

Together we stand

Citation for published version (APA):

Tang, J. (2023). *Together we stand: the impact of gender equality in the workplace on employees and firms in the Netherlands*. [Doctoral Thesis, Maastricht University]. Maastricht University. <https://doi.org/10.26481/dis.20231208jt>

Document status and date:

Published: 01/01/2023

DOI:

[10.26481/dis.20231208jt](https://doi.org/10.26481/dis.20231208jt)

Document Version:

Publisher's PDF, also known as Version of record

Please check the document version of this publication:

- A submitted manuscript is the version of the article upon submission and before peer-review. There can be important differences between the submitted version and the official published version of record. People interested in the research are advised to contact the author for the final version of the publication, or visit the DOI to the publisher's website.
- The final author version and the galley proof are versions of the publication after peer review.
- The final published version features the final layout of the paper including the volume, issue and page numbers.

[Link to publication](#)

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal.

If the publication is distributed under the terms of Article 25fa of the Dutch Copyright Act, indicated by the "Taverne" license above, please follow below link for the End User Agreement:

www.umlib.nl/taverne-license

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us at:

repository@maastrichtuniversity.nl

providing details and we will investigate your claim.

Nederlandse samenvatting

Sinds de jaren vijftig hebben vrouwen hun arbeidsparticipatie in Nederland gestaag vergroot. Hun opleidingsniveau is de afgelopen decennia eveneens toegenomen, en inmiddels zijn vrouwen gemiddeld hoger opgeleid dan mannen. Hierdoor wordt tevens het verschil in inkomen uit betaalde arbeid tussen mannen en vrouwen, ook wel de loonkloof tussen mannen en vrouwen genoemd, steeds kleiner. Gendergelijkheid op de werkplek¹ is een uitgesproken doel voor diverse internationale, waaronder het vijfde 'sustainable development goal' (SDG), en nationale programma's en regelgevingen.

Gendergelijkheid op de werkplek is echter nog lang niet bereikt. Hoger betaalde beroepen worden overwegend door mannen gedaan, waarbij in 2018 slechts 12 procent van de topposities in beursgenoteerde bedrijven door vrouwen werden vervuld. Onbetaalde arbeid, zoals het huishouden, de kinderopvang en de ouderenzorg, wordt nog steeds grotendeels gedaan door vrouwen. Terwijl mannen gaandeweg hun verantwoordelijkheden in onbetaalde arbeid vergroten, is gendergelijkheid verre van bereikt. Wanneer een gezin een kind krijgt heeft dit zodoende negatieve gevolgen voor het loon en de arbeidsparticipatie van de moeder en niet of nauwelijks voor die van de vader. Dit ligt ten grondslag aan de lagere lonen en het hoger aandeel deeltijdwerk van vrouwen ten opzichte van mannen. De trend van een steeds kleinere loonkloof tussen mannen en vrouwen is sinds 2016 bovendien gestopt in het bedrijfsleven van Nederland. Kortom, de positie van mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt is tot op de dag van vandaag ernstig ongelijk.

Een mogelijkheid om de arbeidsparticipatie van vrouwen te bevorderen is te vinden in het aantonen van de zogenoemde businesscase voor gendergelijkheid, dit wil zeggen dat het vergroten van gendergelijkheid op de werkplek voor bedrijven voordelen heeft. Bedrijven die 'maatschappelijk verantwoord ondernemen' en dus nuttig zijn voor de samenleving, zouden dan tegelijkertijd meer winstgevend zijn. De hoofdgedachte is dat vrouwen momenteel ondervertegenwoordigd zijn in bedrijven, en dan voornamelijk in beroepen en posities met een hogere status, omdat zij geconfronteerd worden met discriminatie en vooroordelen. Door middel van het overtuigen van leidinggevend en overheidsinstanties, zou het aantonen van een overtuigende businesscase deze hindernissen kunnen wegnemen waarmee meer gendergelijkheid op de arbeidsmarkt wordt bereikt. Indien echter meer gendergelijkheid geen duidelijke businesscase wordt, zullen overheidsinstanties bedrijven actiever moeten reguleren in het streven van de samenleving naar meer gendergelijkheid op de werkplek.

¹Om het beknopt te houden, gebruik ik het concept werkplek als overkoepelende term voor een team, beroep, bedrijf of een andere werkeenheid

Empirisch onderzoek heeft zich voornamelijk gericht op het effect van de gendersamenstelling: de vertegenwoordiging van vrouwen op een werkplek. Dergelijke studies richten zich zowel op de effecten van de gendersamenstelling op bedrijfsresultaten, zoals de financiële prestaties van bedrijven, als op werknemers, zoals hun loon, gezondheid en werktevredenheid. Met dit proefschrift wil ik een breed beeld geven van de impact van gendersamenstelling, waarbij ik me laat leiden door de volgende onderzoeksvraag:

In welke mate beïnvloedt de gendersamenstelling de resultaten van bedrijven en het welzijn van werknemers?

De bevindingen uit deze studies naar de bedrijfsresultaten en het welzijn van werknemers zijn echter tegenstrijdig. Zo worden verschillende bevindingen over de effecten van gendersamenstelling op loon, gezondheid en werktevredenheid gevonden. Ook worden positieve, negatieve of geen effecten gevonden van de gendersamenstelling op de bedrijfsresultaten. Ik betoog dat deze tegenstrijdigheden naar het effect van gendersamenstelling deels het resultaat zijn van een aantal beperkingen in dergelijke onderzoeken. Ten eerste, zijn feministische perspectieven over het algemeen afwezig in onderzoek naar genderongelijkheid. Ten tweede zijn steekproeven van dergelijke onderzoeken vaak klein of vertekend. En ten derde worden bedrijven onderbelicht in studies naar genderongelijkheid.

In het perspectief van bovenstaande lacunes belicht dit proefschrift de volgende vijf aspecten die ofwel ter discussie staan ofwel ontbreken in de huidige literatuur. Ten eerste wordt betwist dat het hogere aandeel vrouwen in bepaalde beroepen en het lagere loon in deze beroepen, het resultaat zijn van discriminatie of van beroeps- of bedrijfsspecifieke specialisatie. Anders gezegd, het is niet duidelijk of dergelijke gendersegregatie veroorzaakt wordt door het discrimineren van vrouwen dan wel dat vrouwen werkzaam zijn in beroepen die minder gespecialiseerde vaardigheden, ook wel gespecialiseerd menselijk kapitaal genoemd, vereisen. Op basis van een landelijk representatieve steekproef van werknemers ($N = 461.535$) in de periode van 2013 tot 2019, toon ik aan dat er een gemiddelde loonkloof van 8,4 procent is ten nadele van vrouwen indien rekening wordt gehouden met de gespecialiseerde vaardigheden (het gespecialiseerde menselijk kapitaal). Daarnaast worden door vrouwen gedomineerde beroepen gemiddeld 6,2 procent minder goed betaald. 'On-the-job training', dat vaak wordt gezien als een proxy voor gespecialiseerd menselijk kapitaal, is vastgesteld op basis van cursussen die gericht zijn op vaardigheden die nodig zijn voor het uitoefenen van de werkzaamheden in de huidige functie. Ik betoog dat met het aantal cursussen de 'on-the-job training' beter vastgesteld kan worden dan met gangbaar onderzoek dat gebruik maakt van kenmerken die betrekking hebben op de sociaal-economische positie. Dan blijkt dat de gendersegregatie tussen mannen en vrouwen niet toegeschreven kan worden aan het gespecialiseerd menselijk kapitaal. Met andere woorden, door vrouwen gedomineerde beroepen worden minder betaald en dit wordt niet verklaard door meer 'on-the-job training' van mannen.

Ten tweede is er een debat over de invloed die gendersegregatie heeft op het loon van mannen en vrouwen binnen door vrouwen gedomineerde, gemengde of door mannen gedomineerde beroepen. Mijn onderzoek, op basis van de reeds vermelde representatieve landelijke steekproef, toont aan dat vrouwen in door vrouwen gedomineerde beroepen gemiddeld 7,6 procent minder verdienen dan mannen, in gemengde beroepen gemiddeld 8,5 procent, en in door mannen gedomineerde beroepen 9,3 procent. Het loonverschil tussen mannen en vrouwen is dus het hoogst in beroepen waar minstens 2 van de 3 werknemers mannen zijn. Blijkbaar worden eigenschappen van mannen in alle beroepen meer beloond dan die van vrouwen. Dit zien we ook in de hogere functies die veel vaker worden ingenomen door mannen dan door vrouwen. Deze zogenaemde 'glass escalator' zorgt ervoor dat zelfs in de door vrouwen gedomineerde beroepen mannen nog steeds meer verdienen dan vrouwen.

Ten derde is niet duidelijk welke effect genderdiversiteit in bedrijven heeft op de (mentale) gezondheid en werktevredenheid van zowel mannelijke als vrouwelijke werknemers. Eerdere studies zijn gericht op teams of beroepen en niet op bedrijven. Ik onderzoek of het welzijn van werknemers wordt beïnvloed door genderdiversiteit, genderhiërarchieën en genderloonongelijkheid binnen bedrijven. Dit is gebaseerd op een steekproef van 16.549 werknemers in 4.478 bedrijven in de periode van 2014 tot en met 2018. Ik vind geen bewijs voor de impact van deze genderongelijkheden op het welzijn van werknemers.

Ten vierde wordt betwist of genderdiversiteit een effect heeft op de financiële prestaties van bedrijven. Op basis van een steekproef van 42.689 jaar-op-jaar waarnemingen van bedrijven en 9.231.901 jaar-op-jaar observaties van werknemers in een tijdspanne van 9 jaar tussen 2010 en 2019, zijn de effecten van genderdiversiteit onderzocht. Daarbij is ook de genderhiërarchie en de loonkloof tussen mannen en vrouwen binnen bedrijven als additionele mogelijk verklarende factoren meegenomen. Ik vind hogere productiviteit, vastgesteld door het natuurlijke logaritme van bedrijfsopbrengsten te delen door het aantal werknemers, bij bedrijven met een grotere genderdiversiteit.

Ik vind bovendien dat deze hogere productiviteit wordt versterkt wanneer deze genderdiversiteit aanwezig is op verschillende niveaus van het bedrijf, dat wil zeggen binnen verschillende loonschalen, en wanneer de loonkloof tussen mannen en vrouwen in het bedrijf kleiner is. De loonkloof tussen mannen en vrouwen wordt gebruikt als maatstaf om de houding van een bedrijf ten aanzien van genderdiversiteit vast te stellen. Het beoordelen van het effect van genderdiversiteit op verschillende niveaus is, voor zover ik weet, niet eerder onderzocht in vergelijkbaar onderzoek. Evenzo is mijn gebruik van de Kitagawa-Oaxaca-Blinder-decompositie, die de loonkloof tussen mannen en vrouwen in een bedrijf uitdrukt, uniek. Dit hoofdstuk laat niet alleen zien dat genderdiversiteit het financiële rendement van bedrijven kan verhogen, maar ook dat deze genderdiversiteit in de hele organisatie moet plaatsvinden. Tevens wordt aangetoond dat een loonkloof tussen mannen en vrouwen in een bedrijf een negatieve invloed heeft op de financiële resultaten van een bedrijf. Deze bevindingen gelden

voor alle bedrijfssectoren, hoewel ik geen bewijs vind voor grote (>500 werknemers) bedrijven. Dit is een belangrijke bevinding aangezien het meeste bestaande onderzoek naar genderdiversiteit in bedrijven betrekking heeft op relatief grote bedrijven.

Ten vijfde, aangezien het onduidelijk is hoe de presentatie van de gendergelijkheid van een bedrijf de marktwaardering beïnvloedt, wordt in hoofdstuk 5 onderzocht hoe de presentatie van de gendergelijkheid van een bedrijf op Twitter de impact van genderdiversiteit op de marktwaardering beïnvloedt. Dit onderzoek is gebaseerd op een steekproef van alle Nederlandse beursgenoteerde bedrijven met die gebruik maken van Twitter-berichten (N = 42). Als een bedrijf zichzelf als gendergelijk presenteert op Twitter, terwijl managers vooral mannen zijn, worden bedrijven gestraft via hun marktwaardering. Zogenaemde gender-washing wordt dus bestraft door investeerders. Ik vind bovendien dat het niet presenteren van een bedrijf als gendergelijk terwijl dit wel het geval is, ook de marktwaardering beperkt. Dit toont aan dat de communicatie over inspanningen op het gebied van gendergelijkheid dus een essentieel onderdeel vormen om de positieve impact van genderdiversiteit te genereren.

Al het bovenstaande samen betekent het volgende. Ik vind steun voor de businesscase van gendergelijkheid. Een meer gelijke gendersamenstelling in alle lagen van het bedrijf en minder loonongelijkheid tussen mannen en vrouwen leidt tot betere bedrijfsresultaten. Het is bovendien gunstig voor beursgenoteerde bedrijven om hun inspanningen op het gebied van gendergelijkheid op Twitter te promoten. Deze bedrijven moeten er echter zeker van zijn dat deze promotie overeenkomt met hun daadwerkelijke gendergelijkheid, aangezien gender-washing wordt bestraft door investeerders. Bovendien vind ik geen enkele impact, positief of negatief, van genderdiversiteit van bedrijven, rekening houdend met genderhiërarchie en genderloonongelijkheid, op mentale gezondheid, gezondheid, werktevredenheid en de intentie om van baan te willen wisselen. Ik vind dus geen bewijs dat meer inspanningen van bedrijven op het gebied van diversiteit voordelig of nadelig zijn voor werknemers.

Op basis van hoofdstuk 3, mijn analyse van gendersegregatie op het werk, kan ik stellen dat inspanningen op het gebied van diversiteit echter effecten kunnen hebben op het loon. Mannen verdienen nog steeds meer dan vrouwen in gemengde beroepen, wat aantoont dat het realiseren van meer genderdiverse beroepen niet noodzakelijkerwijs leidt tot gendergelijkheid in lonen. Bovendien laat hoofdstuk 3 zien dat er een aanzienlijke mate van gendersegregatie in beroepen bestaat, wat betekent dat het voor een bedrijf moeilijk kan zijn om vrouwen of mannen aan te trekken wanneer het bedrijf zich sterk richt op een door mannen of vrouwen gedomineerd beroep. Bovendien, aangezien gemengde beroepen over het algemeen minder betalen dan door mannen gedomineerde beroepen, moeten bij inspanningen op het gebied van genderdiversiteit rekening gehouden worden met mogelijke loondalingen als gevolg van hogere aandelen van vrouwen in beroepen. Dit kan betekenen dat overheidsbeleid noodzakelijk is om zowel beroepen en bedrijven meer genderdivers te maken alsook om de loonverschillen tussen mannen en vrouwen tegen te gaan. En daarmee zou,

althans voor Nederland, een belangrijke stap worden gezet om gendergelijkheid, en daarmee het vijfde SDG, te realiseren.