



AZ EURÓPAI KÖZÖSSÉGEK BIZOTTSÁGA

Brüsszel, 18.7.2007
COM(2007) 424 végleges

**A BIZOTTSÁG KÖZLEMÉNYE A TANÁCSNAK, AZ EURÓPAI
PARLAMENTNEK, AZ EURÓPAI GAZDASÁGI ÉS SZOCIÁLIS BIZOTTSÁGNAK
ÉS A RÉGIÓK BIZOTTSÁGÁNAK**

A nemek közötti bérszakadék elleni küzdelem

A BIZOTTSÁG KÖZLEMÉNYE A TANÁCSNAK, AZ EURÓPAI PARLAMENTNEK, AZ EURÓPAI GAZDASÁGI ÉS SZOCIÁLIS BIZOTTSÁGNAK ÉS A RÉGIÓK BIZOTTSÁGÁNAK

A nemek közötti bérszakadék elleni küzdelem

1. BEVEZETÉS

A Római Szerződés 1957 óta tartalmazza a férfiak és nők közötti egyenlő bánásmód alapelvét. A bérszakadék csökkentése része a növekedési és foglalkoztatási európai stratégia célkitűzéseinek. A nők és férfiak közötti egyenlőségre vonatkozó ütemterv¹ ugyanakkor hangsúlyozza, hogy a bérszakadék továbbra is fennáll, noha leküzdése érdekében különféle intézkedéseket hoztak és eszközöket vetettek be. A nők és a férfiak bruttó órabére közötti különbség mutatója szerint (korrekció nélkül) a nők 2005-ben az Európai Unióban átlagosan 15 %-kal kevesebbet kerestek a férfiaknál. Semmi nem mutat abba az irányba, hogy e különbség érezhetően csökkenne.

A szakadék nagy része nem tulajdonítható objektív kritériumoknak, ami a munkaerőpiacon a nőkkel szemben fennálló egyenlőtlenség jele. A nők minden tagállamban a férfiaknál jobban teljesítenek az iskolában, és nők alkotják a felsőoktatásból kikerülő diplomások többségét is. Hogyan magyarázható tehát az, hogy az oktatási rendszerből kikerülve a nők a férfiaknál kevésbé kedvezőbb feltételekkel kerülnek a munkaerőpiacra, és termelőképességüket nem becsülik meg teljes egészében? A modern és versenyképes gazdaság nem engedheti meg az ilyen helyzeteket, különösen a demográfiai változások és az aktív népesség várható csökkenésének kihívásaival szemben.

E dokumentum – amelynek célja a bérszakadék okainak elemzése és a szakadék csökkentéséhez vezető utak bemutatása – ebben az összefüggésben olvasandó. A Bizottság nem nézhet szembe e kihívással egyedül, hiszen több terület is a tagállamok felelősségi körébe tartozik, és a meghozandó intézkedések meghaladják a Bizottság hatásköreit. A bérszakadék elleni küzdelem tehát valamennyi érdekelt fél – különösen a tagállamok és a szociális partnerek – részvételét teszi szükségessé annak érdekében, hogy a nemek közötti egyenlőség javuljon a munkaerőpiacon.

2. A NŐK ÉS A FÉRFIAK KÖZÖTTI BÉRSZAKADÉK: ÖSSZETETT ÉS ÁLLANDÓ JELENSÉG

2.1. Mit jelent a bérszakadék?

A bérszakadék a nők és a férfiak átlagos bruttó órabére közötti relatív különbség a gazdaság egészében. Ez a növekedési és foglalkoztatási európai stratégia egyik szerkezeti mutatója².

¹ COM(2006) 92. Az Európai Parlamentnek az ütemtervről alkotott 2007. március 13-i állásfoglalása arra szólítja fel a Bizottságot, hogy tegyen lépéseket a bérszakadék leküzdésére.

² A nők és a férfiak átlagos bruttó órabére közötti különbség (korrekció nélkül), a férfiak órabérének százalékában kifejezve. Lásd a meghatározást a melléklet 2. pontjában.

A bérszakadék okai összetettek. A Bizottság szolgálatainak egy 2003-as munkadokumentuma³ részletezi a nők és a férfiak közötti bérszakadék mértékét, elemzését és politikai vonzatait. Hangsúlyozza, hogy nehéz elhatárolni a szakadékot megmagyarázó objektív tényezőket a közvetlen vagy közvetett diszkrimináció, illetve egyéb tényezők hatásaitól.

A nők és a férfiak közötti bérezési különbségek tükrözhetnek részben objektív különbségeket, amelyek az *egyén jellemzőiből* (életkor, iskolai végzettség, megszerzett tapasztalatok), a *munkából* (foglalkozás, a szerződés típusa vagy munkafeltételek) vagy a *vállalatból* (tevékenységi szektor vagy méret) fakadnak. A tapasztalat például a munkaerőpiacon általában jövedelmező. Mivel a férfiak a nőkhöz képest átlagosan nagyobb tapasztalattal rendelkeznek, a bérszintjük átlaga is nagyobb. Ennek ellenére továbbra is létezhetnek *diszkriminatív* gyakorlatok, amelyek a munkavállalókat a nemük alapján különböztetik meg. Előfordul, hogy ugyanannyi tapasztalattal és ugyanolyan munkával – szándékosan diszkriminatív módon – a nők fizetése kevesebb, mint a férfiaké.

Az objektív különbségek és a nyílt diszkrimináció ugyanakkor nem mindig magyarázza meg a bérszakadék tartósságát⁴. Ez utóbbi számos jogi, társadalmi vagy gazdasági tényezőhöz is kapcsolódik, amely jelentősen túlmutat az egyenlő bérezés kérdésén.

A Szerződés (141. cikk) értelmében biztosítani kell, hogy az *egyenlő értékű* munkáért egyenlő díjazást kapjanak. Ez felveti az egyes munkavállalók munkájának megbecsülésére és a munkakörök értékelésére vonatkozó kérdést. A bérszakadék tartóssága azt jelzi, hogy a többségében nők által választott foglalkozások és nők által betöltött munkakörök a férfiakéhoz képest kevésbé megbecsültek, ami objektív kritériumokkal sem feltétlenül indokolható⁵. Például egyenlő képzettségi szint mellett jobban megbecsülik a fizikai erőt, mint a humán erőforrás terén mutatott szakértelmet, vagy a tőke iránti felelősséget az emberek iránti felelősséggel szemben. Egy vállalat például nemrégiben újraértékelte fizetési táblázatát, ami során a bolti pénztárosokat anyagmozgató kollégáikkal egy fizetési kategóriába tette.

A bérszakadék másrészt olyan egyenlőtlenségeket tükrözhet, amelyek legfőképpen a nőket érintik a munkaerőpiacon történő részvételük során.

Ilyen például a munkaerőpiac *szegregációja*. Úgy tűnik, hogy a nők a férfiakhoz képest sokkal kevesebb szektorban vannak jelen, és kevesebbféle foglalkozást űznek. E szektorok és foglalkozások ugyanakkor kevésbé megbecsültek és rosszabbul fizetettek, mint azok, ahol férfiak dolgoznak. A nők közel 40 %-a dolgozik az egészségügyben, az oktatásban vagy a közigazgatásban, miközben a férfiaknál ez a szám csupán 20 %. A nők emellett legfőképpen adminisztratív asszisztensként vagy eladóként dolgoznak, illetve szakképzést nem, vagy csak alacsony szinten igénylő munkát végeznek – e foglalkozások a női foglalkoztatás csaknem felét teszik ki. Az EU vállalataiban dolgozó vezető tisztviselők ezzel szemben csupán egy harmada nő.

³ SEC (2003) 937

⁴ "The Gender Pay Gap – Origins and Policy Responses", A nemek közötti egyenlőséggel, a társadalmi beilleszkedéssel és a foglalkozással kapcsolatos gazdasági szakértői csoport,
http://bookshop.europa.eu/eubookshop/FileCache/PUBPDF/KE7606200ENC/KE7606200ENC_002.pdf

⁵ COM(94)6

A szegregációt *hagyományok és sztereotípiák* erősítik, amelyek befolyásolják például a szakok megválasztását az oktatás során, a foglalkozások megbecsülését és osztályozását, illetve a munkahelyválasztást is. A nőket továbbra is a férfiaknál jobban sújtják *a munka és a magánélet összeegyeztetéséhez* kapcsolódó nehézségek. Ez befolyásolja az életpálya megválasztását és azt eredményezi, hogy a nők gyakrabban választják a részmunkaidőt és a szakmai élet tartós megszakítását, ami kedvezőtlen hatással van szakmai előmenetelükre. A nők közel egy harmada részmunkaidőben dolgozik, míg a férfiaknál ez a szám csak 8 %. Noha ez a munkamód tükrözhet személyes preferenciát is, illetve elősegítheti a nők részvételét a munkaerőpiacon, a nők és a férfiak közötti szakadék azt mutatja, hogy a nők és a férfiak időbeosztása nem ugyanolyan, és hogy a gondozásra szoruló családtagokat leginkább a nők látják el. A könnyen hozzáférhető, megfizethető és jó minőségű gyermekfelügyeleti szolgáltatások hiánya ezen egyenlőtlenséget erősíti. Ehhez hasonlóan a szülői szabadságot is leginkább a nők veszik igénybe⁶. Az anyaság tartósan csökkenti a nők foglalkoztatottságának mértékét, ugyanakkor az apaságnak egyáltalán nincs ilyen hatása a férfiak foglalkoztatottságára. A nők szakmai előmenetele következőképpen gyakrabban szakad meg, lassabb, rövidebb ideig tart, azaz kevésbé jövedelmező.

A bérszakadék-mutató értelmezésekor figyelembe kell venni, hogy ez a mutató nem teszi lehetővé az objektív magyarázat és a diszkriminációból vagy egyéb tényezőkből eredő okok közötti különbségtételt.

2.2. A bérszakadék jellegzetességei az Unióban

A nők és férfiak közötti becsült bérszakadék 2005-ben az EU-27-ben 15 % volt, azaz az 1995-ös szinthez képest két ponttal alacsonyabb (lásd a mellékletet). Ez a viszonylagos stabilitás ellentétben áll a nők foglalkoztatottságának egyébként határozottan kedvező és folyamatosan növekvő alakulásával.

Az eltérések tagállamonként nagyon jelentősek, mivel a bérszakadék 4 %-tól (MT) 25 %-ig (EE, CY) terjed. A bérszakadék azonban nem a nők és a férfiak közötti egyenlőség általános mutatója, mivel csupán a munkavállalókra vonatkozik, és értelmezésekor figyelembe kell venni a munkaerőpiacra vonatkozó egyéb mutatókat is. Általában a nők által betöltött munkaformák különféleségeit tükrözi. Ennek alapján a legtöbb olyan országban, ahol a nők foglalkoztatottsága alacsony (pl. MT, IT, EL, PL), a bérszakadék is az átlag alatt van, ami az alacsony szintű képesítéssel, vagy képesítéssel nem rendelkező nőknek a munkaerőpiacon történő alacsony részvételét tükrözi. A magas bérszakadék általában a munkaerőpiac erős szegregációjával (pl. CY, EE, SK, FI), vagy a nők gyakori részmunkaidejével (pl. DE, UK, NL, AT, SE) jár együtt. Emellett a bérek megállapítására irányuló intézményi mechanizmusok rendszerei is befolyásolhatják a bérszakadékot.

A magánszektor vállalataiban a bérszakadék az átlagnál nagyobb⁷ (25 %): itt az egyéni jellegzetességek, a vállalat vagy a foglalkozás szerint nagyon különböző lehet (lásd a statisztikáról szóló mellékletet). Észrevehető, hogy a szakadék a vállalat méretével, az életkorral és a végzettségi, illetve képesítési szinttel együtt nő. Ez azt jelenti, hogy a nők iskolai végzettségét és tapasztalatát kevésbé ismerik el, mint a férfiakét. Emellett a bérszakadék leginkább a következő szektorokban jelentős: ipar, a vállalkozásoknak nyújtott szolgáltatások és pénzügyi tevékenységek.

⁶ Eurobarométer 189/59.1

⁷ Lásd a melléklet 3. pontját

3. A NŐK ÉS FÉRFIAK KÖZÖTTI FIZETÉSI EGYENLŐTLENSÉGEK ELLENI KÜZDELEM

A nemek közötti bérszakadék leküzdése az Európai Bizottság egyik politikai prioritása, amelyet a 2006–2010 közötti időtartamra elfogadott, egyenlőségről szóló ütemtervben is megerősítettek.

A bérszakadéknak jelentős következményei vannak a nőknek a gazdasági és társadalmi életben betöltött helyzetére nézve az aktív élet során, illetve azután is. Akadályt állít a nők és a férfiak egyenlő mértékű gazdasági függetlensége elé. Elkerülhetetlenül befolyásolja az egyéni döntéseket, legyen szó akár a munka formájáról vagy módjáról, a szakmai élet megszakításairól, vagy akár a háztartási és családi felelősségek megosztásáról. A bérszakadék miatt a nők jobban ki vannak téve a szegénység veszélyének, különösen az egyszülős családokban. Következményei az aktív élet után is érezhetők, amikor is a bérszakadék nyugdíjszakadékká alakul. A bérszakadék az erőforrások a gazdaság és a társadalom számára elfogadhatatlan pazarlásáról tanúskodik, hiszen gátolja a nők termelőképességének teljes megvalósítását.

A válaszként végrehajtott politikai lépések mindig ügyeltek a bérszakadék rejtett szempontjai ellen történő fellépésre. Egyrésztől jelentős vívmány jött létre a diszkrimináció elleni küzdelem és az egyenlő bánásmód biztosítása céljából. Másrésztől pedig számos intézkedés és nem jogi jellegű kezdeményezés járult hozzá a nők és a férfiak közötti egyenlőség valamennyi szempontjának előmozdításához.

A bérszakadék tartós fennállása ugyanakkor azt mutatja, hogy az indokolatlan fizetésbeli egyenlőtlenségek csökkentése érdekében olyan eszmecsere van szükség, amely a meghozandó különleges fellépéseket vizsgálja meg. Négy elsődleges fontosságú és egymást kiegészítő terület kijelölése történt meg. Jogi szempontból a Bizottságnak a jelenlegi keret teljes körű végrehajtására és alkalmazására kell ügyelnie, miközben azonosítja a lehetséges javításokat. Azokon a területeken, amelyek nem kizárólag bizottsági hatáskörbe tartoznak, a Bizottságnak az összes érdekelt fél – különösen a tagállamok és a szociális partnerek – aktív kötelezettségvállalására kell építenie. Ez azt jelenti, hogy teljes mértékben ki kell aknázni a növekedési és foglalkoztatási európai stratégiát, és elő kell mozdítani az egyenlő bérezést a munkáltatók között. Első körben a munkáltatóknak kell alkalmazniuk az ugyanolyan vagy egyenlő értékű munkáért járó egyenlő bérezés alapelvét. A bevált gyakorlatok közösségi szintű cseréje végezetül pedig lehetővé fogja tenni a jelenség jobb megismerését és az újító megoldások elterjedését.

3.1. A jogi keret lehetséges javításainak és alkalmazásának elemzése

A Római Szerződés 119. cikke már 1957-től tartalmazta a férfi és a női munkavállalók egyenlő munkájáért járó egyenlő bérezés alapelvét. Ez a cikk most a Szerződés 141. cikke, amely előírja, hogy a tagállamoknak biztosítaniuk kell annak az elvnek az alkalmazását, hogy a férfi és a női munkavállalók egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért egyenlő díjazást kapjanak (lásd a mellékletet).

A 141. cikk nem csupán szigorú *de jure* egyenlőséget említ, hanem elismeri a *de facto* egyenlőség szükségességét is. Ezért (4) bekezdésében lehetővé teszi a tagállamok számára, hogy *annak érdekében, hogy ténylegesen biztosítsák a teljes egyenlőséget a férfiak és nők között a munka világában bizonyos előnyöket nyújtó intézkedéseket tartsanak fenn vagy fogadjanak el abból a célból, hogy az alulreprezentált nem számára a szakmai tevékenységek folytatását megkönnyítsék.*

A Tanács 1975-ben elfogadta a férfiak és a nők egyenlő díjazása elvének alkalmazására vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló 75/117/EGK irányelvet. Az irányelv előírja többek között, hogy a férfiak és a nők egyenlő díjazásának elve azt vonja maga után, hogy a nemi alapon történő megkülönböztetés minden fajtáját meg kell szüntetni, az ugyanazért a munkáért vagy az azonos értékűnek tekintett munkáért járó díjazás minden vonatkozásában és minden feltételében.

A Bíróság több ízben hozott ítéletet e rendelkezések alapján, ami e terület jogát erősen meghatározó, gazdag ítélkezési gyakorlatot hozott létre⁸.

A témában elért közösségi vívmányok képezik alapját az egyenlő bérezés alapelvével kapcsolatos legtöbb nemzeti jogszabálynak, ezért alapvető szerepet játszottak a nők helyzetének alakulásában a munkaerőpiacon. E vívmány azonban nem tette lehetővé, hogy a nemek közötti bérszakadék megszűnjön.

A bérszakadék nem kizárólag a jogszabály hiányos voltának vagy rossz alkalmazásának tulajdonítható, ugyanakkor a jogszabály fontos szerepet játszik⁹ a helyzet javításában.

A közösségi jogszabály hatékony volt a közvetlen diszkrimináció felszámolása terén, amikor is ugyanazért a munkáért a nők kevesebb fizetést kaptak, mint férfi kollégáik. A még létező ilyen esetek nemzeti szintű igazságszolgáltatási vagy egyéb mechanizmusokkal hatékonyan orvosolhatók.

E jogszabály ugyanakkor kevésbé volt hatékony az egyenlő értékű munkáért járó egyenlő bérezés elvének tiszteletben tartása terén. Ilyen például, ha egy vállalaton belül két egyenértékű munkakört különbözőképpen ítélnék meg, mivel az egyiket főként nők, míg a másikat férfiak töltik be. Kevesebb az esély, hogy ez a típusú diszkrimináció egyéni kezdeményezésre bíróság elé kerüljön, hiszen a potenciális áldozatoknak valószínűleg nincs is tudomásuk a dologról, illetve mert az ilyen esetekben a diszkrimináció igazolására vonatkozó dossziét nehezebb összeállítani.

Következésképpen az elemzés eredményeinek sérelme nélkül helyénvaló megvizsgálni, hogy kívánatos-e a közösségi jogi keretet megváltoztatni annak biztosítása érdekében, hogy zárja ki a közvetlen és közvetett diszkriminációt is, többek között a bérek megállapításának rendszerén keresztül. Ennek érdekében meg lehetne fontolni az egyik nemre nézve diszkriminatív elemeknek a bérezési rendszerből történő eltávolítását megcélzó rendelkezések megerősítését.

Valamennyi szempontból meg kell vizsgálni az átláthatóság szerepét, és ebben az összefüggésben elemezni kell a nők és a férfiak bérezésének helyzetével és alakulásával kapcsolatos, a munkavállalók és képviselőik tájékoztatására és a velük való konzultációra vonatkozó rendelkezéseket, amelyeket már a 2002/73/EK irányelv előírt.

Végezetül a munkaerőpiaci szegregáció problémájának leküzdése érdekében a tagállamok többször folyamodhatnak előnyöket nyújtó intézkedések elfogadásához, a Bíróság ítélkezési gyakorlatát tiszteletben tartva.

⁸ Lásd a melléklet 1. pontját

⁹ "Report on Equal Pay", Jogi szakértői hálózat a foglalkoztatás, a szociális ügyek és a nemek közötti egyenlőség terén,
http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/legislation/report_equal_pay.pdf

A Bizottság továbbra is be fogja tölteni a Szerződések örének szerepét, és meg fog bizonyosodni arról, hogy az érintett közösségi jog átültetése és alkalmazása helyesen történjék. E feladat elvégzésében a Bizottság a nők és a férfiak közötti egyenlő bánásmód előmozdításáért felelős nemzeti testületekre támaszkodhat¹⁰.

Az információk jobb elterjesztése és a meglévő jogi rendelkezések megismertetése szintén kedvező hatással lenne a jog alkalmazására. A közvélemény-kutatások szerint a bérszakadékkal, az egyenlő bánásmóddal és a jogorvoslati lehetőségekkel kapcsolatos európai jogot rosszul ismerik. Átlagban a polgárok csupán egy harmada állítja, hogy ismeri a diszkrimináció esetén fennálló jogait.¹¹ Továbbra is informálni kell tehát egyrészt a polgárokat, másrészt a munkavállalók és a munkáltatók képviselőit, valamint az igazságszolgáltatásban dolgozó személyeket.

A szakmai és magánélet összeegyeztetésének lehetősége pedig a háztartási és a családi feladatok nemek közötti egyenlőbb elosztását segíti elő, és támogatja ezáltal a nők folyamatosabb részvételét a munkaerőpiacon, ami hozzájárul a bérszakadék csökkenéséhez. A Bizottság konzultációt kezdeményezett az európai szociális partnerekkel az összeegyeztetés témájában¹², mivel úgy vélte, hogy a közösségi szabályozás naprakészé tétele hasznos lehet.

A Bizottság:

- folytatja a közösségi jogszabályok tagállami átültetésének és alkalmazásának mélyreható ellenőrzését; az egyenlő bérezéssel kapcsolatos jog értelmezése és egyforma alkalmazása céljából a nők és a férfiak közötti egyenlő bánásmód előmozdításáért felelős nemzeti testületek hálózatára fog támaszkodni;
- 2008-ban megvizsgálja a jelenlegi rendelkezéseket abból a szempontból, hogy mennyire megfelelők a jogi eszközök a bérszakadék okaihoz viszonyítva, és adott esetben javasolja a közösségi jogi keret kiigazítását;
- felkéri a tagállamokat, hogy teljes mértékben alkalmazzák azokat a rendelkezéseket, amelyek szerint a munkáltatóknak tájékoztatniuk kell a munkavállalókat a vállalaton belüli egyenlő bánásmódról;
- megvizsgálja, hogy van-e szükség iránymutatásra vagy magyarázatra a munkaerőpiaci szegregáció leküzdése érdekében elfogadandó, előnyöket nyújtó intézkedésekkel kapcsolatban;
- megerősíti a jelenlegi joggal és a diszkrimináció esetén alkalmazandó jogorvoslattal kapcsolatos tájékoztató és tudatosságnövelő tevékenységeket, ideértve az igazságszolgáltatásban érintett szereplők irányába történő tevékenységeket is;
- a szociális partnerekkel folytatott közösségi szintű konzultációt követően adott esetben intézkedéseket javasol a munka és a magánélet összeegyeztetésének olyan irányú javítására, hogy az lehetővé tegye, hogy a nők és a férfiak egyenlő feltételekkel lépjenek a munkaerőpiacra és maradjanak ott.

¹⁰ A 2002/73/EK irányelvvel módosított 76/207/EK irányelv 8a. cikke.

¹¹ Eurobarométer 263/65.4

¹² SEC(2007)571

3.2. A növekedési és foglalkoztatási európai stratégia teljes mértékű kiaknázása

A növekedési és foglalkoztatási európai stratégia – a strukturális alapok aktív közreműködésével – a nemek közötti munkaerőpiaci egyenlőség előmozdításának alapvető eszköze. A szociális védelem és a társadalmi integráció nyílt koordinációs módszere – amely e stratégiához kapcsolódik – szintén elismeri, hogy az esélyegyenlőség előmozdítása a társadalmi kohézió uniós megerősítése érdekében tett tagállami erőfeszítések szerves része.

A jelenlegi növekedési és foglalkoztatási európai stratégiai keretben a bérszakadék csökkentése két integrált iránymutatás témája¹³. Ezek arra is ösztönzik a tagállamokat, hogy határozzák meg kötelezettségeiket és célkitűzéseiket a felállított prioritások vonatkozásában. A nemek közötti egyenlőségről szóló európai paktum, amelyet a Tanács 2006 márciusában fogadott el, erősen tükrözi a tagállamok arra irányuló elkötelezettségét, hogy határozottan lépjenek fel e téren.

A bérszakadék elleni küzdelem célzott megközelítést tesz szükségessé valamennyi ok vonatkozásában. Több tagállam tett kezdeményezéseket a munkaerőpiac, az oktatás és a képzés szegregációjának megszüntetése, illetve a szakmai és a családi élet összeegyeztetésének irányában. A növekedésről és a foglalkoztatásról szóló 2006-os éves bizottsági jelentés¹⁴ és a 2006/2007-es Közös foglalkoztatási jelentés¹⁵ sajnálattal vette tudomásul a bérszakadék tartós fennállását, és ez utóbbi jelentés kiemelte, hogy *"csak két ország tűzött ki konkrét célokat e tekintetben (EE, FI), a legtöbb tagállam pedig nem foglalkozik ezzel a kérdéssel."*

A Bizottságnak az Európai Tanácshoz eljuttatott jelentése a nemek közötti egyenlőségről minden évben kiemeli a jelentős mértékű bérszakadék állandósulását és arra ösztönzi a tagállamokat, hogy mindent tegyenek meg a szakadék okainak felszámolása érdekében. Helyénvaló lenne, ha a tagállamok nemzeti reformprogramjaikban ismertetnék azokat a különleges kezdeményezéseket, amelyeket a bérszakadék elleni küzdelem okán indítottak el, ideértve azokat, amelyeket a munkaerőpiac szegregációja, valamint a szakmai és családi élet összeegyeztetésének témakörében tettek. A Bizottság továbbra is beszámol a bérszakadék változásáról, valamint a növekedési és foglalkoztatási európai stratégia számára létrehozott mechanizmusok keretében elfogadott politikai döntésekről, nevezetesen a fejlődésről szóló éves jelentésben és a foglalkoztatásról szóló közös jelentésben. Fontos emellett biztosítani a politikák egységes, összehasonlítható, teljes körű és kellő idő alatt rendelkezésre álló statisztikák segítségével történő nyomon követését. Ez azt jelenti, hogy ki kell dolgozni a bérszakadék főbb meghatározó tényezőinek elemzésére és magyarázatára vonatkozó kapacitást annak érdekében, hogy kialakuljon azon esetleges fellépések iránya, amelyeket az e tényezők célzott leküzdése érdekében kell megtenni. Ebből a célból az Eurostat 2007-ben a tagállamokkal közösen a meglévő szerkezeti mutatókkal foglalkozó munkacsoportot állított fel a minőség és az összehasonlíthatóság javítása érdekében.

A Bizottság:

- javítani fogja a bérszakadék szerkezeti mutatójára vonatkozó statisztikák mennyiségét és minőségét, ideértve a szükséges bontásokat és a szakadékot meghatározó tényezők

¹³ A Tanács 2005/600/EK határozata, 18. és 22. iránymutatás

¹⁴ COM (2006)816.

¹⁵ A Tanács 6706/07 dokumentuma

azonosítását és elemzését lehetővé tévő eszközöket. A Bizottság biztosítani fogja a statisztikák megfelelő terjesztését is;

- felméri, hogy melyik a legjobb eszköz a nemek közötti szakadék elleni küzdelem folytatására a növekedési és foglalkoztatási európai stratégia következő 2008-2010-es integrált iránymutatásai keretében;
- már most felkéri a tagállamokat, hogy egységes, összehasonlítható és teljes körű statisztikák alapján határozzanak meg nemzeti célkitűzéseket és határidőket a nemek közötti bérszakadék csökkentésére;
- felszólítja a tagállamokat, hogy teljes mértékben aknázzák ki az Európai Szociális Alap kínálta lehetőségeket, annak érdekében többek között, hogy legyőzzék a nemek közötti bérszakadék közvetlen és közvetett okait, illetve hogy csökkentsék a munkaerőpiac nemi alapú szegregációját.

3.3. Az egyenlő bérezés előmozdítása a munkáltatók között

A munkáltatók az indokolatlan fizetésbeli egyenlőtlenségek felszámolásának legfontosabb szereplői. Az ő felelőségük az erre vonatkozó jogszabályok tiszteletben tartása. Az ő érdekük is természetesen, hogy felelősségteljes módon cselekedjenek a nemek közötti egyenlőség intézményeikben történő előmozdítása céljából. Ez a magán- és köztársaságokra egyaránt érvényes. A Bizottság alkalmazottai számára esélyegyenlőségi cselekvési programot hozott létre. Ebben a tekintetben megjegyzendő, hogy bérszakadék a közigazgatásban is létezik, ami legfőképpen a foglalkozások szegregációjának tulajdonítható, illetve annak, hogy kevés nő dolgozik vezetői munkakörben.

Az egyenlőség előmozdítása nem csupán etikai kérdés, hanem azáltal, hogy lehetővé teszi a munkavállalók termelőképességének teljes körű megvalósítását, versenyelőnyt is teremt a vállalatok számára. A nők és a férfiak közötti egyenlőség emellett szerepel a vállalkozások társadalmi felelőségére vonatkozó európai szövetség által kijelölt prioritási tevékenységek között¹⁶. A Bizottság ebben az összefüggésben felkéri a szövetséget, hogy javasoljon kezdeményezéseket a bérszakadék elleni küzdelem bevált gyakorlatainak népszerűsítésére.

Egyes tagállamok támogatják a munkáltatók erőfeszítéseit, például címkével látják el az olyan vállalatokat, amelyek foglalkozásbeli egyenlőséggel és humán erőforrás-kezeléssel kapcsolatos gyakorlatai előmozdítják a nők és férfiak közötti egyenlőséget. A Bizottság támogathatja a bevált gyakorlatok cseréjét e téren. Támogatja a nemi sztereotípiák ellen irányuló tudatosságnövelő tevékenységeket a vállalatokban, nevezetesen a PROGRESS program segítségével.

¹⁶ COM (2006)136

Emellett a közigazgatás súlya a nemzeti gazdaságokban jelentős, mivel a közbeszerzések a közösségi GDP 16 %-át teszik ki. A közigazgatás tehát szolgáltatóit arra ösztönözheti, hogy társadalmilag felelős magatartásformákat fogadjanak el. Ebben a szellemben a 2004/17/EK¹⁷ és a 2004/18/EK¹⁸ irányelv szerint *"az ajánlatkérő szerv különleges feltételeket állapíthat meg valamely szerződés teljesítésére vonatkozóan [...] e feltételek különösen szociális és környezetvédelmi tárgyúak lehetnek"*

A Bizottság:

- felkéri a nemzeti hatóságokat, hogy minden lehetséges eszközzel csökkentsék intézményeikben a bérszakadékat és a közbeszerzési szerződések végrehajtásánál mozdítsák elő az egyenlő bérezést szolgáltatóik körében;
- a közbeszerzési szerződések teljesítésének szociális szempontjairól szóló, 2008-ra elkészülő iránymutatásba beépíti az egyenlő bánásmód és az egyenlő bérezés szempontjait.

3.4. A bevált gyakorlatok cseréjének támogatása közösségi szinten

Több tagállam is indított nemzeti kezdeményezéseket a bérszakadék leküzdése céljából. E kezdeményezések legfőképp a következőkre vonatkoztak: az egyenlő bérezést támogató jogi fellépések, amelyek a vállalatokat például arra ösztönözik vagy kötelezik, hogy elemezzék és orvosolják az indokolatlan különbségeket, a nemek közötti egyenlőségre vonatkozó aktív politikák, amelyek többek között a munkaerőpiac szerkezeti egyenlőtlenségei megszüntetését célozzák meg, végezetül pedig a rosszul fizetett szakmák felértékelését megcélzó béripolitikák.

Az európai szociális partnerek által 2005 márciusában a nemek közötti egyenlőség céljából elfogadott cselekvési keret prioritásainak egyike a bérszakadék csökkentése. A végrehajtás nyomán követéséről 2007 elején jóváhagyott első jelentés szerint a cselekvési keret számos kezdeményezést indított útjára nemzeti szinten, amely különféle eszközök széles skáláját alkalmazza, többek között tudatosságnövelő és képzési tevékenységeket, a bérek összehasonlítására vonatkozó eszközök kidolgozását, vagy a bérszakadék csökkentésére vonatkozó stratégia meghatározását.

A megközelítések sokszínűsége a jelenség összetettségét bizonyítja. Az egyenlő bérezés kizárólag többszintű fellépés gyümölcse lehet, amely valamennyi érdekelt felet mozgósítja és a bérszakadékat okozó tényezők összességére hat. Ebből a szempontból a bérszakadék okainak megfelelő ismerete és a különböző szereplők által a bérszakadék csökkentése céljából végrehajtott bevált gyakorlatok elterjesztése alapvető fontosságú tényező. A Bizottság támogatja a bevált gyakorlatok cseréjét e téren.

A bérszakadék elleni küzdelemhez technikai segítség kérhető a Nemek Közötti Egyenlőség Európai Intézetétől¹⁹.

¹⁷ Az Európai Parlament és a Tanács 2004/17/EK irányelve (2004. március 31)

¹⁸ Az Európai Parlament és a Tanács 2004/18/EK irányelve (2004. március 31)

¹⁹ 1922/2006/EK rendelet

- A Bizottság felszólítja a szociális partnereket, hogy folytassák a nemek közötti egyenlőséget megcélzó cselekvési keret végrehajtását, különösen a bérszakadék csökkentésére vonatkozó prioritás tekintetében.

4. KÖVETKEZTETÉSEK

A nemek közötti egyenlőség és a megkülönböztetés-mentesség része az Európai Unió alapelveinek. A nők és a férfiak közötti bérszakadék tartós fennállása annak a jele, hogy a nők továbbra is közvetlen és közvetett diszkrimináció alanyai, illetve hogy egyenlőtlen helyzetben vannak a munkaerőpiacon. A bérszakadék megakadályozza emellett a nők termelőképességének teljes mértékű megvalósítását, illetve a növekedési és foglalkoztatási európai stratégia célkitűzéseinek megvalósítását.

Mindenekelőtt szükségesnek tűnik a máig is összetett és rosszul értelmezett jelenség elemzési kapacitásának létrehozása. Ennek segítségével kialakítható a célzott fellépések iránya és kijelölhető a létező jogi keret lehetséges javítása, amely a bérszakadék jelentős csökkenését eredményezheti.

E közlemény célja, hogy új lendületet adjon a bérszakadék elleni küzdelemnek. Arról tanúskodik, hogy a Bizottság teljes mértékben elkötelezte magát, hogy minden eszközzel küzd a nemek közötti indokolatlan fizetésbeli egyenlőtlenségek felszámolása ellen. Ennek elérésére valamennyi fél – nevezetesen a tagállamok és a szociális partnerek – aktív közreműködésére szüksége lesz.

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.

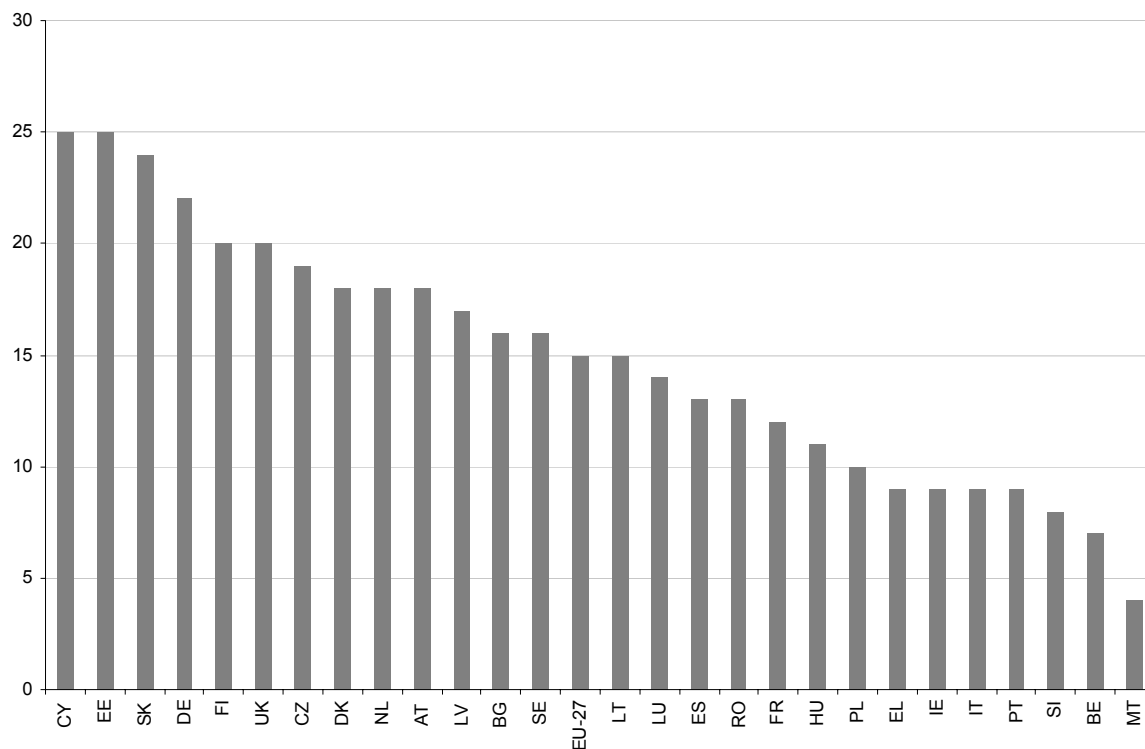
2.3. Implications for the gender pay gap indicator

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-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.

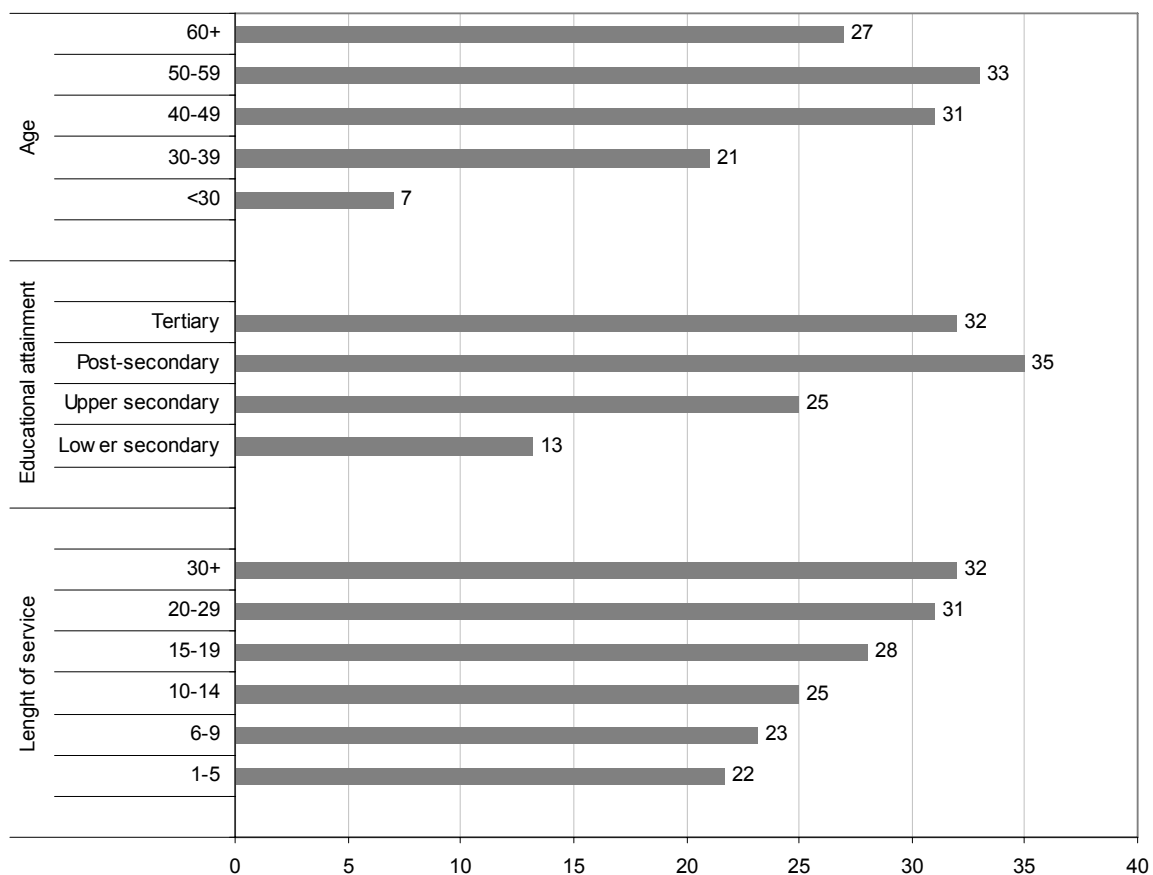
Table 1 – Gender pay gap (%) in the EU

	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.

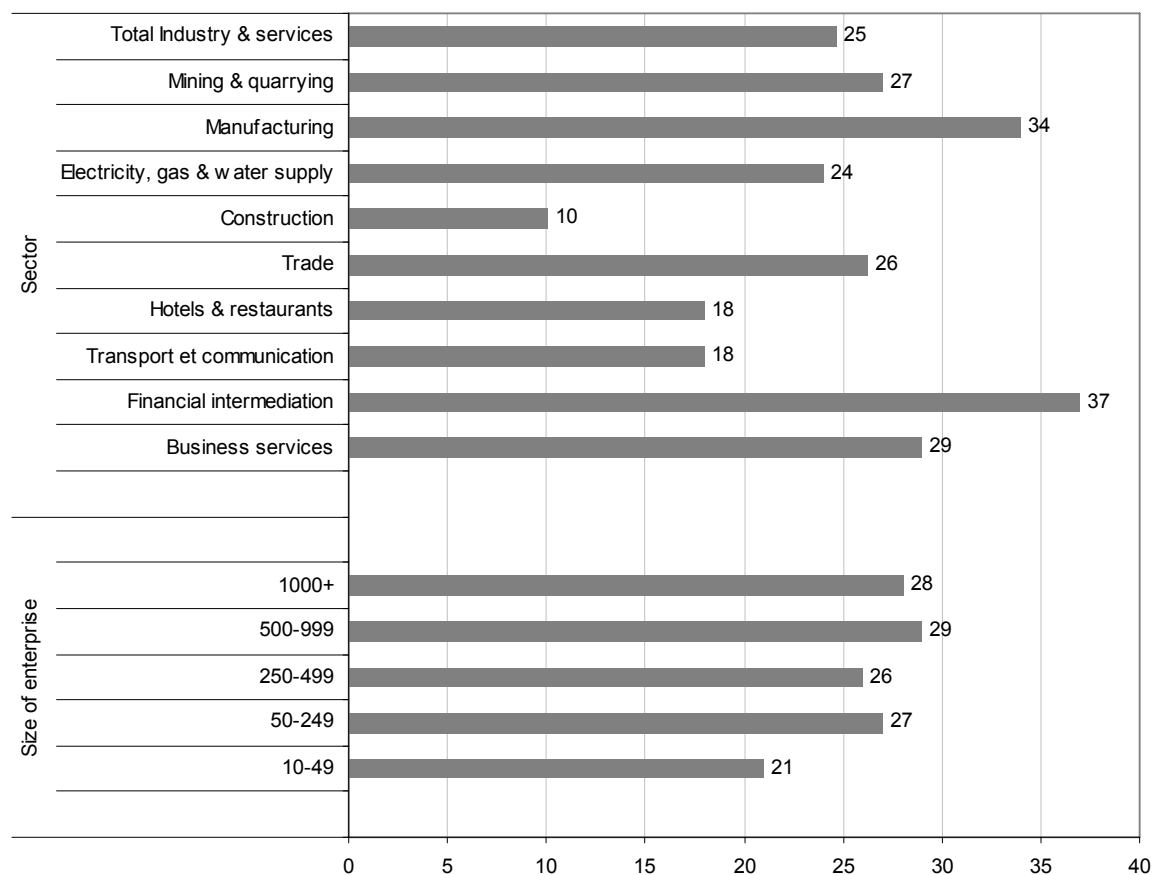
Figure 2 - Gender pay gap, breakdown by personal characteristics (1) (%)



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).

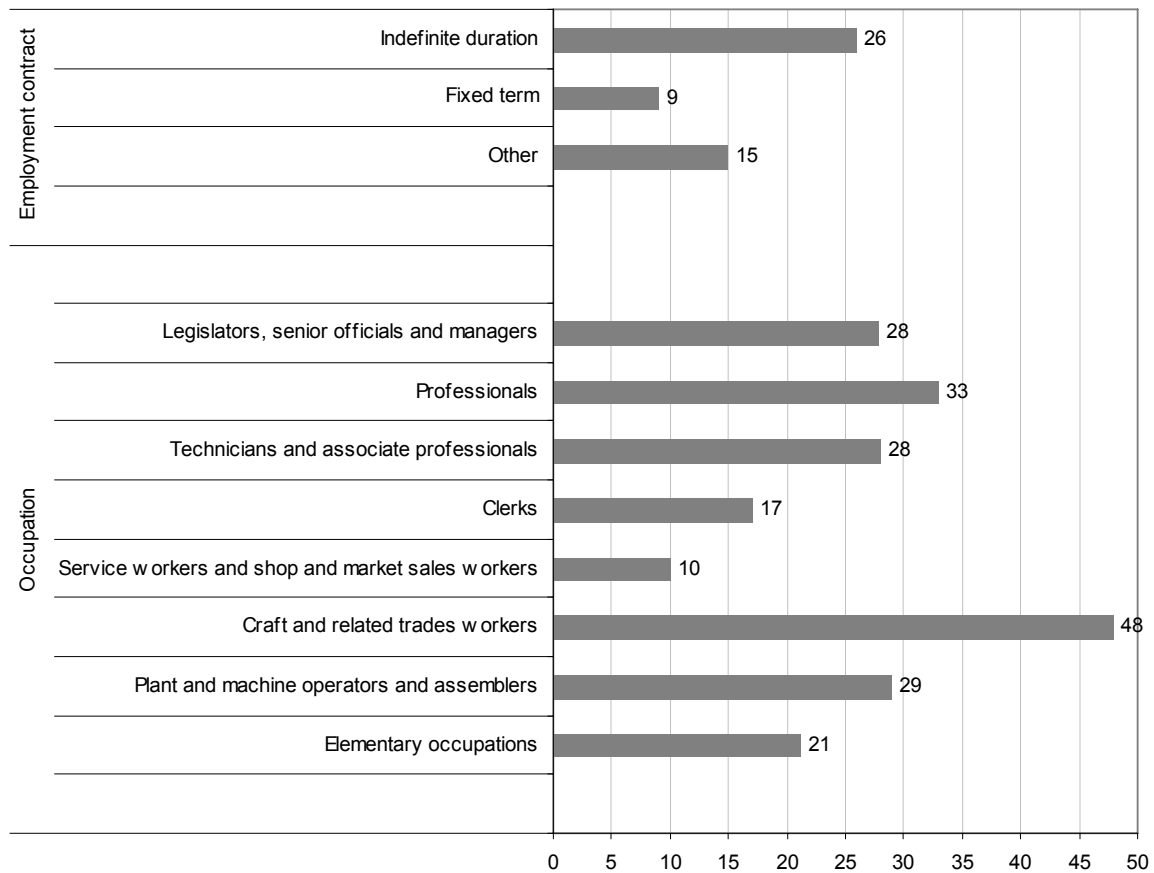
Figure 3 - Gender pay gap, breakdown by enterprise characteristics (1) (%)



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).

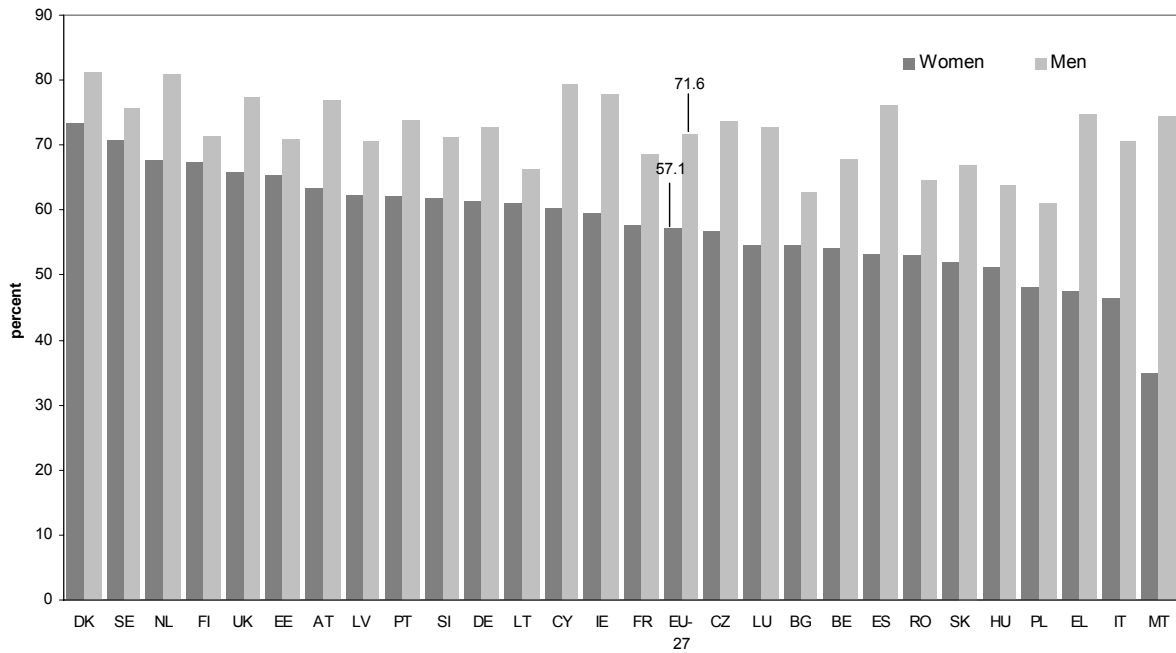
Figure 4 - Gender pay gap, breakdown by job characteristics (1) (%)



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).

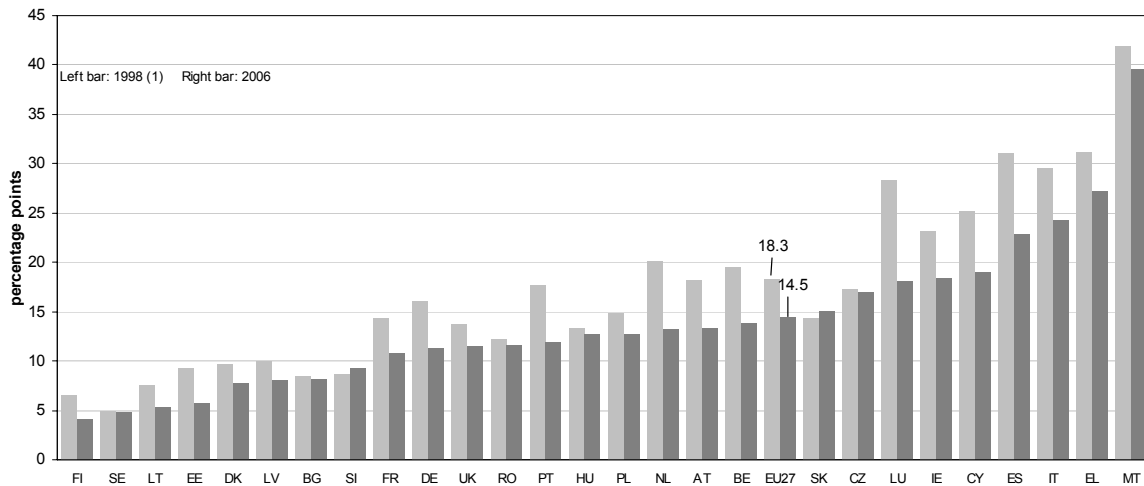
Figure 5 - Employment rates in the EU - 2006



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

Provisional data for FR and EU-27

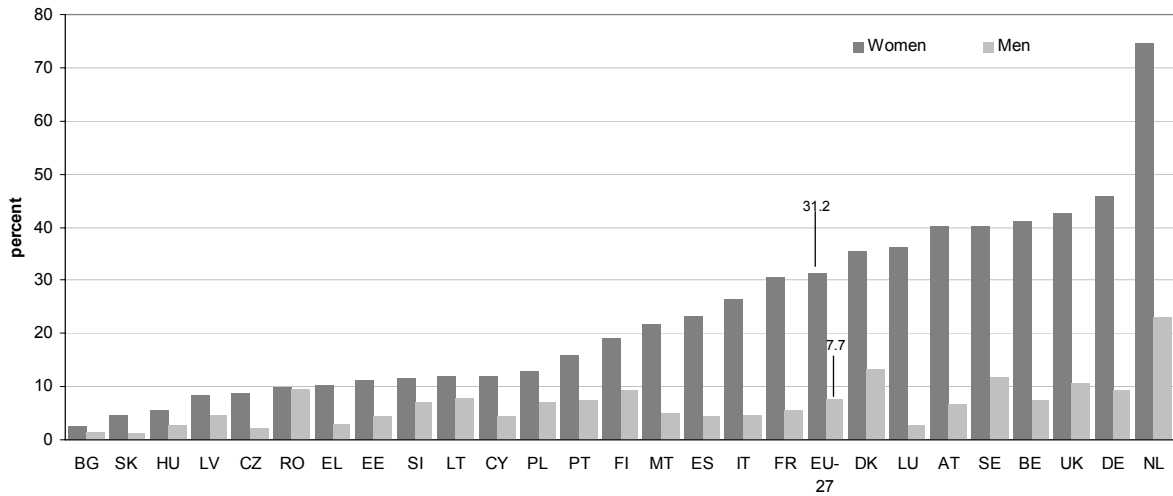
**Figure 6 - Absolute gender gap in employment rates in the EU - 1998 and 2006
(Difference between men's and women's employment rates)**



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

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

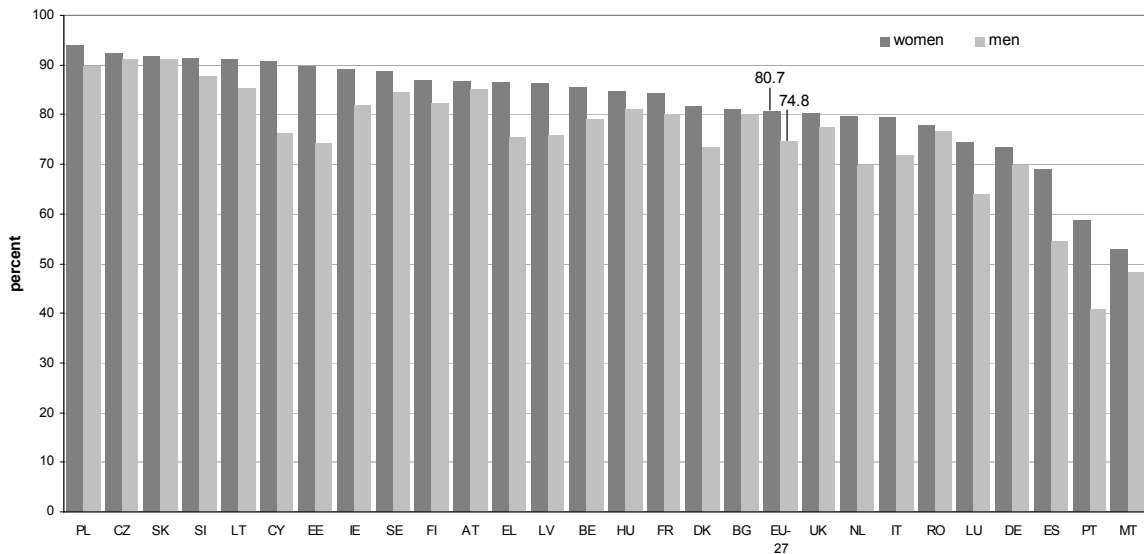
Figure 7 - Share of part-time workers in total employment - 2006



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

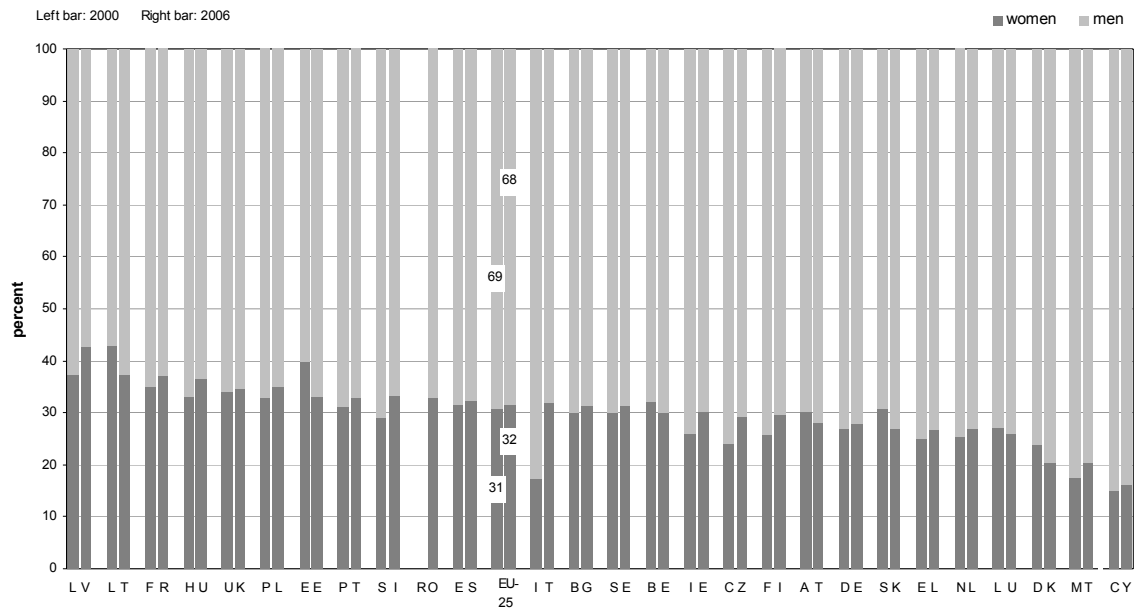


Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS), annual averages.

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.

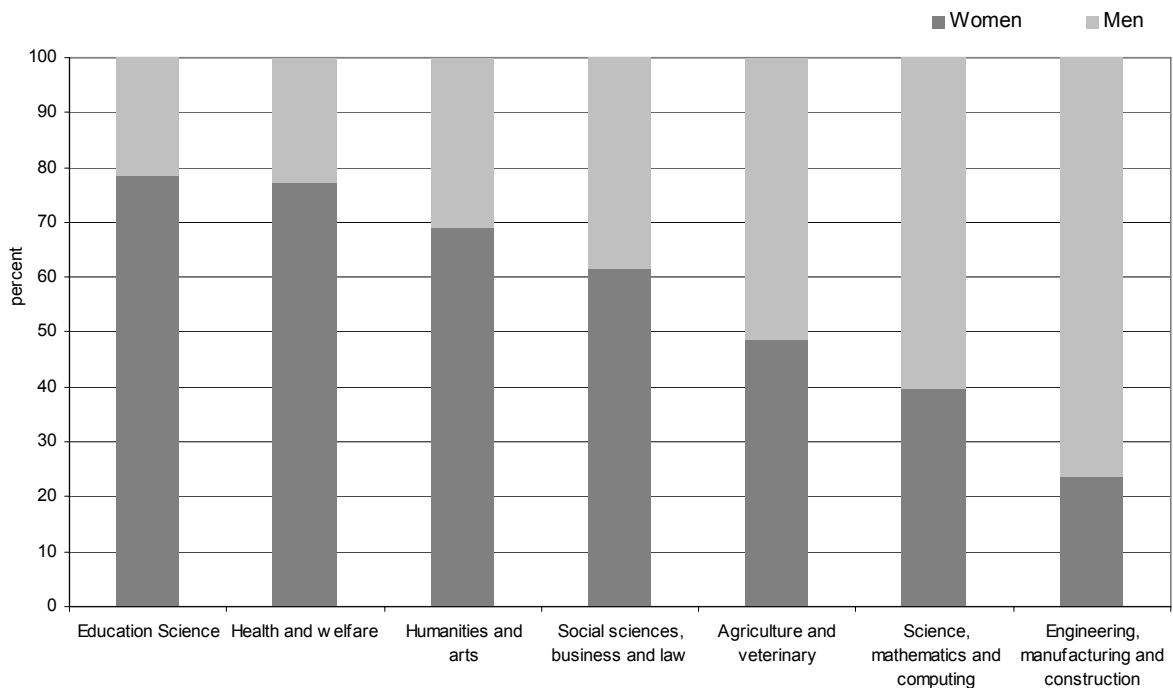
Figure 9 - Managers in the EU - Distribution by sex 2000 and 2006



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

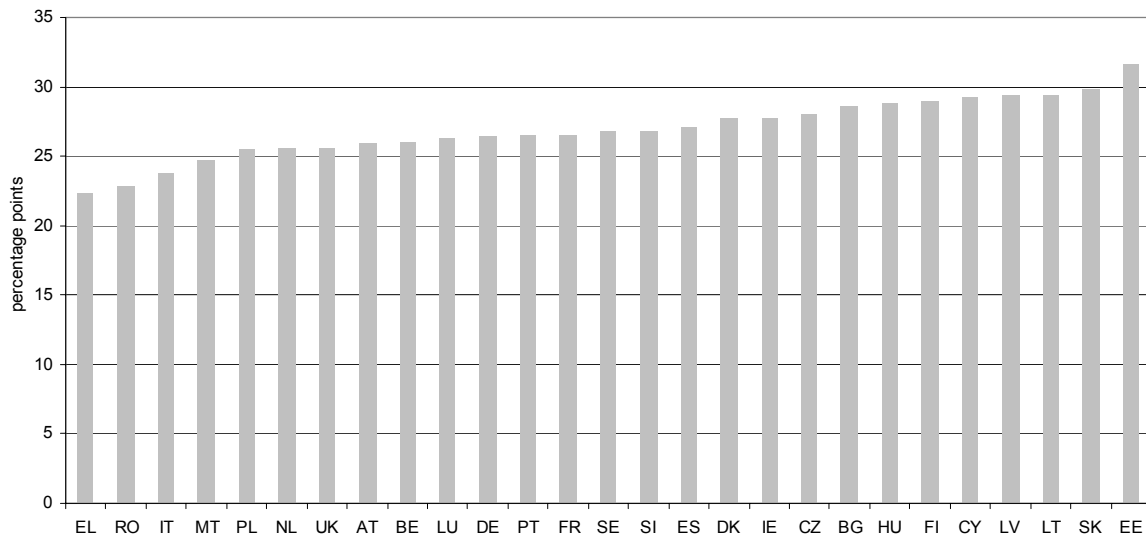
Managers are persons classified in ISCO 12 and 13. FR 2006: provisional data. MT and CY: data lack reliability due to small sample size. IT: Change of data collection method. No data for RO in 2000

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.

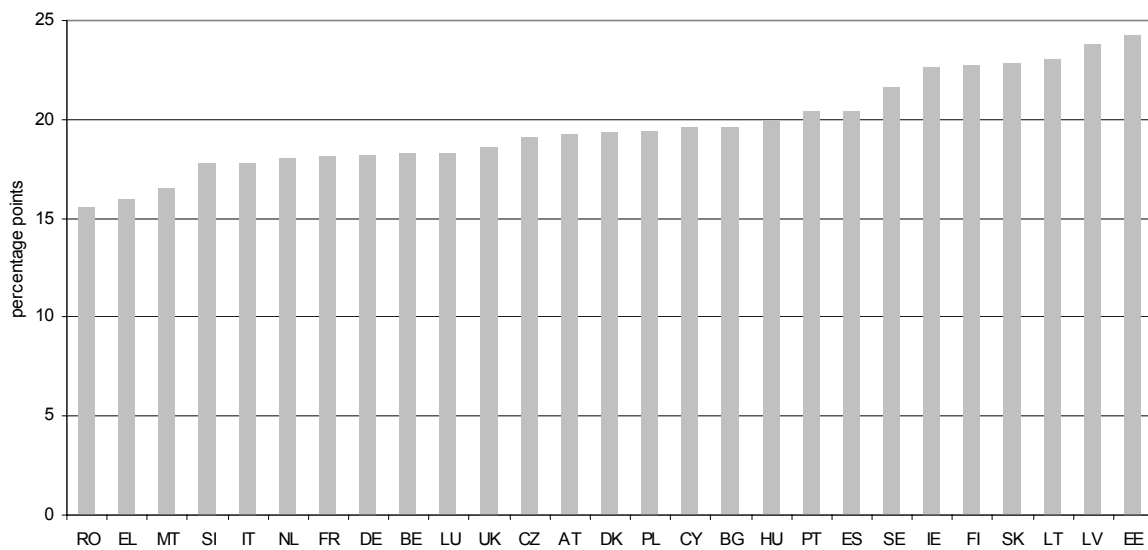
Figure 11 - Gender segregation in occupations in the EU - 2006



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).

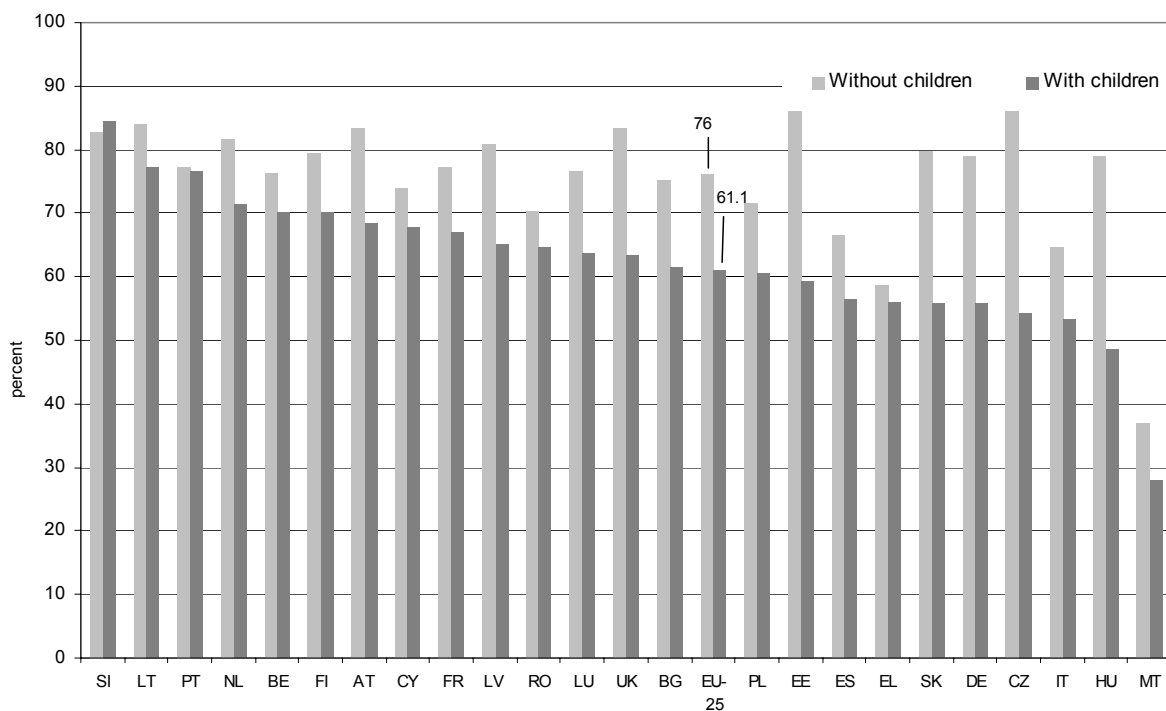
Figure 12 - Gender segregation in economic sectors in the EU - 2006



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	<p>Guidebook on job classification available for employers and trade unions to avoid and eliminate gender bias in pay systems (2006)</p> <p>Equal Pay Day established, with the aim of raising awareness of the public about the persistence of gender wage inequality.</p> <p>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.</p>
EL	<p>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.</p>
ES	<p>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)</p>
FR	<p>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.</p>
HU	<p>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.</p>
IT	<p>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.</p>
LU	<p>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.</p>
NL	<p>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.</p>
PT	<p>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</p> <p>Training on gender equality for judges and other agents involved in the process of</p>

	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.