

R.3. Равная оплата

А. А. На собрании членских организаций ЕФПОО на 8-м Конгрессе в Брюсселе 8-11 июня 2009 г. признается следующее:

- 1.** Неприемлемо, что более, чем пятьдесят лет, следующих за учреждением принципа равной платы мужчинам и женщинам в Римском договоре, и спустя 34 года с момента появления Директивы о равной оплате труда, женщины в среднем зарабатывают на 15% меньше, чем мужчины в ЕС . Существует значительная разница в странах и секторные различия с большим расхождением в 25% в компаниях частного сектора в сравнении с 12% в государственном секторе;
- 2.** В Европе преобладающее большинство лиц с низкой заработной платой – женщины. В целом, разница между заработной платой мужчин и женщин увеличивается с полученным уровнем образования, уровнем иерархических обязанностей, возрастом, трудовым стажем, миграционным статусом и этнической принадлежностью;
- 3.** Это оказывает определяющее влияние на уровень пенсий у женщин, а также увеличивает и без того высокий риск бедности для женщин;
- 4.** Со времени проведения последнего Конгресса, хотя в государственном секторе и наблюдались как прогресс, так и спад, ничто не указывает, что эта разница в оплате уменьшается каким-либо значительным образом на фоне снижающихся выплат по ВВП;
- 5.** Основными причинами разницы и низкой оплаты по гендерному признаку являются недооценка женского труда, умений и компетенции, “санкция материнства”, и неравенство между занятыми полный и неполный день. Это ведет к расхождению полов – в плане занятости, секторных условиях и режиме рабочего времени –, и усиливает неравное распределение рабочего и свободного времени, гендерные стереотипные отношения и ожидания, и неравное распределение богатства;
- 6.** Женщины-мигранты сталкиваются с множественной дискриминацией,

усиленной незащищенностью, которая вызвана правительствами и политикой иммиграции в ЕС и ограничениями политики предоставления убежища;

7. Хотя коллективные переговоры являются критическими для сокращения разницы в оплате и все же неравенства в оплате, нехватка политических и финансовых инвестиций вместе с ролью рынка в установлении оплат ограничивает влияние переговоров;

8. Государственный сектор играет мощную выравнивающую роль, будучи большим работодателем для женщин, тем, кто обеспечивает инфраструктуры ухода, регулятором рынка труда;

9. Общественные услуги могут заявлять о лучших результатах по структуре равной оплаты, чем в частном секторе. Однако, продолжающаяся приватизация, передача работ на сторону, недостаток государственных инвестиций, и индивидуализация заработной платы, которая не является частью коллективного договора, ставят под угрозу предыдущие достижения равенства. Во всех системах оплаты труда должны быть оценены работа, знания и опыт женщин;

10. Обязательство Европейской комиссии убрать разницу в оплате подрывается ее движимой рынком политикой по общественным услугам и призывами Европейского Центрального Банка снизить оплаты в общественном секторе;

11. Должна поддерживаться двойная стратегия ЕФПОО по достижению равной оплаты и повышению оплат женщинам, особенно в секторах, где преобладают женщины. Повышение заработных плат женщинам в государственном секторе является чрезвычайно важным для женщин, работающих в этом секторе, а также для сокращения гендерной разницы в оплате на национальном, международном уровне и уровне ЕС;

12. Сделан прогресс в рассмотрении вопроса равной оплаты в европейском социальном диалоге как на межсекторном уровне посредством Системы действий по гендерному равенству (март 2005 г.), так и на уровне секторов при помощи инструментария, инструкций по планам гендерного равенства и конференций;

13. Хотя цель сокращения гендерной разницы оплат до 2-5% согласно Резолюции ЕФПОО о равной оплате в 2002-2007 гг. не совершила чудес, и только небольшое меньшинство отчитавшихся профсоюзов достигли цели, все-таки ее заслуга состоит в укреплении и введении данного вопроса в план работы профсоюзов и прогресс в рассмотрении;

14. В то время, как представительство женщин в структурах ЕФПОО имеет хорошие результаты, нужны более активные действия для достижения гендерного паритета согласно Конституции Федерации;

15. Успех в снижении разницы оплат требует сотрудничества всех организаций профсоюзов и органов власти, а также реального обязательства от работодателей;

В. 8-й Конгресс призывает ЕФПОО и членские организации:

16. Проведение кампаний и политическое лоббирование

Выделить гендерную сферу в требованиях ЕФПОО о качественных общественных услугах, доступных каждому в Европе, в частности в требованиях, касающихся услуг по уходу за детьми и иждивенцами;

17. Продолжать бороться с приватизацией, аутсорсингом и другими формами маркетизации государственного сектора который обостряет разницу оплаты по гендерному принципу;

18. Проводить кампании по укреплению механизма законной равной оплаты в ЕС, включая групповые и представительские акции, эффективные санкции, доступные и надежные данные о гендерной оплате на рабочих местах, поддержку гендерно-нейтральных систем оплаты, для прояснения целей и графика в Лиссабонской стратегии занятости и роста, а также для ограничения рынка в установлении заработной платы;

19. Проводить кампании за право на полную занятость и оплачиваемый отпуск по уходу за ребенком в ЕС, включая оплачиваемый и не подлежащий передаче отпуск отцу, посредством законодательства и социального диалога, а также за улучшение директивы по беременности работников законодательным путем;

20. Лоббировать национальные и местные органы власти за введение в действие пункта о равенстве в государственных контрактах в соответствии с законодательством ЕС о государственных закупках, что является важным инструментом снижения риска ухудшения в выплатах женщинам в случае аутсорсинга работ и/или частно-государственных партнерств. Будут составлены хорошие и плохие практические примеры;

21. Обратиться к Европейской комиссии пересмотреть классификацию работ в услугах по уходу, как предусмотрено в плане действий по гендерному равенству на 2006-2019 гг. в консультации с ЕФПОО;

22. Переговоры и просвещение

Добиваться усиления коллективных переговоров, чтобы положить конец стратегиям снижения оплат, что приводит к опасности настраивания европейских работников друг против друга, и чтобы достичь более реального равенства оплат между женщинами и мужчинами;

23. Признать, что гендерная разница оплат отражается в растущем неравенстве оплат в Европе, настаивать, чтобы работодатели и органы власти установили снижение заработной платы для менеджмента верхнего уровня, как призывает кампания ЕКП о справедливой заработной плате, и отслеживать развитие самых высоких зарплат;

24. Отслеживать тенденции в равной оплате и системы оплаты вместе с Европейским институтом гендерного равенства и Евростатом;

25. Стремиться устранить гендерную разницу оплат и повышать оплаты женщинам на основании прилагаемого перечня ЕФПОО «переговоров о равной оплате», нацелиться на снижение разницы оплат по крайней мере на 5% к 2014 г.;

26. Установить равную заработную плату и/или внедрить наблюдателей из EPSUCOB@ network с целью внедрения резолюции и регулярных отчетов перед Исполнительным комитетом ЕФПОО;

27. Исследовать влияние реформ государственного сектора и нерегулируемого внутреннего рынка на гендерное равенство;

28. Провести тренинг по равной оплате, в сотрудничестве с ИОО и Институтом обучения ЕКП, включая проведение отдельной сессии по борьбе с гендерной разницей оплат на уровне Исполнительного комитета;

29. Структуры EPSU

Повысить участие женщин в Исполнительном комитете и постоянных комитетах и всех действиях для достижения гендерного паритета и/или пропорционального представительства в зависимости от конкретного сектора, увеличить участие мужчин в Комитете гендерного равенства;

30. Сделать равную плату постоянным пунктом повестки дня Исполнительного и Постоянного комитетов ЕФПОО;

31. Использование и продвижение регламента проверки ЕФПОО с целью помощи в выполнении политики ЕФПОО по устранению гендерного разрыва в оплате труда и улучшению оплаты женского труда. ЕФПОО просит присоединиться к своим действиям и поставить целью сокращение разрыва заработной платы как минимум на 5% к 2014 году. Этот контрольный перечень, как приложение, будет регулярно рассматриваться и совершенствоваться Комитетом Гендерного Равенства.

Принята 10 июня 2009 г.

Контрольный перечень вопросов ЕФПОО “Обсуждение Равной оплаты”

Данная инструкция призвана помочь лицам, участвующим в переговорах, воплотить политику ЕФПОО по устранению гендерной разницы оплат и повышению зарплаты женщинам. ЕФПОО настаивает, чтобы ее профсоюзы

установили цель снижения разницы оплат по крайней мере к 5% до 2014 года. Во время переговоров на национальном, секторном или локальном уровне должны быть приняты во внимание следующие элементы:

- Убедиться, что переговорщики об оплате, работодатели и правительства понимают значение гендерной разницы оплат;
- Обеспечить и/или провести тренинг по равенству оплат для команд - сторон переговоров, используя, к примеру, инструментарий равенства оплат ИОО.
- продвигать планы гендерного равенства на уровне рабочих мест, используя, например, инструкции ЕФПОО, полученные социальными партнерами в местных и региональных администрациях (2008 г.);
- Убедиться, что стратегии эффективных переговоров оказывают достаточное внимание условиям занятости, включая здравоохранение и безопасность в профессиях, где преобладают женщины;
- Обеспечить пропорциональное представительство женщин в комитетах коллективных переговоров и переговорных командах;
- Собрать или настоять, чтобы работодатели предоставили статистика зарплат по гендерному признаку – в час, месяц, сектор и/или должность - и по занятости, включая полную/частичную занятость и тип контракта (директива о равном отношении 2002 года поощряет работодателей планово предоставлять данные по гендерному признаку);
- Пересмотреть схемы оценки работы/стоимости работы, чтобы идентифицировать и устранить дискриминирующую градацию;
- Вести переговоры по повышению минимальных оплат/ для низкооплачиваемых уровней и выделении финансовых средств для компенсации разницы оплат;
- Продвигать политику рабочего времени, удобного для семьи, и возможности ухода за детьми;
- Обеспечить, что работники с частичной занятостью имеют те же права, что и работники с полной занятостью, призывать к праву возврата на полную занятость;
- Рассмотреть косвенную дискриминацию по видам работ, сверхурочной работы, бонусов, росту оплат в зависимости от выработки;
- Остановить вертикальную сегрегацию, проводя мониторинг критериев для продвижения и повышения возможностей обучения;
- Лоббировать увеличение финансирования общественных услуг и исследовать влияние реформ государственного сектора, включая оплату в

зависимости от выработки и приватизацию, на условия труда женщин; выступать за оценку влияния гендерного равенства на предложенные реформы;

- Продвигать и отслеживать соответствие с Европейским межсекторным соглашением по гендерному равенству (2005 г.), одним из четырех приоритетных разделов которого является равная оплата и законодательство ЕС о равной оплате.

Первая оценка данной резолюции должна быть проведена на Конференции по коллективным переговорам в 2009-2010 гг. В процессе подготовки к данной оценке на Конференции каждой членской организации ЕФПОО будет предложено подать промежуточные отчеты по установленным целям и методам их достижения.

- [R3 Equal Pay - RU](#)
- [Log in](#) to post comments
- [Printer-friendly version](#)

Congresses

[Congress 2009](#)

Document types

[Resolution](#)

[Papers and publications](#)