



European
Social
Charter

Charte
sociale
européenne



ЄВРОПЕЙСЬКИЙ КОМІТЕТ З СОЦІАЛЬНИХ ПРАВ COMITÉ EUROPÉEN DES DROITS SOCIAUX

17 листопада 2020 року

Забезпечення рівної оплати й рівних можливостей для жінок у працевлаштуванні

Критерії розроблено Європейським комітетом з соціальних прав (ЄКСП)

Збірка, яку підготували Секретаріат Європейської соціальної хартії, Генеральний директорат з прав людини та верховенства права (DGI), Рада Європи на основі рішень ЄКСП по суті в справах за колективними скаргами, поданими міжнародною НУО University Women Europe (UWE).

Рішення стосуються 15 держав, які прийняли процедуру подання скарг (Бельгія, Болгарія, Хорватія, Кіпр, Чеська Республіка, Фінляндія, Франція, Греція, Ірландія, Італія, Нідерланди, Норвегія, Португалія, Словенія та Швеція). ЄКСП ухвалив ці рішення 5 та 6 грудня 2019 року, а 29 червня 2020 року їх було оприлюднено.

I. ВИЗНАННЯ ТА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВА НА РІВНУ ОПЛАТУ ПРАЦІ

Визнання права на рівну оплату праці в законодавстві

Згідно з пунктом 3 статті 4 та статтею 20.c Хартії (і статті 1.c Додаткового протоколу від 1988 року), право жінок і чоловіків на рівну оплату роботи з однаковою вартістю має бути чітко передбачено в законодавстві. Принцип рівної оплати праці застосовується до однакової роботи й тієї, що має однакову чи аналогічну вартість. Поняття винагороди за працю має охоплювати всі аспекти оплати, тобто базову ставку й усі інші виплати, які роботодавець прямо або опосередковано виплачує працівнику готівкою чи в натуральній формі внаслідок його працевлаштування.

Держави-члени зобов'язані ухвалити законодавство, що чітко передбачає рівну оплату праці. Недостатньо просто зазначити цей принцип у Конституції. Держави повинні гарантувати відсутність прямої чи непрямої дискримінації щодо жінок і чоловіків у зв'язку з винагородою за роботу.

Принцип рівної оплати праці виключає можливість нерівної оплати праці, незалежно від механізму, який веде до нерівності. Джерелом дискримінаційної оплати праці може бути законодавство, колективні угоди, індивідуальні контракти про працевлаштування, внутрішні акти роботодавця.

Будь-яке законодавство, нормативно-правовий акт чи інший адміністративний захід, що не відповідає принципу рівної оплати праці, має бути скасовано або анульовано. Щоб ситуація вважалася такою, що відповідає умовам Хартії, недостатньо просто не застосовувати дискримінаційне законодавство. Має бути передбачено можливість не враховувати, скасувати, анулювати чи змінити будь-яке положення колективних угод, індивідуальних контрактів про працевлаштування чи внутрішнього регламенту компанії, що несумісні з принципом рівної оплати праці (Висновки XIII-5, Заява про тлумачення статті 1 Додаткового

протоколу від 1988 року).

Ефективні заходи правового захисту

Внутрішнє законодавство має передбачати належні й ефективні заходи правового захисту на випадок стверджуваної дискримінації в оплаті праці. Працівники, які стверджують, що постраждали від дискримінації, повинні мати змогу передати свою справу в суд. Жертвам дискримінації має гарантуватись ефективний доступ до судів. Тому судове провадження має бути доступним і вчасним.

Усі, хто постраждали від дискримінації за ознакою статі, повинні мати право на належну компенсацію, тобто таку, якої достатньо, щоб компенсувати збитки, завдані жертві, і яка послужить стримувальним чинником. Будь-яке обмеження компенсації, яке може перешкоджати тому, щоб відшкодування було рівноцінним завданям збиткам, а також мати недостатньо стримувальний ефект, суперечить Хартії.

Важель доведення потрібно змістити. Зміщення тягаря доведення полягає в забезпеченні того, що якщо особа вважає, що постраждала від дискримінації за ознакою статі й встановила факти, які дозволяють вважати, що дискримінація відбулася, саме відповідач зобов'язаний довести, що порушення принципу недискримінації не було (Висновки XIII-5, Заява про тлумачення статті 1 Додаткового протоколу від 1988 року).

Звільнення як помста у випадках дискримінації через оплату праці має бути заборонено. Якщо працівника звільнено на підставі його вимоги щодо рівної оплати праці, такий працівник повинен мати змогу подати скаргу щодо звільнення без поважної причини. У цьому випадку роботодавець повинен відновити такого працівника на тій самій або аналогічній посаді. Якщо відновлення неможливе, роботодавець повинен виплатити компенсацію, якої має бути достатньо, щоб відшкодувати працівнику збитки (тобто покрити матеріальну й нематеріальну шкоду) і запобігти таким діям роботодавця.

Прозорість оплати праці та порівняння посад

Прозорість оплати праці має важливе значення для ефективного застосування принципу рівної оплати за роботу однакової вартості. Прозорість сприяє виявленню ґендерно-зумовлених упереджень і дискримінації та допомагає працівникам, роботодавцям, їх організаціям і відповідним органами вживати виправних заходів.

Держави повинні вживати заходів відповідно до національних умов і традицій, щоб забезпечити належну прозорість оплати праці на практиці, зокрема заходів, описаних у Рекомендації Європейської комісії від 7 березня 2014 року про зміцнення принципу рівної оплати праці між чоловіками та жінками через прозорість, зокрема зобов'язати роботодавців регулярно звітувати про заробітну плату й надавати дані, диференційовані за статтю.

Щоб визначити, чи виконана робота є однаковою або має однакову вартість, потрібно враховувати такі чинники, як характер завдань, навички, вимоги до освіти й підготовки. Поняття однакової роботи чи роботи з однаковою вартістю має якісний вимір, а тому його не завжди можна визначити належним чином, що підриває принцип правової визначеності. Тому держави повинні намагатися за потреби роз'яснити це поняття в національному праві через законодавство або судову практику. У зв'язку з цим потрібно сприяти застосуванню систем класифікації видів робіт і оцінювання. Якщо такі системи використовуються, вони повинні ґрунтуватися на критеріях, які є ґендерно-нейтральними та не призводять до непрямой дискримінації. Крім того, такі системи повинні враховувати особливості відповідних посад, а не особисті якості працівників (Висновки XV-2, пункт 3 статті 4, Польща).

Щоб забезпечити рівну оплату праці, важливо мати можливість порівняння посад. Через відсутність інформації про аналогічні посади та рівні оплати потенційній жертві дискримінації в оплаті праці дуже складно подати в суд. Працівники повинні мати право подавати запит на інформацію й отримувати відомості про рівні оплати праці, диференційовані за статтю, зокрема про додаткові та/або змінні компоненти загальної заробітної плати. Проте загальних статистичних даних про рівні оплати праці може бути недостатньо, щоб довести дискримінацію. Тому в контексті судового провадження має бути можливо подати запит на інформацію про оплату праці колеги й отримати такі відомості, дотримуючись чинних правил щодо захисту персональних даних і комерційної та галузевої таємниці.

Крім того, національне законодавство не повинне надмірно обмежувати обсяг порівняння посад, зокрема обмежуючи таке порівняння виключно однією компанією. Національне законодавство має передбачати порівняння посад і оплати праці поза межами відповідної компанії, якщо це потрібно для належного порівняння. Це важливий засіб, що гарантує ефективність принципу рівної оплати праці за певних обставин, особливо у великих компаніях чи певних галузях, де робоча сила є переважно чи навіть виключно однієї статі (див. Заяву про тлумачення статті 20, Висновки від 2012 року). Зокрема, має бути можливість порівнювати посади між компаніями, якщо вони належать до групи компаній, якими володіє одна особа чи які контролює холдинг або конгломерат.

Органи з питань рівноправності й інші установи

Задовільне застосування Хартії неможливо забезпечити лише дією законодавства, якщо його ефективно не застосовують і суворо не контролюють його дотримання («Міжнародна комісія юристів проти Португалії» (International Commission of Jurists (ICJ) v. Portugal), скарга №1/1998, рішення по суті від 9 вересня 1999 року, пункт 32). До заходів для сприяння повноцінній ефективності зусиль, спрямованих на подолання дискримінації, належать створення спеціалізованого органу з незалежного моніторингу та сприяння рівному ставленню, особливо з можливістю надання жертвам дискримінації підтримки, яка необхідна їм для початку судового провадження (Висновки XVI-1, пункт 2 статті 1, Ісландія). Потрібно чітко визначити статус таких органів із питань рівноправності з погляду їх повноважень, незалежності та ресурсів. У цьому контексті також важливі критерії щодо національних правозахисних установ, викладені в так званих Паризьких принципах, ухвалених у 1993 році Генеральною Асамблеєю ООН.

Що стосується повноважень органів із питань рівноправності, вони повинні включати положення про такі функції:

- моніторинг і сприяння: у співпраці з трудовими інспекціями чи іншими відповідними органами моніторити ситуацію з ґендерно-зумовленою дискримінацією, зокрема в питаннях оплати праці, а також готувати регулярні звіти; проводити перевірки з власної ініціативи та давати рекомендації; підвищувати обізнаність про принцип рівної оплати праці в суспільстві;

- ухвалення рішень: отримувати, вивчати, слухати справи про дискримінацію; ухвалювати обов'язкові чи авторитетні рішення щодо стверджуваної дискримінації та забезпечувати виконання таких рішень;

- допомога жертвам: надавати особисту та правову підтримку скажникам; бути медіатором під час врегулювання справ про дискримінацію; представляти жертв у справах про дискримінацію; стежити за виконанням рішень у таких справах.

Крім чітких і всеохопних повноважень, цим спеціалізованим органам із питань рівноправності має бути забезпечено необхідні людські та фінансові ресурси, а також інфраструктуру, що дозволить їм ефективно боротися з дискримінацією в оплаті праці та викорінювати її.

II. ЗАХОДИ ДЛЯ СПРІЯННЯ РІВНИМ МОЖЛИВОСТЯМ ДЛЯ ЖІНОК І ЧОЛОВІКІВ У ПИТАННІ РІВНОЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ

Щоб забезпечити рівну оплату праці та сприяти їй, важливим є збирання високоякісної диференційованої за статтю статистики про неї, а також статистики щодо кількості й типу справ про дискримінацію в оплаті праці. Збирання таких даних підвищує прозорість оплати праці на загальних рівнях і зрештою розкриває випадки нерівної оплати, а відтак – ґендерно-зумовленої різниці в оплаті. Ґендерно-зумовлена різниця в оплаті праці – один із найбільш загальноновизнаних показників різниці в оплаті праці, що присутній серед чоловіків і жінок, які виконують роботу, яка однакова чи має однакову вартість. Крім загальної різниці в оплаті праці (не скоригована та скоригована), також за потреби необхідно розглянути й детальніші дані про ґендерно-зумовлену різницю в оплаті за галузями, професіями, віком, рівнем освіти тощо.

Держави зобов'язані аналізувати випадки ґендерно-зумовленої різниці в оплаті праці з метою розробки ефективної політики для зменшення такої різниці. Для сприяння рівним можливостям

потрібно збирати дані, щоб ухвалити належні заходи. Дійсно, якщо відомо, що певна категорія осіб зазнає чи може зазнавати дискримінації, національні органи влади зобов'язані зібрати дані, щоб оцінити масштаб проблеми («Європейський центр з прав ромів проти Греції» (European Roma Rights Centre v. Greece), №15/2003, рішення по суті від 8 грудня 2004 року, пункт 27). Для формулювання раціональної політики необхідно збирати й аналізувати такі дані (із належними заходами безпеки для захисту конфіденційності й уникнення зловживань) («Європейський центр з прав ромів проти Італії» (European Roma Rights Centre v. Italy), скарга №27/2004, рішення по суті від 7 грудня 2005 року, пункт 23).

Мета й завдання Хартії, яка є правозахисним документом, полягають у захисті прав не лише в теорії, але й на практиці («Міжнародна комісія юристів проти Португалії» (ICJ v. Portugal), скарга №1/1998, у цит. док., пункт 32). Відповідність Хартії неможливо забезпечити лише за допомогою законодавства, а тому держави-сторони повинні вживати заходів для активного сприяння рівним можливостям. Окрім того факту, що законодавство не повинне запобігати ухваленню позитивних заходів чи позитивних дій, держави зобов'язані робити конкретні кроки, покликані усунути *фактичну* нерівність, яка впливає на шанси жінок і чоловіків на рівну оплату праці.

Хоча виконати зобов'язання щодо вжиття належних заходів для сприяння рівним можливостям складно, держави-сторони повинні вжити таких заходів, які дозволяють досягнути цілей Хартії в розумний термін, з помітним прогресом і в тому обсязі, що дозволяє максимальне використання доступних ресурсів («Міжнародна асоціація «Аутизм-Європа» проти Франції» (International Association Autism-Europe (AIAE) v. France), скарга №13/2002, рішення по суті від 4 листопада 2003 року, пункт 53).

Згідно зі статтею 10.c Хартії, зобов'язання вжити належних заходів для сприяння рівним можливостям передбачає інтеграцію ґендерних аспектів, яка вважається міжнародно визнаною стратегією досягнення ґендерної рівності. Вона передбачає інтеграцію ґендерних аспектів у підготовку, розробку, впровадження, моніторинг і оцінювання політики, нормативних заходів і програм витрат із метою сприяння рівності між жінками та чоловіками й подолання дискримінації. Інтеграція ґендерних аспектів, як рекомендовано Комітетом міністрів Ради Європи (Рекомендація Rec(1998)14) має охоплювати всі аспекти ринку праці, зокрема оплату праці, розвиток кар'єри та професійне визнання, а також поширюватися на систему освіти (Висновки XVII-2, стаття 1 Додаткового протоколу від 1988 року, Греція).

Держави повинні оцінити вплив заходів ухваленної політики на усунення вертикальної та горизонтальної професійної ґендерно-зумовленої сегрегації у сфері працевлаштування, посилення участі жінок в більшій кількості посад і професій.

Серед інших заходів, які держави могли б ухвалити задля зменшення ґендерно-зумовленої різниці в оплаті праці та які можна було б вважати важливими показниками для оцінювання дотримання зобов'язань, викладених у Хартії, підкреслюються такі:

- ухвалення та впровадження національних планів дій щодо працевлаштування, які ефективно забезпечують рівність між жінками та чоловіками, зокрема в оплаті праці;
- вимога до окремих підприємств щодо складання планів підприємства чи компанії для забезпечення рівної оплати праці;
- заохочення роботодавців і працівників до усунення проблем із рівністю в колективних угодах;
- підвищення обізнаності про принцип рівної оплати праці серед роботодавців, організацій і громадськості в цілому, зокрема через діяльність органів із питань рівності.

III. ЗБАЛАНСОВАНЕ ПРЕДСТАВНИЦТВО ЖІНОК НА КЕРІВНИХ ПОСАДАХ У ПРИВАТНИХ КОМПАНІЯХ

Стаття 20.d Хартії встановлює позитивне зобов'язання держав щодо усунення вертикальної сегрегації на ринку праці, зокрема через сприяння просування жінок на керівних посадах у приватних компаніях. Це зобов'язання може передбачати запровадження обов'язкових законодавчих заходів для забезпечення рівного доступу до рад директорів компаній. Заходи, створені сприяти рівним можливостям для жінок і чоловіків на ринку праці, повинні включати сприяння ефективній рівності в представництві жінок і чоловіків на керівних посадах в державному та приватному секторах (Висновки від 2016 року, стаття 20, Португалія).

За даними Звіту Європейської комісії за 2019 рік про рівність між жінками та чоловіками, після

запровадження обов'язкових законодавчих заходів частка жінок у правлінні найбільших зареєстрованих у країні компаній зросла із у середньому 9,8% у 2010 році до 37,5% у 2018 році. У країнах із необов'язковими заходами, зокрема з позитивними заходами щодо сприяння ґендерному балансу, відповідні показники становили 12,8% у 2010 році та 25,6% у 2018, тоді як у країнах, де не було вжито спеціальних заходів (крім саморегулювання з боку компаній), ситуація залишилася майже незмінною: у середньому 12,8% у 2010 році та 14,3% у 2018. Середній показник у 28 країнах ЄС у 2018 році становив 26,7%. Крім того, згідно з Резолюцією ПАРЄ 1715(2010), частка жінок у керівних органах компанії має становити принаймні 40%.

Насамкінець, що стосується статті 20.d та статті 20.c, держави повинні впродовж розумного періоду часу вжити заходів, що дозволяють досягнути цілей Хартії, з помітним прогресом і в тому обсязі, що дозволяє максимальне використання доступних ресурсів.