

АДМІНІСТРАТИВНЕ ПРАВО І ПРОЦЕС. ФІНАНСОВЕ ПРАВО

УДК 34: 36-055.2

Ангеленюк Анна-Марія Юріївна,
кандидат юридичних наук,
науковий співробітник ДНДІ
МВС України, м. Київ, Україна
ORCID ID 0000-0001-5947-5105

ПРАВОВІ АСПЕКТИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СОЦІАЛЬНИХ ПОТРЕБ ЖІНОК У НАЦІОНАЛЬНІЙ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ

У статті розглянуто правове забезпечення соціальних потреб жінок, які працюють у системі Міністерства внутрішніх справ України. Виокремлено основні соціальні потреби жінок, які слід урахувати, оцінюючи вплив реформ у правоохоронних органах на стан забезпечення цих потреб. Проаналізовано реалії поєднання жінкою професійних та сімейно-побутових обов'язків. Порушено проблематику, що стосується створення умов для побудови жінкою кар'єри в органах системи Міністерства внутрішніх справ. Надано відповідні рекомендації стосовно правової регламентації задоволення соціальних потреб жінок у Національній поліції України.

Ключові слова: потреби, жінки, соціальне забезпечення, правова регламентація, оцінка, задоволення потреб.

В умовах формування державної політики щодо забезпечення прав і свобод людини та громадянина, важливим завданням є теоретичне дослідження та обґрунтування питань щодо забезпечення соціальних потреб жінок в органах державної влади, зокрема, в Національній поліції України (далі – НПУ).

Окрім того, не менш важливим є питання виявлення факторів впливу реформи системи Міністерства внутрішніх справ України (далі – МВС) та Центральних органів виконавчої влади (далі – ЦОВВ) на задоволення соціальних або інших потреб жінок.

Проблеми оцінювання ефективності соціальної політики на різних рівнях досліджуються широким колом вітчизняних науковців, серед яких Алексеєнко Т.Ф., Боднар В.Д., Валенков В.Є., Риндзак О.Т., Яценко Л.Д., Макарова О.В. та багато інших. За результатами їх праць розроблено ґрунтовну методологічну базу, що використовується для ідентифікації, порівняльного аналізу та оцінки ефективності соціальної політики за різними критеріями. Проте питання задоволення соціальних потреб жінок у НПУ залишаються недостатньо дослідженими.

© Anheleniuk Anna-Mariia, 2021

Отже, потреба – це стан людської особистості, соціальної групи чи суспільства в цілому, що виражає необхідність у чомусь, залежність від об'єктивних умов життєдіяльності і є рушійною силою активності.

У широкому розумінні під соціальними потребами розуміють те, що ми потребуємо в трудовій діяльності, соціально-економічній активності, духовній культурі, тобто у всьому, що є продуктом суспільного життя [1].

Враховуючи зазначене, *соціальні потреби жінок – це потреби, пов'язані з умовами, в яких опиняються жінки, з розширенням можливостей жінок і залежать від конкретних соціальних, економічних і політичних умов.*

Соціальне становище жінок – сукупність суспільно-соціальних відносин та обстановка суспільного життя, у яких перебуває жінка.

Соціальні потреби, в тому числі жінок знайшли своє відображення у законодавчих актах національного та міжнародного законодавства.

Так, окремі питання, що стосуються соціальних потреб, урегульовані Кодексом законів про працю України від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII [2], а також законами: “Про відпустки” від 15 листопада 1996 р. № 504/96-ВР [3]; “Про оплату праці” від 24 березня 1995 р. № 108/95-ВР [4]; “Про освіту” від 5 вересня 2017 р. № 2145-VIII [5] тощо.

Окрім того, на охорону соціальних потреб жінок спрямовані такі міжнародно-правові акти, як “Конвенція про охорону материнства” (переглянута в 1952 році) від 28.06.1952 № 103 [6]; Директива “Про імплементацію принципу рівності чоловіків та жінок у питаннях працевлаштування, професійної освіти, просування по службі та умовах праці” від 09.02.1976 № 76/207 [7] та інші.

Слід виокремити основні соціальні потреби, наявні сьогодні, або можуть у подальшому виникати у жінок-працівниць системи МВС та ЦОВВ України, в тому числі НПУ, а також проблемні питання їх забезпечення.

Враховуючи аналіз наукової літератури та чинного законодавства, до основних соціальних потреб жінок слід віднести:

- 1) гідну оплату праці та преміювання на рівні з чоловіками;
- 2) безпечні та сприятливі для здоров'я умови праці;
- 3) належну соціальна захищеність під час отримання: відпусток, вихідної допомоги при звільненні, медичного забезпечення;
- 4) сприятливі соціально-трудова відносини;
- 5) рівні можливості доступу до підвищення кваліфікації з метою освітньо-професійного зростання;
- 6) надання рівних можливостей для побудови службової кар'єри, самореалізації та визнання професійної діяльності.

Результати вивчення та аналізу законодавства і праць науковців дозволили зробити висновки та запропонувати певні пропозиції щодо вдосконалення забезпечення соціальних або інших потреб жінок у НПУ.

1. Оплата праці, преміювання

Для задоволення потреб щодо оплати праці жінок чинне законодавство не передбачає відповідні положення щодо оплати або додаткових нарахувань жінкам,

що поєднують службові обов'язки та сімейні, пов'язані з вихованням дітей до досягнення ними певного віку.

Проте зауважимо, що преміювання такої жінки за фактично виконувану роботу може бути невисоким, оскільки їй необхідно поєднувати працю та обов'язки щодо догляду та виховання дітей, у такому разі вона може програвати конкуренцію іншим працівникам, які не мають та не виховують дітей.

Тому у законодавстві щодо оплати праці слід розглянути та внести положення про виплату у складі заробітної плати або грошового забезпечення додаткових коштів жінкам на дітей до досягнення ними повноліття.

2. Отримання відповідної вихідної допомоги при звільненні

Згідно з п. 2 Порядку обчислення середньої заробітної плати, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 8 лютого 1995 р. № 100 (далі – Порядок) якщо “протягом останніх двох календарних місяців працівник не працював, середня заробітна плата обчислюється, виходячи з виплат за попередні два місяці роботи”.

Отже, якщо у працівника відсутній розрахунковий період, то середня заробітна плата обчислюється відповідно до пункту 4 Порядку, а саме: у разі відсутності в розрахунковому періоді у працівника заробітної плати, розрахунки проводяться з установлених йому в трудовому договорі тарифної ставки, посадового (місячного) окладу. Коли розмір посадового окладу є меншим від передбаченого законодавством розміру мінімальної заробітної плати, середня заробітна плата розраховується з установленного розміру мінімальної заробітної плати на час розрахунку [8].

Слід зауважити, що під категорію працівників, які не працювали не з своєї вини, підпадають жінки, що знаходяться у відпустках по догляду за дитиною. Вони теж можуть бути звільненими у випадку ліквідації підприємства чи установи, реорганізації та, порівняно із працівниками, що на момент ліквідації знаходились на роботі, є у гіршому становищі: оскільки вихідну допомогу отримують значну меншу через те, що її розрахунок проводиться від тарифної ставки, посадового (місячного) окладу, що значно менше, ніж та, що обраховується з виплат працюючим особам у МВС та ЦОВВ. Як приклад, можна навести звільнення жінок у системі МВС у 2015 році, які на час розформування міліції перебували у відпустках по догляду за дитиною до досягнення нею 3-річного віку.

Враховуючи зазначене, слід запропонувати відповідні зміни до законодавства, а саме розрахунок вихідної допомоги при звільненні жінки, що перебуває у відпустці по догляду за дитиною до досягнення нею 3-річного віку, проводити за середнім заробітком, що отримують діючі працівники на аналогічній посаді.

3. Отримання відпусток

Згідно з чинним законодавством, де-юре законодавцем щодо отримання відпусток прийнято нормативні положення, що повинні забезпечувати соціальні потреби жінок, однак, де-факто є недостатнім контроль за наданням реальних можливостей для жінок щодо використання повною мірою цих відпусток, зокрема додаткових відпусток жінкам, які мають двоє і більше дітей віком до 14-ти років, або основних у частині вибору часу відпустки впродовж календарного року.

З метою покращення зазначеного контролю, слід у підрозділах системи МВС та ЦОВВ увести окрему звітність щодо використання жінками, які мають дітей віком до 14 років, основних та додаткових відпусток з наданням у такому звіті обов'язкової інформації щодо часу використання відпустки в межах календарного року. Після аналізу вказаної звітності можна вибірково за показниками низького використання відпусток, або використання їх поза межами літнього часу, що є періодом оздоровлення дітей, проводити анонімне опитування з використанням Інтернет-ресурсів. Метою опитування повинно бути з'ясування причин невикористання зазначених відпусток або використання їх поза літнім періодом оздоровлення. У випадку підозри щодо порушення соціальних потреб жінок, у відповідних підрозділах слід ставити питання про проведення службових розслідувань за фактом можливого порушення права жінки на отримання відпустки.

4. Отримання медичного забезпечення

Жінкам, як правило, частіше видають листки непрацездатності, у зв'язку з хворобою її або дитини, ніж чоловікам, а тому, враховуючи необхідність поєднувати посадові обов'язки та побутово-сімейні, особливо за наявності дітей до 14 років, працюючій жінці необхідно забезпечити пріоритетність обслуговування у медичних закладах, наприклад: першочерговість у записі на прийом, проведенні процедур тощо.

5. Підвищення кваліфікації та надання рівних можливостей побудови службової кар'єри, самореалізації

Зважаючи на те, що жінки переважно використовують своє право на соціальні відпустки, в тому числі пов'язані з вагітністю та пологами, догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, вони потребують окремого підходу до підвищення кваліфікації.

Так, якщо жінка виходить на роботу після тривалої перерви, потрібно одразу, позапланово, надати їй можливість пройти підвищення кваліфікації індивідуально, використовуючи онлайн-курси тощо.

Також було б добре упродовж перших трьох місяців після виходу жінки на роботу застосовувати наставництво, крім того, упродовж перших шести місяців після її виходу заборонити застосовувати до неї заходи дисциплінарного стягнення.

Таким чином, конкурентна спроможність жінки буде збільшена за допомогою надання їй відповідних умов праці.

6. Забезпечення сприятливих соціально-трудових відносин

З метою уникнення конфліктів на роботі між працівниками, в т.ч. неприязні чоловіків, які не обтяжені побутово-соціальними обов'язками, окрім трудових, а також з метою забезпечення якісного виконання жінкою трудової діяльності, необхідно розширити та покращити роботу соціальних закладів, зокрема дитячих навчальних закладів, кімнат дитини, кімнат розвитку дітей шкільного віку при бібліотеках чи інших соціальних установах, з можливістю харчування, де за необхідності може перебувати та розвиватись дитина віком до 14 років.

7. Формування безпечних та сприятливих для здоров'я умов праці

Недостатнім на сьогодні є забезпечення потрібною кількістю спецзасобів для жінок, у тому числі бронежилетів для жінок тощо.

Крім того, не завжди проводиться планування діяльності жінок у конкретному підрозділі, враховуючи відповідність сил та засобів її роботи та наявних ризиків чи небезпеки, швидкість організації надсилання підкріплення у екстремальних умовах тощо.

З метою захисту соціальних потреб жінок у системі МВС України та ЦОВВ, в тому числі у НПУ, слід використовувати методику оцінки впливу того чи іншого явища, в тому числі процесу галузевого реформування на ці ж соціальні потреби жінок, яка також передбачає можливість формування подальших рішень для покращення стану забезпечення вказаних потреб.

Також важливу роль у соціальних процесах відіграють саме мотиваційні чинники. Від ефективної організації стимулювання залежить поведінка окремих індивідів та соціальних груп, що в підсумку впливає на формування соціального середовища та відповідного соціального клімату. У цьому контексті погоджуємося із твердженням, що “одним із вимірів соціальності людини є її поведінка як сукупність видимих вчинків і дій, що так чи інакше зачіпають інтереси інших людей, великих та малих соціальних груп та відображають рівень засвоєння нею соціальних норм, правил, принципів життєдіяльності в умовах взаємодії з навколишнім середовищем” [9, с. 4].

З метою практичного застосування зазначених методичних підходів у НПУ щодо визначення впливу галузевої реформи на соціальні потреби жінок, необхідно використовувати чітку методику, яка повинна бути прийнята або затверджена відомством у встановленому законом порядку.

Зауважимо, що Методика оцінки впливу реформ у системі МВС України повинна відповідати уже прийнятим Інструкції щодо інтеграції гендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів (затвердженої Наказом Міністерства соціальної політики України 07 лютого 2020 року № 86) [10], а також Методичним рекомендаціям щодо оцінювання гендерного впливу галузевих реформ (затверджених Наказом Міністерства соціальної політики України від 14.04.2020 № 257) [11].

Підсумовуючи, слід наголосити, що жінка, яка служить або працює в НПУ повинна реально мати можливість використовувати усі пільги, передбачені законодавством України, з питань соціального захисту українських жінок, охорони материнства і дитинства тощо. Враховуючи специфічні умови праці у структурі МВС, слід більше звертати увагу на ці питання, що вимагає покращення правового поля у межах забезпечення соціальних потреб жінок-працівниць.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Вікіпедія – вільна енциклопедія. Соціальні потреби. URL: <https://uk.wikipedia.org/wiki> (дата звернення: 21.03.2021).
2. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 21.03.2021).
3. Про відпустки: Закон України від 15 листопада 1996 р. № 504/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-вр#Text> (дата звернення: 21.03.2021).
4. Про оплату праці: Закон України від 24 березня 1995 р. № 108/95-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-вр#Text> (дата звернення: 21.03.2021).

© Anheleniuk Anna-Mariia, 2021

5. Про освіту: Закон України від 5 вересня 2017 р. № 2145-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text> (дата звернення: 21.03.2021).
6. Конвенція про охорону материнства (переглянута в 1952 році) від 28.06.1952 № 103. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/993_122 (дата звернення: 21.03.2021).
7. Про імплементацію принципу рівності чоловіків та жінок у питаннях працевлаштування, професійної освіти, просування по службі та умовах праці: Директива від 09.02.1976 № 76/207 URL: <https://ips.ligazakon.net/document/EU760008> (дата звернення: 21.03.2021).
8. Порядок обчислення середньої заробітної плати, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 8 лютого 1995 р. № 100 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/100-95-n#Text> (дата звернення: 21.03.2021).
9. *Алексеевко Т.Ф.* Мотивація соціальної поведінки та механізми її формування. Соціальна педагогіка: теорія та практика. Луганськ: ЛНУ ім. Тараса Шевченка, 2011. № 4. С. 4–10. URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/19905945.pdf> (дата звернення: 21.03.2021).
10. Інструкція щодо інтеграції гендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів, затверджена наказом Міністерства соціальної політики України від 07 лютого 2020 року № 86. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0211-20#Text> (дата звернення: 21.03.2021).
11. Методичні рекомендації щодо оцінювання гендерного впливу галузевих реформ, затверджені наказом Міністерства соціальної політики України від 14.04.2020 № 257. URL: <https://www.msp.gov.ua/documents/5701.html> (дата звернення: 21.03.2021).

REFERENCES

1. Vikipediia – vilna entsyklopediia. Sotsialni potreby. Wikipedia is a free encyclopedia. Social needs. URL: <https://uk.wikipedia.org/wiki> (Date of Application: 21.03.2021) [in Ukrainian].
2. Code of Labor Laws of Ukraine of December 10, 1971 No 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (Date of Application: 21.03.2021) [in Ukrainian].
3. On Leave: Law of Ukraine of November 15, 1996 No 504/96-VR. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-vr#Text> (Date of Application: 21.03.2021) [in Ukrainian].
4. On Remuneration of Labor: Law of Ukraine of March 24, 1995 No 108/95-VR. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-vr#Text> (Date of Application: 21.03.2021) [in Ukrainian].
5. On Education: Law of Ukraine of September 5, 2017 No 2145-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text> (Date of Application: 21.03.2021) [in Ukrainian].
6. Convention on Maternity Protection (revised in 1952) of 28.06.1952 No 103. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/993_122 (Date of Application: 21.03.2021) [in Ukrainian].
7. On the Implementation of the Principle of Equality between Men and Women in Matters of Employment, Vocational Education, Promotion and Working Conditions: Directive of 09.02.1976 No 76/207. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/EU760008> (Date of Application: 21.03.2021) [in Ukrainian].
8. The procedure for calculating the average wage, approved by the resolution of the Cabinet of Ministers of Ukraine of February 8, 1995 No 100. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/100-95-n#Text> (Date of Application: 21.03.2021) [in Ukrainian].
9. *Aliksieienko, T.F.* (2011) Motyvatsiia sotsialnoi povedinky ta mekhanizmy yii formuvannia. "Motivation of Social Behavior and Mechanisms of its Formation". Social Pedagogy: Theory and Practice. Luhansk: LNU named after Taras Shevchenko 4, 4–10. URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/19905945.pdf> (Date of Application: 21.03.2021) [in Ukrainian].
10. Instruction on the integration of gender approaches in the development of regulations, approved by the Order of the Ministry of Social Policy of Ukraine on February 7, 2020. No 86. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0211-20#Text> (Date of Application: 21.03.2021) [in Ukrainian].
11. Methodical recommendations for assessing the gender impact of sectoral reforms, approved by the order of the Ministry of Social Policy of Ukraine dated 14.04.2020 № 257. URL: <https://www.msp.gov.ua/documents/5701.html> (Date of Application: 21.03.2021) [in Ukrainian].

Anheleniuk Anna-Mariia,Cand Sci. (Law), Research Officer of the State Research Institute
MIA Ukraine, Kyiv, Ukraine,
ORCID ID 0000-0001-5947-5105**LEGAL ASPECTS OF PROVISION OF WOMEN'S SOCIAL NEEDS IN THE
NATIONAL POLICE OF UKRAINE**

The implementation of the provisions for ensuring the full and real provision of social and other needs of women in the National Police of Ukraine is the implementation of the relevant norms of international law to guarantee the principle of gender equality.

The current reform of the law enforcement system emphasizes the approval of new and strengthening of previous social and labor guarantees for employees of the Ministry of Internal Affairs of Ukraine, which is manifested in increased wages, measures to improve the health of employees and their families, and more. However, there is a need to review social security legislation not only to international standards but also to the legal and economic realities of modernity.

The paper draws attention to the legal provision of social needs of women working in the system of the Ministry of Internal Affairs of Ukraine. The main social needs of women are singled out, namely: 1) decent wages and bonuses on a par with men; 2) safe and healthy working conditions; 3) proper social protection when receiving: leave, severance pay upon release, medical care; 4) favorable social and labor relations; 5) equal opportunities for access to professional development for educational and professional growth; 6) provision of equal opportunities for building a career, self-realization and recognition of professional activity. Taking into account the mentioned needs of women, it was stated that it is necessary to assess the provision of these needs in law enforcement agencies, in particular the National Police of Ukraine.

The realities of a woman's combination of professional and family responsibilities are analyzed. The issue of creating conditions for a woman to build a career in the system of the Ministry of Internal Affairs has been raised. Relevant recommendations are provided to meet the social needs of women.

Keywords: needs, women, social support, legal regulation, assessment, fulfillment of needs.

Отримано 09.06.2021