

УДК 342.722

РУДІК Олександр Миколайович,  
канд. політ. наук, доц.,  
заст. директора з наук роботи ДРІДУ НАДУ

## **ВИРІШЕННЯ ПРОБЛЕМИ ГЕНДЕРНОГО РОЗРИВУ В РІВНІ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ: ДОСВІД ЄС**

Досліджується досвід ЄС щодо вирішення проблеми гендерного розриву в рівні заробітної плати на європейському та національному рівнях. Аналізуються, зокрема, відповідні статистичні дані, уміщені у звіті Європейської Комісії щодо поступу в досягненні рівності між жінками і чоловіками. Розглядаються також практичні заходи, яких вживає Європейська Комісія з метою заохочення інститутів, органів і установ ЄС, урядів держав-членів до вирішення проблеми нерівності в оплаті праці жінок і чоловіків. Робиться висновок про те, що в Європейському Союзі нагромаджено багатий законотворчий та управлінський досвід щодо зменшення гендерного розриву в рівні заробітної плати.

Ключові слова: гендер, гендерна політика, гендерна рівність, гендерний розрив в рівні заробітної плати.

### ***Рудик А. Н. Решение проблемы гендерного разрыва в уровне заработной платы: опыт ЕС***

Исследуется опыт ЕС по решению проблемы гендерного разрыва в уровне заработной платы на европейском и национальном уровнях. Анализируются, в частности, соответствующие статистические данные из отчета Европейской Комиссии о прогрессе в достижении равенства между женщинами и мужчинами. Рассматриваются также практические меры, предпринимаемые Европейской Комиссией с целью привлечения институтов, органов и учреждений ЕС, правительств государств-членов к решению проблемы неравенства в оплате труда женщин и мужчин. Делается вывод о том, что в Европейском Союзе накоплен богатый

законотворческий и управленческий опыт по уменьшению гендерного разрыва в уровне заработной платы.

Ключевые слова: гендер, гендерная политика, гендерное равенство, гендерный разрыв в уровне заработной платы.

### ***Rudik O. M. Solving of the gender pay gap problem: EU experience***

This article learns from the EU experience in solving gender pay gap problem on the European and national levels by analyzing relevant comparable statistical data taken from the report of the European Commission on progress in achieving equality between women and men as well as practical measures taken by the European Commission to encourage EU institutions and bodies, and Member States governments to overcome the existing gender pay gap. It concludes that the EU has accumulated considerable legislative and administrative experience to overcome the existing gender imbalance in positions of decision-making.

Key words: gender, gender policy, gender equality, gender pay gap.

***Постановка проблеми.*** Незважаючи на те що жінки становлять близько половини робочої сили та більше половини нових випускників університетів в ЄС-28, у більшості держав-членів гендерний розрив в оплаті праці жінок і чоловіків усе ще є доволі відчутним. Попри досягнутий в ЄС поступ у реалізації політики гендерної рівності в цілому і зменшенні гендерного розриву в рівні заробітної плати зокрема, утвердження принципу рівної оплати за однакову роботу або роботу, що має однакову вартість, залишається одним із пріоритетів урядової діяльності як на європейському, так і на національному рівнях.

Результати досліджень доводять, що досягнення гендерної рівності між жінками і чоловіками є вигідним як для економіки, так і суспільства. Зменшення гендерного розриву в рівні заробітної плати сприяє зниженню рівня бідності та збільшенню доходів жінок протягом їх життя. Це не тільки дозволяє жінкам уникнути ризику бідності впродовж трудового життя, а й зменшує небезпеку бідності після виходу на пенсію. З огляду на це Європейська Комісія докладає значних зусиль у вирішенні проблеми розриву в оплаті праці жінок і чоловіків як на рівні ЄС, так і в кожній державі-члені.

Проблема розриву в оплаті праці жінок і чоловіків є надзвичайно актуальною й для України, де жінки традиційно заробляють відчутно менше, ніж чоловіки (у першому півріччі 2013 р. середньомісячна заробітна плата жінок становила 2 792 грн, а чоловіків – 3 614 грн, тобто фактичний розрив в оплаті праці за цей період становив 22,7 %; крім того, 55 % безробітних є жінками [2]). Здійснення заходів щодо скорочення гендерного розриву в рівні заробітної плати жінок і чоловіків передбачено Державною програмою забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2016 року [1].

Отже, вивчення кращого європейського досвіду вирішення зазначеної проблеми та його врахування під час розроблення та імплементації національної політики забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків надасть можливість Україні досягти суттєвого поступу на шляху утвердження гендерної рівності, сприятиме утвердженню європейських цінностей в усіх сферах суспільного життя, наблизить нашу державу до виконання проголошених ООН Цілей Розвитку Тисячоліття, зокрема цілі 3 «Заохочення гендерної рівності і розширення прав і можливостей жінок».

*Аналіз останніх досліджень і публікацій.* Проблематика вирішення проблеми гендерного розриву в рівні заробітної плати жінок і чоловіків постійно перебуває у сфері наукових інтересів зарубіжних, зокрема європейських, дослідників. Серед останніх можна виокремити праці М. Сміта, Дж. Платенги, Ш. Ремері, Є. Франсен, Л. Христофідіс та інших науковців. Суттєвий внесок у дослідження роблять аналітичні підрозділи Європейської Комісії та інших інститутів ЄС, Європейський інститут з питань гендерної рівності та європейські аналітичні центри. У працях М. Найдич, Л. Сенів, Ю. Малиновського, Т. Дисюк та інших вітчизняних науковців розглядались такі питання: досвід подолання гендерного розриву в оплаті праці в ЄС, гендерні особливості диференціації доходів населення України, реалізація Цілей Розвитку Тисячоліття в Україні у частині утвердження гендерної рівності.

*Метою статті* є вивчення досвіду ЄС у вирішенні проблеми гендерного розриву в рівні заробітної плати жінок і чоловіків.

*Виклад основного матеріалу.* Гендерний розрив у рівні заробітної плати жінок і чоловіків залишається актуальною проблемою в ЄС і є серйозною перешкодою на шляху утвердження гендерної рівності в державах-членах ЄС. В ЄС визнають, що

причини існуючого гендерного розриву в рівні заробітної плати є комплексними та взаємопов'язаними. На основі результатів досліджень Європейська Комісія виокремлює декілька груп цих причин:

1. Пряма дискримінація. Жінкам платять менше, ніж чоловікам, за однакову роботу, однак таких випадків в ЄС небагато завдяки ефективності дії європейського і національного законодавства.

2. Недооцінка праці жінок. Часто жінкам платять менше, ніж чоловікам, за роботу однакової вартості. Однією з головних причин цього є спосіб, у який компетенції жінок оцінюються порівняно з компетенціями чоловіків. Робочі місця, які потребують однакових навичок, кваліфікації або досвіду, як правило, погано оплачуються і недооцінюються, коли на них переважають жінки, а не чоловіки. Наприклад, касири в супермаркетах (в основному жінки), зазвичай, заробляють менше, ніж працівники (в основному чоловіки), зайняті на укладанні полиць та виконанні інших завдань, які потребують більше фізичних зусиль.

Крім того, оцінка результатів діяльності, а отже і залежні від неї рівень зарплати та перспективи кар'єрного зростання, також може здійснюватися на користь чоловіків (наприклад, коли жінка і чоловік мають однакову високу кваліфікацію, більшого значення може надаватися відповідальності за ресурси, ніж відповідальності за людей).

3. Сегрегація на ринку праці. Жінки та чоловіки продовжують працювати на різних роботах. З одного боку, жінки і чоловіки часто переважають у різних секторах економіки, з іншого – у межах одного сектора або компанії жінки переважають на менш престижних та низькооплачуваних робочих місцях.

Жінки часто працюють у галузях (наприклад, охорона здоров'я, освіта та публічне управління), де їх робота нижче цінується і менше оплачується, ніж у тих галузях, де домінують чоловіки. В ЄС більше ніж 40% жінок працюють у сферах охорони здоров'я, освіти та публічного управління, тоді як частка чоловіків у цих галузях є удвічі меншою. В окремих сферах, наприклад соціальна робота, частка жінок становить 80 % від усіх працюючих.

Крім того, жінки часто зайняті на посадах секретарів-референтів, продавців-консультантів або низькокваліфікованих чи некваліфікованих працівників. Багато жінок виконують низькооплачувану роботу, наприклад, прибирання та догляд. Жінок

також недостатньо на керівних посадах (наприклад, жінки становлять лише близько 16 % членів ради директорів найбільших публічних компаній в ЄС і 3 % голів цих рад).

4. Традиції та стереотипи. Хоча в деяких випадках сегрегація на ринку праці може відображати особистий вибір жінок і чоловіків, традиції і стереотипи можуть суттєво вплинути на вибір ними напряму освіти і, як наслідок, професійної кар'єри. В ЄС близько 60% випускників університетів є жінками, однак вони становлять меншість у таких галузях знань, як математика, комп'ютерні технології, інженерна справа. Унаслідок цього у сфері науки і техніки жінок зайнято значно менше ніж, чоловіків (серед науковців та інженерів ЄС частка жінок становить 32 %). Саме через існуючі традиції та стереотипи очікується, що лише жінки мають іти з ринку праці для догляду за дітьми, хворими та людьми похилого віку або переходити на часткову зайнятість.

5. Збалансування роботи і приватного життя. Домашні обов'язки все ще залишаються розподіленими нерівномірно. Турботи щодо догляду за залежними членами сім'ї переважно покладаються на жінок. Набагато більше жінок, ніж чоловіків, беруть відпустку по догляду за дитиною. Через це, а також через брак закладів по догляду за дітьми та людьми похилого віку, багато жінок змушені йти з ринку праці: рівень зайнятості жінок, у яких є діти віком до 12 років, становить в ЄС лише 64,7 %, тоді як у чоловіків за цих же умов – 89,7 %. Хоча робота неповний робочий день може бути результатом особистого вибору, саме через необхідність поєднувати роботу і домашні обов'язки значна частина жінок змушена працювати неповний робочий день (в ЄС близько 32 % жінок працюють неповний робочий день, тоді як чоловіків – лише 8 %). Крім того, існує суттєва різниця в погодинній оплаті працівників, які працюють повний і неповний робочий день.

Як наслідок, жінки набагато частіше змушені переривати кар'єру або працювати менше годин, ніж чоловіки. Це негативно впливає на розвиток їх кар'єри і перспективи подальшого просування по службі. Це також зменшує шанси на отримання високооплачуваної роботи [6].

На рівні ЄС розрив в оплаті праці за гендерною ознакою визначається як відносна різниця в середній погодинній номінальній заробітній платі жінок та чоловіків в економіці в цілому. Це один зі структурних індикаторів, що

використовується для моніторингу Європейської стратегії економічного зростання та зайнятості. Такий індикатор визначається як неврегульований (тобто такий, що не враховує відмінності в індивідуальних характеристиках або інших помітних характеристиках, які частково можуть пояснити різницю в оплаті праці), оскільки він дає загальне уявлення щодо гендерної дискримінації та нерівності на ринку праці.

З нових розрахунків Євростату, зроблених на основі «Огляду структури заробітної плати», видно, що існують значні відмінності між державами-членами ЄС в гендерному розриві в рівні заробітної плати, величина якого коливається від менше ніж 10 % у Словенії, Італії, Польщі та Люксембургу до більше ніж 20 % у Словаччині, Великій Британії, Чеській Республіці, Німеччині, Австрії та Греції, а також понад 25 % в Естонії [3]. У 2011 р. в ЄС-27 неврегульована різниця в оплаті праці становила 16,2 %. Однак у 2008 р. ця різниця становила 17,3 %, тобто за три роки вона зменшилась на 1,1 відсоткових пункти. Зниження гендерного розриву в оплаті праці були також зафіксовані в 17 державах-членах. Хоча причини цього незначного зменшення різниці в оплаті праці все ще обговорюються, експерти вже висунули ряд припущень:

- продовження тенденції до збільшення частки високоосвічених працівників серед жіночої робочої сили порівняно з чоловічою робочою силою може спричинити суттєве зменшення існуючого гендерного розриву в оплаті праці;

- зміна галузевої структури робочої сили в період фінансово-економічної кризи може привести до зменшення розриву в оплаті праці жінок і чоловіків; навіть у виробничому секторі, який традиційно характеризується значною різницею в оплаті праці жінок і чоловіків, відбулися позитивні зрушення;

- урізання додаткових складових загальної заробітної плати чоловіків (надбавки за понаднормову роботу) також сприяло зменшенню гендерних диспропорцій;

- послідовна реалізація політики рівної оплати праці на європейському на національному рівнях, співпраця з соціальними партнерами та підвищення рівня обізнаності працівників та роботодавців щодо цієї політики стало ще однією з можливих причин зменшення гендерного розриву в оплаті праці [4].

Незважаючи на певний прогрес, гендерний розрив в оплаті праці не тільки залишається доволі високим у ряді держав-членів, а й навіть збільшився в тих

країнах, де був відносно низьким (наприклад, Португалія, Болгарія, Ірландія). В звіті Європейської Комісії «Поступ у досягненні рівності між жінками і чоловіками в 2012 р.: ініціатива "Європа 2020"» зазначається, що консолідація бюджетів держав-членів, у тому числі шляхом заморожування заробітної плати або її скорочення в державному секторі, більшість працюючих в якому є жінками, може поглибити гендерний розрив в оплаті праці в майбутньому і повернути назад нинішню позитивну тенденцію [4].

Однак в ЄС зазначають, що гендерний розрив у рівні заробітної плати не є індикатором загальної рівності між жінками та чоловіками, оскільки він охоплює лише зайнятих людей, які отримують заробітну плату. Тому він має розглядатися разом з іншими індикаторами ринку праці. У більшості держав-членів ЄС з низьким рівнем зайнятості жінок (наприклад, Італія) розрив в оплаті праці є нижчим за середній у ЄС, що може бути відображенням малої частки жінок у робочий силі, які виконують низькокваліфіковану або некваліфіковану роботу.

Великий розрив в оплаті праці є, як правило, характерним для дуже сегрегованого ринку праці, для якого притаманна концентрація жінок в обмеженій кількості секторів та/або професій (наприклад, Чеська Республіка, Естонія, Фінляндія), або для ринку зі значною часткою жінок, зайнятих неповний робочий день (Німеччина, Австрія). Нарешті, на величину гендерного розриву в рівні заробітної плати впливають також інституційні механізми та системи встановлення заробітної плати.

В ЄС наполегливо захищають принцип рівної оплати за однакову роботу або роботу, що має однакову вартість, який став одним із основоположних принципів усіх договорів ЄС, починаючи з 1957 р. Після набуття чинності Лісабонським договором (грудень 2009 р.) основою для прийняття актів вторинного законодавства щодо рівної оплати праці є ст. 157 Договору про функціонування Європейського Союзу (ДФЄС), у якій зазначається, що кожна держава-член забезпечує застосування принципу рівної оплати працівникам чоловічої та жіночої статі за однакову роботу або роботу, що має однакову вартість. Для цілей цієї статті «плата» визначається як звичайна базова або мінімальна заробітна платня або будь-яка інша винагорода готівкою або в натуральній формі, яку працівник безпосередньо або опосередковано отримує від працедавця за свою роботу. Згідно зі статтею, рівна плата без дискримінації за

ознакою статі означає, по-перше, що плату за однакову роботу, оплачувану відрядно, обчислюють на основі тієї самої одиниці виміру, по-друге, що плата за працю, оплачувану погодинно, є однаковою за однакову роботу.

Європейський Парламент та Рада ЄС, діючи згідно зі звичайною законодавчою процедурою (це означає, що розробником законодавчих пропозицій є Європейська Комісія) та після проведення консультацій з Економіко-соціальним комітетом, ухвалюють заходи з метою забезпечення застосування принципу рівних можливостей та рівного ставлення до жінок та чоловіків у питаннях працевлаштування та зайнятості, включаючи принцип рівної оплати за однакову роботу або за роботу, що має однакову вартість.

Так, у 2006 р. Європейським Парламентом і Радою ЄС була прийнята директива щодо імплементації принципу рівних можливостей та рівного ставлення до чоловіків і жінок у питаннях зайнятості та виду діяльності (2006/54/ЄС від 5 липня 2006 р.), яка об'єднала сім попередніх директив з цього питання (перша директива, яка забороняла дискримінацію на підставі статі стосовно всіх умов і аспектів оплати праці, була прийнята в 1975 р.). У директиві містилось положення щодо імплементації принципу рівного ставлення стосовно доступу до роботи, у тому числі кар'єрного просування, а також професійного навчання; умов праці, у тому числі заробітної плати; професійних фондів соціального страхування. Окремі положення забезпечують ефективне досягнення мети директиви шляхом запровадження відповідних процедур.

Ці правові інструменти поставили поза законом будь-які спроби дискримінації жінок на ринку праці. Європейська Комісія слідкує за своєчасним транспонуванням (інкорпорування в національне законодавство держав-членів) та правильним застосуванням законодавства ЄС у цій сфері, підтримуючи національні органи, які відповідають за забезпечення рівності чоловіків і жінок. Комісія також постійно аналізує результативність законодавства ЄС щодо рівної оплати праці. Залежно від результатів, Комісія може розробити нові законодавчі пропозиції з цього питання.

У липні 2007 р. Комісія оприлюднила повідомлення «Долаючи розрив в оплаті праці між жінками і чоловіками» (СОМ(2007) 424 від 18 липня 2007 р.), у якому були розглянуті причини існуючого розриву в оплаті праці за гендерною ознакою та запропоновано ряд заходів, спрямованих на вирішення проблеми, зокрема:



- поліпшення застосування чинного законодавства ЄС у поєднанні з потужними інформаційними кампаніями;
- перетворення боротьби із гендерним розривом у рівні заробітної плати на невід'ємну складову політики зайнятості держав-членів ЄС;
- повноцінне використання Європейської стратегії економічного зростання та зайнятості, особливо шляхом залучення всіх форм фінансової підтримки ЄС (структурні фонди);
- поширення принципу рівної оплати праці серед роботодавців, звернення до їх відчуття соціальної відповідальності;
- сприяння обміну передовим досвідом на рівні ЄС та залучення до цього процесу соціальних партнерів [6].

Оскільки інформація про рівність в оплаті праці є ключовою для вирішення проблеми гендерного розриву Європейська Комісія має намір продовжувати підвищувати рівень обізнаності європейців щодо нерівних умов оплати праці, з якими стикаються жінки в ЄС, шляхом організації та проведення Європейських днів рівної оплати праці (третій Європейський день рівної оплати праці відбувся 9 квітня 2013 р.), а також зміцнення партнерських відносин з державами-членами, Європейським Парламентом та європейськими соціальними партнерами.

Компанії та роботодавці є ключовими гравцями у вирішенні проблеми гендерного розриву в оплаті праці, тому для підтримки ініціатив з рівної оплати праці Комісія в 2012 р. розпочала реалізацію проекту «Однакова оплата праці», мета якого полягає в наданні підтримки компаніям в їх зусиллях з вирішення проблеми різниці оплати праці жінок і чоловіків шляхом проведення відповідних тренінгів для компаній та організації обміну між ними передовою практикою щодо заходів зі сприяння досягненню гендерній рівності.

Прийнятий лідерами ЄС в 2006 р. Пакт щодо гендерної рівності визначив боротьбу з нерівністю в оплаті праці між жінками і чоловіками як пріоритет для дій на європейському і національному рівнях. У грудні 2010 р. Рада ЄС з питань зайнятості та соціальної політики прийняла рішення щодо боротьби із нерівністю між жінками і чоловіками в оплаті праці, у яких наголошувалося на необхідності прийняття державами-членами заходів для подолання причин існуючого розриву в оплаті праці та координації дій усіх релевантних ключових гравців, особливо

соціальних партнерів. Рішення супроводжувались звітом «Розрив в оплаті праці за гендерною ознакою в ЄС та державах-членах: кількісні та якісні індикатори», підготовленим Бельгією під час її головування в ЄС, у якому аналізувався поточний стан нерівності в оплаті праці та пропонувалося переглянути індикатори, розроблені під час головування цієї країни в 2001 р.

Досягнення рівної оплати за однакову роботу або роботу, що має однакову вартість, є одним із п'яти пріоритетів прийнятої в ЄС у вересні 2010 р. «Стратегії досягнення рівності між жінками та чоловіками на 2010 – 2015 рр.» [5] (іншими пріоритетами є: однакова економічна незалежність жінок і чоловіків, рівність у прийнятті політичних та економічних рішень, гідність, захищеність та припинення гендерного насильства, сприяння утвердженню гендерної рівності за межами ЄС). По суті цей документ є робочою програмою Європейської Комісії з питань гендерної рівності.

Європейський Парламент, як найбільший представницький інститут ЄС, що обирається безпосередньо громадянами Союзу, розглядає боротьбу з розривом в оплаті праці за гендерною ознакою як власний політичний пріоритет. Законодавчим забезпеченням європейської політики гендерної рівності опікується парламентський комітет з питань громадянських свобод, юстиції та внутрішніх справ.

У резолюції Європейського Парламенту від 24 травня 2012 р. щодо застосування принципу рівної оплати жінок і чоловіків за однакову або рівнозначну роботу міститься ряд практичних пропозицій, адресованих Комісії, державам-членам, соціальним партнерам та іншим зацікавленим сторонам, у тому числі компаніям. Деякі з цих пропозицій стосуються перегляду чинного законодавства ЄС (директива 2006 р.) з урахування питання гендерного розриву в оплаті праці та продовження інформаційно-просвітницьких кампаній. Резолюція також закликає соціальних партнерів і держави-члени до запровадження програм атестації робочих місць, вільних від дискримінації за ознакою статі, імплементації системи класифікації посад, а також сприяння утвердженню ідеї та принципу рівної оплати праці.

У березні 2005 р. європейські соціальні партнери в межах програми дій щодо гендерної рівності визначили пріоритетом зменшення гендерного розриву в рівні заробітної плати. Відповідно до заключного звіту щодо оцінки імплементації програми (2009 р.), соціальні партнери здійснювали такі заходи на національному

рівні: проведення інформаційних кампаній (наприклад, дні рівної оплати праці) та тренінгів; здійснення досліджень, застосування статистичних та порівняльних інструментів; розробка інструментарію для боротьби з розривом в оплаті праці під час переговорів та укладення колективних угод з роботодавцями; залучення до консультацій національних органів, відповідальних за питання рівної оплати праці.

Заслуговує на увагу практика ЄС з обміну передовим досвідом держав-членів з питань, що стосуються вирішення проблеми гендерного розриву в оплаті праці: у грудні 2011 р. в Німеччині відбувся семінар щодо шляхів скорочення розриву в оплаті праці жінок і чоловіків (гендерний розрив оплаті праці в Німеччині сягає 23 %). Представники німецького уряду представили іншим державам-членам та країнам Європейського економічного простору програмне забезпечення «Logib-D» (*Lohnleichheit im Betrieb – Deutschland* / Рівність в оплаті праці в компаніях Німеччини), використання якого дозволяє компаніям аналізувати різницю в оплаті праці жінок і чоловіків у своїх структурах чи підрозділах. Аналогічне програмне забезпечення розробили й використовують у Люксембурзі та Швейцарії.

В Австрії, де жінки заробляють у середньому на чверть менше, ніж чоловіки, нещодавно прийнята поправка до закону «Про рівне ставлення», покликана допомогти поліпшити ситуацію, що склалася. Поправка містить план послідовної імплементації зобов'язання складати звіти про доходи своїх працівників, яке покладене на компанії, що мають бути більшими за певний розмір. Крім цього, усі оголошення про вакантні робочі місця обов'язково мають містити інформацію щодо умов оплати праці. Передбачено також надання більше повноважень національному омбудсмену під час розгляду питань дискримінації в оплаті праці. Ці положення націлені на досягнення більшої прозорості в оплаті праці. У жовтні 2011 р. в Австрії в межах реалізації Національного плану дій щодо забезпечення гендерної рівності на ринку праці відкрито веб-сторінку «Калькулятор заробітної плати» (<http://www.gehaltsrechner.gv.at>), яка забезпечує всі зацікавлені сторони актуальною інформацією щодо рівня заробітної плати жінок і чоловіків у галузі або конкретному підприємстві.

У червні 2013 р. в Естонії відбувся семінар з обміну передовим досвідом організації днів рівної оплати праці жінок і чоловіків. Естонія, Бельгія та Іспанія представили програми та плани заходів проведення національних днів рівної оплати

праці, а представники інших держав-членів та відповідних зацікавлених сторін обговорили шляхи підвищення практичної віддачі від цих днів за допомогою підвищення обізнаності щодо існування гендерного розриву в оплаті праці; поліпшення співпраці між різними зацікавленими сторонами під час організації та проведення таких заходів, а також поліпшення взаємодії на європейському (Комісія та Європейський день рівної оплати праці) та національному рівнях (дні рівної оплати праці в державах-членах).

Заходи з атестації робочих місць, вільних від дискримінації за ознакою статі, проводяться в Португалії (у межах проекту «Переоцінка роботи з метою сприяння гендерній рівності» розроблено метод атестації робочих місць у секторі ресторанного і готельного бізнесу), Бельгії (у 2010 р. в Інституті рівності жінок і чоловіків було розроблено контрольний лист щодо гендерної нейтральності під час атестації та класифікації робочих місць), Швеції (положення про атестацію робочих місць часто уміщуються в тексти колективних договорів), Великій Британії (у 2011 р. було опубліковано «Зведення визначених законодавством практичних правил щодо рівності оплати праці» – методичний посібник для юристів, служб по роботі з персоналом та судів з питань застосування законодавства про рівну оплату праці в реальних життєвих ситуаціях).

**Висновки.** Таким чином, причини існування розриву в оплаті праці жінок і чоловіків є комплексними та взаємопов'язаними. В ЄС та державах-членах нагромаджено багатий законотворчий та управлінський досвід щодо подолання існуючого гендерного розриву в рівні заробітної плати. Європейська Комісія, за підтримки інших інститутів та держав-членів ЄС, постійно шукає нові шляхи підвищення ефективності політики гендерної рівності як на європейському, так і національному рівнях. До вирішення проблеми гендерного розриву в оплаті праці докладають зусиль і на рівні держав-членів, зокрема шляхом здійснення заходів з удосконалення або прийняття відповідного національного законодавства, налагодження соціального діалогу, точного вимірювання гендерного розриву в рівні заробітної плати, створення системи оцінювання робочих місць на предмет гендерної дискримінації, інформування населення та роботодавців.

З огляду на вищезазначене Україні слід активно й послідовно запозичувати кращі практики ЄС як у подоланні гендерного розриву в оплаті праці жінок і

чоловіків, так і в реалізації гендерної політики в цілому, що сприятиме забезпеченню прав людини, утвердженню гендерної демократії, вирішенню нагальних соціально-економічних проблем, упевненому поступу шляхом європейської інтеграції, а також виконанню міжнародних зобов'язань України.

### Список використаних джерел

1. **Про затвердження** Державної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2016 року : Постанова Кабінету Міністрів України від 26 верес. 2013 р. № 717. – Режим доступу : [zakon4.rada.gov.ua/laws/show/717-2013-%D0%BF](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/717-2013-%D0%BF).

2. **Уряд** схвалив програму подолання гендерної нерівності в Україні. – Режим доступу : [www.kmu.gov.ua/control/uk/publish/article;jsessionid=18DEA301A3A9F0C7F39577E179193E9A?art\\_id=246714157&cat\\_id=244276429](http://www.kmu.gov.ua/control/uk/publish/article;jsessionid=18DEA301A3A9F0C7F39577E179193E9A?art_id=246714157&cat_id=244276429).

3. **Gender** pay gap. European Commission. – Access mode : [ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/index_en.htm).

4. **Progress** on equality between women and men in 2012: A Europe 2020 initiative. – Access mode : [ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/130530\\_annual\\_report\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/130530_annual_report_en.pdf).

5. **Strategy** for equality between women and men 2010 – 2015: Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Region. – Brussels COM(2010) 491 final. – Access mode : [eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0491:FIN:en:PDF](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0491:FIN:en:PDF).

6. **Tackling** the gender pay gap in the European Union. – Access mode : [ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender\\_pay\\_gap/130422\\_gpg\\_brochure\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/130422_gpg_brochure_en.pdf).