EPSU-resolution om att UPPNÅ LIKA LÖN
I enlighet med diskussionerna under avtalskonferensen 13-14 maj 2002

EPSU uppmanar alla sina medlemsförbund att prioritera målet att minska löneklyftan mellan könen under de kommande fem åren. I diskussionerna på nationell, sektoriell och lokal nivå om att utforma det effektivaste löneförhandlingssystemet för att uppnå målet att minska löneklyftan mellan könen, bör medlemsförbunden beakta följande:

- anta principer om integrering av jämställdhetsperspektivet;
- säkerställa att effektiva förhandlingsstrategier tillräckligt uppmärksammar arbetsvillkoren i kvinnodominerade yrken;
- säkerställa proportionell representation i avtalskommittéer och förhandlingsgrupper;
- identifiera och övervaka löneklyftan mellan könen: tillförlitlig statistisk om löneskillnader efter kön och bransch, arbetsuppgifter, arbetstid;
- granska arbetsvärderingssystem för att identifiera och avlägsna diskriminerande lönesättningsmodeller;
- ta itu med segregation på grund av yrke eller bransch;
- förhandla för höjning av minimilönen/de lägsta lönegraderna;
- främja en familjevänlig arbetstidspolitik och arbeta för bättre barnomsorg;
- säkerställa att deltidsanställda åtnjuter samma rättigheter som heltidsanställda och inte diskrimineras;
- undersöka indirekt diskriminering i form av naturaförmåner samt övertidsersättning;
- förbättra utbildningsmöjligheter och karriärutveckling för kvinnor;
- tillhandahålla utbildning i rättvis lönesättning för förhandlingsgrupper;
- utöva påtryckningar för att få mer medel till offentliga tjänster.

Medlemsförbunden ska sträva efter att minska löneklyftan mellan könen med 2% till 5% under perioden.

En första utvärdering av denna resolution kommer att genomföras under nästa avtalskonferens år 2003. Som en förberedelse inför denna utvärdering vid konferensen kommer samtliga medlemsförbund i EPSU uppmanas att lägga fram interimsrapporter om de fastställda målen och metoderna för att uppnå dem.

Bakgrundsinformation beträffande utkastet till resolutionen om att uppnå lika lön

Arbetsmarknaden är i hög grad könsuppdelad. Detta bekräftas av den ständiga löneklyftan mellan könen som förblir ett betydande hinder för jämställdhet i arbetslivet. Kvinnor har regelmässigt lägre lön, de har ofta begränsade anställnings- och karriärmöjligheter och deras arbete är undervärderat. Trots omfattande förändringar i europeisk och medlemsstaternas lagstiftning samt EU-direktivet om lika lön för likvärdigt arbete, förblir löneklyftan mellan könen stor. Dessutom finns det allt fler tecken på att lönediskriminering ökar i och med den politik som förs för decentralisering och avreglering.

En ny satsning på att uppnå rättvis lönesättning återfinns i flera färska EFS- och EPSU-resolutioner och handlingsplaner:

- EFS riktlinjer betonar följande aspekt av avtalsförhandlingar, i synnerhet under den kommande perioden: "bekämpa låga löner och uppnå lika lön mellan män och kvinnor för lika arbete och likvärdigt arbete." (*EFS rekommendation om samordning av kollektivavtalsförhandlingar, december 2000*)

FLERÅRIGT PROGRAM: NYCKELMÅLSÄTTNINGAR
+ GENOMFÖRANDE & TIDSPLAN FÖR UTVÄRDERING

- EFS-resolutionen om samordning av kollektivavtalsförhandlingar (2001) fastslår: "EFS uppmanar alla medlemsorganisationer, med beaktande av nationella och/eller branschspecifika situationer och de speciella ansträngningarna för att förbättra kvalitén på deltidsarbete och arbetsvillkor i låglönebranscher, att under 2002 anta ett flerårigt arbetsprogram som fastställer nyckelmål för kollektivavtalsinitiativ som syftar till att minska löneklyftan mellan kvinnor och män, med en tidsplan för genomförande och utvärdering."

FASTSTÄLLA %-MÅL + HUR DET UPPNÅS

- Att uppnå lika lön är ett av de 3 strategiska målen i EFS jämställdhetsplan från 1999. Denna reviderades i oktober 2001 och följande rekommendation gjordes: "EFS bör anta målet att minska löneklyftan mellan könen med 2-5% inom ett fastställt antal år (men inte genom att minska männens lön). Varje land och sektor ska ange hur detta kan genomföras."

FASTSTÄLLA NATIONELLA MÅL + FINNA NATIONELLA/LOKALA LÖSNINGAR

- Med utgångspunkt från EPSU:s principuttalande om jämställdhet mellan könen (som antogs under generalförsamlingen i april 2000), har styrelsen antagit EPSU:s jämställdhetsplan 2001-2004.

  En av prioriteringarna är:

  - Att integrera jämställdhetsperspektivet i avtalsförhandlingar för att uppnå lika lön. Detta kommer främst att omfatta bidrag till och deltagande i EFS och ISKA:s kampanjer om lika lön för likvärdigt arbete.

  Ett viktigt mål för EPSU:s handlingsplan är att säkerställa att alla medlemsförbund antar en policy om lika lön. EPSU:s jämställdhetskommittée stödjer styrelsens rekommendation om att medlemsförbunden ska fastställa nationella mål för att minska löneklyftan mellan könen och finna nationella eller lokala lösningar för att uppnå dem.

Rekommendationer om hur man åstadkommer rättvis lönesättning, exempel på god praxis och olika verktyg presenteras i ISKA-rapporten från 2002 "Pay Equity in the Public Service" (Rättvis lönesättning inom offentliga sektorn) och i ISKA:s resurspaket "Pay equity now! Resurspaket för rättvis lönesättning".