

*Abstract*

*The Application of a Principal-Agent Model to Public Administrations*

*We develop the logic of a principal-agent model – which integrates both moral hazard and adverse selection problems – and we apply it to public administrations. More specifically we argue that the model implies an application of the profit principle within the public sector, as principal-agent theory suggests new contractual arrangements between the political principal and the agent which are centered around the private interest of the agent. As the administrative framework is based on the regulatory notion of the public interest, an application of this principle is a priori a controversial issue. This article is meant to serve as a basis for discussion within the wider debate which confronts proponents and adversaries of a pure management approach in the production of public goods.*



Office Coffee Service,  
een dienstverlening waar wij thuis in zijn!  
Meer dan 9.000 klanten zijn daar  
het bewijs van!

*Onze succesformule:*

Dit toestel volledig kosteloos bij U,  
inclusief alle nazicht en onderhoud.  
U betaalt **enkel** de koffie en de  
bijproducten!

Wenst U meer inlichtingen of  
een apparaat op proef, aarzel dan niet  
ons **vrijblijvend** te contacteren:



**M.C.S.** N.V.

Haachtsesteenweg 101  
B-1820 Meisbroek

Tel. (02) 751.81.54  
Fax (02) 751.79.43

Mieke Van Houtte \*

## Geslachtsverschillen in statusverwerving bij juristen

Trefwoorden: beroepsprestige; geslachtsverschillen; loopbaanontwikkeling

*Vroegere studies naar geslachtsverschillen in statusverwerving tonen aan dat mannen en vrouwen gemiddeld hetzelfde beroepsprestige verwerven en daartoe hetzelfde proces doormaken. Dit artikel vergelijkt de statusverwerving van 554 mannelijke en 247 vrouwelijke juristen, rekening houdend met de talloze kritieken op voorafgaande studies. Zowel het beroepsprestige bij het begin van de loopbaan als dat op het moment van het onderzoek worden beschouwd. De predictoren van beroepsprestige worden nagegaan. De resultaten tonen aan dat bij het begin van de loopbaan mannen en vrouwen gemiddeld over hetzelfde prestige beschikken, maar dat mannen gedurende hun loopbaan een grotere opwaartse mobiliteit kennen. Bekwaamheid en opleidingsniveau bepalen het prestige bij het begin van de loopbaan; beroepsprestige van de eerste functie en de carrière duur bepalen het huidige prestige. Geslachtsverschillen in het statusverwervingsproces worden besproken.*

### Inleiding

Vanaf de jaren zeventig is de interesse in het beroepsleven van de vrouw beginnen toenemen, en dit vooral in vergelijking met dat van de man. Een van de aandachtspunten is (het proces van) statusverwerving bij mannen en vrouwen. In een aantal studies werd, halverwege de jaren zeventig, aangetoond dat er tussen mannen en vrouwen geen verschil bestaat in gemiddeld prestige en proces van statusverwerving (Treiman en Terrell, 1975; Featherman en Hauser, 1976; McClendon, 1976).

\* Universiteit Gent, Vakgroep Sociologie. Graag dank ik prof. dr. H. Brutsaert voor de waardevolle opmerkingen bij eerdere versies van dit artikel.

Het doel van dit artikel is na te gaan of deze bevindingen ook opgaan bij een populatie van juristen, hierbij rekening houdend met een aantal kritieken op deze studies.

## 1. Mannen en vrouwen: gelijk prestige?

Algemeen wordt vastgesteld dat vrouwen doorgaans minder hoge posities bekleden dan mannen. Het is dan ook verbazingwekkend dat halverwege de jaren zeventig een aantal onderzoekers, onafhankelijk van elkaar en op basis van andere data, tot dezelfde conclusie komen dat mannen en vrouwen gemiddeld over hetzelfde prestige beschikken (Treiman en Terrell, 1975; Featherman en Hauser, 1976; McClendon, 1976).

In elk van die drie onderzoeken komt men echter ook tot de bevinding dat mannen en vrouwen wél verschillen wat betreft de variantie in prestige (hoewel Treiman en Terrell (1975) dit resultaat minimaliseren), hetgeen inhoudt dat zowel beroepen met de hoogste als met de laagste status veeleer door mannen worden ingenomen.

Een aantal auteurs (o.a. Spaeth, 1977) spitst zich toe op deze laatste bevinding en redeneert dat, aangezien vrouwen vooral ondervetegenwoordigd zijn aan de top van de statusschaal, en dus hier de verschillen tussen mannen en vrouwen sterker naar voren zouden moeten komen, er nood is aan onderzoek dat zich beperkt tot mannen en vrouwen met een hoge status.

Via deze werkwijze komen Harvey en Kalwa (1983) – in tegenstelling tot Spaeth (1977) – inderdaad tot de bevinding dat mannen wel degelijk over een hogere gemiddelde statusscore beschikken dan vrouwen en daarenboven ook een significant grotere variantie kennen. De verschillen zijn echter heel klein.

Niet alleen zijn in de onderzoekspopulatie van Treiman en Terrell (1975), Featherman en Hauser (1976) en McClendon (1976) alle lagen van de bevolking vertegenwoordigd – waardoor dus het verschil tussen mannen en vrouwen in statuspositie niet tot uiting komt in de gemiddelde waarden – maar tevens zijn alle leeftijden (binnen de beroepsbevolking) vertegenwoordigd. Opmerkelijk is dat daar in geen enkele van de drie beschouwde studies rekening mee wordt gehouden.

In eerste instantie wordt geen onderscheid gemaakt tussen het prestige dat men heeft bij het begin en op het einde van de carrière, en op alle mogelijke tijdstippen daartussenin. Dit onderscheid is nochtans niet zonder belang bij vergelijking van mannen en vrouwen. Meer bepaald blijkt het prestige van de eerste functie bij de vrouwen gemiddeld niet te verschillen van (Marini, 1980) of zelfs groter te zijn dan (Sewell e.a., 1980; Boyd, 1982) dat bij de mannen, maar treedt in deze situatie verandering op in de loop van de carrière. Het gemiddeld prestige neemt bij de mannen aanzienlijk sterker toe dan bij de vrouwen. Vrouwen zouden dus, met andere woorden, een sterkere intragenerationele stabiliteit kennen (Marini, 1980; Sewell e.a., 1980; Boyd, 1982; Hayes en Miller, 1993).

Ten tweede wordt geen rekening gehouden met de toenemende arbeidsmarktparticipatie van de vrouw, waardoor het niet onwaarschijnlijk is dat cohortevershillen worden verward met geslachtsverschillen (Marini, 1980). Meer bepaald, zijn onder werkende vrouwen, vrouwen uit de recentere cohortes oververtegenwoordigd. Wanneer nu het prestige van de huidige functie van mannen en vrouwen wordt vergeleken, zonder daar rekening mee te houden, is het mogelijk dat er een verschil wordt vastgesteld dat volledig toe te schrijven is aan het verschil in gemiddelde leeftijd (of gemiddelde carrièreuur). Immers, hoe ouder de respondent, hoe langer hij/zij naar alle waarschijnlijkheid al op de arbeidsmarkt actief is en hoe groter de kans op een hoger prestige. Marini (1980) lost dit probleem op door de geslachtsverschillen in statusverwerving na te gaan voor één cohorte. Door deze werkwijze wordt ook het probleem opgelost dat vrouwen over het algemeen een minder continue arbeidsmarktparticipatie kennen dan mannen, meestal als gevolg van de aanwezigheid van jonge kinderen (bijv. Rosenfeld, 1978a; Felmlée, 1995), waardoor ook vrouwen die nog niet aan kinderen toe zijn of die fase al achter de rug hebben oververtegenwoordigd zijn in een steekproef van werkende vrouwen (Marini, 1980). Het feit dat de arbeidsmarktparticipatie van vrouwen wordt gekenmerkt door discontinuïteit is trouwens niet zonder belang: empirisch onderzoek heeft reeds herhaaldelijk het positieve verband aangetoond tussen een ononderbroken loopbaan en wat men beroepsmatig bereikt, in termen van lonen en status (o.a. Rosenfeld, 1978a; Robinson, 1986; Felmlée, 1995).

## 2. Het proces van statusverwerving

Treiman en Terrell (1975), Featherman en Hauser (1976) en McClendon (1976) vergelijken ook het statusverwervingsproces van mannen en vrouwen, en baseren zich daarbij op het model van Blau en Duncan (1967). Dit – inmiddels klassiek geworden – model stelt, in zijn eenvoudigste vorm, dat de sociale achtergrond (in termen van het opleidingsniveau en de beroepsstatus van de vader) via opleiding en status van de eerste functie de huidige beroepsstatus bepaalt (Blau en Duncan, 1967; Duncan e.a., 1972).<sup>1</sup>

In elk van de drie beschouwde analyses komen de auteurs tot het besluit dat zowel bij mannen als bij vrouwen de genoten opleiding het meest bepalend is voor de beroepsstatus. Hierbij kunnen lichte nuances worden aangebracht. Zo komen Featherman en Hauser (1976) tot de bevinding dat wat vrouwen bereiken iets minder samenhangt met de herkomst dan bij mannen, en dat bij vrouwen het effect van de opleiding iets sterker is. McClendon (1976) benadrukt dat noch bij mannen, noch bij vrouwen het opleidingsniveau van vader en moeder een significante invloed uitoefent op de beroepsstatus. Treiman en Terrell (1975) vinden dat het beroep van de vader een significant direct effect uitoefent op het beroep van de man, en dat het beroep van de moeder een significant direct effect uitoefent op het beroep van de vrouw.

### A. Beroepsstatus van de moeder

Er kunnen twee belangrijke argumenten naar voren worden geschoven voor het insluiten van het beroep van de moeder. Enerzijds wordt hierdoor een betere maat verkregen van de socio-economische status van het ouderlijk gezin dan wanneer enkel de status van de vader wordt beschouwd (Rosenfeld, 1978b; Stevens en Boyd, 1980; Boyd, 1982). Anderzijds kan het beroep van de moeder een volwassen rolmodel vormen dat de beroepskeuze van de kinderen, en in het bijzonder van de doch-

1 Blau en Duncan (1967) en Duncan e.a. (1972) tonen aan dat dit model kan worden aangepast en uitgebreid, en introduceren padanalyse in de sociologie (Ganzeboom e.a., 1991). Zo wordt de basis gelegd voor een nieuwe traditie in het stratificatie- en mobiliteitsonderzoek, die vooral in Amerika aanhang kent (Marshall en Swift, 1993). Daartegenover staat de Europese traditie van *class mobility studies*, met als belangrijke vertegenwoordiger John H. Goldthorpe (Marshall en Swift, 1993).

ters, beïnvloedt (Rosenfeld, 1978b; Stevens en Boyd, 1980; Boyd, 1982; Pearson, 1983).

Niettegenstaande het feit dat vrouwen een plaats verworven hebben in het stratificatieonderzoek, blijven de meeste empirische studies naar statusverwerving – ook de recente – zich baseren op kenmerken van de vader om de sociale herkomst te meten (Kalmijn, 1994). De beroepsstatus van de moeder blijkt nochtans een belangrijke bepalende factor in het statusverwervingsproces van vrouwen, hetgeen over het algemeen verklaard wordt in termen van geslachtsspecifieke socialisatie en rolvorming (Rosenfeld, 1978b; Stevens en Boyd, 1980; Hayes, 1987).

Naast Treiman en Terrell (1975) komen ook andere onderzoekers tot de bevinding dat de beroepsloopbaan van de mannen eerder beïnvloed wordt door hun vader en die van de vrouwen door hun moeder (bijv. Boyd, 1982; Marini, 1980). Het schaarse Britse onderzoek in dit verband bevestigt dit geslachtsspecifieke effect echter niet: zowel vader als moeder oefenen een significante positieve invloed uit op zowel de zonen als de dochters (Hayes en Miller, 1993).

### B. Belang van de eerste functie en de carrière duur

De status van de eerste functie is bepalend voor die van de huidige functie, deels omdat aan bepaalde functies specifieke carrièrepaden verbonden zijn en deels omdat vereisten voor een bepaalde functie, rekrutering uit sommige andere onwaarschijnlijk maken (Boyd, 1982). Bij vergelijking van de invloed van de status van de eerste functie op die van de huidige functie bij mannen en vrouwen, komt men tot tegenstrijdige resultaten. Terwijl Sewell e.a. (1980) vinden dat die invloed sterker is bij mannen dan bij vrouwen, komt Marini (1980) tot de omgekeerde conclusie en vindt Boyd (1982) geen significant verschil.

De carrière duur geeft de werkervaring weer en vormt zo een indicator van het *human capital* waarover men beschikt (Rosenfeld, 1978a; Boyd, 1982). In die zin kan de carrière duur bepalend zijn voor het bereikte prestige. Boyd (1982) vindt dat carrière duur bij mannen en vrouwen dezelfde invloed uitoefent op het bereikte prestige, maar Marini (1980) stelt enkel bij vrouwen een klein positief effect vast.

Het is niet enkel interessant mannen en vrouwen te vergelijken met betrekking tot de statusverwerving in de huidige functie, maar ook in de eerste functie. De bevindingen met betrekking tot de relatieve invloed van opleiding en herkomst op het prestige van de eerste functie bij mannen en vrouwen zijn niet eenduidig (cf. Marini, 1980; Sewell e.a., 1980; Boyd, 1982; Harvey en Kalwa, 1983).

### C. Bekwaamheid

Het statusverwervingsmodel biedt eigenlijk een cijfermatig antwoord op vragen met betrekking tot het relatieve belang van toegeschreven en verworven kenmerken (Campbell, 1983). Men kan zich afvragen of het behaalde opleidingsniveau wel beschouwd kan worden als een verworven kenmerk. Immers, uit onderzoek blijkt duidelijk de invloed van de status van herkomst op het opleidingsniveau. Enkel wanneer ook bekwaamheid in het model wordt opgenomen, kan men werkelijk het relatieve belang van toegeschreven en verworven kenmerken nagaan (Saunders, 1995).

Zowel Sewell e.a. (1980) als Marini (1980) vinden dat intelligentie bij mannen een sterker effect heeft op het prestige van de eerste functie dan bij vrouwen. Wat de daaropvolgende functies betreft, is de situatie veel minder eenduidig. Bij Sewell e.a. (1980) heeft bekwaamheid bij mannen en vrouwen hetzelfde effect op het prestige van de huidige functie; bij Marini (1980) heeft intelligentie wel effect bij de mannen, maar niet bij de vrouwen.

## 3. Analyse

### A. Opzet

In eerste instantie willen we het beroepsprestige van de eerste en van de huidige functie van mannelijke en vrouwelijke juristen vergelijken. Hierbij wordt rekening gehouden met de carrièreduur van de respondenten. In tweede instantie worden zowel voor de eerste als voor de huidige functie een aantal determinanten van het verworven prestige nagegaan voor mannen en vrouwen.

### B. Gegevens

Voor de analyse wordt gebruik gemaakt van gegevens van 801 Nederlandstalige Belgen<sup>2</sup> (554 mannen en 247 vrouwen) met het diploma rechten, tewerkgesteld in verschillende sectoren (traditioneel juridisch, privé, overheid, non-profit) (cf. Brutsaert e.a., 1995). Van maart tot oktober 1994, met een onderbreking van half juli tot half augustus, werden 1387 juristen telefonisch gecontacteerd. Aan 1345 van hen werd, na hun telefonische toestemming, een vragenlijst toegestuurd. Uiteindelijk stuurden 801 juristen de vragenlijst ingevuld terug.

### C. Variabelen

In deze analyse wordt slechts een zeer klein gedeelte van de data betrokken. Centraal staat het *prestige van de eerste en de huidige functie*. Dit wordt bepaald aan de hand van de Gestandaardiseerde Internationale Beroepsprestigeschaal. Ook het *beroepsprestige van vader en moeder* wordt op deze wijze bepaald, waarbij het gaat om het prestige van het beroep dat gedurende het grootste deel van de carrière werd uitgeoefend.

Bij het toekennen van prestigescores rijst de vraag of men bij mannen en vrouwen dezelfde prestigeschaal kan gebruiken. De meningen zijn hierover nogal verdeeld (zie bijv. Treiman en Terrell, 1975; Powell en Jacobs, 1984). Op basis van de bevindingen van Bose en Rossi (1983) wordt besloten toch slechts één prestigeschaal te gebruiken: hoewel het geslacht van de beoefenaar van een beroep wel gedeeltelijk het toegekende prestige bepaalt, blijft het beroep op zich toch de belangrijkste determinant. Met andere woorden: beroepsprestige is niet zo gevoelig voor geslacht als voor opleidingsniveau van degene die het beroep uitoefent en de distributie van jobs.

De *carrièreduur* wordt vastgesteld op basis van de datum waarop men voor het eerst de arbeidsmarkt betrad. Meer bepaald wordt berekend hoeveel tijd er verstreek sinds dat moment en de datum waarop de vragenlijst werd ingevuld, uitgedrukt in maanden. Bij deze werkwijze wordt geen rekening gehouden met het al dan niet continue karakter van de loopbaan, hetgeen bij deze onderzoeksgroep ook niet nodig is:

2 Verzameld in het kader van het onderzoeksproject *Loopbaanontwikkeling van juristen*, EOZF UG: 01104093, FKFO: 32002294.

voorafgaand onderzoek heeft immers uitgewezen dat bij de ondervraagde vrouwen gemiddeld 1,64% van de carrière duur wordt gekenmerkt door non-activiteit en bij de mannen gemiddeld 1,87% en dat het verschil tussen beide niet significant is ( $t = 0,56$ ,  $p = 0,578$ ). Het feit dat de vrouwen in deze steekproef niet gekenmerkt worden door een discontinue loopbaan is trouwens niet echt uitzonderlijk: zowel in Frankrijk als in Groot-Brittannië zijn de vrouwen met hoog opleidingsniveau en hogere beroepsstatus het meest geneigd een continue loopbaan te hebben (Crompton e.a., 1990).

*Leeftijd* staat voor de leeftijd die men bereikt in het jaar van het onderzoek (dus 1994). Opgemerkt moet worden dat de variabelen carrière duur en leeftijd, gezien hun zeer sterke correlatie (tabel 2), gerust door elkaar kunnen worden gebruikt.

Aangezien enkel personen met het diploma rechten in het onderzoek betrokken zijn, lijkt het op het eerste gezicht niet nodig het *opleidingsniveau* in acht te nemen. Meer en meer vatten mensen echter een aanvullende studie aan om zo hun kansen op de arbeidsmarkt te verhogen. Van de ondervraagde juristen behaalde 36,5% een of meer aanvullende diploma's. Het lijkt dus interessant het opleidingsniveau toch in rekening te brengen, meer bepaald in termen van het aantal behaalde aanvullende diploma's.

Ook het *opleidingsniveau van vader en moeder* wordt in de analyse opgenomen, meer bepaald in de vorm van een dummy met de categorieën "maximum hoger middelbaar onderwijs" en "minimum hoger onderwijs van het korte type".

De graad waarmee men het eerste universitaire diploma behaalde, fungeert hier als indicator van *bekwaamheid*. Deze maat is zeker niet perfect maar vormt wel een goede benadering. Bovendien vormt de graad die men behaalde ook voor (veel) werkgevers een indicator van bekwaamheid. In die zin lijkt het zeker niet onlogisch deze variabele naar voren te schuiven als determinant van beroepsprestige. Er wordt een onderscheid gemaakt tussen degenen die geen graad behaalden (of dus afstudeerden met voldoening) en zij die wel een graad behaalden (onderscheiding of grote onderscheiding).

#### D. Methode

Om het prestige van mannen en vrouwen te vergelijken, wordt gebruik gemaakt van T-test en covariantieanalyse. De mate waarin de beschouwde variabelen determinerend zijn voor het prestige van de eerste en de huidige functie, wordt nagegaan in de traditie van het statusverwervingsonderzoek, met name door middel van padanalyse (padmodellen in appendix). Om echter heel wat omslachtig rekenwerk te vermijden, wordt een beroep gedaan op de methode van decompositie van effecten, voorgesteld door Alwin en Hauser (1975). Hiertoe wordt een stapsgewijze meervoudige regressieanalyse uitgevoerd.

De volgorde waarin de variabelen in het padmodel voorkomen (en aan de regressievergelijking worden toegevoegd) is voornamelijk bepaald door het tijdsaspect: de variabelen die de sociale herkomst bepalen, namelijk opleidingsniveau en beroepsstatus van vader en moeder, gaan vooraf aan de genoten opleiding die, over het algemeen<sup>3</sup>, voorafgaat aan de eerste functie, die dan weer het beginpunt van de carrière is. De variabelen leeftijd en bekwaamheid worden samen met de herkomstvariabelen ingevoerd. Leeftijd wordt beschouwd als een achtergrondvariabele en wordt ingevoerd om te controleren voor het tijdsaspect. De leeftijd beïnvloedt immers het prestige van de huidige functie (hoe ouder, hoe meer kans op hoog prestige) en mogelijk ook het opleidingsniveau zoals hier geoperationaliseerd: het fenomeen dat men verschillende aanvullende diploma's behaalt, is vrij recent (dus: hoe ouder, hoe minder aanvullende studie). Het is vrij onwaarschijnlijk dat leeftijd een effect heeft op het prestige van de eerste functie. De plaats die bekwaamheid moet innemen in het model is iets moeilijker te bepalen vanwege het feit dat de behaalde graad wordt aangewend als indicator. In het model van Sewell e.a. (1969)<sup>4</sup> wordt bekwaamheid ingevoerd als achtergrondvariabele. Daarnaast wordt echter de graad die men behaalde ingevoerd als afhankelijke van bekwaamheid en de status van herkomst, vanuit de redenering dat de graad die men op school behaalt voor een deel wordt gedetermineerd door de wens van de docenten "middenklassegedrag te belonen". Omdat het moeilijk voorstelbaar is dat de graden

<sup>3</sup> In bepaalde gevallen oefent men reeds een eerste functie uit voor de studie volledig is afgerond. In deze steekproef is dat slechts bij 13 (1,6%) respondenten het geval, zodat we aannemen dat de opleiding voorafgaat aan de eerste functie.

<sup>4</sup> Bekwaamheid werd door Sewell e.a. (1969) geïntroduceerd in het statusverwervingsonderzoek.



die men aan de universiteit behaalt op deze wijze bepaald zijn, wordt de behaalde graad, als indicator van bekwaamheid, ingevoerd als achtergrondvariabele. Er wordt van uitgegaan dat bekwaamheid bepalend is voor het al dan niet behalen van bijkomende diploma's, voor het prestige van de eerste functie en voor het prestige van de huidige functie.

Om te kunnen nagaan of de mannen en vrouwen verschillen wat betreft de determinanten van het prestige van de eerste en de huidige functie, worden de analyses telkens voor mannen en vrouwen apart uitgevoerd.

#### 4. Bevindingen

##### A. Verschil in prestige tussen mannen en vrouwen

Tabel 1a geeft het verschil in gemiddeld prestige van de eerste en de huidige functie tussen de ondervraagde mannen en vrouwen weer.

Tabel 1. Gemiddelde prestigescore eerste en huidige functie, leeftijd en carrière-duur (en standaardafwijking) naar geslacht. Verschil tussen mannen en vrouwen, weergave resultaten T-test en covariantieanalyse.

a) T-test				
	Mannen	Vrouwen	Verschil	T/significantie f
Eerste functie (N)	57,81 (7,46) (554)	57,78 (7,52) (247)	0,03	0,05/ 0,958
Huidige functie (N)	64,68 (8,87) (553)	60,98 (9,24) (247)	3,70	5,37/ 0,000
Leeftijd (N)	39,85 (9,26) (554)	33,95 (6,69) (247)	5,89	10,16/ 0,000
Carrière-duur (N)	179,18 (110,19) (554)	116,89 (81,71) (246)	62,29	8,89/ 0,000
b) Covariantieanalyse (controle voor carrière-duur)				
	Mannen	Vrouwen	Verschil	Significantie f
Huidige functie (N)	64,13 (553)	62,25 (246)	1,88	0,006

Het valt onmiddellijk op dat het gemiddelde prestige van de eerste functie bij de mannen en de vrouwen nagenoeg gelijk is, maar dat in de huidige functie de mannen wat prestige betreft significant hoger scoren dan de vrouwen.<sup>5</sup> Omdat echter de mannen in deze steekproef gemiddeld significant ouder zijn dan de vrouwen (tabel 1a), is het mogelijk dat het aangetroffen verschil in gemiddeld prestige van de huidige functie eerder een cohortverschil dan een geslachtsverschil is. Immers, de ondervraagde mannen en vrouwen blijken ook significant te verschillen wat gemiddelde carrière-duur betreft (tabel 1a) – wat niet verbazend is, aangezien carrière-duur zeer sterk gecorreleerd is met leeftijd (zie tabel 2) – en carrière-duur is gecorreleerd met het prestige van de huidige functie (tabel 2).

Om na te gaan of de mannen en de vrouwen bij gelijke carrière-duur ook zouden verschillen wat prestige van de huidige functie betreft, wordt een covariantieanalyse uitgevoerd. Deze wijst uit dat bij gelijke carrière-duur het verschil in prestige van de huidige functie tussen de mannen en de vrouwen kleiner, maar nog steeds significant is (tabel 1b). Het verschil in carrière-duur – door het verschil in leeftijd – tussen de ondervraagde mannen en vrouwen geldt dus niet als verklaring voor het aangetroffen verschil in prestige van de huidige functie.

Tabel 2. Correlatiematrix leeftijd, carrière-duur, prestige huidige functie (N = 800).

	Carrière-duur	Prestige huidige functie
Leeftijd	0,9835***	0,3579***
Carrière-duur		0,3582***

\*\*\*  $p < 0,001$

##### B. Het proces van statusverwerving

Uit tabel 3 kan worden afgelezen dat noch bij de mannen, noch bij de vrouwen de herkomst een significante invloed uitoefent op het prestige van de eerste functie. Bij de mannen fungeren enkel bekwaamheid en opleidingsniveau – met name het aantal behaalde aanvullende diploma's – als determinanten van het prestige van de eerste functie, bij de vrouwen

5 Opgemerkt moet worden dat er tussen de mannen en vrouwen geen significant verschil bestaat in variantie wat betreft het prestige van de eerste functie en het prestige van de huidige functie

oefent enkel opleiding een significante invloed uit. Het feit dat bekwaamheid bij de mannen een significant effect uitoefent en bij de vrouwen niet, betekent niet noodzakelijk dat mannen en vrouwen significant verschillen op dit punt, hetgeen een significantietest van het interactie-effect (door middel van covariantieanalyse) ook aantoont (significantie  $F = 0,525$ ). Analyse van de totale en de directe effecten wijst uit dat bij de vrouwen 10,6% van het totale effect van bekwaamheid via opleiding verloopt. Bij de mannen verloopt het effect van bekwaamheid niet via opleiding: het totale effect is even groot als het directe effect (zie ook figuren 1 en 2 in appendix).

Tabel 3. De invloed van herkomst, opleiding, graad (bekwaamheid) en leeftijd op het prestige van de eerste functie; stapsgewijze meervoudige regressieanalyse (gestandaardiseerde regressiecoëfficiënten en verklaarde variantie), naar geslacht.

	Mannen (N = 553)		Vrouwen (N = 246)	
Opleiding vader	0,034	0,033	-0,009	-0,013
Opleiding moeder	0,014	-0,003	0,015	0,001
Prestige vader	-0,032	-0,045	0,051	0,042
Prestige moeder	0,013	0,002	-0,096	-0,089
Graad	0,121**	0,121**	0,085	0,076
Leeftijd	0,026	0,021	0,045	0,055
Opleiding		0,131**		0,141*
R <sup>2</sup> (%)	0,5	2,0*	0,3	1,2

\*  $p < 0,05$ ; \*\*  $p < 0,01$

In tegenstelling tot het prestige van de eerste functie, wordt het prestige van de huidige functie niet significant beïnvloed door opleiding (tabel 4 en appendix, figuren 1 en 2). Zowel bij de mannen als bij de vrouwen zijn enkel het prestige van de eerste functie en de leeftijd (carrière duur) te beschouwen als determinanten van het prestige van de huidige functie. Bovendien is bij de mannen de invloed van de leeftijd sterker dan de invloed van het prestige van de eerste functie, terwijl bij de vrouwen het omgekeerde geldt.

Bij de mannen wordt de invloed van het prestige van de vader onderdrukt door het effect van het prestige van de eerste functie: na controle voor het prestige van de eerste functie blijkt het effect van het prestige van de vader significant.

Tabel 4. De invloed van herkomst, graad (bekwaamheid), leeftijd, opleiding en eerste functie op het prestige van de huidige functie; stapsgewijze meervoudige regressieanalyse (gestandaardiseerde regressiecoëfficiënten en verklaarde variantie), naar geslacht.

	Mannen (N = 552)			Vrouwen (N = 245)		
Opleiding vader	0,004	0,004	-0,006	0,012	0,010	0,014
Opleiding moeder	0,016	0,013	0,014	-0,033	-0,043	-0,043
Prestige vader	0,092	0,090	0,104*	0,045	0,039	0,023
Prestige moeder	0,027	0,025	0,024	-0,037	-0,032	0,002
Graad	0,014	0,014	-0,023	0,050	0,043	0,014
Leeftijd	0,348***	0,347***	0,340***	0,248***	0,255***	0,234***
Opleiding		0,024	-0,017		0,100	0,046
Prestige functie 1			0,310***			0,382***
R <sup>2</sup> (%)	12,4***	12,3***	21,6***	5,0**	5,6**	19,7***

\*  $p < 0,05$ ; \*\*  $p < 0,01$ ; \*\*\*  $p < 0,001$

Opmerkelijk is dat bij de vrouwen het prestige van de moeder geen significante invloed uitoefent op het prestige van de eerste en de huidige functie. Omdat de kans bestaat dat er geen effect van het beroepsprestige van de moeder wordt ontdekt omdat geen onderscheid wordt gemaakt tussen vrouwen met en zonder een moeder die buitenshuis tewerkgesteld geweest is, wordt dezelfde analyse herhaald voor de vrouwen van wie de moeder respectievelijk wel en niet buitenshuis tewerkgesteld geweest is, en dit zowel voor de eerste (tabel 5) als voor de huidige functie (tabel 6) (zie ook appendix, figuren 3 en 4).

Voor de vrouwen van wie de moeder wel een beroep heeft uitgeoefend valt onmiddellijk op dat geen enkele van de beschouwde variabelen optreedt als determinant van het prestige van de eerste functie (tabel 5). Voor de vrouwen van wie de moeder geen beroep heeft uitgeoefend, is de situatie anders. Het totale effect van bekwaamheid is hier significant. Bij controle voor opleiding vervalt de significantie echter. Opleiding neemt 6,9% van het totale effect van bekwaamheid voor haar rekening.

Zowel bij de vrouwen van wie de moeder geen beroep buitenshuis heeft uitgeoefend, als bij de vrouwen bij wie dat wel het geval geweest is, bepaalt het prestige van de eerste functie het prestige van de huidige functie het sterkst, gevolgd door de leeftijd (tabel 6). Bij de vrouwen met een buitenshuis werkende moeder wordt de invloed van het be-

Tabel 5. De invloed van herkomst, graad (bekwaamheid), leeftijd en opleiding op het prestige van de eerste functie voor vrouwen van wie de moeder wel (N = 102) en niet (N = 144) buitenshuis tewerkgesteld geweest is; stapsgewijze meervoudige regressieanalyse (gestandaardiseerde regressiecoëfficiënten en verklaarde variantie).

	Moeder beroep		Moeder geen beroep	
	Opleiding vader	0,047	0,040	-0,030
Opleiding moeder	0,155	0,129	-0,043	-0,044
Prestige vader	-0,145	-0,141	0,153	0,135
Prestige moeder	-0,113	-0,103		
Graad	-0,080	-0,080	0,174*	0,162
Leeftijd	0,0008	0,009	0,051	0,062
Opleiding		0,106		0,137
R <sup>2</sup> (%)	2,6	2,6	1,7	2,9

\* p < 0,05

Tabel 6. De invloed van herkomst, graad (bekwaamheid), leeftijd, opleiding en status eerste functie op het prestige van de huidige functie voor vrouwen van wie de moeder wel (N = 102) en niet (N = 144) buitenshuis tewerkgesteld geweest is; stapsgewijze meervoudige regressieanalyse (gestandaardiseerde regressiecoëfficiënten en verklaarde variantie).

	Moeder beroep			Moeder geen beroep		
	Opleiding vader	0,025	0,019	-0,004	0,045	0,044
Opleiding moeder	0,014	-0,007	-0,080	0,0004	-0,0007	0,011
Prestige vader	0,130	0,133	0,214*	0,025	0,011	-0,026
Prestige moeder	-0,195	-0,187	-0,128			
Graad	-0,093	-0,093	-0,047	0,131	0,121	0,077
Leeftijd	0,320**	0,326**	0,321***	0,209*	0,217*	0,200*
Opleiding		0,083	0,022		0,105	0,068
Prestige functie 1			0,571***			0,272**
R <sup>2</sup> (%)	7,4*	7,1*	39,9***	2,5	2,9	9,5**

\* p < 0,05 ; \*\* p < 0,01 ; \*\*\* p < 0,001

roepsprestige van de vader onderdrukt door de invloed van het prestige van de eerste functie, zodat het directe effect van het beroepsprestige van de vader – in tegenstelling tot het totale effect – significant is.

Opmerkelijk in tabel 6 is het grote verschil tussen de twee beschouwde groepen wat verklaarde variantie betreft (resp. 39,9% en 9,5%). Vooral het verschil in het effect van het prestige van de eerste functie valt op (resp. 0,571 en 0,272). Een verklaring voor deze vaststelling moet wellicht gezocht worden in het feit dat de vrouwen met een buitenshuis werkende moeder, gemiddeld significant jonger zijn dan de vrouwen van wie de moeder nooit een job uitoefende (resp. gemiddeld 31,72 en 35,55 jaar,  $t = 4,71$ ,  $p = 0,000$ ). Er kan dus verondersteld worden dat, naarmate men ouder wordt of dus verder vordert in de carrière, het effect van het prestige van de eerste functie op het prestige van de huidige functie afneemt. Een product-term analyse (leeftijd \* prestige eerste functie) met gecentreerde onafhankelijke variabelen (cf. Jaccard e.a., 1990) wijst inderdaad uit dat bij de vrouwen het interactie-effect een significante bijdrage levert aan de verklaring van de variantie van het prestige van de huidige functie ( $F = 11,142$ , met 1 en 242 vrijheidsgraden). Met name 3,4% van de variantie kan worden toegeschreven aan dit interactie-effect. Naarmate de vrouwen ouder worden neemt het effect van prestige eerste functie op prestige huidige functie af ( $B = -0,038$ ). Opgemerkt moet worden dat dit interactie-effect bij de mannen niet wordt teruggevonden ( $F = 2,117$ , met 1 en 550 vrijheidsgraden).

## Discussie en besluit

Doel van dit artikel is het vergelijken van de statusverwerving van mannelijke en vrouwelijke juristen, rekening houdend met bepaalde problemen die zich bij voorgaand dergelijk onderzoek – met name van Treiman en Terrell (1975), Featherman en Hauser (1976) en McClendon (1976) – voordeden.

Een eerste probleem, namelijk dat het verschil in gemiddeld prestige tussen mannen en vrouwen niet tot uiting komt bij een populatie die is samengesteld uit alle lagen van de bevolking door het geslachtsverschil in variantie, wordt opgevangen door de analyse toe te spitsen op juristen, die per definitie tot de bovenlaag van de bevolking behoren (cf. werkwijze Spaeth, 1977; Harvey en Kalwa, 1983).

Een tweede probleem volgt uit het werken met een populatie waarin alle leeftijden vertegenwoordigd zijn en leidt tot een van de belangrijkste conclusies die uit deze analyse moet worden getrokken: het belang van



de factor leeftijd, en daarmee verbonden het verloop van de carrière voor het verworven prestige. Wanneer een onderscheid wordt gemaakt tussen de eerste functie en de huidige functie, wordt de bevinding van eerder onderzoek (bijv. Marini, 1980), dat mannen gedurende hun carrière meer aan prestige winnen dan vrouwen, hoewel beide bij de aanvang van de loopbaan gemiddeld over hetzelfde prestige beschikken, bevestigd.

Voor de studie van het geslachtsverschil in statusverwerving is het eveneens nodig een onderscheid te maken tussen de eerste en de daaropvolgende functies.

In het licht van voorgaand statusverwervingsonderzoek (cf. supra) is het opmerkelijk dat noch bij de mannen, noch bij de vrouwen de status van herkomst een rol speelt als determinant van het prestige in de eerste functie. Het opleidingsniveau speelt daarentegen bij beide wel een significante positieve rol. In tegenstelling tot andere onderzoeksbevindingen (Marini, 1980; Sewell e.a., 1980) wordt hier geen significant verschil gevonden tussen mannen en vrouwen met betrekking tot het effect van bekwaamheid. Vrouwen lijken zich wel meer te moeten bewijzen dan mannen. Een deel van het totale effect van bekwaamheid verloopt bij de vrouwen immers indirect via opleiding. Voor vrouwen is het, mer andere woorden, niet voldoende een graad te behalen: het best kunnen ze de behaalde graad verzilveren via een bijkomend diploma. Bij de mannen is het al dan niet behaald hebben van een graad bepalend voor het prestige van de eerste functie, los van het feit of ze een bijkomend diploma op zak hebben.

Wat de determinanten van het prestige van de huidige functie betreft, wordt aangetoond dat zowel bij de mannen als bij de vrouwen het prestige van de eerste functie en de leeftijd (carrièreduur) bepalend zijn, maar dat bij de vrouwen het prestige van de eerste functie de meeste invloed uitoefent en bij de mannen de leeftijd. Dit betekent dus dat vrouwen die op termijn een hoge prestigescore willen behalen, reeds van bij de eerste functie over een hoge prestigescore dienen te beschikken, terwijl de mannen gedurende de loop van hun carrière hun prestige kunnen opbouwen. Deze vaststelling bevestigt de grotere intragenerationele stabiliteit bij vrouwen.

Het feit dat opleiding en bekwaamheid enerzijds en het prestige van de eerste functie en de carrièreduur anderzijds in de analyse naar voren

komen als de determinanten van respectievelijk het prestige van de eerste functie en van de huidige functie, leidt tot twee bedenkingen.

Enerzijds kan met deze bevinding de – door Kerckhoff (1995) aangehaalde – idee dat bij aanwerving in een bedrijf onderwijskwalificaties worden aangewend als indicatoren van jobcompetentie bij gebrek aan informatie over meer relevante, jobgerelateerde vaardigheden en eens deze informatie wel beschikbaar is, onderwijskwalificaties van secundair belang worden (bijvoorbeeld bij promoties), worden veralgemeend tot (de intrede op) de arbeidsmarkt – althans wat academici, en meer bepaald juristen, betreft.

Anderzijds lijkt deze bevinding overeen te komen met de in de literatuur (o.a. De Graaf en Luijckx, 1992; Krymkowski, 1991) vaak aangehaalde stelling van Blau en Duncan (1967) dat, naarmate de industrialisering van de samenleving sterker is, de allocatie van individuen op sociale posities meer gebeurt op basis van *achievement*-kenmerken en minder op grond van *ascription*-kenmerken. Men mag echter niet vergeten dat de respondenten allen beschikken over een universitair diploma, zodat kan worden verondersteld dat reeds eerder een selectie op basis van herkomst heeft plaatsgevonden. Onderzoek heeft uitgewezen dat er in alle geïndustrialiseerde landen een associatie bestaat tussen sociale herkomst en opleidingsniveau, maar dat de selectiviteit naar sociale status afneemt naarmate men verder vordert (Kerckhoff, 1995). Er kan dus waarschijnlijk aangenomen worden dat, eens men een universitair diploma op zak heeft, het effect van sociale herkomst reeds grotendeels uitgewerkt is. Daarenboven wordt het prestige van de huidige functie bij de mannen wel significant beïnvloed door het beroepsprestige van de vader.

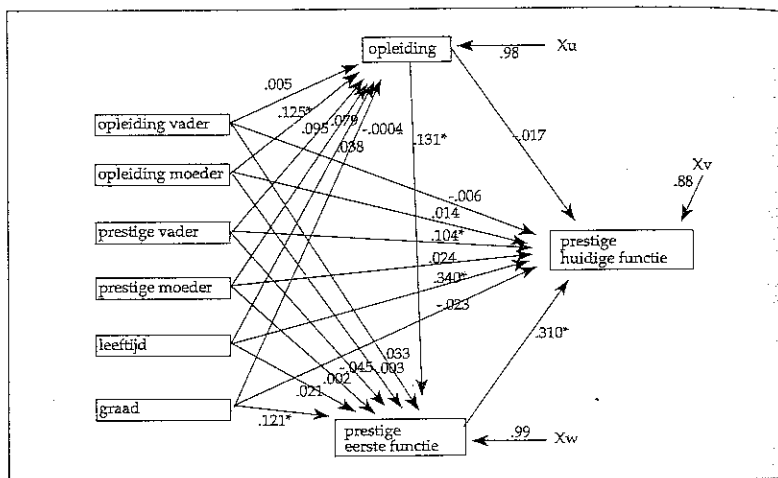
In tegenstelling met wat op basis van de theorie (cf. supra) kan worden verwacht, wordt vastgesteld dat het beroepsprestige van de moeder geen significante rol speelt met betrekking tot het verworven prestige, ook wanneer enkel vrouwen in de analyse worden betrokken van wie de moeder ooit buitenshuis heeft gewerkt. Meer nog, dan blijkt dat het beroepsprestige van de vader een significante positieve invloed uitoefent op het prestige van de huidige functie, maar dat dit effect wordt onderdrukt door het effect van leeftijd (carrièreduur).

Tenslotte moet worden opgemerkt dat het doel van deze analyse niet is een verklaring te vinden voor de ongelijkheid tussen mannen en vrou-

wen. Immers, zoals England (1992, blz. 643) terecht opmerkt: "[...] the independent and intervening variables emphasized in these models are largely irrelevant to explaining gender differentiation in paid work [...]". Dat er ongelijkheid bestaat, is echter wel aangetoond. Toekomstig onderzoek dient dan effectief na te gaan hoe kan worden verklaard dat mannen gedurende hun loopbaan meer prestige verwerven dan vrouwen.

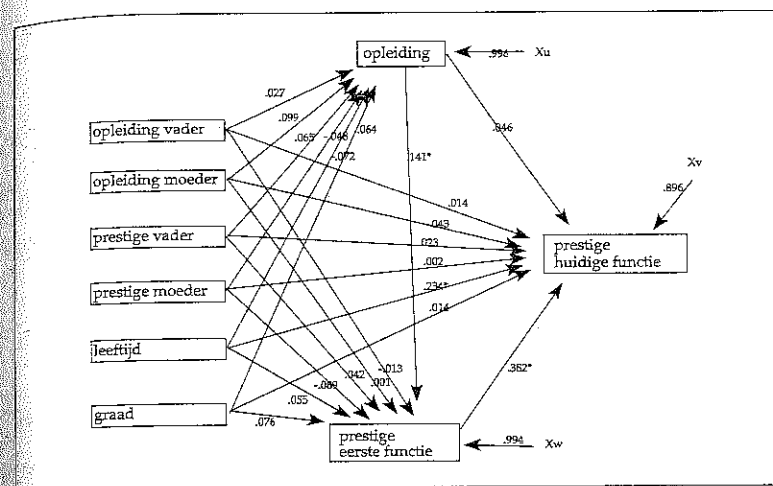
## Appendix

Figuur 1. Statusverwerving bij mannen. Padmodel met padcoëfficiënten.



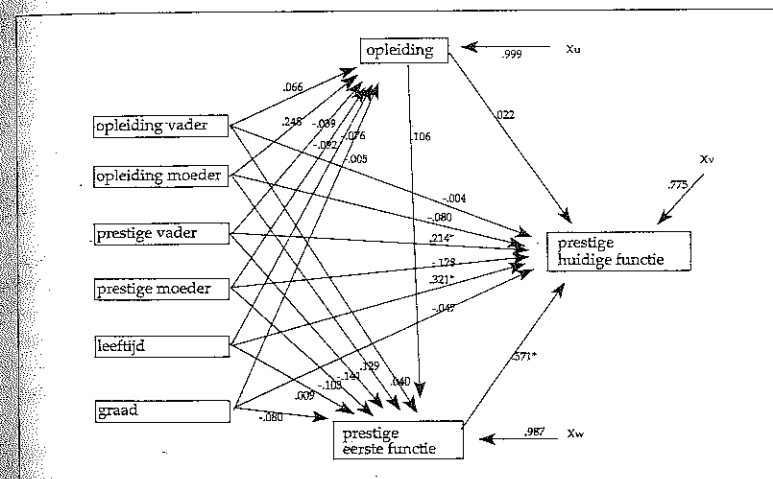
\* p < 0,05

Figuur 2. Statusverwerving bij vrouwen. Padmodel met padcoëfficiënten.



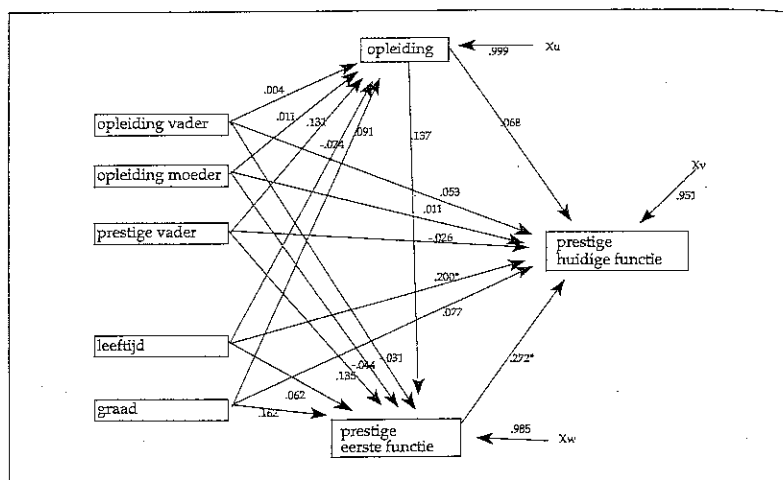
\* p < 0,05

Figuur 3. Statusverwerving bij vrouwen van wie de moeder buitenshuis tewerkgesteld geweest is. Padmodel met padcoëfficiënten.



\* p < 0,05

Figuur 4. Statusverwerving bij vrouwen van wie de moeder niet buitenshuis tewerkgesteld geweest is. Padmodel met padcoëfficiënten.



\*  $p < 0,05$

## Referenties

- ALWIN, D. en R. HAUSER (1975), "The decomposition of effects in path analysis", *American Sociological Review*, 40, blz. 37-47.
- BLAU, P. en O. DUNCAN (1967), *The American Occupational Structure*, New York, John Wiley & Sons.
- BOSE, C. en P. ROSSI (1983), "Gender and jobs: prestige standings of occupations as affected by gender", *American Sociological Review*, 48, blz. 316-330.
- BOYD, M. (1982), "Sex differences in the Canadian occupational attainment process", *Canadian Review of Sociology and Anthropology*, 19(1), blz. 1-28.
- BRUTSAERT, H., J. CLAEYS en M. VAN HOUTE (1995), *Loopbaanontwikkeling van juristen*. Niet-gepubliceerd onderzoeksrapport, Vakgroep Sociologie, Universiteit Gent.
- CAMPBELL, R. (1983), "Status attainment research: end of the beginning or beginning of the end?", *Sociology of Education*, 56, blz. 47-62.
- CROMPTON, R., L. HANTRAIS en P. WALTERS (1990), "Gender relations and employment", *The British Journal of Sociology*, 41(3), blz. 329-349.
- DE GRAAF, P. en R. LUIJKX (1992), "Van 'ascription' naar 'achievement'? Trends in statusverwerving in Nederland tussen 1930-1980", *Mens en Maatschappij*, 67 (4), blz. 412-433.

- DUNCAN, O., D. FEATHERMAN en B. DUNCAN (1972), *Socioeconomic background and achievement*, New York, Seminar Press.
- ENGLAND, P. (1992), "From status-attainment to segregation and devaluation", *Contemporary Sociology*, Symposium. The American occupational structure: reflections after twenty-five years, 21 (5), blz. 643-647.
- FEATHERMAN, D. en R. HAUSER (1976), "Sexual inequalities and socio-economic achievement in the US, 1962-1973", *American Sociological Review*, 41, blz. 462-483.
- FELMLEE, D. (1995), "Causes and consequences of women's employment discontinuity, 1967-1973", *Work and Occupations*, 22(2), blz. 167-187.
- GANZBOOM, H., D. TREIMAN en W. ULTEE (1991), "Comparative intergenerational stratification research: three generations and beyond", *Annual Review of Sociology*, 17, blz. 277-302.
- HARVEY, E. en R. KALWA (1983), "Occupational status attainments of university graduates: individual attributes and labour market effects compared", *Canadian Review of Sociology and Anthropology*, 20 (4), blz. 435-453.
- HAYES, B. (1987), "Female intergenerational occupational mobility within Northern Ireland and the Republic of Ireland: the importance of maternal occupational status", *The British Journal of Sociology*, 38 (1), blz. 66-76.
- HAYES, B. en R. MILLER (1993), "The silenced voice: female social mobility patterns with particular reference to the British Isles", *The British Journal of Sociology*, 44(4), blz. 653-672.
- JACCARD, J., R. TURRISI en C. WAN (1990), *Interaction effects in multiple regression*. Reeks "Quantitative applications in the social sciences", Newbury Park, Sage Publications.
- KALMIJN, M. (1994), "Mother's occupational status and children's schooling", *American Sociological Review*, 59, blz. 257-275.
- KERCKHOFF, A. (1995), "Institutional arrangements and stratification processes in industrial societies", *Annual Review of Sociology*, 21, blz. 323-347.
- KRYMKOWSKI, D. (1991), "The process of status attainment among men in Poland, the US, and West Germany", *American Sociological Review*, 56, blz. 46-59.
- MARINI, M. (1980), "Sex differences in the process of occupational attainment: a closer look", *Social Science Research*, 9, blz. 307-361.
- MARSHALL, G. en A. SWIFT (1993), "Social class and social justice", *The British Journal of Sociology*, 44(2), blz. 187-211.
- MCCLENDON, M. (1976), "The occupational status attainment process of males and females", *American Sociological Review*, 41, blz. 52-64.
- PEARSON, J. (1983), "Mothers and daughters: measuring occupational inheritance", *Sociology and Social Research*, 67, blz. 204-217.
- POWELL, B. en J. JACOBS (1984), "Gender differences in the evaluation of prestige", *The Sociological Quarterly*, 25, blz. 173-190.
- ROBINSON, P. (1986), "Women's occupational attainment: the effects of work interruptions, self-selection, and unobserved characteristics", *Social Science Research*, 15, blz. 323-346.
- ROSENFELD, R. (1978a), "Women's employment patterns and occupational achievements", *Social Science Research*, 7, blz. 61-80.

- ROSENFELD, R. (1978b), "Women's intergenerational occupational mobility", *American Sociological Review*, 43, blz. 36-46.
- SAUNDERS, P. (1995), "Might Britain be a meritocracy?", *Sociology*, 29(1), blz. 23-41.
- SEWELL, W., A. HALLER en A. PORTES (1969), "The educational and early occupational attainment process", *American Sociological Review*, 34, blz. 82-92.
- SEWELL, W., R. HAUSER en W. WOLF (1980), "Sex, schooling, and occupational status", *American Journal of Sociology*, 86 (3), blz. 551-583.
- SPAETH, J. (1977), "Differences in the occupational achievement process between male and female college graduates", *Sociology of Education*, 50, blz. 206-217.
- STEVENS, G. en M. BOYD (1980), "The importance of mother: labor force participation and intergenerational mobility of women", *Social Forces*, 59 (1), blz. 186-199.
- TREIMAN, D. en K. TERRELL (1975), "Sex and the process of status attainment: a comparison of working women and men", *American Sociological Review*, 40, blz. 174-200.

#### Abstract

#### *Sex Differences in Lawyers' Status Attainment*

Previous studies of sex differences in occupational attainment indicate that the two sexes attain the same mean level of occupational status and do so by similar processes. Taking in account the numerous critics, this paper compares the status attainment of 554 male and 247 female lawyers. Sex differences in occupational prestige both at entry into the labour force and at the time of the study are examined. Predictors of occupational prestige are determined. The results indicate that although the mean level of occupational prestige at entry into the labour force is virtually the same for both sexes, men experience greater upward mobility after entry. Ability and educational level predict the occupational prestige at entry into the labour force; occupational prestige at entry into the labour force and the time spent in the labour force predict the current occupational prestige. Sex differences in the process of status attainment are documented.

## CASESTUDY

Wim Vanhaverbeke \*

### Het belang van zonevreedde bedrijven: een pilotstudy voor de arrondissementen Roeselare en Tielt \*

*Trefwoorden* : zonevreedde bedrijven; herlokalisatie; historisch gegroeide bedrijven; ruimtelijke ordening

Zonevreedde bedrijven vormen een aparte problematiek binnen het Ruimtelijk Structuurplan Vlaanderen (RSV). Heel wat ambachtelijke en industriële ondernemingen die niet gelegen zijn op een bedrijventerrein - de zonevreedde bedrijven - zouden volgens het RSV niet of slechts in beperkte mate kunnen uitbreiden in de toekomst. Er bestaat evenwel tot op heden geen inventaris van zonevreedde bedrijven, en over hun economische betekenis tast men volledig in het duister. Deze pilotstudy probeert zicht te krijgen op het economisch belang van deze bedrijven aan de hand van gegevens van twee arrondissementen, met name Roeselare en Tielt. De problematiek duikt evenwel ook op in vele andere Vlaamse arrondissementen. Uit de gegevens blijkt dat deze bedrijven zorgen voor meer dan een derde van de toegevoegde waarde en tewerkstelling. Een te restrictief beleid met betrekking tot de zonevreedde bedrijven zou de economische dynamiek van de lokale economie kunnen stilleggen en zou zware sociaal-economische kosten meebrengen. Er worden een aantal voorstellen gedaan om de economische kosten van herlokalisaties van zonevreedde bedrijven tot een minimum te beperken.

\* NIBOR, Universiteit Maastricht. Hierbij wens ik het Streekplatform Roeselare-Tielt en de intercommunales W.I.T.A.B. en Leiedal te danken voor hun waardevolle bijdrage tot deze studie.