

9. Yonatan Lupu, Erik Voeten. Recedent in International Courts: A Network Analysis of Case Citations by the European Court of Human Rights. Cambridge University Press, 2011. № 42. С. 413-439
10. Mads Andenas, Johann Ruben Leiss. The Systemic Relevance of “Judicial Decisions” in Article 38 of the ICJ Statute. URL: <https://cutt.ly/hhV1pSn> (Дата звернення: 21.04.2020)
11. Harlan Cohen. Theorizing Precedent in International Law. University of Georgia School of Law. С. 1-23

УДК 369:338.24

Павліченко О. В.,
кандидат ветеринарних наук, доцент
кафедри гігієни тварин та
ветеринарної санітарії Харківської
державної зооветеринарної академії

ОПТИМІЗАЦІЯ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ЖІНОК

У статті проаналізовано недоліки, прогалини та проблеми соціального захисту жінок. Сформульовано напрями оптимізації соціального захисту жінок. Аргументовано пропозиції щодо удосконалення законодавства щодо соціального захисту жінок.

Ключові слова: оптимізація, соціальний захист, жінки, соціальне законодавство, гендерна рівність.

In the article the shortcomings, gaps and problems of women's social protection are analyzed. The directions of optimization of social protection of women are formulated. Proposals to improve the legislation on social protection of women were argued.

Key words: optimization, social protection, women, social legislation, gender equality.

Для трансформації суспільних уявлень щодо соціального захисту жінок необхідним є спершу напрацювання достатньої теоретичної бази, яка буде зрозумілою, логічно упорядкованою та зможе стати базою для наступних більш глибоких досліджень інституту соціального захисту жінок. Науково-теоретичні напрацювання щодо питання соціального захисту жінок, на сьогодні, пов'язані із виділенням меж такого інституту та відокремленням його від захисту гендерної рівності, соціального забезпечення та власне соціального захисту населення загалом. Таким чином, виявлення проблем у теоретичних підходах щодо розуміння соціального захисту надасть можливість більш оперативно їх виправити допоки вони не стали основою для практичних змін та викликали проблеми у реалізації соціального захисту жінок. У той же час, завдяки встановленню шляхів та напрямів їх вирішення можливо буде систематизувати набуті знання, уніфікувати їх у межах єдиного прогресивного підходу, що відповідає міжнародному та європейському тлумаченню соціального захисту. Наслідком даного дослідження теоретичних та практичних проблем соціального захисту жінок буде й покращення впливу на законотворчу діяльність, так й на сучасну реалізацію норм права, зміст яких буде тлумачитися відповідно до принципів права, а не задля зловживання своїми правами, як самими жінками, що потребують соціального захисту, так й роботодавцями чи іншими особами, що можуть порушити соціальні права жінок та спричинити настання соціального ризику.

Слід зазначити, що протягом часу незалежно України науковцями було запропоновано цілий ряд вдосконалень національного соціального законодавства, у тому числі й щодо захисту жінок, однак разом із плином часу такі пропозиції втрачали свою актуальність. Проте, значний вклад у

дослідження даної тематики було здійснено наступними науковцями: Ю. В. Афанасьєва, Л. В. Гонюкова, К. В. Дубич, О. І. Кисельова, І. О. Кресіна, К. О. Кучава, Л. В. Леонтєва, Р. Я. Мандель, І. І. Ольховик, Л. А. Пірог, О. В. Пожарова, Т. В. Приходько, Н. О. Приходькіна, О. І. Романюк, В. В. Сичова, А. С. Степанов, Н. В. Турук, І. В. Шульженко, А. О. Ярошенко, Є. В. Ярошенко, О. В. Яцух. Так, у попередніх наукових роботах було розглянуто питання забезпечення реалізації прав жінок, дотримання гендерної рівності та особливостей соціально-правового становища жінок в Україні. Разом з тим, аналіз правового регулювання таких питань, як надання соціальної допомоги жінкам, їх соціальне забезпечення та захист, як в аспекті трудових відносин, так й в усіх сферах суспільного життя повноцінно проведено не було. Хоча, про доцільність його проведення свідчить можливість виділення проблем та перешкод, які виникають під час втілення законодавчих норм та визначають погіршення стану соціального захисту жінок або ж унеможливають ефективну діяльність нових підходів та методів, що використовуються законодавцем для проведення такого захисту жінок. Зі свого боку, розроблення шляхів вирішення існуючих на сьогодні проблем, як теоретичного, так й практичного характеру щодо соціального захисту жінок може стати основою для комплексних змін законодавства та суспільного сприйняття ролі жінки.

До проблем соціального захисту жінок можливо віднести не імплементацію до національного законодавства міжнародних та європейських нормативно-правових актів. І. І. Ольховик наголошує, що «здійснення міжнародного захисту жінок є нагальною проблемою суспільства. Основним же засобом спрямованим на захист жінок є створення внутрішньодержавного механізму, який забезпечував би принцип гендерної рівності та визначав би конкретні заходи, що реалізують такий принцип» [1, с. 49]. На сьогодні, було створено велику кількість міжнародних нормативно-правових актів, що не просто мають програмний характер, а чітко визначають порядок та засоби захисту прав жінок, у тому числі в соціальній сфері. Так, ще у 2000 році в ЄС було прийнято Директиву щодо рівності в сфері праці, основним нововведенням якої, відповідно до ст. 31, важливим для України є встановлення «обов'язку доведення відсутності факту дискримінації є обов'язком роботодавця, як відповідача. Хоча таке доведення не потребує встановлення факту приналежності особи до певної статті, сексуальної орієнтації, віри, релігії чи можливості особи самостійно виконувати фізичні дії» [2]. Повернення обов'язку доведення до відповідача пояснюється неможливістю жінки, як працівника, чий права було порушено отримати доступ до належних матеріалів або ж попередньо підготуватись до застосування до неї дискримінаційних дій, щоб надалі підтверджувати їх наявність у суді. В той же час, саме роботодавець може підтвердити чи спростувати факт дискримінації, обґрунтувати причин звільнення, не підвищення, відмови у премії через неякісність виконання трудових обов'язків, а не приналежність до певної статті.

Також, на сьогодні, існує цілий ряд конвенцій, які досі є не ратифікованими Україною. Це стосується Конвенції МОП «Про гідну працю домашніх працівників» [3]. Правове регулювання домашньої праці в Україні не здійснюється загалом і хоча дана конвенція не містить саме чітких заходів по соціальному захисту жінок, проте враховуючи спеціалізованість наряду наявності правового регулювання дозволила б зменшити загальні правопорушення під час виконання домашніх обов'язків, гарантувати визначену тривалість робочого дня, наявність відпусток та соціальної допомоги у випадку отримання травм.

Аналогічно, ратифікації потребує й Конвенція МОП «Про надомну працю», під якою розуміють працю, що відбувається «за винагороду; не у місці виробництва; відповідно до вказівок роботодавця та використовуючи його ресурси» [4]. Тобто, така праця є віддаленою та може бути альтернативою до скороченого робочого дня під час роботи жінки, яка доглядає за дитиною до досягнення нею 3-ого віку. Слід наголосити, що надомна праця не є тотожно виконання трудових функцій в інших, ніж розташування виробництва, місцях час від часу та за наявності чітко визначеного робочого місця. Відповідно, правове регулювання такого виду праці дозволило б

покращити збалансування трудових та сімейних обов'язків для жінки, а також й створило б умови для забезпечення праці тих жінок, що працюють віддалено на постійній основі.

Особливу ж увагу слід звернути на Стамбульську конвенцію, що була прийнята у 2011 році [5]. Її аналіз свідчить, що в межах міжнародного документу було розроблено конкретний план дій щодо захисту жінок в усіх сферах життя. Так, визначаються умови фінансування з боку держави та приватних, громадських організацій, зміни до трудового та медичного законодавства, наявність органів контролю, а також міжнародної співпраці між державами. Відповідно до ст. 10 даної Конвенції «сторони повинні заснувати один або ж навіть більше офіційних органів, що є відповідальними за координацію, моніторинг або ж оцінку стану запобігання та протидії будь-яких форм насилля до жінки» [5]. Тобто, повинні бути створенні окремі органи, які відповідають за захист жінок від домашнього насилля, за соціальне забезпечення жінок, за підтримання гендерної рівності, а також й відповідного притягнення до юридичної відповідальності за порушення законодавства про соціальний захист жінок. У національній практиці використовується підхід за якого створюються спеціальні підрозділи в межах органів державної влади, що націлені на соціальний захист саме жінок. Їх неефективність можливо пояснити відсутністю самостійних завдань та мети, неналежного стану фінансування з боку держави та недостатнього рівня співпраці із громадськими організаціями, довіра до яких серед жінок є значно більшою.

Тож, задля вирішення наведених практичних недоліків соціального захисту жінок в Україні, насамперед, необхідною є ратифікація вище наведених конвенцій, що зробить національне законодавство більш наближеним до європейських стандартів, а отже й відповідатиме цілі щодо євроінтеграції. Разом з тим, варто ввести цілий ряд змін до трудового законодавства, які покращуватимуть стан соціального забезпечення та відповідну ймовірність настання соціального ризику. Так, до глави 1 Кодексу законів про працю [6] варто додати ст. 3-1 із наступним змістом: «віддалена праця – це праця, що виконується особою не за місцем розміщення виробництва чи інших територій власника підприємства, установи, організації є оплачуваною та виконується відповідно до вказівок роботодавця. На віддалену працю поширюються дія усіх норм права, що визначенні даним Кодексом. Особливі вимоги до віддаленої праці визначені Порядком, що встановлюється Кабінетом Міністрів». Крім того, варто й створити ст. 3-2 КЗпПУ [6], де буде визначено, що «домашня праця — це праця, яка здійснюється у домашньому господарстві або ж для підтримання домашнього господарства та виконується в межах трудових відносин постійно та на професійній основі. На домашню працю поширюються дія усіх норм права, що визначенні даним Кодексом. Особливі вимоги до домашньої праці визначені Порядком, що встановлюється Кабінетом Міністрів». Уточнення щодо поширення дії норм кодексу зроблено задля включення таких видів роботи до загального механізму реалізації трудових прав, а отже й поширення на них соціальних гарантій. Для жінок це визначатиме неможливість роботи у нічний час, право на відпустки по догляду за дитиною та створення комфортних умов для догляду за дитиною на робочому місці. Обов'язок же для Кабінету Міністрів пояснюється потребою урегулювати окремо бюрократичні моменти, щодо форм наказів, звітностей, які допоможуть краще контролювати дотримання законодавчих вимог роботодавцем.

Також, задля вирішення проблеми повільної імплементації міжнародних норм необхідним є й створення спеціального органу, діяльність якого буде регулюватись Постановою Кабінету Міністрів «Про затвердження Положення Про Службу соціального захисту жінок». Обов'язковими елементами даного Положення повинно бути визначення мети діяльності такого органу, яка полягатиме у «попередженні, запобіганні та допомозі у вирішенні соціальних ризиків та інших проблем із реалізацією соціальних прав жінок». Крім того, до обов'язків визначеної Служби варто включити наступні: «інформування жінок про їх права та обов'язки в медичній, трудовій, освітній, політичній, економічній сфері, щодо соціального забезпечення та права на захист; співпраця із громадськими формуваннями та органами місцевого самоврядування щодо

створення спеціальних заходів захисту жінок; надання інших видів соціальної допомоги та надання психологічної допомоги жінкам, права яких було порушено; повідомлення правоохоронних органів про порушення та постійний моніторинг за розглядом справ, про які було повідомлено такі органи». Звісно, наведений перелік є не вичерпним та має бути доповнений більш чіткими повноваженнями, однак визначає ключові напрями діяльності. У той же час, повноваження даного органу не є тотожними повноваженням інших органів, що забезпечується шляхом суб'єктної спрямованості та необмеженості у видах соціальної допомоги, що є в інших державних органів, як то, до прикладу, допомога по безробіттю чи виплати пенсій. У даному випадку ж, соціальна допомога може мати разовий або ж тимчасовий характер та призначається залежно від конкретної ситуації. Крім того, право на звернення та контролю правоохоронних органів визначає можливість більшого впливу на соціальний захист жінок, який був неможливим попередньо через складність жінці самостійно розібратись із порядком захисту своїх прав в умовах настання соціального ризику чи порушення її прав. У той же час, обов'язок співпраці із громадськими формуваннями виступає засобом уже контролю діяльності Служби із соціального захисту жінок, адже така співпраця повинна здійснюватися на основах гласності, прозорості й конфіденційності щодо захисту конкретної жінки.

Також, необхідним є й вдосконалення загального інституту запобігання дискримінації, шляхом уточнення ст. 2-1 КЗпПУ [6], яку слід доповнити ч. 2 із наступним змістом: «заборона дискримінації стосується зокрема: працевлаштування, надання премій та інших видів заохочення, покарання та звільнення, підвищення на посаді та обрання для підвищення кваліфікації. Такий перелік не є вичерпним». Дане уточнення пов'язане із поясненням поширення заборони не лише на відносини щодо прийняття на роботу та припинення трудових відносин, але й усіх аспектів трудового життя, що можуть викликати соціальний ризик та спричинити негативні наслідки для жінки. Застереження щодо не вичерпності зроблено задля підкреслення всеохоплюваності заборони дискримінації та неможливості її порушити без наступного притягнення до юридичної відповідальності.

У даному контексті, варто й дещо видозмінити правове регулювання права на відпустку у зв'язку з доглядом за дитиною. Так, слід доповнити ч. 3 ст. 18 Закону України «Про відпустки» щодо можливості реалізувати відпустку по догляду за дитиною іншими родичами окрім самої жінки [7], шляхом викладення її у наступній редакції: «відпустка по догляду за дитиною повинна бути використана батьком дитини чи іншим із прийомних батьків строком не менше, ніж один рік». Визначене уточнення не просто гарантує допомогу з боку іншого з подружжя у виконанні сімейних та батьківських обов'язків. Вона зменшує різницю між чоловіками та жінками для роботодавця під час працевлаштування, адже у декретну відпустку тепер зобов'язані виходити незалежно від статті. Крім того, гарантується й дотримання принципу рівності, де на самого чоловіка зменшується здійснення тиску у випадку обрання ним варіанту догляду за дитиною, а отже й змінюється соціальне сприйняття серед суспільства загалом, що зменшувати ймовірність настання соціального ризику для жінки через умисел третіх осіб.

Ще однією практичною проблемою соціального захисту жінок можливо вважати відсутність достатніх засобів захисту у випадку порушення їх соціальних прав. Особливо небезпечним така ситуація є після настання соціального ризику, адже затягування звернення за захистом та ускладнена процедура такого захисту має наслідком збільшення розміру шкоди для жінки. Необхідність наявності окремої системи захисту права на соціальний захист вірно висвітлено Л. А. Пірог, який вказує на те що, «жінки недостатньо представлені у публічних органах влади. Через причини гендерної нерівності, жінки є представником більш бідних груп суспільства. Жінки на своєму шляху мають більше перешкод на ринку праці, щодо підвищення рівня заробітної плати. У той же час, саме жінки переважають на неофіційному ринку, що водночас породжує проблему із отриманням кредиту, медичного страхування, належної пенсії» [8, с. 126]. Аналізуючи сучасне національне законодавство можливо помітити, що виділені засоби загального соціального захисту

мають виключно судовий або адміністративний характер, у той же час вирішення питання звільнення, дискримінації, домагань на роботі має бути й забезпечене правом вирішення у примірний спосіб. Це обґрунтовується можливим погіршенням не лише відносин жінки із конкретним роботодавцем, але й наступною шкодою для ділової репутації жінки та неможливістю знайти нову роботу, а отже більш тривалий період безробіття.

Найбільш проблемним аспектом захисту права на соціальний захист жінок можливо вважати відсутність юридичної відповідальності для кожного із видів порушення соціального права. Так, відповідно до ч. 4 ст. 11 Закону України «Про зайнятість населення», притягнення до юридичної відповідальності за розміщення оголошення про найм, яке має ознаки дискримінації відбувається у відповідно до Закону України «Про рекламу» [9]. Найперше, посилання на інше законодавство, яке до того ж має не адміністративний характер та не встановлює прямої юридичної відповідальності погіршує розуміння процесу захисту у жінки, а отже й її бажання звертатись за захистом, що поширює практику дискримінації серед роботодавців. Звертаючись уже до аналізу Закону України «Про рекламу» [10], можливо помітити, що норми щодо юридичної відповідальності мають відсильний характер, а суб'єкт відповідальності не завжди є роботодавцем. Крім того, надмірна кількість органів державної влади, що розглядають порушення у рекламі унеможлиблює самостійне звернення за захистом жінки, а отже й передбачає додаткові витрати на професійну допомогу.

Також, аналізуючи уже Кодекс України про адміністративні правопорушення у частині соціального захисту, тобто ст. 165-1, 165-3- 165-6 [11], можливо зрозуміти, що така юридична відповідальність має виключно характер покарання, а отже фактично не впливає на стан соціального захисту жінки. Крім того, можливість притягнення до такої юридичної відповідальності може оскаржуватись у суді, що лише затягує процес захисту. У даному випадку більш доречним був би розподіл проваджень щодо відшкодування для жінки та повернення її у попередній правовий стан, якщо це можливо та власне покарання у вигляді штрафу, що надходить державі. Досить спірним є існування штрафу як такого, адже він виступає лише інструментом покарання, коли ж у соціальному захисті є важливим матеріальне забезпечення та соціальний захист жінки. Можливо дійти висновку, що завдяки реалізації визначеної у КУпАП юридичної відповідальності, самі завдання захисту права на соціальний захист жінки не досягаються, а принцип соціальної справедливості порушується.

Тож, задля вирішення проблеми відсутності достатніх засобів захисту права на соціальний захист жінки слід доповнити Кодекс законів про працю, а саме новою ст. 222-1 [6], яка має бути викладена у такі редакції: «обов'язок доведення відсутності вини в індивідуальних трудових спорах щодо порушення заборони дискримінації лежить на роботодавцеві». Така норма відповідає європейській практиці та відображає саме справедливість судового процесу та можливість захисту своїх прав жінкою. Так, саме роботодавець може надати докази щодо низької результативності праці жінки або ж потреби у скороченні, які підтверджуватимуть відсутність дискримінаційних суджень під час процесу звільнення або ж навпаки вказати на критерії вибору особи на вільну вакансію. Такі дані є недоступним для жінки, а отже й у неї менше можливостей для доведення своєї позиції у суді. Крім того, саме для жінки настав соціальний ризик безробіття, а тому одним із заходів соціальної допомоги є й усунення потреби в активному захисті власного права.

Деякої видозміни повинні й зазнати норми права щодо адміністративної юридичної відповідальності щодо соціального захисту, тобто такі статті, як: 165-3, 165-4 та 165-5 Кодексу України про адміністративні правопорушення [11], що усі мають бути доповнені наступною частиною 3 із таким текстом: «особа, що вчинила дії визначені у ч. 1 чи 2 даної статті зобов'язана виплатити компенсацію працівнику, права якого було порушено компенсацію у розмірі, що призначить суд, але не меншому, ніж розмір фактично завданої шкоди». Уточнення щодо розміру компенсації здійснено задля неможливості неправомірного зменшення розміру компенсації, а також з метою можливого включення коштів, що компенсують моральну шкоду, яка є більш

значною саме для жінки враховуючи загальний стан більшої ймовірності порушення її соціальних прав та соціальної незахищеності. Таким чином, запропоновані зміни дозволять зменшити навантаження на жінку щодо захисту її соціальних прав у момент настання соціального ризику, а також й негативні наслідки від самого бажання захистити свої права, як то наступні утиски на роботі, погіршення відносин із членами трудового колективу.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Ольховик І. І. Міжнародно-правовий захист прав жінок. Міжнародний науковий журнал "Інтернаука", 2018. № 9(3). С. 47-49
2. Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation. URL: <https://cutt.ly/jdKAxId> (Дата звернення: 07.03.2020)
3. Конвенція про гідну працю домашніх працівників: Конвенція МОП № 189 від 16.06.2011. URL: <https://cutt.ly/SdKSe5k> (Дата звернення: 07.03.2020)
4. Конвенція про надомну працю: Конвенція МОП N 177 від 20.06.1996. URL: <https://cutt.ly/odKsXIG> (Дата звернення: 09.03.2020)
5. Конвенція Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами: Конвенція від 11.05.2011. URL: <https://cutt.ly/fdKFQko> (Дата звернення: 10.03.2020)
6. Кодекс законів про працю: Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. Відомості Верховної Ради УРСР. 1971. № 50.
7. Про відпустки: Закон України від 15.11.1996 № 504/96-ВР. Відомості Верховної Ради України (ВВР). 1997. № 2. С. 4.
8. Пірог Л. А. Гендерні особливості соціального захисту населення. Актуальні проблеми філософії та соціології, 2015. Вип. 6. С. 124-127
9. Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI. Відомості Верховної Ради України. 2013. № 24. С. 1284.
10. Про рекламу: Закон України від 03.07.1996 № 270/96-ВР. Відомості Верховної Ради України. 1996. № 39. С. 181
11. Кодекс України про адміністративні правопорушення: Закон України від 07.12.1984 № 8073-X. Відомості Верховної Ради УРСР. 1984. №51. С. 1122.

УДК 349.23

Соколов В. М.,

к.ю.н., суддя Сумського окружного адміністративного суду

СОЦІАЛЬНІ ПРАВА ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ: ВИДИ ТА ЗМІСТ

У статті проаналізовано види соціальних прав державних службовців. Деталізовано специфіку та зміст кожного із них. Вказано на особливості взаємовідношення їх між собою.

Ключові слова: *соціальні права, державні службовці, державна служба, соціальне законодавство, соціально-правові стандарти.*

In the article the types of social rights of civil servants are analyzed. The specifics and content of each of them are detailed. The peculiarities of their relationship with each other are indicated.