

## PDF hosted at the Radboud Repository of the Radboud University Nijmegen

The following full text is a publisher's version.

For additional information about this publication click this link.

<http://hdl.handle.net/2066/155818>

Please be advised that this information was generated on 2019-06-26 and may be subject to change.



**Sociaaleconomische trends**

# **Sekseverschillen op de arbeidsmarkt ook onder gepromoveerden**

**2016 | 03**

**Bart Maas  
Mark Visser (Radboud Universiteit)**

# Inhoud

- 1. Inleiding 3**
- 2. Kenmerken van gepromoveerden in Nederland 4**
  - 2.1 Geslacht en promotierichting 4
  - 2.2 Arbeidskenmerken 5
  - 2.3 Persoons- en gezinskenmerken 7
- 3. Samenhang in persoons- en arbeidskenmerken van werkzame gepromoveerden 7**
- 4. Conclusie en discussie 10**
  - Technische toelichting 10
  - Literatuur 11
  - Bijlage 13

**De jaarlijkse aanwas van gepromoveerden neemt in Nederland al twee decennia toe. Dit komt vooral door een groeiende groep vrouwelijke gepromoveerden. De arbeidsdeelname is hoog onder gepromoveerden. Toch blijkt dat gepromoveerde vrouwen in vergelijking met gepromoveerde mannen minder vaak een voltijd baan hebben, minder vaak een leidinggevende functie bekleden en een lager inkomen hebben. Zelfs wanneer rekening wordt gehouden met kenmerken zoals het aantal kinderen, leeftijd en beroepssector, blijven er sekseverschillen bestaan in deze arbeidskenmerken.**

## 1. Inleiding

De arbeidsparticipatie van vrouwen nam de afgelopen decennia sterk toe. Dit geldt niet alleen voor Nederland (CBS StatLine, 2016a), maar voor veel landen in Europa (Eurostat, 2016). De arbeidsdeelname ligt echter nog altijd hoger onder mannen. Ook bestaan aanzienlijke verschillen tussen mannen en vrouwen in beroepskeuze en loon, ook wel horizontale en verticale segregatie genoemd (zie onder meer: CBS, 2014a; 2014b; 2014c; Dankmeyer & Tijdens, 2012; Smits & De Vries, 2013). Zo blijkt bijvoorbeeld uit de Female Board Index 2015 dat het aandeel vrouwen in raden van commissarissen 21 procent bedraagt en van het totale aantal bestuursleden 7,8 procent vrouw is (Lückerath-Rover, 2015).

England (2005) stelt dat vrouwen vaker de zorg voor de kinderen op zich nemen dan mannen en zij daarom minder uren werken of zelfs een aantal jaren stoppen met werken. Dit hangt samen met het onderwijsniveau. Vooral laagopgeleide vrouwen stoppen met werken na de komst van hun eerste kind (21 procent). Onder hoogopgeleide vrouwen ligt dat aandeel veel lager, 6 procent (SCP/CBS, 2014). Een dergelijke werkonderbreking zorgt ervoor dat vrouwen minder werkervaring opdoen. Tegelijkertijd kan het salaris niet meegroeien met dat van mannen die doorgaans doorlopend actief op de arbeidsmarkt blijven.

Er is minder bekend over man-vrouwverschillen in arbeidsmarktuitskomsten onder gepromoveerden. Een verkennend onderzoek uit 2012 toonde aan dat vergeleken met mannen vrouwen direct na hun promotie vaker in deeltijd werken, vaker in de wetenschap blijven werken dan daarbuiten, maar buiten de wetenschap minder vaak een vast contract hebben (Yerkes, Sonneveld & Van de Schoot, 2012). Een studie van De Goede, Belder en De Jonge (2013) laat zien dat er nog een lange weg te gaan is. Hoewel het percentage vrouwen in (hogere) academische functies gestegen is tussen 2003 en 2011, is de verdeling tussen mannen en vrouwen scheef en ook schever naarmate het gaat om een hogere functie. Zo was in 2011 het aandeel vrouwelijke universitair docenten 36 procent en het aandeel vrouwelijke professoren 15 procent.

De arbeidsdeelname onder gepromoveerde mannen en vrouwen is ongeveer gelijk en vrouwelijke gepromoveerden lijken dan ook een inhaalslag op de arbeidsmarkt te hebben gemaakt. Is dat echter het geval? In dit artikel wordt op basis van het gepromoveerdenonderzoek 2014 nader onderzoek gedaan naar werkzame gepromoveerde mannen en vrouwen van 25 tot 70 jaar. Het gaat in op de vraag of er verschillen zijn in het aantal uren dat mannelijke en vrouwelijke gepromoveerden per week werken, of ze in hun

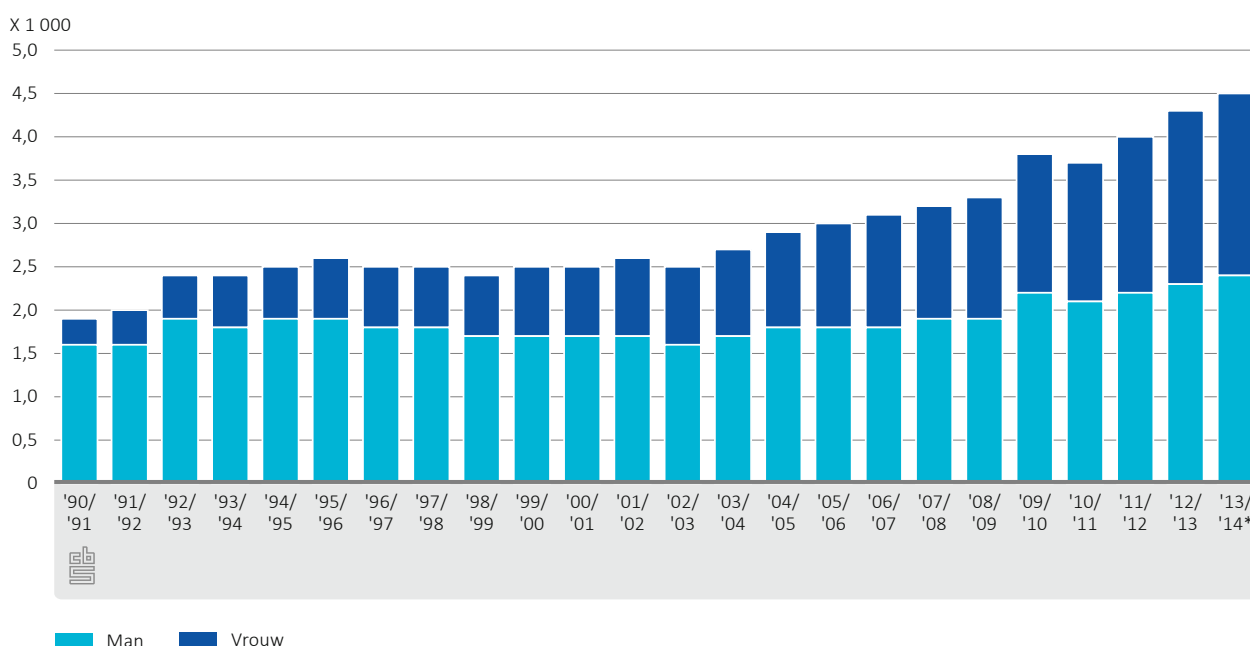
werk leiding geven en of ze gelijk worden beloond qua inkomen. Dit wordt onderzocht aan de hand van de verhouding voltijd- versus deeltijdwerk, de verdeling van leidinggevende functies en het bruto jaarinkomen.

## 2. Kenmerken van gepromoveerden in Nederland

### 2.1 Geslacht en promotierichting

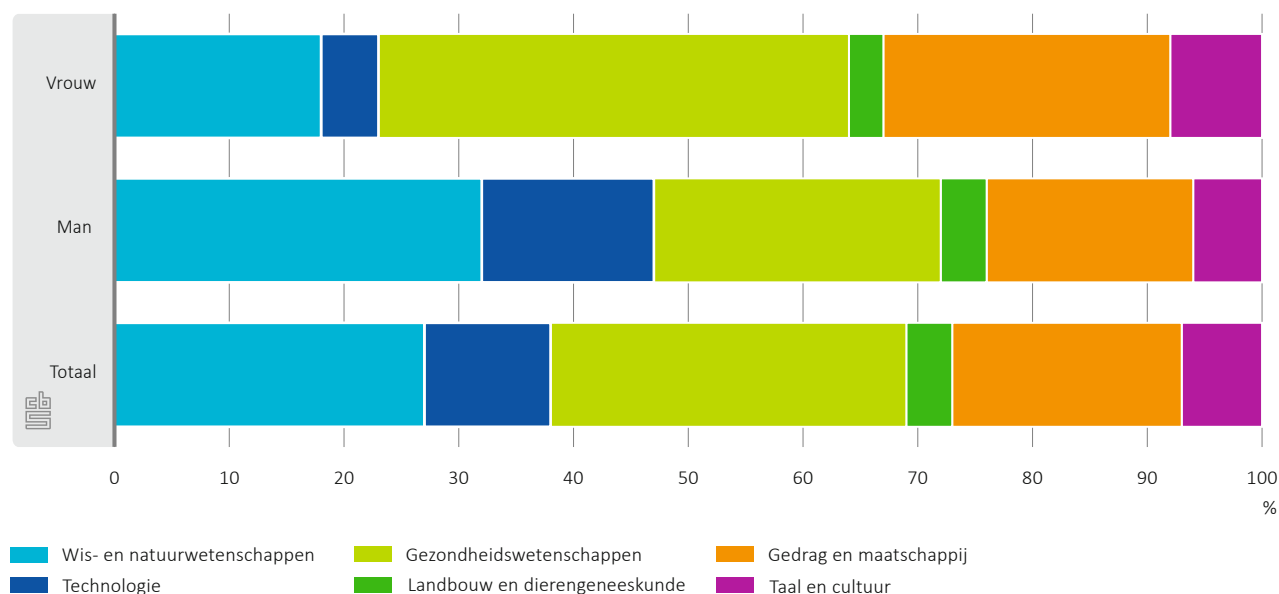
In het academisch jaar 2013–2014 behaalden 4,5 duizend personen een doctorstitel, waarvan 53 procent man en 47 procent vrouw. Deze verhouding lag in 1990–1991 beduidend schever. Toen werd 83 procent van de 1,9 duizend promotiebullen uitgereikt aan een man. In de afgelopen decennia nam het aantal gepromoveerden dus niet alleen sterk toe, maar maakten vrouwen ook een inhaalslag.

#### 2.1.1 Gepromoveerden per academisch jaar, naar geslacht



Gezondheidswetenschappen is de meest populaire richting om in te promoveren. Van de gehele groep werkzame gepromoveerden heeft 30 procent de doctorsgraad behaald in die richting: 41 van de vrouwen versus 25 procent van de mannen. Bij vrouwen gaat het daarnaast ook vaker om gedrag en maatschappij (25 versus 18 procent). Mannen promoveerden vaker dan vrouwen in de wis- en natuurwetenschappen (32 versus 18 procent) en in de richting techniek (15 versus 5 procent). In de richtingen taal en cultuur en landbouw en diergeneeskunde vallen nauwelijks sekseverschillen waar te nemen. Bij deze laatste richting gaat het overigens ook om kleine aantallen.

## 2.1.2 Promotierichting werkzame gepromoveerden (25 tot 70 jaar) naar geslacht, 2013



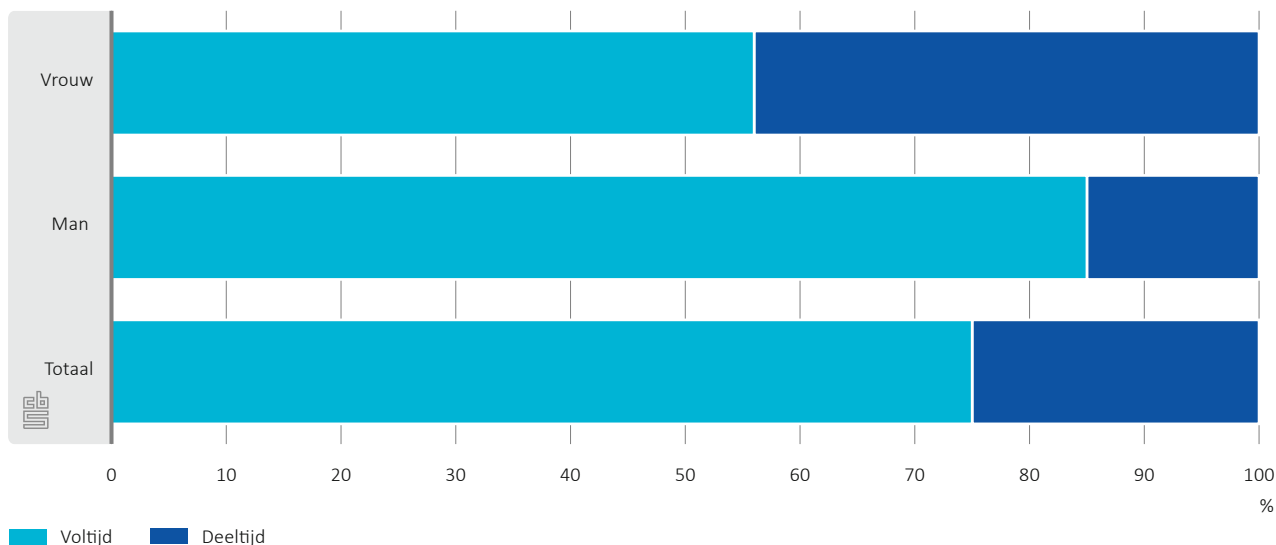
Meer dan de helft van de gepromoveerden was een zogeheten standaard promovendus. Zij waren in dienst van de universiteit en hun voornaamste bezigheid was het promoveren. Onder vrouwelijke gepromoveerden ligt dit aandeel (59 procent) wat hoger dan onder mannen (52 procent). Mannen waren daarentegen vaker dan vrouwen een interne promovendus (12 versus 9 procent) of een buitenpromovendus (6 versus 2 procent). Een interne promovendus is iemand die ook in dienst is van de universiteit maar waarvan het promoveren niet de voornaamste taak is. Een buitenpromovendus is niet in dienst van de universiteit en ontvangt ook geen financiering of tijd van de universiteit. Een contract promovendus is net als een buitenpromovendus niet in dienst van de universiteit maar ontvangt wel financiering of tijd van de universiteit. Mannen zijn ongeveer even vaak gepromoveerd als contractpromovendus als vrouwen (24 versus 23 procent).

## 2.2 Arbeidskenmerken

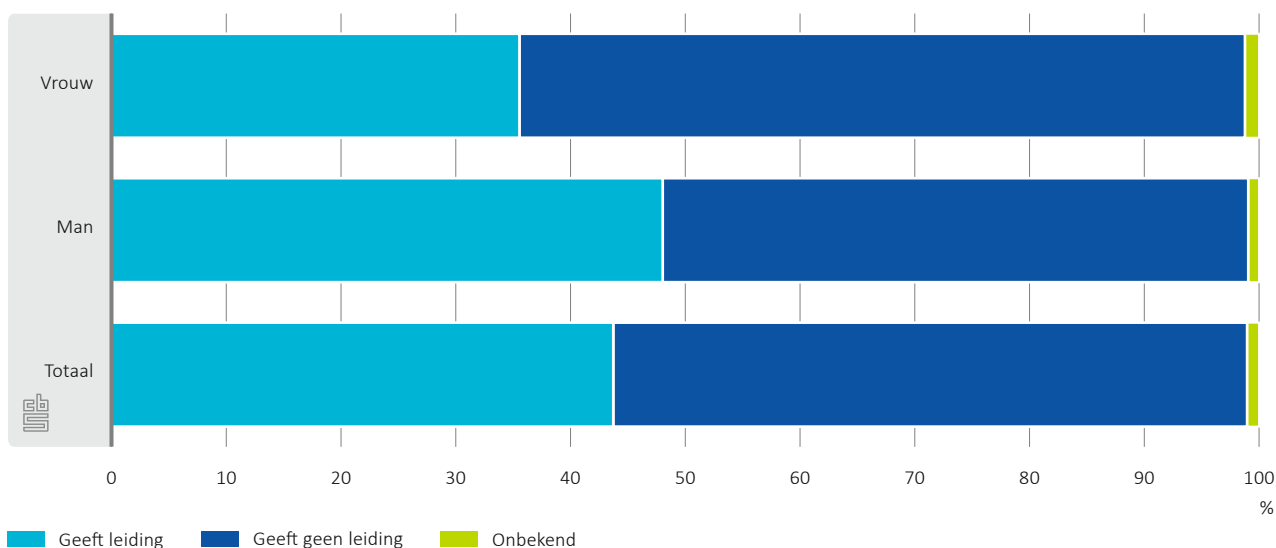
De arbeidsdeelname van gepromoveerden tussen de 25 en 70 jaar is hoog en verschilt nagenoeg niet tussen mannen en vrouwen. Van de mannelijke gepromoveerden werkt 95 procent en van de vrouwen 94 procent. Van de werkzame gepromoveerden werkt 25 procent in deeltijd en 75 procent in voltijd, ofwel minimaal 35 uur per week. Figuur 2.2.1 toont dat vrouwelijke gepromoveerden vaker in deeltijd werken dan mannelijke gepromoveerden. Iets minder dan de helft van de vrouwelijke gepromoveerden (44 procent) werkt in deeltijd tegenover 15 procent van de mannelijke gepromoveerden. Dat vrouwen meer in deeltijd werken dan mannen geldt overigens niet alleen voor degenen met een doctorstitel. Van de totale populatie vrouwen werkt drie kwart in deeltijd, onder mannen is dat een kwart.

Mannen werken ook vaker dan vrouwen in een functie waarin ze leiding moeten geven. Van de totale groep gepromoveerden geeft 44 procent aan dat ze in hun werk leiding geven. Uit figuur 2.2.2 blijkt dat dit voor bijna de helft van de mannelijke gepromoveerden geldt (48 procent) tegenover ruim een derde van de vrouwelijke gepromoveerden (36 procent).

## 2.2.1 Voltijd/deeltijd-werken werkzame gepromoveerden (25 tot 70 jaar) naar geslacht, 2013



## 2.2.2 Wel of niet leidinggeven werkzame gepromoveerden (25 tot 70 jaar) naar geslacht, 2013



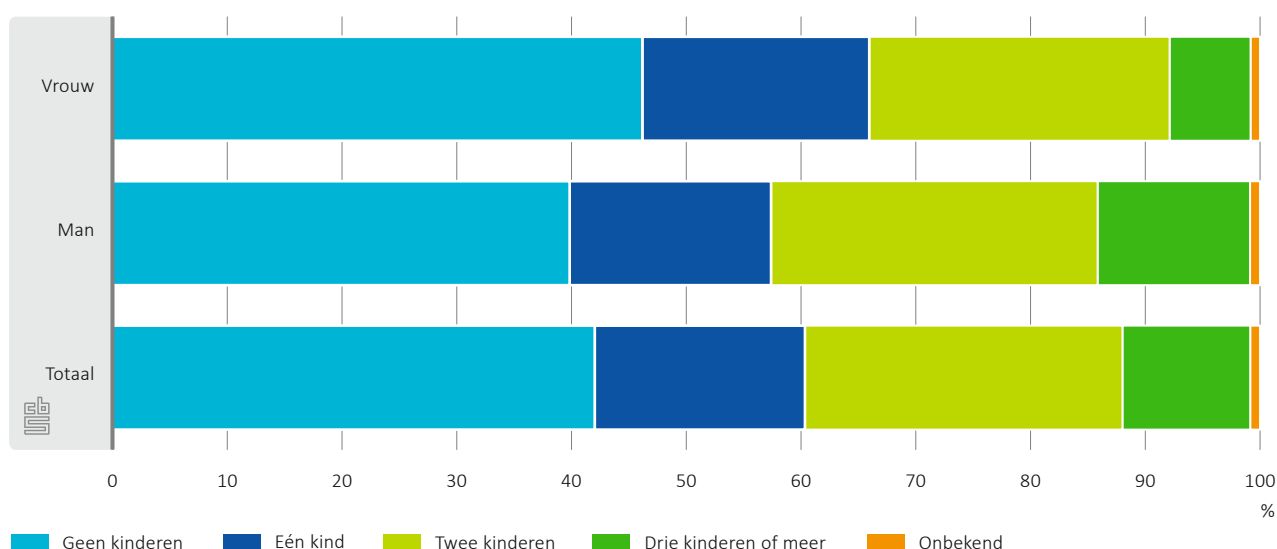
De derde arbeidsmarktuitskomst is het bruto jaarinkomen uit werk, gemeten in duizenden euro's. Het gemiddelde jaarinkomen van werkzame gepromoveerden bedraagt 90 duizend euro (mediaan: 77 duizend euro). Samenhangend met het feit dat gepromoveerde mannen vaker voltijd werken en vaker een leidinggevende functie hebben dan gepromoveerde vrouwen, zijn het ook de mannen die een hoger jaarinkomen hebben. Het gemiddelde jaarinkomen van werkzame gepromoveerde mannen bedraagt bijna een ton (mediaan: 86 duizend euro) tegenover 70 duizend euro (mediaan: 64 duizend euro) voor werkzame gepromoveerde vrouwen. Vergelijken met alle werkende mannen en vrouwen, blijkt dat de jaarlijkse inkomens onder de gehele bevolking absoluut gezien weliswaar lager liggen, maar dat de inkomensverschillen tussen mannen en vrouwen naar verhouding ongeveer gelijk zijn (SCP/CBS, 2014).

## 2.3 Persoons- en gezinskenmerken

De gemiddelde leeftijd van de gepromoveerden in dit onderzoek bedraagt ongeveer 43 jaar. De vrouwen zijn gemiddeld iets jonger dan mannen. Dat komt doordat er naar verhouding meer gepromoveerde vrouwen zijn in de jongere cohorten. Zes op de tien gepromoveerden zijn gehuwd of hebben een geregistreerd partnerschap en ruim een derde is ongehuwd. Bijna vijf procent van de gepromoveerden is gescheiden en slechts een klein deel is verweduwd (0,4 procent). Mannen zijn vaker gehuwd of hebben een geregistreerd partnerschap dan vrouwen (65 versus 43 procent) en omgekeerd zijn gepromoveerde vrouwen vaker ongehuwd dan mannen (51 versus 30 procent).

Het aandeel werkzame gepromoveerde vrouwen zonder kinderen is groter dan voor de mannen, namelijk 46 procent van de vrouwen tegenover 40 procent van de mannen. Ruim een kwart van de gepromoveerden heeft twee kinderen en één op de tien heeft drie kinderen of meer. Ook met betrekking tot de categorie drie kinderen of meer is er een verschil tussen mannen en vrouwen. Mannelijke gepromoveerden hebben vaker drie of meer kinderen (13 procent) dan vrouwelijke gepromoveerden (7 procent).

### 2.2.3 Aantal kinderen werkzame gepromoveerden naar geslacht, 2013



## 3. Samenhang in persoons- en arbeidskenmerken van werkzame gepromoveerden

Hoe gepromoveerden het op de arbeidsmarkt doen, hangt onder andere samen met hun persoonskenmerken en gezinssituatie maar ook met promotierichting en het jaar waarin ze gepromoveerd zijn. Om daadwerkelijk iets te kunnen zeggen over de verschillen tussen gepromoveerde mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt zou met deze kenmerken rekening gehouden moeten worden. Dit kan met behulp van een multiële regressieanalyse. De



drie eerder genoemde onderwerpen staan centraal in deze analyse, namelijk het werken in deeltijd, het hebben van een leidinggevende functie en het bruto jaarinkomen. Tabel 3.0.1 toont de belangrijkste resultaten van de regressieanalyses. De volledige resultaten van de regressieanalyses staan in de tabellen in de bijlage.

### 3.0.1 Belangrijkste resultaten logistische en lineaire regressieanalyses, 2013

	Deeltijdwerk		Leidinggeven		Inkomen	
	Model 1a Exp(B)	Model 1b Exp(B)	Model 2a Exp(B)	Model 2b Exp(B)	Model 3a b	Model 3b b
Constante	0,161	0,017	0,99	1,089	101,985	38,012
<b>Afhankelijke variabelen</b>						
Geslacht						
Man	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
Vrouw	4,655**	5,887**	0,590**	0,755**	-30,155**	-9,901**
<b>Controle variabelen</b>						
Aantal kinderen						
Nul kinderen		Ref.		Ref.		Ref.
Eén kind		2,177**		1,271**		3,803**
Twee kinderen		2,647**		1,484**		7,833**
Drie kinderen of meer		2,025**		1,395**		17,523**
Leeftijd		1,045**		0,993*		0,807**
Academisch jaar <sup>1)</sup>		1,049**		0,935**		-2,008**
Promotierichting						
Gezondheidswetenschappen		Ref.		Ref.		Ref.
Wis- en natuurwetenschappen		1,736**		1,043		-27,929**
Technologie		1,247*		1,112		-22,058**
Landbouw en dieren.		1,703**		1,038		-32,380**
Gedrag en maatschappij		1,735**		0,954		-17,599**
Taal en cultuur		3,180**		0,685**		-36,466**
Uren werkzaam				1,021**		1,786**
Leidinggeven						
Niet leidinggeven						Ref.
Wel leidinggeven						14,456**

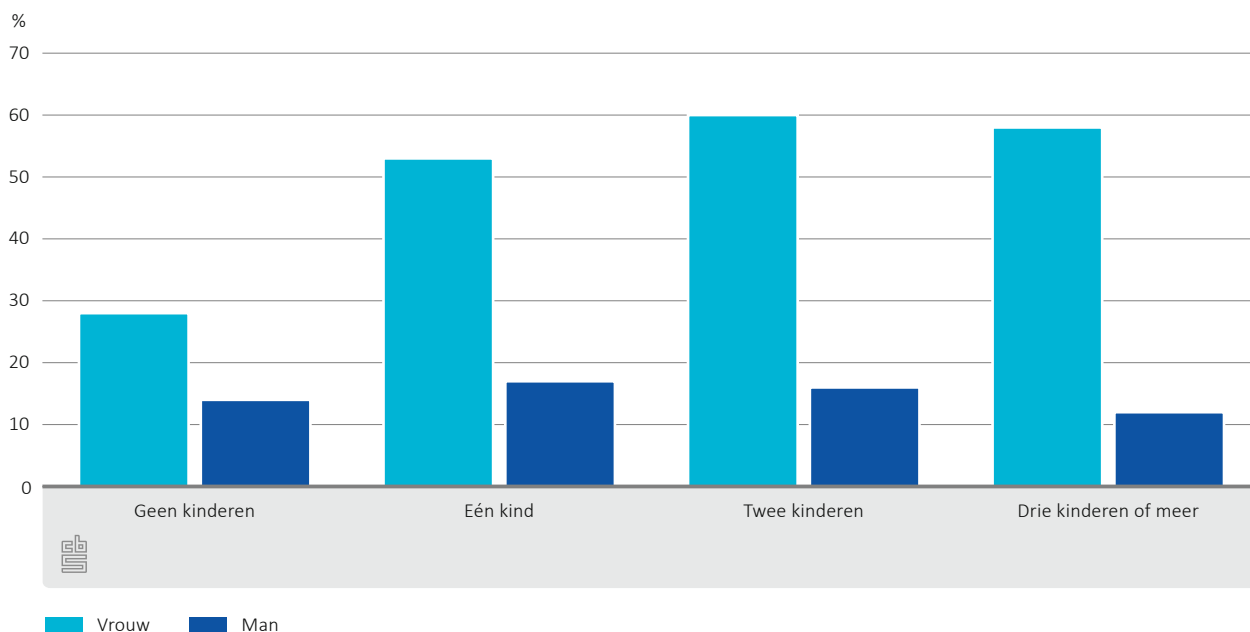
<sup>1)</sup> Academisch jaar is gestandaardiseerd (1990–1991 = 0; 2012–2013 = 22)

\* =  $p \leq 0,05$ ; \*\* =  $p \leq 0,01$

In de eerste analyse stond deeltijdwerken centraal. Zoals eerder gesteld, werken gepromoveerde vrouwen gemiddeld minder uren per week dan gepromoveerde mannen, respectievelijk 36 en 40 uur. Ook deeltijdwerk is onder gepromoveerde vrouwen gebruikelijker. Uit de regressieanalyse blijkt dat wanneer rekening gehouden wordt met persoons-, promotie- en werkkenmerken, vooral het effect van het hebben van kinderen belangrijk is, met name voor vrouwen (zie figuur 3.0.2). Zo is onder gepromoveerde vrouwen met twee kinderen het werken in deeltijd het meest gebruikelijk. Ook onder de gepromoveerden met één kind of met drie of meer kinderen werken vrouwen beduidend vaker in deeltijd dan mannen. Toch vallen de verschillen tussen gepromoveerde vrouwen en mannen niet geheel toe te schrijven aan het hebben van kinderen. Ook als zij geen kinderen

hebben, werken gepromoveerde vrouwen vaker dan mannen minder dan 35 uur per week. Wel is in dat geval het verschil tussen beide seksen kleiner. Een beeld dat ook naar voren komt uit onderzoek naar de gehele Nederlandse bevolking (SCP/CBS, 2014).

### 3.0.2 Aandeel werkzame gepromoveerden die in deeltijd werken naar aantal kinderen en geslacht, 2013



De tweede analyse richtte zich op werken in een leidinggevende functie. Ongeveer 36 procent van de gepromoveerde vrouwen heeft een leidinggevende functie tegenover bijna de helft van de mannen. Dit verschil kan gedeeltelijk verklaard worden door de aanwezigheid van kinderen, maar ook bedrijfssector en nationaliteit zijn hierbij van belang, blijkt uit de regressieanalyse. De persoons-, promotie- en werkkenmerken kunnen het sekseverschil in leidinggeven gedeeltelijk verklaren, maar gepromoveerde mannen blijken ook na controle een grotere kans te hebben op een leidinggevende functie in vergelijking met gepromoveerde vrouwen.

Tot slot is in dit onderzoek naar het inkomen van gepromoveerde mannen en vrouwen gekeken. Eerder bleek dat vrouwelijke gepromoveerden jaarlijks gemiddeld minder verdienen dan hun mannelijke evenknieën. Voor vrouwen bedraagt het jaarlijks inkomen 70 duizend euro, terwijl dit voor mannen bijna een ton is (99,9 duizend euro). Vanzelfsprekend is het aantal uur dat men werkt per week een belangrijke voorspeller van dit verschil. Het oorspronkelijke verschil van bijna 30 duizend euro loopt terug naar 21 duizend euro wanneer hier rekening mee wordt gehouden. Dit komt overeen met de bevinding dat mannelijke gepromoveerden gemiddeld genomen meer uren per week werken dan vrouwelijke gepromoveerden. Ook leeftijd, promotierichting en wederom het aantal kinderen verklaren een deel van het inkomensverschil tussen mannen en vrouwen. Na toevoeging van de controlekenmerken blijkt dat gepromoveerde mannen nog altijd bijna 10 duizend euro bruto meer verdienen op jaarbasis dan gepromoveerde vrouwen.

## 4. Conclusie en discussie

Het toenemende aantal vrouwelijke gepromoveerden in de afgelopen twintig jaar heeft geleid tot een bijna gelijke verdeling naar geslacht in het academisch jaar 2013–2014. In dat jaar promoveerden 4,5 duizend mensen, waarvan 53 procent man en 47 procent vrouw. Deze vorm van toenemende onderwijsgelijkheid tussen mannen en vrouwen lijkt voornamelijk echter niet te zorgen voor gelijke uitkomsten op de Nederlandse arbeidsmarkt. De arbeidsdeelname van gepromoveerde mannen en vrouwen is hoog vergeleken met de rest van de bevolking en ligt voor gepromoveerde vrouwen op nagenoeg dezelfde hoogte als voor gepromoveerde mannen. Binnen de groep werkzame gepromoveerden blijken echter verschillen te bestaan tussen mannen en vrouwen. Zo werken gepromoveerde vrouwen vaker in deeltijd, bekleden zij minder vaak een leidinggevende functie en verdienen zij minder dan gepromoveerde mannen.

Een belangrijke verklaring voor deze sekseverschillen in arbeidsmarktuitslagen is het hebben van (meerder) kinderen. Deze bevinding sluit aan bij bevindingen van Van Mol (2015). Hij concludeert bijvoorbeeld dat de moeizame doorstroming van vrouwelijke onderzoekers naar wetenschappelijke topfuncties met name verklaard wordt door de gezinsverantwoordelijkheden van vrouwen. Er lijkt meer aan de hand te zijn dan de verklaring dat de gezinsverantwoordelijkheden van vrouwen hen tegenhouden in het bereiken van gelijke posities met mannen. Toekomstig onderzoek (onder gepromoveerden) zal moeten uitwijzen waar de ondervertegenwoordiging van vrouwen in voltijd en leidinggevende functies, en het uitblijven van gelijke beloning door kan worden verklaard.

## Technische toelichting

### Gegevensbron

De data komen uit het gepromoveerdenonderzoek van het CBS. Dit onderzoek is in 2014 uitgevoerd en maakt deel uit van een internationaal onderzoek van de Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling (OESO), het statistisch instituut van Unesco (UIS) en het statistisch instituut van de Europese Unie (Eurostat). Het onderzoek heeft als doel inzicht krijgen in de arbeidsmarktpositie en mobiliteit van gepromoveerden en deze onderwerpen vergelijken tussen verschillende landen. De onderzoekspopulatie bestaat uit personen die tussen 1990–1991 en 2012–2013 aan een Nederlandse universiteit (aangesloten bij de VSNU) gepromoveerd zijn, die op 1 januari 2014 in Nederland ingeschreven stonden in de basisregistratie personen en die jonger zijn dan 70 jaar.

De data zijn verzameld door middel van online webenquête (CAWI) in de periode van 3 februari tot 17 maart 2014. De doelpopulatie ontving een geschreven uitnodiging tot deelname aan enquête met daarin de link naar de enquête. Twee geschreven rappelbrieven zijn verstuurd om de deelname aan het onderzoek te verhogen. De doelpopulatie bedroeg 32,5 duizend personen. Hiervan hebben 16,4 duizend personen deelgenomen aan de enquête.

Een weging is toegepast om schattingen te kunnen doen voor de gehele populatie. In de eerste stap is gecorrigeerd voor mogelijke selectiviteit door non-respons. Hiervoor is gebruik gemaakt van het gemeentelijke bevolkingsregister. Hieraan ligt de Wet Basisregistratie Personen (Wet BRP) ten grondslag. Het weegmodel bestond uit de volgende variabelen: universiteit, geslacht, persoonlijk inkomen, academisch jaar van promoveren, leeftijd op responsdatum, burgerlijke staat, etniciteit en regio. In de tweede stap van het weegproces is gecorrigeerd voor het deel van de doelpopulatie dat niet benaderd kon worden, omdat dit deel niet in het bevolkingsregister voorkwam. Dit weegmodel bestond uit de volgende variabelen: universiteit, geslacht, en academisch jaar van promoveren. Na het wegen komt het totaal uit op 44 665 gepromoveerden.

Voor meer informatie over het onderzoek en de dataverzameling, zie Maas *et al.* (2014).

### Analyses

Om de samenhang tussen arbeidskenmerken aan de ene kant en persoons-, gezins- en promotiekenmerken aan de andere te onderzoeken, zijn regressieanalyses uitgevoerd. Voor het werken in deeltijd en het leiding geven is een logistische regressieanalyse uitgevoerd, terwijl voor inkomen een lineaire regressieanalyse is uitgevoerd. Hierbij is voor inkomen gekozen voor de natuurlijke logaritme van inkomen. Bij de logistische regressieanalyses geeft de odds ratio de samenhang weer. Een odds ratio kleiner dan 1 betekent een negatieve samenhang tussen het hebben van deeltijd werk of het leiding geven, terwijl een odds ratio groter dan 1 een positieve samenhang impliceert. In de modellen is rekening gehouden met leeftijd, het aantal kinderen, het academisch jaar waarin men is gepromoveerd en de promotierichting. Voor leidinggeven en inkomen zijn ook arbeidskenmerken toegevoegd. In de analyses is eerst alleen gekeken naar de verschillen tussen mannen en vrouwen (model a) en zijn vervolgens de controle variabelen toegevoegd (model b).

### Begrippen

In dit onderzoek is het persoonlijk primair inkomen gebruikt. Dit omvat inkomen uit arbeid en inkomen uit eigen onderneming. Omdat inkomen uit vermogen niet altijd eenduidig is toe te rekenen aan de afzonderlijke personen binnen een huishouden, is dit bestanddeel in het persoonlijk primair inkomen buiten beschouwing gelaten. Het gaat hierbij om het jaarinkomen en om bruto bedragen.

## Literatuur

CBS (2014a). *Loonkloof vrouwen en mannen, feit of fictie?* CBS Webmagazine, 17 november 2014.

CBS (2014b). *Vrouwen tussen 25 en 30 jaar verdienen per uur meer dan mannen.* CBS Webmagazine, 7 maart 2014.

CBS (2014c). *Voltijdswerkende moeders en vaders vrijwel even vaak manager.* Persbericht Centraal Bureau voor de Statistiek, 6 maart 2015.

CBS StatLine (2016a). *Beroepsbevolking; vanaf 1800 (12-uursgrens)*. Geraadpleegd 5 januari 2016.

CBS StatLine (2016b). *Werkzame beroepsbevolking; meer of minder willen werken*. Geraadpleegd 5 januari 2016.

Dankmeyer, B. en Tijdens, K.G. (2012). Sectorale verschillen en de loonkloof tussen mannen en vrouwen in Nederland. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 28(1), 105–111.

De Goede, M., Belder, R. en de Jonge, J. (2013). *Academic careers in the Netherlands*. Den Haag: Rathenau Instituut.

England, P. (2005). Gender inequality in labor markets: The role of motherhood and segregation. *Social Politics*, 12(2), 264–288.

Eurostat (2016). *Employment rate by sex, age group 20–64*. Geraadpleegd op 5 januari 2016.

Lückerath-Rover, M. (2015). *The Dutch Female Board Index 2015*. Tilburg: TIAS School for Business and Society.

Maas, B., Korvorst, M., van der Mooren, F. en Meijers, R. (2014). *Careers of doctorate holders in the Netherlands, 2014*. Rapport Centraal Bureau voor de Statistiek, 5 december 2014.

SCP/CBS (2014). *Emancipatiemonitor 2014*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau/Centraal Bureau voor de Statistiek.

Smits, W. en de Vries, R. (2013). Veranderende beroepsloopbanen van mannen en vrouwen. *Sociaaleconomische trends*, oktober 2013.

Van Mol, C. (2015). Het glazen plafond van de Nederlandse wetenschap. *DEMOS*, 31(9), 8.

Yerkes, M., Sonneveld, H. en van de Schoot, R. (2012). Genderongelijkheid in het Nederlandse promotiestelsel. Een verkennend onderzoek. *Tijdschrift voor Genderstudies*, 15(3), 7–22.

# Bijlage

## 1. Beschrijvende statistiek van werkzame gepromoveerden, 2013

(N=41 800)

	Totaal	Man	Vrouw	Totaal	Man	Vrouw
	%			Gemiddelde		
<b>Afhankelijke variabelen</b>						
Deeltijdwerk	100	100	100			
Nee (ref.)	75,3	85,3	56,4			
Ja	24,7	14,7	43,6			
Leidinggevende functie	100	100	100			
Nee (ref.)	55,2	51	63,2			
Ja	43,7	48	35,5			
Weigert	1	0,9	1,2			
Bruto jaarinkomen (x 1 000)				89,6	99,9	70,0
<b>Onafhankelijke variabele</b>						
Geslacht	100					
Man (ref.)	65,5					
Vrouw	34,5					
<b>Controlevariabelen</b>						
Persoonskenmerken						
Aantal kinderen	100	100	100			
Geen kinderen (ref.)	42	39,8	46,2			
Een kind	18,3	17,6	19,8			
Twee kinderen	27,7	28,5	26,2			
Drie kinderen of meer	11,1	13,3	7,1			
Onbekend	0,9	0,9	0,8			
Leeftijd				42,6	44,2	39,7
Burgerlijke staat						
Gehuwd (ref.)	57,5	65,3	42,9			
Ongehuwd	37,1	30	50,5			
Verweduwd	0,4	0,4	0,6			
Gescheiden	4,9	4,4	6			
Nationaliteit						
Nederlandse (ref.)	93,8	94,1	93,2			
Niet-Nederlandse	6,2	5,9	6,8			
Promotiekenmerken						
Promotierichting						
Gezondheidswetenschappen (ref.)	30,2	24,7	40,6			
Wis- en natuurwetenschappen	27,4	32,2	18,3			
Technologie	11,3	14,6	5			
Landbouw en dierengeneeskunde	4	4,3	3,3			
Gedrag en maatschappij	20,5	17,9	25,2			
Taal en cultuur	6,7	6,3	7,6			
Soort promovendus						
Standaard promovendus (ref.)	54,6	52,1	59,2			
Interne promovendus	10,8	12	8,5			
Contractpromovendus	23,6	23,9	23			
Buitenpromovendus	4,4	5,6	2,3			
Onbekend	6,6	6,4	6,9			
Werkenmerken						
SBI-sector						
Niet-commercieel (ref.)	62,3	56,7	73			
Landbouw	0,5	0,4	0,5			
Nijverheid	8	9,8	4,5			
Commercieel	27,4	31,1	20,6			
Onbekend	1,8	1,9	1,6			
Aantal uren werkzaam per week				38,5	40,1	35,5
N	41 800	27 400	14 400			

Bron: CBS.

## 2. Logistische regressie analyse deeltijdwerk, 2013

	Model 1a			Model 1b		
	B	Exp(B)	S.A.	B	Exp(B)	S.A.
Constante	-1,829	0,161	0,03	-4,102	0,017	0,159
<b>Onafhankelijke variabelen</b>						
Geslacht						
Man	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
Vrouw	1,538**	4,655**	0,043	1,773**	5,887**	0,051
<b>Controle variabelen</b>						
Persoonskenmerken						
Aantal kinderen						
Nul kinderen				Ref.	Ref.	Ref.
Een kind				0,778**	2,177**	0,062
Twee kinderen				0,974**	2,647**	0,058
Drie kinderen of meer				0,705**	2,025**	0,082
Leeftijd						
0,044**				0,044**	1,045**	0,004
Burgerlijke staat						
Gehuwd				Ref.	Ref.	Ref.
Ongehuwd				-0,058	0,944	0,052
Verweduwd				0,563	1,755	0,307
Gescheiden				-0,292**	0,747**	0,11
Etniciteit						
Nederlandse				Ref.	Ref.	Ref.
Niet-Nederlandse				-0,670**	0,512**	0,121
Promotie kenmerken						
Academisch jaar <sup>1)</sup>						
0,048**				0,048**	1,049**	0,005
Promotierichting						
Gezondheidswetenschappen				Ref.	Ref.	Ref.
Wis- en natuurwetenschappen				0,552**	1,736**	0,066
Technologie				0,221*	1,247*	0,087
Landbouw en dierengeneeskunde				0,532**	1,703**	0,127
Gedrag en maatschappij				0,551**	1,735**	0,063
Taal en cultuur				1,157**	3,180**	0,091
Soort promovendus						
Standaard promovendus				Ref.	Ref.	Ref.
Interne promovendus				-0,263**	0,768**	0,078
Contract promovendus				-0,250**	0,779**	0,055
Buiten promovendus				-0,440**	0,644**	0,122
Werkenmerken						
Bedrijfssector						
Niet-commerciële sector				Ref.	Ref.	Ref.
Landbouw sector				0,258	1,294	0,309
Nijverheidssector				-0,358**	0,699**	0,097
Commerciële sector				0,124*	1,132*	0,054
Nagelkerke R <sup>2</sup>	0,139			0,212		

<sup>1)</sup> Academisch jaar is gestandaardiseerd (1990–1991 = 0; 2012–2013 = 22)

\* = p ≤ 0,05; \*\* = p ≤ 0,01

### 3. Logistische regressie analyse leidinggeven, 2013

	Model 2a			Model 2b		
	B	Exp(B)	S.A.	B	Exp(B)	S.A.
Constate	-0,01	0,99	0,02	0,085	1,089	0,161
<b>Onafhankelijke variabelen</b>						
Geslacht						
Man	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
Vrouw	-0,528**	0,590**	0,037	-0,281**	0,755**	0,043
<b>Controle variabelen</b>						
Persoonskenmerken						
Aantal kinderen						
Nul kinderen				Ref.	Ref.	Ref.
Een kind				0,219**	1,271**	0,048
Twee kinderen				0,395**	1,484**	0,047
Drie kinderen of meer				0,333**	1,395**	0,063
Leeftijd				-0,007*	0,993*	0,004
Burgerlijke staat						
Gehuwd				Ref.	Ref.	Ref.
Ongehuwd				-0,055	0,947	0,042
Verweduwd				0,006	1,006	0,277
Gescheiden				0,077	1,081	0,086
Etniciteit						
Nederlandse				Ref.	Ref.	Ref.
Niet-Nederlandse				0,282**	1,326**	0,084
Promotie kenmerken						
Academisch jaar <sup>1)</sup>						
				-0,068**	0,935**	0,005
Promotierichting						
Gezondheidswetenschappen				Ref.	Ref.	Ref.
Wis- en natuurwetenschappen				0,042	1,043	0,054
Technologie				0,106	1,112	0,065
Landbouw en dierengeneeskunde				0,038	1,038	0,106
Gedrag en maatschappij				-0,047	0,954	0,053
Taal en cultuur				-0,378**	0,685**	0,084
Soort promovendus						
Standaard promovendus				Ref.	Ref.	Ref.
Interne promovendus				0,219**	1,245**	0,062
Contract promovendus				-0,015	0,985	0,044
Buiten promovendus				-0,314**	0,730**	0,098
Werkenmerken						
Bedrijfssector						
Niet-commerciële sector				Ref.	Ref.	Ref.
Landbouw sector				-0,127	0,881	0,275
Nijverheidssector				-0,138*	0,871*	0,068
Commerciële sector				-0,491**	0,612**	0,045
Uren werkzaam				0,020**	1,021**	0,002
Nagelkerke R <sup>2</sup>	0,019			0,105		

<sup>1)</sup> Academisch jaar is gestandaardiseerd (1990–1991 = 0; 2012–2013 = 22)

\* = p ≤ 0,05; \*\* = p ≤ 0,01



#### 4. Lineaire regressie analyse inkomen, 2013

	Model 3a		Model 3b	
	b	Beta	b	Beta
Constante	101,985		38,012	
<b>Onafhankelijke variabelen</b>				
Geslacht				
Man	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
Vrouw	-30,155**	-0,236**	-9,901**	-0,077**
<b>Controle variabelen</b>				
Persoonskenmerken				
Aantal kinderen				
Nul kinderen			Ref.	Ref.
Een kind			3,803**	0,027**
Twee kinderen			7,833**	0,059**
Drie kinderen of meer			17,523**	0,093**
Leeftijd				
Burgerlijke staat				
Gehuwd			Ref.	Ref.
Ongehuwd			-2,851**	-0,023**
Verweduwd			-15,674*	-0,017*
Gescheiden			-3,607	-0,013
Etniciteit				
Nederlandse			Ref.	Ref.
Niet-Nederlandse			-3,112	-0,011
Promotie kenmerken				
Academisch jaar <sup>1)</sup>				
			-2,008**	-0,216**
Promotierichting				
Gezondheidswetenschappen			Ref.	Ref.
Wis- en natuurwetenschappen			-27,929**	-0,211**
Technologie			-22,058**	-0,127**
Landbouw en dierengeneeskunde			-32,380**	-0,099**
Gedrag en maatschappij			-17,599**	-0,119**
Taal en cultuur			-36,466**	-0,152**
Soort promovendus				
Standaard promovendus			Ref.	Ref.
Interne promovendus			9,297**	0,051**
Contract promovendus			8,736**	0,064**
Buiten promovendus			17,784**	0,063**
Werkenmerken				
Bedrijfssector				
Niet-commerciële sector			Ref.	Ref.
Landbouw sector			8,277	0,009
Nijverheidssector			18,422**	0,089**
Commerciële sector			7,236**	0,055**
Uren werkzaam			1,786**	0,278**
Leidinggeven				
Niet leidinggeven			Ref.	Ref.
Wel leidinggeven			14,456**	0,121**
R <sup>2</sup>	0,055		0,357	

<sup>1)</sup> Academisch jaar is gestandaardiseerd (1990–1991 = 0; 2012–2013 = 22)

\* = p ≤ 0,05; \*\* = p ≤ 0,01

## Verklaring van tekens

Niets (blanco)	Een cijfer kan op logische gronden niet voorkomen
.	Het cijfer is onbekend, onvoldoende betrouwbaar of geheim
*	Voorlopige cijfers
**	Nader voorlopige cijfers
2015–2016	2015 tot en met 2016
2015/2016	Het gemiddelde over de jaren 2015 tot en met 2016
2015/'16	Oogstjaar, boekjaar, schooljaar enz., beginnend in 2015 en eindigend in 2016
2013/'14–2015/'16	Oogstjaar, boekjaar, enz., 2013/'14 tot en met 2015/'16

In geval van afronding kan het voorkomen dat het weergegeven totaal niet overeenstemt met de som van de getallen.

## Colofon

*Uitgever*  
Centraal Bureau voor de Statistiek  
Henri Faasdreef 312, 2492 JP Den Haag  
[www.cbs.nl](http://www.cbs.nl)

*Prepress*  
Studio BCO, Den Haag

*Ontwerp*  
Edenspiekermann

*Inlichtingen*  
Tel. 088 570 7070  
Via contactformulier: [www.cbs.nl/infoservice](http://www.cbs.nl/infoservice)

© Centraal Bureau voor de Statistiek, Den Haag/Heerlen/Bonaire, 2016.  
Vereenvoudigen is toegestaan, mits CBS als bron wordt vermeld.