

ГЕНДЕРНИЙ АСПЕКТ В ОПЛАТІ ПРАЦІ

Гладир Володимир Миколайович,

*аспірант кафедри правознавства
юридичного факультету*

*Східноукраїнського національного університету
імені Володимира Даля
м. Київ, Україна*

Гендерний розрив в оплаті праці залишається актуальною проблемою на ринках праці в усьому світі, зокрема в Європейському Союзі (ЄС). Незважаючи на значні кроки в напрямку скорочення цієї нерівності, зокрема через зростання участі жінок на ринку праці та їхній вищий освітній рівень серед молодших когорт, прогрес у цьому питанні відбувається повільніше, ніж очікувалося. Принцип рівної оплати за рівну працю або працю рівної цінності, закріплений у договорах ЄС з 1957 року, хоча й інтегрований у законодавство, досі не забезпечує повної рівності. Середньо-статистично жінки продовжують заробляти менше, ніж чоловіки, і значно переважають серед тих, хто отримує мінімальну заробітну плату.

Ця ситуація має серйозні наслідки для фінансової безпеки жінок, зокрема збільшує ризик бідності та веде до отримання значно нижчих пенсій у майбутньому. Таким чином, усунення гендерного розриву в оплаті праці залишається одним із пріоритетів політики ЄС. Серед заходів для досягнення цієї мети є запропонована у 2021 році директива про прозорість оплати праці, яка покликана зробити інформацію про рівень заробітної плати доступною для працівників та громадськості, особливо у великих компаніях. Інша важлива ініціатива стосується директиви про адекватний рівень мінімальної заробітної плати, яка сприятиме підвищенню мінімальних зарплат і колективному узгодженню заробітної плати. Ці заходи можуть мати особливо позитивний вплив на працівниць, що працюють у низькооплачуваних секторах, де жінки складають більшість.

Гендерна рівність також є ключовим принципом Європейського стовпа соціальних прав, який підтверджує, що жінки і чоловіки мають право на рівну оплату за працю рівної цінності. Цей принцип передбачає необхідність забезпечення та заохочення рівного ставлення та рівних можливостей для жінок і чоловіків у всіх сферах, включаючи участь на ринку праці, умови зайнятості та кар'єрне зростання.

У березні 2021 року ЄС поставив за мету скоротити вдвічі гендерний розрив у сфері зайнятості до 2030 року порівняно з 2019 роком. На європейському рівні вже розпочато низку конкретних ініціатив, спрямованих на реалізацію принципів і прав, викладених у цій сфері. Наприклад, у 2019 році було прийнято Директиву про баланс між роботою та особистим життям для батьків та опікунів з метою покращення доступу працівників до механізмів робочого часу, які допомагають їм поєднувати робочі зобов'язання з сімейними обов'язками (наприклад, відпустки для догляду за дитиною та сім'єю та гнучкий графік роботи), а також для посилення використання таких положень чоловіками.

У 2020 році Комісія запустила Стратегію гендерної рівності на 2020-2025 роки, яка представляє Політику «Контекстні цілі та дії, спрямовані на досягнення значного прогресу на шляху до гендерно рівної Європи до 2025 року». Вона спрямована на подолання гендерних розривів на ринку праці, досягнення рівної участі в різних секторах економіки та усунення гендерного розриву в оплаті праці та пенсійному забезпеченні. Дві нещодавно запропоновані директиви спрямовані на подолання гендерної нерівності в оплаті праці більш конкретно. Директива про адекватну мінімальну заробітну плату (опублікована в жовтні 2020 року) має на меті підвищити рівень і розширити охоплення мінімальної заробітної плати за рахунок вищих законодавчо встановлених ставок мінімальної заробітної плати та ширшого охоплення колективних договорів [1]. Для забезпечення адекватного рівня мінімальної заробітної плати директива встановлює передумови для держав-членів ЄС, на основі яких вони можуть приймати власні рішення щодо ставок. До них належать регулярне і своєчасне встановлення та оновлення ставок на основі рекомендацій консультативних органів, а також дотримання набору стабільних і чітко визначених національних критеріїв (таких як купівельна спроможність встановленої законом мінімальної заробітної плати, загальний рівень валової заробітної плати та її розподіл, темпи зростання валової заробітної плати та динаміка продуктивності праці).

Маємо погодитися з тим, що для сприяння рівності в оплаті праці необхідна загальна політика з питань гендерної рівності. Досягнення рівності в оплаті праці нерозривно пов'язане з встановленням гендерної рівності. Гендерні відмінності можуть бути усунені тільки при наявності постійного і стійкого прогресу на шляху до гендерної рівності на робочому місці і в суспільстві в цілому. І навпаки, гендерна рівність не може бути досягнута без рівної оплати праці рівної цінності [3].

Гендерний розрив в оплаті праці є більшим серед працівників з вищими доходами, високоосвічених працівників та працівників з привілейованим статусом на ринку праці, пов'язаним з віком, стажем роботи, контрактними відносинами (постійний контракт, контракт на повний робочий день) та керівними обов'язками [2]. Професійні категорії з найвищим середнім рівнем оплати праці - менеджери, професіонали та технічні службовці - мають тенденцію до більшого розриву в оплаті праці між жінками та чоловіками, хоча розрив в оплаті праці також є відносно великим у низькооплачуваній категорії ремісників.

Розрив в оплаті праці жінок і чоловіків також відносно великий у деяких високооплачуваних секторах, зокрема у сфері фінансових послуг, інформації та комунікацій, а також у професійній діяльності. Проте цей взаємозв'язок послаблюється відносно низьким розривом в оплаті праці в деяких інших високооплачуваних секторах (таких як електроенергетика та гірничодобувна промисловість).

У деяких гендерно збалансованих секторах (таких як фінансові послуги, професійна діяльність, оптова та роздрібна торгівля, мистецтво та розваги) різниця в оплаті праці є більшою, тоді як у секторах, де переважають чоловіки, розрив в оплаті праці є найнижчим (менше 10% у будівництві, гірничодобувній промисловості, водопостачанні, електроенергетиці та на транспорті). Високий розрив в оплаті праці, трохи нижче 20%, спостерігається в секторі охорони здоров'я, де переважають жінки. Треба наголосити, що різниця у ставках винагородження, котра відповідає незалежно від статі різниці, яка впливає з такої об'єктивної оцінки виконуваної роботи, не розглядається, як така, що суперечить принципів рівного винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності [4].

Сектор та робочий час є основними факторами, що зумовлюють третину розриву в оплаті праці жінок і чоловіків, яку можна пояснити. Жінки, як правило, працюють у низькооплачуваних секторах і набагато частіше працюють неповний робочий день і, як наслідок, страждають від «штрафу за неповний робочий день». Вони також рідше виконують керівні обов'язки, ніж їхні колеги-чоловіки, що є третім важливим фактором, який зумовлює різницю в оплаті праці [2]. Майже в усіх країнах жінки-працівниці мають вищий середній рівень освіти, але це не відображається на вищій оплаті праці в жодній з країн-членів ЄС.

Досвід Європейського Союзу в державному регулюванні гендерного питання в оплаті праці демонструє важливість комплексного підходу до подолання гендерної нерівності на ринку праці. Прийняття та впровадження принципу рівної оплати за рівну працю або працю рівної цінності стало важливим кроком у

забезпеченні справедливих умов для жінок та чоловіків. Проте, попри значні зусилля, проблема гендерного розриву в оплаті праці залишається актуальною, і це свідчить про необхідність посилення зусиль з боку державних інституцій.

Запропоновані ЄС директиви щодо прозорості оплати праці та встановлення адекватного рівня мінімальної заробітної плати є важливими інструментами, спрямованими на зменшення нерівності та підвищення рівня соціальної справедливості. Зокрема, прозорість у питаннях заробітної плати сприятиме виявленню дискримінації та створить передумови для більш рівноправного ринку праці. Також підвищення мінімальної заробітної плати, особливо в низькооплачуваних секторах, де переважають жінки, може допомогти зменшити гендерний розрив в оплаті.

Таким чином, досвід ЄС свідчить про те, що державне регулювання гендерного питання в оплаті праці має залишатися пріоритетом для політики, а ефективні механізми мають забезпечувати реальну гендерну рівність. Україні також варто враховувати цей досвід у контексті власного ринку праці, що дозволить зменшити гендерні розриви та покращити соціально-економічний стан жінок.

Література:

1. Eurofound (2021), Understanding the gender pay gap: What role do sector and occupation play? European Jobs Monitor series, Publications Office of the European Union, Luxembourg

2. Пижова М. О. Юридичні гарантії реалізації права працівників на справедливу оплату праці : монографія. Київ: Видавництво «Наукова столиця», 2021. 376 с.

3 Resolution on gender equality as a basis for decent work. URL: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@normes/documents/publication/wcms_088023.pdf

4. Про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності : Конвенція Міжнародної організації праці № 100. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_002#Text.