

Секция «Юриспруденция»

Равенство в оплате труда

Божко Владимир Николаевич

Кандидат наук

ПНТУ, Юридический факультет, Полтава, Украина

E-mail: volodya_bozhko@ukr.net

Равенство – один из общеправовых принципов, который должен пронизывать всю правовую систему, а следовательно, и нормы института оплаты труда. Ведь в п.2 ст.23 Всеобщей декларации прав человека провозглашено: каждый человек, без какой-либо дискриминации, имеет право на равную плату за равный труд. Согласно пп. I п. а) ст.7 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах, государства признают право каждого на ... вознаграждение, обеспечивающее как минимум всем трудящимся ... равное вознаграждение за труд равной ценности без какого бы то ни было различия, причем, в частности, женщинам должны гарантироваться условия труда не хуже тех, которыми пользуются мужчины, с равной платой за равный труд".<?xml:namespace prefix = o ns = "urn:schemas-microsoft-com:office:office" />

В преамбуле Устава МОТ провозглашается стремление реализовать принцип равной заработной платы за равный труд. Важность воплощения равенства в оплате труда побудила МОТ принять 29 июня 1951 года Конвенцию №100 О равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности", в соответствии со ст.2 которой каждый член Организации ... обеспечивает применение в отношении всех трудящихся принципа равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности".

Совет Европы также стремится внедрить в правоприменительную практику принцип равенства в оплате труда. Ведь согласно п.3 ст.4 ч.II Европейской социальной хартии, для осуществления эффективной реализации права на справедливое вознаграждение Стороны обязываются ... признать право работников – мужчин и женщин – на равное вознаграждение за труд равной ценности".

Однако равное вознаграждение за труд равной ценности" – не простой принцип, как кажется на первый взгляд. Руководствуясь им, можно выделить пять уровней определения равноценности труда: 1) международный; 2) национальный или региональный; 3) отраслевой; 4) производственный; 5) индивидуальный. Например, если руководствоваться международным уровнем сравнения, то заработная плата работников транснациональных корпораций, которые выполняют равноценную работу, должна быть равной, независимо от того, где они работают, – в США, Европе или в развивающихся странах. Такое требование содержит Трехсторонняя декларация принципов, касающихся транснациональных корпораций и социальной политики, принятая Административным советом МБТ в 1977 году с изменениями от 17 ноября 2000 года: Заработная плата, выплачиваемая работникам транснациональных корпораций, должна быть не ниже той, которая выплачивается на аналогичных предприятиях в другой стране" (п.33).

Согласно же Федеральному Закону США О равной плате", действие указанного принципа ограничено рамками одного предприятия. Такое же требование содержится и в норвежском Законе О гендерном равенстве". Поэтому, решением норвежского суда от 15 февраля 2007 года труд женщины – старшего консультанта одной из местных

газет – признан равноценным труду мужчины-печатника этой же газеты. Вот почему он должен оплачиваться одинаково.

Комитет экспертов по применению конвенций и рекомендаций МОТ в своем Заключении относительно выполнения Украиной Конвенции №100 указывает: Концепция «труд равной ценности» является краеугольным камнем Конвенции №100 МОТ и лежит в основе права на равное вознаграждение женщины и мужчины за труд равной ценности» (п.1 Заключения). И добавляет: «Труд равной ценности» значительно более широкое понятие, чем «равное вознаграждение за равный», «такой же» или «одинаковый» труд и охватывает совсем другую работу, которая, тем не менее, является равноценной. Кроме того, использование этой Конвенции не ограничивается сравнением работы женщин и мужчин у одного работодателя. Она обеспечивает возможность сопоставления разных видов работ, которые выполняются мужчинами и женщинами у разных работодателей» (п.3 Заключения). Комитет экспертов даже приводит примеры сравнения вознаграждения мужчин и женщин разных профессий, работающих у разных работодателей, когда их труд был признан равноценным: надзиратель дома престарелых (в основном женщины) и охранник офисного помещения (в основном мужчины); инспектор школьной столовой (в основном женщины) и инспектор садов и парков (в основном мужчины). В указанных случаях работники имели разные профессии, навыки, разный уровень квалификации, выполняли разные трудовые обязанности и работали в различных условиях, но их труд был признан равноценным.

Суд ЕС также пришел к выводу, что при определенных обстоятельствах принцип «равной платы за труд равной ценности» не ограничивается случаями, когда мужчины и женщины работают у одного работодателя (абз.10 преамбулы Директивы Европейского парламента и Совета ЕС 2006/54/ЕС от 5 июля 2006 года). Вот почему, по мнению Суда ЕС, выплата заработной платы разного размера судьям и прокурорам Румынии (дело С-310/10) и бортпроводникам двух тирольских авиакомпаний (дело С-132/11) противоречит указанному принципу.

Следовательно, определение того, какой же труд является равноценным – важная предпосылка искоренения дискриминации в его оплате, вызванная невозможностью без гендерных предубеждений определить ценность разного труда, выполняемого мужчинами и женщинами.

Комитет экспертов МОТ отмечает, что для поиска равноценного труда необходимо сравнивать работу работников на основе вполне объективных и не дискриминационных критериев. И хотя в тексте самой Конвенции №100 МОТ они не указаны, именно аналитические методы оценивания труда для обеспечения гендерного равенства ими признаны самыми эффективными. Они предусматривают классификацию работ на основе таких факторов, как навыки, усилия, права, обязанности и условия труда (п.5 Заключения).

Подытоживая сказанное, констатируем: формируя рыночную экономику, отечественное государство существенно сузило сферу централизованного регулирования оплаты труда. Однако оказывается, что цивилизованное мировое содружество последовательно движется в обратном направлении: оно не только стремится к тому, чтобы работник получал за свой труд заработную плату, но и к тому, чтобы она была справедливой, обеспечивала бы достойный уровень жизни самому работнику и членам его семьи, была бы равной за труд равной ценности. Для этого необходимо расширить сферу государ-

ственного вмешательства в отношения оплаты труда, централизованно определив исчерпывающий перечень оснований дифференциации оплаты труда, ограничив свободу работника и работодателя. На наш взгляд, размер заработной платы, независимо от того, у какого работодателя работают работники, какую должность они занимают или какую работу выполняют, должен зависеть от должности и уровня их квалификации, результатов и условий труда, приложенных усилий и уровня ответственности. Лишь таким образом в условиях рыночной экономики государство сможет воплотить в национальное трудовое законодательство и практику оплаты труда европейские ценности, обеспечить реализацию общепризнанных принципов права – справедливости, свободы и равенства.