

РОЗДІЛ 5

ТРУДОВЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК [349.244-055.2]: 351,741

РЕАЛІЗАЦІЯ ОСНОВНИХ ЗАСАД ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ У СФЕРІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ ПІД ЧАС ПРИЙНЯТТЯ ЖІНОК НА СЛУЖБУ ДО НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ: ПРОБЛЕМИ І ШЛЯХИ ВИРІШЕННЯ

IMPLEMENTATION OF THE MAIN PRINCIPLES OF THE STATE POLICY IN THE SPHERE OF GENDER EQUALITY IN THE RECRUITMENT OF WOMEN TO THE NATIONAL POLICE OF UKRAINE: PROBLEMS AND SOLUTIONS

Полішко Н.Л.,
*старший викладач кафедри цивільного права і процесу
Національної академії внутрішніх справ*

Здійснено наукову розвідку щодо визначення основних проблемних аспектів у сфері забезпечення гендерної рівності під час прийняття та несення жінками служби в Національній поліції України. На підставі вивчення й аналізу наявних досліджень, спеціальних нормативно-правових актів окреслено шляхи удосконалення чинного законодавства, що регламентує професійну діяльність жінок-поліцейських, і практики його застосування.

Ключові слова: гендерна рівність, правове забезпечення гендерної рівності, принцип рівних прав і можливостей чоловіків і жінок.

Осуществлено научное исследование относительно определения основных проблемных аспектов в сфере обеспечения гендерного равенства при приеме на службу и во время ее несения женщинами в Национальной полиции Украины. На основании изучения и анализа существующих исследований, специальных нормативно-правовых актов предложены некоторые пути усовершенствования законодательства, регулирующего профессиональную деятельность женщин-полицейских, и практики его применения.

Ключевые слова: гендерное равенство, правовое обеспечение гендерного равенства, принцип равных возможностей мужчин и женщин.

Scientific research was carried out regarding the identification of the main problematic aspects in the field of implementation of gender equality during service and recruitment to the National Police of Ukraine by women. On the basis of study and analysis of existing researches, special regulatory legal acts was described some ways of improving the legal system, which regulates the professional activity of policewomen and the practice of its application.

Key words: gender equality, legal implementation of gender equality, principle of equal rights and opportunities of men and women.

Постановка проблеми. Конституцією України проголошено, що усі люди є вільними та рівними у своїй гідності та правах (ст. 21). Не може бути привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками. Рівність прав жінки і чоловіка забезпечується: наданням жінкам рівних із чоловіками можливостей у громадсько-політичній і культурній діяльності, у здобутті освіти і професійній підготовці, у праці та винагороді за неї; спеціальними заходами щодо охорони праці і здоров'я жінок, встановленням пенсійних пільг; створенням умов, які дають жінкам можливість поєднувати працю з материнством; правовим захистом, матеріальною і моральною підтримкою материнства і дитинства, включаючи надання оплачуваних відпусток та інших пільг вагітним жінкам і матерям (ст. 24) [1].

Рівні права жінок і чоловіків – це, насамперед, відсутність обмежень чи привілеїв за ознакою статі, а також рівний правовий статус жінок і чоловіків і рівні можливості для його реалізації, що дозволяє особам обох статей брати рівну участь у всіх сферах життєдіяльності суспільства. Так визначено ст. 1 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», метою якого є досягнення паритетного становища жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності суспільства шляхом правового забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, ліквідації дискримінації за ознакою статі [2].

Воднічас особливості сьогодення демонструють, що в ХХІ ст. жінки в правоохоронних органах і досі відчують певну дискримінацію. У цьому аспекті ми підтримуємо висновки О.В. Горбачової, яка наголошує, що впро-

вадження гендерної рівності на засадах принципу рівних прав і рівних можливостей жінок та чоловіків є одним із головних пріоритетів демократичних перетворень в Україні. Але, незважаючи на таку спрямованість державної гендерної політики, в українському суспільстві дотепер спостерігаються диспропорції у соціальних позиціях чоловіків і жінок, які є найбільш вираженими у професійній сфері, зокрема у силових структурах, що традиційно вважаються суто «чоловічими» [3]. Найбільш поширеним стереотипом служби жінки в поліції залишається теза на кшталт «три декретні відпустки – і полковник» або ж «три декрети – і пенсія». Досліджуючи питання гендерних стереотипів у професійній сфері, зокрема стереотипів стосовно жінок, які обирають професію працівника міліції, В.Л. Лапшина, ще у 2005 р. виокремила такі з них: впевненість чоловіків у тому, що міліціонер – виключно чоловіча професія й існує принципова неможливість паритетної представленості чоловіків і жінок у міліції; у міру набуття практичного досвіду професійної діяльності вплив гендерних стереотипів серед чоловіків – працівників міліції збільшується, а серед жінок зменшується; негативні гендерні стереотипи мають більшою мірою суб'єктивний, ніж об'єктивний характер, що дозволяє сподіватися на принципову можливість їх подолання як в органах внутрішніх справ, так і в суспільстві загалом [4, с. 33].

Як бачимо, час минає, а проблема не зникає, хоча за останні роки жінки-поліцейські зарекомендували себе як кваліфіковані співробітники, які не гірше за чоловіків стоять на варті закону та правопорядку.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Ряд важливих питань щодо забезпечення гендерної рівності під час прийняття та під час служби жінок у поліції знайшли

відображення в наукових доробках таких науковців, як: В.Б. Авер'янов, О.М. Бандурка, В.І. Борко, І.П. Голосніченко, С.М. Гусаров, Ж.В. Гербач, О.Г. Комісаров, А.С. Олійник, І.Ю. Суркова, Ю.О. Свеженцева, В.Л. Лапшина, К.Б. Левченко, А.В. Мороз, О.А. Мартиненко, П.А. Чередніченко, М.В. Щелкунова, О.М. Смірнова та ін.

Формулювання цілей статті. Здійснити аналіз основних засад державної політики у сфері забезпечення гендерної рівності під час прийняття та під час служби жінок у поліції України, виокремити проблемні аспекти її реалізації й окреслити шляхи вирішення.

Виклад основного матеріалу. «Загальносвітовий стаж» служби жінок у поліції становить трохи більше ста років (до початку XIX ст. питання щодо прийняття жінок на службу в поліцію взагалі не розглядалося).

У Європі, а саме в Німеччині, було започатковано залучення жінок до правоохоронної діяльності як соціальних працівниць, котрі вели облік безпритульних дітей і жінок – т. зв. працівниць комерційного сексу. Першою жінкою, яка почала працювати в поліцейському відділі, стала жителька м. Штуттгарт Генрієт Арентс, яка в 1903 р. була прийнята в штат як «помічниця поліції». Вже через десять років жінки-поліцейські несли службу у 35 містах Німеччини. У 1907 р., перейнявши досвід Німеччини, у Швеції також почали залучати до служби у поліції жінок. Схожа ситуація була і в Англії [5]. Однак повноцінне право служити в поліції, бути офіцерами жінки отримали лише у XX ст., після закінчення Другої світової війни.

Збільшення кількості жінок на службі в поліції стало наслідком жіночого руху 60–70-х рр. минулого століття, який зробив можливим встановлення рівної зарплати чоловікам і жінкам, збереження посади після виходу з відпустки по догляду за дитиною до трьох років і нарахування вислуги років незалежно від статі працівника поліції. Варто також нагадати, що до 1999 р. кількість жінок у правоохоронних органах була обмежена: «жіноча» квота до вступу в навчальні заклади системи МВС складала лише 5–10%. За деякими даними, нині на службі в Національній поліції України перебувають 21,8% (із загальної кількості 296 248 жінок, які несуть службу в Національній гвардії України, Національній поліції та Державній прикордонній службі).

За кордоном кількісні показники співробітників жіночої статі, які перебувають на службі у правоохоронних органах, становлять 15%. Що стосується України, то сьогодні найбільша кількість жінок служить в Апараті Національної поліції України – близько 32–22%. Загалом по регіонах такі показники коливаються від 15 до майже 30%. Так, у лавах Нацполіції Миколаївської, Одеської, Запорізької, Херсонської, Дніпропетровської, Рівненської, Луганської, Харківської областей несуть службу 25–28% жінок; у Сумській, Волинській, Черкаській, Чернігівській, Кропивницькій, Житомирській, Закарпатській областях – 22%; Івано-Франківській області – 20%; Київській, Вінницькій, Полтавській, Хмельницькій, Тернопільській областях – 15–17%. Отже, наведені статистичні дані свідчать, що за рівнем несення служби українських жінок у поліції наша країна має такі ж показники, як і в середньому за кордоном.

До того ж, з моменту створення у 2015 р. Національної поліції України ситуація з обійманням керівних посад жінками поступово змінюється – вони залучаються не лише до територіальних, а й до центрального органу управління поліцією. Окрім того, представниці жіночої статі у ВНЗ МВС України дедалі частіше обіймають керівні місця командирів груп, начальників курсів чи факультетів [6, с. 209].

Сьогодні без діяльної участі жінок в економіці, соціальній сфері, політиці, культурі, науці, підкреслює Н.А. Чередніченко, життя суспільства неможливо уявити [7, с. 91]. Ми цілковито упевнені в правильності висно-

вків окремих фахівців, які доводять, що впровадження принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків є однією з важливих умов сталого соціально-економічного розвитку, позитивних змін у суспільстві та його благополуччя, реалізації прав людини та самореалізації особистості, запорукою ефективного розв'язання наявних проблем, а також європейської інтеграції України та виконання міжнародних зобов'язань згідно з основними міжнародними договорами у сфері захисту прав людини, у т. ч. Цілей Сталого Розвитку до 2030 р., затверджених Генеральною Асамблеєю ООН [8, с. 8].

За досвідом європейських країн, служба жінки в поліції має позитивний потенціал і є результативною: вона сприяє підвищенню якості добору персоналу, покращує соціально-психологічний клімат у колективі, підвищує ефективність діяльності підрозділів і якість ухвалення управлінських рішень, а також довіру до поліції в очах громадськості. Зокрема, жінки демонструють більш високий рівень виконавчої дисципліни й нижчий рівень агресивності, вони є більш комунікабельними під час урегулювання сімейних конфліктів, також робота жінок-поліцейських є незамінною в роботі з жертвами насильницьких дій і підлітками-правопорушниками [3, с. 128].

Як бачимо, питання дотримання гендерної рівності, в т. ч. і під час прийняття жінок на службу до Національної поліції України, є актуальним для нинішнього етапу розвитку нашого суспільства, і від їх вирішення залежить дуже багато. Останнім часом держава вживає багато заходів для поліпшення ситуації в цій сфері. Особливо активно ведеться робота на законодавчому рівні. Зокрема, нещодавно Кабінетом Міністрів України була прийнята Постанова «Про затвердження Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 р.», основним завданням якої є утвердження принципу рівності жінок і чоловіків у пріоритетних сферах соціального й економічного розвитку в Україні, ефективне розв'язання проблем та усунення диспропорцій гендерного розвитку з чіткою орієнтацією на права людини [9].

Висновки. Провівши дослідження, серед найбільш проблемних аспектів діяльності жінок-поліцейських виділяємо такі: проблеми, що виникають через необхідність поєднання служби з домашніми обов'язками; протиріччя між інтересами державної служби та репродуктивною функцією жінок; дискусійність позитивного впливу деяких психофізіологічних особливостей жінок на якість виконання ними професійних обов'язків (вищий рівень виконавчої дисципліни; більша схильність до робочих стресів; менша залежність від шкідливих звичок (алкоголю, куріння); менша фізична сила; нижчий рівень агресивності тощо); розрив, який існує між декларацією рівних можливостей і реальним рівнем дискримінації жінок; наявність проблеми сексуальних домагань на робочому місці; проблема адаптації до умов роботи у чоловічому середовищі; проблеми у сфері соціальної та правової захищеності жінок [10].

На думку О.М. Смірнкової, забезпечення гендерної рівності створює умови не тільки для дотримання основних прав та обов'язків, а й матиме ряд додаткових вигод. За висновками Національного центру з питань служби жінок у правоохоронних органах і за результатами міжнародних досліджень, і чоловіки, і жінки можуть виконувати обов'язки правоохоронців із рівним ступенем ефективності [11, с. 303]. До того ж, жінки часто привносять у роботу поліції певний набір навичок (уміння звести до мінімуму застосування сили і розрахунок на застосування сили, зверненої агресивно налаштованою особою (особами)) [12].

Звичайно, окреслені питання можуть викликати певні заперечення, однак загалом у них відображено реальний стан реалізації державної політики у сфері забезпечення гендерної рівності під час прийняття та під час служби

жінок у Національній поліції України. Тому поєднання політики гендерного інтегрування в усіх сферах життя і за всіма напрямками суспільного розвитку та поліпшення становища жінок у тих сферах, де існує нерівність; розширення економічних можливостей для жінок у сферах зайнятості, розвитку підприємницького потенціалу; усунення негативних гендерних стереотипів; урахування особливих потреб усіх категорій жінок і чоловіків незалежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, віку, інвалідності, етнічного та соціального

походження, громадянства, сімейного та майнового стану, місця проживання, мовних або інших ознак повинно стати основою забезпечення гендерної рівності та сталого розвитку суспільства.

Сподіваємося, що така увага з боку держави та суспільства до питань гендерної рівності уже найближчим часом принесе свої перші позитивні результати і кардинально змінить ставлення до жінок-поліцейських, які усвідомлено та відповідально обрали службу в Національній поліції України.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Конституція України від 28 червня 1996 р. Відомості Верховної Ради України. 1996. № 30. Ст. 141.
2. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. Закон України (в ред. 07 січня 2018 р.). Відомості Верховної Ради України. 2005. № 52. Ст. 561.
3. Горбачова О.В. Соціально-психологічні аспекти встановлення гендерного паритету в Національній поліції України. URL: <http://orcid.org/0000-0002-6296-736X>.
4. Лапшина В.Л. Гендерні стереотипи в професійній сфері: витоки, стан та перспективи існування. Український соціум: Соціологія. Політика. Економіка. Педагогіка. 2005. № 4. С. 27–34.
5. Свердлова О. Жінки в поліції. Без кордонів (14 травня 2016 р.). URL: <http://nobordes.org.ua>.
6. Львова О.Л. Гендерна рівність: перспективи та загрози. Альманах права. 2013. Вип. 4. С. 206–211.
7. Череди́ченко Н.А. Регулювання проходження жінками служби в правоохоронних органах США. Право і безпека. 2007. № 6/2. С. 91–94.
8. Асамблея ООН. Жінки. Мир. Безпека: Інформаційно-навчальний посібник з гендерних аспектів конфліктів для фахівців сектору безпеки / колектив авторок. Київ, 2017. 264 с.
9. Про затвердження Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 р. Постанова Кабінету Міністрів України від 11 квітня 2018 р. № 273. Офіційний вісник України. 2018. № 33. С. 64. Ст. 1165.
10. Мартиненко О.А. Права жінок-правоохоронців та політика гендерної рівності: досвід інших країн у вітчизняному контексті. URL: <http://helsinki.org.ua>.
11. Смірнова О.М. Організаційно-правове та психологічне забезпечення гендерної рівності в діяльності органів внутрішніх справ та правоохоронних органах зарубіжних країн. Вісник ОНУ ім. І.І. Мечникова. Психологія. 2014. Т. 19. Вип. 2 (32). С. 298–306.
12. Recruiting and Retaining Women: A Self-Assessment Guide for Law Enforcement. Los Angeles, National Center for Women and Policing, 2001. P. 22. URL: <http://www.ncjrs.gov/pdffiles1/bja/185235.pdf>.

УДК 349.3:331.46

ПОНЯТТЯ Й ОЗНАКИ НЕЩАСНОГО ВИПАДКУ НА ВИРОБНИЦТВІ ЯК СТРАХОВОГО ВИПАДКУ В СОЦІАЛЬНОМУ СТРАХУВАННІ

DEFINITIONS AND INDICIA OF ACCIDENT AT WORK AS AN INSURED EVENT IN OBLIGATORY STATE SOCIAL INSURANCE

Соловйов О.В.,

асистент кафедри трудового права

Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

Стаття присвячена дослідженню поняття та кваліфікуючих ознак нещасного випадку на виробництві. Здійснено розмежування визначення нещасного випадку як події та як страхового випадку. Проаналізовані умови визнання нещасного випадку таким, що має виробничий характер.

Ключові слова: нещасний випадок, нещасний випадок на виробництві, трудове каліцтво, страховий випадок, соціальне страхування.

Статья посвящена исследованию понятия и квалифицирующих признаков несчастного случая на производстве. Осуществлено разграничение определения несчастного случая как события и как страхового случая. Проанализированы условия признания несчастного случая таким, который имеет производственный характер.

Ключевые слова: несчастный случай, несчастный случай на производстве, трудовое увечье, страховой случай, социальное страхование.

The article presents a study of definitions and qualifying indicia of an accident at work. A distinction has been made between the definition of an accident at work as an unexpected and unplanned occurrence and an insured event. Further analyzed are the conditions for recognizing an work accident as having an occupational nature.

Key words: accident, accident at work, occupational accident, work injury, insured event, social insurance.

Постановка проблеми. Виробничий процес будь-якої технологічної складності завжди пов'язаний із ризиком для життя і здоров'я працівників. Загрозу нещасних випадків на виробництві не можна повністю виключити на жодному підприємстві, установі або організації. Світова практика свідчить, що абсолютної безпеки трудової діяльності не існує, і завжди є відмінна від нуля ймовірність за-

подіяння працівникам шкоди у вигляді виробничих травм або професійних захворювань, або іншим ушкодженням здоров'я, пов'язаним із виконанням трудових обов'язків. Різні працівники різною мірою ризикують стати жертвою трагічної події на своєму робочому місці щодня. Це залежить від виду трудової діяльності, особливостей того чи іншого підприємства, а також від рівня підготовле-