

## Как Конфедерация обеспечит равенство зарплат? | Comment la Confédération va-t-elle assurer l'égalité salariale?

Автор: Заррина Салимова, [Берн](#), 24.06.2020.



«Равенство – сейчас», - обеспечение равенства, в том числе и зарплатного, было одним из главных требований женской забастовки 14 июня 2019 года. Фото: NashaGazeta

1 июля 2020 года вступает в силу поправка к Закону о равенстве (LEg). Новые

положения обязывают компании, в которых работают сто и более сотрудников, проводить внутренний анализ заработных плат на предмет гендерного равенства.

|

La modification de la Loi sur l'égalité (LEg) entre en vigueur le 1er juillet 2020. Les nouvelles dispositions obligent les entreprises employant 100 travailleurs et plus à procéder à l'interne à une analyse de l'égalité des salaires.

Comment la Confédération va-t-elle assurer l'égalité salariale?

Закон о равенстве ([LEg](#)), который действует в Швейцарии с 1996 года, применяется ко всем сферам трудовой деятельности, включая прием на работу, увольнение, непрерывное образование и сексуальные домогательства на рабочем месте. Закон запрещает дискриминацию – как прямую, так и косвенную. Ровно через неделю, 1 июля, вступает в силу одобренная парламентом в 2018 году поправка к LEg, цель которой состоит в том, чтобы улучшить реализацию принципа равной оплаты труда женщин и мужчин.

Согласно новому положению LEg, компании, насчитывающие сто и более сотрудников, должны проводить внутренний аудит на предмет равенства зарплат. Закон затрагивает 0,9% швейцарских предприятий, на которых работают 46% всех сотрудников Конфедерации, отмечается на [сайте](#) правительства. Первая проверка должна быть проведена в течение года после вступления поправки в силу, т.е. она должна быть завершена не позднее конца июня 2021 года. Компания может выбрать любой отчетный месяц с июля 2020-го по июнь 2021-го. Если в результате аудита гендерно обусловленного зарплатного разрыва не будет выявлено, то компания освобождается от дальнейших проверок. В противном случае аудит должен будет повторяться каждые четыре года.

Проведение проверки должно быть поручено независимому органу, причем Федеральный совет установил критерии для обучения аудиторов, которые должны будут ознакомиться с правовыми основами в области равной оплаты труда, научными основами статистического анализа и гендерно-нейтральной оценки работы, а также принципами верификации полученных результатов. Одна и та же аудиторская компания не может участвовать и в проведении внутреннего анализа, и в его верификации. Кроме того, Конфедерация разработала стандартный бесплатный инструмент для проверки [Logib](#). Результаты аудита должны быть доведены до сведения сотрудников.

Работодатели могут быть освобождены от проверки, если анализ зарплат в компании уже проводился на других правовых основаниях, например, в рамках рассмотрения заявки на получение субсидий или процедуры госзакупок.

Любопытно, что ни Конституция, ни Закон о равенстве не определяют, что такое заработная плата. Федеральный суд, однако, разъяснил в одном из своих решений, что зарплата может быть определена как любая выплата, предоставляемая работодателем в обмен на работу, выполняемую работником.

Критики считают новую поправку слишком мягкой. Дело в том, что для компаний, не проводящих зарплатный аудит, не предусмотрено никаких штрафных санкций. Более того, санкций нет и в том случае, если проверка выявит необоснованные различия в

оплате труда женщин и мужчин.

В соответствии с конституционным принципом равной оплаты труда мужчины и женщины должны получать одинаковую плату за одинаковую работу или труд равной ценности, подчеркивается на [сайте](#) федерального управления юстиции. Если внутренний анализ выявит необъяснимую разницу в оплате труда женщин и мужчин, то это может говорить о наличии систематической дискриминации по половому признаку.

По данным [статистики](#), в 2018 году разница в медианных зарплатах женщин и мужчин достигла 11,5%, причем в частном секторе женщины зарабатывают на 14,4% меньше мужчин, а в государственном – на 11,4%. Чем выше должность, тем больше зарплатная разница, например, женщины на руководящих должностях зарабатывают 8 872 франка, в то время как их коллеги-мужчины, занимающие должности с тем же уровнем ответственности, получают 10 893 франка, т.е. на 18,6% больше. 58,3% должностей с уровнем заработной платы менее 4500 франков в месяц занимают женщины, а 82,4% рабочих мест с зарплатой более 16 000 франков – мужчины.

Разница в оплате труда частично объясняется объективными факторами, такими как опыт или образование, но примерно в 40% случаев она ничем не обоснована – это и есть гендерная дискриминация.

Добавим, что парламент ограничил срок действия обязательства по проведению анализа равной оплаты труда двенадцатью годами. Поправка к Закону о равенстве и сопровождающее ее постановление автоматически прекращают свое действие 1 июля 2032 года.

## [Швейцария](#)

Статьи по теме

[Женщины в гневе](#)

[Между швейцарцем и швейцаркой пока рано ставить знак равенства](#)

[Историю Швейцарии творят женские руки](#)

[Равенство полов под микроскопом исследователей Санкт-Галлена](#)

[В Швейцарии пока нет равенства между мужчинами и женщинами](#)

[Между швейцарцем и швейцаркой пока рано ставить знак равенства](#)

---

### **Source URL:**

<http://www.nashagazeta.ch/news/politique/kak-konfederaciya-obespechit-ravenstvo-zarplat>