

Рассылка: Общая
15 ноября 2017 г.

Русский

Европейская экономическая комиссия ООН

Конференция европейских статистиков

Рабочая сессия по гендерной статистике

Белград, Сербия

29 ноября - 1 декабря 2017 года

Пункт 5 предварительной повестки дня

Расширение экономических прав женщин и полномочия женщин в быту

Гендерные различия в оплате труда в Сербии

Доклад Статистического бюро Республики Сербии*

Резюме

Гендерные различия в оплате труда (ГРОТ) в нескорректированной форме являются важным индикатором, сравнимым на международном уровне, с помощью которого измеряются противоречия между личным доходом мужчин и женщин. Как таковой он используется в нескольких стратегических документах, национальных и международных, например в Европейской стратегии занятости (ЕСЗ). Гендерные различия в оплате труда это один из индикаторов для мониторинга ЕС Стратегии устойчивого развития, который измеряет процесс социальной интеграции, демографии и схем миграции. Устранение гендерных различий в оплате труда и поддержка равенства между мужчинами и женщинами является необходимым фактором для устойчивого развития и создания более равноправного и сплоченного общества.

Индикатор ГРОТ основывается на методологии Исследования структуры доходов (ИСД), которое в первый раз было проведено в Республике Сербии в 2015 году в качестве пилотного проекта. Различия между заработной платой мужчин и женщин были рассчитаны на основании размера оплаты одного часа работы мужчин и женщин, выплаченных работникам за октябрь 2014 года.

Результаты ИСД могут обеспечить вам правильное понимание гендерных различий на

* Подготовлено Ms. Jovana Đerić, Ms. Snežana Svetozarević, Ms. Melinda Tokai

ПРИМЕЧАНИЕ

Употребляемые обозначения и изложенный материал в данной публикации не выражают какого-либо мнения со стороны Секретариата Организации Объединенных Наций относительно юридического статуса той или иной страны, территории, города или района, или их властей, или их границ.

рынке труда. Принимая во внимание распределение доходов, где ясно видно соотношение между заработком мужчин и женщин, исследователи пришли к выводу, больше женщин имеют заработок ниже среднего. На национальном уровне существует статистически значительная разница между заработком мужчин и женщин. В частном секторе по сравнению с государственным ГРОТ обычно ниже, хотя и здесь необходимо сделать некоторые методологические поправки. Также различия между зарплатами мужчин и женщин более очевидны среди работников с самым низким уровнем образования.

Причинами различий в оплате в зависимости от гендера могут явиться различные характеристики индивидуального рынка труда работающих мужчин и женщин (уровень образования, образование, возраст, стаж и т.п.), а также особенности юридического лица, в котором они трудоустроены (экономическая деятельность, размеры и тип собственности). Анализ разрывов в оплате мужчин и женщин может предоставить нам всеобъемлющую картину гендерного неравенства в оплате труда, что может привести к принятию адекватных мер, которые помогут сократить этот разрыв и улучшить положение женщин на рынке труда.

I. Введение

1. Гендерные различия в оплате труда представляют собой разницу между средней почасовой оплатой трудоустроенных мужчин и трудоустроенных женщин, чья почасовая оплата выражена в процентном соотношении к почасовой оплате трудоустроенных мужчин. Это является нескорректированной формой ГРОТ. Будучи нескорректированным индикатором, ГРОТ предоставляет общую картину гендерных различий в оплате и подразумевает методологию, которая намного шире, чем методология, в чьей основе лежит принцип равной оплаты за одинаковый труд [3]. В добавление к этому общий показатель ГРОТ не принимает во внимание индивидуальные характеристики трудоустроенных мужчин и женщин, а также не может дать представление о распространенности и уровне дискриминации или обособления присутствующих на рынке труда [3]. Скорректированный ГРОТ может использоваться в качестве более лучшего приближенного значения возможной дискриминации на рынке труда, которое можно получить с применением определенных эконометрических методов. В данном докладе разложение ГРОТ на объясненный и необъясненный (скорректированный ГРОТ) не было произведено.
2. ГРОТ является важным, сравнимым на международном уровне индикатором гендерного неравенства в оплате труда, и как таковой используется в ряде стратегических документов, как национальных так и международных, например в Европейской стратегии занятости – ЕСЗ¹. Это один из ключевых индикаторов доступа женщин к экономическим возможностям и без сомнения одна из наиболее устойчивых глобальных характеристик рынка труда [2].

¹ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=101&langId=en>

II. Пилотное обследование структуры оплаты труда в 2014 г - обзор²

3. Данные, представленные в данном докладе взяты из четырехлетнего Обследования структуры доходов (ОСД), которое впервые было проведено в качестве пилотного проекта в Республике Сербия в 2015 году и относится на данные из 2014 года. Обследование предоставляет международно сравнимые данные по доходам³ в соответствии с индивидуальными характеристиками трудоустроенных лиц и компаний, где они работают. Распределение доходов, медианные доходы, гендерные разрывы в зарплате, а также процент лиц, работающих за низкую плату являются важными индикаторами, предоставленными в этом обследовании.
4. В данное обследование включены действующие компании, где занято минимум 10 сотрудников во всех областях деятельности, кроме сельского хозяйства, лесного и рыбного хозяйства, государственных административных органов и обороны, обязательного соцобеспечения (КДЭС, издание 2, разделы с В до S, кроме O).
5. Лица, включенные в данное обследование, являются трудоустроенными с трудовым договором (временный или постоянный), а также работники, работающие по договору-подряду на предоставление временных услуг или выполнение периодических работ в независимости от полного или сокращенного рабочего дня.
6. В связи с небольшим объемом выборки трудоустроенных лиц, в данном докладе, такие профессиональные группы как работники в сфере профессионального сельского хозяйства, лесного или рыбного хозяйства были сгруппированы вместе с работниками в сфере продаж и услуг. Лица, работающие по временному контракту, были сгруппированы с лицами, имеющими временный трудовой договор.
7. При анализе данных по доходам в соответствии с типом собственности необходимо было принять во внимание, что с 1 ноября 2014 года в Сербии вступил в силу закон, по которому зарплаты сотрудников в государственном секторе были линейно сокращены на 10%, что не могло повлиять на результаты данного обследования. Также необходимо снова отметить, что КДЭС, изд2, раздел O не включен в ОСД.
8. Данное обследование было проведено с применением двухфазовой послылой случайной выборки. В первой фазе проводилась выборка компаний, а во второй – сотрудники. В данную выборку вошло 1761 компания и около 670 тысяч сотрудников.
9. Подсчет общего количества и стандартной погрешности, а также подсчет соотношения, медиан и других параметров проводился с использованием стандартных процедур для двухфазовой послылой случайной выборки с применением простой случайной выборки в обеих фазах (подсчет Хорвиц-Томпсон). Финальные результаты были скорректированы по отсутствиям ответов и выпадающим показателям (компании, которые существенно отличались от всех остальных в своей группе по показателям ключевых переменных, например имели крайне высокие показатели по численности сотрудников, заработкам сотрудников в октябре или среднему заработку сотрудника).

² Более подробную информацию о пилотном проекте ИСД 2014 можете найти пройдя по ссылке <http://pod2.stat.gov.rs/ObjavljenePublikacije/G2017/pdfE/G20176005.pdf>

³ Доходы выражены в брутто, то есть включают в себя соответствующие налоги и отчисления.

10. Полученные коэффициенты вариации были хорошими: по среднегодовой зарплате в общем он составил 1,14%, по среднемесячной зарплате и среднечасовой зарплате по кросс-проверке – 1,08%. Что касается ошибок репрезентативности, рассчитанная возможность повторной выборки составила 2,1%, с общей частотой ответа для трудоустроенных лиц 68,5%

III. Распределение доходов

11. ОСД предоставляет обширную информацию с данными по работодателям-работникам, что дает возможность получить картину о распределении доходов сотрудников, а также расчеты по медианным доходам. Это очень важно, потому что нынешний источник данных, Статистическое учреждение Сербии, предоставляет только информацию о средних зарплатах⁴. В этом докладе мы рассматриваем месячные и почасовые заработки в октябре 2014 года.
12. Медианный месячный доход составил 57.002 динара, что на 15% ниже, чем средний (67.309 Д). Проанализировав почасовую оплату, было отмечено, что есть работники с очень высокой и с очень низкой почасовой оплатой труда. В целях исключить влияние резко отклоняющихся значений на средний доход, мы решили исключить из исследования работников, чья почасовая оплата труда составляла меньше первого перцентиля (123,51 ДИН), и тех, чья почасовая оплата была больше 99-ого перцентиля (1264,85 ДИН). Это сократило используемый набор данных в дальнейших расчетах, сделанных для данного доклада.⁵ Конечно же исключение резко отклоняющихся показателей не влияет сильно на медианные доходы, потому что медиана это показатель имеющий среднее значение, что означает, что он менее чувствителен к крайним показателям.

⁴ Тем не менее, сейчас Статистическое Бюро Республики Сербии прилагает большие усилия к тому, чтобы начать использовать данные из административных источников (Налоговая администрация) с начала 2018 года, на основании которых будет возможно проводить такой анализ.

⁵ Установленное количество работников, получивших доход за октябрь 2014 года (на 31 октября 2014г) было 1.189.300 человек. При сокращении набора данных эта цифра снизилась до 1.165.447.

Таблица 1. Месячный доход по гендерам, октябрь 2014

	RSD		RSD	
	Весь набор данных		Данные без резко отклоняющихся значений	
	Средний доход	Медианный доход	Средний доход	Медианный доход
Всего	67,309	57,002	65,006	57,004
Мужчины	70,537	58,006	67,355	57,825
Женщины	63,651	56,057	62,354	56,211

Примечание: В этом докладе доход выражен в сербских динарах RSD. Средний курс обмена валюты можно найти на сайте Национального банка Сербии (<https://www.nbs.rs/internet/english/index.html>) - EUR/RSD в 2014 году составил 117.3.

13. Из одного процента работников с самой высокой почасовой оплатой труда, которые были исключены из дальнейших расчетов, две трети составили мужчины, а одну треть – женщины. 80% данных работников работают в следующих секторах: финансы и страхование; профессиональная, научная и техническая деятельность; информационные технологии и телекоммуникации и производство. 83% трудоустроенных мужчин работают в компаниях, находящихся в частной собственности, а в таких же компаниях работают 93% трудоустроенных женщин. Как и ожидалось, большая часть таких работников имеют высшее образование и находятся в первых трех группах иерархии (менеджеры, специалисты и технические специалисты и младшие специалисты). Также в этой группе наиболее высоко оплачиваемых работников преобладают лица в возрасте от 30 до 49 лет, имеющие постоянный трудовой договор.
14. Среди сотрудников с наименьшей почасовой оплатой (нижний 1%) 46% составляют мужчины, а 54% - женщины. Большая часть мужчин (84%) работают в секторе производства и строительства, а в случае женщин, большинство из них (72%) работают в оптовой и розничной торговле, ремонте автомобилей и мотоциклов, а 19% - в производстве. Это соответствует данным по профессиональным группам, где большинство мужчин представлено в группе ремесленников и похожих видов рабочих, а также низкоквалифицированных рабочих, в то время как большинство женщин представлено в группе услуг, торговых работников (сгруппированы вместе с профессиональными работниками сельского хозяйства, лесного и рыбного хозяйства) и низкоквалифицированных рабочих. 97% самых низкооплачиваемых мужчин и такой же процент низкооплачиваемых женщин работают в частных компаниях. Также, в этой группе самых низкооплачиваемых работников, большинство из представленных не имеют никакого образования, незаконченную начальную школу или начальное образование, а также среднее образование.
15. График 1 показывает распределение ежемесячных доходов по гендерам после исключения резко отклоняющихся значений. График распределения доходов ясно отклоняется в правую сторону, что значит, что большая часть сотрудников зарабатывают доход ниже среднего, а весьма небольшое количество сотрудников получают значительно высокие доходы. Данное распределение подтверждено и тем фактом, что медианный доход ниже среднего на 12%, а именно на 14% - для мужчин, и на 10% - для женщин. Большая часть работников (21%) получают доход от 30.001 до 40.000 динар. Процент мужчин составляет 20%, женщин – 22%.
16. Плотность вероятности для доходов женщин превышает вероятность для мужчин почти по всем первым семи интервалам доходов (доходы ниже 80.000 динар), что означает, что в процентном соотношении больше женщин с низким или средним доходом, причем ситуация

обратная в группа с доходами свыше 80.000 динар. Это также ясно видно из функции распределения месячных доходов (График 2), так как интегральная функция распределения доходов женщин превышает функцию доходов мужчин. Например, 63% женщин получают доход ниже среднего, и такая же ситуация наблюдается у 59% мужчин.

График 1. Распределение месячных доходов работников по гендеру, октябрь 2014

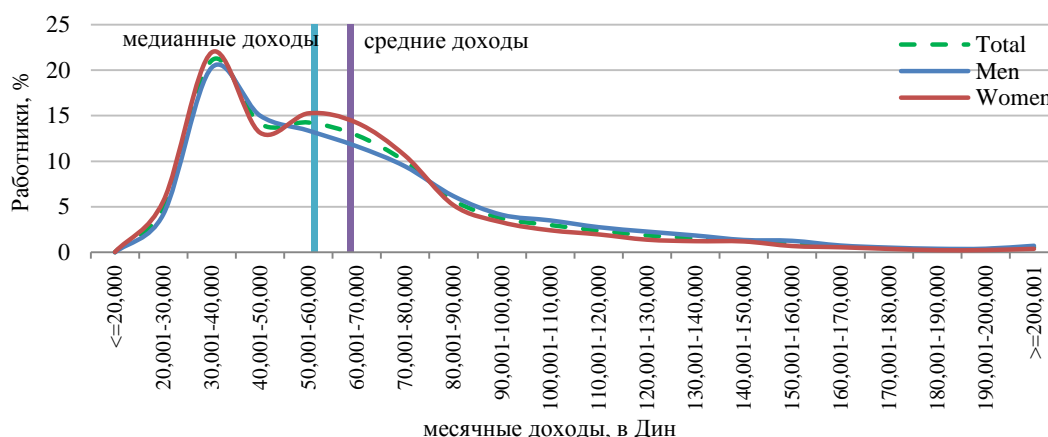
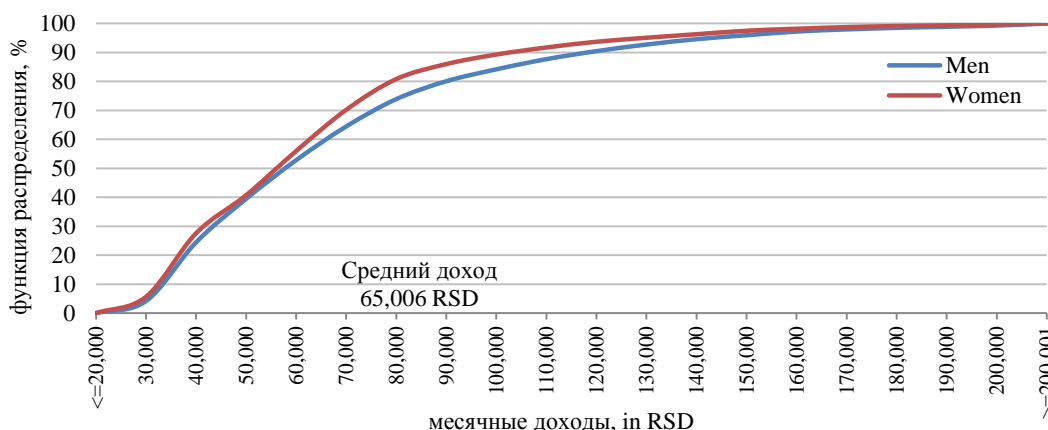


График 2. Функция распределения месячных доходов сотрудников по гендерам, октябрь 2014

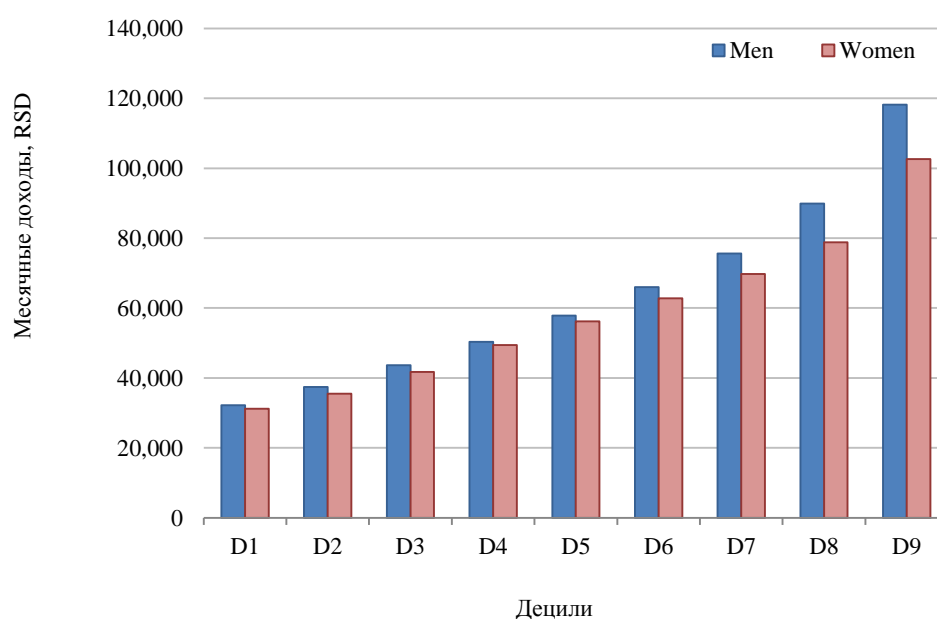


17. Медианные доходы трудоустроенных мужчин составили 57.825 динар, что на 3% превышает медианные доходы трудоустроенных женщин. Эта разница еще выше, если сравнить средние доходы трудоустроенных мужчин и женщин, а именно – 8% в пользу доходов мужчин.
18. Относительную разницу в доходах можно измерить, если общее количество работников ранжировать по размеру дохода по порядку возрастания (или убывания) и разделить их на десять групп, чтобы в каждую децильную группу входило 10% работников. Децильные группы представлены в Таблице 2. Пятый дециль (D5) выражает медианное значение, что означает, что 50% работников получают доход ниже медианного, а другие 50% работников получают доходы выше медианного.

Таблица 2. Распределение месячных доходов по гендерам, октябрь 2014.

Децильные группы	RSD		
	Всего	Мужчины	Женщины
1 st дециль (D1)	31,573	32,198	31,196
2 nd дециль (D2)	36,512	37,442	35,514
3 rd дециль (D3)	42,701	43,659	41,678
4 th дециль (D4)	49,965	50,333	49,414
5 th дециль (D5)	57,004	57,825	56,211
6 th дециль (D6)	64,401	65,950	62,770
7 th дециль (D7)	72,419	75,643	69,788
8 th дециль (D8)	84,772	89,902	78,838
9 th дециль (D9)	112,017	118,242	102,605

График 3: Распределение месячных доходов по гендерам, октябрь 2014 г



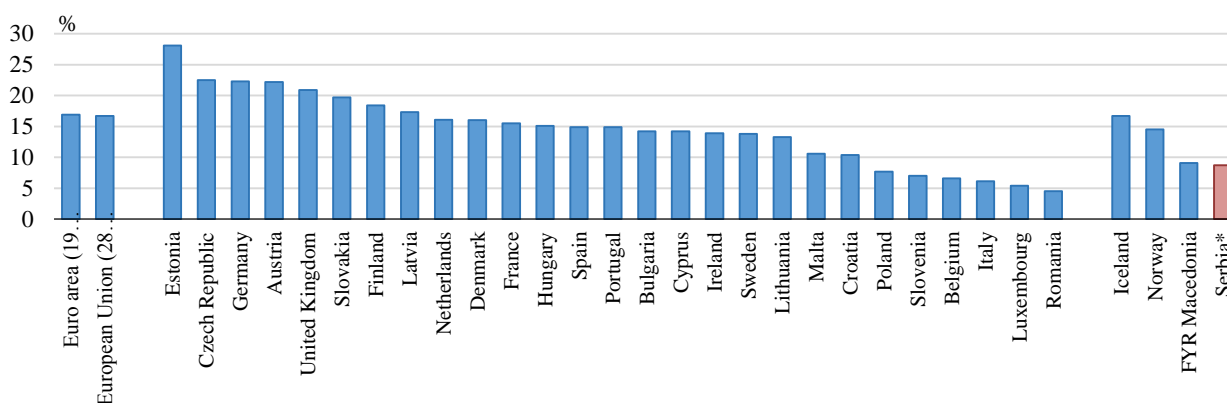
19. При наблюдении по децильным группам разница между доходами мужчин и женщин возрастает, что также показывает, что мужчины лучше оплачиваемы, чем женщины. Значение девятого дециля (D9) для женщин составляет 102.605 динар, что на 13% меньше, чем значение D9 для мужчин (118.242 динара).
20. Соотношение девятого и первого дециля (D9/D1) для женщин составляет 3,3, что означает, что доходы самой высокооплачиваемой группы трудоустроенных женщин (из девятой децильной группы) примерно в три раза превышают доходы самой низкооплачиваемой

группы трудоустроенных женщин (из первой децильной группы). Для мужчин такое соотношение децилей D9/D1 еще выше и составляет 3,7.

IV. Гендерные различия в оплате труда

21. ГРОТ, рассчитанный на основании всего блока данных (без исключения резко отклоняющихся значений) из пилотного обследования 2014 года составляет 8,7%, что подразумевает, что труд женщин оплачивается на 8,7% ниже, чем труд мужчин, то есть что средняя почасовая оплата женщин составляет 91,3% почасовой оплаты мужчин.
22. Различия в доходах по гендерам могут явиться результатом различной структуры трудоустроенных мужчин и женщин по родам деятельности, типам собственности, профессиям, образованию, возрасту и другим характеристикам.
23. Согласно данным Евростата в 2014 году в Евросоюзе (28 стран) ГРОТ составлял 16,7%. Самый высокий ГРОТ был зафиксирован в Эстонии, где труд женщин в среднем оплачивался на 28,1% меньше, чем труд мужчин. Самый низкий ГРОТ был в Румынии (4,5%).
24. ГРОТ в Сербии на 1,7% меньше чем в Хорватии (10,4%) и настолько же выше, чем в Словении (7,0%). ГРОТ в Македонии составил 9,1%.

График 4. Гендерные различия в оплате труда, международное сравнение, 2014

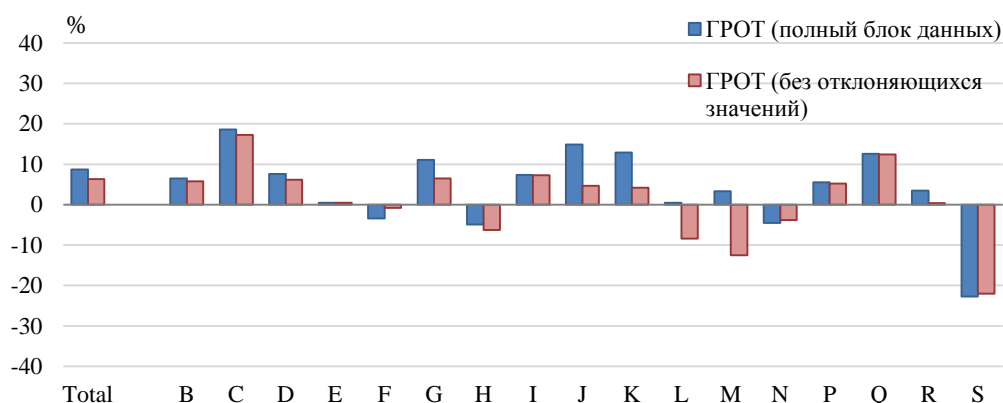


* ГРОТ Сербии не был опубликован на сайте Евростата.

Источник: Евростат http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=earn_gr_gpgr2&lang=en, 2 марта 2017

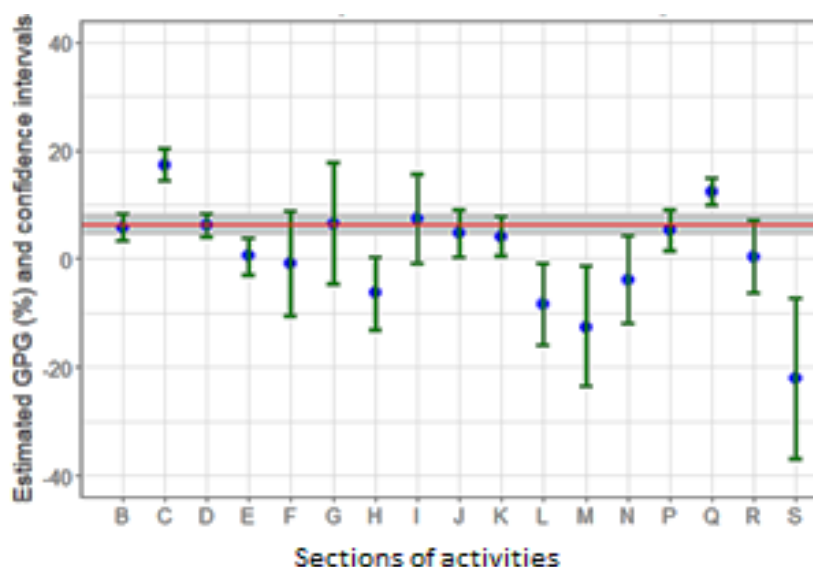
26. После исключения резко отклоняющихся значений ГРОТ уменьшился на 2,4% и составил 6,3%.
27. В строительном секторе ГРОТ отрицательный (-3,4% по всему блоку данных и -0,8% по сокращенному блоку данных), что означает, что в среднем труд женщин оплачивается лучше, чем труд мужчин. Но это обособлено тем фактом, что в данном секторе доля трудоустроенных женщин составляет всего 18%, и в большинстве своем они имеют высшее образование, а мужчины в основной массе своей работают на низкооплачиваемых позициях. Принимая во внимание доверительный интервал для доверительной вероятности 0,95 по расчетам ГРОТ на основании результатов обследований и при уровне значимости в 5%, нельзя прийти к выводу, что существуют статистически значимые различия в доходах мужчин и женщин.
28. В производстве ГРОТ, рассчитанный на основании блока данных без резко отклоняющихся значений (17,3%), значительно не изменился по сравнению с разрывом, полученным по всему блоку данных. Это означает что в производственном секторе существует относительно равное количество сотрудников с крайне высокими или низкими доходами, которые были исключены из блока данных. Тем не менее в данном секторе по сравнению со всеми остальными секторами, охваченными обследованием, наблюдается самая большая разница в доходах, и то в пользу мужчин. В соответствии с интервалом доверия по рассчитанному ГРОТ разница в доходах мужчин и женщин статистически является значительной на уровне значимости 5%.

График 5. Гендерные различия в оплате труда по секторам*, октябрь 2014 г



* В – горное дело и разработки полезных ископаемых; С – производство; D – поставки электричества, газа, пара и кондиционеров; E – водоснабжение, канализация, управление отходами и восстановительные мероприятия; F – строительство; G – оптовая и розничная торговля; ремонт автомобилей и мотоциклов; H – транспорт и склады; I – ресторанные и гостиничные услуги; J – информационные технологии и телекоммуникации; K – финансовая и страховая деятельность; L – недвижимость; M – профессиональная, научная и техническая деятельность; N – административные услуги и служба поддержки; P – образование; Q – здравоохранение и социальная работа; R – искусство, развлечения и рекреация; S – другие услуги и виды деятельности.

График 6. Результаты и интервал доверия по ГРОТ по секторам, октябрь 2014 г



Примечания: Красная линия на графике представляет результаты ГРОТ в Сербии (6,3%), а серая область вокруг красной линии представляет доверительный интервал при доверительной вероятности 0,95 по данным расчетам.

29. Также результаты ГРОТ могут быть представлены на графике с верхними и нижним лимитом в виде доверительного интервала 0,95. Ширина интервала показывает точность результатов. Чем уже доверительный интервал, тем точнее результат. Если доверительный интервал включает в себя значение «ноль», то есть лимиты доверительного интервала представлены разными знаками, на основании результатов исследования и при уровне достоверности 5%, нельзя сделать вывод, существует ли статистически значительное различие между доходами мужчин и женщин. В рамках доверительных интервалов, которые не включают значение «ноль», то есть если лимиты интервалов доверительности представлены одинаковыми знаками (или оба положительные, или оба отрицательные), при уровне достоверности 5%, можно сделать вывод, что существует статистически значительная разница между доходами мужчин и женщин.

График 7. Структура трудоустроенных мужчин и женщин по видами деятельности, октябрь 2014

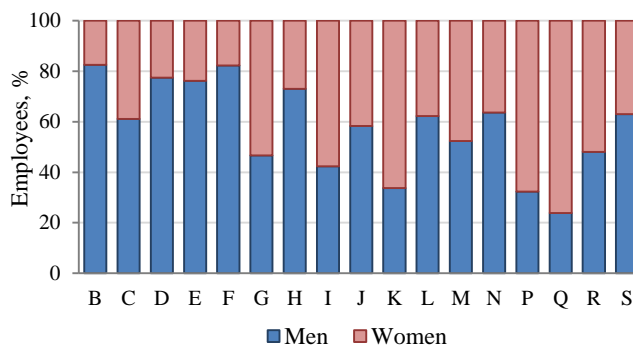
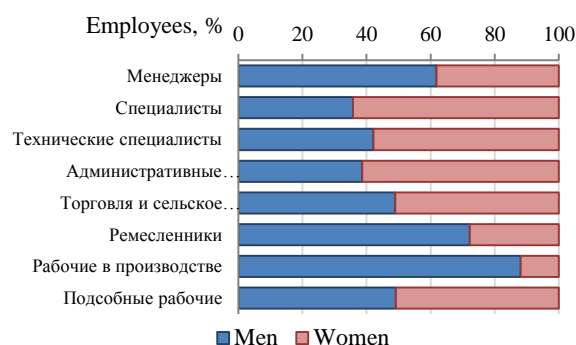


График 8. Структура трудоустроенных мужчин и женщин по профессиональным группам, октябрь 2014



Примечание: Структура трудоустроенных мужчин и женщин была рассчитана на основании сокращенного блока данных, но значительно не отличается от графика полученного в применении полного блока данных.

30. ГРОТ в государственных компаниях намного выше, чем в частных компаниях (11,1% и 6,4% соответственно), что означает, что в госсекторе женщины зарабатывают в среднем на 11,1% меньше, чем мужчины, а ситуация в частном секторе в этом смысле намного лучше – женщины зарабатывают на 6,4% меньше мужчин (приблизительно также как в общем ГРОТ).
31. На основании нашего анализа можно сделать вывод, что ГРОТ увеличивается с увеличением размеров компании, то есть с увеличением численности компании. Мы заметили, что в компаниях почти всех размеров, кроме самых маленьких (где трудоустроено от 10 до 49 работников) женщины зарабатывают меньше, чем мужчины в большей или меньшей степени. Только в небольших компаниях ГРОТ имеет отрицательное значение, что говорит нам о том, что там женщины зарабатывают больше мужчин (средняя почасовая оплата женщин на 10,2% выше, чем у мужчин).
32. Графики 9-12 показывают результаты ГРОТ с применением доверительного интервала при доверительной вероятности 0,95 в зависимости от профессиональных групп, уровня образования, возраста и продолжительности стажа в компании.

График 9. Результаты и доверительные интервалы ГРОТ по профессиональным группам, октябрь 2014

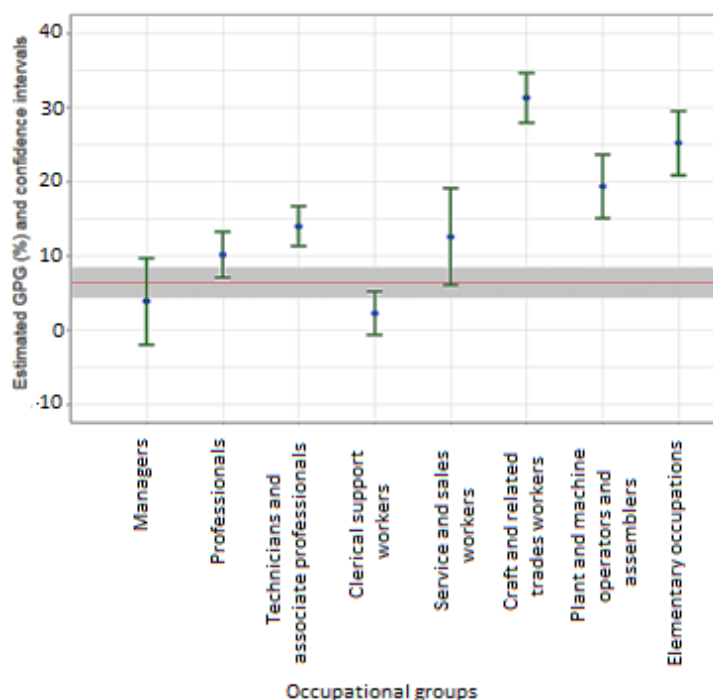


График 10. Результаты и доверительные интервалы ГРОТ в зависимости от уровня образования, октябрь 2014

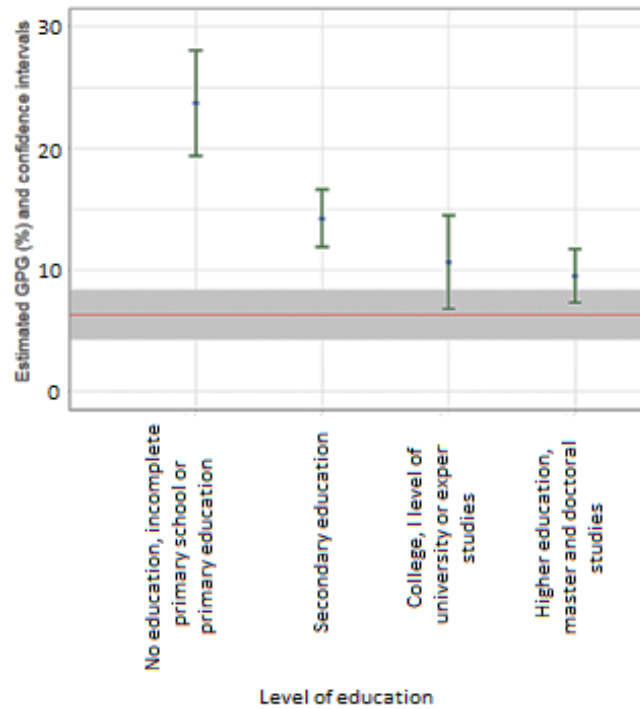


График 11. Результаты и доверительные интервалы ГРОТ по возрастным группам, октябрь 2014

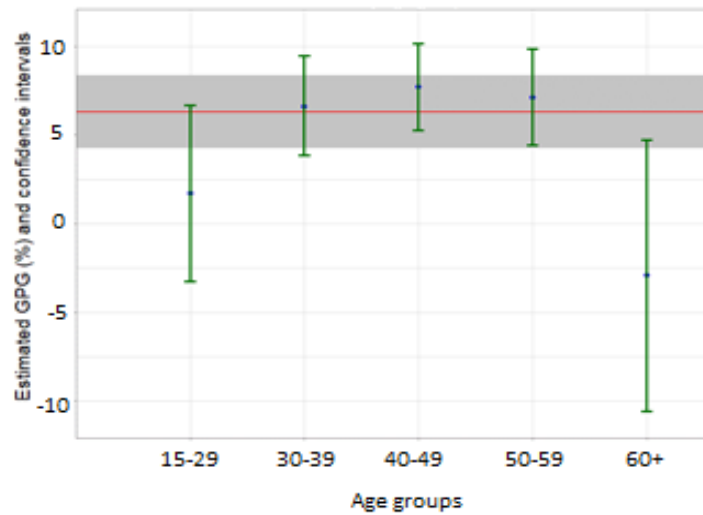
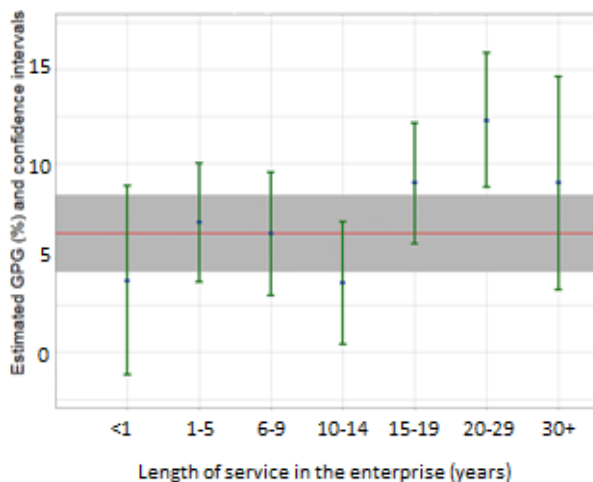


График 12. Результаты и доверительные интервалы ГРОТ в зависимости от продолжительности стажа в компании, октябрь 2014



V. Заключение

33. В данном докладе представлен краткий обзор результатов пилотного обследования Структура доходов в 2014 году. Данные ОСД могли быть дополнительно проанализированы, например произведено разделение ГРОТ на объяснимую и необъяснимую часть (скорректированный ГРОТ), для которых методологическое объяснение может быть найдено в другой литературе, где данная тема подробно рассматривается.
34. По сравнению с другими странами ЕС, результаты ОСД показывают, что Сербия находится в группе стран с самым низким ГРОТ, на основании чего можно предположить, что в Сербии относительно высокий уровень гендерного равенства в оплате труда. Тем не менее, реальность немного другая.
35. Согласно публикации *Гендерные различия в оплате труда в странах Западного Балкана: Примеры и доказательства из Сербии, Черногории и Македонии*, автор предполагает, что низкий нескорректированный ГРОТ может явиться результатом малой доли женщин на рынке труда и их в общем более высоким уровнем квалификации по сравнению с мужчинами [2]. Также можно добавить, что в Сербии очень большой процент неформально работающих людей⁶ (в основном женщин). Кроме этого относительно высокий налоговый клин и недостаток прогресса в налогах, которыми облагается зарплата, могут способствовать оплате труда наличными на руки, когда работодатель пытается избежать оплаты налогов и отчислений на зарплату. Но все это невозможно включить в данное обследование.

⁶ Согласно определению ОРС (Обследование рабочей силы), неформальные работники это люди работающие без официального контракта. Данная категория охватывает работников в незарегистрированных компаниях, работников в зарегистрированных компаниях, но без трудового договора и без социального и пенсионного страхования, а также членов семей, чей труд не оплачивается.

36. Как уже было сказано выше, дополнительный анализ и расчеты по скорректированному ГРОТ могли бы дать более ясную картину реального разрыва в доходах мужчин и женщин. Но в таком случае необходимо было бы принять во внимание некоторые ограничивающие факторы ОСД, как например потенциальная проблема самоотбора (потому что ОСД включает только оплачиваемый труд), как и потенциальную проблему произведения выборки (поскольку сотрудники малых фирм в секторе сельского хозяйства и предприниматели не были включены в данное обследование) [3].

VI. Ссылки

1. SORS (2017). "Pilot Survey on the Structure of Earnings for 2014". Retrieved September 25, 2017, from <http://pod2.stat.gov.rs/ObjavljenePublikacije/G2017/pdfE/G20176005.pdf>
2. Avlijaš S., Ivanović N., Vladisavljević M., Vujić S. (2013), "Gender Pay Gap in the Western Balkan Countries: Evidence from Serbia, Montenegro and Macedonia". Belgrade, FREN – Foundation for the Advancement of Economics. Retrieved October 5, 2017, from <http://www.fren.org.rs/sites/default/files/Gender%20pay%20gap%20in%20the%20Western%20balkan%20countries.pdf>
3. Eurostat (2009). "Development of econometric methods to evaluate the Gender pay gap using Structure of Earnings Survey data". Retrieved October 5, 2017, from <http://ec.europa.eu/eurostat/documents/3888793/5845617/KS-RA-09-011-EN.PDF/a9b8bdd0-84cd-494f-9fd6-236727a5afb3?version=1.0>
4. <http://www.stat.gov.rs/WebSite/Default.aspx>
5. <http://ec.europa.eu/eurostat/data/database>
6. http://ec.europa.eu/eurostat/cache/metadata/en/earn_grgpg2_esms.htm
7. http://ec.europa.eu/eurostat/cache/metadata/en/earn_ses2014_esms.htm
