

GEPUBLICEERD INTERNATIONAAL

Opleidingsuitkomsten kinderen afhankelijk van hoe ouders met hun werkloosheid omgaan

Mooi-Reci, I., Bakker, B., Curry, M., & Wooden, M. (2019). *Why parental unemployment matters for children's educational attainment: Empirical evidence from The Netherlands*. *European Sociological Review*, 35(3), 394-408.

Veel kinderen groeien op met ten minste één ouder die werkloos is. Verschillende studies laten zien dat werkloosheid van de ouders een sterk negatief effect heeft op de levensloopuitkomsten van hun kinderen. Echter, de wegen waarlangs deze negatieve effecten van ouder tot kind verlopen zijn niet goed bekend. Longitudinaal onderzoek kan ons helpen om meer inzichten in deze relaties te krijgen. Onze studie bestudeert één van die mogelijke wegen, namelijk: of het negatief effect tussen de werkloosheid van ouders en het opleidingsniveau van hun kinderen verloopt via een veranderende houding van ouders ten opzichte van werk.

We gebruiken meerdere databronnen om deze relaties te onderzoeken. Onze schattingen zijn gebaseerd op een steekproef van Nederlandse kinderen die tijdens de vorige economische crisis – in de vroege jaren tachtig – werden blootgesteld aan de werkloosheid van hun ouders. Door het arbeidsmarktverleden en de werkethiek van de ouders te koppelen aan registerdata met gegevens over de opleidingsuitkomsten van hun kinderen kunnen we deze effecten schatten.

Onze resultaten laten een direct negatief effect zien tussen de werkloosheidsduur van vaders en het opleidingsniveau van hun kinderen, en ook een indirect effect door de veranderende houding van moeders ten opzichte van werk. We vinden ook empirisch bewijs dat moeders en vaders wier opvattingen over werk pessimistischer worden, leiden tot een verminderd opleidingsniveau bij hun kinderen.

Irma Mooi-Reci

E-mail: irma.mooi@unimelb.edu.au

Vrouwelijke managers zorgen niet voor een kleinere loonkloof

Van Hek, M., & Van der Lippe, T. (2019). *Are female managers agents of change or cogs in the machine? An assessment with three-level manager-employee linked data*. *European Sociological Review*, 35(3), 316-331.

Hoewel vrouwen nog steeds ondervertegenwoordigd zijn in managementposities, is hun aandeel de afgelopen decennia in Nederland en andere Westerse landen wel gestaag toegenomen (Bygren & Gähler, 2012; Jacobs, 1992; Van der Lippe, Van Doorne-Huiskes, & Blommaert, 2014). Er is veel onderzoek gedaan naar de oorzaken van genderongelijkheid in managementposities (Smith, 2002), maar veel minder is onderzocht wat de gevolgen zijn van het groeiend aandeel vrouwelijke managers. Managers nemen belangrijke beslissingen over onder andere

het aannemen, bevorderen en trainen van personeel, en veranderingen in de demografische samenstelling van managers zou gevolgen kunnen hebben voor ongelijkheden tussen medewerkers. De loonkloof tussen vrouwen en mannen is een hardnekkige en zichtbare vorm van ongelijkheid. In ons onderzoek bekijken we daarom of vrouwelijke managers salarisverschillen tussen vrouwelijke en mannelijke medewerkers beïnvloeden.

Als theoretisch uitgangspunt namen we twee tegengestelde hypothesen. Enerzijds zouden vrouwelijke managers kunnen opereren als *agents of change*, die sekse-ongelijkheid op de werkvloer willen en kunnen verminderen. Het zou echter ook kunnen dat vrouwelijke managers *cogs in the machine* zijn, die niet genoeg macht hebben of niet gemotiveerd zijn om dit te bewerkstelligen.

We analyseerden data van de European Sustainable Workforce Survey (Van der Lippe et al., 2016). Deze dataset bevat informatie uit negen Europese landen en de gelaagde structuur ervan is uniek: er zit informatie in over medewerkers, hun managers en de organisatie waarvoor ze werken. Onze resultaten lieten zien dat vrouwen minder verdienen dan mannen (gecontroleerd voor werkuren verdienen vrouwen € 0,59 ofwel 7% minder) en dat vrouwelijke managers daar geen invloed op uitoefenen. Ten eerste vonden we dat het aandeel vrouwelijke managers in een organisatie geen invloed heeft op het verschil in salaris tussen vrouwen en mannen. Ten tweede vonden we dat vrouwen en mannen niet meer of minder verdienen wanneer hun directe leidinggevende een vrouw of man is. Het lijkt er dus op dat de loonkloof niet te dichten is door simpelweg meer vrouwen op leidinggevende posities te benoemen.

Margriet van Hek
E-mail: M.vanHek@maw.ru.nl

Literatuur

- Bygren, M., & Gähler, M. (2012). Family formation and men's and women's attainment of workplace authority. *Social Forces*, 90, 795-816.
- Jacobs, J.A. (1992). Women's entry into management: Trends in earnings, authority, and values among salaries managers. *Administrative Science Quarterly*, 37, 282-301.
- Smith, R.A. (2002). Race, gender, and authority in the workplace: Theory and research. *Annual Review of Sociology*, 28, 509-542.
- Van der Lippe, T., Lippényi, Z., Lössbroek, J., Van Breeschoten, L., Van Gerwen, N., & Martens, T. (2016). *European Sustainable Workforce Survey [ESWS]*. Utrecht: Utrecht University.
- Van der Lippe, T., Van Doorne-Huisjes, A., & Blommaert, L. (2014). De toename van vrouwen in leidinggevende functies. *ESB Vrouw & Economie*, 99(4689/4690), 456-458.