



СХІДНОУКРАЇНСЬКИЙ
НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ВОЛОДИМИРА ДАЛІ



**ВСЕУКРАЇНСЬКА НАУКОВО-ПРАКТИЧНА
КОНФЕРЕНЦІЯ
«ВЗАЄМОДІЯ НОРМ
МІЖНАРОДНОГО І НАЦІОНАЛЬНОГО ПРАВА КРІЗЬ
ПРИЗМУ ПРОЦЕСІВ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ ТА ІНТЕГРАЦІЇ»**

29 березня 2024 р

м. Київ

Рекомендовано Вченою радою Східноукраїнського національного
університету імені Володимира Даля
(протокол № 8 від.29.03. 2024 р.)

Редакційна колегія:

Арсентьєва О.С., проф., к.ю.н.
Шаповалова О.В., проф., д.ю.н.
Івчук Ю. Ю., проф., д.ю.н.
Котова Л. В., проф., к.ю.н.
Татаренко Г.В., проф., к.ю.н.
Капліна Г.А., доц., к.ю.н.
Жолудєва В. І., доц. к.ю.н.

Взаємодія норм міжнародного і національного права крізь призму процесів глобалізації та інтеграції: Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції викладачів, співробітників закладів вищої освіти і наукових організацій, юристів-практиків, магістрантів, аспірантів, докторантів, представників громадських організацій, органів державної влади та органів місцевого самоврядування, підприємств та інших установ. м. Київ, 29 березня 2024 р. / За ред. проф. Татаренко Г.В. – Київ: вид-во Східноукраїнського національного університету ім. В. Даля, 2024. – 234 с.

Мета конференції: обговорення актуальних проблем сучасного стану реформування та функціонування правової системи України, захисту прав людини з урахуванням міжнародних стандартів здійснення правосуддя, глобальних загроз світовому миропорядку, формування нової системи державного управління.

Друкується в авторській редакції

союзів між партнерськими країнами. Характерним прикладом слугують Chip Alliance (США, Японія, Тайвань і Корея), або Глобальне інфраструктурне партнерство G7 (G7 Partnership for Global Infrastructure Investments), які стартували під впливом політичних і воєнних процесів. Особливої актуальності такі інституційні напрями глобального управління набувають в умовах реалізації цілей безпеки, створення нових ресурсних потоків, відмови від традиційних способів економічного зростання.

Список використаних джерел:

1. Якименко Ю., Юрчишин В. Ідеологічні особливості оновлення економічних свобод Центр Разумкова в рамках Програми сприяння громадській активності Агентства США з міжнародного розвитку (USAID), Київ, 2024

2. Глобальна економіка: навч. посібник Вдовенко Н.М., Богач Л.В., Гераймович В.Л., Кваша К.С., Павленко М.М. Київ: НУБіП України, 2017. 319 с.

Abstract. The global economy is a qualitatively new stage in the development of the world economy and requires a certain system of institutions to effectively regulate the relations of its subjects. However, responding to the challenges of world economic policy today is not always ensured by the existing system of established organizations, which requires significant changes

Keywords: global economy; regulatory institutions; international organizations; change of principles; system update

ДЕЯКІ ПИТАННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ У СОЦІАЛЬНО-ЗАБЕЗПЕЧУВАЛЬНИХ ВІДНОСИНАХ

Князькова Л. М.,

кандидат юридичних наук,

доцент, доцентка кафедри права,

Маріупольський державний університет

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6681-980X>

Анотація. Досліджено проблеми гендерної рівності у соціально-забезпечувальних відносинах. Проаналізовано судову практику Європейського суду з прав людини щодо гендерної рівності у соціальному забезпеченні. Зроблено висновок про те, що принцип рівного ставлення до чоловіків та жінок необхідно закріпити у національних нормативних актах, а саме у Соціальному Кодексі України, про необхідність прийняття якого стверджують як науковці так і практики.

Ключові слова: гендерна рівність, соціально-забезпечувальні відносини, пенсійний вік, страховий стаж.

У період реформування законодавства України з метою імплементації Європейських цінностей все частіше постає питання рівності громадян України перед законом. Стаття 14 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод передбачає, що користування правами та свободами, визнаними в Конвенції, має бути забезпечене без дискримінації за будь-якою ознакою – статі, раси, кольору шкіри, мови, релігії, політичних чи інших переконань, національного чи соціального походження, належності до національних меншин, майнового стану, народження, або за іншою ознакою [1].

У Конституції України цей принцип знайшов відображення у статті 24, яка містить положення про те, що громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом. 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 [2]. Конституція

України у статті 46 також закріплює право громадян на соціальний захист та встановлює види соціального забезпечення. Зокрема, закріплюється право на забезпечення у старості, при втраті годувальника, у разі втрати повної чи часткової працездатності, а також у випадку безробіття, що сталося з незалежних від громадянина причин [2]. Соціальне забезпечення в Україні базується на рівності прав громадян, як жінок так і чоловіків, на соціальний захист; на врахуванні результатів трудової діяльності кожного працівника при визначенні розміру пенсії шляхом встановлення залежності розміру пенсії від страхового стажу. Встановлення в Україні засад державної політики, спрямованої на забезпечення прав людини, покликане здійснити пошуки ефективного правового механізму закріплення цих прав та реального їх дотримання, що є головним завданням демократичної держави. У механізмі забезпечення прав людини, в тому числі у сфері соціального забезпечення, особливе місце посідає гендерний аспект. Як наголошувалося раніше, дбаючи про забезпечення соціальних прав людини та гідних умов її життя, Конституція України встановила, що не може бути привілеїв чи обмежень, зокрема, за ознакою статі. З одного боку, громадян як чоловічої, так і жіночої статі наділено однаковими правами у соціальній сфері та забезпечено рівні умови їх здійснення. Але, з іншого – гендер передбачає і відмінності та їх межі у правах і гарантіях, котрі зумовлені різною статтю людини. Це визначається реальними потребами як чоловіка, так і жінки. Проблема досягнення гендерної рівності між чоловіками і жінками досі не вирішена і залишається актуальною.

Не дивлячись на всі труднощі, у тому числі і військову агресію з боку росії, Україною здійснюється комплекс заходів, пов'язаних з удосконаленням системи соціального забезпечення, головна мета при цьому – підвищення державних гарантій у досягненні більш високих соціальних стандартів у пенсійному забезпеченні громадян, як жінок так і чоловіків. Однак, ще досі в Україні має місце порушення принципу рівності між чоловіками і жінками у доступі до соціального розподілу. Цьому є певні причини. Так, дослідження економістів та соціологів показують, що економічне становище жінок є гіршим, ніж чоловіків: серед безробітних більша кількість жінок; має місце фемінізація бідності, більше жінок, ніж чоловіків перебуває у вимушених відпустках; більшість серед тих, хто працює неповний робочий день, – жінки; виконання материнської функції стоїть на перешкоді службової кар'єри та на подальшому соціальному забезпеченні; жінки зазнають дискримінації при прийомі на роботу; на керівних посадах жінок менше, ніж чоловіків. У жінок очікувана тривалість життя більша, ніж у чоловіків. Це впливає на розмір пенсії жінок та чоловіків за наявності однакових пенсійних накопичень.

Статистика показує, що заробітна плата у жінок нижча за заробітну плату чоловіків. Тривалість їх страхового стажу і накопичень також у більшості випадків менша, що пов'язано з материнством. Разом з тим, існує й проблема захисту чоловіків, оскільки тривалість їх життя на 10-12 років менша за тривалість життя жінок. Пенсійне забезпечення пов'язане та взаємодіє з трудовим правом. Трудові відносини в багатьох випадках передують відносинам соціального забезпечення, а отже пенсійного, або існують поряд з ними. Дискримінацією на робочому місці вважається негативне ставлення до співробітників з боку роботодавців на підставі особистих характеристик, які не мають прямого відношення до професійної діяльності [3].

Наявність трудових відносин в минулому або тепер є, певна річ, умовою реалізації права на матеріальне забезпечення, а також підставою для встановлення диференційованих розмірів забезпечення різних категорій працівників. Тому слід визнати за необхідність, в першу чергу, проведення гендерної експертизи трудового законодавства. Необхідно встановити та закріпити правовий механізм забезпечення у сфері зайнятості, оплати праці, можливості кар'єрного росту жінки тощо.

Розв'язання проблем у сфері соціального забезпечення можливе шляхом дотримання на практиці конституційного принципу рівності прав жінки і чоловіка, забезпечення жінкам реального доступу до всіх видів діяльності, рівності прав та можливостей жінок і чоловіків на ринку праці; попередження безробіття серед жінок;

оцінки загальної потреби в робочих місцях та формування ринку професій як для чоловіків, так і для жінок тощо.

Відмінність у визначенні пенсійного віку для чоловіків та жінок було запроваджено ще у радянському союзі у 1956 році з прийняттям Закону «Про державні пенсії». Ця відмінність була зумовлена не так різницею в оплаті праці чоловіків та жінок, як традиційно неоплачуваними обов'язками жінки удома з догляду за родиною. Отож, метою встановлення нижчого пенсійного віку для жінок було виправлення фактично нерівного становища між чоловіками та жінками. Тому такий підхід був об'єктивно виправданий з погляду ст. 14 Конвенції. Відмінності пенсійного віку для чоловіків та жінок залишалися виправданими доти, доки не почали відбуватися соціальні зміни у побуті та сімейному житті загалом, які поліпшували істотним чином становище жінки. Такі зміни проходили поступово. Але насправді важко або й навіть неможливо встановити якийсь конкретний момент, коли потреба компенсувати невігідний соціальний стан жінок обернулася вже несправедливістю щодо чоловіків, оскільки була пов'язана зі встановленням для них вищої межі пенсійного віку.

Слід відзначити, що встановлення рівних умов виходу на пенсію є актуальним і для країн ЄС. Європейський суд з прав людини при розгляді справи «Андрале проти Чеської Республіки» зазначив, що такий підхід законодавця у встановленні різного вікового бар'єру виходу на пенсію для чоловіків та жінок переслідує законну мету – компенсувати жінкам фактичну нерівність і труднощі, спричинені наявністю особливих історичних умов на теренах колишньої Чехословаччини, коли жінки були змушені доглядати дітей, вести домашнє господарство та ще й працювати повний робочий день. Стаття 14 не забороняє державам по-різному ставитися до окремих груп з метою виправлення «фактичної нерівності» між ними, адже в певних обставинах неспроможність виправити нерівність шляхом іншого поводження сама по собі може призвести до порушення цієї статті [4].

Важливим є те, що 5 березня 2020 року Європейська комісія затвердила Стратегію гендерної рівності 2020-2025. Це документ, яким керується Європейський Союз у формуванні гендерної політики. Одним з напрямів дій такого документа є процвітання в гендерно рівній економіці. Це означає, що політика згуртованості ЄС підтримує підприємництво жінок, їх реінтеграцію на ринку праці та гендерну рівність у конкретних, стереотипно традиційних чоловічих галузях. Також планується, що цілеспрямовані заходи, що сприятимуть участі жінок в інноваціях, будуть розроблені для усунення гендерного розриву в оплаті праці та пенсіях [5].

Різниця в державному пенсійному віці між чоловіками та жінками також мала місце у Великобританії. Спочатку вона мала на меті виправити несприятливе економічне становище жінок. Вона продовжувала бути розумно та об'єктивно виправданою на цій підставі до того часу, поки соціальні та економічні зміни не усунули потребу в особливому ставленні до жінок [6].

Правовими підставами для заборони дискримінації в Україні є Конституція України, Закон «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», Закон «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» (захищає, серед іншого, від дискримінації за ознакою інвалідності), Закон «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» (захищає від дискримінації за ознакою статі), Закон «Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб» (захищає, серед іншого, від дискримінації за ознакою належності до ВПО). Також норми, що забороняють дискримінацію, містяться у всіх галузевих законах України.

Відповідно до ст. 26 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» особи мають право на призначення пенсії за віком після досягнення віку 60 років за наявності страхового стажу не менше 15 років по 31 грудня 2017 року. Починаючи з 1 січня 2018 року право на призначення пенсії за віком після досягнення віку 60 років мають особи за наявності страхового стажу, зокрема, з 1 січня 2023 року по 31 грудня 2023 року – не менше 30 років. А починаючи з 1 січня 2028 року – не менше 35

років. Таким чином, з квітня 2021 року пенсійний вік для жінок збільшився до 60 років, тому вік і правила виходу на пенсію у чоловіків і жінок стали однакові. Однак наявність дискримінаційних норм за ознакою статі в соціально-забезпечувальному законодавстві ще досі є. Наприклад, Закон України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне забезпечення» в окремих випадках надання соціального забезпечення передбачає різні вимоги до страхового стажу для чоловіків та жінок (ст. 28, 33 згаданого Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування») [7]. Такі норми не відповідають вимогам Директиви Ради № 79/7/ЄЕС від 19.12.1978 року та положенням національного законодавства, що гарантують рівність, в тому числі й за ознакою статі та потребують зміни шляхом встановлення однакових вимог до страхового стажу для чоловіків та жінок [8].

Слід відзначити, що питання гендерної рівності у сфері соціального забезпечення, що є складною системою, має свої особливості, адже має бути збережено баланс. Відтак, широкі межі зазвичай надаються державі, коли це стосується загальних заходів економічної чи соціальної стратегії. Тому будь-які зміни пенсійної системи повинні проводитися поступово, обережно та зважено, оскільки будь-який інший підхід може поставити під загрозу соціальний мир, передбачуваність пенсійної системи та правову визначеність. Водночас просування гендерної рівності сьогодні є головною метою. Для виправдання розбіжностей, заснованих виключно на статевій приналежності, потрібні дуже вагомі причини, особливо серйозні причини або, як іноді кажуть, особливо вагомі та переконливі причини. Зокрема, посилення на традиції, загальні припущення чи переважаючі соціальні погляди в конкретній країні є недостатнім виправданням відмінності у ставленні за ознакою статі. Наприклад, держави не можуть нав'язувати традиції, які впливають з ідеї, що чоловік відіграє домінуючу роль, а жінка – другорядну роль у сім'ї. Отже, коли відмінність у поводженні ґрунтується на статі, межі розсуду, надані державі, є вузькими.

Таким чином, слід констатувати, що Україна поступово реалізує принцип рівного ставлення до чоловіків і жінок з питань соціального забезпечення в національне законодавство та практику його застосування лише у певній частині. На наш погляд, потребує закріплення принципу рівного ставлення до чоловіків та жінок у національних нормативних актах, а саме у Соціальному Кодексі України, про необхідність прийняття якого стверджують як науковці, так і практики.

Список використаних джерел:

1. Європейська конвенція з прав людини від 04.11.1950р., ратифікована Україною 17.07.1997 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004#Text (дата звернення 23.03.2024).
2. Конституція України від 28 червня 1996 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96> (дата звернення: 23.03.2024).
3. Дайджест практики ЄСПЛ щодо питань дискримінації на роботі. URL: [https://unba.org.ua/assets/uploads/publications/%D0%94%D0%B0%D0%B9%D0%B4%D0%B6%D0%B5%D1%81%D1%82_%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%BA%D1%82%D0%B8%D0%BA%D0%B8_%D0%84%D0%A1%D0%9F%D0%9B_%D1%89%D0%BE%D0%B4%D0%BE_%D0%BF%D0%B8%D1%82%D0%B0%D0%BD%D1%8C_%D0%B4%D0%B8%D1%81%D0%BA%D1%80%D0%B8%D0%BC%D1%96%D0%BD%D0%B0%D1%86%D1%96%D1%97_%D0%BD%D0%B0_%D1%80%D0%BE%D0%B1%D0%BE%D1%82%D1%96%20\(2\).pdf](https://unba.org.ua/assets/uploads/publications/%D0%94%D0%B0%D0%B9%D0%B4%D0%B6%D0%B5%D1%81%D1%82_%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%BA%D1%82%D0%B8%D0%BA%D0%B8_%D0%84%D0%A1%D0%9F%D0%9B_%D1%89%D0%BE%D0%B4%D0%BE_%D0%BF%D0%B8%D1%82%D0%B0%D0%BD%D1%8C_%D0%B4%D0%B8%D1%81%D0%BA%D1%80%D0%B8%D0%BC%D1%96%D0%BD%D0%B0%D1%86%D1%96%D1%97_%D0%BD%D0%B0_%D1%80%D0%BE%D0%B1%D0%BE%D1%82%D1%96%20(2).pdf) (дата звернення 21.03.2024).
4. Рішення Європейського суду з прав людини від 20.06.2011 «Андрале проти Чеської Республіки». URL: <https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-103548> (дата звернення 21.03.2024).
5. Шлях до рівності: стратегія гендерної рівності Європейського Союзу 2020-2025 (Ч.1) URL: [https://jurfem.com.ua/shlyah-do-rivnosti-strategia-gendernoi-rivnosti2025ch1/#:~:text=5%20%D0%B1%D0%B5%D1%80%D0%B5%D0%B7%D0%BD%D1%8F%202020%20%D1%80%D0%BE%D0%BA%D1%83%20%D0%84%D0%B2%D1%80%D0%BE%D0%BF%D0%B5%D0%B9%D1%81%D1%8C%D0%BA%D0%B0,%E2%80%932019%20\(SEGE\)%E2%80%93](https://jurfem.com.ua/shlyah-do-rivnosti-strategia-gendernoi-rivnosti2025ch1/#:~:text=5%20%D0%B1%D0%B5%D1%80%D0%B5%D0%B7%D0%BD%D1%8F%202020%20%D1%80%D0%BE%D0%BA%D1%83%20%D0%84%D0%B2%D1%80%D0%BE%D0%BF%D0%B5%D0%B9%D1%81%D1%8C%D0%BA%D0%B0,%E2%80%932019%20(SEGE)%E2%80%93)

Д. (дата звернення 23.03.2024).

6. Рішення Європейського суду з прав людини «Стек та інші проти Сполученого Королівства». URL: <https://rm.coe.int/11-stec-and-others-v-the-united-kingdom-decision-06-07-2005-/16806b592a> (дата звернення 23.03.2024).

7. Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування: Закон України від 09 липня 2003 року 1058-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1058-15#Text> (дата звернення: 21.03.2024).

8. Яковець І. Стандарти ЄС у сфері соціального забезпечення: провадження в Україні та Європі. URL: <https://jurfem.com.ua/standarty-yees-u-spheri-sotszabezpechennya/> (дата звернення 23.03.2024).

Abstract. The problems of gender equality in social security relations have been studied. The judicial practice of the European Court of Human Rights regarding gender equality in social security is analyzed. It was concluded that the principle of equal treatment of men and women must be enshrined in national normative acts, namely in the Social Code of Ukraine, the necessity of which is affirmed by both scientists and practitioners.

Key words: gender equality, social security relations, retirement age, insurance experience.

ЗАХИСТ ТРУДОВИХ ПРАВ ВЕТЕРАНІВ ВІЙНИ

Кохан В.П.,

кандидат юридичних наук,

старший дослідник,

завідувач відділу правового регулювання

структурно-технологічного розвитку економіки

Науково-дослідного інституту правового

забезпечення інноваційного розвитку НАПрН України.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3129-9266>

Анотація. Наукова робота присвячена розгляду питань захисту трудових прав ветеранів війни. Вкрай важливою є підтримка ветеранів під час переходу від військової служби до цивільного життя. Одним із видів такої підтримки має стати забезпечення захисту трудових і соціальних прав ветеранів війни, удосконалення чинного механізму захисту прав в трудовому праві з огляду на потреби ветеранів війни.

Ключові слова: ветерани війни, трудові права, захист трудових прав.

Трудовому праву іманентно властива захисна функція, захист трудових прав і законних інтересів становить призначення цієї галузі права, з огляду на важливість виконання державою соціальних функцій і забезпечення соціально-правового захисту працівників. Актуальність захисної функції трудового права залишається незмінною, особливо в аспекті триваючої російсько-української війни і виникнення низки проблем, пов'язаних із захистом трудових прав працівників в умовах мобілізації, а також дотриманням і захисту трудових і соціальних прав осіб, звільнених з військової служби, які повернулись до мирного життя.

Захист трудових прав – комплексне поняття, яке у науці трудового права розглядають як «сукупність правових способів та правових форм запобігання або припинення порушень трудових прав та правових інтересів їхніх носіїв та передбачає відновлення порушених трудових прав і відшкодування завданої працівникам шкоди» [1, с. 70]. Згідно із ч.1, 2 ст. 55 Конституції України права і свободи людини і громадянина захищаються судом; кожному гарантується право на оскарження в суді рішень, дій чи бездіяльності органів державної влади, органів місцевого самоврядування, посадових і службових осіб [2].

У юридичній літературі поняття захисту трудових прав працівників розглядають у