

код екземпляра 707649



Х.Я.54
В53

ВІСНИК

АКАДЕМІЇ ПРАВОВИХ НАУК УКРАЇНИ

Збірник наукових праць

Виходить щоквартально

Заснований у 1993 році

№ 4 (71)



Харків
2012

28761D - 3/П

Х.я54
В 53

Вісник Академії правових
наук України [Текст] : зб. наук. пр.,
2012 р. №4(71) / Акад. прав. наук
України. - 416 с. - Х., 2012. - 20.00

Сокореско

28761g

необхідних для її виконання банком, та сумою отриманої винагороди і вартості забезпечення згідно з п. 2.1 гл. 2 Положення НБУ № 23.

Таким чином, відповідне регулювання надання гарантій серед кредитних операцій свідчить про необхідність обов'язкового забезпечення зобов'язань банків за гарантіями іншими видами забезпечення, і в цьому випадку поняття самої гарантії як виду забезпечення трансформується в зобов'язання, виконання якого забезпечується іншими видами забезпечення, у тому числі наданням гарантій банків.

Як висновок необхідно відмітити, що послідовне регулювання банківської гарантії потребує прийняття закону, який визначить порядок здійснення визначеним колом фінансових установ фінансових послуг з надання гарантій, встановлення рівних умов та вимог щодо платоспроможності та забезпечення виконання обов'язків гарантами. Крім того, обов'язковим є відображення регулювання гарантій як кредитних операцій, порядку їх здійснення з метою забезпечення платоспроможності гаранта і одночасно захисту його інтересів при виконанні зобов'язань принципалом. Установлення порядку регулювання та механізму розподілу повноважень спеціально уповноважених державних органів на ринках фінансових послуг при наданні гарантій потребує подальшого дослідження.

Глибко С. Банковская гарантия как финансовая услуга

В статье рассмотрены проблемы хозяйственно-правового регулирования банковской гарантии как финансовой услуги и кредитной операции банков.

Ключевые слова: банковская гарантия, кредитная операция, финансовая услуга.

Glibko S. Bank guarantee as a financial service

In article problems of economic and legal regulation of bank guarantee as financial services and credit operations of banks are considered.

Keywords: bank guarantee, credit operations, financial service.

УДК 349.2:331.2

В. Божко, кандидат юридичних наук, доцент кафедри державного управління і права Полтавського національного технічного університету імені Юрія Кондратюка

Принцип рівності в оплаті праці

Постановка проблеми. Окресливши поняття¹, систему принципів оплати праці² та розкривши зміст справедливості в оплаті праці³, вважаємо за необхідне дослідити втілення ідеї рівності в інституті оплати праці. Адже Р. Ієринг наголошував: «Справедливість ґрунтується на принципі рівності»⁴. Конституційний Суд України уточнює: «Справедливе застосування норм права — це передусім недискримінаційний підхід» (абз. 4 підп. 4.1 п. 4 мотивувальної частини Рішення від 2 листопада 2004 р. №15-рп/2004)⁵. Проте лише між рівними суб'єктами права можливий справедливий розподіл, бо, як стверджував Арістотель, «справедливість — це те, що стосується особистості, а тому рівні мають мати рівне»⁶. Але працівник і роботодавець не є рівними. Із цим погоджувався К. Маркс: «У своїх виключно економічних діях капіталіст є більш сильною стороною, ніж працівник»⁷. Конституційний суд РФ в абз. 1 підп. 2.1 п. 2 мотивувальної частини Постанови від

¹ Божко В. М. Поняття принципів оплати праці / В. М. Божко // Вісн. Запоріж. нац. ун-ту : зб. наук. ст. Юридичні науки. – 2011. – № 2 (ч. II). – С. 27–35.

² Божко В. М. Система принципів оплати праці / В. М. Божко // Наук. вісн. Львів. держ. ун-ту внут. справ. Серія юридична. – 2011. – № 3. – С. 3–13.

³ Божко В. М. Справедливість в оплаті праці / В. М. Божко // Вісн. Запоріж. нац. ун-ту : зб. наук. ст. Юридичні науки. – 2011. – № 3. – С. 56–62; Божко В. М. Дослідження обсягу права на справедливу заробітну плату / В. М. Божко // Вісн. Київ. нац. ун-ту ім. Тараса Шевченка. Серія: Юридичні науки. – 2011. – № 88. – С. 70–74.

⁴ Рудольф фонь Ієринг. Ц'ль въ правѣ / фонь Ієринг Рудольф ; пер. В. Р. Лицкого, Н. В. Муравьева, Н. Ф. Дерюжинского. – Первый томъ. – СПб. : Изданіе Н. В. Муравьева, 1881. – С. 165.

⁵ Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним поданням Верховного Суду України щодо відповідності Конституції України (конституційності) положень статті 69 Кримінального кодексу України від 2 листопада 2004 р. №15-рп/2004 // Офіц. вісн. України. – 2004. – № 45. – Ст. 2975.

⁶ Арістотель. Філософське насліддя : в 4 т. – АН СРСР, Інститут філософії. – М. : Мисль, 1983. – Т. 1. – С. 371.

⁷ Маркс К. Заробітня плата, цена и прибыль / К. Маркс // Маркс К., Энгельс Ф. Соч. – изд. 2-е. – Т. 16. – М. : Госполитиздат, 1960. – С. 152.

25 травня 2010 р. № 11-П також наголошує: «...працівник у трудових відносинах є економічно більш слабкою стороною»¹.

Усе це спричиняє необхідність не лише державного втручання для встановлення справедливих пропорцій розподілу доданої вартості між суб'єктами трудових відносин, а й формування механізму правового регулювання оплати праці для пошуку справедливої рівноваги між інтересами працівника та роботодавця.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Науково-теоретичною основою статті стали праці О. Р. Дашковської, Т. А. Занфірової, С. П. Погребняка, С. М. Припипка, О. І. Процевського, Н. М. Хуторян, О. М. Ярошенка та багатьох інших учених.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми, котрим присвячується ця стаття. Віддаючи належне науковому добробуту названих дослідників, втілення рівності в оплаті праці для них не було об'єктом спеціального дослідження.

Формулювання цілей статті. Мета статті — аналіз змісту права працівників на рівну плату за працю рівної цінності.

Виклад основного матеріалу дослідження. Рівність — один із загальноправових принципів, який повинен пронизувати усю правову систему, систему права, а отже, й норми інституту оплати праці. Тому й у п. 2 ст. 23 Загальної декларації прав людини проголошено: кожна людина без будь-якої дискримінації має право на *рівну плату за рівну працю*. Згідно з підп. 1 п. «а» ст. 7 Міжнародного пакту про економічні, соціальні й культурні права, держави-учасниці «визнають право кожного на ... винагороду, що забезпечувала б як мінімум усім працівникам ... *рівну винагороду за рівноцінну працю* без будь-якої різниці, причому жінкам повинні гарантуватись умови праці, не гірші від умов, створених чоловікам, з *рівною платою за рівну працю*».

У преамбулі Статуту МОП проголошується прагнення реалізувати *принцип рівної заробітної плати за рівну працю*. Важливість утілення рівності в оплаті праці навіть спонукала МОП ухвалити 29 червня 1951 р. Конвенцію № 100 «Про рівну винагороду чоловіків та жінок за рівноцінну працю», ратифіковану Україною 10 серпня 1956 р. Відповідно до її ст. 2, «кожен член Організації ... забезпечує застосування

¹ Постановление Конституционного Суда Российской Федерации по делу о проверке конституционности абзаца десятого статьи 2 Закона Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» в связи с жалобой гражданина Н. И. Гущина от 25 мая 2010 года № 11-П // Собр. законодательства РФ. — 2010. — № 23. — Ст. 2934.

щодо всіх працівників принципу *рівної винагороди чоловіків і жінок за рівноцінну працю*».

Рада Європи теж прагне впровадити у правозастосовну практику принцип рівності в оплаті праці. Адже відповідно до п. 3 ст. 4 ч. II Європейської соціальної хартії, «задня сприяння ефективній реалізації права на справедливу винагороду Сторони зобов'язуються ... визнати право працівників — чоловіків та жінок — на *рівну винагороду за працю рівної цінності*».

Вимога щодо обов'язковості дотримання принципу рівності в оплаті праці міститься не лише в первинному, а й у вторинному законодавстві та у прецедентній практиці Суду Європейського Союзу (Суду Європейських Співтовариств) (далі — Суд ЄС). Зокрема, у ст. 119 Римського Договору про заснування Європейського економічного співтовариства (далі — ЄЕС) від 25 березня 1957 р. держави-учасниці зобов'язалися дотримуватися «принципу *рівної плати чоловіків та жінок за рівну працю*».

2 жовтня 1997 р. 15 країн — учасниць ЄЕС підписали Амстердамський Договір про Європейський Союз, відповідно до ст. 141 якого «кожна держава-учасниця забезпечує застосування принципу *рівної плати працівникам чоловічої та жіночої статі за однакову або рівноцінну роботу*». Цей же припис відтворено і в ст. 157 Ніццького договору «Про функціонування Європейського Союзу».

Окрім первинного законодавства, принцип рівної плати за рівноцінну працю чоловіків та жінок закріплено в актах так званого «вторинного» законодавства ЄС — директивах Ради ЄС, котрі, згідно з правовою позицією Суду ЄС, сформульованою у справі «Publelico Minislero v. Ratti», є джерелом права ЄС, мають «прямий» характер дії й загальнообов'язкову силу для всіх держав — учасниць ЄС.

5 липня 2006 р. Європейський парламент та Рада ЄС ухвалили Директиву 2006/54/ЄС «Про реалізацію принципів рівних можливостей і рівноправного поводження щодо чоловіків та жінок у питаннях працевлаштування й зайнятості», спрямовану на протидію прямій та непрямій дискримінації в оплаті праці (підп. б) ч. 2 ст. 1). Згідно з підп. е) п. 1 ст. 2 Директиви «*плата за працю*» — звичайна базова або мінімальна заробітна плата або оклад та будь-яка інша винагорода, яку отримує працівник безпосередньо або опосередковано, у зв'язку із його трудовими відносинами, від роботодавця. У випадку виконання *однакової або рівноцінної роботи* має бути усунута пряма або непряма

дискримінація стосовно всіх умов винагороду у державному або приватному секторах економіки. Тому, якщо для визначення розміру плати за працю використовується система класифікації посад, вона має ґрунтуватися на однаковому критерії для чоловіків і жінок й виключати можливість будь-якої дискримінації за статевою ознакою (ст. 4). Держави-учасниці можуть передбачити диференціацію правового регулювання оплати праці за умови, що різниця у ставленні буде зумовлена характером професійної діяльності або середовищем, у якому вона здійснюється, кваліфікаційними вимогами до працівників.

Суд ЄС неодноразово інтерпретував зміст терміна «плата за працю», вжитого в законодавстві ЄС, у результаті з часом він набув широкого змісту й охоплює такі виплати: внески роботодавця до системи пенсійного страхування працівників понад їх заробітну плату (справа 69/80, Worringham); пенсійні виплати, які здійснюються на виконання трудового договору (справа C-262/88, Barber); соціальна допомога, котра виплачується роботодавцем працівникам у випадках, передбачених законодавством (справа C-262/88, Barber); допомогу з тимчасової непрацездатності (справа 171/88, Rinner-Kühn); допомога в разі втрати годувальника (справа C-109/91, Ten Over); компенсаційні виплати (справа C-147/95, Plektrismou); гарантійні виплати за період перебування на курсах підвищення кваліфікації (справа C-457/93, Lewark); щомісячні доплати та надбавки до основної заробітної плати (справа C-381/99, Brunnhofer); різдвяні бонуси (справа C-333/97 Aboulaye) тощо.

У справі C-127/92 (Enderby) Суд ЄС наголосив, що в разі порівняння двох різних робіт, одна з яких виконується переважно жінками, роботодавець повинен довести, що відмінність у їх оплаті зумовлена об'єктивними факторами, не пов'язаними з дискримінацією за ознакою статі. Той факт, що розміри заробітної плати були узгоджені під час колективних переговорів, не є достатньою підставою для обґрунтування об'єктивної відмінності в оплаті праці та не виправдовує існуючу різницю в платі за працю. У справі C-17/05 (Cadman) Суд ЄС постановив, що, оскільки, як правило, при визначенні розміру заробітної плати роботодавці враховують стаж роботи, вони не повинні доводити обґрунтованість встановлення доплати за стаж виконання конкретної роботи, крім тих випадків, коли працівник надасть достатні докази протилежного.

Досліджуваний принцип утілено і в національному законодавстві країн — учасниць ЄС. Так, дискримінацію в оплаті праці заборонено

у конституціях дев'ятох європейських країн — Голландії, Греції, Іспанії, Італії, Німеччини, Польщі, Португалії, Фінляндії та Франції. «Статева рівність у сфері зайнятості забезпечується особливо щодо заробітної плати та інших умов праці», — проголошено у ст. 6 Конституції Фінляндії. Згідно зі ст. 22 Конституції Греції, всі працівники, незалежно від статі, мають право на рівну плату за рівноцінну працю. Відповідно до ст. 37 Конституції Італійської Республіки, жінка-працівниця має право отримувати за однакову працю однакову винагороду з чоловіком-працівником. «Жінка та чоловік мають право... на однакову винагороду за рівноцінну працю» (ч. 2 ст. 33 Конституції Республіки Польща).

У пошуках способів боротьби з дискримінацією в оплаті праці більшість країн світу ухвалює спеціальні закони, у яких не лише заборонена дискримінація в оплаті праці, а й передбачена вимога рівної плати за рівноцінну працю¹. Крім того, у законодавстві окремих країн утілено вимогу до роботодавців щорічно аналізувати оплату праці для профілактики дискримінації. Так, згідно зі шведським Законом «Про рівноправність чоловіків та жінок» 1980 р., зі змінами 2001 р., роботодавець зобов'язаний складати щорічний звіт та подавати його раді підприємства на затвердження, а в разі її відсутності — представнику трудового колективу, для порівняння загальних умов оплати праці жінок і чоловіків. Подібні норми містить данський Закон «Про рівну оплату праці чоловіків і жінок» 1976 р., у редакції 2002 р.; норвезький Закон «Про гендерну рівність» 1978 р. з урахуванням змін 2002 р.; австрійський Закон «Про рівне ставлення до чоловіків і жінок» 1993 р. тощо.

Незважаючи на постійне вдосконалення трудового законодавства, в усіх країнах світу досі існує дискримінація в оплаті праці. Останні дані Євростату свідчать, що розрив в оплаті праці чоловіків та жінок у середньому по ЄС-27 у 2011 р. становив 17,1 % (включаючи оплату надурочних робіт), а у 2008 р. — 17,6 %. Натомість зберігаються істотні відмінності у платі за працю в окремих державах — учасницях ЄС: від 2 % — на Мальті, 4 % — у Данії, до 25 % — в Естонії, Австрії та Чехії,

¹ Наприклад, у США — Закон «Про рівну плату» 1963 р., розд. VII Закону «Про громадянські права» 1964 р., Закон «Про дискримінацію при працевлаштуванні за віком» 1967 р., а також Закон «Про інвалідів» 1990 р.; у Великій Британії — закони «Про рівну плату» 1970 р., «Про однакове поводження» 1983 р. та «Про статева дискримінація» 1976 р.

30 % — на Кіпрі¹. Гендерні відмінності в оплаті праці здебільшого зумовлені тим, що, з одного боку, чоловіки й жінки працюють за різними професіями, зайняті у різних секторах економіки (горизонтальна сегрегація), а з другого — вони нерівномірно розподілені на керівних посадах (вертикальна сегрегація), та тим, яким чином класифікується й оцінюється робота, яка система оплати праці використовується².

У Комюніке Європейської Комісії від 18 липня 2007 р. «Подолання розриву в оплаті праці чоловіків та жінок» наголошується, що відмінність в оплаті праці чоловіків і жінок і надалі зумовлена не об'єктивними, а дискримінаційними чинниками. Зокрема, традиційно недооцінюється та робота, котру переважно виконують жінки: фізична праця оцінюється вище, ніж праця, що потребує міжособистісного спілкування, або вищеоплачуваною є праця, котра передбачає фінансову відповідальність, аніж відповідальність за людей. За оцінками експертів, дискримінація в оплаті праці зумовлює приблизно 25–50 % відмінностей у розмірі заробітної плати чоловіків та жінок.

Дієвим засобом захисту від дискримінації в оплаті праці є звернення до суду. Щоправда, незважаючи на таку можливість, кількість поданих скарг у більшості країн є мізерною. Основна причина — тривалий розгляд таких справ у судах. Наприклад, у Великій Британії середня тривалість провадження щодо порушення права на рівну плату за рівну працю становить від 11 до 28 місяців, а при порушенні права на рівну плату за рівноцінну працю — від 5 до 48 місяців³.

Задля спрощення процедури та полегшення порівняння різної праці 17 липня 1996 р. Комісія ЄС ухвалила Звід практики щодо здійснення рівної плати за рівноцінну працю жінок і чоловіків, у якому містяться практичні поради роботодавцям, як уникнути дискримінації в оплаті праці. 20 вересня 2001 р. Європейський парламент створив спеціальний Європейський гендерний інститут, який має здійснювати експертизу рівної плати за рівноцінну працю⁴.

¹ Глобальний доклад Генерального Директора Міжнародного бюро труда на 100-й сесії Міжнародної конференції труда // Равенство в сфері труда: вызов сохраняется. — Женева: МБТ, 2011. — С. 26.

² Rune Holm. Gender pay differences still widespread in the labor market [Електронний ресурс] / Rune Holm. — Режим доступу: <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/2010/08/DK1008019I.htm>.

³ Kristine Nergaard. Gender pay equity in Europe [Електронний ресурс] / Kristine Nergaard. — Режим доступу: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2002/01/study/t0201101s.htm>.

⁴ Official Journal of the European Communities. — 2002. — С 77. — Р. 134.

У Конституції України проголошено, що «всі люди є вільні й рівні у своїй гідності та правах» (ст. 21), «рівність прав жінки й чоловіка забезпечується наданням жінкам рівних з чоловіками можливостей... у праці та винагороді за неї» (ст. 24). До того ж, з метою досягнення паритетного становища жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності суспільства, 8 вересня 2005 р. Верховна Рада України прийняла Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків». На виконання припису його 17 статті «роботодавець зобов'язаний здійснювати *рівну оплату праці* жінок і чоловіків при однаковій кваліфікації та однакових умовах праці».

Отже, право на рівну плату за рівноцінну працю має не лише міжнародне визнання, а й проголошене у вітчизняному законодавстві. Щоправда, Г. А. Капліна наголошує на необхідності законодавчого закріплення «принципу *рівної оплати за рівну працю*»¹. Н. Б. Болотіна висловлює жаль з того приводу, що «трудове законодавство України фактично не закріплює права *працівників*, чоловіків та жінок, на *рівну плату за працю рівної цінності*. Саме в такій редакції... ця норма повинна бути сформульована в національному законодавстві»². Однак, формулюючи авторське бачення змісту нової редакції ч. 3 ст. 21 Закону України «Про оплату праці», вона переконує у доцільності викладу її в такій редакції: «Кожна людина без будь-якої дискримінації має право на *рівну оплату за рівну працю*»³.

Як свідчить аналіз міжнародної правозастосовної практики, досить часто перед судами постає питання: яку працю потрібно вважати «рівноцінною», аби реалізувати це право, бо термін «рівноцінна» — оціночний. Як стверджував славнозвісний суддя Верховного Суду США Олівер Венделл Холмс (Oliver Wendell Holmes), «слово — не кристал прозорий і незмінний, а лише втілення живої думки, зміст якої може змінюватися відповідно до обставин та часу, за яких його використовують»⁴. Конституційний Суд України теж неодноразово

¹ Капліна Г. А. Проблеми правового регулювання оплати праці в ринкових умовах України і шляхи їх вдосконалення: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 / Г. А. Капліна. — Х., 2009. — С. 7, 10, 12, 16.

² Болотіна Н. Б. Право на рівні права та можливості: сучасні стандарти Ради Європи і юридична практика в Україні / Н. Б. Болотіна, М. М. Феськов // Проблеми пенітенціарної теорії і практики: щоріч. бюл. Київ. ін-ту внутр. справ / редкол. О. Ф. Штанько (гол. ред.) та ін. — К.: КІВС, 2004. — № 9. — С. 252.

³ Там само. — С. 253.

⁴ Towne v. Eisner, 245 U.S. 418. 425 (1918).

наголошував: «Із принципу рівності випливає вимога визначеності, ясності й недвозначності правової норми, оскільки інше не може забезпечити її однакове застосування, не виключає необмеженості трактування у правозастосовній практиці та неминуче призводить до сваволі» (абз. 2 підп. 5.4 п. 5 мотивувальної частини Рішення від 22 вересня 2005 р. № 5-рп/2005)¹.

Справді, «рівна плата за рівноцінну працю» — не просте право, як здається на перший погляд. Керуючись ним, можна виокремити принаймні п'ять рівнів виявлення рівноцінності праці: 1) міжнародний рівень; 2) національний або регіональний рівень; 3) галузевий рівень; 4) виробничий рівень; 5) індивідуальний рівень. Наприклад, якщо керуватися міжнародним рівнем порівняння, то заробітна плата працівників транснаціональних корпорацій, що виконують рівноцінну працю, повинна бути рівною, незалежно від того, де вони працюють — у США, Європі чи у країнах, які розвиваються. Саме таку вимогу містить Трестороння декларація принципів, котрі стосуються транснаціональних корпорацій та соціальної політики, прийнята Адміністративною радою МБП у 1977 р., зі змінами від 17 листопада 2000 р.: «Заробітна плата, котра виплачується працівникам транснаціональних корпорацій, має бути не нижчою, ніж та, що виплачується на аналогічних підприємствах у іншій країні» (п. 33).

Натомість відповідно до Федерального закону США «Про рівну плату» вимога рівної оплати праці обмежена рамками одного підприємства. Подібна норма передбачена і в норвезькому Законі «Про гендерну рівність». Щоправда, Комітет експертів із застосування конвенцій та рекомендацій МОП у своєму Висновку щодо виконання Україною Конвенції № 100 МОП наголошує: «Рівноцінна робота» є значно ширшим поняттям, аніж рівна винагорода за „рівну“, „таку ж саму“ або „однакову“ роботу та охоплює зовсім іншу роботу, яка, тим не менше, є рівноцінною. Крім того, використання цієї Конвенції не обмежується порівнянням роботи жінок і чоловіків у одного роботодавця. Вона забезпечує можливість зіставлення різноманітних видів робіт, які виконуються чоловіками і жінками у різних роботодавців»

¹ Рішення Конституційного Суду України від 22 вересня 2005 р. №5-рп/2005 у справі за конституційним поданням 51 народного депутата України щодо відповідності Конституції України (конституційності) положень статті 92, пункту 6 розділу Х «Перехідні положення» Земельного кодексу України // Офіц. вісн. України. — 2005. — № 39. — Ст. 2490.

(п. 3 Висновків)¹. Комітет експертів навіть наводить приклади, коли порівнювалася винагорода чоловіків та жінок, що працювали за різними професіями у різних роботодавців, але їх праця була визнана рівноцінною: наглядач у притулку для людей похилого віку (в основному жінки) та охоронець в офісному приміщенні (в основному чоловіки); інспектор у шкільній їдальні (в основному жінки) та інспектор у садах та парках (в основному чоловіки). У наведених випадках працівники мали різні професії, різний рівень кваліфікації та навичок, виконували різні трудові обов'язки та працювали в різних умовах, але їх праця визнана рівноцінною².

Суд ЄС також прийшов до висновку, що за певних обставин право на «рівну плату за рівноцінну працю» не обмежується випадками, коли чоловіки і жінки працюють в одного роботодавця (абз. 10 преамбули Директиви Європейського парламенту та Ради ЄС 2006/54/ЄС від 5 липня 2006 р.). Ось чому Суд ЄС виявив порушення названого права через виплату заробітної плати різного розміру суддям та прокурорам Румунії (справа C-310/10, *Curtea de Apel Bacău*)³ та бортпровідникам двох тірольських авіакомпаній (справа C-132/11, *Oberlandesgericht Innsbruck*)⁴.

Крім того, дуже важливою для реалізації зазначеного права є та обставина, що в разі виконання рівноцінної роботи в одного й того ж роботодавця не має значення, чи такі роботи виконувались одночасно. Зокрема, під час розгляду справи C-129/79 «Маккартіс проти Сміт» (*Macarthys v. Smit*) Суд ЄС постановив: «Жінка може порівнювати оплату своєї праці не лише з оплатою праці чоловіка, котрий виконує таку саму роботу, а й з оплатою праці свого попередника». До того ж, відповідно до правової позиції Суду ЄС, строк, який минув між призначенням працівниці та її попередника, не обмежує можливість застосування досліджуваного принципу.

Цим прецедентом скористалася наша співвітчизниця Оксана Денисенко, звернувшись до Лондонського суду із позовом до інвестиційного банку *Credit Suisse*. Із 2004 р. вона працювала в банку на різних посадах, та незадовго до вагітності її призначили віце-президентом українського представництва. На час її відпустки по догляду за дити-

¹ Матеріали «круглого столу» у Верховній Раді України «Про реалізацію в Україні конвенцій МОП № 100 „Про рівну винагороду чоловіків та жінок за рівноцінну працю“ та № 111 „Про дискримінацію в галузі праці та занять“». — К., 2010. — С. 3.

² Там само. — С. 4–5.

³ Official Journal of the European Union. — 2011. — C269. — P. 17.

⁴ Official Journal of the European Union. — 2011. — C186. — P. 11.

ною до досягнення нею трирічного віку на місце О. Денисенко взяли працівника чоловічої статі із вищою заробітною платою. Як повідомляє журналіст британської газети The Daily Mail, О. Денисенко виграла судовий процес у свого роботодавця та очікує виплати компенсації в сумі 13,5 мільйонів фунтів стерлінгів¹.

Отже, визнання того, яка ж насправді праця є рівноцінною, — важлива передумова викоринення дискримінації в її оплаті, котра спричинена неспроможністю без будь-яких гендерних упереджень визначити цінність різної праці, що виконується чоловіками та жінками.

Розкриваючи зміст права на «рівну заробітну плату для чоловіків та жінок за рівну працю чи за роботу однакової цінності», І. Борута переконує, що «можна порівнювати різні роботи, незалежно від того, чи маємо справу з працею робітника, інженера чи техника, службовця чи керівника. У кожній роботі наявні елементи, котрі можна порівняти: *фізичні та психічні зусилля, кваліфікація, професійний досвід*»². Справді, як свідчить аналіз прецедентного права Суду ЄС, щоб довести, що працівники виконують однакову або рівноцінну роботу, необхідно врахувати *рівень їх кваліфікації, характер роботи та умови праці, зусилля*, які вони докладають і *рівень їх відповідальності* (абз. 9 преамбули Директиви Європейського парламенту й Ради ЄС 2006/54/ЄС від 5 липня 2006 р.). У Федеральному законі США «Про рівну плату» проголошено: «За рівну або рівноцінну працю, тобто ту, котра потребує *однакових навичок, зусиль, відповідальності* та котра виконується за аналогічних *виробничих умов* здійснюється рівна плата» (29 USC § 206 (d) EPA).

Комітет експертів МОП наголошує, що для пошуку рівноцінної праці необхідно порівнювати роботу працівників на основі цілком об'єктивних та недискримінаційних критеріїв. І хоча у тексті самої Конвенції № 100 МОП їх не названо, саме аналітичні методи оцінювання праці для забезпечення гендерної рівності ними визнано найефективнішими. Такі методи передбачають класифікацію робіт на основі таких факторів, як *навички, зусилля, права, обов'язки й умови праці* (п. 5 Висновків)³.

¹ Дискримінація жінок в Україні: факти є, закони є, наслідків – жодних. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.dw-world.de/dw/article/05917140,00.html>.

² Борута І. Трудове право ЄС: навч. посіб. / І. Борута. – К.: ІМВ КНУ імені Тараса Шевченка, 2004. – С. 31.

³ Матеріали «круглого столу» у Верховній Раді України «Про реалізацію в Україні конвенцій МОП № 100 „Про рівну винагороду чоловіків та жінок за рівноцінну працю» та № 111 „Про дискримінацію в галузі праці та занять». – К., 2010. – С. 5.

МОП опублікувала вказівки для забезпечення рівної оплати праці, відповідно до котрих рекомендується керуватися чотирма основними факторами: *рівнями кваліфікації, відповідальності, зусиль та умовами праці*. Далі кожен із цих факторів необхідно розбити на кілька субфакторів, кожному з яких присвоїти певний рівень¹. Фактор «кваліфікація» відображає сукупність знань і навичок, необхідних для роботи, наприклад, рівень освіти, досвід роботи, професійні навички. Прикладами субфакторів для категорії «зусилля» можуть бути емоційні, розумові й фізичні зусилля. Фактор «відповідальність» деталізується такими субфакторами, як відповідальність за життя, здоров'я й безпеку людей, за фінансові та матеріальні ресурси роботодавця. «Умови праці» охоплюють фізичну і психологічну характеристику робочого місця. При цьому вони не охоплюють час доби або зміну, коли виконується робота. Тому, якщо чоловіки вночі виконують роботи, подібні до тих, що жінки вдень, то всі вони працюють у «подібних» умовах.

Для оцінювання рівноцінної роботи мають бути наявні усі чотири елементи порівняння. Адже вони не компенсують одне одного та не врівноважують їх між собою. Тому, наприклад, праця, що вимагає більших навичок, не може бути «рівноцінною» з працею, котра вимагає менших навичок, але більших зусиль. Рівноцінна праця має бути «якісно рівною». Тобто праця не є «рівноцінною», навіть якщо доведено існування «кількісно» однакових чотирьох елементів, наприклад: одна робота з прибирання вимагає витирання пилу та протирання шваброю великої площі, у той час як інша — ретельного миття менших площ. Обидві роботи вимагають однакових рівня кваліфікації, відповідальності й однакових зусиль. Проте оскільки якісний характер витрачених зусиль є різним, роботи не є «рівноцінними».

Відповідно до норвезького Закону «Про гендерну рівність», при визначенні «рівноцінної праці» порівнюються *рівень компетенції, зусилля*, котрі необхідні для виконання роботи, *рівень відповідальності та умови праці*. Згідно з § 3 ст. 183с Кодексу праці Республіки Польща, «рівноцінною є така праця, котра вимагає від працівників *однакової кваліфікації, професійного досвіду*, а також *рівної відповідальності й зусиль*».

Відповідно до ст. 17 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», роботодавець зобов'язаний здій-

¹ Chicha Marie-Therese Promoting equity: Gender neutral job evaluation for equal pay. A step by step guide ILO, Geneva, 2008. – P. 35–72.

снювати рівну оплату праці жінок і чоловіків при однаковій кваліфікації та однакових умовах праці. Згідно ж зі ст. 94 КЗпП України та ст. 1 Закону України «Про оплату праці», розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства. Тобто з-поміж усіх можливих критеріїв диференціації оплати праці законодавець вимагає дотримуватися рівності лише щодо кваліфікації та умов праці. Але ж, по-перше, якщо чоловік і жінка мають однаковий рівень кваліфікації й працюють в однакових умовах, вони можуть отримувати різну заробітну плату, виконуючи роботу різної складності та отримуючи відмінні результати своєї праці. З іншого боку, законодавець не поширює вимоги рівності й на інші підстави диференціації оплати праці, котрі окреслено у законодавстві. По-друге, чинна редакція ст. 17 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» істотно звукує зміст принципу «рівної плати за рівноцінну працю». Це викликає занепокоєння Комітету експертів із застосування конвенцій та рекомендацій МОП, який у своєму Висновку щодо виконання Україною Конвенції № 100 МОП наголошує: «Обмежуючи право на рівну винагороду чоловіків і жінок лише двома показниками (кваліфікацією та умовами праці), законодавець унеможливило об'єктивне порівняння різних робіт, що необхідно для усунення дискримінації в оплаті праці»¹.

Отже, підстави диференціації оплати праці мають бути «об'єктивно виправданими, обґрунтованими² та соціально справедливими»³, а також ураховувати «рід (вид) та умови праці працівників»⁴, їх «професію, виконувані функції, кваліфікаційні вимоги, рівень відповідальності, умови та результати праці»⁵. Інакше, якщо кожен роботодавець буде

¹ Матеріали «круглого столу» у Верховній Раді України «Про реалізацію в Україні конвенцій МОП №100 „Про рівну винагороду чоловіків та жінок за рівноцінну працю” та № 111 „Про дискримінацію в галузі праці та заняття”». – К., 2010. – С. 36–37.

² Згідно з абз. 7 підп. 4.1 п. 4 мотивувальної частини Рішення Конституційного Суду України від 7 липня 2004 р. № 14-рп/2004 та відповідно до абз. 1 підп. 4.2 п. 4 мотивувальної частини Постанови Конституційного Суду РФ від 28 травня 2010 р. №12-П.

³ Згідно з абз. 10 мотивувальної частини Висновку Комітету конституційного нагляду СРСР від 4 квітня 1991 р. № 20.

⁴ Відповідно до абз. 5 підп. 3.3 п. 3 мотивувальної частини Рішення Конституційного Суду України від 16 жовтня 2007 р. № 8-рп/2007.

⁵ Згідно з абзацами 3, 5 п. 5 мотивувальної частини Рішення Конституційного Суду України від 11 жовтня 2005 р. № 8-рп/2005.

самостійно їх визначати, це унеможливить реалізацію принципу «рівної плати за рівноцінну працю».

Але чи має бути заробітна плата однаковою в різних працівників? Переконані, що рівною має бути оплата праці. А якщо внаслідок недискримінаційної оплати праці виявиться, що працівник тієї чи іншої статі отримує вищу заробітну плату, то це означає, що в оплаті праці втілено не тільки принцип рівності, а й свободи та справедливості.

Висновки. Підсумовуючи наведене, констатуємо: формуючи в Україні ринкову економіку, держава лібералізувала трудове законодавство, істотно звузивши сферу централізованого регулювання оплати праці. Проте виявляється, що цивілізоване світове співтовариство послідовно рухається у зворотному напрямі: воно не лише прагне, щоб працівник отримував за свою працю заробітну плату, а й того, щоб вона була справедливою, забезпечувала гідний рівень життя самому працівнику та членам його сім'ї, була би рівною за виконання рівноцінної праці. А це потребує розширення сфери державного втручання у відносини оплати праці, централізованого визначення вичерпного переліку підстав для диференціації оплати праці, а отже, обмеження свободи працівника та роботодавця. Тобто розмір заробітної плати працівників, незалежно від того, у якого роботодавця вони працюють, яку посаду обіймають або яку роботу виконують, має залежати від посади та рівня їх кваліфікації, результатів та умов праці, затрачених зусиль та рівня відповідальності. Лише таким чином в умовах ринкової економіки держава зможе втілити у національне трудове законодавство та практику оплати праці європейські цінності, забезпечити реалізацію загально визнаних принципів права — справедливості, свободи та рівності, врешті-решт — верховенства права.

Божко В. Принцип рівності в оплаті праці

Исследуется воплощение принципа равенства в оплате труда, в частности объема права работников — мужчин и женщин — на равную плату за труд равной ценности.

Ключевые слова: равная плата за равноценный труд, оплата труда, заработная плата, равенство.

Bozhko V. The implementation of equal labor remuneration principle

The implementation of equal labor remuneration principle, particularly the content of male and female equal remuneration for work of equal value right is considered.

Keywords: equal pay for work of equal value, labor remuneration, wage, equality.