

Cite: Perehudova, T. V. (2021). Formuvannia instytutsiinoho zabezpechennia gendernoi ravnosti v oplati pratsi v Ukraini [Formation of Institutional Gender Equality Provision in Wages in Ukraine]. *Demohrafiia ta sotsialna ekonomika - Demography and Social Economy*, 4 (46), 134-150. <https://doi.org/10.15407/dse2021.04.134>



<https://doi.org/10.15407/dse2021.04.134>

УДК 342.722:331.28

JEL CLASSIFICATION: J16, J31, J38

Т. В. ПЕРЕГУДОВА, канд. екон. наук, старш. наук. співроб., доцент
Державна установа «Інститут економіки та прогнозування НАН України»
01011, Україна, м. Київ, вул. Панаса Мирного, 26
E-mail: ptv_tat@ukr.net
ORCID: 0000-0002-3093-6104

ФОРМУВАННЯ ІНСТИТУЦІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В ОПЛАТІ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

Подальша соціалізація ринку праці України потребує активізації трудової інклюзії, яка відображає процес збільшення участі жінок у суспільно-корисній діяльності шляхом створення умов реалізації їх трудового потенціалу, в т.ч. за рахунок забезпечення рівної оплати за працю рівної цінності, що і визначило мету даної публікації — формування пропозицій щодо інституційного забезпечення дотримання принципу «рівна оплата за працю рівної цінності» в Україні на основі аналізу гендерного розриву в оплаті праці та з урахуванням прогресивного зарубіжного досвіду інституційного забезпечення гендерної рівності в оплаті праці. Методичною основою стали фундаментальні положення сучасної економічної теорії в контексті пошуку моделі гарантування гендерної рівності на ринку праці, інституційного забезпечення рівної оплати за працю рівної цінності; наукові досягнення зарубіжних та вітчизняних учених у напрямі ефективного використання трудового потенціалу жінок, дотримання принципів гідної праці для всіх. Для досягнення поставленої мети використано такі загальнонаукові та специфічні методи: метод теоретичного узагальнення, логічного аналізу у процесі дослідження гендерного розриву; системний — для визначення підходу забезпечення гендерної рівності в оплаті праці з удосконаленням гендерної політики в Україні; порівняльного аналізу, синтезу та узагальнення — в частині дослідження методичних підходів до оцінювання праці з позицій гендерної рівності; методи статистичного аналізу — для оцінки гендерного розриву, в т.ч. в оплаті праці. Дістало подальшого розвитку інституційне забезпечення гендерної рівності в оплаті праці в Україні, що відповідає нормам Конвенції МОП № 100 «Про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності», з аналізом методичних підходів до виявлення дискримінації в оплаті праці та обґрунтуванням удосконалення нормативно-правового забезпечення гендерної рівності в оплаті праці. В процесі дослідження визначено слабкі позиції

України, які збільшують кількість років щодо подолання гендерного розриву, що формує низку негативних наслідків для економіки України, серед яких втрата в обсягах ВВП, зменшення рівнів заощадження та купівельної спроможності. Реалізація принципів Конвенції МОП № 100 в Україні обумовлює удосконалення нормативно-правового забезпечення та формування комплексної системи роботи соціальних інституцій в царині зменшення гендерного розриву в оплаті праці. На основі вивчення зарубіжного досвіду наведено підходи та методи оцінювання праці з позицій гендерної рівності, які можуть бути застосовані в Україні. Сформовано рекомендації щодо формування інституційного забезпечення гендерної рівності в оплаті праці в Україні, що охоплюють виявлення дискримінації в оплаті праці на основі впровадження форм звітності, перевірок, звернень працівників; визначення методології та методики оцінювання рівної оплати за працю рівної цінності; створення спеціальних органів — інститутів, які будуть займатись цим питанням, або розширення функцій вже наявних; визначення системи санкцій для роботодавців, які порушують законодавство України в частині рівної оплати праці; узгодження нормативно-правового забезпечення стосовно визначення категоріального апарату та механізму дотримання принципу «рівне винагородження за працю рівної цінності»; проведення інформаційної кампанії стосовно захисту прав на рівну оплату за працю рівної цінності тощо.

Ключові слова: оплата праці, праця рівної цінності, рівна винагорода, гендерна політика, гендерна рівність, гендерний розрив, інституційне забезпечення, методи оцінювання.

Постановка проблеми та актуальність. Подальша соціалізація ринку праці України потребує активізації соціально-трудової інклюзії, яка відображає процес збільшення участі жінок у суспільно-корисній діяльності шляхом формування системи стимулювання реінтеграції на ринок праці та створення умов реалізації їх трудового потенціалу, в т.ч. за рахунок забезпечення рівної оплати за працю рівної цінності.

Багато часу проблема гендерної рівності в оплаті праці залишається актуальною для України. Тільки за останній рік рейтинг України за індексом гендерного розриву, який обраховується Світовим економічним форумом, знизився на 15 позицій [1; 2].

Варто зазначити, що нижчий рівень заробітної плати жінок відзначається на доступі до зайнятості, освіти, побудови кар'єри. Натомість подолання гендерного розриву є чинником збільшення обсягів ВВП, підвищення рівнів заощаджень та споживання, реалізації трудового потенціалу та можливостей побудови кар'єри жінок.

Визнання Україною принципів Конвенції МОП № 100 «Про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності» потребує дослідження національного законодавства в контексті його відповідності міжнародним нормам та практикам забезпечення гендерної рівності. Згідно зі статтею 2 даної Конвенції, кожний член організації за допомогою засобів, що відповідають діючим методам встановлення ставок винагородження, заохочує і забезпечує застосування щодо всіх працівників принципу рівного винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності

(*Equal pay for equal work*) [3]. Це підвищує актуальність досліджень вітчизняних науковців у даній царині.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання гендерної рівності в оплаті праці є предметом обговорення та дослідження в межах діяльності світових організацій, як-от: ООН, МОП, ОЕСР, Світовий банк, Всесвітній економічний форум, результати яких регулярно висвітлюються у відповідних звітах.

Дослідженню гендерної диференціації в оплаті праці в Україні, гендерній сегрегації та гендерній політиці присвятили свої праці вітчизняні науковці: Г. Герасименко (Н. Herasymenko) [4], Т. Костюченко (Т. Kostyuchenko) [5], Е. Лібанова (Е. Libanova) [6], Г. Лопушняк (G. Lopushnyak) [7], О. Макарова (О. Makarova) [8], О. Рудік (О. Rudik) [9], М. Скорик (М. Skoryk) [10], група авторів: Г. Федькович (Н. Fedkovych), Р. Процюро (R. Protsiuro), І. Трохим (I. Trokhym), М. Чумало (М. Chumalo) [11] та ін. Роботи спрямовані на дослідження доступу жінок до ринку праці, оцінку гендерних розривів та пошук шляхів визначення означених проблем.

Підкреслюючи вагомий внесок учених у вирішення зазначених питань, слід сказати, що окремі аспекти формування інституційного забезпечення залишаються недостатньо вивченими для реалізації гендерної рівності в оплаті праці за працю однакової цінності, що і визначило **мету даної публікації** — формування пропозицій щодо інституційного забезпечення дотримання принципу «рівна оплата за працю рівної цінності» в Україні на основі аналізу гендерного розриву та з урахуванням прогресивного зарубіжного досвіду інституційного забезпечення гендерної рівності в оплаті праці.

Новизна роботи. Дістало подальшого розвитку інституційне забезпечення гендерної рівності в оплаті праці в Україні, що відповідає нормам Конвенції МОП № 100 «Про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності», з аналізом методичних підходів до виявлення дискримінації в оплаті праці та обґрунтуванням удосконалення нормативно-правового забезпечення гендерної рівності в оплаті праці.

Методи дослідження. Методичною основою стали фундаментальні положення сучасної економічної теорії в контексті пошуку моделі гарантування гендерної рівності на ринку праці, інституційного забезпечення рівної оплати за працю рівної цінності; наукові досягнення зарубіжних та вітчизняних учених у напрямі ефективного використання трудового потенціалу жінок, дотримання принципів гідної праці для всіх. Для досягнення поставленої мети використано такі загальнонаукові та специфічні методи: метод теоретичного узагальнення, логічного аналізу у процесі дослідження гендерного розриву; системний — для визначення підходу забезпечення гендерної рівності в оплаті праці з удосконаленням гендерної політики в Україні; порівняльного аналізу, синтезу та узагальнення — в час-

тині дослідження методичних підходів до оцінювання праці з позицій гендерної рівності; методи статистичного аналізу — для оцінки гендерного розриву, в т.ч. в оплаті праці.

Інформаційною базою дослідження є нормативно-правові акти України, наукові праці провідних учених-економістів, статистичні дані Державної служби статистики, Євростату, ОЕСР, Світового банку та інших міжнародних статистичних баз, матеріали Міжнародної організації праці, результати соціологічних досліджень та довідково-інформаційних видань.

Виклад основного матеріалу дослідження. Аналізуючи участь жінок та чоловіків у робочій силі, варто зазначити, що найбільший розрив характерний для вікових груп 25—29 та 30—34 років (детальна інформація наведена у табл. 1).

Статистичний аналіз участі населення в робочій силі та зайнятості за статтю в Україні показав більш високий рівень серед чоловіків, особливо у таких вікових групах: 25—29, 30—34 та 50—59 років, що обумовлено певними інституційними екстрактивними причинами зайнятості жінок. За даними соціологічного опитування Центру економічної стратегії, основними причинами незайнятості жінок є: власне бажання бути з дітьми (62 %), догляд за дітьми та неможливість іншого варіанта (дитсадок, няня, родичі) — 53 %; особистий вибір — 41 %, сумнів у тому, що вдасться знайти роботу — 37 %; через те, що у разі працевлаштування не вистачало б часу на домогосподарство — 31 % [13].

За дослідженнями ООН, гендерний розрив в оплаті праці обумовлений дією системи чинників, серед яких: недостатня представленість жінок на

Таблиця 1. Рівень участі населення в робочій силі в Україні в 2019 р.

Вікові групи	Рівень участі населення в робочій силі, %		Рівень зайнятості населення, %		Рівень безробіття населення, %	
	жінки	чоловіки	жінки	чоловіки	жінки	чоловіки
Усього у віці 15 років і старше за віковими групами	49,2	64,8	45,4	59,3	7,9	8,5
15—24	31,7	40,5	26,8	34,3	15,3	15,5
25—29	67,3	92,2	62,1	84,1	7,8	8,8
30—34	72,2	91,6	67,6	84,1	6,3	8,1
35—39	80,2	91,3	73,7	84,9	8,0	7,0
40—49	84,0	88,1	76,8	80,9	8,6	8,2
50—59	70,8	77,4	65,7	70,6	7,2	8,8
60—70	11,8	16,4	11,8	16,4	0,1	0,2
71 і старше	2,0	3,4	2,0	3,4	—	—

Джерело: наведено за даними [12].

керівних посадах; жінки працюють у секторах з менш привабливою заробітною платою; обмежений вибір професій при набутті освіти; часто для зайнятості жінок характерний неповний робочий день; народження та виховання дітей формує нерівні можливості на ринку праці тощо [14]. Наведені причини формують умови нерівного доступу жінок до зайнятості та передумови їх соціально-трудового відторгнення.

Досліджуючи рівень гендерного розриву, варто зазначити, що він відрізняється залежно від методології розрахунку. Як доводить світова практика, підходами до дослідження розриву в оплаті праці за гендерною ознакою є [15]:

- методологія ОЕСР, згідно з якою гендерний розрив в оплаті праці визначається як різниця між медіанною заробітною платою чоловіків і жінок, поділена на медіанну заробітну плату чоловіків;

Таблиця 2. Гендерні розриви в оплаті праці за підходом МОП в Україні

Показник	Рівень, %	Країни з найбільшим гендерним розривом, %
Гендерні розриви за погодинною заробітною платою	<i>Середній гендерний розрив в оплаті праці</i> 17,8	Індія — 34,5; Пакистан — 34,0; Республіка Корея — 32,5
	<i>Медіанний гендерний розрив в оплаті праці</i> 20,8	Пакистан — 47,24; Республіка Корея — 36,0; Непал — 34,5
Гендерні розриви в оплаті праці за місячною заробітною платою	<i>Середній гендерний розрив в оплаті праці</i> 25,4	Сьєрра-Леоне — 46,6; Гамбія — 44,3; Пакистан — 42,9
	<i>Медіанний гендерний розрив в оплаті праці</i> 28,6	Пакистан — 62,5; Сьєрра-Леоне — 44,7; Нідерланди — 40,3
Зважені за факторами гендерні розриви в оплаті праці за погодинною заробітною платою	<i>Середній гендерний розрив в оплаті праці</i> 19,1	Пакистан — 36,6; ПАР — 28,5; Бразилія — 26,3
	<i>Медіанний гендерний розрив в оплаті праці</i> 15,1	Пакистан — 41,6; ПАР — 28,8; Республіка Корея — 28,5
Зважені за факторами гендерні розриви в оплаті праці за місячною заробітною платою	<i>Середній гендерний розрив в оплаті праці</i> 20,7	Пакистан — 43,8; ПАР — 31,1; Вірменія — 29,7
	<i>Медіанний гендерний розрив в оплаті праці</i> 19,8	Пакистан — 50,8; ПАР — 30,3; Вірменія — 30,2

Джерело: [16, с. 35—36, 50—51].

- методологія МОП, за якою розрив в оплаті праці розраховується за середньою та медіанною заробітною платою з урахуванням як помісячної, так і погодинної заробітних плат;

- методологія МОП стосовно дослідження гендерного розриву в оплаті материнства, який вираховується як різниця в оплаті праці жінок, котрі мають дітей, і жінок, котрі не мають дітей;

- методологія Всесвітнього економічного форуму ґрунтується на опитуванні за таким запитанням: «Якою мірою у вашій країні заробітна плата жінок за аналогічну роботу дорівнює заробітній платі чоловіків?» (1 = не зовсім, значно нижче ніж у чоловіків; 7 = повністю, так само, як у чоловіків).

Найбільш популярними та вживаними є методології МОП та Всесвітнього економічного форуму, дані досліджень яких пропонуємо розглянути більш детально, аналізуючи рівень гендерного розриву в Україні. За підходом МОП вимірюються середній та медіанний гендерний розрив за погодинною та місячною заробітними платами: аналіз даних для України наведено в табл. 2.

Варто додати, що, за даними дослідження МОП, Україна належить до країн з рівнем доходів нижче середнього. Гендерні розриви, характерні для України, потребують зваженої політики щодо їх усунення. За даними досліджень Світового економічного форуму глобального індексу гендерного розриву, які відображені у звіті «*Global Gender Gap Index 2021*», Україна в 2020 р. посіла 74 місце серед 156 країн світу. Порівнюючи дані звіту «*Global Gender Gap Index 2020*», констатуємо, що Україна втратила 15 позицій, це

Таблиця 3. Позиції України за індексом гендерного розриву в 2012, 2020 рр. серед деяких країн світу

Країни	2012	2019	2020
Україна	0,689	0,721	0,714
Топ-5			
Ісландія	0,864	0,877	0,892
Фінляндія	0,845	0,832	0,861
Норвегія	0,840	0,842	0,849
Нова Зеландія	0,781	0,799	0,840
Швеція	0,816	0,820	0,823
«Країни-сусіди» за значенням індексу			
Монголія	0,711	0,706	0,716
Об'єднані Арабські Емірати	0,639	0,655	0,716
Македонія	0,697	0,711	0,715
Боснія і Герцеговина	-	0,712	0,713
Польща	0,702	0,736	0,713
Словаччина	0,682	0,718	0,712

Джерело: наведено за даними [1; 2].

збільшує кількість років щодо подолання гендерного розриву та потребує посилення заходів соціально-трудової інклюзії жінок [1; 2]. Детальна інформація позиції України за цим індексом у порівнянні з іншими країнами наведена в табл. 3.

Індекс гендерного розриву розраховується за чотирма показниками: економічна участь та можливості; рівень освіти; доступ до системи охорони здоров'я та тривалість життя; розширення прав і можливостей у політиці. Найслабші позиції — за останнім показником, Україна посіла 103 сходинку зі значенням індексу 0,147 та опустилася на 20 позицій. Структура індексу для України за 2019—20 рр. наведена в табл. 4.

З табл. 4 помітно, що позиції України погіршилися за трьома показниками: розширення прав і можливостей у політиці, економічна участь та можливості, рівень освіти. Деяко покращилися за доступом до системи охорони здоров'я та тривалістю життя.

Варто зазначити, що навіть для тих країн, для яких характерні високі рейтинги за аналізованим індексом, характерні гендерні розриви на рівні 14—18 відсотків. Таким чином забезпечення рівної оплати за працю рівної цінності є актуальним питанням як у світовій практиці, так і в системі формування соціальної політики України.

Таблиця 4. Структура індексу гендерного розриву в Україні в 2019—2020 рр.

	Показники індексу гендерного розриву	2019		2020	
		ранг	індекс	ранг	індекс
	Індекс гендерного розриву	59	0,721	74	0,714
1	економічна участь та можливості	39	0,737	44	0,732
2	рівень освіти	26	1,000	27	1,000
3	доступ до системи охорони здоров'я та тривалість життя	52	0,978	41	0,978
4	розширення прав і можливостей у політиці	83	0,171	103	0,147

Джерело: побудовано за даними [1; 2].

Таблиця 5. Динаміка за показником «співвідношення заробітної плати жінок і чоловіків в Україні» за 2008—2019 роки

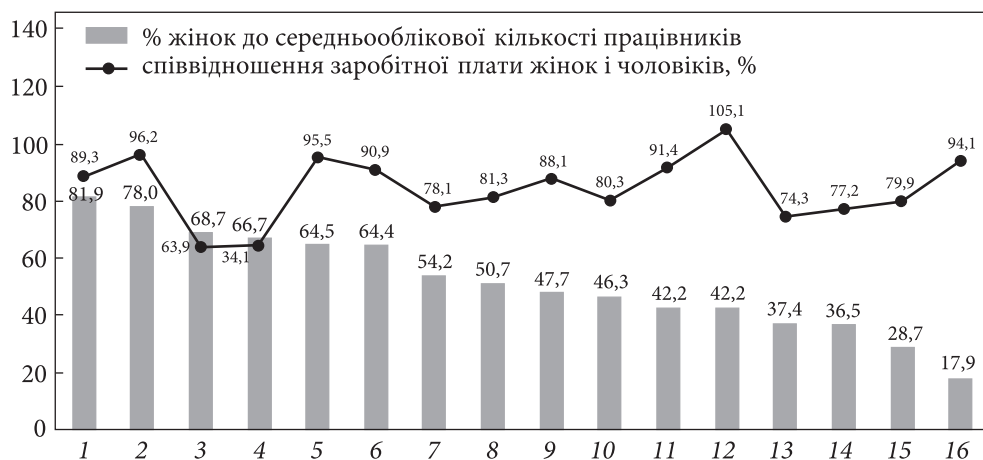
Соціально-економічний індикатор	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Співвідношення заробітної плати жінок і чоловіків, %	75,2	77,2	77,8	74,9	77,6	77,2	76,3	74,9	74,6	78,8	77,7	77,2

Джерело: за даними [12].

Підкреслимо, що для України тривалий час залишається актуальною проблема гендерної нерівності в оплаті праці. Найгірші значення характерні для 2008 р., 2014–2016 рр., проте 2017 р. характеризувався деяким зменшенням гендерного розриву (див. табл. 5).

Досліджуючи оплату праці чоловіків та жінок за сферами економічної діяльності в Україні, можна помітити, що найбільший розрив характерний для фінансової та страхової діяльності, мистецтва, спорту, розваг та відпочинку. Гендерне співвідношення на рівні 74,3 % та 77,2 % характерне для таких сфер економічної діяльності: промисловість, транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність, де відповідно і низький рівень жінок у середньообліковій кількості працівників: 37,4 % та 36,5 % відповідно (рис. 1).

Для подолання проблеми гендерної нерівності в оплаті праці слід замислитись над формуванням інституційного забезпечення в Україні з питання дотримання принципу рівної оплати за працю рівної цінності. Це підвищує актуальність наукових досліджень щодо визначення концепції проекту Закону України «Про рівне винагородження за рівноцінну працю»,



1 — охорона здоров'я та надання соціальної допомоги; 2 — освіта; 3 — фінансова та страхова діяльність; 4 — мистецтво, спорт, розваги та відпочинок; 5 — державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування; 6 — тимчасове розміщення й організація харчування; 7 — професійна, наукова та технічна діяльність; 8 — оптова та роздрібна торгівля, ремонт автотранспортних засобів; 9 — надання інших видів послуг; 10 — інформація та телекомунікації; 11 — діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування; 12 — операції з нерухомим майном; 13 — промисловість; 14 — транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність; 15 — сільське господарство, лісове господарство та рибне господарство; 16 — будівництво

Рис. 1. Середньооблікова кількість жінок та співвідношення зарплати жінок і чоловіків у 2019 р., %

Джерело: побудовано за даними [12].

стосовно якого зараз в Україні відбуваються наукові та політичні дискусії. В даному контексті варто наголосити, що існує два підходи до розуміння сутності проблеми: рівна оплата праці за рівну працю та рівна оплата за працю рівної цінності. Сутність першого підходу полягає в тому, що відбувається порівняння між оплатою праці чоловіків та жінок на одних і тих самих та/або схожих посадах. За другим підходом відбувається оцінювання цінності роботи, що дає змогу порівнювати розмір оплати праці різних професійних груп. Як показує практика, обидва підходи реалізуються в межах оцінювання та подолання гендерної дискримінації, що досліджується світовими та національними організаціями.

Відповідно до статті 23 Загальної декларації прав людини, кожна людина, без будь-якої дискримінації, має право на рівну оплату за рівну працю [17]. У зв'язку з необхідністю забезпечення гендерної рівності в оплаті праці виникає гостра необхідність створення інституційних умов, оскільки гендерний розрив в оплаті праці виникає через недосконале функціонування інститутів соціально-трудова інклюзії. Дослідження прогресивного досвіду з аналізованого питання вказує на те, що комплексний підхід до подолання проблеми нерівної оплати праці потребує:

- виявлення дискримінації в оплаті праці на основі впровадження форм звітності, перевірок, звернень працівників;
- визначення методології та методики оцінювання рівної оплати за працю рівної цінності: як для врегулювання питань у межах організацій, так і для державного моніторингу забезпечення громадян України на рівну оплату за працю рівної цінності відповідно до зобов'язань ратифікованої Україною Конвенції МОП № 100 «Про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності»;
- створення спеціальних органів — інститутів, які будуть займатись цим питанням або розширення функцій вже наявних;
- визначення системи санкцій для роботодавців, які порушують законодавство України в частині рівної оплати праці;
- посилення діяльності профспілок та громадських організацій у сприянні вирішення питання захисту прав громадян щодо рівної оплати праці за працю рівної цінності;
- на узгодження нормативно-правового забезпечення стосовно визначення категоріального апарату та механізму дотримання принципу «рівне винагородження за працю рівної цінності»;
- проведення інформаційної кампанії стосовно захисту прав на рівну оплату за працю рівної цінності;
- ухвалення стратегії обліку проблематики рівної оплати за працю рівної цінності;
- створення спеціальної інфраструктури на підтримку рівної оплати за працю рівної цінності.

Серед найактуальніших питань у формуванні політики забезпечення гендерної рівності в оплаті праці є систематизація видів робіт, які слід порівнювати та визначення методів, — як це робити — з урахуванням сфер економічної діяльності. Одночасно мають бути інституційно забезпечені засади: моніторингу інформації, що стосується видів робіт із формуванням переліку документів, з яких можуть використовуватися дані для оцінки гендерної рівності в оплаті праці; проведення колективних переговорів із питання забезпечення гендерної рівності в оплаті праці; аудиторської перевірки та обсяги їх повноважень.

У процесі формування інституційного забезпечення рівної оплати праці за працю рівної цінності в Україні слід звернути увагу на накопичений передовий зарубіжний досвід. Однією з країн, яка досягла високих результатів у забезпеченні гендерної рівності в оплаті праці, є Ісландія, що посідає перше місце за даними Світового економічного форуму. Щодо інституційного забезпечення регулювання там розглядуваного питання, то зауважимо, що воно не схоже на практики інших країн. Урядом Ісландії було запроваджено систему сертифікації рівної оплати, що регулюється Законом про гендерну рівність та відповідно до вимог Стандарту *IST 85 Equal Pay Management Systems*. Відповідно до норм ісландського законодавства, компанії та організації, які наймають 25 або більше співробітників, зобов'язані отримати сертифікат рівної оплати праці про чинні в компанії системи рівної оплати праці та їх впровадження. Даною системою сертифікації охоплено приблизно 80 % ринку праці. Перехід до такої системи став етапним. Спочатку системою сертифікації було охоплено компанії з чисельністю персоналу понад 250 осіб, у подальшому — організації з чисельністю працівників 25—89 осіб. У разі успішного проходження процесу сертифікації організації отримують символ рівної оплати (*Equal Pay Symbol*). На реалізацію механізму сертифікації в Ісландії створено Управління з питань гендерної рівності [15].

В Австралії функціонує Агентство з забезпечення гендерної рівності на робочому місці (*WGEA*), Комісія з гідної паці, Омбудсмен з гідної праці, Австралійська Комісія з прав людини, які діють відповідно до норм Акта про справедливу працю від 2009 р. У країні здійснюється моніторинг показників гендерного розриву, дані якого публікуються на сайті *WGEA* [15].

Здійснюється регулярний моніторинг гендерного розриву в оплаті праці також у Новій Зеландії. На урядовому сайті представлено результати моніторингу та інструкція для роботодавців стосовно виміру гендерного розриву в оплаті праці. Спільна робоча група з принципів рівності в оплаті праці та Статистичне управління Нової Зеландії провадять свою діяльність згідно з Законом від 1972 р. про рівну оплату праці [15].

Відповідно до французького законодавства, організації з чисельністю працюючих понад 50 осіб зобов'язані щорічно публікувати на сайті звіт

про гендерний розрив. При незадовільному стані керівництво організації має застосувати заходи щодо усунення такого розриву в оплаті праці [15]. Цікавий і корисний досвід, дещо схожий з наведеними вище, накопичено також у Швейцарії, Фінляндії, Бельгії та Португалії.

Окремо хотілося б зупинитися на питанні оцінювання праці з позицій гендерної рівності, що передбачає дослідження методів оцінки. Систематизація прогресивних практик наведена в табл. 6.

Ознайомлення з зарубіжним досвідом показує, що певні питання гендерної рівності вирішуються через судову систему, тому необхідним є інституційний супровід реалізації питання справедливого вирішення через досконалу систему нормативно-правового забезпечення. Так, важливим є досвід стосовно того, як вирішувати питання, коли для певних видів діяльності характерні високі рівні зайнятості жінок і це супроводжується заниженим рівнем оплати праці. Можуть виникнути проблеми у секторах, де характерна зайнятість жінок на умовах мінімальної заробітної плати. Ці та інші питання потребують нормативно-правового забезпечення механізму вирішення подібних судових спорів.

Дослідження накопиченого зарубіжного досвіду доводить, що державними інститутами за участі громадських та наукових установ розробляються різноманітні проекти, інструкції та довідники, навчальні програми для профспілок та об'єднань роботодавців. Серед інструментів забезпечення гендерної рівності в оплаті праці створюється механізм контролю за дотриманням законодавства, упроваджуються заходи з сумісництва трудових та сімейних обов'язків, формуються інструкції з ліквідації різниці в оплаті праці між чоловіками та жінками тощо.

Щодо нормативно-правового забезпечення гендерної рівності в оплаті праці в Україні, то воно сформовано такими законами та підзаконними нормативними актами: Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», Розпорядження Кабінету Міністрів України від 5 квітня 2017 р. № 229-р «Про схвалення Концепції Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року», Постанова Кабінету Міністрів України від 11 квітня 2018 р. № 273 «Про затвердження Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року», Розпорядження Кабінету Міністрів України від 5 вересня 2018 р. № 634-Р (із змінами, внесеними згідно з Постановою Кабінету Міністрів України № 366 від 13 травня 2020) «Про затвердження Національного плану дій з виконання рекомендацій, викладених у заключних зауваженнях Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок до восьмої періодичної доповіді України про виконання Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок на період до 2021 року». Відповідно до Розпорядження Кабінету Міністрів України № 634-р має бути виконане наступне:

Таблиця 6. Методичні керівництва з оцінки праці з позицій гендерної рівності

Метод	Організація, країна	Основні цілі та можливості
Керівництво з проведення гендерного аудиту. Методологія гендерного аудиту МОП, заснована на принципах активної участі	МОП	Спрямоване на визначення ефективності правил гендерної рівності та відстеження відносного прогресу у сприянні гендерної рівності, критеріїв та принципів гендерної рівності
Сприяння рівності. Гендерно нейтральне оцінювання робіт щодо рівної оплати: поетапний посібник	МОП	Подано різні методологічні компоненти та пояснено критерії нейтральності. Наведено належну практику, якої слід дотримуватися для усунення дискримінації в процесі праці
«Кроки до рівної винагороди за працю»	Швеція	Дає змогу визначити: чи викликана дискримінація гендерною ознакою; роботу рівної цінності; ранжування різних видів робіт; співставлення деяких видів робіт
Метод «Аналітична оцінка робіт» (АВАКАВА), інструмент VIWIV	Швейцарія	Застосовується для категорії праці: від канцелярської праці до ручної праці
Метод <i>EVALFRI</i>	Швейцарія	Адаптація методу «Аналітична оцінка робіт» (АВАКАВА) для державних службовців
Поглиблений аналіз швейцарського аналітичного інструменту <i>LOGIB</i>	Швейцарія, Німеччина	Оцінка практики рівної оплати праці на рівні підприємств. Калькулятор заробітної плати та система аудиту, розроблена Федеральним міністерством у справах сім'ї. Він складається з калькулятора заробітної плати для визначення гендерного розриву в оплаті праці в структурі оплати праці компанії, а також консультативних послуг для допомоги в аналізі і усуненні гендерного розриву в оплаті праці
Метод <i>ISOS</i>	Іспанія	Формується інформаційна база на основі стандартного опитування
Метод <i>NJC JES</i>	Велика Британія	Система заснована на виставленні балів
«Зведення визначених законодавством практичних правил щодо рівності оплати праці»		Методичний посібник для юристів, служб по роботі з персоналом та судів з питань законодавства про рівну оплату праці
Оцінка гендерної нейтральності	Бельгія	Розроблено контрольний лист оцінювання гендерної нейтральності під час атестації та класифікації робочих місць
«Надбавка за рівність»	Фінляндія	Впроваджено узгоджене коригування заробітної плати. Відбуваються переговори в межах національних угод про заробітну плату
Безкоштовний додаток для роботодавців для вимірювання розриву в оплаті праці	Польща	Використовується для вимірювання розриву в оплаті праці

Джерело: систематизовано за даними [18, с. 42; 19; 20; 21].

- активізація зусиль зі створення сприятливих умов для отримання жінками економічної незалежності, в тому числі шляхом підвищення рівня поінформованості роботодавців з державного і приватного секторів економіки про заборону дискримінації жінок у сфері зайнятості, зокрема жінок з інвалідністю, а також усіляке сприяння входженню жінок у формальну економіку, в т.ч. шляхом здобуття професійно-технічної освіти;
- 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;
- перегляд списку заборонених професій і секторів, заохочення і надання доступу жінок до раніше заборонених професій шляхом покращення умов праці, охорони здоров'я і безпеки;
- удосконалення законодавства з метою чіткого визначення і заборони сексуальних домагань на робочому місці [22].

Натомість незрозумілим є механізм дотримання принципу рівної оплати за працю рівної цінності з відстоюванням своїх прав у суді, що потребує відповідного нормативно-правового забезпечення. Залишаються недосконалими питання ефективного державного контролю щодо дотримання гендерної рівності в оплаті праці, що передбачає подальшу співпрацю України з МОП та інститутами світових лідерів з даного питання відповідно до принципів Конвенції МОП № 100 «Про рівну винагороду», згідно з якою роботодавець зобов'язаний забезпечувати й жінкам і чоловікам суміщення трудової діяльності із сімейними обов'язками; сплачувати рівну оплату праці жінок та чоловіків при однаковій кваліфікації та однакових умовах праці. Створюючи інституційне забезпечення гендерної рівності в оплаті праці, слід сформувати механізм реалізації права на рівну оплату за працю рівної цінності, що і стане предметом подальших наукових досліджень.

Висновки і перспективи подальших досліджень. Ратифікація Конвенції МОП № 100 «Про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності» підвищила актуальність питання щодо удосконалення інституційного супроводу реалізації принципу «рівна винагорода за працю рівної цінності» в Україні. У цьому контексті важливим є формування інституційного забезпечення даного процесу, що охоплює методичні підходи визначення цінності праці та нормативно-правового механізму захисту права на рівну оплату праці, формування певних інститутів або розширення функцій вже наявних, діяльність яких має бути спрямована на аудит та моніторинг гендерної рівності в оплаті праці. Як показує зарубіжний досвід, створюються певні комітети з оцінки праці та рівності в оплаті праці, причому принцип рівної чисельності жінок та чоловіків з рівними статусами в структурі даних комітетів часто дотримано. Проведене

дослідження гендерних розривів та політики щодо їх усунення в країнах світу створює передумови удосконалення політики забезпечення рівної оплати за працю рівної цінності, в т.ч. в гендерному аспекті в Україні.

ЛІТЕРАТУРА

1. Global Gender Gap Report 2021. Insight report. March 2021 / World economic forum. 405 p. URL: http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2021.pdf (дата звернення: 02.06.2021).
2. Global Gender Gap Report 2020. Insight report / World economic forum. 371 p. URL: http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf (дата звернення: 06.06.2021).
3. Конвенція МОП № 100 «Про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності». URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_002#Text (дата звернення: 28.05.2021).
4. Герасименко Г. В. Гендерні проблеми на ринку праці України. *Демографія та соціальна економіка*. 2005. № 1. С. 178—185.
5. Костюченко Т. Гендерованість ринку праці. Порівняння кейсів України і Литви. ГО «Український центр європейської політики». 2019. 24 с.
6. Лібанова Е., Макарова О. Доступ жінок до ринку праці: ситуація сьогодення та можливості розширення / Матеріали національної тристоронньої конференції «Жінки на ринку праці України». К., 1998.
7. Лопушняк Г. Гендерна диференціація оплати праці в Україні. *Соціально-трудова відносини: теорія та практика*. 2019. № 9. С. 1—13.
8. Гендерна статистика України: сучасний стан, проблеми, напрямки удосконалення / Ю. Галустьян, Г. Герасименко, О. Макарова. Запоріжжя: Друкарський світ, 2011.
9. Рудік О. М. Вирішення проблеми гендерного розриву в рівні заробітної плати: досвід ЄС. *Публічне адміністрування: теорія та практика*. 2013. Вип. 2. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Patp_2013_2_2
10. Скорик М. М. Гендерна дискримінація у доступі до праці й послуг: оцінка стану впровадження Україною антидискримінаційних Директив Ради ЄС. Аналітичне дослідження. Київ, Бюро соціальних та політичних розробок, 2017. 78 с.
11. Федькович Г., Поцюрко Р., Трохим І., Чумало М. Гендерна та вікова дискримінація на ринку праці в Україні: порівняльний аналіз законодавства, дослідження та моніторинг, досвід громадянського представництва. Львів: Видавництво Національного університету «Львівська політехніка», 2006. 104 с.
12. Офіційний сайт Державної служби статистики. URL: <http://ukrstat.gov.ua/> (дата звернення: 27.06.2021).
13. Збільшення зайнятості українських жінок до рівня зайнятості чоловіків забезпечило б 7 % зростання ВВП на рік / Центр економічної стратегії. Прес-центр УКМЦ 01.10.2019. URL: <https://uacrisis.org/uk/73480-how-to-encourage-ukrainian-women-to-get-employed> (дата звернення: 10.06.2021).
14. Ориентированные на преобразования в гендерной сфере социально-экономические стратегии для содействия расширению прав и возможностей женщин и девочек в регионе ЕЭК. Организация Объединенных Наций. ECE/AC.28/2019/5. 24 с. URL: https://unece.org/fileadmin/DAM/RCM_Website/ECE_AC.28_2019_5-r.pdf (дата звернення: 11.06.2021).
15. Женщины в экономике. Обзор международной и российской повестки. Март 2021. Тема выпуска: «Разрыв в оплате труда между мужчинами и женщинами» / Департамент многостороннего экономического сотрудничества Минэкономразвития

- России. URL: <https://www.economy.gov.ru/material/file/65f53dfef144f6f6b43ea8529869f52/101965562.pdf> (дата звернення: 20.05.2021).
16. Заробітна плата у світі в 2018—2019 рр.: що ховається за гендерними розривами в оплаті праці. Міжнародне бюро праці. Женева: МБП, 2018 р. 154 с. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_783734.pdf (дата звернення: 02.06.2021).
 17. Загальна декларація прав людини. Прийнята і проголошена резолюцією 217 А (III) Генеральної Асамблеї ООН від 10 грудня 1948 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015#Text (дата звернення: 05.06.2021).
 18. Равная оплата труда. Вводное руководство / Группа технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии. Москва: МОТ, 2017. 114 с.
 19. Руководство по проведению гендерного аудита. Методология гендерного аудита МОТ, основанного на принципе активного участия. Женева: Международное бюро труда, 2007. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/publication/wcms_312703.pdf (дата звернення: 21.05.2021).
 20. Сприяння рівності. Гендерно нейтральне оцінювання робіт щодо рівної оплати: поетапний посібник. — Міжнародне бюро праці. Женева: Міжнародна організація праці, 2009. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/publication/wcms_168926.pdf (дата звернення: 20.05.2021).
 21. Best practices in EU countries. EU countries engage in fighting the gender pay gap on the national level. URL: https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/best-practices-eu-countries_en (дата звернення: 08.06.2021).
 22. 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. Затверджено розпорядженням Кабінету Міністрів України від 5 вересня 2018 р. № 634-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/634-2018-%D1%80#Text> (дата звернення: 03.06.2021).

REFERENCES

1. Global Gender Gap Report 2021. Insight report (2021). World economic forum. http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2021.pdf
2. Global Gender Gap Report 2020. Insight report (2020). World economic forum. http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf
3. Convention ILO On Equal Remuneration for Men and Women Workers for Work of Equal Value from June 29 1951, № 100. (1951). https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_002#Text [in Ukrainian].
4. Gerasymenko, G. V. (2005). Gender issues in the labor market of Ukraine. *Demography and Social Economy*, 1, 178-185 [in Ukrainian].
5. Kostjuchenko, T. (2019). Labor market gender. Comparison of cases of Ukraine and Lithuania. NGO “Ukrainian Center for European Policy” [in Ukrainian].
6. Libanova, E., & Makarova, O. (1998). Women’s access to the labor market: the current situation and opportunities for expansion. “*Women in the labor market of Ukraine*”, Proceedings of the national tripartite conference. Kyiv [in Ukrainian].
7. Lopushnjak, G. (2019). Gender differentiation of wages in Ukraine. *Social and labor relations: theory and practice*, 9, 1-13 [in Ukrainian].
8. Galustjan, Ju., Gerasymenko, G., & Makarova, O. (2011). Gender statistics of Ukraine: current status, problems, areas for improvement. Zaporizhzhia: The printing world [in Ukrainian].

9. Rudik, O. (2013). Addressing the gender pay gap: EU experience. *Public administration: theory and practice*, 2. http://nbuv.gov.ua/UJRN/Patp_2013_2_2 [in Ukrainian].
10. Skoryk, M. (2017). Gender discrimination in access to work and services: assessment of Ukraine's implementation of EU Council anti-discrimination directives. Kyiv, Bureau of Social and Political Development [in Ukrainian].
11. Fedkovych, G., Poczurko, R., Trohym, I., & Chumalo, M. (2006). Gender and age discrimination in the labor market in Ukraine: comparative analysis of legislation, research and monitoring, experience of civic representation. Lviv: Lviv Polytechnic National University Publishing House [in Ukrainian].
12. Official site of State Statistics Service of Ukraine (2021). <http://ukrstat.gov.ua/> [in Ukrainian].
13. Increasing the employment of Ukrainian women to the level of employment of men would provide 7 % GDP growth per year (2019). Center for Economic Strategy. UKMC Press Center. <https://uacrisis.org/uk/73480-how-to-encourage-ukrainian-women-to-get-employed> [in Ukrainian].
14. Gender-oriented socio-economic strategies to promote the empowerment of women and girls in the ECE region (2019). OON ECE/AC.28/2019/5/. https://unece.org/fileadmin/DAM/RCM_Website/ECE_AC.28_2019_5-r.pdf [in Russian].
15. Women in the economy. Review of the international and Russian agenda. (2021) In: The pay gap between men and women. Department of Multilateral Economic Cooperation of the Ministry of Economic Development of Russia. <https://www.economy.gov.ru/material/file/65f53dfef144f6f6b43ea8529869f52/101965562.pdf> [in Russian].
16. Wages in the world in 2018-2019: what lies behind the gender pay gap (2018). ILO. Geneva: MBP. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_783734.pdf [in Ukrainian].
17. Universal Declaration of Human Rights. Adopted and promulgated by UN General Assembly Resolution of December 10, 1948, 217 A (III) (1948). https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015#Text [in Ukrainian].
18. Equal pay. Introductory Guide (2017). Decent Work Technical Support Team and ILO Office for Eastern Europe and Central Asia. Moscow: ILO [in Russian].
19. Gender Audit Guidelines. ILO gender audit methodology based on the principle of active participation (2007). Geneva. ILO. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/publication/wcms_312703.pdf [in Russian].
20. Conspicuousness. Gender neutral appraisal of robotic payment (2009). Geneva. ILO. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/publication/wcms_168926.pdf [in Ukrainian].
21. Best practices in EU countries. EU countries engage in fighting the gender pay gap on the national level (2021). https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/best-practices-eu-countries_en
22. National Action Plan to implement the recommendations set out in the concluding observations of the UN Committee on the Elimination of Discrimination against Women to the eighth periodic report of Ukraine on the implementation of the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women until 2021. Approved by the order of the Cabinet of Ministers of Ukraine dated September 5, 2018 № 634-r. (2018). <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/634-2018-%D1%80#Text> [in Ukrainian].

Стаття надійшла до редакції журналу 18.06.2021.

T. V. Perehudova, PhD Economics, Senior Researcher, Associate Professor
Institute for Economics and Forecasting of the NAS of Ukraine
01011, Ukraine, Kyiv, Panas Myrnoho Str., 26
E-mail: ptv_tat@ukr.net
ORCID: orcid.org/0000-0002-3093-6104

FORMATION OF INSTITUTIONAL GENDER EQUALITY PROVISION IN WAGES IN UKRAINE

Further socialization of the labor market of Ukraine requires the intensification of social and labor inclusion, which reflects the process of increasing the participation of women in socially useful activities by creating conditions for the realization of their labor potential, including by ensuring equal pay for work of equal value, which determined the purpose of this publication: the formation of proposals for institutional support for equal pay for work in Ukraine based on the analysis of the gender pay gap and taking into account the progressive foreign experience of institutional support for gender equality in wages. The methodological basis are the fundamental provisions of modern economic theory in the context of finding a model for ensuring gender equality in the labor market, the institutional provision of equal pay for work of equal value; scientific achievements of foreign and domestic scientists in the direction of effective use of women's labor potential, ensuring decent work for all. To achieve this goal, the following general and specific methods are used: the method of theoretical generalization, logical analysis in the process of studying the gender gap; systemic method to determine the approach to ensuring gender equality in remuneration with the improvement of gender policy in Ukraine; comparative analysis, synthesis and generalization, in terms of research of methodological approaches to labor evaluation from the standpoint of gender equality; methods of statistical analysis to assess the gender gap, including in wages. As a result, the institutional provision of gender equality in remuneration in Ukraine, which meets the norms of the ILO Convention No. 100 "On Equal Remuneration for Men and Women Workers for Work of Equal Value," is further developed, with an analysis of methodological approaches to discrimination in remuneration and justification for regulatory improvement of provision of gender equality in remuneration. The study identifies Ukraine's weak position, which increases the number of years to bridge the gender gap, which creates a number of negative consequences for Ukraine's economy, including loss of GDP, reduced levels of savings and purchasing power. Implementation of the principles of the ILO Convention No. 100 "On Equal Remuneration for Men and Women Workers for Work of Equal Value" in Ukraine leads to the improvement of legal framework and the formation of a comprehensive system of social institutions to reduce the gender pay gap. Based on the study of foreign experience, approaches and methods of labor evaluation from the standpoint of gender equality that can be applied in Ukraine are presented. Recommendations are given for the formation of institutional support for gender equality in pay in Ukraine, which include the detection of discrimination in pay based on the introduction of forms of reporting, inspections, appeals of employees; determination of methodology and methods of assessment of equal pay for work of equal value; creation of special authorities, institutes that will deal with this issue, or expansion of the functions of existing ones; determination of the system of sanctions for employers who violate the legislation of Ukraine in terms of equal pay; coordination of regulatory and legal support regarding the definition of the categorical apparatus and the mechanism of observance of the principle of equal remuneration for work of equal value; conducting an information campaign on the protection of the rights to equal pay for work of equal value, etc.

Keywords: wage, work of equal value, equal remuneration, gender policy, gender equality, gender gap, institutional support, evaluation methods.