

D'Resultater vun deene verschiddenen Atelieren, sinn an den Aen vun de Gewerkschaften OGB♦L an LCGB als en éischte Schrëtt a Richtung Erfolleg vum Projet Égalite de salaire, défi du développement démocratique et économique unzegesinn.

Dat heescht fir eis ganz konkret, datt een elo net soll an eng Euphorie verfaalen a behaupten all Problemer wiere geléist, mee datt et heescht an där selwechter konstruktiver Atmosphär, déi an den Atelieren ze spiere war, téscht Salariat a Patronat d'Themen, déi ugeschnidde goufen nach méi genee ze analyséieren, Conclusiounen ze zéien an un Hand vun dësen no Methoden ze sichen fir eng Gläichheet vun de Salairen ze errechen. D'Grondlinne goufen an den Ateliere festgehal an an enger ganzer Reih Punkte war e Konsens téscht de Sozialpartner feststellen. Et dāerf een awer net ganz vergiessen, datt et och eng Reih Differenzen gouf a bezug op d'Wichtigkeet respektiv d'Interpretatioun vu verschiddenen Ongläichheeten vun de Salairen. Am Sozialdialog muss während deenen nächste Wochen a Méint gekuckt ginn, fir elo Neel mat Käpp ze maachen, fir en Actiounsplang auszeschaffen, deen zesumme vun de Sozialpartner gedroe gëtt, an nëmme esou kann zu engem Erfolleg féieren.

Wann een déi zwee Schwéierpunkter vun den Ateliere kuckt, da gesäit ee ganz klor, datt am Beräich vun de strukturellen a gesellschaftlechen Ännerungen, déi néideg sinn fir méi Fraen op de Aarbechtsmaart ze kréien an och do ze behalen, eng ganz Reih Moossnahme konnte festgehale ginn. Am Beräich vu Bewertungssystemer, déi festhale sollen ob e Lounsystem diskriminéierungsfräi ass oder net, doe mer eis dodergéint vill méi schwéier.

Zum éischte Beräich konnten eng ganz Reih Themen ugeschnidde ginn, déi esouwuel vu Salariatssäit wéi och vu Patronatssäit als äusserst wichtig ugesi ginn, fir Fraen a Männer gläichermoossen ze erlaaben hire Beruf an hirt Familjeliewen kënnen optimal mateneen ze verbannen, awer och de Fraen a Männer den Zougang zu alle Beruffer diskriminéierungsfräi ze erlaaben.

D'Sozialpartner waren sech hei eens, datt dëst nëmme kann ereecht gi wann:

- Stereotypen ofgebaut ginn
- eng efficace Orientéierung duerch d'Schoul geschitt, déi et jidderéngem erméiglecht dee beste Choix fir de spéidere Beruff kënnen ze treffen. Heizou ass ze bemierken, datt och d'Elterehaus eng ganz wesentlech Roll spillt an net all Verantwortung kann op d'Schoul iwwerdroen.
- Strukture geschaaft ginn, déi et jidderéngem erlaaben Famill a Beruf kënnen mateneen ze kombinéieren

- Nei Aarbechtsformen an nei Aarbechtszäitmodeller kënnen geschafft ginn, déi esouwuel d'Aarbechtsliewen wéi och d'Familjeliewen mat abezéien.

D'Wichtigkeet an d'Zesummespill vun all dese Punkten ze erkennen a festzehalen ass eng Saach; d'Diskussioun an d'Ausschaffe vu ganz konkrete Moossnahmen a Modeller ass eng aner Saach. Fir d'Salariatsvertrieder heescht dat ganz konkret, datt elo op Grond vun deene verschiddene Feststellungen, déi gemeet goufen och konkret Moossnahme mussen ausgeschafft ginn. Heibäi sinn awer net nëmmen d'Sozialpartner, mee och de Staat ugeschwat; och eng Regiirung an déi eenzel Ministèren däerfen sech net hirer Verantwortung entzéien. Nodeems de Ministère vun der Promotion Féminine de Projet zesumme mat de Sozialpartner ugaangen ass, sinn elo och den Aarbechtsministère, den Erziehungsministère an awer och de Ministère vun der Fonction Publique als Patron vun dausende Fraen a Männer am Öffentlechen Dingscht gefuerdert.

Wann an den Ateliere festgehal gouf :

- nei Strukture vu Crèchë missten an d'Liewe geruff ginn,
- ausserschoulesch Opfangstrukture misste geschaff ginn,
- eng Diskussioun iwver déi ganz ënnerschiddlech Schoulrythmen misst gefouert ginn an hei wier eng Harmoniséierung néideg,
- de Staat soll als Patron eng Virbild Fonctioun iwverhuelen ;

da sinn dat alles Punkten, déi nëmmen zu engem klengen Deel an d'Kompetenz vun de Salariats- an de Patronatsorganisatioune faalen, déi awer gréissten Deels an de Kompetenzberäich vun de Ministère faalen. Mir wëllen awer elo net falsch verstan ginn: et ass nämlech fir den OGB♦L an LCGB ganz klor, datt mir hei och scho wäerten e Wuert matschwätzen an esouwuel Proposen wäerte maachen wéi och eis Meenung zu neie Strukture wäerte soen.

Wat nei Aarbechtsformen an nei Aarbechtszäitregelungen ugeet, wäerten d'Salariatsorganisatioune kenger Diskussioun aus dem Wee goen. Et sief awer och gesot, datt hei besonnesch genee Modalitéiten a Mechanismen mussen festgehal ginn, déi verhënneren, datt Mesuren agefouert ginn, déi sech negativ op d'Berufs- a Familjeliewen auswierken a keng wesentlech Verbesserung fir d'Loungläichheet mat sech bréngen. Flexibilitéit wëllt nämlech net ëmmer heeschen, datt domat sozial Verbesserunge verbonne sinn. Hei ass an Zukunft e konstruktive Sozialdialog gefuerdert, well et kann a soll net alles bis an de läschten Détail iwver de Legislatueur geregelt ginn. Wann eng gesetzlech Rumm

ginn ass, da muss d'Tarifpolitik hir Mëttele gebrauchen fir dës Rumm ze notzen a sektoriell a betriiblech Mesuren ze verhandelen.

Mir sinn eis als Salariatsvertrieder awer och bewosst, datt et net eleng duergeet esouvill wéi méiglech Fraen op den Aarbechtsmaart ze kréien, respektiv ze erreechen, datt d'Fraen de Glasplafond, iwwer deem d'Madame Linda WIRTH eis op der éischter Konferenz en intressant Referat gehalen huet, ze duerchbriechen. Dëst wier de Probleem nëmme ganz eesäiteg ugepaak, well et ass grad esou wichteg ze kucken, virwat Lounënnerscheeder bestinn, déi näischt mat typeschen Aarbechtsmaartkritären oder mat zäitlecher Aarbechtsënnerbriechung, Congé de Maternité, Congé parental asw. ze dinn hunn. Domat wiere mer da bäi eisem zweete groussen Thema, dat während den Ateliers ugeschwat gouf: Gläiche Loun fir gläich Aarbecht respektiv gläichwäerteg Aarbecht an déi domat verbonnen diskriminéierungsfräi Bewertung vun Aarbechtstätigkeiten.

Den Herr Professor Dr. Baitsch, deem och schon am Kader vun engem Projet vum EGB, fir den OGB♦L an LCGB refréiert huet, huet dëst Thema jo de Mueren an sengem Referat behandelt an eng ganz Reih intressant Aspekter vun esou enger Bewertung beliicht.

Mir dinn eis hei zu Lëtzebuerg schwéier, fir Tätigkeiten no neutrale Facteuren ze bewerten an doropshinn e gerechten Entlounungssystem anzeféieren. Dobäi ass et net esou, datt et hei zu Lëtzebuerg keng geschlechterdiskriminéierend Entlounung giff ginn. Och wann a Kollektivvertrag fir eng Tätigkeit, déi deeselwechten Numm huet, fir Fraen a Männer deeselwechte Loun festgehal gëtt, dann heescht dat nach laang net, datt net Ënnerscheeder tëscht fraen- a männerspezifischen Tätigkeiten respektiv Berufer bestinn. Sou ass et net aussergewöhnlech, datt wann een an engem Betriib X d'Lountabellen fir eng Aarbecht A an eng Aarbecht B vergläicht, feststellt, datt de Loun ënnerschiddlech ass, d'Aarbecht déi dofir gelescht muss ginn awer am Prinzip déiselwecht ass respektiv gläichwäerteg ass. Ee Beispill heifir hu mer bis Dezember 1999 nach bäi den Aarbechterinnen an Aarbechter am Entretien a Botzdingscht vun de Südgemeinde kannt. Eng Aarbechterin huet hei bäi der Astellung 9.399 Frang mueren verdingt wéi hire männlechen Aarbechtskollég, an dat fir eng gläichwäerteg Aarbecht. No 10 Joer Anciennetéit war deem Ennerscheed esouguer 23.879 Frang grouss. Sëcher ass dat hei keen Eenzelfall, an och am Privatsektor gëtt et doudsëcher an deem engen oder aner Betriib ähnlech Ennerscheeder bäi der Entlounung.

Nëmmen duerch diskriminéierungsfräi Bewertungssystemer kënnen esou lounënnerscheeder aus der Welt geschaaft ginn an dofir ass et fir d'Vertrieder vun de Salariéë wesentlech, datt

mer esou Systemer zesumme mat Betriiber ausschaffen an duerchféieren. D'EU-Commissioun huet schon 1996 e Code de conduite iwver d'Loungläichheet tëscht Fraen a Männer, déi eng Aarbecht vu gläicher Valeur hunn erausbruecht. Dëse Code ass 1997 vum OGB♦L an LCGB analyséiert ginn a mir hu schon deemols Kontakter mat Patronat a Regiirung gehat. Dëse Code de conduite seet ganz klor, datt d'Initiative fir d'Afféierung vu Bewertungssystemer vun Aarbechten, vun de Betriiber soll ausgoen an, datt hei de Staat als Patron och eng Virbildfonctioun huet.

Eent vun den Ziler vun de Salariatsorganisatiounen ass, kuerz- bis mëttelfristeg, zesumme mat verschiddene Betriiber Analysen ze maachen an an engem zweete Schrëtt diskriminéierungsfräi Systemer auszeschaffen an duerchzeféieren. Mir wëssen, datt dat net ouni Problemer wäert méiglech sinn, well hei d'Betriiber Kritäre fir Entlounung mussen a Fro stellen, well hei d'Personaldelegéierten eng nei Roll kréien : Si musse kënnen Informatiounen iwver Aarbechten an Entlounung zougängelech gemeet kréien, si mussen zesumme mat der Direktioun Bewertungsmodeller ausschaffen. Dëst alles bréngt mat sech, an doriwwer waren d'Sozialpartner sech während den Ateliers eens, datt eng adäquat Ausbildung mat selwechten Inhalter, souwuel fir d'Patronen wéi och fir d'Salariésvertrieder néideg ass. D'Finanzéierung vun esou enger Formatioun muss an eisen Aen iwver staatlech oder europäesch Subside geschéien, well de Projet Égalité de salaire kann net mat dësen Ateliers a Konferenzen ofgeschloss sinn, e gouf lancéiert a muss elo weider suivéiert ginn an Ënnerstëtzung kréien.

Wichtig ass awer hei och nach ze bemierken, datt de Bewertungssystem ganz klor soll eng Tätigkeet bewerten an net d'Persoun déi d'Tätigkeet ausübt. Et ass wichtig dëst ervirzesträichen, fir all Mëssverständnisser vu vireran auszuschléissen.

D'Syndicater wëllen dann och an dësem Sënn en Opruff un de Ministère vun der Fonction Publique maachen: Fir d'Gehälterreform, déi bäim Öffentlechen Dingscht usteet, soll de Staat senger Virbildfonctioun gerecht ginn an eng Analyse vun den eenzelnen Tätigkeete maachen an dat zesumme mat all de Gewerkschaften, d.h. och deenen, déi dausende vu Salariéë vertrieden, déi am konventionéierten oder am assimiléierte Sektour schaffen an doduerch vun den Entwécklungen bäim Staat ofhängeg sinn. Leider kann ech net ganz mat eisem Aarbechtminister averstane sinn, deen op der éischter Konferenz der Fonction Publique e Luef ausgeschwat huet, well do eng diskriminéierungsfräi Entlounung giff geschéien. Och bäim Staat gëtt et Ënnerscheeder an der Entlounung vu gläichwäertegen Aarbechten.

All d'Themen, déi an den Atelieren ugeschwat goufen sollen un Hand vun engem plan d'action ëmgesat ginn, doriwwer sinn d'Sozialpartner sech eens. Fir d'Salariat ass et onëmgängelech, datt dësen Aktiounsplang als e ganze Pak muss ugesi ginn, aus deem net just eenzel Punkten kënnen erausgepickt ginn an dobäi anerer vergiess ginn. Nëmmen d'Zesummespill vun all Mesuren kann zu engem Erfolleg féieren; nëmmen dëst Zesummespill kann eis e wesentleche Schrëtt a Richtung "Égalité de salaire" bréngen.