

Conférence
« Réaliser l'égalité de salaire entre femmes et hommes »
A la Chambre de Commerce
le 9 juin 2008 à 17.00 hrs

Seul le discours prononcé fait foi

Dir Dammen an dir Hären,

Merci datt Dir lech den Owend Zäit huelt, fir zesumme mat eis iwwer d'Thema ‚Gläiche Loun fir gläich oder gläichwärtig Aarbecht fir Fraën a Männer‘ ze diskutéieren.

Et ass net fir d'éischt datt de Chancegläichheitsministère dësen Thema rëm op Dagesuerdnung brengt. Déijéineg vun lech, déi d'Etude vum STATEC duerchgekuckt hunn, hu gesinn, datt den Ennerscheid vum Durchschnittsbruttostonnéloun tëschent Fraën a Männer an de leschten 10 Joer em 1% zréckgaang ass. Lëtzebuerg läit mat 14% op der 13. Plaz am europäesche Vergläich.

De Lounënnerscheid tëschent de Männer an de Fraën ass e Problem zënter datt d'Fraën enger bezueltener Aarbecht noginn. E wor e politescht Thema beim Vertrag vu Roum, an deem de Grondsteen vun der europäescher Unioun geluecht ginn ass. Deemols gouf d'Loungläichheet fir Männer a Fraën als Prinzip an de Vertrag ageschriwwen matt dem Ziel déi wirtschaftlech Konkurrenz ze ënnerbannen. (Italien hat viru 50 Joer e ganz groussen Lounënnerscheid a konnt mat niddrege Lounkäschten weltwäit déi aner Länner an der Konkurrenz iwwerbiddén).

Och haut kënnt d'Argument vun den héieren Lounkäschten ëmmer op den Dësch wa vun gläichem Loun vun de Fraën a

Männer geschwat get. Gläich get déi wirtschaftlech Konkurrenzfähigkeit vum Land a Fro gestallt.

Ech wëll just ervirhiewen, datt Schweden an de leschte Joren keng Entreprise verluer huet. Schweden huet zanter 1999 e Gesetz, dat vun den Entreprise verlaangt, e Gläichstellungsplang ze maachen. Wa Lounongläichheet festgestallt get, müssen d'Lounstrukturen bannen 2 Joer verbessert ginn, soss trieden déi Sanktiounen, déi d'Gesetz virgesäit, a Kraaft.

Och a Schweden dréit d'Wirtschaft weider, allerdengs get et och a Schweden trotz de Gesetzer nach ëmmer e Lounënnerscheed. Do gesäit een wéi hatnäckeg dës Diskriminatioun ass.

Norwegen huet eng Quote vun 40% fir d'Fraën an de Conseil d'Administration agefouert. Dës Regelung betrëfft déi staatlech Entreprises, d'Entreprises déi un der Bourse cotéiert sinn an déi interkommunal Entreprises (en Total vun 822 Entreprises).

Norwegen huet 150.000 Entreprises am Privatsektor, dovun 2/3 PME, déi net betraff sinn. Bis elo si keng negativ Auswirkungen an der Economie festgestallt ginn. Norwegen denkt no fir hir Legislatioun op déi gréisst Privatentreprises auszedeenen, well déi och eng öffentlech Verantwortung hun.

Frankräich hat 2006 d'Obligatioun fir d'Entreprises agefouert, iwwer de Salaire ze verhandelen mat dem Ziel den Ennerscheed tëschent Fraën a Männer rof ze setzen. Ouni groussen Succès! Nëmmen 3% vun den Entreprises hun d'Gesetz befollegt. E Gesetzesvorschlag fir am Summer 2008 gesäit Sanktiounen vir, fir d'Entreprises déi sech net un

d'Gesetz halen. D'franséisch Présidence organiséiert am November eng europäesch Konferenz iwwer d'Loungläichheet.

An de neien *,lignes directrices'* vun der Lissabon-Strategie ginn d'Memberstaaten vun der EU opgefuedert *,déterminéiert'* d'Berufstätigkeit vun de Fraen ze hiewen, géint Ennerscheeder téschent Fraen a Männer am Berufsliewe virzegoën, besonnesch wat de chômage an de Loun betrëfft. D'Sozialpartner ginn opgefuedert an de Lounverhandlungen ënnert anere Mossnahmen d'Lounënnerscheeder téschent Fraen a Männer ze vermeiden.

Den 23. Januar 2008 huet Lëtzebuerg, vertrueden duerch de Chancegläichheitsministère, de 5. Rapport iwwer d'Emsetzen vun der Konventioun iwwer d'Eliminatioun vun all Formen vun Diskriminatioun geint d'Fraen bei der UNO zu Genf verteidegt. Den CEDAW-Comité huet mat dem Fanger op d'Lounongläichheet gewisen an och op d'*segrégation professionnelle* déi nach ëmmer besteht.

Wat soll geschéien?

D'Loungläichheet téschent Fraen a Männer ass gesetzlech verankert. D'Gesetz get net agehal. Et sinn keng Sanktiounen virgesinn!

Fraen hun awer dat Recht bäi gläicher Qualifikatioun fir eng gläich oder gläichwärtig Aarbecht datselwecht ze verdengen wéi d'Männer.

Virwat get dëst Recht net berückseht?

Huet Dir eng Äntwert?

Ech hun d'Sozialpartner, d'Berufschamberen an d'Fraënorganisatiounen gefrot, wat hir Iwwerleeunge wärend zu der Etude vun der Madame Viviane Ecker iwwer d'Kollektivverträg.

D'Patronats - (UEL) an d'Salariatsvertrieder (LCGB, OGB-L) hun sech géint eng nei Gesetzgebung ausgeschwat. D'Chambre des employés privés an d'Aleba verlaange vum Staat, datt hien d'Gläichheet vu Fraën a Männer, also gläiche Loun, garantéiert. Eng obligation de résultats an de Kollektivverträg géilt als ausgeschloss, get als irrealistesche ugesinn.

Ech soën de Sozialpartner, de Berufschamberen an den ONGen merci fir déi Méi déi si sech ginn hunn fir d'Etude Ecker ze analyséieren. Ech soën och merci fir déi vill Virschléi vun hirer Säit, déi un de Ministère gaange sinn.

Am *Plan d'action national pour l'innovation et le plein emploi* ware folgend Mossnahme virgesinn :

- d'Gesetzgebung iwwer d'Gläichbehandlung vu Fraën a Männer an een enzegen Text ze bringen. Wat d'Gesetzger am Beräich vun der Aarbecht betrëfft, ass dat am Code du travail gemach ginn
- d'Rekommandatioun vum CEDAW-Comité no dem 4. Rapport ëmzesetzen an eng verdéiwend Etude iwwer d'Ursach vun de Lounënnerscheeder ze maachen;
2 Etudë leie vir:
 - Statec: Cahiers économiques n° 105 'Egalité hommes-femmes, mythe ou réalité ?'
 - CEPS: Femmes et marché de l'emploi

Och Formatiounen fir d'Chefs/Cheffes d'entreprise sollten organiséiert ginn. Eng nei Formatioun iwwer eng neutral

Evaluatioun a Klassifikatioun vun de Fonktiounen ass fir den Hierscht virgesinn (Katz & Baitsch).

D'Regierung huet sech eng Bedenkzäit ginn no där *d'obligation des moyens* duerch eng *obligation de résultats* kann ersat ginn fir all Elementer aus der Welt ze schaafen déi zu Diskriminatioune féieren, déi net erkläert kënne ginn (14% Lounënnerscheed am Bruttostonneloun).

Dir Dammen an dir Hären,

An de leschten 10 Joer huet de Lounënnerscheed em 1% ofgeholl. Mir brauchen also, wa mir am selwechten Tempo virufueren, nach 140 Joer bis mer zou enger Loungläichheet vu Fraën a Männer kommen.

Kënnt Dir mer soën wéi ech de jonke Fraën a Männer dës Ongläichheet an eiser Gesellschaft erkläre soll a kann, ouni datt mir Erwuessen, Responsabler an der Politik an an der Aarbechtswelt u Glaubwürdegkeet verléieren!

D'Fraën sin déi Leidtragend vun der Lounongläichheet. Si spieren d'Folgen an de sozialen Ofsecherungen, besonnesch de Pensiounen an dem Chômage.

Et get en Zesammenhang tëschent der Lounongläichheet an dem Aarmutsrisiko bei de Fraën, haaptsächlech bei den Alengstehenden.

Wat wëlle mir mat eiser Aktioun vun haut?

- d'Opmierksamkeet op d'Lounongläichheet zéien, ëmmer rëm
- de Publikum informéieren an sensibiliséieren iwwer d'Ursaachen an d'Konsequenzen vum Lounënnerscheed

- matt allen Akteuren an Aktrissen nei Weeër sichen an se emsetzen.

Op dëser Konferenz kritt Dir de schwäizer System LOGIB virgestallt. Et ass en Instrument, dat den Entreprises erméiglecht mat dem *Eidgenössischen Büro für die Gleichstellung von Frauen und Männern* hir Lounstruktur ze analyséieren.

Dir kritt vun den *Helvetiaversicherungen* beschriwwen, wéi si dat Instrument genotzt hunn.

Am 2. Deel stelle meng Leit lech kuerz déi nei Démarche an den Actions positives vir. Duerno weist de Compass Group Lëtzebuerg, wéi si d'Actions positives genotzt hunn, fir hir Lounstruktur ze verbessern.

Zum Schluss ruffen ech lech op matt äis zesummen e Guide auszeschaffen fir kleng a mëttel Entreprises. Dëse Guide soll hinnen Hiweiser ginn, wéi si d'Loungerechtegkeet fir Fraën a Männer emsetze kënnen. Mir maachen dëse Projet matt der Entreprise SD Worx.

Am Kader vun den Actions positives ennerstëtzt de Chancegläichheetsministère d'Entreprises bei der Bestandsopnahm vun hirem Personal. D'Datebank an d'Gehälterstrukturen gin analyséiert. D'Personal get iwver eng *enquête de satisfaction* em seng Meenung gefrot. Gin Diskrepanze festgestallt, kënnen dës am Kader vun engem Aktiounsplang behuewe ginn.

De Chancegläichheetsministère huet e Plang fir d'Gläichheet vu Fraën a Männer an den Entreprises ausgeschafft. D'Patronën vu klengen a groussen Entreprises kënnen dëse Plang benotzen fir ze kucken, wéi d'Gläichheet vu Fraën a

Männer an hirem Betrib ëmgesat ass. De Plang ass en Instrument fir d'Kollektivvertragsverhandlung. D'Gesetz gesäit jo d'Ausschaffen vun engem *plan d'égalité* vir.

Dir Dammen an dir Hären,

de Commissaire Spidla sollt no dem *Conseil pour l'emploi, la politique sociale et des consommateurs* (EPSCO) un der Konferenz deelhuefen. Dat ass him leider net méiglech.

Als Verriederin vun der Europäescher Kommissioun begréissen ech d'Madame Fay Devonic, Cheffe d'unité an der DG Emploi, Affaires sociales et Egalité des chances.

Sie wärt eis erklären, wat d'Kommissioun fir d'Loungläichheet vu Fraën a Männer mecht a maache wëllt.

Dir Dammen an dir Hären,

wa mer wëllen eng glaaferdeg Gesellschaft sinn, net nëmme fir äis Kanner, ma fir all Länner an der Welt, matt deene mer Kontakt hunn, da si mer gefuedert zu dësem Thema Stellung ze huelen an aktiv ze ginn.