



КОМИСИЯ НА ЕВРОПЕЙСКИТЕ ОБЩНОСТИ

Брюксел, 18.7.2007
COM(2007) 424 окончателен

**СЪОБЩЕНИЕ НА КОМИСИЯТА ДО СЪВЕТА, ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ,
ЕВРОПЕЙСКИЯ ИКОНОМИЧЕСКИ И СОЦИАЛЕН КОМИТЕТ И КОМИТЕТА
НА РЕГИОНИТЕ**

Как да преодолеем разликата в заплащането на жените и мъжете

СЪОБЩЕНИЕ НА КОМИСИЯТА ДО СЪВЕТА, ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ, ЕВРОПЕЙСКИЯ ИКОНОМИЧЕСКИ И СОЦИАЛЕН КОМИТЕТ И КОМИТЕТА НА РЕГИОНИТЕ

Как да преодолеем разликата в заплащането на жените и мъжете

1. ВЪВЕДЕНИЕ

Основният принцип за равно третиране на жените и мъжете е залегнал още в Римския договор от 1957 г. Намаляването на разликата в заплащането е една от целите на Европейската стратегия за икономически растеж и заетост. При все това, в пътната карта за равенство между жените и мъжете¹ се подчертава, че разликата в заплащането продължава да е налице, въпреки предприетите действия и мерки срещу нея. Според показателя за разликата (некоригирана) в брутното почасово възнаграждение на мъже и жени, жените са получавали през 2005 г. средно 15% по-малко от мъжете в Европейския съюз. Няма никакви признаци за трайно намаляване на разликата.

Само малка част от тази разлика може да бъде обяснена с обективни критерии, което е показателно за неравенството, което продължава да съществува на пазара на труда по отношение на жените. Жените имат по-голяма успеваемост в учебния процес от мъжете във всички държави-членки и представляват по-голяма част от дипломираните висшисти. Как тогава да си обясним, че след завършване на образованието пазарът на труда им предоставя по-неблагоприятни условия, отколкото на мъжете и не оценява напълно техния производствен потенциал? Една модерна и конкурентна икономика не може да си позволи подобно положение, особено с оглед на предизвикателствата на демографските промени и очакваното намаляване на активното население.

В този контекст се вписва настоящият документ, който си поставя за цел да анализира причините за разликите във възнагражденията и да предложи пътища и начини за тяхното намаляване. Комисията не би могла да се справи сама с това предизвикателство, тъй като в много области центърът на тежестта се намира в държавите-членки и действията, които трябва да се предприемат, надхвърлят нейните компетенции. Поради това, за премахването на разликата в заплащането ще бъде необходимо мобилизирането на всички заинтересовани, преди всичко в държавите-членки и сред социалните партньори, за да бъде постигнат напредък в установяването на равенство между жените и мъжете на пазара на труда.

¹ COM (2006) 92 Резолюцията на Европейския парламент от 13 март 2007 г. относно пътната карта (P6_TA(2007)0063) призовава Комисията да се бори срещу разликата в заплащането.

2. РАЗЛИКАТА В ЗАПЛАЩАНЕТО НА ЖЕНИТЕ И МЪЖЕТЕ: СЛОЖНО И УСТОЙЧИВО ЯВЛЕНИЕ

2.1. Какво означава разлика в заплащането?

Разликата в заплащането отчита относителното различие на средното брутно почасово възнаграждение за жените и за мъжете в цялата икономика. Това е един от структурните показатели за наблюдение на Европейската стратегия за икономически растеж и заетост².

Разликата в заплащането се дължи на комплексни фактори. Един работен документ на службите на Комисията от 2003 г. описва подробно размера, анализа и политическите последици от разликата в заплащането на жените и мъжете³. Той подчертава колко е трудно да се отделят обективните причини, които обясняват разликата, от ефектите, дължащи се на пряка или непряка дискриминация или на други причини.

Разликите в заплащането между жените и мъжете може частично да отразяват обективните различия по отношение на *индивидуалните характеристики* (възраст, ниво на образование, придобит опит), *заетостта* (професия, вид договор или условия на труд) или *предприятието* (сфера на дейност или размер на предприятието). Например на пазара на труда опитът обикновено се заплаща по-добре. Ако мъжете имат средно по-голям опит от жените, нивото на заплащане ще бъде средно също по-високо. При все това все още има случаи на *дискриминация* на работещи по полов признак. Случва се при еднакъв опит и за една и съща работа жените да получават по-ниско възнаграждение от мъжете и това е умишлена/преднамерена дискриминация.

Обективните различия и открито дискриминационните практики обаче не са достатъчни, за да обяснят защо все още съществува разлика в заплащането⁴. Тази разлика се дължи на няколко причини както от юридически, така и от социален или икономически характер, които излизат далеч извън рамките на въпроса за еднаквото заплащане за еднакъв труд.

Според Договора (член 141) трябва да се осигури равно заплащане за труд с *еднаква стойност*. Това поставя въпроса за оценяването на труда на всеки работещ и по-конкретно за оценката на различните функции. Фактът, че все още има разлика в заплащането означава също така, че професиите и функциите, упражнявани предимно от жени, получават по-ниска системна оценка в сравнение с тези, упражнявани предимно от мъже и това не се дължи обезателно на обективни критерии⁵. На едно и също ниво на квалификация физическата сила например може да бъде по-високо оценена от уменията за общуване или отговорността за капиталите да бъде поставена над отговорността за хората. Можем да посочим за пример едно предприятие, което

² Разлика (некоригирана) в средното брутно почасово възнаграждение на жените и мъжете, изразено в проценти от възнаграждението на мъжете. Виж определението в точка 2 от приложението.

³ SEC(2003)937

⁴ „Разликата в заплащането на мъжете и жените – първопричини и ответни действия чрез политиките“,

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

наскоро преразгледа таблиците със заплатите на служителите си и приравни труда на касиер(к)ите в супермаркет с този на складовите работници.

От друга страна, разликата в заплащането може да отразява неравенства, които в действителност засягат основно участието на жените на пазара на труда.

Това се отнася например до *сегрегацията* на пазара на труда. Оказва се, че жените се концентрират в много по-малък брой сектори и професии от мъжете. Поради това тези сектори и професии са по-ниско оценявани и по-ниско заплащани от секторите, в които работят предимно мъже. Приблизително 40% от жените са заети в здравеопазването, образованието или държавната администрация срещу само 20% от мъжете. Освен това жените работят основно като административни секретарки, продавачки, по-ниско квалифицирани или неквалифицирани работнички и тези професии представляват почти половината от заетостта на жените. В същото време само една трета от висшите кадри в предприятията на Европейския съюз са жени.

Сегрегацията се задълбочава и от *традициите и стереотипите*, които оказват влияние върху избора на образованието и специалността, върху оценката и класификацията на професиите, но също и върху участието в заетостта. Трябва да се отбележи, че все още на жените се налага да понасят трудностите, свързани със съчетаването на професионалния и на личния живот, в по-голяма степен, отколкото на мъжете. Това влияе върху техния избор на професия и много по-често води до работа при намалено работно време и до по-чести прекъсвания на работата, което се отразява отрицателно върху професионалното им развитие. Почти една трета от жените работи при намалено работно време срещу само 8% при мъжете. Въпреки че изборът на този начин на работа може да отразява личните предпочитания и да насърчава заетостта на жените, разликата между жените и мъжете е много показателна за факта, че те използват времето по различен начин и че грижата за зависимите членове на семейството се поема основно от жените. Липсата на достъпни, качествени и на разумни цени услуги за гледане на деца засилва това несъответствие. Също така, в отпуск по майчинство излизат предимно жените⁶. Появата и отглеждането на децата трайно намаляват процента на заетост на жените, но не и при мъжете. В резултат на това професионалната кариера на жените е по-често прекъсвана, по-забавена и кратка, и следователно по-ниско заплатена.

При тълкуване на показателя за разликата в заплащането трябва да се вземе предвид и фактът, че той не позволява да се прави разлика между обективните причини и причините, произтичащи от дискриминацията, или други причини.

⁶ Евробарометър 189 / 59.1

2.2. Характеристики на разликата в заплащането в ЕС

През 2005 г. разликата в заплащането между жените и мъжете се изчисляваше на 15% в ЕС-27, т.е. два пункта под неговото равнище от 1995 г. (виж приложението). Тази относителна стабилност контрастира с ясно изразеното положително развитие на процента на заетост на жените, където напредъкът е постоянен.

На ниво държави-членки промените са твърде значими, тъй като разликата варира от 4% (Малта) до 25% (Естония, Кипър). При все това разликата в заплащането не е общо показателна за равенството между жените и мъжете, тъй като тя се отнася само до хората, работещи на трудов договор и трябва да бъде тълкувана, като се вземат предвид другите показатели, свързани с пазара на труда. Тя отразява като цяло разликите в (начина и) условията на труд на жените. Така повечето страни с нисък процент на заетост на жените (напр. Малта, Италия, Гърция, Полша) имат разлика, по-ниска от средната, която се дължи на слабата заетост на ниско- или неквалифицираните жени. По-високата разлика върви редом с по-силна сегрегация на пазара на труда (напр. Кипър, Естония, Словакия, Финландия) или с по-голям процент жени, работещи при непълно работно време (напр. Германия, Обединеното кралство, Нидерландия, Австрия, Швеция). Освен това, институционалните системи и механизми на фиксиране на възнагражденията могат също да повлияят на заплащането.

Разликата в заплащането е също така по-висока от средната в предприятията от частния сектор⁷ (25%) и варира чувствително в зависимост от индивидуалните качества, параметрите на предприятието или на заетостта (виж статистическото приложение). За отбелязване е, че разликата се увеличава (успоредно) с размера на предприятието, възрастта и степента на обучение и квалификация. С други думи, квалификацията и придобитият опит на жените се заплащат по-ниско от тези на мъжете. От друга страна, най-засегнатите сектори от разликата в заплащането са промишлеността, услугите в предприятията и финансовите дейности.

3. МЕРКИ СРЕЩУ НЕРАВЕНСТВОТО В ЗАПЛАТИТЕ НА ЖЕНИТЕ И МЪЖЕТЕ

Преодоляването на разликата в заплащането на жените и мъжете е политически приоритет за Европейската комисия, потвърден в нейната „Пътна карта за равенството“, приета за периода 2006-2010 г.

Разликата в заплащането има значителни последици върху положението на жените в икономическия и социалния живот по време на активния живот и след него. Тя е пречка за постигането на равностойна икономическа независимост на жените и на мъжете. Тя неизбежно ограничава личния избор, например по отношение на условията и на продължителността на работата, на прекъсванията в кариерата или на разпределението на отговорностите в домакинството и в семейството. Тя създава по-голяма опасност от обедняване при жените, особено в семействата с един родител. Тези последици се чувстват даже след приключване на активния живот, когато разликата в заплащането се превръща в разлика в пенсията. Тя свидетелства за неприемливо за икономиката разхищение на ресурси и за общество, което възпрепятства пълноценната реализация на производствения потенциал на жените.

⁷

Виж т. 3 от приложението

Общностните политики винаги са били насочени срещу тези прикрити аспекти на разликата в заплащането. От една страна, беше разработена значителна правна уредба за борба срещу дискриминацията и за гарантиране на равно третиране. От друга страна, редица незаконодателни мерки и инициативи допринесоха за насърчаване на равенството между жените и мъжете във всяко отношение.

Но все още съществуващата разлика в заплащането показва, че е необходимо да се обмислят специфични начини на действие за намаляване на неоснователните неравенства в доходите. Набелязани са четири приоритетни допълващи се области. От законодателна гледна точка, Комисията трябва да бди за пълното въвеждане и прилагане на съществуващата рамка, като открои възможностите за подобрене. В областите, надхвърлящи нейните компетенции, Комисията трябва да заложи на активното включване на всички заинтересовани страни, и по-специално на държавите-членки и на социалните партньори. Необходимо е да се оползотворят напълно възможностите на Европейската стратегия за икономически растеж и заетост и да се работи за приемане на идеята за равенство на доходите сред работодателите. В действителност работодателите са първата инстанция, която трябва да прилага принципа за равенство на заплащането за равен труд или за труд с равна стойност. Освен това обменът на добри практики на общностно ниво ще позволи да се опознае по-добре явлението и да се разпространят новаторски решения за неговото преодоляване.

3.1. Анализ на възможностите за усъвършенстване на законодателната рамка и на нейното прилагане

Още в член 119 на Римския договор от 1957 г. е залегнал принципът за равенство в заплащането между работещите мъже и работещите жени за еднакъв труд. Този член, станал впоследствие член 141 в Договора, предвижда, че държавите-членки трябва да осигурят прилагането на принципа за равенство в заплащането между работещите мъже и работещите жени за равен или равностоен труд (виж приложението).

Член 141 цели нещо повече от стриктното равенство *de jure*, в него се признава също така необходимостта от равенство *de facto*. Ето защо параграф 4 от него дава възможност на държавите-членки, *с оглед на осигуряване на практика на пълно равенство на жените и мъжете в професионалния живот*, да провеждат или да предприемат положителни действия, предназначени да улеснят упражняването на професионална дейност от по-слабо представения пол.

През 1975 г. Съветът прие Директива 75/117/ЕИО за сближаване на законодателствата на държавите-членки относно прилагането на принципа за равно заплащане на работещите мъже и работещите жени. Тя предвижда, че принципът за равенство в заплащането на работещите мъже и работещите жени за еднакъв труд и за труд с еднаква стойност изключва всяка възможност за дискриминация, основана на пола, по отношение на всички аспекти и условия на заплащането.

Европейският съд трябваше на няколко пъти да се произнася по тези разпоредби в многобройни свои решения, които сложиха дълбок отпечатък върху правораздаването в тази област⁸. Достиженията на общностното право са в основата на повечето национални законодателни мерки, отнасящи се до принципа на равенството в

⁸

Виж т. 1 от приложението

заплащането и имаха решаващо значение за промяната на положението на жените на пазара на труда. Това законодателство обаче не доведе до преодоляване на разликата в заплащането между жените и мъжете.

Тази разлика не се дължи само на незадоволително или на лошо прилагане на законодателството — последното все пак ще играе важна роля⁹ в бъдеще за подобряване на положението.

Общностното законодателство постигна резултати при премахването на пряката дискриминация, при която жената получаваше по-ниско заплащане от колегата си от мъжки пол за една и съща работа. Ако има още такива случаи, те могат да бъдат успешно разрешени чрез правни и други механизми на национално ниво. Но това законодателство не беше толкова ефективно при осигуряване на спазването на принципа за еднакво заплащане на труд с еднаква стойност. Може да става дума например за различно оценяване, в рамките на едно предприятие, на две равностойни функции, едната предимно извършвана от жени, другата — предимно от мъже. В действителност този вид дискриминация е по-трудно да бъде оспорена чрез индивидуални правни действия поради факта, че потенциалните жертви не си дават реална сметка за положението, но и защото е по-трудно да се заведе дело за дискриминация при подобни случаи.

Следователно, без да поставяме под съмнение резултатите от анализа, би било добре да проверим дали трябва да се направят промени в законодателната рамка, за да бъдем сигурни, че е изключена възможността за пряка и непряка дискриминация от системите за определяне на възнагражденията. За тази цел може да се предвиди подсилване на разпоредбите, насочени към отстраняване на елементите на дискриминация по отношение на един от половете в системата на заплащане.

Необходимо е да се прецени ролята на прозрачността във всичките ѝ аспекти и в тази светлина да се анализират разпоредбите, отнасящи се до информацията и допитването до работещите и до техните представители относно положението и развитието на възнагражденията на жените и мъжете в предприятието, както е предвидено в Директива 2002/73/ЕО.

За да се справят със сегрегацията на пазара на труда, държавите-членки биха могли да използват в по-голяма степен възможността за осъществяване на положителни действия при зачитане на юриспруденцията на Европейския съд.

Европейската комисия ще продължава да играе ролята на пазител на договорите и да следи съответното общностно право да се транспонира и прилага правилно. При изпълнението на тази задача тя може да разчита на националните органи, натоварени да насърчават равенството в отношението към жените и мъжете¹⁰.

Проучванията сочат непознаване на европейското право в областта на равенството в заплащането, на равенството в третирането и възможните пътища за възражения. Средно един от трима граждани твърди, че знае правата си в случай на

⁹ „Доклад за равното заплащане“, Мрежа от независими юридически експерти в областта на трудовата заетост, социалните въпроси и равенството на половете,
http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/legislation/report_equal_pay.pdf

¹⁰ Член 8а от Директива 76/207/ЕИО, изменена с Директива 2002/73/ЕО.

дискриминация¹¹. Необходимо е, следователно, да продължи информирането както на гражданите изобщо, така и на представителите на работещите и на работодателите, както и на професионалистите в областта на правосъдието.

И накрая, възможността да се съвместява професионалният с личния живот допринася за подобряване на баланса в разпределението на задачите в домакинството и в семейството между жените и мъжете и така осигурява по-продължително участие на жените в пазара на труда, което от своя страна намалява разликата в заплащането.

Комисията започна консултации с европейските социални партньори по въпроса за съвместяването¹², като смята, че би било полезно да се актуализира общностната правна уредба. Комисията:

- ще продължи да упражнява задълбочен контрол по транспонирането и прилагането на общностното законодателство в държавите-членки и ще използва мрежата от национални органи, отговарящи за равенството между жените и мъжете, за да бъде правото еднакво тълкувано и прилагано в областта на равенството в заплащането;
- през 2008 г. ще направи анализ на действащите разпоредби за пригодността на юридическите механизми към откритите се причини, довели до разликата в заплащането, и ще предложи, при необходимост, приспособяване на общностната законодателна рамка;
- приканва държавите-членки да прилагат изцяло съществуващите разпоредби за информиране на работещите от работодателите по отношение на равенството в третирането на двата пола в предприятията;
- ще обсъди дали са необходими указания или разяснения за осъществяване на положителни действия за борба против сегрегацията на пазара на труда;
- ще засилва действията за информиране и за запознаване с действащото право и с пътищата за обжалване в случай на дискриминация, включително в посока на заинтересованите участници в правната система;
- при необходимост, след консултация със социалните партньори на общностно ниво, ще предлага мерки за подобряване на съвместяването на работата с личния и семейния живот по начин, позволяващ на жените и на мъжете да имат достъп до пазара на труда и да участват в него при еднакви условия.

3.2. Пълно използване на възможностите на Европейската стратегия за икономически растеж и за заетост

Европейската стратегия за икономически растеж и заетост представлява съществен механизъм за поддържане на равенството между жените и мъжете на пазара на труда с активната подкрепа на структурните фондове. Свързаният с тази стратегия отворен метод за координиране на социалната защита и на социалното включване отчита също, че насърчаването на равните възможности е неделима част от усилията, полагани от държавите-членки за укрепване на социалното сближаване в Европейския съюз.

¹¹ Евробарометър 263/65.4

¹² SEC(2007)571

В рамките на настоящата Европейската стратегия за икономически растеж и заетост намаляването на разликата в заплащането присъства в две насоки¹³. Тези насоки стимулират също така държавите-членки при определяне на техните ангажиментите и цели по установените приоритети. „Европейският пакт за равенство между жените и мъжете“, приет по време на пролетния Европейския съвет през март 2006 г., ясно отразява ангажимента на държавите-членки да действат решително в тази област.

Действията за намаляване на разликата в заплащането изискват специален подход към всички свързани с нея фактори. Редица държави-членки започнаха действия за премахване на сегрегацията на пазара на труда в областта на образованието и на обучението, както и при съвместяването на професионалния и личния живот. При все това годишният доклад на Комисията за икономически растеж и заетост през 2006 г.¹⁴ и съвместният доклад за заетостта 2006-2007 г.¹⁵ изразяват съжаление, свързано с продължаващото наличие на разлики в заплащането, като в последния документ се подчертава, че *„само две държави са си поставили цели в тази област (Естония и Финландия), докато по-голямата част от държавите-членки пренебрегват въпроса.“*

Докладът на Комисията за равенството между жените и мъжете, представен на Европейския съвет подчертава всяка година, че все още съществува голяма разлика в заплащането и приканва държавите-членки да положат всички усилия за премахване на възможните причини. Би било желателно държавите-членки да заложат вече в националните си програми за реформи специфични инициативи за намаляване и премахване на разликата в заплащането, включително в областта на сегрегацията на пазара на труда и на съвместяването на професионалния и на личния живот. Комисията ще продължи да отчита развитието на разликата в заплащането и на възприетите действия по политиките в рамките на механизмите на Европейската стратегия за икономически растеж и заетост, чрез годишния доклад за напредъка и съвместния доклад за заетостта. Важно е също така да се осигури мониторинг на политиките чрез съгласувани, съпоставими и пълни статистики на разположение своевременно. За тази цел ще трябва да се развие способността за анализ и изясняване на основните фактори, обуславящи разликата, за да се набележат възможните насоки на действие за целенасочено справяне с проблема. За целта Евростат учреди през 2007 г. работна група с държавите-членки за съществуващия структурен показател с цел подобряване на качеството и на съпоставимостта.

Комисията:

- ще подобри предлагането и качеството на статистиките, отнасящи се до структурния показател за разликата в заплащането, включително необходимите разбивки и средствата, позволяващи определяне и анализ на обуславящите го фактори и ще гарантира необходимото разпространение на тази информация;
- ще прецени кой е най-добрият начин за преодоляване на разликата в заплащането на жените и мъжете в рамките на следващите интегрирани насоки за 2008-10 от стратегията за икономически растеж и заетост;

¹³ Решение № 2005/600/ЕО на Съвета, основни насоки 18 и 22

¹⁴ COM (2006)816

¹⁵ Док. 6706/07 на Съвета.

- приканва още отсега държавите членки да определят националните цели и програми за намаляване на разликата в заплащането на жените и мъжете на основата на съгласувани, съпоставими и пълни статистики;
- приканва държавите-членки да използват изцяло възможностите, предоставени от Европейския социален фонд, за да атакуват причините — преки или косвени — за разликите в заплащането между жените и мъжете; приканва държавите да подобряват възможността за работа на жените и да намаляват сегрегацията на пазара на труда, основаваща се на пола.

3.3. Популяризиране на равното заплащане сред работодателите

Работодателите са ключовите действащи лица при отстраняването на неоправданите неравенства в заплащането. Те носят отговорност за спазване на законодателството в тази област. И все пак, в техен интерес е също да действат отговорно, за да насърчават равенството между жените и мъжете в своите организации. Това се отнася както за частните, така и за обществените предприятия. Комисията осъществява програма за действие за равни възможности на своя персонал. В това отношение трябва да се подчертае продължаващото съществуване на разлика в заплащането и в публичната администрация, дължащо се главно на професионалната сегрегация и на слабото присъствие на жените на ръководни постове, свързани с вземане на решения.

Насърчаването на равенството е не само етичен въпрос, то осигурява преимущество при конкуренцията в предприятията, тъй като дава възможност на персонала да реализира напълно производствения си потенциал. Равенството между жените и мъжете е и сред приоритетните области на действие, определени от Европейското сдружение за социална отговорност на предприятията¹⁶ (RSE). Ето защо Комисията приканва сдружението да предложи инициативи за популяризиране на добри практики за преодоляване на разликата в заплащането.

Някои държави-членки подкрепят усилията на работодателите чрез присъждане на отличия на предприятията, чиито практики в областта на професионалното равенство и на управлението на човешките ресурси допринасят за равенството между жените и мъжете. Комисията би могла да насърчи обмена на добри практики в тази област. Тя вече подкрепя мерки за привличане на вниманието към борбата срещу установените в предприятията стереотипи, и по-конкретно с поддръжката на програмата PROGRESS.

Впрочем публичните администрации имат своята значима тежест в националните икономики, тъй като обществените поръчки представляват 16% от брутния вътрешен продукт на Общността. Следователно те имат възможността да подтикват доставчиците си към отговорно социално поведение. За целта Директиви 2004/17/ЕО¹⁷ и 2004/18/ЕО¹⁸ предвиждат следното: „възложителите могат да установят особени условия във връзка с изпълнението на дадена поръчка (...) [които] могат по-специално да се отнасят до социални съображения и до съображения във връзка с околната среда“.

Комисията:

¹⁶ COM (2006)136

¹⁷ Директива 2004/17/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 31 март 2004 г.

¹⁸ Директива 2004/18/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 31 март 2004 г.

- приканва националните администрации да правят всичко възможно за намаляване на разликата в заплащането на своя персонал и да насърчават равенството на заплатите у своите доставчиците чрез процедурите на изпълнение на обществени поръчки;
- ще включи въпроса за равното третиране и за равното заплащане в подготвяния за 2008 г. наръчник за включване на социалните критерии при изпълнението на обществени поръчки;

3.4. Подпомагане на обмена на добри практики на общностно ниво

Редица държави-членки предприеха национални инициативи за преодоляване на разликата в заплащането. Те се отнасят преди всичко до: законодателни действия в полза на равното заплащане, например за насърчаване или задължаване на предприятията да анализират и да коригират неоснователните разлики в заплащането на своя персонал; активни политики за равенство на половете, целящи по-специално отстраняване на структурните неравенства на пазара на труда; политики на заплащане, целящи преоценяване на слабо заплатените професии.

Сред приоритетите в рамката от действия за равенство между жените и мъжете, приета през март 2005 г. от европейските социални партньори, е намаляването на разликата в заплащането. Според първия доклад за контрол по осъществяването на тези действия, одобрен в началото на 2007 г., тази рамка от действия е породила значителен брой мероприятия на национално ниво, като са използвани разнообразни механизми, по-специално информиране и обучение, разработване на пособия за сравняване на заплатите или определяне на стратегии за намаляване на разликата в заплащането.

Разнообразието на възприетите подходи е ярък показател за сложността на явлението. Равенството в заплащането може да бъде постигнато само чрез действие на всички нива, с участието на всички заинтересовани страни, като се въздейства върху съвкупността от фактори, създаващи разликата. В това отношение е много важно да се познават добре въпросите, свързани с разликата в заплащането и разпространението на добрите практики, прилагани от различните участници за намаляване на тази разлика. Комисията ще подкрепя обмена на добри практики в тази сфера.

На Европейския институт за равенство на половете¹⁹ може да бъде възложено да предоставя техническа помощ за преодоляване на разликата в заплащането.

- Комисията приканва социалните партньори да продължават осъществяването на приетата от тях рамка от действия за равенство между жените и мъжете, и по-конкретно в посока на преимущественото намаляване на разликата в заплащането.

4. ЗАКЛЮЧЕНИЯ

Трайното съществуване/наличие/присъствие на разлика в заплащането показва, че жените продължават да страдат от дискриминация и неравенство на пазара на труда. Това не само противоречи на основните принципи на Европейския съюз, но също така

¹⁹ Регламент (ЕО) 1922/2006

възпрепятства пълното разгръщане на производствения потенциал на жените и постигането на целите на Европейската стратегия за икономически растеж и заетост.

Очевидно е необходимо преди всичко да се подобрят възможностите за анализ на проблема, който си остава сложен и недостатъчно разбран. Това ще позволи да се открият целенасочени пътища за действие и да се набележат възможните подобрения на съществуващата законодателна рамка, които могат да доведат до значително намаляване на разликата в заплащането.

Настоящото съобщение има за цел да даде нов тласък на стремежа за преодоляване на разликата в заплащането. То е израз на пълната решимост на Комисията да направи всичко възможно за отстраняване на неоправданите неравенства в заплащането на жените и мъжете. За тази цел тя се нуждае от активната мобилизация на всички заинтересовани страни — държавите-членки и социалните партньори.

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.

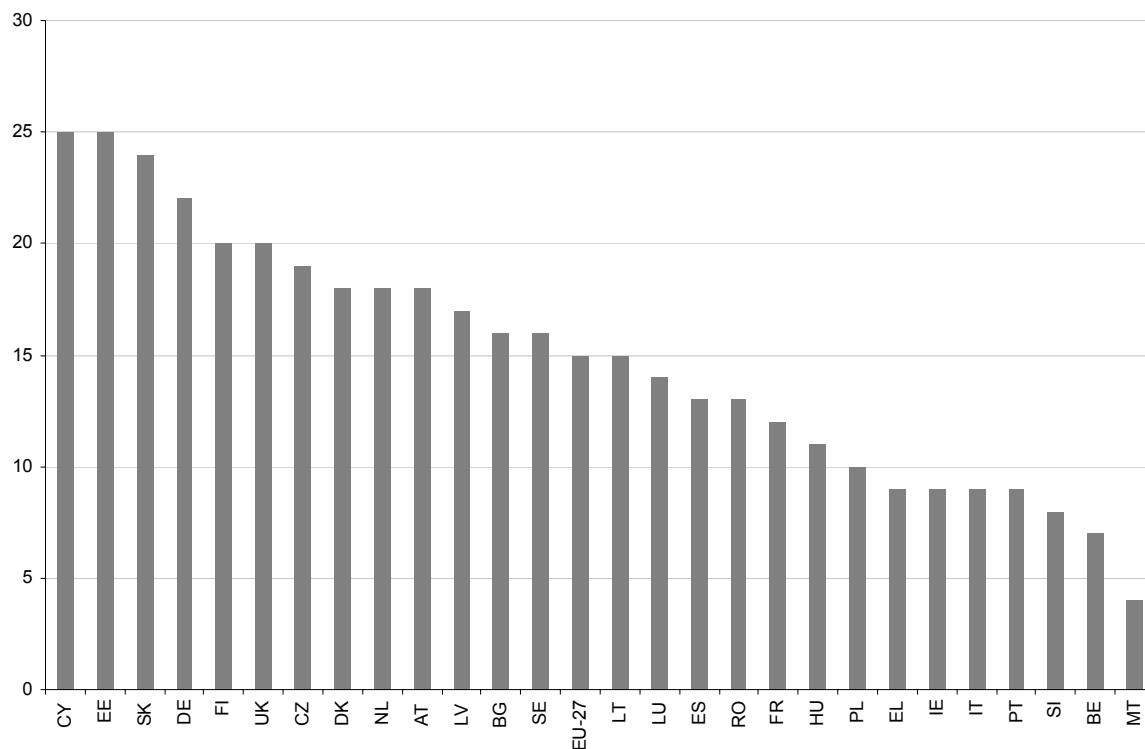
2.3. Implications for the gender pay gap indicator

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.

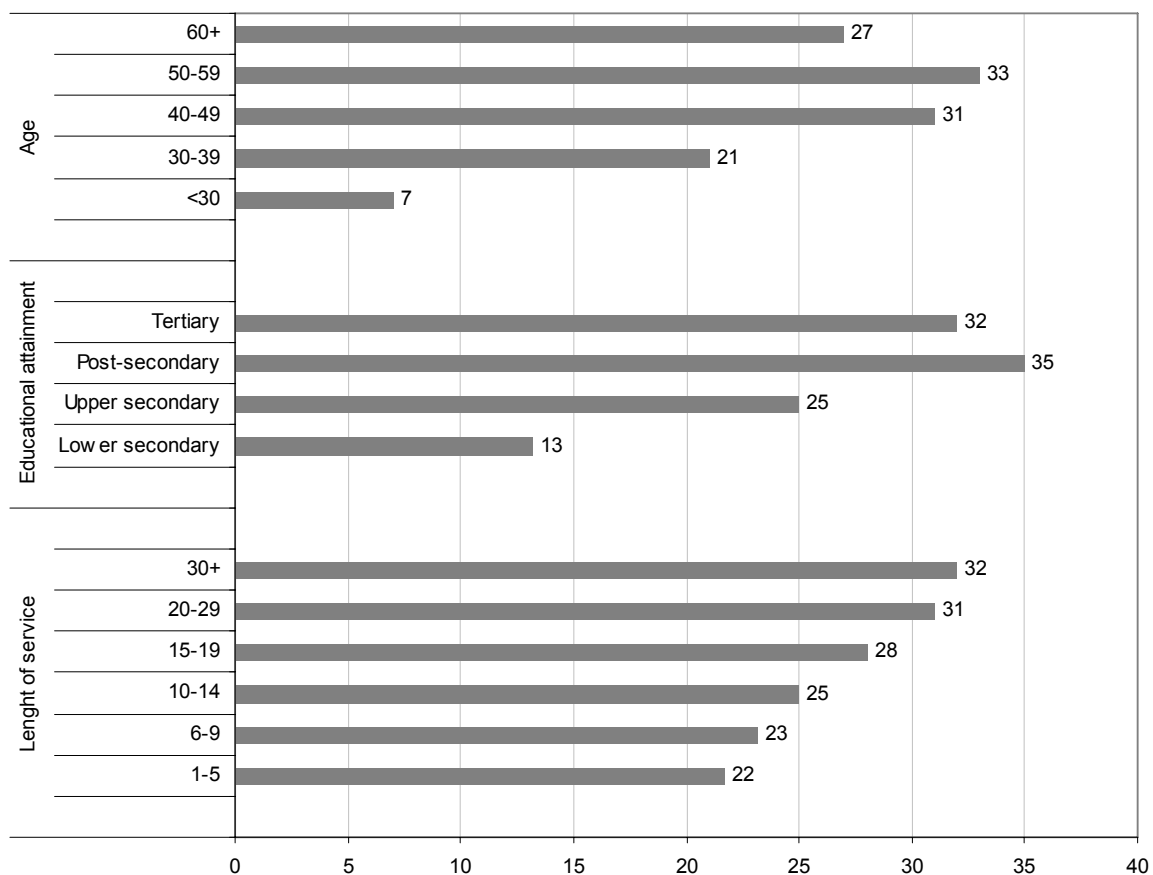
Table 1 – Gender pay gap (%) in the EU

	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.

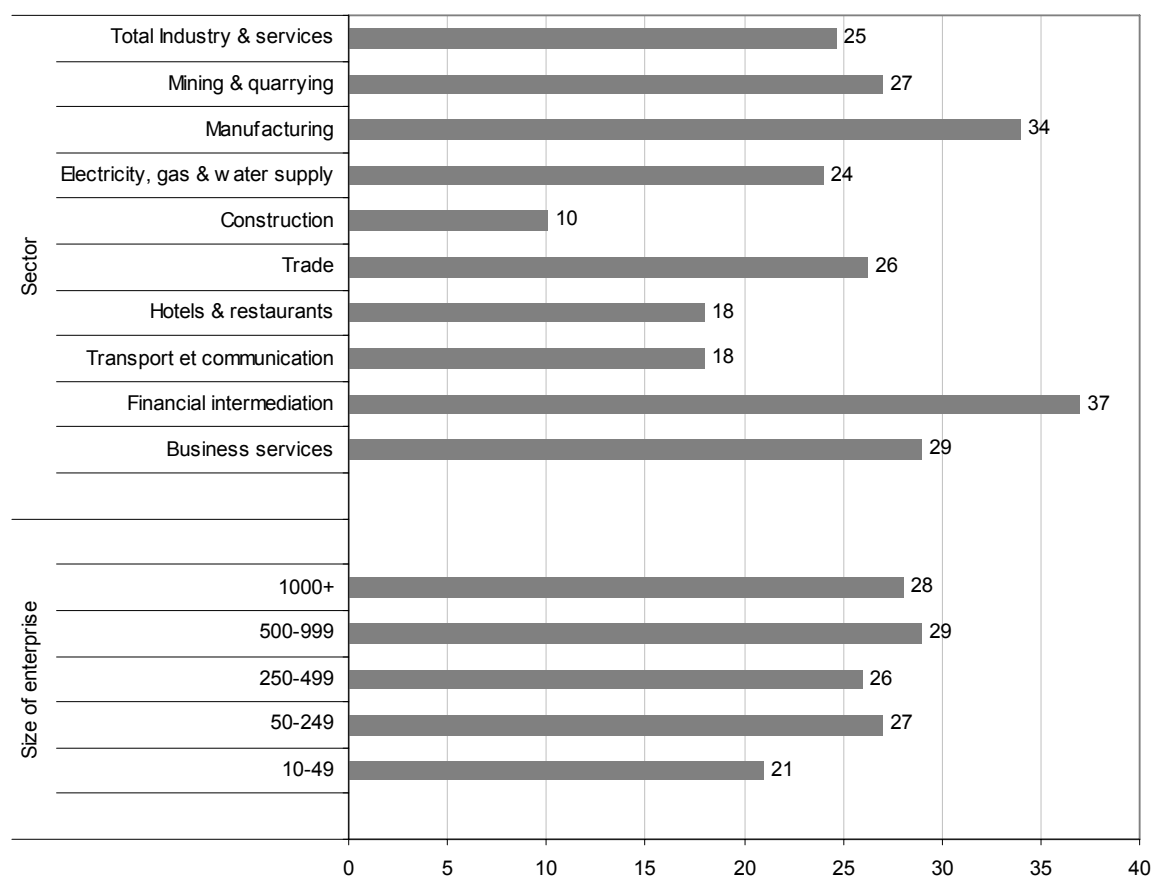
Figure 2 - Gender pay gap, breakdown by personal characteristics (1) (%)



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).

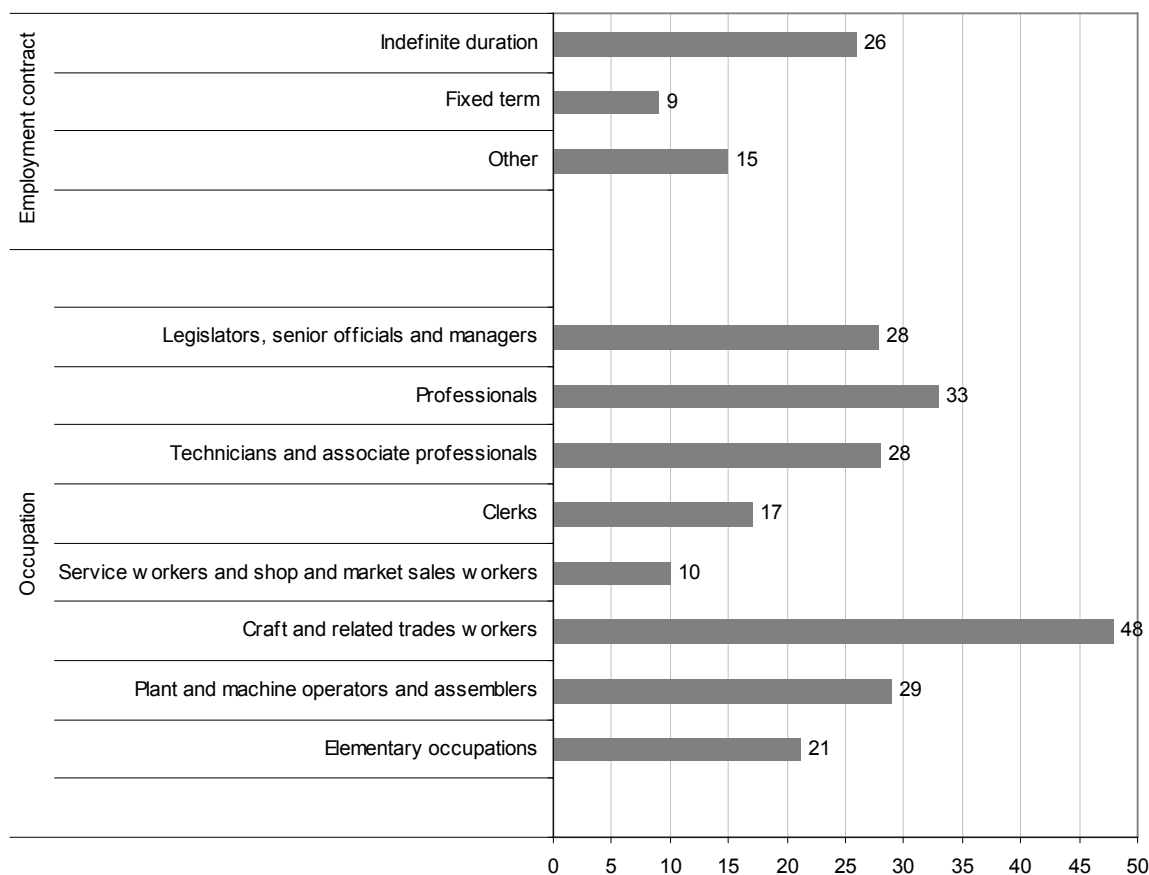
Figure 3 - Gender pay gap, breakdown by enterprise characteristics (1) (%)



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).

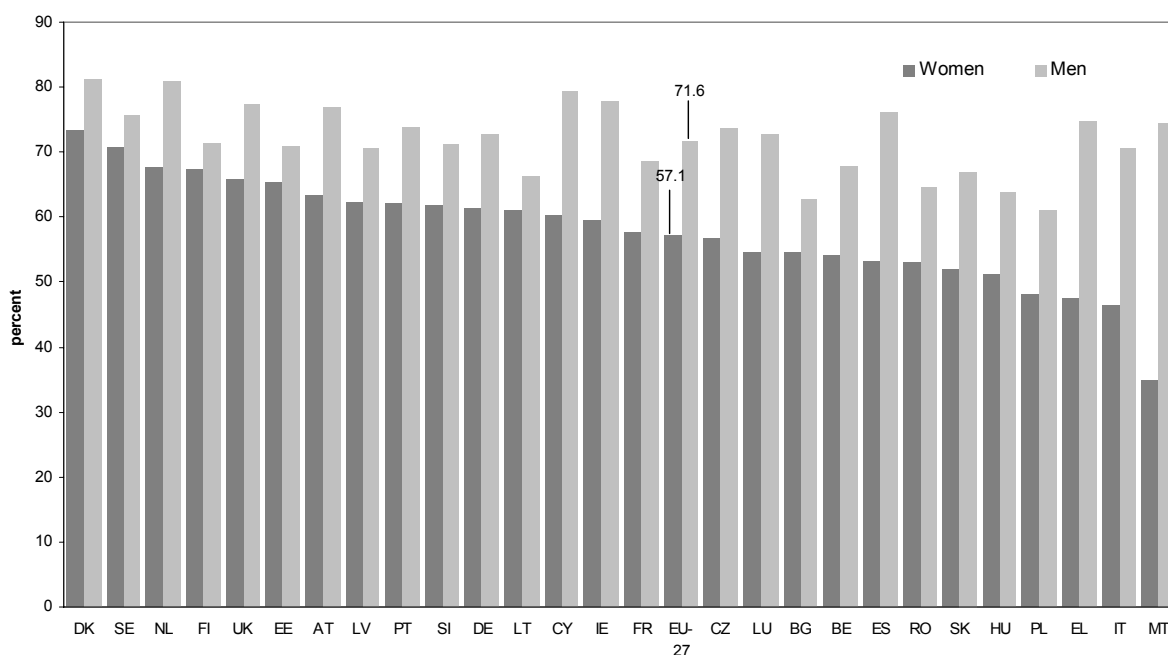
Figure 4 - Gender pay gap, breakdown by job characteristics (1) (%)



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).

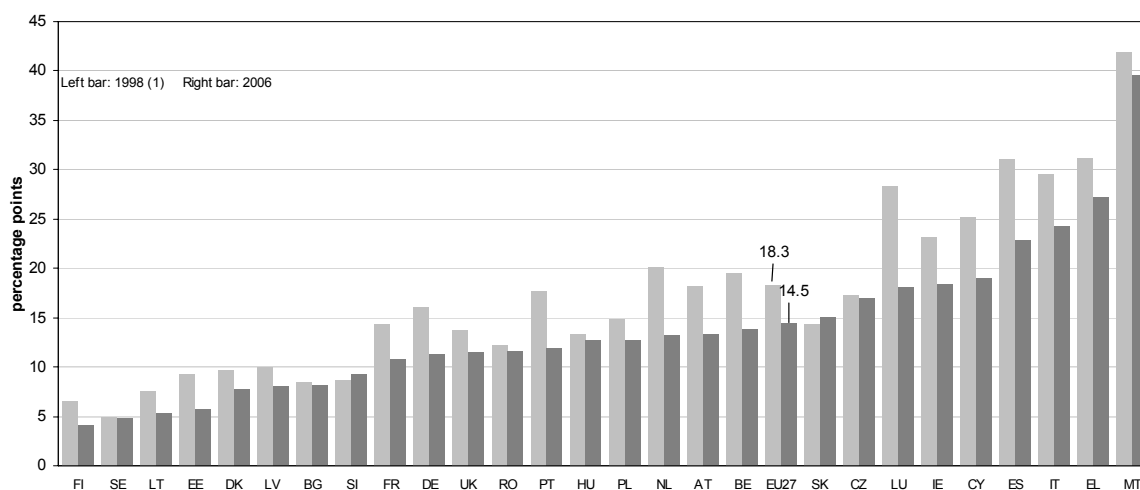
Figure 5 - Employment rates in the EU - 2006



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

Provisional data for FR and EU-27

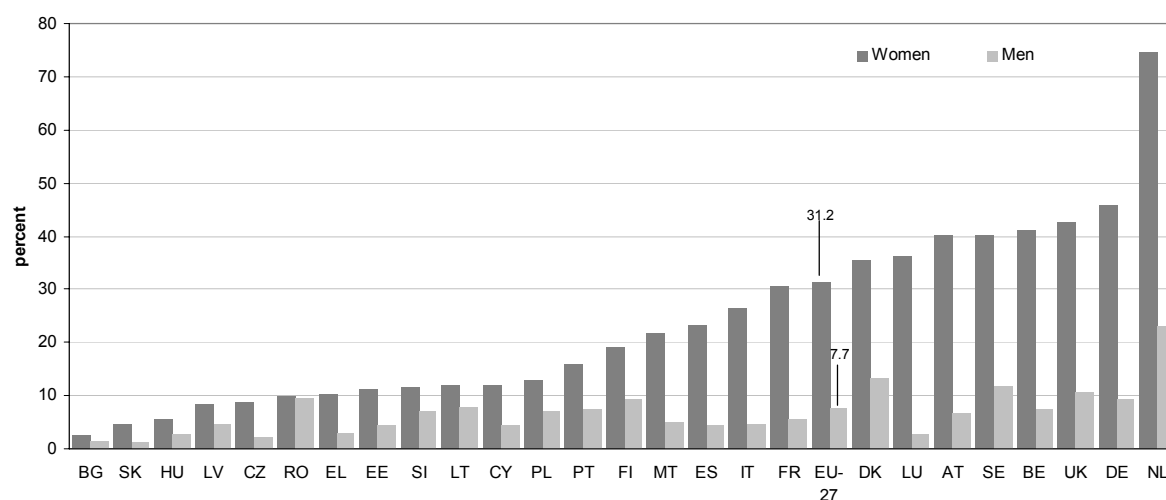
**Figure 6 - Absolute gender gap in employment rates in the EU - 1998 and 2006
(Difference between men's and women's employment rates)**



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

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

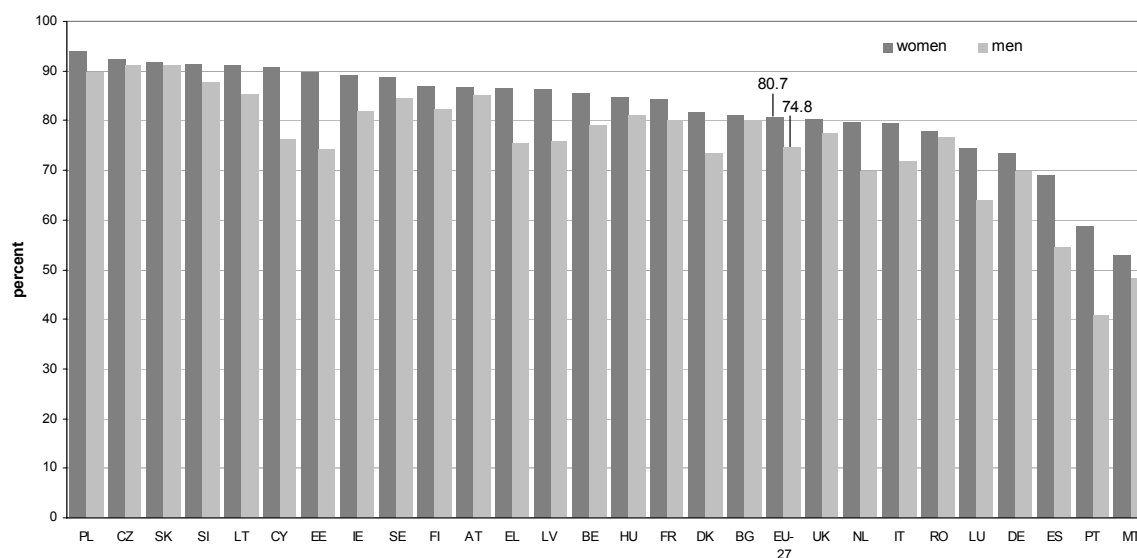
Figure 7 - Share of part-time workers in total employment - 2006



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

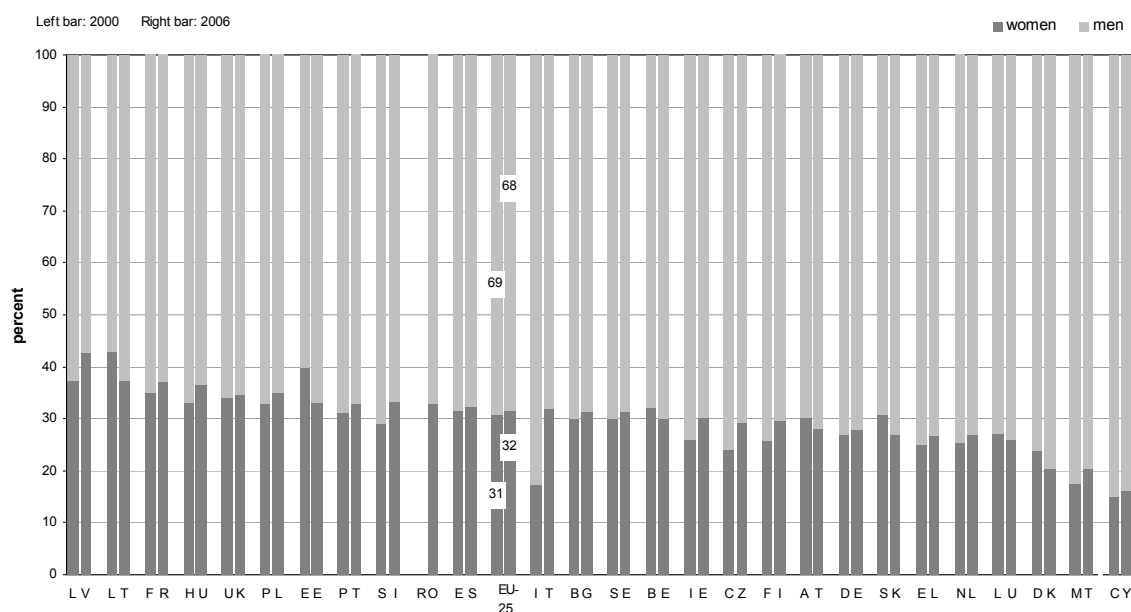


Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS), annual averages.

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.

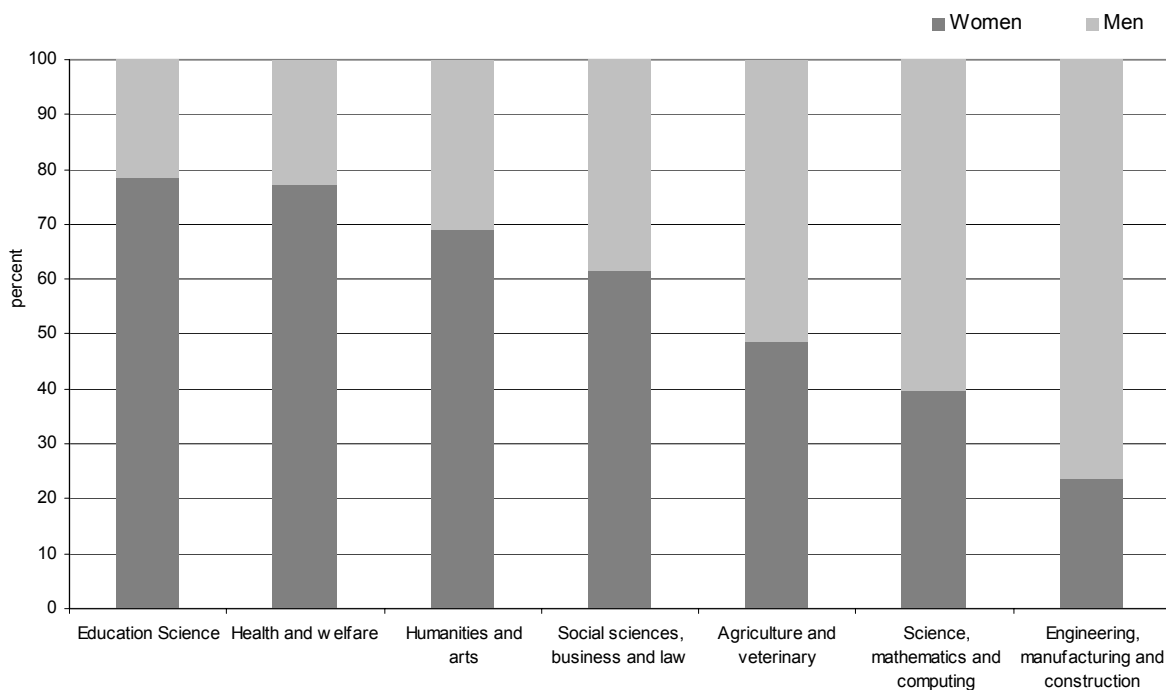
Figure 9 - Managers in the EU - Distribution by sex 2000 and 2006



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

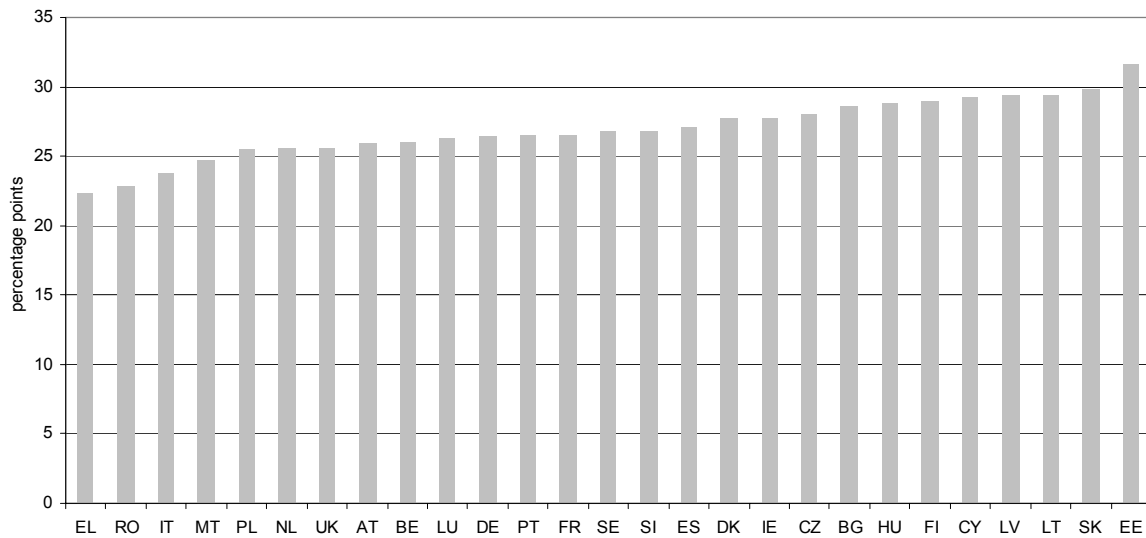
Managers are persons classified in ISCO 12 and 13. FR 2006: provisional data. MT and CY: data lack reliability due to small sample size. IT: Change of data collection method. No data for RO in 2000

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.

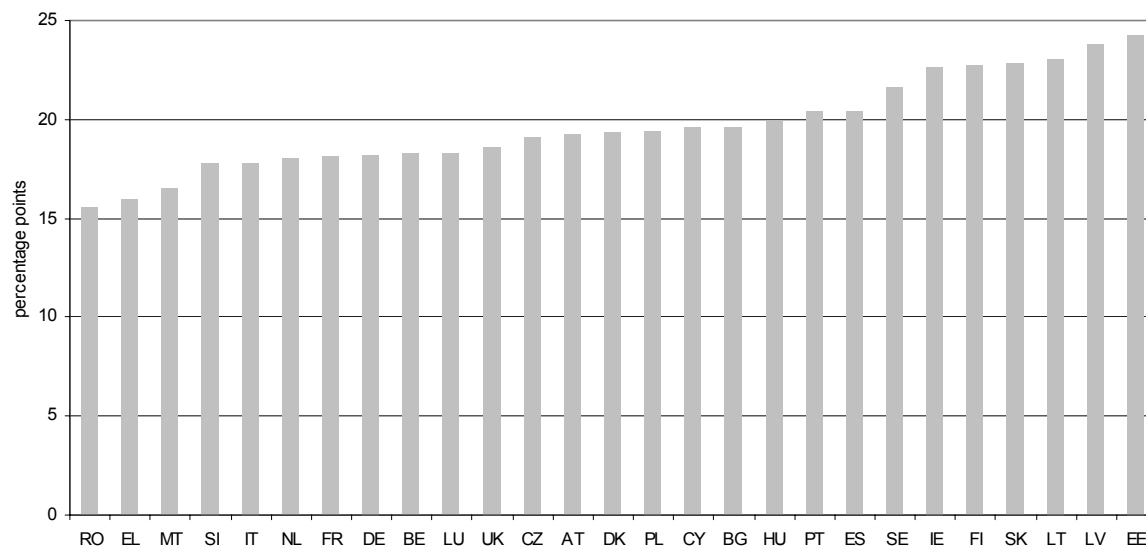
Figure 11 - Gender segregation in occupations in the EU - 2006



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).

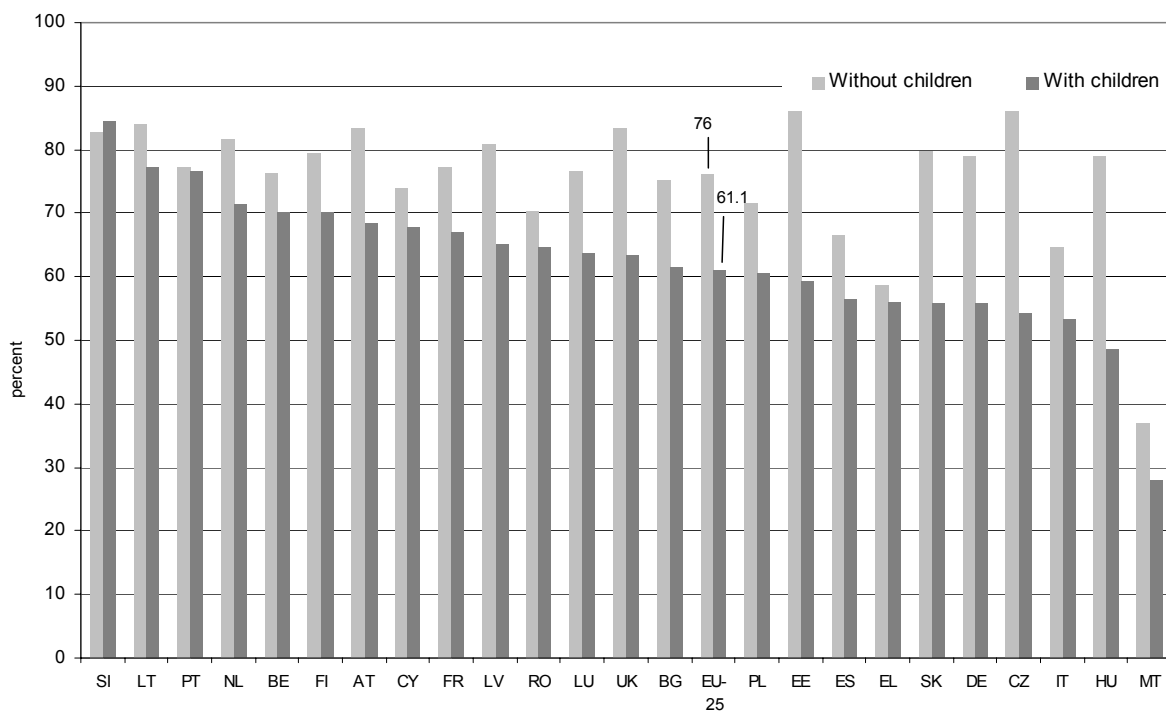
Figure 12 - Gender segregation in economic sectors in the EU - 2006



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.