

**ГЛАДИР В. М.**аспірант кафедри правознавства  
юридичного факультету  
(Східноукраїнський національний  
університет імені Володимира Даля)

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.32842/2078-3736/2023.2.2.63>**ДЕРЖАВНЕ РЕГУЛЮВАННЯ ГЕНДЕРНОГО ПИТАННЯ  
В ОПЛАТІ ПРАЦІ: ДОСВІД ЄС**

Стаття присвячена аналізу державного регулювання гендерного питання в оплаті праці в Європейському Союзі, що є важливою складовою забезпечення соціальної справедливості та рівності на ринку праці. У центрі уваги дослідження знаходяться проблеми гендерного розриву в оплаті праці, який досі залишається значним попри заходи, що впроваджуються на рівні ЄС для його подолання. Принцип рівної оплати за рівну працю, закріплений у договорах ЄС ще з 1957 року, та його подальше втілення у європейському законодавстві мають на меті забезпечити однакові можливості для жінок і чоловіків. Однак, практичне виконання цього принципу стикається з низкою труднощів, зокрема щодо прозорості оплати праці та дискримінації.

У статті розглядаються ключові заходи, спрямовані на усунення гендерної нерівності, включаючи запропоновані директиви ЄС, зокрема директива про прозорість оплати праці та директива про адекватний рівень мінімальної заробітної плати. Першочергове значення мають заходи, спрямовані на забезпечення доступу працівників до інформації щодо рівня оплати праці в організаціях, що створює передумови для виявлення дискримінаційних практик. Також акцентується увага на впливі колективних договорів, які сприяють підвищенню рівня заробітної плати у секторах, де переважають жінки.

Автор досліджує ефективність впроваджуваних механізмів та їхній вплив на зменшення гендерного розриву в оплаті праці. Окремо наголошується на важливості забезпечення фінансової безпеки для жінок, яка є ключовим аспектом соціальної політики ЄС. Результати дослідження свідчать про те, що комплексний підхід, що включає законодавчі зміни, прозорість і посилення ролі колективних угод, є необхідним для досягнення рівноправності на ринку праці.

На основі аналізу європейських практик, зроблено висновок про необхідність реформування національних підходів до забезпечення рівності оплати праці для чоловіків та жінок, що сприятиме соціальній справедливості та зменшенню бідності серед жінок.

**Ключові слова:** гендерний розрив в оплаті праці, рівна оплата за рівну працю, мінімальна заробітна плата, державне регулювання, досвід ЄС, колективні договори, трудові відносини, міжнародні стандарти оплати праці.

**Gladyr V.M. State regulation of the gender issue in wages: experience of the EU**

The article analyses the state regulation of the gender issue in labour remuneration in the European Union, which is an important component of ensuring social justice and equality in the labour market. The study focuses on the problems of the gender pay gap, which still remains significant despite the measures taken at the EU level to overcome it. The principle of equal pay for equal work, enshrined in EU treaties since 1957, and its further implementation in European legislation, aims to ensure equal



opportunities for women and men. However, the practical implementation of this principle faces a number of challenges, in particular with regard to pay transparency and discrimination.

This article discusses key measures aimed at eliminating gender inequality, including proposed EU directives, such as the Pay Transparency Directive and the Adequate Minimum Wage Directive. Measures aimed at ensuring that employees have access to information on the level of remuneration in organisations, which creates the preconditions for identifying discriminatory practices, are of primary importance. The author also focuses on the impact of collective bargaining agreements, which contribute to raising wages in sectors where women predominate.

The author examines the effectiveness of the implemented mechanisms and their impact on reducing the gender pay gap. The author also emphasises the importance of ensuring financial security for women, which is a key aspect of EU social policy. The results of the study indicate that a comprehensive approach, including legislative changes, transparency and strengthening the role of collective bargaining, is necessary to achieve equality in the labour market.

Based on the analysis of European practices, the author concludes that it is necessary to reform national approaches to ensuring pay equality for men and women, which will contribute to social justice and reduce poverty among women.

**Key words:** *gender pay gap, equal pay for equal work, minimum wage, state regulation, EU experience, collective bargaining agreements, labour relations, international labour standards.*

**Вступ.** Гендерний розрив в оплаті праці зберігається на ринках праці в усьому світі. Різниця в оплаті праці між чоловіками та жінками з часом скоротилася в ЄС та США, але це скорочення відбувалося повільніше, ніж очікувалося, з огляду на значне зростання участі жінок на ринку праці та їхній зазвичай вищий освітній рівень серед молодших когорт. Принцип рівної оплати за рівну працю або працю рівної цінності закріплений у договорах ЄС з 1957 року і перекладений у законодавство ЄС. Необхідно зауважити, що рівна винагорода за працю рівної цінності – це принцип, що забезпечує досягнення «рівності в оплаті праці». У свою чергу рівність є складовою справедливої оплати праці [2].

Тим не менш, жінки все ще заробляють в середньому менше, ніж чоловіки, і вони переважають серед тих, хто отримує мінімальну заробітну плату. Оскільки це має очевидні наслідки для життя жінок, зокрема, з точки зору фінансової безпеки, ризику бідності та загалом нижчих пенсій, усунення гендерного розриву в оплаті праці шляхом подолання його першопричин залишається пріоритетом політики ЄС. Оскільки гендерні розриви в оплаті праці та дискримінацію легше виявити за наявності інформації про рівень оплати праці в організаціях, запропонована у 2021 році директива про прозорість оплати праці має на меті зробити цю інформацію доступною для працівників, а у випадку великих компаній – і для громадськості. Крім того, інша запропонована директива про адекватний рівень мінімальної заробітної плати, що сприяє підвищенню мінімальної заробітної плати та ширшому охопленню колективно узгодженої заробітної плати, буде особливо корисною для працівниць, встановлюючи вищі мінімальні заробітні плати для низькооплачуваних працівників, де жінки становлять більшість.

**Виклад основного матеріалу.** Рівність між жінками та чоловіками є однією з цілей ЄС. Принцип, згідно з яким чоловіки і жінки повинні отримувати рівну оплату за рівну працю, закріплений в європейських договорах з 1957 року. З часом зміни в правовій базі ЄС сприяли зміцненню цього принципу та його реалізації. Загальне зобов'язання щодо гендерної рівності викладено в Договорі про Європейський Союз (статті 2 і 3) і в Хартії основних прав ЄС (стаття 21 про недискримінацію) [5]. Договір про функціонування Європейського Союзу ставить перед Союзом такі завдання усунення нерівності та сприяння рівності між



чоловіками і жінками в усіх сферах своєї діяльності (концепція гендерного мейнстрімінгу, стаття 8);

– ухвалення законодавства для боротьби з усіма формами дискримінації у тому числі за ознакою статі (стаття 19);

– діяти в більш широкій сфері рівних можливостей і рівного ставлення в питаннях зайнятості (стаття 153);

– просити держави-члени забезпечити застосування принципу рівної оплати за рівну працю серед працівників чоловічої і жіночої статі та санкціонувати позитивні дії для розширення прав і можливостей жінок (стаття 157).

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).

Директива також вимагає від держав-членів підвищити рівень охоплення колективними договорами та розробити плани дій з цією метою, якщо рівень охоплення є нижчим за 70%. Оскільки жінки частіше отримують нижчу заробітну плату і надмірно представлені в нижній частині розподілу заробітної плати, вони повинні отримати відносно більшу вигоду від підвищення мінімальної заробітної плати, ніж їхні колеги-чоловіки. Запропонована директива про прозорість оплати праці, яка була запущена в березні 2021 року, має на меті посилити застосування принципу рівної оплати за рівну працю або працю рівної цінності між чоловіками та жінками шляхом запровадження обов'язкових заходів щодо прозорості оплати праці та механізмів правозастосування [1]. Обґрунтування цієї ініціативи ґрунтується на рекомендації Комісії 2014 року, спрямованій на скорочення гендерного розриву в оплаті праці шляхом заохочення держав-членів до впровадження принаймні одного з чотирьох заходів для забезпечення обізнаності працівників про рівень оплати праці в організації, в якій вони працюють: право особи на запит інформації про оплату праці; обов'язкові звіти про гендерну оплату праці



на рівні компанії для компаній з кількістю працівників понад 50 осіб; аудит гендерної оплати праці з детальним аналізом для великих компаній; заохочення соціальних партнерів до врахування цього питання під час ведення колективних переговорів.

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].

Після обмеженого сприйняття цієї рекомендації державами-членами, багато з яких не вжили жодних заходів, нещодавно запропонована директива про гендерну прозорість оплати праці розширює набір інструментів для досягнення її цілей порівняно з тими, що були представлені в рекомендації 2014 року. Окрім покращення доступу до правосуддя для тих, хто зазнає дискримінації в оплаті праці, ця директива зобов'язує роботодавців:

- а) бути прозорими щодо оплати праці для тих, хто шукає роботу;
- б) надавати інформацію працівникам, які запитують інформацію про рівень їхньої заробітної плати (та про середній рівень заробітної плати з розбивкою за статтю для категорій працівників, які виконують однакову роботу або роботу рівної цінності);
- в) звітувати про розрив в оплаті праці між жінками та чоловіками (в організаціях, де працює щонайменше 250 осіб);
- г) проводити спільну оцінку оплати праці у разі виявлення необґрунтованого розриву в оплаті праці, який перевищує 5%.

У 2019 році рівень погодинної оплати праці жінок в ЄС був у середньому на 14% нижчим, ніж у чоловіків. Гендерний розрив в оплаті праці коливався від високого рівня близько 20% в Естонії, Латвії, Австрії та Німеччині до низького рівня менше 5% в Італії, Румунії та Люксембурзі. Розрив в оплаті праці чоловіків і жінок в ЄС скоротився за останнє десятиліття, але найбільше – в останні роки. Він скоротився з 15,8% у 2010 році до 14,1% у 2019 році і зменшився у двох третинах держав-членів [1].

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 наслі-



док, 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.

**Висновки.** 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.

#### **Список використаних джерел:**

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](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](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_002#Text).
5. Gender gaps in European labor markets: Measurement analysis and policy implications : Staff working paper European Commission SEC (2003) 937. Brussels. URL: <https://ec.europa.eu/transparency/regdoc/rep/2/2003/EN/SEC-2003-937-1-EN-MAIN-PART-1.PDF>; European Commission: The gender pay gap in Europe from a legal perspective. Brussels, 2010.

