

САХАРУК

Ірина Сергіївна
sakhарuk.ira@gmail.com

УДК 349.232: 331.91

ОСНОВНІ ТРУДОВІ СТАНДАРТИ МОП У
СФЕРІ ОПЛАТИ ПРАЦІ ТА СТАН ЇХ
ІМПЛЕМЕНТАЦІЇ В УКРАЇНІк.ю.н., доцент кафедри,
Київський національний
університет імені Тараса
ШевченкаTHE ILO'S MAIN STANDARDS
REGARDING THE WAGES: THE CONTENT
AND THE STATE OF IMPLEMENTATION IN
UKRAINE

ПОГОРЕЛОВА

Олександра Сергіївна
a.pohorielova1@gmail.comк.ю.н., асистент, Київський
національний університет імені
Тараса Шевченка*Наукове дослідження проведено у рамках держбюджетної
теми № 19БФ042-01М «Соціально-правові засади
збереження та розвитку трудового потенціалу України»**SAKHARUK Iryna Serhiivna – PhD in Law, Associate Professor of department, Kyiv National University after Taras Shevchenko**POHORIELOVA Oleksandra Serhiivna – PhD in Law, Assistant, Kyiv National University after Taras Shevchenko*

Стаття присвячена аналізу основних Конвенцій Міжнародної організації праці (МОП) у сфері оплати праці та дослідженню на їх основі змісту права працівника на гідну оплату праці. Серед ключових стандартів у сфері оплати праці визначено свободу розпорядження зарплатою; право на регулярне одержання зарплати; обмеження відрахувань із зарплати; гарантії одержання інформації про умови оплати праці; гарантування мінімального розміру зарплати. Проаналізовано стан імплементації зазначених положень у національне законодавство. Здійснено аналіз концепції рівної оплати за працю рівної цінності, визначено необхідність нормативної регламентації обов'язку роботодавця здійснювати гендерно-нейтральну оцінку робочих місць. Встановлено основні причини існування гендерного розриву в оплаті праці та запропоновано шляхи їх подолання.

* * *

Статья посвящена анализу основных Конвенций Международной организации труда (МОТ) в сфере оплаты труда и исследованию на их основе содержания права работника на достойную оплату труда. Среди ключевых стандартов в сфере оплаты труда определены: свобода распоряжения зарплатой; право на регулярное получение зарплати; ограничения отчислений с зарплати; гарантии получения информации об условиях оплаты труда; обеспечение минимального размера зарплати. Проанализировано состояние имплементации указанных положений в национальное законодательство. Осуществлен анализ концепции равной оплаты за труд равной ценности, определена необходимость нормативной регламентации обязанности работодателя осуществлять гендерно-нейтральную оценку рабочих мест. Установлены основные причины существования гендерного разрыва в оплате труда и предложены пути их преодоления.

* * *

The article is devoted to the research of the basic standards of the International Labor Organization (ILO) regarding the wages. The content of the employee's right to decent salary and guarantees for its realization, which based on the analysis of main ILO's Conventions, have been determined. The main ILO's standards regarding the wages are the freedom to control salary; the right to receive regular salary; the presumption of payment the salary in cash; the limitation of the recoupment from salary; the guarantee of receiving information about the conditions of payment of work; the minimum wages.

The purpose of the article are to explore the main labour standards regarding the wages in accordance with the ILO Conventions, to research the state of their implementation in Ukraine and to make proposals for improvement the national labour legislation regarding the wages. The methodological basis of the research is the set of general and specific methods of scientific knowledge. Thus, the dogmatic method and the comparative legal method have been formed the methodological basis for analysing and comparing the ILO Conventions and national labour legislation. The system-structural method has been allowed to highlight the stages of gender-neutral evaluation of working places.

Among the main problems regarding the wages were defined the violation of the terms of salary payment or the payment less than the minimum, the absence of the official recoupment from salary due the shadow employment, payment the part of the salary «in an envelope». The authors have been analyzed the concept of equal payment for work of equal value and to identified the necessity of regulation the obligation of the employer to make gender-neutral evaluation of working places.

In conclusions were identified the main reasons of a gender pay gap and suggested the ways to overcome them. Have been proved the necessity of ratification the ILO Convention No.173 in full for strengthen the guarantees regarding the wages in case of bankruptcy of the employer. Also have been established some declarative nature of national legislation of non-discrimination on the basis of gender in wages.

Ключові слова: Конвенції МОП, оплата праці, заробітна плата, міжнародні стандарти, недискримінація, гендерна сегрегація, оцінка робочих місць

Ключевые слова: Конвенции МОТ, оплата труда, заработная плата, международные стандарты, недискриминация, гендерная сегрегация, оценка рабочих мест

Keywords: ILO Conventions, the wages, the salary, the International Labour Standards, non-discrimination, gender segregation, the evaluation of working places

ВСТУП

Одним з головних завдань держави є необхідність дбати про соціально-економічний розвиток України. Належного рівня соціально-економічного розвитку країни не може бути досягнуто без підвищення рівня економічного благополуччя населення. Оплата праці є основним джерелом економічної забезпеченості кожного працюючого громадянина і членів їх сімей, крім того, оплата праці є важливим елементом забезпечення мотивації працівників та підвищення їх ефективності роботи. Важливе місце у правовому регулюванні будь-якого інституту трудового права займає вивчення основних стандартів, прийнятих міжнародними організаціями, зокрема у сфері оплати праці працівників. Центральне місце у визначенні міжнародних трудових стандартів відводиться Міжнародній організації праці (МОП). Тому для належного забезпечення правового регулювання оплати праці працівників в Україні необхідним є вивчення міжнародних стандартів, визначених МОП і стан їх імплементації Україною.

Питання міжнародно-правових стандартів у сфері праці досліджували такі вчені: В.М. Вегера, Ю.М. Верес, О.А. Ганечко, К.К. Довбиш, М.О. Кабаченко, С.Є. Нелюхіна, Л.А. Слюсар, Н.В. Федорчук, Н.Л. Шевченко та ін.

МЕТА СТАТТІ

Метою статті є дослідження ключових трудових стандартів у сфері оплати праці відповідно до Конвенцій МОП, стану їх імплементації в Україні, внесення пропозицій стосовно вдосконалення національного законодавства з метою ефективної реалізації права працівників на гідну заробітну плату.

МЕТОДИ ДОСЛІДЖЕННЯ

Методологічною основою дослідження є сукупність загальних і спеціальних методів наукового пізнання, які використано з урахуванням поставленої мети. Так, догматичний метод у поєднанні з порівняльно-правовим методом склали методологічну основу для аналізу та зіставлення норм Конвенцій МОП та національного трудового законодавства, що сприяло виявленню недоліків та формуванню пропозицій для вдосконалення правових норм з точки зору їх відповідності міжнародним стандартам; системно-структурний метод дозволив виокремити етапи методики гендерно-нейтральної оцінки робочих місць; оперування соціологічним і статистичним методами стало основою для узагальнення емпіричної інформації стосовно стану дотримання законодавства про оплату праці в Україні.

РЕЗУЛЬТАТИ

Загальні питання правового регулювання заробітної плати визначено Конвенцією МОП про захист заробітної плати № 95 від 08.06.1949 р. [1] (регламентує питання сутності заробітної плати, порядку організації її виплати, відрахувань із зарплати тощо). Конвенцією МОП про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються № 131 від 22.06.1970 р. [2] (регламентує питання захисту працівників від невиправдано низької заробіт-

ної плати і питання процедури встановлення мінімальної заробітної плати).

На основі комплексного аналізу зазначених конвенцій можна виділити наступні права працівників та гарантії їх реалізації у сфері оплати праці:

1) свобода розпорядження заробітною платою на власний розсуд (ст. 6 Конвенції № 95);

2) право на регулярне одержання заробітної плати (ст. 12 Конвенції № 95), водночас періодичність виплати повинна встановлюватись законодавством або колективним договором;

3) презумпція виплати заробітної плати готівкою (ст.ст. 3, 13 Конвенції № 95) з можливістю виплати у натуральній формі лише в окремих галузях чи професіях (ст. 4 Конвенції № 95). Водночас наголошено, що якщо при підприємстві є магазин продажу товарів, то не може бути примусу відносно користування його послугами для працівників (ст. 7 Конвенції № 95).

4) обмеження відрахувань із заробітної плати, межі яких встановлюються національним законодавством або колективним договором (ст.ст. 8, 9 Конвенції № 95). Окремо у ст. 10 Конвенції наголошено, що заробітна плата повинна охоронятися від арештів в межах, необхідних потрібним для утримання працівника і його сім'ї;

5) гарантії одержання повної та достовірної інформації про умови нарахування та виплати заробітної плати (ст. 14 Конвенції №95), про межі відрахувань із заробітної плати (ст. 8 Конвенції № 95). Працівнику також гарантовано право на одержання інформації про складові елементи заробітної плати під час кожної її виплати.

6) необхідність встановлення державою мінімального розміру заробітної плати, яка охоплювала б усі групи найманих працівників (ст. 1 Конвенції № 131) із можливістю визначення груп працівників, які можуть бути не охоплені даним положенням. У встановленні мінімальної заробітної плати мають бути враховані потреби працівників та їхніх сімей з урахуванням загального рівня заробітної плати в країні, прожиткового мінімуму, допомоги з соціального забезпечення та порівняльного життєвого рівня соціальних груп населення та економічні фактори (необхідні умови економічного розвитку, рівень продуктивності, бажаність досягнення, підтримання високого рівня зайнятості) (ст. 3 Конвенції № 131).

7) гарантування виплати мінімальної заробітної плати (ст. 2 Конвенції № 131), водночас для належного ефективного застосування передбачається належне інспектування (ст. 5 Конвенції № 131).

Вказані стандарти МОП у сфері оплати праці загалом імплементовані у національне законодавство. Так, Законом України «Про оплату праці» [3] передбачено:

1) заборону обмежень працівника вільно розпоряджатися своєю заробітною платою, крім випадків, передбачених законодавством (ст. 25);

2) гарантії періодичності виплати заробітної плати, водночас на виконання ст. 12 Конвенції МОП № 95 встановлено, що заробітна плата виплачується не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не

перевищує шістнадцяти календарних днів, та не пізніше семи днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата (ст. 24). Конкретні строки виплати заробітної плати встановлюються колективним договором або нормативним актом роботодавця, погодженим з виборним органом первинної профспілкової організації чи іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом.

3) переважність виплати заробітної плати у готівковій формі (ст. 23) з можливістю часткової виплати у натуральній формі (за цінами не вище собівартості), не більше 30 % оплати, нарахованої за місяць. Водночас натуральна форма виплати заробітної плати може визначатись лише колективним договором, відповідно працівники можуть на неї не погодитись у разі його прийняття. Ст. 23 Закону також встановлює заборону виплати заробітної плати у формі боргових зобов'язань і розписок.

4) законодавчо врегульовано встановлення обмежень відрахувань із заробітної плати, які за загальним правилом не можуть перевищувати 20 % за кожної виплати (ст. 26). Водночас відрахування загалом, а також збільшення їх розміру провадитися тільки у випадках, передбачених законодавством та загалом не допускаються з вихідної допомоги, компенсаційних виплат.

5) передбачено значні можливості працівника для отримання повної інформації у сфері оплати праці у разі: укладання трудового договору та зміни умов оплати праці (ст. 29), кожної виплати заробітної плати (ст. 30).

6) мінімальна заробітна плата встановлена як державна соціальна гарантія (ст. 3) розмір мінімальної заробітної плати визначається щорічно у Законі України «Про державний бюджет» (ст. 10).

7) встановлено гарантії забезпечення мінімальної заробітної плати, зокрема: розмір мінімальної заробітної плати не може бути нижчим за повністю виконану місячну (годинну) норму праці; в обчисленні розміру заробітної плати не враховуються доплати, надбавки та премії; у разі встановлення нижчого розміру проводиться доплата до мінімальної заробітної плати (ст. 3-1).

Отже, Закон України «Про оплату праці» закріплює усі гарантії, визначені Конвенціями МОП № 95 та № 131, водночас деталізуючи окремі сфери відносин з оплати праці, як того вимагають положення Конвенцій. Тому можна констатувати, що зазначені Конвенції імплементовані у національне законодавство повністю. Однак, незважаючи на прогресивні норми стосовно оплати праці та регламентований механізм їх реалізації, існує проблема їх дотримання роботодавцями. Водночас одним із найбільш поширених порушень є недотримання строків виплати заробітної плати або її невивплата, що на сьогодні є однією з найбільших соціальних проблем в державі.

За даними Державної служби статистики України станом на 01 вересня 2019 р. кількість працівників, яким не виплачено заробітну плату економічно активних підприємств становила 102,3 тис. осіб [4], на сайті Державної служби з питань праці міститься реєстр підприємств [5], які є боржниками із заробітної плати. Виникнення заборгованості із заробітної плати пов'я-

зується зі зниженням доходів та підвищенням збитковості підприємств в умовах посилення економічної кризи [6].

Часто заробітна плата працівникам не виплачується у разі визнання роботодавця банкрутом. Основні стандарти задоволення вимог працівників закріплені конвенцією МОП № 173 «Про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця» від 23.06.1992 р. [7] та ст. 11 Конвенції МОП № 95:

1. Вимоги працівників захищаються за допомогою привілею до задоволення вимог інших кредиторів (ст. 5 Конвенції № 173 та ст. 11 Конвенції № 95), що охоплює вимоги працівників щодо виплати їх заробітної плати який передують неплатоспроможності чи припиненню трудових відносин і не може бути меншим аніж три місяці, виплат за роботу у вихідні дні та заробітної плати за час відпустки упродовж попереднього року, інші грошові виплати, належні під час відсутності на роботі за встановлений період, однак не менший аніж три місяці, виплата вихідної допомоги у зв'язку із припиненням трудових правовідносин (ст. 6 Конвенції № 173).

2. Можливість обмеження привілею виплати працівникам заборгованості не менше соціально прийнятному рівню (ст. 7 Конвенції № 173).

3. Вимоги працівників можуть бути захищені установою-гарантом у разі неможливості виконати свої зобов'язання роботодавцем (ст. 9 Конвенції № 173), у разі захисту прав інтересів установою-гарантом вимогам працівникам надається нижчий ранг вимог з боржника (ст. 8 Конвенції № 173).

Україною було ратифіковано дану конвенцію 10.10.1995 р. [8] із зобов'язанням виконувати розділ II вказаної Конвенції відносно надання привілеїв із кредиторської заборгованості вимогам із заробітної плати. Дані положення повністю імплементовані законодавством України та врегульовані Кодексом України з процедур банкрутства від 18.10.2018 р. [9], в якому (ст. 64) закріплено, що найперше задовольняються: вимоги стосовно виплати заборгованості із заробітної плати працюючим та звільненим працівникам банкрута, грошові компенсації за всі невикористані дні щорічної відпустки та додаткової відпустки працівникам, які мають дітей, інші кошти, належні працівникам у зв'язку з оплачуваною відсутністю на роботі (оплата часу простою не з вини працівника, гарантії на час виконання державних або громадських обов'язків, гарантії і компенсації у разі службових відряджень, гарантії для працівників, які визначені до виплати під час відсутності працівників на роботі, соціальні виплати у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності), а також вихідна допомога, належна працівникам у зв'язку з припиненням трудових відносин, та нараховані на ці суми страхові внески на загальнообов'язкове державне пенсійне страхування та інше соціальне страхування, в тому числі відшкодування кредиту, отриманого на ці цілі.

Привілейованість забезпечується положеннями Кодексу з процедур банкрутства, зокрема: 1) зобов'язано роботодавця у відзиві на заяву про визнання банкрутом зазначити суму заборгованості перед кредиторами, в тому числі з виплати заробітної плати (ст. 36); 2) належні працівникам виплати можуть бути здійс-

нені під час дії мораторію на виплату вимог кредиторів до сплати податків та зборів (ст. 41); 3) кредитори, в тому числі працівники, можуть звернутись до суду з поданням письмових вимог до боржника (ст. 45), однак на звернення працівників до суду з вимогами до боржника не позбавляє їх черговості задоволення вимог, обов'язково про заборгованість із заробітної плати має повідомити суд розпорядник майна боржника й план санації має передбачати забезпечення погашення заборгованості боржника.

Україною не ратифіковано частину III Конвенції № 173 та відповідно не запроваджено інститут підприємства-гаранта, який би виплачував працівникам заробітну плату, – не створено гарантійних страхових фондів, в яких провадяться відповідні виплати вивільнюваним працівникам [10]. Ратифікація даної частини Конвенції та імплементація її положень надало б додаткові гарантії виплати працівникам заробітної плати.

Законодавство, також гарантує виплату заробітної плати, шляхом встановлення юридичної відповідальності. В Україні існує доволі суворі відповідальності за порушення строків виплати заробітної плати: 1) юридичні та фізичні особи-підприємці несуть відповідальність у вигляді штрафу в разі порушення строків виплати заробітної плати та інших виплат понад один місяць у вигляді штрафу у трикратному розмірі мінімальної заробітної плати, а також недотримання мінімальних державних гарантій в оплаті праці у десятикратному розмірі мінімальної заробітної плати. 2) порушення терміну виплати заробітної плати або її невивплата в повному обсязі тягнуть за собою накладення штрафів на посадових осіб від 30 до 100 неоподаткованих мінімумів доходів громадян. 3) за безпідставною невивплатою заробітної плати понад один місяць, вчиненому умисно керівником передбачається кримінальна відповідальність у вигляді накладення штрафу від 500 неоподаткованих мінімумів доходів громадян до позбавлення волі на строк до двох років.

Незважаючи на численні норми законодавства стосовно відповідальності за скоєні порушення, питання про невивплати заробітної плати або питання виплати заробітної плати нижче мінімально встановленого розміру, порушення періодичності заробітної плати тощо продовжують існувати в українському суспільстві.

Однією з проблем, які виникають у сфері оплати праці, є нелегальна зайнятість громадян, що призводить до численних порушень прав громадян: 1) шукаючи можливості оптимізації витрат на персонал, роботодавці сьогодні у процесі своєї діяльності застосовують гнучкі форми зайнятості (дистанційна зайнятість, аутсорсінг, робота за викликом, робота на онлайн-платформах, тимчасова зайнятість тощо), які у більшості випадків не врегульовані законодавчо, що спонукає переведення таких видів робіт у тінь, тому одним з пріоритетних напрямків розвитку державної політики має стати прийняття законодавчої бази, яка б регулювала ці питання; 2) державним органам у сфері нагляду та контролю за законодавством про працю має бути надано пріоритетну функцію в сфері оплати праці [11]; 3) необхідним є перегляд політики держави у сфері формування та розподілу рівня вит-

рат зі збільшенням рівня виплат на фонд оплати праці як на національному, так і на локальному рівнях [12], враховуючи співвідношення доходів підприємств та заробітної плати працівників, має бути сформульована трудовим законодавством норма відносно участі трудового колективу у розподілі прибутку підприємств [13].

Окрім встановлення загальних засад правового регулювання оплати праці та гарантій для працівників у цій сфері, важливе місце серед стандартів МОП займає питання регламентації недискримінації в оплаті праці. Так, ст. 2 Конвенції МОП про дискримінацію у галузі праці та занять № 111 [14] зобов'язує держави, які її ратифікували (в тому числі й Україну) визначити й проводити національну політику, спрямовану на заохочення рівності можливостей та поводження стосовно праці та занять (в тому числі й оплати праці) з метою викорінення будь-якої дискримінації з приводу них. Водночас встановлено також зобов'язання вводити таке законодавство і освітні програми, які зможуть забезпечити ухвалення та дотримання цієї політики (ст. 3).

Відповідно до ст. 2-1 Кодексу законів про працю України передбачено загальну заборону дискримінації у трудових відносинах, а згідно ст. 21 Закону України «Про оплату праці», – спеціальну заборону стосовно відносин у сфері оплати праці. Так, згідно названої норми, забороняється будь-яке зниження розмірів оплати праці залежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної належності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, роду і характеру занять, місця проживання [3].

Конвенція № 111 є загальною та стосується недопущення дискримінації за будь-якими ознаками. Водночас з боку МОП прийнято також спеціальну Конвенцію стосовно протидії гендерної дискримінації – Конвенцію про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності № 100 [15]. Важливе значення Конвенції полягає в тому, що вона не лише закріплює принцип рівності чоловіків і жінок стосовно одержання заробітної плати, але й визначає необхідність вжиття заходів щодо об'єктивної оцінки різноманітних обов'язків на підставі виконуваної роботи (ст. 3).

Така оцінка є основою для визначення наявності чи відсутності дискримінаційної практики у сфері оплати праці за ознакою статі та отримала назву концепції рівної оплати за працю рівної цінності, вільної від дискримінації. Вказана теорія, як справедливо зазначається у науковій літературі, ґрунтується на твердженні, що неможливо порівнювати різні роботи незалежно від галузі та професії, а також незалежно від того, чи маємо ми справу з працею робітника, інженера або техника, службовця або керівника [16]. Сутність аналізованої концепції полягає у необхідності здійснення рівної оплати тотожних робіт та різної оплати різних робіт. Тому, згідно п. 3 ст. 3 Конвенції № 100, різниця у ставках винагородження, котра відповідає незалежно від статі різниці, яка випливає з об'єктивної оцінки виконуваної роботи, не розглядається як така, що суперечить принципів рівного винагоро-

дження чоловіків і жінок за працю рівної цінності.

Впровадження концепції рівної оплати за працю рівної цінності залишається надзвичайно актуальним, оскільки згідно доповіді МОП «Guide to developing balanced working time arrangements» 2009 гендерна сегрегація на ринку праці, а також гендерний розподіл праці у суспільстві характерні майже всіх країн [17]. Згідно ст. 17 Закону України «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків», роботодавець зобов'язаний здійснювати рівну оплату праці жінок і чоловіків за однакової кваліфікації та однакових умов праці [18]. Водночас ця та інші норми Закону значною мірою залишаються декларативними. Так, за даними «The Global Gender Gap Report 2018» Україна займає 65 місце у глобальному рейтингу зі 149 країн, водночас критерій рівність заробітної плати за аналогічну роботу визначено 0,70 [19], тобто жінки отримують приблизно 70 % заробітної плати чоловіків.

Відповідно до позиції МОП рівна оплата праці охоплює усі види винагороди за працю: оклад, гнучку оплату, додаткові пільги та допомоги [20]. Також дискримінація може проявлятися у відносинах стосовно преміювання, адже якщо локальними актами роботодавець не визначає конкретних умов, за яких здійснюється преміювання, то надання працівникам премії повністю залежить від його волі та бажання. З огляду на це, працівники через упередження роботодавця можуть не отримувати премії або підпадати під депреміювання.

З метою впровадження концепції рівної оплати за працю рівної цінності МОП у 2008 р. підготовлено «Поетапне керівництво щодо гендерно-нейтральної оцінки робочих місць для забезпечення рівної оплати праці» [20]. Аналіз цього документу дозволяє виділити такі основні етапи методики оцінки робочих місць: 1) складання списку робочих місць на підприємстві (які групуються за рівнем кваліфікації, вимог до працівників, їх обов'язками); 2) визначення гендерного переважання на робочих місцях (здійснюється шляхом порівняння робочих місць, де переважають жінки, з тими, де більшість становлять чоловіки, або їх співвідношення з нейтральними робочими місцями); поріг переважання – на рівні 60-70 %; 3) за відсутності «чоловічих» місць для порівняння на підприємстві використовують дані у відповідній галузі; 4) на основі чотирьох основних факторів – кваліфікація, зусилля, відповідальність та умови, в яких виконується робота за допомогою обраних методів здійснюється диференціація робочих місць на відповідні рівні; 5) збір інформації про робочі місця за визначеними рівнями; 6) встановлення цінності робочих місць за допомогою побудови шкали ваг (на основі названих чотирьох факторів) та присвоєння балів робочим місцям за їх характеристики; 7) оцінка різниці у заробітній платі для робочих місць рівної цінності і коригування оплати праці. Якщо роботодавець виявляє дискримінаційну різницю в оплаті праці на деяких робочих місцях з переважанням жіночої праці, він повинен внести корективи в оплату праці усіх таких працівників, незалежно від того, працюють вони на умовах повного або неповного робочого часу, безстрокового чи строкового трудового договору.

Лише оцінивши різницю в заробітній платі на ро-

бочих місцях рівної цінності можна визначити реальний рівень дискримінації у сфері оплати праці та здійснити заходи стосовно її подолання. Адже сама по собі різниця в оплаті праці не свідчить про наявність дискримінації, так як рівень заробітної плати може бути закономірним результатом наявності додаткових трудових обов'язків, більш низької професійної підготовки, недостатнього досвіду роботи, меншої тривалості робочого часу. Тоді як дискримінація має місце тоді, коли працівники з однаковою продуктивністю, кваліфікацією і трудовим стажем отримують різну заробітну плату за виконання тієї самої роботи в одній сфері економіки, галузі чи навіть в одного роботодавця.

В Україні прийнято Державну соціальну програму забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 р., у результаті виконання якої передбачається удосконалити механізм забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, що сприятиме створенню надійного підґрунтя для комплексної реалізації положень Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», міжнародних зобов'язань України та рекомендацій міжнародних моніторингових органів для сталого впровадження принципів гендерної рівності [21]. Водночас, заходи, які визначено у рамках реалізації Програми, на нашу думку, досить загальні, зорієнтовані, в основному на вдосконалення законодавства, а не механізмів його реалізації. Крім того, у Програмі заплановано зменшення гендерного розриву в оплаті праці лише до 80 %, хоча Україна ще у 2000 р. приєдналася до Цілей розвитку тисячоліття, ООН, взявши зобов'язання скоротити розрив у доходах жінок і чоловіків принаймні до 15 % [22].

Дискримінація в оплаті праці часто є непрямою, оскільки пов'язана із професійною сегрегацією робочих місць і професій за ознакою статі. З огляду на це, навіть впровадження принципу рівної оплати за рівну працю не вплине суттєво на зменшення масштабів дискримінації, поки жінки з різних причин не матимуть можливості потрапити на робочі місця, де домінують чоловіки і на яких, як правило, більш висока оплата праці. Тому, додатково необхідно впроваджувати заходи для зменшення рівня професійної сегрегації на ринку праці, нйперше шляхом подолання гендерних стереотипів, зниження сегрегації у сфері професійної освіти та підготовки, заохочення роботодавців до прийняття жінок на робочі місця, які традиційно вважаються «чоловічими».

Окрім існування гендерного розриву стосовно оплати праці жінок та чоловіків, нерівність у заробітній платі існує в Україні й відносно інших вразливих категорій працівників, насамперед, осіб старших вікових груп, молоді, представників певних національностей, зокрема, ромів. Значних масштабів набуває дискримінація у сфері оплати праці трудящих-мігрантів. Так, в Україні активно використовується праця іноземної робочої сили, однак, оскільки умови її залучення в офіційному порядку досить жорсткі, це викликає потік нелегальних мігрантів. Відповідно й оплата праці таких працівників здійснюється в значно меншому розмірі порівняно з легальними мігрантами та громадянами, що зі свого боку призводить до порушення

принципу рівності в оплаті праці та недискримінації. Водночас ст. 25 Міжнародної конвенції ООН про захист прав трудящих-мігрантів та членів їх сімей від 18 грудня 1990 р. (не ратифіковано Україною) вимагає забезпечення рівного поводження у сфері праці для усіх трудящих-мігрантів, в тому числі нелегальних.

Слід зазначити, що різниця, яка існує у заробітній платі навіть за працю рівної цінності, в окремих випадках може пояснюватись і недискримінаційними чинниками, які відображають ситуацію на ринку. Так у рамках МОП до останніх відноситься дефіцит кваліфікованої робочої сили: підприємства можуть істотно підвищувати заробітну плату на таких робочих місцях, щоб залучити працівників, зайнятих у конкурентів або навіть наймають трудящих за кордоном, і це не вважається дискримінацією. Водночас, оскільки дефіцит робочої сили рідко буває тривалим, такі заходи повинні бути тимчасовими [20].

ВИСНОВКИ

Після проведеного дослідження можна констатувати, що українське законодавство повністю відповідає ратифікованим Конвенції МОП про захист заробітної плати № 95, Конвенції МОП про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються № 131. У національне законодавство імплементовані норми II розділу Конвенції МОП про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця № 173. Приєднання до вимог розділу III Конвенції МОП №173 та створення національним законодавством системи підприємств-гарантів які б виплачували працівникам заборгованість із заробітної плати надало б додаткові гарантії захисту працівників у разі банкруства роботодавця.

Не зважаючи на доволі прогресивне існуюче законодавство у сфері оплати праці, часто зустрічаються порушення прав працівників у даній сфері, що може бути вирішено підсиленням контролю з боку державних контролюючих органів влади. Серед ключових проблем у сфері оплати праці в Україні слід визначити порушення строків виплати заробітної плати або виплата її в розмірі, меншому мінімальної, відсутність офіційних відрахувань із заробітної плати з огляду поширеності тіншової зайнятості, виплата частини заробітної плати «у конверті». Важливою проблемою для України є наявність значного гендерного розриву у заробітній платі, що зумовлює необхідність поступового впровадження концепції рівної оплати за працю рівної цінності, зокрема, шляхом передбачення на рівні закону вимоги до роботодавців здійснювати гендерно-нейтральну оцінку робочих місць.

Список використаних джерел

1. Конвенція МОП № 95 про захист заробітної плати від 08.06.1949, ратифікована Україною 04.08.1961. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_146
2. Конвенція МОП №131 про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються від 22.06.1970. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_149
3. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 зі змінами та доповненнями. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-вр>
4. Дані Державної служби статистики України «Заборгованість із виплати заробітної плати» станом на

01.09.2019. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua>

5. Реєстр боржників зі сплати заробітної плати Державної служби України з питань праці. URL: <http://dsp.gov.ua/category/reiestr-borznyukiv/>

6. Проскуріна Н.М., Бровко Н.І. Сучасний стан та напрями стабілізації виплат по заробітній платі в Україні. Наукові записки Національного університету «Острозька академія». Серія Економіка. 2012. Вип. 20. С. 159-163

7. Конвенція МОП № 173 про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця» від 23.06.1992. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_286

8. Про ратифікацію Конвенції Міжнародної організації праці № 173 1992 року про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця: Закон України від 19.10.2005 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2996-15>

9. Кодекс України з процедур банкруства від 18.10.2018 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2597-19>

10. Острівний І.М. Захист прав працівників у разі банкруства підприємства: міжнародно-правові стандарти. Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія Право. 2014. Вип. 28. Т. 2. С. 65-68.

11. Гаєвая О.В. Окремі питання регулювання оплати праці за кордоном та в Україні. Проблеми законності. 2016. Вип. 134. С. 103-111.

12. Хаустова Є.Б., Маринченко І.В. Проблеми заробітної плати в Україні та шляхи їх вирішення. International scientific journal. 2015. № 9. С. 159-163.

13. Маринич Л.В. Правовий екскурс щодо проблеми реформування інституту оплати праці. Форум права. 2011. № 1. С. 617-621

14. Конвенція МОП № 111 про дискримінацію в галузі праці та занять від 04.06.1958, ратифікована Україною 04.08.1961. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_161

15. Конвенція МОП №100 про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності від 29.06.1951, ратифікована Україною 10.06.1958. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_002

16. Трудове право ЄС: навч. посіб. / І. Боруца, Г. Чанишева. К.: ІМБ КНУ ім. Тараса Шевченка, 2004. 91 с.

17. Guide to developing balanced working time arrangements. International Labour Office. Geneva, ILO, 2019. 48 p. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_706159.pdf

18. Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 08.09.2005. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15>

19. The Global Gender Gap Report 2018. World Economic Forum. URL: http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2018.pdf

20. Шиша Марі-Тереза. Поетапне керівництво щодо гендерно-нейтральної оцінки робочих місць для забезпечення рівної оплати праці. МОП, 2009. URL: http://www.un.org.ua/images/documents/4527/wcms_168926.pdf

21. Державна соціальна програма забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року: Постанова Кабінету Міністрів України від 11.04.2018 № 273. Офіційний вісник України. 2018. № 33. Ст. 1165.

22. Декларація тисячоліття ООН Об'єднаних Націй, затверджена резолюцією № 55/2 Генеральної Асамблеї ООН від 08.09.2000. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_621

References

1. ILO Convention № 95 on Protection of Wages Convention, 1949. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_146 (in Ukrainian).
2. ILO Convention № 131 on the Establishment of a

Minimum Wage, with Particular Regard to Developing Countries, 1970. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_149 (in Ukrainian).

3. *On remuneration: Law of Ukraine, 1995 with amended. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-ep> (in Ukrainian).*

4. *Data of the State Statistics Service of Ukraine «Salary arrears» as of 01.09.2019. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua> (in Ukrainian).*

5. *Register of debtors on payment of salaries of the State Service of Ukraine for Labor. URL: <http://dsp.gov.ua/category/reiestr-borzhnykiv/> (in Ukrainian).*

6. *Proskurina N.M., Brovko N.I. The current state and directions of stabilization of wages in Ukraine. Scientific notes of the Ostroh Academy National University. Economy series. 2012. № 20. pp. 159-163 (in Ukrainian).*

7. *ILO Convention № 173 on the Protection of Employers' Claims in the Case of Employer Insolvency, 1992. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_286 (in Ukrainian).*

8. *About the ratification of the ILO Convention № 173 on the Protection of Employers' Claims in the Case of Employer Insolvency: Law of Ukraine, 2005. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2996-15> (in Ukrainian).*

9. *Bankruptcy Code of Ukraine, 2018. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2597-19> (in Ukrainian).*

10. *Ostrivnyi I.M. The Protection of Employees in the Case of Bankruptcy: International Legal Standards. Scientific Bulletin of Uzhhorod National University. Series: Law. 2014. Issue 28. Vol. 2. pp. 65-68 (in Ukrainian).*

11. *Haievaia O.V. Some issues the regulation of remuneration abroad and in Ukraine. Problems of legality. 2016. № 134. pp. 103-111 (in Ukrainian).*

12. *Khaustova Y.B., Marinchenko I.V. Salary problems in Ukraine and ways to solve them. International scientific journal. 2015. № 9. pp. 159-163 (in Ukrainian).*

13. *Marynych L.V. Legal excursion on the problem of reforming the remuneration institute. The forum of law. 2011. № 1. pp. 617-621 (in Ukrainian).*

14. *ILO Convention № 111 on Discrimination in Work and Occupation, 1958. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_161 (in Ukrainian).*

15. *ILO Convention № 100 on Equal Remuneration for Men and Women for Work of Equal Value, 1951. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_002 (in Ukrainian).*

16. *EU Labor Law: tutorial / I. Boruta, G. Chanysheva. Kyiv, 2004. 91 p. (in Ukrainian).*

17. *Guide to developing balanced working time arrangements. International Labour Office. Geneva, ILO, 2019. 48 p. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_706159.pdf*

18. *On Ensuring Equal Rights and Opportunities for Women and Men: Law of Ukraine, 2005. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15> (in Ukrainian).*

19. *The Global Gender Gap Report 2018. World Economic Forum. URL: http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2018.pdf*

20. *Shysha Mari-Tereza. A step-by-step guide to gender-neutral job evaluation to ensure equal pay. ILO, 2009. URL: http://www.un.org.ua/images/documents/4527/wcms_168926.pdf (in Ukrainian).*

21. *State Social Program for Ensuring Equal Rights and Opportunities for Women and Men for the Period up to 2021: Resolution of the Cabinet of Ministers of Ukraine № 273 of April 11, 2018. Official herald of Ukraine. 2018. № 33. Art. 1165 (in Ukrainian).*

22. *United Nations Millennium Declaration, approved by UN General Assembly Resolution 55/2 of 8 September 2000. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_621 (in Ukrainian).*