

8. Hrubinko, A. (2025). Chomu Tretia svitova viina mozhe rozpochatysia z Hrenlandii i yak tsomu zapobihty [Why World War III can start from Greenland and how to prevent it]. *Ukrainska liniia - Ukrainian Nerrow*, 14 kvitnia, 2025. Retrieved from <https://ukrlne.info/2025/04/14/chomu-tretya-svitova-viyna-mozhe-rozpochatysya-z-hrenlandiyi-i-yak-tsomu-zapobihty/> [in Ukrainian].

9. Hychko, M. (2025). Tramp: Hrenlandiia potribna SShA dlia borotby z Rosiieiu ta Kytaiem [Trump: The US needs Greenland to fight Russia and China]. *UNIAN*. 21.01.2025. Retrieved from <https://www.unian.ua/world/tramp-grenlandiya-potribna-ssh-a-dlya-borotbi-z-rosiyeyu-ta-kitayem-12890784.html> [in Ukrainian].

10. Hrubinko, A. (2025). Kholodnyi ostriv v hariachii heopolitytsi [Cold island in hot geopolitics. Ukrainian line]. *Ukrainska liniia - Ukrainian Nerrow*. 4 liutoho, 2025. Retrieved from <https://ukrlne.info/2025/02/04/hrenlandiya-kholodnyy-ostriv-v-haryachiy-heopolitytsi/> [in Ukrainian].

11. Tramp khoche Hrenlandiiu: 4 stsenarii, yak mozhe rozghortatysia tsia saha [Trump wants Greenland: 4 scenarios how this saga could unfold]. *BBC News Ukraine*. 13 sichnia 2025. Retrieved from <https://www.bbc.com/ukrainian/articles/cx2knejrj2o> [in Ukrainian].

Стаття надійшла до редакції 7.06.2025

УДК 347.9

DOI: 10.36550/2522-9230-2025-18-226-230

Бутрин-Бока Наталія Степанівна,

доцент, кандидат юридичних наук, доцент кафедри цивільного права і процесу

Західноукраїнського національного університету

bbnata2017@gmail.com

ORCID ID: 0000-0003-3684-7177

Ярмусь Вікторія,

студентка юридичного факультету

Західноукраїнського національного університету

ЗАХИСТ ПРАВ ЖІНОК: ОКРЕМІ АСПЕКТИ МІЖНАРОДНО-ПРАВОВОГО ДОСВІДУ

У статті досліджено міжнародно-правовий досвід захисту трудових прав жінок, що залишається надзвичайно актуальним в умовах сучасних глобальних викликів, зокрема для України, яка перебуває в стані збройного конфлікту.

Проаналізовано ключові міжнародні документи, які регламентують забезпечення гендерної рівності, зокрема Конвенцію ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (CEDAW), Пекінську платформу дій, Резолюцію Ради Безпеки ООН 1325, а також низку конвенцій МОП.

Увагу зосереджено на механізмах, які забезпечують рівні права жінок у сфері праці, зокрема право на рівну оплату, захист від дискримінації, можливість поєднувати професійні й сімейні обов'язки. Окрему увагу приділено аналізу практики міжнародних органів — Комітету CEDAW, МОП та ЄСПЛ, — зокрема справі Jurčić v. Croatia, яка стала прецедентною у визнанні дискримінації за ознакою вагітності.

У статті розкрито також актуальні виклики, з якими стикаються жінки в Україні: невидима дискримінація, скляна стеля, гендерно зумовлене насильство на робочому місці, ускладнення, спричинені війною та пандемією.

У висновку зазначено, що існує значний розрив між задекларованими нормами і реальним станом речей. Україна, як держава, що водночас долає виклики повномасштабної війни й намагається впровадити європейські правові стандарти, стикається з низкою викликів. Тому важливо не лише імплементувати міжнародно-правові положення у національне законодавство, а й забезпечити ефективні механізми їх практичного застосування. Вивчення й адаптація передового міжнародного досвіду можуть відіграти ключову роль у побудові справді рівноправного та інклюзивного ринку праці в Україні.

Ключові слова: міжнародний захист прав жінок, сімейні правовідносини, особисті немайнові права, гендерна рівність, трудові права жінок, дискримінація за статтю, CEDAW, жінки та праця.

Butryn-Boka N., Yarmus V. INTERNATIONAL LEGAL EXPERIENCE IN THE PROTECTION OF WOMEN'S RIGHTS

This article examines the international legal framework for the protection of women's labor rights, a topic that remains highly relevant in the context of global social and political challenges, particularly for Ukraine amid ongoing armed conflict.

The author provides a comprehensive analysis of key international instruments aimed at ensuring gender equality in the workplace, including the United Nations Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW), the Beijing Platform for Action, UN Security Council Resolution 1325 "Women, Peace, and Security", and several conventions adopted by the International Labour Organization (ILO).

The study emphasizes legal obligations of states to guarantee equal pay for equal work, protection against discrimination and harassment in employment, and the right to balance work and family responsibilities. Particular attention is given to the role of international institutions such as the CEDAW Committee, the ILO, and the European Court of Human Rights (ECtHR) in developing and enforcing these standards. A case study of *Jurčić v. Croatia* (2021) is presented, highlighting ECtHR's recognition of discrimination based on pregnancy, marking a significant development in European human rights jurisprudence.

The article also outlines current challenges faced by women in Ukraine, including “invisible discrimination”, the glass ceiling phenomenon, and increased vulnerabilities caused by the COVID-19 pandemic and full-scale war.

The aim of the study is to identify effective legal models for the protection of women's labor rights through the prism of international experience. The conclusion underscores the importance of not only incorporating international norms into national legislation but also strengthening the practical mechanisms for their implementation. The article calls for a comprehensive and gender-sensitive approach to building a fair and inclusive labor market in Ukraine.

The conclusion notes that there is a significant gap between the declared norms and the real state of affairs. Ukraine, as a country that is simultaneously overcoming the challenges of a full-scale war and trying to implement European legal standards, faces a number of challenges. It is therefore important not only to implement international legal provisions into national legislation, but also to ensure effective mechanisms for their practical application. Studying and adapting international best practices can play a key role in building a truly equal and inclusive labour market in Ukraine.

Keywords: international protection of women's rights, gender equality, women's labor rights, gender discrimination, CEDAW, women and work.

Постановка проблеми. У сучасному світі, попри наявність розгалуженої системи міжнародно-правових актів, спрямованих на забезпечення рівності між чоловіками та жінками, проблема дискримінації жінок у сфері праці залишається гостро актуальною. Жінки й надалі стикаються з нерівною оплатою праці за рівнозначну роботу, труднощами у поєднанні професійної діяльності з сімейними обов'язками, бар'єрами у доступі до керівних посад, а також з різноманітними формами гендерно обумовленого насильства й домагань у робочому середовищі. Хоча міжнародне співтовариство, починаючи з другої половини XX століття, вжило значних зусиль для створення універсальних стандартів у цій сфері, проблема полягає у нерівномірності імплементації цих норм на національному рівні, а також у недостатній ефективності міжнародних контрольних механізмів. З огляду на це виникає необхідність глибшого аналізу міжнародно-правового досвіду, який дозволить не лише окреслити ефективні моделі правового регулювання трудових прав жінок, а й виявити структурні недоліки існуючої системи та виробити рекомендації щодо її вдосконалення.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Питання щодо міжнародно-правового досвіду захисту прав жінок досліджувались у наукових працях: Т.С. Бура, М.В. Клименко, Н.М. Вапнярчук, К.В. Вербицька, А.І. Хоружа, О.М. Назарчук, І. Словська, С.С. Ібрахім, К. Зозуля та інших.

Мета статті – здійснити аналіз проблем та особливостей міжнародно-правового досвіду захисту прав жінок.

Виклад основного матеріалу дослідження. Гендерна рівність у міжнародному праві розглядається як фундаментальний принцип, що забезпечує рівні права та можливості для всіх осіб незалежно від статі. Цей підхід базується на визнанні того, що гендерна рівність є невід'ємною складовою прав людини та необхідною умовою для досягнення соціальної справедливості та сталого розвитку [1, с. 111].

У науковій літературі існує безліч підходів до розуміння гендерної рівності. Один з них пропонує її структурування на п'ять ключових елементів, що дає змогу глибше усвідомити комплексність цього явища. Перший компонент — це *рівний доступ до прав, обов'язків та можливостей*, що гарантує однакове правове становище для всіх, незалежно від статі. Другий — *відсутність дискримінації* за гендерною ознакою, тобто забезпечення рівного ставлення в усіх сферах суспільного життя. Третій елемент стосується *інституційної підтримки гендерної рівності*, що передбачає створення політик, інститутів і механізмів, які сприяють досягненню рівних умов для жінок і чоловіків. Четвертий компонент — *фактична рівність результатів*, яка передбачає не лише однакові стартові можливості, але й рівний доступ до результатів, таких як працевлаштування, кар'єрний ріст, заробітна плата тощо. Нарешті, п'ятий аспект пов'язаний із *усвідомленням і подоланням гендерних стереотипів*, які впливають на поведінку та очікування щодо ролі жінок і чоловіків у суспільстві [2, с. 927].

Історія міжнародно-правового захисту прав жінок почалася на початку XX століття із перших конвенцій, що стосувалися шлюбних і сімейних прав, а також боротьби з торгівлею жінками та дітьми. Документи, прийняті у 1902, 1904 і 1910 роках, заклали підґрунтя для подальшого розвитку міжнародного співробітництва в таких напрямках, як протидія злочинності, врегулювання колізій у національному законодавстві та охорона праці жінок. Ці ініціативи стали основою для формування сучасної системи міжнародно-правового захисту прав жінок, яка поєднує нормативні акти, інституційні механізми та практики контролю [3, с. 97].

Згадані міжнародні документи закріплюють зобов'язання держав щодо забезпечення рівності між жінками та чоловіками у всіх сферах життя, включаючи трудову діяльність. Такі не лише визначають стандарти гендерної рівності, але й встановлюють механізми моніторингу та звітності, що сприяють ефективному впровадженню принципів рівності на національному рівні.

CEDAW зобов'язує держави-учасниці вживати всіх необхідних заходів для усунення дискримінації

щодо жінок у сфері праці, включаючи забезпечення рівної оплати за рівноцінну працю та створення умов, що дозволяють жінкам поєднувати професійні обов'язки з сімейними [4].

Серед важливих міжнародних документів, спрямованих на забезпечення гендерної рівності, особливе місце посідає Пекінська платформа дій, прийнята у 1995 році на Четвертій Всесвітній конференції ООН з питань жінок. Вона визначає стратегічні напрями досягнення економічної рівності, зокрема у сфері праці. Серед них: сприяння економічним правам і незалежності жінок через рівний доступ до оплачуваної праці та ресурсів; полегшення доступу до ринків, фінансів і технологій, особливо для жінок із вразливих груп; розвиток підприємництва та бізнес-мереж; усунення професійної сегрегації, дискримінації й сексуальних домагань; а також створення умов для поєднання роботи з сімейними обов'язками шляхом гнучких форм зайнятості та доступу до послуг із догляду за дітьми [5].

Можна стверджувати, що такі стратегічні напрями підкреслюють необхідність інтеграції гендерної перспективи в усі аспекти економічної політики та практики. Вони також акцентують на важливості визнання та оцінки неоплачуваної праці жінок, яка часто залишається невидимою в офіційній економіці, але є критичною для функціонування суспільства.

В свою чергу, Резолюція Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека», що ухвалена у 2000 році, вперше на міжнародному рівні визнала ключову роль жінок у процесах миротворення, відновлення та врегулювання конфліктів. Документ наголошує на необхідності участі жінок у прийнятті рішень, захисті їхніх прав під час збройних конфліктів і створенні умов для їхньої повноцінної інтеграції у постконфліктне суспільство. Резолюція охоплює також економічний аспект — доступ жінок до правосуддя, освіти, праці та професійного розвитку — як основу відновлення трудових прав. Особливу увагу приділено протидії сексуальному насильству та формуванню гендерно чутливої політики у сфері миру й безпеки [6].

Таким чином, еволюція міжнародно-правових підходів до захисту прав жінок свідчить про поступовий перехід від формального визнання рівності до практичного впровадження комплексних заходів, спрямованих на усунення структурних бар'єрів та забезпечення реальної рівності у сфері праці [1, с. 112].

У контексті міжнародно-правового захисту трудових прав жінок особливу роль відіграють практики та рішення ключових міжнародних органів. Їхня діяльність спрямована на забезпечення рівності та недискримінації в сфері праці, формування стандартів і механізмів контролю, а також надання правових рішень у випадках порушення прав жінок.

Наприклад, Комітет ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок (CEDAW), як орган, що здійснює нагляд за виконанням Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, *активно сприяє захисту трудових прав жінок*. Комітет розглядає періодичні доповіді держав-учасниць, надає загальні рекомендації та висновки, які стосуються, зокрема, рівної оплати праці, умов праці та поєднання професійної діяльності з сімейними обов'язками. Зокрема, у своїх загальних рекомендаціях Комітет акцентує увагу на необхідності усунення дискримінаційних практик у сфері праці та створення умов для рівного доступу жінок до всіх аспектів трудової діяльності [7].

Міжнародна організація праці (МОП), як спеціалізована установа ООН, розробляє міжнародні трудові стандарти, спрямовані на забезпечення гендерної рівності в сфері праці. Зокрема, прийнято низку конвенцій, таких як Конвенція №100 про рівну винагороду та Конвенція №111 про дискримінацію в галузі праці та зайнятості, які встановлюють правові рамки для забезпечення рівних прав жінок і чоловіків. Контроль за дотриманням цих стандартів здійснюється через систему нагляду, яка включає розгляд доповідей держав, а також механізми скарг. Варто зазначити, що МОП також впроваджує програми, спрямовані на подолання гендерної нерівності, зокрема в неформальному секторі та сфері догляду [8; 9].

В свою чергу, Європейський суд з прав людини (ЄСПЛ) відіграє ключову роль у захисті трудових прав жінок, розглядаючи справи, що стосуються дискримінації за ознакою статі, вагітності та сексуальних домагань на робочому місці. Його практика формує стандарти, які зобов'язують держави-учасниці Конвенції забезпечувати рівність та недискримінацію в сфері праці. Так, у справі *Jurčić v. Croatia* (2021) ЄСПЛ уперше визнав, що звільнення жінки через її вагітність є прямою дискримінацією за ознакою статі. Заявниця, пані Юрчич, після проходження процедури штучного запліднення (IVF) уклала трудовий договір і була зареєстрована в системі державного медичного страхування. Після виявлення вагітності та оформлення лікарняного через ускладнення, її заяву на отримання виплат було відхилено, а саму зайнятість визнано фіктивною. Національні органи влади стверджували, що вона була непридатною до роботи через стан здоров'я, пов'язаний із процедурою IVF, і що її працевлаштування мало на меті лише отримання соціальних виплат. ЄСПЛ встановив, що таке ставлення є прямою дискримінацією за ознакою статі, оскільки лише жінки можуть зазнати подібного ставлення через вагітність. Суд підкреслив, що припущення про фіктивність працевлаштування, засноване на факті проходження IVF, є необґрунтованим, особливо враховуючи, що на момент укладення трудового договору заявниця не могла знати про успішність процедури та настання вагітності. Крім того, Суд зауважив, що дії національних органів влади відображають гендерні стереотипи, які перешкоджають досягненню реальної гендерної рівності. Відтак, Суд постановив, що було порушено статтю 14 Конвенції про захист прав людини та основоположних свобод у поєднанні зі статтею 1 Протоколу №1 до Конвенції, що гарантує захист права власності [10].

Попри певний поступ у зменшенні гендерного розриву в оплаті праці — з 18,6% у 2020 році до 13,6% у 2023-2024 роках — українські жінки все ще стикаються з низкою глибоко вкорінених викликів у

сфері праці. Невидима дискримінація, так звана «скляна стеля», обмежує їхній доступ до керівних посад і високих доходів, зокрема у приватному секторі. В умовах повномасштабної війни ці бар'єри посилюються додатковими навантаженнями, пов'язаними з доглядом за дітьми, втратою робочих місць і нестабільністю економіки. Як свідчить кампанія UN Women «Звісно зможеш!», національні зусилля у напрямку економічного уповноваження жінок мають посилюватися комплексними політиками, спрямованими на підтримку гнучкої зайнятості, захист від дискримінації та подолання соціальних стереотипів, які обмежують професійні можливості жінок навіть у мирний час [11].

Висновки. Міжнародно-правовий механізм захисту трудових прав жінок формується на основі численних універсальних та регіональних актів, що проголошують гендерну рівність однією з фундаментальних цінностей сучасного правового простору. Практика таких органів, як Комітет CEDAW, МОП та ЄСПЛ підтверджує наявність сталих стандартів щодо заборони дискримінації за ознакою статі, необхідності забезпечення рівної оплати за працю рівної цінності, запобігання сексуальним домаганням та створення умов для поєднання професійної діяльності з сімейними обов'язками. Проте аналіз міжнародного досвіду демонструє, що існує значний розрив між задекларованими нормами і реальним станом речей, особливо в країнах, які перебувають у стані воєнних чи соціальних потрясінь. Україна, як держава, що водночас долає виклики повномасштабної війни й намагається впровадити європейські правові стандарти, стикається з низкою викликів — від «невидимої дискримінації» до професійної сегрегації й обмеженого доступу до ресурсів. З огляду на це, важливо не лише імплементувати міжнародно-правові положення у національне законодавство, а й забезпечити ефективні механізми їх практичного застосування. Вивчення й адаптація передового міжнародного досвіду можуть відіграти ключову роль у побудові справді рівноправного та інклюзивного ринку праці в Україні.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ:

1. Зозуля К. Гендерна нерівність: проблематика міжнародно-правового захисту прав жінок. *Молодий вчений*. 2018. № 11 (68). С. 110-113.
2. Сироїд Т.Л. Концепція гендерної рівності та прояви гендерної нерівності: міжнародно-правовий аспект. *Аналітичне-порівняльне правознавство*. Ужгород, 2024. № 6. С. 925-934.
3. Коломієць Ю.М. Права жінок як об'єкт міжнародного захисту. *Правоохоронна функція держави : теоретико-методологічні та історико-правові проблеми : матеріали науково-практичної конференції* (Харків, 17 травня 2019 р.). Харків, 2019. С. 97–99.
4. Конвенція Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок : Конвенція від 18.12.1979. *Відомості Верховної Ради*. 1979. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_207#Text (дата звернення: 05.05.2025).
5. The United Nations Fourth World Conference on Women. Platform for Action: Women and the Economy. *UN Women*. 1995. URL: <https://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/economy.htm> (дата звернення: 07.05.2025).
6. Резолюція Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека». *Національна соціальна сервісна служба України*. URL: <https://nssu.gov.ua/genderna-rivnist/rezolyuciya-radi-bezpeki-onn-1325> (дата звернення: 07.05.2025).
7. Загальні рекомендації, ухвалені Комітетом з ліквідації дискримінації щодо жінок № 1-37. *CEDAW*. URL: <https://surl.li/srxcmr> (дата звернення: 08.05.2025).
8. Конвенція про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності № 100 : Міжнародна організація праці; Конвенція від 29.06.1951. *Відомості Верховної Ради*. 1951. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_002#Text (дата звернення: 08.05.2025).
9. Конвенція про дискримінацію в галузі праці та занять № 111 : Міжнародна організація праці; Конвенція від 25.06.1958. *Відомості Верховної Ради*. 1958. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_161#Text (дата звернення: 08.05.2025).
10. Case of JURČIĆ v. CROATIA (Application no. 54711/15). *HUDOC - European Court of Human Rights*. 2021. URL: <https://hudoc.echr.coe.int/ukr?i=001-207633> (дата звернення: 08.05.2025).
11. Reducing the gender pay gap from 18.6% to 13.6% and launching the national campaign «Of Course You Can!» – how is Ukraine moving towards women's economic empowerment in times of great war? *UN Women*. 2024. URL: <https://ukraine.unwomen.org/en/stories/pres-reliz/2024/09/skorochnya-hendernoho-rozryvu-v-oplati-pratsi-z-186-do-136-ta-start-natsionalnoyi-kampaniyi-zvisno-zmozheshe-yak-ukrayina-rukhayetsya-do-ekonomichnoho-upovnovazhennya-zhinok-u-chasy-velykoyi-viyny> (дата звернення: 08.05.2025).

REFERENCES:

1. Zozulia, K. (2018). Henderna nerivnist: problematyka mizhnarodno-pravovoho zakhystu prav zhinok [Gender Inequality: Problems of International Legal Protection of Women's Rights]. *Molodyi vchenyi*. 11 (68). 110–113 [in Ukrainian].
2. Syroid, T. L. (2024). Kontseptsiiia hendernoi rivnosti ta proiavy hendernoi nerivnosti: mizhnarodno-pravovyi aspekt [The Concept of Gender Equality and Manifestations of Gender Inequality: International Legal Aspect]. *Analitichne-porivnialne pravoznavstvo*. 6, 925–934 [in Ukrainian].
3. Kolomiets, Yu. M. (2019). Prava zhinok yak ob'iekt mizhnarodnoho zakhystu [Women's Rights as an Object of International Protection]. *Pravookhoronna funktsiia derzhavy: teoretyko-metodolohichni ta istoriko-*

pravovi problemy: materialy naukovo-praktychnoi konferentsii. (Kharkiv, May 17, 2019). Kharkiv, 97–99 [in Ukrainian].

4. *Konventsia Orhanizatsii Obiednanykh Natsii pro likvidatsiiu vsikh form dyskryminatsii shchodo zhinok.* (1979, December 18). [Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women]. Verkhovna Rada Ukrainy. Retrieved from: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_207#Text [in Ukrainian].

5. United Nations. The Fourth World Conference on Women: Platform for Action – Women and the Economy. *UN Women*. 1995. Retrieved from: <https://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/economy.htm> [in English].

6. *Rada Bezpeky OON. Rezoliutsiia 1325 «Zhinky, myr, bezpeka»* [UN Security Council Resolution 1325 «Women, Peace, Security»]. Natsionalna sotsialna serviska sluzhba Ukrainy. Retrieved from: <https://nssu.gov.ua/genderna-rivnist/rezolyuciya-radi-bezpeki-oon-1325> [in Ukrainian].

7. *Zahalni rekomendatsii, ukhvaleni Komitetom z likvidatsii dyskryminatsii shchodo zhinok № 1–37* [General Recommendations adopted by the Committee on the Elimination of Discrimination against Women No. 1–37]. CEDAW. Retrieved from: <https://surl.li/srcxmr> [in Ukrainian].

8. *Mizhnarodna orhanizatsiia pratsi. Konventsia № 100 pro rivne wynahorodzhennia cholovikiv i zhinok za pratsiu rivnoi tsinnosti.* (1951, June 29). [ILO Convention No. 100 on Equal Remuneration for Work of Equal Value]. Retrieved from: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_002#Text [in Ukrainian].

9. *Mizhnarodna orhanizatsiia pratsi. Konventsia № 111 pro dyskryminatsiiu v haluzi pratsi ta zaniatosti.* (1958, June 25). [ILO Convention No. 111 on Discrimination in Employment and Occupation]. Retrieved from: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_161#Text [in Ukrainian].

10. *European Court of Human Rights. (2021). Case of JURČIĆ v. CROATIA (Application no. 54711/15).* HUDOC. Retrieved from: <https://hudoc.echr.coe.int/ukr?i=001-207633> [in English].

11. *UN Women. Reducing the Gender Pay Gap from 18.6% to 13.6% and Launching the National Campaign «Of Course You Can!» – How is Ukraine Moving Towards Women's Economic Empowerment in Times of Great War? 2024.* Retrieved from: <https://ukraine.unwomen.org/en/stories/pres-reliz/2024/09/skorochennya-hendernoho-rozryvu-v-oplati-pratsi-z-186-do-136-ta-start-natsionalnoyi-kampaniyi-zvisno-zmozhesh-yak-ukrayina-rukhayetsya-do-ekonomichnoho-upovnovazhennya-zhinok-u-chasy-velykoyi-viyny> [in English].

Стаття надійшла до редакції 5.06.2025

УДК 341.231.14(477)

DOI: 10.36550/2522-9230-2025-18-230-235

Горецький Олег Васильович,

доцент кафедри публічного та міжнародного права

Київського національного університету імені Вадима Гетьмана,

кандидат юридичних наук, адвокат

oleg_goretskyi@kneu.edu.ua

ORCID ID: 0009-0009-9079-0002

ПРАВА ЛЮДИНИ В УМОВАХ ЗБРОЙНИХ КОНФЛІКТІВ В КОНТЕКСТІ ЗАКОНОДАВСТВА ЄС ТА УКРАЇНИ

У статті досліджуються ключові аспекти забезпечення прав людини в умовах збройних конфліктів у контексті законодавства Європейського Союзу. Наголошується, що права людини, як універсальні та невід'ємні, не втрачають своєї актуальності навіть у періоди надзвичайних ситуацій, у тому числі збройних конфліктів. Автор аналізує правову базу ЄС у сфері захисту прав людини, зокрема основоположні документи, такі як Хартія основоположних прав Європейського Союзу, Європейська конвенція з прав людини та відповідна практика Європейського суду з прав людини. Зазначається, що хоча ЄС як організація не є стороною Женевських конвенцій, держави-члени ЄС зобов'язані дотримуватись норм міжнародного гуманітарного права, включаючи захист цивільного населення, забезпечення медичної допомоги та заборону тортур.

Особлива увага приділяється механізмам контролю та реагування Європейського Союзу на порушення прав людини під час конфліктів як на території країн-членів, так і за їх межами. Розглянуто інструменти санкційної політики, місії спостереження за правами людини, програми допомоги та заходи в межах Спільної зовнішньої та безпекової політики (СЗБП). У статті також окреслюються випадки залучення ЄС до врегулювання конфліктів у таких регіонах, як Балкани, Україна, Сирія, де права людини порушуються системно.

Автор підкреслює важливість інтеграції міжнародно-правових стандартів захисту прав людини до внутрішніх політик ЄС, зокрема через механізми попередження, моніторингу та відповідальності. Акцент зроблено на необхідності посилення ролі інституцій ЄС у захисті прав людини в умовах гібридних та заморожених конфліктів. У висновках зазначається, що ефективний захист прав людини під час конфліктів вимагає як узгодженості політик країн-членів, так і активного використання потенціалу ЄС як міжнародного суб'єкта.