

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ У СФЕРІ ОПЛАТИ ПРАЦІ: ДОСВІД ШВЕЙЦАРІЇ ТА УКРАЇНИ

*Куницька З. Е., студ. (гр. ЕУ-91, ФСП КПІ ім. Ігоря Сікорського);
Єрмак Я. М., студ. (гр. ЕУ-91, ФСП КПІ ім. Ігоря Сікорського);
Арламов О. Ю., к.т.н., доц. (каф. ОППЦБ, КПІ ім. Ігоря Сікорського)*

Анотація. Публікація актуалізує питання гендерної рівності у сфері оплати праці, висвітлює український і швейцарський досвід урегулювання проблеми. Робота містить аналіз нормативно-правових актів щодо перспектив розвитку обох країн. Окремо розглянуті міжнародні зобов'язання України на шляху до Європейської інтеграції і надані рекомендації українському уряду щодо майбутніх кроків запровадження гендерної рівності у сфері оплати праці.

Ключові слова: гендерна рівність, оплата праці, Україна, Швейцарія, європейська інтеграція.

Abstract. The publication actualizes the issue of gender equality in the sphere of labor wages, highlights the Ukrainian and Swiss experience in resolving the problem. The work contains an analysis of the legal acts and development prospects of both countries. The article also considers Ukraine's international obligations on the way to European integration and provides recommendations to the Ukrainian government on future steps in the field of gender equality in the sphere of labor wages.

Keywords: gender equality, labor wages, Ukraine, Switzerland, European Integration.

Вступ. Питання гендерної рівності у сфері оплати праці є актуальним для всіх країн Європи, зокрема для членів і кандидатів на членство в Європейському Союзі. Хоч Швейцарія і не є частиною ЄС, її практика справедливої оплати праці, попри стать й інші характеристики людини, є на вищому рівні. Досвід країни, а також її статистичні показники можуть стати вагомим прикладом для України на шляху до європейської інтеграції. У цій роботі ми розглянемо ряд аспектів, пов'язаних з юридичними зобов'язаннями України щодо реалізації гендерно-нейтрального підходу до сфери оплати праці, проаналізуємо сучасні тенденції та розглянемо характер державного регулювання цього питання.

Аналіз стану питання. Питання відсутності гендерної дискримінації у сфері оплати праці є значущим для загальних показників розвитку громадянського суспільства в країні. Тому важливим є фокусування уваги на наступних управлінських рішеннях уряду України щодо реалізації міжнародних зобов'язань і угод.

Мета роботи: дослідити питання гендерної рівності у сфері оплати праці в Україні через призму досвіду Швейцарії і надати рекомендацій для України щодо досягнення вимог з гендерно-нейтрального підходу в сфері оплати праці.

Методики матеріали і результати досліджень. Гендерна рівність та права жінок наразі є одними з пріоритетних напрямків політики для уряду Швейцарії. Так принцип рівної оплати праці для чоловіків та жінок закріплений

у Федеральній Конституції Швейцарії, а також реалізований у Законодавчому плані на 2019 – 2023 роки й річних цілях Федеральної ради та в Стратегії сталого розвитку на 2019 – 2030 роки [1].

Станом на 2014 рік гендерний розрив в оплаті праці становив 19,5% у приватному секторі та 16,6% у державному [2]. Близько 40% цієї різниці неможливо пояснити недискримінаційними та об'єктивними факторами, такими як роки навчання, стаж роботи, професійні навички, професійна посада тощо. Поряд з іншими заходами для поліпшення цієї статистики була започаткована нова широкомасштабна державна ініціатива «Забезпечення гендерної рівності у сфері оплати праці Швейцарії» (SAGE). Її метою була ліквідація гендерного розриву в оплаті праці на всьому ринку, однак особлива увага приділялась саме державному сектору як прикладу для наслідування. Також одним із першочергових завдань SAGE було створення позитивної динаміки завдяки перетворенню механізму самоперевірки рівної оплати праці на невід'ємну частину належного управління як для державного, так і для приватного сектору.

Просуванням даної ініціативи займалось Федеральне відомство з питань гендерної рівності (FOGE) [3]. Відомство діє в рамках федеральної адміністрації як центр експертизи з питань рівності; функціонує на державному рівні та впроваджує структурні зміни; не займається будь-якими іншими комерційними питаннями. FOGE співпрацює з широким колом зацікавлених сторін: іншими федеральними агентствами, офісами з питань гендерної рівності, громадськими організаціями, соціальними партнерами та компаніями.

Основа ініціативи становлять дві складові. Перша передбачає розробку та просування інструменту самотестування під назвою «Logib» [4]. Цей інструмент дозволяє компаніям, які складаються щонайменше з 50 працівників, з'ясувати, чи відповідає їхня практика вимогам рівної оплати праці. Другою складовою є Хартія рівної оплати праці в державному секторі, яка вимагає проведення регулярних перевірок забезпечення такої оплати в державних установах, компаніях, що співпрацюють із такими установами, а також у сфері державних закупівель [5].

Завдяки SAGE Швейцарія також взяла на себе важливу роль у Міжнародній коаліції за рівну оплату праці (EPIC) 2030, започатковану Міжнародною організацією праці, ООН-Жінки, Організацією економічного співробітництва та розвитку [6].

Наразі питання розширення прав жінок, зокрема й гендерні аспекти оплати праці, є актуальними й в Україні. Відповідно до даних Європейської економічної комісії ООН щодо гендерного розриву в рівні місячної заробітної плати останні показники по Україні за 2019 рік становлять 22,8% [7]. За даними Державної служби статистики України такий розрив станом на 2021 рік склав близько 18% [8].

Варто також розглянути, яким чином українське законодавство регулює дані питання. У Конституції України принцип гендерної рівності закріплений 24 статтею, згідно з якою рівність прав жінки і чоловіка забезпечується наданням жінкам рівних з чоловіками можливостей у праці та винагороді за неї [9]. Однак

на законодавчому рівні це питання недостатньо врегульоване. Так хоч статтею 2-1 КЗпП і передбачена рівність трудових прав громадян та недопущення дискримінації у сфері оплати праці, однак на практиці механізмів реалізації рівного підходу до оплати праці чоловіків та жінок не передбачено [10]. Те ж саме стосується й Закону України «Про оплату праці», який загалом не містить у своїх положеннях принципу рівної оплати праці чоловіків та жінок [11]. Окрім цього, Розпорядженням КМУ від 5 вересня 2018 р. № 634-р затверджено Національний план дій з виконання рекомендацій, викладених у заключних зауваженнях Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок до восьмої періодичної доповіді України про виконання Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок на період до 2021 року [12].

Однак до більш результативних міжнародних ініціатив Україна доєдналась лише в 2020 році. Серед них, зокрема, «Партнерство Біарріц» з утвердження гендерної рівності, а також отримання членства України в Міжнародній коаліції за рівну оплату праці (Equal Pay International Coalition, EPIC). 25 серпня 2019 року лідери країн Групи семи на саміті в місті Біарріц (Франція) погодились консолідувати зусилля для досягнення рівності жінок і чоловіків. Так, приєднавшись до «Партнерства Біарріц», Україна взяла на себе зобов'язання в таких сферах: просвіта дітей щодо принципів рівності прав чоловіків та жінок, запобігання насильству, скорочення гендерного розриву в оплаті праці, реалізація більших можливостей для чоловіків у питаннях догляду за дітьми, створення безбар'єрного публічного простору [13].

Також в червні 2022 року Верховна Рада України ратифікувала Конвенцію Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству (так звану Стамбульську конвенцію). Даний акт направлений на захист жінок від різного роду насильства та дискримінації, зокрема фінансової та майнової. Ратифікація угоди дозволяє підсилити Україні свої позиції до вступу в Європейський Союз, а також створити нові юридичні механізми переслідування злочинців [14].

Для виконання зобов'язань, передбачених «Партнерством Біарріц», Мінекономіки розробило проєкт Національної стратегії щодо зменшення гендерного розриву в оплаті праці на період до 2023 року та план заходів щодо її реалізації [15]. Дана стратегія визначає своєю метою досягнення Цілей сталого розвитку України до 2030 року, зокрема Цілі №5 та №8.

За розробку Національної стратегії щодо зменшення гендерного розриву в оплаті праці на період до 2023 року, а також загалом за урегулювання цього питання на державному рівні відповідальним є Директорат розвитку ринку праці та умов оплати праці Мінекономіки. Саме в цій стратегії він вже визнав ініціативу SAGE кращою практикою, яка може стати зразковим прикладом і для України. Однак наразі про впровадження подібних інструментів на державному рівні досить складно говорити, оскільки в Україні ще навіть не закладена повноцінна база, яка б уможливила сприятливі умови для ефективного їх функціонування. Набагато ціннішим досвідом для нашої держави є те, яке підґрунтя для такого впровадження було створене в Швейцарії на законодавчому

рівні. Саме тому Україні спершу варто приділити увагу наступним завданням:

- узгодження законодавства у сфері оплати праці з міжнародними нормами та стандартами;
- впровадження національної гендерно-нейтральної методології оцінки роботи чоловіків та жінок;
- вдосконалення системи збору та публікації статистичних даних щодо оплати праці чоловіків та жінок;
- заохочення приватних компаній дотримуватись принципу гендерної рівності в оплаті праці;
- розробка ефективної системи контролю за дотриманням законодавства у відповідній сфері тощо.

Проте навіть за умови створення цієї законодавчо підкріпленої бази для скорочення гендерного розриву в оплаті праці перед Україною все ж буде поставати ряд інших викликів. Як зазначалось, за досвідом Швейцарії успіх впровадження практики SAGE багато в чому залежав саме від дій команди FOGE. Зокрема, інструмент «Logib» розроблявся відомством протягом багатьох років та потребував значної кількості зусиль. Хоч в Україні й наявні окремі органи влади, що здійснюють контроль за дотриманням рівності в оплаті праці, цього недостатньо для повноцінної реалізації поставлених завдань. Директорат розвитку ринку праці та умов оплати праці Мінекономіки також хоч і може взяти на себе зобов'язання по розробці даних інструментів і в Україні, однак набагато ефективнішим буде шлях створення окремого органу виконавчої влади, на який би покладались відповідні функції.

Висновки. Отже, ініціатива SAGE після впровадження змогла підтвердити свою ефективність. Сам інструмент «Logib» є широко відомим як на національному, так і на міжнародному рівні. Зокрема, ЄС розробила подібний інструмент “Equal-Pace”, який функціонує в значній кількості країн-членів. Також «Logib» став частиною політики Чеської Республіки щодо скорочення гендерного розриву в оплаті праці. Про популярність цього інструменту серед користувачів свідчить і збільшення кількості завантажень та вхідних дзвінків. Хартію рівної оплати праці підписали майже всі великі міста, більша половина кантонів та федеральний уряд. Самоперевірка є поширеним інструментом серед приватних компаній, а статистика демонструє позитивні здвиги в цій сфері загалом.

Законодавство України також розглядає дану ініціативу як кращу практику. Тобто з упевненістю можемо говорити про успіх SAGE, який був визнаний United Nations Public Service Award 2018 [16]. Нагорода, яка відзначає внесок державних адміністрацій у досягнення цілей сталого розвитку, дісталася Швейцарії за її напруження в цій сфері.

Україна хоч і робить певні кроки в цьому ж напрямку, однак рано говорити про впровадження подібних практик на законодавчому рівні, оскільки їй ще є над чим працювати. Зокрема особливої уваги потребує питання законодавчого врегулювання принципу гендерної рівності в оплаті праці, закріпленого Конституцією України. Так, наразі, раціонально сконцентрувати свою увагу на

реалізації пунктів угод, які були ратифіковані та підписані в останні роки (Стамбульська конвенція, і Партнерство Біарріц), а також локальних нормативно-правових актів. Водночас при скороченні гендерного розриву в оплаті праці євроінтеграційний курс має стати головним фокусом для українського уряду та народу.

Література

1. Gender Equality in Switzerland. Schweizerische Eidgenossenschaft Confederation suisse. URL: https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/Development/SR/visit-to-switzerland/foge_GE.pdf (дата звернення: 18.03.2023).

2. Initiative: Switzerland Advancing Gender Equal Pay (SAGE). United Nations Public Service Award Winners. URL: <https://publicadministration.un.org/unpsa/database/Winners/2018-winners/Advancing-gender-equal-pay> (дата звернення: 18.03.2023).

3. Federal Office for Gender Equality. Schweizerische Eidgenossenschaft Confederation suisse. URL: <https://www.ebg.admin.ch/ebg/en/home.html> (дата звернення: 20.03.2023).

4. Analyse equal pay – simply and securely with Logib. Schweizerische Eidgenossenschaft Confederation suisse. URL: <https://www.ebg.admin.ch/ebg/en/home/services/logib-triage.html> (дата звернення: 20.03.2023).

5. Charta der Lohngleichheit im öffentlichen Sektor. Schweizerische Eidgenossenschaft Confederation suisse. URL: <https://www.ebg.admin.ch/ebg/de/home/themen/arbeit/lohngleichheit/engagement-des-oeffentlichen-sektors/charta-der-lohngleichheit-im-oeffentlichen-sektor.html> (дата звернення: 20.03.2023).

6. Switzerland. EPIC. Equal Pay International Coalition. URL: <https://www.equalpayinternationalcoalition.org/members/switzerland/> (дата звернення: 21.03.2023).

7. Country Overview by Country and Time. UNECE. URL: https://w3.unece.org/PXWeb2015/pxweb/en/STAT/STAT__10-CountryOverviews__01-Figures/ZZZ_en_CoSummary_r.px/table/tableViewLayout1/?rxid=51e5f200-106a-45c8-abeb-ad6595babde1 (дата звернення: 21.03.2023).

8. Середньомісячна заробітна плата за статтю та видами економічної діяльності за квартал. Державна служба статистики України. URL: http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2017/gdn/smzp_zs/smzp_zs_ek/smzp_zs_ek_u.htm?fbclid=IwAR1c6Z4X76iYlQd2xhSC8IQWld-deR4j9s11Y1q9oMM5H72qziWAR3nLLfc (дата звернення: 23.03.2023).

9. Конституція України від 28.06.1998 № 254к/96-ВР. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>.

10. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 р. № 322-VIII : станом на 17 черв. 2022 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення: 25.03.2023).

11. Про оплату праці : Закон України від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР : станом на 17 черв. 2022 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 25.03.2023).

12. Про затвердження Національного плану дій з виконання рекомендацій, викладених у заключних зауваженнях Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок до восьмої періодичної доповіді України про виконання Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок на період до 2021 року : Розпорядження Кабінету Міністрів України від 05.09.2018 р. № 634-р : станом на 19 трав. 2020 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/634-2018-%D1%80#Text> (дата звернення: 25.03.2023).

13. Уряд схвалив План заходів з реалізації «Партнерства Біарріц». Урядовий портал. URL: <https://www.kmu.gov.ua/news/uryad-shvaliv-plan-zahodiv-z-realizaciyi-partnerstva-biarric> (дата звернення: 25.03.2023).

14. Верховна Рада України підтримала ратифікацію Конвенції Ради Європи про запобігання насильству щодо жінок і домашньому насильству. Урядовий портал. URL: <https://www.kmu.gov.ua/news/verhovna-rada-ukrayini-pidtrimala-ratifikaciyu-konvenciyi-radi-yevropi-pro-zapobigannya-nasilstvu-shchodo-zhinok-i-domashnomu-nasilstvu> (дата звернення: 30.03.2023).

15. Проект розпорядження Кабінету Міністрів України «Про схвалення Національної стратегії щодо зменшення гендерного розриву в оплаті праці на період до 2023 року та затвердження плану заходів щодо її реалізації». Міністерство економіки України. URL: <https://me.gov.ua/Documents/Detail?lang=uk-UA&id=3d9c7947-fec4-4d24-9a4f-d2236db41be4&title=ProektRozporiadzhenniaKabinetuMinistrivUkrainiproSkhvalenniaNatsionalnoiStrategiiSchodoZmenshenniaGendernogoRozrivuVOplatiPratsiNaPeriodDo2023-RokuTaZatverdzhenniaPlanuZakhodivSchodoYiiRealizatsii> (дата звернення: 26.03.2023).

16. 2018 UNPSA Winners. United Nations. Public Service Innovation Hub. URL: <https://publicadministration.un.org/unpsa/database/Winners/2018-winners> (дата звернення: 27.03.2023).