KOMISE EVROPSKÝCH SPOLEČENSTVÍ

V Bruselu dne 18.7.2007
KOM(2007) 424 v konečném znění

SDĚLENÍ KOMISE RADĚ, EVROPSKÉMU PARLAMENTU, EVROPSKÉMU HOSPODÁŘSKÉMU A SOCIÁLNÍMU VÝBORU A VÝBORU REGIONŮ

Boj proti rozdílům v odměňování žen a mužů

SDĚLENÍ KOMISE RADĚ, EVROPSKÉMU PARLAMENTU, EVROPSKÉMU HOSPODÁŘSKÉMU A SOCIÁLNÍMU VÝBORU A VÝBORU REGIONŮ

Boj proti rozdílům v odměňování žen a mužů

1. ÚVOD

Základní zásada rovného zacházení pro muže a ženy je od roku 1957 zakotvena v Římské smlouvě. Snížení rozdílů v odměňování je jedním z cílů Evropské strategie pro růst a zaměstnanost. Nicméně Plán pro dosažení rovnovného postavení žen a mužů[1] zdůrazňuje, že rozdíly v odměňování přetrvávají i nadále, přestože byly podniknuty kroky a uplatněna opatření na jejich odstranění. Ukazatel rozdílu (nekorigovaný) průměrné hrubé hodinové odměny uvádí, že v roce 2005 vydělávaly ženy v Evropské unii v průměru o 15% méně než muži. Nic nenasvědčuje tomu, že by mělo dojít k výraznému snížení tohoto rozdílu.

Tento rozdíl nelze z velké části připsat objektivním důvodům, což svědčí o přetrvávajícím nerovném postavení žen na trhu práce. Ve všech členských státech vykazují ženy vyšší míru úspěšnosti ve škole než muži a získávají většinu vysokoškolských diplomů. Jak si však lze vysvětlit, že poté, co ženy opustí vzdělávací systém, jim trh práce poskytne méně příznivé podmínky než mužům a jejich produktivní potenciál nezhodnotí plně? Moderní a konkurenceschopná ekonomika si takovouto situaci nemůže dovolit, zejména s ohledem na demografické změny a očekávané snížení aktivní populace.

Právě v těchto souvislostech byl vypracován tento dokument a jeho cílem je provést analýzu příčin rozdílů v odměňování a navrhnout opatření na snížení těchto rozdílů. S touto problematikou se Komise nemůže vyrovnat sama, neboť v řadě oblastí musí jednat členské státy, a opatření, která je třeba provést, překračují oblasti působnosti Komise. Odstraňování rozdílů v odměňování bude vyžadovat mobilizaci všech zúčastněných stran, zejména členských států a sociálních partnerů, aby bylo možné v oblasti rovnosti žen a mužů na trhu práce učinit pokroky.

2. ROZDÍLY V ODMĚŇOVÝNÍ ŽEN A MUŽŮ: KOMPLEXNÍ A PŘETRVÁVAJÍCÍ JEV

2.1 Co rozumíme rozdíly v odměňování?

Rozdíly v odměňování měří relativní rozdíl mezi hrubou hodinovou odměnou žen a hrubou hodinovou odměnou mužů v rámci celého hospodářství. Rozdíly v odměňování jsou jedním ze strukturálních ukazatelů pro sledování Evropské strategie pro růst a zaměstnanost[2]. Důvody vzniku rozdílů v odměňování jsou komplexní. Pracovní dokument útvarů Komise z roku 2003 podrobně popisuje míru, analýzu a politické dopady rozdílů v odměňování žen a mužů[3].

---

1 KOM(2006) 92. Usnesení Evropského parlamentu přijaté dne 13. března 2007 k plánu (P6_TA(2007)0063) vyzývá Komisi k tomu, aby přijala opatření ke snížení rozdílů v odměňování.

2 Rozdíl (nekorigovaný) průměrné hrubé odměny mužů a žen uvedený v procentech hrubé odměny mužů. Viz definice v bodě 2 přílohy.

3 SEK(2003) 937.

Zdůrazňuje, že je obtížné oddělit objektivními faktory vysvětlující tyto rozdíly od dopadů způsobených přímou nebo nepřímou diskriminací nebo jinými faktory.

Rozdíly v odměňování mohou z části odrážet objektivní rozdíly týkající se *individuálních vlastností* (věk, úroveň vzdělání, získané zkušenosti), *zaměstnání* (profese, typ smlouvy nebo pracovní podmínky) nebo *podniku* (odvětví činnosti nebo velikost podniku). Například zkušenost obvykle zlepšuje na trhu práce finanční ohodnocení. Pokud mají muži v průměru více zkušeností než ženy, bude jejich finanční ohodnocení v průměru rovněž vyšší. Přesto i nadále mohou přetrvávat *diskriminační* postupy, které mohou postihnout pracovníka na základě pohlaví. Stává se, že ženy jsou při stejné zkušenosti za stejnou práci vědomě diskriminačním způsobem odměňovány méně než muži.

Objektivní rozdíly a zjevně diskriminační praktiky k vysvětlení přetrvávajících rozdílů v odměňování nicméně nestačí [4]. Tyto rozdíly rovněž souvisí s určitým počtem jak právních, tak i sociálních nebo hospodářských prvků, které překračují otázku týkající se stejné odměny za stejnou práci.

V souladu se Smlouvou (článek 141) musí být stejná odměna zaručena také za *rovnocennou* práci. Vzniká tak otázka týkající se ocenění práce každého člověka, zejména ocenění funkcí. Přetrvávání rozdílů v odměňování totiž také poukazuje na systematicky nižší ohodnocení převážně ženských povolání a funkcí vzhledem k povoláním a funkcím převážně mužským, přičemž není možné odůvodnit tuto skutečnost objektivními kritérii[5]. Může se například stát, že v případě stejné kvalifikace je ohodnocena fyzická síla lépe než schopnosti týkající se mezilidských vztahů nebo zodpovědnost za majetek lépe než zodpovědnost za osoby. Jako příklad lze uvést jeden podnik, který nedávno přehodnotil své platové tabulky a zrovnoprávnil pokladní v supermarketu s kolegy pracujícími ve skladu.

Na straně druhé mohou rozdíly v odměňování odrážet nerovnosti, které se týkají především žen při účasti na trhu práce.

To se týká například *segregace* trhu práce. Ukazuje se, že ženy pracují v mnohem menším počtu odvětví a zaměstnání než muži. Právě tato odvětví a zaměstnání bývají hůře odměňována než ta, kde pracují především muži. Přibližně 40 % žen, oproti 20 % mužů, pracuje ve zdravotnictví, školství nebo ve státní správě. Ženy pracují kromě toho především jako administrativní asistentky, prodavačky nebo jako málo kvalifikované nebo nekvalifikované síly a tyto profese představují téměř polovinu zaměstnání žen. A naopak pouze třetina vedoucích pracovníků v podnicích EU jsou ženy.

Segregace je posílena *tradicemi a stereotypy*, které ovlivňují například výběr studijního oboru, hodnocení a klasifikaci povolání a také účast na zaměstnanosti. I nadále trpí zejména ženy problémy spojenými se *sladěním profesního a soukromého života*. Tento fenomén ovlivňuje výběr kariéry a projevuje se zejména tak, že ženy pracují častěji na částečný pracovní úvazek a častěji přerušují kariéru, což má negativní vliv na jejich profesní vývoj. Na částečný pracovní úvazek pracuje téměř třetina žen, zatímco mužů pouze 8 %. Využívání tohoto způsobu práce může odrážet osobní preference a podporovat účast žen na trhu práce,

---

[4] „The gender pay gap – Origins and policy responses“, skupina odborníků na otázky genderu, sociálního začleňování a zaměstnanosti, http://bookshop.europa.eu/eubookshop/FileCache/PUBPDF/KE7606200ENC/KE7606200ENC_002.pdf .

[5] KOM(94) 6.

přesto rozdíl mezi ženami a muži zdůrazňuje, že ženy a muži nevyužívají čas stejným způsobem a že péči o závislé členy rodiny zajišťují zejména ženy. Tuto nerovnováhu posiluje nedostatek dostupných, finančně výhodných a kvalitních služeb poskytujících péči o dítě. Stejně tak rodičovskou dovolenou využívají převážně ženy[6]. Rodičovství trvale snižuje pouze míru zaměstnanosti žen, nikoliv mužů. V důsledku toho je profesní dráha žen přerušována častěji, je pomalejší a kratší, a proto méně odměňována.

Při výkladu ukazatele rozdílů v odměňování je třeba zohlednit, že tento ukazatel neumožňuje rozlišovat mezi objektivními faktory a mezi faktory pramenícími z diskriminace nebo jinými faktory.

2.2 Znaky rozdílů v odměňování v EU

V roce 2005 byly v EU-27 rozdíly v odměňování žen a mužů odhadovány na 15 %, což je o dva body méně než v roce 1995 (viz příloha). Tato relativní stabilita kontrastuje s nesporně velmi pozitivním vývojem míry zaměstnanosti žen, která se stále zlepšuje.

Na úrovni členských států jsou velké rozdíly, které se pohybují od 4 % (MT) do 25 % (EE, CY). Nicméně rozdíly v odměňování nejsou obecným ukazatelem rovnosti žen a mužů, neboť se týkají pouze zaměstnanců a je třeba je hodnotit v souvislosti s ostatními ukazateli vztahujícími se k trhu práce. Tyto rozdíly obecně poukazují na různé způsoby zaměstnávání žen. Rovněž většina zemí s nízkou mírou zaměstnanosti žen (např. MT, IT, EL, PL) vykazuje menší rozdíl, než je rozdíl průměrný, což poukazuje na nízkou zaměstnanost málo kvalifikovaných nebo nekvalifikovaných žen. Vysoký rozdíl zpravidla souvisí s vysokým stupněm segregace trhu práce (např. CY, EE, SK, FI), nebo s velkým množstvím žen, které pracují na částečný pracovní úvazek (např. DE, UK, NL, AT, SE). Kromě toho rozdíly v odměňování mohou ovlivňovat i institucionální systémy a mechanismy stanovování odměn.

Ukazuje se také, že rozdíly v odměňování jsou větší než průměrné v podnicích soukromého sektoru[7] (25 %), kde se výrazně liší v závislosti na individuálních charakteristikách, podniku nebo zaměstnání (viz statistiky v příloze). Rozdíly v odměňování se například zvyšují s velikostí podniku, věkem, dosaženým vzděláním a kvalifikací. Jinými slovy jsou kvalifikace a zkušenosti získané ženami odměňovány méně než kvalifikace a zkušenosti mužů. Rozdíly v odměňování je nejvíce postižen průmysl, služby pro podniky a finanční aktivity.

3. ODSTRANĚNÍ ROZDÍLŮ V ODMĚŇOVÁNÍ ŽEN A MUŽŮ

Pro Evropskou komisi je odstranění rozdílů v odměňování žen a mužů politickou prioritou, což potvrdil i Plán pro dosažení rovného postavení žen a mužů na období 2006–2010.

Rozdíly v odměňování mají výrazný dopad na postavení žen v hospodářském a sociálním životě během aktivního života a i po jeho skončení. Rozdíly v odměňování jsou překážkou pro to, aby ženy a muži získali stejnou ekonomickou nezávislost. Nevyhnutelně zatěžují volbu jednotlivce, ať již jde o různé způsoby práce, délku práce, přerušení kariéry nebo rozdělení domácích a rodinných povinností. Vedou rovněž k tomu, že ženy jsou více vystaveny riziku chudoby, zejména v rodinách s jedním rodičem. Jejich dopad je citelný i po skončení aktivního života, kdy se rozdíly v odměňování projeví ve výši důchodu. Svědčí o plýtvání

---

6 Eurobarometr 189 / 59,1.

7 Viz příloha, bod 3.

zdroji nepřijatelném pro ekonomiku a pro společnost, které brání plnému využití produktivního potenciálu žen.

Všechna prováděná politická opatření vždy dbala na to, aby zabránila všem faktorům, které způsobují rozdíly v odměňování. Na straně jedné byl pro boj proti diskriminaci a zaručení rovného zacházení vypracován obsáhlý soubor předpisů. Na straně druhé přispěla k podpoře rovnosti žen a mužů ve všech ohledech řada opatření a nelegislativních iniciativ.

Přetrvávání rozdílů v odměňování nicméně poukazuje na nutnost zahájit úvahy o specifických opatřeních s cílem snížit neoprávněné mzdové nerovnosti. Byly stanoveny čtyři prioritní a komplementární oblasti. Z legislativního hlediska musí Komise dbát na úplné provedení a uplatňování stávajícího rámce a zároveň stanovit možnosti zlepšení. V oblastech, které překračují samostatné pravomoci, musí Komise počítat s aktivním zapojením všech zúčastněných stran, zejména členských států a sociálních partnerů. Zejména je třeba plně využít Evropskou strategii pro růst a zaměstnanost a podporovat stejné odměňování u zaměstnavatelů. Právě zaměstnavatelé musí v první řadě uplatňovat zásadu rovného odměňování za stejnou nebo rovnocennou práci. Výměna osvědčených postupů na úrovni Společenství dále umožní zlepšit informovanost o tomto fenoménu a rozšířit inovační řešení na jeho potlačení.

3.1 Analýza možností pro zlepšení legislativního rámce a jeho provádění

V Římské smlouvě je od roku 1957 zakotvena v článku 119 zásada stejné odměny mužů a žen za stejnou práci. Tento článek je nyní článkem 141 Smlouvy a stanoví, že členské státy musí zajistit uplatňování zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou nebo rovnocennou práci (viz příloha).

Cílem článku 141 je více než striktní *právní* rovnost, tento článek rovněž uznává, že je nutná rovnost *faktická*. V odstavci 4 členským státům proto umožňuje *s ohledem na zajištění úplné rovnosti mezi muži a ženami v profesním životě* zachovat nebo zavést pozitivní opatření *pro usnadnění profesní činnosti méně zastoupeného pohlaví.*

V roce 1975 přijala Rada směrnici 75/117/EHS o sbližování právních předpisů členských států týkajících se uplatňování zásady stejné odměny za práci pro muže a ženy. Tato směrnice stanoví, že zásadou stejné odměny za práci pro muže a ženy se rozumí pro stejnou práci nebo pro práci, které je přiznána stejná hodnota, odstranění veškeré diskriminace na základě pohlaví ve všech hlediscích a podmínkách odměňování.

Soudní dvůr se musel k těmto ustanovením několikrát vyjádřit v rámci rozsáhlé judikatury, která výrazně ovlivnila právo v této oblasti[8].

Základem pro většinu vnitrostátních právních předpisů týkajících se zásady stejné odměny mužů a žen byly právní předpisy Společenství v příslušné oblasti, které hrály hlavní roli ve vývoji postavení žen na trhu práce. Rozdíly v odměňování mužů a žen tyto právní předpisy nicméně odstranit nedokázaly.

Rozdíly v odměňování nejsou způsobeny pouze nedostatečným nebo špatným uplatňováním zákona, přesto mají pro zlepšení situace důležitou roli[9].

---

[8] Viz příloha, bod 1.

Právní předpisy Společenství byly účinné v případě odstranění přímé diskriminace, kdy za stejnou práci žena dostává nižší plat než její kolega. Případy, které se ještě objevují, je možné účinně řešit soudními nebo jinými mechanismy na vnitrostátní úrovni.

Nicméně tyto právní předpisy byly méně účinné při zajištění dodržování zásady stejné odměny za rovnocennou práci. Například v rámci jednoho podniku mohou být dvě odpovídající pozice ohodnoceny různě, přičemž jednu pozici vykonávají především ženy a druhou především muži. Tento typ diskriminace je předmětem individuálních soudních žalob méně často, neboť případné oběti si toho pravděpodobně nejsou vědomy, a zároveň je v tomto případě pro diskriminaci mnohem těžší shromáždit podkladový materiál.

Bez ohledu na výsledky analýzy je proto nutné prověřit, zda je změna legislativního rámce Společenství žádoucí, aby bylo zajištěno, že bude odstraněna přímá i nepřímá diskriminace, zejména při stanovování odměn. Pro dosažení tohoto cíle by bylo možné posílit ustanovení, jejichž cílem je v systému odměňování odstranit diskriminační prvky na základě pohlaví.

Jak je již uvedeno ve směrnici 2002/73/ES, je rovněž nutné prověřit ze všech hledisek úlohu transparentnosti a v tomto kontextu rozebrat ustanovení týkající se informací a konzultací pracovníků a jejich zástupců, pokud jde o vývoj odměňování žen a mužů v podniku.

Za účelem potírání segregace trhu práce by mohly členské státy více využít možnosti provádět pozitivní opatření a zároveň respektovat judikaturu Soudního dvora.

Komise bude i nadále vykonávat roli strážkyně Smluv a bude zajišťovat, aby příslušné právo Společenství bylo správně prováděno do vnitrostátního práva a uplatňováno. Komise se při plnění této povinnosti bude moci opřít o vnitrostátní subjekty, jejichž úkolem je podporovat zásadu rovného zacházení pro ženy a muže[10].

Uplatňování právních předpisů by rovněž podpořilo lepší šíření informací a větší povědomí o stávajících právních ustanoveních. Průzkumy poukazují na neznalost evropského práva týkajícího se rovnosti odměňování, rovného zacházení a případných opravných prostředků. V průměru pouhá třetina občanů uvádí, že zná svá práva, která může uplatnit v případě diskriminace[11]. Je proto nutné i nadále všeobecně informovat jak občany, tak i pracovníky a zaměstnavatele nebo odborníky v oblasti soudnictví.

Možnost sladit profesní život s životem soukromým přispívá k rovnovážnějšímu rozdělení domácích a rodinných povinností mezi ženy a muže a podporuje souvislejší účast žen na trhu práce, čímž dochází ke snížení rozdílů v odměňování. Komise zahájila konzultaci s evropskými sociálními partnery týkající se sladění[12] a domnívá se, že by bylo užitečné předpisy Společenství aktualizovat.

Komise:

---

9 „Report on Equal Pay“, síť nezávislých právních odborníků v oblasti zaměstnanosti, sociálních věcí a rovnosti mezi muži a ženami,http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/legislation/report_equal_pay.pdf.

10 Článek 8a směrnice 76/207/EHS ve znění směrnice 2002/73/ES.

11 Eurobarometr 263 / 65.4.

12 SEK(2007) 571.

- bude i nadále provádět důkladné kontroly týkající se provádění a uplatňování právních předpisů Společenství v členských státech a bude se opírat o síť vnitrostních subjektů, které jsou odpovědné za rovnost žen a mužů, aby tak přispěla k jednotnému výkladu a uplatňování právních předpisů v oblasti rovnosti odměňování;

- provede v roce 2008 analýzu současných ustanovení s ohledem na vhodnost právních nástrojů ve vztahu k zaznamenaným příčinám rozdílů v odměňování a v případě potřeby navrhne přizpůsobení legislativního rámce Společenství;

- vyzývá členské státy, aby plně prováděly stávající ustanovení týkající se informování pracovníků zaměstnavateli, pokud jde o rovné zacházení v podnicích;

- prověří, zda jsou nezbytné směry nebo vysvětlení k provádění pozitivních opatření s cílem potírat segregaci trhu práce;

- zesílí činnosti podporující šíření informací a zvyšování povědomí o stávajícím právu a opravných prostředcích v případě diskriminace, a to včetně směrem k dotčeným účastníkům soudního systému;

- v případě potřeby navrhne po konzultaci sociálních partnerů na úrovni Společenství opatření umožňující lepe sladit práci a soukromý a rodinný život tak, aby ženy a muži měli stejné podmínky pro přístup na trh práce a pro možnost na něm setrvat.

3.2 Plné využití Evropské strategie pro růst a zaměstnanost

Evropská strategie pro růst a zaměstnanost je důležitý nástroj, který podporuje rovnost žen a mužů na trhu práce, a sice s aktivní podporou strukturálních fondů. Tato strategie je propojena s otevřenou metodou koordinace v oblasti sociální ochrany a sociálního začleněňování, která rovněž uznává, že podporování rovných příležitosti je nezbytnou součástí úsilí, které členské státy vynakládají, aby posílily sociální soudržnost v EU.

V současném rámci Evropské strategie pro růst a zaměstnanost je snížení rozdílů v odměňování uvedeno ve dvou hlavních integrovaných směrech[13]. To členské státy rovněž povzbuzuje ke stanovování vlastních závazků a cílů pro stanovené priority. „Evropský pakt pro rovnost žen a mužů“, který přijala Evropská rada na svém jarním zasedání v březnu 2006, výrazně odráží závazek členských států jednat v této oblasti odhodlaně.

Potírání rozdílů v odměňování vyžaduje přístup zaměřený na všechny základní faktory. Některé členské státy zahájily opatření ve prospěch odstranění segregace na trhu práce, v oblasti vzdělávání a odborné přípravy nebo sladění profesního a soukromého života. Nicméně výroční zpráva Komise týkající se růstu a zaměstnanosti v roce 2006[14] a společná zpráva o zaměstnanosti na období let 2006 a 2007[15] litují, že rozdíly přetrvávají, a posledně zmíněná zpráva zdůrazňuje, že *„v tomto ohledu si cíle stanovily pouze dvě země (EE, FI) a většina členských států se touto otázkou nezabývá“*

---

13 Rozhodnutí Rady 2005/600/ES, hlavní směry č. 18 a 22.
14 KOM(2006) 816.
15 Dokument Rady 6706/07.

Komise předává každý rok Evropské radě zprávu týkající se rovnosti žen a mužů a v této zprávě zdůrazňuje, že rozdíly v odměňování jsou i nadále velké a vyzývá členské státy, aby k odstranění všech příčin podnikly vše, co je v jejich silách. Bylo by tedy teď žádoucí, aby členské státy ve svých národních programech reforem uvedly specifické iniciativy, které zavedly za účelem potírání rozdílů v odměňování, včetně opatření zaměřených na odstranění segregace trhu práce a sladění profesního a soukromého života. Komise bude i nadále předkládat zprávy týkající se vývoje rozdílů v odměňování a politických opatření přijatých v rámci mechanismů vytvořených pro Evropskou strategii pro růst a zaměstnanost, zejména výroční zprávu o pokroku a společnou zprávu týkající se zaměstnanosti. Rovněž je nutné zajistit sledování politik prostřednictvím koherentních, srovnatelných, úplných a včas dostupných statistik. Jedná se zejména o rozvíjení schopnosti analyzovat a chápat hlavní faktory, které tento rozdíl způsobují, aby se určila možná opatření pro cílené řešení tohoto problému. Proto Eurostat vytvořil v roce 2007 pracovní skupinu společně s členskými státy za účelem zlepšení kvality a srovnatelnosti stávajícího strukturálního ukazatele.

Komise:

- zlepší nabídku a kvalitu statistik týkajících se strukturálního ukazatele rozdílů v odměňování, včetně nutných členění údajů a nástrojů umožňujících identifikaci a analýzu faktorů způsobujících rozdíly a zaručí jejich vhodné rozšíření;
- vyhodnotí nejlepší způsob boje proti rozdílům v odměňování žen a mužů v rámci příštích integrovaných hlavních směrů strategie pro růst a zaměstnanost na období 2008–10;
- vyzývá členské státy, aby si stanovily národní cíle a harmonogramy pro snížení rozdílů v odměňování žen a mužů na základě koherentních, srovnatelných a úplných statistik;
- vyzývá členské státy, aby plně využily potenciálu Evropského sociálního fondu, zejména pro řešení přímých a nepřímých příčin rozdílů v odměňování žen a mužů, zlepšení přístupu žen k zaměstnání a snížení segregace trhu práce na základě pohlaví.

3.3 Podpora mzdové rovnosti u zaměstnavatelů

Hlavní úlohu při odstraňování neoprávněných nerovností v odměňování mají zaměstnavatelé. Právě oni nesou odpovědnost za dodržování právních předpisů v této oblasti. Nicméně je rovněž v jejich zájmu jednat odpovědným způsobem a podpořit rovnost žen a mužů v rámci vlastních organizací. To se týká jak soukromých, tak i veřejných podniků. Komise provádí pro své zaměstnance akční program na podporu rovných příležitostí. V tomto ohledu je třeba zdůraznit, že rozdíly v odměňování stále existují i ve veřejné správě; příčinou je zejména segregace v oblasti povolání a slabé zastoupení žen na vedoucích pozicích a na pozicích s rozhodovací pravomocí.

Podpora rovnosti není pouze otázkou etiky; přináší podnikům také konkurenční výhodu, neboť jejich zaměstnancům umožňuje plně využít produktivní potenciál. Ostatně rovnost žen a mužů patří mezi prioritní akční oblasti stanovené Evropskou aliancí pro sociální odpovědnost podniků[16] (Corporate Social Responsibility). V tomto rámci Komise vyzývá alianci k předkládání návrhů iniciativ, které by umožnily zhodnotit osvědčené postupy v oblasti boje proti rozdílům v odměňování.

[16] KOM(2006) 136.

Některé členské státy snahy zaměstnavatelů podporují, zejména udělováním známek kvality podnikům, jejichž postupy v oblasti rovnosti v zaměstnání a řízení lidských zdrojů zhodnocují rovnosti žen a mužů. Komise bude moci podporovat výměnu osvědčených postupů v této oblasti. Komise již podporuje činnosti zaměřené na zvýšení informovanosti s cílem bojovat proti stereotypům v podnicích, zejména s pomocí programu PROGRESS.

Ve vnitrostátních ekonomikách hrají důležitou roli veřejné správy, neboť veřejné zakázky představují 16 % HDP Společenství. Veřejné správy mají tedy možnost své dodavatele ovlivňovat, aby jednali v oblasti sociálních věcí odpovědně. V této souvislosti směrnice 2004/17/ES[17] a 2004/18/ES[18] stanoví, že *„veřejní zadavatelé mohou stanovit zvláštní podmínky pro plnění zakázky (...) [které] se mohou týkat zejména sociálních faktorů a životního prostředí“*

Komise:

- vyzývá vnitrostátní veřejné správy, aby učinily všechny nutné kroky pro snížení rozdílů v odměňování v rámci vlastních institucí a aby u svých dodavatelů prostřednictvím postupů plnění veřejných zakázek podporovaly mzdovou rovnost;
- začlení rozměr rovného zacházení a mzdové rovnosti do příručky, kterou připravuje na rok 2008 a jež bude pojednávat o problematice začlenění sociálních kritérií do postupů plnění veřejných zakázek.

3.4 Podpora výměny osvědčených postupů na úrovni Společenství

Několik členských států začalo provádět vnitrostátní iniciativy zaměřené na boj proti rozdílům v odměňování. Tyto iniciativy se týkaly zejména legislativních opatření ve prospěch mzdové rovnosti, například činností, jejichž cílem je podnítit podniky k tomu, aby analyzovaly a potíraly neoprávněné rozdíly v odměňování svých zaměstnanců nebo jim to uložit jako povinnost; aktivních politik rovnosti žen a mužů s cílem odstranit zejména strukturální nerovnosti na trhu práce; mzdových politik, jejichž cílem je nově posoudit povolání, která jsou málo odměňována.

Jednou z priorit akčního rámce pro rovnost žen a mužů přijatého v březnu 2005 evropskými sociálními partnery je snížení rozdílů v odměňování. Podle první zprávy sledující provádění schválené počátkem roku 2007 akční rámec podpořil velké množství iniciativ na vnitrostátní úrovni; při tom byla využita široká paleta nástrojů, zejména opatření v oblasti zvyšování informovanosti a odborné přípravy, rozvoj nástrojů na porovnávání mezd nebo definování strategie snížení těchto rozdílu.

Rozmanitost přijatých přístupů zdůrazňuje složitost tohoto fenoménu. Rovnost odměňování může být pouze výsledkem opatření na všech úrovních, přičemž je nutné zapojit všechny zúčastněné strany a působit na všechny faktory, které mají na tento rozdíl vliv. V tomto ohledu jsou zásadními prvky dobrá znalost problematiky rozdílů v odměňování a šíření osvědčených postupů uplatňovaných různými aktéry s cílem tyto rozdíly snížit. Komise bude výměnu osvědčených postupů v této oblasti podporovat.

---

[17] Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2004/17/ES ze dne 31. března 2004.

[18] Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2004/18/ES ze dne 31. března 2004.

Technickou podporou v boji proti rozdílům v odměňování je možné pověřit Evropský institut pro rovnost žen a mužů[19].

- Komise vyzývá sociální partnery, aby pokračovali v provádění rámce činností na podporu rovnosti žen a mužů, zejména pokud jde o prioritu týkající se snížení rozdílů v odměňování.

4. ZÁVĚRY

Rovnost žen a mužů a nediskriminace jsou součástí základních zásad Evropské unie. Přetrvávání rozdílů v odměňování žen a mužů je znakem toho, že ženy i nadále trpí přímou i nepřímou diskriminací a nerovností na trhu práce, což rovněž brání plnému využití produktivního potenciálu žen a splnění cílů Evropské strategie pro růst a zaměstnanost.

Ukazuje se, že je nutné především rozvinout schopnosti, které by nám umožnily tento i nadále komplexní a špatně pochopený fenomén analyzovat. Poté bude možné nastínit cílová opatření a určit možná zlepšení stávajícího legislativního rámce, která by mohla vést k významnému snížení rozdílů v odměňování.

Cílem tohoto sdělení je dodat boji proti rozdílům v odměňování novou energii. Je důkazem toho, že Komise se plně zavazuje k tomu, že učiní vše pro to, aby odstranila neoprávněnou mzdovou nerovnost mezi ženami a muži. Pokud má být tento cíl splněn, bude Komise potřebovat, aby se aktivně zapojily všechny dotčené strany, zejména členské státy a sociální partneři.

[19] Nařízení (ES) č. 1922/2006.

ANNEX

1. LEGAL FRAMEWORK

The principle of equal pay for equal work between male and female workers was embedded in the Treaty of Rome. In its current wording, article 141 EC (ex-article 119) foresees that Member States shall ensure that the principle of equal pay for male and female workers for equal work or work of equal value is applied. For the purpose of this article, "pay" means the ordinary basic or minimum wage or salary and any other consideration, whether in cash or in kind, which the worker receives directly or indirectly, in respect of his employment, from his employer. Article 141 EC foresees also that "with a view to ensuring full equality in practice between men and women in working life, the principle of equal treatment shall not prevent any Member State from maintaining or adopting measures providing for specific advantages in order to make it easier for the underrepresented sex to pursue a vocational activity or to prevent or compensate for disadvantages in professional careers" (positive actions).

On 10 February 1975, the Council adopted Directive 75/117/EEC on the approximation of the laws of the Member States relating to the application of the principle of equal pay for men and women. The Directive notably foresees that the principle of equal pay means, for the same work or for work to which equal value is attributed, the elimination of all discrimination on grounds of sex with regard to all aspects and conditions of remuneration. In particular, where a job classification system is used for determining pay, it must be based on the same criteria for both men and women and so drawn up as to exclude any discrimination on grounds of sex.

The Court of Justice developed a significant case law related to article 141 of the Treaty (ex article 119) and to Directive 75/117/EEC. In particular, the Court very soon underlined that the principle of equal pay numbered amongst the fundamental principles of the Community and could be invoked by any citizen in front on national jurisdictions (direct effect).

The Court of Justice was asked to interpret the concept of "pay" and has by this way considerably broadened its scope. The Court held that constitutes "pay" within the meaning of Article 141 EC, notably, a contribution to a retirement benefits scheme which is paid by an employer in the name of employees by means of an addition to the gross salary (case 69/80, Worringham), benefits paid by an employer to a worker in connection with the latter' s compulsory redundancy (case C-262/88, Barber), a *pension paid under a contracted-out private occupational scheme* (case C-262/88, Barber), a survivor's pension provided for by an occupational pension scheme (case C-109/91, Ten Over), benefits granted under a pension scheme, including survivors' benefits (case C-147/95, Ilektrismou), compensation received for losses of earnings due to attendance at training courses imparting the information necessary for performing staff council functions. (case C-457/93, Lewark), a monthly salary supplement (case C-381/99, Brunnhofer), a Christmas bonus (case C-333/97 Aboulaye). According to case C-400/93 (Royal Copenhagen), it also applies to piece-work pay schemes.

The case law of the Court has also interpreted extensively the notion of “equal work”. In case 129/79, Macarthys), the Court held that the principal should not be restricted by the introduction of a requirement of contemporaneity. In case 61/81 (Commission v. UK), the Court said that it is the responsibility of the Member States to guarantee the right to receive equal pay for work of equal value even in the absence of a system of job classification. It follows that where there is disagreement as to the application of the concept of "work to which equal value is attributed", the worker must be entitled to claim before an appropriate

authority that his work has the same value as other work and, if that is found to be the case, to have his rights under the treaty and the directive acknowledged by a binding decision. In case 157/86 (Murphy), the court held that the principle covers the case where a worker is engaged in work of higher value than that of the person with whom a comparison was to be made.

A number of judgements of the Court deal with the indirect discrimination in situations of part-time work. In case 96/80 (Jenkins), the Court held that the principle applies to the payment of lower hourly rates of remuneration for part-time work than for full-time work. In case 170/84 (Bilka), the Court found that Article 119 (now 141) was infringed when an employer excludes part-time employees from its occupational pension scheme, where the exclusion affects a far greater number of women, unless the undertaking shows that the exclusion is based on objectively justified factors unrelated to any discrimination on grounds of sex. In case 171/88 (Rinner-Kühn), the Court held that this Article precluded a legislation which permits employers to exclude certain part-time employees from the continued payment of wages in the event of illness. In case C-33/89 (Kowalska), the Court ruled that a clause in a collective agreement under which employers may exclude part-time employees from the payment of a severance grant was contrary to Article 119 when in fact a considerably lower percentage of men work part-time. In case C-184/89 (Nimz), the Court declared contrary to Article 119 a collective agreement that provides for the seniority of workers performing at least three quarters of normal working time to be fully taken into account for reclassification in a higher salary grade, where only one half of such seniority was taken into account in the case of workers whose working time was inferior, where the latter group comprises a considerably smaller percentage of men than women. On the other hand, in case joint cases C-399/92, C-409/92, C-495/92, C-34/93, C-50/93 and C-78/93 (Helmig), the Court ruled that this Article did not prevent a collective agreement from restricting payment of overtime supplements to cases where the normal working hours for full-time employees were exceeded. In case, C-1/95, the Court found that it was contrary to Community law to require that, for the purpose of calculating the length of service, periods of part-time employment of one-half and two-thirds of normal working time were counted only as two thirds of normal hours, except if justified by objective criteria unrelated to any discrimination on grounds of sex. In case 281/97 (Krüger), the Court decided that an exclusion by a collective agreement from entitlement to a special annual bonus of persons in employment which involves a normal working week of less than 15 hours and normal pay not exceeding a fraction of the monthly baseline and is, on that basis, exempt from compulsory social insurance constitutes indirect discrimination based on sex, where that exclusion applies independently of the sex of the worker but actually affects a considerably higher percentage of women than men.

On the other hand, the court has admitted that a classification system use the criterion of muscular effort of the work. Nevertheless, in order for a classification system not to be discriminatory as a whole, it must take into account criteria for which workers of each sex may show particular aptitude. In case 109/88 (Danfoss), the Court ruled that when an undertaking applies a non transparent system of pay, it is up for the employer to prove that it is not discriminatory in practice. On the other hand, the Court held also that the employer had to justify the recourse to the criteria of mobility and training, but not the recourse to the criterion of length of service. In case C-127/92 (Enderby), the Court held that where significant statistics disclose an appreciable difference in pay between two jobs of equal value, one of which carried out almost exclusively by women, Article 119 requires the employer to show that the difference is based on objectively justified factors unrelated to any discrimination on grounds of sex. The fact that the pay rates were agreed by collective bargaining is not sufficient objective justification for the difference in pay. In case C-17/05

(Cadman), the Court confirmed its previous case law (Danfoss) and held that since, as a general rule, recourse to the criterion of length of service is appropriate to attain the legitimate objective of rewarding experience acquired which enables the worker to perform his duties better, the employer does not have to establish specifically that recourse to that criterion is appropriate to attain that objective as regards a particular job, unless the worker provides evidence capable of raising serious doubts in that regard.

There are other Directives in the field of equality between men and women which are relevant as far as the gender pay gap is concerned.

It is the case, notably, of Directive 76/207/EEC, as amended by Directive 2002/73/EC, which aims at implementing the principle of equal treatment for men and women as regards access to employment, vocational training and promotion, and working conditions, which states that "the application of the principle of equal treatment means that there shall be no direct or indirect discrimination on the grounds of sex in the public or private sectors, including public bodies, in relation to (…) employment and working conditions, including dismissals, as well as pay as provided for in Directive 75/117/EEC".

It has also to be noted that Directive 97/80/EC on the burden of proof in cases of discrimination based on sex applies to the situations covered by Article 141 EC and Directive 75/117/EEC. This Directive lays down that "Member States shall take such measures as are necessary, in accordance with their national judicial systems, to ensure that, when persons who consider themselves wronged because the principle of equal treatment has not been applied to them establish, before a court or other competent authority, facts from which it may be presumed that there has been direct or indirect discrimination, it shall be for the respondent to prove that there has been no breach of the principle of equal treatment".

Extracts from the Treaty establishing the European Community

Article 2

The Community shall have as its task, by establishing a common market and an economic and monetary union and by implementing common policies or activities referred to in Articles 3 and 4, to promote throughout the Community a harmonious, balanced and sustainable development of economic activities, a high level of employment and of social protection, **equality between men and women** (…).

Article 141

(1) Each Member State shall ensure that the principle of equal pay for male and female workers for equal work or work of equal value is applied.

(2) For the purpose of this article, "pay" means the ordinary basic or minimum wage or salary and any other consideration, whether in cash or in kind, which the worker receives directly or indirectly, in respect of his employment, from his employer.

Equal pay without discrimination based on sex means:

(a) that pay for the same work at piece rates shall be calculated on the basis of the same unit of measurement;

(b) that pay for work at time rates shall be the same for the same job.

(3) The Council, acting in accordance with the procedure referred to in Article 251, and after consulting the Economic and Social Committee, shall adopt measures to ensure the application of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation, including the principle of equal pay for equal work or work of equal value.

(4) With a view to ensuring full equality in practice between men and women in working life, the principle of equal treatment shall not prevent any Member State from maintaining or adopting measures providing for specific advantages in order to make it easier for the underrepresented sex to pursue a vocational activity or to prevent or compensate for disadvantages in professional careers.

2. INDICATOR "GENDER PAY GAP IN UNADJUSTED FORM"

The Lisbon strategy has stressed the need to address gender inequality in the EU labour markets, including the gender pay gap, and put forward an employment rate target for women. Structural indicators measuring the female employment rate and the gender pay gap were included. The gender pay gap (in unadjusted form) - measuring the difference in average gross hourly earnings between men and women across the whole economy and all establishments – is one of the structural indicators to monitor progress in the framework of the Lisbon Strategy.

In 2003, the Commission realised a Staff Working Paper "Gender pay gaps in European labour markets - Measurement, analysis and policy implications" (SEC(2003)937) with the purpose to review the definition of the structural indicator to monitor the overall size and evolution of the gender pay gap; to summarise recent work analysing factors related to the gender pay gap; and to discuss the implications of the results of these analyses for measuring both the gender pay gap and progress to reduce it, for data provision and for policies to tackle gender pay gaps. Excerpts from this document are provided hereafter as background information on the indicator.

2.1. Definition

The definition currently used by Eurostat is as follows:

The gender pay gap is given as the difference between average gross hourly earnings of male paid employees and of female paid employees as a percentage of average gross hourly earnings of male paid employees. The gender pay gap is based on several data sources, including the European Community Household Panel (ECHP), the EU Survey on Income and Living Conditions (EU-SILC) and national sources. The target population consists of all paid employees aged 16-64 that are 'at work 15+ hours per week'.

Hourly earnings are obtained by dividing gross monthly normal earnings from the main job by four times the number of worked hours per week in the main job, including normal overtime, but excluding bonuses, irregular overtime, any 13th month payments and the like. EU estimates are population-weighted averages of the latest available national data, adjusted, where possible, to take into account a change in the data source. Countries without any previous gender pay gap data for a specific year are excluded from the EU estimates. Where data have been provided by the National Statistical Offices based on national sources, the indicators for these countries cannot be considered to be fully comparable.

It should also be noted that measures of the gender pay gap are sensitive to the data source, the sample restrictions and the choice of the dependent variable (hourly or monthly earnings; net or gross earnings; inclusion of bonus payments; etc.).

2.2. Explanatory factors

The gender pay gap varies considerably by individual, job and firm characteristics. While these findings provide important information on the nature of gender imbalances in the labour market, they do not allow conclusions as to the relative impact of the various factors on the overall gender pay gap. Further analyses are needed to identify the factors related to the gender pay gap. The observed gender pay gaps could be due to a whole range of factors, including:

- *personal characteristics* such as age, educational background, family background, presence of children, experience in the labour market, previous career interruptions and tenure on the job;
- *job characteristics* such as occupation, working time, contract type, job status, career prospects and working conditions;
- *firm characteristics* such as sector, firm size, work organisation, recruitment behaviour and the firm's compensation and human resources policies;
- *gender segregation* by occupation or sector;
- *institutional characteristics* including education and training systems, wage bargaining, wage formation and tax and benefit systems, industrial relations, parental leave arrangements and the provision of childcare facilities before and during compulsory school years; as well as
- *social norms and traditions regarding* education, labour market participation, job choice, career patterns and the evaluation of male- and female-dominated occupations.

The above personal, job and firm characteristics reflect systematic differences in the composition of the male and female workforce. They can reflect objective differences in productivity - which in turn would lead to differences in wages - as well as differences in incentives, opportunity costs and preferences for job and firms characteristics – which would explain systematic differences in labour market participation, job access and career progression

Many of these labour market characteristics, however, could themselves be the outcome of discriminatory processes, including institutional settings, pay policies and social norms and traditions. It is obvious that, in the presence of such 'indirect discrimination', gender pay gaps do not just reflect systematic pay differences due to differences in choice behaviour, productivity or labour market characteristics. Moreover, women or men could also be subject to 'direct discrimination' by receiving lower pay than workers with the same characteristics and job performance.

It is therefore one of the main challenges to distinguish pay differences resulting from different labour market characteristics, on the one hand, and differences due to indirect or direct discrimination, on the other, including the societal differences in the evaluation of work in male and female dominated sectors or occupations.

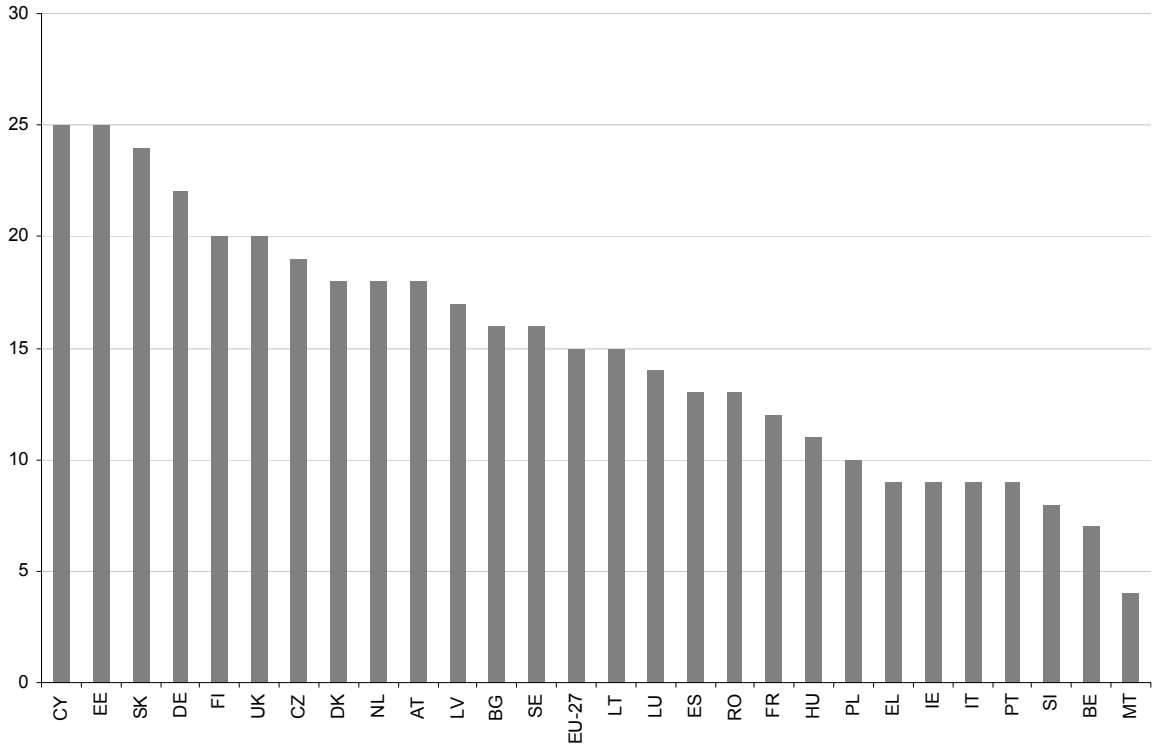
2.3. Implications for the gender pay gap indicator

The above analysis on the determinants of gender pay gaps in the European labour markets show to what extent these factors and their impact on gender gaps vary across Member States. They also highlight the role of both direct and indirect discrimination for the gender pay gap and the related statistical problems due to e.g. (endogenous) educational or occupational choice and (selective) labour market participation in measuring and analysing the gender pay gap, thus clarifying the difficulties encountered when adjusting gender pay gaps and interpreting the results.

The results summarised above confirm in particular the complex nature of gender equality and gender gaps in labour markets as multi-facetted social and economic phenomena, including the working of education and training, job classification and wage formation systems as well as social norms and traditions. In particular no clear borders exist between composition effects and remuneration effects. Furthermore, selection effects might complicate the analysis. The gender pay gap (in unadjusted form) gives an overall picture of gender pay equality and has therefore so far been chosen as structural indicator to measure gender inequalities in earnings and express the related challenges.

3. STATISTICS ON THE PAY GAP AND THE SITUATION OF WOMEN ON THE LABOUR MARKET

Figure 1 – Gender pay gap in the EU, 2005 (%) (1)



Source: Eurostat.

Administrative data are used for LU, Labour Force Survey for FR and MT. Provisional results of EU-SILC (Statistics on Income and Living Conditions) are used for BE, EL, ES, IE, IT, AT, PT, and UK. All other sources are national surveys. EU27 estimates are population weighted-averages of the latest available values.

(1) The gender pay gap in unadjusted form is a structural indicator adopted for the follow-up of the European Strategy for growth and employment. It is defined as the difference between average gross hourly earnings of male paid employees and of female paid employees as a percentage of average gross hourly earnings of male paid employees. The population consists of all paid employees aged 16-64 that are at work 15+ hours per week.

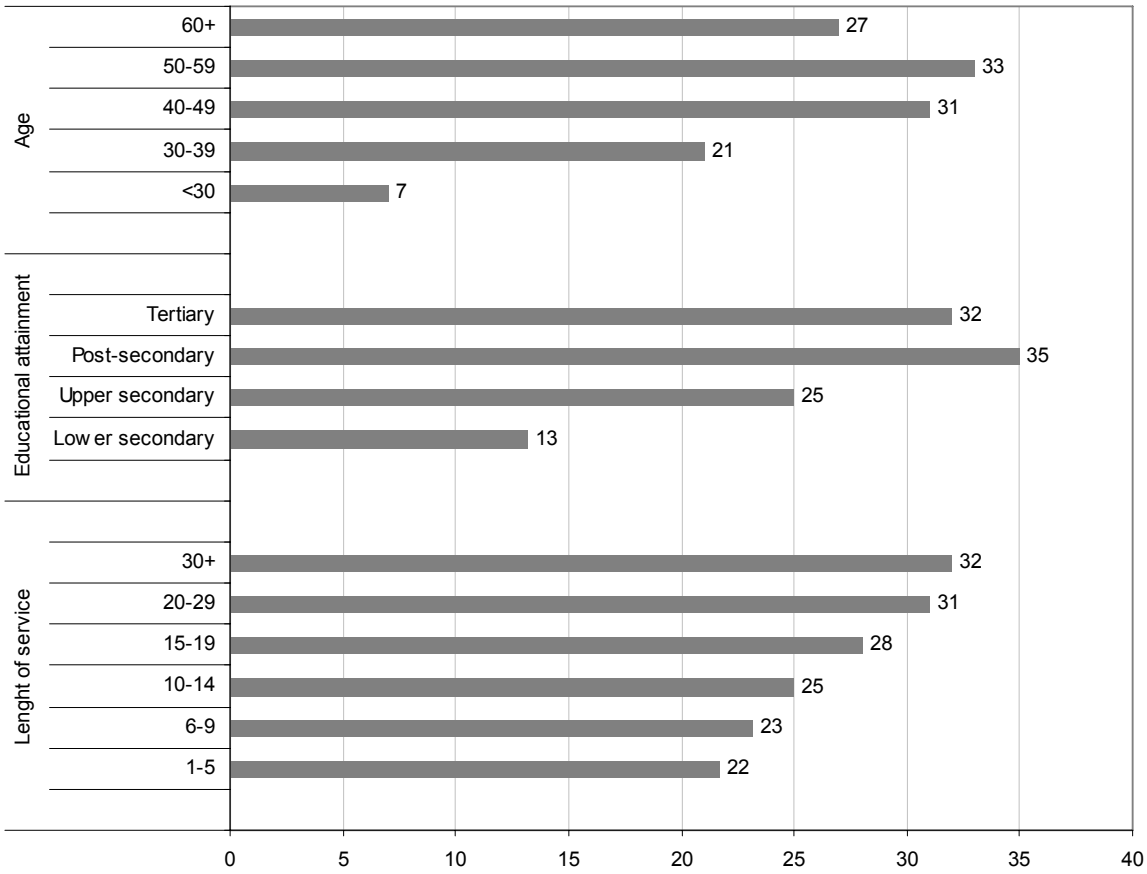
Table 1 – Gender pay gap (%) in the EU

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
EU-27 (1)	17	17	16	17	16	16	16	16	15	15	15
BE	12	10	10	9	11	13	12	:	:	6 (2)	7
BG	:	:	:	:	:	:	22	21	18	16	16
CZ	:	21	21	25	22	22	20	19	19	19	19
DK	15	15	13	12	14	15	15	18 (2)	18	17	18
DE	21	21	21	22	19	21	21	22 (2)	23	23	22
EE	27	27	28	26	26	25	24	24	24	24	25
EL	17	15	13	12	13	15	18	17	11 (2)	10	9 (3)
ES	13	14	14	16	14	15	17	21 (2)	18	15	13 (3)
FR	13	13	12	12	12	13	14	13	12 (2)	12	12
IE	20	21	19	20	22	19	17	:	14 (2)	11(3)	9 (3)
IT	8	8	7	7	8	6	6	:	:	7 (3)	9
CY	29	28	27	26	27	26	26	25	25	25	25
LV	:	:	:	20	20	20	16	16	16	15	17
LT	27	22	23	22	16	16	16	16	17	16	15
LU	19	19	19	18	17	15	16	17	15	14	14
HU	22	23	24	23	21	21	20	16	12	14	11
MT	:	:	:	:	:	11	9	6 (2)	4	4	4
NL	23	23	22	21	21	21	19	19	18	19	18
AT	22	20	22	21	21	20	20	:	17 (2)	18	18 (3)
PL	:	:	:	:	15	:	12	11	11	10	10
PT	5	6	7	6	5	8	10	8	9	5 (2)	9
RO	21	24	24	20	17	17	18	17	18	14 (2)	13
SI	14	15	14	11	14	12	11	9	:	8 (3)	8 (3)
SK	:	:	:	:	23	22	23	27	23	24	24
FI	:	17	18	19	19	17	17	20 (2)	20	20	20
SE	15	17	17	18	17	18	18	17	16	17	16
UK	26	24	21	24	22	21	21	23 (2)	22	22	20 (3)

Source: Eurostat, Structural Indicators.

(1) Estimate. (2) Break in series (3) Provisional value.

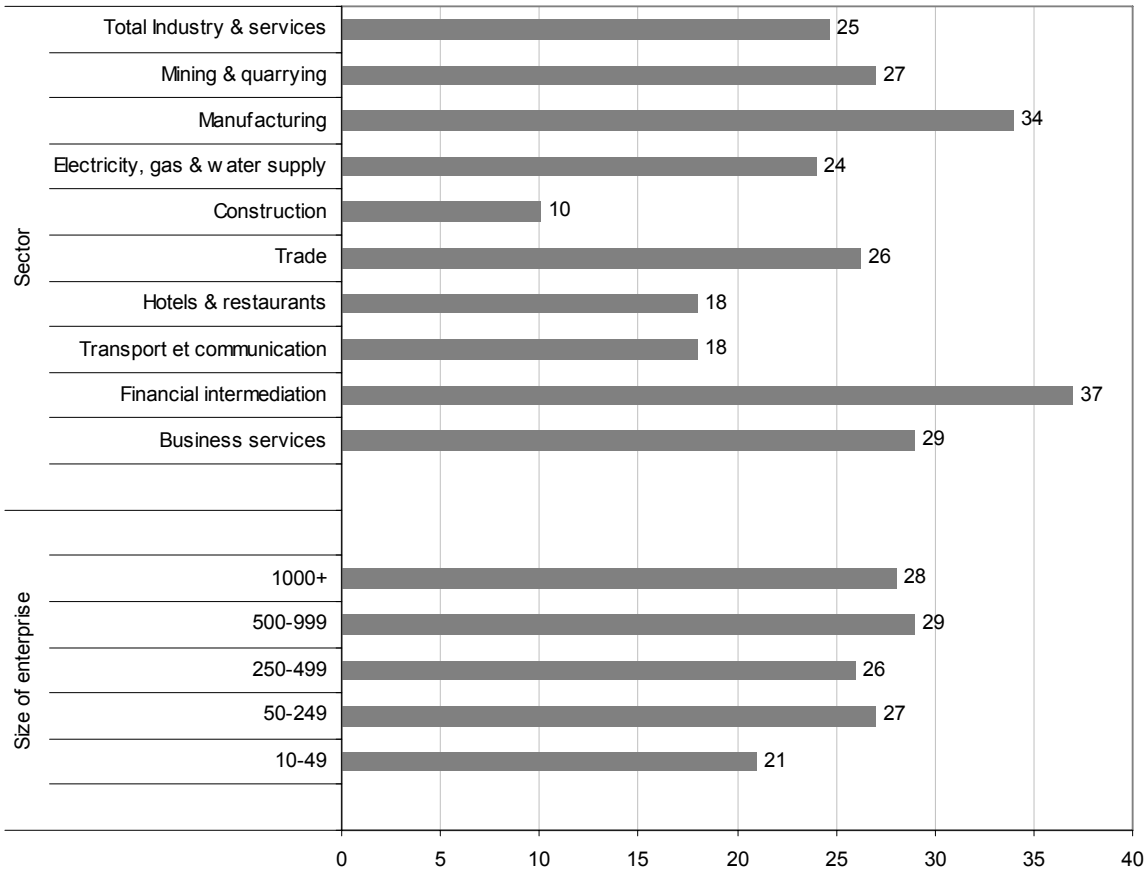
Figure 2 - Gender pay gap, breakdown by personal characteristics (1) (%)



Source: Eurostat: Structure of Earnings Survey 2002.

(1) The unadjusted gender pay gap (GPG) is defined as the difference between men's and women's average gross hourly earnings as a percentage of men's average gross hourly earnings. The data presented above (EU-27) covers enterprises, with 10 or more employees, in the sectors of industry and services excluding public administration (NACE Rev.1.1 C to K).

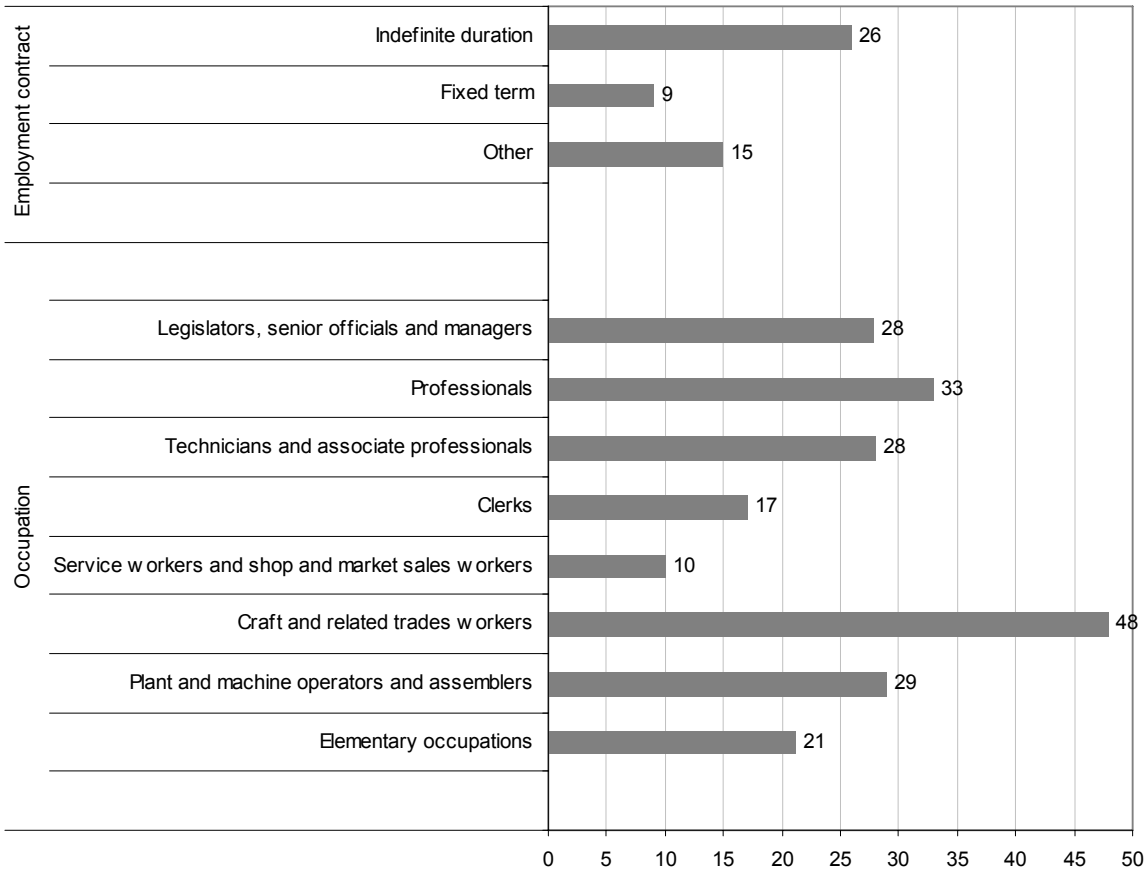
Figure 3 - Gender pay gap, breakdown by enterprise characteristics (1) (%)



Source: Eurostat: Structure of Earnings Survey 2002.

(1) The unadjusted gender pay gap (GPG) is defined as the difference between men's and women's average gross hourly earnings as a percentage of men's average gross hourly earnings. The data presented above (EU-27) covers enterprises, with 10 or more employees, in the sectors of industry and services excluding public administration (NACE Rev.1.1 C to K).

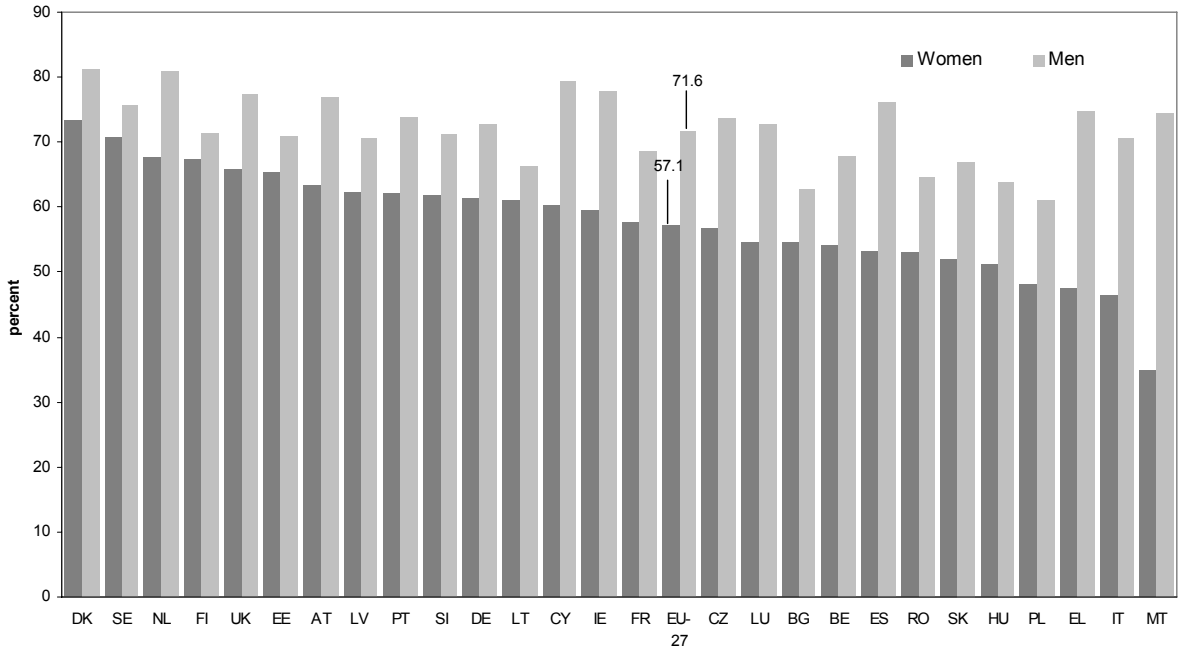
Figure 4 - Gender pay gap, breakdown by job characteristics (1) (%)



Source: Eurostat: Structure of Earnings Survey 2002.

(1) The unadjusted gender pay gap (GPG) is defined as the difference between men's and women's average gross hourly earnings as a percentage of men's average gross hourly earnings. The data presented above (EU-27) covers enterprises, with 10 or more employees, in the sectors of industry and services excluding public administration (NACE Rev.1.1 C to K).

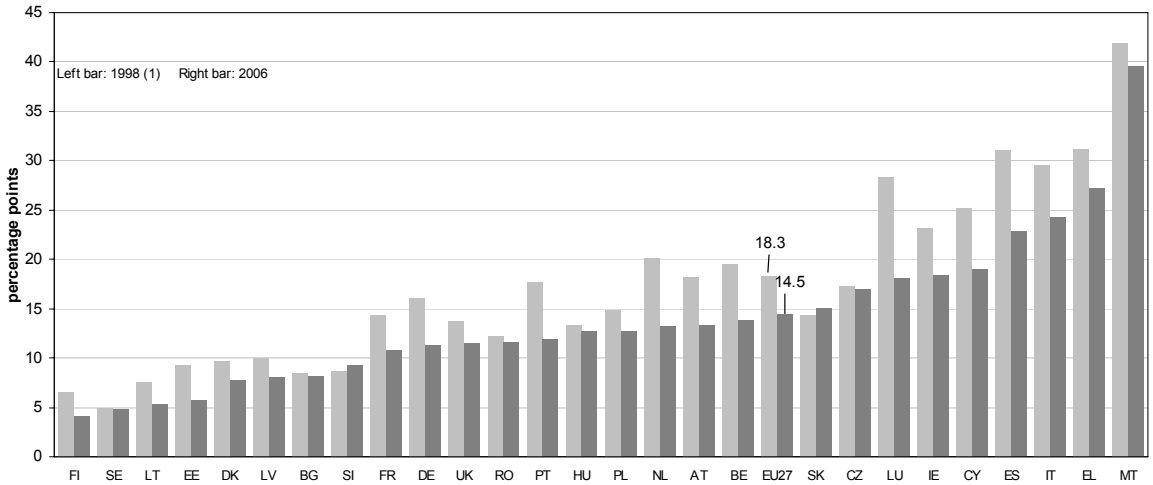
Figure 5 - Employment rates in the EU - 2006



Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS), annual averages.

Provisional data for FR and EU-27

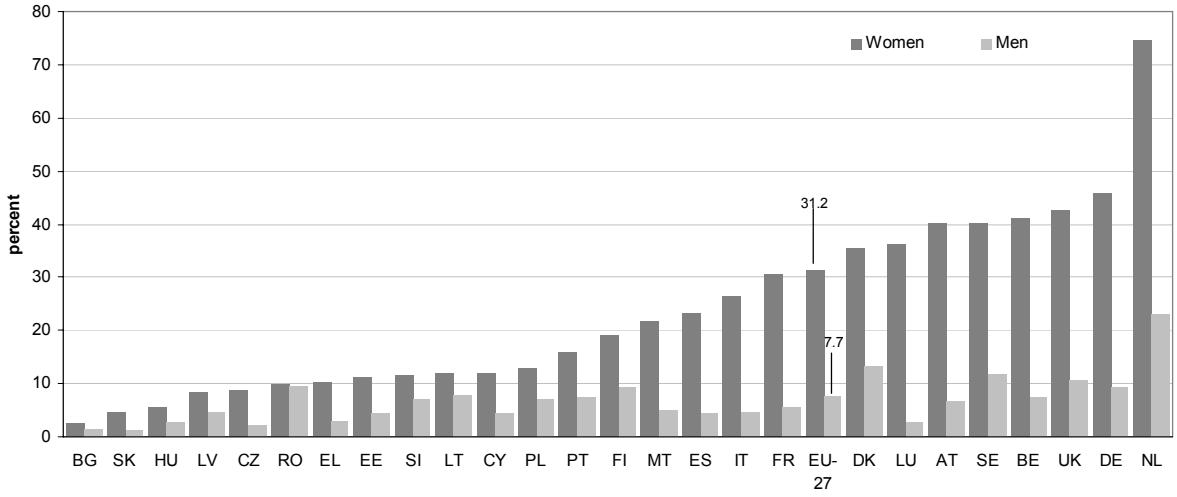
Figure 6 - Absolute gender gap in employment rates in the EU - 1998 and 2006 (Difference between men's and women's employment rates)



Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS), annual averages.

Exception to the reference year : (1) 2000 : BG, CY and MT. FR, EU27: provisional data.

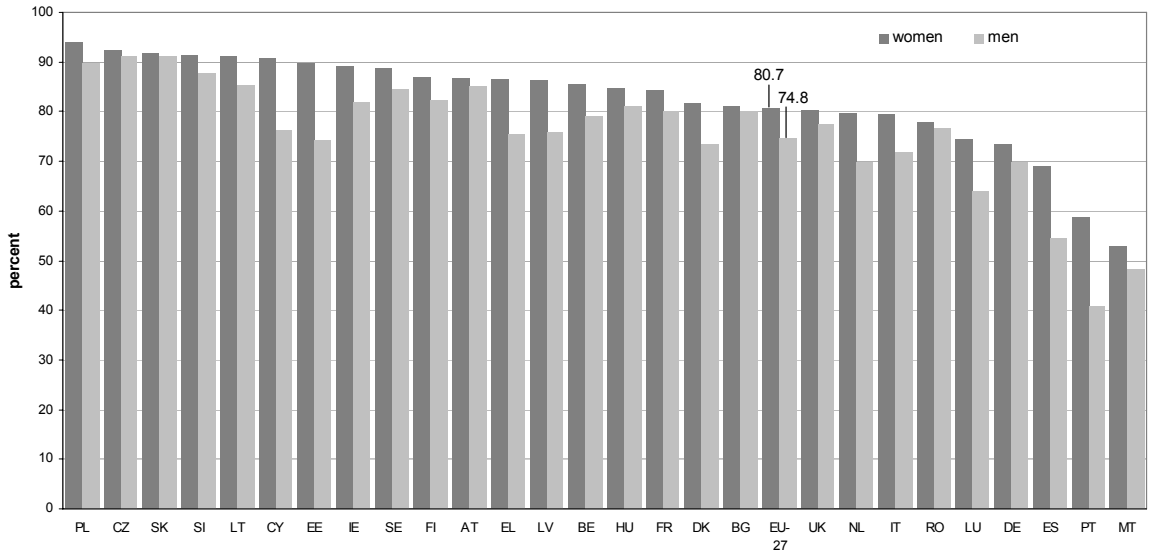
Figure 7 - Share of part-time workers in total employment - 2006



Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS), Annual results

IE: no data available, FR and EU-27 provisional data

Figure 8 - Educational attainment (at least upper secondary school) of women and men aged 20-24 in the EU – 2006

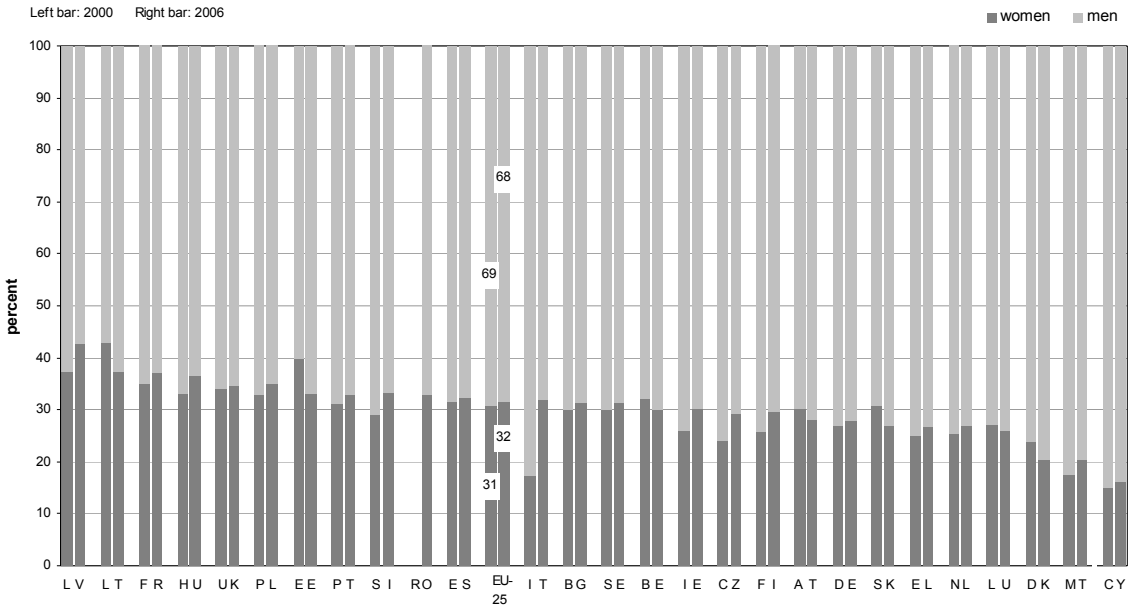


Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS), annual averages.

NB: BG, EL, IT, CY, MT, RO, FI : Provisional value.

Students living abroad for one year or more and conscripts on compulsory military service are not covered by the EU Labour Force Survey, which may imply lower rates than those available at national level. This is especially relevant for CY.

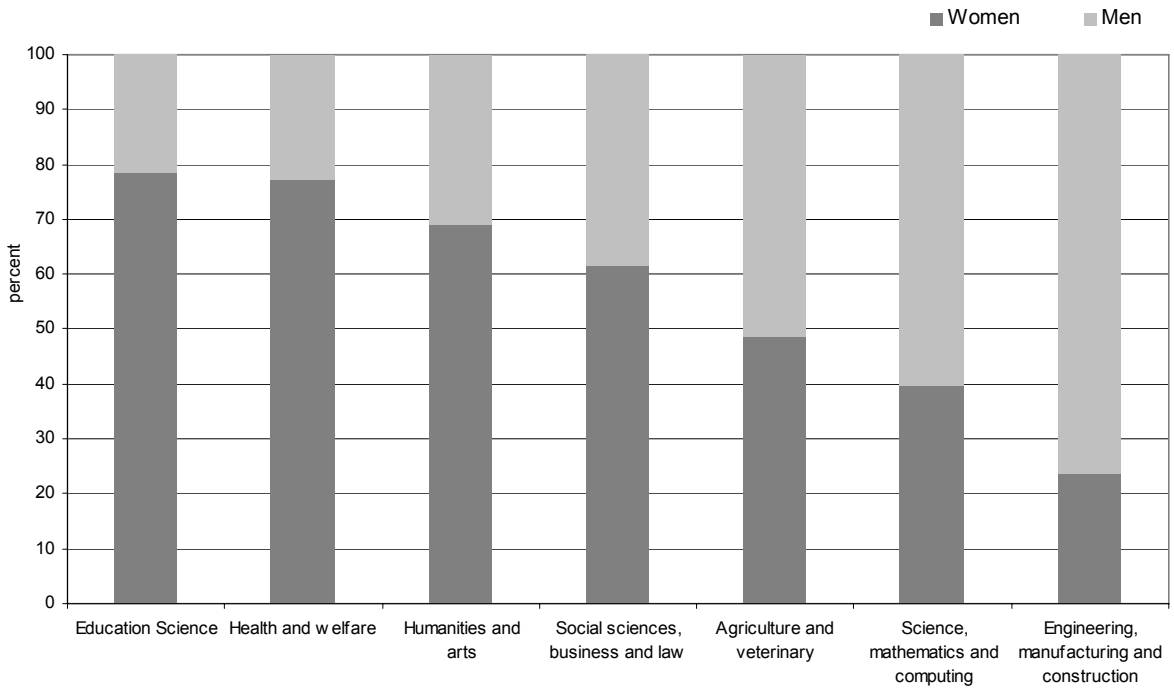
Figure 9 - Managers in the EU - Distribution by sex 2000 and 2006



Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS), spring results.

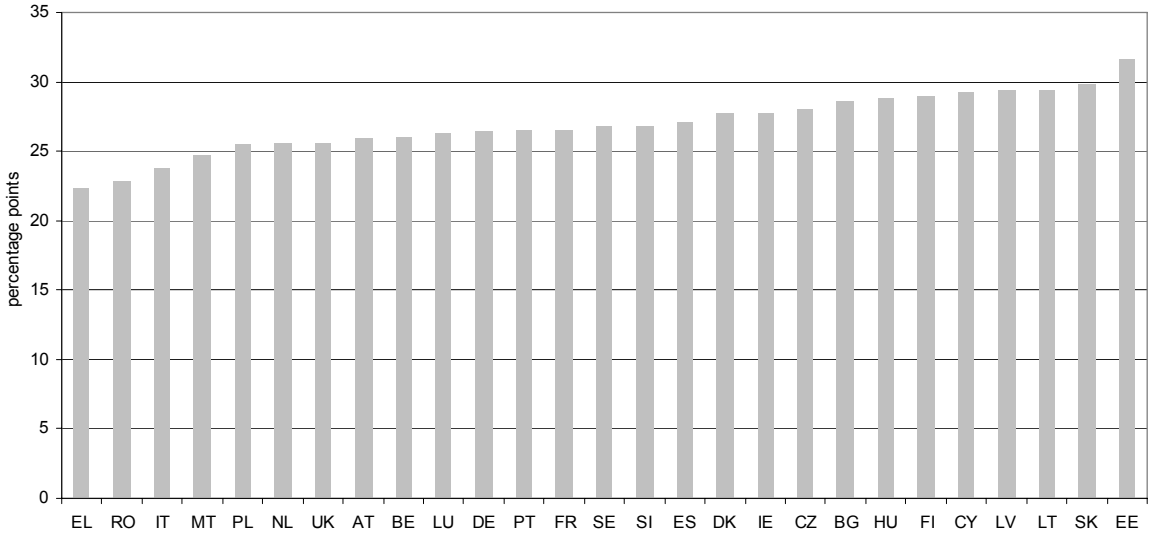
Managers are persons classified in ISCO 12 and 13. FR 2006: provisional data. MT and CY: data lack reliability due to small sample size. IT: Change of data collection method. No data for RO in 2000

Figure 10 - Tertiary education graduates sex and by field of study EU 25- 2004



Source: Eurostat Tertiary education graduates include all graduates of levels ISCED 5 and 6.

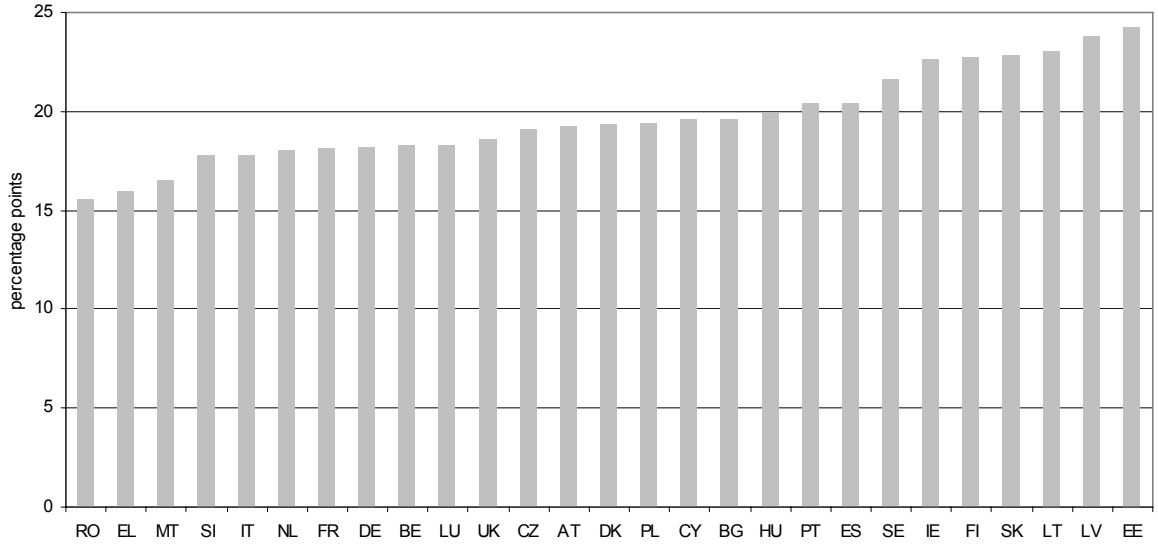
Figure 11 - Gender segregation in occupations in the EU - 2006



Source: Eurostat - LFS

Gender segregation in occupations is calculated as the average national share of employment for women and men applied to each occupation; differences are added up to produce the total amount of gender imbalance expressed as a proportion of total employment (ISCO classification).

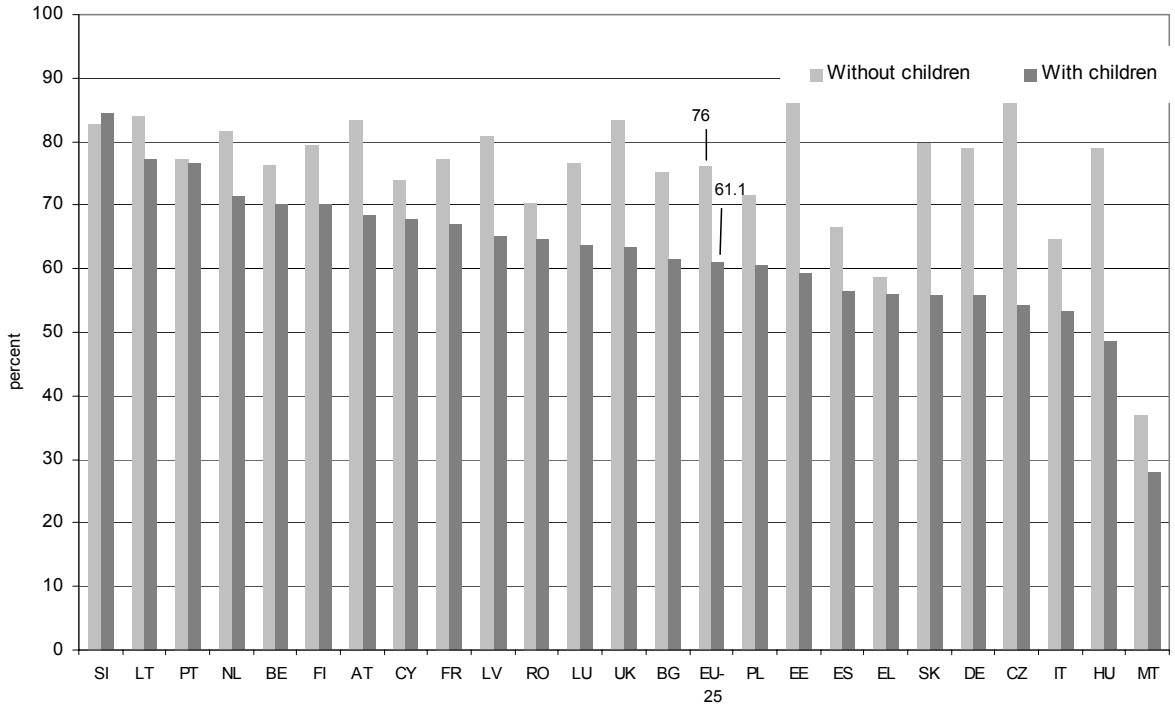
Figure 12 - Gender segregation in economic sectors in the EU - 2006



Source: Eurostat - LFS

Gender segregation in sectors is calculated as the average national share of employment for women and men applied to each sector; differences are added up to produce the total amount of gender imbalance expressed as a proportion of total employment (NACE classification).

Figure 13 - Employment rates of women aged 20-49, depending on whether they have children (under 12) – 2005



Source: Eurostat, European Labour Force Survey, annual averages.

No data available for DK, IE and SE.

4. EXAMPLES OF NATIONAL INITIATIVES TO FIGHT THE GENDER PAY GAP

BE	Guidebook on job classification available for employers and trade unions to avoid and eliminate gender bias in pay systems (2006) Equal Pay Day established, with the aim of raising awareness of the public about the persistence of gender wage inequality. 2006 decision by the federal government to establish an annual report monitoring progress in reducing the gender pay gap. First report published in March 2007.
EL	Guide for the integration of gender equality in firms, including equal pay for work of equal value, with recommendations to public administration and social partners.
ES	Spain adopted in March 2007 a new gender equality law that notably includes provisions on fighting discrimination, allowing positive action measures in collective agreements, encouraging reconciliation of work and family life, promoting equality plans and fostering good practices (1)
FR	Law on equality of remuneration between men and women (March 2006) strengthening women's rights in respect of maternity leave; obligation for enterprises to take steps to close the gender pay gap by 31 December 2010 and to provide for catch up salary payments to be made following maternity or adoption leave. Obligation of gender pay bargaining in companies and sectors.
HU	Law aimed at promoting voluntary regulation on equal opportunities; Equal Opportunity Plan (EOP) to be adopted by public employers and private employers with State-owned share over 50% for each year.
IT	Obligation for public and private firms employing more than 100 employees to provide statistical information on the employment conditions of their employees broken down by gender every two years (1991 Law on Positive Actions; Article 9, Act 125/1991). Companies to give the report to local equality advisors and trade unions.
LU	Obligation for social partners to bargain on equal pay (law of June 2004). Collective bargaining has to include a provision concerning the implementation of the principle of equal pay between men and women.
NL	Equal pay working group (2005) established, bringing together organisations relevant to equal pay – employees and employers organisations, the Equal Treatment Commission, the Dutch Human Resources Policy Association and the Dutch Association for Employee Participation.
PT	Obligation for all employers to display in November in a visible place for a period of at least 30 days, the list of their staff indicating each employee's earnings (Law Nº 35/2004, of 29 July, Articles 452 to 457 and 490), with the exception of central, regional and local administrations, public institutes and other collective public entities, as well as employers of domestic service workers Training on gender equality for judges and other agents involved in the process of

	justice administration, promoted by the Commission for Equality in Labour and Employment
SE	Equal Opportunities Act provides that all employers with a minimum of ten employees are required to prepare an annual equal opportunities plan as well as a plan of action for equal pay.
UK	Equality Act (2006) places a statutory duty on all public authorities to have due regard to the need to eliminate unlawful discrimination and harassment and promote equality of opportunity between men and women.

Source: "Gender Pay Gap – Origins and policy responses", Group of Experts on Gender, Social Inclusion and Employment, 2006

(1) Added after the completion of the report.