

УДК 349.3

DOI <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2026.01.2.2>

ПРОБЛЕМИ ОПЛАТИ ПРАЦІ З ВРАХУВАННЯМ ГЕНДЕРНИХ АСПЕКТІВ В КРАЇНАХ ЄС

Андріїв В.,

доктор юридичних наук,
професор кафедри трудового права та права соціального забезпечення
Київського національного університету ім. Тараса Шевченка
ORCID: 0000-0001-9118-763X
e-mail: avm2009@ukr.net

Саленко І.,

кандидат юридичних наук,
доцент кафедри трудового права та права соціального забезпечення
Київського національного університету ім. Тараса Шевченка
ORCID: 0009-0004-7165-7533
e-mail: kyluk50@ukr.net

Андріїв В., Саленко І. Проблеми оплати праці з врахуванням гендерних аспектів в країнах ЄС.

В статті розглядаються особливості правової регламентації проблем оплати праці з врахуванням гендерних аспектів в країнах ЄС. Висловлена думка, що міжнародно-правові акти як універсального так і регіонального (європейського) рівня в сфері захисту прав працівників від дискримінації в заробітній платі, покладають на держави-члени обов'язок забезпечувати рівну оплату праці, усуваючи гендерну дискримінацію.

З'ясовано, що міжнародно-правову основу досліджуваної проблеми складають фундаментальні документи, зокрема Загальна декларація прав людини 1948 р., Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права 1966 р., Конвенція МОП № 100 «Про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності» 1951 р., Європейська соціальна хартія (переглянута) 1996 р., Конвенція РЄ про захист прав людини та основних свобод 1951 р., Директива Європейського Парламенту та Ради 2006/54/ЄС від 5 липня 2006 року про реалізацію принципу рівних можливостей та рівного ставлення до чоловіків і жінок у питаннях зайнятості та професії, Договір про функціонування Європейського Союзу 2007 р., Рекомендації Комісії 2014/124/ЄС від 7 березня 2014 року про зміцнення принципу рівної оплати праці чоловіків і жінок, Директива (ЄС) 2023/970 щодо посилення застосування принципу рівної оплати праці за рівну роботу або роботу рівної цінності між чоловіками та жінками через прозорість оплати праці та механізми забезпечення 2023 р.

Констатовано, що міжнародний досвід країн з високим рівнем гендерної рівності, таких як Німеччина, Франція, Іспанія, Ірландія, Нідерланди, демонструє важливість не лише законодавчого закріплення принципів недискримінації, але й створення дієвих інституційних механізмів їх реалізації.

Зазначено, що Європейський Союз прагне розриву в оплаті праці жінок та чоловіків не більше 5%. Працівники, які постраждали від дискримінації в оплаті праці за ознакою статі мають право на повну компенсацію, враховуючи заборгованість із заробітної плати та додаткових, стимулюючих, виплат.

На основі аналізу наукових точок зору та законодавства, автори приходять до висновку, що попри високий рівень нормативно-правового забезпечення рівності оплати праці в країнах Європейського Союзу, гендерний розрив в оплаті праці залишається соціально-економічною проблемою. Впровадження директив ЄС щодо прозорості оплати праці, гендерної рівності та недискримінації є важливим кроком у зменшенні нерівності, проте їх практична реалізація потребує посилення.

Ключові слова: захист трудових прав, оплата праці, гендерна рівність, право чоловіків та жінок на рівну винагороду за рівноцінну працю, боротьба з дискримінацією.

Andriyiv V., Salenko I. Problems of remuneration with consideration of gender aspects in EU countries.

The article examines the features of legal regulation of problems of remuneration with consideration of gender aspects in EU countries. The opinion is expressed that international legal acts of both universal and regional (European) level in the field of protection of workers' rights from discrimination

in wages impose on member states the obligation to ensure equal remuneration, eliminating gender discrimination.

It was found that the international legal basis of the problem under study is made up of fundamental documents, in particular the Universal Declaration of Human Rights of 1948, the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights of 1966, ILO Convention No. 100 «On Equal Remuneration for Men and Women for Work of Equal Value» of 1951, the European Social Charter (revised) of 1996, the Council of Europe Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms of 1951, Directive 2006/54/EC of the European Parliament and of the Council of 5 July 2006 on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation (revised version), the Treaty on the Functioning of the European Union of 2007, Commission Recommendation 2014/124/EC of 7 March 2014 on strengthening the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation (revised version), equal pay for men and women, Directive (EU) 2023/970 on strengthening the application of the principle of equal pay for equal work or work of equal value between men and women through pay transparency and enforcement mechanisms 2023.

It is noted that the international experience of countries with a high level of gender equality, such as Germany, France, Spain, Ireland, the Netherlands, demonstrates the importance not only of legislatively enshrining the principles of non-discrimination, but also of creating effective institutional mechanisms for their implementation.

It is noted that the European Union strives for a pay gap between women and men of no more than 5%. Employees who have suffered from gender-based pay discrimination are entitled to full compensation, taking into account wage arrears and additional, incentive payments.

Based on the analysis of scientific perspectives and legislation, the authors conclude that despite the high level of regulatory and legal support for equal pay in the European Union countries, the gender pay gap remains a socio-economic problem. The implementation of EU directives on pay transparency, gender equality and non-discrimination is an important step in reducing inequality, but their practical implementation needs to be strengthened.

Key words: protection of labor rights, pay, gender equality, the right of men and women to equal pay for work of equal value, combating discrimination.

Постановка проблеми. Міжнародно-правові стандарти у сфері оплати праці передбачають функціонування впорядкованої системи вимог щодо оплати праці на основі діяльності міжнародних організацій та взаємних угод між державами. Утворення цієї системи, забезпечення її цілісності, єдності та функціональної здатності є результатом нормотворчої діяльності, яка здійснюється в межах ООН, Міжнародної організації праці, регіональних об'єднань держав та домовленостей між ними. Така діяльність має впорядкований та системний характер, що досягається завдяки чіткому перерозподілу завдань, функцій та повноважень міжнародних організацій, взаємоузгодженню інтересів між самими державами та дотриманню загальноновизнаних міжнародних норм.

Стан дослідження. Дослідження гендерної диференціації в оплаті праці, гендерної сегрегації та гендерної політики здійснювали такі науковці, як: В.М. Божко, Н.Д. Гетьманцева, В.Л. Костюк, О.Л. Кучма, М.О. Пижова О.В.Тищенко, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишева, В.І. Щербина, та деякі інші. Проте певні аспекти цієї проблеми залишаються поза увагою науковців і потребують детального вивчення.

Метою статті є виявлення особливостей проблем оплати праці з врахуванням гендерних аспектів в країнах ЄС.

Виклад основного матеріалу. Відповідно до положень Загальної декларації прав людини (ч. 3 ст. 23) – працівник має право на справедливу та задовільну винагороду, яка забезпечує гідне існування його самого та його родини і яка, у разі необхідності, доповнюється іншими засобами соціального захисту [1].

В ст. 6 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права [2] зазначено, що держави визнають право на працю, що включає право кожної людини на одержання можливості заробляти собі на життя працюю, на яку вона вільно погоджується; держави визнають за кожним право на справедливі та сприятливі умови праці, що включає винагороду, яка б забезпечила, як мінімум, усім працюючим справедливу заробітну плату та рівну винагороду за труд рівної цінності без будь-якої різниці, задовільне існування для них та їхніх сімей (ст. 7).

Конвенція МОП № 100 «Про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності» у статті 2 проголошує, що 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. [3].

Відповідні положення закріплені також і в регіональних міжнародних актах. Так, стаття 4 Європейської соціальної хартії (переглянутої) [4] закріплює: право на підвищену ставку винагороди за роботу в надурочний час, право чоловіків та жінок на рівну винагороду за рівноцінну працю, відрахування із заробітної плати тільки на умовах та у розмірах, передбачених законодавством, колективними договорами або арбітражними рішеннями. Здійснення цих прав можливе шляхом вільного укладання колективних договорів, запровадження законних систем нарахування зарплати [5].

Європейська конвенція про захист прав людини і основоположних свобод [6] передбачає, що право на справедливу винагороду включає такі ключові аспекти, як: гідна оплата праці, що дозволяє забезпечувати як працівника, так і його сім'ю; підвищена винагорода за понаднормову роботу; принцип рівної оплати за рівноцінну працю для чоловіків і жінок; встановлення розумного строку попередження про розірвання трудового договору; обмеження можливих відрахувань із заробітної плати. Стаття 4 цієї Конвенції зазначає, що ці права можуть бути реалізовані через вільно укладені колективні договори, законодавчо встановлені механізми визначення заробітної плати або будь-які інші засоби, що відповідають національним умовам. Ст. 20 Конвенції гарантує гендерну рівність у сфері зайнятості, а стаття 30 - закріплює право на захист від бідності та соціальної ізоляції.

Директива 2006/54/ЄС про рівні можливості та рівне ставлення до чоловіків і жінок у питаннях зайнятості та професії, включаючи питання рівної оплати праці, об'єднала кілька директив щодо гендерної рівності у сфері зайнятості разом із судовою практикою Суду Європейського Союзу. Комісія контролює правильне транспонування та виконання Директиви 2006/54/ЄС, включаючи положення, що стосуються принципу рівної оплати праці, та підтримує країни ЄС у її належному впровадженні [7].

Рівна оплата праці чоловіків та жінок закріплена і у Договорі про функціонування Європейського Союзу 2007 р. [8]. Стаття 157 цього договору, покладає на держави-члени обов'язок забезпечувати рівну оплату праці, усуваючи гендерну дискримінацію. Фактичну нерівність в оплаті праці жінок та чоловіків в європейських країнах довгий час, залишали на розсуд держав-членів. І тільки в 2014 р. Європейська комісія прийняла рекомендації для держав членів ЄС щодо вжиття добровільних заходів, спрямованих на підвищення прозорості в системах оплати праці та встановлення заробітної плати з урахуванням гендерних аспектів [9].

Рекомендації 2014 р. передбачають чотири ключові компоненти: індивідуальні права на інформацію про заробітну плату, звітність на рівні компанії, аудит заробітної плати та рівна оплата праці в колективних договорах.

Законодавство таких країнах, як Німеччина, Франція, Іспанія, Ірландія, Нідерланди, зобов'язує роботодавців звітувати перед компетентними державними органами чи організаціями працівників про гендерний розрив в оплаті праці. Так, скажімо, у Німеччині Закон про прозорість оплати праці дозволяє працівникам у компаніях із понад 200 співробітниками дізнатися про середню зарплату колег протилежної статі на аналогічній посаді. Слід також зазначити, що у 2021 р. Федеральний суд з трудових спорів Німеччини позбавив працівників від тягаря доказування дискримінації щодо заробітної плати. У Франції впроваджено індекс гендерної рівності, за яким компанії з понад 50 працівниками зобов'язані публікувати результати, а при низьких балах – вживати заходів для покращення. Компанії в Іспанії зобов'язані вести реєстр зарплат і, при штаті понад 50 осіб, розробляти плани гендерної рівності. В Ірландії введено закон про звітність про гендерний розрив в оплаті праці, що зобов'язує роботодавців публікувати дані про різницю в заробітках, а у Нідерландах діє законодавство, що вимагає від компаній аналізувати зарплати за статтю та звітувати про заходи з усунення нерівності. Це частина загальноєвропейської стратегії боротьби з дискримінацією, спрямована на усунення «вертикальної» сегрегації та забезпечення рівних прав. Ці заходи відповідають міжнародним стандартам, включаючи Конвенції МОП.

Внаслідок таких дій, цим країнам вдалося суттєво скоротити гендерний розрив в оплаті праці. Саме тому, Європейським парламентом та Радою 10 травня 2023 р. було прийнято Директиву 2023/970, спрямовану на посилення застосування принципу рівної оплати за рівну працю або працю рівної цінності між чоловіками та жінками через забезпечення прозорості оплати праці та механізми забезпечення [10]. Зазначена Директива посилює принцип рівної оплати чоловіків і жінок за рівну працю через обов'язкову прозорість та забороняє гендерну дискримінацію в оплаті. Документ зобов'язує роботодавців розкривати структуру зарплат, надає працівникам право на інформацію про середні рівні оплати, забороняє вимагати відомості про заробітну плату на попередньому місці роботи та передбачає відповідальність за гендерний розрив понад 5%, а також встановлює строк для приведення національного законодавства у відповідність з її положеннями до 7 червня 2026 р.

Директива покликана посилити застосування принципу рівної оплати праці за рахунок запровадження двох ключових механізмів: прозорості оплати праці та дотримання вимог щодо рівної оплати праці. Це означає, що працівники мають право на отримання інформації про середню заробітну плату за конкретну роботу, що значно спрощує виявлення випадків нерівності та дискримінації в оплаті праці. Такий механізм призначений не тільки для підвищення прозорості, а й для того, щоб працівники могли ефективно захищати свої права у разі виявлення порушень у цій сфері. Водночас, умови прозорості окремо встановлені для претендентів та для працівників.

Щодо претендентів роботодавці повинні будуть надавати дані про початкову зарплату та можливу межу для відповідної вакансії, умови колективного договору, які застосовуються до цієї категорії працівників. Зазначені відомості повинні надаватися таким чином, щоб забезпечити поінформованість та прозорість переговорів про заробітну плату (наприклад, в опублікованому оголошенні про вакансію), що забезпечує гендерну рівність у процесі найму. Роботодавцям забороняється вимагати у претендентів відомості про їхню заробітну плату на попередньому місці роботи.

Що стосується працівників, то держави-члени повинні зобов'язати роботодавців інформувати працівників про об'єктивні та гендерно-нейтральні критерії, що застосовуються для визначення заробітної плати, її рівня та підвищення (держави-члени можуть звільнити від цього обов'язку роботодавців, у штаті яких менше 50 працівників). Офіційну заборону накладено на використання договірних умов, які не дозволяють працівникам розкривати інформацію про свою заробітну плату. Однак, слід зазначити, що роботодавці можуть вимагати від працівників, щоб вони не використовували інформацію, крім відомостей про власну заробітну плату та її рівень, ні для яких цілей, крім реалізації свого права на рівну оплату праці.

Директива також встановлює право працівника на отримання від роботодавця, на основі запиту працівника у письмовому вигляді інформації про індивідуальний рівень заробітної плати працівника та середній рівень заробітної плати у розбивці за статевою ознакою для категорій працівників, які виконують ту саму роботу, як і працівник, чи роботу рівної цінності, протягом не більше двох місяців з моменту подання такого запиту (у разі неповноти наданої інформації роботодавець повинен буде уточнити її на запит працівника або організації, що представляє інтереси працівника), а також на щорічне інформування про вищезазначене право та порядок його реалізації.

В даному випадку, можна зазначити, що не зважаючи на те, що у працівника є певний комплекс прав, однак він може отримувати тільки узагальнену інформацію про середню зарплату за посадою. Це не забороняє йому обговорювати свою зарплату з колегами, при цьому, він не має права на персоналізовану інформацію щодо розміру оплати праці конкретного співробітника, своїх колег за посадою з врахуванням європейських об'єктивних, гендерно-нейтральних критеріїв.

Зміст Директиви, дозволяє зробити висновок, що основна увага в ній приділена боротьбі з дискримінацією в оплаті праці чоловіків та жінок. З метою моніторингу та оперативного реагування на поточну ситуацію європейські інститути зобов'язали роботодавців надавати звіти із заробітної плати з визначенням гендерного розриву в різних пропорціях та інтерпретаціях. Відповідно, для надання таких звітів, в Директиві передбачено поділ роботодавців на категорії залежно від чисельності їх персоналу та встановлено відповідні терміни подання звітності для кожної категорії: до 99 працівників – повідомляти не потрібно; 100-149 працівників – зобов'язані звітувати кожен третій рік, а починаючи з 7 червня 2031 р. – за попередній рік; 150-249 працівників – необхідно звітувати кожен третій рік, а починаючи з 7 червня 2027 р. – за попередній рік; понад 250 працівників – річна звітність, починаючи з 7 червня 2027 року – за попередній рік.

Як уже зазначалося, Європейський Союз прагне розриву в оплаті праці жінок та чоловіків не більше 5%. Роботодавці, які зобов'язані надавати вищезазначену звітність повинні проводити спільну оцінку заробітної плати з представницьким органом працівників у разі настання наступних умов: звіт про заробітну плату демонструє різницю у середньому рівні заробітної плати між жінками та чоловіками не менше ніж у 5% щодо будь-якої категорії працівників; роботодавець не обґрунтував таку різницю в середньому рівні заробітної плати об'єктивними, гендерно-нейтральними критеріями; роботодавець не усунув таку необґрунтовану різницю у рівні середньої заробітної плати протягом шести місяців з моменту подання звіту про заробітну плату.

Працівники, які постраждали від дискримінації в оплаті праці за ознакою статі мають право на повну компенсацію, враховуючи заборгованість із заробітної плати та додаткових, стимулюючих, виплат. Крім цього, компенсація стосується також втраченої вигоди у випадку, коли працівникові систематично відмовляли у професійному зростанні за дискримінаційними ознаками. Працівник не зобов'язаний доказувати наявність таких ознак, оскільки тягар доказування покладено на роботодавця, який має обґрунтувати відсутність порушення принципу рівної оплати. Тягар доказування вимагає від роботодавців чіткої та прозорої системи оплати праці для визначення

структури заробітної плати та її підвищення. Саме за таких умов, роботодавець може довести, що встановлення заробітної плати відбувається об'єктивно.

Держави-члени зобов'язані накладати ефективні, співрозмірні та стримуючі санкції за порушення положень Директиви. Такі санкції включають штрафи, які можуть бути розраховані на основі валового річного обороту роботодавця чи загальної суми заробітної плати.

Висновки. Попри високий рівень нормативно-правового забезпечення рівності оплати праці в країнах Європейського Союзу, гендерний розрив в оплаті праці залишається соціально-економічною проблемою. Основними чинниками гендерної нерівності в оплаті праці є горизонтальна та вертикальна сегрегація ринку праці, нерівномірний розподіл неоплачуваної домашньої та доглядової праці, обмежений доступ жінок до керівних посад, а також гендерні стереотипи, що впливають на вибір професії та кар'єрне зростання. Впровадження директив ЄС щодо прозорості оплати праці, гендерної рівності та недискримінації є важливим кроком у зменшенні нерівності, проте їх практична реалізація потребує посилення.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Загальна декларація прав людини від 10.12.1948 р. URL: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/995_015.
2. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права: Пакт ООН від 16.12.1966 р. URL: http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/995_042.
3. Про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності: Конвенція МОП від 29.06.1951 р., №100 URL: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993_002.
4. Європейська соціальна хартія (переглянута): Хартія ЄС від 03.05. 1996 р. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/994_062.
5. Андріїв В.М. Міжнародне трудове право: навчальний посіб. Київ: ВД «Дакор», 2017. 574 с. С. 248-249.
6. Конвенція про захист прав людини та основних свобод: Конвенція Ради Європи від 04.11.1950 р. (в ред. від 01.06.2010 р.) URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_004.
7. Директива Європейського Парламенту та Ради 2006/54/ЄС від 5 липня 2006 року про реалізацію принципу рівних можливостей та рівного ставлення до чоловіків і жінок у питаннях зайнятості та професії (перероблена редакція). URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32006L0054>.
8. Консолідовані версії Договору про Європейський Союз та Договору про функціонування Європейського Союзу з протоколами та деклараціями: Договір ЄС, ЄЕС від 07.02.1992, 25.03.1957 в ред. від 30.03.2010. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_b06#Text.
9. Рекомендація Комісії 2014/124/ЄС від 7 березня 2014 року про зміцнення принципу рівної оплати праці чоловіків і жінок (COM(2014)1405 final).
10. Директива (ЄС) 2023/970 щодо посилення застосування принципу рівної оплати за рівну роботу або роботу рівної цінності між чоловіками та жінками через прозорість оплати праці та механізми забезпечення. Директива ЄС від 10.05 2023.

Дата першого надходження рукопису до видання: 3.01.2026
Дата прийняття до друку рукопису після рецензування: 26.01.2026
Дата публікації: 2.02.2026