



COMMISSIE VAN DE EUROPESE GEMEENSCHAPPEN

Brussel, 18.7.2007
COM(2007) 424 definitief

**MEDEDELING VAN DE COMMISSIE AAN DE RAAD, HET EUROPEES
PARLEMENT, HET ECONOMISCH EN SOCIAAL COMITE EN HET COMITE
VAN DE REGIO'S**

Bestrijding van de beloningsverschillen tussen vrouwen en mannen

**MEDEDELING VAN DE COMMISSIE AAN DE RAAD, HET EUROPEES
PARLEMENT, HET ECONOMISCH EN SOCIAAL COMITE EN HET COMITE
VAN DE REGIO'S**

Bestrijding van de beloningsverschillen tussen vrouwen en mannen

1. INLEIDING

Het fundamentele beginsel van gelijke behandeling van vrouwen en mannen is in 1957 vastgelegd in het Verdrag van Rome. Het verkleinen van de beloningsverschillen maakt deel uit van de doelstellingen van de Europese strategie voor groei en werkgelegenheid. In de routekaart voor de gelijkheid van vrouwen en mannen¹ wordt echter benadrukt dat de beloningsverschillen ondanks alle genomen maatregelen zijn blijven bestaan. Volgens de (ongecorrigeerde) indicator voor de verschillen in bruto-uurloon tussen vrouwen en mannen, verdienen vrouwen in de Europese Unie in 2005 gemiddeld 15% minder dan mannen. Niets wijst erop dat dit verschil sterk afneemt.

Een groot deel van deze verschillen is niet te verklaren door objectieve factoren, hetgeen erop duidt dat de arbeidsmarkt nog steeds ongelijkheden vertoont die nadelig zijn voor vrouwen. In alle lidstaten laten vrouwen een hoger slagingspercentage zien dan mannen en studeren meer vrouwen dan mannen in het hoger onderwijs af. Hoe valt dan te verklaren dat zodra vrouwen hun opleiding hebben afgerond, zij minder gunstige arbeidsvoorwaarden krijgen aangeboden dan mannen en dat hun productiviteitspotentieel niet optimaal wordt benut? Een moderne, concurrerende economie kan zich dit niet veroorloven, met name gezien de demografische veranderingen en de verwachte afname van de beroepsbevolking.

Dit document moet in deze context worden gezien. Het heeft als doel de oorzaken van de beloningsverschillen in kaart te brengen en er oplossingen voor aan te dragen. De Commissie kan deze uitdaging niet alleen aan, want op veel gebieden ligt het zwaartepunt in de lidstaten en is zij niet bevoegd op te treden. In de strijd tegen de beloningsverschillen moeten alle belanghebbende partijen dus worden gemobiliseerd, met name de lidstaten en de sociale partners, om de gelijkheid van vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt te vergroten.

¹ COM(2006)92. In de resolutie van het Europees Parlement van 13 maart 2007 over de routekaart (P6_TA(2007)0063) wordt de Commissie verzocht actie te ondernemen om de beloningsverschillen te bestrijden.

2. BELONINGSVERSCHILLEN TUSSEN VROUWEN EN MANNEN: EEN INGEWIKKELD EN HARDNEKKIG FENOMEEN

2.1. Wat wordt onder beloningsverschil verstaan?

Een beloningsverschil is het relatieve verschil in gemiddeld bruto-uurloon tussen vrouwen en mannen in alle sectoren van de economie. Het is een van de structurele indicatoren voor de follow-up van de Europese strategie voor groei en werkgelegenheid².

De factoren die aan de beloningsverschillen ten grondslag liggen, zijn complex. Een werkdocument van de Commissie uit 2003 beschrijft de omvang, oorzaken en politieke implicaties van de beloningsverschillen tussen vrouwen en mannen³. Hierin wordt onderstreept dat het moeilijk is objectieve verklaringen voor de verschillen te onderscheiden van de gevolgen van directe of indirecte discriminatie of andere factoren.

De beloningsverschillen tussen vrouwen en mannen kunnen voor een deel te maken hebben met objectieve verschillen op het gebied van *individuele kenmerken* (leeftijd, opleiding, ervaring), *werkgerelateerde kenmerken* (beroep, soort contract, arbeidsvoorwaarden) of *bedrijfsgerelateerde kenmerken* (sector, omvang van het bedrijf). Ervaring is over het algemeen een pluspunt op de arbeidsmarkt. Aangezien mannen gemiddeld meer ervaring hebben dan vrouwen, zal hun beloning gemiddeld ook hoger liggen. Niettemin kunnen *discriminerende* praktijken blijven bestaan en kunnen werknemers benadeeld worden vanwege hun geslacht. Het komt voor dat vrouwen met evenveel ervaring minder betaald krijgen voor hetzelfde werk als mannen, hetgeen duidt op welbewuste discriminatie.

Toch bieden objectieve verschillen en overduidelijke gevallen van discriminatie geen afdoende verklaring voor de hardnekkige beloningsverschillen⁴. Deze hangen ook samen met een aantal factoren van juridische en sociaaleconomische aard die veel meer omvatten dan alleen de kwestie van gelijke beloning voor gelijke arbeid.

Volgens het Verdrag (artikel 141) moet ook worden zorggedragen voor gelijke beloning voor *gelijkwaardige* arbeid. Dit heeft betrekking op de waardering van het werk van iedere persoon en met name de functiebeoordeling. De aanhoudende beloningsverschillen duiden er ook op dat overwegend vrouwelijke beroepen stelselmatig lager worden gewaardeerd dan beroepen die voornamelijk door mannen worden beoefend, zonder dat dit altijd door objectieve criteria te verklaren is⁵. Wat gelijke kwalificaties betreft kan lichaamskracht beter worden gemeten dan sociale vaardigheden en verantwoordelijkheid voor kapitaal beter dan verantwoordelijkheid over personen. Eén bedrijf heeft bijvoorbeeld onlangs zijn salarisschalen aangepast, waarbij de caissiers/ères van de supermarkt gelijk werden gesteld met hun collega's in het magazijn.

Anderzijds kunnen de beloningsverschillen duiden op ongelijkheden die in de praktijken vooral nadelig uitpakken voor vrouwen die aan het arbeidsproces deelnemen.

² Het (ongecorrigeerde) verschil in gemiddeld bruto-uurloon tussen mannen en vrouwen in procenten van het loon van mannen. Zie definitie in punt 2 van de bijlage.

³ SEC(2003) 937.

⁴ "The Gender Pay Gap – Origins and Policy Responses", Groep van economisch deskundigen op het gebied van gender, sociale integratie en werkgelegenheid,

⁵ http://bookshop.europa.eu/eubookshop/FileCache/PUBPDF/KE7606200ENC/KE7606200ENC_002.pdf COM(94) 6.

Neem bijvoorbeeld de *segregatie* van de arbeidsmarkt. Het lijkt erop dat vrouwen in een veel kleiner aantal sectoren en beroepen werkzaam zijn dan mannen. Deze worden vaak lager gewaardeerd en slechter betaald dan de sectoren en beroepen waarin vooral mannen werken. Bijna 40% van de vrouwen werkt in de zorg, het onderwijs of bij de overheid, tegenover slechts 20% van de mannen. Verder werken vrouwen voornamelijk als administratief medewerkster, verkoopster of laag- of ongekwalificeerd medewerkster: bijna de helft van de vrouwen werkt in een dergelijke functie. Andersom is slechts een derde van het leidinggevend personeel van bedrijven in de EU vrouw.

De segregatie wordt versterkt door de *tradities en stereotypen* die bijvoorbeeld van invloed zijn op opleidingskeuze en de beoordeling en indeling van beroepen maar ook op de deelname aan het arbeidsproces. Vrouwen ondervinden nog altijd meer problemen met het *combineren van werk en privéleven* dan mannen. Dit beïnvloedt de loopbaankeuze en leidt ertoe dat vrouwen veel vaker in deeltijd werken en meer loopbaanonderbrekingen hebben, hetgeen een negatief effect op hun professionele ontwikkeling heeft. Bijna een derde van de vrouwen werkt in deeltijd, tegen slechts 8% van de mannen. Hoewel de keuze voor deeltijdwerk door persoonlijke voorkeur kan zijn ingegeven en voor vrouwen een stimulans kan zijn om aan het arbeidsproces deel te nemen, is de grote kloof tussen mannen en vrouwen op dit gebied een teken dat mannen en vrouwen vaak een verschillende tijdsindeling hebben en dat de zorgende rol meestal door vrouwen op zich wordt genomen. Het ontbreken van laagdrempelige, betaalbare en goede kinderopvang versterkt deze wanverhouding. Ook voor het ouderschapsverlof geldt dat voornamelijk vrouwen daarvan gebruikmaken⁶. Na de komst van een kind daalt de arbeidsdeelname van vrouwen sterk, maar die van mannen helemaal niet. De loopbaan van vrouwen kent derhalve meer onderbrekingen, is langzamer en korter en dus minder lucratief.

Bij het interpreteren van de indicator voor beloningsverschillen moet rekening worden gehouden met het feit dat in deze indicator geen onderscheid wordt gemaakt tussen objectieve verklaringen en oorzaken die voortvloeien uit discriminatie of andere factoren.

2.2. Kenmerken van de beloningsverschillen in de EU

In 2005 werden de beloningsverschillen tussen vrouwen en mannen in de EU-27 op 15% geschat, twee procentpunten lager dan in 1995 (zie bijlage). Deze betrekkelijk stabiele ontwikkeling staat haaks op de positieve ontwikkeling van de participatiegraad van vrouwen, die voortdurend is toegenomen.

De beloningsverschillen in de lidstaten lopen sterk uiteen, van 4% (MT) tot 25% (EE, CY). Ze zijn geen algemene indicator voor de gelijkheid van vrouwen en mannen omdat ze alleen betrekking hebben op mensen in loondienst en in combinatie met andere indicatoren voor de arbeidsmarkt moeten worden geïnterpreteerd. De indicator geeft een algemene blik op de specifieke kenmerken van het werk van vrouwen. In de meeste landen met een lage participatiegraad van vrouwen (bv. MT, IT, EL, PL) zijn ook de beloningsverschillen kleiner dan gemiddeld, hetgeen ermee samenhangt dat weinig laag- of ongekwalificeerde vrouwen deelnemen aan het arbeidsproces. Grote verschillen gaan meestal samen met een hoge mate van segregatie van de arbeidsmarkt (bv. CY, EE, SK, FI) of een groot aantal vrouwen die in deeltijd werken (bv. DE, UK, NL, AT, SE). Verder kunnen de institutionele systemen en mechanismen om lonen vast te stellen ook een rol spelen in de beloningsverschillen.

⁶ Eurobarometer 189 / 59.1.

Ook in de privésector lijken de beloningsverschillen groter dan gemiddeld⁷ (25%): daar variëren de verschillen naar gelang de eigenschappen van de betrokken persoon, het bedrijf of de baan (zie statistische bijlage). Hier blijkt bijvoorbeeld dat de beloningsverschillen gelijk opgaan met de omvang van het bedrijf, de leeftijd en het opleidings- en kwalificatieniveau. Met andere woorden, de kwalificaties en ervaring van vrouwen worden lager beloond dan die van mannen. De bedrijfstakken met de grootste beloningsverschillen zijn de industrie, de zakelijke dienstverlening en financiële sector.

3. BESTRIJDING VAN DE LOONONGELIJKHEID TUSSEN VROUWEN EN MANNEN

De bestrijding van de beloningsverschillen tussen vrouwen en mannen is voor de Europese Commissie een beleidsprioriteit, hetgeen is bevestigd in de routekaart voor de gelijkheid van vrouwen en mannen voor de periode 2006-2010.

De beloningsverschillen hebben grote gevolgen voor de positie van vrouwen in het economisch en maatschappelijk leven, niet alleen tijdens hun beroepsleven maar ook daarna. Ze vormen een obstakel voor een gelijke onafhankelijkheid van vrouwen en mannen. Ze wegen onvermijdelijk door in persoonlijke keuzes met betrekking tot bijvoorbeeld arbeidsvorm en –duur, loopbaanonderbrekingen en de verdeling van huishoudelijke en gezinstaken. Ze vergroten het toch al verhoogde risico voor vrouwen om in armoede te belanden, met name voor eenoudergezinnen. De gevolgen ervan zijn zelfs na het beroepsleven voelbaar, als de beloningsverschillen tot uiting komen in een pensioenverschil. Dit getuigt van een verspilling van arbeidskrachten die onaanvaardbaar is voor de economie en de maatschappij en waarbij vrouwen hun productiviteitspotentieel niet ten volle kunnen ontplooien.

In de tot nu toe genomen beleidsmaatregelen is er altijd naar gestreefd alle onderliggende oorzaken van de beloningsverschillen weg te nemen. Er is veel bereikt op het gebied van de bestrijding van discriminatie en het waarborgen van gelijke behandeling. Bovendien heeft een groot aantal niet-wetgevende maatregelen en initiatieven bijgedragen tot meer gelijkheid van vrouwen en mannen op alle gebieden.

Het feit dat er nog steeds beloningsverschillen bestaan, wijst er echter op dat over specifieke maatregelen moet worden nagedacht om ongerechtvaardigde salarisverschillen tegen te gaan. Er zijn vier prioritaire en aanvullende actiegebieden aangegeven. Op het gebied van wetgeving moet de Commissie er niet alleen voor zorgen dat het huidige kader volledig wordt uitgevoerd en toegepast, maar ook mogelijke verbeteringen voorstellen. Op gebieden waarop de Commissie geen exclusieve bevoegdheid heeft, moet zij een beroep doen op de actieve medewerking van alle betrokken partijen, met name de lidstaten en de sociale partners. Het is vooral van belang optimaal gebruik te maken van de Europese strategie voor groei en werkgelegenheid en loongelijkheid onder werkgevers te promoten. Het is in de eerste plaats de taak van werkgevers om het beginsel van gelijke beloning voor gelijke of gelijkwaardige arbeid toe te passen. Tot slot zal de uitwisseling van goede praktijkervaringen op EU-niveau helpen het fenomeen beter te doorgronden en vernieuwende oplossingen te verspreiden om het aan te pakken.

⁷ Zie bijlage, punt 3.

3.1. Analyse van de mogelijkheden om het wetgevingskader en de uitvoering ervan te verbeteren

In 1957 kende het Verdrag van Rome in artikel 119 al het beginsel van gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers voor gelijke arbeid. Dit artikel, inmiddels artikel 141 van het Verdrag, bepaalt dat de lidstaten er zorg voor moeten dragen dat het beginsel van gelijke beloning van mannelijke en vrouwelijke werknemers voor gelijke of gelijkwaardige arbeid wordt toegepast (zie bijlage).

In artikel 141 wordt niet alleen een strikt juridische gelijkheid beoogd, maar ook de noodzaak van een feitelijke gelijkheid erkend. Daarom wordt het de lidstaten in lid 4 toegestaan, *om volledige gelijkheid van mannen en vrouwen in het beroepsleven in de praktijk te verzekeren*, maatregelen te handhaven of aan te nemen waarbij specifieke voordelen worden ingesteld om *de uitoefening van een beroepsactiviteit door het ondervertegenwoordigde geslacht te vergemakkelijken*.

In 1975 heeft de Raad Richtlijn 75/117/EEG betreffende het nader tot elkaar brengen van de wetgevingen der lidstaten inzake de toepassing van het beginsel van gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers vastgesteld. Hierin is met name bepaald dat het beginsel van gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers inhoudt dat voor gelijke arbeid of voor arbeid waaraan gelijke waarde wordt toegekend ieder onderscheid naar kunne wordt afgeschaft ten aanzien van alle elementen en voorwaarden van de beloning.

Het Hof van Justitie heeft zich vele malen over deze bepalingen moeten uitspreken, en de uitgebreide rechtspraak van het Hof heeft een duidelijk stempel op het recht op dit gebied gedrukt⁸.

Het communautair acquis op dit gebied vormt de basis van de meeste nationale wettelijke voorschriften over het beginsel van gelijke beloning en heeft dus een zeer belangrijke rol gespeeld bij de ontwikkeling van de positie van vrouwen op de arbeidsmarkt. Het heeft echter de beloningsverschillen tussen vrouwen en mannen niet kunnen wegnemen.

De beloningsverschillen zijn niet alleen het gevolg van ontoereikende wetgeving of een slechte toepassing ervan, maar wetgeving is wel een belangrijk middel om de situatie te verbeteren⁹.

De communautaire wetgeving is doeltreffend geweest om directe discriminatie uit te bannen waarbij een vrouw voor gelijke arbeid een lagere beloning ontving dan een mannelijke collega. De nog bestaande gevallen kunnen op nationaal niveau met rechterlijke of andere middelen efficiënt worden aangepakt.

⁸ Zie bijlage, punt 1.

⁹ "Report on Equal Pay", Netwerk van onafhankelijke juridische deskundigen op het gebied van werkgelegenheid, sociale zaken en gelijkheid van mannen en vrouwen, http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/legislation/report_equal_pay.pdf

Deze wetgeving is echter minder doeltreffend geweest om de naleving van het beginsel van gelijke beloning voor gelijkwaardige arbeid te waarborgen. Het kan hier bijvoorbeeld gaan om de verschillende waardering van twee gelijkwaardige functies in een bedrijf, waarbij de ene functie vooral door vrouwen wordt uitgeoefend en de andere vooral door mannen. Dit soort discriminatie wordt immers minder gemakkelijk in een individuele rechtszaak aanhangig gemaakt, aangezien de potentiële slachtoffers zich er waarschijnlijk niet van bewust zijn, maar ook omdat het in dergelijke gevallen moeilijker is een dossier inzake discriminatie aan te leggen.

Zonder vooruit te lopen op de resultaten van de analyse moet daarom worden onderzocht of wijziging van het communautaire wetgevingskader wenselijk is om ervoor te zorgen dat directe en indirecte discriminatie met name uit de loonstelsels wordt uitgebannen. Met dit doel zou kunnen worden overwogen de bepalingen om de discriminerende elementen voor een van beide geslachten uit de loonstelsels weg te nemen, aan te scherpen.

In dit verband moet ook de rol van transparantie voor al deze aspecten worden onderzocht en moeten de bepalingen, die al in Richtlijn 2002/73/EG zijn vastgelegd, over voorlichting en raadpleging van werknemers en hun vertegenwoordigers over de stand en de ontwikkeling van de beloning van vrouwen en mannen in de onderneming worden geanalyseerd.

Ten slotte zouden de lidstaten meer gebruik kunnen maken van de mogelijkheid om positieve acties te ondernemen, met inachtneming van de rechtspraak van het Hof van Justitie, om de segregatie van de arbeidsmarkt tegen te gaan.

De Commissie blijft haar rol als hoedster van de Verdragen uitoefenen en blijft erop toezien dat het desbetreffende Gemeenschapsrecht juist wordt omgezet en toegepast. Bij de uitoefening van deze taak kan zij zich laten bijstaan door de nationale organen ter bevordering van de gelijke behandeling van vrouwen en mannen¹⁰.

De toepassing van het recht heeft ook baat bij een betere informatieverbreiding en bewustmaking van de bestaande wettelijke bepalingen. Uit enquêtes is een gebrek aan kennis van het Europese recht op het gebied van gelijke beloning, gelijke behandeling en beroepsmogelijkheden gebleken. Gemiddeld zegt slechts een derde van de burgers zijn rechten in geval van discriminatie te kennen¹¹. Daarom moet de voorlichting van zowel de burgers in het algemeen als van de werknemers- en werkgeversvertegenwoordigers, en bovendien de beroepsbeoefenaren in de juridische sector, worden voortgezet.

De mogelijkheid beroeps- en privéleven te combineren stimuleert een beter evenwicht in de verdeling van de huishoudelijke en gezinstaken tussen vrouwen en mannen en ondersteunt derhalve een meer onafgebroken deelname van vrouwen aan de arbeidsmarkt, hetgeen bijdraagt aan de vermindering van beloningsverschillen. De Commissie heeft de Europese sociale partners geraadpleegd over het combineren van werk, privéleven en gezin¹², ervan uitgaande dat actualisering van de communautaire regelgeving nuttig is.

De Commissie:

¹⁰ Artikel 8 bis van Richtlijn 76/207/EEG, zoals gewijzigd bij Richtlijn 2002/73/EG.

¹¹ Eurobarometer 263/65.4.

¹² SEC(2007) 571.

- blijft de omzetting en toepassing van de communautaire wetgeving in de lidstaten grondig controleren en steunt daarbij op het netwerk van nationale organen die verantwoordelijk zijn voor de gelijke behandeling van vrouwen en mannen, om bij te dragen tot een uniforme interpretatie en toepassing van het recht op het gebied van gelijke beloning;
- zal in 2008 de huidige bepalingen analyseren wat betreft de toepasselijkheid van de juridische instrumenten om de geïdentificeerde oorzaken van de beloningsverschillen aan te pakken, en zal zo nodig aanpassing van het communautaire wetgevingskader voorstellen;
- verzoekt de lidstaten de bestaande bepalingen over de voorlichting van werknemers door werkgevers over gelijke behandeling in ondernemingen volledig ten uitvoer te leggen;
- zal onderzoeken of er richtsnoeren of verduidelijkingen nodig zijn voor de uitvoering van positieve acties ter bestrijding van de segregatie van de arbeidsmarkt;
- zal de voorlichtings- en bewustmakingsmaatregelen inzake het bestaande recht en de beroepsmogelijkheden in geval van discriminatie intensiveren, ook de maatregelen die bestemd zijn voor de betrokken actoren in het rechtstelsel;
- zal zo nodig na de raadpleging van de sociale partners op communautair niveau maatregelen voorstellen om de combinatie van werk, privéleven en gezin te verbeteren, zodat vrouwen en mannen onder gelijke voorwaarden toegang tot de arbeidsmarkt kunnen krijgen en er actief kunnen blijven.

3.2. Optimale benutting van de Europese strategie voor groei en werkgelegenheid

De Europese strategie voor groei en werkgelegenheid is een essentieel instrument om de gelijke behandeling van vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt te bevorderen, met de actieve ondersteuning van de structuurfondsen. De open coördinatiemethode voor sociale bescherming en integratie, die aan deze strategie is gekoppeld, erkent ook dat de bevordering van gelijke kansen integrerend deel uitmaakt van de inspanningen van de lidstaten om de sociale samenhang in de EU te versterken.

In het huidige kader van de Europese strategie voor groei en werkgelegenheid is vermindering van de beloningsverschillen in twee van de geïntegreerde richtsnoeren¹³ opgenomen. Deze richtsnoeren stimuleren de lidstaten ook om hun eigen ijkpunten en doelstellingen voor de vastgestelde prioriteiten op te stellen. Uit het Europees Pact voor gendergelijkheid, dat tijdens het voorjaarsoverleg van de Europese Raad van maart 2006 is vastgesteld, blijkt duidelijk de inzet van de lidstaten om op dit gebied krachtadig op te treden.

¹³ Beschikking 2006/600/EG van de Raad, richtsnoeren 18 en 22.

Om beloningsverschillen te bestrijden is een aanpak nodig die gericht is op alle onderliggende factoren. Verschillende lidstaten hebben maatregelen getroffen om de segregatie van de arbeidsmarkt tegen te gaan en onderwijs en opleiding of de combinatie van werk en privéleven te bevorderen. Niettemin worden in het jaarverslag van de Commissie over de groei en werkgelegenheid in 2006¹⁴ en het Gezamenlijk verslag over de werkgelegenheid 2006/2007¹⁵ de hardnekkige verschillen betreurd en wordt in het laatstgenoemde document gesteld: "Slechts twee landen (EE, FI) hebben streefcijfers geformuleerd en in de meeste lidstaten komt het thema zelfs niet aan bod".

In het verslag over de gelijkheid van vrouwen en mannen dat de Commissie bij de Europese Raad heeft ingediend, wordt elk jaar gewezen op blijvend hoge beloningsverschillen en wordt de lidstaten verzocht alles in het werk te stellen om de onderliggende oorzaken te bestrijden. Het is derhalve wenselijk dat de lidstaten in hun nationale hervormingsprogramma's de specifieke initiatieven vermelden die zij hebben genomen om beloningsverschillen te bestrijden, ook op het gebied van de segregatie van de arbeidsmarkt en de combinatie van werk en privéleven. De Commissie zal verslag blijven doen van de ontwikkeling van de beloningsverschillen en van de beleidsmaatregelen die worden vastgesteld in het kader van de mechanismen die voor de Europese strategie voor groei en werkgelegenheid zijn vastgelegd, met name het jaarlijkse voortgangsverslag en het gezamenlijk verslag over de werkgelegenheid. Het is ook van belang het beleid te blijven volgen met behulp van samenhangende, vergelijkbare, volledige en tijdig beschikbare statistieken. Het is vooral belangrijk de belangrijkste bepalende factoren van de beloningsverschillen te kunnen analyseren en te doorgronden om mogelijke beleidsacties voor een gerichte aanpak te formuleren. Met dit doel heeft Eurostat in 2007 samen met de lidstaten een werkgroep ingesteld over de bestaande structurele indicator om de kwaliteit en de vergelijkbaarheid te verbeteren.

De Commissie:

- zal het aanbod en de kwaliteit van de statistieken over de structurele indicator van de beloningsverschillen verbeteren, met inbegrip van de nodige uitsplitsingen en de hulpmiddelen om de bepalende factoren van de beloningsverschillen te identificeren en te analyseren, en voor een passende verspreiding zorgen;
- zal evalueren wat het beste middel is om de bestrijding van de beloningsverschillen tussen vrouwen en mannen voort te zetten in het kader van de volgende geïntegreerde richtsnoeren voor 2008-2010 van de Strategie voor groei en werkgelegenheid;
- verzoekt de lidstaten vanaf heden nationale doelstellingen en tijdschema's vast te stellen voor de vermindering van de beloningsverschillen tussen vrouwen en mannen, op basis van samenhangende, vergelijkbare en volledige statistieken;
- verzoekt de lidstaten de door het Europees Sociaal Fonds geboden middelen volledig te benutten, met name om de directe en indirecte oorzaken van de beloningsverschillen tussen vrouwen en mannen te bestrijden, de toegang tot werk voor vrouwen te verbeteren en de op geslacht gebaseerde segregatie van de arbeidsmarkt te verminderen.

¹⁴ COM(2006) 816.

¹⁵ Document 6706/07 van de Raad.

3.3. Bevordering van gelijke beloning bij werkgevers

Werkgevers zijn de aangewezen partij om ongerechtvaardigde beloningsverschillen aan te pakken. Het is hun verantwoordelijkheid om de wetgeving op dat gebied na te leven. Het is echter ook in hun eigen belang verantwoord op te treden als het gaat om de gelijkheid van vrouwen en mannen binnen hun organisatie. Dit geldt voor zowel particuliere als overheidsondernemingen. De Commissie heeft een actieprogramma voor gelijke kansen voor haar personeel. In dit verband moet worden onderstreept dat ook bij de overheid nog steeds beloningsverschillen bestaan, die met name te maken hebben met beroepssegregatie en het lage percentage vrouwen in leidinggevende en beleidsfuncties.

Het bevorderen van gelijkheid is niet alleen een morele zaak, maar geeft bedrijven bovendien een concurrentievoordeel doordat zij hun personeel in staat stellen hun productiviteitspotentieel volledig te ontplooien. Gelijkheid van vrouwen en mannen is overigens een van de prioritaire actiegebieden van het Europees Verbond voor maatschappelijk verantwoord ondernemen¹⁶ (MVO). De Commissie verzoekt het Verbond derhalve initiatieven aan te dragen om gebruik te maken van goede praktijkervaringen met het bestrijden van beloningsverschillen.

Een aantal lidstaten ondersteunt de inspanningen van de werkgevers door keurmerken in te voeren voor bedrijven die door de manier waarop zij de gendergelijkheid op het werk en in het personeelsbeleid in de praktijk brengen, de gelijkheid van vrouwen en mannen bevorderen. De Commissie kan de aanzet geven tot een uitwisseling van goede ervaringen op dit gebied. Zij ondersteunt nu al bewustwordingsacties om genderstereotypen te bestrijden, onder andere in het programma Progress.

Ook overheden spelen een rol van belang in de nationale economie: overheidsopdrachten zijn goed voor 16% van het BBP van de EU. Zij hebben dus de mogelijkheid om hun leveranciers te stimuleren zich maatschappelijk verantwoord te gedragen. Dit is vastgelegd in de Richtlijnen 2004/17/EG¹⁷ en 2004/18/EG¹⁸: *"De aanbestedende diensten kunnen bijzondere voorwaarden bepalen waaronder de opdracht wordt uitgevoerd (...) [die] met name verband [kunnen] houden met sociale of milieuoverwegingen"*.

De Commissie

- verzoekt de nationale overheden alles in het werk te stellen om beloningsverschillen in hun organisatie tegen te gaan en gelijke beloning bij hun leveranciers in de procedures voor overheidsopdrachten te stimuleren;
- zal de dimensies gelijke behandeling en gelijke beloning opnemen in haar leidraad voor 2008 over de toepassing van sociale criteria in de procedures voor overheidsopdrachten.

¹⁶ COM(2006) 136.

¹⁷ Richtlijn 2004/17/EG van het Europees Parlement en de Raad van 31 maart 2004.

¹⁸ Richtlijn 2004/18/EG van het Europees Parlement en de Raad van 31 maart 2004.

3.4. Ondersteuning van de uitwisseling van goede ervaringen op EU-niveau

Diverse lidstaten hebben nationale initiatieven ontplooid om beloningsverschillen tegen te gaan, waaronder: wetgevingsmaatregelen voor gelijke beloning om bedrijven bijvoorbeeld te stimuleren of te verplichten ongerechtvaardigde beloningsverschillen tussen hun werknemers te analyseren en aan te pakken; een actief beleid voor gelijkheid van vrouwen en mannen, met als doel structurele ongelijkheden op de arbeidsmarkt tegen te gaan; en een loonbeleid waarin laagbetaalde beroepen worden hergewaardeerd.

Vermindering van de beloningsverschillen is een van de prioriteiten van de kaderstrategie inzake de gelijkheid van vrouwen en mannen, die de Europese sociale partners in maart 2005 hebben goedgekeurd. Volgens het eerste uitvoeringsverslag van begin 2007 heeft de kaderstrategie de aanzet gegeven tot een groot aantal nationale initiatieven, waarbij gebruik is gemaakt van een gevarieerd scala van instrumenten, zoals bewustwordings- en opleidingsacties, de ontwikkeling van loonvergelijkingsinstrumenten of het formuleren van strategieën om beloningsverschillen te verkleinen.

Uit de uiteenlopende benaderingen die worden gehanteerd, blijkt wel hoe complex het fenomeen is. Gelijke beloning is alleen haalbare kaart als alle betrokken partijen op alle niveaus samenwerken en als alle factoren die aan de beloningsverschillen ten grondslag liggen, worden aangepakt. Daarom is het belangrijk een goed inzicht te krijgen in de oorzaken van de beloningsverschillen en bekendheid te geven aan manieren waarop de verschillende actoren deze te lijf zijn gegaan. De Commissie zal de uitwisseling van goede ervaringen op dit gebied ondersteunen.

Het Europees Instituut voor gendergelijkheid¹⁹ kan worden gevraagd technische ondersteuning te verlenen bij het bestrijden van beloningsverschillen.

- De Commissie verzoekt de sociale partners hun kaderstrategie inzake de gelijkheid van vrouwen en mannen voor te zetten en prioriteit te blijven geven aan het verkleinen van beloningsverschillen.

¹⁹ Verordening (EG) nr. 1922/2006.

4. CONCLUSIES

De gelijkheid van vrouwen en mannen en non-discriminatie behoren tot de fundamentele beginselen van de Europese Unie. De hardnekkigheid waarmee beloningsverschillen tussen vrouwen en mannen blijven bestaan, is een teken dat vrouwen nog steeds te maken hebben met directe en indirecte discriminatie en ongelijkheden op de arbeidsmarkt. Dit maakt het tevens moeilijker het productiviteitspotentieel van vrouwen optimaal te benutten en de doelstellingen van de Europese strategie voor groei en werkgelegenheid te realiseren.

Het is vooral nodig dit complexe en moeilijk te doorgronden fenomeen beter te analyseren. Dan kunnen gerichte actiegebieden worden aangegeven en mogelijke verbeteringen van de wetgeving worden voorgesteld waarmee de beloningsverschillen aanzienlijk kunnen worden teruggebracht.

Deze mededeling is bedoeld om de bestrijding van beloningsverschillen een nieuwe impuls te geven. Hieruit blijkt dat de Commissie zich ten volle inzet om ongerechtvaardigde beloningsongelijkheden tussen vrouwen en mannen weg te nemen. Daarom vraagt de Commissie om de actieve medewerking van alle betrokken partijen, in het bijzonder de lidstaten en de sociale partners.

ANNEX

1. LEGAL FRAMEWORK

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Extracts from the Treaty establishing the European Community

Article 2

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

Article 141

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

Equal pay without discrimination based on sex means:

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

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

2. INDICATOR "GENDER PAY GAP IN UNADJUSTED FORM"

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

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

2.1. Definition

The definition currently used by Eurostat is as follows:

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

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

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

2.2. Explanatory factors

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

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

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

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

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

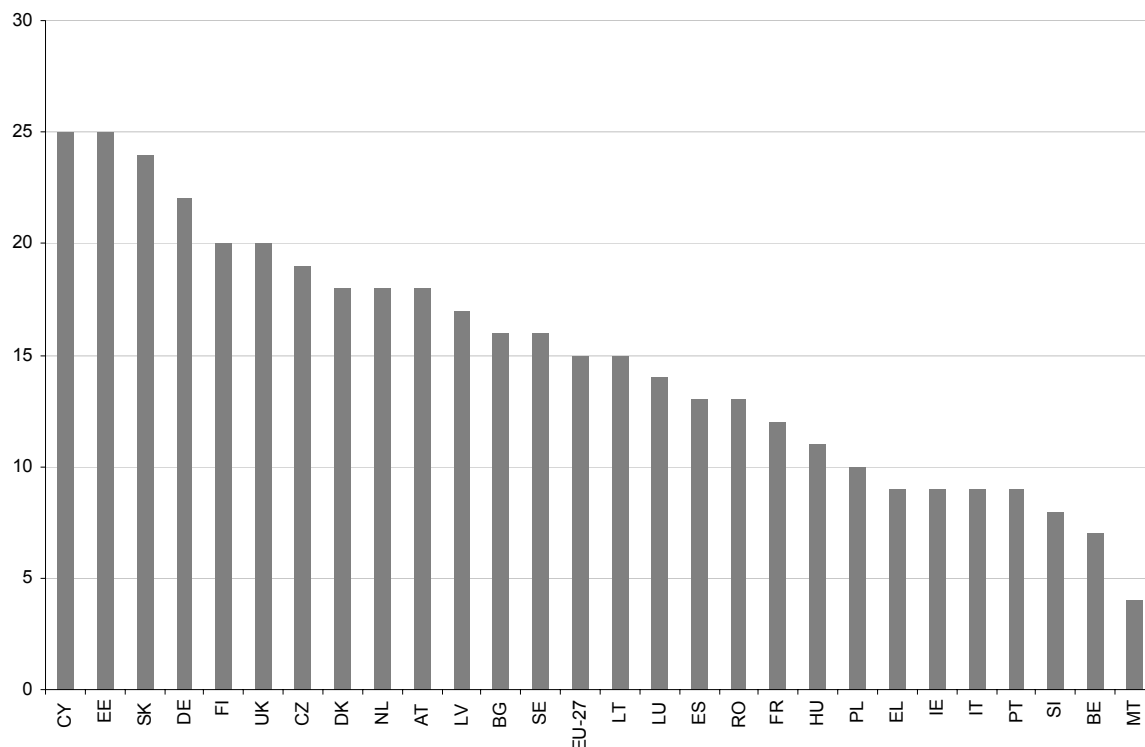
2.3. Implications for the gender pay gap indicator

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

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

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

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



Source: Eurostat.

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

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

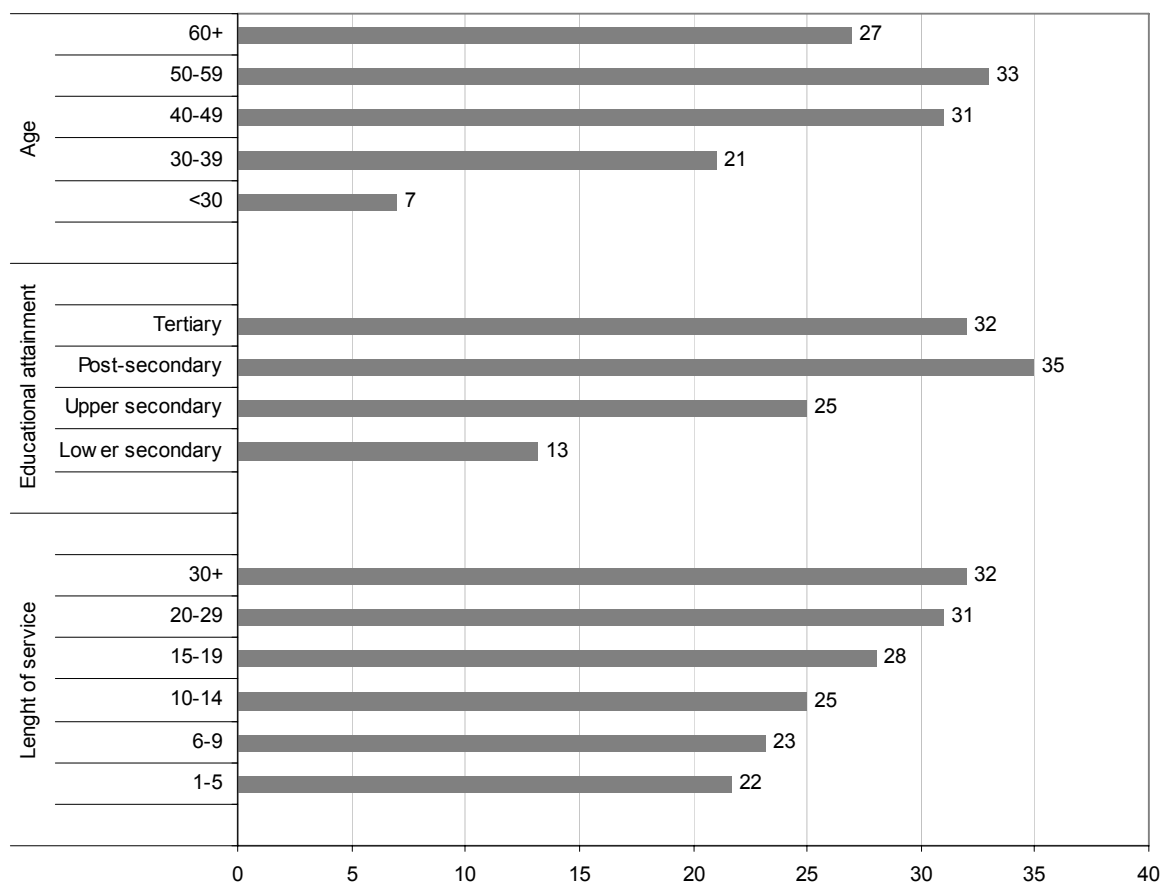
Table 1 – Gender pay gap (%) in the EU

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

Source: Eurostat, Structural Indicators.

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

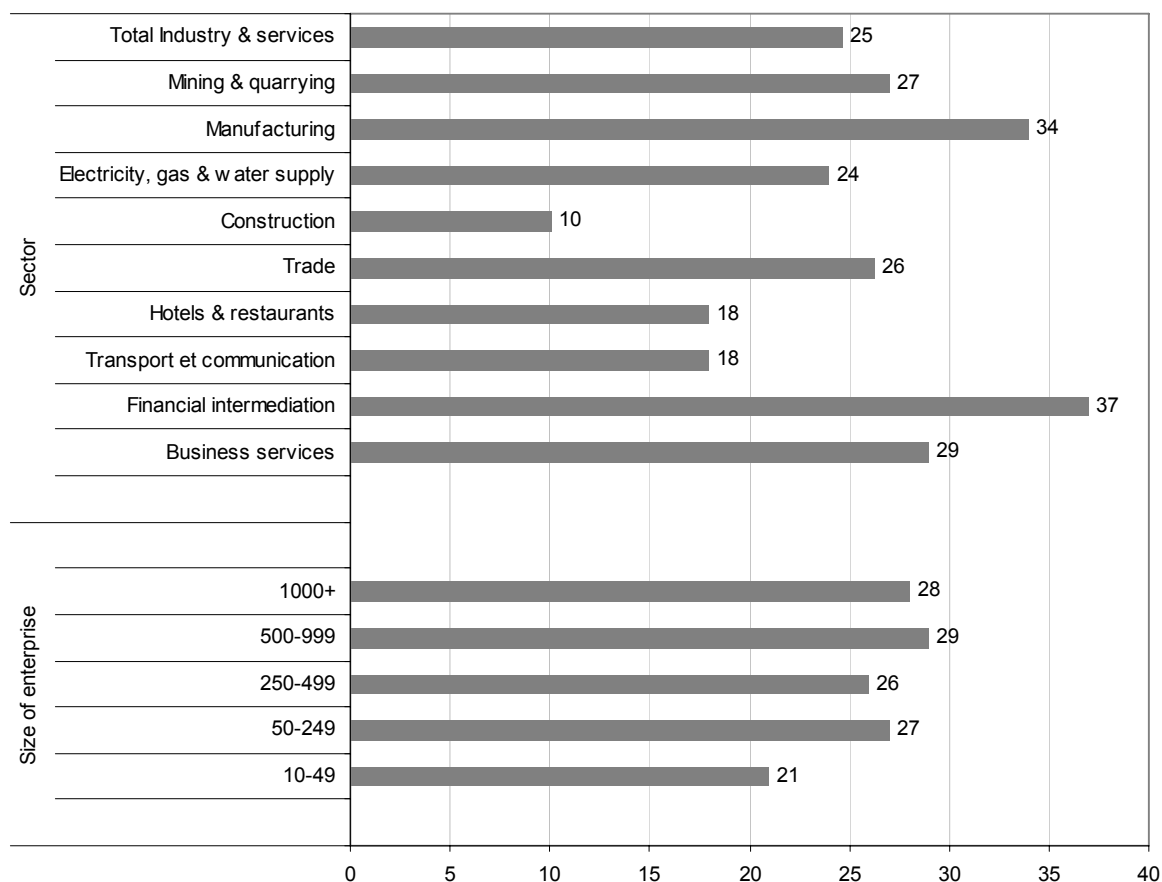
Figure 2 - Gender pay gap, breakdown by personal characteristics (1) (%)



Source: Eurostat: Structure of Earnings Survey 2002.

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

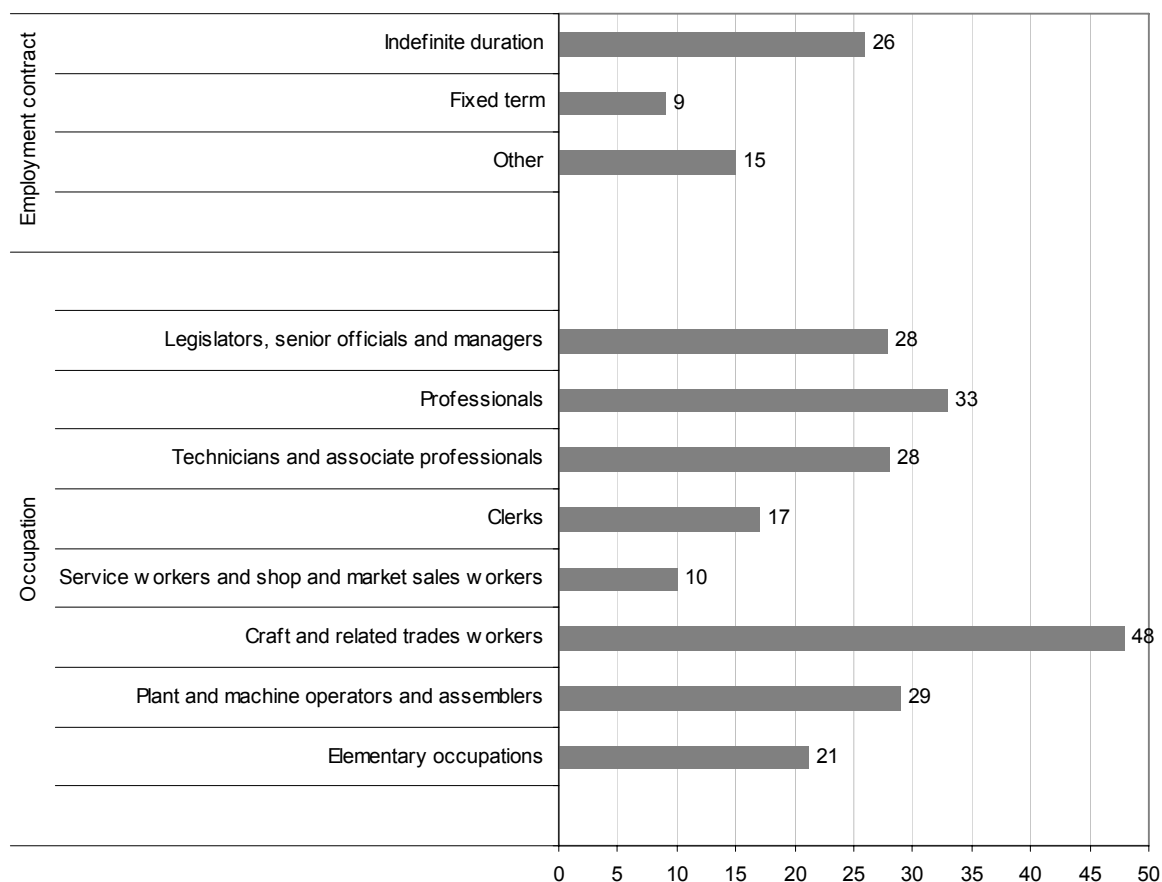
Figure 3 - Gender pay gap, breakdown by enterprise characteristics (1) (%)



Source: Eurostat: Structure of Earnings Survey 2002.

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

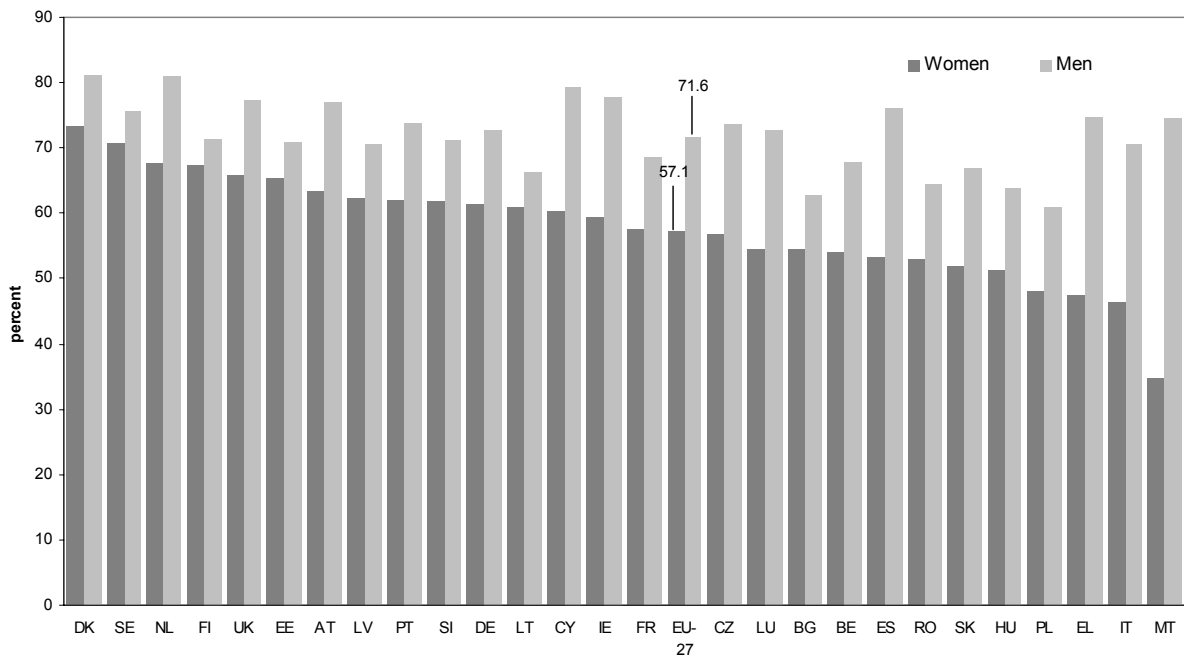
Figure 4 - Gender pay gap, breakdown by job characteristics (1) (%)



Source: Eurostat: Structure of Earnings Survey 2002.

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

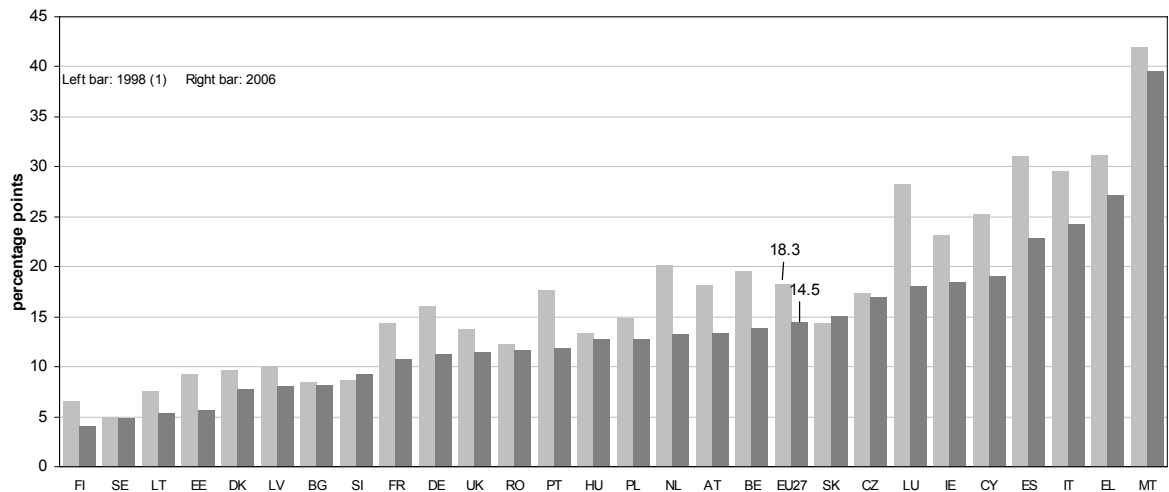
Figure 5 - Employment rates in the EU - 2006



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

Provisional data for FR and EU-27

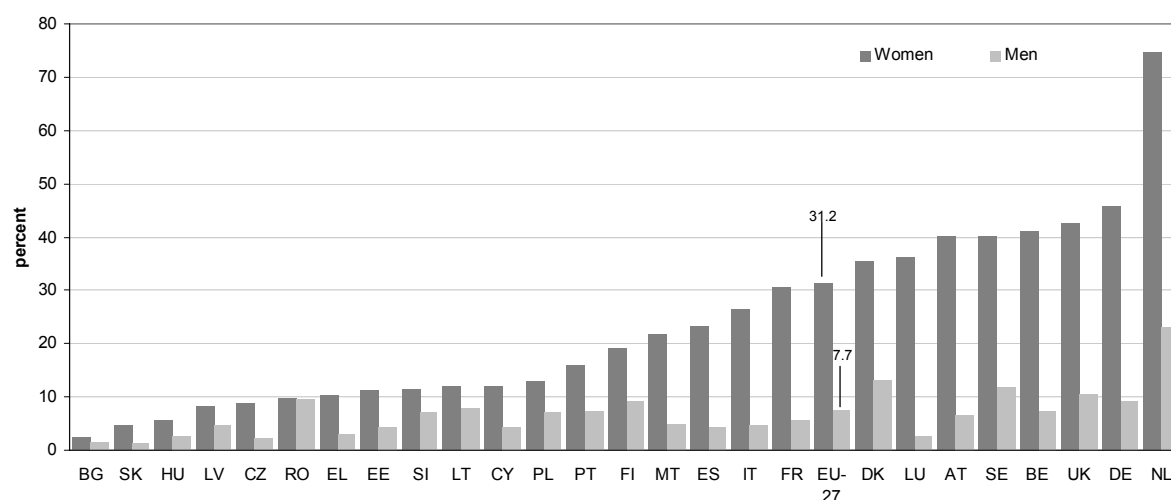
**Figure 6 - Absolute gender gap in employment rates in the EU - 1998 and 2006
(Difference between men's and women's employment rates)**



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

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

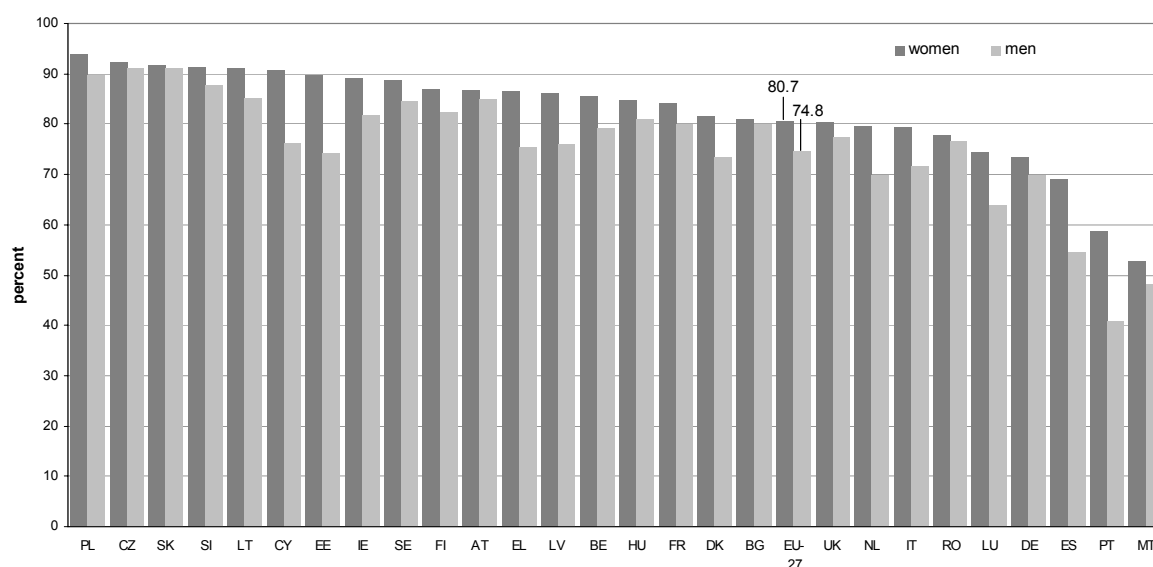
Figure 7 - Share of part-time workers in total employment - 2006



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

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

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

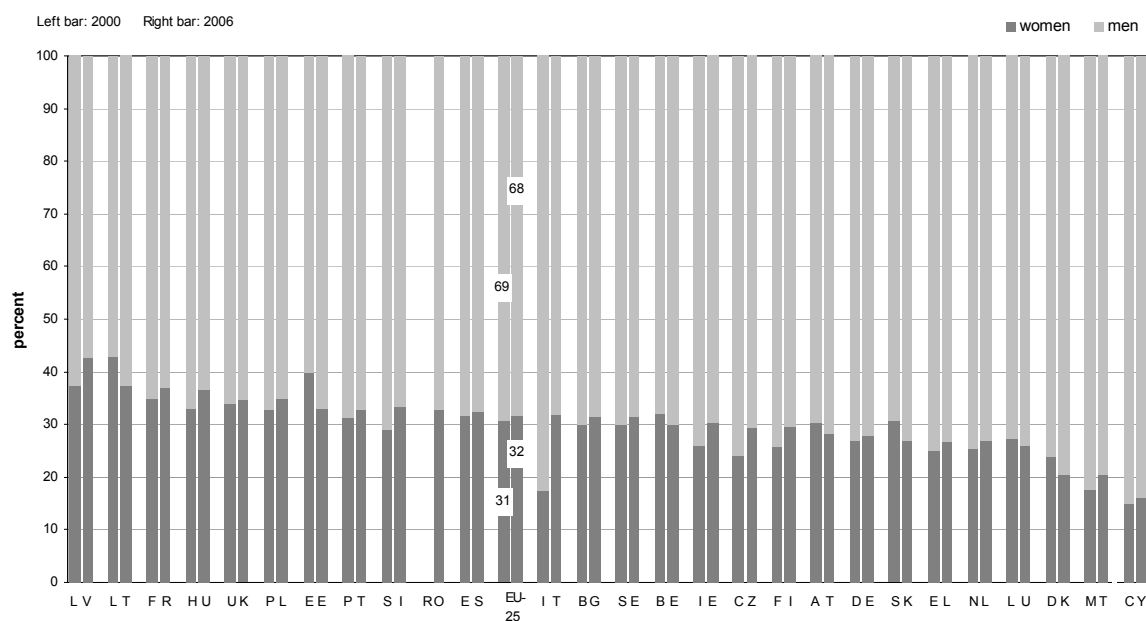


Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS), annual averages.

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

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

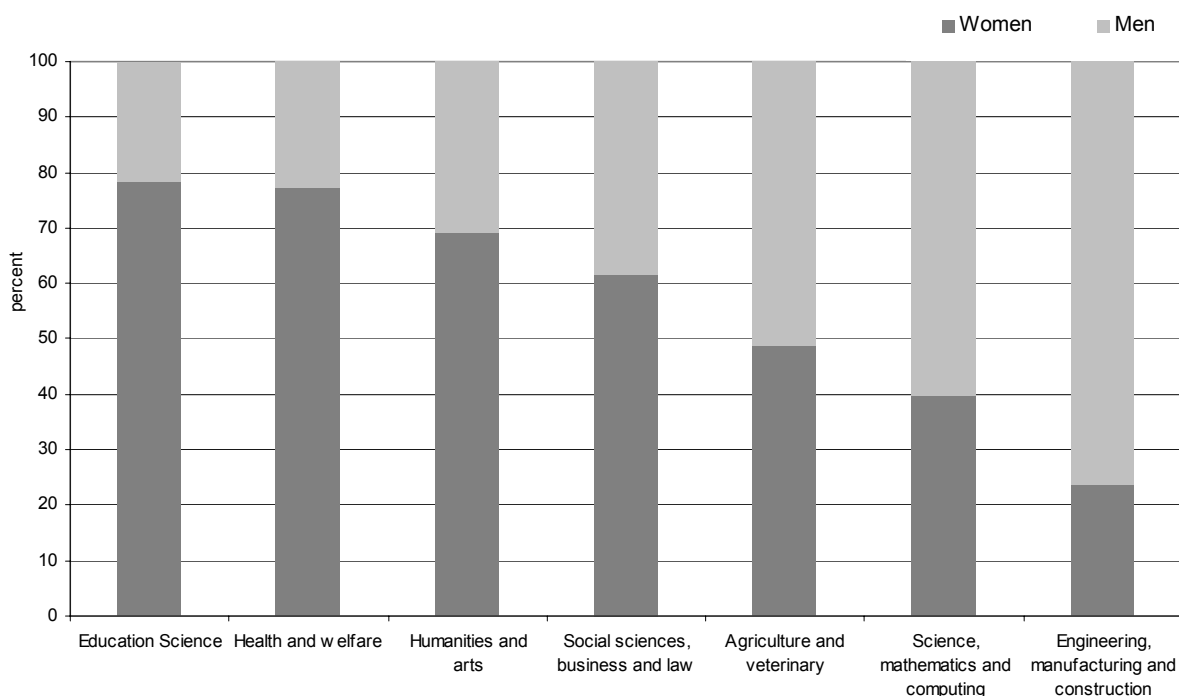
Figure 9 - Managers in the EU - Distribution by sex 2000 and 2006



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

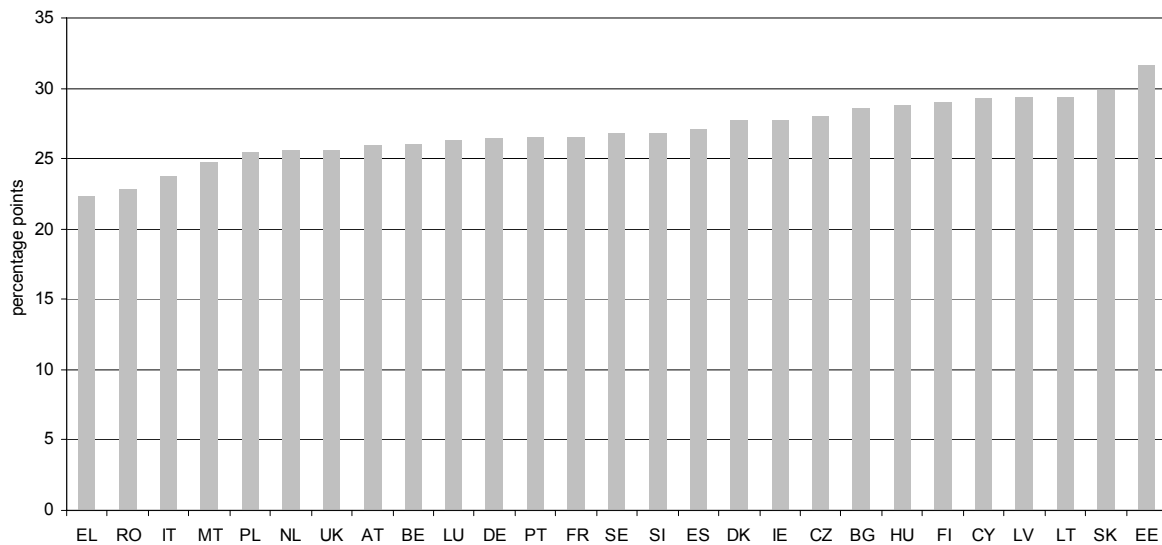
Managers are persons classified in ISCO 12 and 13. FR 2006: provisional data. MT and CY: data lack reliability due to small sample size. IT: Change of data collection method. No data for RO in 2000

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



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

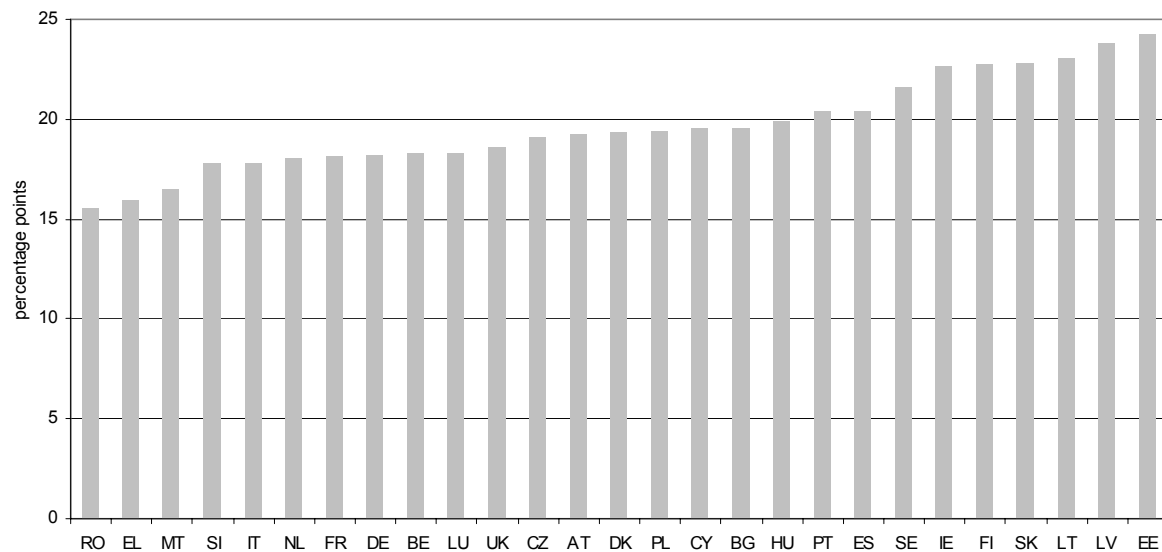
Figure 11 - Gender segregation in occupations in the EU - 2006



Source: Eurostat - LFS

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

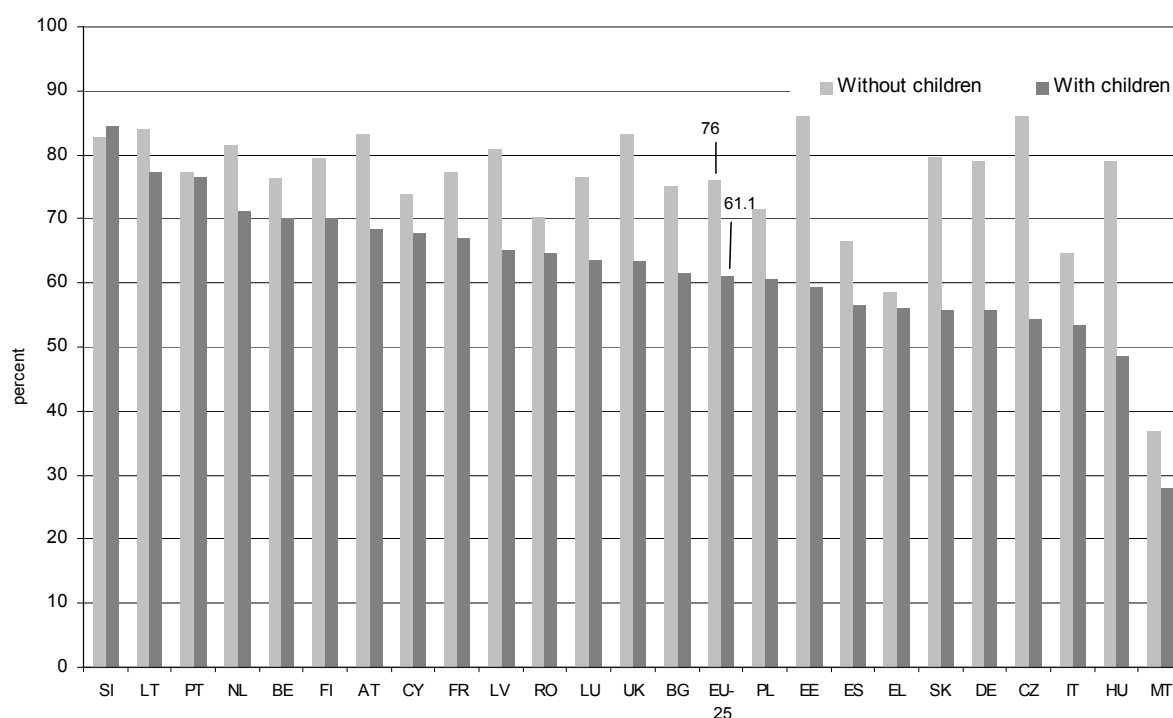
Figure 12 - Gender segregation in economic sectors in the EU - 2006



Source: Eurostat - LFS

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

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



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

No data available for DK, IE and SE.

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

BE	Guidebook on job classification available for employers and trade unions to avoid and eliminate gender bias in pay systems (2006) Equal Pay Day established, with the aim of raising awareness of the public about the persistence of gender wage inequality. 2006 decision by the federal government to establish an annual report monitoring progress in reducing the gender pay gap. First report published in March 2007.
EL	Guide for the integration of gender equality in firms, including equal pay for work of equal value, with recommendations to public administration and social partners.
ES	Spain adopted in March 2007 a new gender equality law that notably includes provisions on fighting discrimination, allowing positive action measures in collective agreements, encouraging reconciliation of work and family life, promoting equality plans and fostering good practices (1)
FR	Law on equality of remuneration between men and women (March 2006) strengthening women's rights in respect of maternity leave; obligation for enterprises to take steps to close the gender pay gap by 31 December 2010 and to provide for catch up salary payments to be made following maternity or adoption leave. Obligation of gender pay bargaining in companies and sectors.
HU	Law aimed at promoting voluntary regulation on equal opportunities; Equal Opportunity Plan (EOP) to be adopted by public employers and private employers with State-owned share over 50% for each year.
IT	Obligation for public and private firms employing more than 100 employees to provide statistical information on the employment conditions of their employees broken down by gender every two years (1991 Law on Positive Actions; Article 9, Act 125/1991). Companies to give the report to local equality advisors and trade unions.
LU	Obligation for social partners to bargain on equal pay (law of June 2004). Collective bargaining has to include a provision concerning the implementation of the principle of equal pay between men and women.
NL	Equal pay working group (2005) established, bringing together organisations relevant to equal pay – employees and employers organisations, the Equal Treatment Commission, the Dutch Human Resources Policy Association and the Dutch Association for Employee Participation.
PT	Obligation for all employers to display in November in a visible place for a period of at least 30 days, the list of their staff indicating each employee's earnings (Law N° 35/2004, of 29 July, Articles 452 to 457 and 490), with the exception of central, regional and local administrations, public institutes and other collective public entities, as well as employers of domestic service workers Training on gender equality for judges and other agents involved in the process of

	justice administration, promoted by the Commission for Equality in Labour and Employment
SE	Equal Opportunities Act provides that all employers with a minimum of ten employees are required to prepare an annual equal opportunities plan as well as a plan of action for equal pay.
UK	Equality Act (2006) places a statutory duty on all public authorities to have due regard to the need to eliminate unlawful discrimination and harassment and promote equality of opportunity between men and women.

Source: "Gender Pay Gap – Origins and policy responses", Group of Experts on Gender, Social Inclusion and Employment, 2006

(1) Added after the completion of the report.