

Genderkloof schaadt Nederlandse economie

De vergrijzing en de krimpende beroepsbevolking zorgen voor een ongekende krapte op de arbeidsmarkt, terwijl maatschappelijke uitdagingen als de energietransitie juist extra arbeid vergen. Meer gendergelijkheid kan het arbeidsaanbod vergroten, en heeft bovendien nog andere economische voordelen.

IN HET KORT

- Nederland kent, samen met Italië, de grootste genderkloof op de arbeidsmarkt van Europa.
- Het dichten van deze genderkloof zou het aantal gewerkte uren in Nederland met twintig procent kunnen doen stijgen.
- Ook is het aannemelijk dat gendergelijkheid de economische groei zal stimuleren via productiviteitsstijgingen.

ANNE KINGMA

Econoom bij het Ministerie van Financiën

ANNELEEN VANDEPLAS

Econoom bij de Europese Commissie

Gelijkheid van mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt is een Europees grondrecht. Ondanks het sterke morele argument voor gendergelijkheid is Nederland echter een van de minst gendergelijke landen van Europa als het gaat om het aantal betaalde uren op de arbeidsmarkt. De netto-arbeidsparticipatie van Nederlandse vrouwen tussen de 20 en 64 jaar is binnen de Europese context met 75,5 procent weliswaar hoog (figuur 1a), maar dit geeft een vertekend beeld van de huidige genderkloof in het betaalde werk. Vrouwen werken namelijk aanzienlijk vaker in deeltijd. In Nederland verrichten werkende mannen gemiddeld zo'n negen uur per week meer aan betaalde werkuren dan werkende vrouwen (figuur 1b) – het grootste verschil van alle EU-lidstaten.

Het combineren van de netto-arbeidsparticipatiegraad en de gewerkte uren van werkenden geeft de genderongelijkheid uitgedrukt in voltijdse equivalenten (vte). Daaruit blijkt dat, binnen de Europese Unie, Nederland en Italië de grootste genderkloof op de arbeidsmarkt hebben. Voor Nederland houdt het in dat vrouwen 32 procent minder aan betaalde uren werken dan mannen (figuur 1c).

Een stijging van het arbeidsaanbod is wenselijk in het licht van de huidige krapte op de arbeidsmarkt. We kampen met een vergrijzende bevolking en een krimpende beroepsbevolking, terwijl de klimaat- en energietransitie en andere maatschappelijke opgaven, zoals op het gebied van wonen en zorg, juist meer personeel vergen (CPB, 2022).

Het verhogen van de kansen voor vrouwen op de arbeidsmarkt helpt het arbeidsaanbod te doen toenemen en de personeelstekorten op te lossen. Een grotere gender-

gelijkheid heeft bovendien andere economische voordelen. In dit artikel bespreken we het economische potentieel van gendergelijkheid en de mogelijkheden om deze te vergroten.

Economische voordelen gendergelijkheid

Een grotere genderkloof betekent dat Nederland meer te winnen heeft bij het dichten ervan.

Hogere arbeidsdeelname

Als de genderongelijkheid geheel zou verdwijnen, stijgt de arbeidsdeelname in vte's met twintig procent (twaalf procentpunt) (figuur 2). Als Nederland Zweden – het meest gendergelijke land volgens de *Gender Equality Index* (EIGE, 2021) – als voorbeeld neemt, en dus de genderkloof vermindert tot twaalf procent vte's, stijgt de arbeidsdeelname met dertien procent (acht procentpunt). Meer uren betaald werk resulteert dan vanzelfsprekend in de groei van het nationaal inkomen.

Stijging van arbeidsproductiviteit

Gendergelijkheid op de arbeidsmarkt kan economische groei ook stimuleren via productiviteitsstijgingen. Ten eerste verstoort een achterstelling op basis van geslacht de optimale allocatie van arbeid (Cuberes en Teignier, 2016). Als het moeilijk wordt om werk en gezin te combineren, zijn het voornamelijk vrouwen die ervoor kiezen om het aantal betaalde uren terug te schroeven, of om een baan te nemen in minder verdienende en productieve sectoren (McKinsey, 2015). Die belemmering voor vrouwen is inefficiënt en verlaagt de productiviteit: er zijn in Nederland meer hoogopgeleide vrouwen dan mannen tussen de 20 en 64 jaar, en in de komende jaren zal dit overwicht alleen nog maar toenemen (CBS, 2021).

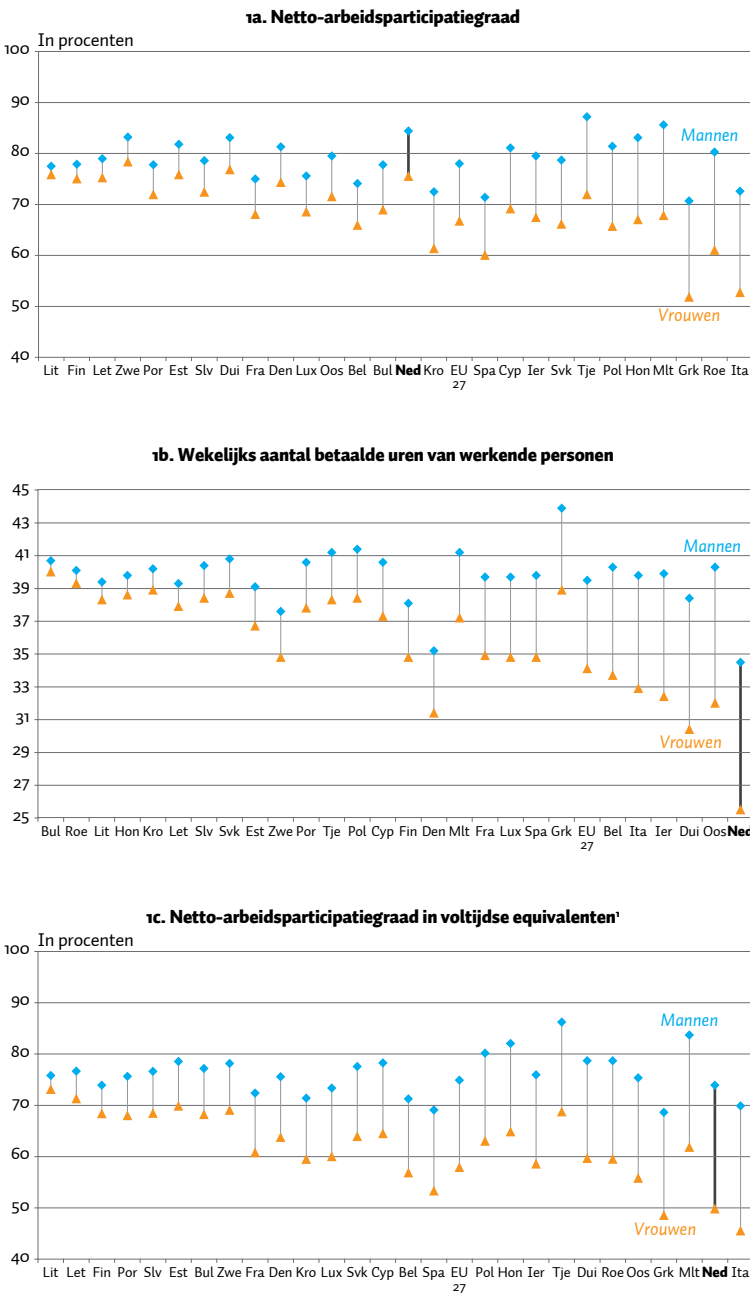
Daarnaast zijn vrouwen ondervetegenwoordigd binnen de zogenaamde STEM-vakgebieden (*science, technology, engineering and mathematics*), inclusief de banen die bijdragen aan de energie- en klimaattransitie (OESO, 2021). Sommige studies suggereren dat juist de vaardigheden opgedaan binnen die vakgebieden positief correleren met de productiviteitsgroei (Cammeraat et al., 2021). Het dichten van de genderongelijkheid binnen het onderwijs en beroepskeuzes vergroot dus ook het arbeidsaanbod met de juiste vaardigheden, en stimuleert bovendien de productiviteitsgroei, zeker als deze laatste gehinderd wordt door een tekort aan mensen die de juiste vaardigheden hebben (WISE, 2021; CPB 2022).

Ten tweede is een grotere genderdiversiteit voordelig voor de productiviteit. Vrouwelijke werknemers hebben vaak andere vaardigheden en voorkeuren dan hun mannelijke collega's, vanwege bijvoorbeeld opvoeding, ervaringen

Dit is een verkorte versie van Kingma en Vandeplas (2022)

Genderkloof in Europees perspectief

FIGUUR 1



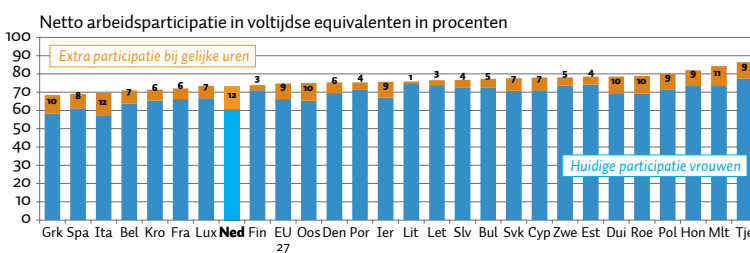
Noot: Data verwijzen naar leeftijdsgroep 20–64

'De netto-arbeidsparticipatiegraad in voltijdse equivalenten wordt berekend als het aandeel voltijds werkers + het aantal deeltijds werkers x (gemiddeld aantal uren gepresteerd door deeltijds werkers / gemiddeld aantal uren gepresteerd door voltijds werkers)

Bron: Kingma en Vandeplas (2022) | ESB

Extra arbeidspotentieel als vrouwen net zo veel betaalde uren zouden werken als mannen

FIGUUR 2



Bron: Kingma en Vandeplas (2022) | ESB

en sociale interacties (Croson en Gneezy, 2009), en stellen vaak andere beleidsprioriteiten dan mannen (May et al., 2018). Doordat ze uitdagingen dikwijls vanuit een ander perspectief zien en doordat beslissingen dus vanuit een bredere kijk genomen worden, zijn mannen en vrouwen complementair op de werkvloer. Hierdoor kan een betere genderbalans op de werkvloer ook de gemiddelde productiviteit verbeteren. Als gevolg hiervan zou zelfs het salaris van mannen kunnen stijgen (Ostry et al., 2018). Vooral in high-tech- en kennisintensieve sectoren is er een sterke positieve correlatie tussen het aandeel vrouwen in bestuursraden en bedrijfsprestaties (Christiansen et al., 2016a). Bestuursraden met een hoger aandeel vrouwen zetten ook vaker in op duurzaamheid (OESO, 2021).

Ten derde toont onderzoek aan dat moreel leiderschap een positieve invloed heeft op werkprestaties. Percepties van morele rechtvaardigheid stimuleren prestaties en productiviteit, terwijl gevoelens van discriminatie leiden tot minder creativiteit en verminderde cognitieve prestaties (Cacioppo en Hawkey, 2009). In sectoren en beroepen waar vrouwen ondervetegenwoordigd zijn, kan het aannemen van meer vrouwen leiden tot een hogere productiviteit van de vrouwen die daar al werken door het verminderen van de discriminatie (Ostry et al., 2018). Hetzelfde effect geldt wanneer vrouwen meer leiderschapsposities binnen bedrijven innemen omdat ze fungeren als rolmodel, of omdat ze een vrouwvriendelijkere bedrijfsvoering implementeren (Christiansen et al., 2017).

Lagere armoedekans vrouwen

Vrouwen hebben een grotere armoedekans dan mannen. Dit verschil neemt bij de 65+-groep toe vanwege de genderkloof in de pensioenen: deze kloof was in Nederland veertig procent in 2019, en is aanzienlijk groter dan de loonkloof tussen mannen en vrouwen vanwege de accumulatie van financiële verschillen tussen mannen en vrouwen gedurende de carrière. Vrouwen werken niet alleen vaker in slechter betaalde sectoren en posities, maar lassen ook vaker een pauze in hun carrière in of verrichten tijdelijk minder betaalde uren werk (Dessimirova en Bustamante, 2019; Eurostat, 2021). Het oplossen van de genderongelijkheid vermindert de armoedekans voor (oudere) vrouwen.

Ook bij gezinnen kan de economische weerbaarheid vergroot worden door de genderkloof te reduceren. Gezinnen met tweeverdieners hebben namelijk een lagere armoedekans, en zijn beter in staat om een financiële buffer op te bouwen voor slechte tijden dan een gezin dat slechts van één inkomen afhankelijk is (Eurofound, 2014).

Gunstig voor overheidsfinanciën

Tot slot is gendergelijkheid gunstig voor de overheidsfinanciën. De Nederlandse staatsschuld is gestegen als gevolg van corona-uitgaven en gedeerde inkomsten (CPB, 2021). De overheidsfinanciën staan daarnaast structureel onder druk door de vergrijzende bevolking vanwege de stijgende zorguitgaven en door de kleiner wordende beroepsbevolking (CPB, 2019). Het dichteren van de genderkloof kan deze druk echter verzachten. Een studie van Eurofound (2016) schatte, op basis van gegevens uit 2013, dat het dichteren van de genderkloof op de Nederlandse arbeidsmarkt in totaal

achtien miljard euro – ofwel drie procent van het bruto binnenlands product – zou opleveren aan besparingen op sociale-zekerheidsuitgaven en de stijgingen van premie- en belastinginkomsten.

Beleidsimplicaties

Een groot gedeelte van de genderongelijkheid komt voort uit keuzes gemaakt binnen de privé sfeer. Toch kan beleid een grote invloed hebben op de factoren die deze keuzes beïnvloeden. Vrouwen gaan meer werken als de omstandigheden zich daartoe lenen (De Boer et al., 2020).

Regelingen combinatie werk en privé

Beleed dat de combinatie werk en privéleven vergemakkelijkt, speelt een belangrijke rol, aangezien vrouwen nog altijd het grootste deel van het huishoudelijk werk op zich nemen. Deeltijdwerk helpt bijvoorbeeld om betaald werk en zorgtaken te combineren, evenals ouderschapsverlof en flexibele (thuis)werkregelingen. De coronapandemie heeft hier zeker een boost in de juiste richting gegeven (Adrián et al., 2021). Tegelijkertijd schuilt er ook gevaar in regelingen die de combinatie van werk en privéleven vergemakkelijken. Wanneer het voornamelijk vrouwen zijn die hier gebruik van maken, kan dit hun carrière schaden, bestaande stereotypen in stand houden en de genderongelijkheid juist vergroten.

Goedkope kinderopvang

Het vrouwelijk arbeidsaanbod kan ook vergroot worden via financiële prikkels, die een aangetoonde impact hebben zowel in termen van arbeidsdeelname als in termen van het aantal gewerkte uren (De Boer et al., 2020; Mastrogiacomo et al., 2013). Vrouwen gaan bijvoorbeeld meer werken als goede kinderopvang goedkoper wordt (Cortés en Pan, 2020). Het kabinet doet op dat vlak een goede zet door de vergoeding van de kinderopvang in stappen te verhogen naar 95 procent van de kosten voor werkende ouders (Rijksoverheid, 2022).

Eerlijke beloning

Verder kan een eerlijke beloning van vrouwen de genderongelijkheid verminderen. Vrouwen die meer verdienen zijn niet zo snel bereid om hun aantal uren betaald werk te verminderen (Schoonbroodt, 2018). Beleidsmaatregelen die de loonkloof tussen mannen en vrouwen verkleinen, helpen daarom ook om de genderkloof in arbeidsparticipatie te verminderen. Onder andere een adequaat minimumloon kan vrouwen aanzetten om meer betaalde uren te gaan werken (Christiansen et al., 2016b).

Sociale normen beïnvloeden

Ook sociale normen over genderspecifieke rolpatronen kunnen een belangrijke impact hebben op de carrières van vrouwen (Adema et al., 2021; Bertrand, 2020). Deze sociale normen staan echter niet vast, en dienen daarom niet door beleidsmakers als exogeen behandeld te worden. Om sociale normen te veranderen en gendergelijkheid op de arbeidsmarkt te bevorderen, helpen een beter en toegankelijker aanbod van de kinderopvang, de vrouwelijke rolmodellen, de vrouwenquota in bestuurslagen, en het begeleiden en aanmoedigen van (jonge) vrouwen bij een studie- en beroepskeuze in de bètavakken.

Continue beleidsaandacht

Tot slot kunnen, via genderimpact-evaluaties, knelpunten worden opgespoord om negatieve effecten van beleidsmaatregelen voor vrouwen te voorkomen of te compenseren. En een aantal Europese landen doen ook al aan *gender budgeting*, waarbij de procedures van de budgettaire cyclus en allocatie van publieke middelen worden gebruikt om gendergelijkheid te stimuleren (OESO, 2017).

Conclusie

Er is niet alleen een uitgesproken moreel argument voor gendergelijkheid, maar ook een stevige economische motivatie ervan. Gendergelijkheid heeft een positief effect op economische groei, zowel door de meer betaalde uren als door het stimuleren van de productiviteit. Het verminderen van de genderkloof heeft bovendien gunstige effecten voor de overheidsfinanciën, de krapte op de arbeidsmarkt, en voor de economische weerbaarheid van vrouwen en gezinnen.

Literatuur

- Adema, Y., S. Rabaté en S. Rellstab (2021) Inkomens moeders halveert bijna na komst kinderen. *ESB*, 106(4796), 195–197.
- Adrián, P., G. Ciminelli, A. Judes et al. (2021) *Will it stay or will it go? Analysing developments in telework during COVID-19 using online job postings data*. OECD Productivity Working Paper, 30.
- Bertrand, M. (2020) *Gender in the twenty-first century*. AEA Papers and Proceedings, 10.
- Boer, H.-W. de, R. van Elk en E. Verkade (2020) *MICSIM 2.0: a behavioural microsimulation model for the analysis of tax-benefit reforms in the Netherlands: an updated version*. CPB Background Document, april.
- Cammeraat, E., L. Samek en M. Squicciarini (2021) *Management, skills and productivity*. OECD Science, Technology and Industry Policy Paper, 101.
- Cacioppo, J.T. en L.C. Hawkey (2009) Perceived social isolation and cognition. *Trends in Cognitive Sciences*, 13(10), 447–454.
- CBS (2021) *Bevolking; hoogstbehaald onderwijsniveau en onderwijsrichting*. Statistiek te vinden op opendata.cbs.nl.
- Christiansen, L., H. Lin, J. Pereira et al. (2016a) *Gender diversity in senior positions and firm performance: evidence from Europe*. IMF Working Paper, 16/50.
- Christiansen, L., H. Lin, J. Pereira et al. (2016b) *Individual choice or policies? Drivers of female employment in Europe*. IMF Working Paper, 16/49.
- Christiansen, L.E., H. Lin, J.M. Pereira et al. (2017) *Unlocking the potential of greater female employment in Europe*. *Intereconomics*, 52(1), 5–16.
- Cortés, P. en J. Pan (2020) *Children and the remaining gender gaps in the labor market*. NBER Working Paper, 27980.
- CPB (2019) *Zorgen om morgen*. CPB Vergrijzingsstudie, december.
- CPB (2021) *Macro Economische Verkenning 2022*. CPB Raming, september.
- CPB (2022) *Analyse coalitieakkoord 2022–2025*. CPB Notitie, januari.
- Crosen, R. en U. Gneezy (2009) Gender differences in preferences. *Journal of Economic Literature*, 47(2), 448–474.
- Cuberes, D. en M. Teignier (2016) Aggregate effects of gender gaps in the labor market: a quantitative estimate. *Journal of Human Capital*, 10(1), 1–32.
- Dessimirova, D. en M.A. Bustamante (2019) *The gender gap in pensions in the EU*. European Parliament, juli.
- EIGE (2021) *Gender Equality Index 2021: focus on health*. European Institute for Gender Equality. Te vinden op eige.europa.eu.
- Eurofound (2014) *Third European Quality of Life Survey – Quality of life in Europe: families in the economic crisis*. Publications Office of the European Union.
- Eurofound (2016) *The gender employment gap: challenges and solutions*. Publications Office of the European Union, 11 oktober.
- Eurostat (2021) *Closing the gender pension gap? Statistics Explained*. Statistiek te vinden op ec.europa.eu.
- Kingma, A. en A. Vandeplas (2022) *The macro-economic benefits of gender equality*. European Economy Economic Brief, 17. European Commission.
- Mastrogiacomo, M., N.M. Bosch, M.D.A.C. Gielen en E.L.W. Jongen (2013) *A structural analysis of labour supply elasticities in the Netherlands*. CPB Discussion Paper, 235.
- May, A.M., M.G. McGarvey en D. Kucera (2018) *Gender and European economic policy: a survey of the views of European economists on contemporary economic policy*. *Kyklos*, 71(1), 162–183.
- McKinsey (2015) *The power of parity: how advancing women's equality can add \$12 trillion to global growth*. McKinsey Global Institute, september.
- OESO (2017) *Gender budgeting in OECD countries*. OECD Journal on Budgeting, 2016/3.
- OESO (2021) *Gender and the environment: building evidence and policies to achieve the SDGs*. Parijs: OECD Publishing.
- Ostry, J.D., J. Alvarez, R.A. Espinoza en C. Papageorgiou (2018) *Economic gains from gender inclusion: new mechanisms, new evidence*. IMF Staff Discussion Note, 18/06.
- Rijksoverheid (2022) *Omzien naar elkaar, vooruitkijken naar de toekomst: Coalitieakkoord 2021–2025 – VVD, D66, CDA en ChristenUnie*. Te vinden op www.kabinetformatie2021.nl.
- Schoonbroodt, A. (2018) *Parental childcare during and outside of typical work hours*. *Review of Economics of the Household*, 16(2), 453–476.
- WISE (2021) *The business case for gender diversity in STEM*. WISE.