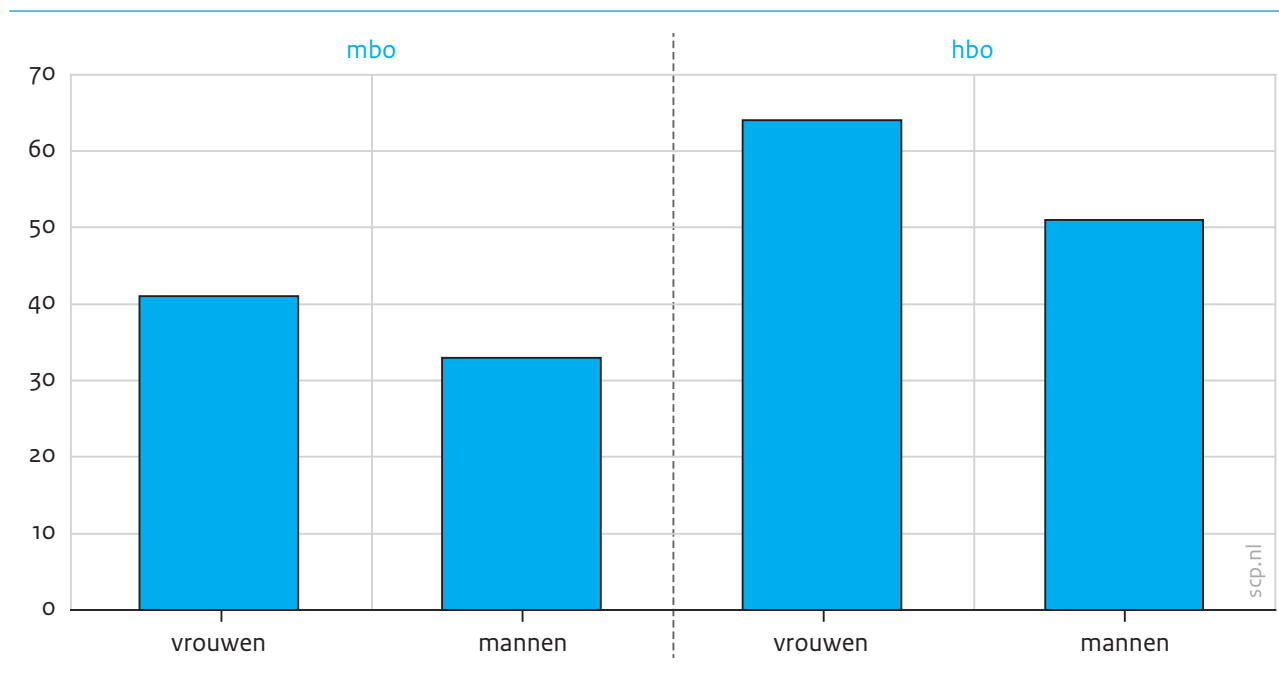


## Flexibel dienstverband

Het hebben van een flexibel dienstverband komt vaker voor bij vrouwen dan bij mannen (figuur 2.5). Bij mbo-gediplomeerden heeft 41% van de vrouwen een flexibel dienstverband tegenover 33% van de mannen. Voor hbo-gediplomeerden geldt dat 64% van de vrouwen een flexibel dienstverband heeft tegenover 51% van de mannen.

Figuur 2.5

Flexibel dienstverband, naar geslacht en opleiding, 2016 (in procenten)<sup>a</sup>



a Verschillen tussen vrouwen en mannen zijn statistisch significant (zowel mbo als hbo:  $p < 0,001$ ).  
Tabel B2.5 in bijlage B2 is de achterliggende tabel bij deze figuur.

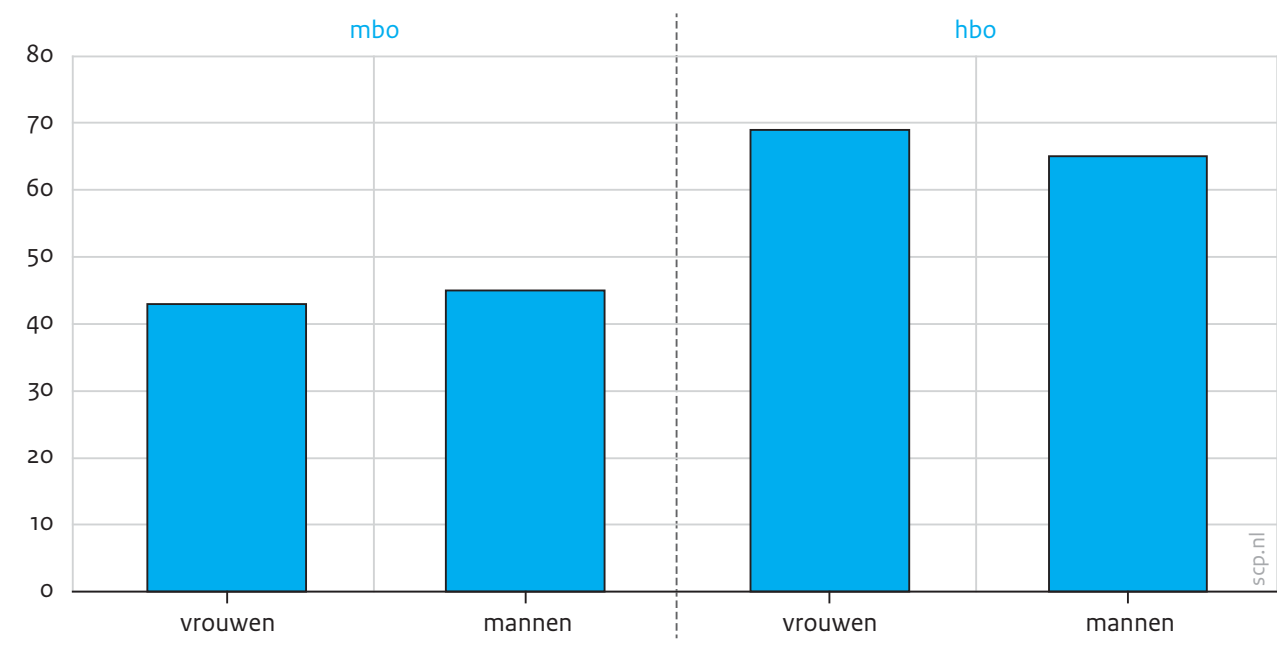
Bron: ROA/CBS (SIS'16), gewogen gegevens



Wanneer we alleen naar deeltijdwerkers kijken (figuur 2.6), zijn de verschillen tussen vrouwen en mannen aanzienlijk kleiner: op mbo-niveau heeft 43% van de vrouwelijke deeltijdwerkers een flexibel contract, terwijl dat voor de mannen 45% is. Het zijn hier dus de mannen die vaker een flexibel contract hebben, al zijn de verschillen klein. Op hbo-niveau zijn de percentages respectievelijk 69% voor de vrouwelijke deeltijders en 65% voor de mannelijke deeltijders.

Figuur 2.6

Flexibel dienstverband voor werkers in deeltijd, naar geslacht en opleiding, 2016 (in procenten)<sup>a</sup>



a Verschillen tussen vrouwen en mannen zijn statistisch significant (zowel mbo als hbo:  $p < 0,001$ ).  
Tabel B2.6 in bijlage B2 is de achterliggende tabel bij deze figuur.

Bron: ROA/CBS (sis'16), gewogen gegevens



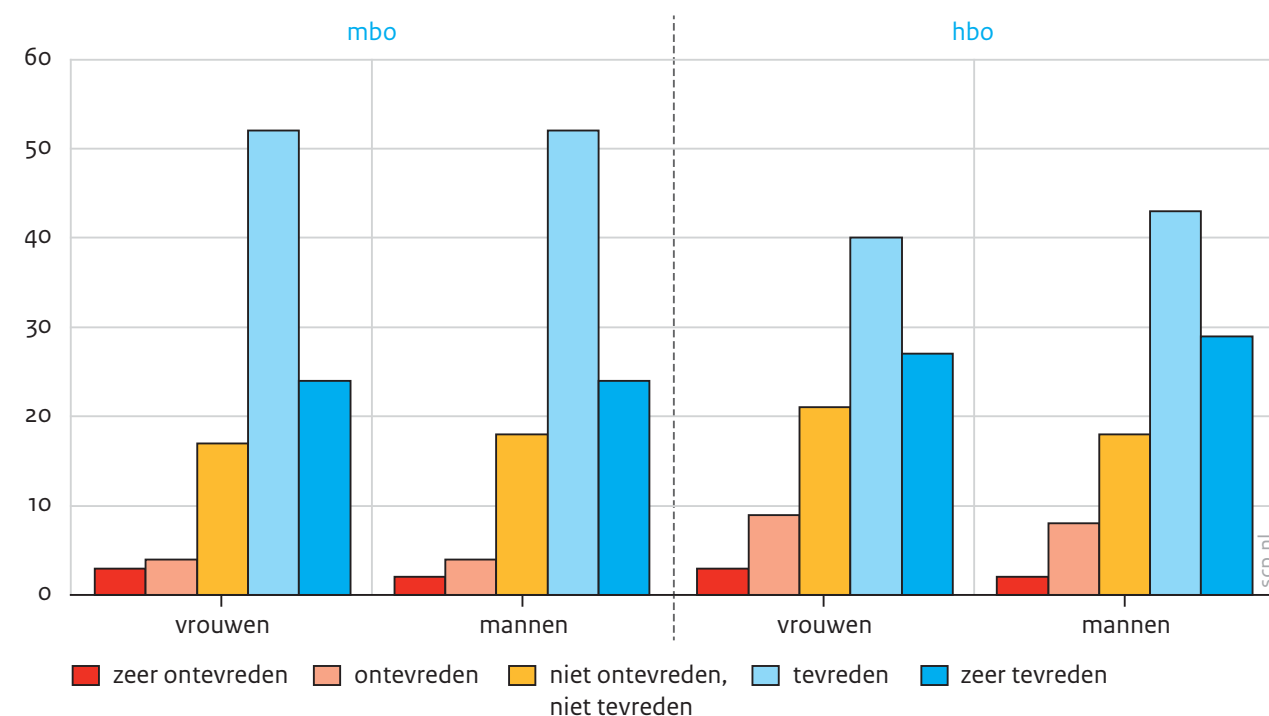


## Tevredenheid met de huidige functie

Als we kijken naar het oordeel over de huidige functie die mbo- en hbo-ge diplomaerden geven (figuur 2.7), is er in het geval van gediplomeerde mbo'ers geen (statistisch significant) verschil tussen mannen en vrouwen. Mannen zijn in 75% van de gevallen (zeer) tevreden, net als 76% van de vrouwen. Ook als we naar de andere antwoordcategorieën kijken zien we weinig verschil. Voor gediplomeerde hbo'ers geldt dat er significante verschillen zijn tussen mannen en vrouwen, maar dat de verschillen klein zijn. Vrouwen zijn hier ten opzichte van mannen minder vaak (zeer) tevreden met de huidige functie: mannen zijn (zeer) tevreden in 72% van de gevallen, terwijl dit percentage voor vrouwen op 68% ligt.

Figuur 2.7

Tevredenheid met de huidige functie, naar geslacht en opleiding, 2016 (in procenten)<sup>a</sup>



a Verschillen tussen vrouwen en mannen zijn voor het hbo statistisch significant ( $p < 0,001$ ), voor het mbo niet ( $p = 0,078$ ). Tabel B2.7 in bijlage B2 is de achterliggende tabel bij deze figuur.

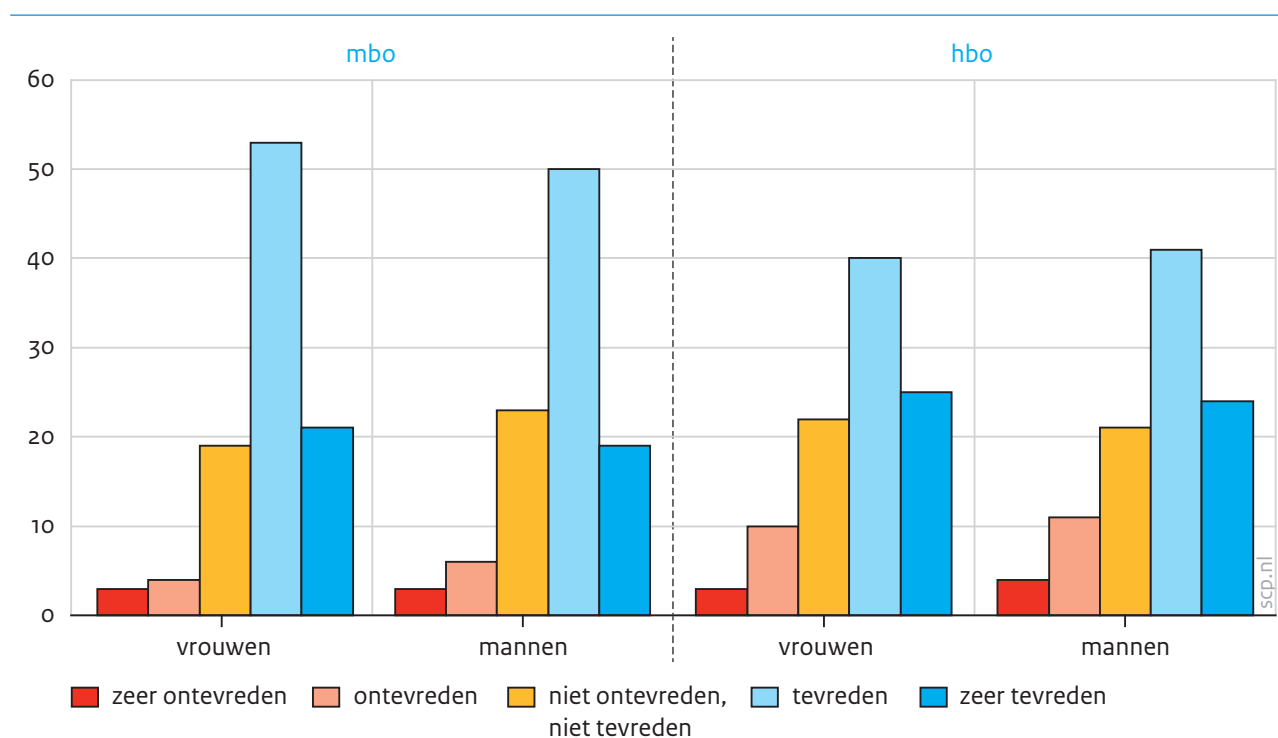
Bron: ROA/CBS (SIS'16), gewogen gegevens



Voor deeltijdwerkers, die gemiddeld iets minder tevreden zijn, zijn de verschillen in tevredenheid tussen vrouwen en mannen wat groter onder mbo'ers en juist wat kleiner onder hbo'ers (figuur 2.8). Voor deeltijdwerkers met een mbo-diploma geldt dat vrouwen meer tevreden zijn (74% is zeer tevreden) met de huidige functie dan mannen (68%). Voor deeltijdwerkers met een hbo-diploma geldt dat vrouwen iets tevredener zijn (65% is (zeer) tevreden) met de huidige functie dan mannen (64%). Voor verklaringen voor verschillen tussen vrouwen en mannen met betrekking tot de tevredenheid met de huidige functie, zie verder paragraaf 2.3.3.

**Figuur 2.8**

Tevredenheid met de huidige functie voor werkenden in deeltijd, naar geslacht en opleiding, 2016  
(in procenten)<sup>a</sup>



a Verschillen tussen vrouwen en mannen zijn statistisch significant (mbo:  $p < 0,001$ ; hbo:  $p < 0,05$ ).  
Tabel B2.8 in bijlage B2 is de achterliggende tabel bij deze figuur.

Bron: ROA/CBS (SIS'16), gewogen gegevens

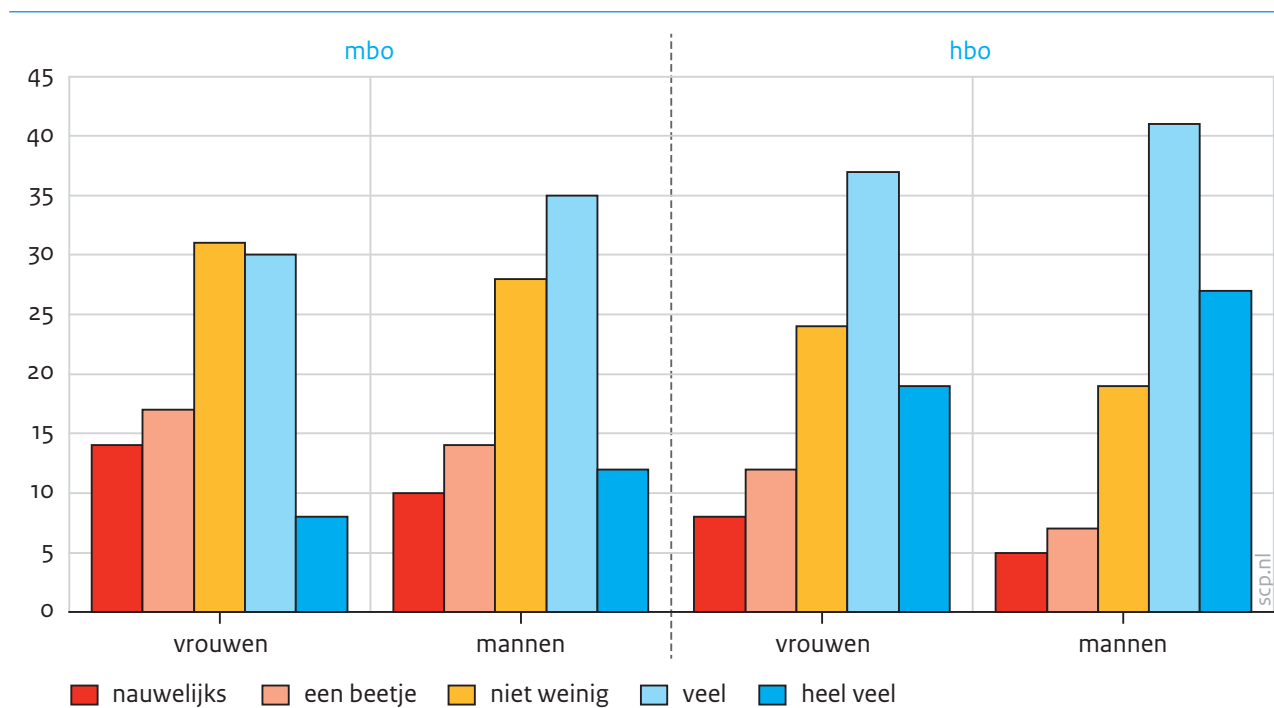


## Carrièreperspectief

Als we kijken naar het oordeel over het carrièreperspectief dat afgestudeerden van het mbo en het hbo in de huidige functie geven, zien mannen vaker dan vrouwen (heel veel) carrièreperspectief (figuur 2.9). Het percentage mbo-gediplomeerde mannen dat (heel veel) carrièreperspectief ziet is 47% en het percentage voor mbo-gediplomeerde vrouwen is 38%. Voor hbo-gediplomeerden liggen deze percentages op respectievelijk 69% en 56%. Voor het mbo lijken de verschillen dus kleiner te zijn dan voor het hbo.

Figuur 2.9

Carrièreperspectief, naar geslacht en opleiding, 2016 (in procenten)<sup>a</sup>



a Verschillen tussen vrouwen en mannen zijn statistisch significant (zowel mbo als hbo:  $p < 0,001$ ).  
Tabel B2.9 in bijlage B2 is de achterliggende tabel bij deze figuur.

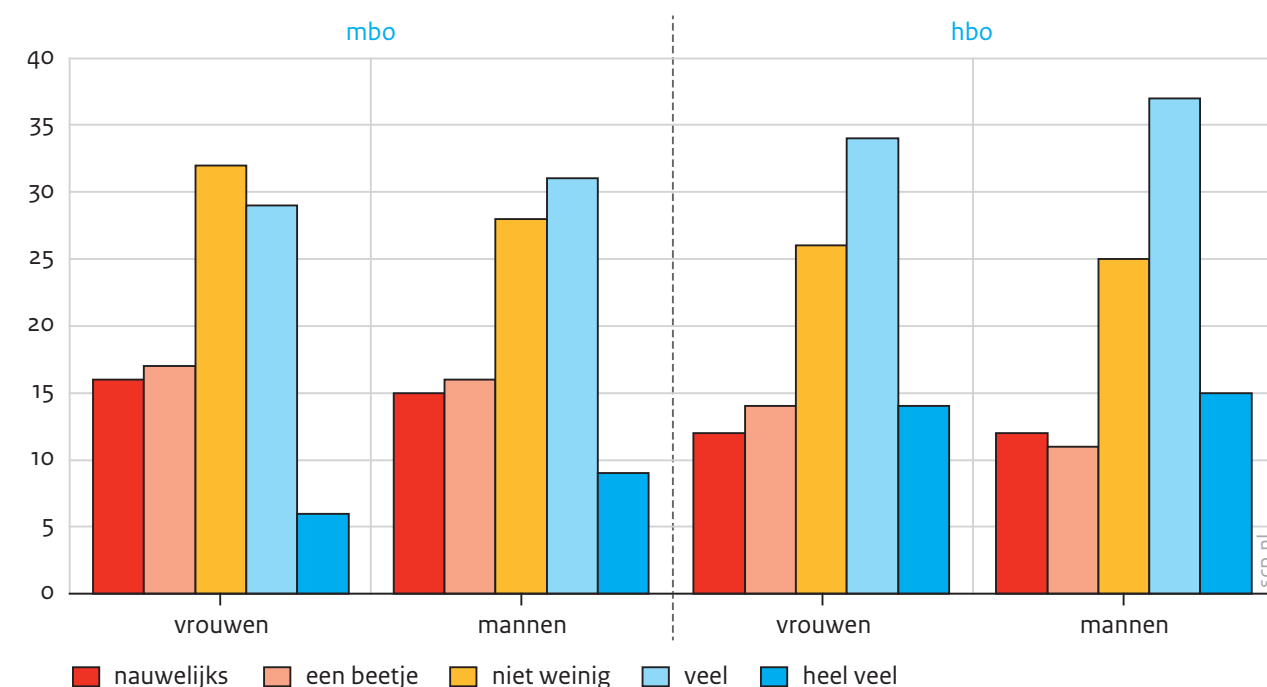
Bron: ROA/CBS (sis'16), gewogen gegevens



Figuur 2.10 presenteert wederom de carrièreperspectieven, maar dan alleen voor degenen die in deeltijd werkzaam zijn. Zowel mbo- als hbo-gediplomeerde vrouwen geven in mindere mate aan (heel veel) carrièreperspectief te zien dan hun mannelijke leeftijdgenoten, maar de verschillen tussen vrouwen en mannen zijn wat kleiner dan bij de totale groep werkenden. Mbo-gediplomeerde mannen werkend in deeltijd geven in 40% van de gevallen aan (heel veel) carrièreperspectief te zien; dit percentage is voor vrouwen 35%. Voor hbo-gediplomeerden zijn deze percentages respectievelijk 52% en 48%. Verklaringen voor verschillen in het oordeel over het carrièreperspectief worden behandeld in paragraaf 2.3.2.

Figuur 2.10

Carrièreperspectief voor werkenden in deeltijd, naar geslacht en opleiding, 2016 (in procenten)<sup>a</sup>



a Verschillen tussen vrouwen en mannen zijn statistisch significant (zowel mbo als hbo:  $p < 0,001$ ).  
Tabel B2.10 in bijlage B2 is de achterliggende tabel bij deze figuur.

Bron: ROA/CBS (SIS'16), gewogen gegevens



### Wetenschappelijk opgeleiden (wo)

Uit een eerdere publicatie (Merens et al. 2017) werd duidelijk dat afgestudeerden van het wo in 2015, wanneer zij zich aanbieden op de arbeidsmarkt, in 95% van de gevallen werkzaam waren. Er waren daarbij geen statistisch significante verschillen tussen mannen en vrouwen. Net als vrouwen met een mbo- en hbo-diploma werkten ook vrouwen met een wo-diploma vaker dan mannen in deeltijd: 27% van de vrouwen werkte in deeltijd, tegenover 10% van de mannen. Ook vrouwen met een wo-diploma bleken minder tevreden met hun huidige functie: het percentage dat (zeer) tevreden was met de huidige functie was voor de mannen 77% en voor de vrouwen 74%. Hoewel klein, was het verschil statistisch significant. De verschillen in het oordeel over de carrièreperspectieven waren groter: 71% van de mannen vond dat perspectief (zeer) positief, terwijl slechts 60% van de vrouwen daar zo over dacht.

## 2.3 Analyse van de verklaringen voor de verschillen tussen vrouwen en mannen

We zagen in paragraaf 2.2 dat ook kort na afstuderen de arbeidsmarktsituatie van jonge vrouwen en jonge mannen in een aantal opzichten verschillend is: jonge vrouwen werken vaker in deeltijd dan jonge mannen, zij zijn minder positief over hun carrièreperspectieven in hun huidige functie, en hbo-afgestudeerde vrouwen zijn ook minder tevreden met hun functie. In de rest van dit hoofdstuk trachten we na te gaan welke factoren deze verschillen zouden kunnen verklaren. Voordat we ingaan op deze verklarende factoren lichten we eerst de analysetechnieken toe.

### Analyses

De analysetechniek die gebruikt wordt is regressieanalyse. Voor de verklaringen van de verschillen van vrouwen en mannen in het werken in deeltijd, is een zogenaemde logistische regressie gebruikt. Voor de analyses naar de tevredenheid met de eigen functie en het oordeel over de carrièreperspectieven wordt er gebruikgemaakt van ordinale logistische regressie. Beide vormen van regressieanalyse schatten zogenaemde odds ratio's.<sup>3</sup> We toetsen verschillende modellen. In het eerste model is het verschil tussen vrouwen en mannen getoetst. In volgende modellen zijn telkens enkele verklarende kenmerken opgenomen en is bekeken of het verschil tussen vrouwen en mannen kleiner wordt. Op deze manier kan onderzocht worden welke verklarende kenmerken een rol spelen. De verklarende kenmerken hebben zowel betrekking op verschillen in preferenties, verschillen in menselijk kapitaal als op verschillen in organisaties waar vrouwen en mannen gaan werken. Hieronder lichten we deze verklarende kenmerken verder toe.

### Controlevariabelen

Naast verklarende factoren zijn ook leeftijd, herkomst en provinciewoonplaats als controlevariabelen meegenomen in de analyses. Deze gegevens worden meegenomen omdat hiermee de samenstelling van de groep deeltijdwerkers en voltijdwerkers in acht wordt genomen. Anders gezegd, verschillen tussen mannen en vrouwen in deeltijdwerk, de tevredenheid met de functie en het oordeel over de carrièreperspectieven zijn na het meenemen



van deze variabelen vergeleken met elkaar alsof zij gelijk aan elkaar zouden zijn qua leeftijd, herkomst en woonplaats. Dit zorgt voor meer zuivere vergelijkingen.

## Verklarende kenmerken

### Preferenties

In lijn met de preferentietheorie (Hakim 2000) onderzoeken we in de analyses onder de mbo-gediplomeerden in hoeverre verschillen tussen vrouwen en mannen te maken hebben met de mate waarin er sprake is van vrijwilligheid van deeltijdwerk. In paragraaf 2.2 hebben we gezien dat mannen en vrouwen hierin verschillen. Voor het hbo is dit niet gemeten.

### Onderwijskenmerken

Vanuit de menselijke kapitaaltheorie is te verwachten dat verschillen te maken kunnen hebben met het kapitaal dat mensen hebben opgebouwd, bijvoorbeeld in het onderwijs. De factoren die als verklaring voor deeltijdwerk, het oordeel over het carrièreperspectief en de tevredenheid met de huidige functie meegenomen kunnen worden in dit onderzoek, zijn de onderwijssector, bestuurlijke ervaring (alleen voor het hbo gemeten), en het gemiddelde eindexamencijfer.

### Beroeps- en branchetyperingen over deeltijdwerk

Voor zowel de verklaring voor werken in deeltijd, als de werktevredenheid en het oordeel over de carrièreperspectieven is onderzocht wat de rol is van de mate waarin er in een beroep of beroepsbranche in voltijd wordt gewerkt. Deze informatie is voor beroepen naar de isco-beroepsstructuur geaggregeerd en voor de branches naar de sbi-indeling geaggregeerd en afkomstig van de ebb van het CBS. De geaggregeerde percentages zijn omgezet in een voltijdstypering die loopt van laag, naar gemiddeld tot hoog. De typering is gegeven op basis van een kwintielscore. Op die manier kan worden gezegd dat ten opzichte van de gemiddelde beroeps- of branchestructuur in Nederland het aantal voltijdwerkers in een bepaald beroep of branche hoog of laag is.<sup>4</sup>

In onderstaande tabellen is telkens het geslacht en het type beroep of branche weer gegeven. In tabel 2.1 is goed te zien dat vrouwen die zijn afgestudeerd op het mbo en hbo bij aanvang van hun carrière relatief vaak terechtkomen in beroepen waarin over het algemeen weinig in voltijd gewerkt wordt (73% van de werkzame mbo'ers in beroepen waar weinig in voltijd gewerkt wordt is vrouwelijk en 76% van de werkzame hbo'ers in beroepen waar weinig in voltijd gewerkt wordt is vrouwelijk). Hiertegenover staat dat in de beroepen waar in het algemeen veel in voltijd gewerkt wordt slechts 7% van de werkende mbo'ers vrouw is en dat dit onder de werkende hbo'ers weliswaar hoger ligt (21%), maar nog steeds duidelijk onder het percentage vrouwen in de totale hbo-groep (58%). Er is dus een grote samenhang tussen geslacht en het beroep waarin men terechtkomt.



Tabel 2.1

Werkzame mbo'ers en hbo'ers, naar geslacht en beroepstypering (in procenten)<sup>a</sup>

	weinig voltijd	gemiddeld	veel voltijd	totaal
mbo				
vrouwen	73	31	7	47
mannen	27	69	93	53
Totaal	100	100	100	100
hbo				
vrouwen	76	54	21	58
mannen	24	46	79	42
totaal	100	100	100	100

a Verschillen in aandelen mannen respectievelijk vrouwen in verschillende beroepstyperingen zijn statistisch significant (zowel mbo als hbo:  $p < 0,05$ ).

Bron: ROA/CBS (SIS'16)

In tabel 2.2 is te zien dat hetzelfde patroon ook voor branches geldt. Het aandeel vrouwen in branches waar weinig in voltijd gewerkt wordt is duidelijk hoger dan in de branches waar gemiddeld of veel in voltijd gewerkt wordt. In hoeverre dit verschil in allocatie een verklaring biedt voor de verschillen die zijn beschreven in de vorige paragraaf, beschrijven we in de paragrafen 2.3.1, 2.3.2 en 2.3.3.

Tabel 2.2

Werkzame mbo'ers en hbo'ers, naar geslacht en branchetypering (in procenten)<sup>a</sup>

	weinig voltijd	gemiddeld	veel voltijd	totaal
mbo				
vrouwen	66	38	11	47
mannen	34	62	89	53
totaal	100	100	100	100
hbo				
vrouwen	77	56	29	58
mannen	23	44	71	42
totaal	100	100	100	100

a Verschillen in aandelen mannen respectievelijk vrouwen in verschillende branchetyperingen zijn statistisch significant (zowel mbo als hbo:  $p < 0,05$ ).

Bron: ROA/CBS (SIS'16)



### 2.3.1 Verklaringen voor verschillen in deeltijdwerk tussen vrouwen en mannen

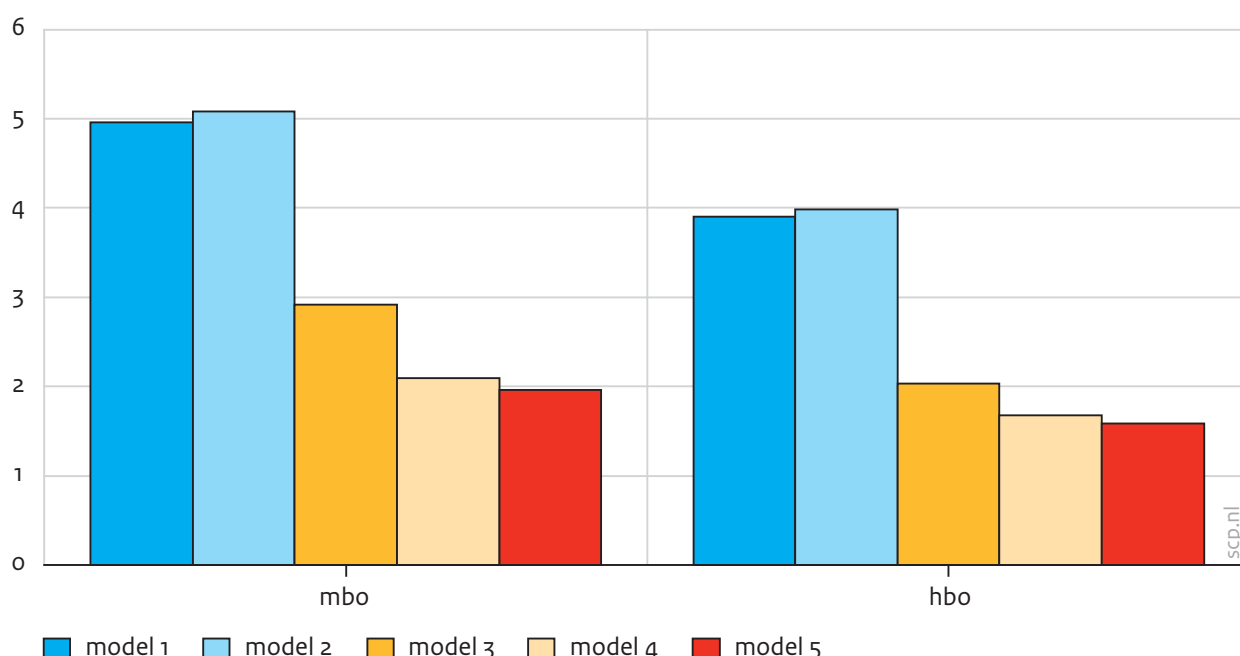
In deze paragraaf berekenen we de kans dat vrouwen in deeltijd zullen werken ten opzichte van voltijdwerkers, afgezet tegen de kans die mannen daarop hebben.<sup>5</sup>

#### De mbo-geplomeerden

Er is een significant verschil tussen mannelijke en vrouwelijke mbo-geplomeerden in het hebben van deeltijdwerk, zoals ook al bleek uit de beschrijvende gegevens in paragraaf 2.2. Wanneer we geen rekening houden met andere factoren hebben vrouwen vergeleken met mannen vijf keer meer kans om in deeltijd te werken dan in voltijd (zie model 1 in figuur 2.11; zie ook tabel B2.13 in bijlage B2). Rekening houdend met de leeftijd, herkomst en woonplaats (model 2) van de geplomeerden verandert die kansverhouding niet.

Figuur 2.11

De odds ratio's van geslacht per regressiemodel voor mbo en hbo ter verklaring van werken in deeltijd<sup>a</sup>



a Variabelen in modellen: model 1: geslacht; model 2: + leeftijd, herkomst, provinciewoonplaats; model 3: + leerweg (alleen mbo), onderwijsniveau (alleen mbo), onderwijsrichting, gemiddeld examencijfer, extra-curriculaire ervaringen tijdens de opleiding; model 4: + beroepstypering voltijd; model 5: + branchetypering voltijd. De odds ratio's die in de tekst worden genoemd, zijn afgerond op één decimaal.

Bron: ROA/CBS (SIS'16)

De kansverhouding om in deeltijd te werken tussen vrouwen en mannen daalt in model 3 naar 2,9 wanneer opleidingskenmerken worden meegenomen. Deze opleidingskenmerken bestaan uit de mbo-richting, het mbo-niveau, de mbo-sector en het examencijfer. Dit betekent dat ongeveer 40% van het oorspronkelijke verschil te verklaren is door verschillen in studieniveau, -richting, -sector en -resultaten.

Als rekening wordt gehouden met verschillen in mate van voltijdwerk in de beroepsgroep waarin de geplomeerde terecht is gekomen, hebben vrouwen nog maar 2,1 keer zoveel





kans om in deeltijd te werken dan in voltijd ten opzichte van mannen (model 4). Dezelfde typering toevoegen aan de analyse, maar dan gebaseerd op branches, laat de odds ratio verder dalen naar 2,0 (model 5). Alle variabelen tezamen verklaren 75% van het initiële verschil tussen mannen en vrouwen. Dit betekent tevens dat ondanks allerlei andere verschillen tussen voltijd- en deeltijdwerkers er nog steeds onverklaarde verschillen zijn tussen mannen en vrouwen met betrekking tot het werken in deeltijd.

### De hbo-geëdiplomeerden

De analyse laat zien dat er een significant verschil is tussen mannelijke en vrouwelijke hbo-geëdiplomeerden in het hebben van deeltijdwerk, zoals ook al bleek uit de beschrijvende statistiek in paragraaf 2.2. Wanneer geen rekening wordt gehouden met andere factoren hebben vrouwen 3,9 keer meer kans om in deeltijd te werken dan in voltijd ten opzichte van mannen (zie model 1 in figuur 2.11; zie ook tabel B2.14 in bijlage B2). Als verschillen tussen voltijd- en deeltijdwerkenden met betrekking tot de leeftijd, herkomst en woonplaats gelijk wordt verondersteld, verandert die kansverhouding licht, deze wordt 4,0 (model 2). In model 3 zijn de onderwijskenmerken meegenomen in de analyse: de hbo-sector, het examencijfer en de extra-curriculaire ervaringen naast de studie. De kansverhouding voor vrouwen om in deeltijdwerk terecht te komen, daalt met ongeveer 50%. Deze kenmerken verklaren daarmee een flink deel van het oorspronkelijke verschil. Tegelijkertijd zien we dat de kans op deeltijdwerk ten opzichte van voltijdwerk, na controle voor onderwijskenmerken, voor vrouwen nog steeds twee keer zo groot is als de kans voor mannen op het hebben van deeltijdwerk.

Als we rekening houden met verschillen in mate van voltijdwerk in de beroepsgroep waarin de geëdiplomeerde terechtkomt, hebben vrouwen nog maar 1,7 keer zoveel kans om in deeltijd te werken dan in voltijd ten opzichte van mannen (model 4). Het toevoegen van een voltijdstypering per arbeidsmarktbranche aan de analyse doet de odds ratio dalen naar 1,6 (model 5). Alle variabelen tezamen verklaren, vergelijkbaar met onze analyses voor het mbo, ongeveer 80% van de initiële odds ratio tussen mannen en vrouwen. Ondanks het rekening houden met andere verschillen tussen voltijd- en deeltijdwerkers is er nog steeds een onverklaard verschil tussen mannen en vrouwen met betrekking tot het werken in deeltijd door hbo'ers.

### 2.3.2 Verklaringen voor verschillen in het carrièreperspectief tussen vrouwen en mannen

In deze paragraaf schatten we de kansen voor het oordeel over het carrièreperspectief.<sup>6, 7</sup>

### De mbo-geëdiplomeerden

De analyse laat zien dat er een significant verschil is tussen mannelijke en vrouwelijke mbo-geëdiplomeerden in de carrièreperspectieven van de huidige functie. Dit is in lijn met de beschrijvende gegevens in paragraaf 2.2. Wanneer geen rekening wordt gehouden met andere verschillen tussen vrouwen en mannen, zien vrouwen minder kans (odds ratio: 0,7) op goede carrièreperspectieven ten opzichte van mannen (zie model 1 in

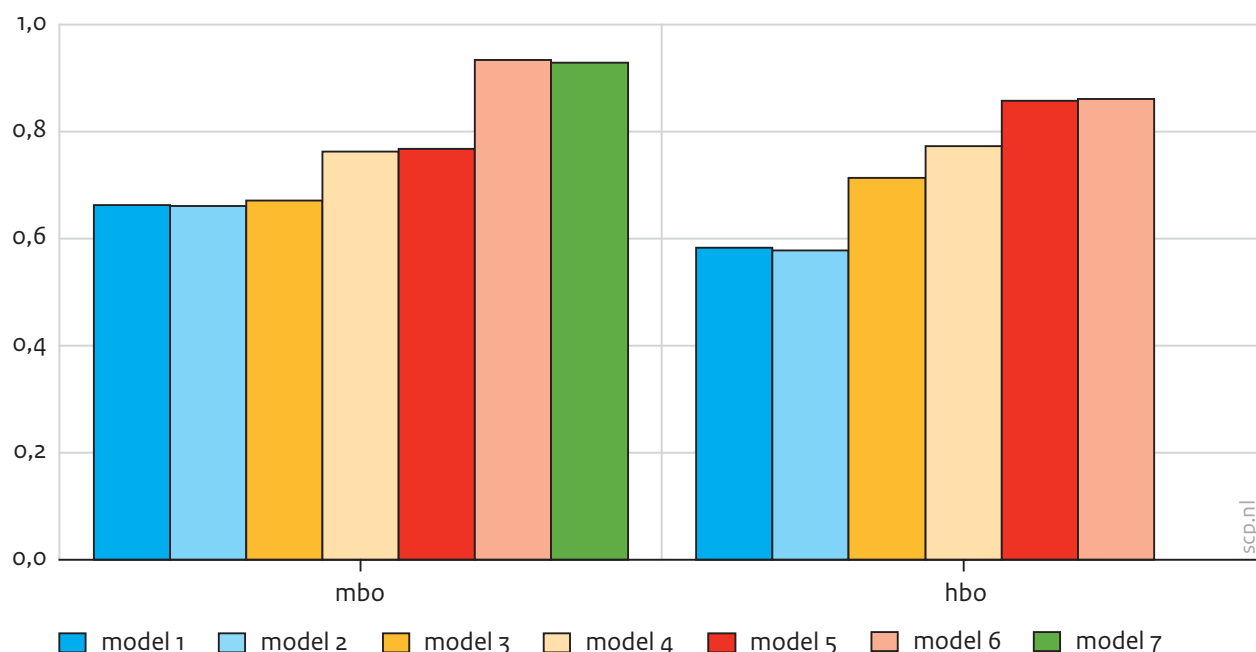


figuur 2.12; zie ook tabel B2.15 in bijlage B2). Als verschillen in leeftijd, herkomst en woonplaats constant worden gehouden (model 2), verandert de odds ratio niet.

In model 3 zijn de onderwijskenmerken (de mbo-richting, het mbo-niveau, de mbo-sector, het examencijfer en de extra-curriculaire ervaringen tijdens de opleiding) toegevoegd aan de analyse. De odds ratio die nu de verschillen in het carrièreperspectief tussen mannen en vrouwen met gelijke achtergrond- en opleidingskenmerken weerspiegelt, blijft ongeveer gelijk. Vrouwen hebben dus nog steeds minder kans op goede carrièreperspectieven dan mannen en de eerder genoemde factoren bieden daarvoor geen verklaring. Na het toevoegen van een deeltijdindicator (in model 4) blijkt dat vrouwen minder negatief zijn geworden over hun carrièreperspectieven (odds ratio: 0,8). Dit betekent tegelijkertijd dat ook als een man en een vrouw beiden in deeltijd zouden werken, vrouwen minder carrièreperspectief zien dan mannen. Rekening houdend met wensen om minder of meer uren te werken, in model 5, blijkt dat wanneer mannen en vrouwen op dat vlak aan elkaar gelijk zijn, de samenhang met het carrièreperspectief voor vrouwen nog steeds negatiever is. Rekening houdend met de voltijdstypering van de beroepsgroep – als mannen en vrouwen in hetzelfde voltijdstype beroep met elkaar worden vergeleken – zijn vrouwen nog steeds negatiever over hun carrièreperspectieven dan mannen (model 6). De odds ratio stijgt wel iets, namelijk naar 0,9. Het toevoegen van een branchekenmerk in model 7 doet de odds ratio niets, deze blijft 0,9. Als we rekening houden met alle bovengenoemde kenmerken blijft er een relatief klein maar nog steeds significant verschil in het zien van carrièreperspectieven tussen mannen en vrouwen over. Vrouwen zijn nog steeds negatiever over het carrièreperspectief dan mannen. Alle geanalyseerde variabelen verklaren ongeveer 79% van de initiële odds ratio tussen mannen en vrouwen.



Figuur 2.12

De odds ratio's van geslacht per regressiemodel ter verklaring van de carrièreperspectieven<sup>a</sup>

a Variabelen in modellen: mbo: model 1: geslacht; model 2: + leeftijd, herkomst, provinciewoonplaats; model 3: + leerweg, onderwijsniveau, onderwijsrichting, gemiddeld examencijfer, extra-curriculaire ervaringen tijdens de opleiding; model 4: + arbeidsduur; model 5: + wens arbeidsduur; model 6: + beroepstypering voltijd; model 7: + branchetypering voltijd. hbo: model 1: geslacht; model 2: + leeftijd, herkomst, provinciewoonplaats; model 3: + onderwijsrichting, gemiddeld examencijfer, extra-curriculaire ervaringen tijdens de opleiding; model 4: + arbeidsduur; model 5: + beroepstypering voltijd; model 6: + branchetypering voltijd. De odds ratio's die in de tekst worden genoemd, zijn afgerond op één decimaal.

Bron: ROA/CBS (SIS'16)

### De hbo-gediplomeerden

De analyse van het eerste model (zie figuur 2.12; zie ook tabel B2.16 in bijlage B2) geeft aan dat er een significant verschil is tussen mannelijke en vrouwelijke hbo-gediplomeerden met betrekking tot de carrièreperspectieven van de huidige functie, zoals ook is gepresenteerd in het beschrijvende gedeelte van dit hoofdstuk (paragraaf 2.2). Wanneer geen rekening wordt gehouden met andere karakteristieken, hebben vrouwen minder kans (odds ratio: 0,6) om tevredener te zijn met de carrièreperspectieven ten opzichte van mannen. Model 2 bevat individuele kenmerken, leeftijd, herkomst en woonplaats, die echter geen verandering teweeg brengen in de odds ratio voor geslacht en daarmee het verschil tussen mannen en vrouwen niet nader kunnen verklaren.

Als we in model 3 kijken naar de onderwijskenmerken (de hbo-sector, het examencijfer en de extra-curriculaire ervaringen naast de studie) verandert de kansenverhouding tussen vrouwen en mannen om positiever te zijn over de carrière (odds ratio: 0,7). Wanneer in model 4 de deeltijdindicator wordt meegenomen in de berekening voor de odds ratio voor het verschil tussen vrouwen en mannen, stijgt dit getal naar 0,8. Dit betekent dat wanneer we mannen en vrouwen die beiden in een deeltijdfunctie werken met elkaar vergelijken,



hbo-geëdiplomeerde vrouwen gemiddeld genomen nog steeds aangeven minder carrière-perspectieven te zien dan mannen.

Als in model 5 de voltijdstypering van de beroepsgroep waarin men werkt, wordt meegenomen in de analyse, verandert de odds ratio in 0,9. Dit betekent dat wanneer een man en een vrouw die beiden in een beroepsgroep werken waarin weinig in voltijd wordt gewerkt, vrouwen nog steeds minder carrièreperspectief zien dan mannen. Het toevoegen van een branchekenmerk in model 6 verandert niets aan de odds ratio, deze blijft 0,9. Rekening houdend met andere kenmerken is er dus nog steeds een (relatief klein) onverklaard verschil tussen hbo-geëdiplomeerde mannen en vrouwen. Alle meegenomen variabelen verklaren ongeveer 66% van de initiële odds ratio tussen mannen en vrouwen.

### 2.3.3 Verklaringen voor verschillen in de tevredenheid met de huidige functie tussen vrouwen en mannen

Tot slot van dit hoofdstuk staan we stil bij verschillen tussen vrouwen en mannen wat de algemene tevredenheid met de huidige functie betreft. Vergelijkbaar met de perceptie van de carrièreperspectieven schatten we de kans om tevredener te zijn met hun huidige functie.<sup>8, 9</sup>

#### De mbo-geëdiplomeerden

De analyse van model 1 (zie figuur 2.13; zie ook tabel B2.17 in bijlage B2) van mbo-geëdiplomeerden geeft aan dat er geen significant verschil is tussen mannen en vrouwen in de tevredenheid met de huidige functie, zoals ook naar voren kwam in paragraaf 2.2. Wanneer we geen rekening houden met andere factoren hebben mannen en vrouwen dus een even positief beeld over hun huidige functie. Rekening houdend met de leeftijd, herkomst en woonplaats van de werkzame mbo-geëdiplomeerden in model 2, verandert daar vrijwel niets aan. Mannen en vrouwen hebben nog steeds een even positief beeld over hun huidige functie.

Als we in model 3 rekening houden met de onderwijskenmerken (de mbo-richting, het mbo-niveau, de mbo-sector en het examencijfer) blijven mannen en vrouwen even tevreden met de huidige functie. Opname in model 4 van de deeltijdindicator leidt ertoe dat er wel een verschil in tevredenheid zichtbaar is: vrouwen zijn nu iets tevredener met de huidige functie dan mannen (odds ratio: 1,1). Dit impliceert dat de grotere tevredenheid van vrouwen met hun huidige functie dan mannen, wordt onderdrukt door het feit dat ze in deeltijd werken (een model met alleen geslacht en deeltijd is geschat en laat hetzelfde zien). Wanneer in model 5 rekening gehouden wordt met de wens om minder of meer uren te werken, veranderen de odds ratio's niet.

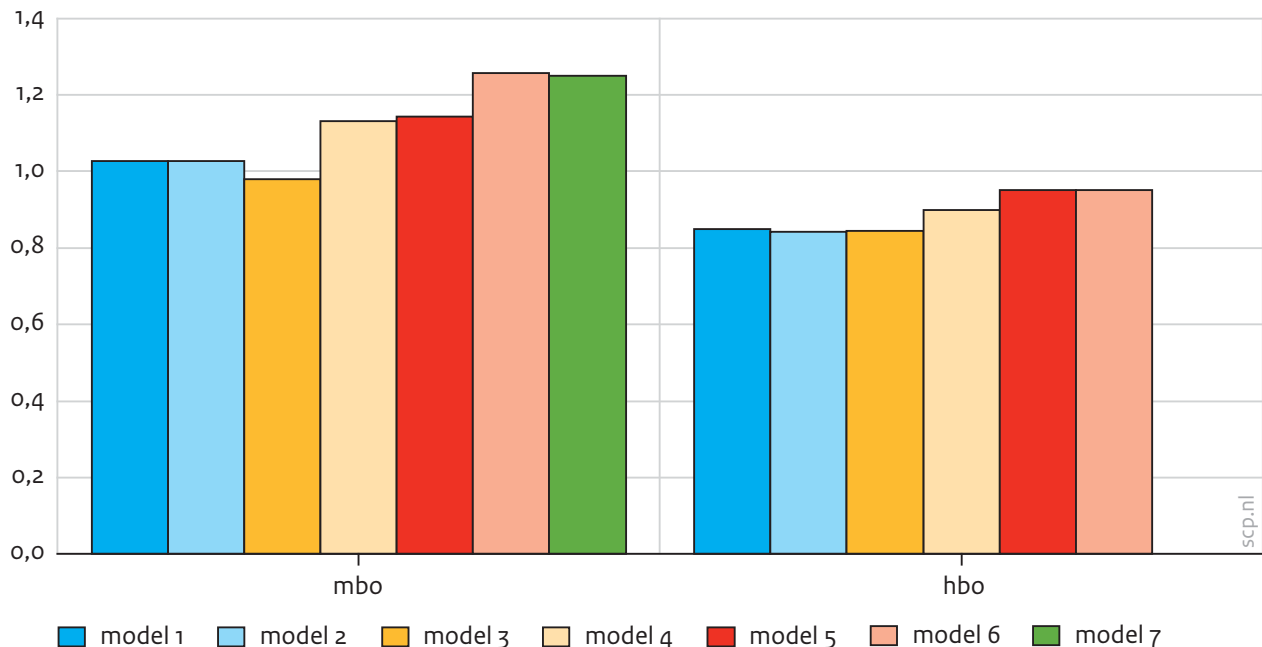
Het toevoegen van de voltijdscharacterisering van de beroepsgroepen in model 6 verhoogt de odds ratio naar 1,3. Dit houdt in dat wanneer we mannen en vrouwen werkend in dezelfde beroepsgroep vergelijken, vrouwen tevredener zijn met hun eigen functie dan mannen. De karakteristieken van de branches in model 7 veranderen daar niets aan. Concluderend kan dus worden gesteld dat na het constant houden van verschillen in de achter-



grondkenmerken, opleidingskenmerken en arbeidsmarktkenmerken, vrouwen ten opzichte van mannen tevredener zijn met hun huidige functie.

Figuur 2.13

De odds ratio's van geslacht per regressiemodel ter verklaring van de tevredenheid met eigen functie<sup>a</sup>



a Variabelen in modellen: mbo: model 1: geslacht; model 2: + leeftijd, herkomst, provinciewoonplaats; model 3: + leerweg, onderwijsniveau, onderwijsrichting, gemiddeld examencijfer, extra-curriculaire ervaringen tijdens de opleiding; model 4: + arbeidsduur; model 5: + wens arbeidsduur; model 6: + beroepstypering voltijd; model 7: + branchetypering voltijd. hbo: model 1: geslacht; model 2: + leeftijd, herkomst, provinciewoonplaats; model 3: + onderwijsrichting, gemiddeld examencijfer, extra-curriculaire ervaringen tijdens de opleiding; model 4: + arbeidsduur; model 5: + beroepstypering voltijd; model 6: + branchetypering voltijd. De odds ratio's die in de tekst worden genoemd, zijn afgerond op één decimaal.

Bron: ROA/CBS (SIS'16)

### De hbo-gediplomeerden

Model 1 bevestigt het beeld uit paragraaf 2.2, namelijk dat er een significant verschil is tussen mannelijke en vrouwelijke hbo-gediplomeerden in de tevredenheid met de huidige functie (zie figuur 2.13; zie ook tabel B2.18 in bijlage B2). Wanneer we geen rekening houden met andere karakteristieken, hebben vrouwen minder kans (odds ratio: 0,9) om tevredener te zijn met de huidige functie ten opzichte van mannen.

Rekening houdend met de leeftijd, herkomst en woonplaats (model 2) wordt de kansverhouding 0,8. Dit betekent dat vrouwen negatiever worden ten aanzien van hun huidige functie ten opzichte van mannen: de verschillen tussen mannen en vrouwen worden dus iets groter. Wanneer we in model 3 rekening houden met de onderwijskenmerken (de hbo-sector, het examencijfer en de extra-curriculaire ervaringen naast de studie) blijft de odds ratio hetzelfde. Het feit dat men deeltijd werkt (model 4) laat de odds ratio stijgen naar 0,9. Dit houdt in dat wanneer we mannen en vrouwen die beiden in een deeltijdfunctie werken



met elkaar vergelijken, hbo-geplomeerde vrouwen gemiddeld genomen nog steeds aangeven iets minder tevreden te zijn met de huidige functie dan mannen.

Het toevoegen van de karakteristieken van de beroepen en branches (modellen 5 en 6) verklaart de verschillen tussen mannen en vrouwen volledig weg. Voor hbo'ers is naast de arbeidsduur de invloed van de beroepsgroep en branche dus belangrijk: wanneer een man en een vrouw die beiden evenveel werken en die in een beroepsgroep (of branche) werken waarin even weinig of even vaak in voltijd wordt gewerkt met elkaar worden vergeleken, zijn mannen en vrouwen even tevreden met hun huidige functie.

## 2.4 Conclusies

### Vrouwelijke en mannelijke schoolverlaters vinden even vaak werk, maar vrouwen werken vaker in deeltijd en zijn minder positief over hun carrièreperspectieven

In dit hoofdstuk hebben we allereerst getracht antwoord te geven op de vraag *hoe de arbeidsmarktpositie van jongeren anderhalf jaar na hun afstuderen is*. De eerste conclusie die we kunnen trekken is dat pas afgestudeerde vrouwen en mannen ongeveer even goed de weg naar de arbeidsmarkt lijken te vinden.

Het tweede deel van de eerste vraag luidt: *Welke verschillen zijn er hierbij tussen jonge vrouwen en mannen?* Wanneer geplomeerden op de arbeidsmarkt zijn beland, werken vrouwen vaker in deeltijd en werken zij vaker op basis van een flexibel arbeidscontract dan mannen. Afkomstig van het mbo zijn ze bovendien vaker ongewenst deeltijdwerker, omdat ze vaker dan vergelijkbare geplomeerde mannen aangeven meer uren te willen werken. Voor het hbo is dit niet bekend. Ook geldt dat anderhalf jaar na het behalen van het mbo- of hbo-diploma vrouwen minder positief zijn over de carrièreperspectieven die zij zien in hun huidige functie dan mannen. Voor hbo-geplomeerde vrouwen geldt tevens dat zij ook minder tevreden zijn met de huidige functie. Bij geplomeerde mbo'ers waren er geen verschillen tussen vrouwen en mannen in de tevredenheid met de huidige functie.

Specifiek is in dit onderzoek gekeken naar het type beroep en het type beroepsbranches met betrekking tot deeltijdwerk. Geplomeerde vrouwen, zowel van het mbo als het hbo, werken al vanaf het begin vaker in beroepen waarin weinig in voltijd wordt gewerkt. Geplomeerde mannen werken wel vaker in beroepen waarin veel in voltijd wordt gewerkt. Deze conclusies zijn evenzeer geldig voor beroepsbranches. Hierin zou een bevestiging kunnen worden gezien van de in de inleiding gestelde aannames over de organisatieculturen die (on)bewust een norm zetten. Daarnaast spelen de voorkeuren van vrouwen voor deeltijdwerk mogelijk een rol in wisselwerking met de organisatiecultuur. Ofwel vrouwen willen vaker in deeltijd werken en werken zo mee aan het creëren of in stand houden van een deeltijdcultuur, of in bepaalde beroepsgroepen is deeltijd de norm en dient men zich aan te passen aan deze deeltijdcultuur.

Tot slot is de vraag beantwoord *hoe eventuele verschillen tussen jonge vrouwen en mannen verklaard kunnen worden*. Het tweede deel van het onderzoek spitste zich daarop toe. Verklaringen voor de verschillen tussen vrouwen en mannen zijn onderzocht op het terrein van



deeltijdwerk, het oordeel over het carrièreperspectief en de mate van tevredenheid met de huidige functie.

### Deeltijdwerk hangt samen met gevolgde opleiding en beroep/branche

Voor de kans op deeltijdwerk blijkt dat voor zowel gediplomeerde mbo'ers als gediplomeerde hbo'ers het verschil tussen mannen en vrouwen kleiner wordt naarmate meer kenmerken worden toegevoegd, maar dat er nog steeds een onverklaard verschil blijft tussen mannen en vrouwen. De opleidingssector, het gemiddelde eindexamencijfer en de ervaring die men tijdens de opleiding opdoet, verklaren het grootste gedeelte van de verschillen in deeltijdwerk tussen hbo-gediplomeerde mannen en vrouwen. De aannames die in de inleiding naar voren kwamen omtrent de menselijke kapitaaltheorie lijken daarmee bevestigd. Immers, het niveau bij het mbo en het examencijfer en de ervaringen bij het hbo hebben een belangrijke invloed op de verschillen tussen mannen en vrouwen. De verschillen worden kleiner wanneer de voltijdstypering van het beroep wordt toegevoegd. De kans dat vrouwen in deeltijd werken neemt af, wanneer we rekening houden met de norm om in voltijd of in deeltijd te werken in het beroep en/of de branche.

### Carrièreperspectief hangt af van de context van het werk en de gevolgde opleiding

Met betrekking tot het oordeel over het carrièreperspectief geldt dat jonge vrouwen hier minder positief over zijn dan jonge mannen, maar dat deze verschillen kleiner worden als we met andere verklaringen rekening houden. Op het mbo is het verschil tussen vrouwen en mannen voor het grootste deel te verklaren door de beroepsgroepenvoltijdstypering. De context van het werk blijkt dus van belang. Voor hbo'ers geldt dat de grootste verklaring van de verschillen tussen vrouwen en mannen op het conto van de onderwijskenmerken komt: de onderwijssector, het gemiddeld eindexamencijfer en de ervaringen die zijn opgedaan tijdens de opleiding. Ook wanneer we rekening houden met deze verklaringen blijft er overigens een verschil bestaan tussen vrouwen en mannen, waarbij vrouwen minder carrièreperspectief zien.

### Tevredenheid met huidige functie verklaard door arbeidsduur

Tot slot blijkt uit de analyse dat voor het mbo geldt dat mannen en vrouwen initieel geen verschil tonen in de tevredenheid met de huidige functie. Wanneer we rekening houden met de deeltijdfactor, blijkt er verschil te zijn ontstaan in tevredenheid tussen mannen en vrouwen: vrouwen zijn tevredener met de huidige functie. Voor het hbo geldt dat de verschillen tussen de tevredenheid van mannen en vrouwen met hun functie volledig te verklaren zijn door de andere onderzochte aspecten. Met name de gemiddelde arbeidsduur in een beroep draagt bij aan het verklaren van de verschillen tussen mannen en vrouwen. Het is voor de afgestudeerde hbo'ers dus niet het geslacht *an sich* dat tevredenheid beïnvloedt, maar (onder andere) het type beroep waarin men terechtkomt.



## Terug naar de theorie...

Alles bij elkaar genomen komen vrouwen vaker in banen of branches terecht waarin voltijd werken niet de norm is. Wanneer we de segmentatietheorie opnieuw bekijken en betrekken op de uitkomsten van dit onderzoek, dan zou gesteld kunnen worden dat er een scheidslijn lijkt te zijn ontstaan tussen vrouwen en mannen en de mate van deeltijdwerkenden in de beroepsgroep. Uit de analyses blijkt dat vrouwen vaker in beroepsgroepen en branches terechtkomen waar bovengemiddeld vaak in deeltijd wordt gewerkt. Verder blijkt menselijk kapitaal belangrijk: vrouwen met een hoger opleidingsniveau, hoger examencijfer of extra-curriculaire ervaring zijn vaker in voltijdbanen werkzaam. De keuzes die gemaakt worden tijdens de opleiding lijken dus van cruciaal belang te zijn. Opleidingen die voorbereiden op beroepsgroepen waarin in deeltijd wordt gewerkt trekken meer vrouwen dan mannen aan. Hoger opgeleide vrouwen en vrouwen met goede studieresultaten werken vaker in voltijdbanen. Mogelijk komt dit doordat zij ambitieuzer zijn. Want ook de preferenties van vrouwen lijken een rol te spelen: in deeltijd werkende jonge vrouwen met een mbo-diploma lijken vaker tevreden met hun arbeidsduur dan in deeltijd werkende jonge mannen met eenzelfde opleidingsniveau. Desalniettemin geeft nog altijd ruim de helft van de in deeltijd werkende vrouwen aan meer uren te willen werken.

## Aanvullende en alternatieve verklaringen

Een groot deel van de verschillen in arbeidsduur tussen jonge vrouwen en mannen heeft te maken met de opleidingsrichting die mensen hebben gevolgd, en met het beroep en de branche waarin zij vervolgens zijn gaan werken: de keuzes van jonge vrouwen in onderwijs en arbeidsmarkt lijken hen onbedoeld te leiden naar een sector en beroep waarin vaak in deeltijd wordt gewerkt. Dit onderzoek kan geen uitsluitsel geven over de reden waarom jonge vrouwen vaker terechtkomen in deze sectoren en beroepen (is dat hun eigen bewuste keuze of speelt er iets anders?), of hoe het komt dat er in deze sectoren en beroepen vaker in deeltijd wordt gewerkt (in hoeverre is het de wens van de werknemers zelf, in hoeverre heeft dit de voorkeur van de werkgevers, of is er een andere verklaring?).

Daarnaast verklaren onze analyses niet alle verschillen in deeltijdwerken tussen mannen en vrouwen. Er is dus ook iets anders aan de hand. Onderzoek van Portegijs et al. (2008) wijst op de tevredenheid met de werk-privébalans die, ongeacht het hebben van kinderen, voor vrouwen een belangrijke rol speelt in de tevredenheid met de arbeidsduur. Een andere alternatieve verklaring voor het overgebleven verschil zou de ongelijke verdeling van onbetaald werk (huishouden en zorg) tussen vrouwen en mannen kunnen zijn (Roeters et al. 2016). Ook de gebruikte theorie over organisatiecultuur zou verdere inzichten op dit punt kunnen verschaffen over de cultuur in de samenleving. Hetzelfde impliciete en expliciete normstellende karakter binnen een samenleving zou kunnen wijzen op de vanzelfsprekendheid waarmee vrouwen geacht worden in deeltijd te werken en het grootste deel van de huishoudelijke taken op zich te nemen (Portegijs et al. 2008, p. 107).

Het is belangrijk dat er meer uitsluitsel komt over deze kwesties. Eerder onderzoek heeft er namelijk op gewezen dat, eenmaal gewend aan deeltijdwerk, een weg terug naar voltijd





een moeilijk af te leggen weg is (Portegijs et al. 2008). In hoofdstuk 5 van dit rapport zullen we daarom verder ingaan op de verklaring en duiding van deze verschillen.

## Noten

- 1 Zie bijlage B2 (deel A) voor meer informatie over de data.
- 2 De cijfers in dit hoofdstuk hebben betrekking op de gediplomeerden die zich op de arbeidsmarkt aanbieden. Jongeren die aangeven dat hun hoofdactiviteit 'student' is, worden buiten beschouwing gelaten.
- 3 Voor meer informatie over de interpretatie van de odds ratio's, zie bijlage B2 (deel C).
- 4 Omdat beroepstypen en beroepsbranches sterk met elkaar samenhangen, is in regressieanalyse gecontroleerd voor multicollineariteit. Analyses wijzen uit dat er geen sprake is van multicollineariteit. Zie ook bijlage B2 (deel D) voor meer informatie over multicollineariteit.
- 5 De volledige uitkomsten van deze analyses zijn te vinden in tabellen B2.13 en B2.14 in bijlage B2 (deel E). De interpretatie van de regressieanalyses op de diverse afhankelijke variabelen is te vinden in bijlage B2 (deel F).
- 6 De vijfpuntsschaal loopt voor mbo-gediplomeerden van 'nauwelijks', via 'een beetje', 'niet weinig, maar ook niet veel' en 'veel' naar 'heel veel'. Voor hbo-gediplomeerden zijn alleen de uiterste labels van een naam voorzien ('nauwelijks' en 'heel veel').
- 7 De volledige uitkomsten van deze analyses zijn te vinden in tabellen B2.15 en B2.16 in bijlage B2 (deel E).
- 8 De volledige uitkomsten van deze analyses zijn te vinden in tabellen B2.17 en B2.18 in bijlage B2 (deel E).
- 9 Deze vijfpuntsschaal loopt van zeer ontevreden naar zeer tevreden. Voor de afgestudeerden van het hbo zijn alleen de uiterste labels voorzien van tekst ('zeer ontevreden' en 'zeer tevreden'), voor mbo-gediplomeerden zijn deze labels allemaal voorzien van een naam (naast 'zeer ontevreden' en 'zeer tevreden' ook 'ontevreden', 'niet tevreden, niet ontevreden' en 'tevreden').



## 3 Arbeid en inkomen van jonge vrouwen en mannen in Nederland

Ans Merens en Peteke Feijten

### 3.1 Inleiding

In dit hoofdstuk staat de arbeidsmarktpositie van jongeren en jongvolwassenen vanaf 18 tot 35 jaar centraal. We kijken niet alleen naar jongeren die hun loopbaan net zijn gestart, zoals in hoofdstuk 2, maar ook naar degenen die al langere tijd na hun opleiding aan het werk zijn. Dit impliceert ook dat het om jongeren gaat in verschillende levensfasen, wat invloed kan hebben op hun arbeidsmarkt- of inkomenspositie. Jongeren tot 25 jaar hebben over het algemeen nog weinig verantwoordelijkheden voor een gezin of een eigen huis. De meesten wonen bij hun ouders of alleen, op een kamer of in een huurhuis. Slechts een kleine groep woont samen en heeft al kinderen (Van der Mooren 2015). Naarmate de leeftijd toeneemt, krijgen jongeren er steeds meer verantwoordelijkheden bij. Het omslagpunt waarbij de helft of meer van de jongeren deze overgangen maakt, ligt voor uit huis gaan op 25 jaar, voor een vaste relatie hebben op 27 jaar, voor het krijgen van kinderen op 29 jaar en voor het kopen van een eigen huis rond de 30 jaar (Van der Mooren 2015; Bierings et al. 2017).

We gaan voor de arbeidsmarkt- en inkomenspositie na in welke mate vrouwen en mannen hierin verschillen. We doen dit op verschillende manieren aan de hand van verschillende onderzoeksvragen.

De volgende onderzoeksvragen staan centraal in dit hoofdstuk:

- *Hoe is de arbeidsmarkt- en inkomenspositie van jongeren van 18-35 jaar, en in hoeverre verschillen vrouwen en mannen in verschillende leeftijdscategorieën hierin van elkaar?*
- *Hoe ziet het verloop van de carrière van jongeren er uit (vanaf de afronding van de opleiding tot dat zij 35 jaar oud zijn), en in hoeverre verschillen vrouwen en mannen hierin van elkaar?*

In het eerste deel van dit hoofdstuk gaan we in op de eerste onderzoeksvraag. We bespreken de arbeidsmarkt- en inkomenspositie van jonge vrouwen en mannen op één moment, namelijk 2015 respectievelijk 2014, waarbij we differentiëren naar verschillende achtergrondkenmerken (leeftijdscategorieën, opleidingsniveau, herkomst, sector). In het tweede deel beantwoorden we de tweede onderzoeksvraag. We gaan na in hoeverre de positie van jonge vrouwen en mannen zich vanaf hun start op de arbeidsmarkt in de loop van de tijd heeft ontwikkeld en op welke momenten daarin verschillen ontstaan. We beperken ons in dit hoofdstuk tot werkende jonge vrouwen en mannen die geen onderwijs meer volgen. Scholieren en studenten met bijbanen blijven dus buiten beschouwing.

De uitkomsten zijn gebaseerd op gegevens van de EBB, de Inkomensstatistieken en de Statistiek Werkgelegenheid en Lonen van het CBS.

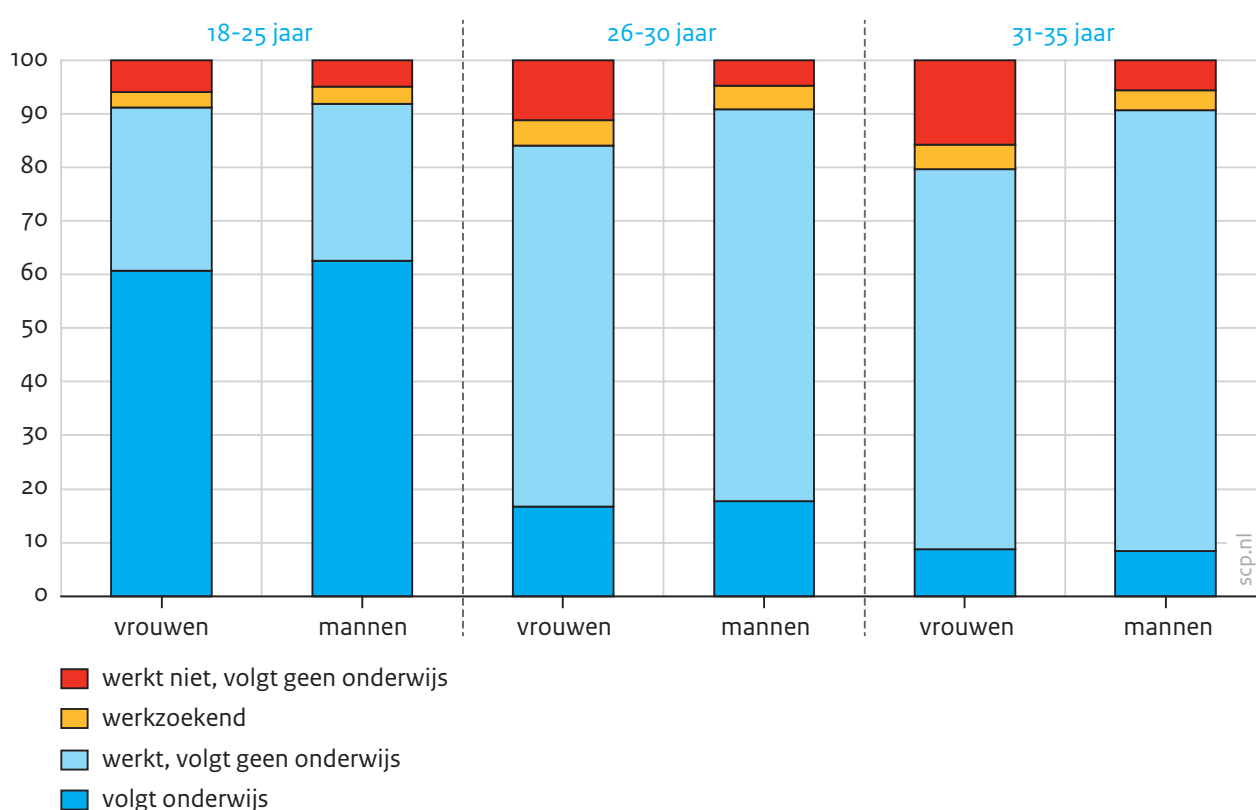


### 3.2 De arbeidsmarkt- en inkomenspositie van vrouwen en mannen

We starten deze paragraaf met een algemeen beeld van de positie van vrouwen en mannen van 18-35 jaar (figuur 3.1). In de groep tot 26 jaar volgt de meerderheid (rond 60%) nog onderwijs, iets meer mannen dan vrouwen doordat mannen langer over hun hbo- of wo-studie doen (Hartgers et al. 2016). Dit impliceert dat de werkenden in die leeftijd een selectie van vooral lager en middelbaar opgeleiden vormen, die al van school af zijn. Verschillen tussen vrouwen en mannen in arbeidsmarktpositie blijken zich in de groep tot 26 jaar nauwelijks voor te doen: de aandelen onderwijsvolgenden, werkenden, werkzoekenden en niet-actieven zijn min of meer gelijk. In de leeftijdsgroep 26-30 jaar zijn er wat meer verschillen zichtbaar tussen vrouwen en mannen dan in de jongste groep. Minder vrouwen dan mannen hebben betaald werk en omgekeerd zijn meer vrouwen dan mannen niet actief op de arbeidsmarkt.

Figuur 3.1

Maatschappelijke positie,<sup>a</sup> naar geslacht en leeftijd, 2015 (in procenten)<sup>b</sup>



a Werkenden voor ten minste 1 uur (p.w.) en exclusief scholieren/studenten zonder bijbanen.

b Verschillen tussen vrouwen en mannen zijn significant ( $p < 0,05$ ).

Bron: CBS (EBB'15), SCP-bewerking, gewogen gegevens

Deze verschillen zijn nog wat groter in de oudste leeftijdsgroep (31-35 jaar): ruim 70% van de vrouwen en ruim 80% van de mannen heeft werk. Ruim 15% van de vrouwen is niet actief op de arbeidsmarkt, terwijl dat aandeel bij mannen 6% bedraagt. De aandelen werk-



zoekenden (rond de 5%) verschillen in alle leeftijdsgroepen niet of nauwelijks tussen vrouwen en mannen. Merk op dat deze cijfers afwijken van de officiële werkloosheids-cijfers. Deze worden berekend als percentage van de werkenden en werkzoekenden samen, terwijl de cijfers in figuur 3.1 zijn berekend over *alle* jongeren.

De positie van jonge vrouwen en mannen verschilt nogal naar opleidingsniveau. De verschillen tussen vrouwen en mannen zijn betrekkelijk klein onder hoogopgeleiden. Hoogopgeleide vrouwen hebben bijna even vaak werk als hoogopgeleide mannen. Onder middelbaar en – vooral – laagopgeleiden zijn deze verschillen groter: meer vrouwen dan mannen zijn niet actief op de arbeidsmarkt (zie bijlage B3 via [www.scp.nl](http://www.scp.nl) bij dit rapport: figuur B3.1).

Een vergelijking naar herkomst maakt duidelijk dat de verschillen tussen vrouwen en mannen in arbeidsmarktpositie in sommige groepen aanzienlijk groter zijn dan in andere (zie bijlage B3, figuur B3.2). Onder Marokkaans-Nederlandse en – in iets mindere mate – Turks-Nederlandse en overige niet-westerse jongeren zijn er veel meer vrouwen die niet actief zijn op de arbeidsmarkt (rond 30%) dan mannen. Onder autochtone, Surinaamse en Antilliaanse Nederlanders zijn deze man-vrouwverschillen relatief klein.

De verschillen tussen vrouwen en mannen in het al dan niet werken, zijn vooral in de oudste leeftijdsgroep zichtbaar. Dit hangt voor een deel samen met de levensfase en het soort huishouden waartoe zij behoren, zo blijkt uit aanvullende analyses (zie bijlage B3, tabel B3.1). Vrouwen die een kind hebben, hebben minder vaak een baan dan alleenstaande vrouwen en mannen met een kind. Ook opleidingsniveau en herkomst verklaren een deel van de man-vrouwverschillen. Verder hebben Marokkaans-Nederlandse vrouwen veel minder vaak een baan dan Marokkaans-Nederlandse mannen, ook als rekening is gehouden met opleidingsniveau en huishoudensamenstelling. In andere herkomstgroepen zijn de verschillen tussen vrouwen en mannen (na correctie) veel kleiner, ongeveer net zo groot als onder autochtone Nederlanders (zie bijlage B3, tabel B3.1).

### Deeltijdwerk komt bij jonge vrouwen al aan het begin van hun loopbaan veel meer voor dan bij mannen

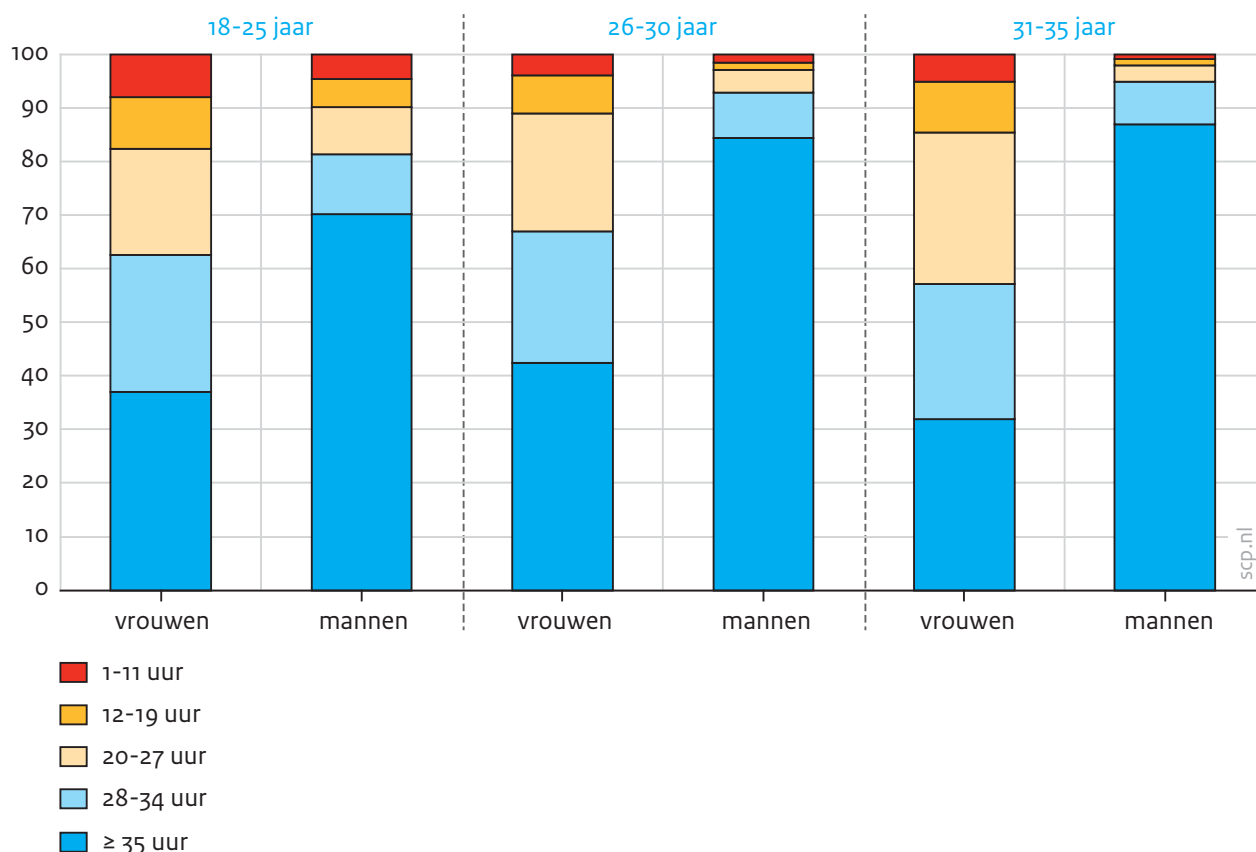
Uit eerder onderzoek is bekend dat vrouwen in Nederland vaak in deeltijd werken. Deeltijdwerk komt weliswaar het meeste voor bij vrouwen in de levensfase met jonge kinderen (90%), maar ook bij andere groepen, zoals jonge vrouwen zonder kinderen, is er een substantiële groep die in deeltijd werkt (Portegijs et al. 2008; Dirven en Portegijs 2016). Met deeltijdwerk bedoelen we werkzaam zijn voor minder dan 35 uur per week. De vraag is op welke leeftijd jonge vrouwen met een deeltijdbaan beginnen. Net als bij de schoolverlaters, blijkt uit de EBB-data (figuur 3.2) dat de jongste groep werkende vrouwen aanzienlijk vaker een deeltijdbaan heeft (63%) dan mannen (30%). Onder 26-30-jarigen en – vooral – 31-35-jarigen zijn de verschillen nog groter. Vrouwen van 26-30 jaar werken weliswaar wat minder vaak in deeltijd dan die in de jongste groep, maar mannen van deze leeftijd werken zoveel meer in voltijd dat de man-vrouwverschillen groter zijn dan in de groep 18-25-jarigen. In de oudste groep (31-35 jaar) werken mannen in overgrote meerderheid



(meer dan 85%) in voltijd, bij vrouwen is dat 32%, lager dan in de jongere leeftijdsgroepen. De meeste vrouwen werken dan in een middelgrote (20-27 uur) of grote deeltijdbaan (28-34 uur). In deze leeftijdscategorie zijn de man-vrouwverschillen het grootst. In de groep 31-35-jarigen werken vrouwen gemiddeld 28 uur en mannen 39 uur per week (niet in figuur).

Figuur 3.2

Arbeidsduur per week van werkenden,<sup>a</sup> naar geslacht en leeftijd, 2015 (in procenten)<sup>b</sup>



a Werkenden voor ten minste 1 uur (p.w.) en exclusief scholieren/studenten met bijbanen.

b Verschillen tussen vrouwen en mannen zijn significant ( $p < 0,05$ ).

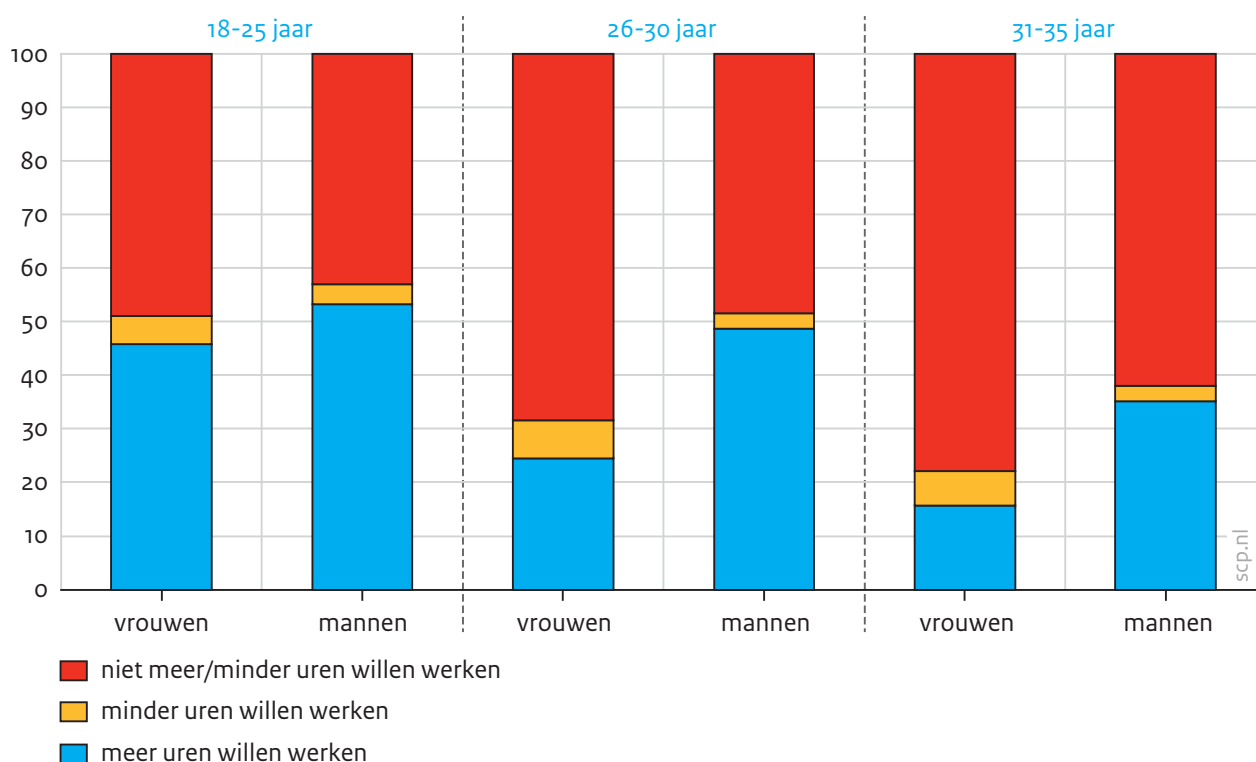
Bron: CBS (EBB'15), SCP-bewerking, gewogen gegevens

Werknemers werken niet altijd het aantal uren dat ze zouden willen. Van de deeltijdwerkende mannen van 18-25 jaar en 26-30 jaar wil de helft meer uren werken en van 31-35 jaar ongeveer een derde. Bij de vrouwen van 18-25 jaar met een deeltijdbaan wil eveneens bijna de helft meer uren werken. Bij de oudere groepen vrouwen is er meer tevredenheid met hun deeltijdbaan: een kwart van de 26-30-jarigen en 16% van de 31-35-jarigen wil uitbreiding van hun arbeidsduur. Dat zou erop kunnen duiden dat mannen en vrouwen na het verlaten van school, en mannen van 26-30 jaar, vooral in deeltijd werken omdat ze geen fulltimebaan kunnen krijgen. Op de motieven voor deeltijdwerk komen we terug in hoofdstuk 5.



Figuur 3.3

Gewenste arbeidsduur van deeltijdwerkers, 18-35 jaar, naar geslacht en leeftijd (in procenten)



Bron: CBS (EBB'15), SCP-bewerking, gewogen gegevens

De arbeidsduur verschilt niet alleen naar geslacht maar ook naar sector. In de niet-commerciële sector (overheid, onderwijs en gezondheidszorg) en in een deel van de commerciële sector (horeca en handel) komen meer deeltijdbanen voor dan in de rest van de commerciële sector (zie bijlage B3, figuur B3.3). De verschillen tussen vrouwen en mannen zijn het grootst in de handel (62% van de vrouwen en 18% van de mannen werkt in deeltijd). In de sector vervoer/opslag/communicatie en in het openbaar bestuur (rijk, provincie, gemeenten en waterschappen) zijn de verschillen wat kleiner doordat vrouwen daar relatief veel in voltijd werken. Het kleinst zijn de verschillen in de horeca, doordat in deze sector relatief veel mannen in deeltijd werken.

Komt onvrijwillig in deeltijd werken bij een substantieel deel van de jonge mannen en vrouwen nu vaker voor in sectoren met veel deeltijdbanen? Dat blijkt maar ten dele zo te zijn. In de handel en horeca blijkt dat jonge mannen en vrouwen (van 18-35 jaar) met een deeltijdbaan relatief vaker dan in andere sectoren de wens hebben om meer uren te werken. Dit geldt ook in de sectoren vervoer/opslag en (alleen voor jonge mannen) zakelijke dienstverlening, sectoren waar juist weinig in deeltijdwerk wordt gewerkt. Daarentegen is de wens om meer uren te werken bij jonge deeltijdwerkers bij de overheid, in het onderwijs en in de gezondheidszorg ongeveer even sterk als gemiddeld onder alle jonge deeltijdwerkers (zie bijlage B3, figuur B3.4). Alleen bij de deeltijdwerkers van 18-25 jaar in het onderwijs is relatief vaker sprake van meer uren willen werken. Als we kijken naar deeltijdwerkers in de totale beroepsbevolking, dus van alle leeftijden, is het



beeld over de gewenste arbeidsduur in verschillende sectoren min of meer hetzelfde (niet in figuur). Het onvrijwillig in deeltijd werken komt minder voor bij de oudere dan bij de jongere werknemers. Maar dit doet zich wederom het sterkst voor in de handel, vervoer/opslag en zakelijke dienstverlening.

Daarnaast zijn er verschillen in arbeidsduur naar opleidingsniveau (zie bijlage B3, figuur B3.5). Hoger opgeleide vrouwen werken vaker in voltijdbanen en grote deeltijdbanen (28-34 uur) dan lager opgeleide vrouwen. De arbeidsduur van mannen verschilt niet of nauwelijks naar opleidingsniveau. De verschillen in arbeidsduur tussen vrouwen en mannen zijn dus het kleinst onder wo-gediplomeerden en het grootst onder degenen met een vmbo-/mavo- en mbo-/havo-/vwo-opleiding. Verder zijn de verschillen naar arbeidsduur relatief groot onder vrouwen en mannen met een Marokkaanse achtergrond en relatief klein onder vrouwen en mannen met een Surinaamse en Antilliaanse achtergrond. Autochtoon Nederlandse en Turks-Nederlandse vrouwen en mannen zitten daar tussenin (zie bijlage B3, figuur B3.6a en 3.6b).

De verschillen in arbeidsduur tussen vrouwen en mannen hangen deels samen met huishoudenssamenstelling (moeders werken minder uren dan vaders), opleidingsniveau en -richting en sector waarin zij werken. Maar ook als met deze kenmerken rekening is gehouden, blijven er verschillen in arbeidsduur tussen vrouwen en mannen onder de 35 jaar bestaan (zie bijlage B3, tabel B3.2).

### Vrouwen werken vaker op basis van tijdelijk contract

Op de arbeidsmarkt is al langere tijd een proces van flexibilisering gaande (zie hoofdstuk 1). Bij werknemers met minder dan vier jaar werkervaring en bij jongeren – groepen die sterk overlappen – is die trend nog sterker (Van Echtelt et al. 2016). Veel jongeren beginnen hun loopbaan dus met een tijdelijk of ander flexibel contract. Jongeren die net van school zijn, vinden dat wellicht geen probleem; het geeft de vrijheid om van baan te switchen of om een wereldreis te gaan maken. Voor jongvolwassenen die een huis willen gaan kopen of kinderen krijgen is een vast contract vaak wel belangrijk (en ook een voorwaarde voor het afsluiten van een hypotheek). Het uitblijven van een vast contract kan leiden tot uitstel van het krijgen van het eerste kind (Chkalova en van Gaalen 2017).

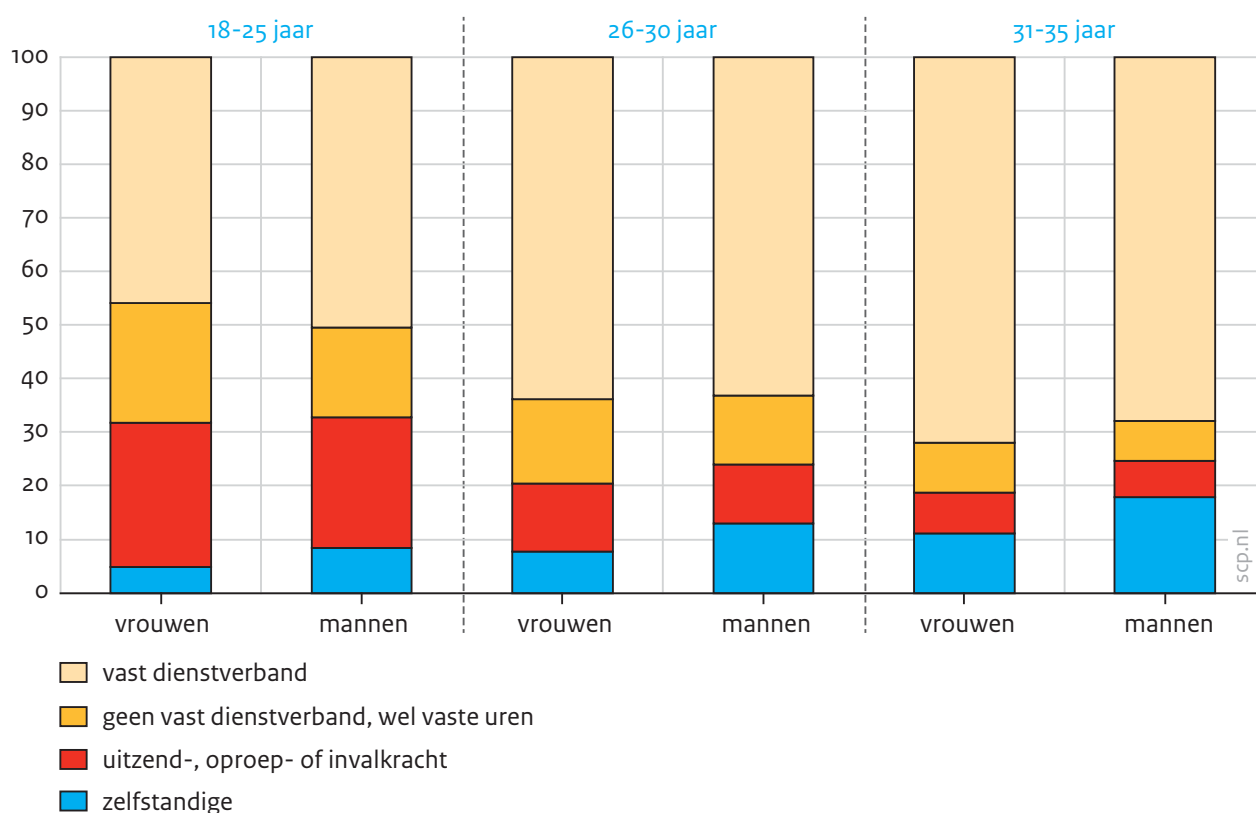
Uit de EBB-gegevens blijkt dat jonge vrouwen tot 25 jaar minder vaak dan jonge mannen (46% resp. 50%) op basis van een vast contract werken. Zij hebben vaker een tijdelijk contract of werken als uitzend- of oproepkracht. Onder de 26-30-jarigen werken vrouwen en mannen even vaak en onder de 31-35-jarigen werken vrouwen juist vaker op basis van een vast contract dan mannen. Mannen werken vooral vanaf 26 jaar vaker als zelfstandige dan vrouwen, net als in de beroepsbevolking boven de 35 jaar (Dirven en Portegijs 2016). Deze verschillen doen zich voor in alle sectoren (zie bijlage B3, figuur B3.7 en B3.8). In het openbaar bestuur is het verschil in de groep tot 25 jaar heel groot: 34% van de vrouwen tegenover 76% van de mannen heeft een vast contract (figuur B3.8). Tijdelijke contracten in deze leeftijdsgroep blijken relatief veel voor te komen onder hbo- en wo-afgestudeerden; vermoedelijk gaat het hierbij om traineeships, die per definitie tijdelijk zijn.<sup>1</sup> De groep werkenden onder 25 jaar telt meer hoogopgeleide, recent afgestudeerde vrouwen dan



mannen doordat vrouwen sneller afstuderen dan mannen (zie eerder in dit hoofdstuk). Mogelijk kan dit verklaren waarom vrouwen bij de overheid zoveel vaker een tijdelijk contract hebben dan (lager opgeleide) mannen van hun leeftijd die daar al langer werken. Kijken we alleen naar de werknemers in loondienst (zie bijlage B3, figuur B3.9) dan blijkt dat in alle leeftijdsgroepen mannen vaker een vast contract hebben dan vrouwen. De verschillen zijn het grootst in de groep 18-25-jarigen (7 procentpunten) en het kleinst in de groep 31-35-jarigen (1,5 procentpunt).

Figuur 3.4

Type dienstverband van werkenden,<sup>a</sup> naar geslacht en leeftijd, 2015 (in procenten)<sup>b</sup>



a Werkenden voor ten minste 1 uur (p.w.) en exclusief scholieren/studenten met bijbanen.

b Verschillen tussen vrouwen en mannen zijn significant ( $p < 0,05$ ).

Bron: CBS (EBB'15), SCP-bewerking, gewogen gegevens

De man-vrouwverschillen in het hebben van een vast contract kunnen voor de totale groep van 18-35 jaar niet worden verklaard door verschillen in de sectoren waarin zij werken (zie bijlage B3, figuur B3.7 en B3.8), maar deels wel door verschillen in opleidingsniveau (zie bijlage B3, tabel B3.3) en door het aantal jaren werkervaring. Het vaker op basis van een tijdelijk contract werken door vrouwen, vooral in de groep tot 30 jaar, kan dus deels worden verklaard door hun hogere opleidingsniveau.





## Jonge vrouwen werken op hogere niveaus dan mannen...

Naast het al dan niet werken op basis van een vast contract en de arbeidsduur is het voor de positie op de arbeidsmarkt en het inkomen van belang op welk niveau het werk wordt gedaan. We gaan daarbij uit van de ISCO-beroepenindeling (zie Kader 3.1) die vooral gebaseerd is op de complexiteit van de taken en de duur van de inwerktijd. Jonge vrouwen – vooral onder de 30 jaar – blijken (iets) vaker dan mannen op de hogere beroepsniveaus (3 en 4) te werken. Mannen werken veel vaker op beroepsniveau 2. Dit is een opvallende uitkomst, omdat binnen de totale werkende bevolking *minder* vrouwen dan mannen op niveau 4 werken en ongeveer evenveel op de niveaus daaronder (Dirven en Portegijs 2016). Het hogere beroepsniveau van vrouwen (ten opzichte van mannen) onder de 35 jaar kan vooral worden toegeschreven aan hun hogere opleidingsniveau. Als we hier rekening mee houden, zijn er vrijwel geen verschillen meer in beroepsniveau tussen vrouwen en mannen in deze leeftijdsgroep (zie bijlage B3, tabel B3.4). De sterke samenhang tussen opleidings- en beroepsniveau verklaart ook waarom in de totale beroepsbevolking vrouwen op iets lagere niveaus werken dan mannen; het opleidingsniveau van de vrouwelijke beroepsbevolking is lager dan dat van de mannen.

---

### Kader 3.1 Beroepsniveau: International Standard Classification of Occupations (ISCO)

De ISCO is een internationale classificatie van beroepen op grond van overeenkomst qua niveau en specialisatie van de benodigde vaardigheden om het beroep uit te oefenen. De ISCO is een classificatie van de International Labour Organization (ILO) en wordt gebruikt in (internationaal vergelijkend) onderzoek in statistieken over beroep.

Er worden vier beroepsniveaus onderscheiden:

**Niveau 1** Beroepen met eenvoudige routinematige taken, waarvoor een elementair of lager onderwijsniveau is vereist. Voorbeelden van beroepen op niveau 1 zijn schoonmaker van kantoren, glazenwasser, lader en lossen, vuilnisman, bollenpeller, opperman, frietbakker en keukenhulp.

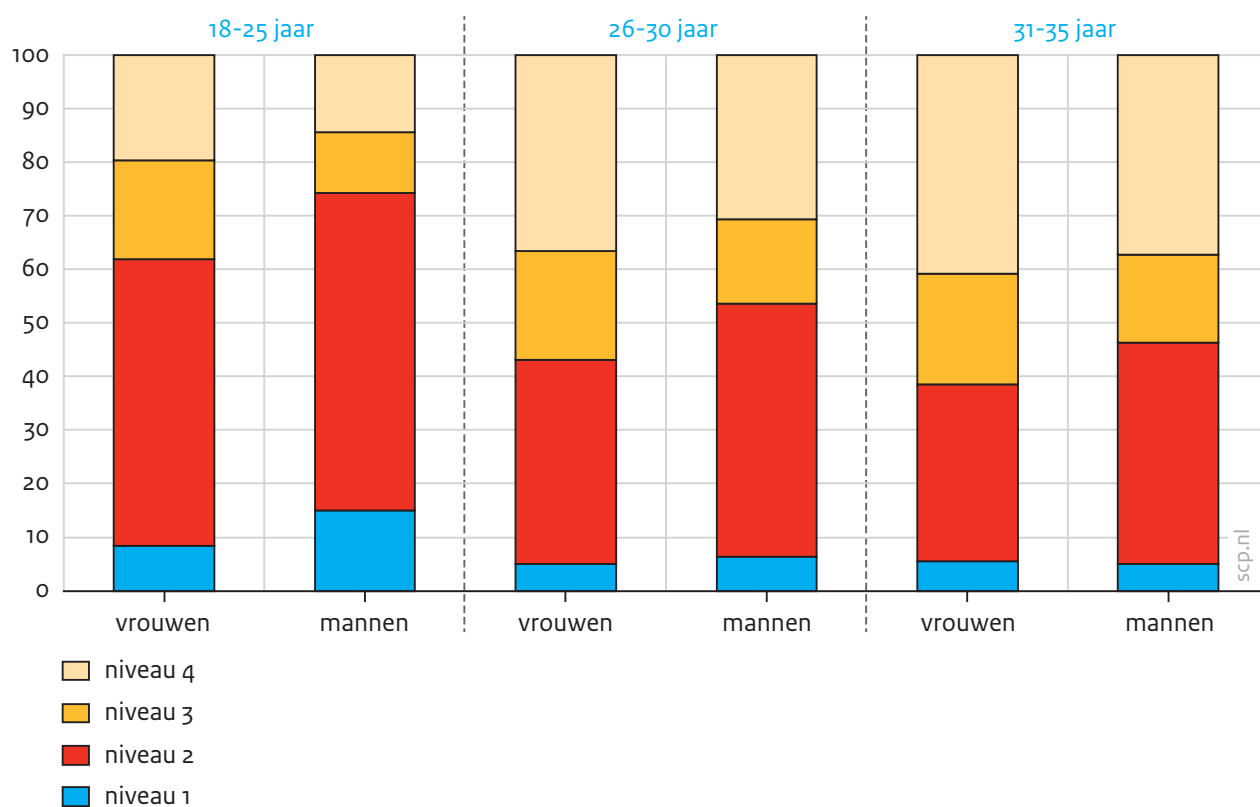
**Niveau 2** Beroepen met weinig tot middelmatig complexe taken, waarvoor een lager of middelbaar onderwijsniveau is vereist. Voorbeelden van beroepen op niveau 2 zijn slager, buschauffeur, secretaresse, boekhoudkundig medewerker, naaister, coupeuse, verkoper, politieagent, kapper, elektrisch installateur en automonteur.

**Niveau 3** Beroepen met complexe taken, waarvoor een middelbaar of hoger onderwijsniveau is vereist. Voorbeelden van beroepen op niveau 3 zijn uitvoerder, bouwkundig opzichter, medisch laboratoriummedewerker, juridisch secretaresse, vertegenwoordiger, technisch medewerker in de IT-ondersteuning en radio- en opnametechnicus.

**Niveau 4** Beroepen met zeer complexe gespecialiseerde taken, waarvoor een hoger of wetenschappelijk onderwijsniveau is vereist. Voorbeelden van beroepen op niveau 4 zijn sales- en marketing manager, ingenieur weg- en waterbouw, leraar basisonderwijs, leraar voortgezet onderwijs, arts, verloskundige, gespecialiseerd verpleegkundige, musicus en systeemanalist.



Figuur 3.5

Beroepsniveau van werkenden,<sup>a</sup> naar geslacht en leeftijd, 2015 (in procenten)<sup>b</sup>

a Werkenden voor ten minste 1 uur (p.w.) en exclusief scholieren/studenten met bijbanen.

b Verschillen tussen vrouwen en mannen zijn significant ( $p < 0,05$ ).

Bron: CBS (EBB'15), SCP-bewerking, gewogen gegevens



### ... maar minder vaak als managers

De indeling in vier beroepsniveaus is een vrij globale indeling. Er kunnen veel verschillende soorten beroepen achter een niveau schuilgaan. Voor de beloning en daarmee de economische zelfstandigheid van jonge vrouwen en mannen is naast de kenmerken die we hiervoor de revue hebben laten passeren ook het werken in een leidinggevende of managementfunctie relevant. Topfuncties zijn voor de groep tot 35 jaar nog niet aan de orde. Topbestuurders of directeuren zijn doorgaans de 40 jaar gepasseerd als zij voor het eerst in zo'n functie worden benoemd (Lückerath-Rovers 2017).

EBB-gegevens laten zien dat van de werknemers in de jongste leeftijdsgroep tot 25 jaar nog maar 1% als manager werkt, even hoog onder vrouwen als mannen. In de oudere groepen zien we wel man-vrouwverschillen. Dan werkt 5-8% van de mannen in een managementfunctie. Bij de vrouwen blijft dit aandeel steken op 3-4%. In hoofdstuk 5 gaan we dieper in op mogelijke oorzaken, zoals verschillen in ambities en voorkeuren en de rol van werkgevers.

Tabel 3.1

Aandeel managers onder werkenden, naar geslacht en leeftijd, 2015 (in procenten)<sup>a</sup>

	vrouwen	(n)	mannen	(n)
18-25 jaar	1,3	(5.619)	1,4	(6.245)
26-30 jaar	<b>2,7</b>	(7.120)	<b>4,2</b>	(7.405)
31-35 jaar	<b>3,9</b>	(7.902)	<b>7,5</b>	(8.177)
18-35 jaar	<b>2,8</b>	(20.641)	<b>4,9</b>	(21.827)

a Statistisch significante verschillen tussen vrouwen en mannen in een leeftijdsgroep ( $p < 0,05$ ) zijn vet gedrukt.

Leesvoorbeeld: 1,3% van de werkende vrouwen van 18-25 jaar werkt als manager.

Bron: CBS (EBB'15), gewogen gegevens

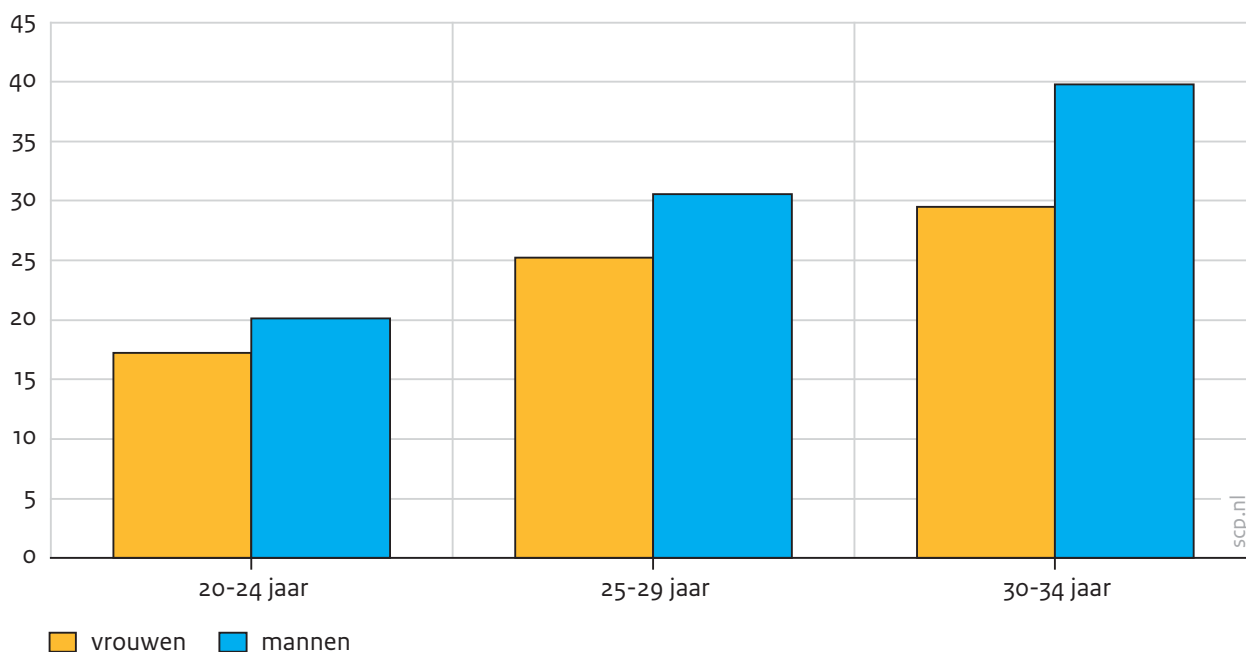


### Vrouwen tot 30 jaar verdienen per uur meer dan mannen of evenveel...

Per jaar verdienen jonge vrouwen tot 25 jaar verdienen een iets lager inkomen dan mannen. Onder de 25-29-jarigen is het verschil al wat groter; vrouwen verdienen dan € 22.000 en mannen € 27.000. Onder de 30-34-jarigen is het inkomensverschil beduidend groter: € 26.000 respectievelijk € 37.000 per jaar (figuur 3.6).

Figuur 3.6

Gemiddeld persoonlijk inkomen van werkenden, naar leeftijd en geslacht, 2014 (per jaar in euro's)



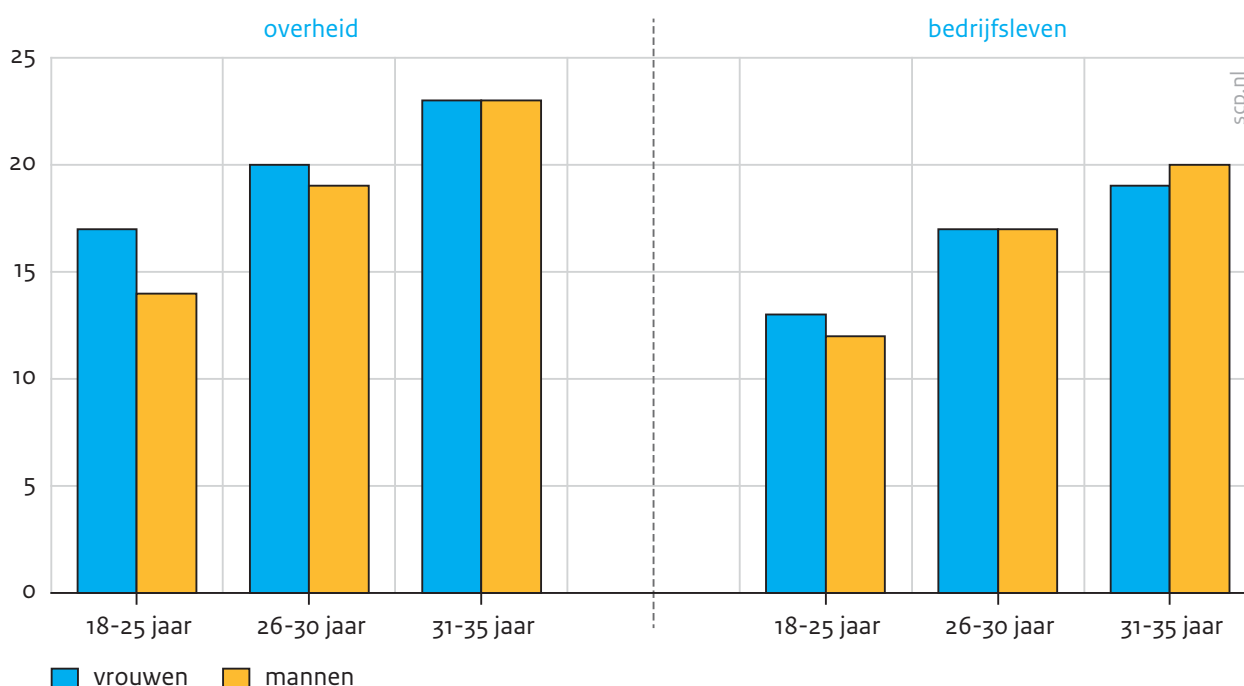
Bron: StatLine (2016a)

Als we de inkomsten per uur weer geven (figuur 3.7), dus de arbeidsduur buiten beschouwing laten, ontstaat een ander beeld. Bij de overheid verdienen vrouwen tot 31 jaar een hoger uurloon dan mannen. Daarboven zijn de uurlonen van vrouwen en mannen gelijk. In het bedrijfsleven hebben vrouwen tot 25 jaar een hoger uurloon. In de leeftijdsgroep 26-31 jaar ontvangen vrouwen en mannen in het bedrijfsleven een even hoog uurloon en in de oudste groep verdienen mannen meer dan vrouwen. Gemiddeld voor de totale groep 18-35-jarigen verdienen vrouwen bij de overheid 7% meer uurloon dan mannen en in het bedrijfsleven 2% minder dan mannen (niet in figuur).



Figuur 3.7

Gemiddeld uurloon van werknemers<sup>a</sup> van 18-35 jaar, naar sector, geslacht en leeftijd, 2014 (in euro's)



a Werknemers voor ten minste 4 uur (p.w.) en exclusief scholieren/studenten met bijbanen.

Bron: CBS (BRP'14; EBB'14; SWL'14), gegevens geleverd op verzoek van het scp

Als we voor de totale groep 18-35-jarigende verschillen in kenmerken (zoals opleidingsniveau en -richting, sector, beroepsniveau<sup>2</sup> en ervaring) corrigeren, verdwijnen de uurloonsverschillen tussen vrouwen en mannen bij de overheid vrijwel (zie bijlage B3, tabel B3.5). In het bedrijfsleven ligt het gecorrigeerde uurloonverschil van vrouwen echter 4% lager dan dat van mannen (zie bijlage B3, tabel B3.6). Dat het uurloonverschil na correctie bij de overheid verdwijnt en in het bedrijfsleven nog negatiever wordt, duidt erop dat jonge vrouwen op belangrijke kenmerken voor beloning, zoals opleidingsniveau, zich positief onderscheiden van jonge mannen. Andere kenmerken, zoals minder vaak als leidinggevende werkzaam zijn, zouden het gecorrigeerde loonverschil in het bedrijfsleven kleiner moeten maken. Maar blijkbaar legt het hogere opleidingsniveau van vrouwen meer gewicht in de schaal en zorgt het voor een *hoger* gecorrigeerd loonverschil.

Daarnaast is het mogelijk dat zowel het lagere *ongecorrigeerde als het gecorrigeerde* uurloon van jonge vrouwen in het bedrijfsleven duiden op beloningsdiscriminatie. Dat is echter niet gemeten in dit onderzoek. Ook speelt mogelijk mee dat vrouwen minder vaak over hun salaris onderhandelen dan mannen (Babcock en Laschever 2003; Van den Brakel et al. 2014).

Voor de totale beroepsbevolking geldt overigens dat de uurlonen van vrouwen *lager* zijn dan die van mannen. Deze verschillen kunnen voor ongeveer de helft worden verklaard door verschillen in kenmerken, zoals opleidingsniveau, ervaring en het al dan niet werken in een leidinggevende functie (Muller et al. 2016).

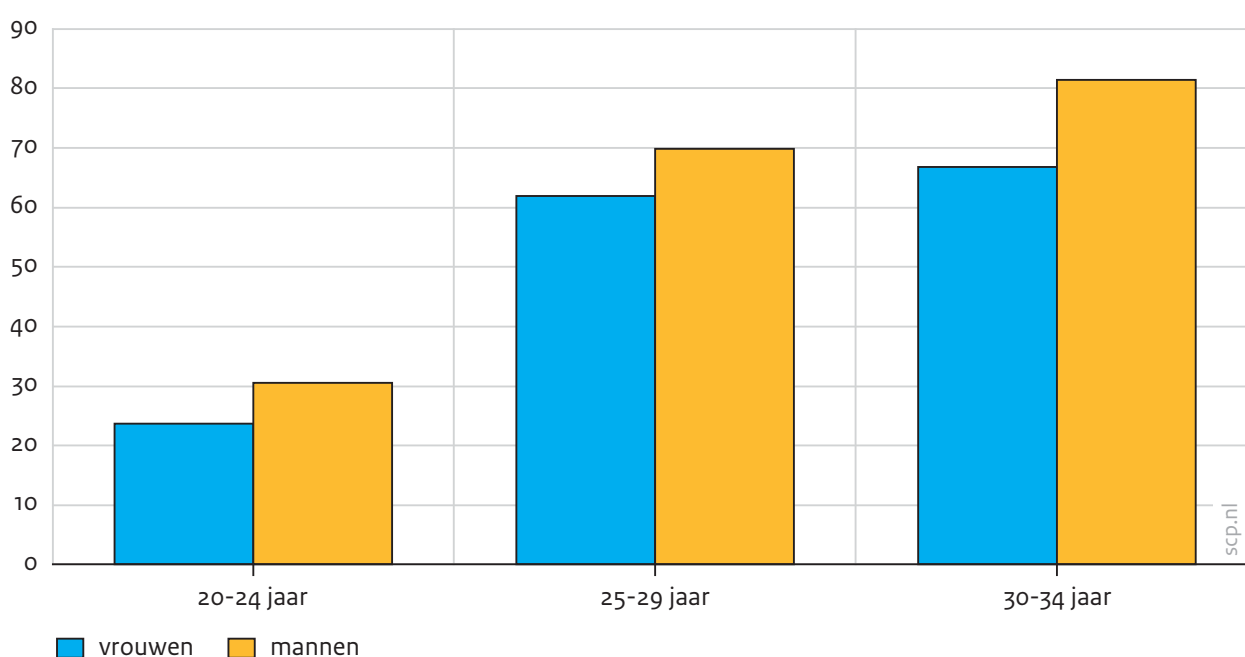


### ... maar zijn minder vaak economisch zelfstandig

Economische zelfstandigheid is een belangrijk doel van het emancipatiebeleid (TK 2012/2013). Daaronder wordt verstaan: het verdienen van een netto-inkomen (uit werk) op het niveau van ten minste een bijstandsuitkering van een alleenstaande. Die grens lag in 2014 op € 920 netto per maand. Jonge vrouwen zijn minder vaak economisch zelfstandig dan mannen en deze verschillen zijn het grootst in de leeftijdsgroep 30-34 jaar (67% tegenover 82%). Verschillen in arbeidsduur, die groter zijn onder de 30-34-jarigen dan onder de twintigers, vormen de belangrijkste verklaring voor verschillen in economische zelfstandigheid van jonge vrouwen en mannen (Loog 2014).

Figuur 3.8

Economische zelfstandigheid van personen van 20-34 jaar, naar geslacht en leeftijd, 2014 (in procenten)



Bron: StatLine (2016b)

### 3.3 Loopbanen van vrouwen en mannen na start op de arbeidsmarkt: de eerste tien jaar

De analyses in het eerste deel van dit hoofdstuk lieten enkele belangrijke vragen onbeantwoord. Zo zijn de gevonden uitkomsten gebaseerd op een vergelijking van verschillende leeftijdsgroepen op één moment. Verschillen die we dan zien, kunnen komen doordat in een jongere leeftijdsgroep de verschillen tussen vrouwen en mannen groter of kleiner of andersoortig zijn dan in de oudere leeftijdsgroepen en deze zo blijven bij het voortschrijden van de leeftijd. Daarnaast bieden de uitkomsten er weinig zicht op wanneer bepaalde verschillen tussen vrouwen en mannen nu precies optreden – een van de centrale vragen van dit onderzoek. Een bekende oplossing voor deze problemen is het gebruik van paneldata. Dat zijn data over dezelfde mensen op meerdere momenten in de tijd. Idealiter zouden we voor dit onderzoek data hebben geanalyseerd over jongeren vanaf 18 jaar die het onderwijs hebben verlaten en toetreden tot de arbeidsmarkt, en hun arbeidsmarktsituatie



in ieder volgend jaar. Man-vrouwverschillen die in zulk onderzoek gevonden worden zijn met behoorlijke zekerheid toe te schrijven aan daadwerkelijk verschillend gedrag van mannen en vrouwen. Ook is precies aan te geven op welk moment zulke verschillen ontstaan en hoe deze zich ontwikkelen met stijgende leeftijd.

### Data en methode

De benodigde tijd en complexiteit van zulke analyses gingen de capaciteit van dit project te boven. Daarom gebruiken we in dit hoofdstuk een methode die daar dicht bij in de buurt komt: pseudo-panelanalyse. Hiervoor gebruiken we de jaren 2003-2015 van de EBB. In ieder jaar selecteren we degenen die het voltijdonderwijs hebben verlaten. We verdelen hen onder in groepen met dezelfde kenmerken: geslacht (man of vrouw) en opleidingsniveau (basisonderwijs+vmbo, mbo/havo/vwo, hbo en universiteit). Deze werkwijze leidt tot 13 jaren \* 2 geslachten \* 4 opleidingsniveaus = 104 groepen.<sup>3</sup> Door de groepen van gelijk geslacht en opleidingsniveau over de jaren te volgen vanaf het moment dat zij het onderwijs verlaten, kunnen we als het ware zien hoe het een gemiddelde man en een gemiddelde vrouw met hetzelfde opleidingsniveau vergaat naarmate zij langer op de arbeidsmarkt zijn. Omdat niet alle groepen even groot zijn, zijn de analyses gewogen op groepsomvang. Een uitgebreidere beschrijving van de data en de methode is te vinden in bijlage B3.

Op de data zijn OLS-regressieanalyses uitgevoerd (de afhankelijke variabelen waren respectievelijk aandeel mensen dat werkt, gemiddelde arbeidsduur in uren per week, gemiddeld beroepsprestige, aandeel managers, aandeel mensen met een vast contract). In alle analyses is gecontroleerd voor kalenderjaar. Op basis van de regressiecoëfficiënten zijn geschatte waarden uitgerekend voor iedere uitkomstmaat. Omdat die meer inzicht geven dan de regressiecoëfficiënten zelf, presenteren we in de hoofdtekst alleen de geschatte waarden in de vorm van lijngrafieken. Daarin is ook de ontwikkeling over de tijd goed te zien. In de grafieken zijn betrouwbaarheidsintervallen weergegeven door verticale streepjes. Wanneer de betrouwbaarheidsintervallen van twee groepen overlappen is het verschil tussen deze groepen niet significant. De tabellen met uitkomsten van de achterliggende regressieanalyses zijn opgenomen in bijlage B3.

### Percentage werkenden stijgt in alle groepen, behalve bij laagopgeleide vrouwen

Ten eerste is het percentage werkenden (voor een werkgever of als zelfstandige) geschat. Figuur 3.9 laat zien dat in het eerste jaar na schoolverlaten het percentage werkenden voor de meeste groepen boven de 80% ligt, en niet veel verschilt tussen mannen en vrouwen. Alleen bij laagopgeleiden ligt het percentage werkenden lager, met meteen al een flink genderverschil: bij mannen 73% en bij vrouwen 66%. Voor laagopgeleide vrouwen daalt dit percentage bovendien in de daarop volgende jaren terwijl het voor de andere groepen in de eerste jaren toeneemt of constant blijft.

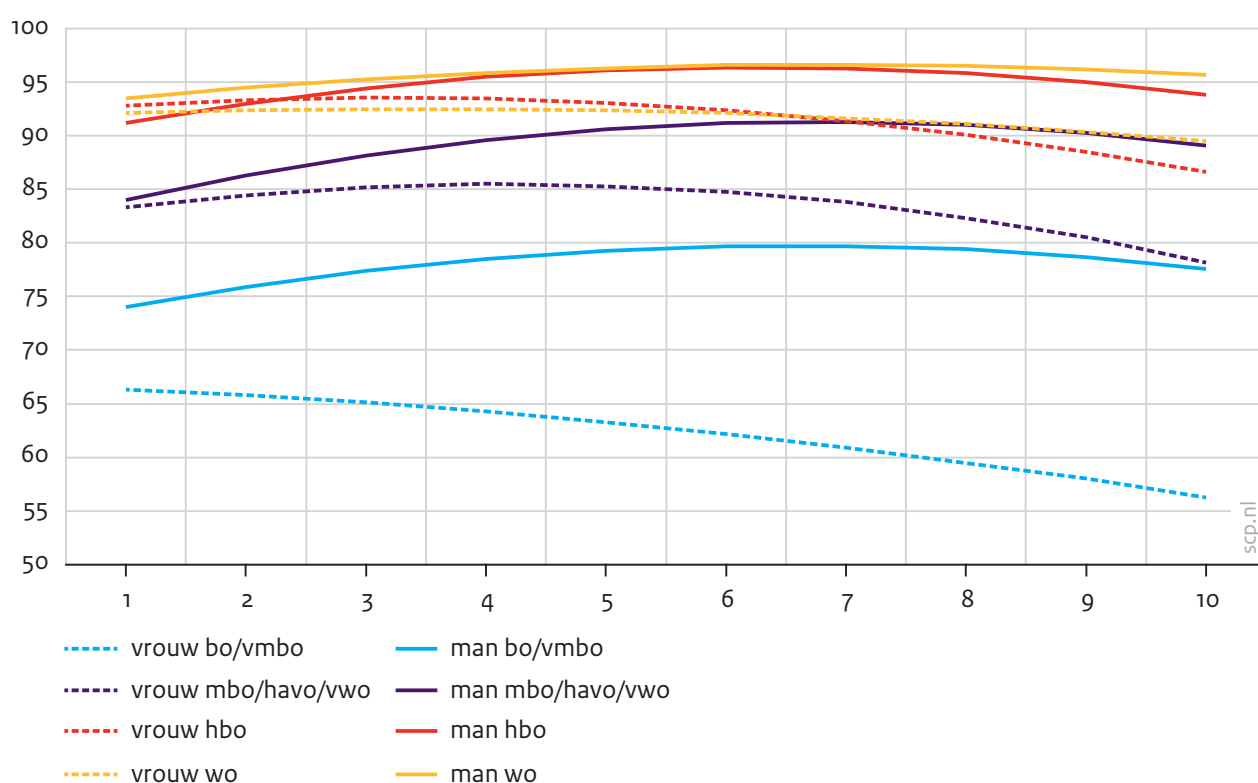
Bij alle opleidingsniveaus zien we een man-vrouwverschil dat over de tijd toeneemt, maar de kloof is minder groot naarmate het opleidingsniveau hoger is. Na tien jaar is het percentage werkenden onder hoogopgeleide mannen (hbo en wo) het gunstigst, met meer dan



90%. De werkkans van hoogopgeleide vrouwen ligt iets lager, maar wel boven die van laagopgeleide vrouwen en mannen (maar er is geen verschil met mannen met een mbo/havo/vwo diploma). Laagopgeleide vrouwen vormen na tien jaar de opvallendste groep: de kans dat zij werken is gedaald tot bijna 50%. In tabel B3.8 (bijlage B3) is te zien dat de kans op werk ook afhangt van het jaar waarin men de arbeidsmarkt betrad, dus met andere woorden van de conjuncturele situatie. In latere jaren nam de kans op werk af, met een dieptepunt in 2013. In dat jaar was de omvang van de werkloosheid als gevolg van de euro-crisis het hoogst, zo blijkt ook uit andere CBS-gegevens.

**Figuur 3.9**

Geschat aandeel werkenden, 18-35-jarigen in de eerste tien jaar na schoolverlaten, naar geslacht en opleidingsniveau (in procenten)



Bron: EBB'03-'15

### Man-vrouwkloof in gewerkte uren groeit gestaag in eerste tien jaar op de arbeidsmarkt

Binnen de groep werkenden hebben we geanalyseerd hoeveel uren men per week werkt. Figuur 3.10 laat zien dat er bij entree op de arbeidsmarkt al meteen flinke verschillen zijn. Vrouwen met een lo-diploma en mannen en vrouwen met een mbo-/havo-/vwo-diploma werken in dat eerste jaar gemiddeld minder dan 30 uur per week. Hbo- en wo-gediplomeerde mannen werken respectievelijk 36 en 37,5 uur per week. Lager opgeleide mannen beginnen met relatief weinig uren, maar hun aantal uren neemt rap toe met arbeidsmarkt-ervaring. Wellicht dat zij aan het begin van hun carrière soms onvrijwillig in een deeltijd-baan beginnen, zoals ook al eerder in dit hoofdstuk werd geopperd.



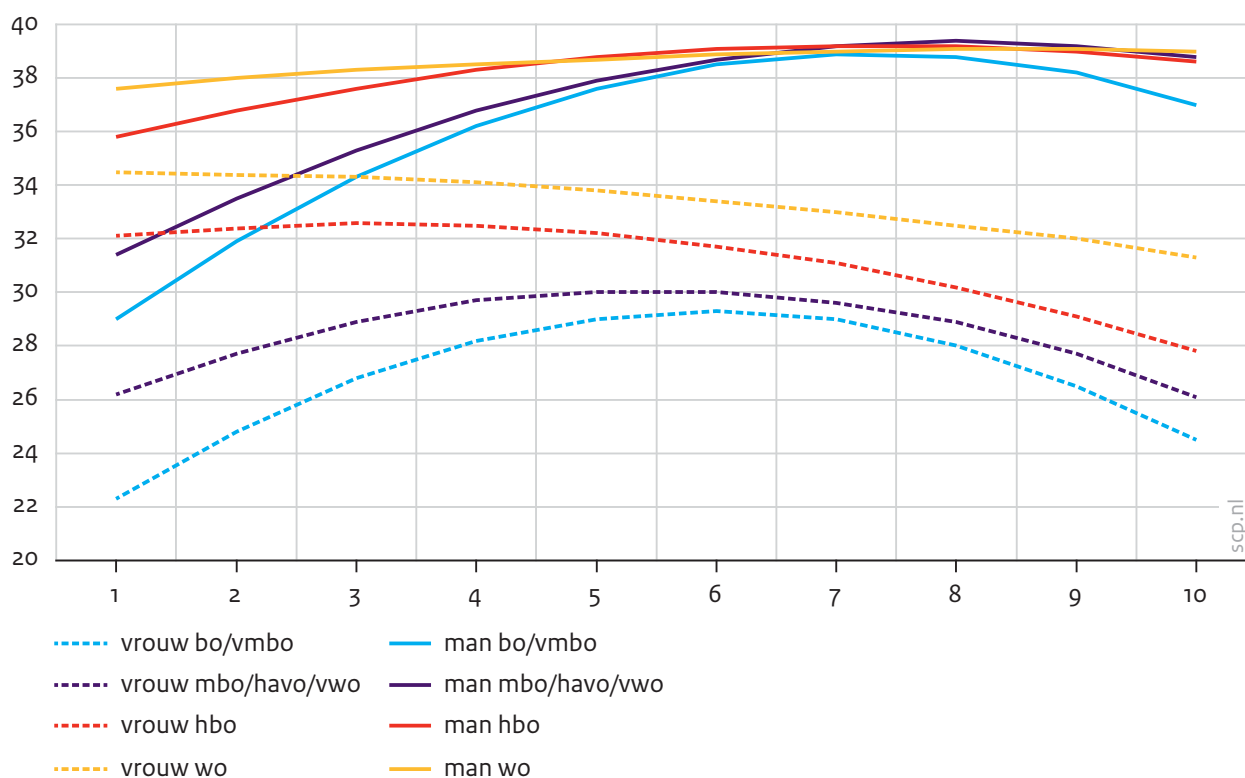


Het meest opvallend in deze figuur is het divergeren van de arbeidsduur van mannen en vrouwen. Bij mannen zien we een gestage groei van het aantal gewerkte uren, die vooral sterk is bij lager opgeleide mannen. Na het zesde arbeidsmarktjaar is er nauwelijks nog verschil tussen hoog- en laagopgeleide mannen; ze werken bijna allemaal zo'n 38 uur per week (vgl. ook met figuur 3.2). Vrouwen werken aanzienlijk minder uren. Bij lager opgeleide vrouwen (lo en mbo/havo/vwo) zien we in de eerste jaren op de arbeidsmarkt nog een groei, wat mogelijk, net als bij de mannen, duidt op een lagere arbeidsduur dan gewenst. Maar vanaf het zesde jaar gaan vrouwen van alle opleidingsniveaus minder uren werken. Wel is het bij vrouwen zo dat er een zichtbaar verschil blijft tussen opleidingsniveaus. Wo-geschoolde vrouwen werken na zes jaar ongeveer 33 uur per week en lo-geschoolde vrouwen gemiddeld 29 uur per week en bij die laatste groep daalt het vervolgens ook nog het sterkst (tot iets minder dan 25 uur per week na tien jaar). Wanneer we laagopgeleiden en hoogopgeleiden vergelijken (los van geslacht) dan zien we dat onder laagopgeleiden de arbeidsduur in de eerste jaren op de arbeidsmarkt nog flink toeneemt<sup>4</sup> terwijl hoogopgeleiden vrijwel meteen met veel uren beginnen. De resultaten duiden erop dat vanaf de toetreding op de arbeidsmarkt vrouwen vaker in deeltijd werken dan mannen. En dat dit man-vrouwverschil toeneemt naarmate men langer werkt. Uit ander onderzoek weten we dat de daling van arbeidsduur onder vrouwen vaak te maken heeft met kinderen krijgen (zie ook eerder in dit hoofdstuk), maar in deze analyse kunnen we dat niet onderzoeken. Arbeidsduur blijkt weinig samen te hangen met het jaar van intrede op de arbeidsmarkt. Tabel B3.9 (bijlage B3) laat zien dat alleen mensen die in 2010 en 2011 de arbeidsmarkt betraden een significant langere arbeidsduur hadden (van 0,75 à 1 uur per week) dan de toetreders in 2003.



Figuur 3.10

Geschatte arbeidsduur, werkende 18-35-jarigen in de eerste tien jaar na schoolverlaten, naar geslacht en opleidingsniveau (gemiddeld aantal uren per week)



Bron: EBB'03-'15

### Beroepsprestige van mannen aanvankelijk iets lager, maar na tien jaar gelijk aan dat van vrouwen

Beroepsprestige is gemeten op de International Socio-Economic Index 2008 (Ganzeboom 2010). Een hogere score duidt op een hogere status die gemiddeld in een samenleving aan een beroep wordt toegekend.

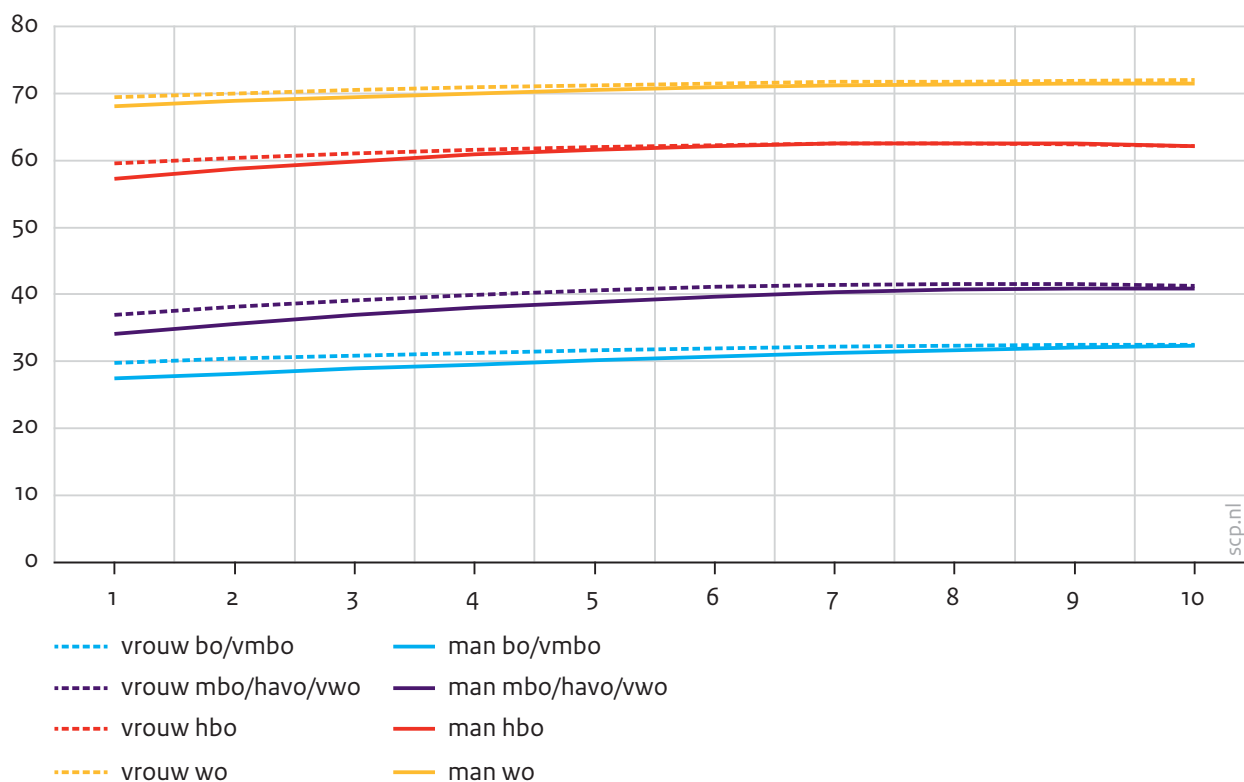
Figuur 3.11 laat zien dat beroepsprestige vooral erg sterk samenhangt met opleidingsniveau. Het neemt licht toe over de tijd en stabiliseert dan. De verschillen in beroepsprestige tussen mannen en vrouwen zijn betrekkelijk klein (maar wel significant). Vooral bij de laagste twee opleidingsniveaus is het beroepsprestige van vrouwen in het begin van de arbeidscarrière iets hoger dan dat van mannen. Met toenemende arbeidsmarktervaring groeien de beroepsprestiges van mannen en vrouwen naar elkaar toe. Dit zou erop kunnen duiden dat mannen gedurende hun loopbaan meer dan vrouwen weten door te stromen naar een functie met een hoger prestige (bv. naar een leidinggevende functie).

Het gemiddelde beroepsprestige is vrij constant over de tijd (zie tabel B3.10, bijlage B3). Alleen degenen die in 2006 de arbeidsmarkt betraden bereikten een hoger beroepsprestige dan degenen die in 2003 toetraden. Toetreders in 2013 bereikten een significant lager niveau, maar de grootte van de effecten is bescheiden (resp. 0,58 en 0,79).



Figuur 3.11

Geschat beroepsprestige, werkende 18-35-jarigen in de eerste tien jaar na schoolverlaten, naar geslacht en opleidingsniveau (in gemiddelde beroepsprestigescores)



Bron: EBB'03-'15

### Vooraf hoogopgeleide mannen stromen door naar managerposities

Figuur 3.12 toont het aandeel mensen van alle werkenden dat als manager werkt. Aan het begin van de arbeidscarrière zijn er nog weinig mensen op zulke posities, al zien we ook dan al verschillen naar opleidingsniveau (hoe hoger, hoe meer managers) en naar geslacht (mannen zijn vaker manager dan vrouwen). Daarbij moet worden opgemerkt dat managers in de definitie van de EBB alleen in de hoogste beroepsniveaus werkzaam zijn. Er zullen dus weinig lo- en mbo-opgeleiden als manager werken. Opvallend is de stijging van het aandeel mannelijke, hoogopgeleide managers met het oplopen van ervaring. Na tien jaar op de arbeidsmarkt geeft ruim één op de tien hbo-opgeleide mannen leiding en anderhalf op de tien wo-opgeleide mannen. Vrouwen met een wo-opleiding hebben aanvankelijk relatief vaak managementposities, maar hun aandeel stagneert vanaf het zesde jaar op de arbeidsmarkt. Dit valt voor deze groep (die dan gemiddeld 31 jaar is) samen met de gemiddelde leeftijd waarop hoogopgeleide vrouwen hun eerste kind krijgen (Wijsen et al. 2005), dus mogelijk heeft het daarmee te maken. Daarnaast, of in combinatie daarmee, speelt mogelijk een rol dat ambities bij vrouwen minder dan bij mannen worden erkend (Ellemers 2014) en dit tot versnelde uitstroom van vrouwen uit zulke functies kan leiden.

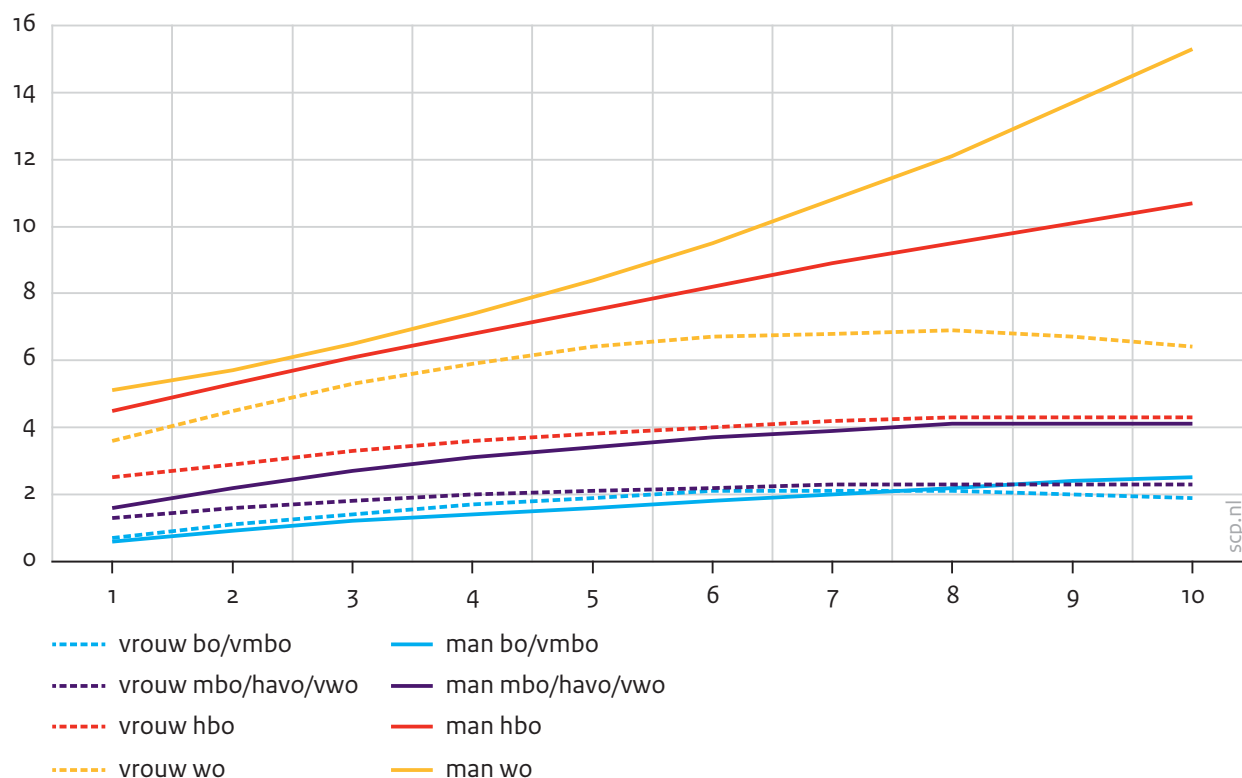
Het aandeel managers is tamelijk constant voor mensen die in het eerste decennium van de eeuw de arbeidsmarkt betraden, maar daalt daarna licht (zie tabel B3.11, bijlage B3). Dit kan gezien worden in het licht van een daling van het aandeel van alle managers in de



werkzame beroepsbevolking na 2010 (Dirven en Bierings 2015). Mogelijk hebben bedrijven tijdens inkrimpingen vanwege de crisis managementlagen weggesneden uit de organisatie.

**Figuur 3.12**

Geschat aandeel managers, werkende 18-35-jarigen in de eerste tien jaar na schoolverlaten, naar geslacht en opleidingsniveau (in procenten)



Bron: EBB'03-'15

### Vrouwen en mannen verschillen maar weinig in aandeel vaste contracten

Veel jongeren werken, zoals eerder vermeld, op basis van een tijdelijk/flexibel contract. In het eerste jaar na schoolverlaten is het percentage met een vast contract (of een dienstverband 'met uitzicht op een vast contract bij goed functioneren') al hoger dan met een tijdelijk/flexibel contract. Dat percentage neemt toe met arbeidsmarktervaring. In het begin hebben mannen met een laag opleidingsniveau vaker een vast contract dan vrouwen met een laag opleidingsniveau, maar in het zevende jaar draait dat om, doordat het aandeel vrouwen met een vast contract blijft stijgen, terwijl dat van mannen stagneert en vervolgens daalt. Ook bij de andere opleidingsniveaus zien we aanvankelijk een stijgend percentage vaste contracten, gevolgd door stagnatie. Bij mbo-/havo-/vwo-ers en bij hbo-ers zijn er vrijwel geen man-vrouwverschillen in het percentage met een vast contract. Bij wo-opgeleide vrouwen en mannen zijn er eerst wel verschillen, in het voordeel van mannen (zie ook eerder in dit hoofdstuk), maar die verdwijnen later weer.

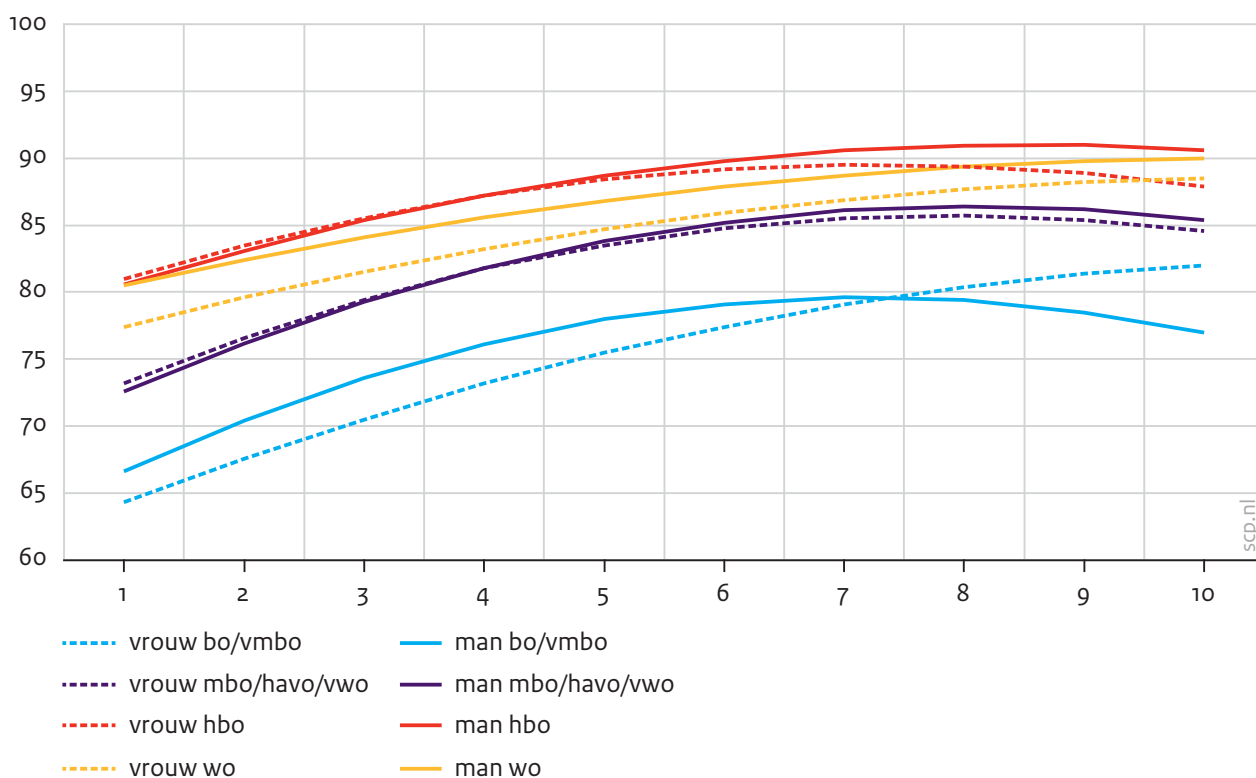
Het percentage met een vast contract vertoont een duidelijk cohorteffect: in ieder cohort dat later de arbeidsmarkt betrad neemt het percentage met een vast contract af (zie tabel B3.12, bijlage B3). Tot aan 2010 is dit een lichte afname, maar na 2010 gaat de afname snel-



ler. In het 2015-cohort van arbeidsmarktbetreders is het percentage met een vast contract maar liefst 12% lager dan in het 2003-cohort. Dit is in overeenstemming met de trend van een toenemende flexibilisering van de arbeidsmarkt in de afgelopen tien jaar (Van Echtelt et al. 2016).

**Figuur 3.13**

Geschat aandeel met vast contract (versus tijdelijk contract), werkende 18-35-jarigen in de eerste tien jaar na schoolverlaten, naar geslacht en opleidingsniveau (in procenten)



Bron: EBB'03-'15

### 3.4 Conclusies

In dit hoofdstuk stond de arbeidsmarktpositie van vrouwen en mannen van 18-35 jaar centraal. Dat hebben we gedaan door op één moment te kijken naar arbeidskenmerken van deze jongeren in verschillende leeftijdsgroepen (eerste deel). Daarna hebben we gekeken naar loopbaanverschillen van vrouwen en mannen gedurende de eerste tien jaar werkervaring na het verlaten van school (tweede deel). De analyses naar leeftijd en ervaring wezen over het algemeen in dezelfde richting. Toch vormden de analyses naar arbeidsmarktervaring een waardevolle aanvulling op de leeftijdsanalyses, omdat ze duidelijk maken op welk moment in de loopbaan verschillen tussen vrouwen en mannen ontstaan c.q. groter worden. Leeftijdsanalyses op één moment kunnen verschillen maskeren tussen mensen die al enkele jaren op de arbeidsmarkt verkeren en mensen die pas het onderwijs hebben verlaten. In de analyses naar arbeidsmarktervaring was voor vrouwen en mannen in elk opleidingsniveau te zien hoe hun positie was vanaf het allereerste jaar op de arbeids-



markt. Duidelijk werd dat sommige verschillen zich onmiddellijk voordoen, terwijl andere pas na enkele jaren ontstaan. Een deel van de aanvankelijke verschillen verdwijnt naarmate jonge vrouwen en mannen ouder worden en meer arbeidsmarkervaring hebben. Andere verschillen blijven in stand of worden zelfs groter in de loop van de tijd.

### Verschillen in arbeidsdeelname en arbeidsduur zijn het grootst bij de dertigers

Na het afronden van hun opleiding lijken jonge vrouwen en mannen even gemakkelijk hun weg naar de arbeidsmarkt te vinden: er is niet of nauwelijks verschil in het aandeel dat een baan heeft. Alleen laagopgeleide vrouwen hebben direct al minder vaak werk dan mannen. Enkele jaren na het schoolverlaten neemt het aandeel werkenden niet alleen bij laagopgeleide vrouwen (verder) af. Ook bij de middelbare en hogere opleidingsniveaus neemt het iets af. De verschillen in aandelen werkenden komen niet doordat meer vrouwen dan mannen werkloos zijn, maar doordat een hoger aandeel vrouwen niet (meer) actief is op de arbeidsmarkt. Een deel van de vrouwen trekt zich dus na verloop van tijd terug uit de arbeidsmarkt.

Kort na het verlaten van school werken jonge vrouwen al vaker in deeltijd dan jonge mannen. Onder laagopgeleiden is dit verschil veel groter dan onder hoogopgeleiden. In de eerste jaren op de arbeidsmarkt stijgt het aantal uren van mannen en vrouwen (behalve bij hoger opgeleide vrouwen (hbo en wo), daar begint de arbeidsduur al direct na toetreding tot de arbeidsmarkt te dalen). Deze aanvankelijke stijging kan in verband worden gebracht met het onvrijwillig in deeltijd werken bij een deel van de jongeren – mannen meer dan vrouwen – in hun eerste baan. Kennelijk slagen deze jongeren erin meer uren te krijgen naarmate zij meer werkervaring hebben opgedaan. Na enkele jaren op de arbeidsmarkt neemt de arbeidsduur van vrouwen echter af en die van mannen verder toe.

Naarmate vrouwen en mannen langer van school af zijn en ouder worden, zien we dus toenemende verschillen in het aandeel werkenden en in arbeidsduur. Nadere analyses laten zien dat bij deze verschillen niet alleen het opleidingsniveau maar ook het hebben van kinderen meespeelt. Laagopgeleide jonge vrouwen met kinderen trekken zich dus vaker uit de arbeidsmarkt terug dan hoogopgeleide vrouwen en degenen die blijven werken brengen vaker hun arbeidsduur terug. We zien hier voor vrouwen een bevestiging van de theorie van het menselijk kapitaal: naarmate het opleidingsniveau hoger is, halen zij een hoger rendement uit hun opleiding in termen van arbeidsdeelname en arbeidsduur. Daarnaast spelen tussen vrouwen van verschillende opleidingsniveaus vermoedelijk verschillen in preferenties voor combinatie van arbeid en zorg een rol, maar dat hebben we in dit hoofdstuk niet kunnen nagaan.

### Sommige man-vrouwverschillen komen vooral of alleen in de jongste groep voor

Bij de jongste groep werkenden (18-25 jaar) valt op dat vrouwen vaker in tijdelijke of andere flexibele contracten werken dan mannen. Bij de oudere leeftijdsgroepen (26-30 en 31-35 jaar) is dit verschil veel kleiner. Het lijkt erop dat deze verschillen vrijwel verdwijnen met het toenemen van ervaring. Dit is in overeenstemming met de voorspellingen van de *stepping stone*-theorie waarbij jongeren via verschillende loopbaanstappen uiteindelijk een



vast contract verwerven. Daarbij valt wel op dat vrouwen er langere tijd over doen om dat te bereiken dan mannen. Het is niet duidelijk hoe dit komt.

In andere opzichten staat de jongste groep vrouwen er gunstiger voor dan mannen. Deze vrouwen werken vaker in hogere beroepsniveaus, in banen met een hoger beroepsprestige dan mannen en ze verdienen hogere uurlonen. Zowel het hogere beroepsniveau als de hogere uurlonen van de jongste groep vrouwen hebben (deels) te maken met hun hogere opleidingsniveau. Ook hier kan het verschil in positie tussen jonge vrouwen en mannen verklaard worden door de theorie van het menselijk kapitaal.

Een kanttekening bij deze gunstige kenmerken van jonge hoogopgeleide vrouwen is dat zij op den duur minder vaak doorstromen naar een managementfunctie dan jonge mannen. Jonge werknemers (tot 25 jaar) zijn in ieder geval nog weinig als managers werkzaam en vrouwen van die leeftijd zijn dat even weinig als mannen. Maar na vijf jaar arbeidsmarkt-ervaring begint zich een duidelijk verschil af te tekenen in het aandeel van mannen en vrouwen in zulke posities. Bij vrouwen met een wo-opleiding stijgt weliswaar aanvankelijk het aandeel managers nog. Maar daarna neemt het aandeel managers bij vrouwen met een wo-opleiding (en op lagere opleidingsniveaus) af, terwijl dat bij de wo- en hbo-mannen rap toeneemt. De human capital-theorie schiet hier dus tekort om genderverschillen te verklaren. Mogelijk spelen verschillen in preferenties tussen vrouwen en mannen een rol, zeker als er sprake is van gezinsvorming. Ook de rol van werkgevers en de organisatiecultuur is van belang bij doorstroming naar hogere functies. Hierover kunnen we op basis van dit hoofdstuk geen uitspraken doen. In hoofdstuk 5 gaan we hier verder op in.

### Jonge vrouwen zijn minder economisch zelfstandig dan mannen

Ondanks het hogere beroepsniveau en uurloon van de jongste groep vrouwen verdienen jonge vrouwen per jaar een lager inkomen dan mannen en zijn zij minder vaak economisch zelfstandig. Dit inkomensverschil is groter naarmate zij langer op de arbeidsmarkt zijn. Vooral het veelvuldig in deeltijd werken van vrouwen resulteert uiteindelijk in een lager inkomen en een geringere economische zelfstandigheid van jonge vrouwen dan mannen van dezelfde leeftijd. Het verschil in arbeidsduur is daarmee de meest bepalende factor voor de verschillen in inkomenspositie van jonge vrouwen en mannen. Uurloonverschillen (tussen bv. sectoren en functies) en mogelijke beloningsdiscriminatie spelen hierin vermoedelijk een veel beperktere rol.

### Noten

- 1 Bij de Rijksoverheid kunnen net afgestudeerde wo'ers alleen als trainees aangesteld worden. Na een traineeship van twee jaar kunnen zij bij goed functioneren in vaste dienst komen (Zie: Werken voor Nederland 2017). Ook sommige provincies en grotere gemeenten kennen tweejarige traineeships voor startende wo'ers.
- 2 De analyse bevat geen gedetailleerde gegevens op het niveau van beroepen van vrouwen en mannen. Daarmee zouden we meer kunnen zeggen over de houdbaarheid van de *crowding*-hypothese van Bergmann (1974): de concentratie van vrouwen in een klein aantal beroepen zou zorgen voor een lagere beloning dan in andere beroepen (De Ruijter et al. 2001).



- 3 Iedere groep is dus homogeen op leeftijd, geslacht en opleidingsniveau. Op alle andere kenmerken (zoals land van herkomst, huishoudenssamenstelling, regio) zijn de groepen heterogeen. Pseudo-panelanalyse is gebaseerd op de achterliggende aanname dat de heterogeniteit op ongemeten kenmerken in alle groepen ongeveer gelijk is, en aldus op een betrouwbare manier kan worden gemodelleerd in de standaardfouten van de geschatte effecten.
- 4 Mogelijk heeft dit ermee te maken dat laagopgeleiden vaak een leer-werktraject volgen waarbij zij een dag in de week naar school gaan en de andere dagen werken (deze groep zit in onze data omdat zij het voltijdonderwijs hebben verlaten). Wanneer zij hun diploma hebben behaald kunnen zij hun werkuren uitbreiden.





## 4 Jonge vrouwen en mannen in Europa

Freek Bucx<sup>1</sup>

### 4.1 Europa in

Hoe uniek is de situatie in Nederland? Om dat te onderzoeken richten we in dit hoofdstuk het vizier op Europa. Net als in Nederland hebben jongeren in veel andere Europese landen de afgelopen jaren te maken gehad met grote moeilijkheden bij hun intrede op de arbeidsmarkt (zie o.a. De Lange et al. 2013; Plantenga et al. 2013). Zij werden geconfronteerd met de gevolgen van de economische crisis, en ook met veranderingen van de arbeidsmarkt zelf, zoals de flexibilisering. Als gevolg hiervan groeide in veel landen het aandeel jongeren dat werkloos is, evenals het percentage jongeren in flexibele arbeid, zoals tijdelijke banen of uitzendbanen.

De volgende onderzoeksvraag staat centraal:

*Wat is de arbeidsmarktpositie van jonge vrouwen en mannen in Europa en in hoeverre verschilt de situatie in Nederland van die in andere Europese landen?*

We besteden daarbij met name aandacht aan drie aspecten: (1) het aandeel jongeren dat betaald werk heeft; (2) de arbeidsduur per week; en (3) het type contract: tijdelijk of vast. We maken gebruik van gegevens van de European Union Labour Force Survey (EU LFS) onder personen uit 31 verschillende landen (28 leden van de EU plus IJsland, Noorwegen en Zwitserland). In deze landen is voor dit onderzoek informatie verzameld over de arbeidsmarktpositie van personen van 15 jaar en ouder. Eventuele verschillen tussen de Europese landen duiden we met wat er bekend is uit eerder onderzoek.

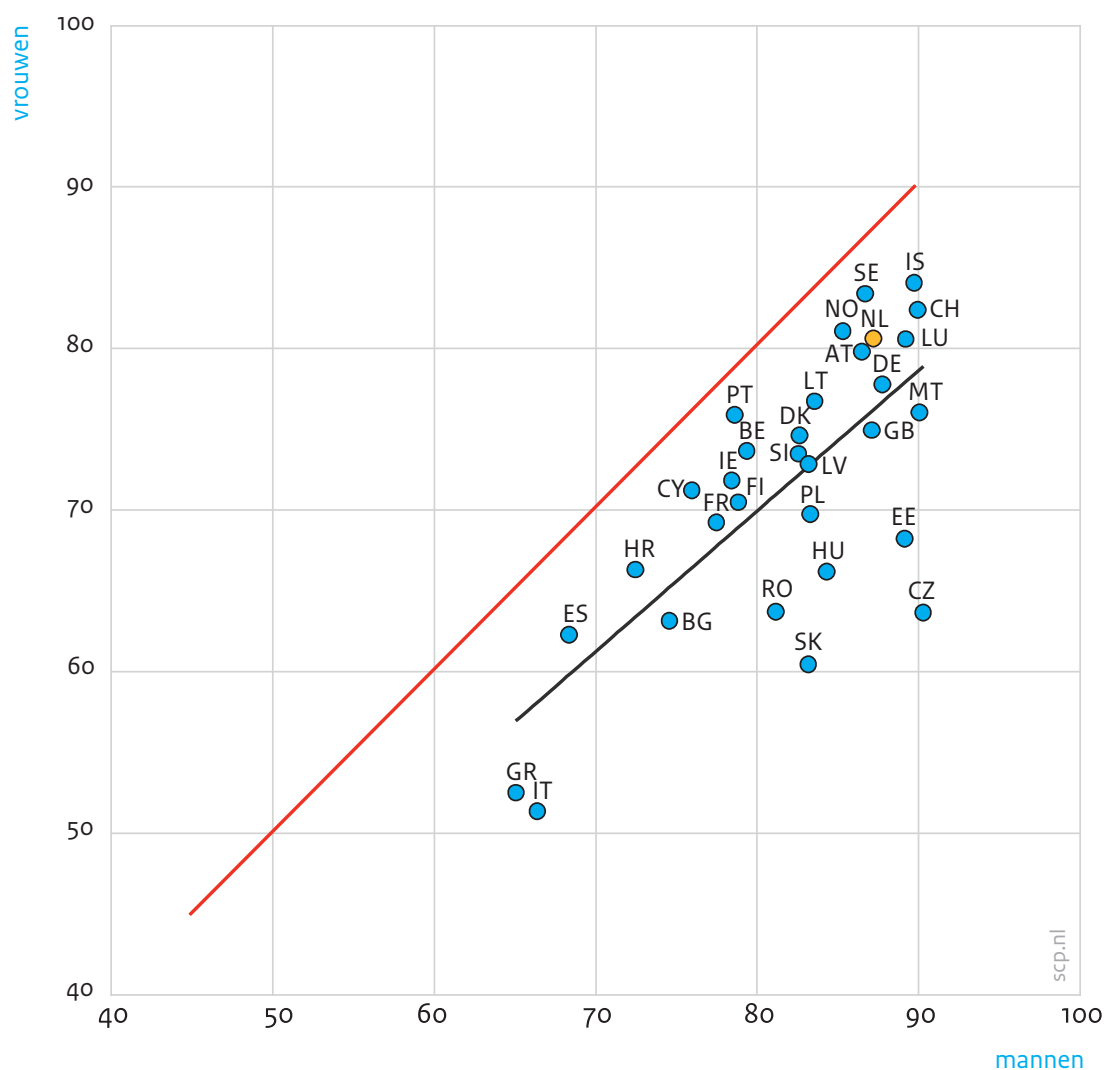
### 4.2 De arbeidsmarktpositie in Europa

#### Aandeel betaald werk

Tussen de Europese landen zijn er grote verschillen in arbeidsparticipatie onder jongeren (zie tabel B4.1 in bijlage B4 via [www.scp.nl](http://www.scp.nl) bij dit rapport). De positie van jongeren is in Zuid-Europa het minst gunstig. In Portugal en Cyprus heeft ongeveer drie kwart van de jongeren een baan, in Spanje, Griekenland en Italië ongeveer zes op de tien. De rest is inactief of werkloos. De positie van jongeren in de Noord-Europese en West-Europese landen is het meest gunstig: in landen als Nederland, Oostenrijk, Noorwegen, Zweden en Duitsland heeft ruim acht op de tien een betaalde baan. Jongeren in landen in Centraal- en Oost-Europa zitten daar tussenin: afhankelijk van het specifieke land heeft ongeveer twee derde tot drie kwart van hen een betaalde baan.



Figuur 4.1

Aandeel werkenden (20-35 jaar),<sup>a</sup> naar geslacht en land, 2015 (in procenten)<sup>b</sup>

AT = Oostenrijk	EE = Estland	IE = Ierland	NO = Noorwegen
BE = België	ES = Spanje	IS = IJsland	PL = Polen
BG = Bulgarije	FI = Finland	IT = Italië	PT = Portugal
CH = Zwitserland	FR = Frankrijk	LT = Litouwen	RO = Roemenië
CY = Cyprus	GB = Groot-Brittannië	LU = Luxemburg	SE = Zweden
CZ = Tsjechië	GR = Griekenland	LV = Letland	SI = Slovenië
DE = Duitsland	HR = Kroatië	MT = Malta	SK = Slowakije
DK = Denemarken	HU = Hongarije	NL = Nederland	

- a Betaald werk = ten minste 1 uur per week. Aandelen zijn berekend op de totale groep jonge vrouwen en mannen met en zonder werk: inclusief inactieven en werklozen, maar exclusief degenen die onderwijs volgen.
- b Verschillen tussen vrouwen en mannen zijn voor alle landen significant ( $p < 0,05$ ). De rode lijn geeft de situatie weer wanneer vrouwen en mannen even vaak betaald werk zouden hebben. De zwarte lijn is de regressielijn en toont de (lineaire) samenhang tussen het aandeel vrouwen en het aandeel mannen in de opgenomen landen. Zie voor percentages per land: bijlage B4, tabel B4.1.

Bron: Eurostat (EU LFS'15), scp-bewerking, gewogen gegevens



Als we naar verschillen tussen jonge vrouwen en mannen kijken, zien we in alle Europese landen eenzelfde patroon: het aandeel jonge vrouwen dat betaald werk heeft, ligt overal lager dan het aandeel jonge mannen met betaald werk (figuur 4.1; zie ook tabel B4.1 in bijlage B4). Gemiddeld heeft ruim 69% van alle jonge vrouwen in Europa een betaalde baan, tegenover ruim 80% van alle jonge mannen.

De arbeidsmarktpositie van jonge vrouwen is – net als voor jonge mannen trouwens – het minst gunstig in de Zuid-Europese en Centraal- en Oost-Europese landen: ongeveer twee derde tot drie kwart van de jonge vrouwen heeft daar werk. Uitschieters naar beneden zijn Italië en Griekenland, waar slechts ongeveer de helft van de jonge vrouwen betaald werk heeft. In de meeste landen in Noord- en West-Europa heeft drie kwart van de jonge vrouwen betaald werk, of ligt dat aandeel nog wat hoger.

De verschillen tussen jonge vrouwen en mannen zijn het grootst in Centraal- en Oost-Europa; in de meeste landen bedraagt het verschil meer dan 10 procentpunten. Ook in de Zuid-Europese landen Italië, Griekenland en Malta zijn de verschillen groot. De verschillen in de Noord-Europese landen zijn relatief klein, variërend van 4 (Zweden) tot 8 procentpunten (Denemarken en Finland). Nederland behoort bij de landen waar de verschillen het kleinst zijn. (Meer informatie over deze uitkomsten is te vinden in bijlage B4, tabel B4.2). In aanvullende analyses is er gekeken naar verschillende leeftijdsgroepen. In ruim de helft van alle landen is het aandeel vrouwen met betaald werk ook in de jongste leeftijdsgroep (20-25 jaar) al lager dan het aandeel mannen. In bijna drie kwart van de landen is dit verschil groter in de oudere leeftijdsgroepen (26-35 jaar). (Meer informatie over deze uitkomsten is te vinden in bijlage B4, tabel B4.3).

### Werkloos of inactief

Bij de groep jongeren die geen baan hebben, hebben we verder onderscheid gemaakt tussen degenen die werkloos zijn en degenen die inactief zijn. In de internationale literatuur worden inactieven ook wel *NEET* genoemd: *'neither in employment nor in education and training'*. Gemiddeld is ongeveer 10% van alle jonge vrouwen in Europa werkloos, tegenover bijna 12% van alle jonge mannen. In bijna de helft van de Europese landen zijn jonge mannen vaker werkloos dan jonge vrouwen (zie tabel B4.4 in bijlage B4). In de andere landen – waaronder Nederland – is er geen (statistisch significant) verschil, met uitzondering van Griekenland en Slovenië waar vrouwen juist vaker werkloos zijn. Als we naar de verschillende regio's kijken, is te zien dat de kans op werkloosheid – voor zowel mannen als vrouwen – het grootst is in Zuid-Europa maar ook dat daar de verschillen tussen jonge vrouwen en mannen over het algemeen kleiner zijn dan in de andere landen. (Meer informatie over deze uitkomsten is te vinden in bijlage B4, tabel B4.5.)

Waar jonge mannen in Europa vaker werkloos zijn dan jonge vrouwen, zijn jonge vrouwen vaker inactief dan jonge mannen (zie tabel B4.6 in bijlage B4). Gemiddeld is ruim 20% van alle jonge vrouwen in Europa inactief, tegenover bijna 8% van alle jonge mannen. Deze verschillen zijn te vinden in alle landen in Europa. Vergeleken met andere landen in Europa zijn de verschillen in Nederland in het aandeel inactieven tussen jonge vrouwen en mannen



relatief klein. De verschillen zijn het grootst in Centraal- en Oost-Europa, en het kleinst in de landen in Noord- en Zuid-Europa (zie tabel B4.7 in bijlage B4).

Jonge vrouwen zijn ook direct na het afstuderen vaker dan mannen niet actief op de arbeidsmarkt, zo bleek uit Europees onderzoek onder schoolverlaters (Plantenga et al. 2013). Op jonge leeftijd zijn de verschillen tussen jonge vrouwen en mannen nog vrij klein: tussen 20 en 24 jaar scheelt het bijna 2 procentpunten (Eurostat 2017). Naarmate vrouwen ouder zijn, trekken zij zich vaker terug uit de arbeidsmarkt, waardoor de verschillen groter worden. In de leeftijdsgroep 25-29 jaar is het verschil al bijna 10 procentpunten, in de groep 30-34-jarigen bijna 13 procentpunten.

### Arbeidsduur

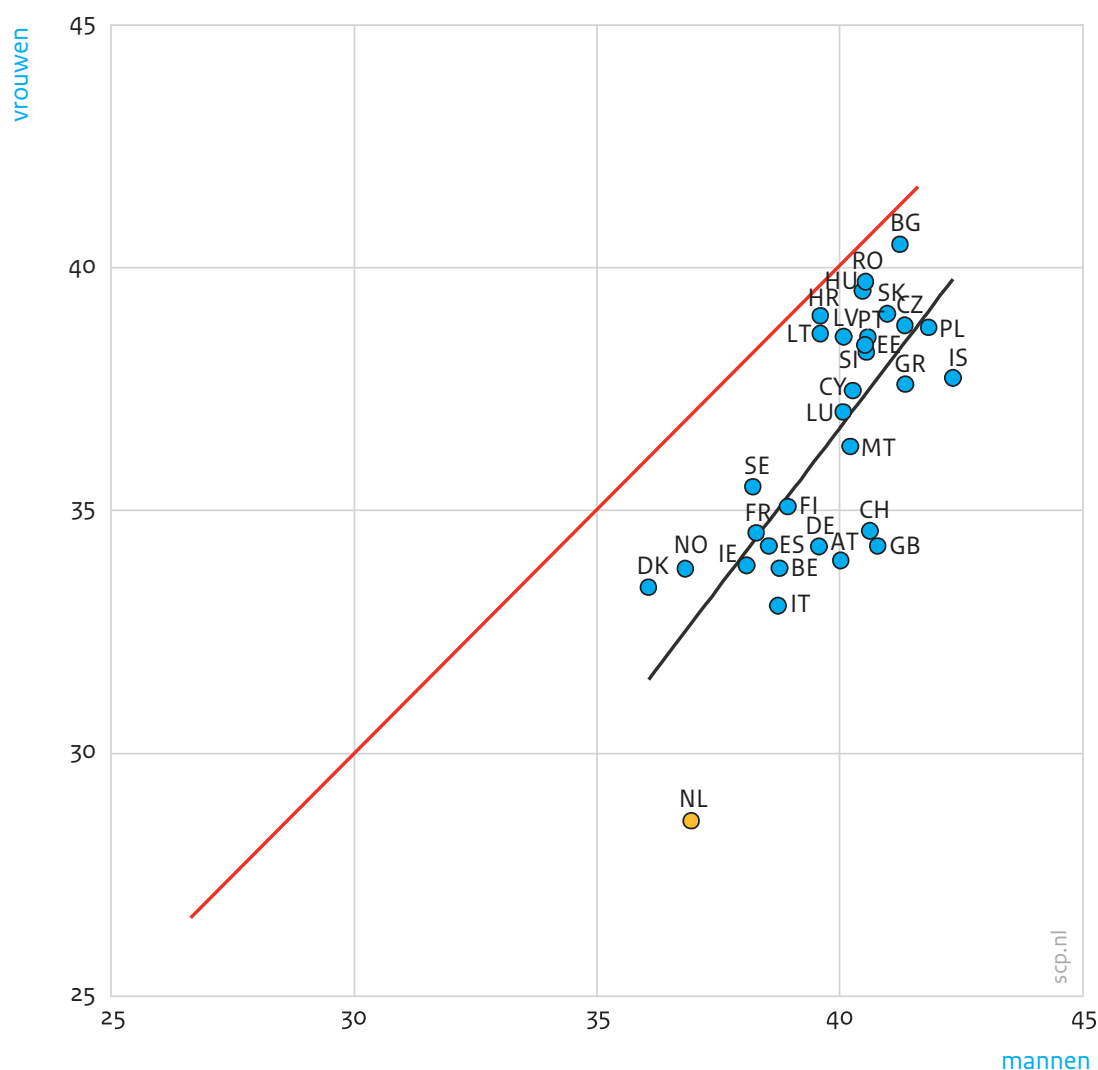
De gemiddelde arbeidsduur is het hoogst in de landen in Centraal- en Oost-Europa (zie tabel B4.8 in bijlage B4): jongeren die daar een betaalde baan hebben, werken gemiddeld rond de 40 uur per week. Deeltijd werken is in deze landen zeldzaam. Ook in veel Zuid-Europese landen is deeltijd werken niet gebruikelijk. De situatie ligt anders in de meeste landen in Noord- en West-Europa. Nederland wijkt met een gemiddelde arbeidsduur van bijna 33 uur per week af van alle landen in Europa.

In alle Europese landen werken jonge vrouwen per week minder uren dan jonge mannen (figuur 4.2; zie ook tabel B4.8 in bijlage B4). Gemiddeld werken jonge vrouwen in Europa ruim 35 uur per week, tegenover de ruim 39 uur die mannen werken. De verschillen tussen jonge vrouwen en mannen zijn het grootst in Nederland: de gemiddelde arbeidsduur van jonge vrouwen ligt ruim 8 uur lager dan bij jonge mannen. De verschillen zijn het kleinst in Kroatië, Bulgarije en Roemenië: daar ligt de gemiddelde arbeidsduur van vrouwen minder dan 1 uur lager. Als we per regio kijken, zien we dat de verschillen het grootst zijn in West-Europa, gevolgd door Zuid-Europa respectievelijk Noord-Europa. De verschillen tussen jonge vrouwen en mannen zijn het kleinst in Oost-Europa. (Meer informatie over deze uitkomsten is te vinden in bijlage B4, tabel B4.9).

In aanvullende analyses is er gekeken naar verschillende leeftijdsgroepen. Voor verreweg de meeste landen (namelijk bijna negen op de tien landen) geldt dat vrouwen ook in de jongste leeftijdsgroep (20-25 jaar) minder uren werken dan mannen. In ongeveer de helft van alle landen loopt dit verschil op in de oudere leeftijdsgroepen (26-35 jaar). (Meer informatie over deze uitkomsten is te vinden in bijlage B4, tabel B4.10). Eerder Europees onderzoek liet zien dat vrouwen niet alleen op jonge leeftijd maar ook in hun eerste baan na hun opleiding vaker in deeltijd werken dan jonge mannen (Plantenga et al. 2013).



Figuur 4.2

Arbeidsduur per week van werkenden (20-35 jaar),<sup>a</sup> naar geslacht en land, 2015 (in uren)<sup>b</sup>

AT = Oostenrijk	EE = Estland	IE = Ierland	NO = Noorwegen
BE = België	ES = Spanje	IS = IJsland	PL = Polen
BG = Bulgarije	FI = Finland	IT = Italië	PT = Portugal
CH = Zwitserland	FR = Frankrijk	LT = Litouwen	RO = Roemenië
CY = Cyprus	GB = Groot-Brittannië	LU = Luxemburg	SE = Zweden
CZ = Tsjechië	GR = Griekenland	LV = Letland	SI = Slovenië
DE = Duitsland	HR = Kroatië	MT = Malta	SK = Slowakije
DK = Denemarken	HU = Hongarije	NL = Nederland	

a Gemiddelden zijn berekend voor jonge vrouwen en mannen met betaald werk (ten minste 1 uur per week).

b Verschillen tussen vrouwen en mannen zijn voor alle landen significant ( $p < 0,05$ ). De rode lijn geeft de situatie weer wanneer vrouwen en mannen evenveel uren zouden werken. De zwarte lijn is de regressielijn en toont de (lineaire) samenhang tussen het aandeel vrouwen en het aandeel mannen in de opgenomen landen. Zie voor gemiddeld aantal uren per land: bijlage B4, tabel B4.8.

Bron: Eurostat (EU LFS'15), SCP-bewerking, gewogen gegevens



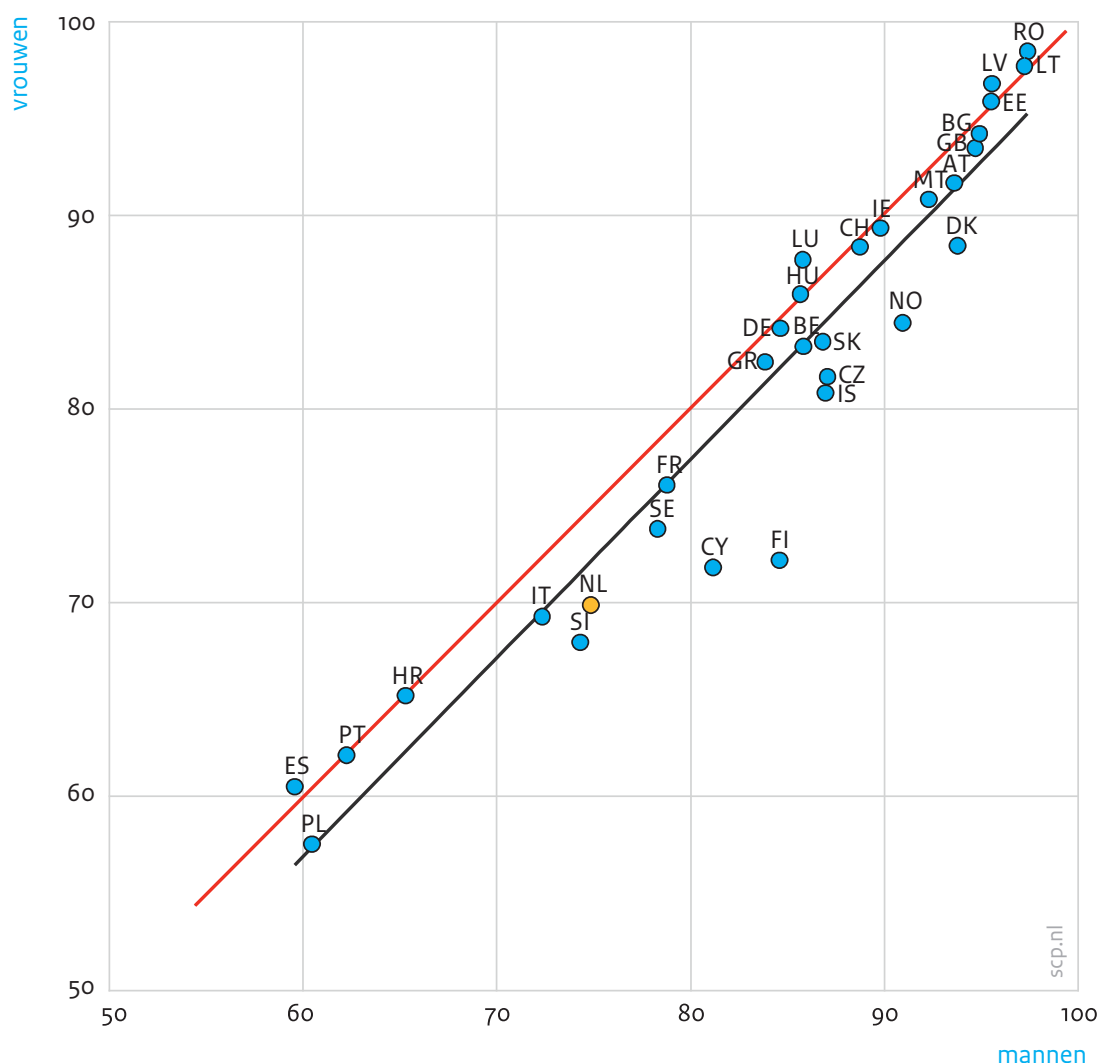
### Soort dienstverband: tijdelijk of vast?

Tussen de Europese landen zijn er grote verschillen in de mate waarin jongeren een tijdelijk dan wel vast contract hebben (zie tabel B4.11 in bijlage B4). In de meeste Zuid-Europese landen is het aandeel jongeren met een vast contract vrij laag: in Spanje en Portugal heeft bijvoorbeeld nog geen twee derde van de jongeren met betaald werk een vaste baan. In de meeste Noord- en West-Europese landen ligt dat aandeel duidelijk hoger: in de meeste landen in deze regio's heeft acht tot negen op de tien jongeren een vast contract. Uitzonderingen hierop vormen Frankrijk, Zweden en vooral Nederland: van alle werkende jongeren in Nederland heeft slechts zeven op de tien een vast contract. Binnen Centraal- en Oost-Europa ten slotte zijn er grote verschillen: in landen als Letland en Litouwen heeft ruim negen op de tien jongeren met betaald werk een vaste baan, terwijl dat in Polen voor nog geen zes op de tien jongeren geldt. Gemiddeld gezien is het aandeel jongeren met een vaste baan in deze regio echter lager dan in Noord- en West-Europese landen (zie tabel B4.12 in bijlage B4).

In ruim de helft van alle landen zijn er verschillen in het aandeel jonge vrouwen en mannen met een vaste baan (figuur 4.3; zie ook tabel B4.11 in bijlage B4). In vrijwel al deze gevallen hebben mannen vaker een vaste baan dan vrouwen – alleen in Roemenië hebben jonge vrouwen (iets) vaker een vast contract dan jonge mannen. De verschillen zijn het grootst in Noord-Europa (zie tabel B4.12 in bijlage B4); in Finland is het verschil zelfs 12 procentpunten. Over het algemeen zijn de verschillen in West-Europese landen tussen vrouwen en mannen niet heel groot – 1 tot 3 procentpunten – behalve in Nederland en IJsland, waar vergeleken met de jonge mannen het aandeel jonge vrouwen respectievelijk 5 en 6 procentpunten kleiner is.



Figuur 4.3

Aandeel werkenden met een vast contract (20-35 jaar),<sup>a</sup> naar geslacht en land, 2015 (in procenten)<sup>b</sup>

AT = Oostenrijk	EE = Estland	IE = Ierland	NO = Noorwegen
BE = België	ES = Spanje	IS = IJsland	PL = Polen
BG = Bulgarije	FI = Finland	IT = Italië	PT = Portugal
CH = Zwitserland	FR = Frankrijk	LT = Litouwen	RO = Roemenië
CY = Cyprus	GB = Groot-Brittannië	LU = Luxemburg	SE = Zweden
CZ = Tsjechië	GR = Griekenland	LV = Letland	SI = Slovenië
DE = Duitsland	HR = Kroatië	MT = Malta	SK = Slowakije
DK = Denemarken	HU = Hongarije	NL = Nederland	

a Aandeel is berekend op de totale groep jonge vrouwen en mannen met betaald werk (ten minste 1 uur per week). Alleen werkenden in loondienst.

b De rode lijn geeft de situatie weer wanneer vrouwen en mannen even vaak een vast contract zouden hebben. De zwarte lijn is de regressielijn en toont de (lineaire) samenhang tussen het aandeel vrouwen en het aandeel mannen in de opgenomen landen. Verschillen tussen vrouwen en mannen zijn niet voor alle landen significant ( $p < 0,05$ ): zie voor meer informatie en voor percentages per land: bijlage B4, tabel B4.11.

Bron: Eurostat (EU LFS'15), scp-bewerking, gewogen gegevens



De kans op een vast contract is in veel landen groter in de oudere leeftijdsgroepen dan in de jongere leeftijdsgroepen (niet in tabel), en dat is niet verwonderlijk: na het verlaten van de school beginnen veel jongeren met een tijdelijke baan. In ongeveer de helft van de Europese landen hebben vrouwen ook in de jongste leeftijdsgroep (20-24 jaar) al een kleinere kans een vaste baan te hebben vergeleken met hun mannelijke leeftijdgenoten. Met uitzondering van Noorwegen geldt dat voor alle Noord-Europese landen (Finland, Zweden, Denemarken) en verder ook voor bijvoorbeeld België, Frankrijk en Italië. In de andere helft van de landen, waaronder Nederland, vinden we geen verschillen, in geen enkele leeftijdsgroep. (Meer informatie over deze uitkomsten is te vinden in bijlage B4, tabel B4.13).

In eerder Europees onderzoek kwam naar voren dat vrouwen niet alleen op jonge leeftijd, maar ook in hun eerste baan vaker een flexibel contract krijgen dan jonge mannen (Plantenga et al. 2013). Dit patroon is voor bijna alle Europese landen vastgesteld, ook voor Nederland. Ook hier zijn de verschillen tussen jonge vrouwen en mannen relatief klein, behalve voor de landen in Noord-Europa en België. De verschillen in de kans op een vast contract zijn geconstateerd voor alle opleidingsniveaus, maar zijn het grootst bij de hoger opgeleiden.

### 4.3 Verschillen in Europa nader bekeken

Binnen Europa is de Nederlandse situatie niet uniek. Ook in alle andere Europese landen is de arbeidsmarktsituatie van jonge vrouwen minder gunstig dan die van jonge mannen. Dat duidt erop dat deels dezelfde verklaringen een rol kunnen spelen, zoals discriminatie, keuzes voor een bepaalde onderwijsrichting, en verschillen in voorkeuren en verwachtingen ten aanzien van vrouwen en mannen als het gaat om de verdeling van betaald werk en de zorg voor kinderen. Inderdaad laat eerder onderzoek dat zien: net als in Nederland hangt ook in andere Europese landen bijvoorbeeld het werken in deeltijd sterk samen met het moederschap en een laag opleidingsniveau (Plantenga et al. 2013). Dergelijke verklaringen hebben we kort beschreven in hoofdstuk 1 en 3 en krijgen uitgebreid aandacht in hoofdstuk 5 van dit rapport.

Naast de overeenkomsten zagen we echter ook duidelijke verschillen in de manier waarop de minder gunstige positie van jonge vrouwen vorm krijgt. De verschillen in aandeel werkenden zijn bijvoorbeeld relatief groot in landen in Centraal- en Oost-Europa en vrij klein in Zuid-Europa. Voor degenen die betaald werk hebben, zijn de verschillen in arbeidsduur tussen vrouwen en mannen juist weer klein in Centraal- en Oost-Europa en groot in West-Europa, waarbij met name Nederland een bijzondere positie inneemt. De verschillen in de kans op een vast contract zijn juist weer meer uitgesproken in de landen in Noord-Europa. In de Zuid-Europese landen is er sprake van een gemengd beeld: in sommige landen zoals Italië en Griekenland zijn verschillen in arbeidsmarktparticipatie en arbeidsduur vrij groot, maar in andere landen zoals Portugal juist vrij klein.

Deze verschillen binnen Europa kunnen erop wijzen dat naast de meer 'universele' verklaringen die we hierboven aanstipten en die in alle landen een rol kunnen spelen, we ook op





zoek moeten gaan naar verklaringen die meer aandacht hebben voor verschillen tussen landen. Hieronder beschrijven we enkele verklaringen die in eerder onderzoek naar voren zijn gebracht om juist de verschillen tussen landen te kunnen duiden, zoals verschillen in onderwijs, institutionele factoren en economische omstandigheden, de aanwezigheid van voorzieningen om arbeid en zorg te combineren, en normen en waarden over de rolverdeling tussen mannen en vrouwen.

## Onderwijs

Verschillen tussen landen in de arbeidsmarktpositie van jonge vrouwen en mannen zouden te maken kunnen hebben met verschillen in het niveau en de richting van de gevolgde opleiding. Bepaalde opleidingsniveaus en -richtingen kunnen namelijk meer of minder kans bieden op werk, een vast contract en/of een voltijdbaan.

Qua onderwijs en opleidingsniveau doen jonge vrouwen in Nederland het beter dan jonge mannen; zij volgen bijvoorbeeld vaker hoger onderwijs. Maar hoe is dat elders in Europa? Ook in veel andere Europese landen blijkt het opleidingsniveau van vrouwen de afgelopen decennia te zijn toegenomen. Met uitzondering van Duitsland en Griekenland zijn vrouwen in alle lidstaten van de Europese Unie namelijk oververtegenwoordigd in het hoger onderwijs. Gemiddeld is ruim 54% van alle deelnemers aan hoger onderwijs vrouw; Nederland scoort met 51% zelfs wat onder het gemiddelde. Slowakije, Polen en Zweden hebben met bijna 60% het hoogste aandeel vrouwelijke deelnemers. Verschillen tussen landen in de relatieve deelname aan het hoger onderwijs door vrouwen zijn dus over het algemeen vrij klein (Oláh 2015; Van den Brakel en Merens 2016) en lijken dus geen verklaring te vormen voor de verschillen in arbeidsmarktpositie van jonge vrouwen en mannen.

De verschillen in de keuzes die jonge vrouwen maken voor een bepaalde opleidingsrichting, lijken groter (Van den Brakel en Merens 2016). Waar de Nederlandse vrouwen in het hoger onderwijs veel minder vaak deelnemen aan bèta-studies dan mannen, zijn de verschillen tussen vrouwen en mannen in veel andere Europese landen kleiner. Desalniettemin vormen in verreweg de meeste Europese landen de vrouwen die in het hoger onderwijs kiezen voor een technische studie een minderheid. Alleen in Italië, Kroatië, Cyprus en Roemenië zijn er meer vrouwen dan mannen die kiezen voor een studie natuurkunde, wiskunde of informatica. Mogelijk spelen dergelijke verschillen in opleidingsrichting een rol in de verklaring van verschillen op de arbeidsmarkt. Of dat werkelijk zo is, is onduidelijk, want ook de kansen op werk die verschillende opleidingsrichtingen bieden, verschillen tussen landen.

Desalniettemin zijn er aanwijzingen dat – in elk geval voor sommige landen – de gevolgde opleidingsrichting eerder een verklaring vormt voor verschillen tussen jonge vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt dan het opleidingsniveau. Plantenga et al. (2013) noemen de Zuid-Europese landen als voorbeeld van landen waarin vrouwen ondanks hun toegenomen opleidingsniveau nog relatief vaak werkloos of inactief zijn. Hoogopgeleide vrouwen komen vaak terecht in een sector waar veel andere vrouwen werken: in deze sectoren zijn er echter juist relatief weinig banen die aansluiten op hun opleiding, en juist veel banen waarvoor zij overgekwalificeerd zijn en die bovendien niet goed aansluiten op de vaardig-



heden en kennis uit hun opleiding. Advies aan en begeleiding van deze jongeren bij hun keuze voor een opleiding zouden een dergelijke mismatch kunnen voorkomen (Bettio en Verashchagina 2009).

Verder komt ook aan de orde dat de grote nadruk op het duale onderwijssysteem in landen als Duitsland en Oostenrijk verschillen tussen jonge vrouwen en mannen kan verkleinen (Plantenga et al. 2013). In het duale onderwijs studeren en werken jongeren gelijktijdig: naast het volgen van lessen op school doen studenten praktische ervaring op via stages bij een bedrijf of organisatie.

### Institutionele factoren en economische omstandigheden

Dat niet in alle landen verschillen tussen jonge vrouwen en mannen even groot of prominent zijn, kan niet alleen te maken hebben met de onderwijssituatie in een land maar ook met de manier waarop de arbeidsmarkt is geregeld is (bv. met wetgeving). In sommige landen is er bijvoorbeeld een wettelijk minimumloon en zijn er cao-afspraken, in andere niet of minder. Deze wetgeving kan beslissingen van werkgevers om vrouwen of mannen aan te nemen beïnvloeden, maar ook de beslissing van vrouwen en mannen zelf om wel of niet betaald werk te zoeken.

Empirisch onderzoek lijkt de invloed van arbeidsmarktbeleid te ondersteunen. In landen met een relatief invloedrijke vakbond, afspraken rondom uurloon én een goed ontwikkelde welvaartsstaat met een gezinsvriendelijk beleid liggen de inkomens van mannen en vrouwen het dichtst bij elkaar, zo komt naar voren uit recent onderzoek onder schoolverlaters (Triventi 2013).

De hoge arbeidsduur van werkenden – ook van vrouwen – in veel Centraal- en Oost-Europese landen, kan ermee te maken hebben dat de uurlonen in deze landen lager liggen dan in andere Europese landen, zoals Tomev (2009) suggereert: werken in deeltijd is niet of niet voldoende lonend. Ook om andere redenen kan het in deze landen minder aantrekkelijk zijn (of zijn er minder mogelijkheden) om in deeltijd te werken dan bijvoorbeeld in Nederland, waar elke werknemer sinds de invoering van de Wet Aanpassing Arbeidsduur (WAA) in 2000 het wettelijke recht heeft om in deeltijd te werken. Vergeleken met veel andere Europese landen is er in Nederland dan ook een groot aanbod van deeltijdbanen, die vaak ook van hoge kwaliteit zijn. Bovendien zijn de condities van deeltijdwerk in de jaren negentig door de overheid in Nederland sterk verbeterd: deeltijdbanen kennen in Nederland inmiddels dezelfde wettelijke aanspraken en bescherming als voltijdbanen op basis van de Wet verbod op onderscheid naar arbeidsduur (woa) (Van Oorschoot 2004; Merens 2008; Wielers en Raven 2013).

Ook de economische omstandigheden in een land kunnen ertoe bijdragen dat het voor mannen en vrouwen makkelijker of juist moeilijker is om meer of minder (uren) te werken. Naarmate een land meer welvaart kent, zijn er wellicht ook meer mogelijkheden voor vrouwen om hun potentieel op de arbeidsmarkt te benutten (Meuleman et al. 2015). Daarentegen zouden vrouwen eerder terugtrekkende bewegingen maken in tijden van economische tegenspoed of crisis. Deze laatste zogenoemde ‘klapstoeltheorie’ lijkt overigens geen opgeld meer te doen. In de meeste Europese landen heeft de laatste economische



crisis namelijk juist de positie van met name jonge mannen verzwakt (Plantenga et al. 2013; Merens en Van den Brakel 2014).

De landen in Centraal- en Oost-Europa nemen in de manier waarop de arbeidsmarkt georganiseerd is een aparte positie in, gezien hun communistische verleden: zij kennen juist een lange geschiedenis waarbij een groot aandeel vrouwen betaald werk verrichtte. Sinds de jaren negentig is dat aandeel echter flink gedaald, als gevolg van de economische hervormingen en doordat het – als gevolg daarvan – moeilijker werd om betaald werk en de zorg voor kinderen te combineren (Oláh 2015).

### Aanwezigheid voorzieningen combinatie arbeid en zorg

Europese landen verschillen in de mate waarin de overheid voorzieningen en sociale bescherming verschaft voor bijvoorbeeld kinderopvang, ouderenzorg en financiële steun voor zwakkeren (zie bv. Esping-Andersen 2009). Sommige landen – zoals de Scandinavische landen – kennen een uitgebreid stelsel van sociale voorzieningen en regelingen om arbeid en zorg te combineren. In andere landen – zoals de Angelsaksische landen – zijn er juist beperkte collectieve voorzieningen. In de Zuid-Europese landen zijn bijvoorbeeld – met uitzondering van Portugal – de (wettelijke) regelingen en voorzieningen die de arbeidsparticipatie van vrouwen faciliteren en het combineren van arbeid en zorg beter mogelijk maken, relatief beperkt (Esping-Anderson 2009; Tavora 2012). De familie voert een groot deel van deze taken (zoals de kinderopvang) uit. De Nederlandse verzorgingsstaat kenmerkt zich door een relatief uitgebreid stelsel van voorzieningen voor combinatie van arbeid en zorg, al zijn de voorzieningen wat minder uitgebreid dan in de Scandinavische landen (WRR 2006).

De manier waarop en de mate waarin voorzieningen voor de combinatie van arbeid en zorg zijn geregeld in een land, beïnvloedt hoe gemakkelijk, moeilijk of nodig het voor vrouwen en mannen is om betaald werk te verrichten. Eerder onderzoek laat een samenhang zien tussen de aanwezigheid van voorzieningen op dit terrein en hoe jonge vrouwen en mannen het doen op de arbeidsmarkt. In landen waarin de overheid meer aandacht besteedt aan het faciliteren van de combinatie van arbeid en zorg, zijn de verschillen in de arbeidsmarktcondities voor jonge vrouwen en mannen over het algemeen kleiner (Tavora 2012; Plantenga et al. 2013).

In de literatuur zijn verschillende maatregelen te vinden die in dat opzicht effectief zouden kunnen zijn. Bedrijven of organisaties kunnen maatregelen nemen om de flexibiliteit van werken te vergroten, waardoor werknemers meer zelf kunnen bepalen waar en wanneer zij werken. Voorbeelden daarvan zijn telewerken, *shift trading* en *job sharing* (Plantenga et al. 2013). Bij *shift trading* kunnen werknemers hun diensten of werkzaamheden ‘ruilen’ met andere werknemers. Bij *job sharing* doen twee of meer werknemers samen het werk behorende bij één voltijdsbaan, en verdelen zij de werkzaamheden en taken onderling. In sommige landen zijn er verlofregelingen – zoals in Nederland het ouderschapsverlof – die het mogelijk maken voor ouders om betaald werk en zorg te combineren. Ondanks de mogelijke positieve effecten van deze regelingen op de *work-life balance* van ouders, kunnen zij verschillen in de arbeidsmarktsituatie van vrouwen en mannen ook juist groter maken, zo



komt uit onderzoek naar voren. Doordat vrouwen namelijk vaker dan mannen gebruikmaken van deze regelingen, vooral wanneer het om onbetaald verlof gaat, maakt hen dat minder aantrekkelijk voor werkgevers (EC 2010).

### Rolverdeling tussen vrouwen en mannen

Hoe het beleid ten aanzien van het faciliteren van arbeid en zorg in een land vorm krijgt, weerspiegelt deels de cultureel bepaalde normen en opvattingen van de inwoners van een land (Esping-Andersen 2009). Een voorbeeld daarvan vormen de opvattingen over de rolverdeling tussen vrouwen en mannen. Opvattingen over hoe mannen en vrouwen dienen om te gaan met werk- en zorgtaken verschillen tussen individuen en tussen landen: sommigen vinden dat vrouwen en mannen deze taken gelijk zouden moeten verdelen, anderen zijn van mening dat er specialisatie dient te zijn. In de landen in Centraal- en Oost-Europa en ook in de Zuid-Europese landen zijn – mede onder invloed van het (katholieke) geloof – de opvattingen over de rolverdeling tussen mannen en vrouwen vaak traditioneler dan in andere landen in Europa (Tavora 2012; Meuleman et al. 2015). Zowel mannen als vrouwen in Nederland hebben relatief egalitaire opvattingen over de rolverdeling (Meuleman et al. 2015).

Los van hoe sociale normen en opvattingen kunnen doorwerken in beleid en op deze manier invloed kunnen hebben op de arbeidsmarktparticipatie van vrouwen, kunnen normen en opvattingen ook een meer direct effect hebben, namelijk doordat zij individuele keuzes van vrouwen én mannen sturen en beïnvloeden. In het bijzonder de aanwezigheid van kinderen noopt ouders keuzes te maken over de combinatie van betaald werk en de zorg voor de kinderen. In landen waar een grote nadruk ligt op de zorgtaak van vrouwen, kan er – impliciet of expliciet – van vrouwen worden verwacht dat zij niet of minder intensief participeren op de arbeidsmarkt. In een onderzoek onder schoolverlaters komt naar voren dat een groot deel van de jonge vrouwen die niet actief zijn op de arbeidsmarkt, als reden noemen dat de zorg voor het gezin prioriteit heeft (Plantenga et al. 2013). Deze reden wordt bovengemiddeld vaak genoemd in landen in Centraal- en Oost-Europa, zoals Estland, Tsjechië en Polen en juist minder vaak in landen in Noord- en West-Europa. Overigens hoeven voorkeuren en daadwerkelijk gedrag lang niet altijd met elkaar overeen te komen, zoals we weten van de Nederlandse situatie: terwijl een ruime meerderheid van de bevolking van mening is dat vrouwen en mannen betaald werk en zorgtaken gelijk zouden moeten verdelen, staat de realiteit daar vaak nog ver vanaf (Portegijs en Cloïn 2012; Portegijs en Van den Brakel 2016). Desalniettemin is er meestal wel sprake van enig verband en is de kans dat men een gelijke rolverdeling nastreeft of realiseert wel groter naarmate men meer egalitaire rolopvattingen heeft (Meuleman et al. 2015).

## 4.4 Conclusies

In dit hoofdstuk lieten we zien dat in alle Europese landen de arbeidsmarktsituatie van jonge vrouwen minder gunstig is dan die van jonge mannen. Het aandeel jonge vrouwen met betaald werk ligt overal lager dan het aandeel jonge mannen dat betaald werk heeft.



Jonge vrouwen zijn veel vaker dan mannen niet actief op de arbeidsmarkt, ook direct na het verlaten van de school, en dit patroon wordt in alle Europese landen gevonden. In de helft van alle landen zijn mannen juist vaker werkloos dan jonge vrouwen. Dit kan erop duiden dat jonge vrouwen meer dan mannen ertoe neigen de arbeidsmarkt te verlaten wanneer zij geen betaald werk vinden.

Als jonge vrouwen wel betaald werk hebben, werken zij gemiddeld minder uren dan jonge mannen. Ook dit patroon is in alle Europese landen te vinden. In ruim de helft van alle landen hebben mannen vaker een vast contract dan vrouwen, al zijn deze laatste verschillen soms klein. Onze bevindingen komen in grote lijnen overeen met eerder onderzoek (o.a. Plantenga et al. 2013; Eurostat 2017).

Veel van de verschillen in de arbeidsmarktpositie van jonge vrouwen en mannen die we eerder in de Nederlandse situatie hebben waargenomen (zie hoofdstuk 3) zijn dus ook in veel Europese landen te zien. Net als in Nederland doen ook de jonge vrouwen in de andere landen het juist goed in het onderwijs; in bijna alle landen zijn zij oververtegenwoordigd in het hoger onderwijs. Het fenomeen dat vrouwen de voorsprong in het onderwijs ten opzichte van mannen niet weten te verzilveren in een betere positie op de arbeidsmarkt, lijkt dus niet specifiek Nederlands maar een fenomeen dat wijd(er) verspreid is. Dat dergelijke patronen in eerder onderzoek ook aangetoond werden, suggereert bovendien dat het om een hardnekkig fenomeen gaat. De verschillen tussen vrouwen en mannen lijken de afgelopen jaren wel wat kleiner geworden, maar dat lijkt vooral toe te schrijven aan het feit dat de financiële en economische crisis de positie van met name jonge mannen heeft verzwakt (Plantenga et al. 2013).

De Nederlandse situatie is dus niet uniek in Europa maar wel bijzonder. Nergens in Europa zijn de verschillen in arbeidsduur tussen jonge vrouwen en jonge mannen zo groot en nergens is de gemiddelde arbeidsduur van jonge vrouwen zo laag als in Nederland. Dat lijkt er deels mee te maken te hebben dat er in Nederland een lange traditie van deeltijdwerk bestaat: het aanbod van deeltijdbanen is groot, de kwaliteit is relatief hoog, en de arbeidscondities zijn grotendeels hetzelfde als bij voltijdbanen (Van Oorschot 2004; Merens 2008; Wielers en Raven 2013). Bovendien zijn de economische omstandigheden in Nederland relatief gunstig, en zijn de uurlonen hoog vergeleken met sommige andere landen in Europa, waardoor voor tweeverdieners het werken in een voltijd- en een deeltijdbaan (anderhalfverdienersmodel) toereikend kan zijn om in het levensonderhoud te voorzien. Meer in het algemeen lijken de verschillen die we constateren tussen landen onderling, weinig te maken te hebben met het opleidingsniveau van vrouwen; dat ligt overal vrij hoog. Om verschillen tussen Europese landen te begrijpen lijkt het raadzamer om te kijken naar de wettelijke regelingen en voorzieningen die er zijn om de arbeidsparticipatie en het combineren van arbeid en zorg te faciliteren. Er zijn aanwijzingen dat deze een rol spelen in hoe gemakkelijk, moeilijk of nodig het voor vrouwen en mannen is om te werken. Daarbij dient aangetekend dat deze regelingen voor een deel ook weer een reflectie vormen van hoe een land denkt over de mate van wenselijkheid dat vrouwen en mannen in gelijke mate betaald en onbetaald werk verrichten.



## Noot

- 1 Bij het schrijven van dit hoofdstuk is dankbaar gebruik gemaakt van het literatuuronderzoek dat Robbert van Kortenhof heeft uitgevoerd tijdens zijn stage bij het SCP.



## 5 Verklaring van verschillen tussen jonge vrouwen en mannen

Ans Merens en Freek Bucx

### 5.1 Inleiding

In de voorgaande hoofdstukken hebben we verschillende momenten van de (soms nog) korte loopbaan van jonge vrouwen en mannen in kaart gebracht. Op sommige punten zagen we niet of nauwelijks verschillen tussen jonge vrouwen en mannen, zoals in het beroepsniveau. In andere opzichten waren er opvallende verschillen: het vaker in deeltijd werken van jonge vrouwen – ook onder schoolverlaters – en de grotere ontevredenheid en minder rooskleurige carrièreperspectieven van jonge vrouwen. Deze verschillen vragen om een nadere verklaring en duiding. De volgende twee onderzoeksvragen staan in dit hoofdstuk centraal:

- *Welke factoren kunnen de verschillen in arbeidsduur tussen jonge vrouwen en mannen in Nederland verklaren?*
- *Welke factoren kunnen de verschillen in ontevredenheid met hun functie en met hun carrièreperspectieven tussen jonge vrouwen en mannen in Nederland verklaren?*

In hoofdstuk 1 presenteerden we enkele theorieën en hypothesen die een verklaring voor bovenstaande fenomenen zouden kunnen bieden. In het onderhavige hoofdstuk grijpen we hierop terug. In het meest ideale geval zouden we de verschillende theorieën en hypothesen toetsen met behulp van één databestand dat alle relevante gegevens bevat. Dat bestand is er helaas niet en daarom zullen we informatie uit verschillende databronnen presenteren.

Dat doen we op de volgende manier. Allereerst kijken we terug naar de uitkomsten van de voorgaande hoofdstukken. Daar zijn we namelijk soms al nagegaan hoe verschillen in arbeidsmarkt- en inkomenspositie tussen jonge vrouwen en mannen samenhangen met enkele belangrijke (achtergrond)kenmerken zoals sector, opleidingsniveau, en samenstelling van het huishouden.

Daarmee is een eerste aanzet van een verklaring gegeven. Verder zullen we in dit hoofdstuk ingaan op verklaringen aan de hand van aanvullende kwantitatieve analyses, kwalitatieve data en, zo mogelijk, literatuur.

De eerste onderzoeksvraag komt aan bod in paragraaf 5.3, de tweede onderzoeksvraag in paragraaf 5.4. Voordat we ingaan op deze twee onderzoeksvragen schetsen we – vooral op basis van de focusgroepgesprekken met de jongeren en werkgevers – in paragraaf 5.2 eerst een algemeen beeld van de situatie waarin jonge vrouwen en mannen zich bevinden en de rol die betaalde arbeid in hun leven inneemt. Daarmee kunnen de verklaringen voor verschillen in deeltijd en tevredenheid, die we daarna bespreken, beter begrepen worden.



## 5.2 De ervaringen van jonge vrouwen en mannen kort na afstuderen

In de focusgroepgesprekken is met jongeren en werkgevers gesproken over de eerste stappen van jongeren op de arbeidsmarkt. Omdat ervaringen en keuzes die jongeren maken (deels ook) afhangen van de sector waarin zij zijn gaan werken en de opleiding die zij hebben gevolgd, is in de focusgroepen ook nagegaan hoe jonge vrouwen en mannen hun keuze voor hun opleiding en baan/sector hebben gemaakt. En, meer in het algemeen, welke waarde werk in hun leven inneemt. Meer informatie over de achtergrond van deze focusgroepgesprekken is te vinden in kader 5.1.

---

### Kader 5.1 Focusgroepgesprekken met jongeren en werkgevers

Er zijn zes focusgroepgesprekken gehouden met jonge vrouwen en mannen, die onlangs (niet langer dan drie jaar geleden) afgestudeerd zijn en enige werkervaring hebben. De focusgroepen zijn onderverdeeld naar geslacht en drie opleidingsniveaus (vmbo/mbo-1, mbo-2-4/havo/vwo, hbo/wo). Elke focusgroep telde 4 tot 8 deelnemers. Er is gekozen voor een homogene samenstelling van de focusgroepen naar geslacht en opleidingsniveau om het gesprek tussen de deelnemers soepel te laten verlopen en een zo groot mogelijke herkenbaarheid van ervaringen en attitudes te realiseren. De focusgroepen waren zo samengesteld dat er een goede spreiding was van de deelnemers naar sector, arbeidsduur en herkomst.

Er is voor gekozen om jongeren te benaderen die relatief kort (maximaal drie jaar) van school zijn. Hun leeftijd hangt af van hun opleidingsniveau. De keuze voor deze relatief jonge groep is ingegeven door de constatering dat sommige verschillen (bv. arbeidsduur) al vroeg in de loopbaan blijken te bestaan of ontstaan (zie bv. hoofdstuk 2 van dit rapport). Daarmee legt de eerste baan (onbedoeld) vermoedelijk al veel zaken vast voor de rest van de loopbaan. Bovendien is er relatief weinig bekend over de achtergrond van deze (vroeg) verschillen. Verder is besloten de focus te richten op jongeren die werken of ten minste recente werkervaring hebben. Over de problematiek van vrouwen die niet actief zijn op de arbeidsmarkt, is vanuit de literatuur namelijk al veel bekend. In de focusgroepen met jongeren kwamen verschillende onderwerpen aan bod, zoals de voorkeuren en verwachtingen van jonge vrouwen en mannen, de rol van het ouderlijk gezin en vrienden, levensloopgebeurtenissen, onderhandelingen, ervaringen met stages en bijbanen, en de rol van de organisatiecultuur en werkgeversgedrag. Er was in deze gesprekken aandacht voor de huidige baan, maar ook voor de gekozen opleiding en de eerste werkervaringen.

Naast de focusgroepgesprekken met jongeren zelf zijn er twee focusgroepgesprekken gehouden met werkgevers, veelal HR-adviseurs en/of leidinggevendenden. Deze gesprekken waren bedoeld om hun ervaringen met en visie op het arbeidsmarktgedrag van jonge vrouwen en mannen te horen. Vanwege de grote verschillen tussen sectoren die in de kwantitatieve analyses naar voren kwamen, is er wat betreft de deelnemers aan deze focusgroepen gezorgd voor een goede spreiding naar sector. Ook is gelet op enige spreiding naar regio. Deze focusgroepen telden 8 tot 10 deelnemers. In de focusgroepen met werkgevers is gesproken over hun ervaringen met de werving en selectie van jonge werknemers, hun sollicitatiegedrag, functioneren op de werkvloer, ambities en loopbanen.

Voor een meer uitgebreide methodologische verantwoording van de focusgroepgesprekken zie bijlage C via [www.scp.nl](http://www.scp.nl) bij dit rapport.





## Jonge mannen hechten meer belang aan de financiële aspecten van werk dan jonge vrouwen

In het dagelijkse leven van zowel jonge mannen als vrouwen nemen familie en vrienden de belangrijkste positie in. Werk wordt zelden spontaan genoemd als meest cruciaal in hun bestaan, maar het speelt wel degelijk een belangrijke rol. In alle groepen geven meerdere jonge mannen en vrouwen aan dat zij werk vooral belangrijk vinden vanwege het geld. Hoogopgeleide vrouwen en (in mindere mate) hoogopgeleide mannen geven vaker aan dat werk niet alleen inkomen betekent, maar ook eigenwaarde, persoonlijke ontwikkeling en sociale contacten.

Het salaris moet in de ogen van de jongeren in de focusgroepen in ieder geval hoog genoeg zijn om rond te kunnen komen. Jongeren die nog bij hun ouders wonen en jonge vrouwen die al getrouwd zijn of samenwonen, geven vaker aan dat de hoogte van hun salaris minder relevant is, omdat ze geen vaste lasten hebben of deze delen met hun partner. Jonge mannen die met een partner wonen, geven *niet* aan dat het belang van hun inkomen afhankelijk is van het inkomen van de partner. Daaruit kunnen we indirect afleiden dat jonge mannen vaker dan jonge vrouwen de rol van (belangrijkste) kostwinner vervullen. Deze bevindingen komen gedeeltelijk overeen met uitkomsten uit kwantitatief onderzoek voor jongeren tot 35 jaar (tabel 5.1). Deze laten zien dat jonge mannen duidelijk meer belang hechten aan de extrinsieke aspecten van werk (inkomen, carrière, status) dan jonge vrouwen. De intrinsieke aspecten van werk (zelfontplooiing, sociale contacten) zijn echter voor jonge vrouwen en mannen ongeveer even belangrijk. Er zijn hierbij ook geen verschillen naar opleidingsniveau (zie bijlage B5, tabel B5.1). In de focusgroepen spraken alleen hoger opgeleiden zich hierover expliciet uit, maar dat wil niet zeggen dat het bij de lager opgeleiden niet speelt.



Tabel 5.1

Opvattingen over het belang van betaalde arbeid, personen van 18-35 jaar, naar geslacht, 2016 (in procenten (helemaal) mee eens)<sup>a</sup>

	vrouwen	mannen
betaalde arbeid is belangrijk omdat je zo een steentje bijdraagt aan de maatschappij	69	65
betaalde arbeid is belangrijk voor mijn zelfontplooiing en zelfontwikkeling	75	71
betaalde arbeid is belangrijk vanwege de contacten met anderen	74	70
ik heb veel plezier in mijn werk	78	74
ik ben bereid mijn familie wat tekort te doen om carrière te maken <sup>b</sup>	11	13
betaalde arbeid is belangrijk omdat het je maatschappelijk aanzien geeft	38	46
ik wil in mijn werk veel bereiken	52	68
ik wil in mijn werk doorgroeien naar een hogere functie	<b>46</b>	<b>69</b>
ik zou graag een toppositie willen bekleden	<b>15</b>	<b>38</b>
ik wil in mijn werk doorgroeien naar een hoger salaris	<b>67</b>	<b>82</b>
ik werk liever niet voltijds, zodat ik tijd overhoud voor de zorg voor mijn kinderen <sup>b</sup>	<b>79</b>	<b>48</b>
(n) = 100%	236	165

a Geordend van geen verschil tussen vrouwen en mannen tot groot verschil tussen vrouwen en mannen. Statistisch significante verschillen ( $p < 0,05$ ) zijn vet gedrukt.

b Alleen ingevuld door mensen die kinderen hebben ( $n = 262$ ).

Bron: SCP (EMOP'16), gewogen gegevens

De vraag is wanneer het verschil in waardering van vrouwen en mannen voor de financiële en carrière-aspecten van werk ontstaat. Is dat al aanwezig voor de start van de loopbaan of ontstaat dat tijdens die loopbaan? Volgens de preferentietheorie van Hakim (2000) ontstaan voorkeuren voor een carrière of voor een gezin al vroeg in de levensloop en zijn ze bepalend voor het latere arbeidsmarktgedrag van vrouwen en mannen. Volgens Hakim zijn werkgecentreerden veel meer gericht op hun carrière dan andere werknemers (zie ook hoofdstuk 1). De uitkomsten van een enquête onder scholieren en studenten (in het Arbeidsaanbodpanel) over hun toekomstige baan lijken Hakims theorie te bevestigen. De grotere waardering van mannen (dan vrouwen) voor een hoog inkomen en promotie maken, is onder studenten en scholieren al zichtbaar (zie tabel 5.2). Vrouwelijke studenten en scholieren daarentegen hechten al meer belang aan gunstige werktijden, mogelijkheid om in deeltijd te kunnen werken en het kunnen combineren van werk en kinderen. Verder vindt de overgrote meerderheid van vrouwen en mannen onder de scholieren en studenten, inhoudelijke aspecten, zoals interessant werk en ontplooiingsmogelijkheden, belangrijk. Dat zagen we hiervoor ook bij vrouwen en mannen tot 35 jaar. We kunnen dus concluderen dat veel voorkeuren van jongeren al gevormd zijn voordat ze de arbeidsmarkt opgaan.



Tabel 5.2

Opvattingen over het belang van een baan na studie, scholieren en studenten, naar geslacht, 2014  
(in procenten (heel) belangrijk)<sup>a</sup>

	vrouwen	mannen
interessant werk	97	96
werk waarin je jezelf kunt ontplooiën	91	92
vaste baan	89	92
werk waarin je zelf beslissingen kunt nemen	74	77
verantwoordelijk werk	72	68
ervaring kunnen opdoen in buitenland	33	37
afwisselend werk	87	81
leiding kunnen geven	<b>38</b>	<b>45</b>
gunstige werktijden	<b>74</b>	<b>65</b>
hoog inkomen	<b>60</b>	<b>72</b>
voltijdbaan	<b>54</b>	<b>73</b>
mogelijkheid om in deeltijd te werken	<b>45</b>	<b>23</b>
mogelijkheid om promotie te maken	<b>55</b>	<b>78</b>
kunnen combineren van werk en kinderen	<b>77</b>	<b>49</b>
(n) =100%	351	338

a Geordend van geen verschil tussen vrouwen en mannen tot groot verschil tussen vrouwen en mannen. Statistisch significante verschillen ( $p < 0,05$ ) zijn vet gedrukt.

Bron: SCP (AAP'14), gewogen gegevens

### Keuze voor opleiding ingegeven door interesse, gemak of op advies van vrienden

Veel jongeren hebben volgens eigen zeggen een opleiding gekozen die hen leuk leek of die werd aangeraden door anderen, meestal vrienden. Ook zeggen meerdere jongeren een opleiding te hebben gekozen die ze snel c.q. gemakkelijk konden afronden. Dit zagen we vooral bij mbo-afgestudeerden. Weinig jongeren hebben een studie gekozen vanwege de mogelijke toekomstige verdiensten en/of de carrièreperspectieven. Jonge mannen geven deze redenen wel vaker aan dan jonge vrouwen. Dit sluit aan bij het sterkere belang dat mannen al jong hechten aan het verdienen van een hoog inkomen, zoals we hiervoor hebben gezien.

### Jonge vrouwen en mannen hebben weinig zeggenschap over de arbeidsvoorwaarden van hun startbaan

Voor weinig jongeren is hun eerste baan echt een bewuste keuze geweest. Ze zijn er ingerold via hun stageplek of bijbaan, of ze zijn voorgedragen door vrienden of familieleden. Het belang van stages en bijbanen voor het krijgen van een eerste baan is niet wezenlijk anders voor jonge mannen en vrouwen. Kwantitatief onderzoek laat daarnaast zien dat ongeveer evenveel vrouwen als mannen stages en bijbanen hebben tijdens hun studie en dat hun waardering voor stages en bijbanen niet wezenlijk verschilt (zie tabel B5.2 in



bijlage B5). Werkgevers in de focusgroepen onderstrepen het belang van stages en bevestigingen dat veel jongeren bij hen binnenkomen via stageplaatsen.

*Het is een van de nevenactiviteiten waarmee je je kunt onderscheiden. Mensen die net van de universiteit afkomen, hebben nog geen uitgebreid cv, dat is best lastig. (vrouw, campus recruiter, verzeke- raar)*

Slechts enkele jongeren geven aan dat ze gericht hebben gesolliciteerd voor hun eerste baan. Dit verschilt ook niet voor jonge mannen en vrouwen.

Jongeren beginnen met weinig zekerheid aan hun werkende leven. Alle jongeren zeggen hun loopbaan te zijn begonnen met een tijdelijk of ander flexibel contract, wat overeenkomt met de resultaten in hoofdstuk 2 en 3 en bevindingen uit andere onderzoeken (Van Echtelt et al. 2016). Mede hierdoor bestaat er volgens hen weinig onderhandelingsruimte.

*Je moet soms wel. Het is óf dat óf je hebt helemaal geen werk. (vrouw, 25 jaar, mbo-2 (niet afge- maakt))*

Vrijwel alle jongeren (zowel mannen als vrouwen) geven aan dat het niet mogelijk is om te onderhandelen over de arbeidsvoorwaarden van hun eerste baan. De meesten hebben simpelweg geaccepteerd wat hen werd aangeboden door hun werkgever en zijn al lang blij dat ze een baan hebben.

### Werkgevers zien weinig man-vrouwverschillen bij starters

Werkgevers geven aan weinig verschillen te zien tussen vrouwen en mannen bij werving en selectie en bij functioneren op werkvloer. Voor zover ze wel verschillen zien in werving en selectie, maken vrouwen met hun sollicitatiebrief en cv (qua inhoud en qua opmaak) een betere indruk dan mannen. In de gesprekken maken mannen echter een meer zelf-verzekerde indruk. Ze bluffen ook meer, terwijl vrouwen zich wat bescheidener opstellen, aldus werkgevers.

In meer algemene zin zeggen werkgevers geen verschillende beelden te hebben over jonge vrouwen en mannen. Desgevraagd zeggen ze dat (kans op) zwangerschap van vrouwen tegenwoordig geen rol (meer) speelt bij aanname of andere beslissingen over vrouwelijke werknemers. Deze bevindingen laten zich lastig rijmen met onderzoek van het College voor de Rechten van de Mens (CRM 2016). Daaruit kwam naar voren dat nog steeds een aanzienlijk aandeel zwangere of net bevallen vrouwen (43%) te maken heeft met een of andere vorm van discriminatie. Mogelijk spelen sociaal-wenselijke antwoorden een rol bij de uitspraken van werkgevers in de focusgroepen. Een andere verklaring is dat mensen denken dat zij geen verschillende beelden hebben van bijvoorbeeld vrouwen en mannen (of van verschillende herkomstgroepen), terwijl zij op onbewust niveau dit onderscheid wel maken, zo blijkt uit sociaalpsychologisch onderzoek (Ellemers 2014).



### 5.3 Verklaringen voor verschillen in arbeidsduur

Eerder in dit rapport constateerden we dat jonge vrouwen (veel) vaker in deeltijd werken dan jonge mannen (hoofdstuk 3). Nederland is daarin niet uniek maar verschillen tussen jonge vrouwen en mannen zijn nergens in Europa zo groot als hier (hoofdstuk 4). Deze verschillen worden groter met de leeftijd: arbeidsduur van vrouwen neemt (verder) af naarmate er meer sprake is van gezinsvorming, terwijl het vaderschap de arbeidsduur van mannen niet of nauwelijks beïnvloedt. De verschillen zijn er echter ook al als er geen kinderen zijn, kort na het afstuderen (hoofdstuk 2). Hoe kan het dat deze verschillen al zo vroeg in de loopbaan optreden?

#### Keuzes voor de opleiding hebben voorsorterende werking

In hoofdstuk 2 en 3 zagen we dat de opleiding die jongeren hebben gevolgd een belangrijke verklarende factor is. De verschillen tussen jonge vrouwen en mannen in arbeidsduur zijn het kleinst onder hoogopgeleiden en het grootst onder laagopgeleiden. Dit komt doordat vrouwen meer in deeltijd werken naarmate het opleidingsniveau lager is; bij mannen is er geen relatie tussen opleidingsniveau en arbeidsduur. Na correctie voor opleidingsniveau worden de verschillen tussen jonge vrouwen en mannen in arbeidsduur dan ook kleiner (zie hoofdstuk 3).

Niet alleen het niveau maar ook andere kenmerken van de opleiding doen ertoe, zoals de richting waarin iemand afstudeert: mbo'ers en hbo'ers die afgestudeerd zijn in de richtingen gezondheidszorg of gedrag en maatschappij hebben een grotere kans om kort daarna al in deeltijd te werken, vergeleken met degenen die landbouw hebben gestudeerd (zie hoofdstuk 2). De analyses in hoofdstuk 2 laten zien dat 40 tot 50 procent van de verschillen tussen jonge afgestudeerde vrouwen en mannen hierdoor verklaard kan worden. Dat het niveau en de richting van de opleiding zo'n belangrijke rol speelt, suggereert dat jonge vrouwen en mannen als gevolg van de keuzes die zij maken voor hun vervolgopleiding onbedoeld al voorsorteren op een arbeidssituatie waarin de vrouwen vaker in deeltijd werken en de mannen vaker in voltijd.

#### Ook beroep en branche hangen samen met arbeidsduur

Ook het beroep dat jongeren gaan uitoefenen en de branche waarin jongeren gaan werken na afronding van hun opleiding speelt een rol, zo zagen we in hoofdstuk 2. Jonge vrouwen gaan vaker dan jonge mannen in beroepen en branches werken waar het gebruikelijk is om in deeltijd te werken. Soms is dat ook de norm, omdat voltijdwerk onmogelijk is.

Andersom komen mannen juist terecht in beroepen en sectoren waar voltijdwerk de norm is en deeltijdwerk zeldzaam is. Het beroep en de branche waarin mensen werken hangt natuurlijk samen met de opleidingsrichting die is gevolgd. De analyses van hoofdstuk 2 laten echter zien dat jonge vrouwen na afstuderen, vaker dan mannen, in een beroep en branche werken waarin veel in deeltijd wordt gewerkt, ook wanneer zij dezelfde opleiding hebben gevolgd.



In de analyses in de vorige hoofdstukken bleek dat een deel van de verschillen in deeltijd tussen vrouwen en mannen niet verklaard kan worden door (keuzes voor) opleiding, beroep en branche. Kortom, andere zaken spelen ook een rol. Hieronder gaan we na wat ander, kwantitatief onderzoek ons in dat opzicht wijzer kan maken.

### Deel van de vrouwen werkt onvrijwillig in deeltijd

We zagen in hoofdstuk 3 dat bij de helft van de jonge mannen (tot 30 jaar) met een deeltijdbaan en, in wat mindere mate, bij 25-50% van de vrouwen (tot 30 jaar) met een deeltijdbaan sprake is van een wens om meer uren te werken. De deeltijdbaan is in die gevallen dus niet een vrijwillige keuze. Dit blijkt ook als we jongeren expliciet vragen om de redenen om in deeltijd te werken (tabel 5.3). Een derde van de jonge mannen en een vijfde van de jonge vrouwen zegt dat ze niet meer uren konden krijgen. Bij de jonge vrouwen blijkt tijd voor huishoudelijke en zorgtaken veruit de belangrijkste reden voor deeltijdwerk te zijn; de helft van hen geeft dit aan. Tijdsbestedingsonderzoek bevestigt dat jonge vrouwen meer tijd aan huishouden en kindercare kwijt zijn dan mannen (zie figuur B5.1 in bijlage B5). Andere redenen (hobby's/sport, tweede baan, studie, gezondheid) vormen voor slechts weinig jonge vrouwen de reden voor een deeltijdbaan. Bij de in deeltijd werkende jonge mannen is het precies andersom. De onmogelijkheid om meer uren te werken vormt bij hen veruit de belangrijkste reden om in deeltijd te werken. Zorgtaken staan op de tweede plaats, maar worden beduidend minder vaak aangevoerd dan door de vrouwen. Van de overige redenen noemen mannen studie en een tweede baan vaker dan vrouwen.

#### Tabel 5.3

Redenen om in deeltijd te werken, in deeltijd werkende personen van 18-35 jaar, naar geslacht, 2016 (in procenten)<sup>a</sup>

	vrouwen	mannen
tijd voor huishoudelijke taken en zorg kinderen	53	9
bij werkgever niet meer uren mogelijk	20	32
tijd voor hobby's, sport e.d.	9	13
heb tweede baan	2	7
volgt onderwijs of cursus	4	27
vanwege gezondheid	4	5
andere reden	9	7
(n) (= 100%)	(213)	(68)

a Verschillen tussen vrouwen en mannen zijn significant.

Bron: SCP (AAP'16), gewogen gegevens



### Lagere arbeidsduur van jonge vrouwen hangt samen met minder hoge ambities

Het grotere belang van zorgtaken bij de keuze voor deeltijdwerk door vrouwen in vergelijking tot mannen sluit aan bij de verschillen in voorkeuren van vrouwen en mannen die we in 5.2 zagen. Vrouwen hechten aan het werken in deeltijd en de combinatie van arbeid en (toekomstige) zorg voor kinderen. Mannen vinden een hoog inkomen en carrière kunnen maken belangrijker; zaken die doorgaans voltijdwerk vereisen. Aanvullende analyses laten inderdaad zien dat jonge vrouwen en mannen die in deeltijdwerk werken minder ambitieus zijn dan degenen die in voltijd werken (zie tabel B5.1 in bijlage B5). Het vaker in deeltijd werken van jonge vrouwen hangt dus voor een deel samen met hun minder hoge ambities. Daarbij is overigens niet duidelijk wat oorzaak en gevolg is. Enerzijds is het voorstelbaar dat vrouwen die weinig uren werken geen ambitie hebben om carrière te maken, zoals Hakim stelt in haar preferentietheorie. Anderzijds kunnen ambities in de loop der tijd veranderen. Een aanwijzing daarvoor vinden we in de lagere ambities van de 30-35-jarigen vergeleken met de twintigers (zie tabel B5.1 in bijlage B5). Uit de literatuur blijkt dat vrouwen hun ambities aanpassen als zij deze niet gerealiseerd zien of daarvoor weinig steun krijgen (Ellemers 2014). Daarmee passen zij wellicht ook hun arbeidsduur aan.

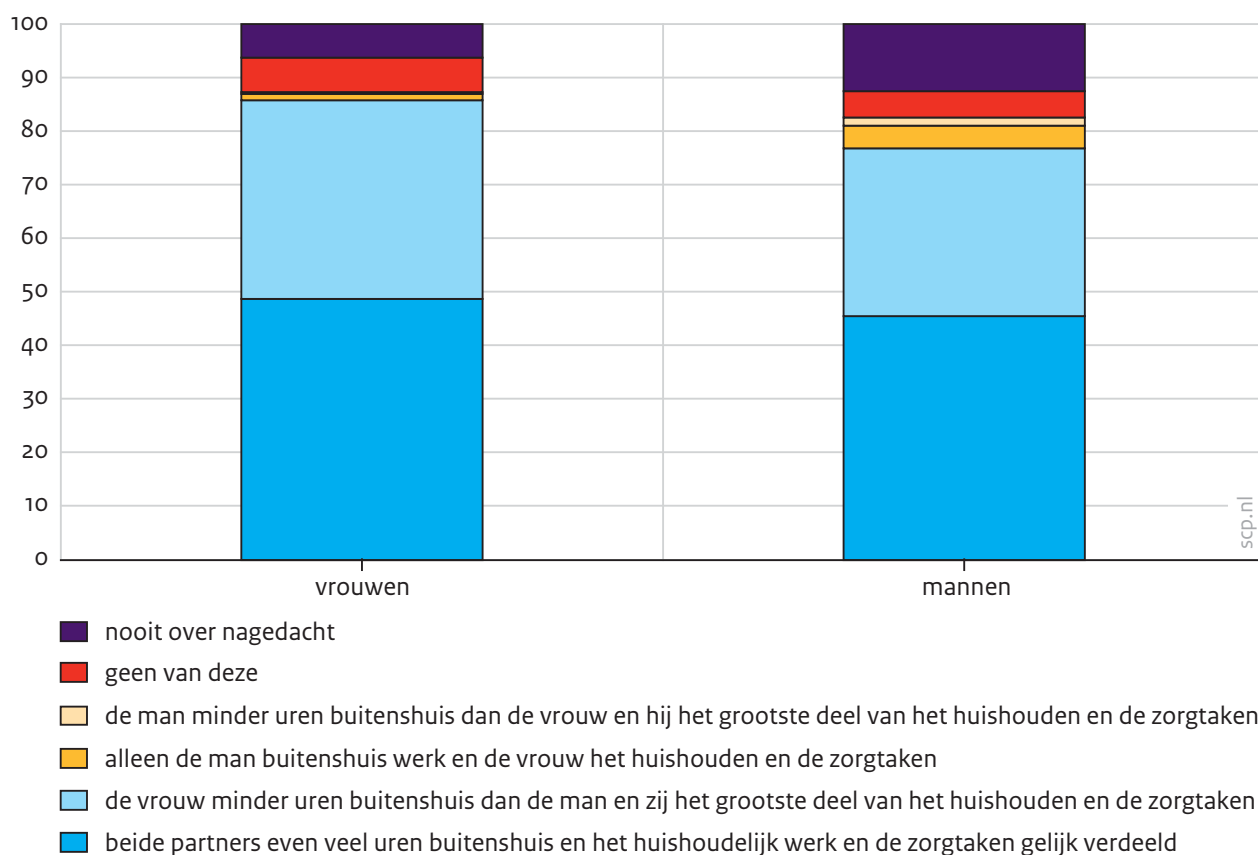
### Veel jongeren willen gelijke verdeling van arbeid en zorg, minderheid heeft voorkeur voor anderhalfverdienersmodel

Hiervoor zagen we verschillen in belang van betaald werk in relatie tot deeltijdwerk. Maar welke voorkeuren hebben jongeren zelf voor de (toekomstige) verdeling van arbeid en zorg met hun partner? Kwantitatieve analyse laat veel overeenstemming zien in voorkeuren voor de taakverdeling van jonge vrouwen en mannen. De helft van de jonge vrouwen en bijna de helft van de jonge mannen heeft een voorkeur voor een gelijke verdeling van arbeid en zorg. Dat kan betekenen dat beide partners in voltijd werken maar ook beiden in deeltijd – daarover hebben we echter geen informatie. Een iets kleinere, maar substantiële groep (een derde) wil dat de vrouw minder uren werkt en meer uren zorgt dan de man (het zogenoemde anderhalfverdienersmodel). Het traditionele kostwinnersmodel, waarbij alleen de man een baan heeft en de vrouw thuisblijft, wordt bij de jonge vrouwen en mannen niet of nauwelijks (nog) genoemd.



Figuur 5.1

Voorkeur voor verdeling van werk en zorg tussen partners, personen van 18-35 jaar, naar geslacht, 2016  
(in procenten)<sup>a</sup>



a Verschillen tussen vrouwen en mannen zijn niet significant.

Bron: SCP (EMOP'16)

Voor de totale bevolking vanaf 16 jaar is bekend dat ook ongeveer de helft van de vrouwen en mannen een gelijke verdeling van arbeid en zorg wil en een derde een anderhalfverdienersverdeling (Roeters et al. 2016). Tegelijkertijd weten we dat in de praktijk de meeste stellen ook een anderhalfverdienersverdeling hebben. 15% heeft een symmetrische verdeling, hetzij als voltijdwerkers, of als deeltijdwerkers. Er is dus een zekere spanning tussen idealen en realiteit.<sup>1</sup> Daarbij is bekend dat mensen met traditionele voorkeuren deze vaker in de praktijk brengen dan mensen met geëmancipeerde voorkeuren.

Op basis hiervan kunnen we aannemen dat in elk geval de groep jongeren met een voorkeur voor het anderhalfverdienersmodel (ongeveer een derde) dit in de praktijk zal brengen. De vrouwen onder hen zullen dus in deeltijd (gaan) werken. Van de voorstanders van een gelijke taakverdeling is onzeker hoeveel van hen dit in de praktijk zullen brengen. Bovendien weten we niet precies hoeveel uur werk zij in gedachten hebben als ze het over gelijke taakverdeling hebben.

Een ander beeld krijgen we als we kijken naar de opvattingen over de ideale arbeidsduur voor vrouwen en mannen die kinderen hebben (figuur 5.2). Dan blijkt dat de meeste jongeren een baan van drie dagen ideaal vinden voor moeders van jonge kinderen. Voor vaders

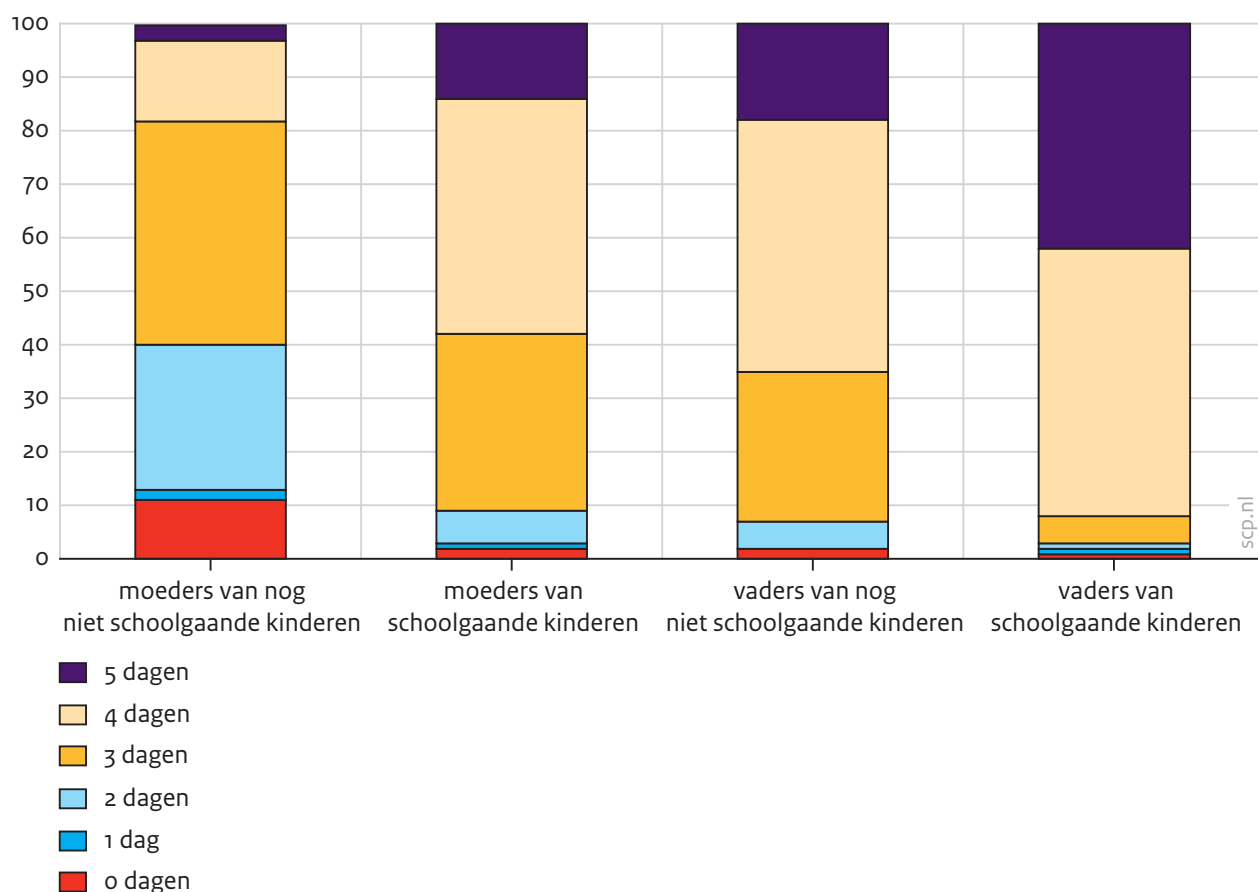




van jonge kinderen wordt de lat hoger gelegd met een baan van vier dagen. Gaat het om schoolgaande kinderen dan zien jongeren de moeders het liefst vier dagen werken en de vaders vier of vijf dagen. Jonge mannen zien overigens voor moeders en vaders een grotere arbeidsduur als ideaal dan jonge vrouwen (niet in figuur).

Figuur 5.2

Opvattingen over ideale arbeidsduur voor moeders en vaders, personen van 18-35 jaar, 2016 (in procenten)



Bron: SCP (EMOP'16)

Zowel jonge vrouwen als mannen zien voor moeders een kleiner aantal werkuren als ideaal dan voor vaders. Hoewel de meeste jongeren (nog) geen kinderen hebben, is het opvallend dat ze verschillen in de ideale arbeidsduur van moeders en vaders zien. Mogelijk dat dergelijke opvattingen doorwerken in hun eigen (toekomstige) beslissing over de verdeling van arbeid en zorg met hun partner op het moment dat er een kind wordt geboren. En dat zou op zijn beurt (voor een deel) het verschil in arbeidsduur van jonge vrouwen en mannen kunnen verklaren.

Bij jonge vrouwen zien we hier al duidelijk meer voorkeur voor de combinatie van arbeid en zorg en minder grote ambities voor betaald werk en carrière maken dan bij jonge mannen. Dit is in lijn met de preferentietheorie van Hakim. Ook wordt duidelijk dat deze verschillen in voorkeuren aanwezig zijn *voordat* deze jongeren de arbeidsmarkt betreden.



Dat laatste maakt het aannemelijk dat het vaker in deeltijd werken door vrouwen (in elk geval) deels te maken heeft met hun voorkeuren.

### Starters hebben weinig zeggenschap over het aantal uren

Het beeld uit de kwantitatieve analyses dat kort na het afstuderen vrouwen al vaker in deeltijd werken dan mannen, werd herkend door de jongeren in de focusgroepen. De jongeren gaven ook aan dat er bij de eerste baan vaak weinig te kiezen is: niet qua salaris, maar ook niet qua arbeidsduur. De meeste jonge mannen vertelden te zijn begonnen met 40 uur per week, omdat zij dit kregen aangeboden. Ze hadden geen duidelijke voorkeur voor het aantal uren, maar ze hebben simpelweg het voorstel van de werkgever geaccepteerd, zoals deze jongeman aangaf.

*Mijn eerste baan was 40 uur (...) 40 uur is wel heftig maar ik dacht: "geld" (...) Er was niet over te onderhandelen over de uren. (man, 28 jaar, mbo-1)*

Daarnaast zeggen enkele jonge vrouwen dat ze in deeltijd zijn gaan werken, omdat hen een deeltijdfunctie werd aangeboden. Voor enkele jonge vrouwen geldt juist dat zij minder uren gingen werken dan zij zelf graag wilden:

*Ik wilde graag drie dagen werken maar ze hadden iemand nodig voor twee dagen. (vrouw, 23 jaar, mbo-1)*

Deels hebben dergelijke verschillen met de sector en de bedrijfscultuur te maken, zo kwam in de gesprekken met jongeren naar voren. In sommige sectoren waarin veel vrouwen werken – zoals de kinderopvang – is het volgens enkele vrouwen heel normaal om 32 uur te werken en is meer uren werken niet mogelijk.

*In de kinderopvang mag je geen 40 uur werken, dat is te zwaar. Het gebruikelijke contract is 32 uur. (vrouw, 24 jaar, mbo-4)*

Ook uit eerder onderzoek naar deeltijdwerk (Portegijs et al. 2008) bleek dat jonge vrouwen relatief vaak tegen hun zin in deeltijd werkten. Dit komt vooral voor in de kinderopvang en de thuiszorg: voltijdbanen worden daar niet (meer) aangeboden omdat dit fysiek te zwaar zou zijn. Toch bleek eerder (zie hoofdstuk 3) dat het onvrijwillig in deeltijd werken van jonge vrouwen (en mannen) *niet* vaker voorkomt in de totale sector gezondheidszorg en welzijn dan in andere sectoren. Vermoedelijk zijn er ook binnen de gezondheidszorg verschillen in de mogelijkheden voor voltijdwerk, gezien de verschillen tussen de zorgsectoren in het gemiddeld aantal arbeidsuren van werknemers (StatLine 2017b). In ziekenhuizen is dit bijvoorbeeld wel mogelijk. Daarnaast lijkt het erop dat jonge werknemers in alle sectoren te maken kunnen hebben met onvrijwillig in deeltijd werken.

Onvrijwillig in voltijd werken komt overigens ook voor. Sommige jonge mannen met een voltijdbaan hebben het idee dat werkgevers verwachten dat je 40 uur per week werkt. Een van de mannen die in deeltijd werkt vertelt moeite te hebben gehad om dit te bewerkstelligen. Zijn werkgever had liever gewild dat hij 40 uur zou werken, maar hij vindt zelf dat hij dan te veel met werk bezig is.



De werkgevers in de focusgroepen zeiden vooral voltijdwerk aan te bieden als eerste baan voor starters, ongeacht geslacht. Minder uren is volgens hen wel bespreekbaar, al hadden ze het dan wel over een grote deeltijdbaan (van minimaal 32 uur). Tegelijkertijd gaven ook de werkgevers aan dat de mogelijkheid om minder of meer uren te werken sector- en ook functiegebonden is: in lagere (bv. schoonmaak) en middelbare functies (bv. administratie, zorg) en in het onderwijs zijn er veel deeltijdbanen, terwijl dat in de hogere functies veel minder voorkomt. Maar ook daarin zijn er verschillen: in hogere functies in de financiële dienstverlening (banken en verzekeraars) is in deeltijd werken niet geaccepteerd.

*Het verschilt dus heel erg per sector. Bij ons moet je echt niet aankomen met minder dan 40 uur.*

*De meesten werken 60 of zelfs wel 80 uur. Maar dat is ook wat mensen graag willen. (vrouw, HR-adviseur, bank)*

Bij de Rijksoverheid is het vaak wel goed mogelijk om in deeltijd (32 uur) te werken. Deze verschillen tussen de sectoren in mogelijkheden voor deeltijdwerk zagen we al eerder in hoofdstuk 2 en 3.

De meeste werkgevers herkennen niet dat veel jonge vrouwen in hun eerste baan al in deeltijd werken. Ze zien pas bij dertigers dat vrouwen minder uren willen werken dan mannen. Dat kan met een gezin te maken hebben maar ook met de start van een eigen bedrijf, studie, vrijwilligerswerk of sport. Enkele werkgevers signaleren een trend dat meer jonge mannen tegenwoordig kiezen voor minder uren vanwege zorgtaken. Meer algemeen zien ze jongere werknemers vaker in deeltijd werken dan hun oudere werknemers. Dat deze werkgevers deeltijdwerk bij vrouwelijke starters niet herkennen, terwijl dit in onze kwantitatieve analyses en de focusgroepen met jongeren wel naar voren komt, komt wellicht doordat de werkgevers in de focusgroepen vrijwel alleen over hoogopgeleide jongeren spraken. Hoogopgeleide vrouwen werken immers vaker dan laagopgeleide vrouwen in voltijd.

### Deeltijdwerk vrouwen deels in lijn met voorkeur..

Als jongeren langere tijd in dienst zijn bij hun werkgever krijgen ze meer invloed op hun arbeidsduur. Dit geldt vooral voor mannen die tegen hun zin met een deeltijdbaan zijn begonnen. We zagen hiervoor in de kwantitatieve analyses dat het aandeel onvrijwillig in deeltijd werkenden vooral bij de mannen onder de 30 jaar aanzienlijk is. Zij slagen er dus na verloop van tijd in om meer uren bij hun werkgever te krijgen. Maar ook sommige vrouwen die met weinig uren zijn gestart, weten op een later moment wel meer uren te krijgen.

*Toen ik net ging werken kwam 21 uur me wel goed uit, ik was net getrouwd. Maar ik heb het later wel veranderd naar 36 uur in de week. (vrouw, 26 jaar, wo-opleiding)*

De meeste vrouwen die met een deeltijdbaan beginnen, laten dit op den duur zo. Enkele vrouwen gaven aan dat ze vanaf de start van hun loopbaan voorkeur hadden voor een deeltijdfunctie. Ze zeiden dat het financieel niet nodig was om meer uren per week te gaan werken, bijvoorbeeld omdat zij getrouwd waren of samenwoonden met een (werkende) partner:



*Mijn vriend werkt fulltime en bij mij is het niet echt nodig. Het is wel echt voor het extraatje. (vrouw, 27 jaar, mbo-1)*

Of omdat zij nog bij hun ouders woonden en geen vaste lasten hadden of deze konden delen. De vrouwen zeiden niet het gevoel te hebben gehad dat zij verplicht werden om in deeltijd te werken; zij zeiden het wel prettig te vinden om niet vijf dagen in de week te hoeven werken. Mogelijk speelt bij een deel van de jonge vrouwen die in deeltijd blijven werken ook gewenning aan de deeltijdbaan een rol. Aanvankelijk wilden zij graag een voltijd-baan, maar konden zij alleen een deeltijdbaan krijgen. Inmiddels hebben zij hun vrije tijd ingevuld met andere activiteiten (cursus, hobby's, sociale contacten) en voelen zij mogelijk daardoor minder de noodzaak om meer uren te werken.

Enkele jonge mannen en vrouwen zien als verklaring voor het veelvuldig in deeltijd werken van vrouwen dat vrouwen graag wat meer vrije tijd willen overhouden en dat zij vrije tijd belangrijker vinden dan mannen. Sommige vrouwen in de focusgroepen gaven zelf ook aan dat dit meespeelde bij hun keuze om in deeltijd te werken.

*Rust, tijd voor mijzelf. (vrouw, 28 jaar, mbo-4)*

Op het argument van vrije tijd valt overigens wel iets af te dingen. Uit interviews onder jonge deeltijdwerkende vrouwen zonder kinderen in het onderzoek *Verdeelde tijd* (Portegijs et al. 2008) kwam naar voren dat veel vrouwen hun deeltijd dag besteden aan boodschappen en het huishouden doen. Ook uit tijdsbestedingsonderzoek blijkt dat jonge vrouwen al meer tijd aan huishoudelijke taken besteden dan jonge mannen (zie bijlage B5, figuur B5.1) en dat alleenstaande en samenwonende vrouwen zonder kinderen meer tijd aan zorgtaken besteden dan mannen in dezelfde situatie (Roeters 2017).

Bij sommige jonge, hoogopgeleide vrouwen speelt ook gezondheid een rol bij het werken in deeltijd: vanwege een ervaring met burn-out of een dreiging daarvan wilden zij niet (meer) in voltijd werken. Zij wijzen op perfectionisme en een grotere emotionele betrokkenheid van vrouwen. Ook enkele werkgevers zien wat vaker burn-out bij jonge vrouwen dan bij jonge mannen, wat zij eveneens met perfectionisme van vrouwen in verband brengen. Dit perfectionisme zou bij tegenvallers tot teleurstelling en onzekerheid leiden. In het algemeen signaleren werkgevers meer burn-out onder jongere dan onder oudere werknemers. Volgens hen komt dit doordat tegenwoordig alles in het leven van jongeren (werk, relatie, hobby's enz.) geslaagd moet zijn, wat wordt versterkt door de rol van sociale media. Uit de literatuur over burn-out komt een iets ander beeld naar voren. Overzichtsstudies laten zien dat vrouwen ongeveer even vaak als mannen burn-out raken en dat oudere werknemers dit juist vaker treft dan jongere werknemers (Schaufeli en Bakker 2013; Van Echtelt 2014). Uit de meest recente Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) (2016) komt wel een significant, maar klein verschil in burn-outklachten tussen vrouwen (5,3%) en mannen (4,0%) naar voren. Jongere werknemers (onder de 25 jaar) hebben ook in dit onderzoek minder burn-outklachten dan ouderen (Hoofman et al. 2017).



## ... maar deze worden op hun beurt beïnvloed door tradities, verwachtingen en voorbeelden

Persoonlijke voorkeuren ontstaan niet in het luchtledige. De jongeren in de focusgroepen geven aan dat tradities en de voorbeeldfunctie van hun ouders ook het gedrag en de voorkeuren van jonge vrouwen en mannen beïnvloeden. De traditionele rolverdeling van de man die voor het inkomen en de vrouw die voor de kinderen zorgt, is jarenlang het meest voorkomende patroon geweest. Ook bij de voorgaande generatie – de ouders van de jongeren die we spreken – was er doorgaans sprake van een meer traditionele rolverdeling en dat is wel het voorbeeld dat de meeste van deze jongeren hebben meegekregen.

Bij jongeren met een migratieachtergrond zien we vaker dat zij deze traditionele rolverdeling benadrukken en expliciet benoemen – explicieter dan bij autochtone Nederlandse jongeren. Zo benoemen Marokkaans- en Turks-Nederlandse jongeren dat het in hun cultuur normaal is dat de man de kostwinner is en dat het geld dat de vrouw verdient als extraatje telt.

*Bij Marokkanen is dat wel vanzelfsprekend, dat een man voor een gezin kan zorgen. Dat hij het gezin kan onderhouden. Dat is bij de meesten. Niet dat ik niets meer hoeft te doen. (vrouw, 19 jaar, mbo-3)*

Het is overigens niet zo dat vrouwen niet mogen werken, maar het is niet nodig dat ze in voltijd werken.

Verder spelen de (verschillende) verwachtingen vanuit de omgeving mee. Een van de mannen vertelde dat het bij vrouwen meer geaccepteerd is dat ze in deeltijd werken, terwijl mannen zich vaker moeten verantwoorden als ze besluiten om in deeltijd te gaan werken. Ook veronderstellen enkele jongeren dat jonge vrouwen zich alvast (onbewust) voorbereiden op hun toekomst. Ze gaan er vanuit dat jonge vrouwen minder dagen willen werken als ze kinderen krijgen en ze denken dat de vrouwen niet vast willen komen te zitten in een baan waarin je (ook in de toekomst) niet minder dan 40 uur kunt werken.

## 5.4 Tevredenheid en perceptie van carrièreperspectieven

### 5.4.1 Verschillen in tevredenheid

#### Jonge vrouwen met een hbo-opleiding zijn minder tevreden met hun baan

In hoofdstuk 2 constateerden we dat jonge vrouwen met een hbo-opleiding kort na het afstuderen minder tevreden zijn met hun baan dan jonge mannen, en dat dit voor een groot deel ermee te maken heeft dat deze vrouwen vergeleken met hun mannelijke leeftijdgenoten vaker in deeltijd werken en vaker in beroepen en branches werken waarin veel deeltijdwerk wordt aangeboden. Jonge vrouwen met een mbo-achtergrond zijn even tevreden met hun baan als mbo-mannen. Als in een analyse rekening wordt gehouden met hun arbeidsduur blijken mbo-vrouwen tevredener met hun werk dan mbo-mannen. Met andere woorden, als mbo-vrouwen evenveel uren zouden werken als mbo-mannen, zouden zij meer tevreden zijn.



### Tevredenheid als balans tussen wat men graag zou willen in een baan...

De analyses in hoofdstuk 2 lieten dus zien dat werken in deeltijd op een negatieve manier samenhangt met werktevredenheid, en om deze reden een belangrijke rol speelt bij de verklaring van (verschillen in) tevredenheid tussen jonge vrouwen en mannen. Voordat we ingaan op hoe deze relatie precies begrepen zou kunnen worden, is het goed om te benadrukken dat tevredenheid met het werk voorgesteld kan worden als de waargenomen balans tussen datgene wat men graag zou willen in een baan en datgene wat een baan te bieden heeft (zie bv. Locke 1976; Iseke 2014). Volgens deze *discrepancy theory* zou naar beide aspecten gekeken moeten worden om te begrijpen waarom iemand ontevreden is met zijn of haar (deeltijd)baan, en de relatie daartussen.

In paragraaf 5.2 hebben we in kaart gebracht wat jonge vrouwen en mannen *graag zouden willen in een baan*. Daar zagen we dat deeltijd vaak ook de voorkeur of wens is van veel in deeltijd werkende vrouwen, maar ook dat een deel van deze vrouwen – ongeveer een kwart tot de helft – onvrijwillig in deeltijd werkt en liever meer uren zou willen werken. Deze discrepantie zou een reden kunnen zijn voor hun ontevredenheid. Zij zouden graag meer uren willen werken maar dat is bijvoorbeeld niet mogelijk in de sector waarin zij werken, of zij hebben het bij de werkgever (nog) niet voor elkaar gekregen omdat ze als starter het gevoel hebben geen onderhandelingsruimte te hebben (zie ook par. 5.3).

### ... en wat een (deeltijd)baan te bieden heeft in vergelijking met een voltijdbaan

Ontevredenheid van mensen met hun baan kan ook te maken hebben met datgene *wat een baan wel of niet te bieden heeft*, zo leert ons de *discrepancy theory*. Dat roept de vraag op in hoeverre deeltijd- en voltijdbanen verschillen in wat zij te bieden hebben. Vergeleken met veel andere landen is het aanbod van deeltijdbanen in Nederland groot, de kwaliteit relatief hoog, en de arbeidscondities grotendeels gelijk aan die bij voltijdbanen, zo constateerden we in hoofdstuk 4. Bovendien zijn de voordelen van deeltijdbanen evident: meer tijd voor zorgtaken, een studie, sport, hobby's enzovoort.

In zijn algemeenheid kan echter wel gesteld worden dat er een aantal belangrijke nadelen kleeft aan deeltijdbanen vergeleken met voltijdbanen. Dit maakt ook in Nederland het werken in deeltijd minder aantrekkelijk (Kalleberg 2000; Iseke 2014). Naast uiteraard het lagere inkomen is de kans op een vaste baan kleiner, en brengen deeltijdbanen mogelijk ook minder status met zich mee. Daarnaast zijn de doorgroeimogelijkheden in deeltijdbanen beperkt, zoals we hierna verder zullen bespreken. Voor starters op de arbeidsmarkt zijn een goed inkomen en een vast contract belangrijk, zoals we eerder zagen. Deeltijdwerk verkleint die mogelijkheden en doordat veel meer vrouwen dan mannen in deeltijd te werken, is hun grotere ontevredenheid daarmee te verklaren.

### Jongeren zelf noemen andere verklaringen voor verschillen in tevredenheid

De jongeren in de focusgroepen herkennen bij zichzelf en anderen dat jonge vrouwen (iets) minder tevreden zijn met hun werk. Zij leggen echter zelf geen koppeling tussen (on)tevredenheid en het aantal uren dat zij werken. Jonge mannen (van alle opleidingsniveaus) in de focusgroepen zijn tevreden over de doorgroeimogelijkheden bij hun werkgever, de



vrouwen zijn vooral tevreden over de waardering die ze krijgen. Stabiliteit is voor beiden belangrijk.

Vooraf bij de laagopgeleide jongeren zien we grotere verschillen tussen vrouwen en mannen in hoe tevreden zij zijn met hun werk. Hoewel mannen en vrouwen denken dat ze verder hadden kunnen doorleren, vinden mannen het vaak prima, ze zijn al blij dat ze überhaupt een baan hebben. Bij de vrouwen overheerst echter een gevoel van spijt dat ze niet verder hebben geleerd:

*Een vijf (...) Deze baan is niet echt iets wat ik wil. Het liefst deed ik iets wat ik mee wil nemen in m'n toekomst.... (vrouw, 18 jaar, mavo)*

En omdat ze het gevoel hebben meer in hun mars te hebben:

*Ik had het beter kunnen doen ook met school en de opleiding. Qua werk krijg ik genoeg uren, ik ben tevreden met m'n salaris, maar ik had het beter kunnen doen, ik was niet de domste. (vrouw, 27 jaar, mbo-1)*

De meeste laagopgeleide vrouwen die niet tevreden zijn met hun huidige baan durven niet op een andere functie te solliciteren, omdat ze er vanuit gaan dat ze weinig kans maken in een ander bedrijf. Ze denken dat werkgevers eerder kiezen voor goedkopere arbeidskrachten die een aantal jaren jonger zijn dan zij.

#### 5.4.2 Verschillen in carrièreperspectieven

##### Jonge vrouwen zien minder carrièreperspectief, en dat heeft deels te maken met deeltijdbaan

In hoofdstuk 2 constateerden we dat kort na het afstuderen de inschatting van vrouwen van hun carrièreperspectieven (al) negatiever is dan die van mannen. Zowel bij de mbo- als bij de hbo-afgestudeerden kan een groot deel van dit verschil verklaard worden doordat vrouwen zelf vaker in deeltijd werken dan hun mannelijke leeftijdgenoten en ook vaker in beroepen werken waarin het gebruikelijk is om in deeltijd te werken.

Net als bij (verschillen in) tevredenheid speelt dus ook hier arbeidsduur een belangrijke (verklarende) rol. Wederom is er sprake van een negatieve samenhang: hoe minder uren er gewerkt wordt, des te negatiever de carrièreperspectieven. Dat is een realistische inschatting: wie in deeltijd werkt, stroomt minder gemakkelijk door naar een hoge functie, zo is bekend uit eerder onderzoek (Román 2006), en dat geldt zowel voor mannen als voor vrouwen. Deels speelt hier natuurlijk mee dat degenen die in deeltijd werken minder werkervaring opdoen. Maar daarnaast is er ook de indruk dat leidinggevendenden voor promotie de voorkeur geven aan voltijders boven deeltijdwerkers, omdat voltijd meer wordt geassocieerd met ambitie.

##### Het 'glazen plafond'

Tegelijkertijd concludeerden we in hoofdstuk 2 dat de verschillen in carrièreperspectieven niet geheel toe te schrijven zijn aan deze verschillen in het werken in deeltijd. Er is dus meer



aan de hand. De werkgevers met wie in de focusgroepen gesproken is, wijzen op het zogeheten *glazen plafond* als een mogelijke verklaring.

*Als ik heel erg eerlijk ben en ik zou die jonge vrouw zijn en ik zou in onze organisatie beginnen en ik kijk naar boven dan zou ik er als vrouw eerder een negatief gevoel over hebben dan een jongen met dezelfde achtergrond en opleiding. We hebben een board van bijna alleen maar mannen. (vrouw, recruiter bij verzekeraar)*

Vooraf werkgevers in de financiële dienstverlening (banken en verzekeringen) wijzen hierop. In deze sector zitten inderdaad weinig vrouwen in de top (Merens en Dirven 2016). Dat kan verklaren waarom vooral in deze sector het verschil in inschatting van carrièreperspectieven tussen vrouwen en mannen relatief groot is (zie hoofdstuk 2).

Dit roept de vraag op waarom er zo weinig vrouwen in de top werkzaam zijn. Volgens met name de werkgevers in de financiële dienstverlening heeft dat te maken met een bedrijfscultuur waarin lange werkweken normaal zijn. Dit zou lastig zijn voor vrouwen.

*(...) hebben wij een relatief hogere uitstroom van jonge dames en als ik ze dan vraag waarom, dan komt dat eigenlijk door die ontevredenheid en dat perspectief heen. En natuurlijk ook factoren als nou ik wil een gezin, ik wil meer rust. (...) ik krijg ook te horen: ik werk me hier de ballen uit mijn broek, maar ik zie het perspectief gewoon niet, het duurt te lang. (vrouw, recruiter bij verzekeraar)*

Sommige werkgevers zien daardoor vrouwen meer uitstromen en minder vaak doorstromen na managementtraineeships.

*Het viel me op dat vrouwen eerder afhaken. Zij verlaten eerder het bedrijf dan de mannelijke managementtrainees of gaan in andere functies (stafffuncties) verder dan waarvoor zij een managementtraineeship gestart zijn. (vrouw, HR-adviseur, vervoersbedrijf)*

Dit komt overeen met het beeld dat geschetst werd in hoofdstuk 3: aan het begin van de loopbaan is het aandeel managers onder universitair opgeleide vrouwen nog ongeveer even groot als onder mannen, maar na verloop van tijd worden de verschillen groter.

### Minder carrièreperspectief lijkt (lang) niet voor alle vrouwen een probleem te zijn

Het hebben van minder carrièreperspectief betekent overigens niet automatisch dat vrouwen dat zelf ook altijd betreuren. We zagen eerder al dat de voorkeuren van vrouwen ten aanzien van werk in sommige opzichten anders zijn dan die van mannen. Waar ruim drie kwart van de mannelijke scholieren en studenten het belangrijk vindt om promotie te maken, geldt dat 'slechts' voor ruim de helft van de vrouwelijke scholieren en studenten (zie tabel 5.3 in par. 5.2). Ook het aandeel dat later leiding wil geven en een hoog inkomen belangrijk vindt, ligt bij de vrouwelijke scholieren en studenten al lager dan bij de mannelijke scholieren en studenten. We kunnen dus aannemen dat een deel van de vrouwen het niet als een (groot) probleem ervaart dat carrièrekansen soms beperkt zijn.

Dat laatste komt ook naar voren in de focusgroepgesprekken met de jongeren, vooral bij degenen met een laag of mbo-opleidingsniveau. De jonge vrouwen herkennen vaak bij zichzelf dat zij minder carrièreperspectief hebben:





*Mijn vriend is bezig met steeds hoger. Ik heb dat niet. (...) Het salaris moet wel voldoende zijn, maar niet meer dan voldoende. (vrouw, 28 jaar, mbo-3)*

Voor de mannen lijken doorgroeimogelijkheden belangrijker te zijn dan voor de vrouwen. De mannen met wie we gesproken hebben, zeggen dat zij graag willen doorgroeien naar een andere functie om zo meer te kunnen verdienen, maar ook voor de status die dat met zich mee kan brengen:

*Hoe hoger je komt, hoe meer je gaat verdienen en hoe meer mensen tegen je gaan opkijken en dat is ook belangrijk voor jezelf. (man, 28 jaar, mbo-1)*

De meeste jongeren die we spraken hebben nog geen gezin of kinderen om te onderhouden, maar mogelijk spelen – bewust of onbewust – een toekomstig gezin en de zorg voor kinderen mee in hoe groot hun ambities zijn en hoe zij hun carrièrekansen inschatten. Sommige mannen wijzen inderdaad op de (toekomstige) verwachtingen die er op hen rusten als het gaat om het onderhouden van een gezin:

*Je wilt je familie iets leuks geven. Je wilt zorgen voor de mensen om je heen. (man, 22 jaar, mbo-4)*

Gevraagd naar hoe zij zichzelf over vijf jaar zien, geven zowel de jonge mannen als de jonge vrouwen aan boordevol ambities te zitten. Tegelijk willen de meesten van hen dan ook een gezin hebben gesticht. En dan ontstaat er een klassiek beeld. Als ze kinderen zouden krijgen – en dat willen de meesten – komt het anderhalfverdienersmodel naar voren. Zowel bij de mannen als bij de vrouwen zien we dat de meeste jongeren zorg voor kinderen vooral als een taak voor vrouwen beschouwen. Dat betekent dat vrouwen dan waarschijnlijk (nog) minder uren dan mannen zullen werken.

Het is overigens belangrijk om te vermelden dat niet alle jongeren zich in deze (traditionele) beelden herkennen. Zo merken enkele vrouwen in de focusgroepgesprekken op dat zij het idee hebben dat ook vrouwen ‘leiding geven’ een belangrijk kenmerk van een baan vinden – waaronder zij zelf. Eén vrouw zegt hierover:

*Dan ben ik een man (...) Ik vind dat ook belangrijk dus ik herken het niet (...) misschien is het wel stoer gedrag. (vrouw, 25 jaar, mbo-1)*

Vooraf bij de hoger opgeleide jongeren met wie gesproken is, zijn de man-vrouwverschillen in ambities ten aanzien van werk minder uitgesproken.

Ook de wensen en verwachtingen over de manier waarop hoogopgeleiden de zorg voor toekomstige kinderen gaan regelen, gaan bij deze groep vaker in de richting van een meer gelijke verdeling over vader en moeder. Gevraagd naar hun toekomstplannen gaan zij – in vergelijking met laagopgeleide leeftijdgenoten – er bijvoorbeeld vaker vanuit dat zowel man als vrouw vier dagen in de week blijven werken als er kinderen komen. Uit eerder onderzoek (Hartgers et al. 2012) is eveneens bekend dat – ook bij jongeren – hoger opgeleiden vaker voorstander zijn van een gelijke taakverdeling dan lager opgeleiden.



## 5.5 Conclusies

In dit hoofdstuk hebben we een aantal verschillen tussen jonge vrouwen en mannen uit de voorgaande hoofdstukken proberen te verklaren, namelijk het vaker in deeltijd werken van jonge vrouwen dan mannen en hun grotere ontevredenheid met de functie en het carrière-perspectief. We hebben hierbij gebruikgemaakt van kwantitatieve analyses en focusgroep-gesprekken.

### Verschillen in arbeidsduur verklaard

Het feit dat jonge vrouwen ook aan het begin van hun loopbaan al vaker in deeltijd werken dan mannen blijkt niet aan de hand van één factor te kunnen worden verklaard. Een ingewikkeld samenspel van verschillende soorten factoren op verschillende momenten in de levensloop blijkt hierachter te schuilen. Allereerst komt naar voren dat het al dan niet in deeltijd werken niet pas wordt bepaald wanneer jongeren de arbeidsmarkt betreden. Dat ligt op dat moment voor een deel al vast, namelijk door de keuzes die zij geruime tijd eerder gemaakt hebben of door de kansen die zij hebben gekregen voor het volgen van een vervolg- of beroepsopleiding. De verschillende opleidingsrichtingen die vrouwen en mannen volgen (zorg resp. techniek) bepalen in belangrijke mate in welke beroepen en sectoren zij later komen werken. Sectoren waarin veel vrouwen werken (zorg, onderwijs) bieden veel mogelijkheden tot deeltijdwerk, omgekeerd zijn in mannensectoren (bouw, transport) die mogelijkheden veel geringer.

Niet alleen de opleidingsrichting maar ook het opleidingsniveau is deels bepalend voor het aantal uren dat vrouwen werken. Hoogopgeleide vrouwen werken vaker in voltijdbanen of grote deeltijdbanen dan laag- of mbo-opgeleide vrouwen. Dat komt niet alleen doordat zij andere voorkeuren hebben (Hakim 2000) en er voor hen meer mogelijkheden zijn om de vaardigheden en ervaring opgedaan tijdens hun opleiding optimaal te gebruiken (human capital-theorie; Becker 1964), maar ook doordat werkgevers hogere functies vaak als grotere banen aanbieden. Vermoedelijk zijn jongeren zich tijdens hun opleiding nog niet bewust van de consequenties van hun opleidingsrichting en -niveau voor de mogelijkheden om wel of niet in deeltijd te werken.

Eenmaal op de arbeidsmarkt ervaart een substantieel deel van de jonge vrouwen en mannen in allerlei sectoren het werken in deeltijd niet als een vrijwillige keuze: er is volgens hen bij de werkgever geen ruimte voor meer uren. Deze vrouwen en mannen hadden graag meer uren willen werken. Aan het begin van hun carrière hebben jonge werknemers in ieder geval het gevoel weinig zeggenschap te hebben over hun arbeidsduur, net als over andere arbeidsvoorwaarden (salaris of vast contract), zo komt in de gesprekken met jongeren naar voren. Naarmate zij langer in dienst zijn bij een werkgever kunnen jongeren meer bepalen hoeveel uur zij werken. Jonge mannen maken in de praktijk meer gebruik van deze mogelijkheid dan vrouwen, vermoedelijk doordat zij meer belang hechten aan een goed inkomen.

Lang niet alle deeltijdwerkenden vrouwen 'leggen de bal' echter bij de werkgever. Jonge vrouwen zeggen het soms ook prettig te vinden minder uren te werken omdat zij dan tijd



vrij kunnen maken voor hobby's, vrije tijd en (ter voorbereiding van) zorg voor een gezin. Dat sluit aan bij een relatief sterke voorkeur van vrouwen voor het combineren van arbeid en zorg (voor kinderen), terwijl mannen meer waarde hechten aan het inkomen en de kansen op carrière die hun werk biedt.

Overigens is het nog maar de vraag in hoeverre het een vrije keuze van vrouwen is, ook wanneer het hun voorkeur is om in deeltijd te werken. Ook persoonlijke voorkeuren ontstaan ten slotte onder invloed van tradities, verwachtingen van anderen en voorbeelden uit hun omgeving (Ruitenbergh 2014).

### Verschillen in tevredenheid en carrièreperspectief verklaard

Deze verschillen in arbeidsduur spelen ook een rol bij de verklaring waarom jonge hbo-opgeleide vrouwen minder tevreden zijn met hun baan dan jonge mannen met eenzelfde opleidingsniveau. Vergeleken met een voltijdbaan gaat een deeltijdbaan over het algemeen gepaard met minder salaris en status, en zijn de kansen op een vast contract en promotie kleiner. Dat kan verklaren waarom mensen minder tevreden zijn met hun baan naarmate zij minder uren werken. Hoewel (desondanks) deeltijdwerken voor de meeste jonge vrouwen de voorkeur heeft, zou ongeveer een kwart tot de helft van de vrouwen (tot 30 jaar) meer uren willen werken, en dat kan een verklaring zijn waarom er op gemiddeld niveau (relatief kleine) verschillen bestaan in tevredenheid tussen jonge vrouwen en mannen.

Dat jonge vrouwen vaker in deeltijd werken, verklaart voor een deel ook waarom zij zichzelf minder carrièrekansen toedichten dan mannen. Dat is namelijk in veel gevallen een realistische inschatting: werken in deeltijd verkleint – voor zowel mannen als vrouwen – de kansen om 'hogerop te komen'. Jonge vrouwen zeggen ook vaker dan jonge mannen dat zij promotie niet zo belangrijk vinden, maar dat geldt zeker niet voor alle vrouwen. Ook de vrouwen die dat wel ambiëren, maken minder kans om naar een topfunctie door te stromen dan hun mannelijke leeftijdgenoten, zo is de indruk van enkele werkgevers die we hebben gesproken. Aangenomen kan worden dat jonge vrouwen dat 'glazen plafond' ook zullen zien, en dat dat ook een reden is waarom zij minder optimistisch zijn over hun eigen carrièrekansen.

### Terug naar de theorie

In hoofdstuk 1 hebben we verschillende theoretische perspectieven en factoren geïntroduceerd die een verklaring kunnen bieden voor verschillen tussen vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt. In lijn met onze theoretische uiteenzetting in dat hoofdstuk vonden we ondersteuning voor de gedachte dat voor de verklaring van verschillen tussen vrouwen en mannen een combinatie van individuele factoren (ambities, voorkeuren, keuzes voor opleiding), factoren uit de directe omgeving (rol van ouders bij opleidingskeuze en als voorbeeld voor taakverdeling) en factoren vanuit de bredere omgeving (rol van werkgever en sector) aan te wijzen zijn.

De rol van stages en bijbanen bleek voor de verklaring van deeltijdwerk niet relevant.

De rol van onderhandelingsvaardigheden voor de arbeidsmarktpositie konden we niet



vaststellen omdat onze focusgroepen vooral uit starters bestonden, die nog weinig onderhandelingsmacht ten opzichte van hun werkgever hebben. Tegelijkertijd constateerden we dat, waar jonge mannen na verloop van tijd wel vaak lijken te onderhandelen over arbeidsvoorwaarden, jonge vrouwen dit minder snel geneigd lijken te doen.

Van de eerder in hoofdstuk 1 besproken theorieën droegen de human capital-theorie (Becker 1964), de preferentietheorie (Hakim 2000) en theorieën over de organisatiecultuur (Schein 1985, Benschop 1996, 2009) allen bij aan een deel van de verklaring. Crowding- en segmentatietheorieën (Kalleberg en Sørensen 1979; Buchmann et al. 2010) zijn niet zozeer gericht op verklaring van deeltijdwerk maar kunnen wel aannemelijk maken dat er weinig mobiliteit tussen arbeidsmarktsegmenten optreedt. Daardoor blijven deeltijd- of voltijdnormen in vrouwen- of mannensectoren in stand.

Voor de verklaring van een grotere ontevredenheid met hun functie en hun carrièreperspectief van jonge vrouwen hadden we vooraf geen hypothesen geformuleerd. Uit dit hoofdstuk is gebleken dat daarvoor de arbeidsduur een belangrijke achterliggende verklaring vormt. Daarnaast spelen bij de inschatting van carrièreperspectieven eveneens verschillen in individuele voorkeuren en ambities van vrouwen en mannen en de masculiene organisatiecultuur in sommige sectoren (financiële dienstverlening) een rol. Een negatieve inschatting van carrièrekansen door jonge vrouwen is in die zin een realistische inschatting van het nog bestaande glazen plafond.

## Noot

- 1 De discrepantie tussen gewenste en feitelijke taakverdeling kan worden verklaard door specifieke opvattingen, namelijk dat men de man geschikter vindt voor betaald werk en de vrouw voor zorgtaken, en het gevoel om invloed te hebben op de taakverdeling met de partner (Portegijs en Cloin 2012).



## Summary and conclusions

Freek Bucx and Ans Merens

### S.1 Background

Girls and women in the Netherlands have been outperforming boys and men in education since the end of the last century. They go on to higher education more often than male students, have lower drop-out rates and graduate from higher education more quickly. As a result, women aged under 45 have for some time had a better average education level than men. Yet these women are still in a weaker position on the labour market than men; women are less often in work than men, and where they do work, they are more often in part-time jobs. These are both aspects that impact negatively on their economic independence, whereas increasing women's economic independence is one of the central planks of Dutch emancipation policy (TK 2012/2013).

There is a suspicion that differences between the labour market and income position of women and men arise at an early age. It is against this backdrop that this study was carried out into the labour market position and experiences of young adults (aged between 18 and 35 years). The aim of the study was to identify at what point in this early career phase differences arise between young women and men, and which factors might explain this.

### S.2 Research questions

The central research question was as follows:

*To what extent does the transition from education to work and the start of their career differ for young women and young men, and which factors play a role in this?*

This question can be broken down into five research questions; the first four questions are descriptive, the fifth is explanatory. The insights generated by our study are described below for each of these five questions.

#### S.2.1 Research question 1: What is the labour market position of young people a year and a half after leaving education, and what differences are there in the labour market position of young women and men?

##### Young women already more often work part-time shortly after leaving education

Eighteen months after leaving education, young women appear to have found employment to the same extent as young men with the same education level: there is virtually no difference in the proportion who are in work. However, straight after leaving education young women already work part-time (less than 35 hours per week) more often than young men, whereas around a third of young men with a senior secondary vocational



(MBO) qualification work part-time, this applies for no fewer than nearly three-quarters of young women with the same qualification. For some of them, working part-time does not appear to be a matter of choice: around half of young women with an MBO qualification would like to work more hours.

The differences in working hours compared with young people with a higher professional (HBO) qualification are smaller, but still considerable: just over one in five young men in this category work part-time, compared with nearly half of young women. In an earlier report of this study (Merens et al. 2017) it was observed that women with a university degree also more often work part-time than men with a comparable qualification, though these differences appear to be slightly smaller than for those with an MBO or HBO qualification.

### Young women see fewer career opportunities

Both women with an MBO qualification and those with an HBO degree are less optimistic regarding their career prospects in their current job than young men. Just under four out of ten young women with an MBO qualification are optimistic about this, compared with nearly five out of ten young men. Young HBO graduates are more positive about their career prospects, but here the differences between women and men are greater: just over five out of ten women are optimistic, compared with almost seven out of ten young men. Similar differences in perceived career prospects were also observed in an earlier report of a similar study of young people with a university degree (Merens et al. 2017).

Finally, there are also differences in a number of other areas which, while small, also work to the disadvantage of women. For example, we observed that young women who have left education a year and a half ago more often have a flexible employment contract than young men in a comparable situation. Young women with an HBO degree were also slightly less satisfied in their current job than young men with the same qualification.

### 5.2.2 Research question 2: What is the labour market and income position of young people aged 18-35 years, and to what extent do women and men in different age categories differ from each other?

#### Young women and men (aged up to 25) just as often in work

In the youngest age group (18-25 years), roughly the same proportion of men as women are in work; it would seem that men and women are equally able to find work after completing education. In the older groups, and especially among 31-35 year-olds, fewer women than men have jobs. This is not due to higher unemployment among women than men – they are about the same – but to a bigger share of women who are not (or no longer) active on the jobs market. Some women withdraw from the labour market after working for some time.

#### Part-time work much more common among young women than young men

Strikingly, women aged 18-25 years already work part-time more often than men. Half these young people working part-time – men just as much as women – do so involuntarily;



in other words, they would like to work more hours. In the 26-30 age group, women work slightly more hours than in the youngest group, and men far more. Despite this, half the men and a quarter of the women in this group who are working part-time would like to work more hours. Women aged 31-35 years work the fewest hours (compared with younger women), while men in this age group work the most hours. As women and men move up the age scale, therefore, the differences in the proportion who work and in working hours increase. Involuntary part-time working also becomes less common as age increases, on the one hand because young people succeed in obtaining more hours, and on the other probably because the number of hours they would like to work changes when women have children: further analysis shows that these differences in labour participation and working hours are influenced not just by education level, but also by having children. Lower-skilled women, especially if they have children, withdraw from the labour market more often than higher-skilled women; lower-skilled women who continue to work more often reduce their working hours than higher-skilled women. Differences in the preferences of women with different education levels as regards combining work and care tasks are also likely to be a factor here.

### Some gender differences occur only or mainly in the youngest group

It is notable that women in the youngest group of workers (18-25 years) are more often on temporary or other forms of flexible employment contract than their male counterparts; in the 26-30 age group, and especially among 31-35 year-olds, this difference is much smaller, probably because more and more young workers obtain a permanent contract as their experience grows. It is however notable that this process takes longer for women than for men. The reason for this is not entirely clear; it may be that discrimination against pregnant women plays a role (College of Human Rights (College voor de Rechten van de Mens) 2016).

In other respects, the youngest group of women (aged up to 25) are in a better position than men, more often working at higher occupational levels and earning more per hour – both factors that are (partly) related to these women's higher education level.

### Young women less economically independent than men

Despite the higher occupational level and hourly pay of the youngest group, young women overall earn less per hour than men and are less often economically independent (66% versus 82% in the group aged 30-34 years). This income gap widens as they spend longer on the labour market. The frequency with which women work part-time, in particular, ultimately results in a lower income and less economic independence compared with their male counterparts. The difference in working hours is thus the biggest determinant of the differences in the income position of young women and men. Differences in hourly pay rates (for example between sectors and roles in which women and men typically work) and possible pay discrimination probably play a much more limited role here.



### S.2.3 Research question 3: How do young people's careers progress (from leaving education until age 35), and to what extent does this differ for men and women?

#### Working hours of young men increase consistently; those of women fluctuate

Using pseudo-panel analyses, we investigated how the careers of young women and men develop in the first years after leaving education. At the start of their careers, there is virtually no difference in the share of women and men who have a job; only lower-skilled women are less often in work than men immediately after leaving education. A few years after leaving education, the share of women in work declines (further) not only among the low-skilled, but also to a slight extent among women with intermediate and higher education levels.

As we saw above, the pseudo-panel analyses also showed that young women work fewer hours than young men straight after leaving education. This difference is much greater among the lower-skilled than the higher-skilled. In the first years on the labour market, the number of hours worked by both men and women rises. This does not apply for women with higher education levels (higher professional and university): they begin by working a relatively large number of hours, but this starts to decline immediately thereafter. After six years on the labour market, the hours worked by lower-skilled women (preparatory secondary vocational education (VMBO) and senior secondary vocational education (MBO)) reduce, while the working hours of men increase further. The initial increase in the number of hours worked by young men and women with VMBO and MBO qualifications is probably related to some of them involuntarily working part-time in their first job and later obtaining more hours. The reduction in the working hours of women is likely to be influenced by family formation and a stronger desire (than men) to combine work with care tasks.

#### Young women and men more likely to receive a permanent contract if they are more experienced

A substantial share of young people begin their careers with a flexible (or other form of temporary) employment contract. After one year's experience, 60-80% are on permanent contracts; this rises to 70-90% after six years, after which it remains stable. There are few observable differences between women and men here. Women with primary education and those with a university degree are the only groups who less often start with a permanent contract than men. For university-educated women, that difference disappears as their experience grows; for women with a maximum of primary education, the difference works in their favour: the share of men with primary education on permanent contracts actually declines over time.

There is little or no difference in the occupational level (occupational prestige) of young women and men. The occupational level increases slightly in the first ten years of their career, but the gender differences remain relatively small. The main differences in occupational prestige are between the different educational groups.





### Proportion of young men in managerial positions increases with experience; women lag behind here

Few young people will begin their careers in a management role, which will usually require more experience. However, five years after joining the labour market, a clear difference begins to emerge in the share of men and women in such roles. Although the share of female university graduates in managerial roles does increase slightly in the early years of their careers, it subsequently falls slightly for this group (as well as for those with a lower education level), whereas among men with university and HBO degrees it increases rapidly.

### Career progression of young lower-skilled women weaker than that of young lower-skilled men

Some gender differences (proportion in work, working hours, managerial roles) increase during the early career period. Other differences reduce or were not or barely present to start with (occupational prestige). The analyses also make clear that the differences in (the trend in) the labour market position of lower-skilled women and men are often greater than between their high-skilled peers.

#### 5.2.4 Research question 4: What is the labour market position of young women and men in Europe, and to what extent is the situation in the Netherlands different from that in other European countries?

##### The Netherlands is not unique in Europe...

The Dutch situation is not unique in Europe. In fact, young women are in a worse labour market position than men in all European countries. This is despite the fact that, as in the Netherlands, young women often outperform young men educationally; they are over-represented in higher education in almost all European countries. The fact that women are unable to convert their educational advantage over men into a better position on the labour market is not a specifically Dutch phenomenon, therefore, but is a (more) widespread occurrence.

There are however clear differences within Europe in the way in which young women's weaker position manifests itself. The situation in the Netherlands most closely resembles that in other Western-European countries such as Great Britain and Germany, where the differences in working hours between young women and men are the most prominent feature. In Central and Eastern-European countries such as Poland, the Czech Republic and Romania, by contrast, the differences in hours worked are small; on the other hand, the chance that young women in these countries will be in paid work at all is notably less than for young men. In Northern Europe – and especially Finland and Norway – the main difference is the lower likelihood that young women will have a permanent employment contract compared with young men. In Southern Europe, finally, the picture is mixed: in some countries, such as Italy and Greece, the differences in labour market participation and working hours are fairly wide, while in other countries, for example Portugal, they are quite small.



### ...but it is unusual

The Netherlands is not unique in Europe, then, but it is unusual. There is nowhere else in Europe where the differences in working hours of young women and men are so great, and nowhere is the average number of hours worked by young women so low. On the other hand, the differences in the proportion of young women and young men who are in paid work are small compared with the rest of Europe.

The fact that so many young women work part-time in the Netherlands compared with other European countries may be due in part to the fact that the working conditions for those in part-time employment are better than in many other countries; there are lots of part-time jobs available, they are of high quality, and the terms of employment are largely the same as for full-time jobs. Moreover, the economic circumstances in the Netherlands are relatively favourable, and hourly pay rates are high compared with some other countries in Europe, so that the 'one and a half earner' model can provide enough income for a couple.

### 5.2.5 Research question 5: Which factors might explain any differences found between young women and men (see research questions 1, 2 and 3) in the Netherlands?

The main differences that emerged in our study between young women and men were in working hours, job satisfaction and satisfaction with career prospects. In answering this research question, we therefore focused on these themes.

#### Differences in working hours are partly related to education followed...

The differences in the working hours of young women and men cannot be explained by just one factor: the analyses of the quantitative data and the focus groups produced a complex interplay of different factors. First, our data suggest that whether or not someone works part-time is not determined only when young people enter the labour market. For some of them, this issue is already decided by that point, by the choices they make or the opportunities they are given regarding further or vocational education. The different education programmes often followed by women and men (care and technical disciplines, respectively) largely determine the sector in which they will later find work. Sectors in which lots of women work (care, education) offer ample opportunities for part-time work; conversely, this is much less the case in typically 'male' sectors (construction, transport). The level of education attained also helps determine the number of hours worked: full-time or, sometimes, large part-time jobs are the norm in roles occupied by those with higher education levels, while smaller part-time jobs are available in roles performed by women with low or MBO qualifications. As a consequence, the gender differences in hours worked are smaller between high-skilled and lower-skilled young people. During their education, young people are probably not aware of the consequences of their educational choices for their later chance of finding part-time or full-time work.



### ... are partly related to the vulnerable position of those embarking on the labour market ...

Once they are in the labour market, some young women (and men) find they are involuntarily working part-time, reporting that their employer has no scope to offer extra hours. These women (and men) would like to work more hours. The employer or the sector has a strong influence over how many hours women and men are able to work in their first job. It emerged from the interviews that, at the start of their careers, young employees in any event feel that they have little influence over their working hours or their other terms of employment (salary, permanent contract). As they spend longer working for their employer, they have a greater say over how many hours they work; this applies for both full-time and part-time work. Young men use this influence more than women.

### ... but often also correspond with different preferences

By no means all young women in part-time work cite only to their employer as the reason. Young women sometimes deliberately choose to work fewer hours to make time available for hobbies, free time and (preparation for) caring for a family; this is less common among young men. This is in line with the relatively pronounced preference of women for combining paid work and care tasks (looking after children), whereas men attach more importance to their income and career opportunities.

### Differences in working hours help explain differences in satisfaction...

The differences in working hours in turn play a role in explaining why women are slightly less satisfied with their jobs than men shortly after leaving education (HBO graduates). Compared with full-time employment, a part-time job naturally carries less status as well as a lower income; the chances of promotion are also lower, and this could explain the lower job satisfaction of people who work fewer hours. Although most young women (nonetheless) prefer to work part-time, between around a quarter and half of young women (aged up to 30) do not, which could explain why on average there are differences (albeit relatively small) in satisfaction between young women and men at the start of their careers.

Low-skilled women are notably much more dissatisfied with their jobs than men (the differences are much smaller among young people with high education levels). Although both men and women think they could have continued to learn, women especially regret that they were not able to get the most out of their education. Men tell themselves that they are satisfied with their job because it enables them to play the role of breadwinner.

### ... and so do differences in career prospects

The fact that young women more often work part-time also partly explains their perception that they have fewer career opportunities than men. In many cases, that is a realistic assessment; it is known from earlier research that working part-time reduces the chances of promotion (Román 2006), either because employers associate part-time working with a lack of ambition, or because those working part-time build up less work experience than full-time workers.



As well as the actual reduction in career opportunities due to working part-time, the perception of fewer opportunities may also play a role. Some of the employers we spoke to talked about the ‘glass ceiling’ effect: young women see mostly men occupying the most senior positions in the organisation, and that makes them less optimistic about their own careers. Young women also more often say than men that they do not regard promotion as very important – though this by no means applies for all women.

### 5.3 Reflection on the findings

#### Despite some catching up, many women are already working part-time shortly after leaving education and are less often economically independent than men

Girls and women have made up lots of ground on men in terms of educational achievement in recent decades. Thus far, however, this has not been reflected in their position on the labour market, where women have still been at a disadvantage compared to men – a phenomenon also referred to as the ‘emancipation paradox’. However, our study shows that today women no longer always lag behind men on the labour market. On the one hand, young women appear to find work just as easily as men after completing their education. Young women are also more often employed at higher occupational levels than men of the same age, and the hourly pay of women aged up to 30 is as high or higher than that of men. These findings can be ascribed to young women’s higher education level. On the other hand, young women work part-time more often than young men. This difference often manifests itself right from the start of their careers and increases with age. As women more often work part-time than men, they are also less often economically independent and this applies especially for women in small part-time jobs (less than 20 hours per week). This may be seen as undesirable, as it makes them dependent on a partner or on benefits. Working part-time so early in their careers can also adversely impact on the future careers of many young women, and especially their progression to more senior positions. Many women seem to be aware of this; working part-time is a key reason for their more negative perception of their career opportunities compared with men with the same education level.

In the explanatory section of this report we looked in more depth at the most striking differences between young women and men, which moreover begin to manifest themselves early on in their careers: part-time working and satisfaction with their jobs and career prospects. It was already known that a substantial proportion of women without young children work part-time (Portegijs et al. 2008), but this study provides the first evidence that this begins so early in their careers. This is striking, because most women do not (yet) have children in this phase of their lives. Something else is clearly (also) going on. As described above, there is no single clear explanation for this finding, but rather an interplay of factors which appear to interact with each other at different levels. The *characteristics of young people* themselves plays a role, for example their preferences and ambitions with regard to work (part-time or full-time); this is in line with the preference theory put forward by Hakim (2000). But *young people’s experiences and choices* also have an impact, as



would be expected based on human capital theory (Becker 1964): we saw, for example, that young people's earlier choices in terms of their education level and programmes followed appear to play an important role. Finally, the *characteristics of the organisation or sector* in which young people work also play a role, including the culture within that organisation or sector (Fischer 2002 et al., Benschop 1996, 2009): in this case the norms and usual practices surrounding part-time or full-time working.

### Some young women prefer part-time work...

It is also worth re-emphasising that not everyone's situation is the same. Women can be broken down into different groups. As we have seen, some young women have a preference for working part-time; many women prefer working part-time over a high income or the chance of promotion, while for many men precisely the reverse is true. These (differences in) preferences of women and men appear to be present long before the start of their careers. That is in line with Hakim's (2000) preference theory, which posits that preferences emerge early in life and determine the later labour market behaviour of women and men. There are in fact grounds for questioning whether this preference for part-time working by women is their own conscious choice, or whether it is much more the product of attitudes among those around them. Ruitenberg (2014) shows that in many cases, women's choice in favour of part-time working is determined by attitudes to gender and work that are often a product of the way they are brought up. In later life the attitudes and support of others, such as a partner, managers and colleagues, and sometimes friends, play a role in their choice for part-time or full-time working. Other research also finds a relationship between a person's own labour market behaviour or preferences and those of their parents (Van Putten 2009; Wiesmann 2010). Young women and men in the focus groups used in this study also attribute their preferences to the example set by their parents. In most cases, those parents applied a one and half earner model (full-time job for the man, part-time job for the woman), and this therefore also appears the most logical choice for most young people.

### ... but for many other young women working part-time is not an (entirely) voluntary choice

There are also some women – and men – for whom working part-time is not an (entirely) voluntary choice. Around half of women (and men) aged up to 25 years, including many school-leavers, would like to work more hours. To understand why these women have nonetheless taken up working part-time, it is useful to imagine their current labour market situation as the result of a concatenation of all manner of smaller, more implicit choices and decisions, not just at the start of their careers but also a long time before this. We found that girls and young women relatively often choose educational programmes which generally predestine them to work in certain occupations and sectors which employ many women, in which working part-time is (more) usual and in which the opportunities for working full-time are less than in typically 'male' occupations and sectors. It seems likely that, in making the already difficult choice regarding further education or vocational training, girls and boys are not always able to grasp the consequences of this choice for



their later career. The fact that the brains of boys and girls of this age are not yet fully developed also plays a role, making them more likely (than adults) to make rapid, less well-considered decisions (Giedd et al. 2012). The expectations and perceptions that many young women and men have of their future employment when they make these choices will moreover by no means always be explicit, and this may (also) be a reason for them making more traditional, gender-specific choices. In such situations, women – and also men – then often opt for the ‘usual’ path, making educational and occupational choices based on parental suggestions (Trice and Rush 1995; Lavecchia et al. 2016) or, as we saw earlier, on the way in which their parents themselves combined paid work and care tasks. Gender-specific choices and attitudes are stubborn and generally change only slowly.

### Part-time culture in typically female sectors and occupations: employers’ or employees’ choice?

This begs the question of how such a strong part-time culture in ‘typically’ female sectors and occupations arises and, conversely, such a strong full-time culture in ‘male’ sectors and occupations. Earlier research (Merens 2008) has shown that this is the result of a process extending over recent decades in which part-time working has been introduced in an increasing number of sectors. Part-time working began at the end of the 1950s in the industrial sector, when employers began recruiting women to make up for the shortfall in labour. Later, the government also began offering part-time jobs, and other sectors followed. It is unclear whether this was more to do with employers offering part-time jobs or female employees requesting them. What is known is that the increase in the labour participation rate of women in recent decades has gone hand in hand with growth in part-time employment (Tijdens 2006).

The resultant part-time culture in ‘female’ sectors and the full-time culture in ‘male’ sectors could indicate self-selection by women with a preference for part-time employment and men who prefer a full-time job (Borghans & de Grip 2005). No evidence emerged from our focus groups that the choice of a particular occupation or sector had been made because of the opportunities to work part-time. Most young people had fallen into the first job more or less by chance, often via an internship. In a later phase – when young people have greater negotiating power vis-à-vis their employer or have a desire to have children – they are able to make a more conscious choice in favour of a particular occupation or sector based on a preference for part-time working. We cannot say this with any certainty, because we only spoke to the youngest group.

We do however know that working part-time involuntarily is no more common among young women (aged 18-35) in ‘female’ sectors, such as education and healthcare/welfare than in other sectors, except for women aged up to 25 working in education (see chapter 3). In fact this also applies for young men working in these sectors. We could deduce from this that, with the exception of childcare and home care, and for those starting out on a career in education, the sector has a limited effect in determining the working hours of young women and men. There may also be a self-selection effect by young women and men who would prefer to work part-time or who have other reasons for wanting to work



in a particular sector regardless of the terms of employment. Another possibility is that young women and men who do not work the number of hours they would like, eventually move to a job in a different sector which meets their wishes more closely in this regard. We have no data on this.

### Starters on the jobs market feel they have little negotiating power

To gain a good understanding of why many women – even if they would like to work more hours – still make do with a part-time job, it may be useful to bear in mind the specific situation of those just starting out on the jobs market. It has to be remembered that many young people feel unsure of themselves at the start of their careers: in most cases they are happy to have found a job at all, especially so in the recent crisis period. In addition, the majority begin with a temporary or other form of flexible employment contract (see also Van Echtelt et al. 2016), which can be experienced as a vulnerable position from which to negotiate about working hours or other terms of employment. This applies for both women and men, but as women more often end up in part-time sectors due to their earlier education, their first job is more often part-time than is the case for men.

Once young people have gained more experience, their negotiating position is stronger. It emerged from the focus groups that young men who began working part-time involuntarily are more likely than young women to ask their employer for more hours once they have been in the job for some time. Some women do not do so because of their (already existing) preference for part-time employment; others may simply have got used to working part-time: they have already filled their free time with activities to the extent that this now represents the normal situation for them. It is also possible that they have come to regard working part-time as normal because most of their colleagues also work part-time.

### Obstacles to changing the situation

The question which then arises is what obstacles these women might face in seeking to change their situation, for example talking to their employer about working more hours or, if that is not an option, looking for a different (full-time) job. It is known from earlier research that neither employers nor women with small part-time jobs themselves play an active role in increasing the number of working hours; only a minority raise this matter in appraisal interviews, for example (Keuzenkamp et al. 2009). Employers also sometimes have an interest in offering some roles on a part-time basis because this gives them more flexibility in the event of staff shortages (Portegijs et al. 2008; Keuzenkamp et al. 2009). Recent research has shown that employers in the education, care and welfare sectors relatively often receive requests from employees to increase their working hours. At the same time, such requests are more often turned down in these sectors than elsewhere (Van Echtelt en De Voogd-Hamelink 2017). It is unclear how many employees are affected each year, but these findings do suggest that there may be obstacles to increasing working hours in typically female sectors.

It also has to be borne in mind that, compared with other European countries, the employment conditions for part-time working in the Netherlands are relatively good. A large num-



ber of part-time roles are available and – though not for some more senior positions, such as management roles – part-time work is available at virtually all occupational levels. People are therefore able to make ends meet with one and a half salaries (man full-time, woman part-time), thus reducing the (financial) need for women to work more hours. Finally, the members of young women’s networks – their parents, friends, partner where present, employer – generally do not expect them to work full-time (Portegijs et al. 2008). Women themselves expect their partner to earn the majority of the household income, which means that partner has little choice other than to work full-time. Just as women are often in a ‘part-time trap’, therefore, men are equally caught in a ‘full-time trap’. Whilst compared with many other countries, the opinions of the Dutch on the division of tasks can be described as more egalitarian (Meuleman et al. 2015), stereotypes nonetheless occur frequently in Dutch public opinion on the division of tasks between women and men and the suitability of women for bringing up children (Portegijs & Van den Brakel 2016); these stereotypes also exist among young people (Hartgers et al. 2012). From this perspective, too, therefore, young women will not always be encouraged to try to change their part-time situation.

Another striking finding to emerge from the focus groups with young people is that they sometimes regret particular educational choices they made, often at a young age. Those with a lower education level, in particular – women more than men – see little scope for embarking on a different career path. They already, so early in their careers, appear to be somewhat trapped in the financial situation in which they find themselves. This finding is all the more pertinent if we consider that lower-skilled women are already in the weakest position on the labour market. They are less active on the labour market, are more likely to withdraw when children arrive, and if they do work, they do so mainly in small part-time jobs. The gender differences are therefore most marked among the low-skilled, and the difference in economic independence is therefore also the greatest between lower-skilled women and men.

## S.4 Implications for policy

### Part-time work has a negative impact on women’s economic independence

From the perspective of emancipation policy, the Dutch government has for a long time encouraged part-time working as a means of boosting the labour participation rate of women. This could be seen as making it easier for women to combine paid work with carrying out care tasks. In the 1980s and 90s, numerous measures were taken in the Netherlands to safeguard the position of part-time workers and the right to reduce or increase the number of hours worked. In recent decades, it is mainly women who have gone to work part-time, with only few men doing so. However, since 2005 part-time work has been seen as a problem in the emancipation policy (TK 2005/2006; TK 2007/2008; TK 2012/2013). Women working part-time is regarded as undesirable for various reasons. In the first place, it can be regarded as a waste, or at least a failure to make optimum use of their talents and education. Second, working part-time often has a negative impact on a person’s individual





career: part-time workers have less chance than their full-time peers of progressing to higher incomes and positions (Román 2006). Third, working part-time reduces women's chance of achieving economic independence – though the size of the part-time job does make a difference here. Large part-time jobs (28-34 hours per week) and medium-sized part-time jobs (20-27 hours) generally do lead to economic independence, whereas most women in small part-time jobs (less than 20 hours per week) are not economically independent (Herbers et al. 2016).

(Promoting) economic independence for women has long been a core objective of government emancipation policy (TK 2012/2013) because it makes women less dependent on a partner or benefits. This was initially promoted mainly through measures aimed at increasing the labour participation rate of women (in terms of numbers of women working), but since 2005 it has also been encouraged by seeking to increase the number of hours worked by women in small part-time jobs.

Our study found that more young women are economically independent than older women, but also that they are much less often economically independent than young men. Of all factors which influence income, the part-time factor is found to be far and away the most important for the economic independence of young women (Loog 2014).

Seen from the perspective that people today increasingly combine tasks in different domains (work, education, family, informal care, hobbies), working part-time can in itself make a positive contribution, by making it easier to combine these different tasks than in a full-time job. On the other hand, from the perspective of raising economic independence, part-time working, especially in small jobs (less than 20 hours per week) can be seen as an impediment. Given the central focus on economic independence in this study, we therefore explore this policy in more depth below.

### Attention in policy

This study has shown that the economic independence of young women, especially low-skilled young women, is a topic that warrants attention. Low-skilled young women work less often than women with senior secondary vocational qualifications (MBO) and women with a higher education (higher professional (HVO)/university), and where they do work, this is mostly in small part-time jobs. Young women with a Turkish or Moroccan migration background also less often work (in terms of both persons and hours) than native Dutch women. Government policy programmes aimed at raising the labour participation rate and economic independence of women (*Eigen Kracht* and *Kracht on Tour* (ocw) (TK 2012/2013; 2014/2015)) could ensure that sufficient attention is devoted to young, lower-skilled women and women with a migration background. More generally, the emancipation policy aimed at raising economic independence does not focus explicitly on young people.

The general labour market policy (Ministry of Social Affairs and Employment, szw) devotes attention to young people and work, for example with policy on active integration of young people who are not in work, education or training (Rijksoverheid 2016). The Ministry collaborates with the Ministry of Education, Culture and Science (ocw) in policy attempts to combat early school drop-out and promote the attainment of a basic qualification. It is



notable that this general policy focusing on young people does not devote separate attention to young women and men. However, the findings described in this report show that, in active integration efforts aimed at young people who ‘miss the boat’, it is especially important to take into account differences between young women and men.

Something that touches on this is the finding from the focus groups that lower-skilled young people, in particular – and women more than men – have a sense that they did not grasp all the opportunities available to them by continuing their education. They already (aged 20-25) think they are too old to continue studying. The loss of income if they were to attend full-time education may play a role here: those in these income groups cannot afford to lose this money. None of these young people in the focus groups say they have thought about following part-time evening classes under the General Adult Secondary Education scheme (VAVO). They also do not have employers who encourage them to continue learning through company training schemes or courses. Today, Dutch citizens are expected to continue learning and developing as part of the government policy on lifelong learning (LLL) (TK 2015/2016). However, it is precisely lower-skilled employees who are less likely to follow courses and internal training programmes provided by their employer compared with those with MBO or higher qualifications (Vlasblom et al. 2015; Van Echtelt et al. 2016)<sup>1</sup>. Although continued learning is more urgent for young men than young women – because men have a lower education level than women on average – it is important in the context of lifelong learning that every citizen is as well-trained as possible. Our findings appear to suggest an underutilisation of both talent and opportunities. It is therefore desirable to offer low-skilled young people more information on the opportunities for adult education or courses and programmes provided by employers.

### Opportunities for intervention in education

Women’s preference for part-time working and men’s preference for full-time employment, and more generally for the one and a half earner model, appear difficult to change. Moreover, these preferences manifest themselves in both women and men at an early age. There is a possible role for education in raising young people’s awareness here. Students in secondary school (preparatory vocational secondary education (VMBO)/senior general secondary education (HAVO)/pre-university education (VWO)) receive information in the careers and vocational orientation programme (LOB) on the content of further education programmes and occupations and the job opportunities associated with various educational disciplines. They could also be given information on the terms of employment in different occupations and sectors, and especially the opportunities for working part-time or full-time and the consequences this has for their economic independence. These lessons could also deal with the expectations of young people regarding the future sharing of work and care tasks with their partner. This could in turn encourage boys to think about their potential role as a father. In the focus groups, it was found that when boys think about the future they are mainly focused on their ambitions for career progression and growing their incomes. Schemes such as parental leave can in principle encourage young fathers to take on (more) care tasks. In practice, however, more mothers than fathers take parental leave;



fathers make relatively wide use of this leave if it is (partly) paid (OECD 2016). The extension of partner leave to six weeks announced in the government Coalition Agreement includes a partly paid leave (Regeerakkoord 2017).

There is also another way in which schools and universities could play a role in preparing young people for their employment careers. In their first jobs, young people have little say over their terms of employment. Once they have gained more experience, they acquire greater negotiating power to secure more hours, a permanent contract or an increase in salary. It is important that young women actually make use of this negotiating power. It is known from earlier research (Van den Brakel et al. 2014) that fewer women than men (25% versus 42%) negotiate about their salary. This may play a role in the pay differentials between women and men (aged over 30). Negotiating skills can also be important in obtaining more hours, and training these skills could be a useful element in job application courses provided to young people about to graduate from senior secondary vocational (MBO), higher professional (HBO) and university education.

### Attention for labour organisations and sectors

A substantial proportion of young women and men who work part-time are doing so involuntarily. To some extent this appears to be a problem for starters in all sectors, which gradually resolves itself as young people – men more than women – are able to obtain more hours from their employer. However, it also appears to be partly a structural problem in a number of specific female sectors (childcare and home care), especially in jobs at MBO level. Earlier research on part-time employment (Portegijs et al. 2008) also showed that young women saw it as a problem that they were unable to obtain full-time jobs in these roles. The argument put forward by employers for this – that full-time work is physically too strenuous – also emerged in our study. Sometimes, however, employers' need for flexibility also plays a role (Portegijs et al. 2008; Keuzenkamp et al. 2009); when there are staff shortages, for example due to illness, employers can call upon female part-time staff to temporarily work more hours. Interestingly, in sectors such as the construction industry, where men perform physically heavy work, full-time employment is never regarded as problematic. It therefore seems that different gender norms apply in different sectors. Further research could be carried out to determine the views of employers on the desirability of part-time working for and by women, and the motives for honouring or refusing requests by employees to increase their working hours. That research could also investigate whether employees work part-time rather than full-time because of a strong preference for one or the other, or whether other motives are at work in typically female and male sectors.

From the perspective of promoting economic independence, it is regrettable that young women in the prime of their lives do not have the opportunity to work full-time and earn a concomitant salary. This is primarily a matter for employers and trade unions in individual companies and sectors. The government could place part-time employment on the agenda in the discussions with these social partners. It may be that staff shortages in the care and



education sectors now or in the near future (StatLine 2017c; Adriaens et al. 2016) could lead to a stepping up of the increase in the number of working hours.

If the work is genuinely physically too strenuous, adaptations in working conditions could be made to avoid or reduce overstrain. Beyond this, a rethink might be in order regarding the practice of offering part-time jobs to young women and men as standard. The position of young women and men with a preparatory or senior secondary vocational education background (VMBO/MBO) also warrants more attention from employers. It emerged from the focus groups that employers are largely concerned with the needs and position of their more highly educated starters. They appear to have a blind spot for lower-skilled staff. It is also recommended that working hours be made a fixed element in appraisal interviews with all employees, just as the level of salary or permanent employment contract are already. Earlier research (Keuzenkamp et al. 2009) showed that this was not common practice among employers, but women with small part-time jobs also rarely take the initiative of discussing the number of hours they work with their employer.

### Note

- 1 SCP is currently carrying out research on the backgrounds and characteristics of citizens who do or do not take part in lifelong learning (Maslowski, forthcoming (2018)).



## Literatuur

- Adriaens, Henri, Peter Fontein, Marcia den Uijl en Klaas de Vos (2016). *De toekomstige arbeidsmarkt voor onderwijspersoneel po, vo en mbo 2015-2025*. Tilburg: Centerdata.
- Baay, Pieter (2015). *How Graduates Make the School-To-Work Transition: A Person-in-Context Approach* (proefschrift). Utrecht: Rijksuniversiteit Utrecht
- Babcock, L. en S. Laschever (2003). *Women don't ask. Negotiation and the gender divide*. Princeton: Princeton University Press.
- Becker, G.S. (1964). *Human capital: a theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. Chicago: The University of Chicago Press.
- Benschop, Y. (1996). *De mantel der gelijkheid* (proefschrift). Nijmegen: Radboud Universiteit Nijmegen.
- Benschop, Yvonne (2009). The micro-politics of gendering in networking. In: *Gender, Work and Organization*, jg. 16, nr. 2, p. 217-237.
- Bergmann, Barbara R. (1974). Occupational Segregation, Wages and Profits When Employers Discriminate by Race or Sex. In: *Eastern Economic Journal*, jg. 2, nr. 1, p. 103-110.
- Bettio F. en A. Verashchagina (2009). *Gender segregation in the labour market: Root causes, implications and policy responses in the EU. EU Expert Group on Gender and Employment (EGGE)*. Luxemburg: Europese Commissie.
- Bierings, Harry, Jasper Menger en Kai Gidding (2017). *Financiën van werkende twintigers en dertigers*. Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek.
- Booth, A.L., M. Francesconi en J. Frank (2002). Temporary Jobs: Stepping Stones or Dead Ends?, In: *The Economic Journal*, nr. 112, p. 189-213.
- Borghans, L. en A. de Grip (2005). Beroepensegregatie op de Nederlandse arbeidsmarkt: een economisch perspectief. In: *De glazen muur*. Den Haag: ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- Brakel, Marion van den en Ans Merens (2016). Emancipatie in Europees perspectief. In: Wil Portegijs en Marion van den Brakel (red.). *Emancipatiemonitor 2016* (p. 245-267). Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau/Centraal Bureau voor de Statistiek.
- Brakel, Marion van den, Wil Portegijs, Ans Merens en Femke van der Sman (2014). Inkomen. In: Ans Merens en Marion van den Brakel (red.). *Emancipatiemonitor 2014* (p. 127-150). Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau/Centraal Bureau voor de Statistiek.
- Buchmann, M.C., I. Kriesi en S. Sacchi (2010). Labour market structures and women's employment levels. In: *Work, Employment and Society*, jg. 24, nr. 2, p. 279-299.
- Chkalova, Katja en Ruben van Gaalen (2017). *Flexibele arbeid en de gevolgen voor relatie- en gezinsvorming. Eindrapport*. Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek.
- Cole, J.R. en B. Singer (1991). A Theory of Limited Differences. Explaining the Productivity Puzzle in Science. In: H. Zuckerman, J.R. Cole en J.T. Bruer (eds.). *The outer circle. Women in the scientific community* (p. 277-310). New York/London: Norton & Company.
- CRM (2012). *Hoe is het bevallen? Onderzoek naar discriminatie van zwangere vrouwen en moeders met jonge kinderen op het werk*. Utrecht: College voor de rechten van de mens.
- CRM (2016). *Is het nu beter bevallen? Vervolgonderzoek naar discriminatie op het werk van zwangere vrouwen en moeders met jonge kinderen*. Utrecht: College voor de Rechten van de Mens.
- Dekker, Ronald, Hester Houwing en Lian Kösters (2012). Doorstroom van flexwerkers. In: *Economisch-Statistische Berichten*, jg. 97, nr. 4628, p. 70-73.
- DiPrete, T.A. en G.M. Eirich (2006). Cumulative advantage as a mechanism for inequality: A review of theoretical and empirical developments. In: *Annual Review of Sociology*, jg. 32, nr. 1, p. 271-297.
- Dirven, Henk-Jan en Harry Bierings (2015). Vrouwen in het management. Een toepassing van de nieuwe beroepenindeling ROA-CBS 2014. In: *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, jg. 31, nr.2, p. 210-218.



- Dirven, Henk-Jan en Wil Portegijs, m.m.v. Marc Cuijpers (2016). Arbeid. In: Wil Portegijs en Marion van den Brakel (red.). *Emancipatiemonitor 2016* (p. 57-86). Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau/Centraal Bureau voor de Statistiek.
- EC (2010). *An agenda for new skills and jobs: A European contribution towards full employment*, COM(2010) 682 final. Brussel: Europese Commissie.
- EC (2011). *The New European Pact for Gender Equality (2011-2020)*. 2011/C 155/02. Brussel: Europese Commissie.
- EC (2012). *EU Youth Strategy, 2010-18: Implementation of the renewed framework for European Cooperation in the youth field*. COM(2012) 491. Brussel: Europese Commissie.
- Echtelt, Patricia van (red.) (2014). *Burn-out: verbanden tussen emotionele uitputting, arbeidsmarktpositie en Het Nieuwe Werken*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Echtelt, Patricia van, Simone Croezen, Jan Dirk Vlasblom en Marian de Voogd-Hamelink (2016). *Aanbod van arbeid 2016. Werken, zorgen en leren op een flexibele arbeidsmarkt*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Echtelt, Patricia en Marian de Voogd-Hamelink (2017). *Arbeidsmarkt in kaart: werkgevers 2017*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Ellemers, N. (2014). Women at work: How organizational features impact career development. In: *Policy Insights from Behavioral and Brain Sciences*, jg. 1, nr. 1, p. 46-54.
- Esping-Andersen, G. (2009). *The incomplete revolution: Adapting to women's new roles*. Cambridge: Policy Press.
- Eurostat (2017). *Being young today – labour market – access and participation*. Geraadpleegd 6 juni 2017 via [ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Being\\_young\\_in\\_Europe\\_today\\_-\\_labour\\_market\\_-\\_access\\_and\\_participation#Employment\\_rates\\_after\\_leaving\\_formal\\_education](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Being_young_in_Europe_today_-_labour_market_-_access_and_participation#Employment_rates_after_leaving_formal_education).
- Fischer, A.H., P.M. Rodriguez Mosquera en K. Rojahn (2002). *Masculiniteit met een feminien gezicht. Onderzoek naar de rol van de organisatiecultuur in de doorstroming van vrouwen naar hoge functies*. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- Ganzeboom, H. (2010). *A new International Socio-Economic Index [ISEI] of occupational status for the International Standard Classification of Occupation 2008 [ISCO-08] constructed with data from the ISSP 2002-2007; With an analysis of quality of occupational measurement in ISSP* (paper gepresenteerd op de Annual Conference of International Social Survey Programme, 1 mei 2010). Lissabon.
- Giedd, J.N., M. Stockman, C. Weddle et al. (2012). Anatomic magnetic resonance imaging of the developing child and adolescent brain. In: V.F. Reyna, S.B. Chapman, M.R. Dougherty en J.E. Confrey (red.). *The adolescent brain: learning, reasoning, and decision making*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Hakim, Catherine (2000). *Work-lifestyle choices in the 21st Century: Preference theory*. Oxford: Oxford University Press.
- Hakim, Catherine (2002). Lifestyle preferences as determinants of women's differentiated labor market careers. In: *Work and Occupations*, jg. 29, nr. 4, p. 428-459.
- Harris, Judith Rich (1998). *The Nurture Assumption. Why Children turn out the way they do*. New York: The Free Press 1998.
- Hartgers, Marijke, Ans Merens en Godelief Mars (2012). Jongeren. In: Ans Merens, Marijke Hartgers en Marion van den Brakel (red.). *Emancipatiemonitor 2012* (p. 25-50). Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau/Centraal Bureau voor de Statistiek.
- Hartgers, Marijke, Ans Merens, Ronald Blokzijl en Tanja Traag (2016). Onderwijs. In: Wil Portegijs en Marion van den Brakel (red.). *Emancipatiemonitor 2016* (p. 29-56). Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau/Centraal Bureau voor de Statistiek.
- Herbers, Daniël, Marion van den Brakel en Wil Portegijs, m.m.v. Jeroen van den Tillaart en Annemieke Redeman (2016). Inkomen en economische zelfstandigheid. In: Wil Portegijs en Marion van den Brakel (red.). *Emancipatiemonitor 2016* (p. 135-171). Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau/Centraal Bureau voor de Statistiek.



- Hofstede, Geert (1998). *Masculinity and Femininity: The Taboo Dimension of National Cultures*. Thousand Oaks CA: Sage Publications.
- Hoofman, W.E., G.M.J. Mars, B. Janssen, E.M.M. de Vroome, J.J.M. Michiels, A.J.S.F. Pleijers, S.N.J. van den Bossche (2017). *Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2016. Methodologie en globale resultaten*. Hoofddorp/Heerlen: TNO/Centraal Bureau voor de Statistiek.
- Iseke, A. (2014). The part-time job satisfaction puzzle: Different types of job discrepancies and the moderating effect of family importance. In: *British Journal of Industrial Relations*, jg. 52, nr. 3, p. 445-469.
- Jahn, E.J., R.T. Riphahn en C. Schnabel (2012). Flexible Forms of Employment: Boon and Bane. In: *The Economic Journal*, jg. 122, nr. 562, p. 115-124.
- Kalleberg, A.L. (2000). Nonstandard employment relations: part-time, temporary and contract work. In: *Annual Review of Sociology*, jg. 26, p. 341-365.
- Kalleberg, A.L. en A.B. Sørensen (1979). The sociology of labor markets. In: *Annual review of sociology*, jg. 5, nr. 1, p. 351-379.
- Kan, M.Y. (2007). Work orientation and wives' employment careers: an evaluation of Hakim's preference theory. *Work and Occupations*, 34, p. 430-462.
- Keuzenkamp, Saskia (red.), Carlien Hillebrink, Wil Portegijs en Babette Pouwels (2009). *Deeltijd (g)een probleem. Mogelijkheden om de arbeidsduur van vrouwen met een kleine deeltijd baan te vergroten*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Lange, M. de, M. Gesthuizen en M.H.J. Wolbers (2013). De arbeidsmarktintegratie van jongeren in Europa verklaard. In: *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, jg. 29, nr. 2, p. 146-173.
- Lange, M. de, M. Gesthuizen en M.H.J. Wolbers (2015). Trends in arbeidsmarktflexibilisering onder schoolverlaters in Nederland: de invloed van economische globalisering op verschillen tussen opleidingsniveaus. In: H.G. van de Werfhorst. *Een kloof van alle tijden. Verschillen tussen lager en hoger opgeleiden in werk, cultuur en politiek* (p. 101-129). Amsterdam: Amsterdam University Press.
- Lavecchia, A.M., H. Liu en P. Oreopoulos (2016). Behavioral economics of education: progress and possibilities. In: E.A. Hanushek, S.J. Machin en L. Woessmann (red.). *Handbook of the economics of education*, 5 (p. 1-74). Amsterdam: Elsevier.
- Locke, E.A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In: M.D. Dunnette (red.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (p. 1297-1349). Chicago, IL: Rand McNally.
- Loog, Bart (2014). Vrouwen al op jonge leeftijd minder economisch zelfstandig dan mannen. In: *Sociaal-economische trends 2014* (p. 1-15). Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek.
- Lückerath-Rovers, Mijntje (2017). *The Dutch Female Board Index 2017*. Tilburg: NIAS.
- Marshall, J. (1993). Organizational cultures and women managers: Exploring the dynamics of resilience. In: *Applied Psychology: An International Review*, jg. 42, p. 313-322.
- Merens, Ans (2008). Vijftig jaar deeltijdwerk in Nederland: ontstaan en ontwikkeling van deeltijdbanen. In: Wil Portegijs, Mariëlle Cloin, Saskia Keuzenkamp, Ans Merens en Eefje Steenvoorden (red.). *Verdeelde tijd. Waarom vrouwen in deeltijd werken* (p. 22-41). Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Merens, Ans en Marion van den Brakel (red.) (2014). *Emancipatiemonitor 2014*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau/Centraal Bureau voor de Statistiek.
- Merens, Ans en Henk-Jan Dirven, m.m.v. Marc Cuijpers (2016). Topfuncties. In: Wil Portegijs en Marion van den Brakel (red.). *Emancipatiemonitor 2016* (p. 117-134). Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau/Centraal Bureau voor de Statistiek.
- Merens, Ans, Freek Bucx en Christoph Meng (2017). *Eerste treden op de arbeidsmarkt*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Meuleman, R., G. Kraaykamp en E. Verbakel (2015). Rolopvattingen van mannen en vrouwen: Nederland in vergelijking. In: J. Boelhouwer en G. Kraaykamp (red.), *Nederland in Europees perspectief* (p. 88-113). Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.



- Mooren, Francis van der (2015). *Het dynamische leven van twintigers*. Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek.
- Muller, Linda, Ben Dankmeyer, Désirée Verhallen-Schumacher, Jeanine Floris, Luc Verschuren en Katja Chkalova (2016). *Gelijk loon voor gelijk werk? Banen en lonen bij overheid en bedrijfsleven*. Den Haag/Heerlen: Centraal Bureau voor de Statistiek.
- OECD (2016). *OECD Policy Brief: Where are the fathers? Men's uptake of parental leave is rising but still low*. Parijs: OECD. Geraadpleegd 13 november 2017 via [www.oecd.org/policy-briefs/parental-leave-where-are-the-fathers.pdf](http://www.oecd.org/policy-briefs/parental-leave-where-are-the-fathers.pdf).
- Oláh, L.S. (2015). *Changing families in the European Union: trends and policy implications* (paper gepresenteerd tijdens the United Nations Expert Group Meeting, 'Family policy development: achievements and challenges', New York, 14-15 mei 2015). Stockholm: Stockholm University.
- Oorschot, W. van (2004). Flexible work and flexicurity policies in The Netherlands. Trends and experiences. In: *European Review of Labour and Research*, jg. 10, nr. 2, p. 208-225.
- Plantenga, J., C. Remery en M.S. Lodovici (2013). *Starting fragile. Gender differences in the youth labour market*. Luxemburg: European Commission, Directorate-General for Justice.
- Portegijs, Wil en Marion van den Brakel (red.) (2016). *Emancipatiemonitor 2016*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau/Centraal Bureau voor de Statistiek.
- Portegijs, Wil en Mariëlle Cloïn (2012). Verdeling van onbetaalde arbeid tussen partners. In: Merens, Ans, Marijke Hartgers en Marion van den Brakel (red.). In: *Emancipatiemonitor 2012* (p. 115-125). Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau/Centraal Bureau voor de Statistiek.
- Portegijs, Wil, Mariëlle Cloïn, Saskia Keuzenkamp, Ans Merens en Eefje Steenvoorden (2008). *Verdeelde tijd. Waarom vrouwen in deeltijd werken*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Putten, A. van, P. Dykstra en J. Schippers (2008). Just like mom? The intergenerational reproduction of paid work. In: *European Sociological Review*, jg. 24, nr. 4, p. 435-449.
- Putten, A. van (2009). *The role of intergenerational transfers in gendered labour patterns* (proefschrift). Amsterdam: Aksant.
- Regeerakkoord (2017). *Vertrouwen in de toekomst. Regeerakkoord 2017-2021*. VVD, CDA, D66 en ChristenUnie.
- ROA (2017). *School leaver surveys/Schoolverlatersonderzoeken*. Geraadpleegd 8 december 2017 via <http://roa.sbe.maastrichtuniversity.nl/?portfolio=school-leaver-surveys>.
- Roeters, Anne (2017). *Een week in kaart – editie 1*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Roeters, Anne, Sebastian Alejandro Perez en Alice de Boer m.m.v. Godelief Mars en Marion van den Brakel (2016). De combinatie van betaalde arbeid en zorgtaken. In: Wil Portegijs en Marion van den Brakel (red.), *Emancipatiemonitor 2016* (p. 87-116). Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau/Centraal Bureau voor de Statistiek.
- Román, Amelia (2006). *Deviating from the standard. Effects on labor continuity and career patterns* (proefschrift). Amsterdam: Dutch University Press.
- Rijksoverheid (2016). *Kabinet: Gemeenten begeleiden jongeren 'buiten beeld' naar school of werk*. Geraadpleegd 2 oktober 2017 via [www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/jongeren-en-werk/nieuws/2016/04/18/kabinet-gemeenten-begeleiden-jongeren-buiten-beeld-naar-school-of-werk](http://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/jongeren-en-werk/nieuws/2016/04/18/kabinet-gemeenten-begeleiden-jongeren-buiten-beeld-naar-school-of-werk).
- Rijksoverheid (2017). *Asscher wil einde aan zwangerschapsdiscriminatie*. Geraadpleegd 16 november 2017 via [www.rijksoverheid.nl/actueel/nieuws/2017/09/18/asscher-wil-einde-aan-zwangerschapsdiscriminatie](http://www.rijksoverheid.nl/actueel/nieuws/2017/09/18/asscher-wil-einde-aan-zwangerschapsdiscriminatie).
- Ruijter, Judith de, Joop Schippers en Anneke van Doorne-Huiskes (2001). Beroepssegregatie in Nederland. Een toets van Bergmann's 'crowding'-hypothese. In: *Mens & Maatschappij*, jg. 76, nr. 2, p. 87-101.
- Ruitenbergh, J.F. (2014). *Socialized Choices. Labour Market Behaviour of Dutch Mothers* (proefschrift). Amsterdam: Universiteit van Amsterdam.
- Schaufeli, W. en A. Bakker (2013). Burnout en bevlogenheid. In: W.B. Schaufeli en A.B. Bakker (red.), *De psychologie van arbeid en gezondheid* (p. 305-322), Houten: Bohn Stafleu van Loghum.
- Schein, E.H. (1985). *Organizational culture and leadership. A dynamic view*. San Francisco: Jossey Bass.





- Schneider, B. (1987). The people make the place. In: *Personnel Psychology*, jg. 40, p. 437-453.
- Souren, Martijn (2015). *Het werkende leven van twintigers*. Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek.
- StatLine (2016a). *Gemiddeld inkomen; personen in particuliere huishoudens naar kenmerken*. Geraadpleegd 27 mei 2016 via [statline.cbs.nl/Statweb/publication](http://statline.cbs.nl/Statweb/publication).
- StatLine (2016b). *Personen naar economische zelfstandigheid en financiële onafhankelijkheid*. Geraadpleegd 25 oktober 2016 via [statline.cbs.nl/Statweb/publication](http://statline.cbs.nl/Statweb/publication).
- StatLine (2017a). *Weer meer werkenden*. Geraadpleegd 17 november 2017 via [www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2017/46/weer-meer-werkenden](http://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2017/46/weer-meer-werkenden).
- StatLine (2017b). *Zorginstellingen; financiën en personeel*. Geraadpleegd 7 december 2017 via [statline.cbs.nl/Statweb/publication/?DM=SLNL&PA=83626ned&D1=76-82&D2=a&D3=l&HDR=G1,G2&STB=T&VW=T](http://statline.cbs.nl/Statweb/publication/?DM=SLNL&PA=83626ned&D1=76-82&D2=a&D3=l&HDR=G1,G2&STB=T&VW=T).
- StatLine (2017c). *Kwartaalbericht arbeidsmarkt derde kwartaal 2017*. Geraadpleegd 17 november 2017 via [www.cbs.nl/nl-nl/achtergrond/2017/46/kwartaalbericht-arbeidsmarkt-derde-kwartaal-2017](http://www.cbs.nl/nl-nl/achtergrond/2017/46/kwartaalbericht-arbeidsmarkt-derde-kwartaal-2017).
- Stoker, J.I. (2007). Sekse en leiderschap, over het feminiene voordeel en het masculiene vooroordeel. In: *M&O. Tijdschrift voor Management en Organisatie*, jg. 61, nr. 1, p. 5-17.
- Tavora, I. (2012). The southern European social model: familialism and the high rates of female employment in Portugal. In: *Journal of European Social Policy*, jg. 22, nr. 1, p. 63-76.
- Tijdens, Kea (2006). *Een wereld van verschil. Arbeidsparticipatie van vrouwen 1945-2005 (oratie)*. Rotterdam: Erasmus Universiteit Rotterdam.
- TK (2005/2006). *Meerjarenbeleidsplan Emancipatie 2006-2010. Emancipatie: vanzelfsprekend, maar het gaat niet vanzelf!* Tweede Kamer, vergaderjaar 2005/2006, 30420, nr. 2.
- TK (2007/2008). *Meer kansen voor vrouwen. Emancipatiebeleid 2008-2011*. Tweede Kamer, vergaderjaar 2007/2008, 30420, nr. 50.
- TK (2012/2013). *Hoofdlijnenbrief Emancipatiebeleid 2013-2016*. Brief van de minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap aan de Tweede Kamer van 10 mei 2013. Tweede Kamer, vergaderjaar 2012/2013, 30420, nr. 177.
- TK (2014/2015). *Emancipatiebeleid*. Brief van de minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap. Tweede Kamer, vergaderjaar 2012/2013, 30420, nr. 211.
- TK (2015/2016). *Leven Lang Leren*. Brief van de ministers van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap en Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Tweede Kamer, vergaderjaar 2015/2016, 30012, nr. 55.
- Tomev, L. (2009). *Working time in the European Union: Bulgaria*. *European Working Conditions Observatory*. Geraadpleegd 28 september 2017 via [www.eurofound.europa.eu/ewco/studies/tno803046s/bgo803049q.htm](http://www.eurofound.europa.eu/ewco/studies/tno803046s/bgo803049q.htm).
- Trice, Ashton D. en Kimberley Rush (1995). Sex-stereotyping in four year olds occupational aspirations. In: *Perceptual and Motor Skills*, jg. 81, nr. 2, p. 701-702.
- Triventi, M. (2013). The gender wage gap and its institutional context: a comparative analysis of European graduates. In: *Work, employment and society*, jg. 27, nr. 4, p. 563-580.
- Vlasblom, Jan Dirk, Patricia van Echtelt en Marian de Voogd-Hamelink (2015). *Aanbod van arbeid 2014*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Vrooman, Cok, Mérove Gijsberts en Jeroen Boelhouwer (red.) (2014). *Vershil in Nederland. Sociaal en Cultureel Rapport 2014*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Werken voor Nederland (2017). *Het Rijkstraineeprogramma*. Geraadpleegd 7 december 2017 via [www.werkenvoornederland.nl/starters/het-rijkstraineeprogramma](http://www.werkenvoornederland.nl/starters/het-rijkstraineeprogramma).
- Wielers, R. en D. Raven (2013). Part-time work and work norms in the Netherlands. In: *European Sociological Review*, jg. 29, nr. 1, p. 105-113.
- Wiesmann, S. (2010). *24/7 Negotiation in couples' transition to parenthood (proefschrift)*. Utrecht: Universiteit Utrecht.
- Wijzen, C., C. H. Mulder en J. de Jong-Gierveld (2005). Opleiding, moederschapsoriëntatie en de timing van het eerste kind. In: *Mens & Maatschappij*, jg. 80, nr. 3, p. 220-238.



Wolbers, Maarten H.J. (2014). Een verloren generatie van jongeren op de arbeidsmarkt? In: *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, jg. 30, nr. 2, p. 103-119.

WRR (2006). *De verzorgingsstaat herwogen. Over verzorgen, verzekeren, verheffen en verbinden*. Den Haag/Amsterdam: WRR/Amsterdam University Press.



## Publicaties van het Sociaal en Cultureel Planbureau

### SCP-publicaties

Onderstaande lijst bevat een selectie van publicaties van het Sociaal en Cultureel Planbureau. Deze publicaties zijn in gedrukte vorm verkrijgbaar bij de (internet)boekhandel en zijn als pdf gratis te downloaden via [www.scp.nl](http://www.scp.nl). Een complete lijst is te vinden op [www.scp.nl/publicaties](http://www.scp.nl/publicaties).

### SCP-publicaties 2018

- 2018-1 *Werken aan de start. Jonge vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt* (2018). Ans Merens en Freek Bucx (red.). ISBN 978 90 377 0859 2
- 2018-2 *Lees:Tijd. Lezen in Nederland* (2018). Annemarie Wennekers, Frank Huysmans, Jos de Haan. ISBN 978 90 377 0858 5
- 2018-3 *De Wmo 2015 in praktijk. De lokale uitvoering van de Wet maatschappelijke ondersteuning* (2017). Lia van der Ham, Maaïke den Draak, Wouter Mensink, Peggy Schyns, Esther van den Berg. M.m.v. Pepijn van Houwelingen en Isabella van de Velde. ISBN 978 90 377 0856 1

### SCP-publicaties 2017

- 2017-1 *Grenzen aan de eenheid. De beleving en waardering van diversiteit en inclusiviteit onder medewerkers van Defensie* (2017). Iris Andriessen, Wim Vanden Berghe en Leen Sterckx. M.m.v. Jantine van Lisdonk en Ans Merens. ISBN 978 90 377 0814 1
- 2017-2 *Wie maakt het verschil? Sociale ongelijkheid in condities en consequenties van informele hulp. Oratie.* (2017). Alice de Boer. ISBN 978 90 377 0752 6
- 2017-3 *Langer zelfstandig. Ouder worden met hulpbronnen, ondersteuning en zorg* (2017). Cretien van Campen en Jurjen Iedema (SCP), Marjolein Broese van Groenou (VU-LASA) en Dorly Deeg (VUMC-LASA). ISBN 978 90 377 0817 2
- 2017-4 *Beleidssignalement Ervaringen van LHBT-personen met sport* (2017). Ine Pulles en Kirsten Visser. ISBN 978 90 377 0820 2 (pdf)
- 2017-5 *Voorzieningen verdeeld. Profijt van de overheid* (2017). Martin Olsthoorn, Evert Pommer, Michiel Ras, Ab van der Torre en Jean Marie Wildeboer Schut. ISBN 978 90 377 0821 9
- 2017-6 *Van oost naar west. Poolse, Bulgaarse en Roemeense kinderen in Nederland: ouders over de leefsituatie van hun kinderen* (2017). Ria Vogels, Simone de Roos en Freek Bucx. ISBN 978 90 377 0819 6
- 2017-7 *First steps on the labour market* (2017). Ans Merens, Freek Bucx en Christoph Meng (ROA). ISBN 978 90 377 0822 6
- 2017-8 *Zorg en ondersteuning in Nederland: kerncijfers 2015. Ontvangen hulp bij het huishouden, persoonlijke verzorging, verpleging en begeleiding* (2017). Debbie Verbeek-Oudijk, Lisa Putman en Mirjam de Klerk. ISBN 978 90 377 0818 9 (pdf)
- 2017-9 *Kwesties voor het kiezen. Analyses van enkele maatschappelijke thema's voor de Tweede Kamerverkiezingen 2017* (2017). ISBN 978 90 377 0770 0 (pdf)
- 2017-10 *Achtervolgd door angst. Een kwantitatieve vergelijking van angst voor slachtofferschap met een algemeen gevoel van onveiligheid* (2017). Lonneke van Noije en Jurjen Iedema. ISBN 978 90 377 0825 7



- 2017-11 *Discriminatie herkennen, benoemen en melden* (essay) (2017). Iris Andriessen. ISBN 978 90 377 0826 4 (pdf)
- 2017-12 *Dorpsleven tussen stad en land. Slotpublicatie Sociale Staat van het Platteland* (2017). Anja Steenbekkers, Lotte Vermeij en Pepijn van Houwelingen. ISBN 978 90 377 0830 1 (pdf)
- 2017-13 *Leren van verschillen. Opleidingsverschillen in de vrouwenemancipatie* (2017). Anne Roeters. ISBN 978 90 377 0829 5 (pdf)
- 2017-14 *Transgender personen in Nederland* (2017). Lisette Kuiper, m.m.v. Wim Vanden Berghe. ISBN 978 90 377 0831 8 (pdf)
- 2017-15 *Gelijk verdeeld. Een verkenning van de taakverdeling bij LHb-stellen* (2017). Anne Roeters, Floor Veerman en Eva Jaspers. ISBN 978 90 377 0832 5 (pdf)
- 2017-16 *Nederlanders en nieuws. Gebruik van nieuwsmedia via oude en nieuwe kanalen* (2017). Annemarie Wennekers en Jos de Haan. ISBN 978 90 377 0833 2 (pdf)
- 2017-17 *Beroep op het mbo. Betrokkenen over de responsiviteit van het middelbaar beroepsonderwijs* (2017). Monique Turkenburg en Ria Vogels. M.m.v. Yvette Sol. ISBN 978 90 377 0836 3
- 2017-18 *Ouderen in verpleeghuizen en verzorgingshuizen. Landelijk overzicht van hun leefsituatie in 2015/'16* (2017). Debbie Verbeek-Oudijk en Cretien van Campen. ISBN 978 90 377 0838 7
- 2017-19 *Gelukkig in een verpleeghuis? Ervaren kwaliteit van leven en zorg van ouderen in verpleeghuizen en verzorgingshuizen* (2017). Cretien van Campen en Debbie Verbeek-Oudijk. ISBN 978 90 377 0837 0
- 2017-20 *Zicht op de Wmo 2015. Ervaringen van melders, mantelzorgers en gespreksvoerders* (2017). Peteke Feijten, Roelof Schellingerhout, Mirjam de Klerk, Anja Steenbekkers, Peggy Schyns, Frieke Vonk, Anna Maria Marangos, Alice de Boer en Liesbeth Heering. ISBN 978 90 377 0842 4
- 2017-21 *Gevlucht met weinig bagage. De leefsituatie van Somalische Nederlanders* (2017). Iris Andriessen, Mérove Gijsberts, Willem Huijnk en Han Nicolaas (CBS). ISBN 978 90 377 0839 4 (pdf)
- 2017-22 *Overall rapportage sociaal domein 2016. Burgers (de)centraal* (2017). Evert Pommer en Jeroen Boelhouwer (red.). ISBN 978 90 377 0843 1
- 2017-23 *Samenvatting Overall rapportage sociaal domein 2016. Burgers (de)centraal* (2017). Evert Pommer, Jeroen Boelhouwer (red.) ISBN 978 90 377 0844 8
- 2017-24 *Regionale verschillen in het sociaal domein: voorzieningengebruik nader verklaard* (2017). Ingrid Ooms, Klarita Sadiraj en Evert Pommer. ISBN 978 90 377 0852 3 (pdf)
- 2017-25 *De sociale staat van Nederland 2017* (2017). Rob Bijl, Jeroen Boelhouwer, Annemarie Wennekers (red.). ISBN 978 90 377 0847 9
- 2017-26 *Zorg en ondersteuning in Nederland: kerncijfers 2016* (2017). Lisa Putman, Debbie Verbeek-Oudijk en Mirjam de Klerk. ISBN 978 90 377 0850 9 (pdf)
- 2017-27 *Voor elkaar?* (2017). Mirjam de Klerk, Alice de Boer, Inger Plaisier, Peggy Schyns. ISBN 978 90 377 0849 3

## Digitale publicaties 2017

- Zorg en ondersteuning in Nederland: kerncijfers 2015* (onepager). Debbie Verbeek-Oudijk, Lisa Putman en Mirjam de Klerk. ISBN 978 90 377 0824 0, publicatiedatum 23-1-2017
- Eerste treden op de arbeidsmarkt* (digitaal magazine). Ans Merens, Freek Bucx, m.m.v. Christoph Meng (ROA). ISBN 978 90 377 0823 3, publicatiedatum 31-1-2017
- Arbeidsmarkt in kaart. Werkgevers 2017* (card stack). Patricia van Echtelt en Marian de Voogd-Hamelink. ISBN 978 90 377 0840 0, publicatiedatum 24-10-2017



*Zorg en ondersteuning in Nederland: kerncijfers 2016* (onepager). Debbie Verbeek-Oudijk, Lisa Putman en Mirjam de Klerk. ISBN 978 90 377 0851 6, publicatiedatum 17-11-2017

*De sociale staat van Nederland 2017* (infographic). Rob Bijl, Jeroen Boelhouwer, Annemarie Wennekers (red.). ISBN 978 90 377 0853 0, publicatiedatum 12-12-2017

*Een week in kaart – editie 1* (card stack). Anne Roeters. ISBN 978 90 377 0857 8, publicatiedatum 21-12-2017

## Overige publicaties 2017

*Burgerperspectieven 2017 | 1* (2017). Paul Dekker, Josje den Ridder en Pepijn van Houwelingen.

ISBN 978 90 377 0827 1

*Burgerperspectieven 2017 | 2* (2017). Josje den Ridder, Iris Andriessen en Paul Dekker. ISBN 978 90 377 0834 9

*Oud worden in Nederland* (2017). Redactie: Lotte Vermeij (SCP) en Radboud Engbersen (PLATFORM31).

ISBN 978 90 377 0835 6

*Burgerperspectieven 2017 | 3* (2017). Josje den Ridder, Paul Dekker en Pepijn van Houwelingen.

ISBN 978 90 377 0841 7

*Burgerperspectieven 2017 | 4* (2017). Paul Dekker en Pepijn van Houwelingen. ISBN 978 90 377 0854 7

## Werkprogramma

Het Sociaal en Cultureel Planbureau stelt jaarlijks zijn Werkprogramma vast. De tekst van het lopende programma is te vinden op de website van het SCP: [www.scp.nl](http://www.scp.nl).



Al jarenlang doen vrouwen het beter in het onderwijs dan mannen. Op de arbeidsmarkt wordt deze voorsprong echter niet verzilverd in een betere positie. Tegenwoordig werken er meer vrouwen dan vroeger, maar nog steeds hebben minder vrouwen dan mannen een baan. Ook werken vrouwen veel vaker in een deeltijdbaan dan mannen en (mede) hierdoor verdienen zij een lager inkomen dan mannen.

Het vermoeden bestaat dat deze man-vrouwverschillen al vroeg in de loopbaan ontstaan. In dit onderzoek kijken we daarom naar jonge vrouwen en mannen in de leeftijd van 18 tot 35 jaar. Doel is te achterhalen of de start op de arbeidsmarkt en de eerste jaren daarna anders verlopen voor jonge vrouwen dan voor jonge mannen en hoe eventuele verschillen verklaard kunnen worden. Ook gaan we na of de arbeidsmarktpositie van jonge vrouwen en mannen in Nederland verschilt van die van hun leeftijdgenoten in andere Europese landen. Voor dit rapport is kwantitatief en kwalitatief onderzoek (focusgroepen) uitgevoerd.

Het Sociaal en Cultureel Planbureau heeft dit onderzoek verricht op verzoek van de directie Emancipatie van het ministerie van OCW. Het onderzoek is gefinancierd door de directie Emancipatie en de Europese Commissie.

*Ans Merens werkt bij het programma Dynamiek op de arbeidsmarkt. Haar onderzoeksinteresses zijn de arbeidsmarktpositie van vrouwen en mannen, doorstroom naar hogere functies en beloningsverschillen.*

*Freek Bucx werkt bij het programma Opgroeien en leren, en doet onderzoek naar de leefsituatie van kinderen, jongeren en gezinnen.*

Naast medewerkers van het SCP hebben ook onderzoekers van het Research Centrum Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA) aan deze publicatie meegewerkt.

SCP-publicatie 2018-1  
ISBN 978 90 377 0859 2



Co-funded by  
the European Union

