

Usnesení R.3: Rovné mzdy

A. Afilace EPSU si na svém 8. kongresu v Bruselu 8.-11. června 2009 uvědomují, že:

1. Je nepřijatelné, aby po více než 50 letech stanovení principu rovného odměňování pro muže a ženy v Římské smlouvě a 34 let po přijetí směrnice o rovném odměňování, vydělávaly ženy v průměru o 15 % méně než muži v EU.¹ Existují podstatné rozdíly mezi zeměmi a sektory s největším rozdílem 25 % v soukromém sektoru ve srovnání s 12% rozdílem ve veřejném sektoru.
2. V celé Evropě tvoří velkou většinu zaměstnanců s nižšími příjmy ženy. Obecně rozdíly mezi odměňováním mužů a žen souvisejí s úrovní vzdělání, úrovní hierarchie odpovědnosti, s věkem, délkou praxe, postavením migranta a s etnickým původem.
3. Má to ničivý dopad na úroveň důchodu žen a zvýšení už tak vyššího rizika chudoby pro ženy.
4. Od minulého kongresu, kdy došlo jak k pokroku, tak i k regresi ve veřejném sektoru, není nic, co by svědčilo o nějakém významnějším snižování rozdílu při celkově nižších mzdách jako podílu HDP.
5. Hlavními příčinami rozdílů v odměňování je podhodnocení ženské práce, dovedností a schopností, „trest za mateřství“, a rozdíly mezi zaměstnanci na plný a na částečný úvazek. To vede k pohlavní segregaci – ve vztahu k zaměstnání, sektorovým a pracovním vzorcům – a posiluje nerovnoměrné rozdělení pracovního a domácího času, genderově stereotypních přístupů a očekávání, a nerovnoměrné rozdělování bohatství.
6. Migrující ženy se setkávají s násobenou diskriminací, zhoršenou zranitelností způsobenou imigrační politikou jednotlivých vlád i celé EU a restriktivní azylovou politikou.
7. Zatímco kolektivní vyjednávání se snaží dojít ke snižování genderového rozdílu v odměňování a k odstranění nerovností ve mzdách, nedostatek politické vůle a finančních zdrojů ve spojení s úlohou trhu brání jeho pozitivním dopadům.
8. Veřejný sektor má velkou roli při dosahování rovnosti jako velký zaměstnavatel žen, poskytovatel infrastruktury péče a regulátor trhu práce.
9. Veřejné služby mohou dosahovat lepších výsledků ve struktuře rovného odměňování než služby v soukromém sektoru. Nicméně pokračující privatizace, ekonomické pronájemy, nedostatečné veřejné investice, individualizace mezd, která není součástí kolektivního vyjednávání, to vše ohrožuje dříve dosažené výsledky. Ve mzdových systémech musí být ženská práce, znalosti zkušenosti řádně ohodnoceny.

¹ Eurostat, 2005, EU-27, založeno na hodinovém výdělku zaměstnanců ve věku 16 – 64 let pracujících více než 15 hodin týdně.

10. Závazek Evropské komise, že odstraní genderové rozdíly v odměňování, je podryván tržní politikou veřejných služeb a výzvami Evropské centrální banky k umírněným požadavkům na mzdy ve veřejném sektoru.
11. Duální strategie EPSU pro dosažení rovného odměňování a zvýšení mezd žen, zvláště v sektorech, kde ženy převažují, musí být dále podporována. Zlepšení mezd žen ve veřejném sektoru je zásadní pro ženy pracující v tomto sektoru, ale i pro snížení mzdových rozdílů na národní, evropské i celosvětové úrovni.
12. Důležitým krokem vpřed jsou úspěchy, jichž bylo dosaženo při evropském sociálním dialogu na toto téma na mezi-sektorové úrovni (prostřednictvím rámcových akcí o rovnosti pohlaví – březen 2005), na sektorové úrovni, prostřednictvím souborů nástrojů, návodů na plány genderové rovnosti, a konferencí.
13. Pokud jde o cíl snížení rozdílu v odměňování mužů a žen na 2 – 5 % v usnesení EPSU 2002-2007, zázrak se nekonal, jen velmi malá část svazů hlásila, že tohoto cíle bylo dosaženo, jeho zásluha spočívá v tom, že odbory se touto problematikou zabývají a pravidelně kontrolují dosažený pokrok.
14. I když zastoupení žen ve strukturách EPSU je dobré, je třeba vyvinout větší úsilí pro dosažení genderové parity podle stanov federace.
15. Úspěch v odstranění rozdílu v odměňování vyžaduje spolupráci všech odborových organizací a veřejných činitelů a skutečnou angažovanost zaměstnavatelů.

B. 8.kongres vyzývá EPSU a její afilice, aby usilovaly o následující:

16. Kampaně a politické lobbování

Objasnit genderovou dimenzi v požadavcích EPSU pro kvalitní veřejné služby dostupné v celé Evropě, především ty, které se týkají péče o děti a další osoby závislé na pečovatelských službách;

17. Pokračovat v boji proti privatizaci a outsourcingu a různým formám zavádění trhu do veřejného sektoru, což zhoršuje genderové rozdíly v odměňování.
18. Vést kampaň za silnější evropské právní mechanismy pro rovné odměňování – včetně skupinových a reprezentativních akcí, efektivních sankcí, dostupných a spolehlivých údajů o mzdách podle pohlaví na pracovišti, podpory genderově neutrálních mzdových systémů, jasných cílů a časového plánu Lisabonské strategie zaměstnanosti a růstu a omezení vlivu trhu při stanovení mezd.
19. Vést kampaň za právo na práci na plný úvazek v EU a na placenou rodičovskou dovolenou včetně placené a nepřenositelné otcovské dovolené prostřednictvím legislativy a/nebo sociálního dialogu, a za zlepšenou směrnici o těhotných zaměstnankyních prostřednictvím legislativy.
20. Lobbovat u národních a místních veřejných činitelů za zavedení klauzule o rovnosti ve veřejných smlouvách, v souladu s evropskou legislativou o veřejných zakázkách jako důležitého nástroje pro snižování rizika zhoršování mezd žen v případě outsourcingu

služeb a/nebo v případě veřejno-soukromého partnerství. Budou shromážděny příklady špatné a dobré praxe.

21. Vyzvat Evropskou komisi, aby zkoumala klasifikaci pracovních míst v pečovatelských službách, jak se to předpokládá v cestovní mapě genderové rovnosti na léta 2006-2010, po konzultacích s EPSU.

22. Vyjednávání a vzdělávání

Argumentovat pro silnější kolektivní vyjednávání, aby se skoncovalo se strategiemi umírněných mzdových požadavků, které hrozí tím, že budou evropští zaměstnanci postaveni proti sobě, a aby bylo dosaženo skutečné horní hranice mzdové rovnosti mezi muži a ženami.

23. S vědomím, že genderové rozdíly v odměňování odrážejí rostoucí nerovnost ve mzdách v Evropě, nutit zaměstnavatele a veřejné činitele k tomu, aby stanovili nižší růst platů pro vrcholný management, jak to požaduje kampaň EOK za spravedlivé odměňování, a monitorovali vývoj nejvyšších platů.

24. Monitorovat trendy v rovných platech a platových systémech ve spolupráci s Evropským institutem pro rovnost a Eurostatem.

25. Usilovat o odstranění genderového rozdílu v odměňování a zlepšovat mzdy žen na základě příloženého seznamu EPSU „jednání o rovném odměňování“, s cílem dosáhnout snížení rozdílu ve mzdách aspoň o 5 % do roku 2014.

26. Vytvořit síť pro rovné mzdy nebo síť vyjednavačů rovných mezd ze sítě epsucob@, aby se sledovalo uvádění usnesení do života a pravidelně se o tom referovalo výkonnému výboru EPSU.

27. Zkoumat dopady reforem veřejného sektoru a deregulace vnitřního trhu na rovnost pohlaví.

28. Umožnit školení o rovných mzdách ve spolupráci s PSI a vzdělávacím institutem EOK, včetně zvláštního zasedání ke genderovým rozdílům v odměňování na úrovni výkonného výboru.

29. Struktury EPSU

Zlepšit účast žen ve výkonném výboru EPSU a stálých výborech a ve všech jejich aktivitách, aby se dosáhlo genderové parity a/nebo proporcionálního zastoupení v závislosti na daném sektoru, a zlepšit podíl mužů ve výboru pro pohlavní rovnost.

30. Učinit rovné mzdy pravidelným bodem jednání výkonného výboru a stálých výborů EPSU.

31. Používat a prosazovat seznam EPSU na pomoc mzdovým vyjednavačům, aby uplatňovali politiku EPSU ohledně odstranění generových rozdílů v odměňování a zlepšení mezd žen. EPSU vyzývá své afiliace, aby si stanovily cíl snižování rozdílů ve mzdách aspoň o 5 % do roku 2014. Tento seznam, jak je přiložen, bude pravidelně kontrolován a vylepšován výborem pro rovnost.

Přijato 10. června 2009

Seznam EPSU „Vyjednávání o rovné odměně za práci“

Tento seznam má pomoci těm, kdo vyjednávají o odměně za práci, při uplatňování politiky EPSU k odstranění genderového rozdílu v odměňování a zlepšení mezd žen. EPSU vyzývá své afilace, aby si stanovily cíl snížení rozdílu ve výši mezd aspoň o 5 % do roku 2014. Během jednání na národní, sektorové nebo místní úrovni budou vzaty v úvahu následující prvky:

- ujistit se, že vyjednavači, zaměstnavatelé i vlády chápou, co genderový rozdíl v odměňování znamená.
- Poskytnout a/nebo umožnit školení o rovnosti v odměňování pro vyjednávací týmy, s využitím např. příručky PSI o rovnosti v platech.
- Prosazovat plány genderové rovnosti na úrovni pracoviště s využitím např. návodu EPSU, který vytvořili sociální partneři v místní a regionální správě (2008).
- Zajistit, aby byla věnována patřičná pozornost efektivním vyjednávacím strategiím ohledně podmínek zaměstnání včetně BOZP v povoláních vykonávaných především ženami.
- Zajistit proporcionální zastoupení žen ve výborech pro kolektivní vyjednávání a ve vyjednávacích týmech.
- Sbírat genderově zaměřené statistiky o odměňování a mít zaměstnavatele k jejich předkládání – hodinová mzda, měsíční výdělek, sektorové odměňování, odměňování v určitém pracovním zařazení; to vše včetně různých typů pracovních smluv – plný a částečný úvazek (směrnice o rovném zacházení z roku 2002 nabádá zaměstnavatele k poskytování genderově zaměřených údajů plánovaným způsobem).
- Zrevidovat hodnocení pracovního místa/způsob hodnocení práce, aby se zjistily a odstranily diskriminující způsoby zařazení a postupu.
- Vyjednávat o zvýšení minimální mzdy a nejnižších platových stupňů a směřování finančních zdrojů tak, aby se snížil rozdíl v odměňování.
- Prosazovat politiku uspořádání pracovní doby zohledňující péči o rodinu a prosazovat zařízení péče o děti.
- Zajistit, aby zaměstnanci na částečný úvazek měli stejná práva jako zaměstnanci na plný úvazek a požadovat právo na návrat k plnému pracovnímu úvazku.
- Zrevidovat nepřímou diskriminaci s ohledem na mimo-finanční benefity, placené přesčasy, bonusy, zvyšování mezd podle výkonu.
- Zabývat se vertikální segregací monitorováním kritérií pro kariérní postup a zlepšováním studijních možností.
- Lobbovat za vyšší financování veřejných služeb a zkoumat dopady reforem veřejného sektoru včetně výkonového odměňování a privatizace na pracovní podmínky žen a vyzvat k hodnocení navrhovaných reforem z hlediska dopadů na genderovou rovnost.
- Prosazovat a monitorovat dodržování evropské mezi-sektorové dohody o genderové rovnosti z roku 2005, jednou z jejíchž priorit je rovné odměňování a legislativa EU o rovném odměňování.

První hodnocení tohoto usnesení bude provedeno na konferenci o kolektivním vyjednávání v roce 2009/2010. Při přípravě na toto hodnocení bude každá afilace EPSU požádána o předložení průběžné zprávy o stanovení cílů a přijatých metod k jejich dosažení.