

# Gendergelijkheid

Wat als betaalde en onbetaalde uren gelijk verdeeld waren geweest?

## Auteurs

J. Witteman, D. Brands, R. Winkelmoen, T. Melis, M. Adler, B. Tieben & M. Vlaanderen

## In opdracht van

ABN AMRO Bank N.V.

Amsterdam, December 2021

# INHOUDSOPGAVE

## Samenvatting

### 1. Inleiding

*Onze opdracht*

*Beknopte onderzoeksverantwoording*

### 2. Verdeling werk en zorg

*Tijdsbesteding en verschillen in verdeling werk en zorg*

*Simulaties van veranderingen in tijdsbesteding*

### 3. Salaris en inkomen

*Verklaarde en onverklaarde verschillen in inkomen*

*Simulaties van veranderingen in inkomen, financiële zelfstandigheid, kansen op de woningmarkt en pensioeninkomen*

### 4. Macro-economie

*Bbp-effecten*

## Literatuur en bijlagen

## SAMENVATTING (1/3)

Een gelijke verdeling van het totale arbeidsvolume zorgt voor EUR 10,8 mld. meer bbp (EUR 1.051 per huishouden per jaar) en lagere (inkomens)ongelijkheid.

### Opdracht en methode

In opdracht van ABN AMRO Bank N.V. heeft SEO Economisch Onderzoek gesimuleerd wat de gevolgen waren geweest van een gelijke tijdsbesteding aan betaald en onbetaald werk door mannen en vrouwen.<sup>1</sup> Onze opdracht gaat uit van een *gelijke verdeling* in de zin dat mannen en vrouwen een *even groot aandeel* in het totale arbeidsvolume zouden hebben, zonder dat daarmee het totale arbeidsvolume verandert. Deze veronderstelling was onderdeel van onze opdracht.

De simulatie beziet de periode 2010-2020 aan de hand van macrodata van het CBS, TNO en het SCP. Over deze periode brengt de simulatie de gevolgen van een andere verdeling van het arbeidsaanbod en achtergrondkenmerken in kaart. Het onderzoek kent een beperkte *scope* in gevolgen. Deze scope beperkt zich tot een selectie van uitkomstmaten die raken aan werk, inkomen en vermogen, namelijk

- arbeidsparticipatie, arbeidsinzet, en tijdsverdeling;
- salaris en inkomen;

- ervaren welzijn, kansen op de woningmarkt, en pensioenopbouw; en
- bbp.

### Startsituatie en herverdeling van uren

Vrouwen werken nu gemiddeld minder betaalde uren dan mannen, namelijk 20,7 om 33,0 uur per week. Gemiddeld nemen mannen op hun beurt minder uren per week aan onbetaalde arbeid zoals zorg voor kinderen of het huishouden voor hun rekening, namelijk 17,4 versus 27,5 uur voor vrouwen. De totale tijdsbesteding aan zulke verplichte activiteiten verschilt echter niet noemenswaardig tussen mannen en vrouwen.

Noot: <sup>1</sup> In aansluiting bij de in dit rapport gebruikte macro-economische data van CBS, SCP en TNO spreekt dit rapport van 'mannen' en 'vrouwen' zoals aldaar gerapporteerd. Uitsplitsingen naar bijvoorbeeld genderidentiteit of seksuele voorkeur zijn in de gebruikte statistieken niet te maken. Genderdiversiteit betreft de verscheidenheid aan uitingen en ervaringen binnen de aspecten van genderidentiteit en -expressie (SCP, 2018).

# HIGHLIGHTS

Het bbp neemt toe bij een gelijke verdeling van betaald en onbetaald werk.  
Daarnaast is sprake van herverdeling tussen mannen en vrouwen.



## 10,8 miljard extra bbp

Een gelijkere verdeling van het arbeidsvolume resulteert in EUR 10,8 mld. meer bbp als gevolg van een efficiëntere verdeling van betaalde en onbetaalde uren.



## Loonkloof neemt af

Een gelijkere verdeling van het arbeidsvolume resulteert in een afname van de loonkloof als gevolg van het deeltijd- en gewerkte-ureneffect



## Herverdeling van uren

Een gelijke verdeling van tijdsbesteding over de gehele beroepsbevolking betekent dat mannen 6,1 uur minder betaald gaan werken, en vrouwen meer.



## Financiële onafhankelijkheid

Een gelijkere verdeling van het arbeidsvolume resulteert in een toename van de financiële zelfstandigheid van vrouwen van ruim 13 procent.



## Woningmarkt

Een gelijkere verdeling van het arbeidsvolume resulteert in gelijkere kansen op de woningmarkt. Een extra 10 procent van de vrouwen is in staat een half koophuis te financieren.



## Gezondheid

Een gelijkere verdeling van onbetaald en betaald werk tussen man en vrouw hoeft niet te leiden tot meer of minder verzuim of psychosociale arbeidsbelasting.

## SAMENVATTING (2/3)

Een gelijke verdeling van het totale arbeidsvolume zorgt voor EUR 10,8 mld. meer bbp (EUR 1.051 per huishouden per jaar) en lagere (inkomens)ongelijkheid.

Een meer gelijke verdeling van werk en zorg betekent dat mannen meer onbetaalde arbeid verrichten en vrouwen minder. Het communicerende vat is betaald werk: vrouwen werken 6,1 uur per week meer in een betaalde baan en mannen minder.

Het effect van een meer gelijke tijdsbesteding is verschillend voor verschillende leeftijdsgroepen en verschillende huishoudsamenstellingen. Voor jonge alleenstaanden zijn de verschillen beperkt, terwijl voor oudere generaties en stellen met kinderen de effecten aanzienlijker zijn.

Dergelijke verschuivingen in betaalde en onbetaalde uren maken geen verschil in de totale hoeveelheid werkuren per week voor zowel mannen als vrouwen. De literatuur laat zien dat er dan ook geen effecten te verwachten zijn op ervaren tijdsdruk, ervaren welbevinden, of werkgerelateerde stressklachten als gevolg van een andere arbeidsduur per week.

### Macro-effecten

Macro-economisch resulteert een gelijke verdeling van het arbeidsvolume in EUR 10,8 mld. meer bbp als gevolg van een efficiëntere verdeling van betaalde en onbetaalde uren. Gemiddeld gaan werkenden er hiermee EUR 881 / jaar mee op vooruit of EUR 1.051 / jaar per huishouden.

### Uurlooneffecten

Een andere arbeidsinzet van mannen en vrouwen kan daarnaast het verschil in uurlonen van mannen en vrouwen doen krimpen. Dit onderzoek rekent alleen het gevolg op uurlonen via de 'deeltijdkorting' door. Werknemers die in deeltijd werken verdienen gemiddeld per uur 6% minder. Deeltijdwerkers zijn overwegend vrouwen. Een herverdeling van de betaald gewerkte uren tussen mannen en vrouwen betekent ook dat deze deeltijdkorting evenwichtiger verdeeld raakt. Het uurloon van mannen neemt hierdoor iets af, terwijl dat van vrouwen iets toeneemt. Verdere veranderingen van het uurloon laten zich zonder microdata niet kwantificeren (en vallen dus buiten scope van dit onderzoek).

### Inkomenseffecten

Verschuivingen in de arbeidsinzet hebben grotere gevolgen voor de inkomens verdiend door mannen en vrouwen. Meer gewerkte uren door vrouwen betekent hogere inkomens voor vrouwen, maar lagere inkomens voor mannen. Het inkomensverschil tussen

## SAMENVATTING (3/3)

Een gelijke verdeling van het totale arbeidsvolume zorgt voor EUR 10,8 mld. meer bbp (EUR 1.051 per huishouden per jaar) en lagere (inkomens)ongelijkheid.

mannen en vrouwen krimpt hiermee, in dit onderzoek vooral als gevolg van een verandering in het aantal betaalde werkuren van mannen en vrouwen.

### **Gevolgen van inkomensveranderingen**

De combinatie van veranderende betaalde werkuren en uurlonen hebben bredere gevolgen dan inkomen alleen. Afgeleid aan inkomen zijn uitkomsten zoals financiële zelfstandigheid, kansen op de woningmarkt en pensioenopbouw. Met enkel een herverdeling van het aantal gewerkte uren neemt het aandeel vrouwen dat financieel zelfstandig is toe met 13 procentpunt. Dit gaat deels ten koste van mannen, voor wie dit aandeel krimpt met 6 procentpunt. Eenzelfde patroon is zichtbaar op de woningmarkt, waar 9 procentpunt meer vrouwen zelfstandig kunnen huren in de vrije sector en 10 procentpunt van de vrouwen van een hypotheek ter grootte van de helft van de aankoopprijs van een gemiddelde koopwoning kunnen opbrengen. Voor mannen krimpen deze aandelen met 7 en 10 procentpunt respectievelijk. Meer inkomen voor vrouwen nu betekent ook meer pensioen voor vrouwen later, namelijk EUR 81 / maand. Doordat mannen minder werken kost ze dit EUR 104 aan toekomstig pensioen. Verschillen in mate van financiële zelfstandigheid, vermogen door woningbezit en pensioen nemen hiermee af.

# 1. INLEIDING

- Onze opdracht
- Beknopte onderzoeksverantwoording
- Afbakening van de simulaties
- Illustratie (on)gelijkheid als systeem

# ONZE OPDRACHT

Dit onderzoek simuleert de gevolgen van meer gendergelijkheid op de arbeidsmarkt.

## Onze opdracht

In opdracht van ABN AMRO Bank N.V. zijn de gevolgen van meer gendergelijkheid op de arbeidsmarkt gesimuleerd. Deze simulatiestudie gaat uit van een andere verdeling van het totale arbeidsvolume op de arbeidsmarkt. In aanvulling hierop worden waar mogelijk de gevolgen van een andere verdeling van achtergrondkenmerken ook meegewogen.

De simulaties rusten op veronderstellingen over de invulling van deze ‘andere’ verdeling. Onze opdracht gaat uit van een *gelijke verdeling* in de zin dat mannen en vrouwen<sup>1</sup> een *even groot aandeel* in het totale arbeidsvolume zouden hebben, zonder dat daarmee het totale arbeidsvolume verandert. Het constant houden van het totale arbeidsvolume was onderdeel van onze opdracht.

De simulatie beziet de periode 2010-2020. Over deze periode brengt de simulatie de gevolgen van een andere verdeling van het arbeidsaanbod en achtergrondkenmerken in kaart. Het onderzoek kent een beperkte *scope* in gevolgen. Deze scope beperkt zich tot een selectie van uitkomstmaten die raken aan werk, inkomen

en vermogen, namelijk

- arbeidsparticipatie, arbeidsinzet, en tijdsverdeling;
- salaris en inkomen;
- ervaren welzijn, kansen op de woningmarkt, en pensioenopbouw; en
- bbp.

## Leeswijzer

Deze rapportage bevat naast de uitkomsten van de simulaties ook beschrijvende statistiek van de uitkomstmaten, net zoals duiding van deze statistieken op basis van de economische literatuur. De linkerbovenhoek op elke pagina geeft aan of de pagina betrekking heeft op een simulatie.

Noot: <sup>1</sup> In aansluiting bij de in dit rapport gebruikte macro-economische data van CBS, SCP en TNO spreekt dit rapport van ‘mannen’ en ‘vrouwen’ zoals aldaar gerapporteerd. Uitsplitsingen naar bijvoorbeeld genderidentiteit of seksuele voorkeur zijn in de gebruikte statistieken niet te maken. Genderdiversiteit betreft de verscheidenheid aan uitingen en ervaringen binnen de aspecten van genderidentiteit en -expressie (SCP, 2018).



# BEKNOPTTE ONDERZOEKSVERANTWOORDING

Dit onderzoek is een simulatiestudie op basis van macro-economische statistieken en literatuuronderzoek.<sup>1</sup>

## Simuleren is niet verklaren

Dit onderzoek is een simulatiestudie. Hiermee worden andere keuzes van mannen en vrouwen als een *gegeven* verondersteld, zonder daarmee een uitspraak te doen over de wenselijk- of haalbaarheid van die andere keuzes. De simulatie laat daarmee *hypothetische uitkomsten* zien, óók als er (goede) verklaringen zijn waardoor deze hypothetische uitkomsten niet de feitelijke zijn. In de uitgangssituatie bestaan er verschillen tussen mannen en vrouwen die zich vaak in elk geval gedeeltelijk laten verklaren. Dit noopt ook tot voorzichtigheid bij de interpretatie van de resultaten. Aanpassingen op de arbeidsmarkt zijn in de praktijk veelal traag, zelden frictieloos en vaak resulteren daarmee aanpassingskosten. De ‘gesimuleerde werkelijkheid’ is niet van de ene op de andere dag te realiseren en de transitie zal niet kosteloos zijn.

## Deeleffecten

Het onderzoek simuleert veranderende uitkomsten voor een selectie aan onderwerpen. Dit onderzoek is daarmee geen complete simulatie van de gevolgen van andere keuzes voor de verdeling van het totale arbeidsvolume. In aanvulling hierop is de werkelijkheid van (on)gelijkheid waarschijnlijk complexer dan

dan de simulaties kunnen vangen. Als gevolg laten de simulaties daarmee veelal slechts *gedeeltelijke effecten* zien.

## Literatuuronderzoek en macro-statistieken

De simulaties zijn uitgevoerd aan de hand van macro-economische statistieken en rekenfactoren ontleend aan de economische literatuur. Er is geen nieuw empirisch onderzoek uitgevoerd. De simulaties zijn daarmee een eerste benadering van de effecten. Er bestaat ruimte voor vervolgonderzoek om op basis van meer gedetailleerde (micro)data effecten scherper in kaart te krijgen of uit te splitsen voor verschillende groepen.

## Heterogeniteit en individuele keuzes

Het gebruik van macro-economische statistieken beperkt de ruimte om recht te doen aan verschillen in individuele keuzes. Hetzelfde geldt voor het in kaart brengen van verschillen tussen groepen met bepaalde achtergrondkenmerken. Individuele keuzes worden niet meegenomen in dit onderzoek en verschillen worden enkel voor een beperkte selectie aan achtergrondkenmerken in kaart gebracht.

Noot: <sup>1</sup> Voor een meer gedetailleerde onderzoeksverantwoording per berekening, zie de bijlagen bij dit rapport.

# AFBAKENING VAN DE SIMULATIES

De simulaties kennen een beperkte scope. Ongelijkheid is complexer dan de berekeningen. Databeperkingen staan maar een gedeeltelijke doorrekening toe.

## Ongelijkheid als systeem

(On)gelijkheid (op de arbeidsmarkt) is een complex fenomeen waarin een palet aan oorzaken en gevolgen wederzijds met elkaar samenhangen. De illustratie op de volgende pagina schetst de samenhang tussen verschillende aspecten van (on)gelijkheid op de arbeidsmarkt. Persoonlijke voorkeuren, sociale verwachtingen en normen, en beleid hebben gevolgen voor de keuzes die mannen en vrouwen maken voor hun arbeidsaanbod, gewerkte uren en waar zij werkzaam zijn. Parallel daaraan zijn de carrièremogelijkheden voor mannen en vrouwen mogelijk ook anders. Dit kan bijvoorbeeld komen door verschillen in toegang tot netwerken, mogelijkheden voor doorstroom naar de top, of directe benadeling (zie Merens, A. (2013)). De uitwerking hiervan is minstens net zo divers: van verschillen in uurloon, tot kansen op de woningmarkt, pensioenopbouw, of werkgerelateerde gezondheidsuitkomsten.

## Conceptuele afbakening van de simulaties

Dit onderzoek doet geen recht aan de conceptuele complexiteit van (on)gelijkheid op de arbeidsmarkt. In plaats daarvan kijkt dit onderzoek naar de samenhang van keuzes in tijdsverdeling met arbeidsparticipatie en de arbeidsinzet (betaalde gewerkte uren) van mannen en vrouwen.

Noot: Bij een bottom-up benadering wordt vanuit veranderingen op het niveau van individuen gerekend, terwijl bij een top-down benadering op geaggregeerd niveau (de economie als geheel) wordt gerekend.

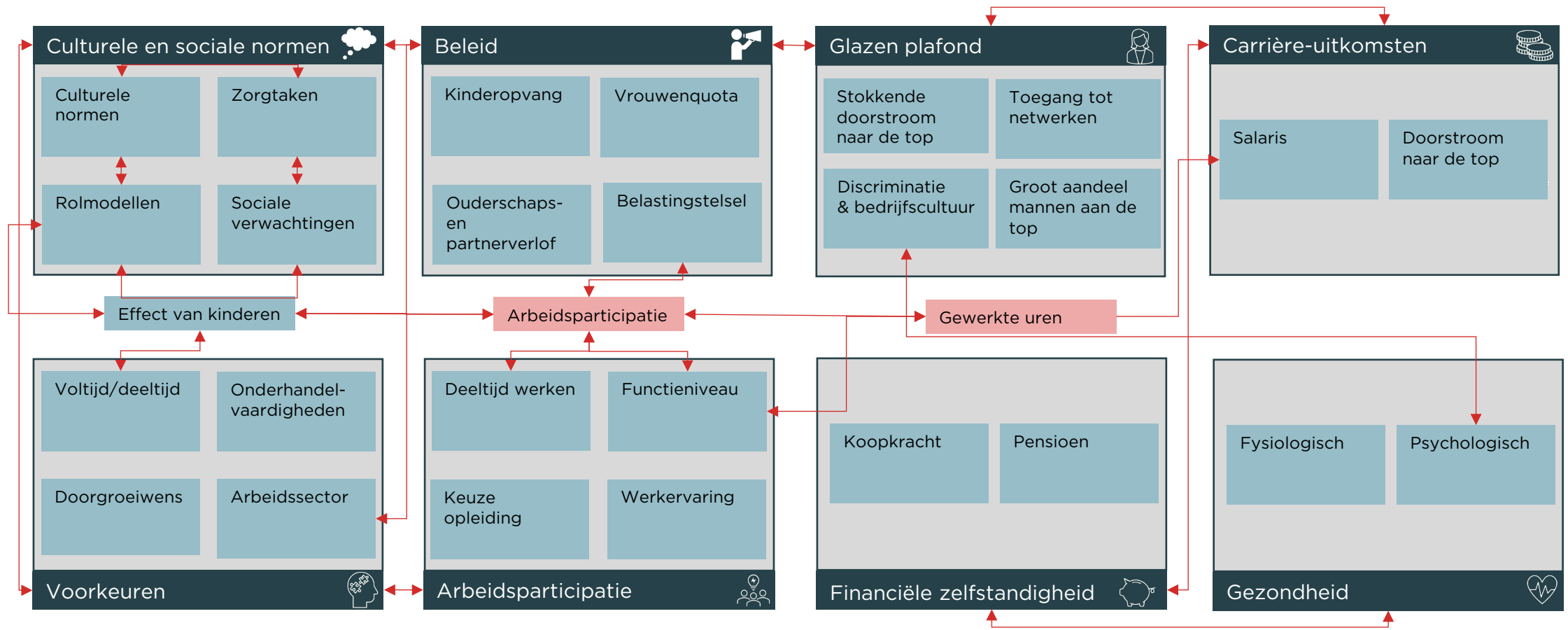
Door de beperking van de scope van de simulaties zijn de effecten in dit onderzoek deeleffecten. Het uitgangspunt van onze opdracht is dat mannen en vrouwen hun uren anders verdelen tussen betaald en onbetaald werk. Dit onderzoek laat de directe gevolgen van deze herverdeling zien waar deze zich laten kwantificeren op basis van macrodata en de economische literatuur. Per hoofdstuk heeft dit gevolgen voor de interpretatie van de resultaten:

- Resultaten in hoofdstuk 2 en 3 zijn *bottom-up* en daarmee *deeleffecten* als gevolg van databeperkingen, maar wel deels uitgesplitst naar leeftijd en huishoudsamenstelling. Waar relevant voor de interpretatie van effect staat dit bij de simulatieresultaten aangegeven.
- Resultaten in hoofdstuk 4 zijn *top-down* en daarmee geen deeleffecten, maar ook niet uitgesplitst naar bijvoorbeeld leeftijd of huishoudsamenstelling.

De hoofdstukken vullen elkaar hiermee aan. Hoofdstukken 2 en 3 schetsen de verdeling van effecten zonder het geaggregeerde effect te laten zien, terwijl hoofdstuk 4 juist het geaggregeerde effect toont zonder deze uit te splitsen.

# ILLUSTRATIE (ON)GELIJKHEID ALS SYSTEEM

(On)gelijkheid is een complex fenomeen van samenhangende factoren zoals individuele keuzes, maatschappelijke normen, en beleid.



Bron: SEO Economisch Onderzoek op basis van o.a. CPB The Child Penalty in the Netherlands and its Determinants (2021), CPB Gelijk Loon voor Gelijk Werk (2018), SCP Ervaren Discriminatie in Nederland (2020), SCP Werken Aan de Start (2018).

## 2. VERDELING WERK EN ZORG

- Tijdsbesteding, arbeidsdeelname en arbeidsinzet
- Verschillen naar leeftijd en huishoudsamenstelling
- Voorkeuren voor werk
- Voorkeuren voor verdeling zorg en werk
- Simulaties
- Gevolgen voor ervaren tijdsdruk
- Gevolgen voor werkgerelateerde stressklachten

## TIJDSBESTEDING<sup>(1/2)</sup>

Mannen en vrouwen verdelen hun tijd verschillend tussen betaald en onbetaald werk. De verdeling is relatief stabiel over de tijd.

### Tijdsbesteding

Tijdsbesteding van de beroepsbevolking is onder te verdelen in vier verschillende categorieën, namelijk:

- betaald werk voor een werkgever of eigen onderneming;
- onbetaald werk zoals huishoudelijke taken, boodschappen doen en zorg voor kinderen of andere naasten;
- vrije tijd voor hobby's, sociale contacten en ontspanning;
- persoonlijke verzorging inclusief nachtrust.

In dit onderzoek ligt de nadruk op de tijd die naar betaald en onbetaald werk gaat, en de verschillen hierin tussen mannen en vrouwen.

### Verschillen en overeenkomsten tussen mannen en vrouwen

Nederlands tijdsbestedingsonderzoek laat zien dat de totale hoeveelheid tijd die mannen en vrouwen besteden aan verplichte activiteiten – de combinatie van betaald en onbetaald werk – vergelijkbaar is (SCP/CBS, 2016).

Dit is niet alleen in Nederland het geval, maar komt ook overeen met onderzoek uit het buitenland (Bianchi et al. 2012).

De totale hoeveelheid tijd die naar verplichte activiteiten gaat verandert nauwelijks de afgelopen jaren. Er vindt wel een lichte verschuiving plaats van zorgtaken naar betaald werk onder vrouwen. Bij mannen is er juist een lichte verschuiving in de tegenovergestelde richting, van betaald werk naar zorgtaken (SCP, 2020).

Bij een vergelijking tussen verschillende typen huishoudens en leeftijdsgroepen zijn de verschillen in totale hoeveelheid tijd die naar verplichte activiteiten gaat soms wel groot. Zo besteden werkende jonge ouders in 2016 gemiddeld bijna 60 uur per week aan verplichte activiteiten, terwijl het gemiddelde van Nederland op 50 uur ligt.

Onderzoek van het SCP laat zien dat de totale hoeveelheid tijd die naar verplichte activiteiten gaat bepalend is voor de ervaren tijdsdruk. Dit betekent dat de tijdsdruk niet hoeft te veranderen voor mannen en vrouwen bij een herverdeling van het arbeidsvolume, zolang deze herverdeling gepaard gaat met een gelijktijdige herverdeling van zorg en huishoudelijk werk.

Bron: SCP/CBS Tijdsbestedingsonderzoek 2016; SCP De Staat van Nederland 2020; SCP Alle ballen in de lucht; Bianchi et al. (2012) *Housework. Who did, does or will do it, and how much does it matter?*.

## TIJDSBESTEDING (2/2)

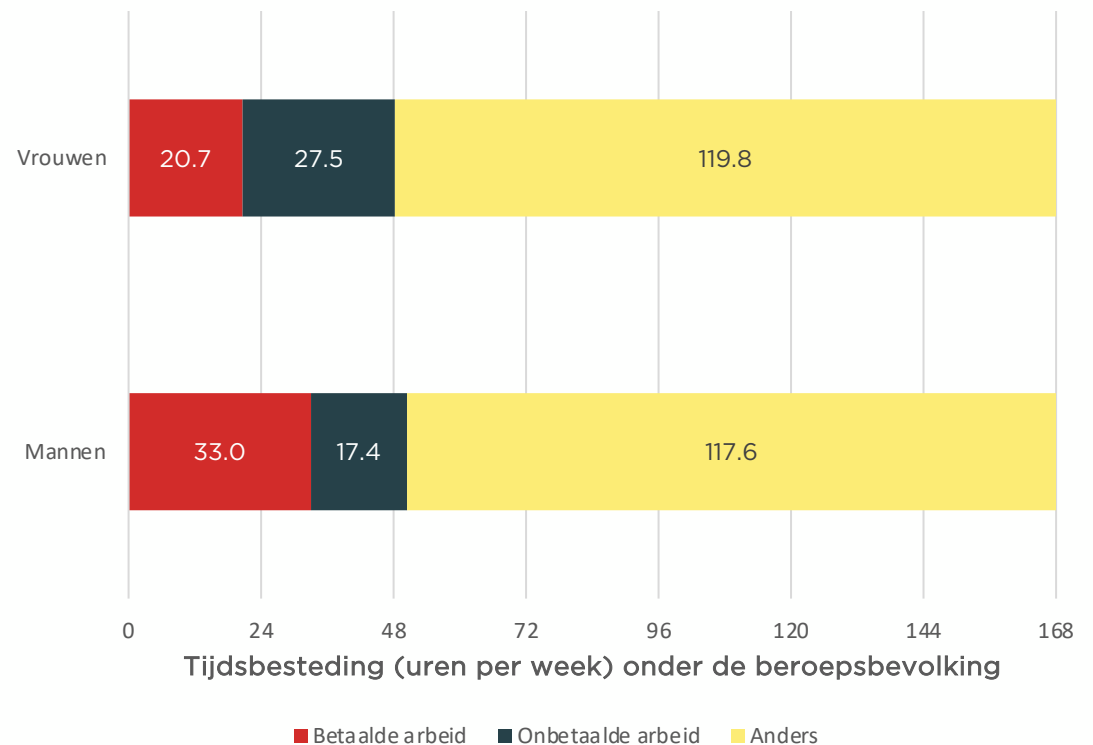
Gemiddeld besteden mannen en vrouwen even veel tijd aan de som van betaalde en onbetaalde arbeidsuren, maar de onderlinge verhouding verschilt.

Mannen en vrouwen verschillen in de verdeling van hun verplichte tijdsbesteding. De figuur rechts laat zien hoeveel uren vrouwen en mannen per week aan betaalde arbeid, onbetaalde arbeid en andere activiteiten besteden. Onbetaalde arbeid gaat hierbij over huishoudelijke taken, boodschappen doen, zorg voor kinderen en verdere informele zorg.

In totaal besteden zowel mannen als vrouwen gemiddeld ongeveer 50 uur per week aan betaalde en onbetaalde arbeid. Vrouwen verrichten echter relatief meer onbetaald werk, terwijl mannen meer betaald werk verrichten. Mannen in de beroepsbevolking werken gemiddeld 33,0 uur per week, terwijl dat voor vrouwen 20,7 is. Daartegenover staat dat vrouwen 27,5 uur besteden aan onbetaalde arbeid, versus 17,4 voor mannen.

Het feit dat mannen en vrouwen ongeveer evenveel tijd besteden aan verplichte arbeid geeft aan dat mannen en vrouwen evenveel tijd over zouden houden voor andere activiteiten wanneer arbeidstaken zouden worden herverdeeld. Oftewel, een herverdeling van arbeidstaken gaat niet ten koste van de vrije tijd van mannen of van vrouwen.

Tijdsbesteding voor vrouwen en mannen in 2016



Bron: Roeters, A. (2019). Een week in kaart (editie 2). Sociaal en Cultureel Planbureau.

Noot: De data uit de figuur zijn gebaseerd op het tijdsbestedingsonderzoek van het SCP/CBS (2016) en zijn zelfgerapporteerde uren van mensen tussen de 20 en 65 jaar oud. Dit is inclusief (al dan niet betaalde) overuren. De uren betaalde arbeid liggen lager dan wanneer alleen naar mensen met een betaalde baan wordt gekeken.

# VAN TIJDSBESTEDING NAAR DE ARBEIDSMARKT

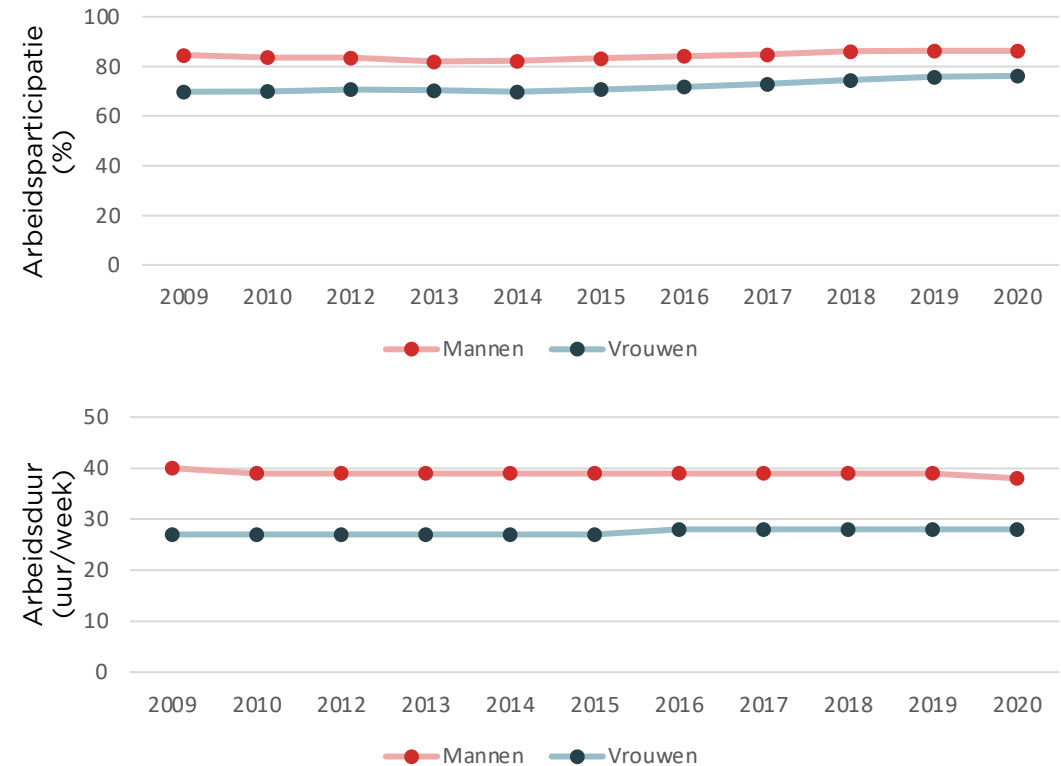
In 2020 was de arbeidsparticipatie van mannen 86,3 procent en van vrouwen 76,2 procent. Mannen werkten 10 uur / week meer betaald dan vrouwen.

Verschillen in tijdsbesteding laten zich ook zien op de arbeidsmarkt. Mannen hebben een iets hogere arbeidsparticipatie dan vrouwen. Ook werken zij gemiddeld meer uren.

Het verschil in arbeidsparticipatie tussen mannen en vrouwen is relatief klein en neemt langzaam af. De arbeidsparticipatie van vrouwen neemt toe, mogelijk door veranderingen in cultuur, opleidingsniveau en beleid (CPB, 2019). Daarentegen is de arbeidsparticipatie van mannen de afgelopen jaren nagenoeg onveranderd gebleven. CPB (2018) laat zien dat de arbeidsparticipatie van oude mannen toeneemt, terwijl de arbeidsparticipatie van jonge mannen daalt.

Er is een groter verschil tussen mannen en vrouwen in betaalde werkuren. Waar werkende mannen gemiddeld bijna 40 uur per week betaald werken, werken werkende vrouwen gemiddeld iets minder dan 30 uur betaald per week. Volgens het Centraal Planbureau (2019) spelen persoonlijke voorkeuren en sociale normen een grote rol bij de keuze van vrouwen om parttime te werken. Het gemiddeld aantal betaalde werkuren onder vrouwen is in het afgelopen decennium toegenomen, terwijl het gemiddeld aantal betaalde werkuren onder mannen licht is gedaald.

Arbeidsparticipatie (boven) en arbeidsduur (onder)



Bron: CPB (2019), Arbeidsparticipatie, gewerkte uren en economische zelfstandigheid van vrouwen. CPB (2018), Notitie Arbeidsparticipatie. De figuren zijn op basis van CBS statline: Arbeidsdeelname; kerncijfers.

Noot: De figuren zijn voor personen tussen de 15 en 65 jaar exclusief scholieren. Het bovenste paneel toont cijfers voor de beroepsbevolking, terwijl het onderste paneel alleen cijfers van werkenden toont. Overuren (al dan niet betaald) zijn hierbij niet meegerekend.

## VERSCHILLEN IN GEWERKTE UREN<sup>(1/2)</sup>

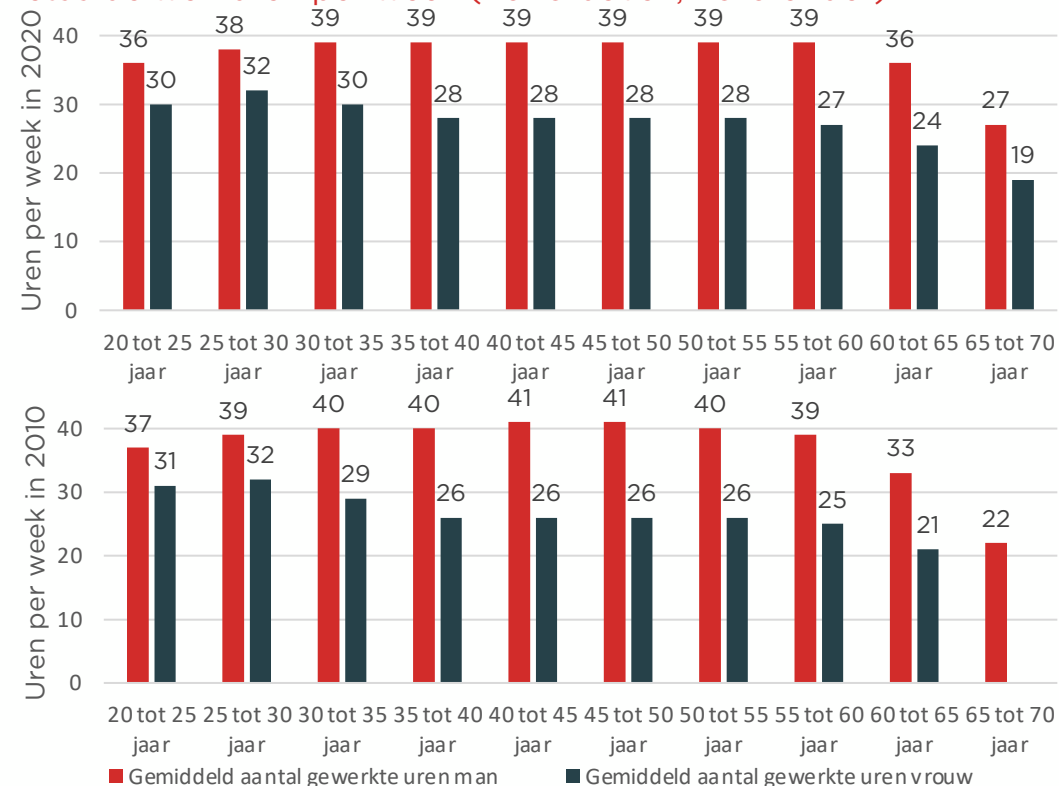
Verschillen in arbeidsparticipatie en betaalde werkuren nemen toe met leeftijd. Dit hangt samen met gezinsvorming en huishoudsamenstelling.

### Leeftijd en huishoudsamenstelling

Verschillen in betaalde werkuren variëren met leeftijd en huishoudenkenmerken. Het bovenste paneel in de figuur rechts laat zien dat verschillen in het gemiddelde aantal betaalde werkuren in 2020 tussen mannen en vrouwen oplopen met leeftijd. Voor mensen die in 2020 tussen de 20 en 25 jaar waren is het verschil gemiddeld maar 6 uur per week, terwijl dat voor mensen tussen de 40 en 45 bijvoorbeeld 11 uur is. Deze verschillen zijn wel kleiner geworden sinds 2010 (vgl. met het onderste paneel).

Voor de verschillen in arbeidsinzet over leeftijdsgroepen zijn verschillende verklaringen. Van oudere cohorten is bekend dat vrouwen in deze cohorten gemiddeld genomen minder betaald werken dan mannen (zie CPB, 2018). Hoewel dat voor jongere cohorten minder geldt is het cohorteffect nog wel zichtbaar in de doorsnede. Verder geldt dat met name voor leeftijdsgroepen vanaf 30 tot 35 jaar vrouwen relatief minder uren betaald werken. Dit hangt samen met de keuzes die ouders maken voor de verdeling van betaald en onbetaald werk op het moment dat zij kinderen krijgen (zie volgende pagina).

Betaalde werkuren per week (2020 boven, 2010 onder)



Bron: CPB (2018), Notitie Arbeidsparticipatie. CBS statline: Arbeidsdeelname; kerncijfers.

Noot: De figuren zijn voor werkzame personen tussen de 20 en 70 jaar exclusief scholieren. Overuren en onbetaalde uren zijn niet meegerekend.



## VERSCHILLEN IN GEWERKTE UREN(2/2)

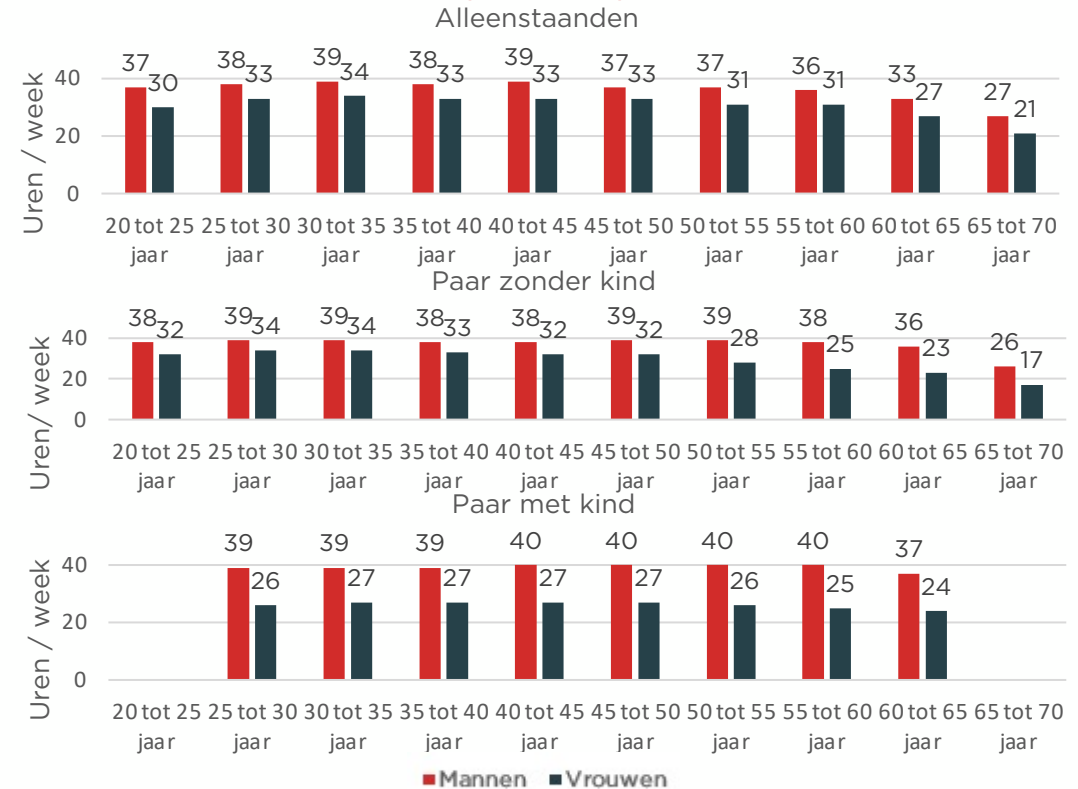
Verschillen in arbeidsparticipatie en gewerkte uren nemen toe met leeftijd. Dit hangt samen met gezinsvorming en huishoudsamenstelling.

Ook in 2020 zijn er verschillen in de arbeidsinzet van mannen en vrouwen afhankelijk van hun huishoudsituatie. De figuur laat de arbeidsinzet in uren per week voor mannen (rood) en vrouwen (blauw) zien naar leeftijd en huishoudsamenstelling (van boven naar beneden: alleenstaand, paren, en paren met kinderen).

Drie zaken vallen op:

- Voor alleenstaanden geldt dat de verschillen tussen mannen en vrouwen relatief beperkt zijn, namelijk tussen de 5 en 7 uur per week.
- Voor jongere paren zonder kinderen zijn de verschillen eveneens beperkt. Alleen voor oudere leeftijdsgroepen bestaan grotere verschillen. Dit kan het gevolg zijn van cohorteffecten (eerdere generaties maakten andere keuzes), maar ook van het feit dat voor deze leeftijdsgroepen geldt dat zij eerder wel, maar inmiddels niet langer thuiswonende kinderen hebben.
- Voor de groep huishoudens met kinderen zijn de verschillen het grootst, onafhankelijk van leeftijd. Mannen werken in deze gezinssamenstelling gemiddeld voltijds, en vrouwen in een (grote) deeltijdbaan.

Uren / week alleenstaanden, paren en paren met kinderen



Bron: CBS statline: Arbeidsdeelname; kerncijfers.

Noot: Paren met kinderen zijn paren waarvan tenminste een persoon een ouder-kind relatie heeft met een thuiswonend kind, ongeacht leeftijd. CBS statline: Arbeidsdeelname; kerncijfers rapporteert geen gemiddelde arbeidsduur voor mannen/vrouwen met partner en met kinderen voor de leeftijdsgroepen 20 tot 25 en 65 tot 70 jaar.

## VERSCHILLEN IN VOORKEUREN?

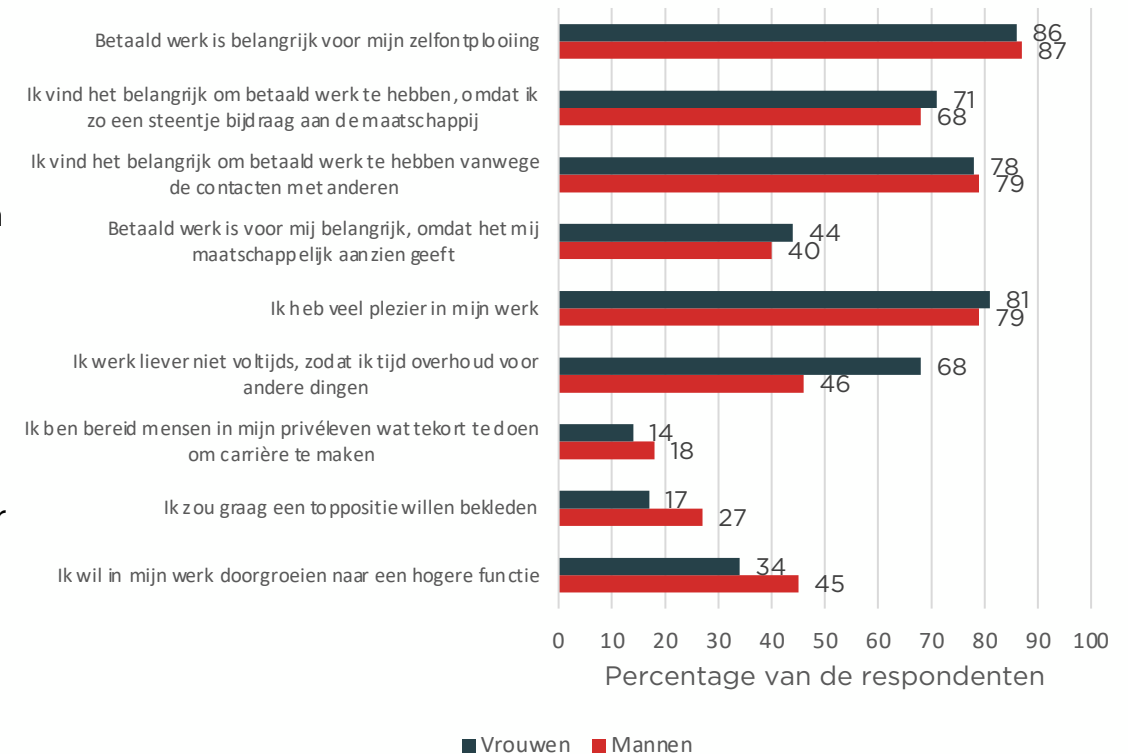
Mannen en vrouwen vinden betaald werk even belangrijk, maar de voorkeur voor de verdeling tussen betaald en onbetaald werk verschilt.

### Voorkeuren voor deeltijd

In elk geval een deel van de verschillen tussen mannen en vrouwen in arbeidsinzet laten zich verklaren door verschillen in voorkeuren. Op basis van enquêtedata uit de Emancipatiemonitor 2020 zijn drie observaties te maken:

- Mannen en vrouwen spreken een gelijke waardering uit van het belang van betaald werk. Zelfontplooiing, het hebben van sociale contacten en deelname aan het maatschappelijke verkeer worden daarbij als belangrijke redenen gezien voor het hebben van betaald werk.
- Vrouwen stellen minder waarde te hechten aan het hebben van een voltijdsbaan dan mannen. Zo geeft 68% van de vrouwen aan liever niet voltijds te willen werken, tegenover 46% van de mannen. Mogelijk dragen deze verschillen in voorkeuren bij aan het lagere aantal betaalde werkuren onder vrouwen.
- Mannen benoemen meer gericht te zijn op het maken van carrière. Hun bereidheid om hun privéleven te beknotten ten behoeve van hun carrière is hoger, net zoals hun wens om door te groeien naar een hogere functie.

### Stellingen over werk en vrije tijd



Bron: SCP Emancipatiemonitor 2020.

Noot: De figuur is voor personen tussen de 16 en 64 jaar, exclusief scholieren en mensen met (pre-)pensioen. Het geeft het percentage dat instemt met de stelling. De tijd die vrouwen gemiddeld vaker willen overhouden voor andere dingen is niet nader uitgevraagd in de enquête kan bijvoorbeeld ook de zorg voor kinderen/naasten omvatten.

# VERSCHILLEN DOOR HUISHOUDSAMENSTELLING

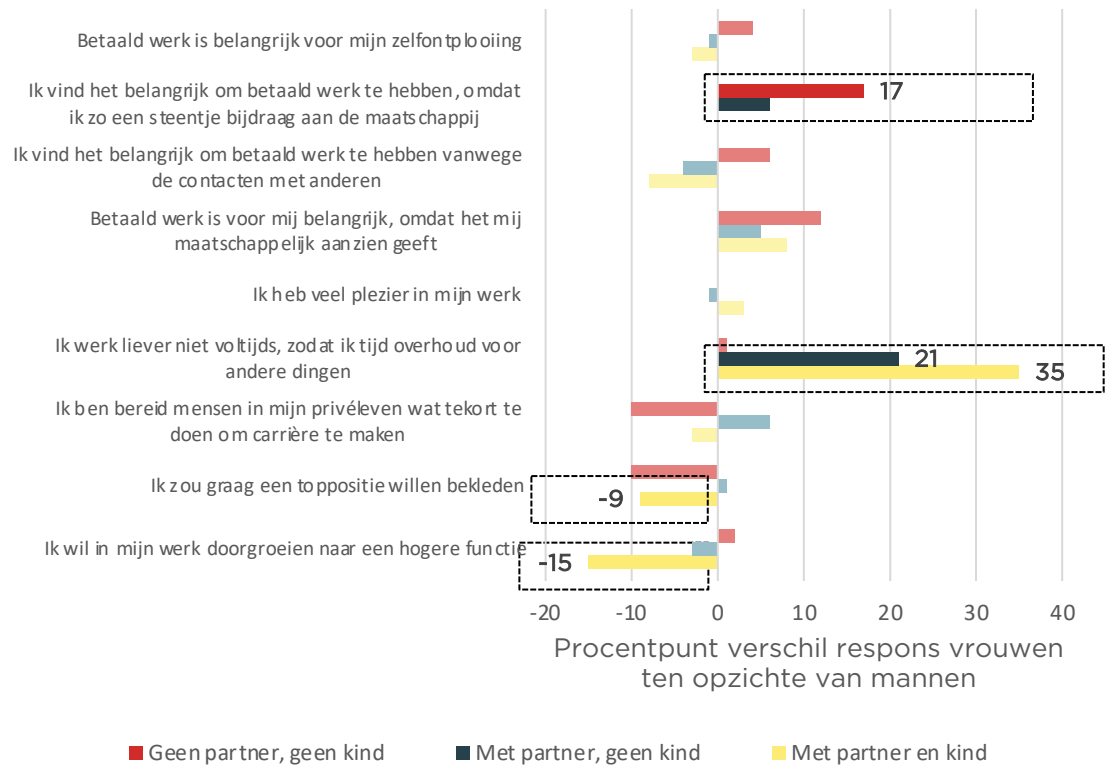
Mannen en vrouwen rapporteren andere voorkeuren naar huishoudsamenstelling. Met name vrouwen met partners en kinderen willen vaker in deeltijd werken.

Verschillen tussen gerapporteerde voorkeuren van mannen en vrouwen hangen samen met de huishoudsamenstelling. De figuur laat respons van vrouwen zien ten opzichte van de respons van mannen, waarbij de **vetgedrukte cijfers** statistisch significante verschillen zijn.

Wederom vallen drie zaken op:

- Alleenstaande vrouwen vinden vaker dan alleenstaande mannen het belangrijk om door het hebben van betaald werk een steentje bij te dragen aan de maatschappij. Dit verschil verdwijnt voor paren en paren met kinderen.
- Alleen voor paren en paren met kinderen geldt dat vrouwen in deze huishoudsamenstelling een hogere voorkeur voor deeltijdwerk uitspreken. De voorkeur voor deeltijdwerk is groter voor paren met kinderen dan voor paren zonder.
- Vrouwen met partner en kind rapporteren ook significant minder interesse in het doorgroeien naar de top of een hogere functie. Dit is niet zo voor alleenstaanden of vrouwen met partner, maar zonder kind.

Verschillen in voorkeuren voor invulling van werk en vrije tijd



Bron: SCP Emancipatiemonitor 2020.

Noot: \*Tijd voor andere dingen wordt niet nader gespecificeerd door het SCP. Dit kan bijvoorbeeld tijd voor mantelzorg of zorg voor kinderen zijn. De figuur is voor personen tussen de 16 en 64 jaar, exclusief scholieren en mensen met (pre-)pensioen. Ouders zijn in de figuur diegene met kinderen jonger dan 18 jaar.

# VOORKEUREN VOOR VERDELING ZORGTAKEN

De meerderheid van de ouders (62 procent) wil een gelijke verdeling van zorgtaken, maar slechts een minderheid slaagt hierin (34 procent).

Hoewel vrouwen vaker een voorkeur voor deeltijdwerk uitspreken als zij kinderen hebben, spreken de meeste ouders parallel daaraan de wens uit om zorgtaken gelijk te verdelen. De staafdiagram toont de arbeidsverdeling in huishoudens met kinderen. De kolom links geeft aan hoe ouders idealiter werk- en zorgtaken zouden verdelen, terwijl de rechterkolom laat zien hoe ouders dat in de praktijk doen.

## Ideaal

In totaal zegt 62% van de ouders de zorgtaken het liefst gelijk te verdelen. Deze wens hoeft overigens niet te betekenen dat mannen evenveel zouden moeten werken: 18%-punt van deze groep heeft een voorkeur voor dat mannen bij een gelijke zorgverdeling ook meer werken. Er zijn geen verschillen tussen vaders en moeders in hun gerapporteerde voorkeur voor een gelijke verdeling van werk en zorg (zie SCP, 2020).

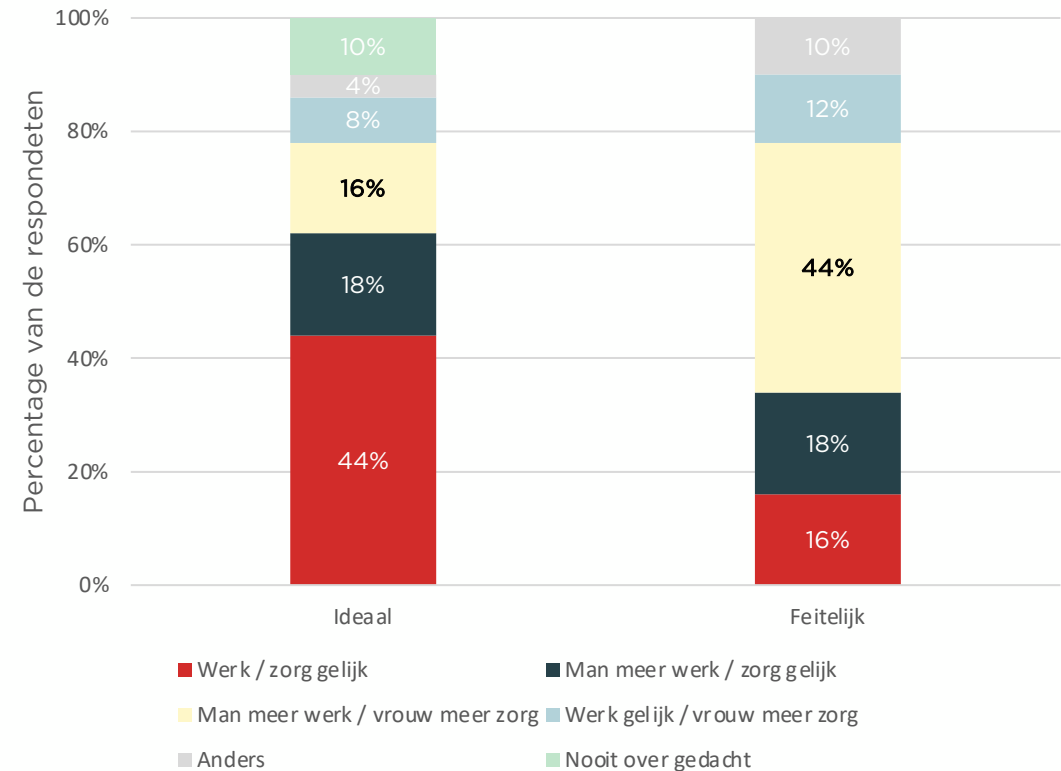
## Realiteit

De praktijk blijkt weerbarstiger: slechts 34% van de ouders slaagt erin om zorg gelijk te verdelen. Het verschil bestaat vooral in de groep ouders waarvoor geldt dat mannen meer werken, en vrouwen meer zorgtaken op zich nemen. Die groep groeit naar 44% in de praktijk, versus 16% in de gerapporteerde ideaalsituatie.

Bron: SCP Emancipatiemonitor 2020

Noot: De figuur beschrijft ouders met kinderen jonger dan 18 jaar. Daarbij geldt een verschil kleiner dan 7 uur per week als gelijke verdeling.

Ideale en feitelijke verdeling van werk en zorg



# EEN ANDERE VERDELING VAN TIJDSBESTEDING<sup>(1/2)</sup>

Gelijke verdeling van tijdsbesteding over de gehele beroepsbevolking betekent dat mannen 6,1 uur minder betaald gaan werken, en vrouwen 6,1 uur meer.

Een gelijke verdeling van werk en zorg hoeft niet te betekenen dat mannen en vrouwen in totaal meer tijd kwijt zijn aan betaalde en onbetaalde arbeid. De som van betaalde (**rood**) en onbetaalde uren (**blauw**) is voor mannen en vrouwen ongeveer even hoog, enkel de verdeling is anders.

## Beroepsbevolking

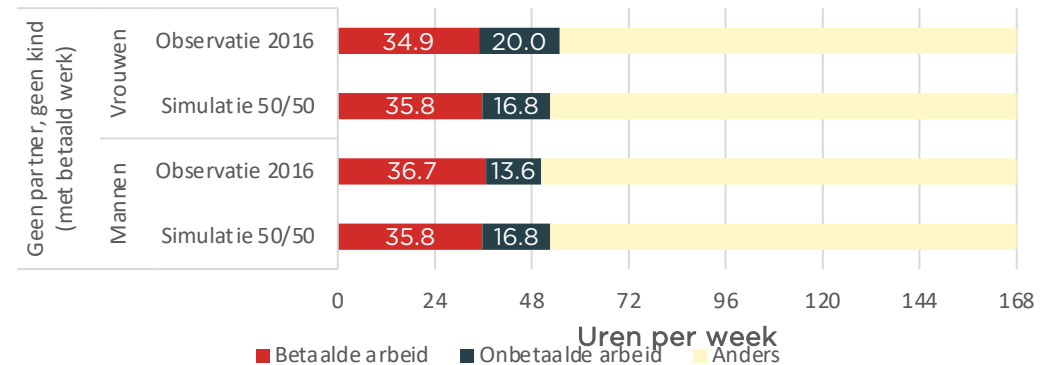
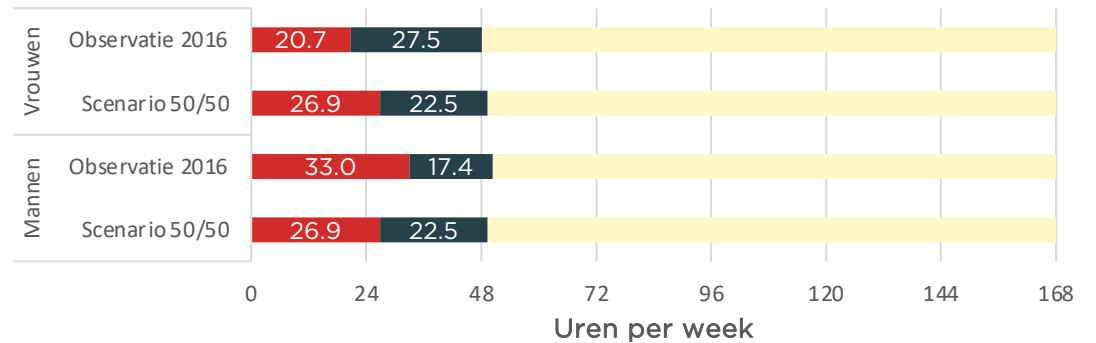
Als de gehele beroepsbevolking de uren per week voor betaalde en onbetaalde arbeid gelijk zou verdelen, zouden mannen 6,1 uur per week minder betaald werken en vrouwen dus 6,1 uur per week meer. In die situatie zouden mannen en vrouwen per week 26,9 uur besteden aan betaald werk, en 22,5 aan onbetaald werk.

De herverdeling in uren is niet constant voor alle huishoudsamenstellingen. Hieronder volgen verschillen voor alleenstaanden, paren zonder kinderen, en paren met kinderen.

## Alleenstaanden

Alleenstaande mannen en vrouwen werkten in 2016 bijna even veel: 36,7 uur en 34,9 uur respectievelijk. Vrouwen besteedden wel meer tijd aan onbetaald werk. Bij een gelijke verdeling veranderen uren aan betaald werk met 0,9 uur / week, en de uren aan onbetaald werk met 3,2 uur / week.

Simulatie beroepsbevolking (boven) en alleenstaanden (onder)



Bron: Roeters, A. (2019). Een week in kaart (editie 2). Sociaal en Cultureel Planbureau.

Noot: Door afronding op één decimaal kan de verandering in uren voor mannen en vrouwen van de huidige situatie naar de simulatie 0,1 uur van elkaar verschillen.

## EEN ANDERE VERDELING VAN TIJDSBESTEDING<sup>(2/2)</sup>

Gelijke verdeling van tijdsbesteding over werkende ouders met partner betekent dat vaders 17,8% (7,3 uur) minder betaald gaan werken, en moeders 31,6% meer.

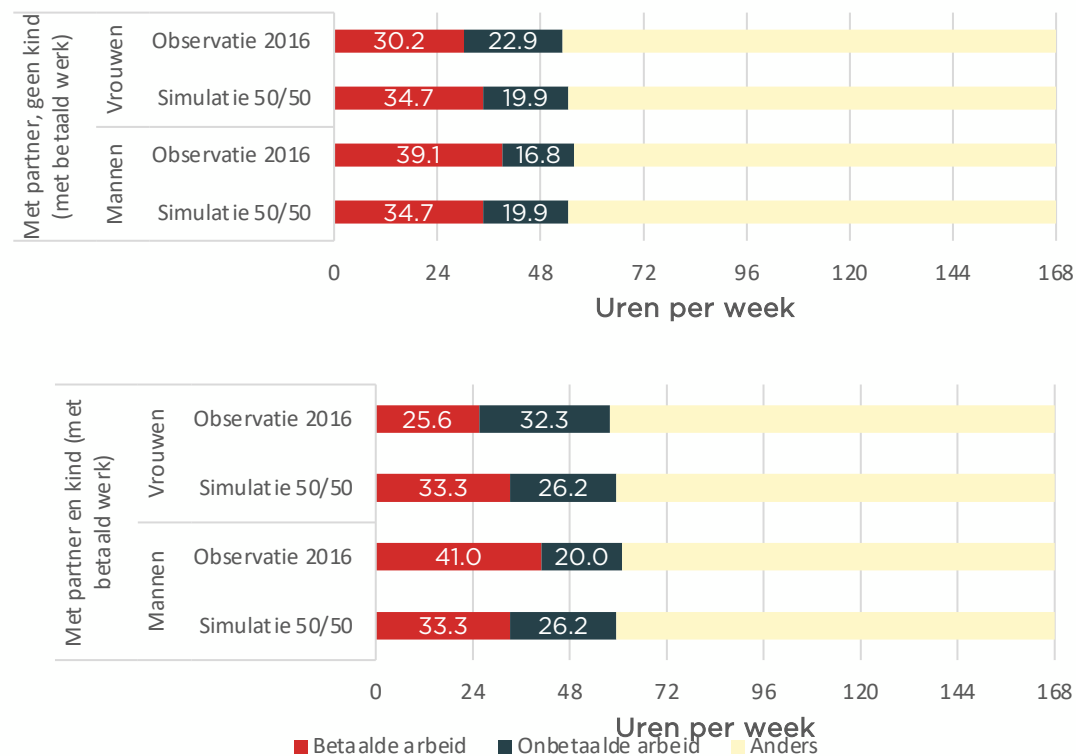
### Paren

Mannen met partner en zonder kinderen besteedden 39,1 uur per week aan betaald werk (rood) en 16,8 aan onbetaald werk (blauw). Voor vrouwen is dit 30,2 uur om 22,9 uur per week. Een gelijke verdeling van hun tijd zou ertoe leiden dat mannen 4,5 uur per week minder betaald zouden gaan werken, en vrouwen dus 4,5 uur per week meer.

### Paren met kinderen

Voor stellen met kinderen zijn de effecten het grootst. Een gelijke verdeling van betaald en onbetaald werk zou betekenen dat mannen 7,7 uur per week minder betaald gaan werken: van 41,0 uur per week, naar 33,3. De tijdsbesteding van vrouwen aan betaald werk neemt toe naar 33,3 uur per week, van 25,6. Mannen nemen hierbij 6,2 uur per week meer onbetaalde arbeid op zich, terwijl vrouwen 6,2 uur per week minder onbetaalde arbeid gaan verrichten.

Simulatie paren (boven) en paren met kinderen (onder)



Bron: Roeters, A. (2019). Een week in kaart (editie 2). Sociaal en Cultureel Planbureau.

Noot: Door afronding op één decimaal kan de verandering in uren voor mannen en vrouwen van de huidige situatie naar de simulatie 0,1 uur van elkaar verschillen.

# EEN ANDERE VERDELING VAN ZORG EN HUISHOUDEN

Gelijke verdeling van tijdsbesteding betekent dat vaders 2 uur per week meer voor hun kind(eren) gaan zorgen, en 4,6 uur meer voor het huishouden.

De tijd die mannen en vrouwen besteden aan onbetaald werk kan verder uitgesplitst worden naar verschillende typen taken.

## Beroepsbevolking

Binnen de beroepsbevolking zijn het huishouden en de boodschappen taken waar gemiddeld per week de meeste tijd naartoe gaat. Vrouwen besteden gemiddeld 6,4 uur per week meer aan het huishouden dan mannen. Relatief is het verschil tussen mannen en vrouwen het grootst bij de zorgtaken. Vrouwen besteden daar gemiddeld bijna twee keer zoveel tijd aan. Een herverdeling van onbetaald werk tussen mannen en vrouwen zorgt ervoor dat vrouwen 3,2 uur per week minder besteden aan huishoudelijk werk, terwijl mannen daar juist 3,2 uur meer aan zullen besteden.

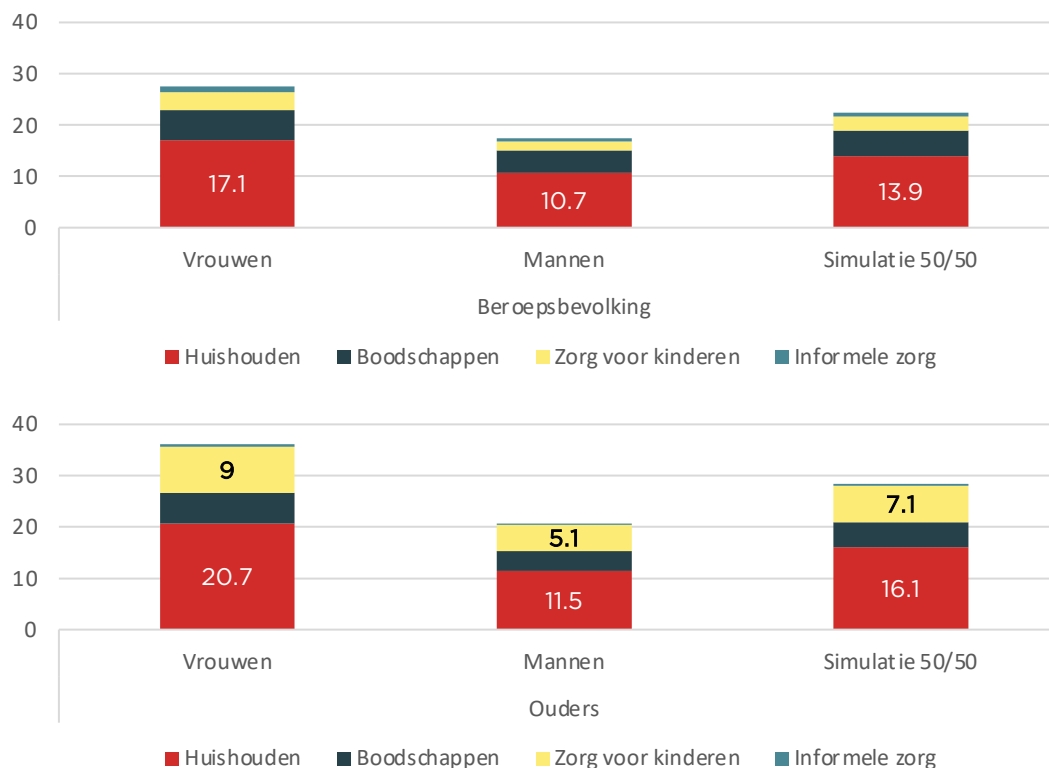
## Ouders

Onder ouders zijn het huishouden en de zorg voor kinderen de taken die de meeste tijd kosten, én waarin grote verschillen zijn tussen vaders en moeders. De herverdeling van betaald en onbetaald werk zorgt er hierbij voor dat vaders gemiddeld ongeveer 2 uur meer per week voor hun kind(eren) zorgen, en 4,6 uur meer per week voor het huishouden. Bij moeders nemen deze taken met hetzelfde aantal uur af.

Bron: Roeters, A. (2019). Een week in kaart (editie 2). Sociaal en Cultureel Planbureau.

Noot: Taken in de categorie huishouden zijn o.a. koken en schoonmaken. Informele zorg beschrijft hulp aan volwassenen, zoals mantelzorg.

Simulatie beroepsbevolking (boven) en ouders (onder)





# GELIJKHEID IN BETAALDE WERKUREN IN 2020

De grootste toename in betaalde werkuren vindt plaats bij vrouwen met een kind en bij vrouwen vanaf 50 jaar.

## Herverdeling van betaald werk

De herverdeling van tijdsbesteding aan betaald werk kan verder in kaart worden gebracht voor verschillende leeftijdsgroepen en huishoudsamentellingen. Hierbij wordt de aanname gedaan dat de totale hoeveelheid gewerkte uren ook per huishoudsamenstelling gelijk verdeeld wordt over mannen en vrouwen. Dit betekent in alle gevallen dat mannen minder gaan werken en vrouwen meer gaan werken.

De verschillen zijn het grootste voor paren met een kind en vrouwen vanaf 50 jaar. Vrouwen met een kind zullen gemiddeld 22 tot 30 procent meer uren gaan werken dan voorheen. Vrouwen zonder kind vanaf 50 jaar gaan gemiddeld ook 20 tot 28 procent meer uren werken dan voorheen.

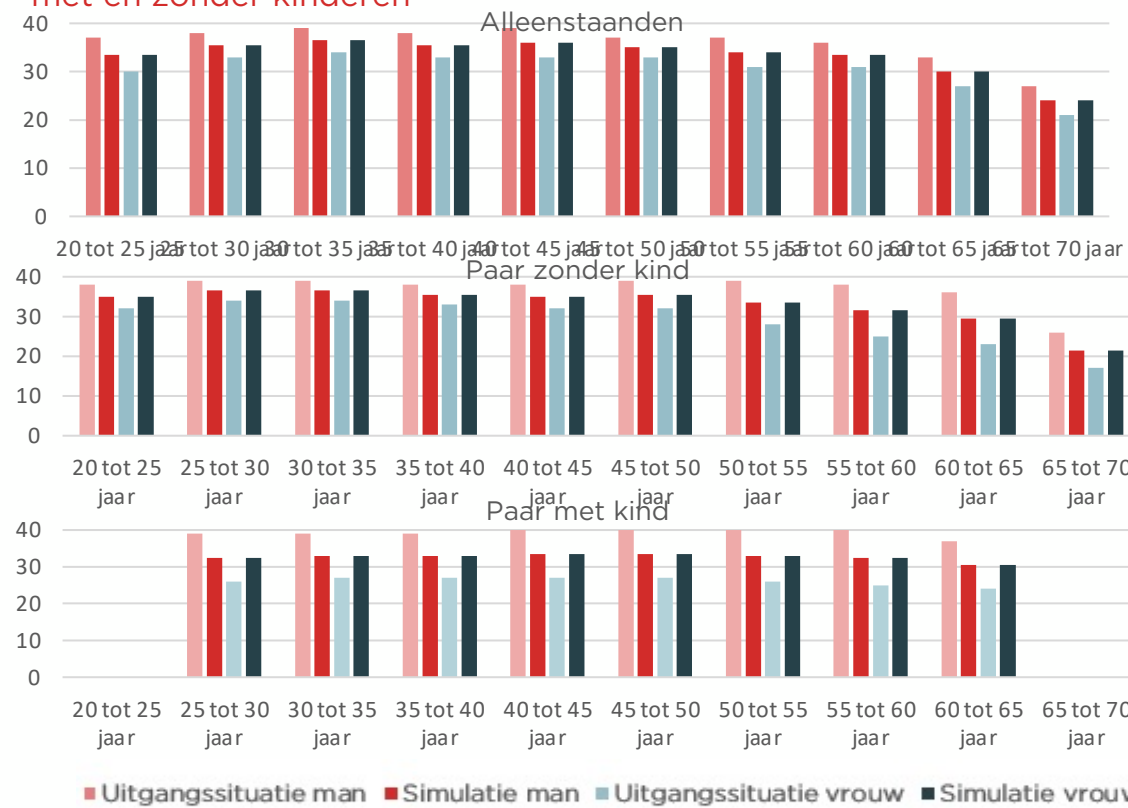
Dit laatste effect wordt voornamelijk veroorzaakt door het feit dat vrouwen gemiddeld minder gaan werken wanneer zij een thuiswonend kind hebben. Wanneer het kind uit huis gaat worden zij beschouwd als een paar zonder kind. De vrouwen die minder zijn gaan werken gaan niet per se méér werken wanneer het kind uit huis gaat.

Voor alleenstaanden zijn de verschillen tussen mannen en vrouwen niet zo groot.

Bron: CBS statline: Arbeidsdeelname; kerncijfers. SCP: Lekker vrij!? (2016)

Noot: De figuren zijn voor werkzame personen tussen de 20 en 70 jaar exclusief scholieren. Overuren en onbetaalde uren zijn niet meegerekend. Voor een uitleg van de definitie van de verschillende typen huishouden (alleenstaanden, paar zonder kind, paar met kind) zie de toelichting in de Bijlage op pagina 49.

Herverdeling van gewerkte uren voor alleenstaanden en paren met en zonder kinderen





# GELUK EN TIJDSDRUK

Nederlanders zijn in de regel tevreden. Een herverdeling van gewerkte uren hoeft hier geen verandering in te brengen. Ervaren tijdsdruk verandert in elk geval niet.

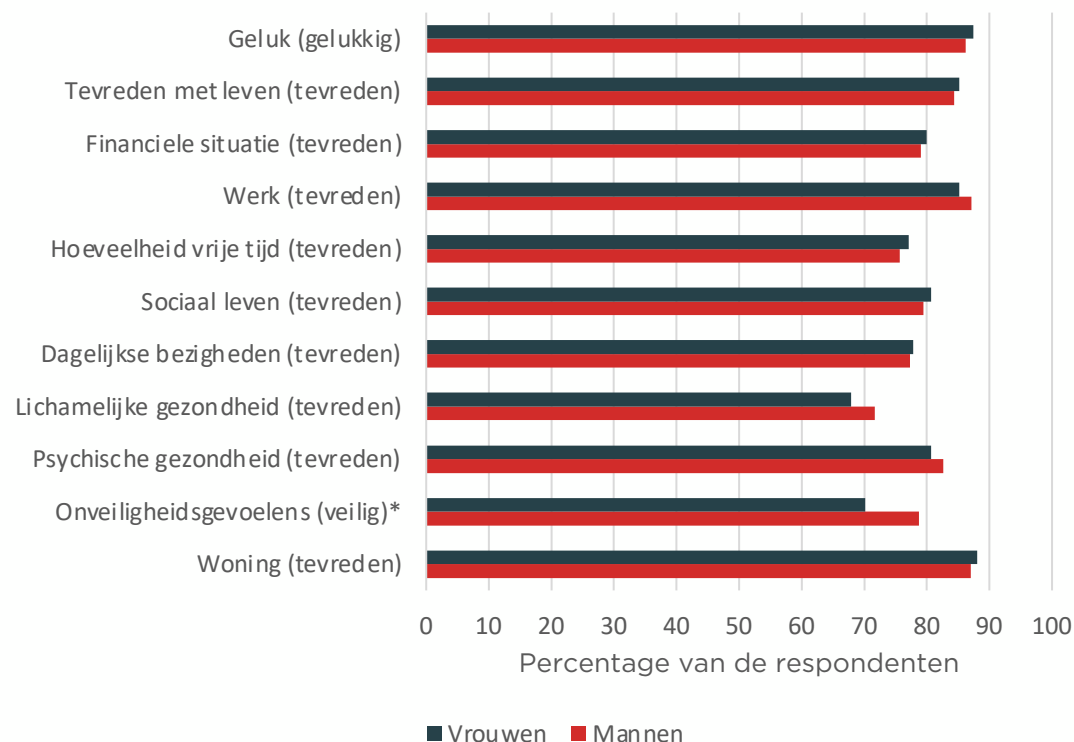
## Geluk en tevredenheid

Nederlandse mannen en vrouwen gaven in 2020 ongeveer even vaak aan gelukkig en tevreden met hun leven te zijn. Dat gold ook voor de financiële situatie van hun huishouden, hun werk, woning, hoeveelheid vrije tijd en sociaal leven. Ook de ervaren gezondheid van mannen en vrouwen verschilt nauwelijks. Het grootste verschil bestaat wat betreft onveiligheidsgevoelens. Vrouwen geven vaker aan zich onveilig te voelen in 2020.

## Tijdsdruk

Een andere verdeling van werk en zorg hoeft niet per se te leiden tot een hogere of lagere tevredenheid. Onderzoek van het SCP (2018) laat zien dat de totale hoeveelheid tijd die naar verplichte activiteiten gaat bepalend is voor de ervaren tijdsdruk. Dit betekent dat de tijdsdruk niet hoeft te veranderen voor mannen en vrouwen bij een herverdeling van het arbeidsvolume, zolang deze herverdeling gepaard gaat met een gelijktijdige herverdeling van zorg en huishoudelijk werk.

## Tevredenheid onder vrouwen en mannen



Bron: CBS Statline: Welzijn; kerncijfers, persoonskenmerken. SCP/CBS Tijdsbestedingsonderzoek 2016

Noot: De gerapporteerde (on)veiligheidsgevoelens worden in de CBS Statline tabel niet nader geïnclassificeerd behalve dat ze gerubriceerd staan onder de categorie Wonen.

# WERKGERELATEERDE GEZONDHEIDSUITKOMSTEN

Een andere verdeling van onbetaald en betaald werk hoeft niet te leiden tot meer of minder verzuim of psychosociale arbeidsbelasting.

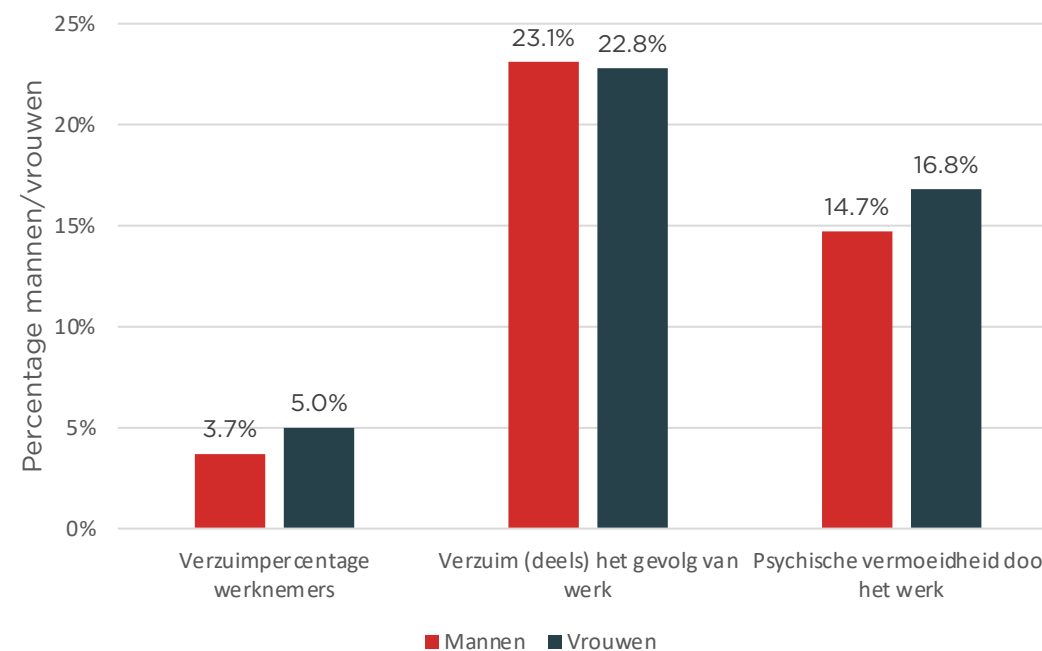
## Verzuim en psychosociale arbeidsbelasting

In 2020 verzuimden vrouwen iets vaker dan mannen (5,0% tegenover 3,7%). Mannen en vrouwen geven ongeveer even vaak aan dat hun verzuim (deels) het gevolg is van hun werk (23,1% versus 22,8%). Vrouwen geven wel vaker aan psychisch vermoeid door hun werk te zijn (16,8% tegenover 14,7%).

De samenhang tussen gewerkte uren, verzuim en psychische vermoeidheid door werk is beperkt. TNO (2020) documenteert geen verband tussen burnoutklachten en gewerkte uren. CBS (2017) laat zien dat de kans op verzuim toeneemt met contracturen, maar afneemt met overwerkuren. De samenhang tussen uren en verzuim is daarmee niet eenduidig. Hu et al. (2016) documenteren wel een samenhang tussen werkuren en de kans op burnoutklachten, maar pas bij een arbeidsinzet van meer dan 55 uur / week. Een dergelijke mate van overwerk is in Nederland niet gangbaar (zie CBS Statline, Werknemers; mate van overwerken).

Een andere verdeling van betaald en onbetaald werk hoeft hiermee niet te resulteren in hoger of lager verzuim of psychische vermoeidheid bij werknemers.

## Verzuim en psychische vermoeidheid onder vrouwen en mannen



Bron: CBS statline: Psychosociale arbeidsbelasting (PSA) werknemers; geslacht en leeftijd. en CBS statline: ziekteverzuim volgens werknemers; geslacht en leeftijd. Houtman, I. et al. (2020). Oorzaken, gevolgen en risicogroepen van burn-out. TNO i.o.v. Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Beiro, L. Floris, J. (2017). Verschillen in ziekteverzuim tussen bedrijfstakken. *CBS Sociaal Economische Trends*. Hu, N. et al. (2016). The Associations Between Long Working Hours, Physical inactivity, and Burnout.

## 3. SALARIS EN INKOMEN

- Uurloonverschillen
- Onverklaarde en verklaarde verschillen
- Selectie- en kindeffecten
- Gedeeltelijke simulaties inkomensveranderingen
- Financiële zelfstandigheid
- Kansen op de woningmarkt
- Pensioeninkomen

# VERSCHILLENDE UURLONEN MANNEN EN VROUWEN

In 2020 verdienden mannen gemiddeld EUR 3,50 per uur meer dan vrouwen. Dit verschil is over de tijd sinds 2010 iets afgenomen.

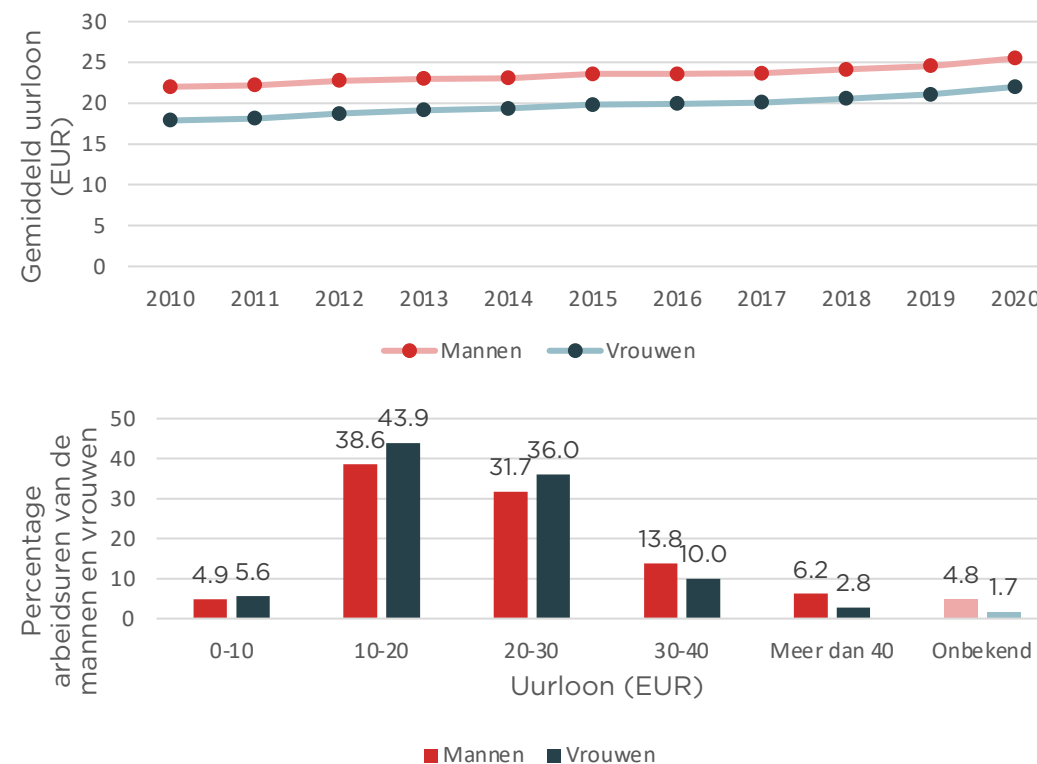
## Verschillen in uurlonen

In 2020 was het gemiddelde uurloon van mannen hoger dan het gemiddelde uurloon van vrouwen. Per uur verdienden mannen gemiddeld EUR 25,50 / uur, terwijl vrouwen EUR 22,00 / uur verdienden (bovenste figuur rechts). Mannen zitten dus relatief vaker hoger in de uurloonverdeling: 20% van de arbeidsuren van mannen in 2019 werden betaald tegen meer dan EUR 30 / uur, tegenover 12,8% van de arbeidsuren van vrouwen (onderste figuur rechts).

## Ontwikkeling over de tijd

Sinds 2010 is het verschil in het gemiddelde uurloon iets afgenomen. In 2010 bedroeg het verschil in de loon van mannen en vrouwen nog EUR 4,13 in het voordeel van mannen. In 2015 was dit verschil met EUR 0,36 afgenomen naar EUR 3,77 / uur. In 2020 was sprake van een verschil van EUR 3,50 / uur.

Ontwikkeling uurloon (boven) en arbeidsuren per uurloon (onder)



Bron: CBS statline: Werkgelegenheid; geslacht, dienstverband, kenmerken werknemer, SBI2008. CBS. (2020). Loonkloof mannen en vrouwen blijft slinken.

# VERKLAARD EN ONVERKLAARD LOONVERSCHIL

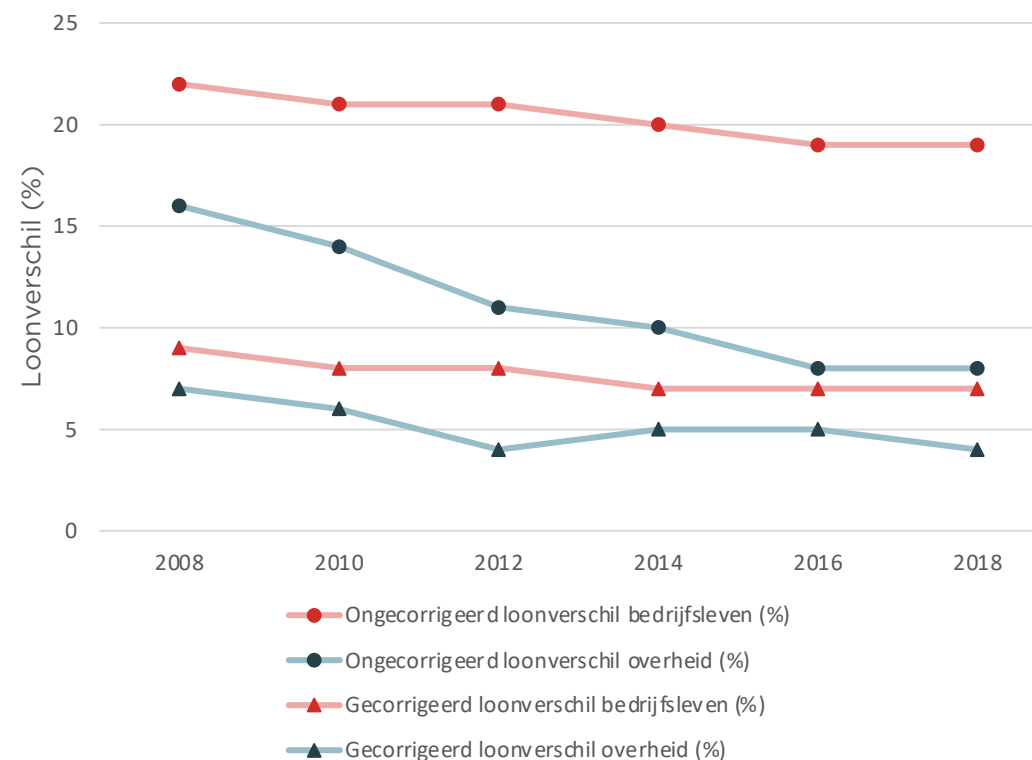
Een groot deel van het loonverschil kan worden verklaard door verschillen in achtergrondkenmerken. Toch blijft er na correctie een loonverschil bestaan.

## Verklaarde en onverklaarde loonverschillen

Een deel van het uurloonverschil tussen mannen en vrouwen laat zich verklaren uit verschillen in achtergrondkenmerken zoals gewerkte uren, opleiding of dienstverband. Zonder correctie voor verschillen in achtergrondkenmerken is het loonverschil tussen mannen en vrouwen 19% in het bedrijfsleven en 8% bij de overheid. Na correctie voor geobserveerde achtergrondkenmerken neemt het loonverschil af naar tussen de 7 en 4%.

Uit de beschikbare literatuur volgt geen eenduidige verklaring voor het 'onverklaarde loonverschil'. Een onverklaard loonverschil hoeft niet per se te duiden op discriminatie op de arbeidsmarkt, maar kan ook het gevolg zijn van niet-geobserveerde verschillen tussen mannen en vrouwen.

(On)gecorrigeerd loonverschil binnen overheid en bedrijfsleven



Bron: CBS monitor loonverschillen mannen en vrouwen (2018).

Noot: De cao-sector overheid omvat alle publiekrechtelijke bedrijven en is onderverdeeld in acht deelsectoren: rijksoverheid, onderwijs, defensie, politie, rechterlijke macht, gemeenten, provincies en waterschappen. Het bedrijfsleven omvat in dit onderzoek zowel particuliere bedrijven als gesubsidieerde instellingen. Voorbeelden van gesubsidieerde instellingen zijn de gezondheids- en welzijnszorg en de sociale werkplaatsen.

# TWEE ASPECTEN VAN VERKLAARDE VERSCHILLEN

Mannen en vrouwen selecteren in andere banen waardoor hun achtergrondkenmerken verschillen. Zorg voor kinderen is hier een bepalende factor in.

## Selectie- en kindeffecten

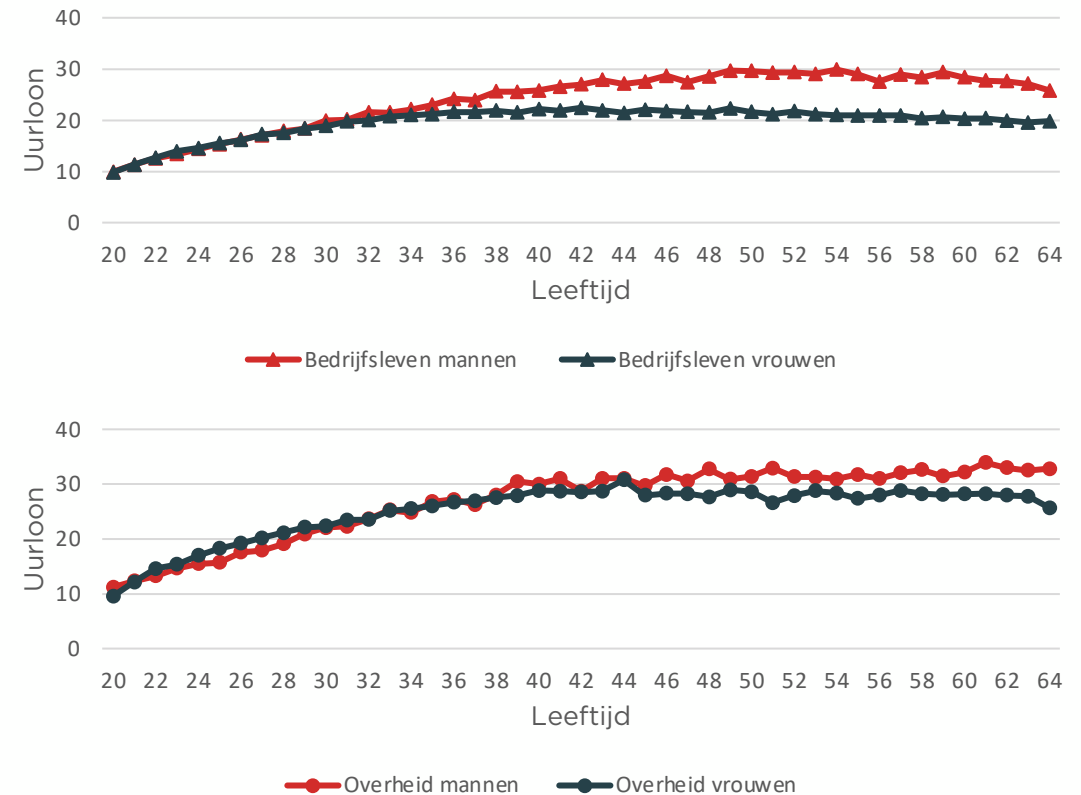
Een vervolgvraag is waarom mannen en vrouwen verschillen in achtergrondkenmerken die verklarend zijn voor uurloonverschillen. Een verklaring hiervoor is mogelijk zelfselectie (al dan niet onder druk van maatschappelijke verwachtingen). Goldin (2021) benoemt dat vrouwen mogelijk vaker kiezen voor banen die beter te combineren zijn met zorgtaken. Banen met lange werkweken en onvoorspelbare uren zijn moeilijker te verenigen met zorgtaken, terwijl zulke banen vaak wel een hoog uurloon kennen. Goldin (2021) wijst erop dat er dan verschillen in salaris en inkomen ontstaan doordat vrouwen vaker kiezen voor banen die goed met zorgtaken te combineren zijn, en mannen voor banen met een hoger loon, maar minder flexibiliteit en meer onvoorspelbare uren.

In Nederland geldt in vergelijkbare geest dat het verschil in uurloon tussen mannen en vrouwen begint te ontstaan rond de leeftijd 30-35 jaar (zie de figuur rechts). Dit hangt samen met de zorg voor kinderen. CPB (2021) documenteert dat rond het moment dat stellen kinderen krijgen, moeders significant minder gaan werken. Dit zorgt voor een lager inkomen van vrouwen, vooral doordat ze minder uren werken. Vanaf dit moment begint het uurloonverschil tussen mannen en vrouwen wel op te lopen, mogelijk in elk geval deels als gevolg van verschillen in arbeidsverleden en doorgroeimogelijkheden.

Bron: Goldin, C. (2021) Career and Family; CPB (2021) The Child Penalty in the Netherlands and its Determinants.

Noot: Wanneer de loonverschillen tussen mannen en vrouwen in het bedrijfsleven en bij overheid in 2020 worden vergeleken met de cijfers uit 2010 is eenzelfde patroon zichtbaar. Vrouwen verdienen bij de overheid op jonge leeftijd iets meer dan jonge mannen maar op latere ontstaat er toch een loonkloof. De gemiddelde loonkloof is wel afgenomen de afgelopen 10 jaar met respectievelijk EUR 0,32 in het bedrijfsleven en EUR 0,25 bij de overheid.

Uurlonen bedrijfsleven (boven) en uurlonen overheid (onder)



# GEWERKTE UREN EN DE DEELTIJDKORTING

Gelijkheid in deeltijdarbeid *en* het wegnemen van de onverklaarde loonkloof zorgt ervoor dat vrouwen in 2020 gemiddeld per uur EUR 1,95 meer verdienen.

## Effecten

Mensen die in een deeltijdbaan werken verdienen gemiddeld per uur -5,98% minder dan mensen die in een voltijdsbaan werken (zie CBS, 2020). Het gaat om het bruto uurloon. Deze deeltijkorting slaat overwegend bij vrouwen neer omdat zij vaker dan mannen in deeltijd werken. Gewogen gemiddeld verklaart deze deeltijkorting ongeveer 17% van het uurloonsverschil van EUR 3,50 (zie pagina 28) tussen mannen en vrouwen. De rest van het verschil wordt verklaard door andere achtergrondkenmerken (44%) en het onverklaarde verschil (39%).

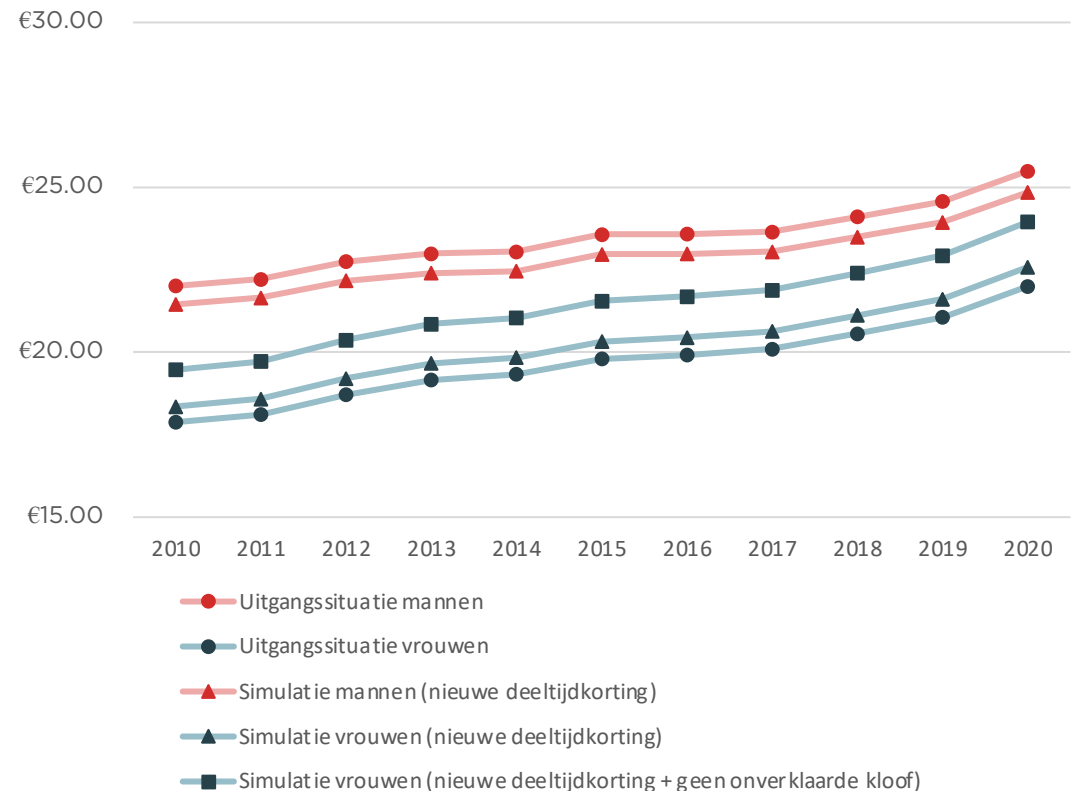
## Simulatie

Bij een gelijke ureninzet van mannen en vrouwen gaan vrouwen gemiddeld meer werken, en mannen gemiddeld minder. Hierdoor wordt de 'deeltijkorting' van vrouwen waarschijnlijk kleiner. Mannen daarentegen zullen een deel van deze korting moeten incasseren. Het uurloon van mannen neemt met EUR 0,65 af door dit deeltijdeffect, en voor vrouwen neemt het toe met EUR 0,58. Een groter effect voor vrouwen volgt als de onverklaarde loonkloof zou verdwijnen, namelijk een aanvullende toename van EUR 1,37 / uur. Het resterende deel van EUR 0,90 / uur verdwijnt als alle andere achtergrondkenmerken gelijk zouden zijn, maar over de verdeling van dit effect zijn op basis van macrodata geen uitspraken te doen.

Bron: CBS statline: Werkgelegenheid; geslacht, dienstverband, kenmerken werknemer, SBI2008. Toelichting monitor beloningsverschillen (CBS, 2020)

Noot: De deeltijkorting en onverklaarde kloof zijn berekend op basis van de coëfficiënten voor deeltijd werken en de dummy voor 'vrouw zijn' zoals vermeld in Malkaoui (2020). De deeltijkorting is afhankelijk van het gewerkte uren in uitgangssituatie en in de simulatie. Voor een verdere toelichting van de rekensystematiek zie de bijlagen bij dit rapport.

Historische en gesimuleerde uurlonen



# GEDEELTELIJKE VERANDERINGEN INKOMENS<sup>(1/2)</sup>

Inkomens van vrouwen nemen toe met meer betaalde uren en het deels vervallen van de deeltijdkorting. Voor mannen geldt het omgekeerde.

## Gedeeltelijke simulaties van inkomensveranderingen

De herverdeling van gewerkte uren heeft gevolgen voor de inkomens van mannen en vrouwen. We brengen hier de gevolgen via twee effecten in kaart: het uren-effect en het deeltijdkorting-effect. We beperken ons tot deze twee effecten uit technische noodzaak: ze zijn aan de hand van macrodata redelijkerwijs door te rekenen. De geschetste effecten vormen hiermee een ondergrens voor het inkomenseffect van meer gelijkheid op de arbeidsmarkt.

### Alleenstaanden en paren zonder kinderen

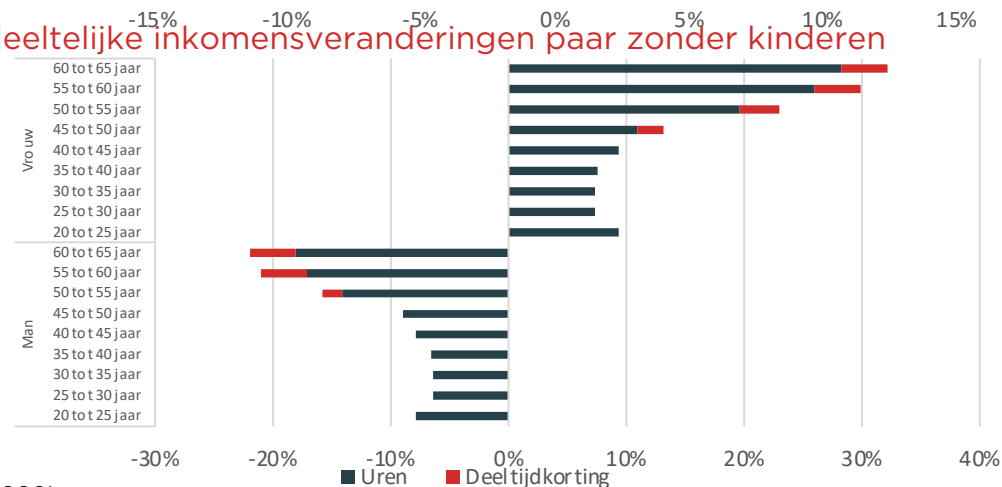
Voor alleenstaande mannen en vrouwen geldt dat zij gemiddeld voltijds werken ( $\geq 36$  uur / week), zij het dat mannen gemiddeld iets meer uren maken. De deeltijdkorting speelt hier dus geen rol, maar een herverdeling van uren betekent dat mannen iets minder gaan werken, en vrouwen iets meer. Er resulteren hiermee inkomensveranderingen voor mannen en vrouwen van tussen de 5 en 15%, die vrij uniform verdeeld zijn over leeftijdsgroepen.

Voor stellen zonder kinderen geldt dat oudere cohorten een schevere urenverdeling hebben dan jongere. Een groter uren-effect resulteert daarmee voor stellen zonder kinderen boven de 45 jaar, net zoals het effect van de deeltijdkorting.

Gedeeltelijke inkomensveranderingen alleenstaanden



Gedeeltelijke inkomensveranderingen paar zonder kinderen



Bron: CBS statline: Arbeidsdeelname; kerncijfers. Toelichting monitor beloningsverschillen (CBS, 2020)

Noot: Voor een toelichting over de grotere verschillen tussen mannen en vrouwen op latere leeftijd voor paren zonder kinderen zie de toelichting in de Bijlage op pagina 49.



## GEDEELTELIJKE VERANDERINGEN INKOMENS<sup>(2/2)</sup>

Inkomens van vrouwen nemen toe met meer betaalde uren en het deels vervallen van de deeltijdkorting. Voor mannen geldt het omgekeerde.

### Paren met kinderen

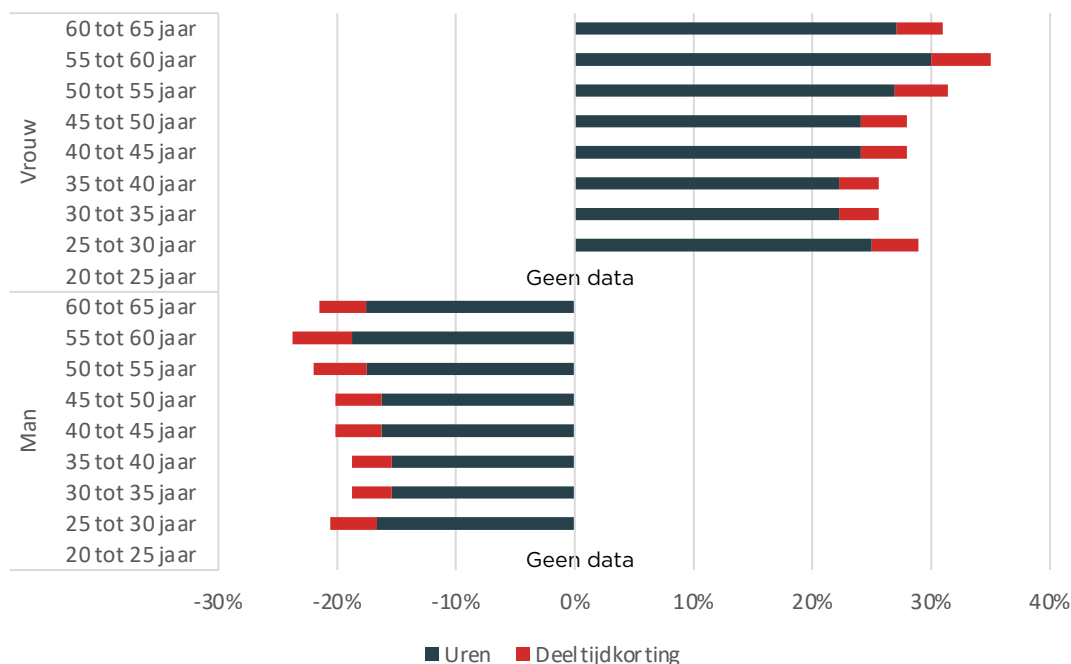
Voor paren met kinderen zijn de gedeeltelijke inkomenseffecten het grootst. Dit komt doordat de verschillen in gewerkte uren voor deze groep het grootst zijn. Daarmee resulteert een relatief groot 'ureneffect' en in alle leeftijdsgroepen een 'deeltijdkortingseffect'. Voor vrouwen resulteert een toename van het inkomen van tussen de 25% en 35%, terwijl het voor mannen om een afname van tussen de 15% en 25% gaat.

### Herverdeling versus gemiddelde toename

Omdat de effecten hier gedeeltelijke effecten zijn op persoonsniveau is niet noodzakelijkerwijs uitspraak te doen over de mate waarin de effecten hier meer dan alleen herverdeling, maar een netto-toename laten zien - zowel op persoons- als huishoudniveau. Daarvoor zou het nodig zijn om meer achtergrondkenmerken mee te wegen, wat niet mogelijk is aan de hand van enkel macrodata. Voor een inschatting van het gemiddelde totaaleffect per persoon en per huishouden, zie pagina 42 verderop.

De berekeningen hier laten wél zien waar de grootste inkomenseffecten van een volledig gelijke verdeling van uren te verwachten zijn: bij oudere cohorten en bij paren met kinderen.

Gedeeltelijke inkomensveranderingen paren met kinderen



Bron: CBS statline: Arbeidsdeelname; kerncijfers. Toelichting monitor beloningsverschillen (CBS, 2020)

# FINANCIËLE ZELFSTANDIGHEID

Aandeel vrouwen dat financieel zelfstandig is neemt toe van 48% naar 61%. Voor mannen is sprake van een afname van 70% naar 67%.

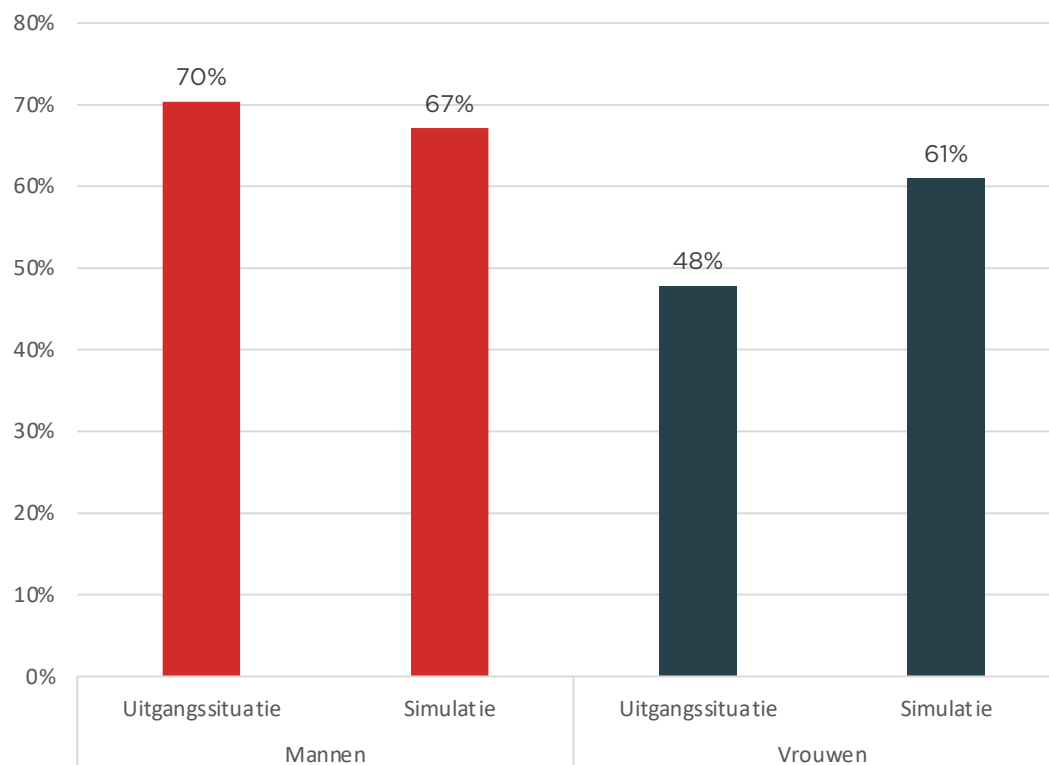
## Verandering in de inkomensverdeling

De verandering in de inkomens van mannen en vrouwen zorgen ervoor dat vrouwen vaker en mannen minder vaak, financieel zelfstandig zijn. Dit meten we af aan het aantal mannen en vrouwen dat minstens het wettelijk minimumloon (wml) verdient. Het wettelijk minimum loon in 2020 is EUR 1680 / maand.

In de uitgangssituatie verdient 48 procent van de vrouwelijke werknemers ten minste het wml. Voor mannen is dit 70 procent. Een herverdeling van gewerkte uren van mannen naar vrouwen zorgt ervoor dat het aandeel vrouwen dat ten minste het wml verdient groeit naar 61 procent. Bij mannen is sprake van een kleine krimp naar 67 procent.

Het effect in de figuur is een ondergrens doordat in de figuur alleen het effect van meer of minder gewerkte uren is meegewogen.

Financiële zelfstandigheid bij vrouwen en mannen



Bron: Rijksoverheid (2021) Bedragen minimumloon 2021. Simulatie van SEO op basis van CBS materiële welvaart in Nederland 2020.

Noot: Simulatie op basis van persoonlijk inkomen.

# KANSEN OP DE WONINGMARKT

Door een herverdeling van gewerkte uren nemen de kansen van vrouwen op de woningmarkt toe. Dit gaat deels ten koste van mannen.

De verandering in inkomens van mannen en vrouwen hebben gevolgen voor de kansen van mannen en vrouwen op de woningmarkt. De figuren hier laten alleen het effect van de urenmutatie zien.

## Kopen

In 2020 kostte een gemiddelde koopwoning EUR 334.000. Dat jaar verdienden 24% van de vrouwen en 50% van de mannen genoeg om voor de helft van dat bedrag een hypotheek te kunnen krijgen. In de simulatie waarin uren van mannen en vrouwen worden herverdeeld nemen de inkomens van vrouwen gemiddeld toe, en die van mannen gemiddeld af. Als gevolg hiervan neemt het aandeel vrouwen dat de helft van de hypotheek kan betalen toe met 10 procentpunt. Voor mannen is sprake van een afname van 10 procentpunt.

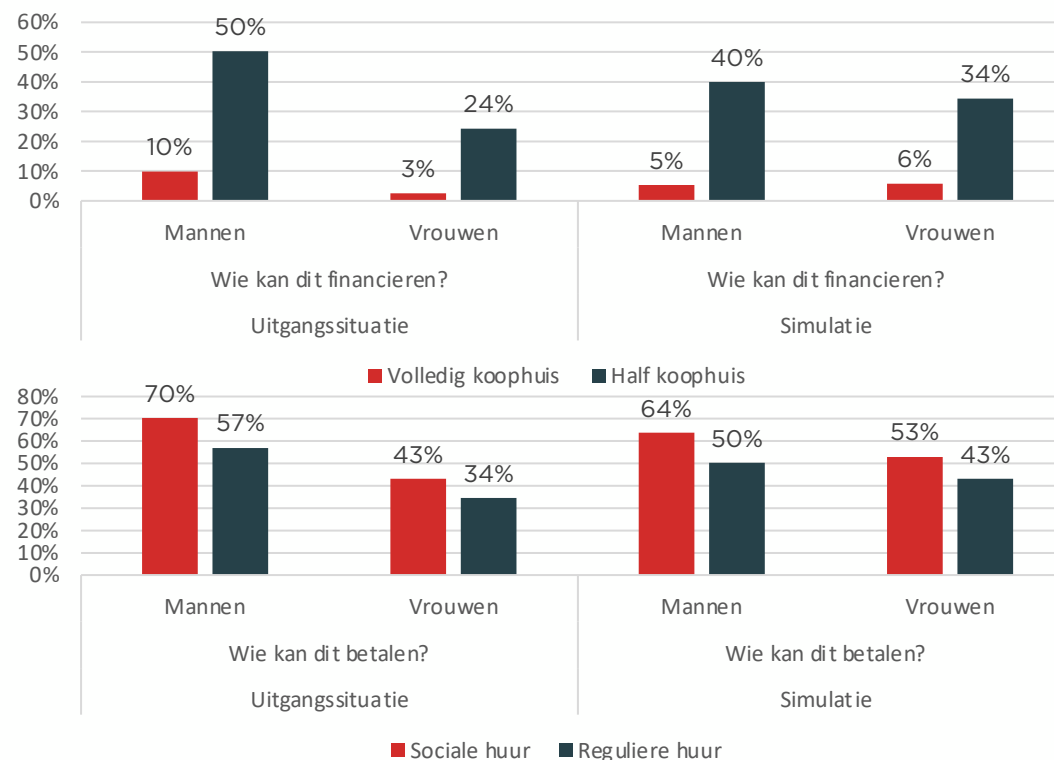
## Huren

Ook op de huurmarkt veranderen de kansen van mannen en vrouwen als gevolg van lagere en hogere gemiddelde inkomens. Het aandeel mannen dat in de sociale of vrije huursector zelfstandig een woning kan betalen neemt af met ongeveer 7 procent, terwijl dit aandeel bij vrouwen toeneemt met ongeveer 10 procent.

Bron: Simulatie van SEO op basis van CBS materiële welvaart in Nederland 2020.

Noot: Simulatie op basis van persoonlijk inkomen. Voor een toelichting op de cijfers voor sociale huur zie de toelichting in de Bijlage op pagina 49.

Simulatie koopmarkt (boven) en huurmarkt (onder)



## PENSIOENINKOMEN

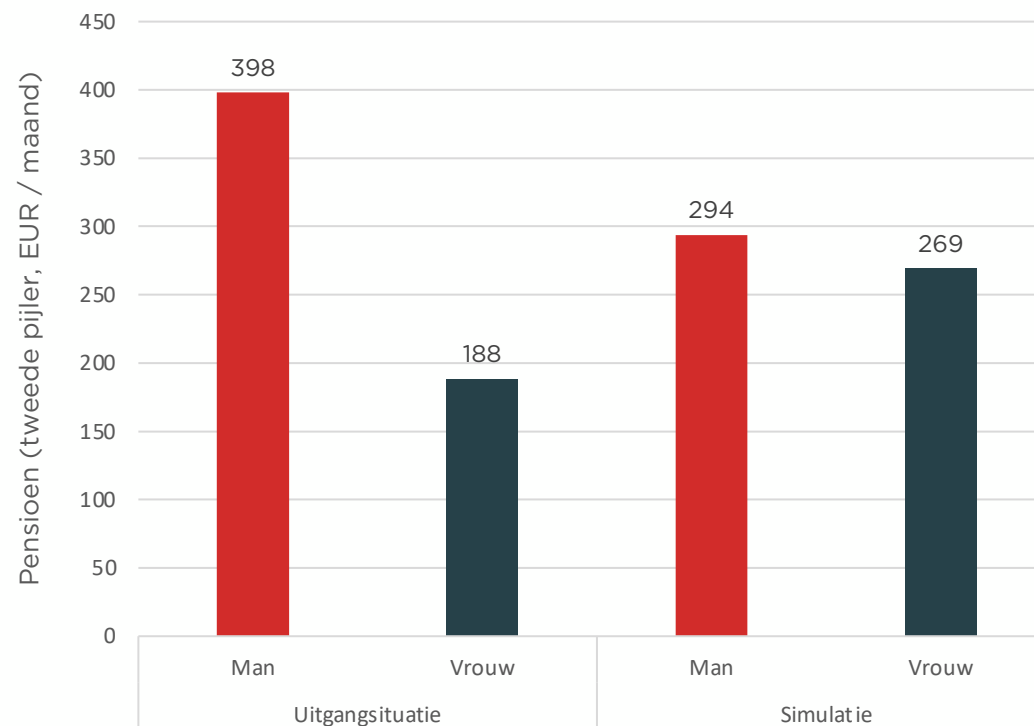
Een herverdeling van betaalde uren zorgt voor gemiddeld hogere pensioenopbouw bij vrouwen, en lagere pensioenopbouw bij mannen.

In de uitgangssituatie bouwt een Nederlandse werknemer jaarlijks gemiddeld EUR 292 aan pensioen op. In de uitgangssituatie bouwt 76 procent van de vrouwelijke werknemers minder op dan dit gemiddelde. Slechts 43 procent van de mannen zit onder dit gemiddelde in de uitgangssituatie.

Een herverdeling van gewerkte uren verandert de inkomens van mannen en vrouwen. De jaarlijkse pensioenopbouw ademt hiermee mee. Voor mannen neemt hun opgebouwd pensioen af met EUR 104 naar EUR 294 / maand. Voor vrouwen resulteert een gemiddelde toename van EUR 81 naar EUR 269 / maand.

De hier gerapporteerde mutaties zijn een ondergrens doordat alleen het effect van gewerkte uren is meegewogen. Effecten kunnen hoger uitvallen door aanvullende mutaties op het uurloon. Deze zijn hier door een gebrek aan passende data niet meegewogen.

Pensioenopbouw bij vrouwen en mannen



Bron: Simulatie van SEO op basis van CBS materiële welvaart in Nederland 2020. Berekening pensioenopbouw op basis van Kali et al. (2021, p. 29).

Noot: Voor een toelichting op de bedragen voor pensioenopbouw zie de toelichting in de Bijlage op pagina 50.

## 4. MACRO-ECONOMIE

- Bbp
- Arbeidsbeloning van werknemers en zzp'ers
- Bedrijfstakken

## BBP (1/4)

### Het bbp kan toenemen met een gelijkere verdeling van het totale arbeidsvolume tussen mannen en vrouwen.

#### Bbp-effecten

Gendergelijkheid kan leiden tot een hoger bbp via drie mechanismen, namelijk:

- een toename in het totale arbeidsvolume (arbeidsparticipatie en arbeidsinzet per week);
- een efficiëntere verdeling van onbetaalde en betaalde arbeid tussen mannen en vrouwen; en/of
- een toename van de productiviteit als gevolg van een toename van vrouwelijke arbeidsdeelname.

Onze onderzoeksopdracht neemt aan dat het totale arbeidsvolume in de simulaties gelijk gehouden wordt. We plaatsen het eerste mechanisme hiermee buiten *scope*.

#### Efficiëntere verdeling van onbetaald en betaald werk

Een ongelijke verdeling van mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt kan leiden tot een misallocatie van zorgtaken en betaalde arbeid over mannen en vrouwen. De ongelijke verdeling op de arbeidsmarkt zorgt er dan voor dat vrouwen

inefficiënt weinig betaald werken en inefficiënt veel onbetaalde huishoudtaken op zich nemen. Andersom zullen mannen meer gaan werken, ook als ze minder productief zijn. In een theoretisch macro-economisch model met discriminatie op de arbeidsmarkt laten Neyer & Stempel (2019) zien dat een dergelijke allocatieve verstoring leidt tot lagere *output*, het ontstaan van een loonkloof, en lagere lonen voor zowel mannen als vrouwen.

Voor Nederland geldt dat het onverklaarde loonverschil tussen mannen en vrouwen in 2020 EUR 3,50 bedroeg (zie pagina 28). De Emancipatiemonitor 2020 merkt hierbij op dat dit loonverschil niet noodzakelijkerwijs toe te schrijven is aan discriminatie op de arbeidsmarkt. Mogelijk bestaan immers niet-geobserveerde verschillen tussen mannen en vrouwen anders dan discriminatie die (een deel van) het onverklaarde loonverschil 'verklaren'.

Tegelijkertijd signaleert Het College voor de Rechten van de Mens (2020) dat 43% van de vrouwen die de afgelopen vier jaar een kind kregen stelt situaties te hebben meegemaakt die wijzen op zwangerschapsdiscriminatie. SCP (2020) documenteert verder dat de ervaren discriminatie van vrouwen op de arbeidsmarkt groter is dan die van mannen, namelijk 28 om 24 procent in 2018. Discriminatie op de arbeidsmarkt is dus niet uit te sluiten, en dit kan via de loonvorming allocatief verstrend werken.

Bron: Andriessen, I. et al. (2020). Ervaren discriminatie in Nederland II. P.12. *Sociaal en Cultureel Planbureau. (SCP)*.

## BBP (2/4)

# Het bbp kan toenemen met een gelijkere verdeling van het totale arbeidsvolume tussen mannen en vrouwen.

### Toename van productiviteit

Een hogere arbeidsparticipatie van vrouwen leidt mogelijk tot een hogere arbeidsproductiviteit. Dit is het geval wanneer de substitutie-elasticiteit<sup>1</sup> tussen mannen en vrouwen niet oneindig hoog is en mannen en vrouwen gemiddeld ongeveer even productief zijn. De literatuur wijst op een aantal mechanismen.

Een mogelijkheid is dat vrouwen andere talenten en vaardigheden naar de werkvloer brengen en daarmee mannen aanvullen (IMF, 2018). Gneezy & Croson (2009) documenteren in een literatuurstudie dat mannen en vrouwen in elk geval verschillende risico-, sociale- en competitievoorkeuren hebben.

Een tweede mogelijkheid is een betere allocatie van talent. Hsieh et al. (2019) onderzoeken onder andere de gevolgen van diversiteit onder artsen en advocaten. Hsieh et al. (2019) stellen dat het onwaarschijnlijk is dat de verdeling van talent voor zulke beroepen betekenisvol is veranderd over de periode dat de diversiteit binnen deze beroepen toenam. De implicatie is dat vrouwen voorheen minder terecht kwamen in het vak waar ze relatief goed in zouden zijn op basis van hun talenten en vermogens. Hsieh et al. (2019) analyseren de productiviteitsgevolgen van de toename van diversiteit in het

arbeidsproces en stellen dat tussen de 20% en 40% van de toename in productie per persoon tussen 1960 en 2010 toe te schrijven is aan een deze verbeterde allocatie van talent. Sociale normen spelen een rol in deze verbeterde allocatie.

Een derde mogelijkheid is dat een hogere arbeidsdeelname van vrouwen leidt tot meer diverse *boards* en politieke vertegenwoordiging. Er is onderzoek dat suggereert dat meer diverse besturen productiever zijn, al is er ook onderzoek dat geen effect laat zien (SER, 2019). Een mechanisme dat tot betere besluitvorming zou kunnen leiden is een toename van de gemiddelde kwaliteit van bestuurders. Besley et al. (2018) laten zien dat een kiesstelselhervorming in Zweden ertoe leidde dat vrouwelijke vertegenwoordiging toenam, terwijl ook de kwaliteit van mannelijke vertegenwoordigers groeide. Met name mannen die tot de minst productieve mannen behoorden werden uit hun positie verdrongen.

Ten slotte kan een hogere arbeidsdeelname van vrouwen de discriminatie tegen reeds werkende vrouwen verminderen (IMF, 2018). Vrouwen zijn mogelijk productiever, naarmate ze minder discriminatie ervaren. Een diversere samenstelling van het personeel zou genderdiscriminatie in een bedrijf namelijk kunnen doen afnemen.

Bron: Sociaal Economische Raad (SER). (2019). Diversiteit aan de top; tijd voor versnelling.

## BBP (3/4)

# Het bbp kan toenemen met een gelijkere verdeling van het totale arbeidsvolume tussen mannen en vrouwen.

Er zijn verschillende manieren om een inschatting te maken van het bbp-effect van een gelijke verdeling van het arbeidsvolume. Hier gebruiken we het model van IMF (2018).

### Modelberekeningen op basis van IMF (2018)

IMF (2018) benadert de verandering van het bbp als gevolg van een toename van arbeidsdeelname door vrouwen met behulp van een model. Het model neemt een standaard productiefunctie als gegeven en varieert daarin de arbeidsinzet van mannen en vrouwen. IMF (2018) laat zien dat als de substitutie-elasticiteit tussen mannen voldoende klein is, het bbp toeneemt als vrouwen meer gaan deelnemen aan het arbeidsproces. Een beschrijving van het model staat in de bijlage vanaf pagina 53.

We gebruiken het model van IMF (2018) om een inschatting te maken van het bbp-effect van een verandering van het arbeidsvolume van mannen en vrouwen. In het model is het bbp-effect van een gelijkere arbeidsverdeling groter, naarmate het substitutie-effect lager is. Cruciaal in deze berekening is de gehanteerde substitutie-elasticiteit<sup>1</sup> tussen de arbeidsinzet van mannen en vrouwen. De tabel rechts bevat een overzicht van substitutie-elasticiteiten uit de literatuur. De bandbreedte van de schattingen is breed, en loopt van 0,2 tot 3,8 afhankelijk van de gehanteerde steekproef en bestudeerde tijdperiode.

Bron: IMF (2018). Economic Gains from Gender Inclusion. New Mechanisms, New Evidence.

Noot: <sup>1</sup>De substitutie-elasticiteit drukt getalsmatig uit in welke mate mannen en vrouwen elkaar aanvullen of (kunnen) vervangen in het productieproces.

De schattingen op macroniveau zijn mogelijk vertekend, doordat ze geen rekening houden met de volumegroei van de dienstensector. Daarom maken wij in ons onderzoek gebruik van de schatting van het IMF op sectoraal niveau, waar een elasticiteit van 1,8 geldt. Deze waarde is vergelijkbaar met het resultaat van een recente studie van Ghosh (2018) en conservatief ten opzichte van eerdere studies van Acemoglu et al. (2004) en Pellizzari et al. (2014).

Tabel: Substitutie-elasticiteiten

Studie	Elasticiteit	Data
IMF (2018), dienstensector	1.8 (CI: 0.9 - 3.8)	OESO
IMF (2018), macro-economie	0.51 (CI 0.22 - 1.64)	World Bank
IMF (2018), macro-economie	0.29 (CI: 0.2 - 0.6)	OESO
IMF (2018), bedrijfsdata	1.25 - 2.89	Chinese Annual Surveys
Acemoglu et al. (2004)	1 - 1.5	VS censusgegevens 1940-1990.
Pellizzari et al. (2014)	1.1 - 1.6 voor 15-24 jarigen	Italië, 1993 - 2006.
Ghosh, P. (2018)	1.72	VS CPS, 1980-2014.



## BBP (4/4)

Door een gelijke verdeling van het arbeidsvolume neemt het bbp toe met tussen de EUR 10,8 (+1,4%) en 15,2 (+1,9%) mld. in 2020.

### Berekening

Met het model van IMF (2018) berekenen we het effect van een gelijke verdeling van het arbeidsvolume op het bbp. Een beschrijving van het model staat in de bijlage vanaf pagina 56.

In totaal gaan in 2020 vrouwen 1.383 miljoen uur meer betaalde arbeid verrichten, en mannen dus minder. Voor mannen is dit een relatieve afname van -17,1%, terwijl dit voor vrouwen een relatieve toename is van 25,9%. Het totale arbeidsvolume blijft gelijk op 13.427 miljoen uur in 2020.

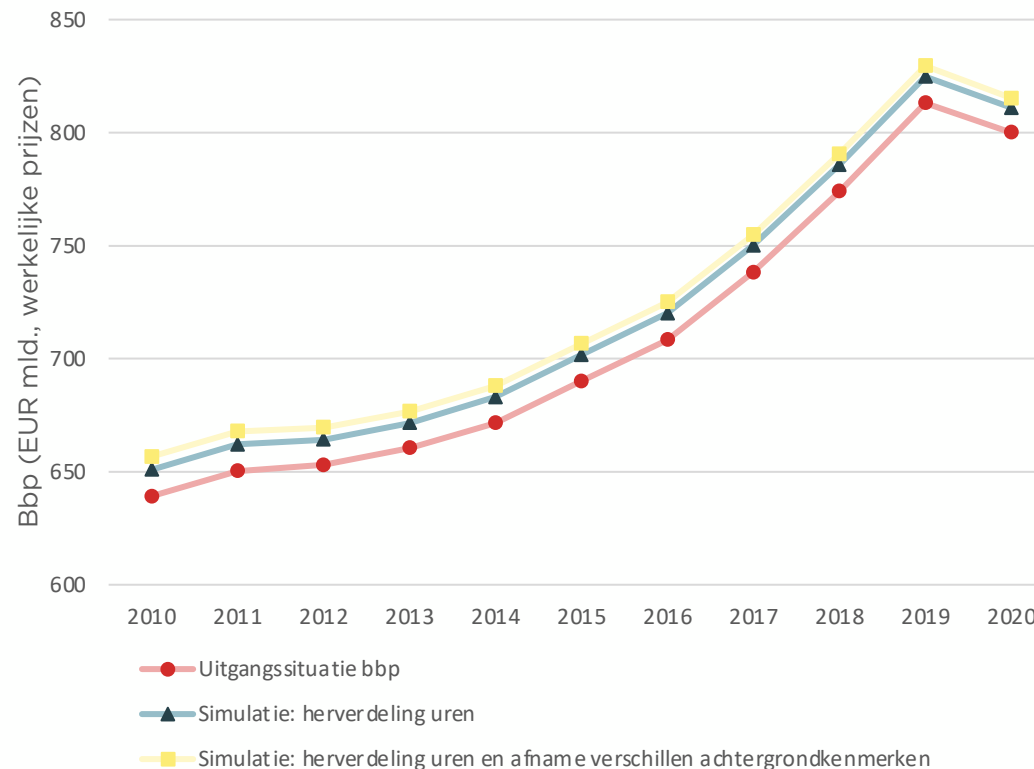
Deze herverdeling van uren zorgt bij constante achtergrondkenmerken van mannen en vrouwen voor een toename van het bbp in 2020 met EUR 10,8 mld. (+1,4%). Het gelijktrekken van achtergrondkenmerken zorgt voor een aanvullende toename van EUR 4,4 mld. tot 15,2 mld. in totaal.

Het effect wordt gedreven doordat in het model arbeid van mannen en vrouwen niet perfecte substituten zijn. Een groei van de arbeidsinzet van vrouwen (ten koste van die van mannen) zorgt dan voor een efficiëntere verdeling van betaald werk, met productiviteitsgroei tot gevolg.

Bron: SEO Economisch Onderzoek.

Noot: Het bbp-effect is berekend aan de hand van het model in IMF (2018). Voor meer details, zie aldaar en de bijlage achterin dit rapport. De bijlage bevat ook een gevoeligheidsanalyse die laat zien dat andere aannames over de substitutie-elasticiteit een relatief beperkte impact op de resultaten heeft.

Gesimuleerde bbp effecten



## PER CAPITA EN PER HUISHOUDEN

Een bbp-toename van EUR 10,8 mld. betekent een toename van de gemiddeld ontvangen arbeidsbeloning van werkenden met EUR 881 of 1.051 per huishouden.

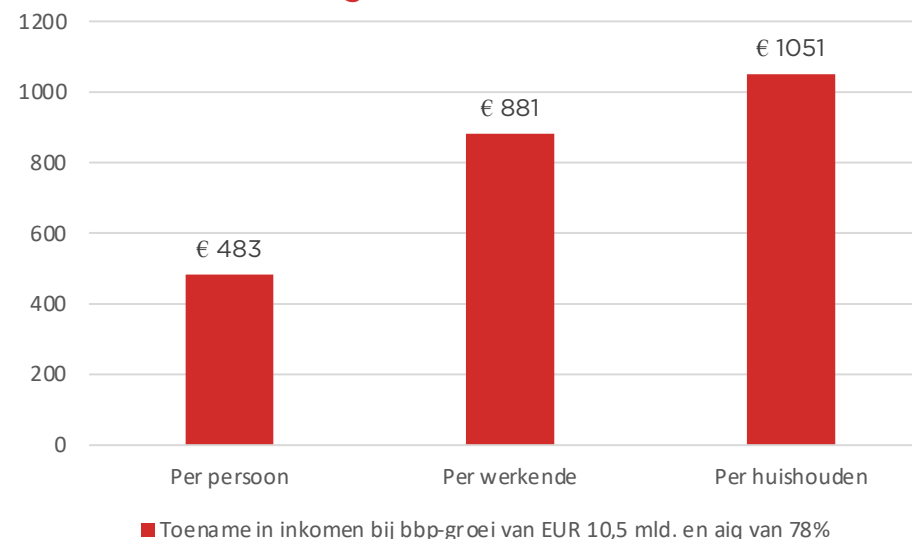
### Inkomenseffecten per persoon en huishouden in 2020

De arbeidsinkomensquote (aiq) drukt uit welk deel van het bbp toekomt aan personen als vergoeding voor hun arbeidsinzet. In Nederland was de aiq in 2020 78%. Een toename van het bbp van EUR 10,8 mld. betekent dan dat de totale arbeidsbeloning toeneemt met EUR 8,4 mld. Dit vertaalt zich naar gemiddeld:

- EUR 483 per persoon;
- EUR 881 per werkende; of
- EUR 1.051 per huishouden.

Deze gemiddelde toenames in de arbeidsbeloning verhullen waarschijnlijk heterogeniteit tussen huishoudens. Het effect voor jonge alleenstaanden zal waarschijnlijk kleiner zijn dan het effect voor oudere cohorten en/of huishoudens met kinderen – zie pagina 32 en 33. Zonder microdata laat de precieze verdeling van de inkomensstijging zich niet uitdrukken.

### Toename arbeidsbeloning in 2020



## EFFECTEN PER BEDRIJFSTAK

Bij een gelijke bedrijfstaksamenstelling resulteren in 2020 vooral bbp-effecten in de handel, industrie, en gezondheids- en welzijnszorg.

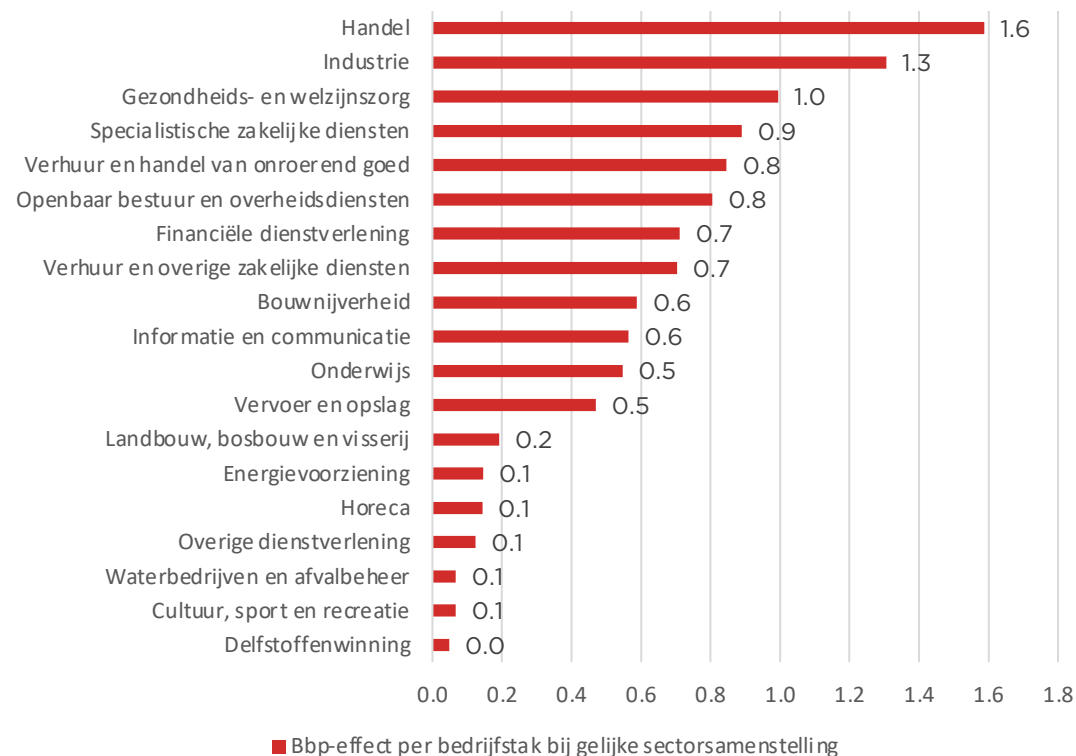
### Effecten per bedrijfstak

Als met een gelijkere arbeidsinzet van mannen en vrouwen de bedrijfstaksamenstelling in het bbp niet verandert, resulteert vooral een bbp-toename in sectoren die nu reeds een groot aandeel in het bbp hebben. Dit zijn sectoren zoals de groot- en detailhandel, de industrie en de gezondheids- en welzijnszorg. Voor de financiële sector resulteert bij een gelijke bedrijfstaksamenstelling een plus van EUR 700 mln. in toegevoegde waarde.

### Kanttekeningen

De aanname dat de bedrijfstaksamenstelling in het bbp gelijk blijft is een versimpeling van de werkelijkheid, en de bbp-effecten per bedrijfstak daarmee ook. Als mannen en vrouwen verschillende voorkeuren of achtergrondkenmerken behouden die hun selectie of effectieve arbeid in verschillende bedrijfstakken bepalen kunnen effecten per bedrijfstak groter of kleiner uitvallen. Dit onderzoek heeft dit niet in kaart gebracht.

### Bbp effecten per bedrijfstak



Bron: SEO Economisch Onderzoek.

# BIJLAGEN

- Literatuur en bronnen
- Toelichting noten
- Nadere onderzoeksverantwoording

# LITERATUUR EN BRONNEN

- Acemoglu, D., D. Autor & D. Lyle (2004). Women, War, and Wages: The Effect of Female Labor Supply on the Wage Structure at Midcentury. *Journal of Political Economy* 112/3.
- Adema, Y., K. Folmer, S. Rabaté, D. Visser & M. Vlekke (2019). Arbeidsparticipatie, gewerkte uren en economische zelfstandigheid van vrouwen. *CPB Notitie*. CPB: Den Haag.
- Andriessen, I. et al. (2020). Ervaren discriminatie in Nederland II. *Sociaal en Cultureel Planbureau*.
- Atria/SCP. (2016). Lekker vrij!? Vrije tijd, tijdsdruk en de relatie met de arbeidsduur van vrouwen. *Sociaal en Cultureel Planbureau en Kenniscentrum voor emancipatie en vrouwengeschiedenis*.
- Bianchi, S., Sayer, L., Milkie, M., & Robinson, J. (2012). Housework: Who Did, Does or Will Do It, and How Much Does It Matter?. *Social Forces*, 91(1), 55-63. doi: 10.1093/sf/sos120
- Besley et al. (2018). Gender Quota and the Crisis of the Mediocre Man: Theory and Evidence from Sweden. *American Economic Review* 2017, 107(8): 2204–2242. DOI: <https://doi.org/10.1257/aer.20160080>
- Beiro, L. Floris, J. (2017). Verschillen in ziekteverzuim tussen bedrijfstakken. *CBS Sociaal Economische Trends*.
- Brakel, M. van den et al. (2020). Emancipatiemonitor 2020: Gaan vrouwen steeds meer werken?. Geraadpleegd op 30-10-2021 via <https://digitaal.scp.nl/emancipatiemonitor2020/gaan-vrouwensteeds-meer-werken>
- Croson, R., & Gneezy, U. (2009). Gender Differences in Preferences. *Journal Of Economic Literature*, 47(2), 448-474. doi: 10.1257/jel.47.2.448
- CBS Statline: Arbeidsdeelname; kerncijfers.
- CBS Statline: Psychosociale arbeidsbelasting (PSA) werknemers; geslacht en leeftijd.

# LITERATUUR EN BRONNEN

CBS Statline: Welzijn; kerncijfers, persoonskenmerken.

CBS Statline: Werkgelegenheid; geslacht, dienstverband, kenmerken werknemer, SBI2008.

CBS Statline: Ziekteverzuim volgens werknemers; geslacht en leeftijd.

CBS/SCP (2016). Documentatie Tijdsbestedingsonderzoek (TBO) 2016, Centraal Bureau voor de Statistiek, Den Haag/ Heerlen/Bonaire (<https://www.cbs.nl/nl-nl/onze-diensten/maatwerk-en-microdata/microdata-zelf-onderzoek-doen/microdatabestanden/tbo-tijdsbestedingsonderzoek-2011-en-2016>)

CBS. (2020). Loonkloof mannen en vrouwen blijft slinken. Centraal Bureau voor de Statistiek, Den Haag/ Heerlen/Bonaire. (<https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2020/18/loonkloof-mannen-en-vrouwen-blijft-slinken>)

CBS (2020) Materiele Welvaart in Nederland 2020, Centraal Bureau voor de Statistiek, Den Haag/ Heerlen/Bonaire (<https://longreads.cbs.nl/materiele-welvaart-in-nederland-2020/inkomen-van-huishoudens/>).

Centraal Plan Bureau. (2018). Notitie Arbeidsparticipatie i.o.v. het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

De Giorgi, G., Paccagnella, M., & Pellizzari, M. (2013). Gender Complementarities in the Labor Market. SSRN Electronic Journal. doi: 10.2139/ssrn.2298604

Ebregt, J. Egbert, J. Scheer, B. (2019). Arbeidsparticipatie en gewerkte uren tot en met 2060. *CPB achtergronddocument*.

Ghosh, P. (2018). "A Study of the Long-run Substitutability Between Men and Women." IZA Conference mimeo

Goldin, C. (2021). Career and Family women's century-long journey toward equity. ISBN 9780691201788

# LITERATUUR EN BRONNEN

- Houtman, I. et al. (2020). Oorzaken, gevolgen en risicogroepen van burn-out. TNO i.o.v. ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- Hsieh, C., Hurst, E., Jones, C., & Klenow, P. (2019). The Allocation of Talent and U.S. Economic Growth. *Econometrica*, 87(5), 1439-1474. doi: 10.3982/ecta11427
- Hu, N., Chen, J., & Cheng, T. (2016). The Associations Between Long Working Hours, Physical Inactivity, and Burnout. *Journal Of Occupational & Environmental Medicine*, 58(5), 514-518. doi: 10.1097/jom.0000000000000715
- Kali et al. (2021, p. 29). Gelijke rechten, maar geen gelijke pensioenen: de genderkloof in Nederlandse tweedepijlerpensioenen.
- Malkaoui, I., J. van Wissen-Floris, J. Borghuis, K. Chkalova en M. Bloem (2020). Monitor loonverschillen mannen en vrouwen, 2018. Den Haag/Heerlen/Bonaire: Centraal Bureau voor de Statistiek.
- Malkaoui, I., J. van Wissen-Floris, J. Borghuis, K. Chkalova en M. Bloem (2020). Technische toelichting: monitor loonverschillen mannen en vrouwen, 2018. Den Haag/Heerlen/Bonaire: Centraal Bureau voor de Statistiek.
- Merens, A. Bucx, F. (2018). Werken Aan de Start jonge vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt. *Sociaal en Cultureel Planbureau*.
- Merens, A. et al. (2013). Door het glazen plafond: naar effectieve maatregelen om meer vrouwen aan de top te krijgen.
- Neyer, U. Stempel, D. (2019). Macroeconomic Effects of Gender Discrimination. Dice Discussion paper No. 324. <https://www.econstor.eu/handle/10419/203154>
- Ostry, J. (2018). Economic gains from gender inclusion. [S.l.]: International Monetary Fund.

# LITERATUUR EN BRONNEN

Rabaté, S. Rellstab, S. (2021). The Child Penalty in the Netherlands and its Determinants. CPB Discussion paper. doi: <https://doi.org/10.34932.trkz-qh66>

Rijksoverheid (2021) Bedragen minimumloon 2021 via <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/minimumloon/bedragen-minimumloon/bedragen-minimumloon-2021>

Roeters, A. et al. (2018). Alle ballen in de lucht tijdsbesteding in Nederland en de samenhang met kwaliteit van leven. *Sociaal en Cultureel Planbureau*.

Roeters, A. (2019). Een week in kaart (editie 2). Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) Den Haag, maart 2019, ISBN 978 90 377 0903 2.

Ridder, J. den, E. Josten, J. Boelhouwer en C. van Campen (2020). De sociale staat van Nederland 2020. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) ISBN 978 90 377 0953 7.

Sociaal Economische Raad (SER). (2019). Diversiteit aan de top Tijd in versnelling.



# TOELICHTING NOTEN

## Uitgebreidere toelichting noten

- **Pagina 24: toelichting typen huishouden:**  
Een paar met kind is een paar waarvan minimaal één persoon een ouder-kind relatie heeft met een thuiswonend kind, ongeacht leeftijd. Een paar zonder kind is een paar waarvan geen van beide personen een ouder-kind relatie heeft met een thuiswonend kind. Gescheiden ouders vallen deels onder de CBS categorie alleenstaanden en deels onder de categorie ouder in éénouderhuishouden. Bij laatstgenoemde woont het officieel kind in huis. Wanneer de cijfers van de gemiddelde arbeidsduur van alleenstaanden en ouders in éénouderhuishouden worden vergeleken blijken deze niet significant te verschillen. We nemen derhalve aan dat ouders in een éénouderhuishouden zich vergelijkbaar gedragen met alleenstaanden. Ouders in éénouderhuishouden zijn derhalve niet weergegeven in de figuren.
- **Pagina 32: toelichting verschuiving paren met en zonder kind:**  
CBS statline definieert een paar met kinderen als een paar dat minstens één thuiswonend kind heeft. Ongeacht de leeftijd van het kind. Wanneer dit kind uit huis gaat valt het paar in de categorie 'paar zonder kind'. De oudere cohorten in de tabel 'paar zonder kinderen' bevatten dus veel mannen/vrouwen die voorheen in de categorie 'paar met kind' vielen omdat ze een thuiswonend kind hadden. In de groep 'paar zonder kind' valt nu op dat wanneer het kind uit huis gaat vrouwen, gemiddeld genomen, niet terugkeren naar een voltijd baan. Dit blijkt uit de grote deeltijd korting en het grote verschil in gewerkte uren tussen mannen/vrouwen in een paar zonder kinderen op latere leeftijd. Wanneer moeders weer terug zouden keren in voltijd banen zou het verschil in de categorie 'paar zonder kind' op latere leeftijd minder groot zijn. De categorie 'paar zonder kind' laat dus ook, indirect, de effect van het krijgen van kinderen zien.
- **Pagina 35: toelichting cijfers sociale huur:**  
Voor de sociale huur wordt er berekend welk percentage van mannen/vrouwen voldoende inkomen heeft om de huur op te brengen onafhankelijk van het eigen vermogen of inkomen uit aandelen/dividend. Er kan geen uitspraak worden gedaan over het recht op sociale huur omdat naast het inkomen ook laatstgenoemde bronnen van inkomen een rol spelen. Deze data is op macroniveau niet beschikbaar. Het is dus mogelijk dat het aantal mannen/vrouwen dat recht heeft op een sociale huurwoning afneemt door de verschuiving in gewerkte uren omdat het inkomen de grens van sociale huur passeert. Dit effect is niet meegenomen in deze berekening.

# TOELICHTING NOTEN

## Toelichting noten

- **Pagina 36: toelichting op de bedragen voor pensioensopbouw:**  
Pagina 36 laat slechts een gedeeltelijk effect op de pensioensopbouw zien van een herverdeling van het aantal gewerkte uren bij gelijkblijvende lonen. De totale pensioensopbouw van mannen en vrouwen is in de simulatie lager dan in de uitgangssituatie terwijl het bbp met 10,8 miljard toeneemt. Echter, de simulatie op deze pagina houdt enkel rekening met het 'gewerkte uren effect' en niet met het 'deeltijd effect'. Wanneer het deeltijd effect wordt ingeboekt zal de totale pensioensopbouw in de simulatie hoger zijn dan in de uitgangssituatie. Door rekening te houden met het deeltijdeffect zal de pensioensopbouw van mannen nog iets verder afnemen, maar de pensioensopbouw van vrouwen significant toenemen. Het deeltijd effect is in deze berekening niet meegenomen omdat de benodigde informatie op macroniveau niet beschikbaar is om een deeltijdpenalty anders dan de gemiddelde deeltijdpenalty te berekenen. De gemiddelde deeltijdpenalty toepassen op de berekening voor de pensioensopbouw zou een vertekend beeld geven.
- **Pagina 50: toelichting op de begrippen substitutie elasticiteit en comparatief voordeel:**  
Substitutie elasticiteit: een maatstaf voor hoe makkelijk (in dit onderzoek) mannelijke en vrouwelijke arbeid met elkaar verwisseld kunnen worden. Het kan worden geïnterpreteerd als een maatstaf voor de mate waarin mannen en vrouwen complementair zijn aan elkaar op de werkvloer.  
  
Comparatief voordeel: een relatief voordeel van een (bevolkings-)groep ten opzichten van een andere (bevolkings-)groep. Bijvoorbeeld: groep A produceert kledingstukken 2 keer zo snel als groep B. De economie is er dan bij gebaat dat groep A kleding gaat produceren omdat zij een comparatief voordeel hebben op dat gebied.

# TOELICHTING OP DE DOORREKENING

## Simulaties 1/4 en 2/4 op pagina's 21 en 22

Op deze pagina's wordt de tijdsbesteding van de beroepsbevolking en van verschillende subgroepen met betaald werk gesimuleerd. De verschillende subgroepen zijn werkende alleenstaanden, werkende individuen met partner en zonder kinderen, en werkende individuen met partner en met kinderen. De betaalde en onbetaalde gewerkte uren worden herverdeeld tussen mannen en vrouwen.

Door uren één op één her te verdelen tussen mannen en vrouwen wordt impliciet de aanname gedaan dat er gelijke arbeidsparticipatie van mannen en vrouwen. Dat is in de huidige situatie niet het geval. Dit impliceert voor de simulatie dat er ook een kleine verschuiving in arbeidsparticipatie plaatsvindt.

## Simulatie 3/4 op pagina 23

Op deze pagina wordt de verandering de tijd die naar verschillende vormen van onbetaald werk gaat gesimuleerd voor de beroepsbevolking en voor ouders. Net als bij de simulaties van pagina's 18 en 19 wordt hierbij gerekend met een één op één herverdeling tussen mannen en vrouwen.

## Simulatie 4/4 op pagina 24

Op deze pagina wordt het aantal gewerkte uren voor verschillende leeftijdsgroepen én mensen uit drie typen huishouden gesimuleerd: alleenstaanden, individuen met partner en zonder kinderen, en individuen met partner en met kinderen.

De uren in de uitgangssituatie zijn afkomstig van CBS statline: Arbeidsdeelname; kerncijfers. Er wordt aangenomen dat binnen een leeftijdsgroep en huishoudtype het totaal aantal gewerkte uren van mannen en vrouwen in de nieuwe situatie evenredig verdeeld wordt over man en vrouw.

- Bijvoorbeeld:  
Een alleenstaande man van 35 - 40 jaar werkt gemiddeld 38 uur per week. Een alleenstaande vrouw van 35 - 40 jaar werkt gemiddeld 33 uur per week.

In de simulatie is het aantal gewerkte uren per week voor een alleenstaande man/vrouw van 35- 40 jaar dan gelijk aan  $(38 + 33)/2 = 35,5$  uur per week.

# TOELICHTING OP DE DOORREKENING

## Simulatie 1/6 op pagina 31

Op deze pagina wordt het gemiddelde uurloon van mannen en vrouwen gesimuleerd na het wegnemen van zowel de deeltijdkorting als de onverklaarde loonkloof. De data van de uitgangssituatie zijn afkomstig van CBS statline: Werkgelegenheid; geslacht, dienstverband, kenmerken werknemer, SBI2008.

## Deeltijdkorting

Om het effect van de deeltijdkorting te bepalen wordt in eerste instantie per leeftijdsgroep gekeken naar de procentuele verandering in gewerkte uren voor alleenstaanden, individuen met partner en zonder kinderen, en individuen met partner en met kinderen. Hieruit volgt dat enkel mannen/vrouwen boven de 45 jaar zonder kinderen en mannen/vrouwen boven de 25 jaar met kinderen significant minder/meer gaan werken in de simulatie. Significant minder/meer gaan werken betekent dat er minstens een 10 procent verandering in gewerkte uren plaatsvindt. Deze aanname wordt gemaakt om te voorkomen dat er effecten worden meegenomen op de marge van het voltijd werken: wanneer er nauwelijks wordt afgeweken van een voltijd baan wordt er geen deeltijdkorting op het uurloon verondersteld.

Vervolgens wordt er voor de groepen waar een deeltijdkorting optreedt gebruik gemaakt van een gewogen gemiddelde van de coëfficiënten voor deeltijdwerken uit Malkaoui et al. (2020). Deze coëfficiënt is -0,063 voor het bedrijfsleven en -0,027 voor de overheid voor deeltijdbanen van meer dan 12 uur. Wanneer de coëfficiënten worden gewogen naar het aantal werknemers in elke categorie blijkt dat er een korting van 5,58 procent voor deeltijdwerken bestaat.

Uit CBS Statline: Arbeidsdeelname; kerncijfers volgt dat een deeltijd baan een gemiddelde arbeidsduur van 26 uur per week kent en een voltijd baan gemiddeld 36 uur. Er wordt verondersteld dat de deeltijdkorting van 5,58 procent evenredig over het verschil van 10 uur wordt toegepast. M.a.w. wanneer iemand 31 uur werkt is de deeltijdkorting op het uurloon  $5/10 * 5,58 = 2,79$  procent.

Vervolgens wordt deze korting voor alleenstaande mannen/vrouwen en mannen/vrouwen met partner en met/zonder kind gewogen om tot een totale deeltijdkorting voor mannen en vrouwen te komen. Deze deeltijdkorting is -2,54 procent voor mannen en 2,66 procent voor vrouwen. Er wordt verondersteld dat deze korting gelijk is voor alle jaren tussen 2010 en 2020. De korting is negatief voor mannen omdat zij relatief vaker in deeltijd gaan werken en positief voor vrouwen omdat zij relatief minder vaak in deeltijd gaan werken.

# TOELICHTING OP DE DOORREKENING

## Simulatie 1/6 op pagina 31

Om te komen tot de simulatie met nieuwe deeltijdkorting worden de gemiddelde uurlonen van mannen vermindert met 2,54 procent en de gemiddelde uurlonen van vrouwen vermenigvuldigd met 2,66 procent.

### Onverklaarde loonkloof

Om het effect van de onverklaarde loonkloof te bepalen wordt het gewogen gemiddelde van de in Malkaoui (2020) gerapporteerde coëfficiënten voor het 'zijn van een vrouw' genomen. Deze coëfficiënt is -0,064 voor het bedrijfsleven en -0,044 voor de overheid. Gewogen gemiddeld naar het aantal arbeiders in het bedrijfsleven en de overheid is het percentage voor de korting op het uurloon van de onverklaarde loonkloof 6,23 procent.

Om te komen tot de simulatie met nieuwe deeltijdkorting + geen onverklaarde loonkloof wordt het huidige uurloon van vrouwen vermenigvuldigd met 6,23 procent. Dit effect wordt samengenomen met de deeltijdkorting zoals hierboven beschreven.

## Simulatie 2/6 en 3/6 op pagina 32 en 33

De simulatie op deze pagina's laat zien hoe de inkomens van alleenstaande individuen, individuen met partner zonder kinderen en individuen met partner met kinderen zullen veranderen als gevolg van veranderingen in gewerkte uren en de deeltijdkorting.

### Verandering in gewerkte uren

De verandering in gewerkte uren geeft weer met welk percentage het huidig gemiddeld aantal gewerkte uren voor een bevolkingsgroep verandert wanneer de totaal gewerkte uren van deze bevolkingsgroep evenredig worden verdeeld over man/vrouw.

- **Bijvoorbeeld:**  
Een alleenstaande man van 35 – 40 jaar werkt gemiddeld 38 uur per week. Een alleenstaande vrouw van 35 – 40 jaar werkt gemiddeld 33 uur per week.

In de simulatie is het aantal gewerkte uren per week voor een alleenstaande man/vrouw van 35- 40 jaar dan gelijk aan  $(38 + 33)/2 = 35,5$  uur per week

# TOELICHTING OP DE DOORREKENING

Het aantal gewerkte uren voor een alleenstaande man van 35 - 40 jaar verandert dan met  $((35,5/38)-1) = -6,6$  procent. Het aantal gewerkte uren voor een alleenstaande vrouw van 35 - 40 jaar verandert dan met  $((35,5/33)-1) = 7,6$  procent. Deze percentages zijn, bij gelijkblijvend uurloon, gelijk aan de stijging/daling van het inkomen wanneer de uren herverdeeld worden.

## Deeltijkorting

De deeltijkorting wordt berekend op basis van de coëfficiënten zoals gerapporteerd in Malkaoui (2020). De deeltijkorting wordt op basis van deze coëfficiënten op dezelfde manier berekend als vermeldt op pagina 52.

De deeltijkorting wordt, opnieuw, enkel toegepast op bevolkingsgroepen die daadwerkelijk een significante verandering in het aantal gewerkte uren per week ervaren. Dit geldt voor individuen met partner zonder kind vanaf 45 jaar en voor individuen met partner met kind vanaf 25 jaar. Opnieuw wordt verondersteld dat de deeltijkorting evenredig oploopt per uur meer/minder arbeid per week (zoals vermeldt op pagina 52).

De percentages deeltijkorting die volgen zijn, bij gelijkblijvend aantal gewerkte uren, gelijk aan de stijging/daling van het inkomen wanneer de deeltijkorting verdwijnt.

## Simulatie 4/6, 5/6 en 6/6 op pagina 34, 35 en 36

### Inkomensverdeling

Op pagina 31 wordt een verandering van de inkomensverdeling gesimuleerd. De uitgangssituatie is de verdeling van het persoonlijk inkomen zoals gerapporteerd op pagina 39 van CBS materiële welvaart in Nederland (2020). De nieuwe inkomensverdeling wordt gesimuleerd door het persoonlijk inkomen terug te rekenen naar een huidig uurloon en vervolgens te vermenigvuldigen met het aantal gewerkte uren na herverdeling van het aantal gewerkte uren.

Voor de herverdeling van het aantal gewerkte uren wordt de gemiddelde verandering genomen zoals gerapporteerd door het CBS. Dit betekent dat mannen in de uitgangssituatie 39 uur werken en vrouwen 28 uur. In de simulatie gaan zowel mannen als vrouwen  $(39 + 28)/2 = 33,5$  uur werken.

De herverdeling van gewerkte uren gaat ervanuit dat het uurloon ongewijzigd blijft. De deeltijkorting en onverklaarde loonkloof bestaan nog steeds in de resultaten op pagina's 31 t/m 33. Dit om technische redenen: de macrodata om de deeltijkorting en onverklaarde loonkloof terug te rekenen ontbreekt.

# TOELICHTING OP DE DOORREKENING

Simulatie 4/6, 5/6 en 6/6 op pagina 34, 35 en 36

## Financiële zelfstandigheid

Om de verandering financiële zelfstandigheid weer te geven wordt zowel voor de uitgangssituatie als de simulatie het aandeel mannen/vrouwen met een inkomen boven het WML vergeleken. Het WML is door de Rijksoverheid vastgesteld op EUR 1680 p/maand. Er wordt dus vergeleken welk percentage mannen/vrouwen in de uitgangssituatie en simulatie een persoonlijk jaarinkomen van EUR 20.412 hebben.

## Kansen op de woningmarkt

Om de kansen op de woningmarkt inzichtelijk te maken wordt eenzelfde exercitie gedaan als voor de financiële zelfstandigheid. Voor de huurwoningen wordt de prijs van een gemiddelde sociale huurwoning en reguliere huurwoning genomen. Om te zien welk aandeel mannen/vrouwen in staat zijn deze huurprijs te betalen wordt gekeken welk aandeel mannen/vrouwen een persoonlijk jaarinkomen hebben van minimaal 3 keer de huurprijzen.

Simulatie 4/6, 5/6 en 6/6 op pagina 34, 35 en 36

Voor koopwoningen wordt de prijs van een gemiddelde koopwoning genomen. De persoonlijke jaarinkomens worden omgerekend naar hypotheek met een 20 procent financieringslast.

Vervolgens wordt bekeken welk aandeel mannen/vrouwen in staat zijn een volledig of half koophuis te financieren in de uitgangssituatie en in de simulatie.

## Pensioenen

Om de jaarlijkse pensioenopbouw te berekenen wordt de volgende formule uit Kali et al. (2021) gebruikt:  $opbouw = inkomen \times (franchise \times deeltijdfactor) \times opbouwpercentage \times deeltijdfactor$ .

Deze formule wordt vervolgens toegepast op de persoonlijke jaarinkomens en gewerkte uren per week in de uitgangssituatie en de simulatie situatie. Vervolgens wordt de gewogen gemiddelde pensioenopbouw voor zowel mannen als vrouwen voor de uitgangssituatie als de simulatie vergeleken.

# TOELICHTING OP DE DOORREKENING

## Simulaties 1/3, 2/3 en 3/3 op pagina's 41 t/m 43

De simulatie van het bbp-effect maakt gebruik van het model uit IMF (2018). Een meer gedetailleerde uiteenzetting van het model aldaar is Espinoza et al. (2019). Het model gaat uit van een Cobb-Douglas productiefunctie in arbeid en kapitaal,

$$Y = AK^{1-\alpha}L^\alpha$$

waar het totaal aan arbeid een CES-composiet is van de arbeidsinzet van mannen en vrouwen is,

$$L = (\delta F^\rho + M^\rho)^{1/\rho}$$

Een log-linearisering van deze twee vergelijkingen geeft een uitdrukking voor de procentuele verandering van het bbp als een functie van de procentuele verandering van de arbeidsinzet van mannen en vrouwen gegeven de arbeidsinkomensquote, de distributieparameter delta, en de verhouding tussen de arbeidsinzet van vrouwen en mannen in de uitgangssituatie.

In de simulaties kalibreren we de distributieparameter aanvankelijk op het huidig loonverschil van mannen en vrouwen. Deze

kalibratie laten we daarna los, en we zetten de distributieparameter dan op één. We parametrizeren het model op basis van data uit de nationale rekeningen. De parameter  $\rho$  ontlene we aan de literatuur, waarbij overigens geldt dat de parameter  $\rho$  een transformatie is van de substitutie-elasticiteiten in de tabel op pagina 40.

Voor een procentuele mutatie van het arbeidsvolume van mannen en vrouwen laat het model zien wat de procentuele mutatie van het bbp is. Deze procentuele verandering drukken we uit in een geldelijke toename van het nominale bbp. De getallen voor *per capita*, per werkende, en per huishouden volgen uit een deling van dit nominale effect door het aantal personen, werkenden en huishoudens in 2020 respectievelijk. Het effect per sector berekenen we door het nominale totaaleffect te vermenigvuldigen met de huidige bedrijfstakaandelen in het bbp.



# GEVOELIGHEIDSANALYSE

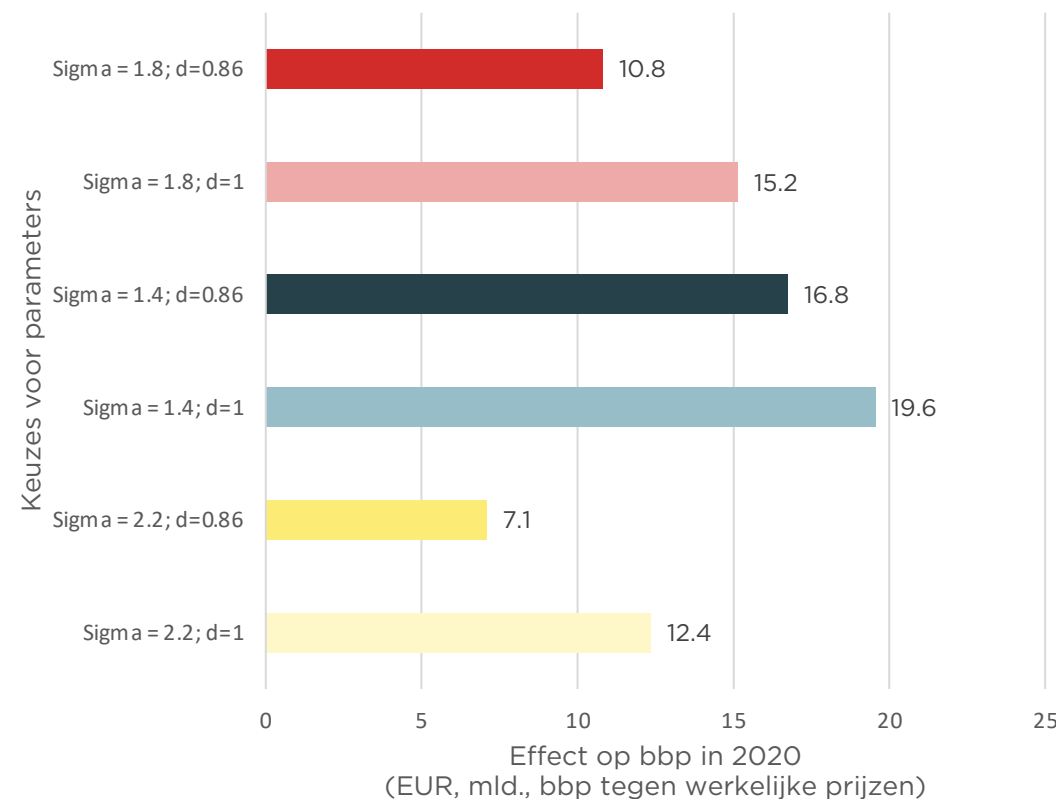
Gesimuleerde bbp-veranderingen zijn gevoelig voor keuzes in de doorrekening. Een hogere substitutie-elasticiteit resulteert in een kleiner effect.

## Rekenparameters

De uitkomsten van de modelsimulatie hangen af van de mate waarin mannen en vrouwen substituten op de arbeidsmarkt zijn. De literatuur schat dat zij niet volledig substitueerbaar zijn, en elkaar dus ten dele aanvullen. De figuur rechts laat het effect van een hogere of lagere substitutie-elasticiteit zien. Een 22% hogere substitutiefactor zorgt voor een afname van het effect met -18% tot -35%. Een 22% lagere elasticiteit zorgt voor een toename van 29% tot 55%.

## Intensieve versus extensieve marge

Arbeidsvolume bestaat uit het product van aantal werkzame personen (de extensieve marge) en gewerkte uren per persoon (de intensieve marge). Het effect in de modelberekeningen hangt volledig op de intensieve marge. Een modelberekening waarin enkel de participatiegraad van mannen en vrouwen gelijk wordt getrokken resulteert bij de huidige deeltijdverdeling in een nihil effect op het bbp (hier niet geïllustreerd).



Bron: SEO Economisch Onderzoek.

