



Essais sur les politiques familiales et l'emploi en Europe

Laurène Thil

► **To cite this version:**

Laurène Thil. Essais sur les politiques familiales et l'emploi en Europe. Economies et finances. Université de Strasbourg, 2020. Français. NNT : 2020STRAB012 . tel-03264311

HAL Id: tel-03264311

<https://tel.archives-ouvertes.fr/tel-03264311>

Submitted on 18 Jun 2021

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

THESE DE DOCTORAT DE L'UNIVERSITÉ DE STRASBOURG

École Doctorale Augustin Cournot
Bureau d'Économie Théorique et Appliquée

ESSAYS ON FAMILY POLICIES AND EMPLOYMENT IN EUROPE

Par **Laurène THIL**

Pour l'obtention du titre de
Docteur en Sciences Économiques

Sous la direction de: M. Mathieu LEFEBVRE

Thèse soutenue le 11 Décembre 2020

Composition du jury

Mme Angela GREULICH	Rapporteuse	Sciences Po Paris
M. Holger STICHNOTH	Rapporteur	Leibniz Centre for European Economic Research
M. Bertrand KOEBEL	Examineur	Université de Strasbourg
M. Mathieu LEFEBVRE	Directeur de thèse	Université de Strasbourg

Membre invité

Mme Isabelle TERRAZ Université de Strasbourg

L'Université de Strasbourg n'entend donner aucune approbation
ni improbation aux opinions émises dans les thèses.
Ces opinions doivent être considérées comme propres à leurs auteurs.

Remerciements

Arriver à la fin de cette thèse représente une étape importante dans ma vie professionnelle mais aussi personnelle. La réalisation de ce travail n'aurait pas été possible sans le soutien et l'aide de nombreuses personnes que je tiens à remercier.

Je tiens tout d'abord à remercier Mathieu Lefebvre avec qui j'ai eu le plaisir de travailler pendant cinq années, depuis la rédaction de mon mémoire de master jusqu'à la fin de la supervision de cette thèse. Je suis sincèrement reconnaissante pour ses conseils avisés, son professionnalisme mais aussi pour sa gentillesse. En effet il était toujours présent et bienveillant lorsque la thèse était trop lourde à porter et il m'a apporté un soutien sans faille dans mes choix professionnels. Merci pour cette aventure professionnelle et humaine.

Je suis également reconnaissante à Holger Stichnoth et Isabelle Terraz pour leurs relectures et leurs retours précieux sur mes différents travaux lors de mes comités de suivi. Merci à Bertrand Koebel qui en plus d'avoir relu à plusieurs reprises mon travail, aura assisté à ma soutenance de master et à ma soutenance de thèse, la boucle est bouclée.

Je remercie tout particulièrement Holger Stichnith, Angela Greulich et Bertrand Koebel qui me font l'honneur d'être dans mon jury de thèse et qui ont consacré du temps pour évaluer ce travail.

Je tiens également à remercier tous les membres du BETA qui m'ont fourni le support matériel et la stimulation intellectuelle nécessaires à la réalisation de mon doctorat. Merci à Kene Boun My et son support logistique sans qui mon travail à distance aurait été tellement plus compliqué. Je suis reconnaissante à l'école doctorale Augustin Cournot de m'avoir fait confiance en m'accordant un contrat doctoral en 2016. Je remercie également la Faculté des Sciences Economiques et de Gestion de Strasbourg ainsi que Sciences Po Strasbourg qui m'ont permis d'enseigner. Ces moments de transmission de connaissances et ce contact avec les étudiants resteront parmi mes moments préférés de cette thèse.

J'adresse aussi mes remerciements à Danielle Génévé, Danièle Ludwig, Géraldine Del Fabbro, Virginie Gothie et Nathalie Hammerschmitt pour m'avoir épaulée dans mes nombreuses démarches administratives et pour avoir été toujours disponibles et efficaces.

Un moment important de ma thèse fut le stage effectué au Conseil de l'Europe dans la division de l'égalité entre les femmes et les hommes. Cette expérience a été décisive puisqu'elle a conforté mon choix de parcours professionnel vers le monde institutionnel. Je remercie tout particulièrement Cécile Gréboval avec qui j'ai beaucoup appris et aux côtés de qui il était si agréable de travailler. Merci également à toute l'équipe, Caterina Bolognese, Valérie Giret-Lerch, Adrienne Looby et Evrydiki Tseliou, pour avoir fait de ce stage une expérience professionnelle et personnelle inoubliable.

L'aboutissement de mon doctorat est également le fruit d'encouragements, de conseils et de soutiens de la part des doctorants qui, au-delà du statut de collègues, se sont avérés être des amis précieux sur qui j'ai pu compter. C'est avec beaucoup d'émotion que je remercie Marie avec qui j'ai partagé beaucoup de moments forts de ma thèse et qui a rendu la vie au bureau 323 si belle. Tu m'as apporté un soutien de tous les jours pendant 4 ans, en échangeant sur nos doutes, nos baisses de moral mais aussi et surtout en mettant en avant nos réussites et nos projets futurs. Merci également à Narimène pour nos discussions et moments de détente qui m'ont permis de prendre le recul nécessaire pour arriver au terme de ce travail de longue haleine. Le bureau 323 n'aurait pas été le même sans Michael et nos discussions passionnantes sur le cinéma ou le féminisme. Merci également à Cyrille et Maho pour tous les bons moments passés ensemble.

J'ai également une pensée particulière pour Arnaud, Déborah, Laetitia, Laté et Yann. Nous avons commencé ensemble en master et l'aventure se termine d'ici peu, on forme une belle équipe. Je remercie tout particulièrement Laté avec qui j'ai eu la chance de travailler sur un papier. Son expertise en économétrie ainsi que ses relectures furent d'une grande aide. Je n'oublie pas Agathe, Benoit, Cyrielle, Lucie, Marie, Marie, Marine, Marlène, Rémy, Samuel et toutes nos discussions et sorties animées. Grâce à vous tous et toutes j'ai eu la chance d'évoluer dans un environnement à la fois stimulant et bienveillant.

Mon travail de thèse s'est également construit en parallèle de mon engagement au Planning Familial 67. Le combat de cette association pour les droits des femmes m'a amenée à m'intéresser plus particulièrement aux origines des inégalités entre les femmes et les hommes et ces questionnements ont donné un sens à mes recherches. Je tiens tout particulièrement à remercier Marion, Sophie et Véronique, j'ai de la chance de vous avoir à mes côtés. Un très grand merci à Alice, Amina, Anaïs, Anne, Célonie, Claire, Fanny, Francesca, Gérald, Isabelle, Jessica, Lauren, Mathilde, Nicole, Ouarda, Shehrazade, Sylvie et Valérie pour tous nos moments passés et à venir.

Tout au long de mon doctorat, j'ai pu compter sur des ami.e.s formidables que je ne remercierai jamais assez. Guillaume toi-même tu sais, c'est le début du reste de nos vies. Fanny je vais enfin avoir le temps de retourner au Barberousse et de terminer Babylon Berlin, merci pour ta patience. Chouaib merci pour ton soutien et ton amitié sans faille, je n'en serais certainement pas là où j'en suis sans ton aide. Arnaud ça y est je suis arrivée au bout, merci d'avoir été là tout du long.

Sophia merci pour tes précieuses relectures. Valentine, collègue, amie, colocataire, on ne sait que choisir, mais qu'importe la casquette, t'avoir à mes côtés fut d'un soutien inestimable.

Enfin je tiens à remercier du fond du cœur ma famille pour avoir été là depuis le début. Elisa il est bien difficile d'exprimer avec des mots tout ce que tu m'apportes. Tu étais présente pour les bons et les mauvais moments et même si c'est moi la grande sœur tu m'as permis de grandir et d'évoluer sur tellement d'aspects de ma vie, merci Mich'. Merci à mes parents pour leur amour et leur soutien inconditionnels depuis tant d'années. Je leur dois bien plus qu'ils ne l'imaginent. A mon père pour avoir cultivé mon sens critique et développé mon intérêt pour les questions sociales et politiques. Une partie non négligeable de la rédaction de cette thèse a eu lieu chez toi, pendant cette période si particulière de confinement, merci papa. A ma mère dans les yeux de laquelle je me vois grandir et qui participe grandement à la construction de la femme que je suis aujourd'hui. Ta tendresse est inestimable maman. Hélène merci pour tes messages de soutien et d'encouragement, ça a beaucoup compté. Vivement que tu arrives aussi à ce moment où tu pourras dire "J'ai terminé ma thèse". Kostia merci pour ta patience et pour avoir été là pour me remotiver, me changer les idées, me rassurer, m'écouter et me montrer à quel point la vie peut être belle.

A mes parents et ma soeur

Contents

List of Figures	ix
List of Tables	xi
1 Introduction générale	1
1.1 Les politiques familiales comme objet d'étude	1
1.2 Plan de thèse et questions de recherche	4
2 Chapitre 2 : Les politiques familiales en Europe : un tour d'horizon	
des enjeux et des dispositifs	9
2.1 Introduction	10
2.2 Différents dispositifs et différents objectifs	11
2.2.1 Définitions	11
2.2.2 Les objectifs	12
2.3 Mise en contexte	17
2.3.1 Lutter contre les inégalités économiques et la pauvreté des familles	18
2.3.2 Favoriser l'articulation entre la vie privée et la vie professionnelle	25
2.3.3 Les taux de pauvreté en emploi	32
2.3.4 Soutenir la fécondité	35
2.3.5 Promouvoir un partage équilibré des tâches familiales entre femmes et hommes	39
2.4 Les politiques familiales	46
2.4.1 Les congés de maternité, paternité et parental	46
2.4.2 Les systèmes de garde d'enfants	62
2.4.3 Le versement d'aides financières aux familles	70
2.5 Quel rôle pour l'Union européenne ?	77
2.5.1 Droit dérivé de l'Union européenne	78
2.5.2 Actions non juridiques	82
2.6 Conclusion	86
2.7 Annexe	87

3	Chapter 3: Three worlds of family policies?	93
3.1	Introduction and literature review	94
3.2	Data	97
3.3	Methodology	103
3.4	Results	107
3.4.1	The Nordic countries	108
3.4.2	Finland	111
3.4.3	The Anglo-Saxon countries	112
3.4.4	Poland and Slovakia	113
3.4.5	Czechia, Hungary and Germany	115
3.4.6	The Western and Southern European countries	117
3.4.7	France	119
3.5	Test of the typology	120
3.5.1	Data	120
3.5.2	Econometric specification	125
3.5.3	Results	125
3.6	Conclusion	127
3.7	Appendix	129
4	Chapter 4: What drives mothers' working time in Europe? A	
	Multilevel analysis.	132
4.1	Introduction	133
4.2	Empirical strategy	137
4.3	Data and descriptive statistics	140
4.3.1	Individual level	140
4.3.2	Country level	146
4.4	Results	152
4.5	Robustness test	156
4.5.1	The impact of gender norms	156
4.5.2	Leave policies	159
4.6	Conclusion	161
4.7	Appendix	162
4.7.1	Maternity, paternity and parental leaves in the selected countries	162
4.7.2	Correlation between the variables	163
4.7.3	The construction of the cultural indicator	166
5	Chapter 5: The determinants of the demand for formal and informal childcare in Europe.	168
5.1	Introduction	169
5.2	Literature review	169
5.3	Data and descriptive statistics	173
5.3.1	The dependent variable	173
5.3.2	The explanatory variables	175

5.4	Empirical strategy	178
5.5	Results	181
5.6	Heterogeneity analysis and robustness test	190
5.6.1	Country analysis	190
5.6.2	Working at least one hour	193
5.6.3	The case of the first child	195
5.7	Conclusion	197
5.8	Appendix	199
5.8.1	The total demand for childcare	199
5.8.2	The distinction between formal and informal care	200
5.8.3	Endogeneity test	201
6	Conclusion	202
6.1	Résultats principaux	202
6.2	Limites et perspectives	205
7	Bibliographie	208

List of Figures

2.1	Taux de pauvreté de la population totale, des mères en couple et des mères célibataires (en %)	19
2.2	Taux de pauvreté des mères célibataires selon le nombre d'enfants (en%)	21
2.3	Taux de pauvreté des mères en couple selon le nombre d'enfants (en %)	21
2.4	Taux de pauvreté des mères en couple selon le niveau d'éducation (en%)	23
2.5	Taux de pauvreté des mères célibataires selon le niveau d'éducation (en%)	23
2.6	Taux d'emploi de la population totale, des mères en couple et des mères célibataires (en %)	26
2.7	Taux d'emploi des mères selon le nombre d'enfants (en%)	27
2.8	Taux d'emploi des mères selon l'âge du plus jeune enfant (en %)	28
2.9	Taux d'emploi des mères célibataires (en%)	28
2.10	Taux d'emploi des mères en couple (en %)	29
2.11	Part de l'emploi à temps partiel des mères selon l'âge du plus jeune enfant (en%)	30
2.12	Part de l'emploi à temps partiel des mères selon le nombre d'enfants (en%)	31
2.13	Taux de pauvreté en travaillant à temps-partiel (en%)	33
2.14	Taux de pauvreté en travaillant à temps plein	33
2.15	Taux de fécondité en Europe de 1965 à 2015, exprimé en nombre d'enfants par femme	36
2.16	Taux de fécondité en Europe de 1965 à 2015, exprimé en nombre d'enfants par femme	37
2.17	Taux de fécondité en Europe de 1965 à 2015, exprimé en nombre d'enfants par femme	37
2.18	Taux de fécondité au Portugal en fonction de l'âge de la mère à la naissance, de 1965 à 2015, exprimé en nombre de naissances pour 1 000 femmes	39
2.19	Taux de participation aux tâches ménagères et familiales, personnes en couple*, activité principale, de 2008 à 2015 (en%)	40
2.20	Taux de participation au nettoyage du logement, personnes en couple*, activité principale, de 2008 à 2015 (en %)	41

2.21	Taux de participation au repassage, personnes en couple*, activité principale, de 2008 à 2015 (en %)	42
2.22	Taux de participation aux tâches de construction et réparations, personnes en couple*, activité principale, de 2008 à 2015 (en %)	42
2.23	Taux de participation à la garde d'enfants, personnes en couple*, activité principale, de 2008 à 2015 (en%)	44
2.24	Taux de participation aux tâches ménagères et familiales, personnes travaillant à temps plein, activité principale, de 2008 à 2015 (en %)	44
2.25	Durée du congé de maternité après la naissance, 2015, exprimée en mois	48
2.26	Durée du congé de paternité, 2015, exprimée en semaines	52
2.27	Durée du congé parental, 2015, exprimée en mois	55
2.28	Part des pères parmi les bénéficiaires d'un congé parental (en%)	62
2.29	Ecart entre la fin du congé parental et le début des services d'éducation de la petite enfance, 2015, exprimé en nombre de mois	64
2.30	Part des enfants gardés seulement par leurs parents, 2015, (en % de la population totale de chaque tranche d'âge)	65
2.31	Fréquentation des services de garde formels des enfants de moins de 3 ans, 2015 (en % de la population totale de chaque tranche d'âge)	66
2.32	Fréquentation des services de garde formels des enfants de plus de 3 ans jusqu'à l'âge de la scolarisation obligatoire, 2015, (en% de la population totale de chaque tranche d'âge)	67
2.33	Dépenses nettes à la charge des familles pour les services de garde d'enfants, 2015 (en % du revenu net du ménage)	69
2.34	Dépenses publiques relatives à la garde et l'éducation des jeunes enfants, 2015, en % du PIB	70
2.35	Dépenses publiques en prestations familiales, 2015, (en % du PIB)	72
3.1	European countries by type of family policies as determined by the first two principal components	109
4.1	Time window of the study	141
5.1	Average childcare services use (in hours) in European countries	174
5.2	Histogram and Q-Q plots of the hours of childcare participation	178

List of Tables

2.1	Caractéristiques des allocations familiales en Europe	76
3.1	Maximum length of well-paid postnatal leaves	99
3.2	Characteristics of preschool education and childcare services	101
3.3	Income support to families through the tax and benefit systems	103
3.4	Correlation matrix of the 14 indicators	104
3.5	Eigenvalues for each component	105
3.6	Eigenvectors of variables to the first two components	106
3.7	Descriptive statistics of dependent variables by group of countries	121
3.8	Descriptive statistics of explanatory variables by group of countries	124
3.9	Variations in the influence of family policy across different groups of countries	127
3.10	2SLS regressions results for public spending on ECEC	129
3.11	2SLS regressions results for public spending on cash benefits	130
3.12	2SLS regressions results for the length of paid leaves available to mothers	131
4.1	Individual-level variables descriptions	142
4.2	Individual variables descriptive statistics	144
4.3	Household variables descriptive statistics	145
4.4	Country-level variables descriptions	148
4.5	Country-level variables descriptive statistics in 2014	149
4.6	Random Intercept Models with Individual and Country-level variables	154
4.7	The share of seats in national parliaments held by women in 2014	157
4.8	Random Intercept Models with Individual and Country-level variables	158
4.9	Maximum length of well paid leaves for mothers and fathers (in weeks)	163
4.10	Individual-level variables correlations	164
4.11	Country-level variables correlations	165
4.12	Gender role expectations in Europe, in % of "Agree" answers	166
5.1	Explanatory variables presentation	176
5.3	Test of equi-dispersion in the Poisson model	180
5.4	Determinants of the total demand for childcare	183
5.5	Determinants of formal and informal childcare demand	186
5.6	Substitution between formal and informal childcare	188
5.7	Country-level Regression	191

5.8	Country-level Regression	192
5.9	Determinants of formal and informal childcare demand with working mothers	194
5.10	Determinants of formal and informal childcare demand for the first child	196
5.11	Determinants of the total demand for childcare	199
5.12	Determinants of formal and informal childcare demand	200
5.13	Endogeneity test	201

Country abbreviations

AU = Austria
BE = Belgium
BG = Bulgaria
CZ = Czechia
DE = Germany
DK = Denmark
EE = Estonia
EL = Greece
ES = Spain
FI = Finland
FR = France
HU = Hungary
IC = Iceland
IE = Ireland
IT = Italy
LU = Luxembourg
LT = Lithuania
NL = Netherlands
NO = Norway
PL = Poland
PT = Portugal
RO = Romania
SE = Sweden
SI = Slovenia
SK = Slovakia
UK = United Kingdom

1. Introduction générale

"Le privé est politique."

— Slogan féministe des années 1970

1.1 Les politiques familiales comme objet d'étude

La problématique générale de cette thèse consiste à étudier la relation complexe entre les politiques familiales et la décision d'emploi des mères en Europe. Partant du constat que le taux d'emploi mais également le recours au temps partiel des mères n'étaient pas les mêmes selon les pays nous cherchons à comprendre dans quelle mesure les différentes politiques familiales mises en place peuvent influencer la décision de travailler. Ce questionnement amène trois réflexions plus générales qu'il convient de développer dès le début de cette thèse.

Premièrement, il est légitime de questionner le principe même des politiques familiales. En effet pourquoi l'Etat devrait-il intervenir pour réduire ou compenser les coûts que représentent une naissance ainsi que l'éducation des enfants ? Avoir des enfants relève de la sphère privée et on pourrait considérer que c'est aux parents qu'il revient de s'organiser pour pallier toutes les externalités liées à l'arrivée d'un enfant. On pense notamment aux nouvelles contraintes en termes d'organisation entre la vie familiale et la vie professionnelle, à la répartition des tâches familiales dans le ménage ou encore aux coûts financiers importants induits par l'arrivée et l'éducation des enfants. Cette façon de penser, que l'on peut qualifier d'individualiste, réserve donc toutes ces questions aux seuls parents et n'implique aucune intervention publique en la matière. L'utilité que les parents retirent de la satisfaction d'avoir des enfants

est suffisante pour contrebalancer les effets plus négatifs d'une naissance. On peut au contraire estimer que la collectivité a son rôle à jouer et doit soutenir les parents pour accueillir un nouveau-né dans les meilleures conditions possibles. Le fait d'avoir un enfant n'est donc pas qu'une affaire privée mais concerne la société entière. En effet, des enfants en bonne santé et bien éduqués assurent le développement du pays en étant plus productifs une fois sur le marché du travail. Mais au-delà des considérations économiques, assurer le bon développement des enfants peut être vu comme le signe d'une société qui investit et qui croit en son futur en offrant de belles perspectives à sa jeunesse. De plus on peut s'attendre par exemple à ce qu'une intervention de l'Etat favorisant une meilleure articulation entre la vie professionnelle et la vie familiale des parents puisse impacter positivement la productivité des parents sur le marché du travail, ce qui bénéficie finalement à la société entière. On peut enfin justifier l'existence des politiques familiales du fait qu'elles contribuent à la justice sociale, que ce soit en soutenant les familles les plus pauvres ou en favorisant une plus grande égalité entre les femmes et les hommes, notamment en termes d'accès au marché du travail. Ainsi ce qui relève de l'ordre privé ou public concernant la prise en charge des enfants dépend de la conception que se fait la société du rôle de la famille et de l'Etat. Dans cette thèse, nous considérons que l'intervention publique dans la sphère familiale est justifiée et nous reviendrons notamment aux objectifs et au champ d'application d'une telle intervention dans le Chapitre 2.

Légitimer conceptuellement l'existence des politiques familiales ne suffit pourtant pas; aussi faut-il qu'elles impactent réellement le comportement des individus. En effet, si des dépenses importantes sont entreprises pour favoriser l'accès à des services de garde ou pour bien rémunérer les congés parentaux, l'Etat est en droit d'attendre un retour sur investissement, ce qui implique un lien de causalité clair entre la mise en place d'une politique publique et ses effets sur la population visée. Il est important de souligner que l'évaluation des politiques familiales, comme celle de toutes les politiques publiques, est nécessaire, notamment parce qu'elle permet de légitimer l'action des services publics. Néanmoins l'évaluation des politiques fa-

miliales repose sur deux postulats importants. Premièrement cela implique que les objectifs de ces programmes soient clairement énoncés et définis dans un but précis et comme nous le verrons dans le chapitre suivant, les objectifs des politiques familiales sont nombreux, changeants et parfois non explicites. Deuxièmement, il est loin d'être évident que le comportement des individus soit directement imputable à la mise en œuvre d'une politique en particulier. Ainsi la décision de travailler ou de ne pas travailler après avoir eu un enfant ne repose pas uniquement sur l'existence de services de garde adaptés mais également sur des considérations plus culturelles qu'il est difficile de distinguer clairement. Comment savoir avec exactitude si une femme décide de se retirer du marché du travail après une naissance parce que la crèche est trop chère ou parce que c'est ce qui est socialement acceptable dans son entourage ? De même, peut-on conclure qu'un congé de paternité rémunéré plus long s'accompagne automatiquement, et en tout lieu, d'un partage des tâches familiales plus égalitaire au sein du couple ? C'est pourquoi dans cette thèse, à l'aide de plusieurs techniques économétriques, nous cherchons à isoler le plus possible l'effet des politiques familiales sur la décision d'emploi mais également l'effet de l'emploi sur le choix des politiques familiales. Ainsi non seulement nous montrons que les politiques peuvent influencer les comportements mais également que les comportements peuvent à leur tour impacter les programmes en place.

Enfin si l'on considère que l'existence des politiques familiales est justifiée et qu'elles impactent effectivement la façon d'agir des familles, nous devons nous poser la question suivante : quels comportements faut-il favoriser ? Est-il plus souhaitable que les mères accèdent facilement au marché du travail ou faut-il au contraire tout mettre en œuvre pour qu'elles puissent rester au foyer pour s'occuper de leur enfant ? La place du père auprès de son jeune enfant est-elle aussi importante que celle d'une mère ? Doit-on viser l'émancipation des femmes de la structure familiale traditionnelle ? Difficile de rester impartiale et complètement neutre, ce qui est pourtant attendu d'une bonne chercheuse. Afin d'échapper autant que possible à tout jugement de valeur, nous nous basons sur les objectifs de l'Union européenne qui, dans

sa Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne¹, prévoit que « l'égalité entre les femmes et les hommes doit être assurée dans tous les domaines, y compris en matière d'emploi, de travail et de rémunération ». Dans la dernière Directive (UE) 2019/1158 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants², il est rappelé que les « les politiques relatives à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée devraient contribuer à la réalisation de l'égalité des sexes en encourageant la participation des femmes au marché du travail, le partage des responsabilités familiales à parts égales entre les hommes et les femmes et la réduction des écarts de revenus et de salaire entre les hommes et les femmes ». Ainsi on préférera donc les dispositions qui encouragent l'emploi des femmes, et notamment celui des mères.

1.2 Plan de thèse et questions de recherche

Cette thèse propose quatre contributions sur les politiques familiales et leurs liens avec l'emploi des mères en Europe. Plus particulièrement, le Chapitre 2 introduit les différents enjeux et dispositifs des politiques familiales en Europe. Le Chapitre 3 est centré sur la comparaison des pays européens en fonction des similitudes de leur système de politiques familiales. Le Chapitre 4 se concentre sur les facteurs influençant l'offre de travail des mères en Europe. Enfin le Chapitre 5 s'intéresse aux déterminants de la demande de différents types de services de garde d'enfants. Ainsi après avoir défini et présenté les politiques familiales européennes de façon globale dans le deuxième chapitre, nous mettons en avant l'hétérogénéité de ces programmes en Europe et proposons une méthode de classification dans le troisième chapitre. Dans le quatrième chapitre nous testons l'effet des caractéristiques individuelles, des politiques familiales ainsi que des normes de genre sur l'offre de travail des mères avant de terminer en nous intéressant à un seul type de politique, à savoir les services de garde d'enfants et le lien avec l'emploi des mères.

¹Voir en particulier l'article 23 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne : <https://www.afapdp.org/wp-content/uploads/2018/06/Charte-des-droits-fondamentaux-de-lUE.pdf>

²Voir la Directive (UE) 2019/1158 du Parlement Européen et du Conseil : <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/HTML/?uri=CELEX:32019L1158&from=FR>.

Chapitre 2 : Les politiques familiales en Europe : un tour d’horizon des enjeux et des dispositifs.

Ce chapitre introductif et descriptif a pour but de définir les dispositifs étudiés, de présenter les principaux enjeux des politiques familiales en Europe tout en délimitant le champ d’action de ces dernières. Après avoir défini les objectifs de ces politiques publiques identifiés dans la littérature, nous présentons les statistiques descriptives les plus pertinentes pour voir dans quelle mesure ces pays atteignent effectivement les différents objectifs pour l’année 2015 dans 19 pays européens. Puis nous détaillons trois grands types de politiques, à savoir les congés accordés aux parents suite à la naissance d’un enfant, les systèmes de garde d’enfants et le versement d’aides financières aux familles. Pour terminer la contextualisation de notre travail et pour faire écho à l’échelle européenne adoptée dans l’ensemble de cette thèse, nous présentons également les actions de l’Union Européenne en lien avec les politiques familiales depuis sa création.

Cette partie permet de répondre aux questions suivantes :

- Qu’entend-on par politiques familiales ?
- A quoi servent-elles ?
- Quels indicateurs peuvent être utilisés pour attester de la performance des politiques familiales ?
- Les politiques familiales font-elles parties des compétences de l’Union européenne ?

Chapitre 3 : Trois systèmes de politiques familiales ?

Dans ce chapitre nous cherchons à mettre en avant les similitudes et les différences des systèmes des politiques familiales en Europe sur le modèle proposé par (Thévenon,

2011). Pour ce faire nous utilisons un système de classification des pays à l'aide d'une analyse en composantes principales (ACP) basées sur 14 indicateurs des politiques familiales pour 20 pays européens autour de 2015. Cette méthode nous permet d'identifier 5 principaux groupes de pays ayant des politiques relativement similaires et de décrire leurs caractéristiques communes. Afin de tester la typologie obtenue nous utilisons la méthode des doubles moindres carrés (2SLS) pour étudier la réaction de l'offre de travail des mères dans des contextes institutionnels différents tout en instrumentalisant le taux de chômage et le taux de natalité. Nous considérons en particulier l'effet d'appartenir aux différents groupes sur l'écart de taux d'emploi entre les femmes et les hommes, le taux d'emploi des mères et la part du temps-partiel dans l'emploi des mères. Cette analyse exploratoire permet de mettre en avant des réactions différentes en termes d'emploi suite à un contexte de politiques familiales différent.

Cette partie permet de répondre aux questions suivantes :

- Peut-on identifier différents modèles de politiques familiales en Europe ?
- L'emploi des mères peut-il être impacté par le contexte institutionnel dans lequel elles évoluent, notamment lorsque les politiques familiales sont différentes ?

Chapitre 4 : Quels sont les déterminants du temps de travail des mères in Europe ? Une analyse multiniveaux.

Dans ce chapitre nous mettons en avant trois types de facteurs qui peuvent expliquer les différences d'intensité de travail des mères deux ans après une naissance en Europe, à savoir les caractéristiques individuelles, les politiques familiales et les normes de genre. Ainsi nous prenons en compte l'influence des spécificités individuelles, institutionnelles et culturelles de 13 pays européens entre 2008 et 2014. Grâce à différents modèles multiniveaux à effets aléatoires, nous trouvons que 16% des différences concernant le nombre d'heures travaillées par les mères entre pays s'expliquent par des facteurs contextuels comme les politiques familiales ou

les normes de genre. Plus particulièrement, les dépenses publiques pour les services de garde d'enfants et des établissements d'enseignement préélémentaire impactent positivement le nombre d'heures travaillées par les mères. Les normes de genre ont également un impact significatif et nous testons différents indicateurs culturels. Au niveau individuel, les mères plus âgées et célibataires ont tendance à travailler moins d'heures alors que les mères plus aisées et plus éduquées ont tendance à travailler davantage.

Cette partie permet de répondre aux questions suivantes :

- Quels sont les facteurs qui influencent le nombre d'heures travaillées par les mères ?
- Ces différents facteurs influencent-ils l'offre de travail des mères de la même façon ?
- Comment représenter les normes de genre d'un pays ?

Chapitre 5 : Les déterminants de la demande de garde d'enfants formelle et informelle en Europe.

Dans le dernier chapitre nous cherchons à identifier les déterminants de la demande en services de garde d'enfants. Nous examinons d'abord les facteurs impactant la demande totale d'heures de garde, que le service soit formel ou informel, dans 14 pays européens de 2010 à 2017. En particulier, nous contrôlons l'endogénéité de l'offre de travail de la mère en utilisant le taux de chômage régional comme instrument. Les autres variables de contrôle incluent notamment l'âge de la mère, son niveau d'éducation, l'offre de travail du partenaire, l'âge des enfants ou le revenu du ménage. Dans un second temps, nous différencions la garde formelle et informelle en exécutant la même spécification séparément pour chaque type de garde. Nous évaluons enfin la substitution entre la garde d'enfants formelle et informelle. Pour ce faire, nous estimons un modèle de régression en deux étapes qui contrôle

l'endogénéité de la garde d'enfants formelle. Pour les mères en emploi, nous constatons en particulier que le nombre d'heures de travail a un effet positif sur la demande de garde formelle pour les mères célibataires et en couple. Ce résultat est important car on peut penser que les politiques visant à promouvoir l'emploi des mères devraient se concentrer sur l'augmentation de la disponibilité des services de garde d'enfants formels. Nos résultats suggèrent également une substitution entre l'utilisation des soins formels et informels.

Cette partie permet de répondre aux questions suivantes :

- Quels sont les facteurs qui influencent la demande en services de garde ?
- Ces facteurs sont-ils différents si l'on considère l'offre formelle et informelle ?
- Ces deux types de services sont-ils complémentaires ou substituables ?

2. Chapitre 2 : Les politiques familiales en Europe : un tour d'horizon des enjeux et des dispositifs

2.1 Introduction

Les politiques familiales sont le fil rouge de cette thèse et chaque article traite d'une ou plusieurs politiques pour répondre à un questionnement précis. L'objectif de ce chapitre introductif est de présenter les politiques familiales en Europe et d'en cerner les principaux enjeux. Nous présentons et discutons les objectifs de ces politiques publiques ainsi que les détails des dispositifs choisis dans chaque pays pour avoir un aperçu global du sujet. Ce chapitre descriptif rassemble des informations de différentes sources (OCDE, Eurostat, EU-SILC...) pour l'année 2015 et présente les principaux résultats et les articles de référence. Ce tour d'horizon permet d'aborder des sujets connexes aux politiques familiales que nous n'abordons pas dans les chapitres suivants, notamment les différences de taux de fécondité en Europe qui sont souvent imputées aux politiques familiales. De plus les chapitres de cette thèse étant des études comparatives entre pays européens, nous proposons une mise en perspective en présentant dans ce chapitre les actions de l'Union européenne pour faire converger les politiques familiales des pays membres. Si l'uniformisation totale de ces politiques n'est pas envisagée à l'échelle européenne, la possibilité d'articuler vie privée et vie professionnelle est au centre des préoccupations de nombreux Etats membres. L'Union européenne multiplie les initiatives pour accorder à tous les parents, et notamment à toutes les mères, des droits similaires après la naissance d'un enfant.

Ainsi dans une première partie de ce chapitre, nous définissons et détaillons les objectifs des politiques familiales. Dans un second temps, nous présentons des statistiques descriptives pour comparer les pays dans leur capacité à atteindre différents objectifs. Dans une troisième partie nous détaillons les différents systèmes de politiques familiales en Europe. Enfin dans une dernière partie nous revenons sur les actions de l'Union européenne en lien avec les politiques familiales depuis sa création.

2.2 Différents dispositifs et différents objectifs

2.2.1 Définitions

L'étude des politiques familiales à l'échelle européenne revient à étudier un ensemble composite de politiques publiques qui regroupent des prestations, des instruments, des modes de financements et des acteurs très différents selon les pays. D'après Julien Damon (2018) « les politiques familiales sont des programmes publics qui identifient les familles comme cibles d'actions mises en œuvre pour avoir un impact sur les ressources des ménages, sur la vie quotidienne des enfants et des parents, sur les partages et les équilibres domestiques, voire sur les structures familiales elles-mêmes et sur la dynamique démographique d'un pays ».

Si les moyens mobilisés ou les objectifs mêmes de ces politiques diffèrent, on peut constater que l'ensemble des pays européens ont développé et diversifié les interventions publiques en direction des familles depuis les années 1980. En effet depuis la fin des Trente Glorieuses, la hausse de la participation des femmes au marché du travail, la chute de la natalité ainsi que la diversification des modèles familiaux ont poussé les Etats à adapter ou créer de nouvelles politiques de soutien aux familles. Les politiques familiales regroupent en effet différents dispositifs, à savoir des prestations financières directement versées aux parents ; des mesures fiscales et la fourniture de services, notamment la mise à disposition d'infrastructures pour la garde des enfants. Le champ d'action des politiques familiales n'étant pas clairement défini, on peut également inclure d'autres mesures, telles que l'indemnisation et la durée des congés maternité, paternité, parental et les dépenses publiques dans l'éducation des très jeunes enfants. L'ensemble de ces mesures répondent à différents défis communs que rencontrent les pays européens. Les enjeux sont à la fois démographiques et sociétaux, à savoir une baisse de la natalité et de la fécondité, la diversification des formes de parentalité (recomposition des familles, monoparentalité, homoparentalité), la hausse de l'activité des femmes ou encore la redistribution des responsabilités concernant la prise en charge des enfants et des personnes âgées. Selon les pays, les politiques familiales sont élaborées et formulées pour répondre

à des besoins précis¹, alors que dans d'autres pays les politiques de soutien aux familles ne sont pas forcément cohérentes et explicites (Damon, 2018).

Dans les pays ayant une tradition plus ancienne des politiques familiales, remontant parfois jusqu'à la fin du XIX^e siècle, il s'agit d'adapter leurs programmes pour s'adapter aux nouveaux risques encourus par les familles et aux réalités changeantes de nos sociétés. En effet, dans la plupart des pays les politiques familiales étaient au départ adaptées à une forme particulière de famille : un père qui travaille et qui est le seul à avoir un revenu et une épouse qui reste à la maison pour s'occuper de leurs enfants. Aujourd'hui, les politiques familiales ne s'adressent plus à une famille type mais bien à différents modèles familiaux.

2.2.2 Les objectifs

Afin de pouvoir évaluer une politique et mesurer sa performance, il est indispensable de formuler clairement ses objectifs. C'est un exercice relativement compliqué pour les politiques familiales car, selon les pays et les époques, la finalité et l'ordre de priorité des programmes changent. L'évaluation est néanmoins nécessaire pour clarifier les ambitions des politiques sociales et pour renforcer la légitimité des services publics. En analysant l'éventail des mesures de soutien aux familles mises en place dans les différents pays, qu'elles soient explicitement identifiées comme politiques familiales par les Etats ou non, on peut ainsi identifier six objectifs des politiques familiales, parfois complémentaires, parfois contradictoires (Damon, 2018).

Soutenir la natalité et la fécondité² ainsi que maintenir le niveau de vie des familles malgré les coûts engendrés par la naissance et l'éducation d'enfants³ sont deux objectifs prioritaires des politiques familiales de nombreux pays. Le soutien à la natalité

¹En France par exemple si l'existence des politiques familiales est explicite, la poursuite conjointe de différents objectifs (notamment démographique, de solidarité horizontale et de redistribution verticale) a toujours été présente, ce qui rend le périmètre de ces politiques peu précis.

²La natalité est l'étude du nombre de naissances au sein d'une population alors que la fécondité est l'étude du nombre de naissances par femme en âge de procréer.

³Il est intéressant de noter que la compensation des charges familiales en France intervient à l'origine comme dédommagement du manque à gagner lié à l'interdiction du travail des enfants (Damon, 2018).

est un enjeu à la fois politique et économique. En France par exemple, à la fin du XIX^{ème} siècle, on justifiait le besoin d'une population plus nombreuse pour avoir une armée plus forte. De nos jours, le renouvellement des jeunes générations est toujours crucial puisque lié à des questions de solidarité nationale - le financement des retraites et de l'assurance santé en dépend directement. De plus, de manière plus générale, le fait de faire des enfants traduit une certaine foi en l'avenir qui permet à un pays de se projeter sur le long terme. A contrario, un pays où l'on ne fait plus d'enfant peut craindre un manque de main d'œuvre et une baisse de la croissance suite à une baisse de son marché intérieur (la Russie est le meilleur exemple en la matière, ce pays a connu une crise démographique après la chute de l'URSS (Avdeyeva, 2011)). On pourrait opposer à tous ces arguments la cause écologique. En effet on peut douter de la pertinence d'avoir une planète de plus en plus peuplée alors que les ressources naturelles sont limitées. Cependant nous laisserons de côté ce questionnement dans la mesure où aucune politique familiale actuelle n'aborde ce sujet.

Si l'on considère qu'une natalité importante est nécessaire, le maintien du niveau de vie des familles avec enfants, au-delà d'une question de justice sociale, peut se résumer à considérer les enfants comme des « biens » tutélaires. En effet ce concept développé par l'économiste Richard Musgrave désigne un « bien » pour lequel l'Etat intervient pour encourager ou décourager le public de le « consommer » (Musgrave, 1956). Transposer au thème de la famille, on peut considérer qu'en compensant le coût des enfants, l'Etat incite les familles à avoir des enfants.

Ces deux objectifs ont justifié, notamment en France, après la Seconde Guerre mondiale, la mise en place de prestations universalistes généreuses, destinées à toutes les familles avec enfants. L'idée était de réduire les « inégalités horizontales », c'est-à-dire que le niveau de vie des familles ne doit pas être réduit avec l'arrivée d'enfants. La redistribution horizontale organise donc la solidarité des familles sans enfants avec des familles avec enfants.

Si la visée nataliste est encore un héritage fort des politiques familiales, quatre nouveaux objectifs sont apparus à partir des années 1970, à savoir lutter contre les

inégalités économiques et la pauvreté des familles ; favoriser l'articulation entre vie privée et vie professionnelle ; promouvoir un partage équilibré des tâches familiales entre femmes et hommes et soutenir la parentalité pour aider les parents à assumer leur rôle éducatif à l'égard de leurs enfants.

Depuis une quarantaine d'années, la vocation universelle des politiques familiales a été peu à peu remise en cause et a été complétée ou remplacée par des politiques plus ciblées⁴. Des programmes visent désormais certaines familles prioritaires, notamment les familles les plus pauvres ou les plus vulnérables (personnes en situation de handicap, les parents isolés, les veufs et les veuves. . .). Dans cette optique, c'est la réduction des « inégalités verticales » qui est visée, il est question alors de réduire les différences de revenus. D'après cette logique de solidarité, tout enfant a droit à un niveau de vie minimal. En effet d'après Sterdyniak (2011) « la société doit fournir à chaque enfant une éducation lui permettant de s'intégrer dans la société de demain, de développer les capacités qui seront nécessaires pour avoir un emploi [. . .]. Ceci suppose qu'il bénéficie d'un certain nombre de dépenses collectives (en matière d'éducation), mais aussi que lui et donc sa famille vivent dans des conditions satisfaisantes ». On peut par exemple citer les allocations sous conditions de ressources (complément familial, allocation logement, allocation de rentrée scolaire) ou encore les bourses scolaires.

Si a priori la maternité et participation au marché du travail étaient parfois perçus comme incompatibles, l'articulation entre la vie familiale et la vie professionnelle fait aujourd'hui partie des objectifs des politiques familiales de nombreux pays. Les pouvoirs publics ont dû s'adapter aux nouvelles aspirations d'émancipation des femmes des années 1970 au risque de voir le taux de fécondité chuter. Dans plusieurs pays c'est donc pour maintenir la natalité et la fécondité dans les couples biactifs que les services de garde pour les très jeunes enfants se sont développés.

Comme nous l'avons expliqué précédemment, les politiques familiales n'ont pas toujours eu pour cadre de référence l'égalité entre les femmes et les hommes, cependant un partage plus équilibré des tâches et des responsabilités familiales devient

⁴Nous verrons dans une partie suivante le détail de différentes politiques familiales dans plusieurs pays européens.

une priorité dans plusieurs pays. Dans une Europe vieillissante et où les femmes font de moins en moins d'enfants, les deux moments de la dépendance, à savoir la petite enfance et le grand âge, sont érigés au rang de problèmes publics majeurs. Le développement du congé de paternité par exemple, a principalement pour objectif d'investir davantage les pères dans leur rôle parental. Il est important de noter que les tâches domestiques sont au cœur de la dynamique d'inégalité dans l'emploi entre les femmes et les hommes. En effet la répartition des tâches familiales au détriment des femmes donne lieu à une durée mensuelle de travail plus courte pour les femmes. C'est notamment le plus grand recours au temps partiel par les femmes qui explique les écarts de salaire entre les femmes et les hommes (Bozio et al., 2014). Ainsi lorsque l'Etat intervient pour modifier la répartition des tâches domestiques au sein des ménages, il tend à donner aux mères et aux pères les mêmes opportunités en termes de carrières et de salaires.

Enfin certains pays développent des programmes pour aider les parents à développer leurs compétences parentales. À la suite de l'évolution des structures parentales certains parents ressentent et expriment un besoin de soutien concernant l'éducation de leurs enfants. De plus les pouvoirs publics, dans un souci de lutte contre la pauvreté et de promotion de l'égalité des chances, s'emparent de la question tant les carences éducatives sont déterminantes dans les trajectoires des futurs adultes (Hamel et Lemoine, 2012).

Ainsi en Europe, les objectifs des politiques familiales évoluent et s'adaptent pour répondre aux nouveaux défis démographiques et aux attentes de plus en plus grandes des populations en termes d'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

Avec la diversification des objectifs des politiques familiales, il est d'autant plus flagrant que la famille, qui relève de la sphère privée, occupe également une place importante dans le champ de l'intervention publique. En effet selon les pays, l'Etat intervient plus ou moins directement dans la vie familiale et le slogan féministe « le privé est politique » prend tout son sens. L'articulation entre vie privée et vie professionnelle tout comme la répartition des tâches domestiques est à la frontière de ce qui relève de décisions individuelles des parents et d'une question sociale plus

large. « Depuis la rationalisation de la société au xix^e siècle, le privé et le public sont traditionnellement pensés comme une distinction entre, d'un côté, vie personnelle, individuelle, passions, reproduction et particularismes culturels, et, de l'autre, vie politique, collective, raison, production et application du droit dans une perspective universelle. Seule la famille est vue comme intermédiaire et dénominateur commun entre ces deux sphères [...]. C'est également au xix^e siècle que le principe de sexuation des espaces légitime la théorie des sphères publique et privée. Construite depuis le xviii^e siècle, la biologisation de la différence des sexes justifie le fait de placer les fonctions reproductives des femmes au centre de leur vie et de la sphère privée. » explique Anouk Guiné (2005).

L'intervention de l'Etat peut être justifiée par quatre courants doctrinaux⁵, à savoir i) un courant familial qui considère qu'il est de la responsabilité de l'État de défendre et de protéger la famille, la famille étant entendue comme une institution essentielle à la structuration de la société et à la transmission des valeurs, ii) un courant individualiste pour lequel la famille est une entité seconde associant des individus libres et égaux en droit, iii) un courant nataliste selon lequel l'État, garant de la continuité de la Nation, doit veiller au renouvellement des générations et iv) un courant social qui privilégie la prise en compte des besoins sociaux et met l'accent sur la redistribution des revenus.

Dans la suite de ce chapitre, nous nous concentrons sur certains objectifs précédemment cités en détaillant des statistiques descriptives pour différents pays européens.

⁵Pour plus de détails, voir <https://www.vie-publique.fr/eclairage/20145-etat-securite-sociale-unaf-les-acteurs-de-la-politique-familiale> .

2.3 Mise en contexte

Dans cette partie, à partir des données disponibles, nous dressons un état des lieux dans 19 pays européens pour l'année 2015. Nous présentons les statistiques descriptives les plus pertinentes pour voir dans quelle mesure ces pays remplissent différents objectifs des politiques familiales détaillés dans la partie précédente. Les pays ont été sélectionnés en fonction des données disponibles et pour que tous les modèles de politiques familiales soient représentés au mieux. L'année 2015 était l'année la plus récente pour laquelle toutes les données⁶ concernant les politiques familiales étaient disponibles.

Il est important de noter dès à présent que l'intervention publique n'est souvent qu'un facteur, parmi d'autres, qui influence les comportements individuels et collectifs. Il n'est donc pas simple d'isoler le rôle seul d'une politique en particulier sur la décision d'avoir un enfant ou de retourner sur le marché du travail. Cette série de graphiques, si elle ne peut démontrer l'existence d'un lien causal entre les politiques familiales et les différents objectifs, peut néanmoins faire état des grandes différences qui existent entre les pays européens.

Chacune des sections de cette partie correspond à un objectif des politiques familiales. La lutte contre les inégalités et la pauvreté des familles 1) ainsi que l'articulation entre la vie privée et professionnelle 2) sont représentées par les taux d'emploi et de pauvreté des mères. Ces deux problématiques sont également étudiées ensemble via le taux de pauvreté en emploi 3). Le soutien à la fécondité 4) est indiqué par le taux de fécondité dans les différents pays et la promotion d'un partage plus équilibré des tâches domestiques et familiales 5) est représentée par le taux de participation des femmes et des hommes à différentes tâches. Il convient de noter dès à présent que seuls les deux premiers objectifs sont étudiés dans le reste de la thèse mais pour faire un travail complet et avoir une approche globale sur les enjeux des politiques familiales, il est nécessaire d'aborder dans ce chapitre la question de la fécondité et de la répartition des tâches.

⁶Les bases de données utilisées sont détaillées dans les sections suivantes.

2.3.1 Lutter contre les inégalités économiques et la pauvreté des familles

Afin de comparer les pays européens dans leur capacité à lutter contre la pauvreté, nous analysons dans un premier temps les différents taux de pauvreté. Le taux de pauvreté est défini comme la part des personnes appartenant à un ménage dont un revenu disponible équivalent⁷ est inférieur au seuil de risque de pauvreté, fixé à 60 % du revenu disponible équivalent médian national après transferts sociaux. Cette méthode relative permet de prendre en compte le niveau de vie des différents pays. Les taux de pauvreté présentés ci-dessus sont issus de nos calculs sur la base de données d'enquête EU-SILC⁸ pour l'année 2015. Les statistiques de l'Union européenne sur le revenu et les conditions de vie (EU-SILC) sont un instrument destiné à recueillir des données actuelles et comparables sur le revenu, la pauvreté, l'exclusion sociale et les conditions de vie. Les données sont recueillies au niveau des ménages mais également au niveau individuel auprès des personnes de 16 ans et plus.

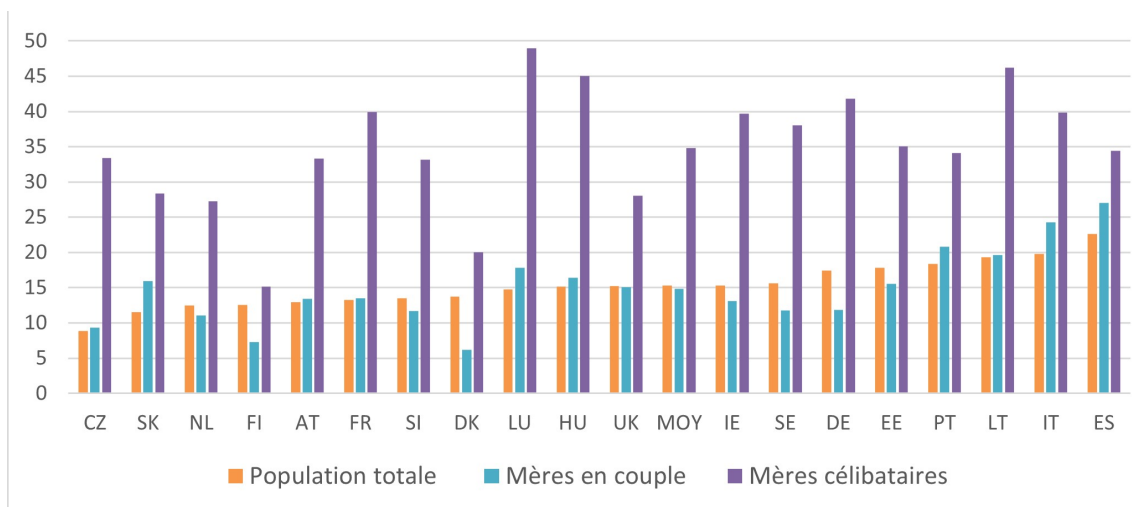
Nous avons choisi de comparer trois groupes de population : la population totale (hommes et femmes), les mères en couple et les mères célibataires de 20 à 64 ans. L'étude de ces trois groupes permet premièrement de comparer les pays européens entre eux. De plus, nous pouvons comparer les écarts au sein des pays en comparant la pauvreté des parents par rapport à celle de la population totale et de faire ensuite la différence entre les familles monoparentales (dont la très grande majorité sont des mères célibataires) et des mères en couple. Il existe une très vaste littérature qui montre que les mères célibataires sont un groupe particulièrement à risque de pauvreté⁹. D'après ces papiers, plusieurs facteurs contribuent à la précarité des mères célibataires, elles doivent en effet faire face seules à un risque élevé de stress,

⁷L'échelle d'équivalence est calculée en utilisant l'échelle d'équivalence modifiée de l'OCDE. Cette échelle attribue un poids à tous les membres du ménage : 1,0 au premier adulte; 0,5 à la seconde et chaque personne subséquente âgée de 14 ans et plus; 0,3 pour chaque enfant de moins de 14 ans. La taille équivalente est la somme des poids de tous les membres d'un ménage donné.

⁸<https://ec.europa.eu/eurostat/fr/web/microdata/european-union-statistics-on-income-and-living-conditions>

⁹Voir notamment Gornick et Jäntti, 2010; Brady et Burroway, 2012; Misra et al, 2012; Maldonado et Nieuwenhuis, 2015; W. Van Lancker et al., 2015; Kramer et al., 2016; Maldonado, 2017; Bernardi et Mortelmans, 2018; Bradshaw et al., 2018; Geisler et Kreyenfeld, 2019.

Figure 2.1: Taux de pauvreté de la population totale, des mères en couple et des mères célibataires (en %)



Source: Calculs propres sur données EU-SILC pour l'année 2015 pour 19 pays européens. Age 20-64 ans.

de problèmes de santé, de chômage et d'exclusion sociale. Les mères célibataires subissent une double peine puisqu'elles disposent de moins de revenus et de moins de temps qu'un couple avec enfants. En effet, elles ne bénéficient pas de la protection financière que peut apporter le revenu d'un partenaire et ont plus de difficultés à trouver un emploi puisqu'elles ne peuvent pas compter sur la flexibilité que procure la présence d'un conjoint avec qui partager la garde des enfants et les tâches ménagères.

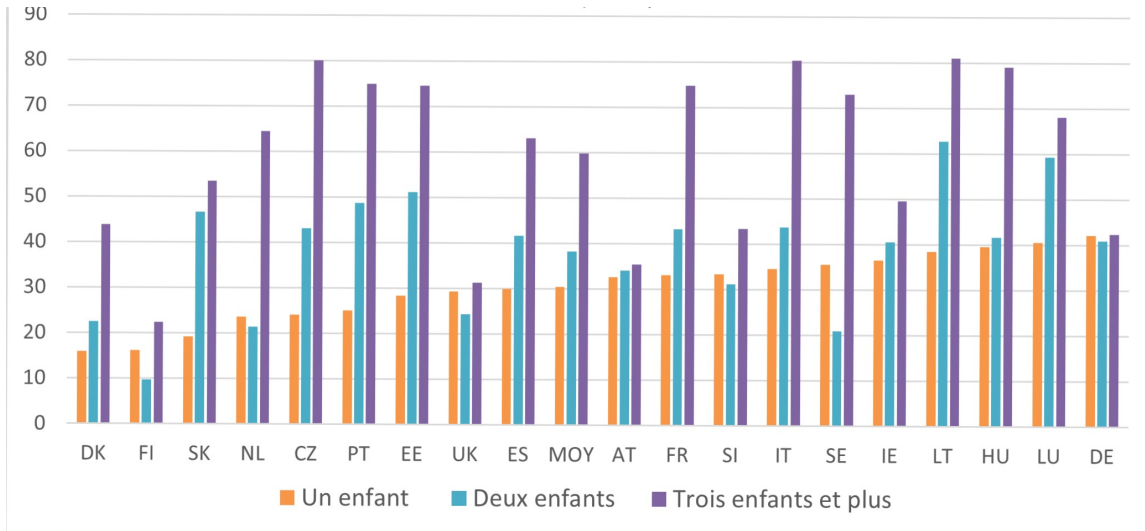
L'un des résultats principaux du graphique 2.1 est la mise en évidence de la situation précaire des mères célibataires. Dans tous les pays européens, les mères célibataires ont un taux de pauvreté plus élevé que celui de la population totale et que celui des mères en couple. Il existe cependant de grandes différences entre les pays. Le taux de risque de pauvreté des mères seules est particulièrement élevé en Allemagne (41,8%), en Hongrie (45%), en Lituanie (46,2%) et au Luxembourg (49%). Il est plus bas aux Pays-Bas¹⁰ (27,2%) et en Finlande (15,15%). En moyenne pour ces 19 pays européens, c'est plus d'une mère célibataire sur trois (34,8%) qui vit sous le seuil de pauvreté.

¹⁰Il est intéressant de noter qu'aux Pays-Bas, le niveau d'aides aux parents seuls est de 70% du salaire minimum, majoré de différentes aides financières accordées aux parents (Nieuwenhuis, 2015).

Le risque de pauvreté des mères en couple est plus proche de celui de la population totale, autour de 15% en moyenne. Les mères en couple sont particulièrement à risque de pauvreté dans les pays du sud de l'Europe, à savoir en Espagne (27,1%), en Italie (24,3%) et au Portugal (20,8%) ; le taux de pauvreté de la population totale est également plus élevé dans ces pays. La situation de pauvreté des mères en couple est meilleure dans les pays nordiques (Danemark (11,9%), Finlande (7,3%) et Suède (11,8%)) ainsi qu'en Tchéquie (9,3%), aux Pays-Bas (11,1%) et en Slovénie (11,7%).

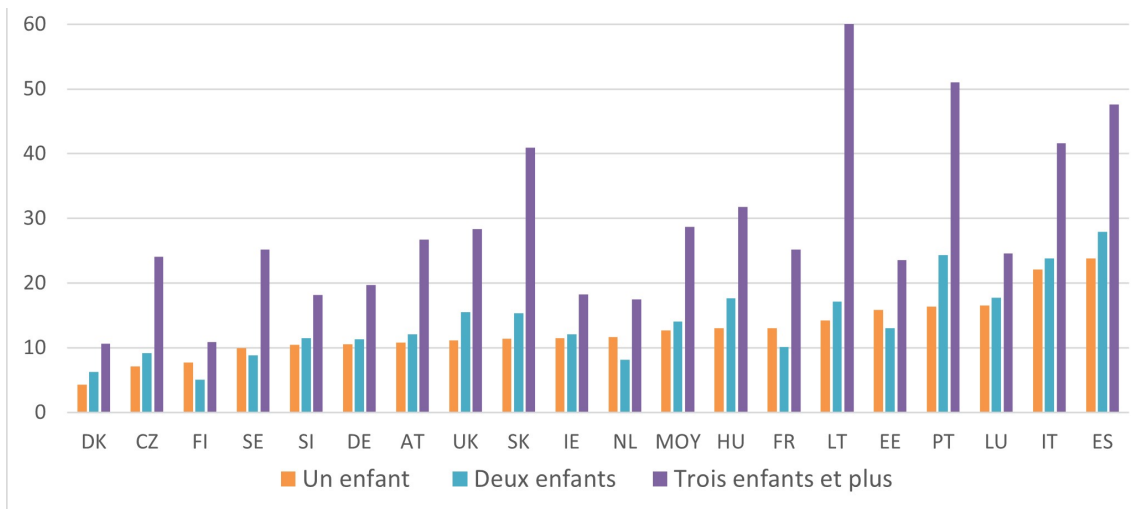
Il est possible d'affiner les situations de pauvreté en tenant compte du nombre d'enfants dans le ménage. Un nombre d'enfants plus élevé correspond à un risque de pauvreté plus haut (Atkinson et Marlier, 2010; Maldonado, 2017). On retrouve bien ce résultat sur les graphiques 2.2 et 2.3, il semblerait en effet que le fait d'avoir plus d'enfants corresponde bien à un risque de pauvreté plus grand de toutes les mères, qu'elles soient célibataires ou en couple, dans les 19 pays sélectionnés. Le risque de pauvreté est néanmoins plus élevé pour les mères célibataires et ce quel que soit le nombre d'enfants. Pour les mères seules de trois enfants, il est de 80% en Tchéquie, 79% en Hongrie, 80,4% en Italie et 81% en Lituanie. Il est beaucoup plus faible en Finlande (22,4%), au Royaume-Uni (31,3%) et en Autriche (35,4%). Les mères célibataires ayant deux enfants sont en moyenne plus à risque de pauvreté que celles avec un enfant (38,3% contre 30,4%). Mais ces chiffres cachent des différences importantes entre les pays : en Allemagne, en Finlande, aux Pays-Bas, en Suède et au Royaume-Uni les mères de deux enfants sont moins à risque de pauvreté que celles avec un seul enfant, ce qui laisse suggérer l'existence de programmes d'aides ciblés envers les familles de deux enfants dans ces pays.

Figure 2.2: Taux de pauvreté des mères célibataires selon le nombre d'enfants (en%)



Source: Calculs propres sur données EU-SILC pour l'année 2015 pour 19 pays européens. Age 20-64 ans.

Figure 2.3: Taux de pauvreté des mères en couple selon le nombre d'enfants (en %)



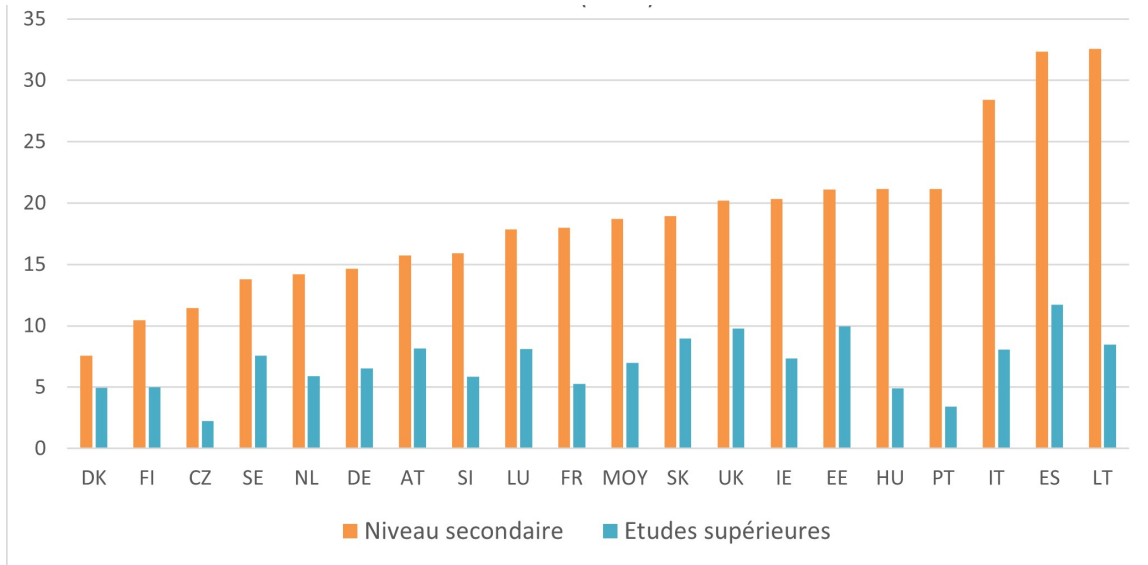
Source: Calculs propres sur données EU-SILC pour l'année 2015 pour 19 pays européens. Age 20-64 ans.

Pour les mères en couple, le graphique 2.3 met également l'accent sur la plus grande précarité des mères de trois enfants et la situation plus proche entre les mères d'un ou deux enfants. On peut remarquer que le risque de pauvreté est particulièrement élevé pour les mères de trois enfants dans le sud de l'Europe (Espagne (47,6%), Italie (41,6%), Portugal (51%)) et en Lituanie (60%) alors qu'il est plus réduit dans les pays nordiques (Danemark (10,6%) et Finlande (10,9%)).

Enfin pour terminer cette partie sur les taux de pauvreté des mères en Europe, il est intéressant de regarder le niveau d'étude des mères. En effet, plus le niveau d'étude est important, plus le risque de pauvreté est faible (Atkinson et Marlier, 2010; Härkönen, 2018; Cantillon et al., 2001). Les graphiques 2.4 et 2.5 présentent les taux de pauvreté pour les mères en couple et les mères célibataires selon deux niveaux d'éducation : le niveau de deuxième cycle de l'enseignement secondaire et post secondaire non-supérieur (délivré dans les lycées généraux, technologiques ou professionnels en France) et le niveau d'enseignement supérieur (délivré en France dans les établissements universitaires, écoles supérieures professionnelles et les écoles d'ingénieurs). Les systèmes éducatifs européens sont très différents mais les données de la base EU-SILC permettent de comparer des niveaux scolaires similaires dans des systèmes hétérogènes.

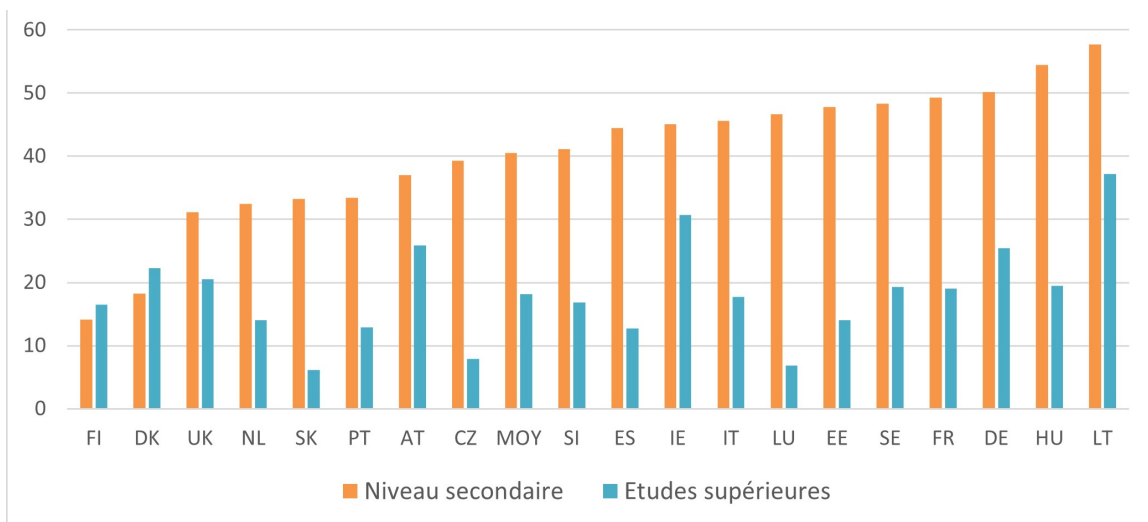
Le risque de pauvreté est en moyenne plus de deux fois plus élevé pour les mères avec un diplôme du secondaire pour celles ayant fait des études supérieures. Ce sont en particulier les mères célibataires n'ayant pas fait d'études secondaires qui sont le plus à risque de pauvreté, notamment en Allemagne (50,2%), en Hongrie (54,5%) et en Lituanie (57,7%). Il est important de noter que le fait de faire des études ne semble pas protéger de la pauvreté de la manière partout en Europe. Ainsi en Irlande et en Lituanie, les mères célibataires ont respectivement un risque de pauvreté de l'ordre de 30,7% et de 37,2%.

Figure 2.4: Taux de pauvreté des mères en couple selon le niveau d'éducation (en%)



Source: Calculs propres sur données EU-SILC pour l'année 2015 pour 19 pays européens. Age 20-64 ans.

Figure 2.5: Taux de pauvreté des mères célibataires selon le niveau d'éducation (en%)



Source: Calculs propres sur données EU-SILC pour l'année 2015 pour 19 pays européens. Age 20-64 ans.

Pour conclure cette partie descriptive sur le taux de pauvreté des mères en Europe, nous pouvons rappeler les enseignements essentiels de ces graphiques :

- Il existe de grandes différences de taux de pauvreté en Europe
- Il existe également de grandes différences de taux de pauvreté des mères en Europe, on observe parfois un gradient Europe du Nord-Europe du Sud ;
- Les mères célibataires sont plus à risque de pauvreté dans tous les 19 pays européens sélectionnés ;
- Il existe une corrélation entre le nombre d'enfants et le risque de pauvreté : plus le nombre d'enfants augmente, plus le risque de pauvreté est grand. Il est d'autant plus grand si les mères sont célibataires ;
- Les mères ayant fait des études supérieures ont un risque de pauvreté plus faible que celles étant diplômées du niveau secondaire.

Le lien entre le niveau d'éducation et le risque de pauvreté peut être expliqué par le fait d'avoir potentiellement un emploi mieux rémunéré avec un niveau d'études plus haut. C'est pourquoi dans la partie suivante nous présentons les statistiques descriptives des taux d'emploi des mères en Europe.

2.3.2 Favoriser l'articulation entre la vie privée et la vie professionnelle

Afin de représenter la capacité des Etats à faciliter l'articulation entre la vie privée et la vie professionnelle, nous avons choisi de présenter les taux d'emploi des mères qui doivent souvent, plus que les pères, trouver un équilibre entre leur emploi et leur rôle de parents (Périver, 2017). Le taux d'emploi est la proportion de personnes disposant d'un emploi parmi celles en âge de travailler (15 à 64 ans). Le taux d'emploi des mères est un facteur important si on veut comprendre la situation de pauvreté de celles-ci. En effet plus les qualifications sont hautes, plus on peut s'attendre à ce que le salaire soit important, ce qui permettrait d'échapper à la pauvreté (Gustafsson et Kenjoh, 2008). De plus cet indicateur d'emploi permet de comparer les pays dans leur capacité à permettre aux mères d'articuler leur vie privée et professionnelle (un des objectifs des politiques familiales que nous souhaitons étudier). Un taux élevé d'emploi des mères peut suggérer l'existence des politiques facilitant le fait d'avoir un enfant et de travailler, tout comme les politiques familiales ou encore une plus grande flexibilité du temps de travail¹¹.

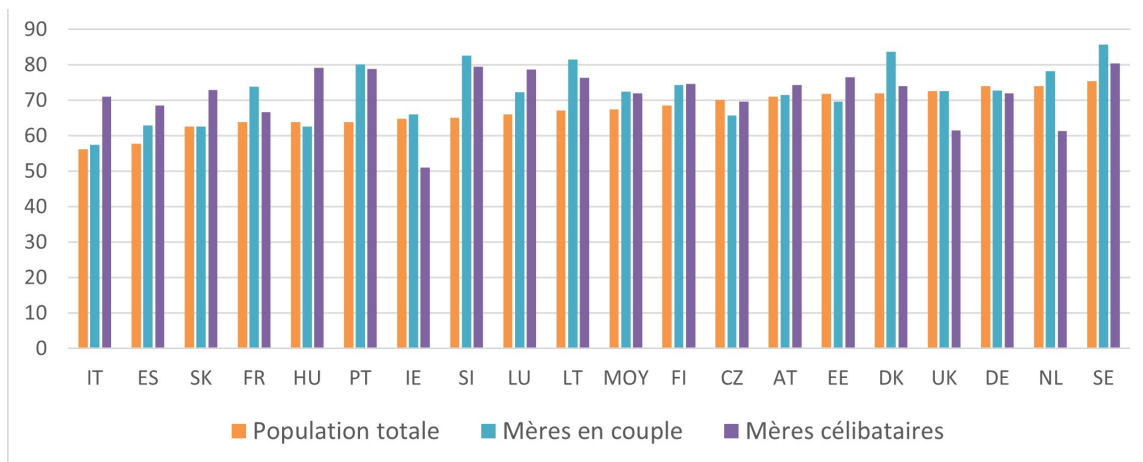
Ces graphiques sont obtenus à partir de nos calculs sur la base de données d'enquête sur les forces de travail dans l'Union européenne (EFT-UE)¹² pour l'année 2015. Cette enquête permet d'obtenir des informations très précises au sujet du marché du travail dans l'Union européenne. Elle fournit notamment des résultats trimestriels sur la participation au marché du travail des personnes âgées de 15 ans et plus ainsi que sur les personnes ne faisant pas partie des forces de travail.

D'un point de vue quantitatif, les taux d'emploi des mères est en moyenne plus élevé que celui de la population totale : 67,5% pour la population totale, 72,5% pour les mères en couple et 72% pour les mères célibataires. D'après le graphique 2.6, on peut néanmoins souligner l'existence de différences importantes selon les pays. Les

¹¹On peut également noter que d'après Eydoux et Letablier (2008) « si la flexibilité du temps de travail peut, dans certaines conditions, faciliter l'articulation entre vie professionnelle et vie familiale, elle peut aussi contribuer à sa complexification lorsque les modes d'accueil des enfants ne sont pas adaptés aux horaires de travail des parents. ».

¹²<https://ec.europa.eu/eurostat/fr/web/microdata/european-union-labour-force-survey>

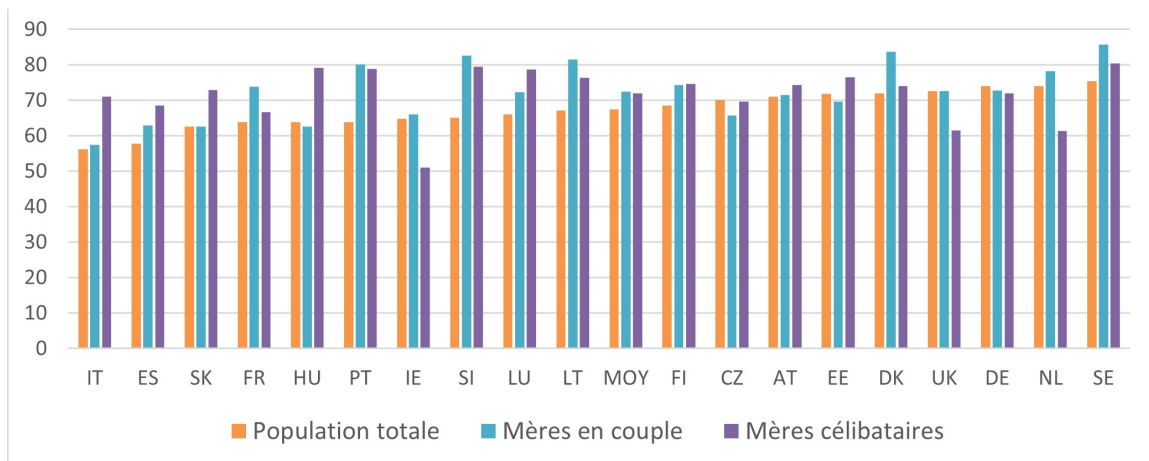
Figure 2.6: Taux d'emploi de la population totale, des mères en couple et des mères célibataires (en %)



Source : Calculs propres sur données EFT-UE pour l'année 2015 pour 19 pays européens. Age 15-64 ans.

taux d'emploi des mères sont particulièrement élevés dans les pays nordiques (Danemark et Suède) et en Allemagne alors qu'ils sont plus faibles dans les pays du sud de l'Europe comme l'Italie ou l'Espagne. Dans la moitié des pays sélectionnés, les mères célibataires sont plus nombreuses à travailler que les mères en couple, c'est particulièrement le cas en Hongrie (79,2% contre 62,7%). Le taux d'emploi des mères célibataires varie entre 51,1% en Irlande et 80,5% en Suède. Au contraire au Danemark ou en Suède, les mères en couple ont tendance à travailler davantage que les mères célibataires. Le taux d'emploi des mères en couple varie entre 57,5% en Italie et 85,8% en Suède.

Le taux d'emploi des mères est également différent selon le nombre d'enfants dans le ménage. D'après plusieurs études, plus le nombre d'enfants est élevé plus le taux d'emploi des mères est bas, en partie car les contraintes organisationnelles deviennent trop fortes. Le taux d'emploi est donc particulièrement bas pour les mères de trois enfants et plus (Pettit et Hook, 2005; Steiber et Haas, 2012; Nieuwenhuis et al., 2012; Baranowska-Rataj et Matysiak, 2016). En moyenne d'après le graphique 2.7, les taux d'emploi des mères d'un enfant ou de deux enfants sont relativement similaires et dans tous les pays, tandis que le taux d'emploi chute lorsqu'il y a trois enfants ou plus. Il est particulièrement faible pour les pays d'Europe du Sud (Espagne (50%) et Italie (41,9%)) et d'Europe centrale (Hongrie (43,2%) et Slovaquie (47%)). Certains pays arrivent à maintenir un taux d'emploi des mères

Figure 2.7: Taux d'emploi des mères selon le nombre d'enfants (en%)

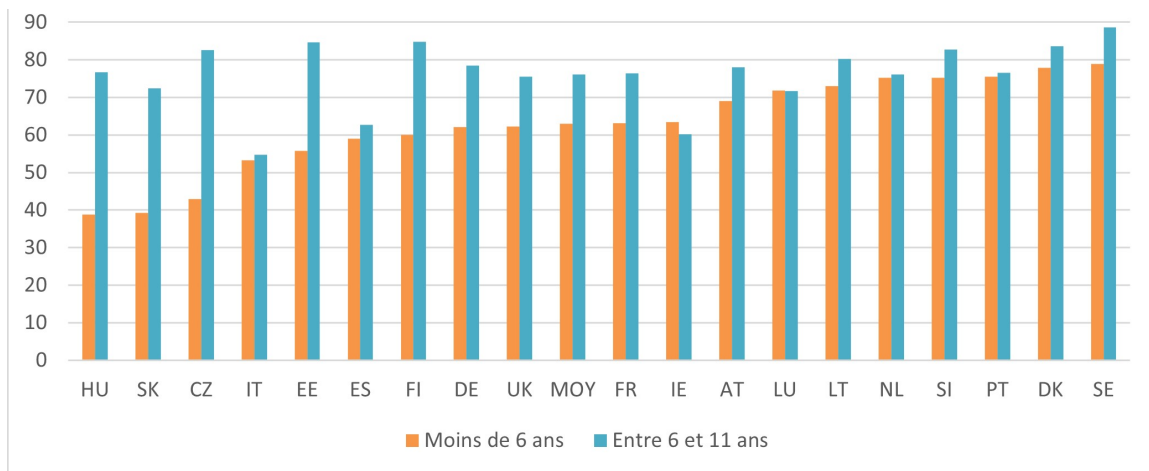
Source : Calculs propres sur données EFT-UE pour l'année 2015 pour 19 pays européens. Age 15-64 ans.

élevé et ce quel que soit le nombre d'enfants, comme dans le Nord de l'Europe (au Danemark et en Suède) ou en Slovénie, ce qui laisse supposer l'existence de politiques d'articulation vie privée – vie professionnelle performantes.

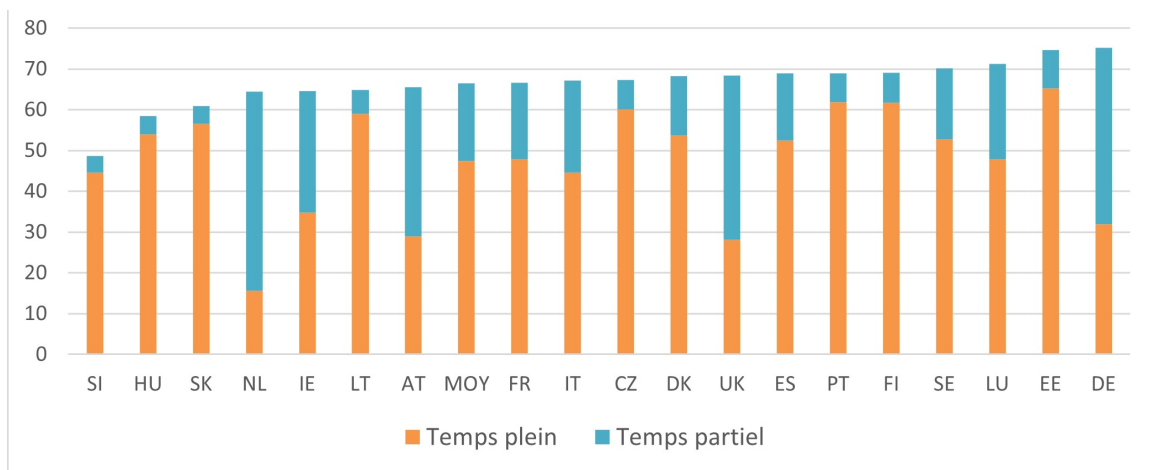
Si le nombre d'enfant est important à prendre en compte, il faut également considérer l'âge de ces derniers (Lewis et al, 2008; Dotti Sani et Scherer, 2018). En effet plus l'enfant est jeune, plus la question de la garde d'enfant est importante. Si les pays ne disposent pas de services de garde de bonne qualité et abordables, c'est souvent la mère qui devra arrêter de travailler ou adapter son temps de travail. Nous décidons de faire la différence entre les enfants de moins de 6 ans et ceux de 6 à 11 ans car à partir de 6 ans, de nombreux enfants entrent dans le système scolaire, ce qui permet aux mères de travailler plus facilement.

D'après le graphique 2.8 on peut remarquer que dans la grande majorité des pays le taux d'emploi des mères est plus faible lorsque les enfants sont plus jeunes (moins de 6 ans). Il est particulièrement bas en Europe centrale (Tchéquie (43%), Hongrie (38,8%) et Slovaquie (39,3%)). Les mères de jeunes enfants sont plus nombreuses à travailler en Europe du Nord (Danemark (77,9%) et Suède (88,7%)) mais également en Lituanie (80,2%), au Luxembourg (71,8%), aux Pays-Bas (75,2%), au Portugal (75,5%), en et en Slovénie (75,3%).

Dans les graphiques précédents, il est important de noter que l'âge des mères est

Figure 2.8: Taux d'emploi des mères selon l'âge du plus jeune enfant (en %)

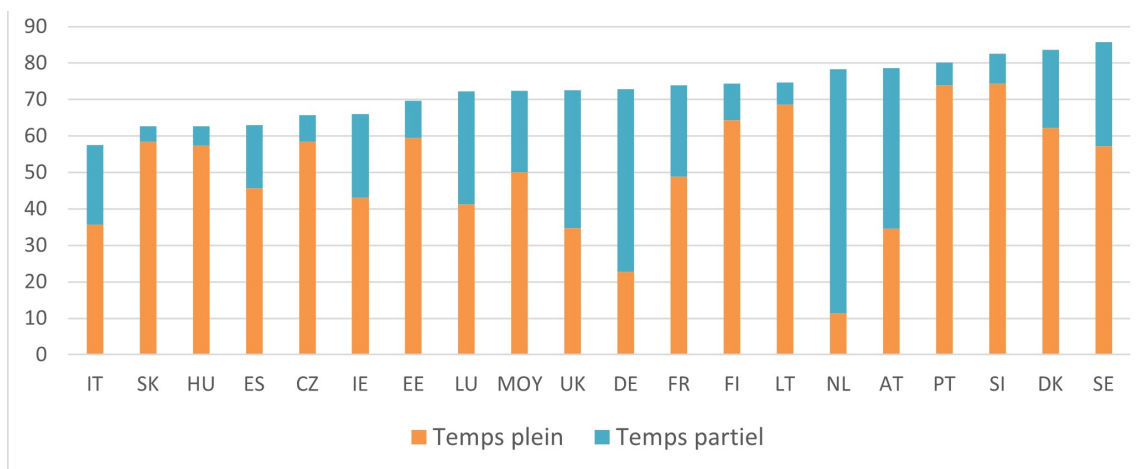
Source : Calculs propres sur données EFT-UE pour l'année 2015 pour 19 pays européens. Age 15-64 ans.

Figure 2.9: Taux d'emploi des mères célibataires (en%)

Source : Calculs propres sur données EFT-UE pour l'année 2015 pour 19 pays européens. Age 15-64 ans.

également un des déterminants du taux d'emploi. Ainsi d'après Nieuwenhuis et al. (2012) les femmes sont moins susceptibles d'occuper un emploi si elles sont mères et si elles sont nées dans une cohorte plus âgée.

Si considérer le taux d'emploi est important, il est nécessaire d'approfondir un autre aspect du travail. En effet le tout n'est pas seulement de travailler mais également de pouvoir faire la différence entre le travail à temps plein et à temps partiel.

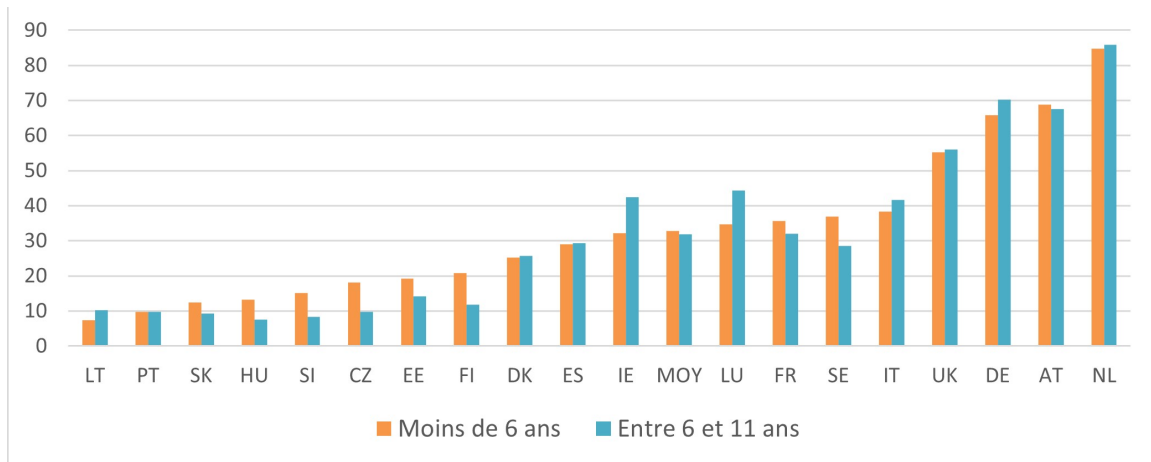
Figure 2.10: Taux d'emploi des mères en couple (en %)

Source : Calculs propres sur données EFT-UE pour l'année 2015 pour 19 pays européens. Age 15-64 ans.

Les graphiques 2.9 et 2.10 présentent les taux d'emploi à temps plein et temps partiel des mères célibataires et en couple. En moyenne, la part de l'emploi à temps partiel dans l'emploi total est sensiblement la même pour les mères célibataires (28,2%) et les mères en couple (30,4%). Cette moyenne cache cependant de grandes différences entre les pays. Pour les mères célibataires, le travail à temps partiel est particulièrement utilisé en Autriche (55,9%), en Allemagne (57,6%) et aux Pays-Bas (75,8%). Les mères célibataires ont au contraire largement recours à l'emploi à temps plein en Europe centrale et de l'Est (Tchéquie(89,2%), Hongrie (92,3%), Slovaquie (92,8%)), aux pays baltes (Estonie (87,4%) et Lituanie (90,9%)) et au Portugal (89,6%). Si les valeurs changent, le même type de remarques est valable pour les mères en couple.

Nous avons précédemment détaillé le taux de pauvreté selon le nombre d'enfants et l'âges de ces derniers. Il est pertinent de répliquer cette analyse avec le taux d'emploi et en particulier avec le taux d'emploi à temps partiel. Le graphique 2.11 présente la part de l'emploi à temps partiel dans l'emploi total des mères selon l'âge du plus jeune enfant. Si en moyenne, la part de l'emploi à temps partiel est la même quel que soit l'âge du plus jeune enfant, certains pays observent des résultats différents. En effet même si l'emploi à temps partiel reste très peu utilisé en Tchéquie, en Finlande, en Hongrie et en Slovaquie, les mères y ont quasiment deux fois plus recours lorsque l'enfant le plus jeune a moins de 6 ans. L'Allemagne, l'Autriche et

Figure 2.11: Part de l'emploi à temps partiel des mères selon l'âge du plus jeune enfant (en%)

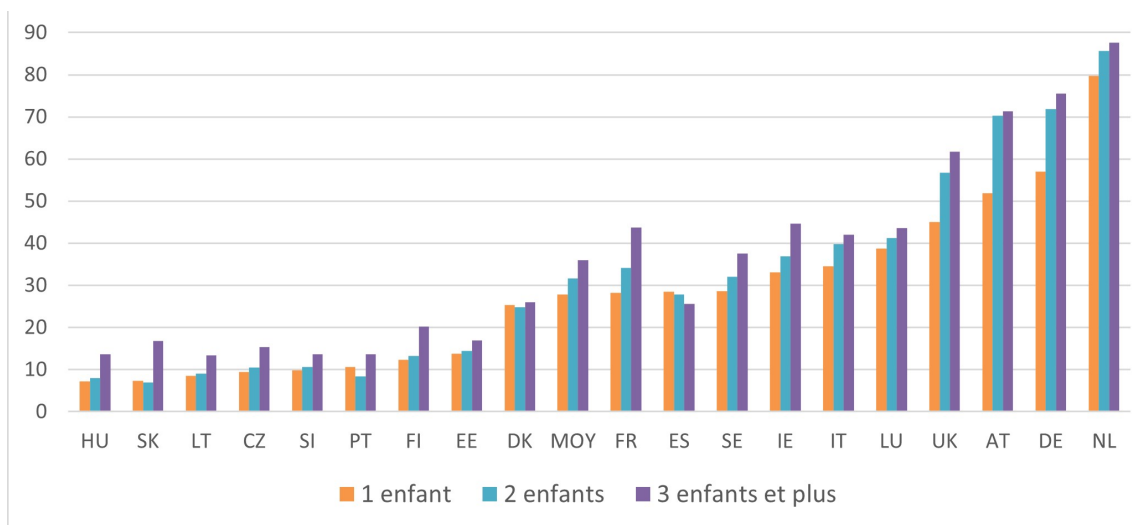


Source : Calculs propres sur données EFT-UE pour l'année 2015 pour 19 pays européens. Age 15-64 ans.

les Pays-Bas sont les pays où le recours au temps-partiel est le plus élevé. Alors qu'il est le plus bas en Lituanie, au Portugal et en Slovaquie.

Un parallèle intéressant à faire avec le taux de pauvreté concerne l'augmentation de la part de l'emploi à temps partiel lorsque le nombre d'enfants augmente dans le ménage. En effet d'après le graphique 2.12 la part de l'emploi à temps partiel est particulièrement haute lorsque le ménage compte trois enfants ou plus en Autriche (71,4%), en Allemagne (75,5%), aux Pays-Bas (87,6%) et au Royaume-Uni (61,8%). A l'inverse, la grande majorité des mères de trois enfants ou plus travaillent à temps plein en Europe centrale et de l'Est : Tchéquie (84,6%), Hongrie (86,3%), Lituanie (86,6%) et Slovénie (86,3%).

Figure 2.12: Part de l'emploi à temps partiel des mères selon le nombre d'enfants (en%)



Source : Calculs propres sur données EFT-UE pour l'année 2015 pour 19 pays européens. Age 15-64 ans.

Pour conclure cette partie descriptive sur le taux d'emploi des mères en Europe, nous pouvons rappeler les enseignements essentiels de ces graphiques :

- Il existe de grandes différences de taux d'emploi des mères en Europe ;
- Ce taux d'emploi est corrélé au nombre d'enfants dans le ménage : plus il y a d'enfants, plus le taux d'emploi est faible ;
- Ce taux d'emploi est corrélé à l'âge des enfants : plus les enfants sont jeunes, plus le taux d'emploi est faible ;
- Il existe de grandes différences de taux d'emploi à temps partiel des mères en Europe ;
- Les mères tendent à travailler davantage à temps partiel lorsque le nombre d'enfants augmente.

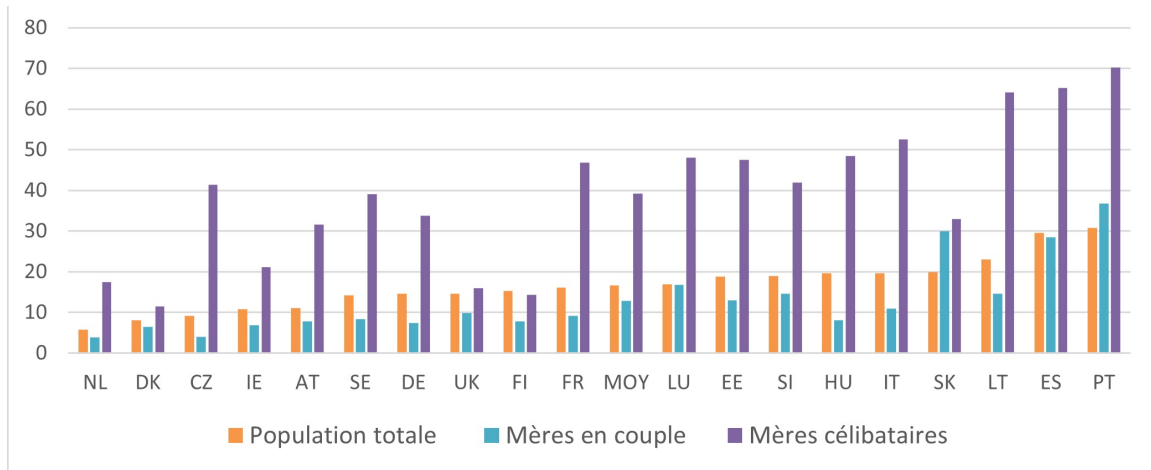
Afin de mieux appréhender le lien entre le taux de pauvreté et le taux d'emploi, nous détaillons dans la section suivante les taux de pauvreté en emploi des mères en Europe.

2.3.3 Les taux de pauvreté en emploi

Cette partie fait le lien entre le risque de pauvreté et le taux d'emploi, c'est-à-dire que nous nous intéressons à la situation des travailleurs pauvres. Dans cette partie il s'agit d'une femme qui travaille mais dont le niveau de vie est inférieur au seuil de pauvreté (60% du revenu médian national). Si elle vit seule, on compare son revenu après impôts et prestations sociales au seuil de pauvreté. Si elle vit dans un ménage de plusieurs personnes, on rapporte les revenus d'ensemble du ménage au nombre de personnes. Ce n'est pas la rémunération que la femme tire individuellement de son travail qui est prise en compte, mais le niveau de vie de sa famille. Avoir un emploi ne protège pas toujours les mères de la pauvreté, surtout celles qui travaillent à temps partiel. C'est ce que nous montrent les graphiques 2.13 et 2.14.

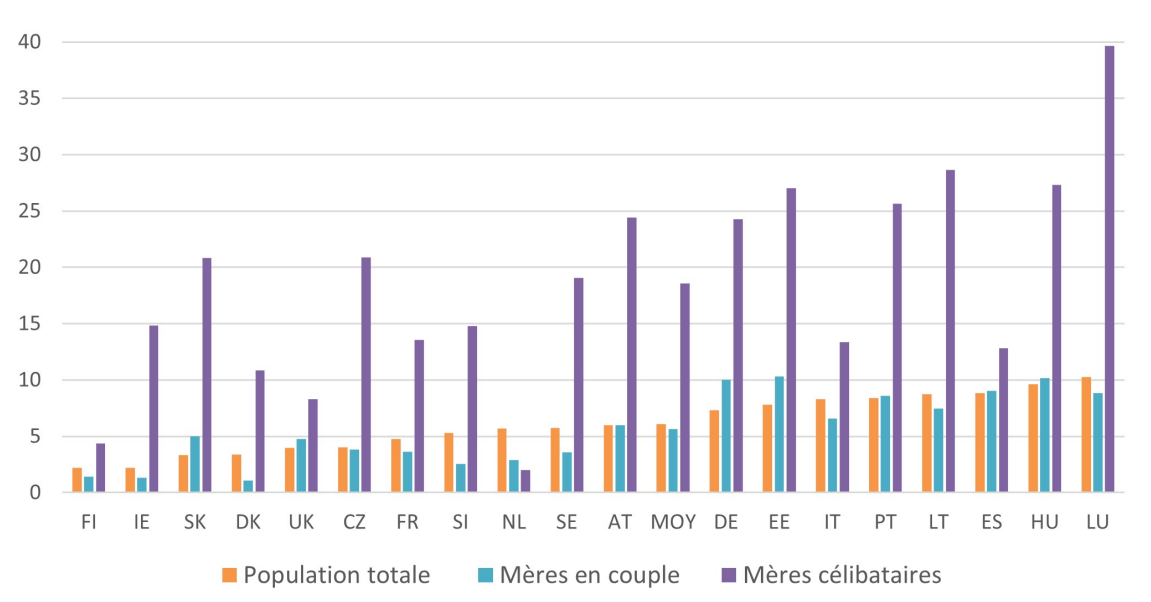
Le risque de pauvreté en emploi est relativement similaire entre la population totale et les mères en couple, il est beaucoup élevé pour les mères célibataires. A partir du graphique 2.13 on voit qu'en moyenne, 39,1% des mères célibataires travaillant à temps partiel vivent sous le seuil de pauvreté, contre 12,9% des mères en couple. La situation est particulièrement préoccupante pour les mères célibataires en Europe de Sud (Espagne (65,2%), Italie (52,5%), et Portugal (70,3%)) et en Lituanie (48,1%). C'est au contraire au Danemark (11,4%), en Finlande (14,3%), aux Pays-Bas (17,4%) et au Royaume-Uni (16%) que les taux de pauvreté pour les mères célibataires travaillant à temps partiel sont les plus faibles. La part des travailleuses vivant sous le seuil de pauvreté est plus faible à temps plein qu'à temps partiel mais questionne peut-être davantage. D'après le graphique 2.14, au Luxembourg, 39,7% des mères célibataires à temps plein sont à risque de pauvreté. C'est-à-dire que même un emploi à temps plein ne permet pas de sortir de la pauvreté pour près de 4 mères célibataires sur 10 dans ce pays. La Finlande et les Pays-Bas ont les taux de pauvreté en emploi à temps plein pour les mères célibataires les plus bas, respectivement 4,4% et 2%.

Figure 2.13: Taux de pauvreté en travaillant à temps-partiel (en%)



Source : Calculs propres sur données EU-SILC pour l'année 2015 pour 19 pays européens. Age 20-64 ans.

Figure 2.14: Taux de pauvreté en travaillant à temps plein



Source : Calculs propres sur données EU-SILC pour l'année 2015 pour 19 pays européens. Age 20-64 ans.

Cette série de graphiques permet de préciser la situation de pauvreté et d'emploi des mères en Europe et d'avancer les principales explications de la littérature. Nous montrons qu'il existe de grandes différences de taux de pauvreté et d'emploi des mères selon les pays et que certains facteurs comme le nombre d'enfants ou le niveau d'éducation doivent être considérés.

L'objectif des politiques familiales présenté dans la section suivante est souvent commenté par les politiques et dans la presse, il s'agit du soutien à la fécondité, preuve de la visée nataliste de ces dispositifs.

2.3.4 Soutenir la fécondité

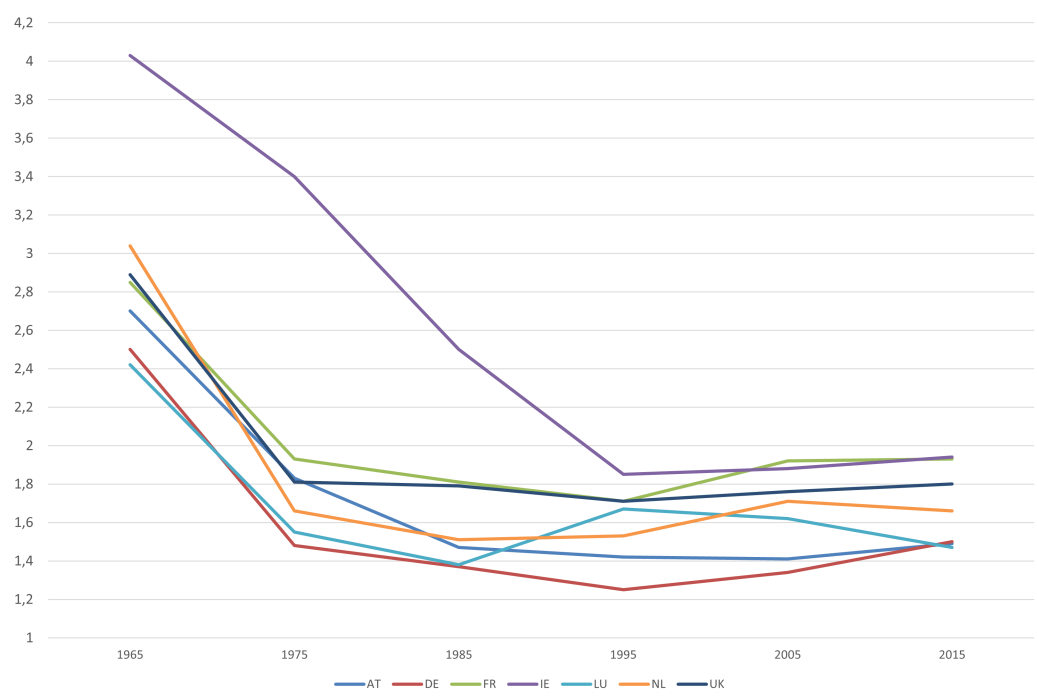
Afin de comparer les pays dans leur capacité à soutenir la fécondité, les graphiques 2.15, 2.16 et 2.17 présentent le taux de fécondité dans 19 pays européens de 1965 à 2015. Les données sont tirées de la base de données de l'OCDE sur la famille¹³. Le taux de fécondité correspond au nombre d'enfants que chaque femme pourrait mettre au monde si elle vivait jusqu'à la fin de sa période de fécondité et si elle donnait naissance au nombre d'enfants correspondant au taux de fécondité par âge de l'année considérée. Dans l'hypothèse d'un solde migratoire nul et d'un taux de mortalité stable, un taux de fécondité de 2,1 enfants par femme garantit la stabilité de la population.

D'une manière générale, on remarque que tous les pays ont vu leur taux de fécondité baisser depuis 1965, avec une certaine amélioration pour certains depuis 1995. En 2015, la France et l'Irlande ont les taux de fécondité les plus élevés avec respectivement 1,93 et 1,94 enfants par femme. Néanmoins on peut noter qu'aucun des 19 pays sélectionnés n'atteint le seuil de renouvellement des générations. Les pays de Sud de l'Europe ont tous un taux de fécondité très bas (1,33 en Espagne, 1,35 en Italie et 1,3 au Portugal).

Dans de nombreux pays, comme en France ou en Hongrie, les politiques familiales sont conçues comme des politiques natalistes. Par exemple en France, les allocations familiales ne sont versées qu'à partir du deuxième enfant, et en Hongrie, le premier ministre Viktor Orban a annoncé début 2020 une prochaine aide financière de 32 230 euros pour aider les couples qui s'engageraient à avoir trois enfants dans les dix prochaines années pour acheter un logement neuf. Cet objectif nataliste peut parfois rentrer en contradiction avec l'objectif d'emploi des femmes mais ce n'est pas toujours le cas, comme dans les pays Nordiques où le taux de fécondité et le taux d'emploi des mères sont élevés (Lee et al., 2016). Gauthier (2007) a fait une revue de la littérature des effets des politiques familiales sur la fécondité. Elle a identifié trois principaux canaux d'influence à travers a) une réduction des coûts de l'éducation des enfants, par exemple, par la fourniture de services préscolaires

¹³<http://www.oecd.org/social/family/database.htm>

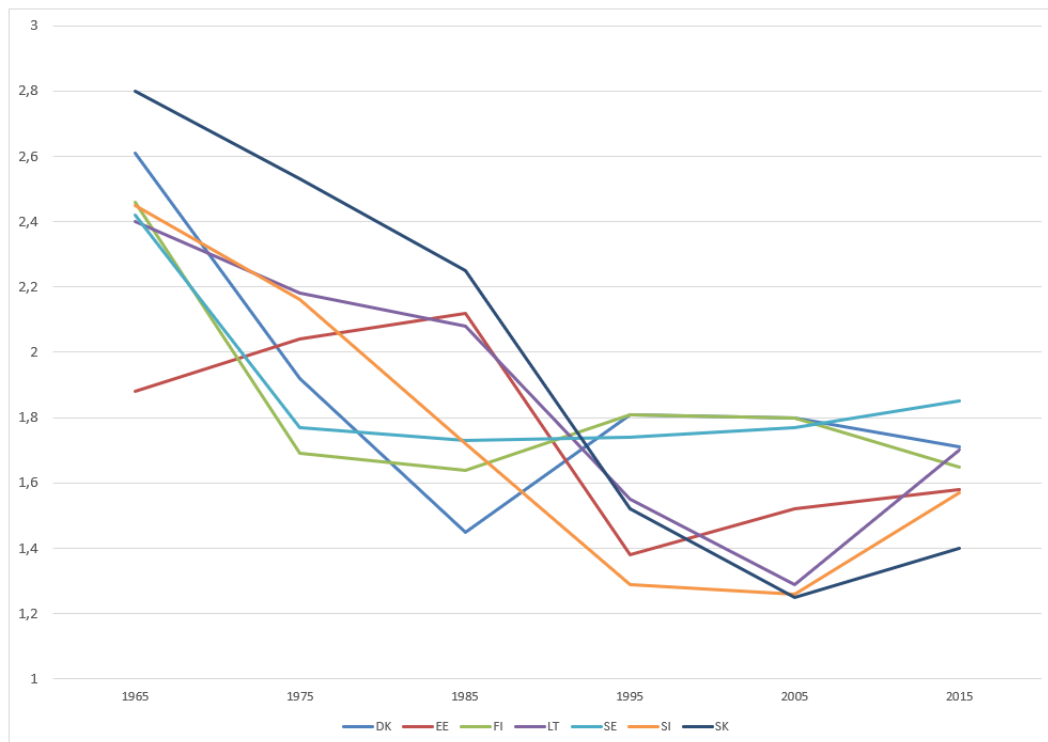
Figure 2.15: Taux de fécondité en Europe de 1965 à 2015, exprimé en nombre d'enfants par femme



Source : Base de données de l'OCDE sur la famille (1965-2015).

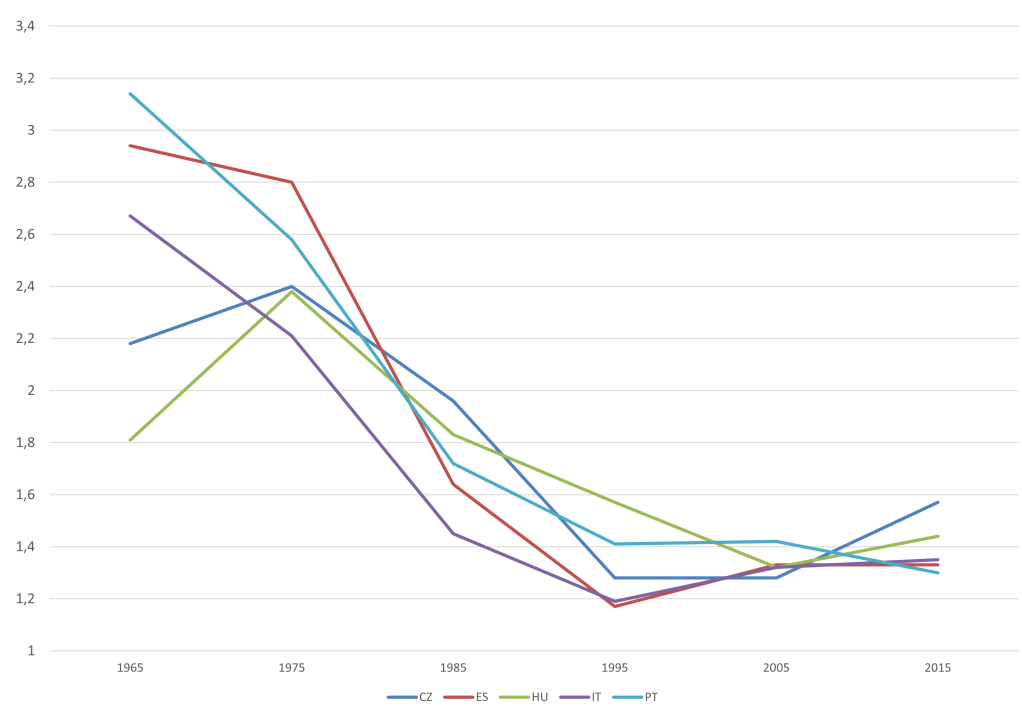
adéquats ; b) une augmentation du revenu familial grâce aux prestations en espèces ; et c) une préférence accrue pour avoir des enfants, en réduisant le coût perçu d'avoir des enfants. En bref, la fourniture de services préscolaires ou d'allocations de garde d'enfants à domicile aux parents peut réduire les frais de garde, ce qui peut à son tour améliorer la fertilité (Rindfuss et al., 2007; Mörk et al., 2009). Luci-Greulich et Thévenon (2013) ont également montré l'impact positif, en moyenne, de différentes mesures de politiques familiales (les congés rémunérés, les services d'accueil de la petite enfance et les transferts financiers) sur la fécondité dans 18 pays de l'OCDE de 1982 à 2007. Il ne faut cependant pas oublier qu'un ensemble de facteurs peuvent influencer la fécondité, comme par exemple des niveaux d'éducation plus élevés, notamment chez les filles, l'accès plus grand à la contraception et à l'avortement, la baisse des valeurs religieuses ou encore la situation économique du pays (Doliger, 2008). Toutes ces évolutions culturelles ont participé à la chute de la fécondité depuis les années 1960.

Figure 2.16: Taux de fécondité en Europe de 1965 à 2015, exprimé en nombre d'enfants par femme



Source : Base de données de l'OCDE sur la famille (1965-2015).

Figure 2.17: Taux de fécondité en Europe de 1965 à 2015, exprimé en nombre d'enfants par femme

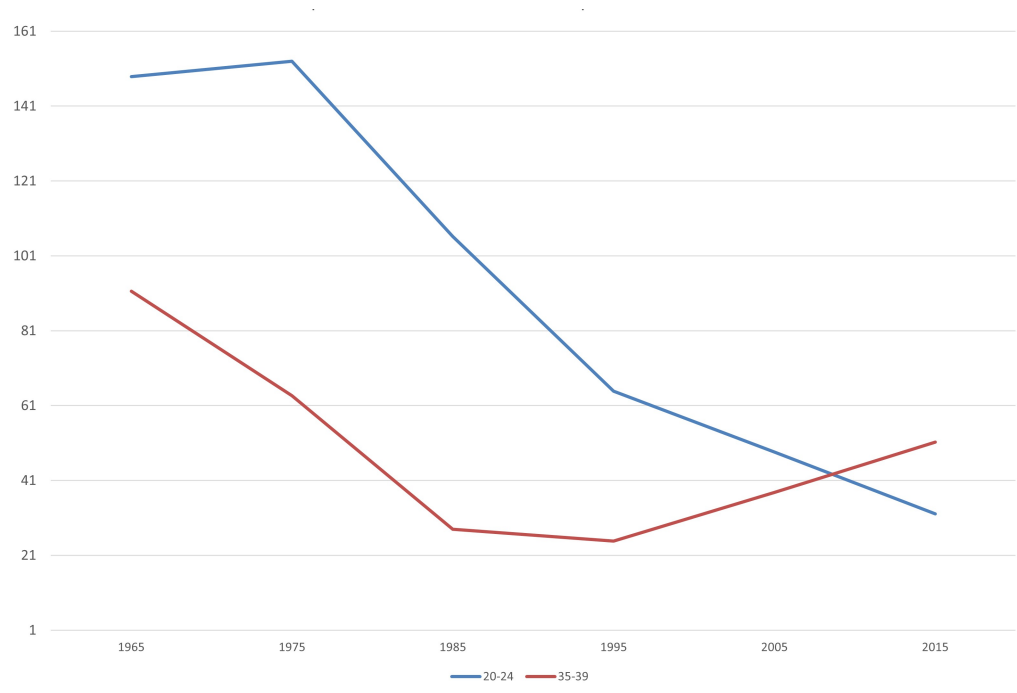


Source : Base de données de l'OCDE sur la famille (1965-2015).

Un autre facteur est à prendre en compte lorsque l'on s'intéresse au taux de fécondité, à savoir le phénomène du report des naissances. En effet d'après Thévenon (2016) le report des naissances est le résultat global de l'augmentation du niveau d'éducation des femmes qui renforce leur attachement au marché du travail et leurs aspirations professionnelles. Deux tendances sont particulièrement intéressantes : 1) une forte baisse du taux de fécondité des femmes de moins de 30 ans et 2) une augmentation significative de la fécondité des trentenaires depuis les années 1990. Le graphique 2.18 montre le taux de fécondité au Portugal en fonction de deux classes d'âge : de 20 à 24 et de 35 à 39 ans. On remarque une baisse continue du taux de fécondité des femmes de 20 à 24 ans alors que le taux de fécondité des mères de 35 à 39 ans baisse de 1965 à 1995 pour augmenter de 1995 à 2015. En 2015 le taux de fécondité des femmes de 35 à 39 ans est même plus élevé que celui des 20 à 24 ans.

La chute de la fécondité est-elle accompagnée d'une redistribution plus égalitaire des tâches familiales entre les parents ? Nous voyons dans la section suivante que rien n'est moins sûr.

Figure 2.18: Taux de fécondité au Portugal en fonction de l'âge de la mère à la naissance, de 1965 à 2015, exprimé en nombre de naissances pour 1 000 femmes



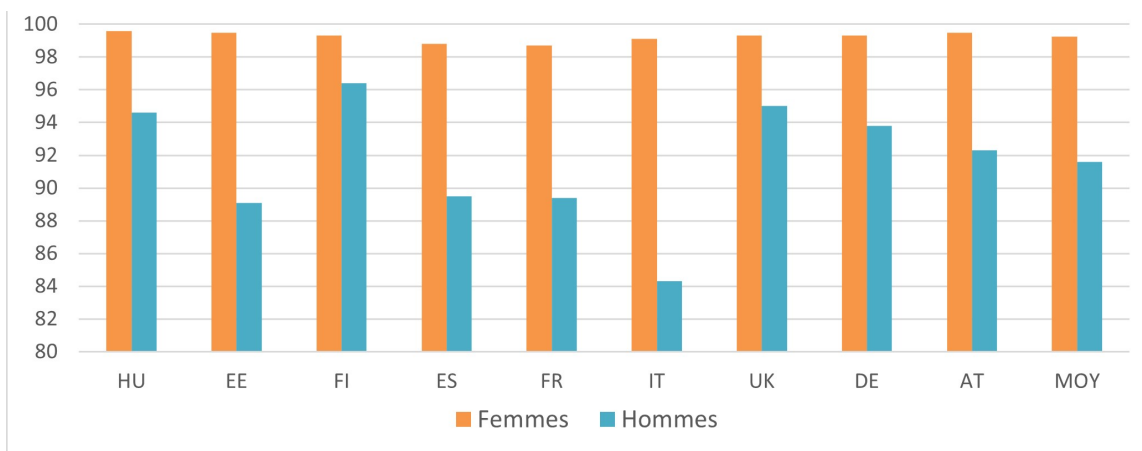
Source : Base de données de l'OCDE sur la famille (1965-2015).

2.3.5 Promouvoir un partage équilibré des tâches familiales entre femmes et hommes

Les tâches effectuées au cours d'une journée par un homme ou une femme sont encore inégalement réparties dans tous les pays européens. Les enquêtes européennes harmonisées sur l'utilisation du temps (HETUS) permettent de quantifier le temps consacré par la population à différentes activités, notamment le travail rémunéré, les tâches ménagères et les responsabilités familiales, les soins personnels, le bénévolat, la vie sociale, les voyages et les loisirs. La deuxième vague d'interviews, c'est-à-dire HETUS 2010, a été réalisée par 18 pays européens entre 2008 et 2015¹⁴. Parmi les 19 pays sélectionnés dans ce chapitre, 9 sont disponibles sur HETUS avec la décomposition par type de ménages. HETUS fournit des informations sur l'activité principale et sur l'activité secondaire ou parallèle que les individus font pendant chacune des 144 plages de 10 minutes dont une journée se compose. C'est la personne

¹⁴Les dates d'entretiens sont les suivantes : 2008-2009 : Italie, Autriche ; 2009-2010 : Estonie, Espagne, France, Hongrie, Finlande ; 2012-2013 : Allemagne ; 2014-2015 : Royaume-Uni.

Figure 2.19: Taux de participation aux tâches ménagères et familiales, personnes en couple*, activité principale, de 2008 à 2015 (en%)



Source : Statistiques HETUS 2010 de la base de données d'Eurostat
*Personnes en couple dont le plus jeune enfant a moins de 6 ans.

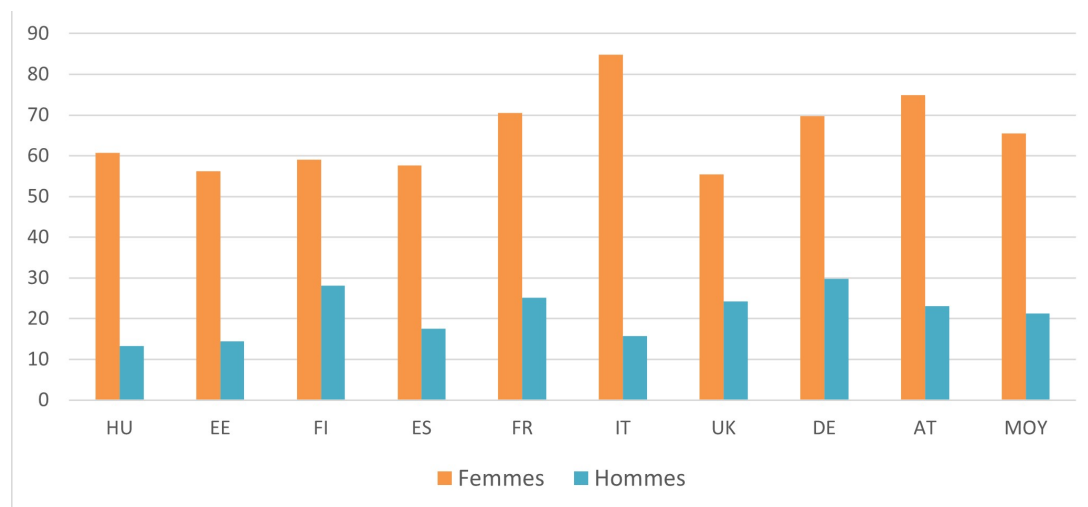
interrogée qui décide quelle est l'activité principale et quelle est l'activité secondaire.

Le graphique 2.19 présente le taux de participation¹⁵ aux tâches ménagères et familiales (en activité principale) pour des hommes et des femmes en couple, dont le plus jeune enfant a moins de 6 ans¹⁶. Dans les 9 pays, les femmes participent plus que les hommes. La différence de participation entre femmes et hommes est plus grande en Italie (une différence de 14,8 points de pourcentage) et plus faible en Finlande (2,9 points de pourcentage).

¹⁵Le taux de participation est la proportion de personnes par jour ayant consacré du temps aux différentes activités.

¹⁶Nous avons choisi ce seuil de 6 ans (comparé à celui des 7-17 ans) car ce sont surtout les très jeunes enfants qui demandent le plus d'attention et de soins.

Figure 2.20: Taux de participation au nettoyage du logement, personnes en couple*, activité principale, de 2008 à 2015 (en %)



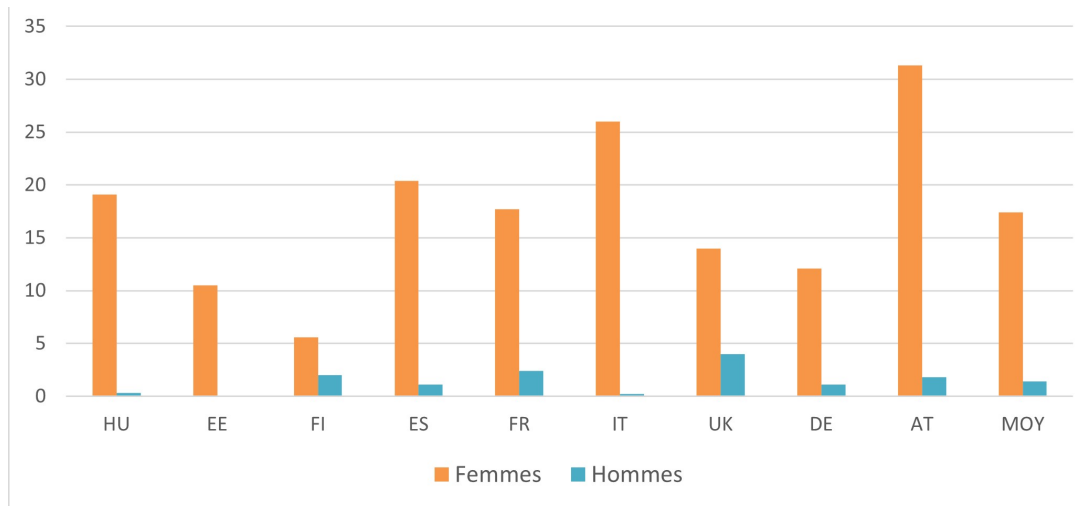
Source : Statistiques HETUS 2010 de la base de données d'Eurostat
*Personnes en couple dont le plus jeune enfant a moins de 6 ans.

Les graphiques 2.20, 2.21 et 2.22 confortent l'idée selon laquelle la division traditionnelle des tâches pour les personnes en couple est encore présente dans tous les pays.

En effet les femmes participent davantage aux tâches ménagères telles que le nettoyage du logement et le repassage. La différence entre femmes et hommes est particulièrement grande pour ces deux activités en Italie et en Autriche et est moins élevée en Finlande et au Royaume-Uni. Les hommes au contraire sont plus actifs pour les activités de construction et de réparations, notamment en Finlande et en France.

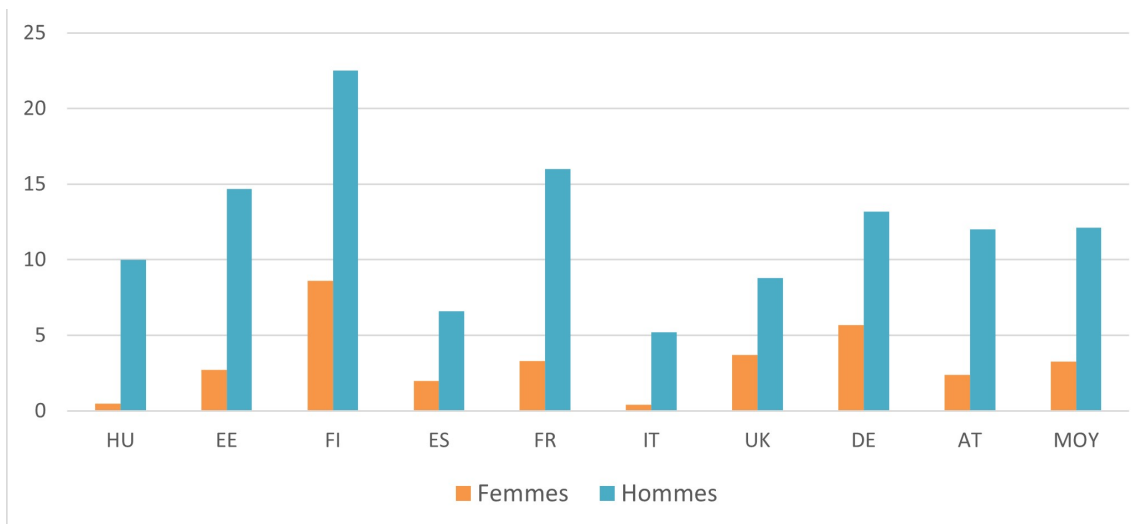
Le graphique 2.23 montre qu'en moyenne dans les 9 pays européens, 9 femmes sur 10, en couple et dont le plus jeune enfant a moins de 6 ans, effectuent des activités de garde d'enfants (hors enseignement, lecture et conversation avec un enfant) contre près de 6 hommes sur 10. La participation des pères est particulièrement basse en Italie (42,7%), en Estonie (49,8%) et en Hongrie (50,2%). Elle est plus forte en Finlande (72,2%), au Royaume-Uni (63,9%) et en Allemagne (66,4%). Les femmes effectuent donc plus de tâches ménagères et familiales que les hommes et ce même lorsqu'elles travaillent à temps-plein, c'est ce que montre le graphique 2.24. Néanmoins d'après ce graphique, l'écart entre femmes et hommes est en moyenne

Figure 2.21: Taux de participation au repassage, personnes en couple*, activité principale, de 2008 à 2015 (en %)



Source : Statistiques HETUS 2010 de la base de données d'Eurostat
*Personnes en couple dont le plus jeune enfant a moins de 6 ans.

Figure 2.22: Taux de participation aux tâches de construction et réparations, personnes en couple*, activité principale, de 2008 à 2015 (en %)

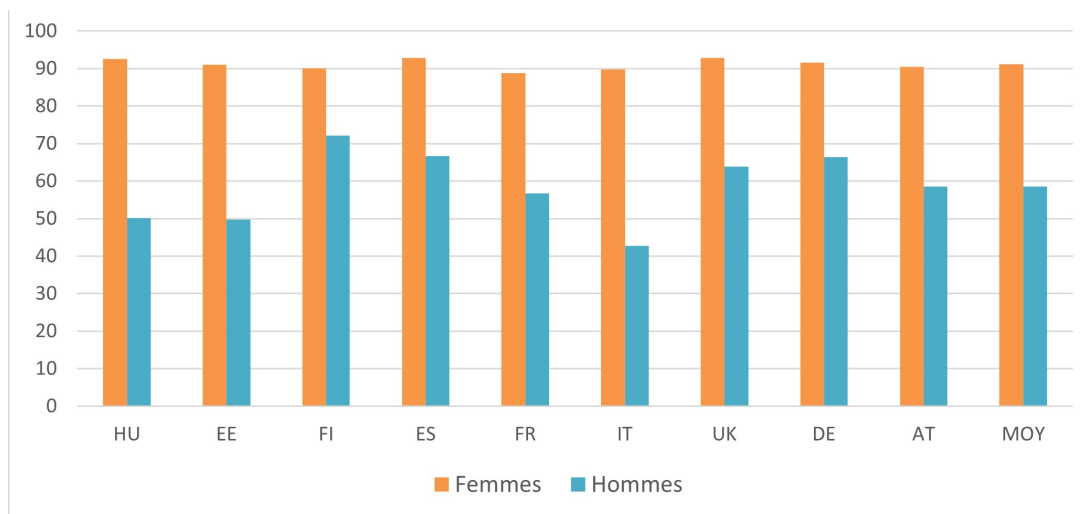


Source : Statistiques HETUS 2010 de la base de données d'Eurostat
*Personnes en couple dont le plus jeune enfant a moins de 6 ans.

moins élevé. En Allemagne et au Royaume-Uni, les hommes travaillant à temps-plein participent même plus que les femmes à temps plein. L'écart est en revanche toujours aussi grand en Italie.

Ainsi si les femmes ont massivement investi le marché du travail, comme nous l'avons vu dans une partie précédente, elles doivent encore effectuer la majeure partie de la production domestique et familiale. C'est particulièrement le cas des femmes en couple avec des enfants en bas âge. Celles qui ont une activité professionnelle, et en particulier à temps plein, effectuent alors « une double journée de travail », via leur travail salarié et leur travail domestique.

Figure 2.23: Taux de participation à la garde d'enfants, personnes en couple*, activité principale, de 2008 à 2015 (en%)



Source : Statistiques HETUS 2010 de la base de données d'Eurostat

*Personnes en couple dont le plus jeune enfant a moins de 6 ans. Garde d'enfants sauf enseignement, lecture et conversation.

Figure 2.24: Taux de participation aux tâches ménagères et familiales, personnes travaillant à temps plein, activité principale, de 2008 à 2015 (en %)



*Personnes en couple dont le plus jeune enfant a moins de 6 ans.

Dans cette partie de mise en contexte, nous montrons que les enjeux des politiques familiales sont très variés. Les effets de ces politiques peuvent avoir des répercussions sur la vie privée des familles, en favorisant, du moins en partie, le travail et/ou la fécondité des femmes ou encore la répartition des tâches ménagères et familiales. Le slogan « le privé est politique » prend alors tout son sens lorsque l'on s'intéresse aux politiques familiales. Tous les pays ne formalisent pas forcément ces objectifs très clairement. D'après Julien Damon (2018), « il n'existe pas dans tous les pays une politique familiale cohérente et explicite ». En effet, certaines politiques familiales peuvent ne pas être cohérentes dans le sens où elles visent des objectifs qui pourraient sembler contraires comme la hausse du taux de fécondité et la participation des mères au marché du travail. Néanmoins dans la partie suivante nous présentons en détails les différents systèmes de politiques familiales dans différents pays européens, ainsi que la littérature associée. L'objectif est d'avoir un aperçu précis des différentes politiques familiales mises en place pour comprendre la complexité et la grande diversité des dispositifs disponibles.

2.4 Les politiques familiales

Comme nous l'avons indiqué dans la première partie de ce chapitre, les dispositifs et les objectifs des politiques familiales varient en fonction des pays et des époques, c'est pourquoi la comparaison des politiques familiales n'est pas toujours évidente¹⁷. De plus chaque année, de nombreuses réformes viennent compliquer l'analyse sur une période donnée. Néanmoins pour présenter les différents systèmes de politiques familiales en Europe, nous détaillons, pour l'année 2015, trois grands types de politiques présents dans la majorité des pays : 1) les congés de maternité, paternité et parental ; 2) les systèmes de garde d'enfants et 3) le versement d'aides financières aux familles. L'objectif est donc de présenter ces trois politiques en comparant 19 pays européens plutôt que de faire une analyse pays par pays.

2.4.1 Les congés de maternité, paternité et parental

Les données sur les congés de maternité, paternité et parental sont tirées du rapport 2015 (Moss, 2015) du Réseau international sur les politiques et la recherche sur les congés¹⁸ (International Network on Leave Policies and Research). Avant de comparer les différents pays, il convient de définir ces trois types de politiques : le congé de maternité est destiné à protéger la santé de la mère et du nouveau-né, à prendre juste avant, pendant et immédiatement après l'accouchement ; le congé de paternité doit généralement être pris par le père peu de temps après la naissance d'un enfant et est destiné à permettre au père de passer du temps avec sa partenaire, le nouveau-né et les enfants plus âgés ; le congé parental est destiné à donner aux parents la possibilité de passer du temps à s'occuper d'un jeune enfant, il ne peut généralement être pris qu'après la fin du congé de maternité.

Ces congés sont mis à disposition pour des parents en emploi mais la durée, la ré-

¹⁷Un des exemples les plus flagrants de la difficulté à comparer les politiques familiales est celui de l'étude des congés parentaux. En effet comme nous le présentons dans cette partie, dans certains pays la distinction entre les congés de maternité, de paternité et parental n'existe pas.

¹⁸<https://www.leavenetwork.org/introducing-the-network/>

munération, la caractère obligatoire et la possibilité de transferts entre les conjoints varient d'un pays à l'autre mais également entre les types de travailleurs (salariés ou indépendants, secteur privé ou public, contrats à temps plein ou temps partiel...). Il est important également de noter que la distinction entre ces trois types de congés n'est pas toujours pertinente, comme nous allons le voir, certains pays ne proposent par exemple qu'un seul congé parental général, regroupant ces différentes dispositions.

Le congé de maternité

Le graphique 2.25 présente la durée¹⁹ du congé de maternité après la naissance dans 19 pays européens. Nous faisons la distinction entre la durée totale du congé après la naissance en nombre de mois, la durée du congé qui est rémunérée et enfin celle qui est bien rémunérée, c'est à dire qui donne droit à un paiement à 66% du salaire ou plus²⁰.

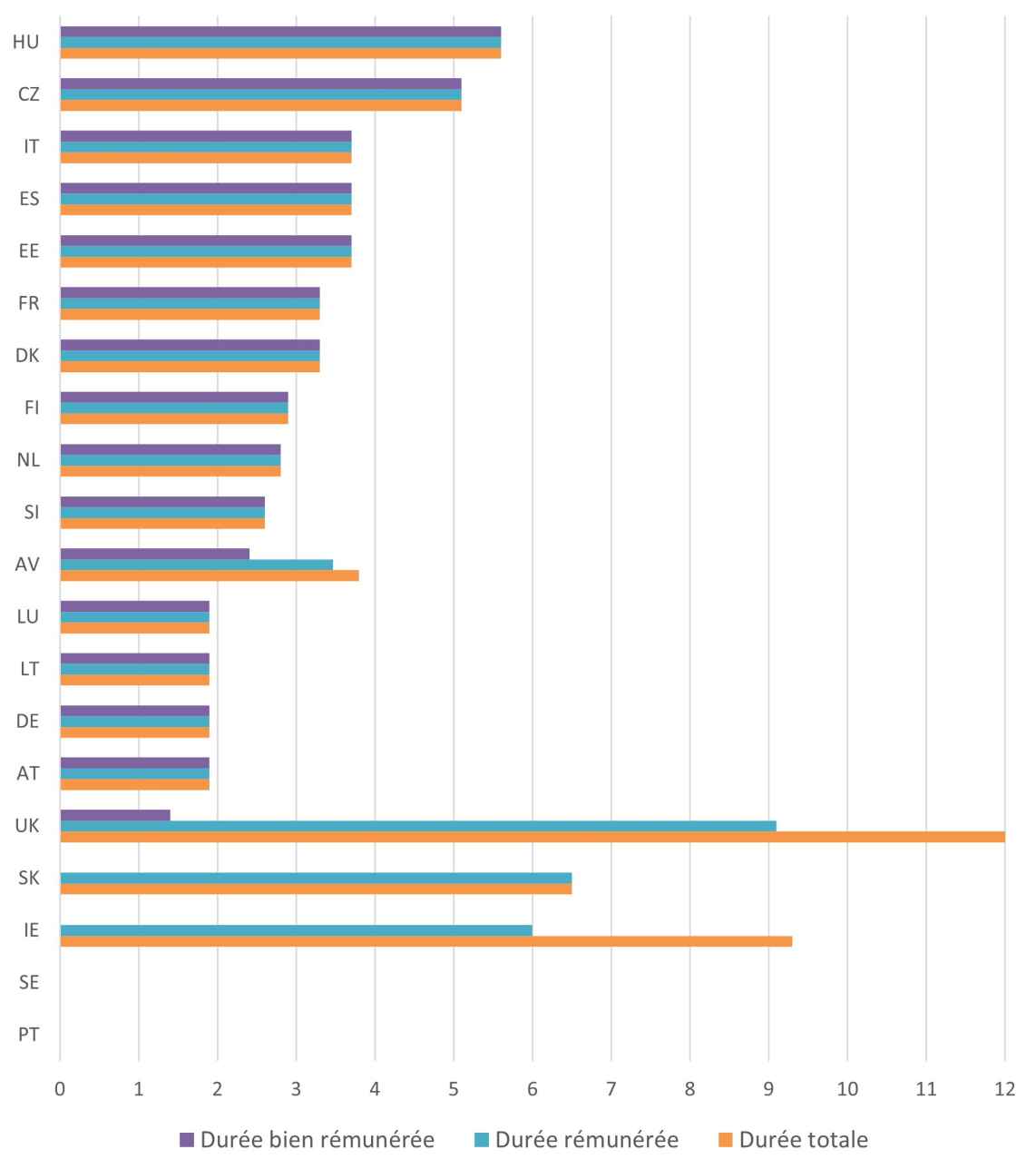
On peut distinguer cinq groupes de pays en fonction de la durée bien rémunérée des congés après la naissance. Il y a tout d'abord la Hongrie et la Tchéquie qui sont les pays les plus généreux en offrant plus de 5 mois de congés de maternité après la naissance, à 70% du salaire journalier moyen. En Tchéquie, un plafond d'environ 1150€ par mois existe alors qu'il n'y a pas de plafond en Hongrie. Il existe des possibilités de flexibilité en Tchéquie (on peut commencer le congé six ou huit semaines avant la naissance et après la sixième semaine après l'accouchement, une partie peut être transférée au père) mais aucune en Hongrie.

Un deuxième groupe regroupe tous les pays avec un congé de maternité après la naissance bien rémunéré pour une durée comprise entre 2 et 4 mois, à savoir l'Italie, l'Espagne et l'Estonie à 3,7 mois, suivis de la France et du Danemark à 3,3 mois, de la Finlande (2,9), des Pays-Bas (2,8) et de la Slovénie (2,6). En Italie, le taux de remplacement est de 80% et des semaines supplémentaires sont ajoutées en cas

¹⁹Dans le reste de ce chapitre, nous entendons par durée du congé la durée pendant laquelle l'emploi est protégé.

²⁰Ce chiffre est un indicateur utilisé par la Commission européenne pour suivre les progrès des États membres dans la mise en œuvre des lignes directrices pour l'emploi. Disponible sur : <http://www.nbbmuseum.be/doc/seminar2010/fr/bibliographie/risque/compendiumjul2010.pdf>

Figure 2.25: Durée du congé de maternité après la naissance, 2015, exprimée en mois



Source : 11th International Review of Leave Policies and Related Research 2015

de naissances multiples ou de complications médicales. En Espagne, le congé de maternité est rémunéré à 100% du salaire, avec un plafond de 3 606€ par mois, des semaines supplémentaires sont ajoutées en cas de naissances multiples ou de complications médicales. De plus le congé de maternité peut être pris à temps partiel et peut être transféré en partie avec le père. En Estonie, le taux de remplacement est de 100% mais aucune flexibilité n'existe. En France le congé est rémunéré à 100% du salaire et sans plafond dans le secteur public (3 170€ mensuel dans le secteur privé). Des semaines supplémentaires sont également ajoutées en cas de naissances multiples ou de complications médicales. Au Danemark le plafond de rémunération est d'environ 2 000€ par mois. En Finlande, le taux de remplacement est de 90% pendant 8 semaines puis de 70% pour un salaire annuel allant jusqu'à 56 302€. En deçà de 8 010€ annuel, un forfait de 600€ par mois est délivré. Aux Pays-Bas, le congé est rémunéré à 100% du salaire avec un maximum de 197€ par jour. En Slovénie, le taux de remplacement est de 100% du revenu de base moyen.

Un troisième groupe comprend les pays proposant un congé de maternité bien rémunéré entre 1 et 2 mois. Il y a le Luxembourg, la Lituanie, l'Allemagne et l'Autriche avec 1,9 mois et le Royaume-Uni à 1,4 mois. Au Luxembourg, le congé est rémunéré à 100% du salaire avec un plafond à 9 605€ par mois. Des semaines supplémentaires sont ajoutées en cas de naissances multiples ou de complications médicales. En Lituanie, le taux de remplacement est également de 100% avec un plafond à 1 380€. Des semaines supplémentaires sont également ajoutées en cas de naissances multiples ou de complications médicales. En Allemagne, le congé est rémunéré à 100% du salaire, sans plafond. C'est le cas aussi en Autriche où des semaines supplémentaires sont ajoutées en cas de naissances multiples ou de complications médicales. Au Royaume-Uni, le taux de remplacement est de 90% pendant 6 semaines et une partie du congé peut être transférée au père. Un quatrième groupe est constitué de la Slovaquie et de l'Irlande. Ces deux pays proposent un congé de maternité mais celui-ci est peu rémunéré, à 65% du salaire journalier calculé sur l'année précédent en Slovaquie (avec un plafond à 1,5 fois le salaire moyen national) et avec un tarif hebdomadaire de 230€ en Irlande pendant 26 semaines, les semaines restantes n'étant pas rémunérées.

Enfin un cinquième groupe regroupe la Suède et le Portugal qui ne proposent pas de congés de maternité du tout. Nous verrons dans une section suivante que ces pays offrent au contraire un congé parental global.

Grâce à ce graphique, on observe déjà des grandes différences dans la conception du congé de maternité en Europe. Ce congé est pourtant le plus consensuel dans le sens où tous les pays s'accordent sur le fait qu'un temps de repos est nécessaire avant et après un accouchement. Les durées et les taux de remplacement varient énormément, tout comme les possibilités de flexibilité. Si beaucoup de pays proposent d'allonger le congé en cas de naissances multiples ou des complications médicales, d'autres comme l'Espagne, la Tchéquie ou le Royaume-Uni offrent même la possibilité de le transférer en partie au père. Enfin à l'exception de l'Irlande et de la Lituanie, ce congé (ou une partie de ce congé) est obligatoire pour les mères. Ce caractère obligatoire protège les femmes d'une possible pression que leur employeur pourrait exercer sur elles pour qu'elles ne prennent pas ce congé. C'est donc une mesure de santé publique et de protection des travailleurs. La section suivante s'intéresse à un congé moins développé : le congé de paternité.

Le congé de paternité

Le graphique 2.26 présente le congé de paternité dans les 19 pays européens en 2015. Les différences entre pays sont encore plus grandes qu'avec le congé de maternité. La Finlande est de loin le pays le plus généreux avec 9 semaines de congés de paternité payées à 75% du salaire jusqu'à 56 302€ de salaire annuel (le taux de remplacement baisse au-delà de ce niveau). De plus jusqu'à 18 jours peuvent être pris avec la mère en congé de maternité, avec un taux de remplacement à 70%. Le congé peut également être fractionné et pris en plusieurs fois jusqu'au 2 ans de l'enfant.

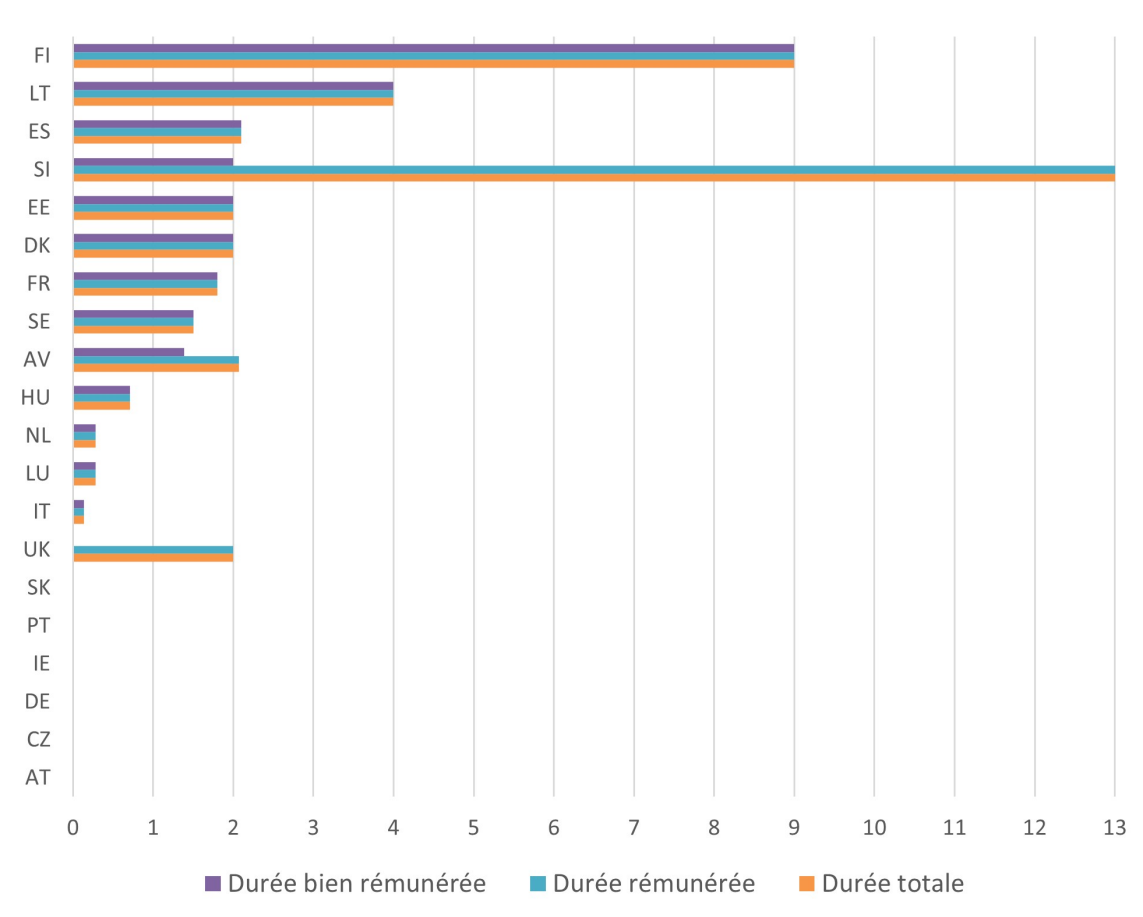
La Lituanie offre un mois de congé de paternité, rémunéré à 100% du salaire, jusqu'à 1 380€ par mois. L'Espagne propose un congé de paternité de 15 jours avec un taux de remplacement de 100% jusqu'à 3 597€ par mois. Dans le secteur privé, deux

jours doivent être pris à la naissance de l'enfant tandis que les 13 jours restants peuvent être pris pendant ou après le congé de maternité. Il est également possible de prendre ce congé à temps plein ou à temps partiel si l'employeur est d'accord. Dans le secteur public, les 15 jours sont pris en un bloc, le plus souvent à temps plein.

Trois pays proposent un congé de paternité bien rémunéré de 14 jours. En Slovénie, ces deux semaines sont rémunérées à 90% du salaire jusqu'à 3 080€ par mois et elles peuvent être prises à temps plein ou à temps partiel jusqu'aux six mois de l'enfant. Les 75 jours restants de ce congé sont très peu rémunérés (174€ par mois) et peuvent être pris à temps plein jusqu'aux six ans de l'enfant. En Estonie, le taux de remplacement est de 100% avec un plafond à trois fois le salaire moyen. La particularité du système estonien est que le congé de paternité peut être pris deux mois avant ou après la naissance. Le congé peut également être fractionné. Au Danemark, les employés peuvent recevoir jusqu'à 554€ par semaine en fonction de leur salaire. Le congé peut être pris jusqu'à 14 semaines après la naissance.

En France, le congé de paternité dure 11 jours calendaires consécutifs et est rémunéré à 100% du salaire sans plafond dans le secteur public (3 170€ mensuel dans le secteur privé). Il doit être pris dans les quatre mois qui suivent la naissance. En Suède le congé de paternité dure 10 jours et le taux de remplacement est de 77,6%, jusqu'à 35 585€ de salaire annuel. Le congé peut être pris jusqu'à 60 jours après la naissance et est disponible pour les couples homosexuels.

Certains pays proposent moins d'une semaine de congé de paternité. En Hongrie le congé de paternité dure 5 jours et est rémunéré à 100% du salaire, sans plafond. Il peut être pris pendant les deux premiers mois de l'enfant. Aux Pays-Bas, la durée est de 2 jours et le congé est rémunéré à 100% du salaire, sans plafond. Il peut être pris le mois suivant la naissance et est disponible pour les couples homosexuels. Au Luxembourg, le congé de deux jours est rémunéré à 100% du salaire. En Italie, le seul jour de congé de paternité est rémunéré à 100% et peut être pris jusqu'à 5 mois après la naissance. Il peut être allongé à 3 jours si la mère décide de transférer une partie de son congé de maternité. Au Royaume-Uni, le congé peut durer jusqu'à deux semaines. Seulement il n'est rémunéré que 194€ par semaine. Il peut être pris jusqu'aux 56 jours de l'enfant.

Figure 2.26: Durée du congé de paternité, 2015, exprimée en semaines

Source : 11th International Review of Leave Policies and Related Research 2015

Enfin dans 6 pays en 2015, le congé de paternité n'existe pas. C'est le cas en Slovaquie, au Portugal, en Irlande, en Allemagne, en Tchéquie et en Autriche²¹.

On peut attribuer plusieurs objectifs à ce congé. D'un point de vue de santé publique, la présence du père après la naissance permet d'augmenter la sécurité sanitaire de la mère et de l'enfant, en permettant à la mère de ne pas rester seule. De plus, ce congé reflète les conceptions différentes du rôle attendu d'un père. Selon plusieurs études, le recours au congé de paternité est associé à des niveaux plus élevés d'implication du père dans les tâches familiales (Haas et Hwang, 2008; Huerta et al., 2014; Tanaka et Waldfogel, 2007; Petts et Knoester, 2018). Les résultats suggèrent que des congés plus longs sont associés à un engagement plus fréquent des

²¹En 2019, seules la Slovaquie et l'Allemagne n'avaient pas de congé de paternité. En Allemagne, de nombreux pères utilisent une partie de leur congé parental directement après la naissance, comme un congé de paternité.

pères dans les activités de garde et de développement des enfants lorsque ceux-ci sont des nourrissons ainsi que pendant les premières années de la vie des enfants. C'est-à-dire que la répartition des tâches qui s'effectue lors des premières semaines après la naissance perdure dans le temps, d'où l'importance d'impliquer les pères le plus tôt possible. De plus d'après ces études, les pères qui prennent de plus longues périodes de congé signalent également des relations plus étroites avec leurs jeunes enfants que les pères qui prennent des périodes de congé plus courtes. Le congé de paternité est ainsi un outil utile pour permettre une construction durable du lien père-enfant et amorcer un rééquilibrage dans le partage des tâches familiales. Dans une étude sur la mise en place du « quota paternel » en Norvège en 1993, Kotsadam and Finseraas (2011), grâce à une expérience naturelle, ont trouvé un effet causal entre le fait de prendre ce congé paternité et la répartition plus égale du travail domestique. Après la réforme, les couples étaient 50% plus susceptibles de répartir équitablement les tâches liées à la lessive que les personnes interrogées qui avaient eu leur dernier enfant juste avant la réforme. En effet, d'après Hélène Périer (2018) « le congé de paternité peut constituer un levier pour favoriser le partage des tâches dans la famille [alors que] la naissance des enfants renforce les inégalités professionnelles ; les tâches domestiques et familiales sont toujours majoritairement réalisées par les femmes ; celles-ci ne peuvent donc pas investir le marché du travail à l'égal des hommes ; elles adaptent leur carrière à la contrainte temporelle de la vie familiale, d'autant plus forte que les enfants sont jeunes. » Contrairement au congé de maternité, le congé de paternité est optionnel dans la plupart des pays. En effet parmi les pays sélectionnés, seule l'Italie oblige les pères à prendre leur unique jour de congé de paternité. L'analyse des taux de recours au congé de paternité est difficile par manque d'informations disponibles et comparables dans de nombreux pays. De plus, bien que les données administratives identifient le nombre de personnes bénéficiant du congé, il n'y a pas ou très peu d'estimation de la population totale éligible. Enfin les conditions d'éligibilité varient selon les pays et les types de congés, ce qui rend les comparaisons transnationales encore plus difficiles.

La section suivante présente le congé parental, disponible dans tous les pays étudiés mais qui est complexe à présenter tant les options de flexibilité sont nombreuses.

Le congé parental

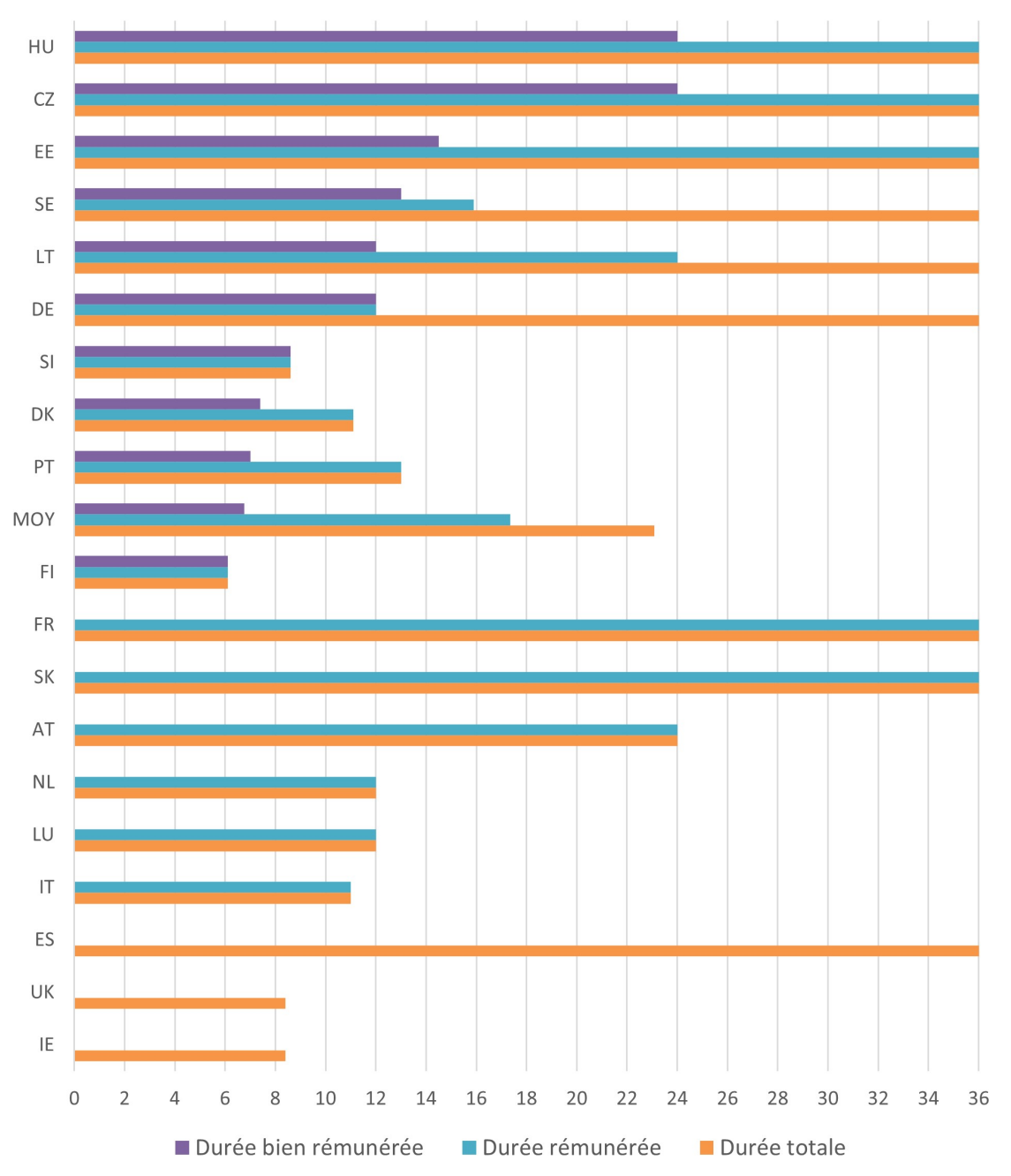
S'il existe déjà de nombreuses différences entre les pays en termes de congé de maternité et de paternité, la tâche se complique encore davantage avec le congé parental. En effet, au moins quatre caractéristiques sont à prendre en compte lorsque l'on analyse un congé parental : sa durée, sa rémunération, son caractère individuel ou familial et sa plus ou moins grande flexibilité. Le graphique 2.27 présente les deux premières caractéristiques (la durée et la rémunération) en indiquant la durée totale, la durée rémunérée et la durée bien rémunérée²² des congés parentaux en 2015, pour les 19 pays européens sélectionnés.

Avant de détailler les congés parentaux dans les différents pays, il convient de noter qu'en Suède et au Portugal, il n'y a pas à proprement parler de congé de maternité mais un congé plus générique à prendre après la naissance d'un enfant que nous associons ici à un congé parental.

Les pays les plus généreux en termes de congé parental bien rémunéré sont deux pays d'Europe de l'Est, à savoir la Tchéquie et la Hongrie. En Hongrie il existe deux systèmes de congés parentaux : celui pour les assurés sociaux (GYED) et celui pour les non-assurés (GYES). Pour les parents assurés, le congé est rémunéré à 70% du salaire, avec un plafond de 476€ par mois, pour une période de deux ans après la fin du congé de maternité. Une troisième année est financée à hauteur de 92€ par mois. Pour les non-assurés, un forfait de 92€ est distribué jusqu'aux trois ans de l'enfant. Ce montant est doublé en cas de naissance de jumeaux, triplé en cas de triplés et ensuite de suite en fonction du nombre d'enfants. En Tchéquie, les deux parents peuvent prendre le congé jusqu'aux trois ans de l'enfant mais un seul parent peut recevoir une allocation parentale, qui est versée à toutes les familles jusqu'aux quatre ans de l'enfant, que le congé soit pris ou non. Les prestations peuvent être

²²Pour rappel, un congé est considéré comme étant bien rémunéré si le taux de remplacement est supérieur ou égal à 66% du salaire. C'est un indicateur de la Commission Européenne.

Figure 2.27: Durée du congé parental, 2015, exprimée en mois



Source : 11th International Review of Leave Policies and Related Research 2015

versées pendant 36 mois avec un plafond de 255€ par mois ou pour une période plus courte à 70% du salaire avec plafond plus élevé (par exemple un congé parental de 2 ans avec un plafond de 419€).

En Estonie, les familles peuvent recevoir deux types d'allocations parentales jusqu'aux trois ans de l'enfant, que le congé soit pris ou non. Une allocation parentale est versée avec un taux de remplacement de 100% pendant 14,5 mois, allant de 390€ à 2 549€ par mois, pour les parents qui arrêtent de travailler. Une deuxième allocation forfaitaire de 38€ par mois est versée jusqu'aux trois ans de l'enfant. En Suède, le congé parental rémunéré est de 480 jours, la dénomination en jours étant destinée à indiquer et à encourager une utilisation flexible (par exemple, un parent peut prendre 5 jours de congés payés pour chaque semaine civile). Soixante jours sont réservés pour chaque parent et ne peuvent être transférés. Sur les 360 jours restants, 180 jours reviennent à chaque parent avec la possibilité de transferts au partenaire si un formulaire de consentement est signé. Sur ces 480 jours, 390 sont rémunérés à 77,6% du salaire (avec un plafond de salaire annuel à 47 447€), les 90 jours restants sont financés à hauteur d'un forfait de 20€ par jour. Enfin, chaque parent a le droit de prendre un congé sans solde jusqu'à ce que l'enfant ait 18 mois. La Lituanie et l'Allemagne proposent un congé parental bien rémunéré d'un an. En Lituanie, les parents peuvent choisir entre deux options : prendre un congé parental rémunéré à 100% du salaire pendant une année ou prendre un congé de deux ans mais moins bien rémunéré (70% pour la première année, 40% pour la deuxième). Le plafond de ces versements est de 1 379€ par mois. Une troisième année non rémunérée peut également être prise. En Allemagne, le congé parental peut durer 3 ans mais seule la première année est rémunérée à 67% du salaire (de 300€ à 1 800€ par mois maximum). Les parents peuvent choisir d'étendre le paiement du congé sur deux années en divisant le montant de l'allocation par deux. Il est intéressant de noter que si la législation sur le congé parental relève du niveau fédéral, quatre Länder (la Bavière, le Baden-Württemberg, la Saxe et la Thuringe) proposent une troisième année financée en fonction des revenus, allant de 200€ à 350€ par mois.

Quatre autres pays proposent un congé parental bien rémunéré. En Slovénie chaque

parent a droit à 130 jours de congé parental. Le taux de remplacement est de 90% avec un plafond à 3 080€ par mois et de 100% si le salaire mensuel est inférieur à 763€. Au Danemark, le congé peut durer 32 semaines jusqu'à la 48ème semaine de l'enfant. Le paiement se fait en fonction des salaires et non peut dépasser 554€ par semaine. Le système portugais est bien spécifique puisqu'il existe trois types de congés parentaux. Il y a d'abord le « congé parental initial » de 120 jours (avec un taux de remplacement de 100%) ou de 150 jours (avec un taux de remplacement de 80%), sans plafond, si les parents ne répartissent pas le congé entre eux. Ce congé initial est de 150 jours (à 100%) ou de 180 jours (à 83%), sans plafond, si les parents décident de se répartir le congé. Que le congé soit réparti ou non entre les parents, la mère doit obligatoirement prendre 6 semaines de congés à la suite de la naissance. Vient ensuite le « congé parental dédié au père » qui doit être pris dans le mois qui suit la naissance. Ce congé dure 20 jours dont la moitié doit être prise obligatoirement et est rémunéré à 100% du salaire sans plafond. Enfin il existe un « congé parental supplémentaire » de 3 mois par parent, rémunéré à 25% du salaire si ce congé suit immédiatement le « congé parental initial ». En Finlande un congé de 158 jours est disponible à la fin du congé de maternité. Durant les 30 premiers jours du congé, le taux de remplacement est de 75% (pour un salaire annuel de 9 610€ à 56 032€) pour descendre à 70% (pour un salaire annuel de 10 297€ à 36 420€) le reste de la période. Les parents gagnants plus que ces plafonds ont un taux de remplacement plus faible tandis que les parents en dessous des salaires planchers reçoivent un forfait de 600€ par mois.

Sur les 19 pays sélectionnés, 9 ne proposent pas de congé parental bien rémunéré. Parmi ces 9 pays, 6 proposent néanmoins une durée rémunérée. La France et la Slovaquie offrent jusqu'à 3 ans de congés. En France l'allocation versée dépend du revenu et s'élève environ à 391€ par mois. Pour les familles avec deux enfants ou plus, chaque parent peut recevoir l'allocation pour un maximum de 2 ans, ce qui signifie que si les parents souhaitent avoir un congé parental de 3 ans, l'autre parent doit prendre les 12 mois restants. Pour les familles avec un seul enfant, le congé parental dure une année mais chaque parent peut prendre au maximum 6 mois. En

Slovaquie, toutes les familles éligibles avec enfant reçoivent une allocation de 203,2€ par mois, qu'elles prennent un congé ou non. En Autriche, le congé peut durer 2 ans et les familles peuvent choisir parmi cinq options de paiements qui relient le niveau de paiement à la durée du paiement, allant de 436€ par mois pendant 30 mois (auxquels il faut rajouter 60% du salaire) jusqu'à 80% du revenu net pendant 12 mois. Aux Pays-Bas, pays habitué au travail à temps partiel, la durée du congé équivaut à 26 fois le nombre d'heures travaillées par semaine, pour chaque parent par enfant. Les deux parents ont donc droit à l'équivalent de 6 mois de congé à temps plein, mais les travailleurs à temps plein doivent prendre leur congé à temps partiel (sauf s'ils obtiennent l'accord de leur employeur pour un congé à temps plein); ainsi, dans le cas des travailleurs à temps plein prenant un congé à temps partiel, la durée du congé sera supérieure à 6 mois. Ce congé n'est pas directement rémunéré mais donne droit à un allègement fiscal de 4,24€ par heure pour chaque heure de congé. Au Luxembourg, le congé parental de 6 mois est rémunéré par un forfait de 1 778€ par mois. En Italie le congé est de 6 mois maximum par parent, mais limité à 10 mois par famille à moins que le père ne prenne au minimum 3 mois, ce qui étend la durée totale à 11 mois par famille. Le taux de remplacement est de 30% jusqu'aux 6 ans de l'enfant et non rémunéré jusqu'à ses 12 ans.

Les trois derniers pays ne proposent pas de congé parental rémunéré. En Espagne, chaque parent a droit à trois ans de congés mais le salarié n'est assuré d'un retour à son ancien emploi que lors de la première année. Lors des deux années qui suivent, seul un poste de la même catégorie est garanti. Certaines régions proposent néanmoins une rémunération (271€ par mois au Pays Basque et 250€ par mois à la Rioja). Au Royaume-Uni, 18 semaines sont disponibles pour chaque parent mais seules 4 semaines peuvent être prises par an (à moins d'un accord avec l'employeur). En Irlande, 18 semaines sont également disponibles pour chaque parent.

La durée et la rémunération du congé parental varient grandement entre les pays, les pays d'Europe de l'Est étant les plus généreux et les pays Anglo-saxons ne proposant pas de rémunération. Ces deux caractéristiques sont à prendre en compte

lorsque l'on s'intéresse à la participation des mères au marché du travail. D'après la littérature, la durée du congé ne doit être ni trop courte, ni trop longue. Un congé trop long peut écarter durablement les mères du marché du travail alors qu'un congé trop court, en présence de peu de solutions de garde, obligera les mères à rester à la maison jusqu'à la scolarisation des enfants, autour de leur 6 ans en moyenne (Klerman et Leibowitz, 1995; Ruhm, 1998; Geyer et Steiner, 2007; Thévenon et Solaz, 2013; Blau et Kahn, 2013; Lalive et al., 2013; Asai et al., 2015; Geyer et al., 2015; Dahl et al, 2016; Olivetti et Petrongolo, 2017; Rossin-Slater, 2017).

L'indemnisation du congé est également de première importance puisque selon Hélène Périvier (2017) un congé « non rémunéré ou faiblement rémunéré sera défavorable aux femmes, qui seront alors dépendantes financièrement de leur conjoint durant le congé. En outre, ce type de congé n'est attractif ni pour les pères ni pour les mères qualifiées. Seules les femmes peu qualifiées et/ou dans une situation précaire seront tentées d'y recourir ».

Les deux autres caractéristiques du congé parental, à savoir son caractère individuel ou familial et ses options de flexibilité sont détaillées dans le Tableau 2.2 en annexe. Sur les 19 pays européens, 6 pays optent pour un droit familial (Autriche, Estonie, Finlande, Hongrie, Lituanie et Slovaquie), c'est-à-dire que les parents choisissent comment se répartir le congé. Dans ce cas c'est le plus souvent la mère qui y a recours, soit parce que la norme de genre l'impose, soit parce le coût d'opportunité des mères est moins important comme leur salaire est moins élevé (Perivier, 2017; Moss et Deven, 2015). Le droit est individuel dans 11 pays (Allemagne, Danemark, Espagne, France, Irlande, Italie, Luxembourg, Pays-Bas, Royaume-Uni, Slovénie et Tchéquie). Lorsque le congé est un droit individuel, les pères sont en règle générale plus incités à le prendre car les semaines qui lui sont attribuées sont perdues si elles ne sont pas mobilisées. Par exemple nous avons vu en France dans les familles avec enfants, que si le père ne prend pas ses 6 mois, le congé ne pourra durer au maximum que 6 mois (contre les 12 possibles). Enfin le Portugal et la Suède proposent un modèle mixte, à la fois individuel et familial.

De nombreuses options de flexibilité existent pour le congé parental selon les pays :

- Il peut être pris à temps plein ou à temps partiel ;
- Il peut être pris en une ou plusieurs fois ;
- Il peut être pris pour une période plus courte avec une rémunération plus élevée ou pour une période plus longue avec une prestation moins élevée ;
- Il peut être transféré à une personne qui n'est pas le parent ;
- Il peut être pris à tout moment jusqu'à ce que l'enfant atteigne un certain âge ;
- Il peut être allongé en cas de naissances multiples, de maladie grave ou de handicap ;
- Les deux parents peuvent prendre tout le congé ensemble ;
- Les deux parents peuvent prendre une partie du congé ensemble.

Les options les plus fréquentes sont l'allongement du congé en cas de naissances multiples ou de maladie grave, une limite d'âge de l'enfant pour le prendre ainsi que la possibilité de le prendre en plusieurs fois. De plus, dans 10 pays sur 19, les deux parents peuvent prendre tout le congé en même temps. La Slovénie est le pays qui propose le plus d'options.

Dans la littérature, l'étude de la flexibilité des congés se fait par pays ou groupe de pays (voir notamment Brandth et Kvande (2016) pour la Norvège, Pylkkänen et Smith (2003) pour le Danemark et la Suède, Boyer (2017) pour la France). Initialement pensé pour les mères, une tendance se dessine vers un congé parental moins genré. Six pays encouragent les pères à prendre une partie du congé, soit par des incitations financières (Autriche, France, Suède), soit en allongeant la durée (Allemagne, Italie, Portugal). Les pères seraient plus enclins à prendre ce congé lorsque le taux de remplacement est élevé et lorsque le droit est individuel (O'Brien, 2009). Un recours plus élevé au congé parental par les pères peut avoir plusieurs effets. Cela peut permettre aux mères de retourner sur le marché du travail, notamment

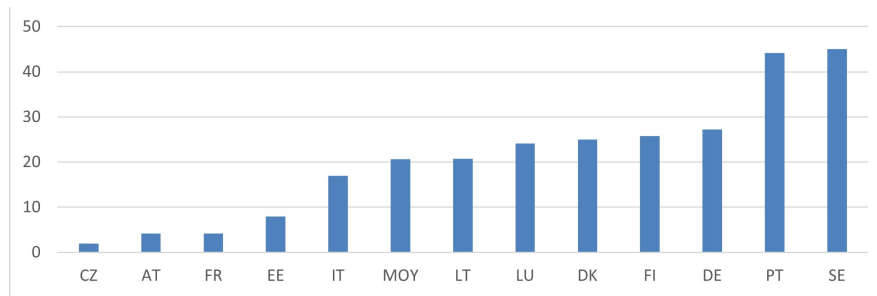
à temps plein et de partager plus équitablement les tâches familiales (Hook, 2006; Fagan et Norman, 2016). De plus le fait d'avoir des hommes plus impliqués dans leur rôle de pères pourrait également avoir un effet positif sur le taux de fécondité (Feyrer et al., 2008).

Néanmoins, que ce soit parce qu'elles ont un salaire moins élevé que leurs partenaires (et que dans de nombreux pays le congé parental est mal rémunéré), parce que les normes de genre l'imposent (et que le caractère familial du congé n'incite pas les pères à le prendre) ou que le congé parental n'est pas assez flexible, les mères sont largement plus nombreuses que les pères à recourir au congé parental. Le graphique 2.28 montre la part des pères parmi les bénéficiaires d'un congé parental pour les pays dont les données étaient disponibles sur la base de données de l'OCDE sur la famille²³. D'après le graphique 2.28, aucun des pays n'atteint la parité lorsqu'il s'agit de bénéficier d'un congé parental. Néanmoins la proportion de pères est beaucoup plus élevée en Suède (45%) et au Portugal²⁴ (44,2%) où les pères sont encouragés à prendre une partie des congés et où le système est à la fois un droit familial et individuel. Dans ces deux pays, la plus grande partie du congé est bien rémunérée. Au contraire, en France et en Autriche le congé n'est pas bien rémunéré et la part des pères est très faible (autour de 4%), mais c'est aussi le cas en Tchéquie qui est pourtant un des pays les plus généreux en la matière. Ces statistiques laissent penser que la question financière ne peut pas expliquer seule le recours des pères au congé parental mais que des considérations plus culturelles et sociales sont à prendre en compte.

Ainsi l'étude des politiques de congés de maternité, de paternité et parental met en exergue différentes stratégies adoptées par les pays. Des congés de maternité et parental longs et bien rémunérés pour les mères en Hongrie, en Tchéquie tandis que les pères sont plus impliqués via un congé de paternité bien rémunéré en Finlande, en Lituanie et en Espagne. Les pays anglo-saxons sont les moins adeptes de ces politiques, avec des congés courts et mal rémunérés, lorsqu'ils existent.

²³Les données se réfèrent aux bénéficiaires de congés parentaux administrés et/ou payés par l'État.

²⁴Il s'agit ici du « congé parental initial ».

Figure 2.28: Part des pères parmi les bénéficiaires d'un congé parental (en%)

Source : Base de données de l'OCDE sur la famille, 2015

Une fois le congé parental terminé, une autre politique familiale facilite l'articulation entre la vie privée et professionnelle des parents, il s'agit des politiques de garde d'enfants abordées dans la section suivante.

2.4.2 Les systèmes de garde d'enfants

Afin de pouvoir mieux articuler la vie professionnelle et la vie privée des parents, tous les pays européens proposent des services de garde pour les jeunes enfants mais les possibilités d'accès à ces services diffèrent grandement selon les pays.

Le graphique 2.29 met en avant la manière dont la fin des congés parentaux est plus ou moins coordonnée avec le début des services d'éducation et de garde préscolaire (*early childhood education and care* en anglais). Lorsque la fin du congé coïncide avec le début des services d'éducation préscolaire (non obligatoire), la nécessité de recourir à des services de garde à temps plein est moins importante. Par exemple en France, la fin du congé parental coïncide avec le début de l'école maternelle à 3 ans. Cependant il est plus intéressant de prendre en compte la fin du congé bien rémunéré, qui est plus probable d'être mobilisé qu'un congé non rémunéré²⁵. Dans ce cas la France a un écart de 33 mois entre la fin du congé parental bien rémunéré et le début de la maternelle. Plusieurs pays ne figurent pas dans ce graphique (Tchéquie, Italie, Lituanie et Slovaquie) car si les structures d'éducation et de garde

²⁵Il est important de noter que la décision de prendre un congé parental non rémunéré dépend de plusieurs facteurs, comme le niveau d'éducation des parents et les revenus du ménage. Nous faisons le choix ici de considérer la part du congé bien rémunéré pour rendre compte de la générosité du système des congés.

existent, un droit d'accès aux structures n'est pas assuré.

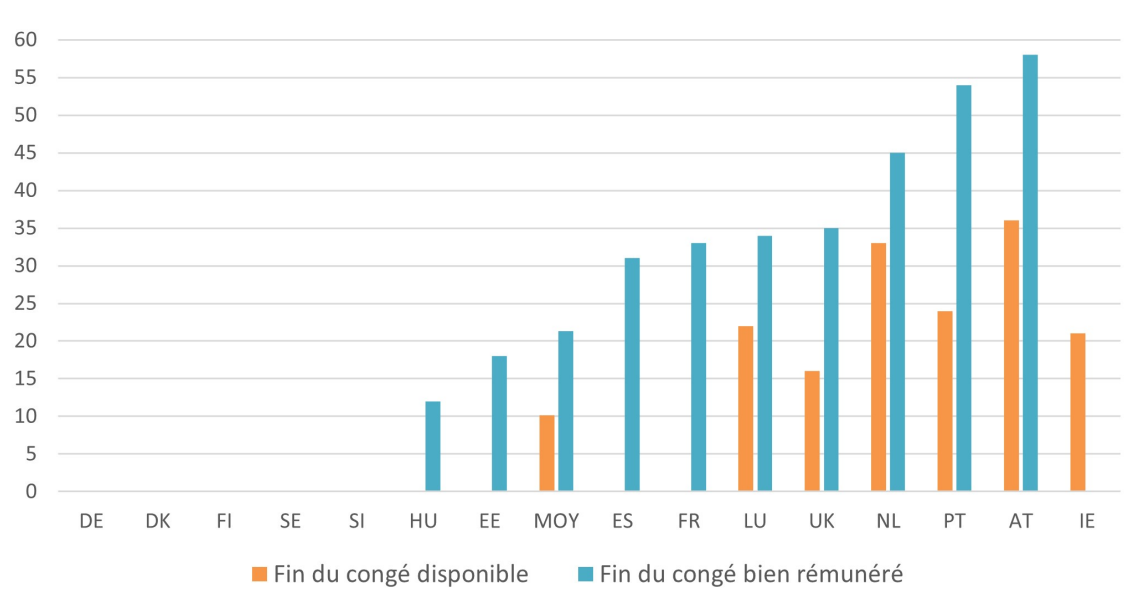
Pour 5 pays, la fin du congé et la fin du congé bien rémunéré coïncident avec le début des services d'éducation préscolaire. En Allemagne, un accès aux *Kindergarten* est assuré à partir d'un an ; au Danemark, l'accès aux *Adlersintegrer* est assuré à partir de 6 mois ; en Finlande les *Paivakoti* sont disponibles dès que les parents ne prennent plus de congé parental ; en Suède, les *Forskola* sont accessibles à partir d'un an et en Slovénie, les *vrta* sont accessibles à 11 mois.

Dans 4 pays, la coordination entre ces deux politiques n'est assurée que pour la fin du congé mais il existe plusieurs mois entre la fin du congé bien rémunéré et le début des services d'éducation de la petite enfance. Il y a un an d'écart pour avoir accès aux *Ovoda* en Hongrie, 18 mois pour les *lasteae* en Estonie, 31 mois pour les *Educación infantil - Segundo ciclo* en Espagne et 33 mois pour les écoles maternelles en France.

Les 5 pays suivants ne font pas coïncider la fin des congés parentaux avec le début des services d'éducation préscolaire, que l'on considère la partie rémunérée ou non. Il y a notamment un écart de 34 mois à partir de la fin du congé rémunéré et l'entrée à l'éducation précoce au Luxembourg ; près de 3 ans pour avoir accès aux *nurseries* au Royaume-Uni ; 45 mois pour le *Group1* aux Pays-Bas ; 54 mois pour les *Jardins de infancia* au Portugal et 58 mois pour les *Kindergarten* en Autriche. Enfin en Italie, il n'existe pas de congé parental bien rémunéré mais il y a tout de même un écart de 21 mois entre la fin du congé parental et l'accès aux *Scuola dell'infanzia*. Ce graphique met en évidence de grandes différences entre les pays concernant la coordination entre les politiques de congés parentaux et les services d'éducation et de garde préscolaire non obligatoires. Dans certains pays l'école ne prend le relais d'avec la famille qu'après plusieurs années après la naissance. Les parents doivent donc s'adapter et trouver des solutions de garde.

D'après le graphique 2.30, certains parents décident, ou n'ont d'autre choix que de garder eux-mêmes leur enfant. Ainsi 80% des enfants de moins de 3 ans sont gardés par leurs parents en Lituanie et 73% en Slovaquie. Pour faire un parallèle avec le graphique précédent, on peut remarquer que ces deux pays ne garantissent pas un

Figure 2.29: Ecart entre la fin du congé parental et le début des services d'éducation de la petite enfance, 2015, exprimé en nombre de mois



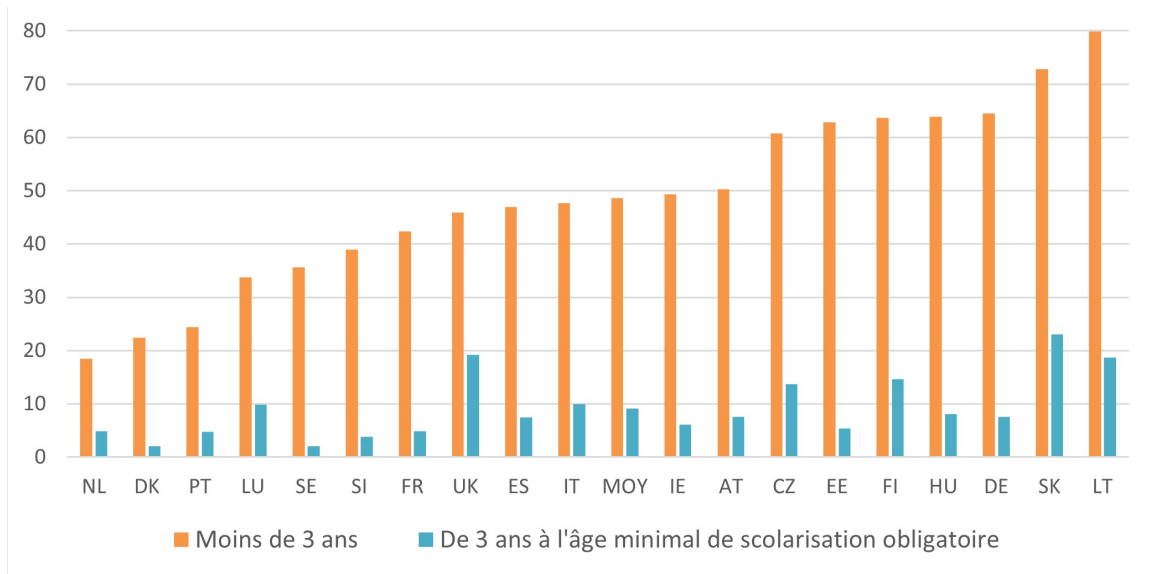
Source : 11th International Review of Leave Policies and Related Research 2015

accès à des structures d'éducation et de garde pour les très jeunes enfants. Mais l'accès seul à des structures d'éducation ne peut expliquer la part des enfants gardés par leurs parents. En Allemagne, par exemple, nous avons vu qu'il n'y a pas d'écart entre la fin du congé parental bien rémunéré et l'accès aux structures d'éducation, pourtant, 64,5% des enfants de moins de 3 ans sont tout de même gardés par leurs parents. Des facteurs sociaux et culturels, ou encore la présence des grands-parents sont donc également à prendre en compte (Meyers et Jordans, 2006; Kim et Fram, 2009; Coley et al., 2014; Carlin et al., 2019). Les enfants de moins de 3 ans sont le moins souvent gardés uniquement par leurs parents aux Pays-Bas (18,5%) et au Danemark (22,4%).

Les enfants entre 3 ans et l'âge minimal de scolarisation obligatoire (généralement 6 ans) sont beaucoup moins nombreux à être gardés uniquement par leurs parents. La moyenne pour les 19 pays est de 9% pour les plus de 3 ans contre 48,7% pour les moins de 3 ans. Les enfants de plus de 3 ans sont 2,1% à être uniquement gardés par leurs parents au Danemark et en Suède contre 19,2% au Royaume-Uni et 23% en Slovaquie.

Il ne faut pas oublier que de nombreux parents bénéficient d'un congé parental pou-

Figure 2.30: Part des enfants gardés seulement par leurs parents, 2015, (en % de la population totale de chaque tranche d'âge)



Source : Eurostat – Données sur le revenu et les conditions de vie – Structures de garde des enfants, 2015

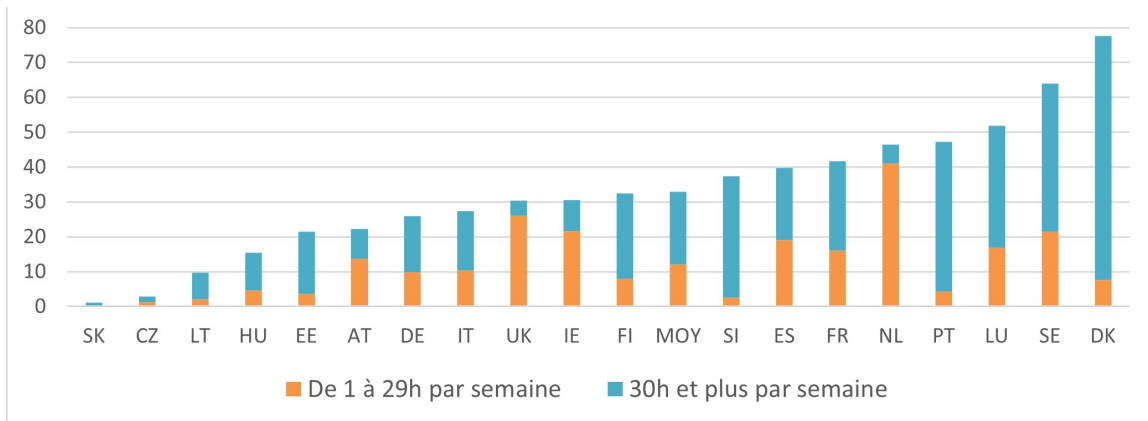
avant aller jusqu'aux trois ans de l'enfant, ce qui pourrait en partie expliquer cette si grande différence avant et après cet âge pivot. De plus des services de garde formels et informels sont disponibles très tôt pour permettre aux parents, et notamment aux mères, de retourner sur le marché du travail.

Le graphique 2.31 présente la part des enfants gardés dans des systèmes formels parmi tous les enfants du même groupe d'âge²⁶. Quatre types de garde d'enfants et d'éducation sont considérés comme des systèmes formels : l'éducation préscolaire, l'éducation à l'école obligatoire, les gardes d'enfants dans des centres en dehors des heures scolaires (avant/après) et les gardes d'enfants dans des centres de jour.

Par conséquent les systèmes formels incluent tous types de garde organisés et/ou contrôlés par une structure publique ou privée. Les gardes effectuées par des personnes en accords directs avec les parents (en dehors de toute structure) ont été exclues de la définition de "système formel de garde" dans le but de ne prendre en compte que les gardes d'enfant conformes à certains standards de qualité. La durée de garde est comprise entre 1 et 29 heures ou plus de 30 heures et fait référence à un nombre moyen d'heures pendant une semaine classique. Sans surprise, en moyenne

²⁶Il est important de noter que ces chiffres peuvent cacher des différences régionales importantes.

Figure 2.31: Fréquentation des services de garde formels des enfants de moins de 3 ans, 2015 (en % de la population totale de chaque tranche d'âge)

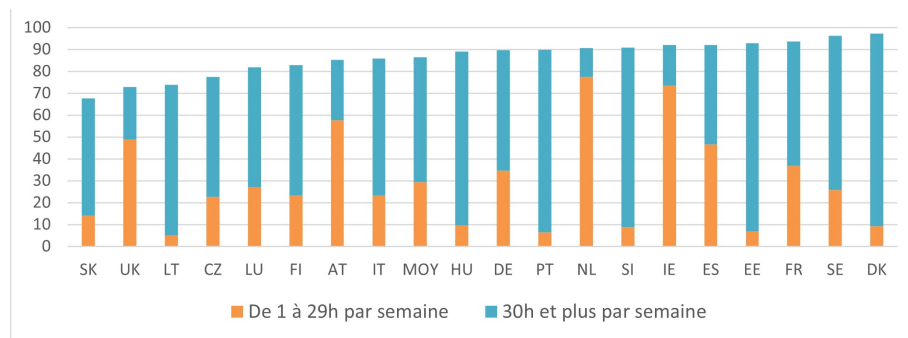


Source : Eurostat – Données sur le revenu et les conditions de vie – Structures de garde des enfants, 2015

la fréquentation des services de garde formels est moins importante pour les enfants de moins de 3 ans (32,9%) que celle des enfants de plus de 3 ans (86,4%). Concernant les enfants de moins de 3 ans, les pays d'Europe de l'Est (Slovaquie, Tchéquie et Hongrie) et l'Estonie ont une fréquentation de moins de 20% alors qu'elle plus élevée au Luxembourg, en Suède et au Danemark. La différence entre ces deux extrémités est très grande : de 1,1% en Slovaquie à 77,6% au Danemark. Selon les pays, la durée du temps de garde varie également. Aux Pays-Bas les enfants restent en majorité moins de 29h par semaine alors qu'au Danemark les enfants sont majoritairement gardés plus 30 heures par semaine. On peut remarquer qu'une partie de l'explication tient certainement dans la nature du congé parental : un congé parental rémunéré de 3 ans est disponible en Slovaquie alors que les parents ont la possibilité de prendre le congé parental à temps-partiel au Danemark. La flexibilité du marché du travail et le développement du travail à temps partiel ont donc également leur importance.

Selon le graphique 2.32, la fréquentation des 3 ans et plus est comprise entre 67,6% en Tchéquie et 97,2% au Danemark, pour une moyenne à 86,4%. De nombreux enfants peuvent notamment profiter des services d'éducation et de garde préscolaires détaillés précédemment. La part de la garde à temps partiel (moins de 30 heures par semaine) est particulièrement élevée aux Pays-Bas, en Irlande et en Autriche

Figure 2.32: Fréquentation des services de garde formels des enfants de plus de 3 ans jusqu'à l'âge de la scolarisation obligatoire, 2015, (en% de la population totale de chaque tranche d'âge)



Source : Eurostat – Données sur le revenu et les conditions de vie – Structures de garde des enfants, 2015

tandis que les enfants sont majoritairement gardés plus de 30 heures par semaine dans les Pays baltes, au Danemark, en Slovénie, en Hongrie et au Portugal.

Dans la littérature, la disponibilité des services de garde formels, souvent publics, impacte positivement l'emploi des mères, à condition que ces services soient abordables (Del Boca et Vuri, 2007; Brilli et al., 2009; Bauernschuster et SchLotter, 2015; Nollenberger et Rodríguez-Planas, 2015; Dujardin et al., 2018). L'ampleur de cet impact n'est cependant pas uniforme et varie selon les pays et les méthodes sélectionnés. Les quatre graphiques précédents mettent une fois de plus l'accent sur les grandes disparités entre les pays. Ils montrent également l'importance de la coordination de différents types de politiques : les congés parentaux, l'éducation aux très jeunes enfants, l'accès à des centres de garde formels ou encore la flexibilité du marché du travail. On voit bien ici les frontières plutôt floues de ce que l'on appelle couramment « politiques familiales ».

Le prochain graphique porte sur un autre aspect important des services de garde, à savoir leurs coûts pour les familles. Le graphique 2.33 présente les coûts nets payés par les parents pour les services de garde formels « typiques » (telles que les crèches en France) à temps plein, en pourcentage du revenu net du ménage. Ces coûts nets tiennent compte de toutes les prestations visant à réduire les frais de garde bruts. Les prestations pour garde d'enfants peuvent prendre la forme d'allocations de garde d'enfants, d'allégements fiscaux, de réduction de frais et d'augmentations d'autres droits à prestations. Comme il est impossible de représenter la situation de toutes les familles, ces chiffres concernent des familles avec deux enfants âgés de 2 et 3 ans, placés tous les deux à temps plein dans la structure (au moins 40 heures par semaine). Les parents sont âgés de 40 ans, ils travaillent à temps plein et gagnent le salaire moyen du pays. En moyenne, les dépenses nettes à la charge des familles monoparentales sont moins importantes que celles des couples (10,8% du revenu net contre 12,9%). Mais ces moyennes cachent de grandes différences. Le reste à charge des familles monoparentales est plus important que celui des couples dans 11 pays (Autriche, Suède, Allemagne, Estonie, Hongrie, Italie, Espagne, Lituanie, Slovaquie, Finlande et Irlande).

Les dépenses à la charge des familles monoparentales sont faibles en Tchéquie (1%), en Slovaquie (3%), en Autriche (4%) et en Suède (5%). Elles représentent néanmoins 29% en Ukraine et 35% en Irlande. Ces familles, avec à leur tête des femmes dans la majorité des cas (Le Pape et al., 2015), doivent donc dépenser une partie importante de leurs revenus pour faire garder leurs enfants lorsqu'elles travaillent. La situation est d'autant plus compliquée qu'elles ne peuvent pas compter sur le revenu supplémentaire d'un conjoint pour alléger cette charge.

Les couples avec enfants doivent également consacrer une partie importante de leurs revenus pour les services de garde. C'est le cas notamment au Royaume-Uni (54%), au Luxembourg (29%) et aux Pays-Bas (28%). Les pays avec les dépenses les moins hautes restent quasiment les mêmes que pour les familles monoparentales, sans compter la Slovaquie (17%) et en ajoutant l'Espagne (4%).

Il existe une large littérature traitant de la question de l'impact des coûts des services

Figure 2.33: Dépenses nettes à la charge des familles pour les services de garde d'enfants, 2015 (en % du revenu net du ménage)

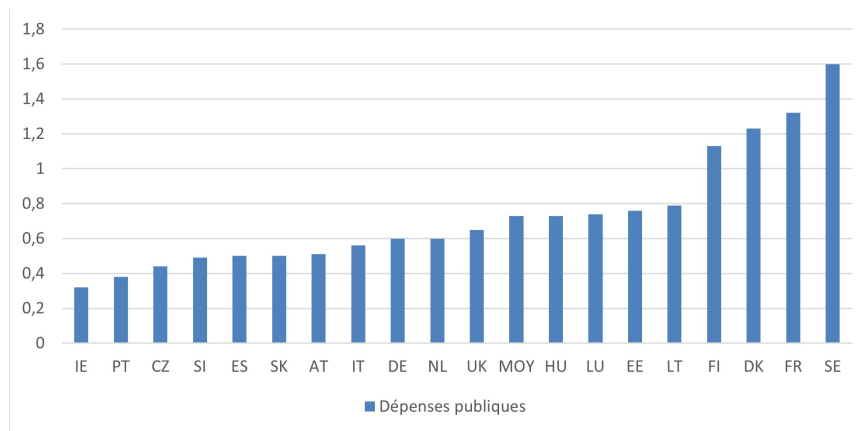


Source : Données de l'OCDE sur les systèmes d'impôts et prestations, 2015

de garde sur l'emploi des mères (notamment Baum, 2002; Oishi, 2002; Immervoll et Barber, 2006; Müller et Wrohlich, 2020). Des coûts élevés ont un impact négatif sur l'emploi des mères (Oishi, 2002), en particulier si ces dernières ont des revenus faibles (Baum, 2002). Au contraire, l'accès à des services subventionnés favorisent l'accès des mères au marché du travail (Müller et Wrohlich, 2020). En effet Immervoll et Barber (2006) rappellent que les coûts des services de garde doivent être analysés conjointement avec d'autres politiques sociales et fiscales qui affectent les revenus des familles. Par exemple des prix élevés peuvent ne pas entraver l'emploi si les systèmes de prestations fiscales intègrent des dispositions bien équilibrées qui aident les parents à payer pour ces services.

Pour terminer cette partie sur les services de garde, le graphique 2.34 présente les dépenses publiques consacrées à l'éducation et à la garde de la petite enfance. Ces dépenses couvrent toutes les dépenses publiques consacrées aux services de garde formels (par exemple les crèches, garderies et garderies familiales, généralement destinées aux enfants de 0 à 2 ans inclus) et les services d'éducation pré-primaire (y compris les jardins d'enfants et les garderies qui offrent généralement un contenu éducatif ainsi que des soins traditionnels pour les enfants âgés de 3 à 5 ans inclus). Les pays du Nord de l'Europe ainsi que la France dépensent plus de 1% de leur PIB dans ce domaine : 1,13% en Finlande, 1,23% au Danemark, 1,32% en France et 1,6%

Figure 2.34: Dépenses publiques relatives à la garde et l'éducation des jeunes enfants, 2015, en % du PIB



Source : Base de données de l'OCDE sur la famille, 2015

en Suède. L'Irlande et le Portugal sont les deux pays qui dépensent le moins, avec respectivement 0,32% et 0,38% du PIB. La moyenne des 19 pays est à 0,7% du PIB.

Ainsi la fréquentation et les dépenses nettes à la charge des familles varient selon les pays. S'il existe de grandes différences selon l'âge des enfants et la structure familiale, les structures de garde peuvent néanmoins faciliter l'articulation entre la vie privée et la vie professionnelle des parents et notamment des mères. Un autre type de politique soutient directement les familles en maintenant leur niveau de vie malgré les coûts engendrés par la naissance et l'éducation d'enfants, il s'agit du versement d'aides financières, étudiées dans la section suivante.

2.4.3 Le versement d'aides financières aux familles

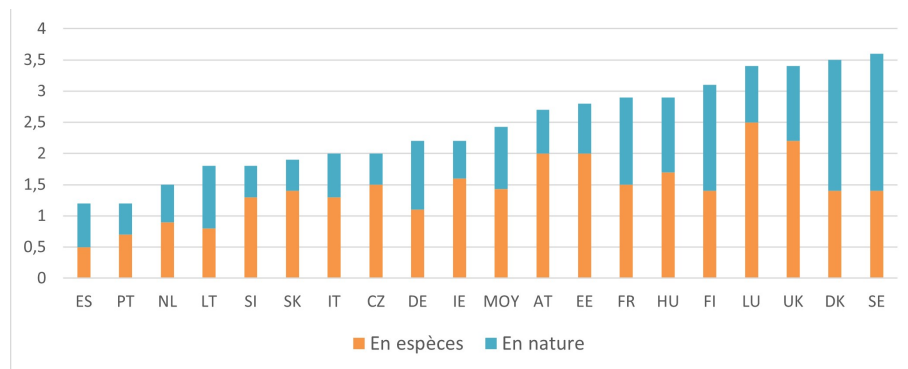
Pour terminer cette partie sur la présentation des systèmes de politiques familiales en Europe, nous nous intéressons aux différents types d'aides financières aux familles. Les données sont tirées de la base de données de l'OCDE sur la famille et de celle des statistiques de l'OCDE sur les prestations et questions sociales. Selon les définitions de l'OCDE, les dépenses publiques en prestations familiales correspondent à l'ensemble des aides financières versées par les pouvoirs publics au titre exclusif de la famille et des enfants. D'une manière générale, il existe trois caté-

gories de dépenses publiques en prestations familiales : 1) les transferts monétaires dont bénéficient les familles avec enfants au titre de ces derniers (prestations en espèces), à savoir les allocations familiales pour enfant à charge et les compléments de revenu versés par les pouvoirs publics pendant les périodes de congé parental et aux familles monoparentales ; 2) les dépenses publiques sous la forme de services aux familles avec enfants (prestations en nature), qui regroupent le financement direct et le subventionnement des prestataires de services de garde d'enfants et des établissements d'enseignement préélémentaire²⁷, l'aide publique à la garde d'enfants prenant la forme de versements pré-affectés aux parents, les dépenses publiques d'aide en faveur des jeunes et de l'hébergement en pensionnat, et les dépenses publiques en matière de services à la famille, c'est-à-dire les services d'aide assurés dans un centre extérieur ou à domicile à l'intention des familles dans le besoin ; 3) l'aide financière apportée aux familles par l'intermédiaire de la fiscalité, dont des exonérations, des déductions fiscales pour enfant et des crédits d'impôt pour enfant, qui viennent en déduction de l'impôt exigible.

Le graphique 2.35 présente les dépenses publiques en prestations familiales, exprimées en pourcentage du PIB et ventilées entre les prestations en espèces et les prestations en nature. C'est en Espagne et au Portugal que les dépenses sont les moins importantes (1,2%) et au Danemark et en Suède qu'elles sont les plus élevées, respectivement 3,5% et 3,6%, soit trois fois plus. On retrouve ainsi une opposition Europe du Nord- Europe du Sud. Dans la majorité des pays, la part des prestations en espèces est plus importante que celle en nature. C'est notamment le cas en Tchéquie, en Slovaquie, en Autriche et au Luxembourg où 75% des dépenses en prestations familiales sont sous forme d'espèces. Au contraire, les prestations en nature sont plus fréquentes au Danemark (60%), en Suède (61%) ou encore en Espagne (58%).

Si on s'intéresse plus particulièrement aux prestations familiales en espèces, il est important de souligner que ces aides peuvent être universelles ou soumises à conditions de ressources. Le montant de ces prestations varie fréquemment en fonction de l'âge de l'enfant et de la taille de la famille. Certains pays accordent également des

²⁷Ces dépenses sont détaillées dans le graphique 33.

Figure 2.35: Dépenses publiques en prestations familiales, 2015, (en % du PIB)

Source : Statistiques de l'OCDE sur les prestations et questions sociales, 2015

prestations destinées à des groupes spécifiques ou à des fins spécifiques en fonction des caractéristiques de la famille et/ou de la situation des parents sur le marché du travail²⁸.

Le tableau 2.1 reprend les données de l'OCDE de 2018 (l'année 2015 n'étant pas disponible) sur les caractéristiques des allocations en espèces pour les 19 pays européens sélectionnés. Si tous les pays proposent des prestations familiales générales pour les familles avec enfants, certains pays ont choisi de les accorder sous conditions de ressources (Tchéquie, Espagne, Italie, Portugal, Slovénie). La majorité des pays offrent des allocations spécifiques pour les familles monoparentales. Quatre pays les ont conditionnées aux revenus (Irlande, Pays-Bas, Portugal et Slovénie). La France et la Slovénie sont les seuls pays à proposer des allocations pour les familles nombreuses (3 enfants et plus), sous conditions de revenus. Concernant les caractéristiques de l'enfant, la France et l'Italie ont des allocations supplémentaires lorsque les enfants sont très jeunes, sous conditions de revenus. L'Autriche, l'Allemagne, la France, la Hongrie, le Luxembourg et le Portugal prévoient des allocations scolaires, sous conditions de revenus en France, en Hongrie et au Portugal. Enfin deux pays, l'Irlande et les Pays-Bas, proposent des crédits d'impôts pour les parents qui travaillent, sous conditions de ressources en Irlande.

La littérature concernant le caractère universel ou ciblé des aides ne fournit pas

²⁸Pour rappel nous avons vu dans la première partie de ce chapitre que dans la plupart des pays, notamment en France, c'est d'abord l'universalité des aides qui a primé avant que d'autres aides ciblées soient mis en place.

de consensus sur la meilleure option. Certaines études montrent que les allocations universelles sont plus efficaces pour réduire la pauvreté des familles (Korpi et Palme, 1998; Brady et Burroway, 2012; Van Oorschot, 2002) car elles nécessitent moins de coûts administratifs, sont moins stigmatisantes, évitent les trappes à pauvreté et ont généralement un fort soutien politique. Néanmoins, d'autres articles démontrent que les aides ciblées permettent de mieux réduire la pauvreté, notamment des mères célibataires (Le Grand, 1982; Van Lancker et al., 2015) puisque par définition elles allouent plus de ressources aux familles qui en ont le plus besoin et non aux classes moyennes et supérieures, ce qui les rend à la fois moins chères et efficaces.

Cette partie sur les politiques familiales nous permet de mettre en évidence les grandes différences entre les pays. Si certaines tendances peuvent de dessiner entre l'Europe du Nord et du Sud, chaque pays élabore sa propre stratégie de politiques familiales en fonction des objectifs définis. Nous pouvons rappeler les conclusions essentielles de cette partie :

- Le congé de maternité est présent dans quasiment tous les pays européens et est relativement bien rémunéré, en moyenne pendant 2 mois après la naissance ;
- Le congé de paternité est moins répandu, non obligatoire et est en moyenne bien rémunéré pendant 10 jours ;
- Le congé parental est en moyenne bien rémunéré pendant 6,5 mois mais ce chiffre cache de grandes différences en termes de rémunération, de durée et de flexibilité ;
- Seule une minorité de pays coordonnent bien la fin du congé parental bien rémunéré et le début de l'école non obligatoire ;
- La fréquentation des services de garde formels varie entre les pays mais est plus répandue pour les enfants de plus de 3 ans ;
- Les coûts nets de frais de garde d'enfants peuvent être très importants dans certains pays, en particulier pour les mères célibataires ;
- Les dépenses publiques en prestations familiales sont comprises entre 1,2% à 3,6% du PIB ;
- La part des dépenses en espèces est en moyenne plus élevée que celle des dépenses en nature ;
- La majorité des pays proposent des aides ciblées pour les parents isolés.

Ainsi les politiques familiales reflètent les particularités historiques, philosophiques et religieuses de chaque pays. Après avoir montré en détails l'hétérogénéité des systèmes de politiques familiales en Europe, dans la partie suivante nous présentons

le rôle de l'Union européenne et ses marges de manœuvre pour harmoniser les politiques à l'échelle européenne. En effet si chaque pays adopte sa propre stratégie de politiques familiales, tous les pays font face à des défis sociaux et démographiques communs et ces enjeux sont des priorités de l'Union européenne.

Table 2.1: Caractéristiques des allocations familiales en Europe

	Prestations familiales générales ou crédits d'impôt	Prestations ciblées									
		Caractéristiques de la famille				Caractéristiques de l'enfant				Situation des parents sur le marché du travail	
		Parent isolé		Famille nombreuse		Allocation pour jeune enfant		Allocation scolaire		Crédit d'impôt à l'emploi	
		D	CR	D	CR	D	CR	D	CR	D	CR
Autriche		✓	N					✓	N		
République tchèque	O										
Allemagne		✓	N					✓	?		
Danemark		✓	N								
Estonie		✓	N								
Espagne	O										
Finlande		✓	N								
France		✓	N	✓	O	✓	O	✓	O		
Hongrie								✓	O		
Irlande		✓	O							✓	O
Italie	O					✓	O				
Lituanie											
Luxembourg		✓	N					✓	N		
Pays-Bas		✓	O							✓	N
Portugal	O	✓	O					✓	O		
Suède											
Slovénie	O	✓	O	✓	O						
Slovaquie											
Royaume-Uni											

D = disponible ; O = oui ; N = non ; CR = sous conditions de ressources ; ? = pas précisé

Source : Base de données de l'OCDE sur la famille, 2018

2.5 Quel rôle pour l'Union européenne ?

En 2020, à l'exception du Royaume-Uni, tous les pays étudiés dans ce chapitre font partie de l'Union européenne et les interventions de l'Union dans le domaine des politiques familiales se font de plus en plus nombreuses que par le passé. Dans cette partie, nous présentons les principaux outils utilisés pouvant concerner les politiques familiales des Etats membres²⁹.

Comme nous l'avons vu dans ce chapitre, la définition des politiques familiales n'est pas arrêtée et les impacts de ces politiques se retrouvent dans différents domaines. Ainsi certains aspects des politiques familiales sont considérés comme des compétences partagées de l'Union européenne et certains autres de la compétence des Etats. Le traité de Lisbonne³⁰ répartit les compétences entre l'Union européenne et les Etats membres. Il existe trois grands types de compétences : les compétences exclusives de l'UE (par exemple l'union douanière, la politique monétaire ou les règles de concurrence) ; les compétences partagées (comme le marché intérieur, la protection des consommateurs ou encore la politique sociale) et les compétences d'appui (par exemple le tourisme ou la culture)³¹. L'article 4 du Traité sur le Fonctionnement de l'Union Européenne (TFUE)³² énonce que l'Union européenne possède une compétence partagée dans le domaine social qui est toutefois limitée aux aspects définis dans le traité. Ces compétences sont définies à l'article article 153 du TFUE. La politique sociale relève principalement de la responsabilité des pays de l'UE (c'est le principe de subsidiarité), cependant, certains aspects relèvent d'une compétence partagée avec l'UE. Ainsi le Parlement européen et le Conseil peuvent adopter des mesures d'encouragement pour soutenir et compléter les actions des pays de l'UE dans certains domaines, tels que la lutte contre l'exclusion sociale. Ils peuvent également adopter des prescriptions minimales sous la forme

²⁹Pour une description précise de l'évolution des politiques d'égalité de genres dans l'Union européenne, voir Morgan, K. J. (2008) ou Kantola J. (2010).

³⁰<http://www.assemblee-nationale.fr/13/projets/PL%20690%20Trait%C3%A9.pdf>

³¹Pour plus de détails sur la répartition des compétences, voir <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/HTML/?uri=LEGISSUM:ai0020&from=FR>

³²<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/HTML/?uri=CELEX:12012E/TXT&from=ET>

de directives, à savoir une législation permettant aux pays de l'UE d'adopter des dispositions supplémentaires plus rigoureuses, notamment concernant la santé et la sécurité des travailleurs, les conditions de travail, la sécurité sociale et la protection sociale des travailleurs. Néanmoins les pays de l'UE demeurent responsables de la définition des principes fondamentaux de leurs systèmes de sécurité sociale. Ainsi les Etats membres sont libres de définir les moyens et les objectifs de leurs politiques familiales. C'est un élément important à retenir puisqu'il explique la grande diversité des systèmes de politiques familiales en Europe et qu'il contraint fortement l'action de l'Union Européenne dans ce domaine.

Néanmoins en raison de problèmes démographiques communs (baisse de la fécondité, vieillissement de la population...), une certaine convergence s'opère et l'Union européenne trouve différents moyens pour impacter les politiques familiales. D'après Damon (2018), l'Union européenne « procède surtout de comparaisons, d'informations, d'importations. Il n'y a pas d'harmonisation générale des instruments et des moyens. Mais le mouvement, emmené en partie par les institutions communautaires, vers le renforcement des politiques nationales de soutien aux familles, est puissant. Par le triple truchement des outils permettant de soutenir la conciliation travail/famille (congé parentaux, modes de garde), du rapprochement des pratiques en matière de lutte contre la pauvreté et de la fixation d'objectifs à atteindre s'agissant du bien-être (dont la volonté d'aider les familles à satisfaire et à actualiser leur désir d'enfant), l'Union intervient. »

2.5.1 Droit dérivé de l'Union européenne

A l'origine, la Communauté Européenne n'avait aucune compétence en matière de politique familiale et l'idée que l'égalité entre les femmes et les hommes devrait relever de sa compétence n'était pas évidente. La seule référence à l'égalité femmes-hommes dans le traité de Rome de 1957³³ était l'article 119 qui affirme « le principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins pour un même travail. » Ce traité ne s'occupe en somme pas

³³<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:11957E/TXT&from=FR>

de la famille, sa finalité étant la réalisation d'un marché intérieur. Les politiques communautaires visaient à éliminer les obstacles à l'emploi des femmes et non pas à répartir plus équitablement les coûts des enfants et de la parentalité à la société au sens large (Morgan, 2008). Et c'est là toute la complexité de l'intervention à l'échelle européenne, sans la capacité politique d'intervenir directement sur les politiques familiales, et donc sur la division inégale du travail domestique et familiale, sur le manque de services de garde ou l'aménagement flexible du temps de travail, la Communauté Européenne ne pouvait pas réellement intervenir pour aider les femmes à surmonter les obstacles pour accéder au marché du travail.

En 1989, la Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs³⁴ porte davantage sur les sources des inégalités entre les femmes et les hommes. Un paragraphe est dédié à l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes et stipule qu'il « convient d'intensifier, partout où cela est nécessaire, les actions pour garantir la mise en œuvre de l'égalité entre hommes et femmes, notamment pour l'accès à l'emploi, la rémunération, les conditions de travail, la protection sociale, l'éducation, la formation professionnelle et l'évolution des carrières. Il convient également de développer des mesures permettant aux hommes et aux femmes de concilier leurs obligations professionnelles et familiales. ». Ce texte, non contraignant, est un premier pas vers une approche plus vaste de l'égalité entre les femmes et les hommes qui n'est pas uniquement centrée sur l'accès au marché du travail. C'est pourtant un des seuls angles possibles d'interventions de l'Union européenne et c'est bien dans le prolongement du droit du travail, notamment dans le champ de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement en matière d'emploi, que se font les interventions européennes en matière de politique familiale.

En 1992, la recommandation 92/241/CEE³⁵ du Conseil européen concernant la garde des enfants est une grande avancée. Il est recommandé aux Etats membres de « prendre et/ou de stimuler progressivement des initiatives afin de permettre aux femmes et aux hommes de concilier leurs responsabilités professionnelles, familiales et d'éducation, découlant de la garde d'enfants. ». Il est précisé qu'il faut que « les

³⁴<https://www.eesc.europa.eu/resources/docs/chartecomdroitssociauxfondamentaux-fr.pdf>

³⁵<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/HTML/?uri=CELEX:31992H0241&from=EN>

services soient offerts à des prix abordables pour les parents », que « les services soient disponibles dans toutes les zones et régions des États membres, tant dans les zones urbaines que dans les zones rurales » et que « les services soient accessibles aux enfants ayant des besoins spéciaux, par exemple en matière linguistique, et à ceux vivant dans des familles monoparentales, et répondent aux besoins de ces enfants ». Enfin la recommandation précise que les États membres sont invités à « stimuler des initiatives, afin de tenir compte, de façon réaliste, de la participation accrue des femmes au travail. Ces initiatives concernent, entre autres, les congés spéciaux permettant à des parents salariés, hommes et femmes, qui le désirent, de s'acquitter efficacement de leurs responsabilités professionnelles, familiales et d'éducation, et prévoient, entre autres, une certaine souplesse dans l'organisation des congés. ». Les États membres avaient 3 ans pour mettre cette recommandation en œuvre. Malgré la forte ambition de ce texte, il ne faut pas oublier qu'il est non contraignant et que sa mise en œuvre dépend entièrement de la volonté des États.

La même année, la directive 92/85/CEE³⁶ du Conseil concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail introduit « un congé de maternité d'au moins quatorze semaines continues, réparties avant et/ou après l'accouchement » dont « un congé de maternité obligatoire d'au moins deux semaines, réparties avant et/ou après l'accouchement ». L'indemnisation ne doit pas être inférieure à celle perçue en cas d'arrêt de travail pour raison de santé. Contrairement aux recommandations, les directives fixe des règles minimales que les États membres doivent inclure dans leur droit interne.

En 1996, la directive 96/34/CE³⁷ du Conseil européen concernant l'accord-cadre sur le congé parental conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES rend obligatoire « un droit individuel à un congé parental est accordé aux travailleurs, hommes et femmes, en raison de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, pour pouvoir s'occuper de cet enfant pendant au moins trois mois jusqu'à un âge déterminé pouvant aller jusqu'à huit ans, à définir par les États membres et/ou les partenaires sociaux.», de plus

³⁶<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/HTML/?uri=CELEX:31992L0085>

³⁷<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/HTML/?uri=CELEX:31996L0034&from=EN>

«les parties signataires du présent accord considèrent que le droit au congé parental devrait, en principe, être accordé de manière non transférable. »

Proclamée en 2000 et adoptée en 2007, la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne³⁸, texte contraignant, prévoit que « l'égalité entre les femmes et les hommes doit être assurée dans tous les domaines, y compris en matière d'emploi, de travail et de rémunération ». De plus, elle prévoit « le droit à la protection contre tout licenciement pour un motif lié à la maternité, ainsi que le droit à un congé de maternité payé et à un congé parental à la suite de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, afin de pouvoir concilier vie familiale et vie professionnelle ».

En 2010, la directive 2010/18/UE³⁹ du Conseil de l'Union Européenne abroge la directive 96/34/CE. Le congé parental est désormais accordé « pour une période d'au moins quatre mois et, pour promouvoir l'égalité de chances et de traitement entre les hommes et les femmes, il ne devrait pas, en principe, pouvoir être transféré. Pour favoriser l'égalité entre les deux parents en matière de congé parental, au moins un des quatre mois de congé ne peut être transféré ». Aucun niveau de compensation minimale n'est prévu. De plus, « pour favoriser une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie de famille, les Etats membres et/ou les partenaires sociaux doivent prendre les mesures nécessaires pour s'assurer que les travailleurs puissent demander, à leur retour d'un congé parental, l'aménagement de leur horaire et/ou de leur rythme de travail pendant une période déterminée ».

Plus récemment, en 2019, la directive 2019/1158⁴⁰ concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants du Parlement Européen et du Conseil de l'Union Européenne abroge la directive 2010/18/UE. Cette directive instaure un congé de paternité pour les pères/seconds parents d'au moins dix jours rémunérés. Le congé de paternité est rémunéré au moins au niveau national des indemnités de maladie. Elle renforce le droit à 4 mois de congé parental rémunérés, dont 2 mois ne sont pas transférables d'un parent à l'autre. Les parents auront également le droit de demander à prendre leur congé de manière flexible (par exemple, à temps partiel ou de manière fragmentée). La directive instaure aussi un congé

³⁸https://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_fr.pdf

³⁹<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/HTML/?uri=CELEX:32010L0018&from=EN>

⁴⁰<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/HTML/?uri=CELEX:32019L1158&from=EN>

de 5 jours par an pour les aidants et les aidantes, des travailleurs qui apportent une aide ou des soins personnels à un proche ou à une personne vivant dans le même ménage. Entrée en vigueur le 1er août 2019 cette directive doit maintenant être transposée par les États membres dans les 3 ans.

Si le champ des compétences de l'Union Européenne se limite principalement à des interventions sur l'accès à toutes et à tous au marché du travail, l'égalité entre les femmes et les hommes est maintenant abordée d'une manière plus large. Ainsi dans la directive 2019/1158, on trouve un aperçu des deux approches. En effet, on peut lire que « l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée reste un défi considérable à relever pour de nombreux parents et travailleurs qui ont des responsabilités familiales, notamment du fait de la plus grande prévalence d'horaires de travail prolongés et variables qui a des conséquences négatives sur l'emploi des femmes. Un fait majeur qui contribue à la sous-représentation des femmes sur le marché du travail est la difficulté à trouver un équilibre entre obligations professionnelles et obligations familiales. » mais également qu'il faut « encourager un partage plus égal des responsabilités familiales entre les femmes et les hommes et faire en sorte qu'un lien entre les pères et les enfants se tisse tôt, il convient d'introduire un droit au congé de paternité pour les pères ou, le cas échéant, pour les personnes reconnues comme seconds parents équivalents par la législation nationale. »

2.5.2 Actions non juridiques

Comme nous l'avons montré dans la section précédente, le cadre législatif contraignant de l'Union européenne lié à l'harmonisation des politiques familiales en Europe a été étendu mais reste limité. Sous le prisme intergouvernemental, d'autres mécanismes ont émergé pour encourager les Etats membres à prendre des mesures dans ce domaine.

C'est notamment le principe de la Méthode Ouverte de Coordination (MOC). Formulée lors du Conseil européen de Lisbonne en mars 2000, la MOC est un instru-

ment politique basé sur la coordination volontaire des Etats membres dans des domaines qui relèvent essentiellement de la compétence des États (comme la protection sociale). Cette méthode est associée au « droit mou » (soft law en anglais) et s'appuie sur l'évaluation par les pairs, le benchmarking et le partage des bonnes pratiques pour rapprocher les législations nationales des Etats membres des objectifs sur lesquels ils se sont mis d'accord au préalable. Les Etats soumettent régulièrement des rapports sur les progrès accomplis dans la réalisation de ces objectifs et reçoivent des recommandations sur les points à améliorer.

Parmi les exemples de MOC dans le domaine des politiques familiales, on peut citer « les objectifs de Barcelone ». En 2002, le Conseil européen de Barcelone avait fixé des objectifs concernant la disponibilité, le caractère abordable et la qualité des structures d'accueil des enfants d'âge préscolaire, à savoir la mise en place de structures d'accueil pour 90 % des enfants ayant entre trois ans et l'âge de la scolarité obligatoire et pour 33 % des enfants âgés de moins de trois ans d'ici 2010. Au vu des chiffres présentés dans les parties précédentes, force est de constater que ces objectifs n'ont pas été atteints par plusieurs pays en 2015 et d'après les dernières données disponibles⁴¹, en 2018, 8 pays⁴² sur les 19 étudiés dans ce chapitre n'avaient toujours pas atteints les 33% pour les enfants de moins de 3 ans et 9 pays⁴³ n'avaient pas atteints l'objectifs de 90% des enfants ayant entre 3 ans et l'âge de scolarité obligatoire.

Ainsi si cette méthode étend l'influence de l'Union Européenne sur des domaines sensibles politiquement tout en préservant l'autonomie des Etats membres, son efficacité est parfois remise en cause. Faute de sanctions sévères pour le non-respect des objectifs fixés, son efficacité n'est réelle que lorsqu'il y a consensus sur les objectifs à atteindre et si la pression de faire moins bien que les autres Etats est suffisante pour influencer un changement sur les législations nationales.

Dans la même optique, la Commission européenne a mis en place le Programme

⁴¹<https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/-/tps00185>

⁴²Il s'agit de l'Allemagne, de l'Estonie, de l'Italie, de la Lituanie, de l'Autriche, de la Hongrie, de la Tchéquie et de la Slovaquie.

⁴³Il s'agit de l'Allemagne, du Luxembourg, de la Finlande, des Pays-Bas, de l'Autriche, de la Lituanie, de la Tchéquie, du Royaume-Uni et de la Slovaquie.

d'apprentissage mutuel en matière d'égalité de genres. Ce programme vise à organiser des séminaires plusieurs fois par an entre Etats membres pour échanger sur les bonnes pratiques, notamment en matière d'articulation vie professionnelle-vie privée. Les échanges d'expériences se font en particulier sur l'utilisation des congés familiaux, la transition entre les congés et l'emploi ou la création de labels et de certifications pour les employeurs ayant de bonnes pratiques en la matière⁴⁴.

De plus, chaque année depuis 2011, dans le cadre du semestre européen, la Commission européenne analyse les politiques économiques et budgétaires des Etats membres, pour coordonner les politiques entre les pays. Après un travail de suivi, la Commission fournit un ensemble de recommandations à chaque Etat afin de donner des lignes directrices aux gouvernements et parlement nationaux. Ces recommandations couvrent notamment les moyens d'augmenter la participation des femmes au marché du travail et d'assurer la disponibilité, la qualité et l'accessibilité des services de garde formels. Par exemple en 2019, la Commission Européenne recommandait à l'Autriche de « soutenir l'emploi à temps plein des femmes, notamment en améliorant les services de garde d'enfants »⁴⁵.

En mars 2020, la Commission européenne a présenté sa « stratégie en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes 2020-2025 »⁴⁶. Cette stratégie définit des mesures clés pour les 5 prochaines années et s'engage à veiller à ce que la Commission intègre une perspective d'égalité dans tous les domaines d'action de l'UE (gender mainstreaming en anglais). Certains points de cette stratégie précisent les actions de la Commission européenne sur des enjeux liés aux politiques familiales comme « combler l'écart entre les femmes et les hommes en matière de prise en charge des responsabilités familiales » ou « combler les écarts entre les femmes et les hommes sur le marché du travail ».

Pour terminer cette partie sur les mesures non contraignantes mises en place par l'Union européenne pour tendre vers une harmonisation des politiques familiales,

⁴⁴Pour plus d'informations, voir le site de la Commission européenne : https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/women-labour-market-work-life-balance/eu-action-promote-work-life-balance_fr

⁴⁵<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/HTML/?uri=CELEX:52019DC0520&from=EN>

⁴⁶<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/HTML/?uri=CELEX:52020DC0152&from=FR>

il est important de mentionner l'importance de la collecte de données. En effet pour pouvoir étudier les politiques familiales, fixer des objectifs et émettre des recommandations il faut pouvoir se baser sur des données fiables et comparables. De nombreuses données de ce chapitre sont issues d'Eurostat⁴⁷ qui est une direction générale de la Commission européenne chargée de l'information statistique à l'échelle communautaire. Cette instance produit les statistiques officielles de l'Union en collectant et harmonisant les données publiées par les instituts statistiques nationaux des Etats membres. On peut également noter la création en 2006 par le Parlement et le Conseil de l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes⁴⁸ qui collecte, analyse et diffuse des données et des outils méthodologiques pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes.

Ainsi les institutions européennes ont un champ d'actions limité concernant l'harmonisation des politiques familiales. C'est principalement par la coordination volontaire des Etats et l'édition de normes juridiques (contraignantes ou non) liées au marché du travail que la convergence des politiques familiales s'effectue lentement. L'intervention de l'Union européenne dans ce domaine donne lieu à une réflexion plus profonde sur le fonctionnement du système européen. En effet, d'après Julien Damon (2018) « la question pour les politiques familiales européennes est bien celle, qui donne lieu à tant de littérature, du modèle social européen. Il s'agit, pour un avenir de relativement court terme, de savoir s'il est possible de continuer l'harmonisation communautaire pour le marché intérieur, avec subordination des politiques sociales à cet objectif principal, ou bien s'il est possible de donner plus de consistance aux investissements sociaux, sans passer par l'unique truchement de l'organisation du travail et du marché. [...] Les politiques familiales, simplement entendues comme moyens de lutter contre l'hiver démographique et contre les inégalités périlleuses pour la cohésion sociale, sont une palette d'instruments et de mesures appelée à être de plus en plus discutée, évaluée, appuyée et peut-être formatée au niveau européen. »

⁴⁷<https://ec.europa.eu/eurostat/fr/home>

⁴⁸<https://eige.europa.eu/>

2.6 Conclusion

Ce chapitre montre que le champ d'études des politiques familiales est vaste et qu'il a des frontières communes avec d'autres secteurs de l'action publique. Dans l'ensemble de cette thèse, nous montrons que le questionnement sur les objectifs des politiques familiales amène une réflexion plus générale pour l'égalité femmes-hommes. Les politiques de congés interrogent les normes de genre qui influencent la répartition des tâches familiales et domestiques, mais également l'égalité professionnelle. En effet la décision de prendre un congé ou de décider qui des deux parents doit le prendre revient souvent à comparer les salaires et faire le constat des inégalités de salaires et du phénomène du plafond de verre pour les femmes. L'investissement dans les services de garde reflète la manière dont la famille est considérée comme une affaire d'Etat et comment s'équilibre les responsabilités publiques et privées dans les domaines du care. Enfin le versement d'aides financières dépend des priorités en termes d'inégalités visées (horizontales ou verticales). Au vu de toutes ces particularités historiques et culturelles, on pourrait s'attendre à ce que l'harmonisation des politiques familiales se fasse sous l'impulsion de l'Union européenne. C'est en partie vraie mais la réalité est plus compliquée puisque le rôle de l'Union reste limité dans ce domaine et on assiste plutôt à une convergence relative des politiques qu'à une complète harmonisation.

2.7 Annexe

Tableau 2.2: Caractéristiques des congés parentaux dans 19 pays européens

Pays	Droit familial ou individuel	Incitation pour le père	Flexibilité
Autriche	Familial	Bonus financier si les deux parents le prennent	<ul style="list-style-type: none"> - Chaque parent a la possibilité de reporter trois mois de congé parental, à utiliser jusqu'au septième anniversaire de l'enfant ; - Les deux parents peuvent prendre un mois du congé ensemble mais le congé total sera alors réduit d'un mois.
République tchèque	Individuel		<ul style="list-style-type: none"> - Le congé peut être pris pour une période plus courte avec une rémunération plus élevée ou pour une période plus longue avec une prestation moins élevée ; - Les deux parents peuvent prendre le congé parental en même temps, mais un seul d'entre eux recevra les allocations. Ils peuvent alterner pour recevoir les prestations aussi souvent qu'ils le souhaitent.
Allemagne	Individuel	Deux mois de bonus si le père prend le congé	<ul style="list-style-type: none"> - Le congé peut être pris à temps plein ou à temps partiel. Les bénéficiaires de l'allocation parentale peuvent travailler jusqu'à 30 heures par semaine. Cependant dans ce cas ils ne reçoivent des prestations parentales que pour le revenu perdu ; - Le congé peut être pris en une ou deux fois ; - Le congé peut être pris pour une période plus courte avec une rémunération plus élevée ou pour une période plus longue avec une prestation moins élevée ; - La dernière année du congé parental peut être prise jusqu'au huitième anniversaire de l'enfant avec l'accord de l'employeur ; - Les deux parents ont le droit de prendre un congé en même temps.
Danemark	Individuel		<ul style="list-style-type: none"> - À la suite d'un accord avec l'employeur, le congé peut être pris à temps partiel ; - Le congé peut être pris pour une période plus courte avec une rémunération plus élevée ou pour une période plus longue avec une prestation moins élevée ; - Le congé peut être pris à tout moment jusqu'à ce que l'enfant atteigne 48 semaines ; - Les deux parents peuvent prendre tout le congé ensemble.

Estonie	Familial		<ul style="list-style-type: none"> - Le congé peut être pris en une ou plusieurs fois jusqu'aux trois ans de l'enfant ; - La personne qui s'occupe réellement de l'enfant a droit au congé parental si les parents n'utilisent pas eux-mêmes le congé. - Il n'est obligatoire d'arrêter de travailler pour bénéficier des allocations liées au congé parental. Lorsqu'un parent retourne travailler après la naissance d'un enfant, l'allocation parentale est réduite si le revenu dépasse le niveau de l'allocation versée.
Espagne	Individuel		<ul style="list-style-type: none"> - Il n'y a pas de limite au nombre de périodes de congé qui peuvent être prises jusqu'à ce que l'enfant ait trois ans ; - Les deux parents peuvent prendre tout le congé ensemble.
Finlande	Familial		<ul style="list-style-type: none"> - Le congé peut être pris à temps partiel, à raison de 40 à 60% des heures à plein temps, mais uniquement si les deux parents prennent un congé à temps partiel et uniquement avec l'accord de l'employeur. Le paiement des prestations représente la moitié de la prestation pour les congés à temps plein ; - Chaque parent peut prendre un congé en deux parties, d'une durée d'au moins 12 jours ; - En cas de naissances multiples, la durée du congé est prolongée de 60 jours pour chaque enfant supplémentaire ; - Si la mère décède et que le père ne s'occupe pas de l'enfant, la prestation parentale peut être versée à une autre personne responsable de la garde de l'enfant.
France	Individuel	Aide financière plus importante si les deux parents le prennent	<ul style="list-style-type: none"> - Lorsqu'un enfant est gravement malade ou en situation de handicap, le congé parental peut être prolongé d'un an ; - Les parents en congé peuvent travailler entre 16 et 32 heures par semaine (les employeurs peuvent toutefois refuser de laisser les parents travailler à temps partiel s'ils peuvent le justifier pour des raisons professionnelles) ; - Les parents peuvent prendre simultanément un congé parental à temps partiel. S'ils le prennent à temps plein, les parents peuvent recevoir l'allocation successivement.
Hongrie	Familial		<ul style="list-style-type: none"> - Le congé peut être pris à temps plein ou à temps partiel. Les parents assurés peuvent travailler un nombre illimité d'heures après le premier anniversaire de l'enfant tout en percevant la totalité des prestations jusqu'au deuxième anniversaire. Les non-assurés ne peuvent pas travailler avant le premier anniversaire de l'enfant, mais peuvent travailler un nombre d'heures illimité tout en bénéficiant de la totalité des prestations jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant ;

			<ul style="list-style-type: none"> - Le congé peut être allongé en cas de naissances multiples ou de maladie grave ; - Le congé peut être pris par les grands-parents du premier au troisième anniversaire de l'enfant si l'enfant est gardé à leur domicile et si les parents acceptent de transférer leurs droits.
Irlande	Individuel		<ul style="list-style-type: none"> - Le congé peut être pris en blocs séparés d'au moins six semaines continues ou via des conditions plus favorables sous réserve de l'accord de l'employeur ; - Les parents peuvent être en congé ensemble, pendant une partie ou toute la période ; - Le congé peut être pris jusqu'au huitième anniversaire de l'enfant et jusqu'à ses 16 ans dans le cas d'enfants en situation de handicap ou souffrant de maladies graves.
Italie	Individuel	Un mois supplémentaire si le père prend une partie du congé	<ul style="list-style-type: none"> - Le congé peut être pris à temps plein ou à temps partiel ; - Le congé peut être pris à tout moment jusqu'à ce que l'enfant ait douze ans ; - Le congé peut être pris comme une période de congé unique jusqu'à un maximum de six mois ou sous forme de périodes plus courtes d'un maximum de six mois ; - Les deux parents peuvent prendre tout le congé en même temps ; - Chaque parent a droit à un congé supplémentaire en cas de naissance multiple (par exemple, la durée est doublée pour les jumeaux, triplée pour les triplés) ; - Un parent seul peut prendre dix mois de congé.
Lituanie	Familial		<ul style="list-style-type: none"> - En cas de naissances multiples, l'allocation parentale augmente en fonction du nombre d'enfants, mais sans dépasser un plafond de 1 379 € ; - Le grand-père, la grand-mère ou toute personne s'occupant réellement de l'enfant (si les parents n'utilisent pas eux-mêmes le congé) ont droit au congé parental, mais pas aux allocations parentales.
Luxembourg	Individuel		<ul style="list-style-type: none"> - Les parents peuvent prendre un congé de 12 mois à mi-temps, sous réserve de l'accord de leur employeur, auquel cas la prestation versée est réduite de moitié ; - Les deux parents ne peuvent pas prendre de congé en même temps ; - Si les deux parents demandent le congé, la mère a la priorité. Le premier parent qui prend le congé doit le prendre après un congé de maternité ou d'adoption. La deuxième période de congé peut être prise par l'autre parent jusqu'à ce que l'enfant ait cinq ans.
Pays-Bas	Individuel		<ul style="list-style-type: none"> - Le congé peut être allongé en cas de naissances multiples ; - Le congé peut être pris jusqu'à ce que l'enfant ait 8 ans ; - Avec l'accord de l'employeur, le congé peut être pris plus d'heures par semaine pendant une période plus courte ou moins d'heures par semaine sur une période plus longue (par exemple, à mi-temps sur 52 semaines) ; - Avec l'accord de l'employeur, le congé peut être pris en deux ou trois fois ; - Les parents peuvent prendre un congé en même temps.

<p>Portugal</p>	<p>Familial et individuel</p>	<p>Un mois supplémentaire si les parents partagent le congé initial. 2 semaines doivent obligatoirement être prises par le père</p>	<p>Le congé parental initial :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le congé parental initial peut être pris de la manière suivante: 1) la mère (ou le père, après la période obligatoire de la mère) peut prendre les 120 jours à 100% des gains ou les 150 jours à 80% des gains, c'est-à-dire il n'y a pas de partage de congé; 2) les parents peuvent se partager 150 jours à 100% du salaire à condition que le père prenne au moins 30 jours consécutifs ou deux périodes de 15 jours consécutifs de congé seul, sans la mère, ou vice versa); 3) les parents peuvent se partager 180 jours à 83% du salaire à condition que le père prenne au moins 30 jours consécutifs ou deux périodes de 15 jours consécutifs de congé seul, sans la mère, ou vice versa) ; - Le congé parental initial de 120 ou 150 jours peut être partagé entre les parents mais ne peut pas être pris en même temps par les deux parents ; - Le congé peut être allongé en cas de naissances multiples, de maladie grave ou de handicap. <p>Le congé parental réservé au père</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cinq des dix jours obligatoires doivent être pris consécutivement immédiatement après la naissance, les cinq autres jours doivent être pris pendant le premier mois après la naissance ; les dix autres jours facultatifs doivent être pris pendant que la mère est en congé parental initial. <p>Le congé parental supplémentaire :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le congé peut être pris jusqu'au sixième anniversaire de l'enfant ; - Le congé peut être pris des manières suivantes : a) à temps plein pendant trois mois ; b) à mi-temps pour une période de 12 mois par parent ; ou c) en alternance, c'est-à-dire en travaillant à mi-temps et à plein temps jusqu'à un maximum de trois mois à temps plein par parent ; - Si les trois mois sont pris comme congé parental non rémunéré, ils peuvent être pris par les deux parents en même temps mais un congé rémunéré ne peut être pris que par un seul parent à la fois.
<p>Suède</p>	<p>Familial et individuel</p>	<p>Avantage fiscaux</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Les parents peuvent prendre un congé payé à temps plein, à mi-temps, à quart-temps ou à un huitième-temps, la durée du congé étant prolongée en conséquence ; - Les parents peuvent prendre un congé sur une période continue ou sur plusieurs périodes de temps. Un employé en congé parental a le droit de s'absenter du travail pendant un maximum de trois périodes par an. De nombreux employeurs accordent plus de périodes ; - Les congés payés peuvent être utilisés jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge de 12 ans, bien que 96 jours seulement puissent être utilisés après les quatre ans de l'enfant ; - Le congé peut être allongé en cas de naissances multiples ;

			<ul style="list-style-type: none"> - Les deux parents peuvent prendre jusqu'à 30 jours de congé en même temps, jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge d'un an.
Slovénie	Individuel et transférable		<ul style="list-style-type: none"> - Les parents peuvent combiner le congé parental (20 heures par semaine pour la mère, 20 heures par semaine pour le père) et le prendre en même temps ; - Une autre personne qui s'occupe réellement de l'enfant a droit à un congé parental, en soustrayant le nombre de jours que la mère et le père ont déjà utilisés ; - Si la mère est âgée de moins de 18 ans et qu'elle a le statut d'apprentie, d'élève ou d'étudiante, l'un des grands-parents (qui est lui-même assuré pour le congé parental) peut prendre un congé avec le consentement de la mère et du père ; - Le congé est prolongé de 30 jours si les parents ont déjà au moins deux enfants qui n'ont pas terminé la première année du primaire ; de 60 jours s'ils ont trois enfants dans cette situation ; et de 90 jours s'ils ont quatre enfants ou plus ; - Le congé peut être allongé de 90 jours en cas de naissances multiples, de maladie grave ou de handicap ; - La mère est autorisée à transférer 100 jours de ses droits au père (30 jours sont le droit exclusif de la mère), tandis que le père est autorisé à transférer les 130 jours de son congé parental à la mère ; - Au moins 185 jours doivent être pris comme congé continu à temps plein ou à temps partiel ; en cas de congé à temps partiel, la durée du congé n'est pas prolongée proportionnellement ; - Jusqu'à 75 jours peuvent être pris à tout moment jusqu'à ce que l'enfant termine la première année de l'école primaire, à temps plein ou à temps partiel, mais pas plus de deux fois par an, chaque période durant au moins 15 jours.
Slovaquie	Familial		<ul style="list-style-type: none"> - Le congé parental et l'allocation parentale peuvent se poursuivre jusqu'à ce qu'un enfant ait 6 ans s'il a un problème de santé ou une invalidité à long terme ; - L'allocation parentale est augmentée de 25% par enfant en cas de naissances multiples ; elle est divisée par deux si les enfants plus âgés ne fréquentent pas régulièrement l'école obligatoire.
Royaume-Uni	Individuel		<ul style="list-style-type: none"> - Les congés peuvent être pris en plusieurs fois, à chaque fois pour une semaine, jusqu'à quatre semaines par an au maximum, sauf si l'employeur en décide autrement ; - Le congé peut être pris jusqu'au 18^{ème} anniversaire de l'enfant ; - Le congé étant accordé par enfant, chaque parent de jumeaux a droit à 36 semaines ; - Les deux parents peuvent prendre tout le congé ensemble.

3. Chapter 3: Three worlds of family policies?

3.1 Introduction and literature review

In the previous chapter, different types of family policies are described (leave systems, childcare services and allowances) and we rank 19 European countries according to different indicators. In this chapter, the aim is to identify countries with similar family policy characteristics and to group them together. It is then possible to highlight the similarities and differences between European countries.

The idea behind grouping countries into some broad categories is that we can see differences between groups in the origins of social policies and their outcomes, which can then help us to identify the different paths adopted by countries. Two models can be used to classify health care systems, namely the Bismarck model and the Beveridge model. The first model is named for the Prussian Chancellor Otto von Bismarck who implemented the modern welfare state in Germany in the 1880s. The system is based on social insurance principles where what people get depends on their contributions, the employment relationships being at the center of the system. This system is financed jointly by employers and employees through payroll taxes. Countries such as Germany or Austria have Bismarck healthcare (Blum et al, 2009). The Beveridge Model is named after William Beveridge, a British economist who helped to create the National Health Service (NHS) in Britain in 1948. In this system, health care is provided and financed by the government through tax payments and coverage should be provided for the entire population. What people get depends on their individual need regardless of their ability to pay for their care. Countries such as the Scandinavian countries or Great Britain have implemented this model (Blum et al, 2009).

Comparative studies of different welfare regimes have been strongly influenced by the seminal work of Gosta Esping-Andersen “The Three Worlds of Welfare Capitalism” in 1990. His work was based on a comparative historical analysis of social policy developments in 18 OECD countries up to the 1980s, as a critique of linear approaches to welfare states that focus solely on certain indicators, such as social spending. Two main principles are used in his typology: 1), the degree of decommodification, that is the degree to which social rights allow people to make

their living standards independent of pure market forces; and 2) the kind of stratification fostered by social policies, that is the kind of class structure promoted by social policy. Three distinct regimes were identified, characterized by different arrangements amongst state, market and family. In the Liberal (Anglophone) countries, state provision of welfare is minimal, benefits are modest and often attract strict entitlement criteria. In the Conservative/Corporatist countries (continental Europe, Finland and Japan), the status of people is of great importance as benefits are often earnings-related, administrated by the employer and geared towards maintaining existing social patterns. The redistributive impact is minimal. Finally, in the Social Democratic regimes (Scandinavia, Belgium and Austria), welfare provision is characterised by universal and comparatively generous benefits, a commitment to full employment and a strongly interventionist state aiming at promoting equality through a redistributive social security system (Bambra, 2007). These models should be seen as dynamic tools as “most welfare states have elements of all three regimes and no single case is pure” (Esping-Andersen, 1989). Indeed real welfare states are hardly pure types but usually hybrid cases (Arts and Gelissen, 2002). For instance, France is often considered a Conservative welfare state, as many social benefits are related to wages and its system seems to resist any political attempts at reform (Palier, 2000). However, as we will see in this chapter, France is not particularly conservative when it comes to family policy and its strong emphasis on universal social assistance (Manow and Palier, 2009). Even if Esping-Andersen’s key contribution in the comparative analysis of welfare regimes is undeniable, his original work has received many criticisms and reformulations. Some scholars argued in favour of alternative or additional regime types (Leibfried, 1992; Ferrera, 1996) but what we are interested in in this article is that his approach has been a starting point for feminist scholars who aimed to gender his analysis. Indeed, for some authors, Esping Andersen completely misses the family’s place in the provision of welfare and care, the women inclusion/exclusion in the labour market and the sexual division of paid and unpaid work (Lewis, 1992; O’Connor, 1993; Orloff, 1993; Sainsbury, 1996; O’Connor et al., 1999). A plurality of gender-based typologies arose but none of them win unanimous support (Lewis,

1992; Sainsbury, 1999; Lister, 1994; Saxonberg, 2013). Esping Andersen took into account these critiques by including in his conceptualization the principles of de-familialization and familialism. De-familialization refers to “the degree to which households’ welfare and caring responsibilities are relaxed – either via welfare provision or market provision,” while familialism refers to a system where “public policy assumes that households must carry the principal responsibility for their members’ welfare” (Esping-Andersen, 1999). However, this new conceptualization did not drastically change the original regime concept, with clearer differences between the countries originally defined as “Conservative”.

In the present chapter, we carry out a comparative analysis of family policies to capture to what extent some countries are similar and can be grouped together. The aim is not to create a new typology of welfare states, but to bring countries together according to data on family policies in response to the feminist criticisms made to Esping Andersen. Indeed, this comparative study seeks to classify real empirical cases, rather than elaborate new ideal-type regimes grounded in theory. This exercise reduces “observable complexity to a few typical patterns that share more commonalities than difference” (Ebbingshaus, 2012). Our paper is based on the work of Thévenon (2011) who examines cross-country differences in family policies in 28 OECD countries around 2005. He identifies the most important policies among various indicators with a principal component analysis and presents family policy patterns. His results show 5 groupings based on the support provided to working parents with children under 3 years and the generosity of leave entitlements: the Nordic countries, the Anglo-Saxon countries, Southern European countries (plus Japan and South Korea), Eastern European countries and other Continental European countries.

This study aims to update his work with more recent and different data, focusing solely on European countries. We also aim to test our groupings with an econometric method. Our empirical work is based on two methodologies. The first one is a Principal Component Analysis (PCA) to group similar countries together. In order to test the pertinence of the different groups, we run two-stage least squares (2SLS) regressions on maternal labour force characteristics. In doing so, we are able to

test whether the effect of different family policies varies across different groups of countries.

In the following section, we introduce the databases and present descriptive statistics. Then follows in the second section the presentation of the PCA methodology. In the third part, we map countries according to family policy characteristics and justify the different groups. We present the results of the 2SLS regressions testing the groupings in the fourth section. Finally, we discuss whether Esping-Andersen's global typology is relevant in comparing family policies.

3.2 Data

In this study, we use data from the OECD Family Database¹, Eurostat database² and the International Network on Leave Policies and Research³. The Organisation for Economic Co-operation and Development Family Database provides cross-national indicators on families and family policies across the 37 OECD countries. Eurostat is the statistical office of the European Union that publishes statistics and indicators that enable comparisons between countries and regions. Different themes are available and in this chapter we use the “living conditions and welfare” data. The International Network on Leave Policies and Research produces an annual review of leave policies that covers maternity, paternity and parental leave, amounting to 45 countries in 2019.

The sample includes 20 European countries based on data availability and in order to represent the different parts of Europe, namely: Austria, Belgium, Czechia, Denmark, Finland, France, Germany, Hungary, Iceland, Ireland, Luxembourg, the Netherlands, Norway, Poland, Portugal, Slovakia, Slovenia, Spain, Sweden and the United Kingdom. In order to represent the 3 types of family policies described in Chapter 2 (leaves, childcare services and benefits), we have selected 14 macro-level indicators⁴. The set of indicators are selected to capture policy characteristics and

¹<http://www.oecd.org/social/family/database.htm>

²<https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>

³<https://www.leavenetwork.org/introducing-the-network/>

⁴Only statutory entitlements are considered, meaning that employer-provided benefits are excluded.

considering data availability and redundancy. Most of the data refer to the situation in 2015 or the closest available year.

Table 3.1 presents several indicators covering the three main types of child-related leave in 2015⁵. As the uptake of such leave is not available for most of the countries, we select only the maximum length of well-paid postnatal leaves. We select the length of well-paid leave instead of paid leave as we are interested in the most generous system. Well-paid leave is defined as at least 66% of previous earnings. This threshold is set by the European Commission⁶ and indicates that earnings below 66% create a risk of a low wage trap. Based on the 11th International Review of Leave Policies and Related Research 2015⁷, we can define the different forms of leaves as follows: 1) Maternity leave is available to mothers and understood to be a health and welfare measure for the mother and the new-born child to be taken just before, during and immediately after childbirth; 2) Paternity leave is generally available to fathers only, usually to be taken soon after the birth of a child and intended to enable the father to spend time with his partner, new child and older children; and 3) Parental leave is equally available to mothers and fathers and generally understood to be a care measure, intended to allow parents to spend time caring for a young child. It usually can only be taken after the end of maternity.

As described in the previous chapter, the most generous country in 2015 in terms of well-paid maternity leave is Hungary, with more than 5 months. On the contrary, several countries do not offer any well-paid period, mainly for two reasons: in Ireland and Slovakia, the leave is paid below 66% of previous earnings, whereas in Iceland, Norway, Portugal and Sweden the law does not distinguish separate maternity and parental leaves. The longest well-paid paternity leave is available in Finland with 9 weeks, whilst 9 countries do not offer any well-paid period or even no statutory entitlement at all, such as in Czechia, Germany, Iceland, Ireland, Slovakia. In Portugal, the law does not refer to paternity leave, referring only to “father’s-only parental leave”. Parental leave is especially generous in the Czechia and Hungary, with 2 years of well-paid leave; however, nearly half of the countries do not offer

⁵Leave to care for children who are ill are excluded from the study.

⁶More details in Manca et al. (2010).

⁷Moss, P. (2015) International Review of Leave Policies and Research 2015.

Table 3.1: Maximum length of well-paid postnatal leaves

Country	Maternity leave (months) 2015	Paternity leave (weeks) 2015	Parental leave (months) 2015
Austria	1,9	0	0
Belgium	3,3	2	0
Czechia	5,1	0	24
Denmark	3,3	2	7,4
Finland	2,9	9	6,1
France	3,3	2	0
Germany	1,9	0	12
Hungary	5,6	1	24
Iceland	0	0	9
Ireland	0	0	0
Luxembourg	1,9	2 days	0
Netherlands	2,8	2 days	0
Norway	0	0	13
Poland	6	2	6
Portugal	0	0	7
Slovakia	0	0	0
Slovenia	2,6	2	8,6
Spain	3,7	2,1	0
Sweden	0	2	13
United Kingdom	1,4	0	0
Average	2,3	1,2	6,5

Note: Well paid: payment at 66% of earnings or above.

Source: The International Network on Leave Policies and Research for 2015.

any well-paid parental leave.

A second set of indicators describes the characteristics of preschool education and childcare services in Table 3.2. We include 7 variables in order to grasp the different perspectives of this policy. Public expenditure on early childhood education and care covers all public spending (in cash or in-kind) towards formal day-care services and pre-primary education services (including kindergartens and day-care centres, usually for children aged from 3 to 5 years). Norway and France are the two countries that spend the most, with 1,33% and 1,32% of GDP respectively, whilst Ireland is the least generous with 0,32% of GDP. Enrolment in childcare and pre-school presents information on the use of early childhood education and care (ECEC) services. Two measures are presented to capture participation by very young children (aged 0 to 2 years) and by older children (aged 3 to 5 years). The child's third birthday is used as the breakpoint because it is at this age that children can enter pre-primary education in most countries. The concept to be measured is the availability of childcare services. When interpreting the coverage rates, one has to take into account that the use of childcare facilities does not directly answer the question of whether demand is fully met. The participation rate is especially high in Luxembourg (63,3%) for children aged 0-2 years, and reaches 100% in France and in the United Kingdom for children aged 3-5 years. Two variables present the intensity of childcare use, namely the average number of hours of formal care for children aged 0-2 years and from 3 years to minimum compulsory school age. Formal childcare refers to childcare at centre-based services outside school hours and at day-care centres organised by public or private structures. It also includes children without any formal care hours. In Finland, children aged 0-2 years are in formal childcare 29,5 hours per week on average, whereas the number of hours is the lowest in Slovakia (0,4). For children aged 3-5, the weekly hours go from 15,2 in the United Kingdom to 37,1 in Iceland. The two last variables of Table 2 provide information on net costs of centre-based childcare, which is the actual "out-of-pocket" costs of childcare after accounting for childcare benefits plus any other changes in tax burdens or benefits received. The costs are calculated as the difference in family net income between a family that uses centre-based childcare services and an otherwise

identical family that does not. Two family types are presented: 1) a two-earner couple family with two children (aged 2 and 3) with gross earnings for the first earner in the family set equal to 100% of average earnings and gross earnings for the second earner set equal to 67% of average earnings (both partners are assumed to be working full-time) and 2) a single-earner single-parent family with two children (age 2 and 3), with gross earnings set equal to 50% of average earnings. The single parent is assumed to be working full-time. Data are based on both children attending full-time care (at least 40 hours per week) in a centre-based childcare facility. Childcare is especially affordable for a dual-earner family in Austria with 2,6% of net costs, and more expensive in the United Kingdom with 40,8% net costs. For a single parent, the costs are the highest in Ireland (42,1%) and the lowest in Denmark (0%).

Table 3.2: Characteristics of preschool education and childcare services

Country	Public spending on early childhood education and care (% GDP) 2015	Enrolment 0-2 y-o in early childhood education and care services (%) 2017	Enrolment 3-5 y-o in early childhood education and care services (%) 2015	Average number of weekly hours of formal care 0-2yo* 2015	Average number of weekly hours of formal care 3-5yo* 2015	Net cost, % of dual-earner family net income 2015	Net cost, % of single-parent family net income 2015
Austria	0,51	21	88,1	5,2	20,7	2,6	6,3
Belgium	0,82	56,1	98,6	14,9	33,5	11,4	5,3
Czechia	0,44	8,2	84,6	0,7	24,4	4,9	21,4
Denmark	1,23	55,4	98	27,6	34,5	9,1	0
Finland	1,13	31,2	73,9	29,5	31,8	17,9	21,5
France	1,32	56,3	100	13,2	29	9,8	3,2
Germany	0,6	37,2	96	7,5	26,9	4,7	1,2
Hungary	0,73	16,3	90,8	4,8	33	5	11,1
Iceland	1,8	59,7	97,2	16,2	37,1	4,5	6,7
Ireland	0,32	32,1	78,7	6,9	22	26,1	42,1
Luxembourg	0,74	63,3	86,3	16,7	27,8	14,2	4,6
Netherlands	0,6	59,3	92,8	7,2	19	21,3	11,1
Norway	1,33	56,3	96,7	18,3	32	5,3	0,9
Poland	0,61	9,5	80,4	1,8	15,5	16,3	32,8
Portugal	0,38	36,7	88,7	18,3	34,6	4,3	1,9
Slovakia	0,5	1,3	72,2	0,4	22,6	16,8	27,4
Slovenia	0,49	41,1	88	13,4	32,5	9,5	15,4
Spain	0,5	36,4	96,8	11,2	27,3	5,5	13,7
Sweden	1,6	46,4	92,7	19,5	34,1	3,9	3,4
United Kingdom	0,65	37,7	100	4,6	15,2	40,8	23,2
Average	0,82	38,08	90,02	11,90	27,68	11,70	12,66

Source: OECD Family Database and *Eurostat

The third group of variables presented in Table 3.3 includes several indicators on income support to families through the tax and benefit systems. Total cash benefits are defined as family-related transfers to families, often taking the form of

child benefits, family allowances or family-related refundable tax credits. These benefits can be universal or means-tested. It is impossible to represent a general situation as payment levels usually vary with child age, family size and other family characteristics such as parents' labour market situation. These indicators are based on a family with two children aged 9 and 12. For single-parent families, the parent is working part-time (20 hours per week) on a wage that is at the median of the full-time earnings distribution. For couple families, one parent is working full-time (40 hours per week) and the other part-time, both on wages at the median of the full-time earnings distribution. For both variables, the value of family benefits is expressed as a percentage of national average full-time earnings. In Poland, a two-child single-parent family with the parent working part-time on median wages receives family benefits worth 36,5% of average full-time earnings, whereas in Spain it is worth 2,2%. A two-earner two-parent family with one parent working full-time and one part-time receives family benefits worth 13,9% of average full-time earnings in Luxembourg and 0% in the Czechia or Spain. We also include financial support for families provided through the tax system. This includes tax exemptions, child tax allowances and child tax credits⁸, expressed as a percentage of GDP. In the Czechia or in Germany, public expenditure on tax-breaks for families reaches more than 0.8% of GDP. The last variable represents the neutrality of tax-benefit systems. As defined by the OECD, tax-benefit systems are defined as "neutral" if changes in the distribution of paid work among adults in couple families do not affect the amounts paid to the government and net household income and thus provide equal incentives to work for both partners. In practice, men are often the main earners in couple families; therefore, this indicator is associated with gender equity in the distribution of paid work within households. The majority of values are negative, indicating that equal dual-earner couples generally pay less to the government than single-earner couples with a similar level of household earnings (133% of average earnings), especially in Ireland and in the Netherlands. Tax-benefit systems appear to be neutral between dual and single-earner couples in Hungary, whereas

⁸If any excess of the child tax credit over the liability is returned to the taxpayer in cash, then the resulting cash payment is recorded under cash transfers.

in Germany the tax-benefit system favours single-earner couples over dual-earner families.

Table 3.3: Income support to families through the tax and benefit systems

Country	Total cash benefits for a two-child single parent family (% of average full-time earnings) 2018	Total cash benefits for a two-earner parent family (% of average full-time earnings) 2018	Tax-breaks for families (% of GDP) 2015	Difference in net transfers to government between single-earner and equal dual-earner couple households (% of net transfers to government for single-earner couples) 2014
Austria	10,5	10,5	0,03	-27,7
Belgium	10,5	8,6	0,42	-10,1
Czechia	5,8	0	0,87	1,1
Denmark	17	5,3	0	-6,3
Finland	16,9	5,5	0	-36,7
France	12,6	4	0,74	2,4
Germany	29	9,2	0,84	3,6
Hungary	8,8	7,9	0,57	0,5
Iceland	8,4	1,1	0	-3,2
Ireland	7,1	7,1	0,06	-41,6
Luxembourg	13,9	13,9	0	-19,8
Netherlands	14,3	4,1	0,47*	-41,4
Norway	12,9	3,9	0,12	-22,6
Poland	36,5	11	0,41	-1,5
Portugal	7,2	3,7	0,31	-25
Slovakia	26,7	4,8	0,33	1,2
Slovenia	19	7,6	0	-19,6
Spain	2,2	0	0,12	-21,6
Sweden	14,4	6	0	-33
United Kingdom	18,4	4,6	0,13	-31,6
Average	14,61	5,94	0,26	-16,65

Note: Data of 2011

Source: OECD Family Database.

3.3 Methodology

In order to identify the most relevant variables out of the 14 macro-level indicators selected, we use a principal component analysis (PCA). PCA is a dimensionality-reduction method used to reduce the dimensionality of large data sets, by transforming a large set of variables into a smaller one that still contains most of the information in the large set. The dimension reduction is achieved by identifying the principal directions, called principal components, in which the data varies. This method is useful for exploring and visualizing the data more easily. Two steps are necessary: 1) compute the covariance matrix to see if there is any relationship and redundancy between the original data; 2) compute the eigenvectors (directions of the axes where there is the most variance) and eigenvalues (coefficients attached to eigenvectors or the amount of variance) of the covariance matrix to identify the

principal components. The set of new, fewer variables are called principal components and correspond to a linear combination of the originals. PCA assumes that the directions with the largest variances are the most important, that is to say the lines that capture most information of the data, so the first principal component accounts for the largest possible variance in the data set. Computing the eigenvectors and ordering them by their eigenvalues in descending order allow us to establish the principal components and list them in order of significance.

Table 3.4 presents the correlation matrix of the 14 macro-level indicators. Some variables are highly correlated (in bold type) which indicate that PCA can be used. Moreover, the set of variables is standardized so that each one contributes equally to the analysis. Indeed, this kind of method is quite sensitive regarding the variances of the original set. If the variance is huge, those variables can dominate over those with smaller variances, which leads to biased results.

Table 3.4: Correlation matrix of the 14 indicators

	ML	PatL	PL	PS_ECE	EnO-2	En3-5	H0-2	H3-5	NC_du al	NC_single	CB_single	CB_couple	NT_gov	TaxB
Maternity leave	1													
Paternity leave	0,28	1												
Parental leave	0,29	-0,04	1											
PS on ECE	-0,23	0,26	0,16	1										
Enrolment 0-2	-0,31	-0,00	-0,28	0,54	1									
Enrolment 3-5	0,01	-0,29	0,02	0,39	0,65	1								
Hours formal care 0-2yo	-0,24	0,58	-0,04	0,60	0,62	0,19	1							
Hours formal care 3-5yo	-0,19	0,25	0,37	0,56	0,44	0,27	0,72	1						
Net cost for dual-earner family	-0,08	0,05	-0,49	-0,26	-0,03	-0,17	-0,21	-0,63	1					
Net cost for single-parent family	0,13	0,10	-0,15	-0,47	-0,61	-0,67	-0,50	-0,61	0,61	1				
Cash benefits single	0,12	0,10	-0,09	-0,06	-0,27	-0,28	-0,19	-0,38	0,26	0,22	1			
Cash benefits for a two-earner	0,12	0,01	-0,20	-0,21	-0,01	-0,22	-0,06	-0,19	0,09	0,00	0,47	1		
Difference transfers	0,40	-0,19	0,38	0,11	-0,25	0,13	-0,27	0,17	-0,42	-0,17	0,29	-0,02	1	
Tax breaks	0,47	-0,22	0,36	-0,26	-0,29	0,10	-0,51	-0,19	-0,16	-0,03	0,14	-0,12	0,58	1

Table 3.5 shows the eigenvalues for each component. The proportion of variation explained by each eigenvalue is given in the second column. Eigenvalues can be

used to determine the number of principal components to retain after PCA (Kaiser, 1961). An eigenvalue greater than 1 indicates that principal components account for more variance than accounted for the one of the original variables in standardized data. This is commonly used as a cut-off point for which principal components are retained. Based on this method, we should retain the first five principal components. However, as we aim to map the different countries based on the principal characteristics of family policies, we work with the first two components in order to get a two-dimension result. The first two components presented in Table 3.6 account for 30% and 20% of the variance, so that half of the variance of the data is explained. By restricting the analysis to these two-first components, we are losing 50% of the variance but this share is higher than the 37% of the paper by Thévenon (2011) and we consider these components to capture a meaningful share of the dataset structure. The variables that relate the most to each component are indicated in bold type. The following part presents the results of the PCA using the first two components.

Table 3.5: Eigenvalues for each component

	Eigenvalue	Proportion	Cumulative
Component 1	4,21	0,30	0,30
Component 2	2,85	0,20	0,50
Component 3	1,79	0,13	0,63
Component 4	1,46	0,10	0,74
Component 5	1,07	0,08	0,81
Component 6	0,87	0,06	0,87
Component 7	0,51	0,04	0,91
Component 8	0,40	0,03	0,94
Component 9	0,32	0,02	0,96
Component 10	0,24	0,02	0,98
Component 11	0,14	0,01	0,989
Component 12	0,09	0,01	0,995
Component 13	0,04	0,00	0,998
Component 14	0,02	0,00	1,00

Table 3.6: Eigenvectors of variables to the first two components

	Component 1	Component 2
Maternity leave	-0,15	0,30
Paternity leave	0,08	-0,15
Parental leave	0,06	0,42
PS on ECE	0,36	0,00
Enrolment 0-2	0,37	-0,18
Enrolment 3-5	0,29	0,13
Hours formal care 0-2yo	0,39	-0,19
Hours formal care 3-5yo	0,41	0,12
Net cost for dual-earner family	-0,24	-0,37
Net cost for single-parent family	-0,39	-0,18
Cash benefits single	-0,21	0,00
Cash benefits for a two- earner	-0,12	-0,10
Difference transfers	-0,03	0,48
Tax breaks	-0,16	0,45

3.4 Results

In order to highlight different groups of countries with similar family policy characteristics, we locate the 20 countries on a plane defined by the first two components. Countries with similarities in the variables corresponding to each component are closer to each other. In Table 3.6, we can see how each variable loaded into each component. The coefficients on each variable are the linear combinations that make up each component.

The first component (the horizontal axis of Figure 3.1) relates to the provision and characteristics of childcare services for children under 6 years old. The main difference along this axis is the gap between the Nordic countries and two Eastern European countries, namely Poland and Slovakia. Spending on early childhood education and care and the number of hours in formal care is higher in the right part of the chart.

If the first component is mainly linked to in-kind family support through childcare services, the key variables constituting the second component (the vertical axis of Figure 3.1) relate to in-cash and in-time support. The generosity of leave entitlements, as well as the characteristics of tax systems, are the main variables of interest here. Leave entitlement is more generous in the top part of the chart. The results show that public support, in general, is less available in Ireland and in the United Kingdom.

In short, support to families with children under 3 is more available in countries on the right-hand side of the chart while countries on the left-hand side, especially in the bottom left part, provide less generous support to families with young children. Figure 3.1 suggests 5 broad clusters of countries, even if we can already point out that the groups themselves are partly heterogeneous. The clusters are established according to the proximity of the countries on the chart 3.1 and based on information found in the literature (especially for the exclusion of France and Finland from other groups). The Nordic countries (except Finland) are grouped on the right-hand side of the chart, while Poland and Slovakia are found at the opposite side. Anglo-Saxon countries are grouped at the bottom-left side whereas a fourth group

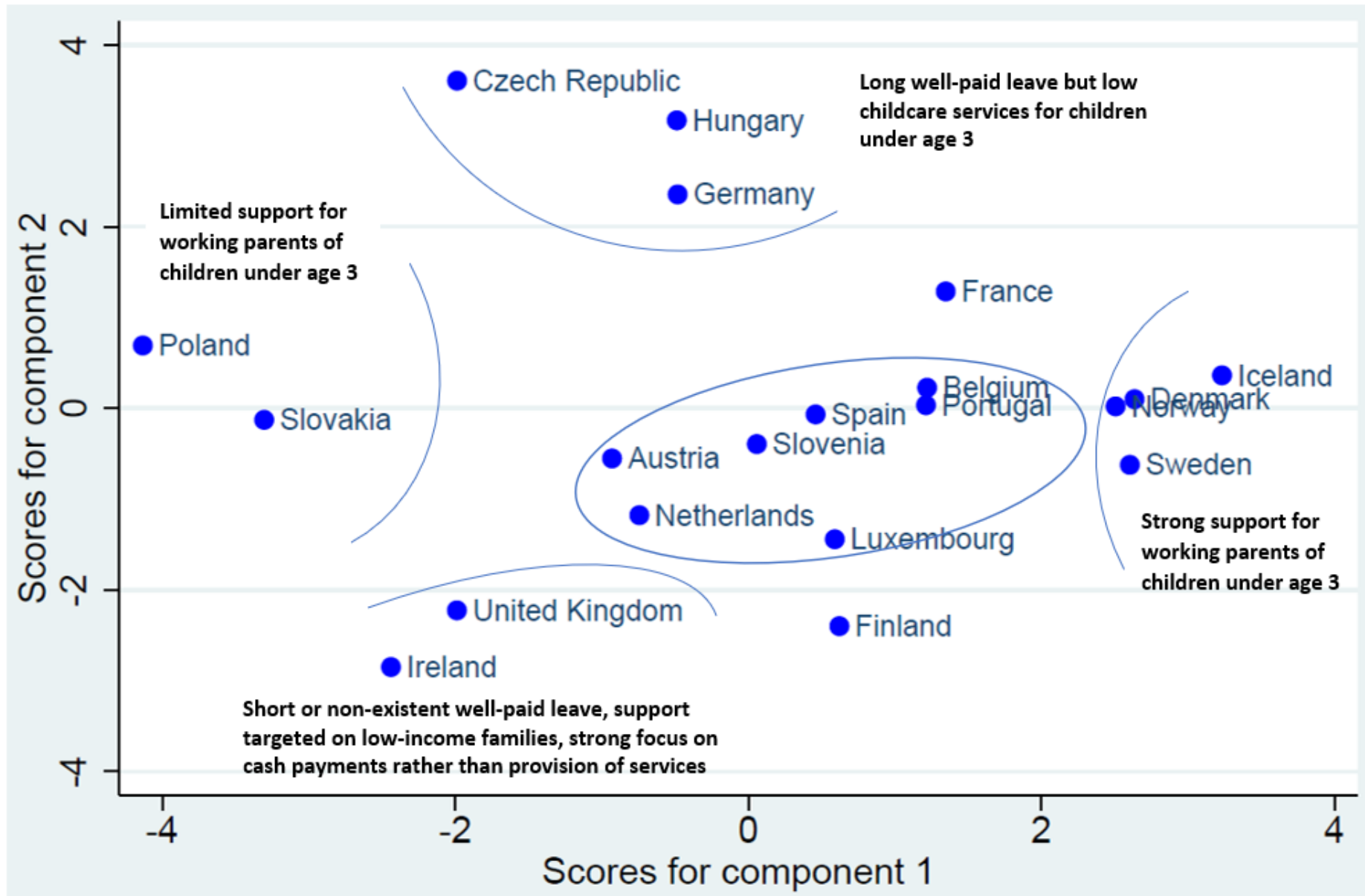
consisting of the Czech Republic, Hungary and Germany are located in the upper left-hand quadrant. In the middle of these four groups, Continental and Southern European countries are clustered in the middle of the chart, with France and Finland as outliers. We discuss below the peculiarities of each group by giving detailed information on the family policies in place in the different countries⁹. Some important country specificities are also mentioned to give an overview of family policy trends in Europe.

3.4.1 The Nordic countries

The Nordic countries consist of Denmark, Finland, Iceland, Norway and Sweden. In this study, we analyse the case of Finland separately. The Nordic welfare model is often described as one of the most generous family policy models which favour gender equality by enabling both parents to work and care (Eydal et al., 2018). Public policies enable working parents to stay with their newborn child through a generous paid leave system while supporting dual-earner/dual-carer families with the provision of affordable formal childcare services for children under the age of 3. Parents are entitled to paid leave after childbirth in all Nordic countries, although different approaches can be found. In Sweden, Iceland and Norway, there is no statutory entitlement to maternity leave, but rather the mother is provided a quota of parental leave. Moreover, except in Denmark, more equal sharing of the parental leave between the parents has been encouraged. In 1993, Norway was the first country to establish a so-called father's quota: a certain number of non-transferable weeks to fathers which are lost if not used. In 2015, a law was passed reserving 60 days for the father in Sweden (plus 10 days paternity leave), 10 weeks in Norway (plus 2 weeks of paternity leave) and 3 months in Iceland. If we take into account father's quotas and paternity leave together, the Nordic countries offer the most egalitarian leave program among all the selected countries.

⁹Details on payment rates are based on the International Review of Leave Policies and Research 2015 (Moss, 2015).

Figure 3.1: European countries by type of family policies as determined by the first two principal components



Source: Principal Component Analysis on selected family policy indicators.

The length of well-paid parental leave, as well as the compensation level, vary; it goes from 32 weeks with a ceiling of 554€ per week in Denmark to 13 months at 80% of previous earnings¹⁰ in Norway, with 13 months at 77,6% in Sweden and 9 months at 80% in Iceland¹¹. The tax system also favours dual-earner families over single-earner ones with a similar level of earnings, especially in Sweden. However, even if fathers' involvement in housework and care for children is encouraged, most of the leave is still used by mothers. The take-up of parental leave by fathers was 28,8% of total days in Iceland in 2015, which is the highest take-up rate among the Nordic countries (Eydal et al., 2018).

Investment in early childhood education and care (ECEC) for children below age 6 is another characteristic of Nordic countries. Public spending on ECEC services in the Nordic countries (plus France) are the highest among the selected countries. The total investment represents 1,23% of GDP in Denmark, 1,33% in Norway, 1,6% in Sweden and 1,8% in Iceland. ECEC services are subsidies by the public sector which enable parents to pay relatively low fees compared to other European countries. The costs are especially low for single-parent families in Denmark (0% of net income) and Norway (0,9%). These services are intended to facilitate women's labour market participation, in an egalitarian perspective, but also the child's well-being. As a result, the enrolment rates of children in formal care services are high, even for children below the age of 3. This can also be explained by the fact that, in Denmark and in Sweden, children usually start ECEC from the end of the parental leave (Eydal et al, 2018). The average formal care attendance is notably high for children above 3 in this group of countries. The long quota for fathers in Sweden, Iceland and Norway also explains the lower number of hours spent by children aged 0 to 2 in ECEC compared to Denmark (Duvander and Ellingsaeter, 2016).

The Nordic countries can be held up as a role model in terms of family policies compared to other European countries. Parental leave policies and childcare services are intended to provide support for working parents and to attain gender equality. However, one country usually grouped together with the other Nordic countries,

¹⁰It is also possible to take 11 months at 100% of previous earnings.

¹¹The level of compensation is based on labour market situation and previous earnings. See previous chapter for more details.

Finland, is discussed separately in the following section in order to explore the reasons why it is considered an outsider in this study.

3.4.2 Finland

Based on our principal component analysis, Finland is set apart from the other Nordic countries. As in the Welfare state classification by Esping Andersen, we find that Finland has different policy characteristics that sets it apart. In order to understand this distinction, we need to focus on the variables that impact the first two components. If we look at the vertical axis (the second component), Finland is closer to the Anglo-Saxon countries than the Nordic ones. As in Denmark, the law distinguishes between maternity, paternity and parental leave. The length of well-paid parental leave in Finland is quite short (6,1 months) compared to Sweden or Norway (13 months). The parental leave is paid at 70-75% of earnings, but the proportion is reduced beyond a specified level. The payment of maternity leave is equal to 90% of annual earnings for the first 56 days and at 70% after this initial period. Even if paternity leave does not count much in the component, we can highlight that Finland has the longest paternity leave of all selected countries: 9 weeks of paid leave at 70% of previous earnings of which the father can take 1 to 18 days while the mother is on maternity or parental leave. This paternity leave is considered as the quota for fathers in Finland. Another variable that is considered in the second component is the difference in net transfers to the government between single-earner and equal dual-earner couple households. In Finland, equal dual-earner couples pay 36,5% less to the government than single-earner couples with a similar level of household earnings. This is close to the situation in Sweden (-33%) but more than 11 times the difference in Iceland (-3,2%). Finally, the childcare costs for dual earner-families is especially high in Finland¹² (17,9% of net income) compared to other Nordic countries (5,7% on average).

One important feature of Finnish family policies is the option of a child home care allowance. This allowance offers the choice between institutional and home-based care for children by the parents until the child's third birthday. It can be seen as

¹²This is a common feature with the Anglo-Saxon model described below.

“more freedom to parents of very young children to choose between care and work” (Thévenon, 2011) but it “has been criticised for its negative effect on gender and class inequality, since the option is used mainly by women with low-income jobs and mothers with an immigrant background” (Björnberg, 2016). This childcare leave was on average 409€ a month in 2013 (Moss, 2015) but municipalities can add to the benefits. This low payment rate is a major difference to usual paid parental leave payments. Since 2015, this allowance has also existed in Norway, Denmark and Sweden¹³, but is only widely used by families (almost exclusively by mothers) in Finland. In Finland, 63,7% of eligible children are cared for by their parents in 2015, compared to 22,4% in Denmark or 35,6% in Sweden¹⁴. This high take-up rate in Finland explains the lower take-up rate for ECEC, especially for children aged below 3 (31,2% in Finland) compared to other Nordic countries (54,45% on average). However, the intensity of formal care use is especially high, especially for children below the age of 3, with 29,5 weekly hours, the highest among the 20 countries.

Finally, even if Finland is in line with other Nordic countries regarding public spending on ECEC (with more than 1% of GDP), the costs of formal childcare services are among the highest in Europe. The situation is notably difficult for single-parent households who must spend 21,5% of their net income on childcare services in 2015.

3.4.3 The Anglo-Saxon countries

Ireland and the United Kingdom are known as the liberal model, connoting minimal economic regulation and state intervention. These countries “emphasize means-testing for the very needy and encourage the market and employment to be solutions for poverty and social risk problems” (Eydal, 2018).

Well-paid leave is non-existent in Ireland and only 1,4 months of maternity leave is well-paid in the United Kingdom. For example in Ireland, a weekly rate of 230€ is paid for 26 weeks, the remaining 16 weeks is unpaid and there is no statutory

¹³In Sweden, the legislation was abolished in 2016.

¹⁴Data of Eurostat – Childcare arrangements in 2015.

entitlement of paternity leave. The 18 weeks of parental leave is unpaid.

Public spending in ECEC is low compared to other European countries but the United Kingdom (0,65% of GDP) spends twice as much as Ireland (0,32%). One specific feature of Anglo-Saxon countries is the high costs of childcare services. In Ireland, the costs are lower for dual-earner families (26,1% of net income) than for single-parent families (42,1%) whereas in the United Kingdom single-parent families pay less (23,2% versus 40,8% for dual-earner families). This result can be explained by several anti-poverty programs in the United Kingdom over the last three decades. The high child poverty rate in the 1990s justifies higher benefits and allowances for needy families with children, including single-parent families (Eydal, 2018). Indeed, in the United Kingdom, support in cash is extensively used, especially for single-parents who receive 4 times as much as dual-earner families (see Table 3.3). As the costs of public childcare are so high, enrolment rates in ECEC for children aged below 3 are low and childcare is often privately organized. Mothers also tend to work part-time to deal with their family obligations (Thévenon, 2011). For older children (below 6 years old), the enrolment rates in ECEC increase, especially in the United Kingdom as “the provision of educational services for preschool children is a focus of childcare investment in these countries” (Thévenon, 2011).

Regarding tax advantages, both parents’ labour market participation is encouraged. In Ireland and in the United Kingdom, the tax system is not neutral and two-earner families are largely favoured. Mothers entering the labour market is seen as a way to reduce poverty rates and the number of families relying on means-tested benefits. In short, not much is done to allow parents to stay at home with their new-born and to promote gender equality. Cash payments are provided rather than services and poverty alleviation is an important driver of family policies.

3.4.4 Poland and Slovakia

In the study by Thévenon (2011), Poland and Slovakia were also close to each other on the plane but all Eastern European countries were grouped together. In this paper, the differences between these two countries and all the others are rather clear and we prefer to make a distinction. However, we can start with a short historical

perspective¹⁵ as all Eastern European countries share a common characteristic: the post-communist transition to open-market economies. After the collapse of the Soviet Union, huge economic and social changes took place and the new governments did not pay immediate attention to family policies. At first, previous pro-natalist policies such as well-remunerated long parental leave, inherited from the communist area, remained in place. But the reduction in the fertility rate became a concern and different measures were taken to reverse the trend. “During communism, women were encouraged to join the labour force through incentives such as public affordable childcare services. After the fall of communism, there has been less emphasis in this area on policies enabling women to combine maternal and professional roles, the focus being on providing cash benefits and expanded parental leave, encouraging women to stay at home. Many of the governments opted for a male-breadwinner model, closing many childcare centers and withdrawing the financial support, developing a new “refamilization” trend, emphasizing that maternity and rearing children are a woman’s role, encouraging women to leave the labor market to raise children” explains Robila (2012). Yet not all Eastern European countries followed the same path, and we find more similarities between Poland and Slovakia than with the others. In general, these two countries do not offer strong and continuous support for working parents with young children.

Regarding leave schemes, in Slovakia, none of these are well-paid: the 6,5 months maternity leave is paid at 65%¹⁶ of daily earnings, and there is no paternity leave. The parental leave, which is quite long (until the child reaches 3 years), is paid 203€ per month. Poland combines well-remunerated maternity leave (6 months at 80% of average earnings, with no ceiling on payments) with parental leave (6 months at 80% of previous earnings). There are also 2 weeks of well-paid paternity leave. Longer well-paid leave in Poland is a characteristic held in common with the other Eastern European countries, as described in the following section.

Public spending on ECEC is low for both countries, with 0,61% of GDP in Poland and 0,5% in Slovakia. There is a shortage of childcare facilities for young children

¹⁵For a detailed study on family policies in Eastern European countries, see Frejka et al (2016).

¹⁶Which is just below the 66% threshold set by the European Commission.

up to 3 years of age and these facilities are expensive (up to 32,8% of net income for single-parent families in Poland). The enrolment rates in formal childcare services for children below the age of 3 are low: 9,5% in Poland and 1,3% in Slovakia. The enrolment rates and the intensity of use increase for children aged 3-5 but remain low compared to other European countries.

Both countries support families through tax-breaks (0,42% of GDP in Poland and 0,33% in Slovakia). Their tax-systems are quasi-neutral in the sense that the difference in net transfers to government between single-earner and equal dual-earner couples is not high. It is worth noting that the sign is negative in Poland and positive in Slovakia which indicates that Poland tends to favour more dual-earners couples. Cash benefits, especially for single-parent families, is an important support measure for both countries. In 2018, total cash benefits represented 36,5% of average full-time earnings for a two-child single-parent family in Poland and 26,7% in Slovakia, which are the most generous countries among the 20 selected countries. These two countries share common characteristics but are not alike when it comes to family policies. In Poland, leave schemes, cash transfers to families with children and tax reductions seem to favour more the opportunity for parents to combine work and family responsibilities than in Slovakia. However, the limited extent of assistance in addition to costly childcare facilities renders it difficult for parents to solve the employment-childbearing dilemma. In Slovakia, the focus is more on direct financial support than on the provision of services. The possibility of long leave (not especially well-paid) discourages women from “returning to the labour market and instead encourages them to remain at home for three or more years if they have more than one child” (Frejka, 2016). Whether it is planned or not, these countries continue to support the traditional family model with long paid parental leave but without providing subsidized and affordable childcare services.

3.4.5 Czechia, Hungary and Germany

At first, it might seem rather unconventional to group Germany with two Eastern European countries. Yet they all share similarities in the way their family policies are designed, as they all offer long well-paid leave but limited childcare services for

children under age 3.

Leaves schemes are remarkably generous in all three countries, with one year of well-paid parental leave in Germany and two years of well-paid parental leave in both the Czechia and Hungary¹⁷. It is for this reason that these countries sit at the opposite end of the leave-generosity spectrum to the Anglo-Saxon countries. Maternity leave is also relatively long in both the Czechia and Hungary, with more than 5 months of well-paid leave, whilst nearly 2 months are available in Germany. Among these three countries, only Hungary offers one week of well-paid paternity leave resulting in Hungary being the most generous of all the 20 selected countries in terms of leave policies overall.

Investment in ECEC is relatively low, with 0,44% of GDP in the Czech Republic, 0,6% in Germany and 0,73% in Hungary. Childcare services are affordable for dual-earner families (around 5% of net income) but the situation differs for single-parent families in the Czechia and Hungary, where the financial burden is for example more than 4 times higher (21,4% in the Czechia). Enrolment rates for children aged 3-5 are comparable to other Continental European countries (with 96% in Germany) but are noticeably low for children below 3 years in the Czechia and Hungary. In Germany, recent efforts¹⁸ to develop childcare coverage were made and the enrolment rates of children aged 0-2 is above the 33% threshold set by the Barcelona objectives, with 37,2% in 2015. However, “despite a rise in its overall supply of formal childcare Germany, still lags far behind [other Continental European countries such as] France in this domain, a phenomenon that can be partially explained by a combination of institutional obstacles, the persistence of social norms governing childcare for under-threes, and excessive demand” (Fagnani, 2012). Partially because of long leave, the average number of weekly hours of formal care for children aged 0-2 is low, from 0,7 in the Czechia to 7,5 in Germany. This limited use of childcare services (with the combination of generous leave) in the Czechia results in most women experiencing a “complete withdrawal from the labour market for 3 years after childbirth followed by a return to full-time labour participation there-

¹⁷For more information on replacement rates, see previous chapter.

¹⁸For more information on German family policies' reforms in the 2000', see Fagnani, 2012.

after. This cycle is typically repeated when another child is born and leads to the loss of skills and income among working mothers » (Frejka, 2016).

Tax-breaks are an important tool in all these countries, especially in the Czechia (0,87% of GDP) and Germany (0,84% of GDP). This system tends to favour better-off families paying income tax. The specificity of the tax system is that it favours single-earner couples even if the incentives are negligible in the Czechia and in Hungary (respectively 1,1% of net transfers for single-earner couples and 0,5%). It should be noted that in Hungary, family support is provided mainly in the form of monetary allowances but “there has been a visible shift from universal cash transfers to fiscal welfare, benefiting better-off families” (Eydal, 2018).

The current family policies of these countries combine an entitlement for a long period of well-paid parental leave with lower availability of early childcare, which continue to favour the male breadwinner model among families with children aged 0-3, especially in Hungary and in the Czechia.

3.4.6 The Western and Southern European countries

In the middle of the plane, we can find a heterogeneous group of 7 countries representing western and southern European countries. Interestingly, Spain and Portugal do not form a separate group apart. Austria and the Netherlands tend to be closer to the Anglo-Saxon countries and Belgium and Portugal to the Nordic ones.

Regarding leave entitlements, well-paid maternity leave ranges from 1,9 months in both Austria and Luxembourg to 3,7 months in Spain. In Portugal, the law does not refer to maternity leave, only to ‘Initial Parental leave’. Two weeks of well-paid paternity leave are available in Belgium, in Slovenia and in Spain (2,1 weeks) whereas 2 days are well-paid in Luxembourg and the Netherlands. Austria does not propose any paternity leave and in Portugal, the law does not refer to paternity leave, referring only to ‘Father’s-only Parental leave’. Except for Portugal and Slovenia, which offer 7 and 8,6 months of well-paid parental leave respectively, parental leave is not well-paid. Overall, Slovenia is the most generous country in the group in terms of well-paid leave entitlements, and Austria the least generous. This group is also heterogeneous in terms of childcare policies. Public spending

on ECEC is lower than the 0,82% of GDP average of the 20 countries, except for Belgium (0,82%) Other countries spend between 0,5% in Spain and 0,6% in the Netherlands. Enrolment in formal care for children aged 0 to 2 years old is especially low in Austria (21%); however, the other countries are all above the 33% target of the Barcelona Objectives, especially in the Netherlands and Luxembourg, where enrolment rates are among the highest in Europe. Coverage for children between 3 and 5 years is comparable to the European average. Average childcare attendance is lower in Austria and in the Netherlands whereas Portugal takes the lead with an average of 18,3 weekly hours for children below 3 and 34,6 hours for children between 3 and 5 years old. Childcare fees are relatively low in Portugal and in Austria, whereas they represent 21,3% of net income for dual-earners in the Netherlands and 15,4% for single-families in Slovenia.

The two southern European countries, namely Spain and Portugal, do not spend much on cash benefits, whereas it is an important support for families in Slovenia and Luxembourg. The Netherlands largely favour single-parent families who earn comparatively nearly 3,5 times more than a two-earner family, whereas no distinction is made between family types in Luxembourg. Tax-breaks are available to families, especially in the Netherlands and in Belgium. All these countries have their non-neutral tax system in common, which favours dual-earner couple households. It is difficult to give an overall picture of this group, as the differences are considerable. On the one hand, Belgium and Portugal offer comprehensive support to working parents with a relatively long period of well-paid maternity leave (in Belgium) or parental leave (in Portugal), affordable childcare services and a tax system favouring dual-earner families. On the other hand, Austria and the Netherlands adopt a more conservative approach, with limited leave entitlements and low investments in ECEC. Luxembourg is not particularly generous in terms of the length of well-paid leave, whereas enrolment rates in formal childcare of children below 3 are the highest in Europe. Spain and Slovenia stand in an intermediate position.

3.4.7 France

One last country stands apart from all the others. France has similarities with both the Nordic countries and the Western European ones, and we find it interesting to highlight this intermediate position.

The length of French well-paid maternity leave is above the European average with 3,3 months and 2 weeks of paternity leave available. However, contrary to the Nordic countries, the parental leave in 2015 was not well-paid (391€ per month), and was dependent on working time.

Public spending on early childcare is among the highest in Europe, with 1,32% of GDP. Childcare services are affordable and the coverage is high for children below 6 years old, with 56,3% of children below 3 years attending formal care and 100% enrolment of children between 3 and 5. It is not unusual for French toddlers to be cared for by professionals from a few months after birth and the *écoles maternelles* can welcome children from 2 years old. The intensity of use is also important and usually on a full-time basis.

Cash benefits favour single-parent families and tax-breaks represent 0,74% of GDP. It is worth noting that the family allowance is only available from the second child, which shows the natalist inheritance of the French family policy system. The tax system promotes single-earner rather than dual earner couple families, which sets France apart from the Nordic countries.

France is similar to the Nordic countries on several points, but the low replacement rates of the parental leave and the preference of the tax system for single-earner couples is a specific feature of the French system. In June 2020, a bill was tabled to make paternity leave compulsory and to extend its duration to four weeks. This proposition shows the will to go further in the more equal share of care and parenthood responsibilities among parents, in the Nordic vein. Since 2019, education has also been compulsory from the age of 3. Yet, higher compensation rates for parental leave are not on the agenda as "paid parental leave at the level of daily sickness benefits is a nice idea which can very quickly become unsustainable," explained President Emmanuel Macron to the European Parliament in 2018.

Based on our principal component analysis, it is then possible to identify 5 groups of countries (plus 2 outliers). These groups are distinct from each other but are also themselves heterogenous. In the following section we test this typology with an exploratory analysis.

3.5 Test of the typology

The typology is a means to an end and not an end in itself. In this section, we test some groups obtained in the previous section on three maternal labour market indicators. The aim is to test whether the effects of family policies differ in the different groups. Our study is based on the paper by Thévenon (2013) on the drivers of women's labour force participation in the OECD. This paper focused on the response of women's labour force participation to changes in labour markets and family policies from 1980 to 2007 for 18 OECD countries. Using a two-stage least squares (2SLS) regression, his results indicate that "female labour force participation may react differently to different policy measures, depending on the institutional environment in which they play out." Contrary to the study by Thévenon (2013), our econometric analysis focuses on maternal employment, as family policies are expected to impact families with children.

3.5.1 Data

Our analysis is based on three databases, namely the OECD Family database , the employment and unemployment database from Eurostat and the World Bank time series database . Based on data availability, the coverage includes 12 European countries from 2005 to 2015: Austria, Belgium, Denmark, Ireland, Luxembourg, the Netherlands, Poland, Portugal, Slovakia, Spain, Sweden, the United Kingdom. These countries are grouped according the results obtained in the previous section. We can then work on four groups: the Nordic countries (Denmark and Sweden), the Anglo-Saxons countries (Ireland and the United Kingdom), the Western and Southern countries (Austria, Belgium, Luxembourg, the Netherlands, Portugal and Spain) and the group consisting of Poland and Slovakia. Even if we cannot study all

countries analysed previously, these countries represent every European geographical region.

This analysis considers three dependent variables: 1) the gender gap in the employment rate, 2) the maternal employment rate and 3) the percentage of maternal part-time employment. The gender gap (men – women) in the employment-to-population rate (15-64 years old) OECD indicator is the percentage point difference between the men’s employment rate and the women’s employment rate. The maternal employment rate and the percentage of maternal part-time employment from Eurostat is based on the employment rate of mothers aged 20-49 years old with a least one child below 15 years old.¹⁹ Table 3.7 presents the descriptive statistics of these three dependent variables by groups of countries. Linear interpolation is used when some data are missing.

Table 3.7: Descriptive statistics of dependent variables by group of countries

	Mean	Std. Dev.	Min	Max	Observations
Gender gap (%)					132
Nordic countries	5,22	1,42	3	7,9	22
Saxon countries	11,41	3,43	7,1	19,2	22
Poland and Slovakia	13,52	0,89	12	15,3	22
Western and Southern countries	11,98	3,79	5,6	23,7	66
Maternal employment rate (%)					132
Nordic countries	84,20	2,86	79,8	90,6	22
Saxon countries	64,74	3,70	58,3	70,4	22
Poland and Slovakia	67,14	2,78	63,2	71,7	22
Western and Southern countries	71,67	5,99	57,1	78,5	66
Part-time employment (%)					132
Nordic countries	28,18	12,87	2	40,5	22
Saxon countries	46,31	7,96	35,9	56,1	22
Poland and Slovakia	7,32	2,78	3,2	11,8	22
Western and Southern countries	46,18	23,94	8,6	87,1	66

Source: OECD Family Database and Eurostat from 2005 to 2015.

On average, the gender gap in employment is the highest in Poland and Slovakia with 13,52%, whilst the level of part-time employment is lowest with 7,32%. Nordic countries have the highest maternal employment (84,2%) and the lowest gender gap

¹⁹The distinction between full-time and part-time work is generally based on a spontaneous response by the respondent. The main exceptions are the Netherlands where a 35 hours threshold is applied and Sweden where a threshold is applied to the self-employed.

in employment (5,22%). Part-time employment is especially high in Anglo-Saxon countries (46,31%) and in Western and Southern European countries (46,18%).

The explanatory variables can be divided into two groups. The first group describes four macroeconomic country-level variables that can impact mothers' labour force participation, that is: total unemployment rates, crude birth rates, GDP per capita and the percentage of women's tertiary education. The unemployment rate, from Eurostat, is the number of unemployed persons as a percentage of the labour force based on the International Labour Office (ILO) definition. We take into account persons aged between 20 and 64 years old. This variable is an indicator of labour market equilibrium. The crude birth rate from the World Bank database is the annual number of births per 1 000 of the population. As in Thévenon (2013), we consider the crude birth rate instead of the fertility rate, which is the number of children per woman. "The risk of the fertility variable being endogenous to the women's employment rate is lower when the crude birth rate is used rather than the total fertility rate" (Thévenon, 2013). The real GDP per capita (in euros), from Eurostat, is calculated as the ratio of real GDP to the average population. It is a measure of economic activity and is also used as a proxy for the development in a country's material living standards. The percentage of women's tertiary education covers the share of women, aged 25 to 34 years old, with short-cycle tertiary education, bachelor's or equivalent level, master's or equivalent level, doctoral or equivalent level. The variable accounts for changes in the composition of the women's workforce.

The second group of variables includes information on family policies such as public social expenditure on cash benefits for families as a percentage of GDP, public expenditure on early childhood education and care as a percentage of GDP, the length of paid maternity and parental leave available to mothers in weeks and the length of paid paternity and parental leave available to fathers in weeks.

Table 3.8 presents the descriptive statistics of the explanatory variables over the 2005-2015 period. On average, the unemployment rate is particularly low in Nordic countries (about 6%). It should also be noted that the highest unemployment rate is to be found in Western and Southern countries with 25,6% in Spain in 2013.

The birth rate is the highest in Anglo-Saxon countries and especially in Ireland. On average, Nordic countries are the richest group and Poland and Slovakia the poorest. The share of women aged 25 to 34 with tertiary education is close to 50% in Anglo-Saxon countries whereas it falls to 35,6% in Poland and Slovakia. Regarding family policy measures, Anglo-Saxon countries spend on average 2,34% of GDP in cash benefits whereas Poland and Slovakia spend half as much (1,12%). Public spending on early childhood education is the highest in Nordic countries with 1,39% of GDP, whereas Poland and Slovakia spend 0,44% of GDP. On average, Poland and Slovakia have the longest paid leave for mothers (96 weeks) whereas only 3 days are available for fathers. Anglo-Saxon countries are the least generous countries in terms of paid leave for mothers and fathers and Western and Southern countries are the most generous for fathers.

Table 3.8: Descriptive statistics of explanatory variables by group of countries

	Mean	Std. Dev.	Min	Max	Observations
Unemployment rate (%)					132
Nordic countries	6,08	1,37	3,1	7,6	22
Saxon countries	7,78	3,84	4	14,9	22
Poland and Slovakia	11,40	2,77	7	17,7	22
Western and Southern countries	8,47	5,50	3,1	25,6	66
Crude birth rate					132
Nordic countries	11,42	0,69	10	12,3	22
Saxon countries	14,01	1,75	11,9	16,7	22
Poland and Slovakia	10,26	0,64	9,1	11,4	22
Western and Southern countries	10,40	1,05	7,9	11,9	66
GDP per capita					132
Nordic countries	42 475,91	2 625,53	37 990	46 210	22
Saxon countries	34 950,91	5 228,66	29 420	49 510	22
Poland and Slovakia	10 908,18	1 954,67	7 510	14 270	22
Western and Southern countries	37 772,27	20 258,84	16 050	84 420	66
Female tertiary education (%)					132
Nordic countries	47,45	3,97	39,9	54,5	22
Saxon countries	49,21	7,21	36,6	60,3	22
Poland and Slovakia	35,6	11,23	16,8	52,8	22
Western and Southern countries	40,30	10,13	18,9	57,8	66
Cash benefits (%GDP)					132
Nordic countries	1,45	0,07	1,4	1,6	22
Saxon countries	2,34	0,34	1,6	3,1	22
Poland and Slovakia	1,12	0,38	0,7	1,6	22
Western and Southern countries	1,48	0,91	0,5	3,6	66
ECEC (%GDP)					132
Nordic countries	1,39	0,14	1,23	1,64	22
Saxon countries	0,56	0,19	0,28	0,80	22
Poland and Slovakia	0,44	0,09	0,28	0,61	22
Western and Southern countries	0,54	0,16	0,28	0,86	66
Paid leave for mothers (weeks)					132
Nordic countries	55	5,12	50	60	22
Saxon countries	30,77	7,24	18	39	22
Poland and Slovakia	96,18	70,22	16	164	22
Western and Southern countries	35,43	18,75	16	86	66
Paid leave for fathers (weeks)					132
Nordic countries	6	4,09	2	10	22
Saxon countries	1	1,02	0	2	22
Poland and Slovakia	0,45	0,80	0	2	22
Western and Southern countries	14,76	10,11	0,4	26,4	66

Source: OECD Family Database, the World Bank and Eurostat from 2005 to 2015.

3.5.2 Econometric specification

This section presents our econometric specification of the determinants of the mothers' labour force participation. Our model can be written as the following fixed-effect equation:

$$[1] \quad MFP_{it} = \alpha FP_{it} CG_i + \beta X_{it} + CG_i + \lambda_t + \varepsilon_{it}$$

where:

MFP_{it} is the time-varying characteristics of the female labour force participation in each country i ,

$FP_{it} CG_i$ captures that time-varying family policy variables FP_{it} are assumed to be conditional on countries' groups,

X_{it} captures other time-varying control factors in each country i ,

CG_i is the groups of countries dummies,

λ_t is the time dummies,

ε_{it} represents the error term.

This model is estimated by two-stage least squares. All policy variables in equation [1] are centred beforehand by subtracting the mean score across all observations in the sample in order to facilitate the interpretation of the terms of interaction. As in (Thévenon, 2013), potentially endogenous variables are instrumented by their lagged values, namely unemployment and birth rates. Indeed these two variables may impact simultaneously the mothers' labour supply.

3.5.3 Results

Due to the low number of observations (132) and in order to avoid a large number of interactions terms, we run the three regressions (on gender gap, maternal employment rate and part-time employment rate) for each family policy. Therefore we run 12 regressions. The main findings from our econometric analysis are reported in Table 3.9. More detailed results are to be found in the appendix.

Our exploratory results show differences in the effects of the different family policies in different clusters. The length of paid leave for mothers has a negative impact on the employment gender gap in the Nordic countries, whereas the impact is positive

for Poland and Slovakia. This can be explained by the fact that longer paid leave in Eastern European countries could discourage mothers to return to the labour market and thus increase the gender gap. This result is reinforced by the negative impact of mothers' leave on the maternal employment rate in Poland and in Slovakia. The share of part-time employment is positively impacted by the length of mothers' paid leave in the Nordic and in the Anglo-Saxon countries, as mothers may return to work on a part-time basis after the end of the leave.

The duration of paid leave for fathers reduces the employment gender gap in Western and Southern countries. This effect might be explained by more equal sharing of care responsibilities when the father has a longer period at home with the child, thus allowing mothers to return to the labour market on a full-time basis, as indicated by the positive impact on maternal employment rate and the negative impact on the share of part-time rate. On the contrary, a prolongation of paid leave for fathers somewhat increases the likelihood of mothers working part-time in Nordic countries.

Cash benefits tend to reduce the maternal employment rate and increase the gender gap in Poland and Slovakia, as these benefits do not seem to cover the fixed cost of mothers' labour force participation. On the contrary, cash benefits reduce the gender gap in Western and Southern countries and increase the maternal employment rate in Nordic countries. Large benefits in Nordic countries and in Western and Southern countries seem to favour full-time employment, as the impact on part-time employment is negative.

Public spending on early childhood education and care (ECEC) reduces the employment gender gap in Anglo-Saxon countries and the maternal employment rate is positively impacted in Western and Southern countries. Mothers are then able to work and rely on formal childcare. In Nordic countries, higher spending on ECEC seem to generate a substitution from informal to formal childcare without increasing the maternal employment rate. The share of part-time employment is positively affected by spending on ECEC in Nordic, Western and Southern countries.

Table 3.9: Variations in the influence of family policy across different groups of countries

	Employment gender gap	Maternal employment rate	Share of part-time employment
Weeks of paid maternity and parental leave			
<i>Nordic countries</i>	-0,16** (0,08)	-0,11 (0,12)	1,92*** (0,63)
<i>Saxon countries</i>	-0,10 (0,07)	0,10 (0,11)	1,03* (0,56)
<i>Poland and Slovakia</i>	0,04*** (0,01)	-0,03*** (0,01)	0,00 (0,06)
<i>Western and Southern countries</i>	-0,02 (0,02)	-0,02 (0,03)	0,24 (0,15)
Weeks of paid paternity and parental leave			
<i>Nordic countries</i>	-0,16 (0,10)	-0,19 (0,15)	2,65*** (0,79)
<i>Saxon countries</i>	-0,90 (0,65)	0,37 (0,94)	6,95 (4,98)
<i>Poland and Slovakia</i>	-0,85 (0,65)	0,61 (0,95)	-5,48 (5,04)
<i>Western and Southern countries</i>	-0,15*** (0,03)	0,19*** (0,04)	-0,53*** (0,22)
Public social expenditure on cash benefits (%GDP)			
<i>Nordic countries</i>	-3,66 (6,26)	27,37*** (9,05)	-117,83** (48,04)
<i>Saxon countries</i>	-1,71 (1,41)	1,71 (2,04)	4,98 (10,84)
<i>Poland and Slovakia</i>	5,54*** (1,48)	-4,17* (2,14)	-8,48 (11,36)
<i>Western and Southern countries</i>	-0,79* (0,46)	0,13 (0,67)	-13,56*** (3,55)
Public spending on early childhood and care (%GDP)			
<i>Nordic countries</i>	1,31 (3,31)	-9,85** (4,58)	59,78*** (22,61)
<i>Saxon countries</i>	-5,87* (3,09)	0,09 (4,27)	22,26 (21,09)
<i>Poland and Slovakia</i>	8,61 (5,78)	-8,96 (7,99)	10,35 (39,42)
<i>Western and Southern countries</i>	-3,74 (2,29)	6,98** (3,17)	81,39*** (15,66)
Number of observations			132

Two-stage least squares estimations. Standard errors in brackets. ***, **, * statistically significant at 1%, 5%, 10% , respectively.

3.6 Conclusion

As in Thévenon’s study (Thévenon, 2011), we found remarkable cross-country variations in family policies in Europe. We identify 5 clusters of countries, but could not classify Finland and France. Our results also suggest that “the contrasting policy designs reflect relatively persistent variations in the modes of coordination between work and care during the family building process” (Thévenon, 2006). Indeed, it seems that different set of options are available to coordinate women’s decision to participate in the labour force with familial responsibilities.

If we compare our groupings with Esping-Andersen’s typology, we find some similarities with his results. In particular, Nordic countries (except Finland) provide comprehensive support for working parents with children under 3 year of age. Generous leave conditions combined with available and affordable childcare services are the best policy combination to allow both parents to work and care. In these countries, the aim is to reconcile the mother’s maternal role with women’s access to full-time employment, guaranteeing their autonomy. On the contrary, Anglo-Saxon countries (or Liberal countries) focus more on cash benefits, especially for

low-income families. The family is seen as a private matter and State intervention is limited to reacting to market failures. However, other European countries, which were originally grouped as “Conservative/Corporatist” countries, are found to be grouped in different heterogeneous clusters. The initial results of Esping-Andersen’s study (1990) do not seem to fit with the analysis of family policies in these countries. Our group of Western and Southern countries is particularly heterogeneous, and Eastern European countries do not gather in a single block. These different patterns highlight the importance of differentiating between ideal types of family policies and real policies.

Our exploratory econometric analysis suggests that maternal labour force indicators may react differently according to different contexts. The clusters obtained in the first part of this chapter capture different reactions in terms of employment rates and part-time employment. In the following chapter, we develop even further the idea that the context in which mothers operate has an impact on their decision to engage in employment. Not only family policies but also gender norms are considered, so that institutions and cultural differences are included in the study.

3.7 Appendix

Table 3.10: 2SLS regressions results for public spending on ECEC

	Gender gap	Maternal employment rates	Maternal Part-time employment
Birth rate	-0,49	-0,27	0,40
Unemployment	-0,09	-0,96***	-1,49***
GDP	0,00***	-0,00***	0,00
Education	0,14***	-0,11	-0,51**
ECE*Nordic	1,31	-9,85**	59,78***
ECE*Saxon	-5,87*	0,09	22,26
ECE*Poland	8,61	-8,96	10,35
ECE*West	-3,74	6,98**	81,39***
Nordic	-2,44	113,47***	8,16
Saxon	5,76	88,20***	75,33***
Poland	12,20***	86,91***	39,63
West	5,82	95,25***	80,69***
2005	7,23***	-5,60***	-0,61
2006	6,93***	-5,13***	-1,66
2007	6,28***	-4,17***	-2,20
2008	5,67***	-4,97	-4,58
2009	3,78***	-2,67**	-1,61
2010	3,08***	-2,11	-1,65
2011	2,44***	-1,89	0,91
2012	1,66**	-0,96	1,58
2013	0,98	-0,57	1,90
2014	0,43	0,00	1,83
2015	0,52	0,89	0,81

Table 3.11: 2SLS regressions results for public spending on cash benefits

	Gender gap	Maternal employment rates	Maternal Part-time employment
Birth rate	-0,54**	-0,06	1,53
Unemployment	-0,14***	-0,93***	-2,28***
GDP	0,00***	-0,00	0,00***
Education	0,19***	-0,13	-0,37
ECE*Nordic	-3,66	27,37***	-117,83**
ECE*Saxon	-1,71	1,71	4,98
ECE*Poland	5,54***	-4,17	-8,48
ECE*West	-0,79*	0,13	-13,56***
Nordic	-3,85*	107,87***	10,20
Saxon	5,92	84,92***	42,82
Poland	11,84***	85,76***	26,27
West	4,70	92,98***	47,02***
2005	7,84***	-6,18***	-7,92
2006	7,42***	-6,00***	-9,33
2007	6,68***	-5,51***	-12,46**
2008	6,26***	-4,89***	-11,08
2009	4,51***	-4,01***	-1,20
2010	3,50***	-2,93**	-0,66
2011	2,82***	-2,60	-0,20
2012	1,86	-1,29	1,27
2013	1,21	-0,86	2,86
2014	0,53	-0,14	0,57
2015	0,46	-0,56	-2,12

Table 3.12: 2SLS regressions results for the length of paid leaves available to mothers

	Gender gap	Maternal employment rates	Maternal Part-time employment
Birth rate	-0,82**	0,39	2,58
Unemployment	-0,17***	-0,91***	-1,80***
GDP	0,00***	-0,00***	0,00
Education	0,21***	-0,20***	0,15
ECE*Nordic	-0,16**	-0,11	1,92***
ECE*Saxon	-0,10	0,10	1,03*
ECE*Poland	0,04***	-0,03***	0,00
ECE*West	-0,02	-0,02	0,24
Nordic	0,67	103,19***	-10,74
Saxon	6,46	84,45***	34,70
Poland	10,00***	86,73***	-3,77
West	7,40***	90,34***	31,69
2005	8,15***	-6,92***	-0,40
2006	7,78***	-6,55***	-2,50
2007	7,14***	-6,33***	-5,15
2008	6,49***	-5,60***	-5,66
2009	4,61***	-4,02***	-2,01
2010	3,78***	-3,24	1,76
2011	3,04***	-2,94**	3,18
2012	2,06	-1,66	4,56
2013	1,21	-0,93	3,78
2014	0,56	-0,13	1,84
2015	2,45	-0,78	0,16

4. Chapter 4: What drives mothers' working time in Europe? A Multilevel analysis.

4.1 Introduction

In Europe, women employment rates have almost doubled in the past five decades but their working time pattern is highly heterogeneous. The variations in working time pattern are even wider when we focus not only on women in general but on mothers as the impact of motherhood on working time is ambiguous. Prior to the first birth many women are working full-time, but a strong differentiation of career paths appears afterwards with many mothers returning only part-time or not returning at all (Angrist and Evans, 1996; Lundberg and Rose, 2000; Schönberg and Ludsteck, 2014). In some countries mothers tend to be more present in the labour market than women without children. For example according to Eurostat¹, in 2018 in Portugal 83,1% of mothers aged between 25 and 54, were working against 78,7% of women without children. But the opposite situation can also be found in Czechia where 90,8% of women without children were working against 73,3% of mothers. If women employment rates are impacted by motherhood so does their working time. In 2018 in Germany, 65,1% of mothers were working part time for 30,1% of women without children.

The literature highlights three different factors that might impact the link between motherhood and working time: i) individuals' characteristics, ii) social policies design and iii) the prevailing gender norms in the society.

At the individual level, the number of hours worked comes down to a question of opportunity cost. The intensity of work is hence influenced by women' characteristics that impact her opportunity costs to work such as education levels, age, household revenues or wage levels (Gustafsson et al., 1996; Saurel-Cubizolles et al., 1999; Bieri et al., 2016). General studies (Aguero and Marks, 2008; Baxter et al., 2008; Domingo and Marc, 2012; Baranowska-Rataj and Matysiak, 2016) have also shown that the presence and the number of children is negatively associated with the probability of employment. Indeed the need for childcare raises the costs associate

¹Source: Eurostat Labour Market Database, women aged 25 to 54. It should be noted that these differences in terms of employment rates are impacted by the effect of age. For example if we consider the age category 20-49 in Portugal, 80,8% of childless women are working contrary to 78,9% for women aged 25 to 54.

with women's employment (Becker, 1965; Becker, 1991) and gender inequality in earnings and wage can be explained by children's effect on women's careers (Olivetti and Petronglo, 2016; Blau and Kahn, 2017; Kleven et al., 2018).

A second element that can influence the working time after birth is the design of social policies and more precisely of family policies (Thévenon, 2013)². Childcare services or parental leaves can be used to reconcile private and professional life and thus promote mothers employment by lowering the costs associated to work. Recent literature distinguishes two important aspects of *childcare policies* to understand their impact on labor supply: costs and availability. The impact of childcare costs on labor supply of mothers is unambiguous: since child care costs increase the mother's reservation wage, they lower labor force participation of mothers with young children (Heckman, 1974; Blau and Robins, 1991; Connelly, 1992; Leibowitz et al., 1992; Powell, 2002; Viitanen, 2005; Del Boca and Vuri, 2007; Haan and Wrohlich, 2011). Regarding childcare availability, several applied studies show that the diversity and the quality of childcare services are likely to impact parents' decision to work (Stolzenberg and Waite, 1984; Pettot and Hook, 2005; Uunk et al., 2005; Van Ham and Mulder, 2005; Viitanen, 2005; Herbst and Barnow, 2008; Dujardin et al., 2018).

Parental leaves are also a central element of family policies in most European countries. Leaves support new parents by guaranteeing the pre-birth job and by offering financial support. However, the effects of parental leave on return-to-work are ambiguous in the literature. Provisions of paid leave up to one year in length typically increase employment shortly after childbirth and have positive or zero effects on wages, while longer leave entitlements can have adverse effects on mothers' employment and wages in the long term (Klerman and Leibowitz, 1995; Ruhm, 1998; Geyer and Steiner, 2007; Blau and Kahn, 2013; Lalive et al., 2013; Asai et al., 2015; Geyer et al., 2015; Dahl et al., 2016; Olivetti and Petrongolo, 2017; Rossin-Slater, 2017). In addition empirical literature has shown that extensions of job-protected leave (not necessarily paid) delay maternal labor market re-entry, and that mater-

²Other policies might also impact the working patterns of parents, including flexible working time arrangements (Plantenga et al., 2010) but we decide to restrict our analysis to family policies.

nal labor market re-entry highly concentrates to the period after expiry of leave (Ronsen and Sundström, 2002; Baker and Miligan, 2008; Lalive and Zweimüller, 2009; Joseph et al., 2013, Lalive et al., 2013; Schönberg and Ludsteck, 2014). Finally few papers focus on fathers' leaves (Ekberg et al., 2005; Haas and Rostgaard, 2011; Kluge and Tamm, 2013; Duvander and Jans, 2009; Bünning, 2015; Fernandez-Cornejo et al., 2016). While fair division of parental leave between the father and the mother helps women to return to work more quickly, it might also strengthen the father's involvement at home, which is often thought to be the foundation for gender equality.

A third explanation that might impact the working time is the prevailing gender norms. Mothers are often considered as more appropriate or more skillful caregivers than men. Together with social norms disapproving the mother's role in the labour market, this might explain the negative effect of children on women's labour supply. Indeed some papers explain national differences in work-care arrangements by differences in the prevailing gender culture (Pfau-Effinger, 1993; Vella, 1994; Pfau-Effinger, 1998; Hakim, 2000; Pungello and Kuntz-Costes, 2000; Fortin, 2005; Kremer, 2010; Fernandez, 2011; Marianne, 2011; Farre and Vella, 2013; Uunk, 2015; Jensen et al., 2017). National preferences about gender equity may influence the level of employment along mothers by impacting the acceptability of women's employment and the attractiveness of employment for women. The impact of culture on employment behaviour was first introduced by Pfau-Effinger (Pfau-Effinger, 1993; Pfau-Effinger, 1998; Pfau-Effinger, 2012). She has developed a theoretical classification that distinguishes between three ideal types of 'cultural family models': (1) the male breadwinner/female part-time care model, (2) the dual breadwinner/extended family care model, and (3) the dual breadwinner/state care model. This perspective is also linked to the identity economics framework developed by Akerlof and Kranton (Akerlof and Kranton, 2000; Akerlof et al., 2011) in which identity is defined by social categories that are associated with behavioral norms prescribing how people belonging to a given group should behave (e.g. men are breadwinners, women are homemakers). The point is that both women and men face the expectations of the society about what it means to be a "good mother" or

a "good father" and in some countries mothers could be strongly influenced to stay at home (traditional point of view) or to work and share care with the partner (egalitarian point of view). To care or to work is also a moral pressure and do not only depend on a cost-benefit analysis.

The main objective of this paper is to highlight the factors conditioning women's work-time patterns after a birth by disentangling these three motives. We do so by estimating multilevel models which take into account individuals characteristics, family policy components and the gender norms. We focus on mothers' working time two years after a birth as we are interested in short-term consequences of childbirth.

Only few papers take into account these three types of explanations simultaneously. Stier et al. (2001) are one of the first to model women's employment behavior for 12 industrialized countries and assess both the effects of individual characteristics and the effects of national conditions such as welfare regimes and gender-specific policies. They rely on single-level regressions but their methodology reveals to be inapt to handle data sampled from clustered populations (here for instance women nested in countries)³. To take into account the nested nature of the data, multilevel analysis can be used as they highlight the importance of the socioeconomic context in the analysis of individual behaviors, and especially employment decisions as in Uunk et al. (2005) and Pettit and Hook (2005). Uunk et al. (2005) model the effect of institutional and cultural factors on the child effect (change in working hours before birth and two years after) among first mothers from 1994 to 1999. They find that cross-national differences in the impact of children on women's labour supply can to a large extent be attributed to differences in public arrangements supporting the employment of mothers. Pettit and Hook (2005) want to quantify the importance of economic and demographic forces on women's employment across different institutional contexts. They find that individuals characteristics explain a respectable amount of variance in women's employment and that children affect

³Indeed single-level models that ignore structure might, in some cases, produce standard errors that are too small, leading to incorrect inferences. Standard errors for the coefficients of higher-level predictor variables will be the most affected by ignoring grouping (Park and Lake, 2005).

women's employment significantly less in countries that provide public childcare and parental leave. For these two studies, national gender norms lack explanatory power.

Our research is inspired by these two papers but we expand their research differently in several points. Based on more recent databases we focus on mothers' working time so we exclude non-working mothers. We also insist on the role that the father might take after birth. Considering that the mothers' working time is impacted by the household situation, we do not focus solely on the mother's characteristics but we include more information about her partner (economic status, educational level or parental leaves dedicated to fathers). Regarding the prevailing gender norms, we build our own cultural indicator and test different cultural proxies. We find that the impact of national factors (family policies and gender norms) explain up to 16% of the difference in mothers' working time. At the individual-level, older, single mothers and mothers in a relationship with a high educated partner tend to work less whereas wealthier and more educated mothers are more likely to work more. At the country-level, public spending on childcare and early education impact positively mothers' working time. Gender norms have an impact but the sign of the effect depends on the proxy used.

This paper is organized as follows. Section 2 develops our empirical strategy by presenting multilevel models. Section 3 describes our data and the different variables. Section 4 presents the main empirical results, section 5 presents our robustness tests and section 6 concludes.

4.2 Empirical strategy

Multilevel analysis is a statistical technique whose roots can be traced back to classical sociological studies (Blau, 1960). Technically, one advantage of multilevel analysis is that it allows one to take into account the dependency of observations between respondents from the same context. Independence is an assumption of general linear models, which states that cases are random samples from the population and that scores on the dependent variable are independent of each other.

But when individuals form groups or clusters, we might expect that two randomly selected individuals from the same group will tend to be more alike than two individuals selected from different groups. Furthermore, multilevel modeling allow us to estimate the extent to which dependent measures vary across countries, and the degree to which variance on each criterion can be explained by individual-level and country-level effects (Tom et al., 1999; Gelman and Hill, 2006). These models fit perfectly our study as we expect variability in working time not only between individuals but also between countries where different policies and different cultures are observed. In order to understand those models, we will present different steps, from the most simple model to the more elaborate one⁴. More specifically, we use first the **variance components model** which allows for group differences in the mean of the explained variable.

We start with a single-level regression written as:

$$y_i = \beta_0 + e_i, \quad (4.1)$$

where y_i is the value of y for the i th individual ($i = 1, \dots, n$), β_0 is the mean of y in the population, and e_i is the error term for the i th individual. We assume that the error term follows a normal distribution with mean zero and variance σ^2 , i.e., $e_i \sim N(0, \sigma^2)$. All residuals are mutually independent and in all groups they have the same variances (the homoscedasticity assumption).

From this single-level regression we move to the simplest form of a multilevel model with a two-level structure, with individuals at level 1, nested within groups at level 2. In this paper, level 2 is the country-level.

$$y_{ij} = \beta_0 + u_j + e_{ij}, \quad (4.2)$$

In Equation (2) y_{ij} is the value of y for the i th individual in the j th country ($j = 1, \dots, n$). In this two-level model, the error term is split into two components, corresponding to the two levels in the data structure. u_j is the country-level error

⁴For more details, see the Learning Environment for Multilevel Methods and Applications (LEMMA) of the University of Bristol.

term, also called group random effects, and e_{ij} is the individuals error term. β_0 is the overall mean of y_i (across all countries). Error terms at both levels are assumed to follow normal distributions with zero means: $u_j \sim N(0, \sigma_u^2)$ and $e_{ij} \sim N(0, \sigma_e^2)$. The total variance is therefore partitioned into two components: the between-country variance σ_u^2 , based on departures of country means from the overall mean, and the within-country between-individual variance σ_e^2 , reflecting individual departures from country means.

We can calculate the variance partition coefficient (VPC) which measures the proportion of total variance that is due to differences between countries:

$$VPC = \frac{\sigma_u^2}{\sigma_u^2 + \sigma_e^2} \quad (4.3)$$

The VPC ranges from 0 (no country differences) to 1 (no within-country differences).

From this model with no explanatory variables, we consider now the model with one explanatory variable defined at the individual level, denoted by x_{ij} . Equation (4) represents a **random intercept model** where the overall relationship between y and x is represented by a straight line with intercept β_0 and slope β_1 . We can still calculate the country effect u_j as the intercept for a given country j is $\beta_0 + u_j$ so the intercept is higher or lower than the overall intercept β_0 by the amount of u_j .

$$y_{ij} = \beta_0 + \beta_1 x_{ij} + u_j + e_{ij}, \quad (4.4)$$

Usually Equation (4) is decomposed in two components: a fixed part which specifies the relationship between the mean of y and the explanatory variables $\beta_0 + \beta_1 x_{ij}$, and a random part that comprises the level 1 and 2 error terms $u_j + e_{ij}$ with random part parameters σ_u^2 and σ_e^2 .⁵ With this model, the intercept of the group regression lines is allowed to vary across countries. On the contrary, the slope β_1 is assumed to be the same for each country and is fixed.

⁵The error terms u_j and e_{ij} are mutually independent and have 0 mean given the values x_{ij} of the explanatory variable. The population variance of the individual-level error term e_{ij} (denoted by σ_e^2) is assumed to be constant across the groups.

The last step is to consider explanatory variables at the country-level in a **contextual effects model**. Variables defined at the country level are often called *contextual variables* and their effects on an individual's y -value are called *contextual effects*. If we have a level 1 variables x_{1ij} and a level 2 variable x_{2j} , the random slope model (4) becomes:

$$y_{ij} = \beta_0 + \beta_1 x_{1ij} + \beta_2 x_{2j} + u_{0j} + u_j x_{1ij} + e_{ij}, \quad (4.5)$$

The use of multilevel models fits perfectly our research question. Our three factors can be divided into two levels: level 1 would be individuals characteristics and level 2 country features that gather social policy design and the gender norms. We use two types of multilevel models: a variance components model to compare our different countries, and random intercept models with individuals and countries characteristics. In the following section we describe which characteristics and which policies are used in our models.

4.3 Data and descriptive statistics

4.3.1 Individual level

The data we use come from the EU-SILC (European Union Statistics on Income and Living Conditions) database. It is a cross-sectional and longitudinal sample survey, coordinated by Eurostat, based on data from the European Union member states. EU-SILC provides comparable data on income, poverty, social exclusion and living conditions in the European Union. From this database we obtain both household as well as individuals characteristics such as age or marital status but also information about mothers' labor supply. In order to get a larger sample size, we pooled four waves of longitudinal data from 2008 to 2014⁶ in which we can observe individuals over four years. The study was conducted for 13 European countries: Austria, Belgium, Czechia, Finland, France, Hungary, the Netherlands, Norway,

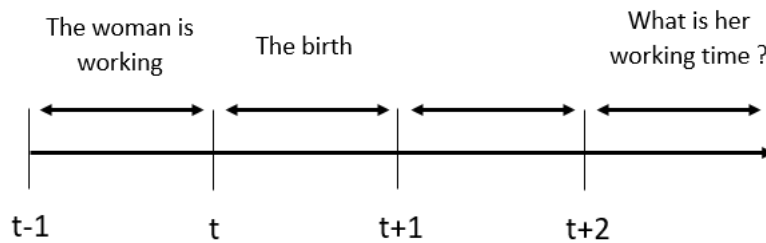
⁶The first wave goes from 2008 to 2011 and the fourth one from 2011 to 2014

Poland, Portugal, Spain, Sweden and the United Kingdom. The countries were selected based on the data available and in order to better represent the different welfare systems in Europe.

From the EU-SILC database, we selected women aged 20 to 49 years old, who became mothers, not necessarily for the first time, during the four years we can observe them and who worked before birth⁷. More precisely, Figure 4.1 illustrates our approach. We start with wave t and assess whether a child was born since the prior wave $t-1$. If so, we look at employment status (is she working or not) before childbirth. Working time in $t+1$ is directly affected by country differences in parental leave arrangements (usually up to one year after childbirth). So we chose to define post birth working time as the working time in $t+2$. Even if initially we had large sample sizes, only few childbirths occur exactly the second year of the observation period.

The final sample size is 1139 mothers with four waves from 2008 to 2014.⁸

Figure 4.1: Time window of the study



Individual variables

The dependent variable is the weekly number of hours worked in the main job declared by mothers two years after the birth of her child. It is a continuous variable.

⁷We base our analysis on event studies around childbirth, in the same vein as Kleven et al., 2019

⁸The sample size is comparable to Uunk et al.(2005) sample.

Table 4.1: Individual-level variables descriptions

Variable	Description
Age	Age in years from 20 to 49.
Partnership Status	Coded to 1 if the respondent is single.
Educational level	International Standard Classification of Education (ISCED). Highest level attained. Coded to 1 to 5 1 = primary education 2 = lower secondary education 3 = upper secondary education 4 = post-secondary non tertiary education 5 = tertiary education
Household disposable income	Monthly equivalised disposable income in euros. It is the total income of a household, after tax and other deductions, divided by its "equivalent size", which is calculated with the help of the so-called "modified OECD" equivalence scale. This scale gives a weight of 1.0 to the first adult, 0.5 to any other household member aged 14 and over and 0.3 to each child aged less than 14.
Partner's age	Age in years.
Partner's working time	Number of hours weekly worked in the main job.
Partner's educational level	ISCED highest level attained by the partner. Coded to 1 to 5.
Number of children	Number of children aged less than 18 in the household.
Age of the children	Age of children aged less than 18 in the household.

Source: EU-SILC database

Nine individual-level variables were included in the study and are described in Table 4.1⁹. We include information on the mother's age, partnership status and educational level. We take into account the same characteristics for her partner as it might impact the mother's working time. Indeed in a household in which both partners are working, it might be easier for women to reduce their working time compare to households in which she is the only one to work. We use the equivalised disposable income given by EU-SILC in order to represent the wealth of the household. The number of children is also added as the impact of birth might differ if the birth concerns the first child or not. With a second child, the mother could already have find a good balance between work and her family and the new child might not change her behavior. Nevertheless, with more than two children, the burden of

⁹The correlation between those variables is available in the Appendix (7.2).

care might be too heavy and she could have to adapt her working hours accordingly. Finally we use the age of the children as the burden of care is especially heavy for young children.

Table 4.2 and Table 4.3 present descriptive statistics. In our sample, mothers work on average 34 hours per week, with 26,6 hours in the Netherlands to 39,1 in Hungary. They give births between 32 and 36 years old. 6,1% of the women are single. The share of women with post-secondary education varies a lot, from 27,5% in Portugal to 80,3 in Belgium. Mothers' partners work on average 36.1 hours per week (with 11.9% who don't work at all). They are on average 3 years older and have a lower education level than the mothers. Households are on average richer in Western and Nordic countries, such as in Norway, Finland, Sweden, Belgium or France. Households' income are lower in Eastern and Southern countries, especially in Hungary and Poland. Households are bigger in Austria, Norway or in the United Kingdom. We have to keep in mind that our sample is relatively small and for some countries we can't have a representative picture of the women's situation (5 observations in Austria or 27 in Finland). Because of these constraints, no country specific analysis can be run.

Table 4.2: Individual variables descriptive statistics

Country	Weekly hours Mean	Age Mean	Single Mothers %	Post-secondary Education %	Observations
Austria	32.6	34.2	20	60	5
Belgium	34.6	34.1	10	80.3	62
Czechia	37.1	35.17	9.8	41.5	41
Finland	33.6	32.8	0	55.6	27
France	34.8	34.5	5.2	62	308
Hungary	39.1	34.3	19	69.2	26
Netherlands	26.6	35	1.3	63.6	159
Norway	35.2	34.9	3.4	71.1	118
Poland	37.6	34.3	11.3	63.1	133
Portugal	39.5	35.2	19	27.5	42
Spain	33.2	36,6	5.6	60.7	89
Sweden	35,9	35.3	1.3	63.8	80
United Kingdom	27	35.6	4.1	68.8	49
<i>Average</i>	34.0	34.8	6.1	63.1	1139

Sample: Mothers aged 20 to 49, who worked before birth.

Source: EU-SILC: longitudinal data from 2008 to 2014.

Table 4.3: Household variables descriptive statistics

Country	Partner age	Partner working time Hours	Partner Post-secondary Education %	Household Income in €		Three or more children %	Presence of 4-6 yo %	Observations
				Mean	S.D			
				Austria	37.0			
Belgium	36.1	32.9	63.6	2228.4	844.9	11.1	38.7	62
Czechia	37.3	39.3	13.5	806.2	373.7	14.6	22.0	41
Finland	34.8	39.5	50.0	2363.9	631.3	7.4	37.0	27
France	36.8	37.6	41.7	2111.3	908.5	11.0	26.2	308
Hungary	38.0	30.6	47.6	553.6	258.5	3.9	23.1	26
Netherlands	37.2	38.1	49.0	2150.5	766.2	14.3	37.1	159
Norway	37.3	36.2	64.0	3863.8	1348.1	19.5	29.6	118
Poland	36.7	34.3	39.6	549.4	323.5	6.8	15.0	133
Portugal	37.5	28.6	12.5	901.1	361.5	9.5	7.1	42
Spain	39.4	31.7	34.5	1564.6	574.0	9.0	26.9	89
Sweden	37.3	38.2	59.4	2417.8	934.5	15.0	36.3	80
United Kingdom	37.5	39.9	53.2	2313.6	1516.3	16.3	16.3	49
<i>Average</i>	37.1	36.1	46.1	1989.9	1241.3	10.9	27.1	1139

Sample: Mothers aged 20 to 49, who worked before birth.

Source: EU-SILC: longitudinal data from 2008 to 2014.

4.3.2 Country level

The data at the country level were drawn from five databases: the OECD Family Database and the International Network on Leave Policies and Research (INLPR) to extract family policies indicators and in order to built our cultural index, we used the International Social Survey Programme (ISSP) and the Eurobarometer surveys. The OECD Family Database was developed to provide cross-national indicators on family outcomes and family policies across the OECD countries. The International Network on Leave Policies and Research produces an annual review of leave policies and related research that covers Maternity, Paternity and Parental leaves, leave to care for sick children and other employment-related measures to support working parents and early childhood education and care policy. The ISSP is a continuous program of cross-national collaboration running annual surveys on topics important for the social sciences. More specially, the ISSP Family and Changing Gender Roles modules of 2012 mainly deal with gender related issues, such as attitudes towards women's employment, marriage or children. The Eurobarometer surveys monitor the evolution of public opinion in all 28 EU Member States. Its aim is to assess EU citizens' awareness and support for the European Union's activities. We used the special report of 2014 "Gender Equality" that include respondents' view about gender issues in their country. Finally the unemployment rates were drawn from the OECD labour market statistics.

Country-level variables

Our country-level characteristics are threefold, we take into account the family policies in place in the country, the prevailing gender norms in the society and the economic context. These variables represent the global setting in which individuals live, the main point is to insist on differences between countries rather than looking at the special situation of each individual. Five country-level variables were included in the study and are described in Table 4.4.

Three variables represent the family policies in each country. Public expenditure

on early childhood education and care covers all public spending (in cash or in-kind) towards formal day-care services generally aimed at children aged 0 to 2 (e.g. creches, day care centers, and family day care) and pre-primary education services (including kindergartens and day-care centers) for children aged from 3 to 5.¹⁰ We also include information about the length of well paid leaves for both parents (the sum of maternity, paternity and parental leaves)¹¹. A well paid leave is paid 66% of earning or more, the latter being an indicator used by the European Commission in monitoring member states' progress in meeting Employment Guidelines¹². We chose to include the length of well paid leave because we believe that parents are more inclined to take a leave if the replacement rate is higher as it impacts their opportunity costs to work.

One variable represents the norms in relation to working mothers in the country. In order to reflect the gender norms in each country, we select questions about gender equity for which countries were most in disagreement to stress heterogeneity across countries. About 1000 respondents per country were asked to answer different questions about gender roles in the society and say whether they agree or disagree with the statements. Three questions were selected: "All in all family life suffers when the mother has a full time job", "In overall men are less competent than women to perform household tasks" and "A job is all right, but what most women really want is a home and children". Based on these three questions we consider countries as being "traditional" or not. Traditional countries present more traditional views of women, that is to say that they are still closed to the male breadwinner model in which mothers are mainly expected to care about the children and the house. We consider a country as traditional if the Eurobarometer and ISSP surveys indicate that the society tends to confined mothers at home. The details of the construction of our cultural indicator is available in the Appendix (7.3). Finally unemployment rates were included to represent the economic situation and the working environment in the country.

¹⁰Even if we do not have the information for 2014, we take into account the average spending from 2011 to 2013 and checked that these expenses remained relatively constant from one year to another.

¹¹The details about the length of the different leaves is available in the Appendix (7.1).

¹²See <http://www.nbbmuseum.be/doc/seminar2010/fr/bibliographie/risque/compendiumjul2010.pdf>

Table 4.4: Country-level variables descriptions

Variable	Description
Public Spending	Public spending on childcare and early education as percentage of GDP. <i>Source:</i> OECD Family Database
Well paid leave for mothers	Maximum length in weeks of post-natal paid (66% of earnings or more) leaves for mothers (Maternity and Parental). <i>Source:</i> The INLPR
Well paid leave for fathers	Maximum length in weeks of post-natal paid (66% of earnings or more) leaves for fathers (Paternity and Parental). <i>Source:</i> The INLPR
Gender Norms	Coded to 1 if the country is considered as traditional. <i>Source:</i> Own calculation based on ISSP and Eurobarometer surveys
Unemployment rates	The number of unemployed people as a percentage of the labor force in each country. <i>Source:</i> OECD labour market statistics

In Table 4.5 we can distinguish several groups of countries that share similar characteristics in 2014¹³. Regarding public spending on early childhood education and care, a first group of countries stand out from the others: the Nordic countries and France. Those four countries spend more than 1% of GDP for early childhood education and care (from 1.09% in Finland to 1.58% in Sweden) and offer good quality public day care centers. Belgium, the Netherlands and the United Kingdom spend about 0.75% of their GDP in formal day-care and pre-primary services. In the United Kingdom for example, the provision of educational services for preschool children is a focus of childcare investment, children’s educational and cognitive development is a key driver of state intervention (Thévenon, 2011). The Eastern European countries spend relatively less than the others countries but Hungary stands out the two others by spending 0.62% compared to 0.43% in Czechia and 0.48% in Poland. Portugal, that perform rather well with the other indicators, is here the last with 0.37%.

¹³For more details, see Thévenon, 2011 and Moss, 2014. We only present data for 2014 but all country-level variables were selected for each EU-SILC wave, meaning we extracted data for 2011, 2012, 2013 and 2014

Table 4.5: Country-level variables descriptive statistics in 2014

Country	Public Spending % GDP	Paid Leave Mothers Weeks	Paid Leave Fathers Weeks	Traditional View	Unemployment Rates %
Austria	0.47	8.3	8.3	1	5.6
Belgium	0.73	14.4	2	0	8.5
Czechia	0.43	126.6	104.4	1	6.1
Finland	1.09	39.1	35.5	0	8.7
France	1.23	14.4	2	0	10.3
Hungary	0.62	128.8	105.4	1	7.7
Netherlands	0.75	12.2	0.3	0	7.4
Norway	1.23	56.5	56.5	0	3.5
Poland	0.48	52.2	2	1	9
Portugal	0.37	30.4	30.4	1	13.9
Spain	0.54	20.4	2.1	1	24.4
Sweden	1.58	56.5	58.5	0	8
United Kingdom	0.78	6	0	0	6.1

Source: OECD Family Database and Labour Market Statistics (2014), the International Network on Leave Policies and Research (2014), the ISSP module (2012) and the Eurobarometer survey (2014).

Regarding post-natal well paid leaves for mothers, the Eastern European countries are among the most generous countries. In Czechia and in Hungary, mothers can stay at home more than two years. In Hungary the parental leave can be taken full time or part time and the period of high paid parental leave until 12 months after the birth can only be taken by the mother. On the contrary in Czechia both parents can take all leave at the same time. In an intermediate position, Norway, Sweden and Poland offer one year of well paid leave for mothers. In Norway, the law does not distinguish separate Maternity and Parental leaves, referring only to ‘birth leave’, part of which is for mothers, part for fathers, and part for parents to divide as they choose. In Poland, women have the option to take 26 weeks of maternity leave at 100% of earnings or 52 weeks at 80%. In those three countries, the parental leave can be taken in one block of time or several blocks and both parents can take some leave at the same time. Among the less generous countries, we find the United Kingdom (less than 2 months), Austria, the Netherlands, Belgium and France (between 3 and 4 months). If the well paid post-natal maternity leave is about 3 months in Belgium, France and the Netherlands, there is no well paid

parental leave in all those five countries.

In regard to post-natal well paid leaves for fathers, there is even more disparities than for mothers' leaves. As for mothers' leave, Czechia and Hungary are the most generous countries as they offer generous parental leave to both parents. But we have to keep in mind that regarding parental leave, in Czechia in 2013, less than 2% of recipients were men (Moss, 2014). The possibility to take a long well paid leave can not be sufficient as cultural norms might discourage fathers to take care of their children alone. On the contrary, in the United Kingdom the leaves are not well paid. There is a flat-rate payment of 170 euros a week for the paternity leave and the parental leave is unpaid. In the Netherlands, fathers are entitled to two days of well paid paternity leave but the parental leave is unpaid. In Belgium, France, Poland and Spain, fathers have access to two weeks of well paid leave. In Finland and in Portugal, fathers benefit from 7 to 8 months of well paid leaves, including 9 weeks of well paid paternity leave in Finland. Finally in Sweden and in Norway, fathers are entitled to one year of well paid leaves.

Based on our own cultural indicator (described in the Appendix (7.3)), we identified six traditional countries regarding gender roles. All Eastern European countries present traditional views about mothers. For example in 2014, 77% of Hungarians thought "family life suffers when the mother has a full time job" (60% in Czechia and 68% in Poland). Southern European countries are also considered as traditional, 79% of Portuguese and 72% of Spanish people agree with the previous affirmation. Austria is the last traditional country selected with for example 58% of the population considering men as less competent than women to perform household tasks.

Finally the economic situation is especially difficult in Spain where nearly a quarter of the labour force is unemployed. The unemployment rate is also high in Poland (13.9%) and in France (10.3%). On the contrary, in Norway and in Austria the economic setting is much more favourable for mothers' employment as the unemployment rate is respectively 3.5% and 5.6%.

Regarding the correlations between those variables (available in the Appendix (7.2)), two problems rise. Unsurprisingly, the length of well paid leaves for mothers and

fathers are highly correlated (about 94%). Likewise, public spending on childcare and early education and gender norms are linked (76%): the more the country is traditional, the less the State needs to invest in childcare as it is the mothers' role. The main difficulty is to deal with the interaction between family policy and gender norms. Do norms impact the shape of policies or can a policy change impact gender roles? Rossier et al. (2011) and Olivetti and Petrongolo (2017) highlight this cause-and-effect relationship. Olivetti and Petrongolo (2017) conclude that "changing economic, cultural, and political economy considerations appear to shape (and be shaped by) [family] policies". To get round this inverse causality problem we will at first deliberately ignore the high correlation of these variables in the regressions and then drop some of them to avoid multicollinearity. In the next section we will present the principal results of our multilevel regressions.

4.4 Results

Our results are drawn from different multilevel random intercept models, in which the regression lines of the country units are allowed to have different intercepts but are forced to have the same slopes (Table 4.6). *Model 0* is an "empty model" of overall hours worked two years after a birth without adjustment for predictors. *Model 1* includes individual-level variables, *Model 2* introduces family policies and finally all the variables are presented in a final *Model 3*.

Model 0 can be written as follow:

$$Hoursworked_{ij} = \beta_0 + u_{0j} + e_{ij} \quad (4.6)$$

where $Hoursworked_{ij}$ is the weekly working time of mother i in country j , β_0 is the overall mean across countries, u_{0j} is the effect of country j on working time, and e_{ij} is the individual-level error term. The country effects u_{0j} are assumed to follow a normal distribution with mean zero and variance $\sigma_{u_0}^2$. From *Model 0*, we can say that the overall working time is estimated as 34.38. The intercept for country j is estimated as $34.38 + u_{0j}$. The between-country variance of u_{0j} is estimated as $\sigma_{u_0}^2 = 13.80$ and we can test its significance with a likelihood ratio test comparing the "empty model" with a null single-level model. The test statistic is 162.36 with a corresponding p-value of than 0.00. Thus, there is strong evidence that the between-country variance is different from 0, meaning that there is significant variation between countries in the working time of mothers two years after a birth. We will therefore use multilevel models with country effects. The variance partition coefficient (VPC) for this model is 0.16, which means that 16% of the remaining variance in the working time is due to unobserved country characteristics. This suggest that the omission of country-level variables does not allow identifying an important aspect of the working time two years after the birth of the child.

Model 1 includes all individual-level variables¹⁴ and is represented by Equation (7):

$$Hoursworked_{ij} = \beta_0 + \beta_1 x_{ij} + \dots + \beta_9 x_{ij} + u_{0j} + e_{ij} \quad (4.7)$$

where $Hoursworked_{ij}$ is the weekly working time of mother i in country j , β_0 is the overall mean across countries, β is the effect on the working time of our nine x_{ij} individual explanatory variables, u_{0j} is the effect of country j on working time, and e_{ij} is the individual-level error term. For each explanatory variable β is assumed to be the same for each country (e.g. the effect of education on the working time is the same for all countries). *Model 1* results show that older mothers are more likely to work less than younger ones. For any country, the effect of one year increase in age is to reduce the predicted number of hours worked by 0.17 hours. Single mothers tend to work less, probably because they have to adjust their working time to the care facilities. The effect of education is twofold : higher educated mothers are more likely to work more whereas a higher level of education for the partner implies a reduction of the working time. This might be explained by the income effect, better educated partner might have a higher income which can allow some mothers to reduce their working time. On the contrary, better educated mothers might also earn more which increase the opportunity costs of working less. If globally the effect of the equalised income on the working time is positive, we have no idea of the share of each partner's income. The household composition has no significant effect. The addition of individual-variables has reduced the between-country variance from 13.80 to 8.04, suggesting that the distribution of one or more variables varies across countries. The variance partition coefficient (VPC) for *Model 1* is 0.11, which means that after adding individual variables 11% of the remaining variance in the working time two years after a birth is still due to unobserved country characteristics.

¹⁴Individual-level variables have been country-mean centered as suggested by Sommet and Morselli, 2017

Table 4.6: Random Intercept Models with Individual and Country-level variables

	<i>Model 0</i>	<i>Model 1</i>	<i>Model 2</i>	<i>Model 3</i>
Constant (β_0)	34.38*** (1.09)	31.40** (1.36)	30.46*** (1.19)	31.22*** (0.97)
Age		-0.17** (0.08)	-0.18*** (0.08)	-0.18*** (0.08)
Partnership status		-37.98*** (13.77)	-60.91*** (15.99)	-49.08*** (13.96)
Education level		0.75*** (0.27)	0.75*** (0.27)	0.76*** (0.27)
Income		0.24*** (0.03)	0.24*** (0.03)	0.24*** (0.03)
Age partner		0.06 (0.06)	0.06 (0.06)	0.06 (0.07)
Educ level partner		-0.89*** (0.26)	-0.83*** (0.27)	-0.83*** (0.27)
Hours worked partner		-0.03 (0.02)	-0.03 (0.02)	-0.04 (0.02)
Number of children		0.36 (0.43)	0.55 (0.44)	0.54 (0.44)
4-6 y-o children		-0.62 (0.65)	-0.69 (0.65)	-0.68 (0.65)
Public Spending			6.56*** (2.72)	10.39*** (2.41)
Leave for mothers			0.08 (0.05)	0.05 (0.05)
Leave for fathers			-0.08 (0.06)	-0.05 (0.05)
Gender Norms				5.82*** (2.47)
Unemployment				-0.03 (0.13)
Between-country variance (σ_u^2)	13.80	8.04	4.73	1.98
VPC	0.16	0.11	0.07	0.03

*** $p < 0.01$; ** $p < 0.05$

Values in brackets are standards errors.

N = 1139

Note: The dependent variable is the number of hours worked by the mother two years after the birth of her child.

We add family policies in *Model 2*¹⁵ represented by Equation (8) :

¹⁵Country-level variables have been grand-mean centered as suggested by Sommet and Morselli, 2017

$$\text{Hoursworked}_{ij} = \beta_0 + \beta_1 x_{ij} + \dots + \beta_9 x_{ij} + \beta_{10} x_j + \dots + \beta_{13} x_j + u_{0j} + e_{ij} \quad (4.8)$$

where the only difference with *Model 1* is that we add three family policies x_j at the country level : well paid leaves for mothers and fathers and public spending on childcare and early education. All individual variables coefficients remain the same, except the partnership status which nearly doubles but stays negative. Among the three family policies added, only the public spending on childcare and early education is significant. Mothers living in countries that invest more on childcare tend to work more two years after a birth. These investments increase childcare availability which allows mothers to combine work and family. The VPC of *Model 2* is 0.07 thus after adding family policies variables 7% of the remaining variance in the working time two years after birth is due to unobserved country characteristics. *Model 3* includes all individual and country-level variables. The results of *Model 2* still hold and we find that gender norms impact significantly the number of hours worked. If the gender norms coefficient is significant, the sign is unexpected. Indeed mothers living in more traditional countries tend to work more, which contradicts the assumption that these women are encouraged to stay at home after a birth. In *Model 3*, only 3% of the remaining variance in the working time is due to unobserved country characteristics. In order to test the validity of our results, we carry out several robustness tests in the following section.

4.5 Robustness test

4.5.1 The impact of gender norms

In *Model 3* we find that gender norms impact significantly the working time of mothers but in the way that mothers tend to work more in more traditional countries. We test this result in two ways: first we use a different proxy for gender norms used by Pettit and Hook (2005) (*Model 4*) and secondly we explore whether gender norms can be identified by disentangling different groups of countries (*Model 5*).

Based on data from the United Nations¹⁶ we use another measure of the prevailing gender norms: the share of seats in national parliaments held by women used by Pettit and Hook (2005). Even if this indicator does not reflect exactly the situation of men and women in the labour market, this variable might be a good alternative to represent the way women' role is perceived in the country by describing the influence of women in the political sphere. Table 4.7 displays the values of this indicator for 2014 for each country of our sample. Unsurprisingly the Nordic countries, the best examples of egalitarian countries, have higher shares of seats in parliaments held by women. Hungary and Czechia have the lowest shares. Using this gender norms proxy, *Model 3*'s results do change. In Table 4.8 *Model 3* is compared to different models. In *Model 4* we replace our dichotomous gender norms indicator by the share of seats in parliaments by women. All variables remain the same, except the new gender norms indicator which is not significant, meaning that the proxy we use to represent norms matters impact our results.

¹⁶United Nations Development Programme Database (*Gender Dimension*).

Table 4.7: The share of seats in national parliaments held by women in 2014

Country	Parliament seats (in %)
Austria	31.4
Belgium	42.4
Czechia	18.5
Finland	42.5
France	25.7
Hungary	10.1
Netherlands	37.8
Norway	39.6
Poland	22.3
Portugal	31.3
Spain	37,0
Sweden	44.7
United Kingdom	23.0

Source: United Nations Development Programme Database (*Gender Dimension*).

Table 4.8: Random Intercept Models with Individual and Country-level variables

	<i>Model 3</i>	<i>Model 4</i>	<i>Model 5</i>	<i>Model 6</i>
Constant (β_0)	34.38*** (1.09)	29.84*** (1.15)	33.92*** (1.58)	31.27*** (1.01)
Age	-0.18*** (0.08)	-0.18*** (0.08)	0.18*** (0.08)	-0.18*** (0.08)
Partnership status	-49.08*** (13.96)	-68.26*** (15.30)	-103.4*** (21.50)	-44.91*** (14.12)
Education level	0.76*** (0.27)	0.75*** (0.27)	0.76*** (0.27)	0.76*** (0.27)
Income	0.24*** (0.03)	0.24*** (0.03)	0.24*** (0.03)	0.24*** (0.03)
Age partner	0.06 (0.07)	0.06 (0.06)	0.06 (0.07)	0.06 (0.07)
Educ level partner	-0.83*** (0.27)	-0.83*** (0.27)	-0.85*** (0.27)	-0.84*** (0.27)
Hours worked partner	-0.04 (0.02)	-0.03 (0.02)	-0.03 (0.02)	-0.04 (0.02)
Number of children	0.54 (0.44)	0.54 (0.44)	0.53 (0.44)	0.53 (0.44)
4-6 y-o children	-0.68 (0.65)	-0.70 (0.65)	-0.70 (0.65)	-0.69 (0.65)
Public Spending	10.39*** (2.41)	7.01*** (2.50)	6.07*** (2.08)	9.22*** (2.31)
Leave for mothers (Well paid)	0.05 (0.05)	0.10 (0.05)	0.17*** (0.05)	
Leave for fathers (Wel paid)	-0.05 (0.05)	-0.10 (0.06)	-0.19*** (0.06)	
Leave for mothers (Paid)				0.01 (0.01)
Leave for fathers (Paid)				0.01 (0.01)
Unemployment	-0.03 (0.13)	0.13 (0.12)	0.26** (0.16)	0.01 (0.14)
Gender Norms	5.82*** (2.47)			6.08*** (2.43)
Share parliament		0.09 (0.08)		
Group 2 (NL, UK, FR)			-7.01*** (1.90)	
Group 3 (BE, CZ)			-6.68 (3.56)	
Group 4 (PL, ES, AT)			-9.00 (4.79)	
Group 5 (HU, PT)			-11.41 (6.07)	
Between-country variance (σ_u^2)	1.98	3.27	0.00	2.15
VPC	0.03	0.05	0.00	0.03

*** $p < 0.01$; ** $p < 0.05$; Values in brackets are standards errors ; N = 1139

Note: The dependent variable is the number of hours worked by the mother two years after the birth of her child.

Another way to test the influence of norms is to group countries with similar views on gender equality. The objective is to refine our binary indicator. Based on the answers to the first question used to build our cultural indicator "All in all family life suffers when the mother has a full time job." we identify five groups of countries. We select this question specifically because it represents the importance of the social guilt and pressure directed to working mothers. The Nordic countries represent the most egalitarian countries¹⁷ with less than 35% of people answering positively to that question; the second group includes the Netherlands, the United Kingdom and France with positive answers between 45% and 55%; the third group is Belgium and Czechia with 55% to 65% positive answers; the fourth group includes Poland, Spain and Austria (between 65% tot 75%) and the last group consists of Hungary and Portugal with more than 75% positive answers. This unusual grouping is different than previous grouping done by Korpi (2000) for example as we want to disconnect as much as possible welfare state models from gender norms. In *Model 5* we replace our first gender norms indicator by the five groups previously mentioned. The group of reference is the Nordic countries : Finland, Sweden and Norway. The only significant comparison is between the Nordic countries and the second group. Mothers living in the United Kingdom, the Netherlands and France tend to work less than mothers in Sweden, Finland and Norway where the views of working mothers are more egalitarian. Using this indicator also change the coefficients at the country-level. The effects of leaves become significant, mothers entitled to longer well paid leaves are more likely to work more and longer leaves dedicated to the fathers reduce the number of hours worked by the mothers. These results suggest that longer well paid leaves enable mothers to work more after their leaves but that sharing leaves between partners do not necessarily allow mothers to work more.

4.5.2 Leave policies

In *Model 2*, *Model 3* and *Model 4* we use the International Network on Leave Policies and Research (INLPR) data on well paid leaves (66% of earning or more). A more common way to study leaves is to consider the length of paid leave and not only the

¹⁷Based on Jakobsson and Kotsadam (2010)'s study, we can add Norway to this group.

part that is well paid . In *Model 6* we replace well paid leave data by the maximum length in weeks of paid leaves from the OECD Family database. The results of *Model 3* still hold so that considering the length of paid leaves or of well paid leaves do not impact our findings: the length of leave policies do not impact significantly the number of hours worked by mothers two years after a birth.

4.6 Conclusion

The main objective of this paper is to understand the determinants of mothers' working time after a birth. Three factors could impact the number of hours worked: individuals' characteristics, family policies design and the prevailing gender norms. Using multilevel analysis we disentangle these three factors into two levels of analysis. Our results suggest that studies confined to an individual-level perspective fail to entirely uncover the determinants of mothers' decisions to work. Country-level variables explain about 16% of the remaining variance in the working time two years after birth.

Regarding mothers' characteristics, we find that their age, the partnership status, the education level, the family income and the partner's education level impact their working time. Older, single mothers and mothers in a relationship with a high educated partner tend to work less whereas better off families and higher educated mothers are more likely to work more. At the country-level, public spending on childcare and early education impact positively mothers' working time. Gender norms has an impact but the sign of the effect depends on the proxy used. With our binary indicator, more traditional countries allow mothers to work more. This might be because of historical contexts as Eastern countries have a strong tradition of high level of employment for men and women. Grouping countries based on their views on working mothers allow us to differentiate different levels of gender equality acceptance. Mothers are working significantly more in the Nordic countries than in Western European countries if we take into account this egalitarian sensibility.

Our study has different limitations that need to be discussed. First our sample size is critical. Even if Uunk et al. (2005) use multilevel analysis with fewer observations, Maas and Hox (2005) and Schoeneberger (2016) show that small sample size at level two (country-level in our study) can lead to biased estimates. Secondly, our variables remain highly correlated as it is nearly impossible to disentangle norms from policies. An instrumental variable model could be used in a future work in order to overcome this inverse causality problem.

4.7 Appendix

4.7.1 Maternity, paternity and parental leaves in the selected countries

Leave policies definitions come from the International Network on Leave Policies and Research:

Maternity leave: Leave generally available to mothers only (except in a few cases where part of the leave can be transferred to other carers under certain circumstances). It is usually understood to be a health and welfare measure, intended to protect the health of the mother and newborn child, to be taken just before, during and immediately after childbirth.

Paternity leave: Leave generally available to fathers only, usually to be taken soon after the birth of a child, and intended to enable the father to spend time with his partner, new child and older children.

Parental leave: Leave available equally to mothers and fathers, generally understood to be a care measure, intended to give parents the opportunity to spend time caring for a young child; it usually can only be taken after the end of Maternity leave.

A well paid leave is paid 66% of earning or more, the latter being an indicator used by the European Commission in monitoring member states' progress in meeting Employment Guidelines.

Table 4.9: Maximum length of well paid leaves for mothers and fathers (in weeks)

Country	Maternity Leave	Paternity Leave	Parental Leave
Austria	8.3	0	0
Belgium	14.4	2.0	0
Czechia	22.2	0	104.4
Finland	12.6	9.0	26.5
France	14.4	2.0	0
Hungary	24.4	1.0	104.4
Netherlands	12.2	0.3	0
Norway	0	0	56.5
Poland	52.2	2.0	0
Portugal	0	0	30.4
Spain	20.4	2.1	0
Sweden	0	2.0	56.5
United Kingdom	6.1	0	0
<i>Average</i>	17.0	1.6	29.1

Source: 10th International Review of Leave Policies and Related Research 2014.

4.7.2 Correlation between the variables

Table 4.10: Individual-level variables correlations

	Age	PS	Educ	Income	NbC	4-6yo	PA	PE	PWT
Age	1.00								
Partnership Status	-0.08 (0.80)	1.00							
Education	0.10 (0.00)	-0.10 (0.00)	1.00						
Income	0.15 (0.00)	-0.13 (0.00)	0.27 (0.00)	1.00					
Number of children	0.26 (0.00)	-0.02 (0.44)	-0.05 (0.10)	-0.08 (0.00)	1.00				
Presence of 4-6yo	0.08 (0.01)	-0.05 (0.11)	0.07 (0.02)	0.00 (0.90)	0.50 (0.00)	1.00			
Partner's age	0.68 (0.00)	0.00 (1.00)	0.03 (0.41)	0.10 (0.00)	0.24 (0.00)	0.08 (0.01)	1.00		
Partner's education	0.09 (0.00)	0.00 (1.00)	0.39 (0.00)	0.27 (0.00)	0.04 (0.22)	0.12 (0.00)	0.03 (0.33)	1.00	
Partner's working time	-0.05 (0.11)	-0.60 (0.00)	0.05 (0.09)	0.20 (0.00)	0.02 (0.55)	-0.01 (0.63)	-0.08 (0.01)	0.05 (0.13)	1.00

Values in brackets are significance level.

Table 4.11: Country-level variables correlations

	PS	Leave Mothers	Leave Fathers	Norms	Unemp
Public Spending	1.00				
Leaves for mothers	-0.02 (0.53)	1.00			
Leaves for fathers	0.17 (0.00)	0.94 (0.00)	1.00		
Gender norms	-0.76 (0.00)	0.29 (0.00)	0.09 (0.00)	1.00	
Unemployment rate	-0.37 (0.00)	-0.15 (0.00)	-0.25 (0.00)	0.58 (0.00)	1.00

Values in brackets are significance level.

4.7.3 The construction of the cultural indicator

In Table 4.12 we present the share of "Agree" answers per country to the three selected questions. Two questions were taken from the Eurobarometer in 2014:

- Q1: All in all family life suffers when the mother has a full time job
- Q2: In overall men are less competent than women to perform household tasks

As Norway was missing in Eurobarometer we completed the data with a third question of the ISSP in 2012:¹⁸

- Q3: A job is all right, but what most women really want is a home and children

Table 4.12: Gender role expectations in Europe, in % of "Agree" answers

Countries	Q1	Q2	Q3	Traditional
Austria	73	58	29	1
Belgium	58	36	27	0
Czechia	60	51	46	1
Finland	27	37	27	0
France	51	31	34	0
Hungary	77	71	54	1
Netherlands	46	20	15	0
Norway	-	-	15	0
Poland	68	57	39	1
Portugal	79	57	41	1
Spain	72	58	36	1
Sweden	32	30	18	0
United Kingdom	47	37	28	0

Source: Eurobarometer and ISSP

Based on these three questions we consider countries as being "traditional" or not. Traditional countries present more traditional views of women, that is to say that they are still closed to the male breadwinner model in which mothers only are expected to care about the children and the house. We apply different thresholds for the ISSP and the Eurobarometer. For the two first questions we decide that a

¹⁸No data were available for 2014 so we make the hypothesis that the norms won't drastically change in two years.

country is traditional if the majority of people (55%) agreed with the statements. For the third ISSP question, the shares of "Neither agree or disagree" were especially high, so we consider a country as traditional if "Agree" was the most often given answer (no matter the percentage). With three questions we automatically have at least two similar answers and the fourth column of the Table 4.12 presents the final situation of the country (traditional =1 and not traditional =0).

5. Chapter 5: The determinants of the demand for formal and informal childcare in Europe.¹

¹This chapter is based on a paper co-written with Mathieu Lefebvre and Laté Lawson.

5.1 Introduction

In this final chapter, the main objective is to identify the determinants of the demand for childcare in different European countries. In Europe, the demand for childcare varies in terms of the total number of hours but also when it comes to the type of childcare used. Indeed, children can be cared for informally by other family members or neighbours and/or in formal childcare services. Childcare choices and the understanding of the parents' motivations are of greatest interest from a public policy perspective for two main reasons. First, family-friendly measures such as the provision of subsidised formal childcare services have the most significant impact on reducing gender gaps in employment as these facilities allow mothers to maintain employment (Olivetti and Petrongolo, 2017). Second providing children with high quality childcare services is important from a developmental perspective as early childhood programs are expected to impact children's educational success (Adams and Rohaceck, 2002).

Using a Control Function Approach (CFA), the originality of this work is to consider the drivers of the types and the intensity of care for 14 European countries by controlling for the simultaneous mothers' labour market supply. We are also interested in assessing the potential substitution between formal and informal childcare by estimating an additional two-stage regression model controlling for the endogeneity of formal childcare. After a literature review in Section 2, we present the data and the descriptive statistics in Section 3. The empirical strategy is detailed in Section 4. Our empirical results follow in Section 5. Section 6 includes our heterogeneity analysis and robustness checks and Section 7 presents our conclusions.

5.2 Literature review

The determinants of childcare decisions are numerous and given the variety of childcare options in most countries, the type of childcare used by a family reflects the result of a dynamic decision process that involves individual, family and policy characteristics.

A large body of literature in sociology and in economics identifies different determinants of the demand for childcare. At the individual level, which characteristics are important and what is appropriate for adequate child development is subjective and will depend on the parents' childcare preferences. The types of care chosen might indeed reflect a broader social and cultural context and parental values (Kuhlthau and Mason, 1996; Meyers and Jordan, 2006; Kim and Fram, 2009; Coley et al., 2014; Carlin et al., 2019). The level of education of the parents, and especially of the mother is expected to impact the type of child care arrangements used. More educated parents are more likely to use institutionalized types of care which offer a school-like setting (Kim and Fram, 2009; Coley et al., 2014, Carlin et al., 2019). This may be "a product of cultural norms about socialization, cognitive stimulation, and the importance of preparing even very young children for later academic success" (Johansen et al., 1996). The household context also matters. Family and household composition has been shown to have some strong associations with childcare use (Mason and Kuhlthau, 1989; Kuhlthau and Mason, 1996; Coneus et al., 2008; Coley et al., 2014; Krapf, 2014). Regarding partnership status, single parents are generally more likely than married and cohabitating parents to choose home and center childcare than parent care as they can't rely on a partner's financial support to stop working to care for their children (Blau and Hagy, 1998; Coley et al., 2014; Krapf, 2014).

The number of children in the household is also a determinant of the choice of childcare care facilities. Having a greater number of children is related to higher rates of informal care (Banfi et al., 2009; Coley et al., 2014; Carlin et al., 2019), likely due to the higher costs of formal settings for multiple children. Aside from the number of children, the age of the child is very strongly associated with the type of childcare parents use. Informal and home-based care arrangements are used more often for infants and toddlers, and formal center-based care are used more often during the preschool years starting around age 3 (Lehrer, 1983; Leibowitz et al., 1988; Kim and Fram, 2009; Coley et al. 2014; Carlin et al., 2019). Parents' choices

are also constrained by their financial resources as different childcare arrangements imply different prices. This factor is especially crucial for low-income families who might have no choice but to choose what they can afford. Low-income families tend to rely more on relatives for child care, a solution which is usually cheaper (Li-Grining and Coley, 2006). As family income rises, parents use more expensive types of care, such as formal center-based care (Banfi et al., 2009; Coley et al., 2014).

Childcare decisions are also being made within the broader context of parental employment, and more specifically maternal employment (Powell, 2002; Coneus et al., 2008; Coley et al., 2014; Carlin et al., 2019). The types of care chosen is strongly linked to work schedules. Mothers who work full-time are more likely to select center care (Connelly and Kimmel, 2003) than mothers who work part-time. On the contrary, mothers with irregular or non-standard work hours are more likely to select relative care and other types of home-based care (Davis and Connelly, 2005; Morrissey, 2008). An important theoretical issue in studying parents' childcare choices is the causal sequencing between employment and childcare decisions. Indeed, while some parents make childcare decisions that fit with their work schedules, some might arrange their work around their child care facilities. Some studies explain that decisions about employment and childcare use are interdependent and made jointly and address this problem of endogeneity (Blau and Hagy, 1998; Powell, 2002; Coneus et al., 2008; Carlin et al., 2019).

Previous studies have investigated the link between different forms of child care and the mother's labour supply. With regard to formal child care, three characteristics can be taken into account, namely availability, affordability and quality. Some studies suggest that the availability of formal child care services near the household increases the probability of women's labour force participation (Del Boca et al., 2005; Du and Dong, 2013), and formal child care costs usually negatively affect the labour force participation of mothers of young children (Blau and Robins et al., 1988; Wrohlich, 2004; Del Boca et al., 2005; Du and Dong, 2013). Many studies have assessed that the availability of different types of care is related to

families' selection of childcare (Chevalier and Viitanen, 2004; Davis and Connelly, 2005; Coley et al., 2014). Del Boca (2015) explains that "in most European countries, the focus has shifted from the cost of childcare to its availability, since most countries offer subsidized childcare". Public center-based facilities often have a limited number of places available so that even if the family can afford formal types of care, they often face long waiting lists and must look for other alternatives. The costs of childcare also influence the types of care chosen especially for low-income families and single mothers. Those families are more likely to choose the less expensive setting, which is usually informal (Banfi et al., 2009; Connelly and Kimmel, 2010). The increases in costs of public childcare reduce the use of public as well as private facilities, indicating a shift to informal childcare (Del Boca et al., 2005). Besides cost and availability, quality is another important aspect of childcare that has to be considered (Banfi et al., 2009; Morrissey, 2008; Del Boca, 2015). For Del Boca (2015) "low-quality care might explain the low responsiveness of childcare use and labor supply to childcare policies that reduce prices or increase availability".

With regards to informal care, the presence of grandparents in the household, and especially of grandmothers, increases the probability of the mother to work and is predictive of higher use of informal care, especially for low-income families (Davis and Connelly, 2005; Del Boca et al., 2005; Du et al., 2010; Coley et al., 2014). Childcare options are also likely to vary based on geographic region and urbanicity. Given the limited formal child care options available to rural families, rural families are far more likely to use informal care by relatives than urban families and households in more densely populated areas (Coneus et al., 2008; Banfi et al., 2009; Coley et al., 2014; Carlin et al., 2019).

5.3 Data and descriptive statistics

To assess the different determinants of the demand for formal and informal childcare services across European countries, we use data from the European Union Statistics on Income and Living Conditions (EU-SILC Microdata). It is a cross-sectional and longitudinal sample survey, coordinated by Eurostat, based on data from the European Union member states. The latter dataset includes 14 European countries¹ and provides comparable cross-sectional and multidimensional household-level data on income, social exclusion and individuals' living conditions. We use pooled cross-sectional data from 2010 to 2017. Among all households, we select women with at least one child under 10 years old, for a total of 188 669 mothers from 2010 to 2017. We select this age threshold as it includes pre-school children as well as children old enough to attend centre-based service at school.

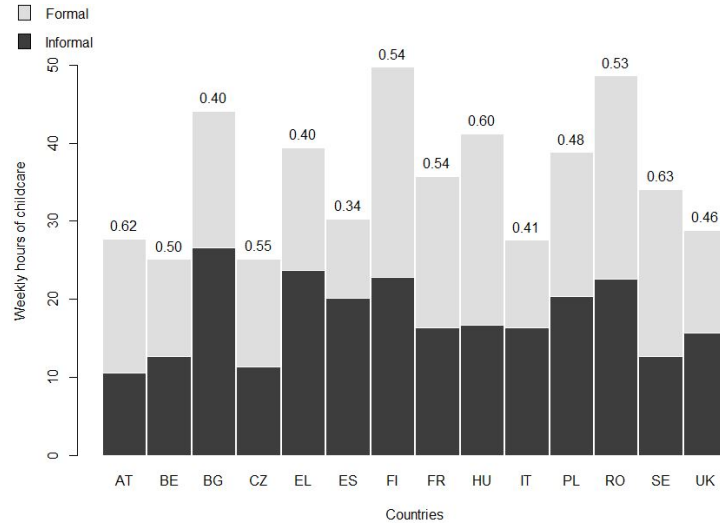
5.3.1 The dependent variable

We are interested in the total demand for childcare as well as the demand for formal and informal care separately. The use of childcare service is measured by the reported weekly hours of childcare services used by households. The EU-SILC data distinguish 4 types of childcare services, i) childcare at centre-based services, ii) at day-care centre, iii) child care by a professional child-minder and iv) child care by grand-parents, relatives, friends or neighbours. Centre-based services are used by children who are at pre-school or at school. The services can be or not at the school place. Day care centres include all kind of care organised or controlled by a structure (public or private). This means that there are no direct arrangements between the carer and the parents. These kinds of care are often delivered within the social welfare system especially for children under 3. When child care is delivered by a professional child-minder, there are direct arrangements between the carer and the parents. The care can be at the child's home or at the childminder's home. These three types of child care are considered as formal care in this study. The last type of

¹The countries are Austria, Belgium, Bulgaria, Denmark, Finland, Greece, Hungary, Iceland, Latvia, Netherlands, Norway, Portugal, Russia, Slovenia, and Spain.

care refers to informal care, which is unpaid. The care can be at the child’s home or at the relative, friend or neighbour’s home. We categorize childcare being informal when it is provided by grand-parents, relatives, friends or neighbours; otherwise it is considered as formal.

Figure 5.1: Average childcare services use (in hours) in European countries



Note: Childcare based on EU-SILC data between 2010-2017. The reported statistics correspond to the shares of formal childcare service use.

Our dependent variable is a count of weekly hours, it will have consequences for our empirical strategy presented in Section 5.4. Contrary to previous studies that often rely on dummy variables, the counts of weekly hours stand for the effective formal and informal childcare participation and further provide hint on the intensity of childcare participation and its composition (formal versus informal). Figure 5.1 shows the different components of the total hours of childcare use as reported in our sample. Figure 5.1 shows that there is a high heterogeneity among European countries in the use of childcare services. The highest use of childcare services is observed in Finland, Romania, and Bulgaria, whereas the lowest rates are observed in Belgium, Czechia and Austria. Looking at formal versus informal use, we see that the largest formal childcare service use is observed in Sweden, Austria and Hungary.

5.3.2 The explanatory variables

The explanatory variables presented in Table 5.1 are of three kinds, namely i) mother's characteristics, ii) partner's characteristics and iii) household's characteristics. We take into account the age, the education level and the labour supply of the mother and her partner. Households's characteristics include the household's income, its size, the presence of grandparents, the level of urbanisation and different categories of children's age.

Table 5.2 reports some descriptive statistics of the dependent and explanatory variables involved in our analysis.

The number of hours of childcare varies from 2,2 in Spain to 15,3 in Sweden. It should be noted that this average takes into account all children who don't have any hour of childcare. Mothers' weekly hours worked goes from 14,1 hours (in log) in Austria to 27,3 in Sweden. On average, households are poorer in Romania and richer in Austria. The average age of mothers goes from 35 years old in the United Kingdom to 40,3 in Bulgaria. Their partners are on average older, with 38,5 years old in the United Kingdom and 42,1 years old in Greece. The household size is bigger in Bulgaria on average and smaller in the United Kingdom. Finally, grandparents can be found in nearly half in the Bulgarian households whereas in Finland or in Sweden, 99% of households don't count grandparents as households's members.

These statistics highlight very different realities for mothers in Europe. For example, while mothers work more hours on average in the Nordic countries, they can also rely less on the presence of grandparents in the household to look after the children. On the contrary, in Bulgaria, Romania and Poland the presence of grandparents is greater, which could imply greater demand of informal childcare, especially as incomes are on average lower.

Table 5.1: Explanatory variables presentation

Mother's characteristics	Mother's age	<i>Continuous variable:</i> Number of years
	Mother's level of education	<i>Categorical variable:</i> Highest level of education attained coded 0 if primary education, 1 if secondary education and 2 if post-secondary and tertiary education level
	Mother's labour force participation	<i>Continuous variable:</i> Number of hours usually worked per week in main job in log
Partner's characteristics	Partner's age	<i>Continuous variable:</i> Number of years
	Partner's level of education	<i>Categorical variable:</i> Highest level of education attained coded 0 if primary education, 1 if secondary education and 2 if post-secondary and tertiary education level
	Partner's work status	<i>Categorical variable:</i> Coded 0 when unemployed, 1 when part-time work and 2 for full-time work. The distinction between full-time and part-time work is based on a spontaneous response by the respondent.
Household's characteristics	Household's income	<i>Continuous variable:</i> Equivalised disposable monthly income in euros
	Household size	<i>Continuous variable:</i> Number of persons living in the households
	Children's age	<i>Categorical variable:</i> Three categories : below 3 years old ; between 4 and 6 years old ; and between 7 and 10 years old.
	Presence of grandparents	<i>Dummy variable:</i> Coded to 1 if at least one grand-parent is present in the household
	Level of urbanisation	<i>Categorical variable:</i> Coded to 0 if thinly populated area, to 1 if intermediate and to 2 if densely-populated area

Table 5.2: Descriptive statistics

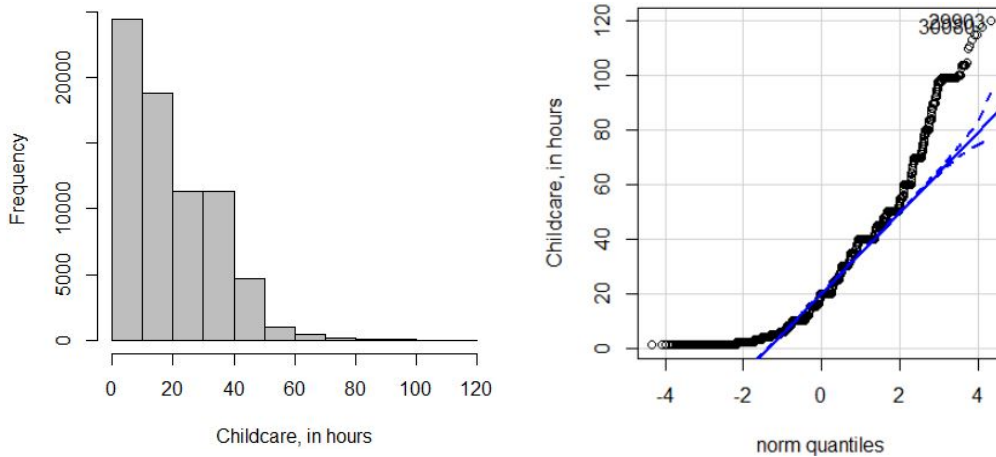
	Childcare		Labour supply		HH. Income/in €		Age (M.)		Age (P.)		HH size		No grandparents	
	Mean	SD	Mean	SD	Mean	SD	Mean	SD	Mean	SD	Mean	SD	%	n
AT	7.0	10.0	14.1	15.8	4020.3	2142.9	36.4	9.2	39.4	8.2	4.1	1.2	93	7990
BE	7.0	11.1	22.3	17.7	3983.4	1975.6	35.3	8.0	38.8	7.7	4.1	1.3	96	9200
BG	5.4	12.3	20.6	20.8	749.2	666.4	40.3	14.7	41.5	12.3	5.2	2.2	55	8869
CZ	7.5	9.1	19.7	19.9	1522.4	857.1	35.8	9.5	38.6	8.0	4.0	1.1	91	11522
EL	10.9	14.3	18.1	20.3	1598.3	1168.9	38.7	10.3	42.1	8.7	4.2	1.2	86	12828
ES	2.2	7.4	18.6	18.9	2707.2	1824.2	38.8	10.4	41.4	8.4	4.2	1.3	87	21178
FI	12.8	15.0	22.8	18.7	4843.9	2658.5	35.9	7.5	38.8	7.3	4.3	1.5	99	14839
FR	8.4	13.6	24.0	17.7	3902.2	2979.3	35.6	7.4	38.6	7.3	4.1	1.2	98	16713
HU	15.2	15.1	16.2	19.3	900.2	498.8	36.8	11.5	39.2	9.0	4.6	1.7	82	14361
IT	7.2	11.6	18.2	18.1	3052.2	2177.9	38.8	9.6	41.9	7.9	4.0	1.1	89	25196
PL	7.9	13.6	18.4	19.9	1164.9	680.9	38.3	13.7	40.0	11.2	4.8	1.6	73	16387
RO	12.0	14.2	18.6	20.2	493.1	357.2	39.5	14.0	41.3	11.0	4.9	1.8	64	7068
SE	15.3	13.7	27.3	16.1	4564.8	2814.3	35.8	7.1	39.1	7.1	4.1	1.1	99	9476
UK	7.3	12.7	17.4	17.1	3561.3	2533.9	35.0	8.3	38.5	7.9	3.9	1.2	97	13042

Source: Own calculations based on EU-SILC data from 2010 to 2017. Sample: women with at least one child below 10 years old.

5.4 Empirical strategy

To estimate the determinants of child care use and given the fact that our dependent variable is a count of weekly hours, we rely on a count data modelling strategy. Indeed, when we look at an histogram of the weekly hours of child care as displayed in Figure 5.2, it clearly appears that the dependent variable is strongly right-skewed. Further, a Quantile-Quantile plot of the series confirms the skewness of the data, which does not quite support normality. The descriptive statistics of Table 5.2 showed also large differences between the mean and variance of hours of childcare. Using a count data regression model allows for overdispersion in the response variable.

Figure 5.2: Histogram and Q-Q plots of the hours of childcare participation



Let us first consider the following standard regression model relating the effective childcare use (in hours), y , to labour supply, x and to a set of control variables, W :

$$y_i = \beta_o + \beta x_i + W_i \beta_w + \varepsilon_i, \quad i = 1, \dots, N, \quad \text{and } \varepsilon_i \sim iid(0, \sigma^2) \quad (5.1)$$

where ε_i stands for the idiosyncratic error terms. However since we consider the dependent variable as a count data, we cannot rely on the ordinary least square model and it is suggested to use a Poisson-Gamma mixture model (Winkelmann, 2008; Hilbe, 2011; Cameron and Trivedi, 2013). If we assume that the weekly hours of childcare are Negative Binomial (NB) distributed, $y_i \sim NegBin(\mu_i, \theta)$ and

$f(Y_i = y_i|x_i) = \frac{\Gamma(\theta+y_i)}{y!\Gamma(\theta)} \frac{\mu_i^{y_i} \theta^\theta}{(\mu_i+\theta)^{\theta+y_i}}$, the regression model needs to be adjusted.² Based on the independence assumption between error terms and regressors, equation 5.1 becomes the following:

$$\mu_i \equiv E[y_i|x_i, W_i] = \exp(\beta_o + \beta x_i + W_i \beta_w), \quad (5.2)$$

which will be used in estimating the determinants of childcare services use.

One important issue in our estimation is related to the potential endogeneity of explanatory variables. In particular, the labour status may be endogenous since both childcare and labour supply decisions simultaneously occur. This has been intensely discussed, among others, by Connelly and Kimmel (2003) and Coneus et al. (2009). The authors noticed overestimated parameters when the endogeneity issues are not properly addressed. One way to tackle this issue is to use an instrumental variable that is unrelated with our dependent variable but related with our explanatory variable. In our context and given our data, it is difficult to find individual instruments but we use the regional unemployment rate as an instrument for labour supply. The unemployment rate is indicative of the economic conditions in that region and has been shown to be an important determinant of women's labour supply (Blundell et al., 1987; Blundell et al., 1998; Gaddis and Klasen, 2014). On the other hand, it is unlikely to be related to the choice of childcare service, at least in the short run. In the long run one could expect that a high unemployment rate leads to reorganization of childcare services in order to foster higher women's employment.

Practically we rely on the Control Function Approach (CFA) for non-linear models as discussed in Wooldridge (2015). If x_i is the endogenous variable (the individual labour status) and z_i is the reliable instrument (the regional unemployment), the approach consists in estimating a first stage linear model, $E(x_i|z_i, W_i) = (\gamma_0 + \gamma z_i + W_i \rho_w)$, and then introducing its residuals, $\hat{v}_i = x_i - \hat{x}_i$, into equation 5.2. Doing so, the regression model to be estimated by maximum likelihood is:³

²The next Section provides test results supporting the appropriateness of the negative binomial distribution.

³The parameter of the observed residuals simultaneously produce a heteroskedasticity robust endogeneity test for x_i . See Wooldridge (2015) for further discussions on the control function

$$\mu_i \equiv E(y_i|x_{it}, W_i) = \exp(\beta x_i + W_i\beta_w + \beta_v\hat{v}_i). \quad (5.3)$$

The parameters of the regression model 5.3 will be estimated using maximum likelihood.

Test of overdispersion in the Poisson model

Our response variable being count data, a standard model to analyse such data with the Poisson model. However, since memoryless property of the Poisson distribution assumes equality between the mean and the variance (equidispersion), we first need to check this basic assumption before relying on the Poisson regression model.

Dean and Lawless (1989) and Hilbe (2011) propose a Z-score test for overdispersion in the Poisson model.⁴ Applying the test to a simple model linking the hours of childcare to labour supply delivers the following results for the total sample, couples and single mothers (Table 5.3).

Table 5.3: Test of equi-dispersion in the Poisson model

	Test statistic	Std. Err	Test decision
Total sample	13.087	.085	Reject H_0
Couples	14.175	.201	Reject H_0
Single mothers	12.723	.092	Reject H_0

Note: The null-hypothesis is the mean-variance equality (equi-dispersion). The regression model surrounding the test links childcare to labour supply. Childcare includes formal and informal childcare.

The test results for the total sample and of our two (2) sub-samples suggest rejecting the null-hypothesis of equi-dispersion. More specifically, Hilbe (2011) argues that it ‘tests whether the data should be modelled as Poisson or negative binomial’. Based on the latter consideration and the test results, we estimate a model relaxing the mean-variance equality assumption: a NB model.

approach.

⁴Overdispersion is used in case where the variance is higher than the mean.

5.5 Results

We present our results in two steps. First we look at the drivers of the total demand for childcare, being either formal or informal. Particularly, we are interested in the occupation characteristics of the mother and her spouse. In a second step we then identify the diverging factors between formal and informal childcare by running the same specification separately for each kind of childcare. We are also interested in assessing the potential substitution between formal and informal childcare. To do so, we estimate an additional two-stage regression model that controls for the endogeneity of formal childcare.

A global perspective

Table 5.4 presents both the first stage and the reduced form of the total demand for childcare. We start from a base model wherein we only look at the effect of the mother's labour supply on the demand of childcare. We then improve our specification by first introducing important individual covariates and then we also introduce household information to control for the size, the income and the localization. The last two columns are our preferred specifications. They allow us to differentiate the effects between the couple and the single mothers. Especially, for mothers in couple, we control for the spouse's characteristics.

The first stage estimation of the effect of regional unemployment on labour supply of mothers is presented in the lower panel of Table 5.4. For the sake of space, we only present the effect of the instrumental variable but all results are available in the appendix. In all specifications, the model has a low adjusted R^2 but the regional unemployment is highly significant and has the expected sign. The F-test of the excluded instrument is high in all specifications and thus confirms that the unemployment is a significant predictor of labour supply.

The upper panel of Table 5.4 presents our second stage estimation. We first isolate the effect of the mothers' labour supply and then introduce other covariates. In column (1) to (3) where we consider the total sample, we observe overall a positive effect of the (instrumented) labour supply on the demand for childcare. However,

only the squared term is significant which indicates that the marginal effect of an increase of working hours is increasing. This is line with previous studies that find a positive correlation between the mother's number of working hours and the need for childcare (Del Boca et al., 2005; Coneus et al., 2008). Interestingly, in columns (4) and (5), the effect is much different between single mothers and mothers in couple. The positive effect of labour supply on the demand for childcare is only significant for couple mothers.

For what concerns the other variables, we observe a positive and significant impact of the education of the mother but this effect is mainly driven by couple mothers. Also, in couples, the need for childcare is not affected by the partner's occupation. The demand for childcare decreases with the age of the children and the size of the household but increases with income for single mothers. Interestingly, for mothers in couple, the demand decreases with the mother's age.

Table 5.4: Determinants of the total demand for childcare

	<i>Dependent variable: Number of childcare hours</i>				
	Total			Couple	Single
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Mother's labour supply	0.056 (0.037)	0.009 (0.041)	-0.086 (0.054)	-0.066 (0.059)	0.010 (0.165)
Mother's labour supply ²	0.052*** (0.007)	0.053*** (0.008)	0.043*** (0.008)	0.044*** (0.008)	-0.009 (0.020)
Age of the mother		0.007*** (0.001)	0.002*** (0.001)	0.016*** (0.002)	-0.002 (0.002)
Educ. level of the mother		0.0003** (0.0001)	0.0004*** (0.0001)	0.0005*** (0.0002)	0.001 (0.0004)
Children's age: 0-3		0.183*** (0.019)	0.203*** (0.019)	0.254*** (0.023)	0.218*** (0.036)
Children's age: 4-6		-0.172*** (0.012)	-0.091*** (0.015)	-0.064*** (0.016)	-0.055 (0.047)
Children's age: 7-10		-0.417*** (0.013)	-0.310*** (0.018)	-0.312*** (0.019)	-0.248*** (0.046)
Household monthly income			0.0001*** (0.00002)	0.0001*** (0.00002)	0.0003*** (0.0001)
Grandparents			0.346*** (0.017)	0.368*** (0.022)	0.192*** (0.030)
Household size			-0.100*** (0.010)	-0.094*** (0.011)	-0.126*** (0.043)
Highly populated areas (ref = Low density)			-0.017 (0.014)	-0.010 (0.016)	-0.004 (0.033)
Mid populated areas (ref = Low density)			-0.035*** (0.014)	-0.016 (0.015)	-0.043 (0.038)
Age of the partner				-0.011*** (0.002)	
Educ. level of the partner				-0.0001 (0.0002)	
Partner working part-time (ref = Unemp)				0.010 (0.018)	
Partner working full-time (ref = Unemp)				-0.020 (0.042)	
Residual	-0.052* (0.028)	0.006 (0.031)	0.125*** (0.048)	0.131** (0.052)	0.155 (0.150)
Constant	1.435*** (0.053)	1.427*** (0.070)	1.881*** (0.090)	1.555*** (0.089)	2.370*** (0.371)
Countries fixed effects	✓	✓	✓	✓	✓
Time effects	✓	✓	✓	✓	✓
Observations	188,643	161,814	161,745	128,796	30,399
Log Likelihood	-491,340.500	-420,161.200	-419,642.000	-332,506.900	-80,990.590
Akaike Inf. Crit.	982,728.900	840,378.500	839,350.000	665,087.900	162,047.200

	<i>First stage Regressions for labour supply (in hours)</i>				
	Total			Couple	Single
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Regional unemp.	-0.052*** (0.001)	-0.050*** (0.001)	-0.032*** (0.001)	-0.033*** (0.001)	-0.024*** (0.003)
Included instruments	✓	✓	✓	✓	✓
Countries fixed effects	✓	✓	✓	✓	✓
Time effects	✓	✓	✓	✓	✓
Adjusted R ²	0.043	0.061	0.137	0.145	0.138
F Statistic	408.755***	423.665***	855.407***	641.765***	163.431***

Note: *p<0.1; **p<0.05; ***p<0.01. CFA regression. Standard errors are in parentheses. First-stage regression results are presented in the appendix.

Formal versus Informal childcare

Table 5.5 presents results for formal and informal childcare together. However there are evidence that demand for the two types of childcare may be driven by different factors (Davis and Connelly, 2005; Del Boca et al., 2005; Du et al., 2010; Coley et al., 2014). This is likely to be true when we compare couples and single mothers as well as when we want to see the effect of the labour supply. Furthermore, informal care is likely to be less costly than formal care arrangements and it may be that parents also prefer this alternative. Both types of childcare can then be complements or substitutes.

Table 5.5 presents the same estimation as specification (4) and (5) in Table 5.4 for formal and informal childcare separately. The results in Table 5.5 are threefold. First, it appears that the number of working hours has a negative effect on the demand for formal care when the mother is in a couple but a positive effect on the demand for informal care. This means that women in couple and working rely more on informal care than formal care. Although surprising, this effect can be related to the spouse's labour supply that positively affect the demand. This is not the case with the demand for informal care. This result is even more surprising if we consider that in our sample grandparents are present in 28% of single mothers' households compared to 11% when mothers are in couple. But unfortunately, we don't have much information about the people living close to the household who can also potentially provide informal care for the children. Another explanation comes maybe from the sample used for our estimations. As we show below, once we only consider positive labour supply, we do not obtain anymore this surprising negative effect.

A second interesting result is that the age of the children does not impact the demand for formal and informal childcare the same way. The number of hours in informal care decreases with the age of the children while the number of hours in formal care increases. This can be explained by the actual supply of formal care, like after-school activities that exists for children of school age but is more rare for very young children. For the latter, the need of informal solution is greatly necessary;

like nannies or the help from the grandparents. Finally a third diverging effect between formal and informal childcare is related to the localization. Mothers in more populated areas tend to use more informal care than mothers in less populated area. It is the contrary for formal care. This surprising result contradicts what was found in the literature.

Table 5.5: Determinants of formal and informal childcare demand

	<i>Dependent variable: Number of childcare hours</i>			
	Formal		Informal	
	Couple	Single	Couple	Single
Mother's labour supply	-.261***(.082)	.981***(.248)	.186** (.086)	.163 (.223)
Mother's labour supply ²	.076***(.011)	-.017 (.029)	.020 (.012)	-.029 (.027)
Age of the mother	.011***(.003)	.008** (.003)	.017***(.003)	.002 (.003)
Educ. level of the mother	.001***(.000)	-.001 (.001)	.003 (.020)	.001 (.001)
Age of the partner	-.004* (.002)		-.014***(.003)	
Educ. level of the partner	-.003 (.003)		-.001 (.003)	
Partner working part-time (ref = Unemp)	.121***(.026)		-.020 (.027)	
Partner working full-time (ref = Unemp)	.120**(.058)		-.150** (.063)	
Children's age: 0-3	.234***(.031)	.215***(.055)	.286***(.033)	.219***(.050)
Children's age: 4-6	.098***(.021)	-.038 (.070)	-.225***(.023)	-.197***(.063)
Children's age: 7-10	.295***(.027)	.370***(.068)	-.556***(.029)	-.551***(.062)
Household monthly income	.002***(.000)	-.001 (.001)	.002 (.003)	.003** (.001)
Grandparents	-.005 (.031)	-.075* (.045)	.576***(.031)	.286***(.040)
Household size	-.185***(.016)	.093 (.065)	-.055***(.016)	-.091 (.058)
Highly populated areas (ref = Low density)	-.164***(.022)	-.080 (.048)	.171***(.024)	.065 (.044)
Mid populated areas (ref = Low density)	-.211***(.021)	-.010 (.056)	.245***(.023)	.107** (.051)
Constant	.822***(.123)	-.949* (.560)	.777***(.129)	1.518***(.499)
Residual	.217*** (.072)	-.782*** (.226)	-.025 (.075)	.098 (.202)
Countries fixed effects	✓	✓	✓	✓
Time effects	✓	✓	✓	✓
Observations	128,796	30,362	128,745	30,362
Log Likelihood	-216,73.200	-45,767.430	-192,185.900	-55,317.980
Akaike Inf. Crit.	433,534.300	91,600.860	384,445.800	110,702.000

	First stage Regressions for numbers of hours worked			
	Formal		Informal	
	Couple	Single	Couple	Single
Regional unemp	-.033*** (.001)	-.024*** (.003)	-.033*** (.001)	-.024*** (.003)
Constant	1.520*** (.040)	2.523*** (.070)	1.522*** (.040)	2.523*** (.070)
Included instruments	✓	✓	✓	✓
Countries fixed effects	✓	✓	✓	✓
Time effects	✓	✓	✓	✓
Adjusted R ²	.145	.138	.145	.138
F Statistic	641.765***	163.646***	643.240***	163.646***

Note: *p<0.1; **p<0.05; ***p<0.01. CFA regression. Standard errors are in parentheses.

Given that formal and informal childcare appear to be affected differently by some important drivers of choice, the question of the relationship between the two types of care and their substitutability emerge. One can think that the price of one arrangement compared to the other may influence the choice made by the household. Depending on the country and institutional arrangements, it may be that formal childcare is more or less a substitute for informal childcare.

In addition to our previous estimations, we try to assess the effects of formal childcare on the demand for informal childcare. This means that we specifically estimate the effect of the use of formal childcare on the demand for informal one. Obviously the main problem of such an estimation is that the relationship is not straightforward and is likely to suffer from endogeneity bias. The decision to use informal and/or formal childcare is made simultaneously and there are confounding factors and unobserved characteristics that explain the demand for both at the same time. To cope with this issue, we rely on a similar empirical strategy as before but we estimate the causal effect of formal childcare on the demand for informal childcare by using an instrument for formal childcare. The explanatory variables are the same as in previous regressions and we control for the endogeneity by using the children enrolment rate as an instrument to explain the demand for formal care. The enrolment rate in early childhood education and care services for 0-to 2-year-olds is the percentage of children aged 0-2 enrolled in or using early childhood education and care services.

In Table 5.6, we assess the substitution between formal and informal childcare for couple and single mothers respectively. The results show in both cases a negative and highly significant relationship between the demand for informal childcare and the use of formal care. This tend to confirm that formal childcare is a substitute for informal arrangements. The intensity of the use of formal care decreases the need for informal care. Although this result is expected, it could have been that both are complements. In countries where affordable and available childcare services are scarce, families tend to turn to informal childcare provided by relatives. For example in 2004, in “Southern European countries the percentage of grandparents who provide care on a daily basis [was] around 30% in Italy and Spain, 15% in

Table 5.6: Substitution between formal and informal childcare

	<i>Dependent variable: Hours of informal childcare</i>	
	Couples	Single mothers
Hours of formal care	-0.029*** (0.002)	-0.030*** (0.004)
Mother's labour supply	0.004 (0.104)	0.081 (0.256)
Mother's labour supply ²	0.031** (0.015)	-0.028 (0.032)
Age of the mother	0.022*** (0.004)	0.0003 (0.004)
Educ. level of the mother	0.0004 (0.0003)	0.001 (0.001)
Age of the partner	-0.019*** (0.003)	
Educ. level of the partner	-0.0003 (0.0004)	
Partner working part-time (ref = Unemp)	0.006 (0.034)	
Partner working full-time (ref = Unemp)	-0.209*** (0.078)	
Children's age: 0-3	0.245*** (0.035)	0.285*** (0.062)
Children's age: 4-6	-0.210*** (0.028)	-0.107 (0.077)
Children's age: 7-10	-0.543*** (0.034)	-0.471*** (0.072)
Household monthly income	0.0001** (0.00003)	0.0003** (0.0001)
Grandparents	0.521*** (0.038)	0.280*** (0.049)
Household size	-0.080*** (0.021)	-0.125* (0.065)
Highly populated areas (ref = Low density)	0.172*** (0.029)	0.124** (0.055)
Mid populated areas (ref = Low density)	0.199*** (0.028)	0.149** (0.060)
Residual	0.111 (0.091)	0.176 (0.229)
Residual.i	0.030*** (0.004)	0.027*** (0.006)
Constant	1.091*** (0.172)	1.795*** (0.569)
Countries fixed effects	✓	✓
Time effects	✓	✓
Observations	76,301	17,922
Log Likelihood	-124,056.800	-35,572.060
Akaike Inf. Crit.	248,189.700	71,212.130
	<i>First stage regression for labour supply</i>	
	Couples	Single mothers
Regional unemp	-0.035*** (0.002)	-0.028*** (0.004)
Constant	1.690*** (0.054)	2.523*** (0.097)
Included instruments	✓	✓
Countries fixed effects	✓	✓
Time effects	✓	✓
Adjusted R ²	0.137	0.140
F Statistic	366.538***	101.666***
	<i>First stage regression for formal childcare</i>	
	Couples	Single mothers
Enrolment in formal care 0-2yo	-0.031*** (0.004)	-0.042*** (0.010)
Constant	1.118*** (0.124)	1.850*** (0.250)
Included instruments	✓	✓
Countries fixed effects	✓	✓
Time effects	✓	✓
Log Likelihood	-116,047.300	-23,770.970
Akaike Inf. Crit.	232,162.600	47,601.930

Note: *p<0.1; **p<0.05; ***p<0.01. Dependent variable is the hours (counts) of informal childcare. As instrument for labor supply of the mother we exploit women regional unemployment rate at $t - 1$ and for formal childcare, the enrolment rates in early childhood education and care services for 0 to 2 year-olds.

Germany and Austria but only 2% in countries like Denmark and Sweden. In some countries grandparents seem to complement the service offered by formal childcare whereas in other countries they seem to substitute formal childcare" (Arpino et al., 2010).

5.6 Heterogeneity analysis and robustness test

5.6.1 Country analysis

Our sample is composed of a dozen of countries that present very different institutional and economic situations. In order to gain some insights in the relationship between our explanatory variables, especially mothers' labour supply, and the demand for child care, we estimate the same specification as in Table 5.4 but for each country separately.

The results in Table 5.7 and 5.8 show diverging results between countries. It is difficult to draw some general conclusions about different groups of countries as the results in terms of significativity differ a lot. Regarding the effect of mothers' labour supply on the total demand of childcare, the impact is positive in Austria, Bulgaria and France whereas it is negative in Belgium, Finland, Hungary, Romania, Sweden and in the United Kingdom. Older mothers also tend to use less hours of childcare in Austria, Bulgaria and France. The effect of the age of the partner is only positive in Eastern European countries (Bulgaria and Hungary). The mother's level of education negatively impacts the demand for childcare in Austria and Bulgaria. The presence of younger children tends to increase the demand of childcare expect in Finland, Hungary and Romania. It is interesting to note that long (up to 2 years) and well-paid maternity and parental leave are available in those countries, which might explain this negative sign for children aged 1 to 3 years old. Except in Sweden and in Finland, the presence of grandparents in the households increases the demand for childcare. We can expect this increase to be driven by a higher level of informal childcare. Finally the effect of the household's income is only negative in Austria and in Bulgaria.

Table 5.7: Country-level Regression

	<i>Dependent variable: the total hours of childcare</i>						
	(AT)	(BE)	(BG)	(CZ)	(EL)	(ES)	(FI)
Mother's labour supply	2.246*** (0.396)	-0.382** (0.153)	2.003*** (0.647)	-1.306 (2.018)	0.136 (0.408)	0.276 (0.436)	-4.158** (1.643)
Mother's abour supply ²	0.0001 (0.027)	0.105*** (0.025)	-0.144 (0.117)	-0.017 (0.036)	0.027 (0.026)	0.043 (0.054)	-0.052 (0.032)
Age of the mother	-0.045*** (0.012)	0.005 (0.006)	-0.022* (0.013)	0.059 (0.064)	0.014 (0.014)	0.015 (0.011)	0.210*** (0.072)
Educ. level of the mother	-0.232*** (0.064)	0.138*** (0.041)	-0.547*** (0.195)	0.141 (0.169)	-0.011 (0.091)	-0.040 (0.104)	0.576*** (0.201)
Age of the partner	0.0005 (0.005)	-0.027*** (0.006)	0.024* (0.013)	-0.009 (0.013)	-0.012 (0.011)	-0.007 (0.013)	0.018*** (0.007)
Educ. level of the partner	0.033 (0.039)	-0.038* (0.023)	0.149* (0.081)	-0.143 (0.166)	0.013 (0.026)	0.002 (0.039)	-0.312** (0.131)
Partner working part-time (ref = Unemp)	0.065 (0.067)	0.026 (0.055)	-1.008*** (0.319)	0.174 (0.263)	0.027 (0.045)	-0.035 (0.092)	0.445*** (0.139)
Partner working full-time (ref = Unemp)	-0.434*** (0.153)	0.026 (0.104)	-0.753* (0.410)	-0.203 (0.302)	0.009 (0.139)	-0.231 (0.318)	0.662** (0.312)
Children's age: 0-3	1.150*** (0.127)	0.262*** (0.052)	0.420* (0.216)	-2.069 (3.050)	0.166** (0.084)	0.092 (0.102)	-1.770** (0.756)
Children's age: 4-6	-0.936*** (0.164)	-0.293*** (0.049)	-0.039 (0.129)	0.605 (0.531)	-0.067 (0.047)	-0.631*** (0.098)	2.350*** (0.648)
Children's age: 7-10	-1.088*** (0.262)	-0.358*** (0.062)	0.359** (0.144)	1.554 (1.016)	-0.355*** (0.055)	-0.809*** (0.105)	1.677* (0.908)
Household monthly income	-0.0005*** (0.0001)	0.0004*** (0.0001)	-0.001*** (0.0004)	0.001 (0.001)	0.0001 (0.0004)	-0.00005 (0.0003)	0.001*** (0.0003)
Grandparents	0.569*** (0.120)	0.339*** (0.118)	-0.025 (0.097)	0.017 (0.502)	0.344* (0.196)	0.428*** (0.157)	-2.445*** (0.777)
Household size	0.393*** (0.098)	-0.091*** (0.029)	0.110*** (0.041)	-0.342 (0.284)	-0.024 (0.028)	-0.008 (0.058)	-0.966*** (0.254)
Highly populated areas (ref = Low density)	-0.432*** (0.069)	0.025 (0.071)	-0.007 (0.157)	0.122 (0.150)	-0.055 (0.058)	0.054 (0.103)	0.698** (0.309)
Mid populated areas (ref = Low density)	-0.514*** (0.065)	0.090 (0.083)	0.455*** (0.148)	0.316 (0.245)	-0.065 (0.054)	-0.047 (0.100)	0.705** (0.350)
resAT	-1.971*** (0.378)						
resBE		0.328*** (0.126)					
resBG			-1.467*** (0.471)				
resCZ				1.538 (2.007)			
resEL					-0.031 (0.393)		
resES						-0.178 (0.403)	
resFI							4.594*** (1.639)
factor(year)2011	0.232** (0.096)	0.089 (0.080)	3.153*** (0.195)	-0.058 (0.101)	0.047 (0.120)	-0.088 (0.146)	-0.150 (0.120)
factor(year)2012	0.334*** (0.097)	0.047 (0.083)	2.581*** (0.210)	0.045 (0.163)	0.052 (0.130)	-0.409*** (0.154)	-0.289* (0.161)
factor(year)2013	0.218** (0.096)	0.040 (0.083)	2.665*** (0.228)	0.138 (0.185)	0.211* (0.127)	-0.284* (0.153)	-0.105 (0.097)
factor(year)2015	-0.309** (0.146)	0.267** (0.106)	2.007*** (0.344)	0.110 (0.317)	0.299 (0.309)	-0.187 (0.258)	0.901*** (0.245)
factor(year)2016	-0.344** (0.153)	0.197* (0.107)	1.903*** (0.325)	0.116 (0.286)	0.545 (0.333)	-0.293 (0.309)	1.227*** (0.359)
factor(year)2017	-0.178 (0.147)	0.204* (0.108)	1.683*** (0.334)	-0.029 (0.230)	0.448 (0.329)	-0.883*** (0.295)	1.295*** (0.381)
Constant	-0.046 (0.335)	1.955*** (0.267)	-3.044*** (0.616)	2.979 (2.613)	1.615*** (0.198)	0.398 (0.623)	3.025*** (0.455)
Observations	5,781	6,206	5,864	7,987	10,087	14,637	11,048
Log Likelihood	-14,496.940	-16,679.370	-9,347.744	-22,121.650	-30,010.670	-14,137.790	-32,123.250
θ	0.283*** (0.007)	0.386*** (0.009)	0.070*** (0.002)	0.391*** (0.008)	0.257*** (0.005)	0.044*** (0.001)	0.221*** (0.004)
Akaike Inf. Crit.	29,041.890	33,406.730	18,743.490	44,291.310	60,069.330	28,323.580	64,294.500

Note: *p<0.1; **p<0.05; ***p<0.01. CFA regression. Standard errors are in parentheses.

Table 5.8: Country-level Regression

	<i>Dependent variable: the total hours of childcare</i>						
	(FR)	(HU)	(IT)	(PL)	(RO)	(SE)	(UK)
Mother's labour supply	1.041** (0.409)	-2.123*** (0.685)	0.024 (0.102)	-1.369 (0.902)	-1.696*** (0.386)	-4.017*** (1.185)	-1.959 (1.552)
Mother's labour supply ²	0.106*** (0.023)	0.041 (0.037)	0.067*** (0.024)	0.045 (0.044)	0.100*** (0.010)	0.029*** (0.004)	0.099*** (0.024)
Age of the mother	-0.033** (0.015)	0.035*** (0.009)	0.019*** (0.005)	0.021* (0.012)	0.023*** (0.002)	0.203*** (0.056)	0.052 (0.039)
Educ. level of the mother	-0.189 (0.117)	0.710*** (0.223)	-0.010 (0.028)	0.002 (0.001)	0.421*** (0.135)	0.638*** (0.183)	0.532 (0.446)
Age of the partner	0.007 (0.008)	0.016*** (0.006)	-0.007* (0.004)	-0.025** (0.011)	-0.045*** (0.009)	-0.063*** (0.020)	-0.027* (0.015)
Educ. level of the partner	0.012 (0.024)	-0.347*** (0.097)	0.004 (0.020)	-0.0004 (0.0002)	-0.064** (0.026)	-0.005 (0.005)	-0.284** (0.140)
Partner working part-time (ref = Unemp)	-0.158 (0.138)	0.544*** (0.176)	-0.019 (0.036)	-0.105 (0.142)	0.426*** (0.115)	1.262*** (0.356)	0.770 (0.543)
Partner working full-time (ref = Unemp)	-0.168 (0.138)	0.740*** (0.267)	0.116 (0.111)	-0.279 (0.262)	0.335** (0.135)	0.497*** (0.133)	0.201 (0.338)
Children's age: 0-3	0.616*** (0.088)	-1.689*** (0.621)	0.261*** (0.043)	-0.389 (0.480)	-0.236** (0.111)	0.668*** (0.041)	0.145 (0.279)
Children's age: 4-6	-0.477*** (0.047)	1.024*** (0.129)	-0.089** (0.041)	-0.518*** (0.159)	-0.002 (0.040)	0.577*** (0.064)	-0.055 (0.088)
Children's age: 7-10	-0.876*** (0.075)	0.779*** (0.212)	-0.217*** (0.045)	-0.154** (0.074)	-0.103 (0.079)	-0.221*** (0.024)	0.245 (0.172)
Household monthly income	-0.0001 (0.0001)	0.002*** (0.001)	0.0001*** (0.00003)	0.003* (0.001)	0.003*** (0.001)	0.001*** (0.0002)	0.0003 (0.0002)
Grandparents	1.723*** (0.276)	0.178*** (0.048)	0.607*** (0.065)	0.128 (0.105)	0.250*** (0.020)	-3.147*** (0.952)	0.622** (0.278)
Household size	-0.048 (0.130)	-0.339*** (0.092)	-0.069*** (0.023)	-0.105*** (0.035)	-0.112*** (0.038)	-0.562*** (0.114)	-0.746 (0.535)
Highly populated areas (ref = Low density)	-0.091 (0.056)	0.081 (0.072)	0.115*** (0.039)	-0.165 (0.108)	-0.088*** (0.025)	0.512*** (0.171)	0.285 (0.252)
Mid populated areas (ref = Low density)	-0.198* (0.117)	0.195** (0.093)	0.153*** (0.046)	-0.147 (0.096)	-0.257*** (0.049)	0.486*** (0.171)	0.192 (0.228)
resFR	-1.012** (0.397)						
resHU		2.107*** (0.671)					
resIT			0.004 (0.061)				
resPL				1.480* (0.888)			
resRO					1.383*** (0.383)		
resSE						3.977*** (1.185)	
resUK							1.899 (1.555)
factor(year)2011	0.006 (0.070)	-0.207** (0.091)	-0.042 (0.059)	-0.001 (0.102)	0.020 (0.017)	-0.214*** (0.054)	-0.089 (0.132)
factor(year)2012	0.036 (0.073)	-0.166** (0.083)	-0.078 (0.060)	-0.062 (0.105)	-0.107** (0.044)	0.358*** (0.103)	0.342*** (0.097)
factor(year)2013	0.102 (0.083)	0.253*** (0.065)	0.014 (0.061)	0.111 (0.102)	-0.105** (0.051)	0.510*** (0.146)	0.530*** (0.124)
factor(year)2015	-0.348 (0.285)	0.998*** (0.352)	-0.058 (0.079)	0.080 (0.118)	0.388*** (0.103)	2.281*** (0.693)	1.186 (0.870)
factor(year)2016	-0.319 (0.293)	-0.077 (0.327)	-0.066 (0.078)	0.053 (0.245)	0.186** (0.091)	2.185*** (0.643)	1.275 (1.019)
factor(year)2017	-0.379 (0.309)	-1.464*** (0.305)	-0.315*** (0.081)	-0.230 (0.351)	0.171*** (0.063)	2.422*** (0.680)	
Constant	0.368 (0.644)	2.751*** (0.250)	0.938*** (0.154)	4.302* (2.398)	4.857*** (0.718)	5.444*** (0.930)	4.680* (2.717)
Observations	11,969	9,180	18,056	9,063	4,671	7,301	6,946
Log Likelihood	-37,748.820	-30,841.000	-43,997.300	-21,148.410	-45,355.670	-54,029.070	-16,731.430
θ		0.450*** (0.008)	0.214*** (0.003)	0.152*** (0.003)	159,950.600	214,717.300	0.227*** (0.005)
Akaike Inf. Crit.	75,545.630	61,730.000	88,042.590	42,344.820	90,759.340	108,106.100	33,508.860

Note: *p<0.1; **p<0.05; ***p<0.01. CFA regression. Standard errors are in parentheses.

5.6.2 Working at least one hour

As we discussed above, some of the results may be affected by the fact that we have data that are highly censored. Indeed a high proportion of mothers are not working at all (44% of our sample). It is thus interesting to look at the specific case when the mothers declare to be active; this to control for potential biases related to the employment declaration in the survey.

Regarding the demand for formal type of care, in Table 5.9, no major differences are to be found between single mothers and mothers in couple. The effect of the mothers' labour supply is positive, as well as the mother's level of education. Interestingly, all children's age categories positively impact the demand for childcare. This means that no matter the age of the child, when the mother is working she tends to increase her demand in formal childcare. The work status of the partner also impacts the demand for formal childcare as the demand increases when the partner is working (part-time or full-time) compared to the situation where he does not work. The presence of grandparents in the household only negatively impacts the demand of formal care for single mothers. Working mothers in couple in more densely populated areas tend to decrease her demand in formal childcare.

When it comes to the demand for informal childcare, only the squared term of the mothers' labour supply is significant. The sign is positive for working mothers in a relationship and negative for single mothers. This surprising result implies that the marginal effect of an increase of working hours is decreasing the demand for informal care for single mothers. As children are getting older, the demand of informal care is decreasing for partnered mother whereas the demand increases for children below 3 years old. For mothers in couple, the presence of grandparents increases the demand for informal care whereas bigger families tend to use less informal care. Finally, families in more populated areas tend to increase their demand in informal care compared to households in less populated areas.

5.6 Heterogeneity analysis and robustness test

Table 5.9: Determinants of formal and informal childcare demand with working mothers

	<i>Dependent variable:</i>			
	Formal		Informal	
	(Couple)	(Single)	(Couple)	(Single)
Mother's labour supply	5.141*** (1.923)	67.061** (31.875)	2.965 (2.078)	-1.099 (28.612)
Mother's labour supply ²	-.013 (.038)	-.157 (.101)	.070* (.043)	-.201** (.097)
Age of the mother	-.004 (.003)	-.072* (.037)	-.008** (.004)	-.009 (.033)
Educ. level of the mother	.001*** (.000)	.008** (.003)	.002 (.002)	-.001 (.003)
Age of the partner	.005* (.003)		-.011*** (.003)	
Educ. level of the partner	.002 (.003)		-.002 (.003)	
Partner working part-time (ref = Unemp)	.176*** (.029)		.139*** (.032)	
Partner working full-time (ref = Unemp)	.357*** (.126)		.132 (.139)	
Children's age: 0-3	.521*** (.071)	2.341** (.941)	.296*** (.077)	.193 (.845)
Children's age: 4-6	.123** (.060)	1.414** (.653)	-.144** (.065)	-.213 (.586)
Children's age: 7-10	.167*** (.054)	1.175*** (.404)	-.437*** (.059)	-.455 (.363)
Household monthly income	-.001 (.001)	-.006** (.003)	-.001* (.000)	.004 (.003)
Grandparents	-.073 (.058)	-.733** (.314)	.414*** (.062)	.381 (.282)
Household size	-.169*** (.017)	.137 (.150)	-.114*** (.019)	-.121 (.134)
Highly populated areas (ref = Low density)	-.134*** (.029)	.587 (.364)	.178*** (.032)	.132 (.327)
Mid populated areas (ref = Low density)	-.201*** (.029)	-.062 (.095)	.277*** (.033)	.167* (.087)
Residual	-4.600** (1.905)	-65.763** (31.865)	-3.030 (2.058)	2.674 (28.600)
Constant	-14.432** (6.049)	-213.521** (102.968)	-7.308 (6.534)	8.225 (92.420)
Countries fixed effects	✓	✓	✓	✓
Time effects	✓	✓	✓	✓
Observations	77,685	12,817	77,685	12,817
Log Likelihood	-159,909.100	-23,893.060	-130,789.600	-27,479.200
Akaike Inf. Crit.	319,892.200	47,852.130	261,653.100	55,024.400
	First stage regressions for LWork			
Regional unemp	.001*** (.000)	-.002 (.001)	.001*** (.000)	-.002 (.001)
Countries fixed effects	✓	✓	✓	✓
Time effects	✓	✓	✓	✓
Observations	77,685	12,817	77,685	12,817
Adjusted R ²	0.134	0.175	0.134	0.175
F Statistic	353.349***	91.878***	353.349***	91.878***

Note: *p<0.1; **p<0.05; ***p<0.01. CFA regression. Standard errors are in parentheses.

5.6.3 The case of the first child

For first time parents, childcare is an entirely new household activity and the way to deal with caring responsibilities and personal life is especially challenging (Argyrous et al., 2017). In order to see whether the demand of childcare is impacted differently when it comes to the first childbirth, in this section we only consider first time parents families.

In Table 5.10, surprisingly the formal type of care is positively impacted by the squared term of partnered mothers' labour supply whereas the sign is negative for single mothers which means that single mothers tend to use more formal care when they work less. The demand of formal care increases with every age's categories of the children, for both single and partnered mothers. The presence of grandparents only impacts negatively the demand of single mothers. The demand of formal care also decreases in more populated areas for mothers in couple. The effect of the household size is negative for partnered mothers and positive for single mothers, meaning that for mothers in a relationship the demand of formal care decreases when other family members are present in the household (with only one child in the family) whereas the opposite effect is to be found for single mothers. Regarding the demand of informal childcare, the mothers' labour supply is only significant for partnered mothers with the demand of care increasing with the number of hours worked. For all types of families the results show that the demand for informal care decreases when the children are older. The presence of grandparents in the household and the household size increase the demand for informal care for partnered mothers. Finally, mothers in couple in more densely populated areas tend to increase their demand for informal childcare compared to those in less populated areas.

5.6 Heterogeneity analysis and robustness test

Table 5.10: Determinants of formal and informal childcare demand for the first child

<i>Dependent variable: Number of childcare hours</i>				
	Formal		Informal	
	Couple	Single	Couple	Single
Mother's labour supply	0.045 (0.152)	1.585*** (0.470)	0.475*** (0.134)	0.384 (0.388)
Mother's abour supply ²	0.067*** (0.022)	-0.083** (0.042)	-0.019 (0.020)	-0.032 (0.036)
Age of the mother	-0.001 (0.004)	0.020** (0.008)	0.018*** (0.004)	0.008 (0.007)
Educ. level of the mother	0.001*** (0.0004)	0.0003 (0.001)	-0.0003 (0.0003)	-0.0003 (0.001)
Age of the partner	0.008* (0.005)		-0.010** (0.004)	
Educ. level of the partner	0.0002 (0.0004)		0.0002 (0.0004)	
Partner working part-time (ref = Unemp)	0.149*** (0.047)		0.013 (0.042)	
Partner working full-time (ref = Unemp)	0.092 (0.108)		-0.271*** (0.101)	
Children's age: 0-3	1.255*** (0.061)	1.379*** (0.126)	0.427*** (0.053)	0.274*** (0.099)
Children's age: 4-6	1.164*** (0.107)	1.188*** (0.175)	-0.203** (0.094)	-0.226 (0.141)
Children's age: 7-10	1.692*** (0.117)	1.762*** (0.155)	-0.614*** (0.103)	-0.466*** (0.124)
Household monthly income	0.0001** (0.0001)	-0.0004 (0.0003)	-0.0001 (0.00005)	0.0001 (0.0002)
Grandparents	0.070 (0.063)	-0.314*** (0.098)	0.389*** (0.054)	0.092 (0.081)
Household size	-0.208*** (0.031)	0.317* (0.180)	0.108*** (0.026)	0.074 (0.148)
Highly populated areas (ref = Low density)	-0.186*** (0.039)	-0.058 (0.069)	0.160*** (0.035)	0.013 (0.059)
Mid populated areas (ref = Low density)	-0.232*** (0.039)	-0.025 (0.093)	0.234*** (0.035)	-0.006 (0.077)
res	-0.018 (0.132)			
resS		-1.131** (0.448)		
res.i			-0.158 (0.116)	
resS.i				-0.137 (0.367)
Constant	-0.433** (0.198)	-3.452*** (1.216)	-0.095 (0.176)	0.705 (0.997)
Observations	46,661	14,589	46,641	14,589
Log Likelihood	-72,785.480	-21,860.020	-83,184.220	-30,122.430
θ	0.098*** (0.001)	0.099*** (0.002)	0.118*** (0.001)	0.132*** (0.002)
Akaike Inf. Crit.	145,645.000	43,786.040	166,442.400	60,310.860

First stage Regressions for numbers of hours worked				
	Formal		Informal	
	Couple	Single	Couple	Single
Regional_unemp_1	-0.032*** (0.002)	-0.017*** (0.004)	-0.032*** (0.002)	-0.017*** (0.004)
Constant	1.202*** (0.069)	2.750*** (0.112)	1.205*** (0.069)	2.750*** (0.112)
Observations	46,661	14,589	46,641	14,589
R ²	0.138	0.146	0.138	0.146
Adjusted R ²	0.137	0.144	0.138	0.144
Residual Std. Error	1.629	1.656	1.628	1.656
F Statistic	218.917***	83.026***	219.763***	83.026***

Note: *p<0.1; **p<0.05; ***p<0.01. CFA regression. Standard errors are in parentheses.

5.7 Conclusion

In this chapter we highlight the determinants of the demand for childcare in Europe. From the global perspective of the total demand for childcare, we identify the diverging factors between formal and informal care. The labour supply of the mother is a key element as the availability of childcare (formal or informal) is expected to impact her work-life balance. For working mothers, we find that the number of working hours has a positive effect on the demand for formal care for both single and partnered mothers. This result is important as it shows that policies aiming at promoting mothers' employment should focus on increasing the availability of formal childcare services.

The age of the children tends to impact formal and informal care differently. As children are getting older the demand for informal care decreases whereas the demand for formal care increases. This might be explained by the greater use of centre-based services at school. Unsurprisingly, we find that the presence of grand-parents increases the demand for informal care but we should keep in mind that one major limitation of our data is that we only have the information about grandparents living in the households. The geographical distance between the grandparents and the family would have been more useful to catch the general informal caring support of grandparents. The working patterns of the partner is also important as the demand for formal and informal care increases when the partner works more. Our results also show that the household's location matters but in a counterintuitive way: families in highly populated areas tend to have a higher use of informal. Based on previous studies, we expected the opposite result as big cities tend to offer more services than less densely populated areas but we can also think that the competition for access to these services is also stronger there.

Finally our results suggest a substitution between the use of formal and informal care. As this result might change according to different countries, it would be interesting to assess this effect for each country separately.

5.8 Appendix

5.8.1 The total demand for childcare

Table 5.11: Determinants of the total demand for childcare

	<i>Dependent variable: Number of childcare hours</i>				
	Total			Couple	Single
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Mother's labour supply	.056 (.037)	.079* (.043)	-.065 (.059)	4.473*** (1.357)	.162** (.072)
Mother's labour supply ²	.052*** (.007)	.051*** (.008)	.044*** (.008)	.008 (.027)	-.009 (.020)
Age of the mother		.009*** (.002)	.016*** (.002)	-.007*** (.002)	.0002 (.001)
Educ. level of the mother		.002 (.002)	.005*** (.002)	.004*** (.002)	.003 (.003)
Age of the partner		-.008*** (.002)	-.011*** (.002)	-.005** (.002)	
Educ. level of the partner		-.0001 (.002)	-.001 (.002)	-.0001 (.002)	
Partner working part-time (ref = Unemp)		-.024 (.019)	.009 (.018)	.140*** (.020)	
Partner working full-time (ref = Unemp)		-.075* (.039)	-.019 (.042)	.288*** (.089)	
Children's age: 0-3			.253*** (.023)	.416*** (.050)	.226*** (.035)
Children's age: 4-6			-.065*** (.016)	.004 (.042)	-.092*** (.033)
Children's age: 7-10			-.312*** (.019)	-.262*** (.038)	-.283*** (.034)
Household monthly income			.001*** (.000)	-.001* (.000)	.003*** (.000)
Grandparents			.368*** (.022)	.231*** (.041)	.175*** (.026)
Household size			-.093*** (.011)	-.113*** (.012)	-.081*** (.009)
Highly populated areas (ref = Low density)			-.011 (.016)	.012 (.020)	-.004 (.033)
Mid populated areas (ref = Low density)			-.016 (.015)	-.003 (.021)	-.022 (.032)
res	-.052* (.028)	-.044 (.034)	.131** (.052)	-4.104*** (1.344)	.161 (.150)
Constant	1.435*** (.053)	1.314*** (.057)	1.554*** (.089)	-11.246*** (4.268)	2.003*** (.096)
Countries fixed effects	✓	✓	✓	✓	✓
Time effects	✓	✓	✓	✓	✓
Observations	188,643	146,885	128,745	30,362	30,362
Log Likelihood	-491,34.500	-382,03.900	-332,392.500	-231,904.400	-80,935.040
Akaike Inf. Crit.	982,728.900	764,121.800	664,859.000	463,882.800	161,934.100
First stage regressions for numbers of hours worked					
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Regional unemp	-.052*** (.001)	-.047*** (.001)	-.033*** (.001)	.001*** (.0003)	-.024*** (.003)
Age of the mother		.033*** (.001)	.026*** (.001)	.001*** (.0003)	-.014*** (.001)
Educ. level of the mother		.001*** (.000)	.001*** (.000)	-.001 (.000)	.001*** (.000)
Age of the partner		-.023*** (.001)	-.021*** (.001)	-.001*** (.000)	
Educ. level of the partner		.001 (.001)	-.000 (.001)	-.004 (.003)	
Partner working part-time (ref = Unemp)		.378*** (.010)	.217*** (.010)	-.009*** (.003)	
Partner working full-time (ref = Unemp)		.184*** (.029)	.201*** (.030)	-.058*** (.007)	
Children's age: 0-3			-.325*** (.011)	-.035*** (.003)	-.079*** (.025)
Children's age: 4-6			.119*** (.010)	-.029*** (.003)	.218*** (.024)
Children's age: 7-10			.224*** (.011)	-.025*** (.003)	.202*** (.025)
Household monthly income			.004*** (.000)	.004*** (.000)	.001*** (.000)
Grandparents			-.109*** (.015)	.023*** (.004)	.098*** (.019)
Household size			-.178*** (.004)	-.007*** (.001)	-.279*** (.006)
Highly populated areas (ref = Low density)			.048*** (.012)	-.008*** (.003)	-.012 (.024)
Mid populated areas (ref = Low density)			.026** (.011)	-.010*** (.003)	-.131*** (.023)
Constant	1.837*** (.022)	1.249*** (.034)	1.522*** (.040)	3.160*** (.011)	2.523*** (.070)
Countries fixed effects	✓	✓	✓	✓	✓
Time effects	✓	✓	✓	✓	✓
Observations	188,643	146,885	128,745	30,362	30,362
Adjusted R ²	0.043	0.068	0.145	0.138	0.138
F Statistic	408.755***	400.720***	643.240***	163.646***	163.646***

Note: *p<0.1; **p<0.05; ***p<0.01. CFA regression. Standard errors are in parentheses.

5.8.2 The distinction between formal and informal care

Table 5.12: Determinants of formal and informal childcare demand

	<i>Dependent variable: Number of childcare hours</i>			
	Formal		Informal	
	Couple	Single	Couple	Single
Mother's labour supply	-.261***(.082)	.981***(.248)	.186** (.086)	.163 (.223)
Mother's labour supply ²	.076***(.011)	-.017 (.029)	.020 (.012)	-.029 (.027)
Age of the mother	.011***(.003)	.008** (.003)	.017***(.003)	.002 (.003)
Educ. level of the mother	.001***(.000)	-.001 (.001)	.003 (.020)	.001 (.001)
Age of the partner	-.004* (.002)		-.014***(.003)	
Educ. level of the partner	-.003 (.003)		-.001 (.003)	
Partner working part-time (ref = Unemp)	.121***(.026)		-.020 (.027)	
Partner working full-time (ref = Unemp)	.120**(.058)		-.150** (.063)	
Children's age: 0-3	.234***(.031)	.215***(.055)	.286***(.033)	.219***(.050)
Children's age: 4-6	.098***(.021)	-.038 (.070)	-.225***(.023)	-.197***(.063)
Children's age: 7-10	.295***(.027)	.370***(.068)	-.556***(.029)	-.551***(.062)
Household monthly income	.002***(.000)	-.001 (.001)	.002 (.003)	.003** (.001)
Grandparents	-.005 (.031)	-.075* (.045)	.576***(.031)	.286***(.040)
Household size	-.185***(.016)	.093 (.065)	-.055***(.016)	-.091 (.058)
Highly populated areas (ref = Low density)	-.164***(.022)	-.080 (.048)	.171***(.024)	.065 (.044)
Mid populated areas (ref = Low density)	-.211***(.021)	-.010 (.056)	.245***(.023)	.107** (.051)
Constant	.822***(.123)	-.949* (.560)	.777***(.129)	1.518***(.499)
res	.217*** (.072)	-.782*** (.226)	-.025 (.075)	.098 (.202)
Countries fixed effects	✓	✓	✓	✓
Time effects	✓	✓	✓	✓
Observations	128,796	30,362	128,745	30,362
Log Likelihood	-216,73.200	-45,767.430	-192,185.900	-55,317.980
Akaike Inf. Crit.	433,534.300	91,600.860	384,445.800	110,702.000
First stage Regressions for numbers of hours worked				
	Formal		Informal	
	Couple	Single	Couple	Single
Regional unemp	-.033*** (.001)	-.024*** (.003)	-.033*** (.001)	-.024*** (.003)
Age of the mother	.026*** (.001)	-.014*** (.001)	.026*** (.001)	-.014*** (.001)
Educ. level of the mother	.001*** (.000)	.001*** (.000)	.001*** (.000)	.001*** (.000)
Age of the partner	-.021*** (.001)		-.021*** (.001)	
Educ. level of the partner	-.005 (.010)		-.005 (.010)	
Partner working part-time (ref = Unemp)	.217*** (.010)		.217*** (.010)	
Partner working full-time (ref = Unemp)	.202*** (.030)		.201*** (.030)	
Children's age: 0-3	-.325*** (.011)	-.079*** (.025)	-.325*** (.011)	-.079*** (.025)
Children's age: 4-6	.120*** (.010)	.218*** (.024)	.119*** (.010)	.218*** (.024)
Children's age: 7-10	.225*** (.011)	.202*** (.025)	.224*** (.011)	.202*** (.025)
Household monthly income	.004*** (.000)	.001*** (.000)	.004*** (.000)	.001*** (.000)
Grandparents	-.109*** (.015)	.098*** (.019)	-.109*** (.015)	.098*** (.019)
Household size	-.178*** (.004)	-.279*** (.006)	-.178*** (.004)	-.279*** (.006)
Highly populated areas (ref = Low density)	.048*** (.012)	-.012 (.024)	.048*** (.012)	-.012 (.024)
Mid populated areas (ref = Low density)	.026** (.011)	-.131*** (.023)	.026** (.011)	-.131*** (.023)
Constant	1.520*** (.040)	2.523*** (.070)	1.522*** (.040)	2.523*** (.070)
Countries fixed effects	✓	✓	✓	✓
Time effects	✓	✓	✓	✓
Observations	128,796	30,362	128,745	30,362
Adjusted R ²	.145	.138	.145	.138
F Statistic	641.765***	163.646***	643.240***	163.646***

Note: *p<0.1; **p<0.05; ***p<0.01. CFA regression. Standard errors are in parentheses.

5.8.3 Endogeneity test

Table 5.13: Endogeneity test

Hours of childcare			
	Total sample	Couples	Single mothers
LWork	0.242*** (0.027)	0.320*** (0.066)	0.291*** (0.081)
res0	-0.050* (0.028)		
resCouple		-0.103* (0.066)	
resSingle			-0.139* (0.081)
Constant	1.406*** (0.053)	1.093*** (0.154)	1.707*** (0.154)
Countries fixed effects	✓	✓	✓
Time effects	✓	✓	✓
Observations	188,643	152,393	36,250
Log Likelihood	-491,364.700	-394,362.300	-96,574.510
Akaike Inf. Crit.	982,775.400	788,770.600	193,195.000
Labour supply			
	Total sample	Couples	Single mothers
Regional unemp	-0.052*** (0.001)	-0.024*** (0.001)	-0.040*** (0.002)
Constant	1.837*** (0.022)	2.390*** (0.008)	1.885*** (0.052)
Countries fixed effects	✓	✓	✓
Time effects	✓	✓	✓
R ²	0.044	0.010	0.025
Adjusted R ²	0.043	0.010	0.024
F Statistic	408.755***	1,583.606***	43.462***

Note: *p<0.1; **p<0.05; ***p<0.01. Standard errors are in parentheses.

6. Conclusion

Les politiques familiales ont un champ d'application assez large et il est parfois difficile de distinguer où s'arrête réellement la frontière de ces politiques publiques. Selon les pays et les époques, leurs objectifs peuvent changer et s'entremêler pour s'adapter aux nouveaux besoins de la société. Dans cette thèse nous nous intéressons à un objectif en particulier, à savoir leurs impacts sur l'emploi des mères. L'emploi des femmes, et plus particulièrement celui des mères, est au centre des préoccupations de nombreux pays et l'Union européenne multiplie les directives et les initiatives pour augmenter le taux de participation des femmes sur le marché du travail. Les taux d'emploi, mais également le recours au temps partiel, varient grandement en Europe et il est important de comprendre si et comment les politiques familiales peuvent aider les mères à mieux concilier leur vie privée et professionnelle.

Nous avons, à travers quatre chapitres, abordé différents aspects des politiques familiales, en partant d'un chapitre général et descriptif pour arriver à une étude empirique sur une politique en particulier. Avant de discuter des limites et des perspectives de recherche futures, nous allons rappeler les principaux résultats de cette thèse.

6.1 Résultats principaux

Dans le Chapitre 2 nous avons défini les politiques familiales et présenté leurs principaux objectifs, c'est-à-dire le soutien à la natalité, le maintien du niveau de vie des familles, la lutte contre la pauvreté des familles, la promotion d'une meilleure articulation entre vie privée et vie professionnelle, la promotion d'un partage équilibré des tâches familiales entre les parents et le soutien à la parentalité. Si le reste de la thèse se concentre uniquement sur l'impact sur l'emploi des mères, nous abor-

dons notamment dans cette partie la natalité ou la pauvreté des familles. Les trois grands types de politiques sont détaillés pour l'année 2015, à savoir les congés accordés aux parents suite à la naissance d'un enfant, les systèmes de garde d'enfants et le versement d'aides financières aux familles. Cela nous permet de mettre en avant la grande hétérogénéité de ces politiques en Europe. Enfin nous avons discuté de l'intervention de l'Union européenne dans la définition des politiques familiales des Etats membres. Si le domaine social reste de la compétence des Etats, c'est principalement par la coordination volontaire et l'édiction de normes juridiques (contraignantes ou non) liées au marché du travail que la convergence des politiques familiales s'effectue lentement.

Après avoir montré les grandes différences de politiques familiales dans le Chapitre 2, nous identifions différents modèles de politiques familiales dans le Chapitre 3. Grâce à une analyse en composantes principales sur 14 indicateurs des politiques familiales pour 20 pays européens, nous avons trouvé 5 groupes de pays et 2 pays inclassables, la France et la Finlande. Si les groupes obtenus sont distincts les uns des autres, une certaine hétérogénéité existe au sein même des groupes. Dans une seconde partie nous avons testé l'effet d'appartenir aux différents groupes sur l'offre de travail des mères. Nous avons distingué l'effet sur la différence de taux d'emploi entre les femmes et les hommes, sur le taux d'emploi des mères et sur la part de l'emploi à temps partiel des mères. Cette analyse économétrique exploratoire nous a permis de confirmer l'idée selon laquelle le contexte dans lequel les mères évoluent impacte leur offre de travail.

C'est justement l'impact du contexte institutionnel et culturel que nous avons abordé dans le Chapitre 4. En effet nous avons considéré deux niveaux de facteurs pouvant influencer le nombre d'heures travaillées par les mères deux années après la naissance d'un enfant dans 13 pays européens entre 2008 et 2014. Il y a tout d'abord les caractéristiques individuelles telles que l'âge, le niveau d'éducation de la mère, l'offre de travail et le niveau d'éducation de son partenaire ou encore le nombre d'enfants et l'âge des enfants. Nous avons mis en avant que les mères

plus âgées et célibataires ont tendance à travailler moins d'heures alors que les mères plus aisées et plus éduquées ont tendance à travailler davantage. Le deuxième niveau de facteurs concerne les politiques familiales et les normes de genre dans les différents pays. Nos résultats montrent que les dépenses publiques pour les services de garde d'enfants et des établissements d'enseignement préélémentaire impactent positivement le nombre d'heures travaillées par les mères. Les normes de genre impactent également l'offre de travail des mères mais les résultats changent en fonction de l'indicateur utilisé. L'indicateur culturel binaire que nous avons construit est significatif et montre que les pays aux normes plus traditionnelles tendent à favoriser l'emploi des mères. Ceci peut être expliqué par le fait que le travail des mères est nécessaire dans de nombreux ménages pour assurer un bon niveau de vie de la famille. Ainsi les considérations économiques plus que culturelles pourraient l'emporter lorsqu'il s'agit de comprendre l'offre de travail des parents.

Les services de garde ayant été identifiés dans le Chapitre 4 comme une politique familiale impactant l'offre de travail des mères, le dernier Chapitre 5 se concentre sur les déterminants de la demande de tels services. Nous avons étudié les déterminants de la demande totale de de garde ainsi que la demande de garde formelle et informelle en utilisant une variable instrumentale pour l'offre de travail des mères. Pour les mères en emploi, nous constatons en particulier que le nombre d'heures de travail a un effet positif sur la demande de garde formelle pour les mères célibataires et en couple. Concernant la demande de services informels, nous trouvons, pour les mères qui travaillent, que plus les enfants sont âgés, moins la demande est grande. La présence des grands-parents dans les ménages au contraire augmente la demande de garde informelle. Nos résultats montrent également une substitution entre l'utilisation des soins formels et informels en instrumentalisant la garde formelle par le taux de fréquentation des services de garde pour les enfants de 0 à 2 ans.

6.2 Limites et perspectives

Ces différents travaux présentent un certain nombre de limites qu'il convient de discuter dans cette conclusion. Tout d'abord il est important de souligner que dans tous les chapitres, nous avons étudié les politiques familiales à l'échelle du pays et que nous ne savons pas exactement de quels programmes bénéficient les familles. Dans un récent rapport (EIGE, 2020) il est montré que les critères d'éligibilité des congés parentaux diffèrent grandement entre les pays européens, des différences sont notamment observées en termes de critères liés à l'emploi (les personnes au chômage ou avec des contrats précaires) et des types de famille (accès plus limité pour les parents adoptifs et pour les couples de même sexe). Ainsi nous ne pouvons pas dire que dans les pays qui accordent jusqu'à 3 ans de congé parental rémunéré comme en Hongrie ou en Tchéquie, tous les parents peuvent effectivement bénéficier de ce droit. L'idéal serait de pouvoir identifier dans nos données la durée des congés effectivement pris par les parents, en distinguant les différents types de congé maternité, paternité et parental. De plus par manque de données, nous ne considérons pas toutes les politiques d'articulation vie privée vie professionnelle proposées dans les entreprises qui peuvent elles aussi impacter l'offre de travail des parents. On pense notamment à des horaires de travail flexibles, la semaine de 4 jours ou encore les crèches d'entreprises.

Dans le chapitre 3 il conviendrait de développer l'analyse économétrique qui n'est pour le moment qu'exploratoire. On pourrait par exemple tester dans quelle mesure les différentes politiques sont complémentaires entre elles et si ces dispositions changent en fonction des groupes de pays comme dans l'étude de Thévenon (2013). Le nombre d'années pourrait également être augmenté afin d'avoir plus d'observations pour nos estimations. Enfin, en fonction des données plus récentes disponibles il pourrait être intéressant de reproduire la classification des pays pour voir si une certaine convergence des modèles de politiques familiales apparaît.

Dans le chapitre 4 un challenge qu'il est difficile de surmonter concerne le lien les politiques familiales et la culture des pays. En effet dans notre étude nous avons

considéré ces deux variables comme étant complètement indépendantes, or on peut très bien penser qu'un pays dont la culture favorise l'égalité entre les femmes et les hommes aura par conséquent des politiques familiales qui iront dans ce sens. On peut également considérer que des politiques familiales qui favorisent par exemple le partage égal des tâches familiales dans les familles pourraient influencer à leur tour les mentalités et affecter les normes de genre. Toute la difficulté consiste à trouver une variable instrumentale qui influencerait la culture sans influencer les politiques familiales. De plus la taille de notre échantillon est critique. Même si Uunk et al. (2005) obtient un nombre d'observations plus faible, Maas et Hox (2005) et Schoeneberger (2016) ont montré qu'un échantillon trop petit, en particulier au second niveau (au niveau du nombre de pays dans notre étude), peut mener à des estimations biaisées.

Dans le dernier chapitre il nous manque une information importante, à savoir la présence des grands-parents à proximité des ménages. En effet la demande de garde informelle dépend non seulement de la présence des grands-parents dans les ménages, ce que nous avons pu tester, mais également de la distance entre les ménages et les personnes susceptibles de garder les enfants comme les grands-parents. De plus nous avons trouvé une substitution entre les deux types de garde mais il serait intéressant de tester si cette substitution est valable dans tous les pays.

Enfin au moment de la rédaction de cette conclusion, le monde connaît une crise sanitaire extrême. La deuxième vague de l'épidémie de COVID-19 est déjà annoncée et les impacts économiques et sociaux risquent d'être terribles. Lors de la première période de confinement au printemps 2020, avec la généralisation du télétravail et la fermeture des crèches et des écoles, de nombreuses mères se sont retrouvées à devoir gérer en même temps leur travail, l'éducation des enfants, l'entretien du logement et les autres tâches domestiques. La situation est particulièrement difficile pour les familles monoparentales qui sont le plus souvent des mères célibataires. Il est encore trop tôt pour attester de l'impact de long terme de la crise du COVID-19 sur l'emploi des femmes mais on pourrait se trouver à un moment charnière où la participation quelque peu forcée des pères aux tâches domestiques pourrait impacter

la répartition des tâches domestiques, ce qui à terme pourrait à son tour favoriser la participation des mères au marché du travail (Alon et al., 2020; Carli, 2020). Au contraire la répartition des tâches pourrait ne pas changer, ce qui pourrait renforcer les inégalités entre le taux d'emploi des mères et des pères sur le marché du travail (Prados, 2020).

7. Bibliographie

References

- Adams, G., & Rohacek, M. (2002). More than a work support?: Issues around integrating child development goals into the child care subsidy system. *Early Childhood Research Quarterly*, 17(4), 418–440.
- Aguero, J. M., & Marks, M. S. (2008). Motherhood and female labor force participation: evidence from infertility shocks. *American Economic Review*, 98(2), 500–504.
- Akerlof, G. A., & Kranton, R. E. (2000). Economics and identity. *The quarterly journal of economics*, 115(3), 715–753.
- Akerlof, G. A., & Kranton, R. E. (2010). *Identity economics: How our identities shape our work, wages, and well-being*. Princeton University Press.
- Al-Khasawneh, M. F. (2010). Estimating the negative binomial dispersion parameter. *Asian J. Math. Statistics*, 3, 1–15.
- Alon, T. M., Doepke, M., Olmstead-Rumsey, J., & Tertilt, M. (2020). *The impact of covid-19 on gender equality* (Tech. Rep.). National Bureau of Economic Research.
- Anderson, P. M., & Levine, P. B. (1999). *Child care and mothers' employment decisions* (Tech. Rep.). National bureau of economic research.
- Angrist, J. D., & Evans, W. N. (1996). *Children and their parents' labor supply: Evidence from exogenous variation in family size* (Tech. Rep.). National bureau of economic research.
- Argyrous, G., Craig, L., & Rahman, S. (2017). The effect of a first born child on work and childcare time allocation: pre-post analysis of australian couples. *Social Indicators Research*, 131(2), 831–851.
- Arpino, B., Pronzato, C., & Tavares, L. (2010). *All in the family: informal childcare and mothers' labour market participation* (Tech. Rep.). ISER Working Paper Series.
- Arts, W., & Gelissen, J. (2002). Three worlds of welfare capitalism or more? a state-of-the-art report. *Journal of European social policy*, 12(2), 137–158.
- Asai, Y., Kambayashi, R., & Yamaguchi, S. (2015). Childcare availability, household structure, and maternal employment. *Journal of the Japanese and International Economies*, 38, 172–192.
- Avdeyeva, O. A. (2011). Policy experiment in russia: Cash-for-babies and fertility change. *Social politics*, 18(3), 361–386.
- Baker, M., & Milligan, K. (2008). How does job-protected maternity leave affect mothers' employment? *Journal of Labor Economics*, 26(4), 655–691.
- Bambra, C. (2007). Going beyond the three worlds of welfare capitalism: regime theory and public health research. *Journal of Epidemiology & Community Health*, 61(12), 1098–1102.
- Banfi, S., Farsi, M., & Filippini, M. (2009). An empirical analysis of child care demand in switzerland. *Annals of public and cooperative economics*, 80(1), 37–66.
- Baranowska-Rataj, A., & Matysiak, A. (2016). The causal effects of the number of children on female employment-do european institutional and gender conditions matter? *Journal of Labor Research*, 37(3), 343–367.
- Barbieri, P., & Bozzon, R. (2016). Welfare, labour market deregulation and households' poverty risks: An analysis of the risk of entering poverty at childbirth in different european welfare clusters. *Journal of European Social Policy*, 26(2), 99–123.
- Bassok, D., Magouirk, P., Markowitz, A. J., & Player, D. (2018). Are there differences in parents' preferences and search processes across preschool types? evidence from louisiana. *Early Childhood Research Quarterly*, 44, 43–54.
- Bauernschuster, S., & Schlotter, M. (2015). Public child care and mothers' labor supply—evidence from two quasi-experiments. *Journal of Public Economics*, 123, 1–16.
- Baum, C. L. (2002). A dynamic analysis of the effect of child care costs on the work decisions of low-income mothers with infants. *Demography*, 39(1), 139–164.
- Baxter, J., Hewitt, B., & Haynes, M. (2008). Life course transitions and housework: Marriage, parenthood, and time on housework. *Journal of Marriage and Family*, 70(2), 259–272.
- Becker, G. S. (1965). A theory of the allocation of time. *The economic journal*, 493–517.

- Becker, S., Gary. (1981). A treatise on the family. *Cambridge: Harvard University Press.*
- Bernardi, L., Mortelmans, D., & Vono de Vilhena, D. (2018). Supporting lone parents and their children in europe: Insights from a dialogue between researchers and policy makers. *Population Europe: Population & Policy Compact*, 15, 1–4.
- Bieri, F., Imdorf, C., Stoilova, R., & Boyadjieva, P. (2016). The bulgarian educational system and gender segregation in the labour market. *European societies*, 18(2), 158–179.
- Björnberg, U. (2016). Nordic family policies in a european context. *Sociology and Anthropology*, 4(6), 508–516.
- Blau, D. M., & Hagy, A. P. (1998). The demand for quality in child care. *Journal of Political Economy*, 106(1), 104–146.
- Blau, D. M., & Robins, P. K. (1988). Child-care costs and family labor supply. *The Review of Economics and Statistics*, 374–381.
- Blau, D. M., & Robins, P. K. (1991). Child care demand and labor supply of young mothers over time. *Demography*, 28(3), 333–351.
- Blau, F. D., & Kahn, L. M. (2013). Female labor supply: Why is the united states falling behind? *American Economic Review*, 103(3), 251–56.
- Blau, F. D., & Kahn, L. M. (2017). The gender wage gap: Extent, trends, and explanations. *Journal of Economic Literature*, 55(3), 789–865.
- Blau, P. M. (1960). Structural effects. *American sociological review*, 178–193.
- Blum, S., Kuhlmann, J., & Schubert, K. (2009). *The handbook of european welfare systems*. Routledge.
- Blundell, R., Ham, J., & Meghir, C. (1987). Unemployment and Female Labour Supply. *Economic Journal*, 97(388a), 44–64.
- Blundell, R., Ham, J., & Meghir, C. (1998). Unemployment, discouraged workers and female labour supply. *Research in Economics*, 52(2), 103–131.
- Boyer, D. (2017). Fathers on leave alone in france: Does part-time parental leave for men move towards an egalitarian model? In *Comparative perspectives on work-life balance and gender equality* (pp. 183–204). Springer, Cham.
- Bozio, A., Dormont, B., & Garcia-Penalosa, C. (2014). Réduire les inégalités de salaires entre femmes et hommes. *Notes du conseil d'analyse économique*(7), 1–12.
- Bradshaw, J., Keung, A., & Chzhen, Y. (2018). Cash benefits and poverty in single-parent families. *The triple bind of single-parent families*, 337.
- Brady, D. (2005). The welfare state and relative poverty in rich western democracies, 1967–1997. *Social Forces*, 83(4), 1329–1364.
- Brady, D., & Burroway, R. (2012). Targeting, universalism, and single-mother poverty: A multilevel analysis across 18 affluent democracies. *Demography*, 49(2), 719–746.
- Brandth, B., & Kvande, E. (2016). Fathers and flexible parental leave. *Work, employment and society*, 30(2), 275–290.
- Brilli, Y., Del Boca, D., & Pronzato, C. D. (2016). Does child care availability play a role in maternal employment and children's development? evidence from italy. *Review of Economics of the Household*, 14(1), 27–51.
- Bünning, M. (2015). What happens after the 'daddy months'? fathers' involvement in paid work, childcare, and housework after taking parental leave in germany. *European Sociological Review*, 31(6), 738–748.
- Cameron, A. C., & Trivedi, P. K. (2013). *Regression analysis of count data*. Cambridge University Press.
- Carli, L. L. (2020). Women, gender equality and covid-19. *Gender in Management: An International Journal*.
- Carlin, C., Davis, E. E., Krafft, C., & Tout, K. (2019). Parental preferences and patterns of child care use among low-income families: A bayesian analysis. *Children and Youth Services Review*, 99, 172–185.
- Chaudry, A., Pedroza, J. M., Sandstrom, H., Danzinger, A., Grosz, M., Scott, M., & Ting, S. (2011). Child care choices of low-income working families. *Urban Institute*.

- Chevalier, A., & Viitanen, T. K. (2004). The supply of childcare in Britain: Do mothers queue for childcare. In *Royal economic society annual conference series*.
- Coley, R. L., Votruba-Drzal, E., Collins, M. A., & Miller, P. (2014). Selection into early education and care settings: Differences by developmental period. *Early Childhood Research Quarterly, 29*(3), 319–332.
- Coneus, K., Goeggel, K., & Muehler, G. (2008). Maternal employment and child care decision. *Oxford Economic Papers, 61*(suppl_1), i172–i188.
- Connelly, R. (1992). The effect of child care costs on married women's labor force participation. *The review of Economics and Statistics, 83*–90.
- Connelly, R., & Kimmel, J. (2003). Marital status and full-time/part-time work status in child care choices. *Applied Economics, 35*(7), 761–777.
- Connelly, R., & Kimmel, J. (2010). *The time use of mothers in the United States at the beginning of the 21st century*. WE Upjohn Institute.
- Dahl, G. B., Løken, K. V., Mogstad, M., & Salvanes, K. V. (2016). What is the case for paid maternity leave? *Review of Economics and Statistics, 98*(4), 655–670.
- Damon, J. (2018). *Les politiques familiales*. Presses universitaires de France/Humensis.
- Davis, E. E., & Connelly, R. (2005). The influence of local price and availability on parents' choice of child care. *Population Research and Policy Review, 24*(4), 301–334.
- Dean, C., & Lawless, J. F. (1989). Tests for detecting overdispersion in poisson regression models. *Journal of the American Statistical Association, 84*(406), 467–472.
- Del Boca, D. (2015). *Child care arrangements and labor supply* (Tech. Rep.). IDB Working Paper Series.
- Del Boca, D., Locatelli, M., & Vuri, D. (2005). Child-care choices by working mothers: The case of Italy. *Review of Economics of the Household, 3*(4), 453–477.
- Del Boca, D., & Vuri, D. (2007). The mismatch between employment and child care in Italy: the impact of rationing. *Journal of Population Economics, 20*(4), 805–832.
- Del Boca, D., & Wetzels, C. (2007). Social policies, labour markets and motherhood.
- Doliger, C. (2008). La fécondité et ses déterminants économiques. *Revue économique, 59*(5), 955–971.
- Domingo, P., & Marc, C. (2012). Trajectoires professionnelles des mères [quels effets des arrêts et réductions d'activité?]. *Revue des politiques sociales et familiales, 108*(1), 87–96.
- Dotti Sani, G. M., & Scherer, S. (2018). Maternal employment: enabling factors in context. *Work, employment and society, 32*(1), 75–92.
- Du, F., & Dong, X.-y. (2013). Women's employment and child care choices in urban China during the economic transition. *Economic Development and Cultural Change, 62*(1), 131–155.
- Du, F., Dong, X.-y., et al. (2010). Women's labor force participation and childcare choices in urban China during the economic transition. *Gender equality and China's economic transformation: Informal employment and care provision, 173*–91.
- Dujardin, C., Fonder, M., & Lejeune, B. (2018). Does formal child care availability for 0–3 year olds boost mothers' employment rate? panel data based evidence from Belgium. *Annals of Economics and Statistics/Annales d'économie et de statistique*(129), 103–126.
- Duvander, A.-Z., & Ellingsæter, A. L. (2016). Cash for childcare schemes in the Nordic welfare states: diverse paths, diverse outcomes. *European Societies, 18*(1), 70–90.
- Duvander, A.-Z., & Jans, A.-C. (2009). Consequences of father's parental leave use: Evidence from Sweden. *Finnish yearbook of population research, 49*–62.
- Ebbinghaus, B. (2012). Comparing welfare state regimes: Are typologies an ideal or realistic strategy. *ESPAN, Edinburg, UK, 1*–20.
- Ekberg, J., Eriksson, R., & Friebel, G. (2013). Parental leave—a policy evaluation of the Swedish “daddy-month” reform. *Journal of Public Economics, 97*, 131–143.
- Esping-Andersen, G. (1989). The three political economies of the welfare state. *Canadian Review of Sociology/Revue canadienne de sociologie, 26*(1), 10–36.
- Esping-Andersen, G. (1990). *The three worlds of welfare capitalism*. Princeton University Press.
- Esping-Andersen, G. (1999). *Social foundations of postindustrial economies*. OUP Oxford.

- Eydal, G. B., Rostgaard, T., & Hiilamo, H. (2018). Family policies in the nordic countries: aiming at equality. In *Handbook of family policy*. Edward Elgar Publishing.
- Eydoux, A., & Letablier, M.-T. (2008). Flexibilité du temps de travail: challenges et opportunités pour la prise en charge de la petite enfance en france. *Concilier vie familiale & vie professionnelle*. Rennes: Presses de l'EHESP.
- Fagan, C., & Norman, H. (2016). Which fathers are involved in caring for preschool-age children in the united kingdom? a longitudinal analysis of the influence of work hours in employment on shared childcare arrangements in couple households. In *Balancing work and family in a changing society* (pp. 83–98). Springer.
- Farré, L., & Vella, F. (2013). The intergenerational transmission of gender role attitudes and its implications for female labour force participation. *Economica*, 80(318), 219–247.
- Fernández, R. (2011). Does culture matter? In *Handbook of social economics* (Vol. 1, pp. 481–510). Elsevier.
- Fernández-Cornejo, J. A., Escot, L., Del-Pozo, E., & Castellanos-Serrano, C. (2016). Do fathers who took childbirth leave become more involved in their children's care? the case of spain. *Journal of Comparative Family Studies*, 47(2), 169–191.
- Ferrera, M. (1996). The 'southern model' of welfare in social europe. *Journal of European social policy*, 6(1), 17–37.
- Feyrer, J., Sacerdote, B., & Stern, A. D. (2008). Will the stork return to europe and japan? understanding fertility within developed nations. *Journal of Economic Perspectives*, 22(3), 3–22.
- Folk, K. F., & Beller, A. H. (1993). Part-time work and child care choices for mothers of preschool children. *Journal of Marriage and the Family*, 146–157.
- Fortin, N. M. (2005). Gender role attitudes and the labour-market outcomes of women across oecd countries. *oxford review of Economic Policy*, 21(3), 416–438.
- Frejka, T., Gietel-Basten, S., Abolina, L., Abuladze, L., Aksonova, S., Akrap, A., ... others (2016). Fertility and family policies in central and eastern europe after 1990. *Comparative Population Studies*.
- Gaddis, I., & Klasen, S. (2014, July). Economic development, structural change, and women's labor force participation:. *Journal of Population Economics*, 27(3), 639–681.
- Gauthier, A. H. (2007). The impact of family policies on fertility in industrialized countries: a review of the literature. *Population research and policy review*, 26(3), 323–346.
- Geisler, E., & Kreyenfeld, M. (2019). Why do lone mothers fare worse than lone fathers? lone parenthood and welfare benefit receipt in germany. *Comparative Population Studies*, 44.
- Gelman, A., & Hill, J. (2006). *Data analysis using regression and multilevel/hierarchical models*. Cambridge university press.
- Geyer, J., Haan, P., & Wrohlich, K. (2015). The effects of family policy on maternal labor supply: Combining evidence from a structural model and a quasi-experimental approach. *Labour Economics*, 36, 84–98.
- Geyer, J., & Steiner, V. (2007). Short-run and long-term effects of childbirth on mothers' employment and working hours across institutional regimes: an empirical analysis based on the european community household panel.
- Gornick, J. C., & Jäntti, M. (2010). *Women, poverty, and social policy regimes: A cross-national analysis* (Tech. Rep.). LIS Working Paper Series.
- Guiné, A. (2005). Multiculturalisme et genre: entre sphères publique et privée. *Cahiers du genre*(1), 191–211.
- Gustafsson, S., & Stafford, F. (1992). Child care subsidies and labor supply in sweden. *Journal of Human resources*, 204–230.
- Gustafsson, S. S., Wetzels, C. M., Vlasblom, J. D., & Dex, S. (1996). Women's labor force transitions in connection with childbirth: A panel data comparison between germany, sweden and great britain. *Journal of population economics*, 9(3), 223–246.
- Gutierrez-Domenech, M. (2005). Employment after motherhood: a european comparison. *Labour economics*, 12(1), 99–123.

- Haan, P., & Wrohlich, K. (2011). Can child care policy encourage employment and fertility?: Evidence from a structural model. *Labour Economics*, 18(4), 498–512.
- Haas, L., & Hwang, C. P. (2008). The impact of taking parental leave on fathers' participation in childcare and relationships with children: Lessons from sweden. *Community, Work and Family*, 11(1), 85–104.
- Haas, L., & Rostgaard, T. (2011). Fathers' rights to paid parental leave in the nordic countries: consequences for the gendered division of leave. *Community, Work & Family*, 14(2), 177–195.
- Hakim, C. (2000). *Work-lifestyle choices in the 21st century: Preference theory*. OUP Oxford.
- Hamel, M.-P., & Lemoine, S. (2012). Aider les parents à être parents. *Le soutien à la parentalité, une perspective internationale*(50).
- Härkönen, J. (2018). Single-mother poverty: How much do educational differences in single motherhood matter. *The triple bind of single-parent families*, 31.
- Heckman, J. J. (1974). Effects of child-care programs on women's work effort. *Journal of Political Economy*, 82(2, Part 2), S136–S163.
- Hennig, M., & Pfau-Effinger, B. (2012). Women's employment in the institutional and cultural context. *International Journal of Sociology and Social Policy*.
- Herbst, C. M., & Barnow, B. S. (2008). Close to home: A simultaneous equations model of the relationship between child care accessibility and female labor force participation. *Journal of Family and Economic Issues*, 29(1), 128–151.
- Hilbe, J. M. (2011). *Negative binomial regression*. Cambridge University Press.
- Hook, J. L. (2006). Care in context: Men's unpaid work in 20 countries, 1965–2003. *American sociological review*, 71(4), 639–660.
- Huerta, M. C., Adema, W., Baxter, J., Han, W.-J., Lausten, M., Lee, R., & Waldfogel, J. (2014). Fathers' leave and fathers' involvement: Evidence from four oecd countries. *European Journal of Social Security*, 16(4), 308–346.
- Immervoll, H., & Barber, D. (2006). Can parents afford to work? childcare costs, tax-benefit policies and work incentives.
- Jakobsson, N., & Kotsadam, A. (2010). Do attitudes toward gender equality really differ between norway and sweden? *Journal of European Social Policy*, 20(2), 142–159.
- Jensen, P. H., Møberg, R. J., Och, R., & Pfau-Effinger, B. (2017). Explaining differences in women's working time in european cities. *European Societies*, 19(2), 138–156.
- Johansen, A. S., Leibowitz, A., & Waite, L. J. (1996). The importance of child-care characteristics to choice of care. *Journal of Marriage and the Family*, 759–772.
- Joseph, O., Pailhé, A., Recotillet, I., & Solaz, A. (2013). The economic impact of taking short parental leave: Evaluation of a french reform. *Labour Economics*, 25, 63–75.
- Kaiser, H. F. (1961). A note on guttman's lower bound for the number of common factors. *British Journal of Statistical Psychology*.
- Kantola, J. (2010). *Gender and the european union*. Macmillan International Higher Education.
- Kim, J., & Fram, M. S. (2009). Profiles of choice: Parents' patterns of priority in child care decision-making. *Early Childhood Research Quarterly*, 24(1), 77–91.
- Klerman, J. A., & Leibowitz, A. (1995). Labor supply effects of state maternity leave legislation.
- Kleven, H., Landais, C., & Sogaard, J. E. (2019). Children and gender inequality: Evidence from denmark. *American Economic Journal: Applied Economics*, 11(4), 181–209.
- Kluve, J., & Tamm, M. (2013). Parental leave regulations, mothers' labor force attachment and fathers' childcare involvement: evidence from a natural experiment. *Journal of Population Economics*, 26(3), 983–1005.
- Kornstad, T., & Thoresen, T. O. (2007). A discrete choice model for labor supply and childcare. *Journal of Population Economics*, 20(4), 781–803.
- Korpi, W. (2000). Faces of inequality: Gender, class, and patterns of inequalities in different types of welfare states. *Social Politics: international studies in gender, state & society*, 7(2), 127–191.
- Korpi, W., & Palme, J. (1998). The paradox of redistribution and strategies of equality: Welfare state institutions, inequality, and poverty in the western countries. *American sociological review*,

661–687.

- Kotsadam, A., & Finseraas, H. (2011). The state intervenes in the battle of the sexes: Causal effects of paternity leave. *Social Science Research*, *40*(6), 1611–1622.
- Kramer, K. Z., Myhra, L. L., Zuiker, V. S., & Bauer, J. W. (2016). Comparison of poverty and income disparity of single mothers and fathers across three decades: 1990–2010. *Gender Issues*, *33*(1), 22–41.
- Krapf, S. (2014). Who uses public childcare for 2-year-old children? coherent family policies and usage patterns in sweden, finland and western germany. *International Journal of Social Welfare*, *23*(1), 25–40.
- Kremer, M. (2005). *How welfare states care: Culture, gender and citizenship in europe* (Unpublished doctoral dissertation). Utrecht University.
- Kuhlthau, K., & Mason, K. O. (1996). Market child care versus care by relatives: Choices made by employed and nonemployed mothers. *Journal of Family Issues*, *17*(4), 561–578.
- Laliv, R., Schlosser, A., Steinhauer, A., & Zweimüller, J. (2014). Parental leave and mothers' careers: The relative importance of job protection and cash benefits. *Review of Economic Studies*, *81*(1), 219–265.
- Laliv, R., & Zweimüller, J. (2009). How does parental leave affect fertility and return to work? evidence from two natural experiments. *The Quarterly Journal of Economics*, *124*(3), 1363–1402.
- Lee, S., Duvander, A.-Z., & Zarit, S. H. (2016). How can family policies reconcile fertility and women's employment? comparisons between south korea and sweden. *Asian journal of women's studies*, *22*(3), 269–288.
- Le Grand, J. (2018). *The strategy of equality: redistribution and the social services* (Vol. 13). Routledge.
- Lehrer, E. (1983). Determinants of child care mode choice: An economic perspective. *Social Science Research*, *12*(1), 69–80.
- Leibfried, S. (1993). Towards a european welfare state. *New perspectives on the welfare state in Europe*, 133.
- Leibowitz, A., Klerman, J. A., & Waite, L. J. (1992). Employment of new mothers and child care choice: Differences by children's age. *Journal of Human Resources*, 112–133.
- Leibowitz, A., Waite, L. J., & Witsberger, C. (1988). Child care for preschoolers: Differences by child's age. *Demography*, *25*(2), 205–220.
- Le Pape, M.-C., Lhommeau, B., & Raynaud, E. (2015). *Les familles monoparentales en europe: de nouvelles façons de faire famille pour de nouvelles normes?*
- Lewis, J. (1992). Gender and the development of welfare regimes. *Journal of European social policy*, *2*(3), 159–173.
- Li-Grining, C. P., & Coley, R. L. (2006). Child care experiences in low-income communities: Developmental quality and maternal views. *Early Childhood Research Quarterly*, *21*(2), 125–141.
- Luci-Greulich, A., & Thévenon, O. (2013). The impact of family policies on fertility trends in developed countries. *European Journal of Population*, *29*(4), 387–416.
- Lundberg, S., & Rose, E. (2000). Parenthood and the earnings of married men and women. *Labour Economics*, *7*(6), 689–710.
- Maas, C. J., & Hox, J. J. (2005). Sufficient sample sizes for multilevel modeling. *Methodology*, *1*(3), 86–92.
- Maldonado, L. C. (2017). *Doing better for single-parent families: Poverty and policy across 45 countries* (Unpublished doctoral dissertation). UCLA.
- Maldonado, L. C., & Nieuwenhuis, R. (2015). Family policies and single parent poverty in 18 oecd countries, 1978–2008. *Community, Work & Family*, *18*(4), 395–415.
- Manca, A. R., Governatori, M., & Mascherini, M. (2010). Towards a set of composite indicators on flexicurity: a comprehensive approach. *ISPRA: Joint Research Centre-European Commission*.
- Manow, P., & Palier, B. (2009). A conservative welfare state regime without christian democracy? the french etat—providence. *Religion, Class Coalitions, and Welfare States*, 146.

- Marianne, B. (2011). New perspectives on gender. In *Handbook of labor economics* (Vol. 4, pp. 1543–1590). Elsevier.
- Martin, M. A. (2006). Family structure and income inequality in families with children, 1976 to 2000. *Demography*, 43(3), 421–445.
- Mason, K. O., & Kuhlthau, K. (1989). Determinants of child care ideals among mothers of preschool-aged children. *Journal of Marriage and the Family*, 593–603.
- Meyer, B. D., & Rosenbaum, D. T. (2001). Welfare, the earned income tax credit, and the labor supply of single mothers. *The quarterly journal of economics*, 116(3), 1063–1114.
- Meyers, M. K., & Jordan, L. P. (2006). Choice and accommodation in parental child care decisions. *Community Development*, 37(2), 53–70.
- Michalopoulos, C., & Robins, P. K. (2002). Employment and child-care choices of single-parent families in Canada and the United States. *Journal of Population Economics*, 15(3), 465–493.
- Misra, J., Moller, S., Strader, E., & Wemlinger, E. (2012). Family policies, employment and poverty among partnered and single mothers. *Research in Social Stratification and Mobility*, 30(1), 113–128.
- Morgan, K. J. (2008). Toward the Europeanization of work-family policies? *Gender politics in the expanding European Union: Mobilization, inclusion, exclusion*, 37.
- Mörk, E., Sjögren, A., & Svaleryd, H. (2009). *Cheaper child care, more children (iza dp no. 3942)*.
- Morrissey, T. W. (2008). Familial factors associated with the use of multiple child-care arrangements. *Journal of Marriage and Family*, 70(2), 549–563.
- Moss, P. (2013). Politiques de congés pour les enfants en Europe: la place des pères. *Informations sociales*(2), 114–122.
- Moss, P. (2014). *10th international review of leave policies and related research 2014*. University of London, Institute of Education London.
- Moss, P. (2015). 11th international review of leave policies and related research 2015. London. *Institute of Education University of London*. 350p. http://www.leavenetwork.org/fileadmin/Leavenetwork/Annual_reviews/2015_full_review3-final_8july.pdf Accessed May, 27, 2016.
- Moss, P., & Deven, F. (2015). *Leave policies in challenging times: Reviewing the decade 2004–2014*. Taylor & Francis.
- Müller, K.-U., & Wrohlich, K. (2020). Does subsidized care for toddlers increase maternal labor supply? Evidence from a large-scale expansion of early childcare. *Labour Economics*, 62, 101776.
- Musgrave, R. A. (1956). A multiple theory of budget determination. *FinanzArchiv/Public Finance Analysis*(H. 3), 333–343.
- Nieuwenhuis, R. (2015). The EU mutual learning programme in gender equality: Support to lone parents. *Comments Paper – The Netherlands*.
- Nieuwenhuis, R., Need, A., & Van Der Kolk, H. (2012). Institutional and demographic explanations of women's employment in 18 OECD countries, 1975–1999. *Journal of Marriage and Family*, 74(3), 614–630.
- Nolan, B., & Ive, M. (2009). Economic inequality, poverty, and social exclusion. In *The Oxford handbook of economic inequality*.
- Nollenberger, N., & Rodríguez-Planas, N. (2015). Full-time universal childcare in a context of low maternal employment: Quasi-experimental evidence from Spain. *Labour Economics*, 36, 124–136.
- Norman, H., Elliot, M., & Fagan, C. (2014). Which fathers are the most involved in taking care of their toddlers in the UK? An investigation of the predictors of paternal involvement. *Community, Work & Family*, 17(2), 163–180.
- O'Connor, J. S. (1993). Gender, class and citizenship in the comparative analysis of welfare state regimes: theoretical and methodological issues. *British journal of Sociology*, 501–518.
- Oishi, A. S. (2002). The effect of childcare costs on mothers' labor force participation. *Journal of Population and Social Security*, 1(1), 51–67.

- Olivetti, C., & Petrongolo, B. (2016). The evolution of gender gaps in industrialized countries. *Annual review of Economics*, 8, 405–434.
- Olivetti, C., & Petrongolo, B. (2017). The economic consequences of family policies: lessons from a century of legislation in high-income countries. *Journal of Economic Perspectives*, 31(1), 205–30.
- Palier, B. (2000). ‘defrosting’the french welfare state. *West European Politics*, 23(2), 113–136.
- Park, S., & Lake, E. T. (2005). Multilevel modeling of a clustered continuous outcome: nurses’ work hours and burnout. *Nursing research*, 54(6), 406.
- Périver, H., et al. (2017). Réduire les inégalités professionnelles en réformant le congé paternité. *OFCE Policy brief*, 11, 12.
- Pettit, B., & Hook, J. (2005). The structure of women’s employment in comparative perspective. *Social Forces*, 84(2), 779–801.
- Petts, R. J., & Knoester, C. (2018). Paternity leave-taking and father engagement. *Journal of Marriage and Family*, 80(5), 1144–1162.
- Pfau-Effinger, B. (1993). Modernisation, culture and part-time employment: the example of finland and west germany. *Work, Employment and Society*, 7(3), 383–410.
- Pfau-Effinger, B. (1998). Gender cultures and the gender arrangement—a theoretical framework for cross-national gender research. *Innovation: The European Journal of Social Science Research*, 11(2), 147–166.
- Plantenga, J., Remery, C., Mairhuber, I., Meulders, D., Beleva, I., Ellina, C., . . . Emerek, R. (2010). *Flexible working time arrangements and gender equality: A comparative review of thirty european countries*. European Commission.
- Powell, L. M. (2002). Joint labor supply and childcare choice decisions of married mothers. *Journal of Human Resources*, 106–128.
- Prados, M., & Zamarro, G. (2020). Gender differences in couples’ division of childcare, work and mental health during covid-19. *CESR-Schaeffer Working Paper*(003).
- Pungello, E. P., & Kurtz-Costes, B. (2000). Working women’s selection of care for their infants: A prospective study. *Family Relations*, 49(3), 245–255.
- Pylkkänen, E., & Smith, N. (2003). Career interruptions due to parental leave: A comparative study of denmark and sweden.
- Rindfuss, R. R., Guilkey, D., Morgan, S. P., Kravdal, Ø., & Guzzo, K. B. (2007). Child care availability and first-birth timing in norway. *Demography*, 44(2), 345–372.
- Robila, M. (2012). Family policies in eastern europe: A focus on parental leave. *Journal of Child and Family Studies*, 21(1), 32–41.
- Rønsen, M., & Sundström, M. (2002). Family policy and after-birth employment among new mothers—a comparison of finland, norway and sweden. *European Journal of Population*, 18(2), 121–152.
- Rossier, C., Brachet, S., & Salles, A. (2011). Family policies, norms about gender roles and fertility decisions in france and germany. *Vienna Yearbook of Population Research*, 259–282.
- Rossin-Slater, M. (2017). *Maternity and family leave policy* (Tech. Rep.). National Bureau of Economic Research.
- Ruhm, C. J. (1998). The economic consequences of parental leave mandates: Lessons from europe. *The quarterly journal of economics*, 113(1), 285–317.
- Sainsbury, D., et al. (1996). *Gender, equality and welfare states*. Cambridge University Press.
- Sanchez, L., & Thomson, E. (1997). Becoming mothers and fathers: Parenthood, gender, and the division of labor. *Gender & society*, 11(6), 747–772.
- Saurel-Cubizolles, M.-J., Romito, P., Escribà-Aguir, V., Lelong, N., Pons, R. M., & Ancel, P.-Y. (1999). Returning to work after childbirth in france, italy, and spain. *European sociological review*, 15(2), 179–194.
- Schoeneberger, J. A. (2016). The impact of sample size and other factors when estimating multilevel logistic models. *The Journal of Experimental Education*, 84(2), 373–397.
- Schönberg, U., & Ludsteck, J. (2014). Expansions in maternity leave coverage and mothers’ labor market outcomes after childbirth. *Journal of Labor Economics*, 32(3), 469–505.

- Smeeding, T. (2006). Poor people in rich nations: The united states in comparative perspective. *Journal of Economic Perspectives*, 20(1), 69–90.
- Snijders, T. A., & Bosker, R. J. (2011). *Multilevel analysis: An introduction to basic and advanced multilevel modeling*. Sage.
- Sommet, N., & Morselli, D. (2017). Keep calm and learn multilevel logistic modeling: A simplified three-step procedure using stata, r, mplus, and spss. *International Review of Social Psychology*, 30, 203–218.
- Steiber, N., & Haas, B. (2012). Advances in explaining women’s employment patterns. *Socio-Economic Review*, 10(2), 343–367.
- Sterdyniak, H. (2011). Faut-il remettre en cause la politique familiale française? *Revue de l’OFCE*(1), 333–366.
- Stier, H., Lewin-Epstein, N., & Braun, M. (2001). Welfare regimes, family-supportive policies, and women’s employment along the life-course. *American journal of sociology*, 106(6), 1731–1760.
- Stolzenberg, R. M., & Waite, L. J. (1984). Local labor markets, children and labor force participation of wives. *Demography*, 21(2), 157–170.
- Tanaka, S., & Waldfogel, J. (2007). Effects of parental leave and work hours on fathers’ involvement with their babies: Evidence from the millennium cohort study. *Community, Work and Family*, 10(4), 409–426.
- Thevenon, O. (2006). Régimes d’Etat Social et convention familiale : une analyse des régulations emploi-famille. *economies et société série Socio-économie du travail*, 27(6), 1137–1171.
- Thévenon, O. (2011). Family policies in oecd countries: A comparative analysis. *Population and development review*, 37(1), 57–87.
- Thévenon, O. (2013). Drivers of female labour force participation in the oecd. *Documents de travail de l’OCDE sur les questions sociales, l’emploi et les migrations*(145).
- Thévenon, O. (2016). Decreasing fertility in europe: is it a policy issue? *Population Change in Europe, the Middle-East and North Africa: Beyond the Demographic Divide*, 81.
- Thévenon, O., & Solaz, A. (2013). Labour market effects of parental leave policies in oecd countries. *Documents de travail de l’OCDE sur les questions sociales, l’emploi et les migrations*(141).
- Uttal, L. (1997). “trust your instincts”: Racial ethnic and class-based preferences in employed mothers’ childcare choices. *Qualitative Sociology*, 20(2), 253–274.
- Uunk, W. (2015). Does the cultural context matter? the effect of a country’s gender-role attitudes on female labor supply. *European Societies*, 17(2), 176–198.
- Uunk, W., Kalmijn, M., & Muffels, R. (2005). The impact of young children on women’s labour supply: a reassessment of institutional effects in europe. *Acta sociologica*, 48(1), 41–62.
- Van Ham, M., & Mulder, C. H. (2005). Geographical access to childcare and mothers’labour force participation. *Tijdschrift voor economische en sociale geografie*, 96(1), 63–74.
- Van Lancker, W., Ghysels, J., & Cantillon, B. (2015). The impact of child benefits on single mother poverty: Exploring the role of targeting in 15 e uropean countries. *International Journal of Social Welfare*, 24(3), 210–222.
- Van Oorschot, W. (2002). Targeting welfare: On the functions and dysfunctions of means-testing in social policy. *World poverty: new policies to defeat an old enemy*, 171–193.
- Vella, F. (1994). Gender roles and human capital investment: The relationship between traditional attitudes and female labour market performance. *Economica*, 191–211.
- Viitanen, T. K. (2005). Cost of childcare and female employment in the uk. *Labour*, 19(s1), 149–170.
- Winkelmann, R. (2008). *Econometric analysis of count data*. Springer Science & Business Media.
- Wooldridge, J. M. (2015). Control function methods in applied econometrics. *Journal of Human Resources*, 50(2), 420–445.
- Wrohlich, K. (2004). *Child care costs and mothers’ labor supply: an empirical analysis for germany* (Tech. Rep.). DIW Discussion Papers.