

Het vergroten van het aandeel van vrouwen in de beroepsbevolking en het opheffen van het loonverschil tussen mannen en vrouwen zal een positief effect hebben op de economische groei in de Europese Unie. Ondanks recente verbeteringen is er nog steeds sprake van een hardnekkige genderkloof in deelnemingspercentage¹ en loon die leidt tot een lagere arbeidsparticipatie van vrouwen. Dit kan de groei in de EU belemmeren. Het aanpakken van deze vraagstukken is van cruciaal belang om de Europa 2020-doelstelling te behalen, namelijk een arbeidsparticipatie van vrouwen en mannen van ten minste 75 % in 2020.

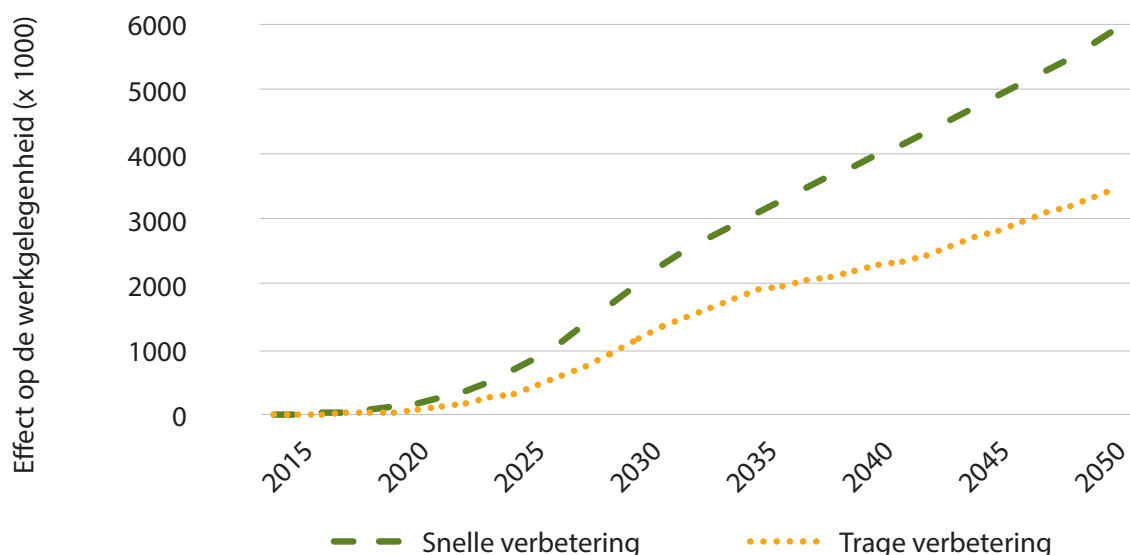
Een studie van het Europees Instituut voor gendergelijkheid (EIGE) over de „economische voordelen van gendergelijkheid” levert sterk bewijs voor de positieve effecten van vermindering van de genderkloof op de arbeidsmarkt.

Maatregelen die de gendergelijkheid kunnen bevorderen zijn onder meer:

- het verschaffen van kinderopvang en andere vormen van zorg;
- wijzigingen in de uitkeringen bij en voorwaarden voor ouderschapsverlof;
- het bevorderen en ondersteunen van regelingen waarbij flexibel of in deeltijd gewerkt wordt;
- wettelijke voorzieningen en beleidsrichtlijnen met betrekking tot gelijke betaling en arbeidsomstandigheden;
- het tegengaan van gendersegregatie in sectoren en beroepen;
- het verminderen van het aantal loopbaanonderbrekingen bij vrouwen;
- het bevorderen van vrouwen tot hogere functies.

Het opheffen van ongelijkheid tussen mannen en vrouwen wat betreft deelnemingspercentage en loon bevordert economische groei

Figuur 1. Het effect van het opheffen van het verschil in deelnemingspercentage op de werkgelegenheid



¹ Het deelnemingspercentage is het percentage actieve leden van de beroepsbevolking (werkend of werkzoekend) in verhouding tot de vergelijkbare totale bevolking.



Het opheffen van het verschil in deelnemingspercentage tussen mannen en vrouwen zou leiden tot een aanzienlijke toename van de werkgelegenheid. De studie voorspelt een toename van 3,5 miljoen tot 6 miljoen banen in 2050 als gevolg van een groter aandeel van vrouwen in de beroepsbevolking. Een toename van het aanbod van arbeidskrachten zal tevens sectoren die voorheen onvoldoende werkenden wisten aan te trekken (bv. wegens een tekort aan geschoolde arbeiders) in staat stellen hun potentiële productie² te verhogen.

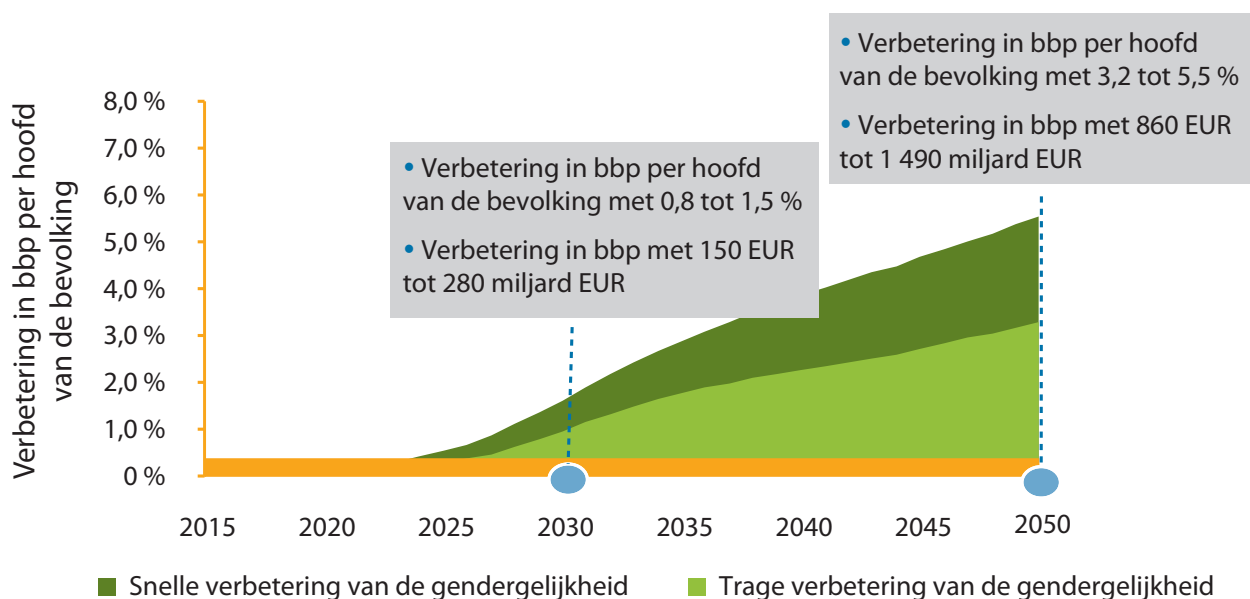
In vergelijking met het opheffen van het verschil in deelnemingspercentage tussen mannen en vrouwen heeft het opheffen van het loonverschil een verhoudingsgewijs gering effect op de arbeidsparticipatie van vrouwen. Aan de ene kant zouden hogere lonen in eerste instantie meer vrouwen aanmoedigen om tot de arbeidsmarkt toe te treden, met als gevolg een toename in productiviteit en

arbeidsparticipatie. Aan de andere kant zullen hogere arbeidskosten er waarschijnlijk toe leiden dat bedrijven hun vraag naar arbeid verkleinen en minder banen aanbieden.

Een hoger salaris voor vrouwen draagt echter wel bij aan het verminderen van het verschil in deelnemingspercentage. Dit vormt mogelijk een gedeeltelijke verklaring voor de positieve effecten op werkgelegenheid die samenhangen met het verbeteren van de arbeidsparticipatie van vrouwen.

Naarmate het verschil in deelnemingspercentage afneemt, groeit het effect op het bbp per hoofd van de bevolking. Naar schatting neemt het bbp per hoofd van de bevolking toe met 0,8 tot 1,5 % in 2030 en met 3,2 tot 5,5 % in 2050 (ofwel een toename van het bbp met maximaal 280 miljard EUR in 2030 en 1 490 miljard EUR in 2050).

Figuur 2. Het effect van het opheffen van het verschil in deelnemingspercentage op het bbp per hoofd van de bevolking



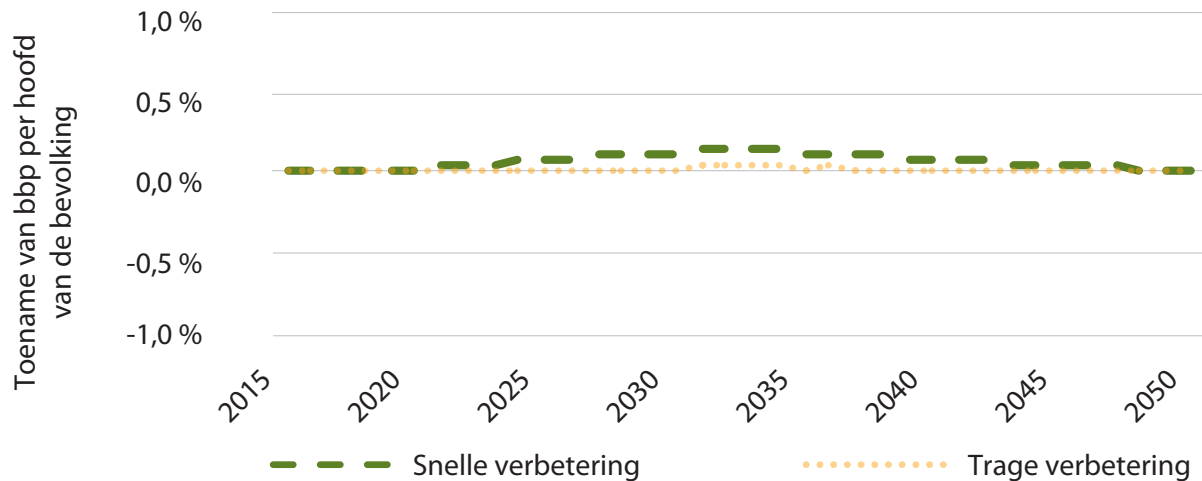
Door verbeteringen in loongelijkheid zou het bbp per hoofd van de bevolking tussen 2030 en 2050 met 0 tot 0,2 % stijgen. Het verminderen van het loonverschil tussen mannen en vrouwen heeft derhalve weinig effect op het bbp, vanwege tegengestelde macro-economische effecten. Hogere lonen voor vrouwen leiden weliswaar tot een toename van het reële inkomen en van de uitgaven van huishoudens, maar ook tot een toename van de kosten voor bedrijven. Op de lange termijn verhogen bedrijven hun prijzen om hun winstmarges te herstellen, waardoor vanaf omstreeks 2040 de reële inkomens van huishoudens afnemen en er sprake is van een neerwaartse druk op productie en bbp.

Door een exclusieve focus op het bbp blijven andere positieve effecten van het opheffen van loonverschillen veelal onderbelicht. Een toename van de salarissen van vrouwen zal waarschijnlijk leiden tot minder armoede onder vrouwen en een smallere genderkloof in ouderdomspensioenen (EIGE, 2016). Een vermindering van het loonverschil kan vrouwen bovendien meer zelfvertrouwen geven en hen in staat stellen verantwoordelijker functies te verwerven, zodat ze zich kunnen opwerken naar leidinggevende posities (Booth, 2003). Het bevorderen van de deelname van vrouwen aan de arbeidsmarkt en het realiseren van gelijke lonen is kortom essentieel voor het behalen van een arbeidsparticipatie van

² Potentiële productie, ofwel de potentiële productiecapaciteit van de economie, heeft betrekking op de maximale economische productie bij volledige benutting van alle middelen.

vrouwen en mannen van ten minste 75 % en voor het stimuleren van inclusieve, slimme en duurzame groei.

Figuur 3. Het effect van het opheffen van het loonverschil tussen mannen en vrouwen op het bbp



Vrouwen hebben een lager deelnemingspercentage, een lagere arbeidsparticipatie en lagere lonen vergeleken met mannen

Het aantal werkende vrouwen in de hele EU was 64,3 % in 2015, vergeleken met 75,9 % voor mannen ³.

Vrouwen verrichten in het algemeen veel meer onbetaald werk dan mannen, waaronder verplichtingen voor het zorgen voor kinderen en oudere verwanten. Ze nemen minder deel aan de arbeidsmarkt en/of zijn gedwongen te kiezen voor een relatief bescheiden loopbaan. Ondanks de recente toename in heel Europa van het deelnemingspercentage van vrouwen is het gemiddelde verschil tussen mannen en vrouwen in de EU nog steeds 15 %, met op nationaal niveau soms nog veel grotere verschillen. Deze verschillen in deelnemingspercentage leiden ook tot een lagere arbeidsparticipatie voor vrouwen.

In 2014 waren de bruto-inkomsten per uur van vrouwen in de EU gemiddeld 16,1 % lager dan die van mannen ⁴.

De genderkloof op de arbeidsmarkt wordt verergerd door het loonverschil tussen mannen en vrouwen. Ondanks technologische veranderingen ⁵ en wetgeving die gericht is op gelijke lonen voor vrouwen en mannen, bestaat er in de 21e eeuw nog steeds een loonverschil tussen vrouwen en mannen. Dat loonverschil vertoont overigens grote variaties tussen de verschillende lidstaten.

Genderafhankelijke verschillen in arbeidsparticipatie en loon komen voort uit allerlei vormen van ongelijkheid waarmee vrouwen in de loop van hun leven te maken krijgen.

- i. **Gendersegregatie in het onderwijs en op de arbeidsmarkt:** vrouwen zijn over het algemeen oververtegenwoordigd in afstudeerprogramma's, opleidingen en beroepen die leiden tot lagere lonen dan beroepen die voornamelijk door mannen worden uitgeoefend.

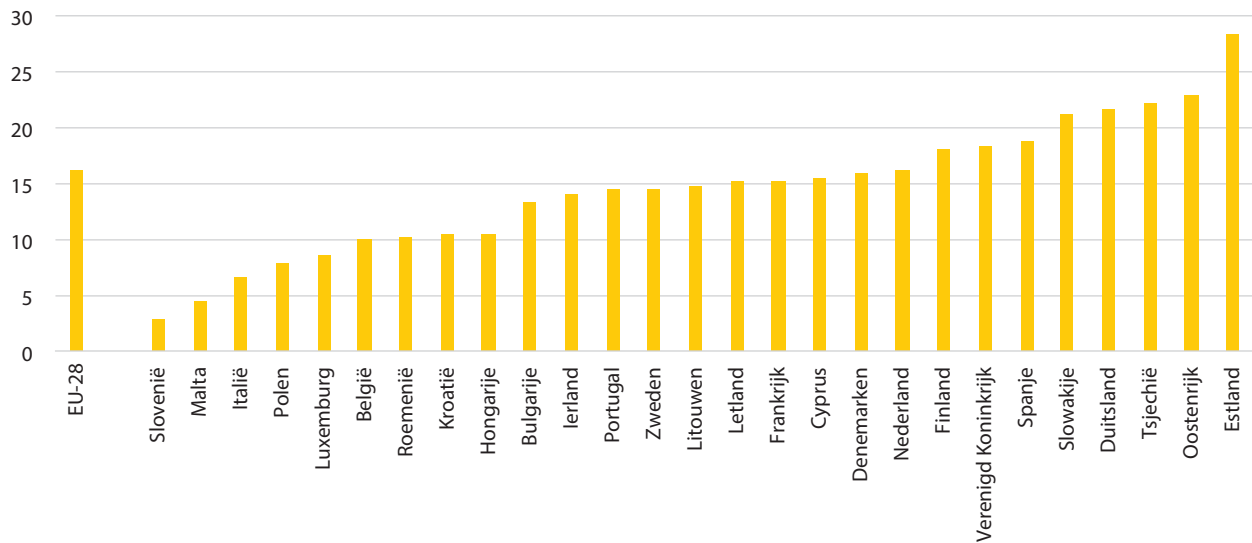
³ Eurostat definieert arbeidsparticipatie als „het aandeel van de werkenden in de bevolking in de werkende leeftijd“. Zie voor meer informatie: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment_statistics

⁴ NB: De geciteerde gegevens zijn de meest recente cijfers van Eurostat ten tijde van het opstellen van de inhoud van deze publicatie. Zie voor meer informatie en updates: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics

⁵ Door technologische vooruitgang op het werk is de waarde van niet-handarbeid gestegen in verhouding tot handarbeid, waardoor het loon van vrouwen relatief is toegenomen (Black en Spitz-Oener, 2010).

- ii. **Beroepssegregatie**, zowel horizontaal (verschillen-de sectoren en beroepen) als verticaal (verschillende functieniveaus en niveaus van verantwoordelijkheid).
- iii. **Loopbaanonderbrekingen** vanwege moederschapverlof.
- iv. **Ongelijke verdeling van onbetaald huishoudelijk werk en zorgtaken**: vrouwen verrichten in het algemeen veel meer onbetaald werk dan mannen, waaronder verplichtingen voor het zorgen voor kinderen en oudere verwanten. Dit heeft gevolgen voor hun kansen op deelname aan de arbeidsmarkt en beperkt hun doorstroming naar hogere functies.

Figuur 4. Het niet-gecorrigeerde loonverschil tussen mannen en vrouwen, 2014 (het verschil tussen de gemiddelde bruto-inkomsten per uur van mannelijke en vrouwelijke werknemers als percentage van de bruto-inkomsten van mannen)



Bron: Eurostat (tsdsc340).

De genderkloof in arbeidsparticipatie en loon is kostbaar

In 2013 bedroegen de totale kosten van de lagere arbeidsparticipatie van vrouwen in de hele EU 370 miljard EUR, gelijk aan 2,8 % van het bbp van de EU.

De kosten van de lagere arbeidsparticipatie van vrouwen worden berekend op grond van hun gemiste inkomsten en bijdragen aan sociale verzekeringen, evenals kosten voor overheidsfinanciën, zoals individuele sociale overdrachten en sociale uitkeringen. Afhankelijk van het opleidingsniveau van een vrouw worden de kosten van haar uitsluiting van de arbeidsmarkt gedurende haar hele werkzame leven geschat op 1,2 miljoen tot 2 miljoen EUR (Eurofound, 2016).

Er is weliswaar weinig bewijs voor een rechtstreeks economisch effect van het loonverschil tussen mannen en

vrouwen, maar uit studies blijkt dat ongelijk loon voor vrouwen niet alleen voor vrouwen maar voor de hele maatschappij nadelig is. Er is een sterk verband tussen enerzijds het loonverschil tussen mannen en vrouwen en anderzijds kinderarmoede, een tekort aan vakmensen en kosten voor de economie als gevolg van de onderbenutting van de vaardigheden van vrouwen.

Ongelijkheid tussen mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt heeft een nadelig effect op het inkomen van vrouwen, zoals loon en bedrijfspensioen. Dit kan weer tot gevolg hebben dat de economische onafhankelijkheid van vrouwen systematisch wordt ondermijnd en dat vrouwen een groter risico lopen op armoede en sociale uitsluiting (EIGE, 2016).

Bronnen

Black, S. E. en Spitz-Oener, A. (2010), „Explaining women's success: technological change and the skill content of women's work“, *The Review of Economics and Statistics*, vol. 92, nr. 1, blz. 187-194.

Booth A., Burton, J. en Mumford, K. (2003), „The position of women in UK academic economics“, *The Economic Journal*, vol. 110, blz. 312-333.

Europese Stichting tot verbetering van de levens- en arbeidsomstandigheden (Eurofound) (2016), *The gender employment gap: challenges and solutions*, Bureau voor publicaties van de Europese Unie, Luxemburg. Beschikbaar op het adres: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2016/labour-market/the-gender-employment-gap-challenges-and-solutions>

Europees Instituut voor gendergelijkheid (EIGE) (2016), *Poverty, gender and intersecting inequalities in the EU — Review of the implementation of Area A: Women and Poverty of the Beijing Platform for Action*, Bureau voor publicaties van de Europese Unie, Luxemburg. Beschikbaar op het adres: http://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/ti_pubpdf_mh0416244enn_pdfweb_20161208181320.pdf

Over het onderzoek

Het onderzoek naar de economische voordelen van gendergelijkheid is in de EU-context uniek. Het is het eerste in zijn soort dat gebruikmaakt van een robuust econometrisch model om een berekening te maken van een brede waaier aan macro-economische voordelen van gendergelijkheid op diverse veelomvattende gebieden zoals onderwijs, arbeidsparticipatie en lonen.

Algemeen gesteld laten de onderzoeksresultaten zien dat een grotere gendergelijkheid zou leiden tot:

- tussen de 6,3 miljoen en 10,5 miljoen extra banen in 2050, waarvan ongeveer 70 % zou worden ingevuld door vrouwen;
- positieve effecten op het bbp die in de loop van de tijd toenemen;
- een stijging van het bbp per hoofd met bijna 10 % tegen 2050.

In het onderzoek werd met behulp van het macro-economische model E3ME een berekening gemaakt van de economische effecten van een verbeterde gendergelijkheid. E3ME is een empirisch macro-economisch model dat specifiek is ontworpen om resultaten op EU- en lidstaatsniveau te modelleren.

Het onderzoek naar de economische voordelen van gendergelijkheid in de EU heeft negen publicaties opgeleverd:

1. *Literature review: existing evidence on the social and economic benefits of gender equality and methodological approaches* (Literatuuronderzoek: bewijs met betrekking tot de sociale en economische voordelen van gendergelijkheid en methodologische benaderingen).
2. *EU and EU Member State overviews* (Overzichten op het niveau van de EU en de EU-lidstaten).
3. *Report on the empirical application of the model* (Verslag over de empirische toepassing van het model).
4. *How the evidence was produced: briefing paper on the theoretical framework and model* (Hoe het bewijsmateriaal tot stand kwam: briefingdocument over het theoretisch kader en model).
5. Hoe het bewijsmateriaal tot stand kwam: factsheet over het theoretisch kader en model.
6. Economische effecten van gendergelijkheid in de EU-beleidscontext: briefingdocument.
7. Economische effecten van gendergelijkheid: briefingdocument.
8. Hoe gendergelijkheid in STEM-onderwijs leidt tot economische groei: briefingdocument.
9. **Hoe het dichtn van de gendekloven op het gebied van arbeidsparticipatie en beloning leidt tot economische groei: briefingdocument.**

Alle publicaties, uitgebreide onderzoeksresultaten en de gehanteerde methodologie zijn te vinden op de website van EIGE.

Het Europees Instituut voor gendergelijkheid (EIGE) is het kenniscentrum van de EU voor gendergelijkheid. EIGE ondersteunt beleidsmakers en alle relevante instellingen bij hun inspanningen om de gelijkheid van vrouwen en mannen tot werkelijkheid te maken voor alle Europeanen, door hen te voorzien van specifieke deskundigheid en vergelijkbare en betrouwbare gegevens op het gebied van gendergelijkheid in Europa.

Meer informatie:

Europees Instituut voor gendergelijkheid, EIGE

Gedimino pr. 16

LT-01103 Vilnius

LITOUWEN

Tel. +370 52157444

E-mail: eige.sec@eige.europa.eu

<http://eige.europa.eu>

<http://www.twitter.com/eurogender>

<http://www.facebook.com/eige.europa.eu>

<http://www.youtube.com/eurogender>

<http://eurogender.eige.europa.eu/>



Publicatiebureau



ISBN 978-92-9470-099-5
doi:10.2839/538153