

ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ Г.С. СКОВОРОДИ

Факультет історії і права
Кафедра цивільно-правових дисциплін і трудового права
імені професора О.І. Процевського
Кафедра державно-правових дисциплін,
кримінального права і процесу

**Круглий стіл
до Дня юриста**

***«Права та основоположні
свободи людини у контексті
євроінтеграції України»***

4 жовтня 2023 року

Харків

Свинаренко Н.О., Баличева Л.В.	
Про права дітей на окупованих росіянами українських землях.....	96
Зіньова О.С.	
Правове регулювання шлюбного віку за нормами вітчизняного та іноземного права	99
Мешкова К.О.	
Щодо реалізації та захисту корпоративних прав в перспективі декодифікації господарського законодавства	102
Кисельова М.С.	
Нормативно-правове забезпечення питання відповідальності за керування транспортним засобом у стані алкогольного сп'яніння.....	105
Клепка Д.І.	
Окремі питання забезпечення прав потерпілих під час розслідування воєнних злочинів у концепції перехідного правосуддя	107
Власенко М.В.	
Забезпечення реалізації трудової діяльності суддів під час режиму воєнного стану як елемент виконання Україною зобов'язань в Угоді про асоціацію	110
Гресь Д. О.	
Шахрайські схеми з крипто валютою	112
Гученко К.В.	
Кримінальна відповідальність за вчинення злочину дезертирство в умовах воєнного стану	115
Журавльов М.С.	
Проблеми визначення змісту істотної шкоди в військових кримінальних правопорушеннях	118
Лавроненко А.В.	
Щодо загальних закономірностей формування санкцій за вчинення військових правопорушень	121
Кириленко Б.І.	
Обмеження прав і свобод людини в Україні під час війни та дії воєнного стану	122
Козловський А.І.	
До питання про роль корупції в незаконному обігу земель	125
Новіченко Н.В.	
Окремі питання співвідношення заборони дискримінації та гендерної рівності у трудових відносинах	127
Олендарьов О.В.	
Заборона гендерної дискримінації як передумова досягнення гендерної рівності: вимоги ACQUIS ЄС та зобов'язання України	129

Олендарьов Олексій Володимирович,
здобувач 1 р.н. третього (освітньо-наукового) рівня вищої освіти
ОНП Право, спеціальності 081 Право Харківського національного
педагогічного університету імені Г.С. Сковороди
e-mail: khl.yurist@gmail.com

ЗАБОРОНА ГЕНДЕРНОЇ ДИСКРИМІНАЦІЇ ЯК ПЕРЕДУМОВА ДОСЯГНЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ: ВИМОГИ ACQUIS ЄС ТА ЗОБОВ'ЯЗАННЯ УКРАЇНИ

Укладення Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони визначило для України напрями її зобов'язань, виконання яких уможливило вступ України до Європейського Союзу. Відповідно до цього перспективного непересічного результату є багато питань, які Україна ще має вирішити на цьому шляху, зокрема у сфері рівних можливостей.

Так, ст. ст.419 зазначеної Угоди визначає: «сторони посилюють діалог та співробітництво щодо забезпечення гідної праці, політики зайнятості, безпечних та здорових умов праці, соціального діалогу, соціального захисту, соціального залучення, гендерної рівності та недискримінації» [1], а ст.424 містить норму: «Україна забезпечує поступове наближення до права, стандартів та практики ЄС у сфері зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей, як зазначено у Додатку XL до цієї Угоди» [1].

Отже, варто зробити висновок, що дане питання є вкрай актуальним, бо на ньому окремо зосереджено увагу в Угоді. І Україна, вочевидь, на виконання даного зобов'язання внесла зміни до КЗпП України і ст.2-1 отримала зміст, який визначив заборону будь-якої дискримінації, а саме: «забороняється будь-яка дискримінація у сфері праці, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників залежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного, соціального та іноземного походження, віку, стану здоров'я, інвалідності, гендерної ідентичності, сексуальної орієнтації, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, сімейного та майнового стану, сімейних обов'язків, місця проживання, членства у професійній спілці чи іншому громадському об'єднанні, участі у страйку, звернення або наміру звернення до суду чи інших органів за захистом своїх прав або надання підтримки іншим працівникам у захисті їхніх прав, повідомлення про можливі факти корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень, інших порушень Закону України «Про запобігання корупції», а також сприяння особі у здійсненні такого повідомлення, за мовними або іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання» [2].

Важливо відмітити, що практика Європейського Суду з прав людини розглядає досягнення рівних можливостей за гендерною ознакою через заборону

дискримінації. На цьому наголошує дослідниця Т.Фулей, яка, проаналізувавши рішення даної інстанції зазначає, що «концепція гендерної рівності як однієї з цілей Ради Європи застосовується ЄСПЛ уже понад чверть століття. Справи, які стосувалися проблематики гендерної рівності, ЄСПЛ найчастіше розглядав крізь призму заборони дискримінації, тобто застосовуючи статтю 14 Конвенції у поєднанні з багатьма статтями Конвенції, сферою дії яких охоплювалося широке коло праввідносин щодо права на життя, заборони катування, права на справедливий суд, права на повагу до приватного і сімейного життя, свободи думки, совісті і релігії, заборони примусової праці, захисту права власності» [3, с.179].

Мова йде про Конвенцію про захист прав і основоположних свобод, яка в ст.14 зазначила, що «користування правами та свободами, визнаними в цій 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» [4]. Тобто фактично вона визначила принцип, на якому побудовано реалізацію прав і основоположних свобод, користування ними і цим принципом став принцип заборони дискримінації.

Як бачимо мова у цитованій статті зокрема йде про статтю. І тут важливо наголосити і на визначальній значущості розвитку концепції гендерної рівності можливостей, на якій акцентує увагу Європейський Суд з прав людини, нагадуючи про це у справі Konstantin Markin проти Росії – 30078/06 у своєму Рішенні від 22.3.2012 р., а саме: «на сьогодні просування гендерної рівності є основним завданням Держав-учасниць Ради Європи, і тому необхідні дуже вагомі підстави, аби така відмінність у ставленні могла вважатись сумісною з Конвенцією. Зокрема, посилення на традиції, загальні припущення або існуючі соціальні відносини у певній країні є недостатніми» [5].

Таким чином, можна зробити висновок про причинно-наслідковий зв'язок між утвердженням гендерної рівності і заборонаю гендерної дискримінації, де останнє виступає передумовою, яка уможливорює досягнення гендерної рівності. І очевидно, що така мета сучасного суспільства є проявом розвитку цивілізації та утвердження людини – незалежно від її статі – найвищою соціальною цінністю.

Список використаних джерел:

1. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони: Угода, Міжнародний документ від 27.06.2014 р. URL: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/984_011.

2. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту прав працівників. Закон України № 2253-IX від 12.05.2022 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2253-20#n7>

3. Фулей Т. Застосування принципу гендерної рівності у практиці Європейського Суду з прав людини. Підприємництво, господарство і право. 2019.№8. С.175-180. URL: <http://pgp-journal.kiev.ua/archive/2019/8/34.pdf>.

4. Конвенція про захист прав і основоположних свобод. 04.11.1950. Рада Європи. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004#Text.

5. Case of Konstantin Markin v. Russia. European Court of Human Rights. Strasbourg. March 2012. URL: <https://hudoc.echr.coe.int/ukr#%7B%22itemid%22%3A%22001-109868%22%7D>.