

## EPSU:s kongress 2009 R.3. Lika lön

### A. Vid sin 8e kongress i Bryssel den 8-11 juni 2009 ERKÄNNER EPSU:s medlemsförbund ATT:

1. Det inte är godtagbart att kvinnor mer än femtio år efter det att principen om lika lön för män och kvinnor fastställts i Romfördraget och 34 år efter likalönsdirektivet, i genomsnitt tjänar 15% mindre än män inom EU<sup>1</sup>. Det finns betydliga skillnader mellan länder och branscher, med en större genomsnittlig löneklyfta på 25% inom företag i privata sektorn jämfört med 12% i offentliga sektorn;
2. I hela Europa är en mycket stor majoritet av låginkomsttagarna kvinnor. I allmänhet ökar skillnaden mellan kvinnors och mäns löner med den utbildningsnivå som uppnåtts, hierarkisk ansvarsnivå, ålder, tjänstear, status som invandrare och etnisk bakgrund;
3. Den har menliga konsekvenser för kvinnors pensionsnivåer och ökar de redan högre fattigdomsriskerna för kvinnor;
4. Sedan sista kongressen har inget skett som visar en betydande minskning av klyftan, mot en bakgrund av fallande löner i BNI, samtidigt som steg både framåt och bakåt skett inom offentliga sektorn;
5. De främsta orsakerna till löneklyftan mellan könen och låga löner är att kvinnors arbete, färdigheter och kompetens underskattas, "moderskapskostnaden", och skillnader mellan hel- och deltidsanställda. Detta leder till könssegregation när det gäller sysselsättnings-, bransch- och arbetsmönster, till att förstärka en ojämlig fördelning av arbets- och hushållstid, könsstereotypiska inställningar och -förväntningar, samt en ojämlig fördelning av tillgångar;
6. Invandrarkvinnor ställs inför flerdubbel diskriminering som förvärras av den utsatthet som skapas av regeringar och EU:s invandringspolitik och restriktiva asylpolitik;
7. Samtidigt som avtalsförhandlingar är avgörande för att minska könslöneklyftan och även ojämliga löner, begränsas dessas positiva inverkan på grund av avsaknaden av politiska och ekonomiska investeringar i samverkan med marknadens roll vad gäller lönesättning;
8. Offentliga sektorn har en inflytelserik utjämningsroll att spela som stor arbetsgivare för kvinnor, som organ som sörjer för vårdinfrastrukturen och reglerare av arbetsmarknadenv;
9. Offentliga sektorn kan påstås ha gjort bättre ifrån sig vad gäller likalönstrukturer än privata sektorn. Men, pågående privatiseringar, outsourcing, offentlig underinvestering och individualisering av löner som inte utgör en del av ett kollektivavtal, äventyrar tidigare jämställdhetsframsteg. I alla lönesystem måste kvinnors arbete, kunskap och erfarenhet värdesättas;
10. Europakommissionens engagemang att sluta könslöneklyftan undergrävs av dess marknadsdrivna politik om offentliga tjänster och Europeiska Centralbankens krav på löneåterhållsamhet inom offentliga sektorn;

<sup>1</sup> Eurostat, 2005, EU-27, grundad på bruttotimlön för anställda mellan 16 och 64 års ålder, som arbetar mer än 15 timmar i veckan

11. EPSU:s dubbla strategi för att nå lika lön och förbättra kvinnors löner, särskilt inom kvinnodominerade branscher, måste bibehållas. Det är väsentligt att förbättra kvinnors löner inom offentliga sektorn både för kvinnor som arbetar inom sektorn, och för att minska löneklyftan på nationell, EU och internationell nivå;
12. De framsteg som gjorts beträffande lika lön inom europeiska sociala dialogen, både på tvärasektionell nivå, genom Ramverk för handling om jämställdhet (mars 2005) och på branschnivå genom verktygslådor, riktlinjer om jämställdhetsplaner och konferenser.
13. Samtidigt som målet att minska könslöneklyftan med mellan 2-5% i EPSU:s likalönsresolution 2002-2007 inte utträttade underverk, då endast en liten minoritet av förbund rapporterar att de nått målet, är dess förtjänst att den stärker eller för in frågan på fackliga organisationers agenda och följer framsteg;
14. Samtidigt som kvinnors representation i EPSU:s organ får bra vitsord krävs det mer för att uppnå jämlikhet i linje med federationens stadgar;
15. Framgång vad gäller att sluta löneklyftan kräver samverkan av alla fackliga organisationer och offentliga myndigheter samt ett äkta engagemang från arbetsgivarna;

**B. 8e kongressen kräver att EPSU och medlemsorganisationerna:**

16. **Kampanjer och politiska påtryckningar**  
Belyser könsdimensionen i EPSU:s krav på offentliga tjänster av hög kvalitet tillgängliga för alla i Europa, särskilt vad beträffar omsorg för barn och andra beroende personer;
17. Fortsätter att utmana privatisering och outsourcing samt diverse former av konkurrensutsättning av offentliga sektorn som gör löneklyftan mellan könen värre;
18. Driver kampanjer för kraftigare rättsliga EU metoder att genomdriva lika lön - bl.a. genom grupp- och representativa aktioner, effektiva sanktioner, tillgänglig och pålitlig könsrelaterad data om löner på arbetsplatser, stöd för könsneutrala lönesystem, för tydliga mål och tidtabeller i Lissabonstrategin om sysselsättning och tillväxt, samt gränser för marknaden vid lönesättning;
19. Driver kampanjer för en EU rättighet att arbeta heltid och få betald föräldradighet, inklusive betald icke-överförbar pappaledighet, genom lagstiftning och/eller social dialog, och för ett förbättrat direktiv beträffande gravida arbetstagare genom lagstiftning;
20. Lobbar nationella och lokala myndigheter att genomdriva en jämställdhetsklausul i offentliga avtal, i linje med EU:s lagstiftning om offentlig upphandling, som viktigt redskap vad gäller att minska risken för en försämring av kvinnors löner i fall tjänster outsourcas och/eller vid offentliga-privata partnerskap. Goda och dåliga exempel ska sammanställas;
21. Kräver att Europakommissionen granskar arbetsklassificering inom vård och omsorg i enlighet med jämställdhetsvägkartan 2006-2010, i samråd med EPSU;
22. **Förhandlingar och utbildning**  
Förordar starkare avtalsförhandlingar för att få ett slut på löneåterhållsamtidsstrategin, som riskerar att sätta europeiska arbetstagare mot varandra och för att nå uppåtriktad äkta lika lön mellan kvinnor och män;

23. Erkänner att könslönelyftan speglar ökande lönejämligheter i Europa, kräver att arbetsgivare och offentliga myndigheter fastställer löneåterhållsamhet för högre ledningen som krävs i EFS' kampanj för rättvis lön, och följer utvecklingen av de högsta lönerna;
24. Följer likalönstendenser och -betalningssystem i samverkan med Europeiska jämställdhetsinstitutet och Eurostat;
25. Strävar efter att avskaffa könslönelyftan och förbättra kvinnors löner på grundval av bifogade EPSU checklista "att förhandla om lika lön", samt målet att åtminstone minska klyftan med 5% år 2014;
26. Inrättar ett likalöns- och/eller löneförhandlarnätverk grundat på nätverket EPSUCOB@ för att följa upp implementeringen av resolutionen och regelbundet rapportera om utvecklingen till EPSUs styrelse;
27. Granskar inverkan av reformer av offentliga sektorn och avreglerade inre marknader på jämställdhet;
28. Främjar utbildning om lika lön, i samarbete med ISKA och EFS' utbildningsinstitut, inklusive att organisera en särskild session om att tackla könslönelyftan på styrelsenivå;
29. **EPSU:s organ**  
Förbättra kvinnors medverkan i styrelsen och fasta kommittéer samt inom alla verksamheter för att nå könsparitet och/eller proportionalism beroende på berörd bransch samt förbättra manlig medverkan i jämställdhetskommittén;
30. Göra lika lön till en regelbunden punkt på dagordningen för EPSU:s styrelse och fasta kommittéer;
31. Använda och främja EPSU:s checklista för löneförhandlare som hjälper dem att verkställa EPSU:s politik för att avskaffa könslönelyftan och förbättra kvinnors löner. EPSU uppmanar alla medlemsorganisationer att fastställa ett mål för att minska löneklyftan med minst 5% senast år 2014. Denna checklista, som bifogas, kommer regelbundet att granskas och förbättras av jämställdhetskommittén.

*Antaget av EPSU:s Kongress den 10 juni 2009*



### **EPSU:s checklista "Förhandla om lika lön"**

Syftet med denna checklista är att hjälpa löneförhandlare verkställa EPSU:s politik om att avskaffa könslönelyftan och förbättra kvinnors löner. EPSU uppmanar alla medlemsorganisationer att fastställa ett mål för att minska löneklyftan med minst 5% senast år 2014. Under förhandlingar på nationell, bransch- eller lokal nivå ska hänsyn tas till följande:

- ✓ Säkerställa att löneförhandlare, arbetsgivare och regeringar förstår vad könslönelyftan innebär;
- ✓ Erbjud och/eller underlätta utbildning om lika lön för förhandlingsdelegationer, genom att t.ex. använda ISKA:s likalönsverktygslåda;
- ✓ Driva jämställdhetsplaner på arbetsplatsnivå, genom att t.ex. använda EPSU:s riktlinjer som utarbetats av arbetsmarknadens parter inom lokala och regionala myndigheter (2008);
- ✓ Säkerställa att effektiva förhandlingsstrategier tillräckligt uppmärksammar sysselsättningsvillkor, inklusive arbetsmiljön inom kvinnodominerade yrken;
- ✓ Säkerställa proportionerlig representation för kvinnor i avtalskommittéer och förhandlingsdelegationer;
- ✓ Samla in eller uppmana arbetsgivare att ta fram könsrelaterad statistik om löner - per timme, månad, bransch och/eller yrke - och om sysselsättning - inklusive hel/deltid och avtalsformer (direktivet 2002 om lika behandling stimulerar arbetsgivare att ta fram könsrelaterad data på planerat sätt);
- ✓ Granska arbetsvärderingssystem för att identifiera och avskaffa diskriminerande graderingssystem;
- ✓ Förhandla om att öka minimilönen/låga lönegrader och om ekonomiska resurser som avsätts för att åtgärda löneklyftan;
- ✓ Främja familjevänlig arbetstidspolitik och barnomsorgsmöjligheter;
- ✓ Säkra att deltidsarbetande åtnjuter samma rättigheter som heltidsarbetande, och kräva rätten att återgå till heltidsarbete;
- ✓ Granska indirekt diskriminering pga av naturaförmåner, övertidsförmåner, bonus, prestationslöneökningar;
- ✓ Tackla vertikal segregering genom att följa kriterier för befordran och förbättrade utbildningsmöjligheter;
- ✓ Lobba för ökade medel för offentliga tjänster och granska effekterna av reformer av offentliga sektorn, inklusive prestationsrelaterade löner, samt privatisering av kvinnors arbetsvillkor och kräv en jämställdhetsbedömningsvärdering av föreslagna reformer;
- ✓ Främja och kontrollera att europeiska tvärspektoriella avtalet om jämställdhet(2005) efterföljs - en av dess fyra prioriterade områden är lika lön och EU:s likalönslagstiftning.

En första utvärdering av denna resolution görs vid avtalskonferensen 2009/2010. Som förberedelse för utvärdering kommer alla EPSU:s medlemsförbund att ombes lägga fram lägesrapporter om de mål som fastställts och metoder som antagits för att nå dem.