

- ЦИФРИ ТА ФАКТИ
- ВИЗНАЧЕННЯ
- МІЖНАРОДНІ СТАНДАРТИ ЩОДО РІВНОЇ ВИНАГОРОДИ ЗА ПРАЦЮ ТА ДІЯЛЬНІСТЬ МІЖНАРОДНИХ ОРГАНІЗАЦІЙ
- ЗАКОНОДАВСТВО ТА ДЕРЖАВНА ПОЛІТИКА УКРАЇНИ
- МІЖНАРОДНА КОАЛІЦІЯ ЗА РІВНУ ОПЛАТУ ПРАЦІ – EQUAL PAY INTERNATIONAL COALITION (EPIC)
- МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД
- ІНІЦІАТИВИ ГРОМАДСЬКИХ ОРГАНІЗАЦІЙ



ЗМЕНШЕННЯ РОЗРИВУ В ОПЛАТІ ПРАЦІ ЖІНОК І ЧОЛОВІКІВ – КРОК ДО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕКОНОМІЧНИХ ПРАВ

Економічні права людини — це можливість людини як незалежного суб'єкта економічних відносин вільно володіти, користуватися, розпоряджатися предметами вжитку та основними факторами господарської діяльності і брати участь у виробництві матеріальних та інших благ.

ЦИФРИ ТА ФАКТИ

Гендерна дискримінація у сфері економіки та праці проявляється в нерівному доступі до роботи, просуванні в кар'єрі, отриманні соціальних гарантій. Вона стосується жінок та чоловіків, але більшою мірою впливає на жінок.



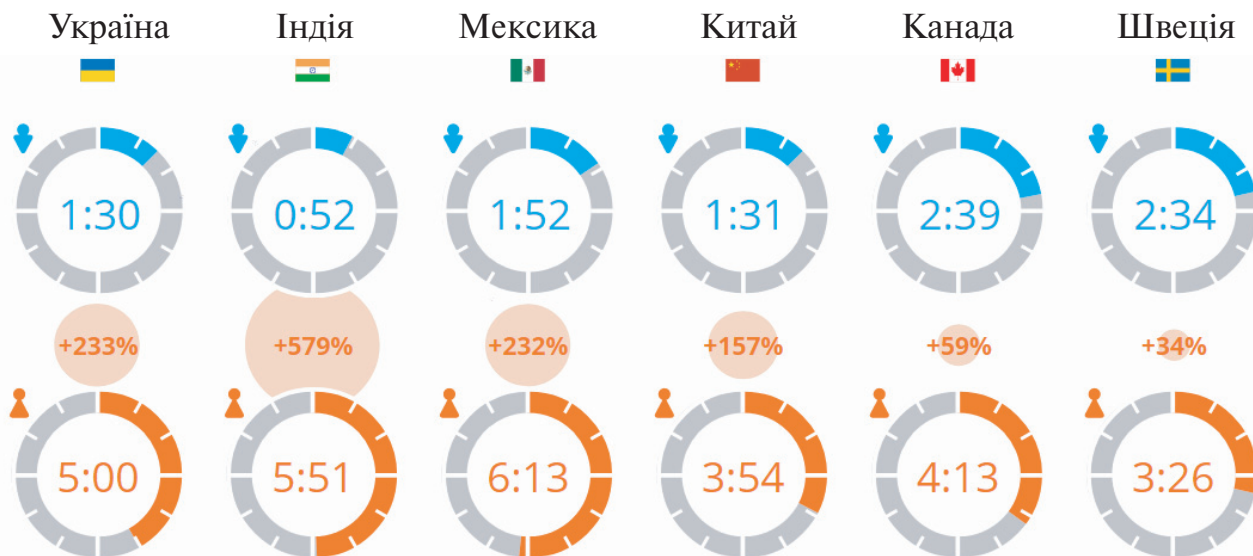
- При наймі на роботу з-поміж кандидатів з однаковою кваліфікацією досить часто перевагу віддають чоловікам, а не жінкам.
- В Україні 75% державних службовців — жінки, але лише орієнтовно 30% жінок обіймають посади категорії «А» — державних секретарів міністерств, керівників апаратів судів тощо¹.
- Загальне співвідношення чоловіків та жінок серед керівників організацій та підприємств — 60% проти 40%. Приватне підприємництво в Україні найбільш наближене до гендерного балансу (46% жінок серед ФОП), водночас серед керівників юридичних осіб жінки становлять лише 30%.

«Нам потрібно усунути бар'єри для розвитку жінок у технічних галузях. Настав час оцінити можливості й перспективи жінок у промисловості».

Езраф аль Шафреб, засновниця онлайн-форуму Mideast Youth

¹ <https://www.kmu.gov.ua/ua/news/intervyu-golovi-nacionalnogo-agentstva-z-pitan-derzhavnoyi-sluzhbi-kostyantina-vashchenka-gazeti-den-72-73-2019>

Витрати часу на неоплачувану роботу - приготування їжі, догляд за дитиною, прибирання тощо



Дані: години і хвилини на день.

Джерело: <https://stats.oecd.org/index.aspx?queryid=54757>, <http://documents.worldbank.org/curated/en/953111470822853577/pdf/107673-PUB-UKRAINIAN-P156988-PUBLIC-SoltisBookENweb.pdf>

Інфографіка: Update.com.ua



Понад 80% керівників — чоловіки в таких галузях, як транспорт, будівництво, сільське господарство. Єдиною галуззю, якою керують переважно жінки, є освіта (69% керівників — жінки)².

- Заробітна плата жінок на 20-30% менша за заробітну плату чоловіків.
- Жінка витрачає значну кількість часу на домашнє домогосподарство: у середньому 15 місяців життя — на миття посуду; 5 років — на приготування їжі. Тобто жінка фактично працює на 4-6 годин більше за чоловіка, але праця в домашньому господарстві не враховується як продуктивна³.
- Жінка часто не має можливості поєднувати виховання дитини до 3 років та професійну реалізацію, адже багато роботодавців не надають можливість працювати скорочений день або дистанційно.
- Чоловіки, у яких є маленькі діти, не мають однакових з жінками прав на відпустку по догляду за дитиною та інші окремі види відпусток, тим самим зазнаючи дискримінації.
- Чоловіки працюють на небезпечних та шкідливих для здоров'я роботах, що, з одного боку, створює краще матеріальне забезпечення, проте впливає на їхній загальний стан, а це одна з причин розриву в середній тривалості життя між жінками та чоловіками.

«Жінки мають отримувати винагороду за материнство, інакше це несправедливо. Ліберальна, або соціальна, ринкова модель, як називають її в Європі, створює можливості для розширення економічної участі жінок».

Емануель Макрон, Президент Франції, виступ під час Міжнародної конференції МОП, 10 червня 2019 року

Дискримінація жінок на ринку праці: заборона залучення вагітних жінок і жінок, що мають дітей віком до 3 років, до нічних, надурочних робіт, робіт у вихідні дні і направлення їх у відрядження (ст. 176 Кодексу законів про працю України). Навіть якщо жінка має такі можливості і бажання, роботодавець їй відмовить. Як приклад такої практики, можна привести рішення Бориспільського міськрайонного суду Київської області від 12.04.2016 року, який ухвалив рішення про заборону на допуск жінки до відряджень.

² http://www.un.org.ua/images/documents/4531/Women_and_Men_in-Leadership_Position.pdf

³ https://update.com.ua/istorii_tag924/zhenshchina-v-ukraine/

За даними Державної служби статистики України, в усіх видах економічної діяльності є значний гендерний розрив — заробітна плата чоловіків в Україні більша, ніж у жінок, на 22% в I кварталі 2018 року, а в деяких видах економічної діяльності — понад 35%. Так, частка співвідношення заробітної плати жінок і чоловіків у сфері «інформації та телекомунікації» становила близько 22%, у поштовій та кур'єрській діяльності — 58,9%, у фінансовій та страховій діяльності — 63,2%, у сфері мистецтва, спорту, розваг та відпочинку — 64,9%. У 2017 році чоловіки в середньому заробляли 13 160 грн, а жінки — 10 535 грн⁴.

«Гендерні розриви в оплаті праці сьогодні становлять один з найбільших проявів соціальної несправедливості...»

Гай Райдер, генеральний директор МОП, передмова до звіту «Заробітна плата у світі в 2018–2019 рр.: що ховається за гендерними розривами в оплаті праці»

У матеріалі «Квантовий стрибок до гендерної рівності. За краще майбутнє у сфері праці для всіх», який було представлено Міжнародною організацією праці під час круглого столу 22.05.2019 року, подані статистичні дані про зайнятість жінок і чоловіків, частки жінок на керівних посадах за регіонами, фактори, які перешкоджають працевлаштуванню жінок, та що сприяє досягненню гендерної рівності у сфері зайнятості.



ВИЗНАЧЕННЯ

Гендерний розрив в оплаті праці — форма сексизму та дискримінації на ринку праці, що полягає в неоднаковій оплаті праці жінок і чоловіків. У середньому розрив між оплатою праці чоловіків і жінок становить 20-30%⁵.

⁴ https://povaha.org.ua/zi-svyatom-v-ukrajinskyh-media-zhinky-otrymuyut-na-20-menshe-nizh-choloviky/?fbclid=IwAR1bHXUk0Kme9dcP96I-Sc3ymn3HNF92oOgi7P_qJAH1ve11APByJb5PdBO

Гендерна сегрегація ринку праці — нерівномірне розподілення чоловіків і жінок в економіці, через що в окремих професіях чи економічних галузях переважають чоловіки або жінки.

Індекс гендерної нерівності — показник соціального розвитку, який відображає гендерну нерівність з позиції трьох важливих аспектів людського розвитку: репродуктивного здоров'я (коефіцієнт материнської смертності та підліткового материнства); розширення прав і можливостей (частка парламентських місць, які посідають жінки, та частка жінок і чоловіків віком від 25 років і більше, що мають хоча б середню освіту); економічного статусу (участь на ринку праці та рівень економічної активності чоловіків і жінок віком від 15 років і більше).

У вересні 2018 року ПРООН оновила індекси людського розвитку, включивши декілька, що стосуються прав жінок. В оновленій статистиці за 2018 рік наведено індекс людського розвитку за 2017 рік для 189 країн та територій, визнаних ООН, а також індекс гендерного розвитку та індекс гендерної нерівності. В індексі гендерної нерівності Україна опустилася на 61 позицію з 55, яку посідала в 2016 році. Сьогодні, коли мова йде про валовий національний продукт (ВНП), в Україні дохід жінок становить менш ніж 6 082 долари на рік, а чоловіків — 10 513. Участь жінок на ринку праці становить 46,9% на противагу 63,0% серед чоловіків. Рівень безробіття серед жінок на 24% вищий, ніж серед чоловіків. Загальносвітовий показник економічної активності жінок нижчий, ніж серед чоловіків, — 49% у жінок на противагу 75% у чоловіків. Окрім того, жінки в значно більшому обсязі порівняно з чоловіками виконують неоплачувану домашню роботу та доглядають за дітьми, хворими й літніми людьми⁶.

Індекс гендерного розвитку — вимірює гендерну нерівність у досягненнях у трьох основних сферах людського розвитку: i) здоров'я (визначається за співвідношенням очікуваної тривалості життя серед жінок та чоловіків при народженні); ii) освіта (вимірюється за співвідношенням очікуваної тривалості навчання для дітей та дорослих віком від 25 років); iii) можливість вільно розпоряджатися економічними ресурсами (вимірюється очікуваним ВНД на душу населення для чоловіків та жінок).

В Україні в 2017 році очікувана тривалість життя для жінок становила 76,9 років, тоді як для чоловіків — 67,1 років. Хоча українські жінки живуть довше за чоловіків, проте рівень їхнього економічного доходу нижчий. Коли мова йде про валовий національний продукт (ВНП), дохід жінок становить менш ніж 6 082 доларів на рік, а чоловіків — 10 513. Однак показники очікуваної тривалості навчання як для жінок, так і для чоловіків у середньому становлять 11,3 років⁷.

Індекс глобального гендерного розриву — щорічне дослідження Всесвітнього економічного форуму. Воно вимірює гендерну нерівність за різними показниками в чотирьох основних сферах: економічна участь та кар'єрні можливості; рівень освіти; здоров'я і тривалість життя; політичні права та можливості — за шкалою від 0 (нерівність) до 1 (рівність) у чотирьох тематичних вимірах: економічна участь і можливості жінок, освіта, охорона здоров'я, політичне життя⁸.

Основні висновки звіту 2018 року⁹:

- Гендерний розрив трохи зменшився у 2018 році, проте й досі жінки пропорційно менше, ніж чоловіки, задіяні в політиці та на ринку праці.
- Загалом показник розриву в економічній участі чоловіків та жінок скоротився у 2018 році; однак зафіксовано погіршення ситуації з доступом до освіти та до системи охорони здоров'я, а також розширення прав і можливостей у політичній сфері.
- За умови збереження нинішніх темпів на усунення глобальної гендерної нерівності знадобиться 108 років; гендерний паритет в економічній сфері буде досягнуто через 202 роки.

⁵ Global Wage Report 2018/19: What lies behind gender pay gaps International Labour Office — Geneva, 2018: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/--publ/documents/publication/wcms_650553.pdf

⁶ http://hdr.undp.org/sites/default/files/2018_human_development_statistical_update.pdf

⁷ <http://www.ua.undp.org/content/ukraine/uk/home/presscenter/pressreleases/2018/human-development-indices--where-does-ukraine-rank--.html>

⁸ https://en.wikipedia.org/wiki/Global_Gender_Gap_Report#/media/File:Gender_Gap_Report_2008_cover.jpg

⁹ <http://gender.at.ua/news/2018-12-21-1539>

Хоча порівняно з 2017 роком показники лише дещо покращилися, однак ці зміни важливі, оскільки 2017 став першим роком з часу публікації першого звіту в 2006 році, коли було зафіксовано збільшення гендерного розриву.

За підсумками 2018 року, Україна в цьому рейтингу посідає 65 місце зі 149 країн світу (роком раніше – 61 місце зі 144 країн).

«Липка підлога» – термін, який означає, що жінки порівняно з чоловіками довше затримуються на початкових позиціях у службовій ієрархії. Чоловіки на ранніх стадіях кар'єри швидше просуваються на наступні щаблі службової драбини, тоді як молоді жінки довше затримуються на початкових етапах професійного шляху.

«Гендерна рівність сприяла розвитку Німеччини, сприяє розвитку будь-якої країни. У Німеччині були здійснені позитивні заходи, які сприяли включенню жінок до наглядових та інших рад великих компаній».

Ангела Меркель, Канцлерка Німеччини, виступ під час Міжнародної конференції МОП, 10 червня 2019 року

Більш швидкий кар'єрний старт чоловіків згодом забезпечує формування необхідного професійного та управлінського досвіду і, таким чином, дозволяє їм обігнати жінок у зайнятті вищих керівних посад, тобто призводить до ситуації «скляної стелі».

«Скляна стеля» – вертикальна гендерна сегрегація праці – термін, що використовується для ілюстрації прихованого бар'єру на ринку праці, який обмежує просування жінок у трудовій сфері з причин, які не пов'язані з їхніми професійними якостями, та демонструє нерівне розподілення чоловіків і жінок на різних рівнях усередині однієї професії.

«Я вважаю це неймовірно позитивним трендом – жінки мають дедалі більше представництво не тільки серед традиційної бізнес-корпоративної верхівки, а й у політичній владі».

Марія Форбс, президентка і видавчиня «Форбс.Жінки»

МІЖНАРОДНІ СТАНДАРТИ ЩОДО РІВНОЇ ВИНАГОРОДИ ЗА ПРАЦЮ ТА ДІЯЛЬНІСТЬ МІЖНАРОДНИХ ОРГАНІЗАЦІЙ

Документи міжнародних організацій окреслюють ті сфери, у яких існує гендерна дискримінація, та пропонують механізми для її усунення. Однією з них є сфера зайнятості та рівної оплати за працю рівної вартості для чоловіків та жінок. На неї звертають увагу ООН, Міжнародна організація праці, Європейський Союз, Рада Європа та інші міжурядові організації.

Принцип рівної оплати за рівну працю було вперше закріплено в Загальній декларації прав людини, яку 10 грудня 1948 року ухвалила Генеральна Асамблея ООН.

Право кожної людини на працю, на вільний вибір роботи, на справедливі і сприятливі умови праці та на захист від безробіття. Кожна людина, без будь-якої дискримінації, має право на рівну оплату за рівну працю.

Загальна декларація прав людини, стаття 23

Право на рівну винагороду за працю рівної цінності без будь-якої різниці, невід'ємним складником права кожного на справедливі та сприятливі умови праці.

Міжнародний пакт про економічні, соціальні й культурні права, стаття 7

Зобов'язання держав-учасниць вживати заходів щодо забезпечення на основі рівності чоловіків та жінок права на однакову винагороду, зокрема отримувати пільги, рівні умови стосовно праці рівної цінності, а також на рівний підхід до оцінювання якості роботи.

Конвенція з ліквідації всіх форм дискримінації щодо жінок, стаття 11

Право на рівну оплату за працю забезпечується застосуванням щодо всіх працівників принципу рівного винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності.

Конвенція Міжнародної організації праці «Про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності №100», стаття 2 https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_002

Забезпечити повну та продуктивну зайнятість і гідну працю для всіх жінок і чоловіків, зокрема молодих людей та осіб з інвалідністю, а також рівну оплату за рівноцінну працю.

Завдання 8.5. Цілей Сталого Розвитку

Визнання права працюючих чоловіків і жінок на рівну винагороду за працю рівної цінності.

Пункт 3 ст. 4 ч. II Європейської соціальної хартії

Дії Ради Європи ... будуть спрямовані на визначення, складання та поширення добрих практик для викорінювання гендерних стереотипів щодо дівчат і хлопців, жінок і чоловіків у системі освіти, на ринку праці, у сімейному житті — зокрема рівноправний розподіл домашніх обов'язків і обов'язків щодо догляду між жінками й чоловіками — у сферах відпусток і всіх інших сферах, де жінки й чоловіки представлені недостатньо.

*Стратегічна ціль 1 Стратегії гендерної рівності
Ради Європи на 2018–2023 роки*

Збільшити участь жінок на ринку праці та рівність у економічній незалежності жінок і чоловіків.

Зменшити гендерний розрив в заробітній платі та пенсійних виплатах.

*Цілі 1, 2 Стратегії гендерної рівності
Європейського Союзу на 2016–2020 роки*

Нова Конвенція МОП №190 встановлює мінімальні глобальні норми із забезпечення нульової терпимості до насильства та домагань на робочих місцях. Вона визначає термін «насильство і домагання» у сфері праці як «низку неприйнятних форм поведінки і практик або їхньої загрози — незалежно від того, одиничний чи повторний випадок, — метою, результатом або можливим наслідком яких є заподіяння фізичної, психологічної, сексуальної або економічної шкоди, включаючи гендерне насильство і домагання».

ЗАКОНОДАВСТВО ТА ДЕРЖАВНА ПОЛІТИКА УКРАЇНИ

«Гендерна інтеграція вимагає змін не лише у змісті заходів, але й у формуванні та використанні нових інструментів та каналів впливу, які стануть каталізатором інтеграції гендерної проблематики та її врахування в усіх сферах життя, включаючи економічну сферу та сферу праці».

*Катерина Левченко, Урядова
уповноважена з питань гендерної політики*

«Забороняється будь-яке зниження розмірів оплати праці залежно від ... статі...»

Стаття 21 Закону України «Про оплату праці»

«Роботодавець зобов'язаний здійснювати рівну оплату праці жінок і чоловіків при однаковій кваліфікації та однакових умовах праці».

*Стаття 17 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей
жінок і чоловіків»*

Державна соціальна програма забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків до 2021 року (Постанова КМУ від 11.04.2018 року №273)

Завдання 11: Зменшення розриву в оплаті праці жінок і чоловіків:

- проведення перевірок стану виконання роботодавцями Законів України «Про оплату праці», «Про зайнятість населення», «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» та надання рекомендацій щодо включення до колективних угод

«Зараз нам потрібно ліквідувати нерівність в оплаті праці. Дивимося на статистику і бачимо: жінки чомусь отримують менше грошей. Це дикість і цього не може бути в суспільстві. Проблема потребує негайного вирішення. Якщо будуть пропозиції системного врегулювання — ми консолідуємо більшість для прийняття рішень».

Володимир Гройсман, Прем'єр-міністр України

і договорів положень щодо зменшення гендерного розриву в оплаті праці;

- розроблення та затвердження положення про діяльність дитячих кімнат в установах та організаціях;
- приведення у відповідність нормативно-правових актів з європейськими стандартами та здійснення організаційних заходів щодо забезпечення належних умов праці, охорони здоров'я та безпеки, проведення перевірок умов праці в секторах, професії яких були заборонені для жінок.

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 (Розпорядження КМУ від 05.09.2018 року № 643-р):

Завдання 39: Ефективне гарантування дотримання принципу рівної оплати за працю рівної цінності, вжиття заходів до зменшення і ліквідації розриву в оплаті праці чоловіків і жінок, регулярний перегляд рівня заробітної плати в секторах, де зосереджені жінки:

- проведення моніторингу розриву в оплаті праці, враховуючи стать, вид економічної діяльності;
- здійснення аналізу законодавства в сфері праці відповідно до Конвенції Міжнародної організації праці та антидискримінаційних директив ЄС до Угоди про асоціацію України та ЄС про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності, розроблення рекомендацій щодо удосконалення нормативної бази в сфері праці;
- запровадження і регулярне здійснення моніторингу виконання законодавства про працю в частині забезпечення прав жінок та гендерної рівності.

Звіт за результатами виконання Національного плану дій у 2018 році доступний на сайті Міністерства соціальної політики¹⁰.

«У недавньому дослідженні люди назвали несвідому упередженість як найбільший бар'єр для просування жінок. Це має стати відправною точкою. Якщо люди знають про проблему, то треба боротися з нею. Нам потрібні чоловіки й жінки, які працюють разом, щоб викоринити упередженість і створити гнучкі робочі місця для всіх, що дозволить рівномірно розподілити хатні обов'язки. Очевидно, що просування жінок дозволяє збільшити ВВП, підвищує продуктивність і покращує бізнес-результати. Отже, ідеться про конкретні дії. Я, наприклад, не чекатиму. І ви не мусите».

Бет-Брут Марціяк, заступниця голови з громадської політики Ernst & Young

МІЖНАРОДНА КОАЛІЦІЯ ЗА РІВНУ ОПЛАТУ ПРАЦІ – EQUAL PAY INTERNATIONAL COALITION (EPIC)¹¹

Міжнародна коаліція за рівну оплату праці (EPIC) – багатостороння коаліція, що прагне зменшити гендерний розрив в оплаті праці та побудувати інклюзивний світ праці, слугує платформою для обміну інформацією та позитивним досвідом у вирішенні проблеми рівної оплати жінок і чоловіків за працю рівної цінності.

Відповідно до дослідження Україна відповідає 7 з 11 критеріїв взаємодії, що є підставою для вступу до EPIC.

Існують окремі критерії для урядів, профспілок, приватного сектору, неурядових організацій, наукових кіл, які можуть приєднуватися до Міжнародної коаліції за рівну оплату праці незалежно від рішення Уряду.



¹⁰ <https://docs.google.com/viewer?embedded=true&url=http://www.msp.gov.ua/files/%D0%A4%D0%9E%D0%A0%D0%9C%D0%90-2018.docx>

¹¹ <https://www.equalpayinternationalcoalition.org/the-coalition/>

Серед рекомендацій для Уряду варто виокремити такі:

- проведення моніторингу дотримання законодавства про рівну оплату шляхом інспектування сфери праці або інших ефективних заходів, особливо в державному секторі, дії якого повинні бути прикладом;
- збирання даних про заробітну плату з розбивкою за статтю;
- запровадження політики чи практики, що заохочує прозорість у сфері оплати праці;
- у країнах, де за галузями чи професіями встановлюється мінімальна заробітна плата, мінімальна заробітна плата має поширюватися також на галузі та професії, де переважають працівники жіночої статі;
- запровадження національних органів, які опікуються питаннями рівної оплати праці;
- введення в дію законів, політики чи заходів, спрямованих на сприяння досягненню балансу між працею та сімейним життям або на підвищення представництва в органах управління компаній;
- запровадження фінансової чи натуральної підтримки як внеску в досягнення основних ресурсів EPIC¹².

Проект Міжнародної організації праці «Оплата праці в Україні: технічна допомога задля подолання заборгованості із заробітної плати, встановлення мінімальної зарплати та рівного винагородження»

ЗАХОДИ І ОЧІКУВАНІ РЕЗУЛЬТАТИ

Технічна допомога під час впровадження Проекту надаватиметься згідно з рекомендаціями Адміністративної ради та коментарями КЕЗКР.

Зокрема, Проект спрямований на сприяння досягненню таких результатів:

- досягнення тристоронньої домовленості щодо «дорожньої карти» розв'язання проблем заборгованості з виплати заробітної плати й початок її реалізації;
- створення механізму встановлення мінімальної заробітної плати згідно з Конвенцією МОП №131;
- ініціювання внесення змін до законодавства, які забезпечать рівне винагородження за рівноцінну працю.

Звітність про очікувані результати відповідають Програмі гідної праці МОП для України. Зокрема, даний Проект скерує тристоронніх партнерів на розв'язання проблем, порушених наглядовими органами щодо виконання Конвенцій №95, 173, 131, 100 та 111 в контексті досягнення кінцевих результатів 2.1 та 3.2 Програми.

Стратегія надання технічної підтримки по кожному компоненту Проекту побудована на чотирьох елементах:

- комплексна нормативна підтримка шляхом узгодження заходів на виконання рекомендацій Адміністративної ради МОП й подальших коментарів КЕЗКР стосовно відповідних конвенцій;
- науково-обґрунтоване стратегічне консультування на основі статистичних даних із розбивкою за статтю та тематичного аналізу заробітної плати, а також спільного використання досвіду східноєвропейських країн (співробітництво за принципом Південь-Південь (Схід-Схід)) щодо вирішення питань, пов'язаних із заробітною платою;
- формування знань і розбудова спроможності соціальних партнерів на основі тематичного аналізу шляхом проведення семінарів/тренінгів на різних рівнях (національному, галузевому і рівні підприємства);
- сприяння веденню тристороннього/двостороннього діалогу на предмет пошуку рішень проблем, що стосуються заробітної плати.

Очікувана тривалість Проекту – 24 місяці.

ПРОЕКТ МОП: ОПЛАТА ПРАЦІ В УКРАЇНІ: ТЕХНІЧНА ДОПОМОГА ЗАДЛЯ ПОДОЛАННЯ ЗАБОРГОВАНOSTІ ІЗ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ, ВСТАНОВЛЕННЯ МІНІМАЛЬНОЇ ЗАРПЛАТИ ТА РІВНОГО ВИНАГОРОДЖЕННЯ



ДОВІДКОВА ІНФОРМАЦІЯ

НАЦІОНАЛЬНИЙ КОНТЕКСТ І ПРОБЛЕМИ, ЩО НАЛЕЖИТЬ РОЗВ'ЯЗАТИ

Економіка України починає одужувати після різкого спаду в 2014-2015 роках, спричиненого збройним конфліктом на Сході країни (зокрема, ВВП скоротився на 16%). Проте, ця країна з доходами нижче середнього рівня ще не повернулася до докризового рівня 2012 року.

Україна взялася за амбітні економічні та соціальні реформи, чітко орієнтовані на міжнародні трудові норми та правовий доробок ЄС, виходячи з Угоди про асоціацію з ЄС 2014 року. У 2016 році МОП і Україна підписали чотирирічну Програму гідної праці для України, головними пріоритетами якої є сприяння зайнятості, розширення соціального діалогу та покращення соціального захисту і умов праці. Політика щодо заробітної плати – єдиний пріоритетний кінцевий результат ПГП, який ще не охоплений Бюро через брак ресурсів, хоча проблема заборгованості з виплати заробітної плати залишається гострим питанням упродовж багатьох років, через що мають місце твердження про недотримання конвенцій МОП і соціальні заворушення, які сприяють нестабільності та ставлять під загрозу процес економічного відновлення.

www.ilo.org/ukraine

¹² <https://commons.com.ua/ru/skandinavskaya-utopiya-gender-na-rivni/>

Головна мета проекту — забезпечення захисту заробітної плати шляхом удосконалення національної нормативної бази за допомогою соціального діалогу. Очікується, що станом на кінець періоду впровадження (грудень 2020 року) тристоронні партнери погодять заходи з вирішення питань заробітної плати і почнуть їх реалізацію. Одним із компонентів Проекту є ініціювання внесення змін до законодавства, які забезпечать рівне винагородження за рівноцінну працю.

Детальну інформацію про проект можна знайти тут: https://www.ilo.org/budapest/what-we-do/projects/WCMS_678355/lang--en/index.htm

МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД

Досвід країн розвинутої паритетної демократії дозволяє виділити найбільш поширені види спеціальних позитивних заходів, які ефективно використовуються в межах їхньої національної юрисдикції та відповідають сформованим стандартам ЄС, а саме — квотування в політичній сфері, бізнесі (тимчасові спеціальні заходи, які використовуються для усунення фактичної нерівності в політичній або бізнес-сфері та можуть бути ліквідовані після досягнення гендерного паритету). У країнах, де затвердили квоти для бізнесу на державному рівні, кількість жінок, які обіймають керівні посади, становить: 44% — в Ісландії, 39% — у Норвегії, 36% — у Франції і 26% — у Німеччині.

Залучення чоловіків до досягнення рівної зайнятості через сприяння змінам у розподілі домашньої праці (регулювання відпусток для догляду за дитиною):

- Чоловіки у Швеції отримали право на декретну відпустку в 1974 році. Після народження дитини батькам надається оплачувана на 80% від рівня заробітної плати декретна відпустка протягом 480 днів, щонайменше 60 з яких зобов'язаний узяти батько/партнер.

Приклади з практики міжнародних юридичних фірм, які впроваджують внутрішню політику щодо декрету¹³:

- Baker McKenzie декларує глобальну гнучку політику організації робочого часу незалежно від ролі та причини.
- Dentons має нейтральну з позиції гендерної приналежності декретну політику, згідно з якою всім юристам та іншим спеціалістам надається відпустка строком до 26 тижнів, з яких 18 тижнів повністю оплачуються.
- DLA Piper не має обмежень щодо відпустки, однак жінкам оплачується 18 тижнів, а чоловікам — 4 тижні.
- CMS для своїх співробітників у Сполученому Королівстві пропонує жінкам 26 тижнів повністю оплачуваної відпустки (за рахунок компанії) та 13 тижнів відпустки, яка оплачується відповідно до законодавства; 13 тижнів законодавчо оплачуваної відпустки пропонується особам, які поділяють декретні обов'язки.
- Провідні юридичні компанії (Cleary, Clifford Chance, Freshfields, Hogan Lovells, Kirkland, Latham & Watkins, Linklaters, White&Case та ін.) також надають відпустки, оплачувані декрет чоловікам і жінкам — у середньому 16-18 тижнів для жінок і 4-10 тижнів для чоловіків (помітний тренд до нейтралізації статі батьків і використання терміна «основний піклувальник»); деякі фірми виділяють фінансову допомогу для покриття витрат на усиновлення, пропонують програми професійного тренування та адаптації (гнучкий графік, часткова зайнятість, віддалена робота) для співробітників, які повертаються з декрету.

«Жодна країна у світі не може розвиватися по-справжньому, якщо половина її населення залишається «за лаштунками».

Джастіна Грінінг, міністерка міжнародного розвитку Великої Британії

¹³ <http://yur-gazeta.com/publications/practice/inshe/zhinki-v-zakoni-nyuansi-gendernoyi-ne-rivnosti.html>



Подолання гендерної нерівності в оплаті праці: досвід Великої Британії

Відповідно до законодавства Великої Британії державні та приватні організації з 250 або більше працівниками з 2018 року зобов'язані публікувати інформацію про гендерні розриви в оплаті праці (GenderPayGap (GPG)). Організації звітують щорічно: державні — до 30 березня, приватні — до 4 квітня. Проаналізувавши дані в розрізі кількох років, можна буде зробити висновок про те, чи були вжиті конкретні заходи організаціями, щоб розв'язати проблему нерівності в оплаті праці жінок та чоловіків.

Напередодні звітного періоду уряд Великої Британії оприлюднив рекомендації, спрямовані на допомогу роботодавцям у подоланні GPG. Урядовий офіс рівності (GEO) також опублікував посібник, щоб заохотити роботодавців до роботи з персоналом і допомогти компаніям розробити ефективний план дій для подолання гендерних розривів.

Уряд рекомендує компаніям звертати увагу на оплату праці за типами робіт, відділами та структурою компанії, а також розподілити заробітну плату на квартали, як того вимагає законодавство про різницю в заробітній платі. Компаніям також слід звернути увагу на те, чи існує гендерний дисбаланс у підвищенні на роботі, та визначити шляхи заохочення жінок до подання заяв на обіймання посад вищого рівня. Працедавці повинні зважати на це при прийнятті на роботу та при переведенні на інші посади, оскільки переважання жінок на посадах нижчого рівня впливатиме відповідно на загальний показник GPG. Окрім цього, компанії мають проаналізувати стартові зарплати та бонуси за гендерною ознакою, а також запровадити прозорі процеси встановлення заробітної плати в разі виявлення гендерного дисбалансу. При вимірюванні показників ефективності кожного працівника чи працівниці потрібно брати до уваги забезпечення чоловіків і жінок рівними ресурсами для розвитку, а також усунення самооцінки, якщо це спричиняє гендерний дисбаланс. Також рекомендується застосовувати більш гнучкі моделі роботи, особливо на вищому рівні, і надавати підтримку як чоловікам, так і жінкам для виконання обов'язків по догляду.

<https://www.pinsentmasons.com/out-law/news/uk-government-publishes-new-guidance-to-help-close-gender-pay-gap>

«Гендерна рівність та дотримання прав жінок є важливими факторами для економічного зростання суспільства та його громадян. І в цьому питанні дуже важливою є роль Міжнародної організації праці».

Прем'єр-міністерка Королівства Норвегія Ема Солберг, виступ під час Міжнародної конференції МОП, 10 червня 2019 року



З досвіду Німеччини

Федеральний Закон «Про рівні можливості жінок і чоловіків»:

кандидатці, яка має ту ж кваліфікацію і професійний досвід, що і чоловік, який претендує на цю посаду, може надаватися перевага у сферах, де жінки недостатньо представлені.

Федеральний Закон «Про рівні можливості жінок і чоловіків»:

переривання зайнятості, менший досвід роботи внаслідок сімейних зобов'язань або часові обмеження у зв'язку із доглядом за дитиною не повинні враховуватися під час прийняття на роботу.

Закон «Про сприяння зайнятості» та Закон «Про роботу» (2002) AQTIV (46) — обидва документи дають перевагу працівникам, які повертаються до роботи після тривалої відсутності за сімейними обставинами.

¹⁴ <https://www1.nyc.gov/assets/genderequity/downloads/pdf/Pay-Equity-Brochure.pdf>



З досвіду США

Штат Нью-Йорк і місто Нью-Йорк мають закони, які захищають вагітних жінок від дискримінації та забезпечують, щоб жінки, які годують груддю, мали можливість зціджувати грудне молоко перед поверненням на роботу. Роботодавець зобов'язаний забезпечити розумний неоплачений час перерви або дозволити працівникам використовувати оплачувану перерву або час для приймання їжі щодня для забезпечення грудним молоком дитини від народження і до трьох років. Роботодавець також повинен докласти розумних зусиль, щоб забезпечити приміщення або інше місце в безпосередній близькості від робочої зони, де працівниця може зціджувати грудне молоко у відповідних умовах.

«The WorkLife Law Center» ініціює підготовку корисних матеріалів для роботодавців, що стосуються правових та практичних питань, пов'язаних із забезпеченням прав вагітних працівниць. Штат Нью-Йорк підтримує онлайн-ініціативу «Making It Work Toolkit» для матерів, які годують груддю і повертаються на роботу чи навчання. Місто Нью-Йорк впроваджує «Employee Lactation Program» («Лактаційна програма для працівниць»), яка пропонує корисні матеріали для роботодавців та матерів¹⁴.

ІНІЦІАТИВИ ГРОМАДСЬКИХ ОРГАНІЗАЦІЙ

Стан забезпечення реалізації економічних прав жінок є предметом моніторингу громадських організацій. Ці питання також включаються до звітів, які готують неурядові організації та коаліції на національному рівні, й альтернативних доповідей, які представляють на міжнародному рівні, серед них Альтернативна доповідь до Універсального періодичного огляду, Альтернативна доповідь про виконання Україною Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм, щорічні доповіді правозахисних організацій «Права людей в Україні» тощо. Така діяльність громадських організацій направлена на виявлення проблемних аспектів у реалізації державної політики в цій сфері, привернення уваги світової спільноти до проблем в Україні, адвокатування і, відповідно, спонукання держави проводити більш серйозну роботу для забезпечення економічних прав жінок.

Важливою є роль громадських організацій у проведенні тематичних досліджень, підготовці аналітичних матеріалів, приверненні уваги до проблем та підвищенні обізнаності громадськості, навчанні та започаткуванні ініціатив, спрямованих на подолання стереотипів щодо ролі жінки тощо.

Український Жіночий Фонд надає підтримку жіночим громадським організаціям України, Молдови та Білорусі в захисті та просуванні політичних, економічних і соціальних прав жінок¹⁵.

Створення можливостей та доступу до підвищення обізнаності громадськості, представників/представниць Центральних органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, організацій громадянського суспільства – тематичні курси: «Гендерно орієнтоване бюджетування для розвитку громад» і «Жінки та чоловіки: гендер для всіх» на платформі онлайн-курсів Prometheus¹⁷.

У 2017 році Харківська громадська неурядова організація «Сучасна жінка»¹⁶ за підтримки МБФ «Український Жіночий Фонд» реалізувала в м. Чугуїв проект «Я жінка, і я хочу працювати!», спрямований на допомогу жінкам з дітьми віком до 14 років та жінкам віком 45+ у відстоюванні прав при працевлаштуванні та на робочому місці. Адвокаційна кампанія мала на меті юридичну просвіту працівниць і жінок у пошуку роботи та побудову діалогу між владою, громадським сектором і мешканками міста. Харківська громадська неурядова організація «Сучасна жінка» проводить тренінги з жіночого і соціального підприємництва, розбудови громадського руху, гендерної рівності та протидії дискримінації.

Громадська організація «Центр «Жіночі перспективи»¹⁷ (м. Львів) спільно з East European Co-operation (Литва) провели 4-денний тренінг «Від фрілансу до підприємництва: як створити цікаву пропозицію для туризму». У заході взяли участь 40 жінок із 12 регіонів України – внутрішньо переміщені особи з Криму та Сходу України, а також місцеві мешканки з досвідом власної справи та початківці. Метою заходу було поглиблення внутрішніх компетенцій і здобуття практичних знань у підприємстві з можливістю створення пропозицій для внутрішнього туризму (3-6 червня, м. Яремче).

¹⁵ <https://www.uwf.org.ua/competitions/448>

¹⁶ https://prometheus.org.ua/courses-catalog/?search_query=%D0%B3%D0%B5%D0%BD%D0%B4%D0%B5%D1%80

¹⁷ <https://www.facebook.com/ZahidnoukrainskijCentrZinociPerspektivi/>

Дайджест підготовлений спільно з офісом Урядової уповноваженої з гендерної політики на замовлення Вестмінстерської фундації за демократію (Westminster Foundation for Democracy (WFD) за фінансової підтримки Міністерства закордонних справ і у справах Співдружності Великої Британії (United Kingdom's Foreign and Commonwealth Office (FCO) і Міністерства міжнародного розвитку Великої Британії (Department for International Development (DFID).

Урядовий уповноважений з питань гендерної політики є уповноваженою Кабінетом Міністрів України посадовою особою, на яку покладено функцію з організації здійснення Кабінетом Міністрів України повноважень у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства.

WFD — незалежна організація, діяльність якої спрямована на підтримку демократії. З часу заснування у 1992 році WFD працює в партнерстві з політичними партіями, парламентами та організаціями громадянського суспільства по всьому світу для створення більш інклюзивних, підзвітних і прозорих демократичних систем. Рівність та інклюзивність є основними цінностями організації та наскрізними компонентами її роботи.

ГО “Ла Страда-Україна” — це громадська правозахисна організація, яка працює для забезпечення гендерної рівності, миробудування, запобігання гендерно зумовленому насильству, зокрема, домашньому насильству, протидії торгівлі людьми та забезпечення прав дітей, сприяючи впровадженню стандартів прав людини у всіх сферах життя суспільства та держави.

Думки, викладені в дайджесті, належать авторам і необов’язково відображають погляди зазначених міністерств або схвалюються ними. Окрім цього, міністерства не несуть відповідальності за висловлені думки, інформацію або її вірогідність.

У разі використання інформації із дайджесту обов’язковим є згадування авторів, веб-сайту www.wfd.org як джерела інформації, збереження оригінального змісту.

Упорядники: Бороздіна К., Калашник О., Краснова О., Легенька М., Черпаха К.

Наші контакти:

Громадська організація «Ла Страда-Україна»

Україна,
03113, Київ-113, а/с 26
Тел./факс: +380 44 205 36 95
E-mail: info@la-strada.org.ua



Сайт: <http://la-strada.org.ua/>

Слідкуйте за новинами на наших сторінках у Facebook:

<https://www.facebook.com/lastradaukraine/>
<https://www.facebook.com/childhotline.ukraine/>
<https://www.facebook.com/ntmukraine/>



**Національна “гаряча” лінія з попередження домашнього насильства,
торгівлі людьми та гендерної дискримінації**

116 123 (з мобільного)

або

0 800 500 335 (зі стаціонарних)

А також:

Урядова уповноважена з гендерної політики:

<https://www.facebook.com/GovernmentCommissionerforGenderPolicy/>

У публікації використані віжуали з таких джерел:

<https://www.weforum.org/reports/the-global-gender-gap-report-2018>

<https://www.campaignlive.co.uk/article/agencies-rush-meet-gender-pay-gap-deadline/1461051>

<https://www.statepress.com/article/2019/01/spopinion-gender-wage-gap-opinion-men-make-it-rain-women-make-it-hail>