

ЦИВІЛЬНО-ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ОКРЕМИХ СФЕР СУСПІЛЬНИХ ВІДНОСИН

УДК 342.7

DOI 10.31733/2078-3566-2021-2-125-130



Кристина РЕЗВОРОВИЧ[©]

кандидат юридичних наук

(Дніпропетровський державний
університет внутрішніх справ)

НОРМАТИВНО-ПРАВОВІ АКТИ УКРАЇНИ ЯК ЗАСІБ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕФЕКТИВНОГО ФУНКЦІОНУВАННЯ МЕХАНІЗМУ РЕАЛІЗАЦІЇ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В УКРАЇНІ

Сформульовано визначення поняття механізму реалізації гендерної рівності як системи способів та засобів, за допомогою яких забезпечуються рівні умови та можливості для реалізації рівних прав людини в усіх сферах життєдіяльності без обмежень чи привілеїв за ознакою статі. Виявлено, що структура такого механізму складається із засобів та способів. До способів забезпечення ефективного функціонування механізму реалізації гендерної рівності належать: правотворчість, експертиза та моніторинг нормативно-правових актів на дотримання антисегрегаційних вимог, можливість подання заяви, клопотання, скарги та ін. щодо дискримінації до органів державної влади, а також спостереження за їх діяльністю у контексті її ефективності та законності, матеріальна і моральна підтримка материнства і дитинства, інші спеціальні заходи, зокрема щодо охорони праці і здоров'я жінок. Засобами забезпечення ефективного функціонування механізму реалізації гендерної рівності є нормативно-правові акти, методичні рекомендації, роз'яснювальні семінари, навчання щодо шляхів подолання дисбалансу у гендерних питаннях.

У статті виявлені недоліки нормативно-правових актів. З'ясовано, що не всі акти приймаються вчасно, деякі з них є застарілими. Проаналізовані змістовні недоліки нормативно-правових актів, зокрема неузгодженість нормативно-правових приписів. Запропоновано внести зміни у ст. 12 Закону України «Про пенсійне забезпечення» та встановити пенсійний вік для чоловіка та жінки на рівні 55 років і стажу не менше 25 років. Вказано про необхідність у Законі України «Про політичні партії України» встановити квоту для представництва жінок у політичних партіях на рівні 40 %. Обґрунтована доцільність прийняття нормативно-правового припису, у якому була б передбачена необхідність 30 % представництва жіночої статі у конкурсах на посаду в органи державної влади.

Ключові слова: гендерна рівність, рівні права жінок і чоловіків, дискримінація, механізм реалізації гендерної рівності, нормативно-правові акти.

Постановка проблеми. Реалізація гендерних прав в Україні забезпечується великою кількістю нормативно-правових актів, проте низка з них містить недоліки, що знижує їх ефективність у боротьбі з дискримінацією за статевою ознакою, зокрема часто їх норми мають лише декларативний характер.

Аналіз публікацій, в яких започатковано вирішення цієї проблеми. Питання сегрегації, зокрема становище жінки в органах державної влади, недоліки нормативно-правових актів, їх прогалини у питаннях гендерної рівності досліджували науковці, як-от: Н. Грицяк, О. Кашаба, К. Левченко, М. Майор, Л. Пампук, М. Пірен, І. Щербина та ін.

Проте залишаються нез'ясованими важливі аспекти: що розуміти під поняттям «механізм реалізації гендерної рівності», з чого він складається, а також необхідно виявити недоліки нормативно-правових актів України щодо гендерних питань.

© Резворович К.Р., 2021

ORCID iD: <https://orcid.org/0000-0003-1183-613X>
goldkristina@gmail.com

Метою статті є виконання аналізу нормативно-правових актів, які забезпечують реалізацію гендерних прав, а також виявлення недоліків в цих нормативно-правових актах.

Виклад основного матеріалу. Поняття «механізм» в юридичній літературі трактується по-різному: як система засобів (В. Сапун, Л. Луць, П. Рабінович), система способів (К. Кармазіна) або ж як система засобів та способів (В. Муляр, Ю. Тихомиров). Вартим уваги видається останній погляд, оскільки неможливо уявити функціонування будь-якого механізму (в тому числі й юридичного) без наявності знарядь, необхідних для його здійснення (тобто без засобів), а також без системи дії, прийомів, які дають змогу реалізувати певну мету (тобто без способів).

Як правило, в юридичній літературі «рівність прав» означає однакові можливості у втіленні цих прав незалежно від будь-яких ознак, в тому числі й гендерних. У тлумачних словниках, серед іншого, «право» трактується як певні можливості щось робити. У Рішенні Конституційного Суду України у справі за конституційним зверненням громадянина Трояна Антона Павловича щодо офіційного тлумачення положень статті 24 зазначено: «гарантована Конституцією України рівність усіх людей в їх правах і свободах означає необхідність забезпечення їм рівних правових можливостей як матеріального, так і процесуального характеру для реалізації однакових за змістом та обсягом прав і свобод» [11]. Водночас у Законі України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» є розподіл понять «рівні права жінок і чоловіків» та «рівні можливості жінок і чоловіків» [6]. З методологічного погляду термін «рівні можливості» – це частина, а «рівні права» – це ціле. Тому видається за необхідне залишити лише поняття «рівні права жінок і чоловіків», а його дефініцію доповнити. Тож правильно трактувати «рівні права жінок і чоловіків» як рівні умови для реалізації рівних прав жінок і чоловіків без обмежень чи привілеїв за ознакою статі.

Гендерна рівність та рівність прав жінок і чоловіків є тотожними поняттями. Зокрема, О. Кашаба та І. Щербина зазначають, що гендерна рівність – це рівноправний статус жінки та чоловіка, рівні можливості брати однакову участь у всіх сферах суспільно-політичного життя, рівні умови для реалізації [3, с. 8]. У цьому контексті також варто підтримати думку М. Пірен щодо трактування гендеру як соціальної особливості статі людини, соціально-рольовий статус, який визначає соціальні можливості людини (чоловіка і жінки) в усіх сферах життєдіяльності [1, с. 21].

Отже, механізм реалізації гендерної рівності – це система способів та засобів, за допомогою яких забезпечуються рівні умови та можливості для реалізації рівних прав людини в усіх сферах життєдіяльності без обмежень чи привілеїв за ознакою статі.

До способів забезпечення ефективного функціонування механізму реалізації гендерної рівності належать: правотворчість, експертиза та моніторинг нормативно-правових актів на дотримання антисегрегаційних вимог, можливість подання заяви, клопотання, скарги та ін. щодо дискримінації до органів державної влади, а також спостереження за їх діяльністю у контексті її ефективності та законності, матеріальна і моральна підтримка материнства і дитинства, інші спеціальні заходи, зокрема щодо охорони праці і здоров'я жінок.

Засобами забезпечення ефективного функціонування механізму реалізації гендерної рівності є нормативно-правові акти, методичні рекомендації, роз'яснювальні семінари, навчання щодо шляхів подолання дисбалансу у гендерних питаннях.

Нормативно-правові акти як основний засіб забезпечення ефективного реалізації гендерної рівності в Україні складаються з міжнародних документів, Конституції України, законів та підзаконних актів.

Тож питання рівності та недопустимості дискримінації є основоположними принципами, закріпленими у низці міжнародних правових актах, зокрема у Міжнародному пакті про громадянські і політичні права 1966 року (статтях 14, 26), Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод 1950 року (статті 14), Протоколі № 12 до Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод 1950 року (статті 1), ратифікованих Україною та у Загальній декларації прав людини 1948 року (статтях 1, 2, 7), Конвенції 1951 року про рівну винагороду чоловіків і жінок за працю рівної цінності (№ 100), Конвенції 1958 року про дискримінацію в галузі праці та занять (№ 111), Конвенції 1981 року про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: працівники із сімейними обов'язками (№ 156), Конвенції 1983 року про зайнятості та професійної реабілітації інвалідів (№ 159), Конвенції 1989 року про корінні народи і народи, що ведуть племенний спосіб життя (№ 169) та Конвенції 2011 про працю домашніх працівників (№ 189) та ін.

Важливу роль відіграє практика вирішення відповідних спорів такими судовими інституціями, як Європейський суд з прав людини, Комітет ООН з прав людини, Комітет ООН з ліквідації всіх форм дискримінації щодо жінок, Суд Європейського Союзу.

Щодо вітчизняного законодавства, то ч. 2 ст. 24 Конституції України містить норму, що стосується забезпечення рівності прав жінки і чоловіка [4], засоби втілення яких містяться у численних нормативно-правових актах.

Серед Законів України, що містять антидискримінаційні норми, можна виділити: «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків», «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», «Про запобігання та протидію домашньому насильству», «Про протидію торгівлі людьми» тощо. До підзаконних актів з цих питань належать: Національна стратегія у сфері прав людини, затверджена Указом Президента України від 24 березня 2021 року № 119/2021; Національний план дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2025 року, затверджений розпорядженням Кабінету Міністрів України від 28 жовтня 2020 р. № 1544-р; Державна соціальна програма забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року, затверджена постановою Кабінету Міністрів України від 11 квітня 2018 р. № 273; Національний план дій з виконання рекомендацій, викладених у заключних зауваженнях Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок до восьмої періодичної доповіді України про виконання Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок на період до 2021 року, затверджений розпорядженням Кабінету Міністрів України від 05.09.2018 р. № 634-р; Державна соціальна програма протидії торгівлі людьми на період до 2020 року, затверджена постановою Кабінету Міністрів України від 24 лютого 2016 р. № 111 (далі – Постанова).

Проте, на жаль, вітчизняні нормативно-правові акти не позбавлені недоліків. Не всі акти приймаються вчасно, а отже, й не вживаються повною мірою заходи щодо поліпшення ефективності антидискримінаційного законодавства. Зокрема, норми останньої Постанови вже не діють, а на сьогодні лише схвалено проєкт Концепції Державної соціальної програми протидії торгівлі людьми на період до 2025 року [8], що не можна вважати задовільним. Можна зробити висновки, що часто законодавець не дотримується формальних вимог – вчасного прийняття нормативно-правових актів.

Наявні у нормативно-правових актах України й змістовні недоліки. Наприклад, хоча у п. 10 ч. 1 ст. 8 Закону України «Про політичні партії України» встановлена квота представництва жінок і чоловіків у виборчому списку у розмірі не менше 30 % від загальної кількості кандидатів [10], а у новому Виборчому кодексі України (який набуде чинності у 2023 році) наявна норма про гендерні квоти на рівні 40 %, водночас немає санкційної норми у разі їх недотримання. Варто було б передбачити норму, яка б встановлювала неможливість реєстрації партій Центральною виборчою комісією у разі недотримання квот.

Окрім того, вдається, що встановлена в Законі України «Про політичні партії України» 30 % квота є недостатньою для представництва жінок у політичних партіях. Необхідно встановити її на рівні 40 %, як у новому Виборчому кодексі України, уніфікувати ці дві норми.

Ще у документі «Цілі Розвитку тисячоліття. Україна» визначено таке завдання: до 2015 року забезпечити досягнення гендерного співвідношення на рівні не менше 30 до 70 тис. чи іншої статі у представницьких органах влади та на вищих щаблях виконавчої влади [5, с. 130]. Як бачимо, цієї мети досі не досягнуто.

Варто також зауважити, що відсоткові квоти наявні у понад 55 країнах світу, які варіюються від 30 до 50 %.

Проте сьогодні простежується й позитивна динаміка у реалізації гендерних прав – у сільських та селищних радах майже встановилася гендерна рівність [13].

Ще одним недоліком нормативно-правового регулювання й порушення гендерних прав є абз. 3 ч. 2 ст. 6 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», де зазначено, що «не вважаються дискримінацією за ознакою статі різниця в пенсійному віці для жінок і чоловіків, передбачена законом» [6]. У ст. 12 Закону України «Про пенсійне забезпечення» зазначено, що «право на пенсію за віком мають: чоловіки – після досягнення 60 років і при стажі роботи не менше 25 років; жінки – після досягнення 55 років і при стажі роботи не менше 20 років» [9].

Ця норма видається дискримінаційною, адже чоловіки в Україні живуть у середньому на 10 років менше, ніж жінки (за даними Всеукраїнської організації охорони здоров'я) [2]. Крім того, в більшості країн Європи та в США пенсійний вік чоловіка та жінки не відрізняється.

Водночас у ст. 26 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» зазначено, що «особи мають право на призначення пенсії за віком після досягнення віку 60 років» (зміни набули чинності з 1 квітня 2021 року), тобто законодавець зрівнює пенсійний вік для чоловіків та жінок. Необхідний для пенсії за віком страховий стаж також збільшується з кожним роком [7].

Отож, по-перше, недоліками цих правових приписів є те, що вони є неузгодженими, а

по-друге, не видається доцільним постійно підвищувати пенсійний вік для економії державних коштів, адже середня тривалість життя в Україні є найнижчою в Європі – 61,7 р. [14].

Також варто підтримати думку Чепурко Г. щодо недосконалості дотримання прав жінок у сфері зайнятості. Нерівність, як правило, виявляється у наданні роботодавцями переваги чоловікам у разі прийняття на роботу; збереженні робочого місця при скороченні штатів; нерівній заробітній платі [12, с. 29]. Видається за необхідне посилити державний контроль у сфері зайнятості.

Трудове законодавство України дає жінкам право порушувати позови проти необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу, однак підстав для позову при незаконній відмові у призначенні жінки на вищу посаду немає [12, с. 29]. Часто жінки навіть не беруть участь у конкурсі на вищу посаду, бо заздалегідь розуміють, що перевагу нададуть чоловічій статі.

Висновки. Підсумовуючи все вищезазначене, на нашу думку, законодавцю потрібно звернути велику увагу на недоліки, наявні в нормативно-правових актах, які регулюють рівність прав жінок та чоловіків. Доцільно прийняти нормативно-правовий припис, у якому була б передбачена необхідність 30 % представництва жіночої статі у конкурсах на посаду в органи державної влади. Варто було б внести зміни у ст. 12 Закону України «Про пенсійне забезпечення» та встановити пенсійний вік для чоловіка та жінки на рівні 55 років і стажу не менше 25 років. Наявні й певні об'єктивні проблеми у реалізації гендерних прав – недостатнє фінансування, що уповільнює процедуру усунення дисбалансу в контексті реалізації гендерної рівності. Усі вищезазначені недоліки нормативно-правових актів не є вичерпними, а питання механізму реалізації гендерних прав у нормативно-правових актах потребують подальшого дослідження.

Список використаних джерел

1. Пірен М., Грицяк Н., Василевська Т., Іваницька О. Гендерні аспекти державної служби : монографія ; за заг. ред. Б. Кравченка. Київ : Основи, 2002. 335 с.
2. Експерт: середня тривалість життя чоловіків в Україні – лише 66 років. *Українформ*. 2019. URL: <https://www.ukrinform.ua/rubric-culture/2709984-ekspert-seredna-trivalist-zitta-colovikiv-v-ukraini-lise-66-rokiv.html>.
3. Кашаба О. Ю., Щербина І. В. Гендерна рівність як складова демократичного розвитку українського суспільства. *Science and Education a New Dimension. Humanities and Social Sciences*. 2018. VI (28). С. 7–10.
4. Конституція України : Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/254k/96-вр>.
5. Майор М. Законодавчі засади інституалізації гендерної рівності в Україні. *Політичний менеджмент*. 2009. № 6. С. 127–134.
6. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків : Закон України від 8 вересня 2005 року № 2866-IV. *Офіційний сайт Верховної Ради України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text>.
7. Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування : Закон України від 9 липня 2003 року № 1058-IV. *Офіційний сайт Верховної Ради України*. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1058-15?find=1&text=вік#w1_30.
8. Про схвалення Концепції Державної соціальної програми протидії торгівлі людьми на період до 2025 року. *Офіційний сайт Міністерства соціальної політики України*. URL : <https://www.msp.gov.ua/projects/610/>.
9. Про пенсійне забезпечення : Закон України від 5 листопада 1991 року № 1788-XII. *Офіційний сайт Верховної Ради України*. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1788-12#Text>.
10. Про політичні партії України : Закон України від 5 квітня 2001 року № 2365-III. *Офіційний сайт Верховної Ради України*. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2365-14#Text>.
11. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним зверненням громадянина Трояна Антона Павловича щодо офіційного тлумачення положень статті 24 від 12.04.2012 № v009p710-12. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v009p710-12#n2>.
12. Чепурко Г. Гендерна рівність у світі праці в Україні. Міжнародне бюро праці, Група технічної підтримки з питань гідної праці та Бюро МОП для країн Центральної та Східної Європи. Київ : МБП, 2010. 50 с.
13. Черноус Г. Жінки в політиці. Рада схвалила гендерні квоти – як вони змінять парламент? BBC. 2019. URL: <https://www.bbc.com/ukrainian/features-48637941>.
14. Шапіров О. У 2019 році в Україні була найнижча серед європейських країн тривалість здорового життя – дослідження. *Hromadske*. 2019. URL: <https://hromadske.ua/posts/u-2019-roci-v-ukrayinibula-najnizhcha-sered-yevropejskih-krayin-trivalist-zdorovogo-zhittya-doslidzhennya>.

Надійшла до редакції 31.05.2021

References

1. Piren M., Hrytsiak N., Vasylevska T., Ivanytska O. (2002) Genderni aspekty derzhavnoyi sluzhby [Gender aspects of the civil service] : monohrafiya ; za zah. red. B. Kravchenka. Kyiv : Osnovy. 335 p. [in Ukr.].
2. Ekspert: serednia tryvalist zhyttia cholovikiv v Ukraini – lyshe 66 rokiv [Expert: The average life expectancy of men in Ukraine is only 66 years]. *Ukrainform*. 2019. URL: <https://www.ukrainform.ua/rubric-culture/2709984-ekspert-seredna-trivalist-zitta-colovikiv-v-ukraini-lise-66-rokiv.html> [in Ukr.].
3. Kashaba O. Yu., Shcherbyna I. V. (2018) Genderna rivnist yak skladova demokratychnoho rozvytku ukrainskoho suspilstva [Gender equality as a component of democratic development of Ukrainian society]. *Science and Education a New Dimension. Humanities and Social Sciences*, VI (28), pp. 7–10 [in Ukr.].
4. Konstytutsiya Ukrainy [Constitution of Ukraine] : Zakon Ukrainy vid 28.06.1996 № 254k/96-VR. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/254k/96-vr> [in Ukr.].
5. Mayor M. (2009) Zakonodavchi zasady instytualizatsiyi gendernoyi rivnosti v Ukraini [Legislative principles of institutionalization of gender equality in Ukraine]. *Politychnyi menedzhment*, no 6. pp. 127–134 [in Ukr.].
6. Pro zabezpechennia rivnykh prav ta mozhlyvostei zhinok i cholovikiv [On ensuring equal rights and opportunities for women and men] : Zakon Ukrainy vid 8 veresnia 2005 roku № 2866-IV. . URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text> [in Ukr.].
7. Pro zahalnoobov'yazkove derzhavne pensiyne strakhuvannya [On the obligatory state pension insurance] : Zakon Ukrainy vid 9 lypnya 2003 roku № 1058-IV. . URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1058-15?find=1&text=vik#w1_30 [in Ukr.].
8. Pro skhvalennya Kontseptsiyi Derzhavnoyi sotsialnoyi prohramy protydyiyi torhivli lyudmy na period do 2025 roku [On approval of the Concept of the State Social Program for Combating Trafficking in Human Beings until 2025]. . URL : <https://www.msp.gov.ua/projects/610/> [in Ukr.].
9. Pro pensiyne zabezpechennya [On pension provision] : Zakon Ukrainy vid 5 lystopada 1991 roku № 1788-XII. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1788-12#Text> [in Ukr.].
10. Pro politychni partiyi Ukrainy : Zakon Ukrainy vid 5 kvitnya 2001 roku № 2365-III [On political parties of Ukraine]. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2365-14#Text> [in Ukr.].
11. Rishennya Konstytutsiynoho Sudu Ukrainy u spravi za konstytutsiynym zvernennym hromadianyna Troyana Antona Pavlovycha shchodo ofitsiynoho tlumachennya polozhen statti 24 vid 12.04.2012 № v009p710-12 [Judgment of the Constitutional Court of Ukraine in the case of the constitutional appeal of the citizen Troyan Anton Pavlovych regarding the official interpretation of the provisions of Article 24 of 12.04.2012 № v009p710-12]. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v009p710-12#n2> [in Ukr.].
12. Chepurko H. (2010) Genderna rivnist u sviti pratsi v Ukraini. Mizhnarodne byuro pratsi, Hrupa tekhnichnoyi pidtrymky z pytan hidnoyi pratsi ta Biuro MOP dlya krayin Tsentralnoyi ta Skhidnoyi Yevropy [Gender equality in the world of work in Ukraine. International Labor Office, Decent Work Technical Support Unit and ILO Office for Central and Eastern Europe]. Kyiv : MBP. 50 p. [in Ukr.].
13. Chornous H. (2019) Zhinky v politytsi. Rada skhvalyla genderni kvoty – yak vony zminyut parlament? [Women in politics. Council approves gender quotas – how will they change the parliament?] BBC. URL : <https://www.bbc.com/ukrainian/features-48637941> [in Ukr.].
14. Shapirov O. U 2019 rotsi v Ukraini bula naynyzhcha sered yevropeyskykh krayin tryvalist zdorovoho zhyttia – doslidzhennya [In 2019, Ukraine had the lowest life expectancy among European countries – a study]. *Hromadske*. 2019. URL : <https://hromadske.ua/posts/u-2019-roci-v-ukrayini-bula-najnyzhcha-sered-yevropejskih-krayin-trivalist-zdorovogo-zhittya-doslidzhennya> [in Ukr.].

ABSTRACT

Krystyna Rezvorovych. Regulatory legal acts of Ukraine as a means of ensuring effective functioning of the mechanism of gender equality implementation in Ukraine. The article formulates the definition of gender equality mechanism as a system of ways and means which provide equal conditions and opportunities for the exercise of equal human rights in all spheres of life without restrictions or privileges on the grounds of sex. It is revealed that the structure of such a mechanism consists of means and methods. Ways to ensure the effective functioning of the mechanism for ensuring gender equality include: law-making, examination and monitoring of regulations to comply with anti-segregation requirements, the ability to submit applications, petitions, complaints, etc. on discrimination against public authorities, as well as monitoring of their activities in the context of its effectiveness and legality, material and moral support of motherhood and childhood, other special measures, in particular protection of labour and women's health. The means to ensure the effective functioning of gender equality mechanism are regulations, guidelines, explanatory seminars,

training on ways to overcome the imbalance in gender issues.

The article reveals the shortcomings of regulations. It was found that not all acts are adopted on time, some of them are outdated. The substantive shortcomings of the legal acts are analysed, in particular inconsistency of legislative mandates. It is proposed to amend Article 12 of the Law of Ukraine “On Pension Provision” and set the retirement age for men and women at 55 and seniority of at least 25 years. It is stated that the Law of Ukraine “On Political Parties of Ukraine” should set the quota for the representation of women in political parties at 40 %. The reasonability of adopting a legislative mandate is substantiated, which would provide for the need for 30 % representation of women in competitions for positions in public authorities.

Keywords: *gender equality, equal rights of women and men, discrimination, mechanism of realization of gender equality, legal acts.*

УДК 349.3

DOI 10.31733/2078-3566-2021-2-130-137



Люся МОЖЕЧУК[®]
доктор філософії
(кандидат юридичних наук)
(Дніпропетровський державний
університет внутрішніх справ)

ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ ОСВІТИ

Розглянуто питання пенсійного забезпечення працівників освіти у високорозвинутих країнах, зокрема, проаналізовано досвід Данії, Нідерландів, Швеції, Греції, Японії, Австралії, Австрії, Канади, Франції, Польщі, США, Литви та Чилі. Акцентовано на способах фінансування пенсійних систем – розподільний та накопичувальний. На прикладі Данії розглянуто систему пенсійного забезпечення, яка передбачає виплату пенсії з урахуванням рівня її доходу (чим вищий дохід та є великі накопичення, тим пенсія нижче і навпаки).

Особливістю пенсійної системи Нідерландів є можливість диференціації пенсійних виплат не тільки за тривалістю страхового стажу та розміру отримуваних пенсій, а й за ознакою самотності пенсіонера. Пенсійне забезпечення Швеції передбачає функціонування інституту умовно-накопичувальних рахунків. Пенсійні виплати здійснюються з урахуванням не лише страхового стажу та розміру отримуваної заробітної плати, а й тривалості життя у період виплати пенсії. Виокремлені особливості пенсійного забезпечення Франції, що передбачає здійснення нарахування виплат працівникам освіти як державним службовцям. Крім того, пенсійне законодавство надає право працівникам освіти після виходу на пенсію продовжувати працювати та займатися діяльністю, яка пов'язана із репетиторством.

Виокремлені особливості накопичувальної системи пенсійного забезпечення, яка передбачає можливість збільшення інвестицій у розвиток економіки і отримання інвестиційних доходів для пенсіонерів.

Ключові слова: *пенсійне забезпечення, пенсійне законодавство, пенсійні виплати, страховий стаж, накопичувальна система пенсійного забезпечення, працівники освіти.*

Постановка проблеми. Зараз в Україні триває процес реформування сфери пенсійного забезпечення, метою якого є підвищення рівня соціального захисту населення, встановлення такого рівня пенсійних виплат, які б відповідали гідному існуванню людини в суспільстві. Метою такого реформування, як і будь-якого іншого, є прагнення встановлення європейських принципів пенсійного забезпечення, визначення таких умов отримання пенсії, які на цей час наявні у високорозвинених зарубіжних країнах. А тому необхідним є виконання досліджень та аналізу пенсійного забезпечення працівників освіти в зарубіжних країнах, визначення основних аспектів такого забезпечення та розгляд можливостей їх використання щодо українських пенсіонерів.

Аналіз публікацій, в яких започатковано вирішення цієї проблеми. Питання

© Можечук Л. В., 2021

ORCID iD: <https://orcid.org/0000-0002-8368-7447>

luca.moshetschuk@ukr.net