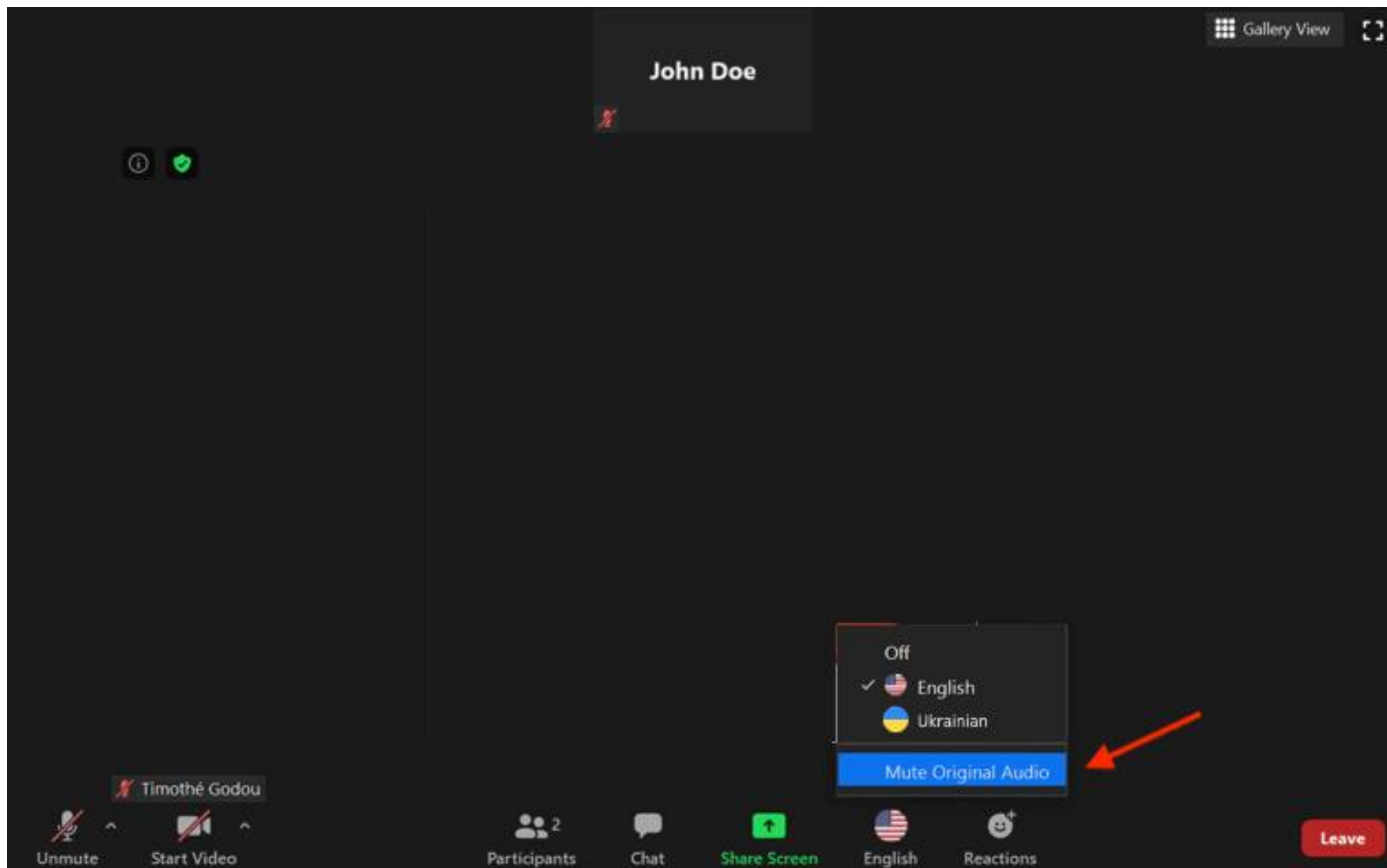


Створення сприятливого політичного середовища для рівності в оплаті праці: досвід Великобританії



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 – 11:45

Створення сприятливого
політичного середовища
для рівності в оплаті
праці: досвід
Великобританії

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



Д-р Зара Нану

Генеральна директорка і співзасновниця компанії GAPSQUARE (Великобританія)

Модератори:



Андрій Фіголь

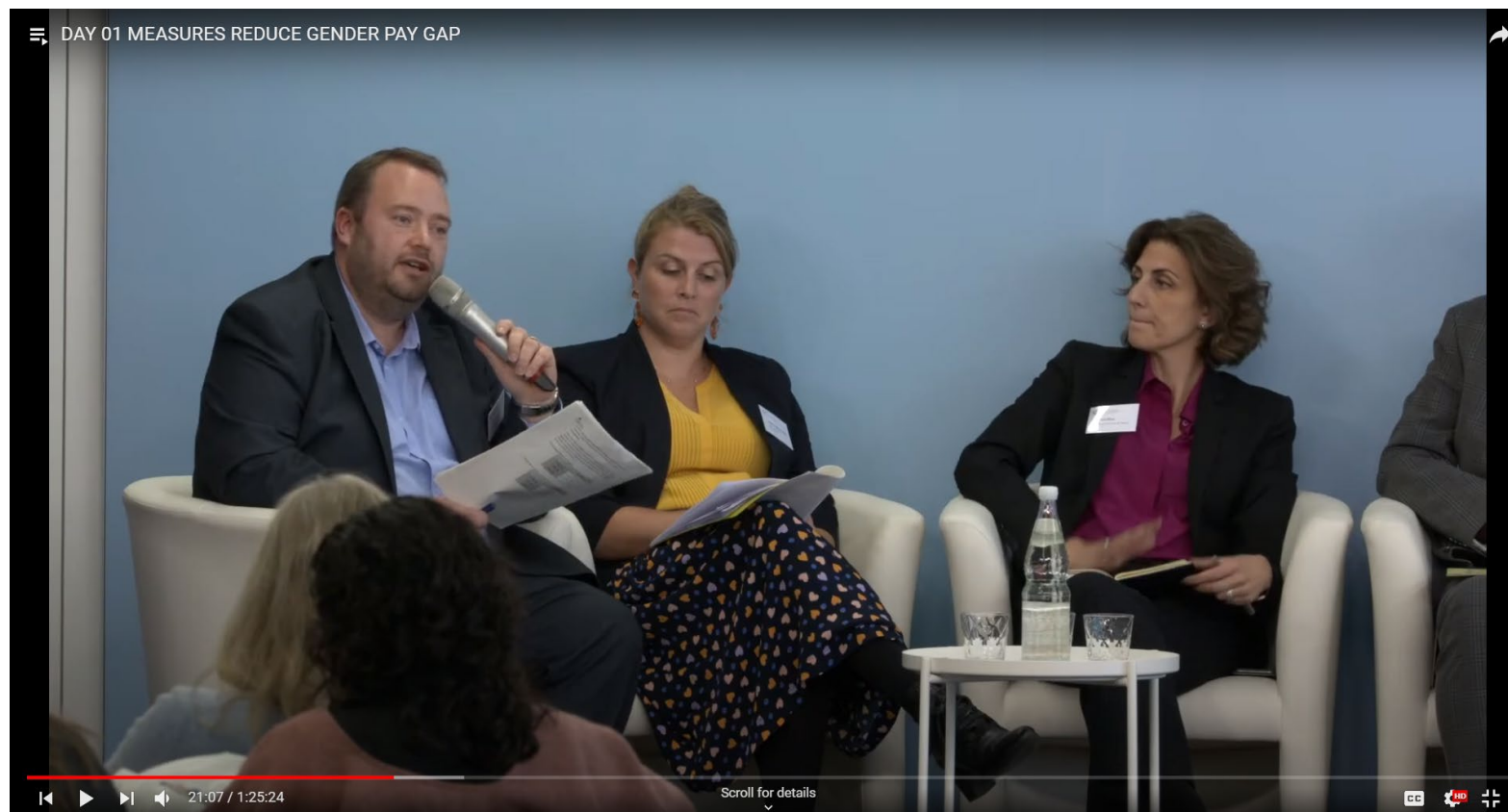
МОП, Національний координатор проекту «Оплата праці в Україні: технічна допомога задля подолання заборгованості із заробітної плати, встановлення мінімальної заробітної плати та рівного винагородження»

Франческа Б'ясіто

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



Трохи про британське законодавство про прозорість оплати праці



► Трохи про британське законодавство про прозорість оплати праці

2010: Закон про рівність, у якому об'єднано різне законодавство про протидію дискримінації

2017: для роботодавців із чисельністю працюючих більше 250 осіб встановлено обов'язок подання публічної звітності про ґендерний розрив в оплаті праці (10 тис. звітів на рік)

- Затверджують вищі посадовці – заохочується підзвітність і діалог, залученість на найвищих рівнях
- Умови у правилах закупівель і конкурсів – позитивні зміни поширюються на нижні рівні
- Роль Уряду: еволюція протягом більш ніж трьох років, від суто дотримання до загального керівництва та галузевого підходу – непросте питання, єдиного рішення немає
- Публікація планів дій не є обов'язковою, але заохочується – покращує комунікацію та імідж, допомагає роботодавцям розробити стратегію забезпечення змін
- **«Не для збільшення кількості судових позовів», а лише для забезпечення пильної уваги до цієї проблеми серед інших питань порядку денного»**

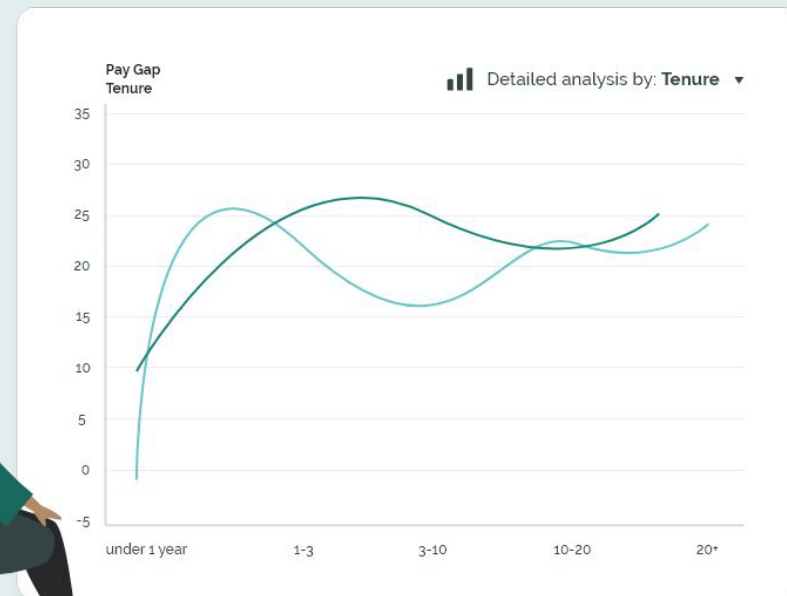
Д-р Зара Нану

Генеральна директорка і співзасновниця
компанії GAPSQUARE (Великобританія)





Кадрова аналітика для інклюзивних роботодавців



Багатоманітність не може чекати



60%

робочої сили до 2025 року
складатимуть жінки та
етнічні меншини



52%

працівників розглядають
можливість звільнення,
знайшовши інформацію
про оплату праці в
Інтернеті



80%

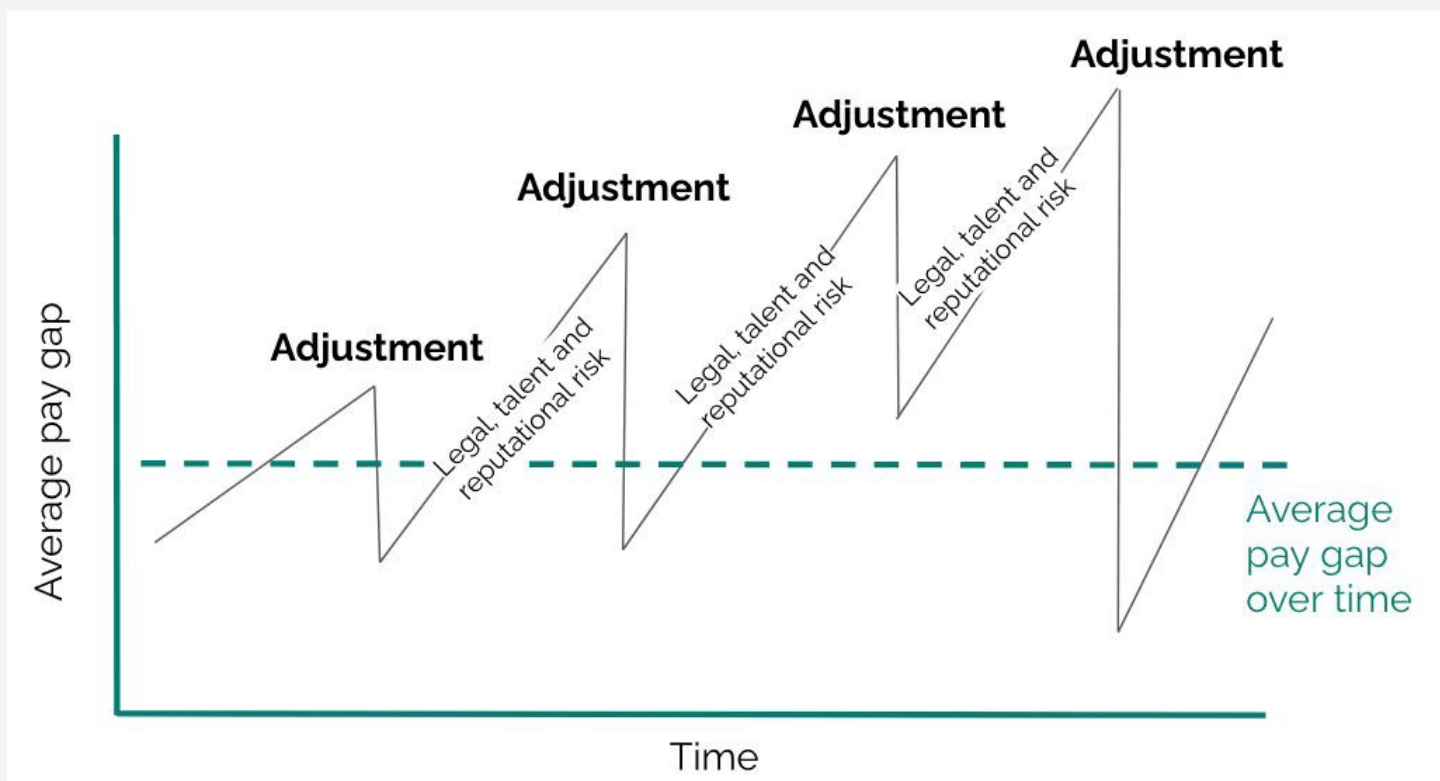
організацій готові вживати
заходів щодо рівності в
оплаті праці та усунення
розривів у цій сфері

Що таке компанія Gapsquare?

Наше бачення – світ, де праця є справедливою та інклюзивною, де оплата праці відповідає її цінності й процвітають різноманітні таланти.



Чому важливо дотримуватися довгострокового підходу?



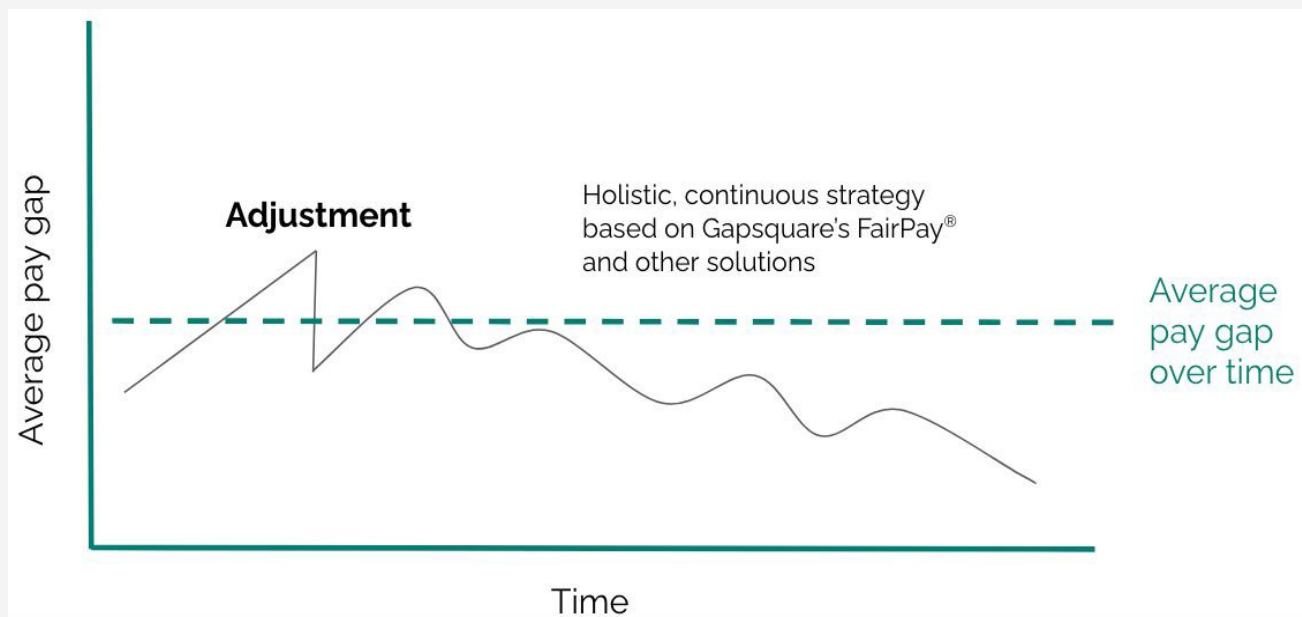
Боротьба з нерівністю на епізодичних засадах не виправдовує себе

Це наражає вашу організацію на значні юридичні, кадрові та репутаційні ризики

Замість цього слід обрати більш цілісний підхід як головну частину вашої майбутньої стратегії

Наше програмне забезпечення спрощує цю задачу

Чому важливо дотримуватися довгострокового підходу?



Використовуючи цілісну, неперервну стратегію, ваша організація може уникнути потенційних юридичних, кадрових і репутаційних ризиків

Цей дуже розумний шлях до забезпечення справедливості у вашій організації принесе користь вам і вашим працівникам

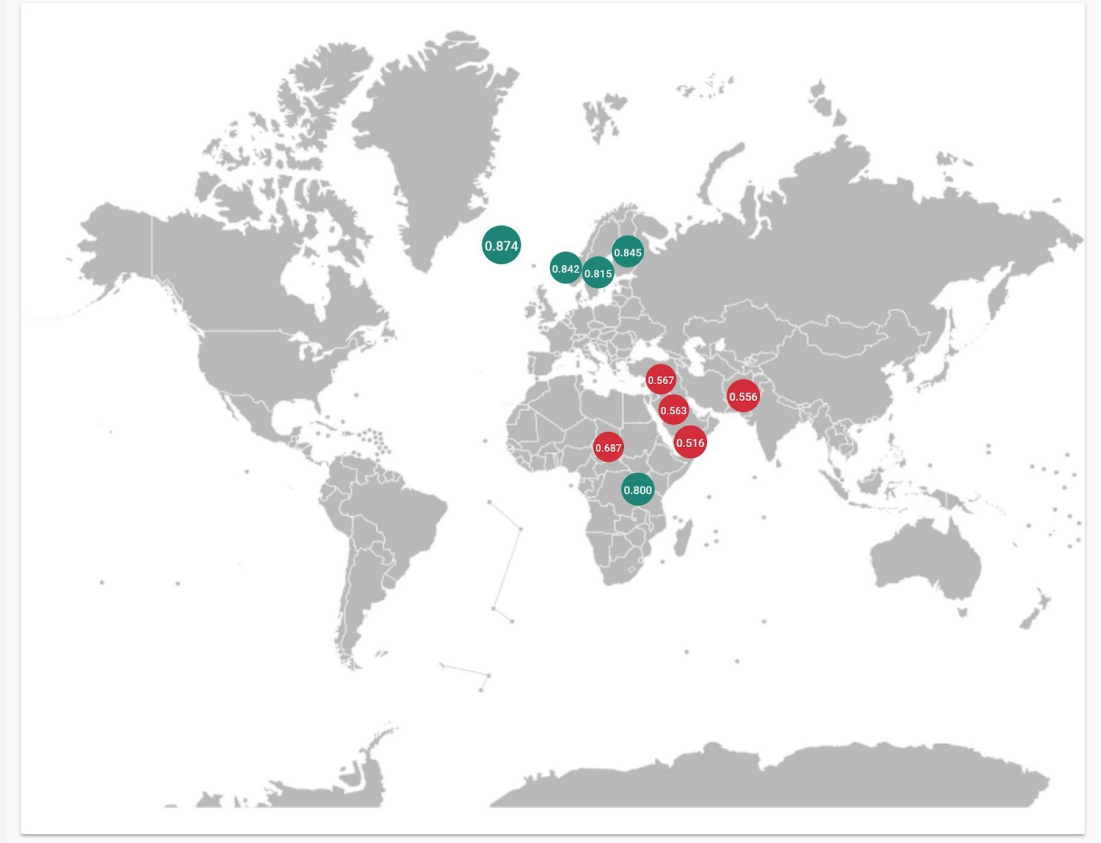
Наші послуги забезпечують запобігання і допомагають вашій організації процвітати

Глобальний рух

Транснаціональним компаніям дуже важливо виконувати складні місцеві вимоги, що змінюються.

Компанія Gapsquare може надати конкретну експертну підтримку в сфері рівності в оплаті праці для забезпечення виконання місцевих правил та реалізації інших заходів у цій царині.

Ми підтримуємо партнерські відносини з юридичними фірмами, установами та органами влади багатьох країн світу для надання нашим клієнтам обґрунтованих порад і підтримки в сфері рівності в оплаті праці.



Керуючись
законодавством про
прозорість ґендерного
розриву в оплаті праці, ми
повинні розуміти цей
ґендерний розрив із точки
зору майбутнього сфери
праці



Майбутнє сфери праці



Top 20 jobs with increasing demand

Role	Pay*
Data analysts and scientists	£45,124
AI and Machine Learning specialists	£72,871
Big data specialists	£50,000
Digital marketing & strategy specialists	£31,077
Process automation specialists	£42,841
Business development professionals	£28,349
Digital transformation specialists	£65,298
Information security analysts	£39,017
Software and application specialists	£40,000
Internet of things specialists	£58,500
Project managers	£43,697
Business services & admin managers	£29,665
Database & network professionals	£33,119
Robotics engineers	£41,918
Strategic advisors	£44,240
Management & organisation analysts	£34,725
FinTech engineers	£55,000
Mechanics & machinery repairers	£25,161
Organisation development specialists	£26,147
Risk management specialists	£83,279

Key

Female dominated roles

Male dominated roles



Top 20 jobs with decreasing demand

Role	Pay*
Data entry clerks	£17,685
Admin & executive secretaries	£24,010
Accounting, bookkeeping & payroll clerks	£20,927
Accountants and auditors	£39,014
Assembly & factory workers	£21,097
Business services & admin managers	£29,665
Client information & customer service workers	£20,000
General operations managers	£42,000
Mechanics & machinery repairers	£25,161
Material recording & stock keeping clerks	£20,659
Financial analysts	£38,000
Postal service clerks	£19,026
Sales rep, wholesale and manuf., tech and sci. products	£25,115
Relationship managers	£42,000
Bank teller & related clerks	£19,354
Door-to-door sales, news & street vendors	£27,535
Electronics & telecoms installers & repairers	£25,558
Human resources specialists	£43,189
Training & development specialists	£35,177
Construction labourers	£22,296

Sources

*Pay as average annual salary, Glassdoor

ONS Gender pay gap explorer

World Economic Forum Report on the Future of Jobs

Існує багато шляхів до інклюзивності на робочих місцях



Справедлива оплата і
компенсація



Інклюзивні організації



Стійкий
кадровий
потенціал

Справедлива оплата і компенсація

Рационалізуйте аналіз оплати праці шляхом автоматизації, відстежуючи дані про рівність, щоб можна було зосередитися на тому, що має найбільше значення – на реалізації сталих змін



Справедлива оплата і компенсація

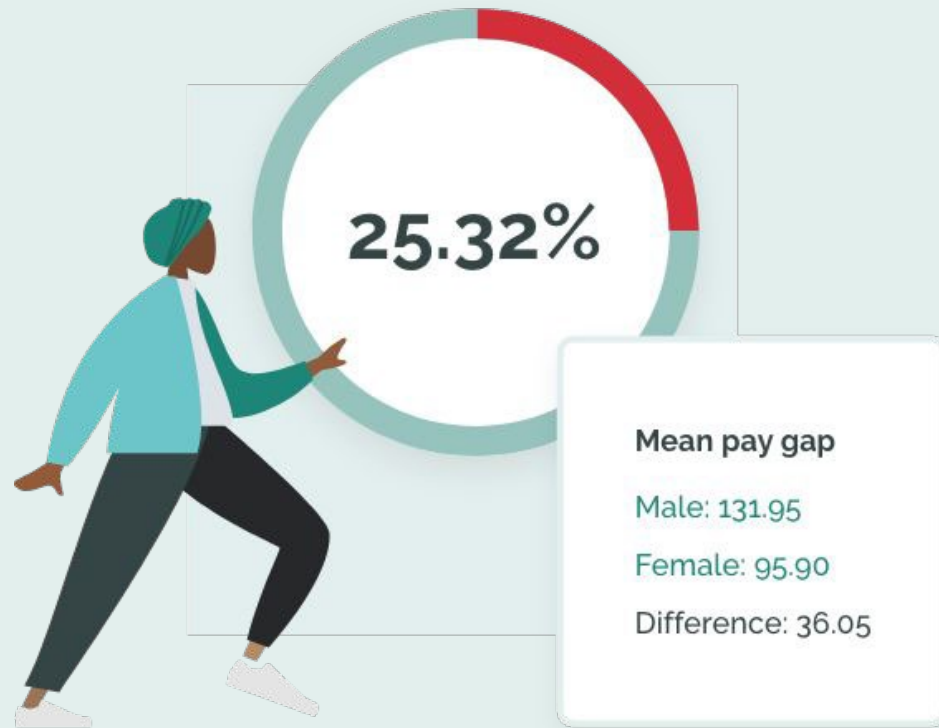


Нескориговані та скориговані розриви в оплаті праці на основі обраних вами даних (компоненти «основна», «змінна», «винагорода» і «компенсація») можна розбити за організаціями, підрозділами та категоріями посад.

Пояснювана чи **непояснювана** частина розривів в оплаті праці, з урахуванням визначальних характеристик оплати праці, наприклад, віку, стажу роботи, місця, підрозділу тощо, з використанням нашої методики розкладу.

Аналіз внеску, що дозволяє з'ясувати, які визначальні характеристики оплати праці мають найбільший вплив на ваші розриви в оплаті праці.

Справедлива оплата і компенсація



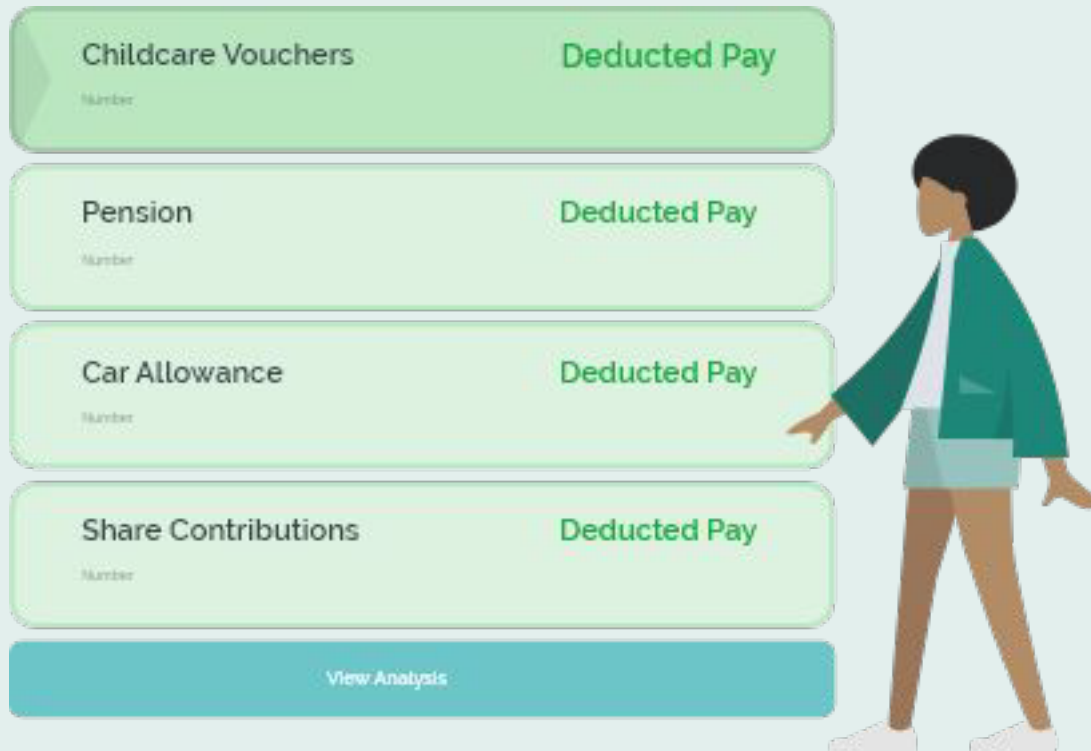
Підтримка у регулюванні

Підготовка звітів про розриви в оплаті праці в масштабах вашої організації, що дозволяє забезпечити точну і ефективну звітність про ґендерний та етнічний розриви в оплаті праці з розбивкою по країнах.

Спеціально розроблена пояснювальна записка

Допомагає колективам правильно інтерпретувати результати комплексного аналізу даних з урахуванням експертних знань щодо рівності та багатоманітності

Справедлива оплата і компенсація



Формування контексту

По-справжньому детально вивчіть свої дані та зрозумійте структуру своєї робочої сили, що вияснити, як контекст впливає на оплату праці.

Подивіться, як різні демографічні характеристики та інша інформація про людські ресурси пов'язана з оплатою праці.

Стійкий кадровий потенціал



Стійкість кадрів ще ніколи не була настільки важливою.
Ми можемо підтримати вас у:

- **розбудові спільноти** навколо змін щодо багатоманітності та інклюзивності
- **розумінні** потреб у **добробуті** в вашій організації
- організації та вимірюванні **змішаної роботи**
- реалізації **сімейної політики**, актуальної для ваших колективів
- аналізі можливостей змін **у кадровому потенціалі**

Інклюзивні організації

Вимірюйте успішність політики, переглядайте пріоритетність багатоманітності та інклюзивності в умовах змін

Скорочуйте до мінімуму втрати часу кадрових служб / служб із питань багатоманітності та інклюзивності за допомогою інформаційного забезпечення

Порівняйте свою відповідь на коронавірус (з наголосом на інклюзивність)

Проаналізуйте ризик скорочення персоналу / включення – як виглядатиме ваша компанія з точки зору багатоманітності після скорочень?



Ми працюємо з
найкращими



accenture



suez

CONDÉ NAST

GREATER
LONDON
AUTHORITY

TECH 
NATION



Fawcett 
Equality. It's about time.

serco



 **ADDLESHAW
GODDARD**



ARUP



TaylorWessing

F  **LANE**

Контактні дані:

Sian Webb (Шан Вебб)
VP Partnerships & Growth
sian.webb@gapsquare.com



International
Labour
Organization

Час для запитань

Підніміть руку / поставте запитання /
введіть його у чаті



International
Labour
Organization

Дякуємо за увагу... і до наступного тижня

29 квітня

10:30 – 12:00

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