



EU:S PLANERINGSTERMIN – FAKTABLAD

KVINNOR PÅ ARBETSMARKNADEN

1. INLEDNING

I detta faktablad ligger fokus på att öka kvinnors deltagande på arbetsmarknaden och minska löne- och inkomstskillnaderna. I alla EU-länder deltar kvinnor i mindre utsträckning än män på arbetsmarknaden. Kvinnor som arbetar tenderar att arbeta färre timmar, arbeta inom mer lågbetalda sektorer och inneha lägre positioner än män, vilket leder till avsevärda löne- och inkomstskillnader mellan män och kvinnor. Dessa skillnader beror i viss utsträckning på djupt rotade traditionella könsroller, men även på ekonomiska incitament.

Att öka kvinnors deltagande på arbetsmarknaden och höja deras sysselsättningsgrad är avgörande för att kunna uppnå det överordnade Europa 2020-målet om att 75 % av befolkningen i åldern 20–64 år ska vara i arbete 2020. Det kan ge en starkare ekonomisk tillväxt¹ och reducera de sociala risker och de risker för de offentliga finanserna som förknippas med en åldrande befolkning. Fortlöpande insatser behövs också för att ta itu med klyftorna mellan könen och ta steget mot en tvåsidig modell där både män och kvinnor kan vara inkomsttagare och omsorgsgivare.

EU har arbetat för att främja en större jämställdhet mellan könen på arbetsmarknaden genom en kombination

av lagstiftning, politisk vägledning och ekonomiskt stöd.

Detta faktablad är indelat på följande sätt:

I avsnitt 2 granskas EU-ländernas resultat vad gäller kvinnors deltagande på arbetsmarknaden samt löne- och inkomstskillnaderna mellan kvinnor och män.

I avsnitt 3 redovisas tillgängliga uppgifter om potentiella åtgärder som effektivt kan hantera problemet med kvinnors låga deltagande och de särskilda förhållanden som omgärdar dem. Dessutom granskas hur EU förhåller sig till detta.

I avsnitt 4 beskrivs i stora drag god politisk praxis för att öka kvinnors deltagande på arbetsmarknaden och minska den bristande jämställdheten bland EU-länderna.

Detta faktablad är inriktat på kvinnors deltagande på arbetsmarknaden. För mer information om pensionsklyftan mellan män och kvinnor, se faktabladet om *(tillräckliga och hållbara pensioner)*.

¹ Förlusten av BNP per capita som kan härledas till klyftan mellan könen på arbetsmarknaden har uppskattats vara upp till 10 % i Europa (Cuberes och Teignier-Baqué, 2016).

2. POLITISKA UTMANINGAR: EN ÖVERSIKT ÖVER RESULTATEN I EU-LÄNDERNA

2.1. En betydande sysselsättningsklyfta mellan kvinnor och män

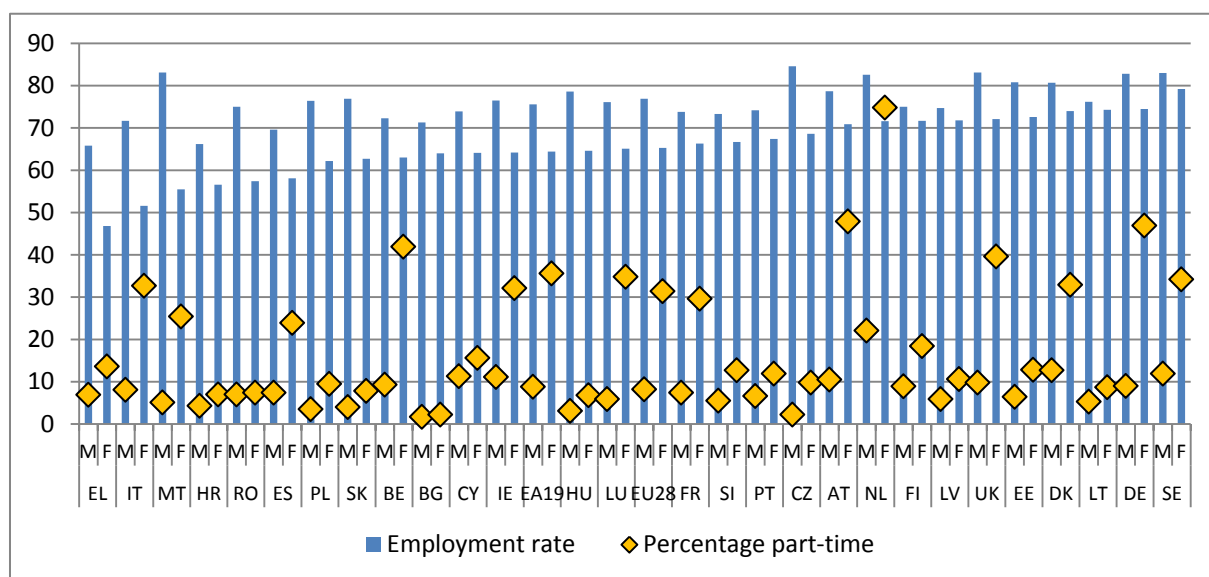
2.1.1. *Kvinnor har lägre sysselsättningsgrad och arbetar oftare deltid*

I alla medlemsstater **är kvinnors sysselsättningsgrad lägre än mäns, med stora variationer inom EU.**

Den sociala resultatavslans huvudindikator för jämställdhet på arbetsmarknaden är **sysselsättningsklyftan mellan män och kvinnor**, som 2016 var 11,5 procentenheter för EU-28² med en sysselsättningsgrad på 76,8 % för män och 65,3 % för kvinnor (diagram 1 och Table 1 i bilagan).

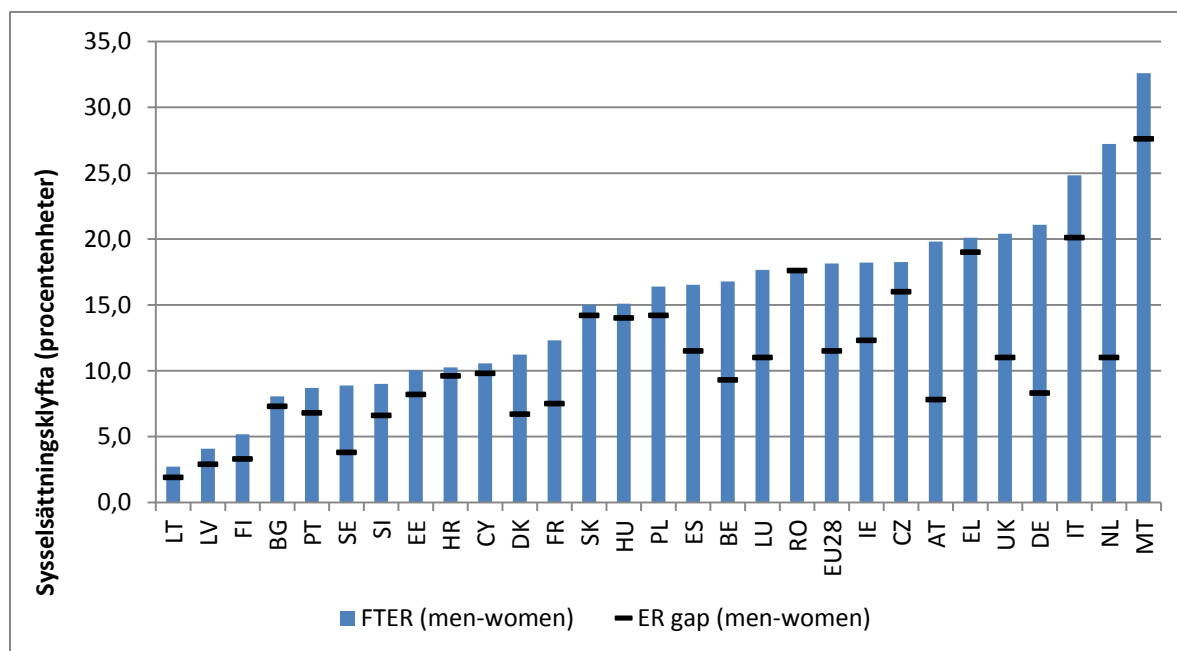
Detta gäller trots att kvinnor blir alltmer välutbildade och idag har högre utbildningsnivå än män. Under 2016 hade 44 % av kvinnorna (i åldern 30–34 år) minst högskoleutbildning, jämfört med 34 % av männen.

Diagram 1 – Sysselsättningsgrad hos befolkningen i åldern 20–64 år och andelen deltidсанställda efter kön (K/M) 2016



Källa: Eurostat, arbetskraftsundersökningen. Anmärkning: andelen deltidсанställda utslaget på hela den arbetande befolkningen i varje könsgupp. Länderna är ordnade efter ökande sysselsättningsgrad för kvinnor.

Diagram 2 – Skillnader mellan mäns och kvinnors sysselsättningsgrad i heltidsekvivalenter samt sysselsättningsgrad 2016



Källa: Eurostat, arbetskraftsundersökningen och EU-kommissionen, egna beräkningar. Anmärkning: Uppgifterna

² De länder som omfattas i detta faktablad är EU-28, om inget annat anges.

avser kvinnor och män i åldern 20–64 år. Observera att heltidsekvivalenterna beräknas med hänsyn till en helårsarbetande heltidsanställds arbetstid.

I några medlemsstater har kvinnor en sysselsättningsgrad på 60 % eller mindre, med stora skillnader mellan kvinnors och mäns sysselsättningsgrad (Grekland, Italien, Malta, Kroatien, Spanien och Rumänien, se Figure 2, Figure 3 och Table 1 i bilagan). De flesta av dessa medlemsstater står också inför en situation med en snabbt åldrande befolkning³ och har stora möjligheter att öka tillgången på arbetskraft genom att få fler kvinnor i arbete. Även i Malta, Italien, Grekland, Rumänien, Tjeckien, Slovakien, Polen, Ungern, Irland och Luxemburg finns en stor klyfta mellan mäns och kvinnors sysselsättningsgrad, där Malta har den största klyftan (27,6 procentenheter, eller till och med 32,6 procentenheter omräknat till heltid). Dessutom är sysselsättningsgraden i vissa fall påfallande låg för äldre kvinnor (i åldern 55–64 år)⁴.

tillbringar män i genomsnitt mer än 6 timmar mer i veckan på betalt arbete än kvinnor (tabell 1 i bilagan).

Klyftan mellan män och kvinnor när det gäller deltidsarbete är fortfarande stor. Eftersom det oftast är kvinnor som bär merparten av omsorgsansvaret går de ofta ner i arbetstid. En tredjedel (31,4 %) av de arbetande kvinnorna i EU arbetade deltid 2016, vilket är mycket högre än motsvarande andel för män (8,2 %). Detta leder till en skillnad mellan män och kvinnor i EU på 18 procentenheter i heltidsekvivalenter (se Figure 2 och Table 1 i bilagan). Klyftan är särskilt stor i Nederländerna (där mer än 75 % av de arbetande kvinnorna arbetar deltid) och Malta, men även i Italien, Tyskland, Förenade kungariket, Grekland och Österrike (se diagram 1). I hela EU

³ Enligt befolkningsprognoser beräknas befolkningen i arbetsför ålder minska i en majoritet av medlemsstaterna. Detta gäller särskilt för Litauen, Lettland, Bulgarien, Slovakien, Grekland, Portugal, Polen, Estland, Rumänien, Tyskland, Kroatien och Ungern (se Europeiska kommissionen (2015), *Ageing report*)

http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/european_economy/2015/pdf/ee3_en.pdf

⁴ Som Diagram 6 i bilagan visar ligger sysselsättningsgraden under 35 % i Malta, Grekland, Slovenien, Kroatien, Rumänien och Luxemburg.

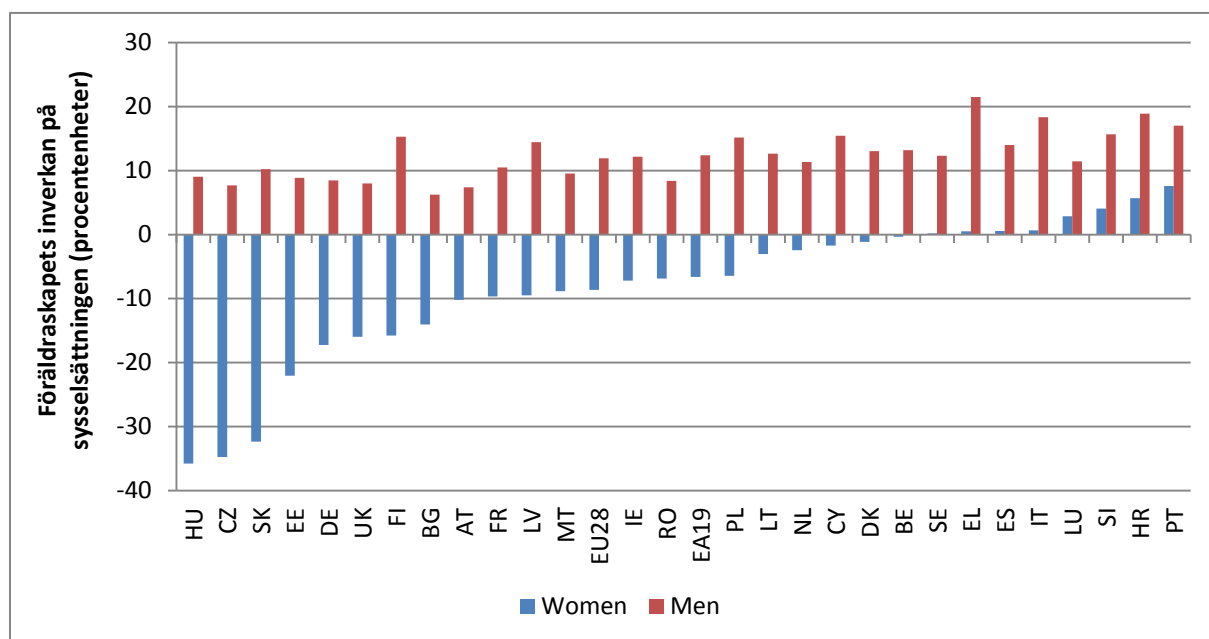
Det är särskilt viktigt att uppmärksamma det förvärvsarbete som utförs av sårbara grupper av kvinnor, till exempel äldre kvinnor, ensamstående föräldrar, kvinnor med funktionsnedsättning, kvinnor med invandrarbakgrund och kvinnor från etniska minoriteter.

2.1.2. Den ojämna fördelningen av omsorgsansvar mellan kvinnor och män

Mer än 50 % den potentiella kvinnliga arbetskraften (i åldern 25–49 år) stod utanför arbetskraften 2016 på grund av att de tog hand om barn eller andra anhöriga i Cypern, Irland, Spanien, Estland, Malta och Förenade kungariket (se diagram 7 i bilagan).

Hur föräldraskapet påverkar speglas i sysselsättningsgraden bland kvinnor med barn under 6 år. Kvinnors

Diagram 3 – Föräldraskapets inverkan på sysselsättningen 2015



Källa: Eurostat, arbetskraftsundersökningen (lfsi_emp_a) och Europeiska kommissionen, egna beräkningar. Anmärkning: Uppgifterna avser kvinnor och män i åldern 20–49 år.

2.1.3. Ekonomiska faktorer som avskräcker kvinnor från att arbeta

Kvinnor kan också stöta på ekonomiska faktorer som avskräcker från att arbeta. Skatte- och förmånssystemens utformning kan påverka både beslutet att delta på arbetsmarknaden och antalet arbetade

sysselsättningsgrad i EU i denna kategori är i genomsnitt mer än 8 procentenheter lägre än sysselsättningsgraden bland kvinnor utan barn (se Figure 3). I Ungern, Tjeckien och Slovakien är klyftan över 30 procentenheter, medan den är över 15 procentenheter i Estland, Tyskland, Förenade kungariket och Finland. Klyftan mellan könen vad gäller deltidsarbete är mer markant för föräldrar, där 38,9 % av mammorna arbetar deltid jämfört med 5,8 % av papporna.

På liknande sätt kan den låga sysselsättningsgraden bland äldre kvinnor (i åldern 54–64 år) spegla det faktum att **kvinnor oftare än män antas ta på sig omsorgsansvaret för äldre eller omsorgsbehövande familjemedlemmar** med långsiktigt omsorgsbehov. Kvinnor går därmed mycket oftare ner i arbetstid eller slutar arbeta helt och hållet.

timmar. Sådana negativa ekonomiska incitament kan vara särskilt höga för den andra inkomsttagaren. Tillgängliga uppgifter pekar på att en ökning av den relativa effektiva marginalskatten för den andra inkomsttagaren har en betydande negativ påverkan på kvinnors deltagande

på arbetsmarknaden⁵. Beskattningen av arbete bidrar som mest till bidragsfällan⁶ i Belgien, Tyskland och Danmark. Låginkomstfällan⁷ är högst i Belgien, Tyskland och Österrike (se Table 2 i bilagan).

Dessutom kan höga direkta kostnader för barnomsorg och långvarig vård och omsorg få som följd att kvinnor med omsorgsansvar får ännu större ekonomiska negativa incitament för att arbeta. Detta gäller särskilt i Irland, Polen och Nederländerna där kostnaderna för barnomsorg motsvarar mer än 20 % av familjens nettoinkomst för ett par med medianlön (se diagram 11 i bilagan). Situationen är ännu värre för låginkomstfamiljer.

Slutligen kan stora löneklyftor mellan kvinnor och män ytterligare minska kvinnors ekonomiska incitament för att arbeta. **Löneklyftan mellan män och kvinnor är fortfarande stor i Europa (16,3 % år 2015 i EU)** och är särskilt hög i Estland, Österrike, Tjeckien, Tyskland, Förenade kungariket och Slovakien (se diagram 5 och Table 3 i bilagan)⁸. Den speglar skillnaden mellan mäns och kvinnors inkomst, baserat på genomsnittsskillnaden i bruttotimlön för alla anställda.

⁵ Thévenon (2013), Christiansen et al. (2016).

⁶ Bidragsfällan är den implicita skatten på att börja arbeta igen för personer som står utanför arbetskraften. Den mäter den del av den extra bruttolön som går till skatt om en person som står utanför arbetskraften börjar arbeta.

⁷ Låginkomstfällan är den nivå där skatterna höjs och förmåner dras in i och med att inkomsterna ökar på grund av en ökad arbetsproduktivitet. Skattebelastningen för den andra inkomstagaren anses vara mycket hög om 1) beskattningen av arbete bidrar i mycket hög grad till bidragsfällan OCH/ELLER 2) låginkomstfällan är mycket hög.

⁸ Detta är de ojusterade löneskillnaderna mellan könen, eftersom de inte tar hänsyn till alla faktorer som påverkar löneskillnaderna mellan könen, som till exempel skillnader i utbildning, arbetslivserfarenhet, arbetade timmar, typ av arbete etc.

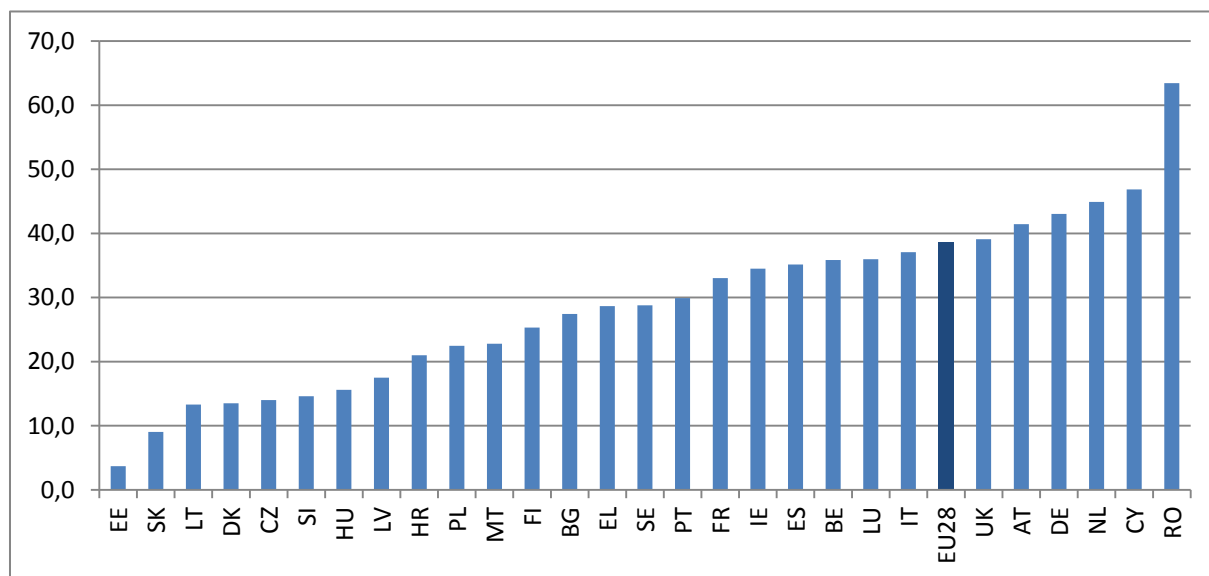
Löneklyftan mellan könen är en sekundär jämställdhetsindikator i den sociala resultattavlan.

De olika potentiella orsakerna till löneklyftan mellan män och kvinnor har olika storlek och påverkan⁹. Bland dessa orsaker finns iakttagbara faktorer såsom skillnader i arbetslivserfarenhet på grund av de låga sysselsättningsnivåerna för kvinnor, som beskrivs ovan. De omfattar även obalans vad gäller typen av arbete (vertikal segregering) eller sysselsättningssektor (horisontell segregering). För EU är sådana obalanser totalt sett relativt höga, med siffror på 24,3 % för yrkesrelaterade obalanser och 18,9 % för sektorsrelaterade obalanser¹⁰.

Andra faktorer som till exempel diskriminering kan också göra löneklyftan mellan könen större. Dessutom bidrar även den stora mängden deltidsarbete bland kvinnor till klyftan, eftersom deltidsarbete är förknippat med betydligt lägre timlöner i de flesta länder.

Stora löneskillnader mellan könen bidrar så småningom till **stora pensionsklyftor för kvinnor** i flera medlemsstater på grund av att bidraget till pensionen blir mindre (se diagram 4). Detta gäller i synnerhet i Rumänien, Cypern, Tyskland, Nederländerna och Österrike (diagram 4). Detta leder till att kvinnor löper en större risk att drabbas av fattigdom eller social utestängning när de blir gamla¹¹.

Diagram 4 – Pensionsklyfta mellan män och kvinnor, pensionärer i åldern 65–79 år, 2015



Källa: Eurostat, EU-Silc, uppgifter från 2015, förutom IE (2014). Siffran för EU-28 är en uppskattning.

⁹ Boll, C., Leppin, J., Rossen, A., Wolf, A. (2016), *Magnitude and impact factors of the gender pay gap in EU countries*, rapport framtagen för EU-kommissionen http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/2016_factors_gpg_en.pdf

¹⁰ Eurostat (2015). Obalans mellan män och kvinnor vad gäller yrke/sektorer beräknas som kvinnors och mäns genomsnittliga nationella andel av sysselsättningen tillämpat på varje yrke/ sektor. Skillnaderna räknas samman till en totalsumma för obalansen mellan könen, uttryckt som andel av den totala sysselsättningen (Isco-klassifikation/Nace-klassifikation).

¹¹ Fler analyser av orsakerna till pensionsklyftan finns i EU:s planeringstermins faktablad om pensioner.

3. INFALLSVINKLAR PÅ UTMANINGARNA MED KVINNORS UNDERREPRESENTATION PÅ ARBETSMARKNADEN

Det finns ett antal infallsvinklar som är avsedda att hantera utmaningarna med kvinnors låga deltagande på arbetsmarknaden. En av dessa är åtgärder för att förena arbete och privatliv, såsom väl utformad, jämställd familjeledighet, flexibla arbetsformer och formell omsorg, samt åtgärder för att begränsa de ekonomiska negativa incitamenten för kvinnor att arbeta.

3.1. Åtgärder för att förena arbete och privatliv i syfte att ta itu med den ojämna fördelningen av omsorgsansvaret

3.1.1. Jämställd familjeledighet

Att erbjuda ersättning för familjeledighet tenderar att öka kvinnors deltagande på arbetsmarknaden eftersom det

- hjälper kvinnor att förena arbete och familjeliv,
- ger dem möjlighet att ta ledigt när de har ett litet barn att ta hand om,
- stärker deras band till arbetsmarknaden.

Det finns också bevis för att ett effektivt skydd mot att arbetstagare som är gravida eller återvänder från ledighet avskedas kan spela en viktig roll för att hålla kvar kvinnor på arbetsmarknaden. Å andra sidan har alltför långa ledigheter visat sig ha en skadlig effekt på kvinnors karriärer, vilket gör det svårare för dem att gå tillbaka till anställning¹².

En **balanserad användning av rätten till ledighet mellan kvinnor och män** när man har fått barn har också visat sig ha positiv effekt på fördelningen av hushålls- och omsorgsansvar samt på

¹² Hur lång en alltför lång ledighet är diskuteras i akademiska kretsar. OECD har varnat för ledigheter på mer än 2 år eftersom färdigheterna försämras samtidigt som långa avbrott i yrkeslivet gör det svårare för människor att gå tillbaka till anställning. OECD (2012), *Closing the gender gap*.

kvinnors resultat på arbetsmarknaden. Pappors utnyttjande av ledighet leder till en viss minskning av omsorgsbördan på mammorna, vilket gör det möjligt för kvinnor att snabbare återvända till arbetsmarknaden. Pappor utnyttjar i allmänhet pappaledigheten och föräldraledigheten i väldigt liten grad, och när pappor tar föräldraledigt är ledighetsperioderna vanligtvis mycket korta. Storleken på bidraget och graden av flexibilitet (dvs. huruvida ledighet kan tas ut i delar eller på deltid) kan bidra till att fler pappor utnyttjar ledigheten. Detta skulle även kunna uppnås genom att ledighetsperioder reserveras för pappor (pappaledighet och icke överlåtbar föräldraledighet).

En lämplig ledighet för att vårda andra omsorgsbehövande anhöriga kan också ha en positiv inverkan på kvinnors sysselsättning. När det inte ges någon ledighet för vård av anhöriga är det i allmänhet kvinnor som arbetar deltid eller lämnar arbetsmarknaden för att ta hand om den anhöriga under en kort period.

3.1.2. Flexibla arbetsformer

En otillräcklig tillgång till **flexibla arbetsformer**, som distansarbete och flexibel arbetstid, och till **minskad arbetstid** (deltidsarbete) kan leda till att personer med omsorgsansvar, särskilt kvinnor, lämnar arbetsmarknaden. Eurofound har rapporterat att fler än hälften av mammor utanför arbetskraften skulle föredra att arbeta deltid¹³. Det råder konsensus bland sociala partner att flexibilitet är viktigt för att uppnå effektivitet. Effektiviteten främjas även av en arbetsplatsmiljö där flexibelt arbete stöttas och där man får möjlighet att anpassa sig efter förändrade behov genom ens livstid.

Tillgången till deltidarbete kan dock leda till löneklyftor mellan kvinnor och män och på längre sikt förstärka pensionsklyftan mellan könen. Detta beror på att kvinnor ofta arbetar deltid på grund av att de får

¹³ Eurofound (2014), *Tredje europeiska undersökningen av livskvalitet – Livskvalitet i Europa: Familjerna och den ekonomiska krisen*.

ta ett större omsorgsansvar¹⁴. För att garantera jämställdhet mellan könen är det viktigt att både säkerställa kvaliteten på flexibla arbeten och se till att dessa arbetsformer utnyttjas på ett jämställt sätt.

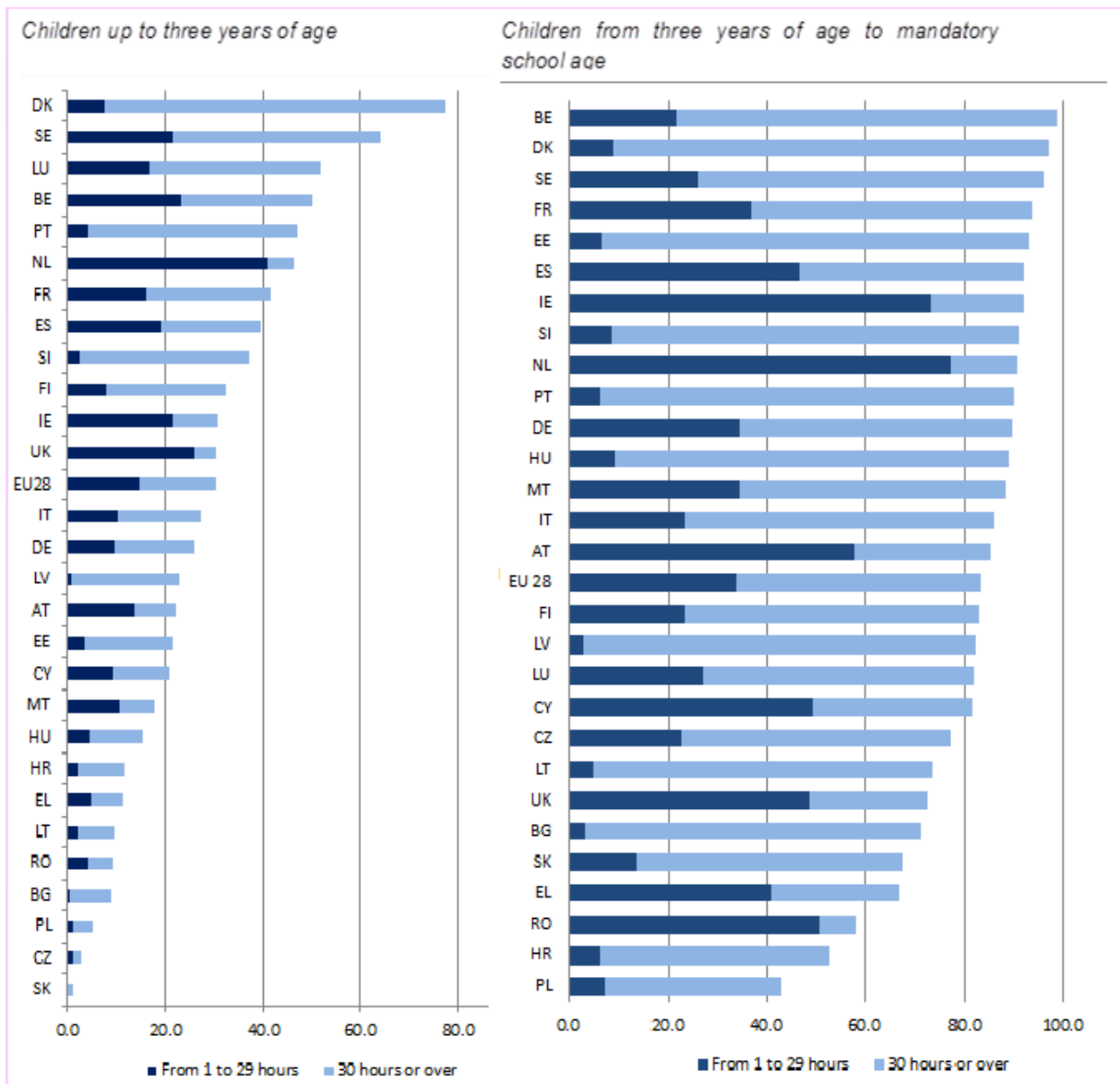
3.1.3. Tillgänglig formell omsorg av hög kvalitet till ett överkomligt pris

Formell omsorg är ett viktigt verktyg för att undanröja hinder för att komma i arbete. Den sociala resultattavlans huvudindikator för omsorg för små barn är inskrivning i formell barnomsorg av barn under 3 år. År 2015 var bara 31 % av barnen under 3 inskrivna i formell barnomsorg, vilket ligger under det mål på 33 % som fastställdes i Barcelona.

I fem medlemsstater var till och med mindre än 10 % av barnen under 3 år inskrivna (se diagram x). En låg andel inskrivna kan spegla eventuella brister i tillhandahållandet av formell barnomsorg, särskilt för barn upp till 3 år. **Utöver en brist på tillgängliga platser** och svårigheter vad gäller **tillgången** (avstånd, öppettider, stränga urvalskriterier) har dessa tjänsters **höga direkta kostnader** och dåliga **kvalitet** alla visat sig hindra användningen av dessa tjänster.

¹⁴ Lite under en tredjedel (31,4 %) av kvinnorna i åldern 15–64 år som var sysselsatta i EU-28 arbetade deltid 2016, vilket är en mycket större del än männens motsvarande andel (8,2 %).

Diagram 5 – Andelen barn som får omsorg via formella tjänster uttryckt i procent av det totala antalet barn i respektive åldersgrupp, 2015



Källa: Eurostat, EU-Silc.

En åldrande befolkning leder till en ökad efterfrågan på **långvarig vård och omsorg** som förväntas hänga i även i framtiden. Denna omsorg är dock fortfarande underutvecklad i många medlemsstater. Bristen på lämplig långvarig vård och omsorg har en negativ effekt på anhöriga omsorgsgivares deltagande på arbetsmarknaden, och en oproportionerligt stor del av dessa är kvinnor.

3.2. Infallsvinklar på de ekonomiska faktorer som avskräcker kvinnor från att arbeta

3.2.1. Anpassning av skatte- och förmånssystem för att minska ekonomiska hinder för den andra inkomstagaren

En av de viktigaste egenskaper i skatte- och förmånssystemet som påverkar incitamenten för att arbeta för den andra inkomstagaren är **i vilken utsträckning sambesättning brukas samt rätt till förmåner, överförbara skatteavdrag och tillägg för make/maka**. I de flesta

EU-länder är beskattningen individuell. I vissa länder beskattas dock par gemensamt (t.ex. Tyskland, Frankrike, Irland, Luxemburg och Portugal) eller så kan par välja sambeskattnig (till exempel Spanien). Att gå över från ett sambeskattningsystem till ett system där individen beskattas kan bidra till att minska negativa incitament (särskilt i länder med hög skatteprogressivitet). Att ta bort överförbara skatteavdrag mellan partner, samt att ta bort tillägg för make/maka, kan också bidra till att minska de negativa incitamenten för att arbeta för den som tjänar minst.

3.2.2. Ta itu med löneklyftan mellan könen

Deltidsarbete och avbrott i yrkeslivet för omsorgsansvar har en negativ påverkan på kvinnors timlöner och karriärmöjligheter¹⁵. De infallsvinklar som nämns i avsnitt 3.1 kan också hjälpa till att komma till rätta med löne- och pensionsklyftan mellan män och kvinnor.

Att stärka den allmänna medvetenheten om antidiskrimineringslagar, främja öppenhet vad gäller löner och förbättra efterlevnaden av bestämmelser om lika lön bidrar också till att minska ojämlikheten vad gäller löner¹⁶.

Initiativ för att få bukt med obalans i utbildningsnivåer och på arbetsmarknaden¹⁷ kan hjälpa kvinnor att ta sig in i yrken och sektorer där lönerna är högre. Åtgärder för att förbättra studenters medvetenhet om snabbväxande branscher och högbetalda jobb kan minska könsstereotyper vad gäller val av studieområde vid universitetet och öka kvinnors representation inom naturvetenskap, teknik, ingenjörsvetenskap och

¹⁵ OECD (2012), *Closing the gender gap: act now*.

¹⁶ http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/c_2014_1405_en.pdf

¹⁷ Bland exemplen finns "tjejdagar" och "killdagar" på företag, bredare initiativ för att locka kvinnor till IKT och naturvetenskap samt allmänna medvetandehöjande åtgärder såsom dagar för lika lön.

matematik. Att öka mäns medvetenheten om vissa av de kvinnodominerade yrken som växer mest kan också vara till hjälp¹⁸.

4. POLITISKA ÅTGÄRDER: NULÄGET

Många medlemsstater har genomfört reformer för att förbättra åtgärder för att förena arbete och privatliv samt öka kvinnors deltagande på arbetsmarknaden.

För att utöka den barnomsorg som erbjuds har de flesta medlemsstater åtagit sig att **erbjuda alla barn plats inom barnomsorgen**, antingen genom att föreskriva en laglig rätt till dessa tjänster eller genom att göra det obligatoriskt att gå i förskola åtminstone det sista året innan grundskolan (tre länder, närmare bestämt Italien, Litauen och Slovakien, har ännu inte vidtagit någon av dessa åtgärder). Det finns dock fortfarande luckor¹⁹ i många medlemsstater mellan slutet (den maximala längden) på den rimligt betalda ledigheten (mamma- eller pappaledigheten) och den tidpunkt då barnet har rätt till barnomsorg eller når obligatorisk skolålder. För tillfället är det bara sex medlemsstater (Tyskland, Danmark, Finland, Sverige, Estland och Slovenien) som inte har en sådan lucka²⁰.

I många medlemsstater är reformer för att kraftigt utöka barnomsorgen på väg. Till exempel införde Malta i april 2014 gratis barnomsorg för barn under 3 år för att skapa incitament för fler föräldrar, särskilt mammor, att gå tillbaka till eller stanna kvar på jobbet. Denna reform har bidragit till en betydande

¹⁸ Se den europeiska övervakningen av lediga platser som visar att låg- och mellanstadielärare, förskollärare och personliga assistenter inom hälso- och sjukvård finns bland de yrken som växer snabbast.

¹⁹ Dessa luckor kan finnas angivna i den nationella lagstiftningen. I praktiken behöver tillgången till barnomsorg under dessa "luckmånader" inte utgöra något betydande problem, även om tillgången inte garanteras enligt lagen. Det är därför viktigt att analysera luckan vad gäller barnomsorg tillsammans med uppgifter om utnyttjandet av barnomsorg.

²⁰ Dock kan tillgången till barnomsorg i vissa fall fortfarande vara ett problem, trots att lagstiftning har införts för att åtgärda det (så är fallet i Estland för barn under 3 år).

ökning i antalet barn som är inskrivna inom barnomsorgen²¹. År 2017 vidtog medlemsstaterna även åtgärder för att utveckla barnomsorgen för barn i missgynnade områden (Ungern) och för barn till arbetssökande (Frankrike). Österrike har meddelat att man kommer göra investeringar för att öka antalet platser och tillgången till platser i heldagsskolor samt förbättra kvaliteten på dessa skolor²².

En del medlemsstater har infört reformer för att uppmuntra till en **mer jämlik fördelning av rätten till familjeledighet mellan kvinnor och män**. Luxemburg antog 2016 en reform för föräldraledighetssystemet i syfte att göra det mer flexibelt och höja ersättningen. År 2017 införde både Tjeckien och Cypern ny rätt till pappaledighet, och Portugal förlängde ledighetsperioden. År 2016/2017 vidtog Belgien, Tjeckien och Italien åtgärder för att **göra arbetets organisation mer flexibel**.

Vissa medlemsstater har infört riktade åtgärder för att uppmuntra kvinnor att gå tillbaka till arbetsmarknaden medan deras barn fortfarande är mycket små. Till exempel antog Bulgarien 2017 en åtgärd för att erbjuda visst barnomsorgsbidrag till mammor med barn under 1 år som börjar arbeta igen. På liknande sätt har sådana bidrag ökat i Rumänien under 2017 (incitamentet ges fram till dess att barnet är 3 år, om föräldrarna börjar arbeta minst 60 dagar innan barnet fyller 2). Andra medlemsstater har tagit fram program som riktar sig till kvinnor som redan har tagit långa uppehåll i karriären.

Så är fallet med "Returnships"-programmet i Förenade kungariket som inleddes 2017. Även Luxemburg antog en lag för att stärka principen om lika lön för kvinnor och män och gav stöd åt medvetandehöjande kampanjer och andra insatser för att undanröja hindren för kvinnors sysselsättning.

Datum: 8 november 2017

²¹ Enligt nationella uppgifter ökade antalet barn inom barnomsorgen från 1 800 till 2 917 mellan april och december 2014. *Peer review on Making work pay for mothers*, 18–19 maj 2015, Malta.

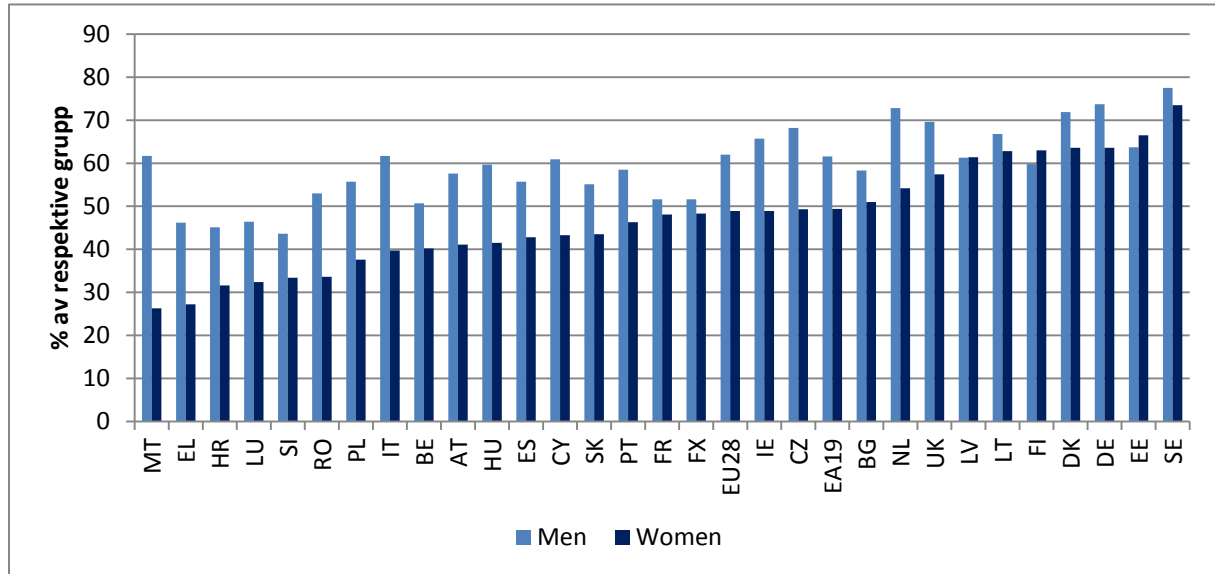
²² Åtgärder för barnomsorg, särskilt förskoleverksamhet av hög kvalitet, har större positiv inverkan på barn från missgynnade grupper, såsom invandrare eller låginkomsthushåll, och kan i synnerhet göra missgynnade barn bättre redo för att börja skolan. — Cascio (2015), Dustmann et al. (2012).

5. REFERENSER

- Christiansen, L., Lin, H., Pereira, J., Topalova, P., och R. Turk, *Individual Choice or Policies? Drivers of Female Employment in Europe*, IMF Working Paper WP/16/49, Washington D.C., 2016.
- Cuberes, D., och 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.
- Europeiska kommissionen, *Secondary earners and fiscal policies in Europe*, Europeiska kommissionen, 2015.
- OECD, *Closing the Gender Gap*, OECD, 2012.
- Thévenon, O., *Drivers of Female Labour Force Participation in the OECD*, OECD Social, Employment and Migration Working Papers, nr 145, OECD Publishing, 2013.
- Vaganay, A., Canónico, E., och E. Courtin, *Challenges of work-life balance faced by working families: review of Costs and Benefits*, LSE Evidence Review, 2016.
- Boll, C., Leppin, J., Rossen, A., och A. Wolf, *Magnitude and impact factors of the gender pay gap in EU countries*, rapport framtagen för Europeiska kommissionen, 2016.

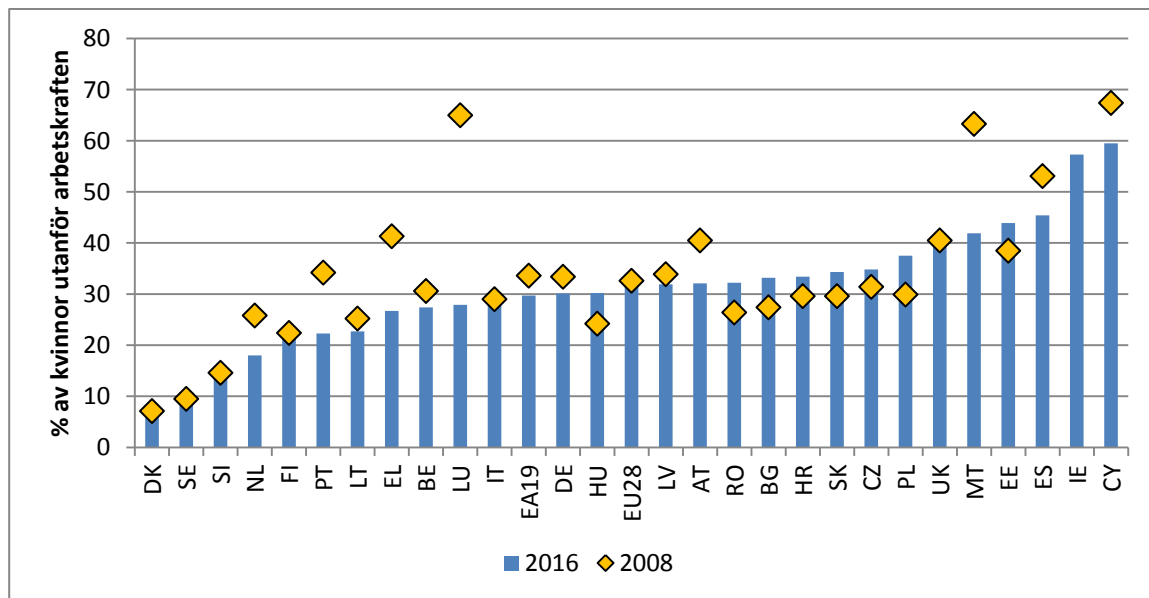
BILAGA

Diagram 6 – Sysselsättningsgrad efter kön, 55–64 år, 2016 (% av kvinnor och män i åldern 55–64 år)



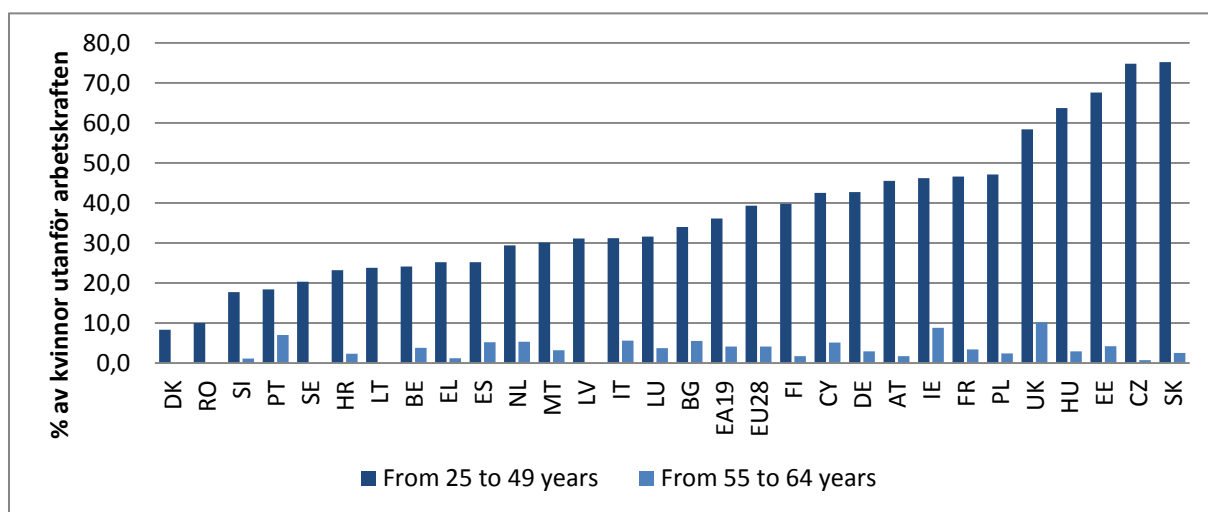
Källa: Eurostat, arbetskraftsundersökningen (lfsi_emp_a)

Diagram 7 – Andelen kvinnor som står utanför arbetskraften på grund av vård av barn eller andra anhöriga, annat familjeansvar eller åtaganden i privatlivet, 2008–2016 (kvinnor i åldern 20–64 år)



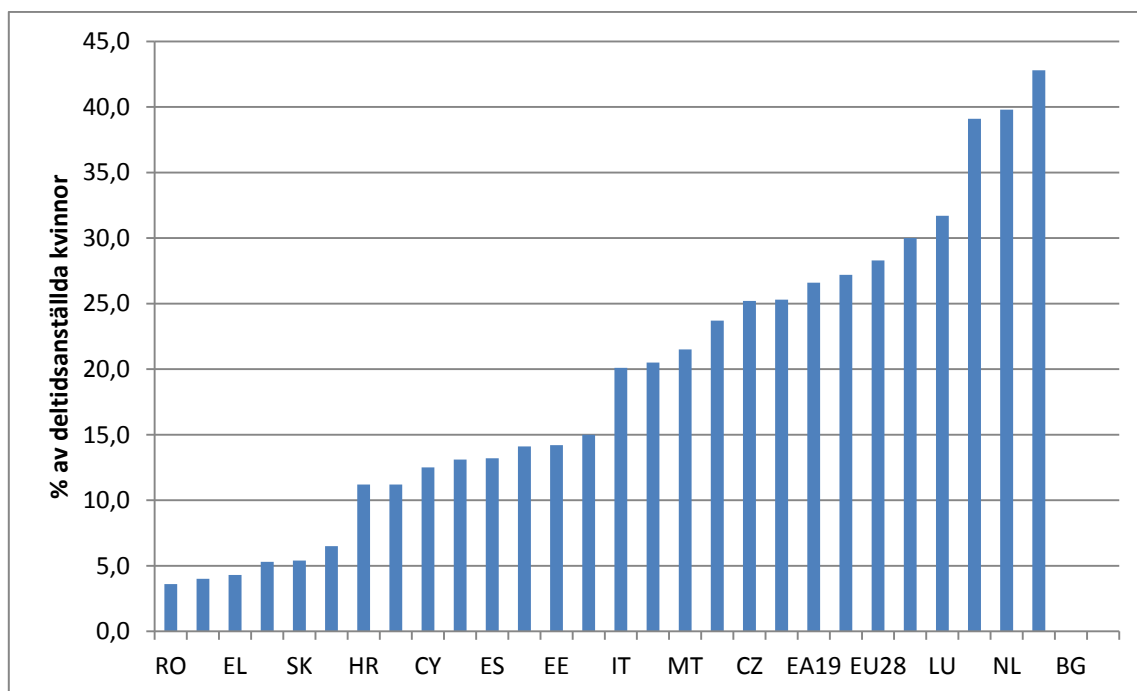
Källa: Eurostat, arbetskraftsundersökningen, (lfsa_igar)

Diagram 8 – Andelen kvinnor utanför arbetskraften i åldern 25–49 år och 55–64 år som stod utanför arbetskraften 2016 på grund av vård av barn eller andra anhöriga



Anmärkning: Uppgifter saknas för kvinnor i åldern 55–64 år för Danmark, Rumänien, Sverige, Litauen och Lettland.
Källa: Eurostat, arbetskraftsundersökningen, (lfsa_igar)

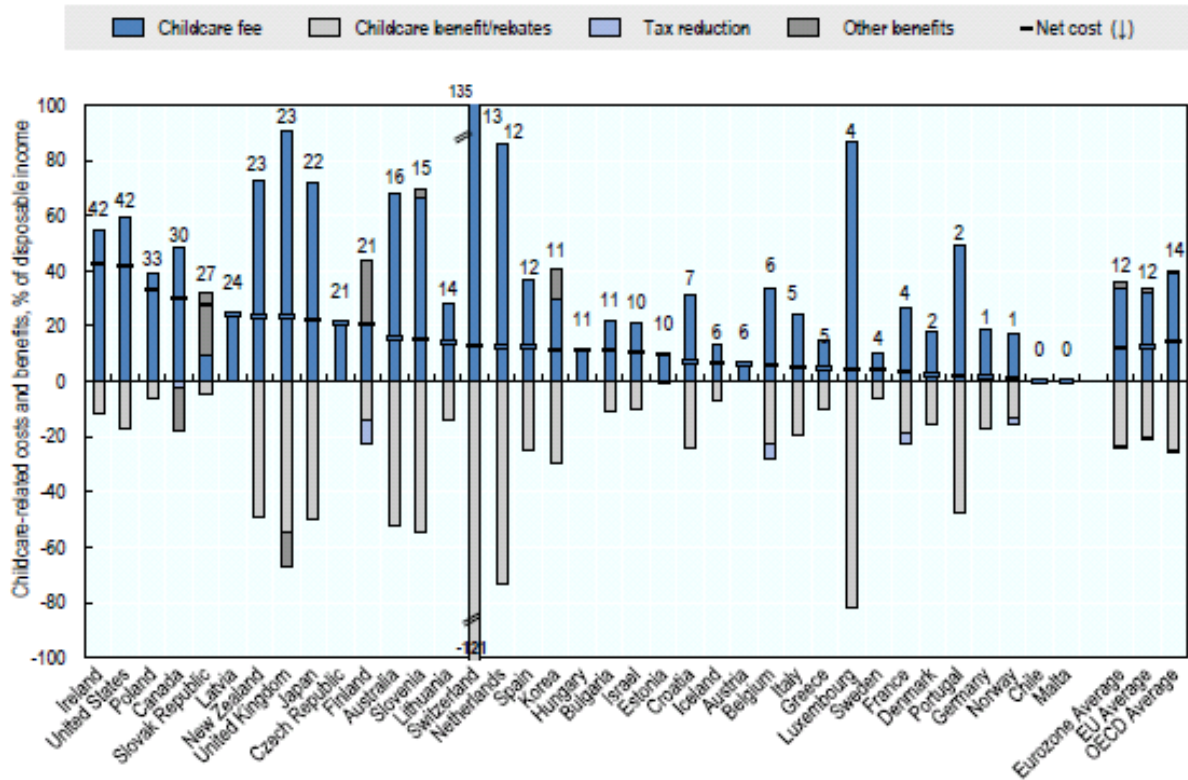
Diagram 9 – Andelen kvinnor i åldern 20–64 år som arbetade deltid 2016 på grund av vård av barn eller andra anhöriga



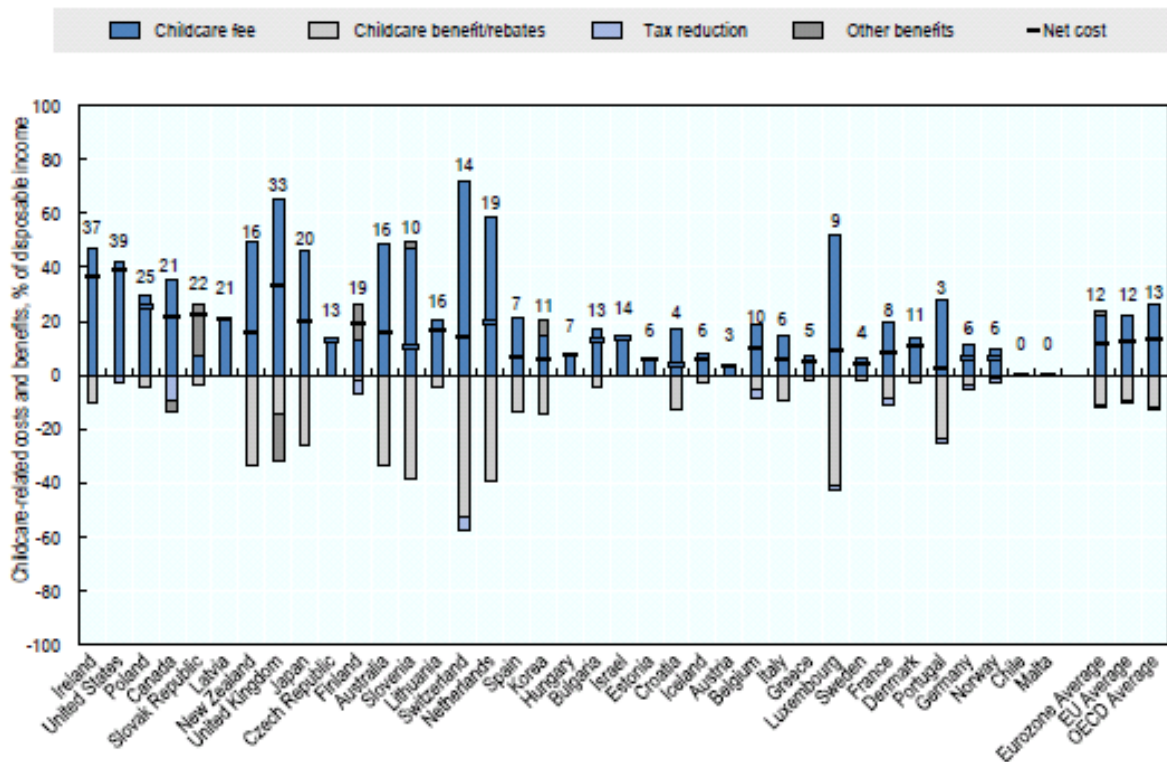
Källa: Eurostat, arbetskraftsundersökningen, (lfsa_igar)

Diagram 11 – Delar i nettokostnaderna för barnomsorg, 2015

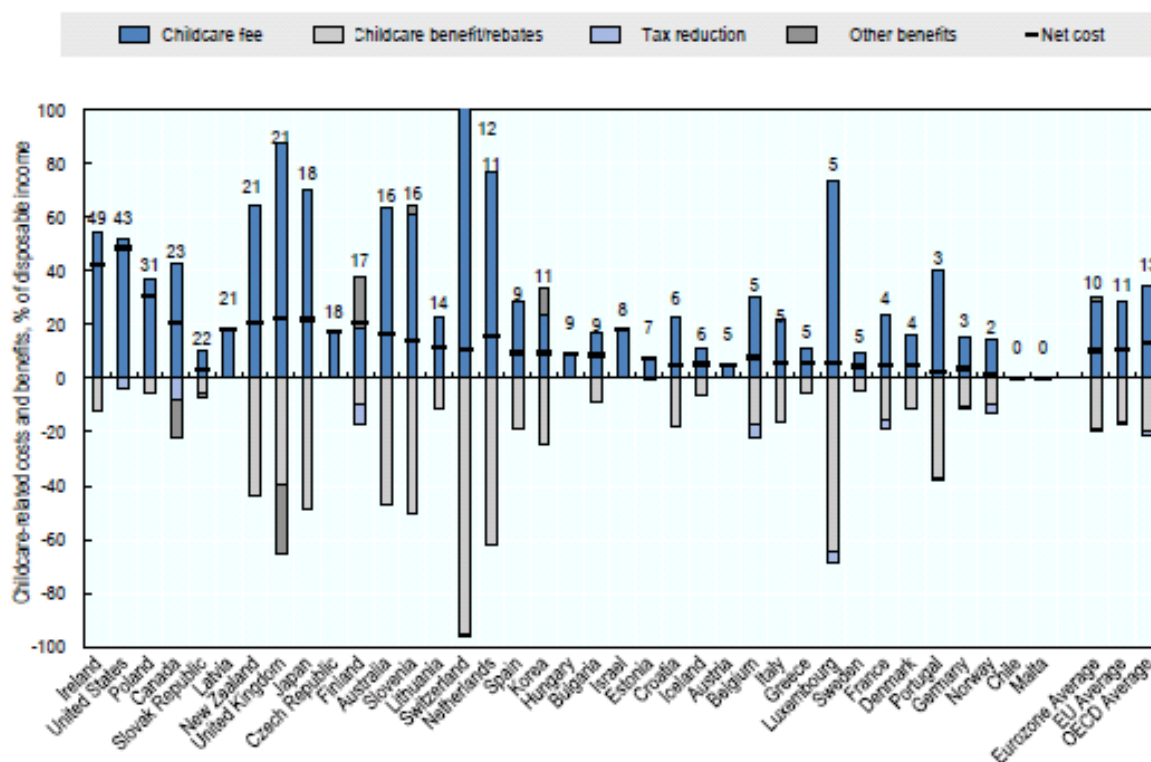
Fält A: Ensamstående mamma med låg inkomst



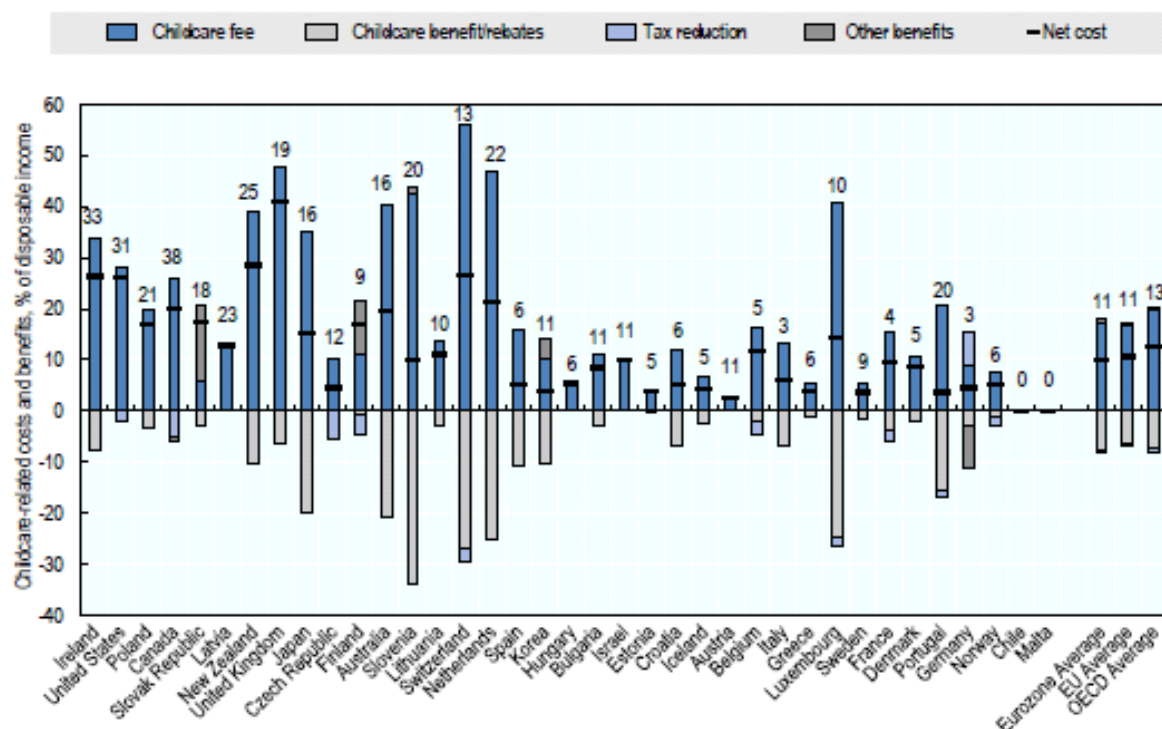
Fält B: Par med låg inkomst



Fält C: Ensamstående mamma med medianinkomst



Fält D: Par med medianinkomst



Nivån för låg inkomst (medianinkomst) är den 20:e (50:e) percentilen av den könsspecifika fördelningen av heltidsinkomst. Två inkomsttagare antas finnas för par, en manlig och en kvinnlig. I samtliga fall har familjen två barn (i åldrarna 2 och 3 år) och utnyttjar barnomsorg på heltid. Alla kostnader och bidrag visas som andel av familjens nettoinkomst innan några kostnader för barnomsorg har dragits av.

Källa: OECD:s skatteförmånsmodeller.

Tabell 1 – Sysselsättningsgrad, sysselsättningsgrad i heltidsekvivalenter och genomsnittligt antal normala timmar per vecka för män och kvinnor, 2016

	Sysselsättningsgrad (20–64 år)		Sysselsättningsgrad i heltidsekvivalenter (20–64 år)		Genomsnittligt antal normala timmar per vecka för alla anställda på det huvudsakliga arbetet	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
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
EA19	64,3	75,5	54,3	72,7	32,2	39,2

Källa: Eurostat, arbetskraftsundersökningen, EU-kommissionen

Tabell 2 – Könsspecifik situation på arbetsmarknaden och skattebelastningen för den andra inkomsttagaren

	Bidragsfälla (2015)		Låginkomstfälla (2015)		Sysselsättningsgrad kvinnor (2016)
	Fälla 67 % GL	Effekten av skatten	Fälla 33–67 % GL	Effekten av skatten	
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

Källa: EU-kommissionen, OECD. GL står för genomsnittslön. Anmärkning: sysselsättningsgrad för åldersgruppen 20–64 år. Bidragsfälla för den andra inkomsttagaren i ett par med två inkomsttagare som har två barn, där den som tjänar mest har ed 100 % av genomsnittslönen och den andra inkomsttagaren 67 %. Låginkomstfälla för den andra inkomsttagaren i ett par med två inkomsttagare som har två barn, där den som tjänar mest har 100 % av genomsnittslönen, den andra inkomsttagaren från 33 % till 67 % av genomsnittslönen. Effekten av skatten avser effekten på respektive fälla i procentenheter (andra bidragande faktorer är till exempel indragna förmåner, socialt bistånd och bostadsbidrag). De senaste uppgifterna för Cypern finns inte tillgängliga.

Tabell 3 – Löneklyfta mellan män och kvinnor

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	Skillnad mellan 2015 och 2009
BE	10,1	10,2	9,4	8,3	7,5	6,6	6,5	-3,6
BG	13,3	13,0	13,2	15,1	14,1	14,2	15,4	2,1
CZ	25,9	21,6	22,6	22,5	22,3	22,5	22,5	-3,4
DK	16,8	15,9	16,4	16,8	16,5	16,0	15,1	-1,7
DE	22,6	22,3	22,4	22,7	22,1	22,3	22	-0,6
EE	26,6	27,7	27,3	29,9	29,8	28,1	26,9	0,3
IE	12,6	13,9	12,7	12,2	12,9	13,9		!
EL		15,0						
ES	16,7	16,2	17,6	18,7	17,8	14,9	14,9	-1,8
FR	15,2	15,6	15,7	15,6	15,5	15,5	15,8	0,6
HR	:	5,7	3,4	2,9	9,0	10,4		
IT	5,5	5,3	5,7	6,5	7,0	6,1	5,5	0,0
CY	17,8	16,8	16,1	15,6	14,9	14,2	14,0	-3,8
LV	13,1	15,5	14,1	14,9	16,0	17,3	17,0	3,9
LT	15,3	14,6	11,5	11,9	12,2	13,3	14,2	-1,1
LU	9,2	8,7	7,9	7,0	6,2	5,4	5,5	-3,7
HU	17,1	17,6	18,0	20,1	18,4	15,1	14,0	-3,1
MT	7,7	7,2	7,7	9,5	9,7	10,6		
NL	18,5	17,8	18,6	17,6	16,5	16,1	16,1	-2,4
AT	24,3	24,0	23,5	22,9	22,3	22,2	21,7	-2,6
PL	8,0	4,5	5,5	6,4	7,1	7,7	7,7	-0,3
PT	10,0	12,8	12,9	15,0	13,3	14,9	17,8	7,8
RO	7,4	8,8	9,6	6,9	4,9	4,5	5,8	-1,6
SI	-0,9	0,9	3,3	4,5	6,3	7,0	8,1	9,0
SK	21,9	19,6	20,1	20,8	18,8	19,7	19,6	-2,3
FI	20,8	20,3	19,1	19,2	18,8	18,4	17,3	-3,5
SE	15,7	15,4	15,6	15,5	14,6	13,8	14,0	-1,7
UK	20,6	19,5	19,7	21,2	20,5	20,9	20,8	0,2
EU			16,4	16,9	17,3	16,8	16,7	
EA19			17,0	17,3	17,6	17,1	16,9	

Källa: Eurostat, ojusterad. Industri, anläggningsarbete och tjänster (förutom offentlig förvaltning, försvar, obligatoriskt socialförsäkringssystem). Anmärkning: Siffrorna visar skillnaden mellan mäns och kvinnors genomsnittliga bruttotimlön som en procentandel av mäns genomsnittliga bruttotimlön – för avlönade anställda, ej justerat efter personliga egenskaper eller arbetets egenskaper.