

УДК 329.232

doi: <https://doi.org/10.33270/01201174.94>

Пижова М. О. – кандидат юридичних наук, доцент кафедри загальноправових дисциплін Інституту управління і права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого, м. Київ
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3652-5581>

Принцип рівної винагороди за працю рівної цінності

Метою статті є висвітлення питання рівної винагороди за працю рівної цінності, розгляд принципу рівноправності оплати праці. **Методологія.** У процесі дослідження використано комплекс наукових методів, а саме: термінологічний, історико-правовий, системно-структурний, формально-логічний, порівняльно-правовий. **Наукова новизна.** У статті зазначено, що поняття «праця рівної цінності» охоплює поняття «рівна праця» й одночасно є ширшим за нього. Зауважено, що у деяких країнах законом передбачено рівну оплату праці, яку виконують в аналогічних умовах або яка потребує аналогічної кваліфікації та навичок. Такий підхід, хоча він і входить у поняття рівної цінності, обмежено зіставленням аналогічних речей. Наведено тезу, що рівна оплата праці рівної цінності охоплює не тільки випадки, коли чоловіки та жінки виконують однакову або аналогічну роботу, але й поширенішу ситуацію, коли вони виконують різну роботу. Якщо чоловіки й жінки виконують роботу різну за змістом, пов'язану з різною відповідальністю, що потребує різних навичок і кваліфікації, і за різних умов, але в цілому має рівну цінність, то вони повинні отримувати за неї рівну винагороду. Це поняття має найважливіше значення для ліквідації дискримінації та сприяння рівності, оскільки жінки й чоловіки часто виконують різну роботу, в різних умовах і навіть в різних організаціях. Жінки, як і раніше, сконцентровані в обмеженому спектрі трудової діяльності, і робота, яку виконують переважно жінки, як правило, недооцінюється. Для того, щоб правильно визначити, чи є винагорода рівною, необхідно порівнювати всі складові оплати праці. Саме з цих причин термін «винагорода» слід тлумачити в широкому значенні. **Висновки.** Форми встановлення рівня заробітної плати мають значення для забезпечення гарантії реалізації прав на справедливую оплату праці, зокрема саме для рівності в оплаті праці. Серед них: 1) загальнодержавне встановлення рівня заробітної плати урядом або державними органами; 2) переговори про укладення колективного договору; 3) судові рішення або інших органів з трудових питань; 4) угода між роботодавцем і працівником. Констатовано, що незалежно від виду форм і системи оплати праці, яка обрана конкретним роботодавцем чи діє в усій країні, невід'ємним компонентом такої системи повинна бути рівність в оплаті праці, яка є складовою справедливої оплати праці.

Ключові слова: рівність заробітної плати; справедлива оплата праці; гарантії оплати праці; винагорода; праця рівної цінності; рівноправність оплати праці.

Вступ

В умовах сьогодення вкрай актуальним є питання забезпечення та реалізації гарантії справедливої оплати праці. Важливим складником цього процесу є встановлення справедливої оцінки праці жінок і чоловіків. А необхідність ліквідації дискримінації в оплаті праці має істотне значення для досягнення гендерної рівності та є однією з основних складових гідної праці.

У контексті дослідження справедливої оплати праці, юридичних гарантії реалізації прав працівників на справедливую оплату праці ми маємо детально розглянути принцип рівної винагороди за працю рівної цінності, оскільки це важливий аспект інституту оплати праці. До речі, на важливості й актуальності цього дослідження акцентує Міжнародна організація праці (далі – МОП).

Інститут оплати праці вивчали такі працівники-науковці, як: В. М. Божко, Н. Б. Болотіна, Ю. М. Верес, О. В. Гасвая, Н. Д. Гетьманцева, С. Ю. Головіна, О. О. Єршова, М. І. Кучма, Л. І. Лазор, С. М. Прилипко, О. І. Процевський, В. О. Радіонова-Водяницька, Н. М. Салікова, Є. Б. Хохлов, Н. М. Хуторян, Г. І. Чанишева, О. М. Ярошенко. Однак питання рівної винагороди за працю рівної цінності потребує ґрунтовного наукового дослідження.

Мета і завдання дослідження

Метою статті є висвітлення питання рівної винагороди за працю рівної цінності, розгляд принципу рівноправності оплати праці.

Виклад основного матеріалу

Рівна винагорода за працю рівної цінності – це принцип, що забезпечує досягнення «рівності в оплаті праці». Водночас рівність є складовою справедливої оплати праці, що також підкріплено справедливим співвідношенням витрат на утримання робочої сили з отриманими доходами (Zilbershteyn, & Melnik, 2018).

Маємо зауважити, що в сучасних джерелах достатньо уваги приділено принципам правового регулювання трудових відносин, зокрема й питанням принципів оплати праці (Kiselova, 2015; Bilash, & Makarova, 2020). Одним із них, на якому має бути побудована система гарантії реалізації прав працівників на справедливую оплату праці, є рівноправність оплати праці (Bilash, & Makarova, 2020). Його сутність полягає в забезпеченні виплати заробітної плати кожному працівникові, не дискримінуючи його під час встановлення та зміни умов оплати праці. Це вкрай актуально для сучасних умов організації виробничого процесу,

коли частину працівників власники підприємств (адміністрація) змушені з огляду на карантинні обмеження переводити на дистанційний формат роботи, зокрема й тих, хто має статус державного службовця (Shkolnikova, 2020; Dorohan-Pysarenko, 2014). Рівноправність оплати праці полягає в забезпеченні рівності та диференціації прав працівників на заробітну плату, що є ознакою соціальної правової держави (Marchenko, 2020). Передусім виплати заробітної плати працівнику залежать від його кваліфікації, складності роботи, кількості та якості витраченої праці. Причому слід зазначити, що саме в період запровадження формату дистанційної роботи спостерігаємо певні зрушення в результативних показниках працівників, оскільки відбулися зміни в мотивації праці, що зі свого боку відобразилося й на рівнях оплати праці (Grigoreva, 2020). Однак, варто зауважити, що ці два терміни часто використовують як взаємозамінні. Тому маємо детально їх дослідити.

Обидва терміни пов'язані з усуненням недооцінки праці, яку зазвичай виконують жінки. Саме тому МОП ще 1951 року прийняла Конвенцію № 100 «Про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності» (ратифікована Україною).

У Вступному керівництві щодо рівності оплати праці, яке 2017 року було підготовлено МОП, зазначено, що рівність в оплаті праці забезпечує, по-перше, рівну плату за виконання однакової або аналогічної роботи, а по-друге, рівну плату за виконання різних видів робіт, що мають рівну цінність.

Поняття «праця рівної цінності» охоплює поняття «рівна праця» й одночасно є ширшим за нього. Рівнозначна плата за рівну працю означає, що жінки й чоловіки однакової кваліфікації отримують таку саму оплату за виконання однакової або майже однакової роботи в тотожних умовах. Отже, застосування принципу рівності в оплаті праці обмежено роботою, яку виконують жінки й чоловіки в одній і тій же сфері діяльності, на одному й тому ж підприємстві ("Ravnoe voznagrazhdeniye", 1986). Основними інструментами, що дозволяють забезпечити реалізацію економічної цінності як рівності оплати праці, тривалий час залишаються такі засоби, як облік і контроль за результатами праці з використанням збалансованої та справедливої системи критеріїв оцінювання (показники, індикатори тощо) (Golovin, Sozonova, & Sidorova, 2020; Tumanova, 2020).

Якщо дві людини виконують однакову або аналогічну роботу, вони повинні отримувати за неї однакову плату. Якщо жінки отримують меншу плату, ніж чоловіки за виконання однакової або аналогічної роботи, – це явна форма дискримінації в оплаті праці (Ults, Olini, &

Tomey, 2017). Згідно зі статистичними даними, питання щодо нерівноцінності оплати праці здебільшого проявляється у віддалених регіонах держави, оскільки, по-перше, все ще наявні менталітетні ідеологічні прикмети щодо необхідності чоловіків бути основним фінансовим «джерелом» сімейного бюджету, а, по-друге, існує проблематика розрахунків у збалансованості залучення трудових ресурсів, що зі свого боку відображається і на рівні оплати праці (Zablodska, & Perepeliukova, 2013).

У деяких країнах законом передбачено рівну оплату праці, яка виконується в аналогічних умовах або вимагає аналогічної кваліфікації та навичок. Такий підхід, хоча він й охоплює поняття рівної цінності, обмежений зіставленням аналогічних речей. З огляду на зазначене, слід звернутися до ч. 1 ст. 3 Конвенції МОП № 100 «Про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності» відповідно до якої у тих випадках, коли такі дії сприятимуть застосуванню положень цієї Конвенції, буде вжито заходи щодо об'єктивної оцінки різноманітних обов'язків на підставі виконуваної роботи. Це стосується зовсім не схожих, але рівних за цінністю видів робіт. А ч. 3 цієї ж статті містить важливе застереження, що різниця у ставках винагородження, котра відповідає незалежно від статі різниці, яка впливає з такої об'єктивної оцінки виконуваної роботи, не розглядається, як така, що суперечить принципів рівного винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності ("Konventsiiia pro rivne vy nahorodzhennia", 1959).

Рівна оплата праці рівної цінності охоплює не тільки випадки, коли чоловіки й жінки виконують однакову або аналогічну роботу, але й більш поширену ситуацію, коли вони виконують різну роботу. У випадках виконання роботи, різної за змістом, пов'язаної з різною відповідальністю, що вимагає різних навичок і кваліфікації, у різних умовах, але яка в цілому має рівну цінність, чоловіки й жінки повинні отримувати за неї рівну винагороду. Це поняття має найважливіше значення для ліквідації дискримінації та сприяння рівності, оскільки жінки й чоловіки часто виконують різну роботу, в різних умовах і навіть в різних організаціях. Жінки, як і раніше, сконцентровані в обмеженому спектрі трудової діяльності, і робота, на якій задіяні переважно жінки, як правило, недооцінюється.

Однакова цінність може застосовуватися в тих випадках, коли види роботи, виконувані жінками й чоловіками:

- виконуються в різних умовах;
- вимагають різної кваліфікації та навичок;
- вимагають різного рівня навантаження;
- пов'язані з різною відповідальністю;

– виконуються в різних місцях або на різних підприємствах, або для різних роботодавців.

Комітет експертів МОП «при вивченні доповідей урядів, представлених відповідно до Конвенції ... із задоволенням відзначив випадки, коли принцип застосовувався для порівняння винагороди за працю чоловіків і жінок, які працюють за різними спеціальностями, наприклад, доглядачі в будинках для людей поважного віку (переважно жінки) і охоронці службових приміщень (переважно чоловіки), відповідальні за шкільне харчування (переважно жінки), садівники та паркові доглядачі (переважно чоловіки). Зіставлення цінності праці, проведене щодо таких спеціальностей, які можуть бути пов'язані з різними видами кваліфікації, навичок, відповідальності або умов роботи, але водночас мають рівну цінність, має істотне значення для ліквідації дискримінації в оплаті праці, що виникає через невизнання цінності роботи, яку виконують чоловіки й жінки, без тенденційності щодо гендерних аспектів» ("Komitet ekspertov", 2007). Отже, це вказує і на відмінність у рівнях охорони праці, що також впливає на відмінності у настанні професійних ризиків із відповідними наслідками (Tsyimbal, Dreval, Petryshchev, Shapovalov, & Shapovalov, 2020).

Спробуємо проаналізувати це питання з огляду практики. Так, в Австралії під час розгляду однієї з принципово важливих справ Комісія зі справедливих трудових відносин – вищий суд з трудових спорів у країні – ухвалила зміни в оплаті праці в галузі соціального забезпечення, комунального господарства, надомного обслуговування та догляду за інвалідами (SACS). Суд визнав, що для працівників цієї галузі, понад 80 % яких становлять жінки, не передбачено рівної винагороди чоловікам і жінкам за працю рівної цінності, використавши як довідкову групу працівників порівняних служб у державних муніципальних установах. Погодившись із аргументацією заявників, суд визнав, що низький рівень оплати праці в галузі мав тенденційний характер в гендерному відношенні. У відповідь на пропозицію надати ідеї щодо методу визначення, яким чином нижчі ставки заробітної плати в галузі викликані причинами гендерного характеру, профспілки-заявники й уряд погодили порядок рівної винагороди, який був затверджений судом у червні 2012 року ("Fair Work").

Водночас у Канаді Верховний суд в рішенні від листопада 2011 року поновив дію рішення Канадського суду з прав людини, установивши, що канцелярська робота, виконувана переважно жінками, має рівну цінність з більш високооплачуваною роботою з сортування й доставки (поштові операції), що виконується найчастіше

чоловіками. Рішення стосується робіт різного характеру, які, як було встановлено за допомогою методу оцінки Хея, мають рівну цінність ("Public Service").

В Ісландії позов про встановлення рівної оплати між жінкою-керівником відділу соціального забезпечення муніципалітету й чоловіком-інженером був виграний у Верховному суді ("Supreme Court", 2005).

Для того, щоб правильно визначити, чи є винагорода рівною, необхідно порівнювати всі складові оплати праці. Саме з цих причин термін «винагорода» слід тлумачити в широкому значенні, оскільки він виходить за межі стандартного розуміння заробітної плати та включає «будь-які додаткові виплати», як «прямі, так і непрямі», що виплачуються як «в грошах, так і в натурі» ("Konventsia pro rivne vynahorodzhennia", 1959). До нього також належать виплати й допомоги, одержувані регулярно або тільки час від часу. Винагорода полягає, наприклад, у платі за понаднормову роботу й преміях, акціях компанії та надбавках на утримання сім'ї, які виплачує роботодавець, а також допомогу в натуральному вигляді, наприклад, забезпеченні робочим одягом та його пранням.

Базова або мінімальна заробітна плата часто є лише невеликою частиною загального розміру виплат і допомог, які отримує працівник. Отже, якщо рівність існує тільки в сумі звичайного, базового або мінімального окладу, але не належить до решти пов'язаних із роботою виплат або допомоги, дискримінація буде зберігатися. Інші компоненти винагороди, такі як надбавки, можуть бути значними та повинні надаватися працівникам без дискримінації за ознакою статі.

Відповідно до Конвенції МОП 1951 року № 100, винагородою є виплати, що виникають з роботи по найму. Що стосується допомоги з соціального забезпечення, то на ті виплати, які фінансуються роботодавцем або відповідною галуззю, конвенція поширюється, а на ті, що виплачуються по каналах державного соціального забезпечення, – ні.

І ось тут маємо зауважити, що не має значення, чи вживається в національному контексті термін «винагорода» або «заробітна плата», якщо він містить широкий спектр компонентів, передбачених в Конвенції МОП 1951 року № 100.

Важливим є те, що цінність, про яку ми ведемо мову, – це значимість праці для цілей визначення винагороди. У Конвенції МОП 1951 року № 100 уточнено, що саме не можна використовувати в процесі визначення «цінності», наприклад, ставки винагороди мають встановлювати без дискримінації за ознакою статі. Але в Конвенції не йдеться про докази

наявності дискримінації, лише про важливість визначення цінності, а також надано важливого значення завданню оцінки праці. Диференційовані ставки заробітної плати відповідають принципу рівної винагороди за працю рівної цінності (Ults, Olni, & Tomey, 2017).

Мартин Ульц, Шона Олни, Мануэла Томей, готуючи Вступне керівництво щодо рівності оплати праці, зауважили (Ults, Olni, & Tomey, 2017, р. 35), що визначення рівної цінності повинно здійснюватися на підставі об'єктивних критеріїв, вільних від тенденційності гендерного характеру. Методи об'єктивної оцінки праці є оптимальним засобом для визначення цінності роботи, яка підлягає виконанню.

Досліджуючи методи об'єктивної оцінки праці, Комітет експертів МОП зазначив: «Поняття рівної «цінності» потребує будь-якого методу вимірювання та порівняння відносної цінності різних видів робіт. Необхідне вивчення пов'язаних з ними відповідних завдань, які виконуються на підставі абсолютно об'єктивних і недискримінаційних критеріїв, щоб уникнути впливу тенденційності гендерного характеру. Хоча Конвенція не визначає певний конкретний метод для такого дослідження, однак в статті 3 передбачено застосування належних методів об'єктивної оцінки праці з зіставленням таких факторів, як кваліфікація, навантаження, відповідальність й умови роботи ... Оцінка праці є формальною процедурою, яка шляхом аналізу змісту роботи зазначає кількісну оцінку кожної роботи... З метою забезпечення гендерної рівності у встановленні винагороди найбільш ефективними визнані аналітичні методи оцінки праці» ("Giving globalization").

У зауваженнях загального порядку щодо застосування Конвенції МОП 1951 року № 100 зазначено, що які б методи не застосовували для об'єктивної оцінки праці, особлива обережність необхідна для недопущення тенденційності гендерного характеру: важливо, щоб відбір факторів для порівняння, зважування таких факторів і фактичне порівняння не були дискримінаційними. Нерідко вміння, які вважають «жіночими», наприклад, спритність рук і навички, необхідні для професій, що допомагають, недооцінюються або навіть не беруться до уваги в порівнянні з традиційно «чоловічими» вміннями, такими, наприклад, як підняття важких предметів ("Komitet ekspertov", 2007).

Наукова новизна

У статті зазначено, що поняття «праця рівної цінності» охоплює поняття «рівна праця» й одночасно є ширшим за нього. Зауважено, що у деяких країнах законом передбачено рівну оплату праці, яку виконують в аналогічних умовах або яка потребує аналогічної кваліфікації та навичок. Такий підхід, хоча він і входить у поняття рівної цінності, обмежено зіставленням аналогічних речей. Наведено тезу, що рівна оплата праці рівної цінності охоплює не тільки випадки, коли чоловіки й жінки виконують однакову або аналогічну роботу, але й поширенішу ситуацію, коли вони виконують різну роботу. Якщо чоловіки й жінки виконують роботу різну за змістом, пов'язану з різною відповідальністю, що потребує різних навичок і кваліфікації, і за різних умов, але загалом має рівну цінність, то вони повинні отримувати за неї рівну винагороду. Доведено, що це поняття має найважливіше значення для ліквідації дискримінації та сприяння рівності, оскільки жінки й чоловіки часто виконують різну роботу, в різних умовах і навіть в різних організаціях. Жінки, як і раніше, сконцентровані в обмеженому спектрі трудової діяльності, і робота, яку виконують переважно жінки, як правило, недооцінюється. Обґрунтовано, що невід'ємним компонентом будь-якої системи оплати праці повинна бути рівність в оплаті праці, яка є складовою справедливої оплати праці.

Висновки

Отже, ми дійшли висновку, що форми встановлення рівня заробітної плати мають значення для забезпечення гарантії реалізації прав на справедливую оплату праці, зокрема, саме для рівності в оплаті праці. Серед них можна виокремити такі:

- 1) загальнодержавне встановлення рівня заробітної плати урядом або державними органами;
- 2) переговори про укладення колективного договору;
- 3) судові рішення з трудових питань або інших органів;
- 4) угода між роботодавцем і працівником.

Водночас маємо констатувати, що незалежно від виду форм і системи оплати праці, яка обрана конкретним роботодавцем чи діє по всій країні, невід'ємним компонентом такої системи повинна бути рівність в оплаті праці, яка є складовою справедливої оплати праці.

REFERENCES

- Bilash, O., & Makarova, Z. (2020). Borys Heorhiiovych Sharvarko: pryntsyipy roboty ta orhanizatsiina dialnist [Boris Sharvarko: principles of work and organizational activity]. *ART-platFORMA, ART PLATFORM*, 2(2), 57-76. doi: <https://doi.org/10.51209/platform.2.2.2020.57-76> [in Ukrainian].
- Dorohan-Pysarenko, L.O. (2014). Oplata pratsi derzhavnykh sluzhbovtziv: orhanizatsiino-oblikovyi aspekt [Remuneration of civil servants: organizational and accounting aspect]. *Visnyk Poltavskoi derzhavnoi ahrarnoi akademii, Bulletin of the Poltava State Agrarian Academy*, 3, 127-131. doi: <https://doi.org/10.31210/visnyk2014.03.26> [in Ukrainian].

- Fair Work Australia: [2011] FWA FB 2700; [2012] FWA FB 1000; FWA order, 22 June 2012.
- Giving globalization a human face ("Globalizatsiia: chelovecheskiy oblik"), op. cit., paras 695, 700.
- Golovin, S.V., Sozonova, S.N., & Sidorova, T.N. (2020). Otdelnye osobennosti organizatsionnogo obespecheniia ucheta, analiza i kontrolya rashodov na oplatu truda v biudzhetykh uchrezhdeniiakh zdavookhraneniia [Certain features of the organizational support of accounting, analysis and control of labor costs in budgetary healthcare institutions]. *Sovremennaya ekonomika: problemy i resheniia*, Modern economy: problems and solutions, 11, 122-134. doi: <https://doi.org/10.17308/meps.2020.11/2470> [in Russian].
- Grigoreva, I.S. (2020). Motivatsiia na distantsionnoy rabote [Remote work motivation]. *Motivatsiia i oplata truda*, Motivation and remuneration, 3, 182-187. doi: <https://doi.org/10.36627/2618-8864-2020-3-3-182-187> [in Russian].
- Komitet ekspertov, zamechanie obshchego poriadka po primeneniiu Konventsii No. 100, opublikovano v 2007 godu [Committee of Experts, General Comment on the Application of Convention No. 100]. (n.d.). *Users/admin*. Retrieved from [https://Users/admin/Desktop/%D0%94%D0%BE%D0%BA%D1%82%D0%BE%D1%80%D1%81%D0%BA%D0%B0%D1%8F/HRI_GEN_1_Rev.9\(Vol.II\)-RU.pdf](https://Users/admin/Desktop/%D0%94%D0%BE%D0%BA%D1%82%D0%BE%D1%80%D1%81%D0%BA%D0%B0%D1%8F/HRI_GEN_1_Rev.9(Vol.II)-RU.pdf) [in Russian].
- Konventsii pro rivne vynahorodzhennia cholovikiv i zhinkov za pratsiu rivnoi tsinnosti: mizhnar. dok. vid 29 cherv. 1959 r. [Convention on Equal Remuneration for Men and Women for Work of Equal Value from June 29, 195]. (n.d.). *zakon.rada.gov.ua*. Retrieved from https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/993_002 [in Ukrainian].
- Kiselova, O.I. (2015). Pryntsypy pravovoho rehuliuвання trudovykh vidnosin v suchasnykh umovakh [Principles of legal regulation of labor relations in modern conditions]. *Naukovi pratsi Natsionalnoho universitetu "Odeska yurydychna akademiia"*, Scientific works of the National University "Odessa Law Academy", 16, 425-431. doi: <https://doi.org/10.32837/npnuola.v16i0.438> [in Ukrainian].
- Marchenko, Yu.I. (2020). Hidna oplata pratsi - neobkhidnyi atribut sotsialnoi derzhavy [Decent wages are a necessary attribute of the welfare state]. *Prykarpatskyi yurydychnyi visnyk, Prykarpattya Legal Bulletin*, 2(31), 56-59. doi: [https://doi.org/10.32837/pyuv.v0i2\(31\).565](https://doi.org/10.32837/pyuv.v0i2(31).565) [in Ukrainian].
- Public Service Alliance of Canada v. Canada Post Corp., op. cit.
- Ravnoe voznagrazhdenie: obshchiy obzor Komiteta ekspertov po primeneniiu konventsiy i rekomendatsiy [Equal remuneration: General Survey of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations]. (1986). Zneneva [in Russian].
- Shkolnikova, M.Iu. (2020). Oplata distantsionnoy raboty sotrudnika [Payment for remote work of an employee]. *Motivatsiia i oplata truda*, Motivation and remuneration, 3, 188-192. doi: <https://doi.org/10.36627/2618-8864-2020-3-3-188-192> [in Russian].
- Sklema, T.Yu. (2019). Normatyvno-pravovi harantii prav hromadian Ukrainy na trudovu diialnist za kordonom [Regulatory and legal guarantees of the rights of citizens of Ukraine to work abroad]. *Pravovy chasopys Donbasu, Legal magazine of Donbass*, 4(69), 39-43. doi: <https://doi.org/10.32366/2523-4269-2019-69-4-39-43> [in Ukrainian].
- Supreme Court. Case No. 258/2004, decision from January 20, 2005.
- Tsyimbal, B., Dreval, Yu., Petryshchev, A., Shapovalov, D., & Shapovalov, M. (2020). Pidvyshchennia rinvia okhorony pratsi ta udoskonalennia metodyky mizhnarodnoi orhanizatsii pratsi dlia otsinky profesiynykh ryzykiv [Improving the level of labor protection and improving the methodology of the international labor organization for occupational risk assessment]. *Journal of Scientific Papers "Social Development and Security"*, 10(2), 46-63. doi: <https://doi.org/10.33445/sds.2020.10.2.6> [in Ukrainian].
- Tumanova, O.M. (2020). Oplata truda na osnove sbalansirovannoy sistemy pokazateley [Payroll based on balanced scorecard]. *Motivatsiia i oplata truda*, Motivation and remuneration, 4, 292-302. doi: <https://doi.org/10.36627/2618-8864-2020-4-4-292-302> [in Russian].
- Ults, M., Olvi, Sh., & Tomey, M. (2017). Ravnaia oplata truda. Vvodnoe rukovodstvo [Equal pay. Introductory Guide]. *Gruppa tekhnicheskoy podderzhki po voprosam dostoinogo truda i Biuro MOT dlia stran Vostochnoy Evropy i Tsentralnoy Azii, Decent Work Technical Support Team and ILO Office for Eastern Europe and Central Asia*. Moscow: MOT [in Russian].
- Zablodska, I.V., & Perepeliukova, O.V. (2013). Trudovi resursi ta oplata pratsi: rehionalnyi aspekt [Labor resources and wages: regional aspect]. *Ekonomika ta pravo, Economics and law*, 3(37), 101-105. doi: <https://doi.org/10.15407/econlaw.2013.03.101> [in Ukrainian].
- Zilbershteyn, O.B., & Melnik, P.V. (2018). Vzaimosviaz rashodov na oplatu truda i vyruchki (na primere AO "Nevinnoymyskiy azot") [The relationship between labor costs and earnings (on the example of JSC "Nevinnoymyskiy Azot")]. *Ekonomika truda, Labor economics*, 2(5), 619-632. doi: 10.18334/et.5.2.39166 [in Russian].

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

- Білаш О., Макарова З. Борис Георгійович Шарварко: принципи роботи та організаційна діяльність. *АРТ-платФОРМА*. 2020. № 2. Т. 2. С. 57–76. doi: <https://doi.org/10.51209/platform.2.2.2020.57-76>.
- Дорогань-Писаренко Л. О. Оплата праці державних службовців: організаційно-обліковий аспект. *Вісник Полтавської державної аграрної академії*. 2014. № 3. С. 127–131. doi: <https://doi.org/10.31210/visnyk2014.03.26>.
- Fair Work Australia: [2011] FWA FB 2700; [2012] FWA FB 1000; FWA order, 22 June 2012.
- Giving globalization a human face («Глобализация: человеческий облик»), op. cit., paras 695, 700.
- Головин С. В., Созонова С. Н., Сидорова Т. Н. Отдельные особенности организационного обеспечения учета, анализа и контроля расходов на оплату труда в бюджетных учреждениях здравоохранения. *Современная экономика: проблемы и решения*. 2020. Т. 11. С. 122–134. doi: <https://doi.org/10.17308/meps.2020.11/2470>.
- Григорьева И. С. Мотивация на дистанционной работе. *Мотивация и оплата труда*. 2020. № 3. С. 182–187. doi: <https://doi.org/10.36627/2618-8864-2020-3-3-182-187>.

- Комитет экспертов, замечание общего порядка по применению Конвенции № 100, опубликовано в 2007 году.
URL: [https://Users/admin/Desktop/%D0%94%D0%BE%D0%BA%D1%82%D0%BE%D1%80%D1%81%D0%BA%D0%B0%D1%8F/HRI_GEN_1_Rev.9\(Vol.II\)-RU.pdf](https://Users/admin/Desktop/%D0%94%D0%BE%D0%BA%D1%82%D0%BE%D1%80%D1%81%D0%BA%D0%B0%D1%8F/HRI_GEN_1_Rev.9(Vol.II)-RU.pdf).
- Конвенція про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності : міжнар. док. 29 черв. 1951 р.
URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_002.
- Кісельова О. І. Принципи правового регулювання трудових відносин в сучасних умовах. *Наукові праці Національного університету «Одеська юридична академія»*. 2015. № 16. С. 425–431.
doi: <https://doi.org/10.32837/npuola.v16i0.438>.
- Марченко Ю. І. Гідна оплата праці – необхідний атрибут соціальної держави. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2020. № 2 (31). С. 56–59. doi: [https://doi.org/10.32837/ruuv.v0i2\(31\).565](https://doi.org/10.32837/ruuv.v0i2(31).565).
- Public Service Alliance of Canada v. Canada Post Corp., op. cit.
- Равное вознаграждение: общий обзор Комитета экспертов по применению конвенций и рекомендаций. Женева, 1986.
- Школьников М. Ю. Оплата дистанционной работы сотрудника. *Мотивация и оплата труда*. 2020. № 3. С. 188–192.
doi: <https://doi.org/10.36627/2618-8864-2020-3-3-188-192>.
- Склема Т. Ю. Нормативно-правові гарантії прав громадян України на трудову діяльність за кордоном. *Правовий часопис Донбасу*. 2019. № 4 (69). С. 39–43. doi: <https://doi.org/10.32366/2523-4269-2019-69-4-39-43>.
- Supreme Court. Case No. 258/2004, decision from January 20, 2005.
- Цимбал Б., Древалю Ю., Петрищев А., Шаповалов Д., Шаповалов М. Підвищення рівня охорони праці та удосконалення методики міжнародної організації праці для оцінки професійних ризиків. *Journal of Scientific Papers «Social Development and Security»*. 2020. № 10 (2). С. 46–63. doi: <https://doi.org/10.33445/sds.2020.10.2.6>.
- Туманова О. М. Оплата труда на основе сбалансированной системы показателей. *Мотивация и оплата труда*. 2020. № 4. С. 292–302. doi: <https://doi.org/10.36627/2618-8864-2020-4-4-292-302>.
- Ульц М., Олни Ш., Томей М. Равная оплата труда. Вводное руководство. *Группа технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии*. М. : МОТ, 2017. 114 с.
- Заблудська І. В., Перепелюкова О. В. Трудові ресурси та оплата праці: регіональний аспект. *Економіка та право*. 2013. № 3 (37). С. 101–105. doi: <https://doi.org/10.15407/econlaw.2013.03.101>.
- Зильберштейн О. Б., Мельник П. В. Взаимосвязь расходов на оплату труда и выручки (на примере АО «Невинномысский азот»). *Экономика труда*. 2018. № 2. Т. 5. С. 619–632. doi: [10.18334/et.5.2.39166](https://doi.org/10.18334/et.5.2.39166).

Стаття надійшла до редколегії 25.06.2020

Pyzhova M. – Ph.D in Law, Associate Professor of the Department of Legal Sciences of the Institute of Management and Law of Yaroslav Mudryy National Law University, Kyiv, Ukraine
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3652-5581>

Principle of Equal Remuneration for Work of Equal Value

The **purpose** of covering the issue of equal remuneration for work of equal value. Consider the principle of equal pay. **Methodology.** The article uses a set of scientific methods, namely: terminological, historical and legal, system-structural, formal-logical, comparative-legal. **Scientific novelty.** It is noted that the concept of work of equal value includes the concept of equal work and at the same time more broadly. It is noted that in some countries the law provides for equal pay, which is performed in similar conditions or requires similar qualifications and skills. This approach, although it is part of the concept of equal value, is limited to the comparison of similar things. The thesis is that equal pay of equal value covers not only cases where men and women perform the same or similar work, but also a more common situation when they perform different work. If men and women perform work of different content, with different responsibilities, requiring different skills and qualifications, and performed in different conditions, but generally of equal value, they should be equally rewarded. This concept is crucial for eliminating discrimination and promoting equality, as women and men often do different jobs, in different settings and even in different organizations. Women are still concentrated in a limited range of work activities, and the work of mostly women is generally underestimated. In order to correctly determine whether the remuneration is equal, it is necessary to compare all components of remuneration. It is for these reasons that the term "reward" should be interpreted in a broad sense. **Conclusions.** Forms of wage setting are important to ensure the realization of the right to fair pay, in particular, for equality in pay. The following are distinguished: 1) nationwide establishment of the level of wages by the government or state bodies; 2) negotiations on the conclusion of a collective agreement; 3) court decisions on labor issues or other bodies; 4) agreement between the employer and the employee. It is stated that regardless of the type of forms and system of remuneration, which is chosen by a particular employer or operates throughout the country, an integral component of such a system should be equality in remuneration, which is part of fair remuneration.

Keywords: wage equality; fair wages; wage guarantees; remuneration; work of equal value; equality of wages.