



International
Labour
Organization

ITC

International Training Centre



**Серія вебінарів із прикладів
передової практики заохочення
рівності в оплаті праці**

Сесія 1

Дата / 15.04

Час / 11:15-12:15

Оцінка практики рівної оплати праці на рівні підприємств:

**поглиблений аналіз швейцарського
аналітичного інструмента LOGIB**



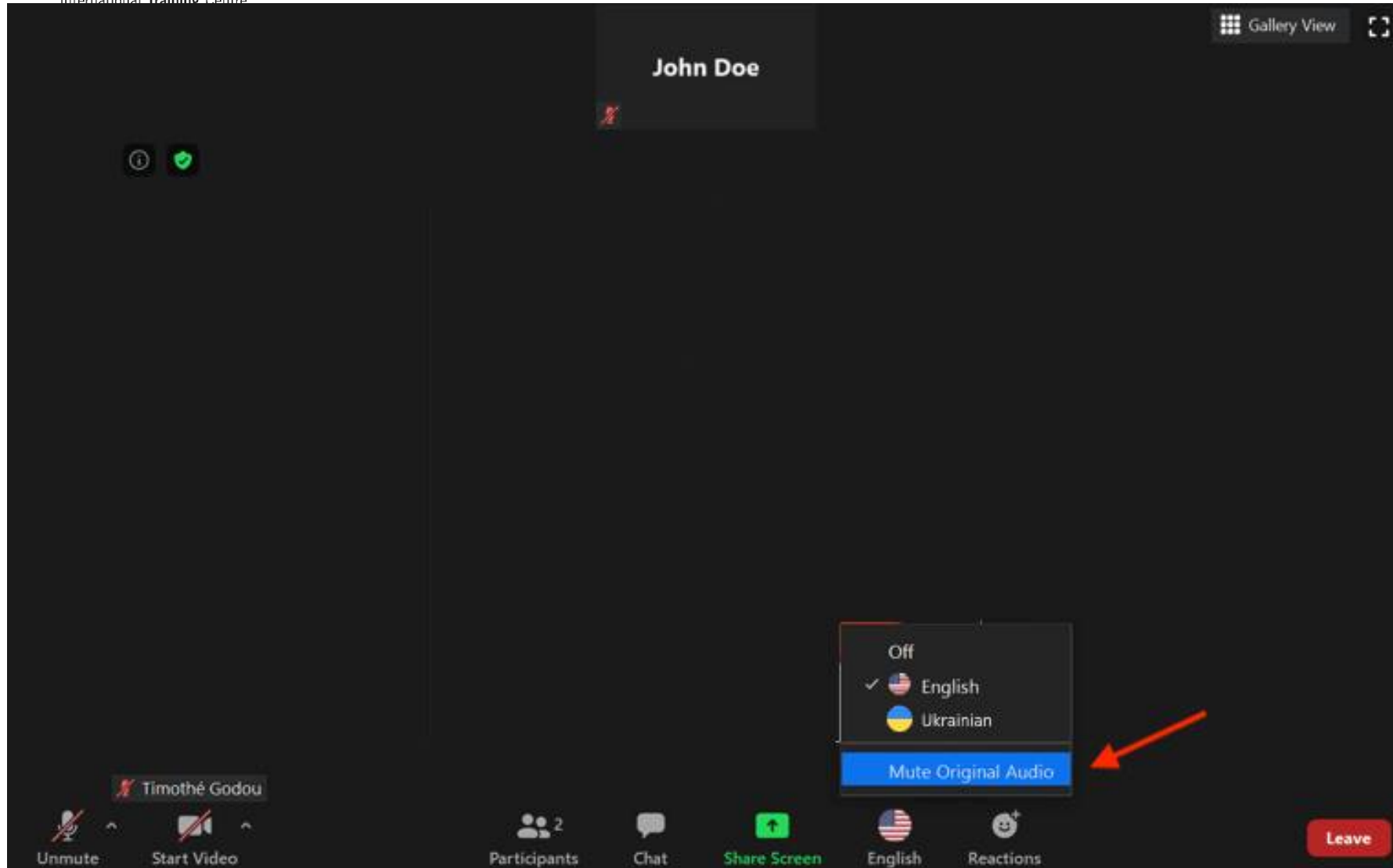
International
Labour
Organization

ITC



International Training Centre

2



Серія

15 квітня
11:15 – 12:15

Оцінка практики рівної
оплати праці на рівні
підприємств:
поглиблений аналіз
швейцарського
аналітичного
інструмента LOGIB

22 квітня
10:30 – 12:00

Створення сприятливого
політичного середовища
для рівності в оплаті
праці: британський
досвід щодо
законодавства про
прозорість оплати праці

29 квітня
10:30 – 12:00

Трипартизм і соціальний
діалог з метою
забезпечення рівної
оплати праці: досвід
Фінляндії



International
Labour
Organization

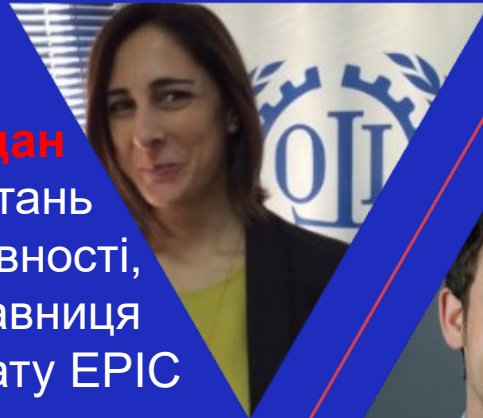


International Training Centre

▶ Наші сьогоднішні доповідачі

Емануела Поццан

Старша спеціалістка з ґендерних питань
Відділу МОП із ґендерних питань, рівності,
багатоманітності та інклюзії, представниця
Секретаріату EPIC



д-р Олівер Шрьотер

Економіст та експерт із питань рівної
оплати праці, Федеральне бюро з
ґендерної рівності Швейцарії



Андрій Фіголь

МОП, Національний координатор проекту
«Оплата праці в Україні: технічна допомога
зادля подолання заборгованості із
заробітної плати, встановлення мінімальної
заробітної плати та рівного винагородження»

Франческа Б'ясіто

МНЦ МОП, керівниця програми
«Міжнародні трудові норми, права
у сфері праці та ґендерна рівність»



▶ Емануела Поццан

Старша спеціалістка з ґендерних питань
Відділу МОП із ґендерних питань, рівності,
багатоманітності та інклюзії, представниця
Секретаріату ЕРІС





EPIC

Equal Pay International Coalition

EQUAL PAY FOR WORK OF EQUAL VALUE



▶ Олівер Шрьотер

Економіст та експерт із питань рівної
оплати праці, Федеральне бюро з
ґендерної рівності Швейцарії

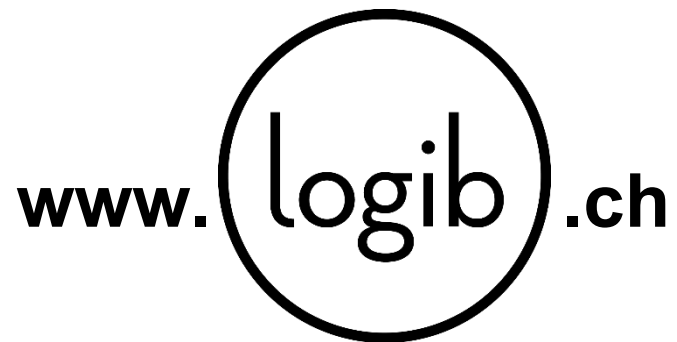




Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Федеральне міністерство внутрішніх справ (FDHA)
Федеральне бюро з гендерної рівності (FOGE)

Оцінка практики рівної оплати праці на рівні підприємств: поглиблений аналіз швейцарського аналітичного інструмента LOGIB



15 квітня 2021 року
10:15 за женеvським часом

**Д-р Олівер Шрьотер, економіст та експерт із питань рівної оплати праці,
Федеральне бюро з гендерної рівності Швейцарії (FOGE)**

www.ebg.admin.ch



Швейцарська правова база



Конституція і Закон про ґендерну рівність

Федеральна конституція
Швейцарської Конфедерації від
18 квітня 1999 року

Стаття 8. Рівність перед законом

Чоловіки та жінки мають рівні права. (...) Чоловіки та жінки мають право на **рівну винагороду за працю рівної цінності**.

Федеральний закон про
ґендерну рівність (GEA)
від 24 березня 1995 року

Стаття 3. Заборона дискримінації

Ця заборона поширюється, зокрема, на прийняття на роботу, розподіл обов'язків, установлення умов праці, **оплату праці**, базову підготовку та підвищення кваліфікації, просування по службі та звільнення.



Закон про державні закупівлі

Пункт 1(с) статті 8 Федерального закону про державні закупівлі (FARP)

с. Контракти укладаються тільки з
постачальниками, які гарантують
**рівне ставлення до чоловіків і
жінок в оплаті праці (...).**

Пункт 4 статті 6 Указу про державні закупівлі

**Орган-замовник може зажадати
проведення перевірок** щодо
рівного ставлення до жінок і
чоловіків.

Федеральний уряд може
здійснювати **контроль**.

- Якщо у компанії виявлено
дискримінацію в оплаті праці,
тендер може бути скасовано
або **накладено санкцію** за
порушення контракту.



Заходи з ліквідації ґендерної дискримінації в оплаті праці

- **Контроль** рівності в оплаті праці в системі державних закупівель
- **Обов'язковий аналіз** щодо рівної плати праці в усіх компаніях із чисельністю працівників 100 і більше (з *2020 року*)
 - **інформування працівників про результати**
- Хартія рівної оплати праці в державному секторі
 - **моніторинг**



Швейцарський веб-інструмент аналізу щодо рівної оплати праці - Logib

- **Автономія:** Logib може використовуватися анонімно і безкоштовно
- **Практичність:** потрібні тільки стандартні дані
- **Надійність:** обґрунтований науковий метод (регресійний аналіз методом найменших квадратів)
- **Прозорість:** інструмент, усі технічні деталі використововуваного методу та відповідні інструкції виконані німецькою, французькою, італійською та англійською мовами
- **Захист і безпека даних:**
 - ✓ передаються в зашифрованій формі та через https;
 - ✓ дані можуть редагуватися тільки локально, у кеші браузера користувача; треті особи не мають до них доступу;
 - ✓ як тільки браузер закрито, дані видаляються.



Стандартна модель аналізу в Швейцарській Конфедерації

Регресійний аналіз методом найменших квадратів,
статистичний підхід

$$\ln(Y_i) = \beta_0 + \beta_1 * FORM_i + \beta_2 * EXP_i + \beta_3 * EXP_i^2 + \beta_4 * ANC_i + \beta_5 * COM_i + \beta_6 * PP_i + \beta_7 * SEXE_i$$

Залежна змінна
«заробітна плата»

Незалежні змінні

Вплив ґендера на
заробітну плату

- *FORM* = тривалість навчання
- *EXP* = потенційний досвід
- *ANC* = стаж роботи
- *COM* = рівень кваліфікації
- *PP* = професійна посада
- β_7 = коефіцієнт дискримінації

Result of equal pay analysis

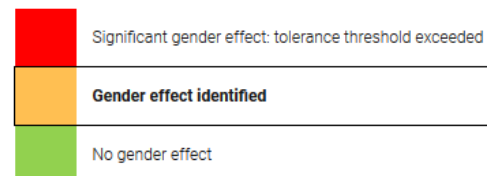
 All the data you have read-in and edited will be deleted permanently as soon as you close your browser. However, you can export the data as it currently stands and then read it again into Logib later.
[Export data sheet as Excel file](#)

Information on the analysis

Company/institution:	Number of employees	160 (71 Women / 89 Men)
UID	Number of employees included	155 (69 Women / 86 Men)
Month	07/2020	

Rating level and wage difference

Taking personal qualification and workplace characteristics into consideration, women earn 4.0% less.



^ Aid to interpretation and recommendation for action

If both the personal qualification and workplace characteristics of your employees are taken into account, a systematic gender effect on pay within your company can be identified.

This means that any differences in pay which exist cannot be explained or explained solely by the interplay of various objective factors such as age, training and professional position, but are at least partly attributable to gender.

We recommend subjecting your data and pay practices to an in-depth analysis in order to identify specific courses of action.

It may make sense to begin by taking a closer look at individual people or groups. The export form containing your data shows you the actual standardised full-time earnings of each person alongside their expected pay under the model. If there is a significant gap between the two, this indicates that deliberate steps should be taken to analyse the wages of those concerned more thoroughly and that you should consider making adjustments. The cockpit also makes it easy for you to gain further useful information from your data in a variety of ways.

In addition, the FOGE runs [workshops](#) that you could attend. You can also seek outside advice by choosing from a wide range of professional services that are available.

Further information can be found on the [equal pay platform](#).



Необхідні дані

Персональні дані, дані про роботу і заробітну плату

Вік або рік народження	Можливі кілька форматів
Стать	1 = чоловіча, 2 = жіноча
Стаж роботи (років)	Можливі кілька форматів
Найвищий рівень освіти (за ISCED)	8 рівень (1 = магістр або еквівалентний ступінь, 8 = обов'язкова шкільна освіта)
Потрібні професійні навички (за ISCO-08)	4 рівні (1= напружена й найважча робота, 4 = прості одноманітні операції)
Професійна посада (за системою Eurostat)	5 рівнів (1= старше та вище керівництво, 5= без управлінських функцій)
Діяльність / функція (за ISCO)	Назва виконуваної функції чи роботи згідно з функціональними специфікаціями
Оплачуваний відсоток робочого часу або оплачувана кількість годин	Забезпечує можливість стандартизації заробітної плати
Компоненти оплати праці (погодинна заробітна плата / місячний заробіток)	Заробітна плата брутто Надбавки 13-та заробітна плата Спеціальні виплати



Приклад заповненого аркушу таблиці даних

див. www.logib.ch

Age (date of birth, year of birth, age)	Gender	Years of service (date of entry, year of entry, number of years of service)	Educati on and training	Function (job carried out)	Skill level within company / qualification level	Profession al position	Employees paid monthly: Activity rate in %:	Employees paid hourly: number of paid hours during the reference month	Basic wage	Allowanc es (Shift, Sunday and night work plus other extra pay for difficult working conditions, 1/12 of annual total)	13th monthly wage (generally 1/12 of basic wage)	Special payments (1/12 of annual total)	Usual weekly working hours in compan y (for full- time employe es, i.e. activity rate = 100%)
62	1	31	7	Production	4	5	100	0	5260	0	437	0	
60	1	11	6	Sales	3	4	100	0	5800	0	481	993	
29	2	6	8	Production	4	5	100	0	4370	0	363	0	
53	1	18	7	Auxiliary staff member	4	5	100	0	4750	0	394	0	
16	2	14	6	Sales	3	4	100	0	7360	0	611	2540	
35	2	24	7	Production	4	5	100	0	4980	0	415	0	
40	1	40	6	Production	4	5	100	0	5290	0	439	0	
6	2	28	7	Auxiliary staff member	4	5	100	0	5130	0	428	0	
44	2	15	8	Production	4	5	100	0	4390	0	364	0	
33	1	16	7	Production	4	5	100	0	5616	0	468	0	
37	2	47	7	Production	4	5	100	0	5210	0	434	0	
60	1	44	6	Production Group Leader	3	3	100	0	8030	0	666	1363	
58	1	19	6	Purchasing	3	5	100	0	6020	0	500	0	
47	2	24	6	Purchasing	3	5	100	0	5770	0	470	0	



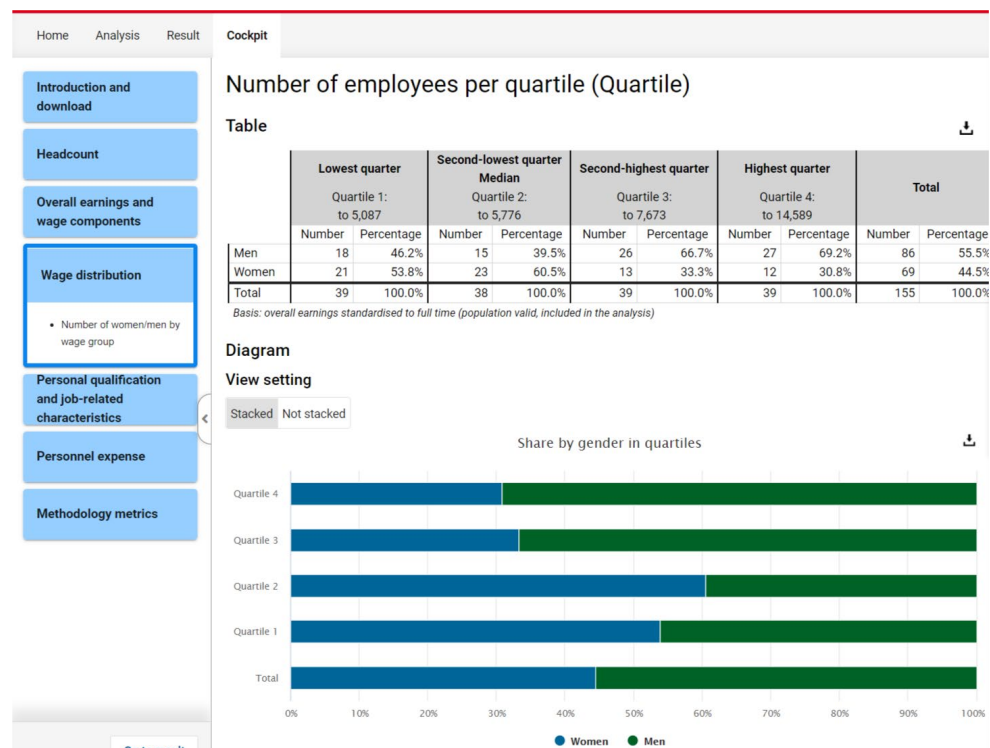
Онлайн-демонстрація веб-інструмента Logib



Результати ґендерного аналізу оплати праці

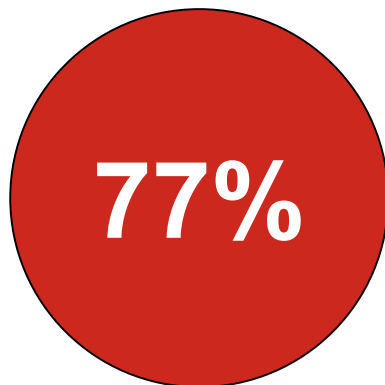
Стандартний інструмент аналізу (Logib)

- Матеріали для кадрової служби та керівництва
 - підвищують обізнаність
 - ведуть до дій (коректив)
- Інформування про результати
 - створення репутації роботодавця
 - порівняльний аналіз



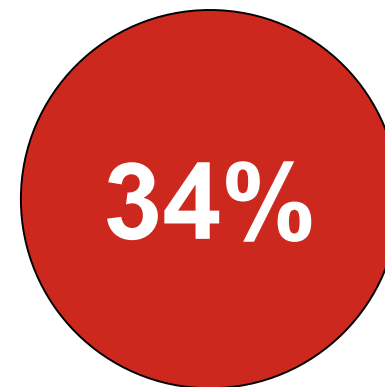


Стандартний інструмент аналізу (Logib)



підприємств вважають, що вони
вже дотримуються принципу
рівності в оплаті праці

підприємств уже перевірили, чи
відповідає їхня система оплати праці
принципові рівності



підприємств, які вже перевірили свою практику
оплати праці, внесли корективи – в основному
підвищили заробітну плату жінок



Дякую за увагу!



Вебінар ЕРІС з онлайн-демонстрацією Logib:

<https://youtu.be/ljubAYaCrfc>

(перші 30 хвилин)



International
Labour
Organization

Час для запитань

Підніміть руку / поставте запитання /
введіть його у чаті



International
Labour
Organization

Дякуємо за увагу... і до ▶ наступного тижня

22 квітня
10:30 – 12:00

Створення сприятливого
політичного середовища для
рівності в оплаті праці:
британський досвід щодо
законодавства про прозорість
оплати праці