



KOMISJA WSPÓLNOT EUROPEJSKICH

Bruksela, dnia 18.7.2007  
KOM(2007) 424 wersja ostateczna

**KOMUNIKAT KOMISJI DO RADY, PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO,  
EUROPEJSKIEGO KOMITETU EKONOMICZNO-SPOŁECZNEGO I KOMITETU  
REGIONÓW**

**Znoszenie różnic w wynagradzaniu kobiet i mężczyzn**

**KOMUNIKAT KOMISJI DO RADY, PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO,  
EUROPEJSKIEGO KOMITETU EKONOMICZNO-SPOŁECZNEGO I KOMITETU  
REGIONÓW**

**Znoszenie różnic w wynagradzaniu kobiet i mężczyzn**

**1. WPROWADZENIE**

Podstawowa zasada dotycząca równego traktowania kobiet i mężczyzn jest zapisana w traktacie rzymskim od 1957 r. Zmniejszanie różnic w wynagradzaniu stanowi jeden z celów europejskiej strategii na rzecz wzrostu i zatrudnienia. Jednakże w planie działań na rzecz równości kobiet i mężczyzn<sup>1</sup> podkreślono, iż różnice w wynagradzaniu wciąż się utrzymują pomimo podejmowanych działań i środków wprowadzanych w celu znoszenia takich dysproporcji. Zgodnie z (nieskorygowanym) wskaźnikiem różnic w wynagrodzeniu brutto za godzinę pracy kobiet i mężczyzn, kobiety zarabiały średnio 15 % mniej niż mężczyźni w 2005 r. na terytorium Unii Europejskiej. Nic nie wskazuje na to, że sytuacja ta miałaby się wyraźnie poprawić.

Znaczna część tej różnicy nie wynika z obiektywnych kryteriów i stanowi wyraz braku równości między kobietami i mężczyznami na rynku pracy. We wszystkich państwach członkowskich kobiety uzyskują lepsze od mężczyzn wyniki w nauce i stanowią większość wśród osób posiadających dyplomy uniwersyteckie. Jak zatem można wytłumaczyć fakt, iż po zakończeniu edukacji znajdują się one na rynku pracy w gorszej od mężczyzn sytuacji, a ich potencjał produkcyjny nie jest w pełni doceniany? Sytuacja ta nie może dalej trwać w warunkach nowoczesnej i konkurencyjnej gospodarki, zwłaszcza w kontekście wyzwań demograficznych i spodziewanego spadku liczby osób aktywnych zawodowo.

W takim właśnie kontekście należy umieścić niniejszy dokument, który ma na celu zbadanie przyczyn występowania różnic w wynagradzaniu i określenie kierunków działań zmniejszających te różnice. Komisja nie jest w stanie sama sprostać temu wyzwaniu, ponieważ w wielu dziedzinach inicjatywa leży po stronie państw członkowskich, a działania, jakie należy podjąć, przekraczają jej kompetencje. Znoszenie różnic w wynagradzaniu wymagać będzie mobilizacji ze strony wszystkich zainteresowanych stron, zwłaszcza państw członkowskich i partnerów społecznych, aby poczynić postępy w dziedzinie równości kobiet i mężczyzn na rynku pracy.

---

<sup>1</sup> COM(2006) 92. W rezolucji Parlamentu Europejskiego z dnia 13 marca 2007 r. na temat planu działań (P6\_TA(2007)0063) wezwano Komisję do podjęcia działań, aby znosić różnice w wynagradzaniu

## 2. RÓŻNICE W WYNAGRADZANIU Kobiet I MĘŻCZYŹN: ZJAWISKO ZŁOŻONE I TRWAŁE

### 2.1. Co należy rozumieć pod pojęciem różnic w wynagradzaniu?

Różnice w wynagradzaniu oznaczają względne rozbieżności średnich wynagrodzeń brutto za godzinę pracy kobiet i mężczyzn w odniesieniu do gospodarki ogółem. Jest to jeden ze wskaźników strukturalnych wykorzystywanych do monitorowania strategii europejskiej na rzecz wzrostu gospodarczego i zatrudnienia<sup>2</sup>.

Powody leżące u podstaw różnic w wynagradzaniu są złożone. W dokumencie roboczym służb Komisji z 2003 r. przedstawiono rozmiar, analizę i wpływ tego zjawiska na politykę<sup>3</sup>. Zwrócono uwagę na trudności związane z oddzieleniem obiektywnych elementów wyjaśniających te różnice od wpływu spowodowanego dyskryminacją pośrednią i bezpośrednią oraz innymi czynnikami.

Różnice w wynagradzaniu kobiet i mężczyzn mogą częściowo odzwierciedlać różnice obiektywne dotyczące *cech indywidualnych* (wiek, wykształcenie, doświadczenie), *zatrudnienia* (zawód, rodzaj umowy lub warunki pracy) lub *przedsiębiorstwa* (sektor działalności lub wielkość). Przykładowo, doświadczenie odgrywa istotną rolę na rynku pracy. Jeżeli mężczyźni mają, w ujęciu średnim, większe doświadczenie od kobiet, ich średnie wynagrodzenie będzie również wyższe. Mimo to ciągle występują praktyki dyskryminacyjne, które mają wpływ na pracowników ze względu na ich płeć. Zdarza się, że kobiety posiadające takie samo doświadczenie jak mężczyźni otrzymują niższe wynagrodzenie za tę samą pracę, co stanowi przypadek celowej dyskryminacji.

Jednakże różnice obiektywne i oczywiste przypadki dyskryminacji nie są wystarczającym wytłumaczeniem utrzymujących się różnic w wynagradzaniu<sup>4</sup>. Wynikają one z szeregu czynników o charakterze prawnym, społecznym i gospodarczym, które znacznie wykraczają poza kwestię równej płacy za tę samą pracę.

Zgodnie z Traktatem (art. 141) należy zapewnić równe wynagrodzenie za pracę *takiej samej wartości*. Wiąże się z tym kwestia wartościowania pracy każdego, a zwłaszcza oceny wartości stanowiska. Utrzymywanie się różnic w wynagradzaniu odzwierciedla zatem systematycznie niższe wartościowanie zawodów i stanowisk pracy zajmowanych głównie przez kobiety w porównaniu w tymi, które zajmują przede wszystkim mężczyźni. Sytuacja ta nie jest uzasadniona jedynie względami obiektywnymi<sup>5</sup>. Przykładowo, w odniesieniu do tego samego poziomu kwalifikacji siła fizyczna może mieć wyższą wartość niż kompetencje w dziedzinie relacji międzyludzkich, a odpowiedzialność za kapitał może być wyżej ceniona niż odpowiedzialność za ludzi. Jedno z przedsiębiorstw dokonało ostatnio przeglądu obowiązującej siatki płac i wyrównało płace kasjerów/kasjerek w supermarkecie z wynagrodzeniem ich kolegów magazynierów.

---

<sup>2</sup> (Nieskorygowany) wskaźnik różnic w wynagrodzeniu brutto za godzinę pracy kobiet i mężczyzn wyrażony w ujęciu procentowym w stosunku do wynagrodzenia mężczyzn. Por. definicja w pkt 2 załącznika

<sup>3</sup> SEC(2003)937

<sup>4</sup> „The Gender Pay Gap – Origins and Policy Responses”, grupa ekspertów ekonomicznych ds. płci, integracji społecznej i zatrudnienia,

<sup>5</sup> [http://bookshop.europa.eu/eubookshop/FileCache/PUBPDF/KE7606200ENC/KE7606200ENC\\_002.pdf](http://bookshop.europa.eu/eubookshop/FileCache/PUBPDF/KE7606200ENC/KE7606200ENC_002.pdf)  
COM(94) 6

Z drugiej strony różnice w wynagradzaniu mogą odzwierciedlać nierówności, które w rzeczywistości dotyczą głównie kobiet uczestniczących w rynku pracy.

Jest to związane na przykład z *segregacją* na rynku pracy. Okazuje się, że kobiety są reprezentowane w mniejszej liczbie sektorów i zawodów niż ma to miejsce w przypadku mężczyzn. Jednakże właśnie te sektory i zawody charakteryzują się wynagrodzeniem niższym od tych, w których pracują mężczyźni. W sektorach takich jak sektor zdrowia, edukacji lub administracji publicznej pracuje około 40 % ogółu kobiet i tylko 20 % ogółu mężczyzn. Ponadto kobiety są głównie zatrudniane jako pomoc administracyjna, sprzedawczynie lub pracownice nisko wykwalifikowane lub niewykwalifikowane. Zawody te reprezentują prawie połowę zatrudnienia wśród kobiet. Tylko jedna trzecia osób pracujących na stanowiskach kierowniczych w przedsiębiorstwach UE to kobiety.

Efekt segregacji jest potęgowany przez *tradycję i stereotypy*, które mają wpływ m.in. na wybór uczelni, ocenę i klasyfikację zawodów, a także na aktywność zawodową. Kobiety wciąż napotykają więcej trudności niż mężczyźni w *pogodzeniu życia zawodowego i prywatnego*. Sytuacja ta warunkuje wybór kariery i przekłada się na częstsze podejmowanie pracy w niepełnym wymiarze godzin oraz przerwy w karierze, co ma negatywny wpływ na rozwój zawodowy kobiet. Prawie jedna trzecia kobiet i tylko 8 % mężczyzn pracuje w niepełnym wymiarze godzin. Chociaż tego rodzaju system pracy może odzwierciedlać osobiste preferencje i sprzyjać uczestnictwu kobiet w rynku pracy, różnice między kobietami i mężczyznami podkreślają rozbieżności w wykorzystaniu czasu oraz fakt, iż opieka nad członkami rodziny pozostającymi na utrzymaniu jest sprawowana przede wszystkim przez kobiety. Ta nierównowaga potęgowana jest przez brak dostępnych, tanich i wysokiej jakości usług opieki nad dziećmi. Również głównie kobiety korzystają z urlopu rodzicielskiego<sup>6</sup>. Rodzicielstwo trwale wpływa na spadek wskaźnika zatrudnienia w przypadku kobiet, ale nie dotyczy to mężczyzn. Rozwój kariery zawodowej kobiet jest w związku z tym częściej przerywany, wolniejszy, krótszy, a w konsekwencji wiąże się z niższym wynagrodzeniem.

Interpretacja wskaźnika różnic w wynagradzaniu musi uwzględnić fakt, że nie umożliwia on rozróżnienia między obiektywnymi elementami wyjaśniającymi te różnice, a wpływem spowodowanym dyskryminacją i innymi czynnikami.

## 2.2. Cechy charakterystyczne różnic w wynagradzaniu w UE

W 2005 r. różnice w wynagradzaniu kobiet i mężczyzn szacowano na 15 % w UE-27, tj. o dwa punkty poniżej poziomu z 1995 r. (por. załącznik). Ta względnie stabilna sytuacja kontrastuje ze zmianami, zresztą, bardzo pozytywnymi, wskaźnika zatrudnienia kobiet, który wciąż wzrastał.

Na poziomie państw członkowskich można odnotować bardzo istotne rozbieżności, różnice wahają się od 4 % (MT) do 25 % (EE, CY). Jednakże różnica w wynagradzaniu nie jest ogólnym wskaźnikiem równości kobiet i mężczyzn ponieważ dotyczy tylko pracowników i należy ją odczytywać w odniesieniu do innych wskaźników w zakresie rynku pracy. Wskaźnik ten odzwierciedla w ogólnym ujęciu różnice w systemach pracy kobiet. W większości krajów, w których wskaźnik zatrudnienia kobiet jest niski (np. MT, IT, EL, PL), różnice w wynagradzaniu są również niższe od średniej, wskazując na słabe uczestnictwo w zatrudnieniu kobiet nisko wykwalifikowanych lub niewykwalifikowanych. Dużym różnicom

---

<sup>6</sup> Eurobarometr 189 / 59.1

towarzyszy zasadniczo wysoka segregacja na rynku pracy (np. CY, EE, SK, FI) lub częste podejmowanie przez kobiety pracy w niepełnym wymiarze godzin (np. DE, UK, NL, AT, SE). Ponadto zinstytucjonalizowane systemy i mechanizmy ustalania płac mogą również wpływać na różnice w wynagradzaniu.

W przedsiębiorstwach sektora prywatnego różnice w wynagradzaniu wydają się wyższe od średniej<sup>7</sup> (25 %) i są znacznie uwarunkowane cechami charakterystycznymi przedsiębiorstwa lub zatrudnienia (por. załącznik dotyczący danych statystycznych). Stwierdzono na przykład, że różnice zwiększają się wraz z wielkością przedsiębiorstwa, wiekiem, poziomem wykształcenia i kwalifikacjami. Innymi słowy, kwalifikacje i doświadczenie zdobyte przez kobiety wywierają mniejszy wpływ na wynagrodzenie, niż ma to miejsce w przypadku mężczyzn. Sektorami najbardziej dotkniętymi przez problem różnic w wynagradzaniu są przemysł, usługi świadczone dla przedsiębiorstw i działalność finansowa.

### **3. ZWALCZANIE NIERÓWNOŚCI PŁAC KOBIECI I MĘŻCZYŹN**

Znoszenie różnic w wynagradzaniu kobiet i mężczyzn jest priorytetem politycznym Komisji Europejskiej, który został potwierdzony w planie działań przyjętym na lata 2006-2010.

Różnice w wynagradzaniu wpływają istotnie na sytuację kobiet w życiu gospodarczym i społecznym podczas aktywności zawodowej i w późniejszym okresie. Są one przeszkodą w osiągnięciu takiej samej niezależności ekonomicznej przez kobiety i mężczyzn. Nieuchronnie rzutują na osobiste wybory związane na przykład z systemem i czasem trwania pracy, przerwami w karierze lub podziałem obowiązków domowych i rodzinnych. Powodują zwiększone ryzyko ubóstwa wśród kobiet, zwłaszcza w przypadku rodzin niepełnych. Wpływ ten daje się odczuć nawet po zakończeniu aktywności zawodowej, gdy różnice w wynagradzaniu stają się różnicami w emeryturach i rentach. Taka sytuacja świadczy o niemożliwym do przyjęcia marnowaniu zasobów gospodarczych i społecznych, które ogranicza pełne wykorzystanie potencjału produkcyjnego kobiet.

Przyjęte rozwiązania polityczne miały zawsze na celu zwalczanie problemów leżących u podstaw różnic w wynagradzaniu. Zdobyto szerokie doświadczenie w walce z różnymi formami dyskryminacji i zapewnianiu równego traktowania. Wiele środków i inicjatyw pozalegislacyjnych również przyczyniło się do promowania równości kobiet i mężczyzn we wszystkich obszarach.

Utrzymywanie się różnic w wynagradzaniu wskazuje jednakże na konieczność przeprowadzenia debaty na temat kierunków konkretnych działań zmierzających ku ograniczeniu nieuzasadnionej nierówności płac. Określono cztery dziedziny priorytetowe i wzajemnie się uzupełniające. Z legislacyjnego punktu widzenia Komisja powinna czuwać nad pełnym wdrożeniem i stosowaniem istniejących przepisów, wskazując jednocześnie możliwości wprowadzenia usprawnień. W obszarach wykraczających poza jej kompetencje, Komisja musi liczyć na zaangażowanie wszystkich zainteresowanych stron, w szczególności państw członkowskich i partnerów społecznych. Chodzi głównie o pełne wykorzystanie strategii europejskiej na rzecz wzrostu i zatrudnienia oraz promowanie wśród pracodawców idei równości płac. To właśnie do pracodawców w pierwszej kolejności należy stosowanie zasady równości wynagrodzeń za taką samą pracę lub pracę takiej samej wartości. Wymiana

---

<sup>7</sup> Por. załącznik, pkt 3

dobrych praktyk na poziomie wspólnotowym poszerzy wiedzę w zakresie tego zjawiska, umożliwi upowszechnienie innowacyjnych rozwiązań i w konsekwencji zaradzi tej sytuacji.

### 3.1. Badanie możliwości poprawy przepisów prawnych i ich wdrażania

Zasada równości wynagrodzeń dla pracowników płci męskiej i żeńskiej za taką samą pracę jest zapisana w art. 119 traktatu rzymskiego od 1957 r. Artykuł ten, który stał się art. 141 Traktatu, stanowi, że państwa członkowskie powinny zapewnić stosowanie zasady równości wynagrodzeń dla pracowników płci męskiej i żeńskiej za taką samą pracę lub pracę takiej samej wartości (por. załącznik).

W artykule 141 określono nie tylko zasadę równości na mocy prawa, lecz także uznano konieczność istnienia równości faktycznej. Dlatego też w ustępie 4 wymienionego artykułu umożliwiono państwom członkowskim, *w celu zapewnienia pełnej równości między mężczyznami i kobietami w życiu zawodowym*, utrzymanie lub podejmowanie pozytywnych działań, zmierzających do *ulotwienia wykonywania działalności zawodowej przez osoby płci niedostatecznie reprezentowanej*.

W 1975 r. Rada przyjęła dyrektywę 75/117/EWG w sprawie zbliżenia ustawodawstw państw członkowskich dotyczących stosowania zasady równości wynagrodzeń dla mężczyzn i kobiet. W dyrektywie tej przewidziano, że zasada równości wynagrodzeń dla pracowników płci męskiej i żeńskiej za taką samą pracę lub pracę takiej samej wartości oznacza zniesienie jakiegokolwiek dyskryminacji ze względu na płeć, w odniesieniu do wszystkich elementów i warunków wynagradzania.

Trybunał Sprawiedliwości wielokrotnie odwoływał się do tych przepisów w bogatym orzecznictwie, które miało istotny wpływ na dorobek prawny w tej dziedzinie<sup>8</sup>.

Wspólnotowy dorobek w tym zakresie był źródłem dla wielu przepisów krajowych dotyczących zasady równości wynagrodzeń i odegrał podstawową rolę w zmianie sytuacji kobiet na rynku pracy. Jednakże dorobek ten nie umożliwił zniesienia różnic w wynagradzaniu kobiet i mężczyzn.

Różnice w wynagradzaniu nie są wyłącznie spowodowane brakiem lub złym stosowaniem prawa, chociaż jego przepisy odgrywają znaczącą rolę<sup>9</sup> w poprawie sytuacji.

Prawodawstwo wspólnotowe okazało się skuteczne w zwalczaniu bezpośrednich form dyskryminacji, gdy kobiety otrzymywały za tę samą pracę wynagrodzenie niższe od swoich kolegów. Mechanizmy prawne lub inne środki na poziomie krajowym umożliwiają skuteczne zajmowanie się wciąż istniejącymi przypadkami takiego traktowania.

Wskazane prawodawstwo okazało się jednak mniej pomocne w zapewnianiu poszanowania zasady takiego samego wynagrodzenia za pracę takiej samej wartości. Przykładem może być różne wartościowanie dwóch równoważnych funkcji w danym przedsiębiorstwie, w przypadku, gdy jedna jest wykonywana głównie przez kobiety, a druga przez mężczyzn. W odniesieniu do tego rodzaju dyskryminacji rzadziej wszczynane są indywidualne

---

<sup>8</sup> Por. załącznik, pkt 1

<sup>9</sup> „Report on Equal Pay”, sieć niezależnych ekspertów prawnych w dziedzinie zatrudnienia, spraw społecznych i równości kobiet i mężczyzn, [http://ec.europa.eu/employment\\_social/gender\\_equality/legislation/report\\_equal\\_pay.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/legislation/report_equal_pay.pdf)

postępowania sądowe, z uwagi na to, że ewentualne ofiary prawdopodobnie nie są świadome występowania takiej sytuacji, a także trudniej jest zebrać dowody dotyczące tych przypadków.

W konsekwencji, nie przesądzając o wynikach analizy, należy zbadać czy pożądane jest wprowadzenie zmian do wspólnotowych przepisów prawnych, aby zapewnić zniesienie pośrednich i bezpośrednich form dyskryminacji, zwłaszcza w zakresie systemów ustalania płac. W tym celu można przewidzieć wzmocnienie przepisów zmierzających do zniesienia czynników dyskryminujących jedną z płci w systemie wynagrodzeń.

Chodzi także o zbadanie roli przejrzystości we wszystkich aspektach oraz przeanalizowanie w tym kontekście przepisów dotyczących informowania i konsultowania pracowników, a także ich przedstawicieli na temat sytuacji i zmian wynagrodzeń kobiet i mężczyzn w przedsiębiorstwie, co przewidziano w dyrektywie 2002/73/WE.

Wreszcie, aby zaradzić segregacji na rynku pracy, państwa członkowskie mogłyby podejmować więcej pozytywnych działań zgodnych z orzecznictwem Trybunału Sprawiedliwości.

Komisja będzie nadal stać na straży traktatów i zapewniać prawidłową transpozycję i właściwe stosowanie prawa wspólnotowego. Podczas wykonywania tych zadań Komisja będzie współpracować z krajowymi organami zajmującymi się promowaniem równości traktowania kobiet i mężczyzn<sup>10</sup>.

Szersze rozpowszechnianie informacji i lepsza znajomość obowiązujących przepisów również przyczyniłyby się do skuteczniejszego stosowania prawa. Przeprowadzone sondaże wskazują na niezajomość prawa europejskiego w dziedzinie równości wynagrodzeń, równego traktowania i możliwych środków odwoławczych. Średnio tylko co trzeci obywatel twierdzi, że zna swoje prawa w przypadku dyskryminacji<sup>11</sup>. Konieczne jest zatem dalsze informowanie obywateli, przedstawicieli pracowników i pracodawców, a także urzędników wymiaru sprawiedliwości.

Pogodzenie życia zawodowego i prywatnego sprzyja lepszej równowadze w podziale obowiązków domowych lub rodzinnych między kobietami i mężczyznami i w ten sposób ułatwia nieprzerwane uczestnictwo kobiet w rynku pracy, przyczyniając się tym samym do znoszenia różnic w wynagradzaniu. Komisja przeprowadziła konsultacje z europejskim partnerami społecznymi na temat pogodzenia życia zawodowego i prywatnego<sup>12</sup> oraz stwierdziła, że potrzebna jest aktualizacja prawodawstwa wspólnotowego.

Komisja:

- będzie prowadzić dokładną kontrolę transpozycji i stosowania prawodawstwa wspólnotowego w państwach członkowskich oraz będzie współpracować z krajowymi organami ds. równości kobiet i mężczyzn, aby zagwarantować jednolite interpretowanie i stosowanie prawa w dziedzinie równości wynagrodzeń;

<sup>10</sup> Artykuł 8a dyrektywy 76/207/EWG, zmienionej dyrektywą 2002/73/WE

<sup>11</sup> Eurobarometr 263 / 65,4

<sup>12</sup> SEC(2007)571

- przeprowadzi w 2008 r. analizę obecnych przepisów pod kątem adekwatności instrumentów prawnych w stosunku do źródeł różnic w wynagradzaniu i zaproponuje, w stosownych przypadkach, dostosowanie wspólnotowych ram prawnych;
- wezwie państwa członkowskie do pełnego wdrożenia obowiązujących przepisów w dziedzinie informowania pracowników przez pracodawców na temat równego traktowania w przedsiębiorstwach;
- zbada, czy konieczne jest określenie wytycznych lub doprecyzowanie dotyczące wdrażania pozytywnych działań, aby walczyć z segregacją na rynku pracy;
- wzmocni inicjatywy dotyczące informowania i poszerzania wiedzy w odniesieniu do obowiązującego prawa i środków odwoławczych w przypadku dyskryminacji, które to działania obejmą również pracowników wymiaru sprawiedliwości;
- w stosownych przypadkach zaproponuje, w następstwie konsultacji przeprowadzonych z partnerami społecznymi na poziomie wspólnotowym, wprowadzenie środków służących pogodzeniu życia zawodowego i prywatnego oraz rodzinnego, w taki sposób, aby ułatwić kobietom i mężczyznom dostęp oraz utrzymanie się na rynku pracy zgodnie z równymi warunkami.

### 3.2. Pełne wykorzystanie strategii europejskiej na rzecz wzrostu i zatrudnienia

Strategia europejska na rzecz wzrostu i zatrudnienia, wraz ze wsparciem ze strony funduszy strukturalnych, jest podstawowym instrumentem gwarantującym równość kobiet i mężczyzn na rynku pracy. W połączeniu z wymienioną strategią, otwarta metoda koordynacji dotycząca zabezpieczenia społecznego i integracji społecznej uznaje, że promowanie równych szans stanowi integralną część wysiłków podejmowanych przez państwa członkowskie, aby wzmocnić spójność społeczną w UE.

W obecnych ramach strategii europejskiej na rzecz wzrostu i zatrudnienia, zmniejszanie różnic w wynagradzaniu zostało uwzględnione w dwóch zintegrowanych wytycznych<sup>13</sup>. Wytyczne te zachęcają państwa członkowskie do określenia zobowiązań i celów w zakresie wyznaczonych priorytetów. „Europejski pakt na rzecz równości płci”, przyjęty na wiosennym posiedzeniu Rady Europejskiej w marcu 2006 r., odzwierciedla zobowiązanie państw członkowskich do podjęcia stanowczych działań w tej dziedzinie.

Znoszenie różnic w wynagradzaniu wymaga zastosowania podejścia ukierunkowanego na ogół czynników leżących u podstaw takich różnic. Wiele państw członkowskich podjęło działania na rzecz desegregacji na rynku pracy, edukacji i kształcenia lub pogodzenia życia zawodowego i prywatnego. Tymczasem roczne sprawozdanie Komisji na temat wzrostu i zatrudnienia z 2006 r.<sup>14</sup> i wspólne sprawozdanie na temat zatrudnienia 2006-2007<sup>15</sup> wskazują na utrzymywanie się tych różnic, a w ostatnim dokumencie podkreślono, że „*tylko dwa kraje (EE, FI) określiły związane z tym problemem cele, większość państw członkowskich nie zajmuje się tą kwestią*”.

<sup>13</sup> Decyzja Rady 2005/600/WE, wytyczne nr 18 i 22

<sup>14</sup> COM(2006) 816

<sup>15</sup> Dok. Rady 6706/07



W sprawozdaniu Komisji na temat równości kobiet i mężczyzn, przedłożonym Radzie Europejskiej, podkreślono utrzymywanie się dużych różnic w wynagradzaniu oraz wezwano państwa członkowskie do dołożenia wszelkich starań, aby zaradzić wszystkim problemom leżącym u podstaw takich różnic. Dlatego też państwa członkowskie powinny wskazać w swoich narodowych programach reform konkretne inicjatywy, które wdrożono, aby zmniejszyć różnice w wynagradzaniu, a także określić działania dotyczące segregacji na rynku pracy i pogodzenia życia zawodowego i prywatnego. Komisja będzie w dalszym ciągu informować o zmianach różnic w wynagradzaniu i przyjętych środkach polityki w ramach mechanizmów utworzonych dla strategii europejskiej na rzecz wzrostu i zatrudnienia, zwłaszcza poprzez roczne sprawozdanie z postępów i wspólne sprawozdanie na temat zatrudnienia. Ważne jest, by zapewnić monitorowanie polityk przy wykorzystaniu spójnych, porównywalnych, pełnych i dostępnych na czas danych statystycznych. Chodzi przede wszystkim o zwiększenie możliwości zbadania i zrozumienia głównych czynników określających różnice, aby wskazać ewentualne kierunki działań umożliwiających skuteczne sprostanie wyzwaniom. W tym celu Eurostat powołał w 2007 r. grupę roboczą z udziałem państw członkowskich, która będzie prowadzić prace na temat istniejącego wskaźnika strukturalnego zmierzające ku poprawie jakości i porównywalności danych.

Komisja:

- poprawi podaż i jakość danych statystycznych odnoszących się do strukturalnego wskaźnika różnic w wynagradzaniu, z uwzględnieniem koniecznych metod podziału i narzędzi ułatwiających identyfikację i analizę czynników powodujących te różnice oraz zapewni odpowiednie rozpowszechnienie wyników prac;
- oceni najlepszy sposób kontynuowania walki z różnicami w wynagradzaniu kobiet i mężczyzn w ramach kolejnych zintegrowanych wytycznych na lata 2008-2010 w strategii na rzecz wzrostu i zatrudnienia;
- wzywa państwa członkowskie już teraz do wyznaczenia celów i krajowych harmonogramów w zakresie zmniejszania różnic w wynagradzaniu kobiet i mężczyzn, na podstawie spójnych, porównywalnych i pełnych danych statystycznych;
- wzywa państwa członkowskie do pełnego wykorzystania potencjału oferowanego przez Europejski Fundusz Społeczny, w szczególności, aby zaradzić pośrednim i bezpośrednim przyczynom różnic w wynagradzaniu kobiet i mężczyzn, ułatwić kobietom dostęp do zatrudnienia i zmniejszyć segregację ze względu na płeć w ramach rynku pracy.

### **3.3. Promowanie równości płac wśród pracodawców**

Pracodawcy w największym stopniu przyczyniają się do zniesienia nieuzasadnionych różnic w wynagradzaniu. Są oni zobowiązani do przestrzegania przepisów prawa w tej dziedzinie. W ich interesie leży również odpowiedzialne podejmowanie działań promujących równość kobiet i mężczyzn w przedsiębiorstwie. Ma to zastosowanie zarówno do prywatnych, jak i publicznych zakładów pracy. Komisja realizuje program działań na rzecz równych szans wśród swoich pracowników. W tym zakresie należy podkreślić utrzymywanie się, również w administracji publicznej, różnic w wynagradzaniu spowodowanych głównie segregacją zawodową i niską obecnością kobiet na stanowiskach kierowniczych i decyzyjnych.

Promowanie równości nie jest jedynie kwestią etyki. Zapewnia także przedsiębiorstwom przewagę konkurencyjną, umożliwiając pracownikom pełną realizację ich potencjału produkcyjnego. Równość kobiet i mężczyzn jest jedną z priorytetowych dziedzin działania określonych przez Europejski sojusz na rzecz społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw<sup>16</sup>. W tym zakresie Komisja wzywa sojusz do przedstawienia inicjatyw mających na celu promowanie dobrych praktyk w zakresie walki z różnicami w wynagradzaniu.

Niektóre państwa członkowskie wspierają wysiłki pracodawców, zwłaszcza poprzez wyróżnianie przedsiębiorstw, których praktyki w dziedzinie równości zawodowej i zarządzania zasobami ludzkimi kładą nacisk na równość kobiet i mężczyzn. Komisja może ułatwić wymianę dobrych praktyk w tej dziedzinie. Już obecnie, dzięki programowi PROGRESS, wspiera ona działania, które zmierzają ku poszerzaniu wiedzy i przyczyniają się do zwalczania panujących w przedsiębiorstwach stereotypów dotyczących płci.

Również administracje publiczne mają istotne znaczenie dla krajowych gospodarek, a zamówienia publiczne reprezentują 16 % wspólnotowego PKB. Mogą one zatem zachęcać dostawców do przyjmowania społecznie odpowiedzialnych postaw. W tym względzie w dyrektywach 2004/17/WE<sup>17</sup> i 2004/18/WE<sup>18</sup> przewidziano, że „podmioty zamawiające mogą określić szczególne warunki odnoszące się do realizacji danego zamówienia (...) [które] mogą w szczególności dotyczyć kwestii społecznych oraz ochrony środowiska”.

Komisja:

- wzywa administracje krajowe do dołożenia wszelkich starań, aby zmniejszyć istniejące w ich strukturach różnice w wynagradzaniu, oraz do promowania równości płac wśród dostawców poprzez procedury realizacji zamówień publicznych;
- wprowadzi wymiar równego traktowania i równości płac do opracowywanego przez nią przewodnika na temat ujęcia kryteriów społecznych w procedurach realizacji zamówień publicznych, który ukaże się w 2008 r.

### **3.4. Promowanie wymiany dobrych praktyk na poziomie wspólnotowym**

Wiele państw członkowskich zapoczątkowało krajowe inicjatywy mające na celu znoszenie różnic w wynagradzaniu. Dotyczą one głównie: działań legislacyjnych na rzecz równości płac, aby na przykład zachęcić lub zobowiązać przedsiębiorstwa do zbadania i rozwiązania problemów dotyczących nieuzasadnionych różnic pomiędzy ich pracownikami; polityki dotyczącej równości płci, mającej na celu znoszenie strukturalnych nierówności na rynku pracy; polityk w dziedzinie płac zmierzających ku ponownej ocenie zawodów nisko opłacanych.

<sup>16</sup> COM(2006) 136

<sup>17</sup> Dyrektywa 2004/17/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 31 marca 2004 r.

<sup>18</sup> Dyrektywa 2004/18/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 31 marca 2004 r.

Jednym z priorytetów w ramach działań na rzecz równości kobiet i mężczyzn, który został przyjęty w marcu 2005 r. przez europejskich partnerów społecznych, jest zmniejszanie różnic w wynagradzaniu. Zgodnie z pierwszym sprawozdaniem na temat wdrożenia, zatwierdzonym na początku 2007 r., wyznaczone ramy działań przyczyniły się do powstania wielu istotnych inicjatyw na poziomie krajowym, wykorzystujących zróżnicowane instrumenty, a zwłaszcza działania w zakresie poszerzania wiedzy i szkolenia, oraz pobudziły rozwój narzędzi służących porównywaniu wynagrodzeń i pomogły w opracowaniu strategii zmniejszania różnic.

Różnorodność przyjętych koncepcji wskazuje na złożoność tego zjawiska. Równość wynagradzania może zostać osiągnięta wyłącznie w wyniku działań prowadzonych na wszystkich poziomach, we współpracy ze wszystkimi zainteresowanymi stronami, i wywierających wpływ na ogół czynników leżących u podstaw różnic. W tym zakresie najważniejszą rolę odgrywa znajomość kwestii związanych z różnicami w wynagradzaniu i rozpowszechnianie dobrych praktyk wdrażanych przez różne podmioty, aby zmniejszać te dysproporcje. Komisja ułatwi wymianę dobrych praktyk w tej dziedzinie.

Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn<sup>19</sup> będzie mógł służyć pomocą techniczną w walce z różnicami w wynagradzaniu.

- Komisja wzywa partnerów społecznych do dalszej realizacji działań na rzecz równości kobiet i mężczyzn, w szczególności w zakresie priorytetu, jakim jest zmniejszanie różnic w wynagradzaniu.

#### 4. PODSUMOWANIE

Równość kobiet i mężczyzn oraz niedyskryminacja są częścią podstawowych zasad Unii Europejskiej. Utrzymywanie się różnic w wynagradzaniu wskazuje, że kobiety w dalszym ciągu są ofiarami dyskryminacji pośredniej i bezpośredniej oraz nierówności na rynku pracy. Sytuacja ta uniemożliwia także pełne wykorzystanie potencjału produkcyjnego kobiet oraz osiągnięcie celów europejskiej strategii na rzecz wzrostu i zatrudnienia.

Przed wszystkim konieczne okazuje się wzmocnienie zdolności analizy tego zjawiska, które jest złożone i wciąż pozostaje źle rozumiane. Działania te umożliwią wskazanie odpowiednich inicjatyw oraz ewentualnych usprawnień w istniejących ramach prawnych, co może wpłynąć w znacznym stopniu na zmniejszenie różnic w wynagradzaniu.

Celem niniejszego komunikatu jest nadanie nowego impulsu w walce z różnicami w wynagradzaniu. Stanowi on dowód pełnego zaangażowania Komisji w podejmowanie wszelkich wysiłków na rzecz znoszenia nieuzasadnionej nierówności płac kobiet i mężczyzn. Aby osiągnąć ten cel, Komisja oczekuje na aktywną współpracę wszystkich zainteresowanych stron, w szczególności państw członkowskich i partnerów społecznych.

---

<sup>19</sup> Rozporządzenie WE 1922/2006

## ANNEX

### 1. LEGAL FRAMEWORK

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

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

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

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

The case law of the Court has also interpreted extensively the notion of "equal work". In case 129/79, Macarthy's), 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.

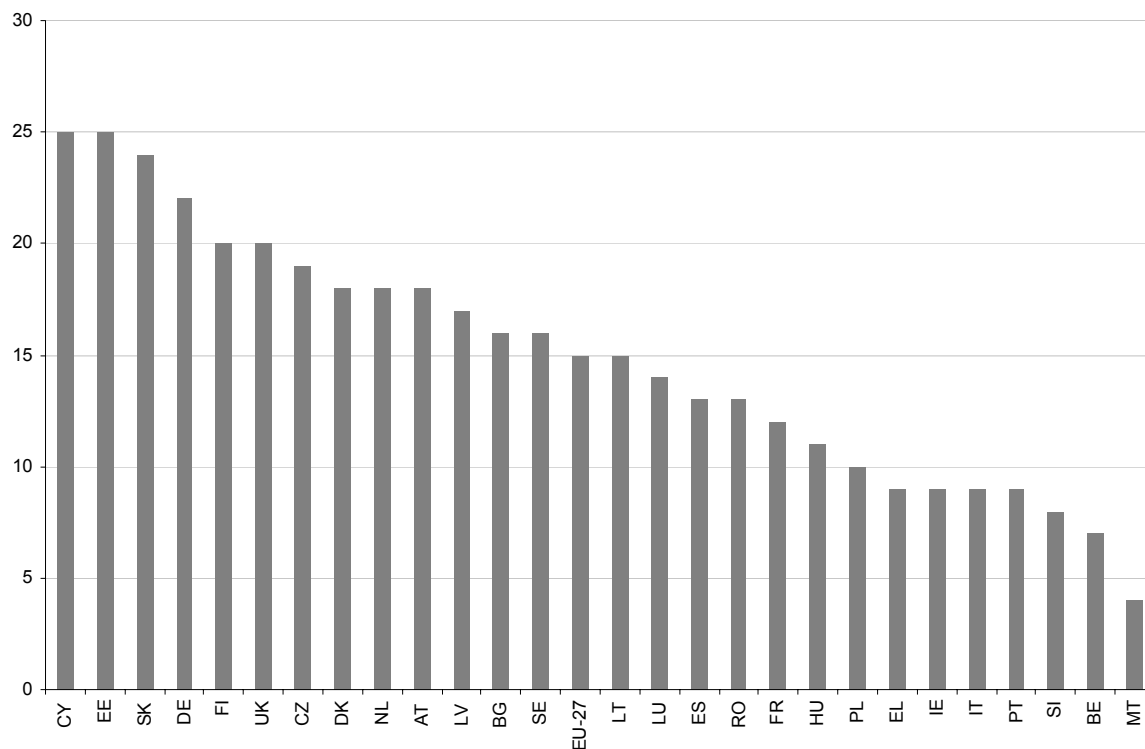
### **2.3. Implications for the gender pay gap indicator**

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.

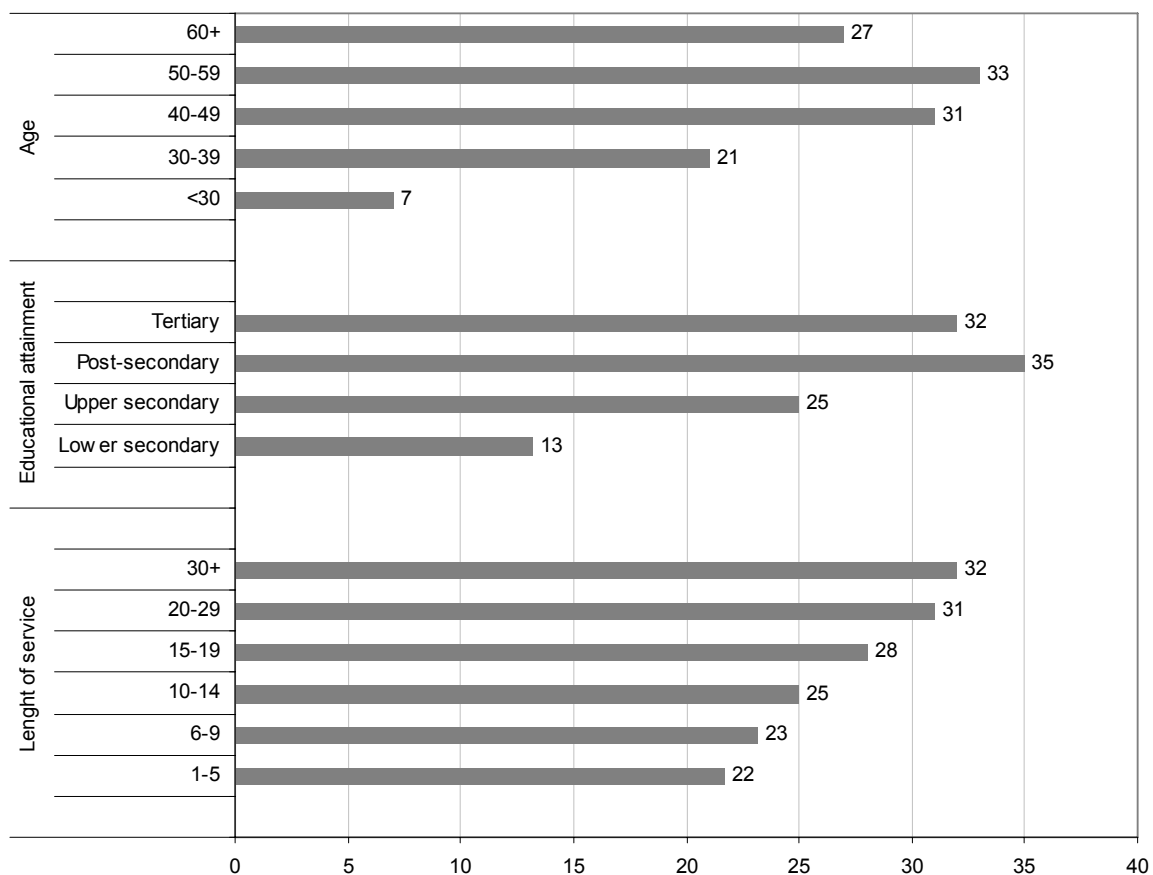
**Table 1 – Gender pay gap (%) in the EU**

	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.

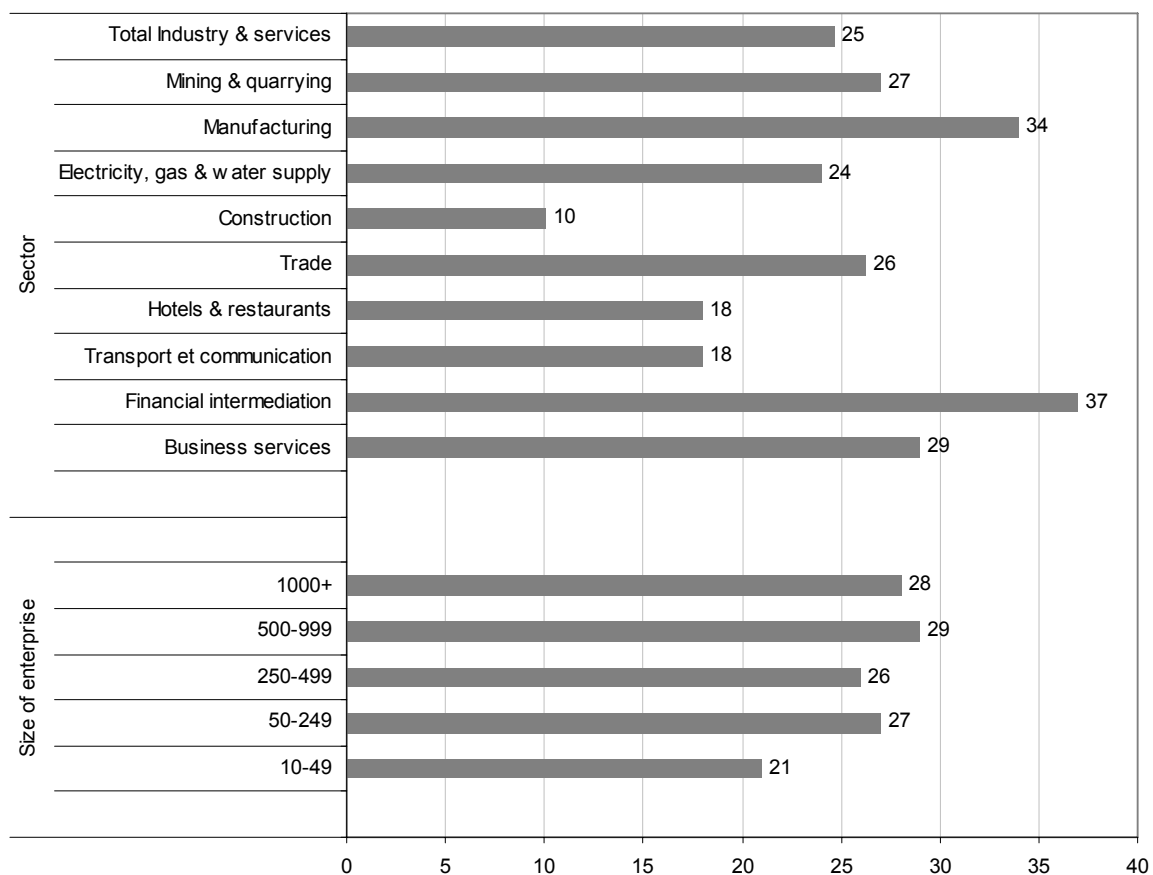
**Figure 2 - Gender pay gap, breakdown by personal characteristics (1) (%)**



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).

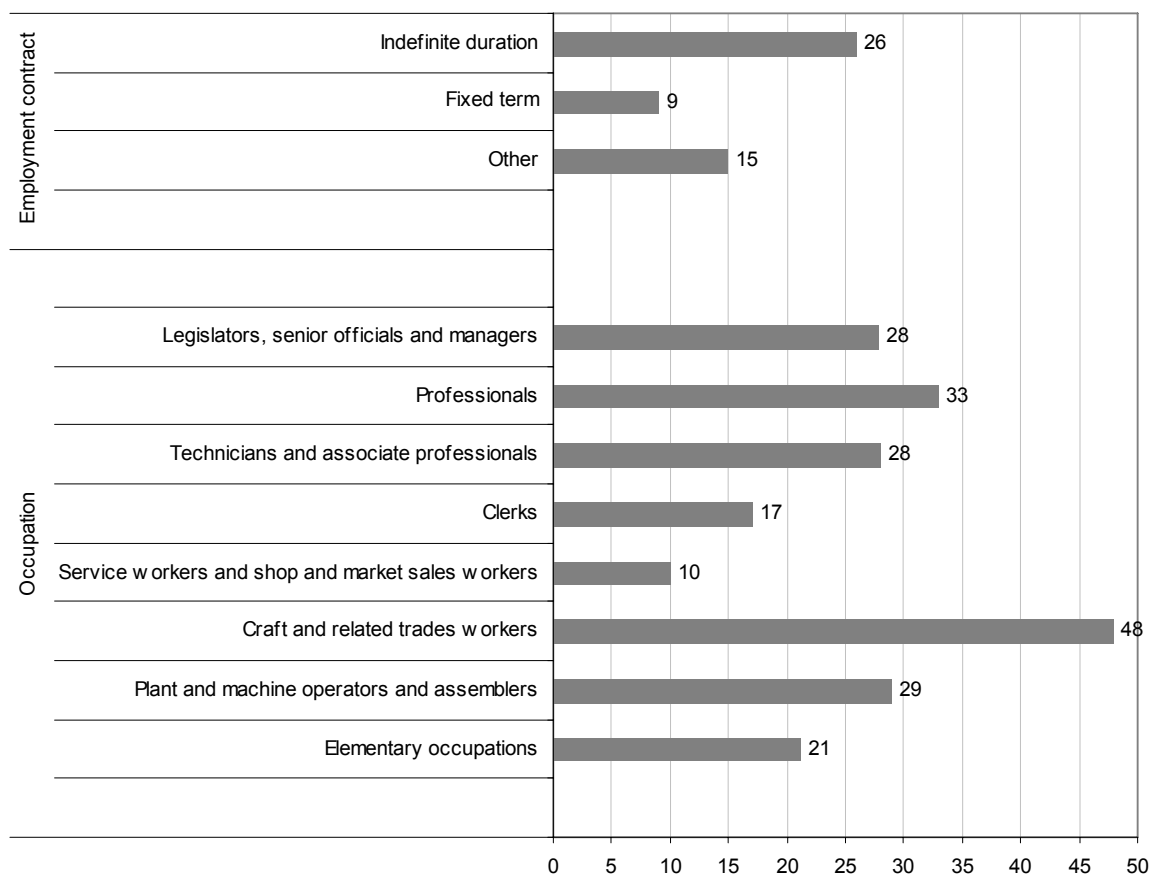
**Figure 3 - Gender pay gap, breakdown by enterprise characteristics (1) (%)**



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).

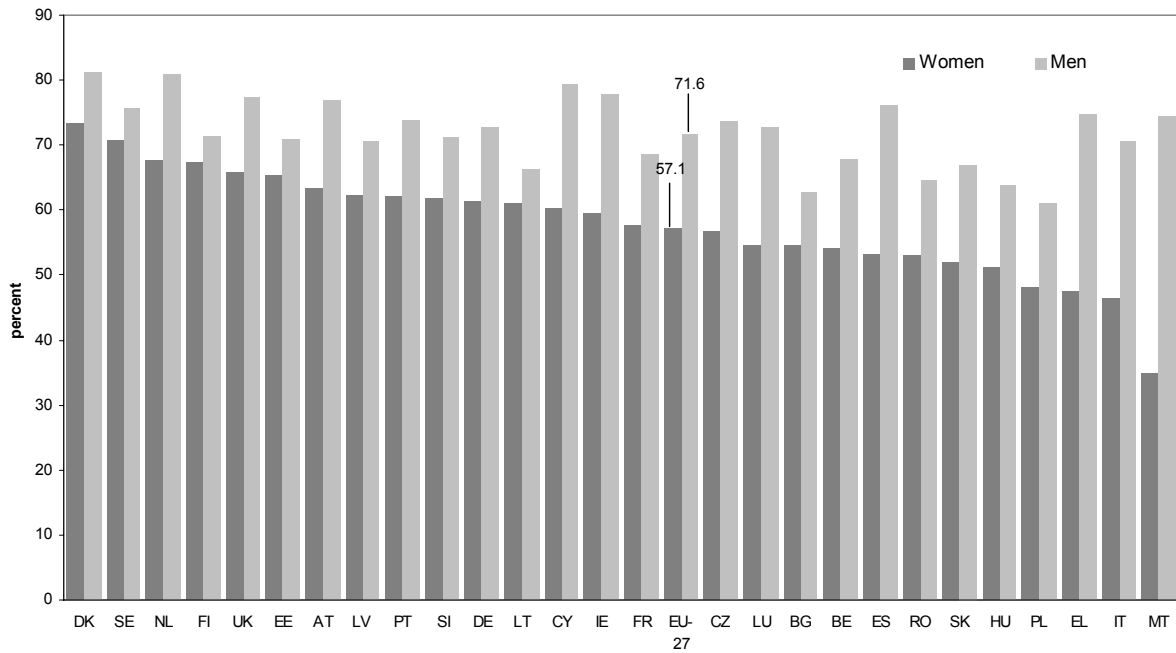
**Figure 4 - Gender pay gap, breakdown by job characteristics (1) (%)**



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).

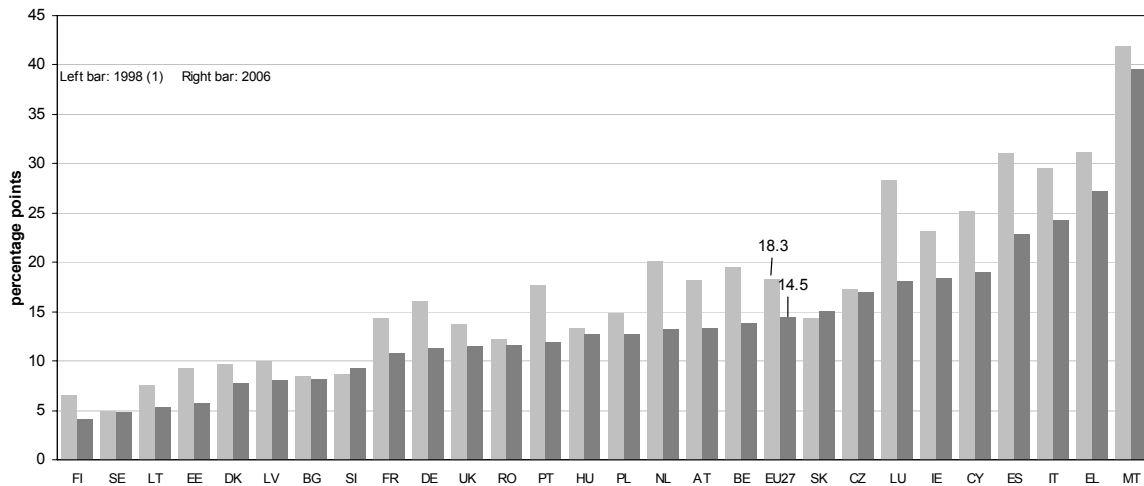
**Figure 5 - Employment rates in the EU - 2006**



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)**

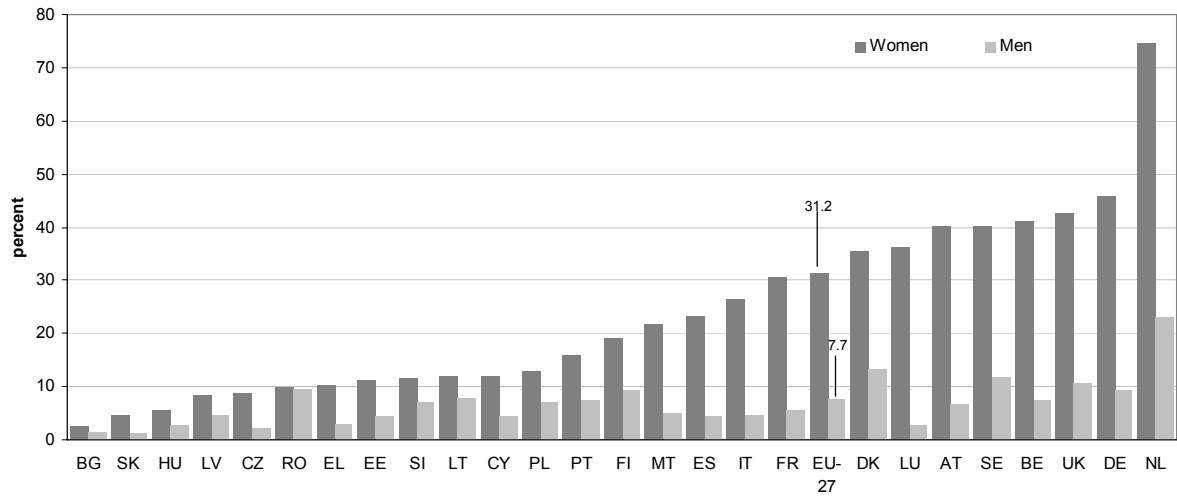


Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS), annual averages.

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



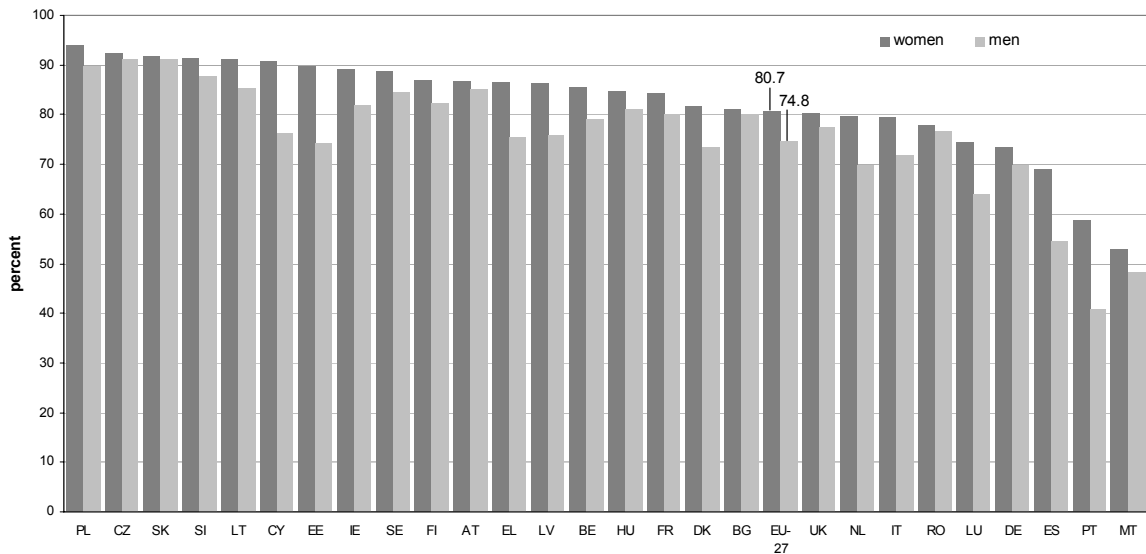
**Figure 7 - Share of part-time workers in total employment - 2006**



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**

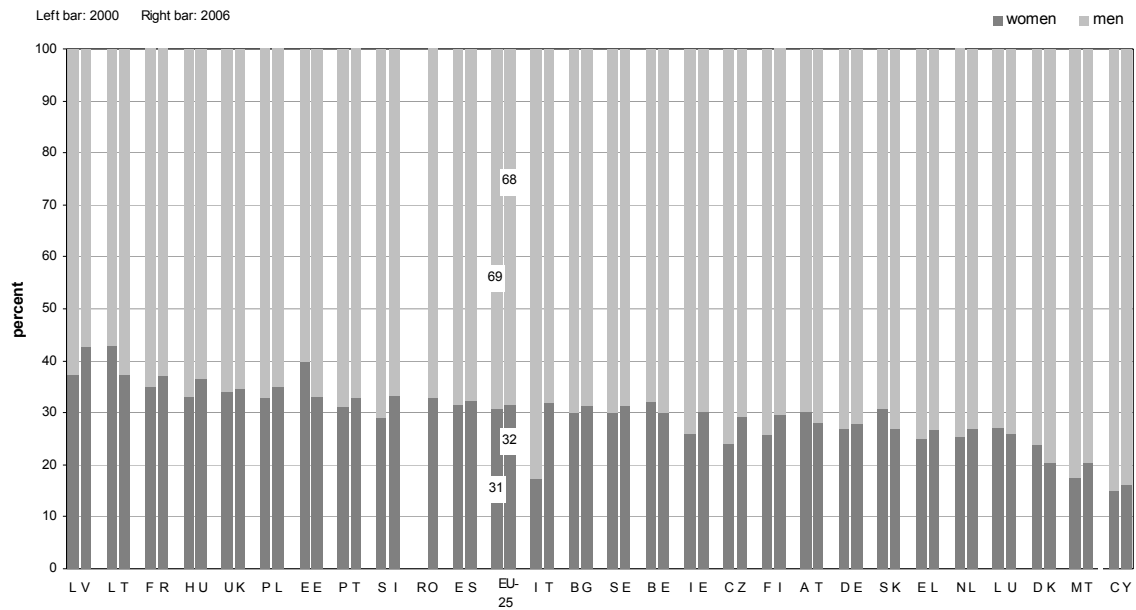


Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS), annual averages.

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.

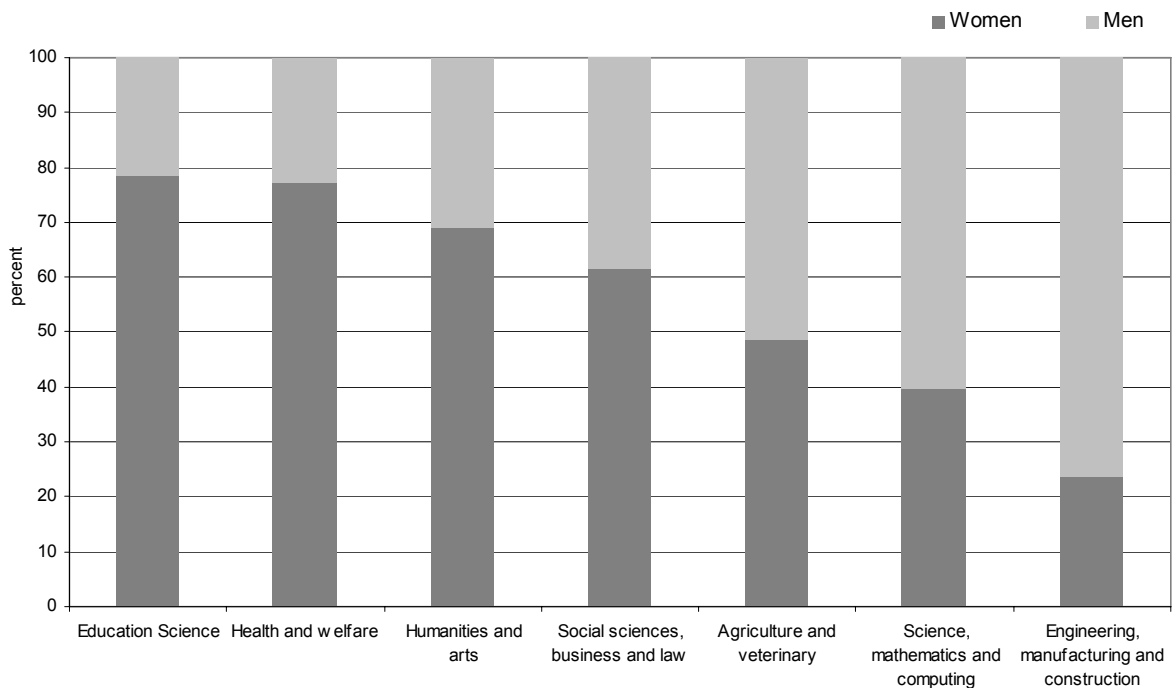
**Figure 9 - Managers in the EU - Distribution by sex 2000 and 2006**



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

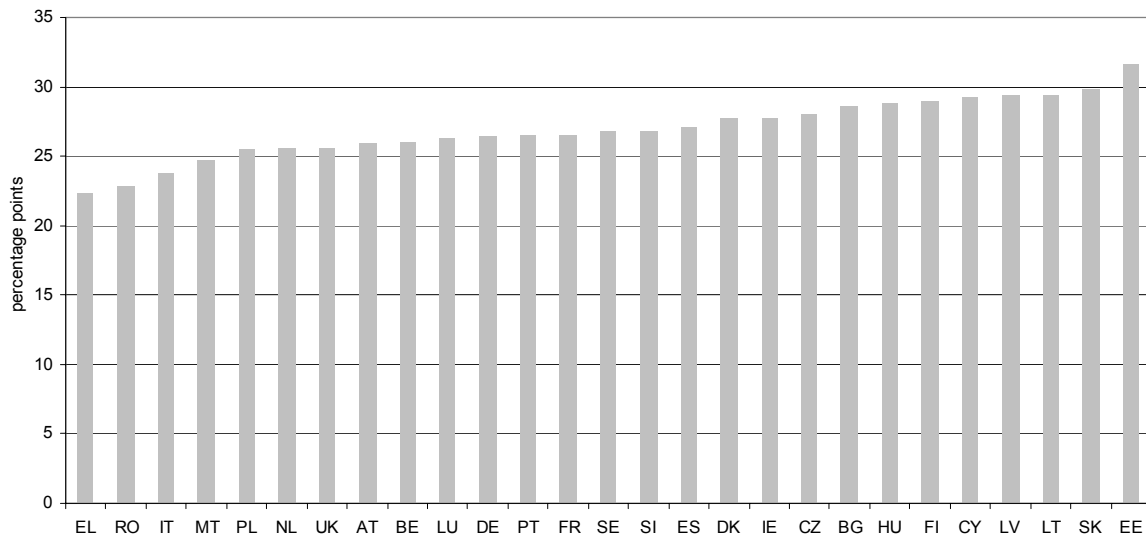
Managers are persons classified in ISCO 12 and 13. FR 2006: provisional data. MT and CY: data lack reliability due to small sample size. IT: Change of data collection method. No data for RO in 2000

**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.

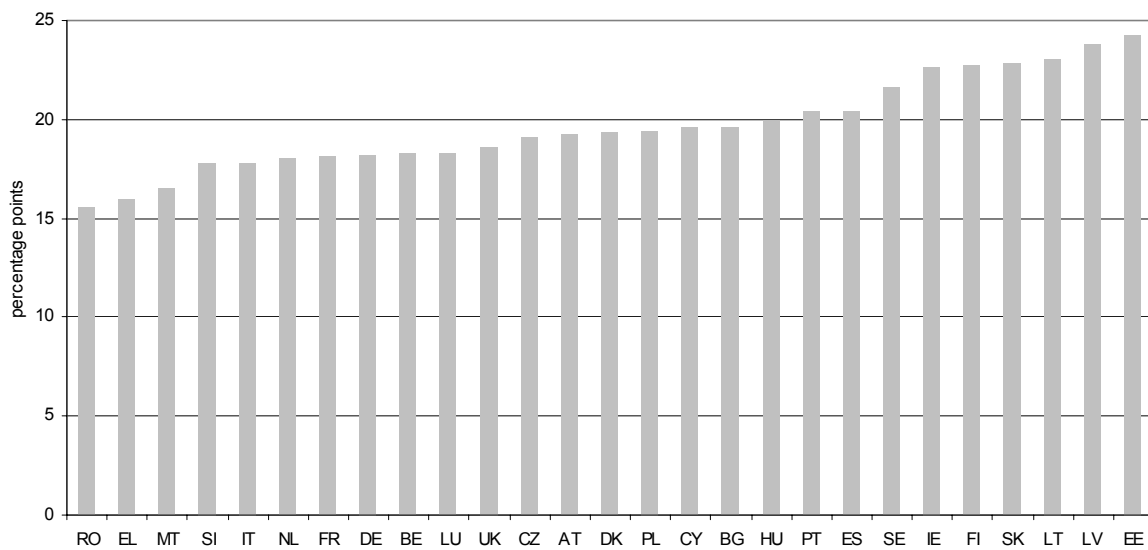
**Figure 11 - Gender segregation in occupations in the EU - 2006**



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).

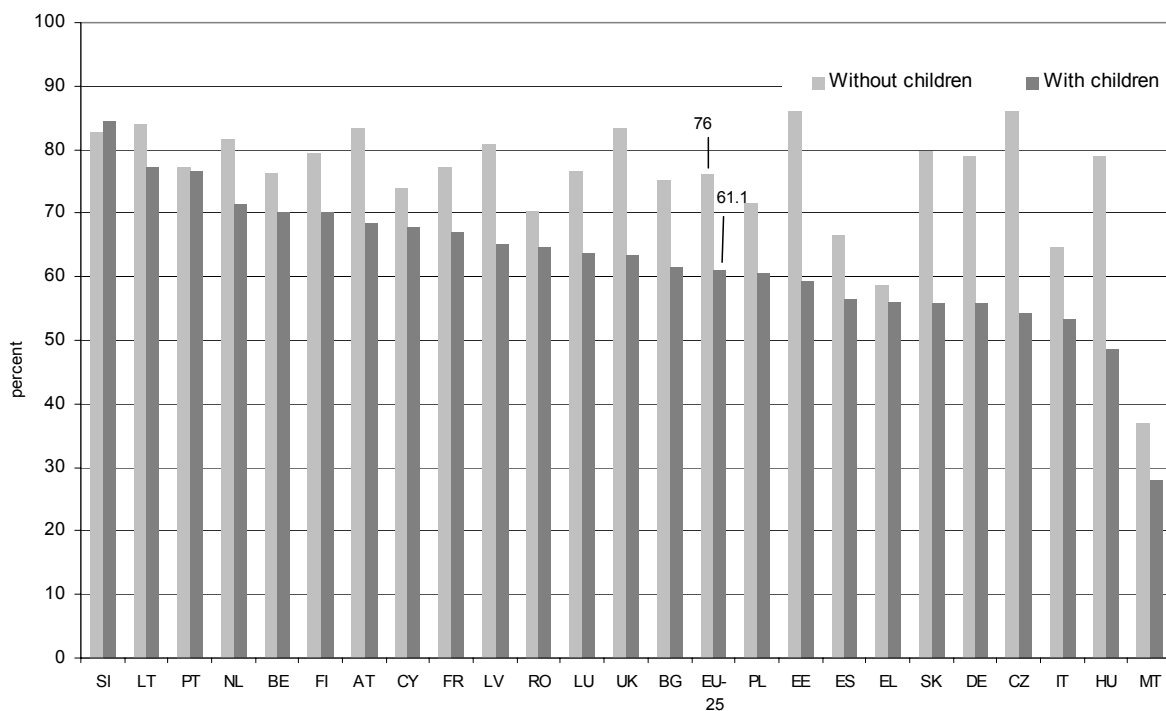
**Figure 12 - Gender segregation in economic sectors in the EU - 2006**



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

<b>BE</b>	<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>
<b>EL</b>	<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>
<b>ES</b>	<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>
<b>FR</b>	<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>
<b>HU</b>	<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>
<b>IT</b>	<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>
<b>LU</b>	<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>
<b>NL</b>	<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>
<b>PT</b>	<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
<b>SE</b>	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.
<b>UK</b>	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.