



KOMMISSIONEN FOR DE EUROPÆISKE FÆLLESSKABER

Bruxelles, den 18.7.2007
KOM(2007) 424 endelig

**MEDDELELSE FRA KOMMISSIONEN TIL RÅDET, EUROPA-PARLAMENTET,
DET EUROPÆISKE ØKONOMISKE OG SOCIALE UDVALG OG
REGIONSUDVALGET**

Bekæmpelse af den kønsbestemte lønforskel

**MEDDELELSE FRA KOMMISSIONEN TIL RÅDET, EUROPA-PARLAMENTET,
DET EUROPÆISKE ØKONOMISKE OG SOCIALE UDVALG OG
REGIONSUDVALGET**

Bekæmpelse af den kønsbestemte lønforskel

1. INDLEDNING

Det grundlæggende princip om lige behandling af kvinder og mænd blev indskrevet i Romtraktaten i 1957. Nedbringelsen af lønforskellen indgår i målsætningerne for den europæiske strategi for vækst og beskæftigelse. Køreplanen for ligestilling mellem kvinder og mænd¹ viser imidlertid, at lønforskellen fortsat eksisterer på trods af de tiltag, der er truffet, og de midler, der er iværksat for at bekæmpe den. I henhold til den ikke-korrigerede indikator for den kønsbestemte forskel i bruttotimelønnen tjente kvinderne i EU i 2005 gennemsnitligt 15 % mindre end mændene. Der er ikke noget, der tyder på, at denne forskel er ved at blive mærkbart reduceret.

En betydelig del af forskellen kan ikke tilskrives objektive kriterier og er udtryk for de uligheder, der rammer kvinder på arbejdsmarkedet. Kvindernes beståelsesprocent i skolesammenhæng ligger over mændenes i alle medlemsstater, og de tegner sig for flertallet af eksamensbeviserne fra de højere læreanstalter. Hvordan skal man så forklare, at de får mindre favorable betingelser end mænd på arbejdsmarkedet, når de har forladt uddannelsessystemet, og at deres produktive potentiale ikke fuldt ud udnyttes? En moderne og konkurrencedygtig økonomi kan ikke tillade en sådan situation, især ikke når den står over for udfordringer i form af demografiske ændringer og en forventet nedgang i den erhvervsaktive befolkning.

Nærværende meddelelse skal ses i denne sammenhæng, og formålet er at analysere årsagerne til lønforskellen og foreslå løsningsmuligheder for at nedbringe den. Kommissionen kan ikke alene klare denne udfordring, da tyngdepunktet på en række områder ligger hos medlemsstaterne, og de foranstaltninger, der skal træffes, falder uden for Kommissionens beføjelser. Bekæmpelsen af lønforskellen forudsætter altså, at alle parter mobiliseres, især medlemsstaterne og arbejdsmarkedets parter, for at fremme ligestillingen mellem kvinder og mænd på arbejdsmarkedet.

2. KØNSBESTEMT LØNFORSKEL: ET KOMPLEKST OG VEDVARENDE FÆNOMEN

2.1. Hvad forstås der ved lønforskel?

Lønforskellen udgør den relative kønsbestemte forskel i den gennemsnitlige bruttotimeløn for hele samfundet. Det er én af strukturindikatorerne i forbindelse med opfølgning af den europæiske strategi for vækst og beskæftigelse².

¹ KOM(2006) 92. I Europa-Parlamentets beslutning af 13. marts 2007 om en køreplan for ligestilling (P6_TA(2007)0063) opfordres Kommissionen til at gøre en indsats for at bekæmpe lønforskellen.

² Ikke-korrigeret forskel i den kønsbestemte gennemsnitlige bruttotimeløn udtrykt i procent af mændenes løn. Jf. definitionen i punkt 2 i bilaget.

Årsagerne til lønforskellen er komplekse. Kommissionens tjenestegrene har i et arbejdsdokument fra 2003 beskæftiget sig med omfanget, analysen og de politiske indvirkninger af den kønsbestemte lønforskel³. Deri understreges det, at det er vanskeligt på den ene side at isolere de objektive hovedårsager til forskellen og på den anden side de virkninger, der skyldes direkte eller indirekte forskelsbehandling eller andre årsager.

De kønsbestemte lønforskelle kan til dels afspejle objektive forskelle i forbindelse med *individuelle karakteristika* (alder, uddannelsesniveau, erfaring), *beskæftigelse* (erhverv, kontrakttype eller arbejdsbetingelser) eller *virksomhed* (aktivitetssektor eller størrelse). For eksempel er det normalt lønsomt på arbejdsmarkedet at have erfaring. Mænd har i gennemsnit mere erfaring end kvinder, og derfor ligger deres lønniveau gennemsnitligt også højere. Alligevel kan der være tale om *forskelsbehandling*, som rammer arbejdstagere på grund af deres køn. Det sker, at kvinder med samme erfaringsniveau får lavere løn end mænd for det samme arbejde på en bevidst diskriminerende måde.

Imidlertid er de objektive forskelle og åbenlyse former for diskriminerende praksis ikke tilstrækkelige til at forklare, at der fortsat findes en lønforskel⁴. Forskellen er også knyttet til en række forhold af både juridisk, samfundsmæssig og økonomisk art, der går langt ud over spørgsmålet om lige løn for lige arbejde.

I henhold til traktatens artikel 141 skal man sikre lige løn for arbejde af *samme værdi*. Det rejser spørgsmålet om værdifastsættelsen af den enkeltes arbejde og især evalueringen af funktioner. At lønforskellen fortsat eksisterer, skyldes også en systematisk lavere værdifastsættelse af erhverv og funktioner, som hovedsageligt domineres af kvinder i forhold til de hovedsageligt mandlige, uden at det nødvendigvis er berettiget set på grundlag af objektive kriterier⁵. I forbindelse med jævnbyrdige kvalifikationer kan f.eks. fysisk kraft bedre værdifastsættes end kvalifikationer i forbindelse med sociale kompetencer, ligesom ansvar for kapital bedre kan værdifastsættes end ansvar for personer. Som eksempel kan nævnes en virksomhed, der for nylig foretog en revurdering af sin lønstruktur og sidestillede kasseekspedienter i supermarkeder med lagerarbejdere.

På den anden side kan lønforskellen afspejle uligheder, som automatisk hovedsageligt påvirker kvinderne i deres deltagelse på arbejdsmarkedet.

Det vedrører f.eks. *det kønsopdelte* arbejdsmarked. Tilsyneladende koncentrerer kvinderne sig i langt færre sektorer og på langt færre erhverv end mænd. Men kvinderne synes at være mindre værdsat og mindre godt aflønnet end i de sektorer, hvor der hovedsageligt arbejder mænd. Næsten 40 % af kvinderne arbejder i sundheds- og undervisningssektoren eller inden for det offentlige i modsætning til kun 20 % mænd. Endvidere er kvinderne hovedsageligt ansat som administrative assistenter, sælgere eller arbejdstagere med få eller ingen kvalifikationer, og disse erhverv udgør næsten halvdelen af kvindernes beskæftigelse. Omvendt er kun en tredjedel af det overordnede personale i EU-virksomheder kvinder.

³ SEK (2003) 937.

⁴ "The Gender Pay Gap – Origins and Policy Responses", Økonomisk ekspertgruppe vedrørende køn, social inklusion og beskæftigelse, http://bookshop.europa.eu/eubookshop/FileCache/PUBPDF/KE7606200ENC/KE7606200ENC_002.pdf

⁵ KOM(94) 6.

Det kønsopdelte arbejdsmarked forstærkes af *traditioner og stereotyper*, der f.eks. påvirker valg af undervisningsforløb, evaluering og klassificering af erhverv, men også beskæftigelsesgrad. Det er navnlig kvinderne, som frem for mændene har det vanskeligt, når det drejer sig om at *forene arbejds- og privatliv*. Det giver sig udslag i en højere grad af deltidsarbejde og hyppige karriereafbrydelser, hvilket har negative indvirkninger på kvindernes karriereforløb. Næsten en tredjedel af kvinderne arbejder på deltid mod kun 8 % af mændene. Selv om anvendelsen af den arbejdsform kan afspejle personlige præferencer og begunstige kvindernes deltagelse på arbejdsmarkedet, understreger den kønsbestemte forskel, at mænd og kvinder ikke har den samme tidsanvendelse, og at pleje og pasning af omsorgskrævende familiemedlemmer hovedsageligt varetages af kvinderne. Manglen på børnepasningsordninger, som er tilgængelige, prismæssigt overkommelige og af høj kvalitet, forstærker denne uligevægt. På samme måde er det i langt overvejende grad kvinderne, der benytter sig af muligheden for forældreorlov⁶. Forældrerollen nedbringer kvindernes erhvervsfrekvens på varig vis i modsætning til mændenes. Deraf følger, at kvindernes karriereforløb hyppigere afbrydes, karrieren udvikler sig langsommere, er kortere og medfører derfor lavere aflønning.

Fortolkningen af indikatoren for lønforskellen bør tage højde for, at det ikke er muligt at skelne mellem objektive hovedårsager og de årsager, der skyldes forskelsbehandling eller andre faktorer.

2.2. Karakteristika for lønforskellen i EU

I 2005 blev den kønsbestemte lønforskel skønsmæssigt anslået til at være på 15 % i EU-27, dvs. to procent under niveauet for 1995 (se bilag). Denne relative stabilitet står i modsætning til den i øvrigt positive udvikling i kvindernes erhvervsfrekvens, som fortsat er steget.

På medlemsstatsplan er udsvingene meget store, idet forskellen varierer fra 4 % (MT) til 25 % (EE, CY). Imidlertid er lønforskellen ikke en generel indikator for ligestilling mellem kvinder og mænd, da den kun vedrører lønmodtagere og bør fortolkes i forbindelse med andre arbejdsmarkedsindikatorer. Den afspejler generelt de forskellige arbejdsbetingelser, der gør sig gældende for kvinder. Således har de fleste lande med en lav erhvervsfrekvens for kvinder (f.eks. MT, IT, EL, PL) også en lønforskel under gennemsnittet, hvilket afspejler den lave arbejdsmarkedsdeltagelse for kvinder med få eller ingen kvalifikationer. En stor forskel går generelt hånd i hånd med en høj grad af kønsopdeling på arbejdsmarkedet (f.eks. CY, EE, SK, FI) eller mange kvinder på deltid (f.eks. DE, UK, NL, AT, SE). Desuden kan institutionelle systemer og mekanismer til fastsættelse af løn også påvirke lønforskellen.

Lønforskellen forekommer også større end gennemsnittet i virksomhederne i den private sektor⁷ (25 %), hvor den varierer stærkt alt efter individuelle karakteristika og karakteristika for virksomheder eller beskæftigelse (jf. det statistiske bilag). Man kan f.eks. konstatere, at forskellen øges med virksomhedens størrelse, alderen og uddannelses- og kvalifikationsniveauet. Med andre ord er de kvalifikationer og den erfaring, som kvinderne har opnået, lavere aflønnet end for mænds vedkommende. I øvrigt er de sektorer, der er hårdest ramt af lønforskellen, industrien, tjenesteydelsessektoren og finanssektoren.

⁶ Eurobarometer nr. 189/59.1.

⁷ Se bilag, punkt 3.

3. BEKÆMPELSE AF DE KØNSBESTEMTE LØNFORSKELLE

Bekæmpelsen af den kønsbestemte lønforskel er en politisk prioritering for Europa-Kommissionen, som blev bekræftet af køreplanen for ligestilling, der blev vedtaget for perioden 2006-2010.

Lønforskellen har stor betydning for kvindernes stilling i det økonomiske og samfundsmæssige liv i løbet af den erhvervsaktive tid og derefter. Den er en hindring for, at kvinder opnår den samme økonomiske uafhængighed som mænd. Den er en uundgåelig faktor for det personlige valg og har f.eks. indflydelse på arbejdsbetingelser og -varighed, karriere-afbrydelser og fordeling af hjemlige og familiemæssige forpligtelser. Den er med til at øge risikoen for, at kvinder udsættes for fattigdom, især i familier med enlige forsørgere. Dens virkninger kan mærkes selv efter det aktive erhvervsliv, når lønforskellen omdannes til pensionsforskel. Den vidner om et uacceptabelt ressourcespild for samfundsøkonomien, hvor kvindernes produktive potentiale ikke bliver fuldt udnyttet.

De politiske tiltag, som er blevet iværksat, har altid haft til formål at bekæmpe de underliggende aspekter af lønforskellen. Dels er der opbygget et omfattende regelværk, der skal bekæmpe forskelsbehandling og garantere lige behandling. Dels har en lang række ikke-lovgivningsmæssige foranstaltninger og initiativer bidraget til at fremme ligestillingen mellem kvinder og mænd i alle aspekter.

Den omstændighed, at lønforskellen fortsat eksisterer, viser imidlertid, at det er nødvendigt at overveje særlige løsningsmuligheder for at nedbringe uberettigede lønforskelle. Der er udpeget fire prioriterede områder, som komplementerer hinanden. Set fra et lovgivningsmæssigt synspunkt skal Kommissionen sørge for en omfattende gennemførelse af den gældende ramme, samtidig med at den udpeger mulige forbedringer. På de områder, som går ud over Kommissionens enekompetencer, skal den kunne regne med alle de berørte parter aktive engagement, især medlemsstaterne og arbejdsmarkedets parter. Det drejer sig bl.a. om den fulde udnyttelse af den europæiske strategi for vækst og beskæftigelse og fremme af arbejdsgivernes engagement for lige løn. Det er faktisk i første linje op til arbejdsgiverne at anvende princippet om lige løn for lige arbejde eller for arbejde af samme værdi. Endelig vil udvekslingen af god praksis på EU-plan gøre det muligt at forbedre kendskabet til fænomenet og formidle innovative løsninger for at bekæmpe problemet.

3.1. Analyse af muligheder for forbedringer af lovgivningsrammen og dens gennemførelse

Rom-traktaten har siden 1957 i sin artikel 119 indeholdt princippet om lige løn til mænd og kvinder for samme arbejde. Denne artikel, der er blevet til artikel 141 i traktaten, fastlægger, at medlemsstaterne gennemfører princippet om lige løn til mænd og kvinder for samme arbejde eller arbejde af samme værdi (se bilag).

Artikel 141 tager ikke kun sigte på *juridisk* ligestilling, den anerkender også nødvendigheden af *faktisk* ligestilling. Derfor er der i stk. 4 anført, at det er tilladt medlemsstaterne *for at sikre fuld ligestilling mellem mænd og kvinder i praksis på arbejdsmarkedet* at opretholde eller vedtage foranstaltninger, der tager sigte på at *gøre det lettere for det underrepræsenterede køn at udøve en erhvervsaktivitet*

I 1975 vedtog Rådet direktiv 75/117/EØF om indbyrdes tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivninger om gennemførelse af princippet om lige løn til mænd og kvinder. Direktivet fastlægger, at princippet om lige løn til mænd og kvinder indebærer, at for samme arbejde eller for arbejde, som tillægges samme værdi, afskaffes enhver forskelsbehandling med hensyn til køn, for så vidt angår alle lønelementer og lønvilkår.

EF-Domstolen har ved flere lejligheder skullet tage stilling til disse bestemmelser i en omfattende retspraksis, der klart har præget juraen på dette område⁸.

Fællesskabsretten har ligget til grund for de fleste af de nationale lovgivninger om ligelønsprincippet og har dermed spillet en afgørende rolle i udviklingen af kvindernes arbejdsmarkedssituation. Regelværket har dog ikke gjort det muligt at afskaffe den kønsbestemte lønforskel.

Forskellen skyldes ikke kun mangelfuld eller dårlig anvendelse af loven, som dog indtager en væsentlig rolle, når det handler om at forbedre situationen⁹.

Fællesskabslovgivningen har været effektiv med hensyn til at afskaffe direkte forskelsbehandling, hvor en kvinde får mindre løn end sin mandlige kollega for samme arbejde. De resterende tilfælde kan behandles effektivt via retsmekanismer eller lignende på nationalt plan.

Imidlertid har denne lovgivning været mindre effektiv med hensyn til at sikre, at princippet om lige løn for lige arbejde eller for arbejde af samme værdi overholdes. Det kan f.eks. dreje sig om en forskellig værdifastsættelse af to tilsvarende funktioner i en virksomhed, hvor den ene hovedsageligt udøves af kvinder og den anden hovedsageligt af mænd. Den form for forskelsbehandling bliver i praksis sjældnere gjort til genstand for individuelle søgsmål, idet de potentielle ofre formodentlig ikke er bevidste herom, men også fordi, det er vanskeligere at samle materiale til en sag om forskelsbehandling i sådanne sager.

Følgelig bør det undersøges, uden dog dermed at foregribe resultaterne af analysen, om ændringerne af EU's lovgivningsmæssige rammer er ønskværdige, når det drejer sig om at sikre, at direkte og indirekte forskelsbehandling ikke optræder, især ikke i lønfastsættelsessystemerne. I den forbindelse kan man overveje at styrke de bestemmelser, der skal afskaffe de diskriminerende forhold for det ene af kønnene i lønfastsættelsessystemerne.

Det er også vigtigt at undersøge, hvilken rolle gennemsigtigheden spiller i forbindelse med disse aspekter, og i den sammenhæng analysere de bestemmelser, der handler om at underrette og høre arbejdstagerne og deres repræsentanter om lønsituationen og -udviklingen for kvinder og mænd i virksomheden, og som er fastsat i direktiv 2002/73/EF.

For at gøre en indsats mod kønsopdelingen på arbejdsmarkedet kan medlemsstaterne endelig også anvende muligheden for at ty til særbehandling under hensyntagen til EF-Domstolens retspraksis.

⁸ Se bilag, punkt 1.

⁹ "Rapport om lige løn", Netværk af uafhængige juridiske eksperter vedrørende beskæftigelse, sociale anliggender og ligestilling,
http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/legislation/report_equal_pay.pdf

Kommissionen vil fortsat udøve sin funktion som traktatens vogter og sikre, at den pågældende fællesskabsret gennemføres og anvendes korrekt. I forbindelse med udøvelsen af denne opgave vil den kunne støtte sig til nationale organisationer, der har til opgave at fremme lige behandling af mænd og kvinder¹⁰.

Anvendelsen af fællesskabsretten vil også kunne drage fordel af en bedre informationsformidling og en bevidstgørelse i forbindelse med gældende lovbestemmelser. Undersøgelser viser, at der er et manglende kendskab til EU-retten om lige løn, lige behandling og eventuelle retsmidler. Det er gennemsnitligt kun en tredjedel af borgerne, som mener, at de kender deres rettigheder i forbindelse med forskelsbehandling¹¹. Det er derfor nødvendigt fortsat at informere såvel borgerne i al almindelighed som repræsentanterne for arbejdstagere og arbejdsgivere og også de ansvarlige inden for retsvæsenet.

Endelig fremmer muligheden for at forene arbejdsliv med familieliv en mere ligelig fordeling af hjemlige og familiemæssige opgaver mellem kvinder og mænd og understøtter kvindernes fortsatte deltagelse på arbejdsmarkedet, hvilket er med til at nedbringe lønforskellen. Kommissionen har indledt en høring af de europæiske arbejdsmarkedsparter om, hvordan man forener arbejdsliv med familieliv¹² og skønner, at en ajourføring af fællesskabsbestemmelserne vil være hensigtsmæssig.

Kommissionen vil:

- fortsætte den grundige kontrol af gennemførelsen og anvendelsen af fællesskabslovgivningen i medlemsstaterne og støtte sig til det netværk af nationale organer, som er ansvarlige for ligestilling mellem kvinder og mænd for at kunne bidrage til en fortolkning og en ensartet anvendelse af retsreglerne i forbindelse med lige løn.
- iværksætte en analyse i 2008 af de nuværende bestemmelser ud fra synsvinklen om, hvorvidt de juridiske instrumenter er relevante i forhold til årsagerne til lønforskellen og i givet fald foreslå en tilpasning til fællesskabslovgivningen
- opfordre medlemsstaterne til fuldt ud at gennemføre de gældende bestemmelser om arbejdsgivernes underretning af arbejdstagerne om lige behandling i virksomhederne
- undersøge, om det er nødvendigt med retningslinjer eller præciseringer med hensyn til gennemførelsen af de aktioner, der skal bekæmpe kønsopdelingen på arbejdsmarkedet
- øge sin indsats for at underrette og bevidstgøre om gældende ret og klagemuligheder i tilfælde af forskelsbehandling, også over for de parter, der er berørt af retsvæsenet
- efter at have hørt arbejdsmarkedets parter på fællesskabsplan i givet fald foreslå foranstaltninger, der skal forbedre muligheden for at forene arbejde, privat- og familieliv, således at både kvinder og mænd får adgang til arbejdsmarkedet og kan blive der på lige vilkår.

¹⁰ Artikel 8a i direktiv 76/207/EØF, ændret ved direktiv 2002/73/EF.

¹¹ Eurobarometer nr. 263/65.4.

¹² SEK (2007) 571.

3.2. Fuld udnyttelse af den europæiske strategi for vækst og beskæftigelse

Den europæiske strategi for vækst og beskæftigelse udgør et væsentligt instrument til fremme af ligestilling mellem kvinder og mænd på arbejdsmarkedet, og den støttes aktivt af struktur-fondene. I forbindelse med den åbne koordinationsmetode vedrørende social beskyttelse og social inddragelse, som er knyttet til beskæftigelsesstrategien, anerkendes det også, at fremme af lige muligheder er en integreret del af medlemsstaternes indsats for at styrke den sociale samhørighed i EU.

Som led i den aktuelle europæiske strategi for vækst og beskæftigelse er nedbringelsen af lønforskellen anført i to af de integrerede retningslinjer¹³. Deri opfordres medlemsstaterne også til at fastlægge deres egne forpligtelser og målsætninger for de prioriterede områder, der er fastsat. "Den europæiske ligestillingspagt mellem mænd og kvinder", som blev vedtaget på Det Europæiske Råds forårsmøde i marts 2006, udtrykker klart medlemsstaternes forpligtelse til at yde en resolut indsats på dette område.

Bekæmpelse af lønforskellen forudsætter en målrettet tilgang over for alle underliggende faktorer. En række medlemsstater har truffet foranstaltninger for at nedbryde kønsopdelingen på arbejdsmarkedet, og for at styrke uddannelses- og erhvervsuddannelsessystemet samt for at gøre det lettere at forene arbejds- og privatliv. Ikke desto mindre har man i årsrapporten fra Kommissionen om vækst og beskæftigelse 2006¹⁴ og den fælles rapport om beskæftigelse 2006-2007¹⁵ med beklagelse måttet konstatere, at forskellen stadig findes, og i sidstnævnte rapport understreges det, at *"kun i to lande er der fastsat mål (EE, FI), og de fleste medlemsstater tager ikke dette spørgsmål op"*.

I Kommissionens rapport til Det Europæiske Råd om ligestilling mellem kvinder og mænd understreges det hvert år, at der fortsat findes en høj lønforskel og medlemsstaterne opfordres til at gøre alt for at bekæmpe alle de underliggende årsager. Det vil derfor være ønskværdigt, at medlemsstaterne gør status i deres nationale reformprogrammer over de særinitiativer, som de har iværksat for at bekæmpe lønforskellen, herunder også kønsopdeling på arbejdsmarkedet og problematikken med hensyn til at forene arbejds- og privatliv. Kommissionen fortsætter med at indberette om udviklingen i forbindelse med lønforskellen og om de politiske tiltag, der vedtages som led i de mekanismer, der er etableret i forbindelse med den europæiske strategi for vækst og beskæftigelse, især årsrapporten og den fælles beskæftigelsesrapport. Det er også vigtigt at sikre en opfølgning af politikkerne gennem sammenhængende statistikker, som er sammenlignelige, fuldstændige og rettidigt tilgængelige. Det drejer sig især om at udvikle evnen til at analysere og forstå de væsentligste årsager til forskellen for at kunne finde løsningsmuligheder, der gør det muligt at yde en målrettet indsats. I den forbindelse nedsatte Eurostat i 2007 sammen med medlemsstaterne en arbejdsgruppe vedrørende den gældende strukturindikator for at forbedre kvaliteten og sammenligneligheden.

Kommissionen vil

- dels forbedre udbuddet og kvaliteten af de statistikker, der vedrører strukturindikatoren for lønforskellen, herunder de nødvendige opdelinger og værktøjer, som gør det muligt at

¹³ Rådets beslutning 2005/600/EF, retningslinje 18 og 22.

¹⁴ KOM(2006) 816.

¹⁵ Rådets dokument 6706/07.

udpege og analysere de forhold, der er afgørende for forskellen, dels sørge for en hensigtsmæssig formidling

- evaluere, hvordan man bedst kan fortsætte bekæmpelsen af den kønsbestemte lønforskel i forbindelse med de næste integrerede retningslinjer 2008-2010 i strategien for vækst og beskæftigelse
- opfordre medlemsstaterne til allerede nu at fastsætte målsætninger og nationale tidsplaner for nedbringelsen af den kønsbestemte lønforskel ud fra sammenhængende, sammenlignelige og fuldstændige statistikker
- opfordre medlemsstaterne til fuldt ud at udnytte det potentiale, som Den Europæiske Socialfond indeholder, især med hensyn til at finde løsninger på de direkte og indirekte årsager til de kønsbestemte lønforskelle, forbedre kvindernes adgang til beskæftigelse og begrænse kønsopdelingen på arbejdsmarkedet.

3.3. Fremme arbejdsgivernes engagement i ligelønsspørgsmål

Arbejdsgiverne spiller en central rolle med hensyn til at afskaffe uberettigede lønforskelle. Det er deres ansvar at overholde lovgivningen på det område. Det er imidlertid også i deres egen interesse at handle ansvarligt for at fremme ligestillingen mellem kvinder og mænd i deres organisationer. Det gælder såvel private som offentlige virksomheder. Kommissionen gennemfører et handlingsprogram for lige muligheder for sine egne medarbejdere. I den forbindelse skal det understreges, at der også findes en lønforskel inden for det offentlige hovedsageligt på grund af kønsopdelingen på arbejdsmarkedet og det lave antal kvinder på leder- og beslutningsniveau.

Fremme af ligestilling er ikke kun et spørgsmål om etik, men medfører en konkurrencemæssig fordel for virksomhederne, idet de ansatte får mulighed for at realisere deres produktive potentiale fuldt ud. Ligestilling mellem kvinder og mænd hører til blandt de prioriterede indsatsområder, som er udpeget af Den europæiske alliance for virksomhedernes sociale ansvar¹⁶. Kommissionen opfordrer alliancen til at fremsætte forslag om initiativer for at udnytte god praksis i forbindelse med bekæmpelsen af lønforskellen.

En række medlemsstater støtter arbejdsgivernes bestræbelser, især ved at fremme mærkning af virksomheder, hvis praksis inden for erhvervsmæssig ligestilling og forvaltning af menneskelige ressourcer bidrager til ligestillingen mellem kvinder og mænd. Kommissionen vil kunne støtte udveksling af god praksis på dette område. Allerede nu støtter den bevidstgørelseskampagner, der skal bekæmpe kønsbestemte stereotyper i virksomhederne, bl.a. med støtte fra fællesskabsprogrammet for beskæftigelse og social solidaritet (PROGRESS).

Desuden indtager det offentlige en betydelig plads i de nationale økonomier, hvor kontrakter med det offentlige udgør 16 % af EU's BNP. Det offentlige er således i stand til at påvirke sine leverandører til at udvise socialt medansvar. I den henseende indeholder direktiv 2004/17/EF¹⁷ og 2004/18/EF¹⁸ bestemmelser om, at *"de ordregivende myndigheder kan fastsætte særlige betingelser vedrørende kontraktens udførelse (...) [der] navnlig kan handle om sociale hensyn eller miljøhensyn"*.

¹⁶ KOM(2006) 136.

¹⁷ Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2004/17/EF af 31.03.2004.

¹⁸ Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2004/18/EF af 31.03.2004.

Kommissionen vil

- opfordre de nationale administrationer til at gøre alt for at nedbringe lønforskellen i deres administrationer og fremme lønmæssig ligestilling hos deres leverandører gennem procedurene for opfyldelse af kontrakter med det offentlige
- integrere aspektet om lige behandling og lige løn i den vejledning, som den udarbejder for 2008 om integrering af de sociale kriterier i procedurene for opfyldelse af kontrakter med det offentlige.

3.4. Støtte udvekslingen af god praksis på EU-plan

En række medlemsstater har iværksat nationale initiativer til at bekæmpe lønforskellen. Initiativerne har især handlet om: lovgivningstiltag til fordel for lige løn, f.eks. for at tilskynde eller forpligte virksomhederne til at analysere og afhjælpe uberettigede forskelle mellem lønmodtagere, aktive politikker for ligestilling mellem kønnene, der bl.a. skal afskaffe de strukturelle uligheder på arbejdsmarkedet, lønpolitikker, der har til formål at give lavtlønnede erhverv et løft.

Et af de prioriterede områder i forbindelse med aktionerne for ligestilling mellem kvinder og mænd, som blev vedtaget i 2005 af de europæiske arbejdsmarkedsparter, er nedbringelsen af lønforskellen. Ifølge den første rapport om opfølgningen på gennemførelsen, som blev godkendt i 2007, har aktionerne fremmet en lang række initiativer på nationalt plan gennem anvendelsen af en bred vifte af instrumenter, bl.a. bevidstgørelse og uddannelse, udvikling af værktøjer til sammenligning af lønninger eller definition af strategier, der skal nedbringe forskellen.

De mange forskellige tiltag, der er vedtaget, understreger hvor komplekst fænomenet er. Lige løn kan kun opnås gennem handling på alle niveauer ved at inddrage alle berørte parter og beskæftige sig med alle de faktorer, der ligger til grund for forskellen. I den henseende er et godt kendskab til udfordringerne i forbindelse med lønforskellen og formidling af god praksis fra de forskellige aktører af afgørende betydning for at nedbringe denne forskel. Kommissionen vil støtte udveksling af god praksis på dette område.

Det Europæiske Institut for Ligestilling mellem Mænd og Kvinder¹⁹ kan eventuelt inddrages i arbejdet og yde teknisk assistance i forbindelse med bekæmpelsen af lønforskellen.

- Kommissionen opfordrer medlemsstaterne til at fortsætte gennemførelsen af aktionerne for ligestilling mellem kvinder og mænd, og i den forbindelse især prioritere bestræbelserne på at nedbringe lønforskellen.

¹⁹ Forordning (EF) nr. 1922/2006.

4. KONKLUSIONER

Ligestilling mellem kvinder og mænd og kamp mod forskelsbehandling er en del af Den Europæiske Unions grundlæggende principper. Den kønsbestemte lønforskels fortsatte eksistens er et tegn på, at kvinderne stadig er udsat for direkte og indirekte forskelsbehandling og uligheder på arbejdsmarkedet, og den hindrer også, at kvindernes produktive potentiale udnyttes fuldt ud, og at målsætningerne for den europæiske strategi for vækst og beskæftigelse kan opfyldes.

Det er først og fremmest nødvendigt at udvikle evnen til at analysere det komplekse og underbelyste problem. Det vil gøre det muligt at udarbejde målrettede løsningsforslag og udpege eventuelle forbedringer af den gældende lovgivning, som kan tænkes at bidrage til at nedbringe lønforskellen betydeligt.

Denne meddelelse har til formål at sætte nyt skub i bekæmpelsen af lønforskellen. Den er udtryk for Kommissionens fulde engagement med hensyn til at sætte alt ind på at afskaffe de uberettigede kønsbestemte lønforskelle. Med det formål for øje er det nødvendigt med en aktiv mobilisering af alle berørte parter, især medlemsstaterne og arbejdsmarkedets parter.

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 of 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, Macarthy, the Court held that the principle 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.

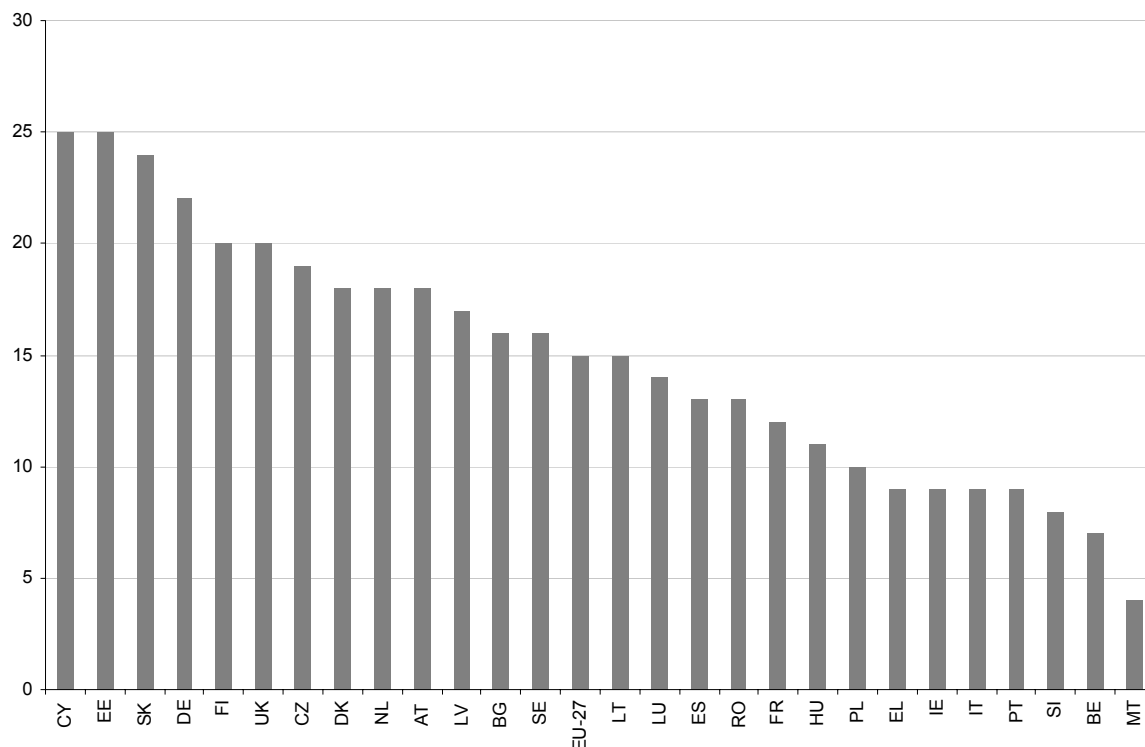
2.3. Implications for the gender pay gap indicator

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-faceted 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.

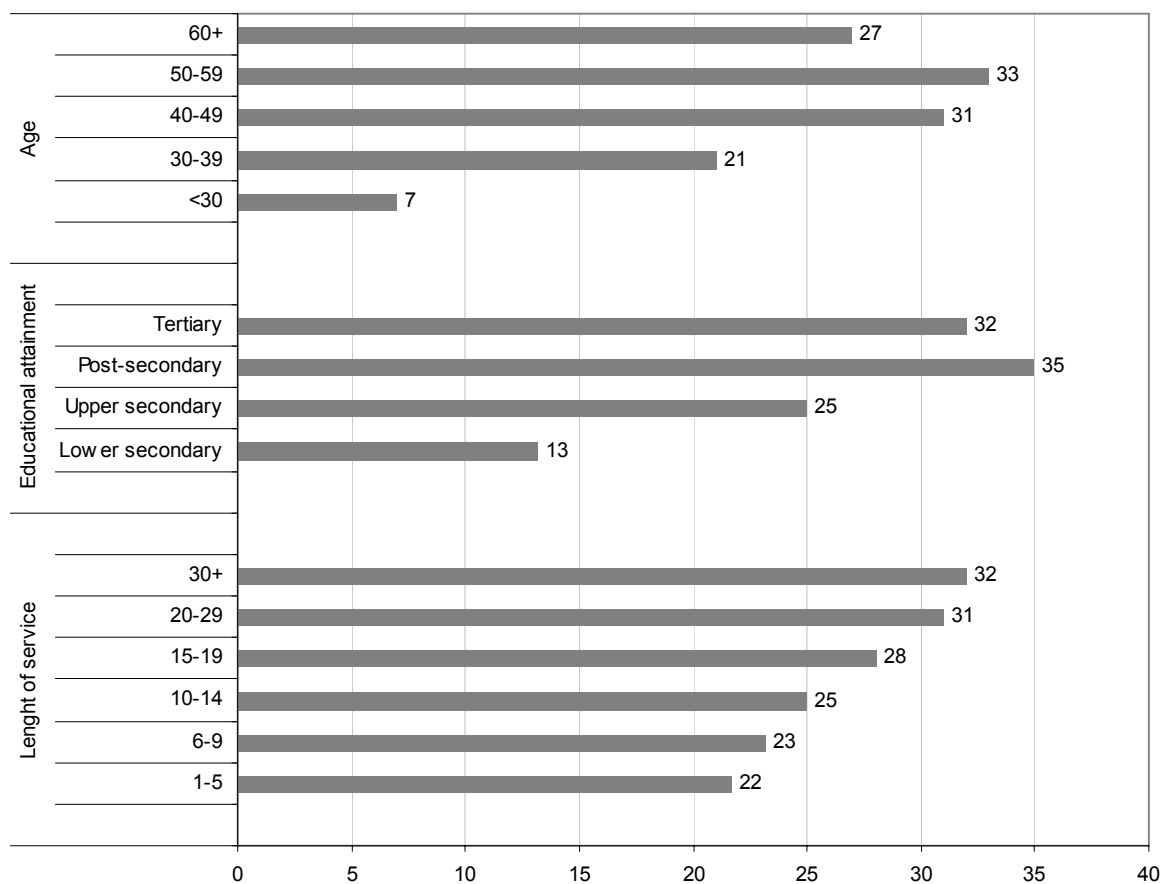
Table 1 – Gender pay gap (%) in the EU

	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.

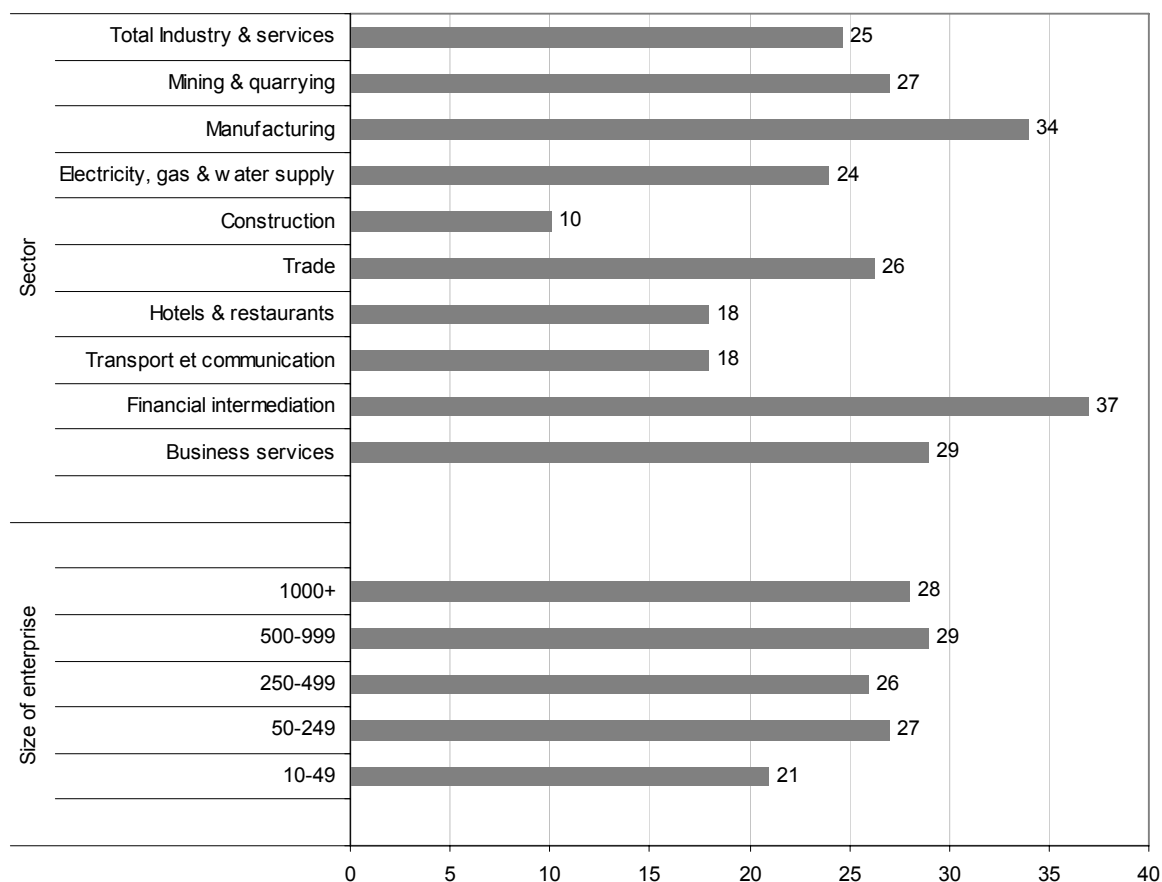
Figure 2 - Gender pay gap, breakdown by personal characteristics (1) (%)



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).

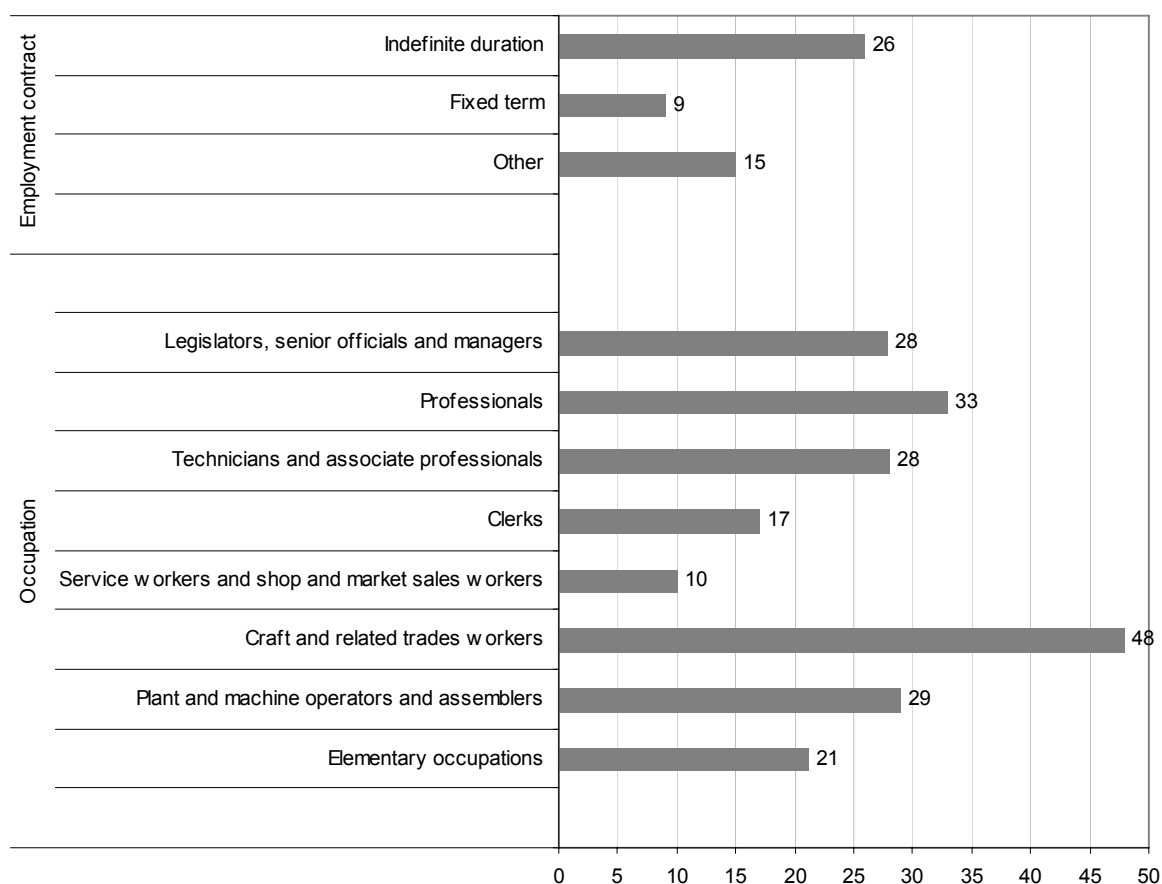
Figure 3 - Gender pay gap, breakdown by enterprise characteristics (1) (%)



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).

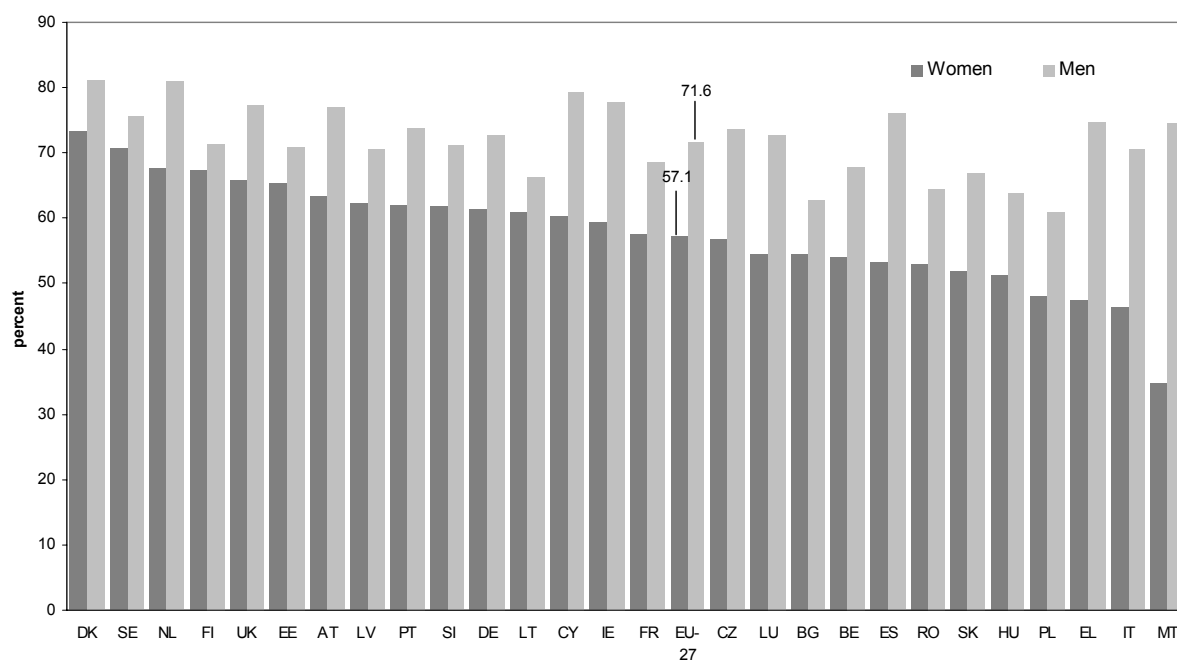
Figure 4 - Gender pay gap, breakdown by job characteristics (1) (%)



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).

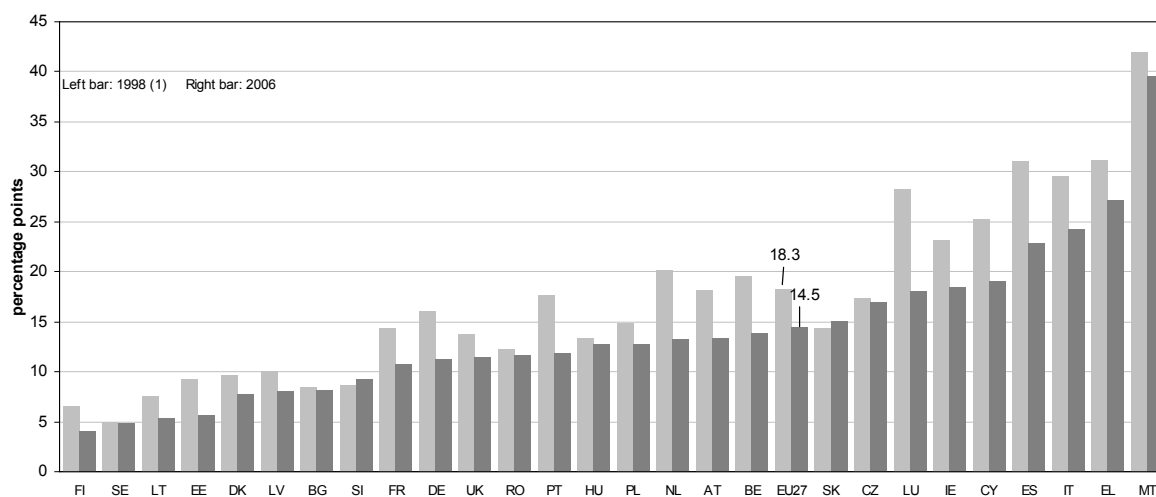
Figure 5 - Employment rates in the EU - 2006



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

Provisional data for FR and EU-27

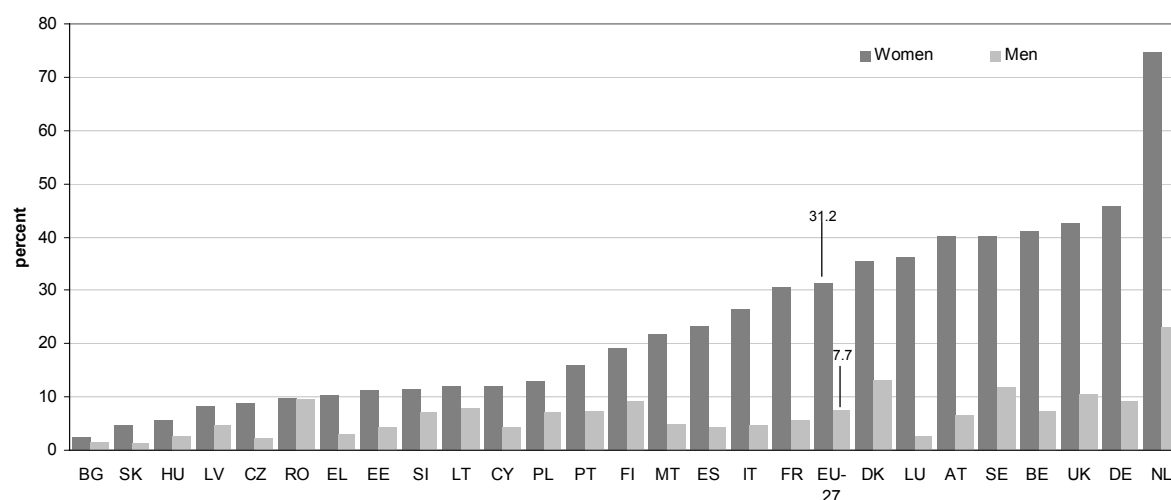
**Figure 6 - Absolute gender gap in employment rates in the EU - 1998 and 2006
(Difference between men's and women's employment rates)**



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

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

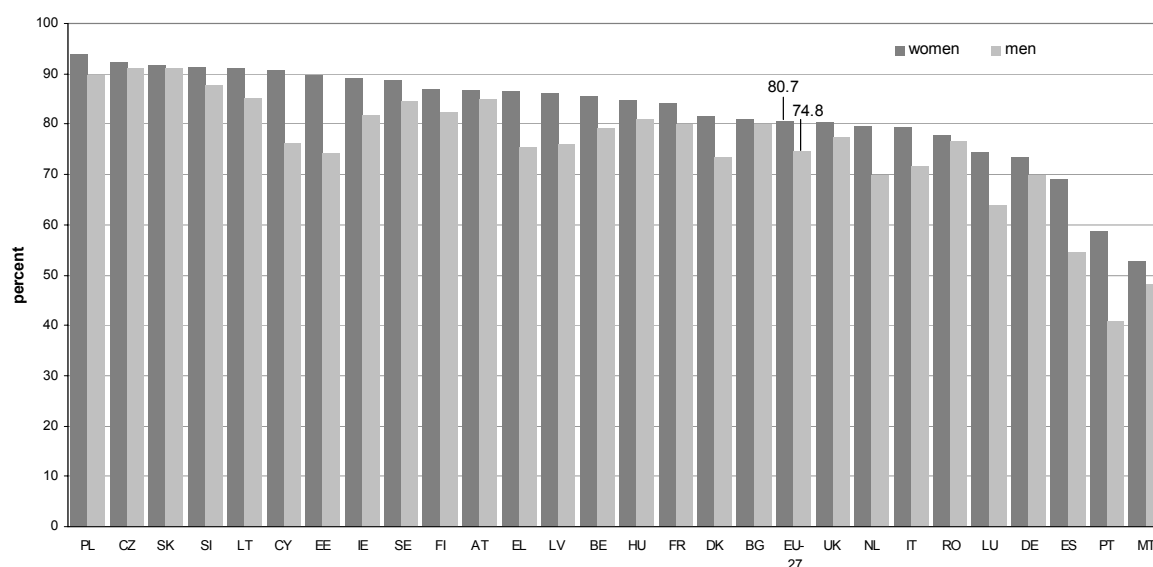
Figure 7 - Share of part-time workers in total employment - 2006



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

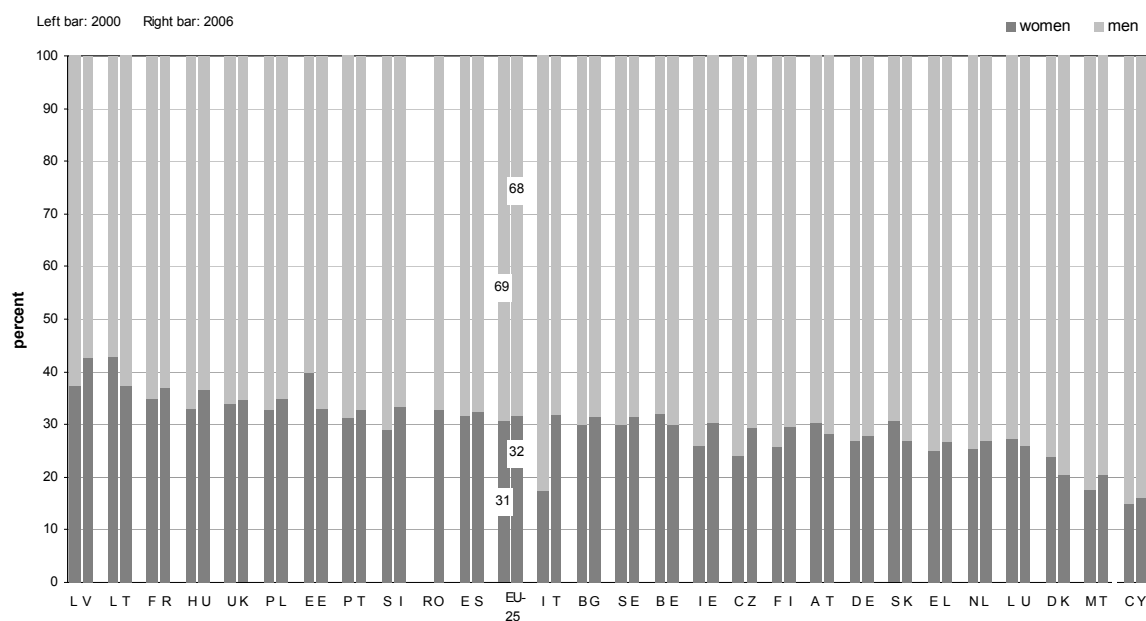


Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS), annual averages.

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.

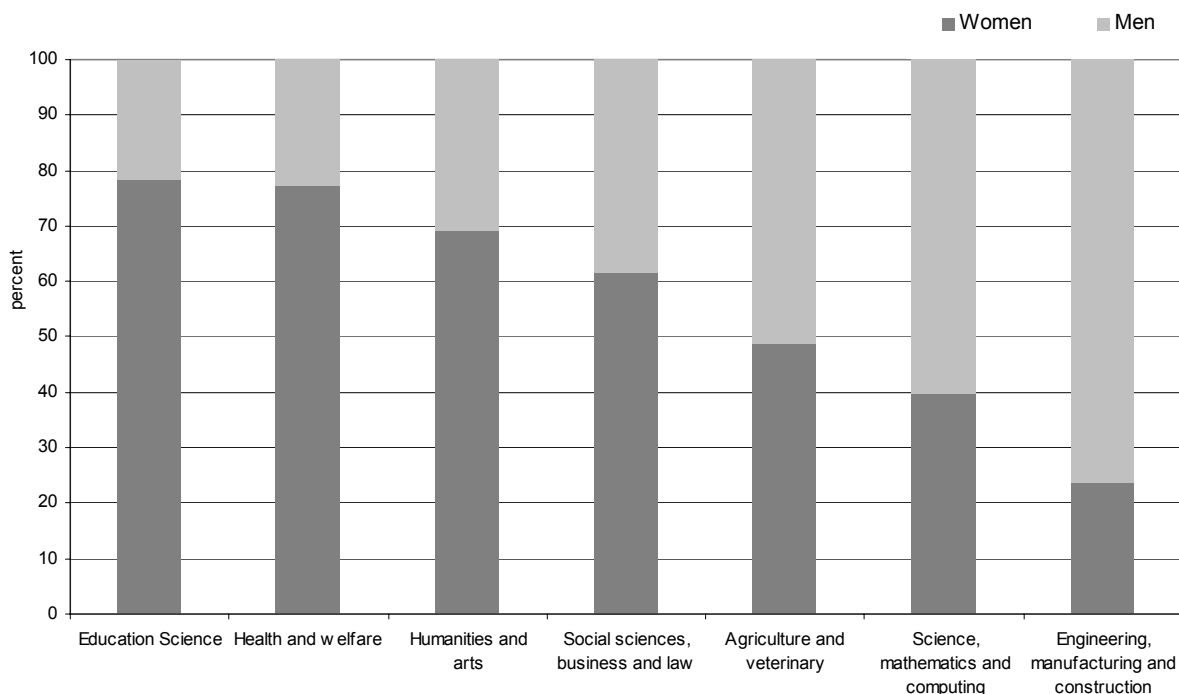
Figure 9 - Managers in the EU - Distribution by sex 2000 and 2006



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

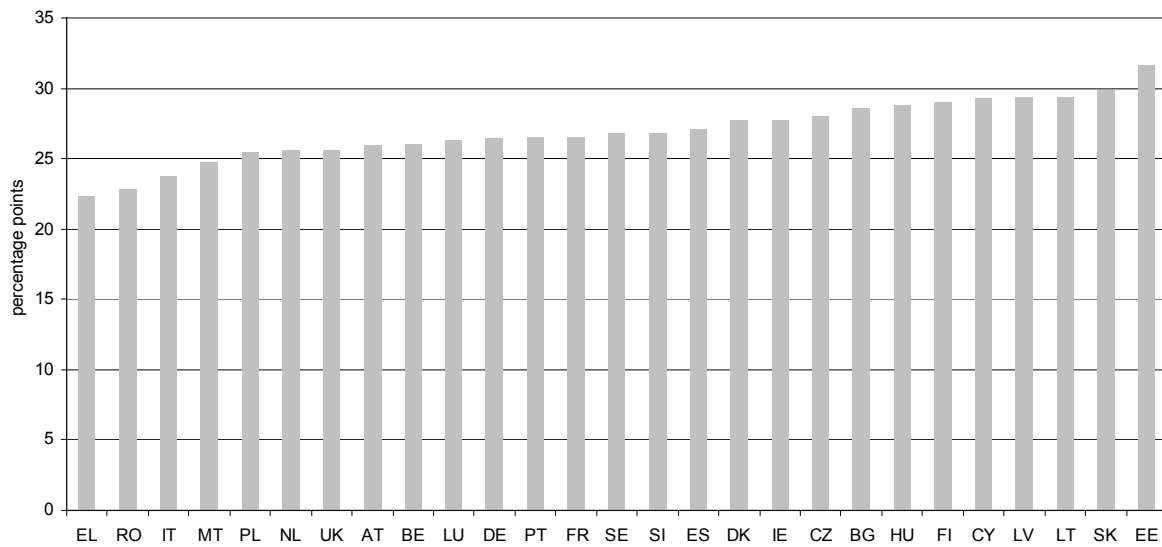
Managers are persons classified in ISCO 12 and 13. FR 2006: provisional data. MT and CY: data lack reliability due to small sample size. IT: Change of data collection method. No data for RO in 2000

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.

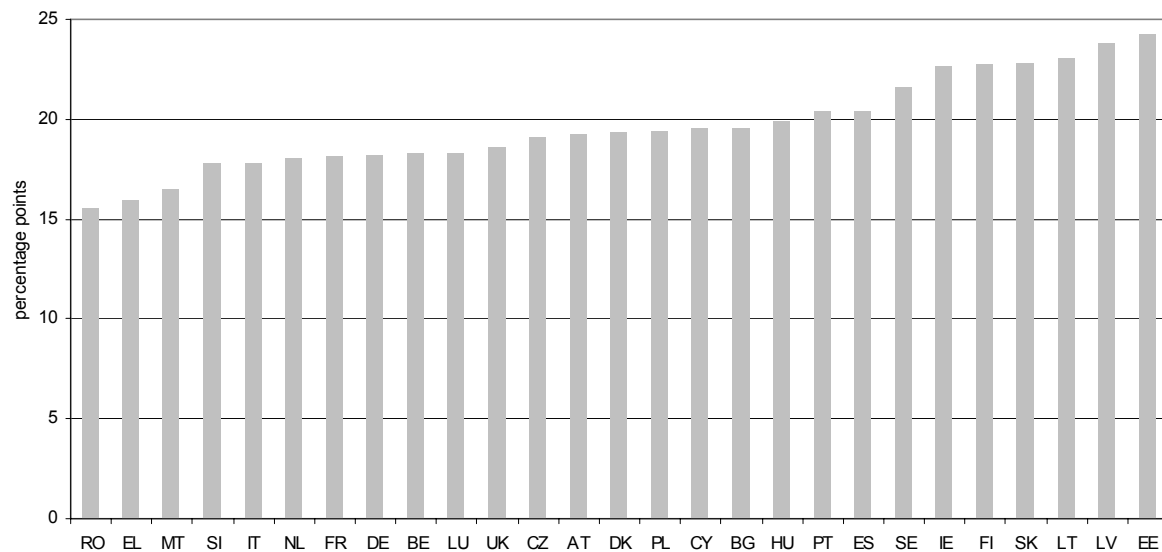
Figure 11 - Gender segregation in occupations in the EU - 2006



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).

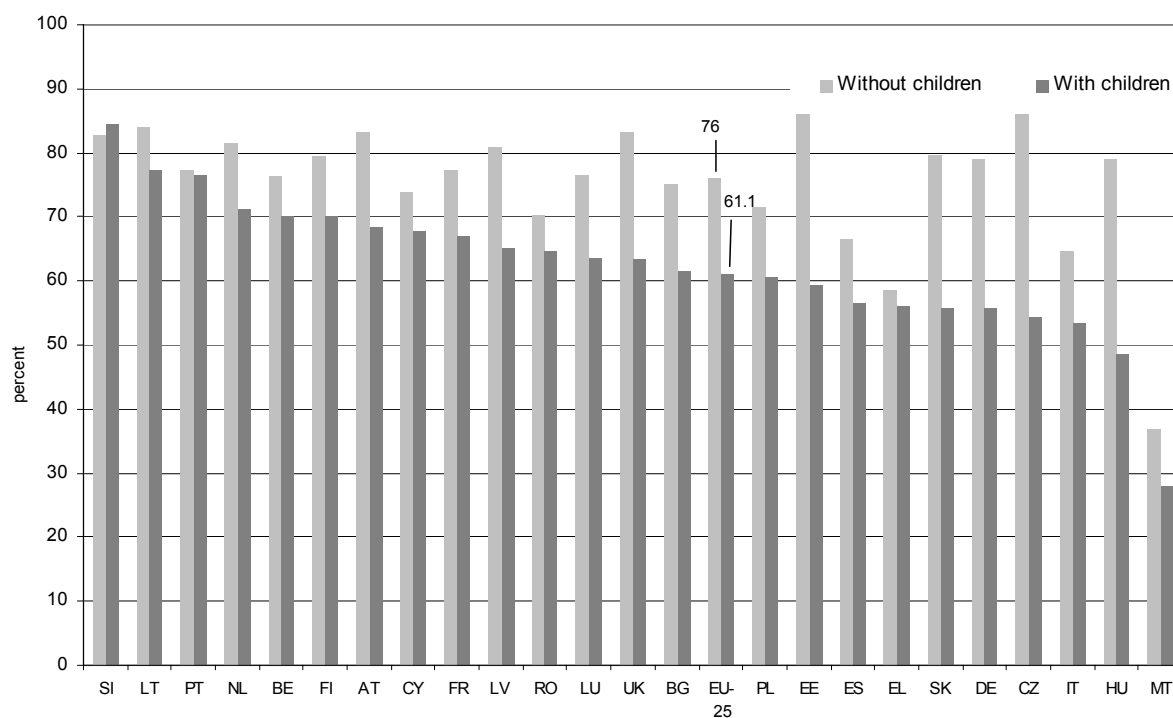
Figure 12 - Gender segregation in economic sectors in the EU - 2006



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 N° 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.