EIROPAS KOPIENU KOMISIJA

Briselē, 18.7.2007
COM(2007) 424 galīgā redakcija

KOMISIJAS PAZIŅOJUMS PADOMEI, EIROPAS PARLAMENTAM, EIROPAS EKONOMIKAS UN SOCIĀLO LIETU KOMITEJAI UN REĢIONU KOMITEJAI

Likvidēt atšķirības sieviešu un vīriešu darba samaksā

KOMISIJAS PAZIŅOJUMS PADOMEI, EIROPAS PARLAMENTAM, EIROPAS EKONOMIKAS UN SOCIĀLO LIETU KOMITEJAI UN REĢIONU KOMITEJAI

Likvidēt atšķirības sieviešu un vīriešu darba samaksā

1. IEVADS

Romas līgumā kopš 1957. gada ir noteikts pamatprincips vienlīdzīgai attieksmei pret vīriešiem un sievietēm. Viens no mērķiem Eiropas stratēģijā izaugsmei un nodarbinātībai ir samazināt darba samaksas atšķirības starp dzimumiem. Tomēr Ceļvedī par sieviešu un vīriešu līdztiesību[1] uzsvērts, ka vēl joprojām pastāv darba samaksas atšķirības, neskatoties uz to novēršanai uzsāktajiem pasākumiem un izmantotajiem līdzekļiem. Saskaņā ar atšķirību rādītāju (nav labots) starp vidējo bruto samaksu stundā sievietēm un vīriešiem Eiropas Savienībā 2005. gadā sievietes pelnīja vidēji par 15 % mazāk nekā vīrieši. Nekas neliecina par to, ka šīm atšķirībām ir tendence mazināties.

Lielu daļu no šīm atšķirībām nevar izskaidrot ar objektīviem kritērijiem, kas liecina par darba tirgū valdošo nevienlīdzību starp vīriešiem un sievietēm. Visās dalībvalstīs sievietēm bieži vien ir labāki rezultāti mācībās, un lielākā daļa no augstākās izglītības absolventiem ir sievietes. Kā lai izskaidro to, ka, nonākot no izglītības sistēmas darba tirgū, sievietēm ir nelabvēlīgāki apstākļi nekā vīriešiem, un viņu radošais potenciāls netiek pilnībā izmantots? Moderna un konkurējoša ekonomika tādu situāciju nevar atļauties, jo īpaši, ņemot vērā demogrāfisko izmaiņu radītās problēmas un gaidāmo aktīvās iedzīvotāju daļas skaita samazināšanos.

Tāds ir šā dokumenta konteksts, un tā mērķis ir analizēt atšķirības darba samaksā un iezīmēt pieejas šo atšķirību samazināšanai. Šo mērķi Komisija nevar sasniegt viena pati, jo daudzās jomās darbības smaguma centrs ir dalībvalstu līmenī, un veicamie pasākumi nav Komisijas kompetencē. Tātad darba samaksas atšķirību apkarošanā būs jāiesaistās visām ieinteresētajām personām, jo īpaši dalībvalstīm un sociālajiem partneriem, lai veicinātu sieviešu un vīriešu līdztiesību darba tirgū.

2. ATŠĶIRĪBAS SIEVIEŠU UN VĪRIEŠU DARBA SAMAKSĀ: SAREŽĢĪTA UN NOTURĪGA PARĀDĪBA

2.1. Ko saprot ar atšķirībām darba samaksā?

Ar atšķirībām darba samaksā izsaka relatīvu atšķirību starp vīriešu un sieviešu vidējo bruto darba samaksu stundā visās tautsaimniecības nozarēs. Šis ir viens no strukturālajiem rādītājiem, kas paredzēts, lai pārraudzītu Eiropas stratēģiju izaugsmei un nodarbinātībai[2].

---

1 COM(2006) 92. Eiropas Parlamenta 2007. gada 13. marta rezolūcija par ceļvedi (P6_TA(2007)0063) aicina Komisiju uzsākt darba samaksas atšķirību likvidēšanu.

2 Starpība (nelabota) starp sieviešu un vīriešu vidējo bruto darba samaksu stundā, kas izteikta procentos no vīriešu samaksas. Skatīt definīciju pielikuma 2. punktā.

Faktori, kas izraisījuši šīs atšķirības darba samaksā, ir dažādi. Komisijas dienestu 2003. gada darba dokumentā sniegts atšķirību sieviešu un vīriešu darba samaksā apjoms, analīze un politiskās sekas[3]. Tajā uzsvērtas grūtības nošķirt objektīvos starpību izskaidrojošos faktorus no tiešas vai netiešas diskriminācijas, vai citu faktoru izraisītajām sekām.

Daļēji starpība starp sieviešu un vīriešu darba samaksu atspoguļo objektīvās atšķirības *individuālo īpašību līmenī* (vecums, izglītības līmenis, iegūtā pieredze), *darba līmenī* (profesija, līguma veids vai darba apstākļi) vai *uzņēmuma līmenī* (tautsaimniecības nozare vai uzņēmuma lielums). Piemēram, darba tirgū parasti labāk apmaksā pieredzējušus darbiniekus. Ja vīriešiem vidēji ir vairāk pieredzes nekā sievietēm, viņu darba samaksa vidēji būs augstāka. Neskatoties uz to, ka turpinās *diskriminējoša* prakse saistībā ar darbinieka dzimumu. Ir gadījumi, kad, pastāvot vienādam pieredzes līmenim, sievietes par vienu un to pašu darbu apzināti diskriminējošā veidā saņem mazāku darba samaksu nekā vīrieši.

Tomēr ar objektīvām atšķirībām un atklāti diskriminējošu praksi vien nevar izskaidrot to, ka turpina pastāvēt atšķirības darba samaksā[4]. Tās ir saistītas arī ar vairākiem juridiskas, sociālas vai ekonomiskas dabas jautājumiem, kas sniedzas ievērojami tālāk par principu, ka par vienādu darbu ir jāsaņem vienāds atalgojums.

Saskaņā ar Līgumu (141. pants) ir jānodrošina arī vienāda darba samaksa par *vienādi vērtīgu* darbu. Tas izraisa jautājumu par ikvienas personas darba vērtību un jo īpaši par darba pienākumu novērtēšanu. Tas, ka joprojām pastāv atšķirības darba samaksā, liecina par sistemātisku tādu profesiju un pienākumu nepietiekamu novērtēšanu, kurās pārsvarā nodarbinātas sievietes salīdzinājumā ar tādām profesijām un amatiem, kurās nodarbināti vīrieši, un tas nenozīmē, ka to var izskaidrot ar objektīviem kritērijiem[5]. Piemēram, pastāvot vienādai kvalifikācijai, fizisko spēku var vērtēt augstāk nekā lietpratību cilvēkattiecībās vai atbildību par kapitālu augstāk nekā atbildību par cilvēkiem. Piemēram, nesen kāds uzņēmums veica savu algas tabulu pārskatīšanu, un lielveikala kasieri/kasieres atalgojums tika pielīdzināts to kolēģu, kas veic iekraušanas/izkraušanas darbus vai strādā noliktavā, atalgojumam.

No otras puses, atšķirības darba samaksā var atspoguļot nevienlīdzību, kas faktiski galvenokārt attiecas uz sievietēm darba tirgū.

Tas, piemēram, ir jautājums par darba tirgus *segregāciju*. Konstatēts, ka sievietes darbojas daudz mazākā skaitā nozaru un profesiju nekā vīrieši. Turklāt pastāv tendence šīs nozares un profesijas vērtēt un apmaksāt zemāk nekā tās, kurās galvenokārt sastopami vīrieši. Gandrīz 40 % no sievietēm strādā veselības, izglītības vai valsts pārvaldes jomā, pretstatā tikai 20 % vīriešu. Turklāt sievietes galvenokārt strādā par sekretārēm, pārdevējām vai veic mazkvalificētu vai nekvalificētu darbu; nosauktās ir gandrīz puse no nodarbināto sieviešu profesijām. Turpretim tikai viena trešā daļa no vadītājiem ES uzņēmumos ir sievietes.

---

3 SEC(2003) 937.

4 „Lielā atšķirība dzimumu algās — Izcelsme un politikas risinājumi", Ekonomikas ekspertu grupa dzimumu jautājumos, sociālā iekļaušana un nodarbinātība, http://bookshop.europa.eu/eubookshop/FileCache/PUBPDF/KE7606200ENC/KE7606200ENC_002.pdf

5 COM(94)6.

Šo segregāciju pastiprina *tradīcijas un stereotipi*, kas, piemēram, ietekmē izglītības jomu izvēli, profesiju vērtējumu un klasifikāciju, kā arī dalību darba tirgū. Jo īpaši sievietes vairāk par vīriešiem ir tās, kuras cieš no *grūtībām saskaņot darba un privāto dzīvi*. Tas ietekmē karjeras izvēli un daudz biežāk noved pie nepilna laika darba izvēles un biežākiem pārtraukumiem karjerā, kas savukārt nelabvēlīgi ietekmē sieviešu profesionālo izaugsmi. Gandrīz viena trešā daļa no sievietēm strādā nepilnu slodzi salīdzinājumā ar 8 % vīriešu. Neskatoties uz to, ka šāda veida darbs var norādīt uz personīgo izvēli un arī veicināt sieviešu iesaistīšanos darba tirgū, šīs atšķirības liecina par to, ka sievietes un vīrieši laiku neizmanto vienādi un ka ģimeni parasti aprūpē sievietes. Šo nelīdzsvarotību pastiprina tas, ka bērnu aprūpes dienesti bieži nav pieejami, un ka tie nav kvalitatīvi. Līdzīgi ir arī ar bērna kopšanas atvaļinājumu, kas pārsvarā tiek piešķirts sievietēm[6]. Sieviešu nodarbinātības līmeni ievērojami pazemina rūpju uzņemšanās par bērnu, bet tas nemaz neietekmē vīriešu nodarbinātības līmeni. Tāpēc sieviešu profesionālā dzīve tiek biežāk pārtraukta, tā ir īsāka un tātad arī mazāk atalgota.

Interpretējot darba samaksas rādītāju jāievēro, ka šis rādītājs neņem vērā atšķirību starp objektīviem izskaidrojošiem un diskriminējošiem vai citiem faktoriem.

2.2. Darba samaksas atšķirību raksturojums ES

Starpība starp sieviešu un vīriešu darba samaksu 2005. gadā tika lēsta uz 15 % ES-27, proti, divus procentus zem 1995. gada līmeņa (skat. pielikumu). Šī relatīvā stabilitāte kontrastē ar sieviešu nodarbinātības līmeņa ievērojamu pozitīvu attīstību, šis nodarbinātības līmenis nepārtraukti palielinājās.

Dalībvalstu līmenī atšķirības ir ļoti lielas, jo šī attiecība svārstās no 4 % (MT) līdz 25 % (EE,CY). Tomēr atšķirības darba samaksā nav vispārējs rādītājs sieviešu un vīriešu līdztiesībai, jo tas attiecas tikai uz nodarbinātām personām un tas jāinterpretē, ņemot vērā citus darba tirgus rādītājus. Tas parasti raksturo sieviešu darba nodarbinātības modeļu atšķirības. Tādējādi lielākajā daļā no valstīm, kurās sieviešu nodarbinātības līmenis ir zems (piemēram, MT, IT, EL, PL) šis samaksas atšķirību līmenis ir zemāks par vidējo, kas norāda uz to, ka darba tirgū nav daudz sieviešu ar zemu kvalifikāciju vai bez kvalifikācijas. Augsts atšķirību līmenis parasti raksturīgs darba tirgum ar paaugstinātu segregācijas līmeni (piemēram, CY, EE, SK, FI), vai darba tirgu, kurā liela daļa sieviešu izvēlējušās nepilna laika darbu (piemēram, DE, UK, NL, AT, SE). Turklāt arī atalgojuma noteikšanas oficiālās sistēmas un mehānismi var ietekmēt atšķirības darba samaksā.

Atšķirības darba samaksā privātā sektora uzņēmumos[7] (25 %) arī šķiet ir virs vidējām, kur to līmenis stipri svārstās atkarībā no individuālajām īpašībām, uzņēmuma vai darba veida (skatīt statistikas pielikumu). Piemēram, ir konstatēts, ka šī starpība pieaug līdz ar uzņēmuma lielumu, ar vecumu un līdz ar izglītības un kvalifikācijas līmeņa paaugstināšanos. Citiem vārdiem, sieviešu iegūtā kvalifikācija un pieredze tiek mazāk apmaksātas, nekā vīriešu. Turklāt nozares, kurās šī starpība ir jūtama visvairāk, ir rūpniecība, pakalpojumi uzņēmumiem un finanšu nozare.

---

6 Eirobarometrs 189/59.1.

7 Skatīt pielikuma 3. punktu.

3. LIKVIDĒT ATŠĶIRĪBAS SIEVIEŠU UN VĪRIEŠU DARBA SAMAKSĀ

Likvidēt atšķirības sieviešu un vīriešu darba samaksā ir Komisijas politikas prioritāte, tā tika apstiprināta Ceļvedī sieviešu un vīriešu līdztiesībā, kas tika pieņemts laikposmam no 2006.-2010. gadam.

Gan sievietes aktīvajā profesionālajā dzīvē, gan arī aktīvajam posmam beidzoties, un arī pēc tās darba samaksas atšķirībām ir liela ietekme uz sievietes stāvokli ekonomiskajā un sociālajā dzīvē. Tās ir šķērslis līdztiesībai sieviešu un vīriešu ekonomiskās neatkarības jomā. Tā nenovēršami ietekmē indivīda izvēli, piemēram, izvēloties darba veidu un ilgumu, karjeras pārtraukumus vai mājas un ģimenes pienākumu sadali. Šī starpība pakļauj sievietes lielākam nabadzības riskam, jo īpaši ģimenēs, kurās ir tikai viens no vecākiem. Tās ietekme vēl turpinās pēc aktīvās profesionālās dzīves, kad atšķirības darba samaksā pārvēršas par atšķirībām pensijā. Tas ir piemērs tam, kā tautsaimniecībā un sabiedrībā tiek nelietderīgi izmantoti cilvēkresursi, un kā tie bremzē sieviešu radošā potenciāla pilnvērtīgu izmantošanu.

Ar īstenotajiem politiskiem risinājumiem vienmēr ir veikts mēģinājums cīnīties pret visiem darba samaksas atšķirības izraisošiem aspektiem. No vienas puses, ir izveidots ievērojams pamats cīņai pret visa veida diskrimināciju un par vienlīdzīgas attieksmes nodrošināšanu. No otras puses, daudzi ārpustiesību pasākumi un iniciatīvas ir veicinājušas vienlīdzību starp sievietēm un vīriešiem visos šajos aspektos.

Tomēr tas, ka turpina pastāvēt atšķirības darba samaksā, liecina par vajadzību uzsākt diskusiju par īpašiem pasākumu veidiem, lai samazinātu nepamatotas atšķirības darba samaksā. Ir noteiktas četras prioritāras un savstarpēji papildinošas jomas. No likumdošanas viedokļa Komisijai ir jāseko tam, lai pašreiz spēkā esošie tiesību akti tiktu pilnībā ievēroti, vienlaikus nosakot iespējamus uzlabojums. Jomās, kuras nav tikai Komisijas kompetencē, tai būs jārēķinās ar aktīvu visu ieinteresēto personu dalību, jo īpaši dalībvalstu un sociālo partneru piedalīšanos. Jo īpaši ir pilnībā jāizmanto Eiropas stratēģija izaugsmei un nodarbinātībai un jāveicina darba samaksas vienlīdzība, vēršoties pie darba devējiem. Tieši darba devējiem vispirms ir jāpiemēro darba samaksas vienlīdzības princips par līdzvērtīgu vai tādu pašu darbu. Visbeidzot, apmaiņa ar labāko pieredzi Kopienas līmenī ļaus uzlabot šīs parādības izpratni un izplatīt inovatīvus risinājumus tās apkarošanai.

3.1. Analizēt tiesiskā regulējuma uzlabošanas iespējas un tā īstenošanu

Kopš 1957. gada Romas līguma 119. pantā ir ietverts darba samaksas vienlīdzības princips par līdzvērtīgu vai tādu pašu darbu vīriešiem un sievietēm. Šajā pantā, kas kļuva par Līguma 141. pantu, ir noteikts, ka dalībvalstis nodrošina to, lai tiktu ievērots princips, ka vīrieši un sievietes par vienādu vai vienādi vērtīgu darbu saņem vienādu atalgojumu (skatīt pielikumu).

Līguma 141. pants nosaka ne tikai tīro *de jure* vienlīdzību, tas arī atzīst, ka ir vajadzīga vienlīdzība *de facto*. Tāpēc šā panta 4. punktā, *lai praksē nodrošinātu pilnīgu vienlīdzību starp sievietēm un vīriešiem darbā*, vienādas attieksmes princips neliedz dalībvalstīm atstāt spēkā vai ieviest pasākumus, kas dod īpašas priekšrocības *nepietiekami pārstāvētajam dzimumam, tā pārstāvjiem atvieglinot iesaistīšanos darbā*.

Padome 1975. gadā pieņēma Direktīvu 75/117/EEK par dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu, ievērojot principu par vienlīdzīgu atalgojumu vīriešiem un sievietēm. Tajā jo īpaši paredzēts, ka vīriešu un sieviešu vienlīdzīga atalgojuma princips nozīmē likvidēt jebkādu dzimuma diskrimināciju attiecībā uz visiem atalgojuma aspektiem un nosacījumiem par tādu pašu darbu vai par līdzīgi kvalificējamu darbu.

Eiropas Kopienu Tiesa apjomīgā tiesu praksē vairākas reizes ir sniegusi atzinumu par šiem noteikumiem, šie atzinumi ir lielā mērā ietekmējuši tiesību aktus šajā jomā[8].

Lielākā daļa no valstu tiesību aktiem, kas saistīti ar vienlīdzīga atalgojuma principu, pamatojas uz *acquis communautaire* šajā jomā, un tiem tātad ir liela nozīme sieviešu situācijas attīstībā darba tirgū. Tomēr šis *acquis* nav ļāvis samazināt atšķirības sieviešu un vīriešu darba samaksā.

Lai gan šīs atšķirības nevar vienkārši izskaidrot tikai ar tiesību aktu nepietiekošu vai sliktu piemērošanu, tiem tomēr ir liela nozīme[9] situācijas uzlabošanā.

Kopienas tiesību aktu piemērošana ir efektīva attiecībā uz tiešās diskriminācijas gadījumu likvidēšanu, kad sieviete par tādu pašu darbu saņem zemāku atalgojumu nekā viņas kolēģis vīrietis. Vēl sastopamos diskriminācijas gadījumus var risināt, izmantojot valsts līmeņa juridiskos vai citus mehānismus.

Tomēr minētie tiesību akti nav pietiekami efektīvi, lai nodrošinātu, ka tiek ievērots princips par vienādu vai vienādi vērtīgu darbu saņemt vienādu atalgojumu. Piemēram, tas var būt gadījums, kad vienā uzņēmumā ir divi vienādi amati, no kuriem vienu galvenokārt veic sievietes, otru — vīrieši. Pret šāda veida diskrimināciju ir grūtāk individuālā kārtā vērsties tiesā, jo potenciālie diskriminācijas upuri varbūt to nemaz neapzinās, bet arī tāpēc, ka šādos gadījumos ir daudz grūtāk savākt pierādījumus par diskrimināciju.

Tāpēc, neskarot analīzes rezultātus, ir jāpārbauda, vai ir vēlamas izmaiņas Kopienas tiesiskajā regulējumā, lai nodrošinātu tiešās un netiešās diskriminācijas izslēgšanu jo īpaši no atalgojuma noteikšanas sistēmām. Šim nolūkam varētu stiprināt noteikumus, kas paredzēti, lai atalgojumu sistēmās likvidētu diskriminējošus elementus pret vienu no dzimumiem.

Ir arī jāpārbauda pārredzamības nozīme visos tās aspektos un šajā kontekstā jāizanalizē noteikumi par darbinieku un to pārstāvju informēšanu un konsultācijām par sieviešu un vīriešu darba samaksas situāciju un tās attīstību uzņēmumā; to jau paredz Direktīva 2002/73/EK.

Visbeidzot, lai cīnītos ar segregāciju darba tirgū dalībvalstis vēl vairāk varētu izmantot iespēju īstenot pozitīvās rīcības pasākumus, ņemot vērā Eiropas Kopienu Tiesas praksi.

---

8 Skatīt pielikuma 1. punktu.

9 „Ziņojums par algu vienlīdzību", Neatkarīgo juridisko ekspertu tīkls nodarbinātības, sociālās un dzimumu vienlīdzības jomās, http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/legislation/report_equal_pay.pdf

Komisija turpinās uzraudzīt Līgumu izpildi un nodrošināt, ka attiecīgos Kopienas tiesību aktus transponē un piemēro pareizi. Šā uzdevuma veikšanā Komisija varēs rēķināties ar to valsts iestāžu palīdzību, kuru uzdevums ir veicināt vienlīdzīgu attieksmi starp sievietēm un vīriešiem[10].

Tiesību aktu piemērošanu atvieglotu arī informācijas labāka izplatīšana un esošo noteikumu izpildes labāka ievērošana. Aptaujas liecina par to Eiropas tiesību aktu nezināšanu, kas skar atalgojuma vienlīdzību, vienlīdzīgu attieksmi un iespējamos tiesiskās aizsardzības līdzekļus. Vidēji tikai viena trešā daļa no pilsoņiem apgalvo, ka zina savas tiesības diskriminācijas gadījumā[11]. Tātad ir jāturpina informēt gan pilsoņus vispār, gan darba ņēmēju un darba devēju pārstāvjus, kā arī tieslietu jomas profesionāļus.

Visbeidzot, iespēja saskaņot profesionālo un privāto dzīvi veicina labāku līdzsvaru mājas un ģimenes uzdevumu sadalē starp vīriešiem un sievietēm un līdz ar to atvieglo sieviešu vienmērīgāku piedalīšanos darba tirgū, kas savukārt samazina atšķirības darba samaksā. Komisija ir uzsākusi konsultācijas ar Eiropas sociālajiem partneriem par šo jomu saskaņošanu[12], uzskatot, ka būtu vajadzīga Kopienas tiesību aktu atjaunināšana.

Komisija

- turpinās padziļināti kontrolēt Kopienas tiesību aktu transponēšanu un piemērošanu dalībvalstīs un izmantos to valsts iestāžu palīdzību, kas ir atbildīgas par sieviešu un vīriešu līdztiesības jautājumiem, lai atbalstītu tiesību aktu vienlīdzīgas darba samaksas jomā vienveidīgu interpretāciju un piemērošanu;

- 2008. gadā veiks pašreizējo noteikumu analīzi, ņemot vērā juridisko instrumentu piemērotību konstatētajiem iemesliem, kas nosaka atšķirības atalgojumā, un vajadzības gadījumā ierosinās veikt pielāgojumus Kopienas tiesiskajā regulējumā;

- aicina dalībvalstis pilnībā ievērot esošos noteikumus par darba devēja pienākumu sniegt informāciju darbiniekiem attiecībā uz vienlīdzīgu attieksmi uzņēmumos;

- izskatīs, vai ir vajadzīgas norādes un paskaidrojumi par pozitīvās diskriminācijas pasākumu īstenošanu, lai cīnītos pret segregāciju darba tirgū;

- pastiprinās informācijas un izpratnes veidošanas pasākumus saistībā ar esošajiem tiesību aktiem un saistībā ar tiesiskās aizsardzības līdzekļiem diskriminācijas gadījumā, tostarp tādus, kas paredzēti juridiskajā sistēmā iesaistītām personām;

- vajadzības gadījumā pēc konsultēšanās ar sociālajiem partneriem Kopienas līmenī ierosinās pasākumus, lai uzlabotu darba, privātās un ģimenes dzīves saskaņošanu, lai tādējādi sniegtu sievietēm un vīriešiem vienlīdzīgos apstākļos pieeju darba tirgum un palikšanu tajā.

---

10 8.a pants Direktīvā 76/207/EEK, kurā grozījumi izdarīti ar Direktīvu 2002/73/EK.
11 Eirobarometrs 263/65.4.
12 SEC(2007) 571.

3.2. Pilnībā izmantot Eiropas stratēģiju izaugsmei un nodarbinātībai

Eiropas stratēģija izaugsmei un nodarbinātībai ir svarīgs instruments, lai atbalstītu vienlīdzīgu attieksmi starp sievietēm un vīriešiem darba tirgū, izmantojot aktīvu struktūrfondu līdzdalību. Ar šo stratēģiju saistītā atklātā koordinācijas metode sociālās aizsardzības un iekļaušanas jomā arī atzīst, ka iespēju vienlīdzības veicināšana ir neatņemama sastāvdaļa dalībvalstu uzsāktajiem centieniem sociālās kohēzijas nostiprināšanai ES.

Patlaban divās no integrētajām pamatnostādnēm Eiropas stratēģijā izaugsmei un nodarbinātībai ir iekļauts uzdevums samazināt darba samaksas atšķirības[13]. Tās mudina arī dalībvalstis definēt savu apņemšanos un mērķus noteiktajām prioritātēm. „Dzimumu līdztiesības pakts", ko pieņēma 2006. gada marta Eiropadome, liecina par dalībvalstu apņemšanos mērķtiecīgi darboties šajā jomā.

Lai likvidētu atšķirības darba samaksā, ir jāizveido mērķtiecīga pieeja tām pamatā esošo faktoru kopumam. Vairākas dalībvalstis ir uzsākušas pasākumus, lai izskaustu segregāciju darba tirgū, lai veicinātu izglītību un apmācību vai profesionālās un privātās dzīves saskaņošanu. Tomēr Komisijas 2006. gada progresa ziņojumā par izaugsmi un nodarbinātību[14] un Vienotajā 2006./2007. gada nodarbinātības ziņojumā [15] ir izteikta nožēla, ka joprojām pastāv šīs atšķirības, pēdējā dokumentā uzsvērts *„Šajā jautājumā mērķus ir izvirzījušas tikai divas valstis (EE, FI), bet lielākā daļa dalībvalstu to nerisina"*

Padomei iesniegtajā Komisijas ziņojumā par sieviešu un vīriešu līdztiesību katru gadu uzsvērta ievērojamu darba samaksas atšķirību saglabāšanās, un dalībvalstis tiek aicinātas veikt visus pasākumus, lai likvidētu visu pamatfaktoru kopumu. Līdz ar to būtu vēlams, ka dalībvalstis valsts reformu programmās noteiktu īpašas iniciatīvas, ko tās ir īstenojušas, lai likvidētu atšķirības darba samaksā, tostarp arī darba tirgus segregācijas jautājumā un profesionālās un privātās dzīvas saskaņošanas jomā. Komisija arī turpmāk sekos darba samaksas atšķirību attīstībai un politiskajiem risinājumiem, kas izveidoti saistībā ar Eiropas stratēģiju izaugsmei un nodarbinātībai, jo īpaši ar gada progresa ziņojumu un vienoto nodarbinātības ziņojumu. Ir svarīgi arī nodrošināt politiku pārraudzīšanu, izmantojot saskaņotu, salīdzināmu, pilnīgu un savlaicīgi pieejamu statistisko informāciju. Jo īpaši būtu jāizstrādā galveno, šīs atšķirības noteicošo faktoru analīzes un izpratnes spēja, lai iezīmētu iespējamus mērķtiecīgus darbības veidus. Šim nolūkam *Eurostat* kopā ar dalībvalstīm 2007. gadā izveidoja darba grupu par pašreizējo strukturālo rādītāju, kuras mērķis ir šā rādītāja kvalitātes un salīdzināmības uzlabošana.

Komisija

- uzlabos statistikas datu piedāvājumu un kvalitāti darba samaksas atšķirību rādītājam, tostarp nodrošinot sadalījumu un instrumentus, kas vajadzīgi atšķirību noteicošo faktoru konstatēšanai un analīzei, un nodrošinās šo elementu pienācīgu izplatīšanu;

- izvērtēs vislabāko paņēmienu, kā turpināt atšķirību sieviešu un vīriešu darba samaksā apkarošanu saistībā ar Stratēģijas izaugsmei un nodarbinātībai nākamajām integrētajām pamatnostādnēm 2008.-2010. gadam;

---

13 Padomes Lēmums 2005/600/EK, 18. un 22. pamatnostādne.
14 COM(2006)816.
15 Padomes dokuments Nr. 6706/07.

- aicina dalībvalstis noteikt valsts mērķus un termiņus atšķirību sieviešu un vīriešu darba samaksā samazināšanai, pamatojoties uz saskaņotiem, salīdzināmiem un pilnīgiem statistikas datiem;

- aicina dalībvalstis pilnībā izmantot Eiropas sociālā fonda sniegto potenciālu, jo īpaši rodot risinājumus tiešiem un netiešiem atšķirības sieviešu un vīriešu darba samaksā izraisošiem iemesliem, uzlabot sieviešu piekļuvi darba tirgum un samazināt tajā valdošo, uz dzimumu balstīto segregāciju.

3.3. Veicināt darba devēju izpratni par vienlīdzīgu darba algu

Darba devēji ir noteicošais faktors nepamatotas darba samaksas nevienlīdzības likvidēšanā. Viņu uzdevums ir ievērot spēkā esošos tiesību aktus šajā jomā. Tomēr darba devēju interesēs ir rīkoties atbildīgi, lai veicinātu līdztiesību starp sievietēm un vīriešiem savos uzņēmumos. Tas attiecas gan uz privātiem, gan arī uz valsts uzņēmumiem. Komisija īsteno darbības programmu savu darbinieku iespēju vienlīdzībai. Šajā sakarā ir jānorāda uz to, ka joprojām pastāv darba samaksas atšķirības arī valsts iestādēs, kas galvenokārt izskaidrojamas ar profesionālo segregāciju un nelielu sieviešu skaitu vadošos un ar lēmumu pieņemšanu saistītos amatos.

Vienlīdzības veicināšana nav tikai ētikas jautājums, bet tā arī sniedz uzņēmumiem konkurences priekšrocības, dodot iespēju personālam pilnībā realizēt radošo potenciālu. Turklāt sieviešu un vīriešu līdztiesība ir prioritāro darbību skaitā, ko noteikusi Eiropas Uzņēmumu sociālās atbildības alianse[16] (*RSE*). Komisija aicina šīs alianses ietvaros sniegt ierosinājumus iniciatīvām, kas veicinātu labu praksi cīņā pret darba samaksas atšķirībām.

Dažas dalībvalstis atbalsta darba devēju centienus, jo īpaši veicinot tiem uzņēmumiem piešķiramos apzīmējumus, kuru prakse profesionālās līdztiesības un cilvēkresursu pārvaldības jomā veicina sieviešu un vīriešu līdztiesību. Komisija varētu veicināt labākās pieredzes izplatīšanu šajā jomā. Jau tagad Komisija atbalsta izpratnes veidošanas pasākumus cīņā pret uzņēmumos valdošajiem dzimumu stereotipiem, jo īpaši ar programmas *PROGRESS* atbalstu.

Turklāt valsts iestādēm ir liela loma valsts ekonomikā, jo tās veido 16 % no Kopienas IKP. Tādējādi valsts iestādēm ir pamats prasīt no saviem piegādātājiem sociāli atbildīgu attieksmi. Tāpēc Direktīva 2004/17/EK[17] un Direktīva 2004/18/EK[18] paredz, ka „*līgumslēdzējas iestādes var pieprasīt īpašu noteikumu ievērošanu līguma izpildē (...) [kuri] jo īpaši pamatojas uz sociāliem un vides apsvērumiem*”.

Komisija

- aicina valsts iestādes veikt visus vajadzīgos pasākumus, lai samazinātu atšķirības sieviešu un vīriešu darba samaksā, un veicināt darba samaksas līdztiesību savos piegādes uzņēmumiem, izmantojot valsts iepirkuma piešķiršanas procedūras;

---

16 COM(2006)136.

17 Eiropas Parlamenta un Padomes 2004. gada 31. marta Direktīva 2004/17/EK.

18 Eiropas Parlamenta un Padomes 2004. gada 31. marta Direktīva 2004/18/EK.

- ietvers vienādas attieksmes un darba samaksas līdztiesības principus vadlīnijās 2008. gadam saistībā ar sociālo kritēriju iekļaušanu publiskā iepirkuma piešķiršanas procedūrās.

3.4. Atbalstīt apmaiņu ar labāko pieredzi Kopienas līmenī

Vairākas dalībvalstis ir uzsākušas valsts pasākumus cīņai pret darba samaksas atšķirībām. Tie galvenokārt saistīti ar likumdošanas pasākumiem vienlīdzīgai darba samaksas nodrošināšanai, piemēram, lai veicinātu vai piespiestu uzņēmumus analizēt un novērst nepamatotas atšķirības darbinieku atalgojumā; aktīvu dzimumu vienlīdzības politiku, kas jo īpaši vērsta uz darba tirgus strukturālās nevienlīdzības likvidēšanu; algu politiku, kas vērsta uz zemāk atalgotu profesiju vērtējuma izvērtēšanu.

Viens no Eiropas sociālo partneru 2005. gada martā pieņemtā sieviešu un vīriešu līdztiesības pasākumu klāsta galvenajiem uzdevumiem ir atšķirību samazināšana darba samaksā. Saskaņā ar īstenošanas pirmo pārraudzības ziņojumu, kas tika apstiprināts 2007. gada sākumā, šis pasākumu kopums veicināja lielu skaitu iniciatīvu valsts līmenī, izmantojot dažāda veida instrumentus, jo īpaši izpratnes veidošanas un mācību pasākumus, algu salīdzināšanas instrumentu izstrādi vai atalgojuma atšķirību samazināšanas stratēģiju noteikšanu.

Izmantoto pieeju daudzveidība liecina par šīs parādības sarežģītību. Darba samaksas līdztiesību var panākt tikai darbojoties visos līmeņos, iesaistot visas ieinteresētās personas un iedarbojoties uz visiem faktoriem, kas ir atšķirību pamatā. Šajā sakarā ļoti liela nozīme ir labai izpratnei par problēmām, kas saistītas ar darba samaksas atšķirībām, un dažādo personu izmantotās labākās pieredzes izplatīšanu, lai samazinātu šīs atšķirības. Komisija atbalstīs labākās pieredzes izplatīšanu šajā jomā.

Eiropas Dzimumu līdztiesības institūts[19] varētu sniegt tehnisko palīdzību cīņā pret darba samaksas atšķirībām.

- Komisija aicina sociālos partnerus turpināt pasākumu kopuma īstenošanu sieviešu un vīriešu līdztiesībai, jo īpaši attiecībā uz prioritāti, kas piešķirta atšķirībām darba samaksā.

[19] Regula (EK) Nr. 1922/2006.

4. SECINĀJUMI

Viens no Eiropas Savienības pamatprincipiem ir dzimumu līdztiesība un nediskriminācija. Turpina pastāvēt atšķirības darba samaksā sievietēm un vīriešiem, un tas liecina, ka sievietes vēl joprojām cieš no tiešas un netiešas diskriminācijas un nevienlīdzības darba tirgū un ka sieviešu radošais potenciāls netiek pilnībā izmantots, tādējādi traucējot sasniegt mērķus, kas noteikti Eiropas stratēģijā izaugsmei un nodarbinātībai.

Pirmkārt ir jāattīsta spēja analizēt šo parādību, kas joprojām ir sarežģīta un nav labi izprasta. Tas ļaus uzsākt mērķtiecīgas darbības un noteikt iespējamos esošo tiesību aktu uzlabojumus, kas var jūtami samazināt atšķirības atalgojumā.

Šā paziņojuma mērķis ir dot jaunu impulsu cīņā pret darba samaksas atšķirībām. Tās liecina par ciešu Komisijas apņemšanos veikt visus iespējamos pasākumus, lai likvidētu nepamatotas atšķirības sieviešu un vīriešu darba samaksā. Šim nolūkam Komisijai būs vajadzīga aktīva visu iesaistīto personu, jo īpaši dalībvalstu un sociālo partneru, mobilizēšanās.

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.

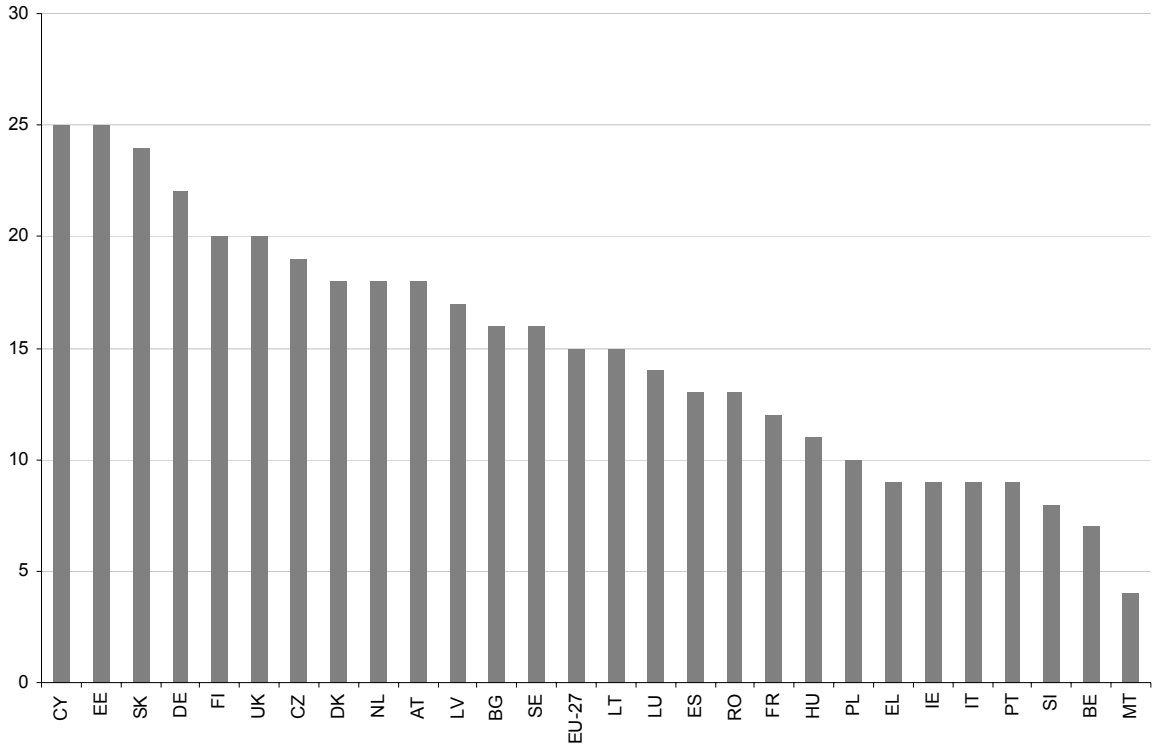
2.3. Implications for the gender pay gap indicator

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.

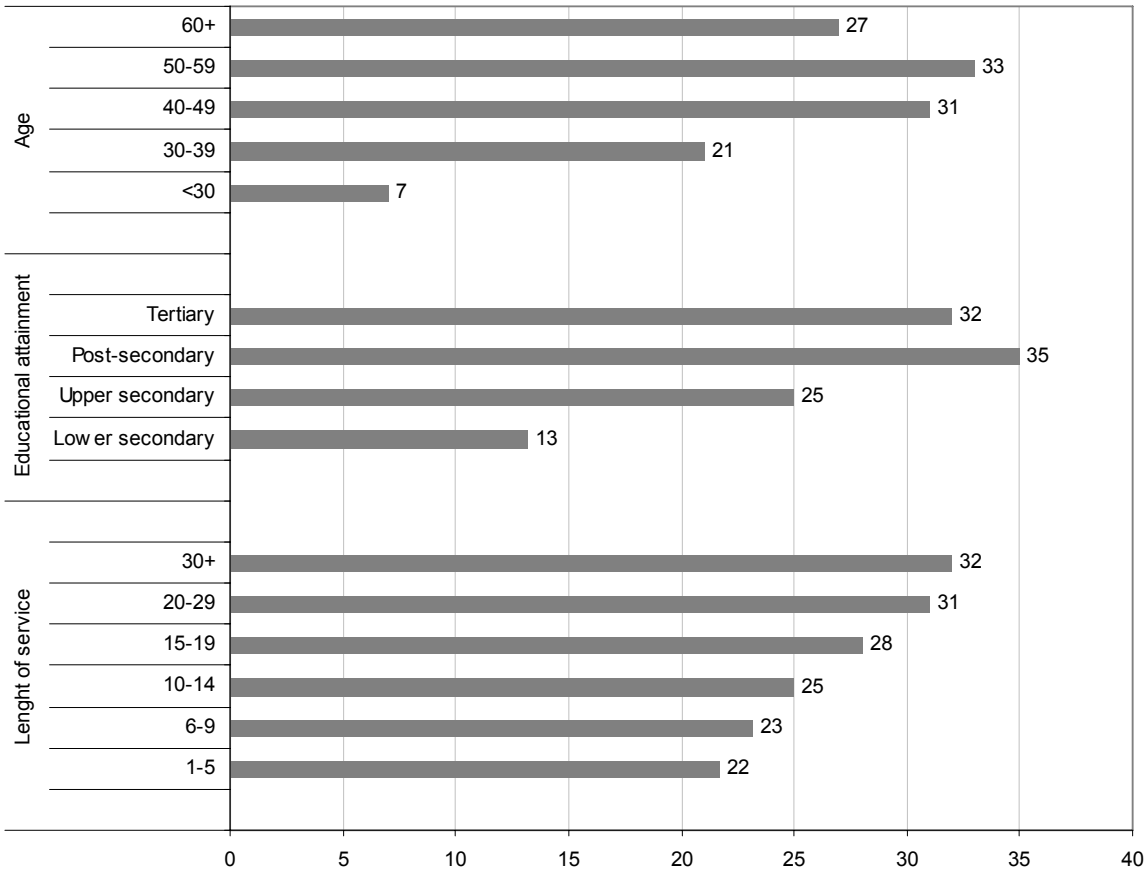
Table 1 – Gender pay gap (%) in the EU

	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.

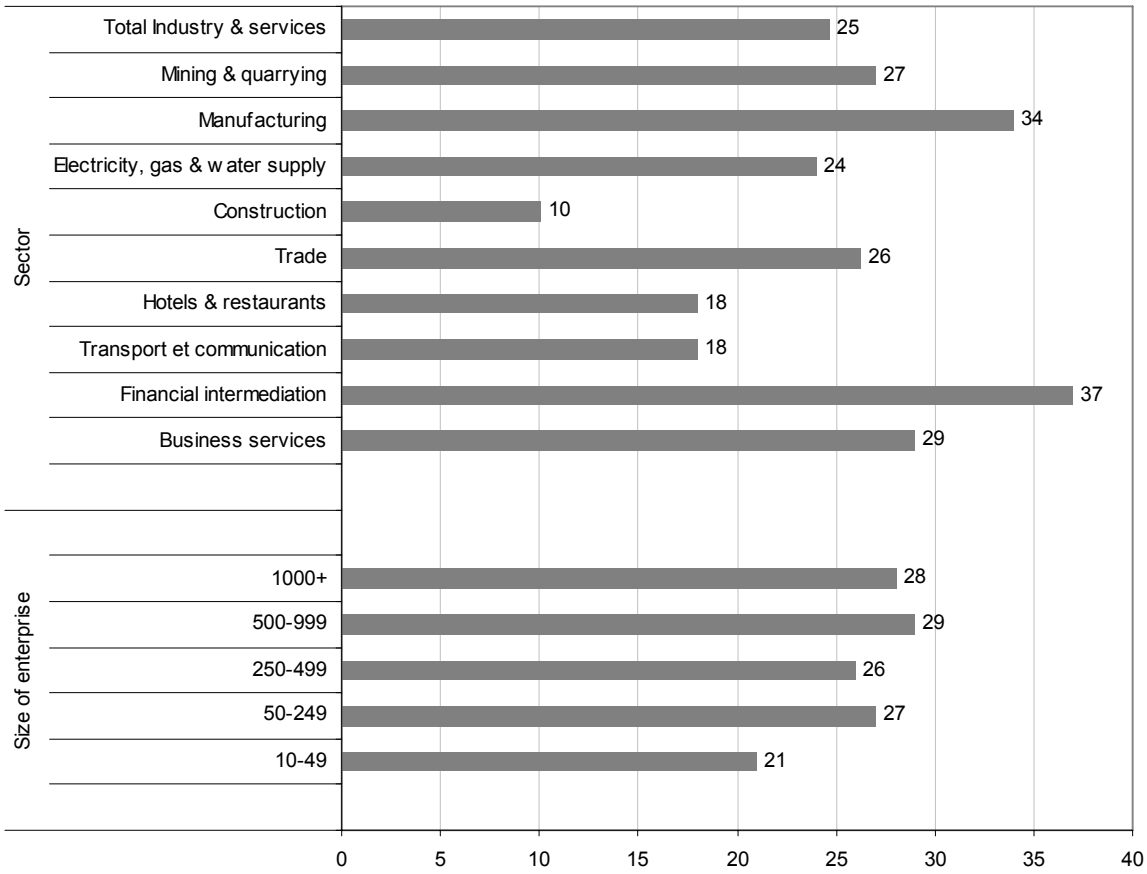
Figure 2 - Gender pay gap, breakdown by personal characteristics (1) (%)



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).

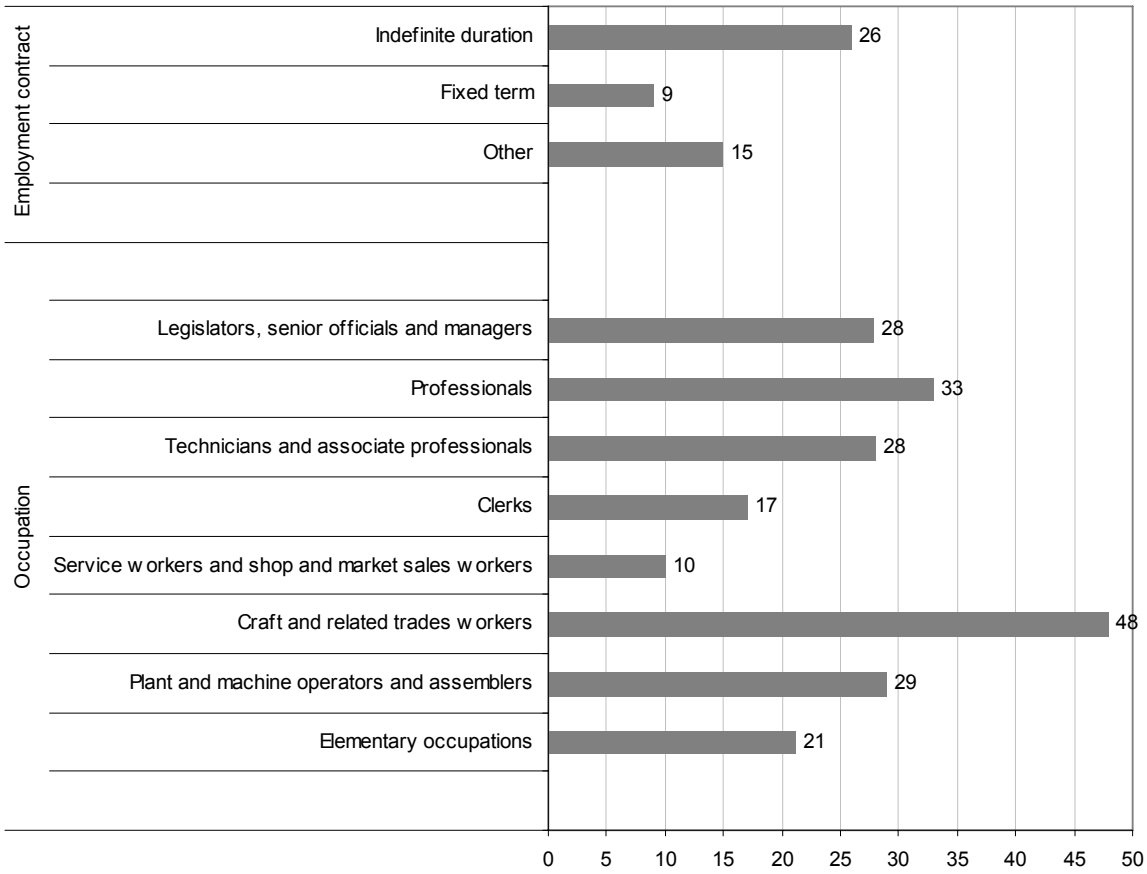
Figure 3 - Gender pay gap, breakdown by enterprise characteristics (1) (%)



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).

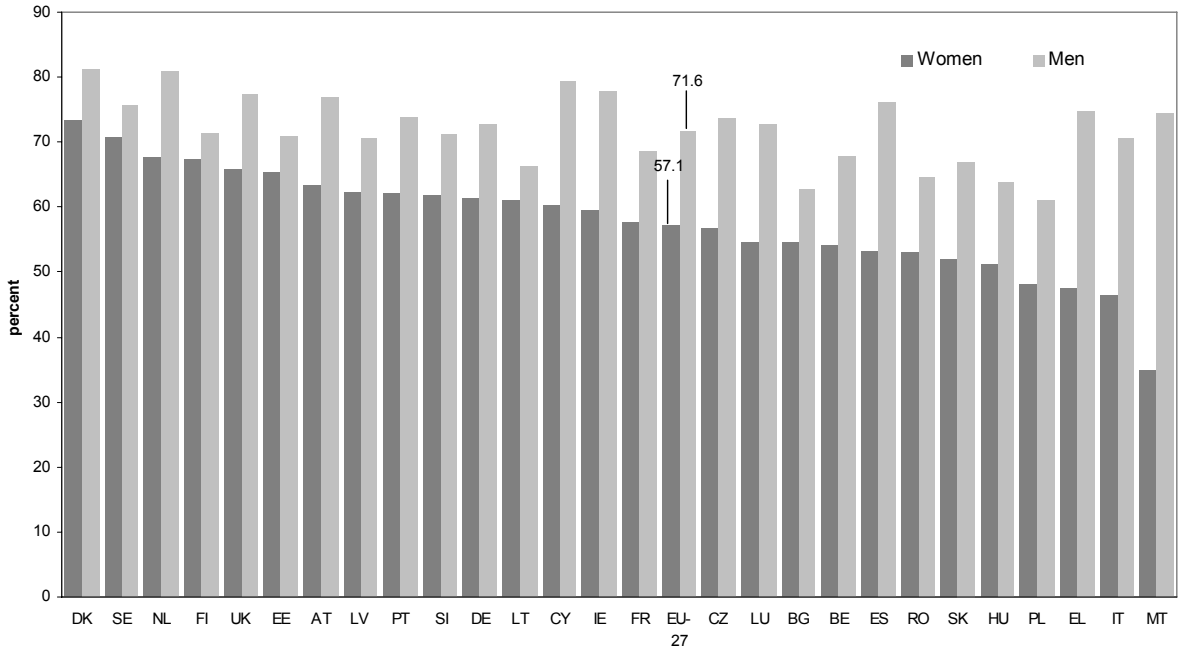
Figure 4 - Gender pay gap, breakdown by job characteristics (1) (%)



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).

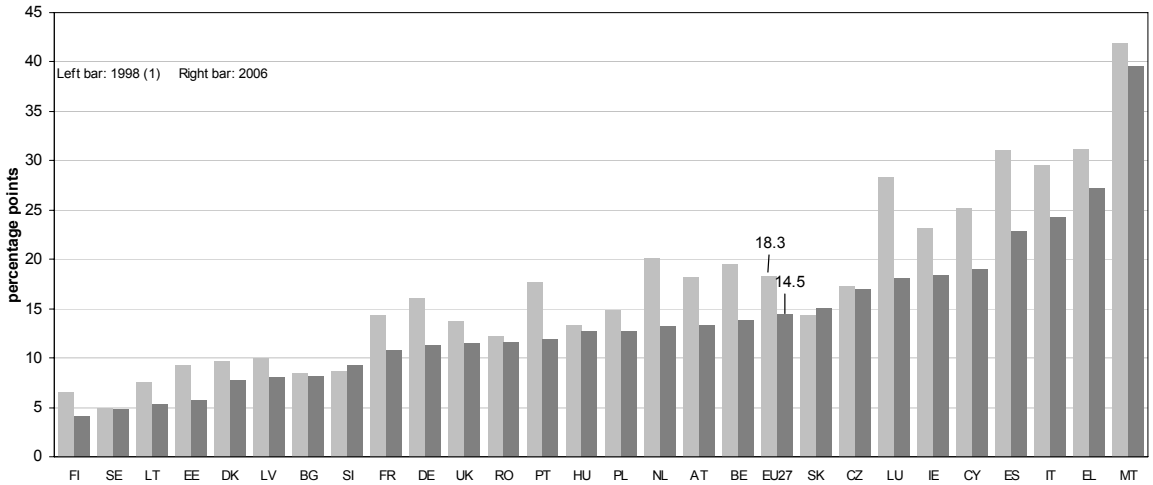
Figure 5 - Employment rates in the EU - 2006



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

Provisional data for FR and EU-27

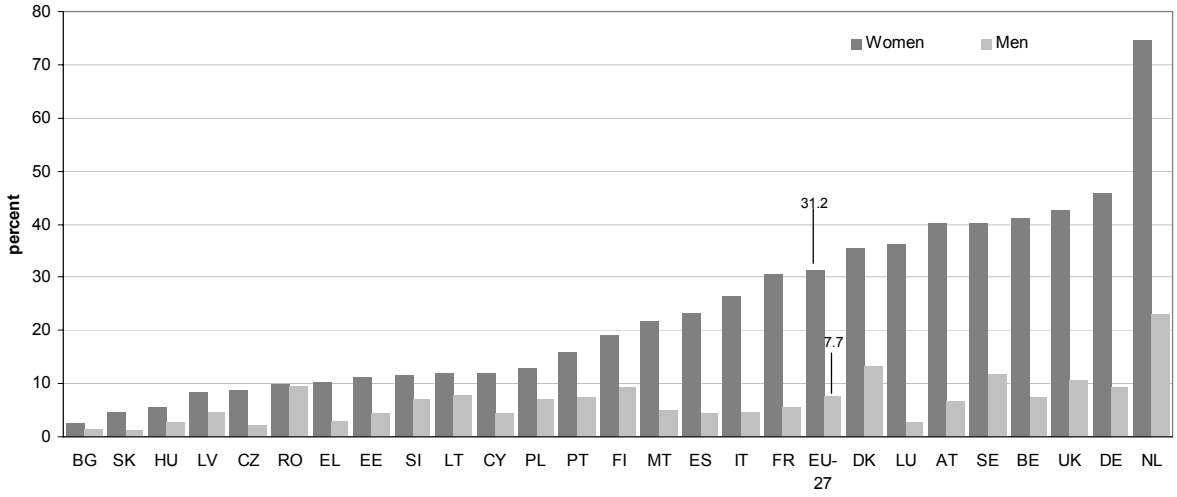
Figure 6 - Absolute gender gap in employment rates in the EU - 1998 and 2006 (Difference between men's and women's employment rates)



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

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

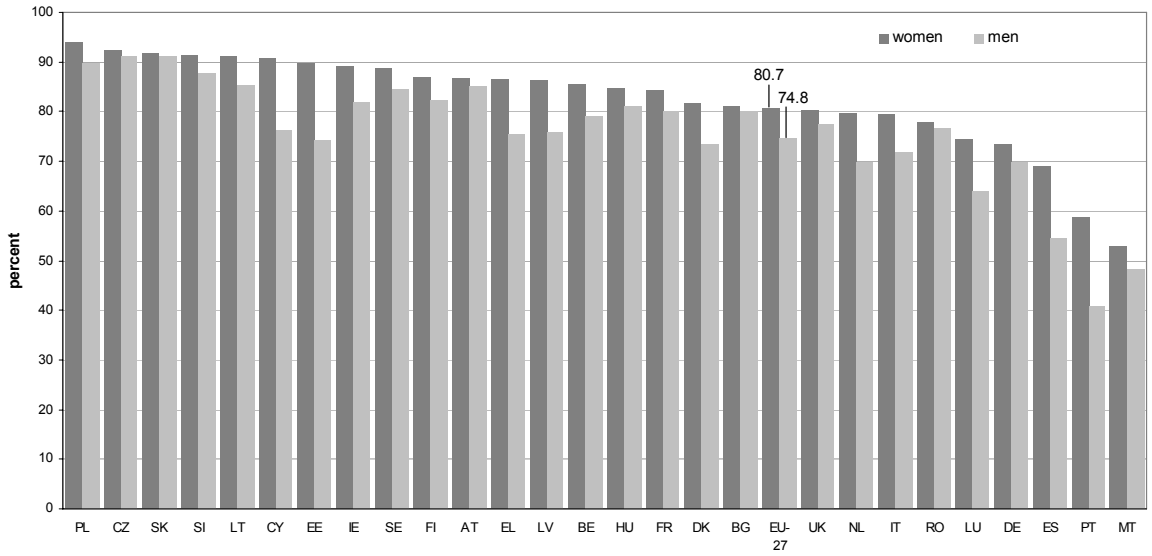
Figure 7 - Share of part-time workers in total employment - 2006



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

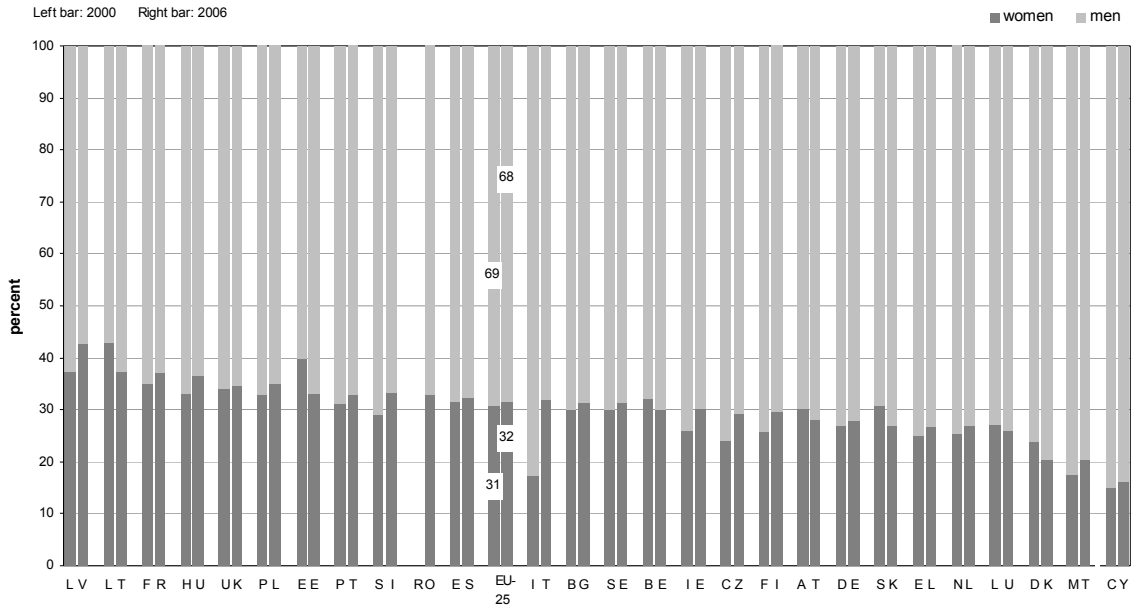


Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS), annual averages.

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.

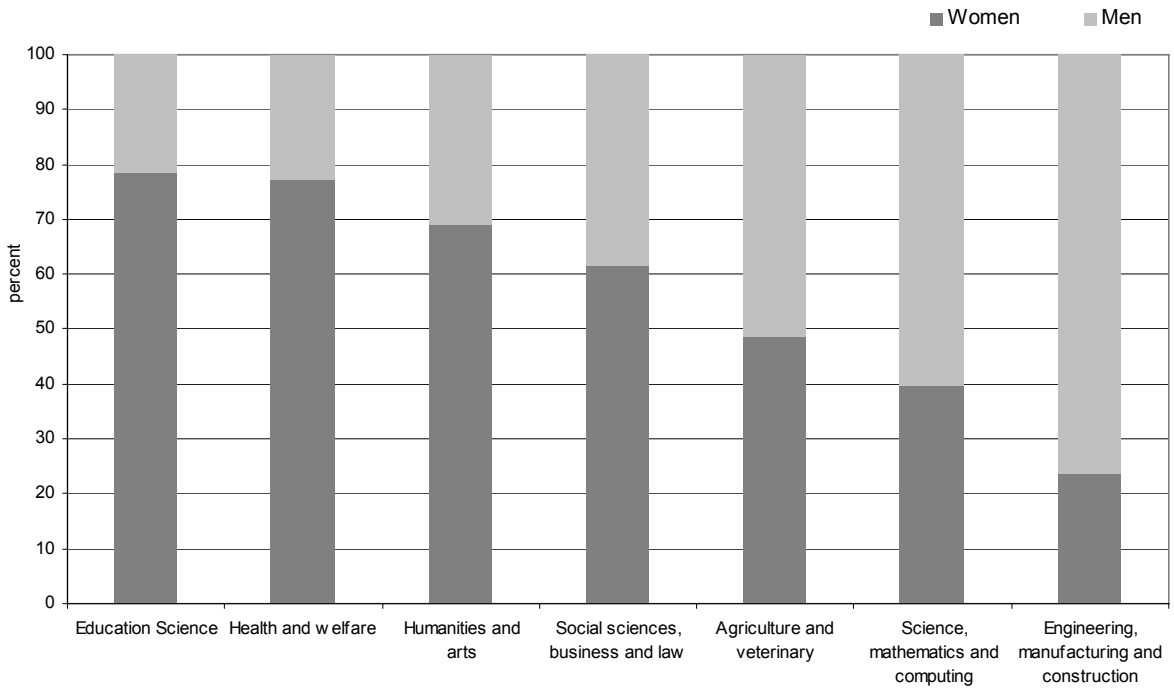
Figure 9 - Managers in the EU - Distribution by sex 2000 and 2006



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

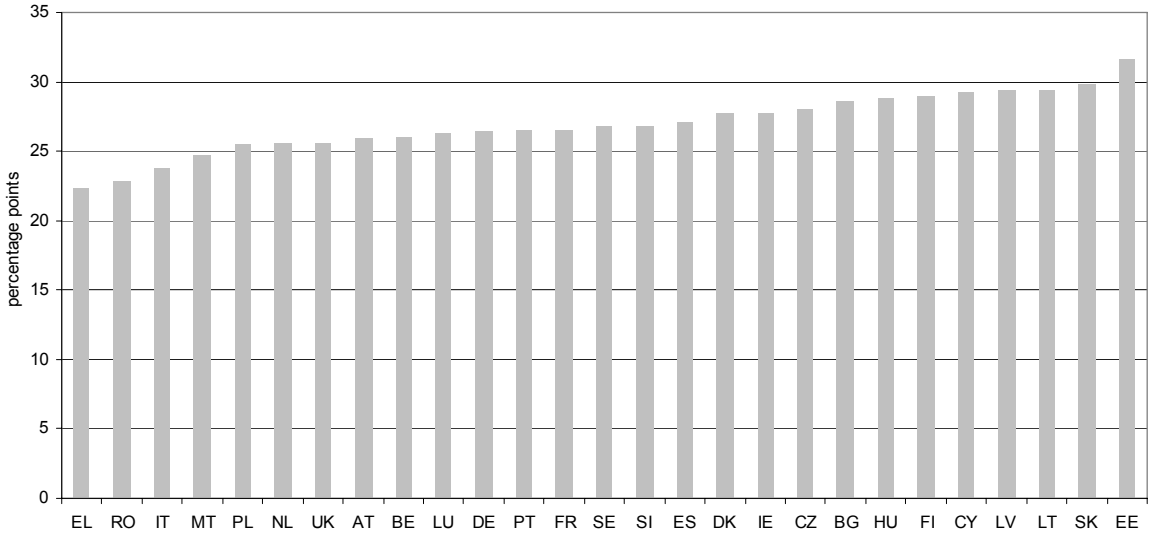
Managers are persons classified in ISCO 12 and 13. FR 2006: provisional data. MT and CY: data lack reliability due to small sample size. IT: Change of data collection method. No data for RO in 2000

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.

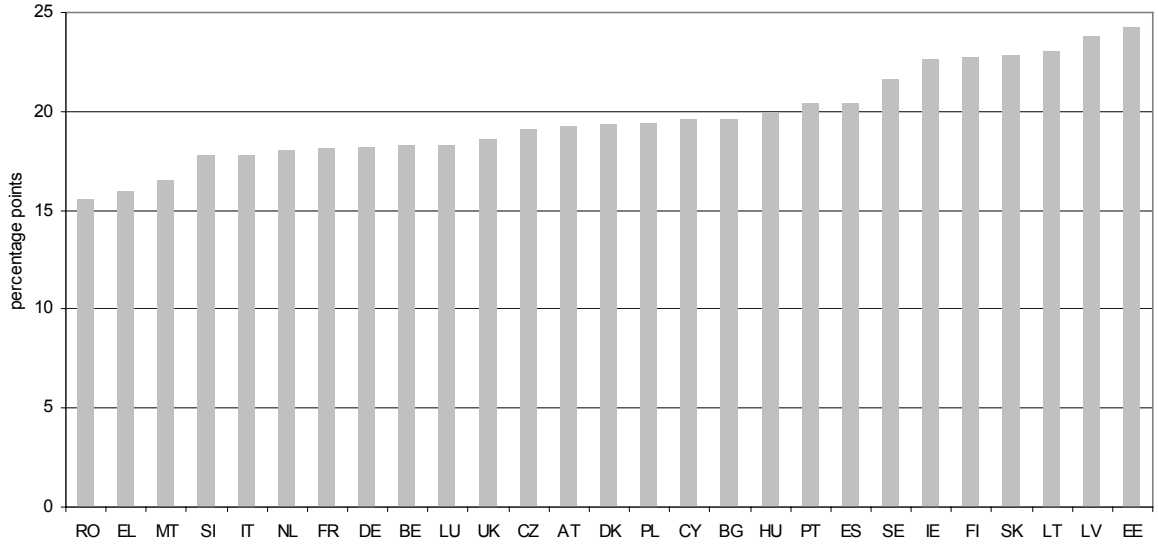
Figure 11 - Gender segregation in occupations in the EU - 2006



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).

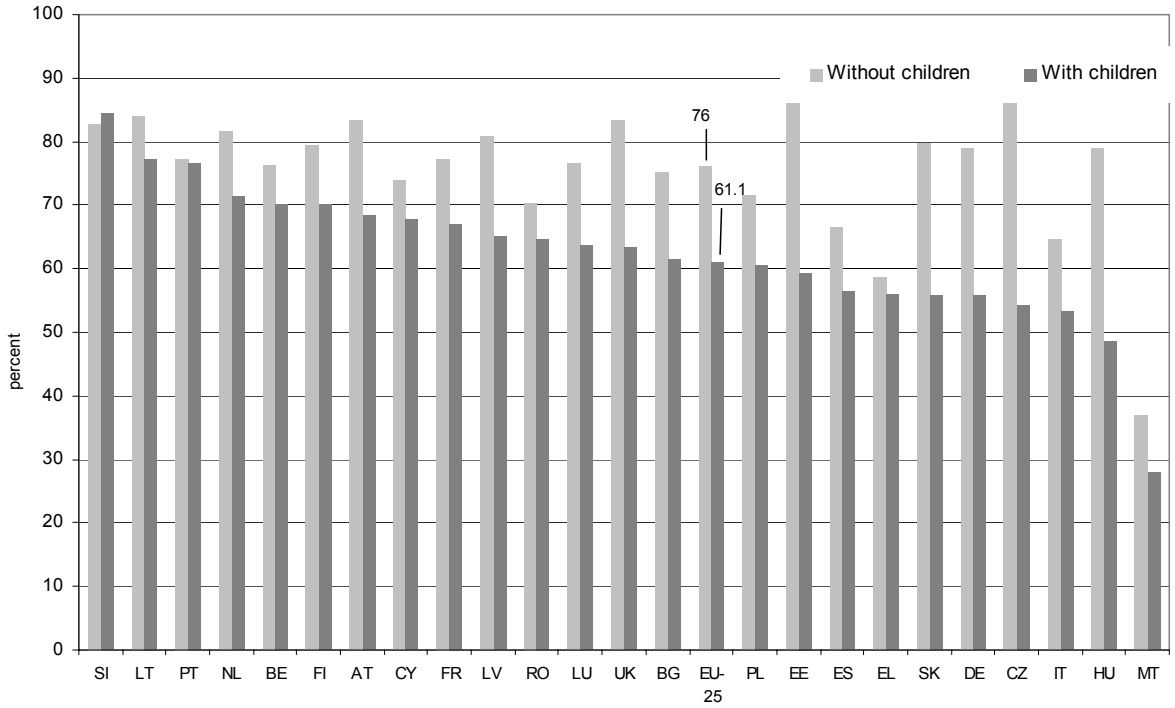
Figure 12 - Gender segregation in economic sectors in the EU - 2006



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.