



# DET EUROPÆISKE SEMESTER – TEMABLAD

## KVINDER PÅ ARBEJDSMARKEDET

### 1. INDLEDNING

Dette faktablad fokuserer på kvinders øgede deltagelse på arbejdsmarkedet og mindskelse af de kønsbestemte løn- og indkomstforskelle. I alle EU-lande er kvindernes deltagelse på arbejdsmarkedet lavere end mændenes. Kvinder i beskæftigelse arbejder normalt færre timer, de arbejder inden for lavlønsområder, og de er placeret lavere i stillingshierarkiet end mænd, hvilket udløser betydelige kønsbestemte løn- og indkomstforskelle. Disse forskelle skyldes til en vis grad de dybt forankrede traditionelle kønsroller, men også økonomiske incitamenter.

En øget deltagelse på arbejdsmarkedet og en øget beskæftigelsesfrekvens for kvinder er altafgørende for at opfylde Europa 2020-hovedmålsætningen om, at 75 % af de 20-64-årige skal være i beskæftigelse inden 2020. Kvinders øgede deltagelse og beskæftigelsesfrekvens kan sætte skub i den økonomiske vækst<sup>1</sup> og afbøde de negative virkninger af befolkningsaldringen for samfundet og de offentlige finanser. Der er brug for en løbende indsats for at bekæmpe kønsbestemte forskelle og nærme sig en model, hvor både mænd og kvinder kan være forsørgere og omsorgspersoner.

EU har arbejdet for at fremme ligestilling på arbejdsmarkedet gennem en blanding

af lovgivning, politisk vejledning og finansiel støtte.

Dette faktablad er struktureret som følger:

Afsnit 2 indeholder en gennemgang af EU-landenes resultater med hensyn til kvinders deltagelse på arbejdsmarkedet og de kønsbestemte løn- og indkomstforskelle.

Afsnit 3 er en gennemgang af den foreliggende dokumentation om, hvilke potentielle politikker der effektivt vil kunne håndtere udfordringerne med kvinders lave beskæftigelsesfrekvens og deres specifikke vilkår, og af den tilgang hertil, der er valgt på EU-plan.

I afsnit 4 beskrives god politisk praksis for at øge kvinders deltagelse og nedbringe ulighederne mellem kønnene i EU-landene.

Dette faktablad fokuserer på kvinders deltagelse på arbejdsmarkedet. Læs mere om kønsbestemte pensionsforskelle i faktabladet om pensionernes bæredygtighed og tilstrækkelighed.

### 2. UDFORDRINGER: EN OVERSIGT OVER EU-LANDENES RESULTATER

#### 2.1. En betydelig forskel i beskæftigelsesfrekvensen for mænd og kvinder

##### 2.1.1. Kvinder har lavere beskæftigelsesfrekvenser og en højere grad af deltidsbeskæftigelse

---

<sup>1</sup> De tab af BNP per capita, der kan tilskrives kønsbestemte forskelle på arbejdsmarkedet, er blevet anslået til op mod 10 % i Europa (Cuberes and Teignier-Baqué, 2016).

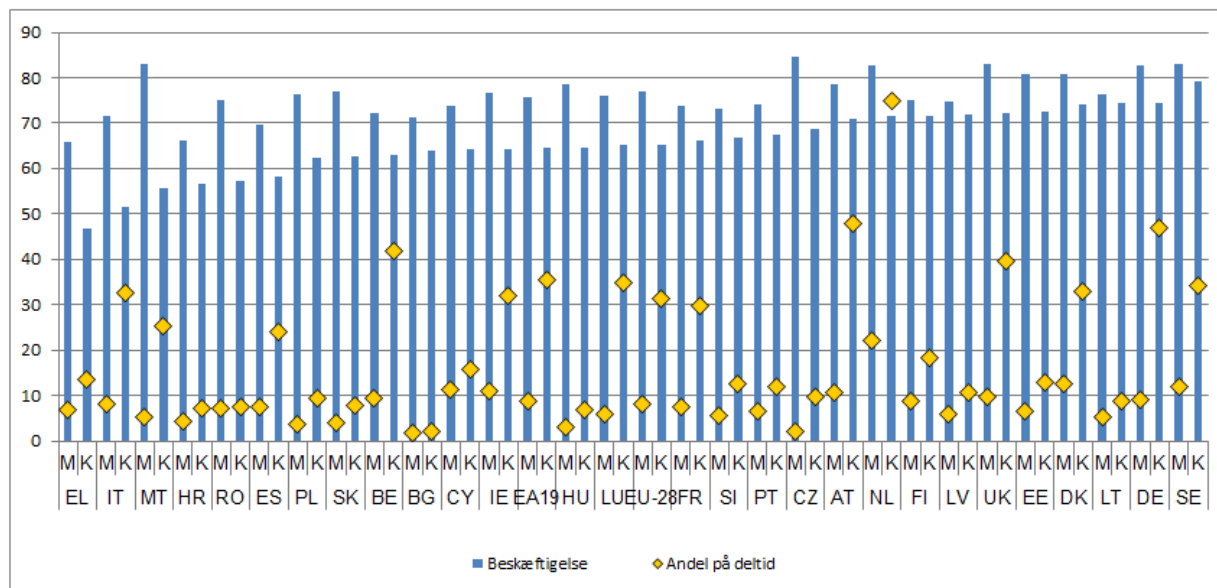
I alle medlemsstater er beskæftigelsesfrekvensen for kvinder lavere end for mænd, men der er store forskelle på tværs af EU-medlemsstaterne. Nøgleindikatoren på den sociale resultattavle for ligestilling på arbejdsmarkedet er **den kønsbetingede forskel i beskæftigelsesfrekvens**, som nåede 11,5 procentpoint for EU-28<sup>2</sup> i 2016 med en beskæftigelsesfrekvens for mænd på 76,8 % og for kvinder på 65,3 % (figur 1 og Table 1 i bilaget).

Dette er tilfældet, til trods for at kvinder i stigende grad er velkvalificerede og endda overgår mændene i uddannelsesniveau. I 2016 havde 44 % af kvinderne (30-34-årige) en videregående uddannelse mod kun 34 % af mændene.

---

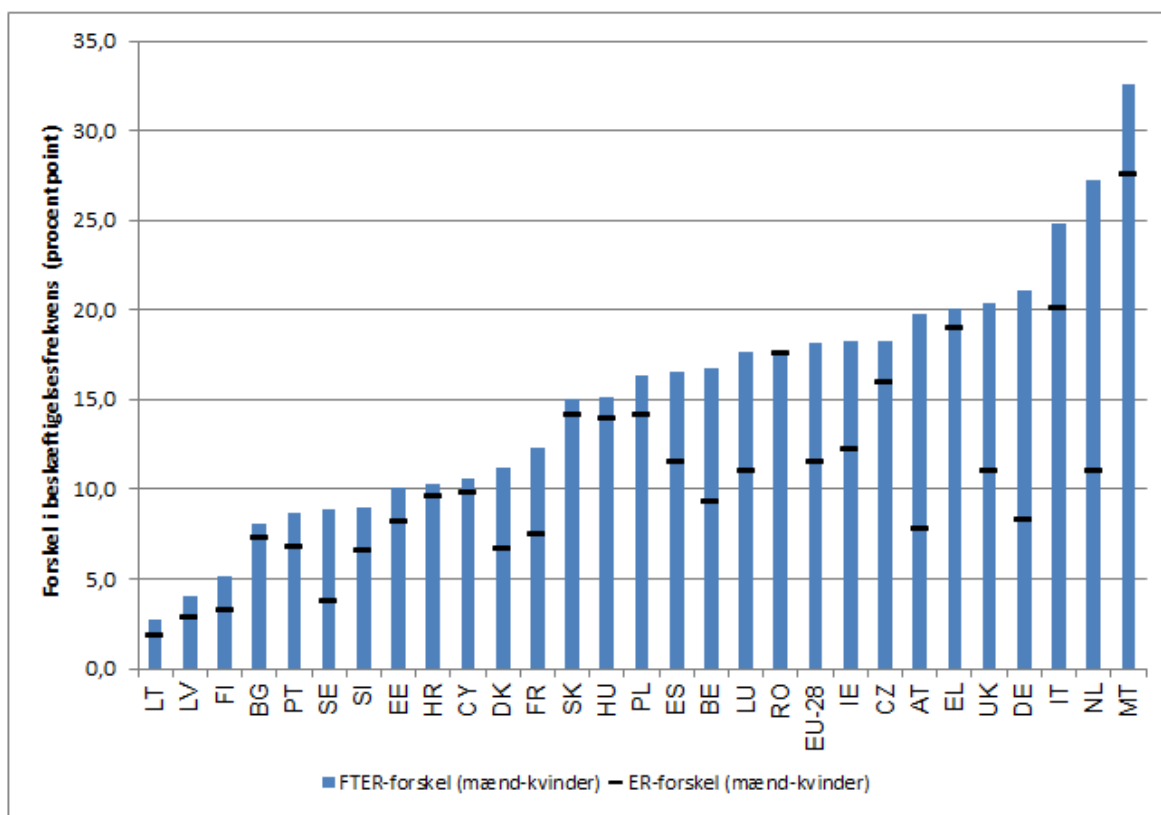
<sup>2</sup> Lande med data i dette faktablad er EU-28, medmindre andet er angivet.

**Figur 1 – Beskæftigelsesfrekvens for befolkningen i alderen 20-64 år og procentdelen af deltidsansatte arbejdstagere efter køn (K/M) i 2016**



Kilde: Eurostat, AKU (arbejdskraftundersøgelsen). Bemærkninger: Andel af deltidsansatte i forhold til den samlede erhvervsaktive befolkning i hver kønsgruppe. Landene er opført efter stigende værdier af kvindernes beskæftigelsesfrekvens.

**Figur 2 – Forskelle mellem mænd og kvinder i fuldtidsækvivalenter beskæftigelsesfrekvens (FTE) og beskæftigelsesfrekvens (ER) i 2016**



Kilde: Eurostat, AKU og Europa-Kommissionen, egne beregninger. Bemærkninger: Dataene henviser til kvinder og mænd i alderen 20-64 år. Bemærk, at fuldtidsækvivalenter beregnes som en fuldtidsansats fuldtidsarbejde i et helt år.

**I nogle få medlemsstater har kvinder en beskæftigelsesfrekvens på 60 % eller derunder, og der er store forskelle på mænds og kvinders beskæftigelsesfrekvens (Grækenland, Italien, Malta, Kroatien, Spanien og Rumænien, se Figur 2, Figur 3 og Tabel 1 i bilaget).** De fleste af disse medlemsstater har også udsigt til massiv befolkningsaldring<sup>3</sup> og et stort potentiale til forøgelse af arbejdskraftudbuddet ved at tilføre arbejdsstyrken flere kvinder. Malta, Italien, Grækenland, Rumænien, Tjekkiet, Slovakiet, Polen, Ungarn, Irland og Luxembourg har også store kønsbestemte forskelle i beskæftigelsesfrekvenserne, heraf Malta med den største forskel (27,6 procentpoint eller endda 32,6 procentpoint, hvis man ser på fuldtidsækvivalenter beskæftigelsesfrekvens). Desuden er beskæftigelsesfrekvensen også slående lav for ældre kvinder (55-64 år) i nogle tilfælde<sup>4</sup>.

**Den kønsbestemte forskel i deltidsarbejde er fortsat stor.** Da det oftest er kvinder, der bærer størstedelen af omsorgsbyrden, har de en tendens til at nedsætte deres arbejdstid. En tredjedel (31,4 %) af de beskæftigede kvinder i EU arbejdede på deltid i 2016, hvilket var en meget højere andel end det tilsvarende tal for mænd (8,2 %). Dette resulterer i en kønsbestemt forskel i fuldtidsækvivalenter på 18 procentpoint i EU (se Figur 2 og Table 1 i bilaget). Forskellen er særlig stor i Nederlandene (hvor over 75 % af beskæftigede kvinder har deltidsarbejde) og Malta, men også i Italien, Tyskland, Det Forenede Kongerige, Grækenland og Østrig (se figur 1). I gennemsnit i EU arbejder mændene mere end seks timer

mere om ugen i lønnede stillinger end kvinder (tabel 1 i bilaget). **Opmærksomheden bør særligt rettes mod sårbare kvinders deltagelse på arbejdsmarkedet**, f.eks. ældre kvinder, enlige mødre, kvinder med handicap, kvinder med indvandrerbaggrund og kvinder fra etniske mindretal.

### **2.1.2. Den ulige fordeling af omsorgsansvaret mellem mænd og kvinder**

I 2016 er mere end 50 % af den potentielle kvindelige arbejdsstyrke (25-49 år) ikke-erhvervsaktiv, fordi kvinderne passer børn eller plejekrævende voksne i Cypern, Irland, Spanien, Estland, Malta og Det Forenede Kongerige (se figur 7 i bilaget).

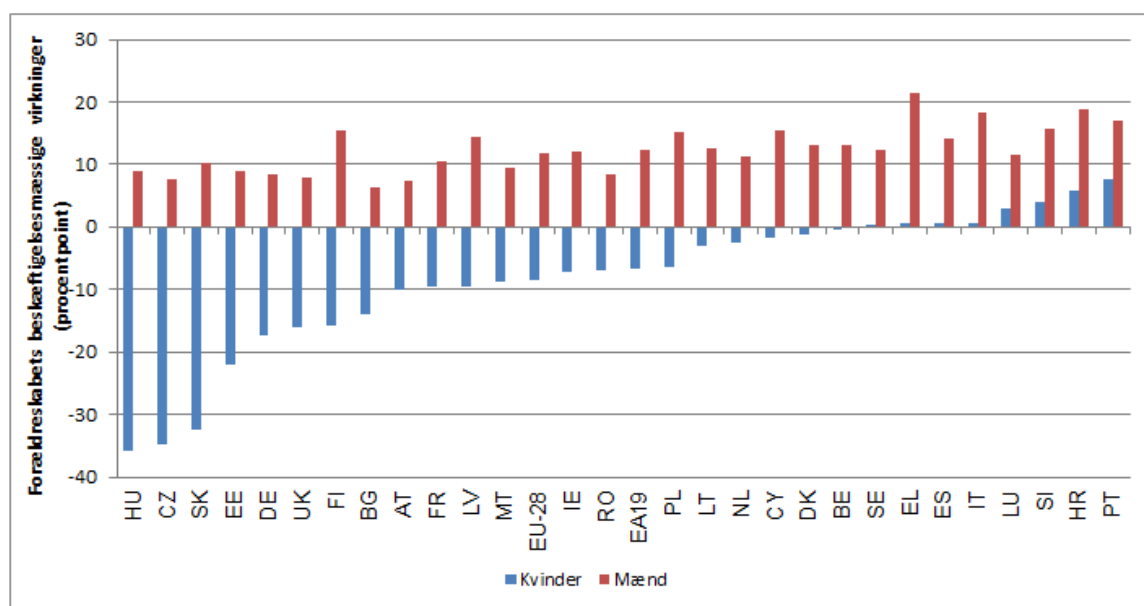
**Forældreskabets virkning afspejles i beskæftigelsesfrekvensen for kvinder med børn under seks år.** Beskæftigelsesfrekvensen for kvinder i EU i denne kategori er i gennemsnit over 8 procentpoint lavere end beskæftigelsesfrekvensen for kvinder uden børn (se Figur 3). I Ungarn, Tjekkiet og Slovakiet er forskellen over 30 procentpoint, mens den i Estland, Tyskland, Det Forenede Kongerige og Finland er over 15 procentpoint. Den kønsbestemte forskel i deltidsarbejde er også mere udpræget for forældre, hvor 38,9 % af mødrene arbejder på deltid mod fædrenes 5,8 %.

Ligeledes kan den lave beskæftigelsesfrekvens for ældre kvinder (54-64 år) afspejle, at **kvinder i højere grad end mænd påtager sig omsorgsansvar for ældre eller plejeafhængige familiemedlemmer** med langtidsplejebehov og dermed i langt højere grad nedsætter deres arbejdstid eller helt forlader arbejdsmarkedet.

<sup>3</sup> Ifølge de demografiske fremskrivninger ser den arbejdsdygtige befolkningsgruppe ud til at falde i de fleste medlemsstater og særligt i Litauen, Letland, Bulgarien, Slovakiet, Grækenland, Portugal, Polen, Estland, Rumænien, Tyskland, Kroatien og Ungarn (se Europa-Kommissionen (2015), Rapport om den aldrende befolkning) [http://ec.europa.eu/economy\\_finance/publications/european\\_economy/2015/pdf/ee3\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/european_economy/2015/pdf/ee3_en.pdf).

<sup>4</sup> Som vist i Figur 6 i bilaget ligger den under 35 % i Malta, Grækenland, Slovenien, Kroatien, Rumæniens og Luxembourg.

Figur 3 – Forældreskabets beskæftigelsesmæssige virkninger i 2015



Kilde: Eurostat, AKU (lfsi\_emp\_a) og Europa-Kommissionen, egne beregninger. Bemærkninger: Dataene henviser til kvinder og mænd i alderen 20-49 år.

### 2.1.3. Manglende økonomiske incitamerter for kvinder til at arbejde

**Kvinderne kan også mangle økonomiske incitamerter til at deltage i arbejdsstyrken.** Udformningen af skatte- og ydelsessystemet kan påvirke både beslutningen om at deltage på arbejdsmarkedet og antallet af ugentlige arbejdstimer. Manglende incitamerter til at arbejde kan i særlig høj grad gøre sig gældende for sekundære forsørgere. Den tilgængelige dokumentation viser, at der er en betydelig negativ virkning af en stigning i den relative faktiske marginalskat for sekundære forsørgeres deltagelse på arbejdsmarkedet<sup>5</sup>. I Belgien, Tyskland og Danmark bidrager skat på arbejde mest til passivitetsfælden<sup>6</sup>. Lavtlønsfælden<sup>7</sup> er størst i Belgien, Tyskland og Østrig (se Table 2 i bilaget).

Desuden kan høje egenbetalinger til børnepasning og langtidspleje resultere i, at kvinder med omsorgsansvar i endnu højere grad mangler økonomiske incitamerter til at arbejde. Dette er især tilfældet i Irland, Polen og Nederlandene, hvor børnepasningsudgifterne udgør over 20 % af den samlede nettoindkomst for et par med medianindkomst (se figur 11 i bilaget). Situationen er endnu værre for lavindkomstfamilier.

Endelig kan store kønsbestemte lønforskelle mellem mænd og kvinder yderligere mindske kvinders økonomiske incitamerter til at arbejde. **Den kønsbestemte lønforskel er fortsat stor i Europa (16,3 % i 2015 i**

Andre faktorer såsom forskelsbehandling kan også øge den kønsbestemte lønforskel. Desuden bidrager den høje prævalens for deltidsarbejde blandt de kvindelige

<sup>5</sup> Thévenon (2013), Christiansen et al. (2016).

<sup>6</sup> Passivitetsfælden er den implicitte skat på en tilbagevenden til arbejdsmarkedet for ikke-erhvervsaktive personer. Begrebet måler den del af den ekstra bruttoløn, som beskattes, hvis en ikke-erhvervsaktiv person tager et job.

<sup>7</sup> Lavtlønsfælden er den fart, hvormed skatterne stiger, og ydelserne bortfalder, hvis indtjeningen stiger på grund af en stigning i arbejdsproduktiviteten. Skattebyrden for sekundære forsørgere anses for at være meget stor, hvis: 1) bidraget af skat på arbejde til passivitetsfælden er meget stort, OG/ELLER 2) lavtlønsfælden er meget stor.

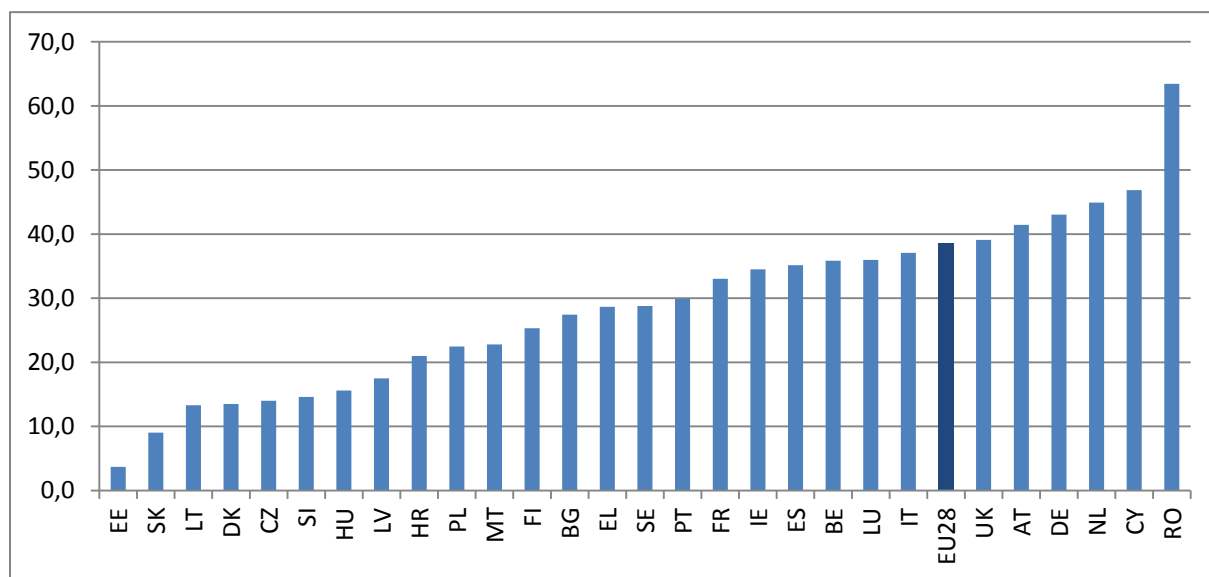
**EU**) og særlig stor i Estland, Østrig, Tjekkiet, Tyskland, Det Forenede Kongerige og Slovakiet (se figur 5 og Table 3 i bilaget)<sup>8</sup>. Den afspejler forskellen mellem mænds og kvinders løn baseret på den gennemsnitlige forskel i bruttotimelønnen for alle ansatte. Den kønsbestemte lønforskel er sekundær indikator for ligestilling på den sociale resultattavle.

De forskellige potentielle faktorer bag den kønsbestemte lønforskel varierer i omfang og indvirkning<sup>9</sup>. Der kan være tale om observerbare faktorer som forskelle i erhvervs erfaring på grund af kvinders ovennævnte lave beskæftigelsesfrekvens. Der kan også være tale om ubalancer i jobtypen (vertikal segregering) eller jobområdet (horisontal segregering). I EU er disse ubalancer samlet set forholdsvis store og ligger på 24,3 % for erhvervsrelaterede og 18,9 % for sektorspecifikke ubalancer<sup>10</sup>.

arbejdstagere til forskellen, idet deltidsarbejde forbindes med en betydeligt lavere timeløn i de fleste lande.

Store kønsbestemte lønforskelle bidrager senere til **store kønsbestemte pensionsforskelle** i flere medlemsstater på grund af kvindernes lavere pensionsbidrag (se figur 4). Det er særlig tilfældet i Rumænien, Cypern, Tyskland, Nederlandene og Østrig (figur 4). Dette bidrager til at øge kvinders risiko for fattigdom og social udstødelse i alderdommen<sup>11</sup>.

**Figur 4 – Kønsbestemt pensionsforskel, pensionister i alderen 65-79 år i 2015**



Kilde: Eurostat, EU-SILC, 2015-data, undtagen IE (2014). Tallet for EU-28 er anslået.

<sup>8</sup> Der er her tale om den "ukorrigerede kønsbestemte lønforskel", da den ikke tager hensyn til alle de faktorer, der påvirker den kønsbestemte lønforskel, f.eks. forskelle i uddannelse, erhvervs erfaring, præsterede arbejdstimer, jobtype osv.

<sup>9</sup> C. Boll, J. Leppin, A. Rossen, A. Wolf (2016), "Magnitude and impact factors of the gender pay gap in EU countries", rapport udarbejdet for Europa-Kommissionen [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender\\_pay\\_gap/2016\\_factors\\_gpg\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/2016_factors_gpg_en.pdf).

<sup>10</sup> Eurostat (2015). Ubalancer mellem kønnene inden for erhverv/sektorer beregnes som den nationale gennemsnitlige andel af beskæftigede mænd og kvinder i hvert erhverv/hver sektor. Forskellene summeres op for at finde det samlede tal for kønsskævheden udtrykt som en andel af den samlede beskæftigelse (ISCO-/NACE-klassificering).

<sup>11</sup> Yderligere analyser af faktorerne bag pensionsforskellen findes i faktabladet om pensioner.

### 3. POLITISKE MIDLER TIL AT AFHJÆLPE KVINDERS UNDERREPRÆSENTATION PÅ ARBEJDSMARKEDET

Der findes en række politiske midler, som er beregnet til at afhjælpe udfordringerne med kvinders lave deltagelse på arbejdsmarkedet. Heriblandt kan nævnes politikker for bedre balance mellem arbejdsliv og familieliv, f.eks. veludformede ordninger for familierelateret orlov, der sikrer ligestilling, fleksible arbejdsordninger og formelle pasningstilbud samt politikker til afhjælpning af manglende økonomiske incitament for kvinder til at arbejde.

#### 3.1. Politikker for bedre balance mellem arbejdsliv og familieliv for at afhjælpe ulige fordeling af omsorgsansvaret

##### 3.1.1. Familierelateret orlov, der sikrer ligestilling

**Tilbuddet om familierelateret orlov med kompensation** ser ud til at øge kvinders deltagelse i arbejdsstyrken ved at:

- hjælpe kvinder med at forene arbejde og familieliv
- give dem mulighed for tid til sig selv, når de har små børn
- styrke deres tilknytning til arbejdsmarkedet.

Der er også dokumentation for, at effektiv beskyttelse mod afskedigelse af gravide medarbejdere eller medarbejdere, der vender tilbage fra orlov, kan spille en vigtig rolle for fastholdelsen af kvinderne på arbejdsmarkedet. På den anden side har overdrevent langt orlovsfravær vist sig at være skadeligt for kvindernes karriere,

da det gør det vanskeligt for dem at komme tilbage i beskæftigelse<sup>12</sup>.

En **balanceret udnyttelse af retten til orlov mellem mænd og kvinder** efter børnefødsler har også vist sig at have positive virkninger for ansvarsfordelingen i hjemmet og med hensyn til børnepasning for kvindernes udbytte af at være i beskæftigelse. Fædrenes udnyttelse af orlovsordninger mindsker byrden for mødre og sætter dermed kvinderne i stand til at vende tilbage til arbejdsmarkedet tidligere. Fædrenes udnyttelse af fædre- og forældreorlov er dog generelt lav, og når fædrene tager orlov, er perioden sædvanligvis meget kort. Niveaue for ydelsen og graden af fleksibilitet (dvs. om en orlov kan splittes op i bidder eller deltid) kan hjælpe med at øge fædrenes udnyttelsesfrekvens. Forbeholdelse af en del af orloven til faderen (faderorlov og ikke-overførbare forældreorlov) kan også øge mændenes udnyttelse af orlovsmuligheden.

**Tilstrækkelig orlov til at tage sig af andre afhængige familiemedlemmer** kan også have en positiv virkning for kvinders beskæftigelsesfrekvens. Når der ikke findes mulighed for plejeorlov, er det generelt kvinderne, der tager deltidsarbejde eller helt forlader arbejdsmarkedet for at tage sig af deres familiemedlem i en kort periode.

##### 3.1.2. Fleksible arbejdsordninger

Utilstrækkelig adgang til **fleksible arbejdsordninger** – såsom fjernarbejde og flekstid – og **nedsat arbejdstid** (deltidsarbejde) kan få personer med plejeansvar, især kvinder, til at forlade arbejdsmarkedet. Eurofound har rapporteret, at over halvdelen af de ikke-erhvervsaktive mødre ville foretrække at

---

<sup>12</sup> Det diskuteres blandt forskere, hvor længe et fravær skal være for at kunne betragtes som overdrevent langt. OECD har advaret mod orlovsperioder på over to år på grund af forringelse af færdigheder og lange afbrydelser af karrieren, som gør det vanskeligere at komme tilbage i arbejde. OECD (2012), *Closing the gender gap*.

arbejde på deltid<sup>13</sup>. De centrale faktorer bag en virkningsfuld ordning er, at arbejdsmarkedets parter er enige om, at fleksibilitet er værdifuldt, at der er en arbejdspladskultur, der fremmer fleksibilitet i arbejdet, og at der er åbenhed over for de skiftende behov gennem en persons tilværelse.

Imidlertid kan adgangen til deltidsarbejde føre til kønsbestemte lønforskelle og på længere sigt øge den kønsbestemte pensionsforskel. Det skyldes, at kvinderne ofte tager deltidsarbejde på grund af deres større andel af omsorgsansvaret<sup>14</sup>. Det er afgørende for at sikre ligestillingen, at både kvaliteten af det fleksible arbejde sikres, og at disse ordninger udnyttes ligeligt af begge køn.

### **3.1.3. Tilgængelige og økonomisk overkommelige formelle pasningsordninger af høj kvalitet**

**Formelle pasningsordninger er vigtige redskaber** til at fjerne hindringer for beskæftigelse. Nøgleindikatoren på den sociale resultattavle for børnepasning er indskrivning af børn på under tre år i formelle børnepasningsordninger. I 2015 var kun 31 % af alle børn under tre år indskrevet i formelle børnepasningsordninger, hvilket er under Barcelonamålet på 33 %.

I fem medlemsstater var tallet endda under 10 % for børn under tre år (se figur x). Lav deltagelse kan afspejle mangler i tilbuddet om formelle børnepasningsordninger, især for børn op til tre år. **Ud over manglen på pladser har vanskelig adgang** (afstand, åbningstider, strenge optagelseskrav), **høje egenbetalinger** og ringe **kvalitet** alt sammen vist sig at være hindringer for udnyttelsen af disse ordninger.

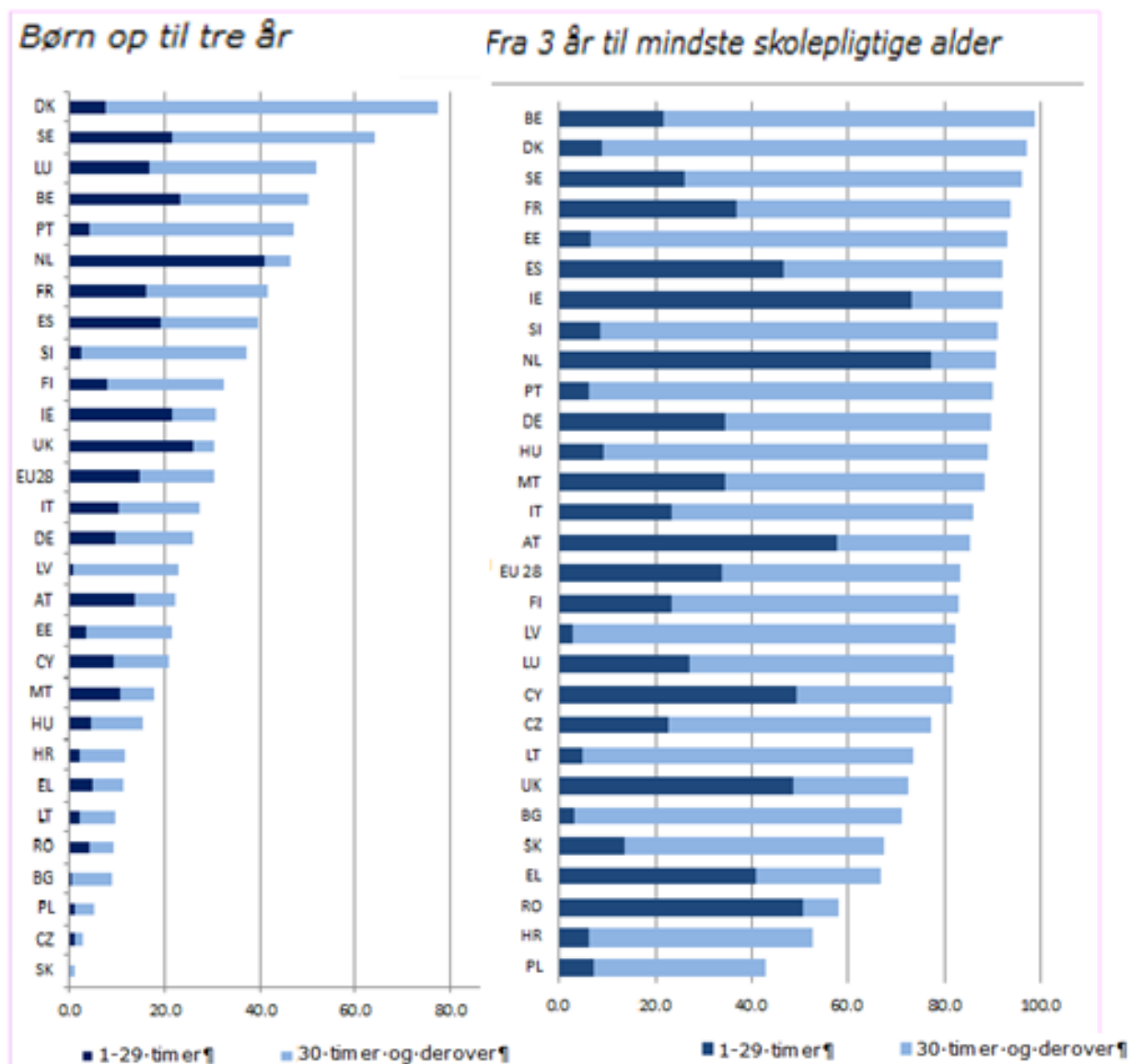
---

<sup>13</sup> Eurofound (2014), *Third European Quality of Life Survey – Quality of life in Europe: Families in the economic crisis*.

<sup>14</sup> Lige under en tredjedel (31,4%) af de beskæftigede kvinder i aldersgruppen 15-64 år i EU-28 arbejdede på deltid i 2016, hvilket var en meget højere andel end den tilsvarende andel for mænd (8,2%).



Figur 5 – Andelen af børn i formelle pasningsordninger af det samlede antal børn i aldersgruppen, 2015



Kilde: Eurostat, EU-SILC.

Demografisk aldring fører til en stigning i efterspørgslen efter **langtidsplejetjenester**, og den forventes at stige i fremtiden. Imidlertid er disse tjenester fortsat underudviklede i mange medlemsstater. Manglen på tilstrækkelige langtidsplejeordninger påvirker de uformelle omsorgspersoners arbejdsmarkedsdeltagelse negativt, heraf en uforholdsmæssigt stor andel kvinder.

### 3.2. Politiske midler til afhjælpning af manglende økonomiske incitamenter for kvinder til at arbejde

#### 3.2.1. Justering af skatte- og ydelsessystemer for at afhjælpe manglen på økonomiske incitamenter for sekundære forsørgere

Et centralt træk ved skatte- og ydelsessystemet, der påvirker sekundære forsørgeres incitamenter til at arbejde, er **graden af sammenhæng mellem beskatning og berettigelse til ydelser,**

**overførbare skattefradrag og fradrag for forsørgede ægtefæller.** I de fleste EU-lande beskattes den enkelte person. Men i visse lande beskattes par i fællesskab (f.eks. Tyskland, Frankrig, Irland, Luxembourg og Portugal) eller parrene kan vælge fælles beskatning (f.eks. Spanien). En skift fra fælles beskatning til individuel beskatning kan bidrage til at afhjælpe manglen på incitament (især i lande med høj progressivitet i beskatningen). Fjernelse af fradrag for forsørgede ægtefæller og overførbare skattefradrag mellem partnere kan også bidrage til at afhjælpe manglen på incitament til at arbejde for den, der tjener mindst.

### 3.2.2. Nedbringelse af kønsbestemte lønforskelle

Deltidsarbejde og afbrydelser af karrieren på grund af omsorgsforpligtelser har en negativ virkning for kvinders timeløn og deres karriereudsigter<sup>15</sup>. De politiske værktøjer nævnt i afsnit 3.1 kan også have en positiv indvirkning på bekæmpelsen af de kønsbestemte løn- og pensionsforskelle.

En styrkelse af offentlighedens bevidsthed om love mod forskelsbehandling, fremme af gennemsigtigheden i aflønning og bedre håndhævelse af ligelønsbestemmelser bidrager også til at mindske ulighed i løn<sup>16</sup>.

Initiativerne til at afhjælpe ulighed mellem kønnene i almen og erhvervsfaglig uddannelse og på arbejdsmarkedet<sup>17</sup> kan hjælpe kvinder med at få adgang til erhverv og sektorer med højere lønninger. Politikkerne til forøgelse af de studerendes bevidsthed om hurtigtvoksende brancher og højtbetalte job kan få kønsstereotyperne til at svinde ind i valget

---

<sup>15</sup> OECD (2012), Close the gender gap: act now.

<sup>16</sup> [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender\\_pay\\_gap/c\\_2014\\_1405\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/c_2014_1405_en.pdf)

<sup>17</sup> Der kunne f.eks. være "pigedage" og "drengedage" i virksomheder, bredere initiativer til at tiltrække kvinder til IKT og naturvidenskab og generelle oplysningskampagner såsom ligelønsdage.

af studium på universitetet og øge kvinders repræsentation inden for områderne naturvidenskab, teknologi, ingeniøruddannelser og matematik (STEM). Større bevidsthed hos mændene om nogle af de erhverv, der er mest i vækst og hovedsagelig vælges af kvinder, kan også hjælpe<sup>18</sup>.

## 4. POLITISK STATUS I FORSKELLIGE LANDE

Mange medlemsstater har gennemført reformer for at styrke politikkerne for bedre balance mellem arbejdsliv og familieliv og øge kvinders deltagelse i arbejdsstyrken.

For at øge udbuddet af børnepasning har de fleste medlemsstater forpligtet sig til at **tilbyde alle børn pasning** enten ved at oprette en lovbestemt berettigelse til disse tilbud eller gøre deltagelsen obligatorisk i hvert fald i de sidste tre år inden skolestart (tre lande, Italien, Litauen og Slovakiet, her endnu ikke indført nogen af delene). Ikke desto mindre er der i mange medlemsstater stadig et hul<sup>19</sup> mellem afslutningen (maksimal varighed) på en tilstrækkeligt kompenseret orlov (barsels- eller forældreorlov) og starten på en pasningsret eller obligatorisk skolealder. I øjeblikket har kun seks medlemsstater (Tyskland, Danmark, Finland, Sverige, Estland og Slovenien) ikke et sådant hul<sup>20</sup>.

**I mange medlemsstater gennemfører man i øjeblikket reformer for at udvide børnepasningen betydeligt.** F.eks. indførte Malta i april 2014 gratis børnepasning for børn under tre år for at

---

<sup>18</sup> Se European Vacancy Monitor, der viser, at førskole- og grundskolelærere og plejepersonale i sundhedsvæsenet er blandt de erhverv, der er mest i vækst.

<sup>19</sup> Disse huller kan findes i den nationale lovgivning. Imidlertid er der måske ikke i praksis store problemer med tilgængelig børnepasning i sådanne overgangsmåneder, selv om der ikke er pladsgaranti ifølge loven. Det er derfor vigtigt at analysere hullet i børnepasningstilbuddet sammen med data om udnyttelsen af pasningsordningerne.

<sup>20</sup> Trods indførelse af lovgivning om afhjælpning heraf kan der alligevel stadig være problemer med at få plads (det er tilfældet i Estland for børn under tre år).

give flere forældre, især mødre, incitament til at vende tilbage til eller forblive på arbejdsmarkedet. Denne reform har bidraget til en betydelig stigning i antallet af børn, der er indskrevet i børnepasningsordninger<sup>21</sup>. Nogle medlemsstater gennemførte også i 2017 foranstaltninger med henblik på udvikling af tjenester for børn i udsatte lokalsamfund (Ungarn) og jobsøgendes børn (Frankrig). Østrig har bekendtgjort, at der skal investeres i flere og mere tilgængelige pladser i heldagsskoler og bedre kvalitet af denne tjenesteydelse<sup>22</sup>.

Nogle medlemsstater har iværksat reformer for at tilskynde til en **mere ligelig fordeling af familierelaterede orlovsrettigheder mellem mænd og kvinder**. I 2016 vedtog Luxembourg en reform af sit forældreorlovssystem for at gøre det mere fleksibelt og bedre kompenseret. Både Tjekkiet og Cypern indførte i 2017 en ny ret til fædreorlov, og Portugal udvidede orlovsperioden. I 2016-2017 indførte Belgien, Tjekkiet og Italien foranstaltninger til at **fremme mere fleksibilitet i arbejdets tilrettelæggelse**.

**Nogle medlemsstater har indført målrettede foranstaltninger for at tilskynde kvinder til at vende tilbage til arbejdsmarkedet**, mens deres børn stadig er meget små. For eksempel vedtog Bulgarien i 2017 en foranstaltning til at give mødre med børn under 1 år, der vender tilbage til beskæftigelse, en børnepasningsydelse oven i deres løn. Ligeledes har Rumænien hævet sådanne ydelser i 2017 (incitamentet gives, indtil barnet er fyldt tre år, hvis forældrene begynder at arbejde mindst 60 dage, før barnet fylder to år). Andre medlemsstater har udviklet ordninger rettet mod kvinder,

der allerede har haft lange afbrydelser af deres karriere. Dette er tilfældet med ordningen "Returnships" i Det Forenede Kongerige, som blev iværksat i 2017. Ligeledes vedtog Luxembourg en lov om at styrke princippet om ligeløn for mænd og kvinder og støttede oplysningskampagner og andre initiativer, som skal fjerne forhindringerne for kvinders beskæftigelse.

Dato: 8.11.2017

---

<sup>21</sup> Ifølge de nationale data steg antallet af børn i børnepasning fra april til december 2014 fra 1 800 til 2 917. Peer-review af "Making work pay for mothers", 18.-19. maj 2015, Malta.

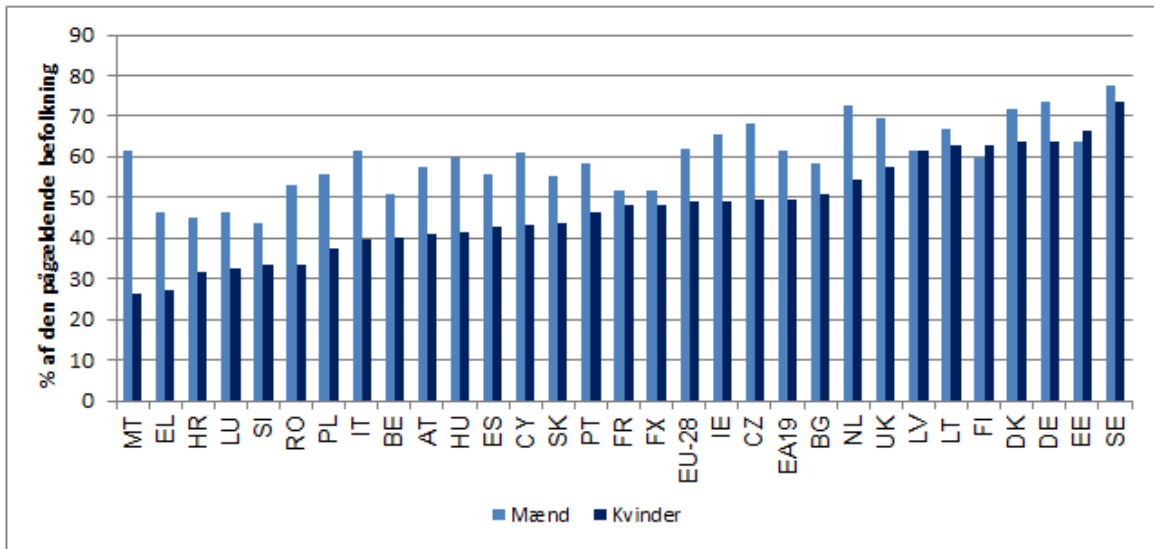
<sup>22</sup> Børnepasningspolitikker, især for tidlig uddannelse af høj kvalitet, har en større positiv virkning for børn fra ugunstigt stillede miljøer såsom indvandrere eller lavindkomsthusholdninger, og kan især forbedre sådanne børns skoleparathed. Cascio (2015), Dustmann et al. (2012).

## 5. REFERENCER

- L. Christiansen, H. Lin, J. Pereira, P. Topalova og R. Turk, "Individual Choice or Policies? Drivers of Female Employment in Europe", IMF Working Paper WP/16/49, Washington D.C., 2016.
- D. Cuberes og M. Teignier-Baqué, "Aggregate Costs of Gender Gaps in the Labor Market: A Quantitative Estimate", *Journal of Human Capital* 10(3), 2016.
- Eurofound, "The Gender Employment Gap: Challenges and Solutions", Eurofound, 2016.
- Europa-Kommissionen, "Secondary earners and fiscal policies in Europe", Europa-Kommissionen, 2015.
- OECD, "Closing the Gender Gap", OECD, 2012.
- O. Thévenon, "Drivers of Female Labour Force Participation in the OECD", OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No 145, OECD Publishing, 2013.
- A. Vaganay, E. Canónico og E. Courtin, "Challenges of work-life balance faced by working families: review of Costs and Benefits", LSE Evidence Review, 2016.
- C. Boll, J. Leppin, A. Rossen og A. Wolf (2016), "Magnitude and impact factors of the gender pay gap in EU countries", rapport udarbejdet for Europa-Kommissionen

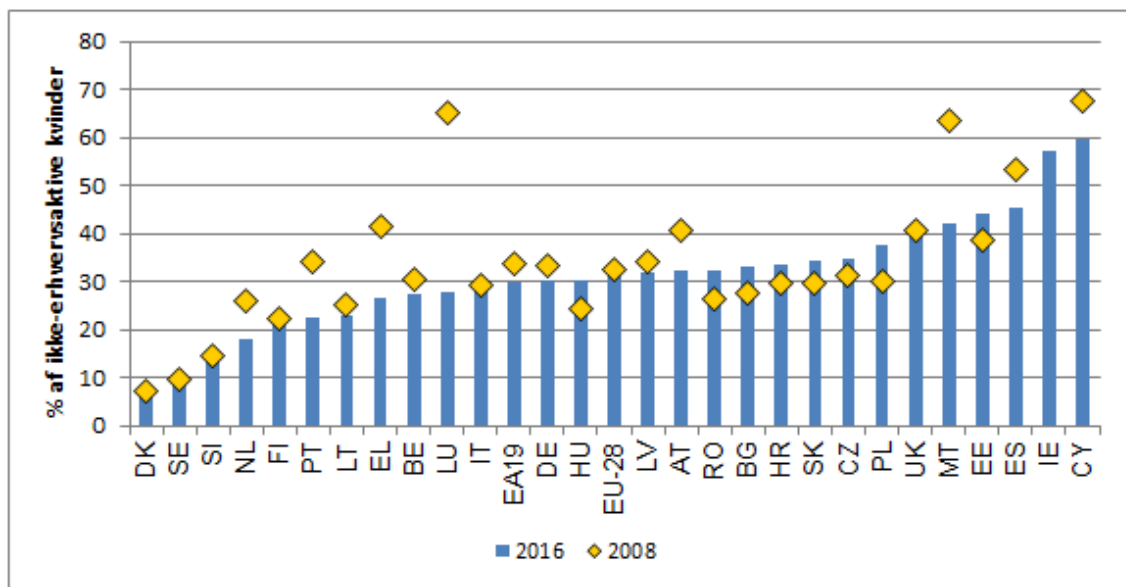
## BILAG

Figur 6 – Beskæftigelsesfrekvens opdelt efter køn, 55-64-årige, 2016 (% af mænd og kvinder på 55-64 år)



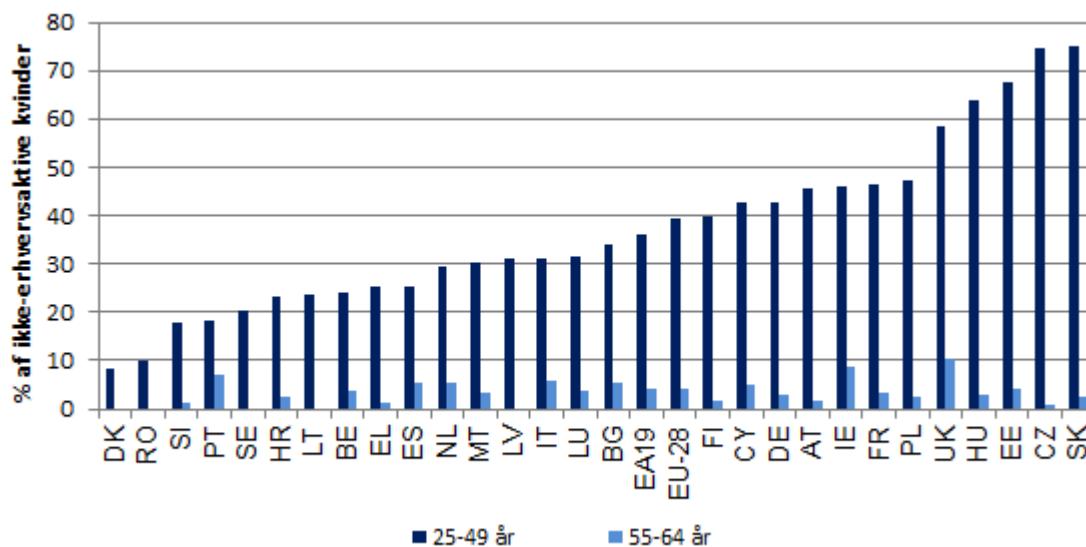
Kilde: Eurostat, AKU (lfsi\_emp\_a)

Figur 7 – Inaktivitet på grund af pasning af børn eller plejkrævende voksne eller andre familiemæssige eller personlige forpligtelser, 2008-2016 (kvinder på 20-64 år)



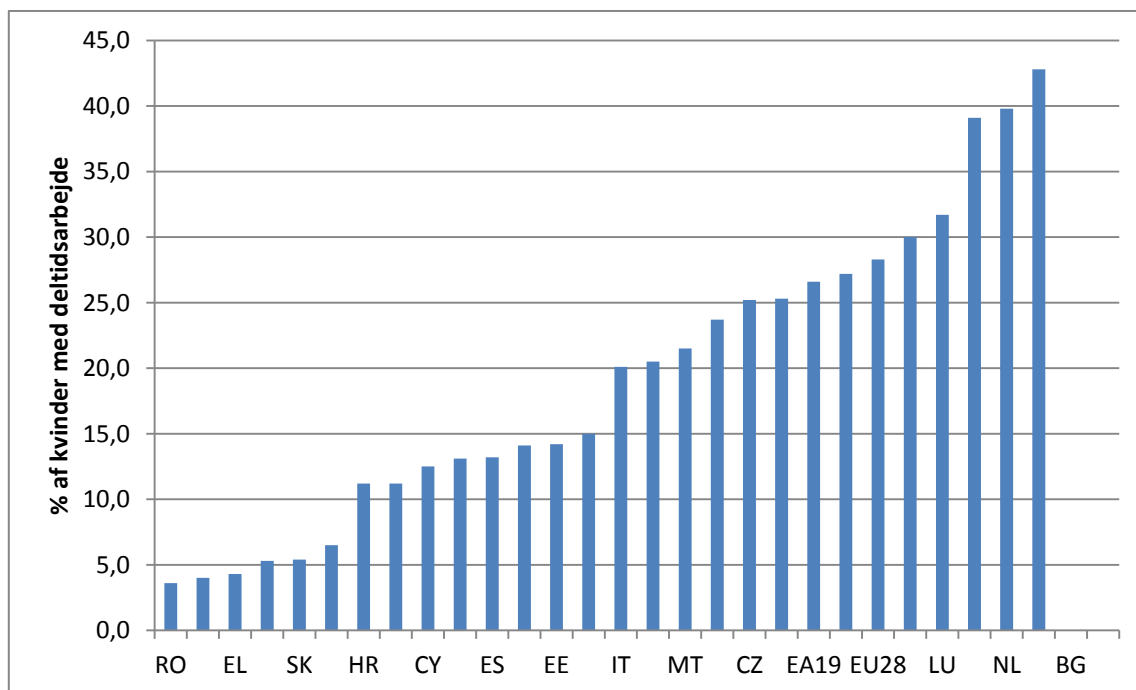
Kilde: Eurostat, AKU, (lfsa\_igar)

**Figur 8 – Andel af ikke-erhvervsaktive kvinder på 25-49 år og 55-64 år, ikke-erhvervsaktive i 2016 på grund af pasning af børn eller plejekrævende voksne**



Bemærkninger: Ingen data om kvinder på 55-64 år for Danmark, Rumænien, Sverige, Litauen eller Letland.  
Kilde: Eurostat, AKU, (Ifsa\_igar)

**Figur 9 – Andel af kvinder på 20-64 år, der arbejder på deltid i 2016 på grund af pasning af børn eller plejekrævende voksne**



Kilde: Eurostat, AKU, (Ifsa\_igar)

Figur 11 – Komponenter i nettoudgifter til børnepasning, 2015

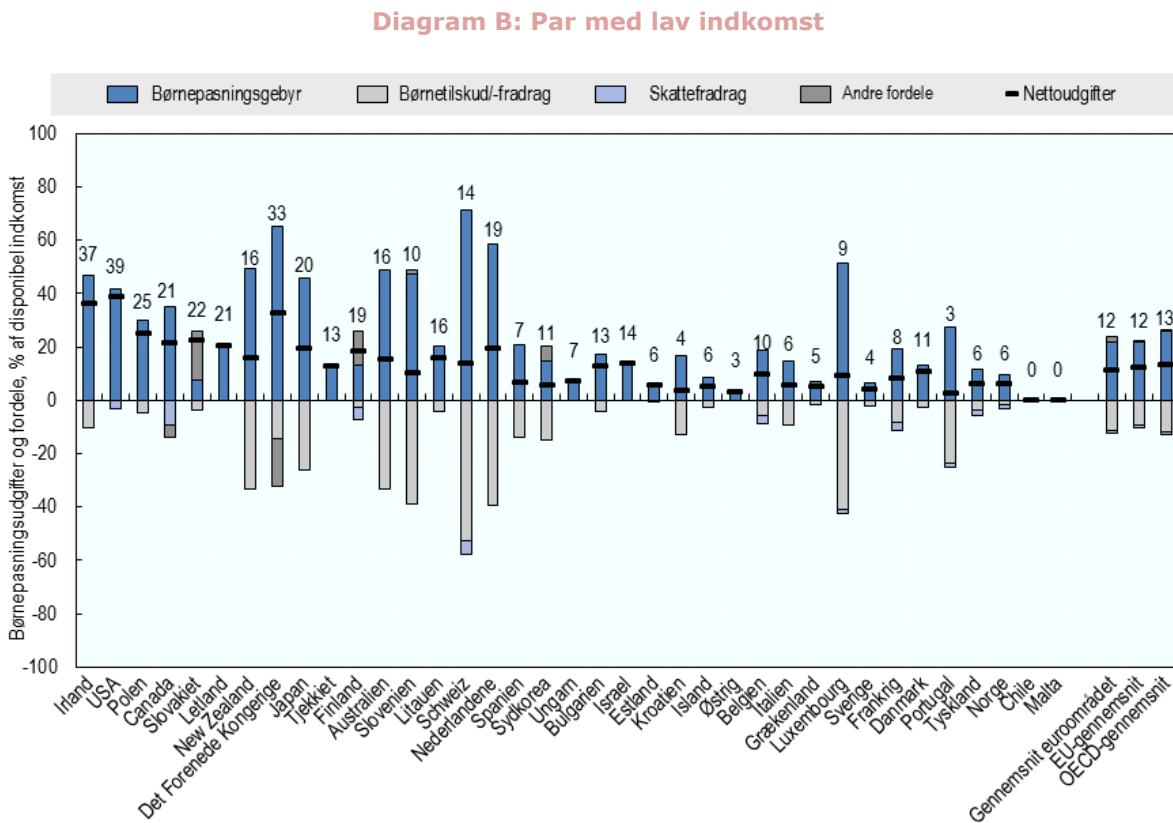
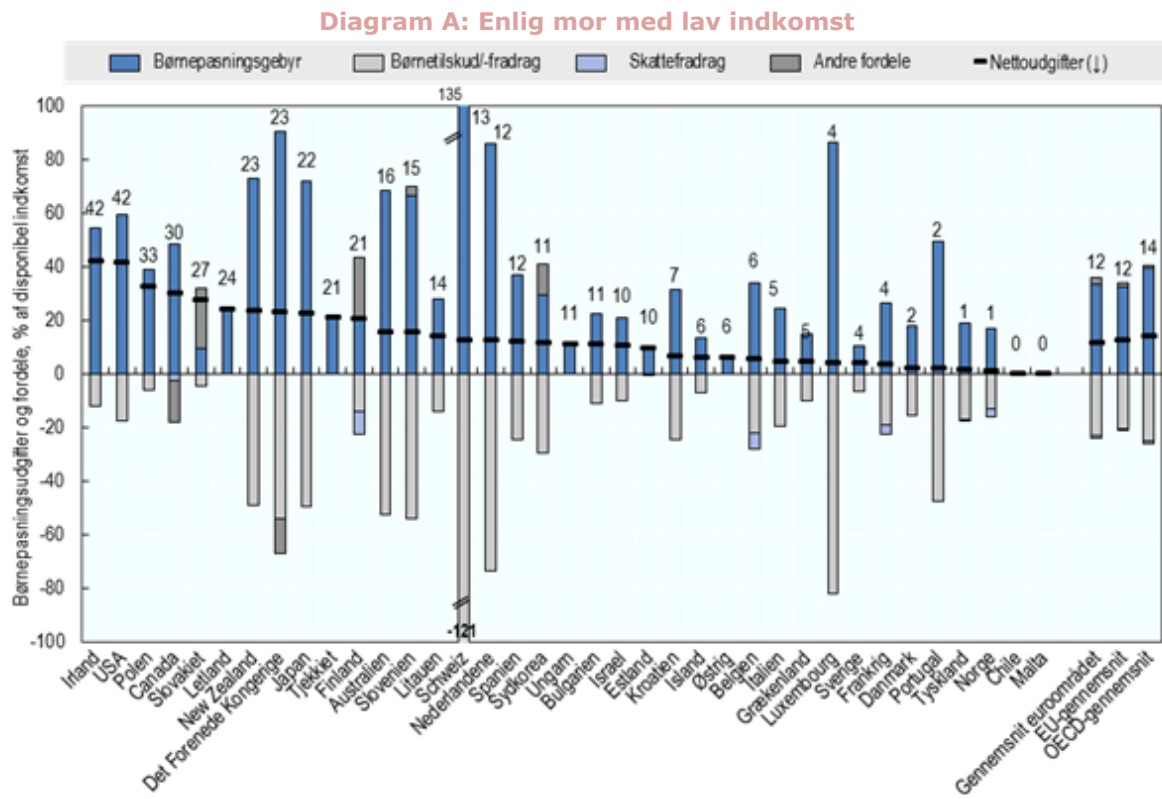


Diagram C: Enlig mor med medianindkomst

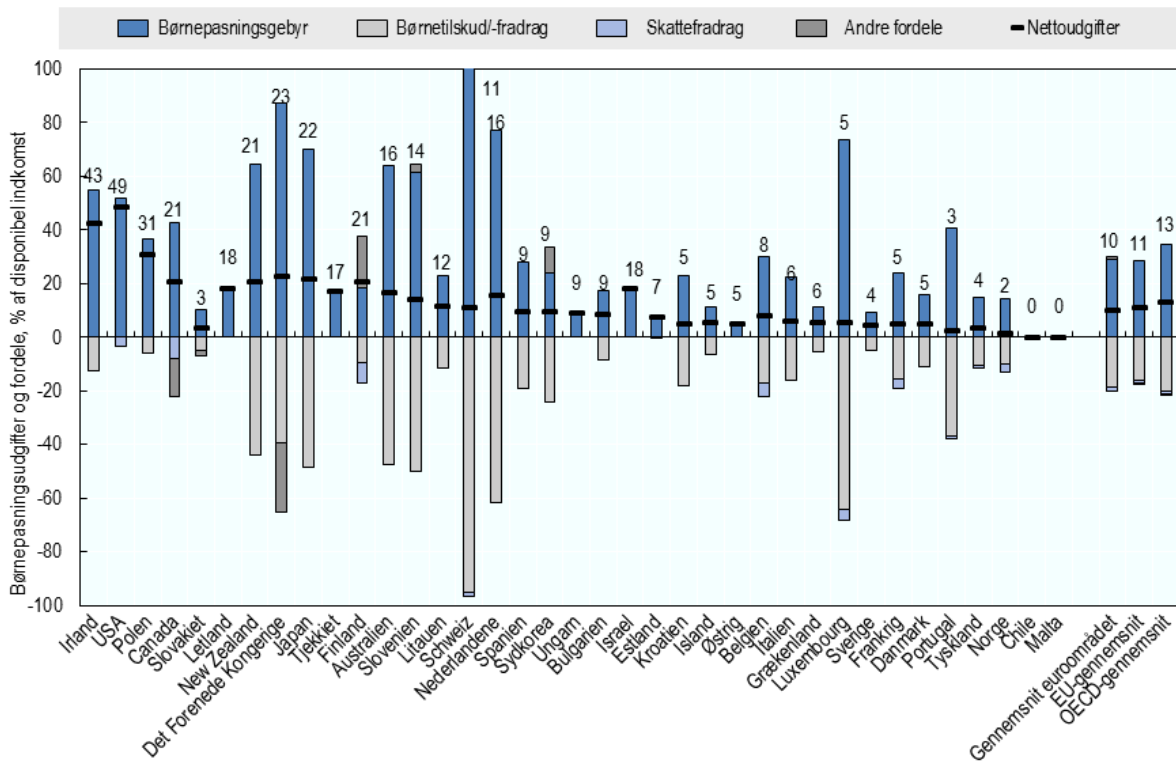
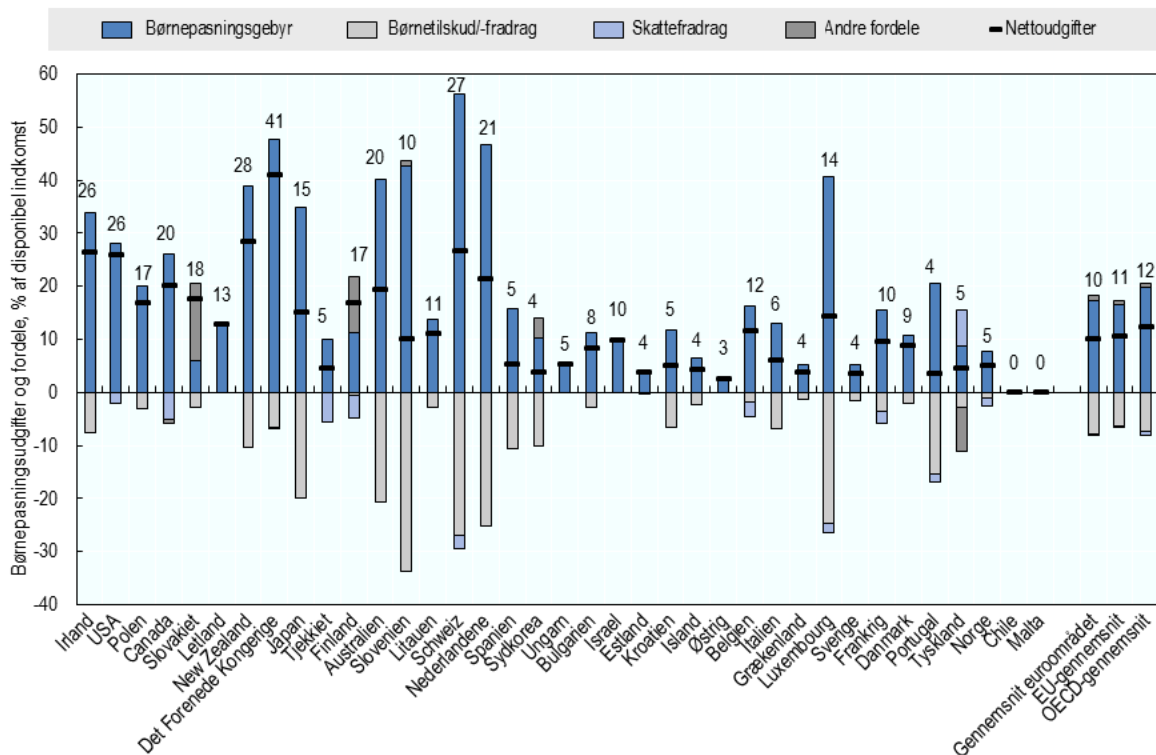


Diagram D: Par med medianindkomst



Det lave indkomstniveau er den 20. (medianindkomsten den 50.) percentil af den kønsspecifikke fuldtidsindkomstfordeling. Det antages, at et par består af to forsørgere, en mand og en kvinde. I alle tilfælde har familien to børn (på to og tre år) og benytter fuldtidspasning i institution. Alle omkostninger og ydelser er vist som en procentdel af nettohusstandsindkomsten før fradrag af udgifter til børnepasning.

Kilde: OECD Tax-Benefit Models.



**Tabel 1 – Beskæftigelsesfrekvens, beskæftigelsesfrekvens i fuldtidsækvivalenter og gennemsnitligt sædvanligt antal ugentlige arbejdstimer for mænd og kvinder, 2016**

	Beskæftigelsesfrekvens (20-64-årige)		Beskæftigelsesfrekvens i fuldtidsækvivalenter (20-64-årige)		Gennemsnitligt sædvanligt antal ugentlige arbejdstimer for alle ansatte i deres hovedbeskæftigelse	
	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd
BE	63,0	72,3	53,3	70,1	32,8	40,3
BG	64,0	71,3	63,0	71,1	39,8	40,5
CZ	68,6	84,6	66,4	84,7	37,1	40,8
DK	74,0	80,7	65,1	76,4	30,8	36,0
DE	74,5	82,8	58,1	79,2	30,4	39,3
EE	72,6	80,8	69,6	79,7	36,5	39,4
IE	64,2	76,5	54,9	73,2	30,8	39,3
EL	46,8	65,8	43,8	63,9	38,0	42,9
ES	58,1	69,6	51,6	68,1	33,9	39,5
FR	66,3	73,8	58,5	70,9	32,9	38,6
HR	56,6	66,2	54,9	65,1	37,5	39,1
IT	51,6	71,7	44,4	69,3	32,2	39,4
CY	64,1	73,9	59,1	69,6	36,2	39,4
LV	71,8	74,7	70,1	74,2	37,5	39,3
LT	74,3	76,2	72,7	75,5	37,2	39,2
LU	65,1	76,1	57,1	74,8	33,6	40,6
HU	64,6	78,6	62,9	78,0	37,8	39,7
MT	55,5	83,1	49,9	82,5	33,9	40,3
NL	71,6	82,6	48,9	76,1	26,0	36,7
AT	70,9	78,7	55,8	75,6	30,5	39,0
PL	62,2	76,4	60,5	76,8	37,7	41,4
PT	67,4	74,2	63,9	72,6	36,4	39,3
RO	57,4	75,0	55,9	73,7	38,0	39,4
SI	66,7	73,3	63,2	72,2	37,0	39,8
SK	62,7	76,9	60,5	75,5	37,4	39,8
FI	71,7	75,0	67,4	72,6	33,5	37,9
SE	79,2	83,0	71,8	80,7	33,1	37,5
UK	72,1	83,1	58,9	79,3	31,0	39,7
EU	65,3	76,8	56,2	74,4	33,0	39,4
EA-19	64,3	75,5	54,3	72,7	32,2	39,2

Kilde: Eurostat, AKU, Europa-Kommissionen

Tabel 2 – Kønsspecifik arbejdsmarkedssituation og skattebyrde for sekundære forsørgere

	Passivitetsfælden (2015)		Lavtlønsfælden (2015)		Kvindens beskæftigelsesfrekvens (2016)
	Fælde på 67 % af AW	Beskatningens bidrag	Fælde på 33-67 % af AW	Beskatningens bidrag	
BE	48,5	48,5	59,9	59,9	63,0
BG	35,7	21,6	50,2	21,6	64,0
CZ	31,1	31,1	27,6	27,6	68,6
DK	45,2	40,1	40,1	40,1	74,0
DE	46,0	46,0	48,0	48,0	74,5
EE	22,9	22,9	22,9	22,9	72,6
IE	28,2	23,7	34,5	34,5	64,2
EL	8,4	26,0	17,8	33,0	46,8
ES	22,5	22,5	21,4	21,4	58,1
FR	31,6	30,6	44,3	38,8	66,3
HR	33,2	25,7	28,1	28,1	56,6
IT	31,0	26,3	40,8	40,2	51,6
LV	35,0	35,0	31,1	31,1	71,8
LT	26,7	20,4	27,0	27,0	74,3
LU	33,9	33,9	42,0	42,0	65,1
HU	34,5	34,5	34,5	34,5	64,6
MT	17,6	17,6	15,9	15,9	55,5
NL	19,7	26,0	35,3	39,1	71,6
AT	31,4	31,4	44,2	44,2	70,9
PL	30,1	29,5	30,3	30,3	62,2
PT	29,7	23,4	42,8	31,2	67,4
RO	36,5	27,7	32,7	32,7	57,4
SI	58,4	31,9	48,1	35,2	66,7
SK	8,7	29,9	-9,9	33,1	62,7
FI	24,0	29,7	36,1	34,3	71,7
SE	22,2	29,8	28,7	35,4	79,2
UK	20,1	20,1	32,0	32,0	72,1

Kilde: Kommissionen, OECD. AW står for average wage – gennemsnitløn. Bemærkninger: Beskæftigelsesfrekvens for de 20-64-årige. Passivitetsfælden for sekundære forsørgere i par med to forsørgere med to børn, hvor den primære forsørger har 100 % af gennemsnitslønnen, mens den sekundære har 67 % af gennemsnitslønnen. Lavtlønsfælden for sekundære forsørgere i par med to forsørgere med to børn, hvor den primære forsørger har 100 % af gennemsnitslønnen, mens den sekundære bevæger sig fra 33 til 67 % af gennemsnitslønnen. Beskatningens bidrag henviser til det bidrag til den respektive fælde i procentpoint (andre bidrag kan f.eks. være bortfaldne fradrag, sociale ydelser og boligtilskud). Der foreligger ikke nyere data for Cypern.

**Tabel 3 – Kønsbestemt lønforskel**

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	Forskel mellem 2015 og 2009
<b>BE</b>	10,1	10,2	9,4	8,3	7,5	6,6	6,5	-3,6
<b>BG</b>	13,3	13,0	13,2	15,1	14,1	14,2	15,4	2,1
<b>CZ</b>	25,9	21,6	22,6	22,5	22,3	22,5	22,5	-3,4
<b>DK</b>	16,8	15,9	16,4	16,8	16,5	16,0	15,1	-1,7
<b>DE</b>	22,6	22,3	22,4	22,7	22,1	22,3	22	-0,6
<b>EE</b>	26,6	27,7	27,3	29,9	29,8	28,1	26,9	0,3
<b>IE</b>	12,6	13,9	12,7	12,2	12,9	13,9		!
<b>EL</b>		15,0						
<b>ES</b>	16,7	16,2	17,6	18,7	17,8	14,9	14,9	-1,8
<b>FR</b>	15,2	15,6	15,7	15,6	15,5	15,5	15,8	0,6
<b>HR</b>	:	5,7	3,4	2,9	9,0	10,4		
<b>IT</b>	5,5	5,3	5,7	6,5	7,0	6,1	5,5	0,0
<b>CY</b>	17,8	16,8	16,1	15,6	14,9	14,2	14,0	-3,8
<b>LV</b>	13,1	15,5	14,1	14,9	16,0	17,3	17,0	3,9
<b>LT</b>	15,3	14,6	11,5	11,9	12,2	13,3	14,2	-1,1
<b>LU</b>	9,2	8,7	7,9	7,0	6,2	5,4	5,5	-3,7
<b>HU</b>	17,1	17,6	18,0	20,1	18,4	15,1	14,0	-3,1
<b>MT</b>	7,7	7,2	7,7	9,5	9,7	10,6		
<b>NL</b>	18,5	17,8	18,6	17,6	16,5	16,1	16,1	-2,4
<b>AT</b>	24,3	24,0	23,5	22,9	22,3	22,2	21,7	-2,6
<b>PL</b>	8,0	4,5	5,5	6,4	7,1	7,7	7,7	-0,3
<b>PT</b>	10,0	12,8	12,9	15,0	13,3	14,9	17,8	7,8
<b>RO</b>	7,4	8,8	9,6	6,9	4,9	4,5	5,8	-1,6
<b>SI</b>	-0,9	0,9	3,3	4,5	6,3	7,0	8,1	9,0
<b>SK</b>	21,9	19,6	20,1	20,8	18,8	19,7	19,6	-2,3
<b>FI</b>	20,8	20,3	19,1	19,2	18,8	18,4	17,3	-3,5
<b>SE</b>	15,7	15,4	15,6	15,5	14,6	13,8	14,0	-1,7
<b>UK</b>	20,6	19,5	19,7	21,2	20,5	20,9	20,8	0,2
<b>EU</b>			16,4	16,9	17,3	16,8	16,7	
<b>EA-19</b>			17,0	17,3	17,6	17,1	16,9	

Kilde: Eurostat; ukorrigeret; industri, bygge- og anlægsvirksomhed og tjenesteydelser (ekskl. offentlig forvaltning, forsvar og socialsikring). Bemærkninger: Tallene viser forskellen mellem mænds og kvinders gennemsnitlige bruttotimeløn som procentdel af mænds gennemsnitlige bruttotimeløn (for lønmodtagere, ikke justeret for personlige forhold eller jobkarakteristika).