

# Kostwinnersmodel blijft hardnekkig in Nederland

Vorig jaar ontving Claudia Goldin de Nobelprijs voor de economie voor haar baanbrekende onderzoek naar de positie van vrouwen op de arbeidsmarkt. Hoe staat het met de inkomensongelijkheid tussen mannen en vrouwen in Nederland?

## IN HET KORT

- Het bruto-maandinkomen van mannen ligt 51 procent hoger dan dat van vrouwen.
- Het aantal gewerkte uren vormt een belangrijke verklaring voor de inkomensongelijkheid tussen mannen en vrouwen.
- Beleidsmatige oplossingen zijn van de lange adem, omdat culturele percepties en voorkeuren langzaam veranderen.

**TIM VAN DER VALK**  
Beleidsmedewerker  
bij het Ministerie van  
Financiën

Het werk van Claudia Goldin laat zien dat er nog steeds inkomensverschillen bestaan tussen mannen en vrouwen, maar dat de onderliggende factoren en grootte ervan in de loop der tijd veranderen (Remery, 2023). Bij het dichteren van de inkomensverschillen tussen mannen en vrouwen zijn belangrijke economische voordelen te behalen (Kingma en Vandeplas, 2022). Gelijke(re) inkomens verhogen de arbeidsproductiviteit en vergroten het arbeidspotentieel. Daarnaast stijgt de economische zelfstandigheid van vrouwen en neemt de economische weerbaarheid van gezinnen toe omdat er een tweede (volwaardig) inkomen is om op terug te vallen.

Dit artikel analyseert de omvang en samenstelling van het inkomensverschil tussen mannen en vrouwen in Nederland en zet dit af tegen andere Europese landen.

## Aanzienlijke inkomensverschillen

In 2022 lag het gemiddelde bruto-maandloon op 3.409 euro voor mannen en 2.259 euro voor vrouwen, een verschil van 51 procent (figuur 1a).

Vrouwen verdienen minder dan mannen vanwege een (gemiddeld) lagere arbeidsparticipatie in termen van uren en wegens een (gemiddeld) lager uurloon. De arbeidsparticipatie in termen van deelname ligt lager voor vrouwen dan voor mannen (figuur 1b). Als we de arbeidsparticipatie in termen van deelname en aantal uren combineren, dan werken mannen gemiddeld 0,61 fte en vrouwen 0,42 fte.

Na correctie voor individuele factoren (onder andere type werk, functie, ervaring en opleiding) is het loonverschil tussen mannen en vrouwen in 2022 1,8 procent bij de overheid en 6,9 procent in het bedrijfsleven (figuur 1c). De

loonverschillen zijn het grootst aan de bovenkant van de inkomensverdeling (CBS, 2023a).

De verschillen tussen mannen en vrouwen nemen in de loop der tijd af. In 2009 lag het mannelijke maandloon 75 procent hoger dan dat van vrouwen. In 2022 lag dat 51 procent hoger (exclusief correctie voor individuele factoren). Met name het uurloon van vrouwen is sinds 2009 verbeterd ten opzichte van mannen. Vrouwen tot veertig jaar verdienen inmiddels (ongecorrigeerd) meer dan mannelijke leeftijdsgenoten bij de overheid (CBS, 2023a).

Het verschil in de arbeidsparticipatie in termen van uren nam slechts beperkt af (figuur 1a). Op de meer lange termijn valt het op dat het verschil in de arbeidsparticipatie in termen van deelname sterk afnam: mannen namen iets minder deel aan de arbeidsmarkt sinds 1969, terwijl vrouwen juist vaker deelnamen.

In Europees opzicht zijn de Nederlandse inkomensverschillen tussen mannen en vrouwen gemiddeld, exclusief correctie voor individuele factoren (figuur 2a) en in de sectoren industrie, bouw en services (meer dan 45 procent van het BBP). Cijfers van het mediane loon naar geslacht waren niet beschikbaar voor de gehele economie bij Eurostat. Nederland valt internationaal wel op met een aanzienlijk verschil in het aantal gewerkte uren tussen mannen en vrouwen (figuur 2b).

## Sociale normen

Verskillende studies wijzen op het aanzienlijke belang van sociale normen en cultuur als verklaring voor inkomensverschillen tussen mannen en vrouwen (Eckstein en Lifshitz, 2011; Christiansen et al., 2016). In Nederland is de maatschappelijke kijk op en omgang met vrouwen op de arbeidsmarkt grotendeels consistent met een traditioneel kostwinnersmodel. Tachtig procent van de Nederlandse bevolking denkt dat moeders met kinderen tot vier jaar niet of hooguit 28 uur per week zouden moeten werken (CBS, 2022). Vaders van kinderen tot dertien jaar zouden volgens een meerderheid juist minstens 28 uur moeten werken. Daarnaast denkt meer dan twintig procent van de Nederlanders in 2017 dat kinderen eronder lijden als hun moeder werkt, zo blijkt uit de datatool van *Atlas of European Values*. Het mannelijke gebruik van geboorteverlof is tot op heden relatief beperkt (Harthoorn, 2019).

Deze sociale normen komen in belangrijke mate tot uiting rond het moment van gezinsvorming ('babyboete'), wat tot driekwart van het inkomensverschil tussen mannen en vrouwen verklaart (De Groote en De Pleijt, 2023). Adema et al. (2019) laten zien dat het inkomen van de vrouw acht jaar na gezinsvorming met gemiddeld 39 pro-

cent daalt. Deze daling herstelt zich niet op de lange termijn. Voor de man blijft het inkomen gelijk. De daling is groter voor lageropgeleiden (52 procent) dan voor hogeropgeleiden (30 procent). De daling van het inkomen van de vrouw na gezinsvorming komt voornamelijk door een afname in het aantal gewerkte (betaalde) uren. Rabaté en Rellstab (2022) laten zien dat de omvang van de babyboete correleert met gendernormen.

Verschillen in arbeidsparticipatie komen echter niet alleen voor rond gezinsvorming. Vrouwen beginnen hun werkzame leven vaker in deeltijd dan mannen en stappen vaker over op een deeltijd baan (CBS, 2023c). De omvang van dit verschil valt echter in het niet bij de omvang van de babyboete.

Vrouwen nemen het gros van (onbetaald) huishoudelijke werk en zorg op zich (tabel 1). In meer dan vijftig procent van de huishoudens met kinderen voert de vrouw meer huishoudelijke taken uit, terwijl in dertig tot veertig procent van de gevallen de verdeling gelijk is. In minder dan tien procent van de huishoudens met kinderen doet de man meer (Remery et al., 2022). Overigens wensen vier op de tien huishoudens de huishoudelijke taken gelijk te verdelen (CBS, 2023b).

Tabel 1 laat verder zien dat een verhoging van de arbeidsparticipatie van vrouwen ten opzichte van mannen ook een gedragsverandering van de man vereist: het verschil in het aantal uren per week dat aan betaald werk wordt besteed (9,6 uur), ligt dicht bij het verschil in zorg voor het huishouden en zorg voor anderen (9 uur).

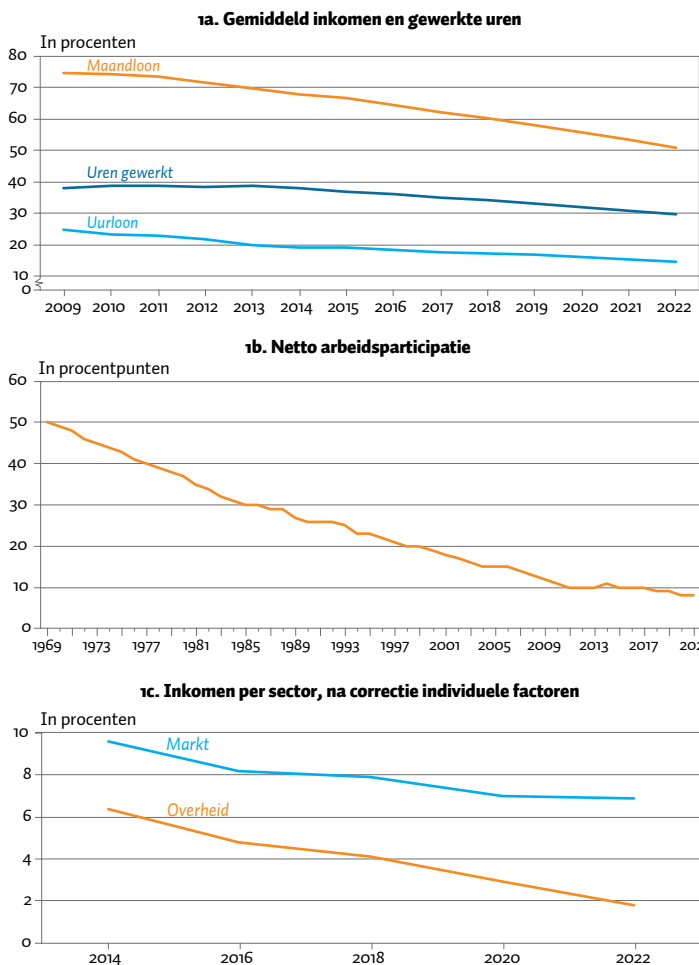
Sociale normen en cultuur resulteren waarschijnlijk ook in discriminatie van vrouwen op de arbeidsmarkt. Van de vrouwen die actief zijn op de arbeidsmarkt en de afgelopen vier jaar een kind kregen, heeft 43 procent situaties meegemaakt die wijzen op zwangerschapsdiscriminatie in 2019, overigens een lichte stijging ten opzichte van 2016 (College voor de rechten van de mens, 2020). Het niet verlengen van een tijdelijk contract is daarbij het meest voorkomend. Verschillende Amerikaanse studies laten zien dat mannen een relatief grotere kans hebben om een baan te krijgen en daarbij ook een relatief beter salaris aanbod ontvangen, beide ten opzichte van vrouwen (Blau en Kahn, 2017).

### Een beperkt beleidsinstrumentarium

Sociale normen en genderspecifieke rolpatronen veranderen langzaam in de loop der tijd (Williamson, 2000). Tegelijkertijd is het mogelijk om deze normen en patronen te beïnvloeden. De aanwezigheid van vrouwen in leidinggevende posities draagt bij aan hun maatschappelijke positie (Bonomi et al., 2013). Quota's lijken daarbij met name effectief aan de bovenkant van de inkomensverdeling (Maume, 2019). Loontransparantie laat verder veelbelovende resultaten zien in het verkleinen van inkomensverschillen bij gelijksoortige banen (Obloj en Zenger, 2022; Bennedsen et al., 2023). In dat kader is er veel te verwachten van de Nederlandse implementatie van de Europese richtlijn beloningstransparantie.

De mogelijkheden om inkomensverschillen tussen mannen en vrouwen in te perken met meer traditioneel beleid (zoals belastingbeleid en verlofregelingen) zijn ech-

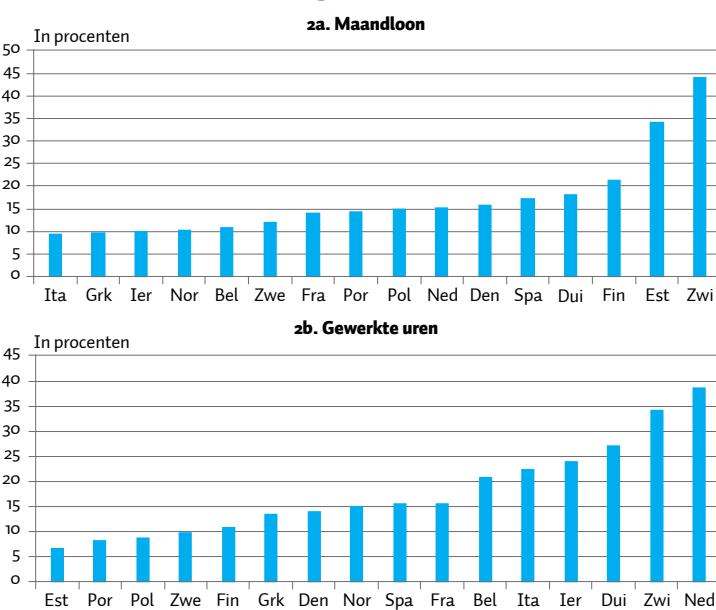
**Gemiddeld inkomen en participatie Nederlandse vrouwen, ten opzichte van mannen** FIGUUR 1



Noot: Individuele factoren hebben betrekking op kenmerken van de werknemer, de werkgever en de baan

Data: CBS | ESB

**Gemiddeld inkomen en participatie vrouwen in Bouw en Dienstverlening, ten opzichte van mannen** FIGUUR 2



Data: Eurostat | ESB

## Verdeling van tijd in uren, personen van twaalf jaar en ouder

TABEL 1

	Betaald werk	Scholing	Zorg voor het huishouden	Zorg voor anderen	Totaal
Mannen	25,3	3,3	15,4	2,1	46
Vrouwen	15,9	3,3	22,8	3,7	45,7

Bron: SCP (2018) | ESB

ter relatief beperkt (Hasekamp en Scheer, 2024). De marginale belastingdruk voor minstverdieners en alleenstaanden met kinderen is al relatief laag aan de onderkant van de inkomensverdeling en verdere verhoging van de kinderopvangtoeslag kent beperkte toegevoegde waarde en is uitermate kostbaar (Bettendorf et al., 2015; Adema et al., 2019). De literatuur laat verder wisselende resultaten zien bij uitbreiding van verlof, zowel bij arbeidsparticipatie van vrouwen als bij de taakverdeling van huishoudelijke en zorgtaken (Abrahamsen, 2018; Patnaik, 2019). De effecten van de uitbreiding van geboorteverlofregelingen in 2022 zijn nog onbekend, net als de effecten van anoniem solliciteren (Krause et al., 2012; Behaghel et al., 2015).

Maatregelen die de lonen van vrouwen stutten, zijn relatief kansrijk, ook vanwege de hoge elasticiteit in termen van deelname voor vrouwen (Mastrogiacomio, 2013). Hiermee wordt het ook voor vrouwen aantrekkelijker om te investeren in menselijk kapitaal als de opbrengsten van arbeidsdeelname over de gehele levensloop toenemen. Het loont daarom om de inkomstenbelasting meer in te richten op de participatiebeslissing, bijvoorbeeld via een (eventueel verzilverbare) heffingskorting.

Daarnaast kan de toekenningszekerheid van de kinderopvangtoeslag worden vergroot, bijvoorbeeld door de arbeidseis volledig te laten vallen. Dit verkleint het risico op terugvorderingen na toetreding tot de arbeidsmarkt. Daarbij denkt 45 procent van de ouders dan de kinderopvang van baby's van onvoldoende kwaliteit is, dit terwijl de kwaliteit over het algemeen goed is (IBO Deeltijd, 2019). Het vergroten van de bewustwording over de huidige kwaliteit van de kinderopvang kan dus ook nog een beleids optie zijn om arbeidsdeelname te stimuleren.

Ten slotte kan meer ruimte voor flexibele werktijden de inkomensverschillen tussen mannen en vrouwen verkleinen (Goldin, 2014). Bijvoorbeeld door werk meer als teamwerk te organiseren of werknemers grotere autonomie te geven. Tegelijkertijd kunnen maatregelen die de combinatie van werk en privéleven vergemakkelijken ook een averechts effect sorteren als voornamelijk vrouwen van deze flexibiliteit gebruikmaken (Chung, 2022). Dit kan de carrière van vrouwen schaden, bestaande stereotypen in stand houden en daarmee de genderongelijkheid juist vergroten.

## Literatuur

- Abrahamsen, S.A. (2018) Paternity leave and family outcomes. University of Bergen, Department of Economics Working Paper, 13/18.
- Adema, Y., K. Folmer, S. Rabaté et al. (2019) Arbeidsparticipatie, gewerkte uren en economische zelfstandigheid van vrouwen. CPB Notitie, september.
- Behaghel, L., B. Crépon en T. Le Barbanchon, T. (2015) Unintended effects of anonymous résumés. *American Economic Journal: Applied Economics*, 7(3), 1–27.
- Bennedsen, M., B. Larsen en J. Wei (2023) Gender wage transparency and the gender pay gap: A survey. *Journal of Economic Surveys*, 37(5), 1743–1777.
- Bettendorf, L.J.H., E.L.W. Jongen en P. Muller (2015) Childcare subsidies and labour supply: Evidence from a large Dutch reform. *Labour Economics*, 36, 112–123.
- Blau, F.D. en L.M. Kahn (2017) The gender wage gap: Extent, trends, and explanations. *Journal of Economic Literature*, 55(3), 789–865.
- Bonomi, G., G. Brosio en M.L. Di Tommaso (2013) The impact of gender quotas on votes for women candidates: Evidence from Italy. *Feminist Economics*, 19(4), 48–75.
- CBS (2022) *Emancipatiemonitor 2022*. CBS Publicatie, 29 november.
- CBS (2023a) *Monitor Loonverschillen mannen en vrouwen, 2022*. CBS Publicatie, 7 december.
- CBS (2023b) *Verdeling werk en zorg tussen vaders en moeders vaak anders dan gewenst*. CBS Statistiek, 8 maart.
- CBS (2023c) *Vrouwen werken meteen na afstuderen al vaker in deeltijd dan mannen*. CBS Statistiek, 12 april.
- Christiansen, L., H. Lin, J. Pereira et al. (2016) *Individual choice or policies? Drivers of female employment in Europe*. IMF Working Paper, WP/16/49.
- Chung, H. (2022) *The flexibility paradox: Why flexible working leads to (self-) exploitation*. Bristol: Policy Press.
- College voor de rechten van de mens (2020) *Zwanger en werk: dat baart zorgen*. College voor de rechten van de mens, Rapport, november.
- Eckstein, Z. en O. Lifshitz (2011) Dynamic female labor supply. *Econometrica*, 79(6), 1675–1726.
- Goldin, C. (2014) A grand gender convergence: Its last chapter. *The American Economic Review*, 104(4), 1091–1119.
- Groote, J. de, en A. de Pleijt (2023) Gezinsvorming verlaagt het inkomen van de vrouw en verhoogt dat van de man. ESB, 108(48275), 21–23.
- Harthoorn, H. (2019) *The state of Dutch fathers: Vaderschap in Nederland: van willen naar doen*. Rutgers Rapport.
- Hasekamp P. en B. Scheer (2024), *Krappe arbeidsmarkt vraagt om keuzes*, CPB Publicatie als onderdeel van het Centraal Economisch Plan 2024.
- IBO Deeltijd (2019) *De(El) tijd zal het leren: Van analyse naar beleid over deeltijd*. IBO Deeltijdwerk Rapport, september.
- Kingma A. en A. Vandeplass (2022) Genderkloof schaaft Nederlandse economie. ESB, 107(4811), 301–303.
- Krause, A., U. Rinne en K.F. Zimmermann (2012) Anonymous job applications in Europe. *IZA Journal of European Labor Studies*, 1, artikelnummer 5.
- Kurtulus, F.A., en D. Tomaskovic-Devey (2012) Do female top managers help women to advance? A panel study using EEO-1 records. *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science*, 639(1), 173–197.
- Maume, D.J., O. Heymann en L. Ruppanner (2019) National board quotas and the gender pay gap among European managers. *Work, Employment and Society*, 33(6), 1002–1019.
- Mastrogiacomio, M., N. Bosch, M. Gielen en E. Jongen (2013) A structural analysis of labour supply elasticities in the Netherlands, *CPB Discussion Paper*, 235.
- Obloj, T. en T. Zenger (2022) The influence of pay transparency on (gender) inequality, inequality and the performance basis of pay. *Nature Human Behaviour*, 6(5), 646–655.
- Patnaik, A. (2019) Reserving time for daddy: The consequences of fathers' quotas. *Journal of Labor Economics*, 37(4), 1009–1059.
- 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.
- Remery, C., S.C.H. André en M.A. Yerkes (2022) De pandemie als mogelijke katalysator van emancipatie. In: S.C.H. André, T. Reeskens en B. Völker (red.), *De sociologie en de pandemie*. Tilburg: Open Press Tilburg University, pp. 100–111.
- Remery, C. (2023) Nobelprijs voor onderzoek naar vrouwen op de arbeidsmarkt. ESB, 108(4828), 587–589.
- SCP (2018) *Alle ballen in de lucht: Tijdsbesteding in Nederland en de samenhang met kwaliteit van leven*. SCP Publicatie, december.
- Williamson, O.E. (2000) The new institutional economics: taking stock, looking ahead. *Journal of Economic Literature*, 38(3), 595–613.