

## **ГЕНДЕРНА ДИФЕРЕНЦІАЦІЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ**

Досягнення рівності між жінками і чоловіками є однією з передумов забезпечення стабільного розвитку українського суспільства на засадах демократії. Тому національне законодавство повинне бути адаптоване до міжнародних норм про рівність прав чоловіків і жінок. Так, Конвенція ООН Про ліквідацію всіх форм дискримінації відносно жінок проголосила нові принципи законодавчого регулювання рівності чоловіків і жінок. Закон України “Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків” створив необхідні умови для правового забезпечення паритетного становища жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності українського суспільства[1].

Українська економіка потребує широкого використання жіночої праці, тому що, по-перше, вона характеризується високим професійним рівнем. По-друге, кількість жінок перевищує кількість чоловіків в структурі населення. За повідомленням Луганського обласного управління статистики більшою частиною населення Луганської області є жінки. Так, із понад 2,5 млн. осіб постійного населення Луганської області чоловіки складають 1 млн. 167 тис. 900 осіб, або 46%, жінки - 1 млн. 372 тис. 300 осіб, або 54%[2]. Сьогодні основні принципи гендерної рівності у сфері праці включають: рівність можливостей і однакове ставлення до чоловіків і жінок у сфері зайнятості; рівну оплату праці рівної цінності; поліпшення балансу між роботою і сім'єю для працівників (жінок і чоловіків); охорону материнства. Ці принципи відображені в Конвенції МОП № 100 про рівну винагороду за працю рівної цінності.

Незважаючи на наявні спеціальні правові гарантії, що забезпечують жінкам рівні з чоловіками можливості в оплаті праці, спостерігаються явища гендерної диференціації, а часом й дискримінації жінок в трудових відносинах. В умовах ринкових механізмів ця проблема загострюється. Оскільки підприємницька діяльність не допускає безприбуткової діяльності, підприємці не проявляють зацікавленості у прийнятті на роботу жінок, які до того ж змушені перебувати в тривалих відпустках у зв'язку з вагітністю та пологами, доглядом за дітьми. Заробітна плата жінок майже на третину менша, ніж чоловіків[3]. Хоча жінка працює фактично на 4-6 годин більше, ніж чоловік. Праця у домашньому господарстві не враховується як продуктивна. Тому актуальним питанням є аналіз чинників диференціації оплати праці жінок та виявлення проблем правового регулювання праці жінок.

Правовому регулюванню праці жінок приділяли увагу такі фахівці в галузі трудового права, як О.А. Абрамова, М.І. Данченко, В.Л. Більшай, Г.В. Мерцалова, Є.О. Монастирський, В.Ф. Медведкіна, Л.А. Ніколаєва, М.А. Покровська, Е.А. Правдіна, О.Г. Павшукова, В.М. Толкунова, Н.Н. Шептуліна та ін.

Мета даної публікації полягає в дослідженні питань диференціації правового регулювання оплати праці жінок, розробленні пропозицій щодо заповнення прогалін, усунення суперечностей, вдосконалення правових норм задля подальшого поліпшення умов оплати праці та підвищення гарантій жінок.

Для реалізації мети дослідження ставилося завдання розкриття сутності поняття гендерної диференціації оплати праці та дії принципу єдності та диференціації в оплаті праці; виявлення підстав для диференціації в правовому регулюванні праці жінок, що дало б змогу забезпечити принцип справедливості у розробленні умов праці жінок.

Єдність і диференціація є одним з принципів трудового права, який пронизує всю систему трудового законодавства. Єдність регулювання в оплаті праці жінок полягає в єдності мети правового регулювання, встановлення для працюючих жінок певних, однакових для всіх найманих працівників трудових прав і обов'язків, незалежно від фактичних умов праці і статі особи. Єдність в оплаті праці жінок забезпечується нормами, які регулюють вказані правовідносини переважно централізованим методом. Зокрема, це загальні норми глави XII КЗпП відносно оплати праці, а також норми законів „Про оплату праці” та „Про колективні договори і угоди”. Диференціація трудового законодавства здійснюється за допомогою прийняття спеціальних нормативних актів, які стосуються тільки певної групи працюючих, а також шляхом включення в загальні законодавчі акти про працю спеціальних норм, що відносяться лише до тієї чи іншої групи працівників, або ж шляхом виключення можливості застосування окремих положень загального законодавства про працю до деяких категорій трудящих. Наприклад, в чинному КЗпП розділ XII „Праця жінок” містить норми щодо обмеження або недопущення праці жінок в певних умовах. Одночасно в статті 55 КЗпП містяться норми, які виключають можливість застосування праці жінок в нічний час[4,с.255]. Прикладом спеціального нормативно-правового акту є Постанова Кабінету Міністрів Про Національний план дій щодо поліпшення становища жінок та сприяння впровадженню гендерної рівності у суспільстві на 2001-2005 роки[5].

Диференціація на основі статевих особливостей робітників в літературі здобула назву суб'єктивної [6,с.54]. Об'єктивно існуючі обставини зумовлюють необхідність особливого підходу до правового забезпечення оплати праці жінок. Це пов'язано з суб'єктивними психофізичними особливостями жіночого організму. Зокрема, жінки фізично більш слабкі ніж чоловіки, жіночий організм більше схильний до негативного впливу несприятливих

чинників виробництва. В результаті по цілому ряду професій праця жінок виявляється менш продуктивною, а отже, і менше оплачуваною, чим праця чоловіків[7,с.88]. Разом з цим істотною є і та обставина, що для багатьох жінок поєднання виробничо-професійних і сімейно-побутових ролей обертається наразі конфліктом цих ролей: материнство і турботи про сім'ю унеможливають виконання складнішої, більш високооплачуваної роботи. На думку багатьох дослідників, мотиви мати зручнішу для виконання сімейних обов'язків, але менш оплачувану роботу у ряді випадків виявляються для працюючої жінки вирішальними в порівнянні з підвищеним розміром заробітків, професійним зростанням, діловою кар'єрою та ін. [8,с.95].

Поряд із загальною диференціацією, пов'язаною зі статевими особливостями працівників, в юридичних дослідженнях виділяють спеціальну диференціацію праці жінок. Наприклад, В.М. Толкунова вважає, що особливу увагу треба приділити суб'єктній диференціації в оплаті праці жінок[9,с.159]. Так, додатковими факторами для її подальшого розвитку можуть стати: наявність дітей; родинний стан (одинокі матері); стан здоров'я дітей (діти-інваліди); кількість дітей в сім'ї (один, два, багатодітні сім'ї); вік дітей; наявність немовлят. Урахування цих додаткових факторів суб'єктної диференціації сприятиме вдосконаленню правового регулювання праці жінок, які поєднують роботу з материнством.

Суб'єктна диференціація регулювання праці жінок в трудовому законодавстві виявляється, по-перше, в існуванні гарантій, встановлених законодавством, при прийнятті на роботу. Спеціальним правовим механізмом для працевлаштування жінок-матерів є бронювання на підприємствах, в організаціях, установах робочих місць. Так, згідно з Законом України „Про зайнятість” держава забезпечує надання додаткових гарантій щодо працевлаштування працездатним громадянам у працездатному віці, які потребують соціального захисту і не здатні на рівних конкурувати на ринку праці, у тому числі: а) жінкам, які мають дітей віком до шести років; б) одиноким матерям, які мають дітей віком до чотирнадцяти років або дітей-інвалідів[10,ст.5]. Для працевлаштування зазначених категорій жінок встановлюється квота робочих місць для підприємств (об'єднань), установ і організацій незалежно від форм власності та організаційних форм з чисельністю працюючих понад 20 осіб для бронювання ними до 5 відсотків загальної кількості робочих місць, у тому числі з гнучкими формами зайнятості. У разі відмови у прийомі на роботу таких жінок, у межах установленої броні з підприємств, установ та організацій державна служба зайнятості стягує штраф за кожну таку відмову в розмірі чотирьох мінімальних заробітних плат[11]. Досліджуючи практику бронювання для зазначеної категорії працівниць, можна зробити висновки про те, що основними чинниками, які гальмують працевлаштування жінок, є: невідповідність заброньованих робочих місць їх фаху, низька заробітна плата, несвоєчасна її виплата, робота підприємств у стані неповної зайнятості та ін. Тому для вирішення цього питання слід розробити механізм матеріального стимулювання підприємств з метою створення робочих місць. Для цього необхідно зменшити податки підприємствам, що створюють робочі місця для жінок, які мають дітей віком до шести років, і одиноких матерів, які мають дітей до чотирнадцяти років або дітей-інвалідів.

Крім існування спеціальних гарантій при укладенні трудового договору, диференціація праці жінок повинна виявлятися у розширенні роботи переважно з гнучкими формами зайнятості, а також на підставі інших нетипових форм зайнятості. Це відповідає не тільки економічним умовам господарювання, що постійно змінюються, та інтересам роботодавців, а й більшості жінок, які шукають роботу саме такої форми праці, оскільки це більше відповідає обраному ними способу життя. Якщо говорити про таких суб'єктів трудових правовідносин, як жінки, які поєднують роботу з материнством, то нетрадиційні, нетипові форми зайнятості набули певної актуальності. Вони є необхідними і корисними для розвитку економіки, нормального функціонування ринку праці, задоволення потреб цих жінок.

Диференціація оплати праці жінок, як ми бачимо, повинна виходити з умови рівності в оплаті чоловіків та жінок за рівну роботу. Тобто підстави суб'єктної диференціації праці можуть пов'язуватися лише зі станом жінки(вагітність, наявність дитини до трьох років, дитини-інваліда та ін.) або з існуванням обмежень та навіть заборони праці жінок на надурочних роботах, роботи в нічний час, на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах[4,ст.ст. 63,174,175]. Зрозуміло, що статеві відмінності ніяким чином не повинні відбиватися на оплаті праці жінок. Більш того, законом передбачене забезпечення рівних можливостей під час укладання колективних договорів та угод. Генеральна угода, регіональні та галузеві угоди, колективні договори, угоди (договори) мають включати положення, що забезпечують рівні права та можливості жінок і чоловіків, із зазначенням строків реалізації відповідних положень. При цьому колективні угоди (договори) мають передбачати комплектування кадрами і просування працівників по роботі з дотриманням принципу надання переваги особі тієї статі, щодо якої в них існує дисбаланс; усунення нерівності за її наявності в оплаті праці жінок і чоловіків як у різних галузях господарства, так і в одній галузі на базі загального соціального нормативу оплати праці в бюджетній та інших сферах, а також на основі професійної підготовки (перепідготовки) кадрів[1,ст.18].

До того ж згідно з нормами Закону України „Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків” роботодавець зобов'язаний створювати умови праці, які дозволяли б жінкам і чоловікам здійснювати трудову діяльність на рівній основі; забезпечувати жінкам і чоловікам можливість суміщати трудову діяльність із сімейними обов'язками; здійснювати рівну оплату праці жінок і чоловіків при однаковій кваліфікації та однакових умовах праці [1,ст 17]. Але можна досхочу рекламувати норми діючого трудового законодавства про

гарантії для жінок, наприклад, щодо необгрунтованої відмови у прийнятті на роботу (зокрема вагітній жінці), але ж вони не діють, бо не відповідають реаліям. Очевидно, що вагітній жінці потрібно шукати соціального захисту не у роботодавця, а у держави. У роботодавця всі повинні працювати, такий роботодавець буде вигідний і громадянському суспільству, і державі.

Аналіз рівня заробітної плати чоловіків і жінок показує існування таких розбіжностей. Крім того, збереженню заробітної плати на нижчому рівні, ніж у чоловіків, сприяє ідеологія “сімейного заробітку”, в якому чоловіки вважаються головними годувальниками.

Справедливо буде вказати на існування цієї проблеми і в світовому товаристві. Поряд з терміном трудового права „диференціація оплати праці жінок” в сучасних умовах все частіше використовується поняття гендерної диференціації [12,с.103]. Гендерна диференціація оплати праці, з точки зору гендерної теорії – це різниця в оплаті праці жінок і чоловіків. Вона завжди має перевагу на користь останніх і спостерігається в усіх регіонах світу впродовж всього XX століття. Варіації між країнами коливаються від 75% до 30%. У Німеччині жінка заробляє в середньому 70% від заробітків чоловіка. Це означає, що їй потрібно трудитися 15 з половиною місяців, щоб отримати стільки, скільки отримує чоловік за один рік. У США працюючі жінки середніх років заробляють трохи більше — 74%. Причому важливою детермінантою розмірів заробітку є вік жінки. Ті з них, хто досяг 50 років і старше, можуть розраховувати тільки на 65% заробітків чоловіків. На думку О.А. Вороніної, причинами такої диференціації оплати праці є професійна сегрегація жінок, сексистські стереотипи про меншу цінність жіночої робочої сили, материнські обов'язки жінок, що часом вимушують їх йти на менш вигідні умови праці або відмовлятися від професійної кар'єри [13,с.45]. Іноді спостерігається “чиста” дискримінація, проте найчастіше причини більш приховані: жінки виконують більше неоплачуваної роботи, більше жінок працюють неповний робочий день, а часто в секторах, де домінують жінки, оплата праці нижча, ніж в інших секторах економіки. Європейська структура – Єропарламент – вивчивши цю проблему, для подолання різниці у розмірі оплати праці пропонує ряд дій з чотирьох напрямів: забезпечення кращого виконання чинного законодавства, зокрема шляхом адаптації законодавства і підвищення рівня обізнаності населення про закони, що діють, визначення боротьби з різницею в оплаті праці як одного з аспектів політики працевлаштування країн – членів ЄС, сприяння вирівнюванню роботодавцями оплати праці, підтримка обміну позитивним досвідом у сфері боротьби з “розривом” в оплаті праці між країнами-членами [14].

Законодавством України встановлено як різновид робочого часу – неповний та скорочений робочий час. Скорочена тривалість робочого часу встановлюється, як правило, законодавством. На сьогодні скорочена тривалість робочого часу встановлюється для працівників віком від 16-ти до 18-ти років – 36 годин на тиждень, для осіб віком від 15-ти до 16-ти років (учнів віком від 14-ти до 15-ти років, які працюють у період канікул) – 24 години на тиждень. Скорочена тривалість робочого часу встановлюється для працівників, зайнятих на роботах зі шкідливими умовами праці, – не більш, як 36 годин на тиждень. Крім названих категорій працівників, законодавством встановлюється скорочена тривалість робочого часу для окремих категорій працівників (учителів, лікарів та інших працівників). Скорочена тривалість робочого часу лише може встановлюватись за рахунок власних коштів на підприємстві для жінок, які мають дитину до 14 років або дитину-інваліда.

Як бачимо, жінки як працівники з особливим статусом (наприклад, вагітні жінки, жінки, що мають дитину у віці до 3 або 14-ти років чи дитину-інваліда та ін.) не мають права в загальному випадку на скорочений робочий час, якщо, звичайно, вони не входять до перелічених раніше груп працівників. Оплата праці у випадку скороченого робочого часу не змінюється порівняно з повним робочим часом, що підвищує рівень захисту права на оплату праці таких осіб. Тобто скорочена тривалість робочого часу означає, що час, протягом якого працівник має виконувати трудові обов'язки, скорочується, але працівник має право на оплату праці у розмірі повної тарифної ставки, повного окладу.

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).

Для поліпшення захисту права жінок на оплату праці було б потрібно внести зміни до діючого законодавства, виклавши п.4 ст.51 КЗпП в наступній редакції: ”Робочий час меншої тривалості повинен встановлюватись для осіб із сімейними обов'язками, які мають дитину віком до чотирнадцяти років або дитину-

інваліда. Встановлення робочого часу меншої тривалості не тягне за собою будь-якого зменшення розміру оплати праці, в тому числі у разі застосування погодинної форми оплати праці.”

Підсумовуючи все вищевикладене, в якості висновків пропонуємо такі тези:

1. Існуюча диференціація правового регулювання праці жінок є відображенням принципу єдності та диференціації в трудовому праві.

2. Диференціація правового регулювання праці жінок відбиває особливі якості жінки-працівника та її сімейний статус і не має ознак дискримінації.

3. Диференціація оплати праці жінок навпаки носить дискримінаційний характер в сучасних умовах. Це проявляється в нерівності оплати праці чоловіків та жінок за рівну роботу, а також в недопущенні або неможливості для жінок займатися високооплачуваною роботою. Соціологічний термін-гендерна диференціація оплати праці-якраз і вказує на різницю в оплаті праці. Підставами для гендерної диференціації є в сучасних умовах професійна сегрегація жінок, хибні уявлення про меншу цінність жіночої праці, а також материнські обов'язки.

4. Шляхом для розв'язання проблем гендерної диференціації в оплаті праці є утвердження в українському суспільстві принципів рівності жінок та чоловіків. Трудове право шляхом вдосконалення норм про працю жінок та її оплату, підвищення спеціальних гарантій повинно вирішувати вищевказані проблеми.

5. На нашу думку, всі вищевказані чинники повинні знайти відображення в правовому регулюванні праці жінок та її оплаті. З огляду на це можна було б запропонувати такі нетипові форми зайнятості для жінок: неповний робочий час, робота “за викликом”, робота за змінним (гнучким) графіком, робота надомником, робота домашньої працівниці, робота у нічний час, позикові працівниці.

#### Література

1. Закон України “Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків”//Відомості Верховної Ради України (ВВР).- 2005.- № 52.- ст.561.
2. Сайт Головного Управління статистики в Луганській області // <http://www.lugastat.lg.ua/>
3. Державна програма з утвердження гендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 року//Затверджена постановою Кабінету Міністрів України від 27 грудня 2006 р. № 1834.
4. Стычинский Б.С., Зуб И.В., Ротань В.Г. Научно-практический комментарий к законодательству Украины о труде: В 2 т. – Т.1. – Симферополь: Таврида, 1998. – 896 с.
5. Про Національний план дій щодо поліпшення становища жінок та сприяння впровадженню гендерної рівності у суспільстві на 2001-2005 роки// Постанова КМУ № 479 от 06.05.2001.
6. Пилипенко П.Д. Трудове право України: Підручник. – К.: Ін Юре, 2003. – 480 с.
7. Сидорова Т.Н. Труд и современная женщина:- М.,- 1981.- С. 88-89.
8. Груздева Е. Б., Чертихина Э. С. Оплата труда и семейные доходы работающих женщин: проблемы и перспективы // Женщины в современном мире.- М.: Наука, 1989. –С. 93-104.
9. Толкунова В.Н. Трудовое право: Конспект лекций. – М.: Белые альвы, 1997. – 236 с.
10. Закон України “Про зайнятість населення”//Відомості Верховної Ради (ВВР).-1991.-№ 14.-Ст.170.
11. Положення “Про порядок бронювання на підприємствах, в організаціях і установах робочих місць для працевлаштування громадян, які потребують соціального захисту”/Затверджено Постановою Кабінету Міністрів України від 27 квітня 1998 р. № 578.
12. Мальшева М.М.// Словарь гендерных терминов.- М.: Информация — XXI век, 2002. – 256 с.
13. Воронина О.А.//Словарь гендерных терминов.- М.: Информация — XXI век, 2002. – 256 с.
14. По матеріалам сайту УНІАН // <http://www.unian.net/rus/news/news-203973.html>