

Gevolgen van baanverlies tijdens de zwangerschap houden lang aan

Veel beleid is gericht op gelijkere arbeidsmarktkansen van vrouwen en mannen. Toch blijven de verschillen in werkgelegenheid en lonen hardnekkig bestaan, met name die van ouders. Hoewel vrouwen niet vanwege een zwangerschap ontslagen mogen worden, blijken aanstaande moeders toch extra kwetsbaar op de arbeidsmarkt, bijvoorbeeld als hun werkgever failliet gaat.

IN HET KORT

- Tijdens en na de zwangerschap zijn vrouwen kwetsbaar op de arbeidsmarkt, terwijl aanstaande vaders dat veel minder zijn.
- Na baanverlies worden er veel verschillen versterkt: de kans op een baan, het uurloon, gewerkte uren én de woon-werkafstand.
- Om de verschillen tussen mannen en vrouwen te verkleinen, is er een verandering van de culturele en sociale normen nodig.

JORDY MEEKES

Universitair docent
aan de Universiteit
Leiden

WOLTER HASSINK

Hoogleraar aan de
Universiteit Utrecht

Het verkleinen van de verschillen in arbeidsmarktuitkomsten tussen mannen en vrouwen wordt door velen gezien als een van de voornaamste maatschappelijke uitdagingen (De Ruijter, 2022). Het betreft hierbij een veelzijdig probleem. In Nederland heeft een gemiddelde vrouw ten opzichte van een vergelijkbare man niet alleen een lager uurloon, maar ook een lagere participatie op de arbeidsmarkt, en een veel hogere kans om in deeltijd te werken (Portegijs, 2022). Dit kan vrouwen in een kwetsbaardere positie brengen via een zwakkere economische zelfstandigheid, een lagere pensioenopbouw en zelfs een grotere kans op armoede. Genderongelijkheid op de arbeidsmarkt blijft dus een groot maatschappelijk probleem (Dijkgraaf, 2022; Van Gennip, 2022).

De sociaal-economische ongelijkheid tussen vrouwen en mannen heeft in media en politiek ruime aandacht gekregen. In de afgelopen jaren hebben de kabinetten-Rutte III en IV veel initiatieven ontwikkeld om de man/vrouwverschillen te mitigeren. Er waren onder andere wetswijzigingen omtrent het verlof voor vaders, gelijke beloning bij gelijkwaardig werk, en discriminatiegronden in de wet.

Ondanks alle beleidsmaatregelen lijkt het maar niet te lukken om de beloningsverschillen tot nul terug te brengen. Schattingen van het Centraal Bureau voor de Statistiek

(CBS) geven aan dat in 2020 het gecorrigeerde verschil in uurloon tussen vrouwen en mannen tussen de drie (overheid) en zes (bedrijfsleven) procent is (CBS, 2022).

Een deel van die beloningsverschillen ontstaat vlak voor of na het krijgen van kinderen. Er is veel onderzoek gedaan naar deze zogeheten *child penalty* (Kleven et al., 2019; Rabaté en Rellstab, 2022; Cortés en Pan, 2023). Wat tot nu toe onderbelicht blijft, is dat het baanverlies tijdens de zwangerschap langdurige gevolgen kan hebben voor de arbeidsmarktpositie van vrouwen. Waarom is die ongelijkheid tussen mannen en vrouwen dan toch zo hardnekkig?

Mechanismen

We bespreken hier twee mechanismen binnen de arbeidsmarkt die na baanverlies kunnen leiden tot een persistente loonongelijkheid tussen mannen en vrouwen. Beide mechanismen beginnen met een sterkere nadruk op de huishoudelijke taken en zorg door vrouwen, zodat ze een sterkere voorkeur hebben voor flexibele arbeidsdeelname. Ook kan zwangerschap hen op achterstand plaatsen.

Voor het eerste mechanisme nemen we een ruimtelijk perspectief op de arbeidsmarkt. Vrouwen wonen gemiddeld dichter bij hun werk, waarschijnlijk vanwege een grotere voorkeur voor flexibiliteit, na het corrigeren voor verschillen in soorten banen. Vrouwen hebben hierdoor een kleinere lokale arbeidsmarkt (Meekes en Hassink, 2023). Dit vermindert het aantal beschikbare banen na baanverlies, zodat vrouwen ten opzichte van vergelijkbare mannen een zwakkere onderhandelingspositie hebben.

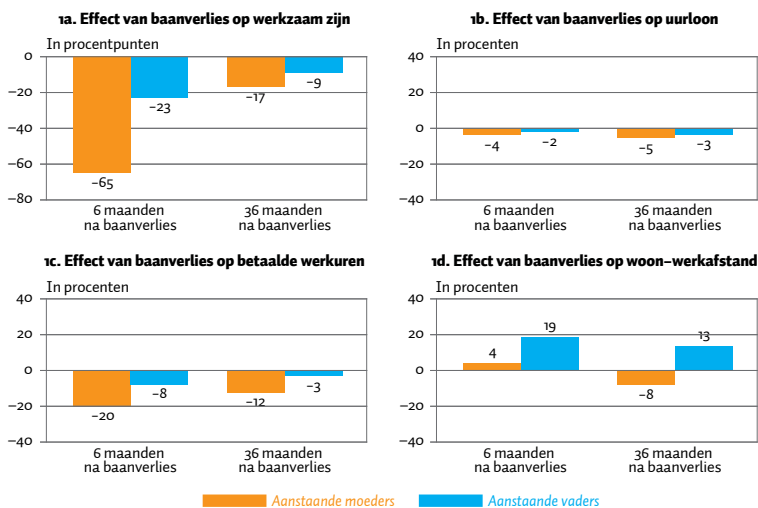
Het tweede mechanisme is dat, na baanverlies, vrouwen in de periode tijdens en kort na een zwangerschap een lagere zoekintensiteit kunnen hebben dan de vergelijkbare aanstaande vaders. Dit kan hen op een langdurige achterstand plaatsen op de arbeidsmarkt. Ook kan het tweede mechanisme mogelijk het eerste mechanisme versterken.

Het is lastig om dit tweede mechanisme empirisch te duiden. De International Labour Organization stelt namelijk dat het beëindigen van een arbeidscontract van zwangere vrouwen onwettig is, waardoor ze een extra werkgelegenheidsbescherming hebben. Voor aanstaande vaders geldt niet dat het beëindigen van het contract onwettig is. Om de loonongelijkheid na baanverlies te analyseren kijken wij daarom naar baanverlies na een faillissement.



Het effect van baanverlies op aanstaande moeders en aanstaande vaders

FIGUUR 1



Data: CBS | ESB

Methodie

Aan de hand van maandelijkse gegevens van het CBS in de periode 2006–2017 analyseren we hoe zwangere vrouwen (aanstaande moeders) en de mannelijke partners van een zwangere vrouw (aanstaande vaders) door baanverlies worden beïnvloed. Specifiek kijken we wat er gebeurt is bij werknemers nadat ze hun baan verliezen door het faillissement van het bedrijf waarin ze werkzaam zijn. Een faillissement kan leiden tot een exogene schok – een gedwongen ontslag, veroorzaakt door het bedrijf en niet door de werknemer: iedereen verliest zijn of haar baan om dezelfde reden.

Een quasi-experimentele groep van aanstaande moeders mét baanverlies wordt vergeleken met een controlegroep van aanstaande moeders zonder baanverlies, welke is samengesteld op basis van een zogeheten *coarsened exact matching* in de maand van ontslag. De maand van het werkelijke ontslag voor de quasi-experimentele groep is gelijk aan de maand van

het potentiële ontslag voor de controlegroep. Hetzelfde doen we voor aanstaande vaders. We volgen de ontslagen werknemers en hun controlegroep in de periode tot 36 maanden na het ontslag. In totaal gaat het om 1.518 aanstaande moeders en 3.200 aanstaande vaders, die via een *difference-in-differences*-analyse worden geanalyseerd, corrigerend voor een reeks controlevariabelen en individuele *fixed effects*.

Na het baanverlies hangt de werkloosheidsduur van de werknemer af van het aantal baanaanbiedingen tijdens het zoekproces, en van de kans op een acceptatie van een baan. De werkloosheidsduur kan worden verkort door banen met een lager loon te overwegen. Daarentegen kan een sterkere voorkeur voor deeltijd of een korte woon-werkafstand leiden tot een langere zoekduur en/of hogere loonverliezen. Het is uiteindelijk een empirische kwestie in hoeverre er hierbij verschillen optreden tussen aanstaande moeders en vaders.

Resultaten

Figuur 1 laat zien hoe voor aanstaande moeders en aanstaande vaders vier arbeidsmarktuitskomsten door baanverlies worden beïnvloed. Het gaat daarbij om de kans op werk, het uurloon, het aantal uren betaald werk, en de woon-werkafstand. Specifiek kijken we naar het effect van baanverlies voor aanstaande moeders, vergeleken met de aanstaande moeders die vergelijkbaar zijn maar geen ontslag hebben ervaren, 6 maanden na een werkelijk (*treated*) of potentieel (*control*) ontslag en 36 maanden na een werkelijk/potentieel ontslag. Hetzelfde doen we voor de aanstaande vaders.

Wat opvalt is dat baanverlies tijdens de zwangerschap langdurige slechte arbeidsmarktuitskomsten tot gevolg heeft, en veel desastreuzer is voor aanstaande moeders dan voor aanstaande vaders. Aanstaande moeders die ontslagen zijn, hebben een 65 procentpunt lagere kans om 6 maanden na ontslag in loondienst te zijn, ten opzichte van de controlegroep van niet ontslagen aanstaande moeders. Na 36 maanden is dit verlies van baankansen gelijk aan 17 procentpunt. Voor mannen is het effect kleiner, met 23 procentpunt na 6 maanden, en 9 procentpunt na 36 maanden na het baanverlies.

Zwangere vrouwen verliezen na baanverlies ook relatief meer in termen van uurloon. Aanstaaende moeders verliezen twee procentpunt meer aan uurloon (een verlies van vijf procent na 36 maanden sinds het baanverlies) dan aanstaande vaders (drie procent na 36 maanden sinds baanverlies). Een kind verwachten maakt uit, want in Meekes en Hassink (2022) tonen wij aan dat als we naar de hele populatie vrouwen kijken (inclusief de vrouwen die geen kind verwachten) zij gemiddeld na baanverlies minder uurloon inleveren dan mannen.

Ook zoeken aanstaande moeders flexibelere banen. Figuur 1 laat zien dat aanstaande moeders na baanverlies nog minder uren en nog dichter bij huis gaan werken. Na 36 maanden hebben aanstaande moeders twaalf procentpunt verloren, en aanstaande vaders drie procentpunt in termen van het aantal betaalde werkuren. Een interessant resultaat is ook dat ontslagen vrouwen na 36 maanden een acht procent kortere woon-werkafstand hebben, ten opzichte van de controlegroep van niet-ontslagen aanstaande moeders. Een mogelijk onvoorziën positief gevolg van ontslag door een bedrijfsfaillissement is dus dat aanstaande moeders een nieuwe baan vinden die dichterbij de eigen woning ligt.

Het is duidelijk dat er een groot verschil is tussen vrouwen en mannen in arbeidsmarktkomsten na baanverlies. Dit verschil komt bovenop de zogeheten child penalty voor aanstaande moeders (Kleven et al., 2019; Rabaté en Rellstab, 2022; Cortés en Pan, 2023), waarvoor er in onze analyse gecorrigeerd wordt door de controlegroep bestaande uit aanstaande moeders die geen baanverlies ervaren.

Na baanverlies tijdens de zwangerschap worden er dus allerlei bestaande vrouw/man-verschillen versterkt: de achterstand van vrouwen als het gaat om de kans op een baan wordt acht procentpunt groter (36 maanden na baanverlies); de achterstand in het bruto-uurloon neemt met twee procentpunt toe; het verschil in het aantal uren betaalde arbeid neemt met negen procentpunt toe; en ten slotte neemt het verschil in de woon-werkafstand toe met 21 procentpunt. Dit heeft diverse uitruilen tot gevolg – en dat de toename van de verschillen tussen vrouwen en mannen in bruto-uurloon onlosmakelijk verbonden is met het aantal uren werk en de woon-werkafstand (Borghorst et al., 2021; Le Barbanchon et al., 2021; Meekes en Hassink, 2022).

Implicaties

Een mogelijke verklaring voor de keuze van aanstaande moeders om na baanverlies relatief vaker in deeltijd te werken en een kortere reistijd te hebben, is de verdeling van de verantwoordelijkheden binnen het huishouden. Traditioneel gezien besteden vrouwen meer tijd aan onbetaald werk, zoals de zorg voor het huishouden en de kinderen, terwijl mannen meer tijd aan betaald werk besteden. Het kostwinnersmodel geeft een verklaring waarom aanstaande vaders na ontslag weer sneller werkzaam zijn: zij hebben namelijk een sterkere financiële prikkel om weer aan het werk te gaan, wellicht vanwege een relatief hoger loon en een groter verantwoordelijkheidsgevoel voor een gezonde financiële huishouding.

De onderliggende mechanismen zijn onder meer een gebrek aan alternatieve opties, zoals betaalbare kinderopvang, en de culturele en sociale verwachtingen. Belangrijk

is dat de traditionele gendernormen omtrent bijvoorbeeld de verwachtingen van de vrouwen- en mannenrollen in de maatschappij sterker lijken te worden nadat vrouwen en hun partner een kind krijgen (Perales et al., 2018). Dit verklaart waarom na de bevalling de verschillen tussen vrouwen en mannen in de arbeidsmarktkomsten groter worden.

Onze analyse duidt op een urgent beleidsprobleem, namelijk: hoe kunnen zwangere vrouwen bij faillissement beschermd worden tegen de gevolgen van baanverlies? Zwangere vrouwen worden door de wetgeving beschermd tegen gedwongen individueel en massa-ontslag, maar er is voor hen geen extra bescherming bij ontslag vanwege faillissement. Desalniettemin ervaren aanstaande moeders na een ontslag meer negatieve arbeidsmarktkomsten dan aanstaande vaders dat doen, en zijn deze drie jaar later nog steeds zichtbaar.

Breder bezien zou er meer aandacht moeten zijn voor de onbedoelde effecten van flexibele werkregelingen, en voor het gebrek aan betaalbare kinderopvang in Nederland. Arbeidsmarktbeleid was lange tijd gericht op het verlagen van de kosten van flexibiliteit en op het bevorderen van flexibele werkregelingen voor vrouwen. Een bedoeld effect van beleid bestaat uit het feit dat vrouwen meer werken – dus de extensieve marge van de arbeid. Maar een onbedoeld effect is dat het beleid vrouwen aanzet om in deeltijd te gaan werken (intensieve marge van arbeid), en dat dit daarmee heeft bijgedragen aan de verschillen tussen vrouwen en mannen in de tijdsbesteding qua betaald werk en onbetaald werk. Om de loonverschillen tussen mannen en vrouwen te verkleinen, is er een verandering van de culturele en sociale normen en waarden nodig, zodat het normaal wordt dat vrouwen en mannen evenveel tijd besteden aan betaalde als aan onbetaalde werkuren.

Literatuur

- Blau, F.D. en L.M. Kahn (2017) The gender wage gap: Extent, trends, and explanations. *Journal of Economic Literature*, 55(3), 789–865.
- Borghorst, M., I. Mulalic en J. van Ommeren (2021) *Commuting, children and the gender wage gap*. Tinbergen Institute Discussion Paper, TI 2021-089/VIII.
- CBS (2022) *Monitor Loonverschillen mannen en vrouwen*, 2020. CBS Publicatie, 14 november.
- Cortés, P. en J. Pan (2023) Children and the remaining gender gaps in the labor market. *Journal of Economic Literature*, te verschijnen.
- Dijkgraaf, R. (2022) *Emancipatie: een opdracht voor ons allen*. Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, Emancipatienota 2022–2025. Te vinden op open.overheid.nl.
- Gennip, C.E.G. van (2022) *Gendergelijkheid op de arbeidsmarkt*. Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Kamerbrief, 2022-000221845.
- Kleven, H., C. Landais en J.E. Sogaard (2019) Children and gender inequality: Evidence from Denmark. *American Economic Journal: Applied Economics*, 11(4), 181–209.
- Le Barbanchon, T., R. Rathelot en A. Roulet (2021) Gender differences in job search: Trading off commute against wage. *The Quarterly Journal of Economics*, 136(1), 381–426.
- Meekes, J. en W.H.J. Hassink (2022) Gender differences in job flexibility: Commutes and working hours after job loss. *Journal of Urban Economics*, 129, 103425.
- Meekes, J. en W.H.J. Hassink (2023) Endogenous local labour markets, regional aggregation and agglomeration economies. *Regional Studies*, 57(1), 13–25.
- Perales, F., Y. Jarallah en J. Baxter (2018) Men's and women's gender-role attitudes across the transition to parenthood: Accounting for child's gender. *Social Forces*, 97(1), 251–276.
- Portegijs, W. (2022) *Eens deeltijd, altijd deeltijd*. SCP Publicatie, september.
- Rabaté, S. en S. Rellstab (2022) What determines the child penalty in the Netherlands? The role of policy and norms. *De Economist*, 170(2), 195–229.
- Ruiter, M. de (2022) Nederlanders vinden de ongelijkheid tussen man en vrouw de belangrijkste kloof om te dichten. *De Volkskrant*, 26 november.