

СПЕЦИФІКА ЗАКОНОДАВСТВА ФРАНЦІЇ ЩОДО СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ЖІНОК

Олена Володимирівна ПАВЛІЧЕНКО,

*кандидат ветеринарних наук,
доцент кафедри гігієни тварин та
ветеринарної санітарії Харківської
державної зооветеринарної академії*

Доцільним для аналізу є Франції щодо соціального захисту жінок, що пояснюється тривалою історією розвитку та вдосконалення даного інституту. Крім того, французьке законодавство відповідає усім європейським стандартам, а отже, використання у національному законодавстві способів та методів соціального захисту, які застосовуються у Франції, стане ще одним кроком до євроінтеграції. Відповідно до ст. D217-1 Кодексу соціального захисту та сім'ї Франції «асоціації, що діють на постійній основі, для надання інформації щодо сімейних, соціальних, професійних, економічних, освітніх або медичних прав жінки, а також боротьби із гендерними стереотипами мають право на отримання державних субсидій. Для даних організацій будь-які юридичні консультації у сенсі, що визначені спеціальним законом, є безкоштовними. Уся інформація, що надається як юридична консультація даним асоціаціям, та інформація, яка надається жінкам і чоловікам такою асоціацією, є конфіденційною, якщо вона це здійснюється у формі індивідуальних чи колективних співбесід. Асоціацією повинні бути забезпечені умови для дотримання конфіденційності» [1]. Дана норма заохочує приватні ініціативи щодо створення громадських організацій, діяльність яких спрямована на інформування та надання захисту для жінок. Підтримка відбувається за рахунок додаткового фінансування або ж безкоштовної реалізації окремих прав, наприклад, стосовно ознайомлення із змінами до законодавства та їх розуміння. Діяльність зазначених асоціацій є важливою, оскільки вона відображає реальну си-

туацію із порушеннями прав жінок у суспільстві, а тому вони можуть надавати допомогу без зволікань. Важливою гарантією їх діяльності є конфіденційність, оскільки звернення можуть бути пов'язані із виявленням правопорушень як самими жінками, чий права було порушено, так і сторонніми особами, ідентифікація яких може загрожувати реалізації ними своїх соціальних прав або ж навіть життю та здоров'ю. В Україні діяльність громадських формувань має різний напрям, однак відсутність заохочень з боку держави викликає проблеми щодо можливості ефективно функціонувати та налагоджувати дієву комунікацію із органами державної влади та місцевого самоврядування, що погіршує швидкість реагування на виявлення правопорушення та оперативність надання допомоги жінці. Аналізуючи дану норму, можемо дійти висновку, що діяльність асоціації не контролюється з боку держави, що гарантує свободу дій та варіативність допомоги для жінок, водночас можливість звернення до органів публічної влади вказує на співпрацю та комплексність проведених дій щодо попередження настання соціальних ризиків.

Соціальний захист жінок визначається й вимогами щодо рівного представлення осіб різних статей у професіях та посадах. Так, відповідно до ч. 2 ст. L1142-2 Трудового кодексу Франції «постановою Державної Ради визначається (після консультації із підприємцями та організаціями роботодавців і працівників) Перелік робочих місць та професій, для яких представники однієї та іншої статі мають відповідати певним вимогам. Такий Перелік повинен періодично переглядатись» [2]. Таким чином, можливість працевлаштування для жінки, а отже, і стабільність її соціально-матеріального становища та зменшення ризику безробіття, гарантується через визначення норм для роботодавців щодо найму осіб різної статі. Слід підкреслити порядок прийняття Переліку професій, для яких є обов'язковим дотримання норм розподілу, адже під час його формування використовуються не теоретичні уявлення управлінців щодо правильної кількості місць та набору професій, а враховуються після відповідного обговорення думки роботодавців та працівників. Така практика збі-

льшує довіру до держави та покращує правове регулювання, роблячи його спрямованим на вирішення актуальних проблем. Крім того, важливим є врахування думки обох учасників трудових відносин, що зберігає баланс інтересів. Запозичення даного досвіду є вкрай важливим для України, оскільки визначені національним законодавством гарантії соціального захисту жінок часто виступають перешкодами для їх офіційного працевлаштування.

Найбільш яскравим прикладом втілення вищенаведеної Постанови є ст. R227-1 Кодексу соціального забезпечення Франції, де вказано, що «кожна організація чи підприємство зобов'язане визначати кількість своїх адміністраторів та радників у парній кількості, призначаючи при цьому стільки ж жінок на дані посади, скільки й чоловіків. Якщо в організації на вказані посади визначено непарну кількість робочих місць, то різниця між кількістю призначених чоловіків та жінок не повинна бути більшою за одне робоче місце» [3]. Встановлення розподілу посад між жінками та чоловіками у даному випадку пов'язано із включенням до трудових обов'язків даних осіб управлінських функцій. У випадку надання більшої переваги одній із статей можливе виникнення ситуацій щодо надмірних привілеїв, утворення нерівності в оплаті праці, використання несправедливих підходів під час вибору працівників, що потребують підвищення на посаді або ж підвищення кваліфікації. Дана норма ілюструє використання саме гендерного підходу до правового регулювання, адже застосовуються методи не позитивної дискримінації, а урівноваження та встановлення єдиного можливого варіанту поведінки. Проте запровадження такого підходу в Україні потребуватиме більшого втручання з боку держави, що особливо стосується контролю та притягнення до відповідальності у випадку виявлення правопорушень.

Згідно із ст. L1142-5 «Про свободу вибору власного професійного майбутнього» «роботодавець зобов'язаний надавати звіти та діяти з метою створення професійної рівності у випадку, якщо на підприємстві: а) не діють професійні спілки; б) не встановлено порядку мирного врегулювання спорів; в) на підприємство не поширюється дія

колективних угод щодо рівності оплати чоловіків та жінок» [4]. Аналізуючи дану норму, можемо зрозуміти, що соціальний захист жінок у Франції націлений не лише на дотримання мінімально належних умов життя та попередження настання соціальних ризиків, але й на встановлення рівності, завдяки якій унеможливується виникнення соціального ризику загалом. Закріплення активного обов'язку роботодавця лише в окремих умовах стимулює його до створення професійних спілок та долучення до колективних угод. Водночас в умовах, коли підприємство є недостатньо великим та прибутковим для встановлення таких інститутів, держава все одно має змогу контролювати соціальний захист та забезпечення працівників. Проблема контролю малих підприємств є вкрай актуальною і для України, особливо тих, на яких робота виконується сезонно або ж на непостійній основі, а тому запровадження обов'язку роботодавця щодо надання звітності про дотримання рівності, а також рівної оплати праці дасть можливість більш швидко виявляти порушення. Але при цьому виникає питання стосовно забезпечення достовірності поданих даних та відсутності оплати праці додатково й неофіційно.

Відповідно до ст. L1144-3 Трудового кодексу Франції «звільнення працівника після судового позову, поданого даним працівником та/або виграним ним щодо професійної рівності, є недійсним, якщо буде встановлено, що таке звільнення не має реальної та серйозної причини Відновлення на посаді вважається здійсненим відповідно до закону, а сам працівник таким, що ніколи не припиняв виконувати свої трудові обов'язки» [2]. Звільнення з роботи після подання позову можна вважати помстою або ж покаранням за неприємності для роботодавця. Збільшення кількості випадків звільнення після вдалої або ж невдалої спроби захисту соціальних прав жінки матиме наслідком зменшення ініціативності з боку професійних спілок та самих працівників, а отже, продовження протиправної діяльності. Метою даної норми є нівелювання можливого негативного впливу з боку роботодавця щодо звільнення, а також гарантування ненастання соціального ризику щодо звільнення та отримання статусу безробітної для жінки.

Слід констатувати, що досвід Франції має бути використаний для вдосконалення національного законодавства щодо соціального захисту жінок, що, у першу чергу, повинно стосуватись заохочення приватної ініціативи у попередженні настання різних соціальних ризиків шляхом фінансової допомоги з боку держави. На сьогодні громадські об'єднання мають право на фінансування з боку держави, що не впливає на самостійність та неупередженість їх діяльності, однак зобов'язує звітувати про цільове використання коштів. Таку ситуацію можна вважати позитивною, оскільки це дозволяє направляти кошти на вирішення актуальних соціальних проблем та прозоро слідкувати за їх використанням. Проте законодавчо не визначено перелік громадських організацій, які можуть претендувати на отримання фінансової допомоги. Саме тому варто вдосконалити ст. 23 Закону України «Про громадські об'єднання» [5] за рахунок доповнення ч. 8 наступного змісту: «Громадські організації, установчими документами яких визначено діяльність щодо захисту прав жінок, мають право на отримання фінансової допомоги з боку держави для проведення інформаційних заходів для жінок щодо їх сімейних, соціальних, професійних, економічних, освітніх або медичних прав, надання кваліфікованої психологічної допомоги жінкам, надання професійної правової допомоги жінкам та боротьби із гендерними стереотипами». Перелічені види діяльності, на які можна отримати державні кошти, повинні піддаватися контролю, адже вони мають або публічний характер (інформаційні заходи), або потребують оплати послуг спеціалістів у певних сферах. Водночас сама вказівка на можливість отримання фінансування з боку держави є стимулом до діяльності організацій із соціального захисту жінок, а відмова державних органів у фінансуванні має бути вмотивованою та може бути оскаржена у суді.

Ще однією проблемою, яка може бути вирішена на основі запозичення позитивного досвіду Франції, є неможливість контролю за дотриманням заборони дискримінації на малих підприємствах. Для вирішення даної проблеми необхідно доповнити ст. 2-1 Кодексу законів про працю [6] частиною 2, яку варто викласти у наступній ре-

дакції: «Власник підприємства, установи, організації зобов'язаний на вимогу уповноваженого на реалізацію соціальної політики органу державної влади надавати не рідше одного разу на рік звіти щодо діяльності, яка була проведена з метою утвердження рівності та протидії дискримінації й домаганням протягом звітного періоду, якщо на такому підприємстві, в установі чи організації: не утворена профспілка та/або не діє комісія по трудових спорах, та/або не укладено колективний договір, та/або підприємство, організація чи установа не є учасником колективних угод». Необхідність даних звітів пояснюється відсутністю нагляду з боку громадських формувань та комунікації із органами публічної влади з питань створення комфортних умов праці на виробництві. Саме тому покладення відповідальності на роботодавця щодо контролю за умовами праці, в тому числі для жінок, стимулюватиме його або до самостійного їх удосконалення, або долучення до спеціалізованих спільнот з метою запозичення їх досвіду, що вплине на стан соціальної безпеки жінок та комфортність виконання ними трудових обов'язків.

Список використаних джерел:

1. Code de l'action sociale et des familles. URL: <https://cutt.ly/ndGRTcq>
2. Code du travail. URL: <https://cutt.ly/gdGTMkA>
3. Code de la sécurité sociale. URL: <https://cutt.ly/6dGRMB8>
4. LOI n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel (1): JORF n°0205 du 6 septembre 2018 texte n° 1. URL: <https://cutt.ly/ydGTrue>
5. Про громадські об'єднання: Закон України від 22.03.2012 № 4572-VI. *Відомості Верховної Ради України (ВВР)*. 2013. № 1. Ст. 2.
6. Кодекс законів про працю: Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. № 50. ст. 375