

Att öka kvinnors deltagande i arbetskraften och komma till rätta med löneklyftan mellan kvinnor och män kommer att ha en positiv inverkan på den ekonomiska tillväxten i EU. Trots de senaste förbättringarna finns det fortfarande kvarstående könsklyftor i arbetsmarknadsdeltagande ⁽¹⁾ och löner. Detta leder till lägre sysselsättningsgrad för kvinnor och begränsar potentiellt EU:s tillväxt. Att komma till rätta med dessa frågor är avgörande för att uppnå Europa 2020-målet med en total sysselsättningsgrad för kvinnor och män på minst 75 procent senast 2020.

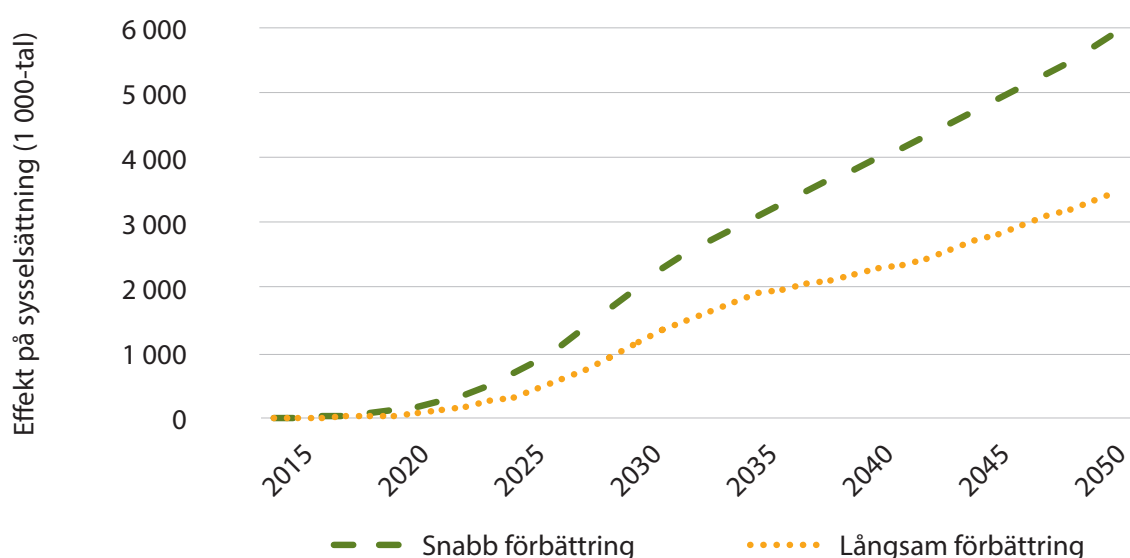
En studie från Europeiska jämställdhetsinstitutet om "ekonomiska fördelar med jämställdhet" lägger fram starka bevis för de positiva effekterna av att öka jämställdheten på arbetsmarknaden.

Jämställdhetsåtgärder som kan minska könsklyftorna kan vara

- att tillhandahålla barnomsorg och annan omsorg,
- att ändra ersättningen vid föräldraledighet och dess villkor,
- att främja deltid och flexibla arbetstider,
- att ta fram lagbestämmelser och policyer om lika lön och arbetsvillkor,
- att stoppa könssegregeringen inom olika sektorer och yrken,
- att minska antalet karriäravbrott bland kvinnor,
- att främja en utveckling som leder till fler kvinnor i ledande befattningar.

Om vi får bort de könsbaserade ojämlikheterna i arbetsmarknadsdeltagande och löner ökar den ekonomiska tillväxten

Figur 1. Effekten av att få bort klyftan i sysselsättning mellan kvinnor och män



⁽¹⁾ Graden av deltagande på arbetsmarknaden är andelen aktiva personer i arbetskraften (som antingen jobbar eller söker arbete) i förhållande till den jämförbara totala befolkningen.



Att få bort klyftorna skulle öka sysselsättningen avsevärt. Studien förutspår en ökning med mellan 3,5 miljoner och 6 miljoner jobb till år 2050 som ett resultat av att fler kvinnor börjar jobba. En ökning av utbudet av arbetskraft kommer också att göra det möjligt för sektorer som tidigare hade brist på arbetskraft (t.ex. på grund av brist på kvalificerade arbetstagare) att öka sin potentiella produktion ^(?).

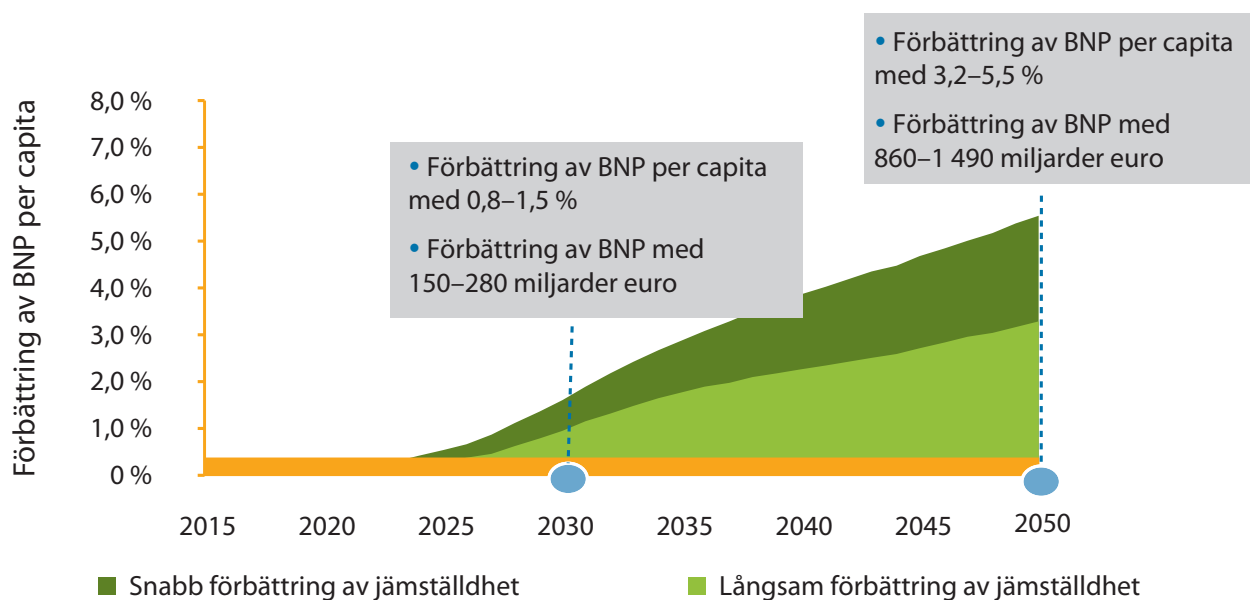
Jämfört med effekterna av att få bort klyftan på arbetsmarknaden är effekterna av att få bort löneklyftan på kvinnors sysselsättning relativt små. Å ena sidan skulle högre löner inledningsvis uppmuntra fler kvinnor att delta på arbetsmarknaden, vilket leder till en ökning av produktiviteten och sysselsättningsgraden. Å andra

sidan kommer sannolikt högre arbetskraftskostnader att dämpa företagens efterfrågan på arbetskraft och få dem att erbjuda färre jobb.

En ökning av kvinnornas löner bidrar emellertid till att minska klyftan på arbetsmarknaden, och kan eventuellt stå för en del av de positiva sysselsättningseffekterna som hör samman med ökningen av kvinnors deltagande på arbetsmarknaden.

Effekterna på BNP per capita är störst när klyftan på arbetsmarknaden minskar. BNP per capita uppskattas öka med 0,8–1,5 procent 2030 och med 3,2–5,5 procent 2050 (en ökning av BNP på upp till 280 miljarder euro till 2030 och upp till 1 490 miljarder euro till 2050).

Figur 2. Effekten av att få bort klyftan på arbetsmarknaden på BNP per capita

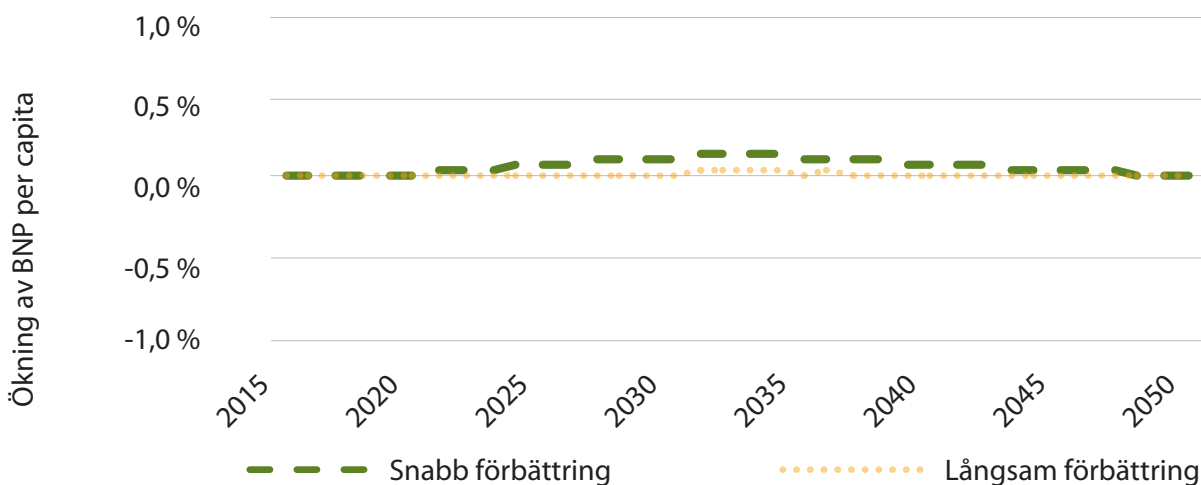


Förbättringar i löneskillnaderna skulle leda till en ökning av BNP per capita med 0–0,2 procent under perioden 2030–2050. En minskning av löneklyftan har en liten inverkan på BNP på grund av motsatta makroekonomiska effekter. Samtidigt som högre löner för kvinnor genererar en ökning av hushållens reala inkomster och utgifter, ökar de också kostnaderna för företagen. På lång sikt höjer företagen priserna för att återställa vinstmarginalerna, vilket minskar hushållens reala inkomster och skapar nedåtryck på produktionen och BNP från cirka 2040 och framåt.

Att fokusera enbart på BNP kommer sannolikt att dölja andra positiva effekter av minskningen av löneklyftorna. En ökning av kvinnornas löner kommer sannolikt att sänka fattigdomsgraden bland kvinnor och minska könsklyftorna inom ålderspensionen (EIGE, 2016). En minskning av löneklyftan kan också öka kvinnornas förtroende och låta dem få mer ansvar på jobbet och utvecklas mot ledande befattningar (Booth, 2003). Sammanfattningsvis är det viktigt att främja ett ökat deltagande av kvinnor på arbetsmarknaden och garantera lika löner för att uppnå en total sysselsättningsgrad för kvinnor och män på minst 75 procent och för att främja en smart och hållbar tillväxt för alla.

^(?) Potentiell produktion, eller ekonomins potentiella produktionskapacitet, avser den maximala ekonomiska produktionen när alla resurser utnyttjas fullt ut.

Figur 3. Effekten av att få bort löneklyftan på BNP



Kvinnor har lägre aktivitetsgrad, sysselsättningsgrad och tjänar mindre jämfört med män

Sysselsättningsgraden för kvinnor i EU var 64,3 procent år 2015 jämfört med 75,9 procent för män ⁽³⁾.

Det är vanligt att kvinnor utför mycket mer obetalt arbete än män, inbegripet omsorgsskyldigheter för barn och äldre släktingar. De deltar mindre på arbetsmarknaden och/eller är tvungna att ha en lägre karriärprofil. Trots att kvinnors aktivitetsgrad i Europa har ökat den senaste tiden, är den genomsnittliga könsklyftan avseende aktivitetsgraden i EU fortfarande 15 procent, och skillnaderna på nationell nivå är ibland mycket större. Klyftorna avseende aktivitetsgraden uttrycks då som lägre sysselsättningsgrad för kvinnor.

År 2014 var kvinnors bruttointkomst/timme i EU i genomsnitt 16,1 procent lägre än mäns ⁽⁴⁾.

Könsklyftorna på arbetsmarknaden förvärras genom löneklyftan. Trots tekniska förändringar ⁽⁵⁾ och lagstiftning som syftar till att garantera lika lön för kvinnor och

män finns löneklyftan mellan könen kvar även nu på 2000-talet. Den varierar kraftigt mellan medlemsstaterna.

Könsklyftor avseende sysselsättning och löner är resultatet av olika klyftor som påverkar kvinnor under deras liv.

- i) **Könssegregering inom utbildning och på arbetsmarknaden:** kvinnor tenderar att vara överrepresenterade när det gäller personer som har tagit examen, deltar i utbildningsprogram eller har yrken som erbjuder lägre löner än yrken som främst innehas av män.
- ii) **Yrkesmässig segregering,** både horisontell (olika sektorer och yrken) och vertikal (olika ansvarsnivåer eller positioner).
- iii) **Karriäravbrott** pga. föräldraledighet.
- iv) **Ojämn fördelning av obetalt hushålls- och omsorgsarbete:** det är vanligt att kvinnor utför mycket mer obetalt arbete än män, inbegripet

⁽³⁾ Eurostat definierar sysselsättningsgraden som "andel av befolkningen i arbetsför ålder som arbetar". För ytterligare information se: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment_statistics

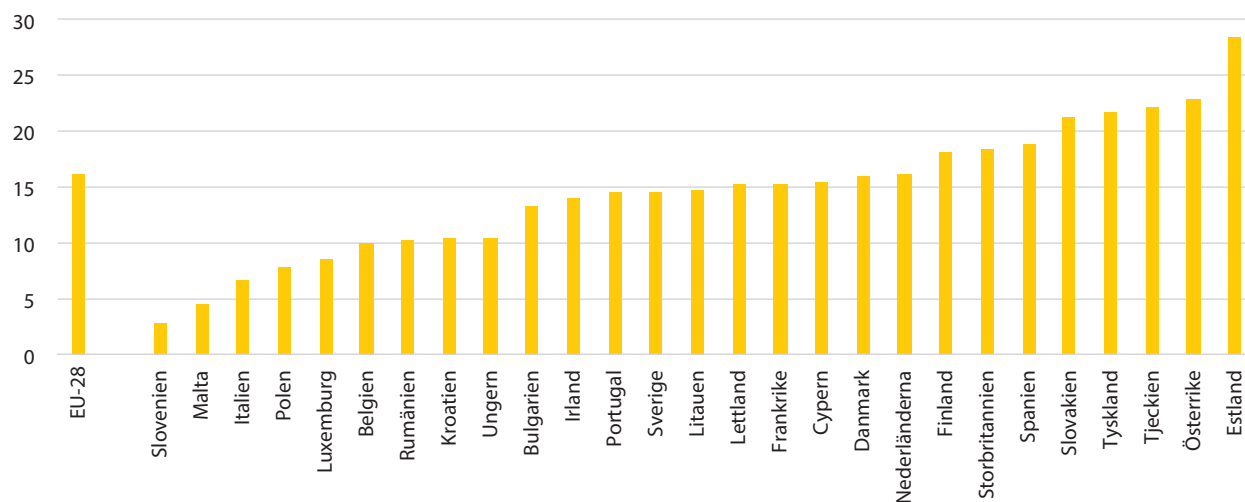
⁽⁴⁾ Observera: De nämnda siffrorna är de senaste uppgifterna från Eurostat vid tidpunkten för denna publikations utarbetande. Mer information och uppdateringar hittar du här: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics

⁽⁵⁾ Tekniska framsteg på arbetsplatsen har ökat värdet av intellektuell kompetens i förhållande till icke-intellektuell, vilket ökar kvinnornas relativa löner (Blackand Spitz-Oener, 2010).

omsorgsskyldigheter för såväl barn som äldre släktingar. Detta påverkar deras möjligheter att

delta på arbetsmarknaden och begränsar deras karriärutveckling.

Figur 4. Den ojusterade löneklyftan mellan könen, 2014 (skillnaden mellan den genomsnittliga bruttolönen/timme för manliga och kvinnliga anställda i procent av mäns bruttolön)



Källa: Eurostat (tsdsc340).

Könsklyftorna inom sysselsättning och lön är dyra

Den totala kostnaden för en lägre sysselsättningsgrad för kvinnor i EU var 370 miljarder euro 2013, vilket motsvarar 2,8 procent av EU:s BNP.

Kostnaden för en lägre sysselsättningsgrad för kvinnor beräknas genom att inkludera deras förlorade inkomster och sociala transfereringar samt kostnader för de offentliga finanserna, som t.ex. individuella sociala transfereringar och sociala förmåner. Beroende på kvinnornas utbildningsnivå beräknas kostnaden för utestängning från arbetsmarknaden under hela deras arbetsliv uppgå till mellan 1,2 miljarder euro och 2 miljarder euro (Eurofound, 2016).

Även om det finns få tecken på en direkt ekonomisk påverkan från löneklyftan, visar studier att kvinnors ojämlika lön inte bara skadar kvinnorna utan är en kostnad för hela samhället. Det finns en stark koppling mellan löneklyftan och barnfattigdom, brist på kompetens och en kostnad för ekonomin på grund av underutnyttjande av kvinnors kompetens.

Könsklyftor på arbetsmarknaden har en negativ inverkan på kvinnornas inkomst, inklusive arbetsinkomster och tjänstepensioner. Detta har i sin tur potential att systematiskt undergräva kvinnors ekonomiska oberoende och öka risken för fattigdom och social utestängning (EIGE, 2016).

Referenser

Black, S. E. och 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, s. 187–194.

Booth A., Burton, J. och Mumford, K. (2003), "The position of women in UK academic economics", *The Economic Journal*, Vol. 110, s. 312–333.

Europeiska institutet för förbättring av levnads- och arbetsvillkor (Eurofound) (2016), "The gender employment gap: challenges and solutions", Europeiska unionens publikationsbyrå, Luxemburg. Finns på: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2016/labour-market/the-gender-employment-gap-challenges-and-solutions>

Europeiska jämställdhetsinstitutet (EIGE) (2016), "Poverty, Gender and Intersecting Inequalities – Review of the implementation of an area A: Women and poverty of the Beijing Platform for Action", Europeiska unionens publikationsbyrå, Luxemburg. Finns på: http://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/ti_pubpdf_mh0416244enn_pdfweb_20161208181320.pdf

Om studien

Studien om de ekonomiska fördelarna med jämställdhet är unik i EU-sammanhang. Det är den första i sitt slag där en robust ekonometrisk modell har använts för att uppskatta ett brett spektrum av makroekonomiska fördelar med jämställdhet inom flera breda områden som utbildning, deltagande på arbetsmarknaden och löner.

De övergripande resultaten av studien visar att mer jämställdhet skulle leda till

- mellan 6,3 miljoner och 10,5 miljoner fler jobb år 2050, och att cirka 70 procent av dessa jobb går till kvinnor,
- positiv utveckling av BNP som förbättras över tiden,
- en ökning av BNP per capita på upp till nästan 10 procent år 2050.

I studien användes den makroekonomiska modellen E3ME för att bedöma de ekonomiska effekterna av förbättringar av jämställdheten. E3ME är en empirisk makroekonomisk modell skräddarsydd för att modellera resultat på EU- och medlemsstatsnivå.

Resultatet av studien om ekonomiska fördelar med jämställdhet i EU omfattar nio publikationer:

1. *Literature review: existing evidence on the social and economic benefits of gender equality and methodological approaches* (Litteraturöversikt: befintliga bevis på de sociala och ekonomiska fördelarna med jämställdhet och metoder).
2. *EU and EU Member State overviews* (Översikter – EU och EU-medlemsstaterna).
3. *Report on the empirical application of the model* (Rapport om modellens empiriska tillämpning).
4. *How the evidence was produced: briefing paper on the theoretical framework and model* (Hur materialet togs fram: informationsdokument om den teoretiska ramen och modellen).
5. *Hur materialet togs fram: faktablad om den teoretiska ramen och modellen.*
6. *Ekonomiska effekter av jämställdhet i EU:s politiska sammanhang: informationsdokument.*
7. *Ekonomiska effekter av jämställdhet: informationsdokument.*
8. *Hur jämställdhet i STEM-utbildning leder till ekonomisk tillväxt: informationsdokument.*
9. ***Hur minskade könslyftor avseende arbetsmarknadsdeltagande och löner leder till ekonomisk tillväxt: informationsdokument.***

Alla publikationer, detaljerade studieresultat och metoder finns på institutets webbplats.

Europeiska jämställdhetsinstitutet (EIGE) är EU:s kunskapscentrum för jämställdhet. Institutet stöder beslutsfattare och alla berörda institutioner i deras arbete för jämställdhet mellan kvinnor och män i Europa genom att tillhandahålla särskild sakkunskap samt jämförbara och tillförlitliga uppgifter om jämställdheten i Europa.

Mer information:

Europeiska jämställdhetsinstitutet (EIGE)

Gedimino pr. 16

LT-01103 Vilnius

LITAUEN

+370 52157444

E-post: 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/>



Publikationsbyrån



ISBN 978-92-9470-093-3
doi:10.2839/485422