

ЗВІТ ОЕСР: НАСКІЛЬКИ МЕНШЕ ПЛАТЯТЬ ЖІНКАМ, НІЖ ЧОЛОВІКАМ?



На сайті видання The Washington Post опублікована стаття Аліси Кантор «Наскільки менше платять жінкам, ніж чоловікам?».

У ній автор аналізує матеріали відповідного звіту ОЕСР і висловлює свою думку, що для скорочення незмінно великого розриву між заробітною платою жінок і чоловіків необхідно оприлюднювати такі дані й публічно їх обговорювати. Прагнення до прозорості оплати праці реалізується завдяки політичним і правовим рішенням та директивам. Це дозволяє здійснювати моніторинг процесів оплати праці та визначати ефективні заходи регулювання. Аліса посилається на ключові питання, описані у звіті. Наразі серед 38 країн Організації економічного співробітництва та розвитку 27 підтримують ту чи іншу форму прозорості оплати праці. Їх дані показують, що гендерний розрив в оплаті праці в країнах ОЕСР скоротився з 19% 1996 року до 12% 2021 року, якщо оцінювати середні доходи жінок і чоловіків. Проте розрив в оплаті праці скоротився не в усіх країнах. Одна з причин гальмування пов'язана з вибірковістю регулювання: спеціальні норми зазвичай застосовуються до великих компаній, залишаючи поза увагою середній та малий бізнес. У Великій Британії, наприклад, розрив не

зменшився з моменту запровадження звітності у 2017 році. У Данії різниця скоротилася на 7% після ухвалення закону про прозорість. Найбільш жорстким є ісландський стандарт «рівної оплати за рівну цінність», де закон зобов'язує роботодавця обґрунтовувати кожне рішення про виплату бонусів. Компанії, які не дотримуються вимог, повинні сплатити штраф. Як результат, розрив в оплаті праці в Ісландії скоротився до 10%. Європейський Союз нещодавно ухвалив таку саму директиву. Аналіз Harvard Business Review за 2020 рік показав, що таке регулювання призвело до збільшення заробітної плати жінок на 8%. Включення інформації про діапазон зарплат у списки вакансій також допомогло. На думку експертів, заходи прозорості оплати праці також виявилися більш ефективними в країнах з більш високим рівнем активності профспілок. Країни, де захист колективних інтересів слабкий (США, Велика Британія), відчують більшу протидію цій політиці. Тоді як у Бельгії, де майже половина робочої сили охоплена профспілковими організаціями, гендерний розрив в оплаті праці скоротився удвічі і становив 5%. У 2021 році законодавці США знову ухвалили закон, що гарантує жінкам і чоловікам рівну оплату за одну й ту саму роботу. Але бар'єри на шляху прогресу залишаються. Зокрема, є протидія розкриттю інформації; жінки недостатньо представлені на високооплачуваних посадах; публікуються надзвичайно широкі діапазони заробітних плат для найму працівників.

Детальніше: <https://is.gd/LiyvEn>

Фото: pixabay.com

#HPAT_Усі_новини #HPAT_OECD

2023-09-04

Інформація з офіційного вебпорталу Національного репозитарію академічних текстів