



Право на равную оплату за труд равной ценности

(Оригинальное название на польском языке: *Prawo do równej płacy za pracę tej samej wartości*)

Сотрудники, выполняющие одну и ту же работу, должны получать одинаковое вознаграждение, кроме того, вознаграждение также должно быть равным, даже если их работа совершенно разная, но имеет одинаковую ценность, которая оценивается по объективным критериям. Это право применяется не только к женщинам и мужчинам, но и ко всем работникам, независимо от расы, этнической принадлежности, национальности, иммиграционного статуса, состояния здоровья, инвалидности, возраста, сексуальной ориентации, гендерной идентичности или любой другой причины.

Традиционное понимание права во взаимоотношениях государства и человека

Государства должны принять такие законы и применять меры, способствующие равной оплате за труд равной ценности и предотвращающие дискриминацию в оплате труда, в том числе в частном секторе.

Государства должны обеспечивать равную оплату за труд равной ценности в государственном управлении на центральном, региональном и местном уровнях, а также за работу по договорам публичного права или на предприятиях, полностью или частично принадлежащих государствам.

Однако различия в оплате труда не являются дискриминационными, если они являются результатом объективной оценки выполненной работы.

Как понимать это право в контексте бизнеса?

- Сотрудники, выполняющие одинаковую работу, должны получать одинаковую оплату. Причем вознаграждение также должно быть равным, когда их работа совершенно разная, но имеет равную ценность, которая оценивается по объективным критериям. Это касается не только базовой заработной платы и любых других вознаграждений, косвенно выплачиваемых сотрудникам.
- Распространяется не только на женщин и мужчин, но и на всех сотрудников, независимо от расы, этнической принадлежности, национальности, иммиграционного статуса, состояния здоровья, инвалидности, возраста, сексуальной ориентации, гендерной идентичности или любой другой причины⁴.
- При оценке работы следует учитывать, в том числе, требуемые от сотрудника навыки, обязанности и рабочую нагрузку, а также условия труда. Такая оценка может быть основана на сравнении заработной платы сотрудников разных организаций, предприятий и профессий.
- В контексте бизнеса это также означает принятие необходимых мер для обеспечения того, чтобы политика вознаграждения / правила вознаграждения действительно основывались на принципе равной оплаты за труд равной ценности.



- Компания также должна обеспечить прозрачность в отношении правил оплаты труда и шкалы заработной платы, чтобы снизить риск дискриминации в отношении женщин или других групп в отношении оплаты труда.
- Фирмы также должны следить за тем, чтобы условия, в которых предполагается работать женщинам, не уступали тем, в которых работают мужчины. В ситуации, когда, например, местное законодательство запрещает прием на работу женщин или более низкая заработная плата для женщин является приемлемой с культурной точки зрения, подумайте о том, чтобы связаться с местными НГО, чтобы оценить, что компания может сделать для полного выполнения этого права при неблагоприятных обстоятельствах.

Положительный пример

Разработке правил оплаты труда и шкалы оплаты труда предшествует оценка должностей, касаясь которой следует консультироваться с профсоюзами в организациях где они есть. Принимаются во внимание различные критерии, такие как тип работы, требуется ли руководить другими людьми, необходимая квалификация, влияние работы на здоровье сотрудника.

Кроме того, для отдельных сотрудников компания также оценивает количество и качество выполненной работы, включая навыки и профессиональный опыт.

Компания Z проанализировала размер оплаты труда по гендерному признаку с разбивкой на отдельные рабочие группы. Выяснилось, что женщины зарабатывают в среднем на 23% меньше мужчин, выполняющих ту же работу или работу равной ценности. Правление решает ликвидировать разрыв в заработной плате за счет повышения заработной платы женщин. Также вводится обязательство публиковать распределение заработной платы в объявлениях о вакансиях, чтобы все кандидаты знали, какая зарплата назначена на данную должность уже во время собеседования.

Отрицательный пример

В компании Y принято различать сотрудников, работающих полный и неполный рабочий день, и предоставлять бонусы только сотрудникам, работающим полный рабочий день. В большинстве случаев женщины работают неполный рабочий день. Таким образом, подобная практика ведет к косвенной дискриминации, поскольку указанное в контракте время в распоряжении работодателя не равносильно, например, более низкому качеству работы.

Компания X нанимает нового сотрудника - иммигранта из страны с более слабой экономикой. Из-за его происхождения компания предлагает ему зарплату на 15% ниже, чем у других сотрудников, работающих на этой должности, потому что сотрудники отдела кадров считают, что это больше, чем он мог бы заработать в своей стране.



Какие действия следует предпринять компании в соответствии с Руководящими принципами ведения бизнеса в аспекте прав человека ООН?

(противодействие, смягчение последствий)

Положение о вознаграждении в компании, действующее уже 20 лет, достаточно детализировано, однако дополнено многочисленными приложениями и дополнительными положениями в области вознаграждений, премий и оплаты труда.

Люди, ответственные за человеческие ресурсы / HR, при принятии решений о заработной плате не соблюдают правила, а практикуют в компании. Сотрудники, с другой стороны, часто жалуются, что не знают, почему они получают совершенно разные льготы на одинаковых должностях в зависимости от подразделения, к которому они назначены.

В этой ситуации правление должно принять решение об унификации и адаптации регламента к ситуации в компании. Также рекомендуется оценить должности и размер справедливой оплаты труда в данном населенном пункте.

Что делать, если Ваши права были нарушены?

1. На уровне компании:

- Если есть профсоюз, то даже работник, не являющийся его членом, может подать там жалобу.
- Вы также можете использовать внутреннюю систему подачи жалоб, если таковая имеется.
- Если рабочее место находится в ведении Европейского производственного совета, сотрудники могут использовать его для подачи жалобы центральному руководству.

2. Жалоба в досудебный орган:

- О нарушениях можно сообщить в Национальную инспекцию труда. Следует помнить, что и сотрудники, и подрядчики должны получать как минимум минимальную заработную плату.
- Если работодатель соглашается, посредничество может быть проведено для установления надлежащего уровня оплаты труда и компенсации любой задолженности.
- Вы можете подать уведомление в [национальный контактный пункт ОЭСР](#) (процедура подачи жалоб описана [здесь](#)).

3. Суд:

- Если есть нарушения в выплате заработной платы, например:
 - вознаграждение ниже минимума или ниже, чем предусмотрено положениями о вознаграждении или коллективным трудовым договором,
 - сверхурочная работа не оплачивается,
 - при начислении бонусов сотрудник не учитывается, хотя он соответствует всем критериям,
 - вовремя не выплачивается вознаграждение.



- Вы можете обратиться в суд по трудовым спорам о выплате заработной платы.
- Если иной размер вознаграждения объективно не оправдан и характеризуется дискриминацией, преследованием или моббингом, вы можете потребовать компенсацию в размере не менее минимального вознаграждения за работу.
- Невыплата заработной платы является правонарушением. О них можно сообщить в [Национальную инспекцию труда](#).
- Если нарушение закона о заработной плате является злонамеренным или постоянным, или если работодатель не выплачивает вознаграждение, это является уголовным преступлением. Вы можете уведомить [Национальную инспекцию труда](#), полицию или прокуратуру о совершении преступления.

Где найти дополнительную информацию?¹

- [Гендерный разрыв в оплате труда: определение и причины, Европейский парламент, 2020.](#)
- [Неравенство в оплате труда женщин и мужчин, IBS, 2016 г.](#)
- [Равная оплата за равный труд! Социальная кампания за права размещенных сотрудников, OPZZ, 2017.](#)
- [Описание и оценка должностей \(пример, касающийся государственной службы\), веб-сайт gov.pl.](#)

Международное право

- Статья 7 а) [Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах](#).
- Статья 3 [Международного пакта о гражданских и политических правах](#).
- Конвенция МОТ № 100 от 29 июня 1951 г. о равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности.
- Статья 14 Конвенции о защите прав человека и основных свобод (сокращенно - Европейская конвенция о правах человека (запрещение дискриминации)).
- Статья 4 п. 3 Европейской социальной хартии (право женщин и мужчин на равную оплату за труд равной ценности).
- Статья 21 [Хартии основных прав Европейского Союза](#) (право на равное обращение).
- Статья 23 [Хартии основных прав Европейского Союза](#) (равенство женщин и мужчин также в отношении оплаты труда).
- Это право тесно связано с правом на равное обращение.

¹ Информационные листы "Права человека в бизнесе" изначально разрабатывались для польских читателей. В связи с этим, ресурсы относятся к сайтам, имеющим отношение к польскому контексту. Было решено сохранить исходные ресурсы и не удалять их полностью, поскольку во многих случаях информационные листы "Права человека в бизнесе" будут использоваться непольскими читателями, проживающими в Польше, которым они могут быть полезны.

По состоянию на конец 2021 года.

Разработка и перевод информационных листов «Права человека в бизнесе» на русский язык стали возможными благодаря финансированию, предоставленному грантом Европейской коалиции за корпоративную справедливость.



Другие стандарты

- Статья 23 п. 2 [Всеобщей декларации прав человека](#).
-