

СВИНАРЬОВА ЮЛІЯ,

студентка групи ДПК – 31/15,

Харківський економіко-правовий університет

Науковий керівник: Огієнко І.В., к.ю.н.,

доцент кафедри трудового, аграрного, екологічного права
та соціального захисту населення

Харківського економіко-правового університету

ДО ПИТАННЯ СПРАВЕДЛИВОСТІ В ОПЛАТІ ПРАЦІ ЧОЛОВІКІВ І ЖІНОК

У сучасних умовах проблеми, пов'язані з гендерною рівністю, залишаються дуже актуальними. Згідно зі статтею 1 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» гендерна рівність – це рівний правовий статус жінок і чоловіків та рівні можливості для його реалізації, що дає однаково можливість особам обох статей брати участь у всіх сферах життєдіяльності суспільства [1]. Жінки давно стали повноправними членами суспільства, їхня економічна активність на ринку праці неухильно зростає, але водночас залишається низка нерозв'язаних проблем, що стосуються рівних можливостей чоловіків і жінок у сфері працевлаштування. Збереження проявів гендерного дисбалансу в сучасних умовах призводить до падіння соціального статусу жінки [2].

Правовому регулюванню праці жінок та проблемам функціонування ринку праці, які висвітлюються в контексті гендерної рівності, приділяли увагу такі фахівці: О. А. Абрамова, В. Л. Більшай, Н. Б. Болотіна, В. Б. Васюта, Т. О. Галайда, М. І. Данченко, О. І. Кулачек, М. К. Марченко, Г. В. Мерцалова, Т. О. Марценюк, В. М. Толкунова тощо.

Конституція України проголосила людину, її життя і здоров'я, честь та гідність, недоторканність і безпеку найвищою соціальною цінністю. Виходячи з філософського тлумачення людини як найвищої цінності суспільства, необхідно сприяти їй для активної реалізації своїх здібностей і талантів, відштовхуючись від подвійної природи людини: біологічної та соціальної. Основним завданням правової держави є захист прав і свобод людини – як жінки, так і чоловіка. Демократизація суспільства неодмінно наділена гендерною складовою.

Стан гендерних відносин у сфері зайнятості в Україні регульований низкою законодавчих актів [1, 4, 5, 6]. Як показують до-

Проблеми правового регулювання проходження служби у Національній поліції України та соціального забезпечення поліцейських, 2017 слідження, українські жінки, будучи активно залученими до ринку праці, отримують в середньому лише 70 % зарплати чоловіків [3]. Питання великої різниці в оплаті праці спонукає аналізувати протиріччя у сфері гендерних відносин щодо жінок: освічені жінки працюють на малооплачуваних роботах.

Однією з причин гендерного розриву в оплаті праці є також відмінності у кількості відпрацьованого часу: репродуктивна поведінка й «подвійна» зайнятість (у побуті й на роботі) жінок призводить до того, що вони володіють меншим, порівняно з чоловіками, запасом часу для роботи за винагороду [7]. Жіноча зайнятість традиційно переважає у сферах діяльності з найнижчими рівнями середньої заробітної плати – сфері соціального забезпечення, освіти, охороні здоров'я, побутовому обслуговуванні та культурі, в яких жінки становлять понад 70 % працівників. Водночас «чоловічими» видами діяльності залишаються високооплачувані галузі важкої промисловості, транспорт, сфера підприємництва [8, 9].

Згідно зі статистичними даними з питань економічної активності відомо, що в Україні середня тривалість робочого тижня у жінок відносно нижча, ніж у працівників-чоловіків, і при цьому жінки витрачають у середньому набагато більше часу на домашні обов'язки, ніж чоловіки. Час, що знаходиться у розпорядженні працівника, можна умовно розділити на три частини: перша використовується на ринку праці, друга витрачається на роботу в домашньому господарстві, третя – на дозвілля. Як відомо, у більшості країн жінки традиційно більше чоловіків займаються домашнім господарством (у тому числі і доглядом за дітьми), тому згідно з теорією людського капіталу вони мають менше можливостей акумулювати знання й досвід у ринкових видах діяльності, порівняно з чоловіками. При цьому можна очікувати, що чим більше жінка зайнята у домашньому господарстві, тим більше втрачаються її навички, корисні для ринку праці [7].

В Україні у 2014 році середня місячна заробітна плата жінок становила 76 % від заробітної плати чоловіків (відповідно 3037 і 3979 грн щомісяця). Такий розрив у оплаті можна порівняти з деякими країнами Європи і Центральної Азії, однак він є значно більшим за середнє значення такого розриву в ЄС (16,4 % серед 27 країн ЄС у 2013 році) [10]. Для жінок найвищий рівень зайнятості припадає на віковий інтервал 40–49 років. Гендерний розрив у рівнях зайнятості між чоловіками та жінками є характерним для всіх вікових груп, але найвищі показники спостерігаються у віко-

Проблеми правового регулювання проходження служби у Національній поліції України та соціального забезпечення поліцейських, 2017 вих групах 15–24, 25–29 та 50–59 років. Мінімальний розрив є характерним у віці 40–49 років, тобто цей вік є найактивнішим для обох статей. Однак саме в цьому віці спостерігається гендерна дискримінація працівників з боку роботодавців, оскільки при наймі на роботу перевага часто віддається чоловікам, а не жінкам, навіть із вищими освітньо-кваліфікаційними рівнями.

Деякі дослідники вважають ще одним чинником гендерного розриву в оплаті праці законодавче обмеження використання праці жінок на окремих видах робіт, важкі або шкідливі умови праці яких компенсуються значними пільгами [11]. Але відповідно до ст. 6 ЗУ «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків» це не є дискримінацією жінок, адже, посилаючись на законодавство, можна сказати, що дискримінацією не вважаються особливі вимоги щодо охорони праці жінок і чоловіків, пов'язані з охороною їх репродуктивного здоров'я [1].

Важливо відзначити, що міжгалузеві відмінності в заробітках є результатом не лише професійної сегрегації, але й пов'язані з відмінностями у кваліфікації чоловічої та жіночої праці, у режимах праці, у можливій продуктивності праці, в умовах праці, так само як і ефекти, пов'язані з існуванням дискримінації. Перша – модель винятку – полягає в тому, що жінок систематично не допускають до більш високооплачуваних професій і наймають лише для заповнення низькооплачуваних. У цьому випадку заробітна плата не формується на основі ринкового механізму, оскільки не враховується реальна пропозиція праці у межах тієї чи іншої професії. Друга форма – модель переповнювання – виходить із того, що на рівні найму не відбувається дискримінації жінок, і вони можуть найматися на будь-які роботи, включаючи престижні та високооплачувані. Однак із часом відбувається їх витіснення з цих робочих місць і заміщення чоловіками. Таким чином, жінки систематично вивільнюються з кращих і привабливіших робіт і залишаються на менш привабливих робочих місцях. При цьому привабливість роботи визначається не тільки заробітком, але й іншими чинниками, наприклад престижністю, соціальним статусом тощо [11]. Крім ефектів, пов'язаних із практикою найму і трудовою мобільністю чоловіків і жінок, можна виявити взаємозв'язок розмірів заробітної плати з режимами зайнятості. Жінки частіше зайняті за тими професіями, що передбачають можливість часткової зайнятості. Чоловіки частіше працюють у режимі повної зайнятості, що, відповідно, призводить до різниці в оплаті праці.

За угодою між працівником і власником або уповноваженим ним органом може встановлюватись, як при прийнятті на роботу, так і згодом, неповний робочий день або неповний робочий тиждень. Як виняток із загального правила (встановлення неповного робочого часу за погодженням сторін трудового договору), деяким категоріям працівників надане право на встановлення неповного робочого часу. Це – вагітні жінки, жінки, що мають дитину у віці до 14-ти років чи дитину-інваліда, у тому числі таку, що знаходиться під опікою жінки, а також жінки, що здійснюють догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку.

Власник зобов'язаний на прохання працівника, що має право на неповний робочий час, встановити робочий час тієї тривалості, про яку просить працівник. Оплата праці на умовах неповного робочого часу проводиться пропорційно відпрацьованому часу, тобто вона нижча, ніж на умовах повного робочого часу. Неповний робочий час відрізняється від скороченого робочого часу розміром оплати праці. За відпрацьований нормальний чи скорочений робочий час працівнику, при почасовій заробітній платі, виплачується повна, встановлена у відповідному порядку, тарифна ставка (посадовий оклад). При неповному робочому часі, якщо встановлена почасова форма оплати праці, працівнику виплачується відповідна частина тарифної ставки (посадового окладу).

Варто зазначити, що заробітна плата жінок набагато більше залежить від рівня освіти, ніж у чоловіків. Так, жінки з вищою освітою заробляють на 30 – 40 % більше, ніж ті, що не здобули вищої освіти, тоді як високоосвічені чоловіки заробляють лише на чверть більше порівняно з тими, хто не здобув вищої освіти.

Як показали дослідження, проведені фахівцями Колумбійського та Стенфордського університетів, чоловіки і жінки, які мають диплом магістра бізнесу й адміністрації (МБА), мають рівні початкові ставки оплати праці, однак вже через 7 років жінки на 40 % відстають від чоловіків. Ці відмінності не можна пояснити тим, що жінки не мають достатнього досвіду для заміщення високої посади та отримання відповідної зарплати.

Вплив професійної сегрегації на гендерний розрив у оплаті праці також виявляється через регіональну різницю між розбіжностями у середній заробітній платі жінок і чоловіків.

Найвища частка зайнятих жінок Харківської області характерна для сфери охорони здоров'я і соціальної допомоги (82,3 % середньооблікової чисельності працівників галузі), де середня заробітна плата жінок становить 88,4 % чоловічої; в освіті (76,9 %

Проблеми правового регулювання проходження служби у Національній поліції України та соціального забезпечення поліцейських, 2017 зайнятих) – 87,8 % середньомісячної заробітної плати чоловіків; у готельному і ресторанному бізнесі (70,6 % зайнятих) – 83,8 % середньої заробітної плати чоловіків; у фінансовій діяльності (66,8 % зайнятих) – 70,1 % заробітної плати чоловіків. Проблема полягає в тому, що жінки вкрай рідко обіймають керівні посади, хоча рівень їхньої освіти в середньому перевищує рівень освіти чоловіків в Україні [12, 13].

Оскільки дохід від зайнятості є основним джерелом доходів для населення працездатного віку (забезпечуючи понад 80 відсотків від сукупного доходу чоловіків і жінок цієї вікової групи), гендерна різниця в оплаті праці сприяє виникненню нерівності в сукупних доходах жінок і чоловіків.

Частка заробітної плати є більш вагомою для чоловічого населення, оскільки на неї припадає більше двох третин сукупного доходу (68,5 %), тоді як серед жіночого населення – 58,5 %.

Гендерна рівність, виступаючи складовою загальною принципу рівності, є однією з ознак правової держави. Держава зобов'язана забезпечувати дотримання прав людини, передбачених як національним, так і міжнародним законодавством. Натомість гендерна рівність є вагомою цінністю для об'єктивного права, а також способом досягнення справжньої гармонії та забезпечення й розвитку прав людини [10, 11].

Таким чином, існує необхідність у перегляді діючих заборон щодо зайнятості жінок відповідно до сучасних стандартів гідної праці та недискримінаційних принципів. На відміну від цього, пріоритети розвитку потрібно зосередити на поліпшенні умов праці жінок і чоловіків через скорочення небезпечних робіт у всіх галузях економіки [10, с. 75].

Список використаних джерел:

1. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків : закон України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2866-15>.
2. Рогачева М. В. Профессиональная сегрегация по признаку пола / М. В. Рогачева [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://sisupr.mrsu.ru/2011-4/PDF/1/Rogacheva.pdf>.
3. E. Brainerd “Women in Transition Changes in Gender Wage Differentials in Eastern Europe and the Former Soviet Union”, *Industrial and Labor Relations Review*, 2000.
4. Конституція України від 28 червня 1996 року / Верховна Рада України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://portal.rada.gov.ua>.
5. Кодекс законів про працю України від 10.12.71 ВВР № 322-VIII / Верховна Рада України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://portal.rada.gov.ua>.

6. Про затвердження Державної програми з утвердження гендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 року : постанова Кабінету Міністрів України від 27 грудня 2006 р. № 1834 / Верховна Рада України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://portal.rada.gov.ua>.
7. Близнюк В. Гендерні відмінності оплати праці в Україні / В. Близнюк // Україна: аспекти праці. – 2006. – № 6. – С. 18–25.
8. Управління трудовим потенціалом : [навч. посіб.] / В. С. Васильченко, А. М. Гринченко, О. А. Грішнова, Л. П. Керб. – К. : КНЕУ. – 2005. – 403 с.
9. Марценюк Т. О. Гендерні аспекти сфери зайнятості в українському суспільстві / Т. О. Марценюк // Методологія, теорія та практика соціологічного аналізу сучасного суспільства. – 2010. – Вип. 16. – С. 328–334.
10. Оцінка гендерних питань в Україні. – К., 2016. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://documents.worldbank.org/curated/en/953111470822853577/pdf/107673-PUB-UKRAINIAN-P156988-PUBLIC-SoftisBookENweb.pdf>.
11. Герасименко Г. В. Гендерні аспекти соціально-економічної політики в Україні : автореф. ... канд. економ. наук : спец. 08.09.01 «Демографія, економіка праці, соціальна економіка та політика» / Г. В. Герасименко. – К., 2004. – 20 с.
12. Основи теорії гендеру : навч. посіб. – К. : К. І. С., 2004. – 53 с.
13. Кулачек О. І. Гендерна паритетність у державному управлінні: становлення та тенденції розвитку в Україні : автореф. дис. ... канд. наук з держ. управ. : спец. 25.00.01 – «Теорія та історія державного управління» / О. І. Кулачек. – К. : Вид-во УАДУ, 2003. – 20 с.

Синяк Ярослав,

курсант групи Ф-1-14-2,

Харківський національний університет внутрішніх справ

Науковий керівник: Бригадир І.В., к.ю.н., доцент,

доцент кафедри трудового та господарського права факультету № 2

Харківського національного університету внутрішніх справ

СОЦІАЛЬНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ ПОЛІЦІЇ: ПРОБЛЕМНІ АСПЕКТИ

За результатами чинної реформи системи правоохоронних органів було створено концептуально новий для адміністративної системи України орган виконавчої влади – національну поліцію. Дана реформа була покликана підготувати та виховати нове покоління правоохоронців-поліцейських, базисом світогляду котрих, на відміну від радянських часів, слугуватимуть загальнолюдські цінності, принципи гуманізму та демократії, усвідомлення свободи та прав людини як найважливішого здобутку суспільства. При