



KOMISIA EURÓPSKÝCH SPOLOČENSTIEV

Brusel, 18.7.2007  
KOM(2007) 424 v konečnom znení

**OZNÁMENIE KOMISIE RADE, EURÓPSKEMU PARLAMENTU, EURÓPSKEMU  
HOSPODÁRSKEMU A SOCIÁLNEMU VÝBORU A VÝBORU REGIÓNOV**

**Boj proti rozdielom v odmeňovaní žien a mužov**

# OZNÁMENIE KOMISIE RADE, EURÓPSKEMU PARLAMENTU, EURÓPSKEMU HOSPODÁRSKEMU A SOCIÁLNEMU VÝBORU A VÝBORU REGIÓNOV

## Boj proti rozdielom v odmeňovaní žien a mužov

### 1. Úvod

Základná zásada rovnosti zaobchádzania so ženami a mužmi je zakotvená už od roku 1957 v Rímskej zmluve. Znižovanie rozdielov v odmeňovaní patrí k cieľom Európskej stratégie pre rast a zamestnanosť. V pláne uplatňovania rovnosti žien a mužov<sup>1</sup> sa však zdôrazňuje, že rozdiely v odmeňovaní pretrvávajú napriek podniknutým krokom a prostriedkom, ktoré sa na odstránenie rozdielov zaviedli. Podľa ukazovateľa rozdielov (neočisteného) v priemernom hrubom hodinovom zárobku medzi ženami a mužmi, zarábali ženy v Európskej únii v roku 2005 v priemere o 15 % menej než muži. Nič nenasvedčuje tomu, že by vývoj smeroval k citeľnému znižovaniu rozdielov.

Rozdiely sa vo veľkej miere nedajú pripísať objektívnym kritériám, čo je znakom nerovností, ktoré na trhu práce vo vzťahu k ženám pretrvávajú. Vo všetkých členských štátoch dosahujú ženy lepšie školské výsledky než muži a sú držiteľkami väčšiny vysokoškolských diplomov. Ako teda vysvetliť, že po tom, ako opustia vzdelávací systém, sa im na pracovnom trhu ponúkajú menej výhodné podmienky než mužom a nevyužíva sa v plnej miere ich produktívny potenciál? Moderné a konkurencieschopné hospodárstvo si nemôže takúto situáciu dovoliť, najmä s prihliadnutím na demografické zmeny a očakávané zníženie podielu aktívneho obyvateľstva.

Predkladaný dokument vychádza z uvedeného kontextu a jeho cieľom je analyzovať príčiny rozdielov v odmeňovaní a predostrieť možné opatrenia na ich odstránenie. Komisia sama na zvládnutie tejto výzvy nestačí, keďže ťažisko v mnohých oblastiach ostáva v členských štátoch a opatrenia, ktoré treba prijať, prekračujú jej právomoci. Boj proti rozdielom v odmeňovaní si teda vyžiada spojené úsilie všetkých zainteresovaných strán, najmä členských štátov a sociálnych partnerov, aby sa v oblasti rovnosti medzi ženami a mužmi na pracovnom trhu dosiahol pokrok.

### 2. ROZDIELY V ODMEŇOVANÍ MEDZI ŽENAMI A MUŽMI: ZLOŽITÝ A DLHOTRVAJÚCI JAV

#### 2.1. Čo sa pod rozdielmi v odmeňovaní rozumie?

Rozdiely v odmeňovaní vyjadrujú relatívny rozdiel v priemernom hrubom hodinovom zárobku žien a mužov v celom hospodárstve. Je to jeden zo štrukturálnych ukazovateľov sledovaných v rámci Európskej stratégie pre rast a zamestnanosť<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> KOM(2006) 92. V uznesení Európskeho parlamentu z 13. marca 2007 k plánu (P6\_TA(2007)0063) sa vyzýva Komisia, aby proti rozdielom v odmeňovaní bojovala.

<sup>2</sup> Rozdiel (neočistený) v hodinovom hrubom zárobku medzi mužmi a ženami vyjadrený percentom zo zárobku mužov. Pozri definíciu v bode 2 prílohy.

Faktory, ktoré rozdiely v odmeňovaní zapríčiňujú, sú zložité. V jednom z pracovných dokumentov útvarov Komisie z roku 2003 sa podrobne uvádza rozsah, analýza a politické dôsledky rozdielov v odmeňovaní žien a mužov<sup>3</sup>. Zdôrazňujú sa v ňom ťažkosti pri odlišení objektívnych faktorov, ktorými sa rozdiely dajú vysvetliť, od účinkov priamej alebo nepriamej diskriminácie alebo od iných faktorov.

V rozdieloch v odmeňovaní žien a mužov sa môžu sčasti odrážať objektívne odlišnosti, pokiaľ ide o *individuálne danosti* (vek, úroveň vzdelania, dosiahnuté skúsenosti), *druh zamestnania* (povolanie, druh zmluvy alebo pracovných podmienok) alebo *druh podniku* (oblasť pôsobnosti alebo veľkosť). Napríklad vo všeobecnosti sa na trhu práce zohľadňujú pri odmeňovaní skúsenosti. Pokiaľ majú muži v priemere viac skúseností než ženy, aj úroveň ich odmeny bude v priemere vyššia. Napriek tomu môžu pretrvávať *diskriminačné* praktiky a postihovať pracovníkov z dôvodu pohlavia. Stáva sa, že ženy s rovnakou úrovňou skúseností dostávajú za tú istú prácu nižšiu odmenu než muži a sú teda vedome diskriminované

Avšak objektívne rozdiely a otvorene diskriminačné postupy nestačia na vysvetlenie pretrvávania rozdielov v odmeňovaní<sup>4</sup>. Spája sa tiež s istými skutočnosťami právneho, sociálneho alebo hospodárskeho charakteru, ktoré problematiku rovnosti v odmeňovaní za rovnakú prácu vo výraznej miere presahujú.

Podľa zmluvy (článok 141) je tiež zaručená rovnaká odmena za prácu *rovnamej hodnoty*. Týmto sa otvára otázka ocenenia práce každého, a najmä otázka ohodnocovania pracovného zaradenia. Pretrvávajúce rozdiely v odmeňovaní sa teda prejavuje aj v nižšom oceňovaní povolání a funkcií väčšinou zastávaných ženami v porovnaní s prevažne mužskými povolaniami a funkciami, bez toho, že by to bolo nevyhnutne odôvodnené objektívnymi kritériami<sup>5</sup>. Napríklad pri rovnakej úrovni kvalifikácie sa môže telesná sila oceňovať vyššie než schopnosti v oblasti ľudských vzťahov, alebo zodpovednosť za majetok vyššie než zodpovednosť za osoby. Napríklad istá spoločnosť pristúpila nedávno k prehodnoteniu svojich mzdových tabuliek a pokladníkov(-čky) umiestnila na tú istú úroveň ako ich kolegov vykonávajúcich manipulačné práce.

Na strane druhej strane sa v rozdieloch v odmeňovaní môžu odrážať nerovnosti, ktoré postihujú predovšetkým ženy v súvislosti s ich účasťou na trhu práce.

Týka sa to napríklad *segregácie* na trhu práce. Zdá sa, že ženy sa sústreďujú v podstatne menšom počte odvetví a povolání než muži. Tieto odvetvia a povolania sa zvyknú menej oceňovať a odmeny sú v nich menšie ako v odvetviach, kde pracujú prevažne muži. Viac než 40 % žien pracuje v zdravotníctve, vzdelávaní alebo vo verejnej správe, zatiaľ čo mužov len 20 %. Ďalej sú ženy zamestnávajúce predovšetkým ako asistentky v administratíve, predavačky alebo nízko kvalifikované alebo nekvalifikované pracovníčky, pričom tieto povolania predstavujú takmer polovicu zamestnanosti žien. A naopak, len tretina riadiacich pozícií je v podnikoch EÚ zastávaná ženami.

---

<sup>3</sup> SEK(2003) 937.

<sup>4</sup> Rodová priepasť v odmeňovaní – pôvod a odpovede v oblasti politik, skupina expertov pre rodovú problematiku, sociálne začlenenie a zamestnanosť,  
[http://bookshop.europa.eu/eubookshop/FileCache/PUBPDF/KE7606200ENC/KE7606200ENC\\_002.pdf](http://bookshop.europa.eu/eubookshop/FileCache/PUBPDF/KE7606200ENC/KE7606200ENC_002.pdf)

<sup>5</sup> KOM(94) 6.

Segregácia sa umocňuje *tradiciami a stereotypmi*, ktoré ovplyvňujú napríklad voľbu typu študijného odboru, hodnotenie a zatriedovanie povolání, ale aj účasť na zamestnanosti. Najmä na ženy aj naďalej doliehajú vo väčšej miere než na mužov ťažkosti v súvislosti so *zosúladením pracovného a súkromného života*. Táto skutočnosť vplýva na voľbu povolania a prejavuje sa oveľa výraznejším využívaním práce na kratší pracovný čas a oveľa častejším prerušovaním zamestnania, čo má u žien negatívny vplyv na vývoj kariéry. Takmer tretina žien pracuje na kratší pracovný čas, kým mužov len 8 %. Aj keď využívanie tohto spôsobu práce umožňuje zohľadňovať osobné preferencie a podporovať účasť žien na pracovnom trhu, rozdielne zastúpenie mužov a žien zdôrazňuje skutočnosť, že čas nevyužívajú rovnako, a že starostlivosť o odkázaných členov rodiny zabezpečujú v prevažnej miere ženy. Táto nerovnováha sa prehĺbuje nedostupnosťou kvalitných a cenovo prijateľných služieb starostlivosti o deti. Rovnako je využívanie rodičovskej dovolenky naďalej väčšinou záležitosťou žien<sup>6</sup>. Rodičovstvo spôsobuje dlhodobý pokles zamestnanosti žien, ale v žiadnom prípade to neplatí pre mužov. V dôsledku toho sa profesionálna dráha žien často prerušuje, spomaľuje a skraca, čo sa prejavuje v nižšom odmeňovaní.

Pri výklade ukazovateľa rozdielov v odmeňovaní sa musí zohľadňovať skutočnosť, že sa ním neumožňuje rozlíšiť objektívne vysvetliteľné faktory a dôsledky diskriminácie alebo iných faktorov.

## 2.2. Charakteristické znaky rozdielov v odmeňovaní v EÚ

V roku 2005 sa rozdiely v odmeňovaní žien a mužov v EÚ-27 odhadovali na 15 %, čo je o dva percentuálne body menej v porovnaní s úrovňou v roku 1995 (pozri prílohu). Táto relatívna stabilita je v protiklade s inak jednoznačne pozitívnym vývojom miery zamestnanosti žien, ktorá plynulo rástla.

Na úrovni členských štátov sú odchýlky veľmi výrazné, keďže sa pohybujú od 4 % (MT) do 25 % (EE, CY). Avšak rozdiely v odmeňovaní nepredstavujú všeobecný ukazovateľ rovnosti medzi ženami a mužmi, keďže sa týkajú len zamestnancov a musia sa hodnotiť s prihliadnutím na ostatné ukazovatele vzťahujúce sa na trh práce. Vo všeobecnosti sa v týchto rozdieloch odrážajú iné spôsoby zamestnávania žien. A tak v krajinách, kde je miera zamestnanosti žien nízka (napr. MT, IT, EL, PL) sú rozdiely v odmeňovaní v porovnaní s priemerom nižšie, čo je odrazom slabej účasti nízko kvalifikovaných alebo nekvalifikovaných žien na zamestnanosti. Výrazné rozdiely sú vo všeobecnosti znakom vysokej segregácie na trhu práce (napr. CY, EE, SK, FI) alebo rozšírenosti práce žien na kratší pracovný čas (napr. DE, UK, NL, AT, SE). Okrem toho inštitucionálne systémy a mechanizmy odmeňovania, môžu mať takisto na rozdiely v odmeňovaní vplyv.

Rozdiely v odmeňovaní (25 %) nad úrovňou priemeru sa vyskytujú v podnikoch súkromného sektora<sup>7</sup>, v ktorých sa výrazne líšia v závislosti od individuálnych daností, druhu podniku alebo zamestnania (pozri štatistiku v prílohe). Ukazuje sa napríklad, že rozdiely sa zväčšujú s veľkosťou podniku, vekom a úrovňou vzdelania a kvalifikácie. Povedané inými slovami, kvalifikácie a skúsenosti nadobudnuté ženami sa odmeňujú nižšie než v prípade mužov. Napokon odvetvia, kde sa rozdiely v odmeňovaní prejavujú najviac, sú priemysel, služby pre podniky a finančníctvo.

---

<sup>6</sup> Eurobarometer 189 / 59.1.

<sup>7</sup> Pozri prílohu, bod 3.

### 3. BOJOVAŤ PROTI ROZDIELOM V ODMEŇOVANÍ ŽIEN A MUŽOV

Bojovať proti rozdielom v odmeňovaní mužov a žien je jednou z politických priorít Európskej komisie, ktorá bola potvrdená v Pláne uplatňovania rovnosti prijatom na obdobie 2006 - 2100.

Rozdiely v odmeňovaní majú zásadné dôsledky na postavenie žien v hospodárskom a sociálnom živote počas aktívneho života a neskôr. Sú prekážkou rovnej ekonomickej nezávislosti žien a mužov. Nutne sa vyvíja tlak na prijímanie osobných rozhodnutí, napríklad pokiaľ ide o spôsoby práce a pracovný čas, prerušenie kariéry alebo rozdelenie úloh v súvislosti so starostlivosťou o domácnosť a rodinu. Ženy sú ešte vo väčšej miere vystavené riziku chudoby, najmä v prípade neúplnej rodiny. Dôsledky rozhodnutí sú citeľné aj po skončení aktívneho života, keď sa rozdiely v odmeňovaní prejavujú ako rozdiely v dôchodkoch. Svedčí to o plytvaní zdrojmi, ktoré je neprijateľné pre hospodárstvo a spoločnosť, a znemožňuje plnohodnotné uplatnenie produktívneho potenciálu žien.

Politické odpovede sa vždy uplatňovali s dôrazom na boj proti skrytým aspektom rozdielov v odmeňovaní. Jednak sa vytvoril rozsiahly súbor pravidiel na boj proti diskriminácii a na zaručenie rovnosti v zaobchádzaní. A jednak sa viacerými nelegislatívnymi opatreniami a iniciatívami prispelo k presadzovaniu všetkých aspektov rovnosti medzi mužmi a ženami.

Pretrvávajúce rozdiely v odmeňovaní tak poukazuje na potrebu začať uvažovať o možných osobitných opatreniach s cieľom obmedziť neodôvodnenú nerovnosť v odmeňovaní. Boli určené štyri základné a doplnkové oblasti. Pokiaľ ide o právne predpisy, povinnosťou Komisie je dohliadať na úplnú implementáciu a uplatňovanie platného rámca a súčasne identifikovať možnosti zlepšenia. V oblastiach, ktoré presahujú jej právomoci, bude Komisia musieť počítať s aktívnou účasťou všetkých zainteresovaných strán, najmä členských štátov a sociálnych partnerov. Ide najmä o plnohodnotné využitie Európskej stratégie pre rast a zamestnanosť a presadzovanie rovnosti v odmeňovaní u zamestnávateľov. Veď uplatňovanie zásady rovnej odmeny za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty je predovšetkým úlohou zamestnávateľov. A napokon sa výmenou dobrej praxe na úrovni Spoločenstva umožní prehĺbenie znalostí o tomto jave a rozšírenie novátorských riešení na boj s ním.

#### 3.1. Analýza možností vylepšenia právneho rámca a jeho implementácie

Rímska zmluva obsahovala od roku 1957 v článku 119 zásadu rovnej odmeny pre mužov a ženy za rovnakú prácu. V tomto článku, ktorý sa stal článkom 141 zmluvy, sa ustanovuje, že členské štáty musia zabezpečiť uplatňovanie zásady rovnej odmeny pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty (pozri prílohu).

V článku 141 sa ustanovuje viac než len dôsledná rovnosť *de iure*, nevyhnutnosť rovnosti ustanovuje aj *de facto*. Z tohto dôvodu sa v ods. 4 umožňuje členským štátom *vzhľadom na cieľ plne zabezpečiť v praxi rovnaké zaobchádzanie s mužmi a ženami v pracovnom procese zachovať alebo prijať opatrenia s cieľom uľahčiť menej zastúpenému pohlaviu uplatniť sa v odbornej pracovnej činnosti*.

V roku 1975 prijala Rada smernicu 75/117/EHS o aproximácii právnych predpisov členských štátov týkajúcich sa uplatňovania zásady rovnej odmeny pre mužov a ženy. V nej sa hlavne ustanovuje, že zásadou rovnej odmeny pre mužov a ženy sa požaduje, pokiaľ ide o rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty, odstránenie akejkoľvek diskriminácie z dôvodu pohlavia zo všetkých zložiek a podmienok odmeňovania.

Súdny dvor sa k týmto ustanoveniam viac rás vyjadril v rozsiahlej judikatúre, ktorou sa výrazne poznamenalo právo v tejto oblasti<sup>8</sup>.

Väčšina vnútroštátnych právnych predpisov týkajúcich sa zásady rovnosti v odmeňovaní vyšla z *acquis communautaire* v tejto oblasti, ktoré tak zohralo rozhodujúcu úlohu vo vývoji postavenia žien na trhu práce. Týmto *acquis* však nebolo možné rozdiely v odmeňovaní mužov a žien odstrániť úplne.

Rozdiely v odmeňovaní nie sú zapríčinené výlučne nedostatočným alebo nesprávnym uplatňovaním zákona, aj keď pri zlepšovaní situácie zohráva dôležitú úlohu<sup>9</sup>.

Právne predpisy Spoločenstva boli účinné pokiaľ išlo o odstránenie priamej diskriminácie, keď žena dostávala za tú istú prácu nižšiu odmenu než jej mužský kolega. Pretrvávajúce prípady sa môžu účinne riešiť pomocou právnych alebo iných mechanizmov na vnútroštátnej úrovni.

Tieto právne predpisy však boli menej účinné pri zabezpečovaní dodržiavania zásady rovnakej odmeny za prácu rovnakej hodnoty. Môže ísť napríklad o rozdielne ohodnotenie dvoch rovnocenných funkcií v jednom podniku, z ktorých jednu vykonávajú väčšinou ženy, druhú väčšinou muži. Pokiaľ ide o tento druh diskriminácie, je pravdepodobnosť individuálnych súdnych konaní nižšia, keďže potenciálne obeť nie sú si zrejme takejto diskriminácie vedomé, a rovnako je v takomto prípade ťažšie zhromaždiť podklady.

Bez ohľadu na výsledky analýzy je treba preveriť, či je zmena právneho rámca Spoločenstva potrebná, aby sa zaručilo vylúčenie priamej a nepriamej diskriminácie, najmä pokiaľ ide o stanovovanie platov. Na tento účel by sa mohli posilniť ustanovenia na odstránenie akýchkoľvek prvkov, ktorými sa v systémoch odmeňovania diskriminuje jedno z pohlaví.

Rovnako je treba z každého pohľadu preskúmať úlohu transparentnosti a v tejto súvislosti analyzovať ustanovenia týkajúce sa informovania pracovníkov a ich zástupcov a porád s nimi o vývoji odmeňovania žien a mužov v ich podniku podľa smernice 2002/73/CE.

A napokon by s cieľom čeliť segregácii na trhu práce mohli členské štáty vo zvýšenej miere využívať možnosť zavádzať pozitívne opatrenia v súlade s judikatúrou Súdneho dvora.

Komisia bude aj naďalej vykonávať svoju funkciu ochrankyne zmlúv a dohliadať na správnu transpozíciu a uplatňovanie príslušných právnych predpisov Spoločenstva. Komisia sa pri napĺňaní tejto úlohy bude môcť opierať o vnútroštátne orgány zodpovedné za podporu rovnosti v zaobchádzaní s mužmi a ženami<sup>10</sup>.

---

<sup>8</sup> Pozri prílohu, bod 1.

<sup>9</sup> Správa o rovnakej odmene, Sieť nezávislých právnych expertov v oblasti zamestnanosti, sociálnych vecí a rovnosti mužov a žien;

[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)

<sup>10</sup> Článok 8a smernice 76/207/ES zmenenej a doplnenej smernicou 2002/73/ES.

Pri uplatňovaní práva by sa tiež zúročilo lepšie šírenie informácií a zvyšovanie povedomia v oblasti platných právnych ustanovení. Výskumy verejnej mienky poukazujú na neznalosť európskeho práva v oblasti rovnosti v odmeňovaní, rovnosti v zaobchádzaní a možných opravných prostriedkov. V priemere len tretina občanov uvádza, že pozná svoje práva v prípade diskriminácie<sup>11</sup>. Je teda nevyhnutné naďalej informovať jednak občanov vo všeobecnosti, jednak zástupcov zamestnancov a zamestnávateľov, ako aj odborníkov v oblasti súdnictva.

A napokon, možnosť zosúladenia rodinného a pracovného života podporuje rovnováhu v rozdelení povinností v súvislosti so starostlivosťou o rodinu a domácnosť medzi mužom a ženou, čím sa napomáha sústavnejšej účasti žien na trhu práce, a tým sa prispieva k znižovaniu rozdielov v odmeňovaní. Komisia usúdila, že by prospela aktualizácia právnych predpisov Spoločenstva v oblasti takéhoto zosúladenia<sup>12</sup>, a iniciovala k tejto problematike konzultácie s európskymi sociálnymi partnermi.

Komisia:

- Bude naďalej vykonávať hĺbkovú kontrolu transpozície a uplatňovania právnych predpisov Spoločenstva v členských štátoch a bude sa opierať o sieť vnútroštátnych orgánov zodpovedných za rovnosť medzi ženami a mužmi s cieľom prispieť k jednotnému výkladu a uplatňovaniu práva v oblasti rovnosti v odmeňovaní.
- Uskutoční v roku 2008 analýzu súčasných ustanovení z pohľadu primeranosti právnych nástrojov vo vzťahu k zaznamenaným príčinám rozdielov v odmeňovaní a prípadne navrhne zmeny v právnom rámci Spoločenstva.
- Vyzýva členské štáty, aby v plnej miere uplatňovali existujúce ustanovenia v oblasti informovania zamestnancov zamestnávateľmi, pokiaľ ide o rovnosť v zaobchádzaní v podnikoch.
- Preskúma, či sú potrebné usmernenia alebo objasnenia, pokiaľ ide o zavádzanie pozitívnych opatrení na boj proti segregácii na trhu práce.
- Posilní činnosti v oblasti informovania a zvyšovania povedomia vo vzťahu k platnému právu a opravným prostriedkom v prípade diskriminácie, so zameraním aj na príslušných odborníkov v súdnictve.
- V nadväznosti na konzultácie so sociálnymi partnermi na úrovni Spoločenstva navrhne v prípade potreby opatrenia na lepšie zosúladenie práce a súkromného a rodinného života tak, aby sa ženám a mužom umožnil prístup na trh práce a zotrvanie na ňom za rovnakých podmienok.

<sup>11</sup> Eurobarometer 263/65.4.

<sup>12</sup> SEK(2007) 571.

### 3.2. Využitie Európskej stratégie pre rast a zamestnanosť v plnej miere

Európska stratégia pre rast a zamestnanosť je základným nástrojom na podporu rovnosti žien a mužov na trhu práce, výrazne sa opiera o štrukturálne fondy. Táto stratégia je prepojená s otvorenou metódou koordinácie sociálneho zabezpečenia a sociálneho začlenenia a tiež sa v nej uznáva, že podpora rovnosti príležitostí je neoddeliteľnou súčasťou úsilia, ktoré vyvinuli členské štáty s cieľom posilniť sociálnu súdržnosť v EÚ.

V súčasnom rámci Európskej stratégie pre rast a zamestnanosť sa zníženie rozdielov v odmeňovaní zahrnuje do dvoch integrovaných usmernení<sup>13</sup>. Rovnako sa v nich vyzývajú členské štáty, aby si určili záväzky a ciele v oblasti stanovených priorit. V Európskom pakte pre rodovú rovnosť prijatom na jarnom zasadnutí Rady v marci 2006 sa zreteľne odráža záväzok členských štátov konať v tejto oblasti s rozhodnosťou.

Bojovať proti rozdielom v odmeňovaní si vyžaduje prístup zacielený na súbor skrytých faktorov. Viaceré členské štáty podnikli kroky v oblasti znižovania segregácie na trhu práce, vzdelávania a odbornej prípravy alebo zosúladenia pracovného a súkromného života. Vo výročnej správe Komisie o raste a zamestnanosti za rok 2006<sup>14</sup> a v súvisiacej správe o zamestnanosti za obdobie 2006 - 2007<sup>15</sup> sa s poľutovaním konštatovalo pretrvávanie rozdielov, pričom v druhom z uvedených dokumentov sa uvádza, že „*len dve krajiny si v tejto oblasti stanovili ciele (EE a FI), zatiaľ čo väčšina členských štátov sa touto otázkou nezaobrá*“.

V správe Komisie o rovnosti žien a mužov, ktorá sa každoročne odovzdáva Európskej rade, sa zdôrazňuje, že výrazné rozdiely v odmeňovaní pretrvávajú, a vyzýva členské štáty, aby vyvinuli maximálne úsilie v boji proti všetkým skrytým príčinám. Bolo by teda žiaduce, aby členské štáty vo svojich vnútroštátnych reformných programoch uviedli všetky osobitné iniciatívy, ktoré na boj proti rozdielom v odmeňovaní vyvinuli, vrátane oblastí segregácie na trhu práce a zosúladenia pracovného a súkromného života. Komisia bude aj naďalej informovať o vývoji rozdielov v odmeňovaní a prijatých politických odpovediach v rámci mechanizmov ustanovených v rámci Európskej stratégie pre rast a zamestnanosť, najmä v každoročnej správe o pokroku a súvisiacej správe o zamestnanosti. Rovnako je dôležité zabezpečiť sledovanie politík pomocou koherentných, porovnateľných, kompletných a vo vhodnom čase dostupných ukazovateľov. Pôjde najmä o rozvoj schopnosti analyzovať a pochopiť základné určujúce činitele rozdielov, aby sa mohli stanoviť možné spôsoby riešenia a bojovať proti príčinám cielene. Na tento účel ustanovil Eurostat v roku 2007 pracovnú skupinu s členskými štátmi pre existujúci štrukturálny ukazovateľ s cieľom zlepšiť jeho kvalitu a porovnateľnosť.

#### Komisia

- zlepšiť ponuku a kvalitu štatistík týkajúcich sa štrukturálneho ukazovateľa rozdielov v odmeňovaní vrátane potrebných členení a nástrojov na určenie a analýzu determinantov rozdielov, zaručí tiež ich primerané rozširovanie;

<sup>13</sup> Rozhodnutie Rady 2005/600/CE, usmernenia 18 a 22.

<sup>14</sup> KOM(2006) 816.

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

- určí najvhodnejší prostriedok na pokračovanie v boji proti rozdielom v odmeňovaní žien a mužov v budúcich integrovaných usmerneniach 2008 – 2010 v rámci stratégie pre rast a zamestnanosť;
- vyzýva členské štáty, aby si na základe koherentných, porovnateľných a úplných štatistík začali už odteraz stanovovať vlastné ciele a harmonogramy znižovania rozdielov v odmeňovaní žien a mužov;
- vyzýva členské štáty, aby v plnej miere využili možnosti v rámci Európskeho sociálneho fondu, najmä na riešenie priamych a nepriamych príčin rozdielov v odmeňovaní žien a mužov, zlepšenie prístupu žien k zamestnaniu a zníženie segregácie na trhu práce z dôvodu pohlavia.

### 3.3. Propagácia rovnosti v odmeňovaní u zamestnávateľov

Pri odstraňovaní neodôvodnených nerovností v odmeňovaní zohrávajú zamestnávatelia kľúčovú úlohu. Nesú zodpovednosť za dodržiavanie právnych predpisov v tejto oblasti. Napokon, je to aj v ich záujme, aby konali zodpovedne s cieľom podporovať vo svojich organizáciách rovnosť medzi ženami a mužmi. Toto sa vzťahuje rovnako na súkromný, ako aj verejný sektor. Komisia uplatňuje akčný program pre rovnosť príležitostí pre svojich zamestnancov. V tejto súvislosti treba zdôrazniť pretrvávanie rozdielov v odmeňovaní rovnako vo verejnej správe, ktorá je zapríčinená najmä profesijnou segregáciou a slabým zastúpením žien na vedúcich a rozhodovacích pozíciách.

Problematika rovnosti nie je len otázkou etiky, ale prináša podnikom výhody v oblasti konkurencieschopnosti, keďže zamestnancom umožňuje naplno využiť svoj produktívny potenciál. Rovnosť medzi ženami a mužmi je okrem iného jednou z prvoradých oblastí činnosti Európskej aliancie pre podnikovú sociálnu zodpovednosť<sup>16</sup>. V tejto súvislosti Komisia vyzýva alianciu, aby navrhla iniciatívy s cieľom zúročiť dobrú prax v oblasti boja proti rozdielom v odmeňovaní.

Niektoré členské štáty podporujú úsilie podnikov najmä propagovaním známkov kvality, ktoré udeľujú podnikom s takými postupmi v oblasti rovnosti v zamestnaní a riadenia ľudských zdrojov, v ktorých sa uplatňuje rovnosť medzi ženami a mužmi. Komisia môže podporiť výmenu dobrej praxe v tejto oblasti. Podporuje činnosti na zvyšovanie povedomia s cieľom bojovať proti rodovým stereotypom v podnikoch, najmä s príspevom programu PROGRESS.

Navyše verejná správa zohráva v hospodárstve členských štátov dôležitú úlohu, keďže verejné zákazky predstavujú 16 % HDP Spoločenstva. Majú teda možnosť pobádať svojich dodávateľov, aby uplatňovali sociálne zodpovedné postupy. Na tento účel sa v smerniciach 2004/17/ES<sup>17</sup> a 2004/18/ES<sup>18</sup> stanovuje, že „*verejní obstarávatelia môžu stanoviť osobitné podmienky týkajúce sa plnenia zákazky (...) [ktoré] sa môžu týkať najmä sociálnych a environmentálnych aspektov.*“

Komisia

<sup>16</sup> KOM(2006) 136.

<sup>17</sup> Smernica 2004/17/ES Európskeho parlamentu a Rady z 31. marca 2004.

<sup>18</sup> Smernica 2004/18/ES Európskeho parlamentu a Rady z 31. marca 2004.

- vyzýva vnútroštátne orgány, aby vyvinuli maximálne úsilie na zníženie rozdielov v odmeňovaní svojich zamestnancov, a aby pomocou nástrojov na uskutočňovanie verejných zákaziek propagovali u svojich dodávateľov rovnosť v odmeňovaní,
- zahrnie rozmer rovnosti v zaobchádzaní a odmeňovaní do príručky o zohľadňovaní sociálnych kritérií v postupoch na uskutočňovanie verejných zákaziek, ktorú pripravuje na rok 2008.

### **3.4. Podpora výmeny osvedčených postupov na úrovni Spoločenstva**

Viacere členské štáty začali uskutočňovať vnútroštátne iniciatívy na boj proti rozdielom v odmeňovaní. Týkali sa najmä legislatívnych krokov v prospech rovnosti v odmeňovaní, ktorých cieľom je napríklad podnieť podniky alebo im uložiť povinnosť analyzovať a odstraňovať neoprávnené rozdiely medzi zamestnancami, aktívnych politik rodovej rovnosti najmä s cieľom odstrániť štrukturálne nerovnosti na trhu práce, politik odmeňovania s cieľom prehodnotiť nedostatočne odmeňované povolania.

Jedna z priorít rámca činností pre rovnosť medzi ženami a mužmi, ktorý v marci 2005 prijali európski sociálni partneri, je zníženie rozdielov v odmeňovaní. V prvej správe o činnosti schválenej začiatkom roka 2007 sa ukázalo, že rámec činností bol podnetom pre množstvo iniciatív na vnútroštátnej úrovni s použitím širokej palety nástrojov, najmä v oblasti zvyšovania povedomia a odbornej prípravy, rozvoja nástrojov na porovnávanie platov alebo určenia stratégií na znižovanie rozdielov.

Rôznorodosťou prístupov sa podčiarkuje zložitosť tohto javu. Rovnosť v odmeňovaní sa bude môcť dosiahnuť len za predpokladu spoločného úsilia všetkých zainteresovaných strán na všetkých úrovniach, pričom bude pôsobiť na všetky faktory, ktoré tieto rozdiely zapríčiňujú. V tejto súvislosti je základom dobrá znalosť činiteľov, ktoré na rozdiely v odmeňovaní vplývajú, a rozširovanie osvedčených postupov, ktoré na znižovanie týchto rozdielov použili jednotlivé strany. Komisia podporí výmenu osvedčených postupov v tejto oblasti.

Technickou podporou v boji proti rozdielom v odmeňovaní bude možné poveriť Európsky inštitút pre rodovú rovnosť<sup>19</sup>.

- Komisia vyzýva sociálnych partnerov, aby pokračovali v zavádzaní rámca činností pre rovnosť medzi ženami a mužmi, najmä pokiaľ ide o prioritu znížiť rozdiely v odmeňovaní.

## **4. ZÁVERY**

Rovnosť medzi ženami a mužmi a nediskriminácia patria k základným zásadám Európskej únie. Pretrvávanie rozdielov v odmeňovaní žien a mužov je znakom toho, že sú ženy aj naďalej vystavené priamej a nepriamej diskriminácii a nerovnostiam na trhu práce, čím sa súčasne bráni plnému uplatneniu produktívneho potenciálu žien a dosiahnutiu cieľov Európskej stratégie pre rast a zamestnanosť.

Ukazuje sa, že je predovšetkým nevyhnutné rozvinúť schopnosti na analyzovanie tohto stále zložitého a nedostatočne pochopeného javu. Tým sa umožní určiť možné spôsoby cielených

<sup>19</sup> Nariadenie ES č. 1922/2006.

riešení a určiť možné vylepšenia platného právneho rámca, čím by sa mohlo docíliť výrazné zníženie rozdielov v odmeňovaní.

Cieľom tohto oznámenia je poskytnúť nové podnety pre boj proti rozdielom v odmeňovaní. Je dôkazom plného nasadenia Komisie pri vyvíjaní maximálneho úsilia na odstránenie rozdielov v odmeňovaní žien a mužov. Na dosiahnutie tohto cieľa si bude vyžadovať aktívny prístup všetkých zainteresovaných strán, najmä členských štátov a sociálnych partnerov.

## ANNEX

### 1. LEGAL FRAMEWORK

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

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

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

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

The case law of the Court has also interpreted extensively the notion of "equal work". In case 129/79, Macarthys), the Court held that the principal should not be restricted by the introduction of a requirement of contemporaneity. In case 61/81 (Commission v. UK), the Court said that it is the responsibility of the Member States to guarantee the right to receive equal pay for work of equal value even in the absence of a system of job classification. It follows that where there is disagreement as to the application of the concept of "work to which equal value is attributed", the worker must be entitled to claim before an appropriate

authority that his work has the same value as other work and, if that is found to be the case, to have his rights under the treaty and the directive acknowledged by a binding decision. In case 157/86 (Murphy), the court held that the principle covers the case where a worker is engaged in work of higher value than that of the person with whom a comparison was to be made.

A number of judgements of the Court deal with the indirect discrimination in situations of part-time work. In case 96/80 (Jenkins), the Court held that the principle applies to the payment of lower hourly rates of remuneration for part-time work than for full-time work. In case 170/84 (Bilka), the Court found that Article 119 (now 141) was infringed when an employer excludes part-time employees from its occupational pension scheme, where the exclusion affects a far greater number of women, unless the undertaking shows that the exclusion is based on objectively justified factors unrelated to any discrimination on grounds of sex. In case 171/88 (Rinner-Kühn), the Court held that this Article precluded a legislation which permits employers to exclude certain part-time employees from the continued payment of wages in the event of illness. In case C-33/89 (Kowalska), the Court ruled that a clause in a collective agreement under which employers may exclude part-time employees from the payment of a severance grant was contrary to Article 119 when in fact a considerably lower percentage of men work part-time. In case C-184/89 (Nimz), the Court declared contrary to Article 119 a collective agreement that provides for the seniority of workers performing at least three quarters of normal working time to be fully taken into account for reclassification in a higher salary grade, where only one half of such seniority was taken into account in the case of workers whose working time was inferior, where the latter group comprises a considerably smaller percentage of men than women. On the other hand, in case joint cases C-399/92, C-409/92, C-495/92, C-34/93, C-50/93 and C-78/93 (Helmig), the Court ruled that this Article did not prevent a collective agreement from restricting payment of overtime supplements to cases where the normal working hours for full-time employees were exceeded. In case, C-1/95, the Court found that it was contrary to Community law to require that, for the purpose of calculating the length of service, periods of part-time employment of one-half and two-thirds of normal working time were counted only as two thirds of normal hours, except if justified by objective criteria unrelated to any discrimination on grounds of sex. In case 281/97 (Krüger), the Court decided that an exclusion by a collective agreement from entitlement to a special annual bonus of persons in employment which involves a normal working week of less than 15 hours and normal pay not exceeding a fraction of the monthly baseline and is, on that basis, exempt from compulsory social insurance constitutes indirect discrimination based on sex, where that exclusion applies independently of the sex of the worker but actually affects a considerably higher percentage of women than men.

On the other hand, the court has admitted that a classification system use the criterion of muscular effort of the work. Nevertheless, in order for a classification system not to be discriminatory as a whole, it must take into account criteria for which workers of each sex may show particular aptitude. In case 109/88 (Danfoss), the Court ruled that when an undertaking applies a non transparent system of pay, it is up for the employer to prove that it is not discriminatory in practice. On the other hand, the Court held also that the employer had to justify the recourse to the criteria of mobility and training, but not the recourse to the criterion of length of service. In case C-127/92 (Enderby), the Court held that where significant statistics disclose an appreciable difference in pay between two jobs of equal value, one of which carried out almost exclusively by women, Article 119 requires the employer to show that the difference is based on objectively justified factors unrelated to any discrimination on grounds of sex. The fact that the pay rates were agreed by collective bargaining is not sufficient objective justification for the difference in pay. In case C-17/05

(Cadman), the Court confirmed its previous case law (Danfoss) and held that since, as a general rule, recourse to the criterion of length of service is appropriate to attain the legitimate objective of rewarding experience acquired which enables the worker to perform his duties better, the employer does not have to establish specifically that recourse to that criterion is appropriate to attain that objective as regards a particular job, unless the worker provides evidence capable of raising serious doubts in that regard.

There are other Directives in the field of equality between men and women which are relevant as far as the gender pay gap is concerned.

It is the case, notably, of Directive 76/207/EEC, as amended by Directive 2002/73/EC, which aims at implementing the principle of equal treatment for men and women as regards access to employment, vocational training and promotion, and working conditions, which states that "the application of the principle of equal treatment means that there shall be no direct or indirect discrimination on the grounds of sex in the public or private sectors, including public bodies, in relation to (...) employment and working conditions, including dismissals, as well as pay as provided for in Directive 75/117/EEC".

It has also to be noted that Directive 97/80/EC on the burden of proof in cases of discrimination based on sex applies to the situations covered by Article 141 EC and Directive 75/117/EEC. This Directive lays down that "Member States shall take such measures as are necessary, in accordance with their national judicial systems, to ensure that, when persons who consider themselves wronged because the principle of equal treatment has not been applied to them establish, before a court or other competent authority, facts from which it may be presumed that there has been direct or indirect discrimination, it shall be for the respondent to prove that there has been no breach of the principle of equal treatment".

### **Extracts from the Treaty establishing the European Community**

#### *Article 2*

The Community shall have as its task, by establishing a common market and an economic and monetary union and by implementing common policies or activities referred to in Articles 3 and 4, to promote throughout the Community a harmonious, balanced and sustainable development of economic activities, a high level of employment and of social protection, **equality between men and women** (...).

#### *Article 141*

- (1) Each Member State shall ensure that the principle of equal pay for male and female workers for equal work or work of equal value is applied.
- (2) For the purpose of this article, "pay" means the ordinary basic or minimum wage or salary and any other consideration, whether in cash or in kind, which the worker receives directly or indirectly, in respect of his employment, from his employer.

Equal pay without discrimination based on sex means:

- (a) that pay for the same work at piece rates shall be calculated on the basis of the same unit of measurement;
- (b) that pay for work at time rates shall be the same for the same job.

- (3) The Council, acting in accordance with the procedure referred to in Article 251, and after consulting the Economic and Social Committee, shall adopt measures to ensure the application of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation, including the principle of equal pay for equal work or work of equal value.
- (4) With a view to ensuring full equality in practice between men and women in working life, the principle of equal treatment shall not prevent any Member State from maintaining or adopting measures providing for specific advantages in order to make it easier for the underrepresented sex to pursue a vocational activity or to prevent or compensate for disadvantages in professional careers.

## 2. INDICATOR "GENDER PAY GAP IN UNADJUSTED FORM"

The Lisbon strategy has stressed the need to address gender inequality in the EU labour markets, including the gender pay gap, and put forward an employment rate target for women. Structural indicators measuring the female employment rate and the gender pay gap were included. The gender pay gap (in unadjusted form) - measuring the difference in average gross hourly earnings between men and women across the whole economy and all establishments – is one of the structural indicators to monitor progress in the framework of the Lisbon Strategy.

In 2003, the Commission realised a Staff Working Paper "Gender pay gaps in European labour markets - Measurement, analysis and policy implications" (SEC(2003)937) with the purpose to review the definition of the structural indicator to monitor the overall size and evolution of the gender pay gap; to summarise recent work analysing factors related to the gender pay gap; and to discuss the implications of the results of these analyses for measuring both the gender pay gap and progress to reduce it, for data provision and for policies to tackle gender pay gaps. Excerpts from this document are provided hereafter as background information on the indicator.

### 2.1. Definition

The definition currently used by Eurostat is as follows:

*The gender pay gap is given as the difference between average gross hourly earnings of male paid employees and of female paid employees as a percentage of average gross hourly earnings of male paid employees. The gender pay gap is based on several data sources, including the European Community Household Panel (ECHP), the EU Survey on Income and Living Conditions (EU-SILC) and national sources. The target population consists of all paid employees aged 16-64 that are 'at work 15+ hours per week'.*

Hourly earnings are obtained by dividing gross monthly normal earnings from the main job by four times the number of worked hours per week in the main job, including normal overtime, but excluding bonuses, irregular overtime, any 13th month payments and the like. EU estimates are population-weighted averages of the latest available national data, adjusted, where possible, to take into account a change in the data source. Countries without any previous gender pay gap data for a specific year are excluded from the EU estimates. Where data have been provided by the National Statistical Offices based on national sources, the indicators for these countries cannot be considered to be fully comparable.

It should also be noted that measures of the gender pay gap are sensitive to the data source, the sample restrictions and the choice of the dependent variable (hourly or monthly earnings; net or gross earnings; inclusion of bonus payments; etc.).

## 2.2. Explanatory factors

The gender pay gap varies considerably by individual, job and firm characteristics. While these findings provide important information on the nature of gender imbalances in the labour market, they do not allow conclusions as to the relative impact of the various factors on the overall gender pay gap. Further analyses are needed to identify the factors related to the gender pay gap. The observed gender pay gaps could be due to a whole range of factors, including:

- *personal characteristics* such as age, educational background, family background, presence of children, experience in the labour market, previous career interruptions and tenure on the job;
- *job characteristics* such as occupation, working time, contract type, job status, career prospects and working conditions;
- *firm characteristics* such as sector, firm size, work organisation, recruitment behaviour and the firm's compensation and human resources policies;
- *gender segregation* by occupation or sector;
- *institutional characteristics* including education and training systems, wage bargaining, wage formation and tax and benefit systems, industrial relations, parental leave arrangements and the provision of childcare facilities before and during compulsory school years; as well as
- *social norms and traditions regarding* education, labour market participation, job choice, career patterns and the evaluation of male- and female-dominated occupations.

The above personal, job and firm characteristics reflect systematic differences in the composition of the male and female workforce. They can reflect objective differences in productivity - which in turn would lead to differences in wages - as well as differences in incentives, opportunity costs and preferences for job and firms characteristics – which would explain systematic differences in labour market participation, job access and career progression

Many of these labour market characteristics, however, could themselves be the outcome of discriminatory processes, including institutional settings, pay policies and social norms and traditions. It is obvious that, in the presence of such 'indirect discrimination', gender pay gaps do not just reflect systematic pay differences due to differences in choice behaviour, productivity or labour market characteristics. Moreover, women or men could also be subject to 'direct discrimination' by receiving lower pay than workers with the same characteristics and job performance.

It is therefore one of the main challenges to distinguish pay differences resulting from different labour market characteristics, on the one hand, and differences due to indirect or direct discrimination, on the other, including the societal differences in the evaluation of work in male and female dominated sectors or occupations.

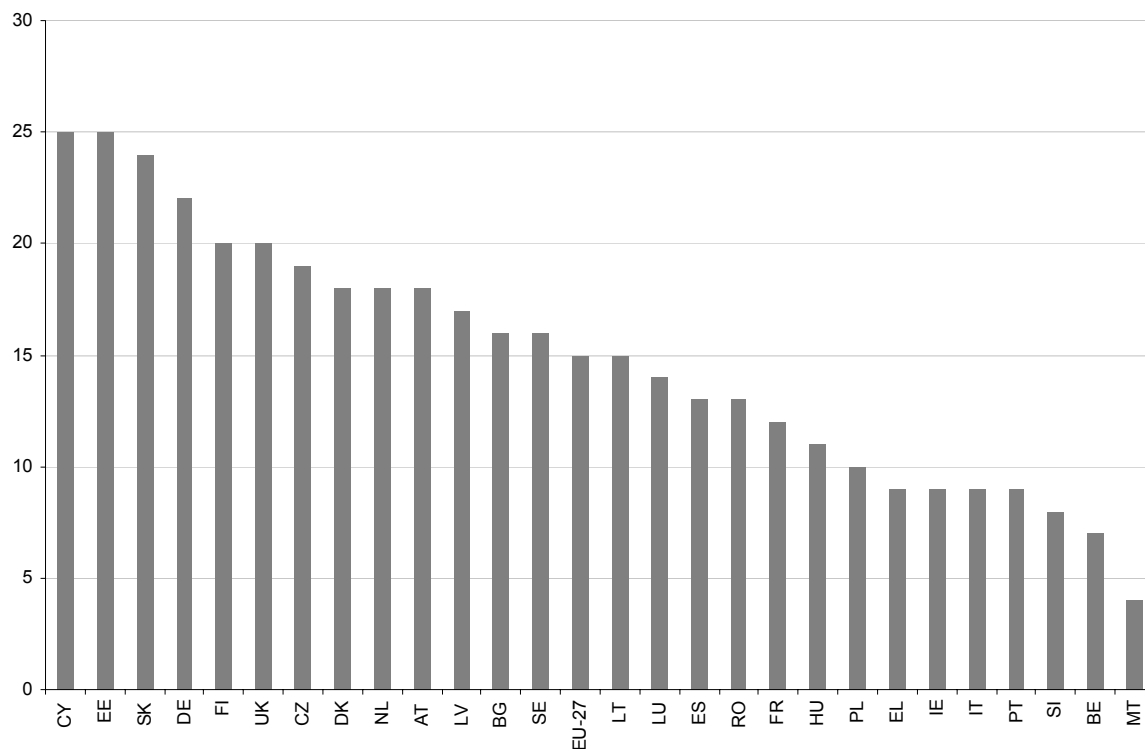
### **2.3. Implications for the gender pay gap indicator**

The above analysis on the determinants of gender pay gaps in the European labour markets show to what extent these factors and their impact on gender gaps vary across Member States. They also highlight the role of both direct and indirect discrimination for the gender pay gap and the related statistical problems due to e.g. (endogenous) educational or occupational choice and (selective) labour market participation in measuring and analysing the gender pay gap, thus clarifying the difficulties encountered when adjusting gender pay gaps and interpreting the results.

The results summarised above confirm in particular the complex nature of gender equality and gender gaps in labour markets as multi-faceted social and economic phenomena, including the working of education and training, job classification and wage formation systems as well as social norms and traditions. In particular no clear borders exist between composition effects and remuneration effects. Furthermore, selection effects might complicate the analysis. The gender pay gap (in unadjusted form) gives an overall picture of gender pay equality and has therefore so far been chosen as structural indicator to measure gender inequalities in earnings and express the related challenges.

### 3. STATISTICS ON THE PAY GAP AND THE SITUATION OF WOMEN ON THE LABOUR MARKET

**Figure 1 – Gender pay gap in the EU, 2005 (%) (1)**



Source: Eurostat.

Administrative data are used for LU, Labour Force Survey for FR and MT. Provisional results of EU-SILC (Statistics on Income and Living Conditions) are used for BE, EL, ES, IE, IT, AT, PT, and UK. All other sources are national surveys. EU27 estimates are population weighted-averages of the latest available values.

(1) The gender pay gap in unadjusted form is a structural indicator adopted for the follow-up of the European Strategy for growth and employment. It is defined as the difference between average gross hourly earnings of male paid employees and of female paid employees as a percentage of average gross hourly earnings of male paid employees. The population consists of all paid employees aged 16-64 that are at work 15+ hours per week.

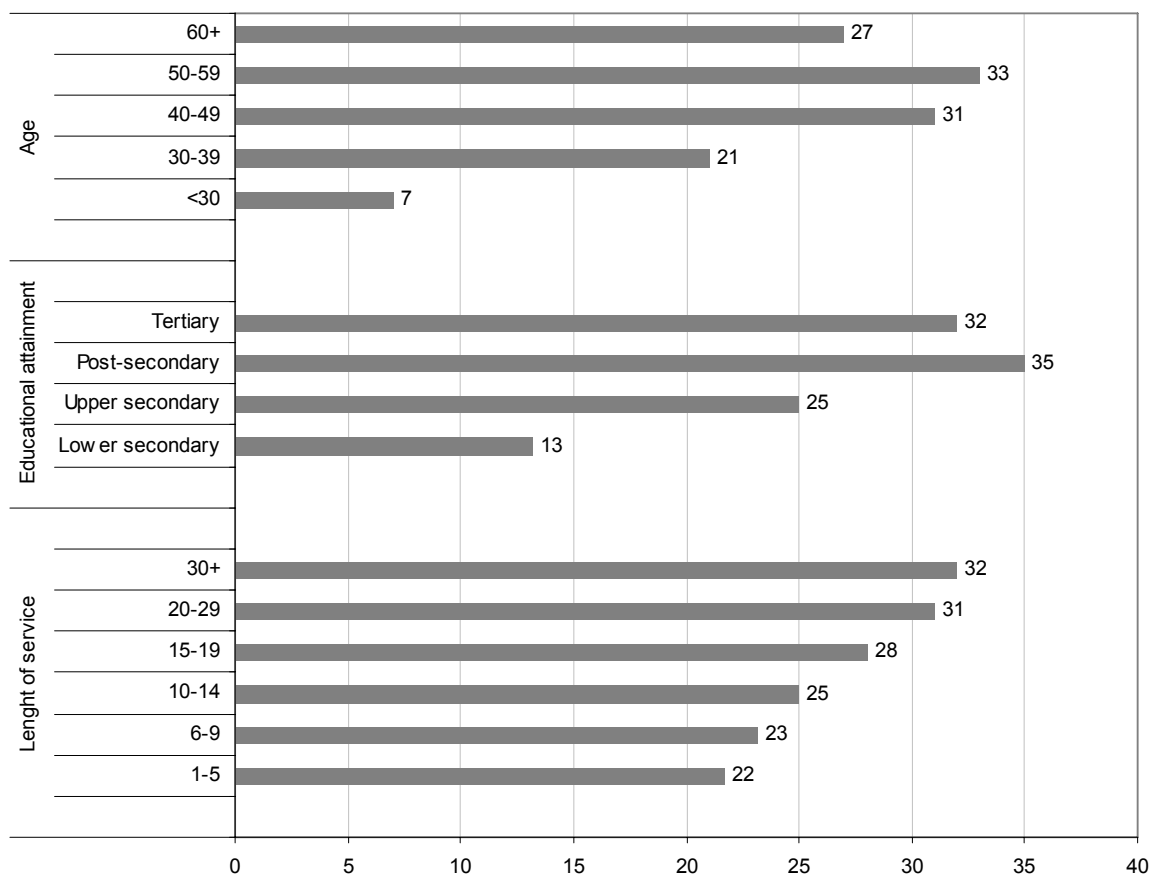
**Table 1 – Gender pay gap (%) in the EU**

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
EU-27 (1)	17	17	16	17	16	16	16	16	15	15	15
BE	12	10	10	9	11	13	12	:	:	6 (2)	7
BG	:	:	:	:	:	:	22	21	18	16	16
CZ	:	21	21	25	22	22	20	19	19	19	19
DK	15	15	13	12	14	15	15	18 (2)	18	17	18
DE	21	21	21	22	19	21	21	22 (2)	23	23	22
EE	27	27	28	26	26	25	24	24	24	24	25
EL	17	15	13	12	13	15	18	17	11 (2)	10	9 (3)
ES	13	14	14	16	14	15	17	21 (2)	18	15	13 (3)
FR	13	13	12	12	12	13	14	13	12 (2)	12	12
IE	20	21	19	20	22	19	17	:	14 (2)	11(3)	9 (3)
IT	8	8	7	7	8	6	6	:	:	7 (3)	9
CY	29	28	27	26	27	26	26	25	25	25	25
LV	:	:	:	20	20	20	16	16	16	15	17
LT	27	22	23	22	16	16	16	16	17	16	15
LU	19	19	19	18	17	15	16	17	15	14	14
HU	22	23	24	23	21	21	20	16	12	14	11
MT	:	:	:	:	:	11	9	6 (2)	4	4	4
NL	23	23	22	21	21	21	19	19	18	19	18
AT	22	20	22	21	21	20	20	:	17 (2)	18	18 (3)
PL	:	:	:	:	15	:	12	11	11	10	10
PT	5	6	7	6	5	8	10	8	9	5 (2)	9
RO	21	24	24	20	17	17	18	17	18	14 (2)	13
SI	14	15	14	11	14	12	11	9	:	8 (3)	8 (3)
SK	:	:	:	:	23	22	23	27	23	24	24
FI	:	17	18	19	19	17	17	20 (2)	20	20	20
SE	15	17	17	18	17	18	18	17	16	17	16
UK	26	24	21	24	22	21	21	23 (2)	22	22	20 (3)

Source: Eurostat, Structural Indicators.

(1) Estimate. (2) Break in series (3) Provisional value.

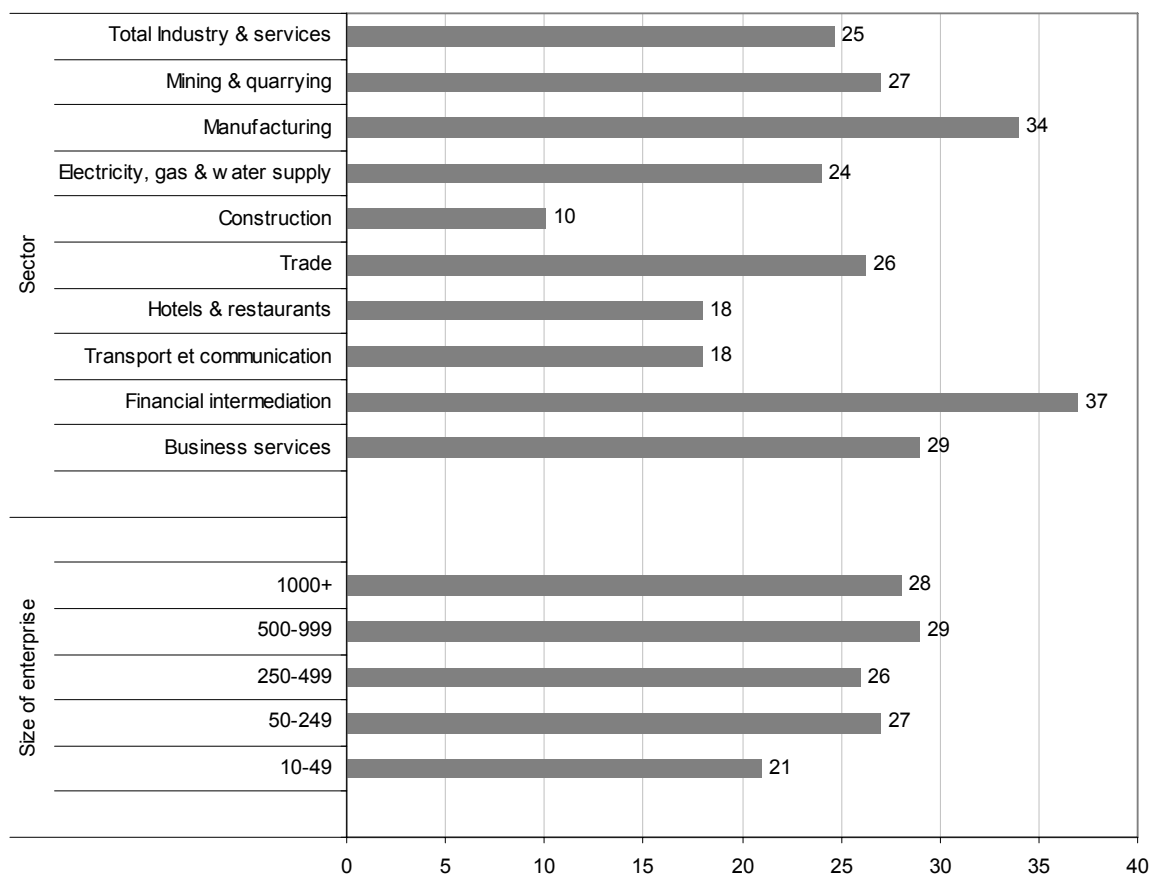
**Figure 2 - Gender pay gap, breakdown by personal characteristics (1) (%)**



Source: Eurostat: Structure of Earnings Survey 2002.

(1) The unadjusted gender pay gap (GPG) is defined as the difference between men's and women's average gross hourly earnings as a percentage of men's average gross hourly earnings. The data presented above (EU-27) covers enterprises, with 10 or more employees, in the sectors of industry and services excluding public administration (NACE Rev.1.1 C to K).

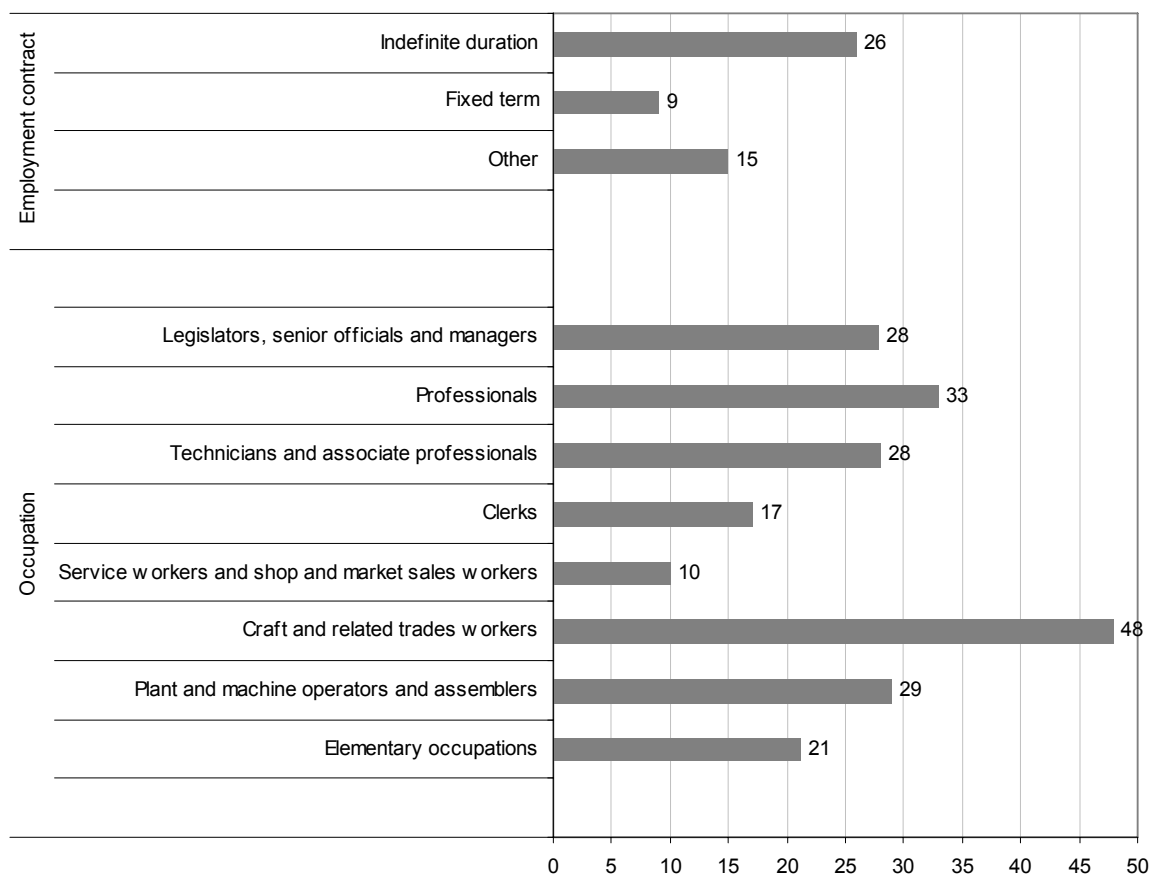
**Figure 3 - Gender pay gap, breakdown by enterprise characteristics (1) (%)**



Source: Eurostat: Structure of Earnings Survey 2002.

(1) The unadjusted gender pay gap (GPG) is defined as the difference between men's and women's average gross hourly earnings as a percentage of men's average gross hourly earnings. The data presented above (EU-27) covers enterprises, with 10 or more employees, in the sectors of industry and services excluding public administration (NACE Rev.1.1 C to K).

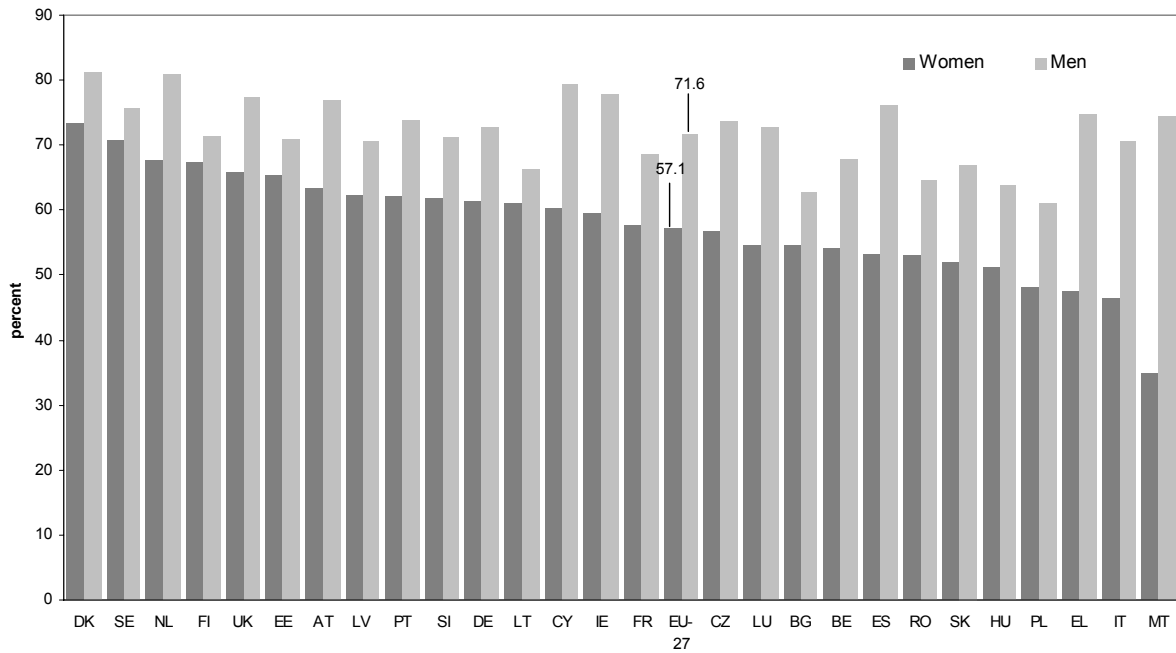
**Figure 4 - Gender pay gap, breakdown by job characteristics (1) (%)**



Source: Eurostat: Structure of Earnings Survey 2002.

(1) The unadjusted gender pay gap (GPG) is defined as the difference between men's and women's average gross hourly earnings as a percentage of men's average gross hourly earnings. The data presented above (EU-27) covers enterprises, with 10 or more employees, in the sectors of industry and services excluding public administration (NACE Rev.1.1 C to K).

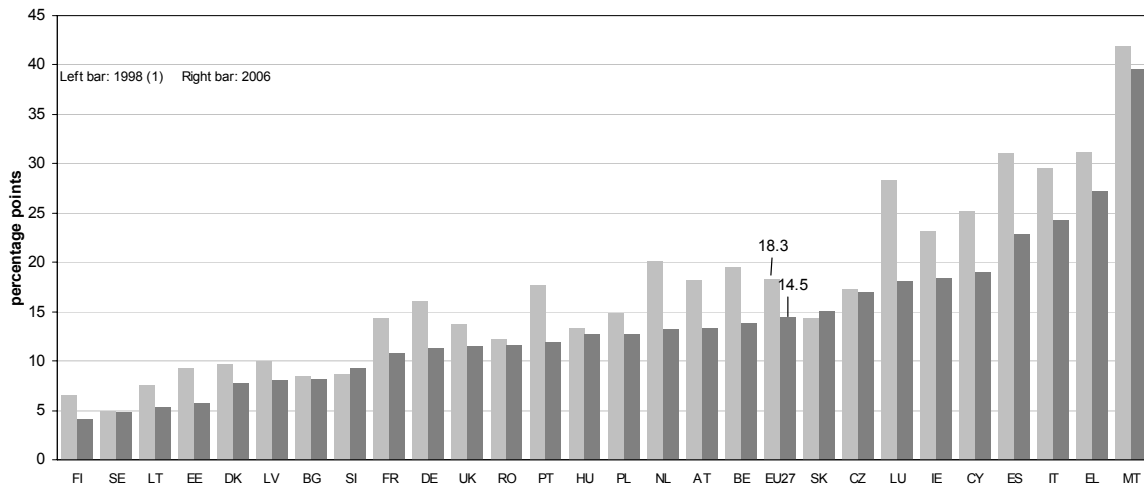
**Figure 5 - Employment rates in the EU - 2006**



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

Provisional data for FR and EU-27

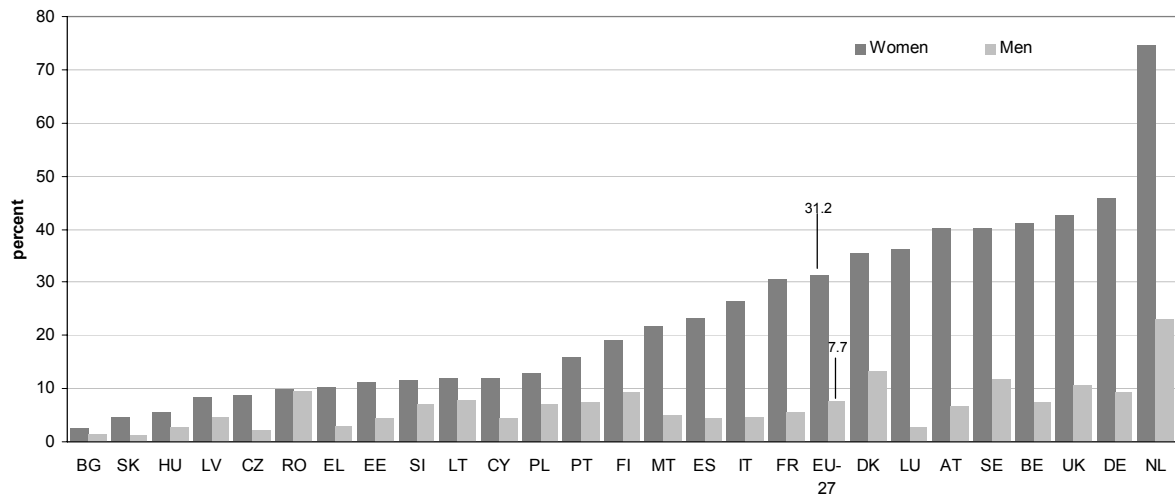
**Figure 6 - Absolute gender gap in employment rates in the EU - 1998 and 2006  
(Difference between men's and women's employment rates)**



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

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

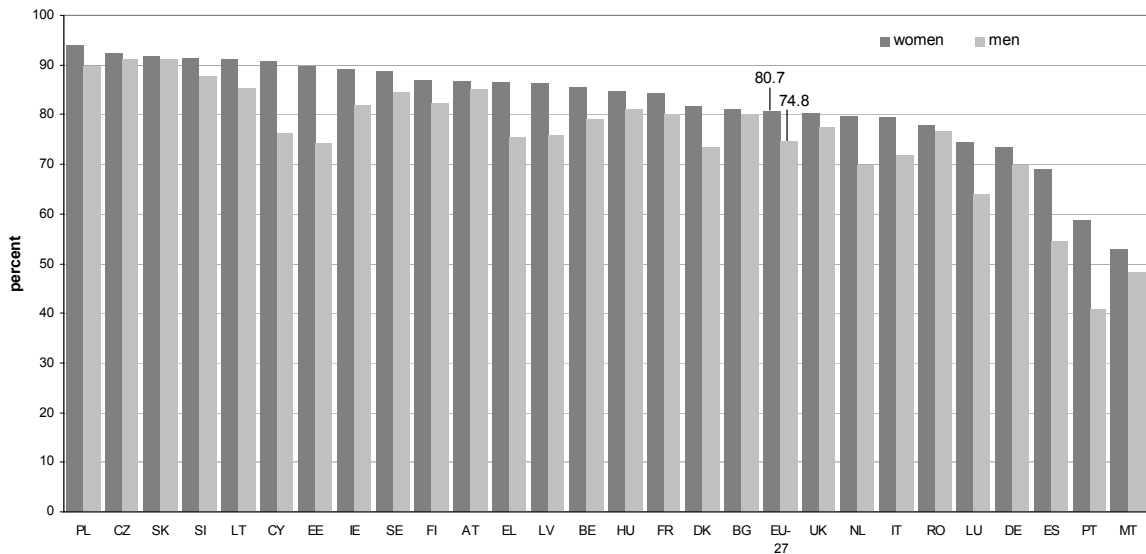
**Figure 7 - Share of part-time workers in total employment - 2006**



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

IE: no data available, FR and EU-27 provisional data

**Figure 8 - Educational attainment (at least upper secondary school) of women and men aged 20-24 in the EU – 2006**

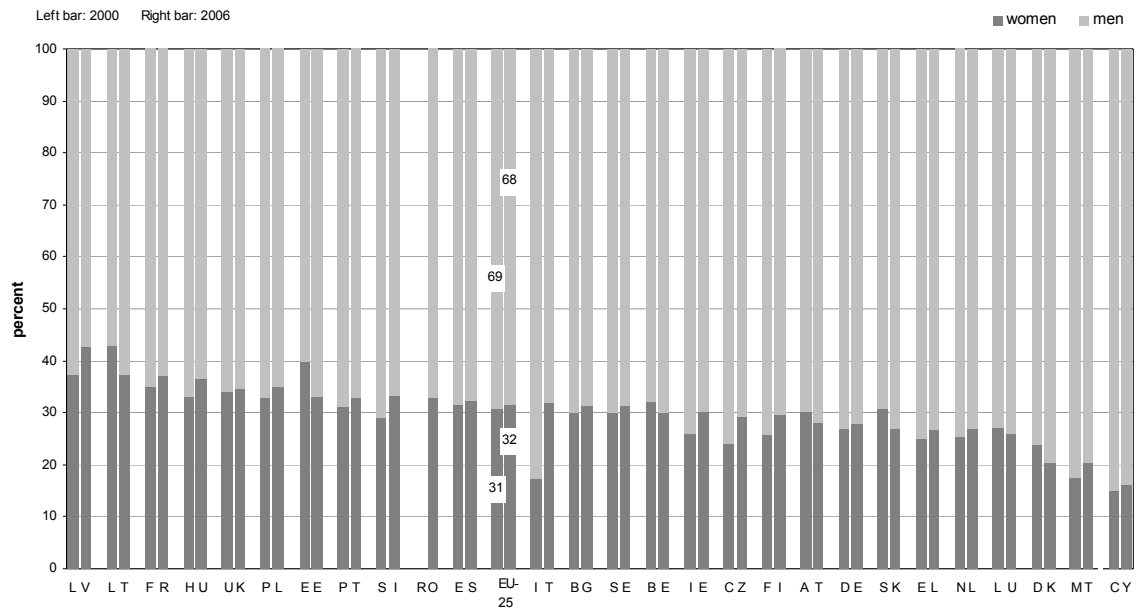


Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS), annual averages.

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

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

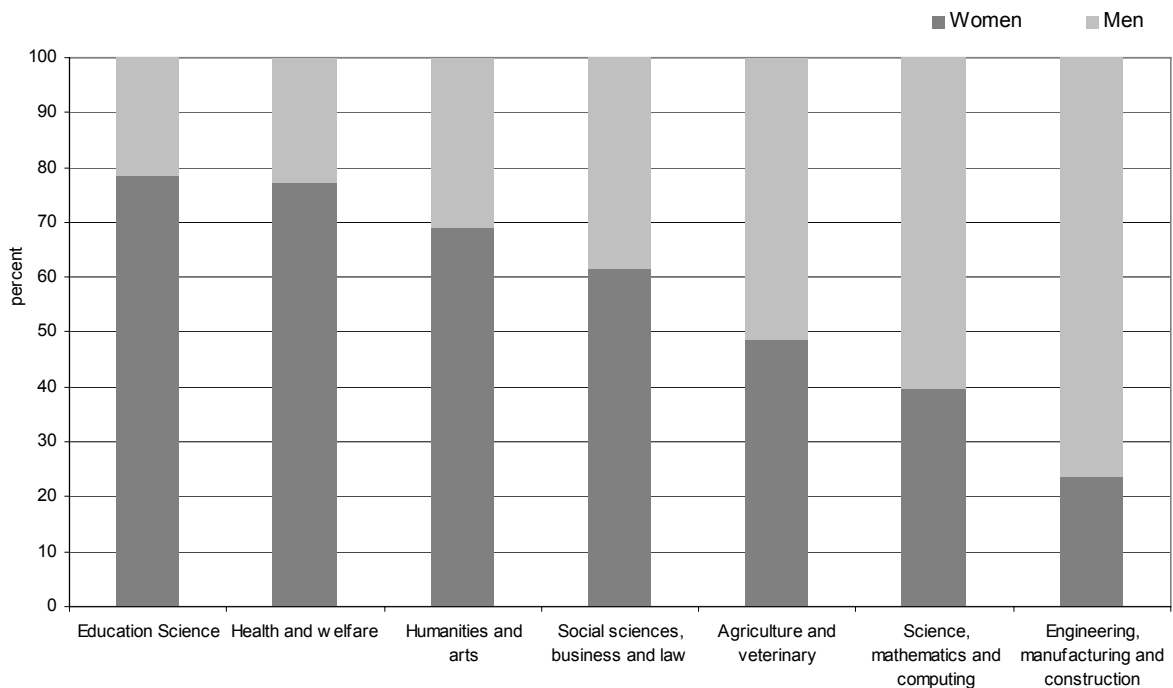
**Figure 9 - Managers in the EU - Distribution by sex 2000 and 2006**



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

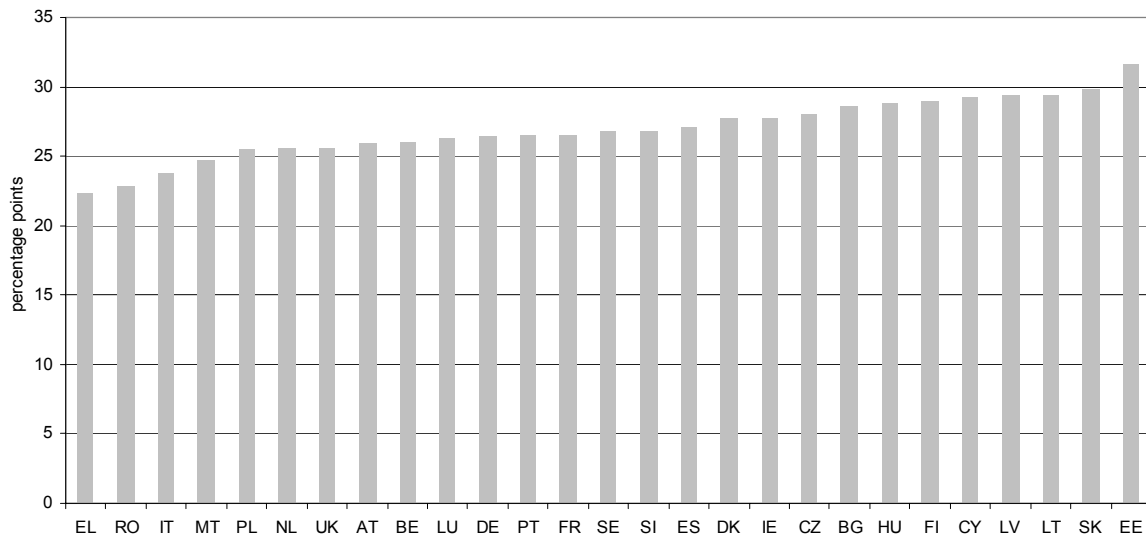
Managers are persons classified in ISCO 12 and 13. FR 2006: provisional data. MT and CY: data lack reliability due to small sample size. IT: Change of data collection method. No data for RO in 2000

**Figure 10 - Tertiary education graduates sex and by field of study EU 25- 2004**



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

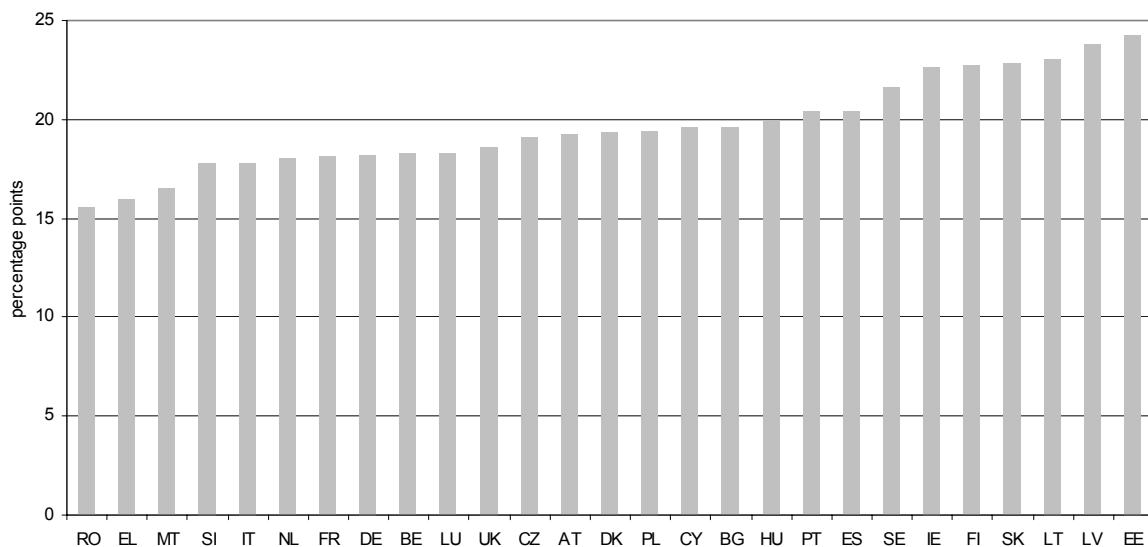
**Figure 11 - Gender segregation in occupations in the EU - 2006**



Source: Eurostat - LFS

Gender segregation in occupations is calculated as the average national share of employment for women and men applied to each occupation; differences are added up to produce the total amount of gender imbalance expressed as a proportion of total employment (ISCO classification).

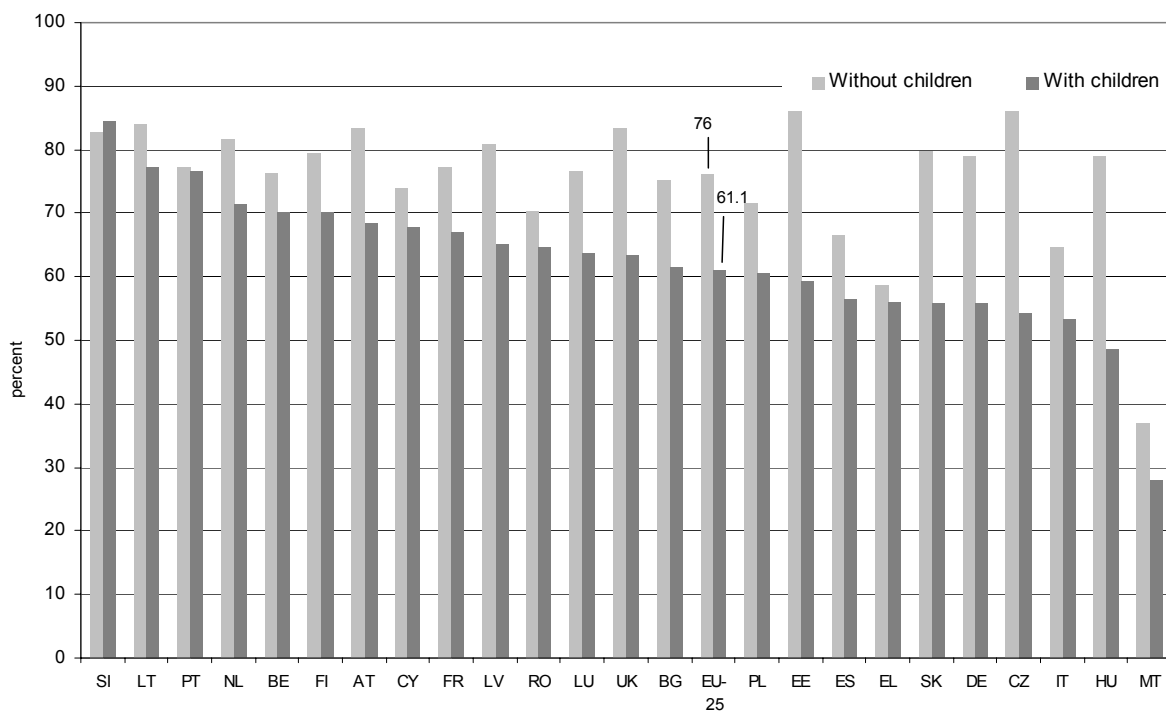
**Figure 12 - Gender segregation in economic sectors in the EU - 2006**



Source: Eurostat - LFS

Gender segregation in sectors is calculated as the average national share of employment for women and men applied to each sector; differences are added up to produce the total amount of gender imbalance expressed as a proportion of total employment (NACE classification).

**Figure 13 - Employment rates of women aged 20-49, depending on whether they have children (under 12) – 2005**



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

No data available for DK, IE and SE.

#### 4. EXAMPLES OF NATIONAL INITIATIVES TO FIGHT THE GENDER PAY GAP

<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.