



AZ EURÓPAI KÖZÖSSÉGEK BIZOTTSÁGA

Brüsszel, 23.1.2008
COM(2008) 10 végleges

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

A nemek közötti egyenlőség – 2008

TARTALOMJEGYZÉK

1.	Bevezetés.....	3
2.	Főbb fejlemények.....	3
2.1.	A nők és férfiak helyzete közötti különbségek	3
2.2.	Szakpolitikai és jogi fejlemények	5
3.	Stratégiai kihívások és iránymutatások.....	6
3.1.	Minőségi munkahelyek az egyenlő mértékű gazdasági függetlenség előmozdítása érdekében	7
3.2.	Minőségi szolgáltatások nyújtása az összeegyeztetés érdekében	8
3.3.	A sztereotípiák elleni küzdelem, az egyéni döntések támogatása.....	8
3.4.	A politikai kötelezettségvállalásokat és a jogszabályok végrehajtását támogató intézményi mechanizmusok	9
4.	Következtetések	9
	ANNEX.....	11

1. BEVEZETÉS

A nemek közötti egyenlőség az Európai Unió alapvető értékeinek egyike. Az együttes közösségi és a tagállami fellépéseknek köszönhetően a nők és a férfiak helyzete Európában számos területen lényegesen megváltozott. Egyre több nő áll például munkába, és a nők iskolázottsági szintje ma meghaladja a férfiakét. A megoldandó problémák ugyanakkor továbbra is jelentősek. Ha a haladás mennyiségi szempontból vitathatatlan is, az egyenlőség minőségi oldalát még javítani kell. E jelentés legfőbb üzenete éppen ebben áll.

2007-ben számos olyan fellépést hajtottak végre amelyet 2006-ban vetettek fel az Európai Bizottságnak a nők és férfiak közötti egyenlőségre vonatkozó ütemtervében, illetve a Tanácsnak a nemek közötti egyenlőségről szóló európai paktumában. E fellépések mindegyike a nemek közötti tényleges egyenlőség célkitűzésére irányul, a mennyiségi és minőségi szempontokat egyaránt figyelembe véve. A Bizottság emellett a több és jobb munkahely létrehozásának támogatása érdekében hozzájárult a rugalmas biztonság¹ közös elveinek kidolgozásához. A 2007-es évet számos, a nemek közötti egyenlőség szempontjából fontos ünnepség és esemény is fémjelzte: a nemek közötti egyenlőségre irányuló európai politika 50. évfordulója, az esélyegyenlőség európai éve, illetve az európai foglalkoztatási stratégiát, valamint az egyenlőségnek a közösségi politikákba történő integrált megközelítését létrehozó Amszterdami Szerződés aláírásának 10. évfordulója.

A nemek közötti egyenlőséget vizsgáló ezen ötödik éves jelentés – amely az állam- és kormányfők Európai Tanácsának kérésére a tagállamok együttműködésével jött létre –, először terjed ki a 27 tagállamból álló kibővült Európára. A még sokszínűbbé vált Európai Unió új kihívásokat állíthat az egyenlőségi politika elé. Az új államok csatlakozása ugyanakkor azt jelenti, hogy elismerik az Európai Unió alapvető értékeit, és egyetértenek annak alapvető küldetéseivel, mint például a nemek közötti egyenlőség megvalósításával.

2. FŐBB FEJLEMÉNYEK

2.1. A nők és férfiak helyzete közötti különbségek

A foglalkoztatás mennyiségi és minőségi javítása a növekedést és a foglalkoztatást célzó, Lisszabonban aláírt európai menetrend egyik stratégiai célkitűzése. Jóllehet a nők foglalkoztatásában 10 év óta elért eredmények vitathatatlanok, a minőségi szempont javítása érdekében erőfeszítésekre van még szükség.

A foglalkoztatás terén az Unióban az utóbbi években elért folyamatos növekedés leginkább a nők foglalkoztatásának köszönhető. Az Unió 27 tagállama 2000 és 2006 között mintegy 12 millióval több főt foglalkoztatott, amelyből több mint 7,5 millió nő volt. A nők **foglalkoztatási rátája** minden évben növekedett, így 2006-ban elérte az 57,2 %-ot, ami 3,5 százalékponttal meghaladja a 2000-es arányt. Így reálisnak tekinthető a 2010-es célkitűzés (60 %) elérése. A férfiak foglalkozási rátája

¹ COM (2007)359

ugyanebben az időszakban kevesebb mint egy százalékponttal növekedett. Az **55 éven felüli munkavállalók** körében a nők foglalkozási rátája szintén dinamikusabban növekedett, mint a férfiaké, és elérte a 34,8 %-ot, azaz 2000-hez képest 7,4 százalékponttal emelkedett. Ezzel párhuzamosan a nők **munkanélküliségi rátája** 10 év óta most a legalacsonyabb (9 %).

E pozitív változásoknak köszönhetően a nők és a férfiak **foglalkoztatási rátájának különbsége** lényegesen, 17,1 százalékpontból (2000) 14,4 százalékpont (2006) csökkent. Ugyanakkor magának a foglalkoztatási ráták közötti különbségnek (ideértve a fiatalokét: 6 százalékpont a 15–24 év közöttiekénél) a létezése is kérdéseket vet fel, elsősorban azért, mert a nők iskolai és egyetemi teljesítménye átlagosan jobb a férfiakénál. A foglalkozási ráták közötti különbség ráadásul az évek számával nő, és az 55 évnél idősebbeknél a legnagyobb (17,8 pont).

A női munka minőségének több szempontja továbbra is problematikus. A Bizottság szerint² a nemek közötti egyenlőség a munka minőségének egyik pillére. Azok a mutatók azonban, amelyek a béreket, a munkaerőpiac szegregációját, és a nőknek a felelősségteljes pozíciókban való jelenlétét vizsgálják, több éve semmilyen jelentős pozitív változást nem mutatnak. A **bérszakadék** például 2003 óta változatlan (15 %), és 2000 óta csupán egy százalékponttal csökkent. A nemek alapján történő **ágazati és foglalkozási szegregáció** nem csökken, sőt, egyes országokban még növekszik is, ami azt jelzi, hogy a munkaerőpiacra újonnan belépő nők olyan ágazatokban helyezkednek el és olyan foglalkozásokat űznek, amelyek már elnőiesedtek. A **vezető pozíciókban dolgozó nők** aránya a vállalatoknál továbbra is 33 %, és a helyzet a politikai szintén is alig javult: a nemzeti képviselők csupán 23 %-a, az európai képviselők csupán 33 %-a nő.

A férfiak és a nők helyzete közötti különbségek a munka minőségének egyéb dimenzióiban is érezhetőek, például a **munka és a magánélet összeegyeztetése**, a szakértelmet nem teljes mértékben kiaknázó munkaszervezési módok, illetve a munkahelyi egészség és biztonság terén. Ezt jelzi a kisgyerekeket nevelő nők foglalkoztatási rátájának drasztikus csökkenése (átlagosan -13,6 pont), miközben a férfiaké növekszik. A kisgyermekes nők foglalkoztatási rátája csupán 62,4 %, míg a férfiaké 91,4 % (29 százalékpont különbség). A részmunkaidőben dolgozó munkavállalók háromnegyede (76,5 %) nő, azaz ilyen munkaformában dolgozik minden harmadik nő, ugyanakkor csupán alig minden tizedik férfi. A nők gyakrabban írnak alá határozott időtartalmú munkaszerződéseket is (15,1 %, azaz egy százalékponttal többen, mint a férfiak).

A fentiek tehát azt látszanak alátámasztani, hogy a női foglalkoztatás mennyiségi és minőségi javítása érdekében („more and better jobs”) a növekedést és a foglalkoztatást célzó európai stratégia keretében tett jelentős erőfeszítések inkább a mennyiségi, mint a minőségi szempontot javították.

Szociális szempontból is vannak még különbségek, amelyek a munkaerő-piaci különbségeket tükrözhetik. A hosszú távú munkanélküliség például szemmel láthatóan gyakoribb a nőknél (4,5 %) mint a férfiaknál (3,5 %). A nők rövidebb, lassabb és kevésbé jövedelmező pályafutása a szegénység veszélyét is magában

²

COM (2001)313

hordozza, elsősorban a 65 évnél idősebbeknél (21 %, 5 ponttal több, mint a férfiaknál).

2.2. Szakpolitikai és jogi fejlemények

A nők és férfiak közötti egyenlőségre vonatkozó ütemterv³ új lendületet adott az ezirányú közösségi politikának. A Bizottság részletes éves **munkaprogramban**⁴ követi nyomon az ütemterv végrehajtását és előirányozott tevékenységeit.

A munkaprogram szerint jelentős előrelépés történt az egyenlőség elvének az uniós politikákba történő integrálásában, elsősorban az ütemtervben kijelölt kiemelt fontosságú területeken.

A munka, a magánélet és a család összeegyeztetése a nemek közötti egyenlőség központi eleme, valamint az ütemterv megkülönböztetett területe. Fontos szerepet játszik a munka minőségében is. A Bizottság 2006 végén európai szintű **hivatalos konzultációt**⁵ kezdeményezett a **szociális partnerekkel** arról, hogy milyen irányú legyen az a közösségi fellépés, amely e témakörben a jelenlegi keretet módosítaná vagy kiegészítené. A konzultáció eredményei szerint a szociális partnerek egyetértettek azzal, hogy olyan intézkedéseket kell hozni, amelyek elsősorban aktívabb részvételre ösztönöznék a férfiakat a családi életben. A Bizottság ezért 2007. május 30-án elindította a konzultáció második szakaszát⁶, amelyben az e téren tett esetleges javaslatokat várta. A javaslatok a szülési és a szülői szabadságra, valamint az új típusú szabadságok (apasági szabadság, örökbefogadás után járó szabadság, gondozásra szoruló családtag után járó szabadság) bevezetésére, illetve egyéb, nem jogalkotási intézkedésekre vonatkoztak. A válaszok elemzését követően a Bizottság adott esetben javaslatokat tehet a jelenlegi jogi keret módosítására, figyelembe véve a szociális partnerek közötti lehetséges tárgyalások megindítását és a szükséges hatásvizsgálatok eredményeit.

A Bizottság emellett támogatta⁷ a tavaszi Európai Tanács által elindított **Európai összefogás a családokért** elnevezésű kezdeményezést, amely olyan platformból fog állni, ahol a résztvevők megoszthatják egymással a családokra nézve kedvező politikákra vonatkozó ismereteiket és a demográfiai változásból eredő kihívások leküzdésének céljából létrehozott, bevált tagállami gyakorlatokat.

A jogi szabályozás mindig is központi szerepet játszott a nemek közötti egyenlőség felé vezető úton. Az **egyenlő bánásmódra** vonatkozó jogszabályokat illetően a 2002/73/EK irányelv⁸ átültetésével kapcsolatos mulasztás miatt kezdeményezett eljárások befejeződtek, kivéve egy esetet, ahol az átültetés továbbra is részleges. A nemzeti átültető intézkedések megfelelőségének vizsgálata folyamatban van. Az EK-Szerződés 226. cikkében említett eljárás első szakasza 2007-ben kezdődött. A nemzeti jogszabályok megfelelőségének ellenőrzése 2008-ban is folytatódni fog.

³ COM (2006)92

⁴ SEC(2007)537

⁵ SEC(2006)1245

⁶ http://ec.europa.eu/employment_social/social_dialogue/consultations_en.htm

⁷ COM (2007)244

⁸ Az Európai Parlament és a Tanács 2002/73/EK irányelve (2002. szeptember 23.) a férfiak és nők közötti egyenlő bánásmód elvének a munkavállalás, a szakképzés, az előmenetel és a munkakörülmények terén történő végrehajtásáról szóló 76/207/EGK tanácsi irányelv módosításáról

A tagadhatatlan eredmények ellenére a munkaerőpiacon továbbra is jelentősek a nők és a férfiak helyzete közötti különbségek, amelyek akadályokat gördítenek az egyenlő gazdasági függetlenség célkitűzésének útjába. A Bizottság 2007. július 18-án elfogadott közleményében⁹ határozottan elkötelezte magát a **nemek közötti bérszakadék elleni küzdelem** végrehajtása mellett. Mindenekelőtt kapacitást kell teremteni az összetett és máig is rosszul értelmezett jelenség elemzésére amelynek segítségével kialakítható a célzott fellépések és a hatályos jogi keret lehetséges jobbá tételének irányvonala. Emellett a munkaerőpiacon tapasztalható valamennyi különbség felszámolása érdekében összehangolt fellépésre lesz szükség, nevezetesen az új növekedési és foglalkoztatási európai stratégia, valamint a rugalmas biztonság közös elvei¹⁰ keretén belül.

A **Nemek Közötti Egyenlőség Európai Intézetének** felállítása a Bizottság aktív támogatásával történt. Az igazgatási tanács tagjainak kijelölésével¹¹ megalakult az intézet döntéshozó szerve. Az intézetnek az lesz a feladata, hogy jelentős szakmai támogatást nyújtson a nemek közötti egyenlőséggel kapcsolatos politikákhoz.

3. STRATÉGIAI KIHÍVÁSOK ÉS IRÁNYMUTATÁSOK

A növekedési és foglalkoztatási európai stratégiával összhangban a foglalkoztatás minőségének javítása a munkavállalók jóléte és a munka termelékenységének növelése érdekében egyaránt elsődleges fontosságú. A most véget érő ciklust a női foglalkoztatás arányának folyamatos növekedése jellemezte, ugyanakkor a haladás minőségi szempontból kevésbé volt érzékelhető. A nemek közötti szakadékok – elsősorban a nők és a férfiak által betöltött munkaformák tekintetében (részmunkaidő, határozott időtartamra szóló szerződés, rosszabb minőségű és kevésbé megfizetett munkák) – továbbra is mélyek, a munkaerőpiac horizontális és vertikális szegregációja nem tűnt el, sőt egyes országokban erősödik is, a bérszakadék pedig változatlan.

Több erőfeszítést kell tenni a „több minőségi munka” létrehozásához, figyelembe véve a rugalmas biztonság stratégiájának fontosságát, illetve a foglalkoztatáspolitikáknak az életciklus során a nőkre és a férfiakra gyakorolt különböző hatását. E megközelítésnek a munka valódi minőségére és a munkát érintő egyéb szempontokra egyaránt vonatkoznia kell. Ez utóbbiak közé tartozik például a munkaerőpiachoz történő hosszú távú hozzáférést biztosító infrastruktúrák kifejlesztése, vagy a sztereotípiákkal ellentétes szakmai célok és a személyes döntések megvalósításának lehetősége. Alapvető fontosságú emellett a jó kormányzáshoz és a politikai kötelezettségvállalás hatékony végrehajtásához szükséges intézményi eszközök létrehozása.

⁹ COM (2007)424

¹⁰ COM (2007)359

¹¹ A Tanács 2007. május 30-i (2007/C 128/02) és a Bizottság 2007. április 30-i határozata.

3.1. Minőségi munkahelyek az egyenlő mértékű gazdasági függetlenség előmozdítása érdekében

A foglalkoztatás mennyiségi javulását minőségi javulásnak kell kísérnie¹². A minőségi munkák vonzzák a munkavállalókat, és lehetővé teszik, hogy teljes mértékben kiaknázzák termelőképességüket, valamint hogy hozzájáruljanak a társadalom átlagos életminőségének javításához. A nők és férfiak közötti egyenlőség a munka minőségének kulcsfontosságú összetevője. Az e téren tett erőfeszítések során fel kell számolni a munkaerőpiacon tapasztalható különbségeket, és meg kell vizsgálni a minőség valamennyi oldalát a nemek perspektívájából, ideértve az egészséget és a munkahelyi jólétet.

- A foglalkoztatás, munkanélküliség és a bérezés terén kialakult szakadékoknak, illetve a munkaerőpiac szegregációjának jelentős mértékű csökkentése érdekében a növekedési és foglalkoztatási európai stratégia új ciklusában meg kell erősíteni a nemek között a foglalkoztatás terén fennálló különbségek felszámolását célzó törekvéseket.
- Erőteljesebben kell támogatni a munka és a magánélet összeegyeztetését – a férfiak és a nők esetében egyaránt, nevezetesen a munkaszervezési módok, valamint az új és személyes igényekhez igazítható szabadságok segítségével: ezeknek támogatniuk kell az eltartottakért felelős nőket és férfiakat munkájukban, illetve ösztönözniük kell a háztartási és a családi feladatok nemek közötti egyenlőbb elosztását, a felelősség megoszlásának elvével összhangban.
- Szakmai továbbképzéseket kell biztosítani a munkavállalók számára, hogy egész életük során kiaknázhassák képességeiket, ami megnyitja előttük az előrehaladás perspektíváját és lehetővé teszi, hogy a két nem kiegyensúlyozott arányban legyen jelen a felelősségteljes pozíciókban.
- Az egészségre, a munkahelyi jólétre, illetve a munkakörnyezetre vonatkozó stratégiáknak figyelembe kell venniük a nők és a férfiak egyedi helyzetét és problémáit.
- Meg kell győződni arról, hogy a strukturális alapok által biztosított összegeket teljes mértékben a foglalkoztatás minőségi és mennyiségi javítását célzó politikák támogatására fordítják.

3.2. Minőségi szolgáltatások nyújtása az összeegyeztetés érdekében

A munka és a családi élet lehetséges összehangolásának alapja¹³ a rugalmasságot és a biztonságot a nemek egyenlőségének perspektívájából ötvöző modern munkaszervezés, illetve a könnyen hozzáférhető, megfizethető és jó minőségű szolgáltatások megléte. Megkülönböztetett figyelemben részesült a szolgáltatásokhoz – elsősorban a gyermekfelügyelethez és az eltartott személyek egészségügyi

¹² Ezt az elgondolást az esélyegyenlőségért felelős miniszterek a portugál elnökség keretében 2007 októberében megrendezett informális találkozójukon is megerősítették.

¹³ Az összeegyeztetés „A nemek közötti egyenlőségről az Unióban” című elnökségi nyilatkozat egyik prioritási területe; a nyilatkozatot az egyenlőség kérdéséért felelős miniszterek a német elnökség keretében 2007 májusában megrendezett informális találkozójukat követően fogadták el.

ellátásához – való hozzáférés javítása. A minőségi szempontoknak is hasonló figyelemben kell részesülniük, amint azt az aktív integrációról szóló bizottsági konzultáció¹⁴ is hangsúlyozta.

- Fokozni kell a gyermekfelügyeleti szolgáltatásokhoz (lásd a barcelonai célkitűzéseket¹⁵) és az eltartott személyek egészségügyi ellátásához való hozzáférés javítása érdekében tett erőfeszítéseket, miközben e szolgáltatások minőségét (pl. nyitvatartási időpontok) is szem előtt kell tartani.
- A szolgáltatások minőségét továbbképzésekkel és a személyzet képesítésének javításával, illetve az ilyen foglalkozások megbecsülésével lehet fenntartani.
- Biztosítani kell az általános érdekű szolgáltatásokat, azaz a közlekedést, az adminisztrációt vagy a foglalkoztatási szolgálatokat. Figyelni kell arra, hogy az ilyen szolgáltatásokhoz való hozzáférés időpontja megfeleljen az eltartott személyeket gondozó, teljes munkaidőben dolgozó férfiaknak és nőknek.
- Meg kell győződni arról, hogy a strukturális alapok által biztosított összegeket teljes mértékben a munka és a magánélet jobb összeegyeztetését előmozdító szolgáltatások hozzáférhetőségének és minőségének javítására fordítják.

3.3. A sztereotípiák elleni küzdelem, az egyéni döntések támogatása

A sztereotípiák akadályt gördítenek mind a férfiak, mind a nők egyéni döntései megvalósításának útjába. Hozzájárulnak az egyenlőtlenségek fennmaradásához, mivel befolyásolják a szakok, képzések és foglalkozások megválasztását, a háztartási és családi feladatokban való részvételt és a nemeknek a felelősségteljes pozíciókban való jelenléte arányát. A sztereotípiák emellett az egyes foglalkozások megítélését is érintik. Felszámolásuk az ütemterv és a szociális partnereknek az egyenlőséget megcélzó cselekvési keret egyik prioritása.

- A nemi sztereotípiák leküzdését fiatal korban kell elkezdni. Olyan magatartási formákat kell népszerűsíteni, amelyek felértékelik a pályaválasztással kapcsolatos egyéni döntéseket, és támogatják a nemek közötti egyenlőséget, ideértve a háztartási és családi feladatok megosztását is.
- Meg kell szüntetni a kulturális akadályokat, hogy könnyebbé váljon a nőknek és a férfiaknak a hagyományostól eltérő foglalkozásokhoz (pl. felelősségteljes pozíciókhoz) történő hozzáférése, illetve hogy elfogadottá váljanak az egyéni döntések.
- A továbbképzéssel, a szakmai fejlődéssel és a pályaválasztási tanácsadással kapcsolatos stratégiákat meg kell szabadítani a sztereotípiáktól. A képzéssel és a pályaválasztási tanácsadással foglalkozóknak fogékonyak kell lenniük a kérdés iránt.

¹⁴ COM (2007)620

¹⁵ A 0 és 3 év közötti gyermekek 33%-a, valamint a 3 éves kortól az iskolaköteles korig a gyermekek 90%-a számára gyermekgondozás biztosítása 2010-ig.

- Valamennyi típusú médiának részt kell vennie a nőket és a férfiakat ábrázoló sztereotípiák leküzdését célzó törekvésekben, és képességeiket híven tükröző képet kell róluk mutatniuk.

3.4. A politikai kötelezettségvállalásokat és a jogszabályok végrehajtását támogató intézményi mechanizmusok

A legfelsőbb politikai szintű döntéshozók – a Bizottság, az Európai Tanács és az európai szociális partnerek – a nemek közötti egyenlőség támogatása iránti egyértelmű kötelezettségeiket fejezték ki. Az ütemterv nagy horderejű fontosságot tulajdonít a jó kormányzásnak, amely az e kötelezettségek végrehajtásához szükséges hatékony eszközöket biztosítja.

- Olyan képzési és végrehajtási eszközöket kell kifejleszteni, amelyek segítségével az egyes érintett szereplők a saját hatáskörükbe beépíthetik a nemek egyenlőségének kérdését, ideértve a nemekkel kapcsolatos politikák sajátos hatásának felmérését. Ügyelni kell a meglévő eszközök, mint például a Bizottság által létrehozott, a nemi szempontoknak a foglalkoztatáspolitikákba történő integrálásáról szóló kézikönyv¹⁶ hatékony alkalmazására.
- Alapvető fontosságú a nemek közötti egyenlőségért küzdő főbb szereplők és szervezetek kapacitásának kifejlesztése annak érdekében, hogy rendelkezzenek a politikáik végrehajtásához szükséges képességekkel, eszközökkel és forrásokkal.
- A politikák végrehajtását és nyomon követését mennyiségi és minőségi mutatókkal, illetve megbízható, összehasonlítható és időben rendelkezésre álló statisztikákkal (nemek szerinti bontásban) kell biztosítani.

4. KÖVETKEZTETÉSEK

A nemek közötti tényleges minőségi és mennyiségi egyenlőség létrehozása céljából a Bizottság javasolja az Európai Tanácsnak, hogy nyomatékosan kérje fel a tagállamokat a fent említett problémáknak a szociális partnerek és a civil társadalom együttműködésével történő m. Figyelembe véve e jelentést, a következőket kell megkülönböztetett figyelemben részesíteni:

- A női foglalkoztatás mennyiségi és minőségi javítása, a növekedést és a foglalkoztatást célzó európai stratégia új ciklusának keretében.
- A nemek perspektívájának integrálása a munka minőségének valamennyi szempontjába.
- A munka és a magánélet összeegyeztetését segítő szolgáltatások (a férfiak és a nők számára egyaránt) mennyiségének és minőségének javítása.
- A sztereotípiák elleni küzdelem az oktatásban, a munkahelyen és a médiákban, valamint a férfiak szerepének hangsúlyozása az egyenlőség előmozdításában.

¹⁶ http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/docs/2007/manual_gend_mainstr_en.pdf

- A politikák hatásvizsgálatában alkalmazható eszközök megalkotása, a nemek egyenlőségének kérdésére összpontosítva.

ANNEX

This statistical annex provides an overview of the situation of women and men in the EU, its evolution over time and remaining gender gaps in different fields such as the labour market, education, presence in decision making positions and social inclusion. Indicators have been chosen according to their relevance in covering aspects of the lives of women and men and the availability of comparable and reliable data. These indicators were already presented in the previous reports in order to facilitate the follow-up from one year to another.

Employment rates

The European Strategy for Jobs and Growth set the target of reaching an employment rate for women of 60% by 2010. In the past years, female employment has witnessed continuous growth, at a rate that was consistently higher for women than for men. The employment rate of women rose by almost 3 percentage points (p.p.) between 2001 and 2006, from 54.3% to 57.2%, whereas over the same period the employment rate of men increased by only 0.7 p.p., from 70.9% to 71.6%. As a result, the gap between women's and men's employment rates decreased from 16.6 p.p. in 2001 to 14.4 p.p. in 2006. At national level, significant differences exist across the EU, as the employment rate of women in Malta (34.9%) was less than half that reported in Denmark (73.4%) or Sweden (70.7%). The employment rate gap between women and men ranged from less than 5 p.p. in Finland and Sweden to more than 25 p.p. in Greece and Malta. In general, the employment rate gap increases with age and is the highest amongst older workers (55 to 64 years). In 2006, it was on average 17.8, down from 19.5 p.p. in 2001 thanks to the strong increase of the employment rate of women above 55 years, from 28.2% in 2001 to 34.8% in 2006.

Unemployment rates

A similar trends could be evidenced in the evolution of unemployment rates, that dropped by 0.6 p.p. to 9.0% between 2001 and 2006 for women, whilst the decrease was limited to 0.1 p.p. for men to 7.6%. As a result, the gap between women's and men's unemployment rates narrowed from 1.9 p.p. in 2001 to 1.4 p.p. in 2006. This decrease occurred notably in countries where the gap was the highest in 2001 (Spain, Italy, Cyprus, Germany, France and Poland).

Part-time work

Women's participation in the labour market is still largely characterised by a high and increasing share of part-time work. In 2007, the share of women employees working part-time was 31.4% in the EU-27 while the corresponding figure for men was 7.8%. The share of female part-timers exceeded 30% in France, Ireland, Denmark and Luxembourg, 40% in Sweden, Austria, Belgium, United Kingdom and Germany and even reached 74.9% in the Netherlands. Conversely, the share of part-timers among female workers was very low in Bulgaria, Slovakia, Hungary, the Czech Republic and Latvia.

Reconciliation of professional, private and family life

Parenthood has a significant long-term effect on women's participation to the labour market. This reflects women's predominant role in the care of children, elderly or disabled persons. In 2006, the employment rate for women aged 20-49 was 62.4% when they had children under 12, compared with 76% when they did not, a negative difference of 13.6 p.p. Interestingly,

men with children under 12 had a significantly *higher* employment rate than those without, 91.4% vs. 80.8%, a positive difference of 10.6 p.p. Participation in employment and the amount of time worked by women between 20 and 49 years are closely linked to the number and age of their children, which is less the case for men.

Education

Women record a higher educational attainment than men in all Member States. On average, 80.7% of young women (20-24) reached at least upper secondary school in the EU in 2006, against only 74.8% on young men. Furthermore, women represent as much as 59% of university graduates. However, study fields continue to be greatly segmented with a low presence of women in engineering or science and technology and a high one in health, education or the humanities.

Segregation

The choice of study fields certainly impacts on the gender segregation of the labour markets evidenced both for occupations and economic sectors. Estonia, Cyprus, Latvia, Lithuania, Slovakia, and Finland face high segregation in occupations whilst sectoral segregation is the highest in Estonia, Slovakia, Lithuania, Ireland, Finland and Sweden. In consequence of segregated labour markets there is an under-representation of women in sectors crucial for economic development and usually well remunerated. For example, only 29% of scientists and engineers in the EU are women.

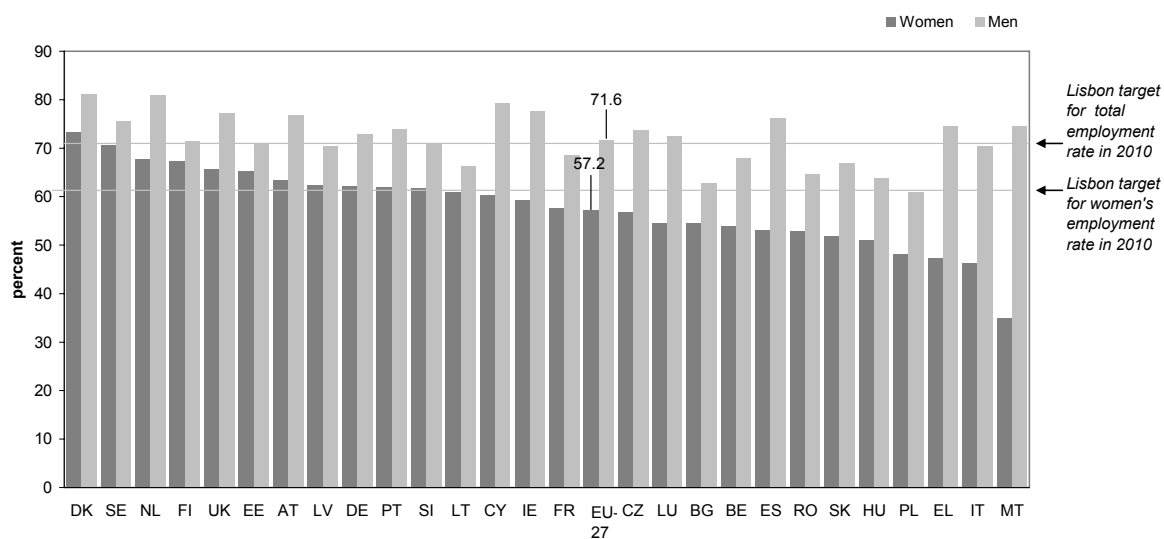
Decision-making

The average number of women member of national parliaments (single/lower houses) was 23% in 2007, unchanged since 2004 level. This share exceeds 35% Belgium, Spain, Denmark and the Netherlands and 40% in Finland and Sweden. However, it was below 15% in Greece, Cyprus, France, Slovenia, Ireland, Romania and Hungary and did not exceed 10% in Malta. Regarding decision-making in the economic sphere, women's share among managers in enterprises and administrations was 32.6% in 2006, up from 30.1% in 2001. This share exceeded 35% in Hungary, France, Latvia and Lithuania, but was lower than 20% in Malta and Cyprus.

At risk of poverty rate for older people

The disadvantaged position of women on the labour market has consequences on the higher exposure risk of women to poverty. This was particularly true for persons above 65 years, amongst which the share of people living in households at risk of poverty (having an income below the threshold set at 60% of the national median income) was significantly higher for women than for men in the EU-25 in 2005 (21% vs. 16%). This was a pattern in almost all Member States. The gap exceeds 10 p.p. in six countries: Bulgaria, Estonia, Latvia, Lithuanian, Slovenia and Finland.

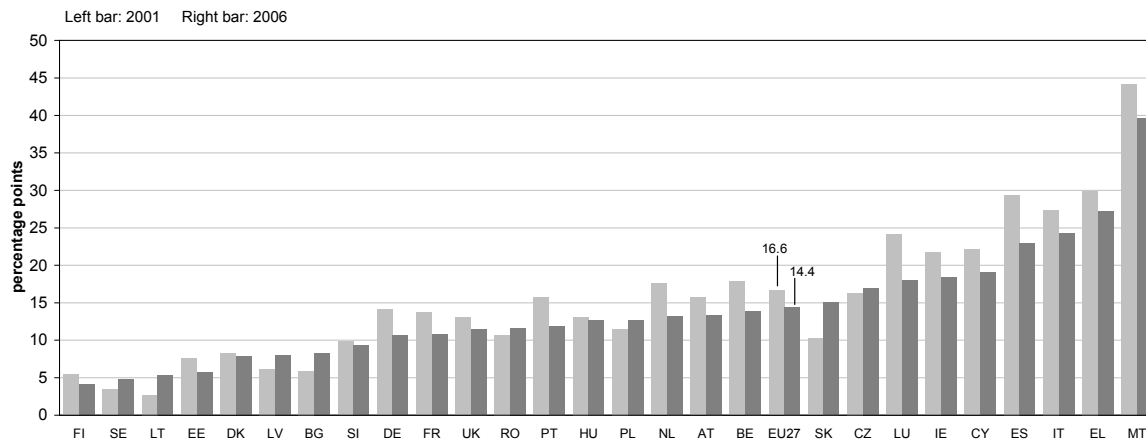
Employment rates (women and men aged 15 - 64) in EU Member States- 2006



Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS), annual averages. EU-27, DE and FR : Provisional value

Absolute gender gap in employment rates (women and men aged 15-64) in EU Member States - 2001 and 2006

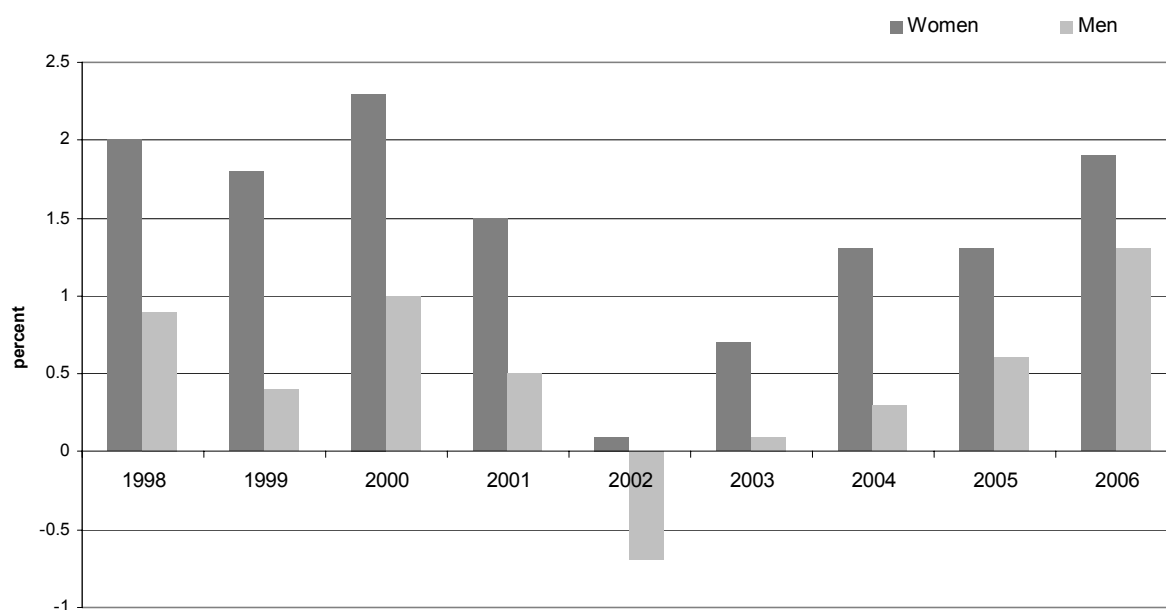
(Difference between men's and women's employment rates)



Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS), annual averages. EU-27, DE and FR : Provisional value

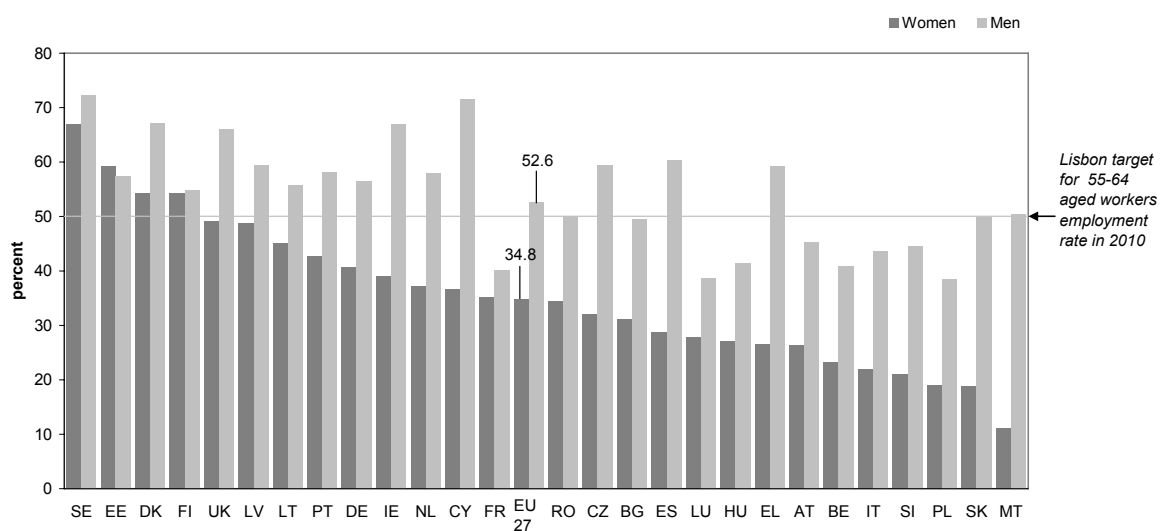
NB: A positive gap indicates higher employment rates for men in comparison with women, while the opposite is true for a negative gap.

Annual growth of women's and men's employment, in EU-27, 1998-2006



Source : Eurostat, National accounts, annual averages. Gender breakdown is derived from Labour Force Survey.

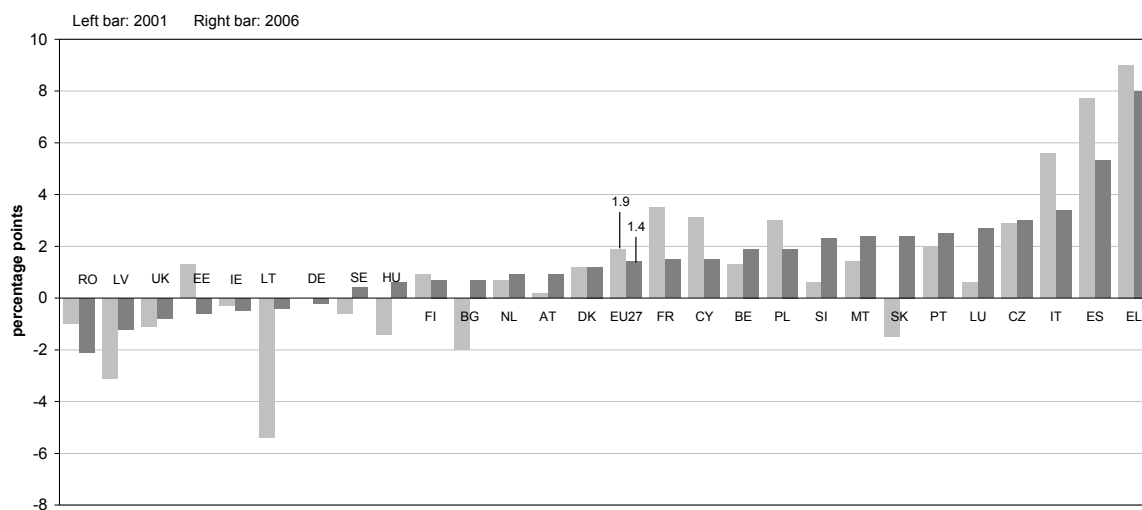
Employment rates of older workers (women and men aged 55 - 64) in EU Member States- 2006



Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS), annual averages. EU-27, DE and FR : provisionnal value

Absolute gender gap in unemployment rates (women and men aged 15 years and over) in EU Member States - 2001 and 2006

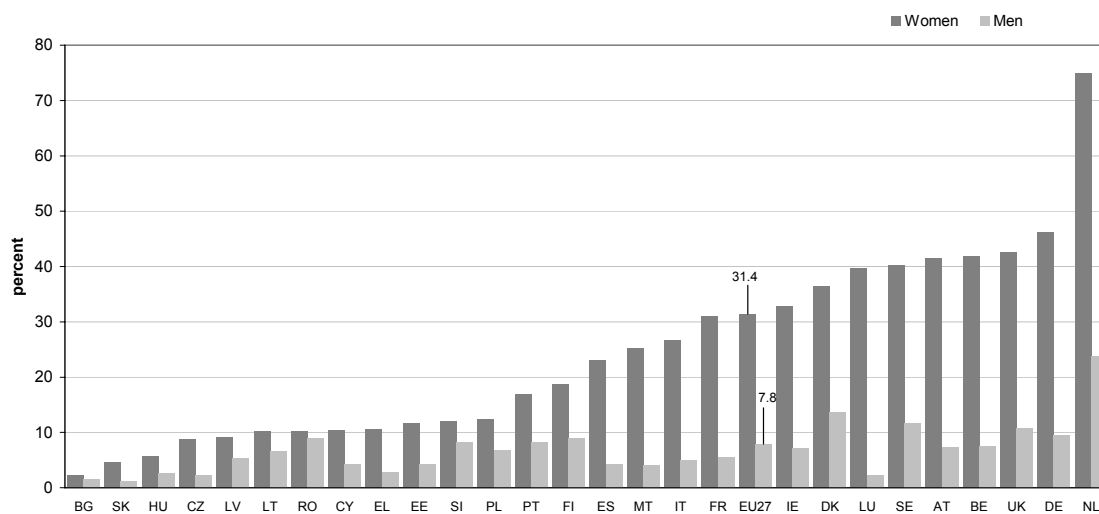
(Difference between women's and men's unemployment rates)



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

Notes: A positive gap indicates higher unemployment rates for women in comparison with men, while the opposite is true for a negative gap.
DE and FR: for 2006: provisionnal value

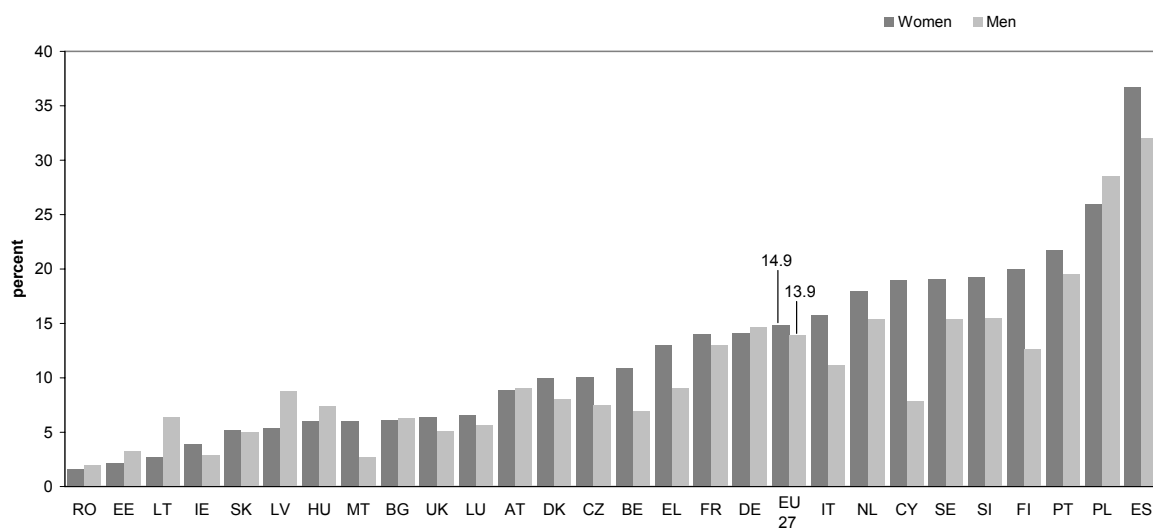
Share of part-time workers in total employment, in EU Member States - 2007



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

DE: Provisional result. EE: for men, unreliable or uncertain data.

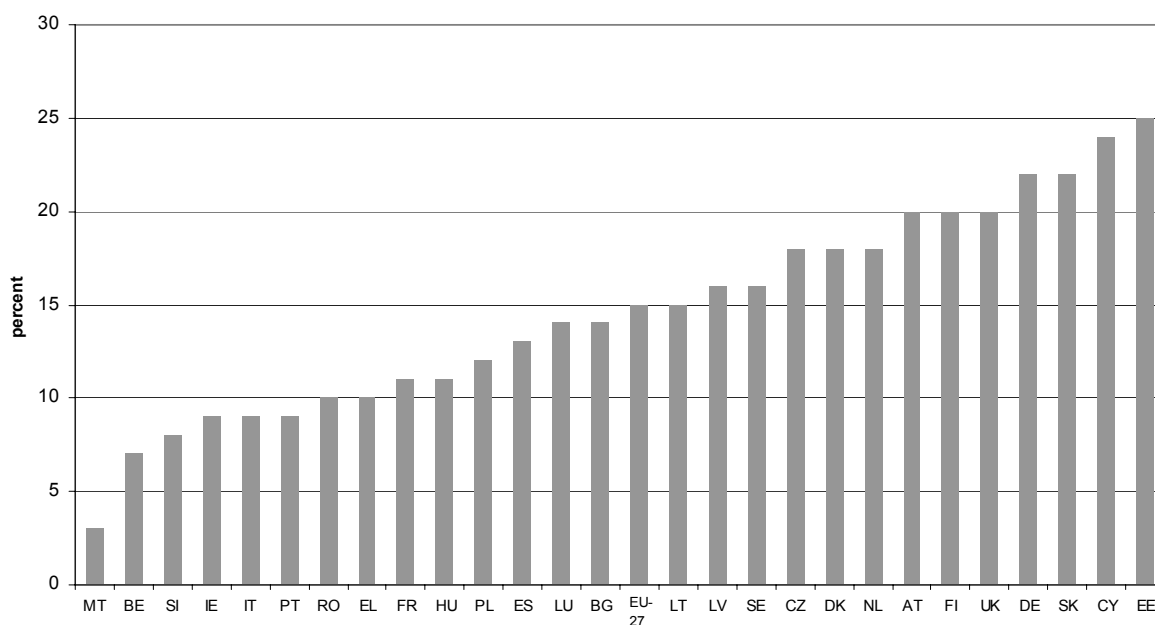
Percentage of employees with temporary contracts (women and men aged 15 - 64) in EU Member States- 2006



Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS), annual averages. EU-27, DE and FR : Provisional value

Pay gap between women and men in unadjusted form in EU Member States - 2006 (1)

(Difference between men's and women's average gross hourly earnings as a percentage of men's average gross hourly earnings)

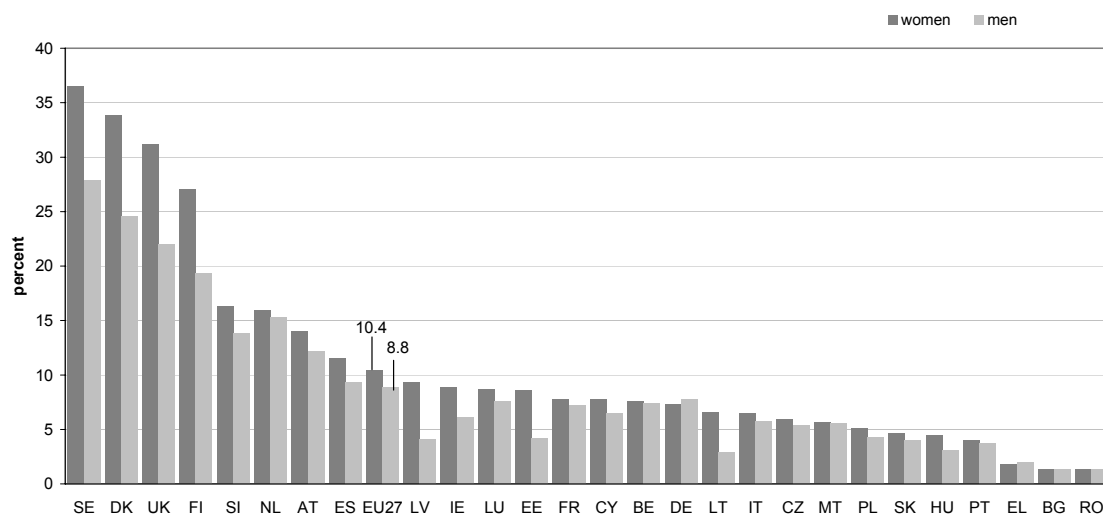


Source: Eurostat. Administrative data are used for LU, Labour Force Survey for FR and MT. Provisional results of EU-SILC (Statistics on Income and Living Conditions) are used for BE, IE, EL, ES, IT, AT, PT, and UK. All other sources are national surveys. EU27, BE, IE, EL, ES, FR, CY and SI: Provisional results.

Exception to the reference year : (1) 2005: DK, DE, EE, IT, LT, NL, PT and UK

NB: EU27 estimates are population weighted-averages of the latest available values. CZ: calculations based on the median earnings.

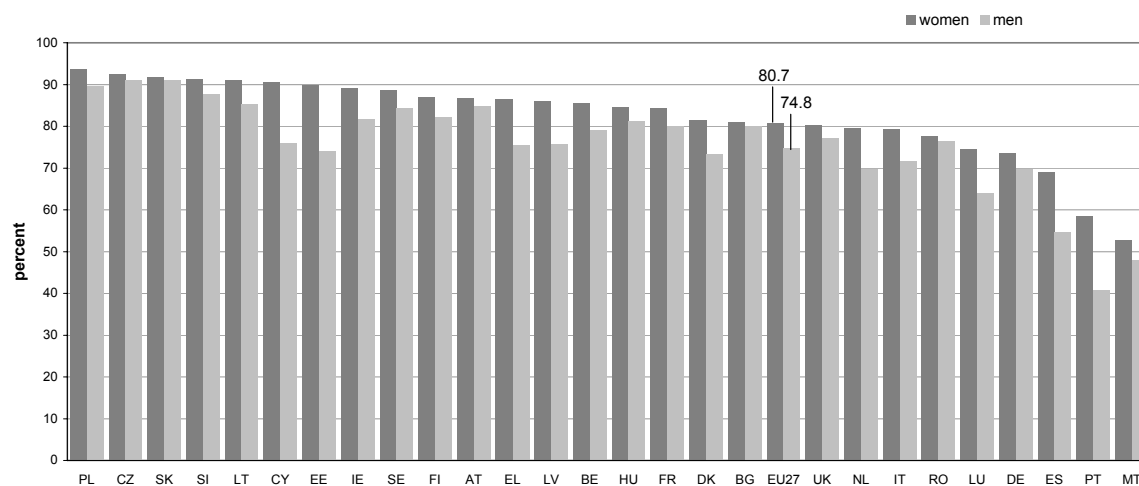
Life-long learning - Percentage of the population aged 25-64 participating in education and training over the four weeks prior to the survey, 2006



Source: Eurostat, Labour force Survey

NB: BE, LT, LV, PT and UK : Provisional value. EE and LT : values for men : Unreliable or uncertain data. Exceptions to the reference year : SE : 2005

Educational attainment (at least upper secondary school) of women and men aged 20 - 24, in EU Member States - 2006

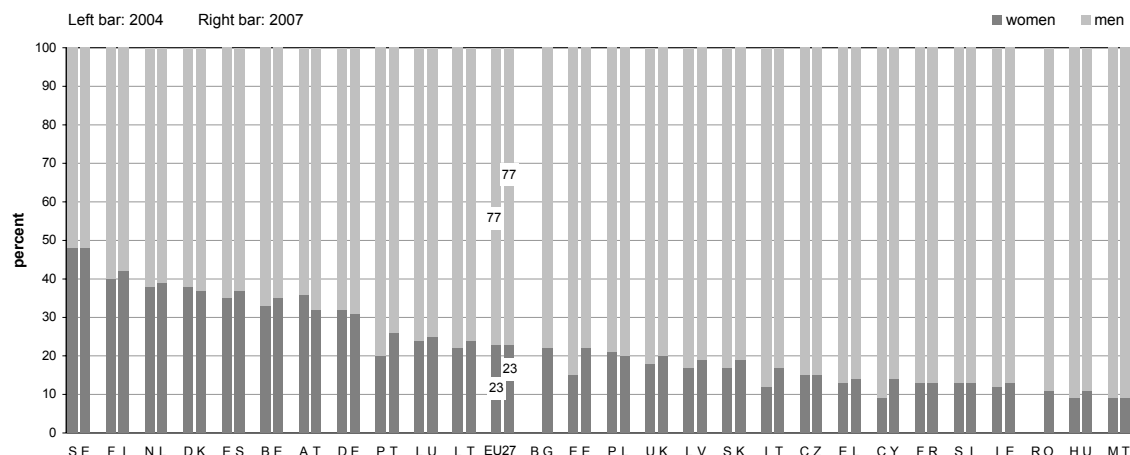


Source : Eurostat, Labour Force Survey (LFS), annual averages.

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

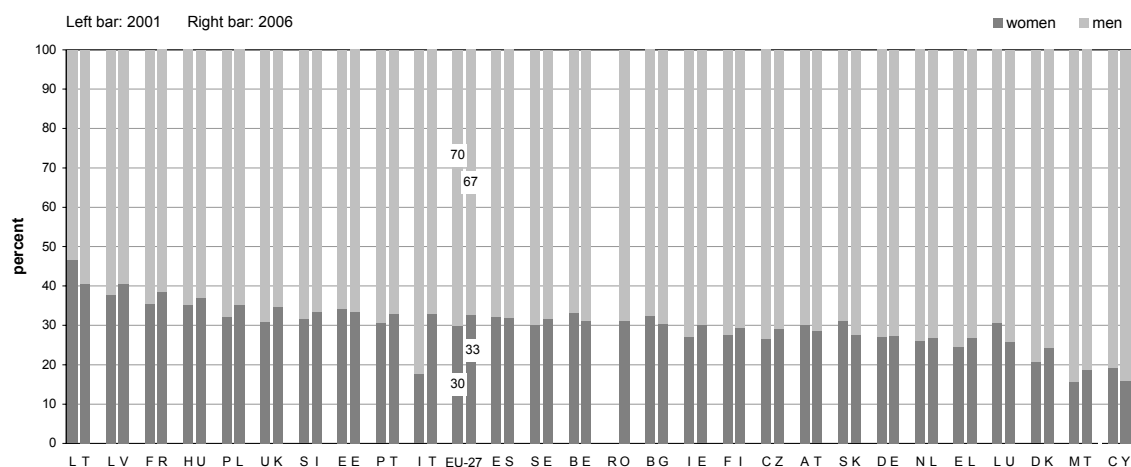
Students living abroad for one year or more and conscripts on compulsory military service are not covered by the EU Labour Force Survey, which may imply lower rates than those available at national level. This is especially relevant for CY.

Members of single/lower houses of national parliaments in EU Member States - Distribution by sex 2004 and 2007 (1)



Source: European Commission, Employment, Social affairs and Equal opportunities DG, Database on Women and Men in Decisionmaking
NB: (1) Data for 2007 have been collected in June 2007. The indicator has been developed within the framework of the follow-up of the Beijing Platform for Action in the EU Council of Ministers. Data for 2004 are not available for BG and RO. EU aggregate : for 2004, the value is for EU-25 and not EU-27.

Managers in EU Member States - Distribution by sex 2001 and 2006



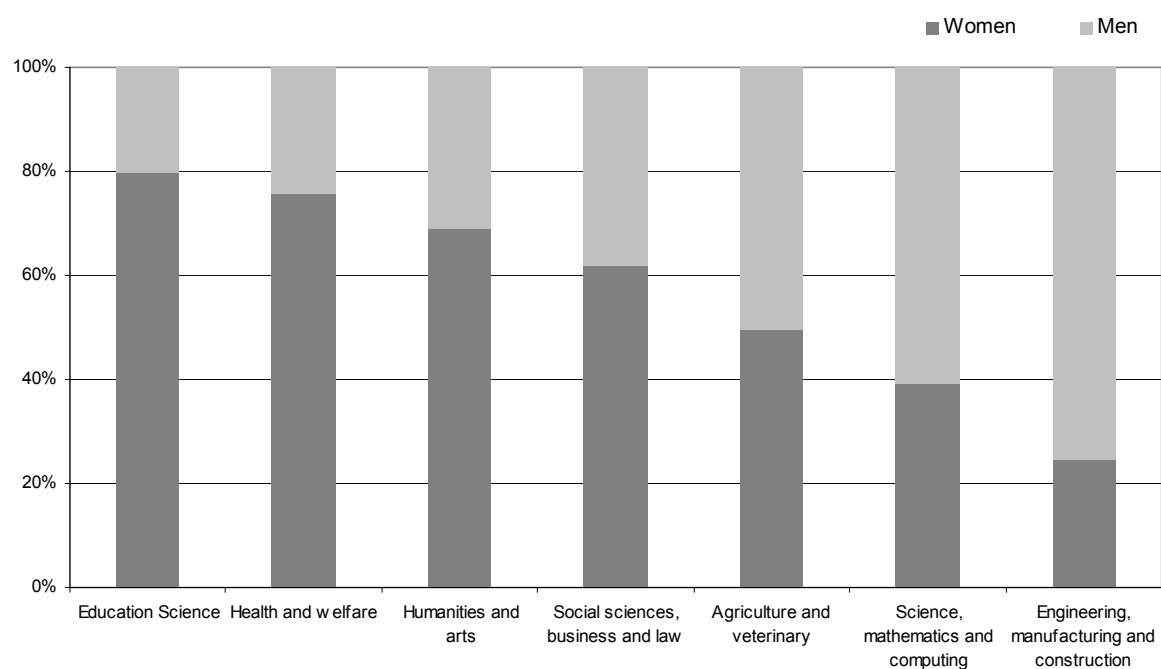
Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS).

NB: Managers are persons classified in ISCO 12 and 13.

For MT and CY: data lack reliability due to small sample size

For IT: Change of data collection method. No data for RO in 2001. EU aggregate for 2001 is the value for EU-25 and not EU-27.

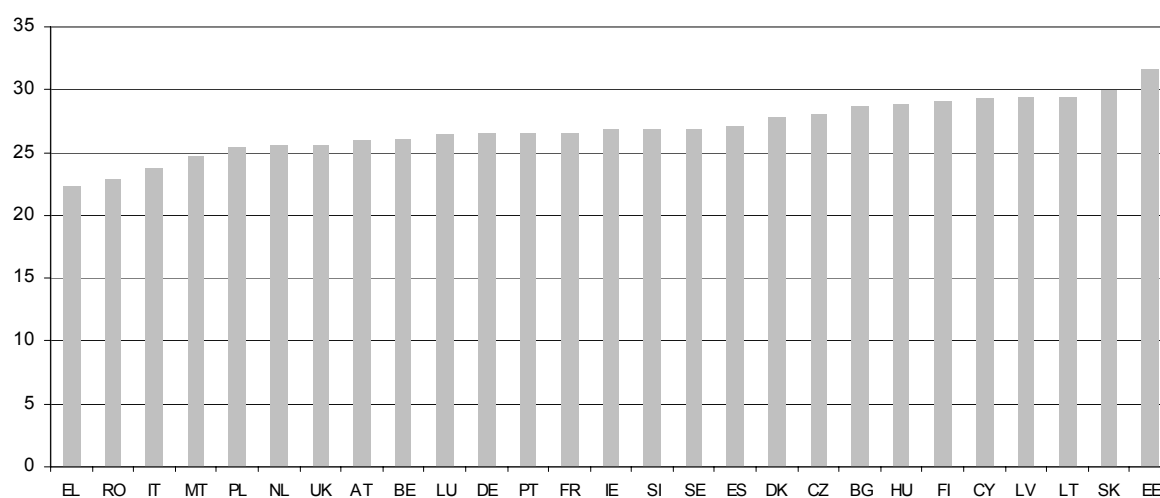
Sex distribution of tertiary education graduates by field of study in EU-27, 2005



Source : Eurostat

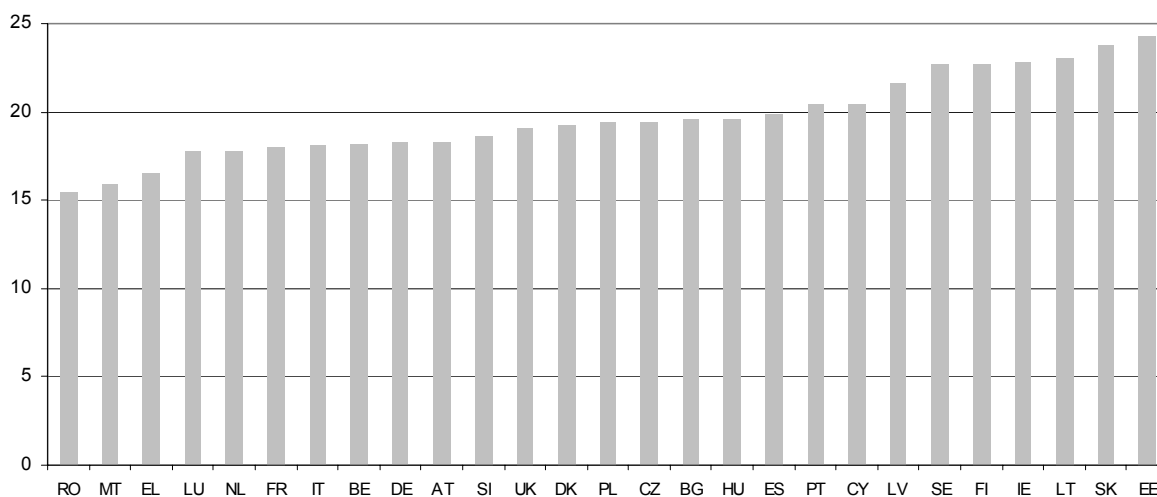
Tertiary education graduates include all graduates of levels ISCED 5 and 6.

Gender segregation in occupations in EU Member States, in 2006



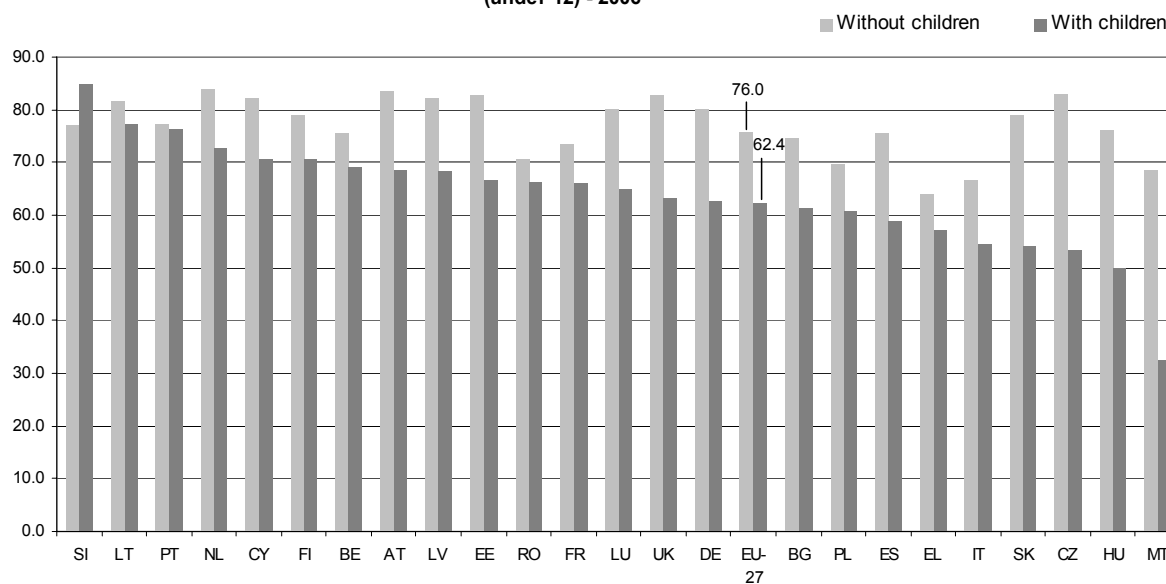
Source: Eurostat - LFS, Spring data. Exception to the reference year : LU :2005 (annual average). FR : Provisional value. Gender segregation in occupations is calculated as the average national share of employment for women and men applied to each occupation; differences are added up to produce the total amount of gender imbalance expressed as a proportion of total employment (ISCO classification).

Gender segregation in economic sectors in EU Member States, in 2006



Source: Eurostat - LFS, Spring data. FR: Provisional value - 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).

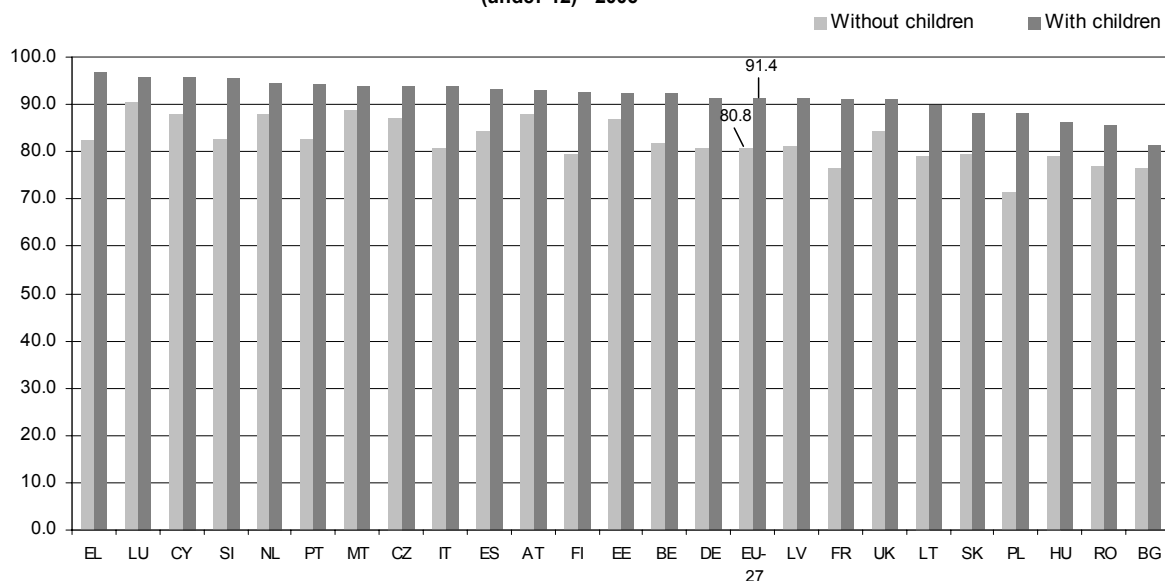
Employment rates of women aged 20-49, depending on whether they have children (under 12) - 2006



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

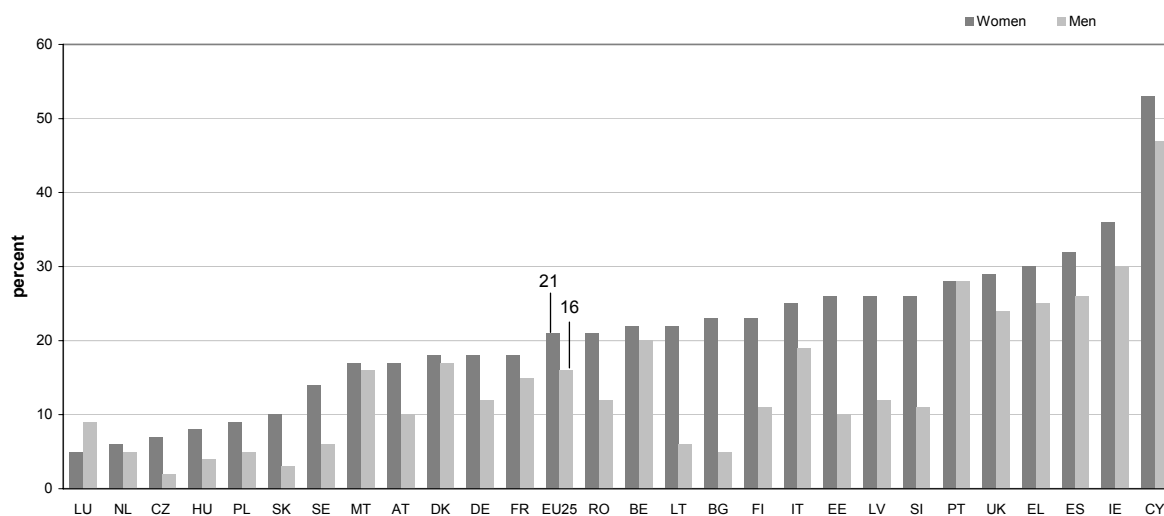
Notes: No data available for DK, IE and SE.

**Employment rates of men aged 20-49, depending on whether they have children
(under 12) - 2006**



Source : Eurostat, European Labour Force Survey, annual averages.
Notes : No data for DK, IE and SE.

At-risk-of-poverty rate after social transfers¹ for older people (women and men aged 65 years and over), in EU Member states, 2005



Source: Eurostat, SILC and national sources.

NB: 1) At risk of poverty rate for elderly persons: The share of persons aged 65+ with an income below the risk-of-poverty threshold, which is set at 60% of the national median income. Income must be understood as equivalised disposable income (sum from all sources, adjusted for household size and composition). It should be noted that the risk-of-poverty indicator is computed using an income definition which does not yet include imputed rent of owner-occupiers. Comparisons between genders are based on the assumption of equal sharing of resources within households.

Source: EU-25: SILC(2005) Income data 2004. BG: National HBS 2004, income data 2004 and RO National HBS 2005, income data 2005. Exception to the income reference period UK: income year 2005 and IE: moving income reference period (2004-2005). EU aggregates are Eurostat estimates and computed as population weighted averages of national values.

Employment rates (women and men aged 15-64) in EU Member States – 2001 and 2006

	Women		Men		Gender gap	
	2001	2006	2001	2006	2001	2006
EU-27	54.3	57.2	70.9	71.6	16.6	14.4
Belgium	51.0	54.0	68.8	67.9	17.8	13.9
Bulgaria	46.8	54.6	52.7	62.8	5.9	8.2
Czech Republic	56.9	56.8	73.2	73.7	16.3	16.9
Denmark	72.0	73.4	80.2	81.2	8.2	7.8
Germany	58.7	62.2	72.8	72.8	14.1	10.6
Estonia	57.4	65.3	65.0	71.0	7.6	5.7
Ireland	54.9	59.3	76.6	77.7	21.7	18.4
Greece	41.5	47.4	71.4	74.6	29.9	27.2
Spain	43.1	53.2	72.5	76.1	29.4	22.9
France	56.0	57.7	69.7	68.5	13.7	10.8
Italy	41.1	46.3	68.5	70.5	27.4	24.2
Cyprus	57.2	60.3	79.3	79.4	22.1	19.1
Latvia	55.7	62.4	61.9	70.4	6.2	8.0
Lithuania	56.2	61.0	58.9	66.3	2.7	5.3
Luxembourg	50.9	54.6	75.0	72.6	24.1	18.0
Hungary	49.8	51.1	62.9	63.8	13.1	12.7
Malta	32.1	34.9	76.2	74.5	44.1	39.6
Netherlands	65.2	67.7	82.8	80.9	17.6	13.2
Austria	60.7	63.5	76.4	76.9	15.7	13.4
Poland	47.7	48.2	59.2	60.9	11.5	12.7
Portugal	61.3	62.0	77.0	73.9	15.7	11.9
Romania	57.1	53.0	67.8	64.6	10.7	11.6
Slovenia	58.8	61.8	68.6	71.1	9.8	9.3
Slovakia	51.8	51.9	62.0	67.0	10.2	15.1
Finland	65.4	67.3	70.8	71.4	5.4	4.1
Sweden	72.3	70.7	75.7	75.5	3.4	4.8
United Kingdom	65.0	65.8	78.0	77.3	13.0	11.5

Eurostat, Labour Force Survey (LFS), annual averages
Provisional value: EU-27, DE and FR.

Employment rates of older workers (women and men aged 55-64) in EU Member States – 2001 and 2006

	Women		Men		Gender gap	
	2001	2006	2001	2006	2001	2006
EU-27	28.2	34.8	47.7	52.6	19.5	17.8
Belgium	15.5	23.2	35.1	40.9	19.6	17.7
Bulgaria	14.7	31.1	34.2	49.5	19.5	18.4
Czech Republic	23.1	32.1	52.6	59.5	29.5	27.4
Denmark	49.7	54.3	65.5	67.1	15.8	12.8
Germany	29.4	40.6	46.5	56.4	17.1	15.8
Estonia	42.1	59.2	56.7	57.5	14.6	-1.7
Ireland	28.7	39.1	64.6	67.0	35.9	27.9
Greece	22.9	26.6	55.3	59.2	32.4	32.6
Spain	21.7	28.7	57.7	60.4	36.0	31.7
France	27.8	35.2	36.2	40.1	8.4	4.9
Italy	16.2	21.9	40.4	43.7	24.2	21.8
Cyprus	32.2	36.6	66.9	71.6	34.7	35.0
Latvia	30.0	48.7	46.2	59.5	16.2	10.8
Lithuania	31.1	45.1	49.2	55.7	18.1	10.6
Luxembourg	15.2	27.8	35.9	38.7	20.7	10.9
Hungary	14.9	27.1	34.1	41.4	19.2	14.3
Malta	10.2	11.2	50.4	50.4	40.2	39.2
Netherlands	28.0	37.2	51.1	58.0	23.1	20.8
Austria	18.4	26.3	40.1	45.3	21.7	19.0
Poland	20.4	19.0	35.6	38.4	15.2	19.4
Portugal	40.3	42.8	61.6	58.2	21.3	15.4
Romania	42.9	34.5	54.3	50.0	11.4	15.5
Slovenia	15.8	21.0	35.9	44.5	20.1	23.5
Slovakia	9.8	18.9	37.7	49.8	27.9	30.9
Finland	45.0	54.3	46.6	54.8	1.6	0.5
Sweden	64.0	66.9	69.4	72.3	5.4	5.4
United Kingdom	43.0	49.1	61.7	66.0	18.7	16.9

Eurostat, Labour Force Survey (LFS), annual averages
Provisional value: EU-27, DE and FR.

Unemployment rates (women and men aged 15 and over) in EU Member States – 2001 and 2006

In this table, the gender gap is calculated as women's unemployment rate minus men's unemployment rate

	Women		Men		Gender gap	
	2001	2006	2001	2006	2001	2006
EU-27	9.6	9.0	7.7	7.6	1.9	1.4
Belgium	6.9	9.3	5.6	7.4	1.3	1.9
Bulgaria	18.9	9.3	20.9	8.6	-2.0	0.7
Czech Republic	9.6	8.8	6.7	5.8	2.9	3.0
Denmark	4.8	4.5	3.6	3.3	1.2	1.2
Germany	7.8	10.1	7.8	10.3	0	-0.2
Estonia	13.1	5.6	11.8	6.2	1.3	-0.6
Ireland	3.5	4.1	3.8	4.6	-0.3	-0.5
Greece	15.9	13.6	6.9	5.6	9.0	8.0
Spain	15.0	11.6	7.3	6.3	7.7	5.3
France	10.5	9.9	7.0	8.4	3.5	1.5
Italy	13.0	8.8	7.4	5.4	5.6	3.4
Cyprus	5.7	5.4	2.6	3.9	3.1	1.5
Latvia	11.5	6.2	14.6	7.4	-3.1	-1.2
Lithuania	14.1	5.4	19.5	5.8	-5.4	-0.4
Luxembourg	2.2	6.2	1.6	3.5	0.6	2.7
Hungary	4.9	7.8	6.3	7.2	-1.4	0.6
Malta	8.1	8.9	6.7	6.5	1.4	2.4
Netherlands	2.5	5.0	1.8	4.1	0.7	0.9
Austria	4.1	5.2	3.9	4.3	0.2	0.9
Poland	20.0	14.9	17.0	13.0	3.0	1.9
Portugal	4.9	9.0	2.9	6.5	2.0	2.5
Romania	6.0	6.1	7.0	8.2	-1.0	-2.1
Slovenia	6.0	7.2	5.4	4.9	0.6	2.3
Slovakia	18.6	14.7	20.1	12.3	-1.5	2.4
Finland	10.8	8.1	9.9	7.4	0.9	0.7
Sweden	4.4	7.3	5.0	6.9	-0.6	0.4
United Kingdom	4.1	4.9	5.2	5.7	-1.1	-0.8

Eurostat, Labour Force Survey (LFS), annual averages

Provisional value: EU-27, DE and FR.

Share of part-time workers in total employment, in EU Member States - 2002 and 2007

	Women		Men	
	2002	2007	2002	2007
EU-27	28.5	31.4	6.6	7.8
Belgium	37.7	41.9	5.9	7.5
Bulgaria	3.7	2.3	2.4	1.5
Czech Republic	8.3	8.7	2.1	2.3
Denmark	31.4	36.5	11.0	13.6
Germany	39.5	46.2	5.8	9.5
Estonia	9.6	11.6	3.9	4.3
Ireland	30.7	32.7	6.5	7.1
Greece	8.0	10.5	2.3	2.8
Spain	17.1	23.0	2.6	4.3
France	:	31.0	:	5.6
Italy	16.7	26.6	3.7	4.9
Cyprus	11.3	10.4	4.0	4.2
Latvia	11.2	9.2	7.3	5.4
Lithuania	11.0	10.3	8.6	6.5
Luxembourg	26.4	39.7	1.8	2.2
Hungary	5.1	5.7	2.3	2.7
Malta	18.9	25.3	4.3	4.1
Netherlands	72.8	74.9	21.5	23.7
Austria	:	41.5	:	7.4
Poland	13.4	12.4	8.3	6.8
Portugal	16.5	16.9	7.2	8.2
Romania	12.8	10.3	10.2	9.0
Slovenia	8.3	12.1	5.2	8.2
Slovakia	2.7	4.7	1.2	1.1
Finland	17.1	18.7	8.0	8.9
Sweden	32.9	40.3	11.2	11.7
United Kingdom	43.9	42.5	9.6	10.8

Eurostat, Labour Force Survey (LFS) - Spring results

Share of employees with temporary contracts (women and men aged 15 - 64) in EU Member States- 2001 and 2006

	Women		Men		Gender gap	
	2001	2006	2001	2006	2001	2006
EU-27	13.3	14.9	11.7	13.9	1.6	1.0
Belgium	12.0	10.9	6.3	6.9	5.7	4.0
Bulgaria	5.9	6.1	6.6	6.3	-0.7	-0.2
Czech Republic	8.9	10.1	7.2	7.5	1.7	2.6
Denmark	10.7	10.0	7.7	8.0	3.0	2.0
Germany	12.7	14.1	12.2	14.7	0.5	-0.6
Estonia	1.8	2.2	3.3	3.3	-1.5	-1.1
Ireland	6.2	3.9	4.4	2.9	1.8	1.0
Greece	15.7	13.0	11.6	9.1	4.1	3.9
Spain	34.7	36.7	30.6	32.0	4.1	4.7
France	16.2	14.0	13.2	13.0	3.0	1.0
Italy	11.9	15.8	8.3	11.2	3.6	4.6
Cyprus	14.8	19.0	7.1	7.9	7.7	11.1
Latvia	5.0	5.4	8.5	8.8	-3.5	-3.4
Lithuania	4.2	2.7	7.6	6.4	-3.4	-3.7
Luxembourg	6.4	6.6	5.2	5.7	1.2	0.9
Hungary	6.8	6.0	8.1	7.4	-1.3	-1.4
Malta	6.4	6.0	2.8	2.7	3.6	3.3
Netherlands	17.4	18.0	11.9	15.4	5.5	2.6
Austria	8.7	8.9	7.2	9.1	1.5	-0.2
Poland	10.9	26.0	12.4	28.5	-1.5	-2.5
Portugal	22.5	21.7	18.4	19.5	4.1	2.2
Romania	2.8	1.6	3.2	2.0	-0.4	-0.4
Slovenia	14.0	19.3	12.1	15.5	1.9	3.8
Slovakia	4.7	5.2	5.1	5.0	-0.4	0.2
Finland	19.9	20.0	12.9	12.6	7.0	7.4
Sweden	17.6	19.1	12.9	15.4	4.7	3.7
United Kingdom	7.5	6.4	6.0	5.1	1.5	1.3

Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS), annual averages. EU-27, DE and FR : Provisional value

Pay gap between women and men in unadjusted form in EU Member States - 2006 (Difference between men's and women's average gross hourly earnings as a percentage of men's average gross hourly earnings)

	2006 (1)
EU (27 countries)	15
Belgium	7
Bulgaria	14
Czech Republic	18
Denmark	18
Germany	22
Estonia	25
Ireland	9
Greece	10
Spain	13
France	11
Italy	9
Cyprus	24
Latvia	16
Lithuania	15
Luxembourg	14
Hungary	11
Malta	3
Netherlands	18
Austria	20
Poland	12
Portugal	9
Romania	10
Slovenia	8
Slovakia	22
Finland	20
Sweden	16
United Kingdom	20

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, IE, EL, ES, IT, AT, PT, and UK. All other sources are national surveys. EU27, BE, IE, EL, ES, FR, CY and SI: Provisional results.

Exception to the reference year: (1) 2005: DK, DE, EE, IT, LT, NL, PT and UK

NB: EU27 estimates are population weighted-averages of the latest available values. CZ: calculations based on the median earnings.

Life-long learning - Percentage of the population aged 25-64 participating in education and training over the four weeks prior to the survey, 2006

	Women	Men
EU-27	10.4	8.8
Belgium	7.6	7.4
Bulgaria	1.3	1.3
Czech Republic	5.9	5.4
Denmark	33.8	24.6
Germany	7.3	7.8
Estonia	8.6	4.2
Ireland	8.9	6.1
Greece	1.8	2.0
Spain	11.5	9.3
France	7.8	7.2
Italy	6.5	5.7
Cyprus	7.8	6.5
Latvia	9.3	4.1
Lithuania	6.6	2.9
Luxembourg	8.7	7.6
Hungary	4.4	3.1
Malta	5.6	5.5
Netherlands	15.9	15.3
Austria	14.0	12.2
Poland	5.1	4.3
Portugal	4.0	3.7
Romania	1.3	1.3
Slovenia	16.3	13.8
Slovakia	4.6	4.0
Finland	27.0	19.3
Sweden	36.5	27.9
United Kingdom	31.2	22.0

Source: Eurostat, Labour force Survey. NB: BE, LT, LV, PT and UK : Provisional value. EE and LT : values for men : Unreliable or uncertain data. Exception to the reference year: SE: 2005

Educational attainment (at least upper secondary school) of women and men aged 20 - 24, in EU Member States – 2006

	Women	Men
EU-27	80.7	74.8
Belgium	85.6	79.1
Bulgaria	81.1	80.0
Czech Republic	92.4	91.1
Denmark	81.5	73.4
Germany	73.5	69.8
Estonia	89.8	74.1
Ireland	89.1	81.8
Greece	86.6	75.5
Spain	69.0	54.6
France	84.3	80.0
Italy	79.4	71.7
Cyprus	90.7	76.1
Latvia	86.2	75.9
Lithuania	91.2	85.3
Luxembourg	74.5	64.0
Hungary	84.7	81.2
Malta	52.8	48.1
Netherlands	79.6	69.9
Austria	86.7	84.9
Poland	93.8	89.6
Portugal	58.6	40.8
Romania	77.8	76.6
Slovenia	91.4	87.7
Slovakia	91.7	91.2
Finland	87.0	82.3
Sweden	88.6	84.5
United Kingdom	80.3	77.3

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

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

Members of single/lower houses of national parliaments in EU Member States - Distribution by sex 2004 and 2007 (1)

	2004		2007	
	Women	Men	Women	Men
EU 27	23	77	23	77
Belgium	33	67	35	65
Bulgaria	:	:	22	78
Czech Republic	15	85	15	85
Denmark	38	62	37	63
Germany	32	68	31	69
Estonia	15	85	22	78
Ireland	12	88	13	87
Greece	13	87	14	86
Spain	35	65	37	63
France	13	87	13	87
Italy	12	88	17	83
Cyprus	9	91	14	86
Latvia	17	83	19	81
Lithuania	22	78	24	76
Luxembourg	24	76	25	75
Hungary	9	91	11	89
Malta	9	91	9	91
Netherlands	38	62	39	61
Austria	36	64	32	68
Poland	21	79	20	80
Portugal	20	80	26	74
Romania	:	:	11	89
Slovenia	13	87	13	87
Slovakia	17	83	19	81
Finland	40	60	42	58
Sweden	48	52	48	52
United Kingdom	18	82	20	80

Source: European Commission, Employment, Social affairs and Equal opportunities DG, Database on Women and Men in Decision making. NB: (1) Data for 2007 have been collected in June 2007. The indicator has been developed within the framework of the follow-up of the Beijing Platform for Action in the EU Council of Ministers. Data for 2004 are not available for BG and RO. EU aggregate : for 2004, the value is for EU-25 and not EU-27.

Distribution of managers by sex in EU Member States – 2001 and 2006

	2001		2006	
	Women	Men	Women	Men
EU-27 (1)	30.1	69.9	32.6	67.4
Belgium	33.3	66.7	31.3	68.7
Bulgaria	32.4	67.6	30.5	69.5
Czech Republic	26.5	73.5	29.2	70.8
Denmark	20.8	79.2	24.3	75.7
Germany	27.0	73.0	27.4	72.6
Estonia	34.2	65.8	33.4	66.6
Ireland	27.3	72.7	30.2	69.8
Greece	24.7	75.3	26.8	73.2
Spain	32.3	67.7	31.8	68.2
France	35.6	64.4	38.5	61.5
Italy	17.8	82.2	32.9	67.1
Cyprus	19.4	80.6	16.1	83.9
Latvia	37.7	62.3	40.6	59.4
Lithuania	46.7	53.3	40.7	59.3
Luxembourg	30.5	69.5	25.9	74.1
Hungary	35.2	64.8	37.1	62.9
Malta	15.8	84.2	18.6	81.4
Netherlands	26.0	74.0	27.0	73.0
Austria	30.3	69.7	28.7	71.3
Poland	32.1	67.9	35.2	64.8
Portugal	30.8	69.2	33.1	66.9
Romania	-	-	31.1	68.9
Slovenia	31.8	68.2	33.4	66.6
Slovakia	31.2	68.8	27.7	72.3
Finland	27.7	72.3	29.5	70.5
Sweden	30.3	69.7	31.8	68.2
United Kingdom	31.0	69.0	34.8	65.2

Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS). (1) EU aggregate for 2001 is the value for EU-25 and not EU-27.

NB: Managers are persons classified in ISCO 12 and 13.

For MT and CY: data lack reliability due to small sample size

For IT: Change of data collection method. No data for RO in 2001.

Gender segregation in occupations and in economic sectors in EU Member States, in 2001 and 2006

	Gender segregation in occupations		Gender segregation in economic sectors	
	2001	2006	2001	2006
Belgium	26.1	26.1	18.1	18.3
Bulgaria	27.0	28.7	17.5	19.6
Czech Republic	29.2	28.1	18.9	19.1
Denmark	28.1	27.8	19.0	19.4
Germany	27.0	26.5	18.2	18.2
Estonia	32.4	31.6	24.4	24.3
Ireland	26.7	26.8	20.7	22.7
Greece	21.5	22.4	15.4	15.9
Spain	24.9	27.1	19.3	20.4
France	26.6	26.6	17.4	18.1
Italy	21.9	23.7	15.2	17.8
Cyprus	29.5	29.3	17.5	19.6
Latvia	29.7	29.4	21.0	23.8
Lithuania	28.4	29.4	20.8	23.1
Luxembourg	26.8	26.4	19.6	18.3
Hungary	28.3	28.8	19.3	19.9
Malta	17.2	24.7	15.2	16.5
Netherlands	25.0	25.6	18.1	18.0
Austria	27.2	25.9	20.3	19.3
Poland	25.6	25.5	13.9	19.4
Portugal	26.3	26.5	21.2	20.4
Romania	11.8	22.8	13.8	15.5
Slovenia	26.8	26.8	17.4	17.8
Slovakia	31.2	29.9	22.8	22.8
Finland	29.6	29.0	21.9	22.7
Sweden	28.0	26.8	21.2	21.6
United Kingdom	26.8	25.6	18.8	18.6

Eurostat, Labour Force Survey (LFS) – Spring data. FR : Provisional value. Exception to the reference year for occupations: LU: 2005 (annual average)

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). 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).

Employment rates of women and men (aged 25-49), depending on whether they have children (under 12) – 2006

	Without children		With children		Difference	
	Women	Men	Women	Men	Women	Men
EU-27	76.0	80.8	62.4	91.4	-13.6	10.6
Belgium	75.5	81.7	69.3	92.2	-6.2	10.5
Bulgaria	74.7	76.6	61.5	81.2	-13.2	4.7
Czech Republic	83.2	87.1	53.4	93.9	-29.8	6.8
Germany	80.3	80.6	62.7	91.4	-17.6	10.8
Estonia	82.7	86.9	66.7	92.4	-16.0	5.5
Greece	64.1	82.5	57.0	96.8	-7.0	14.3
Spain	75.5	84.3	58.8	93.2	-16.7	8.8
France	73.7	76.6	65.9	91.1	-7.7	14.4
Italy	66.7	80.7	54.6	93.8	-12.1	13.1
Cyprus	82.1	87.8	70.8	95.7	-11.3	7.8
Latvia	82.1	80.9	68.4	91.2	-13.7	10.3
Lithuania	81.5	78.9	77.2	89.7	-4.3	10.7
Luxembourg	80.2	90.3	65.0	95.7	-15.3	5.5
Hungary	76.1	79.1	49.8	86.1	-26.3	7.0
Malta	68.7	88.6	32.6	94.0	-36.1	5.3
Netherlands	83.8	87.9	72.7	94.5	-11.2	6.6
Austria	83.6	87.7	68.5	92.9	-15.1	5.3
Poland	69.9	71.5	60.8	88.0	-9.2	16.5
Portugal	77.3	82.7	76.4	94.2	-0.9	11.5
Romania	70.7	76.9	66.3	85.4	-4.3	8.6
Slovenia	77.1	82.7	84.8	95.3	7.8	12.6
Slovakia	79.0	79.5	54.2	88.2	-24.8	8.7
Finland	78.9	79.5	70.6	92.7	-8.3	13.2
United Kingdom	82.9	84.1	63.1	91.0	-19.8	6.8

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

Notes: No data for DK, IE and SE.

At-risk-of-poverty rate after social transfers for older people (women and men aged 65 years and over) in EU Member States – 2004

	Women	Men
EU-27	21	16
Belgium	22	20
Bulgaria	23	5
Czech Republic	7	2
Denmark	18	17
Germany	18	12
Estonia	26	10
Ireland	36	30
Greece	30	25
Spain	32	26
France	18	15
Italy	25	19
Cyprus	53	47
Latvia	26	12
Lithuania	22	6
Luxembourg	5	9
Hungary	8	4
Malta	17	16
Netherlands	6	5
Austria	17	10
Poland	9	5
Portugal	28	28
Romania	21	12
Slovenia	26	11
Slovakia	10	3
Finland	23	11
Sweden	14	6
United Kingdom	29	24

Source: Eurostat. SILC and national sources.

NB: 1) At risk of poverty rate for elderly persons: The share of persons aged 65+ with an income below the risk-of-poverty threshold, which is set at 60% of the national median income. Income must be understood as equivalised disposable income (sum from all sources, adjusted for household size and composition). It should be noted that the risk-of-poverty indicator is computed using an income definition which does not yet include imputed rent of owner-occupiers. Comparisons between genders are based on the assumption of equal sharing of resources within households. Source: EU-25 : SILC(2005) Income data 2004. BG: National HBS 2004, income data 2004 and RO National HBS 2005, income data 2005. Exception to the income reference period : UK: income year 2005 and IE: moving income reference period (2004-2005). EU aggregates are computed as population weighted averages of national values.

Indicators for the candidate countries in 2006

	Turkey			Croatia			FYROM		
	Women	Men	Gap	Women	Men	Gap	Women	Men	Gap
Activity rate (15-64) (1)	26.1	74.4	48.3	56.9	68.9	12.0	43.2	64.9	21.7
Employment rate (15-64) (2)	23.9	68.1	44.2	49.4	62.0	12.6	30.7	48.3	17.6
Employment rate (of people aged 20-49) with/without children <12	22.3/40.8	88/76.4	-	65.8/68.9	86/73.6	-	:	:	:
Employment rate of older workers (55-64) (3)	16.7	44.1	27.4	25.7	44.4	18.7	17	36	19
Unemployment rate (2)	8.4	8.4	0	12.7	9.8	-2.9	37.2	35.3	-1.9
Unemployment on population 15-24 (4)	3.9	8	4.1	9.8	10.9	1.1	20.2	21.1	0.9
Share of part-time workers	17.8	4.4	-13.4	11.7	7.5	-4.2	:	:	:
Share of employees with temporary contracts	13.1	13.3	0.2	12.6	13.1	0.5	:	:	:
Educational attainment (upper secondary school, 20-24) (5)	51.7	38.9	12.8	94.9	92.8	2.1	:	:	:
Life long learning (5)	2.4	1.6	0.8	2.1	2.0	0.1	:	:	:
Share of members of national parliaments (6)	3	97	-	22	78	-	27.5	72.5	-
Share among managers	7.8	92.2	-	25.6	74.4	-	:	:	:

Source: LFS 2006. For FYROM: other sources indicated below.

The gender gap is always calculated as the value for men minus the value for women.

(1) For FYROM, the reference year is 2004 and the source is Labour Force Survey 2005, Basic – Republic of Macedonia, State Statistical Office. It should be noted that the activity rate is calculated among all persons older than 15 (and not 15-64).

(2) For FYROM, the source is the FYROM 2007 Progress report (SEC(2007)1432).

(3) For FYROM, the reference year is 2004 and the source is DG EMPL's estimate based on Labour Force Survey 2005, Basic – Republic of Macedonia, State Statistical Office.

(4) For FYROM, the reference year is 2004 and the source is Labour Force Survey 2005, Basic – Republic of Macedonia, State Statistical Office.

(5) Exception to the reference year: Croatia: 2005

(6) Source: European Commission, Employment, Social affairs and Equal opportunities DG, Database on Women and Men in Decision making, except for FYROM where the source is the FYROM 2007 Progress report (SEC(2007)1432).