

УДК 340.12:396.2:347.962.1

Юлія Боброва,

канд. юрид. наук, суддя

Біловодського районного суду Луганської області

ГЕНДЕРНИЙ ВИМІР ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРАВОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РОБОТИ СУДДІ

У статті розглядається проблематика організаційно-правового забезпечення роботи судді. Автором крім призму власного досвіду роботи жінки-судді (гендерного аспекту) проаналізовано теоретичні та практичні питання такої діяльності; викладено власне бачення можливостей їх вирішення.

Ключові слова: суд, суддя, гендер, організаційно-правове забезпечення роботи судді, нерівність.

Постановка проблеми. Організаційно-правові основи діяльності судді є сукупністю правових норм, які визначають місце суду у судовій системі України, окреслюють межі його юрисдикції, встановлюють статус суддів, регулюють правовідносини з приводу організаційного забезпечення їх діяльності тощо. Однак за такого врегулювання та практичного втілення на сучасному етапі розвитку українського суспільства не враховано потреби жінок, особливості їхніх обов'язків щодо дітей, родини, літніх родичів. За таких обставин актуальним видається гендерний вимір забезпечення роботи судді, перспективи його врахування в майбутньому задля забезпечення гендерної симетрії.

Стан дослідження. Ці питання вивчали і досліджували науковці Х. Бехруз, А. Заєць, О. Івакін, С. Ківалов, А. Козловський, М. Козюбра, О. Копиленко, Л. Луць, О. Мурашин, Ю. Оборотов, М. Орзіх, П. Рабінович, В. Сіренко, О. Скакун, О. Тимошук, Є. Харитонов та інші. Теоретичною основою дослідження є також праці вітчизняних та зарубіжних вчених-гендеристів – С. Айвасової, Н. Аніщук, Н. Болотіної, М. Буроменського, О. Вороніної, В. Глиняного, О. Дашковської, Л. Завадської, Л. Кормич, Н. Лаврінченко, І. Лаврінчук, К. Левченко, Л. Леонтєвої, О. Матвієнко, Т. Мельник, Н. Оніщенко, Л. Петришиної, Н. Пушкарьової, С. Поленіної, О. Рудневої, З. Ромовської, Л. Смоляр, Г. Терещенка, М. Томашевської та інші.

Мета дослідження полягає в аналізі організаційно-правових основ забезпечення роботи судді крізь призму гендерного їх розуміння.

Виклад основного матеріалу. Поняття «організаційно-правові основи» є поширеним у різних сферах суспільної діяльності та трапляється у багатьох галузях науки,

узагальнене його розуміння охоплює соціальне та юридичне явище. У спеціальній та юридичній літературі цей термін має багато значень та варіацій тлумачення. Так, аналіз літератури та інформаційно-довідкових джерел дає підстави стверджувати, що поняття організаційно-правових основ роботи судді вживається, як правило, у контексті сукупності взаємопов'язаних нормативно закріплених заходів, які спрямовані на забезпечення виконання суддями повноважень зі здійснення судочинства у вузькому розумінні та як систематична діяльність держави, її органів та посадових осіб, ЗМІ, міжнародних організацій, спрямована на створення сприятливих умов для здійснення суддями своїх повноважень, функцій [1, с. 274; 2, с. 8].

У механізмі організаційно-правового забезпечення роботи судді виділяємо формально-юридичні, інституційні та матеріально-фінансові гендерні основи.

Отже, формально-юридичні основи забезпечення роботи судді закріплені у чинному законодавстві щодо недопущення гендерної нерівності, а саме у ст. 24 Конституції України, за вимогами якої 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. А 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 [3].

Інституційні основи знаходять свій вираз у діяльності органів державної влади, які зобов'язані забезпечувати панування гендерної рівності та недопущення гендерної дискримінації у тому числі в системі правосуддя, де безпосереднім гарантом виступає Президент України, оскільки визначає концептуальні основи внутрішньої політики, здійснює тотальний контроль за дотриманням вимог чинного законодавства. Вказане реалізується шляхом видання законодавчих документів, реалізації законодавчої ініціативи та виконання інших розпорядчих функцій.

Матеріально-фінансовий складник забезпечення роботи судді включає оплату праці у вигляді суддівської винагороди, яка виплачується судді з дня зарахування його до штату відповідного суду та складається з посадового окладу і доплат за:

- 1) вислугу років;
- 2) перебування на адміністративній посаді в суді;
- 3) науковий ступінь;
- 4) роботу, що передбачає доступ до державної таємниці.

Ст. 6 «Винагорода за працю та соціальний захист» Європейської Хартії про статус суддів від 10 липня 1998 року [4] передбачає, що рівень винагороди, яка виплачується суддям за виконання їхніх професійних обов'язків, повинен бути таким, щоб захистити їх від тиску, що може спричинити вплив на їхнє рішення або взагалі поведінку суддів і таким чином вплинути на їхню незалежність та неупередженість. Винагорода може бути різною: залежно від стажу роботи, характеру обов'язків, виконання яких покладено на суддів у їхній професійній якості, та від важливості обов'язків, що покладаються на них; оцінюватися ці фактори повинні чесно і відкрито. Законом передбачено гарантії суддям, що виконують свої професійні обов'язки, захисту від соціальних ризиків, пов'язаних із хворобою, материнством, інвалідністю, похилим віком та смертю.

Варто у вказаному контексті згадати і ст. 12 Загальної (Універсальної) хартії судді, ухваленої 17 листопада 1999 року Центральною Радою Міжнародної Асоціації Суддів, за положеннями якої Суддя має отримувати достатню винагороду для забезпечення своєї економічної незалежності. Винагорода не повинна залежати від результатів роботи судді та скорочуватися під час усього строку повноважень. Суддя має право на вихід у відставку з призначенням йому щорічної ренти або пенсії згідно з його професійною катего-

рією. Після виходу у відставку суддя не може бути обмежений у праві займатися іншою юридичною діяльністю через те, що він/вона був суддею [5].

Як впливає із III-го Принципу Рекомендації № (94) 12 «Незалежність, дієвість та роль суддів», ухваленої Комітетом Міністрів Ради Європи 13 жовтня 1994 року) [6], для створення відповідних умов праці, які дадуть змогу суддям ефективно працювати, необхідно, зокрема:

- укомплектувати штати достатньою кількістю суддів та забезпечити їм перед їхнім призначенням та протягом їхньої кар'єри необхідну професійну підготовку, прикладом якої може бути стажування у судах та, за можливості, в інших органах та інстанціях влади. Судді не повинні оплачувати таку професійну підготовку; ця підготовка має бути спрямована на вивчення нового законодавства та судової практики. У разі необхідності така підготовка повинна включати навчальні візити до органів влади та судів у європейських та інших зарубіжних країнах;
- забезпечити те, щоб статус і винагорода суддів відповідали гідності їхньої професії та відповідальності, яку вони беруть на себе;
- запровадити чітко визначену структуру для того, щоб комплектувати штати кваліфікованими суддями та закріплювати їх.

А для гарантії безпеки суддів мають бути вжиті всі належні заходи: зокрема, в приміщенні суду має бути присутня охорона, або правоохоронні органи мають охороняти суддів, яким можуть серйозно погрожувати або вже погрожують.

Суддям надається щорічна оплачувана відпустка тривалістю 30 робочих днів з виплатою, крім суддівської винагороди, допомоги на оздоровлення в розмірі посадового окладу. Суддям, які мають стаж роботи, більший за 10 років, надається додаткова оплачувана відпустка тривалістю 15 календарних днів [7]. До часу основної щорічної оплачуваної відпустки судді тривалістю 30 робочих днів включаються та оплачуються як дні відпустки тільки робочі дні, а вихідні, святкові та неробочі дні не включаються. При цьому будь яких відмінностей у наданні відпустки за гендерною ознакою немає.

Черговість надання відпусток суддям визначається графіками, які затверджуються головою суду і доводяться до відома всіх суддів. Під час складання графіків відпусток повинно враховуватися, що за бажанням судді щорічні відпустки надаються в зручний час:

- жінкам перед відпусткою у зв'язку з вагітністю та пологами або після неї;
- жінкам, які мають двох і більше дітей віком до 15 років або дитину-інваліда;

• одинокій матері (батьку), які виховують дитину без батька (матері); опікунам, піклувальникам або іншим самотнім особам, які фактично виховують одного або більше дітей віком до 15 років за відсутності батьків.

Також повинні враховуватися особисті інтереси суддів та їхні можливості для відпочинку: зокрема, у жінок, які мають дітей, – період навчального процесу у навчальному році (канікули).

Окрім наведеного, після призначення на посаду суддя, який потребує поліпшення житлових умов, забезпечується службовим житлом за місцем знаходження суду органами місцевого самоврядування в порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України, якщо інший порядок забезпечення службовим житлом не передбачено законом.

Суддя забезпечується окремим кабінетом, робочим місцем та необхідними для роботи засобами. Суддя та члени його сім'ї мають право на безоплатне медичне обслуговування у державних закладах охорони здоров'я. Члени сім'ї судді можуть обслуговуватися в тих медичних закладах, де обслуговується суддя.

Суддям, які вийшли у відставку, виплачується пенсія або за їхнім вибором щомісячне довічне грошове утримання. Суддя у відставці, який не досяг пенсійного віку, отримує щомісячне довічне грошове утримання, а після досягнення таким суддею пенсійного віку за ним зберігається право на отримання щомісячного довічного грошового утримання або, за його вибором, призначається пенсія на умовах, визначених Законом України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування».

Організаційне забезпечення діяльності судів та суддів включає:

1) окреме визначення у Державному бюджеті України видатків на утримання судів не нижче рівня, що забезпечує можливість повного і незалежного здійснення правосуддя відповідно до закону;

2) законодавче гарантування повного і своєчасного фінансування судів;

3) гарантування достатнього рівня соціального забезпечення суддів.

Суддям-жінкам надається відпустка, як і всім іншим жінкам, у зв'язку з вагітністю і пологами тривалістю 70 календарних днів до пологів і 56 календарних днів після пологів. Указані дні розраховуються сумарно і надаються жінкам цілком незалежно від кількості днів, фактично використаних до пологів, а також, за їхнім бажанням, надається частково оплачувана відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею 3-річного віку з оплатою за ці періоди допомоги з держав-

ного соціального страхування (ст. 179 КЗпП України). Якщо ж дитина потребує домашнього догляду, надається відпустка без збереження заробітної плати тривалістю, обумовленою медичним висновком, але не більше, ніж до досягнення дитиною 6-річного віку.

Про те, що українські чоловіки, які виховують хоча б одну дитину віком до 14 років, зможуть вимагати від роботодавця введення скороченого робочого дня, пишуть мало не на всіх шпальтах газет – таке нововведення вже підтримав Кабінет міністрів, а наступний крок – за Верховною Радою.

У колективному договорі з роботодавцем з його згоди можуть прописувати можливість введення короткого робочого дня для матерів, але це його право, а не обов'язок, обов'язна домовленість обох сторін. Але якщо у трудовому договорі вже є норма, яка передбачає можливість скороченого дня, після нововведення скористатися нею зможуть також чоловіки (йдеться про те, щоб замість 40 годин на тиждень працювати всього 36 годин з оплатою як за повний робочий день).

Україна ратифікувала Конвенцію МОП № 156 «Про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками» [8], положення якої стосуються чоловіків і жінок у період реалізації ними батьківського потенціалу та інших осіб, на утриманні яких перебувають діти. Єдиною зміною, внесеною до Кодексу законів про працю після ратифікації цієї Конвенції, стало положення про те, що не лише жінки із сімейними обов'язками мають право на допомогу (наприклад, декретну відпустку чи допомогу для догляду за дитиною), але й чоловіки та інші особи, які піклуються про дітей.

На гнучкі варіанти зайнятості (робота неповний робочий день або тиждень) мають право розраховувати:

- жінки, які мають дітей віком до шести років;
- одинокі матері, які мають дітей віком до 14 років або дітей-інвалідів;
- особи передпенсійного віку.

Наведена норма щодо жінок-суддів є декларативною, на практиці не застосовується з огляду на той факт, що тривалість судового розгляду справи хоч і потрібно планувати наперед, однак визначити її точно неможливо. Більше того, враховуючи катастрофічний кадровий голод судової системи і надзвичайно велике судове навантаження у тому числі з розгляду справу, що потребують колегіального слухання, судді – матері малолітньої дитини відрегулювати закінчення робочого дня вчасно згідно з розпорядком робочого часу не завжди вдається.

Саме виконання сімейних і материнських обов'язків, на думку більшості людей, є перешкодою для успішної кар'єри жінок; окрім цього, чоловіки як перешкоду на шляху до успішного кар'єрного росту називають відсутність у жінки прагнення до кар'єрного росту. Таким чином, різниця сприйняття чоловіками та жінками перешкод для успішної кар'єри лежить у площині «нам не довіряють» / «вони самі не прагнуть». Наведені гендерні установки і реальна поведінка як жінок, так і чоловіків, зокрема, щодо «терпимості» до дискримінації пояснюється сучасною низькою гендерною культурою в суспільстві. І хоча офіційно дискримінація за ознакою статі майже зникла – безліч стереотипів досі не подолано.

Так, постійний конфлікт між професійними та родинними, материнськими обов'язками травмує та виснажує жінку-суддю, породжує у неї комплекс вини. Лише останніми роками поступово розвінчується міф про зобов'язання матері бути нерозлучною з дитиною перші роки її життя.

Ще б хотілося звернути увагу на такий момент, як врахування психо-фізіологічних відмінностей чоловік-суддів та жінок-суддів під час розподілу навантаження в суді та визначення спеціалізації чи то категорій справ для слухання.

Коефіцієнт навантаження – це оцінка середнього обсягу часу, який витрачає суддя на справу з моменту її надходження до завершення її розгляду. Коефіцієнт навантаження забезпечує об'єктивне вимірювання обсягу роботи судді порівняно з простим обрахунком кількості розглянутих справ [9].

Сьогодні в судовій системі України для визначення коефіцієнтів навантаження на суддю застосовується підхід, який базується на врахуванні не лише коефіцієнтів складності справ, а також коефіцієнтів форми участі судді у розгляді справи та коефіцієнтів адміністративної посади. Крім цього, відповідно до Положення про автоматизовану систему документообігу суду збори суддів відповідного суду мають право визначати коефіцієнт складності категорій судових справ, особливості розподілу судових справ у разі виконання суддею інших повноважень, не пов'язаних зі здійсненням правосуддя, коефіцієнт адміністративних посад, коефіцієнт, що враховує форму участі судді в розгляді судової справи, тощо, а також зменшити навантаження щодо розгляду справ на суддів, які обіймають адміністративні посади в суді або виконують інші обов'язки, не пов'язані зі здійсненням правосуддя (але не більш ніж на 60% порівняно з навантаженням інших суддів) [10].

Коефіцієнти форми участі судді у розгляді справи, що містяться у відповідному довіднику, є також диференційованими поміж судами та різняться за формою участі у розгляді справи у якості «судді – доповідача» чи «головуючого одноособово».

І хоча під час визначення навантаження на суддю враховуються різні коефіцієнти, найважливіший – гендерний, на нашу думку, так і не враховано. Зважаючи на наявність дітей різного віку, домашніх обов'язків, необхідність догляду за літніми немічними батьками та, зрештою, час, необхідний жінкам для елементарного догляду за власною зовнішністю, гардеробом, на фізіологічні особливості жінок, вважаємо за доцільне зменшити суддівське навантаження на жінку-суддю на 10% від загальної кількості справ. Такий показник не буде дуже відчутним для навантаження чоловіків-суддів, а стане надзвичайно приємним для протилежної статі. До слова, згідно з даними Всесвітнього економічного форуму, жінки у середньому працюють на 50 хвилин у день більше, ніж чоловіки, причому неоплачувана праця жінок становить майже 5 годин на день, тоді як у чоловіків – півтори години [11]. Крім того, саме жінці треба забирати дитину із садочка, тому вона не може затриматися на роботі, організувати дитяче дозвілля і свята, турбуватись про дитяче харчування та прибирати дитячий гардероб у домі, хоча у цей час вона могла б займатися саморозвитком та самоосвітою.

У контексті Висновку № 15 (2012) Консультативної ради європейських суддів стосовно спеціалізації суддів від 5-6 листопада 2012 року [12] «спеціалізованим суддею» є суддя, який працює з обмеженою сферою права (наприклад, кримінальне право, сімейне право, економічне та фінансове право, право інтелектуальної власності, конкурентне право) або розглядає справи, які стосуються окремих ситуацій, які виникають в особливих сферах (наприклад, пов'язані із соціальним, економічним, сімейним правом).

Постійне оновлення законодавства, чи то міжнародного, європейського чи національного, а також зміна прецедентного права та доктрини роблять юридичну науку неосязною та складною. Судді складно охопити всі сфери права, тоді як суспільство та учасники процесу вимагають ще більше професіоналізму та ефективності від судів. Спеціалізація суддів може стати запорукою того, що судді мають достатній багаж знань та досвіду в певній сфері юриспруденції. Доскональні знання певних питань у правовому полі може поліпшити якість рішень, які ухвалюються суддею. Спеціалізований суддя має стати більш компетентним у певних сферах,

що посилить авторитет судів, а зосередження матеріалів справ у руках обраної групи спеціалізованих суддів може сприяти єдності в судових рішеннях і, як наслідок, запровадити юридичну однозначність.

Спеціалізація судової діяльності може допомогти суддям шляхом неодноразового розгляду схожих справ підійти до кращого розуміння реалій, що пов'язані з виникненням справ, на технічному, соціальному або економічному рівнях і, як результат, визначити найбільш сприятливе рішення, що підходить саме до цих реалій. Спеціалізований суддя, який володіє знаннями, не пов'язаними тільки з юриспруденцією, може сприяти мультидисциплінарному підходу до вирішення питань. Спеціалізація за рахунок більшої компетентності у певній сфері права може сприяти покращенню ефективності та оперативності розгляду справ, беручи до уваги постійно зростаючу кількість справ.

Зазначається, що подеколи спеціалізація діяльності суддів шкодить єдності суддівського корпусу. У судді складається враження, що їхня компетентність із певних питань відносить їх до елітної групи суддів, які відрізняються від інших або ж що деякі судді є «супер-суддями» чи, навпаки, що суд – це виключно технічний орган, відокремлений від дійсної судової системи. Це може призвести у брак суспільної довіри до судів, які вважаються не досить компетентними.

Спеціалізація діяльності суддів визначається рішенням зборів суддів відповідного суду.

Знову ж таки, як і у випадку із визначенням навантаження на суддю, вирішення питання про спеціалізацію суддівської діяльності здійснюється законодавцем без урахування гендерного аспекту. Нами пропонується надавати жінкам-суддям права першочергового вибору спеціалізації розгляду судових справ, залишивши за ними право на вибір простіших їх категорій, надавши чоловікам-суддям можливість розглядати складні кримінальні провадження.

Висновки. Підсумовуючи вищенаведене, доходимо висновку, що організаційно-правові основи забезпечення діяльності судді мають безгендерне забарвлення, у законодавчому його врегулюванні зовсім не враховано певні потреби жінок-суддів (виховання дітей, хатні обов'язки, догляд за родичами похилого віку тощо), немає найменшої можливості у разі гострої потреби якимось чином зменшити судове навантаження, декларативно допускається зменшення тривалості ро-

бочого дня, хоча на практиці реалізувати це практично неможливо. А отже, вказане питання потребує нормативного урахування та врегулювання задля забезпечення як якості здійснення правосуддя та можливості професійної реалізації жінок-суддів, так і виконання ними свого покликання «БУТИ ЖІНКОЮ».

Список використаних джерел:

1. Погорілко В. Ф., Федоренко В. Л. Конституційне право України : підручник / за заг. ред. В. Л. Федоренка. 4-те вид., перероб. і доопр. К. : Видавництво Ліра-К, 2012. 576 с.
2. Єгорова В. С. Конституційно-правовий статус суддів загальної юрисдикції: автореф. дис... канд. юрид наук: 12.00.02. К., 2008. 17 с.
3. Конституція України. URL: president.gov.ua/ua/documents/constitution/konstituciya-ukrayini-rozdil-ii
4. Європейська Хартія про статус суддів від 10 липня 1998 року. URL: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_236.
5. Загальна (Універсальна) хартія судді від 17 листопада 1999 року. URL: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_j63.
6. Рекомендація № (94) 12 «Незалежність, дієвість та роль суддів» від 13 жовтня 1994 року. URL: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_323.
7. Про судоустрій і статус суддів: Закон України від 02.06.016 № 1402-VIII. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1402-19>.
8. Конвенція про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками № 156 від 22 жовтня 1999 року. URL: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_010.
9. Основні методологічні підходи та результати дослідження щодо визначення коефіцієнтів навантаження на суддів та складності справ спеціалізованих судів та судів апеляційної інстанції, Проект «Справедливе правосуддя», березень 2016 року. URL: <http://www.rsu.gov.ua/uploads/article/risenna-rsu-no-46-dodatok-zvit-m-360d6171cf.pdf>.
10. Положення про автоматизовану систему документообігу суду / Рішення РСУ від 26 листопада 2010 року. URL: http://court.gov.ua/969076/polozhenniapasds/#_Toc414726372.
11. Чорна О. Топ-10 порушень прав жінок в Україні: Гарячі факти. URL: https://humanrights.org.ua/material/top10_porushen_prav_zhinok_v_ukrajini_garjachi_fakti.
12. Висновок № 15 (2012) Консультативної ради європейських суддів стосовно спеціалізації суддів від 5-6 листопада 2012 року. URL: <https://vkksu.gov.ua/userfiles/doc/perelik-dokumentiv/vys15.doc>.

В статье рассматривается проблематика организационно-правового обеспечения работы судьи. Автором сквозь призму собственного опыта работы женщины-судьи (гендерного аспекта) проанализированы теоретические и практические вопросы такой деятельности; изложено свое видение возможностей их решения.

Ключевые слова: суд, судья, гендер, организационно-правовое обеспечение работы судьи, неравенство.

The article considers the problems of organizational and legal support of a judge. In addition to the prism of a woman judge's own work experience (gender aspect), the author analyzed theoretical and practical issues of such activities; outlined their vision of their solutions.

Key words: court, judge, gender, organizational and legal support of a judge, inequality.

