



Internationaliseringsmonitor

Inclusiviteit

2024-II

Internationaliseringsmonitor

Inklusiviteit

2024-II

Verklaring van tekens

niets (blanco)	een cijfer kan op logische gronden niet voorkomen
.	het cijfer is onbekend, onvoldoende betrouwbaar of geheim
0 (0,0)	het cijfer is kleiner dan de helft van de gekozen eenheid
*	voorlopige cijfers
**	nader voorlopige cijfers
-	(indien voorkomend tussen twee getallen) tot en met
2016-2017	2016 tot en met 2017
2016/2017	het gemiddelde over de jaren 2016 tot en met 2017
2016/'17	oogstjaar, boekjaar, schooljaar, enz. beginnend in 2016 en eindigend in 2017
2004/'05-2016/'17	oogstjaar enz., 2004/'05 tot en met 2016/'17

In geval van afronding kan het voorkomen dat het weergegeven totaal niet overeenstemt met de som van de getallen.

Colofon

Uitgever

Centraal Bureau voor de Statistiek
Henri Faasdreef 312, 2492 JP Den Haag
www.cbs.nl

Prepress: Textcetera, Den Haag en CCN Redactie & Visualisatie, Den Haag
Omslagfoto: iStock

Inlichtingen

Tel. 088 570 70 70
Via contactformulier: www.cbs.nl/infoservice

© Centraal Bureau voor de Statistiek, Den Haag/Heerlen/Bonaire, 2024.
Verveelvoudigen is toegestaan, mits CBS als bron wordt vermeld.

Inhoud

Executive summary 5

Inclusiviteit – Een introductie 10

1 Man-vrouwverhoudingen in de Raad van Bestuur en de bedrijfsprestaties van Nederlandse bedrijven 12

- 1.1 Inleiding 13
- 1.2 Wat is de rol van de Raad van Bestuur? 14
- 1.3 Geslachtsdiversiteit binnen Raad van Bestuur en bedrijfskenmerken 19
- 1.4 De samenstelling van de Raad van Bestuur en internationalisering 26
- 1.5 Econometrische analyses startende handelaren en investeerders 31
- 1.6 Samenvatting en conclusie 36
- 1.7 Data en methoden 37
- 1.8 Literatuur 39

2 Vrouwen in topmanagement en duurzame bedrijfsprestaties 41

- 2.1 Inleiding 42
- 2.2 Achtergrond 43
- 2.3 Samenstelling TMT en milieukosten en duurzame investeringsverwachtingen 45
- 2.4 Regressie analyses: het effect van het aandeel vrouwen in TMT's op verwachte duurzame investeringen 54
- 2.5 Samenvatting en conclusie 57
- 2.6 Data en methoden 58
- 2.7 Literatuur 62

3 Wie werkt er voor de Nederlandse exporteconomie? 64

- 3.1 Inleiding 65
- 3.2 Banen en beloningen voor werknemers dankzij de export naar geslacht 69
- 3.3 De drijfveren achter de werkgelegenheidsontwikkeling door de export 80
- 3.4 Kenmerken van banen die met de Nederlandse export samenhangen 88
- 3.5 Samenvatting en conclusie 95
- 3.6 Literatuur 96

4 Importtarieven en productkwaliteit: Goedkoop is duurkoop? 98

- 4.1 Inleiding 99
- 4.2 Europese invoertarieven en importkwaliteit in Nederland 101
- 4.3 Betaalt het zmkb nu de hoogste prijs voor de laagste kosten? 106
- 4.4 Samenvatting en conclusie 112
- 4.5 Literatuur 113

Begrippen	115
Reeds eerder verschenen edities	120
Medewerkers	122

Executive summary

Globalisation has brought many benefits to the Netherlands, including jobs, more affordable products and higher productivity. There are also countless advantages for firms that operate across borders: larger sales markets, knowledge and innovation. However, there are also signs that not everyone is benefiting equally from the advantages that internationalisation brings, and that globalisation is leading to shifts in the employment market and putting downward pressure on wages.

In its broadest sense, inclusivity – or inclusion – simply means that everyone can participate, regardless of the differences between people and groups of people. This depends on equal opportunities and acceptance. Inclusivity with respect to globalisation is an increasingly important priority. When applied to globalisation, inclusivity means ensuring that more people can benefit from the global exchange of goods, money, information and people. In this edition of the Internationalisation Monitor, we focus on Dutch international trade in the context of inclusivity. We analyse a number of aspects such as the male-female ratio among employees and directors, and inequality in import tariffs in order to provide a picture of the current state of inclusivity and its (potential) benefits.

Globalisation has helped the Netherlands to make a great deal of economic progress in recent decades, but it has also changed our country, bringing shifts in the labour market and new technologies. A lot of research on the benefits of globalisation takes place at the level of firms, but here we go a step further by looking at the people behind those firms. In this edition of the Internationalisation Monitor, we discuss inclusivity in the context of internationalisation: how inclusive are firms that operate across borders in terms of their employees and directors? What are the benefits of a diverse management team for firms, when it comes to internationalisation and sustainability? And are women as involved in goods and services exports as men? Are they remunerated equally in export-related jobs?

Inclusivity not only concerns diversity in the workforce of firms that operate internationally, but also the design of the systems that make globalisation possible. The tariff system is an important aspect of this, and this edition of the Monitor also examines whether import tariffs are applied equally to different types of firms in the Netherlands.

1 Gender diversity among firm directors (board members) and the business performance of Dutch firms

- This chapter examines the relationship between the composition of Boards of Directors and the international activity of Dutch private and public limited firms with at least ten employees. Between 2012 and 2022, the share of female directors increased by 3 percentage points, reaching 18.1 percent. The absolute number of female directors

increased by 40 percent over the same period, from over 17 thousand in 2012 to approximately 24 thousand in 2022.

- As firm size increases (in terms of the number of employees), the proportion of firms with only male directors decreases: from 70 percent for small firms (10 to 50 employees) to 59 percent for large firms with at least 250 employees.
- Firms that do not engage in international trade have a significantly higher average share of female directors. Between 2012 and 2021, in each year the average share of female directors was 1.5 percentage points higher than the average for all firms, and it was 2.8 percentage points higher than the average for firms that engaged in international trade.
- Multinationals that are based overseas also tend to have a higher proportion of female directors, but Dutch multinationals lag behind and have an even lower share of female directors than the other Dutch firms in the sample.
- Of the sectors within commercial services and manufacturing, food and accommodation services and the petroleum industry have a relatively high proportion of female directors. By contrast, other sectors, such as the furniture and metal products industries, have made much less progress in this regard.
- The results of the econometric analysis show that firms with a higher proportion of female directors are slightly less likely to start exporting or investing abroad, which is consistent with earlier findings from other countries. However, in cases where firms with one or more female directors become internationally active, they achieve significantly higher export values than firms with fewer female directors. This applies to both goods and services exports.

2 Women in top management and sustainable business performance

- This chapter examines the relationship between women in top management teams (TMTs) and expected green investments and environmental costs, using descriptive and econometric analysis. The results show that companies with all-male TMTs have, on average, the highest spending on green measures per employee. However, this pattern is mainly driven by a small number of companies with very high spending on green measures, which skew the average upwards significantly. Companies with at least one-third women in their TMT report lower average environmental costs per employee.
- Regarding expected investment in sustainability, we see that companies with a diverse TMT, in which women make up at least 33 percent of the team, expect to invest more in environmentally friendly technologies and processes than companies with an all-male TMT. This supports the idea that diversity in TMTs can contribute to greater willingness to invest in sustainability.
- Further analysis of the data shows that companies with a diverse TMT have specific priorities when it comes to environmental costs and investment expectations. For instance, they spend more on saving energy and improving air quality, while companies with an all-male TMT spend more on renewable energy. In terms of green investment expectations, companies with at least one-third women in their TMT expect to spend more on every type of green investment than companies with an all-male TMT.
- Company size was also shown to be an important factor. In large companies, environmental costs per employee are higher for firms with a diverse TMT, but this effect is not observed in smaller companies (independent SMEs). This suggests that, in larger

companies, a more diverse management team may be associated with more intensive investment in measures to help the environment.

- The multinational status of companies also plays a role. Among multinationals headquartered abroad, companies with at least one-third of women in the TMT have much higher spending on green measures per employee than those with an all-male TMT. This may indicate the influence of international norms and expectations on sustainability performance. Meanwhile, Dutch multinationals show a different pattern: they have lower environmental costs with a diverse TMT, but higher investment expectations. This suggests that diversity in management structures, particularly among foreign multinationals, is linked to a greater focus on investment in environmental sustainability and environmental costs.
- These findings are supported by econometric analyses, which suggest that a 1 percent increase in the share of women in the TMT results in a 0.336 percent increase in green investment expectations per employee. This would indicate that companies with a higher percentage of women in the TMT expect to invest more in green initiatives. These findings highlight the importance of promoting gender diversity in TMTs as a way to encourage investment in environmental sustainability. Our results also show that (1) a higher number of female employees in a company and (2) companies that actively adopt green technologies have a positive effect on the share of women in TMTs.

3 Who contributes to the Dutch export economy? The gap between men and women in export-related employment and remuneration

- Trade can have implications for job and wage disparities between men and women, and potentially lead to new opportunities for women.
- In this chapter, we present new figures on export-related employment in the Netherlands, broken down by worker characteristics. We investigate the participation of men and women across various sectors and occupational groups, and also consider different types of employment relationships, levels of educational attainment and age categories.
- Export-related jobs include those who work directly for exporting firms and employment that is indirectly linked to exports, via upstream suppliers of exporting enterprises. Employment figures are expressed in terms of full-time equivalents.
- In 2022, 42.4 percent of jobs in the Netherlands were held by women, compared to 30.4 percent of export-related jobs. This implies a disparity between the sexes of 11.8 percentage points. This difference in the representation of men and women in export-related jobs narrowed between 2015 and 2022; in 2015, the gap was 12.2 percentage points.
- This pattern can be attributed to the fact that women are more likely to be employed in sectors that are less associated with exports. The sectors with the highest proportion of female workers, such as care and welfare (83 percent) and healthcare (75 percent), hardly engage in any exports. By contrast, sectors with the highest export dependency, such as water transport (78 percent), the electrical industry (78 percent) and the

automotive industry (76 percent), have a share of female employment of no more than 25 percent.

- Export-related jobs can be broken down by type of export. While women were underrepresented in every export flow compared to men, the share of women employed in export-related activities was lowest in Dutch goods exports (27.4 percent) and highest in travel services exports (43.9 percent).
- Women mainly participate in export activities indirectly, working for firms in the services sector that provide inputs to exporting firms. Men dominate in technical occupations and are more likely to work for exporting firms directly, often in the manufacturing sector.
- In 2022, women received 24.9 percent of the total wages associated with export-related jobs (excluding self-employed individuals), while the corresponding share for export-related female jobs was 29.6 percent. On average, export-related jobs for women were no better paid than other employment opportunities for women across the economy as a whole.
- Women did receive a wage premium if employed directly by an exporting firm, however. Women working for suppliers of exporters earned less, on average, than women working for non-exporters, such as in healthcare.
- Subsequently, a structural decomposition analysis was carried out to analyse the specific factors that influenced changes in trade-related employment of men and women between 2015 and 2021.
- For men, the export of both goods and services were key drivers of employment growth, while for women the export of services in particular were the main driver.
- Changes in the labour intensity of production related to exports had a positive effect on female employment in several occupational groups, including ICT occupations (female employment more than doubled between 2015 and 2022), technical occupations (over 50 percent growth), management positions, transport and logistics occupations and other service occupations.
- By contrast, changes in labour intensity adversely impacted male employment related to exports across nearly all occupations, with the exception of ICT occupations.
- Women were more likely to have permanent contracts in non-export-related jobs and flexible contracts in export-related jobs. As a result, in export-related employment women had a higher share of jobs with a flexible employment relationship (37 percent) than jobs with a permanent employment relationship (28 percent). This can partly be explained by the fact that more men work in the manufacturing sector, where permanent contracts are more common. By contrast, women are more likely to work in export-oriented areas of the services sector, such as business services, trade, transport and hospitality, in which flexible contracts are more common.
- The higher the level of educational attainment, the larger the share of women in export-related jobs. In 2022, 36.4 percent of export-related jobs held by university/HBO graduates were held by women. Among MBO graduates, the share was lower at 28.7 percent, and it was even lower for people with at most primary or VMBO education (26.2 percent).
- The average person aged 55 or older in an export-related job is more likely to be employed in the manufacturing sector and directly by an exporting firm. By contrast, young people aged 15 to 34 hold a higher share of jobs related to (indirect) exports in the services sector.

4 Import tariffs and product quality: a level playing field?

- Average import tariffs have been falling around the world for years. Although import duties regularly make the headlines when they are changed due to sanctions or a trade war, little attention is paid to the structure of the existing duties system.
- Research shows that the import of higher-quality products is generally subject to lower tariffs in the United States. As a result, people on lower incomes, who are more likely to buy lower-quality products, are taxed more heavily in relative terms.
- Research using Dutch trade data shows that this regressive pattern of taxation is also in place in the EU: lower-quality products are associated with higher import duties, and higher-quality products with lower duties. However, the phenomenon is much less pronounced than in the US.
- This regressive pattern is driven mainly by intermediate goods, and specifically chemical products and manufactured goods.
- The pattern not only affects consumers but also firms, especially independent SMEs. On average, independent SMEs have more inclusive workforces than larger firms, and are more likely to produce and import lower-quality product variants. The relatively higher costs that they pay for these products can reduce their profitability and therefore wages and opportunities for their workforce.

Inclusiviteit – Een introductie

Globalisering heeft Nederland veel gebracht. Onder andere banen, betaalbare producten en hogere productiviteit. Ook voor bedrijven die over de grens gaan opereren, zijn er talloze voordelen te vinden: een grotere afzetmarkt, toegang tot buitenlandse kennis en innovatie. Er zijn echter ook tekenen dat niet iedereen in gelijke mate profiteert van de voordelen die internationalisering biedt, onder andere door verschuivende werkgelegenheid en druk op lonen (Euwals & Meijerink, 2018).

Inclusiviteit – of inclusie – betekent in brede zin dat iedereen mee kan doen, ongeacht de verschillen tussen mensen en groepen mensen. Gelijke kansen, gelijke mogelijkheden en acceptatie zijn daarin vereisten. Globalisering die inclusief is en waarbij meer mensen profiteren van de wereldwijde uitwisseling van goederen, geld, informatie en mensen, krijgt steeds meer aandacht (WTO, 2019). In deze internationaliseringsmonitor belichten we de Nederlandse internationale handel in het kader van inclusiviteit. We analyseren daarvoor een aantal aspecten zoals de man-vrouw verhoudingen bij werknemers en bestuurders en ongelijkheid in tarieven om een beeld te geven van de huidige staat van inclusiviteit en de (mogelijke) voordelen daarvan.

Door globalisering is Nederland veel vooruit gegaan, maar ook veranderd, onder andere met verschuivingen op de arbeidsmarkt en nieuwe technologieën. Veel onderzoek over de voordelen van globalisering vindt plaats op het gebied van bedrijven (winst-, omzet- of exportgroei), en hier gaan we een stapje verder door ook naar de mensen achter de bedrijven te kijken. We gaan in deze editie van de internationaliseringsmonitor in op inclusiviteit bij internationalisering: hoe inclusief zijn bedrijven die over de grens opereren voor wat betreft werknemers en bestuurders? Wat zijn de voordelen op het gebied van internationalisering en duurzaamheid voor bedrijven wanneer de bestuursraad meer divers is? En zijn vrouwen evenveel betrokken bij internationale handel als mannen? Worden ze wel in gelijke mate beloond in exportgerelateerde banen?

Inclusiviteit heeft niet alleen betrekking op diversiteit bij de mensen die werkzaam zijn bij internationaal opererende bedrijven, maar ook om de inrichting van de systemen die globalisering mogelijk maken. Het tarievenstelsel is daar een belangrijk onderdeel van, en in deze monitor wordt ook onderzocht of die belastingen in gelijke mate drukken op verschillende typen bedrijven in Nederland.

Hoofdstuk 1 gaat in op de bestuurders van bedrijven in Nederland. Veel informatie over de samenstelling van raden van bestuur zijn beschikbaar voor enkel de grote bedrijven (o.a. de Female Board Index van de SER). In dit hoofdstuk analyseren we bijna 65 duizend bedrijven gevestigd in Nederland. We vergelijken bestuurders met de gehele Nederlandse bevolking op een aantal kenmerken, en beschrijven de man-vrouwverhoudingen in de bestuursraden aan de hand van verschillende bedrijfskenmerken. Daarnaast analyseren we het verband tussen de raad van bestuur en de kans om te gaan exporteren of investeren in het buitenland.

Hoofdstuk 2 richt zich wederom op bestuurders van bedrijven in Nederland, maar dan specifiek op topbestuurders en de relatie met duurzaamheid. Hoe zien de milieukosten en verwachte investeringen in duurzaamheid eruit voor de verschillende man-vrouw samenstellingen van de topmanagementteams? Tot slot wordt de invloed van vrouwen in het topbestuur op de verwachte groene investeringen uitgezocht.

In **hoofdstuk 3** wordt een analyse van de man-vrouw verhoudingen in de exportgerelateerde banen gemaakt. We brengen de kenmerken van de banen in beeld die samenhangen met de Nederlandse export, met onderscheid naar geslacht, leeftijd, opleidingsniveau, dienstverband en beroep. Ook de (on)gelijkheid in lonen tussen mannen en vrouwen die ten behoeve van de export werken, brengen we in beeld.

Hoofdstuk 4 onderzoekt het institutionele aspect van inclusiviteit en internationale handel: in hoeverre slaan de vastgestelde importtarieven gelijkmatig neer. Om precies te zijn onderzoeken we of productvarianten van hetzelfde importproduct met verschil in kwaliteit, dezelfde tarieven hebben. Zien we daarbij nog verschillen in typen goederen? Daarnaast gaan we ook in op de verschillen die dat voor bedrijven oplevert, en het personeelsbestand van die typen bedrijven.

Literatuur

Euwals, R., & Meijerink, G. (2018). *Inclusieve globalisering*. CPB Policy Brief 2018/08.

WTO (2019). *Making Globalization More Inclusive. Lessons from experience with adjustment policies*. World Trade Organization.

1 Man-vrouw-verhoudingen in de Raad van Bestuur en de bedrijfsprestaties van Nederlandse bedrijven

Auteurs: Christiaan Visser, Robin Konietzny, Loe Franssen, Tim Peeters, Janneke Rooyakkers

18,1% van de leden van de Raad van Bestuur was in 2022 een vrouw

15% gemiddeld hogere exportwaarde bij startende goederenhandelaren met ten minste de helft vrouwelijke bestuurders

Internationaal ondernemen is een belangrijke manier voor bedrijven om te groeien. Vrouwelijke ondernemers kunnen echter additionele handelsbarrières ondervinden waardoor zij niet altijd in staat zijn om de voordelen van internationaal ondernemen te behalen. Veel is echter nog onbekend over de relatie tussen geslacht en internationalisering. In dit hoofdstuk gaan we daarom in op de man-vrouwverdeling in de Raad van Bestuur van bedrijven in Nederland en de gevolgen daarvan op internationalisering. Inzicht hierin kan helpen bij het maken van beleid voor vrouwelijk ondernemerschap en leiderschap en bijdragen aan inclusieve economische groei.

1.1 Inleiding

Internationale handel is een belangrijke motor van economische groei. Exporterende bedrijven maken meer winst, betalen hogere lonen en groeien sneller dan bedrijven die niet exporteren (Bernard & Jensen, 1995; Melitz, 2003). Onderzoek suggereert echter wel dat vrouwelijke bestuurders en ondernemers zich doorgaans minder vaak op de internationale markt begeven (bv. Korinek et al., 2023). Maar als vrouwelijke ondernemers wel die stap op de internationale markt succesvol weten te zetten, behalen zij vervolgens wel een grotere productiviteitsbonus dan mannelijke ondernemers (Krenz, 2024).

Dat vrouwelijke bestuurders en ondernemers minder op de internationale markt actief zijn kan te maken hebben met handelsbarrières die met name – maar niet uitsluitend – vrouwen in ontwikkelingslanden raken blijkt uit de literatuur. Zo kan toegang tot informatie over buitenlandse markten, maar ook toegang tot financiering restrictiever zijn voor vrouwen (Görg & Jakel, 2024). Maar ook bepaalde maatschappelijke normen of stereotypes, zoals het idee dat vrouwen zich met name zouden moeten richten op het gezinsleven, kunnen ertoe bijdragen dat vrouwen zich minder op internationale markten begeven (bv. Campos & Gassier, 2017). Ook zouden vrouwen meer risicomijdend gedrag vertonen dan mannen, waardoor ze minder snel de mogelijk risicovolle stap zouden zetten naar internationale markten (Farooq et al., 2023). Dit is natuurlijk niet per se negatief. Een claim die daarbij tot de verbeelding spreekt is dat als de Lehman Brothers eigenlijk de Lehman Sisters waren geweest, de financiële crisis van 2008 niet gebeurd zou zijn, aldus Neelie Kroes, voormalig Vicevoorzitter van de Europese Commissie (Europese Commissie, 2009). Overigens een claim die inmiddels door een onderzoek van Adams en Ragunathan (2017) is weerlegd. Zij vinden juist een positiever verband tussen vrouwelijke bestuurders en het nemen van risico's in de financiële sector dan in de andere sectoren.

Wat de precieze redenen ook zijn, in veel gevallen blijven de voordelen van internationalisering veelal buiten bereik van vrouwelijke ondernemers. In een open economie zoals Nederland, waarin internationale handel cruciaal is voor economische groei, is het in het kader van inclusiviteit des te belangrijker om met het inzetten van beleid de rol van vrouwen in het bestuur te versterken. Te meer omdat is aangetoond dat het verhogen van het aandeel vrouwelijke bestuurders een positief effect heeft op de productiviteit, met name bij bedrijven met een aanvankelijk laag aantal vrouwelijke bestuurders (Kogel et al., 2023). De Nederlandse overheid heeft naast een streefcijferregeling (minimaal 30 procent man/vrouw in de Raad van Bestuur (RvB) en Raad van Commissarissen (RvC) van 'grote' vennootschappen), wat na een lopende periode van 2013 tot en met 2022, in 2022 een wettelijke verplichting werd voor de RvC, de afgelopen jaren verschillende instrumenten ingezet om de man-vrouwdiversiteit in de top van het bedrijfsleven te stimuleren. Zo is er het

beleidsprogramma 'Vrouwen naar de top', de extra beleidsimpuls voor de top 200 grootste bedrijven en de database Topvrouwen met hooggekwalificeerde, *board ready* vrouwen (Pouwels & Brink, 2020).

Ondanks de inzet van verschillende beleidsinstrumenten blijven vrouwen in Nederland ondervertegenwoordigd in de RvB (Lückerrath-Rovers, 2023). Daarnaast is er überhaupt nog maar weinig bekend over de relatie tussen geslachtsdiversiteit in de Raad van Bestuur, internationalisering en andere bedrijfsprestaties, zowel in Nederland als in het buitenland. Dit hoofdstuk schetst daarom een profiel van verschillende RvB-samenstellingen van bedrijven in Nederland en onderzoekt de relatie met internationale handel en investeringen. We kijken daarbij alleen naar bedrijven die een besloten of naamloze vennootschap (bv's en nv's) zijn met ten minste 10 werkzame personen.

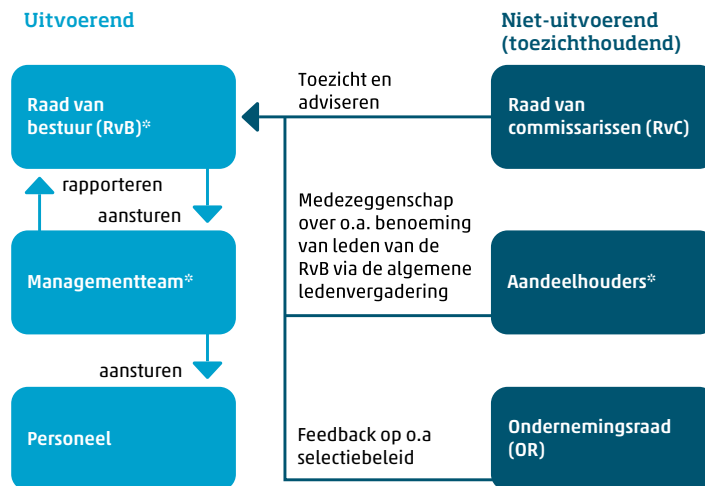
Leeswijzer

In dit hoofdstuk brengen we de relatie tussen de samenstelling van bestuursraden en het betreden van de internationale markt in beeld. In paragraaf 1.2 wordt eerst beschreven wat de Raad van Bestuur is, hoe deze verweven is in de bedrijfsstructuur en wat voor regelgeving er momenteel geldt voor de samenstelling van het bestuur. Paragraaf 1.3 schetst een beeld van de bestuursraden voor een selectie van bedrijven actief in Nederland. Eerst kijken we naar de persoonskenmerken van bestuurders, en vervolgens kijken we naar de samenstelling van de Raad van Bestuur op basis van bedrijfskenmerken. Paragraaf 1.4 introduceert de link met internationalisering op beschrijvende wijze, terwijl paragraaf 1.5 een econometrisch model gebruikt waarbij we kunnen controleren voor andere zaken die deze relatie mogelijk beïnvloeden. Het hoofdstuk sluiten we af met een samenvatting van de voorgaande paragrafen. Een toelichting van de gebruikte data en methoden is te lezen in paragraaf 1.7.

1.2 Wat is de rol van de Raad van Bestuur?

Hoe een onderneming georganiseerd is, kan vrij complex zijn. Bij een startende onderneming is de bedrijfsstructuur vaak nog overzichtelijk. Naarmate een onderneming groeit en er meer werknemers bijkomen, komen er ook meer niveaus van zeggenschap bij. Al deze niveaus hebben invloed op de besluitvorming en de richting die de onderneming opgaat. In figuur 1.2.1 zijn de verschillende niveaus die binnen een onderneming aanwezig kunnen zijn schematisch weergegeven, met aan de top van de keten de Raad van Bestuur.

1.2.1 Organisatorische bedrijvenstructuur en hun zeggenschap op Raad van Bestuur

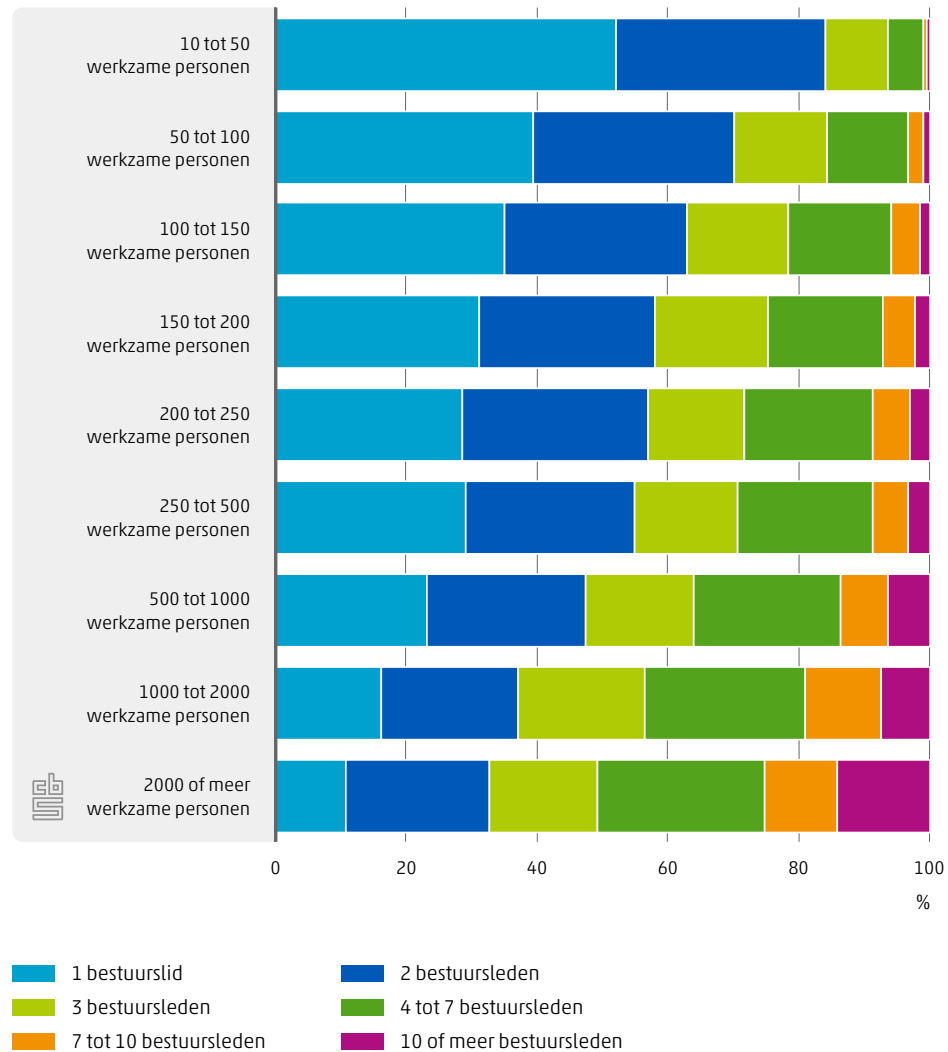


* De aandeelhouders en Raad van Bestuur zijn vaak dezelfde personen, vooral bij kleine bedrijven. Net zoals dat het managementteam ook vaak uit dezelfde leden als de Raad van Bestuur bestaat.

De Raad van Bestuur (RvB), ook wel bestuur of bestuursraad genoemd, is het hoogste leidinggevende orgaan van een bedrijf en is verantwoordelijk voor de strategie en richting van de onderneming. De samenstelling van een bestuur kan variëren afhankelijk van de grootte en complexiteit van de onderneming. Grote ondernemingen hebben vaak een CEO (*Chief Executive Officer*), een CFO (*Chief Financial Officer*) en een CTO (*Chief Technology Officer*) in de RvB. Bij kleine ondernemingen is de CEO vaak het enige lid.

De omvang van de Raden van Bestuur in de Nederlandse bedrijvenpopulatie bestaande uit bv's en nv's met minimaal 10 werkzame personen varieerde in 2022 van één tot 235 bestuursleden, met een mediaan van 2 bestuursleden. De grootste groep bedrijven (46 procent) had in 2022 een bestuur bestaande uit één persoon. In figuur 1.2.2 is te zien dat het eenkoppige bestuur ook bij de allergrootste bedrijven voorkomt: 11 procent van de bestuursraden bij bedrijven met 2 000 werkzame personen of meer bestond uit 1 persoon. Andersom geldt ook maar in minder grote aantallen, waarbij bijna 1 procent van de bedrijven met 10 tot 50 werkzame personen een bestuur heeft met 10 of meer leden. In de meeste gevallen wordt de RvB groter met de grootte van het bedrijf voor wat betreft het aantal werknemers.

1.2.2 Omvang Raad van Bestuur in relatie tot bedrijfsomvang, 2022



De Raad van Commissarissen is het toezichthoudende orgaan van bedrijven, zie figuur 1.2.1. Als onafhankelijk orgaan kunnen zij namens de belanghebbenden (bijvoorbeeld aandeelhouders) tegenwicht bieden en toezicht houden op de RvB en het managementteam, de eerste hiërarchische laag onder de RvB. De leden van de Raad van Bestuur zijn per definitie geen onderdeel van de Raad van Commissarissen, omdat een RvB-lid in het eerste geval in dienst is van het bedrijf. In het tweede geval gaat het om een nevenfunctie en hebben de Commissarissen dus geen direct belang in de onderneming.

Het inpassen van een Raad van Bestuur en een Raad van Commissarissen in het dagelijks bestuur van een bedrijf kan op twee manieren. Traditioneel kent Nederland de zogenaamde *'two-tier board'* bestaande uit twee aparte organen met de RvC als adviserende en controlerende rol en de RvB als uitvoerende rol. Bij buitenlandse ondernemingen zoals in de Verenigde Staten en het Verenigd Koninkrijk zie je voornamelijk een *'one-tier board'*. Hierbij vormen de uitvoerende en niet-uitvoerende (toezichthoudende) leden samen het bestuur.

Naast de Raad van Bestuur en Raad van Commissarissen hebben de aandeelhouders en het personeel ook zeggenschap binnen de onderneming. De aandeelhouders, bestaande uit de eigenaren van de onderneming, hebben een zelfde rol als de RvC. Het verschil is dat

aandeelhouders via de jaarlijkse algemene vergadering direct invloed hebben op de besluitvorming, terwijl de RvC een controlerende en adviserende rol heeft. Het personeel, de mensen die de dagelijkse werkzaamheden uitvoeren om de goederen en diensten van de onderneming produceren, verhandelen en/of leveren, heeft invloed op de besluitvorming door middel van feedback. Bij ondernemingen met meer dan 50 werknemers is er dan de verplichte Ondernemingsraad waarmee het personeel een stem krijgt. Doordat de ondernemingsraad invloed kan uitoefenen op wijzigingen in het wervings- en selectiebeleid, de benoeming van nieuwe bestuurders of bij het voordragen van commissarissen, kunnen zij een belangrijke rol spelen bij de samenstelling van de bestuurslagen en het voldoen aan de wettelijke verplichtingen.

Regelgeving voor meer man-vrouwdiversiteit binnen de Raad van Bestuur

Het onderwerp vrouwen in bestuursfuncties staat de laatste tijd volop in de schijnwerpers, zowel in het bedrijfsleven als in de media. De groeiende aandacht komt voort uit het achterblijvende aantal vrouwen in de RvB ten opzichte van mannen, wat leidt tot discussie over gelijkheid en inclusiviteit. Ter bevordering van de man-vrouwdiversiteit in de top van het bedrijfsleven is vanaf 1 januari 2022 de Wet Ingroeiquotum en zijn er streefcijfers ingevoerd voor Raden van Commissarissen in Nederland. Dat een quotum werkt, zien we terug in andere Europese landen zoals België, Duitsland, Frankrijk, IJsland, Noorwegen en Italië (Europese Commissie, 2016). In relatief korte tijd heeft het quota bij deze landen geleid tot de gewenste verhoging van het aandeel vrouwen in de top. Niet gemonitorde streefcijfers, zoals voor de RvB, blijken minder effectief. Uit onderzoek naar het Duitse quotum en de streefcijferwet bleek dat bij bedrijven die zelf streefcijfers moesten formuleren voor de samenstelling van de RvB, het effect minimaal was (Kienbaum, 2020). Of de wettelijke norm in Nederland gevolgen heeft voor de man/vrouw-diversiteit bespreken we in de volgende paragraaf.

Tussen 1 januari 2013 en 1 januari 2020 gold in Nederland een wettelijke streefcijferregeling voor de top van het bedrijfsleven. Grote vennootschappen moesten bij benoemingen van nieuwe leden voor de Raad van Commissarissen (RvC) en Raad van Bestuur (RvB) streven naar een evenwichtige man-vrouwverdeling, waarbij de RvC voor ten minste 30 procent uit zowel mannen als vrouwen vertegenwoordigd moet bestaan. Bedrijven die dit niet haalden, moesten dit toelichten in hun bestuur verslag. Er waren echter geen sancties voor het niet behalen van het streefcijfer (Jongen et al., 2022). Op 1 januari 2022 werd de Wet 'ingroeiquotum en streefcijfers' ingevoerd. De Wet bestaat uit twee delen, een ingroeiquotum en een streefcijfer- en rapportageregeling. In de tabel hieronder is te lezen welk deel van de wet voor welke ondernemingen geldt.

1.2.3 Regelgeving omtrent de Wet ingroeiquotum en streefcijfers

Wetsregeling	Betekenis	Voor welke type onderneming	Voor welke lagen
Ingroeiquotum	Bij benoeming of herbenoeming rekening houden met min een derde man/vrouw verhouding	Nederlandse beursgenoteerde vennootschappen	Two-tier board: RvC One-tier board: niet-uitvoerende bestuurders
Streefcijfers en plannen van aanpak ¹⁾	Het verplicht zelf opstellen van passende en ambitieuze streefcijfers voor de man/vrouw-verhouding zoals bijvoorbeeld minimaal één vrouw of man, als het maar niet nul is	Grote beursgenoteerde vennootschappen	Two-tier board: RvB One-tier board: uitvoerende bestuurders
		Grote niet-beursgenoteerde vennootschappen	Two-tier board: RvB en RvC One-tier board: uitvoerende bestuurders als niet-uitvoerende bestuurders
Rapportage- en transparantieplicht	Rapporteren over het al dan niet behalen van de streefcijfer doelen	Alle grote vennootschappen, beursgenoteerd en niet-beursgenoteerd	Two-tier board: RvB en RvC One-tier board: uitvoerende bestuurders als niet-uitvoerende bestuurders

Bron: SER (2022)

¹⁾ Onder de regeling streefcijfer- en plannen van aanpak vallen alle naamloze en besloten vennootschappen die op twee opeenvolgende balansdata voldoen aan ten minste twee van de drie criteria: (1) de waarde van de activa bedraagt meer dan 20 miljoen euro, (2) de netto-omzet is meer dan 40 miljoen euro en (3) het gemiddeld aantal werknemers is 250 of meer.

Het ingroeiquotum stelt dat wanneer een Raad van Commissarissen (bestaande uit minimaal 2 personen) niet evenwichtig is samengesteld, bij een benoeming of herbenoeming van een commissaris rekening gehouden moet worden met de man-vrouwverhouding in de raad. Dat wil zeggen: ten minste voor een derde uit vrouwen en voor een derde uit mannen bestaat.

De streefcijferregeling houdt in dat ondernemingen worden verplicht zelf passende (afhankelijk van de omvang van de man-vrouwverhouding binnen de bedrijfstop) en ambitieuze (bij een topbestuurslaag zonder vrouw of man moet een bedrijf streven naar de benoeming van ten minste één vrouw of man, als het maar niet nul is) streefcijfers te formuleren voor de man-vrouwverhouding voor de topbestuurslagen. Na het bereiken van een streefcijfer moet een onderneming opnieuw een plan maken indien de mogelijkheid er is voor een nog evenwichtigere verhouding. Daarnaast hebben alle grote (beurs)vennootschappen een rapportageplicht over de samenstelling van hun RvB, RvC en de managementlaag en het al dan niet behalen van de streefcijferdoelen (SER, 2022).

1.3 Geslachtsdiversiteit binnen Raad van Bestuur en bedrijfskenmerken

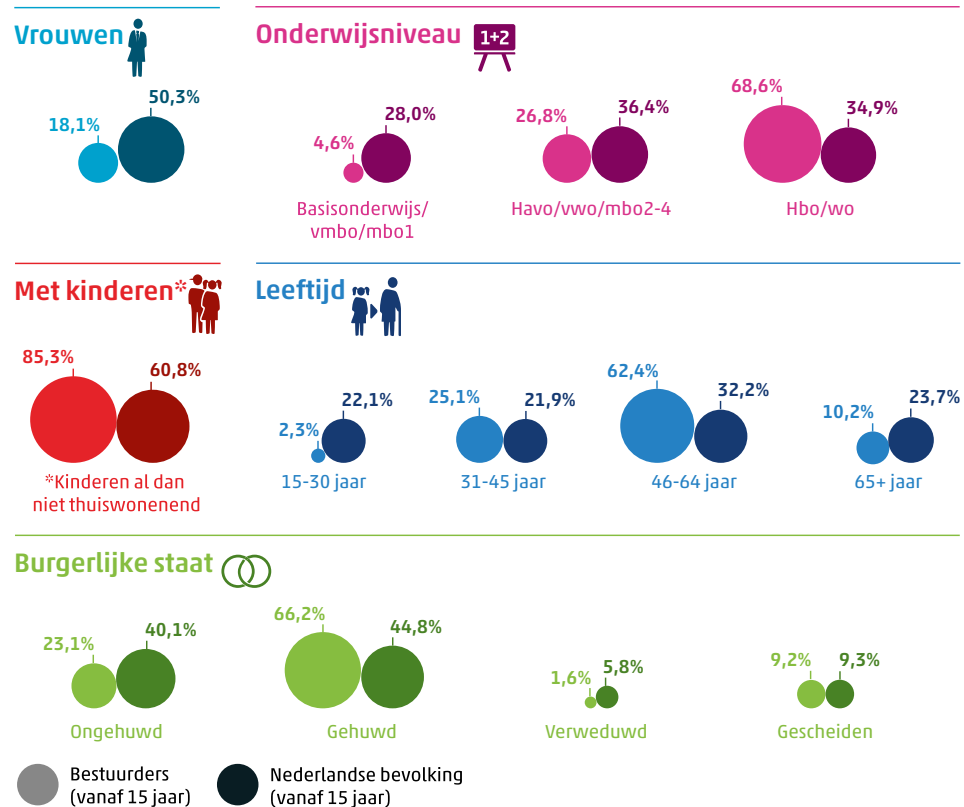
In deze paragraaf bekijken we de man-vrouwdiversiteit binnen de Raad van Bestuur van ondernemingen in Nederland. Een dergelijke diversiteit kan immers meerdere voordelen met zich meebrengen voor bedrijven. Zo laat Noland (2016) bijvoorbeeld zien dat meer diversiteit kan leiden tot meer innovatie in het bedrijf, wat weer kan leiden tot betere resultaten. Verder heeft recent onderzoek voor een set van negen OESO-landen aangetoond dat meer vrouwen in het topmanagement van een bedrijf de productiviteit van dat bedrijf ten goede komt (Kögel et al., 2023). Een mogelijke verklaring kan zijn dat vrouwen betere managers zijn dan mannen, doordat vrouwen hun rol als toezichthouder serieuzer zouden nemen en meer efficiënte beslissingen zouden nemen (Aktas et al., 2023; Profeta, 2017). Het is daarbij wel belangrijk dat er een bepaalde kritische massa aan vrouwen aanwezig is in het bestuur. Zo vind Kögel et al. (2023) dat het effect van een hoger aandeel vrouwen op de productiviteit positief is bij 50 procent, de meest gelijke man-vrouwverdeling, maar wordt insignificant wanneer het aandeel vrouwen de 50 procent passeert. Volgens Joecks et al. (2013) beginnen de voordelen van meer vrouwen in het bestuur zich pas voor te doen wanneer een bestuur uit minstens 30 procent uit vrouwen bestaat. Ook Brahma et al. (2021) pleiten voor minimaal drie of meer vrouwen in het bestuur. Dit sluit aan bij het ingroeiquotum van de Nederlandse regering.

In onderzoeken naar de man-vrouwdiversiteit in de Raad van Bestuur wordt veelal naar een kleine populatie in Nederland gevestigde bedrijven gekeken, waar het ingroeiquotum en streefcijfer betrekking op heeft. De Female Board Index, een initiatief van hoogleraar Mijntje Lückcrath, kijkt bijvoorbeeld alleen naar de in Nederland gevestigde beurgenoteerde naamloze vennootschappen. In 2022 waren dat er 89 (Lückcrath-Rovers, 2023). Het Diversiteitsportaal van de Sociaal-Economische Raad (SER) onderzoekt de samenstelling van Raden van Bestuur alleen voor 'grote' vennootschappen die aan bepaalde criteria voldoen. De populatie ligt dan om en nabij de 5 000 bedrijven.

Door gebruik te maken van registerdata van de Kamer van Koophandel kunnen wij de samenstelling van de Raad van Bestuur vaststellen voor vrijwel alle ruim 3,5 miljoen bedrijven in Nederland over een periode van 2012 tot en met 2022. Dan gaat het niet alleen om de samenstelling in termen van geslacht, maar ook andere kenmerken zoals leeftijd, opleidingsniveau, gezinssamenstelling en burgerlijke staat. Dit onderzoek en deze paragraaf geeft een overzicht van de vertegenwoordiging van vrouwen en mannen in de RvB van in Nederland gevestigde besloten en naamloze vennootschappen met minimaal 10 werkzame personen waardoor we over de periode 2012 tot en met 2022 bijna 105 duizend unieke bedrijven overhouden. Deze afbakening is gekozen omdat de nv's en bv's zowel economisch als qua internationale handelsactiviteiten veruit het belangrijkste zijn in de Nederlandse economie en sluit bovendien aan bij onderzoeken gedaan door bijvoorbeeld Görg & Jakel (2024) of Krenz (2024). Tevens wordt, om de link met de het ingroeiquotum te behouden, gekeken naar verschillende samenstellingen van de RvB: (1) uitsluitend mannelijk bestuur, één derde van het RvB is vrouw en (3) de helft van de RvB is vrouw. We beginnen de paragraaf met een overzicht van de kenmerken van bestuurders aan de hand van vier aspecten te weten geslacht, opleidingsniveau, leeftijd en burgerlijke staat.¹⁾

1) Opleidingsniveau en burgerlijke staat wordt niet integraal waargenomen. De bestuurders data bestaat verder uit in Nederland gevestigde besloten en naamloze vennootschappen met minimaal 10 werkzame personen.

1.3.1 Opbouw Raad van Bestuur t.o.v. samenstelling Nederlandse bevolking



Raad van Bestuur geen goede afspiegeling van Nederlandse samenleving

18,1 procent van de bestuurders in 2022 is vrouw (24 duizend), en daarmee is de samenstelling van de Raad van Bestuur geen goede afspiegeling van de Nederlandse samenleving, waarin ruim 50 procent van de bevolking vrouw is. Zoals zichtbaar in figuur 1.3.1, hebben bestuurders gemiddeld vaker kinderen dan de Nederlandse samenleving. Dat verschil tussen bestuurders en de hele bevolking is echter kleiner bij vrouwen dan bij mannen in 2022; 65 procent van de vrouwelijke bevolking van 15 jaar en ouder heeft kinderen gekregen en 74 procent van de vrouwelijke bestuurders, bij mannen is dat 57 om 88 procent, zie ook tabel 1.3.2. De leeftijd van bestuurders is ook anders verdeeld dan bij de hele Nederlandse bevolking, met vooral grotere aandelen in de groep 31-45 jaar en 46-64 jaar. Dat is niet vreemd aangezien dat de leeftijden zijn waarin men zich het meest op het werk richt. Daarnaast zijn bestuurders relatief wat ouder en ook vaker getrouwd dan gemiddeld. Circa 63 procent van de vrouwelijke bestuurders is getrouwd ten opzichte van 44 procent van alle Nederlandse vrouwen. Bij de mannen is dat verschil wat groter met 67 procent van de bestuurders en 45 procent van de Nederlandse mannen van 15 jaar en ouder.

Het opleidingsniveau van bestuurders tot slot, ligt gemiddeld aanzienlijk hoger dan bij de hele bevolking: bijna 69 procent van de bestuurders heeft een hbo- of wo-opleiding behaald tegenover 35 procent van de gehele bevolking. Voor vrouwelijke bestuurders is daarbij het

aandeel hoogopgeleid met 71 procent lichtelijk hoger dan bij mannelijke bestuurders (68 procent).

1.3.2 Kenmerken bestuurders in Nederland en inwoners van Nederland, naar geslacht

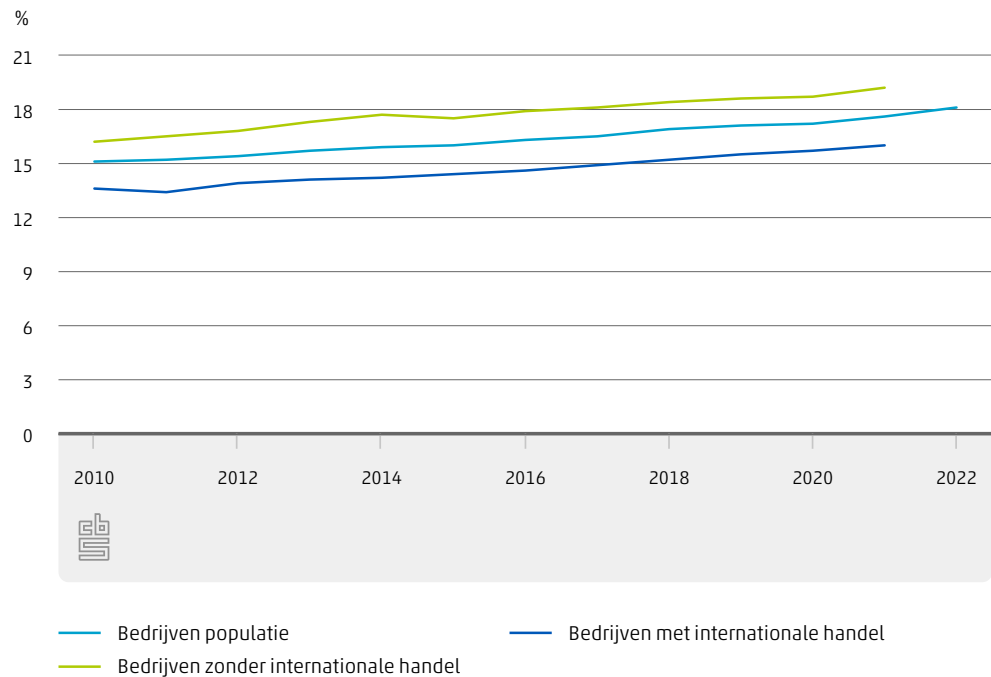
	Kinderen		Opleidingsniveau		Leeftijd				Burgerlijke staat				
	Met kinderen	Zonder kinderen	Basis- onderwijs, vmbo, mbo1	Havo, vwo, mbo2-4	Hbo, wo	15- 30 jaar	31- 45 jaar	46- 64 jaar	65+ jaar	Ongehuwd	Gehuwd	Verweduwd	Gescheiden
	%												
Vrouwelijke bestuurders	73,5	26,5	5	23,8	71,2	2,4	23,5	65,4	8,7	22,7	62,6	4,6	10,1
Vrouwelijke bevolking	64,9	35,1	29	35,5	34,7	21,5	21,5	31,9	25,1	36,6	44,3	8,7	10,5
Mannelijke bestuurders	87,9	12,1	4,6	27,4	68,1	2,3	25,5	61,8	10,5	23,2	66,8	1	9
Mannelijke bevolking	56,6	43,4	26,9	37,3	35,1	22,8	22,4	32,6	22,3	43,7	45,4	2,8	8,1

Minimale groei in aandeel vrouwen in de Raad van Bestuur

Bij in Nederland gevestigde nv's en bv's met minimaal 10 werkzame personen zien we het aandeel vrouwen in de RvB licht stijgen. Figuur 1.3.3 laat over de periode 2012 tot en met 2022 zien dat het aandeel vrouwelijke bestuurders met 3 procentpunt is gestegen naar 18,1 procent. Het aantal vrouwelijke bestuurders is over dezelfde periode met 40 procent toegenomen, van ruim 17 duizend vrouwelijke bestuurders in 2012 naar zo'n 24 duizend in 2022. Het aantal mannelijke bestuurders daarentegen is over dezelfde periode met 14 procent toegenomen. Deze groei in het aantal vrouwelijke bestuurders is te danken aan slechts 5 procent van de bedrijven die tussen 2021 en 2022 meer vrouwen in het bestuur hebben geplaatst: allen niet-multinationale bedrijven met voornamelijk tussen de 10 en 100 werkzame personen en een bestuursgrootte van tussen de 2 en 7 leden. Ook nieuwkomers in deze populatie droegen bij aan de groei in vrouwelijke bestuurders. Hier gaat het vooral om bedrijven die ten opzichte van 2021 van rechtsvorm veranderd zijn of de grens van minimaal 10 werkzame personen zijn gepasseerd. Bij de bijna 800 bedrijven die in 2022 nieuw opgericht zijn, was 20 procent van de bestuursleden een vrouw.

Bij de meeste bedrijven is het aandeel vrouwen in de RvB echter niet veranderd tussen 2021 en 2022: 81 procent van de bedrijven (52 duizend) heeft in 2022 evenveel mannen als vrouwen in het bestuur als het jaar ervoor. Daardoor lijkt het dat er bij veel bedrijven niet direct actie ondernomen is als gevolg van de in 2022 ingevoerde Wet Ingroeiquotum en streefcijfers. Bijna driekwart van deze bedrijven (39 duizend van de 52 duizend) had geen enkele vrouw in de RvB. Bij 4 procent van de bedrijven daalde het aandeel vrouwen in de bestuursraad tussen 2021 en 2022 zelfs. Dit betrof wel voornamelijk bedrijven waar de man-vrouwverhouding in de bestuursraad in 2021 al gelijkmatig verdeeld was.

1.3.3 Vrouwen in Raad van Bestuur



In figuur 1.3.3 is tevens het aandeel vrouwelijke bestuursleden uitgesplitst naar bedrijven met internationale handel.²⁾ Zowel de bedrijven met internationale handel als de bedrijven zonder internationale handel, volgen de stijgende trend van het gemiddelde aandeel vrouwen in de RvB. Wel was bij bedrijven zonder internationale handel het gemiddelde aandeel vrouwen in de bestuursraad aanzienlijk hoger: in de periode 2012 tot en met 2021 was het aandeel per jaar gemiddeld 1,5 procentpunt hoger dan het gemiddelde aandeel vrouwen in de RvB van alle bedrijven en zelfs gemiddeld 3,1 procentpunt hoger dan het gemiddelde aandeel vrouwen in het bestuur van bedrijven met internationale handel. Dat heeft vermoedelijk te maken met de samenstelling van exporterende bedrijven en bedrijven die zich richten op de binnenlandse markt. In die laatste groep zit namelijk ook de zorg- onderwijs- en publieke sector, waarin van oudsher veel vrouwen werken en besturen. Met verschillen tussen sectoren wordt in de econometrische analyse in paragraaf 1.5 wel rekening gehouden. In de volgende paragraaf wordt dieper gekeken naar de RvB bij exporterende bedrijven en bedrijven die aan directe buitenlandse investeringen doen.

41% van de buitenlandse
multinationals heeft een RvB met
minimaal een derde vrouwen



²⁾ Vanwege een herontwerp van de statistiek Internationale Handel in Goederen waarbij er per 2021 sprake is van een trendbreuk, gebruiken we in dit hoofdstuk alleen de reeks voor internationale handel tot en met 2021.

Vooral grote bedrijven en buitenlandse multinationals met vrouwen in bestuur

Hoeveel vrouwen in de Raad van Bestuur zitten, hangt – naast sector – vaak samen met allerlei verschillende bedrijfskenmerken, blijkt uit de literatuur. Bedrijfsgrootte is bijvoorbeeld positief gecorreleerd met vrouwen in het Raad van Bestuur. Hillman et al. (2007) vinden bijvoorbeeld dat grotere bedrijven een grotere kans hebben op (een of meerdere) vrouwelijke bestuurders. Dit blijkt ook te gelden voor de in Nederland gevestigde besloten en naamloze vennootschappen met minstens 10 werkzame personen.

In tabel 1.3.4 is te zien dat in 2022, van de bijna 65 duizend bedrijven met een Raad van Bestuur, 69 procent geen vrouwelijke bestuursleden hadden. Naarmate de bedrijfsomvang in termen van werkzame personen groter wordt, wordt het aandeel bedrijven met uitsluitend mannen kleiner: van 70 procent bij de kleine bedrijven (10 tot 50 werkzame personen) tot 59 procent bij de grote bedrijven met minimaal 250 werkzame personen. Vooral bij de grootste bedrijven, met meer dan 2 000 medewerkers, neemt de diversiteit toe, en bestaat 38 procent van de Raden van Bestuur nog volledig uit mannen.

Multinationaliteit van een bedrijf kan ook een rol spelen bij de diversiteit van een bestuur. Multinationals worden gedefinieerd als bedrijven die onder buitenlandse zeggenschap staan of zelf dochterondernemingen in het buitenland hebben. Bedrijven die onderdeel zijn van een multinational zijn doorgaans groter dan niet-multinationals (Weusten et al., 2024) wat de kans op een vrouw in het bestuur groter maakt. Nationale regelgeving omtrent vrouwen in de bestuursraad in het herkomstland van de multinational en intern beleid kan een positieve rol spelen in het aandeel vrouwen in de RvB. Bij buitenlandse multinationals is dat dan ook het geval: 41 procent van de bedrijven heeft in 2022 een bestuur bestaande uit minstens een derde vrouwen en 35 procent zelfs een bestuur met minstens de helft vrouw. Opmerkelijk is dat niet-multinationale bedrijven in Nederland een groter aandeel vrouwelijke bestuurders heeft dan Nederlandse multinationals; 26 procent heeft een Raad van Bestuur waar minstens een derde van de leden vrouw is tegenover slecht 19 procent bij de Nederlandse multinationals. Als het gaat om een uitsluitend mannelijk bestuur zijn Nederlandse multinationals en niet-multinationals vergelijkbaar.

Pusic (2020) heeft de leeftijd van een bedrijf geïdentificeerd als een sleutel die het glazen plafond van organisaties kan doorbreken. Of deze theorie ook in Nederland geldt, kunnen we nog niet zeggen op basis van onze beschrijvende analyse. Daaruit lijkt leeftijd weinig invloed te hebben op het aandeel vrouwelijke bestuursleden. Het aantal bedrijven met minimaal één vrouw schommelt tussen de 66 en 70 procent over de verschillende leeftijdsklassen, en voor bedrijven met een bestuur van minstens een derde vrouw blijft het verschil ook klein.

1.3.4 Samenstelling Raad van Bestuur naar bedrijfskenmerken, 2022

	Aandeel Raad van Bestuur zonder vrouwen	Aandeel Raad van Bestuur bestaande uit minimaal een derde vrouw	Aandeel Raad van Bestuur bestaande uit minimaal de helft vrouw	Totaal aantal bedrijven met Raad van Bestuur
	%			aantal bedrijven
Totaal bedrijven	69	27	22	64 775
Bedrijfs grootte				
10 tot 50 werkzame personen	70	27	22	49 315
50 to 250 werkzame personen	66	26	20	12 840
250 of meer werkzame personen	59	26	16	2 620
Multinationaliteitsstatus				
Nederlandse multinational	70	19	12	5 855
Buitenlandse multinational	54	41	35	7 500
Overige Nederlandse bedrijven	71	26	21	51 420
Leeftijd bedrijf				
Jonger dan 3 jaar	66	30	25	4 320
3 tot 5 jaar	70	27	23	3 890
5 tot 10 jaar	69	27	23	10 010
10 tot 30 jaar	70	26	22	28 145
30 jaar of ouder	68	26	20	18 405
Sector				
Industrie	72	23	18	8 420
Commerciële dienstverlening	70	26	21	42 525
Grootte Raad van Bestuur				
1 bestuurder	83	17	17	29 475
2 bestuurders	63	37	37	20 395
3 bestuurders	59	41	7	7 730
4 tot 7 bestuurders	46	21	14	5 755
7 tot 10 bestuurders	28	19	5	980
10 of meer bestuurders	19	15	3	435

Hoe groter de bestuursraad, hoe meer vrouwen in het bestuur

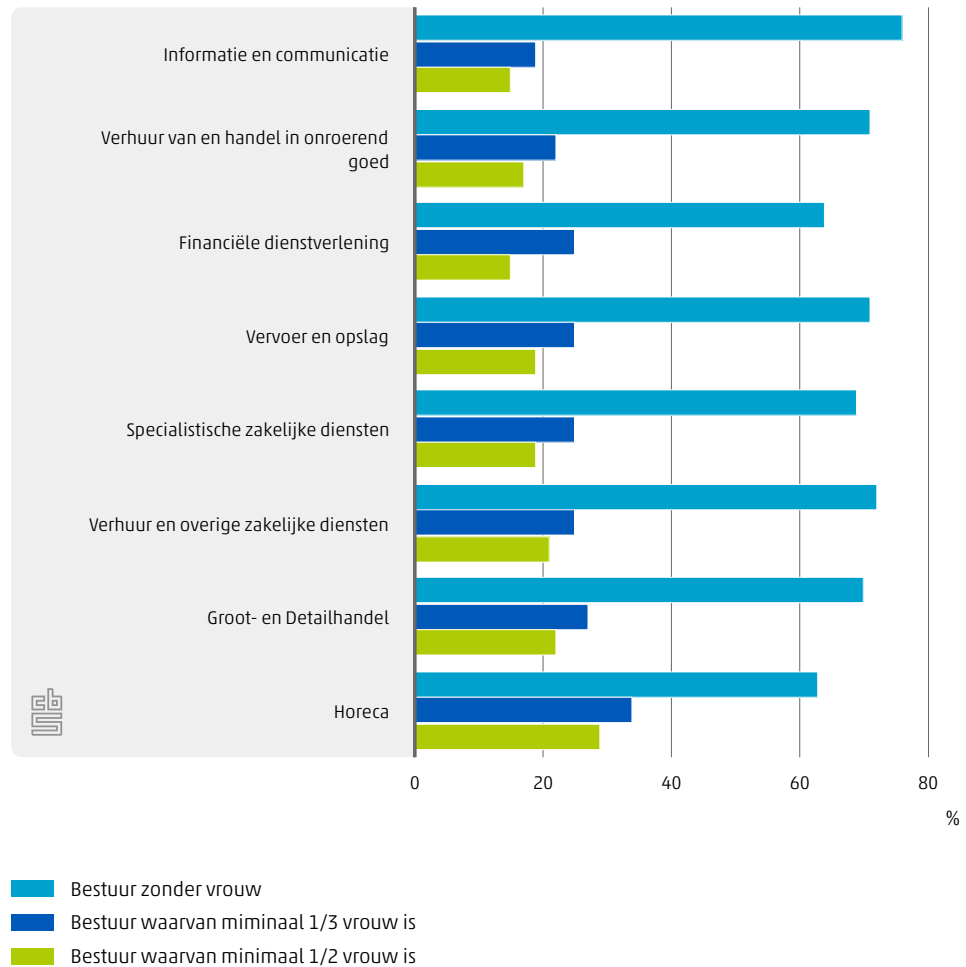
Tabel 1.3.4 laat ook zien dat bij bedrijven met een RvB met 10 of meer leden slechts 19 procent geen vrouwelijke bestuursleden heeft, wat aangeeft dat grotere besturen over het algemeen meer divers zijn. Ondanks deze diversiteit voldoen grotere besturen minder vaak aan de Nederlandse quotumwetgeving en dus ook niet aan die belangrijke grens van 30 procent vrouwen in het RvB dat de bedrijfsprestaties kan bevorderen (Joecks et al., 2013). Bedrijven met een 3-koppig bestuur halen deze norm vaker: 41 procent van de bedrijven die voldoet aan het streefcijfer van minimaal een derde vrouwen in de Raad van Bestuur.

In de aardolie-industrie en horeca aandeel vrouwelijke bestuurders het grootst

Figuur 1.3.5 geeft voor de commerciële dienstverlening het aandeel van verschillende samenstellingen van bestuur per bedrijfstak weer. Figuur 1.3.6 laat dat voor de industrie zien. De commerciële dienstverlening laat een groter gemiddeld aandeel vrouwen in de RvB

zien dan in de industrie. Kijken we naar de onderlinge verschillen tussen bedrijfstakken binnen de commerciële dienstverlening (gericht op productie van diensten) en de industriële sector (gericht op productie van goederen)³⁾, dan zien we door welke bedrijfstakken de verschillen worden veroorzaakt. Bij de horeca is het aandeel vrouwen binnen de bestuursraad het grootst (22 procent). Tevens hebben deze bedrijven ook het grootste aandeel besturen met minimaal één vrouw (63 procent). 34 procent van deze bedrijven haalt zelfs het streefcijfer van minimaal een derde van het bestuur bestaande uit vrouw. Binnen de bedrijfstak informatie en communicatie is met 14 procent het gemiddelde aandeel vrouwelijke bestuurders het laagst. Circa 76 procent van het RvB bestond uitsluitend uit mannen.

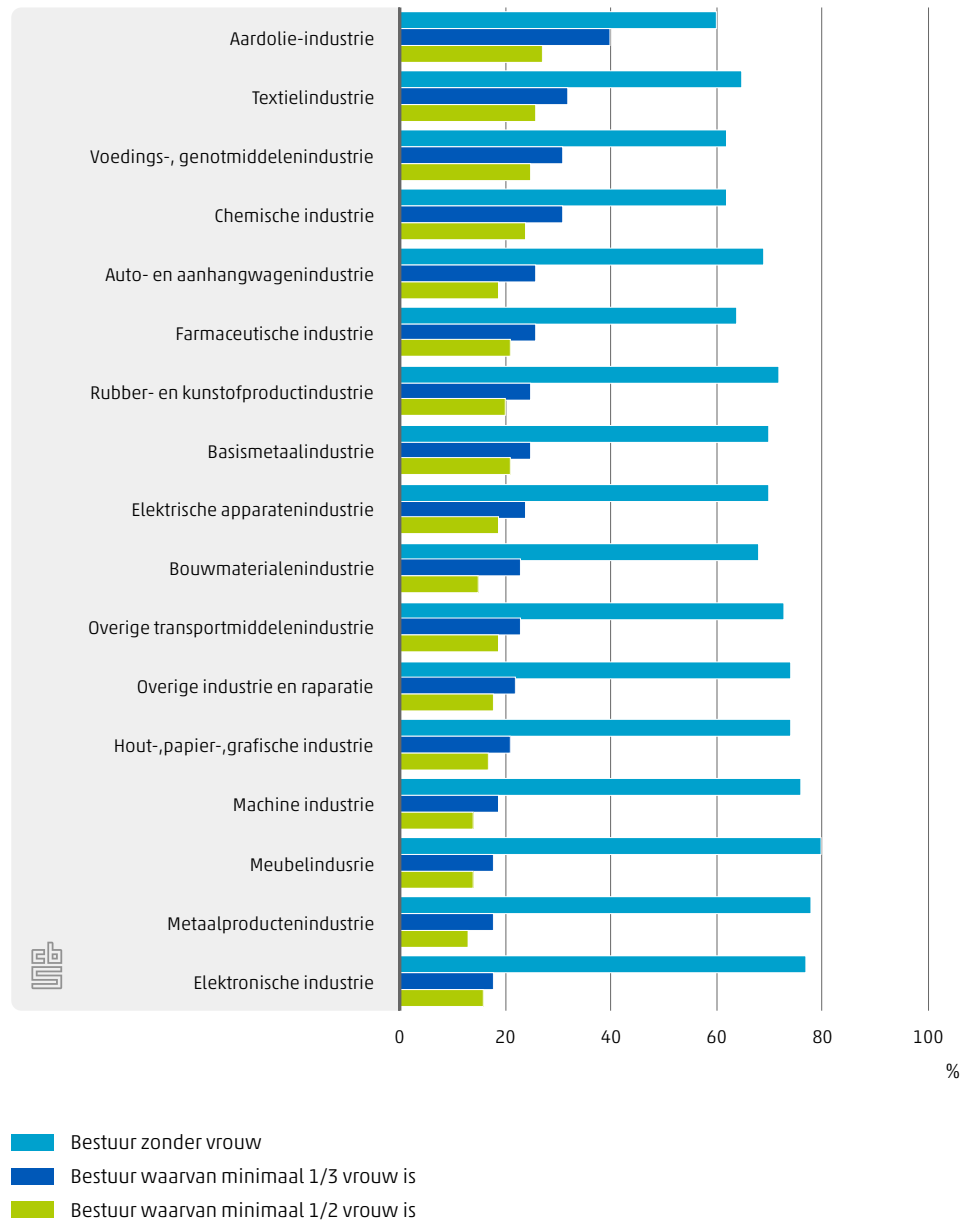
1.3.5 Vrouwen in Raad van Bestuur commerciële dienstverlening, 2022



Binnen de industriële sector is het aandeel vrouwelijke bestuurders het grootst bij de aardolie-industrie (23 procent), gevolgd door de chemische en de textielindustrie met beide een aandeel van 21 procent. 40 procent van de Raad van Bestuur van de aardolie-industrie behaalt de norm van minimaal een derde vrouw en met 11 procent is het aandeel vrouwelijke bestuurders het laagst bij de meubelindustrie en de metaalproductenindustrie.

³⁾ Het onderscheid tussen de commerciële en industriële sector is later in het hoofdstuk van belang wanneer we kijken naar diensten- en goederenexport.

1.3.6 Vrouwen in Raad van Bestuur industriële sector, 2022



1.4 De samenstelling van de Raad van Bestuur en internationalisering

Tot dusver hebben we naar de samenstelling van de Raden van Bestuur van bedrijven in ons land bekeken, met speciale aandacht voor de man-vrouwverhouding. In deze paragraaf kijken we verder naar de link met internationalisering. Eerder onderzoek heeft namelijk al aangetoond dat vrouwelijke ondernemers minder actief zijn op internationale markten (bv. CEPR, 2023; Krenz, 2024). Daarom beschrijven we in deze paragraaf de intensieve en extensieve internationaliseringsmarges van bedrijven in Nederland met verschillende maten van vrouwelijk leden in de RvB. De extensieve marge zegt iets over aantal bedrijven dat wel

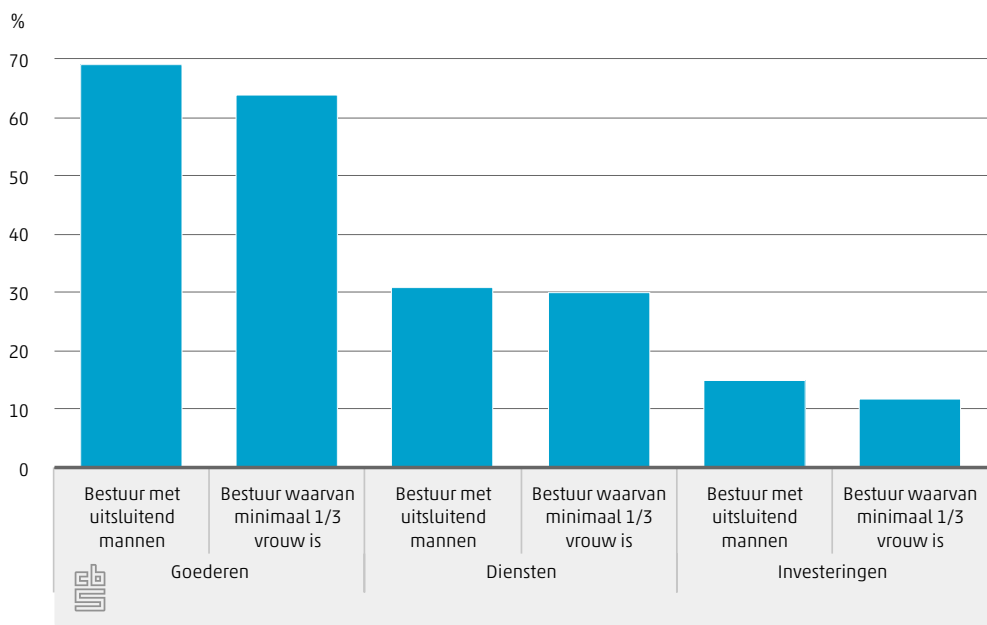
of niet internationaal actief is, de intensieve marge zegt iets over de omvang van de exportwaarde of investeringen zodra een bedrijf internationaal actief is.

Om een allereerste beeld te krijgen van mogelijke verschillen in internationalisering tussen bedrijven met verschillende RvB-samenstellingen kijken we in figuur 1.4.1 eerst naar de populatie van bedrijven die internationaal actief zijn. We maken daarbij het onderscheid tussen bedrijven die uitsluitend door mannen worden geleid en bedrijven waarbij minimaal een derde van de bestuursleden een vrouw is. Ook kijken we naar verschillende maten van internationalisering en maken onderscheid naar industrie en de dienstverlenende sector. Zo tonen de eerste twee balkjes in figuur 1.4.1 het aandeel bedrijven dat actief is in de industrie en goederen exporteert, de middelste twee naar het aandeel bedrijven dat actief is in de commerciële dienstverlening en diensten exporteert en de laatste twee naar bedrijven uit alle sectoren die mogelijk investeren in het buitenland.

De figuur toont aan dat bedrijven waarbij uitsluitend mannen in de RvB zitten gemiddeld vaker internationaal actief zijn dan wanneer minimaal een derde van de RvB uit vrouwen bestaat. Het verschil is het grootst in de industrie, waar 69 procent van de bedrijven (nv's en bv's met minimaal 10 werkzame personen) goederen exporteert wanneer er uitsluitend mannen in de RvB zitten, tegenover 64 procent van de bedrijven met export als er minimaal een derde vrouwelijke bestuurders zijn. Bij investeringen is het verschil drie procentpunt (15 tegenover 12 procent) en bij dienstenexport is het verschil met één procentpunt het laagst (31 tegenover 30 procent). De resultaten zijn overigens vergelijkbaar wanneer de ondergrens van een derde vrouwen verhogen naar minimaal de helft vrouwen in de RvB.

Deze resultaten sluiten aan bij eerdere literatuur (bv. Korinek et al., 2023) die aantoont dat er een *gender export gap* bestaat, waarbij bedrijven die door vrouwen geleid worden minder internationaal actief zijn. Korinek et al. (2023) tonen echter ook aan dat deze kloof in Nederland wel kleiner is dan gemiddeld het geval is in de OESO-landen.

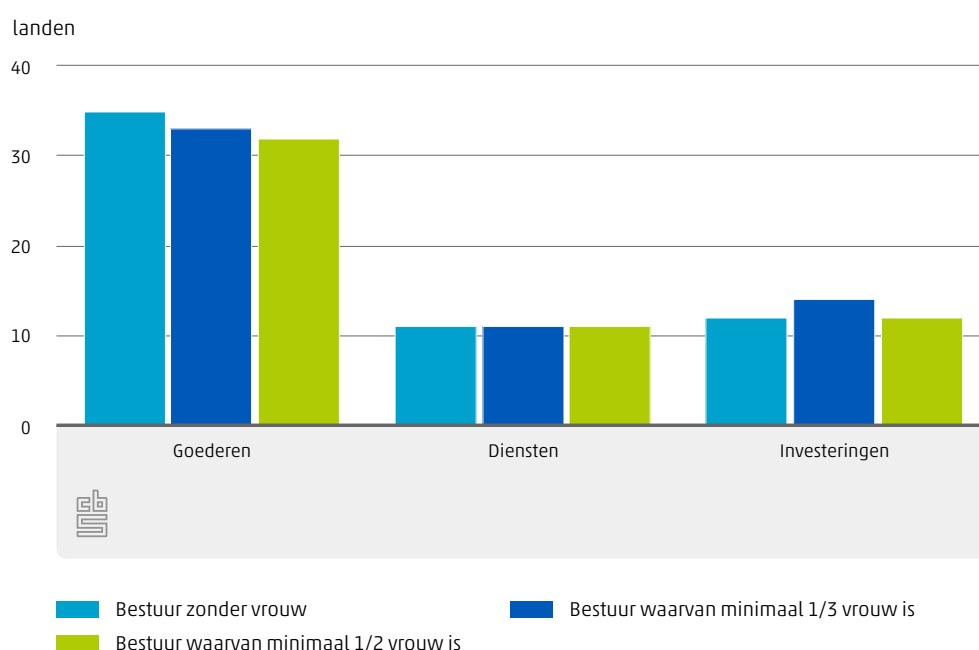
1.4.1 Bedrijven die internationaliseren, naar samenstelling Raad van Bestuur en sector, 2021



Nauwelijks verschil in bestemmingsland voor verschillende samenstellingen van Raad van Bestuur

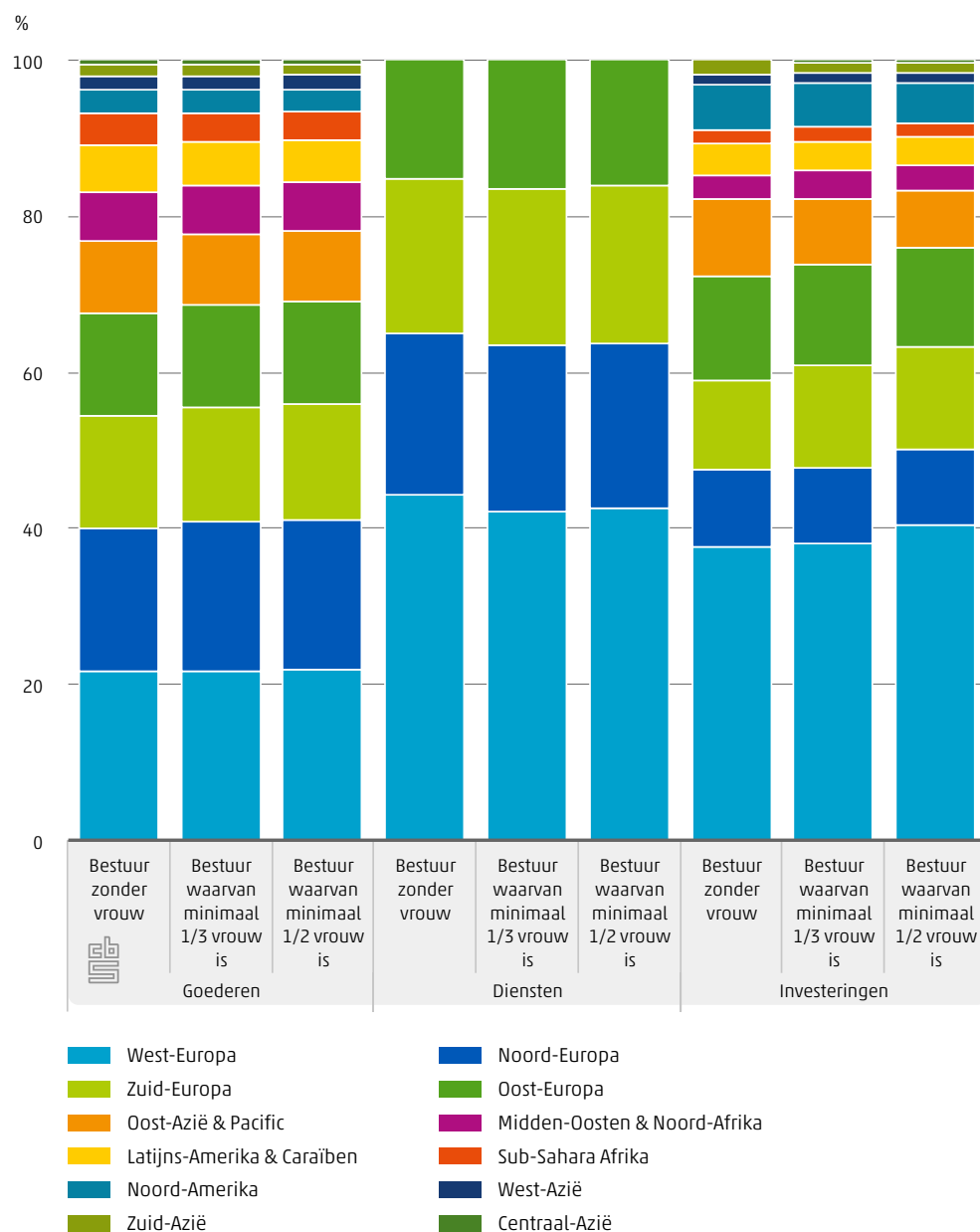
Korinek et al. (2023) vermelden verder dat door vrouwen geleide bedrijven weliswaar minder snel exporteren, maar zodra ze dat doen, dat ze dat dan gemiddeld naar meer landen doen dan door mannen geleide bedrijven. Dit beeld zien we niet terug in onze populatie van bedrijven in Nederland. In tegendeel, bedrijven met vrouwelijke bestuurders die exporteren of investeren, laten een vergelijkbaar patroon zien als bedrijven met uitsluitend mannen in de RvB als het gaat om het aantal bestemmingslanden. Zo exporteren ze allemaal diensten naar gemiddeld 10 EU-landen. Wel exporteren bedrijven met uitsluitend mannen in de RvB goederen naar gemiddeld iets meer landen (35 landen) dan bedrijven met minimaal een derde vrouwen in de RvB (33 landen) maar investeert die laatste groep weer in meer landen (14 landen) dan de mannelijke Raden van Bestuur (12 landen).

1.4.2 Gemiddeld aantal bestemmingslanden naar samenstelling bestuursraad, 2021



Ook als we kijken naar de regio's waar bedrijven mee handelen of in investeren zien we weinig verschil in bestuurssamenstelling in 2021, te zien in figuur 1.4.3. Een minimaal verschil zien we bij de investeringen, waarbij bedrijven met minimaal de helft vrouwen in de RvB een licht grotere voorkeur lijken te hebben voor West Europa (40,4 procent t.o.v. 37,8 procent). Wanneer we kijken naar bedrijven waarbij de RvB volledig uit vrouwen bestaat, gaat dit percentage zelfs omhoog naar 46,6 procent. Dat zou erop kunnen duiden dat vrouwen in het kader van de meest risicovolle internationaliseringsvorm (investeringen) liever kiezen voor dichterbij gelegen bestemmingen. De hoofdbevinding van figuur 1.4.3 is dat er geen noemenswaardige verschillen bestaan tussen verschillende RvB-samenstellingen en de locatie van hun bestemmingsmarkten.

1.4.3 Handelende bedrijven naar regio en samenstelling Raad van Bestuur, 2021



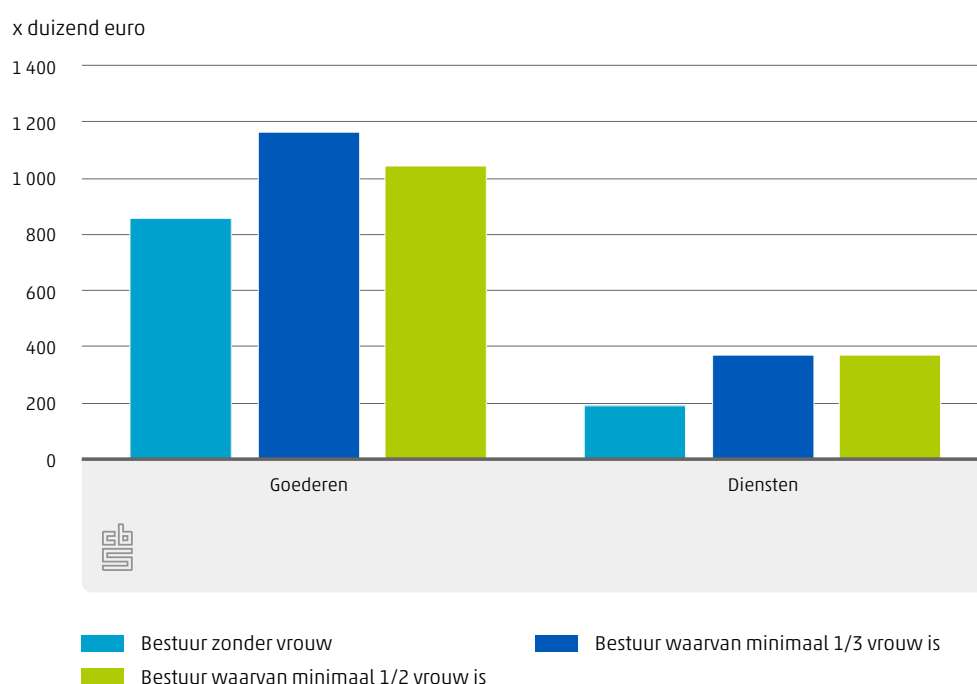
90% hogere mediane diensten-
exportwaarde bij een RvB met minimaal
een derde vrouwen ten opzichte van een
mannelijk bestuur



Vrouwelijke bestuurders exporteren meer: mediaan 90 procent hoger dan bij een mannelijk bestuur

De voorgaande indicatoren gaan allemaal over de extensieve internationaliseringsmarge. Dat wil zeggen dat het iets zegt over de kans dat een bedrijf op een buitenlandse markt aanwezig is. De literatuur en de bovenstaande beschrijvende resultaten wijzen er dus op dat bedrijven met meer vrouwelijk leiderschap minder snel die stap zetten. Maar wat gebeurt er vervolgens als ze eenmaal die stap gezet hebben? Figuur 1.4.4 laat zien dat bij een bestuur bestaande uit enkel mannen de mediane goederenexportwaarde 36 procent lager ligt dan bij een bestuur bestaande uit minstens een derde vrouwen. Bij de dienstenhandelaars is dit verschil een stuk groter, namelijk 90 procent. Dit suggereert dat handelsbarrières voor vrouwen zich met name toespitsen op de extensieve handelsmarge ofwel bij het betreden van de buitenlandse markt. Zodra deze geslecht zijn, lijken de (deels) vrouwelijke besturen hun marges sneller uit te breiden dan de (grotendeels) mannelijke besturen.

1.4.4 Mediane exportwaarde, 2021



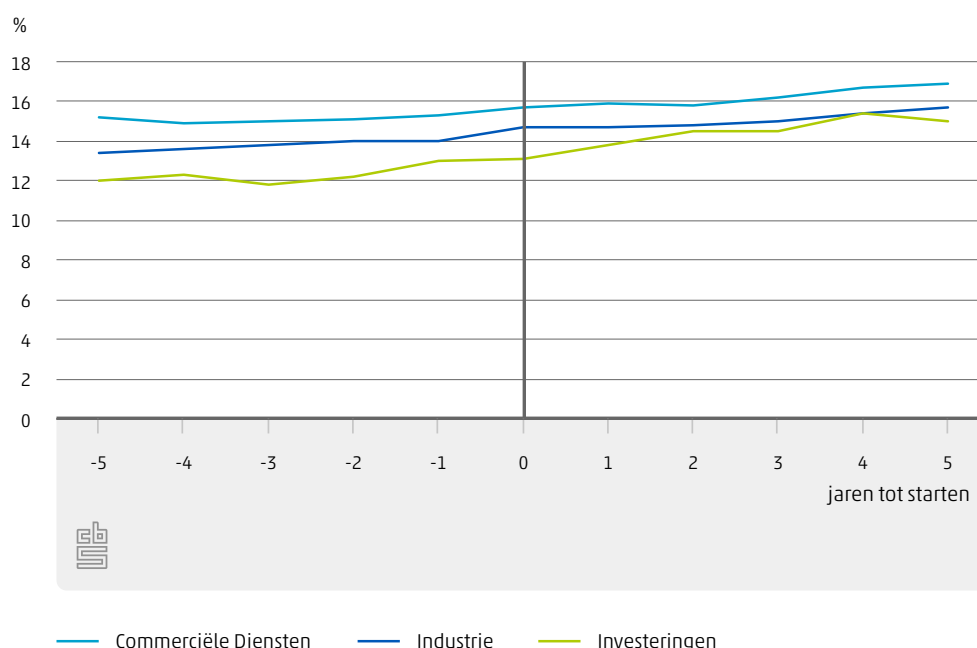
Aandeel vrouwen in RvB bij startende exporteurs en investeerders stijgt even hard als gehele populatie

Bovenstaande figuren geven een beschrijvend beeld van hoe de internationaliseringsportfolios van bepaalde bedrijfsstructuren zich ten opzichte van elkaar verhouden. Mogelijke verschillen daarin kunnen niet per se direct verklaard worden aan de hand van deze verschillende structuren. Anders gezegd, de bevinding dat bedrijven met een (overwegend) mannelijk bestuur vaker internationaliseren (ook) andere verklaringen kan hebben dan het feit dat het bestuur (overwegend) mannelijk is. Om een beter beeld te krijgen van het verband tussen vrouwen in de Raad van Bestuur en internationalisering, kan ook gekeken worden naar hoe deze structuur zich ontwikkelt rondom de daadwerkelijke stap naar internationalisering. Zien we bijvoorbeeld dat zodra er meer vrouwen toetreden tot de RvB, bedrijven daarna minder snel geneigd zijn om een stap te zetten tot een

buitenlandse markt? En zodra ze internationaal actief zijn, nemen ze dan misschien juist meer vrouwen aan?

Om dit te onderzoeken, plotten we in figuur 1.4.5 het aandeel vrouwen in de RvB vanaf drie jaar vóórdat een bedrijf een nieuwe buitenlandse markt betreedt, en het aandeel drie jaar erna. We zien daarin een duidelijk stijgende lijn. Bij de startende investeerders zien we een stijging van gemiddeld 12 procent vrouwen in de RvB drie jaar vóórdat zij beginnen met de investering naar 15,5 procent 7 jaar later. Dit suggereert een positief verband tussen dit aandeel en internationalisering, dat op twee manieren zou kunnen worden uitgelegd: meer vrouwen in de Raad van Bestuur verhoogt de kans tot internationalisering, maar ook dat internationaal actieve bedrijven meer vrouwen aannemen. De eerste verklaring druist echter in tegen de bevindingen uit figuur 1.4.1. Daarnaast is het sowieso veel waarschijnlijker dat dit beeld vooral gedreven wordt door een algemene trend dat er meer vrouwen in de RvB zijn gekomen in recente jaren, zoals figuur 1.3.3 ook al had aangetoond. Voordat we dus een causaal verband kunnen leggen tussen het aandeel vrouwen in de RvB en internationalisering moeten we econometrisch onderzoek doen waarbij we voor dit soort andere trends kunnen controleren. Dat is het doel van de volgende paragraaf.

1.4.5 Vrouwen in Raad van Bestuur rondom moment van internationalisering, 2021



1.5 Econometrische analyses startende handelaren en investeerders

In deze paragraaf gaan we aan de hand van econometrische analyses dieper in op de samenhang tussen het aandeel vrouwen in het bestuur en internationalisering. Zoals eerder vermeld, is daar nog weinig onderzoek naar gedaan. Lopend onderzoek wijst echter op de aanwezigheid van extra barrières voor door vrouwen geleide bedrijven wat hun kleinere buitenlandse aanwezigheid kan verklaren (Görg & Jakel, 2024; Krenz, 2024). Ander recent

onderzoek vindt tevens een negatieve samenhang tussen het aantal vrouwen in de Raad van Bestuur en de omvang van directe buitenlandse investeringen die bedrijven in Frankrijk doen (Aktas et al., 2023). De verklaring die zij daarvoor geven, ligt niet zozeer in additionele barrières maar in het feit dat vrouwen hun rol als toezichthouder serieuzer zouden nemen dan mannen. Daardoor zouden er meer efficiënte investeringsbeslissingen worden genomen, maar daardoor tegelijkertijd waarschijnlijk ook minder.

In deze paragraaf zullen we daarom delen van de analyses van Görg en Jakel (2024) en Krenz (2024) repliceren voor Nederland. We zullen daarbij ten eerste kijken in hoeverre de man-vrouwverdeling van de RvB de kans op starten met exporteren of investeren in bepaalde bestemmingslanden beïnvloedt en ten tweede de totale exportwaarde voor bedrijven die al aanwezig zijn op de buitenlandse markt. We doen dit wederom voor de in Nederland gevestigde bv's en nv's met minimaal 10 werkzame personen. De populatie startende goederenexporteurs is afgebakend op de industriële sector inclusief de groot- en detailhandel. Bij de startende dienstenexporteurs kijken we alleen naar de bedrijven die onder de sector commerciële dienstverlening vallen. Bij startende investeerders kijken we naar alle sectoren waarin de afgebakende populatie actief is. We identificeren een starter daarbij als een bedrijf dat in een bepaald jaar voor het eerst exporteert naar of investeert in een bestemmingsland, en dat in tenminste drie jaren daaraan voorafgaand nog niet deed. Daartegenover zetten we bedrijven die volgens diezelfde afbakening niet in het vierde jaar starten met export of investeringen in een bepaald land, maar tegelijkertijd wel ergens in die regio al actief zijn of waren. Het idee achter deze laatste voorwaarde is dat een bedrijf dat niet gestart is met export of investeringen, dat mogelijk wel had kunnen en/of willen doen, aangezien het al actief is in vergelijkbare landen in de regio. We volgen verder zo veel mogelijk de aanpak in de literatuur door naast de bestuurssamenstelling ook te controleren voor andere bedrijfskenmerken (zoals bedrijfsleeftijd, (buitenlandse) eigendomsstructuur en bedrijfsgrootte en branche) en kenmerken van de bestuursleden (opleidingsniveau, leeftijd).

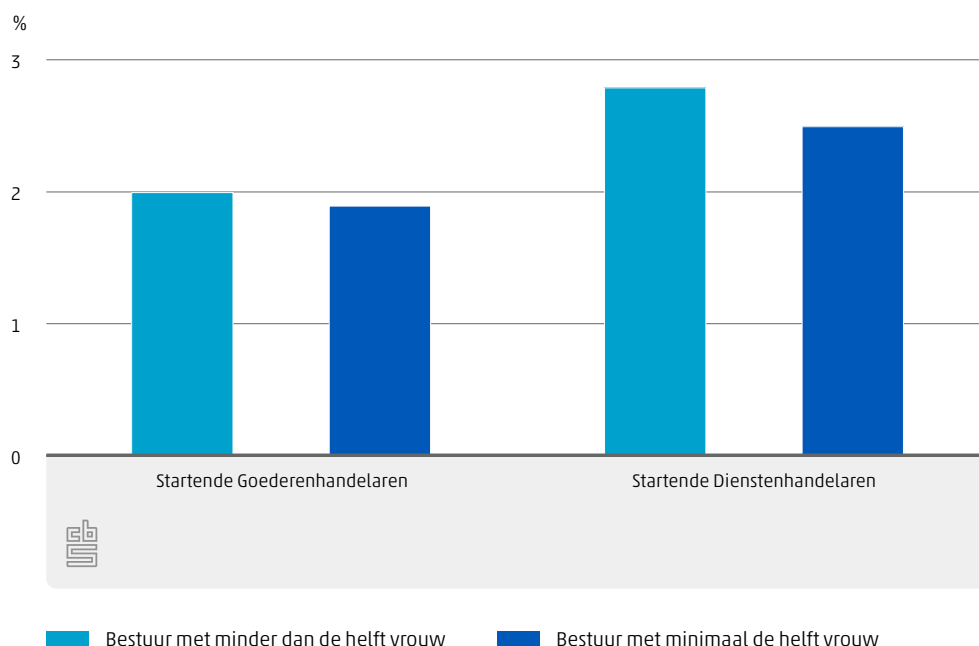
Bedrijven met een RvB bestaande uit minimaal de helft vrouwen starten minder vaak met exporteren

Figuur 1.5.1 bevat het effect van de samenstelling van de Raad van Bestuur op starten met exporteren, gecontroleerd voor de invloed van andere variabelen die invloed hebben op starten met exporteren.⁴⁾ Gemiddeld hebben de bedrijven in de sample een kans van 2 procent om ergens in de wereld te starten met goederenexport en 2,7 procent om te starten met dienstenexport. Bedrijven met een bestuur bestaande uit ten minste de helft vrouwen laten zowel bij de goederenexport als bij de dienstenexport een significant negatief effect zien op de kans te starten met exporteren vergeleken met bedrijven waar het aandeel vrouwelijke bestuurders minder dan de helft is. Bij de goederenexport komt dit neer op een 0,1 procentpunt kleinere kans (t.o.v. de rest van de bedrijven in de sample die minder dan 50 procent aan vrouwen in de RvB hebben). Bij de dienstenexport gaat het om een 0,25 procentpunt kleinere kans om te beginnen met exporteren vergeleken met de andere bedrijven in de sample die een kleiner aandeel dan 50 procent vrouwen in het bestuur hebben. Verdere schattingen laten zien dat de norm van minstens een derde vrouwelijke bestuurders in een RvB alleen een significant effect heeft wanneer een bedrijf wil starten met dienstenexport; bedrijven met ten minste een derde vrouwelijke bestuurders hebben 0,3 procentpunt (op een totaal gemiddelde kans van rond 2,7 procent) minder kans om te

⁴⁾ De volledige regressietabellen voor alle geschatte effecten zijn op aanvraag beschikbaar.

starten met exporteren van diensten. Bij goederen zien we geen significant verschil in de kans om te starten met export voor de bedrijven met een minimaal aandeel van een derde vrouw in de RvB en de andere bedrijven.

1.5.1 Kans op starten met exporteren in relatie tot aandeel vrouwen in bestuur

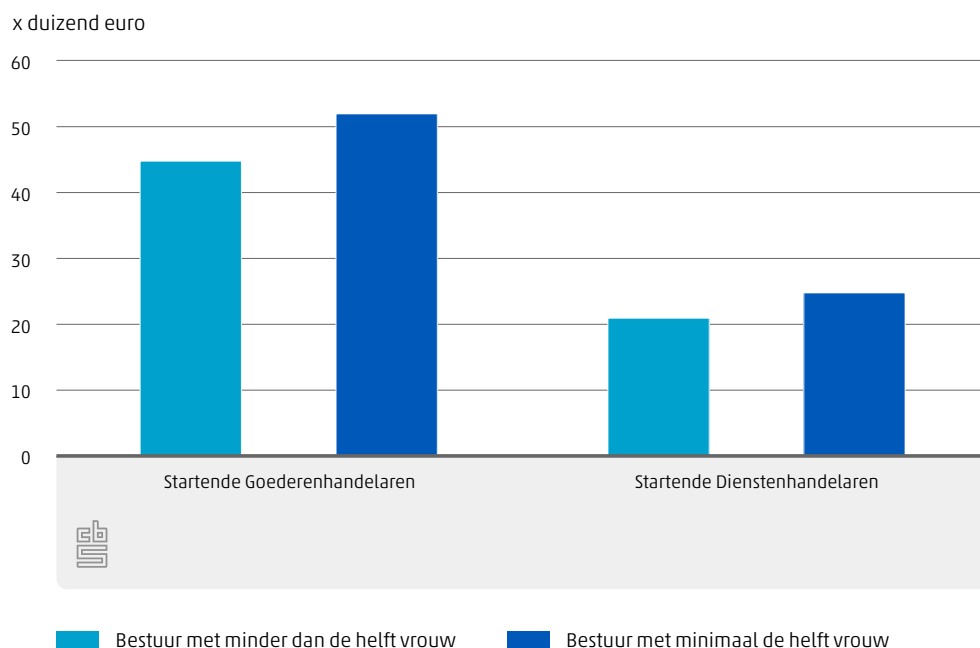


Een RvB bestaande uit minstens een derde of de helft vrouw lijkt geen verklarende rol te spelen in de kans voor een bedrijf om te starten met investeren. Dit betekent niet dat de aanwezigheid van een vrouw in het bestuur helemaal geen effect heeft op het starten met investeren in het buitenland. In lijn met wat Aktas et al. (2023) vond bij bedrijven in Frankrijk, zien we bij de bedrijven in Nederland dat een hoger aandeel vrouwen in de RvB samengaat met een kleinere kans om te starten met investeren. Een bedrijf met een volledig vrouwelijk bestuur heeft een 0,4 procentpunt kleinere kans om te starten met investeren dan een bedrijf zonder vrouwen in de RvB, waarbij 1,4 procent de kans is om te starten met investeren voor alle bedrijven in de sample.

Exportwaarde wel aanzienlijk hoger wanneer vrouwelijk bestuur start met exporteren

Bedrijven met een groter aandeel vrouwen in de RvB mogen dan wel iets minder snel starten met exporteren, maar als ze eenmaal aanwezig zijn, ligt de exportwaarde wel aanzienlijk hoger. In figuur 1.5.2 is bij de goederenexporteurs te zien dat de exportwaarde gemiddeld 15 procent hoger ligt bij bedrijven met een RvB bestaande uit ten minste de helft vrouwen vergeleken met de bedrijven uit de populatie met een kleiner aandeel vrouwen in de RvB. In absolute waarde komt dit neer op een verschil van rond de 7 000 euro. Bij de dienstenexporteurs is de exportwaarde rond 16 procent hoger wanneer een RvB respectievelijk uit ten minste de helft vrouwelijke bestuurders bestaat ten opzichte van de andere bedrijven uit de populatie. In absolute exportwaarde betekent dit een verschil van rond de 3 500 euro.

1.5.2 Exportwaarde in relatie tot samenstelling Raad van Bestuur startende handelaren



Minder vrouwvriendelijke landen zorgen ervoor dat een vrouwelijk bestuur minder snel gaat investeren

Görg & Jäkel (2024) onderzochten voor Deense startups hoe geslachtsstereotypering de prestaties kunnen beïnvloeden aan de hand van de WBL en Gender Gap Index (zie lees kader). Ze vinden dat ongelijkheid en institutionele vooroordelen tegen vrouwen een belangrijke rol spelen in het verklaren van verschillen in handelsactiviteiten tussen mannen en vrouwen. Hun econometrische analyse toont duidelijk aan dat vrouwelijke startups uit Denemarken benadeeld worden in vergelijking met mannelijke startups bij handel met landen waar sterke opvattingen over de rol van vrouwen of institutionele vooroordelen tegen vrouwen bestaan. Dit blijkt ongeacht welke maatstaf voor gelijkheid tussen mannen en vrouwen wordt gebruikt. Specifiek laten ze zien dat de kloof in de kans op export naar een bepaalde bestemming groter is voor landen met meer ongelijkheid tussen mannen en vrouwen. Daarnaast vinden ze enig bewijs dat vrouwelijke startups die wel exporteren naar een bepaalde bestemming, minder verkopen naarmate de ongelijkheid tussen mannen en vrouwen in het handelspartnerland groter is.

Het meten van gelijkheid tussen mannen en vrouwen per land

Bij het starten van exportactiviteiten en het bevorderen van man-vrouwdiversiteit in bestuursorganen kan de vrouwvriendelijkheid van een partnerland een rol spelen. De Women, Business and the Law (WBL) index van de Wereldbank richt zich op discriminatie in wetten en juridische instellingen, terwijl de Gender Gap Index van het World Economic Forum gebaseerd is op ongelijkheid in economische en sociale uitkomsten. Wanneer bedrijven overwegen om uit te breiden naar internationale markten, kan een land waar ongelijkheid nauwelijks een rol speelt aantrekkelijker zijn,

omdat geslachtsdiversiteit in het bestuur en management vaak leidt tot betere besluitvorming en innovatie, wat cruciaal is voor het succes in exportmarkten.

Women, Business and the Law index

De Women, Business and the Law (WBL) index van de Wereldbank meet in hoeverre vrouwen worden gediscrimineerd door de wetten en juridische instellingen van een land, en specifiek hoe deze wetten de economische beslissingen van vrouwen beïnvloeden. De index wordt samengesteld op basis van interviews met experts op het gebied van familierecht, arbeidsrecht en wetten tegen geweld tegen vrouwen. De WBL-index varieert van 0 tot 100, waarbij een land met een hoge WBL-score een gunstiger klimaat schept voor vrouwelijke ondernemers en bestuurders, wat essentieel is voor bedrijven die exportmarkten willen betreden. De WBL-index is beschikbaar voor 190 economieën en bestrijkt de gehele periode van de analyse.

Gender Gap Index

De Gender Gap Index van het World Economic Forum biedt een andere benadering door zich te richten op de uitkomsten (zoals economische ongelijkheden) in plaats van op de input (zoals beleid, normen en cultuur). De index meet de verschillen in uitkomsten tussen mannen en vrouwen over vier dimensies: Economische Participatie en Kansen, Onderwijsniveau, Gezondheid en Overleving, en Politieke Macht. Het doel van deze index is om de kloof in resultaten te meten, los van het algemene niveau van economische ontwikkeling in een land. Voor de analyse wordt de totale index gebruikt.

Als we de kenmerken van het bestemmingsland meenemen, zien we in tabel 1.5.3 een significant positief verband tussen de gelijkheid tussen mannen en vrouwen van het land waar naartoe wordt geëxporteerd en of een bedrijf daar start met investeren: voor elke 0,1 eenhedentoe name in de WBL index (geschaald tussen 0 en 1) van een bestemmingsland, neemt de kans dat een bedrijf daar naartoe start met goederenexport (+0,3 procentpunt), dienstenexport (+0,4 procentpunt) of investeringen (+0,2 procentpunt). Voor elke 0,1 eenheden toename in de Gender Gap Index zien we de kans dat een bedrijf start, toenemen met 0,1 procentpunten voor goederenhandel, 0,2 voor dienstenhandel en 0,3 procentpunten voor directe investeringen. Hoe vrouwvriendelijker het bestemmingsland dus, hoe waarschijnlijker dat een bedrijf daar begint met exporteren of investeren.

De interactie tussen een hoger aandeel vrouwen in de RvB en gelijkheid tussen mannen en vrouwen is echter niet significant als het gaat om exporteren. Een bedrijf met veel vrouwelijke bestuurders wil niet per se betekenen dat er een hogere of een lagere kans is om naar enig land, of dit veel of weinig gelijkheid tussen mannen en vrouwen kent, te starten met exporteren. Het kan dus zijn dat bestemmingsmarkten met ongelijkheid tussen mannen en vrouwen over het algemeen betere omstandigheden voor export bieden. Landen waarbij de kloof tussen man en vrouw groter is, zijn wel minder vaak de investeringsbestemming voor bedrijven met een hoog aandeel vrouwelijke bestuurders. Mogelijk speelt het feit dat een investering sowieso al een groter risico met zich meebrengt dan exporteren een rol. Als de markt dan vervolgens ook nog eens minder vriendelijk is voor vrouwen kan het deze groep ondernemers er mogelijk toe doen besluiten om af te zien van een investering in deze landen.

1.5.3 Invloed van bestemmingskenmerken op de kans op starten met exporteren of investeren

	Startende goederenhandelaren	Startende dienstenhandelaren	Startende investeerders
WBL index	0,0266***	0,0391***	0,0231***
Gender gap index	0,01000***	0,0239***	0,0313***
Min. 1/2 vrouwelijk bestuur * WBL index	-0,000148	-0,00112	-0,00788***
Min. 1/2 vrouwelijk bestuur * Gender gap index	-0,00188	-0,00222	-0,00919*

1.6 Samenvatting en conclusie

Internationaal ondernemen is een belangrijke manier voor bedrijven om te groeien. Vrouwelijke bestuurders kunnen echter additionele handelsbarrières ondervinden waardoor zij niet altijd in staat zijn om deze voordelen te behalen. Daarnaast blijven vrouwen, ondanks beleidsinspanningen in Nederland om diversiteit in bedrijfsbesturen te bevorderen, ondervertegenwoordigd in de Raad van Bestuur (het hoogste leidinggevende orgaan van een bedrijf). In dit hoofdstuk is de relatie tussen de samenstelling van de Raad van Bestuur en het betreden van de internationale markt in beeld gebracht van Nederlandse besloten- en naamloze vennootschappen met minimaal 10 werknemers. Deze Raden van Bestuur bestonden in 2022 voor 18,1 procent uit vrouwen en daarmee is de samenstelling van de Raad van Bestuur geen goede afspiegeling van de Nederlandse samenleving. Hoewel er een lichte stijging is in het aantal vrouwelijke bestuurders tussen 2012 en 2022, blijft de groei beperkt. Naarmate de bedrijfsomvang in termen van werkzame personen groter wordt, wordt het aandeel bedrijven met uitsluitend mannen in de RvB kleiner: van 70 procent bij de kleine bedrijven (10 tot 50 werkzame personen) tot 59 procent bij de grote bedrijven met minimaal 250 werkzame personen. Ook buitenlandse multinationals hebben vaak een groter aandeel vrouwen in de bestuursraad, maar Nederlandse multinationals lopen hierin weer achter en hebben zelfs een kleiner aandeel vrouwelijke bestuurders dan de overige bedrijven in Nederland uit de onderzoekspopulatie. Bij bedrijfstakken binnen de commerciële dienstverlening en in de industrie zien we dat de horeca en aardolie-industrie een relatief groot aandeel vrouwelijke bestuurders hebben, terwijl andere branches, zoals de meubel- en metaalproductenindustrie, hierop achterblijven.

Op het gebied van internationalisering in relatie tot de samenstelling van de Raad van Bestuur zien we ook duidelijke verschillen. Bedrijven met minimaal een derde vrouwen in de RvB exporteren minder vaak, wat aansluit bij eerdere bevindingen in de internationale literatuur dat vrouwelijke ondernemers minder vaak actief zijn op internationale markten. Dit patroon is zichtbaar bij zowel goederenexport als bij de directe buitenlandse investeringen; bedrijven met voornamelijk mannen in de RvB exporteren vaker goederen en investeren vaker in het buitenland dan bedrijven met minimaal een derde vrouwen in de RvB. Bij de dienstenexport is dit verschil het kleinst. Bedrijven met vrouwelijke bestuurders die exporten of investeren, laten wel een vergelijkbaar patroon zien als bedrijven met uitsluitend mannen in de RvB als het gaat om het aantal bestemmingslanden en de regio waar het bestemmingsland in bevindt.

Een econometrische analyse is uitgevoerd om de relatie tussen het aandeel vrouwen in de Raad van Bestuur en de internationalisering van startende bedrijven verder te onderzoeken. De resultaten tonen aan dat bedrijven met een groter aandeel vrouwen in de RvB een fractie minder vaak starten met exporteren of investeren in het buitenland, wat overeenkomt met

eerdere bevindingen in andere landen. Echter, wanneer bedrijven met een vrouwelijker bestuur eenmaal internationaal actief zijn, zijn hun exportwaarden significant hoger dan die van bedrijven met minder vrouwen in de RvB. Dit geldt voor zowel goederenexport als dienstenexport. Bovendien blijkt dat bedrijven met vrouwelijke bestuurders minder geneigd zijn om te investeren in landen met sterke ongelijkheid tussen mannen en vrouwen, hoewel deze ongelijkheid geen significant effect heeft op de exportkansen.

1.7 Data en methoden

De relatie tussen bestuur diversiteit en bedrijfsactiviteiten op internationale markten is een onderwerp van groeiende interesse in de academische literatuur. In dit hoofdstuk onderzoeken we specifiek de invloed van vrouwen in de raad van bestuur op de waarschijnlijkheid dat bedrijven internationaliseren.

Door gebruik te maken van registerdata van de Kamer van Koophandel kunnen wij de samenstelling van de Raad van Bestuur vaststellen voor vrijwel alle ruim 3,5 miljoen unieke bedrijven in Nederland over een periode van 2012 tot en met 2022. Dan gaat het niet alleen om de samenstelling in termen van geslacht, maar ook andere kenmerken zoals leeftijd, opleidingsniveau, gezinssamenstelling en burgerlijke staat. Deze gegevens komen uit het Basisregistratie Personen (BRP). Daarnaast zijn voor het bepalen van de handelaren de statistieken internationale handel in goederen en internationale handel in diensten aan de bestuurdersdata gekoppeld. Bedrijfskenmerken zoals werkzame personen en sector worden vanuit het Bedrijfsdemografisch Kader (BDK) gekoppeld. We nemen tot slot enkel de besloten en naamloze vennootschappen met minimaal 10 werkzame personen mee. Dit levert een dataset op van 105 duizend unieke bedrijven op over een periode lopende van 2012 tot en met 2022. De dataset waarbij we ook de handel in de analyse meenemen loopt van 2012 tot en met 2021 en bevat bijna 54 duizend unieke bedrijven.

De analyse bouwt voort op recente studies over de rol van geslacht in bedrijfsinternationalisering (zie bijvoorbeeld Görg & Jakel, 2024; Krenz, 2024; OECD, 2023) en richt zich vervolgens op drie afhankelijke variabelen die elk een vorm van internationalisering weergeven: het starten met goederenexport, dienstenexport en buitenlandse investeringen. Elk van deze activiteiten is gemodelleerd als een indicatorvariabele die aangeeft of een bedrijf een activiteit op een bepaalde markt start. Volgens onze afbakening identificeren we een start op een bepaalde bestemmingsmarkt als dit bedrijf na 3 jaar zonder handel of investering in het 4e jaar wel handelt of investeert.

Uiteindelijk vergelijken we dergelijke starters met niet-starters en kijken we in hoeverre de samenstelling van de Raad van Bestuur daar een verschil in maakt. In de grote groep bedrijven die niet starten moeten we een selectie maken van die bedrijven die in principe wel hadden kunnen starten. Er zijn immers veel bedrijven die nooit zullen internationaliseren naar een bepaalde markt omdat ze daar bijvoorbeeld geen interesse of überhaupt niet de vaardigheden voor hebben. We behouden daarom alleen niet-starters die wel al elders in de regio op basis van de United Nations Geoscheme (UN, 2024) van het bestemmingsland actief zijn. Dit betekent bijvoorbeeld dat we de kans onderzoeken dat een bedrijf begint te exporteren naar Brazilië, gegeven dat het al exporteert naar Zuid-Amerika. Hiermee zorgen we ervoor dat we bedrijven selecteren die al enige interesse hebben om naar een specifieke markt zoals Brazilië te gaan en die ook daadwerkelijk in staat zijn om dit te doen.

Het econometrische model dat we als basis gebruiken, is als volgt geformuleerd:

$$Y_{ist} = \beta_0 + \beta_1 \text{VrouwenRvB}_{it} + \beta_2 \text{Oprichtingsjaar}_i + \text{BedrijfControle}_{it}\beta_3 + \text{RvBControle}_{it}\beta_4 + \epsilon_{ist}$$

Hierbij staat Y_{ist} voor de afhankelijke variabele die het starten van een nieuwe activiteit op een nieuwe markt s meet, zoals goederenexport, dienstenexport, of buitenlandse investeringen. De variabele VrouwenRvB_{it} meet de mate van vrouwelijke vertegenwoordiging in de Raad van Bestuur van bedrijf i op tijdstip t . Dit wordt geoperationaliseerd via drie definities: een indicatorvariabele voor een aandeel vrouwen in de RvB van ten minste 33 procent, een indicator voor een aandeel van ten minste 50 procent, en het daadwerkelijke aandeel vrouwen in de RvB.

Naast de variabele voor vrouwen in de RvB zijn ook andere controlevariabelen opgenomen. In lijn met Görg & Jakel (2024) gaat het dan om het oprichtingsjaar van het bedrijf, bedrijfskenmerken (aantal werknemers en de status als multinationale onderneming), en kenmerken van de bestuursraad (leeftijd en opleiding van de bestuursleden). Het model omvat tevens sector-jaar fixed effects γ_{st} om niet-observeerbare variaties tussen sectoren en jaren te beheersen. Verder voegen we bestemmingsmarkt-jaar fixed effects toe en controleren we voor niet-observeerbare variaties tussen de bestemmingsmarkten en jaren door middel van fixed effect γ_{ct} .

In een verdere stap breiden we het model uit om de interactie tussen de geslachtsdiversiteit in de RvB en kenmerken van de bestemmingsmarkt c te analyseren:

$$Y_{ict} = \beta_0 + \beta_1 \text{VrouwenRvB}_{it} + \beta_2 \text{VrouwenRvB}_{it} \times \text{BestemmingsKenmerken}_{ct} + \beta_3 \text{BestemmingsKenmerken}_{ct} + \beta_4 \text{Oprichtingsjaar}_i + \text{BedrijfControle}_{it}\beta_5 + \text{RvBControle}_{it}\beta_6 + \epsilon_{ict}$$

In dit uitgebreide model zijn kenmerken van het bestemmingsland $\text{BestemmingsKenmerken}_{ct}$ toegevoegd, waaronder de Women, Business and the Law (WBL) index van de Wereldbank en de Gender Gap Index van het World Economic Forum. De WBL-index meet de mate van discriminatie van vrouwen in wetgeving en juridische instellingen, terwijl de Gender Gap Index zich richt op de uitkomsten van ongelijkheid tussen mannen en vrouwen over dimensies zoals economische participatie, onderwijs, gezondheid en politieke macht. Beide indices zijn genormaliseerd naar een schaal van 0 tot 1, waarbij hogere waarden wijzen op meer gelijkheid tussen mannen en vrouwen. De controlevariabelen op het niveau van het bedrijf en de RvB zijn dezelfde als in de eerste specificatie. Verder voegen we opnieuw sector-jaar fixed effects toe en controleren we voor niet-observeerbare variaties tussen de bestemmingsregio's en jaren door middel van regio-jaar fixed effect γ_{rt} .

Door de interactietermen tussen de mate van vrouwelijke vertegenwoordiging in de RvB en de kenmerken van de bestemmingsmarkt op te nemen, onderzoeken we hoe de juridische en economische context van het bestemmingsland de relatie tussen vrouwen in de RvB en internationale expansie van bedrijven beïnvloedt.

1.8 Literatuur

Adams, R. B., & Ragunathan, V. (2017). [Lehman Sisters](#). *SSRN Electronic Journal*.

Aktas, K., Gattai, V., & Natale, P. (2023). Board Gender Quotas and Outward Foreign Direct Investment: Evidence from France. *Canadian Journal of Economics*, 56(4), 1–31

Bernard, A. B., & Jensen, J. B. (1995). [Exporters, Jobs, and Wages in U.S. Manufacturing, 1976–1987](#). *Brookings Papers on Economic Activity*, 67–119.

Brahma, S., Nwafor, C., & Boateng, A. (2021). [Board gender diversity and firm performance: The UK evidence](#). *International Journal of Finance & Economics*, 26(4), 5704–5719.

Campos, F. & Gassier, M. (2017). [Gender and Enterprise Development in Sub-Saharan Africa: A Review of Constraints and Effective](#). *World Bank Policy Research Working Paper*, No. 8239.

Europese Commissie (2009). [Neelie Kroes European Commissioner for Competition Europe – Good for Women and Good for Ireland “Women for Europe” Event Dublin, 16 July 2009](#). Geraadpleegd op 3 september 2024.

Europese Commissie (2016). [Gender balance on corporate boards. Europe is cracking the glass ceiling](#). Geraadpleegd op 6 augustus 2024.

Farooq, M. U., Su, K., Boubaker, S., & Gull, A. A. (2022). [Does gender promote ethical and risk-averse behavior among CEOs? An illustration through related-party transactions](#). *Finance Research Letters*, 47, 102730.

Görg, H., & Jäkel, I. C. (2024). [Beyond Borders: Do Gender Norms and Institutions Affect Female Businesses](#). *IZA Discussion Paper*, No. 17123.

Hillman, A. J., Shropshire, C., & Cannella, A. A., Jr. (2007). [Organizational predictors of women on corporate boards](#). *Academy of Management Journal*, 50(4), 941–952.

Joecks, J., Pull, K., & Vetter, K. (2013). [Gender Diversity in the Boardroom and Firm Performance: What Exactly Constitutes a “Critical Mass?”](#) *Journal of Business Ethics*, 118(1), 61–72.

Jongen, E. L. W., Nieuwenhuis, A. C., Garretsen, J. H., Pouwels, B., & Stoker, J. I. (2022). [Nulmeting diversiteitsquotum](#). Centraal Planbureau.

Kienbaum (2020). [Kienbaum evaluates new German Gender Diversity Law](#). Kienbaum.

Korinek, J., Mourougane, A., & van Lieshout, E. (2023). [Women are less engaged in trade: Why, and what to do about it](#). Voxeu column/CEPR. Geraadpleegd op 1 augustus 2024.

Krenz, A. (2024). [The Gender Gap in Firms’ International Trade: Female Exporters and the Exporter Productivity Premium in Germany](#).

Lückerath-Rovers, M. (2023). [De Nederlandse Female Board Index](#). TIAS.

McKinsey (2018). *The power of parity. Capturing the potential: advancing gender equality in the Dutch labor market.* McKinsey Global Institute.

Melitz, M. J. (2003). The Impact of Trade on Intra-Industry Reallocations and Aggregate Industry Productivity. *Econometrica*, 71(6), 1695–1725.

Noland, M., Moran, T., & Kotschwar, B. (2016). Is gender diversity profitable? Evidence from a global survey. *Working Paper Series WP16-3*. Peterson Institute for International Economics.

Oehmichen, J., Rapp, M. & Wolff, M. (2012). Women on German management boards. *Betriebswirtschaft*, 82, 95–125.

Pouwels, B., & Van de Brink, M. (2021). Zonder wet geen voortgang: Bedrijvenmonitor Topvrouwen 2020. Sociaal-Economische Raad.

Profeta, P. (2017). Gender Equality in Decision-Making Positions: The Efficiency Gains. *Intereconomics*, 52(1), 34–37.

Pusic, M. (2020). Organization-level drivers for gender diversity in management: empirical evidence from BRICS Nations. *Moral Cents*, 9(2), 1–34.

SER (2022). Wat houdt de wet ingroeiquotum en streefcijfers in? Geraadpleegd op 1 augustus 2024.

Weusten, M., Stienstra, A. M., & Berkenbos, A. (2024). Buitenlandse investeringen en multinationals. In S. Creemers, M. Houben-van Herten & R. Voncken (Reds.), *Nederland Handelsland 2024: Export, import en investeringen*. Centraal Bureau voor de Statistiek.

2 Vrouwen in top-management en duurzame bedrijfsprestaties

Auteurs: Dennis Dahlmans, Mark Vancauteren, Yvette Kessels, Robin Konietzny, Tim Peeters, Christiaan Visser

16% hoger zijn de duurzame investeringsverwachtingen bij ondernemingen met een topmanagementteam met minimaal een derde vrouw vergeleken met die met uitsluitend mannen

1% toename in het aandeel vrouwen in topmanagementteams resulteert in een toename van 0,336% verwachte groene investeringen per werkzame persoon

Er is steeds meer aandacht voor de rol van vrouwen in het bestuur van bedrijven. Alhoewel de aanwezigheid van vrouwen in bestuurdersposities nog ruim achter blijft ten opzichte van mannen, hebben studies herhaaldelijk positieve relaties gevonden tussen het aandeel vrouwen in bestuursraden enerzijds en financiële en duurzame bedrijfsprestaties anderzijds. Waar we in hoofdstuk 1 verschillende financiële bedrijfsprestaties onderzochten, belichten we hier duurzame bedrijfsprestaties. Dit hoofdstuk gaat in op de man-vrouw samenstelling van topmanagementteams van bedrijven in Nederland en de rol hiervan in het bepalen van duurzame milieukosten en investeringsverwachtingen.

2.1 Inleiding

De verhouding tussen mannen en vrouwen van topmanagementteams (TMT's) in bedrijven in Nederland is een onderwerp dat de afgelopen jaren steeds meer aandacht heeft gekregen in zowel de academische literatuur als in beleidsdiscussies.¹⁾ Het onderwerp is relevant vanwege de groeiende aandacht voor gelijkheid en diversiteit in het bedrijfsleven en de mogelijke effecten daarvan op de prestaties van bedrijven. In dit hoofdstuk komt het aandeel vrouwen in TMT's in ondernemingen in Nederland aan bod en analyseren we hoe de verhouding tussen mannen en vrouwen in deze teams invloed kan hebben op duurzame bedrijfsprestaties.

Onderzoek naar de diversiteit van TMT's heeft aangetoond dat de aanwezigheid van vrouwen in deze teams nog steeds achterblijft bij die van mannen. Dit geldt ook voor Nederland waar, ondanks de vooruitgang zoals beschreven in hoofdstuk 1, vrouwen nog steeds ondervertegenwoordigd zijn in de top van het bedrijfsleven. Er zijn verschillende factoren die bijdragen aan deze ondervertegenwoordiging waaronder culturele normen, vooroordelen in wervings- en promotieprocessen, en een gebrek aan vrouwelijke rolmodellen in hogere functies (Eagly & Carli, 2007).

Er is een groeiende hoeveelheid literatuur die de relatie tussen diversiteit en bedrijfsprestaties onderzoekt. Veel studies suggereren dat een grotere diversiteit in TMT's kan leiden tot betere bedrijfsprestaties. Bijvoorbeeld, een studie van Catalyst (2004) vond dat van de 500 grootste Amerikaanse bedrijven, de bedrijven met de grootste vertegenwoordiging van vrouwen in senior managementposities betere financiële resultaten behaalden dan die met de kleinste vertegenwoordiging. Een andere studie van McKinsey & Company (2015) concludeerde dat bedrijven met een hogere mate van diversiteit in hun managementteams meer kans hadden om financieel beter te presteren dan hun minder diverse tegenhangers.

Naast financiële prestaties wordt er steeds meer aandacht besteed aan de relatie tussen diversiteit en duurzame bedrijfsprestaties. Duurzaamheid omvat een breed scala aan indicatoren, waaronder milieu-impact, sociale verantwoordelijkheid en lange termijn economische prestaties. Bedrijven met diverse managementteams worden vaak gezien als beter in staat om complexe en diverse stakeholderverwachtingen te beheren en hebben daardoor meer succes in het implementeren van duurzame bedrijfsstrategieën (Galbreath,

¹⁾ Wat bedoelen we met topmanagement? Bestuursleden en topmanagement zijn in de Nederlandse context verwante begrippen. De Raad van Bestuur (RvB) of de directie heeft de dagelijkse leiding van de onderneming in handen en is verantwoordelijk voor het beleid. Het is het hoogste leidinggevende orgaan in een onderneming. De analyse-eenheid bevindt zich op het hoogste niveau van een bedrijf, de onderneming dus. Dat betekent dat we kijken naar de vertegenwoordiging van vrouwen op ondernemingsniveau.

2011). Een onderzoek door Post et al. (2011) toonde aan dat diversiteit in de Raad van Bestuur (RvB) positief gecorreleerd was met de prestaties van bedrijven op het gebied van maatschappelijk verantwoord ondernemen. Bedrijven met meer vrouwen in hun RvB bleken vaker duurzame praktijken te omarmen en transparanter te zijn in hun duurzaamheidsverslaggeving.

Bovendien suggereert onderzoek dat bedrijven met een evenwichtige man-vrouw verhouding beter presteren in termen van innovatie en creativiteit. Diverse teams brengen verschillende perspectieven en ideeën naar de tafel, wat kan leiden tot innovatieve oplossingen voor complexe problemen (Miller & Triana, 2009). Dit is bijzonder relevant in een tijd waarin bedrijven steeds meer worden geconfronteerd met de noodzaak om zich aan te passen aan snelle veranderingen in de markt en de toenemende eisen van duurzaamheid en maatschappelijke verantwoordelijkheid.

Leeswijzer

Dit hoofdstuk onderzoekt de relatie tussen de samenstelling van topmanagementteams van bedrijven in Nederland en de rol die deze samenstelling speelt in duurzame bedrijfsprestaties van bedrijven in ons land. Paragraaf 2.2 geeft een overzicht van bestaande studies naar de relatie tussen diversiteit in topbestuur en duurzaamheid. In paragraaf 2.3 laten we de milieukosten en duurzame investeringsverwachtingen van Nederlandse bedrijven zien aan de hand van de samenstelling van het TMT, en splitsen we deze verder uit op basis van bedrijfsdemografische kenmerken. In die paragraaf zal een beeld gevormd worden op basis van beschrijvende statistieken, welke verder getoetst wordt met behulp van verschillende econometrische analyses in paragraaf 2.4. Hierbij wordt de relatie tussen de samenstelling van TMT's en duurzame investeringsverwachtingen gekwantificeerd. Tot slot worden in paragraaf 2.5 de bevindingen samengevat. Een toelichting op de gebruikte data en methoden is te vinden in paragraaf 2.6.

2.2 Achtergrond

Diversiteit van bestuursraden in bedrijven is een onderwerp dat steeds meer onderzocht wordt (Ahmadova & Valenzuela-Ortiz, 2023). In de literatuur vindt men over het algemeen een positieve en statistisch significante relatie tussen de vertegenwoordiging van vrouwen in bestuursposities en bedrijfsresultaten (Brahma et al., 2021). De potentiële voordelen van diversiteit in managementposities blijken groot, gezien de voordelen die diverse teams kunnen bieden, zoals verbeterde besluitvorming en innovatie (Carter et al., 2003; Herring, 2009), en verhoogde bedrijfsprestaties zoals beschreven in hoofdstuk 1. Bovendien kunnen bedrijven die diversiteit hoog in het vaandel hebben staan, een beter imago genieten en aantrekkelijker zijn voor talentvolle medewerkers en investeerders (Joecks et al., 2013).

Wat is het topmanagementteam?

De complexiteit van de organisatie van een onderneming wordt in detail behandeld in hoofdstuk 1. Alhoewel de taken bij kleine bedrijven nog vaak overzichtelijk zijn, kunnen bij grotere ondernemingen steeds meer niveaus van zeggenschap ontstaan, welke allemaal

invloed hebben op de besluitvorming. In figuur 1.2.1 zijn de verschillende niveaus die binnen een onderneming aanwezig kunnen zijn schematisch weergegeven, met aan de top van de keten de Raad van Bestuur (RvB). De RvB, ook wel bestuur of bestuursraad genoemd, is het hoogste leidinggevende orgaan van een bedrijfseenheid en is verantwoordelijk voor de strategie en richting van de onderneming. Meerdere bedrijfseenheden kunnen onderdeel zijn van een grotere ondernemingsgroep (OG). In dit hoofdstuk kijken we niet naar RvB's van bedrijven maar uitsluitend naar de hiërarchische top van ondernemingsgroepen: het zogenaamde topmanagementteam op ondernemingsgroep (OG)-niveau. Omwille van het leesgemak spreken we in dit hoofdstuk van zowel bedrijven als ondernemingen. Het gaat hier echter altijd over de ondernemingsgroep.

Verduurzaming en groene investeringen

Verduurzaming en groene investeringen zijn kritieke componenten voor bedrijven die streven naar lange termijnsucces en maatschappelijke verantwoordelijkheid. Diversiteit in TMT's kan deze doelen ondersteunen door een bredere variëteit aan ideeën en benaderingen te bevorderen. Bedrijven die investeren in duurzaamheid richten zich op het verminderen van hun milieu-impact. Verduurzaming verwijst naar de inspanningen van bedrijven om hun ecologische voetafdruk te verminderen en bij te dragen aan een duurzame toekomst. Dit omvat onder meer het implementeren van milieuvriendelijke bedrijfspraktijken, het verminderen van afval en uitstoot, en het bevorderen van duurzame productiemethoden. Bedrijven met diverse managementteams blijken beter in staat te zijn om dergelijke duurzame praktijken te omarmen en te implementeren. Dit komt deels doordat vrouwen in leiderschapsposities meer geneigd zijn om lange termijn doelen en ethische overwegingen in hun besluitvorming te integreren (Bear et al., 2010).

Belang van diversiteit in duurzame bedrijfsstrategieën

Het belang van diversiteit in topmanagement voor duurzame bedrijfsstrategieën wordt door verschillende studies benadrukt. Rao & Tilt (2020) en Nielsen & Huse (2010) wijzen erop dat bedrijven met een hogere mate van diversiteit in hun topbestuur meer geneigd zijn om te investeren in groene technologieën en duurzame initiatieven. Deze bedrijven hebben vaak een beter begrip van de lange termijn voordelen van duurzame investeringen, zoals verhoogde efficiëntie, verminderde risico's en verbeterde reputatie.

Diversiteit in managementposities bevordert een cultuur van duurzaamheid binnen bedrijven. Vrouwen brengen vaak een andere managementstijl en prioriteiten naar de tafel, wat kan resulteren in een grotere focus op milieubeheer, sociale verantwoordelijkheid en ethisch leiderschap (Glass et al., 2016). Dit kan helpen om een breed scala aan duurzaamheidsdoelen te bereiken, van het verminderen van de ecologische voetafdruk tot het bevorderen van eerlijke arbeidspraktijken. Daarnaast maken vrouwelijke bestuurders zich meer zorgen over de sociale prestaties van bedrijven. Het blijkt dat de betrokkenheid van vrouwen op de bestuursraden een significante associatie heeft met de duurzaamheidsprestaties van bedrijven (Provasi & Harasheh, 2021).

Met behulp van een steekproef van beursgenoteerde Chinese bedrijven tussen 2010 en 2019, ontdekten Naveed et al. (2022) dat geslachtsdiversiteit binnen bedrijfsbesturen significant bijdraagt aan groene innovatie, zoals blijkt uit het aantal groene innovatiepatenten. Daarnaast is gevonden dat de mate van maatschappelijke verantwoordelijkheid van een

bedrijf een cruciale factor is die deze relatie beïnvloedt. Bedrijven met een hoge maatschappelijke verantwoordelijkheid ervaren een sterkere positieve invloed van geslachtsdiversiteit op hun groene innovatiecapaciteiten (Naveed et al., 2022).

Parallel daaraan toont het onderzoek van Xie et al. (2020) aan dat vrouwelijke bestuursleden een sleutelrol spelen in het stimuleren van proactieve milieustrategieën binnen ondernemingen. Deze bevindingen worden verder ondersteund door een studie bij ondernemingen in Australië, die aantoont dat de betrokkenheid van vrouwen in leidinggevende functies exportactiviteiten en de adoptie van duurzame innovaties versterkt (Galbreath, 2019).

Determinanten van vrouwen in TMT's

In paragraaf 2.4 sluiten we ook aan bij de literatuur die dieper ingaat op mogelijke factoren die de aanwezigheid van vrouwen in raden van besturen kunnen verklaren. Uit de literatuur blijkt dat de toenemende nadruk op diversiteit en inclusie binnen bedrijven een drijvende kracht kan zijn achter de benoeming van vrouwen in topbestuur. Daarnaast kan externe druk van aandeelhouders, regelgevende instanties en de bredere samenleving organisaties motiveren om vrouwen aan te stellen (Post et al., 2022). Hillman et al. (2007) deed onderzoek met panelgegevens van de 1 000 grootste bedrijven in de VS en suggereert dat bedrijven met een grotere omvang in industriële bedrijfstakken, met een hogere basis van vrouwelijke werkgelegenheid, en die centraler staan in netwerken met andere bedrijven die vrouwelijke directeuren hebben, meer kans hebben om vrouwen in hun besturen te hebben (Hillman et al., 2007). Dus de bedrijfsgrootte speelt een rol aangezien grotere bedrijven meer zichtbaar zijn voor het publiek en als gevolg meer druk ervaren om zich te conformeren aan de maatschappelijke verwachtingen ten aanzien van diversiteit. Daarnaast is de sector ook van belang; werken in een sector met een grote vrouwelijke werkgelegenheidsbasis verhoogt de kans op vrouwelijke vertegenwoordiging in de Raad van Bestuur. Ook is het netwerkeffect van belang. Bedrijven vormen banden met elkaar om informatie, communicatie en middelen uit te wisselen. Directies kunnen hierbij bepaalde praktijken overbrengen zoals diversiteit in hoge bestuursfuncties. Een belangrijke controlevariabele die werd opgenomen in het onderzoek van Hillman et al. (2007) is de grootte van de Raad van Bestuur (aantal leden). Tot slot, spelen sociaaleconomische indicatoren zoals de omvang van de kloof tussen man en vrouw, het niveau van vrouwelijke arbeidsmarktparticipatie en een minder uitgesproken culturele neiging tot mannelijkheid een rol (Griffin et al., 2021).

2.3 Samenstelling TMT en milieukosten en duurzame investeringsverwachtingen

In deze paragraaf onderzoeken we twee indicatoren voor de duurzaamheidsprestaties van bedrijven in Nederland: de milieukosten en duurzame investeringsverwachtingen. Door deze financiële en strategische variabelen te analyseren, krijgen we inzicht in de manier waarop bedrijven omgaan met milieuverantwoordelijkheid en toekomstgerichte groene investeringen, en hoe deze praktijken worden beïnvloed door de samenstelling van het topmanagementteam (TMT). De TMT data is afkomstig van de Kamer van Koophandel (KvK). Alhoewel informatie over de Raad van Bestuur, zoals gebruikt in hoofdstuk 1, beschikbaar is

op bedrijfseenheid niveau, is de TMT data beschikbaar op ondernemingsgroep (OG)-niveau. Alle analyses in dit hoofdstuk zijn daarom uitgevoerd op OG-niveau.

De statistiek milieukosten van bedrijven van het CBS beschrijft kosteninformatie over investeringen in maatregelen die de impact van het bedrijf op het milieu verminderen. De data bevat cijfers van de bedrijven met 10 of meer werknemers in de bedrijfstakken delfstoffenwinning, industrie, energievoorziening en waterwinning volgens de Standaard Bedrijfsindeling 2008 (SBI 2008). De netto milieukosten geven de financiële lasten van het bedrijfsleven weer, als gevolg van de zorg voor het milieu. Deze kosten kunnen betrekking hebben op een breed scala aan activiteiten, zoals het verbeteren van energie-efficiëntie, afvalbeheer, waterbesparing en andere milieu-ontlastende maatregelen. In dit onderzoek kijken we enkel naar gemaakte en geplande kosten voor duurzame investeringen, en laten we boetes, heffingen en kosten voor het afvoeren van afval buiten beschouwing. Door deze kosten te relateren aan het aandeel vrouwen binnen het TMT, kunnen we ontdekken of en hoe de samenstelling van het leiderschapsteam invloed heeft op de bereidheid en het vermogen van bedrijven om in milieuverbeteringen te investeren.

Het grootste deel van de steekproef zijn bedrijven uit de industriesector (ruim 2 800 ondernemingen), waar doorgaans hogere operationele milieu-impact plaatsvinden. De andere sectoren zijn verdeeld en komen gezamenlijk op ruim 200 ondernemingen in de steekproef. In verband met deze ongelijke verhoudingen zullen we in de rest van het hoofdstuk enkel de bedrijven uit de industrie meenemen.

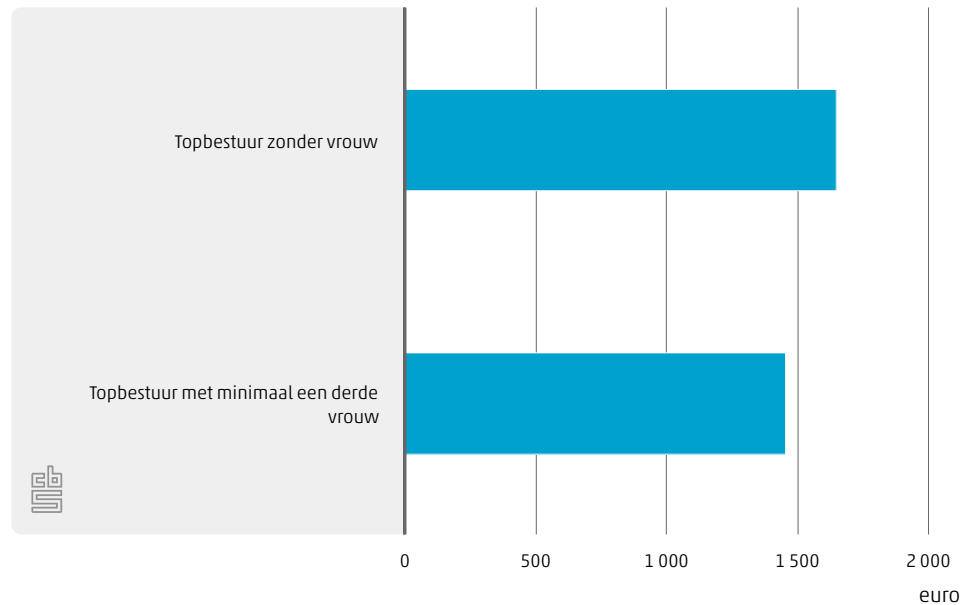
Naast de milieukosten onderscheiden we in deze paragraaf ook de duurzame investeringsverwachtingen van bedrijven op basis van hun TMT-samenstelling. Duurzame investeringsverwachtingen vertegenwoordigen de geplande investeringen van bedrijven in milieuvriendelijke technologieën en processen voor de nabije toekomst, en de intentie om verder te investeren in duurzame oplossingen. Dit aspect is vooral interessant omdat het een indicatie geeft van hoe bedrijven hun toekomstige rol in de transitie naar een duurzame economie zien. We onderzoeken ook in wat voor soort duurzame doelen bedrijven investeren, en hoe deze factoren variëren naar bedrijfsgrootte en multinationalstatus.

Uitgaven aan milieu-ontlastende maatregelen hoger bij ondernemingen met alleen mannen in het TMT

Figuur 2.3.1 laat de gemiddelde milieukosten per werkzaam persoon zien voor bedrijven met verschillende geslachtsdiversiteit in het topmanagementteam. De bedrijven met uitsluitend mannen in het TMT vertonen de hoogste gemiddelde milieukosten per werkzaam persoon in 2022. Bedrijven met minimaal een derde vrouw in het TMT, rapporteren lagere gemiddelde milieukosten per werkzaam persoon. Voor meer informatie over de keuze ten aanzien van het aandeel vrouwen in besturen, zie hoofdstuk 1.

De literatuur omschrijft echter een ander beeld en benadrukt dat meer diverse teams gerelateerd zijn aan duurzamere besluitvorming. Een nadere blik op de cijfers onthult echter dat de hoge gemiddelde kosten bij bedrijven met enkel mannen in het TMT voornamelijk worden gedreven door een klein aantal ondernemingen met relatief hoge milieukosten per werkzaam persoon. Deze negen ondernemingen trekken het gemiddelde aanzienlijk omhoog.

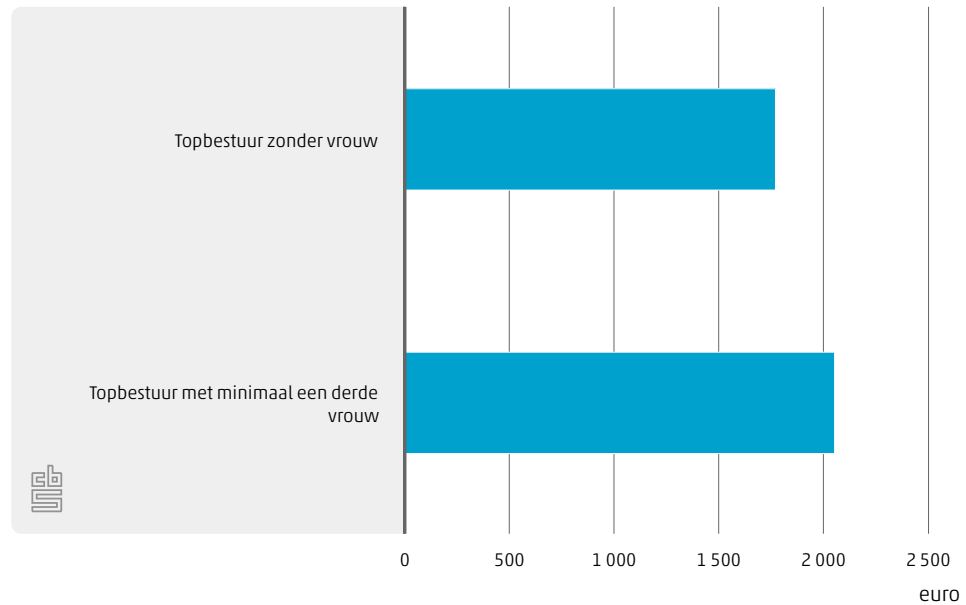
2.3.1 Gemiddelde milieukosten per werkzaam persoon in de industrie, 2022



Grotere diversiteit in het topmanagement stimuleert duurzame investeringsverwachtingen

Figuur 2.3.2 toont een ander beeld, hier zien we de duurzame investeringsverwachtingen van bedrijven in Nederland, uitgedrukt in gemiddelde investeringsverwachtingen per werkzaam persoon in euro's, wederom gesplitst naar de samenstelling van het TMT. De resultaten laten zien dat bedrijven met alleen mannen in het TMT, in euro's per werkzame persoon, lagere duurzame investeringsverwachtingen hebben ten opzichte van de groep met minimaal een derde vrouw. Bedrijven met een TMT waarin vrouwen minstens 33 procent van het team uitmaken, hebben een gemiddelde investeringsverwachting van ruim 16 procent meer dan de groep met uitsluitend mannen. Deze bevindingen ondersteunen het beeld dat een substantiële vrouwelijke vertegenwoordiging in het management een positieve impact kan hebben op de bereidheid van bedrijven om in duurzame initiatieven te investeren.

2.3.2 Gemiddelde groene investeringsverwachting per werkzaam persoon, 2022

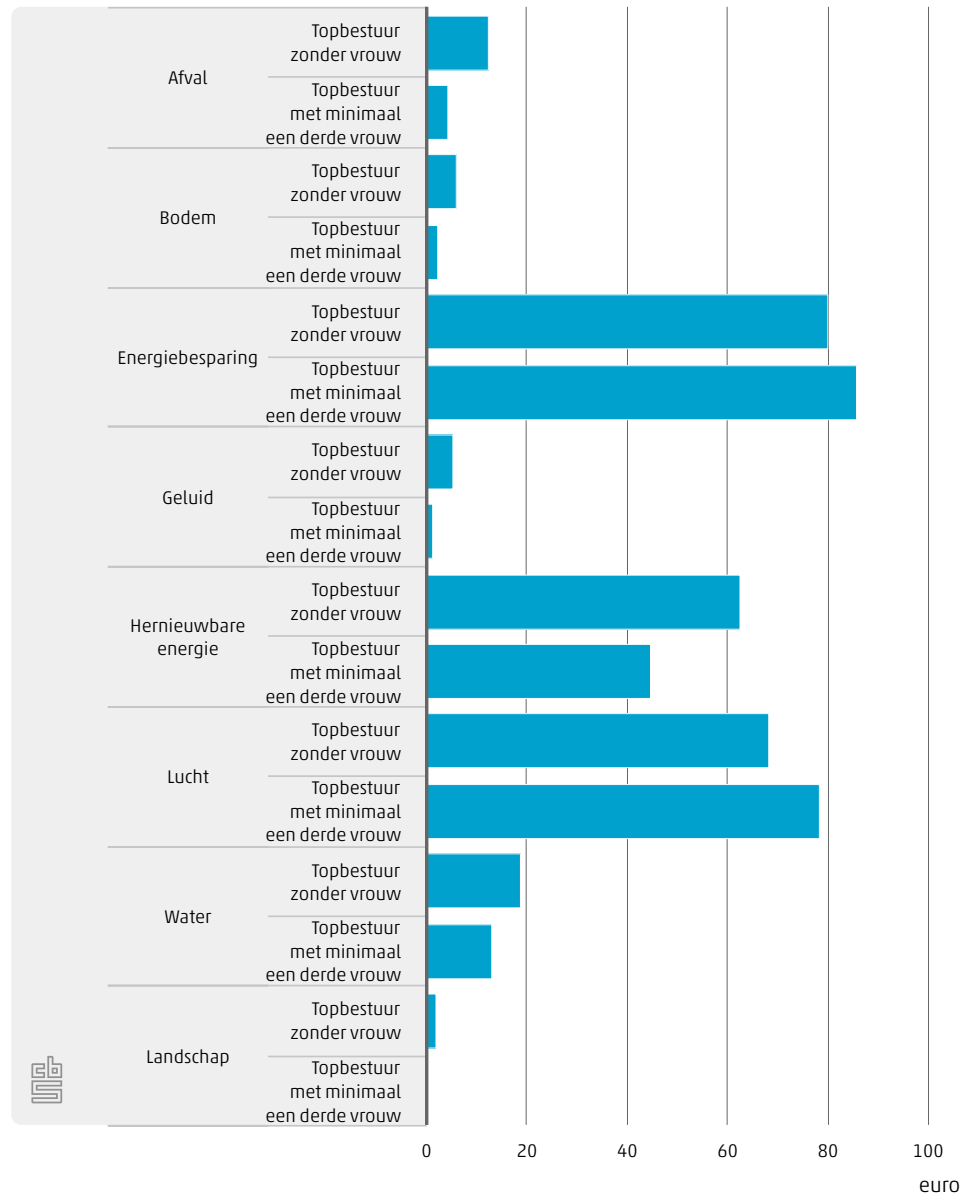


Meer focus op energiebesparing bij bedrijven met vrouwen in het TMT

Figuur 2.3.3 geeft de gemiddelde milieukosten per werkzaam persoon weer, uitgesplitst naar verschillende typen milieukosten. Hierbij worden uitgaven aan afvalbeheer, bodembescherming, energiebesparing, geluidshinder, hernieuwbare energie, luchtkwaliteit, waterbeheer en landschapsbehoud onderscheiden.

Een opvallend patroon is te zien bij energiebesparing: het investeringstype met de hoogste milieukosten. Bedrijven met enkel mannen in het topmanagement besteden hieraan net wat minder dan de groep met minimaal een derde vrouw. Bij investeringen in hernieuwbare energie heeft juist de groep met enkel mannen de hoogste milieukosten. Bij de uitgaven ten gunste van luchtkwaliteit zien we wederom dat bedrijven met vrouwen de hoogste milieukosten hebben. Dat is bijna 15 procent hoger dan de uitgaven van de groep met enkel mannen. Aan de andere hand zien we dat bij de meeste andere kostenposten, die dan wel een stuk kleiner zijn in vergelijking met de drie voorgaande investeringstypen, vooral de groep met enkel mannen de hoogste uitgaven heeft.

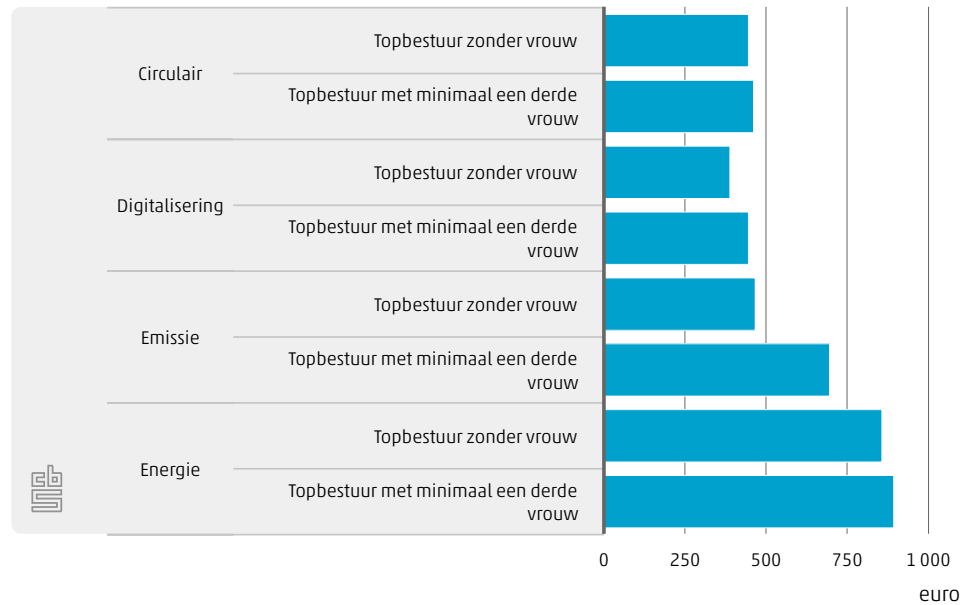
2.3.3 Gemiddelde milieukosten per werkzaam persoon per investeringstype, 2022



Bedrijven met meer vrouwen in het TMT hebben hogere investeringsverwachtingen in circulariteit, digitalisering, emissiereductie en energiebesparing

Figuur 2.3.4 biedt meer inzicht in de duurzame investeringsverwachtingen, uitgesplitst naar verschillende soorten duurzame investeringen, namelijk: circulariteit, digitalisering, emissiereductie en energiebesparing. Het algemene beeld met hogere groene investeringsverwachtingen in bedrijven met vrouwen in het TMT, blijkt ook voor iedere afzonderlijke categorie te gelden. Vooral bij de emissiereducerende investeringen verwachten besturen met vrouwen erin fors meer te investeren dan bestuursraden met enkel mannen.

2.3.4 Gemiddelde groene investeringsverwachting per werkzaam persoon per investeringstype, 2022



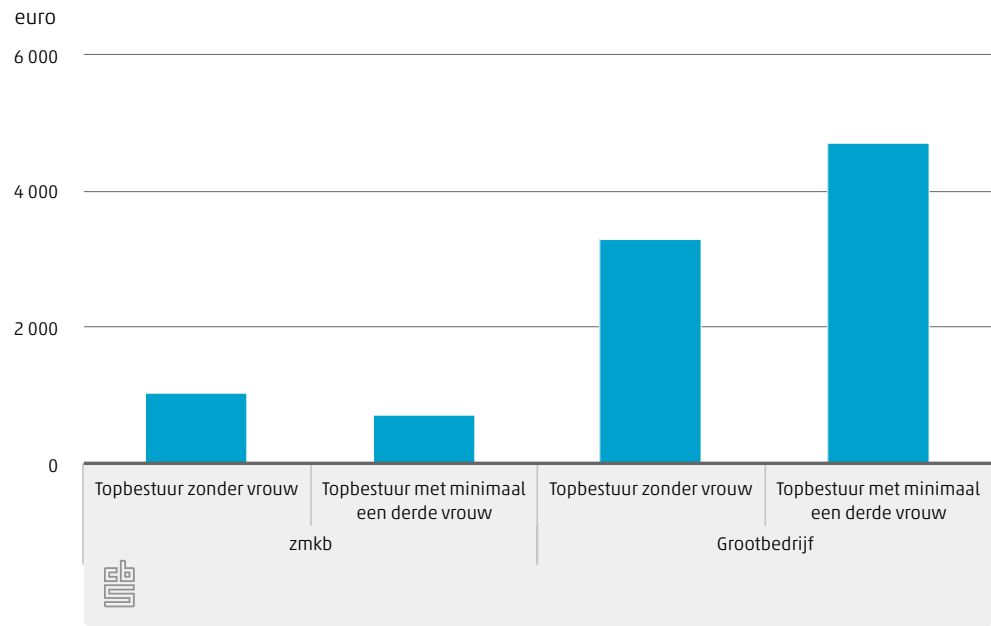
43% hogere milieukosten bij
grotere bedrijven met een divers TMT



Vooraf meer milieukosten en duurzame investeringsverwachtingen bij grote ondernemingen met een divers TMT

Figuur 2.3.5 toont een analyse van de gemiddelde milieukosten per werkzaam persoon, waarbij onderscheid wordt gemaakt tussen het zelfstandig midden- en kleinbedrijf (zelfstandig mkb of zmkb) en grootbedrijf. Bij het zelfstandig mkb zien we dat bedrijven met uitsluitend mannen in het topmanagementteam gemiddeld meer uitgeven dan de bedrijven met een bestuur met minimaal een derde vrouw. Bij het grootbedrijf zien we juist een ander patroon. Bij ondernemingen met vrouwen in de bestuursraad zijn de milieukosten ruim 43 procent hoger dan bij de groep met enkel mannen. Dit suggereert dat in grotere bedrijven, een hogere vertegenwoordiging van vrouwen in het TMT samenhangt met een intensievere focus op milieukosten.

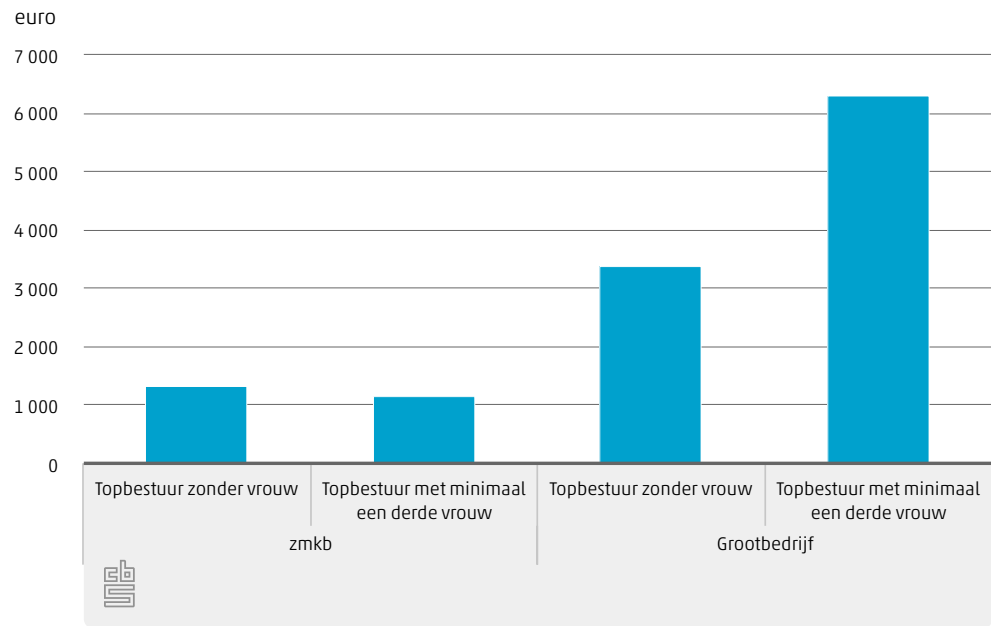
2.3.5 Gemiddelde milieukosten per werkzaam persoon zmkb en grootbedrijf, 2022



In figuur 2.3.6 laten we dezelfde uitsplitsing naar type bedrijf zien voor de verwachte investeringen in duurzaamheid. Ook hier zien we dat grotere bedrijven met een vrouwelijke vertegenwoordiging in het TMT, aanzienlijk meer verwachten te investeren in duurzame doelen dan bedrijven met enkel mannen. Het gaat hier om bijna het dubbele van dat van bedrijven met uitsluitend mannen in het TMT. Bij het zelfstandig mkb zien we geen uitgesproken verschillen tussen diverse TMT's of TMT's met enkel mannen.

De literatuur ondersteunt het idee dat grotere bedrijven vaker meer middelen hebben om te investeren in duurzaamheid en dat diversiteit in het management kan leiden tot meer innovatieve en duurzame bedrijfsstrategieën. Het verschil tussen zelfstandige mkb-bedrijven en het grootbedrijf kan ook wijzen op een variërende prioritering, waarbij kleinere bedrijven misschien voorzichtiger omgaan met hun investeringsbudgetten vanwege beperktere middelen, terwijl grotere bedrijven een bredere verantwoordelijkheid voelen of grotere verplichtingen hebben richting duurzaamheid. Deze bevindingen sluiten aan bij eerder onderzoek waarin werd vastgesteld dat grotere bedrijven doorgaans meer middelen en capaciteiten hebben om te investeren in duurzaamheid, en dat diversiteit in het management deze investeringen verder kan stimuleren (Galbreath, 2011).

2.3.6 Gemiddelde groene investeringsverwachting per werkzaam persoon zmkb en grootbedrijf, 2022

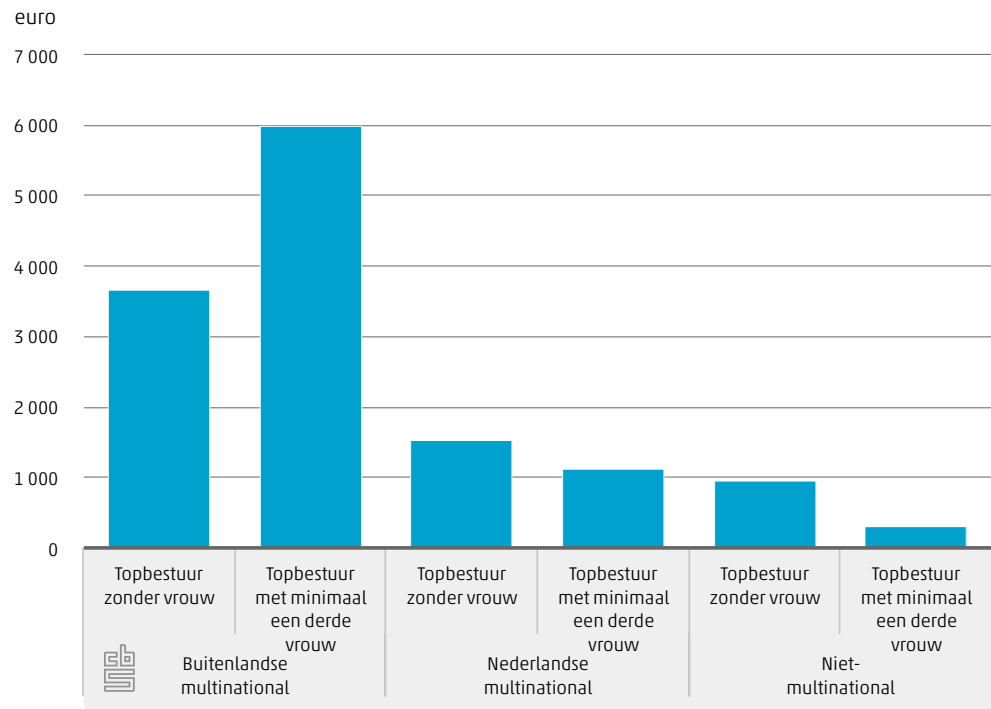


Milieukosten van buitenlandse multinationals met meer vrouwen in het TMT aanzienlijk hoger

In figuur 2.3.7 kijken we naar wat voor type bedrijven de verschillen in de vorige figuur drijven door milieukosten per werkzaam persoon van enkel het grootbedrijf te vergelijken op basis van multinationalstatus: buitenlandse multinationals, Nederlandse multinationals en niet-multinationals. Deze uitsplitsing toont duidelijke verschillen die suggereren dat zowel de multinationalstatus als de samenstelling binnen het TMT een rol spelen bij de milieukosten van bedrijven.

Bij buitenlandse multinationals zien we dat bedrijven met vrouwen in het TMT aanzienlijk hogere milieukosten per werkzaam persoon hebben ten opzichte van de buitenlandse multinationals met alleen mannen in de bestuursraad. Dit suggereert dat buitenlandse multinationals met een divers TMT veel intensiever investeren in milieu-ontlastende maatregelen. Dit kan te maken hebben met internationale normen en verwachtingen, of de bredere visie die diversiteit in managementteams kan bieden. Nederlandse multinationals en niet-multinationals laten een ander patroon zien. Niet alleen zijn de milieukosten per werkzaam persoon fors lager, ook hebben bedrijven met enkel mannen in het TMT hogere milieukosten dan bedrijven met een divers TMT. Deze resultaten benadrukken de complexe interactie tussen multinationalstatus, bedrijfsgrootte, en diversiteit in het TMT bij het bepalen van milieukosten.

2.3.7 Gemiddelde milieukosten per werkzaam persoon van grootbedrijf per multinational-status, 2022



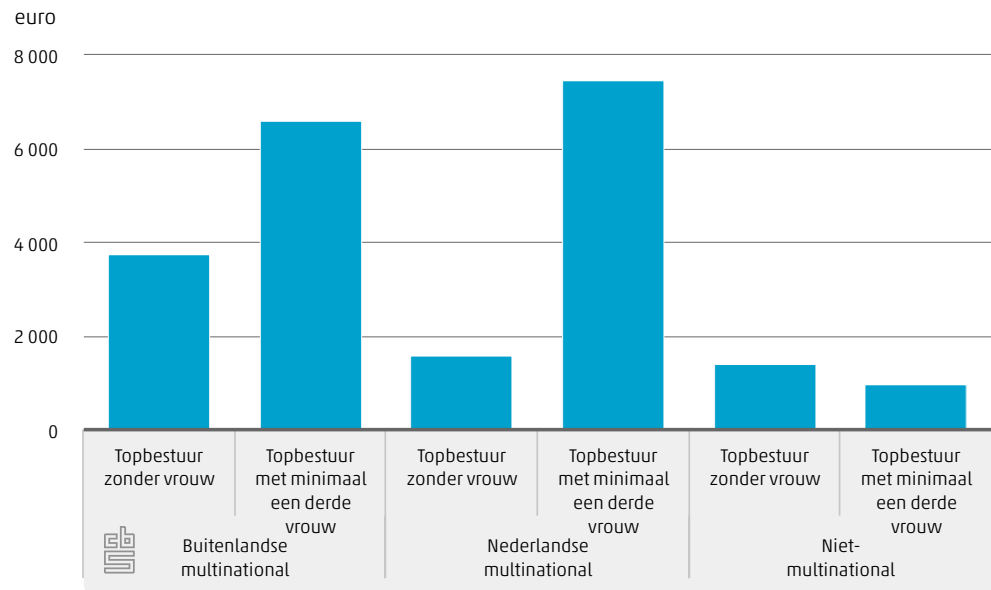
Grotere investeringsbereidheid in duurzaamheid bij multinationals met grotere vrouwelijke vertegenwoordiging

In figuur 3.2.8 splitsen we de investeringsverwachtingen van het grootbedrijf uit naar multinationalstatus. Ook hier zien we dat de duurzame investeringsverwachtingen aanzienlijk hoger zijn bij buitenlandse multinationals met een hogere diversiteit. Ondernemingen met een vrouwelijke vertegenwoordiging van minimaal 33 procent in het TMT, hebben de hoogste gemiddelde investeringsverwachting, net zoals dat bij de milieukosten het geval was. Dit is bijna het dubbele van de investeringsverwachting van buitenlandse multinationals met uitsluitend mannen in het TMT. Opvallend zijn de verschillen bij de Nederlandse multinationals. Waar we in figuur 2.3.7 lagere milieukosten zagen bij Nederlandse multinationals met een divers TMT, zien we hier juist aanzienlijk hogere duurzame investeringsverwachting in deze groep.

Bij de niet-multinationals komt het patroon overeen met de bevindingen van milieukosten. Deze verschillen ten opzichte van multinationals zou kunnen wijzen op de aanwezigheid van andere factoren die de duurzame investeringsbereidheid binnen niet-multinationals beïnvloeden. Het kan ook betekenen dat bij niet-multinationals andere prioriteiten prevaleren boven duurzame investeringen, mogelijk door beperktere middelen of een sterkere focus op operationele aspecten van het bedrijf.²⁾

2) Het is bij al deze resultaten van belang te benadrukken dat door steeds verdere uitsplitsing van de steekproeven het aantal ondernemingen in de Nederlandse multinationals en niet-multinational aanzienlijk kleiner zijn dan de groep buitenlandse multinationals, wat de grotere variabiliteit in de resultaten kan verklaren.

2.3.8 Gemiddelde groene investeringsverwachting per werkzaam persoon van grootbedrijf per multinational-status, 2022



2.4 Regressie analyses: het effect van het aandeel vrouwen in TMT's op verwachte duurzame investeringen

In paragraaf 2.3 tonen we, aan de hand van beschrijvende analyses, dat bij bedrijven die duurzame investeringen verrichten, er een grotere vertegenwoordiging is van vrouwen in TMT's. Deze resultaten wijzen reeds in de richting dat er een positief verband bestaat tussen diversiteit in TMT's en duurzame investeringen. In dit deel van dit hoofdstuk wordt empirisch onderzocht wat het effect is van het aandeel vrouwen in TMT's op verwachte duurzame investeringen. Uit de literatuur (zie paragraaf 2.2) kunnen we afleiden dat er een positief verband bestaat tussen het aandeel vrouwen in TMT's en duurzaamheidsprestaties van ondernemingen.

In deze paragraaf onderzoeken we allereerst welke factoren het aandeel vrouwen in TMT's kunnen verklaren. De cultuur van het bedrijf zelf kan de werving en benoemingen van vrouwen in TMT's beïnvloeden. Verder toont de literatuur (zie inleiding) ook aan dat bedrijven die in het algemeen beter presteren (zowel economisch als financieel) en meer gericht zijn op social responsibility (vrouwvriendelijkheid, duurzaamheid), ook vaker meer vrouwen in TMT's aanwerven. Vervolgens onderzoeken we het verband tussen het aandeel vrouwen in het TMT en de verwachte investeringen in duurzaamheid.

Tabel 2.4.1 presenteert de resultaten van het model. De analyses worden in twee stappen uitgevoerd. De resultaten die worden weergegeven in kolom 2 tonen aan welke factoren het aandeel vrouwen in een TMT kunnen beïnvloeden. Het aandeel vrouwen in een TMT wordt gemeten als het aandeel vrouwelijke topmanagers in het totaal aantal TMT leden. De tweede kolom bevat de resultaten van factoren die een effect kunnen hebben op duurzame

investeringen. We verwijzen naar paragraaf 2.6 voor een volledige technische beschrijving van het model alsook van de variabelen.

1% toename in het aandeel
vrouwelijke werknemers resulteert in een
toename van 1,141% in het aandeel
vrouwen in het topmanagement



Determinanten van het aandeel vrouwen in TMT's

De eerste regressievergelijking onderzoekt welke factoren het aantal vrouwen in een TMT kunnen beïnvloeden. Uit de resultaten blijkt dat een toename van vrouwelijke werknemers leidt tot meer vrouwen in het topmanagement team. Een toename van 1 procent in het aandeel vrouwelijke werknemers leidt tot een toename van 1,141 procent in het aandeel vrouwen in topmanagementteam. Daarnaast blijkt dat bedrijven met meer groene patenten een groter aandeel vrouwen in hun topmanagementteam hebben. Dit wijst erop dat bedrijven die duurzamer zijn (door meer te investeren in groene technologieën), een groter aandeel vrouwen in hun topmanagement hebben. Dit is een belangrijke bevinding, aangezien de richting van causaliteit tussen duurzaam investeren mogelijk ook in de tegenstelde richting kan lopen; bedrijven die innovatief zijn in groene technologieën hebben, gemiddeld gezien, ook meer vrouwen in topmanagement.

Ook de leeftijd van de onderneming heeft een significant effect, en geeft aan dat oudere ondernemingen, een groter aandeel vrouwen in hun topmanagementteam hebben. Daarnaast kunnen we afleiden dat buitenlandse multinationals een lager aandeel vrouwen in hun TMT hebben vergeleken met niet-multinationals. Ten slotte blijkt dat een toename in het aandeel hoogopgeleiden binnen het topmanagementteam geassocieerd wordt met een verhoogd aandeel vrouwen in datzelfde team.

Associatie tussen vrouwen in TMT's en duurzame investeringsverwachtingen

De tweede vergelijking (kolom 3) onderzoekt wat het effect is van een hoger aandeel vrouwen aan de top op duurzame investeringen. De resultaten tonen aan dat een meer divers TMT kan bijdragen aan meer verwachte groene investeringen: een coëfficiënt van 0,336 betekent dat een stijging van 1 procent in het aandeel vrouwen in het topmanagementteam resulteert in een toename van 0,336 procent verwachte groene investeringen per werkzame personen.

In de analyse is ook rekening gehouden met controlevariabelen en niet-waargenomen bedrijfskenmerken (random effecten). Hieruit kunnen we afleiden dat vrouwelijke TMT-leden een sleutelrol spelen in het stimuleren van duurzame milieustrategieën aangezien de resultaten aantonen dat een hoger aandeel vrouwen op werkvloer leidt tot minder

duurzame investeringen. Een interessante vraag voor vervolgonderzoek is of deze negatieve samenhang geldt voor alle niet-TMT werknemers of voor een specifieke subgroep van werknemers (b.v. laag-midden-hoog verdieners). Verder blijkt uit de analyse dat de dummyvariabele voor financiële beperkingen (gemeten volgens de WW-index, zie paragraaf 2.6), een negatieve waarde van -0,344 heeft en statistisch significant is. Dit betekent dat financieel beperkte ondernemingen gemiddeld 0,344 procent minder verwachten te investeren in duurzaamheid t.o.v. ondernemingen zonder financiële beperkingen. De dummyvariabele voor buitenlandse multinationals is statistisch significant en positief wat suggereert dat buitenlandse multinationals meer verwachten te investeren in groene initiatieven dan niet-multinationals.

2.4.1 Regressieresultaten

Variabelen	Model 1	Model 2
	Log(aandeel vrouwen TMT)	Log(waarde van duurzame investeringsverwachtingen per werkzame personen)
Log(aandeel vrouwen TMT)		0,336* (0,180)
Log(aandeel vrouwen)	1,141*** (0,156)	-1,488*** (0,316)
D(financieel beperkt)		-0,344*** (0,069)
Log(patent)	0,046** (0,023)	-0,006 (0,043)
Log(leeftijd)	0,047* (0,024)	0,031 (0,045)
D(buitenlandse multinational)	-0,265*** (0,053)	0,242*** (0,088)
D(Nederlandse multinational)	-0,071 (0,049)	-0,000 (0,091)
D(export)		0,125 (0,091)
D(beursgenoteerd)		0,611 (0,651)
D(beid is ogid)	0,065 (0,264)	0,452 (0,326)
D(alle beids uitgevraagd)	-0,315 (0,267)	-0,851** (0,336)
Log(hoog opgeleid TMT)	0,128*** (0,042)	
Constante	-0,767*** (0,132)	0,532** (0,245)
Observaties	3,395	3,395
Industrie dummies	Ja	Ja
Random bedrijfseffecten	Ja	Ja

Robuuste standaardfouten tussen haakjes. De coëfficiënten in een log-log-model zijn de geschatte procentuele verandering in de afhankelijke variabele (b.v. log aandeel vrouwen TMT) voor een procentuele verandering in de onafhankelijke variabele (b.v. log(patent)). *p<0,1; **p<0,05; ***p<0,01).

Om de robuustheid van de resultaten te testen, voeren we dezelfde analyse nogmaals uit maar dan met een dummyvariabele voor vrouwen in het TMT (namelijk een aandeel van 33 procent) als afhankelijke variabele. De resultaten bevestigen voorgaande analyses.

2.5 Samenvatting en conclusie

Dit hoofdstuk onderzoekt de relatie tussen vrouwen in topmanagementteams en verwachte groene investeringen en milieukosten door middel van beschrijvende en econometrische analyses. De resultaten laten zien dat bedrijven met uitsluitend mannen in het TMT gemiddeld de hoogste milieukosten per werkzaam persoon hebben. Dit beeld wordt echter voornamelijk bepaald door een klein aantal bedrijven met zeer hoge uitgaven, wat het gemiddelde sterk omhoog trekt. Bedrijven met minimaal een derde vrouwen in het TMT rapporteren lagere gemiddelde milieukosten per werkzaam persoon.

Bij de duurzame investeringsverwachtingen zien we dat ondernemingen met een meer divers TMT, waarin vrouwen minstens 33 procent van het team uitmaken, hogere verwachtingen voor toekomstige investeringen in milieuvriendelijke technologieën en processen hebben dan bedrijven met uitsluitend mannen in het TMT. Dit ondersteunt het idee dat diversiteit in het TMT kan bijdragen aan een grotere bereidheid om te investeren in duurzaamheid.

Verdere uitsplitsingen van de data tonen aan dat bedrijven met een divers TMT specifieke prioriteiten hebben bij milieukosten en investeringsverwachtingen. Zo besteden zij meer aan energiebesparing en luchtkwaliteit, terwijl bedrijven met uitsluitend mannen in het TMT meer uitgeven aan hernieuwbare energie. Bij de groene investeringsverwachtingen hebben bedrijven met vrouwen in het TMT bij ieder type duurzame investering hogere verwachte uitgaven dan bedrijven met enkel mannen.

De bedrijfsgrootte blijkt ook een belangrijke factor. Bij grote bedrijven zijn de milieukosten per werkzaam persoon hoger bij ondernemingen met een divers TMT, terwijl dit effect niet zichtbaar is bij kleinere bedrijven (zelfstandig mkb). Dit suggereert dat in grotere bedrijven een meer diverse samenstelling van het management kan samenhangen met intensievere investeringen in milieumaatregelen.

Ook de multinationalstatus van bedrijven speelt een rol. Bij buitenlandse multinationals zien we dat bedrijven met vrouwen in het TMT veel hogere milieukosten per werkzaam persoon hebben dan die met alleen mannen in het TMT. Dit kan wijzen op de invloed van internationale normen en verwachtingen op duurzaamheidsprestaties. Nederlandse multinationals laten juist een ander beeld zien: zij hebben lagere milieukosten bij een divers TMT, maar wel hogere investeringsverwachtingen. Dit wijst erop dat diversiteit in managementstructuren vooral bij buitenlandse multinationals samenhangt met een grotere focus op verwachte duurzame investeringen en milieukosten.

Deze bevindingen worden ondersteund door econometrisch econometrische analyses. Deze suggereren dat een stijging van 1 procent in het aandeel vrouwen in het TMT resulteert in een toename van 0,336 procent in groene investeringen per werknemer. Dit resultaat wijst erop dat bedrijven met een hoger percentage vrouwen in hun TMT meer investeren in groene initiatieven. Deze bevindingen benadrukken het belang van het bevorderen van

genderdiversiteit in TMT's als een manier om duurzame investeringen te stimuleren. Verder tonen onze resultaten ook aan dat (1) meer vrouwelijke werknemers in een bedrijf en (2) bedrijven die actief betrokken zijn bij groene technologieën, een positieve impact heeft op het aandeel vrouwen in TMT's.

Samenvattend suggereren de resultaten dat diversiteit in het topmanagement van bedrijven samenhangt met een grotere focus op duurzame investeringen, vooral in grote bedrijven en buitenlandse multinationals. Deze relatie wordt bevestigd in de econometrische analyses, waar we een positieve relatie zien tussen het aandeel vrouwen in het TMT en groene investeringen. De bevindingen benadrukken het potentieel van diverse TMT's voor een bredere kijk op duurzaamheid en strategische investeringen in een groene economie.

2.6 Data en methoden

Milieukosten

De statistiek milieukosten van bedrijven van het CBS geeft informatie over de milieukosten van bedrijven met 10 of meer werknemers in de bedrijfstakken delfstoffenwinning, industrie, energievoorziening en waterwinning volgens de Standaard Bedrijfsindeling 2008 (SBI 2008). De basisgegevens worden verzameld door middel van een schriftelijke (op basis van een Europese verordening verplichte) enquête naar ruim 4 000 bedrijven. In de dataset zitten variabelen over de kosten die bedrijven maken ten behoeve van afval, afvalwater, milieuschade, bodemsanering, milieuonderzoek, milieucoördinatie, investeringen in nieuw geïnstalleerde milieuvoorzieningen (toegevoegde en procesgeïntegreerde voorzieningen), en plannen voor milieuvoorzieningen die gebruiksklaar beschikbaar komen in de twee jaren na het verslagjaar. Daarnaast worden gegevens gebruikt die niet rechtstreeks van de bedrijven afkomstig zijn, maar berekend worden, zoals de rente en afschrijvingen van milieu-investeringen. In dit onderzoek kijken we enkel naar gemaakte en geplande kosten voor duurzame investeringen, en laten we boetes, heffingen en kosten voor het afvoeren van afval buiten beschouwing.

Investeringsverwachtingen

Om meer zicht te krijgen over de groene investeringen bij bedrijven in Nederland is er een enquête waarbij ze hun investeringsverwachtingen in 2023 omtrent materiële vaste activa aangeven. Daarin wordt beschreven wat de totale waarde (in lopende prijzen) van de materiële vaste activa is, die ondernemers verwachten in het lopende kalenderjaar in gebruik te nemen. Het gaat daarbij om in eigendom te verkrijgen activa. Verder worden ook de motieven hiervoor en factoren van invloed hierop meegenomen. De populatie betreft bedrijfseenheden in de industrie met 10 of meer werknemers.

Bedrijven moeten aangeven hoeveel procent van het totale bedrag aan verwachte investeringen gerelateerd is aan:

- Emissiereductie: verminderen van uitstoot of afvang en opslag van CO₂, stikstof, fijnstof of dergelijke uitstoot
- Energiebesparing: isolatie, warmtepomp of procesvernieuwing met het oog op energiebesparing

- Circulair produceren: hergebruik van grondstoffen en afvalstoffen
- Digitalisering: e-commerce, digitale scholing, ICT-hardware inclusief bijhorende software, cyber security
- Andere/geen van bovenstaande

Belangrijk om te benadrukken is dat deze gegevens verzameld zijn op bedrijfsniveau (BEID). Door gebruik te maken van het Algemeen Bedrijven Register (ABR) werd de variabel groene investeringen geaggregeerd tot op ondernemingsniveau (OGID) om de verschillende datasets te kunnen koppelen.

We definiëren groene investeringen als de som van investeringen gerelateerd aan emissiereductie, energiebesparing en circulair produceren.

Data gebruikt voor de analyses in paragraaf 2.4

Om de onderzoeksvragen beschreven in paragraaf 2.4 te kunnen beantwoorden is een microdataset samengesteld van ondernemingen in Nederland waarin verwachte groene investeringen, financiële en boekhoudkundige gegevens en informatie over het TMT aan elkaar zijn gekoppeld. Daarnaast zijn algemene kenmerken zoals industrietak, leeftijd, aantal werkzame personen, export en een indicator voor beursgenoteerd toegevoegd. We werken op ondernemingsniveau (OGID) dit wil zeggen dat alle resultaten worden geanalyseerd op dit niveau.

De data omtrent de samenstelling van het TMT is gekoppeld aan deze dataset. Het geeft informatie over de grootte van het bestuur en de samenstelling ervan. Uit de data blijkt dat 83,7 procent van alle TMT's geen vrouwen bevatten. Slechts 16,3 procent heeft vrouwelijke bestuurders binnen het topmanagementteam.

Regressiemodellen

We onderzoeken het effect van het aandeel vrouwen in TMT's op groene investeringen. Voor de econometrische analyses is gebruikt gemaakt van twee regressievergelijkingen die we simultaan in een structureel model te schatten. De eerste vergelijking kijkt of we de aanwezigheid van vrouwen in TMT's kunnen verklaren met exogene factoren. De tweede vergelijking bekijkt in hoeverre vrouwen in TMT's verwachte groene investeringen beïnvloeden. Omdat onderzoek aantoont dat bedrijven die zich conformeren aan een duurzaam en maatschappelijk verwacht beleid, o.a. groene investeringen en de vrouwvriendelijke cultuur binnen de organisatie, de kans op vrouwelijke vertegenwoordiging in de Raad van Bestuur verhoogt, worden de foutmarges in beide vergelijkingen met elkaar vergeleken. Als er sprake is van samenhang (correleren), controleren we dus voor een mogelijke zelfselectie wat zorgt voor een betere identificatie van het model. Het empirische model bestaat dus uit twee vergelijkingen die de rol van vrouwen in TMT's bij het verklaren van groene investeringen beschrijven.

Logaritmische transformatie

Bij het onderzoeken van de groene investeringen merkten we dat de waarden sterk uiteenlopen en vaak scheef verdeeld zijn met enkele ondernemingen die aanzienlijk meer investeren dan anderen. Een effectieve manier om deze scheefheid aan te pakken is door het toepassen van een logaritmische transformatie. Deze transformatie resulteert in een elasticiteitsmodel: een verandering van 1% in de onafhankelijke variabele leidt tot een wijziging van $\beta\%$ in de afhankelijke variabele.

Het structureel model

We specificeren de volgende vergelijkingen:

$$Vrouwen\ TMT = \eta_1 + \beta'_1 X_{1,i} + \mu_{1,i} + \varepsilon_{1,i}$$

$$Groene\ investeringen = \eta_2 + \gamma_1 Vrouwen\ TMT_i + \beta'_{2,i} X_{2,i} + \mu_{2,i} + \varepsilon_{2,i}$$

Waarbij i (bedrijf) = 1, ..., N ;

Het systeem bevat in elke vergelijking ook industrie dummy's, aangegeven als η_1 en η_2 .

Ook wordt er gekeken wat de rol is van bijkomende bedrijf- en sectorenkenmerken, hier samengepakt in een zogenaamde vector genoteerd als X . De willekeurige variabelen μ 's zijn gemeenschappelijke, niet-geobserveerde heterogeniteitscomponenten van het bedrijf.

Overzicht variabelen regressiemodellen

Eerste vergelijking *Vrouwen TMT*

Afhankelijke variabelen:

- D(vrouwen drempel): Een dummyvariabele die aangeeft of er minimaal een derde vrouwen in TMT's zitten.
- Log(aandeel vrouwen TMT): De logaritme van het aandeel vrouwen in TMT's.

Onafhankelijke variabelen:

- Log(aandeel vrouwen): De logaritme van het aandeel vrouwen op de werkvloer.
- Log(leeftijd): De logaritme van de leeftijd van de onderneming.
- D(buitenlandse multinational): Een dummyvariabele die aangeeft of de onderneming een buitenlandse multinational is.
- D(Nederlandse multinational): Een dummyvariabele die aangeeft of de onderneming een Nederlandse multinational is.
- Log(patent): De logaritme van het aantal groene patenten dat de onderneming in de afgelopen drie jaar heeft geregistreerd.
- D(beid is ogid): Een dummyvariabele die aangeeft of de ondernemingsgroep (OGID) bestaat uit slechts één bedrijfseenheid (BEID). Deze controlevariabel controleert voor mogelijke ruis bij het aggregeren van BEID naar OGID niveau en is niet voor interpretatie vatbaar.
- D(alle beids uitgevraagd): Een dummyvariabele die aangeeft of alle bedrijven binnen een ondernemingsgroep werden uitgevraagd in de enquête omtrent groene investeringen. Deze controlevariabel controleert voor mogelijke ruis bij het aggregeren van BEID naar OGID niveau en is niet voor interpretatie vatbaar.

- Log(hoog opgeleid TMT): De logaritme van het aandeel hoog opgeleiden in het topmanagementteam.
- Industrie dummies: Dummyvariabelen die verschillende industriële sectoren vertegenwoordigen.

Tweede vergelijking Groene investeringen

Afhankelijke variabele:

- Log(groene investeringen per werknemers): De logaritme van de verwachte uitgaven aan groene investeringen in het jaar 2023 gecorrigeerd voor het aantal werkzame personen.

Onafhankelijke variabelen (niet uitgelegd in eerste model):

- D(financieel beperkt): Een dummyvariabele die aangeeft of een onderneming financieel beperkt is op basis van de WW-index (zie figuur 2.6.1 voor de constructie van deze variabele).
- D(export): Een dummyvariabele die aangeeft of het bedrijf exporteert.
- D(beursgenoteerd): Een dummyvariabele die aangeeft of het bedrijf beursgenoteerd is.

Financiële beperkingsindex

Whited & Wu (2006) maakt gebruik van de investerings Euler-vergelijking om een externe financieringsbeperkingsindex te construeren, genaamd de Whited-Wu (WW) index. De WW-index is een lineaire combinatie van de volgende zes factoren:

$$WW\ index = (-0,091 * kasstroom) - (0,062 * dividend\ dummy) + (0,021 * schuldgraad) - (0,044 * bedrijfsgrootte) + (0,102 * industriegroei) - (0,035 * bedrijfsgroei)$$

Om de financiële beperking te kunnen construeren, maken we gebruik van de balans en resultatenrekening van de niet financiële ondernemingen uit de Statistiek Financiën van Ondernemingen. Deze data is beschikbaar voor de jaren 2020, 2021 en 2022 en is verzameld op ondernemingsniveau (OGID).

2.6.1 Samenstelling index

Maatstaf	Component	Definitie
WW-index	Kasstroom	(Operationele winst + afschrijving)/totale activa
	Dividend dummy	Gelijk aan 1 indien er dividenden worden uitgekeerd, 0 anders
	Schuldgraad	Langlopende schulden/totale activa
	Bedrijfsgrootte	Natuurlijk logaritme van totale activa
	Industriegroei	(Totale verkopen dit jaar – totale verkopen vorig jaar)/totale verkopen vorig jaar
	Bedrijfsgroei	(Bedrijfsverkopen dit jaar – bedrijfsverkopen vorig jaar)/bedrijfsverkopen vorig jaar

Voor de index geldt dat hogere waarden overeenkomen met een grotere waarschijnlijkheid van financieringsbeperkingen, terwijl lagere indexwaarden betekenen dat financieringstekorten minder waarschijnlijk zijn. Om de ondernemingen redelijkerwijs in te delen in groepen van meer of minder financieel beperkt, analyseren we de distributie van de index.

Bedrijven die in het bovenste segment van deze distributies vallen, worden beschouwd als meer financieel beperkt. In dit onderzoek hanteren we de mediaanwaarde van 50 procent als afkappunt wat inhoudt dat bedrijven boven dit percentage als financieel beperkt worden beschouwd.

Voor het analyseren van de invloed van financiële beperkingen maken we gebruik van dummyvariabelen in ons regressiemodel. Deze variabele krijgt de waarde 1 als de onderneming in het bovenste segment van de gekozen verdeling valt en wordt beschouwd als financieel beperkt, anders krijgt het de waarde 0.

2.7 Literatuur

Ahmadova, A., & Valenzuela-Ortiz, C. (2023). What determines the presence of women on corporate boards? Empirical evidence from emerging markets. *Corporate Governance Journal*, 23(5), 977–994.

Bear, S., Rahman, N., & Post, C. (2010). The impact of board diversity on corporate social responsibility and firm reputation. *Journal of Business Ethics*, 97(2), 207–221.

Brahma, S., Nwafor, C., & Boateng, A. (2021). Board gender diversity and firm performance: The UK evidence. *International Journal of Finance & Economics*, 26(1), 45–58.

Carter, D. A., Simkins, B. J., & Simpson, W. G. (2003). Corporate governance, board diversity, and firm value. *The Financial Review*, 38(1), 33–53.

Catalyst (2004). The bottom line: Connecting corporate performance and gender diversity. Catalyst.

Eagly, A. H., & Carli, L. L. (2007). Women and the labyrinth of leadership. *Harvard Business Review*, 85(9), 62–71.

Galbreath, J. (2011). Are there gender-related influences on corporate sustainability? A study of women on boards of directors. *Journal of Management & Organization*, 17(1), 17–38.

Galbreath, J. (2019). Drivers of Green Innovations: The Impact of Export Intensity, Women Leaders, and Absorptive Capacity. *Journal of Business Ethics*, 158(1), 47–61.

Glass, C., Cook, A., & Ingersoll, A. R. (2016). Do women leaders promote sustainability? Analyzing the effect of corporate governance composition on environmental performance. *Business Strategy and the Environment*, 25(7), 495–511.

Griffin, D., Li, K., & Xu, T. (2021). Board Gender Diversity and Corporate Innovation: International Evidence. *Journal of Financial and Quantitative Analysis*, 56(1), 123–154.

Hillman, A. J., Shropshire, C., & Cannella, A. A. (2007). Organizational Predictors of Women on Corporate Boards. *Academy of Management Journal*, 50(4), 941–952.

Herring, C. (2009). [Does diversity pay?: Race, gender, and the business case for diversity](#). *American Sociological Review*, 74(2), 208–224.

Joecks, J., Pull, K., & Vetter, K. (2013). [Gender diversity in the boardroom and firm performance: What exactly constitutes a "critical mass"?](#) *Journal of Business Ethics*, 118(1), 61–72.

McKinsey & Company. (2015). [Diversity Matters](#). *McKinsey & Company Report*.

Miller, T., & Triana, M. (2009). [Demographic diversity in the boardroom: Mediators of the board diversity–firm performance relationship](#). *Journal of Management Studies*, 46(5), 755–786.

Naveed, K., Voinea, C. L., & Roijakkers, N. (2022). [Board Gender Diversity, Corporate Social Responsibility Disclosure, and Firm's Green Innovation Performance: Evidence From China](#). *Frontiers in Psychology*, 13, 892551.

Nielsen, S., & Huse, M. (2010). [The contribution of women on boards of directors: Going beyond the surface](#). *Corporate Governance: An International Review*, 18(2), 136–148.

Post, C., Rahman, N., & McQuillen, E. (2014). [From Board Composition to Corporate Environmental Performance Through Sustainability-Themed Alliances](#). *Journal of Business Ethics*, 103, 423–435.

Post, C., Lokshin, B., & Boone, C. (2022). [What Changes after Women Enter Top Management Teams? A Gender-Based Model of Strategic Renewal](#). *Academy of Management Journal*, 65(1), 273–303.

Provasi, R., & Harasheh, M. (2021). [Gender diversity and corporate performance: Emphasis on sustainability performance](#). *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 28(1), 127–137.

Rao, K., & Tilt, C. (2020). [Board diversity and corporate sustainability reporting: An Australian study](#). *Corporate Governance: The International Journal of Business in Society*, 20(4), 674–693.

Whited, T. M., & Wu, G. (2006). [Financial Constraints Risk](#). *The Review of Financial Studies*, 19(2), 531–559.

Xie, J., Nozawa, W., & Managi, S. (2020). [The role of women on boards in corporate environmental strategy and financial performance: A global outlook](#). *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 27(5), 2044–2059.

3 Wie werkt er voor de Nederlandse exporteconomie?

De kloof tussen mannen en vrouwen in banen en lonen verbonden aan export

Auteurs: Timon Bohn, Tom Notten, Leen Prenen, Khee Fung Wong

30,4% van alle exportgerelateerde voltijdbanen in 2022 ingevuld door vrouwen

49,1% groei bij exportgerelateerde technische beroepen voor vrouwen tussen 2015 en 2022

De ongelijkheid tussen mannen en vrouwen in banen en lonen is een van de grote maatschappelijke uitdagingen van deze tijd. Deze discussie speelt in Nederland en wereldwijd. Handel kan deze ongelijkheid sterk beïnvloeden en zelfs nieuwe kansen voor vrouwen creëren. Dit hoofdstuk gaat in op de huidige stand van zaken en geeft cijfermatig inzicht rondom exportgerelateerde banen en beloningen. Daarbij belichten we de rol van vrouwen in de Nederlandse handel en laten zien welke kansen de groeiende export biedt. Ook vergelijken we de vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in exportgerelateerde banen en beloningen met de totale werkgelegenheid. Ten slotte brengen we ook nog enkele andere achtergrondkenmerken van werknemers en zelfstandigen die voor de export werken in kaart.

3.1 Inleiding

In 2020 beloofde EU-commissievoorzitter Von der Leyen om van de EU een 'Unie van gelijke kansen' te maken (Europese Commissie, 2020). Deze belofte moet worden waargemaakt door de 'gendergelijkheidsstrategie' van de EU, die als doel heeft om tegen 2025 forse vooruitgang te boeken op het gebied van de gelijkheid van mannen en vrouwen in Europa. Dit omvat onder meer het verkleinen van de kloof tussen de geslachten op de arbeidsmarkt, het bevorderen van gelijkwaardige deelname aan verschillende sectoren van de economie, het aanpakken van de loon- en pensioenkloof, en het bereiken van een betere balans in de verdeling van zorgtaken, besluitvorming en politieke vertegenwoordiging. Ook binnen het EU-handelsbeleid is inclusiviteit een belangrijk thema, in lijn met de Sustainable Development Goals van de Verenigde Naties en 'inclusive trade' (UNCTAD, 2024).

De Nederlandse economie leunt sterk op de internationale handel; 35 procent van de Nederlandse welvaart is te danken aan de export (Prenen et al., 2024). Eerdere CBS-onderzoeken lieten zien welke producten het meest in trek zijn in het buitenland (CBS, 2024a), en welke bedrijfstakken in Nederland profiteren van de internationale handel (Prenen et al., 2024). Echter, over de mensen die direct én indirect werkzaam zijn voor de Nederlandse export weten we nog relatief weinig. Hoe 'inclusief' is de Nederlandse handel? Globalisering en handelsbeleid hebben namelijk verdelingsconsequenties in een handelsland zoals Nederland. Stijgende export en veranderende handelspatronen kunnen andere effecten hebben voor vrouwen dan voor mannen, omdat de twee geslachten verschillend vertegenwoordigd zijn in sectoren, beroepen en bedrijven. Daardoor worden mannen en vrouwen niet op dezelfde manier blootgesteld aan, en/of bevorderd door deze ontwikkelingen.

Uit eerder CBS-onderzoek blijkt dat vrouwen minder afhankelijk zijn van export en exportgerichte activiteiten dan mannen. Dit is berekend op basis van het aandeel van hun voltijdbanen in de gehele beroepsbevolking dat direct of indirect met export verbonden is (Boutorat et al., 2018). Vrouwen zijn dus minder vertegenwoordigd in de handel dan mannen. In 2016 was bij vrouwen ruim 1 op de 5 voltijdbanen gerelateerd aan de export, terwijl dit bij mannen 1 op de 3 was. De oorzaken van ongelijkheid tussen mannen en vrouwen, en de vertegenwoordiging van vrouwen in zowel de beroepsbevolking als de handel, krijgen bovendien internationaal steeds meer aandacht (zie bijvoorbeeld Kutlina-Dimitrova et al., 2022 en Pechansky et al., 2023).

Tegelijkertijd kan handel bijdragen aan het verkleinen van de kloof tussen mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt (zie Los et al., 2023 voor een overzicht van de literatuur). Dit gebeurt via verschillende economische mechanismen. Ten eerste bevordert handel concurrentie, wat discriminatie tegen vrouwen moeilijker en duurder maakt. Ten tweede kan een versterkte handelsspecialisatie in diensten en dienstverlenende activiteiten – waar cognitieve vaardigheden steeds meer worden gevraagd – bijdragen aan meer gelijkheid tussen mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt. Daarnaast kan de invoering van kapitaalintensieve technologieën, zoals automatisering en robotisering een rol spelen. Deze ontwikkelingen kunnen gelijkheid tussen mannen en vrouwen stimuleren, omdat vrouwen hierdoor minder worden benadeeld in sectoren waar fysieke kracht traditioneel meer vereist is, zoals in de maakindustrie.

De academische literatuur en empirisch onderzoek ondersteunen over het algemeen het idee dat handel een positief effect kan hebben op een gelijkmatigere vertegenwoordiging en beloning tussen mannen en vrouwen (Pieters, 2018). Toch kan export in specifieke gevallen ook nadelig uitvallen voor vrouwen. Bedrijven die beginnen met exporteren vragen soms veel flexibiliteit van het personeel, zoals dienstreizen en het werken buiten reguliere kantooruren vanwege verschillende tijdzones van toeleveranciers en afnemers van goederen en diensten. Werknemers met grote huishoudelijke verantwoordelijkheden, in de praktijk vaker vrouwen, zijn soms minder flexibel omdat ze minder vaak buiten kantooruren kunnen werken; flexibiliteit die bij startende exporteurs belangrijk is. Deze hypothese wordt ondersteund door onderzoek dat een grotere loonkloof tussen mannen en vrouwen bij startende exporteurs in Noorwegen aantoonde (Bøler et al., 2018).

In dit hoofdstuk presenteren we cijfers over de werkgelegenheid in Nederland die verband houdt met de export. Hoe ziet de rol en deelname van vrouwen in de Nederlandse handel er tegenwoordig uit? Wordt de handel inclusiever als het gaat om de kloof tussen mannen en vrouwen in exportgerelateerde banen en beloningen? Er is nog weinig bekend over specifieke activiteiten of beroepen waar veranderingen in werkgelegenheidspatronen binnen de export nieuwe kansen voor vrouwen kunnen creëren. Dit hoofdstuk kwantificeert de verschillen in de vertegenwoordiging van mannen en vrouwen bij de export en onderzoekt de factoren die veranderingen in het aantal banen over de tijd heen beïnvloeden. Voor het eerst in een CBS-publicatie wordt ook gekeken naar de verschillen in de gemiddelde beloning van mannen en vrouwen in exportgerelateerde banen, oftewel de loonkloof of loonpremie bij de export.

Hoewel de focus in dit hoofdstuk ligt op de vertegenwoordiging en beloning van mannen en vrouwen in exportgerelateerde banen en in de totale Nederlandse werkgelegenheid, analyseren we tegelijkertijd ook andere achtergrondkenmerken van mensen die in de export werken. We bekijken specifiek dienstverband, opleidingsniveau en leeftijd van werknemers en zelfstandigen. Hebben vrouwelijke werknemers die voor export werken bijvoorbeeld vaker een flexibel arbeidscontract dan mannen?

Specifiek staan de volgende onderzoeksvragen centraal in dit hoofdstuk:

- In hoeverre heeft de Nederlandse export tussen 2015 en 2022 bijgedragen aan de ontwikkeling van de werkgelegenheid voor zowel mannen als vrouwen? Hoe groot is de kloof tussen de geslachten in banen en beloningen verbonden aan de export?
- Welke factoren hebben specifiek bijgedragen aan veranderingen in werkgelegenheid als gevolg van export? In hoeverre is de groei in werkgelegenheid voor mannen en vrouwen te danken aan een toegenomen vraag naar Nederlandse producten in het buitenland, of aan veranderingen in productietechnieken die in de productie worden toegepast?
- Naast geslacht, welke andere achtergrondkenmerken hebben werknemers en zelfstandigen die voor de export werken? Heeft iedereen evenveel voordeel van de export in vergelijking met de totale arbeidsvraag naar dezelfde groep werkenden? In hoeverre kan de verdeling van verschillende groepen werkenden over sectoren hierop inzicht geven?

Leeswijzer

Paragraaf 3.2 beschrijft de kloof in exportgerelateerde banen tussen mannen en vrouwen. Het vergelijkt het aantal voltijdbanen en de beloningen tussen beide geslachten, en plaatst deze gegevens in context van de totale werkgelegenheid. Daarbij wordt ook aandacht besteed aan de deelname van mannen en vrouwen in verschillende sectoren en de rol van beide geslachten: direct werkzaam bij exporterende bedrijven zelf of op indirecte wijze door werkzaam te zijn bij toeleveranciers van exporterende bedrijven. Paragraaf 3.3 onderzoekt de factoren die veranderingen in de werkgelegenheidspatronen bij mannen en vrouwen door export over de tijd verklaren. Paragraaf 3.4 breidt deze analyse uit door naast geslacht ook andere achtergrondkenmerken van exportgerelateerde banen te onderzoeken. Paragraaf 3.5 vat de bevindingen samen en concludeert.

Welke methode en (nieuwe) bronnen worden in dit hoofdstuk gebruikt om voltijdbanen en beloningen verbonden aan export te meten?

Voor de berekeningen in dit hoofdstuk maken we gebruik van input-output analyse met behulp van input-outputtabellen van de nationale rekeningen (NR). Deze worden gecombineerd met geharmoniseerde en gedetailleerde gegevens over voltijdbanen in 135 bedrijfstakken. Voltijdbanen worden berekend door alle banen (voltijd en deeltijd) om te rekenen naar voltijdequivalenten (vte).

Drie bronnen worden geïntegreerd en consistent gemaakt om cijfers over vte-banen te verkrijgen: de arbeidsrekeningen van de NR, de Polisadministratie en de Enquête Beroepsbevolking (EBB).¹⁾ Cijfers over het totale aantal vte naar geslacht en bedrijfstak voor zowel werknemers als zelfstandigen zijn direct van de NR afkomstig. Data over dienstverband, opleidingsniveau en leeftijd voor werknemers zijn afkomstig van de Polisadministratie, deels gecombineerd met andere bronnen uit het Stelsel van Sociaal Statistische Bestanden (HOOGSTEOPLTAB) en de Basisregistratie Personen. De Polis-

¹⁾ De resultaten van de berekeningen op basis van data uit de Enquête Beroepsbevolking die in dit hoofdstuk worden getoond, zijn deels afkomstig uit het door de EU gefinancierde project 101102088 – 2022-NL-MDE-TEC. The results presented in this chapter are partly based on project 101102088 – 2022-NL-MDE-TEC, which is financed by the European Union.

administratie is gebaseerd op de loonaangiften van werknemers bij de Belastingdienst en omvat alle loonbetalingen in Nederland. Omdat de cijfers van de Polisadministratie ook naar geslacht en bedrijfstak kunnen worden gesplitst, worden deze aan de vte-cijfers van de NR gekoppeld om de NR-data met uitgebreidere persoonskenmerken te verrijken. Daarbij worden de randtotalen van de arbeidsrekeningen wat betreft geslacht en bedrijfstak als leidend beschouwd en niet door de koppeling aangepast.

Cijfers over dienstverband, opleidingsniveau en leeftijd voor zelfstandigen zijn afkomstig van de EBB en worden op een vergelijkbare manier gekoppeld aan de leidende cijfers van de NR. Ook cijfers over beroepen komen van de EBB en worden gekoppeld aan data van de NR, zowel voor zelfstandigen als voor werknemers. Met betrekking tot de arbeidscompensatie zijn er alleen cijfers beschikbaar voor werknemers en alleen op bedrijfstakniveau van de NR. Om deze cijfers naar geslacht uit te splitsen, gebruiken we gegevens van de Polisadministratie over beloningen. We passen de verdeling van beloningen naar mannen en vrouwen per bedrijfstak op basis van de Polisadministratie naar rato toe op de totale arbeidscompensatie volgens de NR. Deze compensatie bestaat grotendeels uit beloningen, maar ook uit sociale premies. Beloningen voor zelfstandigen zijn een onderdeel van gemengd inkomen in de NR en kunnen niet naar geslacht uitgesplitst worden.

Hoe verschillen de gebruikte bronnen van andere CBS-publicaties, zoals Nederland Handelsland?

Door de integratie van de drie bronnen kunnen in dit hoofdstuk deels nieuwe – in het geval van beloningen – deels veel gedetailleerdere, en deels kwalitatief betere data gebruikt worden dan in methodologisch vergelijkbare analyses in bijvoorbeeld de publicatie Nederland Handelsland (zie Prenen en Rooyakkers (2023) en Prenen et al. (2024), paragraaf 6.3). Dit komt omdat vte-cijfers in Nederland Handelsland, hoewel ook afkomstig van de NR, niet naar persoonskenmerken uitgesplitst worden zoals geslacht. In Nederland Handelsland worden gegevens wel gesplitst op basis van gewerkte uren, maar deze uren zijn volledig gebaseerd op steekproefgegevens uit de EBB. Deze publicatie maakt daarentegen voornamelijk gebruik van de Polisadministratie voor een gedetailleerder overzicht. De cijfers in Nederland Handelsland worden bovendien niet gekoppeld aan (leidende) data van de NR. Daardoor kunnen inzichten in Nederland Handelsland licht afwijken van deze publicatie.

Net zoals in Nederland Handelsland past dit hoofdstuk input-output analyse toe op basis van dezelfde gedetailleerde input-outputtabellen van de NR. In deze zin kan dit hoofdstuk als een uitbreiding en verdieping van de analyses in Nederland Handelsland worden beschouwd.

3.2 Banen en beloningen voor werknemers dankzij de export naar geslacht

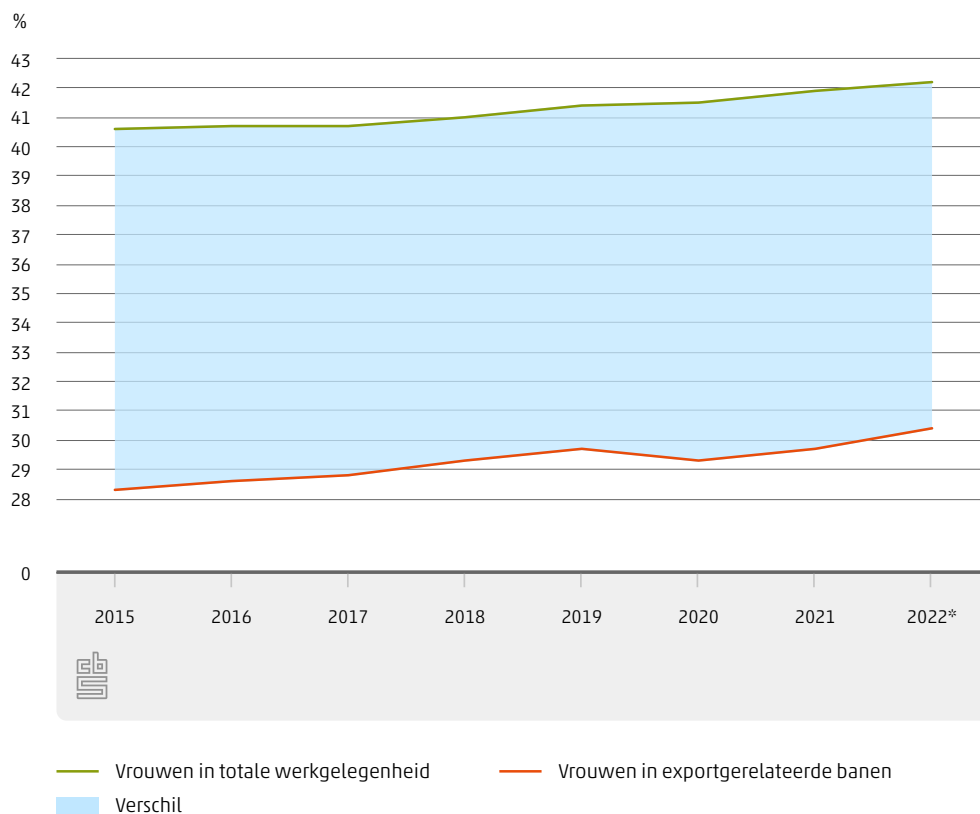
In 2022 waren 2,6 miljoen voltijdbanen (vte) in Nederland gerelateerd aan de rechtstreekse export van goederen en diensten. Dat was goed voor 31,4 procent van de totale Nederlandse werkgelegenheid. Dit betreft niet alleen de werkgelegenheid bij bedrijven die exporteren maar ook bij bedrijven die toeleveren aan exporterende bedrijven. Deze werkgelegenheid omvat zowel werknemers als zelfstandigen (zzp-ers). De uitvoer van diensten, incl. reisverkeer, genereerde de meeste werkgelegenheid met 1,1 miljoen vte. Dit wordt gevolgd door de uitvoer van goederen van Nederlandse makelij, met bijna evenveel 1,1 miljoen vte. De wederuitvoer van goederen was ten slotte goed voor 307 duizend vte (Prenen et al., 2024).

Minder dan een derde van de exportbanen ingevuld door vrouwen

In 2022 waren er 775 duizend voltijdbanen in Nederland die door vrouwen werden ingevuld en gerelateerd waren aan de export. Dit komt neer op 30,4 procent van alle exportgerelateerde voltijdbanen. Dit percentage laat een aanzienlijke kloof zien tussen mannen en vrouwen in exportgerelateerde werkgelegenheid. De omvang van de kloof wordt duidelijk als deze vergeleken wordt met de totale werkgelegenheid. In 2022 werd 42,2 procent van de voltijdbanen in Nederland ingevuld door vrouwen, vergeleken met 30,4 procent van aan de export verbonden voltijdbanen. De analyse laat dus een aanzienlijke man/vrouw kloof zien van 11,8 procentpunten.

Tussen 2015 en 2022 is het aantal exportgerelateerde banen gegroeid (CBS, 2023b). In deze periode is ook het aandeel van vrouwen in de door de export gegenereerde werkgelegenheid gestaag toegenomen, zie figuur 3.2.1. In 2015 werd 28,3 procent van de exportgerelateerde voltijdbanen door vrouwen ingevuld, een verschil van 2,1 procentpunten. Daar staat tegenover dat het aandeel van vrouwen in het totaal aantal voltijdbanen in de Nederlandse economie minder snel is toegenomen: 1,6 procentpunt. De verschillen tussen mannen en vrouwen zijn daarmee ook verkleind; in 2015 bedroeg deze nog 12,2 procentpunten. Deze daling is in lijn met de bevindingen voor Nederland van de Europese Commissie die de kloof tussen mannen en vrouwen in exportgerelateerde en totale werkgelegenheid onderzochten tussen 2010 en 2019 (Kutlina-Dimitrova et al., 2022).

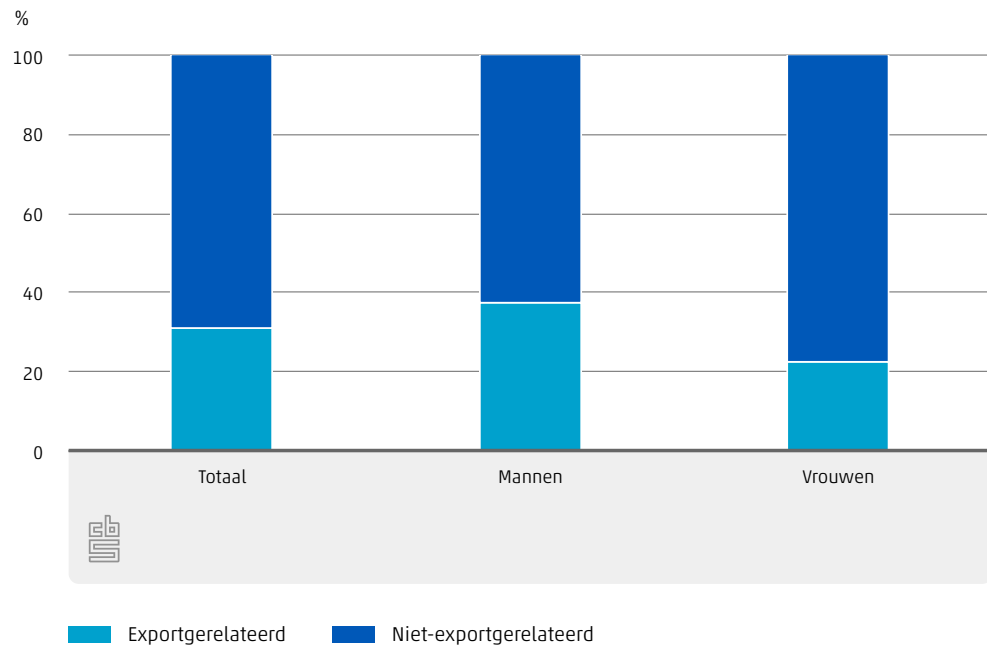
3.2.1 Verschil tussen het aandeel vrouwen in de exportgerelateerde en totale werkgelegenheid



Vrouwen minder afhankelijk van export dan mannen

In 2022 was ruim 1 op de 5 voltijdbanen gerelateerd aan de export. Bij mannen is dat 1 op de 3, zie figuur 3.2.2. Sinds 2015 zijn deze verhoudingen nauwelijks gewijzigd. Uit eerder CBS-onderzoek bleek dat mannen afhankelijker zijn van de export dan vrouwen. De auteurs wezen er destijds al op dat de mannelijke werkgelegenheid meer profiteert ten tijden van economische voorspoed of wanneer de groei in buitenlandse afzetmarkten groter is dan die in Nederland. Omgekeerd ondervindt de mannelijke werkgelegenheid meer hinder dan de vrouwelijke werkgelegenheid ten tijden van stagnerende of afnemende buitenlandse vraag (Boutorat et al., 2018). Ook in andere EU-landen is de mannelijke werkgelegenheid relatief meer afhankelijk van de export dan de vrouwelijke werkgelegenheid (Kutlina-Dimitrova et al., 2022).

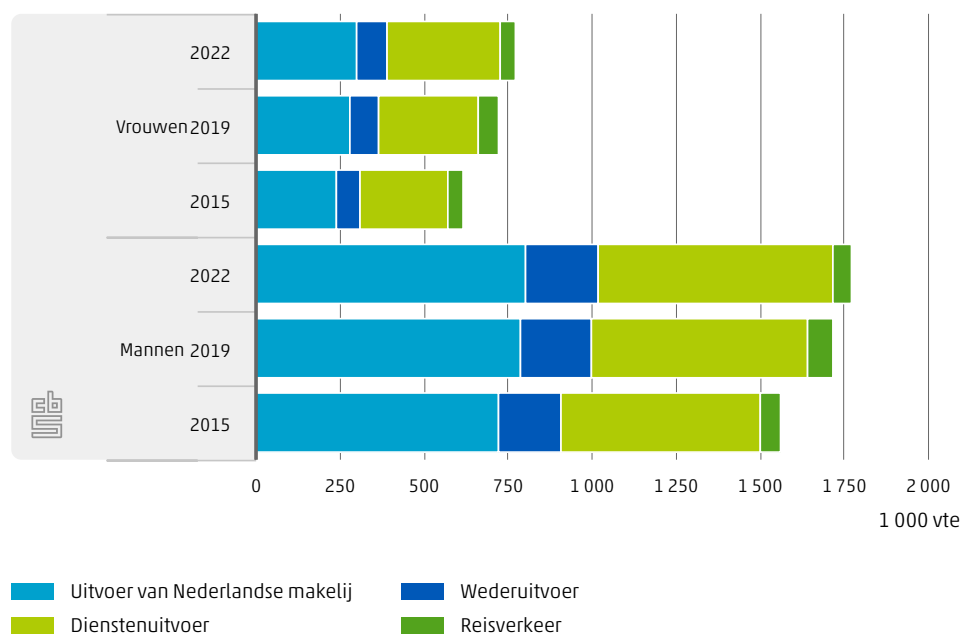
3.2.2 Werkgelegenheid verbonden aan export, naar geslacht, 2022*



De kloof tussen mannen en vrouwen bij voltijdbanen die met de export samenhangen is kleiner bij het reisverkeer

In figuur 3.2.3 zijn de voltijdbanen ten behoeve van de export uitgesplitst naar type export: goederenexport van Nederlandse makelij, wederuitvoer, dienstexport en reisverkeer. Het aantal voltijdbanen dat gerelateerd is aan de export is in de periode tussen 2015 en 2022 gestaag toegenomen. Wat geslacht betreft waren vrouwen bij elke uitvoerstroom minder vertegenwoordigd dan mannen, hoewel het relatieve verschil kleiner is bij de voltijdbanen die met het reisverkeer samenhangen. Terwijl bij de totale export van goederen en diensten vrouwen een aandeel van 30,4 procent hadden in het totaal aantal exportgerelateerde voltijdbanen, was dit bij het reisverkeer 43,9 procent. Het aandeel vrouwen was het kleinst bij het tot stand komen van de uitvoer van goederen van Nederlandse makelij. Maar 27,4 procent van de voltijdbanen werd door vrouwen ingenomen.

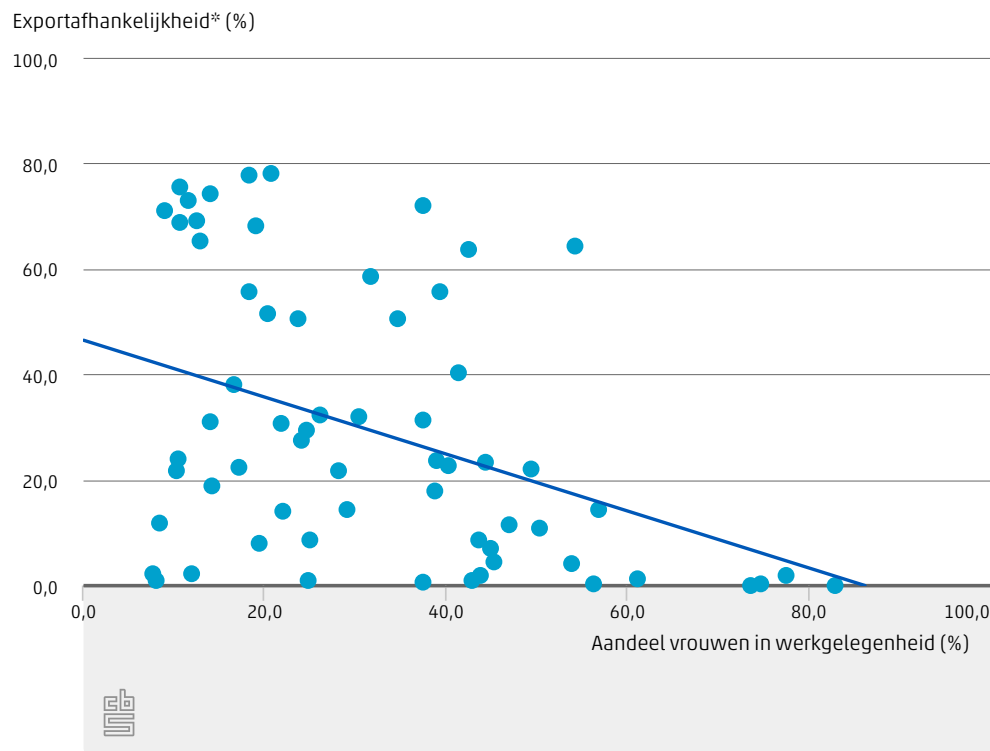
3.2.3 Werkgelegenheid verbonden aan export, naar type export en geslacht, 2022*



Hoe hoger de exportafhankelijkheid, hoe lager het aandeel vrouwelijke banen

Boutorat et al. (2018) en Kutlina-Dimitrova et al. (2022) verklaren de kloof tussen mannen en vrouwen in exportgerelateerde en totale werkgelegenheid door te kijken naar verschillen in het aandeel van vrouwen in de werkgelegenheid tussen bedrijfstakken en de exportafhankelijkheid van deze bedrijfstakken. Exportafhankelijkheid is in deze paragraaf gedefinieerd als het aandeel van de export in de omzet. Figuur 3.2.4 laat een scatterplot zien die de relatie tussen deze twee indicatoren visualiseert. Uit de figuur blijkt dat bedrijfstakken met het hoogste aandeel vrouwen, zoals verzorging en welzijn (83 procent) en gezondheidszorg (75 procent) nauwelijks exporteren en een exportafhankelijkheid van nul procent hebben, of in geval van onderwijs slechts 1 procent. Van alle sectoren waar een meerderheid van de werkenden bestaat uit vrouwen, hebben alleen reisbureaus een hoge exportafhankelijkheid.

3.2.4 Aandeel van vrouwen in werkgelegenheid en exportafhankelijkheid, naar bedrijfstak, 2022*



* Aandeel export in totale omzet

Omgekeerd laat figuur 3.2.4 ook zien dat bij bedrijfstakken met de hoogste exportafhankelijkheid, zoals vervoer over water (78 procent), de elektrotechnische industrie (78 procent), de auto-industrie (76 procent), delfstoffenwinning (74 procent) en bosbouw en visserij (73 procent) het aandeel van vrouwen in de werkgelegenheid niet hoger is dan 25 procent. Deze resultaten wijzen op een negatieve relatie tussen exportintensiteit en het aandeel vrouwen in de werkgelegenheid. Een negatieve correlatiecoëfficiënt van $-0,4$ bevestigt dit verband. Deze resultaten zijn in lijn met de bevindingen van Kutlina-Dimitrova et al. (2022). Vrouwen werken relatief vaker in dienstverlenende sectoren, met name in de niet-commerciële dienstverlening, zoals overheidsdiensten, de gezondheidszorg, welzijnswerk, onderwijs en culturele en recreatieve diensten. Deze sectoren hebben doorgaans geen winstoogmerk en exporteren nauwelijks goederen of diensten. Dit staat in scherp contrast met industriële bedrijven, bedrijven die actief zijn in de groothandel, de vervoer-, informatie- en communicatiebranche en de zakelijke dienstverlening, die vaak sterk exportgericht zijn en waar mannen oververtegenwoordigd zijn (Boutorat et al., 2018). In 2022 waren er binnen de industrie 748 duizend voltijdbanen, waarvan 493 duizend aan de export waren toe te schrijven. Van deze 493 duizend exportgerelateerde banen namen mannen er 397 duizend voor hun rekening en vrouwen slechts 96 duizend.

Vrouwen vooral indirect betrokken bij de export

De 2,6 miljoen voltijdbanen dankzij de export in 2022 bestaan zowel uit directe werkgelegenheid als indirecte werkgelegenheid. De directe werkgelegenheid dankzij de export bestaat uit mensen die werken bij bedrijven die zelf goederen of diensten verkopen aan buitenlandse klanten. In 2022 waren dit 1,1 miljoen voltijdbanen. Daarnaast genereert

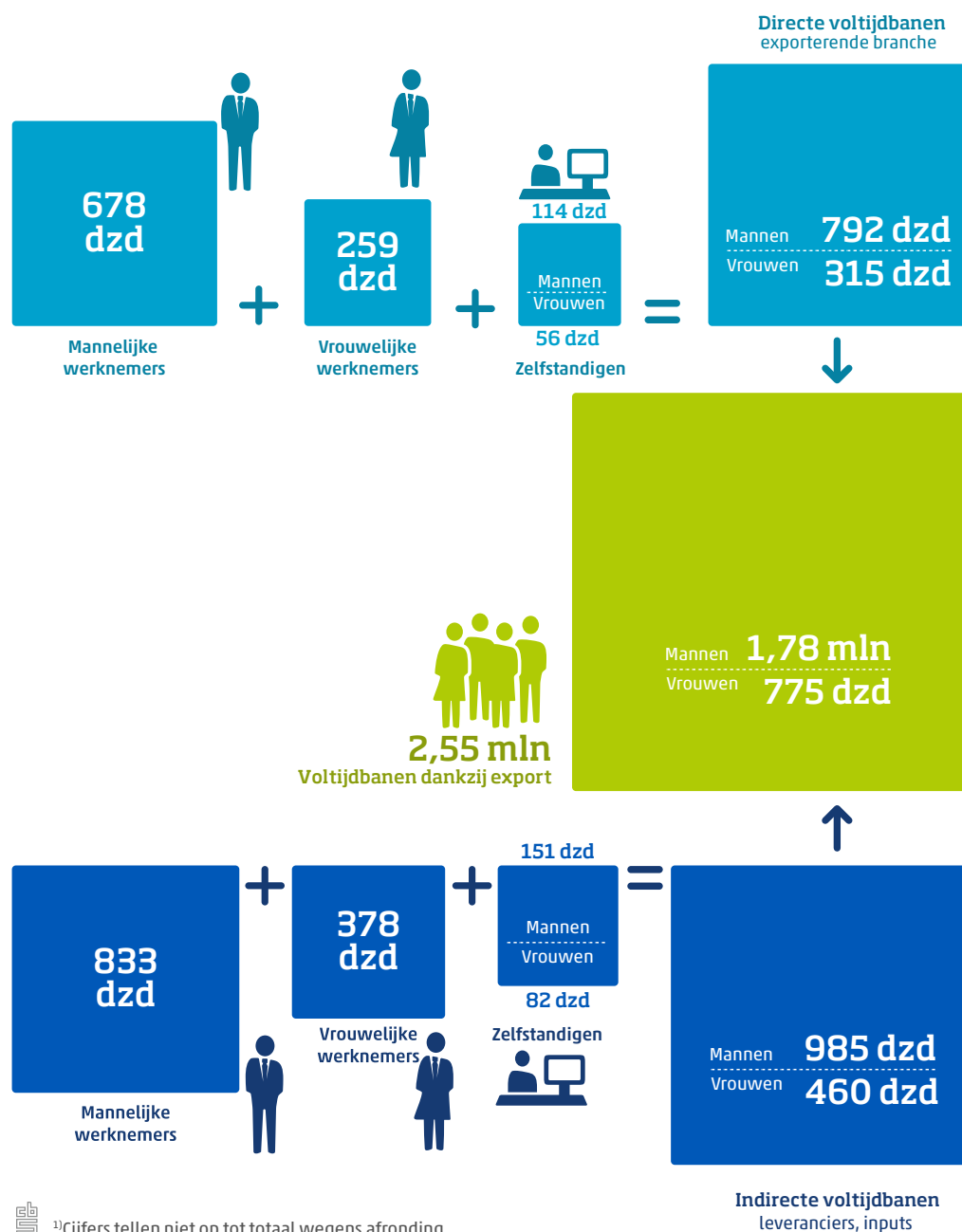
de export van goederen en diensten indirecte werkgelegenheid. Bedrijven die exporteren hebben doorgaans leveranciers en andere dienstverleners nodig voor hun bedrijfsvoering. Denk hierbij aan bedrijven die intermediaire goederen toeleveren voor in het productieproces, maar ook aan transportbedrijven en schoonmaakbedrijven die diensten leveren aan exporterende bedrijven. De bedrijven die goederen of diensten leveren aan het exporterende bedrijf, genereren daarmee werkgelegenheid. De banen bij bedrijven die niet zelf exporteren maar leveren aan exporterende bedrijven vormen de indirecte werkgelegenheid dankzij de export. De indirecte werkgelegenheid dankzij de export bedroeg 1,4 miljoen voltijdbanen in 2022. Het merendeel van de exportgerelateerde banen zit dus bij toeleverende bedrijven (Prenen et al., 2024).

De directe en indirecte werkgelegenheid dankzij de export kan ook worden onderverdeeld naar geslacht, zie figuur 3.2.5. Vrouwen hadden in 2022 een aandeel van 28,5 procent (315 duizend vte) in de directe werkgelegenheid door export, terwijl mannen 71,5 procent (792 duizend vte) van deze voltijdbanen invulden. Bij de indirecte werkgelegenheid is deze verhouding iets minder scheef; vrouwen waren verantwoordelijk voor 31,8 procent (460 duizend vte) en mannen 68,2 procent (985 duizend vte). Een opvallende uitzondering op dit algemene beeld is te zien bij het reisverkeer, waar het grootste deel van de exportgerelateerde voltijdbanen direct was. Van alle door vrouwen vervulde exportgerelateerde voltijdbanen in het reisverkeer was 55 procent direct, tegenover 50 procent bij mannen. Vrouwen hebben in het reisverkeer dus niet alleen een relatief hogere arbeidsparticipatie, maar waren ook vaker direct betrokken bij de export dan mannen.

Meer indirecte dan directe voltijdbanen door export in industriële sector

In de industriële bedrijfstakken creëert de export meer indirecte voltijdbanen dan directe voltijdbanen. Bij de export door dienstverlenende en overige bedrijfstakken is dit juist omgekeerd. Wat betreft de diensten- en overige sectoren is de verdeling van directe en indirecte voltijdbanen tussen mannen en vrouwen ongeveer gelijk. In de industriële sector is er echter een aanzienlijk verschil zichtbaar: twee derde van alle voltijdbanen van vrouwen die met export samenhangen zijn indirect, terwijl het aandeel bij mannen aanzienlijk lager ligt, op 54 procent. Dit vertaalt zich in 332 duizend indirecte en 284 duizend directe vte voor mannen, en 147 duizend indirecte tegenover 72 duizend directe vte voor vrouwen. Het is aannemelijk dat veel van de indirecte vte voor vrouwen in de dienstensector te vinden zijn. Vrouwen werken namelijk relatief vaker indirect voor de export (59 procent van hun totale voltijdbanen dankzij export) dan mannen (55 procent van hun voltijdbanen dankzij export). Dit sluit aan bij de bevindingen van Pechansky et al. (2023), die dezelfde tendens in OESO-landen identificeren.

3.2.5 Werkgelegenheid (vte) dankzij de export naar geslacht, 2022*



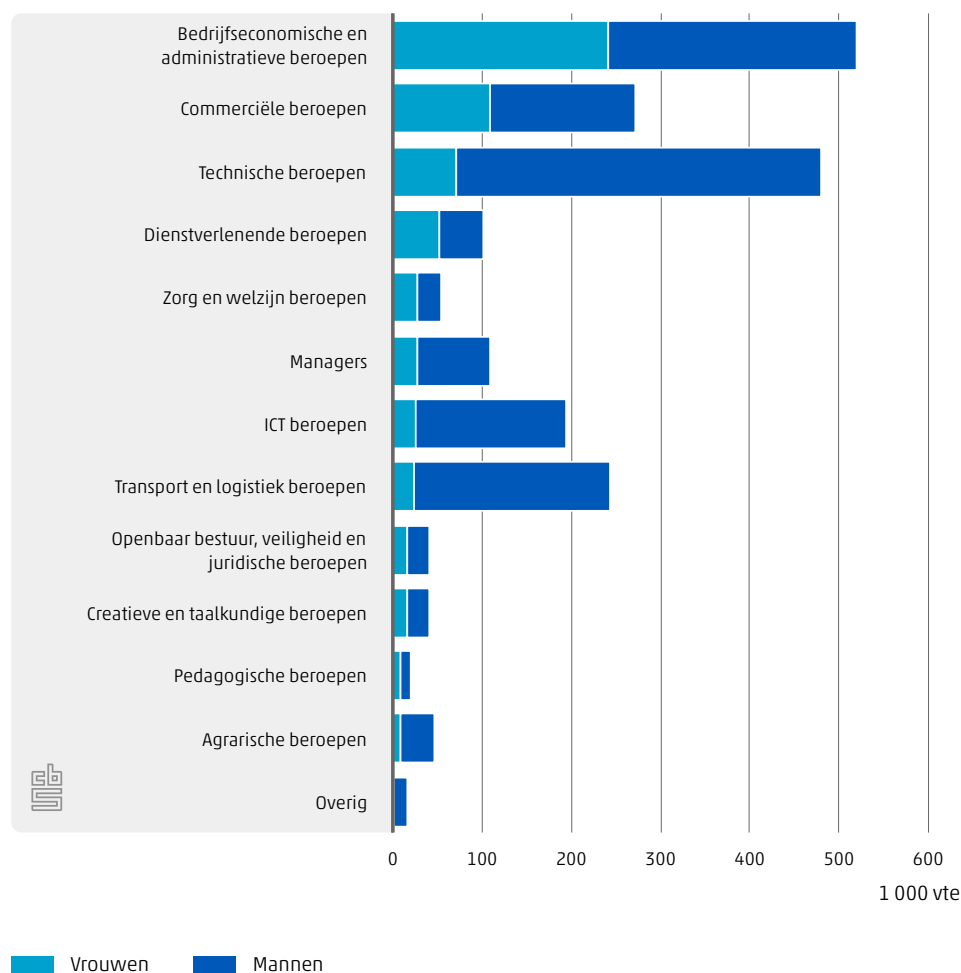
Vooral bij technische beroepen domineren mannen in exportgerelateerde banen

Naast de exportafhankelijkheid van de bedrijfstak spelen ook de beroepsklassen een rol bij het verklaren van de kloof tussen mannen en vrouwen in de exportgerelateerde werkgelegenheid, zie figuur 3.2.6. Vooral in technische beroepen is het geslachtsverschil opvallend: 409 duizend voltijdbanen zijn ingevuld door mannen die werkzaam zijn voor de export, tegenover 71 duizend voltijdbanen bij vrouwen. Deze beroepsklasse omvat de ingenieurs en onderzoekers in de wis-, natuur- en technische wetenschappen, technici en toezichthouders in de bouw en in de industrie, procesoperators, bouw- en metaalarbeiders en voedselverwerkers. Bij ICT-beroepen zijn er 168 duizend exportgerelateerde banen voor

mannen tegenover 26 duizend voor vrouwen. Voor transport en logistieke beroepen zijn de verhoudingen 244 duizend en 25 duizend voltijdbanen bij respectievelijk mannen en vrouwen, en bij managementfuncties zijn er 81 duizend voltijdbanen voor mannen tegenover 28 duizend voor vrouwen.

Het verschil is minder groot bij administratieve beroepen: 278 duizend vte bij mannen tegenover 241 duizend vte bij vrouwen. Ook bij commerciële beroepen is het verschil iets kleiner, met 163 duizend vte voor mannen tegenover 109 duizend voor vrouwen. Binnen de dienstensector, die met de export samenhangt, zien we dat de beroepen onder de mannen meer verspreid zijn; 21 procent bestaat uit bedrijfseconomische en administratieve beroepen, 16 procent uit technische beroepen, 13 procent uit ICT-beroepen, en 12 procent uit commerciële beroepen. Bij de vrouwen daarentegen domineren administratieve beroepen met 40 procent gevolgd door commerciële beroepen met 18 procent. Slechts 6 procent van de beroepen vervuld door vrouwen in de dienstensector ten behoeve van de export zijn technische beroepen.

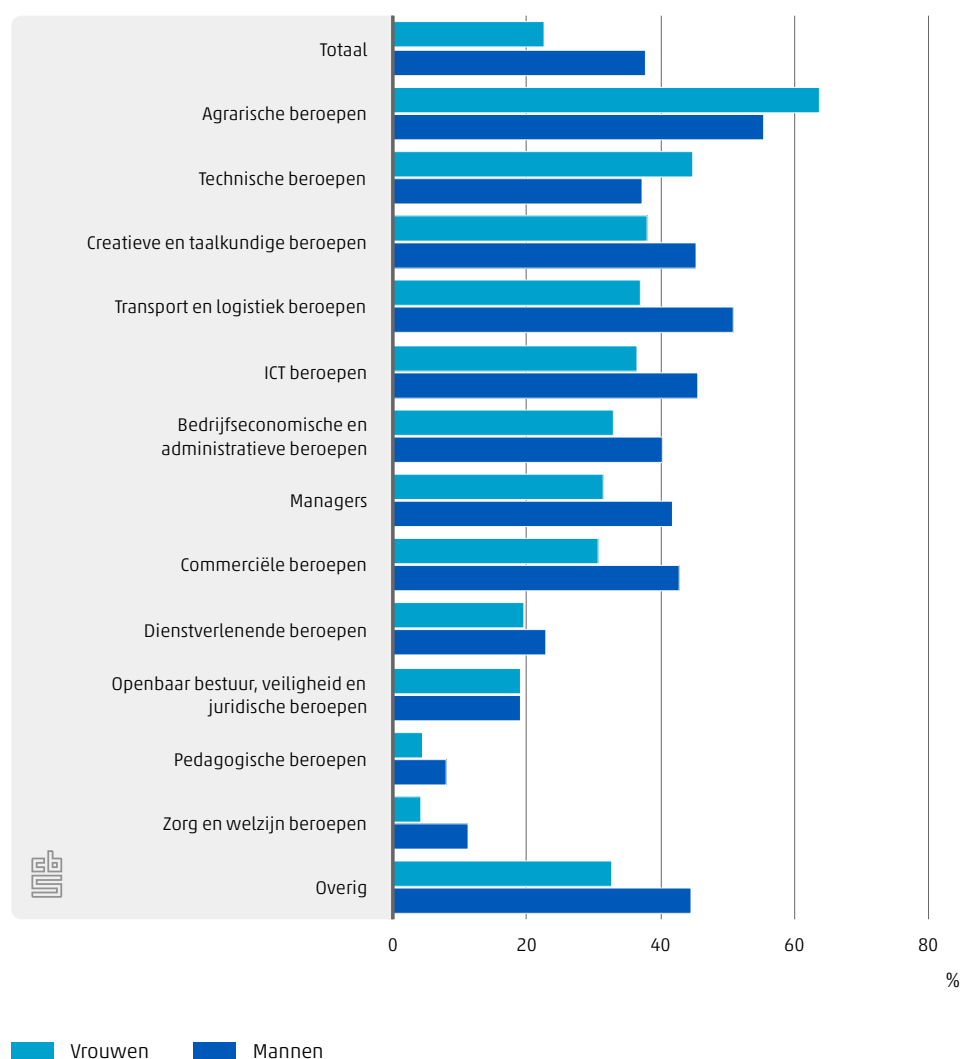
3.2.6 Exportgerelateerde voltijdbanen, naar beroepsklasse en geslacht, 2022*



In het algemeen werken mannen relatief vaker voor de export dan vrouwen. Dit geldt voor de meeste beroepsgroepen, waarbij het aandeel van exportgerelateerde voltijdbanen onder mannen doorgaans hoger is dan onder vrouwen. Er zijn echter ook uitzonderingen: in de agrarische en technische beroepen zijn de aandelen van vrouwen relatief hoger dan

mannen, zie figuur 3.2.7. Hoewel het totale aantal voltijdbanen van vrouwen in deze beroepsgroepen aanzienlijk kleiner is dan dat van mannen, zoals eerder weergegeven in figuur 3.2.6, is een groter deel van deze voltijdbanen actief voor de export. Bij technische beroepen geldt evenzeer dat vrouwen deze beroepen beduidend minder uitoefenen dan mannen, maar de vrouwen die werkzaam zijn in een technisch beroep werken relatief vaker voor de export dan mannen. Bij technische beroepen komt dit ook door de verdeling van vrouwelijke voltijdbanen over bedrijfstakken. Vrouwen met technische beroepen werken in bedrijfstakken die gemiddeld een stuk exportafhankelijker zijn dan de mannelijke, bijvoorbeeld in de voedings- en genotmiddelenindustrie, landbouw, groothandel, R&D en uitzendbureaus.

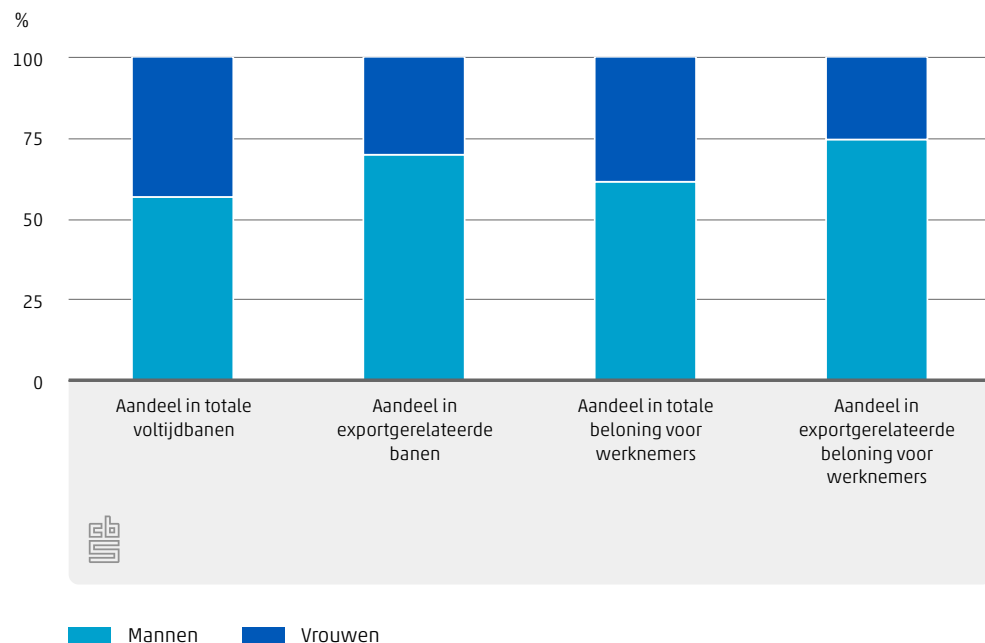
3.2.7 Exportgerelateerde werkgelegenheid (vte) naar beroepsklasse en geslacht, 2022*



Het loonverschil tussen mannen en vrouwen is groter dan hun vertegenwoordiging bij exportbanen

Er zijn niet alleen absolute en relatieve verschillen tussen mannen en vrouwen bij het aantal voltijdbanen dat gerelateerd is aan de export, maar ook in de beloning voor deze werkzaamheden.²⁾ Figuur 3.2.8 toont aan dat vrouwen in 2022 38 procent van de totale loonsom ontvingen, terwijl het aandeel vrouwelijke werknemers uitgedrukt in voltijdbanen in de totale economie 42,9 procent bedroeg. Bij de beloningen die aan de export toegeschreven kunnen worden, is het aandeel dat vrouwelijke werknemers ontvangen 24,9 procent, terwijl hun aandeel in voltijdbanen gelijk is aan 29,6 procent. Dit wijst op een verschil in arbeidscompensatie tussen mannen en vrouwen, zowel in de totale economie als bij exportgerelateerde activiteiten. Kutlina-Dimitrova et al. (2022) wijzen op een loonkloof tussen mannen en vrouwen, waarbij ze specifiek kijken naar het verschil tussen de arbeidscompensatie betaald aan vrouwen in de totale economie en die in exportgerelateerde banen. Gebruikmakend van CBS-cijfers bedroeg deze loonkloof tussen mannen en vrouwen in exportgerelateerde banen voor Nederland 13,2 procentpunt in 2022, vrijwel onveranderd ten opzicht van 2015 (13,1 procentpunt). Volgens de cijfers van Kutlina-Dimitrova et al. (2022) zijn deze loonverschillen in Nederland hoger dan het EU-gemiddelde in 2019.

3.2.8 Voltijdbanen en beloningen voor werknemers dankzij de export, naar geslacht, 2022*



2) Er is geen data beschikbaar over beloningen van zelfstandigen. Daarom wordt in de analyse van lonen alleen de beloningen van werknemers geanalyseerd.

0,1% loonpremie voor vrouwen in exportgerelateerde voltijdbanen in 2022



Exportbanen voor vrouwen zijn gemiddeld niet beter betaald dan niet-exportbanen

Kutlina-Dimitrova en Rueda-Cantuche (2021) laten zien dat banen gerelateerd aan de export beter betaald worden dan het gemiddelde in de gehele economie. Dit verschil in beloningen voor werknemers bedroeg gemiddeld 12 procent in de EU in 2019. Zij noemen dit verschil wage premium, een zogenaamde loonpremie.³⁾ Kutlina-Dimitrova et al. (2022) berekenen dit verschil apart voor mannen en vrouwen. Voor mannen was de loonpremie 11,2 procent in 2019 en voor vrouwen 8,5 procent. In Nederland vinden zij voor mannen een loonpremie van 7 procent en voor vrouwen 6 procent. CBS-cijfers wijzen echter op een loonpremie van 3,9 procent in 2022 voor mannen en 0,1 procent voor vrouwen, terwijl het verschil voor mannen en vrouwen samen 5,7 procent bedroeg, zie figuur 3.2.9.⁴⁾ In 2015 was dit verschil nog 6,2 procent. Onze cijfers wijken daarmee af van de bevindingen van Kutlina-Dimitrova et al. (2022) omdat uit onze cijfers blijkt dat exportgerelateerde banen van vrouwen niet beter betaald worden dan andere banen van vrouwen in de gehele economie. De verschillen kunnen o.a. worden verklaard doordat Kutlina-Dimitrova et al. (2022) een dataset voor lonen en voltijdbanen van Eurostat gebruiken die gebaseerd is op een steekproef, terwijl in deze studie data over lonen van de Polisadministratie wordt ingezet die de hele populatie van werknemers omvat.

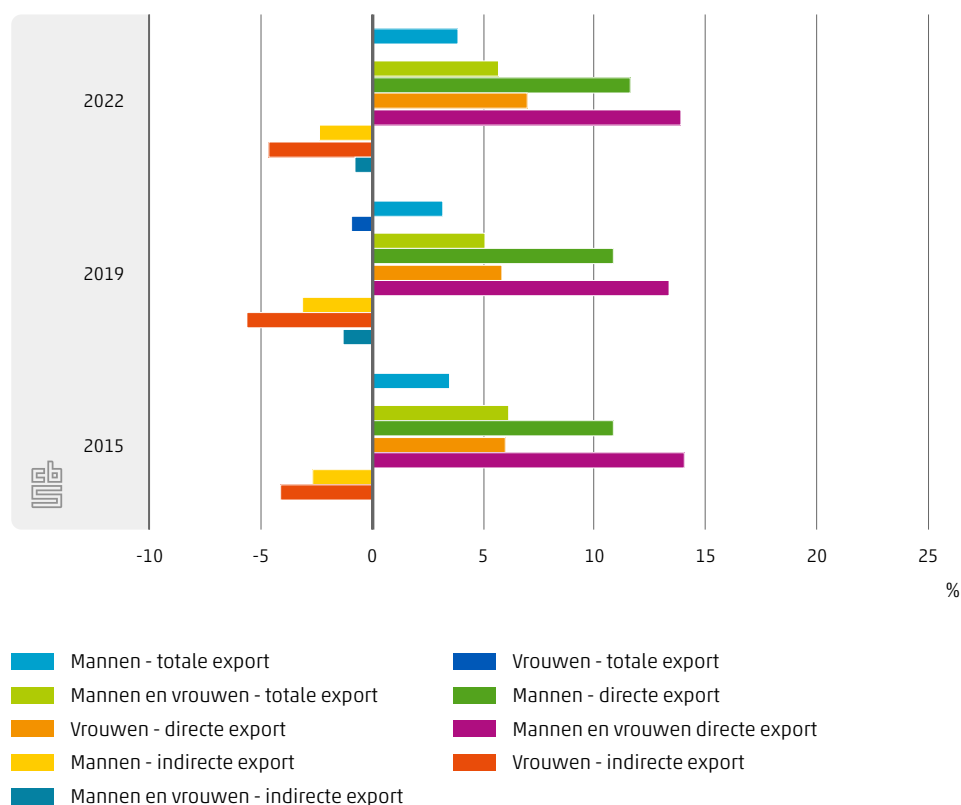
Vrouwen hebben wel een loonpremie bij de directe export

Wanneer er echter een onderscheid wordt gemaakt tussen werknemers bij bedrijven die rechtstreeks exporteren (directe export) en bedrijven die toeleveren aan exporterende bedrijven (indirecte export), dan blijkt er wel degelijk sprake te zijn van een loonpremie bij vrouwen van 7 procent in 2022, zie figuur 3.2.9. Bij indirecte banen wordt er gemiddeld minder verdiend dan het gemiddelde in de Nederlandse economie. Bij vrouwen was dat 4,6 procent minder en bij mannen 2,3 procent minder. Deze indirecte banen zijn duidelijk lager betaald, ook voor mannen. In het algemeen is de loonpremie positief bij directe export en negatief bij indirecte export. Uit de figuur blijkt ook, dat deze loonpremies niet veel veranderen door de jaren heen.

³⁾ De loonpremie bestaat uit twee ratio's die op elkaar gedeeld worden: (1) de ratio van de exportgerelateerde beloning van werknemers en het aantal exportgerelateerde banen van werknemers, en (2) de ratio van de beloning van werknemers in de totale economie en het aantal voltijdbanen van werknemers in de totale economie (Kutlina-Dimitrova et al., 2022).

⁴⁾ De totale loonpremie is geen gewogen gemiddelde van de loonpremie van mannen en vrouwen, omdat het berekenen van de loonpremie berust op een deling van twee ratio's. Wiskundig gezien komt het gewogen gemiddelde van twee verhoudingsverdelingen in dit geval niet overeen met de totale loonpremie (Kutlina-Dimitrova et al., 2022).

3.2.9 Loonpremie naar geslacht, totale, directe en indirecte export



3.3 De drijfveren achter de werkgelegenheidsontwikkeling door de export

In paragraaf 3.2 toonden we met figuur 3.2.3 dat de Nederlandse export in de afgelopen jaren heeft bijgedragen aan een groei van de werkgelegenheid voor zowel mannen als vrouwen. In deze paragraaf onderzoeken we welke factoren specifiek bijdragen aan deze werkgelegenheidsgroei door export. We kijken bijvoorbeeld naar de vraag of de groei in werkgelegenheid vooral te danken is aan een toegenomen vraag naar Nederlandse producten in het buitenland, of aan veranderingen in de productietechniek die in de productie worden toegepast. Met deze informatie krijgen we een beter inzicht in de werkgelegenheidspatronen bij mannen en vrouwen, wat kan helpen verklaren waarom de werkgelegenheid door export op bepaalde manieren verandert en welke factoren verantwoordelijk zijn voor eventuele verschillen tussen de geslachten. We onderscheiden in deze paragraaf drie factoren die invloed hebben op de werkgelegenheidsontwikkeling bij mannen en vrouwen door de export:

- Arbeidsintensiteit: Bij een lagere arbeidsintensiteit is er minder werkgelegenheid nodig om dezelfde hoeveelheid export te produceren. Bij een hogere arbeidsintensiteit is juist meer werkgelegenheid vereist. Een daling in arbeidsintensiteit bij mannen kan bijvoorbeeld het gevolg zijn van een stijgende arbeidsproductiviteit door digitalisering of

- andere technologische vooruitgang, of doordat de exportproductie meer vrouwelijke arbeidskrachten inzet.
- Productietechniek: veranderingen in het productieproces kunnen productie efficiënter of goedkoper maken, wat invloed heeft op de vraag naar arbeid. Als bedrijven bijvoorbeeld meer automatisering en robotisering toepassen – denk bijvoorbeeld aan de toepassing van AI –, kunnen routinematige en repetitieve banen verdwijnen. Aan de andere kant kunnen er nieuwe banen ontstaan in de ontwikkeling, het onderhoud en de bediening van deze technologieën.
 - Export: een hogere vraag naar Nederlandse goederen en diensten vanuit het buitenland kan de werkgelegenheid in Nederland beïnvloeden. Bedrijven moeten namelijk hun productie verhogen om aan de buitenlandse vraag te voldoen, en dit kan leiden tot het aannemen van extra personeel om de productiecapaciteit te vergroten. Een hogere export kan daarnaast leiden tot meer werkgelegenheid in ondersteunende sectoren, zoals transport, logistiek en dienstverlening. We maken in deze paragraaf een verdere onderscheid naar export goederen uit eigen makelij, diensten en wederuitvoer.

Data en methoden in deze paragraaf

Bij het analyseren van werkgelegenheidsontwikkelingen door export gebruiken we Structural Decomposition Analysis (SDA) om de veranderingen in werkgelegenheid op te splitsen in verschillende factoren (Miller & Blair, 2009; Arto & Dietzenbacher, 2014). SDA helpt ons te begrijpen hoe veranderingen in werkgelegenheid door export tussen twee periodes worden veroorzaakt door diverse onderliggende factoren.

In dit geval geeft SDA inzicht in hoeveel van de verandering in werkgelegenheid kan worden toegeschreven aan de groei van de export, versus andere factoren zoals veranderingen in productieprocessen of verschuivingen in arbeidsintensiteit. Als de export stijgt, zou je verwachten dat dit leidt tot meer werkgelegenheid, vooral in exportgerichte sectoren. SDA toont echter of deze extra werkgelegenheid mogelijk verminderd wordt door bijvoorbeeld automatisering of hogere arbeidsproductiviteit. Met andere woorden, zelfs als de export groeit, kan de werkgelegenheid minder sterk groeien – of zelfs afnemen – als bedrijven efficiënter worden en minder werknemers nodig hebben om aan de hogere vraag te voldoen.

Daarnaast maken we in deze analyse gebruik van input-outputtabellen van het CBS voor de jaren 2015–2022, in prijzen van voorgaande jaren om prijseffecten in onze analyse mee te nemen. Met behulp van SDA en deze input-outputtabellen kunnen we de invloed van elke individuele factor op de totale verandering in werkgelegenheid door export berekenen. Dit gebeurt steeds voor twee opeenvolgende jaren. Door de decomposities van de jaar-op-jaar veranderingen na elkaar te plaatsen, kunnen we de invloed van elke factor door de tijd heen volgen.

De werkgelegenheidsgroei van mannen door export verder ontrafeld

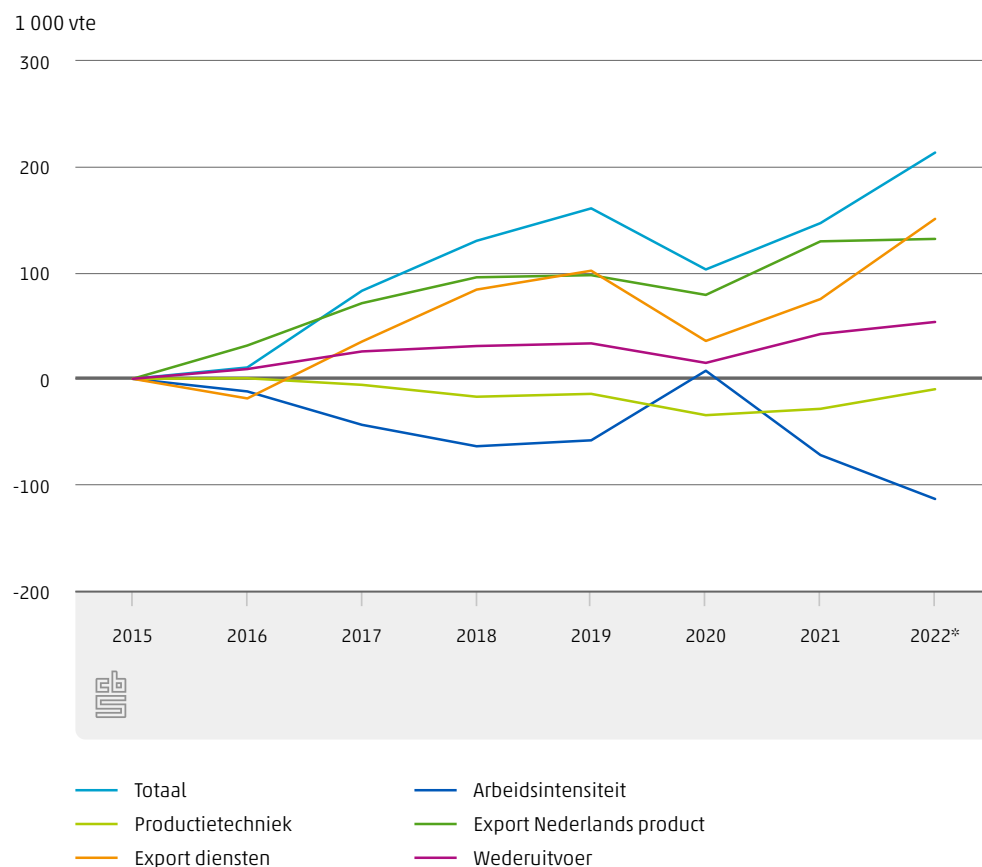
Tussen 2015 en 2022 nam de werkgelegenheid dankzij de export onder mannen toe met 213,3⁵⁾ duizend voltijdbanen, een groei van 13,6 procent. Figuur 3.3.1 toont hoe deze verandering van die 213,3 duizend voltijdbanen zich in die periode heeft ontwikkeld en laat de invloed van de verschillende factoren op deze verandering zien. Van alle factoren heeft de exportgroei de grootste invloed gehad op de toename van de werkgelegenheid van mannen. Als de overige factoren constant zijn gebleven, zou de werkgelegenheid door export zijn gegroeid met 336,3 duizend voltijdbanen.

Figuur 3.3.1 laat echter zien dat veranderingen in arbeidsintensiteit en productietechniek een negatieve invloed hebben op de werkgelegenheid. Steeds minder vte voor mannen zijn nodig om voor de export te produceren door een toename in arbeidsproductiviteit, bijvoorbeeld door automatisering, en door het gebruik van efficiëntere en goedkopere intermediaire inputs uit binnen- en/of buitenland.

Daarnaast is het mogelijk dat de lagere arbeidsintensiteit, zoals later in deze paragraaf wordt besproken, mede veroorzaakt wordt door een aanzienlijke groei van de werkgelegenheid bij vrouwen door de export. In 2020 zien we wel in figuur 3.3.1 een stijging van de arbeidsintensiteit, die toegeschreven kan worden aan de scherpe daling in productie in sectoren zoals luchtvaart, die zwaar werden getroffen door de coronapandemie, in combinatie met een relatief lagere daling van de werkgelegenheid in die sectoren. Zo verminderde de output in de luchtvaart drastisch door reisbeperkingen, maar veel luchtvaartmaatschappijen probeerden, vaak met overheidssteun, hun personeel te behouden.

⁵⁾ De cijfers in deze paragraaf zijn berekend met behulp van input-outputtabellen voor de jaren 2015 tot en met 2022, in prijzen van voorgaande jaren. Hierdoor kunnen de cijfers in deze paragraaf enigszins afwijken van de cijfers in andere paragrafen van dit hoofdstuk, die zijn gebaseerd op input-outputtabellen in lopende prijzen. De berekeningen worden steeds uitgevoerd voor twee opeenvolgende jaren. Door de decomposities van de jaar-op-jaar veranderingen na elkaar te analyseren, kan de invloed van een factor over de tijd worden gevolgd.

3.3.1 Belangrijkste drijfveren van de verandering in de Nederlandse werkgelegenheid bij mannen door export, 2015- 2022*



Hoe hebben de beroepen van mannen dankzij de export zich ontwikkeld?

Tabel 3.3.2 biedt een verdere verdieping van figuur 3.3.1 en laat zien hoe de werkgelegenheid voor mannen in verschillende beroepen zich heeft ontwikkeld, en in hoeverre de verschillende factoren hieraan hebben bijgedragen. Deze kunnen helpen bij het vormgeven van toekomstige handelsbeleid dat gericht is op het bevorderen van de werkgelegenheid bij mannen en/of vrouwen in Nederland die verbonden is met de export.

3.3.2 Belangrijkste drijfveren van de verandering in de Nederlandse werkgelegenheid bij mannen door export, naar beroep, 2015-2022*

	Ontwikkeling 2015-2022	Arbeids- intensiteit	Productie- techniek	Export Nederlands product	Export van diensten	Wederuitvoer
Beroep	x 1 000 vte					
Pedagogische beroepen	1,5	-0,5	-0,4	0,7	1,4	0,3
Creatieve en taalkundige beroepen	9,7	-0,6	0,6	2,0	7,0	0,8
Commerciële beroepen	30,7	-10,0	0,9	14,4	15,6	9,9
Bedrijfseconomische en administratieve beroepen	55,0	-7,5	-2,9	21,0	34,7	9,8
Managers	21,0	-10,0	0,5	11,4	14,0	5,1
Openbaar bestuur, veiligheid en juridische beroepen	0,2	-5,0	-1,2	2,0	3,7	0,8
Technische beroepen	25,1	-49,1	-7,5	52,2	18,4	11,1
ICT beroepen	60,1	13,6	2,1	5,0	35,2	4,1
Agrarische beroepen	-8,9	-12,5	-0,6	2,2	1,2	0,8
Zorg en welzijn beroepen	3,2	-1,3	-0,5	1,9	2,5	0,7
Dienstverlenende beroepen	-4,0	-9,8	0,0	3,4	1,0	1,3
Transport en logistiek beroepen	22,3	-15,4	-0,5	14,0	15,7	8,5
Overig	-2,6	-5,1	-0,3	1,8	0,5	0,5
Totaal	213,3	-113,3	-9,8	131,9	150,8	53,6

Sterk toegenomen vraag naar Nederlandse ICT-banen voor mannen

De ICT-sector draagt doorgaans in belangrijke mate bij aan de Nederlandse export en het innovatief vermogen van de Nederlandse economie (CBS, 2023a). Met name onze ICT-diensten blijken in het buitenland zeer gewild, wat ook zichtbaar is in tabel 3.3.2. Bij mannen laten ICT-beroepen de grootste groei zien tussen 2015 en 2022 (+60,1 duizend voltijdbanen; +51,1 procent), vooral gedreven door de export van diensten. Als alle andere factoren gelijk waren gebleven, zou de werkgelegenheid voor mannen in ICT-beroepen door export met 44,3 duizend voltijdbanen (+37,7 procent) zijn toegenomen. In tegenstelling tot wat figuur 3.3.1 op totaalniveau aangaf, blijkt verder dat veranderingen in arbeidsintensiteit en productietechniek een positieve invloed hebben gehad op de werkgelegenheid voor mannen met ICT-beroepen. Dit is te verklaren door de toenemende afhankelijkheid van ICT in de productie van goederen en diensten door bedrijven in Nederland, bijvoorbeeld door automatisering, digitalisering, data-analyse, AI en supply chain management. Gezien de vergaande digitalisering en de voortdurende verschuiving naar een diensteneconomie, is deze ontwikkeling niet verrassend.

Digitalisering pakt negatief uit voor bedrijfseconomische, administratieve en commerciële beroepen bij mannen

Na ICT-beroepen hebben de bedrijfseconomische en administratieve beroepen (+55,0 duizend voltijdbanen; +21,3 procent) en de commerciële beroepen (+30,7 duizend voltijdbanen; +17,7 procent) de grootste groei in voltijdbanen gekend tussen 2015 en 2022. Ook hier speelt de export van zowel goederen als diensten een belangrijke rol als drijfveer voor de groei in deze beroepen. Een belangrijk verschil met ICT-beroepen is wel dat de veranderingen in arbeidsintensiteit en productietechniek een negatieve invloed hebben

gehad op de werkgelegenheid voor mannen in deze sectoren. De verdergaande automatisering en digitalisering in de dienstverlening hebben namelijk sterk bijgedragen aan de verminderde arbeidsintensiteit in deze beroepen. Zo is er volgens UWV (2021) en Polder et al. (2023) een aanhoudende trend waarbij routinematige taken binnen de (financiële) administratie steeds vaker vervangen door geprogrammeerde systemen en software. Administratief werk verschuift van gegevensverwerking naar het controleren van gegevens. Dit maakt veel uitvoerend werk, vooral op lager of middelbaar niveau, overbodig. Banen op hbo- of hoger niveau worden juist belangrijker.

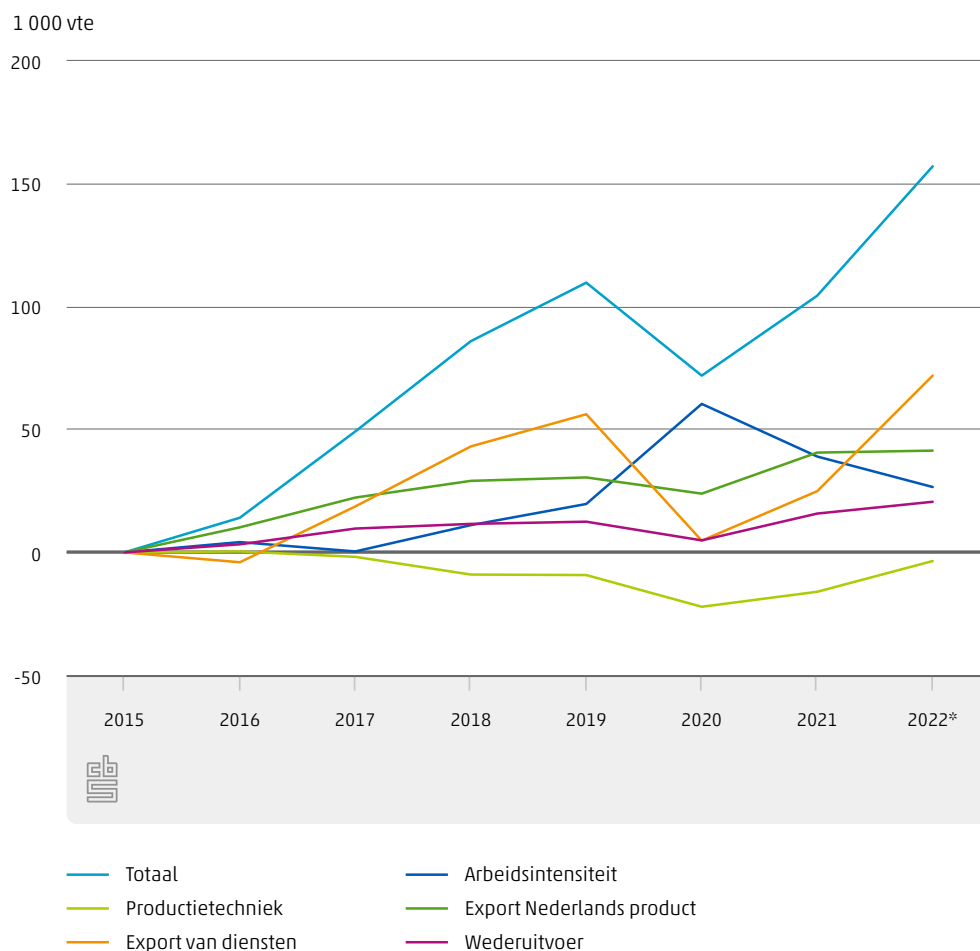
Stijgende arbeidsproductiviteit en kwakkelende Duitse industrie drukken op technische beroepen bij mannen

Technische beroepen zijn vooral te vinden in de industrie, waarin vooral mannen werkzaam zijn (Boutorot et al., 2018), maar ook in de uitzendbranche, aangezien de industrie relatief veel technische uitzendkrachten inzet. Vooral productiemedewerkers worden vaak via uitzendbureaus ingehuurd (UWV, 2023a). Als alle andere factoren gelijk waren gebleven, zou de werkgelegenheid voor mannen in technische beroepen door de export van Nederlandse producten zijn toegenomen met 52,2 duizend banen. Deze toename wordt echter vrijwel volledig tenietgedaan door een aanzienlijk afname van de arbeidsintensiteit; bij constante factoren zou de werkgelegenheid in deze beroepen zijn afgenomen met 49,1 duizend banen. Dit is deels het gevolg van een stijgende arbeidsproductiviteit in de industrie, waarbij bedrijven gedwongen zijn om zo efficiënt mogelijk te produceren om wereldwijd te kunnen concurreren (UWV, 2023a). Een deel van de industriële werkgelegenheid verschuift naar andere sectoren, bijvoorbeeld naar de ICT-sector door robotisering en een hogere inzet van software, en verdwijnt dus niet volledig uit Nederland. Daarnaast wordt de lagere arbeidsintensiteit, zoals later in deze paragraaf wordt besproken, mede veroorzaakt door de aanzienlijke groei van technische beroepen die door vrouwen worden vervuld. Tot slot heeft de afnemende vraag vanuit Duitsland, samen met internationale onzekerheden zoals de coronapandemie, protectionistische wetgeving in de VS en China, en de hoge inflatie, invloed gehad op het aantal voltijdbanen binnen technische beroepen die door mannen worden vervuld (UWV, 2023a). Door de tegenvallende industriële export van Nederlandse producten zijn er tussen 2015 en 2022 minder voltijdbanen voor mannen in technische beroepen bijgekomen.

Vrouwen raken steeds meer bij de export betrokken

De werkgelegenheid onder vrouwen is dankzij de export toegenomen met 157,0 duizend voltijdbanen in de periode 2015–2022. Daarmee is de groei bij vrouwen relatief groter dan bij mannen; de werkgelegenheid van vrouwen steeg met iets meer dan een kwart (25,4 procent), terwijl deze bij mannen met 13,6 procent toenam. Net zoals in figuur 3.3.1 toont figuur 3.3.3 hoe deze groei van 157,0 duizend voltijdbanen zich over die periode heeft ontwikkeld en welke factoren hierop van invloed waren. De belangrijkste drijvende kracht achter de werkgelegenheidsgroei bij vrouwen is de export, voornamelijk de dienstenexport. Een opvallend verschil met figuur 3.3.1 is dat de verandering in arbeidsintensiteit een positief effect heeft op de werkgelegenheid van vrouwen door de export. Dit betekent dat de productie voor de Nederlandse export steeds meer gebruikmaakt van activiteiten die door vrouwen worden uitgevoerd.

3.3.3 Belangrijkste drijfveren van de verandering in de Nederlandse werkgelegenheid bij vrouwen door export, 2015- 2022*



Hoe hebben de beroepen van vrouwen dankzij de export zich ontwikkeld?

Tabel 3.3.4 laat zien hoe de werkgelegenheid voor vrouwen in verschillende beroepen zich heeft ontwikkeld en in welke mate diverse factoren hieraan hebben bijgedragen. De grootste absolute groei is te zien bij de bedrijfseconomische en administratieve beroepen, voornamelijk door de export van diensten, maar ook indirect via de export van Nederlandse producten en wederuitvoer. Relatief gezien kennen de ICT-beroepen de grootste toename: tussen 2015 en 2022 is het aantal voltijdbanen in ICT-beroepen voor vrouwen meer dan verdubbeld: van 14,6 duizend naar 29,5 duizend voltijdbanen. Net als bij mannen wordt deze groei sterk gedreven door de toenemende digitalisering van de Nederlandse economie en de sterke groei van de buitenlandse vraag naar onze ICT-diensten.

3.3.4 Belangrijkste drijfveren van de verandering in de Nederlandse werkgelegenheid bij vrouwen door export, naar beroep, 2015-2022*

	Ontwikkeling 2015-2022	Arbeids- intensiteit	Productie- techniek	Export Nederlands product	Export van diensten	Wederuitvoer
Beroep	x 1 000 vte					
Pedagogische beroepen	-2,1	-4,5	-0,4	0,8	1,7	0,3
Creatieve en taalkundige beroepen	3,2	-3,4	0,6	1,3	4,0	0,7
Commerciële beroepen	18,8	-6,3	1,2	7,2	11,9	4,7
Bedrijfseconomische en administratieve beroepen	50,7	-0,1	-3,8	15,6	31,0	8,0
Managers	17,5	8,2	0,4	2,2	5,5	1,2
Openbaar bestuur, veiligheid en juridische beroepen	7,5	4,5	0,1	1,0	1,4	0,4
Technische beroepen	23,8	13,1	-0,5	5,4	4,3	1,5
ICT beroepen	14,9	9,5	0,1	0,7	4,2	0,5
Agrarische beroepen	-0,4	-0,9	-0,2	0,4	0,2	0,2
Zorg en welzijn beroepen	7,5	2,3	-0,9	2,1	3,2	0,9
Dienstverlenende beroepen	10,9	3,6	0,5	3,2	2,2	1,4
Transport en logistiek beroepen	5,2	1,4	-0,2	1,1	2,1	0,8
Overig	-0,6	-0,9	-0,2	0,2	0,2	0,1
Totaal	157,0	26,6	-3,5	41,4	71,9	20,6

Forse toename bij technische beroepen voor vrouwen door de export

Vervolgens zien we een aanzienlijke groei bij technische beroepen (+23,8 duizend voltijdbanen; +49,1 procent). Opvallend is dat deze groei bij vrouwen door export wordt gedreven door een toegenomen arbeidsintensiteit, terwijl dit bij mannen een negatief effect had. In industriële sectoren zoals de machine-industrie, evenals in uitzendbureaus en de groothandel, blijkt de verandering in de arbeidsintensiteit een negatieve invloed te hebben op technische voltijdbanen voor mannen, terwijl het tegenovergestelde geldt voor vrouwen: De Nederlandse export heeft tussen 2015 en 2022 gezorgd voor meer technische voltijdbanen voor vrouwen, een beroepsgroep waar werknemers relatief goed betaald worden en waar vrouwen bijzonder ondervertegenwoordigd zijn ten opzichte van mannen (zie figuur 3.2.6). Dit suggereert dat vrouwen in het algemeen steeds meer profiteren van de export, mede dankzij de groei van technische beroepen voor vrouwen.

Ook andere beroepen kennen een hogere werkgelegenheid voor vrouwen

Een vergelijkbare patroon wat betreft een verhoogde arbeidsintensiteit vinden we bij managers, dienstverlenende beroepen, en transport en logistieke beroepen. Ook de verandering van de arbeidsintensiteit in de bedrijfseconomische en administratieve banen hebben geen significant negatief effect op de werkgelegenheid bij vrouwen, terwijl die bij de mannen wel een negatief invloed hebben. Ten slotte volgen commerciële beroepen een vergelijkbare ontwikkeling als bij mannen: automatisering en digitalisering in de dienstverlening hebben sterk bijgedragen aan de verminderde arbeidsintensiteit in deze beroepen.

3.4 Kenmerken van banen die met de Nederlandse export samenhangen

In deze paragraaf analyseren we naast geslacht tegelijkertijd ook andere achtergrondkenmerken van voltijdbanen die met de Nederlandse export samenhangen. We gaan specifiek in op de volgende drie kenmerken van werknemers en zelfstandigen⁶⁾: dienstverband, opleidingsniveau en leeftijd. Voor elk van deze kenmerken geven we antwoord op de volgende vragen: wie werkt voor de export? Heeft iedereen evenveel baat bij de export (ten opzichte van de totale arbeidsvraag naar dezelfde groep werkenden)? Vervolgens splitsen we deze banen uit naar sectoren die betrokken zijn bij de export. Hierbij maken we een onderscheid tussen voltijdbanen die direct verbonden zijn aan exporterende bedrijven in deze sectoren en indirecte banen bij toeleveranciers, ook in andere sectoren, die aan deze bedrijven leveren.

Werkgelegenheid verbonden aan export naar type dienstverband

In paragraaf 3.2 werd al deels onderscheid gemaakt tussen werknemers en zelfstandigen, die samen de volledige werkgelegenheid in Nederland vertegenwoordigen. In 2022 waren er 8,1 miljoen voltijdbanen, waarvan bijna 2,6 miljoen werkzaam voor de export. Nu gaan we dieper in op deze twee groepen, waarbij we werknemers verder uitsplitsen naar werknemers met een vaste arbeidsrelatie⁷⁾ en werknemers met een flexibele arbeidsrelatie.⁸⁾

In 2022 waren er bijna 1,5 miljoen vte met een vaste arbeidsrelatie, 588 duizend vte met een flexibele arbeidsrelatie en 403 duizend vte van zelfstandigen die direct of indirect met de export samenhangen. Daarnaast waren er nog 105 duizend vte waarbij niet bekend was of het om een vaste of flexibele arbeidsrelatie ging. Het aantal voltijdbanen per dienstverband en geslacht wordt in figuur 3.4.1 voor de jaren 2015, 2019 en 2022 getoond. In alle soorten dienstverbanden is het aantal voltijdbanen toegenomen, maar voltijdbanen met een vaste arbeidsrelatie groeiden tussen 2015 en 2022 met 21 procent: meer dan het dubbele van de groei in voltijdbanen met een flexibele arbeidsrelatie (+9,6 procent) en zelfstandigen (+11,8 procent). Dat is in overeenstemming met de trend van een toenemend aandeel vaste voltijdbanen in de Nederlandse werkgelegenheid (CBS, 2024b). Zowel bij vrouwen (+31,8 procent) als bij mannen (+17,4 procent) zijn de voltijdbanen met een vaste arbeidsrelatie fors gegroeid. Het aantal voltijdbanen met een flexibele arbeidsrelatie groeide echter bij vrouwen (+24,9 procent) veel sneller dan bij mannen (+2,1 procent).

Gemiddeld is 37,8 procent van de voltijdbanen van mannen in Nederland gerelateerd aan de export. Mannen die voor de export werken, hebben daarbij vaker een vaste arbeidsrelatie (39,4 procent van alle werkende mannen met een vaste arbeidsrelatie) en zijn aanzienlijk minder vaak werkzaam als zelfstandige (31,3 procent). Bij vrouwen blijkt juist dat zij vaker met een flexibele arbeidsrelatie of als zelfstandige bij de export betrokken zijn. Vrouwen

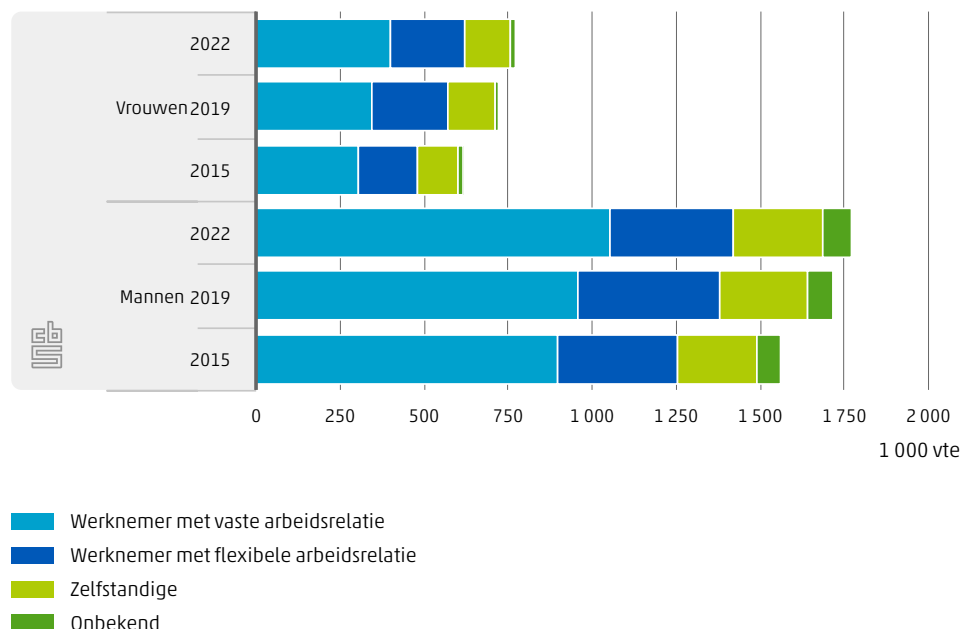
6) Personen die als eigenaar of mede-eigenaar werkzaam zijn in een onderneming zonder rechtspersoonlijkheid die niet als quasi-vennootschap wordt beschouwd. Dat zijn min of meer personen die hun eigen baas zijn.

7) Een werknemer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd én een vast aantal uren per week.

8) Een werknemer met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd en/of een flexibel aantal uren per week.

met een flexibele arbeidsrelatie of die als zelfstandige werken, hebben namelijk vaker een baan dankzij de export (respectievelijk 25,1 en 25,9 procent van alle voltijdbanen) dan gemiddeld (22,6 procent van alle voltijdbanen van vrouwen in Nederland is toe te schrijven aan export).

3.4.1 Werkgelegenheid verbonden aan export, naar geslacht en dienstverband



Tabel 3.4.2 laat zien hoe het aantal voltijdbanen die gerelateerd zijn aan de export in 2022 verdeeld zijn naar type dienstverband en exporterende sector.⁹⁾

Bij de industriële export zijn mensen met een vaste arbeidsrelatie het meest vertegenwoordigd: 64 procent van alle voltijdbanen gerelateerd aan de export in de industrie bestaat uit vaste contracten. Binnen de dienstensector is er meer heterogeniteit tussen exporterende bedrijfstakken te zien. Zo heeft de financiële dienstverlening een hoog aandeel vaste arbeidsrelaties (61 procent), terwijl de zakelijke dienstverlening aanzienlijk minder vaste voltijdbanen kent (48 procent). In sectoren als handel, vervoer en horeca zijn er relatief meer flexibele voltijdbanen verbonden aan de export (26 procent).

37,4% van alle
exportgerelateerde voltijdbanen met een
flexibele arbeidsrelatie ingevuld door
vrouwen in 2022



⁹⁾ Werknemers waarvan het dienstverband onbekend is, worden niet in de tabel getoond maar werken vooral in de dienstensector (handel, vervoer, horeca, zakelijke dienstverlening en onroerend goed).

Vrouwen hebben vaker vaste contracten bij niet-exporteurs, en flexibele contracten bij exporteurs

Opvallend is dat vrouwen ten opzichte van mannen een hoger aandeel hadden in voltijdbanen met een flexibele arbeidsrelatie (37 procent) dan in voltijdbanen met een vaste arbeidsrelatie (28 procent) binnen de exportgerelateerde werkgelegenheid. Dit is deels te verklaren doordat meer mannen werkzaam zijn in de industriële sectoren, waar vaste contracten meer de norm zijn. Vrouwen werken daarentegen vaker in exportgerichte bedrijfstakken binnen de dienstensector, zoals de zakelijke dienstverlening, handel, vervoer en horeca – sectoren waar een hoger aandeel flexibele contracten gebruikelijk is, zie figuur 3.2.4. Een andere factor die deze verdeling beïnvloedt, is dat vrouwen veelal werkzaam zijn in sectoren als openbaar bestuur, onderwijs en gezondheidszorg – zo'n 70 procent van de totale werkgelegenheid van vrouwen in Nederland – waar vaste contracten gangbaar zijn, maar die grotendeels op het binnenland gericht zijn. Dit helpt verklaren waarom vrouwen binnen de waardeketen van de export relatief vaker een flexibele arbeidsrelatie hebben en een stuk minder vaak een vaste arbeidsrelatie, vooral vergeleken met de gemiddelde arbeidsvraag naar vrouwen.

Banen met een vaste arbeidsrelatie komen vaker voor bij bedrijven die zelf exporteren, terwijl banen met een flexibele arbeidsrelatie bij de meeste bedrijfstakken vaker indirect via toeleveranciers aan de export zijn gekoppeld. Zoals eerder opgemerkt in paragraaf 3.2, zijn vrouwen vaker indirect via de keten verbonden aan de export, met name via dienstverlenende banen (zoals administratieve beroepen), waar het vaak gaat om flexibele arbeidsrelaties.

3.4.2 Werkgelegenheid verbonden aan export, naar dienstverband en sector, 2022*

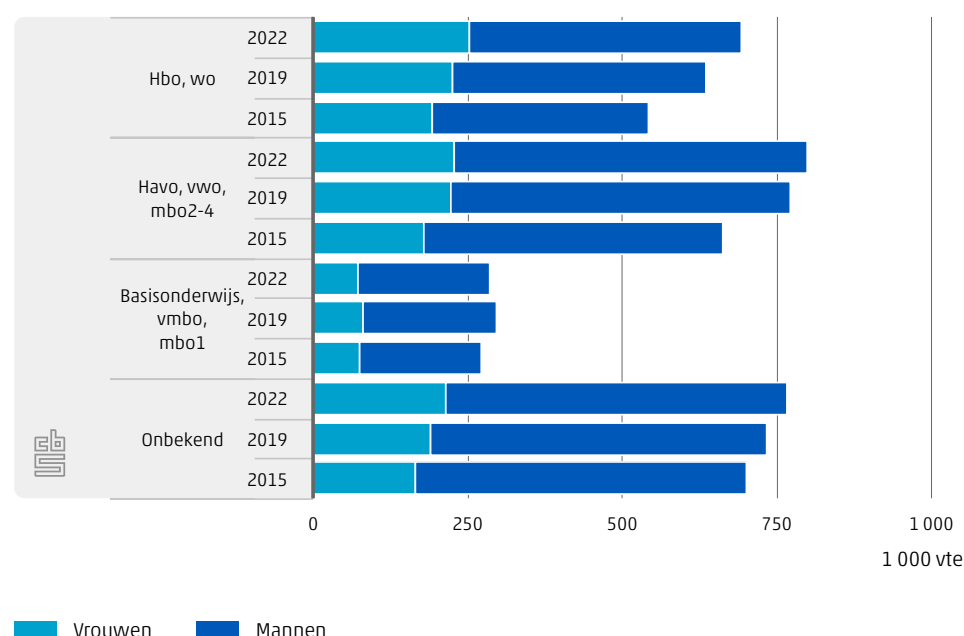
	Vaste arbeidsrelatie	Flexibele arbeidsrelatie	Zelfstandige
	x 1 000 vte		
Sector			
Totaal	1 455	588	403
Industrie	532	186	93
Diensten	602	265	201
Overig	80	35	58
Landbouw, bosbouw, visserij	41	21	47
Delfstoffenwinning, energievoorziening, waterbedrijven, afvalbeheer	22	9	3
Voeding, textiel, hout, papier, drukkerijen, meubel, overige industrie	181	68	54
Raffinaderijen, chemie, kunststof, bouwmaterialen, basismetaleen, metaalproducten	171	54	22
Elektrotechniek, elektrische apparaten, machines, transportmiddelen	180	63	18
Bouw	17	5	8
Handel, vervoer, horeca	264	121	63
Informatie en communicatie	105	38	34
Financiële dienstverlening	24	7	4
Zakelijke dienstverlening, verhuur en handel van onroerend goed	190	91	89
Openbaar bestuur, onderwijs, gezondheidszorg	12	4	2
Cultuur, recreatie, overige diensten	8	5	10

Werkgelegenheid verbonden aan export naar opleidingsniveau

In figuur 3.4.3 verdelen we de Nederlandse werkgelegenheid dankzij export naar geslacht en opleidingsniveau. Er worden drie opleidingsniveaus onderscheiden: basisonderwijs/vmbo¹⁰⁾-niveau, mbo-niveau, en hbo/universitair geschoolden. Uit de figuur blijkt dat de meeste exportgerelateerde voltijdbanen worden ingevuld door mensen met een mbo-diploma (801 duizend banen; een stijging van 20,9 procent t.o.v. 2015), gevolgd door banen van mensen op hbo/wo-niveau, die sneller groeiden (695 duizend banen; een toename van 27,8 procent sinds 2015). Het aantal voltijdbanen van mensen met basisonderwijs/vmbo-niveau is aanzienlijk kleiner en groeide veel langzamer (287 duizend banen; een bescheiden stijging van 0,5 procent t.o.v. 2015). Er is ook een aanzienlijk deel van de beroepsbevolking waarvan het opleidingsniveau onbekend is (768 duizend banen in 2022). Dit heeft vooral te maken met migranten en oudere werknemers, waarvan het opleidingsniveau soms niet geregistreerd is.

Als we naar de verschillen tussen mannen en vrouwen kijken, zien we dat bij de mannen de groei in hbo/wo-banen tussen 2015 en 2022 veel sterker was (+26,8 procent) dan bij banen ingevuld door mensen op mbo-niveau (+18,3 procent). Bij vrouwen waren de groeicijfers voor deze twee opleidingsniveaus vergelijkbaar, met een toename van 29,7 en 27,9 procent voor respectievelijk hbo/wo- en mbo-niveau. Hoe hoger het opleidingsniveau, hoe groter het aandeel vrouwen in exportgerelateerde banen. In 2022 bestond 36,4 procent van de voltijdbanen ingevuld door hbo- en wo-opgeleiden uit vrouwen. Voor mbo-opgeleiden was dit aandeel lager, namelijk 28,7 procent, en nog lager bij mensen met alleen basisonderwijs of een vmbo-diploma, waar het aandeel van vrouwen 26,2 procent bedroeg.

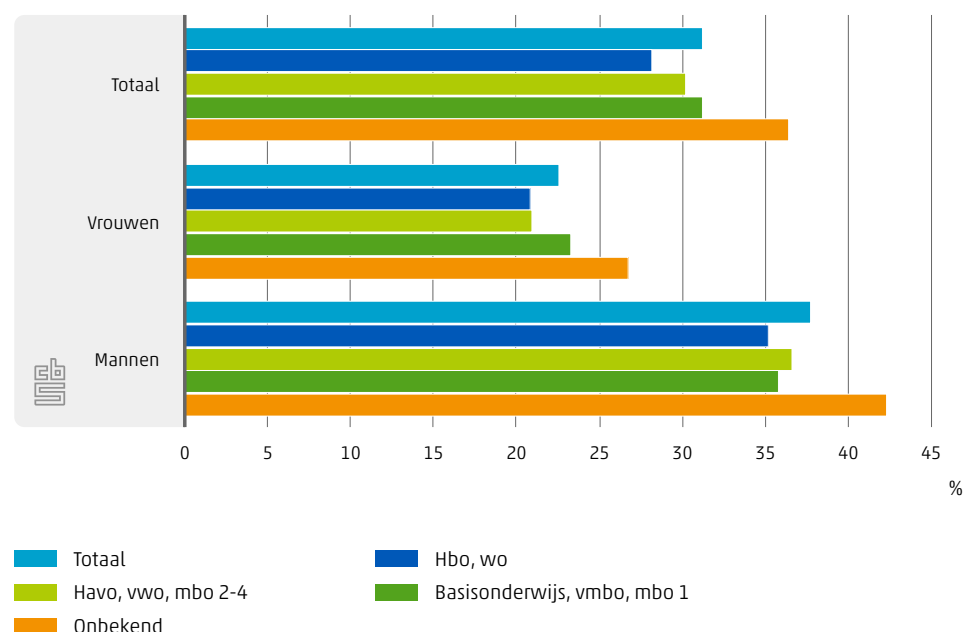
3.4.3 Werkgelegenheid verbonden aan export, naar opleidingsniveau en geslacht



¹⁰⁾ Onder deze categorie vallen ook personen met een mbo1-diploma.

Wanneer we kijken naar het aandeel van exportgerelateerde banen binnen verschillende opleidingsniveaus in de totale arbeidsvraag (figuur 3.4.4), blijkt dat voltijdbanen op hbo- en wo-niveau (28 procent) iets minder vaak met export zijn verbonden dan voltijdbanen op mbo-niveau (30 procent) en basisonderwijs/vmbo-niveau (31 procent). De verschillen in deze aandelen zijn tussen 2015 en 2022 klein gebleven. Opmerkelijk is echter dat, onder werkende vrouwen met basisonderwijs of vmbo-diploma, het aandeel dat in exportgerelateerde banen werkt (donkergroen) enkele procentpunten hoger ligt dan bij vrouwen met hogere opleidingsniveaus.

3.4.4 Werkgelegenheid verbonden aan export, naar geslacht en opleidingsniveau, 2022*



Er zijn wel duidelijke verschillen per bedrijfstak en opleidingsniveau. In de dienstensector zijn bijvoorbeeld meer banen van hbo/wo-geschoolden (360 duizend vte) dan banen van mbo-geschoolden (339 duizend vte). Dit hoge aandeel van banen van hbo/wo-geschoolden in de dienstensector wordt gedreven door de export van de zakelijke dienstverlening, waar 38 procent van de voltijdbanen ingevuld worden door mensen op hbo/wo-niveau, zoals consultants of accountants, en door de sectoren informatie en communicatie (44 procent ingevuld door mensen met een hbo/wo-diploma, denk aan softwareontwikkelaars en data-analisten) en financiële dienstverlening (42 procent; denk aan risicomanagers en actuarissen).

In de industriële export zien we een ander patroon: hier zijn er juist meer voltijdbanen voor mensen met mbo-niveau (260 duizend vte) dan hbo/wo-geschoolden (205 duizend vte). Ook zien we dat er 19 duizend voltijdbanen voor mensen met basisonderwijs of een vmbo-niveau minder zijn in de industriële export vergeleken met de export van de dienstensector. Zoals aangetoond in paragraaf 3.2, zorgt de industrie daarnaast voor veel voltijdbanen elders in de keten, bijvoorbeeld via uitzendbureaus, terwijl bij diensten de banen meer rechtstreeks verbonden zijn aan de export. Dat kan de positieve correlatie verklaren tussen opleidingsniveau en het aandeel banen dat direct met de export samenhangt; 46 procent van de hbo/wo-geschoolde werkenden hadden in 2022 een voltijdbaan die direct

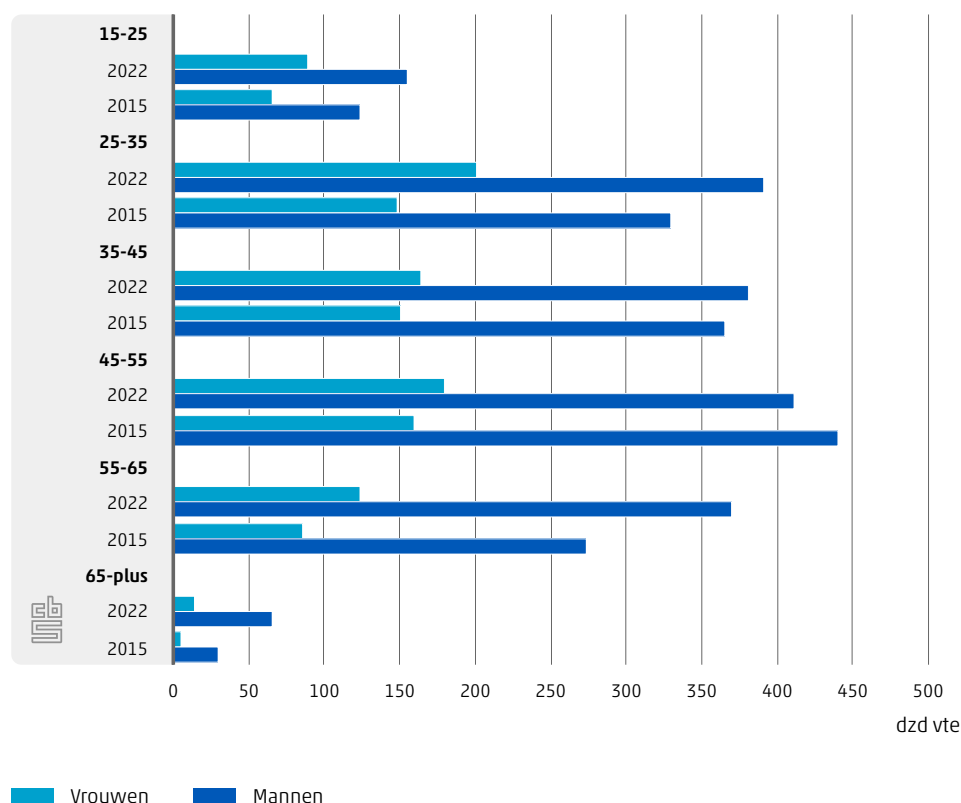
gerelateerd is aan de export, tegenover 43 en 39 procent van respectievelijk de mensen met mbo- en basisonderwijs/vmbo-niveau.

In de sector 'overig', die met name de landbouw omvat, zijn mensen met een mbo-niveau oververtegenwoordigd bij de export. Van de voltijdbanen van mensen op mbo-niveau is in deze sector 61 procent direct verbonden aan de export, en in de landbouwsector is het aandeel mbo zelfs 70 procent.

Werkgelegenheid verbonden aan export naar leeftijd

In figuur 3.4.5 wordt de Nederlandse werkgelegenheid door de export onderverdeeld naar geslacht en zes leeftijdscategorieën. Opvallend is dat voor zowel mannen als vrouwen de werkgelegenheid voor de jongste (15–35 jaar) en oudste (55+ jaar) groepen aanzienlijk gestegen is met ongeveer 40 procent tussen 2015 en 2022, terwijl het aantal banen voor de middelste leeftijdscategorieën (35–55 jaar) vrijwel stabiel is gebleven. Bij oudere werknemers komt dit door de hogere pensioenleeftijd en de ervaring en expertise die ze kunnen bieden in exportgerichte bedrijven. Bij jongere werknemers komt dit door de verschuiving gaande van traditionele industrieën naar dienstensectoren die meer gericht zijn op export, zoals IT, consultancy, en logistieke diensten. Deze sectoren zijn voor jongere werknemers aantrekkelijk omdat ze naar verhouding beter opgeleid zijn, beter uitgerust zijn met digitale vaardigheden en kennis hebben van nieuwe technologieën. Daarnaast hebben jongere werknemers vaak lagere loonkosten en worden ze vaker aangenomen op flexibele contracten, wat aantrekkelijk kan zijn voor bedrijven die actief zijn in exportsectoren die met wisselende internationale vraag te maken hebben. Interessant is dat het aandeel vrouwen in exportgerelateerde banen afneemt naarmate de leeftijdscategorie ouder wordt: bij de jongste groep (15–25 jaar) is 37 procent van de exportgerelateerde banen van vrouwen, maar dit aandeel daalt naar 30 procent voor de groep van 35–55 jaar en verder naar 19 procent voor de oudste leeftijdsgroep (65+).

3.4.5 Werkgelegenheid verbonden aan export, naar leeftijd en geslacht



Als we kijken naar de exportafhankelijkheid per leeftijdsgroep, dan zijn de verschillen bescheiden. De jongste en oudste groepen zijn in het algemeen minder exportafhankelijk, omdat zij vaker in de dienstverlening werkzaam zijn – en in niet exportgerichte bedrijfstakken zoals de horeca en in de quataire sector – wat met name zichtbaar is bij de vrouwen.

De gemiddelde oudere persoon die voor de export werkt, is naar verhouding vaker werkzaam bij de industriële sector en direct bij exporterende bedrijven. Jongeren tussen de 15 en 35 jaar hebben daarentegen een groter aandeel in exportgerelateerde banen binnen de dienstensector, waarbij 35 procent van alle exportgerelateerde banen in de dienstensector door jongeren wordt vervuld, tegenover 26 procent in de industrie. Banen van mensen in de leeftijdsgroep 15–35 jaar zijn bovengemiddeld vertegenwoordigd in de export van informatie en communicatie (39 procent) en in cultuur, recreatie en overige diensten (38 procent). Jongeren hebben vaker banen in de dienstensector en werken daardoor vaker bij toeleverende bedrijven, wat resulteert in een kleiner aandeel in banen die direct voortvloeien uit export (40 procent) vergeleken met mensen van 35 jaar en ouder, waarbij 45 à 46 procent direct aan de export is gekoppeld. Oudere werknemers en zelfstandigen zijn juist vaker actief in de industrie voor de export en hebben daardoor een groter aandeel in banen die direct verbonden zijn aan de export.

Werkenden van middelbare leeftijd (35–55 jaar) zijn relatief evenredig verdeeld over de verschillende exporterende sectoren, met het hoogste aandeel (49 procent) in de financiële dienstverlening. Personen ouder dan 55 jaar zijn iets meer betrokken bij de export in de landbouw, bosbouw en visserij (28 procent) en juist minder in informatie en communicatie (15 procent).

3.5 Samenvatting en conclusie

In dit hoofdstuk hebben we eerst de vertegenwoordiging van de geslachten in exportgerelateerde banen en in verschillende exportstromen geanalyseerd. In 2022 werd 42,2 procent van de voltijdbanen in Nederland ingevuld door vrouwen, vergeleken met 30,4 procent van aan de export verbonden voltijdbanen. Dit impliceert een kloof tussen de geslachten van 11,8 procentpunten en komt doordat vrouwen vaker werken in bedrijfstakken die minder export gerelateerd zijn.

Vrouwen werken vooral indirect voor de export, vaak in dienstverlenende sectoren. Mannen domineren vooral bij technische beroepen en in de industrie. Een uitzondering hierop is de export van reisverkeer – denk bijvoorbeeld aan toerisme – waar een relatief hoger aandeel vrouwen betrokken is en dan vooral direct bij exporterende bedrijven. Daarnaast ontvingen vrouwen in 2022 38 procent van de totale loonsom verbonden aan exportgerelateerde banen van werknemers, terwijl het aandeel vrouwelijke voltijdbanen in de totale economie 42,9 procent bedroeg. Exportgerelateerde banen van vrouwen worden gemiddeld niet beter betaald dan andere banen van vrouwen in de gehele economie. Vrouwen ontvangen wel een loonpremie bij de directe export van exporterende bedrijven. Echter, vrouwen die werkzaam zijn bij toeleveranciers van exporteurs verdienen gemiddeld minder dan vrouwen die voor niet-exporteurs werken, zoals in de zorg of overheid.

We hebben vervolgens de werkgelegenheidsontwikkeling voor mannen en vrouwen nader onderzocht en gekeken naar de specifieke factoren die veranderingen in de werkgelegenheid door de export beïnvloeden. Hierbij is bijvoorbeeld onderzocht of de groei in werkgelegenheid bij mannen en vrouwen vooral te danken is aan een toenemende vraag naar Nederlandse producten in het buitenland, of dat veranderingen in productietechniek deze groei hebben bevorderd. Daarnaast hebben we de ontwikkeling van specifieke beroepen voor zowel mannen als vrouwen geanalyseerd en onderzocht welke factoren bijdragen aan de groei van deze beroepen door export. Uit het onderzoek blijkt dat de sterke toename van de export de belangrijkste drijfveer is achter de werkgelegenheidsgroei voor zowel mannen als vrouwen. Voor mannen is de export van zowel goederen als diensten een belangrijke motor achter de werkgelegenheidsgroei, terwijl voor vrouwen met name de export van diensten de grootste drijvende kracht is. Er lijken in de afgelopen jaren inspanningen te zijn geleverd om de participatie van vrouwen in exportgerelateerde beroepen te vergroten, wat blijkt uit het positieve effect van de verandering van arbeidsintensiteit van vrouwen op de werkgelegenheid in diverse beroepen, waaronder ICT-beroepen (meer dan een verdubbeling tussen 2015 en 2022), technische beroepen (meer dan 50 procent groei), managementfuncties, transport en logistieke beroepen en overige dienstverlenende beroepen. Daarentegen heeft de verandering van arbeidsintensiteit van mannen over de jaren heen in bijna alle beroepen een negatief effect gehad op hun werkgelegenheid, met uitzondering van de ICT-beroepen.

Deze bevindingen suggereren dat het vanuit beleidsmatig oogpunt belangrijk is om eerst te begrijpen naar welke beroepen of vaardigheden van de Nederlandse arbeidsmarkt in het buitenland veel vraag naar is, omdat deze beroepen kansen bieden om werkgelegenheid verder te stimuleren voor zowel mannen als vrouwen. Dit zou ook kunnen impliceren dat het momenteel zinvol zou zijn om te investeren in de juiste vaardigheden, zoals digitale en technische vaardigheden, en om de groei van beroepen waar veel vraag naar is, zoals ICT- en technische beroepen, te stimuleren. Dit stelt Nederland in staat om beter in te spelen op de

behoeften van buitenlandse markten en te profiteren van economische groei elders. Daarnaast, in een tijd van verregaande digitalisering, is het nuttig om de mogelijkheid te bieden om de nodige vaardigheden te leren, bijvoorbeeld via omscholing of door beleidsinstrumenten in te zetten die de juiste opleiding stimuleren. Het UWV signaleert bijvoorbeeld dat er in Nederland al een aantal jaar een groot tekort is aan ICT- en technische beroepen (UWV, 2023b; 2023c). Zo worden technische beroepen binnen de industrie momenteel vaak ingevuld door een vergrijzende groep, terwijl de sector tegelijkertijd moeite heeft om deze posities met jongere werkenden in te vullen (UWV, 2023c).

3.6 Literatuur

Arto, I., & Dietzenbacher, E. (2014). [Drivers of the growth in global greenhouse gas emissions](#). *Environmental science & technology*, 48(10), 5388–5394.

Boutorat, A., van Gessel-Dabekaussen, G., Lemmers, O., Ramaekers, P., Voncken, R., de Vries, J., & Wong, K.F. (2018). [Werkgelegenheid in het kort](#). In M. Jaarsma & R. Voncken (Reds.), *Internationaliseringsmonitor 2018, tweede kwartaal: Werkgelegenheid*. Centraal Bureau voor de Statistiek.

Böler, E. A., Javorcik, B., & Ulltveit-Moe, K. H. (2018). [Working across Time Zones: Exporters and the Gender Wage Gap](#). *Journal of International Economics*, 111, 122–133.

CBS (2023a). [ICT, kennis en economie 2023](#). Centraal Bureau voor de Statistiek.

CBS (2023b, 16 november). [Verdiensten en arbeidsvolume; uitvoerstromen](#). [Dataset]. Centraal Bureau voor de Statistiek. Geraadpleegd op 4 september 2024.

CBS (2024a, 21 februari). [Verdiensten aan machine-export meer dan verdubbeld sinds 2015](#). Centraal Bureau voor de Statistiek. Geraadpleegd op 4 september 2024.

CBS (2024b, 15 mei). [Minder flexibele en meer vaste werknemers](#). Centraal Bureau voor de Statistiek. Geraadpleegd op 4 september 2024.

Europese Commissie (2020). [Een Unie van gelijkheid: strategie voor gendergelijkheid 2020–2025](#). Europese Commissie.

Hebbink, G., & Öztürk, B. (2023). [De bijdrage van winsten en lonen aan de Nederlandse inflatie](#). De Nederlandsche Bank.

Kutlina-Dimitrova, Z., & Rueda-Cantuche, J. M. (2021). [More important than ever: employment content of extra-EU exports](#). Chief Economist Note. Europeese Commissie: DG Trade.

Kutlina-Dimitrova, Z., Piñero, P., & Rueda-Cantuche, J. M. (2022). [Gender patterns of EU exports: jobs and wage differentials](#). Chief Economist Note. Europeese Commissie: DG Trade.

Los, B., de Vries, G., & Ye, X. (2023). [Quantifying the impact of international fragmentation of production on gender equality](#). Gini-Research working paper 4 Globalisation: Impact on skills and inequality.

Miller, R. E., & Blair, P. D. (2009). *Input-Output Analysis: Foundations and Extensions* (2e ed.). Cambridge University Press.

Pechansky, R.C., Yamano, N., & Horvát, P. (2023). *Measuring labour force participation in Global Value Chains by gender: who depends on whom?* Alghero: 29th International Input-Output Association Conference.

Pieters, J. (2018). *Trade Liberalization and Gender Inequality: Can free-trade policies help to reduce gender inequalities in employment and wages?* IZA World of Labor, 114.

Polder, M., Limpens, D., Vancauteren, M., & Visser, C. (2023). *Digitalisering bij bedrijven en de relatie met export, productiviteit en werkgelegenheid*. In S. Creemers & R. Voncken (Reds.), *Internationaliseringsmonitor 2023, derde editie: Digitalisering*. Centraal Bureau voor de Statistiek.

Prenen, L., & Rooyakkers, J. (2023). *Nederlandse verdiensten aan de export*. In S. Creemers, M. & D. Herbers (Reds.), *Nederland Handelsland 2023: Export, import & investeringen*. Centraal Bureau voor de Statistiek.

Prenen, L., Rooyakkers, J., & Notten, T. (2024). *Nederlandse verdiensten aan de export*. In S. Creemers, M. Houben- van Herten & R. Voncken (Reds.), *Nederland Handelsland 2024: Export, import & investeringen*. Centraal Bureau voor de Statistiek.

UNCTAD (2024). *The data-informed path to bridging the gender gap in trade*. United Nations Conference on Trade and Development. Geraadpleegd op 4 september 2024.

UWV (2021, 20 mei). *Baankansen variëren voor economisch-administratieve beroepen*. Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen. Geraadpleegd op 4 september 2024.

UWV (2023a). *Industrie in beeld*. Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen.

UWV (2023b, 10 augustus). *Personeelstekort in ICT blijft, ondanks toename aantal ICT'ers*. Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen. Geraadpleegd op 4 september 2024.

UWV (2023c, 5 december). *Aantal banen in industrie daalt, krapte arbeidsmarkt blijft*. Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen. Geraadpleegd op 4 september 2024.

4 Importtarieven en productkwaliteit: Goedkoop is duurkoop?

Auteurs: Loe Franssen, Dio Limpens, Janneke Rooyakkers, Stef Weijers

4,7% was het gemiddelde ongewogen importtarief in 2022 voor derde landen

3,4% importtarief betaalde het zelfstandig mkb gemiddeld tussen 2010 en 2021; het grootbedrijf betaalde gemiddeld 3,0%

Veranderingen in importtarieven zijn regelmatig in het nieuws. Denk bijvoorbeeld aan tariefverlagingen door een nieuw handelsverdrag of verhoogde tarieven op elektrische auto's uit China. Er is echter weinig aandacht voor de structuur van importtarieven: hoe is ons tarievenstelsel tot stand gekomen en opgebouwd? Uit onderzoek blijkt dat in de Verenigde Staten import van productvarianten van hogere kwaliteit doorgaans lager belast wordt. Hierdoor worden mensen met lagere inkomens, die doorgaans de lagere kwaliteitsvariant zullen kopen, relatief zwaarder belast. In dit hoofdstuk zoeken we met Nederlandse handelsdata uit of dit degressieve belastingpatroon ook in de EU aanwezig is. Tot slot onderzoeken we in hoeverre verschillende typen bedrijven te maken hebben met dit patroon.

4.1 Inleiding

Om internationale handel te reguleren, hebben landen (of een douanegebied zoals in het geval van de Europese Unie) een heel stelsel aan wetten en regels. Het gaat dan niet alleen om invoertarieven, maar ook om zaken als invoerquota, anti-dumping regels en niet-tarifaire maatregelen zoals veiligheids- en gezondheidseisen aan producten. Naast het reguleren van de goederen die het gebied binnenkomen, kan ook de eigen industrie beschermd worden doordat invoerrechten buitenlandse goederen duurder maken.

Er zijn allerlei economische belangen bij de hoogte van invoerrechten: terwijl een importtarief een binnenlandse producent van dat product een betere concurrentiepositie kan geven, zorgt het bij een binnenlandse afnemer juist voor hogere kosten. Welke goederen in welke mate beschermd worden door invoertarieven is vaak het gevolg van internationale onderhandelingen tussen beleidsmakers en de industrie die in een (ver) verleden plaatsvonden. De samenstelling van de (maak)economie van een land zag er ten tijde van de onderhandelingen over de invoertarieven heel anders uit dan nu, terwijl de hoogte van de invoertarieven en de verhoudingen daartussen hetzelfde zijn gebleven.

Dat geldt ook voor de Verenigde Staten, waar zo'n 100 jaar geleden de Smoot-Hawley act in werking trad. De VS zat toen nog midden in een grote economische crisis, waardoor de focus binnen het verdrag lag op het beschermen van de nationale economie en dan met name van Amerikaanse boeren. De wet kenmerkte zich dan ook door een hoge mate van protectionisme: op zo'n 20 duizend producten werden de importtarieven verhoogd. In de jaren die hierop volgden, werden de importtarieven juist weer verlaagd. Eerst via bilaterale onderhandelingen met andere ontwikkelde landen en uiteindelijk met het aansluiten bij de Algemene Overeenkomst betreffende tarieven en handel (in het Engels: *General Agreement on Tariffs and Trade*, oftewel GATT) in 1948. De GATT is een handelsverdrag waarin een groep hoofdzakelijk ontwikkelde landen – waaronder de VS maar ook Nederland – zich committeerde aan het verlagen en vereenvoudigen van onderlinge douanerechten.

Lagere kwaliteit wordt zwaarder belast

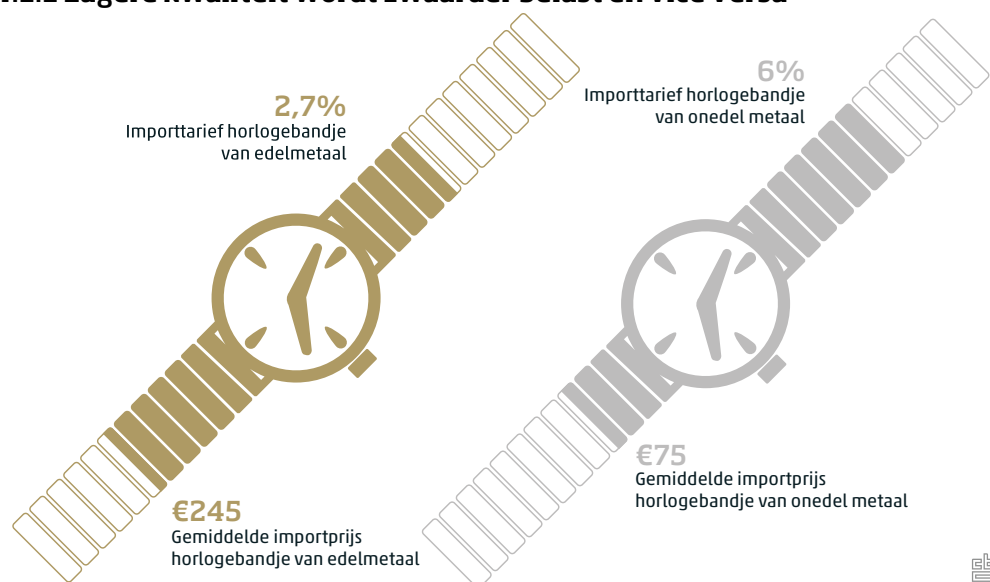
Acosta en Cox (2024) hebben recentelijk aangetoond dat de Amerikaanse importtarieven in deze periode niet alleen omlaag gingen, maar dat zich ook een opmerkelijk patroon ontwikkelde waarbij importtarieven op productvarianten van een hoge kwaliteit lager kwamen te liggen dan op de varianten van lage kwaliteit. Zij noemen als voorbeeld dat er

voor een handtas gemaakt van reptielenleer die zo'n 400 dollar kost, 5,3 procent invoerrechten betaald moet worden, terwijl het importtarief op een plastic handtas van zo'n 8 dollar maar liefst 16 procent bedraagt. Aangezien mensen met een lager inkomen waarschijnlijk de productvarianten van lagere kwaliteit zullen kopen, worden zij dus relatief zwaarder belast onder dit belastingsysteem. Lagere inkomens lijken dan ook harder geraakt te worden door tarieven vanwege het pakket aan goederen dat zij doorgaans consumeren (Russ et al., 2017). Dit fenomeen wordt degressieve belasting genoemd.

De auteurs dragen twee redenen aan voor deze degressieve belasting. Ten eerste waren de bilaterale onderhandelingen over lagere importtarieven in de jaren na Smoot-Hawley met name met ontwikkelde landen die doorgaans de hogere kwaliteitsvarianten produceerden, waarbij de onderhandelingen vaak tariefverlagingen van die producten opleverden. Daarnaast lobbyde de Amerikaanse industrie voor het behouden van hogere tarieven op productvarianten van lage kwaliteit. Deze varianten werden destijds in de VS zelf geproduceerd en hogere tarieven beschermden zo de eigen markt. Zo ontstonden er dus verschillende importtarieven die de VS rekende voor varianten van hetzelfde product, met relatief hoge importtarieven voor varianten van lagere kwaliteit en vice versa. Dit patroon is vandaag de dag in de Verenigde Staten nog altijd aanwezig (Acosta en Cox, 2024), terwijl de productie van lagere productvarianten vaak niet meer in de VS plaatsvindt maar die goederen dus geïmporteerd worden onder relatief hogere tarieven. Het gelijk trekken van deze importtarieven zou volgens de auteurs dan ook leiden tot kostenbesparingen die met name de lagere inkomens ten gunste zou komen.

Ook in Nederland zijn er voorbeelden waarbij productvarianten van hogere kwaliteit onderhevig zijn aan lagere tarieven dan de variant van lagere kwaliteit. Zoals zichtbaar in figuur 4.1.1 blijkt uit onze data dat het importtarief op horlogebanden (en onderdelen daarvan) van edelmetaal met een gemiddelde importprijs van 245 euro 2,7 procent is, terwijl er voor de productvariant van lagere kwaliteit, een horlogeband van onedel metaal van gemiddeld 75 euro, een importtarief van 6 procent geldt.

4.1.1 Lagere kwaliteit wordt zwaarder belast en vice versa



Of dit patroon ook voor andere producten aanwezig is in het Europese tariefstelsel is niet duidelijk. Daarom zoeken we in dit hoofdstuk uit of het degressieve patroon dat Acosta en Cox (2024) in de VS zien, ook in Europese invoertarieven en in de Nederlandse goederenimport aanwezig is. Door gebruik te maken van nieuwe en zeer gedetailleerde informatie over importtarieven over de periode 1996–2021 en een schatting van de kwaliteit van geïmporteerde goederen zullen we meten of er in de EU een soortgelijke degressiviteit in het tariefsysteem bestaat.

Tot slot voegen we aan de analyse een bedrijvendimensie toe, door te kijken naar de gevolgen voor het zelfstandig midden- en kleinbedrijf (zmkb) in dit systeem. Onder andere door lagere productiviteit en minder schaalvoordelen is het aannemelijk dat het zmkb gemiddeld lagere kwaliteit importeert waardoor het degressieve belastingpatroon met name op deze bedrijven drukt, met hogere kosten als gevolg. Het bedrijvenlandschap in Europa bestaat voor maar liefst 99 procent uit midden- en kleinbedrijf en zijn zij verantwoordelijk voor zo'n twee derde van alle banen in de private sector (Europese Commissie, 2023). Vergeleken met het grootbedrijf wordt het zmkb gekenmerkt door een inclusiever personeelsbestand. Zo werken er relatief vaker mensen met een lagere opleiding, jongere mensen alsook vrouwen (OECD, 2019; ITC, 2015). Hogere kosten door importtarieven kunnen negatieve gevolgen hebben voor de winstgevendheid van het zmkb, en daarmee mogelijk ook voor het personeel van die bedrijven.

Leeswijzer

We beginnen dit hoofdstuk met een replicatie van Acosta en Cox (2024) voor de EU. We kijken daarbij eerst naar de ontwikkeling in Europese importtarieven in de periode 1996–2022. Vervolgens onderzoeken we patronen in importkwaliteit en kijken we of er een verband bestaat tussen de importkwaliteit en importtarieven van productvarianten. Paragraaf 4.3 zal inzoomen op het zmkb, door ten eerste hun personeelsbestand, en ten tweede de relatie tussen tarieven en kwaliteit te onderzoeken. Op die manier kan daar een antwoord gegeven worden op de vraag of het zmkb zwaarder belast wordt dan het grootbedrijf middels de importtarieven op de productvarianten die zij importeren.

4.2 Europese invoertarieven en importkwaliteit in Nederland

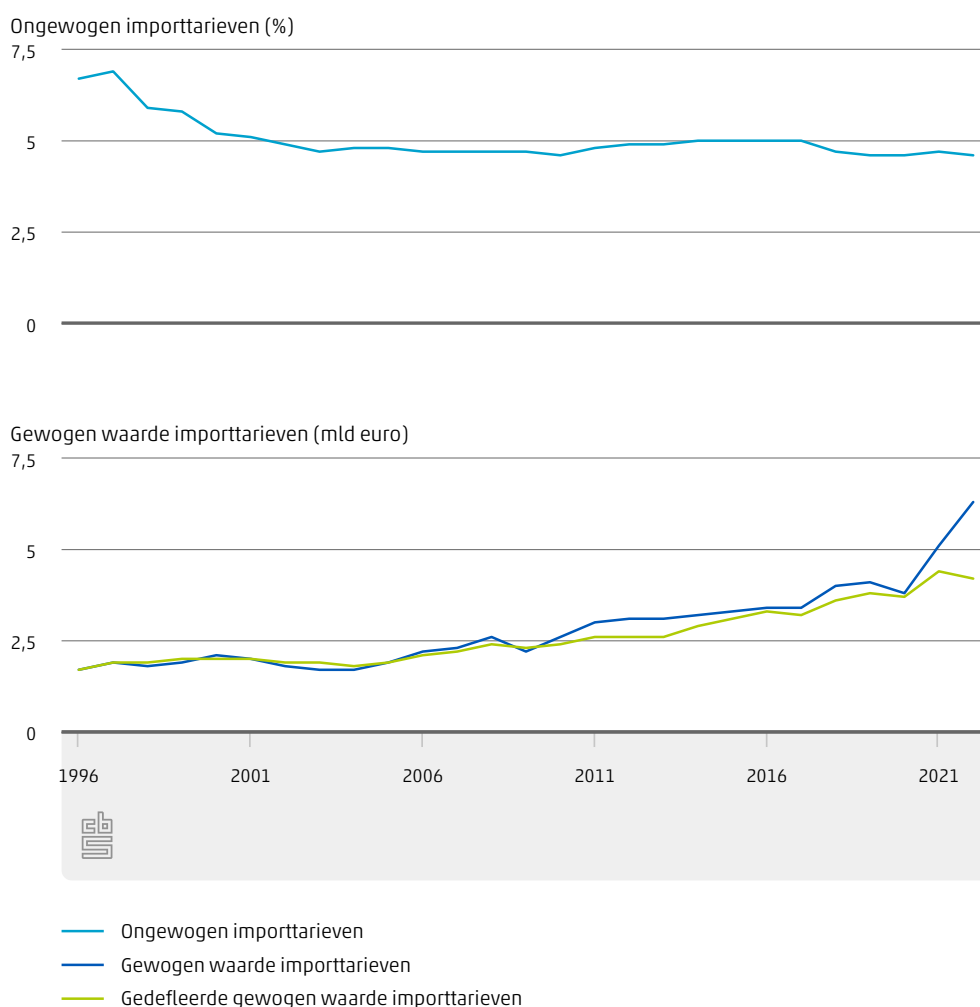
Ontwikkeling invoerrechten EU

Net zoals in de Verenigde Staten werd ook het tariefsysteem van Europa in de jaren dertig gekenmerkt door hoge importtarieven. Pas na de Tweede Wereldoorlog besloten veel Europese landen hun handelsbarrières te verlagen. Dat gebeurde enerzijds door economische integratie zoals de Europese interne markt en anderzijds door het liberaliseren van de wereldhandel door middel van multilaterale handelsverdragen zoals de eerder aangehaalde *General Agreement on Tariffs and Trade* (GATT). Daarmee daalde het gemiddelde importtarief van de EU-landen tussen de jaren '60 en jaren '80 met zo'n twee derde (Dür, 2008). Na verschillende onderhandelingsronden werd de GATT in 1995 verder uitgebreid en geïstitutionaliseerd door de oprichting van de Wereldhandelsorganisatie. Dit gebeurde na

de zogenaamde Uruguay ronde, waarbij naast douanerechten ook over verschillende niet-tarifaire maatregelen, de dienstenhandel, investeringen, intellectuele eigendomsrechten en vele andere thema's gezamenlijke afspraken gemaakt werden.

Wij richten ons in dit hoofdstuk op de douanerechten, die alleen al zo'n 22 duizend pagina's van de Uruguay ronde besloegen. Hierin spraken de ontwikkelde landen af om hun importtarief tussen 1995 en 2000 geleidelijk af te bouwen tot 40 procent lagere tarieven. Het gemiddelde importtarief van industriële producten zou daarbij gaan van 6,3 procent naar 3,8 procent. Deze daling is ook zichtbaar in het bovenste paneel van figuur 4.2.1. Het aandeel van de importwaarde die geheel tariefvrij zou mogen worden geïmporteerd ging van 20 naar 44 procent (WTO, 2024). Daar staat tegenover dat de totale opbrengst (of uitgaven) aan importtarieven in Nederland in de afgelopen 25 jaar juist stevig is toegenomen (onderste paneel van figuur 4.2.1).¹⁾ Dit is echter geheel te danken aan de toename in de totale importwaarde.

4.2.1 Importtarieven voor derde landen



¹⁾ Dit betreft de top-25 landen bij Nederlandse import van buiten de EU. Die landen vertegenwoordigen gezamenlijk het overgrote deel van de importstroom.

Data initiatief: Bijna 30 jaar aan importtarieven gedetailleerd in beeld

De Europese Commissie publiceert en beheert sinds [1987](#) een geïntegreerde online database voor douanetarieven, de zogenoemde TARIC (Integrated Tariff of the European Union) database. Naast het bijhouden van de importtarieven, introduceerde de Europese Commissie ook het gemeenschappelijke stelsel voor de codering en indeling van goederen, ook wel de gecombineerde nomenclatuur genoemd. Hiermee kunnen de taritaire en niet-taritaire (denk aan quota, benodigde documentatie, anti-dumping regels etc.) voorwaarden bekeken worden van zeer gedetailleerde productafbakening (namelijk 10-cijferig²⁾) afkomstig uit specifieke landen op specifieke dagen. Deze informatie is voor iedereen inzichtelijk en komt grofweg in twee vormen: 1) via een [online zoekmachine](#) waarin alle (taritaire en niet-taritaire) regels die gelden voor een geïmporteerd product uit een bepaald land te vinden zijn en 2) via afzonderlijke databestanden die maandelijks of jaarlijks de regels specificeren die voor 10-cijferige productcodes uit verschillende landen gelden. Waar de eerste bron voor bijvoorbeeld bedrijven of andere geïnteresseerden in een specifiek product van grote waarde kan zijn, is de tweede bron van belang voor bijvoorbeeld douanebeambten van de verschillende lidstaten die met veel verschillende producten uit verschillende landen werken. In theorie is de data ook voor statistisch onderzoek naar invoertarieven en de effecten daarvan interessant. Alleen laten de twee vormen van de data het niet direct toe om over een langere periode al deze informatie met elkaar te vergelijken.

Het CBS heeft deze data daarom nu verzameld en bewerkt om beschrijvende en econometrische analyses over langere periodes mogelijk te maken. Deze data kan gecombineerd worden met de importcijfers van het CBS die op eenzelfde detailniveau worden waargenomen. Dit maakt het bijvoorbeeld mogelijk om de cijfers uit figuur 4.2.1 te maken, maar ook om in te zoomen op één van de tientallen miljoenen observaties die onder deze figuur schuil gaan. Daarnaast kunnen er gemiddelde (gewogen en ongewogen) importtarieven per land mee getoond worden. Ook effecten, zowel op de korte als lange termijn, van oude en nieuwe handelsakkoorden en handelsoorlogen van de Europese Unie op de Nederlandse handel kunnen hiermee in kaart gebracht en geanalyseerd worden.

Productkwaliteit meten

Om te onderzoeken of er een verband is tussen kwaliteit en importtarieven in de Nederlandse import voor de periode 1996–2019 kunnen we de CBS-data gebruiken over internationale handel en de verzamelde data over importtarieven. We hebben ook de kwaliteit van de geïmporteerde goederen nodig. Kwaliteit is echter ingewikkeld om te meten, omdat het niet uitsluitend een objectief concept is. Wat wel aangenomen mag worden, is dat voor een hogere kwaliteit doorgaans een hogere prijs betaald wordt. In de literatuur wordt de prijs van een product dan ook vaak gebruikt als maatstaf voor kwaliteit. Alhoewel deze maat de kwaliteit van producten doorgaans goed benadert, zijn er ook

2) Bij deze mate van detail gaat het bij voedingsproducten bijvoorbeeld om detaillering omtrent de toevoeging van suikers, waarde per gewicht, grootte van verpakking, toepassing, etc.

tekortkomingen. Zo zijn er bijvoorbeeld verschillen tussen de landen waar mee wordt gehandeld. Nationale inkomens- en prijsniveaus alsook transportkosten beïnvloeden de prijs van een goed, maar niet direct de kwaliteit. Ook tussen bedrijven bestaan verschillen die de prijs, maar niet per se de kwaliteit, kunnen beïnvloeden. Denk bijvoorbeeld aan marktmacht: een combinatie van factoren die een bedrijf in staat stelt om hogere prijzen te vragen. Er zijn daarom preciezere methoden ontwikkeld om de kwaliteit te benaderen en wij meten kwaliteit hier dan ook aan de hand van de methode van Khandelwal et al. (2013).³⁾ Deze methode benadert kwaliteit als de onverklaarde vraag naar een product. Met onverklaard wordt hier bedoeld dat we de verschillen in vraag naar een bepaald product verklaren door naast de prijs van een product ook rekening te houden met nationale inkomens- en prijsniveaus en andere verschillen tussen landen. Als vervolgens blijkt dat er nog altijd meer vraag is naar een bepaald product uit een land met vergelijkbare kenmerken, dan moet dat wel komen doordat dit product van hogere kwaliteit is. In econometrische termen verklaren we de vraag naar een product (importhoeveelheid) uit land x in jaar y aan de hand van de prijs, de gemiddelde prijsindex in land x en het totale inkomen van land x. Hetgeen we niet kunnen verklaren aan de hand van bovengenoemde variabelen, het residu van de regressie, is de geschatte kwaliteit. Bij deze methode moet wel worden opgemerkt dat voor de eerder genoemde verschillen tussen bedrijven niet gecontroleerd wordt. Desondanks is dit een veel gebruikte maatstaf in de literatuur (zie bijvoorbeeld Ludema en Yu, 2016).

Wat weten we over kwaliteit en veranderende tarieven?

Er is al eerder onderzoek gedaan naar het verband tussen tariefverhogingen en -verlagingen en de kwaliteit van producten. De algemene conclusie is dat verbeterde markttoegang (bijvoorbeeld door lagere importtarieven) doorgaans leidt tot kwaliteitsverbeteringen (Verhoogen, 2008, Amiti & Khandelwal, 2013, Ludema & Yu, 2016). Zo lieten Ludema & Yu (2016) zien dat Chinese bedrijven hun exportkwaliteit verhogen zodra de importtarieven die gerekend worden in bestemmingslanden verlaagd worden, een patroon dat ook bij de Nederlandse export aanwezig bleek (Franssen & Mounir, 2021). Amiti & Khandelwal (2013) vonden hetzelfde patroon maar dan andersom voor de Amerikaanse import: zodra de VS hogere importtarieven ging rekenen, ging dit ten koste van de importkwaliteit. Dat een tariefverlaging doorgaans samengaat met hogere kwaliteit, kan verklaard worden doordat de importerende partij minder geld kwijt is aan invoerrechten en er daardoor meer geld besteed kan worden aan het product. De exporteur kan dit vervolgens weer investeren in de kwaliteit van het product.

Terwijl deze onderzoeken dus net als dat van Acosta en Cox kijken naar de relatie tussen importtarieven en kwaliteit is datgene dat zij onderzoeken toch wezenlijk anders. De hierboven beschreven onderzoeken kijken immers naar hoe veranderingen in importtarieven de kwaliteit van die specifieke producten beïnvloeden. Acosta en Cox kijken daarentegen naar de verhouding van importtarieven en kwaliteit voor varianten van een bepaald product. Zij zijn, voor zover bij ons bekend, de eersten die daar specifiek naar gekeken hebben. In wat volgt repliceren we die exercitie zo goed mogelijk, wat grofweg neerkomt op het uitvoeren van een regressieanalyse die de invloed van importtarieven op kwaliteit laat zien, daarbij rekening houdend met verschillen tussen productgroepen, landen en jaren. Daarmee kunnen we achterhalen of het eerder geschetste voorbeeld van de

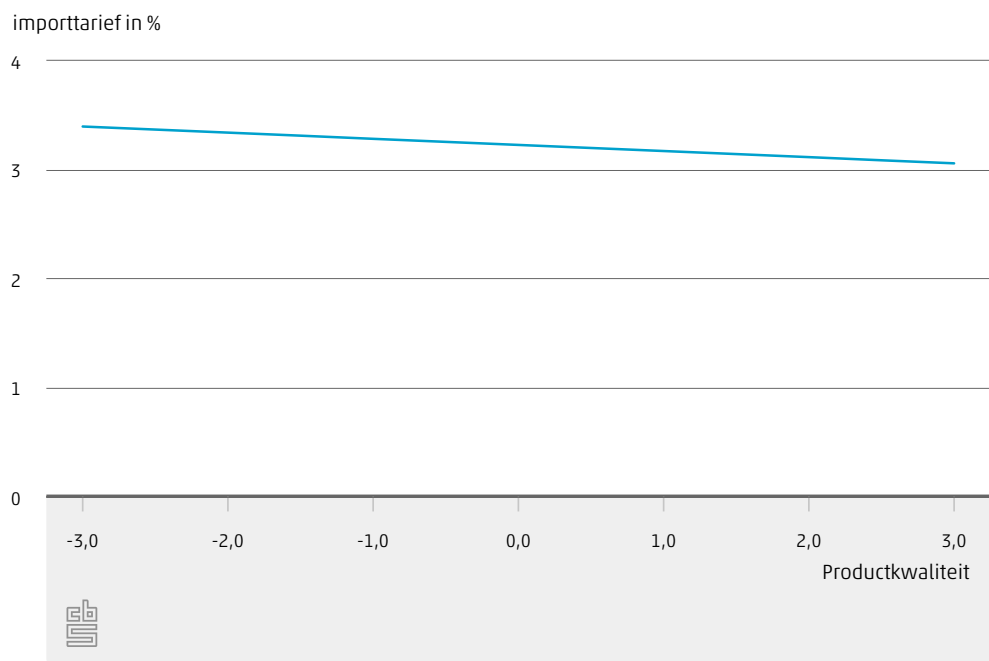
³⁾ De prijs (unit value) hebben we in dit onderzoek wel nog gebruikt om de robuustheid van onze analyses na te gaan.

goedkopere horlogebandjes die een hoger tarief hebben dan hun duurdere versies ook aanwezig is voor de gehele Nederlandse importportfolio.

Figuur 4.2.2 toont het hoofdresultaat van deze replicatie: ook in Nederland zien we een negatief verband tussen kwaliteit en invoerrechten. Dat wil zeggen dat hogere productkwaliteit samengaat met lagere tarieven. Hoewel robuust significant negatief, is het effect niet zo sterk als in de Amerikaanse data. Een verdubbeling in kwaliteit gaat samen met 0,05 procentpunt lager importtarief. Het effect blijft in economische termen dus beperkt.

Dit effect wordt gedreven door de tarieven die gelden voor derde landen (het tarief voor landen waar geen speciale voorwaarden zoals handelsverdragen voor gelden); in de handelsverdragen die de EU afgesloten heeft, is dit patroon niet aanwezig. Dat is ook niet vreemd omdat de overgrote meerderheid van de tarieven in een handelsverdrag 0 procent bedraagt. Hierdoor zijn er weinig varianten van hetzelfde product met een ander tarief.

4.2.2 Geschat verband tussen productkwaliteit en importtarief



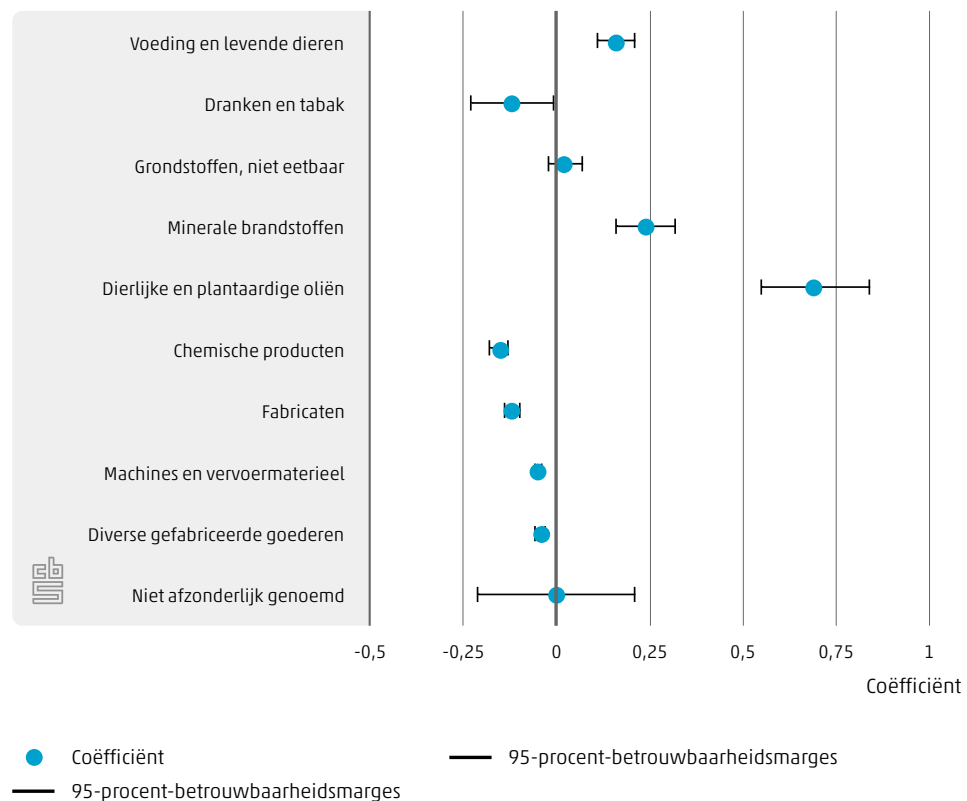
Patroon vooral aanwezig bij chemische producten en fabricaten

Acosta en Cox (2024) zagen dat het degressieve patroon waarbij voor productvarianten van lagere kwaliteit een hoger tarief geldt, vooral aanwezig is bij consumptiegoederen. De Nederlandse data laat echter een ander beeld zien: het gevonden effect komt vooral door intermediaire goederen.

De Nederlandse goederenimport kunnen we onderverdelen in verschillende productgroepen. Machines, minerale brandstoffen, diverse gefabriceerde goederen en fabricaten zijn de grootste groepen qua waarde en ook voor wat betreft het aantal transacties. De econometrische analyse laat zien dat het degressieve patroon met name komt door chemische producten en fabricaten, zie figuur 4.2.3. Ook bij machines en

vervoermaterieel en diverse gefabriceerde goederen is het verband tussen kwaliteit en tarief significant negatief, maar wat kleiner. Intermediaire goederen zijn ook voornamelijk chemische producten, fabricaten en machines. Dus hoewel het degressieve patroon in de Nederlandse importdata overeenkomt met het gevonden effect met Amerikaanse data, wordt het gedreven door andere typen producten.

4.2.3 Geschat verband tussen productkwaliteit en importtarief per type product



4.3 Betaalt het zmkb nu de hoogste prijs voor de laagste kosten?

In de vorige paragraaf zagen we dat de importtarieven die de EU (en dus ook Nederland) hanteert, licht degressief van aard zijn. Dat wil zeggen dat productvarianten die van lagere kwaliteit zijn, hoger belast worden. Omdat consumenten met lagere inkomens doorgaans goederen van lagere kwaliteit kopen, is de verwachting dat zij daardoor relatief meer belast worden door middel van invoerrechten. Consumenten importeren echter zelden zelf, het zijn vooral bedrijven die dat doen. Afhankelijk van de productvarianten die bedrijven importeren en de tarieven die daarvoor gelden kunnen bedrijven dus verschillende kosten voor grofweg dezelfde goederen betalen. Die kosten kunnen gevolgen hebben voor de winstgevendheid van een bedrijf en daarmee voor de lonen en mogelijkheden van werknemers. Vanuit dat perspectief is het interessant om te kijken naar het personeelsbestand van verschillende typen bedrijven, en welke gevolgen de degressiviteit in invoertarieven heeft voor die typen bedrijven in Nederland. Daarvoor voeren we bovenstaande exercitie nogmaals uit, maar

koppelen we de handelsdata aan informatie over bedrijven. Deze informatie is beschikbaar vanaf 2010.

Zelfstandig mkb, productiviteit en inclusiviteit

Specifiek zijn we geïnteresseerd in bedrijven die behoren tot het zelfstandig midden- en kleinbedrijf (zmkb). Daar zijn verschillende redenen voor. Ten eerste is deze groep bedrijven belangrijk vanuit een inclusief oogpunt. Zoals al benoemd in de introductie bestaat het merendeel van het bedrijvenlandschap in de Europese Unie uit zelfstandige midden- of kleinbedrijven. Hun personeelsbestand wordt gekenmerkt door een relatief hoog gehalte aan vrouwen, werknemers met lager opleidingsniveau, werknemers met flexibele contracten en bovendien jonger personeel. Een ander kenmerk van deze bedrijven is dat ze doorgaans minder productief zijn. Zo heeft het CBS eerder aangetoond dat het niet-zmkb gemiddeld 51 procent productiever is dan het zmkb in Nederland (van den Berg et al., 2022). Het is vanuit dat oogpunt ook aannemelijk dat de producten die het zmkb produceert en verhandelt gemiddeld gezien van lagere kwaliteit zijn. De literatuur heeft immers aangetoond dat productiviteit een belangrijke determinant is van productkwaliteit (Antoniades, 2015). Niet alleen zijn productievere bedrijven vaak innovatiever en kunnen zij daardoor hogere kwaliteit producten maken, hogere kwaliteit producten zijn ook simpelweg duurder. Bedrijven behorende tot het zmkb kunnen die kosten niet altijd betalen. Mede daarom is het aannemelijk dat zij lagere kwaliteit producten produceren en verhandelen. Met het oog op de zojuist gevonden degressiviteit van importtarieven en in het kader van inclusiviteit is het daarom een interessante vraag of bedrijven uit het zelfstandig mkb een hogere prijs betalen voor de relatief lagere kosten van de productvarianten die zij doorgaans importeren. In wat volgt beschrijven we eerst het personeelsbestand van de Nederlandse zelfstandig mkb-ers. Vervolgens kijken we naar hun gemiddelde importkwaliteit om tot slot een antwoord te geven op deze onderzoeksvraag.

55% van de werknemers bij het zelfstandig mkb heeft een vast contract; bij het grootbedrijf is dat 78 procent



Positie groepen werknemers op de arbeidsmarkt

Verschillende groepen in de samenleving hebben een achtergestelde positie op de arbeidsmarkt wat betreft toegang tot arbeid en/of arbeidsomstandigheden. Ten eerste zijn dat vrouwen, zie ook de voorgaande hoofdstukken waarin dit al aan bod is gekomen. Eerder onderzoek heeft aangetoond dat vrouwen vaker dan mannen in deeltijd werken, minder betaald krijgen voor hetzelfde werk en minder carrièrekansen hebben (CBS, 2022; Rijksoverheid, n.d.). Vaak dragen de vrouwen meer zorgtaken waardoor ze deeltijd gaan werken en als gevolg daarvan een lager salaris alsook lagere pensioenopbouw hebben dan hun partner. Dit stamt uit de van oudsher geldende norm dat de man de kostwinnaar is en de vrouw de zorgtaken van het gezin op zich nam. Mede door uitblijven van beleid is deze norm

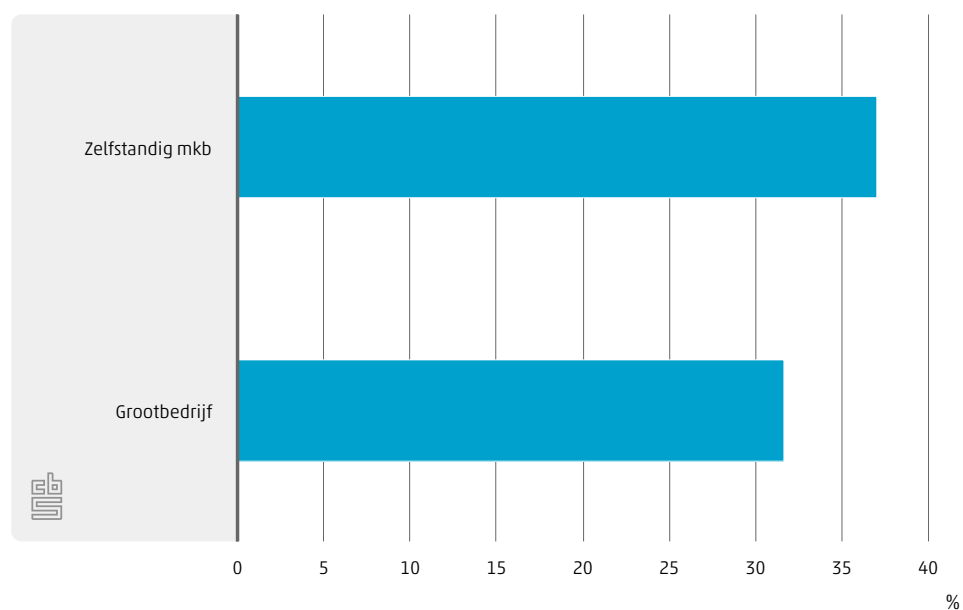
lang in stand gehouden. Zo is pas recentelijk het zorgverlof voor pasgeborenen voor de partner, wat zorgt voor gelijkmatigere verdeling van de zorgtaak, uitgebreid (Vliek et al., 2023). Een tweede groep die met achterstand op de arbeidsmarkt kampt, is leeftijdsgebonden en betreft jongeren die de arbeidsmarkt willen betreden en ouderen aan het einde van hun carrière. Bij deze twee groepen kan het namelijk voorkomen dat de kennis en vaardigheden (nog) niet (bewezen) aansluit op de beschikbare functies. Tevens hebben jongeren te maken met toenemende ongelijkheid in het inkomen, omdat hun inkomen minder stijgt vergeleken met oudere leeftijdsgroepen (van den Berge et al., 2020). Ten derde hebben werknemers met een flexibel arbeidscontract een slechtere positie door onder andere een grotere kans op werkloosheid, minder scholing en minder waardering (SCP, 2020). Tot slot hebben migrantengroepen, mensen met basisonderwijs of een vmbo-diploma en mensen met een arbeidsbeperking een slechtere uitgangspositie op de arbeidsmarkt. Zo krijgen kinderen met een migratieachtergrond vaker lagere schooladviezen en werken zij later vaker onder tijdelijk contract met een lager inkomen en onregelmatige uren (CBS, 2021; KIS, 2023). Daarnaast kunnen migranten te maken krijgen met discriminatie op de arbeidsmarkt. Zo is aangetoond dat ze beduidend minder reacties krijgen op hun sollicitatie dan iemand met gelijke kwalificaties met een Nederlandse achtergrond (Thijssen et al., 2019).

Werknemers zelfstandig mkb hebben minder vaak een vast contract

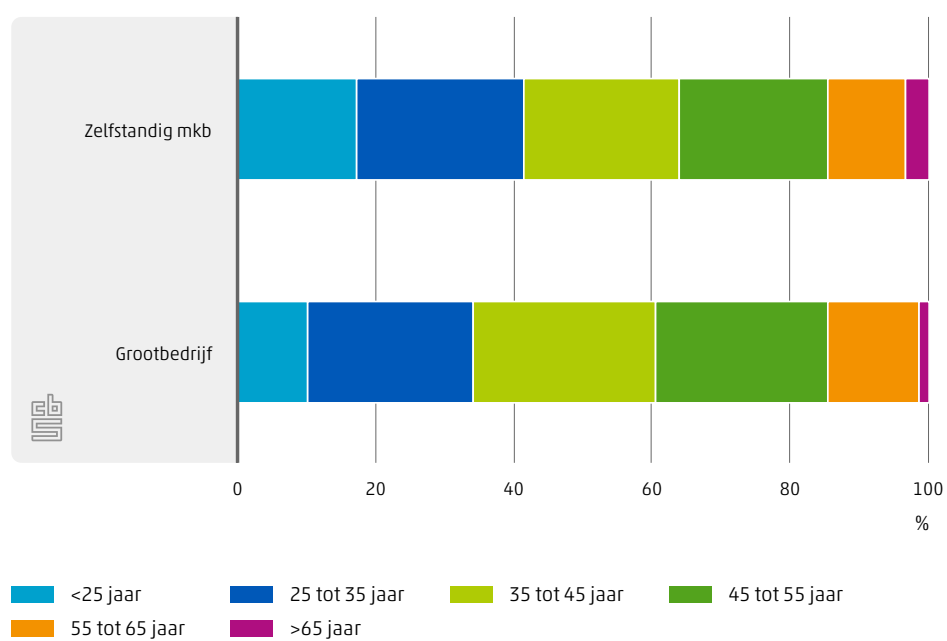
In figuren 4.3.1–4.3.4 belichten we vier elementen die indicatief zijn voor de inclusiviteit van het personeelsbestand van het importerende zelfstandig mkb. Dit vergelijken we met de situatie bij het grootbedrijf.⁴⁾ De data heeft betrekking op de jaren 2010–2021. Deze elementen zijn het gemiddeld aandeel vrouwelijke werknemers (4.3.1), de leeftijdsverdeling van de werknemers (4.3.2), het aandeel werknemers met een vast contract (4.3.3) en het gemiddelde uurloon (4.3.4). Al deze vier indicatoren suggereren dat het zmkb een hoger aandeel mogelijk kwetsbare werknemers in dienst heeft. Zo werken er gemiddeld meer vrouwen (37 procent tegenover 32 procent), meer jongere (dat wil zeggen jonger dan 25 jaar, 17 t.o.v. 10 procent) of juist oudere (ouder dan 65 jaar, 3 t.o.v. 1 procent) mensen, en minder mensen met een vast contract (55 t.o.v. 78 procent). Tot slot ligt het uurloon bij de zelfstandig midden- en kleine bedrijven gemiddeld lager dan bij het niet-zmkb. Deze bevindingen zijn in lijn met bevindingen uit andere landen (OECD, 2019; ITC, 2015).

⁴⁾ We nemen hier alleen de bedrijven mee die te maken hebben met importtarieven omdat ze importeren vanuit buiten de EU. Wanneer we alle bedrijven in Nederland bekijken, zien we kwalitatief hetzelfde beeld als bij de groep bedrijven in dit hoofdstuk.

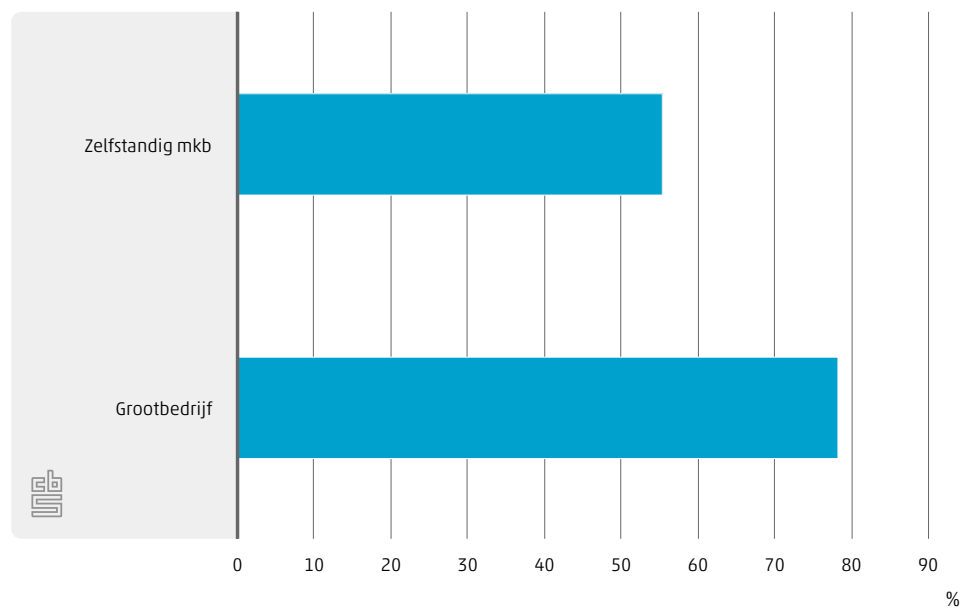
4.3.1 Gemiddeld aandeel vrouwen in personeelsbestand per type bedrijf



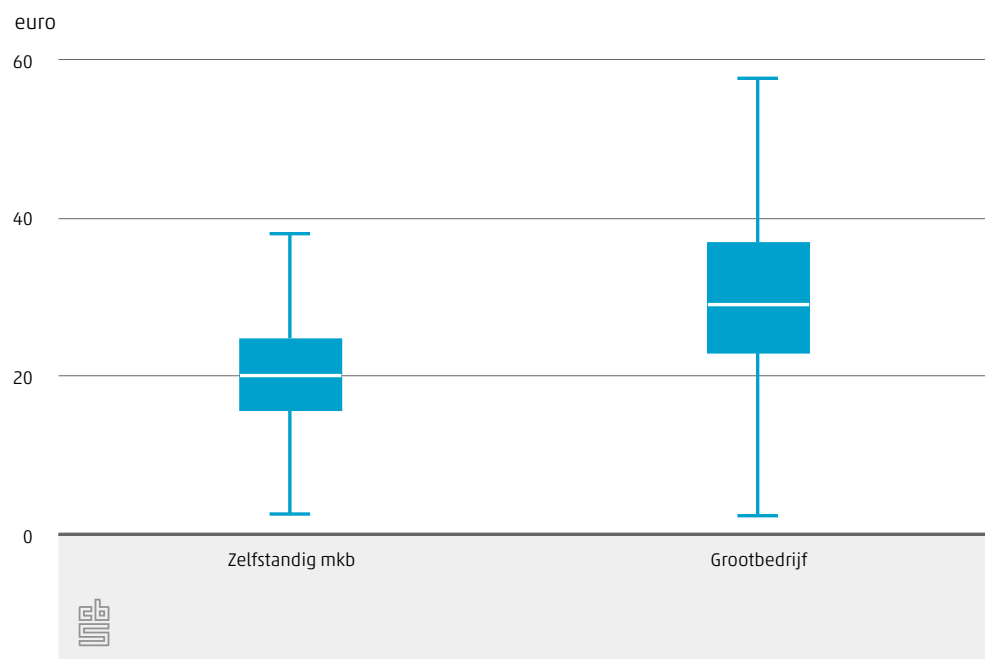
4.3.2 Gemiddelde samenstelling leeftijd in personeelsbestand per type bedrijf



4.3.3 Gemiddeld aandeel werknemers met contract voor onbepaalde tijd per type bedrijf



4.3.4 Gemiddeld uurloon per type bedrijf



7,4% lager is de kwaliteit van geïmporteerde producten door het zelfstandig mkb ten opzichte van het grootbedrijf



Kwaliteit zelfstandig mkb lager; tarieven wel hoger

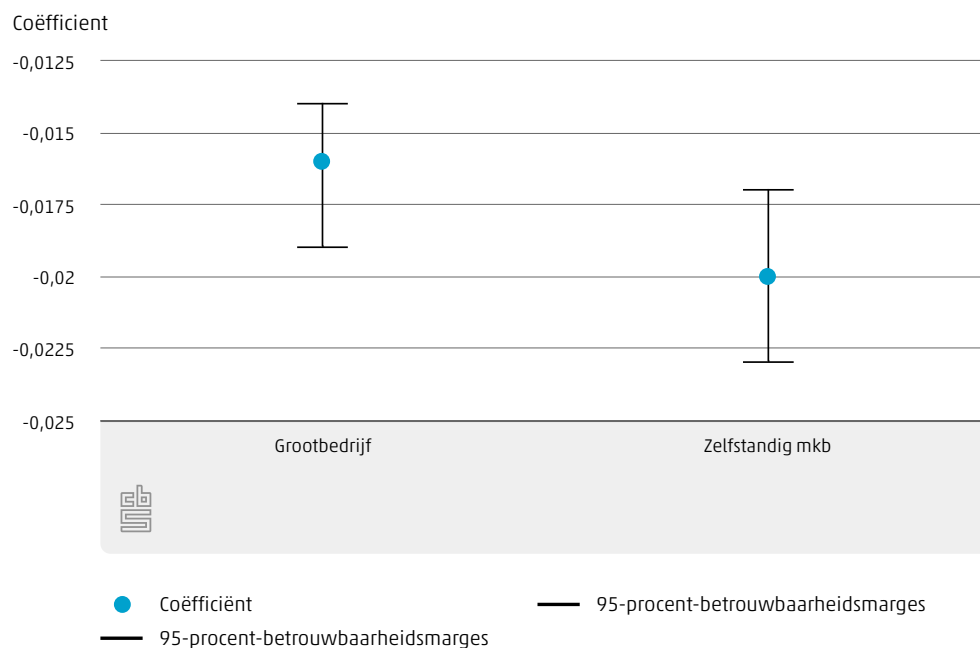
Vervolgens kunnen we inzoomen op de gemiddelde importkwaliteit en betaalde tarieven van het zelfstandig mkb. Gemiddeld genomen blijkt dat het zelfstandig mkb 3,4 procent importtarief betaalde voor alle producten die het van buiten de EU importeerde over de periode 2010–2021. Bedrijven binnen de categorie grootbedrijf betaalden gemiddeld 3,0 procent. Daarnaast is de gemiddelde importkwaliteit van zmkb-ers gemiddeld 21 procent lager dan die van het niet-zmkb. Oftewel: het zmkb betaalt gemiddeld (nóg) hogere tarieven voor lagere kwaliteit. Echter moet er direct een stevige kanttekening bij deze cijfers gezet worden. Het gaat hier namelijk om gemiddelden die gelden voor de gehele import van deze bedrijfsgroepen. De importportfolio kan uiteraard enorm verschillen. Om een beter beeld te krijgen moeten we daarom corrigeren voor deze verschillen in geïmporteerde producten.

Idealiter maken we een vergelijking tussen het zmkb en grootbedrijf voor dezelfde producten uit dezelfde landen en in dezelfde periode dat ze worden geïmporteerd. Een dergelijke correctie doet de verschillen in gemiddeld betaalde importtarieven meteen teniet. Voor hetzelfde product uit hetzelfde land geldt in dezelfde periode namelijk hetzelfde tarief voor een zmkb als een niet-zmkb bedrijf.⁵⁾ De correctie zorgt ervoor dat verschillen in productkwaliteit overblijven. Het gemiddelde kwaliteitsverschil gaat dan stevig omlaag: van 21 procent naar 7,4 procent. De volgende vraag is of dit verschil in kwaliteit terug te zien is in een significant verschil in het degressieve patroon tussen het zmkb en het grootbedrijf. Daartoe breiden we de eerder gebruikte econometrische methode uit door specifieke patronen te meten voor het zelfstandig mkb en het grootbedrijf.

Figuur 4.3.5 plot de coëfficiënten voor de bedrijven uit het zelfstandig mkb en het grootbedrijf. Daaruit blijkt dat voor het zmkb inderdaad een sterkere correlatie geldt tussen importtarieven en productkwaliteit: het grootbedrijf kent een negatieve correlatie tussen importkwaliteit en importtarieven waarbij een verdubbeling in kwaliteit gepaard gaat met een vermindering in importtarieven van 0,016 procentpunt. Bij het zmkb is dit 0,020 procentpunt. Dit betekent dat voor een halvering in de kwaliteit van een productvariant het zmkb nog eens 0,004 procentpunt hogere tarieven betaalt dan het grootbedrijf. Alhoewel dat in economische termen misschien niet veel is, is het verschil wel statistisch significant. Met andere woorden: het zmkb betaalt een nog hogere prijs voor de lagere kwaliteit die zij importeren.

⁵⁾ Merk op dat we hierbij geen rekening houden met of een bedrijf een mogelijk preferentieel tarief ook daadwerkelijk heeft gebruikt of niet. De cijfers zijn gebaseerd op de aanname dat elk bedrijf het laagst geldende tarief betaalt. In de praktijk is dat niet altijd zo, omdat er kosten en tijd verloren kunnen gaan aan het aantonen dat een transactie in aanmerking komt voor preferentiële tarieven.

4.3.5 Geschat verband tussen productkwaliteit en importtarief per type bedrijf



4.4 Samenvatting en conclusie

Nederland kent een progressief inkomstenbelastingstelsel waarbij de mensen met de hoogste inkomens (ook procentueel) meer belasting betalen. Via verschillende toeslagen en uitkeringen kan een deel van deze belastingopbrengsten vervolgens herverdeeld worden naar mensen met lagere inkomens wat de gelijkheid en inclusie in de maatschappij ten goede komt. Het mag dan ook een verrassing heten dat het belastingstelsel voor internationale handel in zekere zin juist andersom blijkt te werken: mensen met lagere inkomens, die doorgaans de productvarianten van lagere kwaliteit kopen, betalen daarover een hoger importtarief dan de mensen die de hogere kwaliteit productvarianten kopen. Dit stelsel beïnvloedt niet alleen consumenten maar ook bedrijven, en dan met name het zmkb. Zmkb-ers hebben gemiddeld een inclusiever personeelsbestand vergeleken met het grootbedrijf, en produceren en importeren vaker lagere kwaliteit productvarianten. De relatief hogere kosten die zij voor hun producten betalen, kunnen hun winstgevendheid en daarmee de lonen en mogelijkheden voor hun personeel negatief beïnvloeden. Het corrigeren van dit degressieve systeem kan de gelijkheid in het land ten goede komen. Deze analyse viel buiten het bereik van dit hoofdstuk, maar Acosta en Cox (2024) hebben deze winsten voor de lagere inkomensgroepen wel proberen te schatten. Zij vinden dat het corrigeren van het degressieve systeem naar een vlaktaks zou leiden tot tarifaire besparingen van in totaal 4,6 miljard dollar per jaar, wat neerkomt op 10 procent van de totale tarifaire opbrengsten. Verder geven ze aan dat de besparingen voor een persoon die jaarlijks gemiddeld 20 000 dollar verdient grofweg vier keer zo hoog zouden zijn als voor iemand die gemiddeld 100 000 dollar verdient. Alhoewel dit hoofdstuk heeft aangetoond dat het Europese systeem minder degressief is als het Amerikaanse, is het duidelijk dat ook hier met name de lagere inkomens zouden profiteren van een progressiever belastingstelsel op het internationale goederenverkeer.

4.5 Literatuur

Acosta, M. & Cox, L. (2024). [*The regressive nature of the U.S. tariff code: Origins and implications*](#). Working paper.

Amiti, M. & Khandelwal, A.K. (2013). [*Import Competition and Quality Upgrading*](#). *The Review of Economics and Statistics*, 95(2), 476–490.

Antoniades, A. (2015). [*Heterogeneous Firms, Quality, and Trade*](#). *Journal of International Economics*, 95(2), 263–274.

Berg, van den, M., Mounir, A. & Rooyakkers, J. (2022). [*Productiviteit van Nederlandse bedrijven*](#). In S. Creemers & J. Rooyakkers (Reds.), *Internationaliseringsmonitor, vierde kwartaal: Productiviteit*. Centraal Bureau voor de Statistiek.

Berge, van den, W., Koot, P. & Zweerink, J. (2020). [*Stromen en ongelijkheid op de arbeidsmarkt*](#). Centraal Planbureau.

CBS (2022). [*Emancipatiemonitor 2022*](#). Centraal Bureau voor de Statistiek.

Dür, A. (2008). [*Bargaining Power and Trade Liberalization: European External Trade Policies in the 1960s*](#). *European Journal of International Relations*, 14(4), 645–669.

Europese Commissie (2023). [*Championing Europe's SMEs: Commission provides new relief to boost the competitiveness and resilience of SMEs*](#). Europese Commissie.

Franssen, L. & Mounir, A. (2021). Importtarieven, NTM's en exportkwaliteit. In S. Creemers, M. Jaarsma & J. Rooyakkers (Reds.), *Internationaliseringsmonitor, vierde kwartaal: Niet-tarifaire maatregelen*. Centraal Bureau voor de Statistiek.

Hartgers, M., Traag, T. & Wielenga, L. (2021). [*De schooladviezen in groep 8: verschillen tussen groepen leerlingen*](#). Centraal Bureau voor de Statistiek.

ITC (2015). [*SME Competitiveness Outlook 2015: Connect, Compete and Change for Inclusive Growth*](#). ITC.

Khandelwal, A.K., Schott, P.K. & Wei, S.J. (2013). Trade liberalization and embedded institutional reform: Evidence from Chinese exporters. *American Economic Review*, 103(6), 2169–2195.

OECD (2019). [*Strengthening SMEs and Entrepreneurship for Productivity and Inclusive Growth: OECD 2018 Ministerial Conference on SMEs, OECD Studies on SMEs and Entrepreneurship*](#). OECD.

Rijksoverheid (n.d.). [*De positie van vrouwen op de arbeidsmarkt verbeteren*](#). Geraadpleegd op 20 augustus 2024.

Russ, K., Shambaugh, J. & Furman, J. (2017). [*US tariffs are an arbitrary and regressive tax*](#). VoxEU/CEPR.

SCP (2020). Beleidssignalement maatschappelijke gevolgen coronamaatregelen. Kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt. Sociaal en Cultureel Planbureau.

Thijssen, L., Coenders, M., & Lancee, B. (2019). Etnische discriminatie op de Nederlandse arbeidsmarkt. Verschillen tussen etnische groepen en de rol van beschikbare informatie over sollicitanten. *Mens & Maatschappij*, 94(2), 141–176

Verhoogen, E. (2008). Trade, Quality Upgrading, and Wage Inequality in the Mexican Manufacturing Sector. *The Quarterly Journal of Economics*, 123(2), 489–530.

Vliek, M., Merens, A. & Reichling, R. (2023). Doe je mee?! Perspectieven op 'zinvolle' participatie. Deel 1: Ouders en kinderopvang. Sociaal en Cultureel Planbureau.

Winter-Koçak, de, S., Yassine, D. & Stobbe, E. (2023). De arbeidsmarktpositie van werkenden met een migratieachtergrond: wat is er tot nu toe bekend? Kennisplatform inclusief samenleven.

WTO (2024). Tariffs: more bindings and closer to zero. Geraadpleegd op 12 augustus 2024.

Begrippen

Bedrijf(seenheid)

De feitelijke transactor in het productieproces gekenmerkt door zelfstandigheid ten aanzien van de beslissingen over dat proces en door het aanbieden van zijn producten aan derden. Kenmerkend is dat er autonomie is over beslissingen met betrekking tot productie binnen deze entiteit. Wanneer deze eenheid zich uitstrekt over verschillende landen wordt omwille van de nationale statistiek het Nederlandse deel als bedrijf beschouwd.

Bedrijfsdemografisch Kader (BDK)

Het Bedrijfsdemografisch Kader (BDK) is een doorontwikkelde versie van het Algemeen Bedrijven Register (ABR) waarin methodebreuken zijn gecorrigeerd en de aansluiting van de gegevens in de tijd verder is gewaarborgd. Dit maakt het bij uitstek geschikt voor onderzoek waarbij individuele bedrijven in de tijd worden gevolgd. Doordat omnummeringen vanwege bijvoorbeeld administratieve oorzaken, fusies, overnames of afsplitsingen 'gerepareerd' worden, verdwijnen bedrijven niet uit het zicht. Daarnaast is het BDK verrijkt met informatie uit andere statistieken en de UCI-lijst.

Besloten vennootschap (bv)

Rechtspersoon met een in aandelen verdeeld maatschappelijk kapitaal. De aandelen staan op naam en zijn niet vrij overdraagbaar. De aansprakelijkheid van de aandeelhouders is beperkt tot het bedrag waarmee zij in de vennootschap deelnemen.

Commerciële dienstverlening

Dienstverlening gericht op het maken van winst.

Duurzame bedrijfsprestaties

Prestaties van een bedrijf die niet alleen financiële resultaten omvatten, maar ook milieu-impact, sociale verantwoordelijkheid en lange termijn economische stabiliteit.

Duurzame investeringsverwachtingen

Verwachtingen die bedrijven hebben met betrekking tot toekomstige investeringen die gericht zijn op duurzaamheid, zoals investeringen in milieuvriendelijke technologieën. Ze omvatten uitgaven aan projecten zoals hernieuwbare energie, emissiereductie, energiebesparing, circulariteit en digitalisering.

Eenheidswaarde (unit value)

De waarde van de export gedeeld door de opgegeven hoeveelheid van het geëxporteerde product.

Extensieve marge

De extensieve marge zegt iets over aantal bedrijven dat wel of niet internationaal actief is.

Financiële bedrijfsprestaties

Prestaties van een bedrijf die worden gemeten aan de hand van financiële indicatoren zoals winstgevendheid, omzetgroei, rendement op investeringen, en andere maatstaven van financieel succes.

Grootbedrijf

Hiertoe behoren alle bedrijven die gevestigd zijn in Nederland en onderdeel uitmaken van een concern met minstens 250 werkzame personen en/of een onderdeel zijn van een concern dat al in buitenlandse handen is.

Handelstarief

Zie invoerrechten.

Importtarief

Zie invoerrechten.

Inclusie of inclusiviteit

De insluiting van achtergestelde groepen in de samenleving op basis van gelijkwaardige rechten en plichten.

Internationale handel in diensten

Er is sprake van internationale handel in diensten wanneer Nederlandse ingezetenen voor ingezetenen van een andere economie diensten verrichten of omgekeerd. Diensten zijn producten die over het algemeen niet tastbaar zijn, bijvoorbeeld vervoersdiensten, zakelijke diensten en persoonlijke, culturele en recreatieve diensten. Met Nederlandse ingezetenen worden bedrijven en personen bedoeld die in Nederland economische activiteiten ontplooiën en daartoe reeds langer dan één jaar over een locatie in Nederland beschikken.

Internationale handel in goederen

Er is sprake van internationale handel in goederen wanneer ingezetenen goederen leveren aan het buitenland en omgekeerd. Bij invoer uit EU-landen is dit de waarde van de goederen inclusief vracht- en verzekeringskosten tot aan de Nederlandse grens. Bij invoer uit niet-EU-landen is dit de waarde inclusief vracht- en verzekeringskosten tot aan de buitengrens van de Europese Unie. De uitvoerwaarde is inclusief vracht- en verzekeringskosten tot aan de Nederlandse grens. Dit is in overeenstemming met de statistiek Internationale Handel in Goederen (IHG).

Intensieve marge

De intensieve marge zegt iets over de omvang van de exportwaarde of investeringen zodra een bedrijf internationaal actief is.

Invoer

De som van invoer voor binnenlands gebruik en invoer voor wederuitvoer.

Invoerrechten (invoertarief)

Onder invoerrechten of invoertarieven wordt de belasting verstaan die geheven wordt op buitenlandse invoer om de binnenlandse markt te beschermen.

Maatschappelijk verantwoord ondernemen (MVO)

Een bedrijfsmodel waarin bedrijven rekening houden met hun sociale, ecologische en economische impact.

Mediaan

De mediaan verwijst naar het midden van een verdeling of gegevensverzameling; de mediaan is een centrummaat. Een mediaan is dus de middelste waarde van een verdeling van cijfers, geordend van laag naar hoog. Indien er twee middelste waarden zijn, betreft dit het gemiddelde van de twee waarden.

Milieukosten

De kosten die bedrijven maken voor maatregelen die hun impact op het milieu verminderen, zoals investeringen in energie-efficiëntie, afvalbeheer, waterbesparing, en andere milieuvriendelijke initiatieven.

Multinational

Bedrijven met een moeder- of dochterbedrijf in het buitenland. Zie ook: buitenlandse dochteronderneming. Een Nederlandse multinational is een bedrijf onder (ultieme) Nederlandse zeggenschap met ten minste één dochter (meerderheidsdeelneming) in het buitenland. Een buitenlandse multinational is een in Nederland gevestigde dochteronderneming, waarover de uiteindelijke zeggenschap in het buitenland ligt.

Naamloze vennootschap (nv)

Rechtspersoon met een in aandelen verdeeld maatschappelijk kapitaal, waarbij de aandelen vrij overdraagbaar zijn.

Niet-multinational

Bedrijven zonder moeder- of dochterbedrijf in het buitenland.

Onderneming (ondernemingengroep)

De eenheid die feitelijk optreedt als financiële transactor. Operationeel wordt de ondernemingengroep gedefinieerd als de meest omvattende verzameling van in Nederland gevestigde juridische eenheden waarover zeggenschap kan worden uitgeoefend en die homogeen is naar institutionele sector. Een ondernemingengroep kan uit één of meerdere bedrijfseenheden bestaan. Zie ook bedrijf (bedrijfseenheid).

Productkwaliteit

Alle aspecten die de vraag naar een product vergroten ten opzichte van vergelijkbare producten die hetzelfde geprijsd zijn. Die betreft naast de fysieke kenmerken van een product ook marketinginspanningen, zoals branding en product placement, die bijdragen aan de ervaren kwaliteit van een product.

Raad van Bestuur

De Raad van Bestuur, ook wel bestuur of bestuursraad genoemd, is het hoogste leidinggevende orgaan van een bedrijf en is verantwoordelijk voor de strategie en richting van de onderneming

SBI

Bedrijfstakken worden afgebakend volgens de hiërarchische indeling van economische activiteiten van de Europese Unie (Nomenclature statistique des activités économiques dans la Communauté Européenne, afgekort: NACE), de Nederlandse variant hiervan is de Standaard Bedrijfsindeling (SBI).

Startende handelaar

Een startende handelaar is een bedrijf dat in een bepaald jaar voor het eerst exporteert naar of investeert in een bestemmingsland, en dat in tenminste drie jaren daaraan voorafgaand nog niet deed.

Topmanagementteam (TMT)

Een groep van hoogste leidinggevendenden binnen een organisatie die verantwoordelijk zijn voor strategische beslissingen en de algemene leiding van de onderneming.

Uitvoer

De som van uitvoer van Nederlandse makelij en wederuitvoer.

Verduurzaming

Dit verwijst naar de inspanningen van bedrijven om hun ecologische voetafdruk te verminderen en bij te dragen aan een duurzame toekomst. Het omvat het implementeren van milieuvriendelijke bedrijfspraktijken, zoals het verminderen van afval en uitstoot en het bevorderen van duurzame productiemethoden.

Vrijhandelsverdrag

Met vrijhandelsverdragen tussen landen of regio's proberen landen de toegang tot elkaars markt te vereenvoudigen. Ze verlagen hierbij de tarieven en reguleren niet-tarifaire maatregelen om investeringen en handel in goederen en diensten te stimuleren.

VTE

Een maatstaf voor het arbeidsvolume, die wordt berekend door alle banen (voltijd en deeltijd) om te rekenen naar voltijdbanen, ook wel voltijdequivalenten (vte) genoemd. Zo leveren twee halve banen (elk 0,5 vte) samen een arbeidsvolume van één arbeidsjaar op.

Werknemer

Een persoon die in een arbeidsovereenkomst afspraken met een economische eenheid maakt om arbeid te verrichten waartegenover een financiële beloning staat.

Werkzame persoon

Persoon die een baan heeft bij een in Nederland gevestigd bedrijf of bij een particulier huishouden in Nederland.

Zelfstandige zonder personeel (zzp)

Een persoon die arbeid verricht voor eigen rekening of risico in een eigen bedrijf of praktijk (zelfstandig ondernemer), of als directeur-groootaandeelhouder (dga), of als overige zelfstandige (bijvoorbeeld in een zelfstandig uitgeoefend beroep), én die daarbij geen personeel in dienst heeft.

Zelfstandig mkb

Het zelfstandig midden- en kleinbedrijf omvat alle bedrijven in Nederland, die in Nederlandse handen zijn met minder dan 250 werkzame personen bij het gehele concern.

Zelfstandig mkb met buitenlandse dochters

Het zelfstandig midden- en kleinbedrijf met buitenlandse dochters omvat alle bedrijven in Nederlandse handen waarbij de overkoepelende ondernemingsgroep minder dan 250 werkzame personen en ten minste één dochter in het buitenland heeft.

Zelfstandig mkb zonder buitenlandse dochters

Het zelfstandig midden- en kleinbedrijf zonder dochters omvat alle bedrijven in Nederlandse handen waarbij de overkoepelende ondernemingengroep minder dan 250 werkzame personen en geen dochters in het buitenland heeft.

Reeds eerder verschenen edities

2014

- Tweede kwartaal, thema [Internationale handel](#)
- Derde kwartaal, thema [Bedrijfsprestaties](#)
- Vierde kwartaal, thema [Werkgelegenheid](#)

2015

- Eerste kwartaal, thema [Waardeketens](#)
- Tweede kwartaal, thema [Innovatie](#)
- Derde kwartaal, thema [Multinationals](#)
- Vierde kwartaal, thema [Duurzaamheid](#)

2016

- Eerste kwartaal, thema [Bedrijvendynamiek](#)
- Tweede kwartaal, thema [Agribusiness](#)
- Derde kwartaal, thema [Duitsland](#)
- Vierde kwartaal, thema [Zelfstandig MKB](#)

2017

- Eerste kwartaal, thema [Verenigd Koninkrijk](#)
- Tweede kwartaal, thema [Internationale handel in diensten](#)
- Derde kwartaal, thema [Innovatie](#)
- Vierde kwartaal, thema [Waardeketens](#)

2018

- Eerste kwartaal, thema [De positie van Nederland](#)
- Tweede kwartaal, thema [Werkgelegenheid](#)
- Derde kwartaal, thema [Exportstrategieën](#)
- Vierde kwartaal, thema [Financiële globalisering](#)

2019

- Eerste kwartaal, thema [Verenigde Staten](#)
- Tweede kwartaal, thema [Patronen in handelsgedrag](#)
- Derde kwartaal, thema [Groothandel](#)
- Vierde kwartaal, thema [Kwaliteitseisen in handelsbeleid](#)

2020

- Eerste kwartaal, thema [Duitsland](#)
- Tweede kwartaal, thema [China](#)
- Derde kwartaal, thema [Internationale handel in diensten en R&D](#)
- Vierde kwartaal, thema [Handelsbeleid: Tarieven & verdragen](#)

2021

- Eerste kwartaal, thema [Afrika](#)
- Tweede kwartaal, thema [Handel en milieu](#)
- Derde kwartaal, thema [Niet-tarifaire maatregelen: Een investering in kwaliteit?](#)
- Vierde kwartaal, thema [Exogene schokken](#)

2022

- Eerste kwartaal, thema [De eurozone](#)
- Tweede kwartaal, thema [Belemmeringen dienstenhandel](#)
- Vierde kwartaal, thema [Productiviteit](#)

2023

- Eerste editie, thema [India](#)
- Tweede editie, thema [Duurzame handel?](#)
- Derde editie, thema [Digitalisering](#)

2024

- Eerste editie, thema [België](#)

Medewerkers

Auteurs

Timon Bohn
Dennis Dahlmans
Loe Franssen
Yvette Kessels
Robin Konietzny
Dio Limpens
Tom Notten
Tim Peeters
Leen Prenen
Janneke Rooyakkers
Mark Vancauteran
Christiaan Visser
Stef Weijers
Khee Fung Wong

Redactie

Marjolijn Jaarsma
Janneke Rooyakkers

Eindredactie

Marjolijn Jaarsma
Janneke Rooyakkers

Dankwoord

We danken de volgende personen voor hun constructieve bijdrage aan deze editie van de Internationaliseringsmonitor:

Marcel van den Berg
Marieke Houben-van Herten
Angie Mounir
Roger Voncken

CBS CCN Logistiek
CBS CCN Redactie en Visualisatie
CBS Vertaalbureau